

年少労働調査資料 第68集

一般機械器具製造業における勤労 青少年の安全衛生に関する調査

— 結 果 報 告 —



昭和52年3月

労働省婦人少年局



は し が き

労働災害は、成長過程にある勤労青少年にとって、特にその後の職業生活や生活設計に重大な影響を及ぼすものである。

本調査は、勤労青少年の多く就業する業種のうち、一般機械器具製造業について、勤労青少年の災害防止に関する意識、態度等を把握し勤労青少年の労働災害防止及び職業生活の充実のための基礎資料とするために実施したものである。

勤労青少年の災害防止に関心をもたれる方々に、ご利用いただければ幸いである。

調査にご協力いただいた事業所及び青少年の方々に深く感謝の意を表する次第である。

なお、婦人少年局では、過去数年来、「金属製品製造業における勤労青少年の安全衛生意識に関する調査」（50年）のほか、この種の調査として「通勤災害被災勤労青少年に関する調査」（49年）、「労働災害被災勤労青少年に関する調査」（48年）を実施している。

昭和52年3月

労働省婦人少年局

目 次

I	調査の概要	1
II	調査結果	3
	事業所調査結果	
1	調査対象事業所の概況	3
2	調査対象事業所における勤労青少年の状況	3
(1)	労働者に占める青少年の割合	3
(2)	青少年の性、年齢構成	4
	性	4
	年齢	4
(3)	青少年の就業分野	6
(4)	事業所の労働条件	6
	交替制の採用状況	6
	所定労働時間	7
	休憩時間	9
	週休制の形態	10
3	勤労青少年の業務災害被災状況	10
(1)	被災状況	10
(2)	被災後の措置	11
4	勤労青少年の健康・安全衛生に関する事業所の制度等	12
(1)	安全衛生教育	12
	安全衛生教育の方法・期間	12
	安全衛生教育担当者	13
(2)	健康診断実施状況	13
	一般定期健康診断	13

特殊健康診断	14
(3) 健康維持増進施設の設置状況	16
(4) 業務災害被災者に対する事業所（企業）独自の補償の有無	16
5 勤労青少年に対する雇 管理上の配慮，感想等	18
(1) 青少年に対する配慮の状況	18
(2) 青少年の安全衛生や雇用管理に関する事業所の意見，感想等 ...	18
個人調査結果	
1 勤労青少年の個人的特性	23
性	23
年令	23
学歴	23
勤続年数	24
2 勤労青少年の就業の状況	24
(1) 従事する仕事	24
職種	24
仕事の経験年数	24
作業姿勢	25
仕事と有害な原材料，騒音，粉じん等との関連	26
(2) 勤務形態	27
(3) 労働時間	27
残業	27
休日出勤	29
(4) 現在の仕事や職場に対する意識，態度	29
仕事の向き，不向き	29
職場環境等に対する満足状況	31
夜ふかし等による遅刻・欠勤の状況	33
3 勤労青少年の健康及び安全衛生に関する事項	34

(1) 体位	34
身長, 体重	34
標準体重と体重の格差	36
(2) 疲労状況	36
(3) 昼休みの過ごし方	39
(4) けが・病気の有無と健康留意状況	40
業務上のけが・病気——けが・病気の有無, 回数, 休業の有無	40
業務以外のけが・病気	43
健康保持に関する留意状況	46
(5) 安全衛生, 災害防止に関する意識	46
事業所の安全衛生指導, 規則に対する意識	46
災害発生に対する不安と災害防止に関する意識	50
作業方法, 設備改善のための提案状況	53
付 表	55
調 査 票	58

1 調査の概要

1 調査の目的

勤労青少年が多く就業している業種のうち、一般機械器具製造業について、勤労青少年の災害防止に関する意識と態度等を把握し、勤労青少年の災害防止及び職業生活の充実のための施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査の範囲

(1) 地 域 日本国全域

(2) 産 業 日本標準産業分類による一般機械器具製造業

(3) 事業所

上記(2)に掲げる産業に属し、昭和51年6月30日現在、満15才以上24才以下の青少年を雇用する事業所のうちから選定した約500事業所

(4) 労働者

上記(3)に掲げる事業所に働く24才以下の青少年約2,000名

3 調査事項

(1) 事業所に関する事項

- イ 勤労青少年の就業の状況
- ロ 勤労青少年の安全衛生に関する施策

(2) 個人に関する事項

- イ 仕事の状況
- ロ 健康及び安全衛生に関する意識と態度

4 調査対象期間

昭和50年7月1日から昭和51年6月30日

5 調査の実施期間

昭和51年7月1日から7月31日

6 調査の系統

労働省婦人少年局——都道府県婦人少年室——統計調査員

7 調査の方法

実地他計の方法による。

Ⅱ 調 査 結 果

事業所調査結果

1 調査対象事業所の概況

今回調査対象となったのは507事業所で、規模30人未満の事業所が298(58.8%)、30～99人の事業所が118(23.3%)、100人以上の事業所が91(17.9%)であった。

調査対象事業所に雇用される労働者数及び青少年数(24才以下、以下同じ)は付表1のとおりである。

2 調査対象事業所における勤労青少年の状況

(1) 労働者に占める青少年の割合

労働者総数に占める青少年の割合は18.0%でこの割合は事業所規模別にもほとんど差はみられない。また、性別には男子は男子労働者の16.2%、女子は女子労働者の32.3%を占めているが、特に100人以上の大規模事業所では、女子労働者の約4割が青少年である(第1表)。しかし、付表1にみるとおり、女子労働者数自体は少数で、労働者総数の約1割にすぎない。

第1表 規模、性別労働者に占める青少年の割合

	(%)		
	計 (労働者計=100)	男 (男子労働者=100)	女 (女子労働者=100)
計	18.0	16.2	32.3
30人未満	18.9	19.9	13.5
30～99人	18.7	18.8	17.7
100人以上	17.7	15.1	39.9

(2) 青少年の性、年齢構成

性

調査対象事業所に雇用される青少年の性別構成は男子が約8割を占める。女子は100人未満の事業所では約1割で、100人以上の事業所でも23.7%である。そのうち、生産部門に限ってみると、さらに女子の比率は下がり、男子95.9%、女子4.1%(生産部門以外は男子3割、女子7割)となっている(第2表)。

今回の調査対象である一般機械器具製造業が産業用機械、ボイラー、原動機等、大型機械の製造業種であるため、関連職種も女子の就業制限職種や男子に適した職種が多く後述の第3表にみるとおり、女子の就業分野が事務部門に集中するため全体としてみると女子の就業が少ない結果になっている。

年齢

次に青少年の年齢構成をみると、青少年のうち、労働基準法上種々の保護規定が設けられている18才未満の者は5.6%で、9割以上が18～24才の者である。18才未満の者は、大規模事業所になるほど割合が低下しており、100人以上では3.1%である。また、18才未満の女子は0.2%にすぎない(第2表)。

第2表 青少年の性及び年齢構成

(%)

		計			男			女		
		計	18才未満	18～24才	小計	18才未満	18～24才	小計	18才未満	18～24才
計		100.0	5.6	94.4	79.5	5.3	74.2	20.5	0.2	20.3
規模	30人未満	100.0	13.2	86.8	88.9	12.5	76.4	11.1	0.7	10.4
	30～99人	100.0	12.0	88.0	88.0	11.9	76.1	12.0	0.1	11.9
	100人以上	100.0	3.1	96.9	76.3	2.9	73.4	23.7	0.2	23.5
部門	生産部門	100.0	7.2	92.8	95.9	7.0	87.4	4.1	0.2	4.0
	上記以外	100.0	0.7	99.3	30.2	0.3	29.6	70.2	0.5	69.7

第 3 表 青少年の就業分野

(%)

			計	男	女
計			100.0	100.0	100.0
生 産 部 門	小 計		75.2	90.7	15.2
	金 属 材 料 製 造 業 者	鋳 物 工	1.8	2.3	—
		鍛 造 工	0.1	0.1	—
		圧 延 工	0.1	0.1	—
		その他の金属材料製造業者	0.3	0.4	—
	金 属 加 工 作 業 者	金属工作機械工（旋盤・フライス盤・平削盤など）	23.4	28.9	1.8
		金属プレス工	1.3	1.6	—
		電 気 溶 接 工	4.4	5.5	0.1
		ガス溶接・切断工	2.2	2.8	—
		め っ き 工	0.4	0.5	—
		仕 上 工	3.9	4.8	0.2
		バフみがき工	0.2	0.2	0.1
		その他の金属加工作業者	4.4	5.1	1.7
	機 械 組 立 業 者 修 理	機械組立工（組立・組付・据付・調整）	15.1	17.7	4.8
		機械修理工（修理・保全）	3.1	3.9	—
		その他（検査）	2.7	3.0	1.6
	クレーン、フォークリフトの運転工		0.4	0.5	—
	運搬工（クレーン、フォークリフトを除く）		0.1	0.2	—
	包装・荷造作業従事者		0.5	0.5	0.5
	設計・製図作業従事者		5.5	6.5	1.8
	そ の 他		5.3	6.1	2.5
上以 記外	事 務 員		19.9	4.4	79.8
	そ の 他		4.9	4.9	4.9

(3) 青少年の就業分野

青少年の就業分野は第3表に示すとおり、男子は9割までが生産部門に就業しているが、女子で生産部門に就業する者は15.2%で、女子の大多数は事務に従事している。生産部門のうち男子の就業が多い職種は、「金属工作機械工（旋盤、フライス盤・平削盤など）」（28.9%）,「機械組立工（組立,組付,据付,調整など）」（17.7%）,「電気溶接工」（5.5%）,「仕上工」（4.8%）等で、女子では、「機械組立工」（4.8%）が最も多い。

(4) 事業所の労働条件

以下の労働条件は、青少年のみに適用されるものではなく、当該事業所全体の制度をとおして、青少年の主に労働時間に関する条件をみたものである。

交替制の採用状況

生産部門の勤務工程に交替部門を設けている事業所は全体では7.9%であるが、交替部門を持つ事業所の多くは100人以上の大規模事業所で、これに限ってみると約3分の1を占めている。

交替部門の勤務形態別には二交替制を採用している事業所が9割までを占めて多いが、規模100人以上では二交替制、三交替制を重複採用している事業所も多い（第4表）。

第4表 生産部門において交替制を採用している事業所の割合（MA）

				(%)
	計	二 交 替 制	三 交 替 制	そ の 他
計	7.9 100.0	90.0	10.0	10.0
30人未満	1.3 100.0	100.0	—	—
30～99人	5.1 100.0	100.0	16.7	16.7
100人以上	33.0 100.0	86.7	46.7	10.0

(注) 交替勤務の形態は、複数採用している事業所があるため計は100%を上回る。

所定労働時間

——一日の所定労働時間——

一日の所定労働時間は、事務部門及び交替部門以外の生産部門では8時間が約4割で8時間を下回っている事業所が6割を占めるが、約半数が7時間30分～7時間59分の間分布し、7時間30分未満の事業所は約1割である。事業所規模別にみると、小規模事業所になるほど所定労働時間が長い傾向がみられる。

また、事務部門と生産部門を比較すると、規模30人未満の事業所では、事務部門よりも生産部門の方がやや所定労働時間が長い傾向がみられるが、30人以上では、生産部門の方が短い傾向がみられる。生産部門の中では交替部門の方が所定労働時間が短い傾向がみられ7時間30分未満が2割を占めている。（第5表）

第5表 規模及び部門別1日の所定労働時間

(%)

			計	7:00未満	7:00~7:29	7:30~7:44	7:45~7:59	8:00	8:00 をこえる
計	事務部門		100.0	1.0	10.0	25.7	21.9	40.4	1.0
	生産部門	交替制なし	100.0	0.6	9.0	25.7	22.4	40.5	1.8
		交替部門	100.0	2.5	17.5	25.0	12.5	32.5	10.0
30人未満	事務部門		100.0	1.4	10.0	20.4	23.2	43.6	1.4
	生産部門	交替制なし	100.0	0.7	8.1	20.9	23.2	45.5	1.6
		交替部門	100.0	—	—	25.0	25.0	50.0	—
30/99人	事務部門		100.0	0.8	8.5	33.1	21.2	35.6	0.8
	生産部門	交替制なし	100.0	—	10.3	31.9	21.6	32.8	3.4
		交替部門	100.0	16.7	16.7	33.2	—	33.3	—
100人以上	事務部門		100.0	—	12.1	33.0	18.7	36.2	—
	生産部門	交替制なし	100.0	1.2	10.5	33.7	20.9	33.7	—
		交替部門	100.0	—	20.0	23.4	13.3	30.0	13.3

週所定労働時間

週所定労働時間は、事務部門及び交替部門以外の生産部門では、45時間を超え48時間未満が最も多く約3割、ついで42時間を超え45時間までの24%、48時間の23%で42時間以下は約25%である。週所定労働時間は、事業所規模間の格差が大きく、30人未満の事業所では45時間を超える事業所が65%と多いが、30～99人では、45時間以下が6割である。さらに100人以上では45時間以下が9割で、そのうち42時間以下の事業所が7割を占めている。

つぎに、事務部門と生産部門を比較してみると、交替部門以外の生産部門は事務部門とほとんど変わらないが、交替部門の場合は、週所定労働時間が42時間以下が約7割で、他部門に比べかなり短い(第6表)。

第6表 規模及び部門別週所定労働時間

(%)

			計	40:00 未 満	40:00	40:01 ～42:00	42:01 ～45:00	45:01 ～47:59	48:00	48:01 をこえる
計	事務部門		100.0	5.6	5.0	14.1	23.5	27.7	23.3	0.8
	生産部門	交替制なし	100.0	5.0	5.0	13.0	24.7	28.3	23.0	1.0
		交替部門	100.0	35.0	20.0	15.0	20.0	2.5	7.5	—
30人未満	事務部門		100.0	2.8	—	5.9	22.1	35.3	32.5	1.4
	生産部門	交替制なし	100.0	1.7	0.7	5.1	22.9	35.7	32.3	1.6
		交替部門	100.0	—	—	—	75.0	—	25.0	—
30～99人	事務部門		100.0	3.4	3.4	19.5	32.2	26.3	15.2	—
	生産部門	交替制なし	100.0	3.4	2.6	19.0	35.3	25.9	13.8	—
		交替部門	100.0	33.3	—	—	66.7	—	—	—
100人以上	事務部門		100.0	17.6	23.1	33.0	16.5	5.5	4.3	—
	生産部門	交替制なし	100.0	18.6	23.3	32.6	16.3	5.8	3.4	—
		交替部門	100.0	40.0	26.7	20.0	3.3	3.3	6.7	—

休憩時間

休憩時間の長さ（一日の計）は、事務部門及び交替部門を除く生産部門では、60分の事業所が約4割、45分の事業所が約3割、46～59分の間が13%で、60分をこえる事業所は約15%である。休憩時間は小規模事業所になるほど長い傾向がみられ、100人未満の場合60分以上の休憩時間を設けている事業所は5～6割を占めるが、100人以上は4割である。

また部門別にみると、事務部門及び交替制のない生産部門と比べ、交替部門の休憩時間が最も短かく、一日の所定労働時間の長さと休憩時間の長さは、ほぼ比例している（第7表）。

つぎに、一日の休憩時間の回数をみると、事務部門及び交替部門以外の生産部門は1回の事業所が6割を占め、2回が2割弱、3回が2割となっている。休憩回数1回は、事業所規模100人以上に多く7割を占めている。

第7表 規模、部門別にみた休憩時間・回数

(%)

		計	時 間				回 数			
			45分	45分を こえ60 分未満	60分	60分を こえる	1回	2回	3回	4回以上
計	事務部門	100.0	32.9	13.9	38.8	14.4	62.7	16.5	20.5	0.3
	生産部門 交替制なし	100.0	32.3	12.8	38.9	16.0	60.9	17.5	21.2	0.4
	交替部門	100.0	40.0	20.0	30.0	10.0	67.5	20.0	10.0	2.5
30 人未 満	事務部門	100.0	30.4	11.4	39.4	18.4	60.9	17.0	21.8	0.3
	生産部門 交替制なし	100.0	29.6	11.1	40.1	19.2	59.9	17.2	22.6	0.3
	交替部門	100.0	25.0	—	75.0	—	100.0	—	—	—
30 ～ 99 人	事務部門	100.0	30.5	16.1	40.7	12.7	61.9	17.8	20.3	—
	生産部門 交替制なし	100.0	29.3	15.5	39.7	15.5	57.8	19.8	22.4	—
	交替部門	100.0	16.7	50.0	16.7	16.6	66.7	—	33.3	—
100 人 以 上	事務部門	100.0	42.9	18.7	34.1	4.3	69.2	13.2	16.5	1.1
	生産部門 交替制なし	100.0	45.4	15.1	33.7	5.8	68.6	15.1	15.1	1.2
	交替部門	100.0	44.6	16.7	26.7	10.0	63.3	26.7	6.7	3.3

また、生産部門について交替の有無別にみると休憩回数1回は交替部門に割合が高く7割近くで交替制のない場合よりも休憩回が少ない傾向がみられる。しかし、交替部門の多い事業所規模100人以上では、反対に交替部門の方が休憩回数が多い傾向がみられる(第7表)。

