

統計調査名 **家内労働等実態調査**

主管部局名 雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課

調査開始年(西暦) 1970年 調査の実施周期 3年 平成24年度予算(単位:千円) 6,326(H23年度)

調査の目的 全国の家内労働者の労働条件及び委託者の委託条件等家内労働の実態を把握し、家内労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

PDCAサイクルの活用 ・最低賃金新設・改正計画策定時の検討資料・労働政策審議会雇用均等分科会家内労働部会及び地方労働審議会における家内労働行政の運営方針等家内労働の現況等についての検討資料・家内労働法に係る周知啓発のための資料

調査の流れ 委託者:本省一都道府県労働局一対象、家内労働者:本省一都道府県労働局一委託者調査対象営業所一対象

母集団名簿の種類等 家内労働概況調査により把握する委託者及び当該委託者から業務の委託を受けている家内労働者 抽出方法 委託者:層化無作為抽出、家内労働者:層化二段無作為抽出

調査客体数 委託者:約1,600、家内労働者:約4,400

調査方法 郵送 オンライン調査方法

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	6ヶ月	6ヶ月
直近1つ前		
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考		

	回収率
直近	85.1%(委託者票)、76.5%(家内労働者票)
直近1つ前	91.5%
直近2つ前	93.5%
直近3つ前	41.4%
直近4つ前	91.7%
備考	

統計調査名 **家内労働等実態調査**

主管部局名 **雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課**

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○	○(データチェック、データ修正のみ)	○	

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	6,818
H22年分	8,196
H21年分	1,180

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	4,666
H22年分	4,553
H21年分	3,364

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成 23 年度家内労働等実態調査実施要綱

1 調査の目的

本調査は、全国の家内労働者の労働条件及び委託者の委託条件等家内労働の実態を把握し、家内労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

ア 委託者票

次の事業の種類に属し、家内労働法第2条第3項に規定する委託者

- (ア) 食料品製造業
- (イ) 繊維工業
- (ウ) 木材・木製品、家具・装備品製造業
- (エ) 紙・紙加工品製造業
- (オ) 印刷・同関連及び出版業
- (カ) ゴム製品製造業
- (キ) 皮革製品製造業
- (ク) 窯業・土石製品製造業
- (ケ) 金属製品製造業
- (コ) 電子部品・デバイス製造業
- (サ) 電気機械器具製造業
- (シ) 情報通信機械器具製造業
- (ス) 機械器具等製造業
- (セ) その他（雑貨等）

イ 家内労働者票

上記委託者から業務の委託を受けている、家内労働法第2条第2項に規定する家内労働者

3 報告を求める者

(1) 数

ア 委託者票

約1,600営業所（母集団の数 約10,500営業所）

イ 家内労働者票

約4,400人（母集団の数 約136,300人）

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

ア 委託者票

平成22年度家内労働概況調査により把握した委託者を母集団とし、委託者の営業所の事業の種類ごとに層化無作為抽出により選定する。

イ 家内労働者票

委託者調査対象営業所を事業の種類ごとに層化し、営業所を第一次抽出単位、当該営業所から業務の委託を受けている家内労働者を第二次抽出単位とした層化二段無作為抽出により選定する。

4 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項 (詳細は調査票を参照)

ア 委託者票

(ア) 営業所に関する事項

- a 営業所の名称
- b 営業所の所在地
- c 営業所の主な事業の内容
- d 営業所で家内労働者に委託している主な業務の内容
- e 営業所の常用雇用者数
- f 営業所が常時委託している家内労働者数

(イ) 委託理由及び委託する仕事量の変動

- a 家内労働者に仕事を委託している主な理由
- b 家内労働者に委託している仕事量の1年前と比べた増減及びその主な理由
- c 今後1年間における家内労働者に委託する仕事量の増減及びその主な理由

(ウ) 委託及び募集等の方法

- a 家内労働者に仕事を委託するときの契約方法
- b 不良品の取扱いに関する取り決めの有無及び不良品が生じた場合の対応
- c 新規に委託する家内労働者の募集方法

(エ) 工賃の改定状況、工賃決定の要素及び工賃以外の経済的な援助の状況

- a 現在の工賃の決定時期
- b 家内労働者に支払う工賃の決定に際して重視する事項
- c 過去1年間における工賃以外の経済的な援助の有無及びその内容並びに援助金額

(オ) 安全衛生

- a 危険有害業務を伴う作業の委託の有無
- b 委託した危険有害業務の具体的な業務内容
- c 委託した危険有害業務に対する具体的な安全衛生対策

イ 家内労働者票

(ア) 家内労働者に関する一般的事項

- a 性別、年齢
- b 現在までの家内労働従事期間
- c 取り扱っている製品の種類、具体的な製品（部品）及び作業内容
- d 世帯主（主たる家計維持者）との関係
- e 世帯主本人の就業形態
- f 家内労働者が「世帯主の配偶者」の場合の世帯主の職業及び月収額

(イ) 就業日数、時間等

- a 1ヶ月の就業日数、1日の平均就業時間
- b 1年前の仕事量との変動状況及びそのうち減少理由

(ウ) 工賃等

- a 1ヶ月の工賃額
- b 1ヶ月の必要経費額
- c 工賃の支払場所及び支払時期

(エ) 受託関係

- a 原材料、加工品（製品）の受渡場所
- b 委託契約の方法

(オ) 安全衛生等

- a 仕事場における機械類、原料・材料の使用の有無及び使用状況
- b 機械類、原料・材料の使用上の危害防止措置の取組状況及び修得方法
- c 過去1年間の健康診断の受診状況及び未受診理由
- d 委託者からの健康診断の受診に対する指導の有無
- e 過去2年間の家内労働における負傷、疾病の状況

(カ) 家内労働者の就業意識等

- a 家内労働に従事する理由
- b 家内労働を選んだ理由
- c 家内労働以外の仕事の有無及び家内労働を始める直前の就業状況
- d 家内労働をする上で困っていることの有無及び内容
- e 現在の家内労働の継続意思及び今後の就業希望

(2) 基準となる期日又は期間

平成23年9月30日現在。

委託者票のうち、調査項目の一部については、平成22年10月1日から平成23年9月30日の1年間及び平成23年10月1日から平成24年9月30日の1年間

とする。

家内労働者票のうち、調査項目の一部については、平成23年9月1日から平成23年9月30日の1月間、平成22年10月1日から平成23年9月30日の1年間及び平成21年10月1日から平成23年9月30日の2年間とする。

5 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

ア 委託者票

厚生労働省 — 都道府県労働局 — 報告者

イ 家内労働者票

調査票の配布：厚生労働省 — 都道府県労働局 — 委託者調査対象営業所
— 報告者

調査票の回収：報告者 — 都道府県労働局 — 厚生労働省

(2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ())

ア 委託者票

都道府県労働局から報告者に対し、調査票を郵送により配布・回収する。

イ 家内労働者票

調査票の配布：都道府県労働局から委託者調査対象営業所に対して、調査票を郵送し、委託者調査対象営業所は報告者に対し、調査票を配布する。

調査票の回収：都道府県労働局は、郵送により調査票を回収する。

6 報告を求める期間

(1) 調査の周期

3年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成23年10月1日～10月31日

7 集計事項

別添1-1を参照

8 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット (e-stat) 及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

概況については平成24年2月中に公表し、詳細については平成24年3月末まで

に行う。

9 使用する統計基準

本調査は、都道府県労働局において、毎年10月1日時点で整備される委託者名簿を母集団とした調査であり、調査対象の範囲の画定及び集計結果の表示においては、調査独自の産業分類を作成・使用しているため、統計基準を用いる余地がないことから、いずれの統計基準も使用しない。

10 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

11 その他（東日本大震災に伴う調査計画の一部変更）

東日本大震災により、調査計画を一部変更する。詳細については、別添1－2のとおり。

※都道府県 番 号	※番 号



※印欄は記入しないでください。

平成23年度家内労働等実態調査



委 託 者 票

この調査票に記入された事項については、個別営業所の秘密を守り、統計以外の目的に使用することは決してありませんので、ありのままを記入してください。

- 1 回答は、特にことわりがない限り、平成23年9月30日現在の状況を記入してください。
- 2 記入方法
 - ① 回答は、すべて太枠内に記入してください。
 - ② 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように白抜きになっている場合は、該当するものを1つだけ選び、その番号を○で囲んでください。また、() 内は具体的に記入してください。
 - ③ 回答欄が空欄のものは、該当事項、該当数字を記入してください。
 - ④ 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
 - ⑤ 記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒で平成23年 月 日までに返送してください。
- 3 記入の仕方がわからなかったり、不明な点がありましたら、下記あてお問い合わせください。

----- 問い合わせ先 -----

(都道府県労働局労働基準部賃金課 (室) 又は監督署名)

記 入 担当者	(所属部課名)	(電話番号) 内線	(氏名)
------------	---------	--------------	------

I 営業所に関する事項

1 営業所の名称	
2 営業所の所在地	
3 営業所の主な事業の内容	1 食料品製造業(*1) 2 繊維工業(*2) 3 木材・木製品、家具・装備品製造業 4 紙・紙加工品製造業 5 印刷・同関連業及び出版業 6 ゴム製品製造業 7 皮革製品製造業 8 窯業・土石製品製造業 9 金属製品製造業(*3) 10 電子部品・デバイス製造業 11 電気機械器具製造業 12 情報通信機械器具製造業 13 機械器具等製造業(*4) 14 その他(*5) ()

- *1 食料品製造業：飲料・たばこ・飼料製造業を含む
- *2 繊維工業：製糸業、紡績業、撚糸製造業、織物業、レース・繊維粗製品、外衣・シャツ、下着類、和装製品、タオル等製造業
- *3 金属製品製造業：洋食器・刃物・手道具・金物類、金属プレス製品、くぎ、ボルト・ナット等製造業
- *4 機械器具等製造業：化学工業、鉄鋼業、非鉄金属、一般機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具（光学機械器具・レンズ、眼鏡、時計・同部品等）製造業
- *5 その他：プラスチック製品、その他（貴金属製品、がん具・運動用具、装身具・装飾品・ボタン、漆器、畳・傘等生活雑貨製品等）の製造業

4 営業所で家内労働者に委託している主な業務の内容(*6)	1 製造 2 加工等					
5 営業所の雇用者数 (営業所に雇用され給与を受けている者。役員については、常時勤務して一般労働者と同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者は含む)	0人	1～4人	5～29人	30～99人	100～299人	300人以上
	1	2	3	4	5	6
6 営業所が常時委託している家内労働者数	人					

* 6 製造とは、原材料を製品の形状にすることである。加工等とは、既に製品の形状になっている物品に手を加えることであり、改造、修理、浄洗、選別、包装、解体を含む。(例) ①糸を撚る業務は製造、絹糸を染色する業務は加工等に該当する。②原稿に従ったワープロ操作を行い、当該作業により発生した電気信号をフロッピーディスク等に保存する作業は加工等に該当する。

II 委託理由及び委託する仕事量の変動

問1 家内労働者に仕事を委託している主な理由はどれですか。該当するものを2つ以内選び、その番号を○で囲んでください。

仕事量の変動するから	1
手作業であるから	2
少量多品種であるから	3
コストが安くすむから	4
高い技能が必要であるから	5
求人難であるから	6
その他	7

問2 家内労働者に委託している仕事量は、1年前(平成22年9月30日現在)と比較してどうですか。

増えた	1
変わらない	2
減った	3

※「減った」を選択した場合のみ問2'にお答えください。

その主な理由はどれですか。該当するものを2つ以内で選び、その番号を○で囲んでください。

問3 今後1年間(平成23年10月～24年9月)家内労働者に委託する仕事量についてどのように考えていますか。

増やしたい	1
変わらない	2
減らしたい	3
委託を中止したい	4
わからない	5

※「減らしたい」または「委託を中止したい」を選択した場合のみ問3'にお答えください。

	問2'	問3'
工場内生産に切り替えることとしたため	1	1
品質管理の向上を図るため	2	2
製品の需要が減少したため	3	3
家内労働者の確保が困難なため	4	4
家内労働者の仕事量が安定しないため	5	5
海外生産をすることとしたため	6	6
製品の納入価格の抑制、工賃の上昇等により経営が困難なため	7	7
その他	8	8

Ⅲ 委託及び募集等の方法

問4 家内労働者に仕事を委託するときは、どのような方法で契約していますか。

家内労働手帳（手帳式） 注)	1
家内労働手帳（伝票式） 注)	2
ノート類（メモ等を含む）	3
口約束	4

注) 手帳式は、1冊の手帳に順次記入していく様式であり、伝票式は、1枚ずつ切り離して使う様式である。

問6 新規に委託する家内労働者は、主にどのような方法で募集していますか。

雑誌・新聞による	1
チラシ・貼紙による	2
公共機関を介する(機関名)	3
家内労働者を介する	4
雇用している従業員を介する	5
同業者を介する	6
代理人が勧誘する	7
新規に募集していない	8
その他 ()	9

問5(1) 不良品の取扱いについて、あらかじめ契約の締結時点で取り決めていますか。

い	る	1
い	ない	2

(2) 不良品が生じた場合はどうしていますか。

再度やり直させる	1
弁償させる	2
工賃を減額する	3
自社で直す	4
問題にしない	5
その他	6

Ⅳ 工賃の改定状況、工賃決定の要素及び工賃以外の経済的な援助の状況

問7 現在の工賃（単価）は、いつ決定しましたか。

平成22年10月1日から23年9月30日までの間	1
平成21年10月1日から22年9月30日までの間	2
平成20年10月1日から21年9月30日までの間	3
平成20年9月30日以前	4

問8 家内労働者に支払う工賃（単価）を決める場合、最も重視する事項はどれですか。
該当するものを2つ以内で選び、その番号を○で選んでください。

工賃相場（世間相場）	1
最低工賃 注)	2
最低賃金 注)	3
パートタイマーの賃金	4
類似業務に従事する雇用労働者の賃金	5
納入価格や利益	6
物価	7
家内労働者の希望	8
その他	9

注) 最低工賃は、家内労働者に支払われる工賃の最低限度額を定めたものであり、最低賃金は、一般の労働者に支払われる賃金の最低限度額を定めたものである。

問9 過去1年間（平成22年10月～23年9月）に、工賃以外に経済的な援助をしたことがありますか。

あ る	1
な い	2

それはどのような内容のものですか。また、下記の事項について、実際に援助している家内労働者の1人当たりの金額はいくらでしたか。
該当する番号をすべて○で囲み、金額を記入してください。

事 項	番号	年間家内労働者1人当たりの金額
機械器具・補助材料購入費	1	約 円
光熱費・水道代	2	約 円
作業服代（現物支給を含む）	3	約 円
交通費	4	約 円
医療費（見舞金）	5	約 円
健康診断受診費	6	約 円
保険料（労災保険料等）	7	約 円
慰安旅行の費用	8	約 円
一時金・ボーナス	9	約 円
その他（ ）	10	約 円

V 安全衛生

問10 (1) 家内労働者に対して、危険有害業務を伴う作業を委託していますか。

している	1	→ (2)に進んでください。
していない	2	→ 以上で質問は終わりです。ありがとうございました。

(2) 危険有害業務とは、具体的にはどれですか。該当するものをすべて選び、その番号を○で囲んで下さい。

有機溶剤又は有機溶剤含有物を取り扱う業務	1
鉛等を取り扱う業務	2
ガス、蒸気又は粉じんが発散する業務	3
木工用機械、プレス機械等を取り扱う業務	4
動力により運転する機械を取り扱う業務	5
火薬類を取り扱う業務	6
その他の危険有害業務	7

(3) その業務の安全衛生対策として、具体的にどのようなことをしていますか。該当するものをすべて選び、その番号を○で囲んで下さい。

有機溶剤等を含んだ有害物の容器の見やすい箇所に、その有害物の名称や取扱い上の注意事項を表示している	1
防じんマスク、耳せん等を使用させている	2
定期的に健康診断を受診させている	3
木工用機械、プレス機械等に安全装置を取り付けさせている	4
危険な回転軸、動力伝導部分等に覆いを付けさせている	5
「作業心得」等の危害防止のための書面を交付している	6
安全衛生に関する講習を実施している	7
その他 ()	8
なにもしていない	9

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成23年 月 日 () までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

統計法に基づく一般統計調査

※都道府県 番 号		※番 号		

秘

※印欄は記入しないでください。



平成23年度家内労働等実態調査

家内労働者票

この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、統計以外の目的に使用することは決してありませんので、ありのままを記入してください。

- 1 回答は、特にことわりのない限り、平成23年9月30日現在の状況を記入してください。
- 2 記入方法
 - ①回答は、すべて太枠内に記入してください。
 - ②回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように白抜きになっている場合は、該当するものを1つだけ選び、その番号を○で囲んでください。また、()内は具体的に記入してください。
 - ③回答欄が空欄のものは、該当事項、該当数字を記入してください。
 - ④回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
 - ⑤記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒で平成23年 月 日までに返送してください。
- 3 記入の仕方がわからなかったり、不明な点がありましたら、下記あてお問い合わせください。

問い合わせ先
(都道府県労働局労働基準部賃金課(室)又は監督署名)

I 家内労働者に関する一般的事項

問1 あなたの性別、年齢を記入してください。

男	1
女	2

 →

満	歳
---	---

問2 あなたは現在まで家内労働にどのくらいの期間従事していますか(委託者及び作業内容が違う期間は含めて、途中で中断した期間は除いて通算してください)。

約 年 か月

問3 (1) あなたの取扱っている製品の種類はどれですか。

製 品 の 種 類	
食料品(*1)	1
繊維製品(*2)	2
木材・木製品、家具・装備品	3
紙・紙加工品	4
印刷・出版物	5
ゴム製品	6
皮革製品	7
窯業・土石製品	8
金属製品(*3)	9
電子部品・デバイス(*4)	10
電気機械器具(*5)	11
情報通信機械器具(*6)	12
機械器具(*7)	13
その他(*8)	14

*1 食料品：飲料・たばこ・飼料を含む

*2 繊維製品：製糸、紡績、撚糸製造、織物、レース・繊維粗製品、
外衣・シャツ、下着類、和装製品、タオル等

*3 金属製品：洋食器・刃物・手道具・金物類、金属プレス製品、
くぎ、ボルト・ナット等

*4 電子部品・デバイス：集積回路、抵抗器・コンデンサ、コネクタ
・スイッチ・リレー、記録メディア、電子回路基板、ユニット部
品

*5 電気機械器具：電球・電気照明、電子応用装置、電気計測器

*6 情報通信機械器具：携帯電話、ラジオ・テレビジョン受信機、ビ
デオ、デジタルカメラ、電子計算機・パーソナルコンピュータ・
外部記憶装置

*7 機械器具：化学工業、鉄鋼業、非鉄金属、一般機械器具、輸送
用機械器具、精密機械器具（光学機械器具・レンズ、眼鏡、時計
・同部品等）

*8 その他：プラスチック製品、その他（貴金属製品、がん具・運動
用具、装身具・装飾品・ボタン、漆器、畳・傘等生活雑貨製品
等）

(2) あなたの取扱っている製品（部品）及び作業内容について、例を参考に記入してください。

製 品 (部品)	作業内容 (簡単に)

《例》

製 品 (部品)	作業内容 (簡単に)
婦人服	まつり及びボタン 付け
電気製品（電気 スタンド）部品	コイル巻き
玩具 和服	組立て 縫製

問4 あなたの世帯主（主たる家計維持者）との続柄は、何に当たりますか。

世帯主本人	1
世帯主の配偶者	2
その他（子、親など）	3

→（世帯主の方におたずねします）
・どんな形態で家内労働を行っていますか。

家内労働が世帯の主な収入源であり、本業としている（専業）	1
他に本業があり、本業の合間に家内労働をしている（副業）	2
年金を受給しており、家計の補助として家内労働をしている	3

（世帯主の配偶者の方におたずねします）
・世帯主の職業及び月収について回答してください。

世帯主の職業	
雇用労働者（会社員、公務員等）	1
自営業者（農林・漁業者、商店主、大工等）	2
無職（年金受給者に限る）	3
その他	4

→

世帯主の9月分の月収額（税込み）	
15万円未満	1
15～25万円未満	2
25～35万円未満	3
35～45万円未満	4
45万円以上	5

II 就業日数、時間等

問5 あなたは、家内労働の仕事を9月中に何日しましたか。

・仕事をした日の1日平均の就業時間はどの位ですか。

	日
--	---

↓

約	時間	分
---	----	---

問6 あなたの家内労働の仕事は1年前（平成22年9月）と比較して変化しましたか。

仕事量が増えた	1
仕事量が減った	2
変わらない	3
1年前は家内労働に従事していなかった	4

・1年前と比べて減った理由は何ですか。

委託者からの委託量が減った	1
自分の都合で仕事量を減らした	2
その他	3

Ⅲ 工賃等

問7 あなた自身（あなたの仕事を手伝っている人は除く）の9月に家内労働として働いた分の月収額（必要経費は除く）はいくらでしたか。

区 分	十万	万	千	百	十	一	
月 収 額							円

注) 9月分がわからないときは、その近くに支払われた月収額を記入してください。

問8 あなたの家内労働の仕事に直接必要となった9月分の必要経費（電気代、ガス代、水道代等は除く）はどのくらいでしたか。ない場合は0と記入してください。

区 分	十万	万	千	百	十	一	
補 助 材 料 費 (*1)							円
工 作 具 費 (*2)							円
その他 () (*3)							円
合 計							円

*1 補助材料費：糸、糊、はりがね等

*2 工作具費：ペンチ、ドライバー、ドリル等の購入費

*3 その他：機械購入・修理代、マシン油、砥石等

注) 9月分がわからないときは、その近くの月の必要経費額を記入してください。

問9 (1) 工賃の支払いは、どこで行われていますか。 (2) 工賃は、いつ支払われていますか。

自 宅	1
グループリーダー等の家	2
委託者の営業所等	3
金融機関（口座振込等）	4
その他	5

納品の都度支払われている	1
1か月に1回支払われている	2
1か月に2回支払われている	3
その他	4

注) 複数の委託者と契約している場合は、主たる委託者からの支払いについて記入してください。

IV 受託関係

問10 あなたは、原材料及び加工品（製品）の受け渡しをどこで行っていますか。

自宅（郵送等を含む）	1
グループリーダー等の家	2
委託者の営業所等	3
その他	4

問11 委託契約は、どの方法で行っていますか。

家内労働手帳（手帳式） 注)	1
家内労働手帳（伝票式） 注)	2
ノート類（メモ等を含む）	3
口約束	4

注) 手帳式とは、一冊の手帳に順次記入していく様式のもの。伝票式とは、1枚ずつ切り離して使う様式のもの。

V 安全衛生等

問12 (1) あなたの職場で下記のような機械類や原料・材料を使用していますか。

使用している	1	→ (2)、(3) へ
使用していない	2	→ 問13(1) へ

(2) 使用している機械類や原料・材料は次のどれですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

プレス・シャー（3の型付け機等を除く）、研削盤・バフ盤、 旋盤・フライス盤・ボール盤	1
木工用丸のこ盤・手押しかな盤・面取り盤	2
型付け機・型打ち機（皮、ゴム、紙の加工用に限る）	3
織機・ニット編機・撚糸機・合糸機	4
接着剤・払拭剤・表面加工剤・絶縁用ワニス・塗料等有機溶剤を含むもの	5
絵の具・釉薬(うわぐすり)・はんだ等鉛化合物を含むもの	6
発火性・酸化性・引火性の物質又は可燃性のガス	7

(3) あなたは機械類や原料・材料を使用していて、けがをしたり病気になってしまうことを防止するためにカバーや排気・換気装置を設けたり、帽子やマスク（ガーゼマスクを除く）を使用して危害の防止措置を講じていますか。

講じている	1	→ ・どのようにしてそのような措置を講じるようになりましたか。 該当する <u>すべての</u> 番号を○で囲んでください。
講じていない	2	

委託者から指導や注意を受けて	1
労働基準監督署からの指導等を受け、あるいはパンフレット等 を読んで	2
仕事の性質上そうした方がいいと思ったから	3
その他	4

問13 (1) あなたは過去1年以内に健康診断を受診しましたか。網掛けの部分については、該当するすべての番号を○で囲んでください。

受診した	1	→ ・健康診断の種類
受診していない	2	

特殊健康診断 (有機溶剤・鉛等)	1
その他の健康診断 (市区町村が行う住民健康診断等)	2

→ ・受診していない理由は次のうち何ですか。

忙しくて受診する時間がない	1	受診のしかたが分からない	4
受診にお金がかかる	2	近くに受診できる機関(病院)がない	5
受診の必要性を感じていない	3	その他()	6

(2) 健康診断の受診について委託者から指導はありましたか。

あり	1
なし	2

問14 あなたは、平成21年10月1日から平成23年9月30日までの2年間で、家内労働の作業を原因(作業中に限る。)とするけがをしたり、原料・材料の有害な成分(有機溶剤・鉛等)を吸入すること等により、病気にかかったことがありますか。あればその状況について記入してください。

平成21年10月1日から平成23年9月30日までの2年間で、2回以上のけがまたは病気を経験した場合は、直近のけがまたは病気について記入してください。

けがをした	病気にかかった	けがも病気もしていない
1	2	3

↓

↓

発生年月	年	月
けがの名称		
医師の診察	受けた	1
	受けていない	2
休んだ日数	日	

発生年月	年	月
病気の名義		
医師の診察	受けた	1
	受けていない	2
休んだ日数	日	

VI 家内労働者の就業意識等

問15 あなたが働いている理由は何ですか。（該当するもの2つ以内を選び、番号を○で囲んでください。）

生計を維持するため	1
家計の補助のため	2
自分の自由になるお金を得るため	3
技能や経験をいかすため	4
いきがいのため	5
余暇時間を活用するため	6
その他	7

問16 家内労働を選んだ理由は何ですか。（該当するもの2つ以内を選び、番号を○で囲んでください。）

外に出て働きたいが、適当な就職口がないから	1	簡単な仕事だから	6
体力的に外に出て働けないから	2	友人・知人がやっているから	7
家事・育児・介護のため外に出て働けないから	3	その他（ ）	8
都合のいい時期、時間に働けるから	4		
技能や趣味をいかした仕事をしたいから	5		

問17（1）あなたは、家内労働以外に何か仕事をしていますか。

していない	1
している	2

→ ・現在の家内労働をはじめる直前にはどのような仕事をしていたか。

仕事は何もしていなかった	1
他の家内労働をしていた	2
正社員として働いていた	3
パートタイマーとして働いていた	4
自営業をしていた	5
その他	6

問18 (1) あなたは現在の家内労働をする上で、困っていることがありますか。

あ る	1
な い	2

→ ・困っていること 2つ以内を選び、番号を○で囲んでください。

工賃（収入）が安い	1
仕事があつたり、なかつたりする	2
仕事が単調である	3
納期に追われる	4
家が汚れる	5
仕事をする場所が確保できない	6
家事等との両立が難しい	7
その他（ ）	8

(2) あなたは現在の家内労働を続けたいですか。

続けたい	1
やめたい	2

→ ・今後何をしたいですか。

現在とは違う家内労働をしたい	1
正社員として働きたい	2
パートタイマーとして働きたい	3
自営業をやりたい	4
今後家内労働を含め、仕事はしたくない	5
その他（ ）	6

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成23年 月 日（ ）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

統計調査名 **港湾運送事業雇用実態調査**

主管部局名 職業安定局
雇用開発課建設・港湾対策室

調査開始年 (西暦)	1985年	調査の 実施周期	5年	平成24年度予算 (単位:千円)	2,593(H20年度)
---------------	-------	-------------	----	---------------------	--------------

調査の目的 港湾労働法(昭和63年法律第40号)第2条第2号の規定に基づく一般港湾運送事業、港湾荷役事業、はしけ運送事業及びいかだ運送事業並びに港湾運送関連事業を行う事業所について、当該事業に従事する労働者の雇用の実態を調査し、今後の港湾労働対策を推進するための基礎資料を得る。

PDCAサイクルの活用 ・平成20年の新たな港湾雇用安定等計画の策定の際の検討資料・港湾労働対策を推進するための基礎資料

調査の流れ 本省ー都道府県労働局ー公共職業安定所ー統計調査員ー対象

母集団名簿 の種類等	なし	抽出 方法	悉皆
---------------	----	----------	----

調査客体数 港湾労働法第2条第1項の規定に基づく港湾、すなわち東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港(6大港)において、港湾労働法第2条第2号の規定に基づく港湾運送事業及び港湾運送関連事業を行うすべての事業所 1,011所

調査方法	調査員	オンライン 調査方法
------	-----	---------------

備考 平成20年度調査時より、調査の実施周期を4年から5年へ変更

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近		
直近1つ前		
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考	公表にかかる項目については不明。	

	回収率
直近	83.4%(H20)
直近1つ前	82.2%(H15)
直近2つ前	81.7%(H11)
直近3つ前	81.2%(H7)
直近4つ前	90.8%(H3)
備考	

統計調査名 **港湾運送事業雇用実態調査**

主管部局名 **職業安定局
雇用開発課建設・港湾対策室**

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(都道府県労働局への発送)		○		○	

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	2,380	H23年分	2,467
H22年分	1,999	H22年分	3,028
H21年分	107	H21年分	2,209

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成20年港湾運送事業雇用実態調査の概要

1 調査の目的

この調査は、港湾労働法（昭和63年法律第40号）第2条第2号の規定に基づく一般港湾運送事業、港湾荷役事業、はしけ運送事業及びいかだ運送事業並びに港湾運送関連事業を行う事業所について、当該事業に従事する労働者の雇用の実態を調査し、今後の港湾労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的としている。

2 調査の内容

(1) 対象港湾

イ 調査対象港湾

港湾労働法第2条第1項の規定に基づく港湾、すなわち東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港（6大港）

ロ 調査対象事業所

イの対象港湾において、港湾労働法第2条第2号の規定に基づく港湾運送事業及び港湾運送関連事業を行うすべての事業所 約1,000所

東京港	横浜港	名古屋港	大阪港	神戸港	関門港	合計
135	301	122	208	163	82	1011

ハ 対象労働者

ロの事業所に雇用される現業部門の常用労働者、港湾労働法第2条第5項の規定に基づく港湾労働者派遣事業により派遣された労働者（以下、「派遣労働者」という。）及び日雇労働者

(2) 主な調査事項

イ 事業所の属性に関する事項

ロ 港湾運送事業量に関する事項

ハ 常用労働者の労働条件に関する事項

ニ 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する事項

ホ 荷役の波動性に関する事項

ヘ 教育訓練の実施に関する事項

(3) 調査対象期日及び実施期間

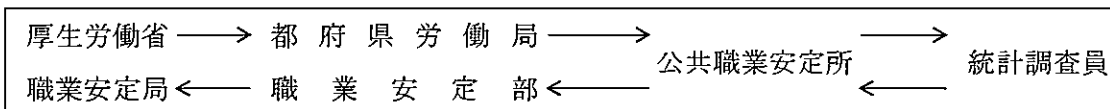
原則として平成20年6月30日現在の状況について、平成20年7月1日から同7月31日までの間に行う。

(4) 公表の時期

平成20年9月

(5) 調査の方法

原則として、調査員による実地他計の方法により実施
(調査機関の系統)



総務省承認 No.27318
承認期限 平成20年9月30日まで

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのまま記入してください。

※都道府県番号	※安定所番号	※事業所番号

[回答上の注意]

- 当調査票の記入は、調査員が貴事業所の担当者に面接して、原則として聞き取りによって記入しますが、事業によっては貴事業所の担当者に直接記入していただく場合もありますので、あらかじめご了承ください。なお、直接記入する場合は、「記入要領」を参照してください。
- 特に断りのない限り、平成20年6月30日現在の状況について記入してください。
- 回答欄への記入は次の方法によってください。
(1) 特に断りのない限り該当する主な番号1つを○で囲んでください。なお、複数回答については網掛けがしてあります。
(2) 回答欄が空欄のところは該当事項又は数字を記入してください。
(3) 数字の記入欄は0である場合は空欄にしないで0を記入してください。
(4) ※印のついている欄には記入しないでください。
- 調査票は、 月 日までに記入をお願いします。
 月 日頃に調査員が回収に何う予定です。
この調査票についてのご質問がありましたら、最寄りの公共職業安定所にお問い合わせください。

事業所担当者連絡先	
所属部課名	
電話番号	()
氏名	
※調査員確認欄	

I 事業所の属性に関する事項

1 事業所の名称							
2 事業所の所在地	〒						
3 事業の種類 〔該当するものすべてを○で囲んでください。〕	港 湾 運 送 事 業					港 湾 運 送	そ の 他
	一般港湾運送事業		港 湾 荷 役	は し け	い か だ	港 湾 運 送 関 連 事 業	そ の 他 の 事 業
	無 限 定	限 定	事 業	運 送 事 業	運 送 事 業		
	1	2	3	4	5	6	7
4 港湾労働者派遣事業の許可取得の有無	あり	なし					
	1	2					

II 港湾運送事業量に関する事項

問1 平成20年6月中における貨物の取扱量についてお答えください。

港 湾 運 送 事 業		
革新荷役	在来荷役	合 計
トン	トン	トン

(注) 「革新荷役」とは、コンテナ荷役、自動車専用船荷役、RO/RO船荷役、サイロ荷役をいい、「在来荷役」とは「革新荷役」以外の荷役をいいます。
なお、コンテナ荷役、自動車専用船荷役、RO/RO船荷役に関しては、国土交通省報告で使われている換算方法で計算してください。

III 常用労働者の労働条件に関する事項

問2 年齢階級別の労働者数についてお答えください。

職種	年齢	合 計	35歳未 満	35歳 ～44歳	45歳 ～54歳	55歳 ～59歳	60歳 ～64歳	65歳 ～69歳	70歳 以 上
現 業 部 門		人	人	人	人	人	人	人	人
事務・管理部門		人							

(注) 「常用労働者」とは、期間を定めずに雇用している労働者又は2ヶ月を越える期間を定めて雇用している労働者をいいます。

以下、問3～問9については、現業部門の常用労働者についてのみお答えください。

問3 定年制の有無等及び定年年齢についてお答えください。

定年制あり	1	→	一律である	1	→	定年年齢	歳
定年制なし	2		一律でない	2			

問4 退職金制度についてお答えください。

退職金制度あり	1	→	定年退職の場合の標準的な退職金額			
退職金制度なし	2		中学卒	万円	大学卒	万円
			高校卒	万円	その他	万円

問5 勤続年数階級別の労働者数についてお答えください。

1年未満	1～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25年以上	合計
人	人	人	人	人	人	人	人

問6 賃金形態別の労働者数についてお答えください。

(注) 「日給月給」とは賃金が月単位で決められているが、欠勤した場合はその日数分を日割り計算して差し引くものをいいます。

月給	日給	月給	日給	出来高給	その他
人	人	人	人	人	人

1 賃金形態が月給又は日給月給の場合、不就労日（港湾運送の作業が無いなど使用者の責に帰すべき事由により休業せざるを得ない日）の賃金は基本給の何割程度を支払いますか。次の区分別に該当する人数についてお答えください。

60～69%	70～79%	80～89%	90～99%	100%
人	人	人	人	人

問7 職種別の労働者数をお答えください。1人の者が複数の職種（作業）に従事する場合は、主として従事する職種（作業）に計上してください。

① 船内荷役作業員	② 沿岸荷役作業員	③ 関連荷役作業員	④ はしけ・いかだ作業員	⑤ フォーク運転者	⑥ クレーン運転者（⑦ガントリークレーン運転者を除く）	⑦ ガントリークレーン運転者	⑧ ショベル・ストラドル運転者	⑨ 大型特殊自動車等運転者	⑩ その他	合計
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(注) 職種については、次の表により区分してください。

①船内荷役作業員	船内において、荷の積み卸し作業に従事する者（ただし、③及び⑤～⑨に該当する者は除く）	⑤フォーク運転者	大型、小型を問わず、フォークリフトを運転する者
②沿岸荷役作業員	埠頭から倉庫までの間における荷の積み卸し作業に従事する者（ただし書き、前記①に同じ）	⑥クレーン運転者（⑦ガントリークレーン運転者を除く）	大型、小型を問わず、移動式とその他のクレーン（ガントリークレーン運転者を除く）を運転する者
③関連荷役作業員	船内又はコンテナ内において、固定、区画、荷造、荷直、清掃の作業に従事する者	⑦ガントリークレーン運転者	ガントリークレーンを運転する者
④はしけ・いかだ作業員	はしけ又はいかだに乗り組み、はしけの荷の積み卸し、積み荷の保全、航行、いかだの編成、解体、航行の作業に従事する者	⑧ショベル・ストラドル運転者	ショベルローダー及びストラドルキャリアを運転する者
		⑨大型特殊自動車等運転者	大型特殊自動車、大型自動車及び牽引自動車を運転する者
		⑩その他	①～⑨のいずれにも該当しない者

問8 休日及び労働時間についてお答えください。

年間休日総数	週所定労働時間	平成20年6月における月間実労働時間 (1人平均)	うち、所定外労働時間 (1人平均)
日	時間	時間	時間

(注) 「年間休日総数」とは、年間の「週休日」及び「週休日以外の休日」をいい、臨時休業日は含みません。
「平成20年6月における月間実労働時間」及び「うち、所定外労働時間」は「1人平均」の時間を計上してください。

週休2日制の導入あり					週休2日制の導入なし
完	全	月3回	隔週	月2回	
1	2	3	4	5	6

問9 交代制勤務の導入状況についてお答えください。

交代制勤務あり			交代制勤務なし
2交代制	3交代制	その他	
1	2	3	4

(注) 交代制勤務とは、昼間から夜間・早朝に作業が及ぶ場合等に、作業時間を分割し労働者を交代して勤務させることをいい、1日の作業時間について労働者を交代させる回数に応じて2交代制、3交代制等に区分されます。

IV 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する事項

問10 平成20年6月中における港湾派遣労働者の派遣を受けた状況についてお答えください。また、派遣を受けた場合には、その理由についてお答え下さい。

(注) 港湾派遣労働者とは、港湾労働法の規定に基づく港湾労働者派遣事業により派遣される労働者をいいます。

派遣を受けた				派遣を受けなかった
コストが安い ため	波動性に対処する ため	自社の常用労働者の 就く業務以外の 業務に従事させる ため	左記以外の理由の ため	
1	2	3	4	5

問11 平成20年6月中における日雇労働者の使用状況についてお答えください。また、日雇労働者を使用した場合には、その理由についてお答え下さい。

(注) 港湾派遣労働者は含まれません。

日雇労働者を使用した				日雇労働者を使用しなかった
コストが安い ため	波動性に対処する ため	自社の常用労働者の 就く業務以外の 業務に従事させる ため	左記以外の理由の ため	
1	2	3	4	5

V 荷役の波動性に関する事項

問 12 平成20年6月の各日における港湾運送事業への就労人員数について、常用労働者（港湾派遣労働者として派遣先で就業した常用労働者は含まず、通常は港湾運送事業以外の業務に従事している常用労働者で、臨時に港湾運送の業務に従事した労働者は含みます。）、派遣を受けた港湾派遣労働者、日雇労働者別にお答えください。なお、港湾運送事業以外の業務に就労した場合は除いてください。

日	曜日	常用労働者	港湾派遣労働者	日雇労働者
1	日	人	人	人
2	月	人	人	人
3	火	人	人	人
4	水	人	人	人
5	木	人	人	人
6	金	人	人	人
7	土	人	人	人
8	日	人	人	人
9	月	人	人	人
10	火	人	人	人
11	水	人	人	人
12	木	人	人	人
13	金	人	人	人
14	土	人	人	人
15	日	人	人	人

日	曜日	常用労働者	港湾派遣労働者	日雇労働者
16	月	人	人	人
17	火	人	人	人
18	水	人	人	人
19	木	人	人	人
20	金	人	人	人
21	土	人	人	人
22	日	人	人	人
23	月	人	人	人
24	火	人	人	人
25	水	人	人	人
26	木	人	人	人
27	金	人	人	人
28	土	人	人	人
29	日	人	人	人
30	月	人	人	人

問 13 平成20年6月中における荷役作業の状況についてお答えください。

荷役作業日数を数	雇用する常用労働者で適正であった日	日
	雇用する常用労働者で過剰であった日	日
	雇用する常用労働者で不足であった日	日
荷役作業を行わなかった日		日
合 計		30日

→ 1 過剰であった日の状況をお答えください。

過剰であった日の過剰人員の合計	人日
港湾派遣労働者として派遣先で就労した人員の合計	人日
港湾運送事業以外の事業に従事した人員の合計	人日
不就労であった人員の合計	人日
最も過剰であった日の過剰人員	人

(注) 「港湾運送以外の事業に従事した人員の合計」は、用具の修理等港湾運送以外の業務に従事した日数を計上してください。「不就労であった人員の合計」は、所定労働日であって出勤したにもかかわらず、就労できなかった日数を計上してください。

→ 2 不足であった日の状況をお答えください。

不足であった日の不足人員の合計	人日
最も不足であった日の不足人員	人

→ 3 不足であった日の対応方法についてお答えください。(主なもの2つ以内)

仕事の期日を延ばしてもらった	1.	港湾派遣労働者の派遣を受けた	5
処理できない分を元請に返還した	2	日雇労働者を雇い入れた	6
港湾運送部門以外の労働者が就労した	3	その他	7
自社の他事業所の労働者が就労した	4		

問 14 最近の日曜・夜間荷役等の状況についてお答えください。

平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役が大幅に増加している	平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役がある程度増加している	特に変化なし	平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役が減少している	不明
1	2	3	4	5

(注) 早朝荷役とは午前4時から午前8時の間に行う荷役をいい、夜間荷役とは午後4時30分から翌午前4時の間に行う荷役をいいます。

VI 教育訓練の実施に関する事項

問 15 過去1年間（平成19年7月1日～平成20年6月30日）における現業部門の常用労働者の教育訓練の実施状況についてお答えください。

実施した	1
実施しなかった	2

➤ 1 実施した訓練についてお答えください。
(該当するものすべてを○で囲んでください。)

訓練の種類		①安全衛生	②フォークリフト運	③クレーン運 (④ガントリークレーン運を除く)	④ガントリークレーン運	⑤ショベル・ストラドル	⑥大型特種自動車運	⑦他の荷役機運	⑧その他
新規採用時の訓練	社内訓練	1	1	1	1	1	1	1	1
	委託訓練	2	2	2	2	2	2	2	2
在職者の訓練	社内訓練	3	3	3	3	3	3	3	3
	委託訓練	4	4	4	4	4	4	4	4

(注) 「ショベル・ストラドル運転」とは、ショベルローダー及びストラドルキャリア運転のことです。
「大型特種自動車等運転」とは、大型特種自動車、大型自動車及び牽引自動車のことです。

➤ 2 実施しなかった理由についてお答えください。(主なもの2つ以内)

時間がない	1	ノウハウが分からない	5
費用がかさむ	2	対象者がいない	6
設備がない	3	その他	7
講師がいない	4		

～御協力ありがとうございました～

統計調査名	雇用均等基本調査				
主管部局名	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課				
調査開始年 (西暦)	1988年	調査の 実施周期	毎年	平成24年度予算 (単位:千円)	8,543
調査の目的	男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握する。				
PDCAサイ クルの活用	・男女雇用機会均等法、育児介護休業法の改正や今後の検討に必要な事項の把握等雇用均等施策の 検討資料・新成長戦略、第3次男女共同参画基本計画等政策プランの目標達成状況の把握・政策評価、 労働政策審議会点検評価部会における単年度目標の達成状況の把握・「厚生労働白書」、「労働経済の 分析」、「働く女性の実情」等でのデータ利用				
調査の流れ	本省－民間業者－対象				
母集団名簿 の種類等	事業所母集団データベース	抽出 方法	層化無作為抽出		
調査客体数	約6,000企業、約6,000事業所				
調査方法	郵送	オンライン 調査方法			
備考					
	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間			
直近	10ヶ月	1年2ヶ月			
直近1つ前	10ヶ月	1年2ヶ月			
直近2つ前	10ヶ月	1年2ヶ月			
直近3つ前	11ヶ月	1年2ヶ月			
直近4つ前	11ヶ月	1年3ヶ月			
備考					
	回収率				
直近	企業65.3%、事業所71.5%				
直近1つ前	企業64.9%、事業所68.3%				
直近2つ前	企業71.1%、事業所77.8%				
直近3つ前	72.8%				
直近4つ前	61.5%				
備考					

統計調査名 **雇用均等基本調査**

主管部局名 雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○	○	○	○	○	

備考 ・督促のみ

e-Stat アクセス数

H23年分	16,689
H22年分	18,948
H21年分	3,567

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	6,989
H22年分	15,280
H21年分	7,669

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	2	0	2
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

1 調査の名称

雇用均等基本調査

2 調査の目的

この調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の大分類に属し、常用労働者を10人以上雇用している民営企業及び常用労働者を5人以上雇用している民営事業所とする。

ア 鉱業、採石業、砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業、郵便業

キ 卸売業、小売業

ク 金融業、保険業

ケ 不動産業、物品賃貸業

コ 学術研究、専門・技術サービス業

サ 宿泊業、飲食サービス業

シ 生活関連サービス業、娯楽業（ただし、生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）

ス 教育、学習支援業

セ 医療、福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉

4 報告を求める者

(1) 数

ア 企業票

約 6,000 企業（母集団数：約 42 万企業）

イ 事業所票

約 6,000 事業所（母集団数：約 161 万事業所）

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

ア 企業票

事業所母集団データベースを母集団とし、産業、企業規模別に層化無作為抽出により選定する。

イ 事業所票

事業所母集団データベースを母集団とし、産業、事業所規模別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

ア 企業票

(ア) 企業の属性に関する事項

- a 企業の名称及び所在地
- b 主な事業内容又は主要製品
- c 常用労働者数
- d 労働組合の有無

(イ) 女性の雇用管理に関する事項

- a コース別雇用管理制度の導入状況
- b コース別新規学卒者の採用状況
- c コース転換制度の有無
- d 過去3年間におけるコース別雇用管理制度の見直しの有無、内容
- e ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）の推進状況
- f ポジティブ・アクションに取り組まない理由
- g 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項

イ 事業所票

(ア) 事業所の属性に関する事項

- a 事業所の名称及び所在地
- b 主な事業内容又は主要製品
- c 常用労働者数
- d 労働組合の有無

(イ) 育児・介護休業制度等に関する事項

- a 育児休業制度の規定の有無、取得可能期間

- b 育児休業取得者の有無
- c 育児休業の申出方法
- d 育児休業取得者に対する育児休業期間及び労働条件等の通知の有無、方法
- e 育児休業取得中に支給される金銭の有無及び内容、支給金額の平均額
- f 育児休業取得者の休業期間中の定期昇給の取扱い
- g 育児休業終了後の、復職後の職場・職種
- h 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置
- i 出産者数、配偶者出産者数、うち有期契約労働者数、育児休業制度の対象となる有期契約労働者数
- j 育児休業者数、うち有期契約労働者数
- k 育児休業終了後の復職状況、取得期間別復職者数
- l 育児のための所定労働時間の短縮措置等制度の有無、内容、最長取得期間
- m 子の看護休暇制度の規定の有無、最長取得期間
- n 子の看護休暇制度の取得可能日数及び制限の有無
- o 子の看護休暇取得者の有無
- p 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い
- q 子の看護休暇取得者数
- r 介護休業制度の規定の有無、取得可能期間の制限の有無
- s 介護休業制度の取得可能回数及び制限の有無
- t 介護休業制度の対象労働者
- u 介護休業取得者の有無
- v 介護休業の取得中に支給される金銭の有無及び内容、支給金額の平均額
- w 介護休業終了後の、復職後の職場・職種
- x 介護休業制度の利用者数、復職者数、取得期間別復職者数
- y 介護のための勤務時間短縮等の措置制度の有無、内容、最長取得期間
- z 介護のための勤務時間短縮等の措置制度の内容別利用者数

(ウ) 短時間正社員制度に関する事項

短時間正社員制度の有無

(注) 上記の調査事項のうち、毎年度継続して把握する調査事項は次のとおりである。

○企業票：企業の属性に関する事項（上記ア（ア））、ポジティブ・アクションの取組に関する事項（上記ア（イ）のe、f及びg）

○事業所票：事業所の属性に関する事項（上記イ（ア））、育児休業制度に関する事項（上記イ（イ）のi、j。ただし、有期契約労働者数、育児休業制度の対象となる有期契約労働者数は除く）、育児のための所定労働時間の短縮措置制度の有無、内容、最長取得期間（上記イ（イ）のl））、短時間正社員制度の導入に関する事項（上記イ（ウ））

(2) 基準となる期日又は期間

毎年10月1日現在（一部の項目については、調査実施前年の4月1日から調査実施年3月31日までの1年間の実績、又は調査実施前々年の10月1日から調査実施年10月1日までの約2年間の実績）

6 報告を求めるとに用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省－民間事業者－報告者

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（ ））

配布 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課から報告者に郵送する。

回収 報告者が記入した後、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課あて郵送にて提出する。

なお、調査用品の印刷、封入・封緘、電話督促業務、調査票受付業務、調査票の内容検査業務、調査票のデータ入力及び集計業務を民間事業者に委託している。

7 報告を求めると期間

(1) 調査の周期

1年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

毎年10月1日～10月31日

8 集計事項

別添1を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-Stat）及び印刷物で公表する。

(2) 公表の期日

概要については調査実施翌年の7月、詳細については調査実施翌年の12月までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定及び集計結果の産業別の表示において、日本標準産業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長

12 その他（東日本大震災に伴う調査計画の一部変更）

東日本大震災により、調査計画の一部変更する。

雇用均等基本調査 集計事項

(企業票)

- 第1表 産業・企業規模・労働組合の有無・正社員・正職員に占める女性比率、コース別雇用管理制度の有無別企業割合
- 第2表 産業・企業規模・労働組合の有無・正社員・正職員に占める女性比率、コース別雇用管理制度のある企業における採用状況別企業割合
- 第3表 産業・企業規模・労働組合の有無・正社員・正職員に占める女性比率、コース別雇用管理制度のコース転換制度の有無別企業割合
- 第4表 産業・企業規模・労働組合の有無・正社員・正職員に占める女性比率、コース別雇用管理制度の見直しの有無別企業割合
- 第5表 産業・企業規模・労働組合の有無・正社員・正職員に占める女性比率、コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合
- 第6表 産業・企業規模・労働組合の有無・常用労働者に占める女性比率・正社員・正職員に占める女性比率、ポジティブ・アクションの取組の有無別企業割合
- 第7表 産業・企業規模・労働組合の有無・常用労働者に占める女性比率・正社員・正職員に占める女性比率、ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合
- 第8表 産業・企業規模・労働組合の有無・常用労働者に占める女性比率・正社員・正職員に占める女性比率、ポジティブ・アクションの取組の有無、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項別企業割合

(事業所票)

- 第1表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、取得可能期間別事業所割合
- 第2表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無別事業所割合
- 第3表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業の申出方法別事業所割合
- 第4表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業を申し出た者への育児休業期間等の通知の有無及び方法別事業所割合
- 第5表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業を申し出た者への育児休業中・休業後の労働条件等の通知の有無及び方法別事業所割合
- 第6表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業中に支給される金銭の有無及び内容別事業所割合
- 第7表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業中に支給される金銭の平均額別事業所割合

- 第 8 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業中の定期昇給の取扱い別事業所割合
- 第 9 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業終了後の、復職後の職場・職種別事業所割合
- 第 10 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得者の有無、育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置別事業所割合
- 第 11 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、出産者の有無、女性育児休業者の有無別事業所割合
- 第 12 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、出産者・女性育児休業者割合
- 第 13 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、有期契約労働者の出産者・女性育児休業者割合、うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者割合
- 第 14 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、配偶者出産者の有無、男性育児休業者の有無別事業所割合
- 第 15 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、配偶者出産者・男性育児休業者割合
- 第 16 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、有期契約労働者の配偶者出産者・男性育児休業者割合、うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者割合
- 第 17 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業終了後の復職者の有無、男女別復職者割合
- 第 18 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業終了後の退職者の有無、男女別退職者割合
- 第 19 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児休業取得期間別、男女別育児休業復職者割合
- 第 20 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業規定の有無、育児のための所定労働時間の短縮措置の有無、内容、最長取得期間別事業所割合
- 第 21 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・子の看護休暇制度規定の有無、取得可能期間別事業所割合
- 第 22 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・子の看護休暇制度規定の有無、子の看護休暇の取得可能日数制限の有無、取得可能日数別事業所割合
- 第 23 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・子の看護休暇制度規定の有無、子の看護休暇取得者の有無別事業所割合
- 第 24 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・子の看護休暇制度規定の有無、子の看護休暇取得者の有無、子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合
- 第 25 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・子の看護休暇制度規定の有無、子の看護休暇取得期間別、男女別取得者割合
- 第 26 表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、取得可能期間制限の有無、

取得可能期間別事業所割合

- 第27表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、取得可能回数制限の有無、取得可能回数別事業所割合
- 第28表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業制度の対象労働者の状況別事業所割合
- 第29表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業取得者の有無別事業所割合
- 第30表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業取得者の有無、介護休業中に支給される金銭の有無及び内容別事業所割合
- 第31表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業取得者の有無、介護休業中に支給される金銭の平均額別事業所割合
- 第32表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業取得者の有無、介護休業終了後の、復職後の職場・職種別事業所割合
- 第33表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、男女別介護休業取得者割合
- 第34表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業終了後の男女別復職者割合
- 第35表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護休業取得期間別、男女別介護休業復職者割合
- 第36表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護のための勤務時間短縮等の措置の有無、内容、最長取得期間別事業所割合
- 第37表 産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度規定の有無、介護のための勤務時間短縮等の措置の男女別利用者割合
- 第38表 産業・事業所規模・労働組合の有無、短時間正社員制度の規定の有無別事業所割合



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

秘



ひと、暮らし、
みらいのために

厚生労働省

平成24年度雇用均等基本調査(企業票)

(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 貴企業の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
 - この調査は、**企業を調査単位**としております。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含めた**企業全体の雇用管理**について記入してください。
 - この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
 - 特にことわりのない限り、**平成24年10月1日現在**の状況を記入してください。
 - 記入の終わった調査票は、**平成24年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
 - 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。**
ただし、回答欄が問1(3)のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
- 人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、雇用均等基本調査実施事務局(03-5272-6668)までご連絡ください。

I 企業の属性に関する事項

貴社の常用労働者数(注1) (平成24年10月1日現在)		主な事業内容 又は主要製品	労働組合の有無	
男	女		有	無
うち女性			1	2
うち正社員・正職員(注2)	うち正社員・正職員			
人	人			
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成24年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

(注2) 正社員・正職員とは、企業において正社員・正職員とする者をいいます。

【記入の際の注意事項】

(注3) 「コース別雇用管理制度」とは、基幹的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。典型的とはいわゆる「総合職」、「一般職」等のコースを設定して雇用管理を行うものです。また、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります。

(注4) 転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤がある「総合職」には、次のような場合が含まれます。

- ・ 事業所が1カ所又は通勤可能な圏内にしかなく、採用時に転居を伴う転勤を行うことが生じ得ない、又は当面その予定が生じない企業における総合職
- ・ 全国転勤もあろうる企業において、転居を伴わない転勤又は一定地域内の転勤しか行わないが、業務内容は全国的規模の転勤のある総合職と同一のコース

(注5) 製造業等の技能分野における業務において、高度な技術・専門的知識を必要とする専門的業務に従事するコースを設けている場合は、「専門職」となります。

(注6) 「現業職」の「技能分野の業務」には、生産工程等の作業に限らず、サービス、販売等の現場業務も含まれます。

【記載例】

- ・ いわゆる「総合職」にあたるコース(全国転勤あり)があり、平成24年春卒業の新規学卒者を男女とも同程度採用した →(※1)のように、3に○
- ・ いわゆる「総合職」にあたるコース(転居を伴う転勤がない又は、一定地域内のみの転勤あり)で、処遇は①総合職相当のコースがあり、平成24年春卒業の新規学卒者を女性が60%～80%程度の割合で採用した →(※2)のように、4に○
- ・ いわゆる「一般職」にあたるコースがあるが、平成24年春卒業の新規学卒者の採用はなかった。 →(※3)のように、6に○
- ・ その他のコースはない →(※4)のように、7に○

(一般的な名称)	業務内容等	コースあり					採用なし	コースなし
		採用あり						
		男性が80%以上	男性が60%～80%	男女同程度	女性が60%～80%	女性が80%以上		
① (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース	1	2	③	4	5	6	7
② (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース(注4)	1	2	3	④	5	6	7
	処遇は上記①総合職と別規定	8	9	10	11	12	13	
③ (準総合職・中間職)	従事する業務の一部が基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務であり、転居を伴う転勤がない又は一定地域エリア内のみの転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7
④ (専門職)	特殊な分野の業務において専門的業務に従事するコース(注5)	1	2	3	4	5	6	7
⑤ (現業職)	技能分野の業務に従事するコース(注6)	1	2	3	4	(※3)	6	7
⑥ (一般職)	主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース	1	2	3	4	5	⑥	7
⑦ (その他)	その他のコース	1	2	3	4	5	6	⑦

(※4)

II 女性の雇用管理に関する事項

問1については、正社員・正職員についてご記入ください。

1 コース別雇用管理制度について

問1 貴社では、コース別雇用管理制度（注3）はありますか。

あり	1	→ (1)～(3)にお進みください。
なし	2	→ 5頁の問2にお進みください。

(1)～(3)は現在コース別雇用管理制度がある企業のみ、お答えください。

(1) 以下のコースはありますか。ある場合はコースごとに平成24年春卒業の新規学卒者の採用結果について、「1～6」のうち、該当するもの1つを○で囲んでください。

なお、②については、処遇が、①総合職に相当する場合は「1～6」より1つ選択し、

①総合職とは別に規定している場合は、「8～13」より1つ選択してください。

コースがない場合は「7」を○で囲んでください。

(一般的な名称)	業務内容等	コースあり					採用なし	コースなし	
		採用あり							
		男性が 80%以上	男性が 60%～80%	男女 同程度	女性が 60%～80%	女性が 80%以上			
① (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7	
② (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤があるコース(注4)	処遇は上記①総合職に相当	1	2	3	4	5	6	7
		処遇は上記①総合職とは別に規定	8	9	10	11	12	13	
③ (準総合職・中間職)	従事する業務の一部が基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務であり、転居を伴う転勤がない又は一定地域エリア内のみ転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7	
④ (専門職)	特殊な分野の業務において専門的業務に従事するコース(注5)	1	2	3	4	5	6	7	
⑤ (現業職)	技能分野の業務に従事するコース(注6)	1	2	3	4	5	6	7	
⑥ (一般職)	主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース	1	2	3	4	5	6	7	
⑦ (その他)	その他のコース	1	2	3	4	5	6	7	

(2) コース転換制度がありますか。

あり	1
なし	2

【記入の際の注意事項】

(注7) 本調査において、「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。

単に女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組全般を指します。

男女雇用機会均等法第14条では、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

具体的な企業の取組策は、大きく次の2つに分けて考えることができます。

○ 女性のみを対象とする・女性を有利に取扱う取組

従来の取扱い等により女性に現実生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うもの。

(例：女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用
女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
等)

○ 男女両方を対象として行う取組

男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるもの。

(例：法律を上回る育児・介護休業制度など両立支援制度を整備し、制度の活用を促進
労働時間の短縮
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)
女性が満たしにくい募集、採用、配置、昇進基準(転勤要件等)を見直す
働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等の設置)等

(3) 過去3年間でコース別雇用管理制度について見直しをしましたか。

し た	1
検 討 中	2
3年よりも前に見直しを行ったため 過去3年間に見直しはしていない	3
これまで見直しはしていない	4

具体的にどのような見直しをしましたか。
あるいは具体的にどのような見直しを検討していますか。
すべて○で囲んでください。



コース振りわけの時期の変更(募集・採用時から一定期間経過後とする等)	1
コース転換円滑化のための措置の導入(コース転換希望者への教育訓練の実施等)	2
コース転換の資格要件の緩和	3
一方へのコース転換のみ認めていたものを両方向とするなど、コース転換の柔軟化	4
昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し	5
各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し	6
各コースにおける教育訓練制度等の人材育成の仕組みの見直し	7
従来女性の割合が著しく低かったコースに優先的に女性を配置	8
勤務地を限定したコースを追加するなど、転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し	9
各コースにおける職務内容、職務レベルの高低に合わせたコース区分の見直し	10
特定のコースの廃止	11
その他	12

問2以降は、正社員・正職員以外の常用労働者も含めてご記入ください。

2 ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)について

問2 貴社では、ポジティブ・アクション(注7)に取り組んでいますか。

該当する番号を1つ○で囲んでください。

取り組んでいる	1	
取り組んで いない	以前は取り組んでいた	2
	今後、取り組むこととしている	3
	今のところ取り組む予定はない	4

6頁の問4にお進みください。

→ 6頁の問3と問4にお進みください。

問3は、問2で4に○をつけた企業のみ、お答えください。

問3 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。
該当する番号を1つ○で囲んでください。
「9 その他」を選んだ場合は、具体的理由をお答えください。

経営者(トップ)の意識が伴わない	1
業績に直接反映しないため	2
既に女性は十分に活躍していると思うため	3
ポジティブ・アクションの手法がわからない	4
コストがかかる	5
女性の意識が伴わない	6
男性からの理解が得られない	7
中間管理職や現場管理職の意識が伴わない	8
その他(具体的理由) []	9

すべての企業がお答えください。

問4 貴社において、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていることは何ですか。
該当する番号をすべて○で囲んでください。
※ 現在、「ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)」に取り組んでいない企業においても、
女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えることについてお答えください。

女性の継続就業(育児休業などからの職場復帰など)に関する支援	1
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組	2
女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与	3
メンター(後輩から相談を受け、その問題の解消に向けてサポートする人物)制度の導入 及びロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の育成	4
セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	5
中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	6
公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	7
採用、昇進、配置における女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和	8
男女均等なOJT(職務中に行う訓練等)及びOffJT(職務外で行う社員研修等)における人材育 成の機会を男女同等に与えること	9
転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めることや転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮	10
その他	11

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、10月31日(水)までにご返送下さい。

お忙しいところ、調査にご協力いただきましてありがとうございました。



ポジティブ・アクション普及促進のための
シンボルマーク「きらら」



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計



ひと、暮らし、
みらいのために

厚生労働省

平成24年度雇用均等基本調査(事業所票)

(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 貴事業所の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
- この調査票は、**事業所を調査単位**としております。同一企業であっても、本社・支社・工場及び営業所ごとにそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
- 特にことわりのない限り、**平成24年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入の終わった調査票は、**平成24年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
- 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。**
ただし、回答欄が問3(3)のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は雇用均等基本調査実施事務局(03-5272-6668)までご連絡ください。

I 事業所の属性に関する事項

貴事業所の常用労働者数 (注1) (平成24年10月1日現在)		主な事業内容 又は主要製品	労働組合の有無	
男女計	うち女性		有	無
			1	2
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成24年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

【記入の際の注意事項】

雇用形態により適用される制度内容が異なる場合は、正社員・正職員に適用される内容をお答えください。

育児・介護休業法では、「育児休業」について次のように定めています。

育児休業（第5～10条）

1歳未満の子を養育する男女労働者から申し出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。）

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

事業主は、育児休業の申し出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(注2)「**育児休業制度**」とは、上記の男女労働者の申し出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は配偶者の出産に伴う休暇であって専ら配偶者の支援を目的とするものは除きます。

(注3) 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※1)通知しなければなりません。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を受けた旨拒む場合(※2)には、その旨及びその理由

※1 「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。

※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

(注4) 「**金銭**」には、雇用保険により支給される育児休業給付は含みません。

「**定額を支給**」とは、所定内給与額を基準としない一定額を支給している場合をいいます。

「**一時金を支給**」とは、育児休業中の一定時期に何らかの金銭を支給する場合をいいます。

II 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

問1 育児休業制度(注2)の内容

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。

育児休業制度の規定あり				育児休業制度の規定なし
1歳6か月(法定どおり)	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問2 育児休業取得者の有無

貴事業所では、これまでに育児休業を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

問3は、育児休業制度の規定がない事業所や、これまで利用者がいない事業所も、労働者からの申出があり、法にもとづき育児休業を取得させた場合を想定してお答えください。

問3 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 育児休業の申出方法

書面で申出	1
電子メールやFAXで申出	2
口頭のみで申出	3
その他の方法	4

(2) 育児休業取得者に対する、育児休業期間等の通知の有無及び方法(注3)

①貴事業所では、育児休業を申し出た労働者に対し、育児休業の申出を受けた旨及び育児休業期間(育児休業がいつからいつまでか)を通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

②貴事業所では、育児休業を申し出た労働者に対し、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件について具体的な取扱いを通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

(3) 会社や企業内共済会等から育児休業中に支給される金銭の有無及び内容(注4)

(1～7については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

毎月金銭を支給する	所定内給与額の50%以上を支給	1
	所定内給与額の50%未満を支給	2
	定額を支給	3
	その他	4
一時金等を支給する	一時金を支給	5
	日数限定で有給とする	6
	その他	7
金銭の支給はしない		8

「1～4」に○をした場合は、「毎月金銭支給」から1人当たりの月額支給金額の平均額に、また、「5～7」に○をした場合は、「一時金を支給」から1人当たり一時金等支給金額の平均額に○をつけてください。

支給金額の平均額	毎月金銭支給	一時金を支給
20万円以上	1	1
15万円以上20万円未満	2	2
10万円以上15万円未満	3	3
5万円以上10万円未満	4	4
5万円未満	5	5

(4) 育児休業取得者の休業期間中の定期昇給の取扱い

定期昇給の制度あり	定期昇給時期に昇給する	1
	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後に時期をずらして昇給する	2
	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給時期に持ち越す	3
	その他の取扱いを決めている	4
	特に決めていない	5
定期昇給の制度なし		6

【記入の際の注意事項】

(注5)「原職」とは、育児・介護休業者が休業前に就いていた職務をいいます。

「原職相当職」とは、一般的に、

(ア) 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと

(イ) 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと

(ウ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること

のいずれにも該当する職務をいいます。

(注6) 出産とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含みます。

(注7) 有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。

① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、
契約が更新されないことが明らかでないこと

(注8) 平成24年10月1日までの間に育児休業を開始した者、又は、育児休業開始予定の申し出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回または延長して取得した場合は、1人としてください。

(5) 育児休業終了後の、復職後の職場・職種

原則として原職又は原職相当職(注5)に復帰する	1
本人の希望を考慮し、会社が決定する	2
会社の人事管理等の都合により決定する	3

(6) 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

(1~3については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

講じる	休業中の情報提供(社内報、職場・仕事に関する情報)	1
	職場復帰のための講習	2
	その他	3
講じない		4

2 育児休業制度等の利用状況

問4 育児休業制度の利用状況

貴事業所が把握している出産者・配偶者出産者の人数、育児休業者数についてお答えください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

(1) 出産者・配偶者出産者の人数

(平成22年10月1日から平成23年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出産者(注6)		
うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注7)	
人	人	人

配偶者出産者(注6)		
うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注7)	
人	人	人

(2) 育児休業者数〈男女別人数〉

(1)の生産者及び配偶者出産者のうち、平成24年10月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む。)(注8)

育児休業者(女性)	
うち有期契約労働者数	
人	人

育児休業者(男性)	
うち有期契約労働者数	
人	人

(3) 育児休業終了後の復職状況

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者の復職状況はどうか。

	女性	男性
復職した者	人	人
退職した者	人	人

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

(4)は、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者で復職した者についてお答えください。

(4) 育児休業の取得期間

育児休業後復職者の人数を、取得した育児休業期間別にご記入ください。

取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

育児のための所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条）、所定外労働の免除（第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」（注10）を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の免除」（注11）を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
- ②「所定外労働の免除」
- ③「育児のためのフレックスタイム制度」
- ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
- ⑤「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」
- ⑥「育児休業の制度に準ずる措置」

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注9) 4歳など、3歳と小学校就学の間としている場合には「2」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「3」を選択してください。

(注10) 「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。

育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

労働基準法に規定する育児時間(生後1年に達しない生児を育てる女性が1日2回各々少なくとも30分請求できるもの)については、育児のための「短時間勤務制度」に含まれません。

(注11) 「所定外労働の免除」とは、所定労働時間(就業規則等において労働者が労働契約上労働すべきとされた時間)を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注12) 「育児に要する経費の援助措置」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注13) 「育児休業に準ずる措置」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(注14) 「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うために使用する休暇を1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として取得するための制度をいいます。

労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対して、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が子の看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていけば該当します。

この調査では、子を含め、子以外の家族の看護のために休暇を取得できる制度の場合も「子の看護休暇制度」として回答してください。

3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問5 育児のための所定労働時間の短縮措置等(☆左ページを参照)

制度の有無、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるかについて、「1~6」のうち、該当するもの1つを○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○で囲んでください。)

	制度あり(注9)						制度なし
	3歳に達するまで	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学~小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度(注10)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の免除(注11)	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注12)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注13)	1	2	3	4	5	6	7

4 子の看護休暇制度

問6 子の看護休暇制度(注14)の内容

(1) 貴事業所には、子の看護休暇制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで取得できますか。

子の看護休暇制度の規定あり				子の看護休暇制度の規定なし
小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	小学校入学~小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	
1	2	3	4	5

(2)にお進みください。

問7にお進みください。

(2)は、(1)で「1~4規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、子の看護休暇の休暇日数に制限はありますか。

「子が1人の場合」、「子が2人以上の場合」それぞれについて、1年間に取得できる日数を通算してお答えください。制限がある場合、

「子が1人の場合」の日数について「1~4」から該当するもの1つに○を、

「子が2人以上の場合」の日数について「5~8」から該当するもの1つに○をつけてください。

(※子が2人以上の場合で、子の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数をお答えください。)

制限あり								制限なし
子が1人の場合				子が2人以上の場合				
5日	6~10日	11~20日	21日以上	10日	11~20日	21~40日	41日以上	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問7 子の看護休暇取得者の有無

貴事業所では、これまでに子の看護休暇を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

【記入の際の注意事項】

(注15) 月給制の場合、「有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合であっても賃金を差し引かない場合をいい、「無給」とは、休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算して賃金から差し引くことをいいます。

また、「一部有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算し、その一部を賃金から差し引くことをいいます。(※ 例えば5日間の制度を設けており、このうち2日間に限り有給、それ以外は無給としている場合には、一部有給と回答してください。)

(注16) 「**介護休業制度**」とは、男女労働者の申出により、要介護状態にある対象家族を介護するために休業できる制度をいいます。(参考) 育児・介護休業法により、労働者は申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を要する状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業ができることになっています。

(注17) 「**要介護状態**」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

「**同一要介護状態**」とは、前回の介護休業等をしたときから、引き続き同一の要介護状態にある場合(すなわち、前回、介護休業等したときの要介護状態から一度も回復していない場合)をいいます。したがって、要介護状態から回復し、再び要介護状態に至った場合は、異なる要介護状態ということになります。

(注18) ここでいう「**退職することが明らかな者**」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申し出をしている労働者等の意味であり、期間を定めて雇用されている者は含みません。

問8は、子の看護休暇制度の規定がない事業所や、これまで利用者がいない事業所も、労働者からの申出があり、法にもとづき子の看護休暇を取得させた場合を想定してお答えください。

問8 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い(注15)

有給	一部有給	無給
1	2	3

問9 子の看護休暇取得者数

平成24年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数及び平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者の取得期間別に人数を記入してください。

	平成24年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者		
		5日未満	5～10日	11日以上
女性	人	人	人	人
男性	人	人	人	人

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

5 介護休業制度

問10 介護休業制度(注16)の内容

(1) 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。

ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。

(2)は、(1)で「1～7規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、介護休業の取得回数に制限はありますか。

介護休業制度の規定あり	期間の最長限度を定めている	通算して93日まで(法定どおり)	1	制限あり	同一対象家族の同一要介護状態について(注17)	1回	1
		93日を超え6か月未満	2			2回	2
		6か月	3			3回以上	3
		6か月を超え1年未満	4		その他	1回	4
		1年	5			2回	5
		1年を超える期間	6			3回以上	6
		期間の制限はなく、必要日数取得できる	7		制限なし	7	
介護休業制度の規定なし		8					

→ 問11にお進みください。

(3)は、(1)で「1～7規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(3) 貴事業所で介護休業制度の対象者としている労働者をすべて○で囲んでください。

所定労働日数が週2日以下の者①	勤続6か月以上1年未満の者②	勤続6か月未満の者③	93日以内に退職することが明らかな者(注18)④	①～④いずれも対象者としていない
1	2	3	4	5

問11 介護休業取得者の有無

貴事業所では、これまでに介護休業を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

【記入の際の注意事項】

(注19)「金銭」には、雇用保険により支給される介護休業給付は含みません。

事業主が労働者負担分の社会保険料相当額を負担する場合があります。

「定額を支給」とは、所定内給与額を基準としない一定額を支給している場合をいいます。

「一時金を支給」とは、介護休業中の一定時期に何らかの金銭を支給する場合をいいます。

問12は、介護休業制度の規定がない事業所や、これまで利用者がいない事業所も、労働者からの申出があり、法にもとづき介護休業を取得させた場合を想定してお答えください。

問12 介護休業の取得中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 会社や企業内共済会等から介護休業中に支給される金銭の有無(注19)

(1～8については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

毎月金銭を支給する	所定内給与額の40%以上を支給	1
	所定内給与額の40%未満を支給	2
	定額を支給	3
	労働者負担分の社会保険料相当額を支給	4
	その他	5
一時金等を支給する	一時金を支給	6
	日数限定で有給とする	7
	その他	8
金銭の支給はしない		9

「1～5」に○をした場合は、「毎月金銭支給」から1人当たりの月額支給金額の平均額に、また、「6～8」に○をした場合は、「一時金を支給」から1人当たり一時金等支給金額の平均額に○をつけてください。

支給金額の平均額	毎月金銭を支給	一時金を支給
20万円以上	1	1
15万円以上20万円未満	2	2
10万円以上15万円未満	3	3
5万円以上10万円未満	4	4
5万円未満	5	5

(2) 介護休業終了後の、復職後の職場・職種

原則として原職又は原職相当職(注5)に復帰する	1
本人の希望を考慮し、会社が決定する	2
会社の人事管理等の都合により決定する	3

6 介護休業制度の利用状況

問13 (1) 介護休業者の人数<平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、介護休業を開始した者>
(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

女性 ※	男性 ※
人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(2) 介護休業終了後の復職状況

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者の復職状況はどうですか。

(1)で介護休業者数を記載されていない場合でも、この期間前に休業を開始し期間内に終了した者がいればご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性 ※	男性 ※
復職した者	● 人	● 人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(3) 介護休業の取得期間

介護休業後復職者の人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

7 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

問14 介護のための勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の内容

制度の有無、最長取得期間（各種制度がある場合は、最長でどれだけ利用できるかについて、「1～5」のうち、該当するもの1つを○で囲んでください。制度がない場合は「5」を○で囲んでください。）

	制度あり				制度なし
	93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
短時間勤務制度(注20)	1	2	3	4	5
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5
介護に要する経費の援助措置(注21)	1	2	3	4	5

(2)は、問14(1)で「1～4 制度あり」に○をした制度について平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数をお答えください。

(2) 制度の利用者数(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性 ※	男性 ※
短時間勤務制度(注20)	人	人
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	人	人
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人
介護に要する経費の援助措置(注21)	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。
ただし、同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合には、それぞれに1人として計上してください。

(注20)「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。

育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「5」を○で囲んでください。

(注21)「介護に要する経費の援助措置」とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主が介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

8 短時間正社員制度について

問15 貴事業所では、短時間正社員制度(注22)はありますか。

あり	1
なし	2

〔 「あり」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含めます。 〕

(注22) ここでいう「短時間正社員制度」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる制度のことをいいます。

大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合(ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く)
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、10月31日(水)までにご返送下さい。

お忙しいところ、調査にご協力いただきましてありがとうございました。



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

統計調査名 **雇用構造調査(企業における採用管理等に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1956年※備考参照	調査の 実施周期	不定期	平成24年度予算 (単位:千円)	6,723(H19)	特
---------------	------------	-------------	-----	---------------------	------------	---

調査の目的 企業における人材確保、特に正社員の中でも中核となる人材をいかに確保するかという点を中心に、採用方針、人材ニーズ等を把握し、今後の雇用対策に資する。

PDCAサイクルの活用 ・雇用政策研究会での行政資料

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	平成16年事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	-----------------	----------	---------

調査客体数 7,022企業

調査方法	郵送	オンライン 調査方法	
------	----	---------------	--

備考 ・平成19年調査、※(採用管理等に関する実態調査は2007年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年7ヶ月
直近1つ前		
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考		

回収率

直近	(企業票) 62.0%(平成19年)
直近1つ前	
直近2つ前	
直近3つ前	
直近4つ前	
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(企業における採用管理等に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	58,779の内数	H23年分	4,449
H22年分	28,648の内数	H22年分	5,988
H21年分	2,017	H21年分	3,730

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成 19 年企業における採用管理等に関する実態調査要綱

1 調査の目的

我が国の人口構成は、人口減少、少子高齢化社会を迎え急速に変化している。それにと
もない企業においても団塊の世代の退職、若年労働者の減少等による労働力不足が懸念さ
れており、長期的視点に立った労働力の確保をはじめとした採用管理のあり方が課題とな
っている。

本調査は、企業における人材確保、特に正社員の中でも中核となる人材をいかに確保す
るかという点を中心に、採用方針、人材ニーズ等を把握し、今後の雇用対策に資するこ
とを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

日本標準産業分類に基づく 14 大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供
給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、
宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類
されないもの））とする。

(3) 調査対象

平成 16 年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、
常用労働者 30 人以上を雇用する民営企業のうちから、無作為に抽出した約 7,000 企
業とする。

3 調査事項

(1) 企業の属性に関する事項

- ア 主な事業の内容
- イ 企業全体の常用労働者規模

(2) 採用等に関する事項

- ア 5 年前と比べた常用労働者数の変化
- イ 5 年前と比べた正社員数の変化
- ウ 常用労働者に占める正社員割合
- エ 5 年前と比べた常用労働者に占める正社員割合の変化
- オ 過去 1 年間の採用の状況
- カ 採用の満足度

- キ 今後の採用の計画
- ク 採用区分別、既卒者の応募受付状況及び応募受付予定の有無
- ケ 学歴区分別、新規学卒者枠での既卒者応募受付の際の年齢の上限
- コ 学歴区分別、新規学卒者枠での既卒者応募受付の際の卒業後経過期間の上限
- サ 学歴区分別、通年採用の実施状況及びその採用時期

(3) 企業の中核となる人材に関する事項

- ア 職種別、企業の中核となる人材に期待する事項
- イ 企業の中核となる人材の現在の不足感及び将来的に不足する懸念の有無
- ウ 現在不足感がなく将来的にも不足する懸念がない理由
- エ 不足に備えて行った対応
- オ 中途採用者枠で採用した際効果のあった能力の把握方法
- カ 職種別、現在不足感がある又は将来的に不足する懸念がある要因
- キ 職種別、現在の不足感又は将来的に不足する懸念を解消するための対策
- ク 中途採用者枠で採用する際の能力の把握方法
- ケ 採用区分別、正社員を採用する際の募集方法
- コ 職種別、正社員に対する教育訓練方法

(4) 非正社員から正社員への登用制度に関する事項

- ア 非正社員から正社員への登用制度及び登用実績の有無
- イ 職種別、非正社員から正社員への登用の際の年齢の上限
- ウ 正社員への登用後、中核となる人材として活躍している事例の有無
- エ 非正社員から正社員への登用についての今後の方針

4 調査の対象期間

原則として、平成19年9月1日現在の状況について調査する。

5 調査の実施期間

平成19年9月1日から同年9月20日までとする。

6 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は、平成19年企業における採用管理等に関する実態調査票（別添）によって実施する。

(2) 調査票の配布

調査票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象企業へ郵送する。

(3) 調査票の回収

調査対象企業において記入した後、平成 19 年 9 月 20 日までに直接、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

8 集計事項

別紙のとおり。

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

10 結果の公表

調査実施後 1 年以内に結果概況を公表し、その後報告書を作成する。

11 関係書類の保存期間及び保存責任者

調査票については 1 年保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（または結果原表を収録した電磁的記録媒体）については 30 年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

(別紙) 集計事項

- 第 1 表 産業・企業規模、5年前と比べた常用労働者数の変化別企業数及び企業数割合
- 第 2 表 産業・企業規模、5年前と比べた正社員数の変化別企業数及び企業数割合
- 第 3 表 産業・企業規模、常用労働者に占める正社員の割合階級別企業数及び企業数割合
- 第 4 表 産業・企業規模、5年前と比べた常用労働者に占める正社員割合の変化別企業数及び企業数割合
- 第 5 表 産業・企業規模、過去1年間の採用の状況別企業数及び企業数割合
- 第 6 表 産業・企業規模、採用の満足度別企業数及び企業数割合
- 第 7 表 産業・企業規模、今後の採用の計画別企業数及び企業数割合
- 第 8 表 産業・企業規模、採用区分、既卒者の応募受付状況、応募受付予定の有無別企業数及び企業数割合
- 第 9 表 産業・企業規模、学歴区分、既卒者の応募受付の際の年齢の上限の有無、上限とする年齢階級別企業数及び企業数割合
- 第10表 産業・企業規模、学歴区分、既卒者の応募受付の際の卒業後経過期間の上限の有無、上限とする経過期間別企業数及び企業数割合
- 第11表 産業・企業規模、学歴区分、通年採用の実施状況別企業数及び企業数割合
- 第12表 産業・企業規模、学歴区分、通年採用実施時の採用時期別企業数及び企業数割合
- 第13表 産業・企業規模、職種区分、企業の中核となる人材に期待する事項別企業数及び企業数割合
- 第14表 産業・企業規模・5年前と比べた常用労働者数の変化・5年前と比べた正社員数の変化・常用労働者に占める正社員割合・5年前と比べた常用労働者に占める正社員割合の変化・過去1年間の採用の状況・採用の満足度・今後の採用の計画、企業の中核となる人材の現在の不足感・将来的に不足する懸念の有無別企業数及び企業数割合
- 第15表 産業・企業規模、現在不足感がなく将来的にも不足する懸念がない理由、不足に備えて行った対応別企業数及び企業数割合
- 第16表 産業・企業規模、中途採用者枠で採用した際効果のあった能力の把握方法別企業数及び企業数割合
- 第17表 産業・企業規模、職種、現在不足感がある又は将来的に不足する懸念がある要因別企業数及び企業数割合
- 第18表 産業・企業規模、職種、現在の不足感又は将来的に不足する懸念を解消するための対策別企業数及び企業数割合

- 第19表 産業・企業規模、中途採用者枠で採用する際の能力の把握方法別企業数及び企業数割合
- 第20表 産業・企業規模、採用区分、正社員の募集方法別企業数及び企業数割合
- 第21表 産業・企業規模・現在の不足感・将来的に不足する懸念の有無、職種、正社員に対する教育訓練方法別企業数及び企業数割合
- 第22表 産業・企業規模・5年前と比べた常用労働者数の変化・過去1年間の採用の状況・採用の満足度、非正社員から正社員への登用制度の有無、登用実績の有無別企業数及び企業数割合
- 第23表 産業・企業規模、職種、非正社員から正社員への登用の際の上限年齢の有無、上限とする年齢階級別企業数及び企業数割合
- 第24表 産業・企業規模、非正社員から正社員へ登用後企業の中核となる人材として活躍している事例の有無別企業数及び企業数割合
- 第25表 産業・企業規模、非正社員から正社員への登用についての今後の方針別企業数及び企業数割合

平成19年企業における採用管理等に関する実態調査

平成19年企業における採用管理等に関する実態調査票

この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入して下さるようお願いいたします。

名称・所在地						
	都道府 県番号	一連番号		産業分類 番号		
	1	2	3	4	5	6

記入者 氏名	
電話番号	() - 内線 ()
主な事業 の内容	

※ 宛名の所在地、名称に誤りがある場合には赤ボールペン等で訂正してください。

調査票を記入する前に必ずお読みください。

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- この調査票は、本社事業所だけでなく、支社、工場、営業所等も含めた **企業全体を単位** とする調査です。
- 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 特にことわりのない限り、**平成19年9月1日現在の状況**についてご記入ください。
- 特にことわりのない限り、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
ただし、回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けとなっている場合は複数回答をお願いします。
- ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）により、**平成19年9月20日（木）**までにご返送ください。
- この調査について、ご不明な点がございましたら、下記にお問い合わせください。

<問い合わせ先>

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館
厚生労働省大臣官房統計情報部 雇用統計課雇用構造第一係
電話番号 03-5253-1111 内線 7617, 7625

1 企業の概要について（平成19年9月1日現在に在籍している労働者についてお答えください。）

問1 企業全体の常用労働者数(本社・支社・工場・営業所等の人数を合わせたもの)を1つ選んで○で囲んでください。

5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	30～ 99人
1	2	3	4	5

(注) 常用労働者とは、下記の①から③のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ①期間を定めずに雇われている者
- ②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

< 記 入 要 領 >

1ページ

- 1 企業名、所在地に誤りがありましたら、赤ボールペン等で訂正してください。
- 2 記入者氏名及び電話番号は必ずご記入ください。
- 3 主な事業の内容は、貴企業の主な事業について具体的な内容を記入してください。
なお、複数の事業を行っている場合は、従業員の最も多い部門、又は総売上の上の最も多いものを1つ記入してください。

問 1

企業全体の常用労働者数は、企業に属するすべての事業所（本社、支社、工場、営業所等）の常用労働者数の合計です。
なお、別企業に出向している者は含めないでください。また、別企業から出向してきている者は含めてください。

2ページ

問 2

「常用労働者」は、1ページの間1を参照してください。

問 3

「正社員」及び「非正社員」は、2ページの間2を参照してください。

問 4

「正社員」及び「非正社員」は、2ページの間2を参照してください。

問 5

「正社員」は、2ページの間2を参照してください。

既卒者のうち、一部の年齢でも応募可能であれば「応募可能だった」としてください。

例えば、30歳以上の既卒者は応募不可だが、30歳未満の既卒者は応募可能である場合は、「応募可能だった」としてください。

中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、勤務経験のある者のみ応募可能とし、勤務経験のない者は応募不可とした場合は、既卒者は「応募不可だった」としてください。

2 採用等の状況について

問2 平成19年9月1日現在在籍している常用労働者についてお答えください。

(1) 常用労働者数は、5年前（平成14年）と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

増えた	ほぼ変わらない	減った
1	2	3

ここでいう『正社員』とは、貴企業で「正社員・正職員」としている者です。正社員・正職員、その他同じ趣旨の名称で呼ばれる者をいい、それ以外は『非正社員』として扱います。

(2) 正社員の人数は、5年前（平成14年）と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

正社員の人数が増えた	ほぼ変わらない	正社員の人数が減った
1	2	3

(3) 常用労働者に占める正社員の割合はおよそどの程度ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
1	2	3	4	5	6	7

(4) 常用労働者に占める正社員の割合は、5年前（平成14年）と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

正社員の割合が増えた	ほぼ変わらない	正社員の割合が減った
1	2	3

問3 過去1年間（平成18年9月から平成19年8月まで）の採用についてお答えください。

(1) 計画どおりに採用できましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

できた	できなかった	採用の計画がなかった
1	2	3

問4へ

(2) 計画どおりに採用できなかったのはどのようなことですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

正社員、非正社員ともに採用予定数を確保できなかった	正社員の採用予定数を確保できなかった	非正社員の採用予定数を確保できなかった	その他
1	2	3	4

(3) 採用は総合的にみて満足いくものでしたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

おおむね満足いくものであった	あまり満足いくものではなかった	どちらともいえない
1	2	3

問4 今後はどのように採用する計画ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

正社員、非正社員ともに採用したい		正社員のみ採用したい	非正社員のみ採用したい	採用自体を控えたい	現在のところ未定
どちらかという正社員の採用に重点を置きたい	どちらかという非正社員の採用に重点を置きたい				
1	2	3	4	5	6

問5 既卒者の採用についてお答えください。

ここでいう『既卒者』とは、学校卒業後すぐに貴企業に就職する者以外で、35歳未満の者をいいます（勤務経験の有無は問いません。）。

(1) 過去1年間（平成18年9月から平成19年8月まで）に新規学卒者枠及び中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、既卒者は応募可能でしたか。また、採用にいたりましたか。採用区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

採用区分	応募可能だった		応募不可だった	採用の計画がなかった
	採用にいたった	採用にいたらなかった		
新規学卒者枠	1	2	3	4
中途採用者枠	1	2	3	4

ここでいう『新規学卒者枠』とは、貴企業で「新規学卒者」として採用する場合をいい、それ以外は『中途採用者枠』として扱います。以下の問でも同様に扱ってください。

(2) 新規学卒者枠及び中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、既卒者の応募について今後どのような方針ですか。採用区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

採用区分	応募可能とする	応募不可とする	現在のところ未定
新規学卒者枠	1	2	3
中途採用者枠	1	2	3

< 記 入 要 領 >

問5 (3) (4)

学歴

- 中学 中学校、特別支援学校の中等部
- 高校 高等学校、特別支援学校の高等部
- 専修学校(専門課程) . . . 専修学校専門課程 (高校卒を入学資格とする修業年限2年以上の者)
- 高専・短大 高等専門学校、短期大学
- 大学・大学院 大学、大学院

問6

「新規学卒者枠」は、2ページの間5を参照してください。

「正社員」は、2ページの間2を参照してください。

「学歴」は、上記問5 (3) (4) の記入要領を参照してください。

問7

職種

管理職 企業の全般又は課 (相当を含む) 以上の内部組織の経営管理に従事する者をいいます。

例えば、部長、課長、工場長、支店長、駅長など。

専門・技術職 高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する人、及び医療・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。

例えば、科学研究者、鉱工業技術者、システム・エンジニア、医師、薬剤師、看護師、弁護士、税理士、記者など。

事務職 人事・調査・企画・会計などの仕事、及び生産関連・営業販売・外勤に関する事務に従事する者をいいます。

例えば、事務員、レジスター係 (精算のみ)、集金人、検針員、出札・改札係、速記者、キーパンチャーなど。

現業職 上記の「管理職」「専門職」「技術職」及び「事務職」以外のすべての職種を含み、生産作業者、販売従事者、運輸・通信従事者、保安従事者、サービス職業従事者等をいいます。

例えば、旋盤工、販売店員、保険外交員、美容師、警備員、運転手など。

* 問5の(3)及び(4)は、2ページの間5の(1)で新規学卒者枠で正社員を募集するにあたり既卒者が「応募可能だった(採用にいたった、採用にいたらなかった)」と回答した企業、及び問5の(2)で新規学卒者枠で正社員を募集するにあたり既卒者を「応募可能とする」と回答した企業がお答えください。該当しない企業は問6へ進んでください。

- (3) 新規学卒者枠で正社員を募集する際、応募を受け付ける既卒者の年齢に上限がありますか。
 上限がある場合は何歳ですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	年齢に上限がある			年齢に上限はない	当該区分で応募を受け付ける予定がない
	24歳以下	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満		
17 中学・高校	1	2	3	4	5
18 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5
19 高専・短大	1	2	3	4	5
20 大学・大学院	1	2	3	4	5

- (4) 新規学卒者枠で正社員を募集する際、応募を受け付ける既卒者の卒業後の経過期間に上限がありますか。
 上限がある場合はどれですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	卒業後の経過期間に上限がある				卒業後の経過期間に上限はない	当該区分で応募を受け付ける予定がない
	1年以内	1年を超え2年以内	2年を超え3年以内	3年を超える		
21 中学・高校	1	2	3	4	5	6
22 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5	6
23 高専・短大	1	2	3	4	5	6
24 大学・大学院	1	2	3	4	5	6

問6 新規学卒者枠における通年採用についてお答えください。

- (1) 新規学卒者枠での正社員の採用にあたって、通年採用を実施していますか。
 実施していない場合、今後の方針はどのようなものですか。
 学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

ここでいう『通年採用』とは、4月に一括で採用する以外のことをいいます。

学歴区分	通年採用を実施している	通年採用を実施していない			採用予定がない
		今後実施する予定がある	今後実施する予定はない	現在のところ未定	
25 中学・高校	1	2	3	4	5
26 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5
27 高専・短大	1	2	3	4	5
28 大学・大学院	1	2	3	4	5

問7へ

- (2) 通年採用を実施している、又は今後実施する予定がある場合の採用時期はいつですか。
 学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	春期と秋期に採用	年間を通じての随時採用	その他	当該区分で通年採用を実施していない、又は実施する予定がない
29 中学・高校	1	2	3	4
30 専修学校(専門課程)	1	2	3	4
31 高専・短大	1	2	3	4
32 大学・大学院	1	2	3	4

3 企業の中核となる人材について

問7 企業の中核となる人材についてお答えください。

- (1) 企業の中核となる人材に期待する事項はどのようなものですか。
 職種ごとに主なものを3つまでを○で囲んでください。

ここでいう『企業の中核となる人材』とは、正社員のうち、管理職、専門・技術職及び、現業職のうち熟練技能者をいい、役職等の名称のいかんによらず事業活動を行う上で企業の中心的、指導的な業務を担う人材のことです。

職種	決断力・実行力	専門的知識・技能	指導力	統率力	責任感	熱意・意欲
33 管理職	01	02	03	04	05	06
34 専門・技術職	01	02	03	04	05	06
35 現業職のうち熟練技能者	01	02	03	04	05	06

職種	コミュニケーション能力	創造性・企画力	国際感覚・グローバルな視野	その他	当該職種の労働者はいない
管理職	07	08	09	10	11
専門・技術職	07	08	09	10	11
現業職のうち熟練技能者	07	08	09	10	11

< 記 入 要 領 >

問7 (4)

「正社員」及び「非正社員」は、2 ページの間2を参照してください。

ここでいう「業務の効率化」には、従来正社員が行っていた業務を派遣労働者で代替したりアウトソーシング（従来社内で行われていた業務を外部に委託することにより、コスト削減や業務の効率化を図ること）したこと等を含みます。

ここでいう「非正社員から正社員への登用」とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用したことをいいます。派遣労働者や請負労働者を直接雇用に移り替えたことではありません。

ただし、派遣労働者や請負労働者を直接雇用に移り替える際に、正社員として採用した場合には選択肢4又は5を○で囲んでください。

「新規学卒者枠」及び「中途採用者枠」は、2 ページの間5を参照してください。

問7 (6)

「団塊の世代」とは、昭和22年から24年頃までに生まれた人々（1947年から1949年頃まで）のことで、2007年に団塊の世代の退職が始まると労働力不足を引き起こすといわれています。

問7 (7)

「正社員」及び「非正社員」は、2 ページの間2を参照してください。

ここでいう「業務の効率化」には、従来正社員が行っていた業務を派遣労働者で代替したりアウトソーシング（従来社内で行われていた業務を外部に委託することにより、コスト削減や業務の効率化を図ること）すること等を含みます。

ここでいう「非正社員から正社員への登用」とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用することをいいます。派遣労働者や請負労働者を直接雇用に移り替えることではありません。

ただし、派遣労働者や請負労働者を直接雇用に移り替える際に、正社員として採用する場合には選択肢4又は5を○で囲んでください。

「新規学卒者枠」及び「中途採用者枠」は、2 ページの間5を参照してください。

(2) 現在、企業の中核となる人材の不足感がありますか。ない場合、将来的に不足する懸念がありますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

現在不足感がある	将来的に不足する懸念がある	現在不足感がなく、将来的にも不足する懸念がない
1	2	3

(3) 「現在不足感がなく、将来的にも不足する懸念がない」とする理由はどのようなことですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

不足に備えて、すでに対応済みであるため	もともと不足しなかったため
1	2

(4) 企業の中核となる人材の不足に備えてどのような対応をしましたか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

業務の効率化、正社員の育成強化等により、正社員が更に中心的な業務を担うようにした	再雇用等により定年退職者を継続して雇用した	非正社員から正社員への登用により人材確保、育成を行った	新規学卒者枠での採用を増やし、計画的に育成した	即戦力として中途採用者枠での採用を増やした	その他
1	2	3	4	5	6

選択肢5を選ばなかった場合は、5ページの(9)以下へ進んでください。

(5) 中途採用者枠での採用をする際、応募者の能力を把握するにあたり、実際に効果があった方法はどれですか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

提出された履歴書や職務経歴書	資格・免許の保有状況	面接時の対応状況	適性検査等各種の能力診断テスト	試用期間中の業務従事状況	その他
1	2	3	4	5	6

(6) 企業の中核となる人材の不足感がある、又は将来的に不足する懸念がある要因としてどのようなことがありますか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	団塊の世代の大量退職	人員構成の歪み	採用者の定着率低下による計画的な育成の困難性	新規分野への事業拡大	既存事業の拡充	その他	当該職種の労働者はいない	当該職種に不足感がない、又は将来的にも不足する懸念がない
40 管理職	1	2	3	4	5	6	7	8
41 専門・技術職	1	2	3	4	5	6	7	8
42 現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4	5	6	7	8

(7) 企業の中核となる人材の不足感又は将来的に不足する懸念を解消するために、実施している又は実施を検討している対策はどのようなものですか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	社内人材の活用			正社員の採用増による人材確保		その他	当該職種の労働者はいない	当該職種に不足感がない、又は将来的にも不足する懸念がない
	業務の効率化、正社員の育成強化等により、正社員が更に中心的な業務を担うようにする	再雇用等により定年退職者を継続して雇用する	非正社員から正社員への登用により人材確保、育成を行う	新規学卒者枠での採用を増やし、計画的に育成する	即戦力として中途採用者枠での採用を増やす			
43 管理職	1	2	3	4	5	6	7	8
44 専門・技術職	1	2	3	4	5	6	7	8
45 現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4	5	6	7	8

選択肢5を選ばなかった場合は、5ページの(9)以下へ進んでください。

< 記 入 要 領 >

問7 (8) (9)

ここでいう「**企業の中核となる人材の確保**」には、採用後の教育訓練等により育成することで、将来的に企業の中核となり得る人材を確保することを含みます。

問7 (10)

「**OJT**」とは、On the Job Training (オン・ザ・ジョブ・トレーニング) の略で、通常の仕事に就きながら行う教育訓練(研修)をいいます。

「**OFF-JT**」とは、Off the Job Training (オフ・ザ・ジョブ・トレーニング) の略で、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)をいいます。

問8

「**正社員**」及び「**非正社員**」は、2ページの間2を参照してください。

「**職種**」は、3ページ裏面の問7記入要領を参照してください。

「**企業の中核となる人材**」は、3ページの間7を参照してください。

- (8) 企業の中核となる人材の確保を目的として中途採用者枠での採用をするにあたり、どのような方法を用いて能力を把握しましたか、又は把握しようとしていますか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

提出された履歴書や職務経歴書	資格・免許の保有状況	面接時の対応状況	適性検査等各種の能力診断テスト	試用期間中の業務従事状況	その他	現在のところ未定
1	2	3	4	5	6	7

- (9) 企業の中核となる人材の確保を目的として正社員を募集する際の方法はどれですか。採用区分ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

採用区分	公共職業安定所（ハローワーク等の公的機関）	民間職業紹介所	就職情報誌（就職情報サイトを含む）、新聞の求人広告・チラシ	自社独自のウェブサイト（ホームページ等）	会社説明会を開催して（複数社の合同によるものを含む）	学校の先生等の紹介・推薦	スカウト	その他	当該区分の採用はない
新規学卒者枠	1	2	3	4	5	6		8	9
中途採用者枠	1	2	3	4	5		7	8	9

- (10) 企業の中核となる人材を育成するために、正社員に対しどのような教育訓練を行っていますか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	計画的なOJT	OFF-JT		当該職種の労働者がいない
		貴企業内で実施	貴企業以外の団体が主催するもの	
管理職	1	2	3	4
専門・技術職	1	2	3	4
現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4

4 非正社員から正社員への登用制度について

問8 非正社員から正社員への登用制度についてお答えください。

- (1) 非正社員から正社員への登用制度がありますか。また登用の実績はありますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

制度がある	制度があり、登用の実績もある	1	→ (2)以下へ進んでください。
	制度はあるが、登用の実績はない	2	
制度がない	制度はないが、登用の実績はある	3	→ (3)以下へ進んでください。
	制度がなく、登用の実績もない	4	

ここでいう『非正社員から正社員への登用制度』とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用することをいいます。派遣労働者や請負労働者等を直接雇用に取り替えることではありません。

- (2) 非正社員から正社員への登用制度には、年齢の上限がありますか。上限がある場合は何歳ですか。職種ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

職種	年齢に上限がある				年齢に上限はない	当該職種の労働者がいない、又は登用制度を適用していない
	24歳以下	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満	35歳以上		
管理職	1	2	3	4	5	6
専門・技術職	1	2	3	4	5	6
事務職	1	2	3	4	5	6
現業職	1	2	3	4	5	6

- (3) 非正社員から正社員へ登用した人材が、現在、企業の中核となる人材として活躍している事例がありますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

事例がある	事例がない
1	2

- (4) 非正社員から正社員への登用について、今後どのようにする方針ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

定期的に登用していきたい	随時登用していきたい	新たに登用する予定はない	現在のところ未定
1	2	3	4

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）をご使用のうえ9月20日（木）までにご返送ください。

統計調査名 **雇用構造調査(求職者総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1956年※備考参照	調査の 実施周期	不定期(第1回～ 第2回は半期)	平成24年度予算 (単位:千円)	82,228(H14)	特
---------------	------------	-------------	---------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 公共職業安定所に求職申し込みを行った求職者の履歴、求職理由、求職条件、求職申し込み方法、教育訓練等の内容等を調査し、今後の雇用対策及び雇用保険事業の合理化に資する。

PDCAサイクルの活用 ・総合的雇用情報システム更改に伴う職業紹介業務取り扱い要領改編に係る基礎資料

調査の流れ 第1回 本省一都道府県労働局一公共職業安定所一調査員一対象、第2回 本省一対象

母集団名簿 の種類等	公共職業安定所に求職申し込みを行った者	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	---------------------	----------	---------

調査客体数 20,378人(第1回、第2回とも同じ)

調査方法	調査員／郵送	オンライン 調査方法
------	--------	---------------

備考 ・平成14年調査、※(求職者総合実態調査は1979年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	6ヶ月	1年9ヶ月
直近1つ前		2年
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		

備考

	回収率
直近	(個人票)第1回 65.4%、第2回 58.5%(平成14年)
直近1つ前	(個人票)不明(平成5年)
直近2つ前	
直近3つ前	
直近4つ前	

備考 ・平成14年調査・回収率は有効回答率の数値

統計調査名 **雇用構造調査(求職者総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	58,779の内数
H22年分	28,648の内数
H21年分	1,043

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	4,339
H22年分	6,144
H21年分	3,848

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成14年求職者総合実態調査要綱

1 調査の目的

近年の就業者意識の多様化等に伴い、雇用の流動化の進展や労働市場におけるミスマッチが大きな問題となっている中で、求職者の意識及び求職条件を的確に把握し、ミスマッチの解消に向けたきめ細かな求職者対策が求められている。

この調査は、公共職業安定所に求職申込みを行った求職者について、職歴、求職理由、求職条件、求職申込み方法、教育訓練等の内容等を調査し、今後の雇用対策及び雇用保険事業の合理的運営に資することを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

日本国全域

(2) 調査対象

公共職業安定所において、平成13年12月中に求職申込みを行った者のうちから一定の方法で抽出した一般求職者（雇用保険受給資格決定者を除く）及び雇用保険受給資格決定者約20,000人について調査する。

3 主な調査事項

(1) 第1回調査（平成14年6月）

イ 本人の状況

(イ) 最終学歴

(ロ) 雇用保険（失業給付）手続きの有無

ロ 求職申込み時の状況及び理由

(イ) ハローワークに求職申込みをした時の状況

(ロ) 離職した具体的理由

(ハ) 転職を希望した具体的理由

(ニ) 新たに働きたかった具体的理由

ハ 在職時の状況

(イ) 在職していた勤務先の企業規模

(ロ) 在職していた勤務先での職業

(ハ) 在職していた勤務先での雇用・就業形態

(ニ) 在職していた勤務先での収入月額

ニ 求職条件等

(イ) 希望した雇用・就業形態

(ロ) 重要と考えた求職条件

(ハ) 就きたいと思っていた職業

(ニ) 希望していた賃金月額

ホ 求職申込み時から調査時現在までの状況

(イ) 求人応募の方法及び応募に対する結果

(ロ) 求人に応募していない理由

(ハ) 満足できなかった理由

(ニ) 教育訓練等の受講の有無

(ホ) 教育訓練等の受講希望の有無

(ヘ) 受講した訓練の内容

(ト) 訓練のコース期間

(チ) 訓練内容についての考え

(リ) 現在就業の有無

◎ 就業者

(イ) 現在の仕事の継続の有無及び就業年月

- (ロ) 現在の形態
- (ハ) 現在の勤務先の企業規模
- (ニ) 現在の勤務先での職業
- (ホ) 現在の勤務先での雇用・就業形態
- (ヘ) 現在の勤務先での仕事と、以前の仕事での経験、知識との関係
- (ト) 現在の勤務先での仕事と受講した訓練内容との関係
- (チ) 平成14年5月の収入
- (リ) 現在の仕事の継続意志
- ◎ 不就業者
 - (イ) 求職活動の有無
 - (ロ) 希望する労働条件の変化状況
- へ 家計の状況
 - (イ) 配偶者の有無及び扶養家族の有無
 - (ロ) 現在の主な収入源
- ト ハローワークに対する意識
 - (イ) ハローワークを利用した理由
 - (ロ) ハローワークに期待すること
 - (ハ) 教えてほしい内容・方法
 - (ニ) 充実させてほしい情報、情報提供の方法
- チ 民間人材あっせん機関の利用の有無及び利用した理由
 - (イ) 民間人材あっせん機関の利用の有無
 - (ロ) 利用した理由
- (2) 第2回調査(平成15年1月)
 - イ 第1回調査時から第2回調査時までの状況
 - (イ) 第1回調査時における就業の有無及び継続の有無
 - (ロ) 求人応募の方法及び応募に対する結果
 - (ハ) 応募していない理由
 - (ニ) 満足できなかった理由
 - (ホ) 教育訓練等の受講の有無
 - (ヘ) 教育訓練等の受講希望の有無
 - (ト) 受講した訓練の内容
 - (チ) 訓練のコース期間
 - (リ) 訓練内容についての考え
 - ロ 現在の状況
 - 就業の有無
 - ◎ 就業者
 - (イ) 就業した時期
 - (ロ) 現在の形態
 - (ハ) 現在の勤務先の企業規模
 - (ニ) 現在の勤務先の職業
 - (ホ) 現在の勤務先での雇用・就業形態
 - (ヘ) 現在の勤務先での仕事と、以前の仕事での経験、知識との関係
 - (ト) 現在の勤務先での仕事と受講した訓練内容との関係
 - (チ) 平成14年12月の収入
 - (リ) 現在の仕事に対する満足度
 - ◎ 不就業者
 - (イ) 求職活動の有無
 - (ロ) 希望する労働条件の変化の状況
- ハ 免許・資格について

4 調査時期

- (1) 第1回調査……求職時（平成13年12月）から第1回調査時点現在
- (2) 第2回調査……第1回調査から第2回調査時点現在

5 調査の実施時期

- (1) 第1回調査……平成14年6月20日から7月10日まで
- (2) 第2回調査……平成15年1月10日から1月24日まで

6 調査機関

- (1) 第1回調査
厚生労働省大臣官房統計情報部—都道府県労働局—公共職業安定所—統計調査員—調査対象者
- (2) 第2回調査
厚生労働省大臣官房統計情報部から、第1回目の調査対象者への郵送による通信調査

7 調査方法

- (1) 調査票
 - イ 平成14年求職者総合実態調査（第1回調査票）
 - ロ 平成14年求職者総合実態調査（第2回調査票）
- (2) 調査票の作成
 - イ 第1回調査
統計調査員による実地自計
 - ロ 第2回調査
通信調査
- (3) 調査票の提出
 - イ 第1回調査
公共職業安定所長及び都道府県労働局長の審査を経て、平成14年7月31日までに厚生労働省大臣官房統計情報部に提出する。
 - ロ 第2回調査
平成15年1月24日までに厚生労働省大臣官房統計情報部に提出する。

8 集計事項

別紙のとおり

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計する。

10 結果の公表

集計及び分析終了後、速やかに結果速報を公表するとともに、結果報告書を作成し、公表する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票については1年間保存、結果原表については永久保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

総務省承認	No. 22992
承認期限	平成15年1月31日まで



厚生労働省

平成14年求職者総合実態調査

(第 1 回 調 査 票)

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

シ ー ル 貼 付

安定所番号 一連番号 性 年齢

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特にことわりのない限り、**平成14年6月20日現在**の状況について記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 記入は矢印に従って回答してください。
- 回答欄が空欄のものは該当数字を記入してください。
- 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 不明な点は、管轄の公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。
- 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

I あなた自身のことについて

問1 最終学歴についてお答えください。（在学中の場合はその学校の前の学歴に○をつけてください。）

中学・旧小卒	高校・旧中卒	専修学校卒 (専門課程)	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	
1	2	3	4	5	6	5

- (注1) 最終学歴とは、最後に卒業した学校をいいますが、中途退学は卒業したことになりませんので、それ以前の学歴に○をつけてください。
- (注2) 専修学校（専門課程）とは、専修学校（学校教育法第82条の2）で専門課程（高校卒を入学資格とする修学年限2年以上、通常専門学校と呼ばれている学校）を修了した者です。なお、高等課程、一般課程修了者はここには含めませんが、高等課程を修了した者は高卒に○をつけてください。
- (注3) 各種学校（自動車教習所等）卒業者は学歴に含めません。

問2 公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）に求職申込みをした時（平成13年12月）、雇用保険（失業給付）の受給手続きをしましたか。

はい	1
いいえ	2

6

II 求職申込み時の状況及び理由について

問3 ハローワークに求職申込みをした時（平成13年12月）の状況及び理由は何でしたか。

(1) ハローワークに求職申込みをした時の状況についてお答えください。

事業主の都合等（注1）で会社を離職していた	1	} → (2) へ
自己都合により会社等を離職し、転職を希望していた	2	
会社等に在職しながら転職を希望していた	3	} → (3) へ
新たに働きたかったから（注2）	4	
自営業等（注3）を辞めた（または辞めたかった）から	5	} → 問6 へ
その他	6	

7

（注1） 事業主の都合等には、倒産、人員整理の他に定年、契約期間満了、退職勧奨、セクハラ、嫌がらせなどを含みます。

（注2） これまで一度も仕事をしなかった人の他に、仕事をしたことはあるがその後仕事をするつもりがなかった人及び家事、育児等の理由により仕事をしなかった人を含めます。

（注3） 内職・家族従業者を含めます。

(2) 離職した具体的理由は何ですか。

定年・契約期間満了	1	} → 問4 へ
倒産	2	
人員整理	3	
退職勧奨・希望退職への応募	4	
セクハラ・嫌がらせ等	5	
その他	6	

8

(3) 転職を希望した具体的理由は何ですか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。

安定した職業に就きたいため	01	} → 問4 へ
会社・仕事に将来性がないため	02	
もっと収入を増やしたいため	03	
労働時間・休日等の労働条件が悪いため	04	
通勤が不便なため	05	
人間関係がうまくいかないため	06	
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	07	
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	08	
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	09	
病気・けがのため	10	
結婚のため	11	
出産・育児、介護・看病のため	12	
その他	13	

9

(4) 新たに働きたかった具体的理由は何ですか。

働かないと生活に困るようになったため	1	} → 問6 へ
生活には困っていないが、もっと家計収入を増やしたかったため	2	
知識・技能を活かしたいため	3	
働くことで生きがいを見つけたいため	4	
病気・けがなどが治ったため	5	
出産・育児、介護・看病の負担が軽減されたため	6	
学校を卒業（中退）し、社会人となるため	7	
その他	8	

10

Ⅲ 在職時の状況について（求職申込み時（平成13年12月）または、それ以前の直近の状況についてお答えください。

問4 在職していた勤務先の企業全体の雇用者数は何人ですか。（在職していた企業が官公営の場合は雇用者数に
関係なく「7」を○で囲んでください。）

1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人	1～4人	官公営
1	2	3	4	5	6	7

11

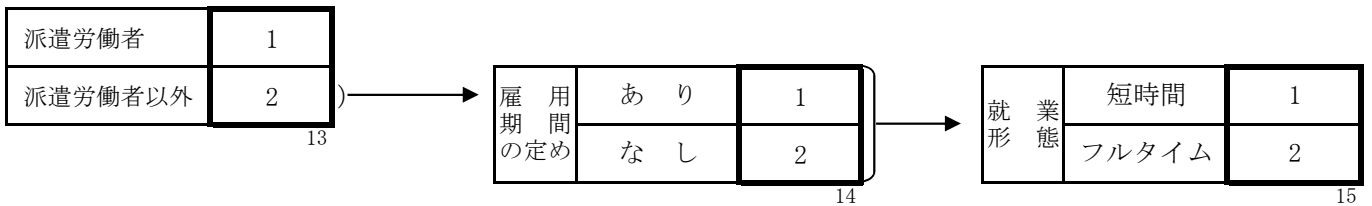
問5 在職していた勤務先での職業及び勤務形態についてお答えください。

(1) 在職していた勤務先での職業は何でしたか。左頁の記入要領の「職業の解説」を参照し、お答えください。

専門的・技術的職業	管理的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	運輸・通信の職業	生産工程・労務の職業
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

(2) 在職していた勤務先での雇用・就業形態は、どれに該当しますか。



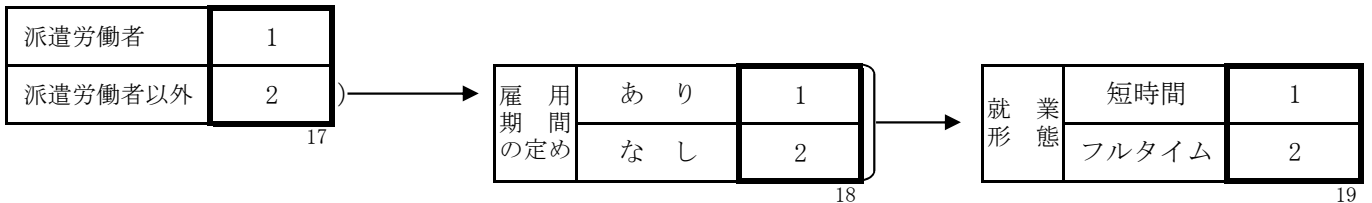
(3) 在職していた勤務先での収入は月額（税込み）いくらでしたか。

約 万円

16

Ⅳ 求職条件等

問6 ハローワークに求職申込みをした時（平成13年12月）、希望した雇用・就業形態はどれに該当しますか。



問7 ハローワークに求職申込みをした時（平成13年12月）、重要と考えた求職条件はどれですか。

該当する番号を3つまで○で囲んでください。

生きがい、やりがいをもてる仕事である	01
前職の経験・能力を活かすことができる	02
仕事の内容に興味をもてる	03
会社に将来性をもてる	04
会社の規模が大きい、知名度が高い	05
賃金が一定水準以上である	06
自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である	07
仕事が軽易である	08
職場環境がいい	09
通勤に便利である	10
社会保険に加入している	11
その他	12

20

また、そのうち最も重要と考えた求職条件はどれですか。該当する番号を記入してください。

21

問8 ハローワークに求職申込みをした時、主にどのような職業に就きたいと思われましたか。

2頁裏面の「職業の解説」を参照し、お答えください。

専門的・ 技術的 職業	管理的 職業	事務的 職業	販売の 職業	サービス の職業	保安の 職業	農林漁業 の職業	運輸・ 通信の 職業	生産工程 ・労務の 職業
1	2	3	4	5	6	7	8	9

22

問9 ハローワークに求職申込みをした時、最低どのくらいの賃金月額（税込み）を希望していましたか。

万円

23

V 求職申込み時から調査時現在までの状況について

問10 (1) 求職申込み時（平成13年12月）から調査時現在までの間にどのような方法で求人に応募しましたか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

また、それぞれの応募方法に対する結果はどうでしたか。該当する番号を○で囲んでください。

応募方法		応募方法に対する結果（注）				
		書類選考で 不可	面接で不可	採用内定を もらったが 断った	採用内定を もらい 就職した	その他
ハローワークの紹介で応募	1	1	2	3	4	5
ハローワークで求人票 を見て直接応募	2	1	2	3	4	5
インターネットを見て応募	3	1	2	3	4	5
知人・友人・親族の紹介で応募	4	1	2	3	4	5
新聞広告・求人情報誌等（雑誌 を含む）を見て応募	5	1	2	3	4	5
民間人材あっせん機関の紹介で応募	6	1	2	3	4	5
前の会社の紹介で応募	7	1	2	3	4	5
その他	8	1	2	3	4	5
求人には応募していない	9					

(注) 同じ応募方法で何回か応募した場合には、直近の結果が出たものについてお答えください。また、「その他」には選考中を含みます。

※(1)の応募方法で「9」以外に回答した方は、問11にお進みください。

(2) 求人に応募していないのはなぜですか。

希望する条件を満た す求人がなかった	その他
1	2

33

(3) その理由はなぜですか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。

職種があわない	1
能力、経験を活かせない	2
会社の業種、規模等が気に入らない	3
賃金が安い	4
労働時間・休日等の労働条件が悪い	5
仕事がつい	6
通勤時間がかかる	7
その他	8

34

問11 教育訓練等についてお答えください。

(1) 求職申込み時から調査時現在までの間に、新たに公共職業訓練の受講、民間の教育訓練の受講及び教育訓練給付制度の活用をしましたか。該当する番号すべてを○で囲んでください。また、そのうち最も調査時現在に近いものの番号を□に記入してください。

公共職業訓練を受講した・受講中	1	
民間の教育訓練を受講した・受講中	教育訓練給付制度の活用あり	2
	教育訓練給付制度の活用なし	3
いずれも受講していない	4	

(2) このうち最も調査時現在に近いものの番号を記入してください。

□ → (4)へ

(注) 公共職業安定所からの受講あつせんによる職業訓練(委託訓練)は、「1」に○をつけてください。

(3) 今後、受講する希望はありますか。

ある(公共職業訓練)	1
ある(民間の教育訓練)	2
ない	3
わからない	4

問12へ

(4) 受講した訓練の内容はどのようなものでした(です)か。

農業・林業・鉱業関係	建設関係	製造関係	事務関係	情報関係	サービス関係	福祉・介護関係	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

(注) 複数の訓練を受講している場合には、直近の訓練(2)で回答したものについてお答えください。次の(5)及び(6)についても同じく直近の訓練についてお答えください。

(5) 訓練のコース期間はどのくらいでした(です)か。

1ヵ月未満	1ヵ月以上 3ヵ月未満	3ヵ月以上 6ヵ月未満	6ヵ月以上 1年未満	1年以上
1	2	3	4	5

(6) 訓練内容についてどう思いますか。それぞれ該当する番号を○で囲んでください。

訓練内容のレベル	高い	やや高い	適度	やや低い	低い
	1	2	3	4	5

訓練期間	長い	やや長い	適度	やや短い	短い
	1	2	3	4	5

就職に役立つ度合	役立つ	少し役立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない
	1	2	3	4	5

問12 あなたは現在就業していますか。

はい	1	
いいえ	求職時(平成13年12月)から現在まで1度も就業していない	2
	求職時以降、就業したことはあるが現在離職している	3

問19へ

問13 現在の仕事は、求職申込み時(平成13年12月)以前から続けている仕事ですか。

はい	1
いいえ	2

44

現在の仕事に就いたのはいつですか。

平成 □ 年 □ 月

45

46

問14 現在の形態はどちらですか。

雇 用 者	1
自営業主等 (注)	2

) → 問17へ

(注)内職者・家族従業者も含めます。47

問15 現在の勤務先の企業全体の雇用者数は何人ですか。(勤務している企業が官公営の場合には雇用者数に関係なく「7」を○で囲んでください。)

1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人	1～4人	官公営
1	2	3	4	5	6	7

48

問16 現在の勤務先でどのような仕事をしていますか。

(1) 現在の勤務先での職業は何ですか。2頁裏面の「職業の解説」を参照し、お答えください。

専門的・ 技術的 職 業	管理的 職 業	事務的 職 業	販売の 職 業	サービス の 職 業	保安の 職 業	農林漁業 の 職 業	運輸・ 通信の 職 業	生産工程 ・労務の 職 業
1	2	3	4	5	6	7	8	9

49

(2) 現在の勤務先での雇用・就業形態はどれに該当しますか。

派遣労働者	1
派遣労働者以外	2

50

) →

雇 用 期 間 の 定 め	あり	1
	なし	2

51

) →

就 業 形 態	短時間	1
	フルタイム	2

52

(3) 現在の勤務先での仕事は、以前の仕事での経験、知識などを活かすことができますか。(以前、他の勤務先で仕事をしていた方がお答えください。)

そのまま活かす ことができる	かなり活かす ことができる	どちらとも いえない	あまり活かす ことはできない	全く活かすこと ができない
1	2	3	4	5

53

(4) 現在の勤務先での仕事は、受講した訓練内容と関係するものですか。(求職申込み時以降、教育訓練等を受講した方がお答えください。)

密接に関係する	関係する	どちらとも いえない	関係しない	全く関係しない
1	2	3	4	5

54

問17 5月分の仕事による収入は月額(税込み)いくらですか。

	万円 (1万円未満は四捨五入)
--	-----------------

55

問18 現在の勤務先で今後も働きたいですか。

続けたい	1
変わりたい	2
自営業等を始めたい	3
仕事を辞めたい	4

) → 問20へ

56

次の問19は、問12で「2」又は「3」に○をつけた人（現在就業していない人）のみが
お答えください。

問19 現在の状況についてお答えください。

(1) 現在、求職活動を行っていますか。

はい	1
いいえ	2

57

) → 問20へ

(2) 希望する労働条件を求職申込み時（平成13年12月）と現在とでは変えましたか。
それぞれの項目について該当する番号を○で囲んでください。

労働条件	希望条件の変更の有無	希望する条件を		
		変えない	自分から進んで (自分の都合で) 変えた	現実をふまえて 仕方なく変えた
仕事の内容（注1）	58	1	2	3
賃金（注2）	59	1	2	3
雇用期間の定め（あり又はなし）	60	1	2	3
就業形態（フルタイム又は短時間）	61	1	2	3
労働時間	62	1	2	3
通勤時間	63	1	2	3
企業規模	64	1	2	3

希望する賃金月額を求職申込み時と変えた場合には、その金額をお答えください。

万円(税込み)

65

(注1) 求職申込み時（平成13年12月）に求職票に記入した希望の仕事と、現在希望している仕事の変化です。
(注2) 問9で回答した賃金と現在希望している賃金の変化です。

問20以降からは全員がお答えください。

VI 家計の状況について

問20 現在の家族状況についてお答えください。

(1) 配偶者の有無

あり	1
なし	2

66

(2) 扶養家族の有無

あり	1
なし	2

67

問21 現在の生活費は主に誰の収入でまかなっていますか。該当する番号を○で囲んでください。（複数回答可）

あなたの収入	雇用保険失業給付以外	1
	雇用保険失業給付	2
配偶者の収入	雇用保険失業給付以外	3
	雇用保険失業給付	4
上記以外の家族の収入	雇用保険失業給付以外	5
	雇用保険失業給付	6
その他		7

68

(注) 「雇用保険失業給付以外」には、給料、事業収入、財産収入、年金など「雇用保険失業給付」以外のすべての収入を含みます。

Ⅶ ハローワークに対する意識について

問22 ハローワークを利用した理由は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

就職の相談にのってもらえるから	01
職業訓練や能力開発に関する相談を受けられると思ったから	02
就職の成功率が高いから	03
求人内容が信用できると思うから	04
多くの求人が見られるから	05
パソコンを使って自分で求人を探せるから	06
事業所との面接の予約をしてもらえるから	07
他の方法がうまくいかなかったから	08
雇用保険の失業給付の手続きをするため	09
ハローワークは無料だから	10
その他	11

69

問23 ハローワークに対する要望等についてお答えください。

(1) ハローワークにどのようなことを期待しますか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

時間をかけてじっくり相談にのってほしい	1	
就職に役立つ情報やノウハウを教えてほしい	2) → (2) へ
職業訓練や能力開発に関する相談にのってほしい	3	
求人に関する情報をもっと知らせてほしい	4) → (3) へ
プライバシーに配慮した施設にしてほしい	5	
場所等について利用上の便宜を図ってほしい	6	
その他 ()	7	

70

(2) (1)で「2」に○をつけた方におたずねします。どのような内容・方法を希望しますか。

該当する番号を2つまで○で囲んでください。

面接の受け方・職務経歴書の書き方などのノウハウ	1
職業訓練など知識・技能取得方法の案内	2
パソコンなどの簡単な講習会	3
会社・工場などの見学会	4
職業適性検査の実施	5
その他 ()	6

71

(3) (1)で「4」に○をつけた方におたずねします。どのような情報・方法を充実させたら利用したいと思いませんか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

情報	地域の求人条件等の水準	01
	各企業ごとの応募者数等の状況	02
	より詳しい仕事の内容や労働条件	03
	企業案内等の企業に関する情報	04
	職業訓練や能力開発に関する情報	05
	その他 ()	06
提供の方法	公開展示	07
	情報誌(紙)の発行	08
	テレホンサービス	09
	インターネット	10
	郵送	11
	ビデオ	12
	その他 ()	13

72

Ⅷ 民間人材あっせん機関の利用の有無及び利用した場合のその理由について

問24 民間人材あっせん機関の利用について

(1) 民間人材あっせん機関を利用したことはありますか。

利用していた	1	} → (2)へ
利用中	2	
利用したことはない	3	

73

これで質問は終わりです。
ご協力ありがとうございました。

(2) 民間人材あっせん機関を利用した又は利用中の方にお尋ねします。あなたが民間人材あっせん機関を利用した理由は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

就職の相談にのってもらえるから	01
職業訓練や能力開発に関する相談にのってもらえるから	02
就職の成功率が高いから	03
求人内容が信用できると思うから	04
多くの求人が見られるから	05
以前から利用していたから	06
以前勤めていた会社から行くように言われたから	07
知人から紹介されたから	08
広告を見たから	09
その他 ()	10

74

これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

この調査は平成15年1月にもう一度、その後の状況についてお伺いしますので
ご協力のほどよろしくお願いいたします。

平成14年 求職者総合実態調査

(第 2 回 調 査 票)

第1回調査(平成14年6月)にご協力いただきありがとうございました。
引き続き、第2回調査にご協力をお願いいたします。
この調査票に記入された内容につきましては、個人の秘密を守り統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

シ ー ル 貼 付

安定所番号	一連番号	性	年齢
75	76	77	78

(記入上の注意)

- 1 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 2 特にことわりのない限り、**平成15年1月10日現在**の状況について記入してください。
- 3 特にことわりのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 4 記入は矢印に従って回答してください。
- 5 回答欄が空欄のものは該当数字を記入してください。
- 6 調査票の記入は青か黒ペン又はボールペンで記入してください。
- 7 不明な点は、厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課雇用構造係(電話03-5253-1111内線7617)までお問い合わせください。
- 8 記入が終わりましたら、同封の封筒に入れ**平成15年1月24日**までに返送してください。

I 第1回調査時から第2回調査時までの状況について

問1 (1) 第1回調査時(平成14年6月)には就業していましたか。

はい	1
いいえ	2

79

(2) その後、現在まで引き続き同じ勤務先での仕事に就いていますか。

はい	1
いいえ	2

80

問9へ

問2へ

問2 (1) 第1回調査時(平成14年6月)から現在までの間にどのような方法で求人に応募しましたか。

該当する番号すべてを○で囲んでください。

また、それぞれの応募方法の結果はどうでしたか。該当する番号を○で囲んでください。

応募方法		応募方法に対する結果(注)					
		書類選考で不可	面接で不可	採用内定をもらったが断った	採用内定をもらい就職した	その他	
ハローワークの紹介で応募	1	1	2	3	4	5	82
ハローワークで求人票を見て直接応募	2	1	2	3	4	5	83
インターネットを見て応募	3	1	2	3	4	5	84
知人・友人・親族の紹介で応募	4	1	2	3	4	5	85
新聞広告・求人情報誌等(雑誌を含む)を見て応募	5	1	2	3	4	5	86
民間人材あっせん機関の紹介で応募	6	1	2	3	4	5	87
前の会社の紹介で応募	7	1	2	3	4	5	88
その他	8	1	2	3	4	5	89
求人には応募していない	9						81

(注) 同じ応募方法で何回か応募した場合には、直近の結果が出たものについてお答えください。また、「その他」には選考中を含みます。

※(1)の応募方法で「9」以外に回答した方は、問3にお進みください。

(2) 求人に応募していないのはなぜですか。

希望する条件を満たす求人がなかった	その他	
1	2	90

(3) その理由はなぜですか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。

職種があわない	1
能力、経験を活かせない	2
会社の業種、規模等が気に入らない	3
賃金が安い	4
労働時間・休日等の労働条件が悪い	5
仕事がきつい	6
通勤に時間がかかる	7
その他	8

91

問3 教育訓練等についてお答えください。

(1) 第1回調査時から現在までの間に、新たに公共職業訓練の受講、または民間の教育訓練の受講及び教育訓練給付制度の活用をしましたか。該当する番号すべてを○で囲んでください。また、そのうち最も調査時現在に近いものの番号を□に記入してください。

公共職業訓練を受講した・受講中	1	
民間の教育訓練を受講した・受講中	教育訓練給付制度の活用あり	2
	教育訓練給付制度の活用なし	3
いずれも受講していない	4	

92

(2) このうち最も調査時現在に近いものの番号を記入してください。

93 □ (4)へ

(3) 今後、受講する希望はありますか。

ある(公共職業訓練)	1
ある(民間の教育訓練)	2
ない	3
わからない	4

94

問4へ

(注) 公共職業安定所からの受講あっせんによる職業訓練(委託訓練)は、「1」に○をつけてください。

(4) 受講した訓練の内容はどのようなものでした(です)か。

農業・林業・ 鉱業関係	建設関係	製造関係	事務関係	情報関係	サービス関 係	福祉・介護 関係	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

95

(注) 複数の訓練を受講している場合には、直近の訓練(2)で回答したものについてお答えください。
次の(5)及び(6)についても同じく直近の訓練についてお答えください。

