

「従業員の健康管理と働き方に関する事業場調査」調査票

Q1. 事業場の活動状況に○をつけてください。(○は1つ)

- | |
|--------------|
| 1. 活動中 →Q2 へ |
| 2. 休業中 →終了 |
| 3. 廃業 →終了 |

休業・廃業の場合は以下の質問への回答は不要です。終了ボタンを押してください。

Q2. 事業場の形態区分について○をつけてください。(○は1つ)

- | |
|-----------------|
| 1. 単独事業場 ※1 |
| 2. 本所(本社・本店) ※2 |
| 3. 支所(支社・支店) ※3 |

※1 他の場所に同一経営の本所(本社・本店)や支所(支社・支店)を持たない

※2 他の場所に同一経営の支所(支社・支店)などがあり、それらの全てを統括している事業場

※3 他の場所にある本所(本社・本店)の統括を受けている事業場

Q3. 事業場の所在地をご記入ください。

()都・道・府・県

Q4. 業種や業態を選択してください。(○は1つ)

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 農業・林業 | 11. 不動産業、物品賃貸業 |
| 2. 漁業 | 12. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 13. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4. 建設業 | 14. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5. 製造業 | 15. 教育、学習支援業 |
| 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16. 医療、福祉 |
| 7. 情報通信業 | 17. 複合サービス事業 |
| 8. 運輸業、郵便業 | 18. サービス業(他に分類されないもの) |
| 9. 卸売業、小売業 | 19. その他 |
| 10. 金融業、保険業 | |

Q5. 2021年9月現在の貴事業場全体の労働者数(※)をお答え下さい。

(企業単位ではなく、本案内が送付された事業場の規模をお答え下さい)

- | | |
|-----------------|-----------|
| 1. 5,000人以上 | 5. 50～99人 |
| 2. 1,000～4,999人 | 6. 30～49人 |
| 3. 300～999人 | 7. 10～29人 |
| 4. 100～299人 | |

※ 正社員・正職員数に、直接雇用しているパートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を加えた人数[派遣社員・請負社員は除く]。ただし、貴事業場が労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、貴事業場における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「正社員・正職員」や「労働者」に含めて下さい。

Q6. 2021年9月現在の貴事業場全体の正社員・正職員の割合(※)をお答え下さい。

	%
--	---

※ フルタイム勤務で期間を定めずに雇われているもの(定年まで雇用されるものも含む)。

Q7. 36協定(法定の労働時間を超える時間外労働の時間数や休日労働の回数の上限などを定める労使協定)を締結していますか?(○は1つ)

1. している	2. してない	3. わからない
---------	---------	----------

Q8. 労働時間の把握方法はどれに該当しますか。(○はいくつでも)

1. 所属長、上司等が目視で確認	5. 労働者(本人)の自己申告
2. タイムカード、ICカード	6. その他の方法
3. PCのログイン・ログアウト	7. 把握していない
4. 出勤簿	

Q9. 貴事業場において所定時間外労働が生じる理由は以下のどれに該当すると思われますか。(○はいくつでも)

1. 業務量が多いため
2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため
4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため
5. 社員間の業務の平準化がされていないため
6. ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため
7. 顧客の提示する納期が短いため
8. 顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため(予期せぬ仕様変更等)
9. 受注時の契約内容が不明確(文書化されていない)ため
10. その他
11. 所定時間外労働はない

Q10. 貴事業場の正社員・正職員(フルタイム)における、過去1か月の所定労働時間外労働(休日を含む)の割合はどれに該当しますか。(それぞれ○は1つ)

	い な い	10% 未 満	10~ 30% 未 満	30~ 50% 未 満	50% 以 上	わ か ら な い
A. 45時間超 80時間以下の者の割合	1	2	3	4	5	6
B. 80時間超 100時間以下の者の割合	1	2	3	4	5	6
C. 100時間超の者の割合	1	2	3	4	5	6

Q11. 過去1か月において、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導※の貴事業場における実施状況はどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した
2. 面接指導の申出者がいたが、面接指導を実施しなかった

3. 面接指導の申出者はいなかった
4. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間超の労働者はいなかった
5. その他

※ 法定労働時間外の労働時間・休日労働時間が月80時間を超え、疲労の蓄積があり面接を申し出た者に対して医師による面接指導(勤務状況・疲労の蓄積状況等の把握、メンタルヘルス面でのチェック、把握結果に基づく適切な指導)を行うことをいいます。