週休制の形態

週休二日制を採用している事業所は約半数であるが規模30人未満は約3割、30～99人は約6割、100人以上は9割をこえ、規模による差が目立っている。

週休二日制の形態別にみると、100人以上の事業所では「毎週」が3分の1を占めるのに対し、小規模になるほど週休二日の回数の少ない事業所が多く30人未満では半数が月1回である(第8表)。

第8表 週休制の形態

(%)

	計	週休1日	週休二日制を採用している						
			小計	毎週	月3回	隔週	月2回	月1回	その他
計	100.0	51.5	48.5 100.0	15.4	5.7	16.7	23.2	27.6	11.4
30人未満	100.0	70.1	29.9 100.0	3.4	1.1	12.4	24.7	50.6	7.8
30～99人	100.0	39.0	61.0 100.0	6.9	2.8	23.6	30.6	25.0	11.1
100人以上	100.0	6.6	93.4 100.0	35.3	12.9	15.3	15.3	5.9	15.3

3 勤労青少年の業務災害被災状況

(1) 被災状況

昭和50年7月～51年6月までの1年間に、業務災害を被り1日以上休業した青少年がいた事業所は25.0%で、規模30人未満は23.5%、30人以上の事業所が約27%でやや割合が高い。

また、青少年総数に対する被災青少年の割合は2.0%で、小規模事業所になるほどその割合が高く、30人未満は7.6%、30～99人は4.5%、100

人以上は、0.6%である。

被災青少年がいた事業所の、1事業所平均被災青少年数は1.4人である（第9表）。

第9表 規模別にみた青少年の業務災害被災状況

	被災青少年がいた事業所の割合	青少年総数に対する被災青少年の割合	1事業所あたりの被災青少年数
	25.0%	2.0%	1.4人
30人未満	23.5	7.6	1.2
30～99人	27.1	4.5	1.9
100人以上	27.5	0.6	1.6

（注）被災とは、ここでは業務災害により1日以上休業したものをいう。

(2) 被災後の措置

休業1日以上の子災青少年がいた事業所について、青少年に対する被災後の措置の状況をみると、「安全衛生教育を実施した」（40.9%）事業所が最も多く、なかでも、規模100人以上は約7割が実施している。ついで、「安全設備の改善変更を行った」（12.6%）で、これも、大規模事業所になるほど実施した割合が高い。

一方、規模30人未満の場合、措置が講じられていない事業所が、約半数である（第10表）。

第10表 規模別にみた被災青少年に対する被災後の措置の状況（MA）

被災青少年がいた事業所数＝100%

	計	配置換えを行なった	安全設備の改善変更を行なった	安全衛生教育を実施した	その他	特になにもしなかった
計	100.0	3.1	12.6	40.9	15.7	39.4
30人未満	100.0	4.3	5.7	28.6	12.9	51.4
30～99人	100.0	3.1	12.5	43.8	18.8	34.4
100人以上	100.0	—	32.0	72.0	20.0	12.0

（注）第9表の注に同じ。

4 勤労青少年の健康，安全衛生に関する事業所の制度等

(1) 安全衛生教育

安全衛生教育の方法，期間

青少年に対する採用時の安全衛生教育の方法は事業所規模によってかなりの差がみられる。100人以上の大規模事業所では，9割が「全員一斉に」実施しているのに対し，30～99人では約6割，30人未満では約3分の1で，小規模になるに従い「個別に」実施する事業所が多い。30人未満では個別に実施する場合は6割で他の方法を上回っているが，青少年の採用人員と係っているとみられる。また，「グループ毎に」に実施する場合も大規模事業所になるほど割合が高いが，全体としては少ない（第11表）。

第11表 規模別にみた青少年採用時の安全衛生教育の方法（MA）

（％）

	計	全員一斉に	グループ毎に	個別に	その他	行わない
計	100.0	50.3	11.6	44.4	5.3	3.2
30人未満	100.0	33.2	4.4	57.7	4.7	4.4
30～99人	100.0	61.9	17.8	30.5	5.1	2.5
100人以上	100.0	91.2	27.5	18.7	7.7	—

（注） 多答式のため回答の合計は100％を上回る。

つぎに教育の方法別に教育期間をみると，全員一斉に実施する場合は期間を定めている事業所が多く，期間は「3日以内」が約半数で最も多く，「4～6日」が9.4％，「7日以上」が10.2％となっており，「期間を定めていない」事業所は32.5％である。個別に実施する場合は，8割以上の事業所が期間を定めず実施している。グループ毎に実施する場合は期間を定めていない事業所が半数をこえて多いが，期間を定めている場合には「3日以内」が27.1％，「4～6日」が10.2％，「7日以上」が6.8％となっている（第12表）。

第12表 教育の方法別にみた青少年採用時の安全衛生教育期間

(%)

	計	1～3日	4～6日	7日以上	期間を定めていない	不明
計	100.0	31.4	7.5	6.9	64.9	1.0
全員一せいに	100.0	46.7	9.4	10.2	32.5	1.2
グループ毎に	100.0	27.1	10.2	6.8	54.2	—
個別に	100.0	9.3	0.9	2.2	85.9	3.7
その他	100.0	11.1	7.4	—	77.8	—

安全衛生教育担当者

安全衛生教育の担当者は、「職場の上司」があたる事業所が非常に多く、規模30人未満では約8割、30～99人では7割、100人以上では約6割となっている。「安全衛生委員、安全衛生管理者」が担当する事業所は、30人未満では2割にすぎないが、30～99人では53.4%、100人以上では71.4%で、大規模事業所になるほど多く、100人以上では「職場の上司」を上回っている。「専任の教育担当者」があたるのは全体では1割に満たないが、100人以上では3割近くみられる(第13表)。

第13表 規模別にみた青少年採用時の安全衛生教育担当者

(%)

	計	安全衛生委員 安全衛生管理者	専任の教育 担 当 者	職場の上司	外部の講師	その他
計	100.0	36.5	8.9	75.1	3.7	6.9
30人未満	100.0	19.1	2.0	80.9	1.7	9.1
30～99人	100.0	53.4	12.7	70.3	8.5	5.1
100人以上	100.0	71.4	26.4	62.6	4.4	3.3

(2) 健康診断実施状況

一般定期健康診断

一般定期健康診断の回数(年間)は、1回が81.6%、2回が12.5%で

ある。2回実施しているのは規模100人以上の事業所に多く25.3%である。なお、30人未満に全く実施していない事業所が1割みられる。

健康診断の検診機関は、「巡回健康診断機関の医師」が全体の6割を占めて多く、ついで「嘱託の産業医、医師」(15.6%)で、「事業所設置の病院、診療所の医師」(3.6%)、「専属の産業医」(3.2%)等は少ないが規模100人以上の事業所では、「嘱託の産業医、医師」や「事業所設置の病院・診療所の医師」が検診する割合が他規模に比べ高い(第14表)。

第14表 規模別にみた一般定期健康診断実施状況

	計	回 数				検 診 機 関 (M A)				
		0	1回	2回	3回以上	事業所設置病院・診療所	専属の産業医	嘱託の産業医・医師	巡回健康診断機関の医師	その他の医師
計	100.0	5.7	81.6	12.5	0.2	3.6	3.2	15.6	59.2	16.4
30人未満	100.0	9.4	82.6	7.7	0.3	0.7	2.0	8.4	60.4	19.1
30～99人	100.0	0.8	83.9	15.3	—	3.4	4.2	19.5	63.6	13.6
100人以上	100.0	—	74.7	25.3	—	13.2	5.5	34.1	49.5	11.0

(注) 検診機関は回数「0」をのぞいたため計は100%を下回る。

特殊健康診断

特殊健康診断とは、衛生上有害な業務に従事している労働者が、それらの業務から受ける健康障害を早期に発見し、適切な予防措置を講ずるために、それぞれの業務に特有な障害を推測するに必要な検査項目について検査、診断を行うものをいうが、有害業務に従事する青少年の状況及び事業所の特殊健康診断実施状況は次のとおりである。

衛生上有害な業務に従事する労働者がいる事業所は全体では27.0%であるが、大規模事業所に多く、100人未満では10～15%にすぎないが、100人以上では7割近くを占める。これらの事業所で有害業務に従事している労働者の割合は、規模100人以上の事業所で17.7%、30人未満が

5.8%，30～99人が3.5%である。

有害業務に従事する労働者に占める青少年の割合は、約2割で事業所規模間の差は少ない。

また、青少年総数に占める有害業務従事青少年の割合は9.0%で、規模100人以上の事業所で10.4%，30人未満が6.5%，30～99人が4.1%となっている（第15表）。

第15表 規模別にみた衛生上有害な業務に従事する青少年の状況

(%)

	当該業務従事労働者のいる事業所の割合	労働者総数に占める当該業務従事労働者の割合	当該業務従事労働者に占める青少年の割合	青少年総数に占める当該業務従事青少年の割合
計	27.0	8.6	18.8	9.0
30人未満	15.4	5.8	21.2	6.5
30～99人	10.1	3.5	22.0	4.1
100人以上	67.0	17.7	18.4	10.4

つぎに、昭和51年1月～6月における特殊健康診断実施状況をみると、有害業務に従事する労働者がいる事業所のうち73.7%が実施しており、実施率は大規模事業所になるほど高くなっている。なお労働安全衛生法では有害業務従事者に対する健康診断はおおむね6カ月に1回と規定しているがじん肺法では（主に粉じん作業に従事する労働者関係、管理区分1の者）は3年に1回と規定している

また、有害業務に従事している青少年のうち、特殊健康診断受診者は82.0%で、受診率は大規模事業所になるほど高い（第16表）。

特殊健康診断の検診機関も、「巡回健康診断機関の医師」が多いが、検診対象者が大規模事業所に多いところから、「嘱託の産業医、医師」、「事業所設置の病院、診療所の医師」等の割合が一般定期健康診断の場合よりも高くなっている（第17表）。

第16表 51年1～6月における特殊健康診断実施状況及び青少年受診状況

(%)

	実施した事業所の割合(注1)	受診した青少年の割合(注2)
計	73.7	82.0
30人未満	60.9	59.7
30～99人	70.0	70.2
100人以上	85.2	85.6

(注1) 有害業務に従事する労働者のいる事業所＝100%

(注2) 有害業務に従事する青少年数＝100%

第17表 特殊健康診断の検診機関

特殊健康診断を実施した事業所＝100%

	計	事業所設置 の病院診療 所の医師	専属の産業医	嘱託の産業 医、医師	巡回健康診 断機関の医 師	その他の医師
計	100.0	12.9	5.0	20.8	53.5	12.9
30人未満	100.0	3.6	3.6	10.7	67.8	14.3
30～99人	100.0	4.8	4.8	9.5	61.9	19.0
100人以上	100.0	21.2	5.8	30.8	42.3	9.6

(3) 健康維持増進施設の設置状況

労働者の健康を維持、増進するための施設（日常利用できるものに限り遠隔地にある保養施設等は除く）の設置状況をみると、何らかの施設を持つ事業所が多く、規模100人以上は96.7%、30～99人は約8割、30人未満は約7割となっている。

施設の内容別には、「休養室」（64.9%）が最も多く、ついで、「浴室、シャワー、給湯施設」（58.5%）、体育施設（37.9%、屋外24.9%、屋内31.8%）、「診療所、産業医、嘱託医等」（32.6%）となっている。各施設とも、大規模事業所になるほど設置している割合が高いが、特に、規模間格差は、体育施設、医療施設等で目立っている（第18表）。

(4) 業務災害被災者に対する事業所（企業）独自の補償の有無

第18表 規模別にみた健康維持・増進施設の設置状況

(%)

	計	設 置 し て い る (MA)								設置して いない
		小計	診 療 所 産業医等	体 育 施 設 (MA)			休 養 室	浴室、シ ャワー給 湯 施 設	その他	
				小計	屋外	屋内				
計	100.0	77.5 100.0	32.6	37.9	24.9	31.8	64.9	58.5	6.9	22.5
30人未満	100.0	69.8 100.0	11.1	24.8	17.8	23.6	63.5	48.1	7.2	30.2
30～99人	100.0	82.2 100.0	41.2	38.1	21.6	30.9	60.8	67.0	7.2	17.8
100人以上	100.0	96.7 100.0	73.9	80.2	45.5	52.3	72.9	73.9	5.7	3.3

注) 設置施設の合計は多答式のため小計を上回る。

業務災害を被った労働者に対し、労災保険給付以外の事業所（又は企業）独自の補償有無をみると次のとおりである。

休業した場合

業務災害により休業した労働者に対し労災保険給付以外に独自の補償を行うという事業所は、全体では4割強であるが、規模間格差が大きく、30人未満は29.2%、30～99人は53.4%であるが、100人以上では75.8%を占めている。

障害が残った場合

障害が残った場合に、労災保険給付以外に、事業所独自の補償を行うのは37.9%で、休業した場合同様大規模事業所になるほど割合が高い。

死亡した場合

死亡した場合は、規模30人未満は約3割、30～99人は約5割、100人以上は約8割の事業所が労災保険給付以外に、独自の補償を行っている。

以上のほかに労災保険給付以外の何らかの補償を行っているという事業所は100人未満では約1割、100人以上は約2割である（第19表）。

第19表 規模別にみた業務災害被害労働者に対し独自の補償を行っている事業所の割合

(%)

	休業した場合	障害が残った場合	死亡した場合	その他
計	43.2	37.9	43.2	13.0
30人未満	29.2	25.8	29.5	11.4
30～99人	53.4	39.8	50.8	11.0
100人以上	75.8	74.7	78.0	20.9

5 勤労青少年に対する雇用管理上の配慮、感想等

(1) 青少年に対する配慮の状況

青少年に対して雇用管理上特に配慮しているという事業所が多く約8割である。その割合は大規模事業所になるほど高く、特に、100人以上では95.6%で、ほとんどの事業所が何らかの配慮をしている。

配慮の内容は、上役や同僚との人間関係と通学・資格取得のための就学援助の二つが各規模ともに高い割合を占めている。クラブ活動の援助など余暇生活の指導をあげているのは、30人未満では17.1%にすぎないが、30～99人では54.9%、100人以上では71.3%で、100人以上では、人間関係や就学援助等を上回り、青少年に対する配慮のうち最も高い割合を占めている(第1図)。「その他」の配慮としては、家庭訪問の実施、家族との懇談会の開催など家族との連携を図る、マイカー運転者のために安全運転の指導・教育、青少年の成長をそこなわない職種に配置する等があげられている。

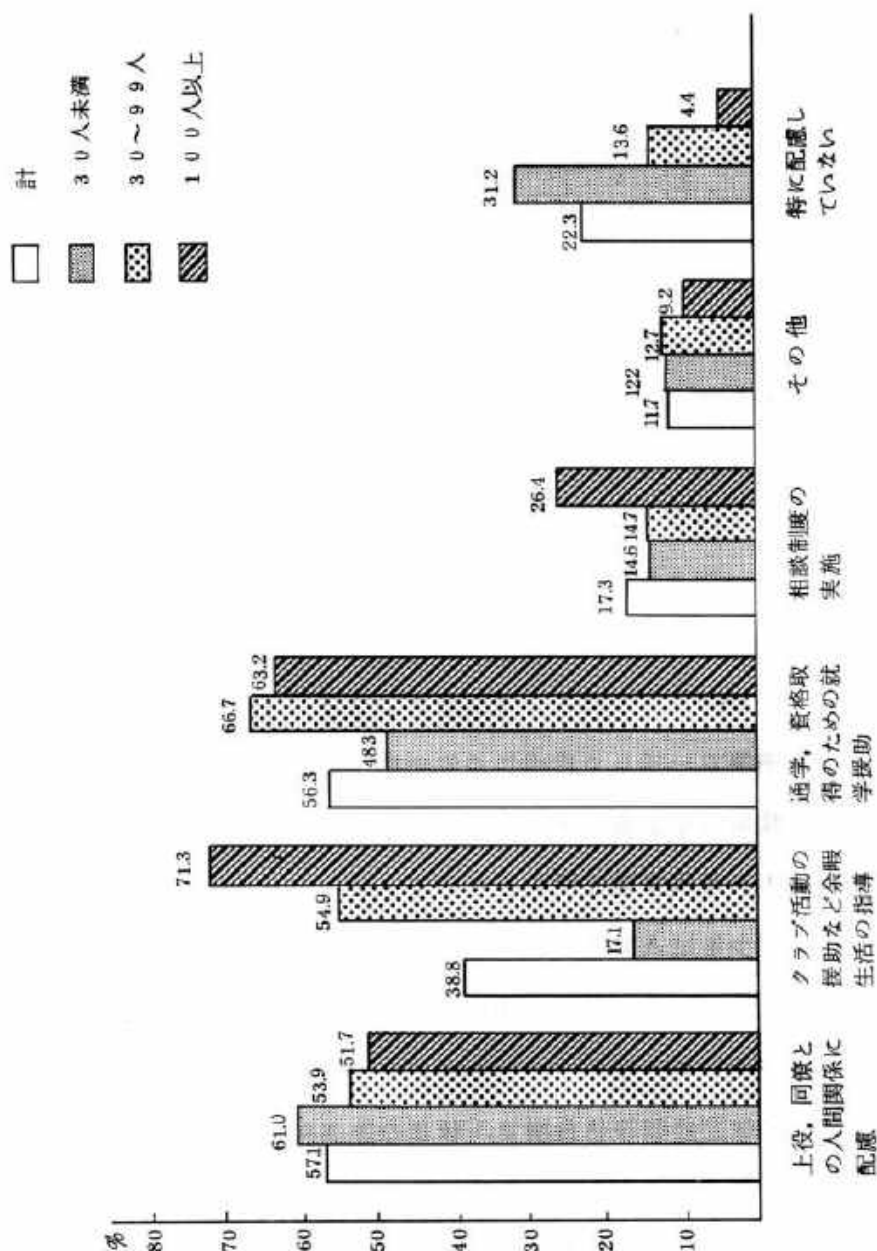
(2) 青少年の安全衛生や雇用管理に関する事業所の意見、感想等

青少年の安全衛生問題、その他青少年を雇用する上での問題点や感想を面接した事業所の安全衛生担当者、労務担当者から述べてもらった。主な意見、感想は次のとおりである。

<青少年の安全衛生に関するもの>

- 安全衛生推進員といったリーダーシップを発揮する立場に青少年を置

図1 規模別にみた青少年に対する雇用管理上の配慮の状況



いているが、非常に熱心である。

- 安全帽、安全靴の着用を無視する傾向が強い。基本的・初歩的事項の順守が防災上重要であり習慣づけたいと思うが反発する青少年も多い（他にも保護具をつけたがらないといった意見が多数出されている。）
- 社内規定にある作業衣（作業服、安全帽、安全靴等）を着用していないと工場に入場できないことになっているし、会社側も入場させないようにしているので、規則はよく守る。
- 新入社員については、採用時教育のほかに、世話係制度を導入し、2～3人につき1人の先輩をつけ、全般的職場指導を行っている（他にも同趣旨のものが2～3みられる。）。
- ほとんどの者が長髪にしており、安全面から短くするよう指導してもききめがない（この他頭の形を気にして安全帽をかぶりたがらない等“かっこよさ”をそこなうためきらうという趣旨の意見が多くあがっている）。
- 中小企業等では青少年をまとめて採用する事がなく少人数なので、関係機関で一括して青少年の安全衛生教育を実施してほしい。
- 職場安全委員会メンバーに青少年を必ず加え意見の反映に努めている。