(5) 訓練のコース期間はどのくらいでした(です)か。

1ヵ月未満	1ヵ月以上 3ヵ月未満	3ヵ月以上 6ヵ月未満	6ヵ月以上 1年未満	1年以上
1	2	3	4	5

96

(6) 訓練内容についてどう思いますか。それぞれ該当する番号を○で囲んでください。

訓練内容のレベル	高い	やや高い	適度	やや低い	低い
	1	2	3	4	5

97

訓練期間	長い	やや長い	適度	やや短い	短い
	1	2	3	4	5

98

就職に役立つ場合	役立つ	少し役立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない
	1	2	3	4	5

99

II 現在の状況について

問4 現在就業していますか。

はい	1	
いいえ	第1回調査時(平成14年6月)から現在まで1度も就業していない	2
	第1回調査時以降、就業したことはあるが現在離職している	3

100

問11へ

問5 現在の仕事に就いたのはいつですか。

平成 年 月

101

102

問6 現在の形態はどちらですか。

雇用者	1
自営業主等(注)	2

103

(注)内職者・家族従事者も含めます。

問9へ

問7 現在勤務している企業全体の雇用者数は何人ですか。

(官公営の場合は、雇用者数に関係なく「7」を○で囲んでください。)

1,000人 以上	300~ 999人	100~ 299人	30~99人	5~29人	1~4人	官公営
1	2	3	4	5	6	7

104

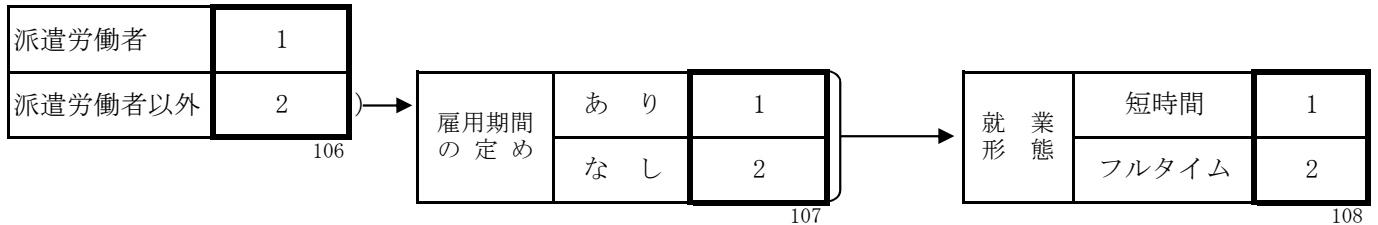
問8 現在の勤務先でどのような仕事をしていますか。

(1) 勤務先での職業は何ですか。5頁裏の「職業の解説」を参照し、お答えください。

専門的・技 術的職業	管理的 職業	事務的 職業	販 売 の職業	サービ スの職 業	保 安 の職業	農林漁業の 職 業	運輸・通信 の職業	生産工程・ 労務の職業
1	2	3	4	5	6	7	8	9

105

(2) 現在の勤務先での雇用・就業形態は、それぞれどちらに該当しますか。



(3) 現在の勤務先での仕事は、以前の仕事での経験、知識などを活かすことができますか。
(以前、他の勤務先で仕事をしていた方がお答えください。)

そのまま活かす ことができる	かなり活かす ことができる	どちらも いえない	あまり活かす ことができない	全く活かすこと ができない
1	2	3	4	5

109

(4) 現在の勤務先での仕事は、受講した訓練内容と関係するものですか。
(求職申込み時以降、教育訓練等を受講した方がお答えください。)

密接に関係する	関係する	どちらも いえない	関係しない	全く関係しない
1	2	3	4	5

110

問9 平成14年12月分の仕事による収入は月額(税込み)いくらですか。
(賞与などの特別給与を除いてください。)

111

万円 (1万円未満は四捨五入)

問10 現在の仕事に対する満足度はどのくらいですか。

非常に満足	満足	普通	不満	非常に不満
1	2	3	4	5

112

問12へお進み
ください。

問11は、問4で「2」又は「3」とした(現在就業していない)人がお答えください。

問11 現在の状況についてお答えください。

(1) 現在、求職活動を行っていますか。

はい	1
いいえ	2

113

(2) 希望する労働条件を第1回調査時(平成14年6月)と現在とでは変えましたか。
それぞれの項目について該当する番号を○で囲んでください。

希望条件の変更の有無	希望する条件を		
	変えない	自分から進んで (自分の都合で) 変えた	現実をふまえて 仕方なく変えた
労働条件			
仕事の内容	1	2	3
賃金	1	2	3
雇用期間の定め (あり又はなし)	1	2	3
就業形態 (フルタイム又は短時間)	1	2	3
労働時間	1	2	3
通勤時間	1	2	3
企業規模	1	2	3

114
115
116
117
118
119
120

全員がお答えください。

問12 免許・資格についてお答えください。

求職申込み時（平成13年12月）にすでに所持していた免許・資格及び求職申込み時以降現在までに取得した免許資格があれば、それぞれ該当する番号すべてを○で囲んでください。

また、現在所持している免許・資格のうち、求職活動をする上で役立ったと思うものがあれば、該当する番号すべてを○で囲んでください。

	免許・資格の種類	求職申込み時にすでに所持していた免許・資格	求職申込み時以降現在までに取得した免許・資格	現在所持している、求職活動に役立ったと思う免許・資格
技術職	建築士（1級・2級）	01	01	01
	土木施工管理技師（1級・2級）	02	02	02
	ソフトウェア開発技術者（旧 第1種情報処理技術者）	03	03	03
	基本情報技術者（旧 第2種情報処理技術者）	04	04	04
専門職	看護師・准看護師	05	05	05
	保育士	06	06	06
	介護福祉士	07	07	07
	ホームヘルパー（1級・2級）	08	08	08
	栄養士	09	09	09
	調理師	10	10	10
事務職	実用英語検定1級・2級	11	11	11
	日本語文書処理（ワープロ）技能検定（1級・2級）	12	12	12
	簿記検定（日商1～2級、全経上級・1級、全商1級）	13	13	13
	秘書（技能・能力）検定（1～2級）	14	14	14
	宅地建物取引主任	15	15	15
技能職	大型自動車免許（大型特殊を含む）	16	16	16
	クレーン運転士	17	17	17
	フォークリフト運転技能者	18	18	18
	玉掛技能者	19	19	19
	危険物取扱者	20	20	20
	自動車整備士	21	21	21
	ボイラー技士	22	22	22
	電気工事士	23	23	23
	技能士（建設関係）	24	24	24
	技能士（製造関係）	25	25	25
技能士（その他）	26	26	26	
その他（ ）	27	27	27	

121

122

123

ご協力ありがとうございました。

統計調査名	雇用構造調査(高年齢者雇用実態調査)
-------	--------------------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課
-------	-------------------------

調査開始年 (西暦)	1956年※備考参照	調査の 実施周期	不定期	平成24年度予算 (単位:千円)	5,542(H20)	特
---------------	------------	-------------	-----	---------------------	------------	---

調査の目的	高年齢者の雇用状況を把握するとともに、改正高年齢者雇用安定法施行後の事業所における実態を把握することにより、今後の高年齢者雇用対策・就業対策に資する。
-------	---

PDCAサイ クルの活用	・労働政策審議会、社会保障国民会議での行政資料
-----------------	-------------------------

調査の流れ	本省一対象
-------	-------

母集団名簿 の種類等	平成18年事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	-----------------	----------	---------

調査客体数	9,704事業所
-------	----------

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考	・平成20年調査、※(高年齢者雇用実態調査は1974年に開始)
----	---------------------------------

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年7ヶ月
直近1つ前	9ヶ月	1年5ヶ月
直近2つ前	1年3ヶ月	2年
直近3つ前	9ヶ月	1年3ヶ月
直近4つ前		1年6ヶ月

備考	
----	--

回収率

直近	(事業所票)66.9%(平成20年)
直近1つ前	(事業所票)63.7%(有効回答率)、(個人票)70.8%(有効回答率)(平成16年)※高年齢者就業実態調査
直近2つ前	(事業所票)70.6%(有効回答率)、(個人票)75.2%(有効回答率)(平成12年)※高年齢者就業実態調査
直近3つ前	(事業所票)72.3%(有効回答率)、(個人票)81.6%(有効回答率)(平成8年)※高年齢者就業実態調査
直近4つ前	(事業所票)不明、(個人票)不明(平成4年)※高年齢者就業実態調査

備考	
----	--

統計調査名 **雇用構造調査(高年齢者雇用実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	58,779の内数	H23年分	9,334
H22年分	28,648の内数	H22年分	11,111
H21年分	17	H21年分	2,312

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成 20 年高年齢者雇用実態調査要綱

1 調査の目的

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、高い就業意欲を有する高年齢者がその知識・経験を活かし、社会の支え手として活躍し続けることが重要である。

本調査は、現下における高年齢者の雇用状況を把握するとともに、改正高年齢者雇用安定法施行後の事業所における実態を把握することにより、今後の高年齢者雇用対策・就業対策に資することを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

日本標準産業分類に基づく 14 大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの））とする。

(3) 調査対象

平成 18 年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、常用労働者 5 人以上を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した約 9,700 事業所とする。

3 調査事項

(1) 事業所の属性に関する事項

- ア 主な事業の内容
- イ 事業所の常用労働者数
- ウ 事業所の形態
- エ 企業全体の常用労働者数

(2) 高年齢者の雇用状況に関する事項

- ア 性別・年齢階級別、55 歳以上の常用労働者数
- イ 勤務形態・年齢階級別、55 歳以上の常用労働者数
- ウ 雇用契約期間・年齢階級別、55 歳以上の常用労働者数

(3) 定年制の状況に関する事項

- ア 定年制の有無
 - イ 一律制の定年年齢
- (4) 定年制を定めている事業所における過去1年間の高年齢者の退職の状況に関する事項
- ア 退職した常用労働者の有無
 - イ 退職者の状況・年齢階級別、55歳以上で退職した常用労働者数
- (5) 継続雇用制度（勤務延長制度または再雇用制度）に関する事項
- ア 継続雇用制度の有無
 - イ 継続雇用制度がある事業所における最高雇用年齢
 - ウ 年齢階級別、継続雇用制度により雇用した高年齢労働者数
 - エ 継続雇用した労働者の雇用形態
 - オ 継続雇用した労働者の雇用契約期間
 - カ 継続雇用した労働者の賃金
 - キ 継続雇用した労働者の勤務形態
 - ク 定年到達者が希望した定年退職後の進路
 - ケ 定年到達者が継続雇用制度により働く事を希望しなかった理由
- (6) 定年制を定めていない事業所における過去1年間の高年齢者の退職の状況に関する事項
- ア 退職した常用労働者の有無
 - イ 退職者の状況・年齢階級別、55歳以上で退職した常用労働者数
- (7) 60歳以上労働者の雇用に関する特別措置の実施状況及び将来の予定
- (8) 在職老齢年金受給者の有無及び受給者の年齢階級別人数
- (9) 60歳以上の雇用を拡大するために必要な公的援助の種類

4 調査の対象期間

原則として、平成20年9月1日現在の状況について調査する。

5 調査の実施期間

平成20年9月1日から同年9月20日までとする。

6 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は、平成20年高年齢者雇用実態調査票（別添）によって実施する。

(2) 調査票の配布

調査票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所へ郵送する。

(3) 調査票の回収

調査対象事業所において記入した後、平成 20 年 9 月 20 日までに直接、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

8 集計事項

別紙のとおり。

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

10 結果の公表

調査実施後 1 年以内に結果概況を公表し、その後報告書を作成する。

11 関係書類の保存期間及び保存責任者

調査票については 1 年保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（または結果原表を収録した電磁的記録媒体）については 30 年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

(別紙) 集計事項

- 第 1 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、性・年齢階級別高年齢労働者のいる事業所数及び割合
- 第 2 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、性・年齢階級別高年齢労働者数及び割合
- 第 3 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、勤務形態・年齢階級別高年齢労働者数及び割合
- 第 4 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、雇用契約期間・年齢階級別高年齢労働者数及び割合
- 第 5 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、定年制の有無、定年制の種類別事業所数及び割合
- 第 6 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、一律定年制を定めている事業所における定年年齢別事業所数及び割合
- 第 7 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、定年制のある事業所における過去 1 年間の 55 歳以上の退職者の有無別事業所数及び割合
- 第 8 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、年齢階級、定年制のある事業所における過去 1 年間の 55 歳以上の退職者の区分別退職者数及び割合
- 第 9 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、継続雇用制度の有無別事業所数及び割合
- 第 10 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、継続雇用制度がある場合の最高雇用年齢階級別事業所数及び割合
- 第 11 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、年齢階級別過去 1 年間に継続雇用制度で雇用した定年到達者数及び割合
- 第 12 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・最高雇用年齢階級、継続雇用制度の種類、継続雇用した労働者の雇用形態別事業所数及び割合
- 第 13 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・最高雇用年齢階級、継続雇用制度の種類、継続雇用した労働者の雇用契約期間別事業所数及び割合
- 第 14 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・最高雇用年齢階級、継続雇用制度の種類、継続雇用した労働者の賃金の状況別事業所数及び割合
- 第 15 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・最高雇用年齢階級、継続雇用制度の種類、継続雇用した労働者の勤務形態別事業所数及び割合
- 第 16 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・継続雇用制度の種類別導入状況・最高雇用年齢階級、定年到達者が希望した定年退職後の進路別事業所数及び割合
- 第 17 表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態・継続雇用制度の種類別導入状

況・最高雇用年齢階級・定年到達予定者の定年退職後の進路、定年到達者が継続雇用制度により働く事を希望しなかった理由別事業所数及び割合

第18表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、定年制のない事業所における過去1年間の55歳以上の退職者の有無別事業所数及び割合

第19表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、年齢階級、定年制のない事業所における過去1年間の55歳以上の退職者の区分別退職者数及び割合

第20表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、60歳以上労働者の雇用のための特別な措置の有無・特別な措置の種類、現在の状況・将来の予定別事業所数及び割合

第21表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、在職老齢年金の受給者の有無・年齢階級・受給者数別事業所数及び割合

第22表 産業・事業所規模・企業規模・事業所の形態、60歳以上労働者の雇用拡大のために必要な公的援助制度別事業所数及び割合

平成20年高年齢者雇用実態調査 高年齢者雇用実態調査票

この調査票は統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

事業所の名称・所在地	シール貼付			記入 連絡 担当者	フリガナ 氏名				
					所属	課(部)			
					電話 ()	-	(内線)		
				主要事業 の内容					
	都道府県 番号	事業所一連番号	産業分類番号						
	1	2	3						

※ 所在地、事業所名に変更等がありましたら訂正をお願いします。

調査票を記入する前に必ずお読みください

(記入上の注意)

- 1 特にとわりのない限り、平成20年9月1日現在の状況について記入してください。
なお、高年齢者を雇用していなくても調査対象となります。
- 2 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 調査票裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 4 特にとわりのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 5 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 6 回答欄が空欄のものは該当数字を算用数字で右詰に記入してください。
- 7 記入が завершиました調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)を使用し、平成20年9月20日(土)までに、ご返送ください。
- 8 この調査について、ご不明の点がございましたら、下記にお問い合わせください。
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館
厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課雇用構造第一係
電話番号 03-5253-1111 内線 7625, 7617

問1 貴事業所について、該当する数字を記入又は、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

(1) 事業所の常用労働者数(同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めない数)

事業所の 常用労働者数(注1)	男		女		人
		4			5

(2) 事業所の形態(同一場所に工場と営業所など(本部、支部、売店等)がある場合には、主たる機能又はその総売上高の最も多いものを、総売上高が同じ場合、または総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者の最も多い部門を選択してください。)

事業所の形態	事務所・営業所	工場・作業所	店 舗	研究所	その他
	1	2	3	4	5

(3) 企業全体の常用労働者数(本社・支社・営業所・工場等を合わせた数)

企業全体の 常用労働者数	5,000人以上	1,000~4,999人	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
	1	2	3	4	5	6

(注1) 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。労働者派遣事業を行う業者から派遣された派遣労働者は含まれません。

- (1) 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者
 - (2) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇用している者であって、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇用した者
- なお、取締役、理事等の役員であって、常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は基準で、毎月給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し、給与の支払いを受けている者を含みます。

〔記入要領〕

1 ページ

事業所の名称、所在地はシールを貼付してありますので、誤りがある場合は訂正してください。

主な事業の内容は、貴事業所の事業を具体的に記入してください。

複数の事業を行っている場合は、総売上高の最も多いものを、総売上高が同じ場合又は総売上高で記入が困難な場合には、従事する労働者数の最も多いものを一つだけ記入してください。

2 ページ

常用労働者の年齢については次の「年齢早見表」を参考にして満年齢で記入してください。

〔 生年月日と満年齢との早見表（平成20年9月1日現在） 〕

生 年 月 日	満 年 齢
昭和12年9月2日～昭和13年9月1日	70歳
昭和13年9月2日～昭和14年9月1日	69歳
昭和14年9月2日～昭和15年9月1日	68歳
昭和15年9月2日～昭和16年9月1日	67歳
昭和16年9月2日～昭和17年9月1日	66歳
昭和17年9月2日～昭和18年9月1日	65歳
昭和18年9月2日～昭和19年9月1日	64歳
昭和19年9月2日～昭和20年9月1日	63歳
昭和20年9月2日～昭和21年9月1日	62歳
昭和21年9月2日～昭和22年9月1日	61歳
昭和22年9月2日～昭和23年9月1日	60歳
昭和23年9月2日～昭和24年9月1日	59歳
昭和24年9月2日～昭和25年9月1日	58歳
昭和25年9月2日～昭和26年9月1日	57歳
昭和26年9月2日～昭和27年9月1日	56歳
昭和27年9月2日～昭和28年9月1日	55歳

問2

(注2) 「**一般労働者**」とは、「短時間労働者」以外の労働者をいいます。

(注3) 「**短時間労働者**」とは、一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は、1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

問4

(注5) 「**移籍出向者**」とは、雇用関係を終了させて、出向契約に基づいて出向先に雇用される者（転籍出向ともいう。）をいいます。

(注6) 「**事業主都合による退職者**」とは、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。)その他の事業主の都合による退職者をいいます。

(注7) 「**再就職をあっせんした者**」には移籍出向者を含めません。

(注8) 「**勤務延長又は再雇用後に退職した者**」とは、勤務延長または再雇用された後に契約期間満了となり退職した者をいいます。（「勤務延長制度」及び「再雇用制度」については調査票2ページ裏面の問5記入要領(注11)及び(注12)を参照してください。）

(注9) 「**雇用契約期間満了による退職者**」には、勤務延長者や再雇用者を含めません。

(注10) 「**①～④以外の者**」とは、雇用契約期間を満了せずに退職した者などをいいます。

問2 平成20年9月1日現在就業している**55歳以上の常用労働者数**について、人数を下表に記入してください。
ただし、**該当する労働者がいない場合はその欄に必ず「0」を記入してください。**

8 性別	区分	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
	男				
	女				

16 勤務形態別	区分	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
	一般労働者(注2)				
	短時間労働者(注3)				

24 雇用契約期間別	区分	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
	雇用契約期間を定めて雇用				
	3年を超え5年以内の雇用契約期間を定めて雇用				
	1年を超え3年以内の雇用契約期間を定めて雇用				
	1年以内の雇用契約期間を定めて雇用				

問3 貴事業所では定年制を定めていますか。該当する番号を**1つ**選び○で囲んでください。
また、一律に定年を定めている場合は、その年齢を記入してください。

定年制あり	一律に定めている	1	→ <input type="text"/> 歳
	職種別に定めている	2	
	その他	3	
定年制なし		4	→ 5ページの問13へ

定年制を定めている事業所にお伺いします。

問4 貴事業所では、過去1年間（平成19年9月1日～平成20年8月31日）に、**55歳以上で退職した常用労働者**がいましたか。
退職した労働者がいた場合、年齢階級別の人数を記入してください。
ただし、**該当する労働者がいない場合はその欄に必ず「0」を記入してください。**

いた	いない
1	2

↓ **問5へ**

(注4) 勤務延長者または再雇用者として、貴事業所、同一企業内の別事業所あるいはグループ企業に引き続き雇用されている者については、定年年齢の時点では退職者に含めないが、貴事業所あるいは貴事業所外で定年到達し、貴事業所にて勤務延長後または再雇用後退職した場合は退職者に含める。（「勤務延長制度」及び「再雇用制度」については調査票2ページ裏面の問5記入要領(注11)及び(注12)を参照してください。）

< 55歳以上で退職した常用労働者数 >

	区分	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
43	① 定年前に退職した者				
47	①のうち、移籍出向者(注5)				
51	①のうち、事業主都合による退職者(注6)				
55	①のうち、再就職をあっせんした者(注7)				
59	② 定年退職した者（勤務延長者や再雇用された者を除く。）				
62	②のうち、再就職をあっせんした者				
65	③ 勤務延長又は再雇用後に退職した者(注8)				
68	④ 雇用契約期間満了による退職者(注9)				
72	⑤ ①～④以外の者(注10)				

〔記入要領〕

問5

- (注11) 「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいいます。
- (注12) 「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

(注11)(注12) について

- 定年到達後、定年まで雇用されていた事業所以外の同一企業内別事業所に雇用された場合でも、継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）に含まれるものとします。
- 定年到達後、定年まで雇用されていた企業以外の企業に雇用された場合でも、次の①及び②の要件を総合的に勘案して、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）に含まれるものとします。
 - ① 会社との間に密接な関係があること（緊密性）
具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。
 - ② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）
具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

- (注13) 「最高雇用年齢」とは、ある年齢を迎えた時点で退職しなくてはならないものとして、設定される年齢のことです。

高年齢者の雇用確保措置の導入義務

高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から義務年齢(※)未滿の定年を設定している各企業において措置を講ずることが義務化されているもので、以下の3点のいずれかの措置の導入をいいます。

- ①義務年齢以上への定年年齢の引き上げ
- ②最高雇用年齢が義務年齢以上の継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入
- ③定年の定め廃止

〔 ※義務年齢とは、平成19年4月以降は63歳、平成22年4月以降は64歳、平成25年4月以降は65歳となります。 〕

問7

- (注14) 「正社員・正職員」とは、貴事業所で「正社員・正職員」としている者です。
正社員・正職員、その他同じ趣旨の名称で呼ばれる者をいいます。
- (注15) 「嘱託・契約社員」とは、貴事業所で「嘱託社員」「契約社員」としている者です。
嘱託社員・契約社員、その他同じ趣旨の名称で呼ばれる者をいいます。
- (注16) 「パート・アルバイト」とは、貴事業所で「パート」「アルバイト」としている者です。
パート・アルバイト、その他同じ趣旨の名称で呼ばれる者をいいます。

引き続き定年制を定めている事業所にお伺いします。

問5 貴事業所では継続雇用制度（勤務延長制度又は再雇用制度）がありますか。制度ごとに、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また、継続雇用制度がある場合（「1」に○の場合）は、もっとも多くの労働者が対象となる最高雇用年齢を記入してください。

区分	勤務延長制度 (注11)	再雇用制度 (注12)
制度がある	1	1
制度がない	2	2

76 77

区分	勤務延長制度	再雇用制度
最高雇用年齢を定めている	1	1
最高雇用年齢(注13)	歳	歳
最高雇用年齢を定めていない	2	2

78 79 80

両方とも「2」に○の場合は、5ページの間14へ

問6へ

問6は継続雇用制度がある事業所にお伺いします。

問6 貴事業所では、過去1年間（平成19年9月1日～平成20年8月31日）に定年到達者がいましたか。定年到達者がいた場合、継続雇用制度により継続雇用した労働者の人数を制度ごとに記入してください。ただし、該当する労働者がいない場合はその欄に必ず「0」を記入してください。

いた	いない
1	2

82

5ページの間14へ

区分	60～64歳	65～69歳	70歳以上
過去1年間の定年到達者			
うち、 継続雇用制度により 継続雇用した労働者	勤務延長制度		
	再雇用制度		

83 84 85 86 87 88 89 90 91

ここからは、継続雇用した労働者がいる事業所にお伺いします。

問7 貴事業所では、過去1年間に継続雇用した労働者の雇用形態として、どのようなケースがありましたか。制度ごとに該当する番号すべてを○で囲んでください。

区分	勤務延長制度	再雇用制度
正社員・正職員(注14)	1	1
嘱託・契約社員(注15)	2	2
パート・アルバイト(注16)	3	3
その他	4	4
当該制度により継続雇用した労働者はいない	5	5

92 93

問8 貴事業所では、過去1年間に継続雇用した労働者の雇用契約期間として、もっとも多いケースはどれでしたか。制度ごとに該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

区分	勤務延長制度	再雇用制度
6か月未満	1	1
6か月以上1年未満	2	2
1年	3	3
1年を超える	4	4
期間を定めていない	5	5
当該制度により継続雇用した労働者はいない	6	6

94 95

〔記 入 要 領〕

問 9

(注17) 「**所定内給与**」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与のうち、**所定外給与**（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）以外のものをいいます。

引き続き、継続雇用した労働者がいる事業所にお伺いします。

問9 貴事業所では、過去1年間に継続雇用した労働者の賃金(所定内給与(注17))について、もっとも多いケースはどれでしたか。制度ごとに該当する番号を**1つ選び**○で囲んでください。

区 分	勤務延長制度	再雇用制度
定年到達時の賃金より多い	1	1
定年到達時の賃金とほぼ同程度	2	2
定年到達時の賃金の8～9割程度	3	3
定年到達時の賃金の6～7割程度	4	4
定年到達時の賃金の4～5割程度	5	5
定年到達時の賃金の3割程度以下	6	6
当該制度により継続雇用した労働者はいない	7	7

96

97

問10 貴事業所では、過去1年間に継続雇用した労働者の勤務形態として、もっとも多いケースはどれでしたか。制度ごとに該当する番号を**1つ選び**○で囲んでください。

区 分		勤務延長制度	再雇用制度
一般労働者		1	1
短時間 労働者	一般労働者と勤務日数が同じで1日の勤務時間が短い	2	2
	一般労働者より勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ	3	3
	一般労働者より勤務日数が少なく、1日の勤務時間も少ない	4	4
	その他	5	5
当該制度により継続雇用した労働者はいない		6	6

98

99

ここからは継続雇用した労働者の有無にかかわらずお伺いします。

問11 貴事業所では、過去1年間の定年到達者が希望した定年退職後の進路として、もっとも多いケースはどれでしたか。該当する番号を**1つ選び**○で囲んでください。

自社の勤務延長制度により働くことを希望した	自社の再雇用制度により働くことを希望した	自社の制度により働くことを希望しなかった
1	2	3

100

問12 貴事業所では、過去1年間の定年到達者のうち自社の継続雇用制度により働くことを希望しなかった者がいましたか。また、希望しなかった理由として特に多いケースはどれでしたか。主なものを**2つまでを選び**○で囲んでください。すべての定年到達者が希望した場合は、選択肢12のみを○で囲んでください。

自 社 希 望 し 続 け ら れ る 定 年 到 達 者 が 働 い く こ と を	雇用形態が合わないため	正社員を希望したが、自社の制度では正社員以外にしか該当しなかった	01
		正社員以外を希望したが、自社の制度では正社員にしか該当しなかった	02
		賃金水準が合わないため	03
		仕事内容が合わないため	04
	勤務時間が合わないため	自社で定めた時間より長い時間での勤務を希望した	05
		自社で定めた時間より短い時間での勤務を希望した	06
		勤務場所が合わないため	07
		自社以外での再就職を希望しているため	08
		NPOや地域活動等への参加を希望しているため	09
		定年退職後に働く意志がないため	10
		その他	11
すべての定年到達者が自社の継続雇用制度により働くことを希望した			12

101

5ページの
問14へ

〔記入要領〕

問13

- (注18) 「**移籍出向者**」とは、雇用関係を終了させて、出向契約に基づいて出向先に雇用される者（転籍出向ともいう。）をいいます。
- (注19) 「**事業主都合による退職者**」とは、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合による退職者をいいます。
- (注20) 「**再就職をあっせんした者**」には移籍出向者を含めません。

問15

- (注21) 「**在職老齢年金**」とは、60歳以降在職しながら受ける老齢厚生年金をいい、賃金と年金額に応じて年金額の一部又は全部が支給停止されます。

問13は問3で選択肢4「定年制なし」とした事業所にお伺いします。

問13 貴事業所では、過去1年間（平成19年9月1日～平成20年8月31日）に、**55歳以上で退職した常用労働者**がいましたか。退職した労働者がいた場合、年齢階級別の人数を記入してください。
ただし、該当する労働者がいない場合はその欄に必ず「0」を記入してください。

いた	いない
1	2

102

問14へ

< 55歳以上で退職した常用労働者数 >

区 分	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
103 ① 移籍出向者(注18)				
107 ② 自己都合による退職者				
111 ②のうち、雇用契約期間を定めずに雇用されていた者				
115 ③ 事業主都合による退職者(注19)				
119 ③のうち、再就職をあっせんした者(注20)				
123 ④ 雇用契約期間満了による退職者				
127 ⑤ ①～④以外の者				

ここからは全事業所にお伺いします。

問14 貴事業所では60歳以上の労働者の雇用のために、現在、特別な措置をとっていますか。また、将来、特別な措置をとる予定がありますか。該当する番号**すべてを**○で囲んでください。

区 分	現在の状況	将来の予定
（とる予定がとっている）	仕事量の調整	01
	職務の再設計、職務の開発	02
	適職への配置、仕事の分担の調整	03
	労働時間の短縮、勤務時間の弾力化	04
	作業方法の改善、作業施設・作業設備の整備	05
	安全衛生・健康管理面での配慮	06
	教育訓練の実施	07
	在宅勤務、サテライトオフィス勤務の導入	08
	地域の企業等との共同受皿会社の設立又はNPO等を活用した独立開業の支援	09
	上記以外の措置	10
特別な措置をとっていない（とる予定がない）	11	

問15 貴事業所には在職老齢年金(注21)を受給している労働者がいますか。（年金額の**全部**が支給停止となっている者を除きます。）

いる	1
いない	2

133

→ 在職老齢年金の受給者の人数を記入してください。

60～64歳	65～69歳	70歳以上

134 135 #

問16 貴事業所で60歳以上の雇いを拡大するためには、どのような公的援助が必要ですか。該当する番号**すべてを**○で囲んでください。

必要とする公的援助						いずれも 必要ない	わからない
人材の紹介	ノウハウの提供	賃金に対する助成	能力開発費用に対する助成	教育訓練機会の提供	その他の援助		
1	2	3	4	5	6	7	8

#

**ご協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒(切手不要)をご使用の上、9月20日(土)までにご返送ください。**

統計調査名 **雇用構造調査(若年者雇用実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年(西暦) 1956年※備考参照 調査の実施周期 不定期 平成24年度予算(単位:千円) 45,213(H21) 特

調査の目的 事業所における若年労働者の雇用状況及び、若年労働者がどのような就業を希望しているか、また、実際にそうした就業ができていないか等の就業に関する意識や状況を把握することにより、各種の若年者雇用対策に資する。

PDCAサイクルの活用 ・労働政策審議会、若年者キャリア支援研究会での行政資料

調査の流れ ・本省－事業所(事業所票)・本省－民間事業者－事業所－労働者(個人票)

母集団名簿の種類等 平成18年事業所・企業統計調査 抽出方法 事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽出事業所から無作為抽出

調査客体数 16,886事業所、23,436労働者

調査方法 郵送 オンライン調査方法

備考 ・平成21年調査、※(若年者雇用実態調査は1985年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年6ヶ月
直近1つ前	11ヶ月	1年5ヶ月
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考		

	回収率
直近	(事業所票)58.6%、(個人票)65.1%(平成21年)
直近1つ前	(企業票)52.0%(有効回答率)(平成17年)※企業における若年者雇用実態調査
直近2つ前	(事業所票)79.5%(有効回答率)、(個人票)不明(平成9年)※若年者就業実態調査
直近3つ前	(個人票)不明(昭和60年)※若年者就業実態調査
直近4つ前	
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(若年者雇用実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(個人票の配布等のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	58,779の内数	H23年分	11,772
H22年分	28,648の内数	H22年分	13,036
H21年分	1,103	H21年分	2,017

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	2	2	0
H21年度	0	0	0

平成21年若年者雇用実態調査要綱

1 調査の目的

若年者の雇用状況は、改善の傾向にあったが、不本意な就業にとどまっている若年労働者は多い。

こうした若年労働者の雇用の安定を図るためには、若年労働者を取り巻く雇用状況及び就業状況を把握することが必要である。

本調査では、事業所における若年労働者の雇用状況及び、若年労働者がどのような就業を希望しているか、また、実際にそうした就業ができていないか等の就業に関する意識や状況を把握することにより、各種の若年者雇用対策に資することを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

日本標準産業分類(平成19年11月改定)に基づく次に掲げる16大産業とする。

ア 鉱業, 採石業, 砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業, 郵便業

キ 卸売業, 小売業

ク 金融業, 保険業

ケ 不動産業, 物品賃貸業

コ 学術研究, 専門・技術サービス業

サ 宿泊業, 飲食サービス業

シ 生活関連サービス業, 娯楽業 (家事サービス業を除く。)

ス 教育, 学習支援業

セ 医療, 福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業(他に分類されないもの) (外国公務を除く。)

(3) 調査対象

ア 事業所調査

平成18年事業所・企業統計調査を母集団として、上記(2)に掲げる産業に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所のうちから、層化無作為抽出した約17,000事業所とする。

イ 個人調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業している15～34歳の若年労働者のうち、各

層ごとに定められた抽出率により抽出した若年労働者約 30, 000 人とする。

3 調査事項

(1) 事業所調査

- ア 事業所の属性
- イ 事業所の常用労働者数
- ウ 事業所が属する企業全体の常用労働者数
- エ 就業形態別外部労働力の活用の有無
- オ 採用の有無、採用を行った場合の採用者の年齢
- カ 正社員として採用した若年労働者の最終卒業学校
- キ 正社員以外の労働者として採用した若年労働者の最終卒業学校
- ク 直接雇用する労働者数
 - (ア)正社員数
 - (イ)若年正社員数
 - (ウ)正社員以外の労働者数
 - (エ)正社員以外の若年労働者数
- ケ 若年労働者について
 - (ア)就業形態別定着の状況
 - (イ)就業形態別期待する勤続年数
 - (ウ)就業形態別定着のための対策及び最も効果のある対策
 - (エ)就業形態別主な育成方針
 - (オ)就業形態別育成方法
 - (カ)就業形態別育成目標
- コ フリーターについて
 - (ア)フリーターへの評価
 - (イ)フリーターを採用する場合の態度、能力
 - (ウ)フリーターの応募採用状況
- サ 若年者の受け入れについて実施又は実施予定・検討している制度
- シ 学校、行政等に対する要望

(2) 個人調査

- ア 個人の属性
- イ 職業一般に対する考え方
 - (ア)仕事に対する考え方
 - (イ)これまでに職場を通じて受けた研修・教育訓練
 - (ウ)職業能力習得・向上の必要性
 - (エ)職業能力習得・向上の形
 - (オ)職業能力を自ら習得・向上させるための具体的な方法等
 - (カ)現在の会社で役立つ資格・免許の有無及び必要性
 - (キ)必要な資格・免許の内容

ウ 現在の就業状況について

- (ア)派遣労働者の状況
- (イ)就業形態
- (ウ)正社員になったきっかけ
- (エ)勤続期間
- (オ)職種
- (カ)9月の賃金総額
- (キ)総合的な職場生活の評価
- (ク)個別事項の職場生活の評価

エ 今後の職業生活について

- (ア)望ましい職業生活でのコース
- (イ)転職の希望
- (ウ)転職予定がある場合の転職の時期
- (エ)転職理由
- (オ)今後希望する就業の状況

オ これまでの就業について

- (ア)最終学校卒業から1年間の状況
- (イ)正社員として就職しなかった理由
- (ウ)現在の会社へ就職するまでの状況
- (エ)正社員としての勤務経験の有無
- (オ)初めて就職する会社を選択したときの重視項目
- (カ)初めて就職した会社を決定した際に参考とした意見
- (キ)職業指導の有用性
- (ク)初めて就職した会社の現在の勤続の有無
- (ケ)初めて就職した会社での職種
- (コ)初めて就職した会社の離職理由
- (サ)初めて就職した会社の勤続期間
- (シ)転職回数
- (ス)転職経験の活用

4 調査の対象期日及び実施期間

事業所調査は、平成21年10月1日の状況について、平成21年10月1日から10月15日までの間に行う。

個人調査は、平成21年10月1日の状況について、平成21年10月1日から11月30日までの間に行う。

5 調査機関

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部-調査対象事業所

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部-民間事業者-若年労働者調査対象事業所-調査対象若年労働者

6 調査の方法

(1) 調査票

この調査は次の調査票によって実施する。

ア 事業所票(別添1)

イ 個人票(別添2)

(2) 調査票の配布

ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接調査対象事業所へ郵送する。

イ 個人票は、回収した事業所票から民間事業者が調査対象若年労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象若年労働者への配布を依頼する。

(3) 調査票の回収

ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、平成21年10月15日までに直接厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

イ 個人票は、調査対象若年労働者が自ら調査票に記入した後、平成21年11月30日までに直接厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

7 集計事項

別紙のとおり

8 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

9 結果の公表

平成22年8月までに結果概況、平成23年3月までに結果報告書を作成する予定。

10 関係書類の保存

調査票については1年保存、個票データ(調査票を収録した電磁的記録媒体)及び結果原表(結果原表を収録した電磁的記録媒体)については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

集計事項

(事業所票)

第1表	産業、事業所規模別事業所数及び構成比
第2表	産業、事業所規模別常用労働者数及び構成比
第3表	産業・事業所規模、企業規模別事業所数及び構成比
第4表	産業・事業所規模・企業規模、若年労働者の有無別事業所数及び構成比
第5表	産業・事業所規模・企業規模別、所属労働者数・正社員数・正社員以外の労働者数・常用労働者数・常用労働者ではない労働者数及び構成比
第6表	産業・事業所規模・企業規模別、常用労働者数・正社員数・正社員以外の常用労働者数及び構成比
第7表	産業・事業所規模・企業規模別、正社員数・若年正社員数及び構成比
第8表	産業・事業所規模・企業規模別、正社員以外の労働者数・正社員以外の若年労働者数及び構成比
第9表	受け入れ年、産業・事業所規模、外部労働力の就業形態別活用事業所数及び構成比
第10表	産業・事業所規模・派遣事業の有無・受け入れ年別外部労働力の活用の有無、採用時の年齢階級別事業所数及び構成比
第11表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・受け入れ年別外部労働力の活用の有無・新規中途採用別、最終卒業学校別正社員として若年労働者を採用した事業所数及び構成比
第12表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・受け入れ年別外部労働力の活用の有無・新規中途採用別、最終卒業学校別正社員以外の労働者として若年労働者を採用した事業所数及び構成比
第13表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、若年労働者の割合別事業所数及び構成比
第14表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、若年正社員の定着の状況別事業所数及び構成比
第15表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、正社員以外の若年労働者の定着状況別事業所数及び構成比
第16表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、若年正社員に期待する勤続年数階級別事業所数及び構成比
第17表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、正社員以外の若年労働者に期待する勤続年数階級別事業所数及び構成比
第18表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、若年正社員労働者の定着のために実施している対策別事業所数及び構成比
第19表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、若年正社員の定着に最も効果がある対策別事業所数及び構成比
第20表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、正社員以外の若年労働者の定着のために実施している対策別事業所数及び構成比
第21表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、正社員以外の若年労働者の定着に最も効果がある対策別事業所数及び構成比

第 22 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、若年正社員の育成方針別事業所数及び構成比
第 23 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、正社員以外の若年労働者の育成方針別事業所数及び構成比
第 24 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、若年正社員の育成方法別事業所数及び構成比
第 25 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無・期待する勤続年数階級、正社員以外の若年労働者の育成方法別事業所数及び構成比
第 26 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、若年正社員の育成目標別事業所数及び構成比
第 27 表	産業・事業所規模・企業規模・派遣事業の有無、正社員以外の若年労働者の育成目標別事業所数及び構成比
第 28 表	産業・事業所規模・派遣事業の有無、フリーターの評価別事業所数及び構成比
第 29 表	産業・事業所規模・派遣事業の有無、フリーターを採用する場合の態度、能力別事業所数及び構成比
第 30 表	産業・事業所規模・派遣事業の有無、フリーターの応募採用状況別事業所数及び構成比
第 31 表	産業・事業所規模・企業規模、若年労働者の受け入れ対策の実施状況別事業所数及び構成比
第 32 表	新規中途採用別、産業・事業所規模・企業規模、若年労働者の雇用施策に対する要望別事業所数及び構成比

(個人票)

第 1 表	就業形態、事業所規模、性別若年労働者数
第 2 表	産業、事業所規模、就業形態別個人対象事業所数及び労働者数
第 3 表	年齢階級、性別若年労働者数及び構成比
第 4 表	在学の有無、最終卒業学校別若年労働者数及び構成比
第 5 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性、就業形態別若年労働者数及び構成比
第 6 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性、同居の状況別若年労働者数及び構成比
第 7 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・同居の状況、生計者状況別若年労働者数及び構成比
第 8 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・同居の状況、仕事に対する考え方別若年労働者数及び構成比
第 9 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・同居の状況、これまでに受けた研修・教育訓練別若年労働者数及び構成比
第 10 表	在学の有無、就業形態、産業・事業所規模・年齢階級・最終卒業学校・性、職業能力向上の必要性に対する認識別若年労働者数及び構成比
第 11 表	在学の有無、就業形態、産業・事業所規模・年齢階級・最終卒業学校・性、職業能力向上の方法別若年労働者数及び構成比

第 12 表	在学の有無、就業形態、産業・事業所規模・年齢階級・最終卒業学校・性、職業能力向上の具体的方法別若年労働者数及び構成比
第 13 表	在学の有無、就業形態、産業・事業所規模・年齢階級・最終卒業学校・性、仕事で役立つ資格・免許の有無別若年労働者数及び構成比
第 14 表	在学の有無、就業形態、産業・事業所規模・年齢階級・最終卒業学校・性、仕事で役立つ資格・免許の種類別資格等のある若年労働者数及び構成比
第 15 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性・同居の状況、正社員になったきっかけ別若年正社員数及び構成比
第 16 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・同居の状況、現在勤めている会社での勤続年数階級別若年労働者数及び構成比
第 17 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性、現在勤めている会社での職種別若年労働者数及び構成比
第 18 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・現在勤めている会社での勤続年数階級・転職経験の有無、賃金総額階級別若年労働者数及び構成比
第 19 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・生計者状況・最終卒業学校・性・賃金総額階級、会社での職業生活への総合的評価別若年労働者及び構成比
第 20 表	在学の有無、就業形態、年齢階級・最終卒業学校・性・賃金総額階級、会社での職業生活への個別の評価別若年労働者数及び構成比
第 21 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性、望ましいと考えるコース別若年正社員数及び構成比
第 22 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性・賃金総額階級、転職希望の有無別若年正社員数及び構成比
第 23 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性・賃金総額階級、転職希望の場合の退社予定時期別若年正社員数及び構成比
第 24 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性・賃金総額階級、転職希望の場合の転職理由別若年正社員数及び構成比
第 25 表	在学の有無、年齢階級・最終卒業学校・性・賃金総額階級、今後の働き方別正社員以外の若年労働者数及び構成比
第 26 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、最終学校卒業から 1 年間の状況別既卒若年労働者数及び構成比
第 27 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性・正社員として就職しなかった場合の状況、正社員として就職しなかった理由別既卒若年労働者数及び構成比
第 28 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性・正社員として就職しなかった場合の状況、就職までの活動状況別既卒若年労働者数及び構成比
第 29 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性・正社員として就職しなかった場合の状況、正社員としての勤務の有無別既卒若年労働者数及び構成比
第 30 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、最終学校卒業時における会社選択の重視項目別既卒若年労働者数及び構成比
第 31 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、会社選択に当たり意見を受け入れた人物・機関別既卒若年労働者数及び構成比

第 32 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、職業指導の有用性別既卒若年労働者数及び構成比
第 33 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、勤続の状況別既卒若年労働者数及び構成比
第 34 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、転職者が初めて就職した会社での職種別既卒若年労働者数及び構成比
第 35 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性・最終学校卒業から 1 年間の状況・初めて就職した会社での勤続年数階級・最終学校卒業後の転職した会社数、転職者が初めて就職した会社を離職した理由別既卒若年労働者数及び構成比
第 36 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、転職者が初めて就職した会社での勤続年数階級別既卒若年労働者数及び構成比
第 37 表	就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性、最終学校卒業後の転職した会社数別既卒若年労働者数及び構成比
第 38 表	産業・事業所規模・就業形態・年齢階級・最終卒業学校・性・現在勤めている会社での職種・最終学校卒業後の転職した会社数、転職経験の活用状況別既卒若年労働者数及び構成比

平成21年若年者雇用実態調査 (事業所票)

所在地 事業所名 <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:15%;">都道府県番号</td> <td style="width:35%;">事業所一連番号</td> <td style="width:50%;">産業分類番号</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	1	2	3	調査票の提出先 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館 厚生労働省 大臣官房統計情報部 雇用統計課 雇用構造第一・第二係 03-5253-1111 内線(7615, 7617, 7623)
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号					
1	2	3					

宛名の所在地・貴事業所名に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)	1 (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。 2 この調査は 事業所を単位 として行います。回答は貴事業所の分について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めません。 3 特に断りのない限り、 平成21年10月1日現在の状況 について記入してください。 4 この調査で 若年労働者 とは 15～34歳の労働者 をいいます。 5 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。 6 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。 ただし、回答欄が <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 15px; text-align: center;">1</td><td style="width: 15px; text-align: center;">2</td><td style="width: 15px; text-align: center;">3</td></tr></table> のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。 7 数字を記入する場合は、 右詰めで 記入してください。(記入例 <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 15px; text-align: center;">4</td><td style="width: 15px; text-align: center;">5</td></tr></table> 人) 8 平成21年10月15日(木) までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。	1	2	3	4	5
1	2	3				
4	5					

記入者氏名	所属部署名	電話番号 () - (内線)				
主な事業の内容	労働者派遣事業経営の有無 平成21年10月1日現在、労働者派遣事業を行っており、他の事業所に労働者を派遣していますか。 <table border="1" style="float: right; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40px;">いる</td> <td style="width: 40px; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>いない</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>		いる	1	いない	2
いる	1					
いない	2					

・労働者派遣事業

労働者派遣を業として行うことをいいます。
 派遣元事業所とは、労働者派遣事業の適性な運営の確保及び労働者の就業条件の整備に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行って、労働者派遣事業を行っている事業所をいいます。
 労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける事業所を派遣先事業所といいます。

・労働者派遣

派遣元事業所が雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先事業所の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事させることをいいます。

・派遣労働者

貴事業所が派遣元事業所の場合は、貴事業所が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となる者をいいます。
 貴事業所が派遣先事業所の場合は、労働者派遣法に基づき、人材派遣会社から貴事業所に派遣されている者をいいます。

問1 貴事業所の常用労働者数(注)は何人ですか。 (注) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

千				
---	--	--	--	--

5 人

① 期間を定めて雇われている者
 ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 ③ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成21年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であってその事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者及びパートタイム労働者は、上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者です。

*** 派遣労働者について**

- ・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。
- ・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、人材派遣会社から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。

問3

出向労働者

他企業等から出向契約に基づき出向してきている者（在籍出向者）をいいます。

請負労働者

請負会社との請負契約に基づき、貴事業所内で働いている労働者をいいます。
貴事業所からは指揮命令はできません。

問4

正社員

貴事業所と直接雇用関係のある労働者のうち、貴事業所で正社員・正職員等とされている者をいいます。

正社員以外の労働者

貴事業所と直接雇用関係のある労働者のうち、貴事業所で正社員・正職員等とされている以外の者をいいます。
(例 パート・アルバイト、契約社員等)

* 派遣労働者について

・ 貴事業所が派遣元事業所の場合

貴事業所が派遣労働者として雇用契約を結んだ労働者を含めます。

(登録型の派遣労働者として登録しただけでは、採用としません。登録型の派遣労働者の場合は雇用契約を結んだ場合を採用とします。なお、契約を更新し、就業を続ける場合も採用とします。)

・ 貴事業所が派遣先事業所の場合

労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者は含めません。

問5

最終卒業学校

若年労働者が、最後に卒業した学校（修了を含む。以下同じ。）をいいます。中途退学した若年労働者については、その前の学校について、記入してください。

ここでいう中学、高校、専修学校（専門課程）、高専・短大、大学、大学院には、それぞれの入学資格や在学期間が同等で、これらの学校の卒業に相当する資格が得られるものを含めます。

新規学卒者

学校卒業後1年以内の者をいいます。

中途採用者

新規学卒者以外の者をいいます。

* 派遣労働者について

・ 貴事業所が派遣元事業所の場合

貴事業所が派遣労働者として雇用契約を結んだ労働者を含めます。

(登録型の派遣労働者として登録しただけでは、採用としません。登録型の派遣労働者の場合は雇用契約を結んだ場合を採用とします。なお、契約を更新し、就業を続ける場合も採用とします。)

・ 貴事業所が派遣先事業所の場合

労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者は含めません。

問6

* 貴事業所の事業主等と労働契約を結び、貴事業所に所属している労働者には、労働契約を結んで臨時的又は日々雇用している者も含めます。

・ 貴事業所が請負契約の受託者の場合

貴事業所が労働契約を結んでいる労働者は、請け負った業務を行うため、他の事業所で労働に従事していても貴事業所の労働者とします。

* 派遣労働者について

・ 貴事業所が派遣元事業所の場合

10月1日現在、貴事業所が雇用契約を結んでいる派遣労働者とします。

(よって、登録型の派遣労働者で、10月1日現在、登録しているだけの人は含めません。)

・ 貴事業所が派遣先事業所の場合

労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者は含めません。

問2 貴企業全体（本社、支社、営業所などを合わせたもの）の常用労働者数は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

6

問3 貴事業所では、外部から労働者を受け入れていますか、又は貴事業所内で外部の労働者が就業していますか。就業形態、期日ごとに該当する番号を選んでください。

	派遣労働者		出向労働者		請負労働者	
	受け入れている	受け入れていない	受け入れている	受け入れていない	就業している	就業していない
7 平成20年10月1日現在	1	2	1	2	1	2
10 平成21年10月1日現在	1	2	1	2	1	2

9

12

問4 貴事業所では、平成20年10月～平成21年9月の間に労働者を採用しましたか。採用した場合は、採用した者の採用時の年齢に該当する番号をすべて選んでください。なお、採用時の就業形態（正社員、正社員以外の労働者）を問いません。

採用した							採用していない
15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50歳以上	
1	2	3	4	5	6	7	8

13

問5 貴事業所での平成20年10月～平成21年9月の間の若年労働者（15～34歳の労働者）の採用についてお答えください。

(1) 若年労働者を正社員として採用しましたか。

採用した場合は、新規学卒者、中途採用者別に、採用した者の最終卒業学校をすべて選んでください。

	正社員として採用した						採用していない
	中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
新規学卒者	1	2	3	4	5	6	7
中途採用者	1	2	3	4	5	6	7

14

15

(2) 若年労働者を正社員以外の労働者として採用しましたか。

採用した場合は、新規学卒者、中途採用者別に、採用した者の最終卒業学校をすべて選んでください。

	正社員以外の労働者として採用した						採用していない
	中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
新規学卒者	1	2	3	4	5	6	7
中途採用者	1	2	3	4	5	6	7

16

17

問6 10月1日現在、貴事業所の事業主等と労働契約を結び、貴事業所に所属している労働者数について下記の区分により、記入してください。

	正社員				正社員以外の労働者			
	千		人		千		人	
18 計								
20 うち15～34歳								

19

21

※ 厚生労働省記入欄（この欄の記入は不要です。）

①抽出率	1 /	1 /	
②抽出労働者数 (小数点以下四捨五入)			合計
③上限値の按分率 (上限値/②の合計)	/		
22 ④調査対象労働者数			23

(注) ②の合計の上限値は以下のとおり
事業所規模 5～999人は5人
事業所規模1,000人以上は20人

問7

若年労働者の定着の状況

平成20年10月～21年9月の自己都合による退職者数から平成19年10月～20年9月の自己都合による退職者数を引き、その結果を示す番号を選びます。

問8

どのくらいの期間を期待していますか

勤続年数を選択する場合は、採用した若年労働者に最低限勤めて欲しい期間を選んでください。

問10

長期的な教育訓練等で人材を育成

教育訓練体系、教育訓練が整備され、計画的に、かつ制度的に長期にわたり教育訓練活動が展開されていくことをいいます。

長年にわたって訓練・教育等で技能を習得させて新入社員を技術者等に育て上げていく方法や長期的な計画に基づき段階的な職務経験・研修などを期間をかけて行って育成する方法などがあります。

短期的に研修等で人材を育成

職務経歴（キャリア）の形成を意図せず、採用時等に、当面従事する職務を履行するためのみに行われる短期の研修をもって育成する方法をいいます。

なお、単に仕事の手順を教えるだけのものは含めません。

問7 貴事業所では、**若年労働者の定着の状況**はどう変化していますか。

平成19年10月～平成21年9月の間に自己都合による若年労働者の退職者はいましたか。

退職者がいた場合、平成19年10月～20年9月と平成20年10月～21年9月の状況を比べてその数はどう変化していますか。
就業形態別に該当する番号を1つ選んでください。

	自己都合による退職者がいた			自己都合による退職者がいない	該当する労働者がいない
	退職者数は減少した	変わらない	退職者数は増加した		
正社員	1	2	3	4	5
正社員以外の労働者	1	2	3	4	5

問8 貴事業所では、採用した**若年労働者がどのくらい勤め続けることを期待**していますか。

就業形態別に該当する番号を1つ選んでください。

		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	定年まで	職種によって違う	労働者によって違う	該当する労働者がいない
正社員	新規学卒者	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	中途採用者	1	2	3	4	5	6	7	8	9
正社員以外の労働者		1	2	3	4	5		7	8	9

問9 **若年労働者の定着**のため実施している対策はありますか。

(1) **正社員の定着**のために実施している対策は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

正社員がいる												特に役立つ対策をしていない	正社員がいない
定着のための対策を行っている													
採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあった配置	職場での意思疎通の向上	仕事の成果に見合った賃金	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	配転・勤務地等人事面での配慮	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	職場環境の充実・福利厚生	その他			
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	

(2) 上記で実施している対策で、**最も効果のあるもの**は何ですか。該当する番号を記入してください。

(3)へ

(3) **正社員以外の労働者の定着**のために実施している対策は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

正社員以外の労働者がいる												特に役立つ対策をしていない	正社員以外の労働者がいない
定着のための対策を行っている													
採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあった配置	職場での意思疎通の向上	仕事の成果に見合った賃金	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	配転・勤務地等人事面での配慮	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	職場環境の充実・福利厚生	その他			
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	

(4) 上記で実施している対策で、**最も効果のあるもの**は何ですか。該当する番号を記入してください。

問10へ

問10 **若年労働者の主な育成方針**について就業形態別に該当する番号を1つ選んでください。

		長期的な教育訓練等で人材を育成	短期的に研修等で人材を育成	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	その他	該当する労働者がいない
正社員	新規学卒者	1	2	3	4	5
	中途採用者	1	2	3	4	5
正社員以外の労働者		1	2	3	4	5

問11

自己啓発

職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。

問13

フリーター

この調査でフリーターとは家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれかも行っていない15～34歳の者で、かつ、貴事業所への応募前の1年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者をいいます。

問11 若年労働者の育成方法について就業形態別に該当する番号をすべて選んでください。

		OFF-JT (業務遂行の過程外において 行う職業訓練)	OJT (業務遂行の過程内において 行う職業訓練)	ジョブローテーション (様々な職務 経験による 人材育成)	自己啓発への 支援	その他	行っていない	該当する労働者 がいない
正社員	新規学卒者	1	2	3	4	5	6	7
	中途採用者	1	2	3	4	5	6	7
正社員以外の労働者		1	2	3	4	5	6	7

36
37
38

問12 若年労働者を育成する際に、どのような態度や能力を身につけさせることを目標にしていますか。
該当する番号を3つまで選んでください。

	職業意識・ 勤労意欲	チャレンジ 精神	柔軟な発 想	マナー・ 社会常識	イアン ス意識	遵法精 神・コ ンプラ	業務に 役立つ 専門知 識や技 能	能力	コミュ ニケー ション	語学 力	企画・ 立案力	理解力 ・判断 力	リーダ ーシッ プ	その他	該当する 労働者が いない
正社員	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13		
正社員以外の労働者	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13		

39
40

問13

(1) フリーターが正社員の求人に応募してきた場合、フリーターであったことをどのように評価しますか。
該当する番号を1つ選んでください。

プラスに評価する	評価にほとんど影響しない	マイナスに評価する
1	2	3

41

(2) 応募してきたフリーターがどのような態度や能力を身につけていた時に正社員として採用しますか。
該当する番号を3つまで選んでください。

職業意識・ 勤労意欲	チャ レンジ 精神	柔軟な 発想	マナー ・社会 常識	イアン ス意識	遵法精 神・コ ンプラ	組織へ の適応 性	業務に 役立つ 専門知 識や技 能	業務に 役立つ 資格や 免許	業務に 役立つ 職業経 験	能力	コミュ ニケー ション	語学 力	豊富 な人脈	その他	採用 しない
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14		

42

問14 平成18年10月～平成21年9月の間について、正社員の求人フリーターの応募は可能でしたか。
応募が可能であった場合、採用にいたりましたか。該当する番号を1つ選んでください。

正社員を採用する予定があった		フリーターの応募は 不可だった	正社員を採用する 予定がなかった
フリーターの応募が可能だった	フリーターの応募は 不可だった		
採用にいたった	採用にいたらなかった		
1	2	3	4

43

問15

インターンシップ（就業体験）

学生が在学中に企業において自らの専攻、将来のキャリア等に関連した就業体験を行うことをいいます。
（ただし、アルバイトなどの雇用によるものは除きます。）

トライアル雇用（試行的雇用）

ハローワークが紹介する対象労働者を短期間（原則として3か月間）試行的に雇用し、その間、企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図ります。

企業は、トライアル雇用中に対象労働者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかどうかを決めることができます。

紹介予定派遣

派遣終了後に派遣元事業主が派遣労働者を派遣先に職業紹介することを予定して行う派遣です。

問16

公的な職業訓練の場の充実・労働者本人への金銭面の支援

金銭面の支援とは、教育訓練給付制度等をいいます。

問15 貴事業所で若年者を労働者として受け入れるために実施しているものはありますか。
 今後、実施する予定又は現在検討しているものはありますか。該当する番号を1つ選んでください。

	実施中	今後予定中・ 検討中	実施予定はない	
職場見学	1	2	3	44
インターンシップ（就業体験）の受け入れ	1	2	3	45
トライアル雇用（試行的雇用）の受け入れ	1	2	3	46
正社員以外の労働者の正社員への登用	1	2	3	47
紹介予定派遣の受け入れ	1	2	3	48
通年採用や秋期採用の導入	1	2	3	49

問16

(1) 若年労働者の雇用について学校、行政等に対する要望はありますか。
 各区分ごとに該当する番号をすべて選んでください。当該区分で採用の予定がない場合は9を選んでください。

		学校などでの 職業教育、 職業観教育	学校での進 路指導の強 化	インターン シップ（就 業体験）へ の援助	公的な職業訓 練の場の充実・ 労働者本人へ の金銭面の援 助	企業説明会、 就職面接会 などの開催	求人・求職 情報の充実、 提供	トライアル 雇用（試行 的雇用）・ 助成金等の 拡充	その他	特に要望は ない	
新規学卒者	大学、大学院	1	2	3	4	5	6	7	8	9	50
	高 校	1	2	3	4	5	6	7	8	9	51
	専修学校（専門課程）、高専・短大	1	2	3	4	5	6	7	8	9	52
中途採用者		1	2	3	4	5	6	7	8	9	53

(2) どのような要望ですか。(1)で「その他」とお答えいただいた方のみお答えください。

具体的に

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成21年10月15日（木）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

平成21年若年者雇用実態調査 (個人票)

調査票についての問い合わせ先 厚生労働省 大臣官房統計情報部 雇用統計課 雇用構造第一・第二係 東京都千代田区霞が関1-2-2 03-5253-1111 内線(7615, 7617, 7623)	都道府県 番号	事業所一連番号			区 分	個人番号
					A 正社員 B 正社員以外	
	1	2			3	4

調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはありません。ありのままをご記入ください。

(記入上の注意)

- 特に断りのない限り、平成21年10月1日現在の状況を記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。

I あなた自身について

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

(2) 年齢階級 (平成21年10月1日現在)

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
1	2	3	4

昭和49年10月2日以降に生まれた人が対象となります。
平成21年10月1日の満年齢で記入してください。

(3) あなたは誰かと同居していますか。該当する番号を**すべて**選んでください。

同居している					同居して いない
親	配偶者	子 供	兄弟姉妹	その他	
1	2	3	4	5	6

配偶者には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます。

(4) あなたの生活は何によっていますか。該当する番号を**すべて**選んでください。

あなた自身の収入	親の収入	配偶者の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5

(5) あなたは現在、学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(6)の学校をいいます。

在 学 中	在学していない
1	2

例えば、「大学」に在学中で最後に卒業した学校が「高校」の場合、(5)は「1」に、(6)は「2」を○で囲んでください。

(6) あなたが最後に卒業した学校について該当する番号を**1つ**選んでください。

中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院
1	2	3	4	5	6

専修学校(専門課程)とは、専修学校で専門課程を修了した人であり、高等課程・一般課程修了者はここには含めません。高等課程を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。ここでいう学歴には一般課程(各種学校・社会人学校など)は除きます。

中途退学の場合は、その前の学歴の番号を○で囲んでください。

記 入 要 領

2 頁問 2

この調査でいう「自己実現」とは、自分の能力や可能性などを十分に活かし、欲求を満たし、自分をさらに充実させていくことをいいます。

2 頁問 3 (1)

あなたが現在勤めている会社に限らず、これまで勤務したすべての職場を通じての職場生活についてお答えください。

「OJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいいます。

「OFF-JT」とは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練のことをいいます。

資 格 ・ 免 許 区 分 表

資格・免許	資 格 ・ 免 許 内 容	資格・免許番号
技術関係	電気主任技術者、ガス主任技術者、食品衛生管理者、建築士、インテリアプランナー、測量士、応用情報技術者（旧ソフトウェア開発技術者、旧第1種情報処理技術者）、基本情報技術者（旧第2種情報処理技術者）、労働安全コンサルタントなど	1
医療・保健衛生・社会福祉関係	医師、歯科医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師、栄養士、あんま・マッサージ・指圧師、歯科技工士、歯科衛生士、介護福祉士、社会福祉士、保育士、ホームヘルパーなど	2
法律・財務・経営・不動産関係	弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士など	3
教育関係	幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、高等学校教員、特別支援学校教員、専修・各種学校教員、司書、学芸員、スポーツ等指導者など	4
事務処理関係	秘書関係、翻訳関係、語学関係、筆記技能関係、OA機器操作関係（日本語文書処理（ワープロ）等）、会計事務関係（簿記、税理会計等）、行政書士など	5
営業・販売、サービス、保安関係	商品販売関連、販売士、インテリアコーディネーター、フラワー装飾技能士、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、証券外交員、旅行業務取扱管理者、理容師、美容師、クリーニング師、調理師、防火管理者、警備員など	6
運輸・通信関係	普通自動車免許（一種、二種）、大型自動車免許（一種、二種）、自動二輪車免許、原動機付自転車免許、フォークリフト運転技能者、鉄道（軌道）運転士、航空機操縦士、航空士、総合無線通信士、船舶操縦士など	7
製造・電気・建設・土木関連の技能関係	ガラス製品製造技能士、鍛造技能士、危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、内燃機関組立て技能士、電気機器組立て技能士、自動車整備士、光学機器製造技能士、パン製造技能士、紳士服製造技能士、機械木工技能士、印刷技能士、プラスチック成形技能士、ボイラー技士、クレーン運転士、電気工事士、建築大工技能士、配管技能士、潜水士、コンクリート積みブロック施工技能士、船内荷役作業主任者など	8
その他の資格・免許	上記以外の資格・免許	9

II 職業一般に対する考えについて

すべての方がお答えください。

あなたの勤め先が病院や学校など通常会社と言わない場合でも、あなたの勤め先を会社ということとします。

問2 あなたは何のために働いていますか。該当する番号を3つまで選んでください。

自己実現のため	社会とのつながりや友人を得るため	生計維持のため	家族の教育費のため	趣味を充実させるため	居場所を確保するため	他にやることもなく、周りが働いているため	一人前と認められたいため	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

11

問3 (1) あなたが職業能力を高めるために、これまでの職業生活において、職場を通じて受けた研修・教育訓練について、当てはまるものは何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

OJT	OFF-JT							特に何も受けなかった
	入社年次別の研修	職種・職務別の研修	役職別の研修	OA・コンピューター研修	資格取得のための研修	法令遵守、企業倫理の研修	その他	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

(2) あなたは職業能力を習得・向上させることについて、その必要性を感じていますか。

感じている	感じていない	わからない
1	2	3

13

問4へ進んでください。

(3) 主にどのような形で職業能力を習得・向上させたいですか。該当する番号を1つ選んでください。

会社が行う教育訓練で習得・向上させたい	会社に頼らず自ら習得・向上させたい	会社が行う教育訓練と自らの両方で習得・向上させたい
1	2	3

14

問4へ進んでください。

(4) 自ら習得・向上させる場合は主にどのような方法で行いたいと思いますか。該当する番号を1つ選んでください。

民間の各種学校・専修学校	大学、大学院 (社会人向けコースを含む)	通信教育	公共の職業能力開発等の施設の利用	その他
1	2	3	4	5

15

問4 (1) あなたは、現在の会社(調査票を手渡された会社)で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、資格・免許を取得し、仕事に役立てたいと思いますか。

役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない		
	役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	わからない
1	2	3	4

16

問5へ進んでください。

(2) その内容は何ですか。

1頁裏面の「資格・免許区分表」を参照し、該当する番号をすべて選んでください。

技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法律・財務・ 経営・不動産 関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売、 サービス、 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木関 連の技能関係	その他の 資格・免許
1	2	3	4	5	6	7	8	9

17

3 頁問 5 (1)

「派遣労働者」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に基づいて働いている方をいいます。

3 頁問 5 (4)

登録型派遣労働者の方で、派遣元の会社での前回の派遣契約の終了の日から次の派遣契約の開始の日までが 3 か月以下になる場合は、通算した期間を含む選択肢に○をつけてください。

3 頁問 5 (5)、6 頁問13(1)

職 種 分 類 表

(注) いくつもの職業を兼務している場合は、従事する時間の最も長い職種を、また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを1つ選んでください。

職 種	職 種 内 容	職種 番号
専門的・技術的・管理的な仕事	<p>高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家など</p> <p>課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、部長、課長、支店長、工場長など</p>	1
事務的な仕事	<p>一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、レジ係、オペレーター、速記者、有料道路料金係、出改札係など</p>	2
販売の仕事	<p>商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売上の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、商品販売外交員、保険外交員、銀行外務員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など</p>	3
サービス・保安の仕事	<p>理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェ이터、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など</p> <p>社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など</p>	4
運輸・通信の仕事	<p>電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、鉄道運転士、タクシー運転者、バス・トラック運転者、車掌、ロープウェイ乗務員、無線・有線通信員、電話交換手、郵便・小包配達員、電報配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など</p>	5
技能工・採掘・製造・建設・労務の仕事	<p>機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者をいいます。</p> <p>例えば、大工、左官、石工、塗装工、電気工、とび職、配管工、圧延工、鉄鋼工、鋳物工、プレス工、医薬品製造工、溶接工、鉄工、一般機械組立工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、染色工、織布工、ミシン縫製工、木工、製紙工、印刷・製本工、ゴム製品製造工、革製品製造工、製図工、ボイラー工、建設機械運転工、採石・採掘作業員、配達員、倉庫作業員、清掃作業員、雑務員など</p>	6

※上記の表は、日本標準職業分類（平成 9 年12月改訂）に基づいています。

Ⅲ 現在の就業状況について

すべての方がお答えください。

問5 あなたの現在の会社（調査票を手渡された会社）についてお答えください。

(1) あなたは派遣労働者ですか。

はい	いいえ
1	2

18

(2) あなたの就業形態は何ですか。

正社員	正社員以外の労働者
1	2

19

正社員
勤務先で正社員、正職員等とされている方をいいます。
正社員以外の労働者
勤務先で正社員、正職員等とされている以外の方をいいます。
(例 パート・アルバイト、契約社員等)

(4)へ進んでください。

(3) あなたが正社員になったきっかけは何ですか。該当する番号を1つ選んでください。

学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に就職したこと	正社員以外の労働者として現在の会社に就職後、正社員に転向する制度で正社員になったこと	他の会社から現在の会社に正社員として転職したこと	その他 〔具体的に：〕
1	2	3	4

20

正社員に転向する制度
正社員登用制度、紹介予定派遣制度、トライアル雇用（試行的雇用）制度等をいいます。

(4) あなたは、(2)でお答えいただいた就業形態でどのくらい在籍していますか。該当する番号を1つ選んでください。（登録型派遣労働者の方は2頁裏面を参照してください。）

3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
1	2	3	4	5	6	7	8

21

(5) あなたは、主にどのような仕事をしていますか。

2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当する番号を1つ選んでください。

専門的・技術的・管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービス・保安の仕事	運輸・通信の仕事	技能工・採掘・製造・建設・労務の仕事	その他の仕事 〔具体的に：〕
1	2	3	4	5	6	7

22

(6) あなた自身が平成21年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額（税込）はいくらですか。

該当する番号を1つ選んでください。

支給がない	5万円未満	5万円～ 10万円未満	10万円～ 15万円未満	15万円～ 20万円未満	20万円～ 25万円未満	25万円～ 30万円未満	30万円～ 35万円未満	35万円以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

23

・9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金を言います。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額を記入してください。（特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。）
・「支給がない」とは、9月分の給与算定期間より後に採用され、9月の給与が支給されないことをいいます。

(7) あなたは職場生活を総合的にみて、どのように感じていますか。該当する番号を1つ選んでください。

満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	不満である
1	2	3	4	5

24

(8) あなたは職場生活について、それぞれの項目に該当する番号を1つ選んでください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそうは思わない	そうは思わない
自分の技能・能力を活かしている	1	2	3	4	5
責任のある仕事を任されている	1	2	3	4	5
職場の人間関係が良好である	1	2	3	4	5
賃金の条件がよい	1	2	3	4	5
労働時間・休日・休暇の条件がよい	1	2	3	4	5
会社の将来性が期待できる	1	2	3	4	5

IV 今後の職業生活について

現在の会社で正社員の方は、問6を答えたあと5頁に進んでください。

現在の会社で正社員以外の労働者の方は、問7を答えたあと5頁に進んでください。

問6 今後の職業生活についてお答えください。

問7 あなたは、現在の会社でこれからも働きつづけたいと思いますか。該当する番号を1つ選んでください。

(1) あなたが望ましいと思うコースはなんですか。該当する番号を1つ選んでください。

1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	1
いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	2
1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	3
いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	4
最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	5
その他	6

現在の会社で正社員として勤めたい	1
別の会社で正社員として勤めたい	2
今後も正社員以外の労働者として勤めたい	3
独立して事業を始めたい	4
家業をつぐ又は手伝いたい	5
その他	6

31

35

5頁に進んでください。

(2) 今後、定年前に転職したいと思いませんか。

思っている	1
思っていない	2
分からない	3

(3) 現在の会社をどの時期にやめる予定ですか。

29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳以上	未定
1	2	3	4	5

32

33

5頁に進んでください。

(4) 転職しようと思う理由に該当する番号を5つまで選んでください。

仕事が自分に合った会社にかわりたい	01	人間関係のよい会社にかわりたい	08
自分の技能・能力を活かせる会社にかわりたい	02	健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい	09
責任のある仕事を任されたいからかわりたい	03	独立して事業を始めたい	10
ノルマや責任が重すぎるからかわりたい	04	家業をつぐ又は手伝いたい	11
将来性のある会社にかわりたい	05	1つの会社で長く勤務する気はない	12
賃金の条件がよい会社にかわりたい	06	経営状態が悪そうだから又は解雇されそうだから	13
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい	07	その他	14

34

5頁に進んでください。

問 8 以降

この「最終学校卒業時」及び「最終学校卒業後」は、中途退学した場合も含みます。

V これまでの就業について

* 1頁の問1(5)で現在「1在学中」と回答された方は、これ以降の記入は不要です。

ご協力ありがとうございました。

在学中でない方がお答えください。

問8 (1) 最終学校卒業から1年間の状況についてお答えください。

正社員として就職した	正社員として就職しなかった		36
	正社員以外の労働者として就職した	無業だった	
1	2	3	

→ (2) その主な理由は何ですか。該当する番号を1つ選んでください。

求職活動は行ったが採用されなかった	内定はあったが自分の希望する条件に合わなかったので就職しなかった	自分の希望する企業で求人がなかった	在学中から正社員としての仕事につく気がなかった	病気やケガをしていた	家庭の事情	資格・技能などを身につけるため勉強しなかった	その他 具体的に：	37
1	2	3	4	5	6	7	8	

→ (3) 最終学校卒業後、現在の会社へ就職するまでの間に、どのような経験をしましたか。

該当する番号をすべて選んでください。同じ会社に在籍している場合は10を選んでください。

他の会社で正社員として働いた	他の会社で正社員以外の労働者として働いた	現在の会社で就職するまで仕事をしていなかった	資格・技能などを身につけるための勉強をしていた	地域活動・ボランティアなどをしていった	自分の趣味の活動をしていった	主に家事をしていた	主に育児をしていた	その他	現在の会社に最終学校卒業後すぐに正社員以外の労働者として就職した	38
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	

→ (4) 最終学校卒業後、現在の会社も含め、正社員として勤務したことはありますか。

あ る	な い
1	2

→ 問12へ進んでください。

問9へ進んでください。←

問9 あなたが初めて会社（正社員として勤務）を選ぶとき、重視した事はどれですか。

該当する番号をすべて選んでください。

自分の技能・能力が活かせる	仕事の内容・職種	会社の規模・知名度	会社の将来性がある	社会的意義がある	実力主義の会社	通勤に便利	賃金の条件がよい	労働時間・休日・休暇の条件がよい	勤務地	転職がない・転職の地域が限定されている	福利厚生がよい	その他	40
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	

問10 あなたが初めて就職した会社（正社員として勤務）は、主に誰の意見を参考に決めましたか。

該当する番号を1つ選んでください。

自分の意志	学校の先生や先輩	親	兄弟（姉妹）・親戚・知人	公共職業安定所	その他	41
1	2	3	4	5	6	

問11 あなたが初めて就職（正社員として勤務）するにあたって学校での職業指導は役立ちましたか。

かなり役立った	役立った	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	42
1	2	3	4	5	

6 頁問14

「あなたが転職した経験」とは、あなたがこれまでに勤務したすべての会社での経験のみならず、転職に備えてあなたが職業能力を高めるために行った教育訓練を含みます。

問12 あなたは、最終学校卒業後、初めて就職した会社に現在も勤務していますか。

勤務している	1	→ これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。
勤務していない	2	

43

↓

問13へ進んでください。

問13 「初めて就職した会社」での就業状況等についてお答えください。

- (1) あなたは、初めて就職した会社で主にどのような仕事をしていましたか。
2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当する番号を1つ選んでください。

専門的・技術的・管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービス・保安の仕事	運輸・通信の仕事	技能工・採掘・製造・建設・労務の仕事	その他の仕事 〔具体的に：〕
1	2	3	4	5	6	7

44

- (2) あなたが、初めて就職した会社をやめた主な理由はなんですか。該当する番号を3つまで選んでください。

仕事が自分に合わない	01	健康上の理由	10
自分の技能・能力が活かされなかった	02	結婚、子育てのため	11
責任のある仕事を任されたかった	03	介護、看護のため	12
ノルマや責任が重すぎた	04	独立して事業を始めるため	13
会社に将来性がない	05	家業をつぐ又は手伝うため	14
賃金の条件がよくなかった	06	1つの会社に長く勤務する気がなかったため	15
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	07	倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	16
人間関係がよくなかった	08	雇用期間の満了・雇止め	17
不安定な雇用状態が嫌だった	09	その他	18

45

- (3) あなたは、初めて就職した会社に何年勤務しましたか。

3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
1	2	3	4	5	6	7	8

46

- (4) 最終学校卒業後、あなたが就職した会社は何社ですか。

1社	2社	3社	4社	5社	6社	7社	8社以上
1	2	3	4	5	6	7	8

47

〔パート・アルバイト、契約社員等で働いた場合も1社として数えてください。
派遣労働者の方は、就業している派遣先が複数あった場合でも、派遣元の会社が1つであれば、1社として数えてください。〕

問14 あなたが転職した経験は現在の会社で活かされていますか。

活かされている	活かされていない
1	2

48

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成21年11月30日（月）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

統計調査名 **雇用構造調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年(西暦) 1956年※備考参照
調査の実施周期 不定期
平成24年度予算(単位:千円) 45,254(H22) 特

調査の目的 正社員及び正社員以外の労働者のそれぞれの就業形態について、事業所側、労働者側の双方から意識的な面を含めて把握することで、多様な就業形態に関する諸問題に的確に対応した雇用政策の推進等に資する。

PDCAサイクルの活用 ・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料、有期労働契約研究会資料、雇用政策研究会資料、「多様な形態による正社員」に関する研究会資料、非正規雇用のビジョンに関する懇談会資料、厚生労働白書、労働経済の分析(労働経済白書)、男女共同参画白書

調査の流れ ・本省－事業所(事業所票)・本省－民間事業者－事業所－労働者(個人票)

母集団名簿の種類等 平成18年事業所・企業統計調査
抽出方法 事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽出事業所から無作為抽出

調査客体数 16,886事業所、51,152人(労働者)

調査方法 郵送
オンライン調査方法

備考 ・平成22年調査、※(就業形態の多様化に関する総合実態調査は1987年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年6ヶ月
直近1つ前	1年2ヶ月	1年6ヶ月
直近2つ前	10ヶ月	1年4ヶ月
直近3つ前	9ヶ月	1年4ヶ月
直近4つ前		
備考		

	回収率
直近	(事業所票)65.7%、(個人票)65.0%(平成22年)
直近1つ前	(事業所票)69.1%、(個人票)56.5%(平成19年)
直近2つ前	(事業所票)71.6%(有効回答率)、(個人票)71.0%(有効回答率)(平成15年)
直近3つ前	(事業所票)74.8%(有効回答率)、(個人票)81.7%(有効回答率)(平成11年)
直近4つ前	(事業所票)不明、(個人票)不明(昭和62年)
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(事業所票の督促、個人票の配布等のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	58,779の内数	H23年分	19,870
H22年分	28,648の内数	H22年分	13,635
H21年分	10,302	H21年分	9,266

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	1	1	0
H21年度	2	1	1

平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査要綱

1 調査の目的

近年、パートタイム労働者、派遣労働者など正社員以外の就業形態で雇用される労働者が増加してきた。

こうした正社員以外の就業形態は、経済情勢が悪化する中では雇用が不安定になるなど、社会的な問題となることも少なくなく、その就業実態を把握することは極めて重要である。また、現下の厳しい経済状況を経験し、事業所側、労働者側それぞれにおいて、多様な就業形態に対する意識にどのような変化がみられているかを把握することも重要である。

この調査は、正社員及び正社員以外の労働者のそれぞれの就業形態について、事業所側、労働者側の双方から意識的な面を含めて把握することで、多様な就業形態に関する諸問題に的確に対応した雇用政策の立案に資することを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく次に掲げる 16 大産業とする。

ア 鉱業、採石業、砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業、郵便業

キ 卸売業、小売業

ク 金融業、保険業

ケ 不動産業、物品賃貸業

コ 学術研究、専門・技術サービス業

サ 宿泊業、飲食サービス業

シ 生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）

ス 教育、学習支援業

セ 医療、福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）

(3) 調査対象

ア 事業所調査

平成 18 年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、常用労働者を 5 人以上雇用している民営事業所のうちから層化無作為抽出した約 17,000 事業所とする。

イ 個人調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業している者のうち、抽出した約 60,000 人とする。

3 調査事項

(1) 事業所調査

ア 事業所の属性

- (ア) 事業所の常用労働者数、事業所が属する企業規模、事業所の形態
- (イ) 労働者派遣事業の有無、派遣労働者数
- (ウ) 就業形態・性別労働者数
- (エ) 請負労働者の有無、請負労働者数
- (オ) 物の製造を行っている請負労働者の有無、請負労働者数

イ 労働者比率の変化

- (ア) 3年前と比較した正社員以外の労働者比率の変化、比率が上昇した就業形態
 - (イ) 正社員以外の労働者比率の変化の予測、今後上昇すると思われる就業形態
- ウ 正社員以外の労働者を活用する理由
- エ 正社員以外の労働者の活用上の問題点
- オ 就業形態別各種制度の適用状況

(2) 個人調査

ア 個人の属性

- (ア) 性、年齢階級
- (イ) 在学の有無、最終学歴
- (ウ) 同居の有無、同居家族の続柄、末子の年齢階級
- (エ) 主な収入源

イ 就業の実態について

- (ア) 現在の就業形態
- (イ) 在籍期間
- (ウ) 雇用契約期間の定めの有無、雇用契約期間
- (エ) 現在の職種
- (オ) 正社員以外の労働者の現在の就業形態を選択した理由
- (カ) 今後の働き方、今後の就業形態に対する希望
- (キ) 正社員になりたい理由

ウ 賃金等について

- (ア) 賃金額を算定する際の基礎となる給与形態
- (イ) 平成22年9月の賃金総額（賃金階級）
- (ウ) 現在の実労働時間数（時間数階級）、意識、希望する実労働時間数（時間数階級）

エ 各種制度、満足度について

- (ア) 現在の会社における各種制度の適用状況、適用希望状況
- (イ) 現在の職場での満足度

4 調査の対象期日及び実施期間

事業所調査は平成22年10月1日現在の状況について、平成22年10月1日から10月15日までに行う。

個人調査は平成22年10月1日現在の状況について、平成22年10月1日から11月30日までに行う。

5 調査機関

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部－調査対象事業所

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部－民間事業者－調査対象事業所－調査対象労働者

6 調査の方法

(1) 調査票

この調査は次の調査票によって実施する。

ア 事業所票（別添 1）

イ 個人票（別添 2）

(2) 調査票の配付

ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象事業所へ郵送する。

イ 個人票は、回収した事業所票から民間事業者が調査対象労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象労働者への配布を依頼する。

(3) 調査票の回収

ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、平成 22 年 10 月 15 日までに直接厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

イ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票に記入した後、平成 22 年 11 月 30 日までに直接、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

7 主な集計事項

別紙のとおり

8 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

9 結果の公表

平成 23 年 8 月までに結果概況、平成 24 年 3 月までに結果報告書を公表する予定。

10 関係書類の保存

調査票については 1 年保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（結果原表を収録した電磁的記録媒体）については 30 年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

7 主な集計事項

(1) 事業所票

- 第 1 表 産業、事業所の形態別事業所数及び割合
- 第 2 表 産業・企業規模・事業所規模・都道府県・事業所の形態、就業形態別労働者がいる事業所数及び割合
- 第 3 表 性、産業・企業規模・事業所規模・都道府県・事業所の形態、就業形態別労働者数及び割合並びに 1 事業所当たりの平均労働者数
- 第 4 表 産業・企業規模・事業所規模、労働者派遣事業の有無、派遣労働者の人数階級別事業所数及び割合
- 第 5 表 産業・企業規模・事業所規模、労働者派遣事業を行っている事業所における派遣労働者数及び 1 事業所当たりの平均派遣労働者数
- 第 6 表 産業・企業規模・事業所規模、請負労働者の有無別事業所数及び割合
- 第 7 表 産業・企業規模・事業所規模、請負労働者がいる事業所における請負労働者の人数階級別事業所数及び割合
- 第 8 表 産業・企業規模・事業所規模、請負労働者がいる事業所における請負労働者数及び 1 事業所当たりの平均請負労働者数
- 第 9 表 産業・企業規模・事業所規模、物の製造を行っている請負労働者の有無別事業所数及び割合
- 第 10 表 産業・企業規模・事業所規模、物の製造を行っている請負労働者がいる事業所における物の製造を行っている請負労働者の人数階級別事業所数及び割合
- 第 11 表 産業・企業規模・事業所規模、物の製造を行っている請負労働者がいる事業所における物の製造を行っている請負労働者数及び 1 事業所当たりの平均物の製造を行っている請負労働者数
- 第 12 表 産業・企業規模・事業所規模・事業所の形態、3 年前と比較した正社員以外の労働者比率の変化及び正社員以外の労働者比率の変化の予測別事業所数及び割合
- 第 13 表 産業・企業規模・事業所規模・事業所の形態、3 年前と比較して比率が上昇した就業形態別事業所数及び割合
- 第 14 表 産業・企業規模・事業所規模・事業所の形態、今後比率が上昇すると思われる就業形態別事業所数及び割合
- 第 15 表 就業形態、産業・企業規模・事業所規模、正社員以外の労働者を活用する理由別事業所数及び割合
- 第 16 表 就業形態、産業・企業規模・事業所規模、正社員以外の労働者の活用上の問題点別事業所数及び割合
- 第 17 表 就業形態、産業・企業規模・事業所規模、各種制度の適用状況別事業所数及び割合

(2) 個人票

- 第 1 表 性、現在の就業形態、年齢階級別労働者数及び割合
- 第 2 表 性、年齢階級・最終学歴・主な収入源・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、現在の就業形態別労働者数及び割合
- 第 3 表 性、現在の就業形態・年齢階級、在学の有無及び最終学歴別労働者数及び割合
- 第 4 表 性、現在の就業形態・年齢階級・主な収入源・現在の職種、世帯の状況別労働者数及び割合
- 第 5 表 性、現在の就業形態・年齢階級・主な収入源・現在の職種・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、子どもと同居している場合の末子の年齢階級別労働者数及び割合
- 第 6 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、主な収入源別労働者数及び割合
- 第 7 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種、正社員以外の労働者（出向社

員は除く)の現在の就業形態を選択した理由別労働者数及び割合

第 8 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種、在籍期間別労働者数及び割合

第 9 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種、雇用契約の期間別労働者数及び割合

第 10 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、現在の職種別労働者数及び割合

第 11 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・主な収入源・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、今後の働き方別労働者数及び割合

第 12 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・主な収入源・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、今後も会社で働きたいとする労働者の今後の就業形態別労働者数及び割合

第 13 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・主な収入源・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、今後も会社で働きたいとする正社員以外の労働者の正社員になりたい理由別労働者数及び割合

第 14 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種、賃金額を算定する際の基礎となる給与形態別労働者数及び割合

第 15 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、平成 22 年 9 月の賃金総額階級別労働者数及び割合

第 16 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、現在の実労働時間数階級別労働者数及び割合

第 17 表 性、現在の就業形態・年齢階級・主な収入源・現在の職種・平成 22 年 9 月の賃金総額階級・現在の実労働時間数階級・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、現在の実労働時間数に関する意識別労働者数及び割合

第 18 表 性、現在の就業形態・年齢階級・主な収入源・現在の職種・平成 22 年 9 月の賃金総額階級・現在の実労働時間数階級・世帯の状況(子どもと同居している場合の末子の年齢階級)、現在の実労働時間数を変更したいと考えている労働者が希望する実労働時間数階級別労働者数及び割合

第 19 表 現在の就業形態、産業・事業所規模、現在の会社における各種制度の適用状況別労働者数及び割合

第 20 表 現在の就業形態、産業・事業所規模、各種制度の適用希望状況別労働者数及び割合

第 21 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、現在の会社における各種制度の適用状況別労働者数及び割合

第 22 表 性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、各種制度の適用希望状況別労働者数及び割合

第 23 表 現在の職場での満足度項目・性、現在の就業形態・年齢階級・最終学歴・現在の職種・在籍期間・雇用契約の期間・現在の実労働時間数階級、満足度別労働者数及び割合

平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (事業所票)

所在地			調査票についての問い合わせ先		
事業所名			東京都千代田区霞が関1-2-2		
			中央合同庁舎5号館		
			厚生労働省		
			大臣官房統計情報部		
			雇用統計課 雇用構造第一・第二係		
			03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)		
都道府県番号	事業所一連番号		産業分類番号		
1	2	3			

貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

記入上の注意	1 (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
	2 この調査は 事業所を単位 として行います。回答は特に断りのない限り、貴事業所の分について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等で、人事・労務管理部門は1つである場合は、1つの事業所とします。
	3 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況について記入してください。
	4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
	5 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
	ただし、回答欄が <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
	6 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 人)
7 平成22年10月15日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。	

(ふりがな) 記入者氏名	所属部署名	電話番号
		() - (内線)
主な事業の内容		

問1 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の常用労働者数(注1)は何人ですか。

(同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めない数)

	千				人
					4

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者

③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であって、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について

・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)

・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。

・労働者派遣事業

労働者派遣を業として行うことをいいます。

派遣元事業所とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び労働者の就業条件の整備に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行って、労働者派遣事業を行っている事業所をいいます。

派遣先事業所とは、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける事業所をいいます。

・労働者派遣

派遣元事業所が雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先事業所の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事させることをいいます。

・派遣労働者

貴事業所が派遣元事業所の場合、貴事業所が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となる者をいいます。

貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者をいいます。

記入要領

(注2) 事業所の形態

- ・同一事業所に工場と営業所など（本部、支部、売店等）がある場合には、主たる機能またはその総売上高の最も多いものを記入します。総売上高が同じ場合、または総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者の最も多い部門を選択してください。

(注3) 正社員以外の労働者

- ・貴事業所で雇用する正社員以外の労働者及び派遣元事業所から派遣された派遣労働者をいいます。
なお、請負労働者は含めません。
- ・この調査における「正社員以外の労働者」の概念を次の3つの共通観点で分類すると、下記ようになります。

観点1：雇用関係の有無

観点2：正社員の所定労働時間・日数との比較

観点3：雇用期間の定めの有無

[イメージ図]

観点1	観点3		
	観点2	雇用期間の定めなし	雇用契約期間の定めあり
雇用関係あり	正社員と同じ	出向社員・その他	契約社員 嘱託社員 臨時的雇用者 (1ヵ月以内)
	正社員より短い	パートタイム労働者	
雇用関係なし	正社員と同じ	派遣労働者	
	正社員より短い		

(注4) 契約社員

- ・契約社員の定義における「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます。
- ・定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」としてください。
- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」としてください。

(注5) 嘱託社員

- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」としてください。

(注6) 労働者派遣法

- ・労働者派遣法とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

(2) 企業全体の常用労働者数は何人ですか。(本社・支社・営業所・工場等を合わせた数)

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

5

(3) 貴事業所の形態(注2)で該当する番号を1つ選んでください。

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

6

(4) 労働者派遣事業を行っていますか。

はい	1	→ 10月1日現在で何人の労働者を派遣していますか。	<table border="1" style="width: 100px; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 20px;">千</td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> </tr> </table>	千			
千							
いいえ	2						

7

8

問2 就業形態別労働者数等についてお答えください。

(1) 10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者の性別、就業形態別の内訳を下記の区分により分類し、記入してください。
(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。)

就業形態	正社員以外の労働者(注3)								
	A 正社員	B 契約社員 (注4)	C 嘱託社員 (注5)	D 出向社員	E 派遣労働者	左記以外の労働者			
						雇用期間が1ヵ月以内の者	雇用期間が1ヵ月を超えるか、又は定めがない者		
						F 臨時的雇用者	G パートタイム労働者	H その他	
雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員	特定職種に従事し、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	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者	他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)	「労働者派遣法(注6)」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者	臨時的に又は日々雇用している者	正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	左記以外の労働者 うち、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者		
	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
9 ～ 17 男性									
18 ～ 26 女性									

※ 厚生労働省記入欄(この欄の記入は不要です。)

	A	B	C	D	E	F	G	H
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
①対象労働者数								
②抽出率	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/
③抽出労働者数 (四捨五入)								
④調査対象労働者数 (③又は上限5人(ただし、A正社員は上限3人))								
	27	28	29	30	31	32	33	34

記 入 要 領

(注7) 貴事業所内に就業している請負労働者

- ・請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、貴事業所から指揮命令を受ける関係にはない労働者で、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内で就業しているすべての労働者をいいます。

例えば、警備、電話交換、清掃、給食受託業務に従事する者も該当すれば請負労働者になり、また、建物の修繕のために事業所内にいる労働者も該当すれば請負労働者になります。

ただし、請負契約を履行するためであっても、荷物の配送・集荷の様に、一時的に貴事業所内に立ち寄った労働者は含めません。

(注8) 物の製造

- ・物の製造業務とは、物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等、物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行う請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

SAMPLE

(2) 貴事業所に請負労働者はいますか。

いる	いない
1	2

35

→ 問3へお進みください。

10月1日現在で貴事業所内に就業している請負労働者（注7）は何人いますか。

	千				
人					

36

(3) 上記(2)の請負労働者のうち、物の製造（注8）を行っている者はいますか。

いる	いない
1	2

37

→ 問3へお進みください。

物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

	千				
人					

38

問3 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。（なお、請負労働者は含めません。）

(1) 正社員以外の労働者の比率（全労働者に占める正社員以外の労働者の割合）は、3年前（平成19年）と比べてどのように変化しましたか。該当するものを1つ選んでください。

上昇した	ほとんど変わらない	低下した
1	2	3

39

正社員以外の労働者の比率が3年前（平成19年）と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

40

(2) 正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化すると思いますか。該当するものを1つ選んでください。

上昇する	ほとんど変わらない	低下する	わからない
1	2	3	4

41

正社員以外の労働者の比率が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

42

正社員以外の労働者がいる事業所は、問4以降にもお答えください。
正社員だけの事業所は、問6にお進みください。

記 入 要 領

(注9) ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいいます。

(注10) ここでいう「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

SAMPLE

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問4 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金の節約のため（注9）	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コストの節約のため（注10）	10	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13
	43	44	45	46	47	48	49

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問5 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性			02			02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10
	50	51	52	53	54	55	56

上記で「その他」と回答した就業形態については、その具体的内容を記載してください。

	具体的内容
契約社員	
嘱託社員	
出向社員	
派遣労働者	
臨時的雇用者	
パートタイム労働者	
その他	

記入要領

(注11) ここでいう「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合
(ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く)
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

SAMPLE

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問6 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものをすべて選んでください。

ただし、「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合も含めます。

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者
雇用保険		01	01	01		01	01
健康保険		02	02	02		02	02
厚生年金		03	03	03		03	03
企業年金	04	04	04	04		04	04
退職金制度	05	05	05	05		05	05
財形制度	06	06	06	06		06	06
賞与支給制度	07	07	07	07		07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11		11	11
フルタイム正社員への転換制度		12	12			12	12
短時間正社員への転換制度（注11） （育児・介護のみを理由とするものを除く。）	13	13	13			13	13
	57	58	59	60	61	62	63

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成22年10月15日（金）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

SAMPLE

平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (個人票)

都道府県 番号	事業所一連番号				区分	個人 番号
	1	2	3	4		

調査票についての問い合わせ先
 厚生労働省 大臣官房統計情報部
 雇用統計課 雇用構造第一・第二係
 東京都千代田区霞が関1-2-2
 03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)

(記入上の注意)

- (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況を記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

(2) 年齢階級 (10月1日現在)

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたは現在、学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(4)の学校をいいます。

在 学 中	在学していない
1	2

〔例えば、「大学」に在学中で最後に卒業した学校が「高校」の場合、(3)は「1」に、(4)は「2」を○で囲んでください。〕

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当するものを1つ選んでください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を○で囲んでください。)

中 学	高 校	専修学校 (専門課程)※	高専・短大	大 学	大学院
1	2	3	4	5	6

※ 「専修学校(専門課程)」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

問2 あなたは誰かと同居していますか。該当する続柄をすべて選んでください。

同 居 し て い る					同居して いない
配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	
1	2	3	4	5	6

〔この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。〕

一番下のお子さんの年齢(平成22年10月1日現在)

0～2歳	3～5歳	6～12歳	13～15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

記 入 要 領

問 4

就業形態		この調査における定義	
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員	
2	契約社員	特定職種に従事し、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 「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます。	
3	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者	
4	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）	
5	派遣労働者 （登録型）	「労働者派遣法（注）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態をいいます。	
6	派遣労働者 （常用雇用型）	「労働者派遣法（注）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態をいいます。	
7	臨時的雇用者	雇用期間が 1ヵ月以内の者	臨時的に又は日々雇用されている者
8	パートタイム労働者	上記以外の労働者 雇用期間が 1ヵ月を超えるか、 又は定めがない者	正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者
9	その他		上記以外の労働者

（注）「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

※ 契約社員及び嘱託社員について

- ・定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」としてください。
- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」とし、「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」としてください。

※ 「常用労働者」

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者
- なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であって、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

11

問4 現在の就業形態についてお答えください。

- (1) あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。
前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者		臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他
				登録型	常用雇成型			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

- (2) あなたは現在の会社に(1)でお答えいただいた就業形態でどれくらい在籍していますか。
(派遣労働者の方は、派遣元での在籍期間（これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間）についてお答えください。）
該当するものを1つ選んでください。

3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

13

- (3) あなたの現在の会社との雇用契約の期間はどれくらいですか。
(派遣労働者の方は、派遣元との雇用契約の期間についてお答えください。）
該当するものを1つ選んでください。

雇用契約の期間の定めあり							雇用契約の 期間の 定めなし
1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年以上	
1	2	3	4	5	6	7	8

14

問5 あなたの現在の会社での主たる職種は何ですか。

2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

〔 いくつもの職業を兼務している場合は、報酬の最も多い職種を、これにより難い場合は、就業時間の最も長い職種を1つ選んでください。また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを1つ選んでください。 〕

管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 仕事	事務的な 仕事	販売の 仕事	サービ スの 仕事	保安の 仕事	生産工程 の仕事	輸送・ 機械運 転の 仕事	建設・ 採掘の 仕事	運搬・清 掃・包 装等 の仕事	その 他の 仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

15

上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

〔 〕

記 入 要 領

2 頁問 5

職 種 分 類 表

職種		職種内容
1	管理的な仕事	課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2	専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3	事務的な仕事	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売上の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5	サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェ이터、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6	保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月改定）に基づいています。

問6は「契約」、「嘱託」、「派遣」、「臨時」、「パート」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

問6 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
自分の都合のよい時間に働けるから	03
勤務時間や労働日数が短いから	04
簡単な仕事で責任も少ないから	05
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから ※	06
家計の補助、学費等を得たいから	07
自分で自由に使えるお金を得たいから	08
通勤時間が短いから	09
組織に縛られたくなかったから	10
正社員として働ける会社がなかったから	11
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	12
体力的に正社員として働けなかったから	13
そ の 他 [具体的に：]	14

16

※ 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

○ 問7以降は全員がお答えください。

問7 今後の働き方についてお答えください。（派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。）

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他
1	2	3	4	5

17

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい								
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者		臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
					登録型	常用雇用型			
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

18

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から	7
そ の 他	8

19

記 入 要 領

(注1) 所定内労働時間数

- ここでいう「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

(注2) 所定外労働時間数

- ここでいう「所定外労働時間数」とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。

SAMPLE

問8 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当するものを1つ選んでください。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

20

〔 月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。 〕

(2) あなた自身が平成22年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額（税込）はどれくらいでしたか。支払われていない場合は見込み額でお答えください。

4万円未満	4～6万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～12万円未満	12～14万円未満	14～16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満	20～22万円未満	22～24万円未満	24～26万円未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

26～28万円未満	28～30万円未満	30～35万円満	35～40万円未満	40～45万円未満	45～50万円未満	50万円以上
13	14	15	16	17	18	19

21

〔 9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金をいいます。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額についてお答えください。（特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。） 〕

問9 現在の会社でのあなたの実労働時間数についてお答えください。

(1) あなたの9月最後の1週間（9月24日～9月30日）の実労働時間数はどれくらいでしたか。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

22

〔 実労働時間数は、所定内労働時間数（注1）と所定外労働時間数（注2）の合計をいいます。 〕

(2) 上記(1)の実労働時間数について、どのようにお考えですか。

今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない
1	2	3	4

23

(3) あなたの希望する1週間の実労働時間数はどれくらいですか。該当するものを1つ選んでください。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

24

記 入 要 領

(注3) ここでいう「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合
（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

(注4) 職場の環境

- ・ここでいう「職場の環境」とは、仕事をする場合での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。

(注5) 雇用の安定性について、雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状況のみでなく、契約更新等を含めた状況についてお答えください。

(注6) 福利厚生

- ・ここでいう「福利厚生」とは、食堂、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。

(注7) 「職業生活全体」は、この設問の項目全体から見てお答えください。

問10 現在の会社での各種制度についてお答えください。

(1) あなたは次の制度の適用を受けていますか。もしくは施設の利用ができますか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度(注3)
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

25

(2) 上記(1)で選択した制度等以外で、あなたが今後、適用を希望する制度、もしくは利用を希望する施設は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

26

問11 現在の満足度について、各項目ごとに該当するものを1つ選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満足度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)(注4)	1	2	3	4	5
*正社員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
*正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
*職場での指揮命令システムの明確性	1	2	3	4	5
雇用の安定性(注5)	1	2	3	4	5
福利厚生(注6)	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体(注7)	1	2	3	4	5

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

SAMPLE

統計調査名	雇用構造調査(転職者実態調査)
-------	-----------------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課
-------	-------------------------

調査開始年 (西暦)	1956年※備考参照	調査の 実施周期	不定期	平成24年度予算 (単位:千円)	43,235(H18)	特
---------------	------------	-------------	-----	---------------------	-------------	---

調査の目的	転職者の就業実態を把握することによって、円滑な労働移動を促進し、労働力需給のミスマッチの解消を図るための雇用政策に資する。
-------	---

PDCAサイ クルの活用	・労働政策審議会での行政資料として活用
-----------------	---------------------

調査の流れ	・本省－事業所－調査員－公共職業安定所－労働局－本省(事業所票)、 ・調査員－事業所－労働者－本省(個人票)
-------	---

母集団名簿 の種類等	平成16年事業所・企業統計調査	抽出 方法	事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽 出事業所から無作為抽出
---------------	-----------------	----------	-----------------------------------

調査客体数	6,721事業所、6,637労働者
-------	-------------------

調査方法	調査員／郵送	オンライン 調査方法	
------	--------	---------------	--

備考	・平成18年調査、※(転職者実態調査は1998年に開始)
----	------------------------------

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年6ヶ月
直近1つ前	10ヶ月	1年6ヶ月
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考		

	回収率
直近	(事業所票)69.8%、(個人票)66.6%(平成18年)
直近1つ前	(事業所票)78.7%(有効回答率)、(個人票)40.4%(有効回答率)(平成10年)※転職者総合実態調査
直近2つ前	
直近3つ前	
直近4つ前	
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(転職者実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	58,779の内数
H22年分	28,648の内数
H21年分	2,121

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	7,347
H22年分	9,097
H21年分	5,184

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成 18 年 転職者実態調査要綱

1 調査の目的

我が国の労働市場は、産業構造の変化、急速な少子・高齢化の進展など需要と供給両面にわたり大きな構造変化に直面している。現下の雇用失業情勢をみると、依然として雇用のミスマッチが大きなものとなっている。本調査は、転職者の就業実態を把握することによって、円滑な労働移動を促進し、労働力需給のミスマッチの解消を図るための雇用対策に資することを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

日本国全域とする。ただし、下表に掲げる地域を除く。

都道府県	除 外 さ れ る 地 域
北 海 道	奥尻郡、苫前郡羽幌町大字天売及び大字焼尻、礼文郡及び利尻郡
東 京	大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
島 根	隠岐郡
長 崎	五島市、西海市崎戸町大字平島及び江島、佐世保市字久町、北松浦郡小値賀町、南松浦郡、壱岐市、対馬市
鹿 児 島	奄美市、西之表市、鹿児島郡三島村及び十島村、薩摩川内市里町、上甕町、下甕町及び鹿島町、熊毛郡、大島郡
沖 縄	国頭郡伊江村、島尻郡久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村及び伊是名村、宮古島市伊良部、宮古郡多良間村、八重山郡

(2) 産業

日本標準産業分類に基づく14大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの。ただし、その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。)]とする。

(3) 調査対象

ア 事業所調査

平成 16 年事業所・企業統計調査を母集団として、上記(2)に掲げる産業に属し、常用労働者 30 人以上を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した約 6,700 事業所とする。

イ 個人調査

上記アに属する事業所に就業している一般正社員の転職者のうち、無作為に抽出した一般正社員の転職者約 8,800 人とする。

3 調査事項

(1) 事業所調査

ア 事業所の属性

(ア) 主な事業の内容

(イ) 企業全体の常用労働者規模

(ウ) 性別、全常用労働者数、一般正社員数、一般正社員の転職者数

イ 一般正社員の転職者の状況

(ア) 性別、職業別、年齢階級別一般正社員の転職者数

(イ) 職業別一般正社員の転職者の採用理由

(ウ) 一般正社員の転職者の募集方法

(エ) 一般正社員の転職者の処遇決定の際に考慮した事項

(オ) 一般正社員の転職者の採用の際の問題点

(カ) 一般正社員の転職者への教育訓練(研修)の実施の有無

ウ 今後 3 年間の一般正社員の転職者の採用予定及び理由

エ 行政に望むこと

(2) 個人調査

ア 個人の属性

(ア) 性

(イ) 年齢階級

(ウ) 最終学歴

(エ) 配偶者の有無

(オ) 扶養家族の有無

(カ) 転居の有無

(キ) 転職回数

- イ 前の会社及び今の会社における仕事の状況について
 - (ア) 前の会社及び今の会社での仕事の内容
 - (イ) 前の会社及び今の会社での役職
 - (ウ) 前の会社での雇用形態
 - (エ) 前の会社での就業期間
 - (オ) 今の会社へ転職したことによる労働条件(賃金・労働時間)の変化
- ウ 離職理由
- エ 転職について
 - (ア) 今の会社へ就職するための求職活動
 - (イ) 転職するに当たっての準備活動及び教育訓練給付制度利用の有無
 - (ウ) 転職活動期間
 - (エ) 今の会社を選んだ理由
 - (オ) これまでの就業経験の活用の程度
 - (カ) 今の会社の満足度及びその理由
- オ 転職に必要な支援

4 調査の対象期間及び実施期間

事業所調査は原則として、平成 18 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 18 年 9 月 1 日から 9 月 15 日までの間に行う。

個人調査は、平成 18 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 18 年 9 月 16 日から 9 月 30 日までの間に行う。

5 調査機関

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部 — 都道府県労働局 — 公共職業安定所 —
統計調査員 — 調査対象者

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部 — 都道府県労働局 — 公共職業安定所 —
統計調査員 — 調査対象者

6 調査方法

(1) 調査票

この調査は、次の調査票によって実施する。

ア 事業所票(別添1)

イ 個人票 (別添2)

(2) 調査票の配布

ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象事業所へ郵送する。

イ 個人票は、統計調査員が調査対象労働者数を算出し、調査対象事業所に配布を依頼する。

(3) 調査票の回収

ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、統計調査員がこれを回収し、審査の上、公共職業安定所を経由して、都道府県労働局長に提出する。都道府県労働局長は、提出された調査票をとりまとめの上、9月末日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

イ 個人票は、調査対象労働者が記入して、10月10日までに直接、厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに郵送する。

7 集計事項

別紙のとおり。

8 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

9 結果の公表

調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後報告書を作成する。

10 関係書類の保存期間及び保存責任者

調査票については1年保存、個票データ(調査票を収録した電磁的記録媒体)及び結果原表(又は、結果原表を収録した電磁的記録媒体)については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

(別紙)

主な集計事項

(1) 事業所票

- 第 1表 産業・企業規模・事業所規模、性別・全常用労働者数及び一般正社員数並びに一般正社員の転職者数及び割合
- 第 2表 産業・企業規模・事業所規模・都道府県、一般正社員の転職者の有無別事業所数及び割合
- 第 3表 産業・企業規模・事業所規模、性別・職業別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 4表 産業・企業規模・事業所規模、性別・年齢階級別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 5表 産業・事業所規模・職業、一般正社員の転職者の採用理由別事業所数及び割合
- 第 6表 産業・事業所規模・職業・一般正社員の転職者の募集方法別事業所数及び割合
- 第 7表 産業・事業所規模・職業、一般正社員の転職者の処遇決定の際に考慮した事項別事業所数及び割合
- 第 8表 産業・事業所規模・職業、一般正社員の転職者の採用の際の問題点別事業所数及び割合
- 第 9表 産業・事業所規模・職業、教育訓練の有無及び内容別事業所数及び割合
- 第10表 産業・事業所規模・職業、今後3年間の一般正社員の転職者の採用予定別事業所数及び割合
- 第11表 産業・事業所規模・職業、積極的に一般正社員の転職者を採用する理由別事業所数及び割合
- 第12表 産業・事業所規模、行政への要望事項別事業所数及び割合

(2) 個人票

- 第 1表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容・配偶者の有無・扶養家族の有無・転居の有無・転職回数別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 2表 性・年齢階級・学歴・前の会社の仕事の内容、今の会社の仕事の内容別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 3表 性・年齢階級・学歴・前の会社の役職、今の会社の役職別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 4表 性・年齢階級・学歴、前の会社での雇用形態別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 5表 性・年齢階級・学歴・前の会社の仕事の内容、前の会社に勤めていた期間別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 6表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、転職による労働条件の変化(賃金・労働時間)別一般正社員の転職者数及び割合

- 第 7表 性・年齢階級・学歴・前の会社の仕事の内容、離職理由別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 8表 性・年齢階級・学歴、離職理由の具体的内容別一般正社員の転職者数及び割合
- 第 9表 性・年齢階級・学歴、離職理由の具体的内容のうちもっとも重視した項目別一般正社員の転職者数及び割合
- 第10表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、求職活動の内容別一般正社員の転職者数及び割合
- 第11表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、準備活動の内容別一般正社員の転職者数及び割合
- 第12表 性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、教育訓練給付制度の利用の有無別一般正社員の転職者数及び割合
- 第13表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、具体的に転職活動を始めてから前の会社を辞めるまでの期間別一般正社員の転職者数及び割合
- 第14表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・配偶者の有無・扶養家族の有無・今の会社の仕事の内容、辞めてから今の会社に勤めるまでの期間別一般正社員の転職者数及び割合
- 第15表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・配偶者の有無・扶養家族の有無・今の会社の仕事の内容、今の会社を選んだ理由別一般正社員の転職者数及び割合
- 第16表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・配偶者の有無・扶養家族の有無・今の会社の仕事の内容、今の会社を選んだ理由のうちもっとも重視した項目別一般正社員の転職者数及び割合
- 第17表 性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、前の就業経験の活用状況別一般正社員の転職者数及び割合
- 第18表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容・配偶者の有無・転職回数、総合的な満足度別一般正社員の転職者数及び割合
- 第19表 性・年齢階級・役職・今の会社の仕事の内容、総合的満足度、求職活動の内容・具体的に転職活動を始めてから辞めるまでの期間別一般正社員の転職者数及び割合
- 第20表 性・年齢階級・役職・今の会社の仕事の内容、総合的に満足している内容別一般正社員の転職者数及び割合
- 第21表 産業・事業所規模・性・年齢階級・学歴・今の会社の仕事の内容、転職支援の要望別一般正社員の転職者数及び割合

平成18年転職者実態調査 事業所票

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に漏らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

事業所の名称・所在地	※	※	※
	都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
	1	2	3

記入者氏名	
電話番号	() - 内線
主な事業の内容	

(記入上の注意)

- 1 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 2 特に断りのない限り、平成18年9月1日現在の状況について記入してください。
- 3 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 4 特に断りのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 5 回答欄が空欄のものは該当数字を算用数字で右詰に記入してください。
- 6 回答欄が 1 2 3 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 7 記入の終わりました調査票は、統計調査員に提出してください。

問1 貴事業所の企業全体の常用労働者数（本社・支社・工場等を合わせたもの）を1つ選んでください。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	30～99人
1	2	3	4	5

(注) 常用労働者とは、下記の①から③のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

問2 貴事業所の9月1日の全常用労働者数、一般正社員数を男女別に記入してください。

	全常用労働者数				一般正社員数				
	(人)				(人)				
5	男								
7	女								
	計								

(注) 一般正社員とは、下記の①又は②に該当する労働者をいいます（ただし、パートタイム労働者は除く）。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1年を超える期間を定めて雇われている者。ただし、1年ごとに契約を更新して契約期間を延長している場合は除く。

問3 貴事業所の9月1日の転職者数を男女別に記入してください。
また、転職者数のうち一般正社員の転職者数を記入してください。

	転職者数		うち一般正社員の 転職者数	
	(人)		(人)	
9 男				
11 女				
計				

一般正社員の転職者がいる場合 → 問4以降にお答えください。
一般正社員の転職者がいない場合 → 3ページ問10へ進んでください。

(注) 転職者とは、下記の①と②の両方に該当するものをいいます。

- ①直近1年間(平成17年9月1日から平成18年8月31日まで)に貴事業所に勤めることになった者。
- ②貴事業所に勤める前の1年間に他企業に雇われた経験のある者(移籍出向を含む)。

問4 一般正社員の転職者について、職業別、年齢階級別の人数を男女別に記入してください。

(1) 職業別一般正社員の転職者数

職業	一般正社員の転職者数(人)	
	男	女
13 14 専門的・技術的な仕事		
15 16 管理的な仕事		
17 18 事務の仕事		
19 20 販売の仕事		
21 22 サービスの仕事		
23 24 保安の仕事		
25 26 運輸・通信の仕事		
27 28 生産工程・労務の仕事		

(2) 年齢階級別一般正社員の転職者数

年齢	一般正社員の転職者数(人)	
	男	女
19歳以下		
20～24歳		
25～29歳		
30～34歳		
35～39歳		
40～44歳		
45～49歳		
50～54歳		
55～59歳		
60～64歳		
65歳以上		

(注) いくつもの職業を兼務している場合は、従事する時間数のもっとも長い職業を、また、完全にあてはまるものがない場合は、近いと思われるものに分類してください。

問5 貴事業所では一般正社員の転職者をどのような理由で採用しましたか。
職業別にあてはまるものを3つまで選んで○で囲んでください。

職業	専門的知識・能力があるから	経験を活かし即戦力になるから	幅広い人脈を期待できるから	人員構成の歪みの是正のため	新卒者の採用が困難なため	退・転職者の補充のため	親会社・関連会社の要請のため	事業拡大による人員不足を補うため	その他	該当する職業の採用なし
13 14 専門的・技術的・管理的な仕事	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
15 16 事務、販売、サービスの仕事	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
17 18 保安、運輸・通信、生産工程・労務の仕事	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

問6 貴事業所では、一般正社員の転職者の募集方法はどのように行いましたか。あてはまるものをすべてで○で囲んでください。

公共職業安定所(ハローワーク)等の公的機関	民間の職業紹介機関	インターネット	求人情報専門誌・新聞・チラシ等	スカウト	親会社・関連会社	縁故(知人・友人等)	会社説明会を開催して(複数社の合同によるものを含む)	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問7 貴事業所では、一般正社員の転職者の処遇（賃金、役職等）決定の際、どのようなことを考慮しましたか。
あてはまるものすべてを○で囲んでください。

年齢	学歴	前職の賃金	前職の役職	これまでの経験	免許・資格	その他
1	2	3	4	5	6	7

そのうち、もっとも重視した項目を1つ選び□に番号を記入してください。

--

問8 貴事業所では一般正社員の転職者を採用する際に難しいと考えている問題がありますか。
あてはまるものすべてを○で囲んでください。

採用時の賃金水準や処遇の決め方	1
採用後の処遇やキャリア形成の仕方	2
求職者の能力評価に関する客観的な基準がないこと	3
必要な職種に求職してくる人が少ないこと	4
転職市場に関する情報が少ないこと	5
その他	6
特に問題はない	7

問9 貴事業所では一般正社員の転職者の採用時1～2年以内に研修を実施していますか。
次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

研修を実施している	1	それは、どのような内容で実施していますか。 次のうちから1つ選んで○で囲んでください。
研修を実施していない	2	

新規学卒の社員とほぼ同様の内容の研修を実施する	1
一般正社員の転職者向けの研修を実施する	2

問10 貴事業所では今後3年間ぐらいの間に一般正社員の転職者を採用する予定がありますか。
次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

今後採用する予定がある	積極的に一般正社員の転職者を採用したい	1
	新規学卒者より一般正社員の転職者を優先して採用したい	2
	一般正社員の転職者を採用する予定はあるが、新規学卒者を中心に採用したい	3
今後採用する予定はない		4
未定		5

それは、どのような理由からですか。
あてはまるものすべてを○で囲んでください。

今後の団塊の世代の大量退職に対応するため	1
特定の能力を持つ人材が欲しいから	2
正社員の育成の手間を省くため	3
一般正社員の転職者の方が定着率が高いため	4
その他	5

問 1 1 一般正社員の転職者の採用を円滑に行っていくうえで行政に望むことはありますか。
あてはまるものすべてを○で囲んでください。

公的な求職情報の提供機能の拡充	1
公共の職業能力開発機能の拡充	2
技能検定職種の拡大	3
能力評価の客観的基準の整備	4
個人の職業能力開発に対する公的援助	5
その他	6
特になし	7

62

これで質問は終わりです。
ご協力ありがとうございました。

* (統計調査員記入欄)

2 ページの問 3 の一般正社員の転職者数を転記してください。
なお、抽出労働者数が 1 人未満の場合は切り上げてください。

一般正社員の転職者数	抽出率	抽出労働者数
	1/	

記 入 要 領

1 ページ

事業所の概要

- 1 **印刷してある事業所の名称、所在地**について、誤りがありましたら訂正してください。
- 2 **記入者氏名及び電話番号**は必ずご記入ください。
- 3 **主な事業の内容**は、貴事業所の主な事業について具体的な内容を記入してください。
なお、複数の事業を行っている場合は、従業員の最も多い部門、又は総売上の最も多いものを1つ記入してください。

問1 **企業全体の常用労働者数**は、企業に属するすべての事業所（本社、支社、工場、営業所等）の常用労働者数の合計です。
なお、別企業に出向している者は含めないでください。また、別企業から出向してきている者は含めてください。

問4～問9については平成18年9月1日現在在籍している一般正社員の転職者がいる場合お答えください。

転職者とは、次の①と②の両方にあてはまるものをいいます。

①直近1年間（平成17年9月1日から平成18年8月31日まで）に貴事業所に勤めることになった者。

②貴事業所に勤める前の1年間に他企業に雇われた経験のある者（移籍出向を含みます）。

ただし、「学生アルバイト」や雇用期間が1ヵ月以内の「臨時・日雇」の場合は除きます。

注）「移籍出向」とは、出向元との雇用関係を終了させて出向先に雇用される形の出向をいいます。

2 ページ

問4（1）**職業別一般正社員の転職者数（問5も同様）**

4 ページ裏の職業分類表を参照してください。

問10

団塊の世代とは、

昭和22年から24年頃までに生まれた人々（1947年から1949年頃まで）のことで、2007年に団塊の世代の退職が始まると労働力不足を引き起こすといわれています。

職業分類表

「専門的・技術的な仕事」・・・高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する人、及び医療・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事する人をいいます。

例えば、科学研究者、鉱工業技術者、医師、薬剤師、看護師、准看護師、弁護士、税理士、記者など。

「管理的な仕事」・・・課（課相当を含む）以上の組織の管理に従事する人をいいます。

例えば、部長、課長、工場長、支店長、駅長など。

「事務の仕事」・・・一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・人事・会計・調査等の仕事、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する人をいいます。

例えば、事務員、レジスター係（精算のみ）、集金人、検針員、出札・改札係、速記者、ワード・プロセッサ操作員、キーパンチャーなど。

「販売の仕事」・・・商品、不動産、証券などの売買、保険外交など取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する人をいいます。

例えば、販売店員、仲介人、保険外交員など。

「サービスの仕事」・・・理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する人をいいます。

例えば、理容師、美容師、クリーニング工、調理師、給仕人、キャディー、ビル管理人、観光ガイドなど。

「保安の仕事」・・・個人・財産の保護、工場・病院・事務所・その他の施設での火災・破損・盗難の予防などの仕事に従事する人をいいます。

例えば、警備員、守衛、建設現場誘導員など。

「運輸・通信の仕事」・・・機関車・電車・自動車・船舶・航空機の運転・操縦の作業、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する人をいいます。

例えば、電車運転士、バス運転者、航空機関士、車掌、無線技術士、郵便・電報外務員など。

「生産工程・労務の仕事」・・・機械・器具・手道具等を用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の生産工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の管理、商店・会社、病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する人をいいます。

例えば、製銑工、鋳物工、溶接工、旋盤工、機械組立工、板金工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、紡績工、運転工、電気工事業者、掘削工、鉄筋工、大工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、土木工、配達員、荷造工、清掃員、倉庫雑役人、皿洗い人など。

※ 上記の表は、日本標準職業分類（平成9年12月改訂）に基づいています。

総務省承認No.	26589
承認期限	平成19年3月31日まで

* 都道府県 番号	事業所一連番号	個人番号

秘 厚生労働省

平成18年転職者実態調査

個人票

この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、他に漏らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参考にして記入してください。
- 特に断りのない限り、平成18年9月1日現在の状況について記入してください。
- *印は記入しないでください。
- 調査票の記入は青か黒のペンまたはボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 回答欄が空欄のものは該当数字を算用数字で右詰に記入してください。
- 回答欄が **1 2 3** のように網かけになっている場合は、複数回答となっています。
- 記入が終わりました調査票は、同封の返信用封筒を使用して、平成18年10月10日までにご返送ください。
- 最後に返信用封筒に記入してある番号と調査票の番号があっているかどうかを確認してください。

I あなたご自身のことについて

問1 あなたご自身のことについてお答えください。

- (1) 性別 (2) 年齢階級 (平成18年9月1日現在)

男	女
1	2

19歳以下	01	45～49歳	07
20～24歳	02	50～54歳	08
25～29歳	03	55～59歳	09
30～34歳	04	60～64歳	10
35～39歳	05	65歳以上	11
40～44歳	06		

- (3) 最終卒業(中退)学校(在学中の方はその学校の種類)

中・高等学校	専修学校 (専門課程)	短大・高専	大学	大学院
1	2	3	4	5

(注) 専修学校(専門課程)とは、専修学校(学校教育法第82条の2)で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した者です。高等課程、一般課程、各種学校(自動車教習場等)は除きます。なお、高等課程を修了した者は高校卒業と同じ扱いにしてください。

- (4) 配偶者の有無 (5) 扶養家族の有無

有	無
1	2

有	無
1	2

- (6) あなたは今の会社に転職するにあたって転居をしましたか。

転居した	転居していない
1	2

- (7) あなたは、今の会社への転職を含めて何回転職をしましたか。

(注) 学生アルバイト及び1ヵ月以内の臨時的な仕事は除いてください。

1回	2回	3回	4回	5回	6回以上
1	2	3	4	5	6

II 前の会社及び今の会社における仕事の状況について

問2 あなたの今の会社及び前の会社における仕事の状況についてお答えください。

- (1) 仕事の内容 (主たる仕事の内容でお答えください。) (2) 役職

	前の会社	今の会社
専門的・技術的な仕事	1	1
管理的な仕事	2	2
事務の仕事	3	3
販売の仕事	4	4
サービスの仕事	5	5
保安の仕事	6	6
運輸・通信の仕事	7	7
生産工程・労務の仕事	8	8
その他の仕事	9	9

	前の会社	今の会社
部長 (相当) 以上	1	1
課長 (相当)	2	2
係長 (相当)	3	3
役職無し	4	4

13 14

- (3) 前の会社での雇用形態を1つ選んで○で囲んでください。

一般正社員	パート	契約社員	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5

15

- (4) あなたが、前の会社に勤めていた期間はどのくらいでしたか。
次のうちから、1つ選んで○で囲んでください。

6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10年以上
1	2	3	4	5	6

16

- (5) あなたが、今の会社へ転職したことによって労働条件 (賃金・労働時間) はどのように変化しましたか。
次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

賃金

増加した	変わらない	減少した
1	2	3

17

労働時間

増加した	変わらない	減少した
1	2	3

18

III 離職理由

- 問3 あなたが前の会社を辞めた理由は、主にどのようなことでしたか。
次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

自己都合	期間満了	定年	出向	倒産、整理解雇	希望退職 (注)
1	2	3	4	5	6

19

(注) 「希望退職」とは、早期退職優遇制度、退職の募集等の中老年対策に応じた定年前の退職をいいます。

具体的な理由はどのようなことですか。
次のうちから3つまで選んで○で囲んでください。

満足のいく仕事内容でなかったから	01
能力・実績が正当に評価されないから	02
賃金が低かったから	03
労働条件 (賃金以外) がよくなかったから	04
人間関係がうまくいかなかったから	05
会社の将来に不安を感じたから	06
結婚・出産・育児・介護のため	07
病気・ケガのため	08
他により仕事があったから	09
いろいろな会社で経験を積みたいから	10
取りあえず、転職を試みたかったから	11
その他	12

20

そのうちもっとも重視した項目を1つ選び番号を下記の□に記入してください。

--

21

IV 転職について

問4 あなたは、今の会社に就職するためにどのような手段で求職活動をしましたか。
次のうちからあてはまるものすべてを○で囲んでください。

公共職業安定所(ハローワーク)等の公的機関 *注1	1
民間の職業紹介機関 *注2	2
企業のホームページ	3
求人情報専門誌・新聞・チラシ等	4
企業訪問	5
出向・前の会社の斡旋	6
縁故(知人、友人等)	7
その他	8

(注1) ハローワークインター
ネットサービスを含む。
(注2) 民間等の求人広告会社の
サイトを含む。

問5 あなたは、転職するに当たってどのような準備活動をしましたか。
次のうちからあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職業能力を向上させるため公共の施設を利用した	1
資格、知識等を取得するため学校等に通った	2
資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した	3
今の会社で役立つ資格・免許を取得した	4
就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けた	5
産業・職業に関する情報等の収集をした	6
その他	7
特に何もしていない	8

あなたは教育訓練給付制度を利用しましたか。

利用した	1
利用しなかった	2
知らなかった	3

問6 あなたが、具体的に転職活動を始めてから前の会社を辞めるまでの期間及び前の会社を辞めてから今の会社に勤めるまでの期間はどのくらいでしたか。次のうちからそれぞれ1つ選んで○で囲んでください。

具体的に転職活動を始めてから辞めるまで	1ヵ月未満	1～3ヵ月未満	3～6ヵ月未満	6～9ヵ月未満	9～12ヵ月未満	1～2年未満	2年以上	転職活動なし
	1	2	3	4	5	6	7	8

「具体的に」とは、公共職業安定所や求人情報専門誌等で情報収集した場合も含まれます。

辞めてから今の会社に勤めるまで	1ヵ月未満	1～2ヵ月未満	2～4ヵ月未満	4～6ヵ月未満	6～8ヵ月未満	8～10ヵ月未満	10ヵ月以上	離職期間なし
	1	2	3	4	5	6	7	8

問7 あなたが今の会社を選んだ理由を次のうちから3つまで選んで○で囲んでください。

仕事の内容・職種に満足がいくから	01
自分の技術・能力が活かせるから	02
地元だから (Uターンを含む)	03
賃金が高いから	04
労働条件 (賃金以外) がよいから	05
会社の規模・知名度のため	06
会社に将来性があるから	07
転勤が少ない、通勤が便利だから	08
前の会社の紹介	09
その他	10

27

そのうちもっとも重視した項目を1つ 選び番号を下記の□に記入してください。

28

問8 あなたは、今の会社へ転職する前の就業経験が今の会社で活かされていますか。 次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

かなり活用されている	1
ある程度活用されている	2
どちらともいえない	3
あまり活用されていない	4
ほとんど活用されていない	5

29

問9 あなたは、総合的にみて今の会社に満足していますか。 次のうちから1つ選んで○で囲んでください。

満足	1
やや満足	2
どちらでもない	3
やや不満	4
不満	5

30

満足または不満とした主な理由にもっとも近いのは 次のどれですか。1つ選んで○で囲んでください。

仕事の内容・職種	1
役職	2
賃金	3
労働時間・休日	4
福利厚生	5
会社の規模・知名度	6
人間関係	7
通勤の便	8

31

V 転職に必要な支援

問10 あなたは今後、転職支援のためにどのようなことが必要であると思いますか。 次のうちから2つまで選んで○で囲んでください。

より多くの求人情報の提供	1
職業紹介サービスの充実	2
職業能力開発のサービスの充実	3
金銭面での能力開発・自己啓発の支援	4
個人の職業能力を診断・認定する資格制度の充実	5
企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善	6
その他	7
特に希望することはない	8

32

これで質問は終わりです。

ご協力ありがとうございました。

記 入 要 領

1 ページ

問1 (7)

転職には、例えば同一会社内でパートタイマーから一般正社員などのように雇用形態が変わる場合は含みません。

2 ページ

前の会社とは、直前の会社を言いますが、「学生アルバイト」や雇用期間が1ヵ月以内の「臨時・日雇」の仕事の場合は除いてお答えください。

問2 (1) 仕事の内容

4 ページ裏の職業分類表を参照してください。

なお、いくつもの職業を兼務している場合は、従事する時間数のもっとも長い職業を、また、完全にあてはまるものがない場合は、近いと思われるものに分類してください。

(3) 雇用形態

一般正社員…… 一般正社員とは、下記の①又は②に該当する労働者をいいます（ただし、パートタイム労働者をのぞく）。

① 雇用期間を定めずに雇われている者

② 1年を超える期間を定めて雇われている者

ただし、1年ごとに契約を更新して契約期間を延長している場合は除く。

パート …… 一般正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者

契約社員…… 特定職種に従事し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（ただし、パートタイム労働者を除く）。

1年ごとに契約を更新して契約期間を延長している場合は「契約社員」に含みますが、

1年を超える契約の場合は、「一般正社員」に入れてください。

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ている者

その他 …… 上記以外の労働者

(5) 賃金、労働時間の変化については残業手当・残業時間などを含めた賃金・労働時間についての増加・減少をいいます。

職業分類表

「専門的・技術的な仕事」・・・高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する人、及び医療・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事する人をいいます。

例えば、科学研究者、鉱工業技術者、医師、薬剤師、看護師、准看護師、弁護士、税理士、記者など。

「管理的な仕事」・・・課（課相当を含む）以上の組織の管理に従事する人をいいます。

例えば、部長、課長、工場長、支店長、駅長など。

「事務の仕事」・・・一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・人事・会計・調査等の仕事、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する人をいいます。