Q12. **過去1年間に労働者に労働安全衛生法に基づくストレスチェック***を実施しましたか。(○は1つ)

1. 全員に対して実施した →(Q13~14)へ
2. 一部に対して実施した →(Q13~14)へ
3. 実施していないが実施予定である
4. 実施しておらず今後も実施予定はない

※ ストレスチェックとは、労働安全衛生法第66条の10等の法令に定められた要件に基づいて実施される心理的な負担の程度を把握するためのものです。ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

Q13. 【Q12で1~2を選択した場合】医師による面接指導を実施しましたか。(○は1つ)

1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した
2. 面接指導の申出者がいたが、面接指導を実施しなかった
3. 面接指導の申出者はいなかった
4. その他

Q14. 【Q12で1~2を選択した場合】ストレスチェックの結果を用いて、集団(部、課など)ごとの集団分析*を実施しましたか。

1. 全ての集団(部、課など)について実施した
2. 一部の集団(部、課など)について実施した
3. 実施しなかった

※ 集団分析とは、個人のストレスチェックの結果を一定の集団(職場や部署単位)ごとに集計・分析し、職場ごとのストレス状況を把握することをいいます。ストレスチェックを実施した場合は、集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっています。

Q15. **過去1年間に、労働者に定期健康診断を実施しましたか。**(○は1つ)

1. 全員に対して実施した →(Q16)へ
2. 一部に対して実施した →(Q16)へ
3. 実施していないが実施予定である
4. 実施しておらず今後も実施予定はない

Q16. 【Q15で1~2を選択した場合】定期健康診断の結果、貴事業場の労働者で以下の項目での有所見者はどのくらいいましたか。(それぞれ○は1つ)

	いない	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50%以上	わからない
A. 血圧検査(高血圧)	1	2	3	4	5	6	7	8
B. 血中脂質検査(高脂血症)	1	2	3	4	5	6	7	8
C. 血糖検査(糖尿病)	1	2	3	4	5	6	7	8

Q17. 貴事業場の労働者に対する過重労働防止として実施している取組みはどれに該当しますか。(○はいくつでも)

1. タイムカード、ICカード等の客観的な方法による労働時間の管理
2. 職場における健康づくりに関する取組の推進(健康教育や健康指導の実施等)
3. 病気や通院等に配慮した就業上の措置(労働時間の短縮、業務内容や配置の変更等)等の実施
4. ICTの活用や機械化等による業務の効率化や生産性の向上
5. 適切な納期や費用等の確保に関する発注元との協議、契約
6. 労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進
7. 業務の平準化(前倒し調整等)の推進
8. 人員の増員
9. 経営計画(運営方針や事業計画等を含む)への過重労働の防止に関する取組・方針の明記
10. 産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加
11. 過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場の設置
12. 管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育
13. 労働者に対する労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発
14. 上記以外で実施している取組みがある
15. 実施している取組みは特になし

Q18. 過去1か月のテレワーク※の状況について、月に1回でもテレワークをしている者の割合は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. いない
2. 10%未満 →(Q19~21)へ
3. 10%~30%未満 →(Q19~21)へ
4. 30%~50%未満 →(Q19~21)へ
5. 50%以上 →(Q19~21)へ
6. わからない

※ VDT(visual display terminal)とは、パソコンの画面等の画像表示端末のことでパソコンを使用する VDT 作業者のための健康診断のことをいいます。

Q19.【Q18で2~5を選択した場合】

テレワーク勤務をしている者にVDT健康診断(※)を実施しましたか。(○は1つ)

1. 該当者(パソコンなど情報端末使用者)の全員に対して実施した
2. 該当者(パソコンなど情報端末使用者)の一部に対して実施した
3. 実施していないが、今後実施予定である
4. 実施しておらず、今後も実施予定はない

※ 本調査でのテレワークとは、情報通信機器を利用して行う、普段勤務する事業場以外の場所(自宅、サテライトオフィス、公共施設、宿泊施設など)での勤務をいいます。

Q20.【Q18で2~5を選択した場合】

テレワークをしている者にVDT作業に関する適正な労働衛生教育(作業姿勢・作業時間、健康への影響等についての教育)を実施していますか。(○は1つ)

1. 該当者全員に対して実施した

2. 一部に対して実施した
3. 実施していないが実施予定である
4. 実施しておらず今後も実施予定はない

Q21.【Q18で2～5を選択した場合】

テレワークをしている者を対象とする以下のガイドラインや作業に当たる際の注意などを知っていますか。
(○はそれぞれ1つ)

