

平成 2 7 年 度

労 働 環 境 実 態 調 査

報 告 書



公益社団法人 大分県トラック協会

目 次

I	実施概要	1
1	調査目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	調査内容	1
6	回答状況	1
II	調査結果	2
1	景気の動向	2
(1)	景気について	2
(2)	来年の景気見通し	2
(3)	昨年と比べた本年の売上	3
(4)	来年の売上の見通し	3
(5)	昨年と比べた本年の利益	4
(6)	昨年と比べた本年の資金繰り	4
(7)	現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）	5
(8)	まとめ	6
2	労働者の構成と採用等状況	7
(1)	事業所における労働者の構成について	7
(2)	採用等について	14
(3)	まとめ	23
3	労働実態	24
(1)	週の所定労働時間	24
(2)	職種別年間休日数	24
(3)	1ヵ月1人当たりの平均残業時間	26
(4)	残業時間の前年比増減	27
(5)	残業時間の減った原因（複数回答）	27
4	車両数に対する労働力の分配状況	28

5	教育訓練への取組状況.....	29
	(1) 対象階層について（複数回答）	29
	(2) 訓練目的について（複数回答）	29
	(3) 訓練方法について（複数回答）	29
	(4) まとめ.....	30
6	福利厚生への取組状況.....	31
	(1) 福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）	31
	(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）	32
	(3) 育児休業および介護休業制度の導入について（複数回答）	33
	(4) 変形労働時間制の導入状況について	34
	(5) 週休制の採用について（複数回答）	35
	(6) 作業環境上の問題点について（複数回答）	36
	(7) まとめ.....	37
III	総括	38

<参考資料>

- ・労働条件通知書（様式・記載要領）
- ・改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について
- ・職業性ストレス簡易調査票（57項目）

I 実施概要

1 調査目的

業界における労働力の確保のため、就労環境改善に向けた先進的な対応策を図ることが急務であることから、大分県下における運送業界の労働環境・雇用実態を把握し、問題点の顕在化を図ることにより諸課題に対する取組、就労環境改善に向けた今後の対応策を検証していくことを目的とする。

2 調査対象

公益社団法人大分県トラック協会会員事業所 (540 社)

3 調査期間

平成 28 年 2 月 1 日から平成 28 年 2 月 29 日

4 調査方法

アンケート票を郵送で配布し、F A X 等による回収

5 調査内容

- (1) 景気の動向
- (2) 労働者の構成と採用等状況
- (3) 労働実態
- (4) 車両数に対する労働力の分配状況
- (5) 教育訓練への取組状況
- (6) 福利厚生への取組状況

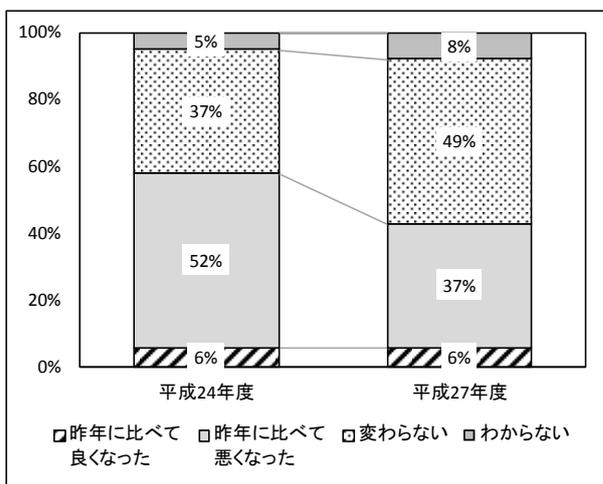
6 回答状況

有効回答数 297 社 回答率 55.0%

II 調査結果

1 景気の動向

(1) 景気について



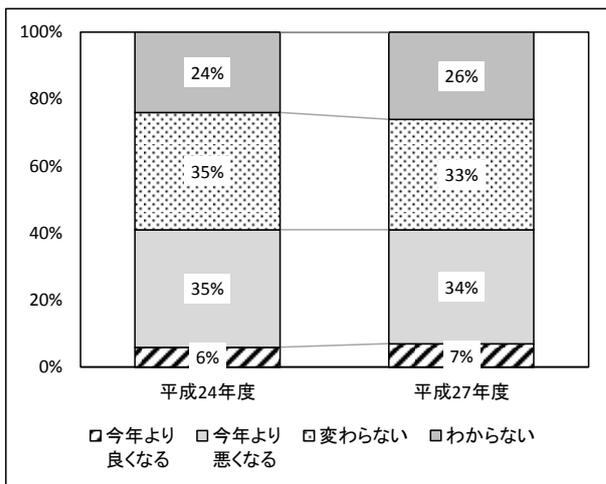
	24年度	27年度	
	%	件数	%
昨年より良くなった	6%	16	6%
昨年より悪くなった	52%	107	37%
変わらない	37%	139	49%
わからない	5%	24	8%
合計	100%	286	100%

(参考)無回答 11事業所

景気についてみると、「変わらない」が最も多く49%、以下「昨年より悪くなった」(37%)、「昨年より良くなった」(6%)と続いた。

前回調査と比較すると、「昨年より良くなった」の回答率は変わらないものの、「昨年より悪くなった」は低下している。

(2) 来年の景気見通し



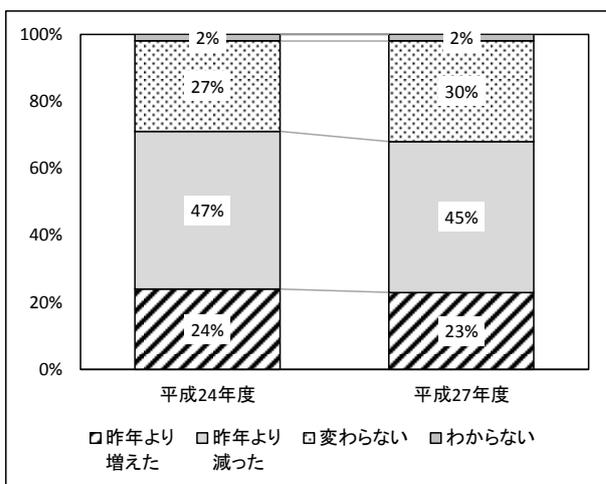
	24年度	27年度	
	%	件数	%
今年より良くなる	6%	21	7%
今年より悪くなる	35%	96	34%
変わらない	35%	95	33%
わからない	24%	74	26%
合計	100%	286	100%

(参考)無回答 11事業所

来年の景気見通しについてみると、「今年より悪くなる」が34%、「変わらない」が33%、「今年より良くなる」が7%となっている。

前回調査と比較して、景気見通しに大きな違いはない。

(3) 昨年と比べた本年の売上



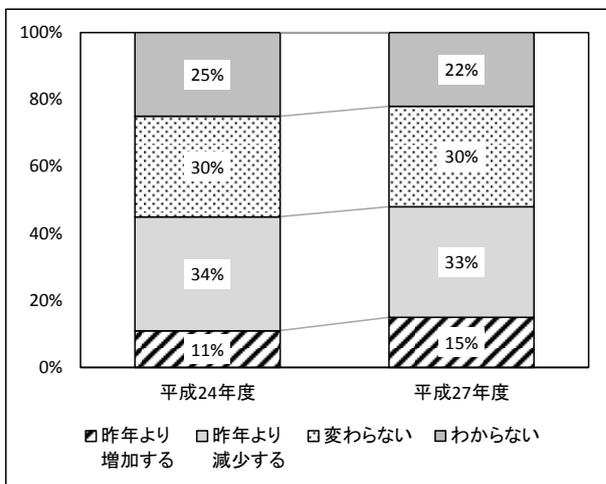
	24年度	27年度	
	%	件数	%
昨年より増えた	24%	65	23%
昨年より減った	47%	126	45%
変わらない	27%	85	30%
わからない	2%	5	2%
合計	100%	281	100%

(参考)無回答 16事業所

本年の売上を昨年と比較すると、「昨年より減った」が45%と最も多く、以下「変わらない」30%、「昨年より増えた」23%と続いた。

前回調査と比較すると、構成に大きな変化はなく、売上面では以前厳しい状況が続いている。

(4) 来年の売上の見通し



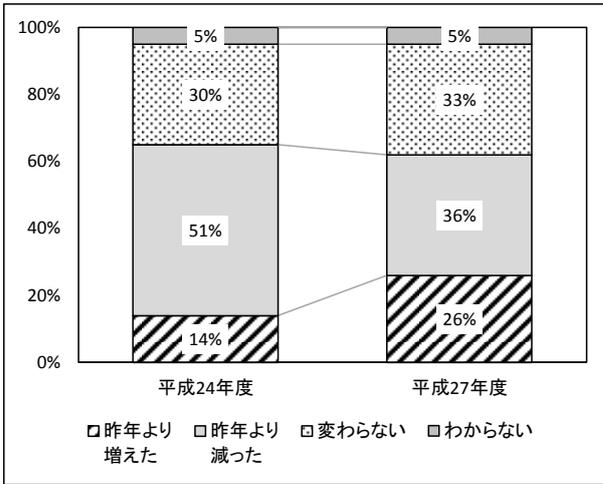
	24年度	27年度	
	%	件数	%
昨年より増加する	11%	42	15%
昨年より減少する	34%	92	33%
変わらない	30%	86	30%
わからない	25%	61	22%
合計	100%	281	100%

(参考)無回答 16事業所

来年の売上の見通しについてみると、「昨年より減少する」が33%と最も多く、以下「変わらない」(30%)、「昨年より増加する」(15%)と続いた。

前回調査と比較すると、「昨年より増加する」の回答率は若干上昇しており、売上についての先行きはわずかではあるが改善している。

(5) 昨年と比べた本年の利益



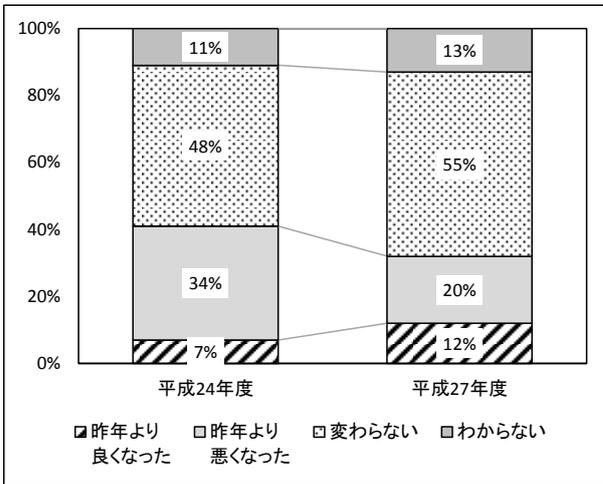
	24年度	27年度	
	%	件数	%
昨年より増えた	14%	72	26%
昨年より減った	51%	101	36%
変わらない	30%	93	33%
わからない	5%	15	5%
合計	100%	281	100%

(参考)無回答 16事業所

本年の利益を昨年と比較すると、「昨年より減った」が 36%と最も多く、以下「変わらない」(33%)、「昨年より増えた」(26%) と続いた。

前回調査と比較すると、「昨年より減った」の回答率は減少した一方で、「昨年より増えた」は上昇しており、利益面の改善がうかがえる。

(6) 昨年と比べた本年の資金繰り



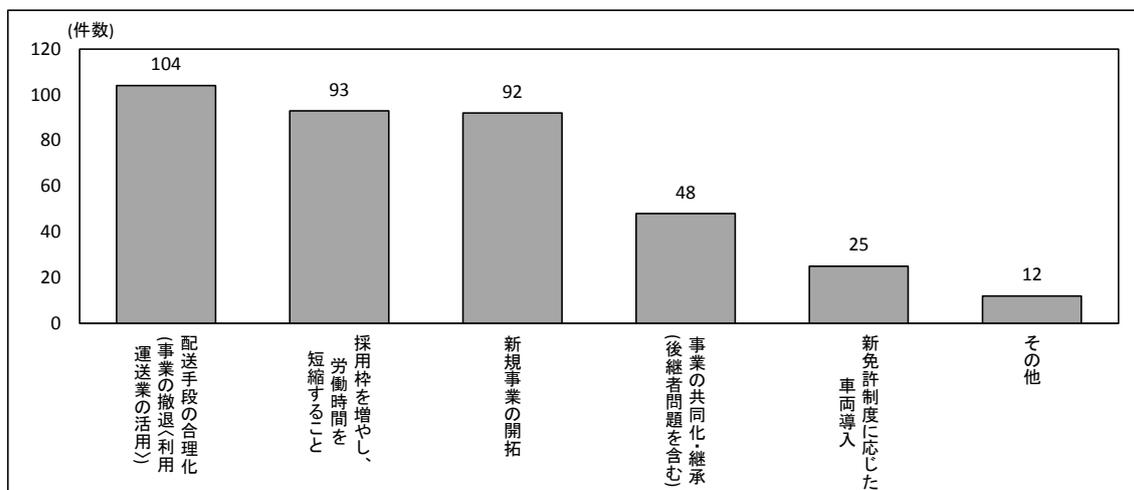
	24年度	27年度	
	%	件数	%
昨年より良くなった	7%	35	12%
昨年より悪くなった	34%	55	20%
変わらない	48%	154	55%
わからない	11%	36	13%
合計	100%	280	100%

(参考)無回答 17事業所

本年の資金繰りを昨年と比較すると、「変わらない」が 55%と半数以上を占め、以下「昨年より悪くなった」(20%)、「昨年より良くなった」(12%) と続いた。

前回調査と比較すると、「昨年より悪くなった」の回答率は減少しており、昨今の原油安に伴う燃料費の低下から、資金繰りの悪化は収まってきていると考えられる。

(7) 現在の経済情勢に対する対応策について (複数回答)