例えば、事務員、レジスター係（精算のみ）、集金人、検針員、出札・改札係、速記者、ワード・プロセッサ操作員、キーバンチャーなど。

「販売の仕事」・・・商品、不動産、証券などの売買、保険外交など取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する人をいいます。

例えば、販売店員、仲介人、保険外交員など。

「サービスの仕事」・・・理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する人をいいます。

例えば、理容師、美容師、クリーニング工、調理師、給仕人、キャディー、ビル管理人、観光ガイドなど。

「保安の仕事」・・・個人・財産の保護、工場・病院・事務所・その他の施設での火災・破損・盗難の予防などの仕事に従事する人をいいます。

例えば、警備員、守衛、建設現場誘導員など。

「運輸・通信の仕事」・・・機関車・電車・自動車・船舶・航空機の運転・操縦の作業、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する人をいいます。

例えば、電車運転士、バス運転者、航空機関士、車掌、無線技術士、郵便・電報外務員など。

「生産工程・労務の仕事」・・・機械・器具・手道具等を用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の生産工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の管理、商店・会社、病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する人をいいます。

例えば、製銑工、鋳物工、溶接工、旋盤工、機械組立工、板金工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、紡績工、運転工、電気工事業者、掘削工、鉄筋工、大工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、土木工、配達員、荷造工、清掃員、倉庫雑役人、皿洗い人など。

「その他の仕事」・・・農林漁業作業員又は分類不能の職業の人をいいます。

※ 上記の表は、日本標準職業分類（平成9年12月改訂）に基づいています。

統計調査名 **雇用構造調査(派遣労働者実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年(西暦) 1956年※備考参照
調査の実施周期 不定期
平成24年度予算(単位:千円) 27,808 特

調査の目的 派遣労働者の就業実態並びに事業所における派遣労働者の受け入れ状況等を把握し、今後の労働者派遣制度に関する施策の立案等に資する。

PDCAサイクルの活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の資料、質問答弁資料、雇用政策研究会報告書資料、今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書資料、有期契約労働者の育児休業取得推進マニュアル(労働者派遣事業者版)

調査の流れ ・本省－事業所(事業所票)・本省－民間事業者－事業所－労働者(個人票)

母集団名簿の種類等 平成21年経済センサス－基礎調査
抽出方法 事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽出事業所から無作為抽出

調査客体数 約17,000事業所、約19,000労働者

調査方法 郵送
オンライン調査方法

備考 ・平成24年調査・調査客体数は計画数、※(派遣労働者実態調査は2004年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年1ヶ月
直近1つ前	1年1ヶ月	1年7ヶ月
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考		

	回収率
直近	(事業所票)72.7%、(派遣労働者票)67.0%(平成20年)
直近1つ前	(事業所票)58.0%(有効回答率)、(派遣労働者票)56.7%(有効回答率)(平成16年)
直近2つ前	
直近3つ前	
直近4つ前	
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(派遣労働者実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(事業所票の督促、個人票の配布等のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	58,779の内数
H22年分	28,648の内数
H21年分	7,776

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	13,206
H22年分	18,602
H21年分	5,310

備考

二次利用件数

	32条	33条
H23年度	1	0
H22年度	0	0
H21年度	1	1

平成24年派遣労働者実態調査要綱

1 調査の名称

派遣労働者実態調査

2 調査の目的

本調査は、労働者派遣の実態等について、事業所側、労働者側の双方から把握し、労働者派遣法改正前後及びリーマンショック以降の実態の変化の把握も可能とすることで、労働者派遣制度に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の産業に属し、常用労働者を5人以上雇用している事業所及び当該事業所において就業している派遣労働者とする。

ア 鉱業，採石業，砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業，郵便業

キ 卸売業，小売業

ク 金融業，保険業

ケ 不動産業，物品賃貸業

コ 学術研究，専門・技術サービス業

サ 宿泊業，飲食サービス業

シ 生活関連サービス業，娯楽業（家事サービス業を除く。）

ス 教育，学習支援業

セ 医療，福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業(他に分類されないもの)（外国公務を除く。）

4 報告を求める者

(1) 数

ア 事業所調査

約17,000事業所（母集団の数 約1,900,000事業所）

イ 派遣労働者調査

約19,000人（母集団の数 約1,200,000人）

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

ア 事業所調査

平成21年経済センサス基礎調査を母集団とし、産業、事業所規模別に層化無作為抽出により選定する。

イ 派遣労働者調査

事業所調査の調査対象事業所を産業、事業所規模別に層化し、事業所を第1次抽出単位、当該事業所において就業している派遣労働者を第2次抽出単位とした層化二段無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

ア 事業所調査（事業所票）

(ア) 事業所の属性

- a 事業所が属する企業規模、事業所の常用労働者数
- b 就業形態・性・雇用期間の定めの有無別労働者数

(イ) 派遣労働者を就業させる主な理由

(ウ) 派遣労働者を受け入れない主な理由

(エ) 派遣労働者の業務

- a 派遣労働者が就業している業務内容
- b 医療関連業務の業務内容
- c 医療関連業務の派遣事由

(オ) 派遣契約件数（派遣業務・派遣契約期間別）

(カ) 派遣契約件数（派遣業務・通算派遣期間別）

(キ) 3年前と比べた派遣労働者数の変化

(ク) 派遣先責任者の人数

(ケ) 過去1年間の教育訓練・能力開発の実施の有無及び内容

(コ) 過去1年間の労働者派遣契約の中途解除の有無及び理由

(サ) 過去1年間の派遣労働者からの苦情について

- a 苦情の申し出の有無
 - b 苦情の件数
 - c 苦情の内容
 - d 苦情の解決状況
- (シ) 派遣労働者の正社員登用制度について
- a 正社員登用制度の有無
 - b 過去3年間の派遣労働者の正社員登用の有無
- (ス) 紹介予定派遣について
- a 紹介予定派遣制度の利用の有無
 - b 過去1年間の紹介予定による派遣労働者数
 - c 過去1年間に紹介予定派遣を経て直接雇用に結びついた労働者数
 - d 紹介予定派遣制度の今後の利用方針
- (セ) 請負労働者について
- a 請負労働者の有無
 - b 物の製造を行っている請負労働者の有無
 - c 物の製造を行っている請負労働者数
 - d 請負契約による発注量の今後の見通し
- (ソ) 今後の労働者比率の方針

イ 派遣労働者調査（派遣労働者票）

- (ア) 個人の属性
- a 性、年齢階級
 - b 同居家族の有無及び同居家族の続柄
 - c 主な収入源
 - d 最終学歴または在学の状況、学校卒業後の最初の就業形態
- (イ) これまでの派遣就業に関する状況
- a 派遣で働いた通算期間階級
 - b これまで働いた派遣先事業所数
- (ウ) 現在の派遣就業に関する状況
- a 派遣の種類、登録型派遣労働者の派遣元事業所の登録数
 - b 派遣業務の種類
 - c 医療関連業務の場合の業務内容
 - d 業務の技術・技能を習得した方法

- e 派遣元との雇用契約の期間階級
 - f 派遣先での同一業務の継続期間階級
 - g 登録型派遣労働者の派遣先での同一業務の雇用契約更新回数
 - h 9月最後の1週間の実労働時間数階級、残業の頻度
 - i 年次有給休暇付与の有無、過去1年間の年次有給休暇取得日数階級
 - j 賃金（時間給換算額）
 - k 賃金（時間給換算額）の満足度、満足していない場合の理由
 - l 諸手当等の支給の有無、支給内容
 - m 昨年1年間の給与収入、派遣労働による年間収入
 - n 過去1年間の苦情の申し出の有無、苦情の内容、苦情の申出先、解決状況
- (エ) 派遣元・派遣先への要望
- a 派遣元への要望の有無、要望の内容
 - b 派遣先への要望の有無、要望の内容
- (オ) 紹介予定派遣について
- a 紹介予定派遣の周知状況
 - b 今後の利用希望
- (カ) 今後の働き方の希望

(2) 基準となる期日又は期間

平成24年10月1日現在

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

ア 事業所調査

厚生労働省－報告者

イ 派遣労働者調査

調査票の配布：厚生労働省－民間事業者－事業所調査対象事業所－報告者

調査票の回収：報告者－厚生労働省

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（ ））

ア 事業所調査（事業所票）

調査票の配布：① 民間事業者が配布する事業所票及び調査用品の封入・封緘を行う。

② 厚生労働省が、①で用意した事業所票等を郵送する。

調査票の回収：報告者から厚生労働省あてに調査票を郵送する。

イ 派遣労働者調査（派遣労働者票）

調査票の配布：① 厚生労働省から民間事業者へ、回収した事業所票を渡す。

② 民間事業者において、事業所票中の「派遣労働者数」のデータから、事業所ごとに、派遣労働者票の報告をを求める調査対象労働者数を算出する。

③ 民間事業者から、事業所票の報告をした調査対象事業所に、②で算出した数の派遣労働者票を郵送する。

④ 調査対象事業所が、当該事業所内の労働者に派遣労働者票を配布する。

調査票の回収：報告者から厚生労働省あてに調査票を郵送する。

※回収状況の確認については、事業所調査は委託仕様書に基づき民間事業者が行い、派遣労働者調査は厚生労働省が行う。

7 報告を求める期間

（1）調査の周期

不定期

（2）調査の実施期間又は調査票の提出期限

ア 事業所調査

平成24年9月28日～10月15日

イ 派遣労働者調査

平成24年10月12日～11月30日

8 集計事項

別添1を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

（1）公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

（2）公表の期日

調査結果の概況について平成25年8月までに公表する。また、調査結果報告書の作成は平成26年3月までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の確定及び集計結果の産業別の表章において、日本標準産業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部企画課長

12 その他（震災に伴う計画変更の検討状況）

東日本大震災により、調査計画の変更について検討中。現在の検討状況については、別添2「大震災関連対応」のとおり。

平成 24 年派遣労働者実態調査 集計事項

(事業所票)

- 第 1 表 産業・企業規模・事業所規模、就業形態等別労働者がいる事業所数及び割合
- 第 2 表 性、産業・企業規模・事業所規模、就業形態・雇用期間の定めの有無別労働者数及び割合
- 第 3 表 産業・企業規模・事業所規模・都道府県、派遣労働者の就業の有無別事業所数割合
- 第 4 表 産業・企業規模・事業所規模、派遣労働者を就業させる主な理由別事業所数割合
- 第 5 表 産業・企業規模・事業所規模、派遣労働者を受け入れない主な理由別事業所数割合
- 第 6 表 産業・企業規模・事業所規模、派遣労働者の業務別事業所数割合
- 第 7 表 産業・企業規模・事業所規模、医療関連業務の業務内容別事業所数割合
- 第 8 表 産業・企業規模・事業所規模、医療関連業務の派遣事由別事業所数割合
- 第 9 表 性、産業・企業規模・事業所規模、就業している派遣労働者数階級別事業所数割合
- 第 10 表 産業・企業規模・事業所規模、派遣契約期間別事業所数割合
- 第 11 表 産業・企業規模・事業所規模、労働者派遣契約件数別事業所数割合
- 第 12 表 産業・企業規模・事業所規模、派遣契約期間別派遣契約件数割合
- 第 13 表 産業・企業規模・事業所規模、通算派遣契約期間別事業所数割合
- 第 14 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣業務、派遣労働者の通算派遣期間別契約件数割合
- 第 15 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、3年前と比べた派遣労働者数の変化の状況別事業所数割合
- 第 16 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、派遣先責任者の有無、派遣先責任者の人数別事業所数割合
- 第 17 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、過去 1 年間の派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無、教育訓練・能力開発の内容別事業所数割合
- 第 18 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、過去 1 年間の労働者派遣契約の中途解除の有無、理由別事業所数割合
- 第 19 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、過去 1 年間の派遣労働者からの苦情の申出の有無、申出件数別事業所数割合
- 第 20 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、派遣労働者の苦情の主な内容別事業所数割合

- 第 21 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、苦情の解決状況別事業所数割合
- 第 22 表 産業・企業規模・事業所規模・派遣労働者数階級、派遣労働者を正社員に採用する制度の有無、過去 3 年間の採用実績別事業所数割合
- 第 23 表 産業・企業規模・事業所規模、紹介予定派遣制度の利用の有無別事業所数割合
- 第 24 表 性、産業・企業規模・事業所規模、紹介予定派遣制度を利用したことがある事業所における過去 1 年間の紹介予定による派遣労働者の人数別事業所数割合
- 第 25 表 紹介予定派遣制度の利用状況、産業・企業規模・事業所規模、紹介予定派遣制度の今後の利用方針別事業所数割合
- 第 26 表 性、産業・企業規模・事業所規模、過去 1 年間に紹介予定派遣で働いた労働者がいる事業所における直接雇用に結びついた労働者の人数別事業所数割合
- 第 27 表 産業・企業規模・事業所規模、請負労働者の有無、物の製造を行う請負労働者の有無別事業所数割合
- 第 28 表 性、産業・企業規模・事業所規模、請負労働者がいる事業所における物の製造を行う請負労働者の人数階級別事業所数割合
- 第 29 表 産業・企業規模・事業所規模、請負契約による発注量の今後の見通し別事業所数割合
- 第 30 表 雇用形態、産業・企業規模・事業所規模、労働者の割合の変更方針別事業所数割合

(派遣労働者票)

- 第 1 表 性・派遣先事業所の産業、年齢階級別派遣労働者数及び割合
- 第 2 表 性・年齢階級、家族の状況別派遣労働者数割合
- 第 3 表 性・年齢階級・家族の状況、主な収入源別派遣労働者数割合
- 第 4 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源、最終学歴・在学の状況別派遣労働者数割合
- 第 5 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況別、学校卒業後の最初の就業形態別派遣労働者数割合
- 第 6 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態、派遣の種類別派遣労働者数割合
- 第 7 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況、「登録型」派遣労働者における現在登録している派遣元事業所の数別派遣労働者数割合

- 第 8 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態、派遣で働いた通算期間別派遣労働者数割合
- 第 9 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣で働いた通算期間、これまで働いてきた派遣先の数別派遣労働者数割合
- 第 10 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・最終学歴・在学の状況・派遣で働いた通算期間、現在行っている派遣業務別派遣労働者数割合
- 第 11 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・最終学歴・在学の状況、医療関連業務の業務内容別派遣労働者数割合
- 第 12 表 性・派遣先事業所の産業・最終学歴・在学の状況・就業した派遣先数、技術・技能を習得した方法別派遣労働者数割合
- 第 13 表 性・年齢階級・就業した派遣先数・派遣の種類・現在行っている派遣業務、派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者数割合
- 第 14 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類、同一業務の継続期間別派遣労働者数割合
- 第 15 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・同一業務の継続期間、「登録型」派遣における同一業務で継続就業した雇用契約の更新回数別派遣労働者数割合
- 第 16 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・派遣の種類・現在行っている派遣業務・同一業務の継続期間、9月最後の1週間の実労働時間数階級別派遣労働者数割合
- 第 17 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・派遣の種類、残業の頻度別派遣労働者数割合
- 第 18 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間、年次有給休暇付与の有無、過去1年間の取得日数別派遣労働者数割合
- 第 19 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・派遣で働いた通算期間・派遣先事業所の産業・企業規模・事業所規模・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・同一業務の継続期間、賃金（時間給換算額）階級別派遣労働者数割合及び平均賃金
- 第 20 表 派遣業務・派遣先事業所の産業・企業規模・事業所規模、賃金（時間給換算額）階級別派遣労働者数割合及び平均賃金
- 第 21 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態・派遣の種類・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・同一業務の継続期間・残業の頻度・年次休暇付与の有無・過去1年間の取得日数・賃金（時間給換算額）階級、賃金（時間給換算額）への満足の有無、満足していない場合の理由別派遣労働者数割合

- 第 22 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・派遣元との雇用契約期間、諸手当の支給の有無、支給内容別派遣労働者数割合
- 第 23 表 性・年齢階級・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類、過去 1 年間の給与収入階級別派遣労働者数割合及び平均年間給与収入
- 第 24 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・派遣で働いた通算期間、派遣労働による年間収入階級別派遣労働者数割合
- 第 25 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・同一業務の継続期間、過去 1 年間の苦情の申し出の有無、苦情の内容別派遣労働者数割合
- 第 26 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・同一業務の継続期間、苦情を申し出た先別派遣労働者数割合
- 第 27 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・同一業務の継続期間、苦情の申し出に対する苦情の解決状況別派遣労働者数割合
- 第 28 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態・派遣の種類・派遣で働いた通算期間・派遣元との雇用契約期間、派遣元への要望の有無、要望の内容別派遣労働者数割合
- 第 29 表 性・派遣先事業所の産業・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態・派遣の種類・派遣で働いた通算期間・現在行っている派遣業務・同一業務の継続期間、派遣先への要望の有無、要望の内容別派遣労働者数割合
- 第 30 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・派遣の種類・派遣で働いた通算期間・現在行っている派遣業務、紹介予定派遣の周知状況、今後の利用希望別派遣労働者数割合
- 第 31 表 性・年齢階級・家族の状況・主な収入源・最終学歴・在学の状況・学校卒業後の最初の就業形態・派遣の種類・派遣で働いた通算期間・現在行っている派遣業務・派遣元との雇用契約期間・9 月最後の 1 週間の実労働時間数、今後の働き方の希望別派遣労働者数割合

東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所の事故の影響による
調査計画の変更について（見込み）

平成 24 年派遣労働者実態調査については、東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所の事故の影響により、下記のとおり、調査計画の変更を予定している。

記

福島県については、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域及び計画的避難区域を設定された市町村があり、また、緊急時避難準備区域を設定後解除されたが、まだ復旧計画の途上にある市町村があり、それらの市町村については調査の対象から除外することとし、除外する市町村分の標本数については、県内の他地域から補完する。

なお、県内で補完できない産業・事業所規模に属する事業所があった場合には、全国から補完することを検討する。

また、結果については注意を要することから、公表時にその旨の注記を行う。



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査



この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

平成24年派遣労働者実態調査(事業所票)

所在地			調査票についての問い合わせ先		
事業所名			東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館		
都道府県番号			厚生労働省		
事業所一連番号			大臣官房統計情報部		
産業分類番号			雇用・賃金福祉統計課 雇用構造第一・第二係		
			03-5253-1111 内線(7612,7615,7627)		
			(平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)		

※ 貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)

- (注)又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
- この調査は**事業所を対象**としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等で、人事・労務管理部門は1つである場合は、1つの事業所とします。
- 特に断りのない限り、**平成24年10月1日**現在の状況について記入してください。
- 貴事業所に「派遣先責任者」(1頁裏面参照)がいる場合は、できる限り派遣先責任者が記入してください。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、**右詰め**で記入してください。(記入例 **1 4 5**人)
- 平成24年10月15日(月)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

(ふりがな)	所属部署名	電話番号
記入者氏名		() - (内線)
主な事業の内容		

I. 貴事業所について

問1 貴事業所が属する企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者数(注1)は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

- 期間を定めずに雇われている者
 - 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
 - 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成24年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者
- なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者であって、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について
 ・**貴事業所が派遣元事業所の場合**、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)
 ・**貴事業所が派遣先事業所の場合**、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。

記入要領

記入上の注意 4

「派遣先責任者」とは、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（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、派遣労働者を受け入れる派遣先において、次に掲げる事項を行わせるため、選任が義務付けられているものです（労働者派遣法第41条、同施行規則第34条）。

- ① 労働者派遣法及び労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め並びに派遣元事業主から受けた通知の内容を派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他関係者に周知すること
- ② 派遣受入期間の変更通知に関すること
- ③ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び通知に関すること
- ④ 派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理にあたること
- ⑤ 安全衛生に関すること（派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整）
- ⑥ その他、派遣元事業主との連絡調整に関すること

ここからは貴事業所の状況についてお答えください。

問2 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の常用労働者数は何人ですか。

(同一場所にある工場や店舗などで働く常用労働者について記入し、他の場所にある支店や工場で働く常用労働者は含めないでください。また、派遣労働者については、貴事業所に派遣されている派遣労働者(直接雇用関係のない者)は除き、貴事業所から他の企業等に派遣している派遣労働者は含めてください。)

		千				人
--	--	---	--	--	--	---

(2) 平成24年10月1日現在、貴事業所で就業している労働者の就業形態別(注2)、性別、雇用期間の定めの有無別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

		雇用期間の定め無し				雇用期間の定め有り				
一般労働者	男		千		人		千		人	6~7
	女		千		人		千		人	8~9
短時間労働者	男		千		人		千		人	10~11
	女		千		人		千		人	12~13
臨時労働者	いる	1	}		男		千		人	15
	いない	2	}		女		千		人	16
		14								
派遣労働者	いる	1	}		男		千		人	18
	いない	2	}		女		千		人	19
		17		3頁問4へ						

- (注2)
- ・一般労働者とは、常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者のことをいいます。
 - ・短時間労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。
 - ・臨時労働者とは、常用労働者に該当しない労働者(日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者)のことをいいます。
 - ・派遣労働者とは、「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている労働者のことをいいます。

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

①労働者数 (問2(2) 派遣労働者 男+女)	②抽出率	③抽出労働者数(①×②) (小数点以下四捨五入)	④調査対象労働者数 (③又は上限値(注))
	1/		

(注) 調査対象労働者数の上限は以下のとおり
事業所規模1,000人以上は20人
事業所規模5~999人は5人

記入要領

問5

政令で定める26業務

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施行令第5条には、派遣受入期間の制限を受けない業務として、問5に掲げた政令で定める26業務を定めています。（政令で定める26業務についての説明は7頁裏面を参照してください。）

問5(2)

「**その他診療補助業務**」とは、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定行為業務従事者が行う業務を指します。

II. 労働者派遣制度について

問3 派遣労働者を就業させる主な理由を**3つまで**選んでください。

一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	01
欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	02
常用労働者数を抑制するため	03
雇用管理の負担が軽減されるため	04
社内を活性化するため	05
専門性を活かした人材を活用するため	06
自社で養成できない労働力を確保するため	07
軽作業、補助的業務等を行うため	08
勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	09
その他	10

21

問5へ

問4 派遣労働者を受け入れない主な理由を**3つまで**選んでください。

派遣労働者の受入に関する事務処理が煩雑であるため	01
必要な職業能力を備えた派遣労働者をすぐに確保することが困難であるため	02
技能・技術、知識等が社内に蓄積しないため	03
派遣労働者の管理が困難・面倒であるため	04
安全衛生管理責任を果たすことが困難・面倒であるため	05
トラブルが増加することが予想されるため	06
費用がかかりすぎるため	07
派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため	08
今いる従業員で十分であるため	09
雇用調整を実施している状況であるため	10
その他	11

22

6頁問13へ

問5 貴事業所における派遣労働者の業務についてお答えください。

- (1) 派遣労働者が就業している業務は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。
「35 その他」を選んだ場合は具体的業務名をお答えください。

<政令で定める26業務>

1号 ソフトウェア開発	01	14号 建築物清掃	14	営業(24・25号を除く)	27
2号 機械設計	02	15号 建築設備運転、点検、整備	15	販売	28
3号 放送機器等操作	03	16号 案内・受付、駐車場管理等	16	一般事務	29
4号 放送番組等演出	04	17号 研究開発	17	介護	30
5号 事務用機器操作	05	18号 事業の実施体制の企画、立案	18	医療関連業務	31
6号 通訳、翻訳、速記	06	19号 書籍等の制作・編集	19	物の製造	32
7号 秘書	07	20号 広告デザイン	20	倉庫・搬送関連業務	33
8号 ファイリング	08	21号 インテリアコーディネータ	21	イベント・キャンペーン関連業務	34
9号 調査	09	22号 アナウンサー	22	その他	35
10号 財務処理	10	23号 OAインストラクション	23	(具体的業務名)	
11号 取引文書作成	11	24号 テレマーケティングの営業	24	[]	
12号 デモンストレーション	12	25号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25		
13号 添乗	13	26号 放送番組等における大道具・小道具	26		

23

「31 医療関連業務」を選んだ場合のみ、問5(2)、(3)にもお答えください。

- (2) 「31 医療関連業務」の業務内容は次のうちどれですか。該当するものを**すべて**選んでください。

医師業務	01	助産師業務	05	診療放射線技師業務	09
歯科医師業務	02	看護師(准看護師を含む)業務	06	歯科技工士業務	10
薬剤師業務	03	管理栄養士業務	07	その他診療補助業務	11
保健師業務	04	歯科衛生士業務	08		

24

- (3) 「31 医療関連業務」は、どの事由に基づく労働者派遣ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

紹介予定派遣	1	育児休業	3	へき地派遣(医師業務のみ)	5
産前産後休業	2	介護休業	4	省令に規定する病院への派遣(医師業務のみ)	6

25

記入要領

問6

同一の契約に複数の派遣業務又は複数の派遣期間を定めている場合は、その業務及び期間ごとに1件と数えてください。ただし、ここでいう契約とは、労働者派遣法第26条の要件が満たされたものをいいます（問7についても同様とします）。

問7

「**通算派遣期間**」とは、派遣契約が継続して更新されてきた場合にはその契約期間を通算したものをいい、そうでない場合には現在の派遣契約期間をいいます。

「継続して更新」には、派遣労働者の受入を中止していた期間がある場合であってもその期間が3か月以下の場合を含めます。なお、派遣契約終了の日から次の派遣契約の開始の日までの期間など契約期間外の期間は「通算派遣期間」に含めないでください。

「更新されてきた」とは、（派遣契約期間の如何を問わず）同一の業務が更新された場合のみをいいます。継続して更新されてきた契約の件数は、その期間を通算したものを1件として数えてください。

問6で「期間の定めがない」に記入をした場合は、問7でも「期間の定めがない」に記入してください。

問6 貴事業所において結ばれている派遣契約の件数を派遣業務別・派遣契約期間別に記入してください。

(記入は該当のあるもののみ行ってください。該当のないものは空欄とします。(問7についても同様とします。))

	派遣業務	派遣契約期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える 期間の定め がある	期間の定め がない	
政令で定める 26業務	1号 ソフトウェア開発	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件	26 ~35
	2号 機械設計											36 ~45
	5号 事務用機器操作											46 ~55
	8号 ファイリング											56 ~65
	10号 財務処理											66 ~75
	11号 取引文書作成											76 ~85
	16号 案内・受付、駐車場管理等											86 ~95
	24号 テレマーケティングの営業											96 ~105
	その他											106 ~115
26業務以外	営業(24・25号を除く)											116 ~125
	販売											126 ~135
	一般事務											136 ~145
	介護											146 ~155
	医療関連業務											156 ~165
	物の製造											166 ~175
	倉庫・搬送関連業務											176 ~185
	イベント・キャンペーン関連業務											186 ~195
	その他											196 ~205

問7 問6で記入した契約件数について、派遣業務別・通算派遣期間別に記入してください。

	派遣業務	通算派遣期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える 期間の定め がある	期間の定め がない	
政令で定める 26業務	1号 ソフトウェア開発	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件	206 ~215
	2号 機械設計											216 ~225
	5号 事務用機器操作											226 ~235
	8号 ファイリング											236 ~245
	10号 財務処理											246 ~255
	11号 取引文書作成											256 ~265
	16号 案内・受付、駐車場管理等											266 ~275
	24号 テレマーケティングの営業											276 ~285
	その他											286 ~295
26業務以外	営業(24・25号を除く)											296 ~305
	販売											306 ~315
	一般事務											316 ~325
	介護											326 ~335
	医療関連業務											336 ~345
	物の製造											346 ~355
	倉庫・搬送関連業務											356 ~365
	イベント・キャンペーン関連業務											366 ~375
	その他											376 ~385

記入要領

問9

派遣先責任者については1頁裏面を参照してください。

問10

「働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいい、単に仕事の手順を教えるだけのものは含めません。

問11

「労働者派遣契約を中途解除した」とは、労働者派遣契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行ったことをいいます。

問12

- (1) 一人の派遣労働者からの1個の苦情内容を1件として数えてください。
- (3) 「苦情の解決」とは、処理結果を通知して当事者本人の了解を得られれば解決したこととします。
「苦情の解決状況」とは、苦情の発生件数に対する苦情の解決した件数の割合をいいます。

記入要領

問13(1)

この調査でいう「**正社員**」とは、常用労働者であって、貴事業所において正社員、正職員としている者のことをいいます。

「**正社員に採用する制度**」は、就業規則等で制度として定められている場合に限り、制度として定められていなければ、仕事の実績等を勘案して正社員に採用する慣行がある場合でも、「制度がない」に○をつけてください。

問14

「**紹介予定派遣**」とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいいます。

紹介予定派遣は、一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われるものであり、労働者派遣の期間中に、派遣労働者は派遣先における業務が自分に合うかどうか等を確認し、派遣先は労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいかどうか等を確認した上で、あっせんを経て双方が合意した場合に直接雇用に移行することができます。

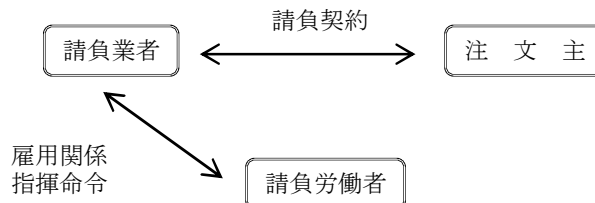
ただし、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等のいかんによっては職業紹介が行われないこともあります。また、職業紹介の結果、派遣労働者が派遣先に採用されないこともあります。

問15 (1)

「**請負労働者**」とは請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、注文主から指揮命令を受ける関係にない労働者です。本調査では貴事業所と雇用関係及び指揮命令関係はないが、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内等で就業しているすべての労働者をいいます。

例えば、警備、電話交換、清掃、給食受託業務に従事する者も該当すれば請負労働者になり、また、建物の修繕のために事業所内にいる労働者も該当すれば請負労働者になります。

ただし、請負契約を履行するためであっても、荷物の配送・集荷のように、一時的に貴事業所内に立ち寄った労働者は含めません。



(1)①、②

「**物の製造**」とは、物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行っている請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

(2)

請負契約は貴事業所において行われる業務に限り、

また、今後とは平成25～27年の3年間をいいます。(問16も同様とします。)

※「請負労働者がいない事業所」の(2)の記入について

- ・新たに請負を活用する予定の場合は「増やす」に○をつけてください。
- ・請負を活用する予定のない場合は「変更しない」に○をつけてください。

すべての事業所がお答えください。

問13 (1) 貴事業所が受け入れた派遣労働者を正社員に採用する制度はありますか。

制度がある	制度がない	
1	2	395

(2) 過去1年間(平成23年10月1日～平成24年9月30日)に派遣労働者を正社員に採用したことはありますか。

採用した	採用していない	
1	2	396

問14 (1) 紹介予定派遣の制度を利用したことがありますか。

ある	ない		397
	制度を知っている	制度を知らない	
1	2	3	

問15(1)へ

問14(3)へ

(2) 過去1年間(平成23年10月1日～平成24年9月30日)の紹介予定派遣の利用状況についてお答えください。

① 紹介予定派遣で派遣として働いたことのある派遣労働者は何人ですか。

② 紹介予定派遣を経て直接雇用結びついた労働者は何人ですか。

男	千		人	398
女	千		人	
				399

男	千		人	400
女	千		人	
				401

(3) 紹介予定派遣を今後利用しますか。

利用する予定である	検討中である又は検討してみたい	利用の予定はない	わからない	
1	2	3	4	402

Ⅲ. その他の事項について

問15 (1) 貴事業所に請負労働者はいますか。

いる	いない	
1	2	403

問15(2)へ

① 物の製造を行っている請負労働者はいますか。

いる	いない	
1	2	404

問15(2)へ

② 平成24年10月1日現在で物の製造を行っている請負労働者は何人ですか。

男	千		人	405
女	千		人	
				406

(2) 平成24年10月1日現在の請負契約による発注の量について、今後どのような見通しを持っていますか。

増やす	変更しない	減らす	発注をやめる	未定
1	2	3	4	5

407

記入要領

問16

「割合を増やす」には、調査期日現在該当の種類の労働者はいないが、今後活用する予定のある場合を含めます。

問16 平成24年10月1日現在の貴事業所における労働者の割合を、今後変更する方針がありますか。

労働者の種類別にお答えください。

	割合を増やす	割合を変えない	割合を減らす	現在いないが、今後も活用の予定はない	未定
正社員	1	2	3	4	5
正社員以外の直接雇用関係のある労働者	1	2	3	4	5
派遣労働者	1	2	3	4	5

408～410

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成24年10月15日(月)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

参考 政令で定める26業務

<p>1号(ソフトウェア開発) 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。第23号及び第25号において同じ。)の設計、作成若しくは保守の業務</p>	<p>14号(建築物清掃) 建築物における清掃の業務</p>
<p>2号(機械設計) 機械、装置若しくは器具(これらの部品を含む。以下この号及び第25号において「機械等」という。)又は機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務</p>	<p>15号(建築設備運転、点検、整備) 建築設備(建築基準法第2条第3号に規定する建築設備をいう。次号において同じ。)の運転、点検又は整備の業務(法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。)</p>
<p>3号(放送機器等操作) 映像機器、音声機器等の機器であって、放送番組等(放送法第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他映像又は音声その他の音響により構成される作品であって録画され、又は録音されているものをいう。以下同じ。)の制作のために使用されるものの操作の業務</p>	<p>16号(案内・受付、駐車場管理等) 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備(建築設備を除く。)であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務(第14号に掲げる業務を除く。)</p>
<p>4号(放送番組等演出) 放送番組等の制作における演出の業務(一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。)</p>	<p>17号(研究開発) 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務(第1号及び第2号に掲げる業務を除く。)</p>
<p>5号(事務用機器操作) 電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器(第23号において「事務用機器」という。)の操作の業務</p>	<p>18号(事業の実施体制の企画、立案) 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務(労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。)</p>
<p>6号(通訳、翻訳、速記) 通訳、翻訳又は速記の業務</p>	<p>19号(書籍等の制作・編集) 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務</p>
<p>7号(秘書) 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務</p>	<p>20号(広告デザイン) 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務(次号に掲げる業務を除く。)</p>
<p>8号(ファイリング) 文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。))をいう。以下この号において同じ。)に係る分類の作成又はファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。)の業務</p>	<p>21号(インテリアコーディネータ) 建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)</p>
<p>9号(調査) 新商品の開発、販売計画の作成等に必要の基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務</p>	<p>22号(アナウンサー) 放送番組等における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務(これらの業務に付随して行う業務であって放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。)</p>
<p>10号(財務処理) 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務</p>	<p>23号(OAインストラクション) 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務</p>
<p>11号(取引文書作成) 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。)の業務</p>	<p>24号(テレマーケティングの営業) 電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務</p>
<p>12号(デモンストレーション) 電子計算機、自動車その他その用途に応じた確かな操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務</p>	<p>25号(セールスエンジニアの営業、金融商品の営業) 顧客の要求に応じて設計(構造を変更する設計を含む。)を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品(金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。)に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約(これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。)についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務</p>
<p>13号(添乗) 旅行業法第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)若しくは同法第4条第1項第4号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務(以下この号において「旅程管理業務等」という。)、当該旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合の用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務</p>	<p>26号(放送番組等における大道具・小道具) 放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)</p>



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査



この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



平成24年派遣労働者実態調査(派遣労働者票)

都道府県番号	事業所一連番号	派遣番号
1	2	3

調査票についての問い合わせ先
厚生労働省 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課 雇用構造第一・第二係
東京都千代田区霞が関1-2-2
03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)
(平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)

- (記入上の注意)
- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
 - 特に断りのない限り、**平成24年10月1日**現在の状況を記入してください。
 - 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
 - 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 **1:4:5**人)
 - 平成24年11月30日(金)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

- (1) 性別 (2) 年齢階級(平成24年10月1日現在)

男性	女性	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1	2	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

- (3) あなたは誰かと同居していますか。同居している家族の続柄について該当するものを**すべて**選んでください。

同居している						同居していない
配偶者	子ども		親	兄弟姉妹	その他	
	扶養あり	扶養なし				
1	2	3	4	5	6	7

- (4) あなたの生活は**主に**何によっていますか。該当するものを**1つ**選んでください。

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

- (5) あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中学	高校	専修学校(専門課程) ※1	高専・短大	大学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

あなたが学校卒業後に初めて就いた仕事の就業形態**※2**は何ですか。

正社員	派遣労働者	短時間労働者		有期契約労働者	その他
		雇用期間の定め無し	雇用期間の定め有り		
1	2	3	4	5	6

注) ※1、※2については、1頁裏面の記入要領を参照。

記入要領

問1(5)

※1 「**専修学校(専門課程)**」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。

専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

※2 ここでいう就業形態の定義は以下のとおりです。

- ・「**正社員**」とは、いわゆる正社員、正職員として雇用されている者をいいます。
- ・「**短時間労働者**」とは、パート、アルバイト、契約社員などの呼称によらず、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が正社員よりも少ない者として雇用されている者のことをいいます。
- ・「**有期契約労働者**」とは、パート、アルバイト、契約社員などの呼称によらず、正社員以外の期間の定めのある労働契約の締結により雇用されている者をいいます。ただし、期間の定めのある労働契約の締結をしても、「短時間労働者」に該当する場合は、「4 短時間労働者・雇用期間の定め有り」としてください。

問2

派遣労働者とは、「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」に基づいて派遣元から派遣されている者をいいます。

「**登録型**」とは、派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先で働く形態です。

「**常用雇用型**」とは、派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先で働く形態です。

問5

現在の派遣先とは、この調査票を配布された事業所をいいます。

政令で定める26業務

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施行令第5条には、派遣期間の制限を受けない業務として、問5に掲げた<政令で定める26業務>を定めています。(政令で定める26業務についての説明は6頁裏面を参照してください。)

問5(2)

「**その他診療補助業務**」とは、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定行為業務従事者が行う業務を指します。

問2 あなたは登録型の派遣労働者ですか。常用雇用の派遣労働者ですか。

登録型	常用雇成型
1	2

現在登録している派遣元事業所の数はいくつですか。

1か所	2か所	3か所	4か所	5～6か所	7か所以上
1	2	3	4	5	6

問3 派遣労働者としてこれまで働いてきた期間を通算するとどれくらいになりますか。

(これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間をお答えください。派遣期間中の休日は、派遣労働の契約期間としてください。)

6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
1	2	3	4	5	6	7

問4 これまで働いてきた派遣先の数はどれくらいですか。

(就業場所が複数であっても、同一の派遣先であれば、1か所として計算してください。また、同一の派遣先で複数回働いた場合も1か所と計算してください。)

1か所	2か所	3か所	4～5か所	6～9か所	10～19か所	20か所以上
1	2	3	4	5	6	7

問5 現在の派遣先で就業している業務についてお答えください。

(1) 現在の派遣先で就業している業務は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

「35 その他」を選んだ場合は具体的業務名をお答えください。

<政令で定める26業務>

<政令で定める26業務以外の業務>

1号 ソフトウェア開発	01	14号 建築物清掃	14	営業(24・25号を除く)	27
2号 機械設計	02	15号 建築設備運転、点検、整備	15	販売	28
3号 放送機器等操作	03	16号 案内・受付、駐車場管理等	16	一般事務	29
4号 放送番組等演出	04	17号 研究開発	17	介護	30
5号 事務用機器操作	05	18号 事業の実施体制の企画、立案	18	医療関連業務	31
6号 通訳、翻訳、速記	06	19号 書籍等の制作・編集	19	物の製造	32
7号 秘書	07	20号 広告デザイン	20	倉庫・搬送関連業務	33
8号 ファイリング	08	21号 インテリアコーディネータ	21	イベント・キャンペーン関連業務	34
9号 調査	09	22号 アナウンサー	22	その他	35
10号 財務処理	10	23号 OAインストラクション	23	(具体的業務名)	
11号 取引文書作成	11	24号 テレマーケティングの営業	24	[]	
12号 デモンストレーション	12	25号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25		
13号 添乗	13	26号 放送番組等における大道具・小道具	26		

「31 医療関連業務」を選んだ場合のみ、問5(2)にもお答えください。

(2) 「31 医療関連業務」の業務内容は次のうちどれですか。該当するものを**すべて**選んでください。

医師業務	01	助産師業務	05	診療放射線技師業務	09
歯科医師業務	02	看護師(准看護師を含む)業務	06	歯科技工士業務	10
薬剤師業務	03	管理栄養士業務	07	その他診療補助業務	11
保健師業務	04	歯科衛生士業務	08		

記入要領

問6

- ※1 大学等が行う生涯学習講座、公開講座等も含まれます。
- ※2 通信教育には放送を利用したものその他、コンピューターネットワーク等を介して行われるeラーニングも含まれます。eラーニングには、あらかじめ用意されたコンテンツを利用するオンデマンド型その他、講義がリアルタイム配信されるライブ型のものも含まれます。
なお、※1及び※2は自己の負担のみで受講した場合に限ります。
- ※3 ここでいう「教育訓練」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいい、単に仕事の手順を教えるだけのものは含めません。
- ※4 現在の派遣先だけでなく、以前の派遣先の教育訓練及び就業中の技能蓄積で習得した場合も含まれます。

問8

派遣期間外の期間は計上しないでください。

「同一の業務」については、同一の事業所その他派遣就業の場所において同種の業務を行っていることを指します。

なお、労働者派遣契約を更新して引き続き同じ業務を行う場合のほか、派遣先における組織の最小単位内で担当する業務内容が変わった場合においても、同一の業務に継続して働いていることとして回答してください。

「継続して」には、前回の派遣契約の終了の日から次の派遣契約の開始の日までが3か月以下の場合が含まれます。

問6 現在の派遣先で就業している業務の技術・技能を習得した主な方法を**3つまで**選んでください。

通学制の学校・専門学校 ※1	1	派遣先で就業中の技能蓄積 ※4	6
公的機関が実施する職業訓練	2	派遣関係以外の勤務先で教育訓練	7
独学(通信教育を含む ※2)	3	派遣関係以外の勤務先で就業中の技能蓄積	8
派遣元の教育訓練 ※3	4	その他	9
派遣先の教育訓練 ※3 ※4	5		

16

問7 現在の派遣元との雇用契約の期間(雇用契約が更新されている場合は、直近の雇用契約の期間)はどれくらいですか。

1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える期 間の定めがある	期間の 定めはない
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

17

問8 現在の派遣先で同一の業務に継続してどのくらい働いていますか。

1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える
1	2	3	4	5	6	7	8	9

18

次の問9は、登録型の派遣労働者の方のみお答えください。

問9 現在の派遣先で同一の業務で継続して働いてきたこれまでの期間中に、雇用契約の更新を何回行いましたか。

0回	1回	2回	3回	4回以上
1	2	3	4	5

19

問10 (1) 現在の派遣先での9月最後の1週間(9月24日～9月30日)の実労働時間数はどれくらいでしたか。

10時間未満	10～20時間 未満	20～30時間 未満	30～40時間 未満	40～50時間 未満	50時間以上	現在の派遣先で 働いていなかった
1	2	3	4	5	6	7

20

(2) 現在の派遣先での残業はどれくらいですか。

ほとんど 毎日ある	2～3日に 1回程度	ほぼ1週間に 1回程度	ほぼ2週間に 1回程度	ほぼ1か月に 1回程度	数か月に1回 程度又は ほとんどない	まったくない
1	2	3	4	5	6	7

21

問11 現在、派遣労働者として、年次有給休暇は付与されていますか。

付与されている	付与されていない
1	2

22

過去1年間(平成23年10月～平成24年9月)に派遣労働者として、年次有給休暇を取得した日数は何日ですか。

0日	1～4日	5～9日	10～14日	15日以上
1	2	3	4	5

23

記入要領

問12(1)

日給制の場合の時間給換算額を求める計算式は次のとおりです。

日給の基本給 ÷ 所定労働時間数（1日）

月給制の場合の時間給換算額を求める計算式は次のとおりです。

月給の基本給 ÷ 所定労働時間数（1か月）

「基本給」は、税金及び社会保険料を差し引く前の支給額であり、残業手当、休日手当、賞与・一時金、精皆勤手当及び通勤手当等各種手当を含めないでください。

「所定労働時間数（1日）」は1日当たりの所定労働時間数であり、「所定労働時間数（1か月）」は1か月当たりの所定労働時間数です。

1か月の所定労働時間数が月によって異なるときは、1年間の1か月平均所定労働時間数または、契約期間の1か月平均所定労働時間数とします。

※ 1年間の1か月平均所定労働時間数 = 年間所定労働日数 × 1日の所定労働時間数 ÷ 12

※ 契約期間の1か月平均所定労働時間数 = 契約期間の所定労働日数 × 1日の所定労働時間 ÷ 契約月数
これらには所定外労働（残業時間、休日出勤時間）を含めないでください。

問13 「年間給与収入」

給与収入には、あなたが全ての勤め先から支払いを受けた給与・賞与・諸手当の合計金額を記入します。また、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額で記入してください。

問13 「うち、派遣労働による年間収入」

派遣労働以外の就業形態で働いて得た収入は含めません。現在の派遣元以外のものや複数の派遣元から得た派遣労働による収入も含めます。なお、1年間の収入には、賞与・諸手当を含みます。

また、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額で記入してください。

記入例

例1 給与収入が派遣労働のみの場合
(派遣労働による年間収入は180万円)

年間給与収入	1	8	0	万円
うち、派遣労働による年間収入	1	8	0	万円

例2 給与収入が派遣労働とパートタイム労働の場合
(派遣労働による年間収入は80万円、パートタイム労働による年間収入は20万円)

年間給与収入	1	0	0	万円	← (80万円+20万円) 給与収入を合算したものを記入してください。
うち、派遣労働による年間収入		8	0	万円	

問14

(3)、(4)の苦情とは(2)で選んだ苦情を指します。

問12 (1) 現在の派遣先での就業中の賃金(基本給、税込)を時間給に換算するといくらですか。

時間給換算額

	千		円
--	---	--	---

 (1円未満は四捨五入し、右詰めで記入してください。) 24

(2) 上記(1)の時間給に満足していますか。

満足している	満足していない	どちらとも言えない	→ 問12(4)へ
1	2	3	

25

(3) その理由は何ですか。

「5 その他」を選んだ場合は、具体的な理由の内容をお答えください。

派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が高いから	1
派遣先で同一の業務を行う他の派遣労働者より賃金が高いから	2
自分の能力や職務内容に見合った賃金ではないから	3
業務量に見合った賃金でないから	4
その他 (具体的に: _____)	5

26

(4) 諸手当等は支給されていますか。諸手当等が支給されている場合は、該当する手当等を**すべて**選んでください。

支給がある						支給はない
賞与・一時金	通勤手当	資格手当	住宅手当	精皆勤手当	左記以外の諸手当	
1	2	3	4	5	6	7

27

問13 あなたの昨年1年間(平成23年1～12月)の給与収入(税込)はいくらでしたか。また、派遣労働による収入はいくらでしたか。

年間給与収入						万円
うち、派遣労働による年間収入						万円 (1万円未満は四捨五入し、右詰めで記入してください。)

28～29

問14 (1) 過去1年間(平成23年10月～平成24年9月)に、現在の派遣先における就業について、苦情を申し出たことはありますか。

ある	ない	→ 問15へ
1	2	

30

(2) 苦情の内容(主なもの1つ)は何ですか。

業務内容	01
指揮命令系統	02
派遣期間	03
賃金	04
就業日・就業時間・休憩時間・ 時間外労働・休暇	05
安全・衛生	06
個人情報の保護	07
人間関係・いじめ	08
セクシャルハラスメント	09
妊娠・出産による不利益な取扱い	10
その他	11

31

(3) 苦情の申し出た先はどこですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

派遣先の担当者・責任者	1
派遣元の担当者・責任者	2
ハローワーク・労働局	3
その他	4

32

(4) 苦情は解決しましたか。

納得のいく結果が得られた	1
検討しているようである	2
納得のいく結果は得られなかった	3

33

記入要領

問15(2)

- ※1 賃金制度とは、賃金の決定方法を定めた制度をいいます。
- ※2 ここでいう「福利厚生制度」とは、慶弔・災害見舞金、余暇施設（運動施設、保養所）、文化・体育・レクリエーション活動支援等をいい、住宅手当、食事手当等の賃金関係は、ここには含めません。

問15 (1) 派遣元への要望はなにかありますか。

ある	ない
1	2

34

問16(1)へ

(2) 要望の内容を次の中から**3つまで**選んでください。

「11 その他」を選んだ場合は、具体的な要望の内容をお答えください。

継続した仕事を確保してほしい	01
賃金制度を改善してほしい ※1	02
年次有給休暇を取りやすくしてほしい	03
労働・社会保険に加入してほしい	04
安全管理・健康管理を充実してほしい	05
福利厚生制度を充実してほしい ※2	06
教育訓練を充実してほしい	07
苦情・要望に迅速に対応してほしい	08
派遣前の事業所訪問等を求めないよう派遣先に説明してほしい	09
派遣契約が中途解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい	10
その他 (具体的に:)	11

35

問16 (1) 派遣先への要望はなにかありますか。

ある	ない
1	2

36

問17(1)へ

(2) 要望の内容を次の中から**3つまで**選んでください。

「13 その他」を選んだ場合は、具体的な要望の内容をお答えください。

派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい	01
指揮命令系統を明確にほしい	02
派遣契約期間を長くしてほしい	03
派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい	04
適切な労働時間管理をしてほしい	05
年次有給休暇を取りやすくしてほしい	06
職場でのいじめやセクハラの防止について責任を持って対応してほしい	07
苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい	08
個人情報の保護に配慮してほしい	09
職場環境(安全・衛生等)を良くしてほしい	10
派遣前の事業所訪問等を求めないでほしい	11
福利厚生施設を利用させてほしい	12
その他 (具体的に:)	13

37

記入要領

問17(1)

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいいます。

紹介予定派遣は、一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われるものであり、労働者派遣の期間中に、派遣労働者は派遣先における業務が自分に合うかどうか等を確認し、派遣先は労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいかどうか等を確認した上で、あっせんを経て双方が合意した場合に直接雇用に移行することができます。

ただし、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等のいかんによっては職業紹介が行われないこともあります。また、職業紹介の結果、派遣労働者が派遣先に採用されないこともあります。

問17 (1)「紹介予定派遣」を知っていますか。

知っている	知らない
1	2

38

問18へ

(2) 紹介予定派遣を利用したいですか。

利用したい	利用したくない	わからない
1	2	3

39

問18 あなたは、今後の働き方についてどのように考えていますか。

「7 その他」を選んだ場合は、具体的な希望の内容をお答えください。

常用雇用型の派遣労働者として	今の派遣先で働きたい	1
	いろいろな派遣先で働きたい	2
登録型の派遣労働者として働きたい		3
派遣社員ではなく正社員として	今の派遣先で働きたい	4
	今の派遣先以外で働きたい	5
派遣社員ではなくパートなどの正社員以外の就業形態で働きたい		6
その他 具体的な希望()		7

40

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成24年11月30日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

参考 政令で定める26業務

<p>1号(ソフトウェア開発) 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。第23号及び第25号において同じ。)の設計、作成若しくは保守の業務</p> <p>2号(機械設計) 機械、装置若しくは器具(これらの部品を含む。以下この号及び第25号において「機械等」という。)又は機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務</p> <p>3号(放送機器等操作) 映像機器、音声機器等の機器であって、放送番組等(放送法第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成される作品であって録画され、又は録音されているものをいう。以下同じ。)の制作のために使用されるものの操作の業務</p> <p>4号(放送番組等演出) 放送番組等の制作における演出の業務(一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。)</p> <p>5号(事務用機器操作) 電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器(第23号において「事務用機器」という。)の操作の業務</p> <p>6号(通訳、翻訳、速記) 通訳、翻訳又は速記の業務</p> <p>7号(秘書) 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務</p> <p>8号(ファイリング) 文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従って文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。)をいう。以下この号において同じ。)に係る分類の作成又はファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とするものに限る。)の業務</p> <p>9号(調査) 新商品の開発、販売計画の作成等に必要の基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務</p> <p>10号(財務処理) 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務</p> <p>11号(取引文書作成) 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。)の業務</p> <p>12号(デモンストレーション) 電子計算機、自動車その他その用途に応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務</p> <p>13号(添乗) 旅行業法第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)若しくは同法第4条第1項第4号に規定する企画旅行以外の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務(以下この号において「旅程管理業務等」という。)、当該旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合の用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務</p>	<p>14号(建築物清掃) 建築物における清掃の業務</p> <p>15号(建築設備運転、点検、整備) 建築設備(建築基準法第2条第3号に規定する建築設備をいう。次号において同じ。)の運転、点検又は整備の業務(法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。)</p> <p>16号(案内・受付、駐車場管理等) 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備(建築設備を除く。)であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務(第14号に掲げる業務を除く。)</p> <p>17号(研究開発) 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務(第1号及び第2号に掲げる業務を除く。)</p> <p>18号(事業の実施体制の企画、立案) 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務(労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。)</p> <p>19号(書籍等の制作・編集) 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務</p> <p>20号(広告デザイン) 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務(次号に掲げる業務を除く。)</p> <p>21号(インテリアコーディネーター) 建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)</p> <p>22号(アナウンサー) 放送番組等における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務(これらの業務に付随して行う業務であって放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。)</p> <p>23号(OAインストラクション) 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務</p> <p>24号(テレマーケティングの営業) 電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務</p> <p>25号(セールスエンジニアの営業、金融商品の営業) 顧客の要求に応じて設計(構造を変更する設計を含む。)を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品(金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。)に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約(これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。)についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務</p> <p>26号(放送番組等における大道具・小道具) 放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)</p>
---	---

統計調査名 **雇用構造調査(パートタイム労働者総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年(西暦) 1956年※備考参照
調査の実施周期 不定期
平成24年度予算(単位:千円) 29,822(H23) 特

調査の目的 パートタイム労働者の就労状況の実態及び雇用管理の実態を把握し、今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資する。

PDCAサイクルの活用 ・労働政策審議会資料、労働政策審議会雇用均等分科会資料、有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会資料、今後の高年齢者雇用に関する研究会資料、「多様な形態による正社員」に関する研究会資料、非正規雇用のビジョンに関する懇談会資料、労働経済の分析(労働経済白書)

調査の流れ ・本省－事業所(事業所票)・本省－民間事業者－事業所－労働者(個人票)

母集団名簿の種類等 平成18年事業所・企業統計調査
抽出方法 事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽出事業所から無作為抽出

調査客体数 9,769事業所、14,835労働者

調査方法 郵送
オンライン調査方法

備考 ・平成23年調査、※(パートタイム労働者総合実態調査は1990年に開始)

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	7ヶ月	
直近1つ前	1年2ヶ月	1年6ヶ月
直近2つ前	1年	1年6ヶ月
直近3つ前	1年1ヶ月	1年5ヶ月
直近4つ前		1年5ヶ月
備考		

	回収率
直近	(事業所票)64.1%、(個人票)69.1%(平成23年)
直近1つ前	(事業所票)72.8%(有効回答率)、(個人票)54.9%(有効回答率)(平成18年)
直近2つ前	(事業所票)76.6%(有効回答率)、(個人票)76.2%(有効回答率)(平成13年)
直近3つ前	(事業所票)86.1%、(個人票)97.0%(平成7年)
直近4つ前	(事業所票)不明、(個人票)不明(平成2年)
備考	

統計調査名 **雇用構造調査(パートタイム労働者総合実態調査)**

主管部局名 **大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課**

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(事業所票の督促、個人票の配布等のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	58,779の内数	H23年分	16,358
H22年分	28,648の内数	H22年分	12,812
H21年分	6,617	H21年分	9,168

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	1	1	0
H21年度	0	0	0

平成23年パートタイム労働者総合実態調査要綱

1 調査の名称

パートタイム労働者総合実態調査

2 調査の目的

近年、パートタイム労働者は、平成元年においては、602万人であったものが、平成21年には1,431万人と増加しており、また、雇用者総数の4分の1以上を占めるまでになっており、我が国の経済活動において欠くことのできない存在となっている。その内訳をみると、約7割が女性であるが、若年者や高齢者を中心に男性の増加が見られるなか、従来のような補助的な業務だけではなく役職に就く者も見られるなど、就業の状況は多様化している。一方、パートタイム労働者の中には、正社員との比較において、賃金などの処遇が働きや貢献に見合っていない者や正社員への転換が希望しても容易でない者の存在が問題となっており、今後、我が国において少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進む中で、パートタイム労働者についても、その能力を一層有効に発揮できる環境を整備することが課題となっている。

こうした中で、パートタイム労働者の処遇改善を図るため、平成19年にパートタイム労働法が改正（平成20年4月施行）されるとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善を行う事業主に対する助成金制度の実施などパートタイム労働者の処遇改善のための各種施策が展開されている。

本調査は、事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、法改正後の事業所における正社員とパートタイム労働者との待遇の比較などパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、法改正を始めとする今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の産業に属し、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所及び当該事業所において就業しているパートタイム労働者とする。

ア 鉱業、採石業、砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

- カ 運輸業, 郵便業
- キ 卸売業, 小売業
- ク 金融業, 保険業
- ケ 不動産業, 物品賃貸業
- コ 学術研究, 専門・技術サービス業
- サ 宿泊業, 飲食サービス業
- シ 生活関連サービス業, 娯楽業 (家事サービス業を除く。)
- ス 教育, 学習支援業
- セ 医療, 福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業(他に分類されないもの) (外国公務を除く。)

4 報告を求める者

(1) 数

- ア 事業所調査
約10,000事業所 (母集団の数 約1,700,000事業所)
- イ 個人調査
約15,000人 (母集団の数 約10,000,000人)

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

- ア 事業所調査
平成18年事業所・企業統計調査を母集団とし、産業、事業所規模別に層化無作為抽出により選定する。
- イ 個人調査
事業所調査の調査対象事業所を産業、事業所規模別に層化し、事業所を第1次抽出単位、当該事業所において就業しているパートタイム労働者を第2次抽出単位とした層化二段無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項 (詳細は調査票を参照)

- ア 事業所調査 (事業所票)
 - (ア) 事業所の属性
 - a 事業所が属する企業規模、事業所の常用労働者数
 - b 就業形態・性別労働者数

- c 契約期間の定めのない正社員以外の労働者数
 - d 60歳以上のパート労働者数
- (イ) 職種・労働者の種別労働者数
- (ウ) 雇用管理の状況
- a パートを雇用する理由
 - b 正社員の1週当たりの所定労働時間数、正社員と比較した場合のパートの所定労働時間数の割合別労働者数
 - c パートの雇用期間の定めの有無、1回当たりの雇用期間、パートの労働契約の更新方法
 - d 労働者の種類・賃金決定の際に考慮した内容
 - e パートの人事異動の有無、人事異動の実施状況
 - f パートの役職者の有無、役職者の種別パート労働者数
 - g 労働者の種類・教育訓練の実施状況
 - h 労働者の種類・手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況
- (エ) 正社員への転換推進措置
- a パートの正社員転換推進措置の実施方法
 - b パートから正社員に転換するまでの間に設けている雇用形態の有無及び雇用形態
 - c 過去3年間における正社員転換推進措置による正社員募集の有無、正社員転換措置への応募者数、正社員への転換者数
- (オ) 労働条件の明示
- a 採用時におけるパートへの昇給・賞与・退職金の有無についての明示方法
 - b 就業規則の有無、パートへの適用の有無及びパートへの意見聴取方法
 - c 過去3年間のパートから処遇に関する説明を求められたかの有無、求められた内容についての説明の有無
 - d パートからの処遇についての苦情対応方法
- (カ) 改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容
- (キ) 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況
- a 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の有無及び支払状況
 - b 正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合、正社員との間に賃金差がある理由
- (ク) 正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートの雇用管理の状況
- a 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払の有無及び支払状況
 - b 正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合

イ 個人調査（個人票）

（ア）個人の属性

- a 性、正社員として働いた経験の有無、年齢階級
- b 配偶者の有無、配偶者の昨年の年収階級
- c 同居家族の有無及び同居家族の続柄
- d 主な収入源
- e 最終学歴または在学の状況

（イ）パートの就業の実態について

- a 通算勤続期間
- b 現在の会社における勤続期間
- c 現在の職種
- d 過去1年間の就業調整の有無及び就業調整の理由
- e 役職の有無及び役職の内容、責任・判断の度合い
- f 同じ仕事を行っている正社員の有無、正社員と比較した場合の賃金等処遇面についての意識

（ウ）パートの労働条件等について

- a 雇用期間の定めの有無、雇用期間、労働契約の更新の有無及び更新回数
- b 1週間の出勤日数、1日の所定労働時間
- c 平成23年5月の残業の有無、月間残業時間
- d 給与形態・給与額、昨年冬の賞与（ボーナス）の有無
- e 平成22年（1年間）にパートとして働いた年収階級
- f 雇用保険の加入の有無、社会保険の種類別加入状況
- g 採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法
- h 教育訓練（OJT）の状況
- i 教育訓練（Off-JT）の有無及び内容
- j 処遇についての説明の要求の有無及び結果

（エ）パートの仕事についての考え方

- a 働いている理由、パートを選んだ理由
- b 現在の仕事に対する不満・不安の有無及び不満・不安の内容
- c 今後の働き方の希望
- d 正社員になりたいと考える理由
- e 正社員になった場合に希望する制度

(2) 基準となる期日又は期間

平成23年6月1日現在

6 報告を求めるときに用いる方法

(1) 調査組織

ア 事業所調査

厚生労働省—報告者

イ 個人調査

調査票の配布：厚生労働省—民間事業者—事業所調査対象事業所—報告者

調査票の回収：報告者—厚生労働省

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（ ））

ア 事業所調査（事業所票）

厚生労働省から報告者に対して、郵送により調査票を配布・回収する方法で行う。

イ 個人調査（個人票）

調査票の配布：① 厚生労働省から民間事業者に、回収した事業所票を渡す。

② 民間事業者において、事業所票中の「就業形態別労働者数」のデータから、事業所ごとに、個人票の報告をを求める調査対象労働者数を算出する。

③ 民間事業者から、事業所票の報告をした調査対象事業所に、②で算出した数の個人票を郵送する。

④ 調査対象事業所が、当該事業所内の労働者に個人票を配布する。

調査票の回収：報告者から厚生労働省あてに調査票を郵送する。

※回収状況の確認については、事業所調査は委託仕様書に基づき民間事業者が行い、個人調査は厚生労働省が行う。

7 報告を求めるとき期間

(1) 調査の周期

不定期

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

ア 事業所調査

平成23年5月27日～6月15日

イ 個人調査

平成23年6月3日～7月31日

8 集計事項

別添1を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

調査結果の概況については、事業所票について平成23年12月、個人票を含む全体について平成24年8月までに公表する。また、調査結果報告書の作成は平成25年3月までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲を確定する際に、日本標準産業分類を使用するとともに、集計結果の産業別及び職種別の表章においても、日本標準産業分類及び日本標準職業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：永年

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課長

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部統計企画調整室長

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査 集計事項

(事業所票)

- 第 1 表 産業、企業規模・事業所規模、就業形態、性別労働者数及び割合
- 第 2 表 産業、企業規模・事業所規模、就業形態別労働者がいる事業所数及び割合
- 第 3 表 産業、企業規模・事業所規模、正社員以外の労働者の契約期間の定めの有無別労働者数及び割合
- 第 4 表 産業、企業規模・事業所規模、正社員以外の労働者の契約期間の定めの有無別事業所数及び割合
- 第 5 表 産業、企業規模・事業所規模、パートがいる事業所における 60 歳以上のパート労働者数及び 1 事業所当たりの平均 60 歳以上パート労働者数
- 第 6 表 労働者の種類、産業、企業規模・事業所規模、職種別労働者数及び割合
- 第 7 表 産業、企業規模・事業所規模、パートを雇用する理由別事業所数及び割合
- 第 8 表 産業、企業規模・事業所規模、正社員の 1 週当たり所定労働時間階級別事業所数及び割合、平均週所定労働時間数
- 第 9 表 産業、企業規模・事業所規模、正社員と比較した場合のパートの所定内労働時間数の割合別労働者数及び割合
- 第 10 表 産業、企業規模・事業所規模、パートの雇用期間の定めの有無、1 回当たりの雇用期間階級別事業所数及び割合、平均雇用期間
- 第 11 表 産業、企業規模・事業所規模、パートの労働契約の更新方法別事業所数及び割合
- 第 12 表 労働者の種類、産業、企業規模・事業所規模、賃金決定の際に考慮した内容別事業所数及び割合
- 第 13 表 産業、企業規模・事業所規模、パートの人事異動の有無・人事異動の実施状況別事業所数及び割合
- 第 14 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、パートの役職者の有無及びパートの役職者の種類別事業所数及び割合
- 第 15 表 産業、企業規模・事業所規模、パートの役職者の種類別労働者数及び割合、1 事業所当たりの平均パート役職者数並びにパート役職者比率
- 第 16 表 労働者の種類、産業、企業規模・事業所規模・パートの役職者の種類、教育訓練の実施状況別事業所数及び割合
- 第 17 表 労働者の種類、産業、企業規模・事業所規模、手当等各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況別事業所数及び割合
- 第 18 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの役職者の種類、パートの正社員転換

推進措置の実施方法別事業所数及び割合

- 第 19 表 産業、企業規模・事業所規模、パートから正社員に転換するまでの間に設けている雇用形態の有無及び雇用形態別事業所数及び割合
- 第 20 表 産業、企業規模・事業所規模、過去 3 年間における正社員転換推進措置による正社員募集の有無、正社員転換推進措置への応募者数階級、正社員への転換者の有無別事業所数及び割合、1 事業所当たり平均正社員転換推進措置応募者数及び正社員への転換者数
- 第 21 表 産業、企業規模・事業所規模、採用時におけるパートへの昇給・賞与・退職金の有無についての明示方法別事業所数及び割合
- 第 22 表 産業、企業規模・事業所規模、就業規則の有無、パートへの適用の有無及びパートの意見聴取方法別事業所数及び割合
- 第 23 表 産業、企業規模・事業所規模、過去 3 年間のパートから処遇に関する説明を求められたかの有無、求められた内容についての説明の有無別事業所数及び割合
- 第 24 表 産業、企業規模・事業所規模、パートからの処遇についての苦情対応方法別事業所数及び割合
- 第 25 表 産業、企業規模・事業所規模、改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容別事業所数及び割合
- 第 26 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、職務の内容が正社員と同じパートの基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払の有無及び支払状況別事業所数及び割合
- 第 27 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、職務の内容が正社員と同じパートを正社員と比較した場合の 1 時間当たりの基本賃金の割合別事業所数及び割合
- 第 28 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、職務の内容が正社員と同じパートと正社員との間に賃金格差がある理由別事業所数及び割合
- 第 29 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、職務の内容が正社員と同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートの基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払の有無及び支払状況別事業所数及び割合
- 第 30 表 産業、企業規模・事業所規模・パートの正社員転換推進措置の実施の有無、職務の内容が正社員と同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートを正社員と比較した場合の 1 時間当たりの基本賃金の割合別事業所数及び割合

(個人票)

- 第 1 表 産業・企業規模・事業所規模、性別パート労働者数及び割合
- 第 2 表 性、配偶者の有無、年齢階級・最終学歴・在学の状況・主な収入源・職種別パート労働者数及び割合
- 第 3 表 性、職種・最終学歴・在学の状況、年齢階級別パート労働者数及び割合
- 第 4 表 性、年齢階級・職種・同居家族の有無及び同居家族の続柄・最終学歴・在学の状況、配偶者の有無、配偶者の年収階級別パート労働者数及び割合
- 第 5 表 性、年齢階級・職種・主な収入源・最終学歴・在学の状況、同居家族の有無及び同居家族の続柄別パート労働者数及び割合
- 第 6 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・同居家族の有無及び同居家族の続柄・最終学歴・在学の状況、主な収入源別パート労働者数及び割合
- 第 7 表 性、年齢階級・職種、最終学歴または在学の状況別パート労働者数及び割合
- 第 8 表 性、年齢階級・職種・最終学歴・在学の状況、正社員として働いた経験の有無別パート労働者数及び割合
- 第 9 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況、働いている理由別パート労働者数及び割合
- 第 10 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況、パートを選んだ理由別パート労働者数及び割合
- 第 11 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況、通算勤続期間階級別パート労働者数及び割合、平均通算勤続期間
- 第 12 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況、現在の会社における勤続期間階級別パート労働者数及び割合、平均勤続期間
- 第 13 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況、雇用期間の定めの有無別パート労働者数及び割合
- 第 14 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況、雇用期間階級別パート労働者数及び割合、平均雇用期間
- 第 15 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・雇用契約期間階級・雇用保険の加入の有無・パートとして働いた年収階級・昨年冬の賞与（ボーナス）の支給の有無、労働契約更新の有無及び更新回数階級別パート労働者数及び割合、平均更新回数
- 第 16 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況、1週間の出勤日数階級別パート労働者数及び割合、1週当たりの平均出勤日数

- 第 17 表 性、年齢階級、産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・1 週間の出勤日数階級、1 日の所定労働時間階級別パート労働者数及び割合、1 日当たりの平均所定労働時間数
- 第 18 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況、平成 23 年 5 月の残業の有無、月間残業時間階級別パート労働者数及び割合、平均月間残業時間
- 第 19 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況、給与形態別パート労働者数及び割合、平均給与額
- 第 20 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・現在の会社における勤続期間階級、昨年冬の賞与（ボーナス）の支給の有無別パート労働者数及び割合
- 第 21 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況・現在の会社における勤続期間階級、平成 22 年（1 年間）にパートとして働いた年収階級別パート労働者数及び割合
- 第 22 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・現在の会社における勤続期間階級・雇用期間の定めの有無、雇用保険の加入の有無別パート労働者数及び割合
- 第 23 表 性、配偶者の有無、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況・雇用保険の加入の有無、社会保険の種類別加入状況別パート労働者数及び割合
- 第 24 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況・社会保険の種類別加入状況、過去 1 年間の就業調整の有無別パート労働者数及び割合
- 第 25 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・在学の状況・社会保険の種類別加入状況、就業調整の理由別パート労働者数及び割合
- 第 26 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・正社員として働いた経験の有無・現在の会社における勤続期間階級、役職の有無及び役職の内容別パート労働者数及び割合
- 第 27 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・正社員として働いた経験の有無・現在の会社における勤続期間階級・役職の有無、責任・判断の度合い別パート労働者数及び割合
- 第 28 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況、同じ仕事を行っている正社員の有無別パート労働者数及び割合

- 第 29 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・正社員として働いた経験の有無・現在の会社における勤続期間階級・役職の有無、同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金等処遇面についての意識別パート労働者数及び割合
- 第 30 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・雇用期間の定めの有無、採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法別パート労働者数及び割合
- 第 31 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・雇用期間の定めの有無・役職の有無・役職の内容・責任判断の度合い・同じ仕事を行っている正社員の有無、教育訓練（O J T）の状況別パート労働者数及び割合
- 第 32 表 性、年齢階級・産業・企業規模・事業所規模・職種・最終学歴・在学の状況・雇用期間の定めの有無・役職の有無・役職の内容・責任判断の度合い・同じ仕事を行っている正社員の有無、教育訓練（O f f - J T）の有無及び内容別パート労働者数及び割合
- 第 33 表 性、年齢階級・職種・最終学歴・在学の状況・正社員として働いた経験の有無・現在の会社における勤続期間階級・役職の有無・役職の内容・責任判断の度合い・同じ仕事を行っている正社員の有無、現在の仕事に対する不満・不安の有無及び不満・不安内容別パート労働者数及び割合
- 第 34 表 性、年齢階級・職種・最終学歴・在学の状況・正社員として働いた経験の有無・現在の会社における勤続期間階級・役職の有無・役職の内容・責任判断の度合い・同じ仕事を行っている正社員の有無、処遇についての説明の要求の有無及び結果別パート労働者数及び割合
- 第 35 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・正社員として働いた経験の有無・働いている理由、今後の働き方の希望別パート労働者数及び割合
- 第 36 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・正社員として働いた経験の有無・働いている理由・パートを選んだ理由、正社員になりたいと考える理由別パート労働者数及び割合
- 第 37 表 性、配偶者の有無、年齢階級・職種・配偶者の有無・配偶者の昨年の年収階級・同居家族の有無及び同居家族の続柄・主な収入源・最終学歴・正社員として働いた経験の有無・働いている理由・パートを選んだ理由、正社員になった場合に希望する制度別パート労働者数及び割合

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



平成23年パートタイム労働者総合実態調査(事業所票)

所在地			調査票についての問い合わせ先 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館		
事業所名			厚生労働省 大臣官房統計情報部 雇用統計課 雇用構造第一・第二係		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	03-5253-1111 内線(7612,7615,7627)		
1	2	3	(平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)		

※ 貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)

- この調査は、常用労働者が5人以上の事業所を対象としています。
- (注)や「記載例」(10頁)、「職種分類表」(11頁)を参照して記入してください。
- この調査は事業所を対象としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。
- 特に断りのない限り、平成23年6月1日現在の状況について記入してください。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 人)
- 平成23年6月15日(水)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

(ふりがな)	所属部署名	電話番号
記入者氏名		() - (内線)
主な事業の内容		

「パートタイム労働者(短時間労働者)」とは、

1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者のことをいいます。

例えば、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者はパートタイム労働者となります。

問1 貴事業所が属する企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者数(注1)は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	30～99人	5～29人
1	2	3	4	5	6

4

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1か月を超える期間を定めて雇われている者

③ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成23年4月及び5月の各月に各々18日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者であって、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について

・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)

・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。

ここからは貴事業所の状況についてお答えください。

問2 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の常用労働者数は何人ですか。

(同一場所にある工場や店舗などで働く常用労働者について記入し、他の場所にある支店や工場で作働く常用労働者は含めないでください。また、派遣労働者については、貴事業所に派遣されている派遣労働者(直接雇用関係のない者)は除き、貴事業所から他の企業等に派遣している派遣労働者は含めてください。)

		千				人
--	--	---	--	--	--	---

5

(2) 平成23年6月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

(貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数に含めないでください。)

就業形態	正社員	正社員以外の労働者		
	いわゆる正規型の労働者 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)にいう通常の労働者	パート(短時間労働者) 正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者	その他(左記以外) 正社員以外の労働者で「パート」以外の労働者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者)	
	千 人	千 人	千 人	
男性				6~8
女性				9~11

(3) 上記(2)の正社員以外の労働者(「パート」及び「その他」)のうち、貴事業所と期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者数を記入してください。

就業形態	正社員以外の労働者	
	パート 千 人	その他(左記以外) 千 人
期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者(実質無期(注2)を含む)		

12 13

(注2)「実質無期」とは、無期労働契約ではないが、期間の定めのある労働契約を反復更新し、実質的に期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合をいいます。

(4) 上記(2)の「パート」のうち、60歳以上の労働者数を記入してください。

「パート」のうち、60歳以上の労働者		千				人
--------------------	--	---	--	--	--	---

14

問2の(2)で「正社員」と「パート」の両方を雇用している事業所は問3にお進みください。それ以外の事業所は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問3 前頁の問2の(2)の「正社員」と「パート」について、職種別の労働者数(平成23年6月1日現在)を記入してください。
記入に際しては、10頁の「記載例」及び11頁の「職種分類表」を参照してください。

職種	平成23年6月1日現在の労働者数									
	① 正社員		② パート		③ ②のうち、業務の内容及び責任の程度(=職務)が正社員と同じ(注3)パート		④ ③のうち、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ(注4)パート		⑤ ④のうち、無期労働契約を締結しているパート(実質無期を含む)	
	※ 前頁の問2の(2)の「正社員」の男女計の内訳となります。		※ 前頁の問2の(2)の「パート」の男女計の内訳となります。		※ ①で正社員がいる場合のみに記入してください。					
	千	人	千	人	千	人	千	人	千	人
管理的な仕事										15~19
専門・技術的な仕事										20~24
事務的な仕事										25~29
販売の仕事										30~34
サービスの仕事										35~39
保安の仕事										40~44
生産工程の仕事										45~49
輸送・機械運転の仕事										50~54
建設・採掘の仕事										55~59
運搬・清掃・包装等の仕事										60~64
その他の仕事										65~69

(注3)「業務の内容及び責任の程度が正社員と同じ」は、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル(難易度)、求められる能力、責任や権限の範囲も含めてお考えください。トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されるか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含めて判断してください。

(注4)「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ」は、パートと正社員の転勤の有無を比較し、この時点で一方のみに転勤がある場合には異なると判断してください。比較の際は、実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたって転勤をする見込みがあるかどうかについて、事業所の就業規則や慣行などをとに判断してください。転勤がパートと正社員の双方にある場合、転勤の範囲の異同について、全国転勤、エリア限定など比較して違いがあるかどうかを判断してください。さらに、転勤の有無及び範囲が正社員、パートとも同じ、または双方ともに転勤がない場合は、事業所内における職務内容・配置の変更の有無及び範囲を比較し、違いがあるかどうかを判断してください。

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	パート
①対象労働者数	
②抽出率	1/
③抽出労働者数(①×②) (小数点以下四捨五入)	
④調査対象労働者数	

(注) ④の上限值は以下のとおり
事業所規模 5~999人は5人
事業所規模1,000人以上は20人

問4 貴事業所で「パート」を雇用する理由についてお答えください。

該当するものをすべて選んでください。

学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	01
人を集めやすいため	02
家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	03
定年退職者の再雇用のため	04
仕事内容が簡単のため	05
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	06
IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため	07
1日の忙しい時間帯に対処するため	08
一定期間の繁忙に対処するため	09
仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	10
経験・知識・技能のある人を採用したいため	11
その他	12

71

問5 貴事業所で雇用する「正社員」に適用される就業規則等で定められた1週当たりの所定労働時間数(注5)はどのようになっていますか。もっとも多くの正社員に適用される所定労働時間数をお答えください。

(1) 1週当たりの所定労働時間数 時間 分

72

73

(注5) 所定労働時間数について

変形労働時間制などで1週間当たりの所定労働時間数が週により異なって定められている場合には、平均の1週間当たりの所定労働時間数を記入してください。

(2) 貴事業所で雇用する「パート」の1週当たりの所定労働時間数は、上記(1)の正社員の所定労働時間数と比較した場合、どれくらいの割合ですか。所定労働時間数の割合ごとに労働者数を記入してください。

正社員と比較した場合のパートの所定労働時間数の割合	6月1日現在のパートの数	
	※ 2頁の問2の(2)の「パート」の男女計の内訳となります。	
	千	人
2分の1未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2分の1以上4分の3未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4分の3以上	<input type="text"/>	<input type="text"/>

74

75

76

問6 貴事業所で雇用する「パート」の契約・更新状況について、お答えください。

(1) 労働契約の中で雇用期間の定めはありますか。

パートごとに異なる場合は、もっとも多くの労働者に適用される内容をお答えください。

期間の定めあり 1 77 → 1回当たりの雇用期間はどれくらいですか。
 期間の定めなし 2 77

年 78

カ月 79

問7へお進みください。

(2) 労働契約の更新はどのようになっていますか。該当するものを1つ選んでください。

個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する	1
パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する	2
その他のルールにより更新する	3
契約の更新をしない	4

80

問7 貴事業所で雇用する「正社員」、「パート」の賃金は何を考慮して決定していますか。

該当するものをすべて選んでください。

	正社員	パート	
		正社員と職務 が同じパート (=問3の③)	左記以外の パート
職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)	01	01	01
職務の成果	02	02	02
能力、経験	03	03	03
転勤可能性の有無	04	04	04
地域での賃金相場	05	05	05
最低賃金	06	06	06
勤続年数	07	07	07
年齢	08	08	08
学歴	09	09	09
その他	10	10	10

81 82 83

問8 貴事業所で雇用する「パート」の人材活用の状況についてお答えください。

(1) 人材活用の一環としての人事異動を行っていますか。

行っている場合には、人事異動の幅(注6)や頻度は正社員と比べてどのように行っているか、該当するものを1つ選んでください。

(個々のパートごとに取扱いが異なる場合には、もっとも多くのパートに当てはまる内容について回答してください)

人事異動を行っている	正社員と同じ	1
	正社員とは異なる	2
人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない		3
人事異動を正社員にもパートにも行っていない		4

84

(注6)「人事異動の幅」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいいます。

(2) 「パート」の役職者(何らかの役職名がある者、部下がいる者等)はいますか。役職者がいる場合には、その人数を記入してください。

いる	いない			
1	2	所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで		人
		現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで		人
		所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで		人

85

86~88

問9 貴事業所で雇用する「正社員」、「パート」の教育訓練機会は、どのようになっていますか。

該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

	実施している			正社員、パート のどちらにも実 施していない
	正社員	パート		
		正社員と職務 が同じパート (=問3の③)	左記以外の パート	
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)(注7)	1	2	3	4
入職時のガイダンス(Off-JT)(注8)	1	2	3	4
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練(Off-JT)	1	2	3	4
将来のためのキャリアアップのための教育訓練(Off-JT)	1	2	3	4
自己啓発費用の補助(注9)	1	2	3	4

89

90

91

92

93

(注7)「OJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれます。

(注8)「Off-JT」とは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間機関の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなどが、これに含まれます。

(注9)「自己啓発費用の補助」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません)に対する費用を援助することをいいます。

問10 貴事業所で雇用する「正社員」、「パート」の手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用はどのようになっていますか。該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

	実施している			正社員、パートのどちらにも実施していない		
	正社員	パート				
		正社員と職務が同じパート(=問3の③)	左記以外のパート			
定期的な昇給	1	2	3	4	94	
人事評価・考課	1	2	3	4	95	
手当等の種類	通勤手当	1	2	3	4	96
	精勤手当	1	2	3	4	97
	役職手当	1	2	3	4	98
	家族手当	1	2	3	4	99
	住宅手当	1	2	3	4	100
賞与	1	2	3	4	101	
退職金	1	2	3	4	102	
企業年金	1	2	3	4	103	
人間ドックの補助	1	2	3	4	104	
慶弔休暇	1	2	3	4	105	
給食施設の利用	1	2	3	4	106	
休憩室の利用	1	2	3	4	107	
更衣室の利用	1	2	3	4	108	

問11 貴事業所で雇用する「パート」の正社員への転換を推進する措置(正社員転換推進措置(他の雇用形態を経由する場合も含む))について、お答えください。

(1) 正社員転換推進措置の実施方法はどのようになっていますか。該当するものをすべて選んでください。

正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している	1	→ 問12へお進みください。
正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与えている	2	
試験制度等、正社員転換制度を導入している	3	
その他(例えば正社員として必要な能力取得のための援助等)	4	
実施していない	5	

109

(2) パートから正社員に転換するまでの間に設けている雇用形態はありますか。該当するものをすべて選んでください。

短時間正社員(注10)	1
勤務地限定または職種限定の正社員(注11)	2
フルタイム有期契約社員	3
設けていない(直接転換のみ)	4

110

(注10)「短時間正社員」とは、フルタイムの正社員と比較し、所定労働時間(日数)が短い正社員(育児や介護を理由とする短時間勤務を含む)をいいます。

(注11)「勤務地限定または職種限定の正社員」とは、貴事業所において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)や職種の異動を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う社員をいいます。

(3) 過去3年間(平成20年6月～平成23年5月)に正社員転換推進措置(問11の(1)の1～3のいずれか)により、正社員を募集しましたか。正社員を募集した場合には、正社員転換推進措置への応募者数、正社員への転換者数について、それぞれの人数を記入してください。(同一人物が複数回応募している場合は1人とカウントしてください。)

措置の実施により正社員を	募集した	1	→	正社員転換推進措置への応募者数			人
	募集していない	2					

111 112～113

問12 貴事業所で雇用する「パート」に対し、昇給・賞与・退職金の有無について、採用時にすべて明示していますか。
該当するものを1つ選んでください。

労働条件通知書の項目に含めている	1
労働条件通知書とは別途、書面で明示している	2
口頭で説明している	3
明示していない	4

114

(注12)「口頭で説明している」とは、就業規則や労働条件通知書・労働契約書等の書面でなく、口頭のみで説明したことをいいます。

問13 貴事業所に就業規則(注13)はありますか。就業規則がある場合、「パート」には適用されますか。
また、パートに適用される場合、就業規則を作成・変更するときに「パート」の意見を聞いていますか。
該当するものを1つ選んでください。

事業所に就業規則がある	就業規則がパートに適用される	事業所のパートの過半数が加入している労働組合又は短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている	1
		事業所のパートの一部(半数以下)が加入している労働組合又は短時間労働者の一部(半数以下)を代表する者の意見を聞いている	2
		すべてのパートを対象に個別に意見を聞いている	3
		上記以外の方法でパートの意見を聞いている	4
		パートの意見を聞いていない	5
	就業規則がパートに適用されない		6
事業所に就業規則がない(作成中も含む)			7

115

(注13)「就業規則」とは、事業所において、その労働者の労働条件の具体的細目と労働者の守るべき職場規律を定めた規則をいいます。社規、工場規則、従業員規則と称する場合もあり、常時10人以上の労働者を雇用する事業所は、一定事項について使用者は作成することを義務づけられています。

問14 過去3年間(平成20年6月～平成23年5月)に、貴事業所で雇用する「パート」から本人の処遇について説明を求められたことはありますか。該当するものを1つ選んでください。

説明を求められたことがある	1	→ 求められた内容について、説明していますか。
説明を求められたことがない	2	
わからない	3	

116

説明している	1
説明していない	2

117

問15 「パート」から処遇について苦情の申し出を受けたときに、貴事業所内で自主的に解決を図るよう努めていますか。
該当するものをすべて選んでください。

苦情処理機関を設け、解決に努めている	1
人事担当者などが苦情対応の窓口になって、解決に努めている	2
上記以外の方法で、解決に努めている	3
特に何もしていない	4

118

問16 改正パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の平成20年4月1日からの施行を機に、貴事業所で実施したものはありますか。該当するものをすべて選んでください。

実施したものがあ	パートの労働条件通知書等で、特定事項(賞与、昇給、退職金)を明示するようにした	01
	正社員とパートの職務内容の区分(違い)を明確にした	02
	パートの賃金等処遇を(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して)改善した	03
	パートと職務等が同じである正社員側の賃金等処遇を見直した	04
	パートにも教育訓練を実施するようにした	05
	パートも福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)を利用できるようにした	06
	パートの所定労働時間を正社員と同じにした	07
	パートから正社員への転換推進措置を設けた	08
	正社員の中に新たな雇用区分(注14)を設けた	09
	その他(具体的に:)	10
特に実施したものはない		11

(注14) ここでいう「新たな雇用区分」とは、処遇の決め方・水準やキャリアの範囲等が、他と異なるものをいいます。

119

問17には、正社員と職務が同じパートがいる場合(=3ページの問3において、③に該当するパートがいる場合)のみご回答ください。

③に該当するパートがない場合は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問17 貴事業所で雇用する「職務が同じ」である「パート」と「正社員」について、その処遇状況を比較してお答えください。

(3ページの間3において、複数の職種で③に該当するパートがいる場合は、パートの数が最も多い職種について記入してください。なお、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も一般的な取扱いについて記入してください。)

(1) 「パート」の基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金の支払はどうなっていますか。

それぞれ該当するものを1つ選んでください。

		基本賃金	役職手当	賞与	退職金	
支払っている	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	
	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	2	2	2	2
		正社員と算定要素が一部共通している	3	3	3	3
		正社員とは算定要素が全く異なる	4	4	4	4
支払っていない		5	5	5	5	

120

121

122

123

(2) 「パート」の1時間当たりの基本賃金は、正社員の基本賃金に対する割合でどのくらいですか。

(正社員との賃金の比較については、勤続年数がほぼ同じ労働者同士で比較してください。)

該当するものを1つ選んでください。

正社員より高い	1
正社員と同じ(賃金差はない)	2
正社員の8割以上	3
正社員の6割以上8割未満	4
正社員の4割以上6割未満	5
正社員の4割未満	6

124

→ 問18へお進みください。

(3) パートと正社員との間に賃金差がある理由は何ですか。

該当する主なものを3つまで選んでください。

パートは勤務時間の自由が利くから	1
パートは残業の時間数、回数が少ないから	2
パートは人事異動の幅(注6)や頻度が少ないから	3
正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	4
正社員の賃金を下げることができないから	5
パートの賃金を上げる余裕がないから	6
定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	7
そういった契約内容でパートが納得しているから	8
その他	9

125

(注6) (再掲)「人事異動の幅」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいいます。

以下の問18には、正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートがいる場合(=3ページの問3において、④に該当するパートがいる場合)のみご回答ください。

④に該当するパートがいない場合は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問18 貴事業所で雇用する「職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じ」である「パート」と「正社員」について、その処遇状況を比較してお答えください。

(3ページの問3において、複数の職種で④に該当するパートがいる場合は、パートの数が最も多い職種について記入してください。なお、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も一般的な取扱いについて記入してください。)

(1) 「パート」の基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金の支払はどうなっていますか。

それぞれ該当するものを1つ選んでください。

		基本賃金	役職手当	賞与	退職金	
支払っている	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	
	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	2	2	2	2
		正社員と算定要素が一部共通している	3	3	3	3
		正社員とは算定要素が全く異なる	4	4	4	4
支払っていない		126	127	128	129	

(2) 「パート」の1時間当たりの基本賃金は、正社員の基本賃金に対する割合でどのくらいですか。

(正社員との賃金の比較については、勤続年数がほぼ同じ労働者同士で比較してください。)

該当するものを1つ選んでください。

正社員より高い	1
正社員と同じ(賃金差はない)	2
正社員の8割以上	3
正社員の6割以上8割未満	4
正社員の4割以上6割未満	5
正社員の4割未満	6

130

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成23年6月15日(水)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

3 頁の問 3 記載例

問2 貴事業所の状況についてお答えください。

(2) 平成23年6月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

(貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数に含めないでください。)

就業形態	正社員				正社員以外の労働者							
	いわゆる正規型の労働者 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)にいう通常の労働者				パート(短時間労働者)				その他(左記以外)			
	千		人		千		人		千		人	
男性			2	0			1	1				0
女性			1	2			3	4				5

合計 32 合計 45

問2(2)の「男性」、「女性」の合計が、問3の職種別内訳となります。

問3 前頁の問2の(2)の「正社員」と「パート」について、職種別労働者数(平成23年6月1日現在)を記入してください。職種は11頁の「職種分類表」を参照してください。

①「正社員」、②「パート」の両方に労働者がいる場合には、③～⑤の人数を記入してください。

職種	平成23年6月1日現在の労働者数																				
	① 正社員				② パート				③				④				⑤				
	千		人		千		人		千		人		千		人		千		人		
技術的な仕事			1	0			5	3			3			2			1				
事務的な仕事			1	2			1	5			4			0			0				
販売の仕事							2	7													
サービスの仕事			3																		
保安の仕事			2																		
生産工程の仕事																					
輸送・機械運転の仕事																					
建設・採掘の仕事																					
運搬・清掃・包装等の仕事																					
その他の仕事																					

②「パート」のみ労働者がいる場合(①「正社員」はいない)には、③～⑤は記入の必要がありません。

職 種 分 類 表

3頁の間3については、この表を参照し、記入してください。

職種		職種内容
1	管理的な仕事	課(課相当を含む)以上の組織の管理的の仕事に従事する者をいいます。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2	専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3	事務的な仕事	一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品(サービスを含む)・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5	サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6	保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。(ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。) 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類(平成21年12月改定)に基づいています。

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



平成23年パートタイム労働者総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	個人番号
1	2	3

調査票についての問い合わせ先
 厚生労働省 大臣官房統計情報部
 雇用統計課 雇用構造第一・第二係
 東京都千代田区霞が関1-2-2
 03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)
 (平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)

(記入上の注意)

- 脚注又は別紙「職種分類表」を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、**平成23年6月1日**現在の状況を記入してください。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 **1 2 3** 人)
- 平成23年7月31日(日)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男性	女性
1	2

(2) 正社員として働いた経験はありますか。

ある	ない
1	2

(3) 年齢階級(平成23年6月1日現在)

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

問2 あなたの家族についてお答えください。

(1) 配偶者(夫又は妻、内縁(事実婚)を含む)はいますか。

いる	1
いない	2

あなたの配偶者の昨年(平成22年1月～12月)の年収(税込)はどのくらいですか。

年収なし	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～800万円未満	800～1,000万円未満	1,000万円以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

(2) あなたは誰かと同居していますか。

同居している						同居していない
配偶者	子ども		親	兄弟姉妹	その他	
	18歳未満	18歳以上				
1	2	3	4	5	6	7

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子どもの収入で暮らしている	その他
1	2	3	4	5

問4 あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。該当するものを1つ選んでください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)※	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

※「専修学校(専門課程)」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

11

問5 働いている理由及びパートを選んだ理由についてお答えください。

(1) あなたが働いている理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	01	
主たる稼ぎ手ではないが、	生活を維持するには不可欠のため	02
	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	03
	住宅ローン等の返済の足しにするため	04
	家計の足しにするため(上記02~04以外)	05
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	06	
資格・技能を活かすため	07	
以前の就業経験を活かすため	08	
生きがい・社会参加のため	09	
時間が余っているため	10	
子どもに手がかからなくなったため	11	
その他	12	

12

(2) パートを選んだ理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	01
勤務時間・日数が短いから	02
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	03
簡単な仕事で責任も少ないから	04
すぐ辞められるから	05
正社員として採用されなかったから	06
正社員としての募集が見つからなかったから	07
家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから	08
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	09
やりたい仕事が多分パートだったから	10
転勤がないから	11
その他	12

13

問6 あなたがパートとして働いていた期間は、現在の会社、別の会社を問わず通算するとどのくらいの期間になりますか。

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div>	年	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div>	か月
14		15	

(1ヵ月未満の日数は1ヵ月と数えてください。)

問7 あなたがパートとして現在の会社で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div>	年	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div>	か月
16		17	

(1ヵ月未満の日数は1ヵ月と数えてください。)

問8 あなたの現在の会社での労働契約についてお答えください。

(1) 現在の労働契約は、雇用期間の定めのある契約ですか。

(口頭で伝えられた場合も含まれます。)

雇用期間の定めがある	雇用期間の定めがない
1	2

18 → 問9へお進みください。

(2) 現在の労働契約における雇用期間はどのくらいですか。

19	年	20	ヵ月
----	---	----	----

(3) 現在の労働契約は、初回ですか。それとも更新していますか。

更新している場合は更新回数をお答えください。

初回	更新
1	2

21 → 更新回数

22	回
----	---

問9 あなたの現在の会社での出勤日数、労働時間等についてお答えください。

(1) 1週間の出勤日数

23	日
----	---

(2) 1日の所定労働時間

(残業は含まない)

24	時間	25	分
----	----	----	---

※ (1)、(2)ともに、規則、契約等で定められているあなたの出勤日数、所定労働時間を記入してください。

(3) 平成23年5月に残業はありましたか。

現在の会社に勤めていた		現在の会社に勤めていなかった
残業があった	残業はなかった	
1	2	3

26

→ 月間何時間残業をしましたか。

27	時間 (30分以上切上げ、30分未満切捨て)
----	------------------------

問10 あなたの現在の会社での給与等についてお答えください。

(1) あなたの給与は、平成23年6月1日現在どのように決められていますか。

該当するものを**1つ**選び、金額を記入してください。

時間給	1	→ 1時間	円 円 円 円
日給	2	→ 1日	
月給	3	→ 1ヵ月	
歩合給・その他	4	→ 1ヵ月平均	

28

百万	千	29	30	31	32		

※ 現在勤務している会社(調査票を渡された会社)についてお答えください。

月給などの金額を記入する場合、基本給のみを記入してください。

日給月給の場合には、「月給」の欄に記入してください。

歩合給の場合は、1ヵ月当たりの最低補償額を記入してください。

年俸制の場合は、年間賃金を12で割った平均額を記入してください。

(2) 昨年の冬の賞与(ボーナス)の支給はありましたか。該当するものを**1つ**選んでください。

現在の会社に勤めていた		昨年の冬は現在の会社に勤めていなかった
支給があった	支給はなかった	
1	2	3

33

問11 昨年1年間(平成22年1月1日～12月31日)にパートとして働いた年収(税込)はどれくらいでしたか。

(2つ以上の会社でパートとして働いた場合は、合計を記入してください。)

該当するものを**1つ**選んでください。

昨年はパートとして働いていなかった	60万円未満	60～70万円未満	70～80万円未満	80～90万円未満	90～100万円未満	100～110万円未満	110～120万円未満	120～130万円未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09

130～140万円未満	140～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満	300～500万円未満	500万円以上
10	11	12	13	14	15	16

34

※ 前年、パートとして働いて得た賃金の1年間の金額を税込みでお答えください。

ただし、正社員として働いて得た収入がある場合については、その金額は含めないでください。

問12 雇用保険、社会保険の加入についてお答えください。

(1) あなたは現在、雇用保険に加入していますか。(別の会社で加入している場合も「加入している」を選んでください。)

加入している	加入していない
1	2

35

(2) あなたは現在、社会保険に加入していますか。該当するものを**1つ**選んでください。

公的年金の加入状況

厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入している場合も含まれます)(国民年金第2号被保険者)	1
配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている(国民年金第3号被保険者)	2
上記以外で、国民年金の被保険者(国民年金第1号被保険者)になっている	3
公的年金を受給している	4
公的年金に加入していない	5

36

健康保険の加入状況

被用者保険(健康)に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入している場合も含まれます)	1
家族が加入している被用者保険(健康)の被扶養者になっている	2
国民健康保険に加入している	3
健康保険に加入していない	4

37

※ ここでいう「加入」とは、保険料を納付していることをいいます(納付を免除されている場合も含まれます)。

問13 あなたの現在の会社での仕事の内容(職種)は何ですか。

別紙「職種分類表」を参照し、該当するものを**1つ**選んでください。

管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

38

→ 上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

{ }

問14 あなたは、パートとして過去1年間(平成22年6月～平成23年5月)のうちに就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしましたか。該当するものを**1つ**選んでください。

調整をしている	調整をしていない			わからない
	就業調整の必要がなかった※	就業調整を気にしていない	その他	
1	2	3	4	5

※ここでいう「就業調整の必要がなかった」とは、年収、所定労働時間が要件に達していないため、就業調整の必要がなかった場合をいいます。

それはどのような理由によるものですか。該当するものを**すべて**選んでください。

自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	1
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	2
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	3
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	4
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから	5
正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	6
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	7
現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	8
その他	9

問15 あなたは現在の会社で役職(何らかの役職名がある、部下がいる等)についていますか。役職についている場合、どのような役職ですか。あなたの立場にもっとも近いものを**1つ**選んでください。

役職についている	所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)	1
	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)	2
	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)	3
役職についていない		4

問16 あなたは現在の会社で仕事をどのように行っていますか。該当する主なものを**1つ**選んでください。

主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている	1
上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている	2
上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている	3
その他	4

問17 あなたの会社での正社員との関係についてお答えください。

(1) あなたの会社に、あなたと同じ仕事を行っている正社員はいますか。該当するものを**すべて**選んでください。

同じ内容の業務を行っている正社員がいる	責任の重さが同じである正社員がいる	1
	上記のうち、人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる	2
	責任の重さが違う正社員がいる	3
同じ内容の業務を行っている正社員はいない		4

問18へお進みください。

(2) 上記(1)のあなたと同じ内容の業務を行っている正社員と比較して、あなたの賃金水準をどのように思いますか。該当する主なものを**1つ**選んでください。

正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である	1
正社員より賃金水準は低い、納得している	2
正社員より賃金水準は低く、納得していない	3
わからない(考えたことがない)	4

問18 あなたは現在の会社でパートとして雇われるとき、昇給・賞与・退職金のすべてについて、その有無の説明はありましたか。該当するものを1つ選んでください。

書面で明示された	1
口頭で説明された	2
明示や説明はなかった	3

45

問19 あなたの現在の会社での教育訓練等についてお答えください。

(1) 現在の仕事を行う上で必要な知識等について、日常的な業務を通じた、上司、同僚、仕事仲間からの指導やアドバイス(OJT)をもらっていますか。該当するものを1つ選んでください。

十分にしてもらっている	1
ある程度してもらっている	2
十分だと思わない	3

46

(2) 通常の仕事を一時的に離れた研修(Off-JT)はありましたか。該当するものをすべて選んでください。

あった	今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT	1
	今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT	2
なかった		3

47

問20 現在の会社や仕事をどのように考えていますか。

不満・不安がある場合には該当するものをすべて選んでください。

不満・不安がある	雇用が不安定	01
	勤続が長いのに有期契約である	02
	賃金が安い	03
	所定労働時間が希望に合わない	04
	所定外労働(残業)が多い	05
	有給休暇がとりにくい	06
	パートとしては仕事がきつい	07
	自分の能力が活かせない	08
	昇進機会に恵まれない	09
	正社員になれない	10
	教育訓練を受けられない	11
	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	12
	職場の人間関係が良くない	13
	学業との両立が難しい	14
その他	15	
不満・不安はない	16	

48

問21 現在の会社で自分の待遇(賃金、教育訓練、福利厚生等)について、職場の上司又は人事担当者等に説明を求めたことはありますか。また、その説明内容はどうでしたか。該当するものを1つ選んでください。

説明を求めたことがある	説明があり納得した	1
	説明はあったが納得しなかった	2
	説明してもらえなかった	3
説明を求めたことはない		4

49

問22 今後の働き方についてお答えください。

(1) あなたは、今後の働き方についてどのように考えていますか。該当するものを**1つ**選んでください。

正社員になりたい	現在の会社で	1
	別の会社で	2
パートで仕事を続けたい	現在の会社で	3
	別の会社で	4
その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)		5
仕事をやめたい		6

50

→ 調査終了です。

(2) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当するものを**3つまで**選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	7
その他(具体的に: _____)	8

51

(3) あなたが正社員になった場合に以下の制度があれば選びたいと思いますか。

該当するものを**すべて**選んでください。

短時間正社員	1
勤務地を限定した(転勤のない)正社員	2
職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員	3
思わない	4

52

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成23年7月31日(日)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

統計調査名 **雇用動向調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1964年	調査の 実施周期	毎年7.1月	平成24年度予算 (単位:千円)	55,097	特
---------------	-------	-------------	--------	---------------------	--------	---

調査の目的 主要産業の事業所における入職者、離職者等についての属性、入職及び離職に関する事情等について調査し、労働力の移動の実態を明らかにする。

PDCAサイクルの活用 ・雇用対策基本計画、労働移動支援助成金及び高年齢者等職業安定対策基本方針等の参考指標

調査の流れ 本省—都道府県労働局—公共職業安定所—調査員—対象

母集団名簿 の種類等	平成21年経済センサス—基礎調査、毎月勤労統計調査	抽出 方法	事業所票:層化無作為抽出、個人票:抽出事業所から無作為抽出
---------------	---------------------------	----------	-------------------------------

調査客体数 約15,000事業所、約103,000人(入職者)、約95,000人(離職者)

調査方法	調査員	オンライン 調査方法
------	-----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	7ヶ月	
直近1つ前	6ヶ月	11ヶ月
直近2つ前	6ヶ月	1年2ヶ月
直近3つ前	7ヶ月	1年
直近4つ前	7ヶ月	1年

備考

	回収率
直近	(事業所票)69.3%、(入職者票)77.0%、(離職者票)85.8%(平成23年計)
直近1つ前	(事業所票)68.4%、(入職者票)79.6%、(離職者票)85.8%(平成23年上半期)
直近2つ前	(事業所票)69.2%、(入職者票)77.6%、(離職者票)86.6%(平成22年計)
直近3つ前	(事業所票)69.0%、(入職者票)78.0%、(離職者票)85.8%(平成22年上半期)
直近4つ前	(事業所票)70.8%、(入職者票)73.2%、(離職者票)77.8%(平成21年計)

備考

統計調査名 **雇用動向調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労働局への発送のみ)		○	○(データチェック・データ修正)	○	

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	41,153	H23年分	16,223
H22年分	48,361	H22年分	15,745
H21年分	22,683	H21年分	15,347

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	2	0	2
H22年度	4	3	1
H21年度	2	0	2

平成23年 雇用動向調査要綱

1 調査の目的

この調査は、主要産業における入職、離職と未充足求人の状況並びに入職者、離職者について個人別に属性、入職・離職に関する事情等を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにする。

2 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域(ただし、下表に掲げる地域を除く)とする。

都道府県	除外される地域
北海道	奥尻郡、苫前郡羽幌町天売及び焼尻、礼文郡、利尻郡
東 京	大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
長 崎	西海市崎戸町平島及び江島、佐世保市宇久町、北松浦郡小値賀町、南松浦郡
鹿 児 島	鹿児島郡三島村及び十島村、薩摩川内市里町、上甕町、下甕町及び鹿島町、熊毛郡
沖 縄	国頭郡伊江村、島尻郡久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村及び伊是名村、宮古島市伊良部、宮古郡多良間村、八重山郡

(2) 産 業

日本標準産業分類(平成19年11月改定)に基づく次の16大産業とする。

- ア 鉱業，採石業，砂利採取業
- イ 建設業
- ウ 製造業
- エ 電気・ガス・熱供給・水道業
- オ 情報通信業
- カ 運輸業，郵便業
- キ 卸売業，小売業
- ク 金融業，保険業
- ケ 不動産業，物品賃貸業
- コ 学術研究，専門・技術サービス業
- サ 宿泊業，飲食サービス業
- シ 生活関連サービス業，娯楽業
- ス 教育，学習支援業
- セ 医療，福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業(他に分類されないもの)

ただし、外国公務を除く。

(3) 事業所

上記(2)に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、無作為抽出により抽出された約15,000事業所とする。

(4) 入職者

平成23年中に、(3)に属する事業所に入職した常用労働者のうちから、無作為抽出により抽出された約165,000人(上半期約106,000人、下半期約59,000人)とする。

(注) 前回までの調査結果をもとにした予定数であり、実際は調査対象事業所の入職者数により変動を伴う。

(5) 離職者

平成23年中に、(3)に属する事業所を離職した常用労働者のうちから、無作為抽出により抽出された約151,000人(上半期約96,000人、下半期約55,000人)とする。

(注) 前回までの調査結果をもとにした予定数であり、実際は調査対象事業所の離職者数により変動を伴う。

3 調査事項

(1) 事業所に関する事項

ア 事業所の名称、所在地、主な生産品の名称又は事業の内容及び企業全体の常用労働者数

イ 性、雇用形態、就業形態別常用労働者及び出向者の異動状況

ウ 性、年齢及び就業形態別常用労働者数(上半期調査のみ)

エ 職業、就業形態別常用労働者数及び未充足求人数(")

(2) 入職者に関する事項

ア 属性に関する事項

性、年齢、学歴及び卒業した年

イ 入職に関する事項

求職活動でのインターネットの利用の有無、入職経路、就業形態、職業、前職の有無、入職前の勤め先の所在地又は入職前の居住地及び在籍の有無

ウ 前職に関する事項

産業、職業、従業上の地位、離職期間、企業規模、前の勤め先を辞めた理由、現在の勤め先を選んだ理由及び転職による賃金変動状況

(3) 離職者に関する事項

ア 属性に関する事項

性、年齢、学歴及び卒業した年

イ 離職直前の雇用状況に関する事項

4 調査の対象期間

上半期調査 原則として平成23年1月から同年6月までについて行う。

下半期調査 原則として平成23年7月から同年12月までについて行う。

ただし、上半期調査のうち事業所票「6 性、年齢階級別常用労働者数」及び「7 職業別常用労働者数及び未充足求人数」は平成23年6月末日現在について行う。

5 調査の実施期間

上半期調査 平成23年7月1日から同年7月31日までとする。
下半期調査 平成24年1月16日から同年2月15日までとする。

6 調査機関

(1) 調査の系統

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－公共職業安定所－調査員－報告者

(2) 調査従事者

この調査に関する事務に従事する者は、都道府県労働局、公共職業安定所の職員及び調査員とする。なお、調査員は、都道府県労働局長が任命する。

7 調査の方法

(1) 調査票

この調査は、事業所票(様式1号、様式2号)、入職者票(様式3号)、離職者票(様式4号)によって実地自計により行う。

(2) 調査票の作成

事業所票(様式1号、様式2号) ……事業所
入職者票(様式3号) ……入職者
離職者票(様式4号) ……事業所

(3) 調査票の提出

ア 調査員は、(2)により作成された調査票を調査対象事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出する。

イ 公共職業安定所長は、アにより提出された調査票を審査の上、都道府県労働局長に提出する。

ウ 都道府県労働局長は、イにより提出された調査票を審査の上、上半期調査については平成23年8月19日までに、下半期調査については平成24年3月2日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長に提出する。

ただし、東日本大震災に伴う節電対策のため、東北電力及び東京電力管内の各都県労働局は、上半期調査の調査票の提出を平成23年10月20日までとする。

(注) 東北電力管内；青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟

東京電力管内；茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、静岡

8 集計事項

(略)

9 集計方法

独立行政法人統計センターにおいて集計する。

10 結果の公表

調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後結果報告書を作成する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票については1年保存、個票データ(調査票を収録した電磁的記録媒体)及び結果原表を収録した電磁的記録媒体については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

- この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありませんのでありのままを記入してください。
- 調査票の記入に当たっては、別添の記入要領を参照してください。

1 事業所の 名称及び 所在地 (シール貼付)	2 企業全体の常用労働者数	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	官公営
	同一企業(会社)に属するすべての事業所分を含む(平成22年12月末日現在)	1	2	3	4	5	6
	3 貴事業所の 主な生産品の名称 又は事業の内容	(主なものとは総収入の最も多いものです)					
	4 記入担当者氏名 電 話	()					

○ この調査は、事業所を単位として行います。

本社・支社・営業所及び工場などはそれぞれ別の事業所となりますので、回答は貴事業所分について記入してください。

5 常用労働者の異動状況

- 常用労働者
- (i) 期間を定めずに雇われている者 → 「常用名義」①③に記入
 - (ii) 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - (iii) 1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者 → 「臨時・日雇名義」②④に記入

○ 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、同じ事業所の一般の労働者と比べて1日の所定労働時間が短い者、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者

区 分	(1) 平成22年12月末日 現在の常用労働者数	(2) 平成23年1月～6月間に 増加した常用労働者数		(3) 平成23年1月～ 6月間に臨時・ 日雇名義から常 用名義に切り替 えられた者		(4) 平成23年1月～6月間に 減少した常用労働者数		(5) 平成23年6月末日 現在の常用労働者数 (1)+(2)±(3)-(4)=(5)
		イ 新しく入職した 者(出向者・出向 復帰者を含む)	ロ 同一企業(会社) 内からの転入 者、給与支給の 復活者等	イ 離職した者(出向 者・出向復帰者 を含む)	ロ 同一企業(会社) 内への転出者、 給与支給の停止 者等	千 人	千 人	
男	① 常用名義			+				
	② 臨時・日雇名義			-				
	男 計							a
女	③ 常用名義			+				
	④ 臨時・日雇名義			-				
	女 計							b
男 女 計	A	B		C			D	a + b
うち パート タイム 労働者	⑥ 男							c
	⑦ 女							d
	男女 計							E
うち他企業 からの出向者	⑧							

うち、4～6月に
離職した者 ⑰

うち、4～6月の
他企業からの出向者 ⑱

上記「男女計⑤」欄B(新しく入職した者)またはC(離職した者)に記入がありましたら、入職者及び離職者の抽出をしてください。

- 入職者及び離職者の抽出 この事項は、本調査票と一緒に配布した入職者票及び離職者票の記入者数を定めるために必要なものです。抽出方法及び抽出率は記入要領をご覧ください。産業分類及び平成22年12月末日現在の常用労働者数(⑤のA)により抽出率が異なります。

入職者 の抽出	(1) 入職者数 (⑤のBを転記)	(2) 抽出率	(3) 調査入職者数
		/	

離職者 の抽出	(1) 離職者数 (⑤のCを転記)	(2) 抽出率	(3) 調査離職者数
		/	

★ 同じ色刷りになっている枠の人数は一致します。

6 性、年齢階級別常用労働者数

平成23年6月末日現在の常用労働者数（常用名義及び臨時・日雇名義の者）を性、年齢階級別に記入してください。年齢階級区分早見表は記入要領にあります。

年 齢 階 級	男 計		う ち パートタイム労働者		女 計		う ち パートタイム労働者	
	⑨		⑩		⑪		⑫	
	千	人	千	人	千	人	千	人
(1) 19歳以下								
(2) 20歳～24歳								
(3) 25歳～29歳								
(4) 30歳～34歳								
(5) 35歳～39歳								
(6) 40歳～44歳								
(7) 45歳～49歳								
(8) 50歳～54歳								
(9) 55歳～59歳								
(10) 60歳～64歳								
(11) 65歳以上								
合計チェック								

★左頁と右頁の欄で、同じ色刷りになっている枠の人数は一致します。

「5 常用労働者の異動状況」の (5)のa と一致 (5)のc と一致 (5)のb と一致 (5)のd と一致

7 職業別常用労働者数及び未充足求人数

平成23年6月末日現在の常用労働者数及び未充足求人数を職業別に記入してください。

(02) 専門的職業の意味、(08) 輸送と(10) 運搬の区別がわかりにくい場合は記入要領7 (P3～P4) を参照してください。また、2つ以上の仕事に従事している場合は主な職業の欄に記入してください。

職 業	常用労働者数		う ち パートタイム労働者		未充足求人数		う ち パートタイム労働者	
	⑬		⑭		⑮		⑯	
	千	人	千	人	千	人	千	人
(01) 管理的職業従事者								
(02) 専門的・技術的職業従事者								
(03) 事務従事者								
(04) 販売従事者								
(05) サービス職業従事者								
(06) 保安職業従事者								
(07) 生産工程従事者								
(08) 輸送・機械運転従事者								
(09) 建設・採掘従事者								
(10) 運搬・清掃・包装等従事者								
(11) その他の職業従事者								
合計チェック								

「5 常用労働者の異動状況」の (5)のD と一致 (5)のE と一致

【未充足求人数について】
仕事があり、その仕事に従事する人を補充するために行う求人のことであり、求人方法は問いません。

ご協力ありがとうございました。

- この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありませんのでありのままを記入してください。
- 調査票の記入に当たっては、別添の記入要領を参照してください。

1 事業所の 名称及び 所在地 (シール貼付)	2 企業全体の常用労働者数 <small>同一企業(会社)に属するすべての事業所分を含む(平成23年6月末日現在)</small>	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	官公営
		1	2	3	4	5	6
	3 貴事業所の 主な生産品の名称 又は事業の内容	(主なものとは総収入の最も多いものです)					
	4 記入担当者氏名 電 話	()					

- この調査は、事業所を単位として行います。
本社・支社・営業所及び工場などはそれぞれ別の事業所となりますので、回答は貴事業所分について記入してください。

5 常用労働者の異動状況

- 常用労働者
- (i) 期間を定めずに雇われている者 → 「常用名義」①③に記入
 - (ii) 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - (iii) 1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者 → 「臨時・日雇名義」②④に記入

○ 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、同じ事業所の一般の労働者と比べて1日の所定労働時間が短い者、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者

区 分	(1) 平成23年6月末日 現在の常用労働者数	(2) 平成23年7月~12月間に 増加した常用労働者数		(3) 平成23年7月~ 12月間に臨時・ 日雇名義から常 用名義に切り替 えられた者	(4) 平成23年7月~12月間に 減少した常用労働者数		(5) 平成23年12月末日 現在の常用労働者数 (1)+(2)±(3)-(4)=(5)
		イ 新しく入職した 者(出向者・出向 復帰者を含む)	ロ 同一企業(会社) 内からの転入 者、給与支給の 復活者等		イ 離職した者(出向 者・出向復帰者 を含む)	ロ 同一企業(会社) 内への転出者、 給与支給の停止 者等	
	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
男	① 常用名義			+			
	② 臨時・日雇名義			-			
	男 計						a
女	③ 常用名義			+			
	④ 臨時・日雇名義			-			
	女 計						b
男 女 計	A	B		C		D	a + b
うち パート タイム 労働者	⑥ 男						c
	⑦ 女						d
	男女 計						E
うち他企業 からの出向者	⑧						

うち、10~12月に 離職した者 ⑰	うち、10~12月の 他企業からの出向者 ⑱
-----------------------	---------------------------

上記「男女計⑤」欄B(新しく入職した者)またはC(離職した者)に記入がありましたら、入職者及び離職者の抽出をしてください。

- 入職者及び離職者の抽出 この事項は、本調査票と一緒に配布した入職者票及び離職者票の記入者数を決めるために必要なものです。

抽出方法及び抽出率は記入要領をご覧ください。産業分類及び平成23年6月末日現在の常用労働者数(⑤のA)により抽出率が異なります。

入職者 の抽出	(1) 入職者数 (⑤のBを転記)	(2) 抽出率	(3) 調査入職者数
		/	

離職者 の抽出	(1) 離職者数 (⑤のCを転記)	(2) 抽出率	(3) 調査離職者数
		/	

★ 同じ色刷りになっている枠の人数は一致します。

- この調査票に記入された事項について、統計以外の目的に使用したり、他に漏らすことはありませんので、ありのままを記入してください。
- 記入要領を参照し、**該当する番号を1つ**○で囲んでください。ただし、**問5については該当するものすべてを○**で囲んでください。
- 問9の都道府県名欄には、**該当する都道府県名**を記入してください。

都道府県番号	一連番号	労働者番号
*	*	

*印欄は記入しないでください。

労働者番号欄の記入は、番号、記号、氏名(イニシャル)等の方法でも結構ですが、後に内容についてお尋ねすることがありますのでその時にわかるようにしておいてください。

問1 性別についてお答えください。

男	女
1	2

問2 入職時の満年齢をお答えください(他企業から出向してきた方は、今の事業所に入職した時点の満年齢をお答えください)。

19歳以下	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

問3 次の学校のうち最後に卒業したのはどこですか。

中学	高校	専修学校(専門課程)(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上の専門学校)	高専・短大	大学・大学院	
				文科系	理科系
1	2	3	4	5	6

問4 問3の学校を卒業した年についてお答えください。

新規学卒者 (平成23年1月以降に卒業)	新規学卒者以外 (平成22年12月以前に卒業)
1	2

問5 求職活動でのインターネットの利用についてお答えください。

インターネットを利用した方は、利用したサイトやその他**該当するものすべて**を○で囲んでください。

インターネットを利用した						面接日の調整や企業に対する質問等に利用	インターネットは利用しなかった
求人情報の収集に利用							
求人企業が直接運営するサイト	民間等の求人広告会社のサイト	しごと情報ネット	ハローワークインターネットサービス	その他のサイト			
1	2	3	4	5	6	7	

問6 入職した時の経路(あっせん機関等)についてお答えください。

安定所(ハローワーク)(パートバンク、人材銀行を含む)	ハローワークインターネットサービス又はしごと情報ネットを見て応募	民間職業紹介所(学校を除く)	学校(専修学校等も含む)	前会社	出向	出向先からの復帰	縁故(友人・知人等も含む)	広告(求人情報誌・インターネット等も含む)	その他
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

問7 一般・パートの別をお答えください。

一般労働者	パートタイム労働者
1	2

「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い人又は1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない人のことです。

問8 仕事の内容(記入要領の職業区分参照)についてお答えください。

2つ以上の仕事に従事している場合は主なるものを○で囲んでください。

管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	その他の職業従事者
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

問9 入職前2年間の仕事の経験についてお答えください。

入職前1年以内に仕事についての経験がある	1	直前の勤め先の都道府県名を記入してください。 []	入職前の居住地の都道府県名を記入してください。 []	*
入職前1年間はないが、1年を超え2年以内には仕事についての経験がある	2			
入職前2年間に仕事についての経験がない	3			

問10 調査日現在、勤めていますか。

勤めている	1
勤めていない	2

問9を「1」又は「2」と答えた方 → 問11へ
 問9を「3」と答えた方 → 質問は終わりです。

以下の質問には、問9で「1」または「2」と答えて、かつ、問10で「1」と答えた方がみが回答してください。

問11 直前の勤め先はどんな事業でしたか。01~18のうちから1つ選んでください。(記入要領「○用語の定義」の問11を参照)

農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
01	02	03	04	05	06	07	08	09
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	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	その他の産業
10	11	12	13	14	15	16	17	18

問12 直前の仕事の内容を次の中から選んでください。
2つ以上の仕事に従事していた場合は主なものを○で囲んでください。

管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	その他の職業従事者
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

問13 直前の従業上の地位はどうでしたか。

雇用者		自営業主 家族従業者	3
一般労働者	パートタイム労働者		
1	2		

具体的にご記入ください。

質問は終わりです。

問14 直前の勤め先を辞めてから現在の所に入職するまでの期間はどのくらいでしたか。

問9で 1 に○をした方 (直前の勤め先から現在の所に入職するまでの期間が1年未満の場合)					問9で 2 に○をした方 (直前の勤め先から現在の所に入職するまでの期間が1年~2年未満の場合)	
15日未満	15日~1か月未満	1か月~3か月未満	3か月~6か月未満	6か月~1年未満	1年~1年6か月未満	1年6か月~2年未満
1	2	3	4	5	6	7

問15 直前の勤め先の企業全体の従業員はどのくらいでしたか。

1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	4人以下	官公営
1	2	3	4	5	6	7

問16 直前の勤め先を辞めた理由及び現在の勤め先を選んだ理由を選んでください。

(1) 直前の勤め先を辞めた**主な理由1つ**

仕事の内容に興味を持てなかった	能力・個性・資格を生かせなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	会社の将来が不安だった	給料等収入が少なかった	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	結婚・出産・育児・介護	定年・契約期間の満了	会社都合	その他の理由(出向等を含む)
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

(2) 現在の勤め先を選んだ**主な理由1つ**

仕事の内容に興味があった	能力・個性・資格が生かせる	会社の将来性が期待できる	給料等収入が多い	労働時間、休日等の労働条件が良い	通勤が便利	とにかく仕事に就きたかった	その他の理由(出向等を含む)
11	12	13	14	15	16	17	18

問17 直前の勤め先と比べて賃金はどう変わりましたか。

増加			変わらない	減少		
3割以上増加	1割以上3割未満増加	1割未満増加		1割未満減少	1割以上3割未満減少	3割以上減少
1	2	3	4	5	6	7

ご協力ありがとうございました。

*	枚のうち	枚目
---	------	----

○ この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることはありませんので、ありのままを記入してください。
○ 離職した時の状況について、該当する番号を1つだけ○で囲んでください。
○ * 印欄は記入しないでください。

都道府県番号	一連番号			
*		*		

① 労働者番号 番号、記号、氏名(イニシャル)等の方法でも結構ですが、後でわかるようにしておいてください。	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
② 性 1 男 2 女	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
③ 年齢 (離職した時の満年齢) 01 19歳以下 02 20～24歳 03 25～29歳 04 30～34歳 05 35～39歳 06 40～44歳 07 45～49歳 08 50～54歳 09 55～59歳 10 60～64歳 11 65歳以上	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11
④ 最終学歴 1 中学卒 2 高校卒 3 専修学校(専門課程)卒 4 高専・短大卒 5 大学・大学院卒	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
⑤ 卒業の時期 ④の 1 新規学卒者(平成23年1月以降に卒業) 2 新規学卒以外(平成22年12月以前に卒業)	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
⑥ 一般・パート別 1 一般労働者 2 パートタイム労働者	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
⑦ 仕事の内容(職業) 01 管理的職業従事者 02 専門的・技術的職業従事者 03 事務従事者 04 販売従事者 05 サービス職業従事者 06 保安職業従事者 07 生産工程従事者 08 輸送・機械運転従事者 09 建設・採掘従事者 10 運搬・清掃・包装等従事者 11 その他の職業従事者	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11
⑧ 勤続期間 1 6か月未満 2 6か月～1年未満 3 1年～2年未満 4 2年～5年未満 5 5年～10年未満 6 10年以上	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
⑨ 離職理由 01 契約期間の満了 02 経営上の都合 03 出向 04 出向元への復帰 05 定年 06 本人の責による 07 結婚 08 出産・育児 09 介護 10 死亡・傷病 11 その他の個人的理由	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11

ご協力ありがとうございました。

*	枚のうち	枚目
---	------	----

統計調査名 **最低賃金に関する実態調査**

主管部局名 労働基準局
労働条件政策課

調査開始年 (西暦)	※備考参照	調査の 実施周期	毎年6~7月	平成24年度予算 (単位:千円)	40,434
---------------	-------	-------------	--------	---------------------	--------

調査の目的 本調査は、最低賃金法第28条により、最低賃金制度が円滑に実施されるように、厚生労働大臣にその実施が義務付けられている調査であり、低賃金労働者の賃金実態等を把握し、中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会における最低賃金の改定等の審議に利用されるために行われるものである。

PDCAサイクルの活用 ア 中央最低賃金審議会においては、毎年度の地域別最低賃金額改定の目安の審議において、本調査結果を基に引上げ幅を決定している。イ 地方最低賃金審議会においては、毎年度の地域別最低賃金額等の改定の審議において、本調査結果を基に引上げ幅を決定している。

調査の流れ ア 本省—都道府県労働局—労働基準監督署—事業所、イ (往)本省—委託業者—事業所(復)事業所—都道府県労働局—本省

母集団名簿 の種類等	平成21年経済センサス-基礎調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------------	----------	---------

調査客体数 ア:約10,000事業所、イ:約100,000事業所

調査方法	調査員／郵送	オンライン 調査方法
------	--------	---------------

備考 ※ア 賃金改定状況調査1978年、イ 最低賃金に関する基礎調査1971年

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	3ヶ月	
直近1つ前	3ヶ月	
直近2つ前	3ヶ月	
直近3つ前	3ヶ月	
直近4つ前	3ヶ月	

備考 報告書は作成していない。

	回収率
直近	ア 76.7%、イ 74.1%(平成23年度)
直近1つ前	ア 80.2%、イ 79.3%(平成22年度)
直近2つ前	ア 80.6%、イ 79.5%(平成21年度)
直近3つ前	
直近4つ前	

備考 ア.賃金改定状況調査、イ.最低賃金に関する基礎調査。平成20年度以前の回収率については不明。

統計調査名 **最低賃金に関する実態調査**

主管部局名 労働基準局
労働条件政策課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	ア ○イ ○	ア ○イ ○ (配布のみ)		ア ○イ ○	ア○(データチェック・修正)イ○(データ修正のみ)	ア ○	

備考 ア.賃金改定状況調査、イ.最低賃金に関する基礎調査

e-Stat アクセス数

H23年分	4,415
H22年分	3,868
H21年分	1,310

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	22,413
H22年分	20,378
H21年分	6,214

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

最低賃金に関する実態調査要綱

I 調査の目的

この調査は、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）に基づいて、中央最低賃金審議会、地方最低賃金審議会における最低賃金の決定及び改正等の審議に資することを目的として、中小零細企業又は事業所の労働者の賃金の実態及び賃金改定の状況等を把握することを目的とする。

II 賃金改定状況調査

1 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域

(2) 産業

日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に定める産業のうち、次に掲げる産業とする。

ア 製造業

イ 卸売業，小売業

ウ 学術研究，専門・技術サービス業

エ 宿泊業，飲食サービス業

オ 生活関連サービス業，娯楽業

カ 医療，福祉

キ サービス業（他に分類されないもの）

(3) 事業所

II の 1 の (2) に掲げる産業に属し、常用労働者数が 30 人未満の企業規模に属する民営事業所で、1 年以上継続して事業を営んでいる事業所

(4) 労働者

前年 6 月 1 日又は当年 6 月 1 日において、II の 1 の (3) に掲げる事業所に雇用される労働者

2 調査対象

(1) 事業所

II の 1 の (3) の事業所のうちから一定の方法により抽出された約 1 万事業所

(2) 労働者

前年 6 月 1 日又は当年 6 月 1 日において、II の 2 の (1) に掲げる事業所に雇用される労働者

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 事業所に関する事項

ア 主要な生産品の名称又は事業の内容

イ 事業所の労働者数

- ウ 労働組合の有無
 - エ 事業所の月間所定労働日数
 - オ 事業所の通常労働日の1日の所定労働時間数
 - カ 事業所の前々年度の年間所定労働日数
 - キ 事業所の前年度の年間所定労働日数
 - ク 賃金改定状況
- (2) 労働者に関する事項
- ア 性
 - イ 就業形態
 - ウ 年齢
 - エ 勤続年数
 - オ 職種又は仕事の内容
 - カ 賃金形態
 - キ 前年6月分の基本給額
 - ク 前年6月分の諸手当
 - ケ 前年6月分の月間所定労働日数
 - コ 前年6月分の1日の所定労働時間数
 - サ 当年6月分の基本給額（見込額）
 - シ 当年6月分の諸手当（見込額）
 - ス 当年6月分の諸手当のうち精皆勤手当、通勤手当及び家族手当（各見込額）
 - セ 当年6月分の月間所定労働日数
 - ソ 当年6月分の1日の所定労働時間数

4 調査対象期日

調査実施年の6月1日現在とする。ただし、労働者に関する事項のうち、一部の調査項目については調査実施前年の6月1日現在とする。

5 調査の実施期間

毎年5月中旬～6月中旬

6 調査組織

調査組織は次のとおりとする。

厚生労働省労働基準局 — 都道府県労働局 — 労働基準監督署 — 報告者

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は、賃金改定状況調査票によって行う。

(2) 調査票の配布及び回収

調査は、郵送又は実地自計の方法により行う。

ア 配布

労働基準監督署又は都道府県労働局から報告者あて郵送により調査票を

配布する。ただし、一部の調査対象産業については、調査票回収率向上の観点から、労働基準監督署又は都道府県労働局職員が報告者に調査票を直接配布する。

イ 回収

報告者から都道府県労働局若しくは労働基準監督署あてに郵送により、又は労働基準監督署若しくは都道府県労働局の職員が報告者から直接、調査票を回収する。

8 集計事項

集計事項は次のとおりとする。

- (1) 地域、産業、労働組合の有無及び賃金改定時期別平均賃金改定率、賃金改定事業所数
- (2) 地域、産業、労働組合の有無及び賃金改定未実施理由別事業所数
- (3) 地域、産業、性及び就業形態別労働者1日当たり平均所定内賃金改定率
- (4) 地域、産業、性及び就業形態別労働者1時間当たり平均所定内賃金改定率

9 集計方法

厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室において集計を行い、結果原表を一部作成する。

10 結果の公表

調査結果を中央最低賃金審議会における審議資料として用い、厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室においてホームページ及び印刷物により公表する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票及び結果原表（ともに内容を記録した電磁的記録媒体を含む。）の保存期間は、それぞれ1年とし、これらの保存責任者は、厚生労働省労働基準局長とする。

III 最低賃金に関する基礎調査

1 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域

(2) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に定める産業のうち、次に掲げる産業とする。

ア 製造業

イ 情報通信業のうち新聞業、出版業

ウ 卸売業、小売業

エ 学術研究、専門・技術サービス業

- オ 宿泊業，飲食サービス業
- カ 生活関連サービス業，娯楽業
- キ 医療，福祉
- ク サービス業（他に分類されないもの）

(3) 事業所

Ⅲの1の(2)に掲げる産業に属し、製造業及び情報通信業のうち新聞業、出版業は100人未満、卸売業，小売業、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、医療，福祉及びサービス業（他に分類されないもの）は30人未満の常用労働者を雇用する民営事業所

(4) 労働者

当年6月1日において、Ⅲの1の(3)に掲げる事業所に雇用される労働者

2 調査対象

(1) 事業所

Ⅲの1の(3)の事業所のうち一定の方法により抽出された約11万事業所から、賃金改定状況調査票をもって代える約1万事業所を除いた約10万事業所

(2) 労働者

当年6月1日において、Ⅲの2の(1)に掲げる事業所に雇用される労働者

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 事業所に関する事項

- ア 主要な生産品の名称又は事業の内容
- イ 事業所の労働者数
- ウ 労働組合の有無

(2) 労働者に関する事項

- ア 性
- イ 就業形態
- ウ 年齢
- エ 勤続年数
- オ 職種又は仕事の内容
- カ 当年6月分の賃金形態
- キ 当年6月分の基本給額（見込額）
- ク 当年6月分の精皆勤手当、通勤手当、家族手当及びその他の手当（各見込額）
- ケ 当年6月分の月間所定労働日数
- コ 当年6月分の1日の所定労働時間数

4 調査の対象期日

当年6月1日現在とする。

5 調査の実施期間

毎年5月中旬～6月中旬

6 調査組織

調査組織は次のとおりとする。

厚生労働省労働基準局 — 民間事業者 — 報告者 — 都道府県労働局

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は、最低賃金に関する基礎調査票によって行う。

(2) 調査票の配布及び回収

調査は、郵送の方法により行う。

ア 配布

厚生労働省から委託した民間事業者から報告者あて郵送により調査票を配布する。

イ 回収

報告者から都道府県労働局あて郵送により調査票を回収する。

8 集計事項

第1表 産業、労働組合の有無、賃金階級、事業所規模・年齢階級別常用労働者数

第2表 産業、労働組合の有無、賃金階級、性・年齢階級別常用労働者数

9 集計方法

都道府県労働局長は、調査票に、管轄区域内の事業所に係る賃金改定状況調査票のすべてを加え、さらに、管轄区域内の事業所に係る賃金構造基本統計調査事業所票及び個人票を必要に応じて加えて集計を行い、結果原表を一部作成する。

10 結果の公表

地方最低賃金審議会における最低賃金の決定及び改正の審議資料として都道府県労働局において公表し、調査結果を厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室においてホームページ及び印刷物により公表する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票及び結果原表（ともに内容を記録した電磁的記録媒体を含む。）の保存期間は、それぞれ1年とし、これらの保存責任者は、都道府県労働局長とする。

Header information fields: 都道府県番, 市区町村番号, 事業所番号, 産業分類番号 (大, 中, 小), 企業規模番号 (1. 1~9人, 2. 10~29人), 調査区域番号 (1. 県庁所在地, 2. 地方小都市)

最低賃金に関する実態調査 賃金改定状況調査票

厚生労働省 (秘)



政府統計

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありません。

(7) 賃金改定の状況

平成24年1月から6月までの間に、定期昇給・ベースアップ・賃金カット等の名称の如何に関わらず、賃金引上げ、又は賃金引下げを実施しましたか。

Flowchart for wage adjustment status. 1. Implemented (Increase/Decrease) -> 1. Increased (Rate) / 2. Decreased (Rate) -> 1 person average increase/decrease rate. 2. Not implemented -> 1. Same as last year, implementation from July. 2. Implemented in 1-6 months last year, implementation from July this year. 3. Implemented last year, but frozen this year. 4. Not implemented last year, but not planned this year. 5. Not implemented last year, but implementation from July this year.

