

2 就業者調査－方法

2.1 方法

全国の就業者 10,000 人を対象に自記式質問紙調査票を用いたウェブ調査を行った。調査会社の保有するパネルから、以下で定めた性別・年齢・業種別の割付に従って、抽出されたモニターに調査の趣旨・目的・個人情報の保護・回答の自由を記載した説明画面とともに回答を依頼し、同意が得られたモニターから回答を得た。割付の人数に達するまで回答を受け付けた。割付は、労働力調査基本集計全都道府県全国月次統計より令和2年平均の性別年齢階級、産業別就業者数(基本統計第 I-B-第5表)に基づいて算出した(表 2.1.1)。調査は令和3年 11 月 1 日より 21 日まで実施した。配信数 199,966 件、総回収数 55,066 人、本調査回答数 11,432 人であり、割付に基づいて有効回答 10,000 人を得た。

2.2 調査項目

本年度調査で用いた質問紙調査票を付録1に示す。調査項目は以下のとおりである。

共通項目：基本属性(性別、年齢層、業種、就業形態、職種、勤務先の従業員規模、勤務年数、最終学歴、配偶者の有無、世帯年収)、兼業・副業の実態、実労働時間、1 か月あたり勤務日数、勤務間インターバル、時間外労働の状況、仕事上の災害・病気
の状況、心理的な影響のある出来事の有無、身体症状、生活習慣(食事、飲酒、喫
煙)、睡眠の状況、身体的疲労、不安・うつ傾向(K6得点)、ワーク・エンゲイジメント、
治療中の疾患、健診受診状況、ストレスチェック受検状況、長時間労働者に対する医
師面接指導、ワークライフバランス、ケイパビリティ指標(ICECAP-A)、主観的幸福
感、テレワークの状況、コロナ禍の影響、過労死等防止対策関連法の認知度

建設業回答者の追加項目：職種、過重労働に関連した状況の有無、過重労働対策
関連ガイドラインの認知度

IT 産業回答者の追加項目：客先常駐や下請けの状況、過重労働に関連した状況
の有無、過重労働対策関連ガイドラインの認知度

表2.1.1 就業者調査の性年齢別、業種別回答者割付

(単位:人)

	男性						計
	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	
農林漁業・鉱業、採石業	13	18	29	26	19	108	213
建設業	74	103	165	139	65	113	659
製造業	171	241	307	273	82	97	1,171
電気・ガス・熱供給・水道業	5	8	11	11	3	2	40
情報通信業	53	66	79	56	13	8	275
運輸業、郵便業	40	73	111	108	45	56	433
卸売業、小売業	132	140	195	163	60	107	797
金融業、保険業	18	23	29	36	11	6	123
不動産業、物品賃貸業	13	19	24	26	13	39	134
学術研究、専門・技術、サービス業	26	47	60	53	24	44	254
宿泊業、飲食サービス業	65	31	42	36	15	32	221
生活関連サービス業、娯楽業	29	29	29	24	10	31	152
教育、学習支援業	44	40	39	52	24	27	226
医療、福祉	50	77	76	56	29	52	340
複合サービス事業	6	10	15	11	5	2	49
サービス業（他に分類されないもの）	47	63	89	82	45	108	434
計	786	988	1,300	1,152	463	832	5,521

	女性						計
	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	
農林漁業・鉱業、採石業	3	8	13	16	16	69	125
建設業	13	23	36	27	10	23	132
製造業	73	90	134	113	37	52	499
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	2	2	0	0	6
情報通信業	31	31	29	15	2	2	110
運輸業、郵便業	19	21	36	26	10	8	120
卸売業、小売業	145	149	205	189	69	100	857
金融業、保険業	29	31	37	34	8	6	145
不動産業、物品賃貸業	11	16	16	16	8	21	88
学術研究、専門・技術、サービス業	23	32	40	26	8	11	140
宿泊業、飲食サービス業	81	50	74	63	27	60	355
生活関連サービス業、娯楽業	40	39	44	42	16	40	221
教育、学習支援業	52	56	74	79	26	23	310
医療、福祉	161	200	269	237	82	97	1,046
複合サービス事業	6	6	8	6	3	2	31
サービス業（他に分類されないもの）	34	44	65	65	26	60	294
計	723	796	1,082	956	348	574	4,479

3 就業者調査－結果

3.1 基本属性

3.1.1 性別・年齢

男性の割合は 55.2%、女性は 44.8%であった。年齢は、男女とも 40 歳代の割合が最も多く、それぞれ 23.7%と 24.2%であった。次いで 50 歳代が多かった。性別・年齢層別の構成は労働力調査(令和2年平均)に基づいて割付をしているため、我が国の労働力の構成比を反映している(図 3.1.1)。

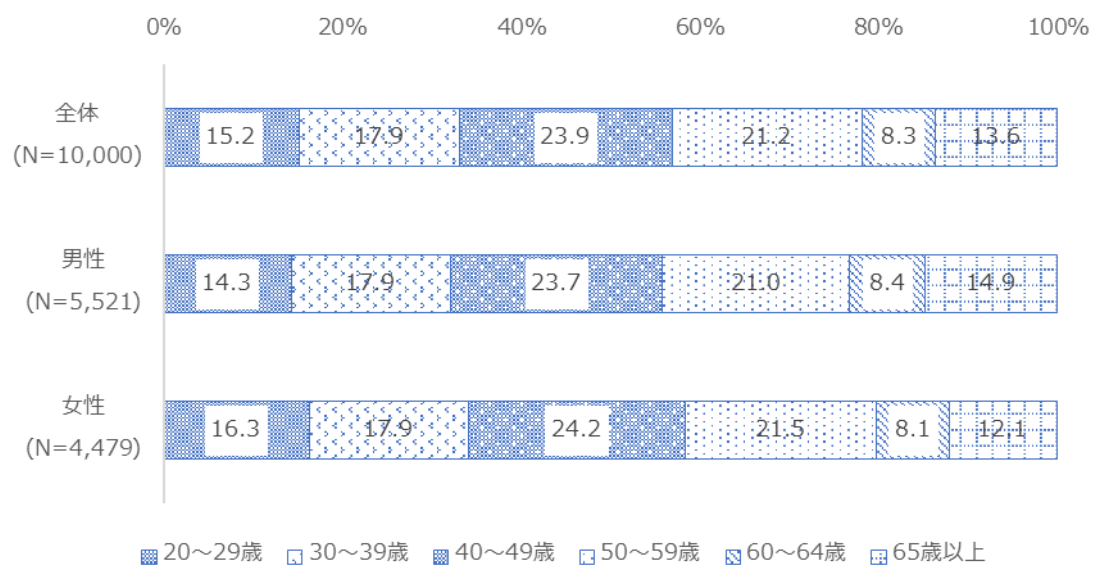


図3.1.1 回答者全体および性別の年齢

3.1.2 業種

業種は製造業と卸売業・小売業の割合が最も多く、それぞれ 16.7%と 16.6%であった。業種別の構成は労働力調査(令和2年平均)に基づいて割付をしているため、我が国の労働力の構成比を反映している(図 3.1.2)。

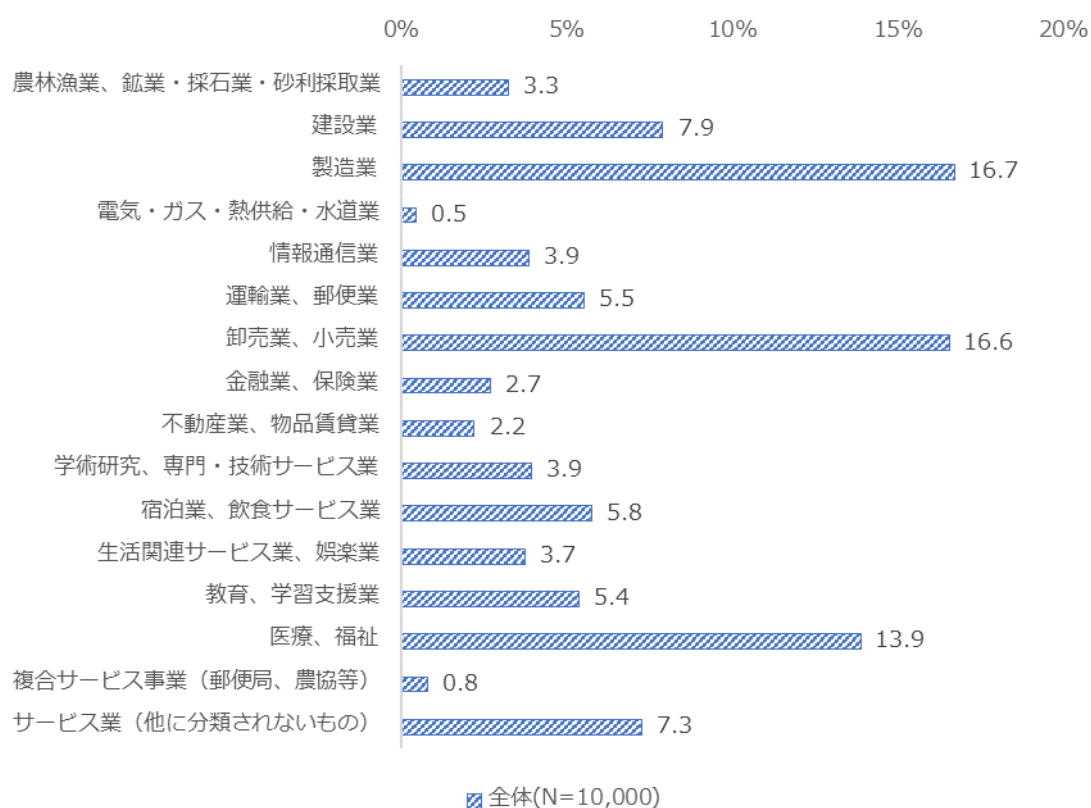


図3.1.2 回答者の業種の分布

3.1.3 事業場規模

事業場の規模については、「10 人未満」の割合が 26.0%で最も多く、次いで「10 人以上 29 人未満」が 14.2%であった(図 3.1.3)。

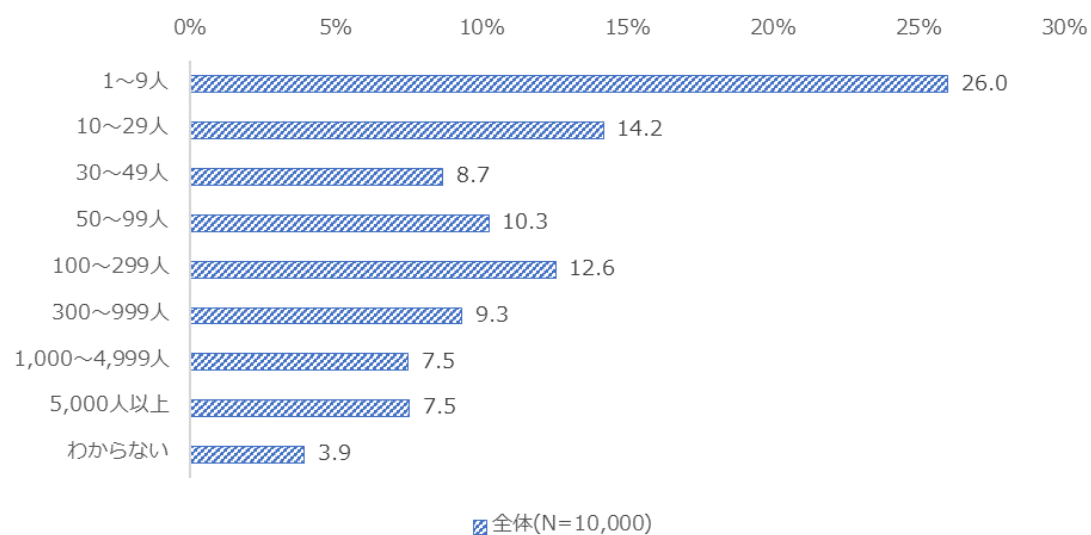


図3.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

3.1.4 就業形態

就業形態は、「正社員」の割合が最も大きく、65.6%であった(図 3.1.4.1)。これ以降、契約社員、パート・アルバイト、臨時・日雇社員・労働者派遣事業所の派遣社員を合わせて非正規雇用者とする。また、自営業主(雇人あり)、自営業主(雇人なし)、自家営業の手伝いを合わせて自営業者とする。

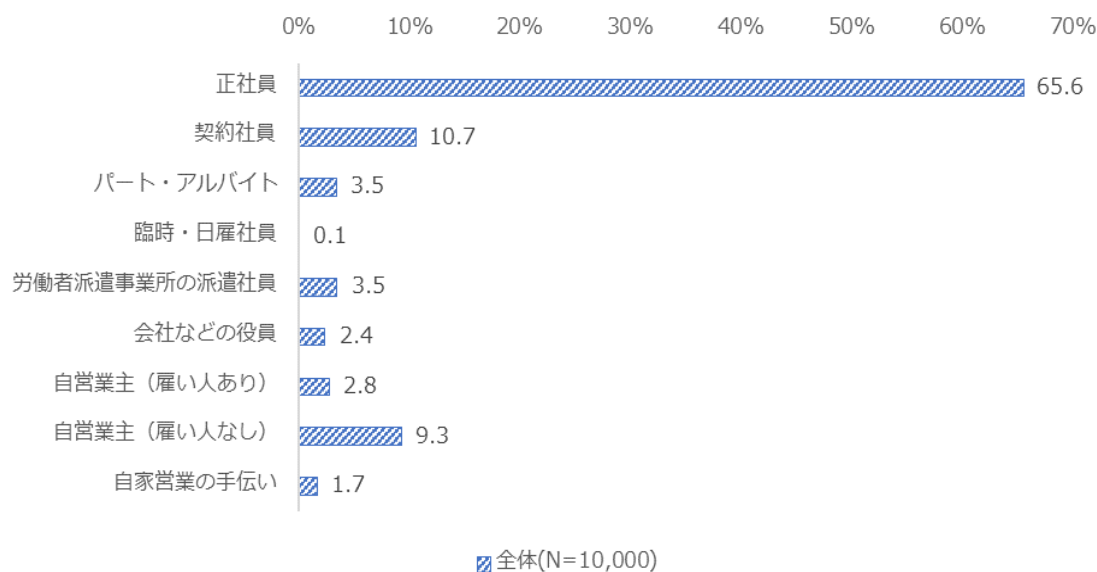


図3.1.4.1 回答者の就業形態

性別の就業形態の分布を図 3.1.4.2 に示す。「正社員」の割合は男性が 69.8%、女性が 61.2%であった。

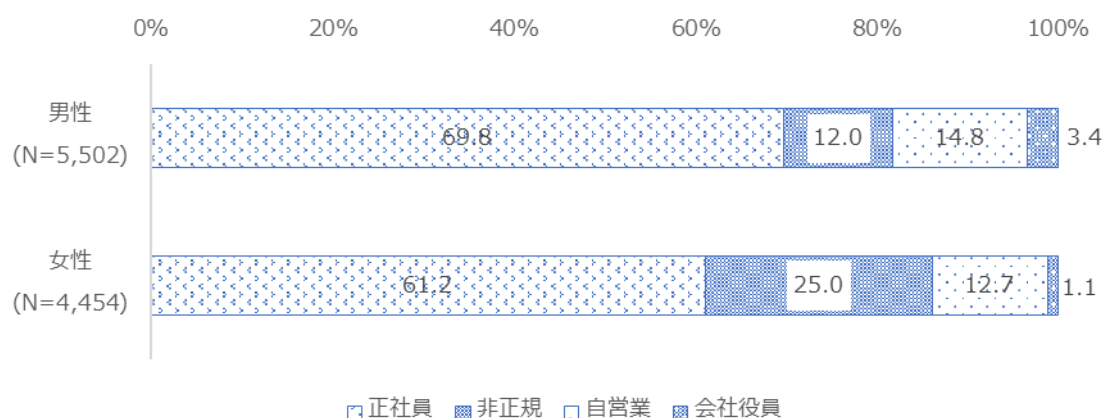


図3.1.4.2 性別の就業形態の分布

(注) 非正規雇用者とは、契約社員、パート・アルバイト、臨時・日雇社員・労働者派遣事業所の派遣社員を指す。

性別、年齢層別の就業形態を図 3.1.4.3 に示す。男性について見ると、正社員の割合は、年齢とともに漸減するものの 20～49 歳まで 8 割以上で推移し、50～59 歳で 73.0%となる。その年齢層では、非正規雇用者は 6～8%程度で推移し、自営業者は 20～29 歳の 2.7%から 50～59 歳の 15.2%まで年齢を追うごとに増加する。会社役員も増加傾向であるが 5%以内であった。同じ年齢層の女性では、正社員割合は 20～29 歳の 81.9%から 50～59 歳の 58.6%まで減少する一方で、非正規雇用者、自営業者とも増加している。

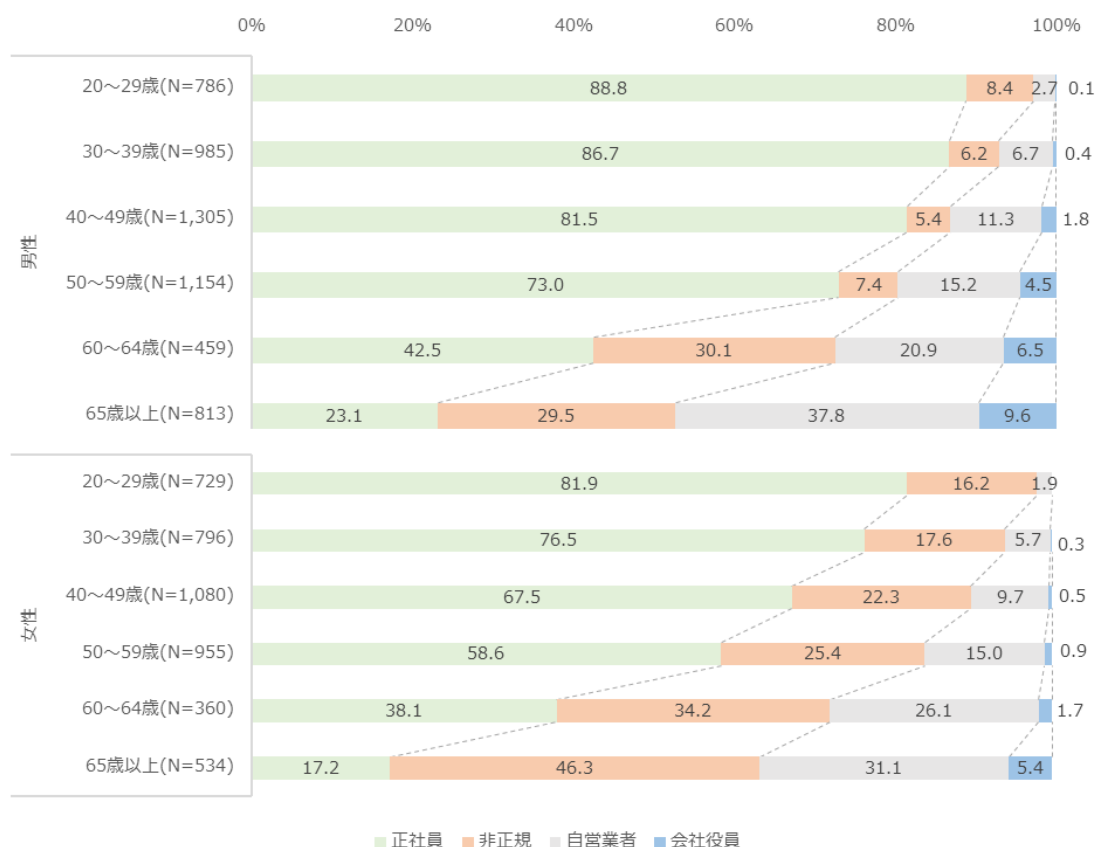


図3.1.4.3 性別・年齢層別の就業形態の分布

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注) 非正規雇用者には、契約社員、嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員を含む。自営業者には、自営業主(雇い人あり・雇い人なし)、自家営業の手伝いを含む。

事業場規模別に正社員・非正規雇用者の割合を図3.1.4.4に示す。標本のうち自営業者・会社役員は除いて示している。規模による大きな差は見られなかった。300人未満では78.1～79.6%、300人以上は81.6～84.2%が正社員であった。

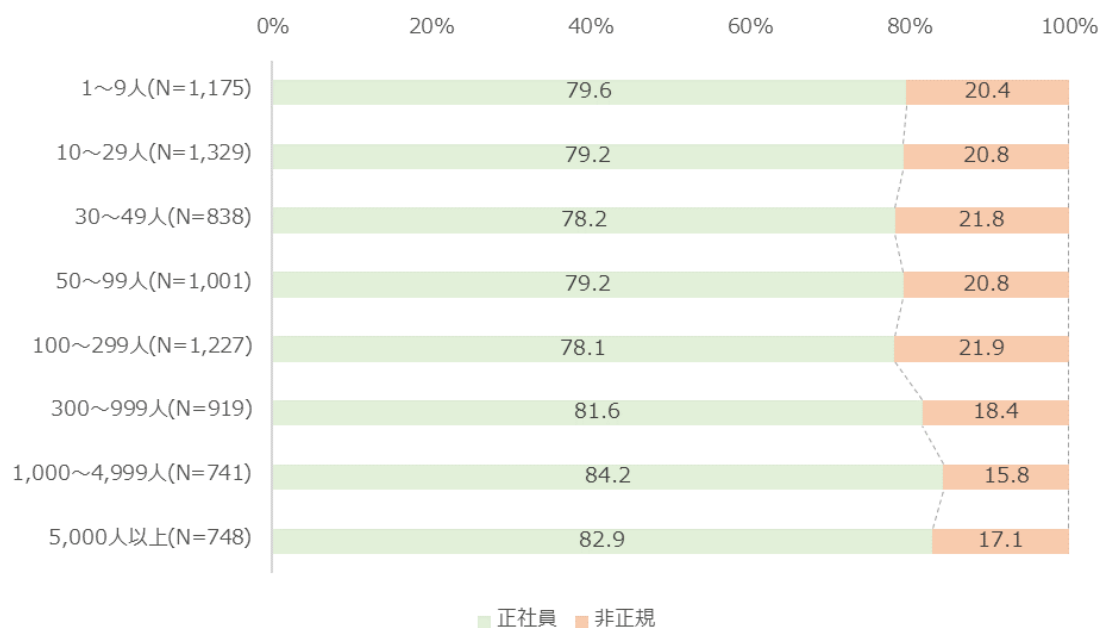


図3.1.4.4 事業場規模別の就業形態の分布

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注) 非正規雇用者には、契約社員、嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員を含む。

3.1.5 職種

職種別では、「事務従事者」の割合が 23.5%で最も大きく、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 17.7%であった(図 3.1.5)。

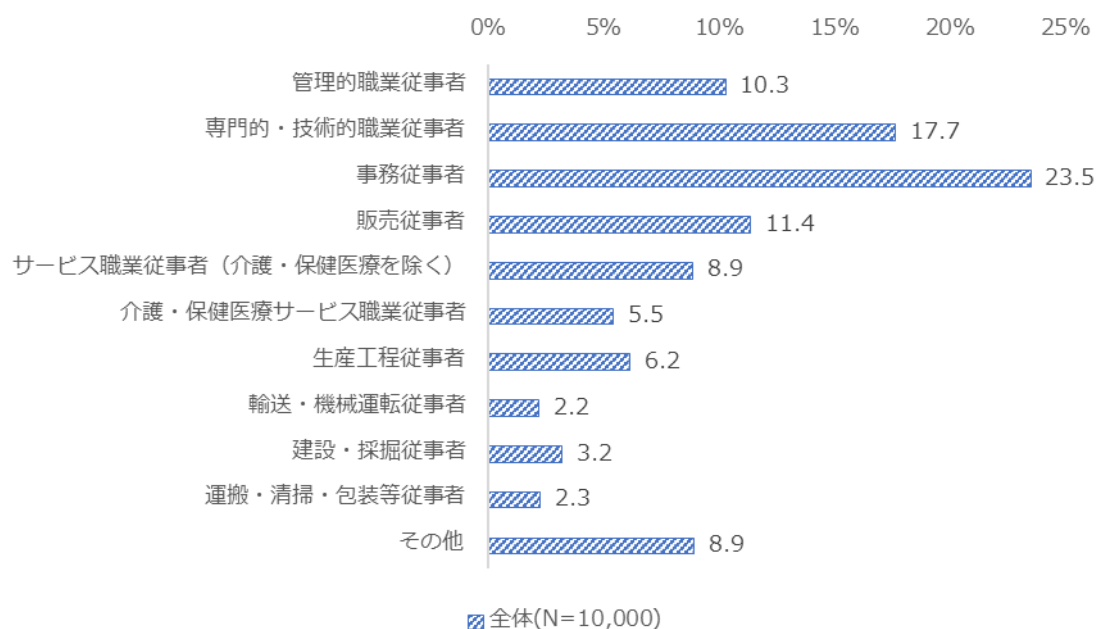


図3.1.5 回答者の職種

3.1.6 勤務先の属性

勤務先が外資系に該当するのは2.7%、親会社が存在するのは19.8%であった。
28.1%に労働組合があり、7.4%に労使協議機関があった(図 3.1.6)。

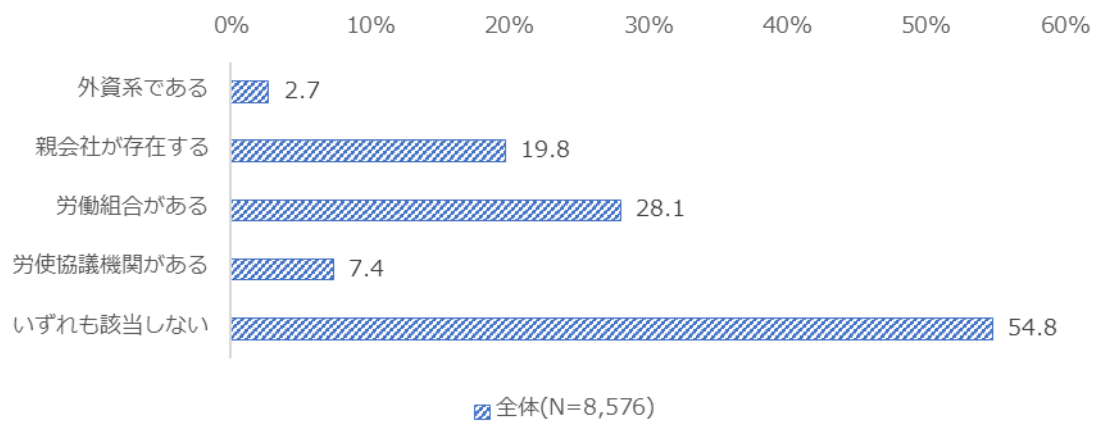


図3.1.6 勤務先の属性

(注) 複数回答あり。

3.1.7 勤務年数

現在の勤務先の勤務年数は、「1年以上5年未満」の割合が 25.2%で最も大きく、次いで「10 年以上 20 年未満」が 23.6%であった(図 3.1.7.1)。業種別の勤務年数の分布を表 3.1.7.2 に、事業場規模別の勤務年数の分布を表 3.1.7.3 に示す。

