

## 第 1 章 調査の概要

### 第 1 節 調査の内容

#### 1 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・非正社員別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。

#### 2 調査の範囲

##### (1) 地域

日本国全域とする。

##### (2) 対象

###### ア 企業

日本標準産業分類（平成19年11月 第12回改定。以下同じ。）に定める、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、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。）であって単独事業所又は本所等において常用労働者30人以上を雇用する民営企業（会社組織に限る。）から、産業及び企業規模別に一定の方法で抽出した約7,900企業。

###### イ 事業所

日本標準産業分類に定める、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、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。）であって常用労働者30人以上を雇用する民営事業所（会社組織に限る。）から、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した約7,400事業所。

###### ウ 個人

上記イ事業所に属している労働者のうちから、一定の方法で抽出した者。

#### 3 調査事項

次に掲げる事項とする。

##### (1) 企業調査

###### ア 企業の概要について

- ① 正社員数、非正社員数
- ② 売上高及び経常利益
- ③ 売上高及び経常利益の3年前との比較
- ④ 労働生産性の他社との比較

###### 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

##### (2) 事業所調査

###### ア 事業所の概要について

- ① 企業全体の常用労働者数
- ② 正社員数、非正社員数及び外部人材数
- ③ 離職者数及び定年退職者数
- ④ 労働生産性の他社との比較

イ 教育訓練の実施に関する事項について

- ① O F F－J Tの実施状況
- ② O F F－J Tを受けた労働者数
- ③ 実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類
- ④ 計画的O J Tの実施状況

ウ 人材育成について

- ① 人材育成に関する問題点
- ② 正社員登用制度の導入状況、登用に当たっての教育訓練の実施状況及び教育訓練を実施しない理由
- ③ 労働者に求める能力の周知状況

エ 労働者のキャリア形成支援について

- ① 教育訓練や自己啓発に関する労働者の希望の把握状況
- ② 教育訓練休暇制度の導入状況
- ③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況
- ④ 労働者に対する自己啓発への支援の内容
- ⑤ 労働者に対する職業生活設計を考える場の提供方法
- ⑥ 労働者に対する職業生活設計を踏まえた取組状況

オ 労働者の職業能力評価について

- ① 職業能力評価の実施状況
- ② 職業能力評価における資格の利用状況
- ③ 技能検定及びビジネス・キャリア検定試験を受検する労働者に対する支援の状況
- ④ 職業能力評価の活用状況

カ 技能の継承について

- ① 技能継承の問題の有無
- ② 技能継承の取組状況

(3) 個人調査

ア 労働者の属性について

- ① 性別
- ② 年齢
- ③ 就業状態
- ④ 最終学歴
- ⑤ 雇用形態
- ⑥ 勤続年数
- ⑦ 業務
- ⑧ 役職
- ⑨ 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

- ① 求められている能力の周知状況
- ② 受講したO F F－J Tの受講内容

- ③ 受講したOFF-JTの延べ受講時間
- ④ 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類
- ⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度
- ⑥ 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
- ⑦ 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

- ① 自己啓発の方法
- ② 自己啓発の延べ受講時間
- ③ 自己啓発の延べ受講費用
- ④ 自己啓発にかかった費用の補助の主体
- ⑤ 自己啓発にかかった費用のうち補助を受けた額
- ⑥ 自己啓発の業務における役立ち度
- ⑦ 自己啓発を行った理由
- ⑧ 自己啓発を行うにあたって周囲の協力状況
- ⑨ 自己啓発の問題点