1. 事業所に関する事項

Business information table: (1) Number of employees, (2) Labor organization, (3) Monthly working hours, (4) Standard working hours, (5) 2022 working hours, (6) 2023 working hours.

2. 労働者に関する事項

Main data table with columns for worker ID, sex, age, job type, and wage details for June 2023 and June 2024. Includes sub-columns for wage type, amount, and working hours.

(注1) 記入に当たっては、別添の「賃金改定状況調査票記入要領」をご覧の上、黒又は青のボールペンを使って、(太線)の中に記入してください。なお、※欄は記入しないでください。

(注2) 平成24年の賃金形態(月給、日給、時間給の別)が平成23年と異なる場合は、平成24年の基本給額を平成23年の賃金形態に対応する金額に換算して(2)欄に記入してください。また、平成23年6月2日以降雇用され、平成24年6月1日に在籍している労働者については、平成24年の賃金形態に関し、(8)欄の1、2、3いずれか該当するものに○をつけてください。

(注3) 2枚目以降については、「1. 事業所に関する事項」欄は記入する必要はありません。

統計調査名 **就労条件総合調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年(西暦) 2001年 調査の実施周期 毎年 平成24年度予算(単位:千円) 23,803 特

調査の目的 主要産業における企業の労働時間制度、定年制等及び賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにする。

PDCAサイクルの活用 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「厚生労働白書」・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省－民間事業者－対象

母集団名簿の種類等 事業所・母集団DBを使用 抽出方法 層化無作為抽出

調査客体数 約6,100企業

調査方法 調査員／郵送 オンライン調査方法

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	8ヶ月	10ヶ月
直近1つ前	8ヶ月	10ヶ月
直近2つ前	10ヶ月	1年
直近3つ前	8ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前	9ヶ月	1年

備考

	回収率
直近	69.9%(平成23年)
直近1つ前	71.7%(平成22年)
直近2つ前	70.3%(平成21年)
直近3つ前	68.2%(平成20年)
直近4つ前	78.2%(平成19年)

備考

統計調査名 **就労条件総合調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○	○	○			20年度より公共サービス改革法に則り実施、調査対象

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	72,444
H22年分	72,540
H21年分	31,359

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	29,134
H22年分	31,740
H21年分	7,168

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	2	1	1
H21年度	2	1	1

調査計画（変更後）

1 調査の名称

就労条件総合調査

2 調査の目的

主要産業における企業の労働時間制度、定年制等及び賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類の大分類のうち、「鉱業,採石業,砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業,郵便業」、「卸売業,小売業」、「金融業,保険業」、「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」（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、「教育,学習支援業」、「医療,福祉」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）に属し、常用労働者30人以上の民営企業

4 報告を求める者

(1) 数

約 6,100企業（母集団の数 約146,000企業）

（注）母集団数及び企業数は平成18年事業所・企業統計調査による。

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

平成21年実施の経済センサス-基礎調査結果による名簿を抽出名簿とした産業・企業規模別の層化無作為一段抽出

詳細は別添1「就労条件総合調査の標本設計」を参照

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

① 企業の属性に関する事項

- ア 企業の名称
 - イ 本社の所在地
 - ウ 企業の主な生産品の名称又は事業の内容
 - エ 企業全体の全常用労働者数
 - オ 労働組合の有無
 - カ 期間を定めずに雇われている労働者数
 - キ 企業にある業務
- ② 労働時間制度に関する事項
- ア 所定労働時間
 - イ 週休制
 - ウ 年間休日総数
 - エ 年次有給休暇
 - オ 特別休暇制度
 - カ 変形労働時間制
 - キ みなし労働時間制
- ③ 定年制等に関する事項
- ア 定年制
 - イ 定年後の措置
- ④ 賃金制度に関する事項
- ア 時間外労働の割増賃金率
 - イ 基本給
 - ウ 賞与
 - エ 業績評価制度
 - オ 年俸制

(2) 基準となる期日又は期間

毎年1月1日現在（一部の項目については、基準日の前年1月から12月までの1年間又は基準日の前々年4月から前年3月までの1年間）

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省 — 民間事業者 — 報告者

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（ ））

本調査については、郵送調査を基本として、民間事業者から報告者に調査票を配布・回収する方法で行う。ただし、民間事業者の創意工夫において、必要な場合には調査員調査（郵送調査との併用も可）による調査票の配布・回収を行うことも可能とする。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

1年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

毎年12月1日～1月31日。ただし、廃止や規模縮小により対象外となった企業の代替分の調査については、3月10日までとする。

8 集計事項

別添2「就労条件総合調査 集計事項」を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

概要については調査実施年の10月、詳細については調査実施翌年の1月に公表する。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の確定及び集計結果の産業別表章においては、日本標準産業分類を使用するが、職業別の集計は行わないことから、日本標準職業分類は使用しない。なお、産業別表章に当たっては、同分類の大分類によっており、中分類については、それぞれの大分類の範囲内で集約して表章に利用している。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した磁氣的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部統計企画調整室長

12 その他（震災に伴う計画変更の検討状況）

東日本大震災により、調査計画の変更について検討中。現在の検討状況については、別添3のとおり。

厚生労働省大臣官房
統計情報部賃金福祉統計課

就労条件総合調査の標本設計

1 母集団について

- 調査の範囲
日本標準産業分類の大分類のうち、全国の「鉱業, 採石業, 砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業, 郵便業」、「卸売業, 小売業」、「金融業, 保険業」、「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」（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、「教育, 学習支援業」、「医療, 福祉」及び「その他サービス業（他に分類されないもの）」（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）に属する30人以上の常用労働者を雇用する民間企業。
- サンプルフレーム
平成21年経済センサス-基礎調査における事業所名簿のうち、会社組織のもの（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所（以後、企業という）に限る。）。

2 標本設計について

- 抽出方法
抽出は、企業を抽出単位とする層化一段無作為抽出により行う。
- 層化基準
層化は、産業、企業規模別に行う。
- 目標精度及び標本数
特定の属性を持つ企業の割合について、産業、企業規模別に標準誤差が原則5%以内となるように次の算式により標本企業数を決定する。

$$S_i = \sqrt{\frac{N_i - n_i}{N_i - 1} \cdot \frac{P(1-P)}{n_i}}$$

- S_i : 目標精度（比率の標準誤差）
 N_i : 母集団企業数
 n_i : 標本企業数
 P : 特定の属性を持つ企業の割合（=50%）
 i : 産業、企業規模区分（層番号）

就労条件総合調査 集計事項

【労働時間制度】

(1日の所定労働時間)

第1表 労働組合の有無、産業・企業規模、主な1日の所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均1日の所定労働時間

第2表 労働組合の有無、産業・企業規模、1日の所定労働時間階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び労働者1人平均1日の所定労働時間

(週所定労働時間)

第3表 企業規模、労働組合の有無、産業、主な週所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均週所定労働時間

第4表 労働組合の有無、産業、企業規模、週所定労働時間階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び労働者1人平均週所定労働時間

第5表 産業、労働組合の有無、企業規模・主な週休制の形態、主な週所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均週所定労働時間

(週休制)

第6表 企業規模、労働組合の有無、産業、主な週休制の形態別企業数及び企業数割合

第7表 企業規模、労働組合の有無、産業、週休制の形態別企業数及び企業数割合

第8表 企業規模、労働組合の有無、産業、週休制の形態別適用労働者数及び適用労働者数割合

(年間休日総数)

第9表 労働組合の有無、産業・企業規模、年間休日総数階級別企業数、企業数割合及び1企業平均年間休日総数

第10表 労働組合の有無、産業・企業規模、年間休日総数階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び労働者1人平均年間休日総数

(年次有給休暇)

第11表 企業規模、産業、労働組合の有無別年次有給休暇取得資格者数、労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率

第12表 企業規模、労働組合の有無、産業、年次有給休暇の計画的付与制度の有無別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率

第13表 労働組合の有無、産業・企業規模、主な週休制の形態別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率

第14表 企業規模、労働組合の有無、産業、年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数

階級別企業数、企業数割合及び1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数

第15表 企業規模、労働組合の有無、産業、年次有給休暇の時間単位取得制度の有無、時間単位取得日数階級別企業数、企業数割合及び1企業平均年次有給休暇の時間単位取得日数

(特別休暇制度)

第16表 産業・企業規模、特別休暇制度の有無、特別休暇制度の種類別企業数及び企業数割合

第17表 産業・企業規模、特別休暇制度がある企業の賃金の支給状況別企業数、企業数割合及び1企業平均1回当たり最高付与日数

第18表 産業・企業規模、特別休暇制度の種類、平成23年の利用状況別企業数及び企業数割合

(変形労働時間制)

第19表 労働組合の有無、産業・企業規模、変形労働時間制の採用の有無、変形労働時間制の種類別企業数及び企業数割合

第20表 労働組合の有無、産業・企業規模、変形労働時間制の適用の有無、変形労働時間制の種類別適用労働者数及び適用労働者数割合

(みなし労働時間制)

第21表 労働組合の有無、産業・企業規模、みなし労働時間制の採用の有無、みなし労働時間制の種類別企業数及び企業数割合

第22表 労働組合の有無、産業・企業規模、みなし労働時間制の適用の有無、みなし労働時間制の種類別適用労働者数及び適用労働者数割合

第23表 労働組合の有無、産業・企業規模、専門業務型裁量労働制の適用業務別企業数及び企業数割合

第24表 労働組合の有無、産業・企業規模、専門業務型裁量労働制の適用業務別採用企業数割合（当該業務がある企業＝100）

【定年制等】

(定年制)

第25表 企業規模、労働組合の有無、産業、定年制の有無、定年制の定め方別企業数及び企業数割合

第26表 企業規模、労働組合の有無、産業、定年年齢階級別企業数、企業数割合及び平均定年年齢

(定年後の措置)

第27表 定年年齢階級、労働組合の有無、産業・企業規模、定年後の措置の有無別企業数及び企業数割合

第28表 定年年齢階級、労働組合の有無、産業・企業規模、定年後の措置、最高雇用年齢階級別企業数、企業数割合及び平均最高雇用年齢

第29表 産業・企業規模、定年後の措置、定年後の措置後の雇用契約期間別企業数及び企業数割合

- 第30表 産業・企業規模、定年後の措置、定年後の措置後の賃金別企業数及び企業数割合
- 第31表 労働組合の有無、産業・企業規模・定年年齢階級、定年後の措置、適用対象者の範囲別企業数及び企業数割合
- 第32表 労働組合の有無、産業・企業規模・定年年齢階級、定年後の措置、基準の内容別企業数及び企業数割合

【賃金制度】

(時間外労働の割増賃金率)

- 第33表 産業・企業規模、時間外労働の割増賃金率の有無、時間外労働の割増賃金率の定め方別企業数及び企業数割合
- 第34表 産業・企業規模、時間外労働の割増賃金率階級別企業数、企業数割合及び平均割増賃金率
- 第35表 産業・企業規模、特別条項付き時間外労働協定の有無別企業数、企業数割合、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率階級別企業数、企業数割合及び平均割増賃金率
- 第36表 産業・企業規模、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の有無別企業数、企業数割合、割増賃金率階級別企業数、企業数割合及び平均割増賃金率
- 第37表 産業・企業規模、代替休暇の有無別企業数及び企業数割合

(基本給)

- 第38表 職層、産業・企業規模、基本給の決定要素別企業数及び企業数割合
- 第39表 職層、産業・企業規模、業績・成果の主な内容別企業数及び企業数割合

(賞与)

- 第40表 産業・企業規模、賞与の支給の有無別企業数及び企業数割合
- 第41表 職層、産業・企業規模、賞与額の決定要素別企業数及び企業数割合

(業績評価制度)

- 第42表 産業・企業規模、業績評価制度の導入状況別企業数及び企業数割合
- 第43表 産業・企業規模、業績評価制度に対する評価別企業数及び企業数割合

(年俸制)

- 第44表 産業・企業規模、年俸制の導入状況別企業数、企業数割合及び適用労働者数割合

東日本大震災に伴う調査計画の変更について（見込み）

平成24年就労条件総合調査については、東日本大震災に伴い、下記のとおり、調査計画の変更を予定している。

記

青森、岩手、宮城、福島、茨城及び千葉の各県については、津波による浸水地域及び福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された「警戒区域」等に該当する市区町村に所在する企業を除いて調査を実施する（報告を求める者の数を変更しない。）。

また、結果については注意を要することから公表時にその旨の注記を行う。

平成24年就労条件総合調査 調査票

**この調査票は、統計以外の目的には使用しませんので
ありのままを記入してください。**

- この調査は、常用労働者が30人以上の企業を対象としています。
- この調査は、企業を単位として依頼しておりますので、本社（本店）のほかに、支社、工場、出張所などの事業所があれば、それらも含めて回答してください。
なお、本社（本店）以外の事業所にこの調査票が到着した場合は、お手数ですが本社（本店）の担当部署へ回送をお願いします。
- 記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が記入してください。また、別冊の「記入要領」を必ず読んで、黒のインク、又はボールペンを使用して記入してください。
- 該当する番号を○で囲む回答については、特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- この調査票は、特に断りのない限り、**平成24年1月1日現在の状況**について記入してください。
- この調査票のI-5以降の設問は、「I-4全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。**
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**平成24年〇月〇日まで**に返送してください。
- 調査票の記入についてご質問がありましたら、下記連絡先までお問い合わせください。

問い合わせ先 厚生労働省就労条件総合調査事務局
電話 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

I 企業の属性

1 主な生産品の名称又は事業の内容					
2 企業全体の全常用労働者数 (本社・支社を合わせた全常用労働者数) (注1)	5,000人 以上	1,000 ～ 4,999人	300 ～ 999人	100 ～ 299人	30 ～ 99人
	1	2	3	4	5

(注1) 「常用労働者」とは、次の①、②又は③のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに雇われている労働者
- 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成23年の11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

企業の名称・所在地	プレプリント			
	都道府県番号	一連番号	産業分類番号	企業規模番号
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	1	2	3	

記入連絡担当者	フリガナ			
	氏名			
	所属	課(部)		
	電話	()	局	番(内線 番)
	メールアドレス	@		

(所在地、企業名に変更等がありましたら訂正をお願いします。)

3 労働組合の有無	有 <input type="checkbox"/> 1	無 <input type="checkbox"/> 2	5
4 全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者数 (パートタイム労働者を除く。)(注2)	<input type="text"/>		
	千	人	6

(注2) 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者より短い者又は1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者と同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

I-5以降の設問はすべて「I-4 全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

5 次に掲げる業務のうち、貴社で従事する労働者がいる業務に該当する番号を、すべて○で囲んでください（ただし、資格を有する者がいても、その業務に従事していなければ該当しません。）。

新商品又は新技術の研究開発等	0 1	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	1 1
情報処理システムの分析又は設計	0 2	学校教育法に規定する大学における教授研究	1 2
記事又は放送番組の取材又は編集	0 3	公認会計士	1 3
デザイナー	0 4	弁護士	1 4
プロデューサー又はディレクター	0 5	建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）	1 5
コピーライター	0 6	不動産鑑定士	1 6
システムコンサルタント	0 7	弁理士	1 7
インテリアコーディネーター	0 8	税理士	1 8
ゲーム用ソフトウェアの創作	0 9	中小企業診断士	1 9
証券アナリスト	1 0	企画、立案、調査及び分析	2 0

(2) 週所定労働時間別に適用労働者数を記入してください。

週所定労働時間 時間 分 時間 分	適用労働者数	
～34:59	千	人
35:00～35:59		
36:00～36:59		
37:00～37:59		
38:00～38:59		
39:00～39:59		
40:00		
40:01～42:00		
42:01～44:00		
44:01～		
計		

上記計は、1頁Iの4の常用労働者数と一致する
場合と少ない場合があります。
また、「2 週休制」の計と一致します。

監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外してください。

II 労働時間制度

1 所定労働時間（休憩時間、残業時間は含みません。）

(1) 就業規則等で定められた1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

	時間	分
1日の所定労働時間		
週所定労働時間		

本社・支社の別又は労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されているものを記入してください。

2 週休制

週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態	適用労働者数	
週休1日制又は週休1日半制	千	人
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度(注)	
	完全週休2日制	
実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの（月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等）		
計		

上記計は、IIの1の(2)の計と一致します。

監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外してください。

(注) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

【3頁参考】

II 労働時間制度

3 年間休日総数

- ・ 年間休日総数には、平成23年1年間における休日の合計日数を記入してください。就業規則等で年間休日数を定めている場合はその日数を記入してください。
- ・ 「休日」とは、就業規則、労働協約、労働契約等において、労働の義務がないとされた日のことです。いわゆる週休日だけでなく、週休日以外でも、年末年始、夏季において休日とされている日、国民の祝日・休日、会社創立記念日などで休日とされている日も含まれます。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれません。

5 特別休暇制度

「特別休暇」とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認めている休暇をいいます。なお、法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分についても含みません。

- ・ 「夏季休暇」とは、一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇（休日も含む。）をいいます。
- ・ 「病気休暇」とは、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいいます。
- ・ 「リフレッシュ休暇」とは、一定の勤続を有する者の心身の休養等のための休暇をいいます（例えば、勤続20年で10日、勤続30年で20日の休暇を与える等）。これ以外に結婚20周年等家庭生活の節目、季節の節目にとるものも含みます。アニバーサリー休暇、永年勤続休暇等名称は問いません。
- ・ 「ボランティア休暇」とは、社会・地域貢献活動を支援する休暇をいいます。
- ・ 「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇をいいます。
- ・ 「上記以外で1週間以上の長期の休暇」とは、上記以外で1週間以上連続した休暇をいいます。年末年始、5月の連休期間などにおいて連続して与えられる休日も、それが週休日も含め、1週間以上連続した休暇となる場合は含みます。

6 変形労働時間制について

1	「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定により、1か月を超え、1年以内の一定期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて労働時間を配分することを認める制度をいいます。
2	「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則等によるほか、労使協定を締結し、1か月以内の一定の期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、特定の週、特定の日に1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいいます。
3	「1週間単位の非定型的変形労働時間制」とは、常用労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、就業規則であらかじめ定めることなく、1日8時間を超え10時間まで所定労働時間として労働させることができる制度をいいます。
4	「フレックスタイム制」とは、1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者はその条件のもとで、各自の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度をいいます。

3 年間休日総数 (2頁裏面参照)

年間休日総数は何日ですか。また、その休日日数が適用される労働者数は何人ですか。

年間休日総数	日	24
適用労働者数	千 人	25

本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている休日日数を記入してください。

4 年次有給休暇

(1) 平成23年(又は平成22会計年度)1年間における年次有給休暇について記入してください。
 なお、企業全体についての記入が困難な場合は、常用労働者数の最も多い事業所について記入してください。

① 平成23年(又は平成22会計年度)中に取得資格のある労働者数	千 人	26
② 年間延べ付与日数 (繰越日数を除く。)	百万 千 日	27
③ 年間延べ取得(消化)日数(注)	百万 千 日	28

(注) 時間単位で取得した分は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入してください。

(2) 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

制度がある	1
制度がない	2

年間を通じて、計画的に付与する年次有給休暇は一人当たり何日ですか。

日	30
---	----

(3) 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がありますか。

制度がある	1
制度がない	2

年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇は一人当たり何日ですか。

日	32
---	----

5 特別休暇制度 (2頁裏面参照)

次の特別休暇制度がありますか。制度がある場合には、賃金の支給状況及び「1回当たり最高付与日数」を記入してください。
 また、平成23年の利用状況について該当する番号を○で囲んでください。

特別休暇の種類	制度の有無		賃金の支給			1回当たり最高付与日数 ^(注1)	平成23年(又は平成22会計年度)1年間の利用の有無	
	有	無	有給		無給		有	無
			全額	一部				
① 夏季休暇	1	2	1	2	3	千 日	1	2
② 病気休暇	1	2	1	2	3		1	2
③ リフレッシュ休暇	1	2	1	2	3		1	2
④ ボランティア休暇	1	2	1	2	3		1	2
⑤ 教育訓練休暇	1	2	1	2	3		1	2
⑥ 上記以外で1週間以上の長期の休暇 ^(注2)	1	2	1	2	3		1	2

休暇の名称を記入してください。

- (注) 1) 最高付与日数には、特別休暇を週休日等の休日と連続してとる制度としている又は推奨している場合は、週休日等の休日を最高付与日数に算入してください。例えば完全週休2日制の場合、週休日の翌日から次の週休日までの休みの際には、9日としてください。ただし、週休日と祝祭日のみの場合は特別休暇に含みません。
- 2) ⑥に該当する休暇が複数ある場合は、最も長いものについて記入してください。また、①～⑤の他、法定休暇(年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分を含みません。

6 変形労働時間制 (2頁裏面参照)

変形労働時間制を採用していますか。該当する番号を○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

変形労働時間制採用の有無			適用労働者数	
採用している	1 年単位の変形労働時間制	1	千 人	
	1 か月単位の変形労働時間制	2		
	1 週間単位の非定型的変形労働時間制	3		
	フレックスタイム制	4		
採用していない		5		

【4頁参考】

7 みなし労働時間制について

- ・ 「**みなし労働時間制**」とは、労働時間の算定が困難な場合、労使協定等により定めた時間をみなしで算定する制度のことをいいます。
- ・ 「**事業場外労働**」とは、出張や外回りの営業のように使用者の具体的な指揮・監督が及ばない事業場外でなされる業務のことをいいます。
- ・ 「**専門業務型裁量労働制**」とは、以下の19業務に限り、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入できる裁量労働制をいいます。

- | | | |
|----------------------|----------------------------|-----------------------------|
| ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務 | ⑧ インテリアコーディネーターの業務 | ⑮ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務 |
| ② 情報処理システムの分析又は設計の業務 | ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務 | ⑯ 不動産鑑定士の業務 |
| ③ 記事又は放送番組の取材又は編集の業務 | ⑩ 証券アナリストの業務 | ⑰ 弁理士の業務 |
| ④ デザイナーの業務 | ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 | ⑱ 税理士の業務 |
| ⑤ プロデューサー又はディレクターの業務 | ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務 | ⑲ 中小企業診断士の業務 |
| ⑥ コピーライターの業務 | ⑬ 公認会計士の業務 | |
| ⑦ システムコンサルタントの業務 | ⑭ 弁護士の業務 | |

- ・ 「**企画業務型裁量労働制**」とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいいます。なお、導入においては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要です。

【対象となり得る業務の例】

- ① 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ② 人事・労務を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ③ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広告手法等について調査・分析を行い、広告を企画・立案する業務

III 定年制等

1 定年制、2 定年後の措置

（注1） 「**定年年齢**」、「**最高雇用年齢**」とは

ある年齢を迎えた時点で退職しなくてはならないとして、設定される年齢のことです。

※ 職種等により最高雇用年齢を定めているもの、定めていないものがある場合、又は最高雇用年齢が異なる場合、最も多くの労働者が対象となる職種等について記入してください。

（注2） 「**勤務延長制度**」とは

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいいます。

（注3） 「**再雇用制度**」とは

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

定年到達後、定年まで雇用されていた企業以外の企業に雇用させることとした場合でも、次の①及び②の要件を総合的に勘案して、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）に含まれるものとします。

① 両方の企業間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、貴社（以下、「親会社」という。）が貴社の子会社（以下、「子会社」という。）に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

（注4） 「**雇用契約期間**」

①最高雇用年齢を定めている場合で定年到達者を最高雇用年齢まで途中更新することなく継続雇用する場合、②最高雇用年齢を定めていない場合で継続雇用時に雇用期間の定めがない場合は、「期間を定めない」と記入してください。

（例：定年年齢64歳・最高雇用年齢65歳の再雇用制度があり、途中更新がない場合は、「1年」ではなく、「期間を定めない」としてください。）

（注5） 「**きまって支給する現金給与額**」とは、毎月同じように支給される給与をいいます。労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給されたもので、手取額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）は含まれない。

（注6） 「**基準**」とは

高齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象としなければなりません。労使協定により対象者の基準を定めることにより、希望者全員を対象としないことも可能です。

高齢者雇用確保措置の導入義務

高齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から義務年齢（※）未満の定年を設定している各企業において、措置を講ずることが義務化されているもので、以下3点のいずれかの措置の導入をいいます。

①義務年齢以上への定年年齢の引上げ

②最高雇用年齢が義務年齢以上の継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望しているときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入

③定年の定め廃止

※ 義務年齢とは、平成22年4月以降は64歳、平成25年4月以降は65歳となります。

7 みなし労働時間制（3頁裏面参照）

(1) みなし労働時間制を採用していますか。該当する番号を○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

みなし労働時間制採用の有無		適用労働者数					
採用している	事業場外労働	1					63 64 65
	専門業務型裁量労働制	2					
	企画業務型裁量労働制	3					
採用していない		4					62

(2) [(1)で「2 専門業務型裁量労働制」に○をつけた企業がお答えください。] 専門業務型裁量労働制が適用される労働者が従事する業務について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

新商品又は新技術の研究開発等	0 1	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	1 1
情報処理システムの分析又は設計	0 2	学校教育法に規定する大学における教授研究	1 2
記事又は放送番組の取材又は編集	0 3	公認会計士	1 3
デザイナー	0 4	弁護士	1 4
プロデューサー又はディレクター	0 5	建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）	1 5
コピーライター	0 6	不動産鑑定士	1 6
システムコンサルタント	0 7	弁理士	1 7
インテリアコーディネーター	0 8	税理士	1 8
ゲーム用ソフトウェアの創作	0 9	中小企業診断士	1 9
証券アナリスト	1 0		

III 定年制等

1 定年制（3頁裏面参照）

定年制※を定めていますか。定めている場合はどのように定めていますか。該当する番号を1つ○で囲み、「一律に定めている」場合は、定年年齢(注1)を記入してください。

定年制を定めている	定年制を定めていない
1	2

※「慣行」として定年制がある場合は、「定年制を定めている」に含めてください。

次頁 IV賃金制度へ

一律に定めている※	定年年齢	職種別に定めている	その他
1	歳	2	3

※ 産業医のように、ごく少数の一部の者のみ異なった定年年齢が適用される場合は「一律に定めている」としてください。

68

69

2 定年後の措置（3頁裏面参照）

(1) 定年到達者を勤務延長、再雇用する制度がありますか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。それぞれの制度で最高雇用年齢(上限)(注1)を定めている場合は、最高雇用年齢(上限)を記入してください。なお、定年年齢を改定した企業においては旧定年年齢における勤務延長制度、再雇用制度を含めないでください。

区分	制度がある			制度がない
	最高雇用年齢を定めている	最高雇用年齢	最高雇用年齢を定めていない	
勤務延長制度(注2)	1	歳	2	3
再雇用制度(注3)	1	歳	2	3

次頁 IV賃金制度へ

(2) 定年到達者を勤務延長、再雇用した場合の雇用契約期間(注4)はどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ○で囲んでください。

区分	6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	期間を定めない
勤務延長制度	1	2	3	4	5
再雇用制度	1	2	3	4	5

(3) 定年到達者を勤務延長、再雇用した場合の賃金(きまって支給する現金給与額(注5))について、該当するものはどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ○で囲んでください。

区分	定年退職時の30%未満	定年退職時の30%以上50%未満	定年退職時の50%以上80%未満	定年退職時の80%以上100%未満	定年退職時と同じ	定年退職時よりも多い
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

(4) 対象者の範囲について、制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区分	原則として希望者全員	基準(注6)に適合する者全員	その他
勤務延長制度	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

次頁 IV賃金制度へ

「基準」に該当するものはどれですか。制度ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。

区分	役職	職務遂行能力	専門的な資格、技術	健康	仕事に対する意欲	その他
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

【5頁参考】

IV 賃金制度

IV 賃金制度

1 時間外労働の割増賃金率

(1) 時間外労働の割増賃金率について

時間外労働の割増賃金率は、25%以上（1か月60時間を超える時間外労働に係るものを除く。）とされています。

(2) 特別条項付き時間外労働協定について

「時間外労働の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）において定められている時間外労働の限度時間（例えば1か月45時間など）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合に締結する協定。

[労働基準法の一部改正に伴う注意事項]

平成22年4月1日以後に「特別条項付き時間外労働協定」を締結する場合には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定める必要があります。

(3) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について

1か月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%以上（注）とされています。

（注）平成22年4月1日施行の労働基準法の一部改正により25%以上から50%以上に引き上げられました。

ただし、中小企業については当分の間、引上げが猶予され、1か月60時間超の部分についても25%以上とされています。

(4) 代替休暇について

事業場で労使協定を締結すれば、1か月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の支払に代えて、通常の賃金が支払われる休暇を付与することができます。

ただし、これは割増賃金率が引き上げられた部分に対応した部分（25%以上から50%以上に引き上げた部分）に限られます。

2 基本給

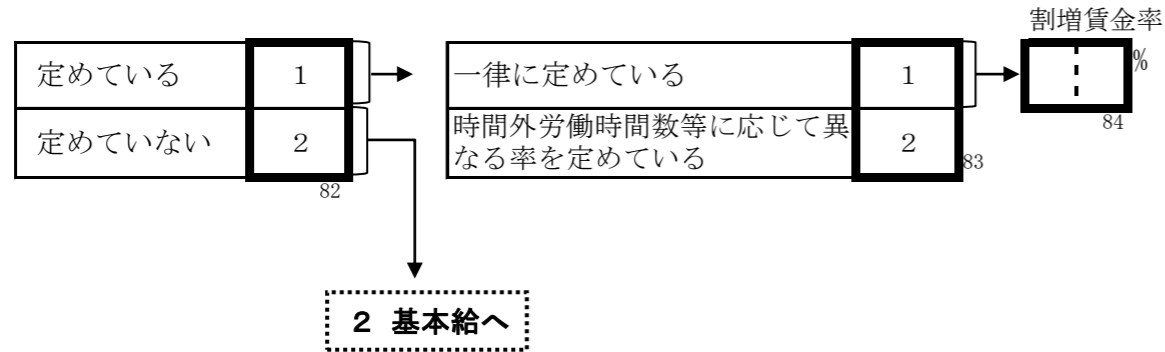
- ・「**基本給**」とは、毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定され支給される賃金で、原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものをいいます。なお、住宅手当、通勤手当、その他労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は基本給とはしません。
- ・「**短期(の業績・成果)**」とは、直前の事業年度、直前の四半期などにおける評価で賃金額を決定するものをいいます。
- ・「**長期(の業績・成果)**」とは、直前の事業年度、直前の四半期などに限らず、それ以前の評価をも広く勘案して調整の上賃金額を決定する、2回以上の評価結果をもとに賃金額を決定する等「短期」以外のものをいいます。（この場合の「長期」「短期」とは、業績評価の対象期間等の絶対的な長さのことではなく、業績評価の対象期間に対する賃金改定の間隔の相対的な長さのことをいいます。）

IV 賃金制度

1 時間外労働の割増賃金率（休日労働、深夜労働は含みません。）
 （職種などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されているものを記入してください。）

(1) 時間外労働の割増賃金率（4頁裏面参照）

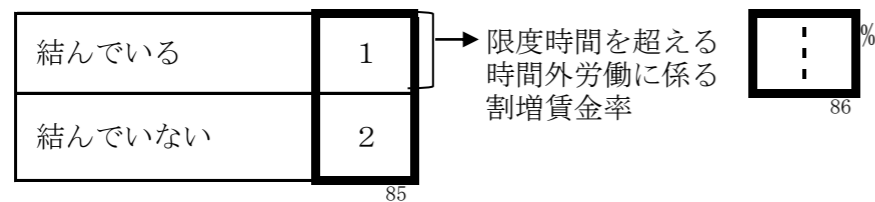
時間外労働の割増賃金率について、定めはありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。
 また、定めている場合は、どのように定めていますか。該当する番号を○で囲み、「一律に定めている」場合は割増賃金率を記入してください。



(注) 時間外労働とは、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させる時間を指します。

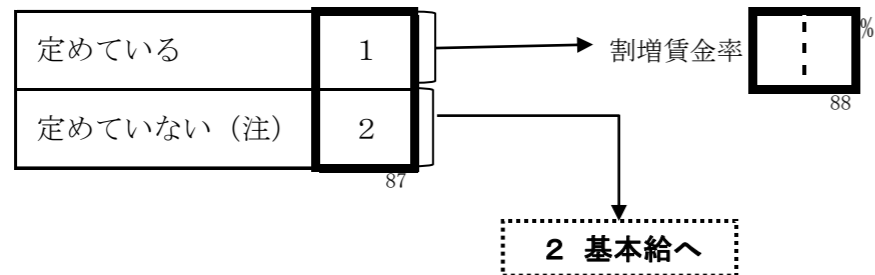
(2) 特別条項付き時間外労働協定（4頁裏面参照）

「特別条項付き時間外労働協定」は結んでいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。また、結んでいる場合は、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（3か月以内の一定期間に係るものに限ります。）を記入してください。



(3) 1か月60時間を超える時間外労働（4頁裏面参照）

1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。また、定めている場合は、割増賃金率を記入してください。



(注) 1か月60時間を超える時間外労働を行うことがない場合や、1か月の労働時間数に対応した割増賃金率を定めていない場合がこれに該当します。

【(3)で定めているとした場合のみ回答してください。】

(4) 代替休暇（4頁裏面参照）

割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する、代替休暇の制度がありますか。

制度がある	1
制度がない	2

2 基本給（4頁裏面参照）

(1) 基本給の決定要素は何ですか。管理職、管理職以外のそれぞれについて、該当する決定要素の番号をすべて○で囲んでください。

区分	基本給の決定要素				
	職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴	年齢・勤続年数など
管理職	1	2	3	4	5
管理職以外	1	2	3	4	5

次頁 3 賞与へ

(2) (1)で「業績・成果」に○をつけた企業がお答えください。

基本給の決定要素となる「業績・成果」とは、主に次のどれに当てはまりますか。管理職、管理職以外のそれぞれについて、(1)の「業績・成果」の内容について該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。

区分	「業績・成果」の内容						
	短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課、班、プロジェクト別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクト別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他
管理職	1	2	3	4	5	6	7
管理職以外	1	2	3	4	5	6	7

【6頁参考】

IV 賃金制度

3 賞与

- ・「賞与」とは、定期又は臨時に労働者の勤務成績、経営状態等に応じて支給され、その額があらかじめ確定されていないものをいいます。
- ・「短期(の業績・成果)」とは、直前の事業年度、直前の四半期などにおける評価で賃金額を決定するものをいいます。
- ・「長期(の業績・成果)」とは、直前の事業年度、直前の四半期などに限らず、それ以前の評価をも広く勘案して調整の上賃金額を決定する、2回以上の評価結果をもとに賃金額を決定する等「短期」以外のものをいいます。(この場合の「長期」「短期」とは、業績評価の対象期間等の絶対的な長さのことではなく、業績評価の対象期間に対する賃金改定の間隔の相対的な長さのことをいいます。)

4 業績評価制度

- ・「業績評価制度」とは、労働者の業績や成果に対して労働価値(貢献度)を、あらかじめ定めた一定の方式に基づいて評価する制度をいいます。

3 賞与（5頁裏面参照）

- (1) 平成23年（又は平成22会計年度）中に賞与を支給しましたか。
該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。

支給した	支給しなかった
1	2

94

4 業績評価制度へ

- (2) 賞与の額の決定要素は主に次のどれに当てはまりますか。
管理職、管理職以外のそれぞれについて、該当する番号を1つ選んで◎で囲んでください。

従たる決定要素がある場合には、さらにそれぞれ該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
(従たる決定要素がなければ選択不要)

区分	「業績・成果」の場合、その内容							基本給を 基準として いる	特に 明確な ルールは ない
	短期の 個人の 業績・ 成果	長期の 個人の 業績・ 成果	短期の 課、班、 プロジェ クトチ ーム別 の業績 ・成果	長期の 課、班、 プロジェ クトチ ーム別 の業績 ・成果	短期の 事業部 門、会 社の業 績・成 果	長期の 事業部 門、会 社の業 績・成 果	その他		
管理職	1	2	3	4	5	6	7	8	9
管理職 以外	1	2	3	4	5	6	7	8	9

95

96

4 業績評価制度（5頁裏面参照）

- (1) 業績評価制度を導入していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

導入している	導入していない		
	導入を 予定している	導入を 検討している	導入予定はなく、 検討もしていない
1	2	3	4

97

5 年俸制へ

- (2) 業績評価制度について、どのように評価していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

うまくいっている	うまくいって いるが一部 手直しが必要	改善すべき点 がかなりある	うまくいって いない	はっきり わからない
1	2	3	4	5

98

5 年俸制

年俸制を導入していますか。該当する番号を1つ○で囲み、導入している場合は、適用される労働者数を記入してください。

導入している	1	
導入して いない	導入を予定している	2
	導入を検討している	3
	導入予定はなく検討もしていない	4

→ 年俸制の適用労働者数は何人ですか。

千	人
---	---

100

99

(注) 導入を予定している…導入の計画があり具体的なめどが立っている場合をいいます。
導入を検討している…具体的な導入予定はないが検討していることをいいます。

～ ご協力ありがとうございました。～

統計調査名 障害者雇用実態調査

主管部局名 職業安定局
高年齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

調査開始年 (西暦)	1973年	調査の 実施周期	5年	平成24年度予算 (単位:千円)	9,873(H20)
-----------------------	-------	---------------------	----	-----------------------------	------------

調査の目的 主要産業の民営事業所の事業主に対し、雇用している障害者数、賃金、労働時間、雇用管理上の措置等を調査するとともに、雇用されている障害者本人に対し、職場環境・職場生活、相談相手、将来の不安等の実態把握を行い、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資する検討資料を得る。

PDCAサイクルの活用 ・制度、施策の見直しの検討資料

調査の流れ 本省—都道府県労働局—公共職業安定所—対象

母集団名簿 の種類等	事業所・企業統計調査における5人以上規模の事業所	抽出 方法	産業別、規模別に一定精度となるように抽出
-----------------------	--------------------------	------------------	----------------------

調査客体数 調査対象とされた事業所とその事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者約7,500事業所

調査方法	調査員／郵送／職員	オンライン 調査方法	
-------------	-----------	-----------------------	--

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年1ヶ月	1年4ヶ月
直近1つ前	1年	
直近2つ前	1年3ヶ月	
直近3つ前		
直近4つ前		

備考 ※文書保存年限を超えているため直近3つ前以前は不明。

	回収率
直近	事業所調査73.2%、(個人調査)身体障害者61.4%、知的障害者68.8%、精神障害者41.2%(平成20年度)
直近1つ前	事業所調査71.5%、(個人調査)身体障害者63.2%、知的障害者62.0%、精神障害者23.5%(平成15年度)
直近2つ前	事業所調査80.0%、(個人調査)身体障害者64.3%、知的障害者73.3%(平成10年度)
直近3つ前	不明
直近4つ前	不明

備考

統計調査名 **障害者雇用実態調査**

主管部局名 職業安定局
 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○	○(データチェックのみ)	○	

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	8,578
H22年分	4,621
H21年分	1,203

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	18,818
H22年分	25,493
H21年分	6,972

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

I 障害者雇用実態調査の概要

1 調査の目的

この調査は、主要産業の民営事業所の事業主に対し、雇用している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用者数、賃金、労働時間、職業、雇用管理上の措置等を産業、事業所規模、障害の種類、程度、障害者の年齢別に調査するとともに、雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者本人に対し、属性、本人の状況、職場環境・職場生活、相談相手、仕事・職場生活以外の活動、将来の不安等を調査し、その実態を明らかにし、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資することを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 調査の範囲

日本国全域とする。ただし、一部の離島部などを除く。

(2) 調査の対象

① 事業所調査

日本標準産業分類に基づく16大産業〔「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「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（家事サービス業を除く）」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」〕に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為に抽出した約7,500事業所について調査する。

② 個人調査

①の事業所調査の対象事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者について調査する。

3 調査事項

別添調査票のとおりとする。

4 調査の対象期間

原則として、平成20年11月1日現在について行う。事業所票Ⅱの間1のうち、賃金、労働時間については平成20年10月中について行う。

5 調査の実施期間

平成20年11月1日から平成20年12月14日までとする。

6 調査機関

(1) 調査の系統

① 事業所調査

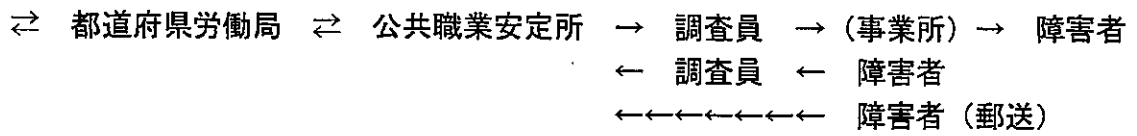
厚生労働省職業安定局

⇔ 都道府県労働局 ⇔ 公共職業安定所 ⇔ 調査員 ⇔ 事業所

←←←←←←←← 事業所（郵送）

② 個人調査

厚生労働省職業安定局



(2) 調査従事者

この調査に従事する者は、都道府県労働局及び公共職業安定所の職員並びに統計調査員（以下「調査員等」という。）とする。

総務省承認 No. 27483
承認期限 平成21年3月31日

* 都道府県番号	安定所番号	事業所番号	産業分類番号	常雇規模番号	調査票番号

平成20年度障害者雇用実態調査（事業所票）

秘 厚生労働省

回答の内容は、統計以外の目的に使われることはありませんので、ありのままを記入してください。

（記入上の注意）

1. 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 などの場合は、特に説明がない限り該当する番号を1つだけ○で囲んでください。

(例)

男	女
①	2

2. 回答欄が

--

 などの場合は、必要な数字を1欄に1つずつ右詰で記入してください。

(例)

	2
--	---

3. 貴事業所の分のみ記入してください（I. 2. 企業全体の常用雇用労働者数を除く）。
 4. 「身体障害者」とは「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「法」といいます。）にいう身体障害者をいいます。原則として身体障害者手帳の交付を受けている人をいいますが、身体障害者手帳の交付を受けていなくても、指定医又は産業医（内部障害者の場合、指定医に限ります。）の診断により身体障害者であることが確認されている場合にはその人も含みます。
 5. 「知的障害者」とは、法にいう知的障害者をいいます。具体的には児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された人をいいます。
 6. 「精神障害者」とは、法にいう精神障害者をいいます。具体的には、次の(1)又は(2)の人であって、症状が安定し、就労可能な状態の人をいいます。
 (1) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人
 (2) (1)以外の人であって、産業医、主治医等（以下「医師」という。）から統合失調症、そううつ病（気分障害）又はてんかん（以下「3疾患」という。）の診断を受けている人
 なお、精神障害であっても上記(1)又は(2)のいずれにも該当しない人は本調査でいう精神障害者ではなく、調査対象外です。
 7. 知的障害との重複障害者の場合は、知的障害者として記入してください。身体障害と精神障害の重複障害者の場合は身体障害者として記入してください。
 8. 精神障害者については、既に貴事業所で把握されている範囲でお答えください。調査項目のうち、わからないことについてはお答えいただく必要はなく、**障害の有無等について改めて本人及び他の従業員への確認を行わないでください。**

すべての事業所がお答えください。

（特に説明がない限り平成20年11月1日現在についてお答えください。）

I. 事業所に関する事項

1. 貴事業所の名称					
2. 企業全体の常用雇用労働者数	1	5～29人	4	500～999人	
	2	30～99人	5	1,000人～	
	3	100～499人			
3. 貴事業所の常用雇用労働者数				人	
4. 常用雇用身体障害者数					人
	うち 20時間以上30時間未満の短時間労働者数 (注1)				人
うち 20時間未満の短時間労働者数 (注2)				人	
5. 常用雇用知的障害者数					人
	うち 20時間以上30時間未満の短時間労働者数 (注1)				人
うち 20時間未満の短時間労働者数 (注2)				人	
6. 常用雇用精神障害者数					人
	うち 20時間以上30時間未満の短時間労働者数 (注1)				人
うち 20時間未満の短時間労働者数 (注2)				人	
7. 常用以外の雇用身体障害者数				人	
8. 常用以外の雇用知的障害者数				人	
9. 常用以外の雇用精神障害者数				人	

- (注) 1. 20時間以上30時間未満の短時間労働者とは、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の人をいいます。
 2. 20時間未満の短時間労働者とは、週所定労働時間が20時間未満の人をいいます。
 3. 「常用雇用」、「常用以外の雇用」の定義については記入要領を参考にしてください。

なお、この調査についてはご質問等がありましたら、下記の連絡先にお問い合わせください。
 問い合わせ先：

表1 障害の種類

障害の種類	「疾病名」欄の留意事項	「障害の程度」欄の記入欄
01 視覚		身体障害者
02 聴覚		
03 平衡機能		
04 音声又は言語機能		
05 上肢切断	「表2 疾病名」の(身体障害)から該当する番号を選んでください。	
06 上肢機能		
07 下肢切断		
08 下肢機能		
09 体幹		
10 脳病変上肢機能		
11 脳病変移動機能		
12 心臓機能		
13 腎臓機能		
14 呼吸器機能		
15 膀胱直腸機能		
16 小腸機能		
17 不明(身体障害)		
20 身体障害の重複	「表2 疾病名」の(身体障害)から該当する番号を選んでください。	
30 知的障害		知的障害者
40 精神障害	「表2 疾病名」の(精神障害)から該当する番号を選んでください。	精神障害者
50 身体障害と知的障害の重複		知的障害者
51 身体障害と精神障害の重複		身体障害者
52 知的障害と精神障害の重複		知的障害者
53 身体障害、知的障害、精神障害の重複		知的障害者

表2 疾病名

(身体障害)
1 脳性まひ
2 脳血管障害
3 脊髄損傷
4 脳外傷
5 その他
(精神障害)
6 統合失調症
7 そううつ病(気分障害)
8 てんかん
9 その他(精神障害者保健福祉手帳所持者に限る)
10 不明(精神障害者保健福祉手帳所持者に限る)

表3 職業分類

<p>○ 専門的、技術的職業</p> <p>01 科学研究者</p> <p>02 農林水産業・食品技術者</p> <p>03 機械・電気技術者</p> <p>04 鉱工業技術者 (機械・電気技術者を除く)</p> <p>05 建築・土木・測量技術者</p> <p>06 情報処理技術者</p> <p>07 その他の技術者</p> <p>08 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師</p> <p>09 保健師、助産師、看護師</p> <p>10 医療技術者</p> <p>11 その他の保健医療従事者</p> <p>12 社会福祉専門職業従事者</p> <p>13 法務従事者</p> <p>14 経営専門職業従事者</p> <p>15 教員</p> <p>16 宗教家</p> <p>17 文芸家、記者、編集者</p> <p>18 美術家、写真家、デザイナー</p> <p>19 音楽家、舞台芸術家</p> <p>20 その他の専門的職業従事者</p>	<p>○ 販売の職業</p> <p>31 商品販売従事者</p> <p>32 販売類似職業従事者</p> <p>○ サービスの職業</p> <p>33 家庭生活支援サービス職業従事者</p> <p>34 生活衛生サービス職業従事者</p> <p>35 飲食物調理従事者</p> <p>36 接客・給仕職業従事者</p> <p>37 居住施設・ビル等管理人</p> <p>38 その他のサービス職業従事者</p> <p>○ 保安の職業</p> <p>39 保安職業従事者</p> <p>○ 農林漁業の職業</p> <p>40 農業作業者</p> <p>41 林業作業者</p> <p>42 漁業作業者</p> <p>○ 管理的職業</p> <p>21 会社・団体等役員</p> <p>22 会社・団体等管理職員</p> <p>23 その他の管理的職業従事者</p> <p>○ 事務的職業</p> <p>24 一般事務従事者</p> <p>25 会計事務従事者</p> <p>26 生産関連事務従事者</p> <p>27 営業・販売事務従事者</p> <p>28 外勤事務従事者</p> <p>29 運輸・通信事務従事者</p> <p>30 事務用機器操作員</p>	<p>○ 生産工程・労務の職業</p> <p>48 金属材料製造作業者</p> <p>49 化学製品製造作業者</p> <p>50 窯業製品製造作業者</p> <p>51 土石製品製造作業者</p> <p>52 金属加工作業者</p> <p>53 金属溶接・溶断作業者</p> <p>54 一般機械器具組立・修理作業者</p> <p>55 電気機械器具組立・修理作業者</p> <p>56 輸送機械組立・修理作業者</p> <p>57 計量計測機器・光学機械器具組立・修理作業者</p> <p>58 精穀・製粉・調味食品製造作業者</p> <p>59 食料品製造作業者 (精穀・製粉・調味食品製造作業者を除く)</p> <p>60 飲料・たばこ製造作業者</p> <p>61 紡織作業者</p> <p>62 衣服・繊維製品製造作業者</p> <p>63 木・竹・草・つる製品製造作業者</p> <p>64 パルプ・紙・紙製品製造作業者</p> <p>65 印刷・製本作業者</p> <p>66 ゴム・プラスチック製品製造作業者</p> <p>67 革・革製品製造作業者</p> <p>68 装身具等身の回り品製造作業者</p> <p>69 その他の製造・制作作業者</p> <p>70 定置機関・機械及び建設機械運転作業者</p> <p>71 電気作業者</p> <p>72 採掘作業者</p> <p>73 建設躯体工事作業者</p> <p>74 建設作業者(建設躯体工事作業者を除く)</p> <p>75 土木作業従事者</p> <p>76 運搬労務作業者</p> <p>77 その他の労務作業者</p>
---	---	---

Ⅱ. 身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「障害者」という。）の雇用状況（障害者委託訓練、社会適応訓練等の訓練中の人は含みません。）についてすべての事業所がお答えください。

問1 常用雇用している全ての障害者（前ページのIで4. 常用雇用身体障害者数、5. 常用雇用知的障害者数及び6. 常用雇用精神障害者数に記入した人）について、以下の表に記入してください。
この用紙で足りない場合は別添の補助紙に記入してください。

番号	性別		平成20年11月現在の年齢	障害の種類	疾病名(注1)	障害者となった時点(注2)	障害の程度 (前頁裏面表1を参照のうえ記入)(注3)											雇用形態		休職の状況(注4)	週所定労働時間の形態			職業(前頁裏面表3を参照のうえ記入)	賃金の支払形態				平成20年10月のきまって支給する給与(注5) (千円)	平成20年10月の月間総実労働時間数(注6) (時間)	入職状況				採用経路(注7)					
							身体障害者				知的障害者			精神障害者							正社員	正社員以外	通常		20時間以上30時間未満	20時間未満	月給	日給			時間給	その他	昭和	平成	年	月	公共職業安定所経由	一般公募	学校・各種学校	職業能力開発校
	1級	2級	3級	不明	1級	2級	3級	不明	1級	2級	3級	不明	統合失調症	そううつ病	てんかん																									
	男	女	歳	(前頁の裏面の表1及び表2を参照のうえ記入)		採用の前	採用の後	1級	2級	3級	不明	1級	2級	3級	不明	1級	2級	3級	不明	統合失調症	そううつ病	てんかん																		
1	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
2	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
3	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
4	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
5	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
6	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
7	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
8	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
9	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			
10	1	2				1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6			

(注) 1. 「疾病名」欄は、「障害の種類」欄の番号が03～11、20又は40である人についてのみ記入してください。
 2. 身体障害と精神障害の重複障害者（「障害の種類」欄の番号が51である者）については、身体障害となった時点をご記入ください。精神障害者については、採用時点で事業所が精神障害を承知していた場合のみ「前」欄に記入してください。採用後に精神障害者となった場合や、採用時点では貴事業所は精神障害者であることを承知していなかったが採用後に精神障害者であることを確認した場合は「後」欄に記入してください。
 3. 「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」から該当する欄を選んで記入してください。
 (1) 「障害の種類」欄が「51 身体障害と精神障害の重複」である人については、「身体障害者」の欄に記入してください。「50 身体障害と知的障害の重複」「52 知的障害と精神障害の重複」又は「53 身体障害、知的障害、精神障害の重複」である人については、「知的障害者」欄に記入してください。
 (2) 「知的障害者」欄の「重度」とは次のいずれかの人をいいます。
 ① 療育手帳（愛の手帳等他の名称の場合もあります。）で程度がAとされている人
 ② 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医から療育手帳の「A」に相当するとする判定書をもっている人
 ③ 障害者職業センターで重度知的障害者と判定された人
 (3) 「精神障害者」欄について、以下により記入してください。
 ① 精神障害者であることを精神障害者保健福祉手帳で確認している場合は、手帳の等級を該当する欄に記入してください。精神障害者であることを精神障害者保健福祉手帳で確認しているものの、その等級が不明の場合は「不明」欄に記入してください（「1～4」欄に該当する場合（手帳で確認している場合）は、病名がわかっている場合でも、「5～7」欄には記入不要です。）
 ② ①以外で、精神障害者であることを医師の診断書、意見書等により確認している場合は、統合失調症、そううつ病（気分障害）、てんかんの3疾患のいずれかに該当する場合のみ記入してください。診断書、意見書等がこの3疾患以外の場合は記入不要です。
 ③ ①、②のいずれにもあてはまる場合（精神障害者保健福祉手帳及び医師の診断書等のいずれによっても確認している場合）は「(1)精神障害者保健福祉手帳により確認している場合」欄のみ該当箇所に記入してください。
 4. 心身の故障のため、調査時点（11月1日時点）を含み長期（概ね1か月以上）にわたり休職している場合に○印を記入してください。なお、貴事業所の服務規程違反などによる休職は除きます。
 5. 「きまって支給する給与」は千円未満は四捨五入してください。
 6. 「総実労働時間数」は30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げてください。
 7. (1) 「採用後身体障害者」とは、貴事業所に採用された後で身体障害者となった人（「障害者となった時点」欄が2の人）をいいます。
 (2) 「採用後精神障害者」とは、貴事業所に採用された後で精神障害者となった人又は採用時点では貴事業所は精神障害者であることを承知していなかったが、採用後に精神障害者であることを確認した人をいいます（「障害者となった時点」欄が2の人をいいます。）。「採用後精神障害者」については、貴事業所において精神障害者であることを確認した年月（例：医師の診断書等の発行年月、貴事業所で精神障害者保健福祉手帳の所持を確認した年月）を記入してください。
 (3) 「採用経路」欄について、採用後身体障害者及び採用後精神障害者は記入不要です。

Ⅲ. 関係機関との連携について（すべての事業所がお答えください。）

問2 障害者の採用や雇用継続、採用後障害者の職場復帰に関する関係機関との連携についてお伺いします。

- (1) 障害者の雇用に関する次に掲げる事項について、利用したり、又は協力を求めた関係機関がありますか。
 (2) 「2 ある」を選んだ場合は、当該項目ごとに利用したり、又は協力を求めた機関を表4から2つまで選んで番号を記入してください。

	事項	ない	ある	利用したり協力を求めた機関を表4から2つまで選んで番号を記入してください。	
身体障害者	i 募集・採用活動について	1	2		
	ii 雇用継続、職場定着について	1	2		
	iii 採用後身体障害者の職場復帰について	1	2		
知的障害者	i 募集・採用活動について	1	2		
	ii 雇用継続、職場定着について	1	2		
精神障害者	i 募集・採用活動について	1	2		
	ii 雇用継続、職場定着について	1	2		
	iii 採用後精神障害者の職場復帰について	1	2		

Ⅳ. 関係機関への期待について（すべての事業所がお答えください。）

問3 障害者の雇用をすすめる上で、企業側の取組みと併せ、関係機関による取組み及び支援を期待したいことについてお答えください。

次に掲げる事項のうち身体障害者、知的障害者及び精神障害者別に、あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

期待する取組み事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1 障害者雇用に関する広報・啓発	1	1	1
2 企業での実習や就労に対する家族の理解の促進	2	2	2
3 障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助	3	3	3
4 関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導	4	4	4
5 具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	5	5	5
6 雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供	6	6	6
7 職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配置に対する助成	7	7	7
8 障害者に対する能力向上のための訓練の実施	8	8	8
9 職場復帰のための訓練の実施	9	9	9
10 職場と家庭との連絡調整	10	10	10
11 障害者の退職後の受け皿の確保に対する支援	11	11	11
12 生活面を含めた相談援助	12	12	12
13 余暇活動の企画や場の提供	13	13	13

表4 関係機関

1 公共職業安定所	6 1~5以外の就労支援団体(自治体単独事業による支援実施機関等)
2 地域障害者職業センター	7 学校・各種学校
3 職業能力開発校	8 保健福祉機関・施設
4 障害者雇用支援センター	9 医療機関・施設
5 障害者就業・生活支援センター	

V. 雇用上の課題等について(すべての事業所がお答えください。)

問4 障害者を雇用するに当たっての課題についてお伺いします。

(1) 障害者の雇用について、解決が必要な課題や心配な事項はありますか。

	特にない	ある
身体障害者	1	2
知的障害者	1	2
精神障害者	1	2

→(2) (1)で「2 ある」を選んだ場合、当該項目についてお答えください。
次に掲げる事項のうち、解決が必要な課題や心配な事項に関し、身体障害者、知的障害者及び精神障害者別に、あてはまるものを4つまで選んで番号を○で囲んでください。

解決が必要な課題や心配な事項	身体障害者 (4つまで 選んでくだ さい。)	知的障害者 (4つまで 選んでくだ さい。)	精神障害者 (4つまで 選んでくだ さい。)
1 従業員が障害特性について理解することができるか	1	1	1
2 採用時に適性、能力を十分把握できるか	2	2	2
3 会社内に適当な仕事があるか	3	3	3
4 労働意欲・作業態度に不安	4	4	4
5 給与、昇級昇格等の処遇をどうするか	5	5	5
6 勤務時間の配慮が必要か	6	6	6
7 配置転換等人事管理面での配慮が必要か	7	7	7
8 通勤上の配慮が必要か	8	8	8
9 業務内容・労働時間等に関し家族への配慮が必要か、家族からの理解が得られるか	9	9	9
10 長期休業した場合の対応をどうするか	10	10	10
11 設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか	11	11	11
12 職場の安全面の配慮が適切にできるか	12	12	12
13 作業能力低下時にどうしたらよいか	13	13	13
14 職場定着上の問題について関係機関等外部の支援を得られるか	14	14	14
15 職場復帰のための配慮をどうするか	15	15	15
16 仕事以外の生活面等の問題への対応が必要か	16	16	16
17 雇用継続が困難な場合の受け皿があるか	17	17	17
18 障害者雇用について経営トップの理解が得られるか	18	18	18

**VI. 障害者に関する雇用上の配慮について
(障害者を雇用している事業所のみお答えください。)**

問5 雇用している障害者への配慮についてお伺いします。

(1) 雇用している身体障害者、知的障害者又は精神障害者に関して作業遂行や雇用管理の点で何らかの配慮をしていますか。

	特に配慮していない	配慮している
身体障害者	1	2
知的障害者	1	2
精神障害者	1	2

→(2) (1)で「2 配慮している」を選んだ場合、当該項目についてお答えください。
次に掲げる事項のうち、障害者の雇用上の配慮事項に関し、身体障害者、知的障害者及び精神障害者別に、あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

雇用上の配慮事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1 短時間勤務等勤務時間の配慮	1	1	1
2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮	2	2	2
3 配置転換等人事管理面についての配慮	3	3	3
4 通院・服薬管理等医療上の配慮	4	4	4
5 駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	5	5	5
6 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	6	6	6
7 雇用管理に関するマニュアル等の整備	7	7	7
8 職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善	8	8	8
9 工程の単純化等職務内容の配慮	9	9	9
10 手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	10	10	10
11 業務遂行を援助する者の配置	11	11	11
12 職業生活に関する相談員の配置・委嘱	12	12	12
13 職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保	13	13	13
14 研修・職業訓練等能力開発機会の提供	14	14	14
15 職場復帰のための訓練機会の提供	15	15	15
16 関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	16	16	16

Ⅶ. 採用後に障害者となった従業員に関する配慮について

(採用後に障害者となった人を雇用している事業所のみお答えください。なお、本問に知的障害者は該当しません。)

問6 採用後に障害者となった従業員に関する配慮についてお伺いします。

(1) 採用後に身体障害者又は精神障害者となった従業員の職場復帰に関して、何らかの配慮をしていますか。

	特に配慮していない	配慮している
身体障害者	1	2
精神障害者	1	2

→ (2) (1)で「2 配慮している」を選んだ場合、当該項目についてお答えください。
次に掲げる事項のうち、採用後に障害者となった従業員に関して実施している雇用上の配慮事項に関し、身体障害者及び精神障害者別に、あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

以上で質問は終わりです。御協力ありがとうございました。
また、個人票の配布につきましても御協力よろしく申し上げます。

○ 重複障害の方に配布する個人票は事業所調査の2枚目の「障害の程度」の区分と同様、知的障害との重複障害の方は個人票B（知的障害者向け）、身体障害と精神障害の重複障害の方は個人票A（身体障害者向け）となります。

○ 個人票については、貴事業所において回収する必要はございません。個人票の回収については、障害者ご本人からの郵送により実施いたします。

	配 慮 し て い る 事 項		身 体 障 害 者	精 神 障 害 者
	1	2		
障害者とな った時点及 び職場復帰 準備期間中 の措置	1	職場復帰準備期間中の雇用継続	1	1
	2	職場復帰準備期間中の給与保障	2	2
	3	職場復帰準備のための調整担当者の選定・配置	3	3
	4	職場復帰のための研修・職業訓練等能力開発機会の提供	4	4
	5	職場復帰のための訓練期間の提供	5	5
	6	職場復帰に向けた社内の検討（職域、機器整備等）	6	6
	7	その他（本人、家族への連絡、医療機関との連携等）	7	7
職場復帰時 点の措置	8	社内での障害者理解のための啓発	8	8
	9	短時間勤務等勤務時間の配慮	9	9
	10	休暇を取得しやすくする等休養への配慮	10	10
	11	配置転換等人事管理面についての配慮	11	11
	12	通院・服薬管理等医療上の配慮	12	12
	13	工程の単純化等職務内容の配慮	13	13
	14	作業環境、施設・設備・機器の改善	14	14
	15	復帰後の相談・援助担当者の選定・配置	15	15
	16	職場適応のための再訓練の実施（社内、外部）	16	16
	17	関係機関等外部の機関と連携した職場定着支援の実施	17	17
	18	その他（家族との調整役の確保等）	18	18

平成20年度障害者雇用実態調査(個人票A)

総務省承認 No. 27484



厚生労働省

承認期限 平成21年3月31日

都道府県番号	安定所番号	事業所番号	産業分類番号	常雇規模番号	調査票番号

(御記入のまえに)

この調査は、雇用されている身体障害者の方々が自分の職業生活をどのように考え、過ごしているかを把握し、身体障害者の方々の雇用施策を総合的、計画的に進めるための参考にさせていただく目的で実施するものです。

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、是非御協力ください。ただし、調査項目のうちお答えになりたくない項目については無理にお答えいただく必要はありません。

お答えになった場合もお答えにならなかった場合も、調査票を別添の返信用封筒に入れ平成20年 月 日までに、郵送してください。

なお、この調査について御質問等がありましたら、下記にお問い合わせください。

問い合わせ先：

(記入上の注意)

1. 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 などの場合は、特に説明がない限り該当する番号を1つだけ○で囲んでください。
2. 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網かけになっている場合は、複数回答となっています。
3. 回答欄が

--	--

 の場合は、必要な数字を1欄に1つずつ右詰で記入してください。
(例) 年齢 漢

3	2
---	---

 歳

I. あなた自身のことについて(平成20年11月1日現在についてお答えください。)

問1 あなたの性別、年齢、障害の程度、障害者となった時点についてお伺いします。

「Ⅲ障害の程度」は、身体障害者手帳が交付されていない場合は空欄としてください。

- i 性別 ii 年齢 iii 障害の程度 iv 障害者となった時点(原則として身体障害者手帳交付時点)

男	女
1	2

満

--	--

 歳

--

 級

今の会社に就職する前	1
今の会社に就職した後	2

問2 あなたの障害の種類についてお伺いします。重複障害がある場合はその程度の重い方、同程度の場合は仕事の上でより助けになる方をお答えください。

視覚	聴覚又は 平衡機能	音声言語 機能	上肢切断 上肢機能	下肢切断 下肢機能	体幹	脳性まひ 上肢機能	脳性まひ 移動機能	内部障害
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問3 あなたの仕事、住居、生活についてお伺いします。

i 今の仕事の内容

4枚H裏面の「職種分類表」を参照し、動いている会社の業種ではなく、あなたの今の仕事の内容から判断してお答えください。

専門・技術、管理・事務関係の職業	1
販売、サービス、保安関係の職業	2
農林漁業、運輸・通信、技能工、探採・製造・建設及び労務の職業	3
その他	4

ii 今の会社へ就職した時の年齢

満

--	--

 歳

iii 障害年金の受給の有無

障害年金を受給している	1
障害年金を受給していない	2

4枚のうち1枚目

iv 住居、生活状況
あなたは、どこで生活していますか。

自宅（持家・借家）	1
会社の社宅・寮	2
グループホーム・ケアホーム	3
福祉ホーム	4
その他	5

1（自宅）、2（会社の社宅・寮）又は5（その他）を○で囲んだ場合お答えください。
あなたは誰と生活していますか。

ひとりで暮らしている	1
配偶者・子供と同居	2
親・兄弟姉妹と同居	3
友人・知人と同居	4
その他（親戚等）	5

問4 本問については、今の会社に入る前に障害者となった方（問1の「iv 障害者となった時点」で「1 今の会社に就職する前」を選んだ方）のみお答えください。今の会社に就職するまでに他のところで働いたことがありますか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

今と別の会社で働いたことがある	1
親や親戚の仕事の手伝いをしたことがある	2
個人で経営したことがある	3
就労移行支援・就労継続支援を行う事業所、授産施設、作業所で働いたことがある	4
働いたことはない	5

1（今と別の会社で働いたことがある）を○で囲んだ場合お答えください。

→ 障害が生じてからこれまでに会社を変わった回数を記入してください（同じ会社の異動、転勤は継続して勤務していたものとしてください）。

回数 回

→ 現在の会社に就職する直前の会社ではどのくらいの期間勤めましたか。また、そこを退職した理由は何ですか（同じ会社の異動、転勤は継続して勤務していたものとしてください）。

i 勤続期間

年 か月

ii 退職理由

事業主の都合	1
個人的理由	2
定年、契約期間満了	3
その他	4

→ 2（個人的理由）を○で囲んだ場合にお答えください。
個人的理由の中で主なものは何ですか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

障害のため働けなくなった	1	会社の配慮が不十分	5
通勤が困難	2	職場の雰囲気・人間関係	6
賃金、労働条件に不満	3	家庭の事情	7
仕事内容があわない	4		

4枚のうち2枚目

問5 あなたは、現在の会社でこれまでに昇進した経験がありますか。現在の会社に勤めてから障害者となった場合は、障害者となった時点以降についてお答えください。
 昇進とは、係員から係長になるなど同一の処遇形態における職務上の地位の向上を指し、パート・契約社員から正社員になることなどは含みません。

昇進したことがある	1
入社以来、昇進したことがない	2

II あなたの職場環境、職場生活について

問6 あなたは、仕事をする上で、職場の同僚から障害に配慮した援助を受けていますか。

日常的に援助を受けている	1
通常は援助を受けていないが、出張や職場旅行の際に援助を受けている	2
障害があるための援助は受けていない	3

問7 あなたの職場では、あなたの障害に配慮した施設・設備・機器の整備がされていますか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

移動のための配慮がなされている（点字ブロック、スロープ等）	1
作業を容易にする設備・機器が整備されている	2
職場のコミュニケーションを容易にする手段や援助者の配置がなされている	3
上記の配慮は特に整備されていない	4

問8 仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要と思われる事項がありますか。

特にない	1
ある	2

2（ある）を○で囲んだ場合お答えください。

→ 改善・充実・整備が必要と思われる事項はどのようなことですか。主なものを2つまで選んで○で囲んでください。

労働条件・時間面での配慮	1	職場介助者等の配置	5	安全対策の充実	9
通勤面での配慮	2	能力に応じた評価、昇進・昇格	6	健康管理体制の充実	10
コミュニケーション手段や体制の整備	3	能力が発揮できる仕事への配置	7	福利厚生への充実	11
作業を容易にする設備・機器の整備	4	教育訓練・研修の充実	8		

Ⅲ あなたの相談相手について

問9 あなたが仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき、主に相談をするのは誰ですか。主な相談相手を2つまで選んで○で囲んでください。

職場の上司や人事担当者	1	福祉機関・施設の職員	6
職場の同僚・友人	2	学校の先生	7
職場以外の友人・知り合い	3	障害者団体の相談員	8
家族、親戚	4	その他	9
公共職業安定所・障害者職業センターの職員	5	特にいない	10

Ⅳ 仕事・職場生活以外の活動について

問10 あなたは、職場以外でどのように過ごしていますか。主なものを2つまで選んで○で囲んでください。

一人で過ごす	1	障害のある仲間とのつきあい	4
家族や親戚と過ごす	2	地域の人とのつきあい	5
趣味の共通した人とのつきあい	3	その他	6

Ⅴ 将来の不安について

問11 あなたは自分の将来に不安はありますか。不安があるとすればどのような点ですか。

特に不安はない	1
不安がある	2

2（不安がある）を○で囲んだ場合お答えください。
→ どのようなことに不安を感じますか。あてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

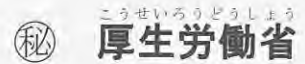
仕事を続けられるかどうか	1	生活の援助をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	4
障害が重度化するのではないか	2	生きがいが見つけれない	5
老後の生活が維持できるか	3	その他	6

以上で、終わりです。御協力ありがとうございます。
調査票は、別添の返信用封筒に入れ、平成20年 月 日までに郵送してください。

平成20年度障害者雇用実態調査(個人票B)

総務省承認 No. 27485

承認期限 平成21年3月31日



* 都道府県番号	安定所番号	事業所番号	産業分類番号	常雇規模番号	調査票番号

(お願い)

この調査は、あなたの職場や仕事について質問するものです。調査の結果は、知的障害者の方々が働きやすい職場をつかっていくための参考にさせていただきます。お答えいただいた内容は、調査結果をまとめるほかには使いませんので御協力をお願いします。

(御記入のまえに)

- なるべく本人が書き入れてください。
- 答えたくなければ無理にお答えいただくなくてもかまいません。答えられる質問だけにお答えください。お答えになった場合もお答えにならなかった場合も、調査票を一緒にお渡しした封筒にいれ平成20年 月 日までに切手を貼らずに郵送してください。

問い合わせ先：

(書き方の注意)

1. 回答欄が 1 わたしは男です のようになっている場合は、あなたに当てはまる 2 わたしは女です

番号に○印をつけてください。 (例) 性別 ① わたしは男です
② わたしは女です

2. 回答欄が | 歳のようにになっている場合は、1マスに1つだけ数字を書き入れてください。

(例) 年齢 3 | 2 歳

ここからお答えください

問1 あなたの年齢、性別についておたずねします。

現在の年齢 | 歳

性別

- 1 わたしは男です

2 わたしは女です

4枚のうち1枚目

問2 あなたは今、どこにすんでいますか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 自宅 <small>じたく</small> にすんでいる	
2 会社の社宅・寮 <small>かいしゃ しやたく りやう</small> にすんでいる	
3 グループホーム・ケアホーム <small>グループホーム・ケアホーム</small> にすんでいる	
4 福祉ホーム <small>ふくし</small> にすんでいる	
5 その他 <small>た</small>	

→ 1 (自宅じたくにすんでいる)、2 (会社の社宅・寮かいしゃ しやたく りやうにすんでいる) または 5 (その他た) に○をつけた人におたずねします。あなたは今、だれとくらしていますか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 ひとりでくらしている	2 夫婦 <small>ふうふ</small> または夫婦と子供 <small>ふうふ こども</small> でくらしている
3 自分 <small>じぶん</small> と親 <small>おや</small> だけでくらしている	4 親 <small>おや</small> と兄弟姉妹 <small>きょうだいしまい</small> とくらしている
5 自分 <small>じぶん</small> と兄弟姉妹 <small>きょうだいしまい</small> だけでくらしている	6 友だち <small>とも</small> とくらしている
7 その他 <small>た</small>	

問3 あなたは、いまの会社で働き始める前は何をしていましたか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 別の会社 <small>べつのかいしゃ</small> で働 <small>はたら</small> いていた	2 学校 <small>がっこう</small> で勉強 <small>べんきやう</small> していた
3 働くための訓練 <small>くんれん</small> を受けていた	
4 就労移行支援・就労継続支援 <small>しゅうろういこうしえん しゅうろうけいぞくしえん</small> を行う事業所 <small>おこな</small> 、授産施設 <small>じゅさんしせつ</small> 、作業所 <small>さぎょうしよ</small> などの福祉施設 <small>ふくししせつ</small> にいた	
5 病院 <small>びやういん</small> にいた	6 家 <small>いえ</small> にいて特 <small>とく</small> に何もしていなかった

問4 あなたは、いまの会社で働き始めることについて、おもにだれと相談そうだんしましたか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 誰 <small>だれ</small> とも相談 <small>そうだん</small> していない	2 家族 <small>かぞく</small>	3 知りあい・友だち <small>とも</small>	4 学校 <small>がっこう</small> の先生 <small>せんせい</small>
5 公共職業安定所 <small>こうきやうしよくぎやうあんていしよ</small> (ハローワーク) の職員 <small>しよくいん</small>	6 障害者職業センター <small>しょうがいしやしよくぎやう</small> の職員 <small>しよくいん</small>		
7 就労移行支援・就労継続支援 <small>しゅうろういこうしえん しゅうろうけいぞくしえん</small> を行う事業所 <small>おこな</small> 、授産施設 <small>じゅさんしせつ</small> 、作業所 <small>さぎょうしよ</small> の職員 <small>しよくいん</small>			
8 通勤寮 <small>つうきんりやう</small> ・グループホーム <small>グループホーム</small> の職員 <small>しよくいん</small>			

問5 あなたは、いまの職場で「こうしたい、こうしてほしい」ということがありますか。あるなら、それはどんなことですか。番号に○印をつけてください。

- | | | |
|----------------------|---------------------|---------------|
| 1 特にない | 2 今の仕事をずっと続けたい | 3 ほかの仕事もしてみたい |
| 4 まわりの人に仕事をたすけてほしい | 5 仕事ができるように教えてほしい | |
| 6 職場で困ったとき相談できる人がほしい | 7 いっしょに働く仲間、友だちがほしい | |
| 8 休みを増やしてほしい | 9 もっと働く時間や日を増やしてほしい | |

問6 あなたは、職場で困ったとき、だれに相談しますか。一番よく相談をする人を1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

- | | | |
|------------------------------------|------------|----------------------|
| 1 特にいない | 2 職場の上司 | 3 職場でいっしょに働いている人 |
| 4 家族 | 5 職場以外の友だち | 6 公共職業安定所（ハローワーク）の職員 |
| 7 障害者職業センターの職員 | 8 学校の先生 | 9 病院の職員 |
| 10 就労移行支援・就労継続支援を行う事業所、授産施設、作業所の職員 | | |
| 11 通勤寮・グループホームの職員 | | |

問7 あなたは、昼休みや仕事の後の自由な時間の過ごしかたで「困っていること」がありますか。あるなら、それはどんなことですか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1 特にない | 2 何をしたらいいかわからない |
| 3 いっしょに何かをする仲間がいない | 4 みんなで過ごせる場所がない |
| 5 自由な時間がない | 6 自由に使えるお金がない |

問8 あなたが仕事をしているのはなぜですか。番号に○印をつけてください。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1 働くのが好きだから | 2 友だちや話し相手がほしいから |
| 3 家にいてもすることがないから | 4 家族やまわりの人にいわれるから |
| 5 自由に使えるお金がほしいから | 6 生活していくため |

問9 あなたは自分のこれからのことについて不安、心配におもうことがありますか。

1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 ない
2 ある
3 わからない

→ 2（ある）に○をつけた人におだずねします。あなたは自分の将来のどんな点が心配ですか。1つだけ選んで番号に○印をつけてください。

1 いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない
2 職場の仲のよい人がいなくならないか心配
3 職場で仕事をおしえてくれる人がいなくならないか心配
4 親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる
5 わからないがなんとなく不安

これで、終わりです。御協力ありがとうございます。
調査票は、一緒にお渡しした封筒にいれ、平成20年 月 日までに切手を貼らずに郵送してください。

平成20年度障害者雇用実態調査(個人票C)

総務省承認 No. 27486

承認期限 平成21年3月31日



厚生労働省

都道府県番号	安定所番号	事業所番号	産業分類番号	常雇規模番号	調査票番号

(御記入のまえに)

この調査は、雇用されている精神障害者の方々が自分の職業生活をどのように考え、過ごしているか把握し、精神障害者の方々の雇用施策を総合的、計画的に進めるための参考にさせていただく目的で実施するものです。

この調査の対象となる精神障害者は、事業所に雇用されている方で以下の(1)又は(2)（この調査において「精神障害者」といいます。）に該当する方です。

(1) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方

(2) (1)以外の者であって、産業医、主治医等（以下「医師」という。）から統合失調症、そううつ病（気分障害）又はてんかんの診断を受けている方

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、是非御協力ください。ただし、調査項目のうちお答えになりたくない項目については無理にお答えいただく必要はありません。

お答えになった場合もお答えにならなかった場合も、調査票を別添の返信用封筒に入れ平成20年 月 日までに、郵送してください。

この調査について御質問等がありましたら、下記にお問い合わせください。

問い合わせ先：

(記入上の注意)

- 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 などの場合は、特に説明がない限り該当する番号を1つだけ○で囲んでください。
- 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網かけになっている場合は、複数回答となっています。
- 回答欄が

	:	
--	---	--

 の場合は、必要な数字を1欄に1つずつ右詰で記入してください。
(例) 年齢 欄

3	:	2
---	---	---

 歳

I. あなた自身のことについて（原則として平成20年11月1日現在についてお答えください。）

問1 あなたの性別、年齢、障害の程度、障害者となった時点（精神疾患であるとの診断を受けた時点）についてお伺いします。

i性別

男	女
1	2

ii年齢

満	<table border="1"><tr><td> </td><td>:</td><td> </td></tr></table>		:		歳
	:				

iii精神障害者保健福祉手帳の所持

持っている	1
持っていない	2

→ 1（持っている）を○で囲んだ場合

障害の程度

--

 級

iv障害者となった時点（精神疾患であるとの診断を受けた時点）

今の会社に就職する前	1
今の会社に就職した後	2

5枚のうち1枚目

問2 あなたの疾患名についてお伺いします。
重複した疾患がある場合はその程度の重い方、同程度の場合は仕事の上でより妨げになる方をお答えください。

統合失調症	そううつ病 (気分障害)	てんかん	その他
1	2	3	4

問3 あなたの仕事、住居、生活についてお伺いします。

i 今の仕事の内容

5枚目裏面の「職種分類表」を参照し、勤めている会社の業種ではなく、あなたの今の仕事の内容から判断してお答えください。

専門・技術、管理、事務関係の職業	1
販売、サービス、保安の職業	2
農林水産、運輸・通信、技能工、採掘・製造・建設及び労務の職業	3
その他	4

ii 今の会社へ就職した時の年齢

歳 歳

iii 障害年金の受給の有無

障害年金を受給している	1
障害年金を受給していない	2

iv 障害者自立支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）の利用の有無

自立支援医療制度を利用している	1
自立支援医療制度を利用していない	2

v 住居、生活状況

あなたは、どこに住んでいますか。

自宅（持家・借家）	1
会社の社宅・寮	2
グループホーム・ケアホーム	3
福祉ホーム	4
その他	5

→ 1（自宅）、2（会社の社宅・寮）又は5（その他）を○で囲んだ場合お答えください。
あなたは誰と生活していますか。

ひとりで暮らしている	1
配偶者・子供と同居	2
親・兄弟姉妹と同居	3
友人・知人と同居	4
その他（親戚等）	5

5枚のうち2枚目

問4 本問については、今の会社に入る前に精神疾患であるとの診断を受けた方（問1の「N 障害者となった時点」で「1 今の会社に就職する前」を選んだ方）のみお答えください。今の会社で働き始める直前は何かをしていましたか。

今と別の会社で働いていた	1
学校に在学していた	2
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	3
就労移行支援・就労継続支援を行う事業所、授産施設、作業所などの福祉施設にいた	4
社会適応訓練事業（通院患者）ペリテーション事業）のもと職親企業に通っていた	5
病院にいた	6
家にいて特に何もしていなかった	7

1（今と別の会社で働いていた）を○で囲んだ場合お答えください。

→ 現在の会社に就職する直前の会社を離職した理由は何ですか（同じ会社の異動、転勤は含みません）。

i 離職理由

事業主の都合	1
休職期間満了に伴う退職	2
個人的理由	3
定年、契約期間満了	4
その他	5

3（個人的理由）を○で囲んだ場合お答えください。
個人的理由の中で主なものは何ですか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

疲れやすく体力、意欲が衰えなかった	1	仕事内容があわない（自分に向かない）	5
作業、能率面で適応できなかった	2	職場の雰囲気・人間関係	6
症状が悪化（再発）した	3	家庭の事情	7
賃金、労働条件に不満	4		

問5 いまの会社を見つけるにあたって、相談した人、利用した機関を教えてください。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

公共職業安定所	1	医療機関（主治医等）	4	知り合い・友人	7
障害者職業センター	2	障害者団体の相談員	5	自分で探した	8
保健福祉機関・施設	3	家族、親戚	6	その他（学校の先生等）	9

Ⅱ あなたの職場環境、職場生活について

問6 あなたは、仕事をする上で、職場において障害に配慮した援助を受けていますか。

援助を受けている	1
援助を受けていない	2

1 (援助を受けている) を○で囲んだ場合お答えください。あなたが職場において配慮された、配慮されていることはなんですか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

2 (援助を受けていない) を○で囲んだ場合お答えください。あなたが職場において援助を受けていない、援助を希望しない理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んで番号を○で囲んでください。

病気について周囲に知られたくないため	1
特に必要と感がないため	2
会社に支援、援助制度等がないため	3
その他	4

短時間勤務など労働時間の配慮	1
調子の悪いときに休みを取りやすくする	2
配置転換など人事管理面についての配慮	3
通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮	4
業務内容の簡略化などの配慮	5
業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置	6
職場復帰のための訓練機会の提供	7
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	8

問7 仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要と思われる事項がありますか。

特にない	1
ある	2

2 (ある) を○で囲んだ場合お答えください。

→ 改善・充実・整備が必要と思われる事項はどのようなことですか。主なものを2つまで選んで○で囲んでください。

短時間勤務など労働時間の配慮	1	通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮	4	職場復帰のための訓練機会の提供・充実	7
調子の悪いときに休みを取りやすくする	2	業務内容の簡略化などの配慮	5	職業生活、生活全般に関する相談員の配置	8
配置転換など人事管理面についての配慮	3	業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置	6	その他 (福利厚生の実施、能力評価 (昇進・昇格) 等)	9

Ⅲ あなたの相談相手について

問8 あなたが仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき、主に相談をするのは誰（どこ）ですか。主な相談相手を2つまで選んで○で囲んでください。

職場の上司や人事・健康管理担当者	1	保健福祉機関・施設	7
職場の同僚・友人	2	医療機関（主治医等）	8
職場以外の友人・知り合い	3	職場の産業医	9
家族、親戚	4	障害者団体の相談員	10
公共職業安定所	5	その他	11
障害者職業センター	6	特にいない	12

Ⅳ 仕事・職場生活以外の活動について

問9 あなたは、職場以外でどのように過ごしていますか。上なものを2つまで選んで○で囲んでください。

一人で過ごす	1	障害のある仲間とのつきあい	4
家族や親戚と過ごす	2	地域の人とのつきあい	5
趣味の共通した人とのつきあい	3	その他	6

Ⅴ 将来の不安について

問10 あなたは自分の将来に不安はありますか、不安があるとすればどのような点ですか。

特に不安はない	1
不安がある	2

2（不安がある）を○で囲んだ場合お答えください。

→ どのようなことに不安を感じますか。あてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

仕事を続けられるかどうか	1	生活の援助をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	4
病気が再発、悪化するのではないか	2	生きがいがみつけれられない	5
老後の生活が維持できるか	3	その他	6

以上で、終わりです。御協力ありがとうございました。

調査票は、別添の返信用封筒に入れ、平成20年 月 日までに郵送してください。

なお、本調査の回答内容を事業主が確認することはございません。

統計調査名	賃金引上げ等の実態に関する調査
-------	-----------------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室
-------	--------------------------------

調査開始年 (西暦)	1969年	調査の 実施周期	毎年	平成24年度予算 (単位:千円)	1,721
---------------	-------	-------------	----	---------------------	-------

調査の目的	民間企業(労働組合のない企業を含む)における賃金・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法、改定に至るまでの経緯等を把握する。
-------	--

PDCAサイ クルの活用	・中央最低賃金審議会における参考資料・「労働経済の分析」
-----------------	------------------------------

調査の流れ	本省一対象
-------	-------

母集団名簿 の種類等	事業所・母集団DBを使用	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	--------------	----------	---------

調査客体数	約3,500企業
-------	----------

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考	
----	--

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	4ヶ月	7ヶ月
直近1つ前	4ヶ月	7ヶ月
直近2つ前	5ヶ月	7ヶ月
直近3つ前	4ヶ月	6ヶ月
直近4つ前	4ヶ月	6ヶ月

備考	
----	--

	回収率
直近	54.2%(平成23年度)
直近1つ前	57.1%(平成22年度)
直近2つ前	57.4%(平成21年度)
直近3つ前	56.0%(平成20年度)
直近4つ前	57.2%(平成19年度)

備考	
----	--

統計調査名 **賃金引上げ等の実態に関する調査**

主管部局名 **大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室**

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	30,196	H23年分	13,767
H22年分	30,352	H22年分	9,715
H21年分	15,176	H21年分	6,843

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

別紙

調査計画(変更後)

1 調査の名称

賃金引上げ等の実態に関する調査

2 調査の目的

労働組合のない企業を含めた民間企業における賃金・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法、改定に至るまでの経緯等を把握することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲 日本国全域

(2) 属性的範囲

主たる事業が日本標準産業分類に掲げる15大産業（「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「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」、「サービス業（他に分類されないもの）」）に属する会社組織の民営企業で、「製造業」及び「卸売業、小売業」については常用労働者30人以上、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業。

4 報告を求める者

(1) 数 約3,500企業 標本抽出の基礎となる母集団の大きさ 約95,000企業

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

平成18年事業所・企業統計調査を母集団（約95,000企業）とし、産業、企業規模別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は別添1：調査票のとおり）

ア 企業の名称

イ 本社の所在地

ウ 企業の全常用労働者数

エ 企業の事業内容又は主な製品名

オ 労働組合の有無

- カ 賃金の改定実施の有無及び改定時期
- キ 1人平均賃金の改定額・改定率
- ク 定期昇給・ベースアップの実施状況
- ケ 賃金カット等の実施状況
- コ 賃金の改定方式
- サ 賃金の改定の決定に当たっての重視要素
- シ 賞与支給状況及び決定方式
- ス 労働組合との交渉経過
- セ 夏季・冬季（前年）の賞与要求、妥結状況

(2) 基準となる期日又は期間

調査実施年の1月～12月の1年間。ただし、昨年の冬の賞与に関する事項については調査実施前年の9月～調査実施年の2月、今年の夏の賞与に関する事項については調査実施年の3月～8月とする。

6 報告を求めるとに用いる方法

- (1) 調査組織 厚生労働省大臣官房統計情報部 ― 報告者
- (2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ())
配布：厚生労働省大臣官房統計情報部から直接調査対象企業あてに郵送する。
回収：調査対象企業から直接厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

7 報告を求めると期間

- (1) 調査の周期 年
- (2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限
毎年8月1日～20日

8 集計事項

- ア 賃金の改定額、賃金の改定率、賃金の改定の実施状況等
- イ 賃金の改定事情
- ウ 労使間の賃金交渉の経過等
- エ その他

詳細は別添2：集計事項のとおり

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概況を作成して記者発表し、厚生労働省HP及び印刷物で公表、報告書を作成して関係機関に送付する。

(2) 公表の期日

調査実施年の11月に概況を、調査実施年の翌年の2月に報告書を作成して公表する。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定及び集計結果の産業別表章において、日本標準産業分類を使用するが、職業別の集計は行わないことから、日本標準職業分類は使用しない。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年間保存

調査票の内容を記録した電磁的記録：30年保存

(2) 保存責任者

厚生労働大臣



統計法に基づく一般統計調査

この調査票は、統計上の目的以外に使用することはありませんので、ありのままを記入してください。

賃金引上げ等の実態に関する調査
平成24年賃金引上げ等の実態に関する調査票

(所在地) (企業名) (整理番号)

シール添付

不明な点については、下記にご連絡ください。
(連絡先)
厚生労働省大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室賃金第二係
〒100-8916
東京都千代田区霞が関1-2-2
電話 03(5253)1111(内線7653)
FAX 03(3502)2797

0001 0002 0003

◆ 上記所在地、会社名に誤りがある場合は、赤字で訂正をお願いします。

【記入上の注意】

- 1 この調査は、企業を単位として依頼しておりますので、本社(本店)のほかに、支店、工場、出張所などの事業所があれば、それらも含めて回答してください。
2 記入に当たっては、給与、会計、人事担当等、貴社の賃金改定の状況についてよく把握されている方が、記入してください。
3 特に断りのない限り、平成24年1月1日～12月31日の1年間の状況について記入してください。
4 回答欄は太枠で囲まれた欄です。
(1) 回答欄が [1][2][3] のような場合は、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
(2) 回答欄が [1][2][3] のような場合は、該当する番号をすべて○で囲んでください。
(3) 回答欄が [][] のような場合は、最も重視したものを1つ選び◎印をつけ、そのほかに重視したものを2つまで選び○印を付けてください。
5 回答欄の金額は小数点以下第1位を四捨五入して円単位で、率は小数点以下第2位を四捨五入して小数点第1位まで、月数は小数点以下第3位を四捨五入して小数点第2位まで記入してください。
6 「1人平均賃金」とは、賃金改定の有無にかかわらず、全常用労働者で算出した労働者1人当たりの平均賃金です。
7 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、平成24年8月20日までに返送してください。
8 倒産や他企業への吸収合併等により、調査票の記入が困難な場合は、その旨を調査票の余白に記入の上、同封の返信用封筒に入れ、返送してください。

記入担当者
所属部課名
氏名
電話 () (内線)
FAX ()

調査票の記入内容について、照会させていただく場合がありますので、記入担当者の所属部課名及び氏名の記入をお願いします。

【2頁参考】

問1

1) 常用労働者・・・

雇用期間を定めず雇用されている労働者をいいます。日雇労働者や季節労働者など雇用期間に定めのある労働者のほか、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労働者は除きます。

また、以下の労働者も除いてください。ただし、イ)又はウ)の者でも、一般の労働者と同じよう勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている工場長などのような場合は常用労働者に含めます。

ア) 事業主、社長 イ) 理事、取締役などの役員 ウ) 家族従業員

問2

2) 定期昇給・・・

あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含まれます。

3) ベースアップ(ベア)・・・

賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げることを行います。

4) 諸手当・・・

次のような手当をいいます。

能率手当、生産手当、役付手当、特殊勤務手当、技能手当、技術手当、家族手当、扶養手当、通勤手当、住宅手当、その他の手当などをいいます。

なお、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当は、ここでいう「諸手当」には含まれません。

5) ベースダウン・・・

賃金表の改定により賃金水準を引き下げることを行います。

6) 賃金カット・・・

賃金表等を変えずに、ある一定の期間につき、一時的に賃金(基本給、諸手当)を減額する場合をいい、役員報酬のカットは含まれません。

7) 1人平均賃金を引き上げた・引き上げる・・・

(5)の「1人平均賃金の改定額」が(+)プラスになる場合をいい、定期昇給、ベア、諸手当の改定等により、常用労働者の所定内賃金(時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当は含みません。)の1人平均(以下「平均所定内賃金」といいます。)が改定前に比べて上がった・上がる場合をいいますが、賃金カットなどにより、所定内賃金が改定前に比べて下がった・下がる労働者がいても、企業の平均所定内賃金が改定前に比べて上がった・上がる場合は該当します。

8) 1人平均賃金を引き下げた・引き下げる・・・

(5)の「1人平均賃金の改定額」が(-)マイナス又は(0)ゼロになる場合をいい、主にベースダウン等により「平均所定内賃金」が改定前に比べて下がった・下がる場合をいいますが、定期昇給、ベア、諸手当の改定等を行っていても、同時に賃金カットを行ったために、平均所定内賃金が改定前に比べて下がった・下がる又は変化しなかった場合を含みます。定期昇給等により、所定内賃金が改定前に比べて上がった・上がる労働者がいても、企業の平均所定内賃金が改定前に比べて下がった・下がる又は変化しない場合は該当します。

9) 賃金の改定額を決定した日・・・

労働組合がある場合は、賃金の改定額又は賃金の改定率について労使間で合意に達し実質的に決定した月日を記入してください。

月日が正確にわからない場合は、月のみを記入し、日については(上旬・中旬・下旬)の別を○で囲んでください。

複数年協定(ベア等の主たる労働条件について2年以上の期間に渡って取り決めた労使の協定のことをいいます。)を結んでいる等(賃金の改定時期の延期を含む。)により本年はベアについての話し合いを行わなかった場合は、「-」を記入してください。

なお、1～12月の期間内に2回以上「賃金の改定を行った・行う」場合には、最後に決定した月日を記入してください。ただし、1～8月に賃金の改定を行い、かつ、9～12月に賃金の改定を予定している場合は1～8月の実績を記入してください。

10) 改定後の賃金の適用開始日・・・ 2頁裏参照

11) 改定後の賃金の初回支払日・・・ 2頁裏参照

12) 1人平均賃金の改定額、改定率・・・

1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額、改定率をいいます。

1人平均所定内賃金は、所定労働時間に対して支払われるものであり、諸手当等を含み、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当は含まれません。

詳細は、別紙「1人平均賃金の改定額、改定率について」を参照してください。

質問中に 1)、2) などの番号がふつてある箇所は、左側のページに説明があります。

問1 企業全体の常用労働者¹⁾数(平成24年8月1日現在)、事業内容又は主たる製品名及び労働組合の有無についてお答えください。[すべての企業がお答えください。]

企業全体の常用労働者数	人(平成24年8月1日現在)	0101
事業内容又は主たる製品名		

労働組合の有無	あり	1
	なし	2
		0102

問2 平成24年1～12月の間の常用労働者の賃金の改定についてすべての企業がお答えください。

賃金の改定には、定期昇給²⁾、ベースアップ(ベア)³⁾、諸手当⁴⁾の改定などによる賃金の引き上げの他に、ベースダウン⁵⁾や賃金カット⁶⁾などによる賃金額の低下も含み、いずれかに1人でも該当者がいれば、賃金の改定を行った(又は行う)としてください。したがって、「賃金の改定を行わない」とは1人も賃金の改定を行わなかった場合のみが該当します。

(1) 平成24年1～12月の間に賃金の改定を行いましたか。又は行いますか。

賃金の改定を行った・行う	1人平均賃金を引き上げた・引き上げる ⁷⁾	1	} →	
	1人平均賃金を引き下げた・引き下げる ⁸⁾	2		(2)へ
賃金の改定を行わない		3	} →	3ページの間3へ
未定である		4	} →	5ページの間6へ
		0201		

(2) 賃金の改定時期(改定後の賃金の適用開始時期)はいつですか。

(該当する番号をすべて○で囲んでください。)

1～8月(実績)	1	} →	
9～12月(予定・額決定)	2		
9～12月(予定・額未定)	3		
		0202	3のみを選択した企業は3ページの間3へ

[(2)で1又は2を選択した企業がお答えください。]

(3) 賃金の改定額を決定した日⁹⁾はいつですか。

月	日(又は上旬・中旬・下旬)	0203
---	---------------	------

(4) 改定後の賃金の適用開始日及び改定後の賃金の初回支払日はいつですか。

改定後の賃金の適用開始日 ¹⁰⁾	月	日(又は前半・後半)	0204
-----------------------------	---	------------	------

改定後の賃金の初回支払日 ¹¹⁾	月	日(又は前半・後半)	0205
-----------------------------	---	------------	------

(5) 今年1～12月の間の賃金の改定額、改定率についてお答えください。

賃金の改定額には、賃金引き上げ該当者の金額を合計し、賃金引き下げがあれば、引き下げ該当者の金額を合計し、それらを合算して全常用労働者数で平均してください。

なお、この間に複数回の賃金の改定がある場合(予定を含む。)は、合計の賃金の改定額、改定率を記入してください。

0206	1人平均賃金の改定額 ¹²⁾	千					円
0207	1人平均賃金の改定率 ¹²⁾						%

定期昇給制度がある企業は3ページの間3(2)でうち数として定昇額、定昇率をご記入ください。

【2頁参考】

10) 改定後の賃金の適用開始日・・・

改定後の賃金が実際に給与計算に適用される最初の月日を記入してください。その際、賃金の改定額を過去にさかのぼって適用する場合は、そのさかのぼって適用する月日を記入してください。月日が正確にわからない場合は、月のみを記入し、日については(前半・後半)の別を○で囲んでください。

なお、1～12月の期間内に2回以上「賃金の改定を行った・行う」場合には、9)と同じ要領で記入してください。

11) 改定後の賃金の初回支払日・・・

賃金の改定が決定した後に初めてその賃金が実際に支給された月日を記入してください。月日が正確にわからない場合は、月のみを記入し、日については(前半・後半)の別を○で囲んでください。(賃金の改定額を過去にさかのぼって適用する場合は、その差額の支給月日を記入してください。)

なお、「改定後の賃金の初回支払日」が「賃金の改定額を決定した日」や「改定後の賃金の適用開始日」よりも前になることはありません。

【3頁参考】

13) 管理職・・・

管理職の範囲については、貴社の規定に従ってください。一般職は管理職以外の常用労働者としてします。

14) 定期昇給制度あり・・・

毎年一定の時期に昇給する可能性のある常用労働者が1人でもいる場合は「定昇制度あり」としてください。能力、業績評価に基づき毎年時期を定めて審査を行っている場合も、昇給する可能性のある常用労働者が1人でもいる制度は含まれます。

なお、査定を行った結果昇給する常用労働者がいない場合は「定昇制度ありー定昇を行わなかった」としてください。

15) 1人平均定期昇給額、昇給率・・・

問2(5)の「1人平均賃金の改定額」、「1人平均賃金の改定率」のうち数として記入してください。

賃金カットも行った場合は、賃金カット分を差し引かない定昇額、定昇率を記入してください。

16) 賃金カットの対象者・・・

賃金カットの対象者には役員は含まれません。ただし、一般の労働者と同じように勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている工場長などのような場合は対象者に含めます。

17) 基本給の減額・・・

賃金カットの内容が、ある一定の期間につき、一時的に基本給を減額する場合をいいます。

18) 諸手当の減額・・・

賃金カットの内容が、ある一定の期間につき、一時的に諸手当を減額する場合をいい、制度改定などにより半恒久的に諸手当を減額する場合は含みません。

問3 定期昇給(定昇)制度及び賃金カットについてお答えください。

- (1) 定昇制度がありますか。ある場合は、管理職¹³⁾・一般職それぞれについて、今年の実施状況をお答えください。
 また、定昇とベア等(ベースアップ及びベースダウン)を区別していますか。区別している場合は、今年のベア等の実施状況をお答えください。
 一部の常用労働者に対してのみベアを行った・行う場合でも、ベアを行った・行うとしてください。

①管理職

定期昇給制度の有無と実施状況		
定昇制度あり ¹⁴⁾	定昇を行った・行う	1
	定昇を行わなかった・行わない	2
	定昇を延期した	3
定昇制度なし		4

0301

定昇とベア等の区別の有無とベア等の実施状況		
定昇とベア等の区別あり	ベアを行った・行う	1
	ベアを行わなかった・行わない	2
	ベースダウンを行った・行う	3
定昇とベア等の区別なし		4

0302

②一般職

定期昇給制度の有無と実施状況		
定昇制度あり ¹⁴⁾	定昇を行った・行う	1
	定昇を行わなかった・行わない	2
	定昇を延期した	3
定昇制度なし		4

0303

定昇とベア等の区別の有無とベア等の実施状況		
定昇とベア等の区別あり	ベアを行った・行う	1
	ベアを行わなかった・行わない	2
	ベースダウンを行った・行う	3
定昇とベア等の区別なし		4

0304

[(2)から問4は、今年(平成24年)1～12月の賃金の改定額が決定している(問2(2)で1又は2を選択した)企業がお答えください。それ以外の企業は問5へお進みください。]

- (2) 1人平均賃金の改定額、改定率のうち、定昇制度に基づく定昇額、定昇率についてお答えください。

0305	1人平均賃金の改定額のうち 1人平均定昇額 ¹⁵⁾		千			円
0306	1人平均賃金の改定率のうち 1人平均定昇率 ¹⁵⁾					%

- (3) 賃金カット(基本給、諸手当の減額)を行いましたか。

賃金カットの有無		
賃金カットを	行った・行う	1
	行わなかった・行わない	2

→ 問4 へ

0307

- (4) 賃金カットの対象者¹⁶⁾は誰ですか。管理職と一般職それぞれについて賃金カットの内容についてもお答えください。「賃金カットの内容」については該当する番号をすべて○で囲んでください。

管理職	一部	1
	全員	2
	対象者なし	3

0308

賃金カットの内容	
基本給の減額 ¹⁷⁾ を行った・行う	1
諸手当の減額 ¹⁸⁾ を行った・行う	2

0309

一般職	一部	1
	全員	2
	対象者なし	3

0310

賃金カットの内容	
基本給の減額 ¹⁷⁾ を行った・行う	1
諸手当の減額 ¹⁸⁾ を行った・行う	2

0311

【4頁参考】

問4

19) 個別賃金方式・・・

学歴、年齢、勤続年数、職種、熟練度等の種々の条件について特定の属性を設定した労働者、例えば「高校卒、35歳、勤続17年」について、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいいます。

20) 平均賃上げ方式・・・

労働者1人平均(基準)賃金について、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいいます。

問5

21) 今年の賃金の改定の決定・・・

個人の能力・業績評価による個人の賃金の改定は含みません。

賃金制度の見直しにより賃金が改定された企業は、見直しの際に重視した要素を、賃金の改定を行わない企業は、賃金の改定を行わないと決めた際に重視した要素を記入してください。

22) 上位企業、同格企業・・・

上位企業、同格企業の判断は、原則として売上高や従業員数などによってください。

問4 賃金の改定方式について

賃金の改定方式は、どのような方式を採用しましたか。

個別賃金方式 ¹⁹⁾	1
個別賃金方式及び平均賃上げ方式 ²⁰⁾ の両方式	2
平均賃上げ方式	3
その他 具体的に記入願います。	4

0401

問5 今年の賃金の改定の決定²¹⁾の際に、企業全体としては、どのような要素を重視しましたか、又は重視しますか。

(最も重視したものを1つ選び◎印を付け、そのほかに重視したものを2つまで選び○印を付けてください。なお、個人の能力や個人の業績評価によって賃金の改定を行い、改定の際に企業全体として重視した要素のない企業は「重視した要素はない」のみに◎印を付けてください)

企業の業績	
世間相場	
雇用の維持	
労働力の確保・定着	
物価の動向	
労使関係の安定	
親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	
前年度の改定実績	
その他	
重視した要素はない	

0501

① 「企業の業績」はどのような状況にあると評価し、賃金の改定の決定に当たりましたか。また、その判断に当たり、実績若しくは見込みを重視しましたか、又は重視しますか。

(それぞれ該当する番号を1つ選び○で囲んでください。)

企業の業績評価	
良い	1
悪い	2
どちらともいえない	3

0502

判断に当たって重視したもの	
実績	1
見込み	2
実績、見込みとも	3

0503

② どのような企業の賃金状況を参考に、世間相場を重視しましたか、又は重視しますか。

(最も重視したものを1つ選び◎印を付け、そのほかに重視したものを2つまで選び○印を付けてください。)

同一産業上位企業 ²²⁾	
同一産業同格企業 ²²⁾	
他産業の企業	
同一地域企業	
系列企業	
その他	

0504

具体的に記入願います。

【5頁参考】

問6

23) 1人平均賞与支給額・・・

全常用労働者の賞与支給額の総和を常用労働者数で除したものをいいます。
ただし、年俸制の常用労働者は除いてください。

24) 1人平均賞与支給月数・・・

1人平均賞与支給額を1人平均所定内賃金で除したものをいいます。

25) 未定・・・

今年の夏の賞与(ボーナス)を支給するかどうか未定の場合をいいます。

26) 業績連動式・・・

一定のシステムや算定式に基づき、部門・企業全体などの組織の業績や個人の業績に応じて賞与を決定する方式をいいます。

問7

27) 要求額・・・

原則として1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額としてください。ただし、個別賃金方式などにより、この方法とは別の方法によって要求額を算出している場合で、上記のような方法が著しく困難な場合には、それによってください。

また、労働組合との間で複数年協定等を結んでおり、ベアについて話し合いを行った場合は、話し合いを行った年のみ、1年分の金額に換算して12分の1を「要求額」に記入してください。

ただし、具体的な要求額に賃金体系維持分(定昇分)を含む場合は、その定昇分を含む要求額を記入してください。

28) 賃金体系維持・・・

ベアの要求を見送り、定期昇給分(定期昇給制度がない企業では、定期昇給相当分)を確保することをいいます。「賃金カーブの維持」ともいいます。

定期昇給確保を要求し、具体的な要求額を示さなかった場合のみ該当します。

[すべての企業がお答えください。]

問6 昨年の冬(平成23年)の賞与(ボーナス)と今年の夏(平成24年)の賞与(ボーナス)の支給状況についてお答えください。

(1) 昨年の冬(平成23年9月～平成24年2月)の賞与(ボーナス)を支給しましたか。支給した場合は支給額、月数についてもご記入ください。

昨年の冬の賞与	
支給した	1
支給していない	2

0601

昨年の冬の賞与支給額、月数をご記入ください。
(期間内に複数回支給した場合は、合計をお答えください。)

0602	1人平均賞与支給額 ²³⁾								円
0603	1人平均賞与支給月数 ²⁴⁾								か月

(2) 今年の夏(平成24年3月～8月)の賞与(ボーナス)を支給しましたか。支給した又は支給する場合は支給額、月数についてもご記入ください。

今年の夏の賞与	
支給した又は支給する(額決定)	1
支給するが額は未定	2
支給しない	3
未定 ²⁵⁾ である	4

0604

今年の夏の賞与支給額、月数をご記入ください。
(期間内に複数回支給した場合は、合計をお答えください。)

0605	1人平均賞与支給額								円
0606	1人平均賞与支給月数								か月

今年の夏の賞与支給額は、どのようにして決めましたか。

業績連動式 ²⁶⁾	1
労使交渉	2
その他 (具体的に記入願います。)	3

0607

労働組合のない企業は以上で記入は終わりです。ご協力ありがとうございました。
調査票の記入が終わりましたら、同封の返信用封筒をご使用のうえ、平成24年8月20日までにご提出ください。

[以下は労働組合がある企業がお答えください。]

問7 労働組合からの今年の賃上げ要求交渉についてお答えください。

(1) 労働組合からの賃上げ要求交渉がありましたか。

あった場合は、賃上げ要求日はいつでしたか。また、どんな要求内容でしたか。

要求内容が「具体的な賃上げ額を要求」の場合は、要求額²⁷⁾についてもご記入ください。

賃上げ要求交渉の有無	あり	1
	なし	2

0701

問8へ

要求月日	
月	日(又は前半・後半)

0702

要求内容	
具体的な賃上げ額を要求	1
賃金体系維持 ²⁸⁾	2

0703

要求額	
	円

0704

【6頁参考】

29) 妥結額・・・

1か月当たりの組合員1人平均妥結額を記入してください。なお、定期昇給その他が妥結額の初回支払日と別の時期に行われた場合には()を付し、外数(妥結額に含まない数)で併記してください。マイナスの場合は数値の前に「△」をつけてください。

一時金(夏季及び年末の賞与(ボーナス)とは別)を支給することで妥結した場合には、1人平均の一時金支給額の12分の1を妥結額に加算してください。

また、2回以上に分けて賃金の改定をする妥結をした場合には、それぞれを合わせた合計額を記入してください。

労働組合との間に複数年協定等を結んでいる企業で、ベアについて話し合いを行った場合は、「妥結額」は1年分の金額に換算して12分の1を記入してください。

なお、定期昇給、ベア等を実施しなかった場合は、妥結額を記入しないでください。また、妥結後、賃金カットを行った場合は、賃金カット分を含めないで記入してください。

30) 賃金改定率・・・

妥結額による賃金改定率をいいます。原則として、妥結前の組合員平均所定内賃金(賃金カットを含まない額)に対する妥結額の割合(百分率)としてください。

(賃金改定率=妥結額÷妥結前の組合員平均所定内賃金×100)

マイナスの場合は数値の前に「△」をつけてください。

31) 賃金の改定を行わない・・・

全常用労働者の賃金を据え置くことで、定期昇給、ベア、ベースダウン、諸手当の改定、賃金カットなどによる一切の賃金の改定を行わないことをいいます。

問8

32) 年間臨給状況・・・

- ① 各期型・・・その年の夏の賞与交渉においては夏の賞与(ボーナス)、冬の賞与交渉においては冬の賞与(ボーナス)をそれぞれ決定している企業です。
- ② 夏冬型・・・夏の賞与交渉の際に、その年の冬の賞与(ボーナス)を併せて決定している企業です。
- ③ 冬夏型・・・冬の賞与交渉の際に、翌年の夏の賞与(ボーナス)を併せて決定している企業です。
- ④ その他・・・上記以外の企業です。

(2) 妥結しましたか。

妥結の有無	
妥結した	1
妥結していない	2

0705

問8へ

(3) どのような妥結内容でしたか。また、妥結内容が「具体的な賃上げ額を回答」又は「具体的な賃下げ額を回答」の場合は、妥結額²⁹⁾及び賃金改定率³⁰⁾についてもご記入ください。

妥結内容	
具体的な賃上げ額を回答	1
具体的な賃下げ額を回答	2
賃金体系維持	3
賃金の改定を行わない ³¹⁾	4

0706

妥結額	千	円
賃金改定率	%	

0707
0708

問8 労働組合からの、昨年の冬の賞与と今年の夏の賞与の要求交渉についてお答えください。

(1) 昨年の冬の賞与と今年の夏の賞与のどちらか又は双方の要求交渉を行いましたか。

賞与要求交渉の有無	あり	1
	なし	2

0801

(2) 年間臨給状況³²⁾(夏・冬の賞与(ボーナス)を交渉し、決定する方式)をお答えください。

年間臨給状況	
各期型	1
夏冬型	2
冬夏型	3
その他	4

0802

これで調査は終わりです

(3) 昨年の冬(平成23年9月～平成24年2月)の賞与(ボーナス)について、労働組合の要求額・要求月数をご記入ください。どちらか一方のみ要求があった場合は、要求のあった方を記入してください。

組合員1人平均要求額	千	円
------------	---	---

0803

要求月数	か月
------	----

0804

(4) 今年の夏(平成24年3月～8月)の賞与(ボーナス)について、労働組合の要求額・要求月数をご記入ください。どちらか一方のみ要求があった場合は、要求のあった方を記入してください。

組合員1人平均要求額	千	円
------------	---	---

0805

要求月数	か月
------	----

0806

【(2)で1又は4と答えた企業はこれで調査は終わりです。(2)で2又は3と答えた企業は(5)にお答えください。】

(5) 夏冬型及び冬夏型それぞれ1年間の賞与(ボーナス)について、労働組合の賞与要求額・要求月数をご記入ください。また、要求交渉の結果妥結した年間の妥結額、妥結月数についてもご記入ください。額・月数のどちらか一方のみ要求及び妥結した場合は、要求及び妥結した方をご記入ください。

組合員1人平均年間要求額	千	円
--------------	---	---

0807

年間要求月数	か月
--------	----

0808

組合員1人平均年間妥結額	千	円
--------------	---	---

0809

年間妥結月数	か月
--------	----

0810

ご協力ありがとうございました。調査票の記入が終わりでしたら、同封の返信用封筒をご使用のうえ、平成24年8月20日までにご提出ください。

【 問 2 1人平均賃金の改定額、改定率について 】

1人平均賃金の改定額（以下「賃金の改定額」といいます。）は、原則として1か月当たりの1人平均所定内賃金（以下「平均所定内賃金」といいます。）の、改定前（賃金カットを含まない額）との差額とします。

1人平均賃金の改定率（以下「賃金の改定率」といいます。）は、原則として賃金の改定額の、改定前の平均所定内賃金（賃金カットを含まない額）に対する百分率（パーセンテージ）とします。

なお、賃金の改定額、賃金の改定率は、原則として賃金の改定を行わなかった労働者も含めた全常用労働者で算出してください。

（具体的な計算例は、本別紙の裏面＜参考＞を参照してください。）

ただし、労使の協定で上記の方法とは別の方法によって、賃金の改定額、改定率を算出している場合（例えば、組合要求提出時の平均ベースを基にして、賃金の改定額、改定率を決定するなど）で、上記のような算出が困難な場合には、それによってください。

なお、労働組合との賃上げ交渉で、具体的な金額ではなく、「賃金体系維持」で妥結した場合も、賃金の改定額、改定率を算出の上、記入してください。

個別賃金方式により賃金の改定を行った場合においても、「賃金の改定額」「賃金の改定率」を記入してください。

◆ 賃金カット（基本給、諸手当の減額）を行った（又は行う）企業は、以下の説明もお読みください。

賃金カットを行った場合、「賃金の改定額」は、定期昇給、ベースアップ等（諸手当の改定を含む。）による1人平均増減額から賃金カットによる1人平均賃金の減少額を差し引いた額とします。

なお、昨年に引き続き賃金カットを行っており、本年度内にさらに賃金カットを行った場合は、昨年の賃金カット前の額により賃金の改定額、改定率を算出してください。

また、賃金カットなどで賃金が減額になる場合には、賃金の改定額、改定率の数字の前には、マイナス符号（△）を付して記入してください。

上記の算出額がプラス（+）の場合には、問2(1)は「賃金を引き上げた・引き上げる」、マイナス（-）の場合には、「賃金を引き下げた・引き下げる」に回答してください。

また、ゼロ（0）の場合には、問2(1)は「賃金を引き下げた・引き下げる」に回答し、問2(5)の「1人平均賃金の改定額」欄には『0』（円）、「1人平均賃金の改定率」欄には『0. 0』（%）と記入してください。

<参考> 1人平均賃金の改定額、改定率の計算例

常用労働者が4人（A、B、C、D）いて、賃金の改定前後の、それぞれの1か月当たりの所定内賃金（以下「所定内賃金」という。）を以下のとおりとしたとする。

（単位：円）

常用労働者	所定内賃金	
	改定前	改定後
A	200,000	210,000
B	250,000	270,000
C	300,000	330,000
D	350,000	350,000

※改定前の所定内賃金は、賃金カットを含まない額とする。

- ① 賃金の改定前の平均所定内賃金を算出する。

〔全常用労働者の改定前の所定内賃金の総和を常用労働者数で除す。〕

$$(200,000 + 250,000 + 300,000 + 350,000) \div 4 = \underline{275,000} \text{ (円)} \\ \dots \text{ (改定前の所定内賃金)}$$

- ② ①と同様に、賃金の改定後の平均所定内賃金を算出する。

〔全常用労働者の改定後の所定内賃金の総和を常用労働者数で除す。〕

$$(210,000 + 270,000 + 330,000 + 350,000) \div 4 = \underline{290,000} \text{ (円)} \\ \dots \text{ (改定後の所定内賃金)}$$

- ③ ②で算出した賃金の改定後の平均所定内賃金から①で算出した改定前の平均所定内賃金を引いた差額が「1人平均賃金の改定額」となる。

$$290,000 - 275,000 = \underline{15,000} \text{ (円)} \dots \text{ (1人平均賃金の改定額)}$$

- ④ ③で算出した差額を①で算出した賃金の改定前の平均所定内賃金で除した値が、「1人平均賃金の改定率」となる。

$$15,000 \div 275,000 \times 100 = \underline{5.5} \text{ (\%)} \dots \text{ (1人平均賃金の改定率)}$$

統計調査名 能力開発基本調査

主管部局名 職業能力開発局
総務課基盤整備室

調査開始年 (西暦)	2006年	調査の 実施周期	毎年	平成24年度予算 (単位:千円)	48,072
-----------------------	-------	---------------------	----	-----------------------------	--------

調査の目的 我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を明らかにし、職業能力開発行政に資する。

**PDCAサイ
クルの活用** ・新成長戦略、雇用戦略対話、労働政策審議会、職業能力開発分科会等における施策の目標設定等

調査の流れ ・【企業】:〈配布・回収〉本省－民間事業所－対象企業 ・【事業所】:〈配布〉本省－民間事業所－対象事業所、〈回収〉本省－民間事業所－調査員－対象事業所 ・【個人】:〈配布〉本省－民間事業所－調査員－対象事業所－対象労働者、〈回収〉本省－民間事業所－対象労働者

母集団名簿 の種類等	事業所・母集団データベース(平成23年度の母集団名簿のみ平成21年度経済センサス基礎調査)	抽出 方法	層化無作為抽出
-----------------------	---	------------------	---------

調査客体数 企業:約7,200、事業所:約7,000、労働者:約25,000

調査方法	調査員／郵送／オンライン	オンライン 調査方法	IV. WEBサイト(回答ページ)を設けて回答する方法
-------------	--------------	-----------------------	-----------------------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	6ヶ月	6ヶ月
直近1つ前	5ヶ月	6ヶ月
直近2つ前	6ヶ月	6ヶ月
直近3つ前	9ヶ月	
直近4つ前	7ヶ月	

備考 平成20年度調査以前は不明。

回収率	
直近	企業:47.2%、事業所:67.2%、労働者:35.4%(平成23年度)
直近1つ前	企業:43.5%、事業所:67.7%、労働者:38.7%(平成22年度)
直近2つ前	企業:45.0%、事業所:66.7%、労働者:40.3%(平成21年度)
直近3つ前	企業:36.5%、事業所:61.8%、労働者:39.3%(平成20年度)
直近4つ前	企業:40.2%、事業所:60.9%、労働者:44.6%(平成19年度)

備考

統計調査名 **能力開発基本調査**

主管部局名 職業能力開発局
総務課基盤整備室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○	○	○	○	○	

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	36,439
H22年分	30,379
H21年分	13,985

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	19,073
H22年分	21,133
H21年分	7,026

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	1	0	1
H21年度	0	0	2

調査計画（変更後）

1 調査の名称

能力開発基本調査

2 調査の目的

この調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国（ただし、東日本大震災の津波による浸水及び福島原発事故により設定された「警戒区域」等に該当する市区町村を除く。詳細については、別添1のとおり。）

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の大分類に属し、常用労働者を30人以上雇用している民間企業、常用労働者を30人以上雇用している民営事業所及び当該事業所に雇用されている常用労働者とする。

ア 建設業

イ 製造業

ウ 電気・ガス・熱供給・水道業

エ 情報通信業

オ 運輸業，郵便業

カ 卸売業，小売業

キ 金融業，保険業

ク 不動産業，物品賃貸業

ケ 学術研究，専門・技術サービス業

コ 宿泊業，飲食サービス業

サ 生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）

シ 教育，学習支援業

ス 医療，福祉

セ 複合サービス事業

ソ サービス業(他に分類されないもの) (外国公務を除く。)

4 報告を求める者

(1) 数

ア 企業調査

約7,200企業(母集団の数 約147,000企業)

イ 事業所調査

約7,000事業所(母集団の数 約235,000事業所)

ウ 個人調査

約29,400人(母集団の数 約21,085,000人)

(2) 選定の方法(□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

ア 企業調査

事業所母集団データベースを母集団とし、産業、企業規模別に層化無作為抽出により選定する。

イ 事業所調査

事業所母集団データベースを母集団とし、産業、事業所規模別に層化無作為抽出により選定する。

ウ 個人調査

事業所調査の調査対象事業所を産業、事業所規模、雇用形態別に層化し、事業所を第1次抽出単位、その事業所に雇用されている労働者を第2次抽出単位とした層化二段無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項(詳細は調査票を参照)

ア 企業調査(企業票)

(ア) 企業の概要について

a 企業全体の常用労働者数

(イ) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

(ウ) 能力開発の方向付けについて

(エ) 能力開発の実績・見込みについて

(オ) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

a 事業内職業能力開発計画の作成状況

b 職業能力開発推進者の選任状況

イ 事業所調査（事業所票）

（ア）事業所の概要について

- a 企業全体の常用労働者数
- b 事業所の常用労働者数
- c 事業所の離職者数
- d 雇用管理制度の導入状況
- e 事業内職業能力開発計画の作成の有無
- f 職業能力開発推進者の選任の有無

（イ）教育訓練の実施に関する事項について

- a O F F - J T の実施状況
- b 実施した O F F - J T の教育訓練機関の種類
- c 受講した O F F - J T の内容
- d 計画的な O J T の実施状況

（ウ）人材育成について

- a 人材育成に関する問題点
- b ジョブ・カードの認知状況及び活用状況
- c キャリア形成促進助成金制度の認知状況及び活用状況

（エ）労働者のキャリア形成支援について

- a 労働者に求める能力の周知状況
- b 教育訓練や自己啓発に関する労働者の希望の把握状況
- c 教育訓練休暇制度の導入状況
- d キャリア・コンサルティング制度の導入状況
- e 労働者に対する自己啓発への支援の内容
- f 労働者に対する職業生活設計を考える場の提供方法

（オ）労働者の職業能力評価について

- a 職業能力評価の実施状況
- b 職業能力評価における資格の利用状況
- c 資格を受験する労働者に対する費用補助の状況
- d 職業能力評価の活用状況
- e 職業能力評価の取り組みにおける問題点
- f 職業能力評価基準のメリットについて

(カ) 厚生労働省が実施する技能検定制度について

- a 技能検定の認知状況
- b 技能検定の利点について
- c 技能検定の問題点について

(キ) 技能の継承について

- a 技能継承の問題の有無
- b 技能継承の取組状況

ウ 個人調査（個人票）

(ア) 労働者の属性について

- a 性別
- b 年齢
- c 就業状態
- d 最終学歴
- e 雇用形態
- f 勤続年数
- g 業務
- h 役職
- i 1週間の就業時間

(イ) 会社を通して受講した教育訓練について

- a 求められている能力の周知状況
- b OFF-JTの受講状況
- c 受講したOFF-JTの延べ受講時間
- d 受講したOFF-JTの役立ち度
- e 部下、同僚、仕事仲間に対しての指導状況及び上司、同僚、仕事仲間からの指導状況
- f 上司、同僚、仕事仲間からの指導等の役立ち度

(ウ) 自己啓発について

- a 自己啓発の実施状況
- b 自己啓発の実施内容
- c 自己啓発の実施時間
- d 自己啓発の自己負担費用
- e 自己啓発の費用補助の状況

- f 自己啓発の費用補助額
- g 自己啓発を行った理由
- h 自己啓発の業務における役立ち度
- i 社外で実施する自己啓発に対する職場の協力状況
- j 自己啓発の問題点

(エ) これからの職業生活設計について

- a 職業生活設計に対する考え方
- b キャリア・コンサルティングの利用状況
- c 教育訓練休暇制度の有無
- d 教育訓練休暇制度の利用状況及び今後の利用予定
- e キャリア形成に向けた取組に対する考え方

(2) 基準となる期日又は期間

毎年10月1日現在（一部の項目については、調査実施前年度の1年間の実績、調査実施前年度を含む過去3年度の実績及び調査実施年度を含む今後3年度の見込）

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

ア 企業調査

厚生労働省－民間事業者－報告者

イ 事業所調査

調査票の配布：厚生労働省－民間事業者－報告者

調査票の回収：報告者－調査員－民間事業者－厚生労働省

ウ 個人調査

調査票の配布：厚生労働省－民間事業者－調査員－調査対象事業所－報告者

調査票の回収：報告者－民間事業者－厚生労働省

※ 民間事業者が行う業務内容：

調査用品の印刷、調査用品の配布回収、個票審査・疑義照会、データ入力、集計

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（ ））

ア 企業調査（企業票）

民間事業者から報告者（調査対象企業）に対して、企業票を郵送により配布し、郵送又はオンラインにより回収する方法で行う。

なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、企業票を郵送する際にあわせて通知する。

イ 事業所調査（事業所票）

調査票の配布：民間事業者から報告者（調査対象事業所）へ事業所票を郵送する。

調査票の回収：民間事業者の調査員又はオンラインにより事業所票を回収する。なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、事業所票を郵送する際にあわせて通知する。

ウ 個人調査（個人票）

調査票の配布：①民間事業所の調査員が、事業所票の回収時に、従業員数から報告者（調査対象労働者）数を算出し、調査対象事業所へ個人票を配布する。

②調査対象事業所から、報告者（調査対象労働者）に個人票を配布する。

調査票の回収：郵送又はオンラインにより個人票を回収する。なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、調査員が個人票を調査対象事業所へ配布する際に通知し、調査対象事業所から報告者へ通知する。

※ オンライン調査（全調査共通）

オンライン調査については、報告者が所定の回答用サイト上で調査票に回答する方法で行う。

回答用サイトの利用に際しては、報告者ごとに異なるID及びパスワードを設定したセキュリティ対策を講ずることとする。

また、報告者が回答するサイトとの通信は、SSL暗号化通信を用い、暗号化した状態でのデータ送信を行うことにより、報告者以外の者の利用を排除している。

7 報告を求める期間

（1）調査の周期

1年

（2）調査の実施期間又は調査票の提出期限

ア 企業調査

毎年10月1日～12月7日（平成24年度調査に限っては、10月22日～12月14日）

イ 事業所調査

毎年10月1日～12月7日（平成24年度調査に限っては、10月22日～12月14日）

ウ 個人調査

毎年10月9日～12月14日（平成24年度調査に限っては、10月25日～12月21日）

8 集計事項

別添2を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

（1）公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット及び印刷物により公表する。

（2）公表の期日

調査実施翌年の3月までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲を画定する際に、日本標準産業分類を使用するとともに、集計結果の産業別及び職業別の表示においても、日本標準産業分類及び日本標準職業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

