総務省承認	No. 26730
承認期限	平成19年5月31日まで

平成19年就労条件総合調査
調査票

厚生労働省

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。

所在地 （〒　　－　　）

企業名

都道府県番号 1　一連番号 2　産業分類番号 3　企業規模番号

（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。）

記入担当者連絡先

フリガナ
氏名

所属　　課（部）

電話（　　）　　局　　番（内線　　番）

記入上の注意

1 この調査は本社が常用労働者３０人以上の企業を対象としています。
2 記入に当たっては、別冊の「記入要領」を必ず読んで記入してください。
3 記入に当たっては、黒のインク又はボールペンを使用してください。
4 この調査は、企業全体について行います。本社だけでなく、支社、支店、営業所、工場等を含めた企業全体のものを記入してください。

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・支店を合わせた全常用労働者数）（注1）
（平成19年1月1日現在）

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

4

3 労働組合の有無

有 1　無 2　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。
① 期間を定めずに雇われている労働者
② １か月を超える期間を定めて雇われている労働者
③ 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、11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

4 期間を定めずに雇われている常用労働者数
（パートタイム労働者を除く。）（注2）
（平成19年1月1日現在）

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。

以下は「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（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（２頁裏面参照）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	01	証券アナリスト	10
情報処理システムの分析又は設計	02	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	11
記事の取材又は編集	03	公認会計士	12
デザイナー	04	弁護士	13
プロデューサー又はディレクター	05	建築士	14
コピーライター	06	不動産鑑定士	15
システムコンサルタント	07	弁理士	16
インテリアコーディネーター	08	税理士	17
ゲームソフトの創作	09	中小企業診断士	18
企画、立案、調査及び分析			19

7

SAMPLE

【２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１８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、労働協約又は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。

【３頁参考】

５　特別休暇制度

特別休暇とは、何らかの理由で週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前産後休暇等）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

・　夏季休暇	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	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	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	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	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	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。

SAMPLE

Ⅱ　労働時間制度

Ⅱ　労働時間制度については、「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

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			8
週所定労働時間			9

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 千 百 十 人	
～34:59		10
35:00～35:59		11
36:00～36:59		12
37:00～37:59		13
38:00～38:59		14
39:00～39:59		15
40:00		16
40:01～42:00		17
42:01～44:00		18
44:01～		19
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。
なお、「２　週休制」の計の適用労働者数とは一致します。

監視又は断続労働に従事する者及び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。

2　週休制

週休制の形態別に適用される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 千 百 十 人	
週休１日制又は週休１日半制			20
何らかの週休２日制	完全週休２日制		21
	その他の週休２日制(注)		22
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)			23
計			

上記計は、Ⅱの１の(2)の適用労働者数と一致します。

監視又は断続労働に従事する者及び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)　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。

3　年間休日総数　（１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 百 十 人	25

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休日日数を記入してください。

4　年次有給休暇

(1) 平成18年（又は平成17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18年(又は平成17会計年度)中に取得資格のある労働者数	千 百 十 人	26
② 年間延べ付与日数(繰越日数は除く。)	百万 千 百 十 日	27
③ 年間延べ取得（消化）日数		28

(2) 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。該当する番号を○で囲み、制度がある場合は、年間を通じて１人当たり計画的付与することができる年次有給休暇の日数を記入してください。

制度がある	1	→
制度がない	2	

29

年間を通じて１人当たり計画的に付与することができる年次有給休暇は何日ですか。

日

30

SAMPLE

【３頁参考】

Ⅱ　労働時間制度

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。

7　みなし労働時間制について

＊　**専門業務型裁量労働制**とは、以下の１８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
② 情報処理システムの分析又は設計の業務
③ 記事の取材又は編集の業務
④ デザイナーの業務
⑤ プロデューサー又はディレクターの業務
⑥ コピーライターの業務
⑦ システムコンサルタントの業務
⑧ インテリアコーディネーターの業務
⑨ ゲームソフトの創作の業務
⑩ 証券アナリストの業務
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
⑫ 公認会計士の業務
⑬ 弁護士の業務
⑭ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
⑮ 不動産鑑定士の業務
⑯ 弁理士の業務
⑰ 税理士の業務
⑱ 中小企業診断士の業務

平成15年の告示改正により、追加された「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」は、本調査の調査対象企業には該当しないため除外しています。

＊　**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合意が必要です。

○　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

SAMPLE

5　特別休暇制度（１頁裏面参照）

次の特別休暇制度がありますか。「有」の場合には、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18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18年（又は平成17会計年度）１年間の利用の有無		
				有給		無給				
		有	無	全額	一部			有	無	
31	① 夏季休暇	1	2	1	2	3	千　百	1	2	34
35	② 病気休暇	1	2	1	2	3		1	2	38
39	③ リフレッシュ休暇	1	2	1	2	3		1	2	42
43	④ ボランティア休暇	1	2	1	2	3		1	2	46
47	⑤ 教育訓練休暇	1	2	1	2	3		1	2	50
51	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	54