＜青少年の雇用管理に関するもの＞

- 青少年は人間関係にドライな風潮があるのでそれに合せて指導している。締めつけおさえつけをせず青少年の自主性、自発性を引き出す方向で指導している。
- 週休二日制等休日増で、休日の遊び疲れが労働災害をひきおこさないよう指導しているが、余暇生活の指導は困難である。
- 数年前から、従業員の一日の仕事量をきめないで本人のマイペースでやりたいだけやらせている。その方針が若い人にマッチするのか青少年の定着率が非常によく、病気や事故もない。
- 職制を少なくして、職場では上司でも名前で呼んだりしている。個人

的な問題も上司と相談するなど職場の雰囲気はよい。

- 青少年はマイカー通勤が多く事故の県念から、警察等外部の講師を招き安全運転をするよう特に指導している。（他の事業所では強制的に保険に加入させている等マイカー通勤の増加と事故への県念をあげた事業所が非常に多い。）
- 最近が高卒男子の採用が多く「技能検定試験」1～2級を取得させている。資格者は待遇面で優遇され能力も認められるので、目的をもって働く真面目な青少年が多い。
- 青少年自身に問題があるということより、職場のリーダー層（40才台以上）に、若者に何をいっても仕方がないといった態度があり、青少年を指導できていない。この層の訓練を考えたいが、現在の景気情勢の中では手がおよばない。（また、同様の趣旨から、他の事業所では、青少年指導層を毎月交代で研修に派遣している事例があげられている）
- 現在のところ定着はよいが、青少年は油や汗でよごれる仕事をきらう傾向が強く俗にいうかっこよい職場にあこがれる者が多いので景気がよくなったら離職するのではないか。車の免許をとったら稼げるという意識があり、勤労に対する意欲が乏しく、今がよければいいという考え方の者が多い。25才を過ぎると落ちついてくる様だが、事業主の方も青少年を甘やかしすぎて、職場内での厳しさが足りなかった点反省している。
- 青少年は積極性がなく受け身の形でしか仕事ができない。また自己中心的で無関心派が多い。青少年に対する訓練を公的機関で実施してほしい。
- 青少年の生活指導には、主に余暇の有効活用を図りたいが、公共の運動施設も少なく、事業所独自で施設が作れず苦慮している。
- 不況が若者の定着を高める上で役立っているが、質的に良くなっている訳ではない。この機会に職業人としての根生を教える必要がある。今

までは周囲の関係者もその意識が足りなかったと反省している。

- 中卒者の基礎学力が低下しており、仕事にロスが多いため、就業時間中1時間程度数学を教え、基礎学力のレベルアップを計っている。
- 青少年の育成は企業サイドのみでは人間形成に至らない。地域社会において市民としての育成にウエイトをかけてほしい。
- 青少年は、職場、寮等でも個々バラバラでまとまって何かしようとしていない。
- 青少年の余暇指導は会社が計画し、呼びかけても参加者が少ないので自主的に計画させるようにしている。趣味等が多様化していてなかなかまとまらないことも多いので1人でも余暇があれば参加できるように公のレクリエーション施設の設置を希望する。
- 定時制高校に通学させる等配慮したが卒業と同時に他に転職し、零細事業所(30人未満)には青少年は魅力を持っていない(他にも2~3回趣旨の意見があげられている)。
- 自由をはき違えているところがあり、入社当初は社会的規律等初歩的教育からスタートしなければならない。学校、家庭教育の充実を望む。
- 青少年には繁忙期でも残業をさせず、レクリエーション等健全育成につとめている。又、寮生活者には事業所が親代りとなり、定時制高校への通学や結婚仕度まで愛情をもって接している。

個人調査結果

1 勤労青少年の個人的特性

調査対象となった青少年は2,059人で、男子が1,981人、女子が78人、事業所規模別には、30人未満が594人、30～99人が559人、100人以上が853人である。対象者の個人的特性は以下のとおりである。

性

事業所調査結果にみるとおり、生産部門に就業する青少年に占める女子の割合は4.1%と低率である。従って個人調査の対象者の性別構成も女子は少数で男子が96.2%を占めており、以下の調査結果をみる上で留意を要する（第1表）。

年令

調査対象者の年令構成は、20～24才の者が約7割、18～19才の者が約2割、18才未満の者が1割である。事業所規模別には、100人以上に比較的年令層が高い者が多く、18才未満の者は4.4%にすぎない（第1表）。

学歴

調査対象者の学歴構成は、高校卒（47.3%）及び中学卒（44.6%）が多く両方で9割を占める。事業所規模別にみると、規模30人未満では中学卒が

第1表 規模別にみた調査対象者の性、年令、学歴構成

(%)

	計	性		年 令			学 歴			
		男	女	18才未満	18～19才	20～24才	中学卒	高校卒	高等専門学校、短大卒	大学卒
計	100.0	96.2	3.8	9.1	22.0	68.9	44.6	47.3	4.9	3.2
30人未満	100.0	98.0	2.0	12.8	19.0	68.2	57.2	36.7	4.2	1.9
30～99人	100.0	97.7	2.3	12.9	27.2	59.9	47.6	41.9	6.1	4.4
100人以上	100.0	94.2	5.8	4.4	20.9	74.7	34.5	57.5	4.6	3.4

約6割を占めて多いが、大規模になるほど高校卒の占める割合が増加し、100人以上では反対に高校卒が約6割で中学卒を上回っている（第1表）。

勤続年数

調査対象者の勤続年数別構成は、第2表のとおりで、勤続3年以上の者が約半数を占めている。事業所規模100人未満に比べ、100人以上では特に長期勤続の者が多く、3年以上の者が56.3%で、うち5年以上の者が3割を占めている。

第2表 規模別にみた調査対象者の勤続年数別構成

(%)

	計	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
計	100.0	18.7	31.9	22.9	26.5
30人未満	100.0	25.3	30.6	20.7	23.4
30～99人	100.0	25.6	30.6	22.2	21.6
100人以上	100.0	10.3	33.4	24.8	31.5

2 勤労青少年の就業の状況

(1) 従事する仕事

職種

青少年が従事する職種は約6割が金属加工作業で、その中では、「金属工作機械（旋盤，フライス盤，平前盤など）による加工」（34.7%）や「電気溶接，ガス溶接・切断」（12.0%）に従事する者が多い。金属加工作業以外では「機械組立，修理作業」が多く約3割が就いている。年齢階層別にみてもほとんど変化がみられないが，若年層になるほど若干，金属加工作業に従事する割合が高くなっている（第3表）。

仕事の経験年数

現在の仕事の経験年数をみると、「1年未満」が21.5%、「1年以上3年未満」が31.4%、「3年以上5年未満」が23.0%、「5年以上」が

第3表 年齢階層別にみた青少年の職種

(%)

		計	18才未満	18～19才	20～24才
計		100.0	100.0	100.0	100.0
金属材料の製造作業		3.1	4.3	4.6	2.5
金属加工作業	小 計	57.1	62.2	59.0	55.9
	金属工作機械によるもの	34.7	42.6	34.4	33.7
	電気溶接、ガス溶接切断	12.0	8.0	14.1	11.9
	そ の 他	9.2	8.0	8.1	9.8
	不 明	1.1	3.7	2.0	0.5
機械組立、修理作業		28.6	26.1	29.7	28.5
クレーン、フォークリフト等の運転作業		0.3	—	0.2	0.4
その他の作業		10.9	7.4	6.6	12.7
不 明		0.1	—	0.2	0.1

第4表 規模別にみた仕事の経験年数

(%)

	計	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	不 明
計	100.0	21.5	31.4	23.0	23.9	0.2
30人未満	100.0	23.2	28.3	20.9	27.6	—
30～99人	100.0	26.8	32.2	21.1	19.3	0.6
100人以上	100.0	17.2	32.9	25.5	24.3	0.1

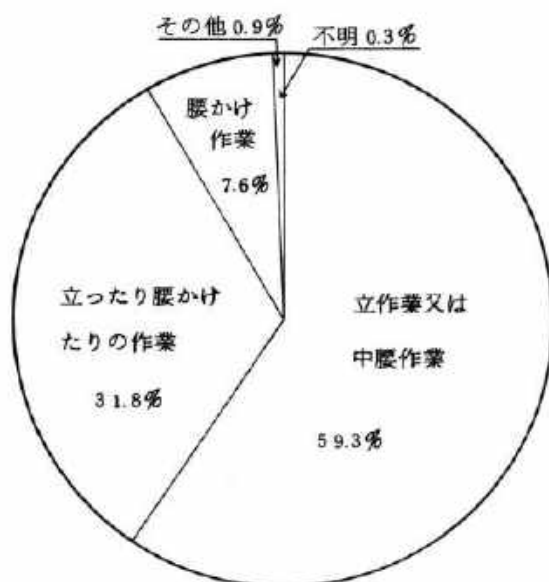
23.9%で、半数近くが3年以上である。事業所規模別には、30～99人で若干経験の短い者が多く、3年未満の者が6割を占める。経験5年以上に限ってみると、30人未満が最も割合が高い(第4表)。職種別には「機械組立、修理作業」に比べ「金属工作機械による加工」や「電気溶接、ガス溶接、切断」等金属加工作業に若干経験の長い者が多い(付表1)。

作業姿勢

作業中の姿勢は、約6割が立作業又は中腰作業で、次に多いのが、立った

り腰かけたり作業の約3割で、腰かけ作業のみは7.6%と少ない(第1図)。

第1図 作業姿勢



仕事と有害な原材料、騒音・粉じん等との関連

従事する仕事に有害な原材料や騒音、粉じん等を伴っているかどうかをたずねたところ、粉じんを伴っていると答えた者が22.1%、騒音を伴っていると答えた者が18.7%、有機溶剤を伴っていると答えた者が11.3%、その他の有害化学物質を伴っていると答えた者が0.7%である(第5表)。

第5表 従事する仕事に有害な原材料、騒音、粉じん等の有無

(%)

計	いない	有害な原材料、著しい騒音・粉じんを伴っている(MA)						
		小計	有機溶剤	その他の有害化学物質	騒音	粉じん	その他	不明
100.0	56.3	43.7	11.3	0.7	18.7	22.1	2.5	0.4

(注) 伴っているの内容は多答式のため回答の合計は小計を上回る。

有害な原材料や騒音、粉じん等，作業環境について労働安全衛生法規上，種々の規制がなされているが，ここでは法規上の規制範囲であるか否かをみたものではなく，青少年の作業環境に対する認識の状況をみたものである。

(2) 勤務形態

交替制勤務に従事する者は5.2%で大部分の者は交替制のない勤務である。交替制勤務者は規模100人以上に多く約1割で，100人未満では3%弱である。交替勤務の形態別には，二交替が3.9%，三交替；その他が1.3%である（第6表）。

第6表 規模別にみた勤務形態

(%)

	計	交替制のない勤務	交 替 制 勤 務				
			小 計	二交替	三交替	その他	不 明
計	100.0	94.7	5.2	3.9	0.7	0.6	0.1
30人未満	100.0	99.2	0.8	0.3	0.2	0.2	0.2
30～99人	100.0	97.1	2.9	1.4	—	1.3	0.2
100人以上	100.0	92.5	9.7	7.7	1.4	1.4	0.6

(3) 労働時間

残業

51年6月中に残業をした青少年は約6割で，小規模事業所になるほどその割合が高い。

6月中の残業日数をみると，6日以内の者が37.0%，7～14日の者が31.3%，15日以上の方が27.9%で，小規模事業所になるほど日数の長い者が多い。

また，1カ月間の残業時間は，7時間未満の者が21.5%，7～13時間未満の者が18.9%，13～25時間未満の者が29.5%，25時間以上の者が27.9%である。1カ月間の1人平均残業時は19時間01分で，小規

第7表 規模別にみた1カ月間(51年6月)の残業の有無及び日数、時間

(%)

	計	全くなかった	6 月 中 に 残 業 を し た											残 業 有 無 不 明
			小 計	日			数		時 間				1人平均 時間数	
				1～6日	7～14日	15日以上	日数不明	7時間未 満	7～13 時間未満	13～25 時間未満	25時 間以上	不 明		
計	100.0	41.3	58.5 100.0	37.0	31.3	27.9	3.8	21.5	18.9	29.5	27.9	1.7	時間分 19:01	0.2
30人未満	100.0	36.4	63.6 100.0	31.5	30.7	34.7	3.1	20.6	20.1	25.1	33.9	0.3	21:24	—
30～99人	100.0	39.7	59.9 100.0	33.4	26.6	34.9	5.1	18.8	16.4	32.8	29.2	2.8	19:29	0.4
100人以上	100.0	45.6	54.3 100.0	43.7	35.0	17.9	3.4	24.0	19.7	30.5	16.8	2.0	16:50	0.1

第8表 規模別にみた1カ月(51年6月)の休日出勤の有無及び回数

(%)

	計	しなかった	休 日 出 勤 を し た				
			小 計	1 回	2 回	3 回	4 回以上
計	100.0	78.0	22.0 100.0	63.1	23.0	9.1	4.8
30人未満	100.0	81.0	18.5 100.0	60.0	24.6	10.0	5.4
30～99人	100.0	74.4	25.6 100.0	64.3	23.1	7.0	5.6
100人以上	100.0	77.9	22.1 100.0	64.0	22.0	10.0	4.0

模事業所になるほど時間が長く、30人未満が21時間24分、30～99人が19時間29分、100人以上が16時間50分となっている（第7表）。

また、6月中で最も残業の多かった週、一週間における残業時間は、6時間以内の者が最も多く45.9%、6時間をこえ12時間までの者が33.5%で、12時間をこえる者は12.2%である。一方、6月中に最も多かった日、1日間の残業時間は、1時間をこえ2時間以内の者が4割で最も多く、2時間をこえ5時間までの者が約3割、1時間以内の者が約1割で、5時間をこえる者は7.1%である（付表2、3）。

休日出勤

51年6月中に休日に出勤したと答えた青少年は約2割で、事業所規模別にみると、30～99人が25.6%でやや割合が高い。

休日出勤の回数別にみると、1回が63.1%を占めて多いが、2回が23.0%、3回が9.1%、4回以上が4.7%となっている。2回以上出勤した者は30人以上規模にやや割合が高い（第8表）。