	知らない	知っている	知っており、 関係者に周知している
A. 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」	1	2	3
B. 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて	1	2	3
C. 作業管理、作業環境管理について (作業姿勢、ストレッチなど 情報機器の特徴、作業環境が及ぼす影響など)	1	2	3
D. 健康管理について (疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルス)	1	2	3

Q22. 貴事業場では終業時刻から始業時刻までの間隔(勤務間インターバル[※])を一定時間以上空ける制度や仕組みはありますか。(○は1つ)

1. インターバル時間が11時間以上の制度・仕組みを有している
2. インターバル時間が11時間未満の制度・仕組みを有している
3. 就業規則または慣例等により勤務間インターバルを設定しているが終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない
4. 制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である
5. 制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない
6. そもそも制度・仕組みを知らなかった

※ 労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度を勤務間インターバル制度と言います。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。

Q23. 貴事業場について該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 外資系である | 4. 労使協議機関がある |
| 2. 親会社が存在する | 5. いずれも該当しない |
| 3. 労働組合がある | |

Q24.「過労死等防止対策推進法」について職場で従業員に周知(説明会の開催、掲示板や閲覧、メール等で知らせる等)していますか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|--------------------|--------------|
| 1. 全員に周知している | 2. 一部、担当者間のみ周知している | 3. 全く周知していない |
|--------------|--------------------|--------------|

Q25. 貴事業場で採用後 3 年以上勤めている人の割合(定着率)は、現在、以下の場合でおおよそどの程度ですか。(それぞれ1つを選択)

- | |
|---------|
| A 新卒・男性 |
| B 新卒・女性 |
| C 中途・男性 |
| D 中途・女性 |

プルダウン選択肢: 該当者はいない、20%未満、20%、30%、40%、50%、60%、70%、80%、90%、100%

Q26. 貴事業場の労働生産性※は、3年前と比べて、どう変化したと考えていますか(回答者様の主観で結構です)。(○は1つ)

- | | | |
|-----------|-----------|----------|
| 1. 向上した | 3. 変わらない | 5. 低下した |
| 2. やや向上した | 4. やや低下した | 6. わからない |

※ 労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」を指します。本調査では、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の高付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」ととらえることとします。

Q27. 現在の、同業同規模の他社・他事業場と比べた場合の貴事業場の労働生産性はどのように考えていますか(回答者様の主観で結構です)。(○は1つ)

- | | | |
|---------|------------------|----------|
| 1. 高い | 3. 他社・他事業場と同じくらい | 5. 低い |
| 2. やや高い | 4. やや低い | 6. わからない |

Q28. 貴事業場が労働生産性を向上させるには以下のどちらの考えに近いですか(回答者様の主観で結構です)。(○は1つ)

- (A)新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』が重要
(B)業務や製造工程の合理化などによる『効率性の向上』が重要

- | | | | |
|---------|-----------|-----------|---------|
| 1. Aに近い | 2. Aにやや近い | 3. Bにやや近い | 4. Bに近い |
|---------|-----------|-----------|---------|

【Q4で「4. 建設業」を選択した場合】Q29へお進みください。

【Q4で「7. 情報通信業」を選択した場合】Q32へお進みください。

【それ以外を選択した場合】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。

Q29. 貴事業場の産業分類は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 総合工事業
2. 職別工事業(設備工事業を除く)
3. 設備工事業

分類に迷われる場合は、経済センサス「事業の種類」検索辞典をご参照下さい。

https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=

Q30. 下記の A～D の法律、ガイドラインをご存知ですか。(それぞれ○は1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある程度	内容を少し知っている	内容をほぼ知っている
A. 過労死等防止対策推進法	1	2	3	4
B. 国土交通省： 「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」	1	2	3	4
C. 国土交通省： 「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」	1	2	3	4
D. 厚生労働省・国土交通省： 建設工事請負契約における労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること	1	2	3	4

Q31. 事業場全体について、受注する側として以下(A)～(B)の各状況を減らすための対策・取り決めを行っていますか。(○はそれぞれ1つ)

(A)「短い工期」に関する受注側としての対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「短い工期」はあるが、行っていない
3. 「短い工期」はこれまでにない

(B)「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」に関する対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」はあるが、行っていない
3. 「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」はこれまでにない