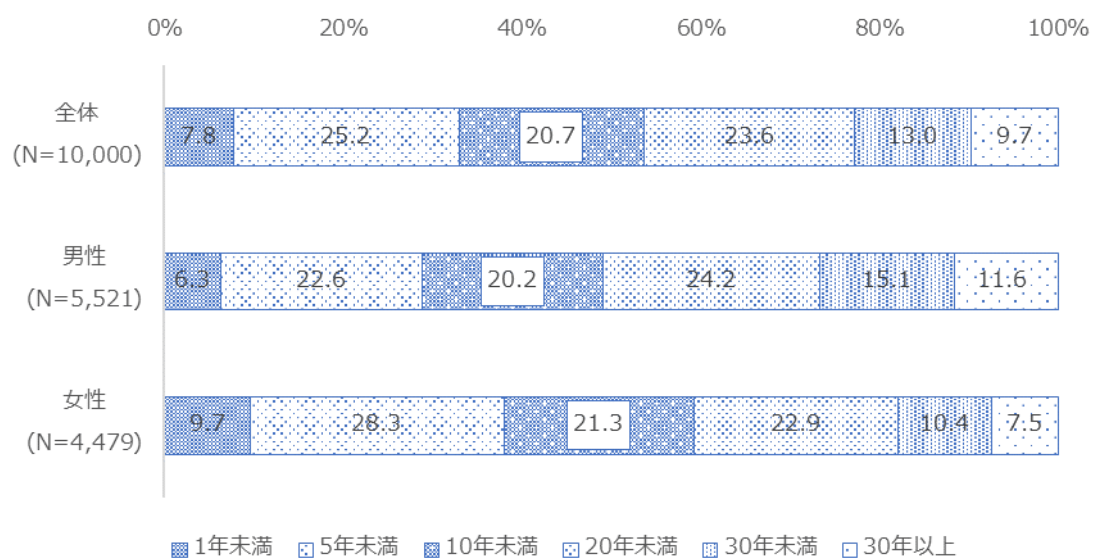


図3.1.7.1 回答者全体および性別の勤務年数

表3.1.7.2 業種別の勤務年数

	N	平均勤続年数 (年)	勤続年数の分布(%)					
			1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	30年未満	30年以上
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	16.0	3.1	20.0	17.8	26.2	12.9	20.0
建設業	791	15.5	5.7	19.1	17.4	22.1	18.3	17.3
製造業	1,670	13.6	5.1	21.3	19.9	26.0	14.7	13.1
電気・ガス・熱供給・水道業	46	10.9	13.0	30.4	13.0	19.6	15.2	8.7
情報通信業	386	9.3	11.1	30.8	20.5	20.2	14.0	3.4
運輸業、郵便業	554	11.1	5.4	26.4	21.7	25.8	13.4	7.4
卸売業、小売業	1,656	12.5	6.6	24.2	19.9	23.9	15.2	10.3
金融業、保険業	270	10.7	7.0	29.3	19.3	27.0	11.1	6.3
不動産業、物品賃貸業	222	12.0	3.6	19.8	26.1	28.4	14.9	7.2
学術研究、専門・技術サービス業	394	11.7	9.4	26.1	18.0	22.3	14.0	10.2
宿泊業、飲食サービス業	577	11.3	8.7	27.7	21.8	20.3	11.1	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	374	13.5	6.1	22.7	19.3	25.1	13.4	13.4
教育、学習支援業	538	11.1	10.6	30.1	15.4	21.2	12.8	9.9
医療、福祉	1,389	7.9	11.3	30.0	26.4	23.2	6.7	2.4
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	10.4	7.5	30.0	20.0	22.5	13.8	6.3
サービス業（他に分類されないもの）	728	9.8	13.2	26.5	22.1	20.9	10.6	6.7

表3.1.7.3 事業場規模別の勤務年数

	N	平均勤続年数 (年)	勤続年数の分布(%)					
			1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	30年未満	30年以上
1～9人	2,604	15.5	5.4	17.5	17.7	24.8	17.3	17.2
10～49人	2,289	9.8	10.0	28.4	21.7	24.0	10.1	5.8
50～299人	2,283	10.5	8.1	27.5	22.2	23.4	12.3	6.6
300～999人	934	11.0	6.2	25.9	23.7	24.5	12.4	7.3
1000人以上	1,499	12.0	6.8	26.5	20.0	22.7	13.2	10.7

3.1.8 役職

回答者全体および性別の役職の分布を図3.1.8.1に示す。全体的にみると、「管理職(職長、部長、課長等)」の割合が16.1%、「管理職以外」が83.9%であった。「管理職(職長、部長、課長等)」の割合は、男性が24.5%、女性が5.9%であった。

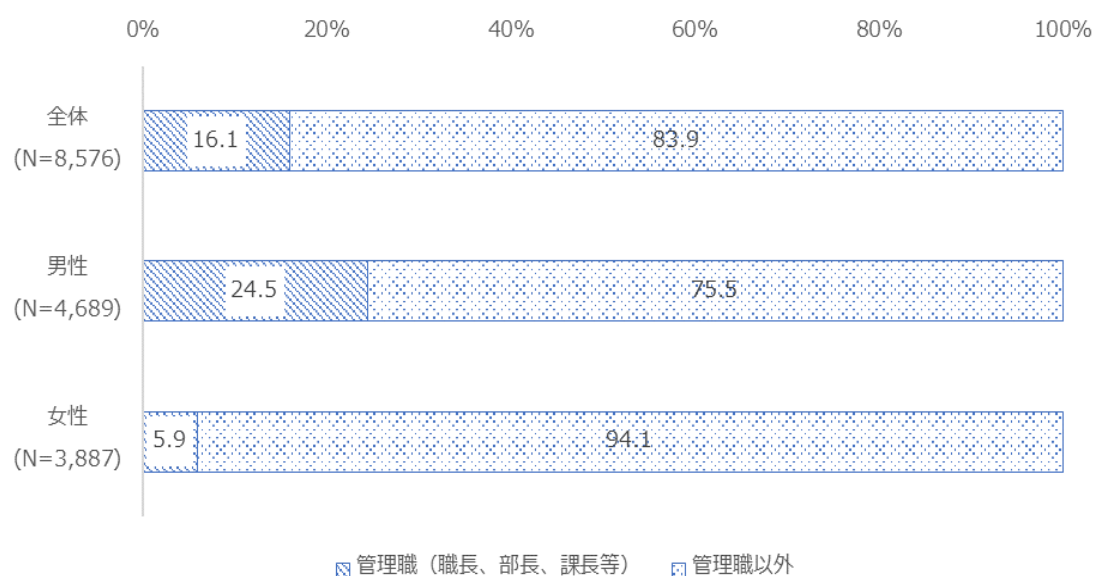


図3.1.8.1 回答者全体および性別の役職

業種別の役職分布を図3.1.8.2に示す。不動産業(27.9%)、建設業(27.0%)は管理職の割合が高く、医療・福祉(8.8%)、教育・学習支援業(12.2%)は管理職の割合が低かった。

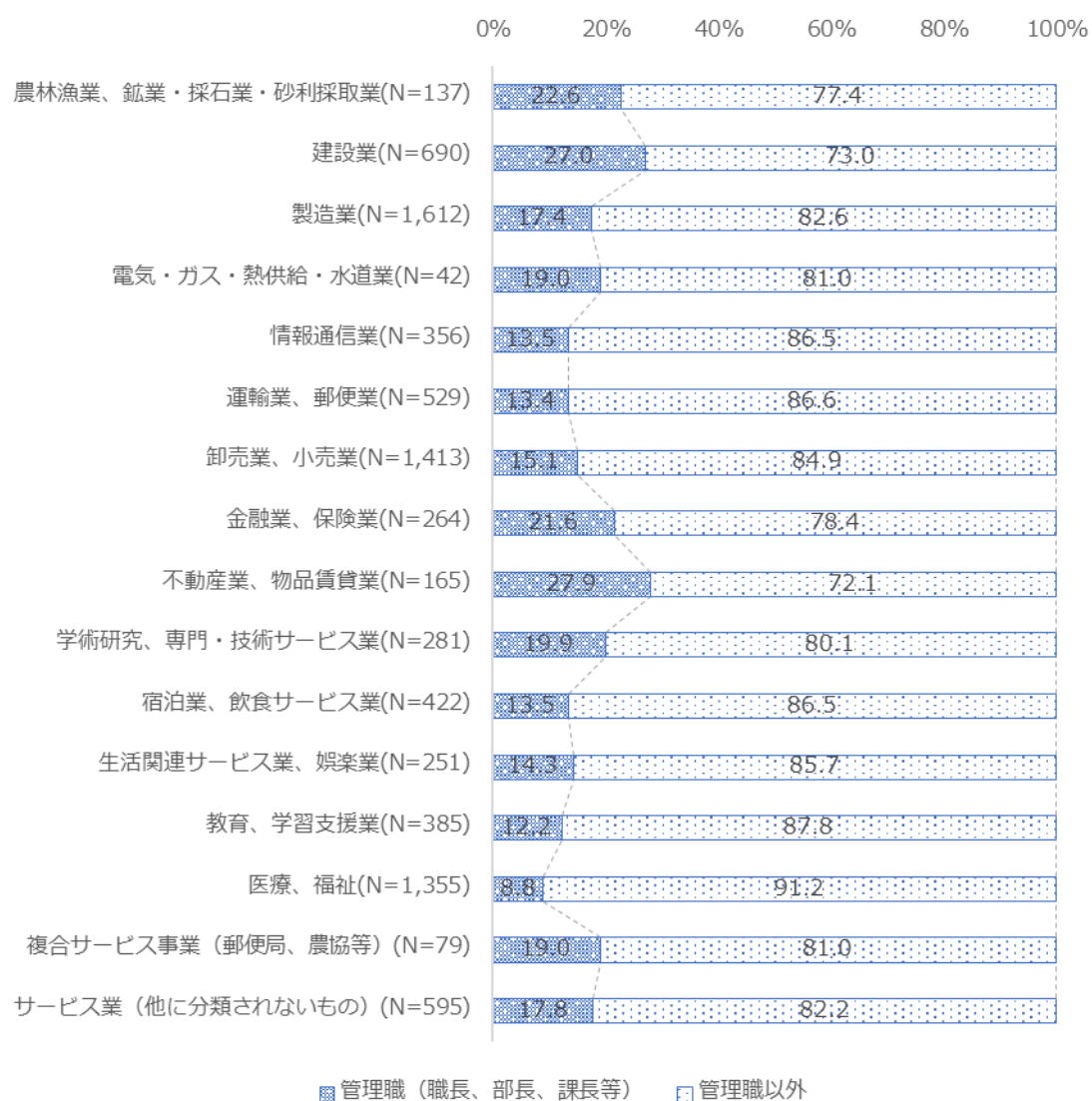


図3.1.8.2 業種別の役職

3.1.9 兼業・副業の状況

回答者のうち 808 人(8.1%)が兼業・副業を行っていた(図 3.1.9.1)。兼業・副業を行っている者 808 人のうち、本業の勤務先に兼業・副業の制度・規定がある就業者は 37.9%であった(図 3.1.9.2)。兼業・副業の規定がある者 306 人のうち、本業先に届出を行っているのは 117 人(38.2%)であった(図 3.1.9.3)。したがって、兼業・副業を行っている者全体のうち本業先に兼業・副業を把握されているのは 14.5%に過ぎないことが分かる。

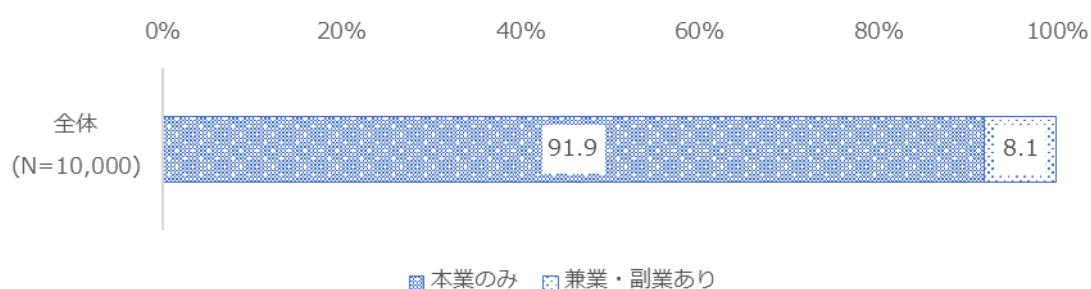


図3.1.9.1 兼業・副業の状況

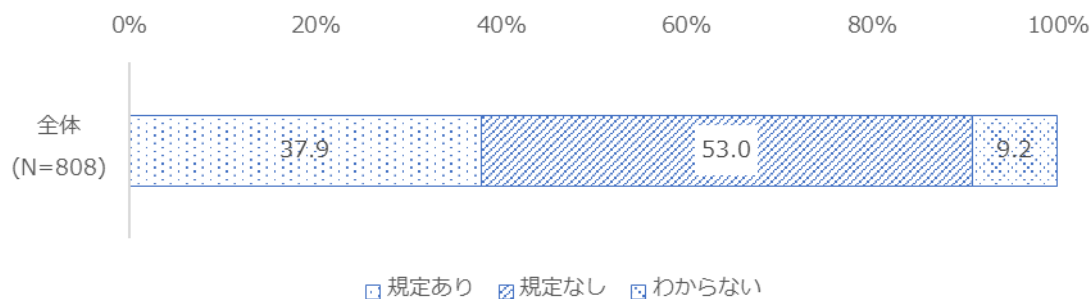


図3.1.9.2 本業勤務先における兼業・副業の規定・制度

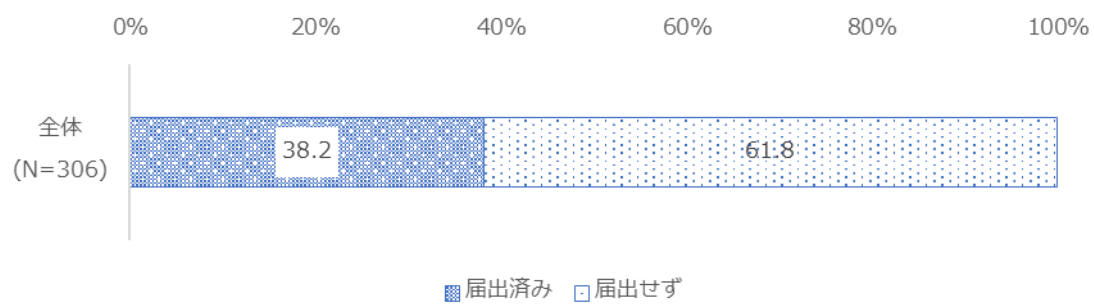


図3.1.9.3 本業勤務先への兼業・副業の届出

3.1.10 店舗の保有(自営業者)

自営業者 1,206 人のうち、店舗を保有しているのは 41.6%であった。性別では、男性の 37.3%、女性の 49.0%が店舗を保有しており、店舗の保有率は女性の方が 12%ポイント高かった(図 3.1.10.1)。

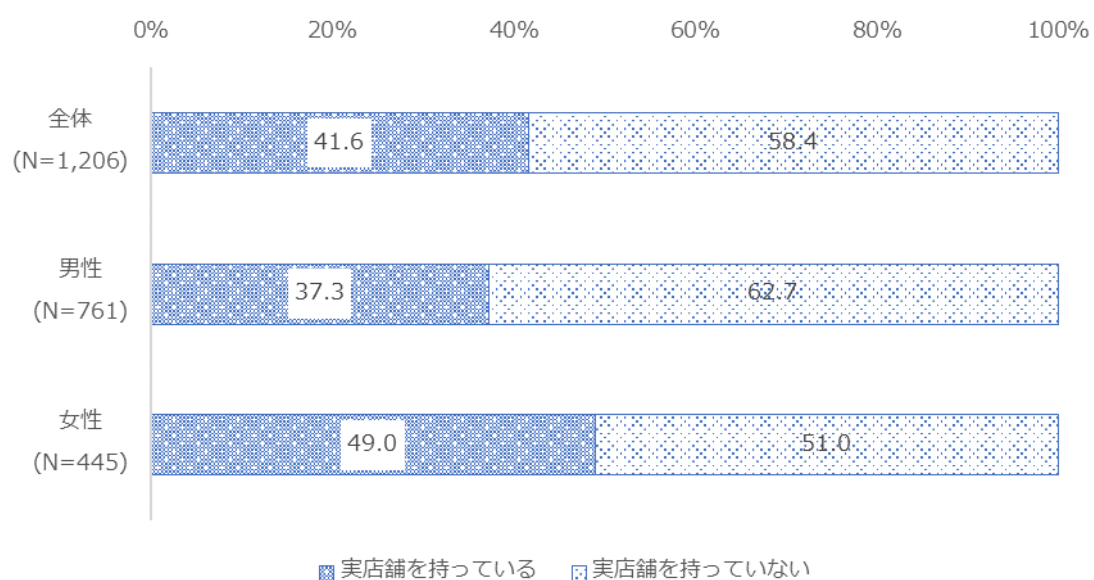


図3.1.10.1 自営業者の店舗の保有状況

3.2 労働時間の状況

労働時間の状況を検討するため、就業者調査の回答者に調査時点(令和3年 11月上旬～中旬)の直近1か月間の1週間あたりの実労働時間数を問うた。したがって、令和3年10月¹の1週間あたりの実労働時間数が得られた。回答形式は1時間単位の数値入力である。

この調査時期は、年度初めや年度末、年末といった繁忙期や、連休や夏期休暇による長期休暇の影響の少ない、平常期の労働時間の状況を把握することができる。なお、この時期の新型コロナウイルス感染の状況は、令和3年8月(東京オリンピック開催)に新規陽性者数の7日間平均がピークを越えた第5波²により東京都等に発令された3回目の緊急事態宣言(令和3年7月12日～9月30日)が解除された後の、新規陽性者数が減少した時期となる。副業・兼業がある場合は本業の実労働時間数と副業・兼業の実労働時間数を別に問うており、その和を集計に用いている。

3.2.1 全標本の実労働時間

全標本の実労働時間の分布を図 3.2.1 に示す。就業者調査の標本は業種、性別、年齢階層の構成を労働力調査の令和2年度の年度平均の結果に準じて回答者の割り付けを行っており、わが国の就業者全体の労働時間数の概況を表しているものといえる。1週間あたりの実労働時間数が35時間以上の就業者は84.1%、60時間以上³の就業者は8.0%であった。1週間あたりの実労働時間数が週40時間以上の就業者に占める60時間以上の就業者の割合は11.0%であった。

¹ 設問項目は「過去1か月の1週間あたりの実労働時間は何時間でしたか。」であり、どの週について回答するかは特に指定していない。

² 東京都新型コロナウイルス感染症モニタリング会議資料より

³ 1か月あたり時間外労働時間 80 時間以上に該当する。これは労働安全衛生対策としての長時間労働者に対する医師面接の実施が必要とされる水準である。

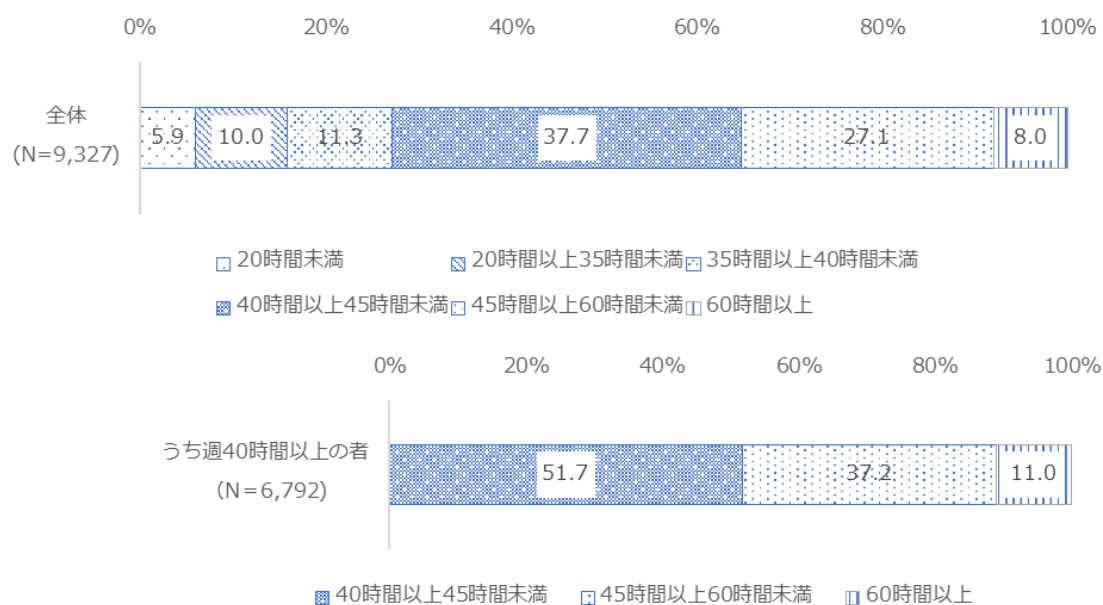


図3.2.1 全標本の1週間あたりの実労働時間

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

- (注)1. 就業者調査の標本は令和2年調査の全国年度平均集計結果より性別・年代別・産業分類別の就業者数の構成比に基づいて割付を行った。
2. 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は回答者のうち週10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週120時間未満の者を有効とした。下図はそのうち週40時間以上120時間未満の者を有効とした。

3.2.2 性別・就業形態別の実労働時間

就業形態を正社員、非正規雇用者（契約社員・嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員）、自営業者（雇人のいる自営業主、雇人のいない自営業主、自家営業の手伝い）、会社役員に分類し、性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を表 3.2.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数 60 時間以上の長時間労働を行った就業者は、自営業者男性 13.5%と多く、次いで会社役員男性 12.6%、正社員男性 11.2%、自営業者女性 10.2%の順に多かった。

表3.2.2 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数

		N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)					
				20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上
男性	正社員	3,531	45.8	0.7	2.8	6.8	39.7	38.8	11.2
	非正規	629	37.9	8.4	17.6	12.9	36.9	19.4	4.8
	自営業	786	39.2	15.0	18.4	9.9	18.8	24.3	13.5
	会社役員	183	42.1	8.7	9.8	8.7	33.3	26.8	12.6
女性	正社員	2,482	41.9	0.6	6.4	14.2	51.2	23.6	4.0
	非正規	1,075	33.9	16.2	21.9	20.7	29.2	8.8	3.3
	自営業	549	33.9	22.8	25.7	10.2	12.6	18.6	10.2
	会社役員	49	33.5	18.4	22.4	12.2	28.6	14.3	4.1

3.2.3 性別・年齢層別の実労働時間

性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を表 3.2.3 に示す。週あたり実労働時間数 35 時間以上の就業者の割合は、男性は 60 歳未満のいずれの階層でも 90%以上で年齢階層によらずに一定であるのに対して、女性は 20～29 歳で 89.5%、30～39 歳・40～49 歳で 86%、50～59 歳で 81.2%と年齢層が高くなるにつれて徐々に小さくなる傾向が見られた。労働時間が 35 時間以上の割合は男女ともにいずれの年齢階層においても男性の方が多く、その差は年齢層が高くなるほど広がっていた。1週間あたりの実労働時間数が 60 時間以上の者は、男性では 20～29 歳では 10.6%、30～39 歳では 11.2%、40～59 歳では 13%と高く、60 歳以降 5～7%に減少する。一方、女性はいずれの年齢階層においても 4～6%程度とほぼ一定であった。

表3.2.3 性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数

			労働時間の分布(%)						
	N	平均労働時間 (時間)	20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上	
男性	20～29歳	686	44.8	2.9	4.8	6.7	38.2	36.7	10.6
	30～39歳	917	45.2	1.7	3.9	7.6	38.8	36.6	11.2
	40～49歳	1,227	46.0	1.7	3.6	5.7	35.5	40.3	13.1
	50～59歳	1,101	45.8	2.0	4.0	7.6	36.1	37.1	13.2
	60～64歳	439	41.1	5.5	8.4	11.8	40.5	26.9	6.8
	65歳以上	778	35.4	15.3	23.5	11.8	27.5	16.5	5.4
女性	20～29歳	664	41.4	2.6	8.0	11.7	50.3	23.0	4.4
	30～39歳	743	40.6	3.6	10.5	15.9	43.3	22.2	4.4
	40～49歳	1,024	40.1	4.7	9.5	16.4	44.8	20.1	4.5
	50～59歳	886	39.2	6.2	12.6	17.5	39.4	19.5	4.7
	60～64歳	341	37.2	9.4	17.6	18.2	35.8	14.4	4.7
	65歳以上	521	29.6	29.0	29.4	11.1	16.1	8.8	5.6

3.2.4 業種別の実労働時間

業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表 3.2.4 に示す。週 60 時間以上の割合が多い業種は宿泊・飲食サービス業 15.3%、運輸業 14.8%、建設業 12.5% であった。

表3.2.4 業種別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)					
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	306	37.7	14.7	17.0	13.1	24.2	20.9	10.1
建設業	738	44.6	3.9	5.3	7.6	34.8	35.9	12.5
製造業	1,555	43.5	1.5	5.3	9.3	44.4	32.6	6.9
電気・ガス・熱供給・水道業	44	43.4	2.3	2.3	11.4	43.2	36.4	4.5
情報通信業	363	42.0	2.8	5.8	9.9	44.1	33.3	4.1
運輸業、郵便業	522	44.9	3.3	8.2	10.2	32.4	31.2	14.8
卸売業、小売業	1,541	41.5	4.5	10.1	12.7	38.9	26.7	7.1
金融業、保険業	248	42.7	1.6	5.2	18.1	39.9	27.8	7.3
不動産業、物品賃貸業	202	38.4	13.9	12.4	8.4	32.7	23.8	8.9
学術研究、専門・技術サービス業	372	39.6	9.7	10.2	12.4	34.7	26.1	7.0
宿泊業、飲食サービス業	535	42.6	8.4	13.8	9.5	27.5	25.4	15.3
生活関連サービス業、娯楽業	356	40.8	7.6	18.0	9.6	25.8	29.2	9.8
教育、学習支援業	511	37.3	15.9	15.1	11.0	29.0	20.9	8.2
医療、福祉	1,287	39.7	4.9	10.1	12.9	49.4	19.4	3.3
複合サービス事業（郵便局、農協等）	72	39.6	1.4	9.7	26.4	43.1	12.5	6.9
サービス業（他に分類されないもの）	675	38.8	10.8	16.1	13.0	29.2	23.9	7.0

3.2.5 事業場規模別の実労働時間

事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表 3.2.5 に示す。週 60 時間以上の割合はいずれの事業場規模においても7～9%であった。

表3.2.5 事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)					
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上
1～9人	2,469	38.2	12.9	17.2	11.5	26.9	22.3	9.2
10～49人	2,135	41.9	4.8	9.0	10.8	41.4	25.9	8.0
50～299人	2,125	42.4	2.6	7.8	12.0	41.7	28.9	6.9
300～999人	860	43.9	1.6	4.9	9.2	44.8	31.2	8.4
1000人以上	1,391	44.1	1.7	4.5	10.7	40.3	34.8	8.0

3.3 時間外労働

調査時点(令和3年 11 月)の過去1年間の時間外労働の時間数について、通常期と繁忙期の別に回答を得た。裁量労働制や自営業者の場合は 1 日8時間を超える労働時間についての回答を得た。

3.3.1 標本全体の時間外労働

全標本の時間外労働の状況を図 3.3.1.1 に示す。通常期に時間外労働のなかった就業者は 59.9%おり、これは繁忙期に 39.7%まで減少した。時間外労働が週5時間未満の就業者は通常期に 28.3%おり、繁忙期には 36.3%に増加した。時間外労働週5～10 時間未満、週 10 時間以上の就業者は、通常期から繁忙期になると 3.2%ポイント、8.9%ポイントそれぞれ増加した。

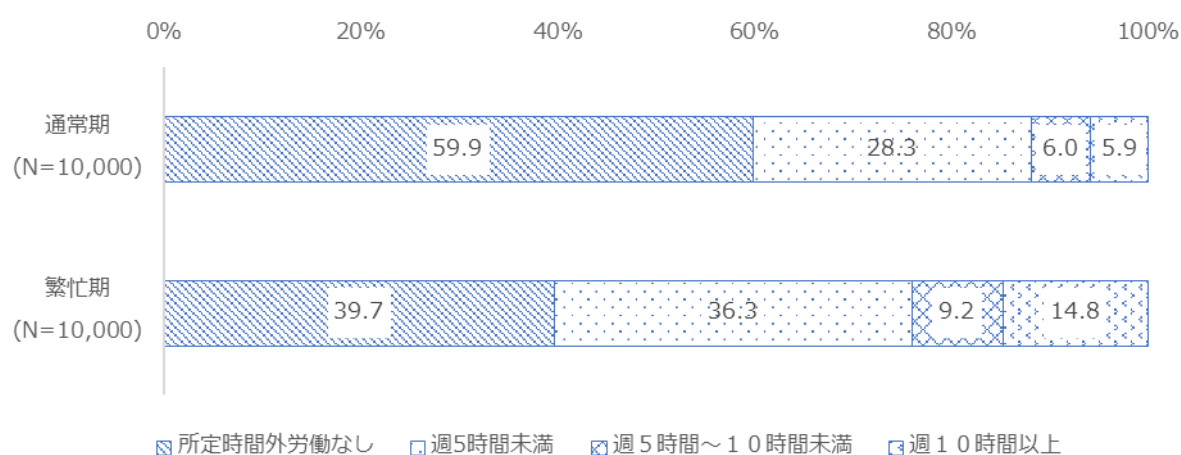


図3.3.1.1 全標本の通常期・繁忙期別時間外労働

3.3.2 性別の時間外労働

性別の時間外労働の状況を図 3.3.2.1 に示す。時間外労働がない就業者の割合は、通常期は男性 52.6%、女性 68.8%、繁忙期は男性 35.2%、女性は 45.3%であり、男性の方が時間外労働をする割合が多い。週 10 時間以上の時間外労働をする割合は、通常期は男性 8.9%、女性は 2.1%、繁忙期は男性 20.4%、女性 7.8%であり、男性の方が長時間労働をする割合が多く、その差を見ると通常期(6.8%ポ