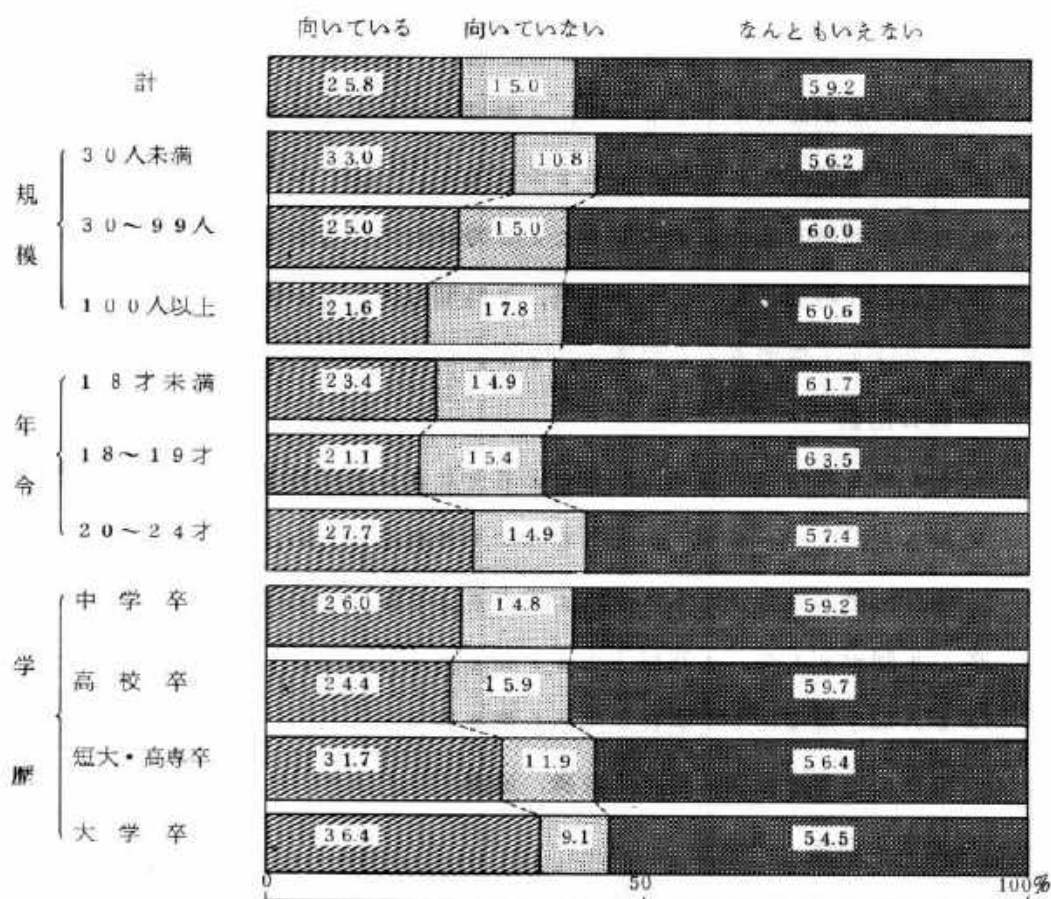
(4) 現在の仕事や職場に対する意識、態度

仕事の向き、不向き

「今の仕事は、あなたに向いていると思いますか」とたずねたところ、「向いている」と答えた者が、25.8%、「向いていない」と答えた者は15.0%で、「なんともいえない」と答えた者が6割で最も多い、事業所規模別にみると、「向いていない」と答えている者は大規模になるほど、順次割合が高まっている。年令階層別にはほとんど差がみられないが、20～24才の高令層では若干「向いている」という者が多い。学歴別には、中卒及び高卒ではほとんど差がみられないが、短大卒以上の高学歴層は「向いている」と答える者が多い（第2図）。

つぎに、向いていないと答えた者の理由をみると、全体では単調すぎる（36.6%）、労働がはげしい（22.7%）、緊張する（12.0%）、むずかしい（10.7%）の順となっているが、事業所規模、年令で若干差がみられ

第2図 規模、年齢、学歴別にみた現在の仕事に対する意識



る。規模別にみると、100人以上では「単調すぎる」という者が非常に多く全体の4割強を占め、ついで「労働がはげしい」で、この二つの理由が7割であるのに対し、30～99人では、単調すぎるという者が多いが3割強で、労働がはげしい、むずかしいと答えている者がふえている。また、30人未満の場合は、単調すぎる、労働がはげしいと答えた者よりも、緊張する、むずかしいと答えている者の方が上回っているが、各項目2～3割の間で、理由が種々分かれている。年齢階層別にみると、高年齢層になるほど、単調すぎるや労働がはげしいと答える者が多いが、18才未満の若年齢層ではむずかしいや緊張するといった理由をあげる割合が高くなっている（第9表）。

第9表 規模、年令、学歴別にみた現在の仕事が向いていない理由（MA）

向いていないと答えた者＝100%

		計	むずかしい	単調すぎる	労働がはげしい	緊張する	その他	不明
計		100.0	10.7	36.6	22.7	12.0	23.6	0.6
規模	30人未満	100.0	23.4	21.9	18.8	28.1	7.8	1.6
	30～99人	100.0	13.1	32.1	25.0	8.3	27.4	—
	100人以上	100.0	4.3	44.9	23.0	7.5	28.0	0.6
年令	18才未満	100.0	21.4	25.0	14.3	21.4	17.9	—
	18～19才	100.0	14.3	25.7	24.3	15.7	24.3	2.9
	20～24才	100.0	8.1	41.7	23.2	9.5	24.2	—
学歴	中学卒	100.0	18.4	30.1	19.9	14.7	19.1	0.7
	高校卒	100.0	5.2	41.3	25.8	9.7	26.5	0.6
	短大・高专卒	100.0	—	58.3	16.7	8.3	25.0	—
	大学卒	100.0	—	16.6	16.7	16.7	50.0	—

(注) 多答式のため回答の合計は100%を上回る。

職場環境等に対する満足状況

職場の環境や雰囲気に対する満足状況をみると「なんともいえない」という者が4割で多いが、「満足している」（27.4%）よりも「不満である」と答えている者が約3割を占めやや多い。事業所規模別にみると、不満をもっている者は大規模事業所になるほど多く30人未満が2割、30～99人が3割であるのに対し、100人以上は4割で30人未満の約2倍となっている。また年令階層別には、高年令層になるほど不満を持つ者が多い。学歴別には不満が多い順にあげると短大・高专卒、高校卒、大学卒、中学卒となっている。

つぎに不満の理由をみると、作業環境（41.7%）、人間関係（33.9%）福祉施設（33.6%）の順で多いが、規模別にみると、100人以上では半数近くが作業環境をあげているのに対し、100人未満の場合は人間関係をあげている者の方が多い、福祉施設に対する不満は30人未満よりも30人

第10表 規模、年令、学歴別にみた職場の環境・雰囲気に対する満足状況

(%)

	計	満足している	不満である(MA)					なんとも いえない
			小計	上役や同僚 との人間関係	作業環境	福祉施設	その他	
規 模	計	100.0	31.7 100.0	33.9	41.7	33.6	6.3	40.9
	30人未満	100.0	21.7 100.0	40.3	35.7	29.5	10.1	45.8
	30～99人	100.0	31.7 100.0	41.2	34.5	35.6	7.3	39.1
	100人以上	100.0	38.2 100.0	27.7	47.7	34.1	4.3	38.7
年 令	18才未満	100.0	19.7 100.0	48.6	24.3	24.3	10.8	48.9
	18～19才	100.0	25.6 100.0	31.0	47.4	25.0	4.3	44.0
	20～24才	100.0	35.2 100.0	33.5	41.7	36.3	6.4	38.8
	中 学 卒	100.0	28.2 100.0	43.6	38.6	28.2	5.4	44.7
学 歴	高 校 卒	100.0	34.1 100.0	26.5	46.1	35.2	6.9	37.9
	短大・高専卒	100.0	41.6 100.0	31.0	35.7	42.9	7.1	31.4
	大 学 卒	100.0	28.8 100.0	36.8	21.1	57.9	5.3	45.4

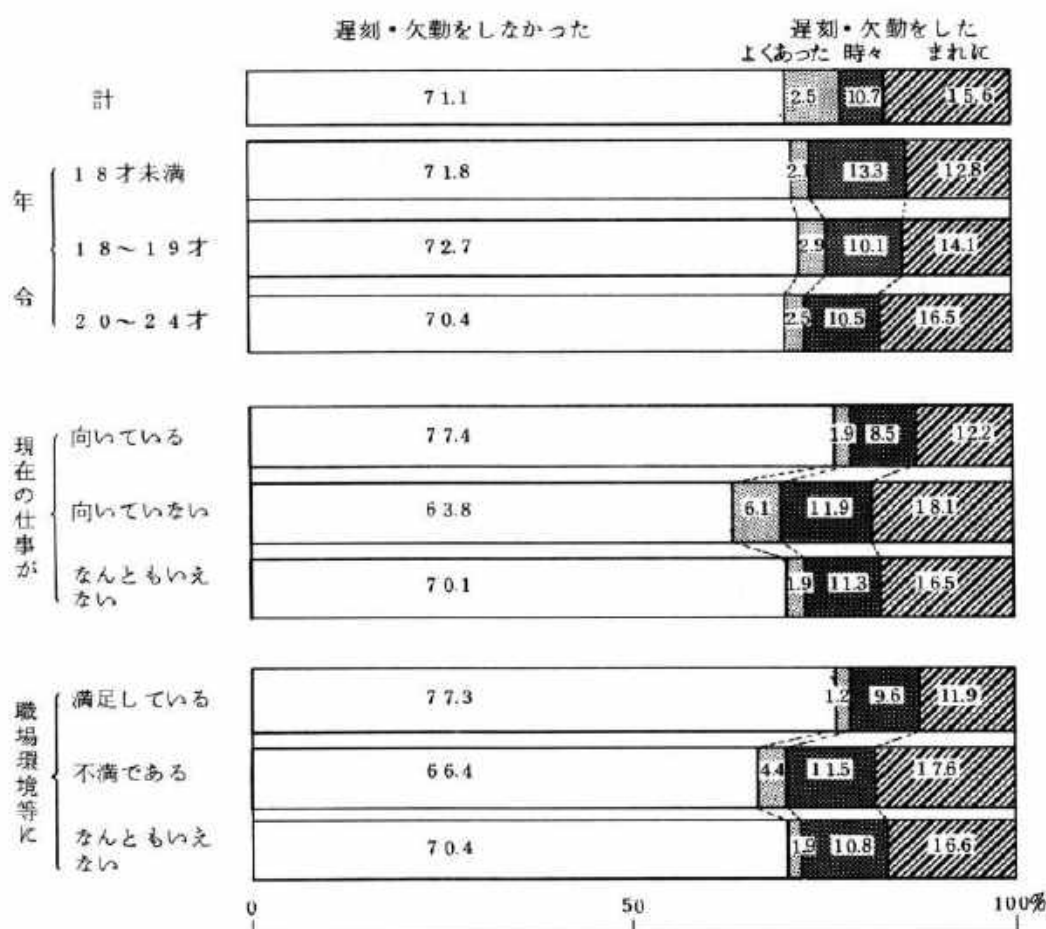
(注) 不満の内容は多答式のため回答の合計は小計を上回る。

以上の方が割合が高い。年齢階層別には、18才未満の若年層では人間関係に対する不満が約半数で、他の理由を引きはなしているが、18才以上では作業環境の方を第1位にあげている。学歴別には、不満理由の第1位は、中学卒が人間関係、高校卒が作業環境、短大・高専卒及び大卒が福祉施設で学歴による差がみられる(第10表)。

夜ふかし等による遅刻・欠勤の状況

過去半年間位における、夜ふかし、遊びなどによる遅刻・欠勤の状況を見ると、全くなかった者は7割で、遅刻・欠勤をしたと答えた者は約3割である。遅刻・欠勤の程度は、「まれに」(15.6%)が多く、ついで「時々」

第3図 夜ふかし等による遅刻・欠勤の状況



(1 0.7 %) で、「よくあった」(2.5 %) と答えている者はわずかである。

年令階層別には、遅刻・欠勤の有無及びその程度もほとんど差がないが、仕事や職場に対する本人の意識の相違による差がかなりみられる。すなわち、遅刻・欠勤をした者は現在の仕事が自分に「向いている」と答えている者は 2 2.6 % であるが、「向いていない」と答えている者は 3 6.2 % を占めている。また、遅刻・欠勤の程度も、向いていないと答えている者では「よくあった」と答えている割合が高い。同様に職場環境・雰囲気等に満足している場合は、遅刻・欠勤をした者は 2 2.7 % であるが不満があると答えている場合には 3 3.6 % で両者の差がみられる(第 3 図)。

3 勤労青少年の健康及び安全衛生に関する事項

(1) 体 位

身長，体重

調査対象青少年の年令別平均身長及び平均体重は第 1 1 表のとおりである。なお、女子についてはサンプル数が少ないため掲載しなかった。また、男子についても 1 5 才の者はサンプル数が少ないことに注意を要する。これを、厚生省「昭和 5 0 年国民栄養調査」(昭和 5 0 年 1 1 月実施) により、同年令の青少年男子全体の平均値と比較してみると、身長については「国民栄養調査」の平均値を 2 0 才で 1.1 cm, 2 1 才で 1.7 cm, 2 4 才で 1.2 cm 上回っているが、他は各年令ともに下回っている。体重については、2 0 才が同平均値、2 1 才で 1.3 kg, 2 3 才で 2.9 kg 上回っている他は、各年令とも下回っている。

また、文部省「学校保健統計調査」(昭和 5 0 年) 結果から、高等学校生徒男子の身長及び体重の平均値と比較してみると、身長においても体重においても、1 5 ～ 1 7 才の各年令で、本調査の勤労青少年の方が下回っている。さらに、1 8, 1 9, 2 0 才の者について文部省「体力・運動能力調査」(昭和 4 9 年) 結果から「体力・運動能力テスト」を受けた大学生男子の身

第11表 年令別平均身長及び体重、同年令の青少年ならびに高校生・大学生との比較

各調査とも男子のみ掲載

年 令	本 調 査			国 民 栄 養 調 査 (厚生省, 昭和50年)			学 校 保 険 統 計 調 査 (文部省, 昭和50年)			体力・運動能力調査(注) (文部省, 昭和49年)		
	標本数	身長 cm	体重 kg	標本数	身長 cm	体重 kg	標本数	身長 cm	体重 kg	標本数	身長 cm	体重 kg
1 5 才	18	162.9	51.6	141	165.3	55.1		166.1	55.4	247 (172)	165.2 (164.5)	54.9 (53.6)
1 6	54	165.9	55.0	103	166.4	57.0		167.9	57.8	248 (174)	167.8 (165.9)	57.2 (56.1)
1 7	113	166.7	55.7	99	167.4	58.2		168.8	59.2	258 (189)	168.9 (166.5)	59.0 (57.1)
1 8	195	167.8	57.1	86	168.6	58.2				354 (221)	169.6 (167.2)	59.6 (58.5)
1 9	242	168.1	58.0	53	169.9	59.5				395	168.9	59.0
2 0	253	167.8	58.6	64	166.9	58.6				317	169.1	59.3
2 1	259	168.8	59.6	57	167.1	58.3						
2 2	272	168.0	58.4	64	167.0	58.8						
2 3	316	167.9	62.9	85	168.4	60.0						
2 4	258	167.5	59.2	72	166.3	59.9						

(注)① 「体力・運動能力テスト」を受けた者の平均値である。
② 15～17才の数値は高校生、()内の15～18才の数値は定時制高校生、18～20才の数値は大学生である。

長・体重の平均値と比較してみると、18才未満同様、身長、体重とも各年令で本調査の勤労青少年の方が下回っており、学生・生徒に比べ、体位向上の機会（時間・施設等）に恵まれないものとみられる（第11表）。

標準体重と体重の格差

青少年の体重と標準体重（身長－100×0.9，桂の方法による）との格差をみたのが第12表である。本人の体重が標準体重と一致している者は1.3%で、上回っている者が26.2%，下回っている者が72.4%である。このうち5kg以上上回っている者は10.0%であるのに対し、5kg以上下回っている者は41.4%で、うち7kg以上下回っている者が27.0%みられ勤労青少年男子の場合やせぎすの者が多いといえる。

(2) 疲労状況

「この1カ月位にあなたは、1日の仕事を終えて疲れを感じますか」とたずねたところ、疲れると答えた者が多く約7割である。疲労

位別にみると、「全身的に」が4割で多いほか、「足」（22.5%）、「背・腰」（21.2%）、「眼」（17.6%）、「神経」（15.0%）、「肩、首すじ」（14.2%）、「手・腕」（7.4%）の順となっている。