（1）調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

（2）保存責任者

厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室長

平成24年度能力開発基本調査の抽出における東日本大震災被災市区町村一覧

都道府県		市区町村		都道府県		市区町村		
コード	都道府県名	コード	市区町村名	コード	都道府県名	コード	市区町村名	
02	青森県	203	八戸市	07	福島県	204	いわき市	
		207	三沢市			209	相馬市	
		411	六ヶ所村			211	田村市	警戒区域
		412	おいらせ町			212	南相馬市	警戒区域、 計画的避難区域
		424	東通村			308	川俣町	計画的避難区域
		446	階上町			541	広野町	
03	岩手県	202	宮古市			542	檜葉町	警戒区域
		203	大船渡市			543	富岡町	警戒区域
		207	久慈市			544	川内村	警戒区域
		210	陸前高田市			545	大熊町	警戒区域
		211	釜石市			546	双葉町	警戒区域
		461	大槌町			547	浪江町	警戒区域、 計画的避難区域
		482	山田町			548	葛尾村	警戒区域、 計画的避難区域
		483	岩泉町			561	新地町	
		484	田野畑村			564	飯館村	計画的避難区域
		485	普代村			08	茨城県	201
		503	野田村	202	日立市			
507	洋野町	214	高萩市					
04	宮城県	102	仙台市宮城野区	215	北茨城市			
		103	仙台市若林区	221	ひたちなか市			
		104	仙台市太白区	222	鹿嶋市			
		202	石巻市	232	神栖市			
		203	塩竈市	234	銚田市			
		205	気仙沼市	309	大洗町			
		207	名取市	341	東海村			
		209	多賀城市	12	千葉県	202	銚子市	
		211	岩沼市			215	旭市	
		214	東松島市			235	匝瑳市	
		361	亶理町			237	山武市	
		362	山元町			402	大網白里町	
		401	松島町			403	九十九里町	
		404	七ヶ浜町			410	横芝光町	
406	利府町	421	一宮町					
581	女川町	423	長生村					
606	南三陸町	424	白子町					

(注) 東日本大震災の津波による浸水及び福島原発事故により設定された「警戒区域」等に該当する市区町村

- 国土地理院の浸水範囲概況
- 福島第一原発の警戒区域、計画的避難区域

能力開発基本調査 集計事項

1 企業調査

第1表	産業・企業規模・正社員率階級、OFF-JT及び自己啓発支援への支出の有無別企業構成比
第2表	産業・企業規模・正社員率階級別OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の総額及び平均額
第3表	産業・企業規模・正社員率階級、OFF-JTに支出した費用階級別企業構成比
第4表	産業・企業規模・正社員率階級、自己啓発支援に支出した費用階級別企業構成比
第5表	産業・企業規模・正社員率階級、能力開発の方向付け別企業構成比
第6表	産業・企業規模・正社員率階級、能力開発の実績・見込み別企業構成比
第7表	産業・企業規模・正社員率階級、事業内職業能力開発計画の作成状況別企業構成比
第8表	産業・企業規模・正社員率階級、職業能力開発推進者の選任状況別企業構成比

2 事業所調査

第1表	産業・事業所規模・企業規模、導入している雇用管理制度別事業所構成比
第2表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、事業内職業能力開発計画の作成状況別事業所構成比
第3表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、職業能力開発推進者の選任状況別事業所構成比
第4表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、OFF-JT及び計画的なOJT実施の有無別事業所構成比
第5表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、OFF-JT及び計画的なOJTの実施状況別事業所構成比
第6表	産業・事業所規模・企業規模、実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所構成比

第7表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、受講したOFF-JTの内容別事業所構成比
第8表	産業・事業所規模・企業規模、人材育成に関する問題点別事業所構成比
第9表	産業・事業所規模・企業規模、ジョブ・カードの認知状況及び活用状況別事業所構成比
第10表	産業・事業所規模・企業規模、キャリア形成促進助成金の認知状況・活用状況等別事業所構成比
第11表	産業・事業所規模・企業規模、労働者に求める能力の周知状況別事業所構成比
第12表	産業・事業所規模・企業規模、教育訓練や自己啓発に関する労働者の希望の把握状況別事業所構成比
第13表	産業・事業所規模・企業規模、教育訓練休暇制度の導入状況等別事業所構成比
第14表	産業・事業所規模・企業規模、キャリア・コンサルティング制度の導入状況と導入した（しない）理由別事業所構成比
第15表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、キャリア・コンサルティング制度の問題点別事業所構成比
第16表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、キャリア・コンサルタントの活用の有無別事業所構成比
第17表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、労働者に対する自己啓発への支援の内容別事業所構成比
第18表	産業・事業所規模・企業規模・教育訓練等に関する労働者の希望の把握状況、労働者に対する職業生活設計を考える場の提供方法別事業所構成比
第19表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価の実施状況別事業所構成比
第20表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価における資格の利用状況別事業所構成比
第21表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価において利用している資格別事業所構成比
第22表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価のための資格を受検する労働者に対する支援の状況別事業所構成比
第23表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価の活用状況別事業所構成比
第24表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価に係る取組における問題点別

事業所構成比

第 25 表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価基準が作成された場合に考えられるメリット別事業所構成比
第 26 表	産業・事業所規模・企業規模、技能検定の認知状況別事業所構成比
第 27 表	産業・事業所規模・企業規模、技能検定の利点別事業所構成比
第 28 表	産業・事業所規模・企業規模、技能検定の問題点別事業所構成比
第 29 表	産業・事業所規模・企業規模、技能継承の問題点の有無別事業所構成比
第 30 表	産業・事業所規模・企業規模、技能継承の取組状況別事業所構成比

3 個人調査

第 1 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、求められている能力の周知状況別労働者構成比
第 2 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・就業状態・最終学歴・雇用形態・勤続年数階級・業務・役職、OFF-JTの受講の有無別労働者構成比
第 3 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、受講したOFF-JTの延べ受講時間階級別労働者構成比及び平均時間
第 4 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、受講したOFF-JTの役立ち度別労働者構成比
第 5 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、部下、同僚、仕事仲間に対しての指導状況別労働者構成比
第 6 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、上司、同僚、仕事仲間からの指導状況別労働者構成比
第 7 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、上司、同僚、仕事仲間からの指導等の業務における役立ち度別労働者構成比
第 8 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・就業状態・最終学歴・雇用形態・勤続年数階級・業務・役職・1週間の就業時間階級、自己啓発の実施の有無及び利用教育訓練機関別労働者構成比
第 9 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発の延べ受講時間階級別労働者構成比及び平均時間

第 10 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発の延べ受講費用階級別労働者構成比及び平均費用
第 11 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発にかかった費用の補助の主体別労働者構成比
第 12 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発にかかった費用のうち補助を受けた額階級別労働者数及び構成比及び平均補助額
第 13 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発の業務における役立ち度別労働者構成比
第 14 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発を行った理由別労働者構成比
第 15 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発を行うにあたって周囲の協力状況別労働者構成比
第 16 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態・就業状態・最終学歴・勤続年数階級・業務・役職・1 週間の就業時間階級、自己啓発の問題点別労働者構成比
第 17 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、職業生活設計の考え方別労働者構成比
第 18 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、キャリア・コンサルティングの利用の有無及び要望別労働者構成比
第 19 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、キャリア・コンサルタントの利用の有無及び要望別労働者構成比
第 20 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、教育訓練休暇の利用の有無及び要望別労働者構成比
第 21 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態・就業状態・最終学歴・勤続年数階級・業務・役職・1 週間の就業時間階級、希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法別労働者構成比



平成24年度能力開発基本調査(企業票)

所在地		郵便バーコード
企業名		
企業ID		産業分類番号
パスワード		

記入担当者
所属課名
電話番号
メールアドレス
氏名

宛名の所在地、貴社名に誤りがある場合には赤色ボールペン等でご訂正ください。

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査票は、企業を調査単位としております。本社以外に支社、工場及び営業所などの事業所があれば、それらも含めてご回答ください。
- 特にことわりのないかぎり、平成24年10月1日現在の状況についてご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。
- 文中で数字(*¹、*²...)を付している用語には、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 記入が終わりましたら、同封の封筒(切手不要)で平成24年11月22日までにご返送ください。
- 調査票の内容などにご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

調査のお問合せ： 厚生労働省能力開発基本調査事務局
 TEL：0120-503-010
 FAX：03-5832-7060
 メール：nou-ki@surece.co.jp

調査主体： 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

I 貴社の概要について

すべての企業にうかがいます

問1 貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を含めた全体）の常用労働者*¹数を正社員*²・正社員以外*³に分けてご記入ください(平成24年10月1日現在)。
(いない場合は「0」をご記入ください。)

常用労働者数	
正社員	人
正社員以外	人

【問1】

貴社に直接雇用されずに、事業所内で就業する者（派遣労働者及び請負労働者）は含みません。

II OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

すべての企業にうかがいます

問2

(1) 貴社では平成23年度に、OFF-JT*⁴又は自己啓発*⁵支援に費用を支出しましたか。

	支出した	支出していない
OFF-JT	1	2
自己啓発支援	1	2

いずれも「2」の場合は
問3へ

問2(1)で「1 支出した」に○をつけた企業にうかがいます

(2) 貴社が平成23年度に実施した、OFF-JT及び自己啓発支援に支出した総額はいくらですか。
OFF-JT及び自己啓発支援それぞれの総額をご記入ください(単位は万円です。一万円未満は万の位に「0」をご記入ください。)

OFF-JT	
平成23年度	百十、億千百、十万円
	0,000円

自己啓発支援	
平成23年度	百十、億千百、十万円
	0,000円

* 1 常用労働者

貴社に直接雇用されている労働者で①・②のどちらかに該当する労働者をいいます。

なお、別企業に出向している者は含めないでください。

① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

* 2 正社員

常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいいます。

* 3 正社員以外

常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいいます（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含みません。

* 4 OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれます。

* 5 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。）。

Ⅲ 能力開発の方向付けについて

すべての企業にうかがいます

問3 労働者に対する貴社の能力開発の方向付けは、次にあげるAとBのどちらに近いですか。現在の方向付けと今後（5年後）の方向付けのそれぞれについて、正社員、正社員以外に分けて、○をつけてください（項目ごとにそれぞれ1つずつ○をつけてください。）。

正社員

能力開発の方向付け			Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	正社員は在籍していない
① 労働者の能力開発方針は	A：企業主体で決定 B：労働者個人主体で決定	現在	1	2	3	4	5
		今後	1	2	3	4	
② 職業能力評価を行い、かつ、処遇に関連づけていく	A：そのように実施する B：そのように実施しない	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
③ どの範囲の労働者の能力を高める教育訓練を重視するか	A：労働者全体 B：選抜した労働者	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
④ 重視する教育訓練は	A：OJT*6 B：OFF-JT	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
⑤ 教育訓練の実施は	A：外部委託・アウトソーシング B：社内	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	

正社員以外

能力開発の方向付け			Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	正社員以外は在籍していない
① 労働者の能力開発方針は	A：企業主体で決定 B：労働者個人主体で決定	現在	1	2	3	4	5
		今後	1	2	3	4	
② 職業能力評価を行い、かつ、処遇に関連づけていく	A：そのように実施する B：そのように実施しない	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
③ どの範囲の労働者の能力を高める教育訓練を重視するか	A：労働者全体 B：選抜した労働者	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
④ 重視する教育訓練は	A：OJT B：OFF-JT	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	
⑤ 教育訓練の実施は	A：外部委託・アウトソーシング B：社内	現在	1	2	3	4	
		今後	1	2	3	4	

* 6 OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいいます。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたります。

IV 能力開発の実績・見込みについて

すべての企業にうかがいます

問4 労働者一人当たりの教育訓練費として、OFF-JT又は自己啓発支援の費用について、過去3年間(平成21年度～平成23年度)の実績及び今後3年間(平成24年度～平成26年度)の見込みについてお答えください。正社員、正社員以外ごとにそれぞれ該当するもの1つに○をつけてください。

正社員

	過去3年間					今後3年間				
	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	正社員は在籍していない	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	正社員は在籍していない
OFF-JT	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
自己啓発支援	1	2	3	4		1	2	3	4	

正社員以外

	過去3年間					今後3年間				
	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	正社員以外は在籍していない	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	正社員以外は在籍していない
OFF-JT	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
自己啓発支援	1	2	3	4		1	2	3	4	

V 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

すべての企業にうかがいます

問5

(1) 貴社では、事業所において、職業能力開発促進法第11条に定める事業内職業能力開発計画*7を作成していますか。該当するもの1つに○をつけてください。

すべての事業所において作成している	1
一部の事業所においては作成している	2
いずれの事業所においても作成していない	3

→ 5頁問6(1)へ

問5(1)で「1 すべての事業所において作成している」又は「2 一部の事業所においては作成している」に○をつけた企業にうかがいます

(2) 事業内職業能力開発計画を作成している事業所について、どのような方法で作成していますか。該当するもの1つに○をつけてください。

本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している	1
すべての事業所について、事業所ごとに作成している	2
本社が作成した事業内職業能力開発計画を適用している事業所と、事業所ごとに作成している事業所がある	3

*7 事業内職業能力開発計画

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいいます。

すべての企業にうかがいます

問 6

(1) 貴社では、事業所において、職業能力開発促進法第12条に定める職業能力開発推進者^{*8}を選任していますか。該当するもの1つに○をつけてください。

すべての事業所において選任している	1
一部の事業所においては選任している	2
いずれの事業所においても選任していない	3

→ 質問は以上です。

問6(1)で「1 すべての事業所において選任している」又は「2 一部の事業所においては選任している」に○をつけた企業にうかがいます

(2) 職業能力開発推進者を選任している事業所について、どのような方法で選任していますか。該当するもの1つに○をつけてください。

本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている	1
すべての事業所について、事業所ごとに選任している	2
本社が選任した職業能力開発推進者を配置している事業所と、事業所ごとに選任している事業所がある	3
他の事業所もしくは他の事業主と共同で選任している	4
その他	5

*** 8 職業能力開発推進者**

職業能力開発促進法第12条により規定された者であり、選任することが事業主の努力義務とされています。具体的な業務は以下のとおりです。

- ・ 事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ・ 職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。



平成24年度能力開発基本調査(事業所票)

所在地		
事業所名		
事業所ID		産業分類番号
パスワード		

記入担当者
所属課名
電話番号
メールアドレス
氏名

宛名の所在地、貴事業所名に誤りがある場合には赤色ボールペン等でご訂正ください。

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査票は、問1以外は事業所を調査単位としております。本社・支社・工場及び営業所ごとに別の事業所となりますので、問1以外の項目についての回答は、**貴事業所について**ご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、**平成24年10月1日現在**の状況についてご記入ください。
- 設問によって回答個数が異なりますので、設問文の指示に従ってください。なお、特にことわりのない場合は、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、**回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答**をお願いします。
- 文中で数字(*¹、*²...)を付している用語には、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 記入が終わりました調査票は、2頁に記載されている調査実施拠点の調査員が回収にうかがいます。
- 調査票の内容、調査員活動などにご不明な点がありましたら、2頁に記載されている調査実施拠点までお問い合わせください。**

調査のお問合せ： 厚生労働省能力開発基本調査事務局

TEL：0120-838-060

FAX：03-3802-6733

メール：nou-ji@surece.co.jp

調査主体：厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

【調査実施・調査員活動についてのご案内】

- ご記入いただいた調査票は、厚生労働省より委託を受けた（受託企業）の調査員が訪問し回収いたします。
- 調査員による訪問期間は、平成24年10月25日～11月22日までを予定しています。
- 当調査は調査実施拠点ごとに調査員を管轄しております。調査員の訪問日時等に関するお問い合わせは、貴事業所の該当する下記の実施拠点までご連絡くださいますよう、お願い申し上げます。
- なお、調査員訪問の際、別途貴事業所の従業員様の調査（個人調査）についてをお願いをいたしますので、併せてご協力の程よろしくお願い申し上げます。

貴事業所 所在地域	調査実施拠点連絡先
北海道	0120-838-060
青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県	0120-550-981
茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、長野県	0120-838-060
山梨県、静岡県	0120-203-662
富山県、石川県、福井県、岐阜県、愛知県、三重県	0120-981-944
滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	0120-567-571
鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県	0120-965-291
徳島県、香川県、愛媛県、高知県	0120-964-428
福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県	0120-337-686

厚生労働省能力開発基本調査事務局
TEL 0120-838-060
FAX 03-3802-6733
メール : nou-ji@surece. co. jp

I 貴事業所の概要について

すべての事業所にうかがいます

問1 貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体）の常用労働者数^{*1}について該当する区分に○をつけてください。

常用労働者数	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人～
区分	1	2	3	4	5

【問1】

本設問のみ、貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体）についてお答え下さい。

これ以降の設問は、貴事業所の状況についてうかがいます。貴事業所の状況をご回答ください。回答欄が正社員と正社員以外に分かれている設問は、それぞれの状況を回答欄にご記入ください。

すべての事業所にうかがいます

問2 貴事業所の常用労働者数を正社員^{*2}、正社員以外^{*3}に分けてご記入ください（平成24年10月1日現在）（いない場合は「0」をご記入ください。）。

	常用労働者数					
正社員	●	●	●	●	●	人
正社員以外	●	●	●	●	●	人

すべての事業所にうかがいます

問3 貴事業所の平成23年度（平成23年4月1日～平成24年3月31日）の離職者数（定年退職者及び更新、再雇用、継続雇用等で貴事業所に再雇用された人を除く。）を正社員、正社員以外に分けてご記入ください（いない場合は「0」をご記入ください。）。

	離職者数					
正社員	●	●	●	●	●	人
正社員以外	●	●	●	●	●	人

* 1 常用労働者

貴社に直接雇用されている労働者で①・②のどちらかに該当する労働者をいいます。なお、別企業に出向している者は含めないでください。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

* 2 正社員

常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいいます。

* 3 正社員以外

常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいいます（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含みません。

すべての事業所にうかがいます

問4 雇用管理制度等について貴事業所で導入していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

職業生活設計*4を踏まえた人事配置	1
希望職務等の自己申告制度*5	2
社内公募制度*6	3
目標管理制度	4
専門職制度	5
正社員以外から正社員への転換制度	6
上記いずれの制度もない	7

すべての事業所にうかがいます

問5 貴事業所において、職業能力開発促進法第11条に定める事業内職業能力開発計画*7を作成していますか。該当するもの1つに○をつけてください（本社で作成され、事業所に適用されている場合も「作成している」に○をつけてください。）。

作成している	1
作成していない	2

すべての事業所にうかがいます

問6 貴事業所において、職業能力開発促進法第12条に定める職業能力開発推進者*8を選任していますか。該当するもの1つに○をつけてください（本社が選任した職業能力開発推進者を配置している場合または他の事業所もしくは他の事業主と共同で選任している場合も「選任している」に○をつけてください。）。

選任している	1
選任していない	2

*** 4 職業生活設計**

労働者が、その適正、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいいます。

*** 5 自己申告制度**

労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度のことをいいます。

*** 6 社内公募制度**

ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度のことをいいます。

*** 7 事業内職業能力開発計画**

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいいます。

*** 8 職業能力開発推進者**

職業能力開発促進法第12条により規定された者であり、選任することが事業主の努力義務とされています。具体的な業務は以下のとおりです。

- ・ 事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ・ 職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等

これ以降の設問で、「正社員」、「正社員以外」それぞれの状況をおうかがいしている設問については、貴事業所の状況に応じて以下のようにご回答ください。

● 平24年10月1日現在、**正社員が「いない」事業所**

（問2の「正社員」の欄が0人の事業所）→ 問7以降の「正社員」の欄には記入は不要です。

● 平成24年10月1日現在、**正社員以外が「いない」事業所**

（問2の「正社員以外」の欄が0人の事業所）→ 問7以降の「正社員以外」の欄には記入は不要です。

II 教育訓練の実施に関する事項について

すべての事業所にうかがいます

問7

(1) 貴事業所では平成23年度に職業能力開発・向上のためのOFF-JT*⁹を実施しましたか。実施した対象すべてに○をつけてください。

OFF-JTを実施した				OFF-JTを実施していない
正社員			正社員以外	
新入社員* ¹⁰	中堅社員* ¹¹	管理職層* ¹²		
1	2	3	4	5

↓
6頁問7(4)へ

問7(1)で「1 新入社員」～「4 正社員以外」のいずれかに○をつけた事業所にうかがいます

(2) 貴事業所で平成23年度にOFF-JTを実施した際、どこが実施主体となっている教育訓練(教育訓練機関)を利用しましたか。正社員、正社員以外それぞれについて該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
自社	1	1
親会社、グループ会社	2	2
民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)	3	3
購入した機器、ソフトウェア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウェア等のメーカー	4	4
商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体	5	5
能力開発協会、労働基準協会、公益法人(財団、社団、職業訓練法人等)、その他業界団体	6	6
公共職業訓練機関(ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む)	7	7
専修学校、各種学校	8	8
高等専門学校、大学、大学院	9	9
その他	10	10

* 9 OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれます。

* 10 新入社員

入社後3年程度までの者

* 11 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者

* 12 管理職層

管理または監督の任にある者

問7(1)で「1 新入社員」～「4 正社員以外」のいずれかに○をつけた事業所にうかがいます

(3) 実施したのはどのようなOFF-JTでしたか。該当するものすべてに○をつけてください。

ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1
マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	2
コミュニケーション能力	3
広報・広聴能力	4
法務・コンプライアンス	5
財務会計	6
品質管理	7
プレゼンテーション・ディベート	8
語学・国際化対応能力	9
OA・コンピュータ	10
その他	11

すべての事業所にうかがいます

(4) 貴事業所では平成23年度に職業能力開発・向上のための計画的なOJT^{*13}を実施しましたか。実施した対象すべてに○をつけてください。

計画的なOJTを実施した				計画的なOJTを実施していない
正社員			正社員以外	
新入社員	中堅社員	管理職層		
1	2	3	4	5

***13 計画的なOJT**

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれます。

Ⅲ 人材育成について

すべての事業所にうかがいます

問8 貴事業所における労働者の能力開発や人材育成に関して、何か問題点はありますか。該当するものすべてに○をつけてください。

人材を育成しても辞めてしまう	1
鍛えがいのある人材が集まらない	2
指導する人材が不足している	3
育成を行うための金銭的余裕がない	4
人材育成を行う時間がない	5
人材育成の方法がわからない	6
適切な教育訓練機関がない	7
技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	8
その他	9
特に問題はない	10

すべての事業所にうかがいます

問9

(1) 貴事業所では、ジョブ・カード制度^{*14}をご存知ですか。該当するもの1つに○をつけてください。

内容を含めて知っている	名称(言葉)は聞いたことがある	名称(言葉)も聞いたことがない
1	2	3

↓
問10(1)へ

↓
問10(1)へ

問9(1)で「1 内容を含めて知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) ジョブ・カード制度について、どのように活用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

ジョブ・カード制度による訓練を実施している	1
ジョブ・カード制度による訓練の実施を検討している	2
ジョブ・カード様式を面接で利用している	3
特に活用していない	4

*14 ジョブ・カード制度

ジョブ・カード制度とは、広く求職者等を対象として、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)の機会の提供、企業や訓練実施期間からの能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ安定的な雇用への移行等を促進する制度です。

すべての事業所にうかがいます

問10

(1) キャリア形成促進助成金^{*15}をご存じですか。該当するものに○をつけてください。

知っている	1
知らない	2

→ 8頁問11へ

問10(1)で「1 知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 従業員のキャリア形成の支援に際して、キャリア形成促進助成金を利用したことはありますか。該当するもの1つに○をつけてください。

直近平成23年度に利用した	1
平成22年度以前に利用した	2
利用したことはない	3

→ 8頁問10(4)へ

問10(2)で「1 直近平成23年度に利用した」又は「2 平成22年度以前に利用した」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) キャリア形成促進助成金を活用した効果について、該当するものすべてに○をつけてください。

職業能力開発推進者の設置、事業内職業能力開発計画の策定のきっかけとなった	1
労働者に訓練を受けさせることにより、労働者の能力向上を図ることができた	2
自発的に資格取得をする労働者が増えた	3
その他	4
特に効果はなかった	5

↓
8頁問11へ

問10(2)で「3 利用したことはない」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) キャリア形成促進助成金を利用しない理由について、該当するものすべてに○をつけてください。

時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	1
金銭的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	2
訓練対象者がいない、日々の業務でキャリアアップが図れる等から、訓練を行う必要がなく、労働者に訓練をさせていないため	3
手続が面倒又は制度がわかりにくい	4
助成率が低い	5
助成の要件に当てはまらない	6
その他	7

***15 キャリア形成促進助成金**

労働者に計画的な職業訓練等を実施する事業主、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して経費的配慮等を行う事業主に対して、その経費や賃金の一部等を助成する助成金をいいます。詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>)

IV 労働者のキャリア形成支援について

すべての事業所にうかがいます

問11 貴事業所では、労働者に対して「労働者に求める能力」を十分に知らせていると思いますか。正社員、正社員以外それぞれについて該当するもの1つに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
知らせている	1	1
ある程度知らせている	2	2
あまり知らせていない	3	3
全く知らせていない	4	4

【問11】
正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

すべての事業所にうかがいます

問12 貴事業所では、労働者が持っている教育訓練や自己啓発（労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動）についての希望をどの程度把握していますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当するもの1つに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
十分把握している	1	1
ある程度把握している	2	2
あまり把握していない	3	3
把握していない	4	4

【問12】
正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

すべての事業所にうかがいます

問13

(1) 貴事業所で、教育訓練休暇制度^{*16}を導入していますか。

導入している	導入していない
1	2

→ 問13(3)へ

問13(1)で「1 導入している」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 教育訓練休暇制度の付与期間（始期から終期までの期間の最大（通常の休日を含む））について、該当するもの1つに○をつけてください。

5日未満	1
5日以上10日未満	2
10日以上30日未満	3
30日以上90日未満	4
90日以上200日未満	5
200日以上	6
特に定めていない	7

問14(1)へ

問13(1)で「2 導入していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 教育訓練休暇制度を導入する予定がありますか。

予定している	1
予定していない	2

*16 教育訓練休暇制度

従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいいます。

すべての事業所にうかがいます

問14

(1) 貴事業所では、キャリアに関する相談（キャリア・コンサルティング^{*17}）を行うしくみ（社内規定などで明確に制度化されているものに限らず、慣行として行われるものなども含みます。）はありますか。

ある	ない
1	2

11頁問14(5)へ

*17 キャリア・コンサルティング

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を言います。

問14(1)で「1 ある」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) キャリアに関する相談を行っている目的についてお答えください。該当するものすべてに○をつけてください。

労働者の主体的な職業生活設計を支援するため	1
労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため	2
社内教育プログラムの運用をより効果的に行うため	3
労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため	4
新入社員・若年労働者の職場定着促進のため	5
中高年社員の退職後の生活設計や再就職等の支援のため	6
メンタルヘルス上の理由による長期休業等の予防や職場復帰支援のため	7
その他	8

問14(1)で「1 ある」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) キャリアに関する相談を行ううえで、何か問題点はありますか。該当するものすべてに○をつけてください。

労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい	1
社員のキャリア・コンサルタント ^{*18} 資格取得にはコストがかかる	2
外部のキャリア・コンサルタント依頼にはコストがかかる	3
ニーズに合ったキャリア・コンサルタントを探すことが難しい	4
相談を受けられる者はいるが、その者が他の業務が多忙のため、キャリアに関する相談を受ける時間がない	5
キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい	6
労働者からの相談件数が少ない	7
その他	8
特に問題はない	9

***18 キャリア・コンサルタント**

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に進めるようにするための相談その他の支援を行う専門家

問14(1)で「1ある」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) 貴事業所で相談を受けているのは、キャリア・コンサルタントですか。

そうである	そうではない	わからない
1	2	3

問15(1)へ

問14(1)で「2ない」に○をつけた事業所にうかがいます

(5) キャリアに関する相談を行っていない理由は何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。

労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい	1
社員のキャリア・コンサルタント資格取得にはコストがかかる	2
外部のキャリア・コンサルタント依頼にはコストがかかる	3
ニーズに合ったキャリア・コンサルタントを探すことが難しい	4
相談を受けるための人員を割くことが難しい	5
労働者からの希望がない	6
キャリアについての相談を行う必要はない	7
その他	8

すべての事業所にうかがいます

問15

(1) 貴事業所では、労働者の自己啓発に対して支援を行っていますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

	支援している	支援していない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問15】

正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合は12頁問16(1)へ

問15(1)で「1 支援している」の選択肢について、○をつけた項目(正社員、正社員以外)について、次の質問にご回答ください

(2) 貴事業所では、労働者の自己啓発に対してどのような支援を行っていますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
受講料などの金銭的援助	1	1
社内での自主的な勉強会等に対する援助	2	2
教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与	3	3
就業時間の配慮	4	4
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	5	5
キャリア・コンサルティングの実施	6	6
その他	7	7

すべての事業所にうかがいます

問16

(1) 貴事業所では、労働者に自分自身の職業生活設計を考えてもらうようにしていますか。
正社員、正社員以外それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

	している	していない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問16】

正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合は
問17(1)へ

問16(1)で「1 している」の選択肢について、○をつけた項目(正社員、正社員以外)について、次の質問にご回答ください

(2) どのような場を通じて、労働者に自分自身の職業生活設計を考えてもらうようにしていますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
上司との面談	1	1
人事部門の担当者との面談	2	2
キャリア・コンサルティング制度	3	3
自己申告制度	4	4
階層別研修	5	5
キャリアプランの策定のための研修	6	6
その他の研修	7	7

V 労働者の職業能力評価について

すべての事業所にうかがいます

問17

(1) 貴事業所において、職業能力評価^{*19}を行っていますか。

	行っている	行っていない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問17】

正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合
14頁問17(7)へ

問17(1)で「1 行っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 職業能力評価を行う際、資格を利用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

正社員について資格を利用している	正社員以外について資格を利用している	利用していない
1	2	3

問17(5)へ

問17(2)で「1 正社員について資格を利用している」又は「2 正社員以外について資格を利用している」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 職業能力評価を行う際、既存のどのような資格を利用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

技能検定*20	1
技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格	2
民間団体が認定する民間資格	3
事業主等が認定する社内資格	4
その他	5

問17(2)で「1 正社員について資格を利用している」又は「2 正社員以外について資格を利用している」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) 職業能力評価のための資格について、取得に直接必要な費用に対して、費用補助を行っていますか。また費用補助を行っている場合は、どの程度補助していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

費用補助を行っている	費用の全部を補助している資格がある	1
	費用の一部を補助している資格がある	2
費用補助を行っている資格がない		3

*** 19 職業能力評価**

職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した作成基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいいます。

*** 20 技能検定**

職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度です。

問17(1)で「1 (職業能力評価)を行っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(5) 貴事業所では、職業能力評価をどのようなことに活用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準	1
人材の採用	2
人材配置の適正化	3
人材戦略・計画の策定	4
技能継承のための手段	5
労働者に必要な能力開発の目標	6
その他	7

問17(1)で「1(職業能力評価を)行っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(6) 現行の職業能力評価に係る取り組みにおいて、問題であると感じた点は何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。

評価項目に対して労働者のコンセンサスが得られない	1
全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい	2
業界共通の職業能力評価基準や試験が十分に整備されていない	3
評価者の負担が大きい	4
評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる	5
その他	6
特に問題はない	7

すべての事業所にうかがいます

(7) 就業者もしくは就業希望者の適切な職業能力評価を行うために、職業ごとに求められる職業能力を業界横断的に整理した職業能力評価基準が作成された場合、どのようなメリットが考えられますか。該当するものすべてに○をつけてください。

自社の職業能力評価制度の創設、改善に効果的に活用できる	1
社内の多様な職種、資格認定制度など人事制度の改革に応用できる	2
就職希望者の職業能力を効率的に把握できる	3
労働者の教育訓練の基準として活用できる	4
評価制度に対して労働者からの信頼を得やすい	5
社員の自主的なキャリア開発の支援に役立つ	6
その他	7
わからない	8

VI 厚生労働省の実施する技能検定制度について

すべての事業所にうかがいます

問18

(1) 技能検定をご存じですか。該当するもの1つに○をつけてください。

知っている	1
知らない	2

→ 問19へ

問18(1)で「1 知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 技能検定の利点について、該当するものすべてに○をつけてください。

労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ	1
採用、配置転換、昇進などに活用できる	2
技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある	3
その他	4
特に利点を感じない	5

問18(1)で「1 知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 技能検定の問題点について、該当するものすべてに○をつけてください。

技能検定の対象や試験内容が現場に必要な技能と合っていない	1
受検資格が厳しい	2
技能検定の試験実施回数や試験地が限られている	3
受検に必要な費用が高い	4
試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い	5
その他	6
特に問題はない	7

VII 技能の継承について

すべての事業所にうかがいます

問19 貴事業所において、団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題はありますか。該当するものに○をつけてください。

ある	1
ない	2

すべての事業所にうかがいます

問20 技能継承への対応としてどのような取り組みを行っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している	1
新規学卒者の採用を増やしている	2
中途採用を増やしている	3
不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	4
事業所外への外注を活用している	5
技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している	6
退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	7
高度な技能・ノウハウ等が不要なように仕事のやり方、設計等を変更している	8
伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	9
その他	10
特段何の取組も行っていない	11

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。



政府統計

平成24年度能力開発基本調査(個人票)

事業所ID				個人ID			
パスワード							

所属課名
電話番号
メールアドレス
氏名

回答内容によっては後日照会のためご連絡を差し上げる場合がございます。差し支えなければご連絡先をご記入ください。

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、平成24年10月1日現在の状況についてご記入ください。
- 設問によって回答個数が異なりますので、設問文の指示に従ってください。なお、特にことわりのない場合は、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 文中で数字(*¹、*²...)を付している用語には、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 記入が終わりましたら同封の封筒(切手不要)で平成24年12月10日までにご返送ください。
- 複数の会社に勤務されている方は本調査票が渡された会社についてお答えください。
- 調査票の内容などにご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

調査のお問合せ： 厚生労働省能力開発基本調査事務局
 TEL：0120-503-010
 FAX：03-5832-7060
 メール：nou-ko@surece.co.jp

調査主体： 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

I あなた御自身について

すべての方にうかがいます

問1 あなた御自身のことについてお答えください。

(1) 性別

男性	女性
1	2

(2) 年齢(平成24年10月1日現在 満年齢)

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
1	2	3	4	5	6

問1

(3) 就業状態

* 1 おもに仕事

おもに勤め先で仕事をしている場合をいいます。

* 2 通学のかたわらに仕事

おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいいます。

* 3 家事のかたわらに仕事

おもに家事（育児、介護、看護などを含む）などをしていて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいいます。

(5) 雇用形態

* 4 正社員

常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいいます。

* 5 嘱託

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいいます。

* 6 契約社員

常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあり、嘱託以外の者をいいます。

* 7 パートタイム労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が正社員より短い者又は1週の所定労働日数が正社員より少ない者のいずれかに該当する者であって、「嘱託」、「契約社員」以外の者をいいます。

* 8 その他

常用労働者のうち、上記「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいいます。

(7) 業務

* 9 管理的な仕事

課（課相当を含む）以上の組織の管理的な仕事をいいます。

* 10 専門的・技術的な仕事

高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事をいいます。

* 11 事務的な仕事

一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事をいいます。

* 12 販売の仕事

商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事をいいます。

* 13 サービスの仕事

理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事をいいます。

* 14 保安の仕事

社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事をいいます。

* 15 生産工程の仕事

生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の仕事、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事をいいます。

* 16 輸送・機械運転の仕事

機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事をいいます。

* 17 建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事をいいます（ただし、建設機械を操作する仕事は、上記「*16」になります。）。

* 18 運搬・清掃・包装等の仕事

主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等の仕事をいいます。

(8) 役職

* 19 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20名以上（部（局）長を含む。）のものの長をいいます。

* 20 課長相当職

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいいます。

* 21 係長、主任、職長相当職

構成員の人数にかかわらず、通常「係長」、「主任」と呼ばれている者をいいます。また、建設業製造業等において名称のいかんにかかわらず、生産労働者の集団（集団の大きさは問わない。）の長として集団内の指揮、監督に当たる「職長」を含みます。

(3) 就業状態

おもに仕事* ¹	通学のかたわらに仕事* ²	家事などのかたわらに仕事* ³
1	2	3

(4) 最終学歴（中退者又は在学者は、その前の学歴とします。）

中学・高等学校	1
専修学校・短大・高専	2
大学（文系）	3
大学（理系）	4
大学院（文系）	5
大学院（理系）	6
その他	7

(5) 雇用形態

正社員* ⁴	正社員以外			
	嘱託* ⁵	契約社員* ⁶	パートタイム労働者* ⁷	その他* ⁸
1	2	3	4	5

(6) 現在勤務している会社での勤続年数（グループ会社等への出向期間も含めてください。平成24年10月1日現在）

1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
1	2	3	4	5	6	7

(7) 業務

管理的な仕事* ⁹	1
専門的・技術的な仕事* ¹⁰	2
事務的な仕事* ¹¹	3
販売の仕事* ¹²	4
サービスの仕事* ¹³	5
保安の仕事* ¹⁴	6
生産工程の仕事* ¹⁵	7
輸送・機械運転の仕事* ¹⁶	8
建設・採掘の仕事* ¹⁷	9
運搬・清掃・包装等の仕事* ¹⁸	10
その他の仕事	11

(8) 役職

部長相当職* ¹⁹	1
課長相当職* ²⁰	2
係長、主任、職長相当職* ²¹	3
役職は特になし	4

(9) 1週間の就業時間（ふだん残業している場合はそれも含めて記入してください。）

30時間未満	30～35時間 未満	35～40時間 未満	40～45時間 未満	45～50時間 未満	50～55時間 未満	55～60時間 未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8

II 会社を通して受講した教育訓練について

すべての方にうかがいます

問2 会社や上司が「あなたに求める能力」について、あなたは十分に知らされていると思いますか。該当するもの1つに○をつけてください。

十分に知らされている	ある程度知らされている	あまり知らされていない	まったく知らされていない
1	2	3	4

すべての方にうかがいます

問3 平成23年度に受講したOFF-JT^{*22}についてうかがいます。

(1) あなたはOFF-JTを受講しましたか。

受講した	受講していない
1	2

→ 5頁問4(1)へ

問3(1)で「1 受講した」に○をつけた方にうかがいます

(2) 受講したOFF-JTの延べ受講時間を記入してください。
(端数は切り捨ててください。)

延べ受講時間		時間
--------	--	----

*22 OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(従業員を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に従業員を派遣することなど)が、これに含まれます。

問3(1)で「1 受講した」に○をつけた方にうかがいます

(3) OFF-JTによって得られた技能・知識などは、業務に役立ちましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

役に立った	1
どちらかというと役に立った	2
どちらかというと役に立たなかった	3
役に立たなかった	4

すべての方にうかがいます

問 4

(1) あなたは平成23年度に部下、同僚、仕事仲間に対してどの程度指導やアドバイスをしましたか。また、あなたの仕事上の能力の向上を考えて、上司、同僚、仕事仲間は平成23年度にどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。それぞれ該当するもの1つに○をつけてください。

	よくした (よくしてくれた)	ある程度した (ある程度してくれた)	あまりしなかった (あまりしてくれなかった)	しなかった (してくれなかった)
① あなたが部下、同僚、仕事仲間に対して行った指導やアドバイスについて	1	2	3	4
② あなたが上司、同僚、仕事仲間から受けた指導やアドバイスについて	1	2	3	4

②で「4」に○をつけた方は問5(1)へ ←

問4(1)②で「1」～「3」に○をつけた方にうかがいます

(2) あなたが上司、同僚、仕事仲間から受けた指導やアドバイスなどによって得られた技能・知識などは、業務に役立ちましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

役に立った	1
どちらかというと役に立った	2
どちらかというと役に立たなかった	3
役に立たなかった	4

Ⅲ 自己啓発について

すべての方にうかがいます

問 5 平成23年度に行った自己啓発についてうかがいます。

(1) あなたは自己啓発^{*23}を行いましたか。

自己啓発を行った	行わなかった
1	2

8 頁問 6 へ →

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にかがいます

(2) どのような自己啓発を行いましたか。下記のそれぞれについて、該当するものすべてに○をつけてください。

専修学校、各種学校の講座の受講	1
高等専門学校、大学、大学院の講座の受講	2
民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加	3
公共職業能力開発施設の講座の受講	4
社内の自主的な勉強会、研究会への参加	5
社外の勉強会、研究会への参加	6
通信教育の受講	7
ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習	8
その他	9

***23 自己啓発**

従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。）

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にかがいます

(3) あなたが行った自己啓発の実施時間、自己負担した費用の総額を記入してください。
 （時間については、端数を切り捨ててください。費用については千円単位で四捨五入し、四捨五入の結果、0円になる場合は千の位に「0」を記入してください。）
 （一年間の総計）

実施時間の合計					時間	
自己負担した費用の総額	約	百万	十万	万	千	, 000 円

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にかがいます

(4) 自己啓発をするにあたり、費用の補助を受けましたか。受けた場合は、主にどこから費用の補助を受けましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

	受けた			受けていない
勤務先の会社	国の教育訓練給付金制度	労働組合	その他	
1	2	3	4	5

→ 7 頁問5 (6) へ

問5(4)で「1 勤務先の会社」～「4 その他」に○をつけた方にうかがいます

(5) 補助を受けた額について該当するもの1つに○をつけて下さい。

1万円未満	1～2万円未満	2～5万円未満	5～10万円未満	10～20万円未満	20～50万円未満	50万円以上	不明
1	2	3	4	5	6	7	8

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にうかがいます

(6) 自己啓発を行った理由は何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。また、最も重要な理由に該当するもの1つに○をつけてください。

	理由	最も重要な理由
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	1	1
将来の仕事やキャリアアップに備えて	2	2
昇進・昇格に備えて	3	3
配置転換・出向に備えて	4	4
資格取得のため	5	5
転職や独立のため	6	6
海外勤務に備えて	7	7
退職後に備えるため	8	8
その他	9	9

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にうかがいます

(7) 自己啓発によって得られた技能・知識などは、業務に役立ちましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

役に立った	1
どちらかというと役に立った	2
どちらかというと役に立たなかった	3
役に立たなかった	4

問5(1)で「1 自己啓発を行った」に○をつけた方にうかがいます

(8) あなたが社外で自己啓発を行うことについて、職場は協力的でしたか。下記の区分でそれぞれ該当するもの1つに○をつけてください。

	協力的	やや協力的	あまり協力的ではない	協力的ではない	あてはまる人がいない
会社の方針	1	2	3	4	
上司	1	2	3	4	5
職場の先輩・同僚	1	2	3	4	5

すべての方にうかがいます

問6 自己啓発にあたって、どのような問題点を感じますか。該当するものすべてに○をつけてください。

仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	1
家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	2
休暇取得・早退等が会社の都合でできない	3
適当な教育訓練機関が見つからない	4
費用がかかりすぎる	5
コース等の情報が得にくい	6
コース受講や資格取得の効果が定かでない	7
自己啓発の結果が社内で評価されない	8
どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない	9
自分の目指すべきキャリアがわからない	10
その他	11
特に問題はない	12

IV これからの職業生活設計について**すべての方にうかがいます**

問7 あなたは、自分自身の職業生活設計^{*24}について、どのように考えていますか。該当するもの1つに○をつけてください。

自分で職業生活設計を考えていきたい	1
どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい	2
どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい	3
会社で職業生活設計を提示してほしい	4
その他	5
わからない	6

***24 職業生活設計**

ここでは、従業員本人の適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画し、まとめたものをいいます。

すべての方にうかがいます

問 8

(1) あなたは、平成23年度中にキャリアに関する相談（キャリア・コンサルティング^{*25}）をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください（会社の制度に基づくものであるかいかにかかわらずお答えください。また、身近な上司や人事担当者のほか、社外の方などに相談した場合であっても「ある」に○をつけてください。）。

平成23年度に相談したことが	
ある	ない
1	2

→ 問 8 (3) へ

*** 25 キャリア・コンサルティング**

仕事をする人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談のことをいいます。キャリアカウセリングなどと呼ばれることもあります。

問8(1)で「1ある」に○を付けた方にうかがいます

(2) あなたが相談したのは、キャリアに関する専門家（キャリア・コンサルタント^{*26}）ですか。

そうである	そうではない	わからない
1	2	3

*** 26 キャリア・コンサルタント**

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を行う専門家

すべての方にうかがいます

(3) 費用を負担することなく、キャリアに関する専門家（キャリア・コンサルタント）による相談を利用できるとすれば、利用したいと思いませんか。現在の利用状況に関わらず、該当するもの1つに○をつけてください。

社内で利用できるのであれば、利用したい	1
社外で利用できるのであれば、利用したい	2
社内外にかかわらず、利用したい	3
利用するつもりはない	4
わからない	5

すべての方にうかがいます

問9 あなたは、平成23年度中に教育訓練休暇*27を利用したことがありますか。また、今後、利用したいですか。それぞれ該当するもの1つに○をつけてください。

平成23年度について

勤務している事業所に教育訓練休暇制度があり、利用したことがある	1
勤務している事業所に教育訓練休暇制度はあるが、利用したことはない	2
勤務している事業所に教育訓練休暇制度はあるが、利用できない	3
勤務している事業所に教育訓練休暇制度はない	4

今後について

利用したい	利用したくない	どちらでもよい
1	2	3

*27 教育訓練休暇

従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいいます。

すべての方にうかがいます

問10 あなたが希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するためには何が必要だと考えていますか。最も近いもの1つに○をつけてください。

今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない	1
通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく	2
会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要	3
自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要	4
今後、どのような職業人生にするか決めかねている	5
わからない	6

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

統計調査名 **労使関係総合調査(団体交渉と労働争議に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1983年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-----------

調査の目的 労働環境が変化する中での労働組合の団体交渉の実態、労働争議の手続等の状況を明らかにする。

PDCAサイ
クルの活用 ・厚生労働行政施策における施策評価の指標

調査の流れ 本省—都道府県—労政主管事務所—対象

母集団名簿 の種類等	労働組合基礎調査名簿	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約4,900労働組合

調査方法	郵送／職員	オンライン 調査方法	
------	-------	---------------	--

備考 予算額について、労使関係総合調査として計上

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年1ヶ月	1年4ヶ月
直近1つ前	1年	1年3ヶ月
直近2つ前	11ヶ月	1年2ヶ月
直近3つ前		1年2ヶ月
直近4つ前		1年4ヶ月
備考		

	回収率
直近	70.6%(平成19年)
直近1つ前	80.0%(平成14年)
直近2つ前	80.3%(平成9年)
直近3つ前	不明(平成4年)
直近4つ前	不明(昭和62年)
備考	

統計調査名 **労使関係総合調査(団体交渉と労働争議に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	3,442
H22年分	6,224
H21年分	3,887

H23年分	1,537
H22年分	1,892
H21年分	1,482

備考

二次利用件数

32条

33条

H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

団体交渉と労働争議に関する実態調査申請事項

1 調査の名称

労使関係総合調査（団体交渉と労働争議に関する実態調査）

2 調査の目的

労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合の団体交渉の実態、労働争議の手続等の状況を明らかにすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の大分類に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合並びに単一組織組合の支部等の単位扱組合及び本部組合^(注)）

(注) 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部）を有する労働組合で、最上部組織を本部、最下部組織を単位扱組合という。

ア 鉱業, 採石業, 砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業, 郵便業

キ 卸売業, 小売業

ク 金融業, 保険業

ケ 不動産業, 物品賃貸業

コ 学術研究, 専門・技術サービス業

サ 宿泊業, 飲食サービス業

シ 生活関連サービス業, 娯楽業

- ス 教育, 学習支援業
- セ 医療, 福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業 (他に分類されないもの)

また、平成24年調査における東日本大震災への対応としては、都道府県労政主管課において、調査対象者の被災状況等を確認しながら、可能な限り調査を実施する。

4 報告を求める者

(1) 数

約4, 900組合 (母集団の数 約28, 900組合)

(2) 選定の方法 (無作為抽出)

平成23年労使関係総合調査 (労働組合基礎調査) の結果を母集団とし、産業、労働組合員数規模別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項 (詳細は調査票を参照)

ア 労働組合の属性に関する事項

- (ア) 企業内上部組織の有無
- (イ) 企業外上部組織 (産業別組織) の有無
- (ウ) 企業外上部組織 (地域別組織) の有無
- (エ) 労働組合の組織率
- (オ) 別組合の有無
- (カ) 労使協議機関の有無
- (キ) 苦情処理機関の有無

イ 団体交渉に関する事項

- (ア) 過去3年間における団体交渉の実施の有無、1年平均交渉回数、1回平均所要時間、交渉形態
- (イ) 過去3年間に団体交渉を行わなかった理由
- (ウ) 過去3年間における話し合い事項別の話し合いの有無、話し合いの種類、重視した話し合いの種類

- (エ) 企業組織の再編・事業部門の縮小についての最初の話合いの時期、時期に対する評価
- (オ) 企業組織の再編・事業部門の縮小に関する使用者側からの情報・資料提供の程度に対する評価
- (カ) 企業組織の再編・事業部門の縮小についての話合いに対する認識
- (キ) 企業組織の再編・事業部門の縮小についての話合いを通じての労働組合側の意見の反映の程度

ウ 労働争議に関する事項

- (ア) 過去3年間における労働争議の有無
- (イ) 過去3年間における争議行為、第三者機関の関与の状況
- (ウ) 過去3年間に争議行為のなかった理由
- (エ) 過去3年間に労働争議のなかった理由
- (オ) 争議行為開始の際の予告に関する取決めの有無、予告方法、予告期間及び予告内容

エ 労使間の諸問題の解決手段に関する事項

- (ア) 団体交渉の現状についての評価
- (イ) 労使協議機関での話合いの評価
- (ウ) 労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段

オ 労使関係についての認識

- (2) 基準となる期日又は期間
平成24年6月30日現在

6 報告を求めために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省—都道府県労政主管課—労政主管事務所—報告者

(2) 調査方法（郵送調査　その他　（都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員））

原則として都道府県労政主管課又は労政主管事務所の職員が報告者に対して、調査票を配布・回収する方法で行う。ただし、報告者の実情に応じ、都道府県労政主管課又は労政主管事務所から報告者に対して、調査票を郵送により配布・回収する方法で行う場合もある。

7 報告を求め期間

(1) 調査の周期

5年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成24年7月1日～7月20日

8 集計事項

別添を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

概要については平成25年6月下旬、詳細については平成25年11月中旬までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定及び集計結果の産業別の表示において、日本標準産業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部企画課長

集計事項

- 第1表 産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、労働組合の種類別構成比
- 第2表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間における団体交渉の実施の有無・1年平均交渉回数別構成比
- 第3表 産業・労働組合員数規模、過去3年間における本部組合の1年平均団体交渉回数、過去3年間における単位扱組合の1年平均団体交渉回数別構成比
- 第4表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間における団体交渉の1回平均所要時間別構成比
- 第5表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間における団体交渉の交渉形態別構成比
- 第6表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間に団体交渉を行わなかった理由別構成比
- 第7表 労働組合の種類・過去3年間における団体交渉の実施の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間における話し合い事項、話し合いの有無・話し合いの種類別構成比
- 第8表 過去3年間における話し合いの種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・労働組合の種類・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、話し合い事項別構成比
- 第9表 労働組合の種類、過去3年間における話し合い事項、産業、話し合いの種類別構成比
- 第10表 産業・労働組合員数規模・話し合いの種類、過去3年間における本部組合での話し合いの有無・

- 話し合い事項、過去3年間における単位扱組合での話し合いの有無・話し合い事項別構成比
- 第11表 労働組合の種類・過去3年間における団体交渉の実施の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、過去3年間における話し合い事項、重視した話し合いの種類別構成比
- 第12表 労働組合の種類、過去3年間における話し合い事項、産業、重視した話し合いの種類別構成比
- 第13表 産業・労働組合員数規模・話し合いの種類、過去3年間における本部組合での話し合いの有無・重視した話し合い事項、過去3年間における単位扱組合での話し合いの有無・重視した話し合い事項別構成比
- 第14表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、企業組織の再編・事業部門の縮小についての最初の話し合いの時期別構成比
- 第15表 企業組織の再編・事業部門の縮小についての最初の話し合いの時期、産業・企業規模・労働組合員数規模・労働組合の種類・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、時期に対する評価別構成比
- 第16表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、企業組織の再編・事業部門の縮小に関する使用者側からの情報・資料提供の程度に対する評価別構成比
- 第17表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、企業組織の再編・事業部門の縮小についての話し合いに対する認識別構成比
- 第18表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、企業組織の再編・事業部門の縮小についての話し合いを通じての労働組合側の意見の反映の程度別構成比
- 第19表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における団体交渉の頻度、過去3年間における労働争議の有無・争議行為及び第三者機関の関与の有無別構成比

- 第20表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における団体交渉の頻度、過去3年間に争議行為がなかった理由別構成比
- 第21表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における団体交渉の頻度、過去3年間に労働争議がなかった理由別構成比
- 第22表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、争議行為開始の際の予告に関する取決めの有無・予告方法別構成比
- 第23表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、争議行為開始の際の予告期間別構成比
- 第24表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無、争議行為開始の際の予告内容別構成比
- 第25表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における1年平均団体交渉回数、団体交渉の現状についての評価別構成比
- 第26表 産業・労働組合員数規模、本部組合の団体交渉の現状についての評価、単位扱組合の団体交渉の現状についての評価別構成比
- 第27表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における1年平均団体交渉回数、労使協議機関での話合いの評価別構成比
- 第28表 産業・労働組合員数規模、本部組合の労使協議機関での話合いの評価、単位扱組合の労使協議機関での話合いの評価別構成比

- 第29表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における1年平均団体交渉回数、労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段別構成比
- 第30表 産業・労働組合員数規模、本部組合において労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段、単位扱組合において労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段別構成比
- 第31表 労働組合の種類、産業・企業規模・労働組合員数規模・企業内上部組織の有無・企業外上部組織（産業別組織）の有無・企業外上部組織（地域別組織）の有無・労働組合の組織率階級・別組合の有無・労使協議機関の有無・苦情処理機関の有無・過去3年間における1年平均団体交渉回数、労使関係についての認識別構成比
- 第32表 産業・労働組合員数規模、本部組合の労使関係についての認識、単位扱組合の労使関係についての認識別構成比



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

平成24年労使関係総合調査 団体交渉と労働争議に関する実態調査票

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

[調査対象組合シール貼付欄]

郵便番号			
所在地			
労働組合の名称			
都道府県番号	一連番号	産業分類番号	労働組合の種類
1	2		

記入担当者

氏名

電話

()

内線

※ 貴労働組合の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですが赤色ボールペン等でご訂正ください。

[記入上の注意]

- 調査票の記入に当たっては、前頁裏面の**記入要領**を参照してください。1頁の記入要領は、1頁裏面にあります。なお、解説を載せた設問や用語については、表面と、裏面の記入要領双方に1)、2)などの番号を振り、対応させています。
- 特に断りのない限り、平成24年6月30日現在の状況について記入してください。
- 特に断りのない限り、貴労働組合が支部、分会等に当たる場合は、支部、分会等の状況を、本部組合の場合は、本部組合の状況を回答してください。
- 回答方法
 - 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。
- 提出期限は**平成24年7月20日(金)**です。
記入が終わりました調査票は、平成24年7月20日(金)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所の職員が回収に伺います。郵送で提出する場合には平成24年7月20日(金)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所へ返送してください。

I 労働組合の属性に関する事項

1 企業内上部組織 1)の有無

有	無
1	2

2 企業外上部組織
(産業別組織) 2)の有無

有	無
1	2

3 企業外上部組織
(地域別組織) 3)の有無

有	無
1	2

4 労働組合の組織率 4)

10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

3

5 別組合の有無 5)

有	無
1	2

6 労使協議機関 6)の有無

有	無
1	2

7 苦情処理機関 7)の有無

有	無
1	2

1頁記入要領

I 労働組合の属性に関する事項

1 企業内上部組織の有無

1) 「企業内上部組織」

本部組合、連合扱組合（地方本部、地区本部等）をいいます。（右図参照）

2 企業外上部組織（産業別組織）の有無

2) 「企業外上部組織（産業別組織）」

協議体組織、連合体組織を含みます。産業別組織は、同一の産業の労働者あるいは労働組合が結成した組織をいいます。

3 企業外上部組織（地域別組織）の有無

3) 「企業外上部組織（地域別組織）」

協議体組織、連合体組織を含みます。地域別組織は、地方連合、地方全労連、地方全労協、連合地域組織、地区労、地区同盟、全労連地域組織等の地方、地域組合をいいます。なお、産業別組織の地方組織は、ここでいう地域別組織に含みません。

4 労働組合の組織率

4) 「労働組合の組織率」

貴労働組合に所属する労働組合員数（貴労働組合が支部、分会等にあたる場合には、その支部、分会等の組合員数。本部の場合は下部組織を含む全組合員数）を、貴事業所の全労働者数（単位組織組合及び本部組合の場合は、貴企業全体の全労働者数、以下同じ。）で除した割合をいいます。なお、事業所の全労働者数には、管理職、パートタイム労働者、臨時労働者等を含みます。ただし、派遣労働者は労働組合員数からも事業所の全労働者数からも除いてください。

5 別組合の有無

5) 「別組合の有無」

「別組合」とは、同一事業所の労働者を構成員とし、貴労働組合とは組織上独立している労働組合をいいます。本部組合の場合は、貴労働組合の下部組織の労働組合以外に同一企業の労働者を構成員とした労働組合がある場合に「有」としててください。

6 労使協議機関の有無

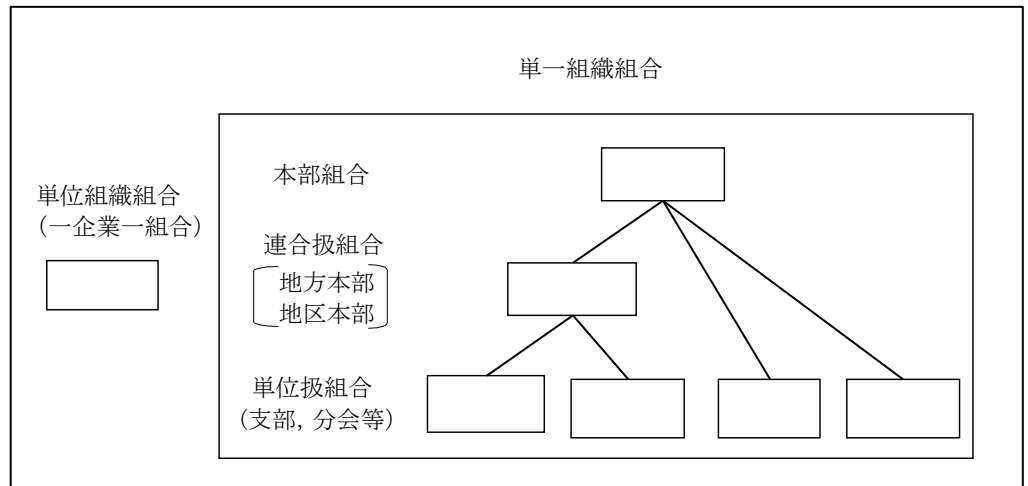
6) 「労使協議機関」

貴労働組合と使用者又は使用者団体との間で設けられた経営・生産・労働条件・福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関（貴労働組合が支部、分会等に当たる場合において、企業内の上部組織と使用者との間で設けられたいわゆる本社段階の労使協議機関は除く。以下同じ。）をいい、労使協議会、経営協議会等の名称で通常呼ばれているものがこれに当たります。労使協議機関は本社にあり、その下部組織の専門委員会（生産性委員会、福利厚生委員会、安全・衛生委員会等）が事業所に設置されている場合もこれに当たります。使用者が一方的に設置したもの、常設的でないもの、苦情処理あるいは賞罰のみ取り扱うもの、安全・衛生委員会等法令等によって設置が義務付けられ、労使関係機関の下部組織でなく単独で設置されているもの等は含みません。

7 苦情処理機関の有無

7) 「苦情処理機関」

賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関をいいます。貴労働組合が支部、分会等に当たる場合においては、企業内上部組織と使用者との間で設けられた本社段階の苦情処理機関は含みません。



2頁記入要領

II 団体交渉に関する事項

問1

(1)

8) 団体交渉の有無

団体交渉が「あった」は、貴労働組合と使用者又は使用者団体との間で行われたものとし、貴労働組合の上部組織が単独で使用者と交渉を行ったものは、たとえ貴労働組合に関係のある事項について行われた場合でも「なかった」とします。上部組織とは、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）のほか、貴労働組合が支部等の単位扱組合である場合は、本部組合、連合扱組合（地方本部、地区本部等）をいいます。貴労働組合が本部組合であり、貴労働組合のみで団体交渉を行った場合は、団体交渉が「あった」としててください。また、貴労働組合が本部組合である場合、貴労働組合の支部等の下部組織が単独で行ったものは「なかった」とします。

(2)

9) 団体交渉の回数

過去3年間で行った団体交渉の1年平均の回数に小数点以下の端数が生じた場合は、四捨五入してください。

10) 「上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから」

貴労働組合は団体交渉を行わず、貴労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行うことになっている場合のほか、実際に、貴労働組合は団体交渉を行わなかったが、貴労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）を含みます。

II 団体交渉に関する事項

問1 (1) 使用者側との間で過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に団体交渉を行ったことがありましたか。ただし、貴労働組合自身が団体交渉を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は団体交渉が「なかった」としてください。8)

あった	1
なかった	2

10

(2) 過去3年間で団体交渉を1年平均何回行いましたか。9)

1～2回	1
3～4回	2
5～9回	3
10～19回	4
20回以上	5

11

(3) 団体交渉の所要時間は、過去3年間1回平均何時間でしたか。

1時間未満	1
1～2時間未満	2
2～4時間未満	3
4時間以上	4

12

(4) 交渉形態は次のうちどれでしたか。

該当するものすべてに○を付けてください。

貴労働組合のみで交渉	1
企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉	2
企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉	3
企業外上部組織（地域別組織）と一緒に交渉	4
その他	5

13

(5) 団体交渉がなかった理由は次のうちどれですか。

主なもの1つに○を付けてください。

団体交渉を行う案件がなかったから	1
労使協議機関で話し合いができたから	2
上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから 10)	3
その他	4

14

3頁記入要領

問2

貴労働組合が行った話合い（上部組織又は下部組織が単独で行ったものは、たとえ貴労働組合に関係ある事項について行われた場合でも除く。）について、事項ごとに、過去3年間に1度でも話合いを行った場すべてに○、そのうち特に重点的に話合いを持った場ひとつに◎を付けてください。

例えば、週休二日制について、過去3年間に団体交渉を実施し、労使協議機関においても話合いを行った組合において、特に重点的に話合いを行った場が、労使協議機関であった場合には、「休日・休暇」の欄の団体交渉「1」に○、労使協議機関「2」に◎を付けることとなります。

記入例

休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	1	2	3	4	5	6
----------------------	---	---	---	---	---	---

また、2つ以上の事項に関わる話合いが行われた場合は、それぞれの事項について回答してください。

例えば、個別組合員の昇進・昇格に関しての男女の均等取扱いについて労使協議機関で話合いを行ったような場合には、「男女の均等取扱い」の欄に回答するとともに、「個別組合員の昇進・昇格・懲戒」の欄にも回答してください。

記入例

個別組合員の昇進・昇格・懲戒	1	2	3	4	5	6
男女の均等取扱い	1	2	3	4	5	6

11) 「当組合では話合いが持たれなかったが、上部組織又は下部組織で持たれた」

貴労働組合が本部組合以外である場合は、貴労働組合に関係ある事項について上部組織が使用者側と話合った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）を含みます。貴労働組合が本部組合の場合は、貴労働組合に関係ある事項について企業外上部組織が使用者側と話合った場合のほか、下部組織が話合った場合をいいます。

賃金

12) 「賃金制度」

賃金の決め方、支払い方等について話合った場合をいいます。

13) 「退職給付（一時金・年金）制度」

退職金制度、確定拠出年金等について話合いが持たれた場合に回答してください。

雇用・人事

14) 「配置転換・出向」

配置転換は、同一企業内における他の事業所又は職場への配置換えをいい、操業短縮等経営上の理由から行われるものも含まれます。

出向は、企業の命令により他の企業に移るもの（出向元会社を退職して出向先会社と新たな労働契約を締結する場合であっても、一定期間経過後に出向元会社に再採用されるという性格のものは含む。）をいいます。なお、操業短縮等経営上の理由から行われるものも含まれます。

15) 「人事考課制度（慣行的制度を含む）」

人事考課表を用いている場合のほか、この調査では、考課表を用いなくても、一定の評価基準を設けて慣行的に行っている場合も含まれます。

16) 「経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策」

経営環境悪化に対応して雇用の維持・確保を図るための方策について、貴労働組合と使用者側とで話合われた場合に記入してください。なお、その方策が他の事項（賃金、労働時間、雇用、人事等）に該当する場合には、それぞれ該当する項目にも記入してください。

17) 「その他の雇用・人事に関する事項」

高齢者の再就職支援策等について話合うことも含まれます。

経営方針

18) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」

企業の合併、営業・資産の譲受、他社との合併、子会社の売却・清算及び事業部門の撤退・縮小をいいます。

19) 「育児休業制度・介護休業制度」

育児休業制度は、乳児又は幼児を有する労働者に対して、育児のために一定期間の休業（雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること。）を認める制度等をいい、有給・無給を問いません。

介護休業制度は、老親、配偶者等の介護のために一定期間の休業（雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること。）を認める制度等をいい、有給・無給を問いません。

20) 「派遣労働者の活用」

派遣労働者は、労働者派遣法(注)第2条でいう派遣元（他社）が雇用し、派遣元事業主との労働契約関係に基づき、派遣先（自社）の指揮命令を受けて使用される労働者をいいます。

なお、貴労働組合が所属する事業所の事業内容が派遣業の場合は、他社から受け入れている派遣労働者の状況について回答してください。

(注)正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。

21) 「労働協約の解釈・疑義」

労働協約は、この調査では、名称の如何を問わず労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件その他に関する取り決めをいい、書面により両当事者が署名又は記名押印して作成したものをいいます。

問2 貴労働組合では、次の話し合い事項について、過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に、使用者側とどのような場で話し合いが持たれましたか。

話し合いが持たれた場合は、どの場で行われたのか、話し合い事項ごとに該当する場（1～4）すべてに○を付け、そのうち特に重点的に話し合いが持たれた場1つに◎を付けてください。

話し合いが持たれなかった場合は、5又は6のいずれか1つに○を付けてください。

また、正社員以外の労働者や派遣労働者に関する話し合い事項について該当労働者がいない場合は、話し合いの有無にかかわらず、7に○を付けてください。

話し合い事項		話し合いが持たれた				話し合いが持たれなかった		該当労働者がいない	* (記入しないでください)
		団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他	又は組合では話し合いが持たれなかったが、組合が話し合いが持たれた組織で話し合った	組合でも上部組織でも話し合いが持たれなかったが、下部組織でも話し合った		
賃金	賃金制度 12)	15	1	2	3	4	5	6	
	賃金額（基本給・諸手当・賞与・一時金）の改定	17	1	2	3	4	5	6	
	個別組合員の賃金額	19	1	2	3	4	5	6	
	退職給付（一時金・年金）制度 13)	21	1	2	3	4	5	6	
	その他の賃金に関する事項	23	1	2	3	4	5	6	
労働時間	所定内労働時間	25	1	2	3	4	5	6	
	所定外・休日労働	27	1	2	3	4	5	6	
	休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	29	1	2	3	4	5	6	
	その他の労働時間に関する事項	31	1	2	3	4	5	6	
雇用・人事	要員計画・採用計画	33	1	2	3	4	5	6	
	配置転換・出向 14)	35	1	2	3	4	5	6	
	人事考課制度（慣行的制度を含む） 15)	37	1	2	3	4	5	6	
	希望退職者の募集・解雇	39	1	2	3	4	5	6	
	定年制	41	1	2	3	4	5	6	
	勤務延長・再雇用	43	1	2	3	4	5	6	
	個別組合員の昇進・昇格・懲戒	45	1	2	3	4	5	6	
	経営環境悪化時のもとでの雇用確保の方策 16)	47	1	2	3	4	5	6	
	その他の雇用・人事に関する事項 17)	49	1	2	3	4	5	6	
安全衛生	職場環境	51	1	2	3	4	5	6	
	健康管理	53	1	2	3	4	5	6	
経営方針	企業組織の再編・事業部門の縮小 18)	55	1	2	3	4	5	6	
	業務委託(アウトソーシング・請負)	57	1	2	3	4	5	6	
	その他の経営方針に関する事項	59	1	2	3	4	5	6	
教育訓練	61	1	2	3	4	5	6		
福利厚生	63	1	2	3	4	5	6		
育児休業制度・介護休業制度 19)	65	1	2	3	4	5	6		
正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件	67	1	2	3	4	5	6	7	
正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の活用	69	1	2	3	4	5	6	7	
派遣労働者の活用 20)	71	1	2	3	4	5	6	7	
男女の均等取扱い	73	1	2	3	4	5	6		
労働協約の解釈・疑義 21)	75	1	2	3	4	5	6		

4頁記入要領

問3

2頁問2の話合い事項 経営方針「企業組織の再編・事業部門の縮小」について「話合いが持たれた」（1～4のいずれか）に回答した労働組合のみ回答してください。

《問2の話し合い事項「経営方針」のうち「企業組織の再編・事業部門の縮小」について「話し合いが持たれた」（1～4に回答した）労働組合は問3へ、「話し合いが持たれなかった」（5、6に回答した）労働組合は問4へ進んでください。》

問3 (1) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、最初に話し合いが持たれたのはどの段階ですか。

「企業組織の再編・事業部門の縮小」の検討に着手した（する）段階	1
「企業組織の再編・事業部門の縮小」の大枠が固まった段階	2
「企業組織の再編・事業部門の縮小」の詳細が固まった段階	3
その他	4

77

(2) 最初の話し合いの時期をどのように評価していますか。

適当であった	1
もっと早い段階で話し合いが持たれるべきであった	2

78

(3) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」に関する使用者側からの情報・資料提供の程度について、どのように評価していますか。

十分である	おおむね十分である	どちらともいえない	やや不十分である	不十分である
1	2	3	4	5

79

(4) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、労使間で十分な話し合いが尽くされましたか。

十分に行われた	おおむね十分であった	どちらともいえない	やや不十分であった	不十分であった
1	2	3	4	5

80

(5) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、話し合いを通じて貴組合の意見はどの程度反映されましたか。

おおむね反映された	一部反映された	あまり反映されなかった	反映されなかった	使用者側からの提示案に特段の問題がなかった
1	2	3	4	5

81

5頁記入要領

問4

22) 「労働争議」

貴労働組合と使用者側との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したものの（労働委員会によるあっせん、調停、仲裁や都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員による助言等）をいいます。なお、貴労働組合自身が労働争議を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は労働争議が「なかった」とします。貴労働組合が本部組合であり、貴労働組合のみで労働争議を行った場合は、労働争議が「あった」としてください。

問5

(1)

23) 「争議行為」

同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）、作業所閉鎖（ロックアウト）、その他労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいいます。なお、いわゆる政治スト、支援スト等は含みません。

(2)

24) 「労働協約に平和条項があるため」

労働協約に平和義務条項（協約当事者が協約の有効期間中協約所定の事項について争議行為を行わない義務を負う条項）や労働委員会への申請に関する条項（労働委員会の調停を経なければ争議行為を行ってはならない条項）等が規定されている場合をいいます。

問6

25) 「上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため」

貴労働組合は労働争議を行わなかったが、貴労働組合の上部組織や下部組織が労働争議を行った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）も含みます。

また、上部組織が労働争議を行わないよう指示した場合も含みます。

Ⅲ 労働争議に関する事項

問4 貴労働組合では、使用者側との間で、過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に労働争議 22)（使用者側との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したものをいう。）がありましたか。ただし、貴労働組合自身が労働争議を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は労働争議が「なかった」としてください。（以下争議行為、第三者機関の関与についても同じ。）

あった	1	} → 問5へ進んでください。
なかった	2	

82

問5 (1) 争議行為 23)、第三者機関の関与の状況はどうでしたか。

争議行為と第三者機関の関与があった	1	} →
争議行為のみで第三者機関の関与がなかった	2	
第三者機関の関与のみで争議行為がなかった	3	

83

↓

(2) 第三者機関の関与のみで争議行為がなかった理由は次のうちどれですか。

該当するものすべてに○を付けてください。

労働協約に平和条項があるため 24)	1	84
争議行為による企業収益悪化が見込まれるため	2	
争議行為による社会的影響、批判を考慮したため	3	
争議行為を行っても成果が得られないと判断したため	4	
紛争事項に争議行為を実施するほどの重要性がなかったため	5	
組合員の同意が得られなかったため	6	
組合員の賃金カットが生じるため	7	
その他	8	

《労働争議がなかった労働組合のみ回答してください。》

問6 労働争議がなかった理由は次のうちどれですか。主なものを3つまで選んで○を付けてください。

対立した案件がなかったため	01	85
対立した案件があったが話し合いで解決したため	02	
対立した案件があったが労働争議に持ち込むほど重要性がなかったため	03	
労使関係の悪化を懸念したため	04	
労働争議に持ち込むことによる企業収益の悪化が見込まれるため	05	
労働争議に持ち込むことによる社会的影響、批判を考慮したため	06	
労働争議に持ち込んでも成果が得られないと判断したため	07	
上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため 25)	08	
労働争議に持ち込むことに組合員の同意が得られなかったため	09	
その他	10	

6頁記入要領

問7

(1)

26) 「予告」

争議行為の開始にあたり、一定日時以前に争議行為の開始日時、期間、目的、参加人員、争議行為の態様等について予告を行うことをいいます。

(3)

27) 「予告期間」

争議行為開始時刻前、最低必要な時間又は日数をいいます。

予告を2回以上すべきことになっている場合、「予告期間」については長い方の期間をとります。例えば、10日前に予告をし、24時間前に具体的細目について再度予告することとなっているような場合は、10日前をとります。また、争議行為の形態によって予告期間が異なる場合も、長い方の期間をとります。

《以下労働争議の有無にかかわらず回答してください。》

問7 (1) 貴労働組合では、使用者側との間で争議行為開始の際の使用者側に対する予告 26)について、取り決めていますか。

いる	1
いない	2

86

(2) 予告方法は主に次のうちどれですか。

文書	1
口頭	2

87

(3) 予告期間 27)は次のうちどれですか。

24時間以内	1
24時間を超え48時間以内	2
2日を超え3日以内	3
3日を超え7日以内	4
7日を超え10日以内	5
10日超	6
期間の定めはない	7

88

(4) 予告内容は次のうちどれですか。

該当するものすべてに○を付けてください。

目的（要求事項）	1	
日時又は期間	2	
場所	3	
概要	争議行為の種類（態様）	4
	規模（参加人員）	5
その他	6	

89

IV 労使間の諸問題の解決手段に関する事項

問8 貴労働組合では、使用者側との団体交渉の現状について、どのように評価していますか。

大変満足している	おおむね満足している	どちらともいえない	やや不満である	大変不満である
1	2	3	4	5

90

問9 貴労働組合では、労使協議機関での話し合いについて、どのように評価していますか。

労使協議機関のある労働組合のみ回答してください。

大変効果を上げている	ある程度効果を上げている	どちらともいえない	あまり効果を上げていない	効果を上げていない
1	2	3	4	5

91

問10 貴労働組合では、労使間の諸課題を解決する手段として今後最も重視するものは次のうちどれですか。

争議行為	団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他
1	2	3	4	5

92

V 労使関係についての認識

問11 貴労働組合では、使用者側との労使関係の維持について、どのように認識していますか。

安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	やや不安定である	不安定である
1	2	3	4	5

93

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

統計調査名 労使関係総合調査(労使コミュニケーション調査)

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年(西暦)	1972年	調査の実施周期	毎年(5年ローテーション)	平成24年度予算(単位:千円)	23,234の内数
------------------	-------	----------------	---------------	------------------------	-----------

調査の目的 労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法、その運用状況等、事業所側の意識及び労働者の意識等の実態を明らかにする。

PDCAサイクルの活用 ・労働政策審議会労働条件分科会における資料・労働大学講座の資料

調査の流れ 本省—都道府県—労政主管事務所—調査員—対象

母集団名簿の種類等	事業所・企業統計調査	抽出方法	層化無作為抽出
------------------	------------	-------------	---------

調査客体数 約5,500事業所、約6,500労働者

調査方法	調査員／郵送	オンライン調査方法	
-------------	--------	------------------	--

備考 予算額について、労使関係総合調査として計上

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年3ヶ月	1年7ヶ月
直近1つ前	1年4ヶ月	1年8ヶ月
直近2つ前	1年	1年1ヶ月
直近3つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前		1年1ヶ月
備考		

	回収率
直近	事業所調査65.3%、労働者調査61.7%(平成21年)
直近1つ前	事業所調査68.7%、労働者調査61.1%(平成16年)
直近2つ前	事業所調査70.9%、労働者調査65.1%(平成11年)
直近3つ前	不明(平成6年)
直近4つ前	不明(平成元年)
備考	

統計調査名 **労使関係総合調査(労使コミュニケーション調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	10,516	H23年分	4,171
H22年分	7,052	H22年分	4,783
H21年分	1,876	H21年分	1,800

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	1	1	0
H22年度	1	1	0
H21年度	1	0	1

平成21年労使関係総合調査要綱

1 調査の目的

労使関係総合調査は、「労働組合基礎調査」と毎年テーマを変えて実施している「実態調査」の2つの調査の総称で、労使関係の実態等を総合的に把握し厚生労働行政の基礎資料を得ることを目的として、昭和58年から実施している。

(1) 労働組合基礎調査

我が国のすべての労働組合を対象として、労働組合数、組合員数、加盟組織系統等の状況を調査し、組合及び組合員の産業別、地域別、加盟上部組合別の分布等労働組合組織の実態を明らかにすることを目的とする。

(2) 実態調査

我が国の労働組合又は事業所と労働者を対象として、労働組合の実態、労使コミュニケーションの実態、労働組合活動の実態、労働協約等の実態、団体交渉と労働争議の実態についてローテーションにより実施しているものである。

平成21年においては、労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法、その運用状況等、事業所側の意識及び労働者の意識等の実態を明らかにすることを目的として、「労使コミュニケーション調査」を実施する。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

「労働組合基礎調査」については、すべての産業とする。

「労使コミュニケーション調査」については、日本標準産業分類（平成19年11月改定）による次に掲げる16大産業とする。

- ア 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- イ 建設業
- ウ 製造業
- エ 電気・ガス・熱供給・水道業
- オ 情報通信業
- カ 運輸業, 郵便業
- キ 卸売業, 小売業
- ク 金融業, 保険業
- ケ 不動産業, 物品賃貸業
- コ 学術研究, 専門・技術サービス業
- サ 宿泊業, 飲食サービス業
- シ 生活関連サービス業, 娯楽業
- ス 教育, 学習支援業
- セ 医療, 福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業（他に分類されないもの）

(3) 労働組合

「労働組合基礎調査」については、すべての労働組合とし、国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体を含むものとする。ただし、船員法第1条に規定する船員が主たる構成員である労働組合については、国土交通省海事局海事人材政策課の調査結果を利用する。

(4) 事業所及び労働者

「労使コミュニケーション調査」については、上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した約5,500事業所、当該事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した約6,500人の労働者とする。

3 調査事項

(1) 労働組合基礎調査

- ア 労働組合の名称、代表者氏名及び事務所の所在地
 - イ 企業又は事業所の属性
 - ウ 労働組合員数
 - エ 労働組合の種類
 - オ 適用法規
 - カ 存廃等区分及び新設又は解散等の理由
 - キ 組合本部及び直上組合の名称、所在地
 - ク 加盟上部組合の系統
- ただし、組合の種類によっては、一部の事項について調査しない。

(2) 労使コミュニケーション調査

[労使コミュニケーション調査票A]

- ア 事業所の属性に関する事項
- イ 労使コミュニケーション全般に関する事項
 - (ア) 労使コミュニケーションの重要度
 - (イ) 労使コミュニケーションの現状の評価
 - (ウ) 事業所が労使コミュニケーションを重視する内容
 - (エ) 経営状況や経営計画・方針等を従業員に周知するための方法
 - (オ) 労働条件の個別的決定の対象となる労働者割合の増減
- ウ 労使協議機関に関する事項
 - (ア) 労使協議機関の有無
 - (イ) 労使協議機関の設置の根拠
 - (ウ) 下部組織としての専門委員会の有無及び取り扱う事項
 - (エ) 労使協議機関の開催形態
 - (オ) パートタイム労働者の従業員代表の有無
 - (カ) 労使協議機関に付議する事項
 - (キ) 労使協議機関の成果
- エ 職場懇談会に関する事項
 - (ア) 職場懇談会の有無
 - (イ) 職場懇談会開催の有無
 - (ウ) 職場懇談会の話合い事項
 - (エ) 職場懇談会の成果
 - (オ) パートタイム労働者の参加の有無
- オ 苦情処理に関する事項
 - (ア) 苦情処理機関の有無
 - (イ) パートタイム労働者の利用資格の有無
 - (ウ) 申し立てられた苦情の有無、苦情内容及び解決状況
 - (エ) 派遣労働者の受け入れの有無
 - (オ) 派遣労働者からの苦情の有無
 - (カ) 派遣労働者から出された苦情の申し出先

- カ 外部の機関等の利用に関する事項
 - (ア) 外部の機関等の利用の有無
 - (イ) 今後の外部の機関等の利用の有無及び利用しない理由

[労使コミュニケーション調査票B]

- ア 個人の属性に関する事項
- イ 労使コミュニケーション全般に関する事項
 - (ア) 労使コミュニケーションの良好度
 - (イ) 個人が労使コミュニケーションを重視する内容
- ウ 労働組合に関する意識
 - (ア) 労働組合に加入の有無
 - (イ) 労働組合の必要度
 - (ウ) 労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割
- エ 労使協議機関に関する事項
 - (ア) 労使協議機関の有無
 - (イ) 労使協議機関の協議内容等の認知方法
 - (ウ) 労使協議機関の協議内容等の認知の程度
- オ 個人の処遇等に関する不平、不満の処理方法
 - (ア) 不平、不満の申し立ての有無
 - (イ) 不平、不満の内容
 - (ウ) 不平、不満の申し立て方法
 - (エ) 不平、不満の申し立ての結果
 - (オ) 外部機関等への相談の有無及び機関等の種類
 - (カ) 不平、不満を申し立てなかった理由

4 調査の対象期日又は期間

調査対象期日は、平成21年6月30日現在とし、労使コミュニケーション調査のうち年間を対象とするものについては平成20年1年間（又は平成20会計年度）又は平成20年7月1日から21年6月30日とする。

調査実施期間は、平成21年7月1日から7月20日までとする。

5 調査機関

- (1) 厚生労働大臣は調査事務の一部を都道府県知事に委託する。
- (2) 都道府県知事は当該都道府県内に所在する労働組合、事業所及び労働者の調査に関し、厚生労働大臣の定める事務を行う。
- (3) 調査系統
 - 「労働組合基礎調査」
厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労政主管課－労政事務所－報告者
 - 「労使コミュニケーション調査」
厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労政主管課－労政事務所－調査員－報告者
- (4) 調査従事者
 - 「労働組合基礎調査」
都道府県労政主管課及び労政事務所の職員
 - 「労使コミュニケーション調査」
都道府県労政主管課及び労政事務所の職員並びに調査員

6 調査の方法

(1) 「労働組合基礎調査」は、平成21年労働組合基礎調査票（別添様式1）、「労使コミュニケーション調査」は、平成21年労使コミュニケーション調査票（別添様式2、3）を使用し、実地自計の方法（一部郵送も含む）により行う。

(2) 調査票の提出

都道府県知事は、前項により提出された調査票を審査し、これを取りまとめの上、「労働組合基礎調査」については平成21年8月20日までに、「労使コミュニケーション調査」については平成21年8月31日までにそれぞれ厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

ただし、「労働組合基礎調査」の「調査票（都道府県保管分）」については都道府県で保管し、「調査票（厚生労働省提出分）」については厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

7 集計事項

別紙に掲げる事項とする。

8 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計する。

ただし、「労働組合基礎調査」については、都道府県労政主管課においても当該都道府県分を集計することができる。

9 結果の公表

調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後報告書を作成する。

10 関係書類の保存期間及び保存責任者

調査票については1年間保存、結果原表（又は集計結果を記録した電磁的記録媒体）については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

ただし、都道府県において上記6の(2)により保管している調査票（個票データを含む）及び集計した労働組合基礎調査にかかる結果原表（又は集計結果を記録した電磁的記録媒体）については、都道府県知事が保存期間を定め保存するものとする。

平成21年労使関係総合調査における主な集計事項

(1) 労働組合基礎調査

- 第1表 産業、労働組合の種類別組合数及び性別組合員数
- 第2表 労働組合員数規模、組合の種類別組合数及び組合員数
- 第3表 都道府県、産業別単位労働組合数及び性別組合員数
- 第4表 産業、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第5表 労働組合員数規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第6表 企業規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第7表 適用法規、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第8表 適用法規、加盟主要団体別単一労働組合数及び組合員数
- 第9表 労働組合員数規模、適用法規別単一労働組合数及び組合員数
- 第10表 産業、企業規模別単位労働組合数及び組合員数
- 第11表 産業、企業規模別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第12表 産業、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第13表 都道府県、企業規模、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第14表 労働組合員数規模、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第15表 産業、企業規模別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第16表 産業、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第17表 企業規模、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第18表 労働組合員数規模、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第19表 企業規模、加盟主要団体別実質的新設単位労働組合数及び組合員数
- 第20表 企業規模、加盟主要団体別実質的解散単位労働組合数及び組合員数
- 第21表 企業規模、産業、労働組合員数規模別単位労働組合数及び組合員数
- 第22表 都道府県、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第23表 産業、都道府県、労働組合員数の増減状況別単位労働組合数及び構成比
- 第24表 組合の種類、主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第25表 組合の種類、主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第26表 組合の種類、上部団体加盟主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第27表 組合の種類、地方連合加盟主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第28表 組合の種類、地方全労連加盟主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第29表 組合の種類、地方全労協加盟主要団体組織別労働組合数及び組合員数
- 第30表 産業、労働組合の種類別パートタイム労働者のみで組織されている労働組合数及び組合員数
- 第31表 組合の種類、主要団体重複組織別労働組合数及び組合員数

(2) 労使コミュニケーション調査

〔事業所調査〕

- 第1表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使コミュニケーションの重要度別事業所割合
- 第2表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使コミュニケーションについての評価別事業所割合
- 第3表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、事業所が労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合

- 第4表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、経営状況等の周知の有無及び周知方法別事業所割合
- 第5表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、過去5年間における労働条件の個別的決定の対象となる労働者割合の増加の程度別事業所割合
- 第6表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使協議機関の有無別事業所割合
- 第7表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使協議機関の設置の根拠別事業所割合
- 第8表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、専門委員会の有無及び専門委員会の取り扱う事項別事業所割合
- 第9表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使協議機関の開催形態別事業所割合
- 第10表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、労使協議機関の従業員代表のうちパートタイム労働者の有無別事業所割合
- 第11表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、労使協議機関の付議事項とその取り扱い別事業所割合
- 第12表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、労使協議機関の成果の有無及び成果内容別事業所割合
- 第13表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、職場懇談会の有無別事業所割合
- 第14表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、職場懇談会の開催の有無別事業所割合
- 第15表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、職場懇談会の話し合い事項別事業所割合
- 第16表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、職場懇談会の成果の有無及び成果内容別事業所割合
- 第17表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、職場懇談会へのパートタイム労働者の参加の有無別事業所割合
- 第18表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、苦情処理機関の有無別事業所割合
- 第19表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、パートタイム労働者の苦情処理機関の利用資格の有無別事業所割合
- 第20表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、申し立てられた苦情の有無及び苦情内容別事業所割合
- 第21表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、申し立てられた苦情の解決状況別事業所割合
- 第22表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、派遣労働者の受け入れの有無別事業所割合
- 第23表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、派遣労働者からの苦情の有無別事業所割合
- 第24表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、派遣労働者から出された苦情の申し出先別事業所割合
- 第25表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、外部の機関等の利用の有無別事業所割合
- 第26表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、今後外部の機関等の利用の有無別事業所割合

第 27 表 産業・企業規模・事業所規模・パートタイム労働者比率・労働組合の有無、外部の機関等の利用しない理由別事業所割合

〔個人調査〕

- 第 1 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労使コミュニケーションの良好度別労働者割合
- 第 2 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、個人が労使コミュニケーションを重視する内容別労働者割合
- 第 3 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職、労働組合の有無及び労働組合の加入状況別労働者割合
- 第 4 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労働組合の必要の程度別労働者割合
- 第 5 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割別労働者割合
- 第 6 表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労使協議機関の有無別労働者割合
- 第 7 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労使協議機関の協議内容等の認知方法別労働者割合
- 第 8 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、労使協議機関の協議内容等の認知の程度別労働者割合
- 第 9 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、不平・不満の有無別労働者割合
- 第 10 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、不平・不満の申し立ての内容別労働者割合
- 第 11 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、不平・不満の申し立ての方法別労働者割合
- 第 12 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、不平・不満の申し立てで得られた結果別労働者割合
- 第 13 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、外部の機関等への相談の有無及び相談した機関別労働者割合
- 第 14 表 企業規模・事業所規模・性・年齢階級・勤続年数階級・職種・就業形態・役職・労働組合の有無及び労働組合の加入状況、不平・不満を申し立てない理由別労働者割合

平成21年労使関係総合調査 労使コミュニケーション調査票A（事業所用）

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

シール貼付欄

事業所の名称・所在地

都道府県番号 事業所一連番号 産業分類番号 個人調査

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

記入担当者	所属部課名	
	電話	() (内線)
	氏名	
主な生産品 又は 事業内容		

（調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。）

（記入上の注意）

- 1 調査票の記入に当たっては、各頁裏面の**記入要領**を参照してください。
- 2 この調査票は、特に断りのない限り**平成21年6月30日**現在の状況について記入してください。
- 3 回答方法
 - ## 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
 - ## 特に断りのない限り該当する番号1つを選んで○で囲んでください。
回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、該当する番号すべてを○で囲んでください。
- 4 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。
- 5 記入が終わりましたら7月20日（月）までに所轄の労政主管事務所に提出してください。

I 事業所の属性に関する事項

1 貴企業全体（貴事業所を含めた会社全体）の全常用労働者数 （注1）

5,000人以上	1,000人～ 4,999人	300人～ 999人	100人～ 299人	50人～99人	30人～49人
1	2	3	4	5	6

2 貴事業所の常用労働者数

常用労働者数	千	人

3 貴事業所の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合 （注2）

いる					いない
10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～80%未満	80%以上	
1	2	3	4	5	6

4 労働組合の有無

あり	なし
1	2

注1） 常用労働者とは、期間を定めずに雇用されている労働者又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者をいいます。臨時又は日雇い労働者であっても、平成21年5、6月の各月において18日以上雇用されている場合、常用労働者とみなしてください。

2） パートタイム労働者とは短時間勤務の正規労働者（事業所で正社員・正職員とする者）以外で、以下のいずれかに該当する者をいいます。
①1日の所定労働時間が、その事業所の一般労働者より短い者
②1日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働時間日数が一般労働者よりも少ない者

記入要領

<1頁>

「記入担当者」

所属部課名、記入担当者の氏名及び電話番号を記入してください。

「主な生産品又は事業内容」

事業所の主な生産品の名称又は事業内容を具体的に記入してください。

<2頁>

II 労使コミュニケーション全般に関する事項

貴事業所における、労使協議機関、職場懇談会など、あらゆる労使コミュニケーション手段について、総合的に評価してください。

問3

「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）」

雇用延長・再雇用を含みます。

問4

「周知方法」

経営状況や経営計画・方針などを従業員に周知するための方法には、社内LAN、メールなど、電子化したものも含みます。

「労使協議機関」

事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいいます。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたります。

「職場懇談会」

管理者と従業員が課・グループを単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいいます。労働組合が行う団体交渉は該当しません。

III 労使協議機関に関する事項

問7(2)

「専門委員会」

労使協議機関の下部組織としての機関で、特定の事項を専門的に協議する専門委員会、(安全)衛生委員会、男女の取扱い委員会等の委員会をいいます。なお、規則等で定められた専門委員会のみで、上部に労使協議委員会を置いていない場合は除きます。

「(安全)衛生」

専門委員会(労働)安全衛生法に基づくなど、安全衛生に関する事項を専門的に協議する委員会(安全委員会、衛生委員会を含む)をいいます。

「男女の均等取扱い」

賃金、配置、昇進、教育訓練、定年・退職等に関する男女労働者の均等な取扱いについて専門的に協議する委員会をいいます。

II 労使コミュニケーション全般に関する事項

問1 貴事業所において労使コミュニケーション（労使の意思疎通。以下同じ。）の重要度についてどのように考えていますか。

重要である	どちらともいえない	重要ではない
1	2	3

7

問2 貴事業所においては、労使コミュニケーションの現状をどのように評価していますか。

非常に良い	やや良い	どちらともいえない	やや悪い	非常に悪い
1	2	3	4	5

8

問3 貴事業所はどのような面での労使コミュニケーションを重視しますか。

（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

経営状況や 経営計画・ 方針、 組織変更、 新商品・ サービス開発	日常業務 改善	作業環境 改善	職場の 人間関係	人事 (人員配置・ 出向、昇進・ 昇格等)	賃金、 労働時間等 労働条件	教育訓練	福利厚生、 文化・ 体育・ レジャー 活動	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

9

問4 貴事業所においては、経営状況や経営計画・方針等を従業員に周知するため、どのような方法（電子化したものも含む）を用いていますか。（1～5については該当するすべての番号を○で囲んでください。）

周知方法					特に 周知していない
従業員全員の 集まる場 (朝礼等) で説明する	一定の役職者に 説明する	社内報や 掲示板等で伝え る	労使協議機関、 職場懇談会等で 説明する	その他の方法で 伝える	
1	2	3	4	5	6

10

問5 貴事業所において、過去5年間(平成16年7月1日から平成21年6月30日までの期間)で、労働条件の個別的決定(従業員個人が使用者側と、直接、目標管理等について話し合っ、賃金などの労働条件を決めていくやりかた)の対象となる労働者の割合が増加しましたか。

（5年前と比較が困難な場合は、比較可能な範囲で答えてください。）

増加した	ほぼ変わらない	減少した	どちらともいえない
1	2	3	4

11

III 労使協議機関に関する事項

問6 貴事業所又は貴企業に労使協議機関(経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的機関)がありますか。

あり	なし
1	2

12

→ 4ページIVの間8へ進んでください。

問7 労使協議機関について答えてください。

（貴事業所が本社の場合は、企業単位の労使協議機関について答えてください。貴事業所が本社以外の事業所の場合で、事業所単位の労使協議機関がないときには、企業単位の労使協議機関について答えてください。）

(1) 労使協議機関の設置の根拠は何ですか。

労働協約	就業規則	その他文書	慣行
1	2	3	4

13

(2) 労使協議機関の下部組織として次の事項に関する専門委員会がありますか。

（専門委員会がある場合は1～8について該当するすべての番号を、ない場合は「9 専門委員会なし」を○で囲んでください。）

専門委員会が取り扱う事項								専門委員 会 なし
生産性	休日・ 労働時間	給与	(安全) 衛生	福利厚生 (住宅施策 を除く)	住宅施策	男女の均等 取扱い	左記以外	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

14

記入要領

<3頁>

問7(5)

「労使協議機関に付議する事項」

労使協議機関で話し合う事項をいいます。

「付議事項である」で取扱いが複数の場合は開催の頻度や時間数ではなく、規則等で規定されている最も協議の程度の大きい取扱い方法を選択してください。

例)

- ・「説明報告」と「意見聴取」の場合は「意見聴取」
- ・「意見聴取」と「協議」の場合は「協議」
- ・「協議」と「同意」の場合は「同意」

「説明報告」

従業員側に説明報告するだけで意見聴取は行わない事項をいいます。

「意見聴取」

説明を行ったうえで意見聴取を行う事項をいいます。

「協議」

労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項をいいます。

「同意」

労使双方が同意しなければ決定できない事項をいいます。

(3) 労使協議機関（専門委員会を除く）の開催形態は次のどれですか。

定期開催	必要のつど開催	定期及び必要のつど開催	15
1	2	3	

(4) 従業員代表にパートタイム労働者が入っていますか。

(パートタイム労働者がいない場合は「2 入っていない」を○で囲んでください。)

入っている	入っていない	16
1	2	

(5) 次の事項のうち労使協議機関に付議する事項はどれですか。また、その取扱いはどのようになっていますか。

(付議する事項ごとに答えてください。)

事項	付議事項である				付議事項でない	
	(取扱いが複数ある場合は、協議の程度の大きい方の番号を○で囲んでください。)					
	説明報告	意見聴取	協議	同意		
ア 経営の基本方針	1	2	3	4	5	17
イ 生産、販売等の基本計画	1	2	3	4	5	18
ウ 会社組織機構の新設改廃	1	2	3	4	5	19
エ 新技術応用機器の導入等生産事務の合理化	1	2	3	4	5	20
オ 採用・配置基準	1	2	3	4	5	21
カ 昇進、昇格基準	1	2	3	4	5	22
キ 配置転換、出向	1	2	3	4	5	23
ク 教育訓練計画	1	2	3	4	5	24
ケ 一時帰休・人員整理・解雇	1	2	3	4	5	25
コ 定年制・勤務延長・再雇用	1	2	3	4	5	26
サ 勤務態様の変更（例 職務内容の変更等）	1	2	3	4	5	27
シ 労働時間・休日・休暇	1	2	3	4	5	28
ス 育児休業制度・介護休業制度	1	2	3	4	5	29
セ 仕事と家庭の両立支援	1	2	3	4	5	30
ソ 賃金・一時金	1	2	3	4	5	31
タ 時間外労働の賃金割増し率	1	2	3	4	5	32
チ 退職給付（一時金・年金）	1	2	3	4	5	33
ツ 職場の安全衛生	1	2	3	4	5	34
テ 福利厚生・文化・体育・レジャー活動	1	2	3	4	5	35

(6) 平成20年（又は平成20会計年度）1年間における労使協議機関の成果について答えてください。

ア 成果はありましたか。

成果があった	1
成果がなかった	2
どちらともいえない	3

イ どのような点で成果がありましたか。

(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

労働組合との意思の疎通が良くなった	企業活動の運営が円滑になった	労働環境の整備に役立った	従業員が会社の運営に関心をもつようになった	従業員の仕事に対する満足度が高まった	個別労働紛争が回避された	その他
1	2	3	4	5	6	7

36

37

記入要領

<4頁>

V 苦情処理に関する事項

「苦情処理機関」

苦情処理委員会など、賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関をいいます。

IV 職場懇談会に関する事項

問8 貴事業所に職場懇談会（管理者と従業員が職場を単位として一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合）がありますか。

あり	なし	38
1	2	

→ Vの問10へ進んでください。

問9 平成20年（又は平成20年会計年度）1年間における貴事業所の職場懇談会について答えてください。

(1) 職場懇談会は開催されましたか。

開催された	開催されなかった	39
1	2	

→ Vの問10へ進んでください。

(2) どのような事項について話し合いましたか。（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

経営方針、 生産、販売等の 計画に関すること	日常業務の運営 に関すること	安全衛生に 関すること	福利厚生に 関すること	教育訓練に 関すること	その他	40
1	2	3	4	5	6	

(3) 職場懇談会の成果について答えてください。

ア 成果はありましたか。

成果があった	1
成果がなかった	2
どちらとも いえない	3

41

→ イ どのような点で成果がありましたか。
（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

業務運営が 円滑になった	職場の 人間関係が 円滑になった	職場環境が 改善された	生産性が 向上した	従業員の定着 が良くなった	その他	42
1	2	3	4	5	6	

(4) 職場懇談会にパートタイム労働者は参加しましたか。

（パートタイム労働者がいない場合は「2 参加していなかった」を○で囲んでください。）

参加した	参加していなかった	43
1	2	

V 苦情処理に関する事項

問10 苦情処理機関（賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関）がありますか。（企業単位で設置している場合も含めて答えてください。）

あり	なし	44
1	2	

→ 5ページVの問12へ進んでください。

問11 苦情処理機関について答えてください。

(1) パートタイム労働者には苦情処理機関の利用資格がありますか。

あり	なし	45
1	2	

記入要領

<5頁>

問11(2)イ

「人間関係に関すること（パワハラを含む）」

パワハラとは、職場において他の者を、職権などの力関係を利用して精神的な苦痛を与えることをいいます。

問11(2)ウ

「話を聞いて納得したもの」

従業員が苦情処理機関に申し立てた苦情のうち、実際の救済等の手続きを待たずに、苦情聴取の段階において説明だけで納得して解決したものをいいます。

問12

「派遣労働者」

労働者派遣法^(注)第2条でいう派遣元（他社）が雇用し、派遣先（自社）に派遣された者をいいます。

^(注) 正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。

(2) 平成20年（又は平成20会計年度）1年間に申し立てられた苦情について教えてください。

ア 申し立てられた苦情はありましたか。

あり	1
なし	2

46

イ どのような苦情が申し立てられましたか。
(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

日常業務の運営に関する事	1
人事(人事配置・出向、昇進・昇格等)に関する事	2
教育訓練等に関する事	3
賃金、労働時間等労働条件に関する事	4
安全衛生に関する事	5
福利厚生に関する事	6
人間関係に関する事 (パワハラを含む)	7
男女差別、セクハラに関する事	8
その他	9

47

ウ 苦情の解決の状況はどうか。

実際に 救済・解決に 至ったものが 多い	話を聞いて 納得したもの が多い	解決されない 苦情が多い	その他
1	2	3	4

48

問12 派遣労働者からの苦情処理について教えてください。

(1) 平成20年（又は平成20年会計年度）1年間に派遣労働者を受け入れましたか。

受け入れた	受け入れなかった
1	2

49

→ VIの問13へ進んでください。

(2) 平成20年（又は平成20年会計年度）1年間に派遣労働者から出された苦情はありましたか。

あり	なし
1	2

50

→ VIの問13へ進んでください。

(3) 派遣労働者からの苦情はどこに出されましたか。(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

貴事業所 の担当者・責任者	派遣元事業所 の担当者・責任者	貴事業所の 苦情処理機関	その他
1	2	3	4

51

記入要領

<6頁>

問13

「都道府県労働局」

都道府県労働局の総合労働相談コーナー、雇用均等室、労働基準監督署、公共職業安定所等を利用した場合を含みます。

「都道府県の機関」

県の労働相談センター、労政主管事務所、地方労働委員会等を含みます。

「裁判所」

労働審判制度を利用した場合を含みます。

VI 外部の機関等の利用に関する事項

問13 平成20年（又は平成20会計年度）1年間に、従業員との紛争を解決するために外部の機関等（都道府県の労働局、都道府県の機関、裁判所、社外の機関や専門家）を利用したことがありますか。

あり	なし	
1	2	52



どのような機関を利用しましたか。（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

都道府県労働局	都道府県の機関	裁判所	社外の機関や専門家(カウンセラー、弁護士等)	その他	
1	2	3	4	5	53

問14 今後、従業員との間で紛争解決のため、外部の機関等を利用したいですか。

利用したい	1
利用したいと思わない	2
わからない	3

54

利用したいと思わない理由は何ですか。
（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

自社の実態に即した解決ができない	職場の労使関係が不安定になる	解決までに時間がかかる	解決に費用がかかる	判断が正確とは思えない	その他	特に理由はない
1	2	3	4	5	6	7

55

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

平成21年 労使関係総合調査
労使コミュニケーション調査票B(個人用)

都道府県番号 事業所一連番号 労働者番号

1	2	3
---	---	---

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他にもらすことはありませんので、ありのままに記入してください。

(記入上の注意)

- 1) 調査票の記入に当たっては、各頁裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 2) 回答は、特に断りのない限り、当てはまる番号を1つだけ選んでください。
なお、複数回答の可能性のあるものは、回答欄が

1	2
---	---

 のように網掛けになっています。
- 3) 特に断りのない限り、平成21年6月30日現在の状況について答えてください。
- 4) 過去に他の事業所で勤務されたことのある方や複数の事業所に勤務されている方についても、今回当調査票の配布を受けた事業所に関する状況についてのみ回答してください。

I 個人の属性に関する事項

1 性

男	女
1	2

2 年齢（平成21年6月30日現在の満年齢）

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
1	2	3	4	5	6

3 勤続年数（現在の会社に入ってから年数）

1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
1	2	3	4	5

4 職種（二つ以上の職種にまたがる場合には、労働時間の長い方へ分類してください。）

事務職	技術・研究職	生産・労務職	販売・サービス職	その他
1	2	3	4	5

5 就業形態

一般労働者	パートタイム労働者	契約労働者
1	2	3

6 役職（名称が一致しなくても、仕事の内容と責任の程度により判断してください。）

課長クラス以上	係長クラス	役職なし
1	2	3

記入要領

<1頁>

I 個人の属性に関する事項

2 年齢

平成21年6月30日現在の満年齢をお答えください。

5 就業形態

「一般労働者」

フルタイム勤務で雇用期間の定めのない労働者をいいます。

「パートタイム労働者」

1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者をいいます。

「契約労働者」

フルタイム勤務で雇用期間の定めのある労働者をいいます。なお、定年退職後に再雇用された者も含まれます。

6 役職

「課長クラス以上」

1つの組織を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者が含まれます。

「係長クラス」

業務において係員を指揮、監督する仕事に従事する者及びこれと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者が含まれます。

<2頁>

II 労使コミュニケーション全般に関する事項

問2

「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）」

雇用延長・再雇用を含みます。

IV 労使協議機関に関する事項

「労使協議機関」

事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいいます。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたります。

「職場懇談会」

管理者と従業員が職場を単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいいます。

II 労使コミュニケーション全般に関する事項

問1 あなたの事業所での労使コミュニケーション（労使間の意思疎通。以下同じ。）は、どの程度良好ですか。

非常に良い	やや良い	どちらともいえない	やや悪い	非常に悪い
1	2	3	4	5

10

問2 あなたはどのような面での労使コミュニケーションを重視しますか。

（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

経営状況 や経営計画・ 方針、 組織変更、 新商品 サービス開発	日常業務 改善	作業環境 改善	職場の 人間関係	人事 (人員配置・ 出向、昇進・ 昇格等)	賃金、 労働時間等 労働条件	教育訓練	福利厚生 文化・体育 レジャー活動	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

11

III 労働組合に関する意識

問3 労働組合についてお答えください。

(1) あなたは労働組合（企業内の労働組合をいいます。以下同じ。）に加入していますか。

労働組合がある			労働組合がない
加入している	加入資格があるが 加入していない	加入資格がない	
1	2	3	4

12

(2) 労働組合について、どの程度必要であると考えていますか。

是非必要である	1
どちらかといえば 必要である	2
どちらともいえない	3
どちらかといえば 必要ではない	4
必要ではない	5

13

(3) 労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割はつぎのどれですか。

（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

日常活動 を通じての 労使関係 の育成	労働者の 意見の 代弁	各種要求 獲得	苦情解決 のための 支援	円滑な 人間関係 の構築	労働者の 経営参加に 関すること	経営情報 の提供	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

14

IV 労使協議機関に関する事項

問4 あなたの事業所又は会社には労使協議機関（経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的機関）がありますか。

あり	なし	わからない
1	2	3

15

→ 3ページVの問6へ進んでください。

問5 あなたの事業所又は会社の労使協議機関についてお答えください。

(1) 労使協議機関の協議内容、その結果について、どのような方法（電子化したものも含む）で知ることができますか。

（該当するすべての番号を○で囲んでください。）

朝礼、職場懇談会等	労働組合の広報資料等	社内報等	労使協議会報	その他
1	2	3	4	5

16

(2) 労使協議機関での協議内容、その結果についてどの程度知っていますか。

大体知っている	一部知っている	ほとんど知らない
1	2	3

17

記入要領

〈3頁〉

V 個人の処遇等に関する不平、不満の処理方法

問6(1)

「人間関係に関すること（パワハラを含む）」

パワハラとは、職場において他の者を、職権などの力関係を利用して、精神的な苦痛を与えることをいいます。

問6(2)

「自己申告制度」

従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度をいいます。

「苦情処理委員会等の機関」

賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を申し立てられる機関をいいます。ただし、もっぱら苦情処理のみを行う機関ではないものも含まれます。

問6(4)

「外部の機関等」

個人の処遇等に関する不平・不満を解決するために都道府県の労働局、都道府県の機関、裁判所、社外の機関や専門家等に相談することをいいます。

「都道府県労働局」

都道府県労働局の総合労働相談コーナー、雇用均等室、労働基準監督署、公共職業安定所等を利用した場合を含みます。

「都道府県の機関」

県の労働相談センター、労政主管事務所、地方労働委員会等を含みます。

「裁判所」

労働審判制度を利用した場合を含みます。

V 個人の処遇等に関する不平、不満の処理方法

問6 個人の処遇等について

過去1年間(平成20年7月1日から平成21年6月30日までの期間)に、あなた自身の処遇等についての不平、不満を事業所に伝えたことがありますか。

あり	1
なし	2

18

(1) 不平、不満の内容はどんなものでしたか。

(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

日常業務の運営に関すること	1
人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)に関すること	2
教育訓練等に関すること	3
賃金、労働時間等労働条件に関すること	4
安全衛生に関すること	5
福利厚生に関すること	6
人間関係に関すること(パワハラを含む)	7
男女差別、セクハラに関すること	8
その他	9

19

(2) どのような方法で伝えましたか。

(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

直接上司へ	自己申告制度によって	労働組合を通して	苦情処理委員会等の機関へ	その他
1	2	3	4	5

20

(3) 不平、不満を伝えた結果は、おおむねどのようなものでしたか。

納得のいく結果が得られた	検討中のようなものである	納得のいく結果は得られなかった	その他
1	2	3	4

21

(4) 外部の機関等に相談しましたか。相談した場合は、どの機関でしたか。

(該当するすべての番号を○で囲んでください。)

相談した						相談しなかった
都道府県労働局	都道府県の機関	裁判所	社外の機関や専門家(カウンセラー、弁護士等)	企業外の労働組合	その他	
1	2	3	4	5	6	7

22

(5) なぜ不平、不満を伝えたことがないのですか。

特に不平、不満がないから	伝えたところでどうにもならないから	社内に不平、不満を申し立てるところがないから	外部の機関等に相談したから	その他
1	2	3	4	5

23

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。
プライバシー保護シール付きの封筒に入れてから、事業所の担当者にお渡してください。

統計調査名	労使関係総合調査(労働協約等実態調査)
-------	---------------------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課
-------	-------------------------

調査開始年 (西暦)	1983年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-----------

調査の目的	労働環境が変化する中での労働組合と使用者の間で締結される労働協約等の締結状況、締結内容及びその運用等の実態を明らかにする。
-------	---

PDCAサイ クルの活用	・労働政策審議会労働条件分科会における資料
-----------------	-----------------------

調査の流れ	本省—都道府県—労政主管事務所—対象
-------	--------------------

母集団名簿 の種類等	労働組合基礎調査名簿	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数	約4,100労働組合
-------	------------

調査方法	郵送／職員	オンライン 調査方法	
------	-------	---------------	--

備考	予算額について、労使関係総合調査として計上
----	-----------------------

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年4ヶ月
直近1つ前	1年1ヶ月	1年4ヶ月
直近2つ前	1年	1年2ヶ月
直近3つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前		1年

備考	
----	--

	回収率
直近	63.6%(平成23年)
直近1つ前	64.3%(平成18年)
直近2つ前	71.6%(平成13年)
直近3つ前	80.0%(平成8年)
直近4つ前	不明(平成3年)

備考	
----	--

統計調査名 **労使関係総合調査(労働協約等実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	3,479
H22年分	4,743
H21年分	1,615

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	1,726
H22年分	2,034
H21年分	1,324

備考

二次利用件数

	32条	33条
H23年度	0	0
H22年度	0	0
H21年度	0	0

労働協約等実態調査申請事項

1 調査の名称

労使関係総合調査（労働協約等実態調査）

2 調査の目的

労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合と使用者（又は使用者団体）の間で締結される労働協約等の締結状況、締結内容及びその運用等の実態を明らかにすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に掲げる次の大分類に属する民営事業所における労働組合員30人以上の単位労働組合^(注)

(注) 単位労働組合とは、単位組織組合及び単一組織組合の最下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合とした場合をいう。

なお、単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部）を有する労働組合で、最上部組織を本部、最下部組織を単位扱組合という。

- ア 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- イ 建設業
- ウ 製造業
- エ 電気・ガス・熱供給・水道業
- オ 情報通信業
- カ 運輸業, 郵便業
- キ 卸売業, 小売業
- ク 金融業, 保険業
- ケ 不動産業, 物品賃貸業
- コ 学術研究, 専門・技術サービス業
- サ 宿泊業, 飲食サービス業
- シ 生活関連サービス業, 娯楽業
- ス 教育, 学習支援業
- セ 医療, 福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業（他に分類されないもの）

4 報告を求める者

(1) 数

約4, 100組合（母集団の数 約27, 600組合）

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

平成22年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）の結果を母集団とし、産業、労働組合員数

規模別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

ア 労働組合の属性に関する事項

- (ア) 労働組合の結成年
- (イ) 別組合の有無
- (ウ) 労働組合の組織率

イ 労働協約の締結状況

- (ア) 労働協約の締結の有無
- (イ) 労働協約の締結レベル
- (ウ) 労働協約の周知方法
- (エ) 包括協約の有無、包括協約の有効期間
- (オ) 包括協約の自動延長規定又は自動更新規定の有無
- (カ) 労働協約の事項別の規定の有無及び規定の種類
- (キ) 事業所におけるパートタイム労働者の有無、パートタイム労働者の組合員の有無
- (ク) パートタイム労働者への労働協約の適用状況、適用される事項
- (ケ) 事業所における有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）の有無、有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）の組合員の有無
- (コ) 有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）への労働協約の適用状況、適用される事項

ウ 労働協約等の運営状況

- (ア) 人事に関する事項別の労働組合の関与状況
- (イ) 組合活動の種類別の就業時間中の組合活動の取扱い
- (ウ) 企業施設の使用目的別の集会時の企業施設利用状況
- (エ) 組合事務所の供与の有無
- (オ) 組合費のチェック・オフの有無

エ 労使関係についての認識

(2) 基準となる期日又は期間

平成23年6月30日現在

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省—都道府県労政主管課—労政主管事務所—報告者

(2) 調査方法（調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他（都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員））

原則として都道府県労政主管課又は労政主管事務所の職員が報告者に対して、調査票を配布・回収する方法で行う。ただし、報告者の実情に応じ、都道府県労政主管課又は労政主管事務所から報告者に対して、調査票を郵送により配布・回収する方法で行う場合もある。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

5年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成 23 年 7 月 1 日～7 月 20 日

8 集計事項

別添を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

概要については平成24年6月、詳細については平成24年11月までに行う。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定及び集計結果の産業別の表示において、日本標準産業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：30年

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部統計企画調整室長

別添

集 計 事 項

- 第 1 表 労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、産業別構成比
- 第 2 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、労働協約の締結の有無別構成比
- 第 3 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、労働協約の締結のレベル別構成比
- 第 4 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、労働協約の周知方法別構成比
- 第 5 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、包括協約の有無、包括協約の有効期間別構成比
- 第 6 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、包括協約の自動延長規定又は自動更新規定の有無、包括協約の有効期間別構成比
- 第 7 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級・労働協約の事項、規定の有無、規定の種類別構成比
- 第 8 表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、事業所におけるパートタイム労働者の有無、パートタイム労働者の組合員の有無別構成比

- 第9表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、パートタイム労働者への労働協約の適用状況、適用される事項別構成比
- 第10表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、事業所における有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）の有無、有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）の組合員の有無別構成比
- 第11表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、有期契約労働者（パートタイム労働者を除く）への労働協約の適用状況、適用される事項別構成比
- 第12表 労働協約の規定の有無、産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、組合員の種類、人事に関する事項、労働組合の関与状況別構成比
- 第13表 労働協約の規定の有無、産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、組合活動の種類、就業時間中の組合活動の取扱い別構成比
- 第14表 労働協約の規定の有無、産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、企業施設の使用目的、集会時の企業施設利用状況別構成比
- 第15表 労働協約の規定の有無、産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、組合事務所の供与の有無、供与の形態別構成比
- 第16表 労働協約の規定の有無、産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、組合費のチェック・オフの状況別構成比
- 第17表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合の結成年・別組合の有無・労働組合の組織率階級、労使関係についての認識別構成比



平成23年労使関係総合調査 労働協約等実態調査票

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

[調査対象組合シール貼付欄]

郵便番号 所在地 労働組合の名称 <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">都道府県番号</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">一連番号</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">産業分類番号</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="border: 1px solid black; width: 60%; height: 20px;"></td> </tr> </table>	都道府県番号	一連番号	産業分類番号	1	2		記入担当者 氏名 _____ 電話 () _____ 内線 _____
都道府県番号	一連番号	産業分類番号					
1	2						

※ 貴労働組合の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですが赤色ボールペン等でご訂正ください。

[記入上の注意]

1. 調査票の記入に当たっては、前頁裏面の**用語解説**を参照してください。1頁の用語解説は、1頁裏面にあります。なお、解説を載せた用語については、表面と、裏面の用語解説双方に 1)、2)などの番号を振り、対応させています。
2. 特に断りのない限り、平成23年6月30日現在の状況について記入してください。
3. 貴労働組合が支部、分会等にあたる場合は、支部、分会等の状況を回答してください。
4. 回答方法
 - (1) 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
 - (2) 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
5. 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。
6. 提出期限は**平成23年7月20日(水)**です。
記入が終わりました調査票は、平成23年7月20日(水)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所の職員が回収に伺います。郵送で提出する場合には平成23年7月20日(水)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所へ返送してください。

I 労働組合の属性に関する事項

1 労働組合の結成年 1)

昭和25年以前	昭和26～35年	昭和36～45年	昭和46～55年	昭和56～平成2年	平成3～12年	平成13年以降
1	2	3	4	5	6	7

2 別組合の有無 2)

有	無
1	2

3 労働組合の組織率 3)

10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

1頁用語解説

I 労働組合の属性に関する事項

1)「労働組合の結成年」

貴労働組合が支部、分会等の場合には、上部労働組合の結成年ではなくその支部、分会等の結成年をいいます。

2)「別組合の有無」

「別組合」とは、同一事業所の労働者を構成員とし、貴労働組合とは組織上独立している労働組合をいいます。

3)「労働組合の組織率」

貴労働組合に所属する労働組合員数を、貴事業所の全労働者数で除した割合をいいます。
なお、事業所の全労働者数には、管理職、パートタイム労働者、臨時労働者等を含みます。
ただし、派遣労働者は労働組合員数からも事業所の全労働者数からも除いてください。

2頁用語解説

II 労働協約の締結状況

問 1

4)「労働協約」

この調査では、名称の如何を問わず労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件その他に関する取り決めをいい、書面により両当事者が署名又は記名押印して作成したものをいいます。

ただし、労働基準法に基づく次のような労使協定だけの場合は、労働協約を「締結している」には含みません。
労働基準法第18条第2項（労働者の委託に基づく貯蓄金管理協定）、同24条第1項（賃金控除に関する協定、ただし、チェック・オフは除く）、同36条（時間外及び休日労働に関する協定）等。

5)「締結している」

貴労働組合に限らず、上部労働組合が締結したものであっても貴労働組合員に適用されるものはすべて含みます。

6)「上部組織」

貴労働組合が、支部、分会等の場合、上部組織は本部労働組合となります。

7)「包括協約」

労使関係についての一般的、基本的事項を規定している労働協約であり、例えば一般協約、基本協約、包括協約等の名称で呼ばれているものをいいます。

8)「自動延長規定」

例えば「本協約改訂交渉中に有効期間満了になったときは、新協約締結まで本協約を有効とする」というような労働協約の規定をいいます。

9)「自動更新規定」

例えば「本協約の有効期間は1年とする。ただし、期間満了1か月前までに当事者のいずれからも改廃の申し入れがないときは、更に同一期間有効とする」というような労働協約の規定をいいます。

問 2

10)「就業規則」

労働基準法第89条で「常時10人以上の労働者を使用する事業場においては一定事項について使用者は就業規則を作成する」ことが義務づけられており、事業場において、その労働者の労働条件の具体的細目と労働者の守るべき職場規律を定めた規則をいいます。

11)「(規定の種類)その他」

個別の労働契約のような労働協約、就業規則以外の文書により定められた規定をいいます。

組合組織に関する事項

12)「ユニオン・ショップ」

従業員は原則としてすべて労働組合に加入しなければならないという内容をいいます。

13)「唯一交渉団体」

使用者は当該労働組合を唯一の交渉団体と認め、他の団体との交渉を行わないという内容をいいます。

組合活動に関する事項

14)「就業時間中の組合活動」

労使協議、団体交渉、組合大会及び執行委員会への出席、教宣活動等を就業中に行うことをいいます。

15)「組合の企業施設利用」

組合大会等の集会及び執行委員会の開催その他組合活動に当たり、会議室、食堂等の企業施設を利用することをいいます。

16)「チェック・オフ」

使用者が組合員の賃金から組合費その他の労働組合の徴収金を天引き控除し、労働組合へ直接渡すことをいいます。

II 労働協約の締結状況

問1 貴労働組合では、現在労働協約 4) を締結していますか。上部労働組合が締結したものであっても貴労働組合員に適用されているものは含みます。

締結している 5)	1
締結していない	2

問2へ

(1) 労働協約は次のどのレベルにおいて締結されていますか。

貴労働組合において締結	1
上部組織 6) において締結	2
貴労働組合及び上部組織双方において締結	3

(2) 労働協約の周知徹底を図るためどのような措置を講じていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

労働組合員全員に配布	1
職場ごとに回覧、掲示	2
説明会の開催	3
電子的手段（インターネット、LANなど）の活用	4
その他（ ）	5
何も講じていない	6

(3) 貴労働組合では、包括協約 7) がありますか。

包括協約がある	包括協約がない
1	2

(4) 包括協約の有効期間の定めは次のどれですか。

有効期間は1年以下	1
有効期間は1年を超え3年未満	2
有効期間は3年	3
有効期間の定めはない	4

問2へ

(5) 包括協約に自動延長規定 8)

又は自動更新規定 9) がありますか。

自動延長規定あり	1
自動更新規定あり	2
規定なし	3

11

問2 貴労働組合の締結している労働協約、事業所の就業規則 10) 等に次の規定がありますか。

ある場合には、該当する番号すべてに○を付けてください。

事項		規定あり			規定なし	
		規定の種類 (該当する番号すべてに○を付けてください。)				
		労働協約	就業規則	その他 11)		
組合組織に関する事項	非組合員の範囲	1		3	4	12
	ユニオン・ショップ 12)	1		3	4	13
	唯一交渉団体 13)	1		3	4	14
組合活動に関する事項	就業時間中の組合活動 14)	1		3	4	15
	組合の企業施設利用 15)	1		3	4	16
	組合専従者の取扱い	1		3	4	17
	チェック・オフ 16)	1		3	4	18
団体交渉に関する事項	団体交渉事項	1		3	4	19
	団体交渉の手続き・運営	1		3	4	20
	交渉委任禁止	1		3	4	21

3頁用語解説

問2（続き）

争議に関する事項

- 17) 「**争議調整**」労働委員会における「あっせん」、「調停」及び「仲裁」やその他労働争議の調整に関するものを含みます。
- 18) 「**争議行為の予告**」争議行為の開始に当たり一定日時以前に争議行為の開始日時、争議行為の態様等について予告を行うことをいいます。
- 19) 「**争議行為の不参加者**」組合員であっても争議行為には参加しないことと定められている者をいいます。
- 20) 「**争議行為中の遵守事項**」争議行為中に使用者が臨時労働者等を雇い操業を継続することを禁止する協定（いわゆるスキップ禁止協定）等労使が合意して争議行為中における禁止行為を定めることといいます。

人事等に関する事項

- 21) 「**解雇**」使用者による一方的な雇用契約の解除をいい、定年による退職、結婚、その他による労働者の自発的退職は含みません。また、懲戒解雇は懲戒処分に含まれるものとしてここには含みません。なお、操業短縮等経営上の理由から行われる大量解雇（人員整理）は含みます。
- 22) 「**懲戒処分**」戒告、減給、停職、懲戒解雇等をいいます。
- 23) 「**配置転換**」同一企業内における他の事業所又は職場への配置換えをいいます。なお、操業短縮等経営上の理由から行われるものも含みます。
- 24) 「**出向**」企業の命令で他の企業に移るもの（出向元会社を退社して出向先会社と新たな労働契約を締結する場合であっても、一定期間経過後に出向元会社に再雇用されるという性格のものは含まれる）をいいます。
- 25) 「**海外勤務**」海外の支店、駐在事務所、現地法人等へ配置転換又は出向し、1年以上勤務することをいいます。
- 26) 「**教育訓練**」有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇を付与している場合や、始業及び就業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講じている場合をいいます。

労働時間・休日・休暇に関する事項

- 27) 「**所定労働時間**」就業規則、労働協約等で定められた始業時刻から終業時刻までの労働時間をいいます。
- 28) 「**所定外労働時間**」早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の労働時間をいいます。
- 29) 「**変形労働時間制**」原則的な労働時間制の一定の期間内での時間配分の例外を認める制度をいい、「1か月単位の変形労働時間制」、「フレックスタイム制」、「1年単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の4制度を含みます。
- 30) 「**みなし労働時間制**」「事業場外労働のみなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」及び「企画業務型裁量労働制」のことであり、業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいいます。
- 31) 「**週休二日制**」 「月1回週休二日制」、「隔週週休二日制」等の週休二日制を含みます。
- 32) 「**週休以外の年間休日**」年間休日のうち週休を除いた休日をいいます。年間の休日カレンダーを作成しているような場合を含みます。
- 33) 「**連続休暇**」3日以上続けて労働者が休暇を取得できる制度をいい、週休・週休以外の休日（特別休日を含む）、年次有給休暇などを組み合わせての連続休暇、例えば夏季休暇などをいいます。
- 34) 「**育児休業制度**」乳幼児を有する労働者に対し、育児のために一定期間の休業（雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること）を認める制度をいい、有給・無給を問いません。
- 35) 「**介護休業制度**」老親、配偶者等の介護のために一定期間の休業（雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること）を認める制度をいい、有給・無給を問いません。
- 36) 「**看護休暇制度**」小学校就学の始期に達するまでの子を養育する際、子が1人の場合は1年に5日、子が2人以上の場合は10日を限度として、負傷又は疾病にかかった子の世話をを行うためや予防接種、健康診断を受けさせるための休暇制度をいい、有給・無給を問いません。

福利厚生に関する事項

- 37) 「**業務上災害の法定外補償**」労働者の業務上災害に対する法定の額又は適用の範囲を上回る補償に関することをいいます。
- 38) 「**住宅管理制度**」社宅、借り上げ社宅、独身寮等の施設を希望する労働者に提供できるようにこれらの施設を事業主が管理する制度をいいます。

経営等に関する事項

- 39) 「**新技術導入**」NC工作機械、事務機器等を企業の製造部門又は事務・サービス部門へ採用することをいいます。
- 40) 「**苦情処理機関**」賃金、配置転換、日常の作業条件等について従業員個人の苦情を解決するための（労使代表で構成される常設）機関、例えば苦情処理委員会等をいいます。

事 項		規 定 あ り			規 定 な し		
		規 定 の 種 類 (該当する番号すべてに○を付けてください。)					
		労働協約	就業規則	その他			
争 議 に 関する事項	争議調整 17)	1		3	4	22	
	争議行為の予告 18)	1		3	4	23	
	争議行為の不参加者 19)	1		3	4	24	
	争議行為中の遵守事項 (スキップ禁止等) 20)	1		3	4	25	
人 事 等 に 関する事項	昇 格	1	2	3	4	26	
	解 雇 21)	1	2	3	4	27	
	懲戒処分 22)	1	2	3	4	28	
	配置転換 23)	1	2	3	4	29	
	出 向 24)	1	2	3	4	30	
	定年制	1	2	3	4	31	
	再雇用又は勤務延長	1	2	3	4	32	
	海外勤務 25)	1	2	3	4	33	
	教育訓練 26)	1	2	3	4	34	
賃 金 に 関する事項	基本給	体 系	1	2	3	4	35
		金 額	1	2	3	4	36
	手 当	種 類、金 額	1	2	3	4	37
		時間外割増賃金率	1	2	3	4	38
	賞与・一時金	1	2	3	4	39	
	賃金の最低額	1	2	3	4	40	
	初任給	1	2	3	4	41	
	退職給付	一時金	1	2	3	4	42
		年金	1	2	3	4	43
	昇 給	1	2	3	4	44	
労働時間・ 休 日・ 休 暇に 関する事項	労働時間	所定労働時間 27)	1	2	3	4	45
		所定外労働時間 28)	1	2	3	4	46
		変形労働時間制 29)	1	2	3	4	47
		みなし労働時間制 30)	1	2	3	4	48
	休 日	週休二日制 31)	1	2	3	4	49
		週休以外の年間休日 32)	1	2	3	4	50
	連続休暇 33)	1	2	3	4	51	
	年次有給休暇	1	2	3	4	52	
	育児休業制度 34)	1	2	3	4	53	
	介護休業制度 35)	1	2	3	4	54	
	看護休暇制度 36)	1	2	3	4	55	
	裁判員制度に関わる特別休暇	1	2	3	4	56	
	福利厚生に 関する事項	業務上災害の法定外補償 37)	1	2	3	4	57
住宅管理制度 38)		1	2	3	4	58	
安全衛生に 関する事項	健康診断	1	2	3	4	59	
	安全衛生教育	1	2	3	4	60	
	健康情報の取扱い	1	2	3	4	61	
経 営 等 に 関する事項	新技術導入に伴う事前協議 39)	1	2	3	4	62	
	新分野進出に伴う事前協議	1	2	3	4	63	
	事業の縮小・廃止に伴う事前協議	1	2	3	4	64	
	事業所の移転 (国内) に伴う事前協議	1	2	3	4	65	
	事業所の移転 (海外) に伴う事前協議	1	2	3	4	66	
苦情処理機関 40)		1	2	3	4	67	

4頁用語解説

問3

41)「パートタイム労働者」

一般の正規労働者より1日の所定労働時間が短い、又は1週間の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

問4

42)「有期契約労働者」

常用労働者であって、例えば3か月や1年など期間を定めた契約で雇用した労働者をいいます。ただし、パートタイム労働者、派遣労働者、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除きます。

なお、常用労働者とは、

ア 期間を定めずに又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、調査期間の前2か月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われている者

に該当する労働者をいいます。

問3・問4共通

43)「人事等に関する事項」

昇格、解雇、懲戒処分、配置転換、出向、定年制、再雇用又は勤務延長、海外勤務、教育訓練、正社員登用制度、正社員募集の際の非正規労働者への周知、有期契約で雇用している労働者について契約の締結・更新・雇い止めに当たっての手続きなどに関する事項をいいます。