	件	%
配送手段の合理化(事業の撤退<利用運送業の活用>)	104	44%
採用枠を増やし、労働時間を短縮すること	93	39%
新規事業の開拓	92	39%
事業の共同化・継承(後継者問題を含む)	48	20%
新免許制度に応じた車両導入	25	11%
その他	12	5%
回答事業所数	239	

現在の経済情勢に対する対応策についてみると、「配送手段の合理化(事業の撤退<利用運送業の活用>)」が104件と最も多く、以下「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」(93件)、「新規事業の開拓」(92件)と続いた。

(8) まとめ

<景気の動向について>

景況感については、37%の事業所が「昨年比べて悪くなった」と感じており、「変わらない」と回答した事業所と合わせて約80%が長引く不景気から脱却できていないと感じている状況にあり、来年の景気見通しについても、「悪くなる」「変わらない」を合わせて約70%の事業者が、引き続き景気低迷を予測している。

また、売上及び利益はともに減収の状況にある。「昨年より増えた」事業者はそれぞれ、23%、26%に止まり、「昨年より減った」と「変わらない」を合わせると全体の約3分の2の事業者となっている。

その要因として、適正な運賃が収受されていない状況等が考えられる。その結果として、運賃収受の低迷及び企業間の過当競争が低廉価な価格競争を招き、会社の信用・ブランドイメージを創るコンプライアンス遵守に必要な経費の財源確保には及んでいない状況が見られる。

以上が景況感の実態であり収益の悪化により、経費は自家吸収できず、労働環境の整備が立遅れこれが労働力確保に大きなブレーキとなる事が考えられ、荷主との適正な取引による健全な運営が図れる形づくりが喫緊の課題となる。平成27年度から、国土交通省と厚生労働省が先導し「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」が設置されたことに伴い、業界の改善を推進しているところである。

2 労働者の構成と採用等状況

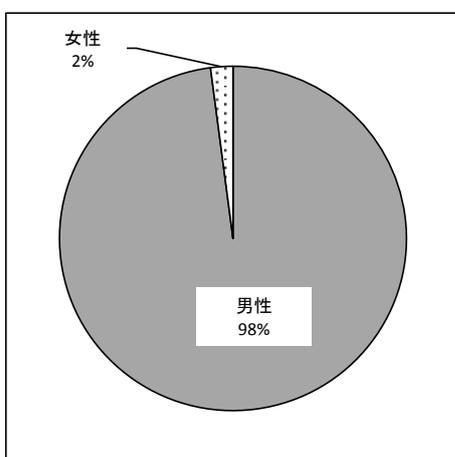
(1) 事業所における労働者の構成について

有効回答のあった 297 事業所のうち、職種別従業者数に回答のあった先は 287 事業所で、その従業者総数は 9,833 人であった。

職種では、運転職が 5,598 人で 57% を占め、最も多い。次いで、作業職が 2,410 人 (24%)、事務職が 1,237 人 (13%)、整備職が 209 人 (2%) であった。その他の従業員は 379 人 (4%) となっている (9 ページ参照)。

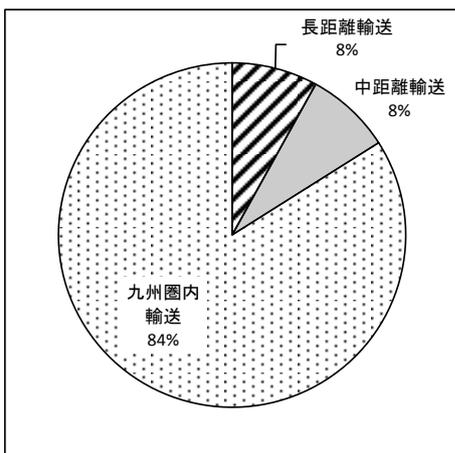
年齢層別にみると、多くの年齢層では運転職の割合が最も高いが、取得可能な免許の関係もあり、20 歳未満では作業職が 66% でもっとも高くなっている。

① ドライバー数



	人	%
男性ドライバー	5,482	98%
女性ドライバー	116	2%
合計	5,598	100%

② 主な担当エリア



	人	%
長距離輸送	387	8%
中距離輸送	388	8%
九州圏内輸送	3,836	84%
合計	4,611	100%

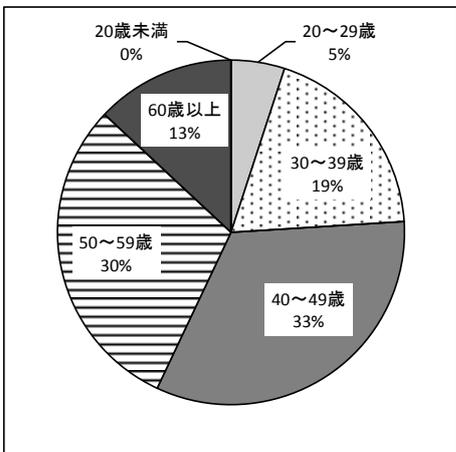
※担当エリア未回答者人数987人

ドライバーの性別についてみると、総数 5,598 人のうち、女性ドライバーはわずか 116 人とドライバーの 2% にとどまっている。

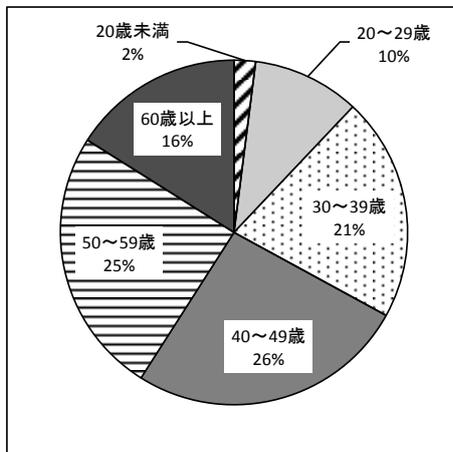
主な担当エリアについてみると、九州圏内が 3,836 人 (84%) と最も多く、中距離輸送は 388 人 (8%)、長距離輸送は 387 人 (8%) と中・長距離輸送の担当者はほぼ同数である。

③ 職種別年齢構成

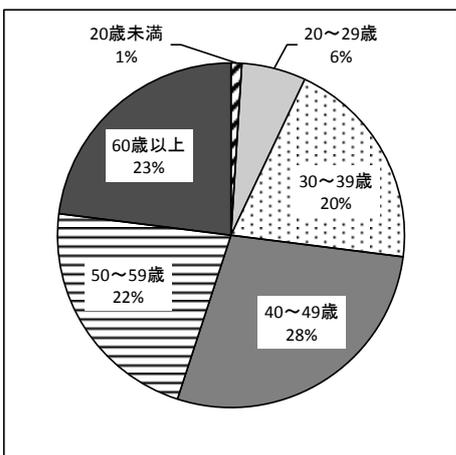
【運転職】



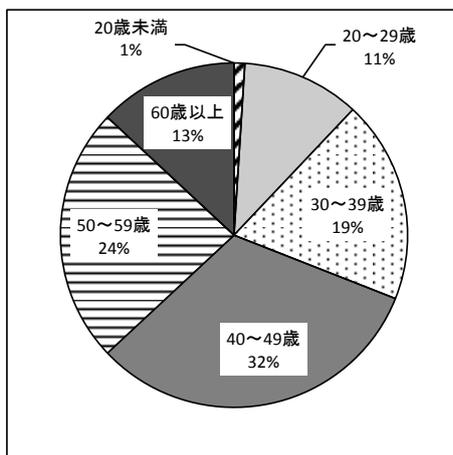
【作業職】



【整備職】



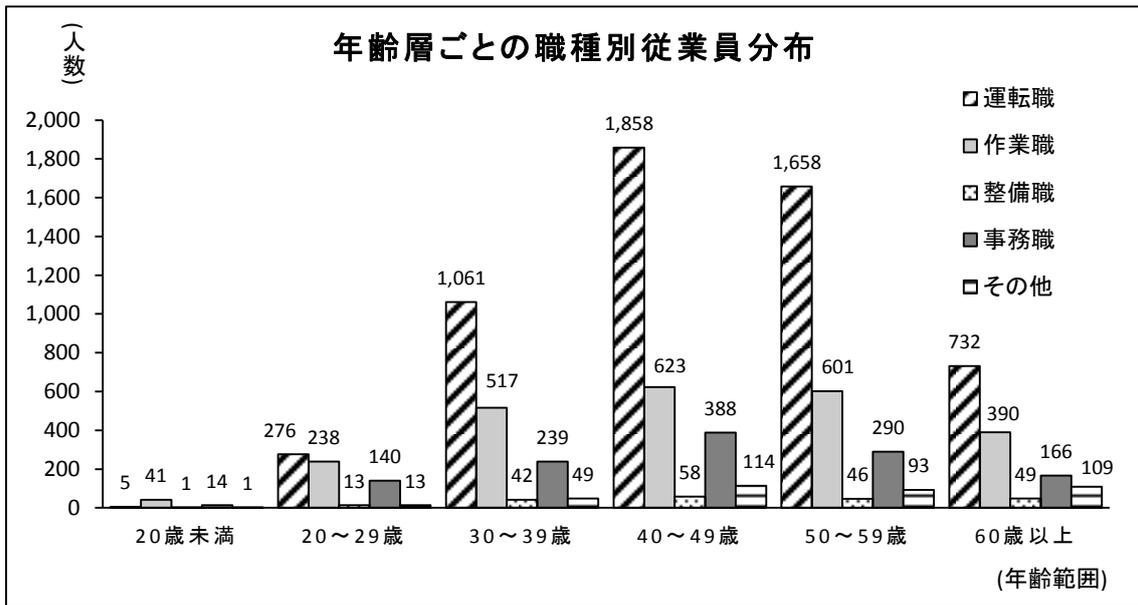
【事務職】



<職種別年齢構成>

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他	
20歳未満	5	0%	41	2%	1	1%	14	1%	1	0%
20～29歳	276	5%	238	10%	13	6%	140	11%	13	3%
30～39歳	1,061	19%	517	21%	42	20%	239	19%	49	13%
40～49歳	1,858	33%	623	26%	58	28%	388	32%	114	30%
50～59歳	1,658	30%	601	25%	46	22%	290	24%	93	25%
60歳以上	732	13%	390	16%	49	23%	166	13%	109	29%
年齢不明	8	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	5,598	100%	2,410	100%	209	100%	1,237	100%	379	100%

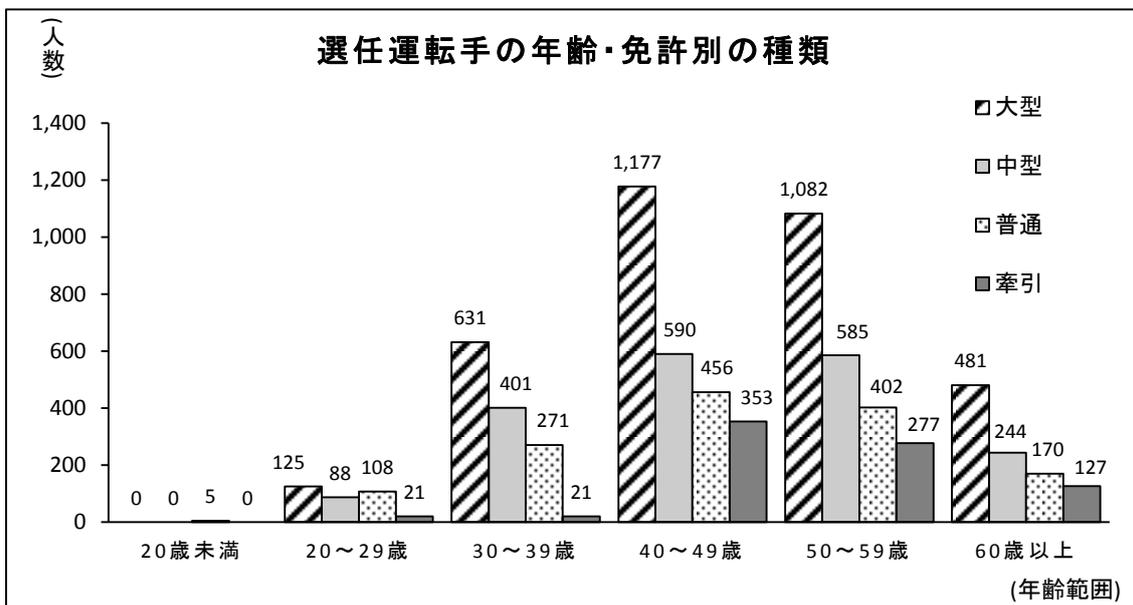
各職種とも30歳代以降の割合が高くなっており、20歳代以下の年齢層は全ての職種で1割程度と低い水準になっている。整備職は60歳以上の割合が唯一2割を超えており、他の職種に比べ高齢化が進んでいる。



<年代別職種構成>

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他		合計	
20歳未満	5	8%	41	66%	1	2%	14	22%	1	2%	62	100%
20～29歳	276	41%	238	35%	13	2%	140	20%	13	2%	680	100%
30～39歳	1,061	56%	517	27%	42	2%	239	12%	49	3%	1,908	100%
40～49歳	1,858	61%	623	20%	58	2%	388	13%	114	4%	3,041	100%
50～59歳	1,658	62%	601	22%	46	2%	290	11%	93	3%	2,688	100%
60歳以上	732	51%	390	27%	49	3%	166	11%	109	8%	1,446	100%
年齢不明	8	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	100%
合計	5,598	57%	2,410	24%	209	2%	1,237	13%	379	4%	9,833	100%