疲労の有無を各側面からみると次のとおりである。

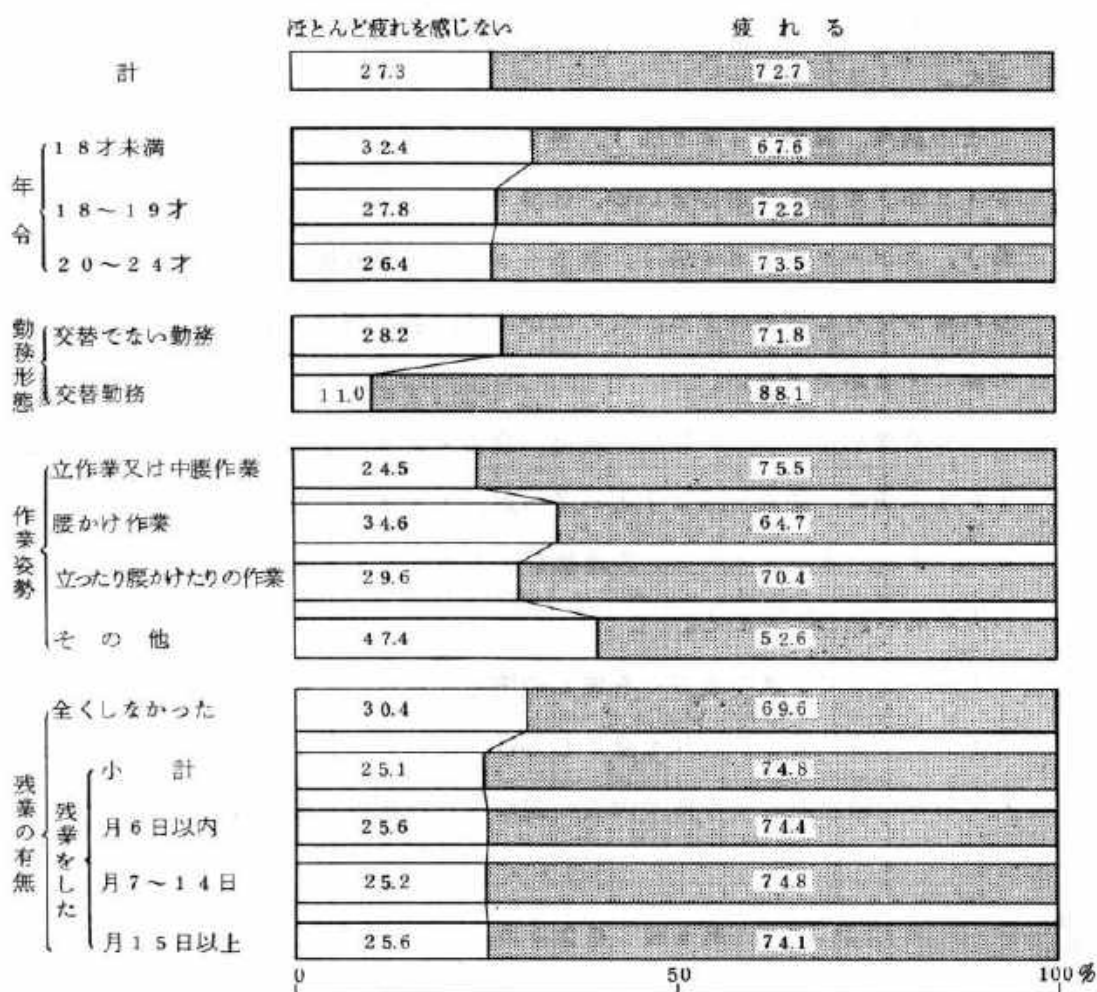
年令階層別には、18才以上にやや疲れると答えた割合が高く、疲労部位も18才以上では全身的にという者が特に多い。

また、交替勤務の有無によってかなり差がみられ交替勤務者の場合9割が疲れると答えている。

第12表 体重と標準体重
（身長－100×0.9）
との格差（男子のみ）

		(%)
+	7 kg以上	6.4
	6～7 kg未満	1.9
	5～6 "	1.7
	4～5 "	2.5
	3～4 "	2.7
	2～3 "	3.8
	1～2 "	2.9
	～1 "	4.3
0		1.3
－	～1 kg未満	4.3
	1～2 "	4.2
	2～3 "	6.7
	3～4 "	9.0
	4～5 "	6.8
	5～6 "	7.2
	6～7 "	7.2
	7 kg以上	27.0

第4図 仕事終了後の疲労の有無



つぎに、作業姿勢と疲労との関係を見ると、疲れると答えた割合が最も高いのは、立作業又は中腰作業で、次が立ったり腰かけたり作業で、腰かけ作業は比較的割合が低い。疲労部位は立作業、中腰作業等では全身的にと答えた者が4割強で極めて多いが、腰かけ作業では、全身的に、肩・首すじ、眼が各々3割で部分的疲労をあげた者が多い。

また6月中の残業の有無との関係でみると残業をしたの方がやや疲れると答えた割合が高いが、残業の日数別にはほとんど変化はみられない(第4図、第13表)。

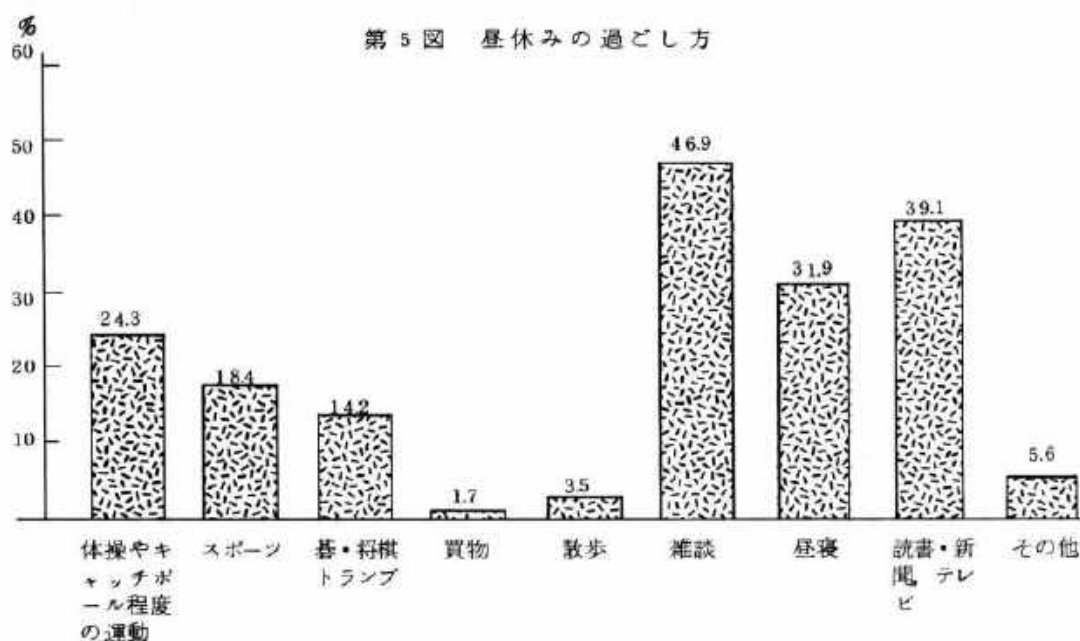
(3) 昼休みの過ごし方

最近（1カ月間位）の昼休みの過ごし方を多いもの三つ位まであげてもらった。

その結果、雑談（46.9%）、読書・新聞・テレビ（39.1%）、昼寝（31.9%）で過ごす者が多いが、体操やキャッチボール程度の運動（24.3%）、スポーツ（18.4%）、散歩（3.5%）等身体を動かす場合も多くみられ青少年らしさが伺える。このほかでは、碁、将棋・トランプ（14.2%）で過ごす者がやや多い。

年齢階層別にみると、雑談、昼寝、読書・新聞・テレビ、の三者の中では、18才未満は、昼寝で過ごす者が多いが、18才以上では雑談で過ごす者が多い。また、体操・スポーツ等運動をする者は18才未満に比べ18才以上の方が高い割合を占める。

また、仕事終了後の疲労の有無との関連をみると、雑談、昼寝、読書・新聞・テレビ等休養とみられる過ごし方は、疲労を感じないと答えている者がやや割合が高いが、その他で両者の差はみられない（第5図、付表4）。



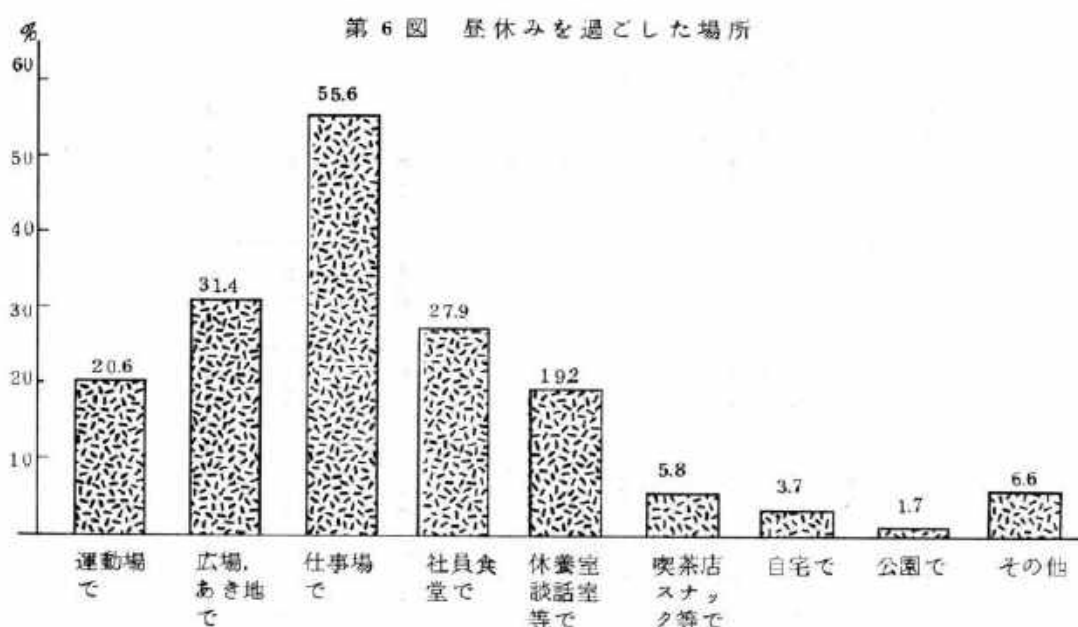
第 13 表 仕事終了後の疲労の有無及び部位

(%)

	計	ほとんど 疲れを感じない	疲 れ る (M A)									
			小 計	眼	手・腕	肩,首すじ	背・腰	足	全身的に	神 経	その他	不 明
年 令	計	100.0	72.7 100.0	17.6	7.4	14.2	21.2	22.5	40.8	15.0	0.9	0.6
	18才未満	100.0	67.6 100.0	12.6	11.8	17.3	26.8	24.4	34.6	10.2	1.6	1.6
	18～19才	100.0	72.2 100.0	18.0	8.2	11.6	20.1	22.0	43.9	11.0	0.3	1.2
	20～24才	100.0	73.5 100.0	18.2	6.6	14.2	20.8	22.5	40.6	16.9	1.1	0.3
勤 務 形 態	交替勤務でない	100.0	71.8 100.0	17.9	7.5	14.9	21.0	22.3	40.9	15.1	0.9	0.6
	交替勤務	100.0	88.1 100.0	13.5	6.3	4.2	24.0	26.0	40.6	14.6	1.0	1.0
作 業 姿 勢	立作業又は中腰作業	100.0	75.5 100.0	14.4	6.1	12.1	20.7	25.2	43.0	12.8	1.2	0.7
	腰かけ作業	100.0	64.7 100.0	29.7	11.9	30.7	20.8	10.9	30.7	23.8	—	—
	立ったり腰かけたりの 作業	100.0	60.4 100.0	21.3	8.9	14.7	22.3	70.2	38.2	17.4	0.7	0.7
	そ の 他	100.0	52.6 100.0	30.0	20.0	10.0	20.0	10.0	70.0	20.0	—	—
不 明	100.0	71.4	—	—	—	—	—	—	50.0	50.0	—	—

(注) 疲れるの内訳は多答式のため小計を上回る

つぎに、昼休みを過ごした場所をみると、仕事場（55.6%）で過すと答えている者が非常に多く、ついで、広場・あき地等（31.4%）、社員食堂（27.9%）、運動場（20.6%）、休養室・談話室等（19.2%）、喫茶店・スナック等（5.8%）の順で多い（第6図、付表5）。



(4) けが、病気の有無と健康留意状況

業務上のけが・病気

<けが・病気の有無>

過去1年間に、業務上のけがや病気をしたと答えた青少年は23.9%で、このうち病気と答えた者は0.2%でほとんどがけがである。なお、ここでいう業務上のけが、病気のなかには軽症のため治療を必要としないようなものもかなり含まれている。

けが・病気の具体例としては、指先のけがが非常に多く、指先の切断・骨折、指先をつぶす、骨にひびが入った・機械にはさんだ等で、指先以外では、目に切粉等が入った、やけど、きりきず、顔面裂傷、機械と接触、

ぎっくり腰、腰痛、坐骨神経痛、じん肺、有害物による咽喉痛等である。
けが・病気の有無を各側面からみると次のとおりである。

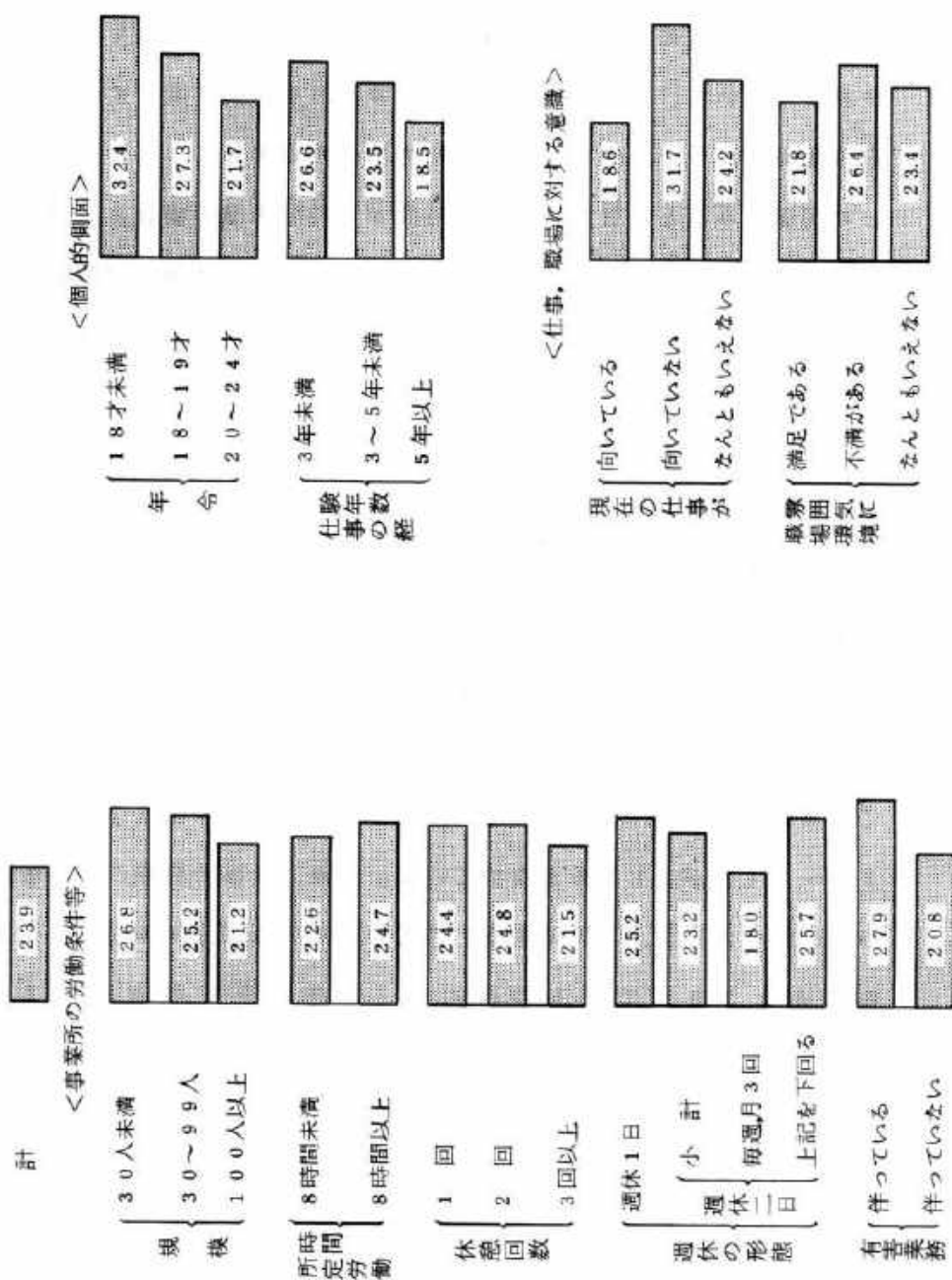
事業所規模別にみると、小規模事業所になるほどけが等をした割合がやや高まっている。事業所調査でみたとおり、小規模事業所になるほど、所定労働時間が長く、休日も少ない等労働条件が劣っているが、労働時間等との関係をみると一日の所定労働時間が8時間未満の場合と8時間以上を比べると後者の方がややけが等をした割合が高い。休憩の回数別には1日1回の場合と2回の場合はほとんど変化がないが、3回になるとけが等をした割合がやや減少している。また、週休制の形態別にみると、けが等をした者の割合は、週休一日及び週休二日制を実施している場合でも月3回を下回る場合は約25%で差がないが、毎週及び月3回週休二日制を実施している場合は18.0%で、最も割合が低い。

また、従事する仕事が有害な原材料や著しい騒音・粉じんを伴っていると答えている者の方がややけが・病気の割合が高い。

次に青少年個人の面からみると、年齢階層別には若年層ほどけが等をしている割合が高く、18才未満では32.4%、18～19才が27.3%、20～24才が21.7%となつている。また、仕事の経験の浅い者ほどけが等の割合が高く、「3年未満」の者は26.6%、「3年以上5年未満」の者が23.5%であるのに対し「5年以上」の者は18.7%である。