44)「賃金に関する事項」

基本給、手当（時間外割増賃金率を含む）、賞与・一時金、賃金の最低額、初任給、退職給付（一時金・年金）、昇給などに関する事項をいいます。

45)「労働時間・休日・休暇に関する事項」

所定労働時間、所定外労働時間、変形労働時間制、みなし労働時間制、週休二日制、週休以外の年間休日、連続休暇、年次有給休暇、育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、裁判員制度に関わる特別休暇などに関する事項をいいます。

46)「福利厚生に関する事項」

業務上災害の法定外補償、住宅管理制度などに関する事項をいいます。

47)「安全衛生に関する事項」

健康診断、安全衛生教育、健康情報の取扱いなどに関する事項をいいます。

Ⅲ労働協約等の運営状況

問5

48)「同意」

使用者が労働組合の承認、了解等を取りつける場合をいいます。

49)「協議」

使用者が労働組合と協議又は相談する場合をいいます。

50)「意見聴取」

使用者が労働組合の意見を聴取する場合をいいます。

51)「事前通知」

使用者が労働組合に対し該当者の氏名その他を事前に通知する場合をいいます。

52)「事後通知」

使用者が労働組合に対し該当者の氏名その他を事後に通知する場合をいいます。

以下問3～問8についてはすべて、問2で労働協約、就業規則、その他の「規定あり」、「規定なし」のどちらに回答したかにかかわらず回答してください。

問3 貴労働組合の所属する事業所におけるパートタイム労働者 41) への労働協約の適用状況はどのようになっていますか。

- (1) 貴労働組合の所属する事業所にパートタイム労働者はいますか。
また、貴労働組合にはパートタイム労働者の労働組合員はいますか。

事業所にいる		事業所に いない
貴労働組合 にいる	貴労働組合 にいない	
1	2	3

68 問4へ

- (2) パートタイム労働者には労働協約が適用されますか。

労働協約があり、その全部又は一部がパートタイム労働者に適用される	1
労働協約はあるが、パートタイム労働者には全く適用されない	2
労働協約はない	3

69 問4へ

(3)それは、どの事項について適用されますか。当てはまる事項すべてに○を付けてください。それぞれの事項について一部適用される場合も○を付けてください。

人事等に関する事項 43)	1
賃金に関する事項 44)	2
労働時間・休日・休暇に関する事項 45)	3
福利厚生に関する事項 46)	4
安全衛生に関する事項 47)	5

70

問4 貴労働組合の所属する事業所における有期契約労働者 42) (パートタイム労働者を除く) への労働協約の適用状況はどのようになっていますか。

- (1) 貴労働組合の所属する事業所に有期契約労働者(パートタイム労働者を除く)はいますか。また、貴労働組合には有期契約労働者(パートタイム労働者を除く)の労働組合員はいますか。

事業所にいる		事業所に いない
貴労働組合 にいる	貴労働組合 にいない	
1	2	3

71 問5へ

- (2) 有期契約労働者(パートタイム労働者を除く)には労働協約が適用されますか。

労働協約があり、その全部又は一部が有期契約労働者に適用される	1
労働協約はあるが、有期契約労働者には全く適用されない	2
労働協約はない	3

72 問5へ

(3)それは、どの事項について適用されますか。当てはまる事項すべてに○を付けてください。それぞれの事項について一部適用される場合も○を付けてください。

人事等に関する事項 43)	1
賃金に関する事項 44)	2
労働時間・休日・休暇に関する事項 45)	3
福利厚生に関する事項 46)	4
安全衛生に関する事項 47)	5

73

Ⅲ 労働協約等の運営状況

問5 昇格、解雇等人事に関する事項について、貴労働組合ではどの程度関与していますか。関与の程度が同一事項内でケースにより異なる場合は、関与の程度が強い方の取扱いについて記入してください。

人事に関する事項		関 与 し て い る						全 く 関与せず	
		同 意 48)	協 議 49)	意見聴取 50)	事前通知 51)	事後通知 52)	その他の 関 与		
昇 格	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	74
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	75
解 雇	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	76
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	77
懲戒処分	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	78
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	79
配置転換	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	80
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	81
出 向	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	82
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	83
海外勤務	一般組合員	1	2	3	4	5	6	7	84
	組合役員	1	2	3	4	5	6	7	85
正社員の採用計画		1	2	3	4	5	6	7	86
正社員以外の労働者の採用計画		1	2	3	4	5	6	7	87

5頁用語解説

問8

53)「チェック・オフ」

1 頁裏の問2 「組合活動に関する事項」の16)「チェック・オフ」を参照してください。

問6 貴労働組合では、就業時間中の次の事項の組合活動に組合員が参加する場合の取扱いはどのようになっていますか。同一事項内でケースにより異なる場合は、最も主要なケースの取扱いについて記入してください。

組合活動の種類	許可、届出等を 要しないでできる	届出、通知等を すればできる	許可、承認等の あった場合できる	全くできない	
組合大会等定期の会合	1	2	3	4	88
教宣活動等日常の組合活動	1	2	3	4	89

問7 (1) 労働組合の集会等に使用するため、貴労働組合が企業施設の供与を要求した場合、利用できますか。

使用目的	要求した場合には 常に利用できる	要求しても利用で きないことがある	要求しても全く利 用できない	
定期の会合	1	2	3	90
臨時の会合	1	2	3	91
闘争準備等のための活動	1	2	3	92
レクリエーション等その他の日常活動	1	2	3	93

(2) 貴労働組合は、組合事務所として使用者から企業施設の供与を受けていますか。

無料で供与を受けている	1	
有料で供与を受けている	2	
受けていない	3	94

問8 組合費のチェック・オフ 53) はどのように行われていますか。

定期組合費以外についても行われている	1	
定期組合費のみについて行われている	2	
全く行われていない	3	95

IV 労使関係についての認識

問9 貴労働組合では、使用者側との労使関係の維持について、どのように認識していますか。

安定的に維持 されている	おおむね安定的に 維持されている	どちらともいえない	やや不安定である	不安定である	
1	2	3	4	5	96

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合活動実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1983年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-----------

調査の目的 労働環境が変化する中での労働組合活動の実態を明らかにする。

PDCAサイ
クルの活用 ・厚生労働行政施策における施策評価の指標・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省—都道府県—労政主管事務所—調査員—対象

母集団名簿 の種類等	労働組合基礎調査名簿	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約3,500労働組合

調査方法	調査員／郵送	オンライン 調査方法	
------	--------	---------------	--

備考 予算額について、労使関係総合調査として計上

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	1年4ヶ月
直近1つ前	1年1ヶ月	1年4ヶ月
直近2つ前	1年1ヶ月	1年6ヶ月
直近3つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前		1年1ヶ月
備考		

	回収率
直近	69.9%(平成22年)
直近1つ前	80.0%(平成17年)
直近2つ前	74.6%(平成12年)
直近3つ前	84.2%(平成7年)
直近4つ前	不明(平成2年)
備考	

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合活動実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	4,108
H22年分	4,215
H21年分	1,319

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	3,872
H22年分	1,840
H21年分	1,373

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

申請事項記載書

1 調査の名称

労使関係総合調査（労働組合活動実態調査）

2 調査の目的

労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合活動の実態を明らかにすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

日本国全域

(2) 属性的範囲

日本標準産業分類に基づく次の産業に属し、労働組合員100人以上の単位労働組合（下部組織がない組合）とする。

- ア 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- イ 建設業
- ウ 製造業
- エ 電気・ガス・熱供給・水道業
- オ 情報通信業
- カ 運輸業, 郵便業
- キ 卸売業, 小売業
- ク 金融業, 保険業
- ケ 不動産業, 物品賃貸業
- コ 学術研究, 専門・技術サービス業
- サ 宿泊業, 飲食サービス業
- シ 生活関連サービス業, 娯楽業
- ス 教育, 学習支援業
- セ 医療, 福祉
- ソ 複合サービス事業
- タ サービス業（他に分類されないもの）

4 報告を求める者

(1) 数

約3,600組合（母集団の数 約14,000組合）

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

調査実施前年の労使関係総合調査（労働組合基礎調査）の結果を母集団とし、産業、労働組合員数規模別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

ア 労働組合の属性に関する事項

- (ア) 労働組合員の平均年齢
- (イ) ユニオン・ショップ協定の有無
- (ウ) 別組合の有無
- (エ) 労働組合の組織率

イ 企業組織の再編等と労働組合の対応に関する事項

- (ア) 過去3年間における企業組織の再編等の実施の有無
- (イ) 組合の関与の有無及び関与の仕方
- (ウ) 使用者側からの提示事項及び組合が重視した事項
- (エ) 人員削減の有無及び再就職支援の有無

ウ 賃金・退職給付（一時金・年金）制度の改定と労働組合の対応に関する事項

- (ア) 過去3年間における賃金・退職給付制度の改定の有無、改定における組合の関与の有無、関与の仕方及び改定内容

エ 非正規労働者と労働組合の対応に関する事項

- (ア) パートタイム労働者の組合加入資格・組合員の有無と取組内容
- (イ) フルタイムの非正規労働者の組合加入資格・組合員の有無と取組内容
- (ウ) 派遣労働者の組合加入資格・組合員の有無と取組内容
- (エ) 非正規労働者の組織化を進めていく上での問題点

オ メンタルヘルスと労働組合の対応に関する事項

- (ア) メンタルヘルスの取組の有無と取組内容及び取組内容のうち組合が重視した事項

カ 労使関係についての認識

(2) 基準となる期日又は期間

調査実施年の6月30日現在（一部の項目については、調査実施年の3年前の7月1日から調査実施年

の6月30日までの3年間)

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省大臣官房統計情報部—都道府県労政主管課—労政主管事務所—調査員—報告者

(2) 調査方法 (■調査員調査 ■郵送調査 □オンライン調査 □その他 ())

調査方法については、原則として労働組合員 500 人未満の労働組合は調査員調査とし、労働組合員 500 人以上の労働組合は郵送調査として、次のとおり行う。

ア 調査員調査

調査員が報告者に対して、調査票を配布・回収する方法で行う。

イ 郵送調査

都道府県労政主管課が報告者に対して、郵送により調査票を配布・回収する方法で行う。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

5年周期

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

調査実施年の7月1日～調査実施年の7月20日

8 集計事項

集計事項は、別添のとおりとする。

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

調査結果は、ホームページ及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

調査実施翌年の7月中旬までに結果概況を、調査実施翌年の11月中旬までに結果報告書を作成して公表する予定。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定に当たって、日本標準産業分類によるとともに、集計結果の表章についても同分類の大分類によっている。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年保存

個票データ（個票データを収録した電磁的記録媒体）：30年保存

(2) 保存責任者

厚生労働大臣

別添

集計事項

- 第1表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、過去3年間における企業組織の再編等の実施の有無、実施に際しての組合の関与の有無別労働組合数及び構成比
- 第2表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、企業組織の再編等の実施に際しての組合の関与の仕方別労働組合数及び構成比
- 第3表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、企業組織の再編等の実施に際しての使用者側からの提示事項別労働組合数及び構成比
- 第4表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、企業組織の再編等の実施に際しての使用者側からの提示事項のうち組合が重視した事項別労働組合数及び構成比
- 第5表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、企業組織の再編等の実施の際の人員削減の有無、人員削減の際の再就職支援の有無別労働組合数及び構成比
- 第6表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、過去3年間における賃金・退職給付制度の改定の有無、改定に際して組合の関与の有無、組合の関与の仕方、改定内容別労働組合数及び構成比
- 第7表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級・パートタイム労働者の組合加入資格・組合員の有無、パートタイム労働者に関する取組内容別労働組合数及び構成比
- 第8表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級・フルタイムの非正規労働者の組合加入資格・組合員の有無、フルタイムの非正規労働者に関する取組内容別労働組合数及び構成比
- 第9表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・ショップ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、派遣労働者の組合加入資格・組合員の有無、派遣労働者に関する取組内容別労働組合数及び構成比
- 第10表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン

ン・シヨツプ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、非正規労働者のいる労働組合における非正規労働者の種類、組合加入資格・組合員の有無、非正規労働者の組織化を進めていく上での問題点別労働組合数及び構成比

第11表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・シヨツプ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、メンタルヘルスに関する取組の有無、メンタルヘルスに関する取組内容別労働組合数及び構成比

第12表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・シヨツプ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、メンタルヘルスに関する取組内容のうち組合が重視した事項別労働組合数及び構成比

第13表 産業・労働組合員数規模・企業規模・労働組合の種類・労働組合員の平均年齢階級・ユニオン・シヨツプ協定の有無・別組合の有無・労働組合の組織率階級、労使関係の認識別労働組合数及び構成比

平成22年労使関係総合調査 労働組合活動実態調査票

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

[調査対象組合シール貼付欄]

郵便番号 所在地 労働組合の名称 <table style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">都道府県番号</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">一連番号</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">産業分類番号</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 15%; height: 20px;">1</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%; height: 20px;">2</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%; height: 20px;"></td> </tr> </table>	都道府県番号	一連番号	産業分類番号	1	2		記入担当者 氏名 _____ 電話 () _____ 内線 _____
都道府県番号	一連番号	産業分類番号					
1	2						

[記入上の注意]

1. 調査票の記入にあたっては、前頁裏面の用語解説を参照してください。
2. 特に断りのない限り、平成22年6月30日現在の状況について記入してください。
3. 貴労働組合が支部、分会等にあたる場合は、支部、分会等の状況を回答してください。
4. 回答方法
 - (1) 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
 - (2) 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
5. 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。
6. 記入が終わりましたら7月20日(火)までに所轄の労政主管事務所に提出してください。郵送で提出する場合には7月20日(火)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所へ返送してください。

I 労働組合の属性に関する事項(この頁の裏面に用語等の解説があります。)

1 労働組合員の平均年齢

30歳未満	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
1	2	3	4	5	6	7

2 ユニオン・ショップ協定の有無

有	無
1	2

3 別組合の有無

有	無
1	2

4 労働組合の組織率

10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

1 頁用語解説

I 労働組合の属性に関する事項

1 労働組合員の平均年齢

貴組合における全労働組合員の平均年齢をいいます。

2 ユニオン・ショップ協定の有無

「ユニオン・ショップ協定」とは、従業員は原則としてすべて労働組合に加入しなければならない協定をいいます。

3 別組合の有無

「別組合」とは、同一事業所の労働者を構成員とし、貴労働組合とは組織上独立している労働組合をいいます。

4 労働組合の組織率

貴労働組合に所属する労働組合員数を、貴事業所の全労働者数で除した割合をいいます。なお、事業所の全労働者数には、管理職、パートタイム労働者、臨時労働者等を含みます。ただし、派遣労働者は労働組合員数からも事業所の全労働者数からも除いてください。

2 頁用語解説

II 企業組織の再編等と労働組合の対応に関する事項

問 1

「企業組織の再編・事業部門の縮小等」

企業の合併、営業・資産の譲受、会社の買収、他社との合併、施設の撤去、施設の廃棄、子会社の売却・清算及び事業部門の撤退・縮小をいいます。

問 2

「労使協議機関」

経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたります。

「同意事項」

労使双方が同意しなければ決定できない事項をいいます。

「協議事項」

労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終決定は経営者が行う事項をいいます。

「意見聴取事項」

従業員側に説明を行ったうえで意見聴取を行う事項をいいます。

「説明報告事項」

従業員側に説明報告をするだけで意見聴取は行わない事項をいいます。

II 企業組織の再編等と労働組合の対応に関する事項

問1 貴労働組合が所属する事業所では、過去3年間（平成19年7月1日から平成22年6月30日までの期間。以下同じ。）に企業組織の再編・事業部門の縮小等（以下、「企業組織の再編等」という。）が実施されましたか。

実施された	実施されていない	7
1	2	

→ 3ページのⅢの間5へ進んでください。

問2(1) 実施に当たり、貴労働組合は関与しましたか。

関与した	関与しなかった	8
1	2	

(2) どのように関与しましたか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

労使協議機関で協議した	同意事項として	1
	協議事項として	2
	意見聴取事項として	3
	説明報告事項として	4
団体交渉を行った		5
その他		6

問3 企業組織の再編等の実施に伴い、使用者側からどのような事項が提示されましたか。

それぞれ当てはまるものすべてに○をつけてください。

また、その提示内容のうち、貴労働組合が重視した事項を**3つまで**選んで○をつけてください。

事項	使用者側からの提示事項	うち組合が重視した事項(3つまで)
出向・転籍	01	01
希望退職の実施・解雇	02	02
配置転換（転居を伴う）	03	03
配置転換（転居を伴わない）	04	04
職種転換等の教育訓練の実施	05	05
早期退職優遇制度の創設・活用	06	06
新規・中途採用の抑制	07	07
所定労働時間の変更	08	08
週休日等年間休日の変更	09	09
定昇・ベースアップの凍結、賃金の引き下げ	10	10
残業手当等の諸手当の見直し	11	11
管理職等の賃金カット	12	12
福利・厚生の見直し	13	13
退職金・企業年金の見直し	14	14
その他〔具体的に〕	15	15

10

11

問4(1) 貴労働組合が所属する事業所で企業組織の再編等の実施の際に、人員削減がありましたか。

あった	なかった	12
1	2	

(2) 貴労働組合は、直接、人員削減の対象者に対する再就職支援（団体交渉等で再就職支援を要求した場合は含まない。）を行いましたか。

行った	行わなかった	13
1	2	

3頁用語解説

Ⅲ賃金・退職給付（一時金・年金）制度の改定と労働組合の対応に関する事項

問5

「業績や成果に応じて賃金を決定するやり方（例：業績給など）」

個々の労働者、課、班、プロジェクトチーム等の集団又は会社全体の業績や成果に応じて賃金を決定するやり方をいいます。

「退職一時金の年金化」

退職一時金の全部または一部を年金給付（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金等）に移行したものをいいます。

「確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行」

企業型確定拠出年金、確定給付企業年金（基金型・規約型）、厚生年金基金、中小企業退職金共済の導入、移行をいいます。

Ⅲ 賃金・退職給付（一時金・年金）制度の改定と労働組合の対応に関する事項

問5 貴労働組合が所属する事業所では、過去3年間に賃金・退職給付制度の改定が実施されましたか。

又、改定が実施された場合に、改定に当たって、貴労働組合が関与した内容について、内容別に関与の仕方について当てはまるものすべてに○をつけてください。貴労働組合が所属する事業所に非正規労働者（派遣労働者を除く）がない場合は、非正規労働者についての設問には「8（実施されなかった）」に○をつけてください。

事 項	実施された						貴労働組合の関与なし	実施されなかった
	貴労働組合の関与あり							
	労使協議機関で協議した				団体交渉を行った	その他		
	同意事項として	協議事項として	意見聴取事項として	説明報告事項として				

正規労働者について

職務の困難度、重要度等の評価に応じて賃金を決定するやり方（例：職務給など）の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	14
職務の困難度、重要度等の評価に応じて賃金を決定するやり方（例：職務給など）の見直し	1	2	3	4	5	6	7	8	15
労働者の職務を遂行する能力に応じて賃金を決定するやり方（例：職能給など）の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	16
労働者の職務を遂行する能力に応じて賃金を決定するやり方（例：職能給など）の見直し	1	2	3	4	5	6	7	8	17
業績や成果に応じて賃金を決定するやり方（例：業績給など）の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	18
業績や成果に応じて賃金を決定するやり方（例：業績給など）の見直し	1	2	3	4	5	6	7	8	19
その他の賃金制度の改定〔具体的に〕	1	2	3	4	5	6	7	8	20
退職給付算定方法の見直し	1	2	3	4	5	6	7	8	21
退職一時金の年金化	1	2	3	4	5	6	7	8	22
確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行	1	2	3	4	5	6	7	8	23
退職給付を縮小、廃止し賃金に振り分ける退職給付前払い制度	1	2	3	4	5	6	7	8	24
その他の退職給付制度の改定	1	2	3	4	5	6	7	8	25

非正規労働者（派遣労働者を除く）について

労働者の職務を遂行する能力に応じて賃金を決定するやり方（例：職能給など）の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	26
業績や成果に応じて賃金を決定するやり方（例：業績給など）の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	27
昇給制度の導入	1	2	3	4	5	6	7	8	28
退職金制度の導入	1	2	3	4	5	6	7	8	29
その他の賃金制度の改定〔具体的に〕	1	2	3	4	5	6	7	8	30

4頁用語解説

IV非正規労働者と労働組合の対応に関する事項

問6

「パートタイム労働者」

一般の正規労働者より1日の所定労働時間が短いか、又は1週間の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

「パートタイム労働者に関する集会、勉強会等」

パートタイム労働者に関する制度、雇用管理方法等を周知することを目的として、組合員やこれらの労働者を対象に開催する集会、勉強会等をいいます。

問7

「フルタイムの非正規労働者」

パートタイム労働者を除く非正規労働者です。ただし、派遣労働者は除きます。

「フルタイムの非正規労働者に関する集会、勉強会等」

フルタイムの非正規労働者に関する制度、雇用管理方法等を周知することを目的として、組合員やこれらの労働者を対象に開催する集会、勉強会等をいいます。

問8

「派遣労働者」

「派遣労働者」とは、労働者派遣法第2条でいう派遣元（他社）が雇用し、派遣元事業主との労働契約関係に基づき、派遣先（自社）の指揮命令を受けて使用される労働者をいいます。

なお、貴労働組合が所属する事業所の事業内容が派遣業の場合は、他社から受け入れている派遣労働者の状況について回答してください。

「派遣労働者に関する集会、勉強会等」

派遣労働者に関する制度、雇用管理方法等を周知することを目的として、組合員やこれらの労働者を対象に開催する集会、勉強会等をいいます。

IV 非正規労働者と労働組合の対応に関する事項

問6(1) パートタイム労働者には組合加入資格がありますか。また、実際に組合員がいますか。

パートタイム労働者がいる			パートタイム労働者はいない
組合加入資格があり、組合員がいます	組合加入資格はあるが、組合員はいない	組合加入資格がない	
1	2	3	4

31

▶ (2) パートタイム労働者に関してどのようなことに取り組んでいますか。
当てはまるものすべてに○をつけてください。

相談窓口の設置、アンケート等での実態把握	1
パートタイム労働者に関する集会、勉強会等の開催	2
組合員の加入資格の付与	3
組合加入の勧誘活動	4
労働条件、処遇の改善要求	5
パートタイム労働者個人が加入する労働組合との連携	6
離職後の再就職支援（企業内の正社員化も含む。）	7
パートタイム労働者の雇用についての労使協議	8
その他〔具体的に〕	9

32

問7(1) フルタイムの非正規労働者には組合加入資格がありますか。また、実際に組合員がいますか。

フルタイムの非正規労働者がいる			フルタイムの非正規労働者はいない
組合加入資格があり、組合員がいます	組合加入資格はあるが、組合員はいない	組合加入資格がない	
1	2	3	4

33

▶ (2) フルタイムの非正規労働者に関してどのようなことに取り組んでいますか。
当てはまるものすべてに○をつけてください。

相談窓口の設置、アンケート等での実態把握	1
フルタイムの非正規労働者に関する集会、勉強会等の開催	2
組合員の加入資格の付与	3
組合加入の勧誘活動	4
労働条件、処遇の改善要求	5
フルタイムの非正規労働者個人が加入する労働組合との連携	6
離職後の再就職支援（企業内の正社員化も含む。）	7
フルタイムの非正規労働者の雇用についての労使協議	8
その他〔具体的に〕	9

34

問8(1) 派遣労働者には組合加入資格がありますか。また、実際に組合員がいますか。

派遣労働者がいる			派遣労働者はいない
組合加入資格があり、組合員がいます	組合加入資格はあるが、組合員はいない	組合加入資格がない	
1	2	3	4

35

▶ (2) 派遣労働者に関してどのようなことに取り組んでいますか。
当てはまるものすべてに○をつけてください。

相談窓口の設置、アンケート等での実態把握	1
派遣労働者に関する集会、勉強会等の開催	2
組合員の加入資格の付与	3
組合加入の勧誘活動	4
労働条件、処遇の改善要求	5
派遣労働者個人が加入する労働組合（派遣元の労働組合を含む。）との連携	6
派遣終了後の再就職支援	7
派遣労働者の活用についての労使協議	8
その他〔具体的に〕	9

36

5頁用語解説

Vメンタルヘルスと労働組合の対応に関する事項

問10

「メンタルヘルスの相談窓口の設置」

労働者の心の健康の保持増進のための相談を専門に取り扱う機関を設置していることをいいます。

「安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）」

安全衛生法に基づき、安全衛生に関する事項を調査審議する委員会をいいます。

「団体交渉」

この調査においては貴労働組合と使用者又は使用者団体との間で行われているものをいい、上部組織が単独で使用者と交渉を行ったものは含みません。

問9 パートタイム労働者、フルタイムの非正規労働者、派遣労働者がそれぞれ「いる」と○をつけた労働組合が回答してください。
非正規労働者の組織化を進めて行く上で現在の問題点は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

事 項	パートタイム労働者	フルタイムの非正規労働者	派遣労働者
組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない	1	1	1
組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい	2	2	2
組合への関心が薄い	3	3	3
要求内容が正規労働者の利害と対立する又は対立する可能性がある	4	4	4
組合費の設定・徴収が困難	5	5	5
その他〔具体的に〕	6	6	6
特に問題はない	7	7	7
	37	38	39

V メンタルヘルスと労働組合の対応に関する事項

問10(1) 貴労働組合では組合活動としてメンタルヘルスに関する取組を行っていますか。

行っている	行っていない
1	2

40

→(2) 取組はどのような内容ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

そのうち貴労働組合で特に重視しているもの一つに○をつけてください。

事 項	取組事項	うち組合が重視した事項
組合員を対象としたアンケート・面談等による実態把握	1	1
メンタルヘルスの相談窓口の設置	2	2
組合機関誌、掲示板等での情報提供・啓発活動	3	3
安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）の調査審議への参加	4	4
労使協議機関、職場懇談会等での協議	5	5
団体交渉	6	6
その他〔具体的に〕	7	7
	41	42

VI 労使関係についての認識

問11 貴労働組合では、使用者側との労使関係の維持について、どのように認識していますか。

安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	やや不安定である	不安定である
1	2	3	4	5

43

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合基礎調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1947年	調査の 実施周期	毎年	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	----	---------------------	-----------

調査の目的 労働組合及び労働組合員の産業、地域、加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を明らかにする。

PDCAサイクルの活用 「労働政策審議会」の資料・労働大学講座の資料・「厚生労働白書」

調査の流れ 本省—都道府県—労政主管事務所—対象

母集団名簿 の種類等	なし	抽出 方法	悉皆
---------------	----	----------	----

調査客体数 約67,000組合(全数)

調査方法	郵送／職員／オンライン	オンライン 調査方法	I. 政府統計共同利用システムの オンライン調査機能を使用する方 法
------	-------------	---------------	--

備考 予算額について、労使関係総合調査として計上

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	6ヶ月	9ヶ月
直近1つ前	6ヶ月	9ヶ月
直近2つ前	6ヶ月	9ヶ月
直近3つ前	6ヶ月	9ヶ月
直近4つ前	6ヶ月	9ヶ月

備考

	回収率
直近	100%
直近1つ前	100%
直近2つ前	100%
直近3つ前	100%
直近4つ前	100%

備考

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合基礎調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			電子調査票の作成

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	50,199	H23年分	11,141
H22年分	35,336	H22年分	12,878
H21年分	10,846	H21年分	387

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	47	0	47
H22年度	47	0	47
H21年度	4	0	4

労使関係総合調査の概要

I 労使関係総合調査の目的

労使関係総合調査は、「労働組合基礎調査」と「実態調査」の2つの調査の総称で、労使関係の実態等を総合的に把握し厚生労働行政の基礎資料を得ることを目的として、昭和58年から実施している。

なお、「実態調査」は毎年テーマを変えて実施するローテーション調査である。

テーマ別に「労働組合実態調査」、「労使コミュニケーション調査」、「労働組合活動実態調査」、「労働協約等実態調査」、「団体交渉と労働争議に関する実態調査」の5調査である。

II 労働組合基礎調査申請事項

1 調査の名称

労使関係総合調査（労働組合基礎調査）

2 調査の目的

我が国におけるすべての労働組合を対象として、労働組合数、労働組合員数、加盟組織系統等の状況を調査し、労働組合及び労働組合員の産業別、地域別、加盟上部組合別の分布等労働組合組織の実態を明らかにすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

すべての産業の労働組合とする（国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体を含む）。

ただし、船員法（昭和22年法律第100号）第1条に規定する船員が主たる構成員である労働組合については、船員単位労働組合基本調査（国土交通省）の結果を利用する。

また、平成24年調査における東日本大震災への対応としては、都道府県労政主管課において、調査対象者の被災状況等を確認しながら、可能な限り調査を実施する。

4 報告を求める者

(1) 数

約67,000組合

(2) 選定の方法（全数）

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

ア 労働組合の種類

イ 存廃等区分

ウ 新設又は解散等の理由

エ 適用法規

オ 労働組合の正式名称及び代表者の氏名

カ 労働組合事務所の所在地

キ 男女別労働組合員数

ク 直上組合の名称及び所在地

- ケ 労働組合本部の名称及び所在地
 - コ 労働組合員が所属する事業所の主要生産品名又は主要事業の内容
 - サ 企業の名称
 - シ 企業の全常用労働者数
 - ス 加盟上部組合の組織系統
 - セ 構成組合の名称、所在地及び労働組合員数
- ただし、労働組合の種類によっては、一部の事項について調査しない。

- (2) 基準となる期日又は期間
調査実施年の6月30日現在

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省大臣官房統計情報部一都道府県労政主管課一労政主管事務所一報告者

(2) 調査方法（郵送調査、オンライン調査、その他（都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員））

原則として都道府県労政主管課又は労政主管事務所の職員が報告者に対して、調査票を配布・回収する方法で行う。ただし、報告者の実情に応じ、都道府県労政主管課又は労政主管事務所から報告者に対して、調査票を郵送により配布・回収する方法で行う場合もある。

なお、調査票の回収については、インターネットを利用したオンライン報告方式（政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用）を併用して行う。

オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、調査票の配布と併せて通知する。

また、一部の情報については、都道府県労政主管課又は労政主管事務所において回答する場がある。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

調査実施年の7月1日～7月20日

8 集計事項

別添1を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

概要及び詳細とも、インターネット（e-stat）及び印刷物により公表する。

(2) 公表の期日

概要については調査実施年の12月中旬、詳細については調査実施翌年の3月下旬に行う。

10 使用する統計基準

集計結果の産業別の表示において、日本標準産業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

ア 記入済み調査票（原票）：2年

イ 記入済み調査票（副票）：2年

ウ 調査票の内容を記録した磁氣的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

ア 記入済み調査票（原票）：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課長

イ 記入済み調査票（副票）：都道府県知事

ウ 調査票の内容を記録した磁氣的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部企画課長

別添 1

集計事項

第1表	産業、労働組合の種類別労働組合数及び性別労働組合員数
第2表	労働組合員数規模、労働組合の種類別労働組合数及び労働組合員数
第3表	都道府県、産業別単位労働組合数及び性別労働組合員数
第4表	産業、加盟主要団体別単位労働組合数及び労働組合員数
第4-1表	産業、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び労働組合員数
第4-2表	産業、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び性別労働組合員数
第5表	労働組合員数規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び労働組合員数
第5-1表	労働組合員数規模、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び労働組合員数
第5-2表	労働組合員数規模、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び性別労働組合員数
第6表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び労働組合員数
第6-1表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び労働組合員数
第7表	都道府県、適用法規、加盟主要団体別単位労働組合数及び労働組合員数
第7-1表	都道府県、適用法規、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び労働組合員数
第8表	適用法規、加盟主要団体別単一労働組合数及び労働組合員数
第8-1表	適用法規、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単一労働組合数及び労働組合員数
第9表	労働組合員数規模、適用法規別単一労働組合数及び労働組合員数
第10表	産業、企業規模別単位労働組合数及び労働組合員数
第11表	産業、企業規模別新設単位労働組合数及び労働組合員数
第12表	産業、設立理由別新設単位労働組合数及び労働組合員数
第13表	都道府県、企業規模、設立理由別新設単位労働組合数及び労働組合員数
第14表	労働組合員数規模、設立理由別新設単位労働組合数及び労働組合員数
第15表	産業、企業規模別解散単位労働組合数及び労働組合員数
第16表	産業、解散理由別解散単位労働組合数及び労働組合員数
第17表	企業規模、解散理由別解散単位労働組合数及び労働組合員数
第18表	労働組合員数規模、解散理由別解散単位労働組合数及び労働組合員数
第19表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別実質的新設単位労働組合数及び労働組合員数
第19-1表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別（都道府県組織含む）実質的新設単位労働組合数及び労働組合員数
第20表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別実質的解散単位労働組合数及び労働組合員数
第20-1表	都道府県、企業規模、加盟主要団体別（都道府県組織含む）実質的解散単位労働組合数及び労働組合員数
第21表	企業規模、産業、労働組合員数規模別単位労働組合数及び労働組合員数
第22表	都道府県、加盟主要団体別単位労働組合数及び労働組合員数
第22-1表	都道府県、加盟主要団体別（都道府県組織含む）単位労働組合数及び労働組合員数
第23表	産業、都道府県、労働組合員数の増減状況別単位労働組合数及び構成比
附表第1表	都道府県、労働組合の種類、主要団体組織別労働組合数及び労働組合員数
附表第2表-1	都道府県、労働組合の種類、主要団体組織別労働組合数及び労働組合員数
附表第2表-2	都道府県、主要団体組織別労働組合員数
附表第3表	労働組合の種類、金属労協加盟団体組織別労働組合数及び労働組合員数
附表第4表	労働組合の種類、化学エネルギー鉱山労協加盟団体組織別労働組合数及び労働組合員数

員数

- 附表第5表-1 労働組合の種類、交運労協加盟団体組織別労働組合数及び労働組合員数
- 附表第5表-2 労働組合の種類、公務労協加盟団体組織別労働組合数及び労働組合員数
- 附表第6表 労働組合の種類、地方連合加盟主要団体組織別労働組合数及び労働組合員数
- 附表第7表 労働組合の種類、地方全労連加盟主要団体組織別労働組合数及び労働組合員数
- 附表第8表 労働組合の種類、地方全労協加盟主要団体組織別労働組合数及び労働組合員数
- 附表第9表 産業、労働組合の種類別パートタイム労働者のみで組織されている労働組合数及び労働組合員数
- 附表第10表 労働組合の種類、主要団体重複組織別労働組合数及び労働組合員数



労働組合基礎調査票

平成24年6月30日現在



厚生労働省

Header information table including prefecture code, labor union number, and industry classification.

Table for labor union type.

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありません。

記入上の注意

- 1 別添の「労働組合基礎調査票記入要領」を参照のうえ記入してください。
2 ※印欄は記入しないでください。
3 必ず黒又は青のボールペンで記入してください。
4 数字はすべて1、2、3……のように算用数字を用いてください。
5 組合員数を記入する欄に該当のないときは、必ず「0」を記入し、空欄にしないでください。
6 回答欄が選択になっているものについては、該当番号を○で囲んでください。

Main classification table with columns for union type, storage area, new/dissolved reasons, applicable laws, and old numbers.

Main data entry table with sections for union name, address, membership counts (total, part-time, non-independent), and enterprise information.

加盟上部組合の系統 (貴労働組合が正式に加盟しているすべての上部組合の名称を該当組織欄に記入してください。)

Table for affiliation system with columns for regional, local, national, and central organizations.

Change information section for the affiliation system.

Additional codes and notes section.

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1983年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-----------

調査の目的 労働組合の組織、組合役員、組合財政及び組合活動の実態を明らかにする。

PDCAサイ
クルの活用 ・厚生労働行政施策における施策評価の指標・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省－都道府県－労政主管事務所－調査員－対象

母集団名簿 の種類等	労働組合基礎調査名簿	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約3,900労働組合

調査方法	調査員／郵送	オンライン 調査方法	
------	--------	---------------	--

備考 予算額について、労使関係総合調査として計上

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年1ヶ月	1年5ヶ月
直近1つ前	1年3ヶ月	1年6ヶ月
直近2つ前	11ヶ月	1年1ヶ月
直近3つ前	9ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前		1年1ヶ月
備考		

	回収率
直近	64.6%(平成20年)
直近1つ前	82.4%(平成15年)
直近2つ前	78.1%(平成10年)
直近3つ前	不明(平成5年)
直近4つ前	不明(昭和63年)
備考	

統計調査名 **労使関係総合調査(労働組合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	4,147
H22年分	7,728
H21年分	1,164

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	2,541
H22年分	3,796
H21年分	6,103

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成20年労使関係総合調査要綱

1 調査の目的

労使関係総合調査は、「労働組合基礎調査」と毎年テーマを変えて実施している「実態調査」の2つの調査の総称で、労使関係の実態等を総合的に把握し厚生労働行政の基礎資料を得ることを目的として、昭和58年から実施している。

(1) 労働組合基礎調査

我が国のすべての労働組合を対象として、労働組合数、組合員数、加盟組織系統等の状況を調査し、組合及び組合員の産業別、地域別、加盟上部組合別の分布等労働組合組織の実態を明らかにすることを目的とする。

(2) 実態調査

我が国の労働組合又は事業所を対象として、労働組合の実態、労使コミュニケーションの実態、労働組合活動の実態、労働協約等の実態、団体交渉と労働争議の実態についてローテーションにより実施している調査である。

平成20年においては、労働組合を対象として、労働組合の組織、組合役員、組合財政及び組合活動の実態を明らかにすることを目的として、「労働組合実態調査」を実施する。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

「労働組合基礎調査」については、すべての産業とする。

「労働組合実態調査」については、日本標準産業分類（平成14年3月改訂）による次に掲げる14大産業とする。

- ア 鉱業
- イ 建設業
- ウ 製造業
- エ 電気・ガス・熱供給・水道業
- オ 情報通信業
- カ 運輸業
- キ 卸売・小売業
- ク 金融・保険業
- ケ 不動産業
- コ 飲食店、宿泊業
- サ 医療、福祉
- シ 教育、学習支援業
- ス 複合サービス事業
- セ サービス業（他に分類されないもの）

(3) 労働組合

「労働組合基礎調査」については、すべての労働組合とし、国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体を含むものとする。ただし、船員法第1条に規定する船員が主たる構成員である労働組合については、国土交通省海事局船員政策課の調査結果を利用する。

「労働組合実態調査」については、上記(2)に掲げる産業に属する民営事業所における労働組合員数規模30人以上の労働組合(単位組織組合及び単一組織組合の支部等の単位扱組合並びに本部組合)のうちから一定の方法により抽出した約4,000の労働組合とする。

3 調査事項

(1) 労働組合基礎調査

- ア 労働組合の名称、代表者氏名及び事務所の所在地
- イ 企業の属性
- ウ 労働組合員数
- エ 労働組合の種類
- オ 適用法規
- カ 存廃等区分及び新設又は解散等の理由
- キ 組合本部及び直上組合の名称、所在地
- ク 加盟上部組合の系統

ただし、組合の種類によっては、一部の事項について調査しない。

(2) 労働組合実態調査

ア 労働組合の属性に関する事項

- (ア) 労働組合の名称
- (イ) 労働組合の種類
- (ウ) 労働組合の組織率
- (エ) 別組合の有無
- (オ) ユニオン・ショップ協定の有無

イ 労働組合の組織状況に関する事項

- (ア) 就業形態別加入資格状況
- (イ) 3年前比較の組合員数の増減
- (ウ) 組合員数の増加理由
- (エ) 組合員数の減少理由
- (オ) 3年前比較の組織率の増減
- (カ) 就業形態別取り組み対象、特に重視した労働者
- (キ) 組織化を進めていく上での問題点
- (ク) 組織拡大を重点課題として取り組まない理由

ウ 労働組合役員等に関する事項

- (ア) 執行委員の人数
- (イ) 専従者の有無、人数
- (ウ) 専従書記の有無、人数

エ 組合財政に関する事項

- (ア) 組合費の算定方式
- (イ) 平均月間組合費
- (ウ) 各種支出費目の割合
- (エ) 3年前比較の組合財政状況
- (オ) 組合財政が楽になった理由
- (カ) 組合財政が苦しくなった理由

オ 労働組合活動に関する事項

- (ア) 一般組合員の組合活動への参加状況
- (イ) 組合活動に対する関心を高めるための重視事項
- (ウ) 事項別組合活動の状況
- (エ) 産業別組織への加盟の有無、加盟していない理由
- (オ) 地域別組織への加盟の有無、加盟していない理由
- (カ) 個別労働問題の労働組合の取組状況

カ 労使関係についての認識

4 調査の対象期日

調査対象期日は、平成20年6月30日現在とし、調査実施期間は、平成20年7月1日から7月22日までとする。

5 調査機関

(1) 厚生労働大臣は調査事務の一部を都道府県知事に委託する。

(2) 都道府県知事は当該都道府県内に所在する労働組合の調査に関し、厚生労働大臣の定める事務を行う。

(3) 調査系統

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労政主管課－労政主管事務所－統計調査員（労働組合実態調査のみ）－報告者

(4) 調査従事者

都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員並びに統計調査員（労働組合実態調査のみ）

6 調査の方法

(1) 「労働組合基礎調査」は、平成20年労使関係総合調査労働組合基礎調査票（別添様式1）、「労働組合実態調査」は、平成20年労使関係総合調査労働組合実態調査票（別添様式2）を使用し、実地自計の方法により行う。

(2) 調査票の提出

都道府県知事は、前項により提出された調査票を審査し、これを取りまとめの上、「労働組合基礎調査」については平成20年8月20日までに、「労働組合実態調査」については平成20年8月31日までにそれぞれ厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

ただし、「労働組合基礎調査」の「調査票（都道府県保管分）」については都道府県で保管し、「調査票（厚生労働省提出分）」については厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

7 集計事項

別紙に掲げる事項とする。

8 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計する。

ただし、「労働組合基礎調査」については、都道府県労政主管課においても当該都道府県分を集計することができる。

9 結果の公表

調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後報告書を作成する。

10 関係書類の保存期間及び保存責任者

調査票については1年間保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（又は集計結果を記録した電磁的記録媒体）については30年とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

ただし、都道府県において上記6の(2)により保管している調査票（個票データを含む）については、都道府県知事が保存期間を定め保存するものとする。

平成20年労使関係総合調査における主な集計事項

(1) 労働組合基礎調査

- 第1表 産業、性、労働組合の種類別労働組合数及び組合員数
- 第2表 産業、企業規模別単位労働組合数及び組合員数
- 第3表 産業、労働組合員数規模別単位労働組合数及び組合員数
- 第4表 労働組合員数規模、労働組合の種類別労働組合数及び組合員数
- 第5表 労働組合員数規模、適用法規別単一労働組合数及び組合員数
- 第6表 産業、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第7表 企業規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第8表 労働組合員数規模、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第9表 適用法規、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第10表 適用法規、加盟主要団体別単一労働組合数及び組合員数
- 第11表 都道府県、産業別単位労働組合数及び組合員数
- 第12表 都道府県、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数
- 第13表 産業、企業規模別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第14表 産業、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第15表 産業、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第16表 企業規模、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第17表 労働組合員数規模、設立理由別新設単位労働組合数及び組合員数
- 第18表 企業規模、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第19表 労働組合員数規模、解散理由別解散単位労働組合数及び組合員数
- 第20表 企業規模、加盟主要団体別実質的新設単位労働組合数及び組合員数
- 第21表 企業規模、加盟主要団体別実質的解散単位労働組合数及び組合員数
- 第22表 産業、性別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第23表 産業、企業規模別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第24表 産業、労働組合の種類、労働組合員数規模別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第25表 産業、加盟主要団体別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第26表 企業規模、加盟主要団体別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第27表 労働組合員数規模、加盟主要団体別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第28表 都道府県、産業（特掲）別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第29表 都道府県、主要団体別パートタイム労働者の単位労働組合員数
- 第30表 都道府県、労働組合員数の増減状況別単位労働組合数及び構成比

(2) 労働組合実態調査

- 第1表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ別構成比
- 第2表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、就業形態別加入資格状況別構成比
- 第3表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、3年前比較の組合員数の増減別構成比
- 第4表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合員数の増加理由別構成比

- 第5表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合員数の減少理由別構成比
- 第6表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、3年前比較の組織率の増減別構成比
- 第7表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、就業形態別取り組み対象、特に重視した労働者別構成比
- 第8表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組織化を進めていく上での問題点別構成比
- 第9表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組織拡大を重点課題として取り組まない理由別構成比
- 第10表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、執行委員の人数別構成比
- 第11表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、専従者の有無、人数別構成比
- 第12表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、専従書記の有無、人数別構成比
- 第13表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合費の徴収方式別構成比
- 第14表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、平均月間組合費別構成比
- 第15表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、各種支出費目の割合別構成比
- 第16表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、3年前比較の組合財政状況別構成比
- 第17表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合財政が楽になった理由別構成比
- 第18表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合財政が苦しくなった理由別構成比
- 第19表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、一般組合員の組合活動への参加状況別構成比
- 第20表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、組合活動に対する関心を高めるための重視事項別構成比
- 第21表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、事項別組合活動の状況別構成比
- 第22表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、産業別組織への加盟の有無、加盟していない理由別構成比
- 第23表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、地域別組織への加盟の有無、加盟していない理由別構成比
- 第24表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、個別労働問題の労働組合の取組状況別構成比
- 第25表 産業、組合員数規模、企業規模、労働組合の種類、組織率階級、別組合の有無、ユニオン・ショップ、労使関係についての認識別構成比

平成20年労使関係総合調査 労働組合実態調査票

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

シール貼付欄

労働組合の名称・所在地

都道府県
* 番号 * 一連番号

1	2
---	---

記入担当者
氏名 _____

電話 () _____
局 番

内線 _____

(記入上の注意)

- この調査票は、貴労働組合の運営に当たって責任ある立場の方が記入してください。
- 調査票の記入に当たっては、**記入要領**を参照してください。
- この調査票は、**平成20年6月30日現在**の状況について記入してください。
- 回答方法
(1) 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
(2) 特に断りのない限り該当する番号1つを選んで○で囲んでください。
回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。

I 労働組合の属性に関する事項

(貴労働組合が支部、分会等にあたる場合は、支部、分会等の状況を回答してください。)

1 労働組合の種類

単位組織組合(支部等の下部組織をもたない組合)	1
支部等の単位扱組合(最下部組織に該当する組合)	2
本部組合(最上部組織に該当する組合)	3

調査票の流れに沿って、**本部以外回答部分**と**全組合回答部分**の全ての設問に回答してください。

調査票右側の**全組合回答部分**のある設問にのみ回答してください。

2 労働組合の組織率

(貴事業所(単位組織組合及び本部組合の場合は、貴企業全体)の全労働者数に対する組合員数の割合をいいます。)

10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

3 別組合の有無

有	無
1	2

4 ユニオン・ショップ協定の有無

有	無
1	2

全組合回答部分
本部以外回答

II 労働組合の組織状況に関する事項

問1 貴労働組合では、下表の労働者に加入資格を与えていますか。また、加入資格を与えていない労働者についての取り組みはどのようになっていますか。

該当労働者がいない場合は1に○を付けてください。いる場合については、当該労働者の一部(例:パートタイム労働者の一部)でも加入資格を与えていれば2(実際に組合員がいれば3にも)、当該労働者全員(例:パートタイム労働者全員)に全く加入資格を与えていなければ4から7の該当する番号に○を付けてください。

区 分 ※ 各労働者の定義の詳細については、記入要領を参照してください。	該当労働者がいない	該 当 労 働 者 が い る					
		加入資格がある		加入資格がない			
		実際に組合員がいる	準組合員の加入資格を与えている	組織化の方向で努力している	該当労働者が加入している組織と連携している	特別に組織化の取り組みはしない	
使用者の利益代表者に該当しない管理職、専門職	1	2	3	4	5	6	7
パートタイム労働者 (注)参照	1	2	3	4	5	6	7
契約労働者 (専門的職種に従事することを目的として、雇用期間を定めて雇われている者)	1	2	3	4	5	6	7
嘱託労働者 (定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者)	1	2	3	4	5	6	7
臨時労働者 (雇用期間を定めて雇われている者のうち、パートタイム労働者及び契約労働者にあたらない者)	1	2	3	4	5	6	7
定年退職者 (事業所と雇用関係にない者に限る)	1	2	3	4	5	6	7
関連企業への出向者	1	2	3	4	5	6	7
関連企業からの出向者	1	2	3	4	5	6	7
派遣労働者 (派遣元(他社)が雇用し、派遣先(自社)に派遣された者)	1	2	3	4	5	6	7
下請企業等労働者	1	2	3	4	5	6	7
外国人労働者 (出入国管理及び難民認定法に基づき、日本に永住権などが認められている外国人は除く)	1	2	3	4	5	6	7

(注) パートタイム労働者とは短時間勤務の正規労働者(事業所で正社員・正職員とする者)以外で、以下のいずれかに該当する者をいう。

- ① 貴労働組合の組合員の所属する事業所において、1日の所定労働時間が、その事業所の一般労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者
- ③ 事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者

問2 ① 貴労働組合では、3年前(平成17年6月)に比べ、組合員数はどのようになりましたか。
なお、組合結成後3年未満の労働組合は、結成当時と比べた状況を記入してください。

増加した	1
変わらない	2
減少した	3

18

② 増加した理由は何ですか。
該当する番号すべてに○を付けてください。

新卒・中途採用者の組合加入	1
在籍する正規労働者(事業所で正社員・正職員とする者)の組合加入	2
正規労働者以外の労働者の組合加入	3
企業の統合等による労働者数の増加	4
その他	5

19

③ 減少した理由は何ですか。
該当する番号すべてに○を付けてください。

正規労働者の採用の手控え	1	
新卒・中途採用の正規労働者の組合非加入	2	
在籍者の組合脱退	3	
組合員の退職	定年退職	4
	自己都合退職	5
	会社都合退職(早期優遇退職を含む)	6
企業の分割等による労働者数の減少	7	
その他	8	

本 部 外 以 回 答 分

④ 貴労働組合では、3年前(平成17年6月)に比べ、組織率はどのようになりましたか。
 なお、組合結成後3年未満の労働組合は、結成当時と比べた状況を記入してください。

上昇した	変わらない	低下した
1	2	3

21

問3 ① 貴労働組合では、組織拡大について組合活動の重点課題として取り組んでいますか。

重点課題として取り組んでいる	1
必ずしも重点課題として取り組んでいない	2

22

② 下表の労働者を取り組み対象としていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。また、複数の○がつく場合には、「特に重視」欄に最も重視している番号に1つだけ○を付けてください。
 <各労働者の定義については、問1か記入要領を参照してください。>

区 分	取組対象	特に重視
在籍する組合未加入の正規労働者	01	01
新卒・中途採用の正規労働者	02	02
使用者の利益代表に該当しない管理職、専門職	03	03
パートタイム労働者	04	04
契約労働者	05	05
嘱託労働者	06	06
臨時労働者	07	07
定年退職者	08	08
関連企業への出向者	09	09
関連企業からの出向者	10	10
派遣労働者	11	11
下請企業等労働者	12	12
外国人労働者	13	13

23 24

③ ②で取り組み対象としているとした労働者について、組織化を進めていく上で、現在の問題点は何ですか。
 正規労働者(事業所で正社員・正職員とする者)と正規労働者以外の労働者について該当する番号すべてに○をしてください。
 「その他」の場合は、()のところに具体例を記入してください。

区 分	正 規 労働者	正 規 労働者 以外の 労働者
組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない	1	1
組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい	2	2
組合への関心が薄い	3	3
要求内容が従来の組合員と異なり要求の一本化が困難	4	4
組合費の設定・徴収が困難	5	5
その他 ()	6	6
特に問題はない	7	7

25 26

④ 組織拡大を重点課題として取り組まない理由は何ですか。
 該当する番号すべてに○を付けてください。
 「その他」の場合は、()のところに具体例を記入してください。

ほぼ十分な組織化が行われているため	1
組織が拡大する見込みが少ないため	2
組織化を進める人的、財政的余裕がないため	3
他に取り組むべき重要課題があるため	4
その他 ()	5

27

本 部 外 回 答 部 分

Ⅲ 労働組合役員等に関する事項

(貴労働組合が本部にあたる場合は「本部のみ」の状況を、支部、分会等にあたる場合は「支部、分会等」の状況を回答してください。)

問4 ① 貴労働組合の執行委員 ② 貴労働組合の執行委員の中に、専従者はいますか。
は何人ですか。

男	28
女	29
計	人

いる	1
いない	2
30	

③ 何人ですか。

男	31
女	32
計	人

問5 ① 貴労働組合が雇用している専従の書記(事務的業務担当者)はいますか。

いる	1
いない	2
33	

② 何人ですか。

男	34
女	35
計	人

Ⅳ 組合財政に関する事項

(貴労働組合が本部にあたる場合は「本部のみ」の状況を、支部、分会等にあたる場合は「支部、分会等」の状況を回答してください。)

問6 ① 貴労働組合の毎月徴収する組合費の決め方はどの方式ですか。

② 組合員1人あたりの平均月間組合費はいくらになりますか。
(百円未満を四捨五入)

定率方式	定率+定額	定額方式	その他の方式
1	2	3	4
36			

約	百円
37	

問7 貴労働組合の年度予算に占める各種支出費目の割合はそれぞれどの程度ですか。
直近の会計年度について記入してください。

会議・行事費等活動費	人件費	団体費(上納金を含む)	積立金基金	共済関係費	その他	合計
						100%
38	39	40	41	42	43	

問8 ① 貴労働組合では、3年前(平成17年)と比べて、財政状態はどのようになりましたか。
なお、組合結成後3年未満の労働組合は、結成当時と比べた状況を記入してください。

楽になった	1
変わらない	2
苦しくなった	3
44	

② 楽になった理由は何ですか。
該当する番号すべてに○を付けてください。

③ 苦しくなった理由は何ですか。
該当する番号すべてに○を付けてください。

組合員の減少	1
組合費の引下げ・据置き・減少	2
各種活動の活発化	3
人件費の増加	4
団体費の増加	5
事業収入等の減少	6
運用資金の目減り	7
その他	8
46	

組合員の増加	1
組合費の値上げ	2
各種活動の縮小	3
人件費の減少	4
団体費の減少	5
事業収入等の増加	6
その他	7
45	

全
組
合
回
答
部
分

V 労働組合活動に関する事項

(貴労働組合が支部、分会等にあたる場合は「支部、分会等」の状況を回答してください。)

問9 貴労働組合の過去1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日)における一般組合員の組合活動への参加状況はおおむねどうでしたか。

かなり積極的である	まあまあ積極的である	あまり積極的でない	積極的でない
1	2	3	4

47

問10 貴労働組合では、一般組合員の組合活動に対する関心を高めるために、次の事項で重視しているものはどれですか。主なものを3つまで選んで○を付けてください。

組合要求についての成果の獲得	組合役員の日常的な組合員との接触	組合内のコミュニケーション強化	活動への組合員のニーズや意見の反映	参加しやすい組合行事の実施	きめ細かい組合員サービスの実施	経営状況に関する詳細な情報提供	広い視野に立った社会活動、地域活動の実施	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

48

問11 組合活動について、①から③の設問に該当するものをそれぞれ主なものを5つまで選んで○を付けてください。
(「産業別組織」とは同一の産業の労働者で構成される労働組合の組織をいいます。)

区分		① 貴労働組合では、これまで組合活動の重点をどのような事項においてきましたか。	② 今後はどのような事項を重視して組合活動を進めたいと、思っていますか。	③ 産業別組織レベルに対してはどのような事項への取組みを期待しますか(産業別組織への加入の有無にかかわらず回答してください)。
労働条件	賃金・一時金	01	01	01
	退職給付(一時金・年金)	02	02	02
	労働時間(いわゆるサービス残業を含む)・休日	03	03	03
	組合員の雇用の維持	04	04	04
	配置転換・職種転換・出向	05	05	05
	昇進・昇格	06	06	06
	定年制、継続雇用制度(勤務延長・再雇用)	07	07	07
	職場の安全衛生(メンタルヘルスを含む)	08	08	08
	男女の均等取扱い	09	09	09
	育児休業・介護休業	10	10	10
	企業内福利厚生	11	11	11
	パートタイム労働者の処遇	12	12	12
	その他	13	13	13
経営参加	企業の適正行動に関する監視、経営者へのチェック	14	14	14
	経営方針、事業計画、企業再編、その他の経営参加	15	15	15
組合員サービス	労金・労済・生協活動	16	16	16
	組合員教育学習活動・文化活動	17	17	17
	組合員の生涯生活設計福祉ビジョン	18	18	18
	その他	19	19	19
政治・社会・経済問題	減税等政策制度要求	20	20	20
	社会活動・地域活動	21	21	21
	その他	22	22	22

49

50

51

本部以外回答部分

全

組

合

回

答

部

分

問12① 貴労働組合は、企業外上部の産業別組織・地域別組織に加盟していますか。
 (貴労働組合が本部にあたる場合は「産業別組織」についてのみ回答してください。)

(ここで、「産業別組織」とは同一の産業の労働者で構成される労働組合の組織をいいます。
 また、「地域別組織」とは地方連合、地方全労連、地方全労協、連合地域組織、地区労、地区同盟、全労連地域組織等の地方、地域組織をいいます。なお、この調査において産業別組織の地方組織は、ここでいう「地域別組織」に含みません。)

産業別組織に	加盟している	1	}	52
	加盟していない	2		
地域別組織に	加盟している	1	}	54
	加盟していない	2		

② ①で加盟していないと答えた場合、それぞれの理由について該当する番号すべてに○を付けてください。

	地域別組織に加盟していない理由	産業別組織に加盟していない理由	全 組 合 回 答 部 分
加盟費負担が大きいから	1	1	
役員派遣や会議出席などの人的負担が大きいから	2	2	
組合活動以上に必要な情報等が地域別組織で十分得られるため		3	
組合活動以上に必要な情報等が産業別組織で十分得られるため	3		
企業外の上部組織に参加しなくても、組合活動に支障がないため	4	4	
組合としての独自性を保ちたいから	5	5	
その他	6	6	

問13 労働者の個別の労働問題に対して、貴労働組合はどう取り組んでいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

(貴労働組合が本部にあたる場合は「全体の状況・方針」を、支部、分会等にあたる場合は「支部、分会等の状況・方針」について回答してください。)

取り組んでいる							取り組んでいない
各職場毎に担当の職場委員等を設置	各支部・分会に個別紛争に対する窓口等を設置	上部組織(本部)に個別紛争に対する窓口等を設置	労使協議制度を通じて関与	苦情処理制度を通じて関与	外部機関や外部専門家への紹介	その他	
1	2	3	4	5	6	7	8

VI 労使関係についての認識

問14 貴労働組合では、使用者側との労使関係の維持について、どのように認識していますか。

安定的に維持されている	概ね安定的に維持されている	どちらともいえない	やや不安定である	不安定である
1	2	3	4	5

～質問は以上で終わりです。調査に御協力ありがとうございました～

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(技術革新と労働に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年 (西暦)	1983年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	30,667(H20)	特
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 情報通信等の技術革新の進展に伴う労働態様の変化、それに対する労働者の適応、事業所における職場環境や労働者の衛生管理等の実態を把握し、労働安全衛生行政推進のための基礎資料とする。

PDCAサイ
クルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約11,000事業所、約16,000労働者

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年5ヶ月
直近1つ前	10ヶ月	1年5ヶ月
直近2つ前	9ヶ月	1年2ヶ月
直近3つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前	1年	1年5ヶ月

備考

	回収率
直近	約73%
直近1つ前	約78%
直近2つ前	約84%
直近3つ前	約85%
直近4つ前	約98%

備考

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(技術革新と労働に関する実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	6,248	H23年分	2,464
H22年分	8,962	H22年分	4,887
H21年分	1,893	H21年分	3,037

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成20年技術革新と労働に関する実態調査要綱

－VDT作業における労働衛生管理とIT機器を活用した安全衛生管理に関する実態調査－

1 調査の目的

本調査は、情報通信等の技術革新の進展に伴う労働態様の変化、それに対する労働者の適応、事業所における職場環境や労働者の衛生管理等の実態を把握し、労働安全衛生行政推進のための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 調査対象

ア 産業

日本標準産業分類による鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、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、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）とする。

イ 事業所

平成18年事業所・企業統計調査を母集団として、上記アに該当する産業で常用労働者を10人以上雇用する民営事業所のうちから抽出した約11,000事業所とする。

ウ 労働者

上記イの事業所の事務・販売等従事労働者（派遣労働者を含む。）のうちから抽出した約16,000人とする。

3 調査事項

(1) 事業所調査

ア 事業所の属性等に関する事項

- (ア) 事業所の常用労働者数
- (イ) 事務・販売等に従事する派遣労働者数
- (ウ) 事業所の形態

(エ) 企業全体の常用労働者数

イ コンピュータ機器の使用状況等に関する事項

- (ア) 使用しているコンピュータ機器の種類
- (イ) コンピュータ機器のネットワーク化の状況
- (ウ) コンピュータ機器を利用して行う業務

ウ IT機器を用いた安全衛生管理に関する事項

(ア) IT機器を用いた安全衛生管理の実施状況

エ コンピュータ機器の導入等に伴う労働者の変化等に関する事項

- (ア) コンピュータ機器当たりの労働者数
- (イ) コンピュータ機器の導入等に伴う労働者数の変化
- (ウ) コンピュータ機器の導入等に伴う労働者数の変化の要因の程度
- (エ) コンピュータ機器の導入等に伴う労働者の業務の性質の変化
- (オ) コンピュータ機器の導入等に伴う労働条件の変更の有無及び変更内容
- (カ) コンピュータ機器の使用に伴い労働者の衛生面に生じた問題

オ VDT作業者の健康管理等に関する事項

- (ア) VDT作業環境対策の実施状況

- (イ) VDT機器の導入等に伴う労働衛生上の配慮の有無及び配慮内容
- (ウ) VDT作業時間管理対策実施の有無及び対策内容
- (エ) VDT作業時間管理対策を実施していない理由
- (オ) VDT健康診断実施の有無、対象者及び検査項目
- (カ) VDT健康診断を実施しなかった理由
- (キ) VDT作業に対する健康相談の機会の有無、頻度、実施方法及び配慮内容
- (ク) VDT作業に対する健康相談の機会を設置していない事業所における今後の設置予定
- (ケ) VDT作業に対するVDT作業に関する労働衛生教育実施の有無
- (コ) 管理、監督者に対するVDT作業に関する労働衛生教育実施の有無
- (サ) VDT作業者の健康管理対策として今後取り組みたい課題

(2) 労働者調査

ア 労働者の属性等に関する事項

- (ア) 性・年齢
- (イ) 就業形態
- (ウ) 職種

イ コンピュータ機器の使用に関する事項

- (ア) コンピュータ機器の使用の有無
- (イ) 使用するコンピュータ機器の種類
- (ウ) 最もよく使用するコンピュータ機器の種類
- (エ) コンピュータ機器を使用して行う仕事の内容
- (オ) コンピュータ機器を使用して最もよく行う仕事の内容

ウ VDT作業者の健康管理等に関する事項

- (ア) コンピュータ機器の導入に伴う仕事の変化
- (イ) コンピュータ機器を使用する仕事への適応状況
- (ウ) コンピュータ機器の使用に伴う精神的疲労やストレスの状況
- (エ) VDT作業頻度
- (オ) VDT作業時間
- (カ) 仕事以外でのVDT機器の使用時間
- (キ) VDT作業に伴う身体的な疲労や症状の有無及び具体的な症状
- (ク) VDT作業を最もよく行う場所
- (ケ) VDT作業を最もよく行う場所の作業環境
- (コ) VDT作業中断の有無及び中断方法
- (サ) VDT作業を中断できない理由
- (シ) VDT作業の連続作業時間
- (ス) VDT作業に関する教育の受講の有無
- (セ) VDT健康診断の受診の有無及び未受診の理由
- (ソ) VDT作業環境に係る改善要望事項

4 調査の対象期間

原則として平成20年10月31日現在とする。ただし、一部の事項については過去1か月間（平成20年10月1日～10月31日）、過去1年間（平成19年11月1日～平成20年10月31日）又は過去5年間（平成15年11月1日～平成20年10月31日）を対象とする。

5 調査の実施期間

平成20年11月1日から同年11月20日までとする。

6 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は次の調査票によって行う。

- ア 事業所票
- イ 個人票

(2) 調査票の配布

- ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から、直接調査対象事業所へ郵送する。
- イ 個人票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から、直接労働者調査対象事業所に郵送し、事業主等が抽出要領に基づき、対象労働者を抽出し、配布する。

(3) 調査票の提出

- ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部長あて郵送にて提出する。
- イ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票を記入し、封緘した後に、調査対象事業所に提出し、調査対象事業所から郵送にて厚生労働省大臣官房統計情報部長あて提出する。
- ウ 提出期限は、平成20年11月20日とする。

8 集計事項

別紙のとおり

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

10 結果公表

調査実施後1年以内に結果概況を公表し、引き続き、結果報告書を作成する。

11 関係書類の保存

調査票については1年間保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（又は結果原表を収録した電磁的記録媒体）については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

(別 紙)

主 な 集 計 事 項

〔事業所調査〕

- 第1表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、常用労働者数・事務・販売等従事労働者数・事務・販売等に従事する派遣労働者数・人材派遣事業所から他の事業所に派遣している事務・販売等に従事している派遣労働者数別事業所割合
- 第2表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器の種類の有無及び使用しているコンピュータ機器の種類別事業所割合
- 第3表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器のネットワーク化の状況別事業所割合
- 第4表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器を利用して行う業務別事業所割合
- 第5表 I T機器を用いた安全衛生管理システム、企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、I T機器を用いた安全衛生管理システムの導入状況別事業所割合
- 第6表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器当たりの労働者数別事業所割合
- 第7表 就業形態、企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器の導入等に伴う労働者数の変化及び変化の要因の程度別事業所割合
- 第8表 就業形態、企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器の導入等に伴う労働者の業務の性質の変化別事業所割合
- 第9表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器の導入等に伴う労働条件変更の有無及び変更内容別事業所割合
- 第10表 コンピュータ機器の導入に伴い労働者の衛生面に生じた問題、企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、コンピュータ機器の導入に伴い労働者の衛生面に生じた問題の有無別事業所割合
- 第11表 V D T作業環境対策の実施内容、企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業環境対策の実施内容の状況別事業所割合
- 第12表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T機器の導入に当たっての労働衛生上の配慮の有無及び内容別事業所割合
- 第13表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業時間管理対策実施の有無及び対策別事業所割合
- 第14表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業時間管理対策を行わない理由別事業所割合
- 第15表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T健康診断実施の有無・対象者・検査項目及び実施しなかった理由別事業所割合
- 第16表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業員に対する健康相談の機会の有無・頻度・実施方法及び配慮内容・今後の相談機会設置予定別事業所割合
- 第17表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業員及び管理又は監督者に対する労働衛生教育実施の有無別事業所割合
- 第18表 企業規模・事業所規模・産業・事業所の形態、V D T作業員の健康管理対策として今後取り組みたい課題別事業所割合

〔労働者調査〕

- 第1表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、コンピュータ機器の種類
の有無及び使用しているコンピュータ機器の種類別労働者割合
- 第2表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、使用するコンピュータ機
器の種類別労働者割合
- 第3表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、最もよく使用するコンピ
ュータ機器の種類別労働者割合
- 第4表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、コンピュータ機器を使用
して行う仕事の内容別労働者割合
- 第5表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、コンピュータ機器を使用
して最もよく行う仕事の内容別労働者割合
- 第6表 コンピュータ機器の導入等に伴う仕事の変化、企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階
級・就業形態・職種、コンピュータ機器の導入等に伴う仕事の変化の有無別労働者割合
- 第7表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、コンピュータ機器を使用
する仕事への適応程度別労働者割合
- 第8表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、コンピュータ機器の使用
に伴う精神的な疲労やストレスの程度別労働者割合
- 第9表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業頻度別労働者
割合
- 第10表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業時間及び仕事
以外でのV D T機器使用時間別労働者割合
- 第11表 企業規模・事業V D T機器使用時間所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種・V D
T作業頻度・V D T作業時間・仕事以外でのV D T機器使用時間、V D T作業に伴う身体
的疲労の有無及び症状内容別労働者割合
- 第12表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業を最もよく行
う場所別労働者割合
- 第13表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業を最もよく行
う場所の作業環境の評価別労働者割合
- 第14表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業中断の有無、
中断方法及び中断できない理由別労働者割合
- 第15表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業を行った日の
V D Tの連続作業時間別労働者割合
- 第16表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業を行うに当た
っての教育の受講の有無別労働者割合
- 第17表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T健康診断受診の有
無及び未受診の理由別労働者割合
- 第18表 企業規模・事業所規模・産業・性・年齢階級・就業形態・職種、V D T作業環境に係る改
善してほしい事項別労働者割合



平成20年技術革新と労働に関する実態調査

－VDT作業における労働衛生管理とIT機器を活用した安全衛生管理に関する実態調査－

事業所票

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

(問い合わせ先)
厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
電話 03-5253-1111
(内線7662、7663、7660)

[記入上の注意]

- この調査票は、衛生管理者等事業所の労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いいたします。
- この調査票は全部で7ページあります。
- 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り各問の前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り平成20年10月31日現在の事業所の状況について記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号1つに○印をつけてください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網かけとなっています。)
- 右上にある事業所の名称・所在地の「※個人票有=1」の欄に、「1」と印字された事業所については、個人票の提出方をお願いします。
- 調査票の提出は、平成20年11月20日までをお願いします。
- 特にことわりのない限り、貴企業全体についてではなく、「本社」、「支社」、「営業所」等の事業所単位でのご記入をお願いします。

事業所の名称・所在地

1	2	3	4
都道府 府 県番号	一連番号	産業分類 番 号	※ 個人票 有=1

(おそれいりますが、上記の事業所の名称、所在地の変更又は支社・工場・営業所名等の欠落がありましたら朱書にて訂正・加筆をお願いします。)

記 入 担 当 者	氏 名	
	電 話	— — 内線 (—)
主 な 生 産 品 名 又 は 事 業 の 内 容		

(調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。)

- 1 貴事業所の常用労働者数 (受け入れている派遣労働者 (注2) を除く)
(数字は右詰めで記入してください。)

常用労働者数				
うち事務・販売等 従事労働者数 (注2)				

- 2 人材派遣会社から事務・販売等従事労働者として受け入れている派遣労働者数 (注2)
(数字は右詰めで記入してください。)

事務・販売等に従事する 受け入れ派遣労働者数				
---------------------------	--	--	--	--

(労働者派遣事業を行っている事業所のみ回答してください。)

このうち、貴事業所から他社の事業所に派遣している派遣労働者数 (注2)

事務・販売等に従事している派遣労働者数				
---------------------	--	--	--	--

(注1)「常用労働者」とは、①期間を決めず又は1か月を超える期間を定めて雇われている者及び②臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者をいいます。

以上の要件に当たる限り、雇用期間の定めの有無、1日の所定労働時間の長さにかかわらず常用労働者となります。

また、貴事業所を outward 先としている outward 者は、在籍、転籍を問わず貴事業所の常用労働者に含めてください。

(注2)「派遣労働者」とは、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就業条件の整備等に関する法律)に基づき、平成20年10月31日現在、人材派遣会社の事業所から派遣されている労働者のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上就労している者をいいます。

ただし、貴事業所が労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を行っている事業所である場合は、同法に基づき他社の事業所へ派遣している派遣労働者は、注1の要件に当たる限り、1の「常用労働者数」に含めてください。

なお、派遣労働者には、人材派遣会社に登録しているだけで雇用されていない者は含みません。

(注3)「事務・販売等従事労働者」とは、生産工程・業務作業以外の労働者のことをいい、具体的には、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、保安職業、サービス職業従事者、運輸・通信従事者等を指します。

3 貴事業所の形態

(最も多くの労働者が勤務している場所
1つに○をつけてください。)

事務所・営業所	1
工場・作業所	2
研究所	3
店舗	4
その他	5

4 貴企業全体の常用労働者数

(本社、支社、工場、営業所等を合わせた
全体の常用労働者数)

1,000人以上	1
300～999人	2
100～299人	3
50～99人	4
30～49人	5
10～29人	6

(この4の設問に限り、貴事業所ではなく貴企業全体について回答してください。)

すべての事業所にお伺いします。

(貴事業所が労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を行う事業所である場合は派遣先を含めずに回答してください。)

問1 (1) 貴事業所では、次に示すコンピュータ機器(携帯電話は含みません。以下同じ。)を使用していますか。

(該当する番号すべてに○をつけてください。)

デスクトップ・ノート型パソコン(事業所内でのみ使用しているパソコン)	1
携帯情報端末(携帯パソコン、PDA)	2
POS機器	3
ハンディーターミナル	4
その他のコンピュータ機器	5
いずれのコンピュータ機器も使用していない	6

3 ページの
問2へ進んで
ください。

(注1) 複数の機能を有している場合には、該当するものすべてを選択してください。

(注2) 「その他のコンピュータ機器」は画面とキーボード等入力装置があるものに限りです。

(2) 貴事業所では、コンピュータ機器は他のコンピュータとの間でネットワーク化されていますか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

職場内や事業所内のコンピュータとネットワーク化されている	1
企業内の他事業所のコンピュータとネットワーク化されている	2
特定の企業や個人のコンピュータとネットワーク化されている	3
インターネットに接続されている	4
コンピュータ機器はあるがインターネットに接続されておらず、ネットワーク化もされていない	5

3 ページの
問2へ進んで
ください。

(3) コンピュータ機器を次のような業務に利用していますか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

ホームページを利用した事業所(商品や店舗等)の宣伝・広告	01
業務連絡や作成した資料等の電子メールによる受信、送信	02
電子掲示板、スケジュール管理など、コンピュータの社内ネットワーク上での社員情報の共有	03
携帯情報端末(携帯パソコン、PDA)による営業などでのプレゼンテーション	04
不特定多数の顧客とのインターネットを通じた取引	05
特定企業との電子取引を含む電子データ交換	06
POS	07
サプライチェーンシステム	08
社内の教育訓練(eラーニングなど)	09
顧客データベースを利用した販売促進、アフターサービスなど	10
ネットワークを利用した自宅での業務	11
その他(具体的に:)	12

問2 貴事業所では、以下のようなIT機器（PDA、ICタグ、IP電話、デジタルタコグラフ、GPSや携帯電話等）を用いた安全衛生管理システムを現在導入していますか。また、今後導入したいと考えていますか。

（システムごとに、該当する番号1つに○をつけてください。）

	現在導入している	今後導入したいと考えている	現在導入しておらず、今後も導入したいと考えていない
機械設備や作業を熟知していない労働者がPDA等を使用し、安全な作業方法を必要な時に必要な事項をオンラインで閲覧できるシステム	1	2	3
ICタグとPDA等を使用し、機械設備の点検箇所、点検履歴等を自動的に表示し、労働災害につながる点検の見落とし等を防ぐためのシステム	1	2	3
PDA等を使用し、労働災害につながるトラブル発生時に適切な対処方法を対話式により提供するシステム	1	2	3
PDAやIP電話等を使用し、事業場内の機械設備の運転状況など安全な作業に必要な情報を事業場内の各作業者に同時伝達するシステム	1	2	3
ICタグ等を使用し、労働者の危険・有害な場所への立入りや危険・有害な機械設備等への過接近等を防止するための警報システム	1	2	3
デジタルタコグラフ、GPSや携帯電話等を使用し、個々のトラックの運行状況をリアルタイムに把握し、走行計画の変更、危険運転があった場合の警告等を個々のドライバーに対し伝達するシステム	1	2	3

IT機器を用いた上記以外の安全衛生管理システムを現在導入していますか。また、今後導入したいと考えていますか。

（「現在」及び「今後」について、それぞれ該当する番号1つに○をつけてください。1に該当する場合は、括弧の中に具体的な安全衛生管理システムの内容を記入してください。）

（現在）

導入している	1	具体的（ ）
導入していない	2	

（今後）

導入したいと考えている	1	具体的（ ）
導入したいと考えていない	2	

（2ページの間1(1)の設問にて、「いずれのコンピュータ機器も使用していない」を選択された事業所につきましては、これで質問は終わりです。）

問3から最後の問13（3ページ～7ページ）までは、1ページの注3の事務・販売等従事労働者（派遣労働者を含む）※ についてお伺いします。

※ ただし、貴事業所が労働者派遣法に基づく労働者派遣事業を行っている場合は、他社の事業所に派遣している派遣労働者は含みません。

問3 貴事業所のコンピュータ機器（問1(1)で回答した全機種合計数）当たりの労働者の人数はどの程度ですか。

1人に1台以上	1
2～3人に1台	2
4～5人に1台	3
6～9人に1台	4
10人以上に1台	5

問4(1) 5年前(平成15年10月31日時点)と現在(平成20年10月31日時点)とを比べて、貴事業所の労働者数に次のような変化が生じていますか。

また、コンピュータ機器の導入等(機器やソフトの導入拡大や高度化、ネットワーク化による使用方法の変化も含みます。以下同じ。)が労働者数の変化の要因となっていると思いますか。

(労働者の種類ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。該当する労働者が5年前も現在も1人もいなかった場合は「いない」としてください。)

一般社員		(コンピュータ機器の導入等が一般社員数の変化の要因となっている程度)			
増えた	1	主要な要因となっている	一部の要因となっている	変化の要因となっていない	分からない
減った	2	1	2	3	4
変わらない	3				
いない	4				

24

パートタイム労働者		(コンピュータ機器の導入等がパートタイム労働者数の変化の要因となっている程度)			
増えた	1	主要な要因となっている	一部の要因となっている	変化の要因となっていない	分からない
減った	2	1	2	3	4
変わらない	3				
いない	4				

25

派遣労働者		(コンピュータ機器の導入等が派遣労働者数の変化の要因となっている程度)			
増えた	1	主要な要因となっている	一部の要因となっている	変化の要因となっていない	分からない
減った	2	1	2	3	4
変わらない	3				
いない	4				

26

その他(上記のいずれにも該当しない労働者)		(コンピュータ機器の導入等がその他の労働者数の変化の要因となっている程度)			
増えた	1	主要な要因となっている	一部の要因となっている	変化の要因となっていない	分からない
減った	2	1	2	3	4
変わらない	3				
いない	4				

27

(2) 過去5年間(平成15年11月1日から平成20年10月31日まで)に、コンピュータ機器の導入等にもとめない、貴事業所の労働者の業務の性質に次のような変化が生じていますか。

(一般社員及び一般社員以外それぞれについて、該当する番号すべてに○をつけてください。)

	一般社員	一般社員以外
専門性や判断が必要な業務のウエイトが大きくなった	1	1
データ、文章の入力等の単純作業のウエイトが大きくなった	2	2
機器を活用するための、知識、技能が必要となった	3	3
仕事の裁量の程度が高まった	4	4
プレゼンテーション能力が要求されるようになった	5	5
その他	6	6
変化なし	7	7

31

32

問5 貴事業所では、過去5年間(平成15年11月1日から平成20年10月31日まで)に、コンピュータ機器の導入等にもとめない、労働条件面での変更を行いましたか。

変更した	1	労働条件面の変更内容はどのようなことですか。 (該当する番号すべてに○をつけてください。)
変更していない	2	

労働時間の短縮(所定外労働時間の削減を含む)	1
フレックスタイム制、裁量労働制の採用	2
在宅勤務、サテライトオフィスの採用	3
業績給、能力給の採用	4
その他	5

34

問6 貴事業所では、コンピュータ機器の使用にともない、過去5年間(平成15年11月1日から平成20年10月31日まで)に、労働者の衛生面に次のような問題が生じていますか。
(問題ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。)

	はい	いいえ	どちらとも いえない
目の疲れを訴える者が増えた	1	2	3
肩のこり等の身体的な疲労を訴える者が増えた	1	2	3
精神的ストレスを訴える者が増えた	1	2	3
環境面での苦情(暑い、寒い、うるさい等)を訴える者が増えた	1	2	3

以下、VDT作業についてお伺いします。

VDT (Visual Display Terminals) 機器とは、文字や図形等の情報を表示する出力装置(液晶ディスプレイ、ブラウン管)、入力装置(キーボード、マウス、スキャナー等)で構成される機器のことを指します。
具体的には、パソコン、モバイルなど携帯用情報通信機器、監視用の大型表示パネル、店舗などで使用するハンディターミナル、POS機器などのディスプレイを有する情報機器をいいます。
VDT作業とは、これらの機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいいます。

問7 貴事業所では、VDT作業に関する作業環境対策を実施していますか。
(対策ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。)

	十分実施 している	ある程度 実施して いる	ほとんど 実施して いない
照明、採光対策	1	2	3
まぶしさ(グレア)防止 対策	1	2	3
騒音対策	1	2	3
温度、湿度に関する対策	1	2	3
換気対策	1	2	3

問8 貴事業所では、VDT機器の導入等にともない、VDT機器及び机、いす等の関連設備の使用について労働衛生上の配慮をしていますか。

配慮している	1	→ 配慮している内容はどのようなものですか。 (該当する番号すべてに○をつけてください。)
配慮していない	2	

	番号
ディスプレイの画面サイズ	1
ディスプレイ画面上の輝度又はコントラストの調整	2
キーボード、マウス等の入力装置の使いやすさ	3
外付けキーボード、テンキー入力機器の設置	4
パームレスト(リストレスト)の設置	5
机の広さ	6
机、いすの高さ	7
その他	8

問9 貴事業所では、V D I 作業時間に関して何らかの管理対策を行っていますか。

行っている	1
行っていない	2

(1) 対策を行っている事業所にお伺いします。どのような対策を行っていますか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

1日のV D I 作業時間に上限を設けている	1
連続して行うV D I 作業時間に上限を設けている	2
1連続作業時間と次の連続作業時間との間に10～15分程度の作業休止時間を設けている	3
V D I 作業時間中に1～2分程度の小休止を設けている	4
V D I 作業の途中で他の作業を組み込んだり、他の作業とのローテーションを実施している	5
その他	6

(2) 対策を行っていない事業所にお伺いします。対策を行わない理由は何ですか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

作業者個人の裁量に任せているから	1
各職場の管理者の裁量に任せているから	2
長時間の連続的V D I 作業を行う職場がないから	3
作業の繁忙が激しく時間管理の対策実施が困難であるから	4
対策の必要は感じているが実施まで至っていないから	5
その他	6

問10 貴事業所では、過去1年間(平成19年11月1日から平成20年10月31日まで)にV D I 健康診断を実施しましたか。

V D I 健康診断を単独で実施していない場合でも、定期健康診断を実施する際等にV D I 作業を行う労働者に対して眼科学的検査(近視視力検査等)や筋骨格系の検査(上肢の運動機能、圧痛点検査等)を実施した場合には、V D I 健康診断を実施したものとしてお答えください。

実施した	1
実施しなかった	2

(1) V D I 作業に従事している労働者に対する特別の健康診断は、誰を対象に実施しましたか。

特定のV D I 作業に従事する労働者	1
上記に加え、特に必要とする労働者	2
V D I 作業に従事する労働者全員	3

(注) V D I 作業に従事する労働者のうち、希望する者全員が対象となる場合も3を選択してください。

(2) V D I 健康診断で実施した検査項目すべてに○をつけてください。

視力検査	1
上肢の運動機能、圧痛点等の検査	2
ストレスに関する症状	3
その他	4

(3) 実施しなかった理由は何ですか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

常時V D I 作業に従事する労働者がいないから	1
通常の定期健康診断で十分と考えているから	2
費用がかかるから	3
V D I 健康診断というものを知らなかったから	4
その他	5

問11 VDT作業に従事する労働者が気軽に健康について相談し、適切なアドバイスが受けられるよう健康相談の機会を設けていますか。

設けている	1
設けていない	2

(1) 相談の機会を設けている頻度はどのくらいですか。

定期健康診断（VDT健康診断含む）実施時	1
常時	2
週1回程度	3
月1回程度	4
その他	5

(2) 相談はどのように実施していますか。また、何について配慮していますか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

(実施方法)		(配慮内容)	
健康相談室の設置	1	労働者のプライバシーへの配慮	1
専門スタッフの配置	2	職場配置、人事異動等	2
その他	3	その他	3
		特に配慮している事項はない	4

(3) 今後、健康相談の機会を設ける予定はありますか。

設ける予定である	1
検討中	2
設ける予定はない	3

問12 貴事業所のVDT作業に関する労働衛生教育（適正な作業姿勢、作業時間、健康への影響等についての教育）の実施状況をお伺いします。

(1) VDT作業労働者に対して、VDT作業に関する労働衛生教育を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

(2) 管理、監督者に対して、VDT作業に関する労働衛生教育を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

問13 貴事業所のVDT作業に従事する労働者の健康管理対策として、今後取り組みたい課題は何ですか。（主なものを5つ以内で該当する番号に○をつけてください。）

課題がある	作業場所に関する対策	適切な照明及び採光の確保	01	5 つ 以 内
		温度、湿度の空調設備等による調整	02	
		十分な作業空間の確保やレイアウトの適正化	03	
		机、いす、床の改善（機器の配線の整備によるつまづき等の防止）	04	
	タ 機 器 等 に 関 する 対 策	画面の文字や図形のちらつき及び文字の大きさの改善	05	
		画面に入射することによる画面の見にくさ（グレア対策）	06	
		キーボード、マウスなどの入力装置の改善	07	
		機器やプリンタなどからの騒音の防止	08	
	その他	VDT作業の上限時間・休止時間の取り決め等	09	
		VDT健康診断の実施とその結果に応じた保健指導などの措置	10	
		高齢者に対する配慮	11	
		障害等を有する労働者に対する配慮	12	
		その他	13	
	課題はない		14	

- 以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。 -

平成20年技術革新と労働に関する実態調査

－ VDT作業における労働衛生管理とIT機器を活用した安全衛生管理に関する実態調査－

個人票

厚生労働省

この調査の結果は統計目的に用いられるだけで、個々の内容については秘密を守り他にもらすことはありませんので、ありのままをお答えください。

都道府 県番号	一連番号	労働者 番号
1	2	2

〔回答上の注意〕

- 1 この調査票は全部で6ページあります。コンピュータ機器の解説はこのページの裏面にありますので、記入に当たって参照してください。
- 2 黒または青インクのペン又はボールペンで記入してください。
- 3 回答は特にことわりのない限り、該当する番号に**1つだけ**、○をつけてください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網かけとなっています。)
- 4 特にことわりのない限り、平成20年10月31日現在の状況について記入してください。
- 5 過去に他の事業所で勤務されたことのある方や複数の事業所に勤務されている方についても、今回当調査票の配付を受けた事業所に関する状況についてのみ回答してください。

問1 あなたの性、年齢をお答えください。

性	4	男	1
	女	2	

年齢	5	29歳以下	1
	30～39歳	2	
	40～49歳	3	
	50～59歳	4	
	60歳以上	5	

問2 あなたは、現在、どのような就業形態で雇用されていますか。

一般社員（フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方）	6	1
パートタイム労働者（一般社員より1日の所定労働時間が短い又は週の所定労働時間が短い方）		2
派遣労働者（労働者派遣法に基づく人材派遣会社から派遣された方）		3
上記以外の方		4

(注) 契約社員（フルタイム勤務で雇用期間の定めのある方）は「上記以外の方」に含まれます。

問3 あなたの職種をお答えください。

(複数の職種に該当する場合は、勤務時間が最も長い職種1つに○をつけてください。)

管理職（課長相当職以上）	7	1
情報処理職（システムエンジニア、プログラマー、システム管理者、ネットワーク管理者など）		2
情報処理職以外の専門・研究・技術職（看護師、研究者、技術者など）		3
事務職（庶務、人事、会計、調査、企画、営業販売関連事務など）		4
販売・サービス職（販売店員、販売外交員、接客員、給仕員など）		5
上記以外の職種		6

問4 あなたは、仕事上でコンピュータ機器（携帯電話を含みません。以下同じ。）を使用していますか。

使用している	1
使用していない	2

(1) あなたは仕事で、どのようなコンピュータ機器を使用していますか。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

デスクトップ・ノート型パソコン（事務所でのみ使用しているパソコン）	1
携帯情報端末（携帯パソコン、PDA）	2
POS機器	3
ハンディーターミナル	4
その他のコンピュータ機器	5

(注1) 複数の機能を有している場合には、該当するものすべてを選択してください。
(注2) 「その他のコンピュータ機器」は画面とキーボードなどの入力装置があるコンピュータ機器に限ります。

(2) そのうち、最もよく使用しているコンピュータ機器を1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

(問5にお進みください。)

コンピュータ機器を使用していない方は、これで質問は終わりです。
ありがとうございました。

(仕事でコンピュータ機器を使用している方は、問5以降も引き続きお答えください。)

問5 (1) あなたが、コンピュータ機器を使用して行っている仕事の内容はどのようなものがありますか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

文書や表等の作成、編集、データ分析等の業務	01
データ、文章等の簡単な入力作業（文書や表等の作成、編集、データ分析等に伴うものを除く）	02
データの検索、照合、追加、修正	03
業務連絡や作成した資料等の電子メールでの受信、送信	04
窓口等での金銭出納業務	05
コールセンター等における受注、予約等の業務	06
プログラミング業務	07
CAD業務（CADへの単純入力を除く）	08
制御装置、交通等の監視の業務	09
携帯情報端末（携帯パソコン、PDA）、POS機器（持ち運びできるものに限る）、ハンディーターミナルの操作	10
その他	11

(2) 回答したなかで、コンピュータ機器を使用して最もよく行う仕事を1つ選び、番号を右の枠内に記入してください。

- 問6 職場でのコンピュータ機器の導入等（機器やソフトの導入拡大や高度化、ネットワーク化による使用方法の変化も含みます。）にともない、あなたの仕事に変化がありましたか。
（項目ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。）

	はい	いいえ	どちらともいえない
勤務時間が弾力化（フレックスタイムなど）された	1	2	3
データ、文章等の入力の仕事が増えた	1	2	3
機器を使用するための知識、技能が必要となった	1	2	3
専門性や判断が必要な仕事が増えた	1	2	3
仕事の裁量の程度が増えた	1	2	3
業務の処理スピードが速くなった	1	2	3
業務の繁閑が大きくなった	1	2	3
来客や営業先等への訪問回数が減った	1	2	3
自宅で業務を行うことが可能になった	1	2	3
精神的緊張が増すようになった	1	2	3

- 問7 あなたは、コンピュータ機器を使った仕事にスムーズに適応できていますか。

充分適応できている	1
ある程度適応できている	2
あまり適応できていない	3
まったく適応できていない	4
どちらともいえない	5

- 問8 あなたは、仕事でコンピュータ機器を使用することに、精神的な疲労やストレスを感じていますか。

たいへん感じている	1
やや感じている	2
あまり感じない	3
まったく感じない	4
どちらともいえない	5

（以下、次ページよりVDT作業についてお伺いします。）

VDT（Visual Display Terminals）機器とは、文字や図形等の情報を表示する出力装置（液晶ディスプレイ、ブラウン管）、入力装置（キーボード、マウス、スキャナー等）で構成される機器のことをいいます。

具体的には、パソコン、モバイルなど携帯用情報通信機器、監視用の大型表示パネル、店舗などで使用するハンディターミナル、POS機器などのディスプレイを有する情報機器を指します。

VDT作業とは、これらの機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいいます。

- 問9 過去1か月間（平成20年10月1日から31日まで）における、あなたの仕事でのV D T作業の状況についてお答えください。
 (1)平均的作業頻度 (2)労働日1日当たりの平均V D T作業時間 (a)

毎日使用している	1
週に3、4回	2
週に1、2回	3
ごくたまに使用している	4

1時間未満	1
1時間以上2時間未満	2
2時間以上4時間未満	3
4時間以上6時間未満	4
6時間以上	5

(注)労働日には、V D T作業を行わない日も含まれます。

- 問10 過去1か月間（平成20年10月1日から31日まで）における、あなたの仕事以外での1日当たりのV D T機器の平均使用時間はどのくらいですか。

1時間未満	1	4時間以上6時間未満	4
1時間以上2時間未満	2	6時間以上	5
2時間以上4時間未満	3		

- 問11 あなたは、仕事でのV D T作業で、身体的な疲労や症状を感じることはありませんか。

あ	1	→ V D T作業による疲れや症状はどのようなものですか。 (該当する番号すべてに○をつけてください。)
な	2	

頭痛	1	背中	5
目の疲れ・痛み	2	腰の疲れ・痛み	6
首、肩のこり・痛み	3	足の疲れ・痛み	7
腕、手、指の疲れ・痛み	4	その他	8

- 問12 あなたが、仕事でV D T作業を最もよく行う場所はどこですか。
 (複数の場所でV D T作業を行う場合は、V D T作業時間が最も長い場所1つに○をつけてください。)

事業所内	事務室内	1
	その他の場所（売場、倉庫など）	2
事業所の外（顧客先など）や移動中		3
自宅		4

- 問13 問12で回答した場所（仕事でV D T作業を最もよく行う場所）の作業環境についてお答えください。
 (項目ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。)

温度	暑すぎる	1
	適当	2
	寒すぎる	3

採光 照明	明るすぎる	1
	適当	2
	暗すぎる	3

湿度	乾燥しすぎる	1
	適当	2
	湿っぽすぎる	3

レイ アウト	使いにくい	1
	少し使いにくい	2
	適当	3

騒音	うるさい	1
	少しうるさい	2
	気にならない	3

机 作業台 イス	使いにくい	1
	少し使いにくい	2
	適当	3

換気	悪い	1
	少し悪い	2
	適当	3

作業 空間	狭すぎる	1
	少し狭い	2
	適当	3

問14(1) あなたが、仕事で V D I 作業を行う場合に、V D I 作業の中断を行っていますか。

行っている	1	どのような方法で作業の中断を行っていますか。 (該当する番号すべてに○をつけてください。)
行っていない	2	

連続作業の間に10～15分程度の作業休止時間 ^(注1) をとっている	1
V D I 作業中に1～2分程度の小休止 ^(注2) をとっている	2
V D I 作業の途中で他の作業を組み込んでいる	3
上記以外の方法で中断を行っている	4

(注1)：「作業休止時間」とは、V D I 作業での目や手腕などへの負担による疲労を防止することを目的とするもので、連続作業後V D I 作業を中止し、遠くの景色を眺めたり、軽い運動を行ったり、他の業務を行ったりするための時間をいいます。

(注2)：「小休止」とは、一連続作業時間の途中でとる1分～2分程度の作業休止のことをいいます。

V D I 作業を中断できない理由をお答えください。
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

作業休止の制度または指導がないため	1
V D I 作業が短時間なので	2
中断しなくても疲労を感じないから	3
忙しくて中断できないから	4
その他	5

(2) 過去1か月間(平成20年10月1日から31日まで)であなたが仕事で V D I 作業を行った日のうち、10分以上の作業休止時間をとらずに連続して作業を行った時間は、最長でどのくらいですか。

30分未満	1
30分以上1時間未満	2
1時間以上2時間未満	3
2時間以上4時間未満	4
4時間以上	5

問15 あなたは、仕事での V D I 作業に関する適正な作業姿勢・作業時間、健康への影響等の教育を職場で受けたことがありますか。

受けたことがある	1
受けたことがない	2

問16 あなたは、過去1年間（平成19年11月1日から平成20年10月31日まで）に会社が実施するVDT健康診断を受けましたか。

VDT健康診断とは、VDT作業従事者の健康管理のために、50cm又は30cm視力検査、眼の調節機能検査や指・手・腕等の運動機能の異常の有無の検査など特別な検査項目が盛り込まれた健康診断をいいます。
 VDT健康診断が単独に実施されていない場合でも、会社が実施する定期健康診断（視力は5m検査のみ）の項目に、これらの特別な検査が含まれている場合には、VDT健康診断が実施されたものとしします。

受けた	1
受けなかった	2

→ 受けなかった理由をお答えください。

VDT健康診断が実施されなかった	1
VDT健康診断の受診対象者ではなかった	2
多忙で受けられなかった	3
受診する必要性を感じなかった	4
その他	5

問17 あなたは、職場でのVDT作業環境で改善してほしいことはありますか。（主なもの4つ以内で該当する番号に○をつけてください。）

改善してほしいことがある	作業場所に関する対策	適切な照明及び採光の確保	01	4 つ 以 内
		温度、湿度の空調設備等による調整	02	
		十分な作業空間の確保やレイアウトの適正化	03	
		机、いす、床の改善（機器の配線の整備によるつまずき等の防止）	04	
	コンピュータ機器等に関する対策	画面の文字や図形のちらつき及び文字の大きさの改善	05	
		画面に入射することによる画面の見にくさ（グレア対策）	06	
		キーボード、マウスなどの入力装置の改善	07	
		機器やプリンタなどからの騒音の防止	08	
	その他	VDT作業の上限時間・休止時間の取り決め等	09	
		VDT健康診断の実施とその結果に応じた保健指導などの措置	10	
		高齢者に対する配慮	11	
		障害等を有する労働者に対する配慮	12	
		その他	13	
改善してほしいことはない			14	

以上で、質問はすべて終わりです。
 おそれいりますが、記入もれがないかももう一度ご確認ください。

（封筒に入れ、封をして事業所の担当者にお渡しください。）

—ご協力ありがとうございました—

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(建設業労働災害防止対策等総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年(西暦) 1994年 調査の実施周期 毎年(5年ローテーション) 平成24年度予算(単位:千円) 31,071(H21) 特

調査の目的 建設業における安全衛生管理体制、安全衛生活動、工事の施工体制、現場での安全衛生教育・指導の状況、労働者の安全衛生意識等の実態を把握することにより、今後の労働安全衛生行政運営に資する基礎資料とする。

PDCAサイクルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿の種類等 事業所・企業統計調査 抽出方法 層化無作為抽出

調査客体数 約8,500事業所、約3,100工事現場、約11,000労働者

調査方法 郵送 オンライン調査方法

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年5ヶ月
直近1つ前	10ヶ月	1年5ヶ月
直近2つ前	10ヶ月	1年2ヶ月
直近3つ前	11ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前		
備考	平成6年調査開始	

	回収率
直近	約74%
直近1つ前	約64%
直近2つ前	約73%
直近3つ前	約81%
直近4つ前	
備考	

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(建設業労働災害防止対策等総合実態調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	11,089
H22年分	14,512
H21年分	3,219

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	3,374
H22年分	4,729
H21年分	297

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

申請事項記載書

1 調査の名称

建設業労働災害防止対策等総合実態調査

2 調査の目的

本調査は、安全衛生管理体制、安全衛生活動、工事の施工体制、現場での安全衛生教育・指導の状況、労働者の安全衛生意識等の実態を把握するとともに、特に、第11次労働災害防止計画において特定災害対策及び労働災害多発業種対策として重点施策に位置づけられている各種先行工法ガイドラインの施行状況や労働安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメントの実施状況を明らかにすることにより、今後の労働安全衛生行政運営に資する基礎資料とすることを目的とするものである。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

日本国全域

(2) 属性的範囲

ア 事業所調査

日本標準産業分類による建設業のうち、5人以上100人未満の常用労働者を雇用する民営事業所

イ 工事現場調査及び労働者調査

労働保険適用事業所のうち、労働者災害補償保険の概算保険料が160万円以上又は工事請負金額が1億9,000万円以上の工事現場及び同工事現場で建設労働に従事する労働者

4 報告を求める者

(1) 数

ア 事業所調査

約8,500事業所 (母集団の数 約17万事業所)

イ 工事現場調査

約3,100工事現場 (母集団の数 約1万1千工事現場)

ウ 労働者調査

約11,000人 (母集団の数 約28万人)

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

ア 事業所調査

平成18年事業所・企業統計調査を母集団とし、産業（建設業小分類別）、事業所規模別に層化

無作為抽出により選定する。

イ 工事現場調査

調査実施年の3月末現在の労働保険適用事業所名簿を母集団とし、工事の種類（労働保険適用事業所名簿における事業の種類をもとにした区分）及び工事の請負金額階級別に層化無作為抽出により選定する。

ウ 労働力調査

工事現場票の調査対象工事現場を工事の種類（労働保険適用事業所名簿における事業の種類をもとにした区分）及び工事の請負金額階級別に層化し、工事現場を第1次抽出単位、その工事現場で就業している労働者を第2次抽出単位とした層化二段無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

ア 事業所調査（事業所票）

(ア) 事業所に関する事項

- a 企業全体の常用労働者数
- b 事業所の常用労働者数
- c 完成工事高
- d 工事現場数
- e 事業内容

(イ) 安全衛生管理体制に関する事項

- a 発注者からの安全衛生に関する指導の有無及び指導があった事項
- b 安全衛生推進者又は安全管理者の選任の有無及び職務の場所
- c 店社としての安全管理実施の有無及び安全管理実施者
- d 建設業労働安全衛生マネジメントシステムの導入状況

(ウ) 安全衛生活動に関する事項

- a 店社として工事現場の巡視実施の有無、巡視している現場の程度及び巡視実施者
- b 店社安全衛生管理者の選任が義務付けられていない建設現場における店社としての下請事業者間の連絡調整の有無
- c 安全衛生教育実施の有無、教育効果把握の有無及び実施機関
- d 事業所として労働災害調査の書面による記録の有無、記録する災害の種類及び記録している者
- e 中高年齢労働者の有無、中高年齢労働者に対する特別な健康管理の実施状況及び中高年齢労働者に対する就業上の適正配置実施の有無

- f 安全意識向上のための制度の有無及び制度の内容
- g 安全衛生に割り当てる費用割合の変化の有無
- h 厚生労働省ガイドラインに基づく工法による工事の実施の有無及び先行工法採用の有無

(エ) 下請工事に関する事項

- a 下請工事の受注の有無及び注文者との交渉状況、安全衛生管理面で問題と感じた事項の有無及び問題と感じた事項の内容、注文者からの安全衛生に関する援助の有無及び援助の内容
- b 再下請契約の締結状況

(オ) 元請工事に関する事項

- a 安全施工能力評価状況
- b 重層請負制限の社内基準設置の有無
- c 労働災害防止に係る経費を提出させた上での協議の有無、労働災害防止に係る措置の実施者及び経費の負担を明確にしているかの有無、経費負担の種類
- d 二次以下の下請事業者の労働災害防止に係る経費の把握状況及び指導の有無

イ 工事現場調査（工事現場票）

(ア) 工事現場に関する事項

- a 工事の請負金額
- b 工事現場の事業者数及び労働者数
- c 期間中の工事現場における下請事業者の最大次数
- d 工事現場に入場した専門工事業者の最高次数
- e 工事の施工形態

(イ) 安全衛生管理体制に関する事項

- a 発注者の種類、CM（コンストラクションマネジメント）採用の有無、CM方式による請負形態、工事の発注形態、元方事業者間の連絡調整の状況及び発注者からの工事施工についての指導・講習の有無
- b 統括安全衛生責任者及び元方安全衛生管理者の選任状況
- c 下請事業者の安全衛生責任者の選任状況
- d 協議組織の設置状況、協議組織参加者の参加状況及び協議組織の協議事項
- e 職長会の設置状況
- f リスクアセスメントの実施の有無、担当者及び実施時期

(ウ) 安全衛生活動に関する事項

- a 安全衛生管理計画の作成の有無及び達成状況の確認の有無
- b 作業場の巡視実施の有無、巡視実施者及び実施状況
- c 作業間の連絡調整の実施状況、作業間の連絡調整事項及び連絡調整事項徹底の把握の有無

- d 仮設構造物の点検状況
- e 新規入場者教育の援助の状況、教育事項の把握状況及び新規入場者教育以外の教育の実施の有無

(エ) 下請事業者に関する事項

- a 施工体系図の作成状況
- b 作業開始前までの下請事業者の労働者数の確認の有無、下請事業者の労働者に関する事項の把握の有無、下請事業者に対する改善指導の有無
- c 機械設備持ち込みの把握の有無

ウ 労働者調査（個人票）

(ア) 労働者の属性等

- a 性
- b 年齢
- c 職種
- d 経験年数
- e 現場での立場もしくは職位
- f 所属する会社等

(イ) 工事現場における労働災害防止のための安全対策に対する意識

(ウ) 現在の工事現場での安全衛生教育受講の有無及び種類別効果の有無、アンケート手法による新規入場者教育の受講の有無

(エ) ヒヤリ・ハット体験の有無、他の労働者に対して周知する機会の有無及び周知する機会

(オ) 工期短縮による安全衛生面への影響に対する意識

(カ) 労働災害防止対策として希望する事項の有無及び内容

(2) 基準となる期日又は期間

原則として調査実施年の10月31日現在とする。ただし、事業所調査の一部の事項については通常の状態又は過去3年間（調査実施3年前の11月1日～調査実施年の10月31日）又は過去1年間（調査実施前年の11月1日～調査実施年の10月31日）を対象とする。

なお、労働者調査については、調査票の配布を受けた工事現場での記入する時点における状況とする。

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

ア 事業所調査及び工事現場調査

厚生労働省大臣官房統計情報部一報告者

イ 労働者調査

厚生労働省大臣官房統計情報部－労働者調査対象事業所－報告者

(2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ())

ア 事業所調査

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から直接調査対象事業所に郵送する。

回収 調査対象事業所において事業主等が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

イ 工事現場調査

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から直接調査対象事業所に郵送する。

回収 調査対象事業所において現場管理者等が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

ウ 労働者調査

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から直接労働者調査対象事業所に郵送し、担当者等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布する。

回収 調査対象労働者が自ら調査票を記入し封緘した後に、工事現場票調査対象事業所に提出し、調査対象事業所から厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

5年周期

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

調査実施年の11月1日～調査実施年の11月24日

8 集計事項

集計事項は、別添のとおりとする。

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

調査結果の概況及び調査結果報告書については、厚生労働省ホームページ及び印刷物で公表する。

(2) 公表の期日

調査結果の概況は調査実施翌年の9月までに公表する予定。また、調査結果報告書は調査実施翌々年の3月までに公表する予定。

10 使用する統計基準

事業所調査の調査対象の範囲の画定に当たって、日本標準産業分類によるとともに、集計結果の表章についても、同分類の大分類、中分類及び小分類によっている。

また、工事現場調査及び労働者調査の調査対象の範囲の画定に当たっては、労働保険適用事業所名簿を母集団としていることから、労働保険適用事業所名簿における事業の種類をもとにした工事の種類を区分とし、集計結果の表章についても、同分類によっているため、調査対象の範囲の画定や集計結果の表章に統計基準を使用しない。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 保存期間

記入済み調査票：1年保存

個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）：30年保存

(2) 保存責任者

厚生労働大臣

平成21年建設業労働災害防止対策等総合実態調査 事業所票

厚生労働省


事業所の名称・所在地			
	都道府 県番号	一連番号	産業分類 番号

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

(問い合わせ先)
厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
電話 03-5253-1111
(内線7662、7663、7660)

【記入上の注意】

- この調査票は、労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いします。
- この調査票は全部で7ページあります。
- 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り平成21年10月31日現在の事業所の状況について記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号1つに○印をつけてください。(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が  のように網掛けになっております。)
- 調査票の提出は、平成21年11月24日までをお願いします。
- 特にことわりのない限り、貴企業全体についてではなく、「本社」「支店」「工場」「営業所」等事業所単位でのご記入をお願いします。

※おそれいりますが、上記の事業所の名称、所在地の変更又は支店・工場・営業所等の欠落がありましたら朱書きにて訂正・加筆をお願いします。

記入担当者	氏名
	電話 内線 ()

※調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。

I 事業所に関する事項

1 貴企業全体※の常用労働者(注)

※本社、支店、工場、営業所等を合わせた全体

(注) 常用労働者とは、

- 期間をきめずに又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者をいいます。

なお、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就労条件の整備等に関する法律)に基づき他社から派遣され施工管理業務等につく受入れ派遣労働者は常用労働者には含まれません。

1,000人以上	4
300~999人	1
100~299人	2
50~99人	3
30~49人	4
10~29人	5
5~9人	6
	7

2 貴事業所(注1)の常用労働者数

※両方の区分に当てはまる労働者(管理職も含む。)は、勤務時間がより長い区分に入れてください。

(注1)「事業所」は、本社、支店、営業所等本調査の対象となった店社をいい、企業全体を指すものではありません。

(注2) 工事の設計・積算、現場施工の管理・監督、建築、土木、測量等、現場における作業に従事する者

(注3) 現場以外で業務を行う者(事務、営業等)

区 分	常用労働者数(人)
技術者・現場労働者(注2)	5
事務・営業等を行う労働者(注3)	6
合 計	

3 完成工事高

(貴事業所の直近の営業年度における完成工事高(消費税含む)を元請、下請工事別に記入してください。)

工事の区分	完成工事高(単位:百万円)					
	兆	千億	百億	十億	千億	百万
元請工事						
下請工事						

4 平成21年10月末日現在の工事現場数

								現場
--	--	--	--	--	--	--	--	----

5 事業内容(主なもの1つに○をつけてください。)

土木一式工事	01
建築一式工事	02
大工工事	03
左官工事	04
とび・土工・コンクリート工事	05
石工事	06
屋根工事	07
電気工事	08
管工事	09
れんが・タイル・ブロック工事	10
鋼構造物工事	11
鉄筋工事	12
ほ装工事	13
しゅんせつ工事	14
板金工事	15
ガラス工事	16
塗装工事	17
防水工事	18
内装仕上工事	19
機械器具設置工事	20
熱絶縁工事	21
電気通信工事	22
造園工事	23
さく井工事	24
建具工事	25
水道施設工事	26
消防施設工事	27
清掃施設工事	28
その他の工事	29

II 安全衛生管理体制に関する事項

1 貴事業所では直近の営業年度で受注した工事で、安全衛生に関する事項について発注者から指導がありましたか。(発注者が複数ある場合は、1つでも指導があれば、1に○をつけてください。)

あった	1
なかった	2

指導があった事項について、該当する番号すべてに○をつけてください。

適正な労働時間、休日の確保	
夜間作業を可能な限り実施しないこと	
施工計画の策定に際して、安全性の事前評価体制を整備すること	
施工計画を十分安全が確保できる内容(設計条件、現場の状況等)にすること	
技術管理の徹底(安全対策のため工事現場に必要な技術者を配置すること等)	
施工時の安全衛生確保のための経費の積算	
住宅建築を行う場合、足場先行工法によること	
その他の指導	

2 貴事業所では、安全衛生推進者又は安全管理者を選任していますか。

選任している	1
選任していない	2

どの場所で職務を行っていますか。

現場のみ	1
事業所(店社)のみ	2
現場と事業所(店社)の両方	3

3 貴事業所では、労働者数が20人未満規模の工事現場について、店社として安全管理を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2
該当する現場がない	3

→ 安全管理を実施しているのは誰ですか。

店社安全衛生管理者	1
店社安全衛生管理者に準ずる者	2
その他安全衛生の実務経験者	3

4 貴事業所では、建設業労働安全衛生マネジメントシステム（COHSMS）を導入していますか。

導入している	1
導入していない	2

→ 導入後に労働災害防止上の効果が得られましたか。

得られた	1
得られなかった	2
分からない	3

→ 今後、導入の予定はありますか。

導入することが決まっている	1
導入について検討中	2
導入する予定はない	3

III 安全衛生活動に関する事項

1 貴事業所では、店社として、工事現場の巡視（安全パトロール）をしていますか。

3分の2以上の現場で巡視している	1
3分の1以上3分の2未満の現場で巡視している	2
3分の1未満の現場で巡視している	3
巡視していない	4

→ 巡視を行っているのは誰ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

店社安全衛生管理者	<input type="checkbox"/>
上記1以外の安全担当部門の職員	<input type="checkbox"/>
施工担当部門の職員	<input type="checkbox"/>
その他の部門の職員	<input type="checkbox"/>

21

2 貴事業所では、店社安全衛生管理者の選任が義務付けられていない建設現場において、店社として下請事業者間の連絡調整を行っていますか。

行っている	1
行っていない	2
該当する現場がない	3

- 3 過去1年間（平成20年11月1日から平成21年10月末日まで）に、安全衛生教育を実施しましたか。
安全衛生教育の種類ごとに、実施の有無に○をつけてください。
また、実施した安全衛生教育については、実施機関にも併せて○をつけてください。
なお、実施機関については、該当する番号すべてに○をつけてください。

安全衛生教育の種類	実施の有無		安全衛生教育の実施機関		
	有	無	自社	元請等他社	外部専門機関
労働災害防止の業務に従事する者の能力向上教育 23	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
雇入れ時の教育 25	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
作業内容変更時の教育 27	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
危険有害業務に関する教育 29	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職長等に対する教育 31	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労働者の健康に関する教育 33	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一定年齢に達した労働者に対する高齢時教育 35	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
作業指揮者に対する教育 37	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
施工部門の管理者、設計技術者に対する教育 39	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
経営首脳者に対する教育 41	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他、建設工事に従事する者に対する教育 43	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

安全衛生教育を実施した労働者について、
その教育効果を把握していますか。
1つでも把握していたら1に○をしてください。

45	
把握している	1
把握していない	2

- 4 貴事業所の労働者が被災した場合、事業所として労働災害の調査を実施し、書面等により記録していますか。

46	
記録している	1
記録していない	2

- (1) どのような場合に記録することとしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

47	
死亡災害の場合	<input type="checkbox"/>
休業災害の場合	<input type="checkbox"/>
病院等で治療を受けた不働災害の場合	<input type="checkbox"/>
その他微傷災害の場合	<input type="checkbox"/>

- (2) 実際に誰が記録していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

48	
統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者	<input type="checkbox"/>
店社安全衛生管理者	<input type="checkbox"/>
安全衛生責任者	<input type="checkbox"/>
総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者	<input type="checkbox"/>
安全衛生推進者	<input type="checkbox"/>
店社の工事施工の責任者	<input type="checkbox"/>
経営の首脳者	<input type="checkbox"/>
その他の者	<input type="checkbox"/>

5 貴事業所の工事現場に、40歳以上の中高年齢労働者がいますか。

いる	1
いない	2

(1) 何らかの特別な健康管理を行っていますか。1～4については、該当する番号すべてに○をつけてください。

行 つ て い る	特殊健康診断の実施	1
	人間ドックの実施	2
	がん検診の実施	3
	その他の健康管理	4
行っていない		5

(2) 中高年齢労働者に対して就業上の適正配置を行っていますか。

行っている	1
行っていない	2

6 貴事業所では、安全衛生教育のほかに、個別の現場労働者の安全意識向上のための制度がありますか。

ある	1
ない	2

どのような制度ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

無災害労働者に対する顕彰制度	1
安全に関する提案制度	2
安全衛生関連資格の取得の援助制度	3
その他の制度	4

7 貴事業所では、5年前（平成16年）と現在を比較して、現場単位で見た場合、工事全体の費用の中で安全衛生に割り当てる費用の割合は、どのように変化したと思いますか。

増加した	1
ほぼ変化なし	2
減少した	3
不明	4

8 過去3年間（平成18年11月1日から平成21年10月末日まで）に、厚生労働省のガイドラインに基づく以下の工法により工事を施工しましたか。工法ごとの実施の有無に○をつけてください。

(1) 土止め先行工法（前頁裏面の解説をご参照ください。）

上水道、下水道、電気通信施設、ガス供給施設等工事に伴う溝掘削工事がありましたか。

ある	1
ない	2

土止め先行工法を採用しましたか。
(1回でも採用したら1に○をつけてください。)

採用している	1
採用していない	2

(2) 足場先行工法（前頁裏面の解説をご参照ください。）

低層住宅建築工事がありましたか。

ある	1
ない	2

足場先行工法を採用しましたか。
(1回でも採用したら1に○をつけてください。)

採用している	1
採用していない	2

(3) 手すり先行工法（前頁裏面の解説をご参照ください。）

足場を設置する工事がありましたか。

ある	1
ない	2

手すり先行工法を採用しましたか。
(1回でも採用したら1に○をつけてください。)

採用している	1
採用していない	2

直近の営業年度において、2ページIの3完成工事高の下請工事欄がゼロの場合は、7ページ「V 元請工事に関する事項」へお進みください。

IV 下請工事に関する事項

1 貴事業所では、平成21年10月末日現在、下請工事を受注していますか。

受注している	1
受注していない	2

注文者（直上の建設業者）との請負契約（下請契約）の締結時に、見積価格を提示して注文者と対等に交渉することができましたか。

対等にできた	1
どちらとも言えない(物件による)	2
対等にできなかった	3

(1) 安全衛生管理面で問題と感じたことがありましたか。

あった	1
なかった	2

それはどのような事項ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

安全衛生管理費用を確保することが困難になる	1
十分な工事期間を与えられなかったため安全衛生管理が不十分になる	2
新規入場者教育が十分に行えない	3
その他	4

(2) 注文者から、安全衛生に関して援助を受けましたか。

受けた	1
受けなかった	2

それはどのような援助ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

安全衛生活動費用の補助	1
安全衛生活動に関する講師、指導員の派遣	2
新規入場者教育に必要な場所や資料の提供	3
その他	4

2 貴事業所では、通常、下請工事の仕事の一部を別の請負人に請け負わせる再下請契約を締結していますか。

締結している	締結していない
1	2

再下請契約において、労働災害防止対策の実施者及び経費の負担者を明確にしていますか。

明確にしている	明確にしていない
1	2

どのような方法により明確にしていますか。

書面により個別工事の細目ごとに明確にしている	1
書面により一般的事項について明確にしている	2
口頭で確認することにより明確にしている	3

直近の営業年度において、2ページIの3完成工事高の元請工事欄がゼロの場合は、以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。ゼロでない場合は、7ページへお進みください。

V 元請工事に関する事項

1 貴事業所では、下請工事を発注する際に、通常、安全施工能力を評価して下請事業者を選定していますか。

評価して選定している	1
評価せず選定している	2
選定していない(注)	3

(注) 事業者があらかじめ決まっている場合を含みます。

評価の基準はどのようなものですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

経営事項審査制度の結果	1
専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標)	2
労働安全衛生法関係資格の取得状況	3
労働災害発生状況	4
能力向上教育の受講状況	5
安全優良職長厚生労働大臣顕彰の実績	6
その他	7

2 貴事業所では、現場が過度の重層請負とならないよう、重層の程度についての制限を社内基準として設けていますか。

設けている	1
設けていない	2

3 労働災害防止に係る経費負担明確化の状況について

(1) 契約を締結する前に、労働災害防止に係る経費を明確にした見積書を下請事業者から提出させ、協議していますか。

協議している	協議していない
1	2

下請契約において、労働災害防止に係る措置の実施者及び経費の負担者を明確にしていますか。

明確にしている	明確にしていない
1	2

どのような経費を負担していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

安全帯取付設備設置のための費用	1
作業主任者など有資格者配置のための費用	2
安全ミーティング、KY(危険予知)活動実施のための費用	3
新規入場者教育実施のための費用	4
安全大会参加のための費用	5
安全朝礼・安全工程打合せ参加のための費用	6
災害防止協議会参加のための費用	7
その他の費用	8

(2) 二次以下の下請事業者の労働災害防止に係る経費を把握していますか。

把握している	1
把握していない	2

下請契約で、後次の請負人が負担する労働災害防止に係る経費を下請契約書等に明示するよう、下請事業者に対して指導していますか。

指導している	1
指導していない	2

— 以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。 —

秘

平成21年建設業労働災害防止対策等総合実態調査 工事現場票

厚生労働省

事業所の名称・所在地

都道府県番号	一連番号	個人票有=1	個人票の枚数

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのまま記入してください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

(問い合わせ先)
厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
電話 03-5253-1111
(内線7662、7663、7660)

【記入上の注意】

- この調査票は、労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いします。
- この調査票は全部で7ページあります。
- 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り平成21年10月31日現在の調査対象工事現場の状況について記入してください。
- 特にことわりのない限り該当する番号1つに○印をつけてください。(複数回答の可能性があるものは、回答欄が のように網掛けになっております。)
- 調査票の提出は、平成21年11月24日までをお願いします。

調査対象工事現場の労働保険番号

都道府県番号	所掌	管轄	基幹番号	枝番号

工事の名称

記入担当者

氏名

電話

内線 ()

I 工事現場に関する事項 (このページの裏面に用語等の解説があります。)

1 工事の請負金額 (消費税含む)

50億円以上	30億円以上 50億円未満	10億円以上 30億円未満	5億円以上 10億円未満	2億円以上 5億円未満	2億円未満
1	2	3	4	5	6

2 工事現場の事業者数及び労働者数 (注)

区分	事業者数(社)	労働者数(人)
元請事業者		
一次下請事業者		
二次下請事業者		
三次下請事業者		
四次以下の事業者		
合計		

(注) 労働者数には、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就業条件の整備等に関する法律)に基づき派遣されて施工管理等の業務を行う受入れ派遣労働者がいる場合は、その者も含めます。

3 工事着工日から平成21年10月

末日までの工事現場における下請事業者の最大次数

次

4 工事着工日から平成21年10月

末日までの工事現場に入場した専門工事業者のうち最も高かった(元請に近い)次数

次

5 工事の施工形態

共同企業体(JV)である	1	→	(1) 共同企業体(JV)の種類	特定JV	1
共同企業体(JV)ではない	2		経常JV	2	
			(2) 施工方式の種類	共同施工	1
				分担施工	2

II 安全衛生管理体制に関する事項

1 現在の工事現場の発注者について

(1) 発注者は次のうちどれですか。

国	都道府県	市区町村	民営・その他
1	2	3	4

(2) CM（コンストラクションマネジメント）を採用していますか。

採用している	1
採用していない	2

採用しているのは次のうちどれですか。

アットリスク型	1
エージェンシー型（ビュア型）	2
その他	3

(3) 工事現場の発注の形態

分割発注	1
一括発注	2

工事現場において、元方事業者間の連絡調整を行っていますか。

行っている	1
行っていない	2

連絡調整を行っている人について、該当する番号すべてに○をつけてください。

発注者	1
元方を代表する企業の1つ	2
元方の輪番	3
CMR	4
その他の者	5

(4) 発注者から、安全な方法による工事施工について、指導もしくは講習が行われましたか。

行われた	1
行われなかった	2

2 現在の工事現場は、元請事業所について統括安全衛生責任者及び元方安全衛生管理者を選任していますか。

(1) 統括安全衛生責任者について

選任している	1
選任していない	2

① 選任している統括安全衛生責任者について、該当する番号すべてに○をつけてください。

何らかの作業主任者の資格を持っている	1
統括安全衛生管理に係る教育を受講した	2

② 他の工事を兼任していますか。

て兼 い任 るし	2現場兼任している	1
	3～5現場兼任している	2
	6現場以上兼任している	3
兼任していない		4

③ 統括安全衛生責任者としての経験年数はどのくらいですか。

3年未満	1
3年以上5年未満	2
5年以上10年未満	3
10年以上	4

(2) 元方安全衛生管理者について

選任している	1
選任していない	2

① 選任している元方安全衛生管理者について、該当する番号すべてに○をつけてください。

何らかの作業主任者の資格を持っている	1
統括安全衛生管理に係る教育を受講した	2
統括安全衛生責任者と会社と同じである	3

② 他の工事を兼任していますか。

て兼 い任 るし	2現場兼任している	1
	3～5現場兼任している	2
	6現場以上兼任している	3
兼任していない		4

③ 元方安全衛生管理者としての経験年数はどのくらいですか。

3年未満	1
3年以上5年未満	2
5年以上10年未満	3
10年以上	4

次頁④に続く

前頁より

※次の質問は、工事の施工形態が共同企業体である
工事現場についてのみお伺いします。

- ④ 選任している元方安全衛生管理者は同じ共同企業体代表者会社の人ですか。

同じである	1	36
同じでない（別会社である）	2	

3 下請事業者における安全衛生責任者について

- (1) 平成21年10月末日現在※における工事現場において安全衛生責任者を選任しているのは、下請事業者全部合わせて、何社ですか。 ※末日に工事を実施しない場合は直近の工事日

安全衛生責任者を選任している下請事業者数

37

 社

- (2) 安全衛生責任者は、(1)でお答え頂いた下請事業者全部合わせて何人ですか。また、当日工事現場で現認できたのは何人ですか。

下請事業者全部合わせた安全衛生責任者数

38

 人

当日工事現場で現認できた安全衛生責任者数

39

 人

4 工事現場で、元請事業者と下請事業者が労働災害防止等について協議する組織を設置していますか。

設置している	1	→
設置していない	2	

- (1) 協議組織に関して、構成員、協議事項、会議の開催頻度等を定めた規約を作成していますか。 41

作成している	1
作成していない	2

- (2) その協議組織に、次の方は参加していますか。参加している者ごとに、それぞれ該当する番号に1つ○をつけてください。

協議組織に参加している者	参加している		参加していない	
	毎 回	時 々		
元方事業者の現場職員	1	2	3	42
元方事業者の工事施工の責任者	1	2	3	43
関係請負人の店社の工事施工責任者	1	2	3	44
関係請負人の経営幹部	1	2	3	45
関係請負人の安全衛生の責任者	1	2	3	46

- (3) その協議組織において、協議されている事項について、該当する番号すべてに○をつけてください。

建設現場の安全衛生管理の基本方針、目標、基本的な労働災害防止計画	0	47
月間または週間の工程計画	0	
機械設備等の配置計画	0	
安全衛生教育の実施計画	0	
労働災害の再発防止対策	0	
工事現場において定めた安全衛生に関する規程	0	
クレーン等の運転についての合図の統一	0	
事故現場等の標識の統一	0	
有機溶剤等の容器の集積箇所の統一	0	
警報の統一	0	
避難等の訓練の実施方法の統一	0	
車両系建設機械・移動式クレーンを用いて作業を行う場合の作業方法	1	2
行政の指導に基づく労働災害の防止に関する事項	1	4
元方事業者の巡視に基づく労働災害の防止に関する事項	1	4
その他労働者の危険又は健康障害の防止に関する事項	1	4

5 職長会について

(1) 工事現場に、職長会（リーダー会等類似するものを含む。）を設置していますか。

設置している	1	48
設置していない	2	

(2) 工事現場で関係請負人に対して、職長会を設置するよう指導・援助を行っていますか。

行っている	1	49
行っていない	2	

その目的は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

労働者の安全意識を高めるため	50
職長会の連絡を緊密にするため	
労働者からの情報を把握するため	
その他	

6 リスクアセスメント（危険性及び有害性等の調査）を実施していますか。

実施している	1	51
実施していない	2	

(1) 現場のリスクアセスメントの担当者はだれですか。該当する番号すべてに○をつけてください。
※その他の場合は、だれが担当しているか具体的に記載してください。

元請の現場職員が担当している	52
協力会が担当している	
専門工事業者が各々実施している	
その他（具体的に	

(2) リスクアセスメントは、いつ実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。
※その他の場合は、いつ実施するか具体的に記載してください。

施工計画書を作成するとき	53
作業手順書を作成するとき	
下請業者に仕事を発注するとき	
安全衛生計画を作成するとき	
作業方法や作業手順を変更するとき	
その他（具体的に	

III 安全衛生活動に関する事項

1 工事現場で、安全衛生管理計画（安全衛生の基本方針、安全衛生を目標・重点とした労働災害防止対策等を定めた計画）を作成していますか。

作成している	1	54
作成していない	2	

計画期間終了時に当初目標の達成状況の確認を行っていますか。

行っている	1	55
行っていない	2	

2 工事現場で、作業場の巡視（安全パトロール）を実施していますか。

実施している	1	56
実施していない	2	

誰が巡視を実施していますか。また、巡視の頻度はどの程度ですか。
巡視を実施している者ごとに、それぞれ○をつけてください。

巡視を実施している者		実施している				実施していない	
		毎日	週一回以上	月一回以上	不定期		
元請	工事施工責任者	57	1	2	3	4	5
	現場職員	58	1	2	3	4	5
	経営幹部	59	1	2	3	4	5
下請	安全衛生責任者	60	1	2	3	4	5
	店社の工事施工責任者	61	1	2	3	4	5
	安全衛生推進者	62	1	2	3	4	5
業界団体の安全衛生担当者		63	1	2	3	4	5
その他の者		64	1	2	3	4	5

3 作業間の連絡調整について

工事現場で、労働災害防止のために、関係請負人との作業間の連絡調整を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

(1) どのような下請事業者が参加しますか。

下請事業者全部	1
三次下請事業者まで	2
二次下請事業者まで	3
一次下請事業者まで	4
その他	5

(2) どのような事項について連絡調整していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

車両系建設機械を用いて作業を行う場合の作業計画	1
移動式クレーンを用いて作業を行う場合の作業計画	2
機械設備等の配置計画	3
作業場所の巡視の結果	4
作業の方法と具体的な労働災害防止対策	5
その他混在作業による労働災害防止のための事項	6

(3) 連絡調整した事項を関係請負人が労働者に対して徹底しているか把握していますか。

把握している	1
把握していない	2

4 工事現場で、使用する仮設構造物の点検を行っていますか。点検の種類ごとに、○をつけてください。なお、点検実施者については、該当する番号すべてに○をつけてください。

仮設構造物の種類	点検の種類	点検実施者			点検を行っていない	仮設構造物がない
		元請職員	下請職員（設置者）	下請職員（使用者）		
足場	作業開始前点検	2	2	3	4	5
	組立変更後の点検	2	2	2	4	5
	悪天候後の点検	2	2	2	4	5
作業構台	作業開始前点検	2	2	3	4	5
	組立変更後の点検	2	2	3	4	5
	悪天候後の点検	2	2	3	4	5
土止め支保工	作業開始前点検	2	2	3	4	5
	組立変更後の点検	2	2	3	4	5
	悪天候後の点検	2	2	3	4	5
型わく支保工	作業開始前点検	2	2	3	4	5
	組立変更後の点検	2	2	3	4	5
	悪天候後の点検	2	2	3	4	5

5 安全衛生教育について

(1) 新規入場者教育について

① 工事現場で関係請負人が実施する新規入場者教育に必要なものを援助していますか。

援助している	1	81
援助していない	2	

② 工事現場で関係請負人が実施した新規入場者教育で教育した事項を報告書等で把握していますか。

把握している	1	82
把握していない	2	

→ 把握している事項について、該当する番号すべてに○をつけてください。

元方事業者及び関係請負人の労働者が混在して作業を行う場所の状況	83
危険有害箇所と立入禁止区域	
混在作業場所において行われる作業相互の関係	
避難の方法	
指揮命令系統	
担当する作業内容と労働災害防止対策	
安全衛生に関する規程	
現場の基本的な労働災害防止対策を定めた計画	
その他	