④ 選任運転手の年齢・免許別の種類

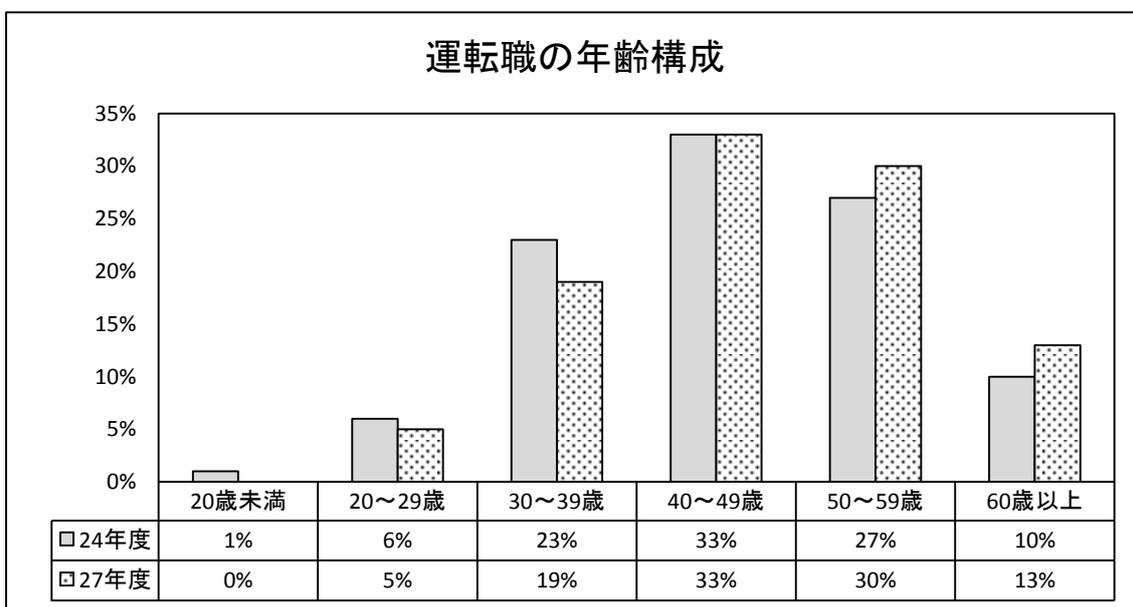


	大型	中型	普通	牽引	合計
20歳未満	0	0	5	0	5
20~29歳	125	88	108	21	342
30~39歳	631	401	271	21	1,324
40~49歳	1,177	590	456	353	2,576
50~59歳	1,082	585	402	277	2,346
60歳以上	481	244	170	127	1,022
合計	3,496	1,908	1,412	799	7,615

牽引免許の取得者は40歳代以上の年齢層に偏っており、今後のドライバー不足が危ぶまれる。

⑤ 職種別年齢層の推移

● 運転職

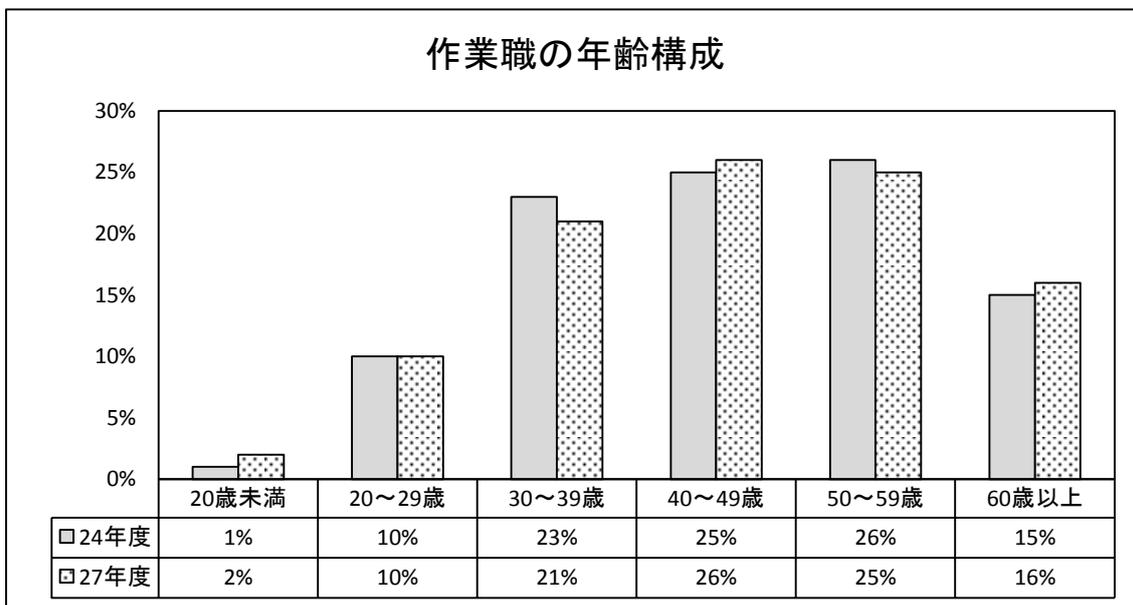


運転職	24年度	27年度
20歳未満	1%	0%
20～29歳	6%	5%
30～39歳	23%	19%
40～49歳	33%	33%
50～59歳	27%	30%
60歳以上	10%	13%
合計	100%	100%

運転職の年齢構成をみると、40～49歳が33%、50～59歳が30%とともに3割以上となっている。運転職の年齢層は30歳代以上が95%を占めており、20歳代以下はわずか5%である。

前回調査と比較すると、若年層の構成割合が減少する一方、高齢層の割合は上昇しており、運転職の高齢化が進んでいることがうかがえる。

●作業職

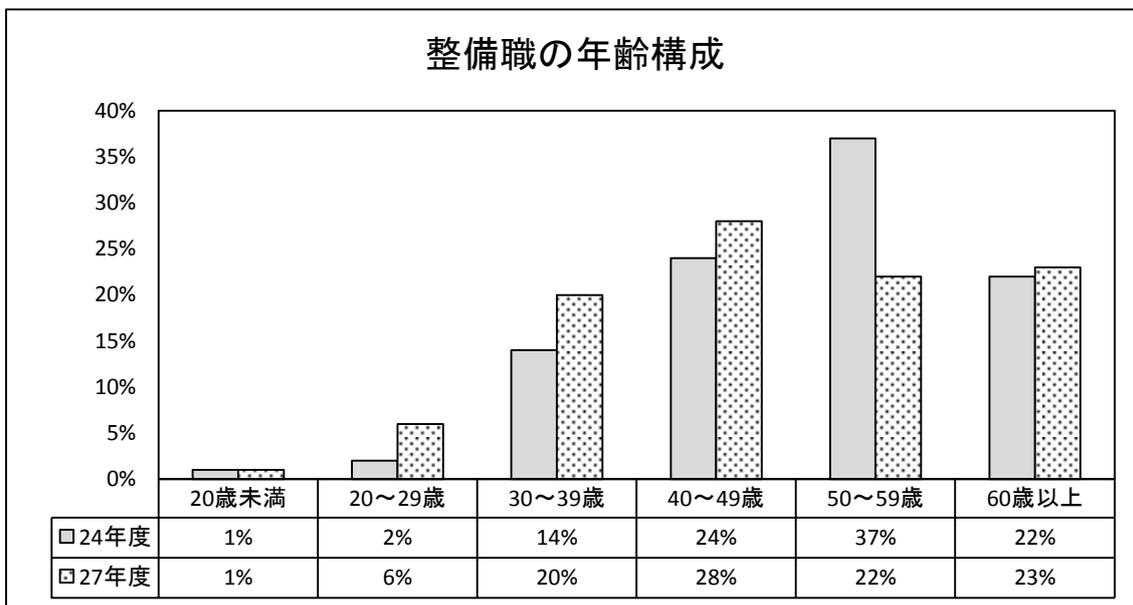


作業職	24年度	27年度
20歳未満	1%	2%
20～29歳	10%	10%
30～39歳	23%	21%
40～49歳	25%	26%
50～59歳	26%	25%
60歳以上	15%	16%
合計	100%	100%

作業職の年齢構成をみると、40～49歳が26%、50～59歳が25%、30～39歳が21%となっている。30歳代以上の年齢層が9割近くを占めるものの、運転職と比較すると年齢構成の山は緩やかである。

前回調査と比較して、年齢構成に大きな変化はない。

●整備職



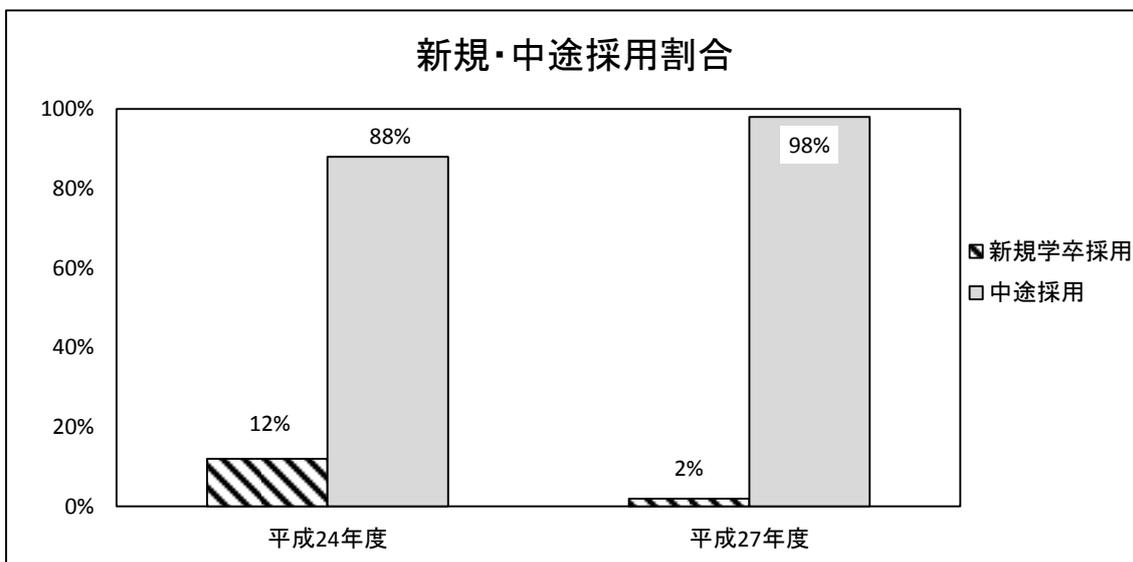
整備職	24年度	27年度
20歳未満	1%	1%
20～29歳	2%	6%
30～39歳	14%	20%
40～49歳	24%	28%
50～59歳	37%	22%
60歳以上	22%	23%
合計	100%	100%

整備職の年齢構成をみると、40～49歳が28%と最も高いが、60歳以上も23%と他の職種と比べると高い割合となっている。

前回調査と比較すると、50～59歳の年齢層が大きく割合を下げ、その他の年齢層の構成比が増加している。

(2) 採用等について

① ドライバー（運転者）の採用状況について

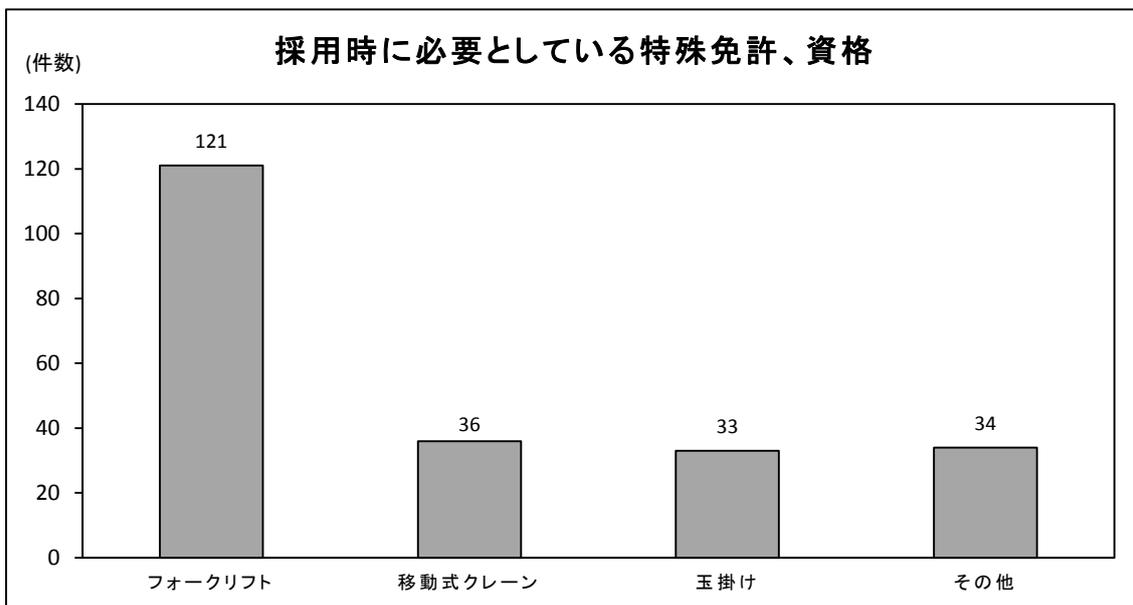


採用区分	24年度	27年度	
	%	採用人数	%
新規学卒採用	12%	12	2%
大学卒		3	1%
高校卒		9	1%
その他		0	0%
中途採用	88%	590	98%
同業種		350	58%
異業種		240	40%
合計	100%	602	100%