イント)より繁忙期(12.6%ポイント)に男女間の差が拡大しており、繁忙期に増大した業務量を、男性がより多くの長時間労働をすることによって処理していると考えられる。

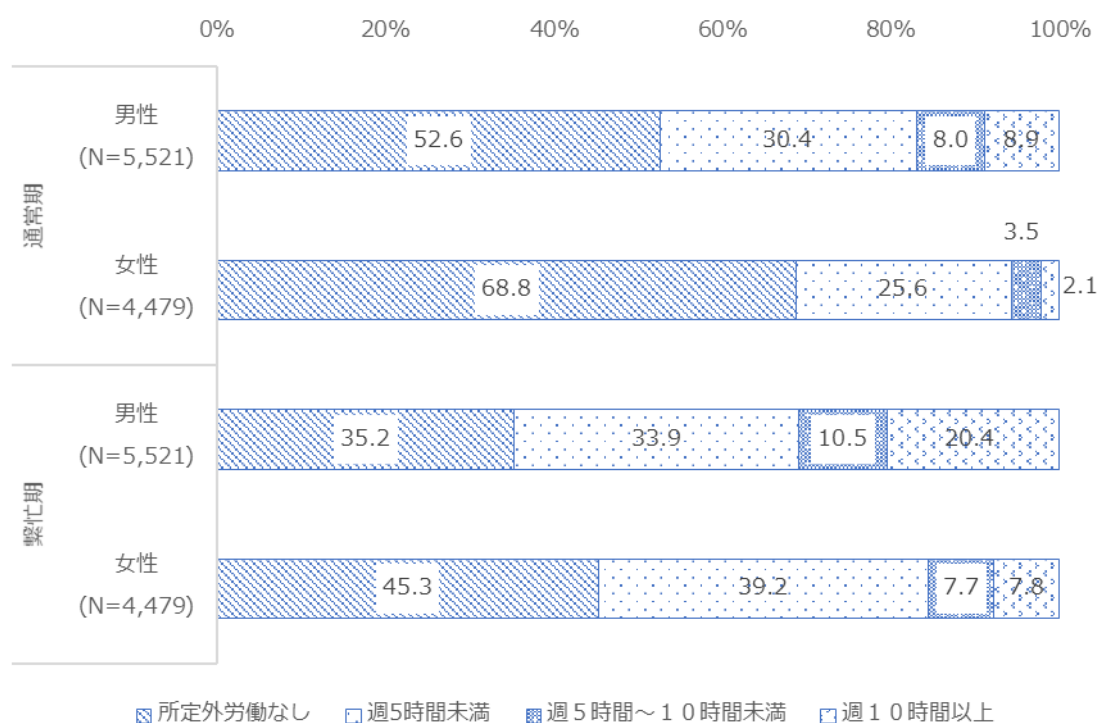


図3.3.2.1 性別の通常期・繁忙期別時間外労働

3.3.3 業種別の時間外労働

業種別の通常期、繁忙期の時間外労働の状況を図 3.3.3.1、図 3.3.3.2 に示す。通常期に週あたり 10 時間以上の時間外労働をする就業者の割合が多い業種は、運輸業 11.6%、鉱業 10.5%、電気・ガス・熱供給・水道業 8.7%、建設業 8.3%、金融・保険業 8.1%などで、これらの業種は慢性的に長時間労働が多い。一方、繁忙期に週あたり 10 時間以上の時間外労働をする就業者の割合が多い業種は、情報通信業 26.2%、電気・ガス・水道業 21.7%、運輸業・郵便業 19.5%、製造業 19.2%、金融・保険業 18.9%、建設業 18.7%、学術研究・専門・技術サービス業 17.5%であった。10 時間以上の時間外労働をする就業者の割合の通常期と繁忙期の差に注

目すると、情報通信業(通常期と繁忙期の差 20.2%ポイント、以下同)、電気・ガス・熱供給・水道業(13.0%ポイント)、製造業(12.9%ポイント)、学術研究・専門・技術サービス業(12.4%ポイント)は、業務の繁閑の差が大きな業種であることが分かる。

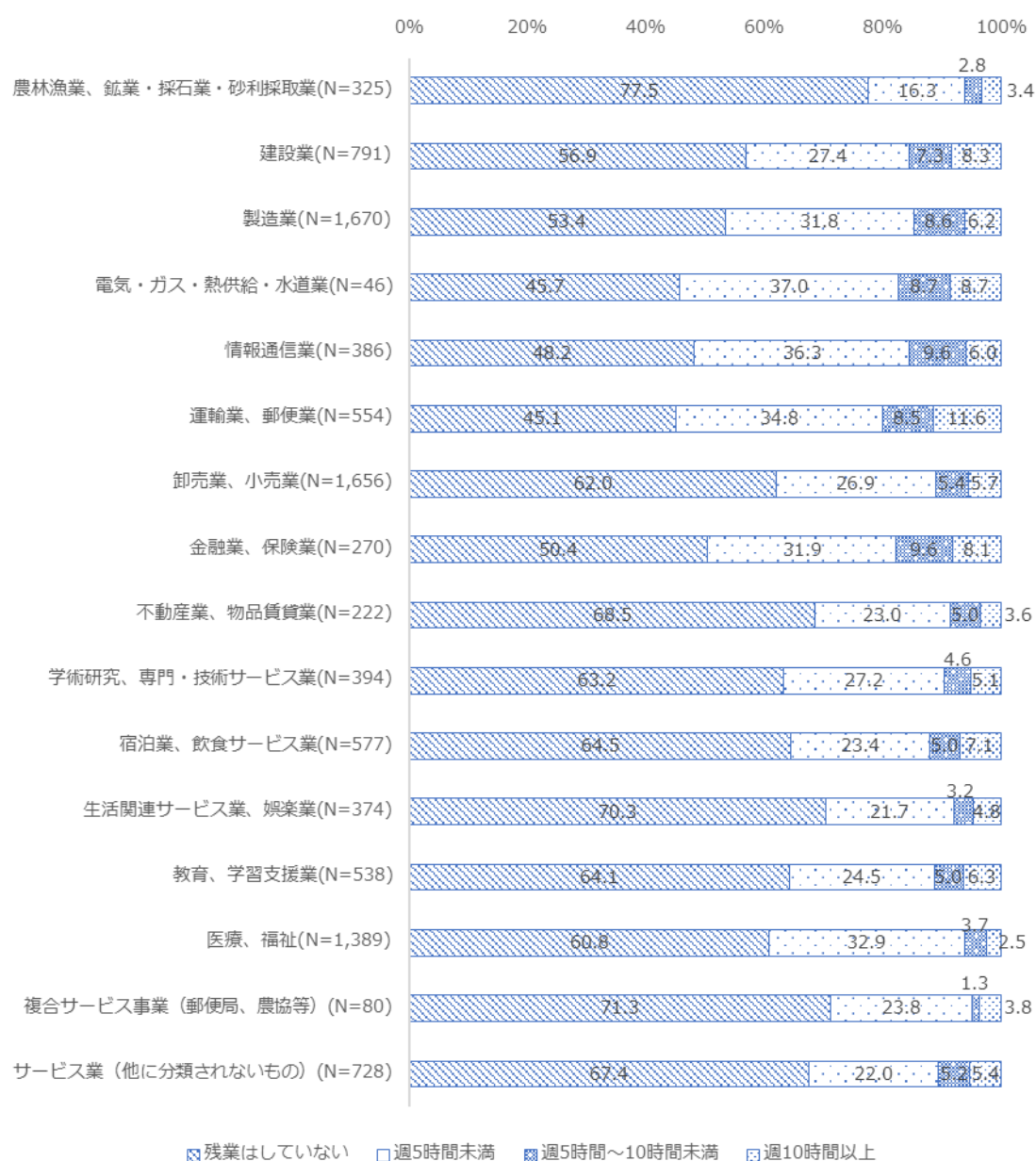


図3.3.3.1 業種別の時間外労働(通常期)

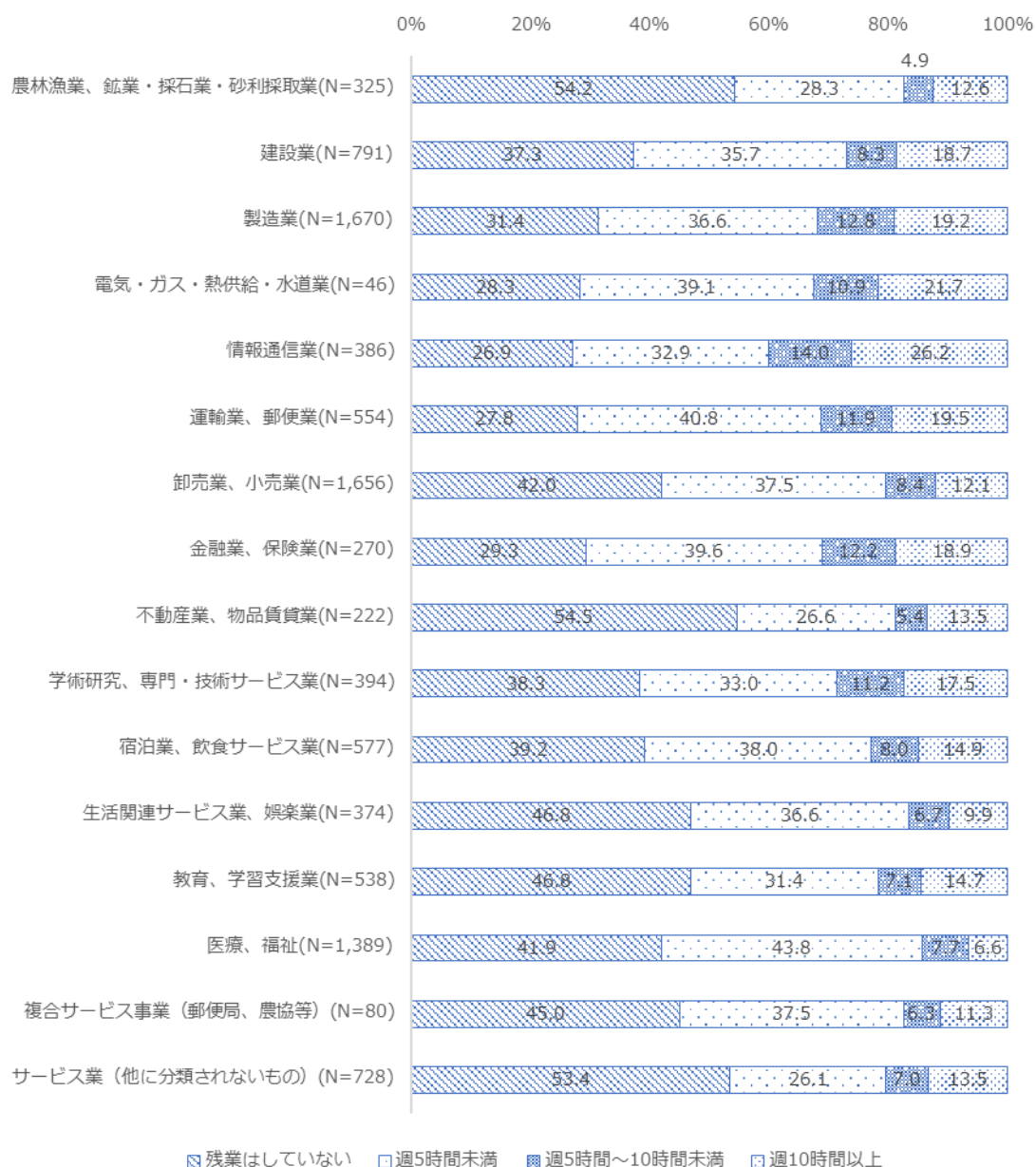


図3.3.3.2 業種別の時間外労働(繁忙期)

3.3.4 事業場規模別の時間外労働

事業場規模別の時間外労働の状況を図 3.3.4.1(通常期)、図 3.3.4.2(繁忙期)に示す。週 10 時間以上の時間外労働の割合は、通常期、繁忙期ともに、事業場規模が大きくなるにつれて多くなった。

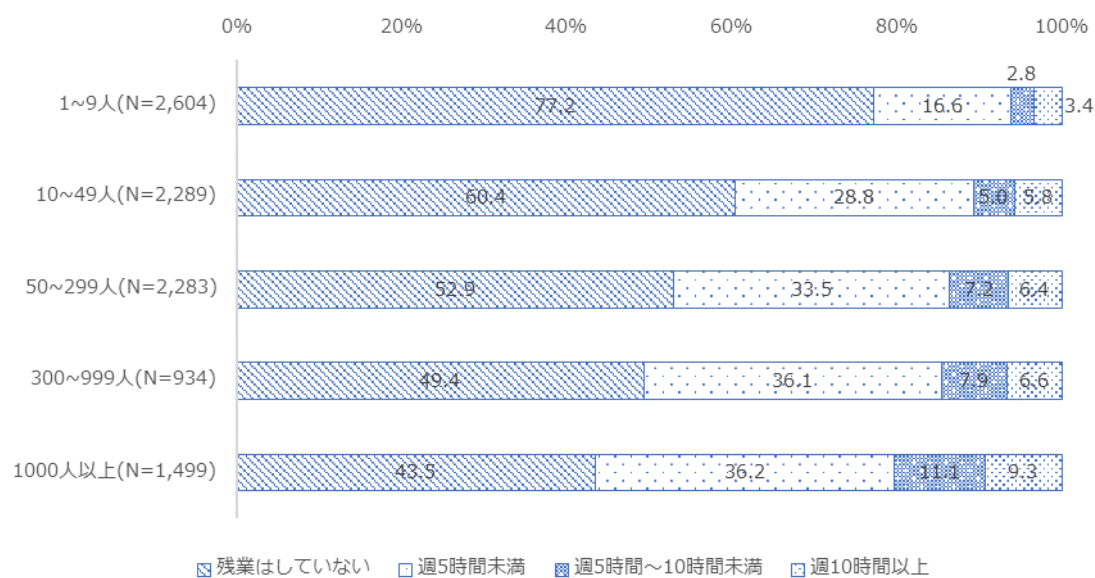


図3.3.4.1 事業場規模別の時間外労働(通常期)

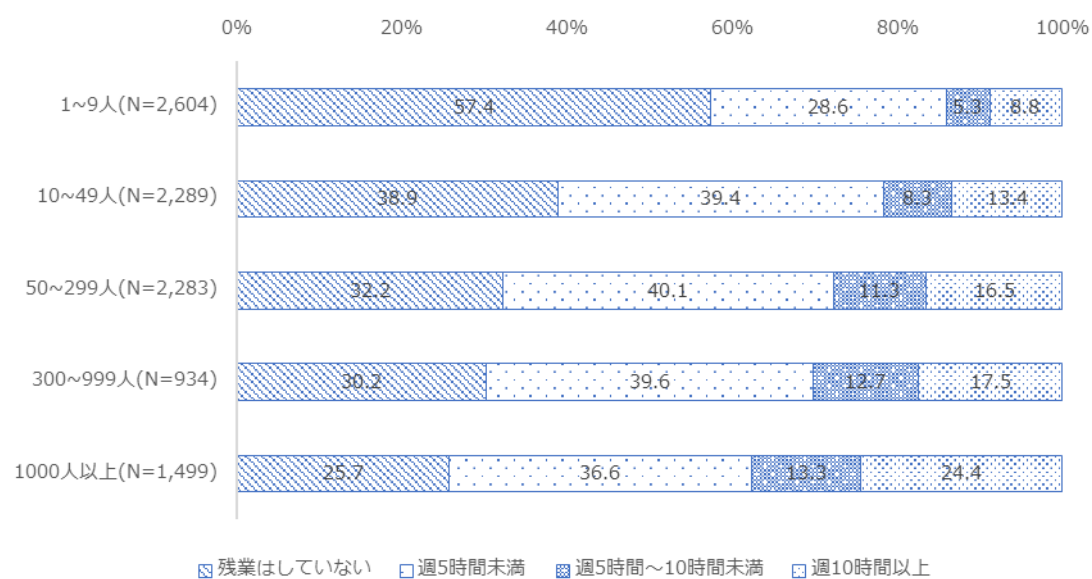


図3.3.4.2 事業場規模別の時間外労働(繁忙期)

3.3.5 時間外労働が生じる理由

労働者（正社員および非正規雇用者）の時間外労働が生じる理由の回答（複数回答）を図 3.3.5.1 に示す。「業務量が多い」（43.6％）、「人員が不足している」（28.8％）のような人的資源の不足、「仕事の繁閑の差が大きい」（21.2％）、「社員間の業務の平準化がされていない」（7.9％）のような企業の内部要因の他、「顧客からの不規則な要望」（11.5％）、「顧客の提示する納期が短い」（5.1％）のように顧客との関係、「仕事の特性上、長時間の労働を行わないとできない仕事がある」（16.5％）という仕事の特性上の理由もあった。なお、「時間外労働はない」と答えた回答者は 20.8％であり、79.2％が時間外労働をする中で、「会社や管理職から時間外労働を求められる」ことを理由に挙げた回答者は 4.1％に過ぎず、概ね置かれた状況等を認識し、必要に迫られて時間外労働を行っているものと考えられた。

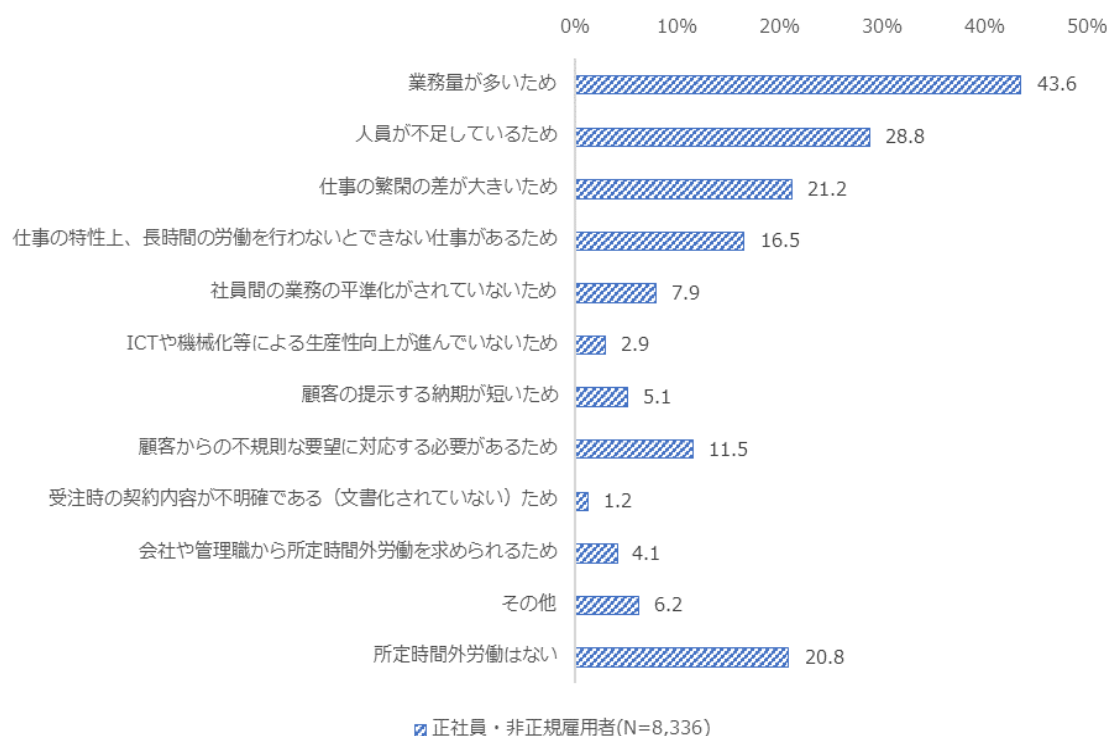


図3.3.5.1 時間外労働が生じる理由（正社員および非正規雇用者）
（資料出所）労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
（注） 複数回答を得た結果。

労働者の業種別の時間外労働が生じる理由を表 3.3.5.2 に示す。「業務量が多い」は情報通信業(55.8%)、製造業(49.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(50%)、金融保険業(48.6%)で、「人員不足」は宿泊業・飲食サービス業(45.1%)、情報通信業(32.6%)、医療・福祉(31.6%)で回答割合が多かった。

表3.3.5.2 業種別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位:%)

	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きい	仕事の特性上、長時間の労働を行わないとできない仕事があるため	社員間の業務の平準化がされていないため	ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業(N=132)	28.8	21.2	21.2	16.7	4.5	3.0
建設業(N=645)	43.3	29.6	20.2	20.9	8.5	2.9
製造業(N=1,583)	49.9	28.8	22.2	15.3	10.1	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業(N=42)	50.0	23.8	16.7	9.5	11.9	7.1
情報通信業(N=353)	55.8	32.6	24.6	14.7	11.3	1.1
運輸業、郵便業(N=515)	45.2	28.3	23.1	24.3	7.6	2.7
卸売業、小売業(N=1,369)	42.5	28.1	22.9	12.9	8.3	3.1
金融業、保険業(N=257)	48.6	24.1	22.6	13.2	10.5	5.1
不動産業、物品賃貸業(N=151)	40.4	22.5	17.2	12.6	4.6	1.3
学術研究、専門・技術サービス業(N=275)	50.2	26.9	22.5	18.5	7.3	3.3
宿泊業、飲食サービス業(N=410)	41.7	45.1	25.1	17.3	6.3	2.0
生活関連サービス業、娯楽業(N=246)	41.1	25.6	24.0	18.3	6.5	1.6
教育、学習支援業(N=380)	41.8	20.5	22.6	18.2	8.4	3.7
医療、福祉(N=1,334)	38.2	31.6	15.0	18.0	5.0	1.7
複合サービス事業(郵便局、農協等)(N=78)	44.9	24.4	21.8	7.7	5.1	3.8
サービス業(他に分類されないもの)(N=566)	33.7	23.1	20.7	14.8	8.0	2.8

	顧客の提示する納期が短い	顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため	受注時の契約内容が不明確である(文書化されていない)ため	会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	その他	所定時間外労働はない
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業(N=132)	1.5	4.5	1.5	1.5	5.3	26.5
建設業(N=645)	9.0	13.6	1.2	3.4	6.8	21.1
製造業(N=1,583)	9.2	11.4	1.6	5.6	5.6	18.0
電気・ガス・熱供給・水道業(N=42)	2.4	9.5	2.4	4.8	14.3	19.0
情報通信業(N=353)	13.0	19.0	2.3	4.5	4.0	13.6
運輸業、郵便業(N=515)	2.3	8.3	1.4	4.9	5.2	13.6
卸売業、小売業(N=1,369)	3.7	13.1	1.3	3.1	5.3	22.6
金融業、保険業(N=257)	3.9	17.5	0.0	4.3	5.1	17.5
不動産業、物品賃貸業(N=151)	3.3	15.2	0.0	3.3	8.6	26.5
学術研究、専門・技術サービス業(N=275)	13.8	16.7	1.8	3.3	6.2	16.4
宿泊業、飲食サービス業(N=410)	1.7	8.3	0.7	4.6	5.1	16.1
生活関連サービス業、娯楽業(N=246)	2.0	15.0	0.8	5.3	4.5	22.0
教育、学習支援業(N=380)	1.3	7.9	1.1	5.8	5.0	26.6
医療、福祉(N=1,334)	1.2	8.5	0.4	3.2	9.1	23.1
複合サービス事業(郵便局、農協等)(N=78)	1.3	7.7	0.0	2.6	6.4	29.5
サービス業(他に分類されないもの)(N=566)	4.6	9.5	2.3	3.7	7.1	29.2

労働者の事業場規模別の時間外労働が生じる理由を表 3.3.5.3 に示す。「業務量が多い」の割合は、1～9人(30.7%)で最も少なく、事業場規模が大きくなるにしたがって割合が多くなり、1,000人以上では 51.6%であった。「人員不足」の指摘も同

様で、1～9人は 22.1%で最も少なく、事業場規模が大きくなるにつれて割合が多くなり、1,000人以上で 30.4%であった。

表3.3.5.3 事業場規模別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位: %)

	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きい	仕事の特性上、長時間の労働を行わないとできない仕事があるため	社員間の業務の平準化がされていないため	ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため
1～9人(N=1,175)	30.7	22.1	18.9	13.5	3.8	0.8
10～49人(N=2,167)	40.8	29.8	22.9	16.9	7.8	2.6
50～299人(N=2,228)	45.6	30.0	21.3	17.3	8.9	3.1
300～999人(N=919)	50.6	30.0	21.5	19.4	8.9	4.5
1000人以上(N=1,489)	51.6	30.4	21.6	17.0	10.2	4.2

	顧客の提示する納期が短い	顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため	受注時の契約内容が不明確である(文書化されていない)ため	会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	その他	所定時間外労働はない
1～9人(N=1,175)	4.0	11.8	0.9	3.1	6.6	32.6
10～49人(N=2,167)	5.1	12.1	1.3	3.8	5.9	21.8
50～299人(N=2,228)	5.1	10.7	1.3	4.5	6.0	18.4
300～999人(N=919)	5.4	12.5	1.3	5.0	6.4	15.1
1000人以上(N=1,489)	6.8	12.7	1.3	4.6	6.3	14.6

3.3.6 就業時間の調整の自由

「仕事の始業・終業時刻を自分でどのくらい調整できますか」という項目によって就業時間の自己調整の自由について回答を得た(図 3.3.6.1)。「まったくできない」「めったにできない」を合わせて 38.6%いる一方で、「ほぼできる」就業者は 34.6%いた。

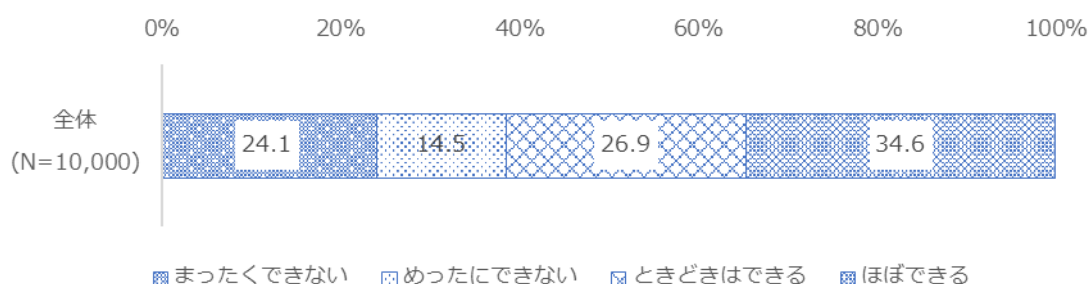


図3.3.6.1 就業時間の調整の自由

業種別の就業時間調整の自由を表 3.3.6.2 に示す。「まったくできない」が多かったのは、医療・福祉(38.4%)、複合サービス事業(35.0%)、運輸・郵便業(29.6%)であった。一方、「ほぼできる」が多かったのは、農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業(58.5%)、不動産業(53.6%)、学術研究・専門・技術サービス業(48.7%)であった。

表3.3.6.2 業種別の就業時間調整の自由

(単位:%)

	N	まったくできない	めったにできない	ときどきはできる	ほぼできる
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	11.1	12.3	18.2	58.5
建設業	791	15.5	14.4	33.6	36.4
製造業	1,670	24.1	12.8	26.3	36.8
電気・ガス・熱供給・水道業	46	10.9	8.7	45.7	34.8
情報通信業	386	16.6	13.0	34.5	36.0
運輸業、郵便業	554	29.6	15.9	31.4	23.1
卸売業、小売業	1,656	24.3	15.0	26.6	34.0
金融業、保険業	270	20.0	13.3	31.9	34.8
不動産業、物品賃貸業	222	12.6	9.0	24.8	53.6
学術研究、専門・技術サービス業	394	16.8	8.1	26.4	48.7
宿泊業、飲食サービス業	577	19.4	19.2	28.6	32.8
生活関連サービス業、娯楽業	374	23.5	13.6	22.2	40.6
教育、学習支援業	538	21.6	11.2	31.4	35.9
医療、福祉	1,389	38.4	18.2	21.2	22.2
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	35.0	18.8	21.3	25.0
サービス業（他に分類されないもの）	728	25.1	15.4	24.3	35.2

事業場規模別の就業時間調整の自由を表 3.3.6.3 に示す。「まったくできない」は10～49 人(30.8%)、50～299 人(27.9%)が多かった。「ほぼできる」は1～9人(52.2%)と 1,000 人以上(35.8%)が多かった。事業場規模が大きい又は小さいほど就業時間調整の自由度が高まる二極化の傾向が見られた。

表3.3.6.3 事業場規模別の就業時間調整の自由

(単位:%)