(2) 新規入場者教育以外の教育について

工事現場の労働者全員に対して、何らかの定期的な安全衛生教育を実施していますか。

実施している	1	84
実施していない	2	

IV 下請事業者に関する事項

1 工事現場の下請事業者について、施工体系図を作成していますか。

作成している	1	85
作成していない	2	

→ 作成している事項について、該当する番号すべてに○をつけてください。

下請事業者の名称	86
下請事業者の工種区分	
下請事業者の現場代理人名	
下請事業者の主任技術者名	
安全衛生責任者の氏名	
その他	

2 下請事業者の労働者について

(1) 毎日の作業開始前までに、工事現場の下請事業者全部の労働者数を確認していますか。

確認している	1	87
確認していない	2	

(2) 工事現場の下請事業者の労働者について、次の事項を把握していますか。また、把握している場合、どの下請事業者まで把握していますか。事項ごとに、それぞれ該当する番号に1つ〇をつけてください。

事 項	把握している					把握して いない
	下請事業者 全 部	三次下請 事業者まで	二次下請 事業者まで	一次下請 事業者まで	その他	
職種・経験年数	1	2	3	4	5	6
健康診断の受診	1	2	3	4	5	6
雇入れ時教育の受講	1	2	3	4	5	6
職長教育の受講	1	2	3	4	5	6
特別教育の受講	1	2	3	4	5	6
その他、建設工事従事者に対する教育の受講	1	2	3	4	5	6
安全衛生に係る免許・資格の取得	1	2	3	4	5	6

把握した事項について法違反等の不備があった場合、下請事業者に対してそれを改善するよう指導していますか。

95	
指導し結果を確認している	1
指導しているが結果を確認していない	2
指導していない	3

3 関係請負人に対し、工事現場に持ち込む機械設備について、事前に書面により通知させ、把握していますか。

96	
把握している	1
把握していない	2

～以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。～


平成21年建設業労働災害防止対策等総合実態調査 個人票

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

都道府 県番号	一 連 番 号	個人 番号
1	2	3

[記入上の注意]

- この調査票は全部で **2ページ** あります。
- 調査票の記入に当たっては、1ページの裏面の解説を参照してください。
- 特にことわりのない限り、該当する番号に**1つだけ、○印**をつけてください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が  のように網かけになっています。)
- 矢印(→)のあるところは、矢印に沿って質問が終わるまで回答してください。
- 特にことわりのない限り、あなたが調査票の配布を受けた工事現場での記入する時点における**状況**について記入してください。

1 あなたの性、年齢、職種、経験年数、立場、所属する会社についてお答えください。

(1) 性

男	4 1
女	2

(2) 年齢

29歳以下	5 1
30～39歳	2
40～49歳	3
50～59歳	4
60歳以上	5

(3) 職種

建築作業(大工、鉄筋工、型枠工など)	6 1
土木作業(土工、舗装工など)	2
建設機械オペレーター(クレーン、トラックなど)	3
軽作業(清掃、片づけ等雑役を行う者)	4
その他(溶接工、工事現場で事務を行う者など)(注)	5

(注) その他とは、上記1～3以外の専門職及び工事現場で事務を行う者をいいます。

(4) 現在の仕事(職種)の経験年数

1年未満	7 1
1年以上3年未満	2
3年以上5年未満	3
5年以上10年未満	4
10年以上	5

(5) 今の現場における立場もしくは職位(兼務している場合は、より上位の立場もしくは職位)

現場代理人	8 1
職長	2
技能工(一般作業)	3
技能工見習い	4
その他	5

(6) 所属している会社等

元請事業者	9 1
一次下請事業者	2
二次以下の下請事業者	3
分からない	4

2 現在のあなたの工事現場では、労働災害防止のための安全対策は講じられていると思いますか。

講じられている	10 1
あまり講じられていない	2
具体的に分からない	3

3 あなたは、現在の工事現場で作業をしていく上で、安全衛生教育を受けたことがありますか。

ある	ない
1	2

その安全衛生教育は効果がありましたか。安全衛生教育の内容ごとに、それぞれ該当する番号に1つ〇をつけてください。なお、同じ教育を複数回受けた方は、直近の教育の効果についてお答えください。

安全衛生教育の内容	受けた		受けなかった
	効果が あった	効果は なかった	
新規に現場に入場したときの教育	1	2	3
作業内容が変更されたときの教育	1	2	3
危険又は有害な業務についての教育	1	2	3
職長に対する教育	1	2	3
安全管理者等に対する教育	1	2	3
その他の教育	1	2	3

→ (新規入場者教育を受けた
(1又は2に〇をつけた)方のみ
お伺いします。)

あなたが受けた新規入場者教育
とは、取得資格や安全衛生教育の
受講状況等を確認するための新規
入場者アンケートだけでしたか。

はい	1
いいえ	2

4 あなたは、現在の工事現場での作業中、自分の身に危うく労働災害がふりかかるような「ひやり」としたり、「はっ」としたりした体験(ヒヤリ・ハット体験)がありますか。

ある	1
ない	2

→ その体験を他の労働者
に対して知らせる機会が
ありましたか。

あった	1
なかった	2

→ それはどのような機会でしたか。該当する番号すべてに
〇をつけてください。

朝礼など現場のミーティングで話し合いをした	21
元方事業者の安全衛生教育時に話し合いをした	
事業主の店社で行うミーティング中に話し合いをした	
個人的に他の労働者に対して知らせた	
その他の機会でも知らせた	

5 あなたは、5年前(平成16年)と現在を比較すると、工事全体の工期が短縮されていると思いますか。

思う	1
思わない	2
わからない	3

→ 工期短縮によって、安全衛生面で何らかの影響が生じていると感じますか。

何らかの影響が生じている	1
特段の影響は生じていない	2

6 あなたは、労働災害防止対策として事業主及び元方事業者に対して希望することはありますか。

ある	1
ない	2

→ それはどのような事項ですか。該当する番号すべてに〇をつけてください。

日数に余裕を持った工程にする	25
天気の悪い日や夜間はなるべく作業させない	
十分な作業員を確保する	
職長は作業員間の連絡と調整を十分に行う	
工事の責任者は現場に常にいるようにする	
現場に適当な人数の有資格者を配置する	
ヘルメット・安全帯など古くなったものは交換する	
安全のきまりを守らない業者とは契約をしない	
安全衛生教育を十分に行う	
その他	

— 以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。 —
(封筒に入れ、封をして工事現場の担当者にお渡しください。)

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働安全衛生基本調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年 (西暦)	1966年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	32,522(H22)	特
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料を得る。

PDCAサイクルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約12,000事業所、約18,000労働者

調査方法	郵送	オンライン 調査方法	
------	----	---------------	--

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年5ヶ月
直近1つ前	11ヶ月	1年5ヶ月
直近2つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近3つ前	10ヶ月	1年1ヶ月
直近4つ前	1年	1年5ヶ月

備考

	回収率
直近	約74%
直近1つ前	約70%
直近2つ前	約78%
直近3つ前	約88%
直近4つ前	約89%

備考

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働安全衛生基本調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の 企画	調査用品の 印刷	調査用品の 配布・回収・ 督促	受付・個票 審査・疑義 照会	データ入力	データチェッ ク・疑義照会 ・データ修正	集 計	その他(分類 不能、留意 事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備 考

e-Stat アクセス数

H23年分	8,458
H22年分	11,308
H21年分	3,184

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	28,004
H22年分	15,782
H21年分	1,949

備 考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

申請事項記載書

1 調査の名称

労働安全衛生基本調査

2 調査の目的

事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

日本国全域

(2) 属性的範囲

ア 事業所調査

日本標準産業分類による「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」（通信業、映像・音声・文字情報制作業に限る）、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」（物品賃貸業に限る）、「学術研究、専門・技術サービス業」（商品・非破壊検査業、計量証明業、その他の技術サービス業に限る）、「宿泊業、飲食サービス業」（酒場、ビヤホール、バー、キャバレー、ナイトクラブを除く）、「生活関連サービス業、娯楽業」のうち洗濯・理容・美容・浴場業（その他の公衆浴場業、他に分類されない洗濯・理容・美容・浴場業を除く）、旅行業、娯楽業、「複合サービス事業」（郵便局に限る）、「サービス業（他に分類されないもの）」のうち廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業に属する常用労働者10人以上を雇用する民営事業所

イ 労働者調査

上記アの事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者（以下「派遣労働者」という。）

4 報告を求める者

(1) 数

ア 事業所調査（事業所票）

約12,000 事業所（母集団の数 約72万事業所）

イ 労働者調査

約19,000 人 (母集団の数 約2,713万人)

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

ア 事業所調査

平成18年事業所・企業統計調査を母集団とし、産業、事業所規模別に層化抽出法により選定する。

イ 労働者調査

上記アの産業で就業している労働者を第2次抽出単位とした層化二段抽出法により選定する。

なお、事業所調査対象の事業所を抽出すると同時に労働者調査を実施する事業所を確定する。

※詳細は別添1「労働安全衛生基本調査の標本設計」参照

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

ア 事業所調査 (事業所票)

1) 企業に関する事項

a 企業全体の常用労働者数

2) 事業所に関する事項

a 事業所の常用労働者数

b 派遣労働者数

c 事業所に従事する者の就業形態

3) 安全衛生管理体制に関する事項

a 安全管理者の選任の有無及び作業場等の巡視の有無・頻度

b 衛生管理者の選任の有無及び作業場等の巡視の有無・頻度

c 安全衛生推進者又は衛生推進者の選任の有無及び作業場等の巡視の有無・頻度

d 総括安全衛生管理者の選任の有無及び地位

e 安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会の設置の有無・設置状況、開催の有無・開催回数、開催したときの議題及び設置していない理由

f 産業医に関する事項

(a) 選任の有無及び勤務形態

(b) 事業所への訪問回数

(c) 産業医の関与した業務の内容

(d) 選任していない理由

- (e) 選任していない場合の労働者の健康管理の方法
- 4) 安全衛生活動に関する事項
- a 危険性・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント)
 - (a) 実施の有無
 - (b) 実施の頻度
 - (c) フォローアップの有無及びフォローアップの状況
 - (d) リスクアセスメントの実施者
 - (e) 実施により得られた効果
 - (f) リスクアセスメントを実施していない理由
 - b 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)
 - (a) 導入の有無
 - (b) 導入からの経過年数
 - (c) システムの構築・運用状況の第三者の評価の状況
 - (d) 労働災害やヒヤリ・ハット体験の減少の程度
 - (e) システムの導入予定
 - (f) システムを導入しない理由
 - c 一般定期健康診断の実施の有無及び実施後に行った内容
 - d 深夜業に関する事項
 - (a) 従事した労働者の有無及び労働者数
 - (b) 従事した労働者のうち女性の有無
 - (c) 定期健康診断の実施の有無
 - (d) 自発的健康診断を受診し結果を提出した労働者の有無
 - (e) 受診結果に基づく深夜業に従事した労働者に対する具体的な対策の有無及び措置内容
 - e 長時間労働者に対する医師による面接指導制度に関する事項
 - (a) 長時間労働者に対する医師による面接指導制度の認知状況
 - (b) 時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超える労働者数
 - (c) 時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え100時間以下の労働者数
 - (d) 時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超え80時間以下の労働者数
 - (e) 健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等の有無及び実施状況
 - (f) 健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等を実施しなかった理由
 - (g) 健康への配慮が必要な者に対する面接指導等の結果を踏まえての事後措置の有無及び

び内容

- f メンタルヘルスケアに関する事項
 - (a) メンタルヘルス上の理由により退職した労働者数
 - (b) メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者数
 - (c) メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業し職場に復帰した労働者数
 - (d) メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰に関する職場のルールの有無
- g 安全衛生活動に関する事項
 - (a) 通常的安全衛生活動の実施の有無及び実施内容
 - (b) 関係請負人及び元方事業者の有無
 - (c) 関係請負人が同一の場所で作業することによって生じる労働災害を防止するための活動の有無
- h 安全衛生教育の実施の有無及び教育の内容
- 5) 労働災害に関する事項
 - a 業務上災害の有無及び被災労働者の就業形態
 - b 労働災害防止対策の関心の程度及び関心が無い理由
- イ 労働者調査（個人票）
 - 1) 労働者の属性等
 - a 性、年齢、就業形態、職種
 - b 労働災害防止対策への関心の程度及び対策の適否についての認識
 - c 安全衛生教育に関する事項
 - (a) 雇い入れられた・派遣されたときの安全衛生教育の受講の有無及び教育が役立っている程度
 - (b) 作業内容が変わったときの安全衛生教育の受講の有無及び教育が役立っている程度
 - d ヒヤリ・ハット体験の有無・体験したときの状態、会社(上司)への報告の有無及び会社(上司)の対応の状況
 - e 自発的健康診断について
 - (a) 深夜業に従事の有無
 - (b) 自発的健康診断制度の認知の有無
 - (c) 自発的健康診断の受診の有無及び結果の提出状況
 - (2) 基準となる期日又は期間
原則として平成22年10月31日現在とする。ただし、一部の事項については過去1か月間（平

成22年10月1日～平成22年10月31日)、過去6か月間(平成22年5月1日～平成22年10月31日)、過去7か月間(平成22年4月1日～平成22年10月31日)又は過去1年間(平成21年11月1日～平成22年10月31日)を対象とする。

6 報告を求めるときに用いる方法

(1) 調査組織

ア 事業所調査

厚生労働省一報告者

イ 労働者調査

厚生労働省一労働者調査対象事業所一報告者

(2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ())

ア 事業所調査

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から直接調査対象事業所に郵送する。

回収 調査対象事業所において事業主等が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

イ 労働者調査

配布 労働者調査の対象となった事業所に対して、厚生労働省大臣官房統計情報部から事業所調査票を送付するのに合わせて労働者調査票を郵送し、事業所の担当者等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布する。

回収 調査対象労働者が自ら調査票を記入し封緘した後に、事業所調査対象事業所に提出し、調査対象事業所から厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

7 報告を求めるとき期間

(1) 調査の周期

5年周期

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成22年11月1日～11月20日 (事業所調査、労働者調査とも同時期に調査を行う。)

8 集計事項

別添2「労働安全衛生基本調査 集計事項」参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

調査結果の概況及び調査結果報告書については、厚生労働省ホームページ及び印刷物で公表する。

(2) 公表の期日

調査結果の概況は平成23年の9月までに公表する予定。また、調査結果報告書は平成24年の3月までに公表する予定。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の確定においては、日本標準産業分類を使用する。

また、事業所調査の集計結果の表章において、日本標準産業分類を使用して産業別に表章し、労働者調査の調査事項の職種において、日本標準職業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 保存期間

記入済み調査票：1年保存

個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）：30年保存

(2) 保存責任者

厚生労働大臣

平成22年労働安全衛生基本調査 事業所票

厚生労働省

事業所の名称・所在地

(プレプリント)

都道府 県番号	一連番号	産業分類 番号	個人票 有=1
1	2	3	4

※おそれいますが、上記の事業所の名称、所在地の変更又は支店・工場・営業所等の欠落がありましたら朱書きにて訂正・加筆をお願いします。

I 企業(調査票が送付された貴事業所が属している企業全体で、本社、支社、工場、営業所などすべての事業所の合計)に関する事項

1 貴企業全体において10月31日時点の常用労働者(注1)は何人ですか。

人数	5
1,000人以上	1
300~999人	2
100~299人	3
50~99人	4
10~49人	5

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

(問い合わせ先)
厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
電話 03-5253-1111
(内線7662、7663、7660)

〔記入上の注意〕

- この調査票は、労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いいたします。
- この調査票は全部で9ページあります。
- 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り調査票が送付された事業所の平成22年10月31日現在の状況について記入してください。
- 設問には複数回答可と表示がない限り該当する番号1つに○印をつけてください。(複数回答可であるものは、回答欄が□のように網掛けになっております。)
- 名称・所在地欄の「個人票有=1」の欄の下に「1」と印字された事業所については同封の個人票の提出方をお願いします。
- 調査票の提出は、平成22年11月20日までをお願いします。

記入担当者	氏名	
	電話	内線()
主な生産品又は事業の内容		

※調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。

II 以降の設問につきましては、特にことわりのない限り、貴企業全体についてではなく、調査票が送付された貴事業所(「本社」「支社」「工場」「営業所」などそれぞれ単独に扱ってください。)に限定してのご記入をお願いします。

II 事業所(調査票が送付された事業所に限ります。企業全体ではありません。)に関する事項

1 貴事業所において10月31日時点の常用労働者は何人ですか。

★下記2に該当する派遣労働者(注3)は除く。

区分	労働者数(人)
常用労働者(注1)	6
うち管理・事務労働者・技術者等(注2)	7

2 貴事業所において10月31日時点の派遣労働者は何人ですか。

★派遣労働者がいない場合は「0」を記入してください。

派遣労働者(注3)	8
-----------	---

3 貴事業所において従事する者の就業形態について、該当するものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

正社員(注4)	1
契約社員(注5)	2
パートタイム労働者(注6)	3
派遣労働者(注3)	4
臨時・日雇労働者(注7)	5

- (注1) 「常用労働者」とは、①期間を決めずに雇われている者②1か月を超える期間を定めて雇われている者③臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者のいずれかに該当する者をいいます。なお、常用労働者には、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を含みます。また、他社から受け入れた出向者、転籍者を含みます。
- (注2) 「管理・事務労働者・技術者等」とは、一般に「ホワイトカラー」といわれる①作業の監督・統制など内部組織の経営管理に従事する者②管理者の指揮・監督等を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画の仕事、運輸・通信・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者③高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者又は医療・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事する者のいずれかに該当する者をいいます。
- (注3) 「派遣労働者」とは、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就業条件に関する法律)に基づき、平成22年10月31日に人材派遣会社の事業所から貴事業所に派遣されている労働者のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上就労している者をいいます。
- (注4) 「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者をいいます。
- (注5) 「契約社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのある者をいいます。
- (注6) 「パートタイム労働者」とは、一般社員より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない者で、雇用期間の定めがない又は1か月を超える期間を定めて雇われている者をいいます。
- (注7) 「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている者をいいます。

Ⅲ 安全衛生管理体制に関する事項

1 貴事業所では、安全管理者を選任していますか。

選任している	1
選任していない	2

→ 作業場等を巡視する頻度はどの程度ですか。

定期に行っている	毎日	1
	週1回程度	2
	その他	3
不定期に行っている		4
巡視をしていない		5

3 貴事業所では、安全衛生推進者又は衛生推進者を選任していますか。

☆常時使用する労働者数が50人未満の場合のみご回答ください。

選任している	1
選任していない	2

→ 作業場等を巡視する頻度はどの程度ですか。

定期に行っている	毎日	1
	週1回程度	2
	その他	3
不定期に行っている		4
巡視をしていない		5

5 貴事業所では、安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会を設置していますか。

設置している	安全委員会のみ設置している	1
	衛生委員会のみ設置している	2
	安全委員会、衛生委員会の両方を設置している	3
	安全衛生委員会を設置している	4
設置していない		5

過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に何回開催しましたか。

開催した	1～6回	1
	7～11回	2
	12回	3
	13回以上	4
開催していない		5

設置していない理由は何ですか。

安全管理者等の資格者がいない	1
安全委員会等を開催している時間がない	2
設置するための金銭的余裕がない	3
その他	4

→ 委員会を開催したときの議題はどのような内容でしたか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

安全衛生に関する規定の作成及び見直し	0.1
安全衛生管理計画の作成、評価及び見直し	0.2
安全衛生教育の内容検討と計画の作成及び実施状況の把握	0.3
労働災害の原因及び再発防止対策の検討	0.4
職場環境の安全衛生水準の向上や快適性の推進に関する検討	0.5
健康診断の実施及びその結果に関する対策の検討	0.6
労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置の計画の作成	0.7
過重労働による健康障害防止対策の検討	0.8
メンタルヘルス対策の検討	0.9
労働者の健康情報の取扱いに関する検討	1.0
リスクアセスメントの実施結果に基づく措置の検討	1.1
労働者からの意見・提案の検討	1.2

6 貴事業所では、産業医を選任していますか。

		22	
選任している	常勤	1	→
	非常勤	2	
選任していない		3	→

過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に何回事業所に来ましたか。

0回(来ていない)	1
1～6回	2
7～11回	3
12回	4
13回以上	5

23

☆産業医を「選任している」を選んだ方のみ(1)にご回答ください。

(1) 過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に産業医が実際に関与した業務は次のどれですか。産業医が関与した業務がある場合には01～12については該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、13を回答の場合は不可)

産業医が関与した業務がある	健康診断の実施に関すること	0.1
	健康診断結果に基づく事後措置、再発防止措置の指導	0.2
	健康管理計画の企画、立案の指導助言	0.3
	健康相談・保健指導等の実施	0.4
	労働者の健康障害の原因の調査	0.5
	作業環境に関する医学的な評価、又は必要な措置の勧告指導	0.6
	衛生委員会(安全衛生委員会)への参加	0.7
	長時間労働者への面接指導の実施	0.8
	メンタルヘルスに関する相談	0.9
	労働者の健康情報の保護に関する相談	1.0
	職場巡視	1.1
	その他	1.2
産業医が関与した業務はない		1.3

24

☆産業医を「選任していない」を選んだ方のみ(2)～(3)にご回答ください。

(2) 選任していない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

近隣に引き受けてくれる医師がない	1
産業医の委託費用の負担の余裕がない	2
選任する義務があることを知らなかった	3
選任する義務がない(常時使用する労働者数が50人未満)	4
その他(具体的に)	5

25

(3) 労働者の健康管理をどのように行っていますか。主なものひとつに○をつけてください。

労働者 の 健康 管理 の 管 理	地域産業保健センターを利用している	1
	必要時のみ医師に依頼している	2
	健康診断機関に依頼している	3
	保健所・市区町村の相談窓口を利用している	4
	その他	5
労働者の健康管理は行っていない		6

26

IV 安全衛生活動に関する事項

1 貴事業所では、労働者の安全衛生に関する危険性・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント)(※)を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

27

(※)
ここでいうリスクアセスメントとは、利用可能な情報を用いて労働者の安全衛生に関する危険・有害要因を特定し、そのリスクを見積もり、かつ、評価することによって、当該リスクが許容範囲か否かを判断し、リスクの大きいものから順にそのリスクを低減させていく手法をいいます。

★上記1で「実施している」を選んだ方のみ(1)～(4)にご回答ください。

(1) リスクアセスメントはどの位の頻度で実施していますか。

1年に2回以上	1
1年に1回	2
2年以内に1回	3
2年を超える期間ごとに1回	4
作業方法や設備の新設・変更の都度	5

28

(2) リスクアセスメントの実施結果又は実施結果に基づく措置の実施状況をフォローアップしていますか。フォローアップしている場合には1から6について、該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、7を回答の場合不可)

リスクアセスメントの実施結果を外部の者にチェックしてもらっている	1
リスクアセスメントの実施結果に基づいて安全衛生計画を作成している	2
措置の実施状況を事業場を統括する者(総括安全衛生管理者等)が確認している	3
措置の実施状況を安全(衛生)委員会に報告している	4
措置の実施状況について職長等管理者の意見を踏まえている	5
その他	6
フォローアップしていない	7

29

(3) リスクアセスメントは誰が実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

安全担当者	1
職長	2
設備部門(従事者)	3
工場長・統括責任者	4
経営首脳	5
リスクアセスメントの専門の教育を受けた者	6
1～6以外の社員	7
その他(社外コンサルタント等)	8

30

(4) リスクアセスメントの実施によって得られた効果は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

労働災害やヒヤリ・ハット体験が減少した	1
職場に存在するリスクの情報を共有することができた	2
対策を実施すべきリスクに対し合理的優先順位が決定できた	3
本質安全化に向けた対策が実施できた	4
費用対効果の観点から有効な対策ができた	5
日常的な安全衛生活動が活性化した	6
その他	7

31

★上記1で「実施していない」を選んだ方のみ(5)にご回答ください。

(5) 実施していない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

十分な知識を持った人材がないため	1
実施方法が判らないため	2
災害防止についての効果が見込めないため	3
災害が発生していないため	4
法令を守っていれば十分なため	5
その他	6

32

2 貴事業所では、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)(※)を導入していますか。

導入している	1
導入していない	2

33

(※)
 事業者が労働者の協力の下に、「計画－実行－評価－改善」という一連の過程を定めて、連続的、かつ、継続的な安全衛生管理を自主的に行うことにより、事業所の労働災害の潜在的危険性を低減させ、事業所における安全衛生水準の向上に資する安全衛生管理の仕組みのことをいいます。
 なお、建設業労働災害防止協会が導入を図っている建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COSHMS)は「他の労働安全衛生マネジメントシステム」となり、OSHMSではありません。

☆左記2で「導入している」を選んだ方のみ(1)～(3)にご回答ください。

(1) 導入からどのくらい経過しましたか。

1年未満	1
2年未満	2
3年未満	3
4年未満	4
5年未満	5
5年以上	6

34

(2) システムの構築・運用状況に係る第三者(貴事業所に属する以外の者で有識者、労働安全・衛生コンサルタント、業界や災防の各団体、その他のマネジメントシステムの認証機関等を指します)の評価を受けていますか。

受けている	1
受けていない	2

35

(3) 導入の前後と比較して労働災害やヒヤリ・ハット体験が減少しましたか。

減少した	1
ある程度減少した	2
減少していない	3

36

☆上記2で「導入していない」を選んだ方のみ(4)にご回答ください。

(4) 今後労働安全衛生マネジメントシステムを導入する予定はありますか。

導入予定あり	1
導入について検討中	2
導入予定なし	3

37

☆上記(4)で「導入予定なし」を選んだ方のみご回答ください。

(5) 導入しない理由は何ですか。

該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

十分な知識を持った人材がないため	1
導入にお金がかかりすぎるため	2
導入の手法がわからないため	3
入札資格等の経営上のメリットがないため	4
災害防止についての効果が見込めないため	5
内容がわからないため	6
他の労働安全衛生マネジメントシステムを導入しているから	7
その他(具体的に)	8

38

3 貴事業所では、過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に、一般定期健康診断を実施しましたか。

実施した	1
実施していない	2

39

一般定期健康診断の実施後に以下のことを行いましたか。

該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

有所見者における健康診断の結果についての医師等からの意見聴取	1
健康診断結果に基づく就業上の措置	2
健康診断結果の労働者への通知	3
保健指導の実施	4

40

4 貴事業所には、過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に深夜業に従事した労働者(※)がいましたか。

0人(該当なし)	1
1～4人	2
5～9人	3
10～29人	4
30～49人	5
50～99人	6
100人以上	7

41

(※) ここでの「深夜業に従事した労働者」とは、過去6か月間を平均して1月当たり4回以上午後10時から午前5時までの時間帯に業務に従事した者(一部分がこの時間帯にかかった場合も含む)です。

☆左記4で「2」～「7」を選んだ方のみ下記(1)～(4)にご回答ください。

(1) そのうち女性はいましたか。

いた	1
いない	2

42

(2) 過去1年間(同)に深夜業に従事する労働者に対して、6か月ごとに行う定期健康診断を行いましたか。

行った	1
行っていない	2

43

(3) 過去1年間(同)に上記の健康診断とは別に自発的健康診断を受診し、その結果を事業所に提出した労働者はいましたか。

いた	1
いない	2

44

(4) 過去1年間(同)に定期健康診断又は自発的健康診断の受診結果に基づき具体的な対策を講じましたか。

講じた	1
講じてない	2

45

どのような措置を講じましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

深夜業務の回数の減少	1
常昼勤務等への配置転換	2
深夜業のまま仕事内容の変更	3
保健指導の実施	4
その他	5

46

5 長時間労働者に対する医師による面接指導制度(※)について

(1) 貴事業所では、長時間労働者に対する医師による面接指導制度を知っていますか。

知っている	1
知らない	2

47

(※) 労働安全衛生法により事業者が義務づけられている制度。時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、疲労の蓄積が認められる者等に対して行われます。

(2) 貴事業所では、過去1か月間(平成22年10月1日から平成22年10月31日まで)において時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超える労働者は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30～49人	4
1～9人	2	50～99人	5
10～29人	3	100人以上	6

48

(3) 貴事業所では、過去1か月間(平成22年10月1日から平成22年10月31日まで)において時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え、100時間以下の労働者は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30～49人	4
1～9人	2	50～99人	5
10～29人	3	100人以上	6

49

(4) 貴事業所では、過去1か月間(平成22年10月1日から平成22年10月31日まで)において時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超え、80時間以下の労働者は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30～49人	4
1～9人	2	50～99人	5
10～29人	3	100人以上	6

50

(5) 過去6か月(平成22年5月1日から平成22年10月31日まで)に、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者など健康への配慮が必要な者に対して医師による面接指導等(※)を実施しましたか。**実施した場合は1から5について該当する番号すべてに○を、実施しなかった場合は6または7いずれか1つに○をつけてください。**(複数回答可、6又は7を回答の場合は不可)

(※) 面接指導のほか、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。

面接指導等を実施した	時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導を実施した	1
	時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え、100時間以下で、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した	2
	時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超え、80時間以下で、必要と認めた労働者に対して医師による面接指導等を実施した	3
	事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した	4
	特段の基準はないが、その他必要に応じて適宜面接指導等を実施した	5
しな実施 なかった	面接指導等の対象者がいなかった	6
	面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった	7

51

(6) 面接指導等の対象者はいたが、**実施しなかった理由**は何ですか。

医師の確保が難しかったため	1
面接時間がとれなかったため	2
労働者からの申し出がなかったため	3
経費がかかりすぎるため	4
その他	5
わからない	6

52

(7) (5)の面接指導等の結果を踏まえてどのような措置を講じましたか。講じた場合には1～5について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、6を回答の場合は不可)

講じた	就業場所の変更	1
	仕事内容の変更(作業の転換)	2
	労働時間の短縮	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他	5
講じなかった	6	

53

6 メンタルヘルスケアについて

(1) 貴事業所には、過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)にメンタルヘルス上の理由により**退職した労働者**は何人いますか。

0人(該当なし)	1	3人	4	6～9人	7
1人	2	4人	5	10～29人	8
2人	3	5人	6	30人以上	9

54

(2) 貴事業所には、過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)にメンタルヘルス上の理由により**連続1か月以上休業した労働者**は何人いますか。(平成22年10月31日に在籍している労働者についてお答えください。)

☆休業した後に退職した労働者は(1)「退職した労働者」のみに計上し、ここには計上しないでください。

0人(該当なし)	1	3人	4	6～9人	7
1人	2	4人	5	10～29人	8
2人	3	5人	6	30人以上	9

55

(3) 貴事業所には、メンタルヘルス上の理由により**連続1か月以上休業した労働者**について、過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に**職場復帰した者**は何人いますか。

0人(該当なし)	1	3人	4	6～9人	7
1人	2	4人	5	10～29人	8
2人	3	5人	6	30人以上	9

56

(4) メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰について、特に配慮した職場のルール（職場復帰支援プログラムを含みます。）に関してどのような状況にありますか。

明文化された職場のルールがある	1
明文化されていないが、職場のルール（慣習等）がある	2
職場のルールはなく、その都度相談している	3

7 貴事業所では通常、以下の安全衛生活動を実施していますか。

(1) どのような安全衛生活動を実施していますか。安全衛生活動を実施している場合には01～11について、該当する番号すべてに○をつけてください。（複数回答可、12を回答の場合は不可）

(※) 選択肢11「その他」には、この調査の他の箇所でお尋ねしている活動（リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステム、健康診断、長時間労働者に対する医師による面接指導制度、メンタルヘルスケア）は含まれません。

右記の安全衛生活動を実施している	安全パトロール	01
	危険予知活動	02
	安全提案制度	03
	資格取得の促進	04
	交通災害防止対策	05
	職場体操	06
	4S（整理、整頓、清潔、清掃）活動	07
	健康相談	08
	喫煙室の設置	09
	全館禁煙	10
	その他(※)	11
上記の安全衛生活動を実施していない	12	

58

(2) 貴事業所では、貴事業所と同一の場所で作業する下請等の労働者（関係請負人）がいますか。いる場合には、最も先次の請負契約における注文者（※）（元方事業者）ですか。該当する番号に○をつけてください。

関係請負人がいる	元方事業者である	1
	元方事業者でない	2
関係請負人がいない		3

59

(3) 関係請負人と同一の場所で作業することによって生じる労働災害を防止するための活動（機械設備等の配置計画、安全対策マニュアルの統一化など）を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

60

8 貴事業所では通常、安全衛生教育（危険有害業務に関する労働安全衛生法上の特別教育を除く）を実施していますか。

☆ 安全衛生教育を「実施している」には、貴事業所で実施するもののほか、業界団体等が主催する講習会等も含まれます。

実施している	1
実施していない	2

61

どのような安全衛生教育を実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。（複数回答可）

雇入時教育（常用労働者として新しく雇い入れた労働者に対する教育）	01
臨時・日雇い労働者として新しく雇い入れた労働者に対する教育	02
作業内容を変更する場合に対象となる労働者に対する教育	03
職長、現場監督、主任等に就任したときに対象となる労働者に対する教育	04
安全管理者、安全衛生推進者に就任したときに対象となる労働者に対する教育	05
衛生管理者、衛生推進者に就任したときに対象となる労働者に対する教育	06
関係請負人の労働者に対する教育	07
派遣労働者に対する教育	08
事業の実施を統括管理する者・経営首脳に対する教育	09
外国人労働者に対する教育	10
対象者を限定しないでローテーションで行う教育	11
職長・安全管理者等の経験者に対する教育	12

62

V 労働災害に関する事項

1 貴事業所で過去1年間(平成21年11月1日から平成22年10月31日まで)に業務上災害(※)(不休災害を含み通勤災害を除く)はありましたか。業務上災害があった場合には、被災した労働者の就業形態1～6について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、7を回答の場合不可)

業務上災害あり	正社員	1
	契約社員	2
	パートタイム労働者	3
	派遣労働者	4
	関係請負人の労働者	5
	臨時・日雇労働者	6
業務上災害なし		7

(※) 業務中に業務に起因して発生した負傷災害・疾病をいい、通勤途中に発生したもの(いわゆる「通勤災害」)は含みません。

63

2 貴事業所においては、労働災害防止対策を進めることについてどの程度関心がありますか。

高い関心がある	1
少し関心がある	2
あまり関心がない	3
全く関心がない	4

64

☆左記2で「3」、「4」を選んだ方のみ下記にご回答ください。

関心がない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

事業の実施を統括管理する者・経営首脳に関心が低いから	1
災害はほとんど発生していないから	2
危険と思われる機械を使っていないから	3
災害は労働者の不注意によることが多いから	4
災害はどんなに対策を講じても発生するから	5
忙しいのでそれどころではない・時間的余裕がないから	6
対策のための費用がない・金銭的余裕がないから	7
法令を守ることで十分であるから	8
その他	9

65

— 以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。 —

Ⅲ 安全衛生管理体制に関する事項

1 安全管理者

「**安全管理者**」とは、常時 50 人以上の労働者を使用する一定の業種に属する事業所において安全装置等の設置や発生した災害原因の調査及び対策の検討などの安全に係る技術的事項を管理するため事業者から選任された人をいいます。一定の資格（経験）を有する人から選任することになっています。

2 衛生管理者

「**衛生管理者**」とは、常時 50 人以上の労働者を使用する事業所において作業条件、施設等の衛生上の改善などの衛生に係る技術的事項を管理するため事業者から選任された人をいいます。衛生管理者の免許を持っているか、あるいは医師の免許を持っているなどの一定の資格を有する人から選任することになっています。

1 の安全管理者及び 2 の衛生管理者については、法定の選任資格を持っていて職務に従事している者についてのみ回答してください。事業所でたとえ安全管理者又は衛生管理者という名称で呼ばれていても安全衛生管理者等に選任される資格を持っていない者及び職場で職務を行っていない者は除きます。

事業所の労働者数が 50 人未満の場合であっても、法定の選任資格を有する者を安全管理者、衛生管理者として選任している場合には、「選任している」を回答してください。

3 安全衛生推進者、衛生推進者

「**常時使用する労働者**」とは、正社員だけでなく日雇労働者、パートタイマー、派遣労働者等も含めて、常態として使用する労働者のことです。本調査では、常用労働者数に派遣労働者数を合わせた数としてください。

「**安全衛生推進者**」とは、常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業所において、安全衛生に関する技術的事項（労働者数が 50 人以上の事業所において安全管理者と衛生管理者が管理している業務と同様の業務）を担当するため、事業者から選任された人をいいます。一定の資格（経験）を有する人から選任することになっています。

「**衛生推進者**」とは、常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業所において、労働衛生に関する技術的事項（労働者数が 50 人以上の事業所において衛生管理者が管理している業務と同様の業務）を担当するため事業者から選任された人をいいます。一定の資格（経験）を有する人から選任することになっています。

4 総括安全衛生管理者

「**総括安全衛生管理者**」とは、事業所において、その事業の実施を統括管理している人（トップ）をもってあてなければならないことになっています。

事業所の労働者数が法定規模以上の場合には、労働基準監督署に選任報告を行った者及び職場で統括安全衛生管理者と掲示がされている者等、職場において明確に定められている場合について回答してください。

事業所の労働者数が法定規模未満の場合には、労働基準監督署への選任報告等の有無にかかわらず、その実態によって回答してください。

5 安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会

「**安全委員会**」とは、事業所における労働者の危険防止のための基本的対策など事業所の安全に関する事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べるために置かれる機関をいいます。その構成は、事業の実施を統括管理する人もしくはこれに準ずる人が議長となるほか、委員の半数は労働者の過半数を代表する者の推薦（労働組合がある場合には労働組合の推薦）によって事業者が指名した者によることとされています。

「**衛生委員会**」とは、事業所における労働者の健康の保持増進を図るための基本となる対策等事業所の衛生に関する事項について調査審議し、事業者に対して意見を述べるために置かれる機関をいいます。その構成は安全委員会と同様になっています。

「**安全衛生委員会**」とは、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときに、それぞれの設置に代えて設けることができる機関をいいます。委員の構成・調査審議の内容はそれぞれの委員会に準じています。

保安委員会、工場委員会などと呼ばれていても、安全衛生委員会等と目的と活動内容が同じで、事業所内に設置されていれば、その名称にかかわらず、安全衛生委員会等に該当します。なお、生産に関する事項が主で、安全衛生にすることが従となっているような生産委員会や同じ企業内の各工場の委員を構成員とする企業全体の委員会（たとえ安全衛生を専門にとりあげるものでも）は該当しません。

設置していない理由の選択肢について、安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会においては、その構成員のうち安全委員会においては安全管理者を、衛生委員会においては衛生管理者及び産業医を、安全衛生委員会においては安全管理者、衛生管理者及び産業医のうちから事業者が委員として指名することが労働安全衛生法で定められています。

「**安全管理者等の資格者がいない**」の等とは、衛生管理者、産業医などの資格を必要とする者が該当します。

3 頁解説

6 産業医

「**産業医**」とは、健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置で医学に関する専門知識を必要とすることなど労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいいます。

事業者の労働者数が50人以上の場合には、労働基準監督署に選任報告を行った場合の他、事業場に産業医の職務を行なわせることとしている専属の医師がいる場合又は産業医の職務を行なわせることとして医師と委託契約等を行なっている場合について回答してください。事業所の労働者数が50人未満の場合には、労働基準監督署への選任報告の有無等にかかわらず、その実態によって回答してください。

産業医を2人以上選任している場合で、そのうち1人でも勤務形態が「常勤」の産業医がいるときには、「常勤」を回答してください。また、勤務形態が「非常勤」の産業医のみで2人以上いるときは、非常勤者の勤務回数は延べ回数を回答してください。

「**地域産業保健センター**」は、**労働者数50人未満の小規模事業場では**、産業医の選任義務はなく、また、事業者が独自に医師を確保して労働者の健康管理をすることは困難な場合が多くあることから、こうした小規模事業場の事業主やそこで働く労働者を対象に健康相談や保健指導等の産業保健サービスを充実させることを目的として、全国347か所に設置されています。

「**健康診断機関**」とは、健康診断を実施している機関をいいます。医療機関であるか健康診断を専門に実施している機関であるかを問いません。

4 頁解説

IV 安全衛生活動に関する事項

1 リスクアセスメント

貴事業所のすべての部署で導入していなくても、特定の部署において導入している場合には「実施している」と回答してください。

(1) リスクアセスメントの頻度については、実施要綱等による定めの前定頻度ではなく、実態に即して回答してください。

(3) リスクアセスメントの実施者において、事業主が行っている場合、「経営首脳」を回答してください。

5 頁解説

2 労働安全衛生マネジメントシステム

貴事業所のすべての部署で導入していなくても、特定の部署において導入している場合には「導入している」と回答してください。

3 一般定期健康診断

「**定期健康診断**」とは、労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が一定の検査項目について、毎年定期的に行う健康診断をいいます。

定期健康診断の代わりに人間ドック等を実施している場合であっても、法定の検査項目について、毎年定期的を実施すれば、名称にとらわれずに定期健康診断を実施したものとしてください。

なお、法定の検査項目は、次のものとなっています。（労働安全衛生規則第44条）

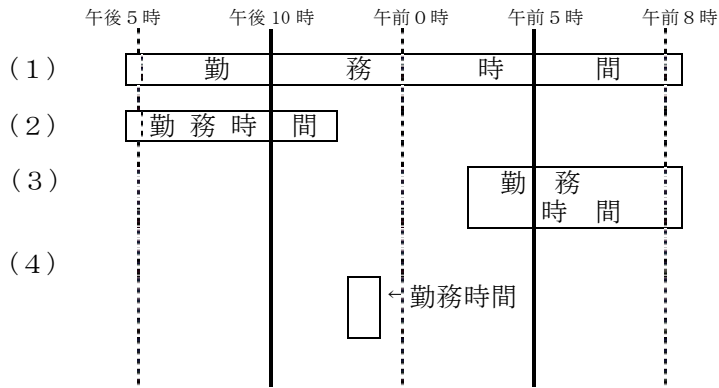
- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- ④ 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査
- ⑦ 肝機能検査
- ⑧ 血中脂質検査
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査
- ⑪ 心電図検査

6 頁解説

4 深夜業

「**深夜業**」とは、深夜業（原則として午後10時から午前5時までの間にわたる業務をさします。勤務時間の一部でもこの時間帯にかかる場合は、深夜業があるとします。「**深夜業に従事する労働者**」とは、過去6か月間を平均して1か月当たり4回以上の深夜業勤務を行っている（た）労働者をいいます。

深夜業の例（以下は全て深夜業務があるに該当する。）



「**自発的健康診断**」とは、深夜業に従事する労働者が、事業者が行う健康診断のほかに、自発的に健康診断を受診し、その結果を事業者に提出することができる制度をいいます。

5 長時間労働

「**長時間労働者**」とは、時間外・休日労働が1週当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月間で100時間を超えた者のことをいいます。

「**時間外・休日労働時間**」とは、休憩時間を除き、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいいます。

1か月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行います。

$$1 \text{ か月の総労働時間 (労働時間数} + \text{延長時間数} + \text{休日労働時間数)} - (\text{計算期間 (1 か月間) の総日数} / 7) \times 40$$

(5) 面接指導等の実施

「**医師による面接指導等**」とは、長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じるものです。

面接指導には、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。

労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症を予防するために、平成 18 年 4 月 1 日(常時 50 人未満の労働者を使用する事業所は平成 20 年 4 月 1 日)から、①時間外・休日労働が 1 か月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者、②時間外・休日労働が 1 か月当たり 80 時間を超える労働により疲労の蓄積が認められ又は健康上の不安を有している労働者、③事業場において定められた基準に該当する労働者、に対し、事業者は医師による面接指導等を実施することが義務づけられました。

なお、面接指導等の対象となる労働者の要件を満たしていても、医師が面接指導等を受ける必要がないと判断した場合には、「面接指導等の対象者がいなかった」と回答してください。

貴事業所のすべての部署で導入していなくても、特定の部署において導入している場合には「実施している」と回答してください。

6 メンタルヘルスケア

「**メンタルヘルスケア**」とは、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置のことをいいます。

「**メンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業した労働者又は退職した労働者**」とは、メンタルヘルス不調*を原因として、以下の疾病により休業又は退職した労働者です。

- ① 症状性を含む器質性精神障害
- ② 精神作用物質使用による精神および行動の障害
- ③ 統合失調症、分裂病型障害および妄想性障害
- ④ 気分〔感情〕障害
- ⑤ 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
- ⑥ 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
- ⑦ 成人の人格および行動の障害
- ⑧ 知的障害（精神遅滞）
- ⑨ 心理的発達の障害
- ⑩ 小児（児童）期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、詳細不詳の精神障害

なお、メンタルヘルス不調*とは、精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいいます。

8 頁解説

(4) 職場のルール（職場復帰支援プログラムを含む）

「**職場復帰支援プログラム**」とは、心の健康問題で休業していた労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするために休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明らかにしたもの。具体的には、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等からなります。

7 安全衛生活動

(1) 「安全パトロール」とは、事業所の全域あるいは単位作業場ごとに危険な施設、設備、機械や作業方法等を発見し、これを是正することにより安全を達成しようとする職場の巡視をいいます。

「**危険予知活動**」とは、職場の作業の状況の中にひそむ危険要因とそれが引き起こす現象を、現場や作業の状況を描いたイラストシートを使ったり、現場で実際に作業をさせたりしながら、危険のポイントを確認して、行動する前に解決する訓練を行う災害防止活動をいいます。

「**安全提案制度**」とは、労働者が職場内における安全に関する措置改善等を提案し、必要な対策を講じる活動をいいます。

(2) (3) 「元方事業者」とは、一つの場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせている者です。ただし、当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が二以上あるため、その者が二以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者をいいます。

「**関係請負人**」とは、貴事業所が「親会社」、「元請」等の元方事業者であって、貴事業所と同一の場所で作業する「下請」等の労働者(工場等で一緒に入場する労働者を含む)をいいます。

8 安全衛生教育

「**外国人労働者**」とは、正規雇用か否かは問わず、貴事業所で働く外国人（永住者は除く）すべてをいいます。例えば、正規雇用労働者、就学生、学生アルバイトなどです。

9 頁解説

V 労働災害に関する事項

「**業務上災害（不休災害を含み通勤災害は除く）**」とは、業務中に起因して発生した負傷災害・疾病をいい、休業をともなう「休業災害」が被災日の翌日以降は休業しない「不休災害」であるかを問いません。

なお、「不休災害」は、医療機関で医師の手当を受けた場合に限ります。

また、通勤途中に発生した（いわゆる「通勤災害」）は業務上災害に含みません。

平成22年労働安全衛生基本調査 個人票

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

※ 都道府 県番号	※ 一連番 号	※ 個人 番号
(プレプリント)		

[記入上の注意]

- この調査票は全部で **2ページ** あります。
- 設問には複数回答可と表示がない限り、該当する番号**1つに○印**をつけてください。
(複数回答可であるものは、回答欄が のように網かけになっております。
- 矢印 (→) のあるところは、矢印に沿って質問が終わるまで回答してください。
- 特にことわりのない限り、**平成22年10月31日現在**における状況について記入してください。
- 過去に他の事業所で勤務されたことのある方や複数の事業所に勤務されている方についても、今回調査票の配布を受けた事業所に関する状況についてのみ回答してください。

1 あなたの性、年齢、就業形態、職種について該当するものに○をつけてください。

(1) 性

男	1
女	2

(2) 年齢

20歳未満	1
20～29歳	2
30～39歳	3
40～49歳	4
50～59歳	5
60～64歳	6
65歳以上	7

(3) 就業形態

正社員 (フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方)	1
契約社員 (フルタイム勤務で雇用期間の定めがある方)	2
パートタイム労働者 (一般社員より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない方で、雇用期間の定めがない、又は1か月を超える期間を定めて雇われている方)	3
派遣労働者 (労働者派遣法に基づく人材派遣会社から派遣された方)	4
上記以外の方	5

(4) 職種(注)

販売従事者(旧 販売従事者)	1
サービス職業従事者のうち介護サービス職業従事者及び保険医療サービス職業従事者を除いた者 (旧 サービス職業従事者)	2
輸送・機械運転従事者のうち定置・建設機械運転従事者を除いた者、専門的・技術的職業従事者のうち通信機器操作従事者、事務従事者のうち電話応接事務員、運搬・清掃・包装等従事者のうち郵便・電報外務員 (旧 運輸・通信従事者)	3
生産工程従事者、輸送・機械運転従事者のうち定置・建設機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者のうち包装従事者 (旧 技能工、製造・建設作業員)	4
保安職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者のうち郵便・電報外務員、包装従事者を除いた者 (旧 保安職業従事者、労務作業員)	5
管理的職業従事者(旧 管理者)	6
上記に該当しない職種(旧 その他)	7

(注)
職種については、日本標準職業分類が平成21年統計基準設定となっています。(旧)は平成9年12月改定による分類です。
このページの裏面にも解説がありますので、記入に当たって参照してください。

2 あなたは、事業所が取り組んでいる労働災害防止に関する各種の対策について関心がありますか。

非常に関心がある	1
少し関心がある	2
あまり関心がない	3
全く関心がない	4

★左記で1と2に回答した方のみ

各種の対策についてどう思いますか。

適切である	1
適切ではない	2
どちらともいえない	3

3 あなたは現在の職場で仕事をしていく上で、次のような時期に安全衛生教育を受けたことがありますか。

(1) 雇い入れられた・派遣されたとき

☆ 派遣労働者の場合は、派遣元に雇い入れられたときではなく、今いる派遣先に派遣されたときに、安全衛生教育を受けたかお答えください。

受けた	1
受けていない	2

その教育は役立ってますか。

大いに役に立っている	1
少し役に立っている	2
あまり役に立っていない	3

(2) 作業内容が変わったとき

☆ 派遣労働者の場合は、今いる派遣先において作業内容が変わったときに、安全衛生教育を受けたかお答えください。

作業内容 が変わった	受けた	1
	受けていない	2
作業内容は変わっていない		3

12

→ その教育は役立っていますか。

大いに役に立っている	1
少し役に立っている	2
あまり役に立っていない	3

13

4 あなたは、現在の職場で、過去1年間(平成21年11月1日から22年10月31日まで)において、労働災害につながるような「ひやり」としたり、「はっと」したりした体験(ヒヤリ・ハット体験)がありましたか。

また、どのような状態でそれを体験したのですか。01~09については該当する番号すべてに○をつけてください。

(複数回答可、10を回答の場合は不可)

ヒヤリ・ハット体験があった	物自体の欠陥 (故障の未処理、整備不良等)	01
	防護措置、安全装置の欠陥 (防護、安全装置がない、又は不完全)	02
	物の置き方、作業場所の欠陥 (物の置き場所の不適切、建物の欠陥等)	03
	保護具、服装等の不備 (保護具の使用を指定していない等)	04
	作業環境の欠陥 (換気の欠陥、照明設備の欠陥等)	05
	第三者 (物) による不安全な状態	06
	自然的不安定な状態 (気象状態、自然の危険等)	07
	作業方法の不適 (不適切な工具、機械装置の使用、手順の誤り等)	08
	その他	09
ヒヤリ・ハット体験がなかった	10	

14

☆上記で01~09に回答した方のみ

→ あなたはそのヒヤリ・ハット体験をしたとき、会社(上司)に報告しましたか。

すべて報告した	1
事例により報告した	2
報告しなかった	3

15

☆上記で1と2に回答した方のみ

→ あなたの報告に対して、会社(上司)は原因の究明や事故防止のための措置をとるなどの対応をしてくれましたか。

原因の究明や設備の改善など十分に対応してくれた	1
対応してくれたが、十分ではなかった	2
全く対応してくれなかった	3

16

5 自発的健康診断について

(1) あなたは過去6か月間(平成22年5月1日から平成22年10月31日まで)を平均して1月当たり4回以上午後10時から午前5時までの時間帯に業務に従事した労働者(深夜業に従事する労働者)ですか。

深夜業に従事する労働者である	1
深夜業に従事する労働者ではない	2

17

(2) あなたは深夜業に従事する労働者が受けることができる自発的健康診断の制度を知っていますか。

知っている	1
知らない	2

18

(3) あなたは、平成22年4月1日から平成22年10月31日までに自発的健康診断を受け、その結果を会社に提出したことがありますか。

診断を受けた	提出した	1
	提出しなかった	2
診断を受けなかった		3

19

— 以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。 —
(封筒に入れ、封をして事業所の担当者にお渡しください。)

1 頁解説

1 あなたの性、年齢、就業形態について該当する番号に○をつけてください。

(4)の職種については、あなたが現在行っている業務について、下表を参考にして、一番近いと思われる番号に○をつけてください。

販売従事者（旧 販売従事者）	商品販売従事者（販売店員等）、営業職業従事者（セールス員、外交員等）等。
サービス職業従事者のうち介護サービス職業従事者及び保険医療サービス職業従事者を除いた者 （旧 サービス職業従事者）	生活衛生サービス職業従事者（理容師、美容師、クリーニング職等）、飲食物調理従事者、接客・給仕職業従事者（給仕人、仲居、娯楽場等の接客員等）等。
輸送・機械運転従事者のうち定置・建設機械運転従事者を除いた者、専門的・技術的職業従事者のうち通信機器操作従事者、事務従事者のうち電話応接事務員、運搬・清掃・包装等従事者のうち郵便・電報外務員 （旧 運輸・通信従事者）	鉄道運転従事者、自動車運転従事者、船舶・航空機運転従事者、その他の輸送従事者（車掌、鉄道輸送関連業務従事者等）、通信機器操作従事者（無線通信員等）、電話応接事務員（電話交換手、コールセンターオペレーター等）、郵便・電報外交員（郵便配達員等）等
生産工程従事者、輸送・機械運転従事者のうち定置・建設機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者のうち包装従事者 （旧 技能工、製造・建設作業員）	金属工作機械作業従事者、金属プレス従事者、金属溶接・溶断従事者、化学製品製造従事者、窯業・土石製品製造従事者、印刷・製本従事者、その他の製品製造・加工処理従事者等、機械組立従事者、機械整備・修理従事者（電気機械修理工、自動車整備工等）、定置・建設機械運転従事者（クレーン・ウインチ運転従事者、建設・さく井機械運転従事者等）、建設・掘削従事者（大工、とび職、左官、電気工事従事者、土木従事者等）、包装従事者（包装工等）等。
保安職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者のうち郵便・電報外務員、包装従事者を除いた者 （旧 保安職業従事者、労務作業員）	保安職種従事者（警備員等）、運搬従事者（配達員等）、清掃従事者等。
管理的職業従事者 （旧 管理者）	作業の監督・統制などの従事者、内部組織の業務を管理・監督する者〔専門的・技術的職業等であっても業務の管理・監督をする場合を含む〕、業務を遂行するための組織の長である者（役員、部長、課長、係長等）〔職務上の地位がその者より上にある者で業務を直接指揮する者（部長代理、課長補佐等を含む）〕等。
上記に該当しない職種 （旧 その他）	上記に当てはまらない職業。事務労働者、技術者等。

3 「安全衛生教育」とは、労働安全衛生法で定められた教育で調査票に記載されたそれぞれの時期に行うことになっています。その教育を受けたことがあるかどうか、また教育を受けた場合役に立ったかどうか回答してください。

2 頁解説

4 現在の職場で、仕事をしていた「ひやり」としたり「はっと」したような危険にあったことがありますか。最近のことだけでなく、過去1年間にあったことについてもできるだけ思い出して回答してください。複数回答となっていますので、該当するすべての番号に○をつけてください。下表を参考にして選んでください。

1 物自体の欠陥	整備不良。設計不良。構成材料、工作の欠陥。故障の未修理。老朽・疲労・使用限界等。
2 防護措置、安全装置の欠陥	防護、安全装置がない（取り外されたまま放置されている）。 防護、安全装置が不完全。接地又は絶縁をしていない（不完全）。遮蔽がしていない（不完全）。区画、表示の欠陥等。
3 物の置き方、作業場所の欠陥	通路が確保されていない。作業箇所の間隔、空間不足。機械、装置、用具、什器等の配置の欠陥。物の置場所の不適切。物の積み方・たてかけ方の欠陥。すべりやすい（洗剤、雨、水、雪、氷等による）床面、通路、階段。床面、通路等の凸凹、段差。扉・建物欠陥等。
4 保護具、服装等の不備	保護具（履き物、服装等）の使用を指定していない。 手袋の使用禁止をしていない等。
5 作業環境の欠陥	換気の欠陥。照明設備の欠陥等。
6 第三者（物）による不完全な状態	上記1～5の第三者・物（部外）による危険（交通渋滞、交通の危険等）。
7 自然的に不安定な状態	気象状態（霧、台風）。自然の危険（土砂崩れ、落石等）等。
8 作業方法の不備	不適当な工具・用具・機械・装置の使用。作業手順の誤り。技術的肉体的な無理。
9 その他	上記以外。

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働環境調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年 (西暦)	1976年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	46,192(H18)	特
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 危険有害業務の状況及び労働環境の変化等の労働者への影響を把握し、快適な職場環境の形成を含めた今後の労働安全衛生行政運営上の基礎資料として、労働安全衛生対策の推進に資する。

PDCAサイ
クルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約12,700事業所、約600工事現場、約13,300労働者

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	10ヶ月	1年3ヶ月
直近1つ前	11ヶ月	1年3ヶ月
直近2つ前	9ヶ月	1年
直近3つ前	1年	1年5ヶ月
直近4つ前	1年1ヶ月	1年5ヶ月

備考

	回収率
直近	約67%
直近1つ前	約81%
直近2つ前	約85%
直近3つ前	約86%
直近4つ前	

備考 空欄は回収率不明

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働環境調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	14,441	H23年分	2,593
H22年分	26,873	H22年分	2,552
H21年分	6,847	H21年分	1,871

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

平成18年労働環境調査要綱

1 調査の目的

この調査は、危険有害業務の状況及び労働環境の変化等の労働者への影響を把握し、快適な職場環境の形成を含めた今後の労働安全衛生行政運営上の基礎資料として、労働安全衛生対策の推進に資するために実施する。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 調査の範囲

ア 産業

日本標準産業分類による鉱業、建設業、製造業、運輸業（道路貨物運送業に限る。）及びサービス業（洗濯・理容・美容・浴場業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、物品賃貸業に限る。）とする。

イ 事業所

上記アに該当する産業で、鉱業、建設業、製造業、運輸業及びサービス業については、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所（管理・事務部門のみをもって構成する事業所を除く。）のうちから一定の方法で抽出した約12,700事業所とする。

ウ 工事現場

建設業（ずい道建設工事、地下鉄新設工事に限る。）で、労働者災害補償保険の概算保険料が160万円以上又は工事請負金額が1億9,000万円以上の約600工事現場全数を調査する。

エ 労働者

上記イの鉱業、建設業、製造業、運輸業及びサービス業の事業所に雇用されている現場作業労働者（管理・事務等労働者以外の労働者）のうちから一定の方法で抽出した約13,300人とする。

3 調査事項

〔事業所調査〕

(1) 事業所に関する事項

ア 主な生産品名又は事業の内容

イ 企業全体の常用労働者数

ウ 労働者の種類別常用労働者数

(2) 職場環境に関する事項

ア 快適な職場環境づくりのための項目別取組状況

イ 快適な職場環境づくりを進める上での問題

ウ 快適な職場環境づくりにおける重要課題

(3) 有害業務従事労働者の健康管理に関する事項

ア 有害業務従事の有無、従事労働者数及び作業主任者の選任状況

- イ 有害業務従事労働者のじん肺健康診断等の特殊健康診断の実施状況
- (4) 有害業務の作業環境等に関する事項
 - ア 鉛業務の有無、業務の種類別従事労働者数及び設備対策の状況
 - イ 粉じん作業の有無、作業の種類別従事労働者数及び設備対策の状況
 - ウ 有機溶剤業務の有無、業務の種類別従事労働者数及び設備対策の状況並びに9月中の有機溶剤等の使用量
 - エ 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務の有無、石綿を製造し又は取り扱う業務の有無、業務の種類別従事労働者数及び設備対策の状況
 - オ 作業環境測定の実施状況及び測定結果並びに作業場の環境改善の実施状況
- (5) 化学物質管理に関する事項
 - 化学物質の取扱いの業務の有無、化学物質に関するリスクアセスメントの実施の有無、化学物質等安全データシート(MSDS)の添付状況及び労働者への周知状況

[労働者調査]

- (1) 労働者の属性に関する事項
 - ア 性
 - イ 年齢
 - ウ 現在の仕事の経験年数
 - エ 雇用形態
 - オ 就業形態
- (2) 職場環境に関する事項 の労働者への影響を
 - ア 現在の作業場の環境
 - イ 作業の種類別労働者従事状況、快適な職場環境のために重要なこと及び今後改善して欲しいこと
 - ウ 総合的にみた職場の快適性
- (3) 有害業務に関する事項
 - ア 有害業務への従事状況及び有害業務についての認識状況
 - イ 有害業務についての教育又は説明の状況
- (4) 有機溶剤に関する事項
 - 有機溶剤についての認識状況及び使用状況
- (5) 化学物質に関する事項
 - 化学物質のリスクアセスメントについての認識状況並びに化学物質等安全データシート(MSDS)についての認識及び確認状況

[ずい道・地下鉄工事現場調査]

- (1) 工事現場に関する事項
 - ア 工事の内容
 - イ 工事の施工形態
 - ウ 工事発注者の種類
 - エ 工事の請負金額
 - オ 工事期間
 - カ 工事現場の労働者数

(2) 工事現場の作業環境に関する事項

- ア トンネルの種類
- イ 本坑の断面積
- ウ 出入口から切羽までの距離
- エ 本坑完成時の長さ

(3) 工事現場の呼吸用保護具に関する事項

呼吸用保護具の備付けの状況、機器の保守・点検の実施状況及び保守・点検の責任者の状況

(4) 粉じん抑制対策に関する事項

- ア 粉じんが発生する作業箇所の有無及び発生源にかかる抑制措置の状況
- イ 換気のための通気設備の設置状況
- ウ 防じんマスクの種類ごとに使用している労働者数及び防じんマスクの使用状況
- エ じん肺健康診断の実施状況

(5) 測定に関する事項

- ア 測定の実施状況
- イ 粉じんの測定者及び測定の結果

(6) 機械、装置等及び労働災害に関する事項

- ア 軌道装置の設置状況及び安全措置の状況
- イ 自動化又はロボット化された建設機械等の設置の有無及び定期点検の実施状況並びに粉じん対策、安全教育及び安全対策の実施状況
- ウ 業務上の災害の発生状況

4 調査の対象期間

平成18年9月30日現在とする。

ただし、一部の事項については、過去6か月、1年間あるいは3年間の期間を対象とする。

5 調査の実施期間

平成18年12月14日から平成19年1月10日までとする。

6 調査機関

(1) 調査の系統

厚生労働省大臣官房統計情報部—都道府県労働局—労働基準監督署—報告者

(2) 調査従事者

都道府県労働局及び労働基準監督署の職員が従事する。

7 調査方法

(1) 調査票

この調査は次の調査票によって実施する。

- ア 事業所票
- イ 個人票
- ウ ずい道・地下鉄工事現場票

(2) 調査票の配布

- ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象事業所へ郵送する。

イ 個人票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、個人調査対象事業所に郵送し、事業主等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布する。

ウ ずい道・地下鉄工事現場票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象事業所へ郵送する。

(3) 調査票の回収、提出

ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。

イ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票を記入し、封緘した後に、調査対象事業所の事業主等に提出し、事業主等が指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。

ウ ずい道・地下鉄工事現場票は、調査対象事業所において記入した後、指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。

エ 上記ア、イ、ウの調査票について調査従事者は審査の上、都道府県労働局長へ提出する。都道府県労働局長は、提出された調査票を取りまとめの上、平成19年1月29日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

8 主な集計事項
別紙のとおり。

9 集計方法
厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。

10 結果の公表
調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後結果報告書を作成する。

11 関係書類の保存
調査票については1年間保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（又は結果原表を収録した電磁的記録媒体）については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

別 紙

〔事業所票〕

- (1) 事業所規模・企業規模・産業、快適な職場環境づくりの項目、快適な職場環境づくりのための取組状況別事業所割合
- (2) 事業所規模・企業規模・産業、快適な職場環境づくりの項目、快適な職場環境づくりを進める上での問題別事業所割合
- (3) 事業所規模・企業規模・産業、快適な職場環境づくりの項目、快適な職場環境づくりにおける重要課題別事業所割合
- (4) 事業所規模・企業規模・産業、有害業務等の有無、有害業務等の種類別事業所割合
- (5) 事業所規模・企業規模・産業、労働者の種類、有害業務等の種類別有害業務等従事労働者割合
- (6) 事業所規模・企業規模・産業、有害業務等の種類、作業主任者の選任の有無別事業所割合
- (7) 事業所規模・企業規模・産業、じん肺健康診断受診対象者の有無、じん肺健康診断の種類別事業所割合
- (8) 事業所規模・企業規模・産業、じん肺健康診断の種類、じん肺健康診断の実施の有無別事業所割合及び受診率、有所見率
- (9) 事業所規模・企業規模・産業、有害業務の種類、特殊健康診断の実施の有無別事業所割合及び受診率、有所見率
- (10) 事業所規模・企業規模・産業、鉛業務の種類、鉛業務の有無、設備対策の状況別事業所割合
- (11) 事業所規模・企業規模・産業、鉛業務の種類別従事労働者割合
- (12) 事業所規模・企業規模・産業、粉じん作業の種類、粉じん作業の有無、設備対策の状況別事業所割合
- (13) 事業所規模・企業規模・産業、粉じん作業の種類別従事労働者割合
- (14) 事業所規模・企業規模・産業、有機溶剤業務の種類、有機溶剤業務の有無、設備対策の状況別事業所割合
- (15) 事業所規模・企業規模・産業、有機溶剤業務の種類別従事労働者割合
- (16) 事業所規模・企業規模・産業、有機溶剤等の種類、9月中の有機溶剤等の使用量別事業所割合
- (17) 事業所規模・企業規模・産業、特定化学物質を製造し又は取り扱う業務又は石綿を製造し又は取り扱う業務の種類、特定化学物質を製造し又は取り扱う業務又は石綿を製造し又は取り扱う業務の有無、設備対策の状況別事業所割合
- (18) 事業所規模・企業規模・産業、特定化学物質を製造し又は取り扱う業務又は石綿を製造し又は取り扱う業務の種類別従事労働者割合
- (19) 事業所規模・企業規模・産業、有害業務等の種類、作業環境測定を行うべき作業場の有無、作業環境測定の実施の有無、作業環境測定の実施結果別事業所割合及び作業場数割合
- (20) 事業所規模・企業規模・産業、作業場の環境改善の実施の有無、環境改善の内容、環境改善を実施していない理由別事業所割合
- (21) 事業所規模・企業規模・産業、化学物質に関するリスクアセスメントの実施の有無、譲渡提供する化学物質への化学物質等安全データシート（MSDS）添付状況別事業所割合
- (22) 事業所規模・企業規模・産業、化学物質に関するリスクアセスメントの実施の有無、事業所において使用する化学物質の化学物質等安全データシート（MSDS）添付状況別、周知状況別事業所割合

[個人票]

- (1) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、現在の作業場所の環境別労働者割合
- (2) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、現在従事している作業の種類別労働者割合
- (3) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、快適な職場環境のために重要であると思われる項目別労働者割合
- (4) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、快適な職場環境のために今後改善して欲しい項目別労働者割合
- (5) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、総合的にみた職場の快適度別労働者割合
- (6) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務の有無、種類別従事労働者割合
- (7) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、業務への従事の程度、有害業務についての認識の有無別労働者割合
- (8) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有害業務についての教育又は説明の有無、その効果の程度別労働者割合
- (9) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、有機溶剤の危険性についての認識の有無、人体に及ぼす作用等についての認識の程度、使用場所別労働者割合
- (10) 事業所規模・企業規模・産業・性・年齢階級・経験年数・雇用形態・就業形態・業務の種類、化学物質のリスクアセスメントの認識の有無、化学物質等安全データシート（MSDS）の認識の有無、記載内容の確認の有無別労働者割合

[ずい道・地下鉄工事現場票]

- (1) 工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、工事の請負金額階級別工事現場割合
- (2) 工事の請負金額階級・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、工事の種類別工事現場割合
- (3) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離、工法別工事現場割合
- (4) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、工事の施工形態別工事現場割合
- (5) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、工事発注者の種類別工事現場割合
- (6) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、延工事日数別工事現場割合
- (7) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑完成時の長さ・出入口から切羽までの距離・工法、本坑の断面積別工事現場割合
- (8) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・本坑完成時の長さ・工法、出入口から切羽までの距離別工事現場割合
- (9) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ別工事現場割合

- (10) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・工法・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・本坑完成時の長さ、元請・下請別従事労働者割合
- (11) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・工法・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・本坑完成時の長さ、呼吸用保護具の備付けの有無別工事現場割合
- (12) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法・本坑完成時の長さ、呼吸用保護具の種類、労働者の種類・元請・下請別1工事現場当たりの平均呼吸用保護具常備数
- (13) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、呼吸用保護具の保守・点検の実施の有無、保守・点検の頻度別工事現場割合
- (14) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、呼吸用保護具の保守・点検責任者の有無、保守・点検責任者の種類別工事現場割合
- (15) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、粉じん発生源の有無及び発生箇所別工事現場割合
- (16) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、粉じんの発生源の種類、粉じん発生箇所の有無、発生源にかかる抑制措置別工事現場割合
- (17) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、粉じん発生作業箇所の有無、換気のための通気設備の有無、換気方式別工事現場割合
- (18) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、防じんマスクの使用の有無、防じんマスクの種類別工事現場及び労働者割合及び1工事現場当たりの平均使用労働者数
- (19) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、防じんマスクの使用の有無、使用方法、労働者の使用状況、ろ過材の交換基準の有無、ろ過材の交換頻度別工事現場割合
- (20) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、じん肺健康診断受診対象者の有無、じん肺健康診断の種類別工事現場割合及びじん肺健康診断の実施率
- (21) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、じん肺健康診断の種類、じん肺健康診断の実施有無別工事現場割合及び受診率、有所見率
- (22) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、測定項目、測定の実施の有無、測定頻度別工事現場割合

- (23) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、粉じん濃度測定者の種類別工事現場割合
- (24) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、粉じん濃度測定値階級別工事現場割合
- (25) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、軌道装置設置の有無、現在の軌道の長さ別工事現場割合
- (26) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、車両の制限速度の有無、制限速度別工事現場割合
- (27) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、車両と側壁との間隔の有無、安全措置の有無、安全措置の内容別工事現場割合
- (28) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、自動化又はロボット化された建設機械等の有無、建設機械等の種類別工事現場割合
- (29) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、自動化又はロボット化された建設機械等の定期点検の実施の有無、建設機械等の種類、定期点検の頻度別工事現場割合
- (30) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、運転者に対する粉じん対策の有無、粉じん対策の種類別工事現場割合
- (31) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、機械との接触防止等に関する安全教育の内容別工事現場割合
- (32) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、機械との接触による危険に対する安全対策の有無、安全対策の実施状況別工事現場割合
- (33) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、業務上災害の発生の有無、元請・下請別工事現場割合
- (34) 工事の請負金額階級・工事の種類・工事の施工形態・工事発注者の種類・延工事日数・本坑の断面積・出入口から切羽までの距離・工法、本坑完成時の長さ、元請・下請別労働災害被災率

平成18年労働環境調査 (事業所票)

厚生労働省

提出先の労働基準監督局又は

事業所の名称・所在地

※ 都道府 県番号	※ 一連番号	※ 産業分類 番号	※ 個人票 有=1

- 【記入上の注意】**
- この調査票は、安全管理者、衛生管理者等事業所の安全衛生管理者の業務に通じている方が記入するようお願いします。
 - この調査票は全部で **9ページ** あります。
 - 調査票の記入に当たっては、記入要領を参照し、**最後のページまで記入してください。**
 - 特にことわりのない限り、**平成18年9月30日現在** の事業所の状況について記入してください。
 - 特にことわりのない限り、**該当する番号1つに○印をつけてください。** また、空欄には数値を右詰で記入してください。(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網掛けとなっています。)
 - 矢印 (→) のあるところは矢印にそって質問が終わるまで答えてください。
 - 調査票は **平成19年1月10日** までに提出してください。
 - 事業所の名称等に変更があった場合は抹消線 (=) で抹消し、変更後の名称等を記載してください。

記入担当者	氏 名	
	電 話	内線 ()
主な生産品名 又は事業の内容		

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

I 事業所に関する事項 (平成18年9月30日現在)

1 貴企業全体 (本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体) の常用労働者数 (注1)

(注1) 「常用労働者」とは、
① 期間を決めずに又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
② 臨時又は日雇労働者で8月及び9月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者をいいます。
なお、常用労働者には、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を含みます。また、他社から受け入れた出向者、転籍者及び他社から派遣されている労働者も含みます。

1,000人以上	1
300~999人	2
100~299人	3
50~99人	4
10~49人	5

2 貴事業所の常用労働者数

区 分	現場作業労働者(人)(注4)	管理・事務等労働者(人)(注5)	合 計 (人)
自 社 労 働 者(注2)			
下 請 労 働 者(注3)			

- (注2) 「**自社労働者**」とは、自社に雇用されている常用労働者をいいます。
(注3) 「**下請労働者**」とは、平成18年9月30日現在において、①建設業以外については、常時構内での関係業務に従事している常用労働者をいい、②建設業については、同一工事現場内での関係業務に従事している常用労働者をいいます。
(注4) 「**現場作業労働者**」とは、物の生産が行われる現場、採石等の現場、建設現場、貨物の運送の現場、自動車の整備修理の現場、機械・家具等の修理の現場、クリーニング工場等の現場において作業業務に従事する労働者をいいます(注5の「管理・事務等労働者」以外の労働者をいい、現場で作業する者であっても、事務員及び主として監督的業務に従事する職長、組長等は含みません。)
(注5) 「**管理・事務等労働者**」とは、管理、経理、営業、人事、福利厚生及び研究等の部門における業務に従事する労働者(単純作業に従事する者を含む。)及び現場においてこれと同様な業務に従事する事務員、技術員及び作業に従事しない職長、組長等の監督的業務に従事する者をいいます。

Ⅱ 職場環境に関する事項

問1 (1) 快適な職場環境について以下の質問にお答えください。

- ① 貴事業所における快適な職場環境づくりのための取組状況について、該当する番号に○をつけてください。
- ② ①「3～5」に回答した場合、快適な職場環境づくりを進める上で問題となることはありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

(2) 快適な職場環境づくりの上で貴事業所ではどのような項目が重視されていますか。下記の項目の中から重視している項目を4つまで選んで該当する番号に○をつけてください。

項 目	(1) ①快適な職場環境づくりのための取組状況 (3～5に回答した場合②に回答)					(1) ②快適な職場環境づくりを進める上で問題となること (該当する番号すべてに○)						(2) 重要課題 (4つまで)
	該当する作業がない	改善済である	現在取り組んでいる	具体的に計画中	具体的な計画には至っていない	技術的にむずかしい	改善のイメージがつかぬ	改善作業中の操業に支障がある	資金面	周辺地域との協議	その他	
【作業強度、難度等の労働の質・内容的改善】												
きつい肉体作業（重量物運搬、中腰作業等）の軽減	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	01
高い緊張状態の持続や一定姿勢の長時間持続が求められる作業の負担軽減	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	02
作業の性質に起因する劣悪環境の改善（注）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	03
【職場の安全衛生面での向上対策】												
作業の性質に係わりなく生じる劣悪環境の改善（注）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	04
職場における喫煙対策	職場の全面禁煙					1	2	3	4	5	6	05
	喫煙室の設置					1	2	3	4	5	6	06
採光、色彩等の快適化（自然光、壁の色等）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	07
内装材、床材、間仕切り材の適正化（自然材、ノンスリップ加工等）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	08
レイアウト、作業空間の最適化		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	09
【リフレッシュ対策等】												
休息時間の快適化（休憩場所、ロビー、洗面所等）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	10
疲労回復のための施設の創設、改善（休養室、シャワー等）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	11
トレーニングルーム等敷地内の運動施設の充実		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	12
教養、文化施設の充実（オーディオ室、図書室等）		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	13
敷地内の緑化、遊歩道、庭園化等		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	14
その他		2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	15

(注) 「劣悪環境の改善」とは、暑熱、寒冷、多湿、高騒音、高振動に係る作業環境の改善をいい、法的規制に対応するための改善は含みません。

〔 ①の3～5に回答した場合
②に回答してください。 〕

Ⅲ 有害業務従事労働者の健康管理に関する事項

問2 次に掲げる有害業務（法令で定める有害な業務あるいは作業方法や、作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務。以下、この調査票において「有害業務」といいます。）がありますか。有害業務のない場合は、9頁V問10へ進んでください。

あ る	1
な い	2

平成18年9月30日現在の有害業務従事労働者数（2つ以上の業務（作業）に従事している労働者については、それぞれ従事している業務の欄に計上してください。）を記入してください（貴事業所が運輸業に属する場合には、過去1年間（平成17年10月1日から平成18年9月30日）に有害業務に従事した労働者数（実人数）を記入してください。）。また、下記1及び3～6に掲げる有害業務については、作業主任者を選任している場合に、該当する番号に○をつけてください。

有害業務の種類	自社労働者（人）	下請労働者（人）	作業主任者選任有
1. 鉛 業 務			1
2. 粉 じ ん 作 業			
3. 有 機 溶 剤 業 務			3
4. 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務			4
5. 石綿を製造し又は取り扱う業務			5
6. 放 射 線 業 務			6
7. 強烈な騒音を発する場所における業務			
8. 振動工具による身体に著しい振動を与える業務			
9. 紫外線、赤外線にさらされる業務			
10. 重量物を取り扱う業務			

（注）有害業務の種類の詳細については「記入要領」の3～15頁を参照してください。石綿についてはアモサイト及びクロシドライトを除きます。ただし、石綿障害予防規則附則第6条により含まれる場合もありますので、詳しくは「記入要領」の11頁を参照してください。

【問3は、前記問2の「2. 粉じん作業」に記入した場合のみお答えください。】

問3 現在あるいは過去に従事した労働者のうち、じん肺健康診断対象労働者がいますか。該当する番号すべてに○をつけ、じん肺健康診断を実施した場合は、それぞれの人数を記入してください。①、②については実人数、③については延べ人数を記入してください（下請労働者も含みます。）。

3年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	1	① 平成15年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無 有 無	受診対象者数(人)	受診者数(人)	有所見者数(人)
1年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	2	② 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無 有 無	受診対象者数(人)	受診者数(人)	有所見者数(人)
過去1年間に就業時、定期外、離職時の健康診断実施対象者がいる	3	③ 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無 有 無	延受診対象者数(人)	延受診者数(人)	延有所見者数(人)
対象者はいない	4				

【問4は、前記問2の1、3、4及び5の有害業務従事労働者に記入した場合並びに5に記入しないものの石綿障害予防規則第47条によりアモサイト及びクロシドライトを取り扱っている場合のみお答えください。】

問4 過去1年間（平成17年10月1日から平成18年9月30日）に特殊健康診断を実施しましたか。実施した場合は、それぞれの延べ人数を記入してください。

業 務 の 種 類	実施の有無		延受診対象者数 (人)	延受診者数 (人)	延有所見者数 (人)
	有	無			
1. 鉛 業 務	1	2			
3. 有 機 溶 剤 業 務	1	2			
4. 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	1	2			
5. 石綿を製造し又は取り扱う業務	1	2			

IV 有害業務の作業環境等に関する事項

〔これ以降の設問について、本調査票1頁目事業所名称等が書いてある箇所の産業分類番号が (洗濯・理容・美容・浴場業)、 (物品賃貸業) で始まる事業所は回答不要です。ご協力ありがとうございました。〕

【問5は、Ⅲ問2の「1. 鉛業務」に関する事項に記入した場合のみお答えください。】

問5 平成18年9月30日現在における下表に掲げる鉛業務の有無、従事労働者数及びその業務の種類ごとの設備対策の有無等についてお答えください（従事労働者数を記入する場合、鉛業務のうち2つ以上の業務に従事している労働者については、従事しているすべての業務の欄に計上してください。また、設備対策については、該当する番号すべてに○をつけてください。）。なお、貴事業所が運輸業に属する場合には、過去1年間の状況を記入してください。

鉛業務の種類	業務の有無		従事労働者数 (下請を含む) (人)	設備対策				無
	有	無		有				
				設備の密閉化	局所排気装置	全体換気装置	その他	
1. 銅・鉛又は亜鉛の精錬等の工程における溶鉱、鉛、煙灰又は焼結鉱等の取扱の業務	1	2		1	2	3	4	5
2. 鉛蓄電池又はその部品の製造等の工程における鉛等の溶融等の業務	1	2		1	2	3	4	5
3. 鉛合金又はその製品の製造又は解体工程における鉛等の溶融、鋳込等の業務	1	2		1	2	3	4	5
4. 鉛化合物の製造工程における鉛等の溶融等の業務	1	2		1	2	3	4	5
5. 鉛ライニング及び鉛ライニングされたものの破碎等の業務	1	2		1	2	3	4	5
6. はんだ付けの業務	1	2		1	2	3	4	5
7. 動力を用いて印刷する工程における活字の文選、植字又は解版の業務	1	2		1	2	3	4	5
8. その他の鉛業務	1	2		1	2	3	4	5

(注) 業務の種類の詳細については、「記入要領」の18～21頁を参照してください。

【問6は、Ⅲ問2の「2. 粉じん作業」に関する事項に記入した場合のみお答えください。】

問6 平成18年9月30日現在における下表に掲げる粉じん作業の有無、従事労働者数及びその作業の種類ごとの設備対策の有無等についてお答えください（従事労働者数を記入する場合、粉じん作業のうち2つ以上の作業に従事している労働者については、従事しているすべての作業の欄に計上してください。また、設備対策については、該当する番号すべてに○をつけてください。）。
 なお、貴事業所が運輸業に属する場合には、過去1年間の状況を記入してください。

粉じん作業の種類	作業の有無		従事労働者数 〔下請を含む〕 (人)	設備対策					
	有	無		有				無	
				発散源の密閉化	局所排気装置	全体換気装置	その他		
特定粉じん作業	1. 屋内の、岩石若しくは鉱物を動力（手持ち式動力工具を除く）により、裁断、彫り、仕上げる作業又は研ま材の吹き付けにより彫る作業	1	2						
	2. 屋内の、研ま材を用いて動力（手持ち式動力工具を除く）により、岩石、鉱物等を研まする作業又は研ま材の吹き付けにより研まする作業	1	2						
	3. 屋内の、鉱物等を動力（手持ち式動力工具を除く）により、破碎、粉碎する作業、粉状の鉱石、炭素原料等を袋詰め、混合、混入、散布する作業又は陶磁器の半製品を動力（手持ち式動力工具を除く）により仕上げする作業等	1	2						
	4. 屋内の、型ばらし装置を用いて鋳物砂型をこわし、砂落としする作業又は動力（手持ち式動力工具を除く）により、砂を再生し、鋳ばり等を削り取る作業	1	2						
	5. その他の特定粉じん作業	1	2						
特定粉じん作業以外の粉じん作業	6. 研ま材を用いて動力により岩石、鉱物等を研まする作業又は研ま材の吹き付けにより研まする作業（上記2. の特定粉じん作業を除く）	1	2						
	7. 金属を溶断し、又はアーク溶接する作業	1	2						
	8. 土石又は鉱物を開放炉に投げ入れ、湯出し、鋳込みする作業又は鋳物砂型をこわし、砂落としし、砂を再生し、鋳ばり等を削り取る作業（上記4. の特定粉じん作業を除く）	1	2						
	9. 6～8に該当しない他の粉じん作業	1	2						

(注) 作業の種類の詳細については、「記入要領」の21～24頁を参照してください。

【問7は、Ⅲ問2の「3. 有機溶剤業務」に関する事項に記入した場合のみお答えください。】

問7(1) 平成18年9月30日現在における下表に掲げる有機溶剤業務の有無、従事労働者数及びその業務の種類ごとの設備対策の有無等についてお答えください（従事労働者数を記入する場合、有機溶剤業務のうち2つ以上の業務に従事している労働者については、従事しているすべての業務の欄に計上してください。また、設備対策については、該当する番号すべてに○をつけてください。）。なお、貴事業所が運輸業に属する場合には、過去1年間の状況を記入してください。

有機溶剤業務の種類	業務の有無		従事労働者数 (下を含む) (人)	設備対策				無
	有	無		有				
				設備の密閉化	局所排気装置	全体換気装置	その他	
1. 有機溶剤等の製造工程における有機溶剤等のろ過混合等又は容器・設備への注入の業務	1	2		1	2	3	4	5
2. 染料、医薬品等又はこれらのものの中間体を製造する工程における有機溶剤等のろ過等の業務	1	2		1	2	3	4	5
3. 有機溶剤含有物を用いて行う印刷の業務	1	2		1	2	3	4	5
4. 有機溶剤含有物を用いて行う文字の書き込み又は描画の業務	1	2		1	2	3	4	5
5. 有機溶剤等を用いて行うつや出し、防水その他物の面の加工の業務	1	2		1	2	3	4	5
6. 接着のためにする有機溶剤等の塗布の業務	1	2		1	2	3	4	5
7. 接着のために有機溶剤等を塗布された物の接着の業務	1	2		1	2	3	4	5
8. 有機溶剤等を用いて行う洗浄又は払しょくの業務	1	2		1	2	3	4	5
9. 有機溶剤含有物を用いて行う塗装の業務	1	2		1	2	3	4	5
10. 有機溶剤等が付着している物の乾燥の業務	1	2		1	2	3	4	5
11. 有機溶剤等を用いて行う試験又は研究の業務	1	2		1	2	3	4	5
12. 有機溶剤等を入れたことがあるタンクの内部における業務	1	2		1	2	3	4	5

(注) 業務の種類の詳細については、「記入要領」の25頁を参照してください。

(2) 平成18年9月における有機溶剤等（有機溶剤及び有機溶剤と他の物質の混合物すべて）の使用量はどのくらいですか（該当する欄に使用量を記入してください。）。

貴事業所が運輸業に属する場合には、記入する必要はありません。

有機溶剤等の種類				
第1種	第2種	第3種	区分不明	安衛法適用外
kg	kg	kg	kg	kg

- (注) 1. 有機溶剤等の種類等については、「記入要領」の25頁を参照してください。
 2. 使用量が1kg未満の場合は「1」と記入してください。
 3. 「区分不明」とは、第1種～第3種のどの区分に該当するか分からない有機溶剤をいいます。
 4. 「安衛法適用外」とは、労働安全衛生法の適用がないエタノール等の有機溶剤等をいいます。

【問8は、Ⅲ問2の「4. 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」又は「5. 石綿を製造し又は取り扱う業務」に関する事項に記入した場合のみお答えください。】

問8 平成18年9月30日現在における下表に掲げる特定化学物質を製造し又は取り扱う業務の有無、従事労働者数及びその作業の種類ごとの設備対策の有無についてお答えください（従事労働者数を記入する場合、特定化学物質を製造し又は取り扱う業務のうち2つ以上の作業に従事している労働者については、従事しているすべての業務の欄に計上してください。）。また、設備対策については、石綿を含めて該当する番号すべてに○をつけてください。なお、貴事業所が運輸業に属する場合には、過去1年間の状況を記入してください。

業務の種類	業務の有無		従事労働者数 （下を含む） （人）	設備対策				無	
	有	無		有					
				設備の密閉化	局所排気装置	全体換気装置	その他		
第一類物質	1	2		1	2	3	4	5	
第二類物質	アクリロニトリル	1	2		1	2	3	4	5
	塩化ビニル	1	2		1	2	3	4	5
	塩素	1	2		1	2	3	4	5
	カドミウム及びその化合物	1	2		1	2	3	4	5
	クロム酸及びその塩	1	2		1	2	3	4	5
	コールターール	1	2		1	2	3	4	5
	シアン化カリウム	1	2		1	2	3	4	5
	シアン化ナトリウム	1	2		1	2	3	4	5
	シアン化水素	1	2		1	2	3	4	5
	トリレンジイソシアネート	1	2		1	2	3	4	5
	弗化水素	1	2		1	2	3	4	5
	ベンゼン	1	2		1	2	3	4	5
	マンガン及びその化合物 (塩基性酸化マンガンを除く)	1	2		1	2	3	4	5
硫化水素	1	2		1	2	3	4	5	
その他の第二類物質	1	2		1	2	3	4	5	
第三類物質	1	2		1	2	3	4	5	
石綿	/			1	2	3	4	5	

(注) 第一類物質、第二類物質、第三類物質については、「記入要領」の26頁を参照してください。
石綿についてはアモサイト及びクロシドライトを除きます。ただし、石綿障害予防規則附則第6条により含まれる場合もありますので、詳しくは「記入要領」の26頁を参照してください。

【問9は、Ⅲ問2の「1. 鉛業務」、「2. 粉じん作業」、「3. 有機溶剤業務」、「4. 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」、「5. 石綿を製造し又は取り扱う業務」に関する事項に記入した場合のみお答えください。】

問9 (1) 下記業務（作業）で作業環境測定を行うべき作業場がありますか。また、その作業場がある場合過去1年間（平成17年10月1日から平成18年9月30日）に作業環境測定を実施しましたか。

業務（作業）の種類	作業環境測定を行うべき作業場の有無		作業環境測定実施の有無	
	有	無	有	無
鉛業務	1	2	1	2
粉じん作業	1	2	1	2
有機溶剤業務	1	2	1	2
特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	1	2	1	2
石綿を製造し又は取り扱う業務	1	2	1	2

(注) 左記の業務（作業）で作業環境測定を行うべき作業場については、「記入要領」の26～28頁を参照してください。

(注) 石綿についてはアモサイト及びクロシドライトを除きます。ただし、石綿障害予防規則附則第6条により含まれる場合もありますので、詳しくは「記入要領」の28頁を参照してください。

1つでも「有」の場合は（2）へお進みください。
全て「無」の場合は（3）へお進みください。

(2) 過去1年間(平成17年10月1日から平成18年9月30日)に実施した作業環境測定のうち、直近の結果の評価は次のどの区分に該当しますか。物質ごとに、管理区分(作業評価環境の評価)別に作業場数を記入してください。

区分 \ 物質名	鉛	粉じん	有機溶剤	特定化学物質	石綿
作業環境管理が適切である (管理区分Ⅰ)	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
作業環境管理に改善の余地がある (管理区分Ⅱ)	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
作業環境管理が適切でない (管理区分Ⅲ)	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

(注) 1つの作業場内で、上記の異なる有害物質を製造又は取り扱う作業が重複する場合、別々の作業場とみなして記入してください。また、各々の有害物質ごとの管理区分(作業環境の評価)別に記入してください。

(3) 過去1年間(平成17年10月1日から平成18年9月30日)に作業場の環境改善を実施しましたか。

実施した	1	→	① 改善を実施したのは次のうちどれですか(該当する番号すべてに○をつけてください。)				
			局所排気装置の設置	局所排気装置の能力アップ	蒸気の発散源の密閉化	作業方法の変更	その他
			1	2	3	4	5
実施しなかった	2	→	② その理由は次のうちどれですか(該当する番号に1つだけ○をつけてください。)				
			実施の必要なし	改善する必要があるか不明	改善方法が不明	資金がない	その他
			1	2	3	4	5

【問10は、全事業所がお答えください。ただし、本調査票1頁目事業所名称等が書いてある箇所の産業分類番号がQ84 (洗濯・理容・美容・浴場業)、Q88 (物品賃貸業)で始まる事業所は回答不要です。ご協力ありがとうございました。】

V 化学物質管理に関する事項

問10 貴事業所では健康に障害の生じるおそれのある化学物質の取扱いの業務がありますか。

あ る	な い
1	2

(注) ここでいう、化学物質に関するリスクアセスメントとは、化学物質により発生する負傷又は疾病の重篤度と発生の可能性の度合を見積り、それに対する対策を検討するもの。

① 貴事業所において、化学物質に関するリスクアセスメント(注)を実施していますか。

実 施 し て い る	1
実 施 の 予 定 が あ る	2
実 施 の 予 定 が な い	3

② 貴事業所から譲渡・提供する化学物質について、化学物質等安全データシート(MSDS)を添付していますか。

添 付 し て い る	1
一 部 の も の は 添 付 し て い る	2
添 付 す る 予 定 が あ る	3
添 付 す る 予 定 は な い	4
譲 渡 ・ 提 供 す る 化 学 物 質 は な い	5

③ 貴事業所に譲渡・提供された化学物質について、化学物質等安全データシート(MSDS)が添付されていますか。

添 付 さ れ て い る	1
一 部 の も の は 添 付 さ れ て い る	2
添 付 さ れ て い な い	3
譲 渡 ・ 提 供 さ れ る 化 学 物 質 は な い	4

④ 貴事業所で使用している化学物質に添付されている化学物質等安全データシート(MSDS)について、化学物質を使用している作業者が常時内容を確認できるようになっていますか。

な っ て い る	1
な っ て い な い	2

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成18年労働環境調査 (個人票)

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

※ 都道府 県番号	一連番号	※ 個人 番号
:	:	:

[回答上の注意]

- 記入終了後は封筒に入れ、しっかり封をして、事業所の担当者にお渡しください。
- この調査票は全部で **5ページ** あります。
- 特にことわりのない限り、該当する番号に **1つだけ、○印** をつけてください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網かけになっています。)
- 矢印 (→) のあるところは、矢印に沿って **質問が終わるまで回答** してください。
- 特にことわりのない限り、**平成18年9月30日現在の状況** について記入してください。

【労働者の属性に関する事項】

問1 あなたの性、年齢、現在の仕事の経験年数、雇用形態、就業形態をお答えください。

(1) 性

男	1
女	2

(2) 年齢

20歳未満	1
20～29歳	2
30～39歳	3
40～49歳	4
50～54歳	5
55～59歳	6
60～64歳	7
65歳以上	8

(3) 現在の仕事の経験年数

1年未満	1
1年以上3年未満	2
3年以上5年未満	3
5年以上10年未満	4
10年以上	5

(4) 雇用形態

正社員・正職員の方	1
正社員・正職員以外の方	2

(注) 「正社員・正職員」とは社内で正職員等と呼ばれている方を言います。

(5) 就業形態

一般労働者	1
短時間労働者	2

(注) ここでは、労働時間で分けた考え方で記入して下さい。「短時間労働者」とは、一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働時間が少ない方を言います。

【職場環境に関する事項】

問2 (1) あなたが現在作業をしている場所の環境についてお答えください。

採光又は照明	気 温	湿 度	換 気
明るすぎる	暑 すぎる	乾燥しすぎる	適 当
適 当	適 当	適 当	少 しい
暗 すぎる	寒 すぎる	湿 っぽすぎる	悪 い

騒 音	振 動	に お い	ほ こ り
気にならない	気にならない	気にならない	気にならない
少 しい	少 しい	少 しい	少 しい
う る さい	ゆ れ る	く さ い	ほ こ り っ ぽ い

(2) あなたは、現在、下記に該当する作業に主に従事していますか。該当する番号に○をつけてください。

作業の種類	従事している	従事していない
荷物運搬、中腰作業等肉体疲労度の高い作業	1	2
高い緊張や一定の姿勢を長時間持続する作業	1	2
作業の性質に起因する劣悪環境(注)下における作業	1	2

(注) 「劣悪環境」とは暑熱、寒冷、多湿、高騒音、高振動等を言います。

(3) 快適な職場環境のために、あなたはどのようなことが重要だと思いますか。重要であると思う項目を4つまで選び、その番号に○をつけてください。

また、あなたの職場で今後快適な職場環境のために改善して欲しいことは何ですか。改善して欲しい項目を4つまで選び、その番号に○をつけてください。

項 目	快 適 な 職 場 環 境 の た め に 重 要 な こ と	今 後 改 善 し て 欲 し い こ と
荷物運搬、中腰作業等肉体疲労度の高い作業の軽減	01	01
高い緊張や一定の姿勢を長時間持続する作業の負担軽減	02	02
作業の性質に起因する劣悪環境(注)の改善	03	03
作業の性質に係わりなく生じる劣悪環境(注)の改善	04	04
職場における喫煙対策	職場の全面禁煙	05
	喫煙室の設置	06
作業場の採光、色彩等の快適化(自然光、壁の色等)	07	07
内装、床等作業場の素材の適正化(ノンスリップ加工等)	08	08
機械等のレイアウトや作業空間の適正化	09	09
休憩時間の快適化(休憩場所、洗面所等)	10	10
疲労回復のための施設の充実(休養室、シャワー室等)	11	11
トレーニングルーム等敷地内の運動施設の充実	12	12
教養、文化施設の充実(オーディオ、図書室等)	13	13
敷地内の緑化(遊歩道、庭園化等)	14	14
その他	15	15

(注)「劣悪環境」とは、暑熱、寒冷、多湿、高騒音、高振動等をいいます。

(4) あなたが作業している職場は、総合的にみて現在快適ですか。

快 適 で あ る	1
快 適 で は な い	2
ど ち ら と も い え な い	3

【健康に影響を与えるおそれのある業務に関する事項】

問3 あなたは現在、下記1～10の業務に従事していますか。主として行っている作業については1つ、従として行っている作業については該当する番号すべてに○をつけてください。

また、下記の業務のうち、**従事している業務が**、有害業務(法令で定める有害な業務あるいは作業方法や作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務をいいます。)であることを知っていますか。該当する番号に○をつけてください。

業 務 の 種 類	従 事 業 務		有害業務の認識有
	主として	従として	
1. 鉛を取り扱う場所での業務	01	01	01
2. 粉じんが発生する場所での作業	02	02	02
3. 有機溶剤を取り扱う場所での業務	03	03	03
4. 特定化学物質を製造し又は取り扱う場所での業務	04	04	04
5. 石綿を製造し又は取り扱う場所での業務	05	05	05
6. 放射線にさらされる場所での業務	06	06	06
7. 強烈な騒音を発する場所での業務	07	07	07
8. 振動工具による身体に著しい振動を与える業務	08	08	08
9. 紫外線、赤外線にさらされる業務	09	09	09
10. 重量物を取り扱う業務	10	10	10
11. 1～10の業務に従事していない	11		

(注) 上記有害業務の用語説明は、調査票4ページを参照してください。

<上記の1～10の業務に従事している人は、次頁の質問に回答して下さい。有害業務に従事していない人は以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。>

問4 問3の「主として」従事する業務に就いたときに、人体に及ぼす作用、取扱上の注意及び事故時の応急措置等について教育又は説明を受けましたか。受けた場合には、役に立っているかどうかお答えください。

と受 がけ あた るこ	大いに役立っている	1
	少し役立っている	2
	あまり役立っていない	3
	受けたことがない	4

<問5は、問3の「従事業務」で3（有機溶剤を取り扱う業務）に記入した人のみお答えください。>

【有機溶剤に関する事項】

問5（1）あなたは、有機溶剤（「5頁の表」に掲げるもの。以下同じ。）が一般的に引火、爆発の危険性が高い物質であることを知っていますか。

知 っ て い る	1
知 ら な い	2

（2）あなたは、有機溶剤の人体に及ぼす作用、取扱上の注意事項及び中毒が発生した時の応急措置の方法などを知っていますか。

よく知っている	1
大体知っている	2
あまり知らない	3
知 ら な い	4

（3）あなたが有機溶剤を使用して作業する場所はどこですか（該当する番号すべてに○をつけてください。）。

屋内（タンク内を除く）	<input checked="" type="checkbox"/>
タ ン ク 内	<input checked="" type="checkbox"/>
屋 外	<input checked="" type="checkbox"/>

<問6は、問3の「従事業務」で1～6に記入した人のみお答えください。>

【化学物質に関する事項】

問6（1）あなたは、化学物質のリスクアセスメントについて、どのようなものか知っていますか。

知 っ て い る	1
知 ら な い	2

（2）あなたは、化学物質等安全データシート（MSDS）について、どのようなものか知っていますか。

知 っ て い る	1
知 ら な い	2

あなたは、化学物質等安全データシートに記載された内容について確認したことがありますか。

あ る	1
な い	2

（注）リスクアセスメント及び化学物質等安全データシート（MSDS）の用語説明は、調査票4ページを参照してください。

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。
（封筒に入れ、しっかり封をして、事業所の担当者にお渡しください。）

業務の種類又は用語の説明

業務の種類又は用語	説 明
鉛を取り扱う場所での業務	鉛、鉛化合物を取り扱う業務及びその業務を行う作業所の清掃の業務等をいいます（労働安全衛生法施行令別表第4に掲げる業務）。
粉じんが発生する場所での作業	岩石の裁断、研磨加工、粉状物質の袋づめ及び混合等じん肺にかかるおそれがあると認められる作業をいいます（じん肺法施行規則別表に掲げる作業）。
有機溶剤	5ページの表に掲げるものをいいます（労働安全衛生法施行令別表第6の2に掲げる物質）。
特定化学物質	ジクロロベンジジン、重クロム酸、ベンゼン、アンモニア等をいいます（労働安全衛生法施行令別表第3に掲げる物質）。
石綿を製造し又は取り扱う場所での業務	石綿（これをその重量の0.1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し又は取り扱う業務をいいます。
放射線にさらされる場所での業務	エックス線等電離放射線の発生を伴う装置を使用又は検査の業務や放射性物質を装備している機器の取り扱う業務や坑内における核原料物質の掘採の業務等をいいます（労働安全衛生法施行令別表第2に掲げる業務）。
振動工具	ピストンによる打撃機構を有する工具、内燃機関を内蔵する工具で可搬式のもの、研削盤、携帯用の皮はぎ機、タイタンパー等をいいます。
紫外線、赤外線にさらされる業務	電気、ガスによる溶接、切断を行う業務、アーク灯の操作を行う業務、赤外線乾燥装置のそばで強い赤外線にさらされる業務等をいいます。
重量物を取り扱う業務	おおむね30キログラム以上の物を取り扱う（人力により担う）業務の他、その取扱いが腰部や四肢等に著しく負担となるような物を取り扱う業務をいいます。
リスクアセスメント	職場における労働災害の発生の可能性の度合いと重篤度を評価し、必要度の高いものから労働災害防止対策を決めて実施していくことができるようにするための安全衛生管理手法をいいます。
化学物質等安全データシート（MSDS）	危険有害性を有する化学物質等を適切に管理するために必要である詳細な情報（管理上の注意、救急措置、危険性、人体への有害性等）が記載されている文書のことをいいます。

有機溶剤の種類

クロロホルム		テトラヒドロフラン
四塩化炭素	エチレングリコールモノメチル エーテル (別名メチルセロソルブ)	1,1,1-トリクロロエタン
1,2-ジクロロエタン (別名二塩化エチレン)		トルエン
	オルト-ジクロロベンゼン	ノルマルヘキサン
1,2-ジクロロエチレン (別名二塩化アセチレン)	キシレン	1-ブタノール
	クレゾール	2-ブタノール
1,1,2,2-テトラクロロエタン (別名四塩化アセチレン)	クロルベンゼン	メタノール
	酢酸イソブチル	メチルイソブチルケトン
トリクロロエチレン	酢酸イソプロピル	メチルエチルケトン
二硫化炭素	酢酸イソペンチル (別名酢酸イソアミル)	メチルシクロヘキサノール
アセトン		メチルシクロヘキサノン
イソブチルアルコール	酢酸エチル	メチル-ノルマル-ブチルケトン
イソプロピルアルコール	酢酸ノルマル-プロピル	コールタールナフサ (ソルベントナフサを含む)
イソペンチルアルコール (別名イソアミルアルコール)	酢酸ノルマル-ペンチル (別名酢酸ノルマル-アミル)	
		石油エーテル
エチルエーテル	酢酸メチル	石油ナフサ
エチレングリコールモノエチル エーテル (別名セロソルブ)	シクロヘキサノール	石油ベンジン
	シクロヘキサノン	テレピン油
	1,4-ジオキサン	ガソリン
エチレングリコールモノエチル エーテルアセテート (別名セロソルブアセテート)	ジクロルメタン (別名二塩化メチレン)	ミネラルスピリット (ミネラルシンナー、ペトロリ ウムスピリット、ホワイトスピ リット及びミネラルターベンを 含む)
	N,N-ジメチルホルムアミド	
エチレングリコールモノ-ノル マル-ブチルエーテル (別名ブチルセロソルブ)	スチレン	
	テトラクロロエチレン (別名パークロロエチレン)	

平成18年労働環境調査 (ずい道・地下鉄工事現場票)

厚生労働省

提出先の労働基準監督局又は

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

- 【記入上の注意】**
- この調査票は、工事現場の安全衛生管理の業務に、通じている方が記入するようお願いします。
 - この調査票は全部で **7ページ** あります。
 - 調査票の記入に当たっては、記入要領を参照し、**最後のページまで記入してください。**
 - 特にことわりのない限り、**平成18年9月30日現在**の状況について記入してください。
 - 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り **該当する番号1つに○印をつけてください。また、空欄**には右詰で数値を記入してください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網掛けとなっています。)
 - 矢印(→)のあるところは矢印にそって質問が終わるまで答えてください。
 - 調査票は **平成19年1月10日** までに提出してください。
 - 事業所の名称等に変更があった場合は抹消線(=)で抹消し、変更後の名称等を記載してください。

事業所の名称・所在地

※ 都道府県 番号	※ 一連番号	※ 業種番号	※ 規模番号

※ 労働 保険 番号	※ 都道府県	※ 所掌	※ 管轄	※ 基幹番号	※ 枝番号

記入担当者名	会社名(共同企業体名)
	氏名
	電話
	内線()

I 工事現場に関する事項(平成18年9月30日現在)

1. 工事の内容	ずい道新設	地下鉄新設
	1	2

2. 工事の施工形態	施 工 形 態			施 工 方 式	
	共同企業体である	1		共 同	1
	共同企業体ではない	2		分 担	2

3. 工事発注者の種類	国	都道府県	市町村	旧公団 (注)	民営・その他
	1	2	3	4	5

(注) 旧公団とは住宅・都市整備公団、日本道路公団、水資源開発公団、日本鉄道建設公団等を前身とするものをいいます。

4. 工事の請負金額	50億円以上	30億円以上 50億円未満	10億円以上 30億円未満	5億円以上 10億円未満	5億円未満
	1	2	3	4	5

5. 工事期間	開始	平成	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	<input type="text"/>	日
	終了(予定)	平成	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	<input type="text"/>	日
延工事日数(日)	180日未満	1						
	180日以上360日未満	2						
	360日以上540日未満	3						
	540日以上720日未満	4						
	720日以上	5						

6. 工事現場の労働者数	(平成18年9月30日現在の)労働者数					
	工事現場労働者数(人)			うち粉じん作業従事労働者数(人)		
元請労働者	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
下請労働者	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
合計	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

II 工事現場の作業環境に関する事項

問1 トンネルの種類は何ですか。

シールド工法によるトンネル	1
山岳	2
トンネル	
その他の工法によるトンネル	3
推進工法によるトンネル	4
その他の工法によるトンネル	5

問2 本坑の断面積は次のうちどれですか。

2㎡未満	1
2㎡以上5㎡未満	2
5㎡以上20㎡未満	3
20㎡以上50㎡未満	4
50㎡以上100㎡未満	5
100㎡以上	6

問3 平成18年9月30日現在で出入口から切羽までの距離は次のうちどれですか。

100m未満	1
100m以上500m未満	2
500m以上1,000m未満	3
1,000m以上	4
貫通して切羽がない	5

問4 本坑完成時の長さは次のうちどれですか。

100m未満	1
100m以上500m未満	2
500m以上1,000m未満	3
1,000m以上3,000m未満	4
3,000m以上	5

Ⅲ 工事現場の呼吸用保護具に関する事項

問5 呼吸用保護具を備えていますか。

備えている	1
備えていない	2

呼吸用保護具の常備数を保護具の種類ごとに記入してください。

区分	空気呼吸器	COマスク	酸素呼吸器	その他
元請	個	個	個	個
下請	個	個	個	個

保守・点検の実施の有無についてお答えください。また、保守・点検を行っている場合には、その頻度について該当する番号に○をつけてください。この場合、保守・点検の内容によって複数の周期で保守・点検しているときは、該当する番号すべてに○をつけてください。

保守・点検実施の有無		保守・点検の頻度		
有	無	作業開始前	月1回以上	年1回以上
1	2	1	2	3

誰を責任者に決めていますか（該当する番号すべてに○をつけてください。）。

元請の安全担当者	1
下請の安全担当者	2
その他	3
決めていない	4

Ⅳ 粉じん抑制対策に関する事項

問6 下記の粉じんが発生する作業箇所がありますか。その作業箇所がある場合には、発生源にどのような抑制措置を取っていますか（発生源ごとに該当する番号に○をつけてください。）。

粉じん発生源		作業箇所		発生源にかかる抑制措置					
		有	無	湿式型		(注) 非湿式型		措置なし	
1. 坑内において鉱物等を動力により掘削する箇所	衝撃式さく岩機を用いる箇所	1	2	1	2	1	2	3	
	衝撃式さく岩機を用いない箇所	1	2	1	2	1	2	3	
2. ずり積み機等車両系建設機械により積み込み又は積み卸す箇所		1	2	1	2	1	2	3	
3. コンベアー（ポータブルコンベアーを除く）へ積み卸す箇所		1	2	1	2	1	2	3	
4. 上記以外の粉じん作業箇所		1	2	1	2	1	2	3	

(注) 「非湿式型」、「非湿潤化」とは、集じん機による粉じんの吸引、エアーカーテン等による粉じんのしゃ断等、湿式、湿潤化以外のすべての措置をいいます。

問7 換気のための通気設備がありますか。

あ る	1
な い	2

換気方法は次のうちどれですか。

排 気 方 式	1
送 気 方 式	2
送 排 気 併 用 方 式	3
送 排 気 組 合 せ 方 式	4
そ の 他 の 方 式	5

問8 工事現場で粉じん作業を行う場合、労働者に防じんマスクを使用させていますか。

使用させている	1
使用させていない	2

① 平成18年9月30日現在で、防じんマスクの種類ごとに使用している労働者数を記入してください（自社と下請の合計数をご記入ください。）。

防じんマスクの種類	労働者数(人)			
取 り 替 え 式				
使 い 捨 て 式				
電 動 フ ァ ン 付 き				
そ の 他				

② 防じんマスクの使用状況についてお答えください。

使用 方法			粉じん作業を行う労働者の使用状況			ろ過材の交換基準の有無		ろ 過 材 の 交 換 頻 度					
作業別に 区分けし ている	区間別に 区分けし ている	その他	全 使 用	過 半 数 使 用	一 部 使 用	有	無	週 1 回 程 度	半月から 1月に1 回 程 度		2～6 月に1 回 程 度		その他
									1	2	3	4	
1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4		

問9 現在あるいは過去に従事した労働者のうち、じん肺健康診断の実施の対象となる労働者がいますか。該当する番号すべてに○をつけ、じん肺健康診断を実施した場合は、それぞれの人数を記入してください。①、②については実人数、③については延べ人数を記入してください（自社と下請の合計数をご記入ください。）。

3年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	1	① 平成15年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数
1年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	2	② 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数
過去1年間に就業時、定期外、離職時の健康診断実施対象者がいる	3	③ 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間			
		実施の有無	延受診対象者	延受診者数	延有所見者数
対象者はいない	4				

V 測定に関する事項

問10 下記の項目について測定を実施していますか。また、実施している場合は、測定頻度について該当する番号に○をつけてください。

測定項目	実施の有無		測定頻度				
	有	無	半月以内に1回	1月以内に1回	2月以内に1回	半年以内に1回	その他
炭酸ガス	1	2	1	2	3	4	5
一酸化炭素	1	2	1	2	3	4	5
気温	1	2	1	2	3	4	5
粉じん	1	2	1	2	3	4	5

【問11は、前記問10の粉じんの測定が「実施有」と記入した場合のみお答えください。】

問11 (1) 粉じんの測定をしているのは誰ですか（該当する番号すべてに○をつけてください。）。

事業所の作業環境測定士の資格者	1
衛生管理者	2
安全管理者	3
衛生担当者	4
安全担当者	5
外部業者	6
その他	7

(2) 測定は、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（平成12年12月26日基発第768号の2）に基づき、切羽から50m離れた位置付近で実施しましたか。また、その場合は、最近の測定値の最高値について該当する番号に○をつけてください。

実施の有無		測定値の最高値						
		1mg/m ³ 以下	1mg/m ³ 超 2mg/m ³ 以下	2mg/m ³ 超 3mg/m ³ 以下	3mg/m ³ 超 5mg/m ³ 以下	5mg/m ³ 超 10mg/m ³ 以下	10mg/m ³ 超 50mg/m ³ 以下	50mg/m ³ 超
有	無	1	2	3	4	5	6	7
1	2	1	2	3	4	5	6	7

VI 機械、装置等及び労働災害に関する事項

問12 現在、軌道装置を設置していますか。設置している場合は、長さはどのくらいですか（軌道が複数ある場合は最も長いものについてお答えください。）。

設置している				設置していない
100m未満	100m以上 500m未満	500m以上 1,000m未満	1,000m以上	
1	2	3	4	5

問13へお進み下さい。

① 車両の制限速度はどれくらいですか。

5km/h未満	5km/h以上 10km/h未満	10km/h以上	決めていない
1	2	3	4

② 車両と側壁との間隔は60cm以上ありますか。

あ る	1
な い	2

③ その場合どのような安全措置を講じていますか
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

回避所を設置している	1
信号装置によって車両の進行方向への立ち入りを禁止している	2
監視人の配置によって車両の進行方向への立ち入りを禁止している	3
その他の安全措置	4
安全措置を講じていない	5

問13 自動化又はロボット化された建設機械等がありますか。ある場合は、定期点検実施の有無についてお答えください。また、定期点検を実施している場合は、その頻度について該当する番号に○をつけてください。この場合、点検の内容によって複数の周期で点検しているときは、該当する番号すべてに○をつけてください（機械の種類ごとに○をつけてください。）。

種類	設置の有無		定期点検実施の有無		定期点検の頻度		
	有	無	有	無	運転開始前	月1回以上	年1回以上
軌道装置	1	2	1	2	1	2	3
吹き付け機械	1	2	1	2	1	2	3
せん孔装置	1	2	1	2	1	2	3
掘削用機械	1	2	1	2	1	2	3
整地・運搬・積み込み機械	1	2	1	2	1	2	3
その他	1	2	1	2	1	2	3

① 運転者に対する粉じん対策はどのような措置を講じていますか（該当する番号すべてに○をつけてください。）。

運転者に防じんマスクを着用させる	運転席を密閉している	運転席を密閉しさらに空気で加圧している	その他	特別何も行っていない
1	2	3	4	5

② 労働者に対し、機械との接触防止等に関してどのような安全教育を実施していますか。

マニュアルにより運転者のみ操作上の安全教育を実施している	マニュアルにより運転者及び周辺の作業者に対して安全教育を実施している	マニュアルによらず運転者等に安全教育を実施している	安全教育を実施していない
1	2	3	4

③ 機械との接触による危険に対してどのような安全対策を行っていますか（該当する番号すべてに○をつけてください。）。

可動範囲内への立入禁止を標識・柵などで行っている	運転者に作業者と接触させないように監視させている	運転中の建設機械に警告灯を点滅させている	事務所からテレビなどで監視させている	その他	安全対策を行っていない
1	2	3	4	5	6

問14 過去6か月間（平成18年4月1日から平成18年9月30日）に業務上の災害（不休災害を含む。）は発生しましたか。

会社別	災害発生		被災者数（人）		
	有	無	うち休業1日以上		
元請	1	2			
下請	1	2			

注）（1） この調査でいう労働災害とは、調査対象事業所に雇用される労働者が、業務遂行中に業務に起因して受けた業務上の災害（医療機関で医師の手当を受けた場合のみの不休災害も含まれます。）のことで、業務上の負傷、業務上の疾病及び死亡をいいます。

ただし、通勤途中に発生したものや業務上の疾病であっても、遅発性のもの（疾病の発生が、事故、災害など突発的なものによるものでなく、緩慢に進行して発生した疾病。例えば、じん肺、鉛中毒症、振動障害など）、食中毒及び伝染病は除きます。

（2） 被災者数の記入については、発生した災害の回数ではなく、被災した労働者数を単位として記入してください。同一人が2回以上被災した場合には、被災者は1人ではなく、その被災回数に等しくなります。

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働災害防止対策等重点調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年 (西暦)	2011年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	26,590(H23)	特
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 長時間労働に関する事項、メンタルヘルスに関する事項、リスクアセスメントに関する事項を主体にしつつ、新しい労働安全衛生管理手法に関する実態を把握することにより、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とする

PDCAサイクルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	事業所・企業統計調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------	----------	---------

調査客体数 約11,000事業所、約16,000労働者

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	1年	
直近1つ前		
直近2つ前		
直近3つ前		
直近4つ前		
備考	23年新規調査	

	回収率
直近	約75%
直近1つ前	
直近2つ前	
直近3つ前	
直近4つ前	
備考	23年新規調査

統計調査名

労働安全衛生特別調査(労働災害防止対策等重点調査)

主管部局名

大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	<input type="text"/>
H22年分	<input type="text"/>
H21年分	<input type="text"/>

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	2,961
H22年分	<input type="text"/>
H21年分	<input type="text"/>

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

労働安全衛生特別調査（労働災害防止対策等重点調査票）要綱

1 調査の名称

労働安全衛生特別調査（労働災害防止対策等重点調査票）

2 調査の目的

（労働安全衛生特別調査の目的）

本調査は、労働安全衛生法第6条に基づき、労働災害防止計画の重点施策を策定するための基礎資料及び労働安全衛生行政運営の推進に資することを目的とする。

（労働災害防止対策等重点調査票の目的）

近年、経済環境の変化に伴い、事業所においては、過重労働（長時間労働の増加）、労働災害の減少の頭打ち傾向や自殺増加の問題等が多く発生しており、その対応には従来にも増して迅速さが要求されている。

平成23年に実施する労働災害防止対策等重点調査票においては、メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策、危険性又は有害性等の調査等の実施の促進に関する施策の見直しに資すること並びに、新しい労働安全衛生管理手法に関する実態を把握する。

3 調査対象の範囲

（1）地域的範囲

全国

（2）属性的範囲

ア 事業所票

日本標準産業分類による「農業、林業」（林業に限る。）、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「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」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」に属する常用労働者10人以上を雇用する民営事業所

イ 個人票

上記アの事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者（以下「派遣労働者」という。）

4 報告を求める者

(1) 数

ア 事業所票

約 13,000 事業所 (母集団の数 約 93 万事業所)

イ 個人票

約 19,000 人 (母集団の数 約 3,580 万人)

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出) (別添 1 を参照)

ア 事業所票

平成 18 年事業所・企業統計調査を母集団とし、産業、事業所規模別に層化抽出法により選定する。

イ 個人票

上記アの産業で就業している労働者を第 2 次抽出単位とした層化二段抽出法により選定する。なお、事業所調査対象の事業所を抽出すると同時に個人調査を実施する事業所を確定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項 (詳細は調査票を参照)

ア 「労働安全衛生特別調査 (労働災害防止対策等重点調査票)」 事業所票

1) 企業及び事業所に関する事項

- a 企業全体の常用労働者数
- b 事業所に従事する者の就業形態
- c 事業所の常用労働者数
- d 派遣労働者数

2) 安全衛生活動に関する事項

- a 危険・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント)の実施状況
 - (a) 実施の有無
 - (b) リスク情報の更新の頻度
 - (c) リスク情報の取得方法
 - (d) リスクに対する措置の優先度の決定の有無及び決定方法
 - (e) リスクアセスメントの効果・評価の手法
 - (f) 安全衛生委員会等の設置の有無、リスクアセスメントの実施又は安全衛生管理計画の作成に関する審議の状況
- b 長時間労働者に対する取り組みに関する事項

- (a) 時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超える労働者数
- (b) 時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え100時間以下の労働者数
- (c) 時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超え80時間以下の労働者数
- (d) 健康への配慮が必要な者に対しての医師による面接指導等の実施の有無
- (e) 健康への配慮が必要な者に対しての医師による面接指導等の実施状況
- (f) 健康への配慮が必要な者に対しての医師による面接指導等の実施者又は実施機関
- (g) 健康への配慮が必要な者に対する面接指導等の結果を踏まえての事後措置の有無及び措置内容
- (h) 健康への配慮が必要な者に対しての医師による面接指導等を実施しなかった理由
- c メンタルヘルスケアに関する事項
 - (a) メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者数及び退職した労働者数
 - (b) メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者のうち職場復帰した労働者の割合
 - (c) メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者数及び退職した労働者数の増減状況
 - (d) メンタルヘルス不調を抱えた労働者数
 - (e) メンタルヘルス不調を抱えた労働者数の増減状況
 - (f) メンタルヘルス不調を抱えた労働者の把握の有無、方法及び労働者の同意の有無
 - (g) 労働者がメンタルヘルス不調をきたした理由
 - (h) メンタルヘルスケアの取り組みの有無
 - (i) メンタルヘルスケアの取り組み内容
 - (j) メンタルヘルスケアの実施に当たっての配慮の有無及び配慮している事項
 - (k) 職場復帰支援の内容
 - (l) メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由
- d 定期健康診断の実施に関する事項
 - (a) 定期健康診断の実施の有無
 - (b) 定期健康診断の受診率及び有所見率
 - (c) 医師等から意見聴取の有無及び意見聴取後の措置内容
 - (d) 定期健康診断の実施場所
 - (e) 産業医の選任の有無、関与の有無及び関与の内容
 - (f) 定期健康診断の実施上の問題の有無及び問題の内容
- e 喫煙対策に関する事項

- (a) 喫煙対策への取り組みの有無及び取り組みの状況
 - (b) 空間分煙等の実施における付加受動喫煙対策の実施内容
 - (c) 受動喫煙対策をとり組む上での問題の有無及び問題の内容
 - f 交通労働災害の防止に関する事項
 - (a) 事業所において自動車等の使用の有無
 - (b) 交通労働災害防止に向けた取り組みの有無及び取り組み内容
 - g 労働災害に関する事項
 - (a) 業務上災害の有無及び被災労働者の就業形態
 - (b) 業務上災害を記録する制度の有無及び制度を設けない理由
 - h ITを活用した安全衛生管理に関する事項
 - ITを活用した安全衛生管理の導入の有無及び活用内容
 - i 安全衛生教育に関する事項
 - (a) 危険感受性向上教育の実施の有無及び実施しない理由
 - (b) 安全衛生担当者に対する能力向上教育の実施の有無及び実施しない理由
 - j MSDS（化学物質等安全データシート）に関する事項
 - (a) 化学物質の取扱いの有無
 - (b) 化学物質に関するリスクアセスメントの実施の有無
 - (c) 譲渡・提供した化学物質について、MSDSの添付の有無
 - (d) 譲渡・提供された化学物質について、MSDSの添付の有無
 - (e) 化学物質を使用する作業者がMSDSの内容を確認する機会の有無
- イ 「労働安全衛生特別調査（労働災害防止対策等重点調査票）」 個人票
- 1) 労働者の属性等
 - 性、年齢、就業形態、職種
 - 2) 勤務の状況に関する事項
 - a 勤務形態、深夜業の従事の有無、時間外・休日労働の時間数、医師による面接指導等の有無及び受けなかった理由並びに面接指導後の改善措置の有無及び措置内容
 - b 強い不安、悩み、ストレスになっていると感じる事柄の有無、相談の希望の有無及び相談機関並びに事業所への通知の諾否
 - 3) 定期健康診断に関する事項
 - a 定期健康診断の受診状況
 - b 定期健康診断結果の通知の有無及び異常の所見の有無

- c 保健指導の受講の有無
- 4) 喫煙に関する事項
 - a 職場での喫煙習慣の有無
 - b 職場での受動喫煙による体調不良の有無
 - c 受動喫煙の防止対策の有無
 - d 全面禁煙等の措置に対する意見
 - e 喫煙対策として望む事項

(2) 基準となる期日又は期間

原則として平成23年10月31日現在とする。ただし、一部の事項については過去1か月間(平成23年10月1日～平成23年10月31日)、過去6か月間(平成23年5月1日～平成23年10月31日)、過去1年間(平成22年11月1日～平成23年10月31日)を対象とする。

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

ア 事業所票

厚生労働省一報告者

イ 個人票

厚生労働省一調査対象事業所一報告者

(2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ())

ア 事業所票

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から報告者に郵送する。

回収 報告者が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

イ 個人票

配布 調査の対象となった事業所に対して、厚生労働省大臣官房統計情報部から事業所票を送付するのに合わせて個人票を郵送し、事業所の担当者等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布する。

回収 調査対象労働者が自ら調査票を記入し封緘した後に、事業所調査対象事業所に提出し、調査対象事業所から厚生労働省大臣官房統計情報部あて郵送にて提出する。

なお、調査用品の印刷、電話督促業務、調査票受付業務及び調査票の内容検査業務を民間事業者委託している。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

5年周期

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成23年11月1日～11月20日（事業所票、個人票とも同時期に調査を行う。）

8 集計事項

労働安全衛生特別調査（労働災害防止対策等重点調査票） 集計事項」参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

調査結果の概況及び調査結果報告書については、インターネット（厚生労働省ホームページ、e-stat）及び印刷物で公表する。

(2) 公表の期日

調査結果の概況は平成24年の9月までに公表する予定。また、調査結果報告書は平成25年の3月までに公表する予定。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の確定においては、日本標準産業分類を使用する。

また、事業所票の集計結果の表章において、日本標準産業分類を使用して産業別に表章し、個人票の調査事項の職種において、日本標準職業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 保存期間

記入済み調査票：1年

個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）：常用

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部統計企画調整室長

平成23年労働安全衛生特別調査(労働災害防止対策等重点調査票) 事業所票

厚生労働省

事業所の名称・所在地

(プレプリント)

都道府 県番号	一連番号	産業分類 番号	個人票 有=1
1	2	3	4

※ おそれいますが、上記の事業所の名称、所在地の変更又は支店・工場・営業所等の欠落がありましたら朱書きにて訂正・加筆をお願いします。

I 企業及び事業所に関する事項

1 貴企業において**10月31日時点**の常用労働者(注1)は何人ですか。

☆「企業」とは調査票が送付された貴事業所のほか、本社、支社、工場、営業所などすべての事業所を合わせたものです。

10～ 29人	1
30～ 49人	2
50～ 99人	3
100～ 299人	4
300～ 999人	5
1,000～4,999人	6
5,000人以上	7

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

(問い合わせ先)
厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
電話 03-5253-1111
(内線7662、7663、7660)

〔記入上の注意〕

- この調査票は、労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いします。
- この調査票は全部で**10ページ**あります。
- 調査票の記入に当たっては、特にことわりのない限り前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り調査票が送付された事業所の**平成23年10月31日現在**の状況について記入してください。
- 設問には複数回答可と表示がない限り該当する番号**1つに〇印**をつけてください。(複数回答可であるものは、回答欄が のように網掛けになっております。)
- 名称・所在地欄の「個人票有=1」の欄の下に「1」と印字された事業所については同封の個人票の提出方をお願いします。
- 調査票の提出は、**平成23年11月20日まで**にお願いします。

記入担当者	氏名	
	電話	内線()
主な生産品又は事業の内容		

※ 調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。

以下の設問につきましては、調査票が送付された住所地の貴事業所についてのみ記入してください。

2 貴事業所において従事する者の就業形態について、該当するものすべてに〇をつけてください。(複数回答可)

正社員(注2)	1
契約社員(注3)	2
パートタイム労働者(注4)	3
臨時・日雇労働者(注5)	4
派遣労働者(注6)	5

3 貴事業所において従事する者のうち、**10月31日時点**の常用労働者は何人ですか。

☆ 常用労働者=正社員+契約社員+パートタイム労働者+臨時・日雇労働者で9月及び10月にそれぞれ18日以上雇われた者

区分	労働者数(人)
常用労働者	<input type="text"/>

4 貴事業所において**10月31日時点**の派遣労働者(人材派遣会社から受け入れている者)は何人ですか。

☆ 派遣労働者を受け入れていない場合は「0」を記入してください。派遣元の事業所は(注1)をご参照ください。

区分	労働者数(人)
派遣労働者	<input type="text"/>

(注1) 「常用労働者」とは、①期間を決めずに雇われている者②1か月を超える期間を定めて雇われている者③臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者のいずれかに該当する者をいいます。他社から受け入れた出向者、転籍者も含みます。

なお、人材派遣会社においては、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を常用労働者に含めてください。

(注2) 「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者をいいます。

(注3) 「契約社員」とは、フルタイム勤務で1か月を超える雇用期間の定めのある者をいいます。

(注4) 「パートタイム労働者」とは、一般社員より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない者で、雇用期間の定めがない又は1か月を超える期間を定めて雇われている者をいいます。

(注5) 「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている者をいいます。

(注6) 「派遣労働者」とは、平成23年10月31日時点で貴事業所が人材派遣会社の事業所から派遣労働者として受け入れている者のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上就労している者をいいます。

II 安全衛生活動に関する事項

1 労働者の安全衛生に関する危険性・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント^{注7})(※1)の実施について

(1) 貴事業所では、リスクアセスメントを実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

3頁の2(1)へ

(※1)
 ここでいうリスクアセスメントとは、利用可能な情報を用いて労働者の安全衛生に関する危険・有害要因を特定し、そのリスクを見積もり、かつ、評価することによって、当該リスクが許容範囲か否かを判断し、リスクの大きいものから順にそのリスクを低減させていく手法をいいます。

① リスク情報の更新はどの位の頻度で実施していますか。主なものひとつに○をつけてください。

1年に2回以上	1
1年に1回	2
2年以内に1回	3
2年を超える期間ごとに1回	4
作業方法や設備の新設・変更の都度	5
不定期	6
その他	7

10

② リスクに関する情報はどのような方法で得ていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

安全パトロールによる職場点検	1
ヒヤリ・ハット体験の報告	2
現場管理者の意見・報告	3
安全衛生委員会等における各委員の意見・報告	4
職場ミーティングでの意見・報告	5
その他	6

11

③ リスクに対する措置に関して、優先度はどのように決めていますか。主なものひとつに○をつけてください。

決めて 優先 度を 決 め て い る	リスクの見積もりでの点数あるいは区分に応じて決めている	1
	改善に要するコストから判断している	2
	実際に災害が発生したものから決めている	3
	従業員の要望の多寡で決めている	4
	その他	5
特に優先度は決めていない	6	

12

④ リスクアセスメントの効果・評価をどのような方法で把握していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

労働災害やヒヤリ・ハット体験の件数	1
改善前後のリスクの比較	2
従来 safety 衛生対策に関して費用対効果の改善	3
日常的な安全衛生活動の活性化	4
事業所内の評価委員会等での評価	5
外部機関等の評価	6
その他	7