エ これからの職業生活設計について

- ① 職業生活設計の考え方
- ② キャリア・コンサルティング、教育訓練休暇の利用の有無及び要望

4 調査の対象期日

原則として、平成20年10月1日現在とする。

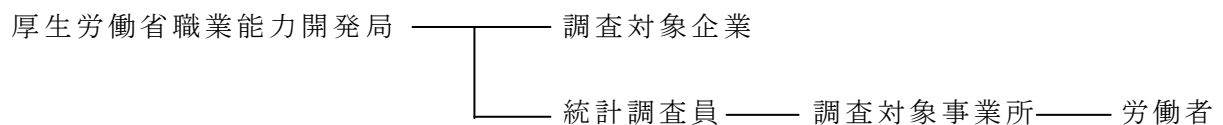
5 調査の実施期間

企業調査は、平成20年10月6日から平成20年11月21日までの間に実施。

事業所調査は、平成20年10月6日から平成20年11月21日までの間に実施。

個人調査は、平成20年10月6日から平成20年12月12日までの間に実施。

6 調査機関



7 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 企業票
- イ 事業所票
- ウ 個人票

(2) 調査票の配布

ア 企業票は、厚生労働省職業能力開発局から、民間委託先を通じて調査対象企業へ郵送する。

イ 事業所票は、厚生労働省職業能力開発局から、民間委託先を通じて調査対象事業所へ郵送する。

ウ 個人票は、後述の(3)のイの回収に併せて、事業所・企業統計調査の常用雇用者数から調査対象労働者数を算出した数を、民間委託先を通じて統計調査員が調査

対象事業所へ持参し、統計調査員の指導の下、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) 調査票の作成、提出

ア 企業票は、調査対象企業において記入した後、平成20年11月21日までに民間委託先あて提出し、とりまとめた後、厚生労働省職業能力開発局長あて提出する。

イ 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、平成20年11月21日までに統計調査員が回収し、民間委託先がとりまとめ、厚生労働省職業能力開発局長あて提出する。

ウ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票を記入した後、平成20年12月12日までに民間委託先あて提出し、とりまとめた後、厚生労働省職業能力開発局長あて提出する。

8 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

(1) 企業調査

調査対象数：7,879企業	有効回答数：2,875企業	有効回答率：36.5%
---------------	---------------	-------------

(2) 事業所調査

調査対象数：7,378事業所	有効回答数：4,561事業所	有効回答率：61.8%
----------------	----------------	-------------

(3) 個人調査

調査対象数：19,869人	有効回答数：7,806人	有効回答率：39.3%
---------------	--------------	-------------

## 第2節 標本設計

### 1 母集団について

#### (1) 調査の範囲

全国の15大産業に属する単独事業所又は本所等において常用労働者を30人以上雇用する民営企業、常用労働者を30人以上雇用する民営事業所及び民営事業所に雇用される常用労働者

#### (2) 母集団数

企業は約10万8千企業、事業所は約22万8千事業所、労働者は約1,989万1千労働者

#### (3) サンプルフレーム

企業調査及び事業所調査については、平成18年事業所・企業統計調査における事業所名簿、個人調査については、抽出された事業所における労働者

### 2 標本設計について

#### (1) 企業調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、企業規模（7区分）別に層化し、層化無作為抽出による。

##### ② 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5%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

S：目標精度

N：母集団企業数

n：標本企業数

P：特定の属性を持つ企業割合（0.5）

#### (2) 事業所調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、事業所規模（7区分）別に層化し、層化無作為抽出による。

##### ② 目標精度及び標本数

特定の属性を持つ事業所の割合について、産業、事業所規模別に標準誤差が5%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

S：目標精度

N：母集団事業所数

n：標本事業所数

P：特定の属性を持つ事業所割合（0.5）

#### (3) 個人調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、企業規模（7区分）別に層化し、事業所を第1次抽出単位、個人を第2次抽出単位とする層化二段階無作為抽出による。

##### ② 個人調査の目標精度及び標本数

特定の属性を持つ労働者の割合について、産業、事業所規模別に標準誤差が7%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n} \cdot 2$$

S：目標精度

N：母集団労働者数

n：標本労働者数

P：特定の属性を持つ労働者割合（0.5）

### 3 結果の推計及び標準誤差

#### (1) 推計方法

##### ① 事業所調査

事業所調査における「ある特性を持つ事業所割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h=1, \dots, K$ : 層

$M_h$ : 第 $h$ 層における母集団事業所数

$$M = \sum_{h=1}^K M_h$$

$m_h$ : 第 $h$ 層における標本事業所数

$X_{hi}$ : 第 $h$ 層の第 $i$ 事業所における特性の有無（特性があれば「1」、なければ「0」）

このとき、推計値  $\bar{X}$  は、

$$\bar{X} = \frac{1}{M} \sum_{h=1}^K \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} X_{hi}$$

で与えられる。

##### ② 個人調査

個人調査における「ある属性を有する正社員（非正社員）の割合」の推定値については、以下のとおり算出した。

$L_h$ : 第 $h$ 層における母集団常用労働者数

$l_h$ : 第 $h$ 層における標本事業所の総常用労働者数

$N_{hi}$ : 第 $h$ 層第 $i$ 標本事業所の常用労働者数

$n_{hi}$ : 第 $h$ 層第 $i$ 標本事業所における標本労働者数

$X_{hij}$ : 第 $h$ 層の第 $i$ 標本事業所における $j$ 番目の労働者の特性の有無（特性があれば「1」、なければ「0」）

$Y_{hij}$ : 第 $h$ 層の第 $i$ 標本事業所における $j$ 番目の労働者

このとき、ある特性を有する正社員（非正社員）の推計値  $T_x$  及び正社員数（非正社員数）の推計値  $T_y$  は、

$$\hat{T}_x = \sum_{h=1}^L \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}, \quad \hat{T}_y = \sum_{h=1}^L \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