つぎに仕事や職場環境等に対する意識別にみると、現在の仕事が自分に向いていると考えている者よりも向いていないと考えている者の方が、けが等の割合が高く、約3割で、前者(18.7%)を大巾に上回っている。また、職場の環境・雰囲気等に満足している者よりも不満がある者の方がけが等の割合が高く、青少年の仕事や職場に対する意識の相違によって差がみられる(第7図)。

第7図 業務上のけが・病気をした者の割合（％）



<けが・病気の状況>

回数 けが・病気（以下けが等という）をした者について、1年間にける回数をみると、1回の者が多数を占めるが、2回の者が15.7%、3回の者が28.0%みられる。3回以上は、事業所規模別には30人以上に、年令階層別には18才未満の若年層に、また、経験年数の短い3年未満の者にやや割合が高い（第14表）。

休業の有無 けが等による休業の有無をみると、けが等をした者のうち、3割の者が何らかの形で休業している。休業者の半数が3日以内で、残り半数が4日以上である。

事業所規模別には、休業者は小規模になるほど割合が高く30人未満では4割に近い。休業日数4日以上は、30人未満及び100人以上にやや割合が高い。

年令階層別には、若年層になるほど休業者の割合が高いが、休業日数は18才未満は3日以内の者が多いが、18才～19才は4日以上が6割を占めて多い。

経験年数別には、経験5年以上の者が最も休業者の割合が高が、休業日数4日以上は、5年未満に割合が高い。

障害の有無 労災保険により障害等級1～14級に認定された者は、けが等をした者の1.6%となっている（第14表）。

業務以外のけが・病気

業務以外でのけが・病気で、過去1年間に勤務を休んだことがある者は45.1%で、うち、けがによる者は6.3%、病気による者は40.6%である。

<けがの状況>

けがの回数は1回の者が74.6%を占めて多い。休業日数は半数が3日以内で、4～6日の者が16.9%、7日以上が31.5%である。

事業所規模別にみるとけがをした者の割合は差がみられないが、小規模事業所になるほど休業日数の長い者が多い。

第14表 業務上のけが等の回数及び休業状況、障害の有無

業務上のけが等をした者=100名

	計	回 数			休 業 状 況						障 害 の 有 無		
		1 回	2 回	3 回以上	休 業 し た				休業し なかった	不明	残った	残らな かった	不明
					小 計	3 日以内	4 日以上	不明					
規 模	計	100.0	56.1	15.9	28.0	28.0 100.0	50.4	48.2	1.4	70.7	1.6	97.2	1.2
	3 0 人未満	100.0	56.0	19.5	24.5	38.4 100.0	45.9	54.1	—	61.6	2.5	96.9	0.6
	3 0 ～ 9 9 人	100.0	61.7	9.2	29.1	32.6 100.0	58.7	39.3	2.1	67.4	2.1	95.8	2.1
	1 0 0 人以上	100.0	52.1	17.7	30.2	17.7 100.0	47.1	50.0	2.9	80.7	0.5	98.4	1.1
年 令	1 8 才 未 満	100.0	57.4	8.2	34.4	39.3 100.0	62.5	37.5	—	60.7	3.3	96.7	—
	1 8 ～ 1 9 才	100.0	57.3	18.5	24.2	32.3 100.0	35.0	60.0	5.0	67.7	1.6	96.0	2.4
	2 0 ～ 2 4 才	100.0	55.4	16.3	28.3	25.1 100.0	54.5	45.5	—	73.9	1.3	97.7	1.0
	3 年 未 満	100.0	57.1	13.2	29.6	28.6 100.0	51.2	47.6	1.2	70.4	1.7	96.9	1.7
経 験 年 数	3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	51.4	21.6	27.0	25.2 100.0	35.7	66.8	3.5	74.8	—	99.1	0.9
	5 年 以 上	100.0	57.6	17.4	25.0	33.7 100.0	61.2	38.8	—	66.3	3.3	96.7	—
	不 明	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	100.0	—	100.0	—

第15表 業務以外のけが・病気のけが・病気がある(MA) 休業日数

(第)

		休んだことのある（MA）																				
		けが					病気で															
		計 小計	回数				日数				小計	回数				日数						
			1回	2回	3回 以上	不明	1～ 3日	4～ 6日	7日 以上	不明		1回	2回	3回 以上	不明		1～ 3日	4～ 6日	7日 以上			
規 模	計	1000	54.9	45.1	6.3	74.6	13.8	10.8	0.8	49.2	16.9	31.5	24	40.6	25.6	30.9	0.7	54.5	21.8	21.4	2.3	
	30人未満	1000	54.9	45.1	5.4	84.4	9.4	3.1	3.1	40.6	18.8	37.5	3.1	41.6	47.8	23.5	28.3	0.4	54.3	19.8	24.3	1.6
	30～99人	1000	58.9	41.1	7.0	71.8	17.9	10.3	—	43.6	15.4	35.9	5.1	35.4	44.9	24.3	30.3	0.5	52.0	26.8	17.7	3.5
	100人以上	1000	52.4	47.6	6.5	71.2	13.6	15.2	—	57.6	17.0	25.4	—	43.2	38.6	27.6	32.8	1.0	56.0	20.5	21.5	2.0
年 令	18才未満	1000	53.7	46.3	11.2	80.9	14.3	4.8	—	42.9	19.0	38.1	—	38.8	39.3	20.5	30.2	—	54.8	26.0	16.4	2.8
	18～19才	1000	55.1	44.9	7.0	71.9	9.4	18.7	—	43.8	18.8	34.4	3.0	39.6	47.8	24.4	26.1	1.7	60.0	16.1	21.1	2.8
	20～24才	1000	55.0	45.0	5.4	74.0	15.6	9.1	1.3	53.2	15.6	28.6	2.6	41.1	40.5	26.6	32.4	0.5	52.8	23.0	22.1	2.1
	25～29才	1000	52.6	47.4	6.0	79.6	7.4	13.0	—	51.9	13.0	31.5	3.6	43.2	41.8	26.2	32.0	—	51.5	22.7	24.2	1.6
有 害 物 質	伴っていない	1000	56.6	43.4	6.6	71.1	18.4	9.2	1.3	47.4	19.7	31.6	1.3	38.6	43.8	25.0	29.9	1.3	57.1	21.0	19.0	2.9

(注) 多答式のため休んだことのある者の内訳は小計を上回る。

年令階層別には若年層になるほどけがをした割合が高く18才未満では1割強を占めるが、休業日数は、高年令層になるほど長い者が多い(第15表)。

＜病気の状況＞

病気で休んだ者の回数をみると、1回の者が42.8%，2回の者が30.9%である。休業日数は3日以内の者が54.5%で、6日までの者が8割を占め、けがよりも休業日数が短い者が多い。

事業所規模別にみると、病気で休んだ者は他規模に比べ30～99人が最も割合が低い、休んだ者の1年間の回数は大規模事業所になるほど多い。

従事する仕事が有害な原材料や著るしい騒音、粉じんを伴っていると答えている場合と伴っていないと答えている場合を比較してみると、伴っている場合の方が、病気で休んだ割合がやや高く、また、休業日数も長い者が多い(第15表)。

健康に関する留意状況

日常、健康についてどんなことに配慮しているかを二つまであげてもらったところ、「すいみんを十分とる」(45.1%)、「体操や運動をする」(34.4%)、「食事に気をつける」(20.8%)、「規則的な生活を送る」(17.2%)をあげた者が多い。「何もしていない」と答えた者は27.7%である。健康に留意している者は年令の高い者ほど割合が高い。また、業務上のけが等の有無別にみると、けが等をしなかった者の方が健康に留意している割合がやや高いが、業務以外のけが等の有無別にはほとんど差がみられない(第7図の1、2)。

(5) 安全衛生、災害防止に関する意識

事業所の安全衛生指導、規則に対する意識

「あなたの安全・健康を守るために実施されている事業所の指導や規則をどう思いますか」とたずねたところ、当然と答えた者が6割が多いが、「守

図 7 の 1. 年 令 別 に み た 健 康 留 意 状 況

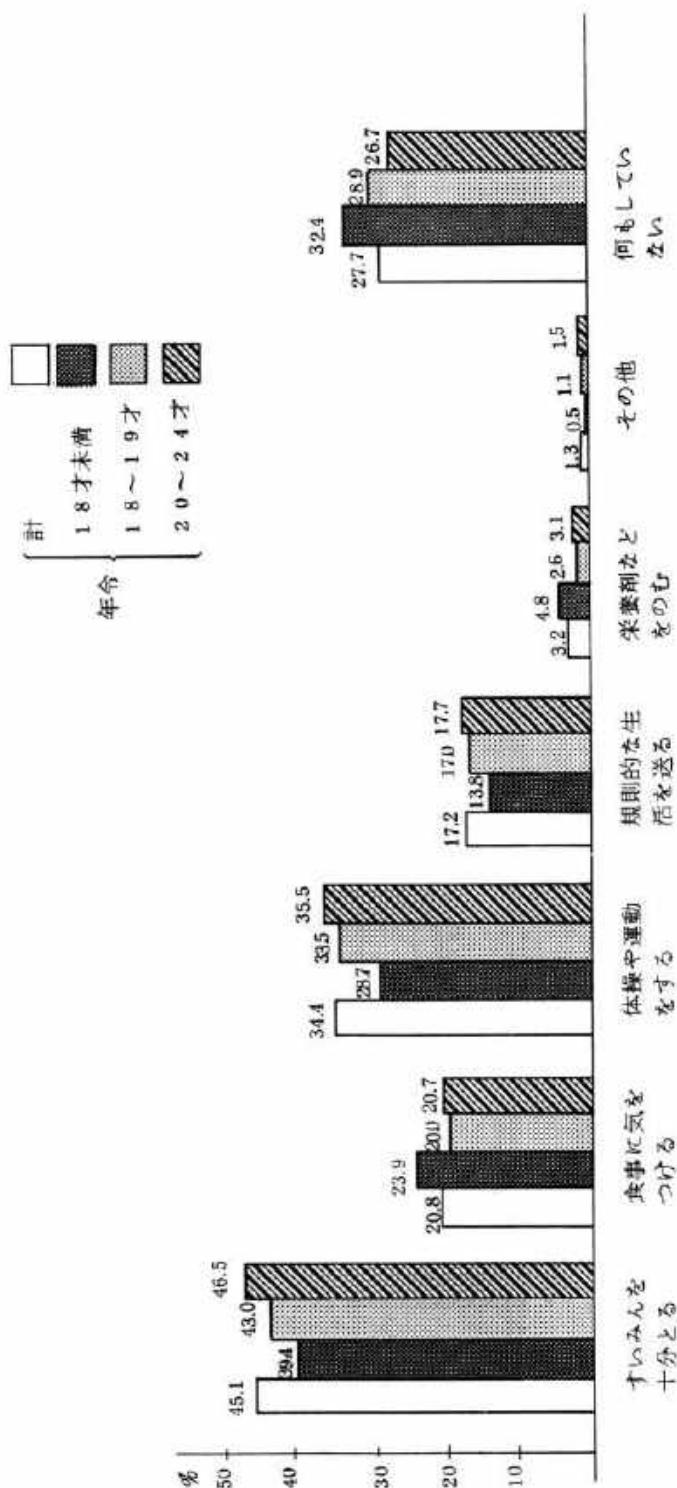
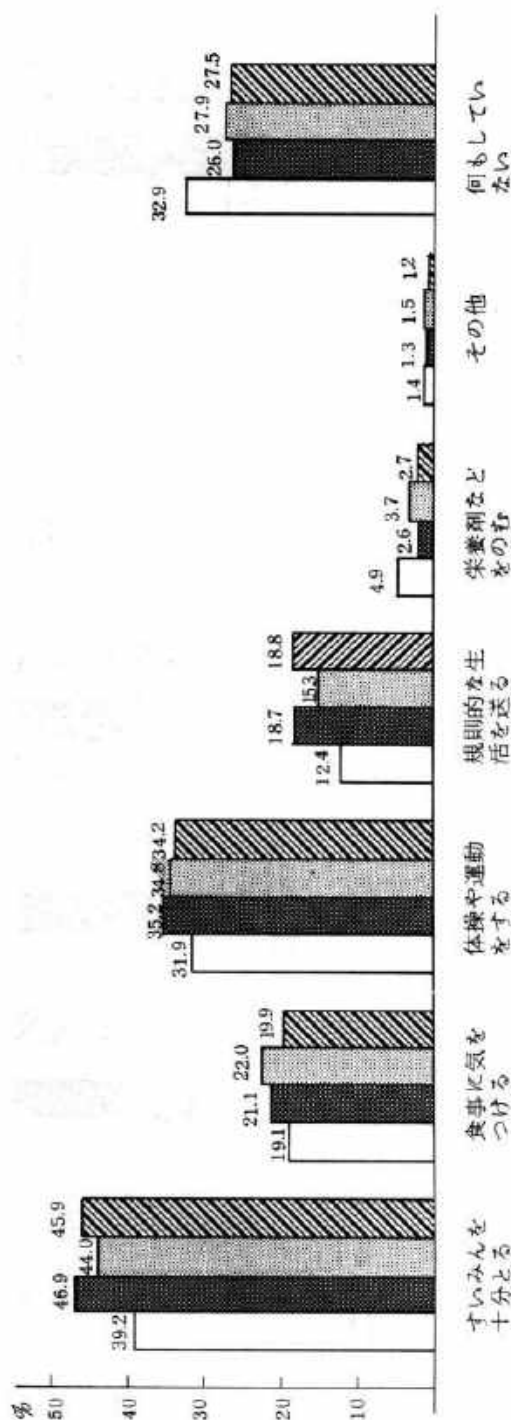


図 7 の 2 過去 1 年間にふけるけが・病気の有無別にみた健康留意状況



りにくい」(7.2%)，「反ばつを感じる」(6.3%)と答えた者が13.5%、また「何ともいえない」と答えた者が約3割みられる。

年齢階層別には、20～24才では当然という意識をもつ者が多いが、20才未満では何ともいえないと答えている者が4割を占め多い。

経験年数別には、経験5年以上の者は当然という意識をもつ者が多いが、指導・規則が守りにくいと答えた者も1割近くでやや割合が高い。

また、業務上のけがの有無別にみると、指導・規則が守りにくい、反ばつを感じると答えた者はけが等をした者の方がやや割合が高い(第16表)。

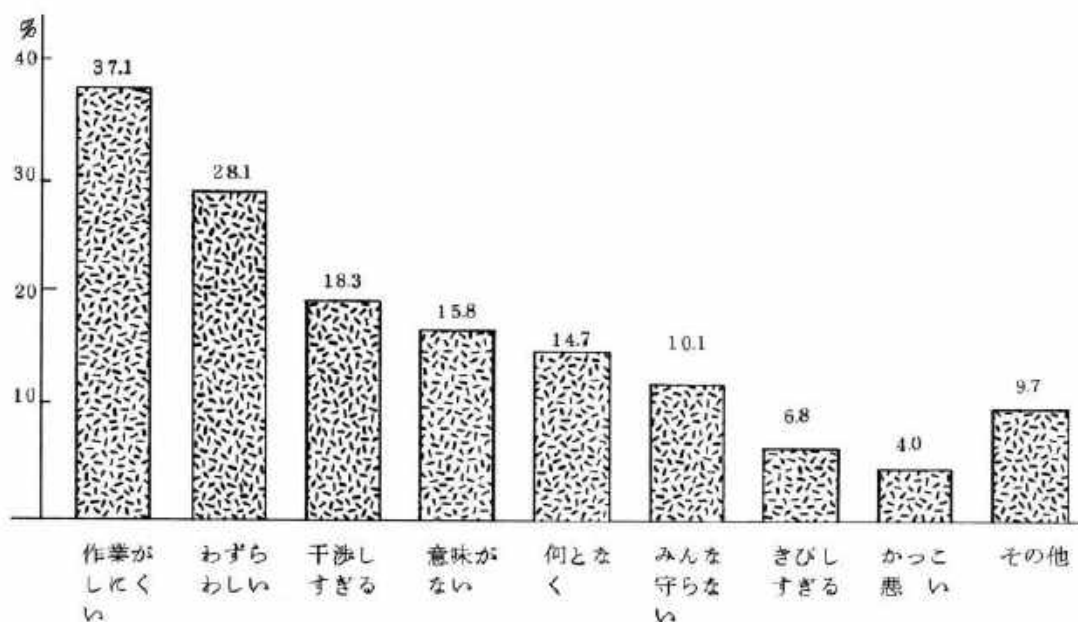
第16表 事業所の安全衛生指導・規則に対する意識

(%)

		計	当然だ と思う	守りに くい	反ばつ を感 じる	何とも いえない
計		100.0	57.4	7.2	6.3	29.1
年 令	18才未満	100.0	46.8	8.0	4.8	40.5
	18～19才	100.0	49.1	7.3	6.5	37.5
	20～24才	100.0	61.4	7.1	4.5	25.0
経 験 年 数	3年未満	100.0	55.7	6.4	5.9	32.0
	3年以上5年未満	100.0	56.0	7.0	7.2	29.8
	5年以上	100.0	62.2	9.3	6.3	22.2
	不 明	100.0	75.0	—	—	25.0
業 務 上 の け が ・ 有 無	あ り	100.0	52.8	9.8	8.1	29.3
	な し	100.0	58.8	6.4	5.7	29.1