	N	まったくできない	めったにできない	ときどきはある	ほぼできる
1~9人	2,604	14.7	10.4	22.7	52.2
10~49人	2,289	30.8	16.4	26.3	26.4
50~299人	2,283	27.9	16.6	28.3	27.3
300~999人	934	25.3	15.6	31.8	27.3
1000人以上	1,499	20.5	14.0	29.7	35.8

3.4 睡眠の状況

調査時点(令和3年 11 月)の直近1か月について、普段の夜の睡眠の状況について回答を得た。交替勤務者には日勤の時について回答を得た。就業者全体の睡眠時間分布を図 3.4.1.1 に示す。睡眠時間は、「6～7時間未満」の割合が 36.1%で最も多く、次いで「5～6時間未満」が 33.7%であった。睡眠時間が5時間未満の就業者は 10.0%であった。

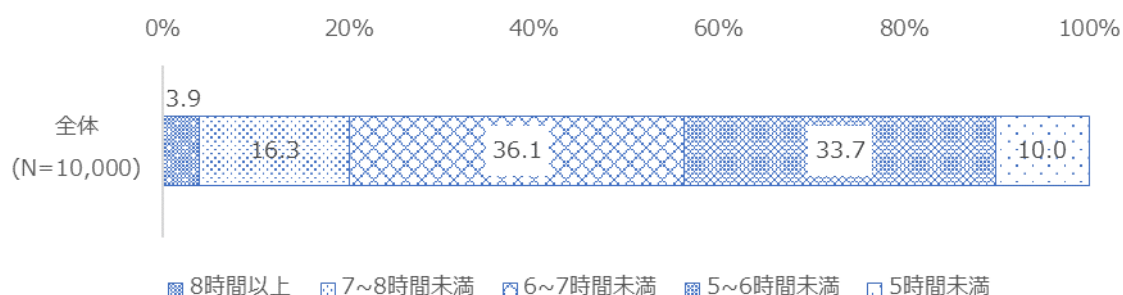


図3.4.1.1 全標本の睡眠時間の分布

業種別の睡眠時間の分布を表 3.4.1.2 に示す。「5時間未満」が多かった業種は、運輸・郵便業(12.5%)、宿泊・飲食サービス業(12.0%)、医療・福祉(11.3%)、金融・保険業(11.1%)、建設業(10.9%)であった。

表3.4.1.2 業種別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	N	8時間以上	7～8時間未満	6～7時間未満	5～6時間未満	5時間未満
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	7.7	20.9	33.2	30.2	8.0
建設業	791	4.4	13.8	35.0	35.9	10.9
製造業	1,670	2.5	16.4	36.3	35.4	9.3
電気・ガス・熱供給・水道業	46	0.0	21.7	32.6	43.5	2.2
情報通信業	386	3.9	18.1	40.9	29.3	7.8
運輸業、郵便業	554	4.2	13.0	29.6	40.8	12.5
卸売業、小売業	1,656	3.3	15.0	40.5	32.1	9.2
金融業、保険業	270	3.0	13.3	37.0	35.6	11.1
不動産業、物品賃貸業	222	5.9	19.8	38.3	28.8	7.2
学術研究、専門・技術サービス業	394	5.6	16.5	37.1	30.2	10.7
宿泊業、飲食サービス業	577	5.9	20.8	30.2	31.2	12.0
生活関連サービス業、娯楽業	374	4.0	21.4	34.8	29.7	10.2
教育、学習支援業	538	4.3	18.4	38.1	29.2	10.0
医療、福祉	1,389	3.4	14.9	34.3	36.1	11.3
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	3.8	15.0	38.8	36.3	6.3
サービス業（他に分類されないもの）	728	4.5	15.2	36.5	33.8	9.9

事業場規模別の睡眠時間の分布を表 3.4.1.3 に示す。5時間未満の割合は、8～11%程度であった。

表3.4.1.3 事業場規模別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	N	8時間以上	7～8時間未満	6～7時間未満	5～6時間未満	5時間未満
1～9人	2,604	5.5	18.7	35.9	30.7	9.2
10～49人	2,289	3.1	14.6	37.4	34.0	10.7
50～299人	2,283	3.2	14.9	35.1	35.4	11.3
300～999人	934	3.1	16.2	37.2	35.2	8.4
1000人以上	1,499	3.5	16.6	36.4	34.6	8.9

性別の睡眠時間を図 3.4.1.4 に示す。男女間に大きな差異は見られなかった。5時間未満の割合は男性 9.6%、女性 10.6%であった。

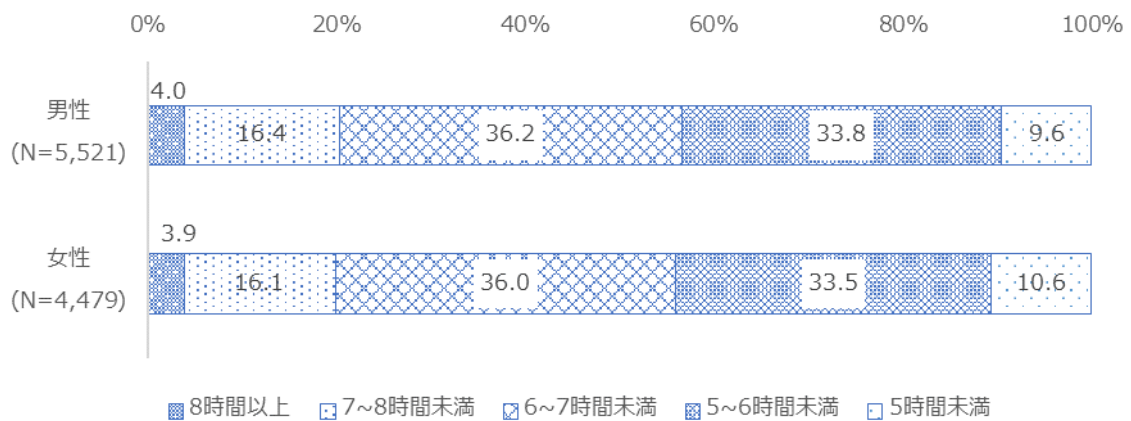


図3.4.1.4 性別の睡眠時間の分布

年齢層別の睡眠時間の分布を表 3.4.1.5 に示す。5時間未満の割合は 50～59 歳(14.3%)が多く、40 歳未満は7%台であった。

表3.4.1.5 年齢層別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	N	8時間以上	7~8時間未満	6~7時間未満	5~6時間未満	5時間未満
20～29歳	1,517	5.2	19.6	39.1	28.7	7.3
30～39歳	1,787	3.7	18.7	37.7	32.2	7.7
40～49歳	2,391	3.6	14.5	36.0	35.3	10.6
50～59歳	2,118	2.8	13.6	31.9	37.5	14.3
60～64歳	825	3.9	11.0	36.4	38.1	10.7
65歳以上	1,362	5.2	19.7	37.4	29.7	8.1

入眠障害について、「ふだん、布団に入ってから眠るまでにどのくらい時間がかかりますか」という項目に対して回答を得た(図 3.4.1.6)。眠るまでに1時間以上かかる就業者は 9.5%であった。

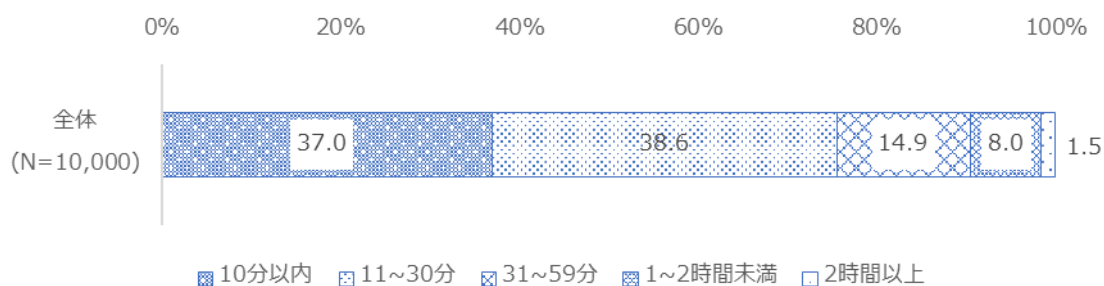


図3.4.1.6 入眠障害の状況

中途覚醒については「就寝中に途中で目が覚めて、眠りにつけないことはどのくらいありますか」という項目に対して回答を得た(図 3.4.1.7)。中途覚醒がほぼ毎日見られる就業者は 5.3%、週3回以上の就業者は 6.3%であった。

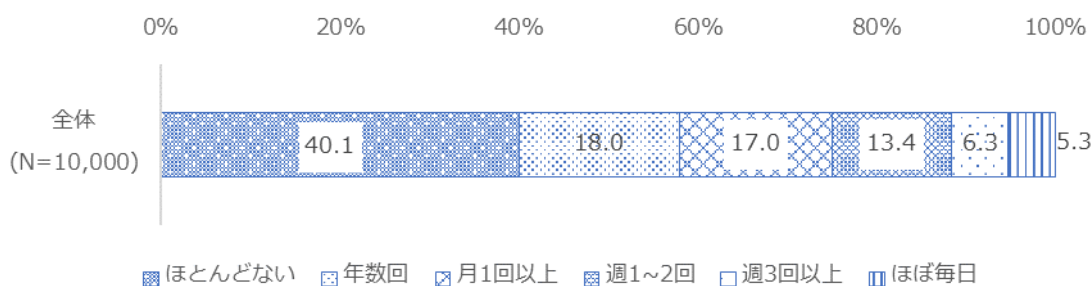


図3.4.1.7 中途覚醒

早朝覚醒について、「朝早く目が覚めて、そのあと、眠れないことはどのくらいありますか」という項目に対して回答を得た(図 3.4.1.8)。早朝覚醒がほぼ毎日見られる就業者は 4.2%、週3回以上の就業者は 6.5%であった。

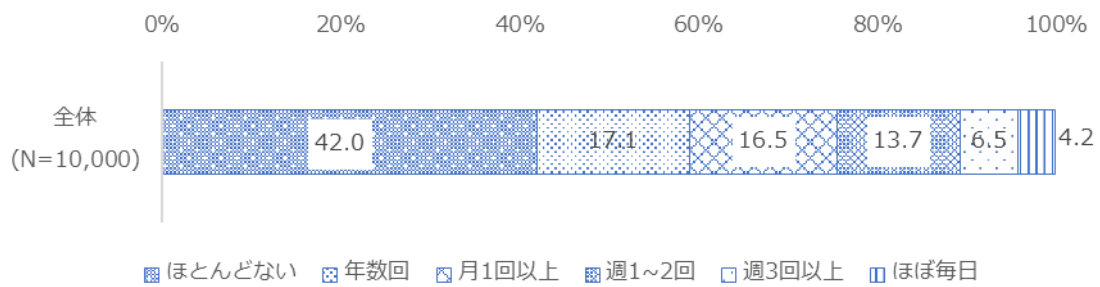


図3.4.1.8 早朝覚醒

熟眠障害の状況について、「朝起きた時、疲れを感じることはどのくらいありますか。」という項目に対して回答を得た(図 3.4.1.9)。熟眠障害がほぼ毎日見られる就業者は 10.9%、週3回以上の就業者は 10.9%であった。

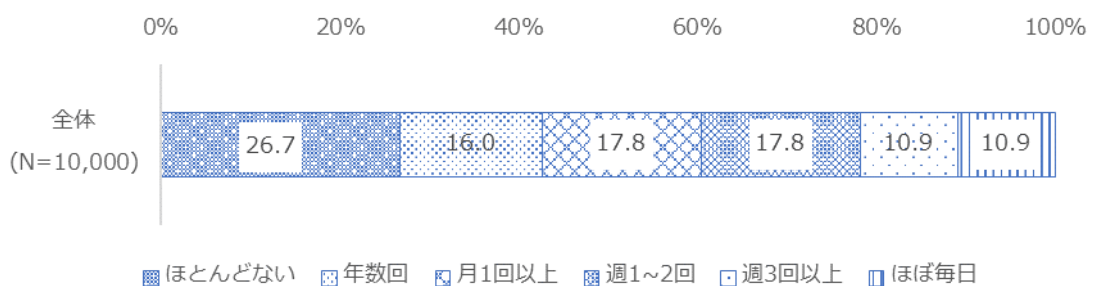


図3.4.1.9 熟眠障害

日中傾眠の状況について、「仕事中に居眠りしそうなほど強い眠気を感じることはどのくらいありますか。」という項目に対して回答を得た(図 3.4.1.10)。日中傾眠がほぼ毎日見られる就業者は 4.2%、週3回以上の就業者は 7.0%であった。

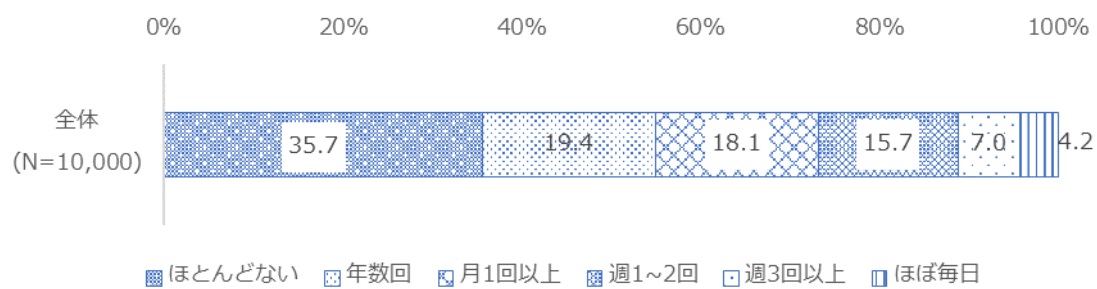


図3.4.1.10 日中傾眠

3.5 疲労の状況

就業者の疲労の状況について、「あなたは仕事や仕事以外で疲れた場合、疲労の回復状況は次のどれにあたりますか」という項目に対して回答を得た(図 3.5.1)。一晩の睡眠でだいたい疲労は回復する就業者は 36.3%であった。一方で、翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である就業者は 8.5%、「よくある」就業者は 15.2%であった。

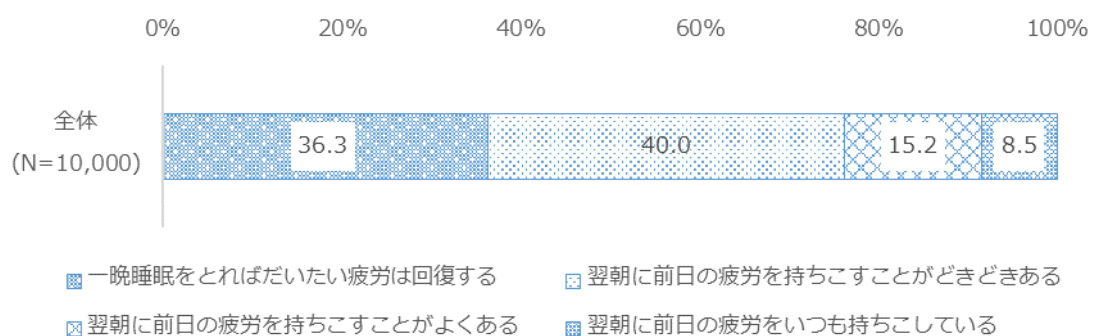


図3.5.1 疲労回復の状況

疲労の状況を業種別に示したものが表 3.5.2 である。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合が目立ったのは医療・福祉(11.1%)、複合サービス事業とサービス業(他に分類されないもの)(10.0%)であった。

表3.5.2 業種別の疲労回復の状況

(単位：％)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがどきどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	40.6	38.8	13.8	6.8
建設業	791	39.1	38.1	15.7	7.2
製造業	1,670	34.8	42.0	14.7	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業	46	32.6	43.5	19.6	4.3
情報通信業	386	32.9	40.7	16.6	9.8
運輸業、郵便業	554	36.3	41.2	14.8	7.8
卸売業、小売業	1,656	38.9	40.1	14.1	6.9
金融業、保険業	270	31.9	44.8	15.6	7.8
不動産業、物品賃貸業	222	41.9	36.5	13.1	8.6
学術研究、専門・技術サービス業	394	39.6	36.8	16.8	6.9
宿泊業、飲食サービス業	577	35.9	37.1	17.2	9.9
生活関連サービス業、娯楽業	374	39.6	38.5	14.2	7.8
教育、学習支援業	538	36.2	40.7	15.2	7.8
医療、福祉	1,389	30.7	41.5	16.7	11.1
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	40.0	40.0	10.0	10.0
サービス業（他に分類されないもの）	728	38.3	36.7	15.0	10.0

事業場規模別の疲労の状況を表 3.5.3 に示す。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合はいずれの規模でも7～9％程度であった。一晩睡眠をとればだいたい回復する者の割合は、1～9人の規模で43.6％と多く、他の規模より8～11％ポイント高かった。

表3.5.3 事業場規模別の疲労回復の状況

(単位：％)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがどきどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
1～9人	2,604	43.6	36.0	13.1	7.3
10～49人	2,289	34.3	40.8	16.2	8.8
50～299人	2,283	35.2	40.6	16.3	7.9
300～999人	934	32.4	45.1	14.5	8.0
1000人以上	1,499	32.5	42.4	15.7	9.4

性別の疲労回復の状況を図 3.5.4 に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」・「よくある」の女性の割合はそれぞれ9.3％、16.0％で、男性より多かった。

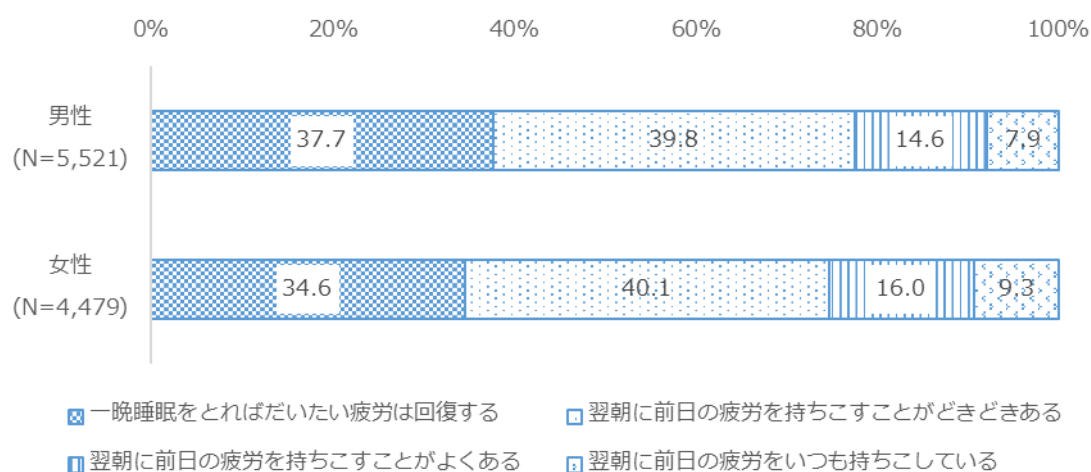


図3.5.4 性別の疲労回復の状況

年齢層別の疲労回復の状況を表 3.5.5 に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」の割合は 20～59 歳の各年代で 9～11% であり、60 歳以降で減少する。一晩睡眠をとれば回復する就業者の割合は、20～49 歳までの各年代が 30% 程度で、50 歳以降は増加する。

表3.5.5 年齢層別の疲労回復の状況

(単位: %)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
20～29歳	1,517	28.4	45.8	16.5	9.2
30～39歳	1,787	28.0	42.7	19.0	10.4
40～49歳	2,391	30.1	41.9	17.0	11.0
50～59歳	2,118	37.4	38.1	15.7	8.7
60～64歳	825	49.2	34.9	10.4	5.5
65歳以上	1,362	57.5	32.4	7.8	2.3

性別・就業形態別の疲労の状況を表 3.5.6 に示す。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合は、男性では正社員と非正規雇用者は 8% 台、自営業と会社役員は 5% 台であった。女性は正社員 10.5%、非正規雇用者 7.4%、自営業

者 7.6%であった。また、一晩の睡眠をとればだいたい疲労は回復する者の割合は、非正規雇用者の女性は 8.4%ポイントと男性よりも低い。

表3.5.6 性別・就業形態別の疲労回復の状況

(単位:%)

		N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
男性	正社員	3,840	33.7	42.0	16.0	8.4
	非正規	660	45.3	33.6	12.9	8.2
	自営業	813	46.5	36.0	11.7	5.8
	会社役員	189	53.4	35.4	5.8	5.3
女性	正社員	2,724	30.5	42.8	16.1	10.5
	非正規	1,112	36.9	38.5	17.3	7.4
	自営業	567	46.9	31.7	13.8	7.6
	会社役員	51	52.9	31.4	11.8	3.9

3.6 不安・うつ傾向

本調査では労働者の不安・うつ傾向についてK6得点を用いて調査した。K6はWHOで開発されたものの日本語版で、国民生活基礎調査でも用いられている。「神経過敏に感じましたか」、「絶望的だと感じましたか」、「そろそろ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をするのも骨折りだと感じましたか」、「自分は価値のない人間だと感じましたか」という6項目に、「いつも」～「まったくない」の4～0点で回答し、その合計得点(得点範囲:0～24点)によって判定をする。5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害疑い、13点以上で重度のうつ・不安障害疑いとされる。

全体のK6得点の分布を図3.6.1に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13点以上)の割合は10.7%、うつ・不安障害疑い(10～12点)の割合は11.3%であった。

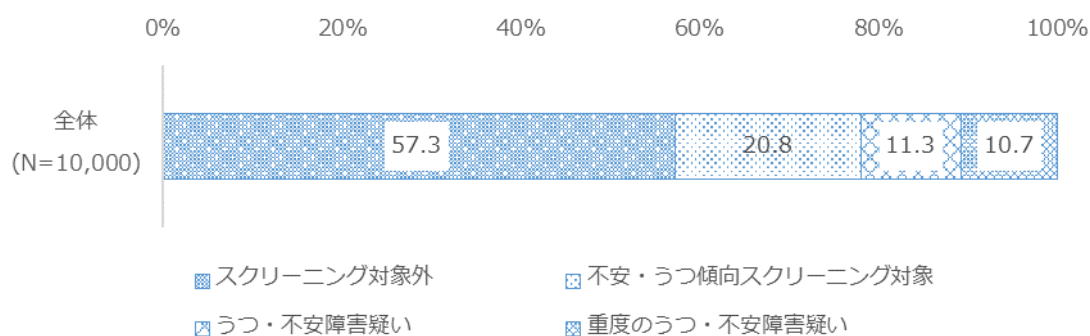


図3.6.1 不安・うつ傾向(K6得点)の分布

性別のK6得点の分布を図3.6.2に示す。女性の重度のうつ・不安障害疑い(13点以上)の割合は11.6%であり、男性より1.7%ポイント高かった。また、スクリーニング対象(5～9点)の割合は22.1%で男性より2.5%ポイント高かった。

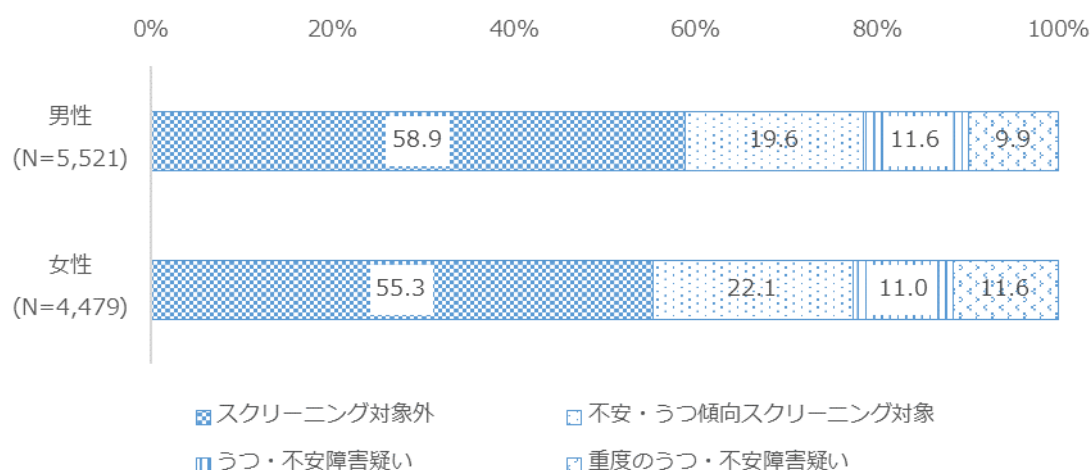


図3.6.2 性別の不安・うつ傾向(K6得点)

年齢層別のK6得点の分布を表 3.6.3 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、20～29 歳(17.8%)、30～39 歳(15.1%)と若年で多く、年齢が高くなるにつれて少なくなっていた。スクリーニング対象外の5点未満の割合は、20～29 歳(42.7%)、30～39 歳(47.5%)と若年では半数以下であるが、年齢とともに多くなり、50～59 歳で 59.4%、60～64 歳で 72.4%、65 歳以上は 80.2%であった。

表3.6.3 年齢層別の不安・うつ傾向

(単位: %)

	N	スクリーニング対象外	不安・うつ傾向スクリーニング対象	うつ・不安障害疑い	重度のうつ・不安障害疑い
20～29歳	1,517	42.7	22.1	17.4	17.8
30～39歳	1,787	47.5	22.6	14.8	15.1
40～49歳	2,391	53.7	22.2	12.6	11.5
50～59歳	2,118	59.4	22.0	10.0	8.6
60～64歳	825	72.4	16.5	6.1	5.1
65歳以上	1,362	80.2	15.1	2.8	1.8

業種別のK6得点の分布を表 3.6.4 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、金融・保険業(14.1%)、医療・福祉(13.0%)、情報通信業(12.2%)、製造業(11.6%)で多かった。また、スクリーニング対象外の5点未満の割合が少なかったのは、複合サービス事業(47.5%)、医療・福祉(52.3%)、金融・保険業(52.6%)であった。

表3.6.4 業種別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	スクリーニング対象外	不安・うつ傾向スクリーニング対象	うつ・不安障害疑い	重度のうつ・不安障害疑い
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	62.5	19.7	9.5	8.3
建設業	791	58.5	19.2	12.6	9.6
製造業	1,670	55.7	21.1	11.6	11.6
電気・ガス・熱供給・水道業	46	67.4	19.6	2.2	10.9
情報通信業	386	60.6	19.2	8.0	12.2
運輸業、郵便業	554	59.0	20.9	12.6	7.4
卸売業、小売業	1,656	59.7	21.4	9.4	9.4
金融業、保険業	270	52.6	24.1	9.3	14.1
不動産業、物品賃貸業	222	62.2	17.6	9.5	10.8
学術研究、専門・技術サービス業	394	57.9	20.8	10.7	10.7
宿泊業、飲食サービス業	577	54.4	22.9	11.6	11.1
生活関連サービス業、娯楽業	374	62.8	18.2	12.3	6.7
教育、学習支援業	538	58.9	18.8	11.7	10.6
医療、福祉	1,389	52.3	22.2	12.5	13.0
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	47.5	23.8	17.5	11.3
サービス業（他に分類されないもの）	728	56.6	19.1	13.0	11.3

事業場規模別のK6得点の分布を表 3.6.5 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、事業場規模が1～9人で 7.5%と他より低く、10 人以上の規模はいずれも 11～12%であった。また、スクリーニング対象外の5点未満の割合も、事業場規模1～9人は10 人以上の規模より 8～11%ポイント高かった。

表3.6.5 事業場規模別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	スクリーニング対象外	不安・うつ傾向スク リーニング対象	うつ・不安障害疑い	重度のうつ・不安 障害疑い
1～9人	2,604	64.6	19.0	8.8	7.5
10～49人	2,289	56.7	20.8	11.1	11.4
50～299人	2,283	53.0	21.5	13.5	12.0
300～999人	934	56.2	22.1	9.9	11.9
1000人以上	1,499	55.1	21.6	11.7	11.6

性別・就業形態別のK6得点の分布を表 3.6.6 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、正社員女性(13.1%)、正社員男性(11.2%)、非正規雇用者女性(10.4%)の順に多かった。また、スクリーニング対象外の5点未満の割合が少なかったのは、正社員女性(51.6%)、正社員男性(55.0%)であった。

表3.6.6 性別・就業形態別の不安・うつ傾向・

(単位:%)

	N	スクリーニング対象外	不安・うつ傾向スク リーニング対象	うつ・不安障害疑い	重度のうつ・不 安障害疑い
男性 正社員	3,840	55.0	21.0	12.8	11.2
非正規	660	65.8	15.6	9.7	8.9
自営業	813	66.8	18.9	8.2	6.0
会社役員	189	77.2	10.6	7.9	4.2
女性 正社員	2,724	51.6	23.1	12.3	13.1
非正規	1,112	58.5	21.9	9.3	10.4
自営業	567	65.8	18.9	8.1	7.2
会社役員	51	64.7	17.6	11.8	5.9