で与えられるので、「ある特性を有する正社員（非正社員）割合」の推計値  $\hat{R}$  は、

$$\hat{R} = \frac{\hat{T}_x}{\hat{T}_y} = \frac{\sum_{h=1}^K \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}}{\sum_{h=1}^K \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}}$$

で与えられる。

(2) 標準誤差

この調査は、標本調査であるため、推計値の持つ誤差の一つとして標本抽出に起因する標本誤差がある。標本誤差の大きさは、推計値の分散の平方根（標準誤差）で与えられ、調査項目によって異なる。達成精度として、標準誤差を以下のように算出した。

① 事業所調査

(1) で掲げた「ある特性を有する事業所割合」の推計値  $\bar{X}$  の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}(\bar{X}) = \frac{1}{M^2} \sum_{h=1}^K M_h (M_h - m_h) \left( \frac{\text{Var}(X_h)}{m_h} \right)$$

で与えられる。ただし、

$$\bar{X}_h = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} X_{hi}, \quad \text{Var}(X_h) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (X_{hi} - \bar{X}_h)^2$$

である。

② 個人調査

(2) で掲げた「ある特性を有する正社員割合」の推計値  $\hat{R}$  の場合、その分散の推計値は、

$$\begin{aligned} \hat{V}(\hat{R}) = & \hat{R}^2 \sum_{h=1}^K \left\{ \left( \frac{M_h}{\hat{N}} \right)^2 \left( \frac{1}{m_h} - \frac{1}{M_h} \right) \left( \frac{\text{Var}(T_{xh})}{\bar{X}^2} - 2 \frac{\text{Cov}(T_{xh}, T_{yh})}{\bar{X}\bar{Y}} + \frac{\text{Var}(T_{yh})}{\bar{Y}^2} \right) \right. \\ & \left. + \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \left( \frac{N_{hi}}{\hat{N}} \right)^2 \left( \frac{1}{n_{hi}} - \frac{1}{N_{hi}} \right) \left( \frac{\text{Var}(X_{hi})}{\bar{X}^2} - 2 \frac{\text{Cov}(X_{hi}, Y_{hi})}{\bar{X}\bar{Y}} + \frac{\text{Var}(Y_{hi})}{\bar{Y}^2} \right) \right\} \end{aligned}$$

で与えられる。ただし、

$$\hat{N} = \sum_{l=1}^K \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}, \quad \bar{X} = \frac{1}{\hat{N}} \sum_{l=1}^K \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}, \quad \bar{Y} = \frac{1}{\hat{N}} \sum_{l=1}^K \frac{L_h}{l_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

$$T_{xh} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}, \quad T_{yh} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

$$\text{Var}(T_{xh}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{xhi} - \bar{T}_{xh})^2, \quad \text{Var}(T_{yh}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{yhi} - \bar{T}_{yh})^2$$

$$\text{Cov}(T_{xh}, T_{yh}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{xhi} - \bar{T}_{xh})(T_{yhi} - \bar{T}_{yh})$$

$$\text{Var}(X_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{i=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \bar{X}_h)^2, \quad \text{Var}(Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{i=1}^{n_{hi}} (Y_{hij} - \bar{Y}_h)^2$$

$$\text{Cov}(X_{hi}, Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{i=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \bar{X}_h)(Y_{hij} - \bar{Y}_h)$$

(3) 達成精度

企業調査及び事業所調査の達成精度の結果は、次の表のとおりである。推計値を中心としてその前後に標準誤差の2倍ずつの幅を取れば、その区間に全数調査から得られるはずの値（真値）が約95%以上の確率で存在すると考えてよい。