ドライバー採用実績の割合をみると、98%が中途採用に頼る状況となっており、前回調査と比較しても、経験者や免許保有者を求める事業所の割合が増加している。

また、中途採用者の内訳をみると、同業種からの採用が350人、異業種からの採用が240人であり、同業者間の移動だけでなく、異業種からの転職も多いようである。

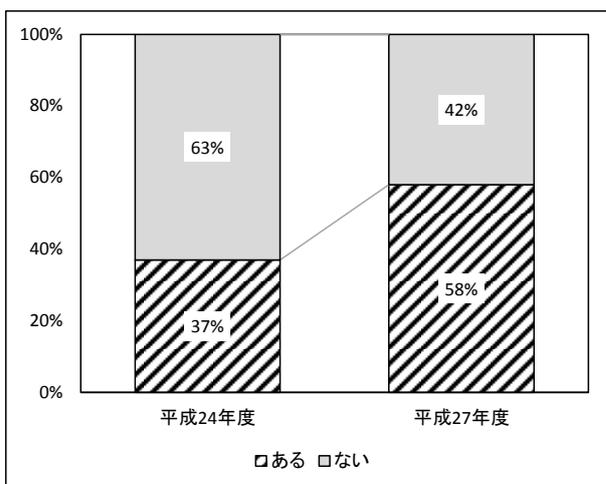
②採用時に必要とする特殊免許、資格（複数回答）



	件数	%
フォークリフト	121	67%
移動式クレーン	36	20%
玉掛け	33	18%
その他	34	19%
回答事業所数	181	

採用時に必要とする特殊免許や資格については、フォークリフトが 121 件と最も多く、次いで移動式クレーン（36 件）、玉掛け（33 件）となっている。その他の回答の中で複数名前の挙げた免許・資格としては、大型免許（7 件）、車両系建設機械（7 件）、危険物取扱（5 件）、牽引免許（4 件）、高圧ガス移動監視者（4 件）などであった。

③若年者の採用における少子化の影響



	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
ある	37%	157	58%	114
ない	63%	114	42%	157
合計	100%	271	100%	271

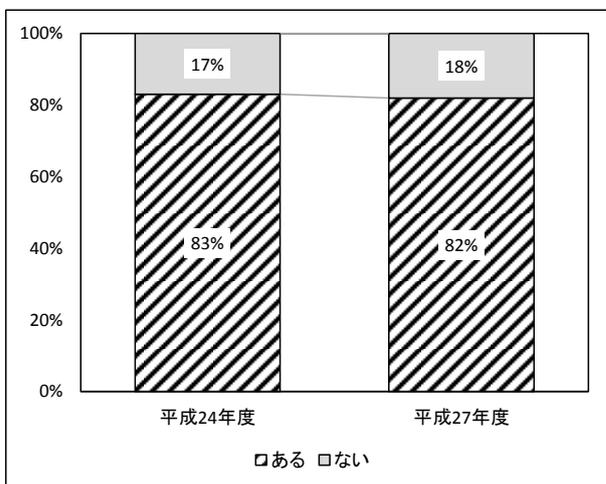
(参考)無回答 26事業所

若年者の採用において少子化の影響があるかについては、「ある」と答えた事業所が 58% で、半数を上回っている。

前回調査と比較すると、少子化の影響を感じる事業所の割合は大幅に増加しており、業界における若年層の減少が進んでいることがうかがえる。

④高齢者雇用問題

ア 定年の有無について

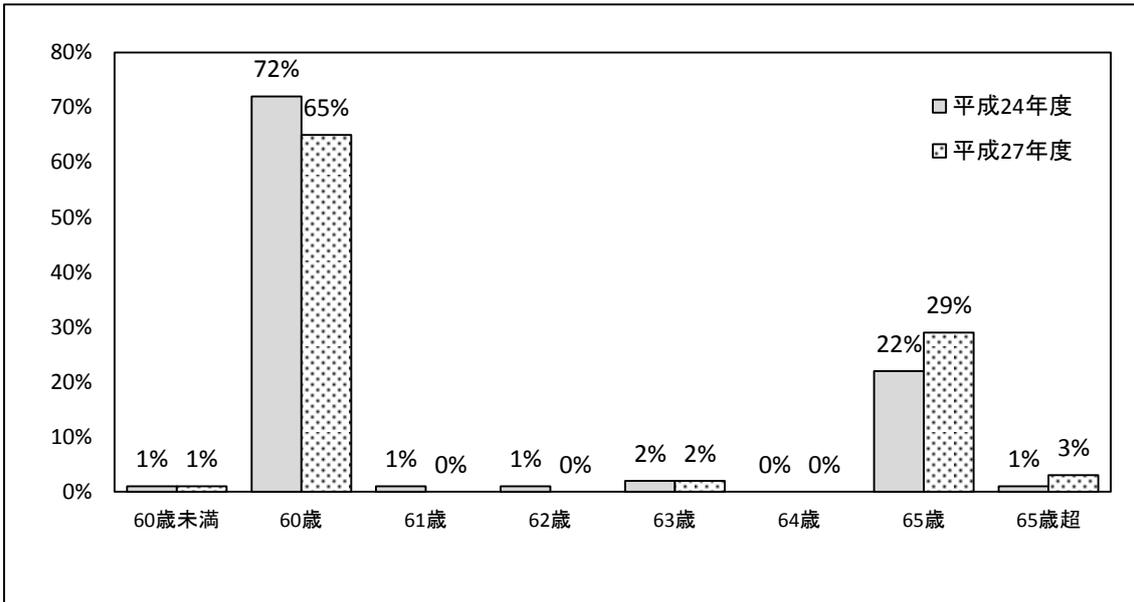


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
ある	83%	233	82%	233
ない	17%	52	18%	52
合計	100%	285	100%	285

(参考)無回答 12事業所

定年の有無をみると、「ある」と答えた事業所は 82% で、前回調査と比較しても大きな変化はない。

イ 定年年齢について

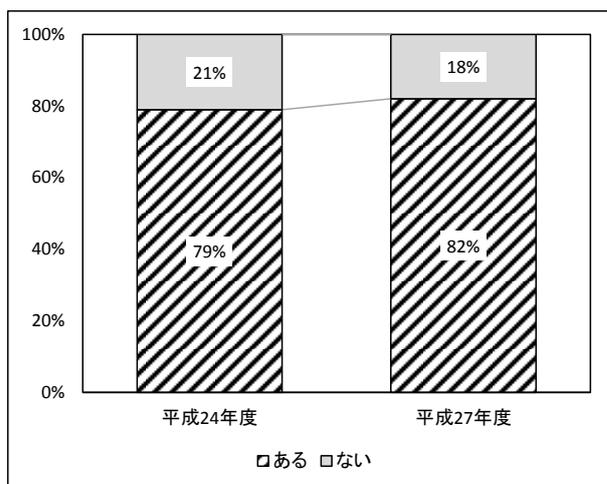


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
60歳未満	1%	2	1%	2
60歳	72%	151	65%	151
61歳	1%	1	0%	0
62歳	1%	1	0%	0
63歳	2%	4	2%	4
64歳	0%	0	0%	0
65歳	22%	66	29%	66
65歳超	1%	6	3%	6
合計	100%	231	100%	231

定年が「ある」と回答した事業所に対し、定年年齢をうかがったところ、「60歳」が最も多く65%、次いで「65歳」が29%となっている。

前回調査と比較すると、定年年齢を「65歳」としている事業所の割合が増加している。

ウ 継続雇用制度の有無について

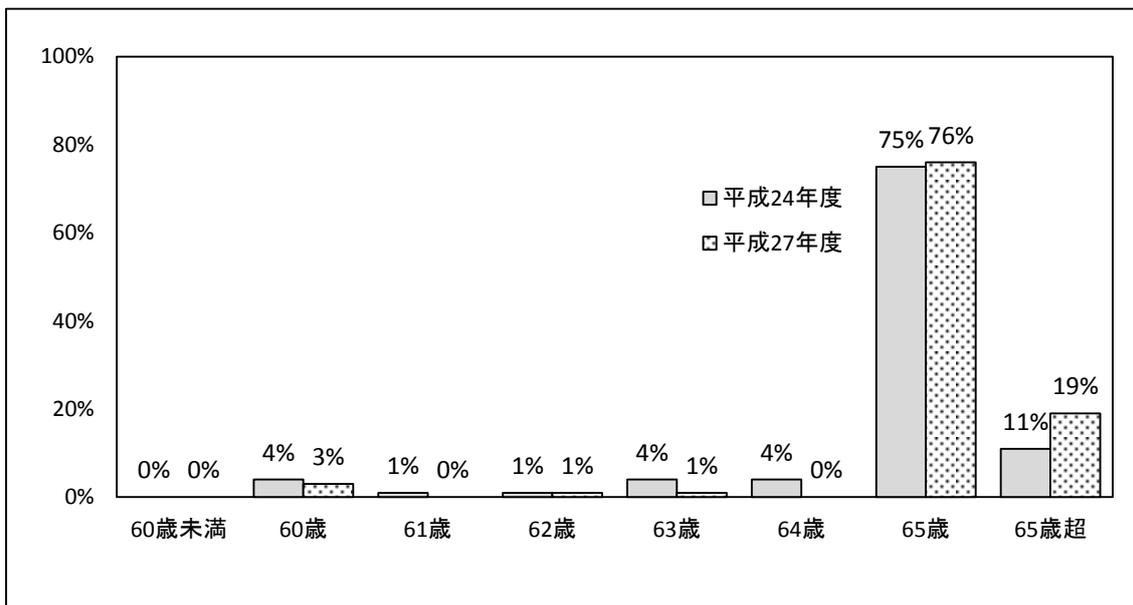


	24年度	27年度	
	%	件数	%
ある	79%	218	82%
ない	21%	47	18%
合計	100%	265	100%

(参考)無回答 32事業所

継続雇用制度の有無についてみると、「ある」と答えた事業所は82%で、前回調査と比較すると若干増加している。

エ 継続雇用年齢について

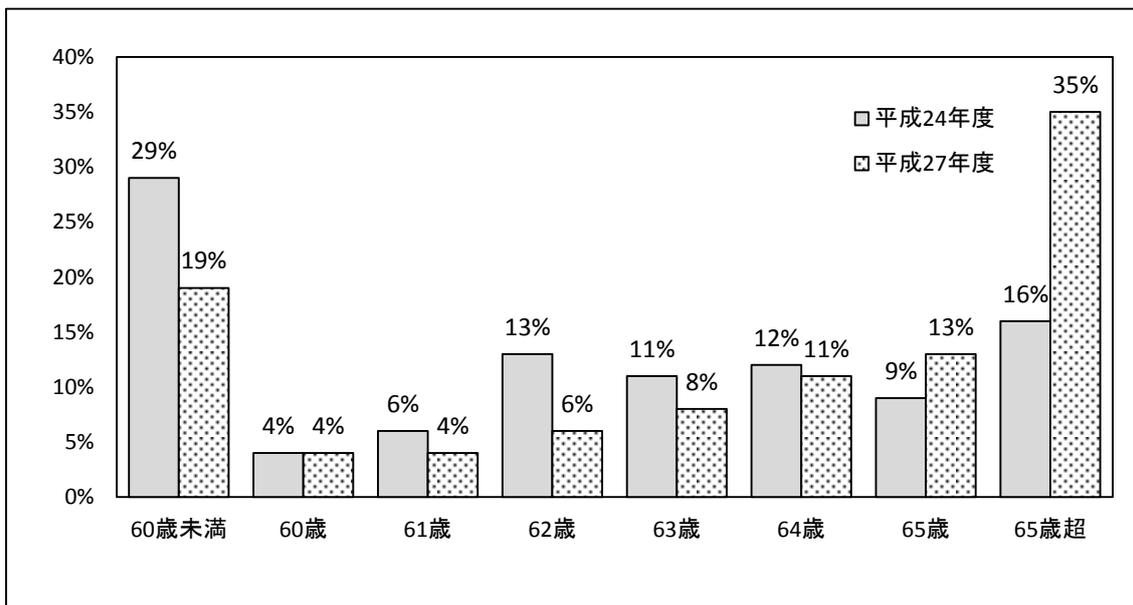


	24年度		27年度	
	%	件数	%	
60歳未満	0%	0	0%	
60歳	4%	7	3%	
61歳	1%	0	0%	
62歳	1%	1	1%	
63歳	4%	1	1%	
64歳	4%	0	0%	
65歳	75%	149	76%	
65歳超	11%	38	19%	
合計	100%	196	100%	

継続雇用制度が「ある」と答えた事業所に対し、継続雇用年齢をうかがったところ、「65歳」が76%と最も多くなっており、「65歳超」は19%となっている。

前回調査と比較すると、継続雇用する年齢が高まっていることがうかがえる。

オ 在職者の最高年齢について



	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
60歳未満	29%	52	19%	31
60歳	4%	11	4%	11
61歳	6%	12	4%	12
62歳	13%	18	6%	18
63歳	11%	21	8%	21
64歳	12%	30	11%	30
65歳	9%	36	13%	36
65歳超	16%	97	35%	97
合計	100%	277	100%	277