3.7 職場環境

3.7.1 心理的負荷のある具体的出来事

本調査では、職場において心理的負荷の高い具体的出来事のうち、「(重度の)病気やケガをした」、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「上司とのトラブルがあった」、「セクシュアルハラスメントを受けた」について、過去1年間の間に経験したかどうかの回答を得た(図 3.7.1.1)。重度の病気・ケガは 3.2%、上司からのパワーハラスメントは 8.1%、上司とのトラブルは 4.8%、セクシュアルハラスメントは 1.2%の就業者が経験をしていた。

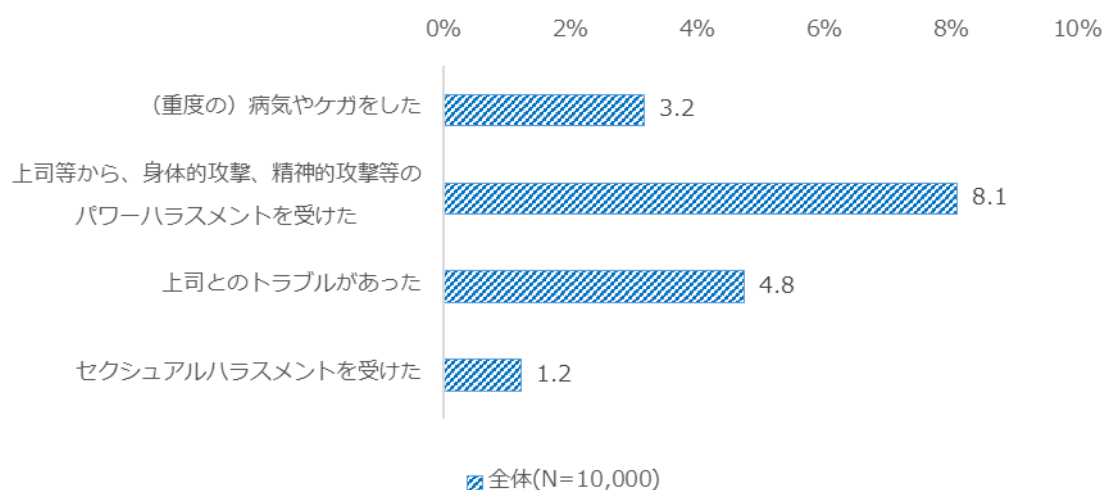


図3.7.1.1 心理的負荷のある具体的出来事の経験

性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を図 3.7.1.2 に示す。上司とのトラブルは男性 5.0%、女性 4.4%であり、男性がより多く経験していた。一方で、上司からのパワーハラスメントは男性 7.5%、女性 8.9%、セクシュアルハラスメントは男性 0.8%、女性 1.8%で、女性がより多く経験していた。

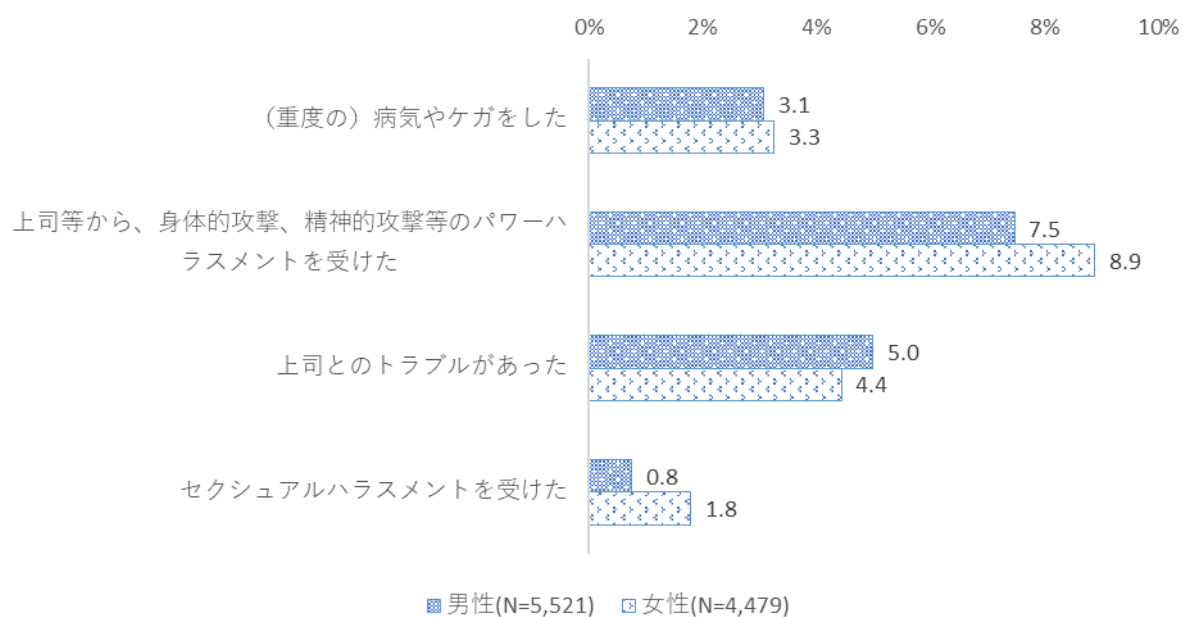


図3.7.1.2 性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を男性(表 3.7.1.3)・女性(表 3.7.1.4)別に示す。まず男性について見ると、重度の病気・ケガは、20～29 歳(4.4%)、次いで 60～64 歳(3.5%)が多かった。上司からのパワーハラスメント、上司とのトラブル、セクシュアルハラスメントは、いずれも年齢が若いほど多くなる傾向があった。上司からのパワーハラスメントは 20～29 歳で 12.2%、30～39 歳で 10.3%、上司とのトラブルは 20～29 歳で 9.3%、30～39 歳で 6.8%、セクシュアルハラスメントは 20～29 歳で 1.7%、30～39 歳で 1.3%であった。

表3.7.1.3 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験(男性)

(単位:%)

	N	(重度の) 病気 やケガをした	上司等から、身体的攻撃、 精神的攻撃等のパワーハラ スメントを受けた	上司とのトラ ブルがあった	セクシュアルハ ラスメントを受 けた	上記にはなし
20～29歳	787	4.4	12.2	9.3	1.7	78.4
30～39歳	987	3.3	10.3	6.8	1.3	82.9
40～49歳	1,308	2.4	8.1	5.2	0.5	87.0
50～59歳	1,157	2.9	6.7	3.5	0.6	88.5
60～64歳	462	3.5	3.9	3.0	0.4	90.7
65歳以上	820	2.6	1.6	1.6	0.1	94.5

次に女性について見ると、重度の病気・ケガは、60～64 歳(4.1%)、次いで 30～39 歳(3.8%)が多かった。上司からのパワーハラスメントは、40～49 歳(11.6%)、50～59 歳(10.7%)が多く、次いで 30～39 歳(9.1%)、20～29 歳(8.5%)であった。上司とのトラブルとセクシュアルハラスメントは、年齢が若いほど多くなる傾向があった。上司とのトラブルは 20～29 歳と 30～39 歳が 5.9%であった。セクシュアルハラスメントは 20～29 歳で 3.6%、30～39 歳で 2.4%であった。

表3.7.1.4 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験(女性)

(単位:%)

	N	(重度の) 病気 やケガをした	上司等から、身体的攻撃、 精神的攻撃等のパワーハラ スメントを受けた	上司とのトラ ブルがあった	セクシュアルハラ スメントを受けた	上記にはなし
20～29歳	730	3.2	8.5	5.9	3.6	83.3
30～39歳	800	3.8	9.1	5.9	2.4	83.8
40～49歳	1,083	2.9	11.6	4.0	1.8	84.0
50～59歳	961	3.4	10.7	4.9	1.2	82.5
60～64歳	363	4.1	4.4	1.9	0.3	89.8
65歳以上	542	2.6	3.3	2.2	0.4	92.1

業種別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を表 3.7.1.5 に示す。重度の病気やけがの経験は、電気・ガス・熱供給・水道業(6.5%)、複合サービス事業(5.0%)で多かった。上司からのパワーハラスメントは、医療・福祉(11.2%)が特に多かった。

表3.7.1.5 業種別の心理的負荷のある具体的出来事の経験

(単位:%)

	N	(重度の) 病気 やケガをした	上司等から、身体的攻撃、 精神的攻撃等のパワーハラ スメントを受けた	上司とのトラ ブルがあった	セクシュアルハラ スメントを受けた	上記にはなし
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	4.0	6.5	3.7	0.3	87.1
建設業	791	2.9	9.0	5.2	1.6	84.5
製造業	1,670	3.0	8.6	5.3	1.4	85.9
電気・ガス・熱供給・水道業	46	6.5	8.7	4.3	4.3	87.0
情報通信業	386	1.3	6.5	3.9	1.6	89.6
運輸業、郵便業	554	3.1	6.5	4.0	1.4	87.9
卸売業、小売業	1,656	3.3	8.4	5.2	1.2	85.6
金融業、保険業	270	1.5	7.0	5.2	1.5	88.1
不動産業、物品賃貸業	222	0.9	5.9	1.4	0.0	91.9
学術研究、専門・技術サービス業	394	3.0	6.1	3.3	0.3	89.8
宿泊業、飲食サービス業	577	4.0	7.8	4.2	1.9	85.3
生活関連サービス業、娯楽業	374	2.7	7.2	4.0	1.1	88.0
教育、学習支援業	538	3.0	8.4	5.6	1.5	85.9
医療、福祉	1,389	4.0	11.2	5.6	1.0	81.3
複合サービス事業(郵便局、農協等)	80	5.0	5.0	2.5	1.3	86.3
サービス業(他に分類されないもの)	728	3.3	5.4	4.1	0.7	88.6

事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を表 3.7.1.6 に示す。重度の病気やけがの経験は、300～999 人(4.3%)、10～49 人(3.5%)がやや多く、その他の規模は2%台後半であった。上司からのパワーハラスメント、上司とのトラブル、セクシュアルハラスメントともに、1～9人の規模の事業場は、他の規模より割合が小さかった。

表3.7.1.6 事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事の経験

(単位：%)

	N	(重度の) 病気 やケガをした	上司等から、身体的攻撃、 精神的攻撃等のパワーハラ スメントを受けた	上司とのトラ ブルがあった	セクシュアルハラ スメントを受けた	上記にはなし
1～9人	2,604	2.9	4.7	2.8	0.5	90.6
10～49人	2,289	3.5	9.9	5.1	1.4	83.7
50～299人	2,283	2.8	9.4	5.6	1.8	84.5
300～999人	934	4.3	9.9	5.4	1.1	83.1
1000人以上	1,499	2.7	8.2	6.0	1.4	85.7

3.7.2 業務負荷急増時の同僚からの支援

本調査では、通常より多くの仕事や急ぎの仕事をかかえる業務負荷急増時に、同僚からの支援が得られる職場環境かどうかを、「いつもより仕事量が多いときや急ぎの仕事があるとき、職場の同僚や仕事仲間など周りは手助けしてくれますか。」という項目で問うた。(図 3.7.2.1)。業務負荷急増の状況の経験がない就業者は 10.6%いた。業務負荷急増の状況を経験する就業者のうち、同僚からの支援が得られるのが「いつも」23.2%、「たまに」39.8%であった。また、「あまりない」「まったくない」は合わせて 26.4%であった。

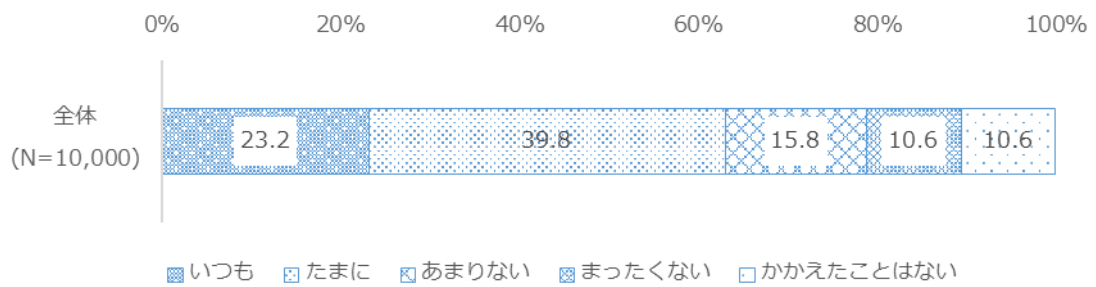


図3.7.2.1 業務負荷急増時の同僚からの支援

次に、業種別に同僚からの支援の状況を見る(表 3.7.2.2)。業務負荷急増の状況の有無は業種により異なる。業務負荷急増の状況の経験がない就業者は、不動産業(26.6%)、農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業(16.9%)、教育・学習支援業(16.5%)などで割合が多かった。業務負荷急増の状況の経験がある就業者の中で「いつも」の割合が多い業種に着目すると、業務負荷急増時に同僚の支援が得られやすいのは生活関連サービス業(27.3%)、医療・福祉(27.1%)、宿泊・飲食サービス業(26.2%)であった。また、業務負荷急増の状況の経験がある就業者の中で「あまりない」「まったくない」の割合が大きい業種を見ると、同僚の支援が得にくい業種は学術研究(34.3%)、建設業(32.5%)、教育・学習支援業(29.7%)であった。なお、不動産業と教育・学習支援業は業務負荷急増の状況がない就業者の多い業種でもあった。

表3.7.2.2 業種別の業務負荷急増時の同僚からの支援

(単位:%)

	N	いつも	たまに	あまりない	まったくない	かかえたことはない
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	21.2	35.7	15.7	10.5	16.9
建設業	791	20.7	36.9	18.5	14.0	9.9
製造業	1,670	23.5	41.4	18.0	10.7	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	46	26.1	52.2	10.9	10.9	0.0
情報通信業	386	19.4	42.5	20.2	9.1	8.8
運輸業、郵便業	554	20.0	41.0	13.5	12.1	13.4
卸売業、小売業	1,656	24.0	40.9	14.3	10.2	10.7
金融業、保険業	270	23.7	44.8	15.2	7.4	8.9
不動産業、物品賃貸業	222	18.0	27.5	15.8	12.2	26.6
学術研究、専門・技術サービス業	394	19.8	35.0	19.5	14.7	10.9
宿泊業、飲食サービス業	577	26.2	39.9	12.7	10.2	11.1
生活関連サービス業、娯楽業	374	27.3	33.7	14.2	11.0	13.9
教育、学習支援業	538	18.8	34.9	15.8	13.9	16.5
医療、福祉	1,389	27.1	45.9	14.0	6.5	6.6
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	22.5	45.0	20.0	7.5	5.0
サービス業（他に分類されないもの）	728	23.8	34.9	15.2	11.3	14.8

事業場規模別の同僚からの支援の状況を図 3.7.2.3 に示す。業務負荷急増の状況は事業場規模 10 人を境に様相が異なった。1～9人の事業場規模においては、業務負荷急増の状況の経験がない就業者は 19.5%おり、10 人以上の規模(5～8%)よりも割合が多かった。その一方で、業務負荷急増の経験のある就業者のうち業務負荷急増時に同僚の支援が「まったくない」割合は 16.6%であり、10 人以上の規模(7～9%)よりも割合が多かった。

表3.7.2.3 事業場規模別の業務負荷急増時の同僚からの支援
(単位:%)

	N	いつも	たまに	あまりない	まったくない	かかえたことはない
1~9人	2,604	22.8	30.2	10.9	16.6	19.5
10~49人	2,289	25.1	42.7	16.3	8.5	7.3
50~299人	2,283	22.2	43.5	17.5	8.7	8.1
300~999人	934	23.4	45.5	16.8	8.7	5.6
1000人以上	1,499	23.1	44.2	19.9	7.1	5.5

3.8 就業者の生活習慣

3.8.1 食習慣

食事内容については、塩辛いもの、脂っこいもの、甘いものそれぞれの摂取頻度（あまり食べない、月に数回程度、週に1回以上、ほぼ毎日）を問うた(図 3.8.1.1)。「ほぼ毎日」の割合は、塩辛いもの 5.1%、脂っこいもの 5.3%、甘いもの 21.6%であった。

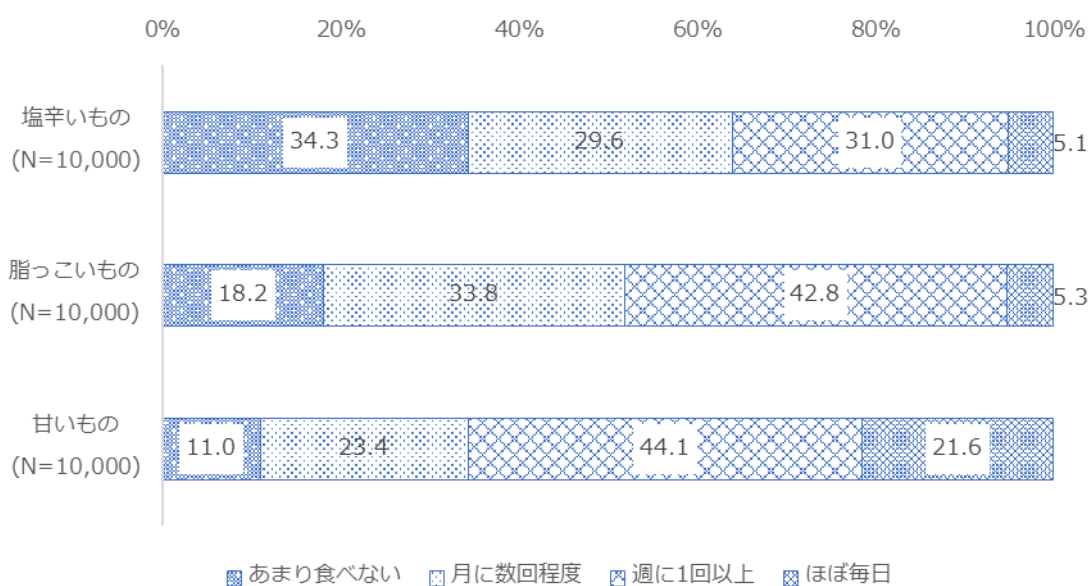


図3.8.1.1 全標本の食事内容

夜食・間食の状況を図 3.8.1.2 に示す。夜食・間食をほぼ毎日している就業者は全体の 10.0%であった。

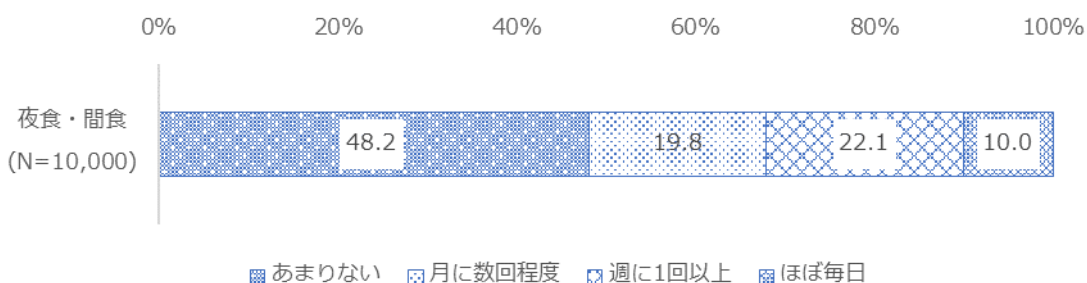


図3.8.1.2 全標本の夜食・間食の状況

食事を摂る時間が規則的かどうかを図 3.8.1.3 に示す。不規則な就業者は全体の 29.7% であった。

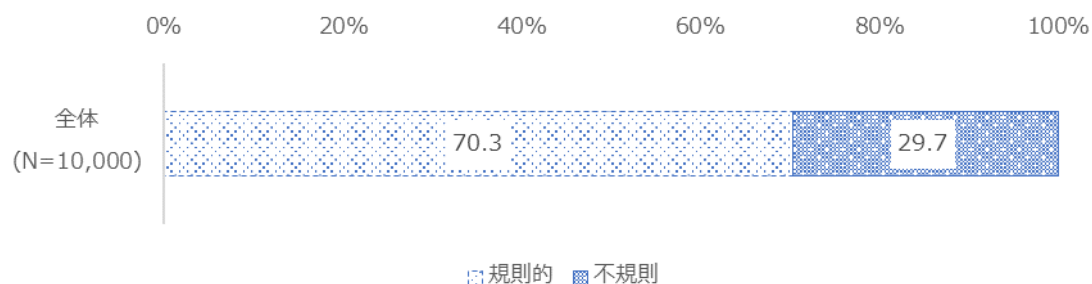


図3.8.1.3 全標本の食事を摂る時間の状況

3.8.2 運動習慣

次に、運動習慣の状況を問うた。軽く汗をかく程度の運動を仕事中および余暇時間(家事を含む)にどの程度の頻度で行っているかの回答を求めた(図 3.8.2)。仕事中に「週に1回以上」または「ほぼ毎日」軽く汗をかく程度の運動をしている就業者は、合わせて 36.7% であった。また、余暇時間中(家事を含む)に「週に1回以上」または「ほぼ毎日」軽く汗をかく程度の運動をしている就業者は、合わせて 39.1% であった。

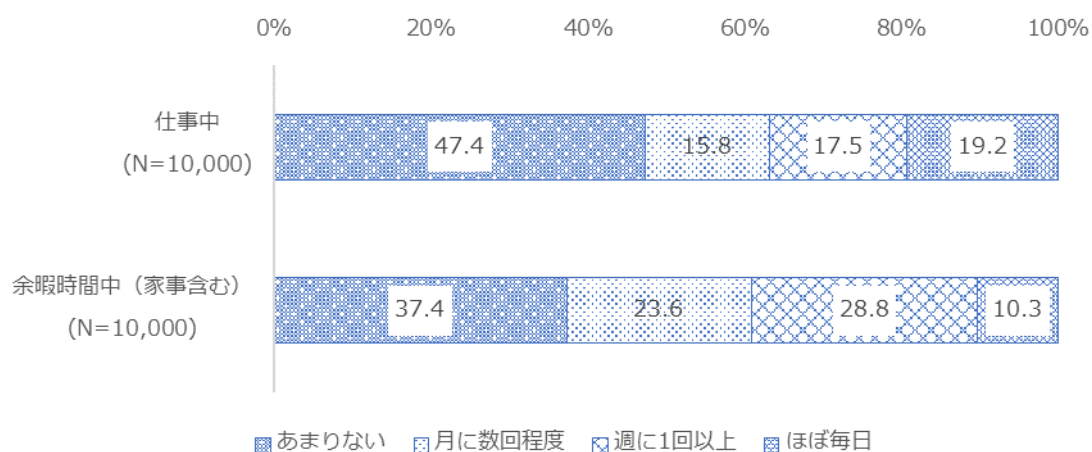


図3.8.2.1 全標本の軽く汗をかく程度の運動の頻度

3.8.3 嗜好品の摂取

飲酒の頻度を図 3.8.3.1 に示す。飲酒習慣のない就業者は全体の 45.5%であった。一方で、ほぼ毎日飲酒している就業者は 19.4%であった。

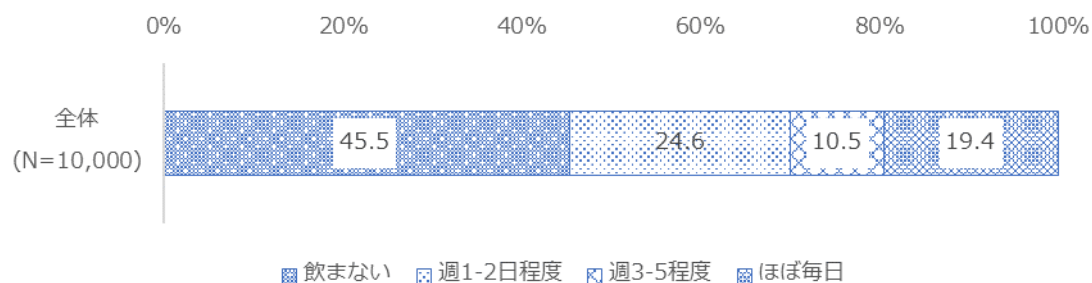


図3.8.3.1 全標本の飲酒の頻度

喫煙の頻度を図 3.8.3.2 に示す。喫煙習慣のない就業者は全体の 59.6%、禁煙した者(過去に喫煙していた者)は 18.2%、現在喫煙している者は 22.2%であった。



図3.8.3.2 全標本の喫煙の状況

3.9 現病歴の状況

3.9.1 現病歴の状況

調査時点(令和3年 11 月)の直近1年間の間に健康診査において指摘されたり、医師の治療を受けたことがある疾患について回答を得た(複数回答)。

男女別の標本数に占める有病者の割合を図 3.9.1.1 に示す。有病者の割合が5%を超える疾患は、男性では高血圧 16.5%、高脂血症 8.3%、肥満 6.2%、糖尿病 6.1%、女性では高血圧 7.7%、高脂血症 6.1%であった。有病者の割合を男女について比較すると、高血圧(男性の有病者割合は女性の 2.2 倍、以下同じ)、糖尿病(2.5 倍)、痛風・高尿酸血症(10.2 倍)、脳卒中(2.9 倍)、心臓病(2.9 倍)、十二指腸潰瘍(4.1 倍)、メタボリックシンドローム(3.4 倍)は男性の有病者の割合が女性の2倍以上であった。うつ病と不眠症は、いずれも男女ともに3%程度に見られた。

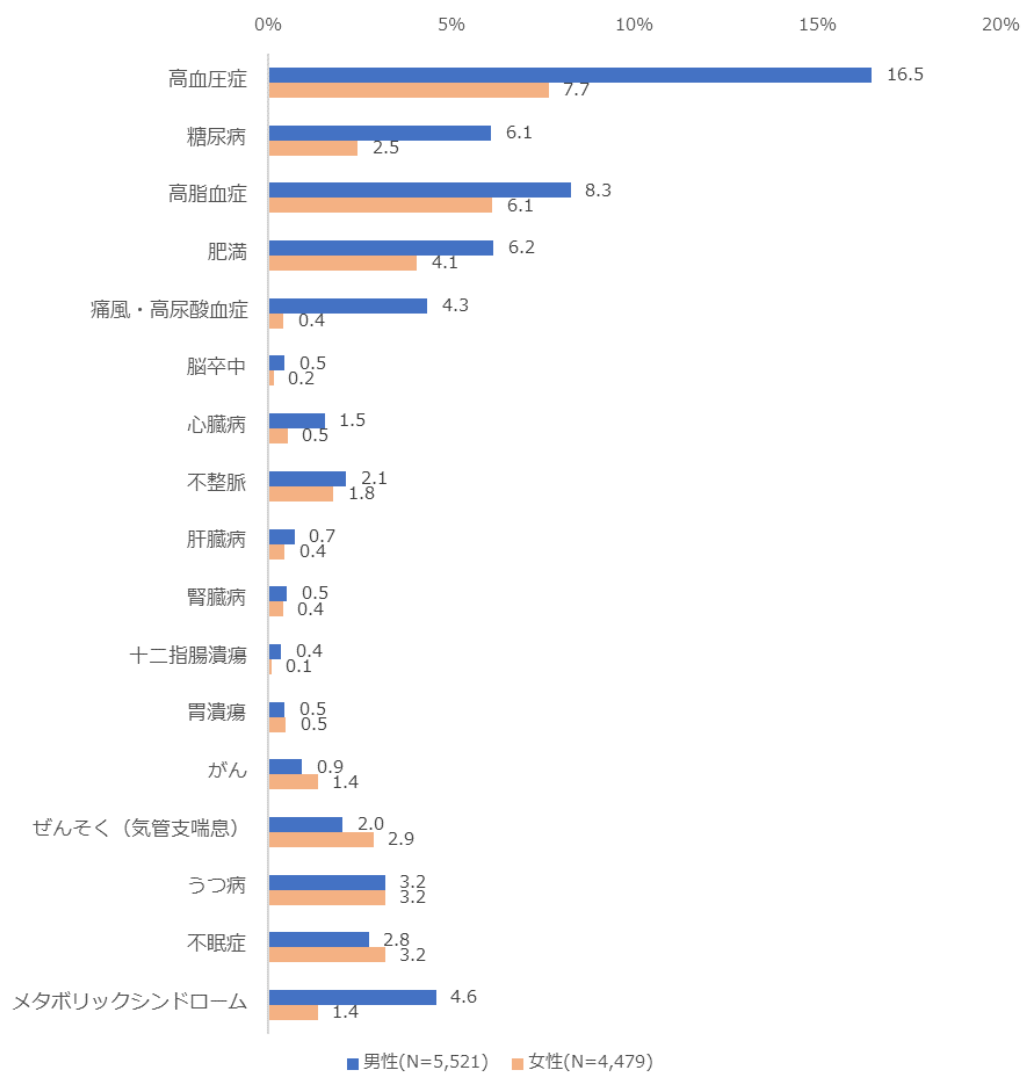


図3.9.1.1 就業者の性別有病率

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注) 過去1年間に指摘されたり医師の治療を受けた疾患の有無を問い、有病者の割合を示した。