→ 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には、①～⑤の他、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇は含みません。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。

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及び１人当たりの年間休日総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	１人当たりの年間休日総数	
採用している	１年単位の変形労働時間制	1	千　百　十　人	百　十　日	57
	１か月単位の変形労働時間制	2			59
	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			62
採用していない		5			
		55			

7　みなし労働時間制（２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	千　百　十　人	64
	専門業務型裁量労働制	2		65
	企画業務型裁量労働制	3		66
採用していない		4		
		63		

(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に従事する労働者がいる業務について、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	０１	証券アナリスト	１０
情報処理システムの分析又は設計	０２	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	１１
記事の取材又は編集	０３	公認会計士	１２
デザイナー	０４	弁護士	１３
プロデューサー又はディレクター	０５	建築士	１４
コピーライター	０６	不動産鑑定士	１５
システムコンサルタント	０７	弁理士	１６
インテリアコーディネーター	０８	税理士	１７
ゲームソフトの創作	０９	中小企業診断士	１８

67

SAMPLE

Ⅲ　賃金制度

Ⅲ 賃金制度については、「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

1　賃金形態

基本給の算定単位は、次のどの形態に該当しますか。賃金形態別に適用労働者数を記入してください。

賃金形態			適用労働者数	
定額制	時間給		千　百　十　人	68
	日給			69
	月給	欠勤等による差引がある		70
		欠勤等による差引がない		71
	年俸制			72
定額制＋出来高給（注）				73
出来高給				74
その他				75
計				
上記計は、１頁Ⅰの4の常用労働者数と一致します。				

（注）定額制の部分が50%未満のものとします。50%以上の場合は、定額制として記入してください。

2　業績評価制度

(1)　業績評価制度(注)はありますか。

ある	1	76
ない	2	→ 次頁の「３賃金制度の改定状況」へ

（注）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う。

(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	77

(3)　業績評価における評価側の課題は何ですか。
該当する番号を３つ以内○で囲んでください。

評価側の課題	評価に手間や時間がかかる	1	
	評価者の研修・教育が十分にできない	2	
	仕事がチームワークによるため、個人の評価がしづらい	3	
	部門間の評価基準の調整が難しい	4	
	格差がつけにくく中位の評価が多くなる	5	
	その他（具体的に　　）	6	
	特になし	7	78

(4)　業績評価における評価による問題点は何ですか。
該当する番号を３つ以内○で囲んでください。

評価による問題点	評価システムに対して労働者の納得が得られない	1	
	評価結果に対する本人の納得が得られない	2	
	評価によって勤労意欲の低下を招く	3	
	職場の雰囲気が悪化する	4	
	個人業績を重視するため、ｸﾞﾙｰﾌﾟやﾁｰﾑの作業に支障がでる	5	
	その他（具体的に　　）	6	
	特になし	7	79

(5)　課題や問題点に対して次のような対処法をとっていますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。［「管理職」、「管理職以外」で対応が異なる場合、どちらか一方で対処法をとっていれば該当する番号を○で囲んでください。］

評価者に対する研修・教育を実施している	０１	部下の上司に対する評価制度を設けている	０８
評価のためのマニュアルを作成している	０２	能力や勤務態度などの評価のウェイトを大きくしている	０９
業績評価に関する業務の外部委託（一部）している	０３	目標達成のプロセスに対する評価項目のウェイトを大きくしている	１０
業績評価制度について労働組合や労使協議機関を通じて話し合いを行っている	０４	グループやチームの成果・業績を反映するようにしている	１１
相対評価を取り入れるようにしている	０５	中長期的な成果・業績を測るようにしている	１２
業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している	０６	成果・業績の評価が困難なところは評価を行わない	１３
異議申し立て制度を導入している	０７	低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている	１４ 80

SAMPLE

3　賃金制度の改定状況

平成16年から18年までの過去３年間に次のような賃金制度の改定を行いましたか。
それぞれ項目別に該当する番号をすべて○で囲んでください。

項　　目	改定を行った		改定を行わなかった	
	管理職	管理職以外		
職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	1	2	3	81
職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	1	2	3	82
業績・成果に対応する賃金部分の拡大	1	2	3	83
手当を縮減し基本給へ組入れ	1	2	3	84
退職給付を縮減し基本給へ組入れ	1	2	3	85
基本給の抑制、賞与を相対的に拡大	1	2	3	86
賃金表の導入	1	2	3	87
職能資格制度の改定・導入	1	2	3	88
年俸制の改定・導入	1	2	3	89
定期昇給の廃止	1	2	3	90