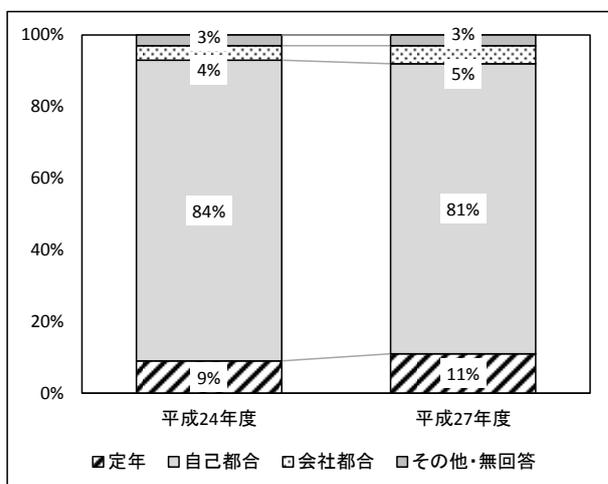
(参考)無回答 20事業所

在職者の最高年齢についてみると、「65歳超」が35%と最も多くなっている。なお、アンケート内における最高年齢は77歳、最高年齢の平均は61.7歳であった。

前回調査と比較すると、在職者の最高年齢が「65歳超」の事業所の割合が大幅に高まっている。

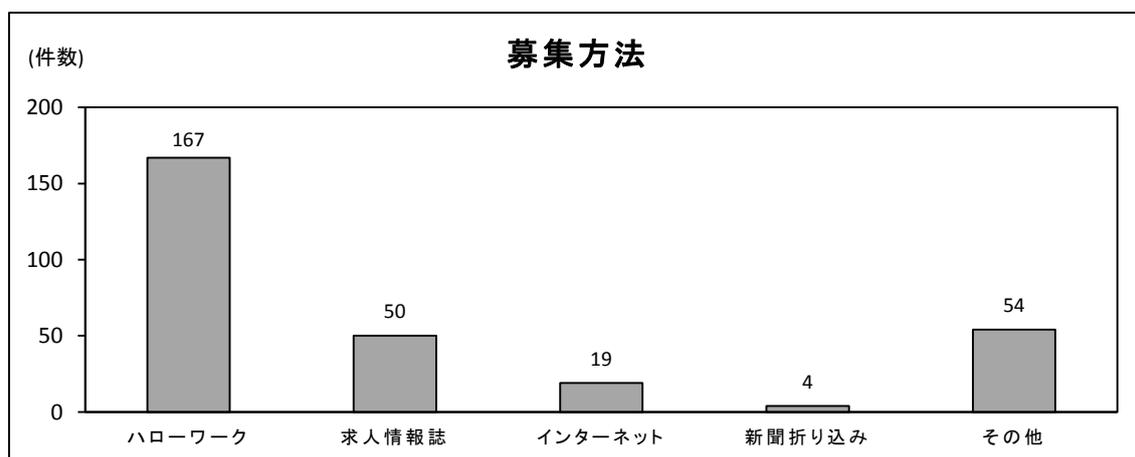
⑤ドライバーの退職状況について

退職理由



	24年度		27年度	
	%	人	%	人
定年	9%	56	11%	56
自己都合	84%	413	81%	413
会社都合	4%	24	5%	24
その他・無回答	3%	16	3%	16
合計	100%	509	100%	509

募集方法（複数回答）

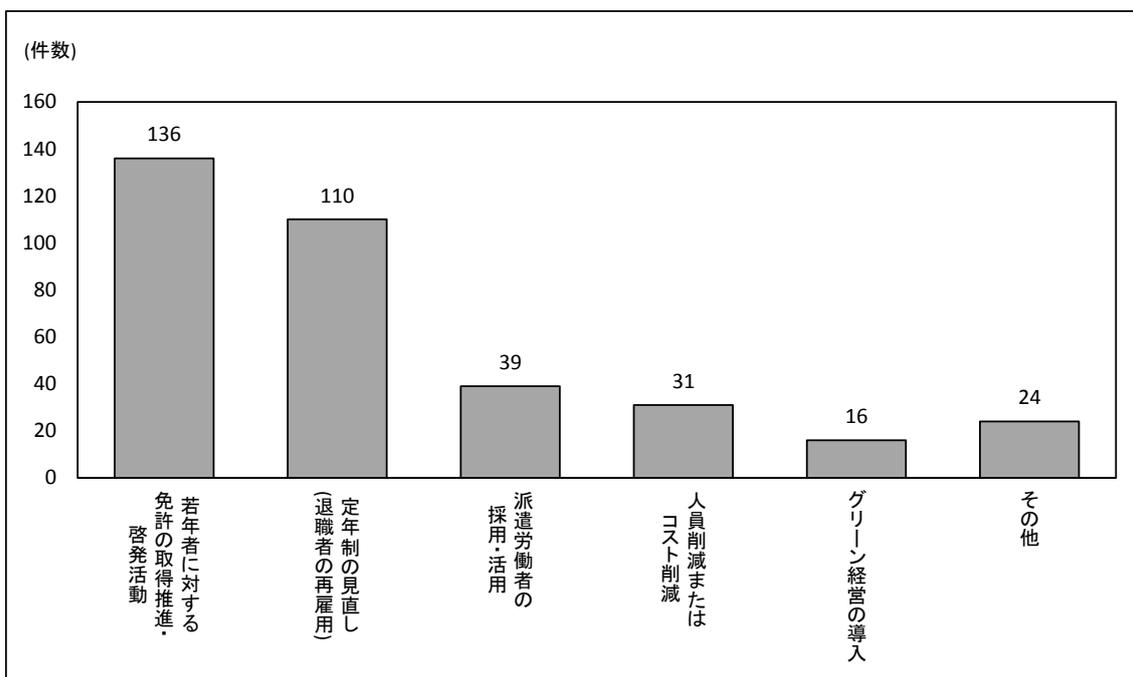


	件数	%
ハローワーク	167	78%
求人情報誌	50	23%
インターネット	19	9%
新聞折込	4	2%
その他	54	25%
回答事業所数	214	

ドライバーの退職状況についてみると、平成27年度の退職者数は回答のあった180事業所で合計509名であった。退職理由の内訳をみると、「自己都合」が81%と最も多く、以下「定年」(11%)、「会社都合」(5%)と続いた。前回調査と比較して、退職理由の構成内容に大きな動きはなかった。

新規の募集方法については、「ハローワーク」が167件と最も多く、以下「求人情報誌」(50件)、「インターネット」(19件)、「新聞折込」(4件)と続いた。なお、「その他」の内「社員等からの紹介」は30件であった。

⑥労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策について（複数回答）



	件数	%
若年者に対する免許の取得推進・啓発活動	136	54%
定年制の見直し(退職者の再雇用)	110	44%
派遣労働者の採用・活用	39	16%
人員削減またはコスト削減	31	12%
グリーン経営の導入	16	6%
その他	24	10%
回答事業所数	250	

労働力（運転者不足）確保に対し、実施・検討している対応策についてみると、最も多かったのが「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」で136件、以下「定年制の見直し（退職者の再雇用）」（110件）、「派遣労働者の採用・活用」（39件）と続いた。

(3) まとめ

<労働者の構成と採用等状況について>

少子高齢化により、国内における全産業で将来における労働力不足が懸念されている。

こうした中、トラック運送事業においても、トラックドライバーの年齢構成にも高齢化の傾向が顕著となってきており、新卒者の採用（新規参入者）も伸び悩んでいる状況にある。

さらに、運送業界における就労者全般の特徴としては、運転技能は勿論のこと、荷役作業など様々な資格が必要となることから、即戦力となる熟練者への依存傾向にある。

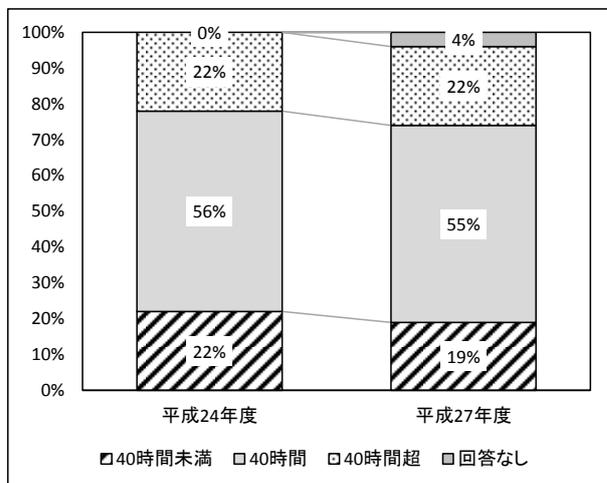
さらに本調査において新規・中途採用者（602名）「P. 14 参照」の内訳について回答のあった事業者を対象としてヒヤリング調査を実施したところ、採用者の約6割は業界経験者の中途採用となっており、業界への新規参入者（新卒者）は、2%に止まっている。

さらに、新卒者の運送業界参入にかかる阻害要因の多くは、AT免許取得者の増加や平成19年6月の道路交通法改正により「中型免許の創設」が、トラック業界への就労希望者に対し、足かせとなっている。特に、免許取得経費などが負担増となり、これが若年層離れにつながっているものと推測される。

また、平成25年4月1日から高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続的な雇用確保が義務付けられ、熟練した高齢運転者の雇用が確保されているものの、前述のとおり、若年者層の運転者雇用が進んでいない現状から今後、運送事業における運転者の高齢化や退職による人材不足が懸念されるので、若年者の雇用対策は急務であると考えられる。

3 労働実態

(1) 週の所定労働時間



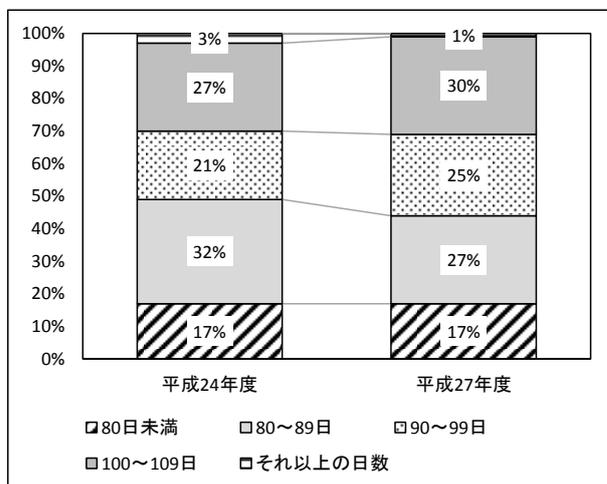
	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
40時間未満	22%	56	19%	55
40時間	56%	157	55%	157
40時間超	22%	63	22%	63
回答なし	0%	21	4%	21
合計	100%	297	100%	297

週の所定労働時間についてみると、「40時間」が55%と最も多く、以下「40時間超」(22%)、「40時間未満」(19%)と続いた。

前回調査と比較しても大きな変化はなかった。

(2) 職種別年間休日数

① 運転職



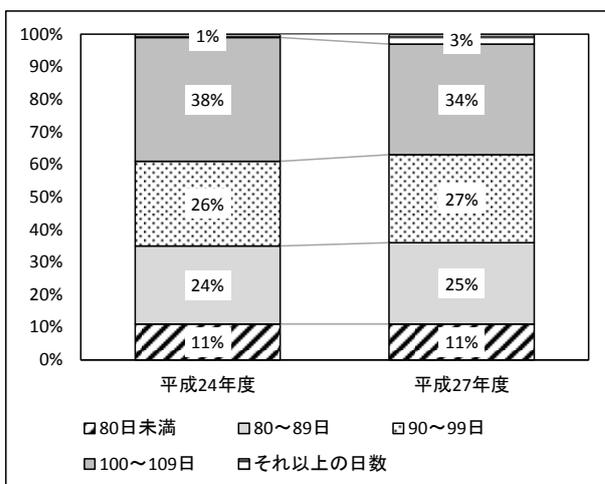
	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
80日未満	17%	40	17%	40
80~89日	32%	63	27%	63
90~99日	21%	58	25%	58
100~109日	27%	70	30%	70
それ以上の日数	3%	3	1%	3
合計	100%	234	100%	234

(参考)無回答 63事業所

運転職の年間休日数をみると、「100~109日」が30%と最も多く、以下「80~89日」(27%)、「90~99日」(25%)、「80日未満」(17%)、「それ以上の日数」(1%)と続いた。

前回調査と比較すると、年間の休日数は増加している。

②作業職

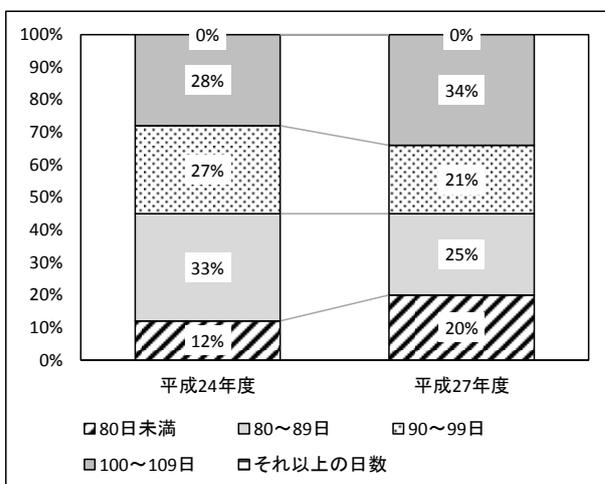


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
80日未満	11%	13	11%	
80～89日	24%	29	25%	
90～99日	26%	31	27%	
100～109日	38%	39	34%	
それ以上の日数	1%	3	3%	
合計	100%	115	100%	

(参考)無回答 182事業所

作業職の年間休日数をみると、「100～109日」が34%と最も多く、以下「90～99日」(27%)、「80～89日」(25%)、「80日未満」(11%)、「それ以上の日数」(3%)と続いた。前回調査と比較して、構成内容に大きな動きはない。