表 1 - 1  
現在の労働者の能力開発の方向付け  
(能力開発責任主体：正社員) 別企業割合の標準誤差

A：労働者の能力開発は企業の責任である

B：労働者の能力開発は労働者個人の責任である

産 業	Aである		Aに近い	
	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調査産業計	12.8	0.88	51.0	1.29
建設業	10.2	2.68	58.0	4.43
製造業	16.3	1.93	50.9	2.55
消費関連製造業	16.6	3.46	45.8	4.57
素材関連製造業	12.9	3.33	61.1	4.56
機械関連製造業	18.8	3.24	46.8	4.15
電気・ガス・熱供給・水道業	10.5	2.60	58.3	4.33
情報通信業	6.5	2.06	41.2	4.15
運輸業，郵便業	9.9	2.73	53.6	4.88
卸売業，小売業	13.2	2.15	51.4	3.11
卸売業	11.5	2.74	49.8	4.18
小売業	15.5	3.43	53.6	4.66
金融業，保険業	5.2	1.62	59.9	4.11
不動産業，物品賃貸業	7.7	2.35	51.8	4.34
学術研究，専門・技術サービス業	9.6	2.49	41.2	4.00
宿泊業，飲食サービス業	10.3	2.54	43.5	4.15
宿泊業	11.7	3.42	53.5	5.06
飲食サービス業	9.3	3.67	35.5	6.32
生活関連サービス業，娯楽業	12.3	3.83	47.0	5.32
教育，学習支援業	18.1	4.15	49.3	5.22
医療，福祉	9.5	2.55	47.8	4.53
複合サービス事業	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	13.6	2.79	54.6	4.06



表 1 - 2  
現在の労働者の能力開発の方向付け  
(能力開発責任主体：正社員) 別企業割合の標準誤差

A：労働者の能力開発は企業の責任である

B：労働者の能力開発は労働者個人の責任である

産 業	Bに近い		Bである	
	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調査産業計	31.1	1.20	4.6	0.54
建設業	29.2	4.11	2.4	1.12
製造業	28.1	2.36	4.2	1.09
消費関連製造業	28.9	4.11	7.6	2.55
素材関連製造業	25.9	4.28	0.1	0.14
機械関連製造業	29.1	3.88	4.6	1.94
電気・ガス・熱供給・水道業	26.2	4.05	1.8	1.52
情報通信業	48.7	4.22	2.9	1.32
運輸業，郵便業	28.4	4.47	8.0	2.44
卸売業，小売業	31.2	2.89	3.2	1.12
卸売業	34.5	3.97	4.2	1.70
小売業	26.9	4.18	2.0	1.30
金融業，保険業	32.1	3.93	1.8	0.98
不動産業，物品賃貸業	33.0	4.08	7.5	2.34
学術研究，専門・技術サービス業	44.9	4.14	4.4	1.77
宿泊業，飲食サービス業	38.5	4.20	7.6	2.53
宿泊業	28.9	4.43	6.0	2.64
飲食サービス業	46.3	6.73	8.9	4.07
生活関連サービス業，娯楽業	30.3	5.03	10.5	3.31
教育，学習支援業	28.0	4.86	4.6	2.02
医療，福祉	36.6	4.42	6.1	2.34
複合サービス事業	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	27.7	3.67	4.2	1.50

表 2

正社員に対する平成19年度のOFF-JT又は  
計画的なOJTを実施した事業所割合の標準誤差

産 業	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調査産業計	79.7	0.92
建設業	86.2	2.79
製造業	79.6	1.66
消費関連製造業	67.7	3.38
素材関連製造業	84.3	2.81
機械関連製造業	85.6	2.47
電気・ガス・熱供給・水道業	96.5	1.29
情報通信業	86.5	2.61
運輸業，郵便業	78.0	3.05
卸売業，小売業	78.7	2.49
卸売業	77.4	3.72
小売業	79.6	3.31
金融業，保険業	96.6	1.53
不動産業，物品賃貸業	71.2	4.47
学術研究，専門・技術サービス業	91.7	2.23
宿泊業，飲食サービス業	71.9	3.84
宿泊業	65.5	3.46
飲食サービス業	73.3	4.63
生活関連サービス業，娯楽業	73.6	3.83
教育，学習支援業	72.2	4.20
医療，福祉	88.4	3.36
複合サービス事業	100.0	0.00
サービス業（他に分類されないもの）	79.5	2.86

### 第3節 用語の説明

#### 1 常用労働者

以下のいずれかに該当する者をいう。

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う。

#### 3 非正社員

常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「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）。

#### 4 外部人材

事業所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）をいう。

#### 5 労働生産性

労働生産性とは、労働者一人当たりが生み出している付加価値額のことをいう。

#### 6 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ヵ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労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。

#### 7 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う。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る。

#### 8 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う。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、これに含まれる。