Ⅳ　福利厚生制度

Ⅳ 福利厚生制度については、企業全体の全常用労働者について記入してください。

貴社には現在次のような福利厚生制度がありますか。
種類ごとに制度の有無、正社員以外も利用できる制度の有無、過去5年間と比べた現在の運営状況をそれぞれ１つ○で囲んでください。

福利厚生制度の種類		制度の有無		「正社員（注）」以外も利用できる制度の有無		過去５年間と比べた現在の運営状況			
		有	無	有	無	拡充・新設した	変化なし	縮小・廃止した	
住宅関連	住宅手当、家賃補助	1	2	1	2	1	2	3	93
	社宅・独身寮	1	2	1	2	1	2	3	96
	持家援助	1	2	1	2	1	2	3	99
健康・医療関連	健康診断（がん検診等法定への上積み）	1	2	1	2	1	2	3	102
	メンタルヘルスケア	1	2	1	2	1	2	3	105
育児・介護支援関連	育児休暇（法定への上積み）	1	2	1	2	1	2	3	108
	託児所	1	2	1	2	1	2	3	111
	育児補助（ベビーシッター補助含む）	1	2	1	2	1	2	3	114
	介護・看護休暇（法定への上積み）	1	2	1	2	1	2	3	117
慶弔・災害関連	慶弔・災害見舞金	1	2	1	2	1	2	3	120
	遺族年金、遺児年金、遺児育英年金	1	2	1	2	1	2	3	123
文化・体育・レクリエーション関連	余暇施設（運動施設、保養所）	1	2	1	2	1	2	3	126
	文化・体育・レクリエーション活動支援	1	2	1	2	1	2	3	129
自己啓発・能力開発関連	公的資格取得・自己啓発（通信教育等）支援	1	2	1	2	1	2	3	132
	リフレッシュ休暇	1	2	1	2	1	2	3	135
財産形成関連	財形貯蓄制度	1	2	1	2	1	2	3	138
	社内預金、持株会	1	2	1	2	1	2	3	141
	個人年金など（従業員拠出）への補助	1	2	1	2	1	2	3	144
その他	社員食堂・食事手当	1	2	1	2	1	2	3	147
	その他（具体的に　　）	1	2	1	2	1	2	3	150

（注）「正社員」とは、貴社において正社員としている労働者であって、呼称は問いません。

SAMPLE

【６頁参考】

Ⅴ　定年制等

（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。

2　定年後の措置

（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。

（注４）　「基準」とは

高年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が、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。

なお、平成21年3月末（常時雇用する従業員が300人以下の企業については平成23年3月末）までは事業主が労使協定を結ぶための努力をしたにも関わらず労使協定を結ぶことが出来なかった場合に、就業規則により当該基準を定めることができることとされています。

高年齢者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定年の定めの廃止

（※　義務年齢とは、平成19年３月31日までは62歳、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。）

SAMPLE

V　定年制等（5頁裏面参照）

V 定年制等については、「I－4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

1 定年制

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

151

※「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。

ご協力ありがとうございました。

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

153

※ 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。

2 定年後の措置

（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：最高雇用年齢を定めている	最高雇用年齢	制度がある：最高雇用年齢を定めていない	制度がない
勤務延長制度（注2）	1	歳	2	3
再雇用制度（注3）	1	歳	2	3

155
157

（2） 勤務延長制度又は再雇用制度を導入した場合に課題となること（なったこと）は何ですか。
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	職務内容、作業環境の見直し	勤務時間、勤務形態の見直し	処遇、本人等人事管理の見直し	給与体系の見直し	退職給付制度の見直し	作業能率の維持	本人の自己啓発の促進	再教育	健康面への配慮	その他	特にない
勤務延長制度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
再雇用制度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

158
159

（3） 「制度がある」場合、通常定年到達者のうち何%程度が勤務延長制度又は再雇用制度を希望していますか。
制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	いまだ定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

160
161

（4） 「制度がある」場合の対象者の範囲はどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	原則として希望者全員	基準（注4）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

162
163

以下は、「基準に適合する者全員」と答えた企業が記入してください。

① 「基準」は、何によって定められていますか。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	労使協定	就業規則
勤務延長制度	1	2
再雇用制度	1	2

164
165

② 「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

166
167

③ 通常、定年到達者の何%程度が継続して雇用されますか。
制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	いまだ定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

168
169

④ 通常、勤務延長制度又は再雇用制度を希望した者のうち何%程度が継続して雇用されますか。
制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	いまだ定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

170
171

～　ご協力いただきありがとうございました。　～

SAMPLE