③整備職



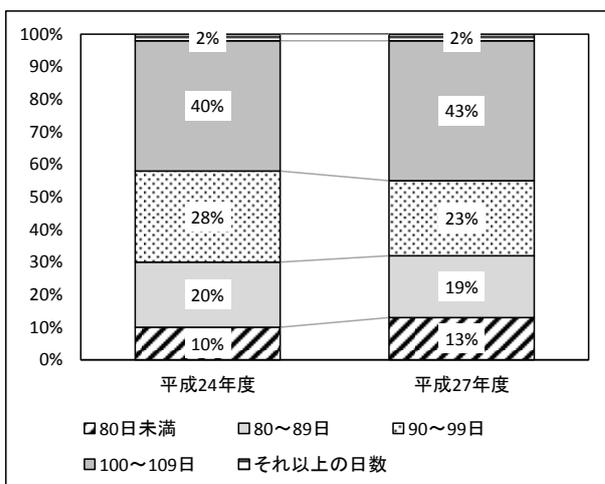
	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
80日未満	12%	20	20%	
80～89日	33%	25	25%	
90～99日	27%	21	21%	
100～109日	28%	33	34%	
それ以上の日数	0%	0	0%	
合計	100%	99	100%	

(参考)無回答 198事業所

整備職の年間休日数をみると、「100～109日」が34%と最も多く、以下「80～89日」(25%)、「90～99日」(21%)、「80日未満」(20%)と続いた。「それ以上の日数」を回答した事業所はなかった。

前回調査と比較すると、「100～109日」と回答した事業所の割合が高まった一方、「80日未満」と回答した事業所も増加している。

④事務職

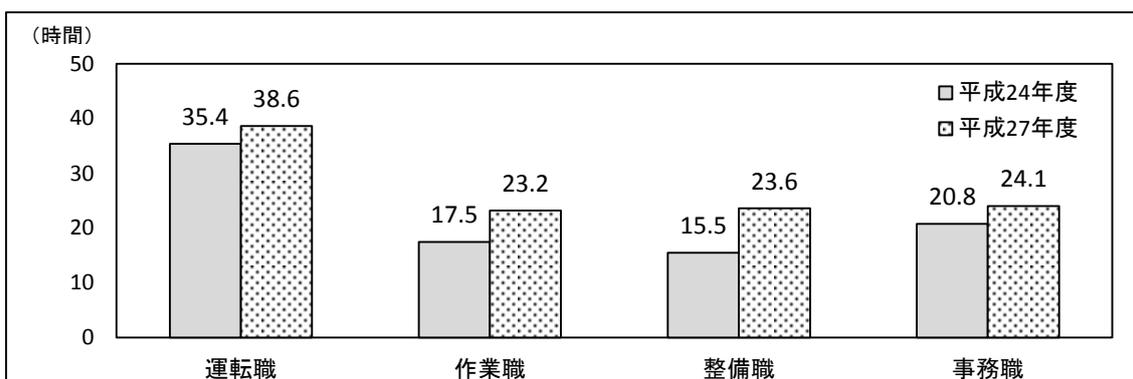


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
80日未満	10%	27	13%	39
80～89日	20%	39	19%	47
90～99日	28%	47	23%	90
100～109日	40%	90	43%	4
それ以上の日数	2%	4	2%	
合計	100%	207	100%	

(参考)無回答 90事業所

作業職の年間休日数をみると、「100～109日」が43%と最も多く、以下「90～99日」(23%)、「80～89日」(19%)、「80日未満」(13%)、「それ以上の日数」(2%)と続いた。前回調査と比較しても、構成内容に大きな動きはない。

(3) 1ヵ月1人当たりの平均残業時間

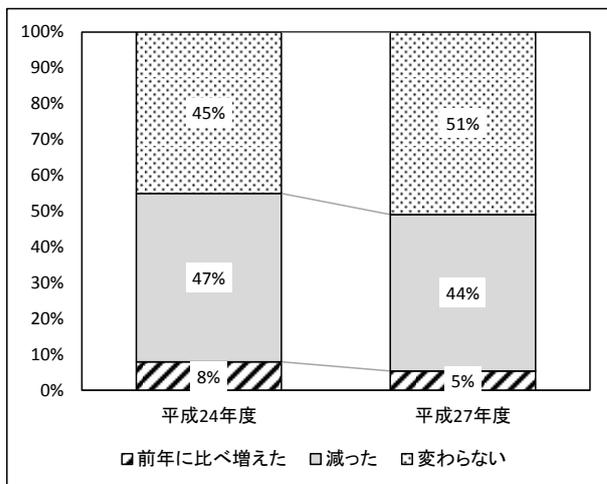


職種	24年度	27年度		平均残業時間 (時間)
	平均残業時間 (時間)	回答数 (事業所)	未回答数 (事業所)	
運転職	35.4	226	71	38.6
作業職	17.5	78	219	23.2
整備職	15.5	50	247	23.6
事務職	20.8	116	181	24.1

1ヵ月1人当たり平均残業時間をみると、運転職が38.6時間、作業職が23.2時間、整備職が23.6時間、事務職が24.1時間となっている。

前回調査と比較すると、すべての業種で残業時間が増加しており、作業人員の増加も含めた業務の適正化など、残業時間の減少に向けた取組が求められる。

(4) 残業時間の前年比増減

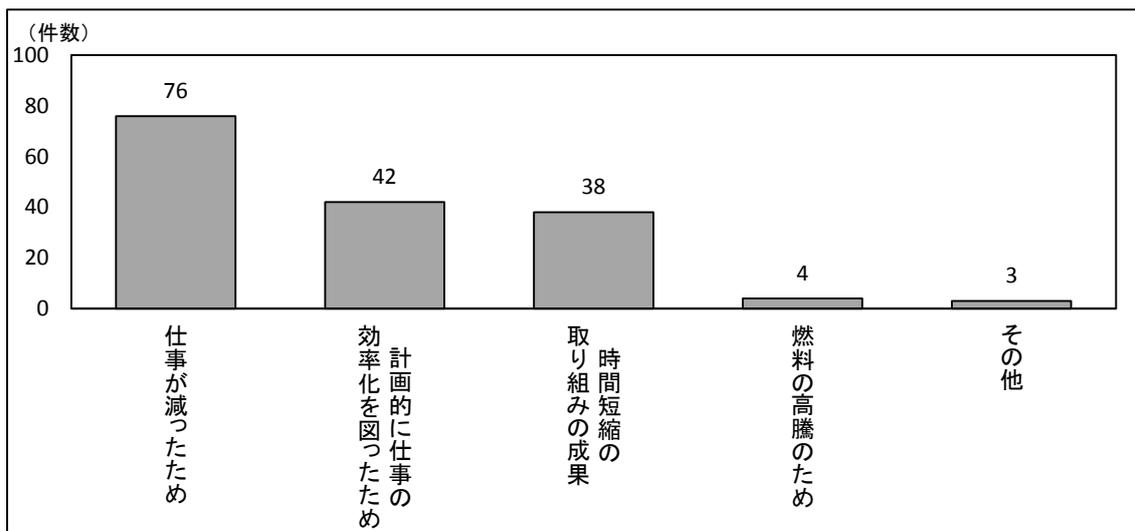


	24年度	27年度	
	%	件数	%
前年比増えた	8%	15	5%
減った	47%	121	44%
変わらない	45%	141	51%
合計	100%	277	100%

(参考)無回答 20事業所

残業時間の前年比増減についてみると、「変わらない」が 51%と最も多く、以下「減った」(44%)、「増えた」(5%) と続いた。

(5) 残業時間の減った原因 (複数回答)



	件数	%
仕事が減ったため	76	63%
計画的に仕事の効率化を図ったため	42	35%
時間短縮の取り組みの成果	38	32%
燃料の高騰のため	4	3%
その他	3	3%
回答事業者数	120	

上記設問で「昨年に比べて残業時間が減った」と回答した先に対し、残業時間が減った原因を尋ねたところ、「仕事が減ったため」が 76 件と最も多く、以下「計画的に仕事の効率化を図ったため」(42 件)、「時間短縮の取り組みの成果」(38 件) と続いた。

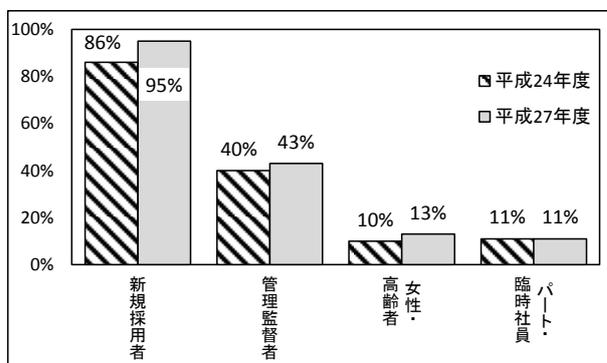
4 車両数に対する労働力の分配状況

保有車両台数（合計）	6,302 台
運転者数（合計）	5,598 人

回答のあった事業所が保有している車両台数の合計は 6,302 台、運転者数は 5,598 人であった。県内の事業所における車両 1 台当たりの運転者数の配分は 0.89 人である。

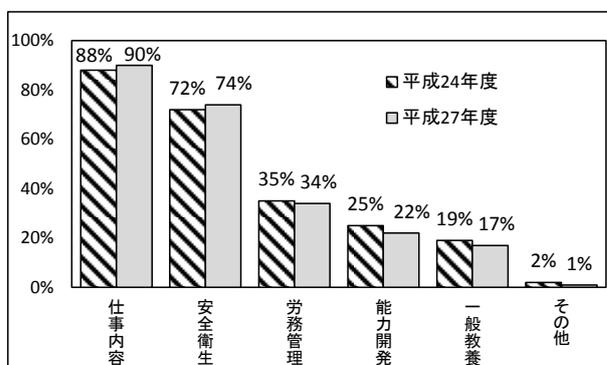
5 教育訓練への取組状況

(1) 対象階層について（複数回答）



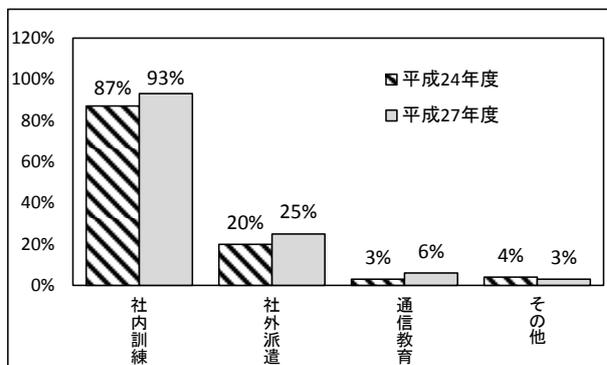
教育訓練内容 対象階層	24年度	27年度	
	%	件数	%
新規採用者	86%	258	95%
管理監督者	40%	116	43%
女性・高齢者	10%	36	13%
パート・臨時社員	11%	30	11%
回答事業所数		273	

(2) 訓練目的について（複数回答）



教育訓練内容 訓練目的	24年度	27年度	
	%	件数	%
仕事内容	88%	254	90%
安全衛生	72%	208	74%
労務管理	35%	97	34%
能力開発	25%	61	22%
一般教養	19%	48	17%
その他	2%	3	1%
回答事業所数		282	

(3) 訓練方法について（複数回答）



教育訓練内容 訓練方法	24年度	27年度	
	%	件数	%
社内訓練	87%	253	93%
社外派遣	20%	69	25%
通信教育	3%	17	6%
その他	4%	8	3%
回答事業所数		273	

教育訓練への取組状況についてみると、対象階層は「新規採用者」が95%と最も多くなっている。訓練の目的については「仕事内容」(90%)、「安全衛生」(74%)などが多い。訓練方法については「社内訓練」が93%と9割近くの事業所が自社での教育訓練を行っていることがうかがえる。なお、訓練方法について前回調査と比較すると、「社外派遣」や「通信教育」を回答する事業所の割合が増加しており、社員に対して自社以外での能力開発も進める事業主が増加していることがうかがえる。

(4) まとめ

<教育訓練の実施状況について>

教育訓練の実施状況をみると、多くの階層の従業員に対して、工夫して幅広い種類の教育を実施している事業者が増加している。

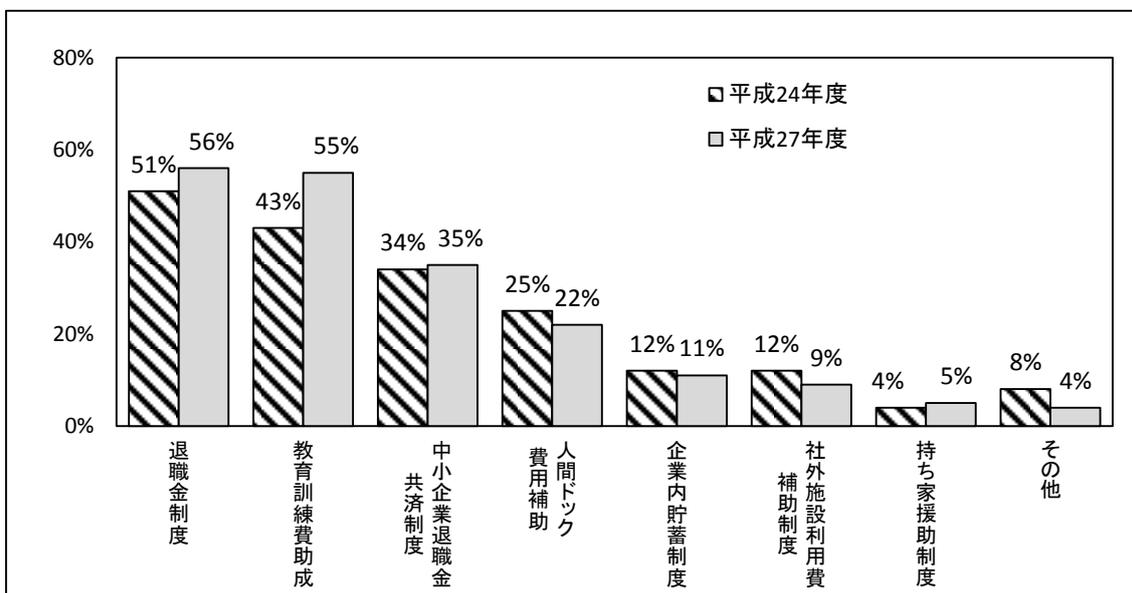
個別に見ていくと、教育訓練の対象階層としては、新規採用者に対する教育訓練が大半を占めているが、平成24年度と比較すると、パート・臨時社員や管理監督者を除く、他の従業員に対する教育訓練の割合が、増加している。また、その中で、女性・高齢者へ教育を実施する割合が増加している背景として、労働者の安全を守り仕事量に見合う安定した雇用の確保を図るための施策として、事故防止に向けての安全教育を充実させることやキャリアを積み重ねた熟練運転者などを即戦力として雇用する際に、教育訓練を施すことなどが考えられる。