13

⑤ 安全衛生委員会等^{注8}でリスクアセスメントの実施又は安全衛生管理計画に関する事項を審議していますか。主なものひとつに○をつけてください。

置員安 し会全 して衛 て等衛 いを生 る設委	リスクアセスメントの実施及び安全衛生管理計画の両方を審議している	1
	リスクアセスメントの実施のみ審議している	2
	安全衛生管理計画のみ審議している	3
	どちらも審議していない	4
安全衛生委員会等を設置していない	5	

14

2 長時間労働者に対する取り組みについて

(1) 貴事業所では、**過去1か月間(平成23年10月1日から平成23年10月31日まで)**において時間外・休日労働^{注9}が**1か月当たり100時間を超える労働者**は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

15

(2) 貴事業所では、**過去1か月間(平成23年10月1日から平成23年10月31日まで)**において時間外・休日労働が**1か月当たり80時間を超え、100時間以下の労働者**は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

16

(3) 貴事業所では、**過去1か月間(平成23年10月1日から平成23年10月31日まで)**において時間外・休日労働が**1か月当たり45時間を超え、80時間以下の労働者**は何人いますか。

0人(該当なし)	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

17

(※2)

ここでいう医師による面接指導等とは、長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状態を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じるものをいいます。面接指導等には、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。

(4) 貴事業所では、**過去6か月間(平成23年5月1日から平成23年10月31日まで)**において労働者に対して、医師による面接指導等^{注10}(※2)を実施しましたか。

実施した	1
実施していない	2

18

① どのような面接指導等を実施しましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

時間外・休日労働が1か月当たり 100時間を超え 、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導を実施した	1
時間外・休日労働が 1か月当たり80時間を超え、100時間以下 で、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した	2
時間外・休日労働が 1か月当たり45時間を超え、80時間以下 で、必要と認めた労働者に対して医師による面接指導等を実施した	3
事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した	4
特段の基準はないが、その他必要に応じて適宜面接指導等を実施した	5

19

② 面接指導等を行ったのは誰又はどのような機関ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

産業医 ^{注11}	1	地域産業保健センター ^{注12}	4
事業所内の保健師又は看護師	2	健康診断機関 ^{注13}	5
衛生管理者等事業所内のその他の者	3	その他の機関	6

20

③ ①の面接指導等の結果を踏まえてどのような措置を講じましたか。講じた場合には1~5について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、6を回答の場合は不可)

講じた	時間外労働の制限	1
	就業場所の変更	2
	仕事内容の変更(作業の転換)	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他	5
講じなかった		6

21

④ 面接指導等を**実施しなかった理由**は何ですか。主なものひとつに○をつけてください。

22

面接指導の対象者がいなかった	1	面接時間を与えられなかった	4
労働者からの申し出がなかった	2	経費がかかりすぎる	5
医師等の確保が難しかった	3	その他	6

3 メンタルヘルスケア^{注14}について

(1) 貴事業所には、**過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)**においてメンタルヘルス不調(※3)により連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者^{注15}は何人いますか。

0人(該当なし)	1
1人	2
2人	3
3人	4
4人	5
5人	6
6～9人	7
10～29人	8
30人以上	9

☆左記で選択肢2～9を回答した方のみ、ご回答ください。
 貴事業所では、**過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)**においてメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者のうち、職場復帰した労働者の割合はどのくらいですか。

10割(全員)	1
9割台	2
7～8割台	3
4～6割台(約半分程度)	4
2～3割台	5
1割台	6
該当なし (全員復帰できなかった)	7

(※3)
 ここでいうメンタルヘルス不調とは、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性がある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいいます。

(2) 貴事業所では、**1年前(平成22年)と現在を比較すると**、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者の増減について、どのように変化しましたか。

増加している	1	減少している	3
ほぼ同じである	2	わからない	4

(3) 貴事業所には、**過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)**においてメンタルヘルス不調を抱えた労働者^{注16}は何人いますか。
 なお、**上記(1)のメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者も含まれます。**

0人(該当なし)	1	3人	4	6～9人	7
1人	2	4人	5	10～29人	8
2人	3	5人	6	30人以上	9

(4) 貴事業所では、**1年前(平成22年)と現在を比較すると**、メンタルヘルス不調を抱えた労働者の増減について、どのように変化しましたか。

増加している	1	減少している	3
ほぼ同じである	2	わからない	4

(5) 貴事業所では、メンタルヘルス不調を抱えた労働者はどのように把握しましたか。1～7については該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、8を回答の場合には不可)

なお、労働者に心の変化等いつもと違う変化が認められメンタルヘルス不調を伺わせる等の場合は、その他と回答してください。

把握している	定期健康診断の際の問診等	1
	医師による面接指導等の実施	2
	医療機関等での相談・受診等の情報	3
	相談窓口の設置	4
	上司又は同僚労働者等の情報	5
	休業者に対する調査	6
	その他	7
把握していない	8	

☆左記で選択肢1～3を回答した方のみ、ご回答ください。
 把握した情報は労働者の同意を得たものですか。

同意を得ている	1
同意を得ていない	2
わからない	3

☆前頁に引き続き、(6)・(7)についても全員ご回答ください。

(6) 貴事業所では、労働者がメンタルヘルス不調をきたした理由は何だと思えますか。
該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

本人の性格の問題	0 1	上司・部下のコミュニケーション不足	0 8
家庭の問題	0 2	上司が部下を育成する余裕がない	0 9
仕事量・負荷の増加	0 3	成果がより求められることによる競争過多	1 0
長時間労働	0 4	専門家等に相談しづらい雰囲気	1 1
年休取得の難しさ	0 5	その他	1 2
仕事の責任の増大 (過重な責任の発生)	0 6	分からない (事例がない場合を含む)	1 3
職場の人間関係 (いじめなど)	0 7		

30

(7) 貴事業所では、メンタルヘルスクエア(※4)に取り組んでいますか。

取り組んでいる	1
取り組んでいない	2

31

(※4)
ここでいうメンタルヘルスクエアとは、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置のことをいいます。

① どのように取り組んでいますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

メンタルヘルスクエアについて、安全衛生委員会等での調査審議	0 1
メンタルヘルスクエアに関する計画の策定と実施	0 2
メンタルヘルスクエアの実務を行う担当者の選任	0 3
労働者への教育研修・情報提供	0 4
管理監督者への教育研修・情報提供	0 5
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	0 6
職場環境等の評価及び改善	0 7
社内のメンタルヘルスクエア専用窓口の設置	0 8
社外のメンタルヘルスクエア専用窓口の設置	0 9
労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査	1 0
職場復帰における支援 (職場復帰支援プログラム ^{注17} の策定を含む)	1 1
地域産業保健センターを活用したメンタルヘルスクエアの実施	1 2
都道府県産業保健推進センター ^{注18} を活用したメンタルヘルスクエアの実施	1 3
医療機関を活用したメンタルヘルスクエアの実施	1 4
他の外部機関 ^{注19} を活用したメンタルヘルスクエアの実施	1 5
その他	1 6

32

② メンタルヘルスクエアを行うに当たって、気をつけていることはありますか。
気をつけていることがある場合には1～5については該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、6を回答の場合は不可)

気 こ と つ け が あ て る い る	メンタルヘルスに関する誤解等の解消	1
	職場配置、人事異動等	2
	労働者の個人情報への配慮	3
	家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮	4
	その他	5
気をつけていることはない		6

33

③ 職場復帰支援として、どのようなことを行っていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

社内規定の整備	1	就業制限 (残業、交代勤務、深夜業の禁止等)	5
試し出勤制度	2	治療上必要な時間の確保	6
職場配置、人事異動	3	社外の機関の活用	7
短時間勤務	4	その他	8

34

④ メンタルヘルスクエアに取り組んでいない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

取り組み方が分からない	1	専門のスタッフがいない	4
経費がかかる	2	必要性を感じない	5
労働者の関心がない	3	その他	6

4 貴事業所では、過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)において定期健康診断^{注20}を実施しましたか。

実施した	1	→ 7頁の(5)へ
実施していない	2	

36

(1) 過去1年間(同上)における常用労働者の定期健康診断の受診率^{注21}(※5)及び有所見率^{注22}(※6)はどのくらいですか。

受診率	100% (全員)	1	40%以上 60%未満	4	有所見率	100% (全員)	1	40%以上 60%未満	4
	80%以上 100%未満	2	20%以上 40%未満	5		80%以上 100%未満	2	20%以上 40%未満	5
	60%以上 80%未満	3	20%未満	6		60%以上 80%未満	3	20%未満 (0%を除く)	6
						0% (該当なし)	7		

37

38

(※5)
 $\text{受診率} = \text{受診者数} / \text{常用労働者数} \times 100$
 常用労働者数については、1ページのIの3の「常用労働者」を対象としてください。
 受診者数については、同一の労働者が2回以上定期健康診断を受診した場合、人数は1人と数えてください。

(※6)
 $\text{有所見率} = \text{有所見者数} / \text{受診者数} \times 100$
 有所見者数については、医師の診断が異常なし、要精密検査、要治療等のうち、異常なし以外の者を有所見者として数えてください。

☆上記の「有所見率」で選択肢1～6を回答した方のみ、ご回答ください。

(2) 貴事業所では、過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)に実施した定期健康診断において、医師等から意見聴取を行い、どのような措置を実施しましたか。措置を実施した場合には1～6について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、7又は8を回答の場合は不可)

意見聴取を行った	再検査・精密検査の指示等の保健指導を行うこと	1	} 1～6は複数回答可。
	就業場所の変更や作業転換の措置をとること	2	
	作業環境管理・作業管理の見直しのため、作業環境測定を実施すること	3	
	作業環境管理・作業管理の見直しのため、施設又は設備の整備・改善を実施すること	4	
	深夜業の回数の減少など勤務の軽減化を図ること	5	
	その他	6	
	特に何も行ってない	7	
意見聴取を行わなかった	8	} 7又は8を選択した場合は複数回答できません。	

39

(3) 定期健康診断はどのように実施しましたか。

☆ 定期健康診断を複数の場所で実施している場合は、受診者が最も多いものの番号1つに○をつけてください。

事業所内で実施した	事業所内の診療所	1
	検査の一部又は全部を健康診断機関の検診車等 ^{注23}	2
事業所外で実施した	病院・診療所	3
	保健所・市町村保健センターの行う健康診断	4
	医師会の行う健康診断	5
	その他の健康診断機関	6

40

(4) 貴事業所では、定期健康診断の際、産業医はどのように関与しましたか。産業医が関与した場合には1～4について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、5又は6を回答の場合は不可)

選任産業医を関与する	健康診断の企画立案	1	} 1～4は複数回答可。
	健康診断の立ち会い	2	
	健康診断の事後措置の相談	3	
	健康診断の結果の記録保管	4	
	健康診断に関与していない	5	
産業医は選任していない	6	} 5又は6を選択した場合は複数回答できません。	

41

☆定期健康診断の実施の有無にかかわらず、全員ご回答ください。(6頁の4で「実施していない」と回答した方もご回答ください。)

(5) 貴事業所では、定期健康診断の実施に関して、どのようなことが問題ですか。問題がある場合には1～6について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、7又は8を回答の場合は不可)

問題がある	健康診断に要する費用が高額である	1	1～6は複数回答可。
	健康診断を実施する適当な健康診断機関がない・見つけにくい	2	
	健康診断を実施する時間がとれない・とりにくい	3	
	健康診断に関する事務が繁雑である	4	
	未受診者の振替健診の日程確保が困難である	5	
	その他	6	
特に問題がない	7	7又は8を選択した場合は複数回答できません。	
健康診断を実施しなければならないことを知らなかった	8		

42

5 喫煙対策について

(1) 貴事業所では、喫煙対策に取り組んでいますか。主なものひとつに○をつけてください。

取り組んでいる	全面禁煙 ^{注24} を実施している	1	}
	空間分煙 ^{注25} を実施している	2	
	上記以外の何らかの対策 ^{注26} を実施している	3	
取り組んでいない	4		

43

→ どのような対策を実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

喫煙室 ^{注27} を設け、それ以外は禁煙にしている	0 1
喫煙コーナー ^{注28} を設け、それ以外は禁煙にしている	0 2
会議、研修の場所を禁煙にしている	0 3
禁煙タイムを実施している	0 4
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気する装置(換気扇)等 ^{注29} を設置している	0 5
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を除去する装置(空気清浄装置)等 ^{注30} を設置している	0 6
喫煙室と非喫煙場所との境界の気流を測定している ^{注31}	0 7
浮遊粉じん、一酸化炭素濃度等の濃度を測定 ^{注32} している	0 8
喫煙者に対する禁煙指導を実施している	0 9
喫煙対策の担当者、担当部署を決めている	1 0
喫煙対策のための委員会等を設置している・開催している	1 1
その他	1 2

44

☆ 喫煙対策の実施の有無にかかわらず、ご回答ください。

(2) 職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)を防止するための取り組みについて、どのような問題がありますか。問題がある場合には該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、6を回答の場合は不可)

問題がある	受動喫煙に対する喫煙者の理解が得られない	1
	排気する装置等でたばこ煙の漏洩を完全に防ぐことが困難である	2
	顧客に喫煙をやめさせるのが困難である	3
	空間分煙を行うための資金がない	4
	その他	5
特に問題がない	6	

45

6 交通労働災害の防止について

- (1) 貴事業所では、道路上及び事業場構内において自動車及び原動機付き自転車（以下、自動車等）を使用していますか。
 ☆ 業務上で使用しているかについてご回答ください。通勤のための使用は除きます。

使用している	1
使用していない	2

46

交通労働災害防止に向け、どのような取り組みを行っていますか。取り組みを行っている場合には、1～6について該当する番号すべてに○をつけてください。（複数回答可、7を回答の場合は不可）

取り組んでいる	交通労働災害防止ガイドライン ^{注33} に定める適正な労働時間管理、走行管理措置	1
	荷主の協力を得て運転者の負担を軽減する措置	2
	デジタルタコグラフ ^{注34} 、GPS ^{注35} 等ITを活用したリアルタイム遠隔安全運転管理手法	3
	交通KYT（危険予知訓練）など危険感受性向上のための教育	4
	長時間運転の労働者に対する適正な健康管理	5
	交通安全情報マップの作成等による注意喚起	6
取り組んでいない		7

47

7 労働災害に関する事項

- (1) 貴事業所では、**過去1年間（平成22年11月1日から平成23年10月31日まで）**に業務上災害（※7）（不休災害を含み通勤災害を除く）^{注36}はありましたか。業務上災害があった場合には、被災した労働者の就業形態1～5について該当する番号すべてに○をつけてください。（複数回答可、6を回答の場合は不可）

業務上災害あり	正社員	1
	契約社員	2
	パートタイム労働者	3
	派遣労働者	4
	臨時・日雇労働者	5
業務上災害なし		6

48

（※7）
 業務中に業務に起因して発生した負傷災害・疾病をいい、通勤途中に発生したもの（いわゆる「通勤災害」）は含みません。

- (2) 貴事業所では、業務上災害を記録する制度を設けていますか。

制度を設けている	1
制度を設けていない	2

49

業務上災害を記録する制度を設けていない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。（複数回答）

業務上災害が発生したことがない	1
記録をする者がいない（安全担当を置いていない）	2
かつては記録していたが、記録しても利用しないのでやめた	3
記録をしても何に利用するかが分からない	4
災害補償は労働者本人が負担する・労働者が報告しない	5
労災保険に加入していない	6
その他	7

50

8 ITを活用した安全衛生管理について

(1) 貴事業所では、IT^{注37}を活用した安全衛生管理を導入していますか。

導入している	1
導入していないが、導入を検討している	2
導入の予定はない	3

51

ITをどのような安全衛生管理に活用していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

機械設備や作業を熟知していない労働者がPDA ^{注38} 等を使用し、安全な作業方法を必要な時に必要な事項をオンラインで閲覧できるシステム	1
ICタグ ^{注39} とPDA等を使用し、機械設備の点検箇所、点検履歴等を自動的に表示し、労働災害につながる点検の見落とし等を防ぐためのシステム	2
PDA等を使用し、労働災害につながるトラブル発生時に適切な対処方法を対話形式により提供するシステム	3
PDAやIP電話 ^{注40} 等を使用し、事業場内の機械設備の運転状況など安全な作業に必要な情報を事業場内の各作業者に同時伝達するシステム	4
ICタグ等を使用し、労働者の危険・有害な場所への立ち入りや危険・有害な機械設備等への過接近等を防止するための警報システム	5
デジタルタコグラフ、GPSや携帯電話等を使用し、個々の車両の運行状況をリアルタイムに把握し、走行計画の変更、危険運転があった場合の警告等を個々のドライバーに対し伝達するシステム	6
安全衛生関係情報をデータベース化 ^{注41} し、オンラインで検索できるシステム	7
その他(具体的に:)	8

52

9 安全衛生教育について

(1) 貴事業所では、危険感受性向上教育^{注42}を実施していますか。

また、危険感受性向上教育を実施していない場合、**実施していない理由**は何ですか。実施していない理由がある場合には2~9について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、1を回答の場合は不可)

実施している	1	
実施していない	危険感受性向上教育実施設備・施設がない又は近隣に実施機関がない	2
	危険感受性向上教育を実施する時間がとれない・とりにくい	3
	危険感受性向上教育の講師等が確保できない	4
	経費面の負担が大きい	5
	必要性を感じない	6
	危険感受性向上教育というものを知らなかった	7
	危険・有害な業務がない	8
その他	9	

53

(2) 貴事業所では、安全衛生担当者に能力向上教育^{注43}を実施していますか。

また、能力向上教育を実施していない場合、**実施していない理由**は何ですか。実施していない理由がある場合には2~8について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、1を回答の場合は不可)

実施している	1	
実施していない	能力向上教育実施機関がない・近隣にない	2
	能力向上教育を実施する時間がとれない・とりにくい	3
	能力向上教育の講師等が確保できない	4
	経費面の負担が大きい	5
	必要性を感じない	6
	能力向上教育というものを知らなかった	7
	その他	8

54

10 MSDS(化学物質等安全データシート)^{注44}の取扱いについて

(1) 貴事業所では、過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)において、化学物質^{注45}の取扱いがありましたか。

あった(取り扱った)	1
なかった	2

55

① 貴事業所では、化学物質に関するリスクアセスメント^{注46}は実施していますか。

実施している	1
実施の予定がある	2
実施していない	3

56

② 貴事業所では、過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)において、貴事業所から譲渡・提供した化学物質について、MSDS(化学物質等安全データシート)を添付しましたか。

添付していた	1
一部のものは添付していた	2
添付していなかった	3
譲渡・提供する化学物質はなかった	4

57

③ 貴事業所では、過去1年間(平成22年11月1日から平成23年10月31日まで)において、貴事業所に譲渡・提供された化学物質について、MSDS(化学物質等安全データシート)が添付されていましたか。

添付されていた	1
一部のものは添付されていた	2
添付されていなかった	3
譲渡・提供された化学物質はなかった	4

58

④ 貴事業所では、使用している化学物質に添付されているMSDS(化学物質等安全データシート)について、化学物質を使用している作業者が常時内容を確認できるようになっていますか。

確認できるようになっている	1
確認できるようになっていない	2

59

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成23年労働安全衛生特別調査(労働災害防止対策等重点調査票)
個人票

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

都道府 県番号	一連番号	個人 番号
(プレプリント)		
1	2	3

[記入上の注意]

- この調査票は全部で **3ページ** あります。
- 設問には複数回答可と表示がない限り、該当する番号 **1つに○印** をつけてください。
(複数回答可であるものは、回答欄が のように網かけになっております。
- 矢印 (→) のあるところは、矢印に沿って質問が終わるまで回答してください。
- 特にことわりのない限り、**平成23年10月31日現在** における状況について記入してください。
- 過去に他の事業所で勤務されたことのある方や複数の事業所に勤務されている方についても、今回調査票の配布を受けた事業所に関する状況についてのみ回答してください。

I 性、年齢、就業形態、職種に関する事項

1 あなたの性、年齢、就業形態、職種について該当するものに○をつけてください。

(1) 性

男	1
女	2

(4) 職種(注6)

販売従事者	1
サービス職業従事者 (介護サービス職業従事者及び 保健医療サービス職業従事者を除く)	2
輸送・機械運転従事者 (定置・建設機械運転従事者を除く)、 通信機器操作従事者、 電話応接事務員、 郵便・電報外務員	3
定置・建設機械運転従事者、 包装従事者	4
保安職業従事者、 運搬・清掃・包装等従事者 (郵便・電報外務員、包装従事者を除く)	5
管理的職業従事者	6
上記に該当しない職種	7

(2) 年齢

20歳未満	1
20～29歳	2
30～39歳	3
40～49歳	4
50～59歳	5
60～64歳	6
65歳以上	7

(3) 就業形態

正社員(注1)	1
契約社員(注2)	2
パートタイム労働者(注3)	3
派遣労働者(注4)	4
臨時・日雇労働者(注5)	5

(注1) 「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方をいいます。

(注2) 「契約社員」とは、フルタイム勤務で1か月を超える雇用期間の定めがある方をいいます。

(注3) 「パートタイム労働者」とは、一般社員より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない方で、雇用期間の定めがない、又は1か月を超える期間を定めて雇われている方をいいます。

(注4) 「派遣労働者」とは、労働者派遣法に基づく人材派遣会社から派遣された方をいいます。

(注5) 「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている方をいいます。上記の「正社員」、「契約社員」、「パートタイム労働者」、「派遣労働者」に該当しない方は、こちらに○をつけてください。

(注6) 職種については裏面に解説がありますので、記入に当たって参照してください。

II 勤務の状況に関する事項

1 あなたの勤務形態はどれですか。主なものにひとつ○をつけてください。

日勤勤務 ^{注7}	1
夜勤勤務 ^{注8}	2
交代制勤務 ^{注9}	3
隔日勤務 ^{注10}	4
その他の勤務	5

8

2 あなたは、過去6か月間(平成23年5月1日から平成23年10月31日まで)を平均して1月当たり4回以上午後10時から午前5時までの時間帯に業務に従事しましたか。

☆ 勤務した時間(時間外労働を含む。)が一部でも上記の時間帯にかかったことがある場合には1回と数えてください。

従事した	1
従事しなかった	2

9

3 あなたの過去1か月間(平成23年10月1日から平成23年10月31日まで)における、時間外・休日労働^{注11}は何時間程度でしたか。

100時間超	1
80時間を超え、100時間以下	2
45時間を超え、80時間以下	3
45時間以下(0時間を除く)	4
時間外労働はなかった	5

10

4 あなたは、過去6か月間(平成23年5月1日から平成23年10月31日まで)に医師による面接指導等^{注12}(※1)を受けましたか。

面接指導等を受けた	1	
受けなかった	医師の判断で受けなかった	2
	面接指導等を受けるようにとの通知がなかった	3
	自分で判断して受けなかった	4
	面接指導等の制度がない・制度があるかわからない	5
	45時間を超える時間外労働はなかった	6

11

面接指導等の後で、何らかの改善措置がありましたか。あった場合には1~5について該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可、6を回答の場合は不可)

あった	就業場所の変更	1
	作業の転換	2
	労働時間の短縮	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他	5
なかった	6	

12

(※1)

面接指導のほか、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。

5 現在の自分の仕事や職業生活に関する事で、過去1年間(平成22年11月1日~平成23年10月31日)に強い不安、悩み、ストレスに感じている事柄がありますか。

ある	1
ない	2

13

(1) 相談するとしたら、どこに相談したいですか。主なものひとつに○をつけてください。

相談したい	事業所内の相談窓口	1
	事業所内の産業医	2
	外部の医療機関	3
	外部の相談機関	4
	その他(家族・同僚など)	5
相談したくない	6	

14

(2) 相談内容を事業所に通知されてもよいと考えますか。

本人の同意の有無にかかわらず、通知してよい	1
本人が同意すれば、通知してよい	2
通知されたくない	3
わからない	4

15

Ⅲ 定期健康診断に関する事項

1 あなたは、過去1年間(平成22年11月1日～平成23年10月31日)において会社が実施する定期健康診断^{注13}を受診しましたか。

受診した	2回受診した	1
	1回受診した	2
受診しなかった		3
定期健康診断がなかった		4

16

☆ 左記で選択肢1又は2を回答した方のみ、ご回答ください。

(1) あなたは定期健康診断の結果、異常の所見(有所見)がありましたか。

検査結果の通知を受けた	異常の所見があった	1
	異常の所見がなかった	2
検査結果の通知を受けていない		3

17

(※2)

ここでいう保健指導とは、日常生活面での指導、健康管理に関する情報提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨などをいいます。

(2) あなたは医師又は保健師による保健指導(※2)を受けましたか。

受けた	1
受けなかった	2

18

☆ 喫煙の有無にかかわらず、以下のすべての設問にご回答ください。

Ⅳ 喫煙に関する事項

1 あなたは職場でたばこを吸いますか。

はい	毎日吸う	1
	ときどき吸う	2
いいえ	職場では吸わない	3
	たばこは吸わない	4

19

☆ 左記で選択肢3又は4を回答した方のみ、ご回答ください。

あなたは、過去6か月間(平成23年5月1日から平成23年10月31日まで)において、職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)で、不快に感じる事又は体調が悪くなったことがありますか。

はい	1
いいえ	2

20

2 あなたの職場では、職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)への防止対策が講じられていますか。

講じられている	1
講じられているが、不十分である	2
講じられていない	3

21

3 あなたは職場における全面禁煙について、どのように思いますか。

全面禁煙 ^{注14} を積極的に行うべきである	1
空間分煙 ^{注15} を行えば十分である	2
時間分煙 ^{注16} を行えば十分である	3
全面禁煙・空間分煙・時間分煙のいずれも行う必要はない	4
わからない	5

22

4 あなたは、職場における喫煙対策として何を望みますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

事業所全体を禁煙とすること	0 1	喫煙室と非喫煙場所との境界等の気流を測定する ^{注21} こと	0 8
喫煙室 ^{注17} を設け、それ以外は禁煙とすること	0 2	浮遊粉じん、一酸化炭素濃度等の濃度を測定 ^{注22} し、空気環境の状態を把握すること・周知すること	0 9
喫煙コーナー ^{注18} を設け、それ以外は禁煙とすること	0 3	喫煙者に対する禁煙指導を実施すること	1 0
会議、研修の場所を禁煙とすること	0 4	喫煙対策の担当者、担当部署を決めること	1 1
禁煙タイムを実施すること	0 5	喫煙対策のための委員会等を設置すること・開催すること	1 2
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気する装置(換気扇)等 ^{注19} を設置すること	0 6	その他	1 3
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を除去する装置(空気清浄装置)等 ^{注20} を設置すること	0 7		

23

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。
(封筒に入れ、封をして事業所の担当者にお渡しください。)

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働者健康状況調査)**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

調査開始年 (西暦)	1974年	調査の 実施周期	毎年(5年ロー テーション)	平成24年度予算 (単位:千円)	20,578(H24)	特
---------------	-------	-------------	-------------------	---------------------	-------------	---

調査の目的 労働者の健康状況、健康管理の推進状況等を把握し、労働者の健康確保対策、自主的な健康管理の推進等労働衛生行政の推進に資する。

PDCAサイ
クルの活用 「労働災害防止計画」・安全衛生対策関係通達の策定に当たっての資料・「労働経済の分析」

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	事業所・母集団DBを使用	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	--------------	----------	---------

調査客体数 約14,000事業所、約18,000労働者

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	11ヶ月	1年4ヶ月
直近1つ前	10ヶ月	1年3ヶ月
直近2つ前	8ヶ月	1年
直近3つ前	1年	1年2ヶ月
直近4つ前	1年1ヶ月	1年4ヶ月
備考		

	回収率
直近	約70%
直近1つ前	約78%
直近2つ前	約85%
直近3つ前	約85%
直近4つ前	約98%
備考	

統計調査名 **労働安全衛生特別調査(労働者健康状況調査)**

主管部局名 **大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室**

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(電話督促)		○			封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	11,453
H22年分	20,363
H21年分	9,919

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	6,056
H22年分	6,117
H21年分	5,275

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	1	0	1
H21年度	0	0	0

平成19年労働者健康状況調査要綱

1 調査の目的

本調査は、労働者の健康状況、健康管理の推進状況等を把握し、労働者の健康確保対策、自主的な健康管理の推進等労働衛生行政運営の推進に資することを目的とするものである。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 調査対象

ア 産業

日本標準産業分類による林業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）とする。

イ 事業所

平成16年事業所・企業統計調査を母集団として、上記アに該当する産業で、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所のうちから抽出した約14,000事業所とする。

ウ 労働者

上記イの事業所に雇用されている労働者のうちから抽出した約18,000人とする。

3 調査事項

(1) 事業所調査

ア 事業所の属性等に関する事項

- (ア) 事業所の主な生産品名又は事業の内容
- (イ) 事業所における常用労働者数
- (ウ) 企業全体の常用労働者規模

イ 健康管理対策の実施状況に関する事項

- (ア) 定期健康診断の実施状況
- (イ) がん検診、総合的健康診断（人間ドック）の実施状況
- (ウ) 長時間労働者に対する面接指導等の実施状況
- (エ) 労働者の健康の保持・増進についての実施状況
- (オ) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況
- (カ) 喫煙対策の実施状況
- (キ) 腰痛対策の実施状況

(2) 労働者調査

ア 労働者の属性等に関する事項

- (ア) 性、年齢
- (イ) 家族の状況
- (ウ) 就業形態
- (エ) 職種

イ 勤務状況等に関する事項

- (ア) 勤務形態（交替制、深夜勤務）の状況
- (イ) 労働時間（実労働時間、所定外労働時間）の状況

- (ウ) 所定休日の状況
- (エ) 通勤時間の状況
- (オ) 睡眠時間の状況
- ウ 自己の健康状況及び自主的健康管理に関する事項
 - (ア) 仕事、職業生活での悩み及びストレスの状況
 - (イ) 仕事に影響を及ぼす家庭、個人生活等の悩みの状況
 - (ウ) 健康診断の受診状況
 - (エ) 長時間労働者の面接指導等の実施状況
 - (オ) 健康管理、ストレス解消のための会社への期待の状況
 - (カ) 現在の健康状態
 - (キ) 持病の状況
 - (ク) 将来の健康についての不安の状況
 - (ケ) 健康法等の状況
 - (コ) 喫煙の状況

4 調査の対象期間

原則として、平成19年10月31日現在とする。ただし、一部の事項については過去1年間、過去半年間又は過去1か月間を対象とする。

5 調査の実施期間

平成19年11月16日から同年12月5日までとする。

6 調査機関

- (1) 調査の系統
厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－労働基準監督署－報告者
- (2) 調査従事者
都道府県労働局及び労働基準監督署の職員が従事する。

7 調査方法

- (1) 調査票
この調査は次の調査票によって行う。
 - ア 事業所票
 - イ 個人票
- (2) 調査票の配布
 - ア 事業所票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象事業所へ郵送する。
 - イ 個人票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、個人調査対象事業所に郵送し、事業主等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布する。
- (3) 調査票の提出
 - ア 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。
 - イ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票を記入し、封緘した後に、調査対象事業所等に提出し、事業主等が指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。
 - ウ 上記ア、イの調査票について調査従事者は審査の上、都道府県労働局へ提出する。
都道府県労働局は、提出された調査票を取りまとめの上、平成19年12月28日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

- 8 主な集計事項
別紙のとおり
- 9 集計方法
厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行う。
- 10 結果公表
調査実施後1年以内に結果概況を公表し、その後結果報告書を作成する。
- 11 関係書類の保存期間と保存責任者
調査票については1年間保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（又は結果原表を収録した電磁的記録媒体）については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

(別 紙)

集 計 事 項

[事業所調査]

- (1) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断実施の有無及び検査項目別事業所割合
- (2) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断実施の有無及び定期健康診断の実施機関別事業所割合
- (3) 企業規模・事業所規模・産業・就業形態、定期健康診断の受診率・有所見率
- (4) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断の実施方法別事業所割合
- (5) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断の費用負担別事業所割合
- (6) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断の実施担当者別事業所割合
- (7) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断実施の有無及び所定労働時間階級別パートタイム労働者の有無別事業所割合及び所定労働時間階級別パートタイム労働者の定期健康診断実施の有無別事業所割合
- (8) 企業規模・事業所規模・産業・定期健康診断実施の有無、定期健康診断実施上の問題点別事業所割合
- (9) 企業規模・事業所規模・産業、がん検診の実施の有無、受診者の年齢制限の有無及び年齢制限階級別事業所割合及び平均制限年齢
- (10) 企業規模・事業所規模・産業、がん検診の費用負担別事業所割合
- (11) 企業規模・事業所規模・産業、人間ドックの実施の有無、受診者の年齢制限の有無及び年齢制限階級別事業所割合及び平均制限年齢
- (12) 企業規模・事業所規模・産業・就業形態、がん検診又は人間ドックの受診率・有所見率
- (13) 企業規模・事業所規模・産業、定期健康診断等の結果に基づく健康管理のための事後措置の有無及び内容別事業所割合
- (14) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者に対する面接指導等の知不知別事業所割合及び長時間労働者率
- (15) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等の実施別及び実施内容別事業所割合
- (16) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者に対する面接指導等を行うにあたり活用している機関別事業所割合
- (17) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者に対する面接指導等結果を踏まえての措置別事業所割合
- (18) 企業規模・事業所規模・産業・健康づくりの取り組みの有無及び健康づくりの取組内容別事業所割合
- (19) 企業規模・事業所規模・産業・健康づくりの取組内容、健康づくりの効果の有無別及び種類別事業所割合
- (20) 企業規模・事業所規模・産業、健康づくりに取り組んでいない理由別事業所割合
- (21) 企業規模・事業所規模・産業、メンタルヘルスケアの取組の有無及びメンタルヘルスケアの取組内容別事業所割合

- (22) 企業規模・事業所規模・産業・メンタルヘルスキュアの取組内容、メンタルヘルスキュア推進にあたっての留意事項別事業所割合
- (23) 企業規模・事業所規模・産業・メンタルヘルスキュアの取組内容・メンタルヘルスキュア推進にあたっての留意事項、メンタルヘルスキュアの専門スタッフの有無別及び種類別事業所割合
- (24) 企業規模・事業所規模・産業・メンタルヘルスキュアの取組内容・メンタルヘルスキュア推進にあたっての留意事項・メンタルヘルスキュアの専門スタッフ、メンタルヘルスキュアの効果別事業所割合
- (25) 企業規模・事業所規模・産業、メンタルヘルスキュアに取り組んでいない理由別事業所割合
- (26) 企業規模・事業所規模・産業・メンタルヘルスキュアに取り組んでいない理由、今後の取組予定別事業所割合
- (27) 企業規模・事業所規模・産業・メンタルヘルスキュアの取組内容、メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者の有無別事業所割合及び休業者率・退職者率
- (28) 企業規模・事業所規模・産業・会社が実施した腰痛対策別事業所割合
- (29) 企業規模・事業所規模・産業、喫煙対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合
- (30) 企業規模・事業所規模・産業、喫煙対策に取り組んでいない理由別事業所割合
- (31) 企業規模・事業所規模・産業、労働者の健康管理対策の重要課題別事業所割合

[労働者調査]

- (1) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、家族状況及び単身赴任の有無別労働者割合
- (2) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、管理職であることの有無別労働者割合
- (3) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、交替制の有無及び深夜業の有無別労働者割合
- (4) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、週休制別労働者割合
- (5) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、勤務形態別労働者割合
- (6) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、実労働時間別労働者割合
- (7) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、所定外労働時間別労働者割合
- (8) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、通勤時間別労働者割合
- (9) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、労働に係る必要時間（実労働時間＋通勤時間）別労働者割合
- (10) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、睡眠時間別労働者割合
- (11) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・ストレスの有無・ストレスに対する相談できる人の有無及び種類別労働者割合
- (12) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・ストレスの解消・解消別労働者割合
- (13) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・現在の健康状態

- 態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスの有無及び内容別労働者割合
- (14) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・家庭、個人生活等に関して大きな心配ごと、悩みごとの有無別労働者割合
- (15) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・将来の健康不安の状況、定期健康診断の受診状況別労働者割合
- (16) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・将来の健康不安の状況・定期健康診断の健診項目、定期健康診断を受診しなかった理由別労働者割合
- (17) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・将来の健康不安の状況・定期健康診断の検査項目、指摘後の検査及び治療の有無別労働者割合
- (18) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施する制度の知不知及び過去半年間の面接指導等の有無・内容別労働者割合
- (19) 企業規模・事業所規模・産業、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施する制度の知不知・過去半年間の面接指導内容、面接指導における具体的な実施内容及び面接指導等後の措置別労働者割合
- (20) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・家族状況・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間・将来の健康不安の状況、健康管理やストレス解消のために事業所に期待する事項別労働者割合
- (21) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、現在の健康状態別労働者割合
- (22) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・家族状況・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、持病の有無及び持病の種類別労働者割合
- (23) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・家族状況・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・持病の有無・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、将来の健康不安の状況別労働者割合
- (24) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・家族状況・単身赴任の有無・喫煙の有無・現在の健康状態・持病の有無・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る時間・通勤時間・睡眠時間・将来の健康不安の状況、健康法の実施の有無別及び種類別労働者割合
- (25) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業、喫煙の有無別労働者割合
- (26) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、受動喫煙の有無別労働者割合

- (27) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・受動喫煙の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、喫煙に対する不快感の有無別労働者割合
- (28) 性・年齢階級・就業形態・職種・企業規模・事業所規模・産業・喫煙の有無・受動喫煙の有無・喫煙に対する不快感の有無・現在の健康状態・勤務形態・週休制・労働時間・労働に係る必要時間・通勤時間・睡眠時間、望むべき職場に対する喫煙対策別労働者割合

平成19年労働者健康状況調査 (事業所票)

厚生労働省

<p>提出先の準労働監督局又は</p>	<p>事業所の名称・所在地</p>
---------------------	-------------------

【記入上の注意】

- この調査票は、衛生管理者等事業所の健康管理の業務に通じている方が記入するようお願いします。
- この調査票は全部で **8ページ** あります。
- 調査票の記入に当たっては、記入要領を参照し、**最後のページまで記入してください。**
- 特にことわりのない限り、**平成19年10月31日現在** の事業所の状況について記入してください。
- 特にことわりのない限り、**該当する番号1つに○印をつけてください。** また、空欄には数値を右詰で記入してください（複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網掛けとなっています。）。
- 矢印（→）のあるところは矢印にそって質問が終わるまで答えてください。
- 調査票は **平成19年12月5日** までに提出してください。
- 事業所の名称等に変更があった場合は抹消線（＝）で抹消し、変更後の名称等を記載してください。

都道府県番号	一連番号	産業分類番号	個人票有=1

記入担当者	氏名	
	電話	内線 ()
主な生産品名又は事業の内容		

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

I 事業所に関する事項

1 貴事業所の常用労働者数（派遣労働者を除く。） (注1)

一般社員 <small>(注2)</small>				
契約社員（フルタイム勤務） <small>(注3)</small>				
パートタイム労働者 <small>(注4)</small>				
その他 <small>(注5)</small>				
常用労働者合計				

2 貴企業全体（本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体）の常用労働者数

5,000人以上	1
1,000～4,999人	2
300～999人	3
100～299人	4
50～99人	5
30～49人	6
10～29人	7

(注1) 「常用労働者」とは、①期間を決めずに又は1か月を超える期間を定めて雇われている者及び②臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者をいいます（雇用期間の定めがあり、1年以上使用されることが予定されていない場合も含みます。ただし、その場合は「その他」に記入してください。）。
なお、「派遣労働者」とは、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就業条件に関する法律）に基づき、平成19年10月31日現在、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている労働者をいいます。

(注2) 「一般社員」とは、常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者をいいます（名称の如何を問わず、雇用期間の定めのない者は「一般社員」に含みます。）。

(注3) 「契約社員」とは、常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあるが、1年以上使用されることが予定されている者をいいます。ただし、雇用期間の定めがあり、1年以上使用されることが予定されていない場合は「その他」に記入してください。

(注4) 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般社員より短い者又は1週の所定労働時間が一般社員より少ない者のいずれかに該当する者をいいます。ただし、雇用期間の定めがあり、1年以上使用されることが予定されていない場合は「その他」に記入してください。

(注5) 「その他」とは、上記の「一般社員」、「契約社員」、「パートタイム労働者」以外の常用労働者をいいます。臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者も含みます。

II 健康管理対策の実施状況に関する事項

問1 定期健康診断について

① 過去1年間（平成18年11月1日から平成19年10月31日まで、以下同じ。）に定期健康診断を実施しましたか。

実施した	1
実施しなかった	2

②～⑧すべてお答えください。

② 過去1年間における定期健康診断の受診者数及び有所見者数を就業形態別に記入してください。

〔 同一の労働者が2回以上定期健康診断を受診した場合、人数は1人と数えます。 〕

	定期健康診断 受診者数		有所見者数	
	千	人	千	人
一般社員				
契約社員（フルタイム勤務）				
パートタイム労働者				
その他				
常用労働者合計				

③ その健康診断の検査項目はどれですか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

聴力検査	1
胸部エックス線検査	2
血圧検査	3
貧血検査	4
肝機能検査	5
血中脂質検査（コレステロール）	6
血糖検査	7
尿検査	8
心電図検査	9

次頁⑨にお進みください。

④ その健康診断を実施した場所はどこですか。

〔 健康診断実施場所が2つ以上ある場合は、受診者が最も多いものの番号1つに○をつけてください。 〕

事業所内で実施	事業所内の診療所ですべて実施	1
	検査の一部又は全部を検診車で実施	2
事業所外で実施	病院・診療所	3
	保健所・市町村保健センター	4
	その他の健診機関	5

⑤ その健康診断の実施方法はどれですか。

主として事業所内の産業医等産業保健スタッフによる実施	1
健診機関への委託	2
組合管掌健康保険による保健事業で行われる健康診断を利用	3
政府管掌健康保険による保健事業で行われる健康診断を利用	4
労働者が任意の健診機関で受診	5
その他の集団健康診断を利用	6

次頁⑥にお進みください。

⑥ 費用は誰が負担しましたか。

事業主が全額負担	1
事業主が一部負担	2
労働者が全額負担	3

⑦ 過去1年間に、以下の左記に該当するパートタイム労働者はいますか。また、過去1年間に、それらのパートタイム労働者について、それぞれ定期健康診断を実施していますか。

一般社員の週所定労働時間の4分の3以上働くパートタイム労働者	いる	1	→	実施している	1
	いない	2		実施していない	2
一般社員の週所定労働時間の2分の1以上、4分の3未満働くパートタイム労働者	いる	1	→	実施している	1
	いない	2		実施していない	2
一般社員の週所定労働時間の2分の1未満働くパートタイム労働者	いる	1	→	実施している	1
	いない	2		実施していない	2

⑧ 定期健康診断実施の際、産業医等はどのように関与しましたか。

(関与している場合には、各担当者ごとに関与の仕方について、該当する番号すべてに○をつけてください。)

担当者	健康診断に関与している				健康診断に関与していない	担当者がいない
	健康診断企画	健康診断立会	健康診断の事後措置の相談	健診結果の記録管理保管		
産業医	1	2	3	4	5	6
保健師又は看護師	1	2	3	4	5	6
衛生管理者又は衛生推進者等	1	2	3	4	5	6
福利厚生・人事労務等担当者	1	2	3	4	5	6

(定期健康診断の実施の有無にかかわらず、全社お答えください。)

⑨ 定期健康診断を実施する上で、どんなことが問題となりますか。

(問題がある場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。)

問題がある	健康診断に要する費用が高額である	1
	健康診断を実施する適当な健診機関がない(見つけにくい)	2
	健康診断を実施する時間がとれない(とりにくい)	3
	健康診断に関する事務が煩雑である	4
	未受診者の振替健診の日程確保が困難である	5
	その他(上記以外の問題)	6
特に問題はない	7	
健康診断を実施する必要があることを知らなかった	8	

問2 がん検診、人間ドックについて

- ① 過去1年間（平成18年11月1日から平成19年10月31日まで、以下同じ。）に一定の検査項目について行う「がん検診」を実施しましたか。（事業所が所属する健康保険組合が行っている場合も含めてください。）実施した際に受診者の年齢制限を設けた場合は、その年齢も記入してください。

実施した	1
実施しなかった	2

② 次のどれを実施しましたか。

該当する番号すべてに○をつけてください。

胃がん検診	1	→		歳以上
肺がん検診	2	→		歳以上
食道がん検診	3	→		歳以上
大腸がん検診	4	→		歳以上
乳がん検診	5	→		歳以上
子宮がん検診	6	→		歳以上
その他	7	→		歳以上

〔年齢制限を設けた場合のみ記入してください。〕

③ 費用は誰が負担しましたか。
（事業所が所属する健康保険組合が行っている場合は2に○をつけてください。）

事業主が全額負担	1
事業主・労働者が共に負担	2
労働者が全額負担	3

- ④ 過去1年間に身体の総合的健康診断を行う「人間ドック」を実施しましたか。
（事業所が所属する健康保険組合が行っている場合も含めてください。）

実施した	1
実施しなかった	2

⑤ 「人間ドック」を実施した際に受診者の年齢制限を設けた場合は、その年齢を記入してください。

 歳以上

- ⑥ 過去1年間におけるがん検診又は人間ドックの受診者数及び有所見者数を就業形態別に記入してください。
（同一労働者が2種類以上のがん検診又は人間ドックを受診した場合、人数は1人と数えます。）

	がん検診又は人間ドック受診者数				有所見者数			
	千	人	千	人	千	人	千	人
一般社員								
契約社員（フルタイム勤務）								
パートタイム労働者								
その他								
常用労働者合計								

問3 過去1年間（平成18年11月1日から平成19年10月31日まで）に実施した定期健康診断やがん検診、人間ドックなど他の健康診断の結果に基づき、異常の所見があった労働者について健康管理のために何らかの措置等を行いましたか。

異常の所見のある労働者がいる	健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた	1
	再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った	2
	就業場所の変更や作業転換の措置をとった	3
	労働時間の短縮や時間外労働の制限の措置をとった	4
	作業環境管理・作業管理の見直しのため、作業環境測定を実施した	5
	作業環境管理・作業管理の見直しのため、施設又は設備の整備・改善を実施した	6
	その他の措置を行った	7
	特に何も行ってない	8
異常の所見があった労働者はいない		9

問4 長時間労働者に対する面接指導について

① 長時間労働者に対する医師による面接指導制度（※）を知っていますか。

※ 時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、かつ、一定の要件を満たした者に対して医師による面接指導を実施する制度です。

知っている	1
知らない	2

①で「知らない」と回答した場合でも、以下の②以降の事項について回答してください。

② 過去半年間（平成19年5月1日から平成19年10月31日まで）に、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者など健康への配慮が必要な者に対して医師による面接指導等（※）を実施しましたか（該当する番号のすべてに○をつけてください。）。

※ 保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。

面接指導等を実施した	時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導を実施した	1	③にお進みください。
	時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超え、100時間以下で、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した	2	
	時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超え、80時間以下で、必要と認めた労働者に対して医師による面接指導等を実施した	3	
	事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した	4	
	特段の基準はないが、その他必要に応じて適宜面接指導等を実施した	5	
面接指導等を実施しなかった		6	⑤にお進みください。

③ 事業所内の誰が又は事業所外のどのような機関が、②の面接指導等を実施しましたか。

（該当する番号すべてに○をつけてください。）

面接指導等を実施した	事業所内	産業医	1
		保健師又は看護師	2
		その他（具体的に）	3
	事業所外	地域産業保健センター	4
		健診機関	5
		その他（具体的に）	6

④ ②の面接指導結果を踏まえどのような措置を講じましたか。

(該当する番号すべてに○をつけてください。)

講 じ た	就業場所の変更	1
	作業の転換	2
	労働時間の短縮	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他(具体的に)	5
講 じ な か っ た		6

⑤ 過去1か月間(平成19年10月1日から10月31日まで)において次のような長時間にわたる労働を行った労働者は何人いますか。(いない場合は「0」と記入してください。)

(人)

時間外・休日労働が100時間を超える労働者				
時間外・休日労働が80時間を超え、100時間以下の労働者				
時間外・休日労働が45時間を超え、80時間以下の労働者				

問5 労働者の健康の保持・増進について

(注) 「健康の保持・増進」とは、健康を増進させ、高血圧症、糖尿病等の生活習慣病を未然に予防することを目的に健康教育や栄養指導の実施及び運動施設の整備等を図ることをいいます。

① 労働者の健康の保持・増進に取り組んでいますか。

取り組んでいる	1
取り組んでいない	2

② 現在、どのようなことを行っていますか
(該当する番号すべてに○をつけてください。)

THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)による健康づくりの実施	01
労働者の健康の保持・増進に関する計画の策定(01を除く)	02
職場体操	03
体力測定	04
健康相談	05
体力づくりのための研修、講演等	06
職場内のスポーツクラブ、同好会の設置	07
職場外のスポーツクラブ、フィットネスクラブ等の利用	08
職場内のスポーツ大会の実施	09
その他	10

③ 労働者の健康の保持・増進の取り組みに効果はありますか。
(効果がある場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。)

効 果 が あ る	有所見者の減少	1
	病休者の減少	2
	職場の活性化	3
	喫煙者の減少	4
	その他	5
効 果 が 出 て い な い		6
分 ら な い		7

④ 取り組んでいない理由は何ですか。

(該当する番号すべてに○をつけてください。)

設備、場所がない	1
経費がかかる	2
労働者の関心がない	3
専門スタッフがいない	4
必要性を感じない	5
その他	6

⑤ 今後、労働者の健康の保持・増進に取り組む予定はありますか。

取り組む予定である	1
検討中	2
取り組む予定はない	3

問6 心の健康対策（メンタルヘルスクエア）について

（注） 「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）」とは、統合失調症等の精神障害の治療を主な目的とするのではなく、労働者の心の健康を主眼とし、労働者の精神的不安、自信喪失、イライラ等の軽減あるいは解消を目的に教育研修や情報提供の実施及び相談体制の整備等を図ることをいいます。

① 心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいますか。

取り組んでいる	1
取り組んでいない	2

② 現在、どのようなことを行っていますか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議	01
メンタルヘルスクエアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施	02
メンタルヘルスクエアの実務を行う担当者の選任	03
労働者への教育研修・情報提供	04
管理監督者への教育研修・情報提供	05
事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供	06
職場環境等の評価及び改善	07
労働者からの相談対応の体制整備	08
職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む。）	09
地域産業保健センターを活用した対策の実施	10
都道府県産業保健推進センターを活用した対策の実施	11
医療機関を活用した対策の実施	12
他の外部機関を活用した対策の実施	13
その他	14

③ メンタルヘルスクエアを推進するにあたって留意している事項はありますか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

留意している	心の健康問題に関する誤解等の解消	1
	職場配置、人事異動等	2
	労働者の個人情報の保護への配慮	3
	家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮	4
	その他	5
留意している事項はない		6

④ メンタルヘルスクエアのための専門スタッフを配置していますか。

〔専門スタッフがいる場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。〕

が専門スタッフ	産業医	1
	産業医以外の医師	2
	保健師又は看護師	3
	衛生管理者又は衛生推進者	4
	カウンセラー等	5
	その他	6
専門スタッフはいない		7

⑤ メンタルヘルスクエアの効果はありますか。

あると思う	1
あると思わない	2
分からない	3

⑥ メンタルヘルスクエアに取り組んでいない理由は何ですか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

取り組み方がわからない	1
経費がかかる	2
必要性を感じない	3
労働者の関心がない	4
専門スタッフがない	5
その他	6

⑦ 今後メンタルヘルスクエアに取り組む予定はありますか。

取り組む予定である	1
検討中	2
取り組む予定はない	3

⑧ 過去1年間（平成18年11月1日から平成19年10月31日まで、以下同じ。）に、メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者はいますか。

いる	1
いない	2

⑨ 過去1年間に、メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者は何人ですか。

（同じ労働者が何回も連続1か月以上休業した場合は、1人として計上してください。同じ労働者が休業した後に退職した場合は、「退職者数」のみに計上してください。いない場合は「0」と記入してください。）

休業者数					(人)
退職者数					

問7 喫煙対策について

① 喫煙対策に取り組んでいますか。

取り組んでいる	1
取り組んでいない	2

② 現在、どのような対策を実施していますか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

事業所全体を禁煙にしている	01
喫煙室を設け、それ以外は禁煙にしている	02
喫煙コーナーを設け、それ以外は禁煙にしている	03
禁煙タイムを実施している	04
会議、研修等の場所を禁煙にしている	05
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気する装置等を設置している	06
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を除去する装置等を設置している	07
喫煙に対する健康指導を実施している	08
喫煙対策の担当者、担当部署を決めている	09
喫煙対策のための委員会等を開催している	10
浮遊粉じん、一酸化炭素等の濃度を測定している	11
気流を測定している	12
その他	13

③ 取り組んでいない理由は何ですか。
（主なものを2つ以内で該当する番号に○をつけてください。）

社内の合意が得られない	1
取り組む必要を感じない	2
喫煙者への配慮	3
喫煙場所を設けるスペースがない	4
取り組むための資金がない	5
その他	6

問8 現在、腰痛対策として取り組んでいることはどんなことですか。
（措置がなされた場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。）

行っている	作業の自動化・省力化	1
	休憩設備の確保・改善	2
	作業環境の改善	3
	作業方法等の改善	4
	健康診断の実施	5
	その他	6
何も行っていない	7	

問9 労働者の健康管理対策として重要な課題は何ですか。
（主なものを5つ以内で該当する番号に○をつけてください。）

定期健康診断の完全実施	01	長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施とその事後措置	07	健康教育、相談指導	11
定期健康診断の事後措置	02	THPの実施	08	衛生管理者等の教育	12
特殊健康診断の完全実施	03	職場環境の整備	09	心の健康に関する対策	13
特殊健康診断の事後措置	04	体力強化対策	10	中高年労働者の健康対策	14
がん検診の実施、充実	05			職場の喫煙対策	15
人間ドックの実施、充実	06			腰痛対策	16
				その他	17

－以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。－



平成19年労働者健康状況調査 (個人票)

厚生労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

都道府 県番号	一連番号	個人 番号

- [回答上の注意]**
- 1 記入終了後は封筒に入れ、しっかり封をして、事業所の担当者にお渡しください。
 - 2 この調査票は全部で **7ページ** あります。
 - 3 黒または青インクのペン又はボールペンで記入してください。
 - 4 特にことわりのない限り、該当する番号に **1つだけ、○印** をつけてください。
(複数回答の可能性のあるものは、回答欄が のように網かけになっています。)
 - 5 矢印 (→) のあるところは、矢印に沿って質問が終わるまで回答してください。
 - 6 特にことわりのない限り、**平成19年10月31日** 現在の状況について記入してください。

問1 あなたの性、年齢、家族の状況についてお答えください。

① 性

男	1
女	2

② 年齢

29歳以下	1
30～39歳	2
40～49歳	3
50～59歳	4
60歳以上	5

③ 同居している家族はいますか。

同居している家族がいる場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。
配偶者には、事実婚や内縁関係も含めてください。
単身赴任中でも、同居している家族がいる場合は「いる」に該当しますので、「単身赴任中」には○をつけないでください。

い る	配偶者	1
	子供	2
	親	3
	その他	4
い ない	単身赴任中	5
	その他	6

問2 あなたは、現在どのような就業形態で雇用されていますか。

一般社員 (フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方)	1
契約社員 (フルタイム勤務で雇用期間の定めがある方)	2
パートタイム労働者 (一般社員より1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働時間が少ない方)	3

問3 あなたの職種は次のどれにあたりますか。

(複数の職種が該当する場合には、勤務時間が最も多いもの1つに○をしてください。)

管理職 (課長相当職以上)	01
専門・技術・研究職 (看護師、教員、システムエンジニア、研究者など)	02
事務職 (庶務、人事、会計、調査、企画など)	03
商品販売職 (卸、小売などの販売店員など)	04
営業・セールス職 (販売外交員、保険外交員など)	05
サービス職 (接客員、給仕員、調理人、キャディ、ビル等の管理など)	06
運輸職 (トラック運転手、タクシー運転手など)	07
建設職 (大工、建設作業員、塗装工など)	08
加工・組立作業に従事する生産・技能職 (製造工、組立工、包装工など)	09
監視・検査作業に従事する生産・技能職 (制御盤監視工、製品検査工など)	10
その他の生産・技能職 (加工・組立・監視・検査作業以外に従事する生産・技能工)	11
林業作業者	12
保安職 (守衛、警備員など)	13
その他	14

問4 あなたの勤務の状況等についてお答えください。

① あなたの勤務形態は交替制ですか。

交替制である	1
交替制ではない	2

② 深夜業務がありますか。

ここでの「深夜業務」とは、過去6か月間(5月から10月)を平均して1か月あたり4回以上午後10時から午前5時までの時間帯に業務に従事したこと又は従事する予定があること(一部分がこの時間帯にかかった場合も含みます。)です。

あ る	1
な い	2

③ あなたの10月の1日平均の所定外労働時間を含めた実労働時間及び所定外労働時間は何時間位でしたか。

〔平均実労働時間(所定外労働時間を含みます)〕

6時間未満	1
6時間以上7時間未満	2
7時間以上8時間未満	3
8時間以上9時間未満	4
9時間以上10時間未満	5
10時間以上	6

〔平均所定外労働時間〕

0時間(なかった)	1
1時間未満	2
1時間以上2時間未満	3
2時間以上3時間未満	4
3時間以上5時間未満	5
5時間以上	6

④ あなたの所定の休日はどうなっていますか。

週休1日制又は週休1日半制	1	
何らかの週休2日制	完全週休2日制	2
	その他の週休2日制(注)	3
実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等)	4	

(注) その他の週休2日制とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいいます。

- ⑤ あなたの通勤時間はどのくらいですか。
(片道の通勤時間を記入してください。)

30分未満	1
30分以上 1 時間未満	2
1 時間以上 1 時間30分未満	3
1 時間30分以上 2 時間未満	4
2 時間以上	5

- ⑥ あなたの平均の睡眠時間はどのくらいでしたか。
(最近 1 週間の労働日の状況を記入してください。)

5 時間未満	1
5 時間以上 6 時間未満	2
6 時間以上 7 時間未満	3
7 時間以上 8 時間未満	4
8 時間以上	5

問5 あなたの職業生活に関してお答えください。

- ① あなたは現在の自分の仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスを周りに相談できる人がいますか。
また、相談できる人がいる場合、実際にその人と相談をしたことがありますか。

相談できる人がいる場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。また、実際に相談したことがある場合についても、該当する番号すべてに○をつけてください。

項 目	相談できる人の有無	相談の有無
上司・同僚	1	1
家族・友人	2	2
産業医	3	3
産業医以外の医師	4	4
保健師又は看護師	5	5
衛生管理者又は衛生推進者等	6	6
カウンセラー等	7	7
その他	8	8
相談できる人はいない	9	
相談しなかった		9

- ② あなたが現在の自分の仕事や職業生活に関する不安や悩み、ストレスについて相談したことにより、その不安、悩み、ストレスは解消されましたか。

(最も重要な相談について回答してください。)

解消された	1
解消されなかったが、気が楽になった	2
解消もされず、気が楽にもならなかった	3

- ③ あなたは現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がありますか。

ある	1
ない	2

- ④ それはどんなことですか。

「ある」と答えた方のみ、主なもの3つ以内で該当する番号に○をつけてください。

仕事の質の問題	01
仕事の量の問題	02
仕事への適性の問題	03
職場の人間関係の問題	04
昇進、昇給の問題	05
配置転換の問題	06
雇用の安定性の問題	07
会社の将来性の問題	08
定年後の仕事、老後の問題	09
事故や災害の経験	10
その他	11

問6 あなたは家庭、個人生活等において、仕事に影響するような心配ごと、悩みごとがありますか。

あ る	1
な い	2

問7 健康診断の受診状況についてお答えください。

① あなたは過去1年間に会社が実施する定期健康診断を受けましたか。また、受けた場合、どのような指摘がありましたか。

定期健康診断を受けた	検査結果の通知を受けた	所見ありと通知された	1
		所見なしと通知された	2
	検査結果の通知を受けていない		3
定期健康診断を受けていない			4

(①で「定期健康診断を受けていない」に回答した人のみお答えください。)

② 定期健康診断を受けなかった主な理由はなんですか。

多忙であった	1
他のところで受診した	2
面倒くさかった	3
病気が見つかるのが不安だった	4
健康診断結果を会社に知られたくなかった	5
健康診断が実施されなかった	6
その他	7

(①で「所見ありと通知された」に回答した人のみお答えください。)

③ 有所見の指摘を受けて、再検査又は治療を受けましたか。

(複数の有所見の指摘を受けて、1つでも再検査又は治療を受けた場合は、1に○をつけてください。)

要再検査又は要治療の指摘があった	再検査又は治療を受けた	1
	再検査又は治療を受けなかった	2
要再検査又は要治療の指摘はなかった		3

問8 長時間労働者の面接指導等の実施状況についてお答えください。

① 長時間労働者に対する医師による面接指導制度（※）を知っていますか。

※ 時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、かつ、一定の要件を満たした者に対して医師による面接指導を実施する制度です。

知っている	1
知らない	2

①で「知らない」と回答した場合も、②以降についてご回答ください。

② あなたは過去半年間（平成19年5月1日から平成19年10月31日）に面接指導等を受けたことがありますか。（1～4は複数回答可）

あ る	医師による面接指導を受けたことがある	1
	保健師等による保健指導を受けたことがある	2
	チェックリストなどで疲労蓄積度を確認したことがある	3
	その他	4
な い	長時間労働は行われているが、事業所で面接指導等が行われていない	5
	疲労が蓄積するほどの長時間労働を行っていない	6

②で1～4を選択した方は、③、④両方にご回答ください。

③ 面接指導等において、具体的にどのようなことが実施されましたか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

疲労蓄積状況の確認	1
ストレス蓄積状況の確認	2
生活指導	3
栄養指導	4
医療機関への受診勧奨	5
その他	6

④ 面接指導等の後で、何らかの改善措置がありましたか。
（該当する番号すべてに○をつけてください。）

講 じ ら れ た	就業場所の変更	1
	作業の転換	2
	労働時間の短縮	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他	5
講じられなかった	6	

問9 あなたは自分の健康管理やストレスの解消のために、どのようなことを会社に期待していますか。
 (期待することがある場合には、該当する番号のうち、特に期待の強いものを3つ以内で○をつけてください。)

期待することがある	健康診断の結果に応じた健康指導の実施	01
	がん検診や人間ドックの受診費用の負担の軽減	02
	歯科検診の事業所での定期的な実施	03
	健康管理のための情報の提供や職場内外における教育研修	04
	休養施設・スポーツ施設の整備、利用の拡充	05
	悩み事について相談できる体制の整備	06
	健康管理について相談できる体制の整備	07
	施設整備等の職場環境の改善	08
	配置転換等の配慮	09
	超過勤務時間の短縮	10
	その他	11
特に期待することはない		12

問10 あなたの現在の健康状態はどうか。

非常に健康である	1
まあ健康である	2
やや不調である	3
非常に不調である	4
健康であるとも不調であるともいえない	5

問11 あなたは現在持病（医師から診断されたもの）がありますか。

あ	る	1
な	い	2

それはどのような病気ですか。

(「ある」と答えた方のみ、該当するすべてに○をつけてください。)

胃腸病	01	ぜん息	09
高血圧	02	歯周病（歯槽膿漏等）	10
高脂血症	03	神経症（ノイローゼ等）	11
神経痛、リウマチ	04	頸肩腕症候群	12
肝臓病	05	腰痛	13
腎臓病	06	痛風	14
心臓病	07	その他	15
糖尿病	08		

問12 あなたは、将来の自分の健康状態に不安を持っていますか。

大変不安を持っている	1
少し不安を持っている	2
不安は持っていない	3

問13 あなたは、自分自身の健康のために普段何をしていますか。
 (健康のために何か行っている場合には、該当する番号すべてに○をつけてください。)

行 健 っ 康 て の い た る め に 何 か	散歩、体操、ジョギングなどの軽い運動をしている	01
	テニス、水泳、ゴルフなどのスポーツをしている	02
	食事に気をつけている	03
	健康食品、栄養剤などを摂取している	04
	酒を飲まないあるいは控えめにしている	05
	たばこを吸わないあるいは控えめにしている	06
	睡眠をよくとるようにしている	07
	ストレス解消のためにストレッチやマッサージ等のリラクゼーションを行っている	08
	職場でもできるだけ歯磨きをするようにしている	09
	その他	10
何もしていない	11	

(喫煙の有無にかかわらず全員がお答えください。)

問14 喫煙に関してお答えください。

① あなたは職場でたばこを吸いますか。

吸う	1
吸わない	2

② あなたは、職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)がありますか。

ほとんど毎日ある	1
ときどきある	2
ない	3

③ あなたは職場での喫煙に関して不快に感じる事、体調が悪くなることがありますか。

よくある	1
たまにある	2
ない	3

④ あなたは、職場における喫煙対策として何を望みますか。

(あなたの職場で実施している項目も含め、該当する番号すべてに○をつけてください。)

事業所全体を禁煙とすること	01
喫煙室又は喫煙コーナーを設け、それ以外を禁煙とすること	02
喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気・除去する機器等を設置すること	03
喫煙に対する健康指導を実施すること	04
喫煙対策の担当者、担当部署を決めること	05
喫煙対策のための委員会等を開催すること	06
浮遊粉じん、一酸化炭素等の濃度を測定すること	07
気流を測定すること	08
その他	09

—以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。—
 (封筒に入れ封をして事業所の担当者にお渡しく下さい。)

用 語 の 説 明

用 語	説 明
「産業医」 (問5①について)	労働安全衛生法第13条の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業所において、労働者の健康管理、健康の保持増進、健康障害の調査、労働衛生教育等の職務を行うため、事業者より選任された医師をいいます（常時使用する労働者50人未満の事業所において選任されている場合を含みます。）。
「衛生管理者又は衛生推進者等」 (問5①について)	「衛生管理者」とは、労働安全衛生法第12条の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業所において資格を有する者のうちから事業者より選任されて、労働衛生に係る技術的事項を管理する者をいいます（常時使用する労働者50人未満の事業所において選任されている場合を含みます。）。 「衛生推進者等」とは、衛生推進者又は安全衛生推進者のことで、労働安全衛生法第12条の2の規定により、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業所において、事業者から選任された労働衛生業務を実施するために必要な能力を有する者をいいます。
「カウンセラー等」 (問5①について)	事業所において、健康の保持増進のために個々の労働者に対して、メンタルヘルスケア(心の健康対策)を実施する担当者をいいます。
「面接指導制度」 (問8①について)	長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じるために新たに設けられた制度を指します。労働安全衛生法の改正により脳・心臓疾患の発症を予防するために、平成18年4月1日から、時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対して、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられました。 ただし、常時50人未満の労働者を使用する事業所は平成20年4月1日からの適用ですので、当該事業所では当該面接指導を受けられないことがあります。しかし適用前であっても、常時50人未満の労働者を使用する事業所の労働者は、地域産業保健センターにおいて、面接指導を受けることができます。 地域産業保健センターは、全国347か所に設置されています。
「改善措置」 (問8④について)	上記「面接指導制度」に基づき、面接指導を実施した医師から必要な措置について事業者が意見を聴いて、必要と認める場合に実施した事後措置の内容を指します。

統計調査名 **労働経済動向調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

調査開始年 (西暦)	1966年	調査の 実施周期	毎四半期(5, 8, 11, 2月)	平成24年度予算 (単位:千円)	6,862	特
---------------	-------	-------------	-----------------------	---------------------	-------	---

調査の目的 景気の動向、労働力の需給等の変化が、企業の雇用に及ぼしている影響等を調査し、労働経済全体の動向を把握し、迅速かつ適切な雇用対策を講ずる基礎資料とする。

PDCAサイ
クルの活用 ・月例経済報告、雇用・能力開発機構のあり方検討会及び雇用政策研究会等の行政資料

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	平成21年経済センサスー基礎調査	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	------------------	----------	---------

調査客体数 約5,800事業所

調査方法	郵送／オンライン	オンライン 調査方法	I. 政府統計共同利用システムの オンライン調査機能を使用する方 法
------	----------	---------------	--

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	2ヶ月	5ヶ月
直近1つ前	2ヶ月	5ヶ月
直近2つ前	2ヶ月	5ヶ月
直近3つ前	2ヶ月	5ヶ月
直近4つ前	2ヶ月	5ヶ月
備考		

	回収率
直近	56.9%(平成24年8月)
直近1つ前	49.5%(平成24年5月)
直近2つ前	54.2%(平成24年2月)
直近3つ前	53.9%(平成23年11月)
直近4つ前	54.4%(平成23年8月)
備考	

統計調査名

労働経済動向調査

主管部局名

大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○		○			電子調査票の作成、封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	38,591
H22年分	43,065
H21年分	25,507

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	16,306
H22年分	18,330
H21年分	12,876

備考

二次利用件数

		32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

労働経済動向調査要綱
(平成24年11月調査)

1 調査の目的

この調査は、景気の動向、労働力需給の変化等が、雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響や、それらに関する今後の見通し、対応策等について調査し、労働経済の変化の方向、当面の問題点等を迅速に把握して、労働政策の基礎資料とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。

(2) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次に掲げる産業とする。

ア 建設業

イ 製造業

ウ 情報通信業

エ 運輸業、郵便業

オ 卸売業、小売業

カ 金融業、保険業

キ 不動産業、物品賃貸業

ク 学術研究、専門・技術サービス業

(ただし、学術研究のうち、学術・開発研究機関を除く。)

ケ 宿泊業、飲食サービス業

(ただし、飲食サービス業のうち、バー、キャバレー、ナイトクラブを除く。)

コ 生活関連サービス業、娯楽業

(ただし、生活関連サービス業のうち、家事サービス業、火葬・墓地管理業及び冠婚葬祭業を除く。)

サ 医療、福祉

シ サービス業（他に分類されないもの）

(ただし、政治・経済・文化団体、宗教、その他のサービス業及び外国公務を除く。)

(3) 事業所

上記(2)に掲げる産業に属し、常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から抽出した約5,800事業所とする。なお、抽出方法としては、産業別に労働者数による確率比例抽出法を用いている。

3 調査事項

(1) 事業所の属性に関する事項

事業所の名称、所在地及び企業の労働者数

(2) 生産・売上等の動向と増減（見込）理由に関する事項

ア 生産・売上額等の対前期増減（見込）状況

イ 生産・売上額等の対前期増減（見込）理由

(3) 雇用、労働時間の動向に関する事項

ア 所定外労働時間の対前期増減（見込）状況

イ 労働者数の対前期増減（見込）状況

ウ 常用労働者の中途採用の実績・予定、理由及び充足状況

(4) 労働者の過不足感に関する事項

- (5) 雇用調整等の実施状況に関する事項
- (6) 事業の見直しと雇用面での対応状況に関する事項

4 調査の対象期日

平成 24 年 11 月 1 日

5 調査の実施期間

平成 24 年 11 月 1 日から同年 11 月 7 日までとする。

6 調査系統

厚生労働省大臣官房統計情報部－報告者

7 調査の方法

(1) 調査票

この調査は、労働経済動向調査票（様式は別添 1 又は別添 1－2 のとおり）により行う。

(2) 調査票の作成及び提出

調査対象事業所は、郵送により提出する場合は別添 1 の調査票を、インターネットを通じて提出する場合は別添 1－2 の調査票を作成し、11 月 7 日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長あて、それぞれの方法で提出する。

8 集計事項

別紙のとおりとする。

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計する。

10 結果の公表

結果は、平成 25 年 2 月を目途として報告書により公表する。

なお、主要項目については調査の対象期日の翌月に概況を作成して公表する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票については 1 年保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（結果原表を収録した電磁的記録媒体）については 30 年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

労働経済動向調査（平成24年11月調査）集計事項

第 1 表	産業・企業規模、時期、生産・売上額の実績・見込の対前期増減区分、生産・売上額の対前期増減（見込）理由別事業所数及び構成比
第 2 表	産業・企業規模、時期、所定外労働時間の実績・見込の対前期増減区分別事業所数及び構成比
第 3 表	産業・企業規模、時期、労働者の区分、労働者数の実績・見込の対前期増減区分別事業所数及び構成比
第 4 - 1 表	産業・企業規模、常用労働者の中途採用実績の有無、理由別事業所数及び構成比
第 4 - 2 表	産業・企業規模、時期、常用労働者の中途採用実績・予定の有無別事業所数及び構成比
第 4 - 3 表	産業・企業規模、時期、中途採用者の雇用形態・職種別常用労働者の中途採用「あり」の事業所数及び構成比
第 4 - 4 表	産業・企業規模、中途採用者の雇用形態・職種、充足状況別常用労働者の中途採用「あり」の事業所数及び構成比
第 5 表	産業・企業規模、労働者の区分・職種、労働者の過不足状況別事業所数及び構成比
第 6 表	産業・企業規模、実施時期、雇用調整等の方法別実施事業所数及び構成比
第 7 表	産業・企業規模、実施時期、事業の見直しの有無別事業所数及び構成比
第 8 表	産業・企業規模、実施時期、事業の見直しの方法別事業所数及び構成比
第 9 表	産業・企業規模、実施時期、事業の見直しに伴う雇用面での対応方法別事業所数及び構成比



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

労働経済動向調査 労働経済動向調査票 (平成24年11月調査)

秘 厚生労働省
(提出期限11月7日まで)

〒 XXX-XXXX
 ○○県○○市…
 株式会社○○
 ○○課
 ○○様 (XXXXXX)

政府統計コード 9NA0
 調査対象者ID XXXXXXX
 初期確認コード XXXXXXX

事業所 一連番号					
	1	2	3	4	

この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

(問い合わせ・提出先)
 厚生労働省大臣官房統計情報部
 雇用・賃金福祉統計課労働経済第二係
 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2
 中央合同庁舎第5号館
 電話 03(5253)1111 内線7614, 7624

記入 担当者	所属課名	
	電話	
	氏名	

企業の常用労働者数

貴事業所の属する企業(同一企業)の本社、支社、工場、営業所等に働く常用労働者数(注)の合計です。該当する番号を必ず○で囲んでください。

1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
1	2	3	4

あて先、事業所名等に間違いがありましたら、お手数ですが朱書きでご訂正ください。

- (注意) 1 本社、支社、工場及び営業所ごとにそれぞれ別の事業所となりますので、以下の項目についての回答は、**貴事業所の分について記入してください。**
- 2 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 の場合には、その該当する番号を○で囲んでください。例

1	②	3
---	---	---

(注) 次のいずれかに該当する労働者の数を計上してください。

① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

② 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者

なお、労働者派遣法に基づいて派遣元事業所から、貴事業所に派遣されている者は含みません。

I 生産・売上等の動向

【貴事業所が本社で、管理事務のみの場合は、次問IIからお答えください。】

生産・売上額等の対前期増減(見込)状況について比較し、該当する番号を1つ選んでください。また、その増減の主な理由についても、該当する番号を1つ選んでください。

(製造業では生産額、金融業、保険業では経常利益、それ以外の産業では売上高(収入金額)のいずれも3か月の合計で比較してください。)

期	間	増加	ほぼ同じ	減少	主な理由				
5	平成24年7～9月は、4～6月に比(実績)	1	2	3	主として季節的要因による	季節的要因もあるがそれに加えて景気の変動による	主として景気の変動による	震災の影響、電力供給の制約	8
6	平成24年10～12月は、7～9月に比(見込)	1	2	3	1	2	3	4	9
7	平成25年1～3月は、平成24年10月～12月に比(見込)	1	2	3	1	2	3	4	10

II 雇用、労働時間の動向

1 所定外労働時間の対前期増減(見込)状況

各期の所定外労働時間を比較し、該当する番号を1つ選んでください。

期	間	増加	ほぼ同じ	減少
11	平成24年7～9月は、4～6月に比べ(実績)	1	2	3
12	平成24年10～12月は、7～9月に比べ(見込)	1	2	3
13	平成25年1～3月は、平成24年10月～12月に比(見込)	1	2	3

2 労働者数の対前期増減（見込）状況

該当する区分の労働者について各時期ごとの労働者数を比較し、該当する番号を1つ選んでください。
 なお、比較する両方の時期に労働者がいない場合は無記入にしてください。

労働者の区分	時 期	増加	ほぼ同じ	減少
14 常用労働者	平成24年9月末現在の状況は、6月末現在に比べ（実績）	1	2	3
	平成24年12月末現在の状況は、9月末現在に比べ（見込）	1	2	3
	平成25年3月末現在の状況は、平成24年12月末現在に比べ（見込）	1	2	3
17 正社員等	平成24年9月末現在の状況は、6月末現在に比べ（実績）	1	2	3
	平成24年12月末現在の状況は、9月末現在に比べ（見込）	1	2	3
	平成25年3月末現在の状況は、平成24年12月末現在に比べ（見込）	1	2	3
20 臨時	平成24年9月末現在の状況は、6月末現在に比べ（実績）	1	2	3
	平成24年12月末現在の状況は、9月末現在に比べ（見込）	1	2	3
	平成25年3月末現在の状況は、平成24年12月末現在に比べ（見込）	1	2	3
23 パートタイム	平成24年9月末現在の状況は、6月末現在に比べ（実績）	1	2	3
	平成24年12月末現在の状況は、9月末現在に比べ（見込）	1	2	3
	平成25年3月末現在の状況は、平成24年12月末現在に比べ（見込）	1	2	3
26 派遣労働者	平成24年9月末現在の状況は、6月末現在に比べ（実績）	1	2	3
	平成24年12月末現在の状況は、9月末現在に比べ（見込）	1	2	3
	平成25年3月末現在の状況は、平成24年12月末現在に比べ（見込）	1	2	3

（注2）派遣労働者…労働者派遣法に基づいて派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者をいいます。

〔注1〕常用労働者の区分

正社員等	…雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいいます。なお、下記のパートタイムは除いてください。
臨時	…1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいいます。よって、1か月未満の雇用契約の者は除かれます。なお、下記のパートタイムは除いてください。
パートタイム	…1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が貴事業所の正社員のそれより短い者をいいます。

〔注3〕職種の区分

管理	…課以上の組織の管理に従事する者。
事務	…課長等管理職の指導、監督をうけて事務に従事する者（電話応接事務員を含む）。
専門・技術	…高度の専門的知識を応用し、技術的な業務、研究等に従事する者。
販売	…商品、証券などの売買・営業、保険外交などに従事する者。
サービス	…調理・接客・給仕など個人に対するサービスに従事する者。
輸送・機械運転	…鉄道、自動車などで運転に従事する者及び車掌、並びに位置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者。
技能工	…原材料の加工、各種機械器具の組み立て、修理、印刷、製本、建設機械を用いない建設作業などに従事する者のうち高度の熟練、判断力、責任を要する作業を行う者。
単純工	…上記「技能工」と同じ作業に従事しているが技能などの修得を要しない簡単な作業、単純な筋肉労働に従事する者。

3 常用労働者の中途採用の実績・予定、理由及び充足状況

(1) 貴事業所では中途採用の実績（予定）がありますか。「あり」の場合、雇用形態別、職種の区分（注3）別に採用の実績（予定）について期別に該当する番号をすべて○で囲んでください。

期 間	あり	雇用形態			職 種							なし	未定
		正社員等	臨時	パートタイム	管理・事務	専門・技術	販売	サービス	輸送・機械運転	技能工	単純工		
29 平成24年7～9月（実績）	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
30 平成24年10～12月（予定）	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
31 平成25年1～3月（予定）	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13

平成24年7～9月実績が「あり」の場合、下記の設問(2)、(3)にもお答えください。

(2) 平成24年7～9月に中途採用を行った場合の主な理由は何ですか。主な理由を1つ選んでください。

離職者の補充	1
新規学卒者の採用難	2
操業度(取扱額)の上昇	3
設備・部門の拡充	4
経験者の確保	5
その他	6

(3) 平成24年7～9月に中途採用を行った場合の雇用形態別、職種別の充足状況について該当する番号を○で囲んでください。採用を行わなかった雇用形態及び職種の欄は無記入にしてください。

区 分	雇用形態			職 種						
	正社員等	臨時	パートタイム	管理・事務	専門・技術	販売	サービス	輸送・機械運転	技能工	単純工
充足	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
未充足	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

33 34 35 36 37 38 39 40 41 42

Ⅲ 労働者の過不足感

該当する区分の労働者について11月1日現在の状況に該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
なお、労働者がいない区分は無記入にしてください。

区分	過 剩		適 当	不 足		
	過お お い 剩に	や や 過 剩		や や 不 足	不 お お い 足に	
43 労働者の区分	常用労働者	1	2	3	4	5
44	正社員等	1	2	3	4	5
45	臨時	1	2	3	4	5
46	パートタイム	1	2	3	4	5
47	派遣労働者(注4)	1	2	3	4	5
48 職	管 理	1	2	3	4	5
49	事 務	1	2	3	4	5
50	専 門 ・ 技 術	1	2	3	4	5
51	販 売	1	2	3	4	5
52	サ ー ビ ス	1	2	3	4	5
53	輸 送 ・ 機 械 運 転	1	2	3	4	5
54 種	技 能 工	1	2	3	4	5
55	単 純 工	1	2	3	4	5

(注4) 派遣労働者
労働者派遣法に基づいて派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者をいいます。

Ⅳ 雇用調整等の実施状況

1 貴事業所では下記の措置を実施しましたか。または予定がありますか。期別に該当する部分をすべて○で囲んでください。
なお、該当がない場合には必ず「実施していないまたは予定がない」の9を○で囲んでください。

区 分		平成24年7～9月 (実績)	平成24年10～12月 (予定)	平成25年1～3月 (予定)
実施した または 予定があ る	残業規制	1	1	1
	休日の振替、夏期休暇等の休日・休暇の増加	2	2	2
	臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	3	3	3
	中途採用の削減・停止	4	4	4
	配置転換	5	5	5
	出向	6	6	6
	一時休業(一時帰休)	7	7	7
	希望退職者の募集、解雇	8	8	8
実施していないまたは予定がない		9	9	9
		56	58	60

2 上記1以外の下記の措置について実施しましたか。または予定がありますか。期別に該当する部分をすべて○で囲んでください。
実施していないまたは予定がない場合には必ず「実施していないまたは予定がない」の5を○で囲んでください。

区 分		平成24年7～9月 (実績)	平成24年10～12月 (予定)	平成25年1～3月 (予定)
実施した または 予定があ る	操業時間・日数の短縮	1	1	1
	賃金等労働費用の削減	2	2	2
	下請・外注の削減	3	3	3
	派遣労働者の削減	4	4	4
実施していないまたは予定がない		5	5	5
		57	59	61

V 事業の見直しと雇用面での対応状況

- 1 貴事業所では、過去1年間（平成23年11月～平成24年10月）において事業の見直し（拡大・縮小・合理化等）を実施しましたか。
 また、今後1年間（平成24年11月～平成25年10月）に実施する予定がありますか。**時期別に**該当する番号を**1つ**選んで○で囲んでください。

区 分	過去1年間	今後1年間
実施した（する予定）	1	1
実施していない（しない予定）	2	2
その他（検討中）		3

質問は
終わり
です。

（いずれかの時期について「実施した（する予定）」を選ばれた事業所は以下の設問にお答えください。

- 2 実施した（する予定）事業の見直しの方法は何ですか。
時期別に該当する番号を**すべて**○で囲んでください。

区 分	過去1年間	今後1年間
新規部門(市場)への進出	01	01
製品・サービスの高付加価値化	02	02
製品・サービスの生産・提供システムの見直し	03	03
製品数の削減、サービスの簡素化	04	04
海外での生産・販売の開始・拡大	05	05
海外からの原材料・部品等の購入の拡大	06	06
下請・外注の拡大	07	07
下請・外注の縮小	08	08
省力化投資の推進（機械化等）	09	09
組織再編成による管理事務部門の縮小	10	10
不採算事業部門の縮小	11	11
事業所の地方展開	12	12
その他	13	13

- 3 事業の見直しに伴い雇用面でどのような対応をとりましたか。また、とる予定ですか。
時期別に該当する番号を**すべて**○で囲んでください。

区 分	過去1年間	今後1年間
新規学卒採用の拡大	01	01
新規学卒採用の抑制	02	02
中途採用の実施・拡大	03	03
中途採用の抑制	04	04
臨時・パートタイム労働者の割合の拡大	05	05
臨時・パートタイム労働者の割合の縮小	06	06
派遣労働者など外部人材の受入・増加	07	07
派遣労働者など外部人材の縮小・削減	08	08
配置転換	09	09
出向	10	10
教育訓練の充実・拡大等、社内人材の育成	11	11
賃金制度の見直し	12	12
労働時間の短縮	13	13
早期退職優遇制度の導入・拡大	14	14
希望退職者の募集、解雇等による従業員数の削減	15	15
雇用延長(定年延長、定年到達後の勤務延長・再雇用)の拡大	16	16
雇用延長(定年延長、定年到達後の勤務延長・再雇用)の抑制	17	17
その他	18	18
対応なし	19	19

ご多忙中ご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒をご使用のうえ、できるだけお早目にご提出いただきますようお願いいたします。**(提出期日11月7日までに必着)**

厚生労働省大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課労働経済第二係 電話 03(5253)1111 内線 7614,7624

統計調査名	労働災害動向調査
-------	----------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室
-------	--------------------------------

調査開始年 (西暦)	1952年	調査の 実施周期	※備考参照	平成24年度予算 (単位:千円)	17,757	特
---------------	-------	-------------	-------	---------------------	--------	---

調査の目的	主要産業における労働災害の発生状況を明らかにする。
-------	---------------------------

PDCAサイ クルの活用	「労働災害防止計画」・ILO国際労働統計家会議の採択内容に基づいた統計調査として実施・「労働経済の分析」
-----------------	--

調査の流れ	本省一対象
-------	-------

母集団名簿 の種類等	経済センサス基礎調査、労働保険適用事業場データ を使用	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	--------------------------------	----------	---------

調査客体数	約32,000事業所、延べ約5,000工事現場
-------	-------------------------

調査方法	郵送／オンライン	オンライン 調査方法	I. 政府統計共同利用システムの オンライン調査機能を使用する方 法
------	----------	---------------	--

備考	※毎年7.1月(事業所調査:毎年1月、総合工事業調査:毎年7.1月)
----	------------------------------------

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	4ヶ月	9ヶ月
直近1つ前	4ヶ月	9ヶ月
直近2つ前	4ヶ月	9ヶ月
直近3つ前	5ヶ月	9ヶ月
直近4つ前	5ヶ月	9ヶ月
備考		

	回収率
直近	72.6%(平成23年)
直近1つ前	76.1%(平成22年)
直近2つ前	77.3%(平成21年)
直近3つ前	75.9%(平成20年)
直近4つ前	86.3%(平成19年)
備考	

統計調査名 **労働災害動向調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○			○			電話督促封入・封緘

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	18,197
H22年分	22,074
H21年分	9,522

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	2,984
H22年分	17,007
H21年分	14,955

備考

二次利用件数

	0	32条	33条
H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

1 調査の名称

労働災害動向調査

2 調査の目的

産業別、事業所規模別の災害発生状況を定期的に把握し、その結果から、災害の発生頻度を示す「度数率」及び災害の重さの程度を示す「強度率」等を推計し、労働安全衛生施策の策定のための基礎資料を得ることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(2) 属性的範囲

ア 事業所調査票

日本標準産業分類による次に掲げる産業に属し、30人以上の常用労働者を雇用する民営及び公営事業所（農業、林業については、民営事業所のみ）及び製造業のうち特定の産業に属し、10～29人の常用労働者を雇用する民営事業所。

なお、管理・事務部門のみをもって構成する事業所及び鉱業、採石業、砂利採取業のうち鉱山保安法の適用を受ける鉱山は調査対象から除く。

(ア) 農業、林業

(イ) 鉱業、採石業、砂利採取業

(ウ) 建設業（総合工事業を除く。）

(エ) 製造業

(オ) 電気・ガス・熱供給・水道業

(カ) 情報通信業（通信業、新聞業及び出版業に限る。）

(キ) 運輸業、郵便業

(ク) 卸売業、小売業

(ケ) 宿泊業、飲食サービス業（旅館、ホテルに限る。）

(コ) 生活関連サービス業、娯楽業（洗濯業、旅行業及びゴルフ場に限る。）

(サ) 医療、福祉（病院、一般診療所、保健所、健康相談施設、児童福祉事業、老人福祉・介護事業及び障害者福祉事業に限る。）

(シ) サービス業（他に分類されないもの）（一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。）

ただし、10～29人の常用労働者を雇用する事業所については、製造業のうち食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、木材・木製品製造業（家具を除く）、家具・装備品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、窯業・土石製品製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業及び生産用機械器具製造業のみとする。

イ 総合工事業調査票

次に掲げる工事の種類に属し、労働者災害補償保険の概算保険料が160万円以上又は工事の請負金額が1億9,000万円以上の工事現場。

(ア) 河川土木工事業

(イ) 水力発電施設等新設事業

(ウ) 鉄道又は軌道新設事業

(エ) 地下鉄建設事業

(オ) 橋りょう建設事業

(カ) ずい道新設事業

(キ) 道路新設事業

(ク) その他の土木工事業

(ケ) 舗装工事業

(コ) 建築工事業

(サ) その他の建築事業

4 報告を求める者

(1) 数

ア 事業所調査票

約32,000事業所（母集団の数：約240,000事業所）

イ 総合工事業調査票

約2,500工事現場（母集団の数：約8,000工事現場）

(2) 選定の方法（全数 無作為抽出 有意抽出）

ア 事業所調査票

事業所・企業統計調査を母集団とし、産業、事業所規模別に層化無作為抽出により選定する。

イ 総合工事業調査票

労働保険適用台帳に登録されている有期事業の工事現場を母集団とし、工事の種類、工事の請負金額階級別に層化無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項（詳細は調査票を参照）

ア 事業所調査票

- (ア) 事業所の名称及び所在地
- (イ) 主な生産品の名称又は事業の内容
- (ウ) 企業全体の常用労働者数
- (エ) 事業所の全労働者数及び常用労働者数
- (オ) 調査期間中の全労働者の延べ実労働時間数
- (カ) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数
- (キ) 不労災害被災労働者数

イ 総合工事業調査票

- (ア) 工事現場の名称
- (イ) 主な工事の内容
- (ウ) 工事の請負金額
- (エ) 調査期間中の工事日数
- (オ) 調査期間中の工事現場の全労働者の延べ実労働日数及び延べ実労働時間数
- (カ) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数
- (キ) 不労災害被災労働者数

(2) 基準となる期日又は期間

ア 事業所調査票

基本的には、1月1日から12月31日まで（給与締切日で記入する場合は、調査年前年の最終給与締切日の翌日から調査年の最終給与締切日までの1年間）とする。

ただし、労働者数については、12月末日現在（給与締切日で記入する場合は、調査対象期間の最終給与締切日現在）とする。また、(1)アの(カ)及び(キ)については、調査対象期間の1年間に発生したものについて、調査対象期間の最終日から2週間経過時点の状況を把握する。

イ 総合工事業調査票

上半期調査は1月1日～6月30日まで、下半期調査は7月1日～12月31日まで（給与締切日で記入する場合は、調査期前期の最終給与締切日の翌日から調査期の最終給与締切日までの6か月間）とする。

ただし、労働者数については、上半期調査は6月30日現在、下半期調査は12月31日現在（給与締

切日で記入する場合は、調査対象期間の最終給与締切日現在)とする。また、(1)イの(カ)及び(キ)については、各調査対象期間に発生したものについて、当該調査対象期間の最終日から2週間経過時点の状況を把握する。

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省一報告者

(2) 調査方法 (□調査員調査 ■郵送調査 ■オンライン調査 □その他)

配布 厚生労働省大臣官房統計情報部から報告者に郵送する。

回収 報告者が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送またはインターネットを利用したオンライン報告方式(政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用)により提出する。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

ア 事業所調査票

1年

イ 総合工事業調査票

半年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

ア 事業所調査票

調査の対象となる期間の翌年1月1日～1月20日

イ 総合工事業調査票

上半期調査は調査の対象となる年の7月1日～7月20日、下半期調査は当該翌年の1月1日～1月20日

8 集計事項

別添を参照。

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

結果概況及び結果報告書については、インターネット(厚生労働省ホームページ、e-stat)及び印刷物で公表する。

(2) 公表の期日

結果概況は、調査年翌年6月までに公表する予定。また、結果報告書については調査年翌年11月までに公表する予定。

10 使用する統計基準

調査対象の範囲の画定及び集計結果の産業別の表示において、日本標準産業分類を使用する

(ただし、総合工事業調査票の範囲の画定及び建設業のうち総合工事業の表示については、この限りではない。)

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年

調査票の内容を記録した電磁氣的記録媒体：30年

(2) 保存責任者

記入済み調査票：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課長

調査票の内容を記録した電磁氣的記録媒体：厚生労働省大臣官房統計情報部統計企画調整室長

別添

労働災害動向調査 集計事項

(1) 事業所調査票

- 第1表 産業（大・中分類）、事業所規模別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（30人以上）
- 第2表 産業（大・中分類）、企業規模別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（30人以上）
- 第3表 特掲産業（小分類）、事業所規模別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（30人以上）
- 第4表 特掲産業（細分類）別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（100人以上）
- 第5表 産業（製造業特定産業）別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（10～29人）
- 第6表 産業（大分類）、都道府県別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（100人以上）
- 第7表 産業（計・製造業・その他）、事業所規模、事業所平均月間実労働時間階級別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数（30人以上）
- 第8表 産業（大・中分類）、事業所規模、度数率階級別事業所数の割合（30人以上）
- 第9表 産業（計・製造業・その他）、事業所規模、事業所平均月間実労働時間階級、度数率階級別事業所数の割合（30人以上）
- 第10表 産業（製造業特定産業）、度数率階級別事業所数の割合（10～29人）

(2) 総合工事業調査票

- 第11表 建設業（総合工事業）工事の種類、請負金額区分別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数
- 第12表 建設業（総合工事業）都道府県別全度数率、不休災害度数率、労働不能程度別労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数
- 第13表 建設業（総合工事業）工事の種類、度数率階級別工事現場数の割合

労働災害動向調査 (事業所調査票 平成23年)

秘

厚生労働省

統計法に基づく一般統計調査

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

事業所の名称、所在地

御 中

府県 1	一連番号 2	産業分類 3	事業所規模
------	--------	--------	-------

主な生製品の名称 又は 事業の内容	
記入担当者	所属部課名 電話番号 (FAX番号) 氏名

調査票の記入に当たっては、別添の「調査票記入要領」をご参照ください。

事業所の名称、所在地に変更がありましたら赤字で訂正をお願いします。
○ 記入は黒のボールペンまたは黒インクでお願いします。

1. 企業全体(貴事業所を含めた企業全体)の全常用労働者数(12月末日現在)

(該当する番号を○で囲んでください。)

5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人	10～29人
1	2	3	4	5	6

※ 調査期間は平成23年1月1日から12月31日です。
(給与締切日で記入する場合には前年の12月の給与締切日の翌日から本年の12月の給与締切日までの1年間について記入してください。)

問「2」以降については、貴事業所のみについて記入してください。

2. 貴事業所の全労働者数及び常用労働者数(12月末日現在)

事業所の全労働者数	千	人	5
うち常用労働者数	千	人	6

○ 問い合わせ先
厚生労働省大臣官房統計情報部
賃金福祉統計課安全衛生第二係
電話：03-5253-1111(内線)7661,7660
受付時間9:30～18:00(12:00～13:00を除く)

3. 調査期間中(1～12月※)の全労働者の延べ実労働時間数

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間		
合計(1～12月※)											千	時間	7

4. 労働災害の発生状況(1月～12月※)

(1) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数

項目	①死亡	②永久全労働不能(1～3級)	③永久一部労働不能(4～14級)	一時労働不能 (休業日数は、所定休日も含めた暦日数を記入してください。)			⑦合計
				④休業8日以上	⑤休業4～7日	⑥休業1～3日	
死傷者数	人	人	人	人	人	人	人
延べ休業日数	日	日	日	日	日	日	日

(2) 永久一部労働不能(上記③)の身体障害等級内識別負傷者数

身体障害等級別負傷者数	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級	合計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 不休災害被災労働者数

不休災害被災労働者数	人	28
うち永久一部労働不能負傷者数	人	29

ご協力ありがとうございました。記入していただきました調査票は、平成24年1月20日までに同封の返信用封筒に封入のうえ、「厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課」あてへ提出してください。

様式 2

統計法に基づく一般統計調査

労働災害動向調査

総合工事業調査票 上半期
(平成23年1月～6月)

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、
事実をありのまま記入してください。

秘

厚生労働省

事業所の名称、所在地

御中

府県	1	一連番号	2	産業分類	3
----	---	------	---	------	---

調査対象工事現場の労働保険番号				
府県	所管	管轄	基幹番号	枝番号

工事現場の名称		
主な工事の内容		
記入担当者	所属部課名	
	電話番号 (FAX番号)	(- -)
	氏名	

ア. 調査票の記入に当たっては、別添の「調査票記入要領」をご参照ください。
 イ. 調査期間は、平成23年1月1日から6月30日です。
 ウ. 記入していただきました調査票は、7月20日までに同封の返信用封筒に封入のうえ、「厚生労働省大臣官房統計情報部 賃金福祉統計課」あてへ提出してください。

※ 記入は黒のボールペンまたは黒インクをお願いします。

※ 問い合わせ先
 厚生労働省大臣官房統計情報部
 賃金福祉統計課安全衛生第二係
 電話：03-5253-1111（内線）7661, 7660
 受付時間9:30～18:00
 (12:00～13:00を除く)

1. 工事の請負金額

(該当する番号を○で囲んでください。)

10億円以上	5億円以上 10億円未満	5億円未満
1	2	3

2. 調査期間中(1～6月)の工事日数

調査期間中の工事期間	月 日から 月 日まで
工事日数	日

3. 調査期間中(1～6月)の貴工事現場の全労働者の延べ実労働日数及び延べ実労働時間数

全労働者の延べ実労働日数	百万	千	日
全労働者の延べ実労働時間数	百万	千	時間

4. 労働災害の発生状況(1月～6月)

(1) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数

労働不能程度 項目	①死亡	②永久全労働不能(1～3級)	③永久一部労働不能(4～14級)	一時労働不能 (休業日数は、所定休日も含めた暦日数を記入)			⑦合計
				④休業8日以上	⑤休業4～7日	⑥休業1～3日	
死傷者数	人	人	人	人	人	人	人
延べ休業日数	日	日	日	日	日	日	日

(2) 永久一部労働不能(上記③)の身体障害等級内識別負傷者数

身体障害等級別負傷者数	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級	合計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 不休災害被災労働者数

不休災害被災労働者数	人
うち永久一部労働不能負傷者数	人

様式3

統計法に基づく一般統計調査

労働災害動向調査

総合工事業調査票 下半期
(平成23年7月～12月)

この調査票は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのまま記入してください。

秘

厚生労働省

調査対象工事現場の労働保険番号				
府県	所管	管轄	基幹番号	枝番号

事業所の名称、所在地

御中

府県	1	一連番号	2	産業分類	3
----	---	------	---	------	---

- ア. 調査票の記入に当たっては、別添の「調査票記入要領」をご参照ください。
 イ. 調査期間は、平成23年7月1日から12月31日です。
 ウ. 記入していただきました調査票は、平成24年1月20日までに同封の返信用封筒に封入のうえ、「厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課」あてへ提出してください。

記入担当者	工事現場の名称	
	主な工事の内容	
	所属部課名	
	電話番号 (FAX番号)	(- -)
	氏名	

※ 問い合わせ先 厚生労働省大臣官房統計情報部
 賃金福祉統計課安全衛生第二係
 電話：03-5253-1111 (内線) 7661, 7660
 受付時間9:30～18:00 (12:00～13:00を除く)

※ 記入は黒のボールペンまたは黒インクをお願いします。

1. 工事の請負金額

(該当する番号を○で囲んでください。)

10億円以上	5億円以上 10億円未満	5億円未満
1	2	3

2. 調査期間中(7～12月)の工事日数

調査期間中の工事期間	月 日 から 月 日 まで
工事日数	日

3. 調査期間中(7～12月)の貴工事現場の全労働者の延べ実労働日数及び延べ実労働時間数

全労働者の延べ実労働日数	百万 千 日
全労働者の延べ実労働時間数	百万 千 時間

4. 「工事日数」又は「貴工事現場の全労働者の延べ実労働日数」の前期に対する変化の要因 (平成23年1月から6月に比べ大幅に変化した場合は、下記の該当する番号を○で囲んでください。)

工事完了による	一時的季節的要因 (悪天候、作業工程等による増減)	その他
1	2	3

5. 労働災害の発生状況 (7月～12月)

(1) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数

労働不能程度	① 死亡	② 永久全労働不能 (1～3級)	③ 永久一部労働不能 (4～14級)	④ 一時労働不能 (休業日数は、所定休日も含めた暦日数を記入)			⑦ 合計
				④休業 8日以上	⑤休業 4～7日	⑥休業 1～3日	
項目							
死傷者数	人	人	人	人	人	人	人
延べ休業日数	日	日	日	日	日	日	日

(2) 永久一部労働不能 (左記③) の身体障害等級内別別負傷者数

身体障害等級別負傷者数 (人)	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級	合計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 不休災害被災労働者数

不休災害被災労働者数	人
うち永久一部労働不能負傷者数	人

上半期(平成23年1月～6月)調査票の訂正及び追加

上半期調査票提出後、労働災害の発生状況に変更があり、訂正 (見込みで記入したが、確定により変更が生じた等) の場合は、問8(1)～(3)を、また、追加 (上半期が未記入等) の場合は問6、7、8(1)～(3)について記入してください。

6. 調査期間中(1～6月)の工事日数

調査期間中の工事期間	月 日 から 月 日 まで
工事日数	日

7. 上半期の「貴工事現場の全労働者の延べ実労働日数」及び「延べ実労働時間数」

全労働者の延べ実労働日数	百万 千 日
全労働者の延べ実労働時間数	百万 千 時間

8. 労働災害の発生状況 (1月～6月)

(1) 労働災害による労働不能程度別死傷者数及び延べ休業日数

労働不能程度	① 死亡	② 永久全労働不能 (1～3級)	③ 永久一部労働不能 (4～14級)	④ 一時労働不能 (休業日数は、所定休日も含めた暦日数を記入)			⑦ 合計
				④休業 8日以上	⑤休業 4～7日	⑥休業 1～3日	
項目							
死傷者数	人	人	人	人	人	人	人
延べ休業日数	日	日	日	日	日	日	日

(2) 永久一部労働不能 (左記③) の身体障害等級内別別負傷者数

身体障害等級別負傷者数 (人)	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級	合計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 不休災害被災労働者数

不休災害被災労働者数	人
うち永久一部労働不能負傷者数	人

* 1 訂正 2 追加

統計調査名	労働争議統計調査
-------	----------

主管部局名	大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課
-------	-------------------------

調査開始年 (西暦)	1946年	調査の 実施周期	毎月	平成24年度予算 (単位:千円)	23,234の内数
---------------	-------	-------------	----	---------------------	-----------

調査の目的	我が国における労働争議の状況を調査し、その実態を明らかにして、労働行政推進上の基礎資料とする。
-------	---

PDCAサイ クルの活用	・労働政策審議会労働条件分科会における資料・ILOへ毎年報告・「厚生労働白書」における「安定した労使関係の形成等」の資料
-----------------	--

調査の流れ	本省－都道府県(労政主管課)
-------	----------------

母集団名簿 の種類等	なし	抽出 方法	悉皆
---------------	----	----------	----

調査客体数	47都道府県
-------	--------

調査方法	郵送	オンライン 調査方法	
------	----	---------------	--

備考	
----	--

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	8ヶ月	11ヶ月
直近1つ前	8ヶ月	10ヶ月
直近2つ前	8ヶ月	10ヶ月
直近3つ前		10ヶ月
直近4つ前		1年8ヶ月

備考	平成20年の調査以前は概況の公表を行わず、報告書刊行とHP掲載により公表を実施。
----	--

	回収率
直近	100%(平成23年)
直近1つ前	100%(平成22年)
直近2つ前	100%(平成21年)
直近3つ前	100%(平成20年)
直近4つ前	100%(平成19年)

備考	
----	--

統計調査名 **労働争議統計調査**

主管部局名 大臣官房統計情報部
雇用・賃金福祉統計課

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(本省から都道府県労政主管課への発送のみ)		○			

備考

e-Stat アクセス数		厚労省等ホームページ アクセス数	
H23年分	13,000	H23年分	7,259
H22年分	15,606	H22年分	10,561
H21年分	4,699	H21年分	5,774

備考

	二次利用件数		
		32条	33条
H23年度	1	0	1
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

別紙

申請事項記載書

1 調査の名称

労働争議統計調査

2 調査の目的

労働争議の状況を調査し、その実態を明らかにして、労働行政推進上の基礎資料とすることを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲 日本国全域

(2) 属性的範囲

都道府県労政主管課

4 報告を求める者

(1) 数 都道府県労政主管課 47

(2) 選定の方法 (■全数 □無作為抽出 □有意抽出)

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

ア 事業所の名称及び常用労働者数

イ 事業所の主要生産品名又は事業の内容 (産業大・中分類)

ウ 争議の性格、ストを発令した最上部組合名

エ 労働組合の名称及び労働組合員数

オ 争議発生年月日 (当月発生、繰越の別)

カ 争議解決年月日、解決方法

キ 統一行動年月日

ク 企業の全常用労働者数規模

ケ 団体区分

コ 要求事項

サ 争議の総参加人員及び行為参加人員

シ 争議行為の形態別日数、行為参加人員及び労働損失日数

ス 第三者関与の状況

セ 労働組合への適用法規

(2) 基準となる期日又は期間

毎月末日現在

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省大臣官房統計情報部 一都道府県労政主管課

(2) 調査方法 (調査員調査 郵送調査 オンライン調査 その他 ()

配布：厚生労働省大臣官房統計情報部から都道府県労政主管課あてに郵送する。

回収：都道府県労政主管課から厚生労働省大臣官房統計情報部あてに郵送する。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

月

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

調査票の提出期限は翌月 20 日までとする。

8 集計事項

集計事項は、別添 1 のとおりとする。

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

厚生労働省HPで公表、報告書を作成して関係機関に送付する。

(2) 公表の期日

調査実施翌年 8 月下旬に報告書を作成して公表する。

10 使用する統計基準

集計結果の表章に当たっては日本標準産業分類によっている。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1 年保存

個票データ (個票データを収録した磁氣的記録媒体) : 30 年保存

(2) 保存責任者

厚生労働大臣

別添1

集計事項

1. 労働争議の種類別件数、参加人員及び労働損失日数
2. 産業、労働争議の種類別件数、参加人員及び労働損失日数
3. 企業規模、争議行為を伴う争議の行為形態別企業数、行為参加人員及び労働損失日数（民営企業のみ）
4. 主要団体、労働争議の種類別件数、参加人員及び労働損失日数
5. 産業、労働損失日数階級別半日以上の同盟罷業及び作業所閉鎖の件数、行為参加人員及び労働損失日数
6. 企業規模、行為参加人員1人当たり労働損失日数階級別半日以上の同盟罷業及び作業所閉鎖の行為参加人員
7. 産業、主要要求事項別労働争議件数（総争議、争議行為を伴う争議）
8. 産業、争議行為を伴う争議の要求事項別行為参加人員
9. 企業規模、主要要求事項、労働争議の種類別企業数（民営企業のみ）
10. 主要団体、特掲要求事項、労働争議の種類別件数、行為参加人員及び労働損失日数
11. 産業、解決方法別労働争議解決件数
12. 産業、解決方法別労働争議解決企業数（民営企業のみ）
13. 産業、継続期間別労働争議解決件数
14. 継続期間、主要要求事項別労働争議解決件数
15. 都道府県、労働争議の種類別件数、参加人員及び労働損失日数（単独争議のみ）
16. 都道府県、解決方法別労働争議解決件数（単独争議のみ）

平成 年 月 日

平成 年 月 日

都道府県番号、整理番号、※連合争議

報告区分、事業所の名称及び常用労働者数、事業所の主要生産品名又は事業の内容、争議の性格

- 1 5,000人以上
2 1,000~4,999人
3 500~999人
4 300~499人
5 100~299人
6 30~99人
7 29人以下
8 その他
9 国公営

第三者関与の状況
第三者の種類、関与の方法、受理年月日、調整番号、取下げ又は不調年月日

要求事項
1 労組法
2 特労法
3 地公労法
4 国公法
5 地公法
01 組合保障及び組合活動
02 労働協約の締結、改訂及び効力
03 賃金制度
04 賃金額(基本給・諸手当)の改定
05 賃金額(賞与・一時金)の改定
06 個別組合員の賃金額
07 退職金(退職年金を含む)
08 その他の賃金に関する事項
09 所定内労働時間の変更
10 所定外・休日労働
11 休日・休暇(週休二日制、連続休暇を含む)
12 その他の労働時間に関する事項
13 育児休業制度・介護休業制度
14 教育訓練
15 職場環境・健康管理
16 福利厚生
17 解雇反対・被解雇者の復職
18 事業の休廃止・合理化
19 人事考課制度(慣行的制度を含む)
20 要員計画・採用計画
21 配置転換・出向
22 希望退職者の募集・解雇
23 定年制(勤務延長・再雇用を含む)
24 パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用
25 パートタイム労働者・契約社員の労働条件
26 その他の経営及び人事に関する事項
27 その他

都道府県番号、整理番号、※連合争議、産業分類、企業規模、団体区分、要求事項、当線の別、解決方法、※三者継続期間、※統一行動、※異別件数

総参加人員、行為参加人員、※作業停止争議、日数、行為参加人員、労働損失日数

半日以上同盟罷業、作業所閉鎖、日数、行為参加人員、労働損失日数

半日未満同盟罷業、怠業、その他、日数、行為参加人員

- (注1) ※の欄は厚生労働省で記入します。
(注2) の項目は、繰越争議の場合は記入不要です。
(注3) 総参加人員は、当該事業所の常用労働者のうち、当該労働組合に加入している人数をご記入ください。
(注4) 「統一行動年月日」欄と「行為参加人員」欄は、当月に争議行為があった場合のみご記入ください。

※企業数
種類 計 半上 閉 半未 怠 他 種

要求内容、解決内容

当月の争議行為の状況
期間、形態、参加人員、労働損失日数

争議発生事情及び経過又は解決事情

統計調査名 **労務費率調査**

主管部局名 労働基準局
 労災補償部労災管理課労災保険財政数理室

調査開始年 (西暦)	1980年	調査の 実施周期	3年	平成24年度予算 (単位:千円)	3,963(H23)
---------------	-------	-------------	----	---------------------	------------

調査の目的 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第11条第3項に基づき、請負による建設の事業において労災保険料を算定する際に特例として「労務費率」を用いて算定することができることから、労災保険率の改定(原則3年に1度)に併せて労務費率の見直しを行っている。その見直しに当たって、建設の事業における労務費の実態を把握する。

PDCAサイクルの活用 ・平成24年4月から適用する新労務費率への反映。

調査の流れ 本省一対象

母集団名簿 の種類等	労働保険関係成立届	抽出 方法	層化無作為抽出
---------------	-----------	----------	---------

調査客体数 約1万事業場

調査方法	郵送	オンライン 調査方法
------	----	---------------

備考

	第1報までの公表期間	報告書公表までの期間
直近	5ヶ月	5ヶ月
直近1つ前	6ヶ月	6ヶ月
直近2つ前	5ヶ月	5ヶ月
直近3つ前		
直近4つ前		
備考	直近3つ前、4つ前の調査の基準日、第1報公表日、報告書公表日は不明。	

	回収率
直近	60.0%(平成23年度)
直近1つ前	52.4%(平成20年度)
直近2つ前	43.3%(平成17年度)
直近3つ前	61.2%(平成14年度)
直近4つ前	
備考	直近4つ前の調査の回収率は不明。

統計調査名

労務費率調査

主管部局名

労働基準局
 労災補償部労災管理課労災保険財政数理室

外部委託業務の内容 (委託業務に「○」、委託していない場合は(空欄)、業務そのものがない場合は「-」)

調査の企画	調査用品の印刷	調査用品の配布・回収・督促	受付・個票審査・疑義照会	データ入力	データチェック・疑義照会・データ修正	集計	その他(分類不能、留意事項など)
	○	○(配布のみ)		○	○(データチェックのみ)	○	

備考

e-Stat アクセス数

H23年分	757
H22年分	133
H21年分	102

厚労省等ホームページ アクセス数

H23年分	477
H22年分	1,059
H21年分	1,503

備考

二次利用件数

32条

33条

H23年度	0	0	0
H22年度	0	0	0
H21年度	0	0	0

調 査 要 綱

1 調査の名称

労務費率調査

2 調査の目的

本調査は、請負による建設事業について、賃金実態を把握し、労災保険料の算定に用いる現行の労務費率の見直しに資することを目的とする。

3 調査対象の範囲

(1) 地域的範囲

全国

(ただし、平成23年調査については、東北地方太平洋沖地震の影響により、災害救助法が適用されている地域（東京都を除く。^(注)）を除外する。)

(注) 東京都においては、大量の帰宅困難者が発生し、避難所において食品等の給与を行う必要があるため、災害救助法が適用されたものであって、調査の実施が困難な状況にはないことから、調査除外地域には含めていない。

(2) 属性的範囲

次に掲げる工事の種類に属する有期事業（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第7条の規定により、二以上の事業が一の事業とみなされている事業については、一の事業とみなされた事業）で、平成22年中に終了した請負金額500万円以上のものを行った事業場

- (ア) 水力発電施設、ずい道等新設事業
- (イ) 道路新設事業
- (ウ) 舗装工事業
- (エ) 鉄道又は軌道新設事業
- (オ) 建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）
- (カ) 既設建築物設備工事業
- (キ) 機械装置の組立て又は据付けの事業
- (ク) その他の建設事業

4 報告を求める者

(1) 数

ア 単独有期事業場用調査票

約4,000事業場（母集団の数：約32,000事業場）

イ 一括有期事業場用調査票

約6,000事業場 (母集団の数：約103,000事業場)

(注) 有期事業とは、事業の期間が予定されている事業をいう。例えば、建設の事業や立木の伐採の事業が該当する。

一括有期事業とは、建設の事業や立木の伐採の事業において、一定の要件をみたした2以上の小規模の有期事業を一括して全体をひとみなした事業をいう。

単独有期事業とは、有期事業のうち、一括有期事業以外の事業であって、単独で労災保険関係を成立させる必要がある事業をいう。

(2) 選定の方法 (□全数 ■無作為抽出 □有意抽出)

ア 単独有期事業場用調査票

平成23年1月時点の労働保険適用台帳に登録されている単独有期事業の工事現場を母集団とし、業種別に層化一段抽出により選定する。

イ 一括有期事業場用調査票

平成23年1月時点の労働保険適用台帳に登録されている一括有期事業の工事現場を母集団とし、業種別に層化一段抽出により選定する。

詳細は、別添1「労務費率調査における標本設計について」を参照。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項 (詳細は調査票を参照)

- ① 工事の名称、期間及び内容
- ② 下請事業者数
- ③ 工事の請負代金の額、請負代金に加算する額及び請負代金から控除する額
- ④ 労災保険に係る確定保険料額及び保険料額の算定方法
- ⑤ 支払賃金総額
- ⑥ 延労働者数

なお、単独有期事業場用調査票及び一括有期事業場用調査票とも調査事項は同じ。

(2) 基準となる期日又は期間

平成22年中に終了した請負金額500万円以上の工事の全期間

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査組織

厚生労働省一報告者

(2) 調査方法 (□調査員調査 ■郵送調査 □オンライン調査 □その他)

厚生労働省から郵送により報告者に直接調査票を送付し、報告者自らが調査票に記入（自計報告）の上、郵送により厚生労働省に返送する。

7 報告を求める期間

(1) 調査の周期

3年

(2) 調査の実施期間又は調査票の提出期限

平成23年7月1日～7月22日

8 集計事項

(1) 業種、労災保険に係る確定保険料額の算定方法別事業場の割合

(2) 業種、労災保険に係る確定保険料額の算定方法別請負金額に対する支払賃金総額の割合

(3) 業種別下請事業者数

(4) 業種別延労働者数

(5) 業種別労災保険に係る確定保険料額

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表の方法

調査結果については、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会における審議資料として公表し、厚生労働省ホームページに掲載する。また、e-stat（政府統計の総合窓口）に結果表を掲載する。

(2) 公表の期日

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会の審議資料として、平成23年12月公表予定。

詳細については平成24年3月公表予定。

10 使用する統計基準

本調査は、労災保険の適用関係のある建設事業を対象として、労災保険の業種区分に応じた実態の把握を行うものである。労災保険の業種区分は日本標準産業分類と異なり、作業態様や発生する災害の態様に応じた区分となっているため、調査対象の範囲の画定及び集計結果の表示においては、労災保険の業種区分を使用するため、統計基準の日本標準産業分類等は使用しない。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

記入済み調査票：1年

調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課労災保険財政数理室長

平成23年労務費率調査票（単独有期事業場用）

調査票に記入された事項については、建設事業の労務費率の検討以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままご記入ください。

○調査の範囲

本調査で対象となる工事は、次頁の最上部に表示されている労働保険番号の工事です。本調査では、下請事業者に係る部分も含めてご記入ください。

○調査票の提出先等

本調査についての照会先及び調査票の提出先

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1丁目2番2号 中央合同庁舎第5号館

厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課労災保険財政数理室

〔 電話：03-5253-1111 内線5455又は5454
FAX:03-3502-6747 〕

○調査票の提出期限

調査票の提出は、平成23年7月22日（必着）までをお願いします。

○記入担当者、所属部課名

記入担当者の氏名、所属部課及び電話番号を右下の欄にご記入ください。

○記入上の注意点

黒又は青のペン又はボールペンでご記入ください。

記入担当者、所属部課名		
	部	課
氏名：		
電話：	—	—

事業の名称及び所在地、工事の労働保険番号及び事業の種類番号

シール貼付

※ 所在地・名称に変更等がありましたら、赤色ボールペン等で訂正してください。

以下の質問は、上記の労働保険番号に係る工事（下請け工事も含めた工事全体）についてお答えください。

問1 工事の名称、期間及び内容

- (1) 調査対象工事の請負契約書に記載されている工事名をご記入ください。
- (2) 調査対象工事の実際の工事期間をご記入ください。
- (3) 調査対象の工事が該当する事業の種類を1つ選び、右の欄の番号を、○で囲んでください。

(1) 工事の名称																						
(2) 工事の期間	平成 年 月 から 平成 年 月 まで																					
(3) 該当する事業の種類は右の欄の番号を1つ選び、○で囲んでください。																						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>水力発電施設、ずい道等新設事業</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td>道路新設事業</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>舗装工事業</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>鉄道又は軌道新設事業</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>既設建築物設備工事業</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td rowspan="3">機械装置の組立て又は据付けの事業</td><td style="text-align: center;">組立て又は取付けに関するもの</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">その他のもの</td><td style="text-align: center;">8</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">7、8を併せて行っているもの</td><td style="text-align: center;">9</td></tr> <tr><td>その他の建設事業</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> </table>	水力発電施設、ずい道等新設事業	1	道路新設事業	2	舗装工事業	3	鉄道又は軌道新設事業	4	建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)	5	既設建築物設備工事業	6	機械装置の組立て又は据付けの事業	組立て又は取付けに関するもの	7	その他のもの	8	7、8を併せて行っているもの	9	その他の建設事業	10
水力発電施設、ずい道等新設事業	1																					
道路新設事業	2																					
舗装工事業	3																					
鉄道又は軌道新設事業	4																					
建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)	5																					
既設建築物設備工事業	6																					
機械装置の組立て又は据付けの事業	組立て又は取付けに関するもの	7																				
	その他のもの	8																				
	7、8を併せて行っているもの	9																				
その他の建設事業	10																					
調査対象の工事に係る労災保険の業種を記入いただくこととなります。「機械装置の組立て又は据付けの事業」のうち、「その他のもの」とは、組立て又は取付けに関するものの基礎工事のことであり、基礎台の建設をいいます。																						

問2 下請事業者数

調査対象工事の施工に当たったすべての下請事業者数をご記入ください。ただし、警備のみ又は廃土等の輸送のみを委託した事業者は含めないでください。

<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> </table>					事業者(右詰め)

問3 請負金額

- (1) 請負代金の額には、発注者等から請け負った額をご記入ください。
- (2) 請負代金に加算する額には、「(1) 請負代金の額」に含まれていない発注者等からの支給材がある場合は、その支給材の価格を、また、機械器具等の貸与を受けた場合は、その機械器具等の損料に相当する価格をご記入ください。
- (3) 請負代金から控除する額には、事業の種類が「機械装置の組立て又は据付けの事業」の場合のみ、「機械装置」の価額をご記入ください。この「機械装置」の範囲には、機械装置の本体、附属装置及び附属品が含まれます。

	十億		百万		千		円	
(1)請負代金の額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(2)請負代金に加算する額 〔支給材の価額等〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(3)請負代金から控除する額 〔機械装置の価額〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0

※消費税を含めた額を百円の位で四捨五入してご記入ください。

【問1の(3)の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の(3)の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る額をご記入ください。

	十億		百万		千		円	
(1)請負代金の額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(2)請負代金に加算する額 〔支給材の価額等〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(3)請負代金から控除する額 〔機械装置の価額〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0

※消費税を含めた額を百円の位で四捨五入してご記入ください。

問4 確定保険料額（労災保険に係る額）

- (1) 調査対象工事の労災保険に係る確定保険料額をご記入ください。メリット制が適用されている事業場は、メリット制が適用される前の確定保険料額をご記入ください。
- (2) 保険料額を算出するに当たり、実支払賃金額をもとに保険料額を算出した場合は「1」を、請負金額に労務費率を乗じて得た額を賃金総額として保険料額を算出した場合は「2」を○で囲んでください。

	十億	百万	千	円
(1)確定保険料額				
(2)保険料額の算出方法				
実支払賃金額をもとに保険料額を算出				1
請負金額に労務費率を乗じて得た額を賃金総額として保険料額を算出				2

問5 支払賃金総額

調査対象工事に従事したすべての労働者（問2で記入した下請事業者の労働者を含めます。）に支払われた実際の賃金総額をご記入ください。

ただし、工事の完成に必要な設備等の製作・加工等の作業であっても、工事現場以外の工事や工場等で行う作業に係る賃金は含めないてください。

保険料の算定に当たって請負金額に労務費率を乗じて賃金総額を算出した場合（問4（2）で「2」を○で囲んだ場合）にあつては、その賃金総額を記入するのではなく、賃金台帳等により下請事業者の労働者の賃金も含めた実際の支払賃金総額を正確に把握してご記入ください。

なお、下請事業者の労働者に係る実支払賃金額の把握が困難な場合には、工事に関する予算書、見積書、延労働者数等を参考に算出してください。

	十億		百万		千		円		
下請労働者も含む実際の賃金総額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0	0

※百円単位で四捨五入してください。

【問1の（3）の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の（3）の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る額をご記入ください。

	十億		百万		千		円		
下請労働者も含む実際の賃金総額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0	0

※百円単位で四捨五入してください。

問6 延労働者数

調査対象工事の施工に当たったすべての事業場（問2で記入した下請事業者を含めず。）の実際の延労働者数を人日でご記入ください。

なお、下請事業者の延労働者数の把握が困難な場合には、工事に関する予算書、見積書、工事ごとの出面表等を参考にして算出してください。

<例> 1日当たり10人で、工期が30日の場合、 $10 \times 30 = 300$ 人日

	百万		千		人日	
下請労働者も含む実際の延労働者数						

【問1の(3)の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の(3)の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る延労働者数をご記入ください。

	百万		千		人日	
下請労働者も含む実際の延労働者数						

以上で質問は終わりです。同封の返信用封筒にてご提出くださいますようお願い申し上げます。

お忙しい中、調査にご協力いただき、ありがとうございました。

平成23年労務費率調査票（一括有期事業場用）

調査票に記入された事項については、建設事業の労務費率の検討以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままご記入ください。

○調査の範囲

本調査で対象となる工事は、次頁の最上部に表示されている労働保険番号に係る一括された有期事業のうち、平成22年中に終了した代表的な工事（請負金額が500万円以上の工事に限る。）について、下請工事に係る部分も含めてご記入ください。

○調査票の提出先等

本調査についての照会先及び調査票の提出先

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1丁目2番2号 中央合同庁舎第5号館

厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課労災保険財政数理室

〔 電話：03-5253-1111 内線5455又は5454
FAX:03-3502-6747 〕

○調査票の提出期限

調査票の提出は、平成23年7月22日（必着）までをお願いします。

○記入担当者、所属部課名

記入担当者の氏名、所属部課及び電話番号を右下の欄にご記入ください。

○記入上の注意点

黒又は青のペン又はボールペンでご記入ください。

記入担当者、所属部課名	
部	課
氏名：	
電話：	— —

事業の名称及び所在地、工事の労働保険番号及び事業の種類の番号

シール貼付

※ 所在地・名称に変更等がありましたら、赤色ボールペン等で訂正してください。

以下の質問は、上記の労働保険番号に係る一括された有期事業のうち、平成22年中に終了した代表的な工事（請負金額が500万円以上の工事に限る。）について、下請工事に係る部分も含めてお答えください。

問1 工事の名称、期間及び内容

- (1) 調査対象工事の請負契約書に記載されている工事名をご記入ください。
- (2) 調査対象工事の実際の工事期間をご記入ください。
- (3) 調査対象の工事が該当する事業の種類を1つ選び、右の欄の番号を、○で囲んでください。

(1) 工事の名称		
(2) 工事の期間	平成	年
	月	から
	平成	年
	月	まで
(3) 該当する事業の種類は右の欄の番号を1つ選び、○で囲んでください。		
		1
水力発電施設、ずい道等新設事業		2
道路新設事業		3
舗装工事業		4
鉄道又は軌道新設事業		5
建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)		6
既設建築物設備工事業		7
機械装置の組立て又は据付けの事業	組立て又は取付けに関するもの	8
	その他のもの	9
	7、8を併せて行っているもの	10
その他の建設事業		10
調査対象の工事に係る労災保険の業種を記入いただくこととなります。「機械装置の組立て又は据付けの事業」のうち、「その他のもの」とは、組立て又は取付けに関するものの基礎工事のことであり、基礎台の建設をいいます。		

問2 下請事業者数

調査対象工事の施工に当たったすべての下請事業者数をご記入ください。ただし、警備のみ又は廃土等の輸送のみを委託した事業者は含めないでください。

<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr><td style="text-align: center;"> </td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td><td style="text-align: center;"> </td></tr> </table>							事業者(右詰め)

問3 請負金額

- (1) 請負代金の額には、発注者等から請け負った額をご記入ください。
- (2) 請負代金に加算する額には、「(1) 請負代金の額」に含まれていない発注者等からの支給材がある場合は、その支給材の価格を、また、機械器具等の貸与を受けた場合は、その機械器具等の損料に相当する価格をご記入ください。
- (3) 請負代金から控除する額には、事業の種類が「機械装置の組立て又は据付けの事業」の場合のみ、「機械装置」の価額をご記入ください。この「機械装置」の範囲には、機械装置の本体、附属装置及び附属品が含まれます。

	十億		百万		千		円	
(1)請負代金の額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(2)請負代金に加算する額 〔支給材の価額等〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(3)請負代金から控除する額 〔機械装置の価額〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0

※消費税を含めた額を百円の位で四捨五入してご記入ください。

【問1の(3)の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の(3)の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る額をご記入ください。

	十億		百万		千		円	
(1)請負代金の額	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(2)請負代金に加算する額 〔支給材の価額等〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0
(3)請負代金から控除する額 〔機械装置の価額〕	┆	┆	┆	┆	┆	┆	0	0

※消費税を含めた額を百円の位で四捨五入してご記入ください。

問4 確定保険料額（労災保険に係る額）

- (1) 調査対象工事の労災保険に係る確定保険料額をご記入ください。メリット制が適用されている事業場は、メリット制が適用された後の確定保険料額をご記入ください。
- (2) 保険料額を算出するに当たり、実支払賃金額をもとに保険料額を算出した場合は「1」を、請負金額に労務費率を乗じて得た額を賃金総額として保険料額を算出した場合は「2」を○で囲んでください。

	十億	百万	千	円
(1)確定保険料額				
(2)保険料額の算出方法				
実支払賃金額をもとに保険料額を算出				1
請負金額に労務費率を乗じて得た額を賃金総額として保険料額を算出				2

問5 支払賃金総額

調査対象工事に従事したすべての労働者（問2で記入した下請事業者の労働者を含めます。）に支払われた実際の賃金総額をご記入ください。

ただし、工事の完成に必要な設備等の製作・加工等の作業であっても、工事現場以外の工事や工場等で行う作業に係る賃金は含めないてください。

保険料の算定に当たって請負金額に労務費率を乗じて賃金総額を算出した場合（問4（2）で「2」を○で囲んだ場合）にあつては、その賃金総額を記入するのではなく、賃金台帳等により下請事業者の労働者の賃金も含めた実際の支払賃金総額を正確に把握してご記入ください。

なお、下請事業者の労働者に係る実支払賃金額の把握が困難な場合には、工事に関する予算書、見積書、延労働者数等を参考に算出してください。

	十億		百万		千		円		
下請労働者も含む実際の賃金総額							0	0	0

※百円単位で四捨五入してください。

【問1の（3）の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の（3）の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る額をご記入ください。

	十億		百万		千		円		
下請労働者も含む実際の賃金総額							0	0	0

※百円単位で四捨五入してください。

問6 延労働者数

調査対象工事の施工に当たったすべての事業場（問2で記入した下請事業者を含めず。）の実際の延労働者数を人日でご記入ください。

なお、下請事業者の延労働者数の把握が困難な場合には、工事に関する予算書、見積書、工事ごとの出面表等を参考にして算出してください。

<例> 1日当たり10人で、工期が30日の場合、 $10 \times 30 = 300$ 人日

	百万		千		人日	
下請労働者も含む実際の延労働者数						

【問1の(3)の事業の種類で「9」を○で囲んだ工事についてご記入ください。】

問1の(3)の事業の種類「7 組立て又は取付けに関するもの」に係る延労働者数をご記入ください。

	百万		千		人日	
下請労働者も含む実際の延労働者数						

以上で質問は終わりです。同封の返信用封筒にてご提出くださいますようお願い申し上げます。

お忙しい中、調査にご協力いただき、ありがとうございました。