つぎに、事業所の指導・規則が守りにくい、反ばつを感じると答えた者について、その理由をみると、「作業がしにくい」(37.1%)が最も多く、ついで「わずらわしい」(28.1%)，「干渉しすぎる」(18.3%)，「意味がない」(15.8%)等と答えた者が多い(第8図)。

第8図 事業所の安全衛生指導・規則が守りにくい、反ばつを感じる理由



災害発生に対する不安と災害防止に関する意識

<業務災害発生に対する不安>

「あなたは、仕事上のけが、病気の発生について、不安を感じていますか」とたずねたところ、約4割の青少年が不安があると答えている。

不安を感じる理由としては、“自分の仕事のやり方によっては”不安という者が56.8%を占め最も割合が高いが、“仕事自体が危険”“周囲で危険な作業をしている、危険なものがある”等仕事自体や職場環境が不安の原因と答えている者も多く4割強みられる。

不安の有無を事業所規模別にみると、大規模事業所になるほど不安を感じている割合が高く、30人未満が32.2%、30～99人が39.2%、100人以上は42.8%である。不安の理由は、30人未満に比べ30人以上に仕事自体や職場環境をあげた者がやや多い。

年令階層別には、18才以上に比べ18才未満の者は不安を感じている割合が低く3割で、不安の理由も、自分の仕事のやり方によってはと答え

ている者が非常に多い。

つぎに、仕事終了後の疲労の有無別にみると、ほとんど疲労を感じないと答えた場合は、不安を感じている者は2割にすぎないが、疲れると答えている場合は45.6%で両者の差が大きい。不安の理由は疲れると答えた場合、“仕事自体が危険”をあげた者が疲れない場合よりもかなり多いのが目立つ。

また、業務上のけが等の有無によっても差がみられ、けが等を経験した者は約半数の者が不安を持っているが、けが等をしなかった者は34.8%である。また、けが等を経験した者は“自分の仕事のやり方によっては不安”と答えている者が多い(第17表)。

第17表 業務災害発生に対する不安の有無及び理由

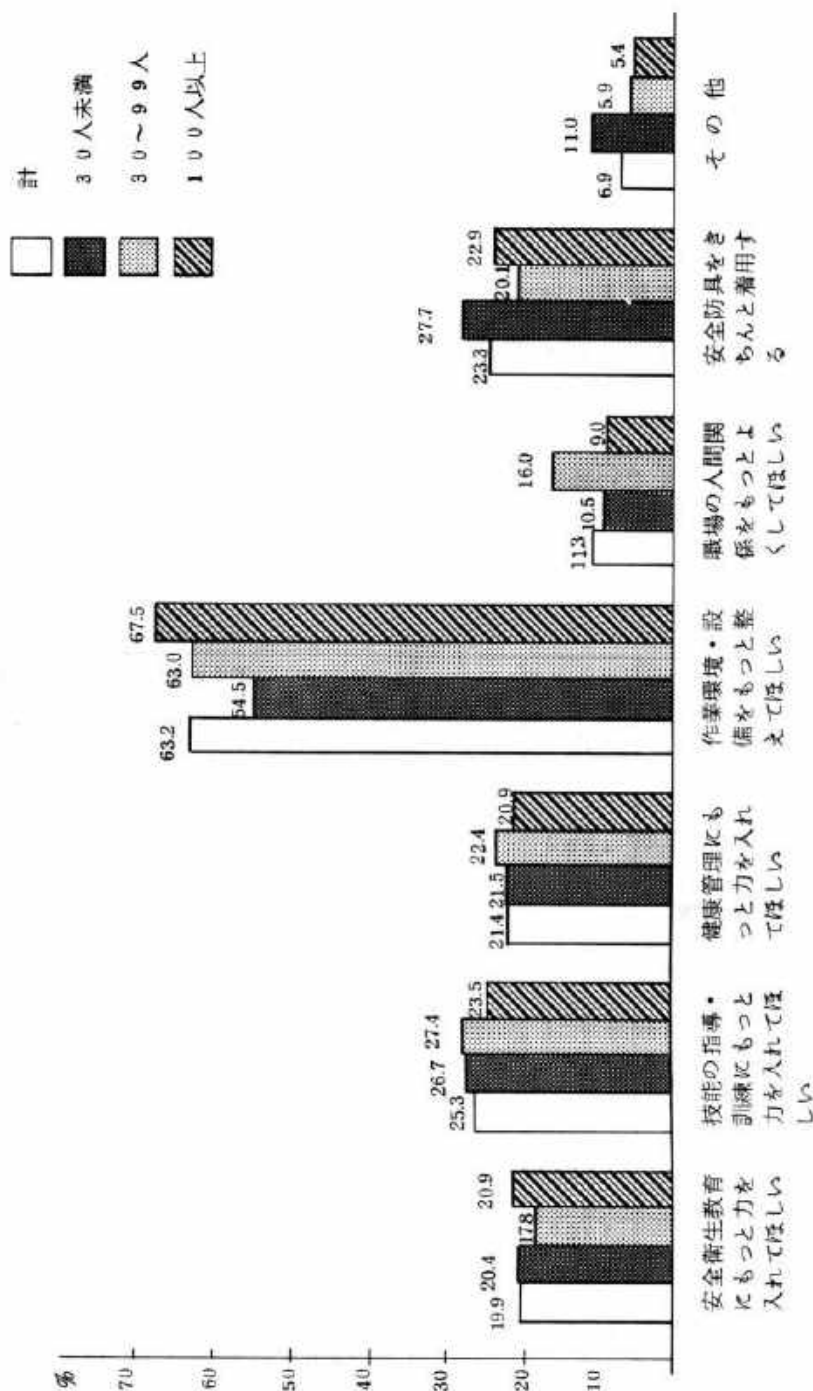
(%)

		計	特に感じて いない	不安を感じている（MA）				
				小 計	仕事自体 が危険で ある	周囲で危険 な作業、危 険なもの がある	自分の仕事 のやり方 によっては 危険がある	その他
計		100.0	61.2	38.8 100.0	23.9	19.4	56.8	5.9
規 模	30人未満	100.0	67.8	32.2 100.0	19.9	17.3	57.6	6.3
	30～99人	100.0	60.8	39.2 100.0	26.9	20.1	55.3	5.0
	100人以上	100.0	57.1	42.8 100.0	24.2	20.1	57.2	6.2
年 令	18才未満	100.0	70.2	29.8 100.0	12.5	28.6	67.9	1.8
	18～19才	100.0	61.9	38.1 100.0	25.4	20.8	53.2	5.2
	20～24才	100.0	59.8	40.2 100.0	24.6	18.1	56.8	6.5
疲有 分の 無	疲れない	100.0	79.5	20.5 100.0	15.7	16.5	58.3	12.2
	疲れる	100.0	54.3	45.6 100.0	25.3	19.9	56.5	4.8
業け気 務がの 上・有 の病無	あ り	100.0	48.8	51.2 100.0	23.0	19.4	62.7	4.0
	な し	100.0	65.1	34.8 100.0	24.4	19.4	54.0	6.8

(注) 不安を感じる理由は、多答式のため回答の合計は100%を上回る。

第9図 規模別にみた業務上災害防止に関する意識（MA）

災害発生について不安を感じている者＝100%



注) 多答式のため回答の合計は100%を上回る。

＜災害防止に関する意識＞

災害発生について不安を感じている者に対し、災害を防止するにはどうしたらよいかを二つまであげてもらった。

その結果、最も多いのが“作業環境、設備の整備”(63.2%)で、ついで“技能の訓練、指導の強化”(25.3%)、“安全防具の着用”(23.3%)、“健康管理の強化”(21.4%)、“安全衛生教育の強化”(19.9%)等があげられている。

特に、大規模事業所になるほど“作業環境、設備の整備”をあげた割合が高くなっている。また、18才未満の若年層では、安全衛生教育の強化、技能の指導訓練の強化”をあげた者が他年令に比べ目立っている(第9図、付表5)。

作業方法、設備改善についての提案状況

過去1年間位に作業方法や設備の改善について事業所及び上司に提案したことがあるという者は約4割である。

提案の有無を年令階層別にみると、20～24才の者は約半数が提案しているが18～19才では23.6%、18才未満では10.1%で年令による差が大きい。また、けが等の経験の有無別にはほとんど差がみられないが、災害発生に対する不安の有無別にみると、不安を感じていない者よりも不安を感じている者の方が提案している割合がかなり高い。

提案の方法別にみると、個別に口頭でした者が多く57.3%、つぎがミーティング等の席上で33.0%、提案用紙などは14.0%である。提案の方法は若年層ではミーティング等の席上が多いが、年令が高くなるほど個別に口頭で行っている(第18表)。

作業方法や設備の改善について提案しなかった者(全体の6割)について、その理由をみると、提案の必要を感じなかった者が62.5%を占めるが、制度はあるが言いにくい雰囲気(21.5%)や制度がない(15.2%)と答えている者もあわせて4割近くみられる。

年齢階層別にみると18才未満の若年層では制度はあるが言いにくい雰囲気があると答えた割合がやや高い。

また業務上のけが等を経験しなかった者及び業務上災害発生に不安を感じない者では、提案の必要を感じなかったと答えた割合が特に高い（第19表）。

第18表 作業方法・設備改善に関する提案の有無及び提案方法

(%)

		計	あ る (M A)						な い	不 明
			小 計	ミーティング 等の席上	提案用 紙など	個別に 口頭で	その他	不 明		
計		100.0	38.8 100.0	33.0	14.0	57.3	1.4	0.1	60.9	0.3
年 令	18才未満	100.0	10.1 100.0	52.6	—	47.4	—	—	88.8	1.1
	18～19才	100.0	23.6 100.0	40.2	17.8	45.8	1.9	—	76.4	—
	20～24才	100.0	47.4 100.0	31.3	13.9	59.4	1.3	0.1	52.2	0.4
業務上の けが等	あ り	100.0	40.0 100.0	37.6	11.2	55.3	1.0	0.5	59.6	0.4
	な し	100.0	38.4 100.0	31.4	15.0	57.9	1.5	—	61.3	0.3
災害発生 に対する 不安	特に感じて いない	100.0	35.4 100.0	33.6	13.5	57.8	0.9	0.2	64.1	0.5
	不安を感じ ている	100.0	44.0 100.0	32.2	14.8	56.4	2.0	—	55.9	0.1

第19表 作業方法、設備の改善について提案しなかった理由

提案しなかった者＝100%

		計	提案できる 制度が ない	制度はあるが 言いにくい雰 囲気がある	提案の必要 を感じなかつ た	不 明
計		100.0	15.2	21.2	62.5	1.9
年 年 令 令	18才未満	100.0	13.8	25.7	60.0	—
	18～19才	100.0	14.7	19.3	64.0	2.3
	20～24才	100.0	15.7	21.1	62.4	2.2
業務上の けが等	あ り	100.0	17.7	23.9	55.3	3.1
	な し	100.0	14.4	20.4	64.8	1.5
災害発生 に対する 不安	あ り	100.0	14.1	18.1	67.1	2.0
	な し	100.0	17.0	26.9	54.5	1.8

付 表

事業所調査

付表 1 規模別調査対象事業所数及び労働者数

	事業所数	労働者数 (人)									
		計			うち 24才以下の者						
		(所)	計	男	女	計					女
						小計	18才未満	18~24才	小計	15~17才	18~24才
計	507	51,436	45,561	5,875	9,264	517	8,747	73,65	494	6,871	1,876
30人未満	298	5,812	4,907	905	1,098	145	953	976	136	839	114
30~99人	118	7,304	6,377	927	1,365	164	1,201	12,01	162	1,039	162
100人以上	91	38,320	34,277	4,043	6,801	208	6,593	51,88	195	4,993	1,600

個人調査

付表 1 職種別にみた経験年数

(%)

	計	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	不 明
計	100.0	21.5	31.4	23.0	23.9	0.2
金属材料の製造作業	100.0	26.6	23.4	23.4	26.6	—
金属加工作業	100.0	19.9	30.1	22.2	27.6	0.2
小 計	100.0	19.9	30.1	22.2	27.6	0.2
金属工作機械によるもの	100.0	18.5	30.3	22.1	29.0	0.1
電気溶接、ガス溶接切断	100.0	18.2	30.6	24.6	26.2	0.4
その他	100.0	25.8	27.9	20.0	26.3	—
不 明	100.0	34.8	39.1	17.4	8.7	—
機械組立、修理作業	100.0	21.6	34.4	23.6	20.1	0.3
クレーン、フォークリフト等の運転作業	100.0	—	83.3	16.7	—	—
その他の作業	100.0	29.5	30.4	25.4	14.7	—
不 明	100.0	—	100.0	—	—	—

付表 2 規模別にみた 6 月中の残業最長週の残業状況

残業をした者＝100%

	計	4 時間以内	4 時間をこえ 6 時間	6 時間をこえ 12 時間	12 時間 をこえる	時間不明
計	100.0	27.6	18.3	33.5	12.2	8.4
30人未満	100.0	29.6	18.0	29.9	14.6	7.9
30～99人	100.0	26.0	17.3	37.3	11.1	8.3
100人以上	100.0	27.0	19.3	33.8	11.2	8.7

付表 3 規模別にみた 6 月中の残業最長日の残業状況

残業をした者＝100%

	計	1 時間 以 内	1 時間をこえ 2 時 間	2 時間をこえ 3 時間	3 時間をこえ 4 時間	4 時間をこえ 5 時間	5 時 間 をこえる	時間不明
計	100.0	11.1	41.5	16.4	12.4	3.8	7.1	7.7
30人未満	100.0	7.5	35.2	19.8	8.2	4.8	6.9	7.6
30～99人	100.0	10.7	36.1	16.4	15.8	5.1	8.4	7.5
100人以上	100.0	6.5	50.0	13.8	13.2	2.3	6.5	7.7

付表4 昼休みの過ごし方及び昼休みを過ごした場所

(%)

		昼休みの過ごし方(MA)										昼休みを過ごした場所(MA)										
		計	体1 操や 程度 の運 動が 楽	ス ポ ー ツ	将 棋・ 将 棋・ ト ラ ン ク	買 物	散 歩	雑 談	昼 寝	読 書・ 新 聞・ テ	そ の 他	不 明	運 動 場 で	広 場・ あ き 地 で	仕 事 場 で	社 員 食 堂 で	休 養 室 で ・ 談 話 室	喫 煙 店 ・ ス ナ ッ ク	自 宅 で	公 園 で	そ の 他	不 明
年 令	計	100.0	24.3	18.4	14.2	1.7	3.5	46.9	31.9	39.1	5.6	0.2	20.6	31.4	55.6	27.9	19.2	5.8	3.7	1.7	6.5	0.1
	18才未満	100.0	22.3	14.4	9.0	3.7	6.9	34.0	41.5	43.6	5.9	—	16.5	28.2	46.3	28.7	22.9	4.3	3.7	4.3	10.6	—
	18—19才	100.0	26.7	18.3	11.5	2.0	3.7	48.2	33.5	39.2	6.2	0.2	22.3	30.9	57.5	27.1	19.6	4.8	6.6	2.6	8.6	—
	20—24才	100.0	23.8	19.0	15.8	1.3	3.0	48.2	30.1	38.5	5.4	0.3	20.7	32.0	56.2	28.0	18.6	6.3	2.8	1.1	5.2	0.2
仕 事 終 了 の 後	ほとんど疲 れを感じな い	100.0	29.7	14.8	14.9	1.6	5.2	49.8	32.7	47.9	5.9	0.2	21.0	33.4	59.2	30.8	21.4	8.2	5.0	2.5	8.0	0.2
	疲れる	100.0	22.2	19.7	14.0	1.7	2.9	45.8	31.5	35.9	5.5	0.3	20.5	30.6	54.2	26.8	18.4	4.9	3.2	1.5	5.9	0.1

(注) 多答式のため回答の合計は100%も上回る。

付表 5 業務災害防止に関する意識

災害発生について不安を感じている者＝１００％

	計	安全衛生教育 にもっと力を入 れてほしい	技能の訓練、 指導にもっと 力を入れてほ しい	健康管理にも っと力を入れ てほしい	作業環境、設 備にもっと力 を入れてほし い	職場の人間関 係をもっとよ くしてほしい	安全防具をき ちんと着用す る	その他	
年 令	計	100.0	19.9	25.3	21.4	63.2	11.3	23.3	6.9
	18才未満	100.0	28.6	26.8	19.6	48.2	10.7	30.4	8.9
	18～19才	100.0	16.2	24.3	21.4	62.4	11.6	23.7	6.4
	20～24才	100.0	20.2	25.5	21.6	64.9	11.2	22.5	6.9
疲有 勞 の無	ほとんど疲れない	100.0	22.6	28.7	19.1	53.9	7.8	30.4	4.3
	疲れる	100.0	19.5	24.7	21.8	64.7	11.9	22.1	7.3
業の け 務が 上 等	あり	100.0	23.0	25.8	20.6	62.7	13.1	22.2	9.1
	なし	100.0	18.5	25.1	21.8	63.4	10.4	23.8	5.9

一般機械器具製造業における勤労青少年の安全衛生に関する調査

様式第1号

事業所票

行政書士承認証10670
昭和51年8月31日まで

(51年7月)