訓練目的としては、仕事内容の教育が大半なのは当然のことともいえるが、その中でも、能力開発を目的とした教育が大幅に増加しており、個人のスキルアップに重点を置いていることが分かる。

訓練方法としては、そのほとんどが社内で実施されているものであるが、平成24年度と比較すると従業員を社外に派遣しての訓練が増加している。その増加の要因としては、景気や経営状況の持ち直しにより若干ではあるが、従業員を社外に派遣する余裕が出てきたことが考えられる。また、平成24年度にはあまり見られなかった通信教育での訓練が増加するなど、各企業が独自の手法で教育訓練に取り組んでいる姿勢がうかがえる。

6 福利厚生への取組状況

(1) 福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）



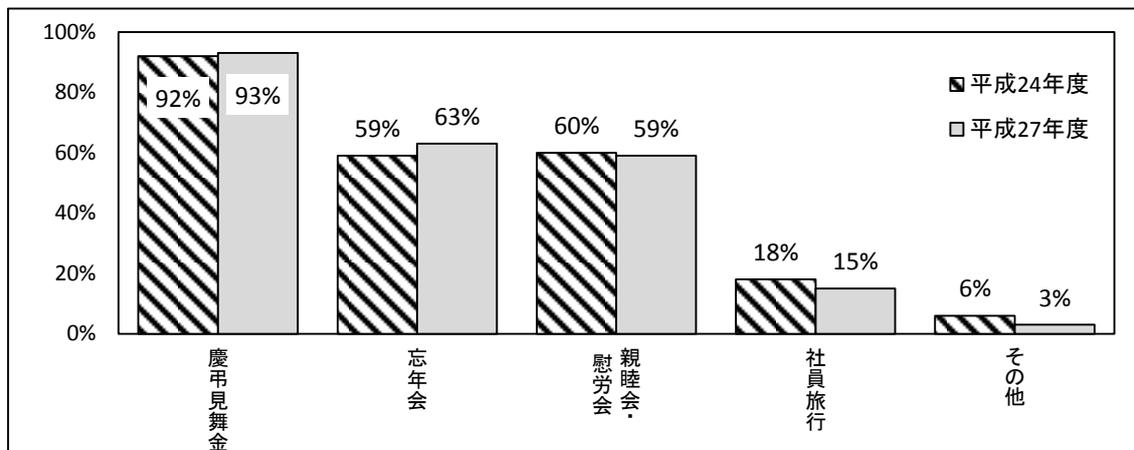
	24年度		27年度	
	%	件数	件数	%
退職金制度	51%	126	126	56%
教育訓練費助成	43%	124	124	55%
中小企業退職金共済制度	34%	79	79	35%
人間ドック費用補助	25%	49	49	22%
企業内貯蓄制度	12%	24	24	11%
社外施設利用費補助制度	12%	21	21	9%
持ち家援助制度	4%	12	12	5%
その他	8%	10	10	4%
回答事業所数		227	227	

(参考)無回答 72事業所

福利厚生施設または施策実施状況についてみると、「退職金制度」（56%）や「教育訓練費助成」（55%）が多く、以下「中小企業退職金共済制度」（35%）、「人間ドック費用補助」（22%）と続いた。

前回調査と比較すると、「教育訓練費助成」は10ポイント以上増加しており、各社従業員教育に関する施策の拡充をすすめていることがうかがえる。

(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）

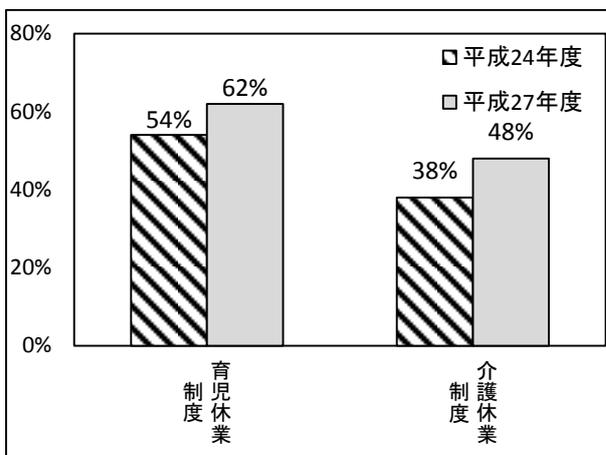


	24年度	27年度	
	%	件数	%
慶弔見舞金	92%	258	93%
忘年会	59%	175	63%
親睦会・慰労会	60%	165	59%
社員旅行	18%	43	15%
その他	6%	9	3%
回答事業所数		278	

慶弔見舞い他福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が93%と最も多く、以下「忘年会」（63%）、「親睦会・慰労会」（59%）、「社員旅行」（15%）であった。

前回調査と比較して、構成に大きな変化はなかった。

(3) 育児休業および介護休業制度の導入について（複数回答）

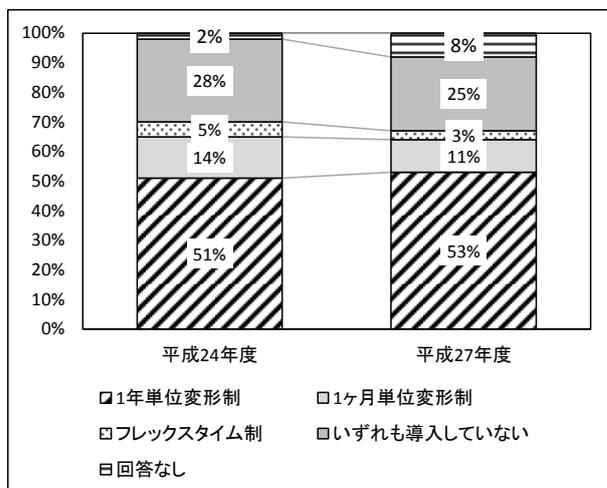


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
育児休業制度	54%	160	62%	199
介護休業制度	38%	124	48%	151
回答事業所数		259		259

育児休業及び介護休業制度の導入についてみると、各制度を導入している事業所の割合は「育児休業制度」は62%、「介護休業制度」は48%となっている。一方、「いずれも導入なし」と回答した事業所も97件（34%）あった。

それぞれの取得件数をみると、育児休業制度を導入している事業所160カ所のうち取得件数は50件、介護休業制度を導入している事業所124カ所のうち取得件数は4件となっている。

(4) 変形労働時間制の導入状況について

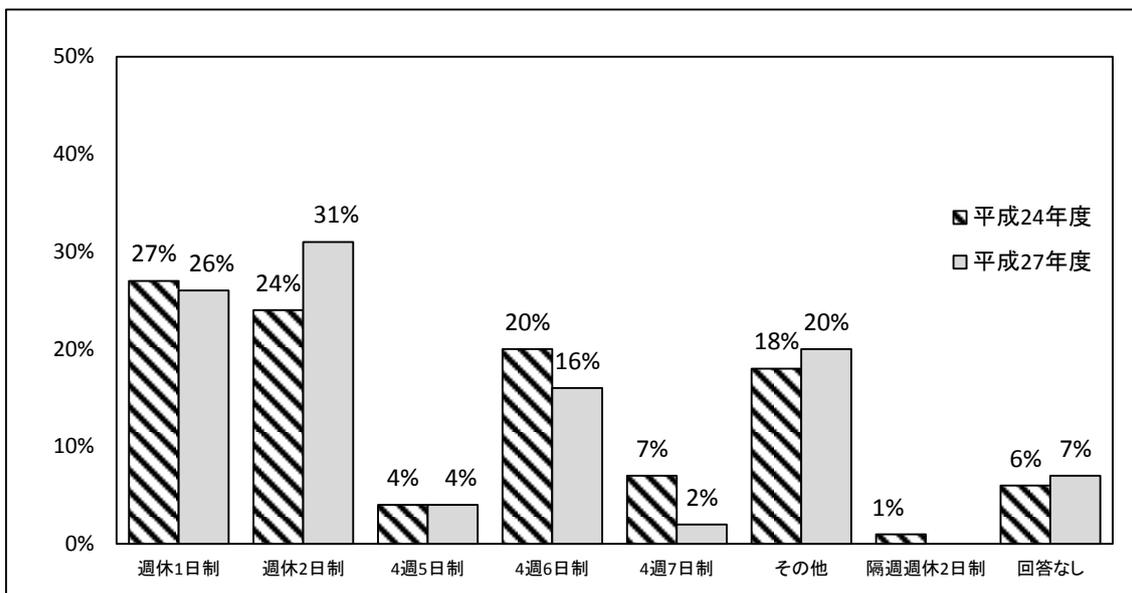


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
1年単位変形制	51%	158	53%	
1ヶ月単位変形制	14%	32	11%	
フレックスタイム制	5%	9	3%	
いずれも導入していない	28%	75	25%	
回答なし	2%	23	8%	
合計	100%	297	100%	

変形労働時間制の導入状況についてみると、「1年単位変形制」が53%で最も多く、以下「1ヶ月単位変形制」(11%)、「フレックスタイム制」(3%)と続いた。なお、「いずれも導入していない」は25%であった。

前回調査と比較して、構成に大きな変化はなかった。

(5) 週休制の採用について（複数回答）

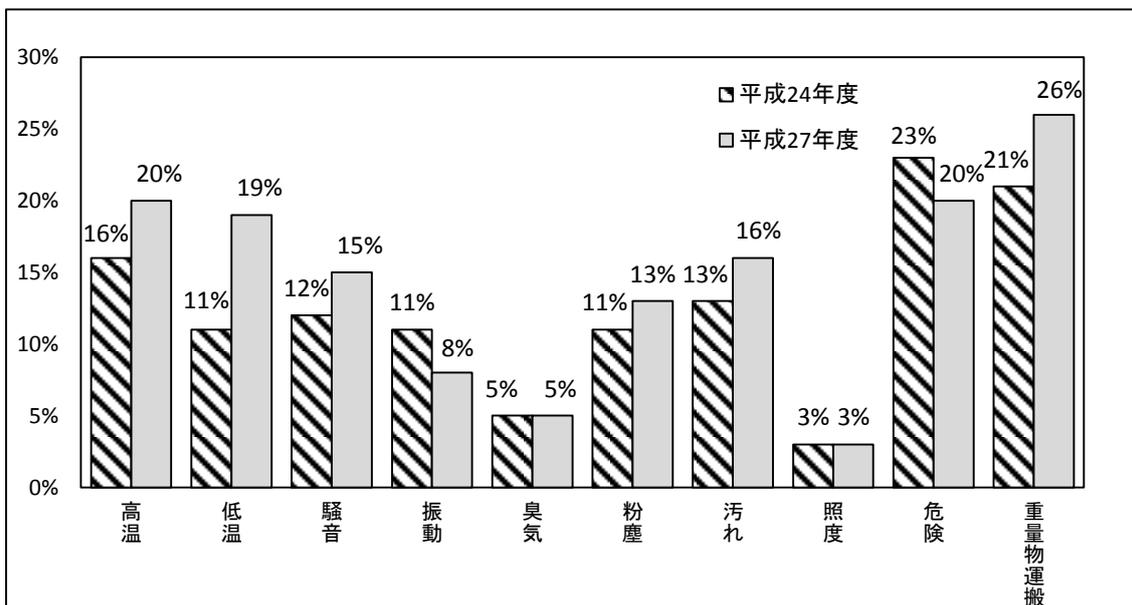


	24年度		27年度	
	%	件数	%	件数
週休1日制	27%	77	26%	77
週休2日制	24%	92	31%	92
4週5日制	4%	12	4%	12
4週6日制	20%	47	16%	47
4週7日制	7%	5	2%	5
その他	18%	58	20%	58
隔週週休2日制	1%			
回答なし	6%	21	7%	21
回答事業所数		297		297

週休制の採用についてみると、「週休2日制」が31%と最も多く、以下「週休1日制」（26%）、「4週6日制」（16%）と続いた。また、「その他」として事業所独自の休暇制度をあげる先もあった。