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。

情報通信業事業場のみ ←業種「情報通信業」を選んだ場合に進む

Q32. 貴事業場の産業分類は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 通信業 →終了
2. 放送業 →終了
3. 情報サービス業(IT 産業) ⇒Q33 以降へ
4. インターネット附随サービス業 →終了
5. 映像・音声・文字情報制作業 →終了

分類に迷われる場合は、経済センサス「事業の種類」検索辞典をご参照下さい。

[https://www.e-](https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=)

[stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=](https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=)

「3. 情報サービス業(IT 産業)」の回答をした場合は以下の Q27 以降の質問にすすんでください。
それ以外の産業分類(1, 2, 4, 5)に該当する場合は質問はここで終了です。

Q33. 貴事業場の事業形態は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. コンピュータメーカーの会社または情報子会社
2. ユーザー企業の情報子会社
3. 独立系の情報サービス事業者
4. 上記以外

Q34. 貴事業場の主要な事業は何ですか。(○は1つ)

1. 受注型(情報システムの構築・運用、プログラム開発等の受託。または、そのための要員派遣)
2. 組み込み型(ハードウェアに組み込まれるプログラムの開発受託。または、そのための要員派遣)
3. プロダクト型(パッケージソフト等の自主開発)
4. その他

Q35. 貴事業所の主要な取引上の立場は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 元請け
2. 中間下請け
3. 最終下請け
4. 上記以外

Q36. 下記の A～E の「法律」、「資料」をご存知ですか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある	知っている	内容を少し知っている	内容をほぼ知っている
A. 過労死等防止対策推進法	1	2	3	4	
B. 厚生労働省[資料]：「働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(人事・労務担当者向け)」	1	2	3	4	
C. 厚生労働省[資料]：「働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(プロジェクトマネージャ向け)」	1	2	3	4	
D. 厚生労働省[資料]：「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)」(経営担当者・働き方改革担当者向け)」	1	2	3	4	
E. 厚生労働省：「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～(発注者・プロジェクトマネージャ向け)」	1	2	3	4	

Q37. 事業場全体について、受注する側として下記の(A)～(D)の各状況に対する対策や取り決めを行っていますか。(○はそれぞれ1つ)

(A) 「無理のある納期」への対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「無理のある納期」はあるが、行っていない
3. 「無理のある納期」はこれまでにない

(B) 「顧客やクライアントからのクレーム」への対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「顧客やクライアントからのクレーム」はあるが、行っていない
3. 「顧客やクライアントからのクレーム」はこれまでにない

(C) 「急な仕様変更」への対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「急な仕様変更」はあるが、行っていない
3. 「急な仕様変更」はこれまでにない

(D) 「客先常駐に伴う難題」への対策・取り決めを行っていますか。

1. 行っている
2. 「客先常駐に伴う難題」はあるが、行っていない
3. 客先常駐業務はあるが、「客先常駐に伴う難題」はこれまでにない
4. 客先常駐業務はない

Q38. IT エンジニアの(※)人数をご記入ください。

IT エンジニアの人数 () 人

※ IT エンジニアとは、SE、プログラマー、プロジェクトマネージャ、IT コンサルタント等の情報システムの構築・運用、プログラム開発を行う社員

Q39.IT エンジニアの過重労働防止のための取組みとして実施していることはどれに該当しますか。(○はいくつでも)

1. 経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込んでいる
2. 産業保健、勤務環境改善のための予算を増やしている
3. 過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている
4. 産業医等による保健指導を実施している
5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している
6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている
7. 労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発を行っている
8. 生産性の向上、業務効率化の推進を行っている
9. 業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている
10. IT エンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施している
11. 帰りやすい職場環境整備の推進を行っている
12. 柔軟な働き方を整備している(短時間正社員制度等)
13. 契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を考えてもらう取組を推進している
14. その他
15. 特にない
16. わからない

Q40.IT エンジニアの過重労働の防止に向けた取組みを実施するに当たっての課題はどれに該当しますか。(○はいくつでも)

1. 収益が悪化するおそれがある
2. 経営層の理解が必要である
3. 管理者の理解が必要である
4. IT エンジニア自身の理解・協力が必要である
5. 顧客の理解・協力が必要である
6. 納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある
7. 人員不足のため対策を取ることができない
8. IT エンジニアの能力向上と労働時間の削減の両立が難しい
9. 業務負担を IT エンジニア間で平準化することが難しい
10. IT エンジニアの相談先となる専門人材(産業医・保健師)を確保することが難しい
11. 自社内の取組だけでは解決できない
12. どのような取組を行えばよいかわからない
13. その他
14. 特にない

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。