次に、1週間あたりの実労働時間数別の現病歴の状況を図 3.9.1.2 に示す。実労働時間数が週 35 時間以上の就業者について、週 35～60 時間未満と週 60 時間以上の2群に分けて各疾患の有病率を示した。有病率を群間比較すると、糖尿病(週 60 時間以上の有病率は週 35～60 時間未満の 1.6 倍、以下同じ)、心臓病(1.9 倍)、肝臓病(1.8 倍)、ぜんそく(気管支喘息)(1.7 倍)、メタボリックシンドローム(1.6 倍)は、週 60 時間以上の群の有病率が週 35～60 時間未満の群に比べて1.5 倍以上となっている。ただし、本調査結果は、ある時点における労働時間の群に属する就業者の有病率を示したものであり、労働時間が有病率に与える影響を示すものではない。また、有病率や疾患の発症は年齢や性別との関連が大きいため、そのリスクファクターにも留意する必要がある。

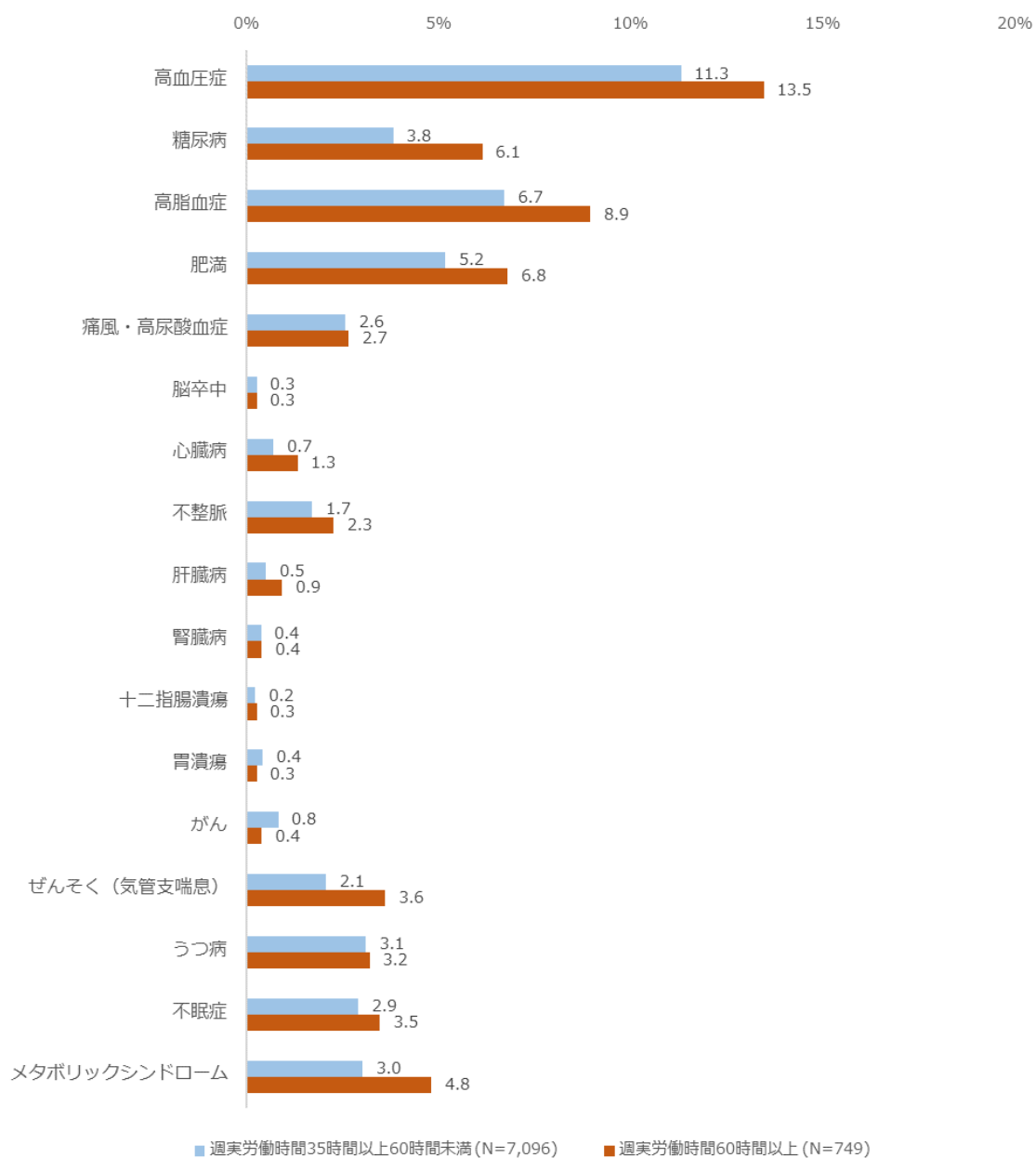


図3.9.1.2 就業者の1週間あたりの実労働時間数¹別の有病率²

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注)1. 令和3年 10 月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。週 35 時間以上 120 時間未満の者を有効と、60 時間を境に群分けして比較した。

2. 過去1年間に指摘されたり医師の治療を受けた疾患の有無を問い、有病者の割合を示した。

3.10 定期健康診査などの健康確保対策

3.10.1 定期健康診査の受診状況

正社員および非正規雇用者の、直近1年間の定期健康診査の受診状況を表 3.10.1.1 に示す。職域健診と自治体健診や人間ドックなどを合わせた定期健康診査受診率は、正社員 85.8%、非正規雇用者(1週間あたりの実労働時間が 35 時間以上の者)83.5%、非正規雇用者(同 35 時間未満の者)78.1%、自営業者 31.5%、会社役員 76.3%であった。

表3.10.1.1 定期健康診査の受診状況

(単位:%)

	N	健診受診			未受診		
		受診率	職域健診	自治体健診・ 人間ドック	案内がなかったために受けなかった	案内はあったが、受けなかった	覚えていない・わからない
正社員	6,564	85.8	84.7	1.1	5.7	4.3	5.3
非正規(35時間以上の者)	1,191	83.5	82.9	0.7	7.8	4.4	5.0
非正規(35時間未満の者)	581	78.1	76.9	1.2	9.8	6.4	6.9
自営業	1,380	31.5	20.1	11.4	29.1	10.5	40.3
会社役員	240	76.3	75.4	0.8	4.6	14.6	5.4

(注) 受診率とは直近1年間の間に職域の健康診査、自治体が実施する定期健康診査・特定健康診査、人間ドック等を受診した者の割合である。

職域の健康診査未受診者の状況を表 3.10.1.2 に示す。「受診案内はあったが受けなかった」者は、正社員 4.3%、非正規雇用者(1週間あたりの実労働時間が 35 時間以上の者)4.4%、非正規雇用者(同 35 時間未満の者)6.4%であった。

表3.10.1.2 職域健康診査未受診者の状況

(単位:%)

	N	職域健診未受診	
		案内がなかったために受けなかった	案内はあったが、受けなかった
正社員	6,564	5.7	4.3
非正規(35時間以上の者)	1,191	7.8	4.4
非正規(35時間未満の者)	581	9.8	6.4
自営業	1,380	29.1	10.5
会社役員	240	4.6	14.6
全体	9,956	9.4	5.6

定期健康診査を受診しなかった者に受診しなかった理由についての回答を得た(図 3.10.1.3)。面倒だった 27.3%、都合がつかない 26.2%、自分は健康上の問題はないと思った 13.6%の他、特に理由のない者が 32.9%であった。

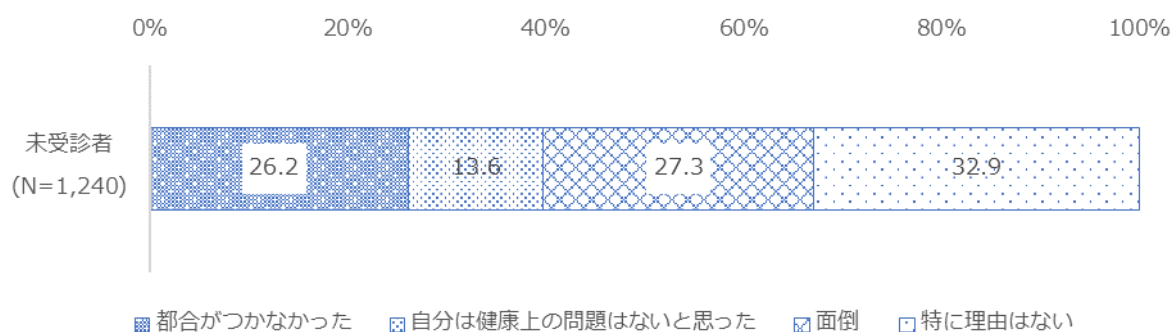


図3.10.1.3 定期健康診査未受診の理由

3.10.2 ストレスチェックの受検

正社員、非正規雇用者および会社役員の、直近1年間のストレスチェックの受検状況を図 3.10.2.1 に示す。受検した者は 46.2%、案内がなかったために受検しなかった者 31.5%、案内はあったが受検しなかった者 5.4%であった。

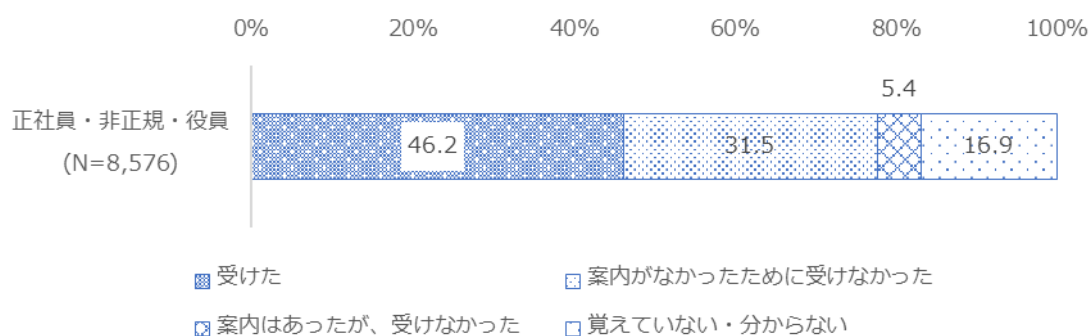


図3.10.2.1 ストレスチェック受検状況(正社員・非正規雇用者・会社役員)

自営業者の直近1年間のストレスチェックの受検状況を図 3.10.2.2 に示す。取引先などから提供されて受検した者が 2.3%、案内はあったが受検しなかった者は 4.9%であった。その他、案内がなかったために受検しなかった者 45.2%、「覚えていない・分からない」者が 47.5%であった。

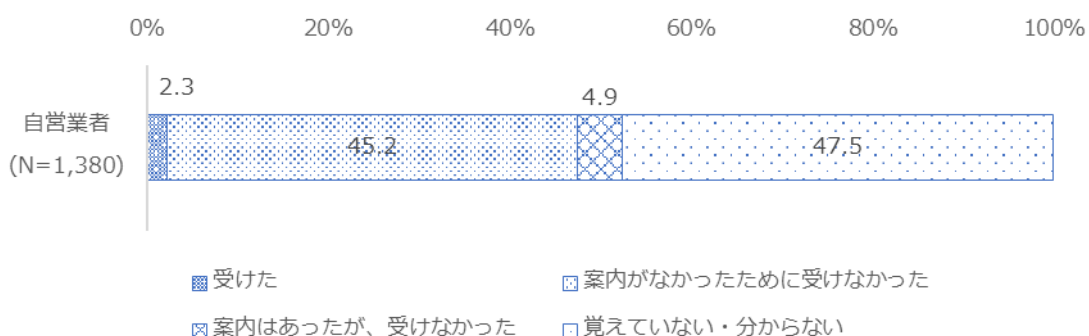


図3.10.2.2 ストレスチェック受検状況(自営業者)

事業場規模別のストレスチェック受検状況を表 3.10.2.3 に示す。受検率は1,000人以上 76.0%、300～999人 69.2%、50～299人 57.2%と、規模が大きいほど受検率が高くなる傾向であった。ストレスチェックの実施義務のないところでは、10～49人で 24.3%、1～9人で 8.4%であり、また、「覚えていない・分からない」の割合もそれぞれ 23.1%、38.3%で、50人以上の8～12%に比べて高かった。

表3.10.2.3 事業場規模別のストレスチェック受検状況

(単位: %)

	N	受けた	案内がなかったため に受けなかった	案内はあったが、 受けなかった	覚えていない・ わからない
1～9人	2,588	8.4	49.0	4.4	38.3
10～49人	2,279	24.3	47.0	5.7	23.1
50～299人	2,276	57.2	24.9	5.8	12.0
300～999人	932	69.2	16.5	6.2	8.0
1000人以上	1,499	76.0	10.9	5.3	7.8

業種別のストレスチェック受検状況を表 3.10.2.4 に示す。業種によって事業場規模の構成が異なることに注意が必要である。受検率が高かった業種は、金融・保険業 68.9%、電気・ガス・熱供給・水道業 58.7%、情報通信業 56.2%、製造業 54.5% などであった。

表3.10.2.4 業種別のストレスチェック受検状況

(単位: %)

	N	受けた	案内がなかったため に受けなかった	案内はあったが、 受けなかった	覚えていない・ わからない
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	318	12.3	35.5	4.1	48.1
建設業	791	31.7	38.6	4.8	24.9
製造業	1,668	54.5	25.4	6.2	13.9
電気・ガス・熱供給・水道業	46	58.7	21.7	2.2	17.4
情報通信業	386	56.2	28.0	3.6	12.2
運輸業、郵便業	554	52.9	27.1	5.8	14.3
卸売業、小売業	1,648	34.0	38.7	4.7	22.6
金融業、保険業	270	68.9	17.4	4.1	9.6
不動産業、物品賃貸業	222	25.7	41.4	4.5	28.4
学術研究、専門・技術サービス業	392	38.5	38.3	3.6	19.6
宿泊業、飲食サービス業	576	23.4	38.7	5.9	31.9
生活関連サービス業、娯楽業	374	25.4	40.9	5.6	28.1
教育、学習支援業	533	36.0	34.5	6.0	23.5
医療、福祉	1,384	43.8	33.8	6.1	16.3
複合サービス事業（郵便局、農協等）	79	51.9	25.3	1.3	21.5
サービス業（他に分類されないもの）	715	33.1	33.1	7.0	26.7

就業形態別のストレスチェック受検状況を表 3.10.2.5 に示す。受検率は正社員で 48.2%、非正規雇用者(1週間あたりの実労働時間が 35 時間以上の者)で 52.1%、非正規雇用者(同 35 時間未満の者)で 25.5%、自営業者で 2.3%、会社役員で 13.8%であった。

表3.10.2.5 就業形態別のストレスチェック受検状況

(単位:%)

	N	受けた	案内がなかったために受けなかった	案内はあったが、受けなかった	覚えていない・わからない
正社員	6,564	48.2	30.5	5.3	16.1
非正規(35時間以上の者)	1,191	52.1	26.6	6.1	15.2
非正規(35時間未満の者)	581	25.5	46.5	4.3	23.8
自営業	1,380	2.3	45.2	4.9	47.5
会社役員	240	13.8	46.3	10.0	30.0

ストレスチェックについて「職場から案内はあったが、受けなかった」と回答した者 535 名に、受検しなかった理由を問うた結果を図 3.10.2.6 に示す。「受ける必要はないと思った」が 27.7%あり、ストレスチェック実施の際にその目的や意義を周知することによって受検を促せる可能性がある。「答える時間がなかった」13.6%、「面倒だから」30.5%、「特に理由はない」は 28.2%であった。

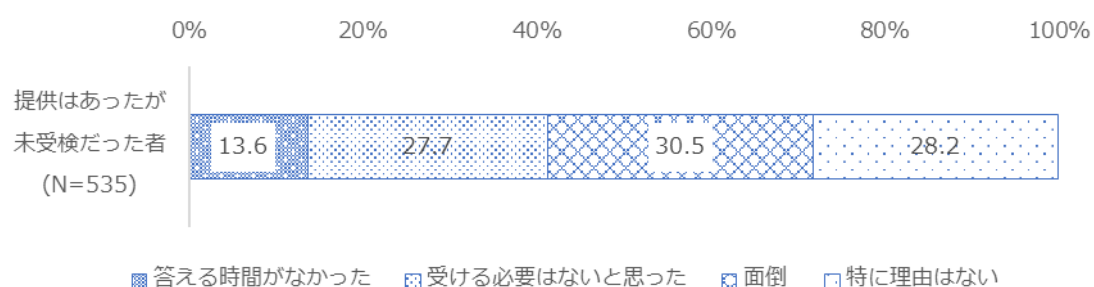


図3.10.2.6 ストレスチェック未受検者(提供された者)の未受検理由

(注) 直近の 1 年間にストレスチェックを職場(自営業者の場合は取引先等)から提供があったものの受検しなかった就業者の未受検理由

ストレスチェックの結果とその後の帰結を図 3.10.2.7 に示す。ストレスチェックに特に問題なかった就業者は 65.5%であった。「やや問題はあったが高ストレスとは判定されなかった」者は 18.0%で、「高ストレス者と判定された」者は 12.7%であった。その内訳は、高ストレス者と判定されて医師による面接指導を受けた者が 3.0%、高ストレス者と判定されたが医師による面接指導は受けなかった者が 9.7%であった。

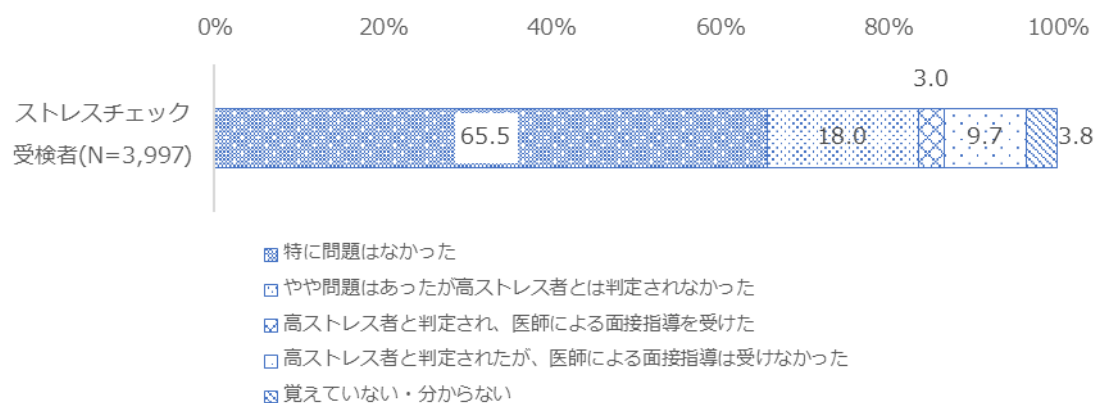


図3.10.2.7 ストレスチェック受検者の結果と転帰

(注) 直近の1年間にストレスチェックを職場(自営業者の場合は取引先等)で受検した者の結果。高ストレス者と判定された者については医師による面接指導の受診の有無について回答を得た。

3.10.3 長時間労働者に対する医師面接指導

1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の就業者に対して実施される医師による面接指導を直近1年間以内に受けたかどうか、回答を得た。まず正社員、非正規雇用者の回答を示す(図 3.10.3.1)。1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の労働者は 8.1%であり、2.0%が面接指導を受診していた。

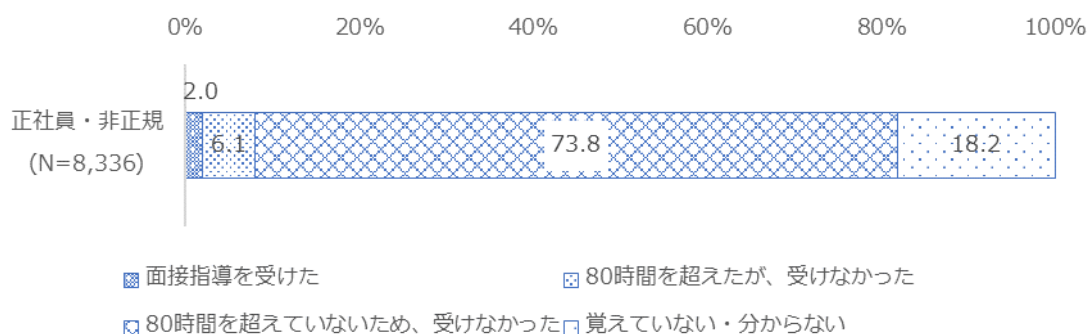


図3.10.3.1 長時間労働者に対する医師面接指導(労働者)

自営業者に対しては、1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の就業者に対して実施される医師による面接指導を、取引先等から直近1年間以内に受けたかどうか、回答を得た(図 3.10.3.2)。1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の自営業者は全体の 9.9%であった。1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の自営業者のうちの 37.4%には取引先から面接指導の提供があり、7.1%は受診、30.3%は提供されたものの未受診であった。

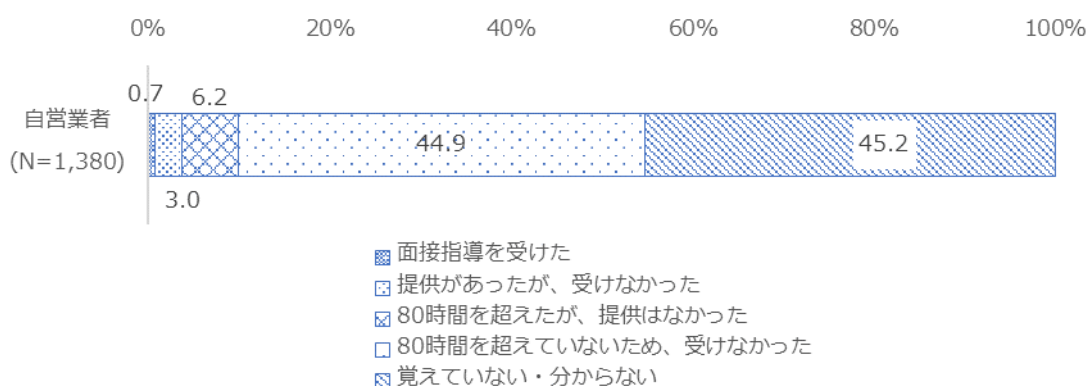


図3.10.3.2 長時間労働者に対する医師面接指導の提供と受診(自営業者)

1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の就業者のうち医師面接指導を受診しなかった者にその理由について回答を得た(図 3.10.3.3)。「都合が悪かった」が 13.9%、「面倒だから」が 6.9%の他、「自分には必要ないと思った」が 26.5%、「この制度があることを知らなかった」が 32.4%であり、制度の目的や意義を周知することによって、面接指導の未受診者を減らし、長時間労働対策を進めることができると考えられた。

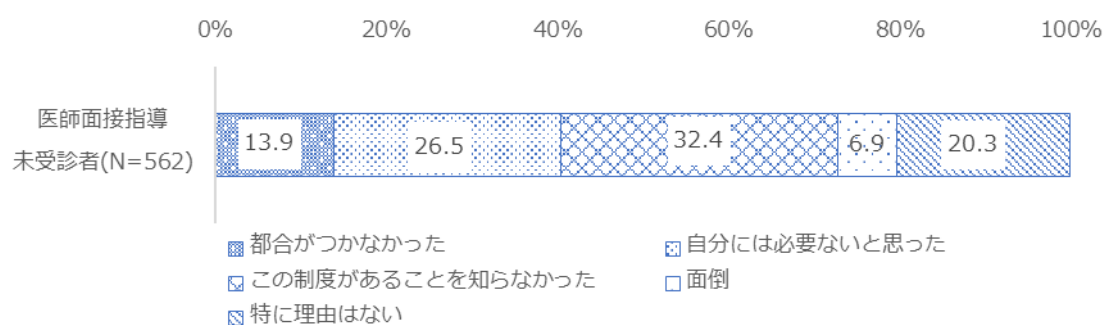


図3.10.3.3 長時間労働者に対する医師面接指導未受診の理由

3.10.4 事業場における保健室等の有無

事業場に医務室・保健室があるかどうかの回答を得た(図 3.10.4)。保健室・医務室があるのは全標本の 19.1%であった。

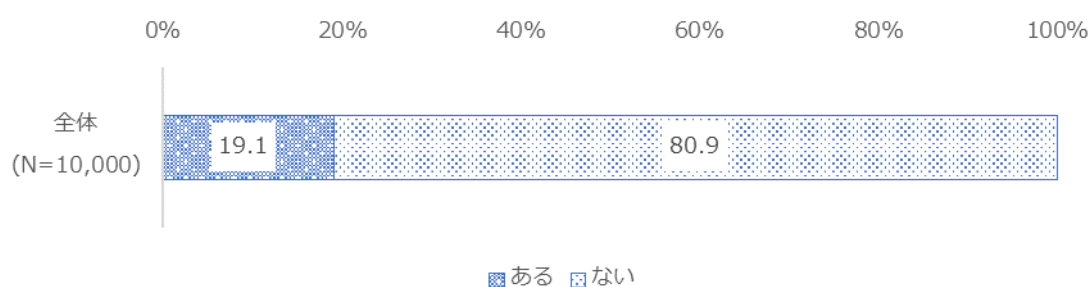


図3.10.4.1 事業場における医務室・保健室の有無

3.11 働きがい、ウェル・ビーイング

3.11.1 ワーク・エンゲイジメント

仕事に積極的に向かい活力を得ているかどうかについての尺度であるユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度3項目版を用いて回答を得た。これは活力(「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」)、熱意(「仕事に熱心である」)、没頭(「私は仕事にのめり込んでいる」)の3項目からなり、燃え尽き症候群の対概念として考えられている。「いつも感じる(=6点)」「とてもよく感じる(=5点)」「よく感じる(=4点)」「時々感じる(=3点)」「めったに感じない(=2点)」「ほとんど感じない(=1点)」「全くない(=0点)」に得点化される。全標本の得点分布を図 3.11.1.1 に示す。「よく感じる」・「とてもよく感じる」・「いつも感じる」を合わせた割合は、活力が 16.2%、熱意が 28.8%、没頭が 18.1%で、熱意の割合が多かった。

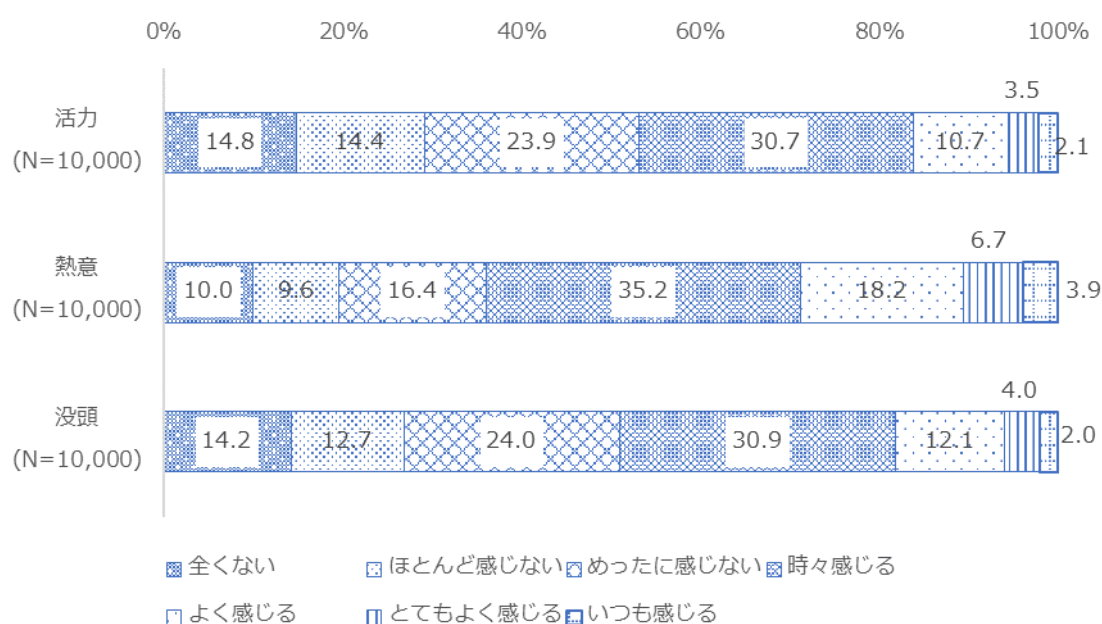


図3.11.1.1 ワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

ワーク・エンゲイジメント3項目の平均得点を図 3.11.1.2 に示す。得点範囲0～6点のところ、平均得点は活力が 2.3 点、熱意が 2.8 点、没頭が 2.3 点と、熱意が高かった。