前回調査と比較すると、「週休2日制」を採用する事業所の割合が増えている。

(6) 作業環境上の問題点について（複数回答）



	24年度		27年度	
	%	件数	%	
高温	16%	59	20%	
低温	11%	56	19%	
騒音	12%	43	15%	
振動	11%	25	8%	
臭気	5%	14	5%	
粉塵	11%	38	13%	
汚れ	13%	47	16%	
照度	3%	9	3%	
危険	23%	60	20%	
重量物運搬	21%	77	26%	
回答事業所数		297		

作業環境上の問題点についてみると、「重量物運搬」が 26%と最も多く、以下「高温」「危険」がそれぞれ 20%、「低温」(19%)、「汚れ」(16%)、「騒音」(15%)、「粉塵」(13%)と続いた。

前回調査と比較すると、「危険」や「振動」といった項目では割合が低下したが、「高温」や「低温」、「重量物運搬」などの項目では割合が上昇している。

(7) まとめ

<福利厚生面について>

運送業界においては、運送事業が免許制から許可制に移行され新規参入が容易となり、競争が激化している。規制緩和による新規参入事業者の増加が影響し、先述の調査結果のとおり荷主への価格転嫁が進まず、経営を圧迫している状況にあり、運送事業者の個々の売上・利益はともに減収の状況にある。

また、ドライバーの減少に伴い各事業者は現状のドライバーの維持・確保のため労働環境の充実を図るため福利厚生制度の導入は、増加傾向にある。平成24年度と比較すると、「退職金制度」と「教育訓練費助成」が増加している。特に、教育訓練費助成は増加傾向にあり、各事業所が積極的に従業員に対する教育を実施しており、育児・介護休業制度の導入など個人に直結した福利厚生面の充実に傾注してきている。

その他の特徴としては、社員旅行、忘年会や親睦会など、一度に大きな企業負担が見込まれる催事は取りやめ、教育訓練や退職金制度の導入など、企業の費用負担を分割させた福利厚生制度の導入に取り組む事業所が多い状況にある。

また、魅力ある業界を確立させ、将来を見据えた若年労働者を確保するためには、福利厚生面の充実は必要不可欠であり、業界内における導入促進は喫緊の課題として挙げられる。

Ⅲ 総括

日本経済は、新政権の積極的な政策等により、景気の持ち直しへの明るい兆しが見えつつあるが、トラック業界においては運賃水準の低下や安全・環境に要するコストの増加により依然として自助努力ではコストを回収できない厳しい経営状況にある。

また、採用者数のうち中途採用者数は1社平均1.98人であるが、新卒採用者数は1社平均0.04人に止まっている。これは、業界の全体の人数にあまり変化がなく、単に業界内で人が移動したに過ぎないと推計される。更には、新規採用者数が退職者を下回っている現状であり、業界全体としては年齢構成で業界全体の活性化が図れていない状況が進むものと考えられる。本調査では、県下事業所の従業員の年齢別構成比率として50～59歳の占める割合は27%、60歳以上が15%を占めており、50歳以上が占める比率としては4割強となっている。調査結果においては、退職者をまかなうだけの新規採用者数がなく、労働力の確保については、10年後には安定した輸送の提供が不可能な事態となることが想定される。

少子高齢化は、業界にとっては喫緊の課題の一つであり、定年の年齢を60歳から65歳に引き上げても実質的な問題解決には至らない。

ここで1両あたりのドライバーの人数を見ると、県内事業所における現在の車両1台あたりの従業員数は約0.89人であり、これからの退職者数を加味すると5年後には0.60人前後になると推測される。これは1人あたりの仕事量が1.5倍となり、残業時間の増加による長時間労働が恒常的となり、労働環境は更に悪化するものと考えられる。

更に若年者においては、トラック業界参入への最大の阻害要因として、平成19年6月道路交通法改正による「中型免許制度の設立」が挙げられ、普通免許を取得しても、業界の求める運行業務が出来ず、さらに免許取得経費の負担があり、労働力確保をより一層厳しいものとしている。全国高等学校の校長会においても、高校卒業見込みの学生がトラック業界への就職希望があるにも関わらず、この制度により就職できない浮遊人口が増えることとなり、実情に見合った制度改定に向けて改善要望が事業所側から多く寄せられ、関係機関へ要望した結果、車両総重量7.5トン未満の「準中型自動車」免許制度の新設が平成29年6月17日までに施行されることとなった。

「5 教育訓練への取組状況」「6 福利厚生への取組状況」で特筆すべきポイントは、2つある。

まず、第一に新卒採用者が見込めない中、現在の労働力人口を維持しつつ、

適性診断(適齢者)の受診や教育訓練の一層の拡充を図っている。熟練運転者はこれまで培ったキャリアもあり、即戦力の人材として労働力の確保が最適と考えられるが、健康状況や身体能力にも個人差があり、フレックスタイム制などの導入や生活習慣病の予防策としての健康診断を受診させるなど企業側の対応も求められている。

第二に、労働衛生面の管理体制の徹底とワークシェアリングなどによる労働時間の負担の軽減を図ることが求められる。これは、業界全体の社会的地位の向上につながり若年者層のみならず女性の労働力を活用しつつ、業界全体の活性化にもつながってくる。

最後に、業界全体が抱えている問題点を「現状」「課題」「対応策」について以下の通りまとめた。

〈課題〉

- 1 従業員の高齢化の加速（新卒者の減少）
- 2 業界全体の労働力人口の減少
- 3 従業員1人あたりの労働時間の負担増

〈対応策〉

- 1 高齢者（中途採用者）の活用
- 2 ワークシェアリングの推進
- 3 教育訓練の充実や設備の完備

〈留意点〉

- 1 労働者の健康管理（健康診断の受診）
- 2 突発的な事象に対する継続事業のできる体制の整備
- 3 教育訓練の財源の確保

〈具体例〉

- 1 高齢者やその他の従業員の作業場の配置分担
- 2 会社の計数管理
- 3 定期的な戦略会議の実施

労働条件通知書

年 月 日	
_____ 殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (※) (年 月 日～ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 ((1)～(5)のうち該当するものに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日)、無)
休日及び勤務日	・定休日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日; 週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日) 毎週 ()、その他 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 2 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

○網掛けの箇所は、パートタイム労働法の改正により、新たに明示が義務付けられた事項です。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付してください。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけてください。
3. 下線部、破線内および二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項です。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全・衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項、表彰・制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭または書面により明示する義務があります。

1. 契約期間	労働基準法に定める範囲内とする。また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無および更新する場合、またはしない場合の判断の基準（複数可）を明示する。
2. 就業の場所 従事すべき業務の内容	雇入れ直後のものを記載することでよいが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ、網羅的に明示することは差し支えない。
3. 始業、就業の時刻、 休憩時間、就業時転換、 所定外労働の有無に関 する事項	<p>当該労働者に適用される具体的な条件を明示する。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載する。</p> <p>○変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載する。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておく。</p> <p>○交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておく。</p> <p>○フレックスタイム制：コアタイムまたはフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始および終了の時刻を記載する。コアタイム、フレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておく。</p> <p>○事業場外みなし労働時間制：所定の始業および終業の時刻を記載する。</p> <p>○裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業 ……」を基本とし、「」の部分＝で抹消しておく。</p>
4. 休日および勤務日	所定休日または勤務日について曜日または日を特定して記載する。
5. 休暇	<p>年次有給休暇は6か月間連続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載する。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載する。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載する。（中小事業主を除く）</p> <p>また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間など）を記載する。</p>
前記3、4および5については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、「所定時間外労働の有無」以外の事項については、勤務の種類ごとの始業および終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことでよい。	
6. 賃金	<p>基本給等について具体的な額を明記する。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことでよい。</p> <p>○法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合には5割（中小事業主を除く）、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分（中小事業主を除く）、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とする。</p> <p>○破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましい。ただし、短時間労働者については、昇給の有無、賞与の有無および退職金の有無については必ず記入する。</p> <p>○昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示する。</p>
7. 退職に関する事項	<p>退職の事由および手続、解雇の事由等を具体的に記載する。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことでよい。</p> <p>なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはなりません。</p> <p>また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳（※）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要があります。</p> <p>①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止</p> <p>（※）ただし、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは、64歳</p>
8. その他	当該労働者についての社会保険の加入状況および雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全・衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項、表彰・制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましい。
各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で、就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入する必要はありません。	

※ この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度とは？

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、
ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。
(平成27年12月1日施行)

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックの実施

- 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務^{*}になります。

※ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
※従業員数50人未満の事業場、当分の間努力義務となります。

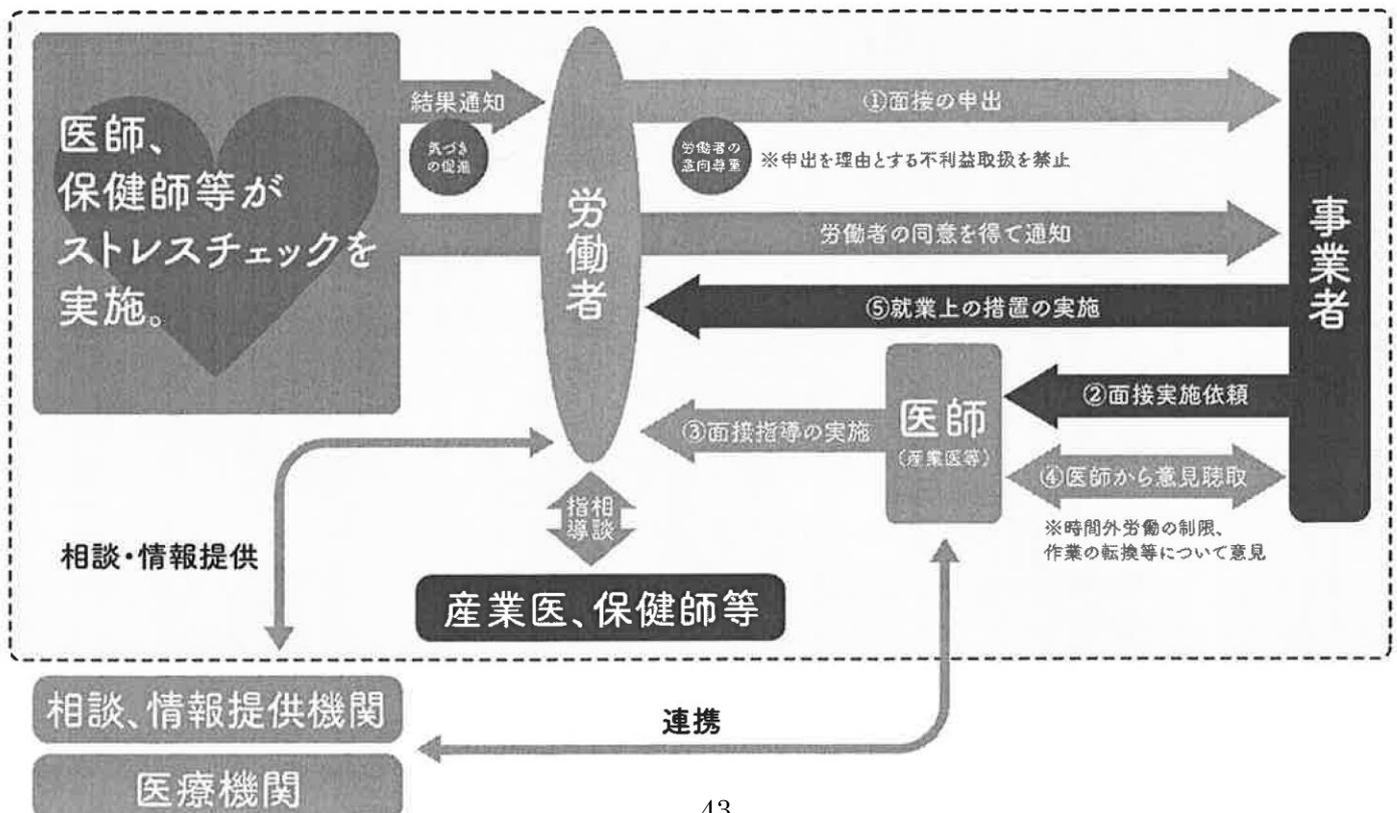
- ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含みます。

面接指導の実施

- 高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

◎ ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。

ストレスチェック制度の流れ



職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない-----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない-----	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている-----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4

B 最近1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	な か つ た	ほ か つ た	と あ っ た	し あ っ た	ほ い つ も あ っ た
1. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4	
2. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4	
3. 生き生きする-----	1	2	3	4	
4. 怒りを感じる-----	1	2	3	4	
5. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4	
6. イライラしている-----	1	2	3	4	
7. ひどく疲れた-----	1	2	3	4	
8. へとへとだ-----	1	2	3	4	
9. だるい-----	1	2	3	4	
10. 気がはりつめている-----	1	2	3	4	
11. 不安だ-----	1	2	3	4	
12. 落ち着かない-----	1	2	3	4	

13. ゆううつだ-----	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4
15. 物事に集中できない-----	1	2	3	4
16. 気分が晴れない-----	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4
19. めまいがする-----	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4
23. 腰が痛い-----	1	2	3	4
24. 目が疲れる-----	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4
27. 食欲がない-----	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4
29. よく眠れない-----	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

非常に	かなり	多 少	全 く な い
-----	-----	--------	------------------

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司-----	1	2	3	4
2. 職場の同僚-----	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司-----	1	2	3	4
5. 職場の同僚-----	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか？

7. 上司-----	1	2	3	4
8. 職場の同僚-----	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

D 満足度について

満 足	満 ま あ 足	不 や 満 や 足	不 満 足
--------	------------------	-----------------------	-------------

1. 仕事に満足だ-----	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ-----	1	2	3	4