⑧

労働省婦人少年局

都道府県	事業所番号	事業所名称	調査日及び調査員氏名	7月 日
番号	番号	番号	番号	番号

○記入上の注意： 特記にことわりのない場合は、あてはまるもの一つだけ○印をつけ、51年6月30日現在の状況を記入してください。※印欄は記入しないでください。

1 事業所の概要について

問1 常用労働者(注1)は何人ですか。そのうち青少年(注2)は何人ですか。

	計	男	女
計	人	人	人
うち24才以下の者			
小計			
15～17才			
18～24才			

注(1) この調査で「常用労働者」とは、次のうち何れかに該当する労働者をいう。

- 期間をきめず、又は1ヵ月を越える期間をきめて雇われている者。
- 日々または1ヵ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- 重役、庶務などの役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。
- 事業主の家族でその事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。

注(2) この調査で、青少年とは15才以上24才以下の者をいう。

問2 青少年を、どんな職種につけていますか。人数を記入してください。

注) 職種が二種類以上にわたる場合は、主たる職種1つに分類し、計と内訳を一致させてください。

業 種		24才以下の者計			15～17才			18～24才		
		計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
計		人	人	人	人	人	人	人	人	人
生 産 部 門	小 計									
	金 属 工									
	鍛 造 工									
	圧 延 工									
	伸 張 工									
	その他の金属材料製造業者									
	金 属 工 作 機 械 工 (鍛 造 ・ フ ラ イ ス 鍛 ・ 平 形 鍛 など)									
	金 属 プ レ ス 工									
	電 気 器 械 工									
	ガ ス 溶 接 ・ 切 断 工									
	め っ き 工									
	仕 上 工									
	パ ー フ ェ ク シ ョ ン 工									
	その他の金属加工業者									
	機 械 組 立 工 (組 立 ・ 組 付 ・ 部 付 ・ 調 整)									
	機 械 修 理 工 (修 理 ・ 保 全)									
	その他 (検 査)									
	クレーン、フォークリフトの運転工									
	運転工 (クレーン、フォークリフトを除く)									
	包装・荷造作業従事者									
	設計・製作作業従事者									
	その他									
	上 記 以 外									
	その他									

問3 労働時間や休憩時間はどのように決めていますか。該当する部門毎にそれぞれ記入してください。

部 門		始業及び終業時刻	1日の所定労働時間	1日の休憩時間及び回数	1週間の所定労働時間	青少年の就業状況	
事 務 部 門		月～金 ():()分～():()分 土 ():()分～():()分	月～金 ()時間()分 土 ()時間()分	日()回()時間 計()分	日()回()時間 計()分	15～17才の者	18～24才の者
生 産 部 門	1.交番制なし(文書部門以外の日勤部門を含む)	月～金 ():()分～():()分 土 ():()分～():()分	月～金 ()時間()分 土 ()時間()分	日()回()時間 計()分	日()回()時間 計()分	1.就業している 2.就業していない	1.就業している 2.就業していない
	イ 二 交 替	月～金 ():()分～():()分 土 ():()分～():()分	月～金 ()時間()分 土 ()時間()分	日()回()時間 計()分	日()回()時間 計()分	1.就業している 2.就業していない	1.就業している 2.就業していない
	ロ 三 交 替	月～金 ():()分～():()分 土 ():()分～():()分	月～金 ()時間()分 土 ()時間()分	日()回()時間 計()分	日()回()時間 計()分	1.就業している 2.就業していない	1.就業している 2.就業していない
	ハ その他	月～金 ():()分～():()分 土 ():()分～():()分	月～金 ()時間()分 土 ()時間()分	日()回()時間 計()分	日()回()時間 計()分	1.就業している 2.就業していない	1.就業している 2.就業していない

問4 週休二日制を採用していますか。

イ、採用していない

ロ、採用している

a. 毎 週

b. 月3回

c. 隔 週

d. 月2回

e. 月1回

f. その他

『 青少年の安全衛生について』

問5 青少年に対する、採用時の安全衛生教育の状況をみえさせます。(該当するものに○をつけてください)

教 育 の 方 法 及 び 期 間	教 育 担 当 者
1. 全員一せいで→イ、1～3日 u、4～6日 ハ、7日以上 →期間を定めていない	1. 安全衛生委員、安全衛生管理者
2. グループ(班)単位→イ、1～3日 u、4～6日 ハ、7日以上 →期間を定めていない	2. 専任の教育担当者
3. 個別に→イ、1～3日 u、4～6日 ハ、7日以上 →期間を定めていない	3. 職場の上司
4. その他()→イ、1～3日 u、4～6日 ハ、7日以上 →期間を定めていない	4. 外部の講師
	5. その他()

問6 一般定期健康診断の状況をお知らせします。

イ、回数→年()回実施

ロ、検査機関→

- a. 事業所設置の病院・診療所の医師
b. 専属の産業医(aを除く)
c. 嘱託の産業医・医師
d. 巡回健康診断機関の医師
e. a～d以外の医師

問7 今年に入って、特別健康診断(注1)を受診した青少年はいました。

		51年1月～6月における特別健康診断の状況						
		衛生上有害な業務に従事している労働者数	受診者数	実施機関 (問6の○により○をつけてください)		業務の種類		
計		人	人	a.	b.	c.	d.	e.
うち24才以下	15～17才			a. <td>b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td></td>	b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td>	c. <td>d. <td>e. </td></td>	d. <td>e. </td>	e.
	18～24才			a. <td>b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td></td>	b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td>	c. <td>d. <td>e. </td></td>	d. <td>e. </td>	e.
				a. <td>b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td></td>	b. <td>c. <td>d. <td>e. </td></td></td>	c. <td>d. <td>e. </td></td>	d. <td>e. </td>	e.

(注) 該当者がいない場合は「0」人と記入してください。

問8 従業員の健康を守ったり、増進するための施設等を設けていますか。

(注) 従業員が日常利用できるものに限る

イ、設けていない

ロ、設けている

- a. 診療所、産業医、嘱託医等(従業員の健康管理及び仕事上のけがや病気の治療のためのもの)
b. 体育施設(②屋 外 (他社設置のもので従業員が利用できる契約を結んでいるものを含む) ⑤屋 内)
c. 作業室
d. 浴室、シャワー、給湯施設等(粉じん作業、汚れた着るしい作業、衛生上有害な業務に従事する労働者が作業後身体を洗うための施設に限る。)
e. その他()

(注1) 特別健康診断とは

衛生上有害な業務に従事している労働者が、それらの業務から受ける健康障害を早期に発見し、適切な予防措置を講ずるために事業所が実施する健康診断で、それぞれの業務に特有な障害を排除するために必要な検査項目について検査し、診断を行うものという。

問10 過去一年間に、業務上の病気・けがで一日以上休業した青少年はいましたか。

イ、いなかっ

ロ、い

→ (イ) 何人ですか。()人

(ロ) 災害援護に具体的な措置を講じましたか。(該当全部に○をつけてください。)

- a. 配置換えを行なった。
- b. 安全設備の改善変更を行なった(安全装置の装増を含む。)
- c. 安全衛生教育を実施した。
- d. その他
- e. 特になにもしなかった。

問11 労災保険給付以外に、労働災害を受けた労働者に対する上積み補償がありますか。

休業した場合	1. 上積みあり イ、平均賃金の20%未満 ロ、平均賃金の20% ハ、平均賃金の20%を超える()%	2. 労災保険給付のみ
障害が癒った場合	1. 上積みあり	2. 労災保険給付のみ
死亡した場合	1. 上積みあり ()円 注) 平均賃金を基礎として支給する場合は金額に換算してください。	2. 労災保険給付のみ
その他	1. 上積みあり (名称及び内容)	2. 労災保険給付のみ

問12 青少年に対し、特に配慮していることがありますか。

イ、あ

ロ、な

→ どちらとですか。(該当全部に○をつけてください)

- 1. 上校、同僚との人間関係に配慮
- 2. 職場や生活全般についての相談制度を設置
- 3. クラブ活動の奨励など余暇生活の指導
- 4. 夜間定時制高校・大学、資格取得のための就学、受講の奨励、奨励(奨学金や時間的配慮など)
- 5. その他()

問13 青少年の安全衛生問題、その他、感想やご意見がありましたらお聞かせください。

一般機械器具製造業における勤労青少年の安全衛生に関する調査

個 人 票

様式第2号

行政管理局承認 第10071
昭和51年8月31日まで

(5 1 年 7 月)

(秘)

労働省婦人少年局

都道府県	事業所	サンプル	事業所規模	調査月日及び調査員氏名
県番号	番 号	番 号	※1 1～29人 2 30～99人 3 100人以上	※ 7月 日

●記入上の注意 : 特にことわりのない場合は一つだけ□印をつけ、必要事項を()内に記入してください。※印欄は記入しないでください。

はじめに次の点をわたすねします。

性	1 男 2 女	年齢	()才	学歴	1 中学卒 2 高校卒 3 高等専門学校・短大卒 4 大学卒
---	------------	----	------	----	--------------------------------------

1 あなたの仕事の状況について

問1 現在、あなたが従事する仕事は、大きく分けると次のうちどれですか。

- 金属材料の製造作業(鋳造、鍛造、圧延、伸延など)
- 金属加工作業
 - イ 金属工作機械によるもの(旋盤、フライス盤、平面銼など)
 - ロ 電気溶接、ガス溶接、切断
 - ハ その他(プレス、バフ、仕上、ノックなど)
- 機械組立、修理作業(組立、組付、組付、調整、修理、保全、検査など)
- クレーン、フォークリフト等の運転作業
- その他の作業

問2 あなたの仕事は、有害な粉塵材料や著しい騒音、熱じんなど害ともなっていますか。

- いない
- いる
 - イ 有機溶剤(シンナーなど)
 - ロ 無機粉塵(珪塵、石棉、炭粉、研ぎの粉塵など)
 - ハ その他
 - ニ 著しい騒音(研ぎ、鋳造、鍛造、プレス、組立、組付、組付、調整、修理、保全、検査など)
 - ホ 熱じん(研ぎ、鋳造、鍛造、プレス、組立、組付、組付、調整、修理、保全、検査など)

問3 あなたはどんな姿勢で作業をしていますか。

- 立作業又は中腰作業
- 腰かけ作業
- 立った上腰かけたり作業
- その他()

問4 どういう形の勤務をしていますか。

- 交代制のない勤務
- 交代制のある勤務
 - イ 1交代制
 - ロ 2交代制
 - ハ その他

問5 仕事の経験はどのくらいですか。

- 今のつとめ先における勤続年数
 - 1 1年未満
 - 2 1年以上3年未満
 - ※3 3年以上5年未満
 - 4 5年以上

※2 今している仕事の経験年数(他の事業所で同じ仕事をしていた場合も含めて)

- 1 1年未満
- 2 1年以上3年未満
- 3 3年以上5年未満
- 4 5年以上

問6 この1カ月位にあなたは、1日の仕事を終えて疲れを感じますか。

- ほとんど疲れを感じない
- 感じる
 - イ 腰
 - ロ 手・腕
 - ハ 肩・首すじ
 - ニ 背・膝
 - ホ 足
 - ヘ 全体的に
 - ト 神経
 - チ その他()

問7 今の仕事は、あなたに合っていると感じますか。

- 向いている
- 向いていない
 - イ なぜですか
 - イ むずかしい
 - ロ 単調すぎる
 - ハ 労働がはげしい
 - ニ 望むする
 - ニ その他
- なんともいえない

問8 職場の環境や雰囲気はいいですか。

- 満足している
- 不満である
 - イ なぜですか
 - イ 上役や同僚との人間関係
 - ロ 作業環境(高温、多湿、騒音、有害物質など)
 - ハ 福祉施設
 - ニ その他()
- なんともいえない

問9 あなたは6月中に残業をしましたか。

- 全くしなかった
- した
 - イ 何日間しましたか ()日間
 - ロ 何時間しましたか
 - 1カ月間あわせて ()時間
 - そのうち最も多かった週には ()日間
 - ()時間
 - 最も多かった日には ()時間

問10 あなたは、8月中に、会社で決まっている休日に、仕事で出勤しましたか。

- しなかった
- した
 - イ 何回
 - ロ 2回
 - ハ 3回
 - ニ 4回
 - ホ 5回
 - ヘ 6回
 - ト 7回
 - チ 8回

2-1※	3-2※	4	※5	6	7	※8	9	※10	※11	※
------	------	---	----	---	---	----	---	-----	-----	---

Ⅱ 健康や安全衛生について

問11 あなたの身長や体重はどのくらいですか

身長()cm 体重()kg

問12 ふだん健康についてどんなことをしていますか。(主なもの3つまで○をつけて下さい)

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. すいみんを充分とる | 2. 食事に気をつける |
| 3. 体操や運動をする | 4. 栄養剤などをのむ |
| 5. 規則的な生活を送る | |
| 6. その他() | |
| 7. 何もしていない | |

問13 この半年くらいの間に、遊びや復ふかしによる運動や欠勤がありましたか。

1. なかった 2. あった → どの程度ですか

- | |
|----------|
| 1. よくあった |
| 2. 時々 |
| 3. まれに |

問14 この1カ月くらいの間、最休みはどうすごしましたか。(比較的多いもの3つまで○をつけてください)

- | | | |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1. 運動場(屋内・屋外) | 2. 広場 | 3. 仕事場で
おき地などで |
| 4. 社員寮など | 5. 休養室、法廷室などで | 6. 喫茶店、スナック等で |
| 7. 自宅 | 8. 公園等で | 9. その他() |

2. なにをしましたか?

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. 体操やキャッチボール程度の運動 | |
| 2. スポーツ | 3. 基・野球・トランプなど |
| 4. 買物 | 5. 散歩 |
| 6. 読書 | 7. 昼寝 |
| 8. 読書・新聞・テレビ | 9. 干草・雑草 |
| 10. その他() | |

問15 あなたの安全・健康を守るために実施されている事業所の指導や規則をどう思いますか。

- | |
|------------|
| 1. 当然だと思う |
| 2. 守りにくい |
| 3. 反ばつを感じる |
| 4. 何ともいえない |

どのような点ですか。(該当するものを全部に○をつけてください)

- | | |
|------------|------------|
| 1. わざらわしい | 2. かつこ悪い |
| 3. 意味がない | 4. 作業がしにくい |
| 5. 干渉しすぎる | 6. きびしすぎる |
| 7. みんな守らない | 8. 何となく |
| 9. その他() | |

問16 この1年位の間に、作業のやり方や設備の改善について事業所や上司に意見をいつたことがありますか。(勤続1年未満の方は入社後の状況を記入してください)

1. ある → どういう形で提案しましたか

- | | |
|-----------------|-----------|
| 1. ミーティング等の席上 | 2. 提案用紙など |
| 3. 口頭で(1の場合を除く) | |
| 4. その他() | |

2. ない → なぜですか

- | |
|------------------------|
| 1. 提案できる権限がない |
| 2. 制度はあるが、言いにくい雰囲気がある |
| 3. 制度はあるが、提案の必要を感じなかった |

問17 あなたは、この1年位の間に、仕事上で、けが、病気をしたことがありましたか(勤続1年未満の方は入社後の状況を記入してください)

1. なかった

2. あった (該当するものにそれぞれ記入してください)

→ (1) けがをした

- | |
|---|
| イ 何回ですか()回 |
| ロ どんなけがですか() |
| ハ 仕事を休みましたか
a 休みなかった b 休んだ(あわせて)日間 |
| ニ 障害は残りましたか
a 残らなかった b 残った(障害等級1〜4級に認定されたもの) |

→ (2) 病気をした

- | |
|---|
| イ どんな病気をしたか() |
| ロ 仕事を休みましたか
a 休みなかった b 休んだ(あわせて)日間 |
| ハ 障害は残りましたか
a 残らなかった b 残った(障害等級1〜4級に認定されたもの) |

問18 それでは、この1年位の間に、仕事以外のけが、病気により仕事を休んだことがありますか。(年休を促して休んだ場合も含めてください。勤続1年未満の方は入社後の状況を記入してください)

1. 全くなかった

2. 休んだことがある (該当するものにそれぞれ記入してください)

→ イ けがで 一年間に()回、(あわせて)日間
ロ 病気で 一年間に()回、(あわせて)日間

問19 あなたは、仕事上のけが、病気の発生について、不安を感じていますか。

1. 特に感じていない
2. 不安を感じている

→ (1) どうしてですか

- | |
|--------------------------|
| イ 仕事自体が危険である |
| ロ 周囲で危険な作業をしている。危険なものがある |
| ハ 自分の仕事のやり方によっては危険がある |
| ニ その他() |

→ (2) けがや病気を防ぐには、どうすればよいと思いますか。(3つまで○をつけてください)

- | |
|------------------------|
| イ 安全衛生教育にもっと力を入れてほしい |
| ロ 技能の訓練、指導にもっと力を入れてほしい |
| ハ 健康管理にもっと力を入れてほしい |
| ニ 作業環境、設備をもっと整えてほしい |
| ホ 職場の人間関係をもっとよくしてほしい |
| ト 安全器具をきちんと着用する。 |
| チ その他() |

(どうもありがとうございました)

氏 名	○	○	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

GAa1/1

労働省婦人少年局



女性と仕事の未来館



00765193