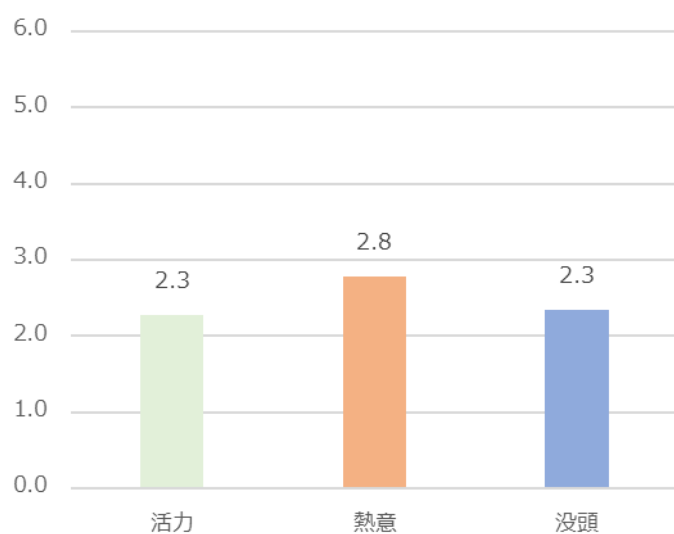


図3.11.1.2 ワーク・エンゲイジメント平均得点

性別・年齢層別のワーク・エンゲイジメント平均得点を図 3.11.1.3 に示す。ワーク・エンゲイジメントは年齢が高くなるにつれて得点が高くなることが知られているが、本調査においても年齢が高くなるにつれてワーク・エンゲイジメント得点が高くなる傾向であった。

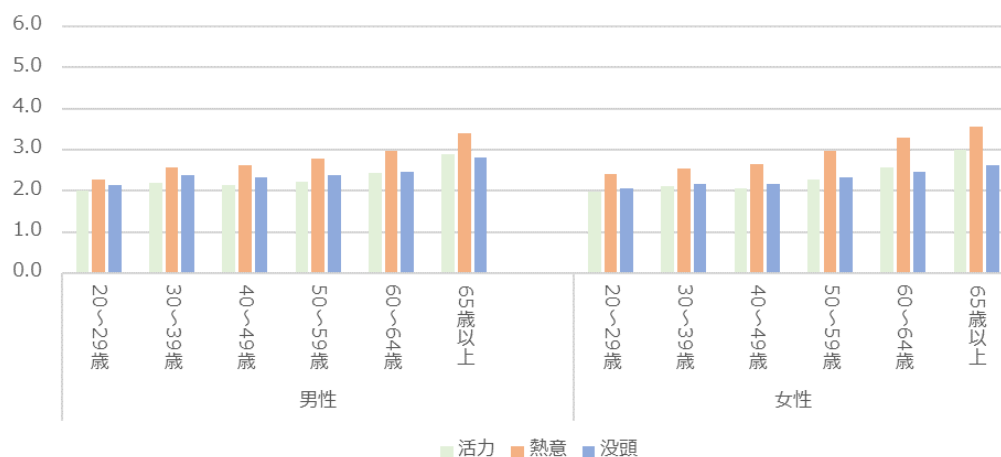


図3.11.1.3 性別・年齢層別のワーク・エンゲイジメント平均得点

3.11.2 ワークライフバランス(1) 仕事・家庭生活間の緊張

ワークライフバランスについては、仕事・家庭生活間の緊張(「仕事が家庭生活の妨げになることがある」、「家庭生活が仕事の妨げになることがある」という対応のある2項目)と、仕事による家庭生活の侵害(「仕事をしていないときにも仕事のことが気になる」という項目)への回答により検討した。図 3.11.2.1 に仕事・家庭生活間の緊張の結果を示す。「家庭生活が仕事の妨げになることがある」ことが「よくある」・「ときどきある」は、「仕事が家庭生活の妨げになることがある」ことが「よくある」・「ときどきある」よりもそれぞれ 10%ポイント程度多かった。

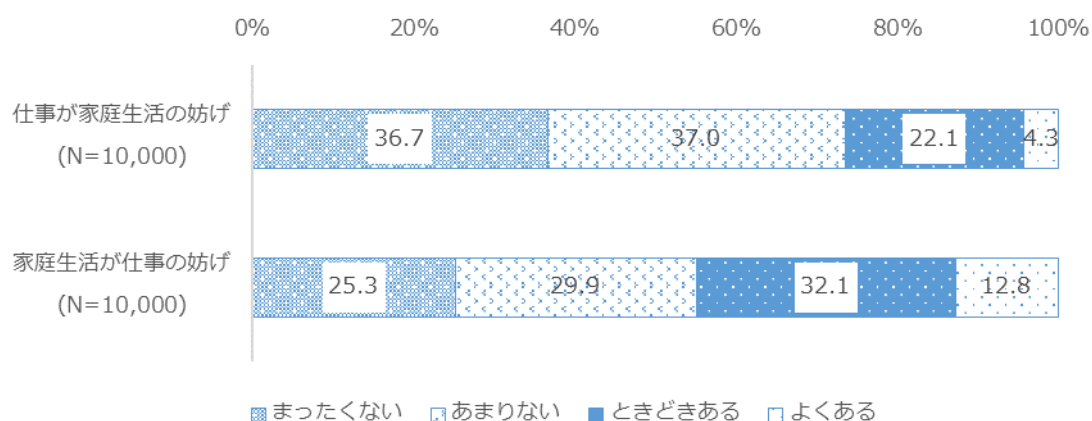


図3.11.2.1 仕事・家庭生活間の緊張

業種別、事業場規模別、性別、年齢層別の仕事・家庭生活間の緊張の結果を表 3.11.2.2～3.11.2.5 に示す。業種別では宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業、金融・保険業、医療・福祉において、仕事・家庭生活間の高い緊張が見られた。事業規模別や性別では大きな差異は見られなかった。年齢層別では 60 歳以上において仕事・家庭生活間の緊張が他の年齢層より弱まる傾向が見られた。

表3.11.2.2 業種別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	N	仕事が家庭生活の妨げ				家庭生活が仕事の妨げ			
		まったく くない	あまり ない	ときど きある	よくある	まったく くない	あまり ない	ときど きある	よくある
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	325	44.9	32.6	20.0	2.5	25.8	25.8	36.6	11.7
建設業	791	36.4	37.4	21.0	5.2	26.0	28.6	33.2	12.1
製造業	1,670	38.3	37.6	20.2	3.9	27.5	31.0	30.5	11.0
電気・ガス・熱供給・水道業	46	39.1	41.3	17.4	2.2	26.1	41.3	17.4	15.2
情報通信業	386	36.8	35.5	21.5	6.2	26.7	25.9	32.6	14.8
運輸業、郵便業	554	35.7	40.6	19.5	4.2	28.0	36.5	26.9	8.7
卸売業、小売業	1,656	36.8	39.6	20.1	3.5	25.4	31.9	31.0	11.7
金融業、保険業	270	38.9	32.6	22.2	6.3	23.7	28.1	30.7	17.4
不動産業、物品賃貸業	222	47.3	32.4	18.0	2.3	30.6	28.8	31.5	9.0
学術研究、専門・技術サービス業	394	32.5	39.6	24.4	3.6	20.6	24.6	39.8	15.0
宿泊業、飲食サービス業	577	38.6	30.7	25.0	5.7	26.5	26.2	29.3	18.0
生活関連サービス業、娯楽業	374	39.0	36.1	21.1	3.7	24.9	32.4	32.6	10.2
教育、学習支援業	538	36.2	34.4	23.8	5.6	21.4	27.0	34.2	17.5
医療、福祉	1,389	30.3	36.9	27.6	5.1	20.8	29.2	34.8	15.3
複合サービス事業（郵便局、農協等）	80	40.0	36.3	22.5	1.3	25.0	30.0	36.3	8.8
サービス業（他に分類されないもの）	728	37.1	37.5	21.8	3.6	27.7	31.6	30.9	9.8

表3.11.2.3 事業場規模別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	N	仕事が家庭生活の妨げ				家庭生活が仕事の妨げ			
		まったく くない	あまり ない	ときど きある	よくある	まったく くない	あまり ない	ときど きある	よくある
1～9人	2,604	42.2	36.1	18.5	3.2	26.0	28.1	32.1	13.7
10～49人	2,289	34.8	37.7	22.1	5.5	25.2	29.0	32.9	13.0
50～299人	2,283	33.6	37.7	24.4	4.4	23.4	31.9	31.8	12.9
300～999人	934	34.9	37.9	23.8	3.4	25.9	31.5	31.3	11.3
1000人以上	1,499	35.4	36.1	23.6	4.9	25.6	29.3	32.6	12.5

表3.11.2.4 性別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位：%)

	N	仕事が家庭生活の妨げ				家庭生活が仕事の妨げ			
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	まったくない	あまりない	ときどきある	よくある
男性	5,521	37.7	37.3	20.9	4.1	26.1	30.7	30.8	12.4
女性	4,479	35.3	36.5	23.5	4.6	24.2	28.9	33.6	13.2

表3.11.2.5 年齢層別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位：%)

	N	仕事が家庭生活の妨げ				家庭生活が仕事の妨げ			
		まったくない	あまりない	ときどきある	よくある	まったくない	あまりない	ときどきある	よくある
20～29歳	1,517	33.4	32.6	28.6	5.5	27.1	26.3	33.6	13.0
30～39歳	1,787	29.5	37.0	26.4	7.1	24.5	29.2	31.1	15.2
40～49歳	2,391	33.6	36.9	25.0	4.6	23.6	29.9	33.0	13.5
50～59歳	2,118	35.9	38.8	21.3	4.1	23.7	30.5	32.8	13.0
60～64歳	825	43.8	41.3	13.6	1.3	26.7	34.2	29.6	9.6
65歳以上	1,362	52.1	36.3	10.4	1.2	28.6	31.4	30.5	9.5

3.11.3 ワークライフバランス(2) 仕事による家庭生活の侵害

仕事による家庭生活の侵害は「仕事をしていないときにも仕事のことが気になる」という項目により検討した(図 3.11.3)「よくある」は 2.0%で、「ときどきある」が 13.5%であった。

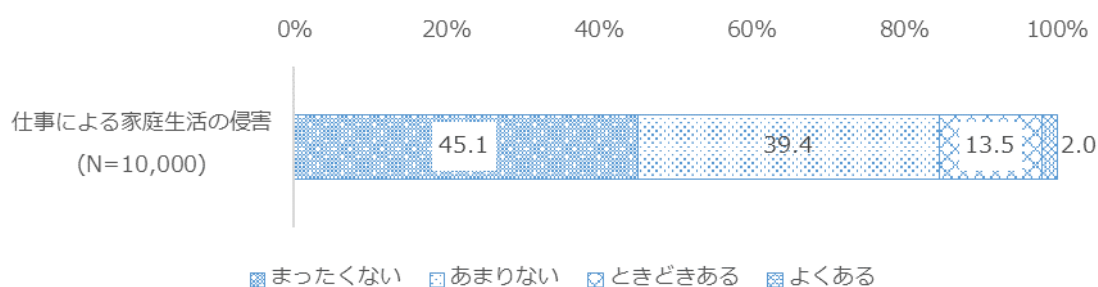


図3.11.3 仕事による家庭生活の侵害

3.11.4 資産保有と退職意思

資産保有が就業の継続や退職の意思と関連があるか検討するため、「仮に、あなたにとって十分な資産が今得られたとしたら、引き続き働きますか、または、働くことをやめますか。」という項目に回答を得た(図 3.11.4.1)。「働くのをやめる」22.0%、「働く時間を減らす」39.8%、「変わらず働く」30.8%であった。

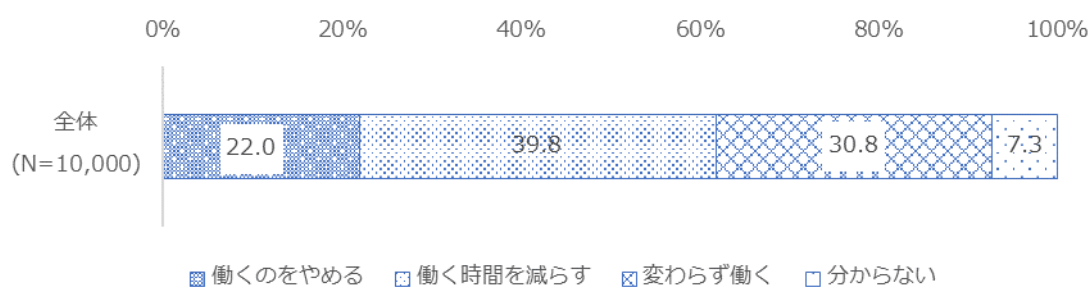


図3.11.4.1 資産保有と就労・退職意思

年齢層別の資産保有と就労・退職意思を表 3.11.4.2 に示す。十分な資産が得られても「変わらず働く」は 65 歳未満では 26~32%であるが、65 歳以上では

46.0%と大きく増える。一般的な退職年齢以降に働く就業者においては資産保有によらずに就労の意思を有する者が多いためと思われる。20 歳から 64 歳まで、十分な資産を保有するなら「働くのをやめる」割合は 22～26%、「働く時間を減らす」は 38～43%で、大きな変動は見られなかった。

表3.11.4.2 年齢層別の資産保有と就労・退職意思

(単位: %)

	N	働くのをやめる	働く時間を減らす	変わらず働く	分らない
20～29歳	1,517	23.1	42.3	26.2	8.4
30～39歳	1,787	21.2	43.3	28.1	7.4
40～49歳	2,391	22.2	42.1	27.6	8.1
50～59歳	2,118	25.5	38.1	29.9	6.4
60～64歳	825	21.9	40.0	31.9	6.2
65歳以上	1,362	16.1	31.1	46.0	6.8

性別の資産保有と就労・退職意思を図 3.11.4.3 に示す。十分な資産が得られるならば「働くのをやめる」割合は、男性 24.3%、女性 19.2%であった。「変わらず働く」は男性 30.3%、女性 31.4%で同程度であった。

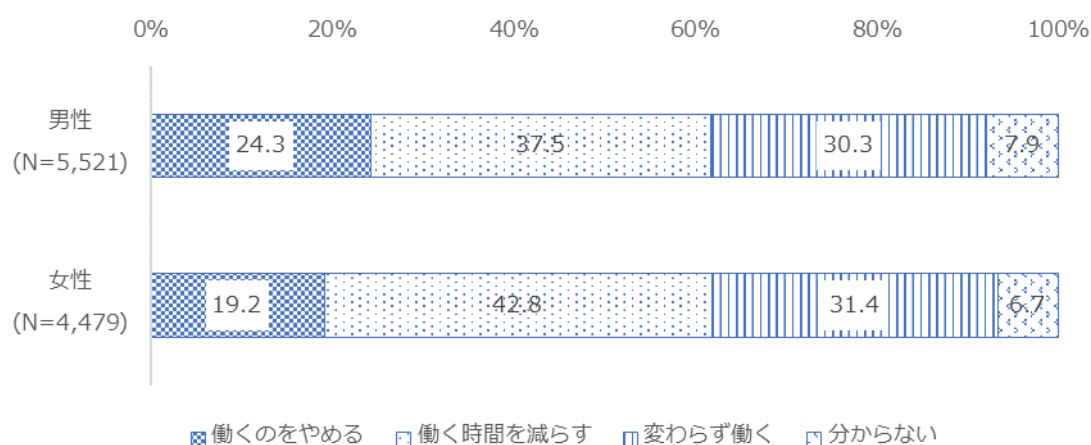


図3.11.4.3 性別の資産保有と就労・退職意思

3.11.5 厚生・機会と自由(ケイパビリティ)

個人がゆたかな生活(厚生・ウェル・ビーイング)を達成するためには、物質的に恵まれていることとは別に、本人にとって大事なことを実現する機会をもち、本人にとって価値あるように自由に状態や行いを決定できることが重要である。その機会と自由の豊かさ(ケイパビリティ)を、ここでは ICECAP-A(成人用ケイパビリティ指標)によって評価する。「安定・安心」、「愛情・友情・助け合い」、「自立」、「達成・成長」、「楽しみ・喜び」の5項目を、機会や自由がゆたかな順に4～1点で得点化する。

図 3.11.5 に厚生・機会と自由の5項目の得点分布を示す。最高得点の4点を付けた就業者の割合は、「愛情・友情・助け合い」、「自立」、「楽しみ・喜び」は 15～17%であったが、「安定・安心」は 12.3%、「達成・成長」は 7.8%であった。

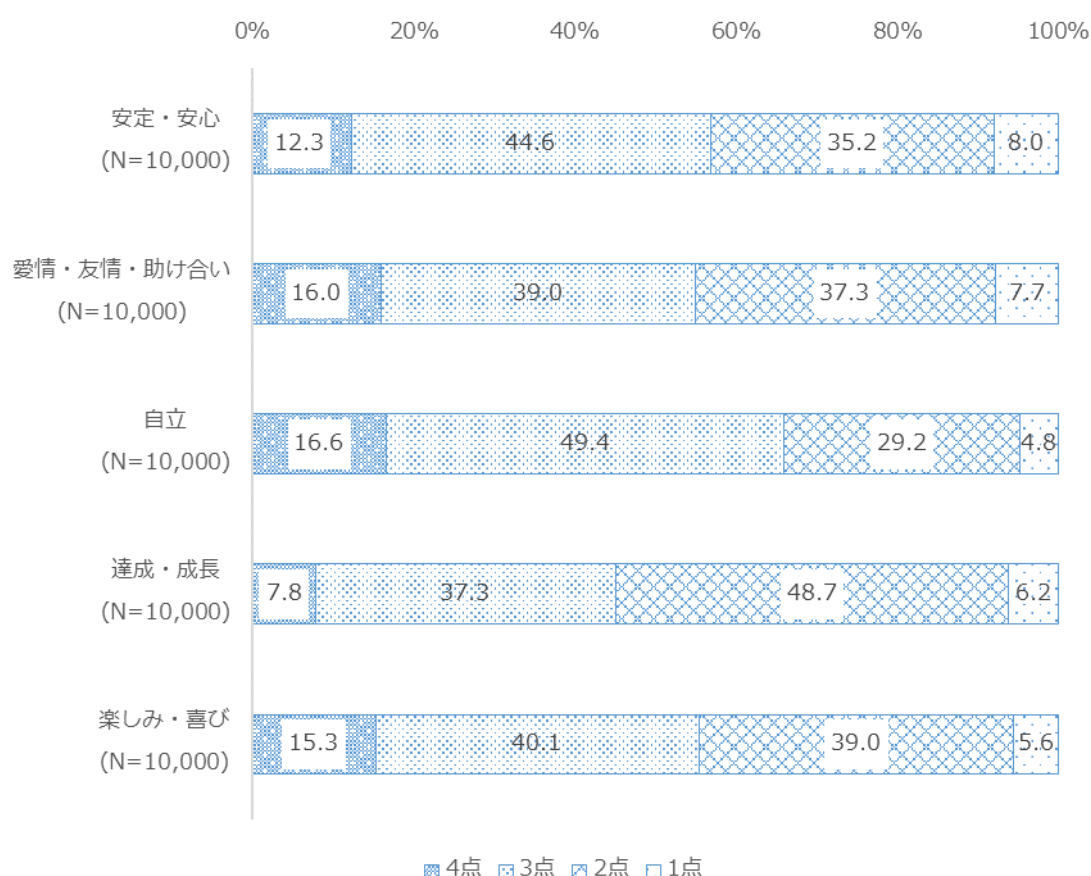


図3.11.5 厚生・機会と自由(ケイパビリティ)

3.11.6 主観的幸福感

主観的幸福感は内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる評価方法で、「とても幸せ」10点～「とても不幸せ」1点の10段階得点を選択するものである。全標本の得点分布を図 3.11.6.1 に示す。最頻値は8点で 21.2%、次いで7点が 19.0%であった。

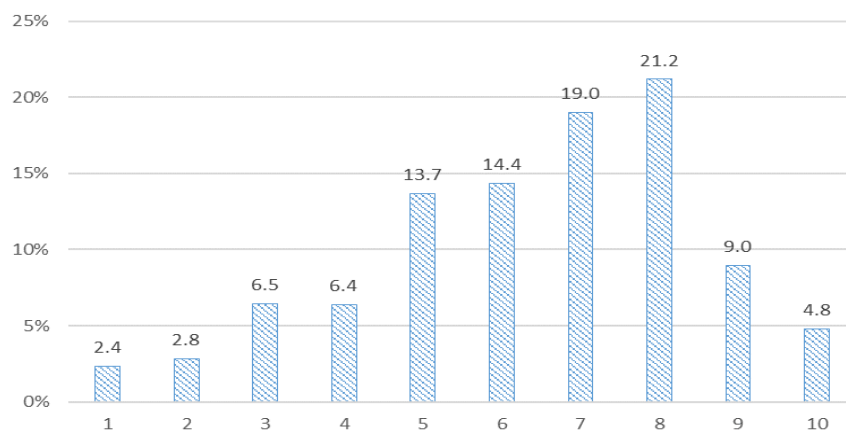


図3.11.6.1 全標本の主観的幸福感得点分布

業種別の主観的幸福感の平均点を図 3.11.6.2 に示す。農業・林業の平均点は 7.0 点とやや高く、その他の業種は 6.2～6.7 点の範囲であった。

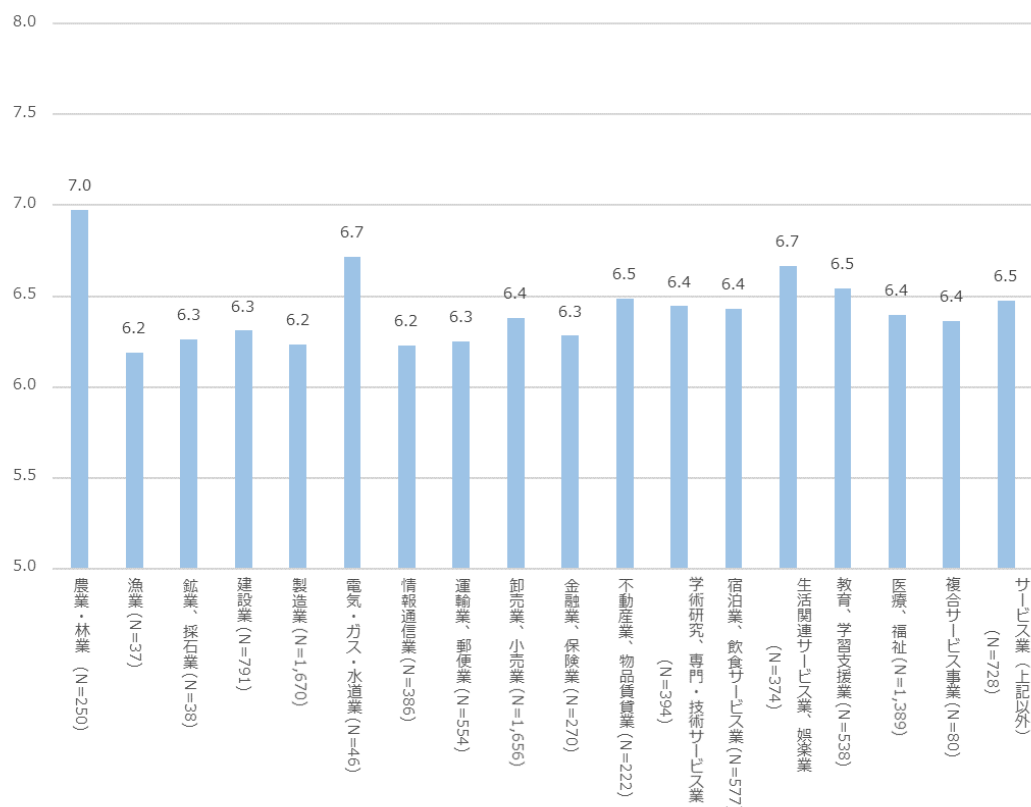


図3.11.6.2 業種別の主観的幸福感¹

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注) 内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる、とても幸せ～とても不幸せの 10 段階評価で、「家族」や「健康」を想起して回答しているとされている。

3.12 新型コロナウイルス感染拡大の影響

本調査(調査時点令和3年 11 月)では新型コロナウイルス感染拡大前からの収入の変化を問うた。本調査標本全体のコロナ禍による収入の変化の状況を図 3.12.1 に示す。収入減少は 31.4%、変化なしは 64.1%、収入増加は 4.5%であった。

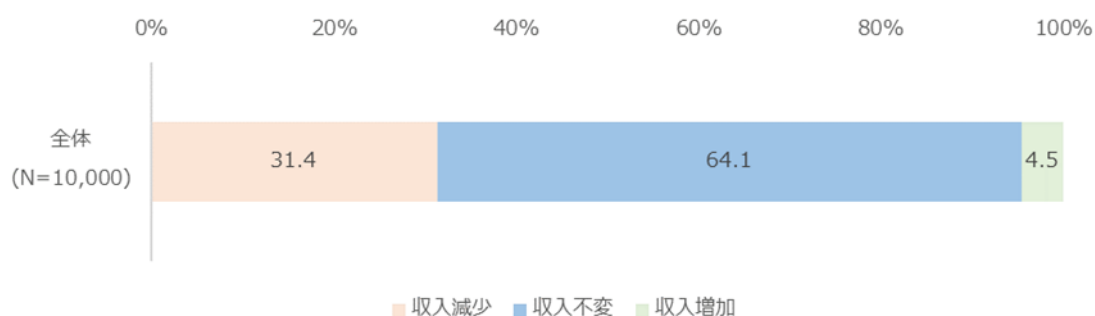


図3.12.1 就業者調査標本¹全体のコロナ禍による収入の変化²の分布

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注)1. 就業者調査の標本は令和2年労働力調査の全国年度平均集計結果より性別・年代別・産業分類別の就業者数の構成比に基づいて割付を行った。

2. コロナウイルス感染症拡大前と比べた収入の変化の回答(令和3年 11 月調査)。

業種別の新型コロナウイルス感染拡大前からの収入の変化を図 3.12.2 に示す。収入減少の割合は多い順に、宿泊業・飲食サービス業 55.8%、生活関連サービス業・娯楽業 50.0%、運輸業・郵便業 39.9%であった。

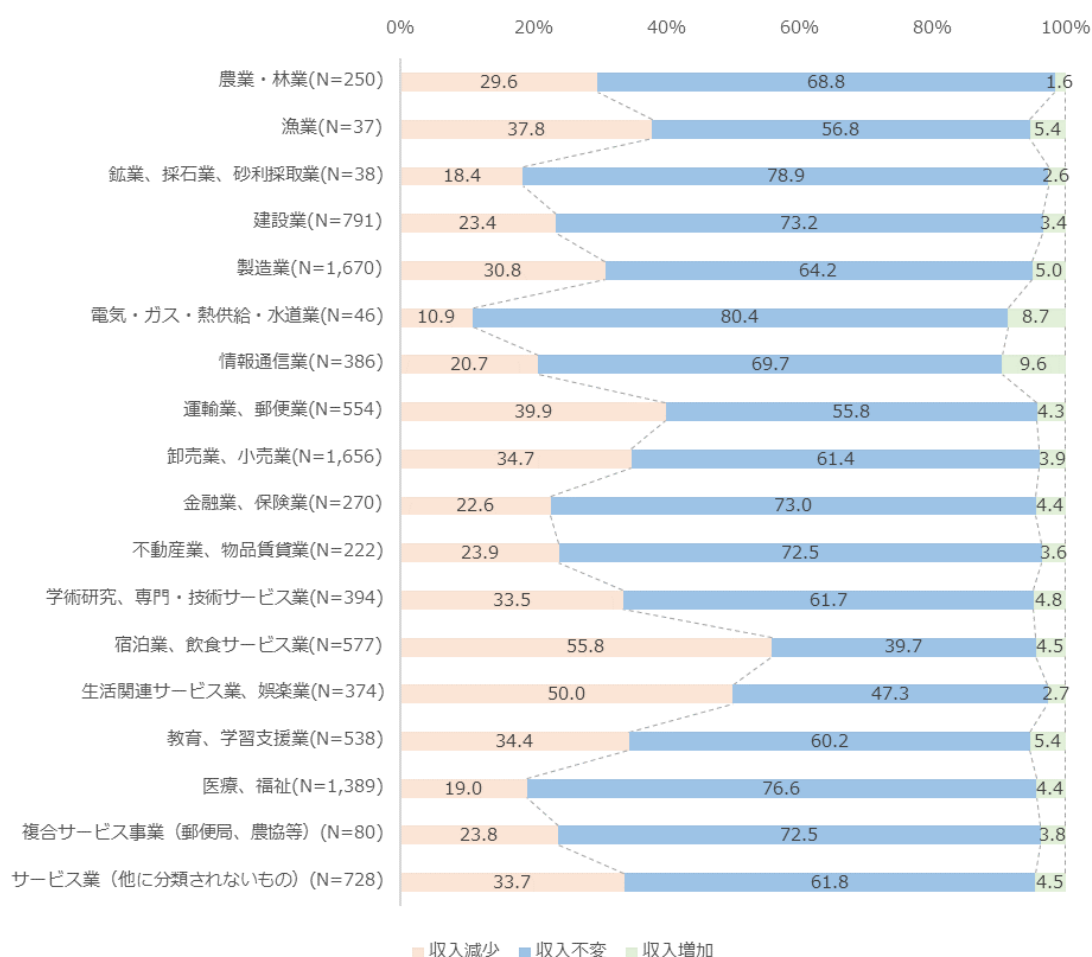


図3.12.2 業種別の新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化

3.13 テレワークの状況

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、就業中や通勤時の密集の回避する利点からテレワークを導入する事業場が増えた。感染対策としての側面に加えて、通勤時間の軽減や、家庭生活と仕事の時間を柔軟に組み合わせられる等のワークライフバランスの推進の効果も期待される一方で、職員間のコミュニケーション困難なども指摘されるところである。本調査ではテレワークの実施状況について回答を得た。