#### 9 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う（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まない。）。

#### 10 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、会社組織が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、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う。

#### 11 階層別研修

新任課長研修、新入社員研修など、階層別に行われる研修

#### 12 職能別研修

経理、マーケティング、生産管理、安全衛生、CAD/CAMなど、仕事に関係した専門的能力を養成するための研修

#### 13 課題別研修

語学研修、O A、プレゼンテーションの方法など、部門を問わずに特定の目的・課題に対応して行われる研修

**14 新入社員**

入社3年程度までの者

**15 中堅社員**

管理職層及び新入社員に該当しない者

**16 教育訓練休暇**

労働者が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

**17 キャリア・コンサルティング**

労働者が、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専門的な相談のことをいう。

**18 職業生活設計**

労働者が、その適性、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することをいう。

**19 フレックスタイム制**

最長1か月間の所定労働時間の総枠内で、日々の出社・退社の時間、1日の労働時間の長さを労働者に自主的に決めさせる勤務制度をいう。

**20 短時間勤務制度**

労働者が自己啓発などの必要性に応じて、一週間の所定労働時間を短くし、仕事を継続する勤務制度をいう。

**21 自己申告制**

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をいう。

**22 社内公募制**

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をいう。

**23 フリーエージェント（F A）制**

従業員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を登録して売り込み、その情報を見て、受入れを希望する部門がその社員と面談し、選抜する制度をいう。

**24 技能検定**

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として、職業能力開発促進法に基づき実施されているものをいう。

**25 ビジネス・キャリア検定試験**

職業能力開発促進法に基づき、仕事のできる人材（幅広い専門知識・能力を活用して期待される効果や目標を達成できる人材）に求められる専門知識・実務能力を問う公的資格試験をいう。

**26 雇用形態**

**1）嘱託**

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。

**2）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、嘱託以外の者をいう。

**3）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」以外の者をいう。

#### 4) その他

非正社員のうち、上記「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の常用労働者をいう。

### 27 業務

#### 1) 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もの、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う。

#### 2) 管理的な仕事

事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行関係の樹立・作業の監督・統制など、専ら経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営管理の仕事をいう。

#### 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・調査・企画・会計などの仕事、並びに生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務及び事務用機器の操作の仕事をいう。

#### 4) 販売の仕事

有体的商品・不動産・有価証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険の代理・募集の仕事、商品の売買・製造・サービスなどに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事など、売買・売買類似の仕事をいう。

#### 5) サービスの仕事

個人の家庭における家事・介護サービス、身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、及び他に分類されないサービスの仕事をいう。

#### 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をいう。

#### 7) 運輸・通信の仕事

機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、通信機の操作、及びその他の関連する仕事をいう。

#### 8) 生産工程・労務の仕事

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・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・制作工程の仕事、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、並びに他に分類されない運搬・清掃などの労務的作業をいう。

### 28 役職

#### 1) 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」とよ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人以上（部（局）長を含む。）のものの長をいう。

#### 2) 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。）のものの長をいう。

#### 3) 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う。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」を含む。

#### 第 4 節 利用上の注意

- 1 産業分類は、日本標準産業分類（平成19年11月改訂）に基づいて、以下のように分類して表彰している。

産業	産業分類番号
建設業	D06～D08
製造業	
消費関連製造業	E09～E11、E13、E15、E20、E32
素材関連製造業	E12、E14、E16～19、E21～24
機会関連製造業	E25～E31
電気・ガス・熱供給・水道業	F33～F36
情報通信業	G37～G41
運輸・郵便業	H42～H48
卸売業，小売業	
卸売業	I50～I55
小売業	I56～I60
金融・保険業	J62、J64～J67
不動産・物品賃貸業	K68～K70
学術研究・専門・技術サービス業	L71～L74
宿泊業，飲食サービス業	
宿泊業	M75
飲食サービス業	M76、M77
生活関連サービス・娯楽業	N78～N80
教育、学習支援業	O81、O82
医療・福祉	P83～P85
複合サービス事業	Q86
サービス業（他に分類されないもの）	R88～R95

- 2 構成比は小数点以下第2位を四捨五入としているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- 3 費用は千円単位で四捨五入としているため、計は必ずしも一致しない。
- 4 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を表す。
- 5 統計表中「\*」は、企業及び事業所調査では回答事業所数が2件以下、個人調査回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。
- 6 統計表中「－」は、該当数字がない場合を示す。
- 7 統計表中「・」は、統計項目があり得ない場合を示す。