

## I 調査の概要

### 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・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。

### 2 調査の範囲及び対象

#### (1) 地域

日本国全域とする（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。）。

#### (2) 対象

##### ア 企業

日本標準産業分類（平成19年11月改定。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。）であって常用労働者30人以上雇用している民営企業（会社組織に限る。）から抽出した7,217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人以上雇用している民営事業所（会社組織に限る。）から抽出した7,007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

#### (1) 企業調査

##### ア 企業の概要について

##### ① 正社員数、正社員以外数

##### イ O F F - J T 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

#### (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 正社員数及び正社員以外数

##### ③ 離職者数

##### ④ 雇用管理制度等の導入状況

- ⑤ 事業内職業能力開発計画作成及び職業能力開発推進者の選任状況

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 実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類
- ③ O F F－J Tの実施内容
- 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 ジョブ・カード制度の認知状況
- ③ ジョブ・カード制度の活用状況
- ④ キャリア形成促進助成金の認知状況及び利用状況並びに効果

エ 労働者のキャリア形成支援について

- ① 労働者に求める能力の周知状況
- ② 教育訓練や自己啓発に関する労働者の希望の把握状況
- ③ 教育訓練休暇制度の導入状況
- ④ キャリア・コンサルティングを行うしくみの導入状況
- ⑤ 労働者に対する自己啓発への支援の内容
- ⑥ 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

- 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 資格を受験する労働者に対する費用補助の状況
- ④ 職業能力評価の活用状況
- ⑤ 職業能力評価に係る取り組みの問題点
- ⑥ 職業能力評価基準作成のメリット

カ 厚生労働省の実施する技能検定制度的について

- ① 技能検定の認知状況
- ② 技能検定の利点
- ③ 技能検定の問題点

キ 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 O F F－J Tの延べ受講状況
- ③ 受講したO F F－J Tの役立ち度
- ④ 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
- ⑤ 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 自己啓発の自己負担費用
- ③ 自己啓発にかかった費用の補助の主体
- ④ 自己啓発にかかった費用のうち補助を受けた額
- ⑤ 自己啓発を行った理由
- ⑥ 自己啓発の業務における役立ち度
- ⑦ 自己啓発を行うに当たって周囲の協力状況
- ⑧ 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 キャリアに関する相談、教育訓練休暇の利用の有無及び要望
- ③ 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

4 調査の対象期日

平成24年10月1日現在の取組について行った。ただし年間の取組については、平成23年度の1年間の状況について調査を行った。

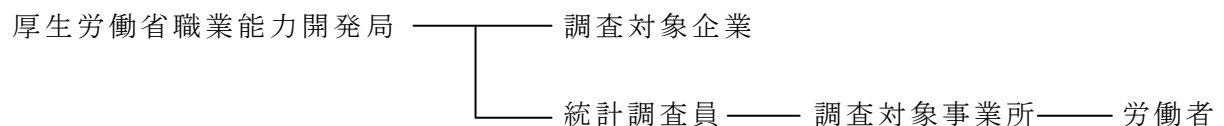
5 調査の実施期間

企業調査は、平成24年10月23日から平成24年11月22日までとした。

事業所調査は、平成24年10月23日から平成24年11月22日までとした。

個人調査は、平成24年10月23日から平成24年12月10日までとした。

6 調査機関



7 調査の方法

(1) 調査票

この調査は、企業票（269頁参照）、事業所票（275頁参照）、個人票（291頁参照）によって実施した。

(2) 調査票の配布

ア 企業票は、厚生労働省から、委託先企業を通じて調査対象企業へ郵送した。なお、企業票には、オンラインでの回答が可能である旨を示した。

イ 事業所票は、厚生労働省から、委託先企業を通じて調査対象事業所へ郵送した。なお、事業所票には、オンラインでの回答が可能である旨を示した。

ウ 個人票は、事業所票回収時に、回収した事業所票から調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて調査対象労働者へ配付した。なお、個人票には、オン

ラインでの回答が可能である旨を示した。

### (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、委託先企業あて郵送またはオンラインにより提出し、とりまとめた後、厚生労働省あて提出した。

イ 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、調査員が回収し、委託先企業がとりまとめ、厚生労働省あて提出した。また、オンラインにより回答した場合も委託先企業がとりまとめ、厚生労働省に提出した。

ウ 個人票は、調査対象労働者が調査票を記入した後、委託先企業あて郵送またはオンラインにより提出し、とりまとめた後、厚生労働省あて提出した。

## 8 標本設計

### (1) 母集団及び抽出枠

「2 調査の範囲及び対象」に該当する企業、事業所及び労働者を母集団とし、企業調査及び事業所調査の抽出枠には、事業所母集団データベースにおける事業所名簿を使用した。

### (2) 抽出方法及び目標精度

#### ア 企業調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、企業規模（5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）

#### イ 事業所調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、事業所規模（5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）

#### ウ 個人調査

##### ① 抽出方法

産業（19区分）、事業所規模（5区分）、雇用形態（正社員、正社員以外の2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 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、雇用形態別に標準誤差が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)

9 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 (正社員以外) 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、ある属性を有する正社員 (正社員以外) の推計値  $T_x$  及び正社員数 (正社員以外数) の推計値  $T_y$  は、

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

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

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

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  $\overline{X}$  の場合、その分散の推計値は、

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

で与えられる。ただし、

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

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、

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

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

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

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

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

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

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

である。

(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

平成23年度にOFF-JTに費用を支出した企業割合の標準誤差

産 業	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調査産業計	52.1	1.04
建設業	68.7	3.63
製造業	54.8	2.11
消費関連製造業	46.7	3.57
素材関連製造業	57.5	3.89
機械関連製造業	59.7	3.47
電気・ガス・熱供給・水道業	78.5	2.80
情報通信業	64.3	3.34
運輸業，郵便業	39.6	3.54
卸売業，小売業	51.8	2.57
卸売業	57.8	3.44
小売業	46.5	3.77
金融業，保険業	70.5	3.08
不動産業，物品賃貸業	62.3	3.96
学術研究，専門・技術サービス業	65.8	3.80
宿泊業，飲食サービス業	32.0	3.29
宿泊業	44.1	4.13
飲食サービス業	27.8	4.19
生活関連サービス業，娯楽業	35.8	3.96
教育，学習支援業	51.1	4.07
医療，福祉	57.9	4.35
複合サービス事業	100.0	—
サービス業（他に分類されないもの）	54.1	3.75



表 2

正社員に対する平成23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	74.6	0.92
建設業	73.1	3.30
製造業	75.2	1.61
消費関連製造業	63.8	3.20
素材関連製造業	75.9	2.90
機械関連製造業	84.7	2.27
電気・ガス・熱供給・水道業	96.1	1.24
情報通信業	87.7	2.52
運輸業，郵便業	67.7	3.20
卸売業，小売業	74.9	2.47
卸売業	74.7	3.53
小売業	75.1	3.34
金融業，保険業	87.5	3.25
不動産業，物品賃貸業	69.2	4.04
学術研究，専門・技術サービス業	88.7	2.23
宿泊業，飲食サービス業	71.6	3.44
宿泊業	63.3	3.39
飲食サービス業	73.0	4.01
生活関連サービス業，娯楽業	62.2	3.98
教育，学習支援業	74.7	3.61
医療，福祉	81.5	3.41
複合サービス事業	93.6	2.23
サービス業（他に分類されないもの）	75.7	2.81

#### 10 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： 7,217企業      有効回答数：3,687企業      有効回答率：51.1%

##### （２）事業所調査

調査対象数： 7,007事業所      有効回答数：5,015事業所      有効回答率：71.6%

##### （３）個人調査

調査対象数：23,712人      有効回答数：9,976人      有効回答率：42.1%

## 11 用語の説明

### (1) 常用労働者

以下の①、②のどちらかに該当する労働者をいう。

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社員をいう。

### (3) 正社員以外

常用労働者のうち、「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をいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

### (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）のことをいう。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、これに含まれる。

### (5) 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当たる。

### (6) 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。

### (7) 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や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。）。

### (8) 職業能力評価

職業に必要な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。

### (9) 職業能力評価基準

仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものをいう。

### (10) 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」をいう。

### (11) 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る。具体的な業務は以下のとおりである。

- ・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

### (12) 新入社員

入社3年程度までの者。

- (13) 中堅社員  
管理職層及び新入社員に該当しない者。
- (14) 管理職層  
管理または監督の任にある者。
- (15) 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う。
- (16) ジョブ・カード制度  
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、企業や訓練実施機関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。
- (17) 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な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う。
- (18) キャリア・コンサルティング  
個人が、その適性或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のことをいう。
- (19) キャリア・コンサルタント  
個人が、その適性或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行う専門家。
- (20) 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。
- (21) 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う。
- (22) 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う。
- (23) 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。
- (24) 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う。
  - 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う。
  - 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う。
- (25) 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

常用労働者のうち、前述の「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいう。

(26) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当）以上の組織での管理的な仕事をいう。

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。

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・生産管理・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う。

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・受注の仕事をいう。

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をいう。

⑥ 保安の仕事

社会・個人・財産の保護、または、法と秩序の維持などの仕事をいう。

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う。

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をいう。

⑨ 建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事の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・選鉱の仕事をいう（ただし、建設機械を操作する仕事を除く）。

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・包装等の仕事をいう。

(27) 役職

① 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」をいう。

## 12 利用上の注意

（１）産業分類は、日本標準産業分類に基づいて、以下のように分類して表章している。

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～E19、E21～E24
機械関連製造業	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～H49
卸売業、小売業	
卸売業	I50～I55
小売業	I56～I61
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	081、082
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。

（８）「Ⅱ 調査結果の概要」中図３、図４、図５、図６、図７、図８、図９、図１０は、今年度報告書から「不明」の値も表示することとしたため、平成22年度及び平成23年度報告書の「調査結果の概要」に表示されている数値と異なる。

なお、「Ⅲ 統計表」の数値は変更していない。