3.13.1 テレワーク導入状況

調査時点令和3年11月の時点の勤務先におけるテレワーク導入の状況を問うた。その結果を図 3.13.1 に示す。勤務先にテレワークが導入されている就業者は32.0%であり、うち、新型コロナウイルス感染拡大の前から導入されていたのが9.3%、新型コロナウイルス感染拡大を機に導入されたのが22.7%であった。また、勤務先にテレワークが導入されていない就業者は68.0%であった。

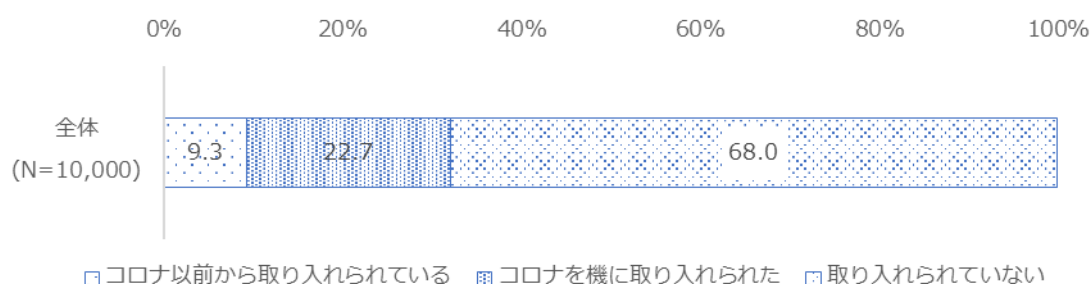


図3.13.1.1 勤務先のテレワーク導入状況

業種別の勤務先テレワーク導入状況を図 3.13.1.2 に示す。現在、勤務先にテレワークが導入されている割合の多い業種は、情報通信業(82.4%)、学術研究・専門・技術サービス業(62.7%)、金融・保険業(55.6%)であった。新型コロナウイルス感染拡大の前からテレワークが導入されていた割合が多いのは、情報通信業(30.8%)、学術研究・専門・技術サービス業(24.4%)、金融・保険業(16.7%)であった。新型コロナウイルス感染拡大を機にテレワークを導入した割合が大きい業種は、

情報通信業(51.6%)、金融・保険業(38.9%)、学術研究・専門・技術サービス業(38.3%)、電気・ガス・熱供給・水道業(34.8%)、製造業(32.5%)であった。テレワークの導入が少ない業種は、医療・福祉(9.4%)、宿泊業・飲食サービス業(12.3%)、農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業(16.9%)、生活関連サービス・娯楽業(17.9%)、運輸業・郵便業(20.6%)等であった。

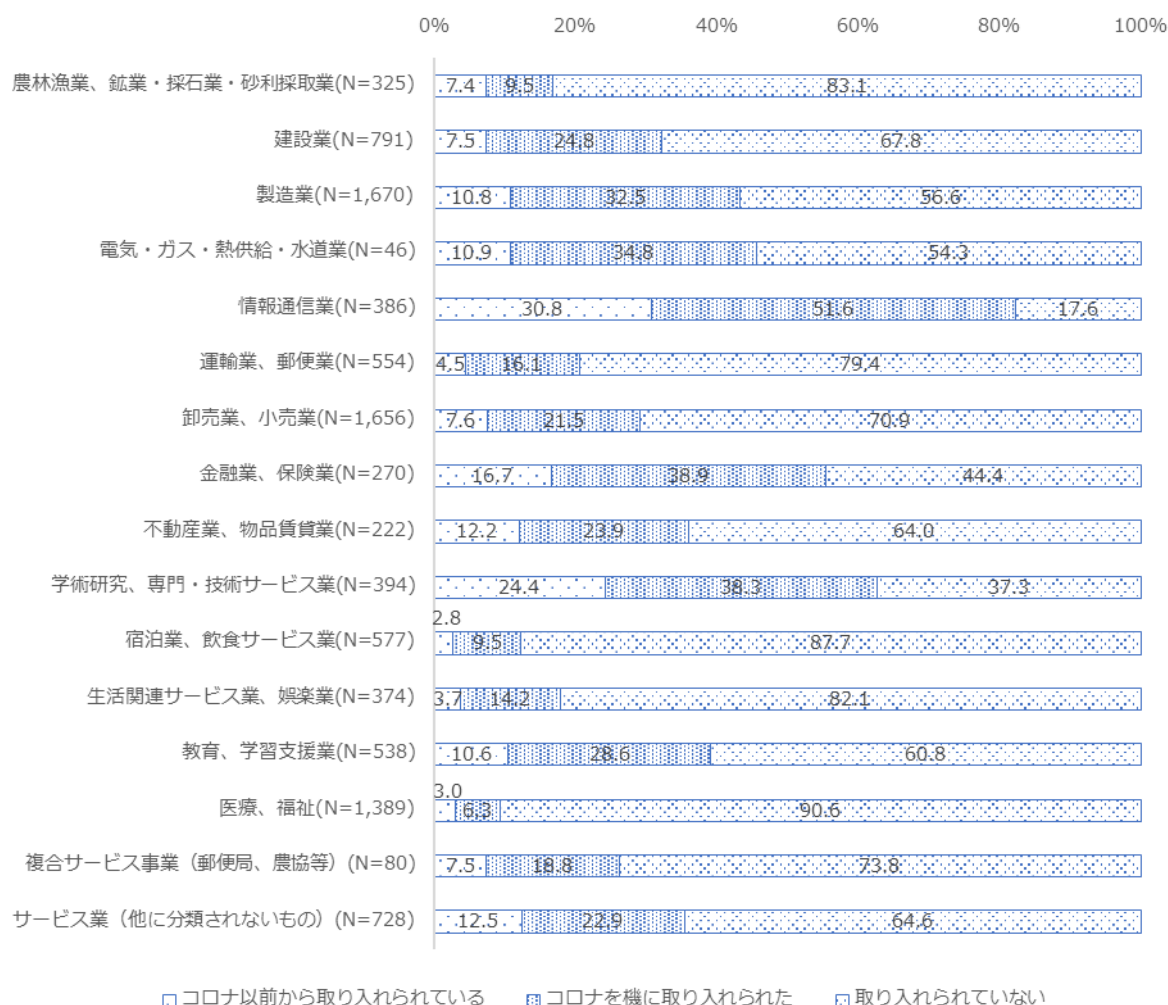


図3.13.1.2 業種別の勤務先におけるテレワーク導入状況

勤務先の事業場規模別のテレワーク導入状況を図 3.13.1.3 に示す。現在テレワークを導入している割合が大きい順に事業場規模を並べると、1,000 人以上(61.0%)、300～999 人(45.1%)、50～299 人(33.5%)、10～49 人(21.8%)、

1～9人(20.0%)となり、事業場規模が大きいほどテレワーク導入割合が多かった。なお、新型コロナウイルス感染拡大の前から導入していた割合は、1,000人以上で19.8%、300～999人と1～9人で10%程度、10～49人、50～299人は5～6%であり、1～9人が最も低かったわけではない。このことから、新型コロナウイルス感染拡大以前には事業場規模以外の要因とテレワーク導入が関連していたこと、新型コロナウイルスの感染拡大以降は、事業場規模とテレワーク導入の関連があることが分かる。

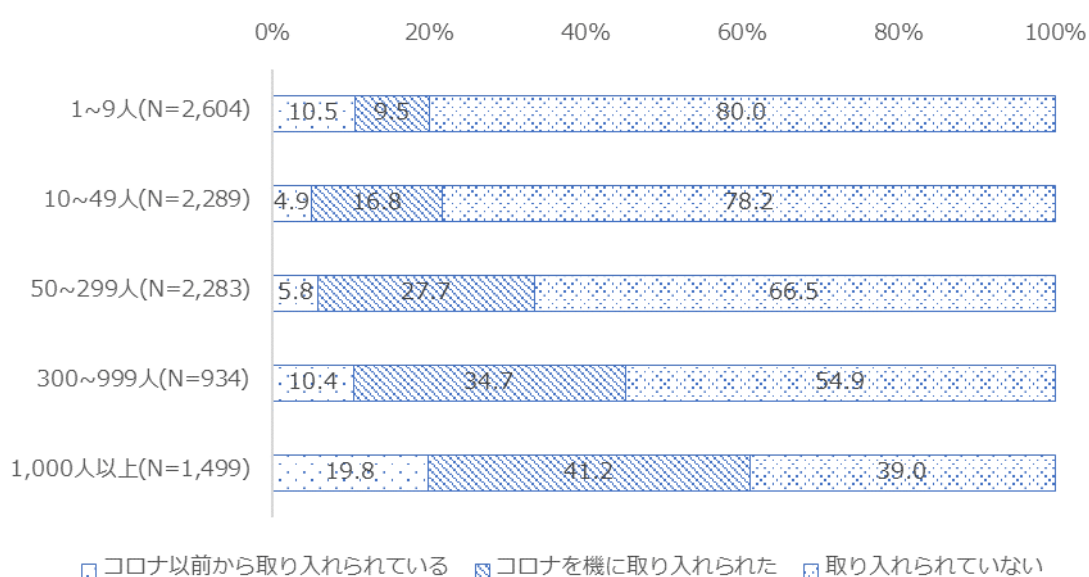


図3.13.1.3 事業場規模別の勤務先におけるテレワーク導入状況

3.13.2 テレワークの実施頻度

勤務先にテレワークが導入されている就業者に直近1か年のテレワークの平均的な頻度を問うた結果を図 3.13.2.1 に示す。毎日が 16.4%、週4日程度が 10.1%、週2～3日が 24.1%、週1日が 16.1%であった。また、一時的に行ったが現在はテレワークを実施していない者が 21.3%、勤務先に導入されているものの一度もテレワークを実施していない者が 12.0%であった。

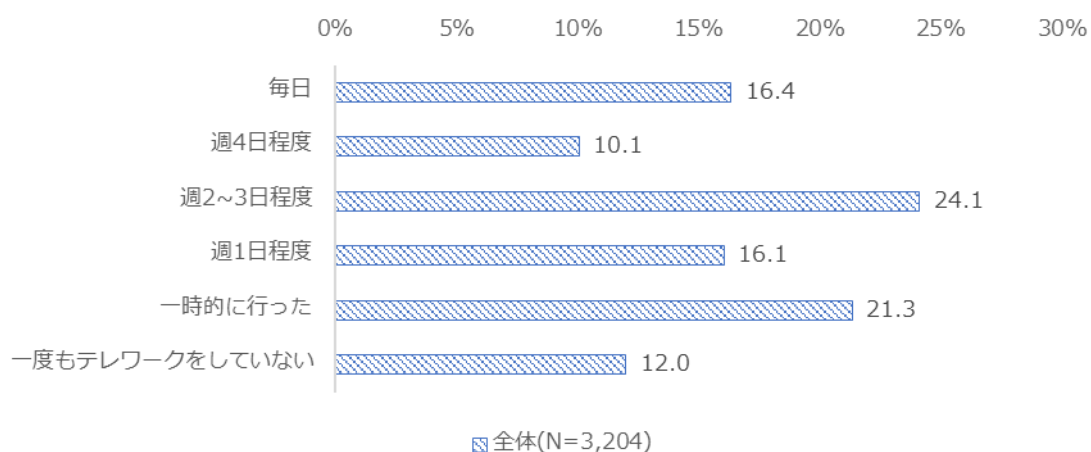


図3.13.2.1 テレワークの実施頻度

業種別のテレワーク実施頻度を表 3.13.2.2 に示す。毎日の割合が多いのは、情報通信業で 35.5%、学術研究・専門・技術サービス業で 32.8%、サービス業(他に分類されないもの)で 25.2%、不動産業で 21.3%であった。一時的に行った者や一度も実施していない就業者を除いて、週1日～毎日、定常的にテレワークを実施している割合が多い業種は、情報通信業で 81.4%、農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業で 76.4%、不動産業で 76.3%、学術研究・専門・技術サービス業で 72.1%等であった。

表3.13.2.2 業種別のテレワーク実施頻度

(単位:%)

	N	毎日	週4日程度	週2～3日	週1日	一時的に 行った	一度も実施 していない
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	55	10.9	10.9	29.1	25.5	10.9	12.7
建設業	255	6.7	9.0	26.7	16.1	25.9	15.7
製造業	724	12.0	11.3	26.9	16.7	20.0	13.0
電気・ガス・熱供給・水道業	21	0.0	14.3	28.6	19.0	23.8	14.3
情報通信業	318	35.5	14.8	22.0	9.1	11.9	6.6
運輸業、郵便業	114	4.4	6.1	35.1	14.0	22.8	17.5
卸売業、小売業	482	13.3	9.8	27.6	13.1	21.6	14.7
金融業、保険業	150	12.7	7.3	26.7	22.7	20.7	10.0
不動産業、物品賃貸業	80	21.3	11.3	22.5	21.3	17.5	6.3
学術研究、専門・技術サービス業	247	32.8	12.6	17.0	9.7	20.2	7.7
宿泊業、飲食サービス業	71	7.0	7.0	15.5	29.6	25.4	15.5
生活関連サービス業、娯楽業	67	11.9	9.0	26.9	19.4	23.9	9.0
教育、学習支援業	211	12.8	9.5	17.5	20.4	28.9	10.9
医療、福祉	130	6.9	6.9	19.2	20.0	28.5	18.5
複合サービス事業（郵便局、農協等）	21	4.8	14.3	14.3	23.8	42.9	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	258	25.2	5.4	19.8	17.1	22.5	10.1

事業場規模別のテレワーク実施頻度を表 3.13.2.3 に示す。毎日実施しているのは、1～9人(39.1%)、1,000人以上(14.1%)が多く、その他は10%前後であった。週1日～毎日、定常的にテレワークを実施しているのは、1～9人(78.4%)、1,000人以上(70.3%)、300～999人(68.4%)が多く、50～299人は62.5%、10～49人は53.8%であった。

表3.13.2.3 事業場規模別のテレワーク実施頻度

(単位:%)

	N	毎日	週4日程度	週2～3日程度	週1日程度	一時的に行った	一度もテレワークをしていない
1～9人	522	39.1	8.2	18.2	12.8	15.1	6.5
10～49人	498	10.6	6.8	19.1	17.3	27.9	18.3
50～299人	765	11.2	9.7	25.1	16.5	25.4	12.2
300～999人	421	9.3	12.6	28.7	17.8	19.5	12.1
1000人以上	915	14.1	12.3	27.8	16.1	18.6	11.1

就業形態別のテレワーク実施頻度を表 3.13.2.4 に示す。毎日実施している割合が大きいのは、自営業者(48.4%)、会社役員(21.3%)であった。週1日～毎日、定常的にテレワークを実施しているのは、自営業者(84.0%)、会社役員(67.0%)、正社員(66.0%)が多く、非正規雇用者は 57.5%であった。

表3.13.2.4 就業形態別のテレワーク実施頻度

(単位:%)

	N	毎日	週4日程度	週2～3日程度	週1日程度	一時的に行った	一度もテレワークをしていない
正社員	2,358	12.3	10.3	26.1	17.2	22.6	11.4
非正規	335	13.9	10.6	19.5	13.6	22.1	20.4
自営業	312	48.4	7.7	15.1	12.8	11.9	4.2
会社役員	94	21.3	9.6	25.5	10.6	19.1	13.8

性別のテレワーク実施頻度を図 3.13.2.5 に示す。性別による大きな差異は見られなかった。毎日実施している割合は、男性が 16.1%、女性が 16.8%であった。週1日～毎日、定常的にテレワークを実施しているのは、男性が 67.7%、女性が 64.8%であった。

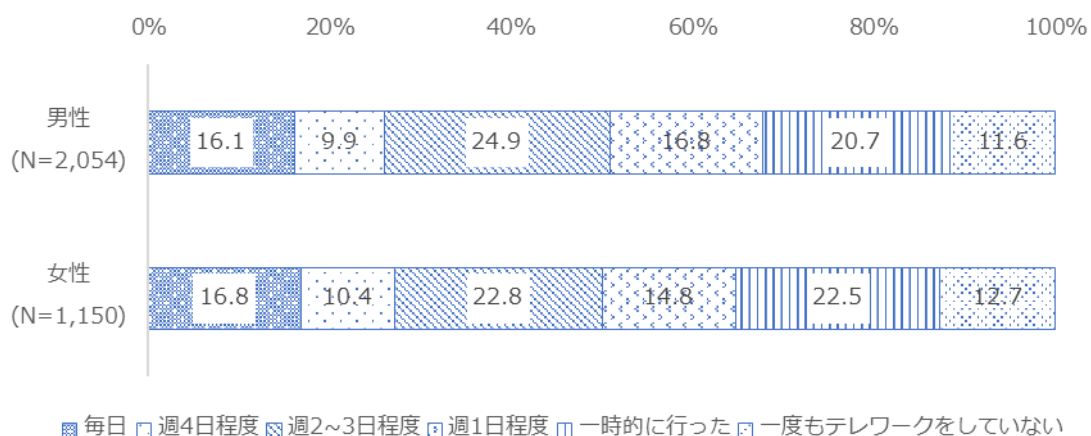


図3.13.2.5 性別のテレワーク実施頻度

3.13.3 テレワークの実施環境

勤務先でテレワークが導入されている就業者にテレワークを行う場所を問うた結果を図 3.13.3 に示す。自宅が 94.8%、自宅以外が 5.2%であった。

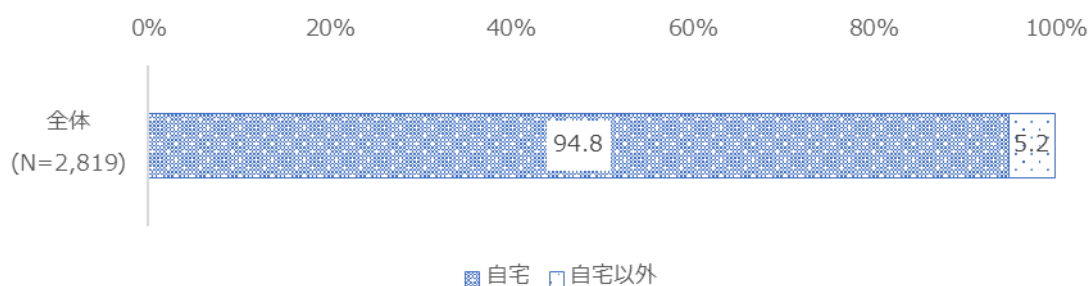


図3.13.3 テレワークの実施場所

3.13.4 テレワーク実施の背景

テレワークの実施が自分の希望か、仕事の効率化のためか、会社の指示によるものかを問うた結果を図 3.13.4 に示す。自分の希望は 30.4%、仕事の効率化のためは 14.2%、会社の指示は 51.5%であった。

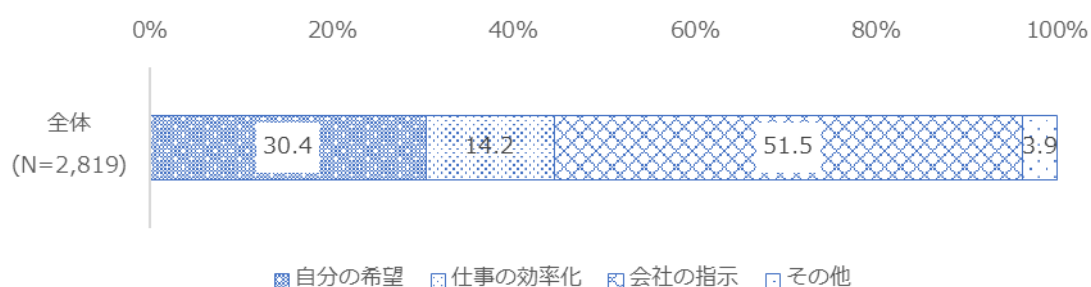


図3.13.4 テレワーク実施の背景

3.13.5 テレワーク中の VDT 作業

テレワークを週1日～毎日、定常的にやっている就業者に、情報端末を用いた作業（VDT 作業）をどの程度行っているかを問うた。電子メール送受信や文章作成、データ検索等一般的な PC 業務である対話型 VDT 作業をする時間の状況を図 3.13.5.1 に示す。毎日4時間以上が 21.3%、毎日2～4時間未満が 22.6%、1日2時間未満が 56.1%であった。

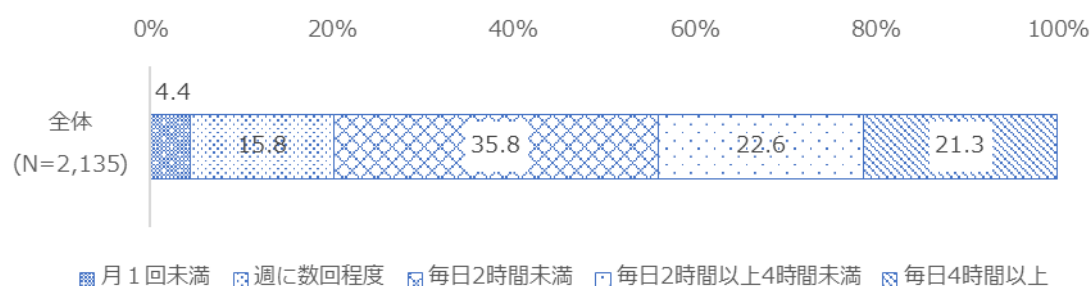


図3.13.5.1 対話型VDT作業の作業量

データ入力・文書入力などの単純入力型 VDT 作業をする時間の状況を図 3.13.5.2 に示す。毎日4時間以上が 16.7%、毎日2～4時間未満が 21.0%、1日2時間未満が 62.2%であった。

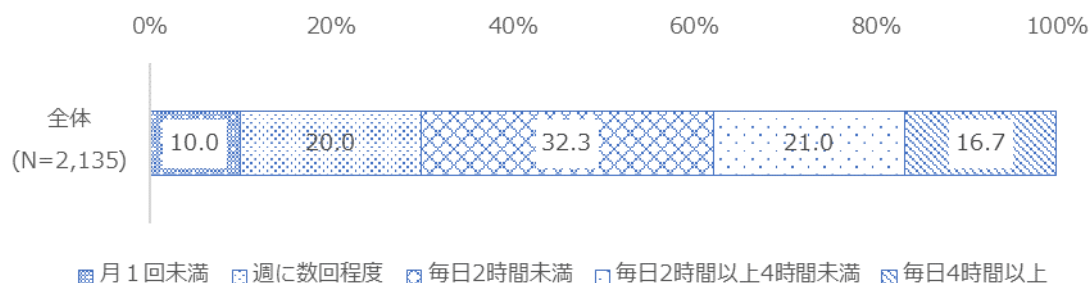


図3.13.5.2 単純入力型VDT作業の作業量

仕事以外に情報通信端末を使用する時間についても問うた(図 3.13.5.3)。1日4時間以上が 23.9%、3～4時間未満が 11.2%、2～3時間未満が 22.0%であり、過半数(57.1%)の就業者が毎日2時間以上、仕事以外で情報通信端末を使用している実態であった。

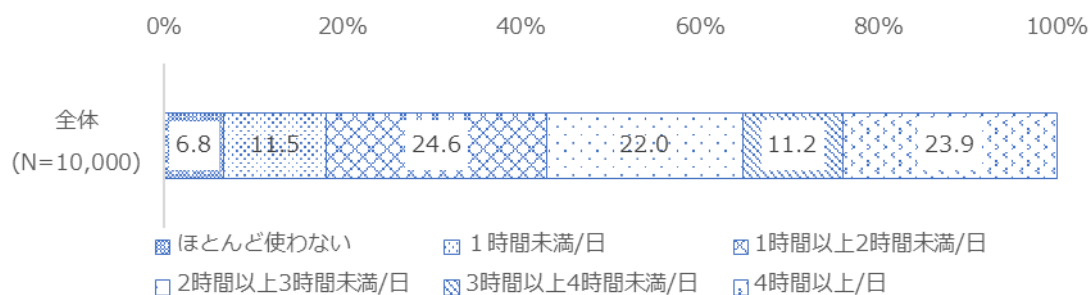


図3.13.5.3 仕事以外の情報通信端末の使用

テレワークを行う就業者に VDT 作業を行う際の身体負荷を考慮した対策が取られているかを問うた(図 3.13.5.4)。連続作業時間が 60 分以内にすることは、「している」が 16.8%、「たまにしている」が 32.5%であった。次に行う作業時間との間に 10～15 分間の作業休止時間(休憩ではない)をとることは、「している」が 17.2%、

「たまにしている」が 39.7%であった。連続作業時間内に1～2分程度の小休止を適度にとることは、「している」が 24.7%、「たまにしている」が 42.9%であった。

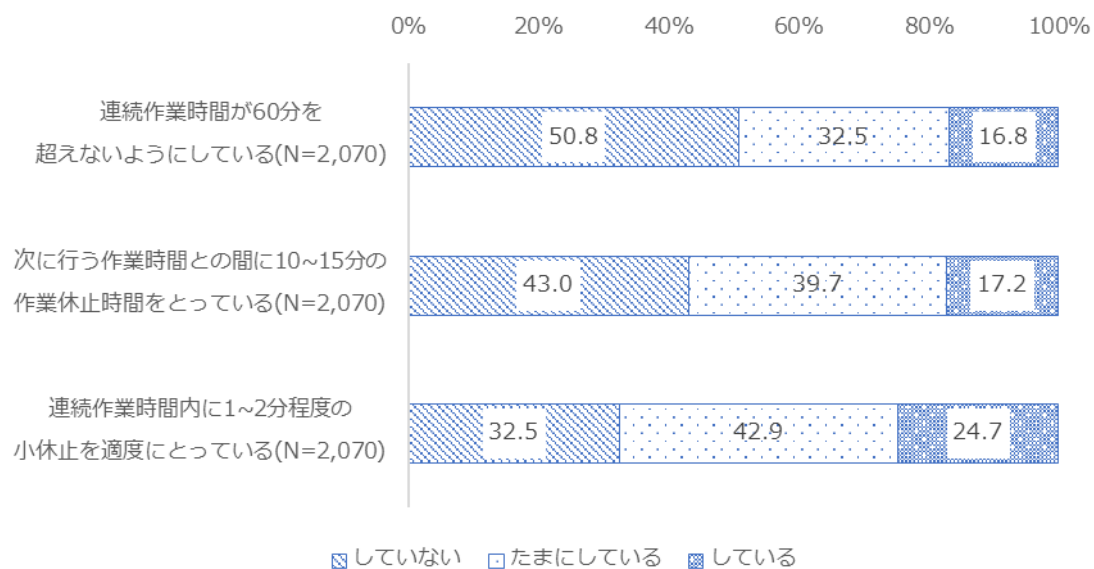


図3.13.5.4 VDT作業を行う際の作業時間上の対策の実態

3.13.6 健康確保対策ガイドライン等の認知度

全標本に対して、テレワーク勤務者を対象とする健康確保対策の各種ガイドラインや作業時の注意事項の認知度を問うた(図 3.13.6)。内容を「知っている」・「少し知っている」を合わせた割合は、厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が12.0%、厚生労働省「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」が11.0%、作業管理・作業環境管理に関する注意事項(作業姿勢、ストレッチなど、情報機器の特徴、作業環境が及ぼす影響など)が12.2%、健康管理についての注意事項(疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルス)が13.1%であった。

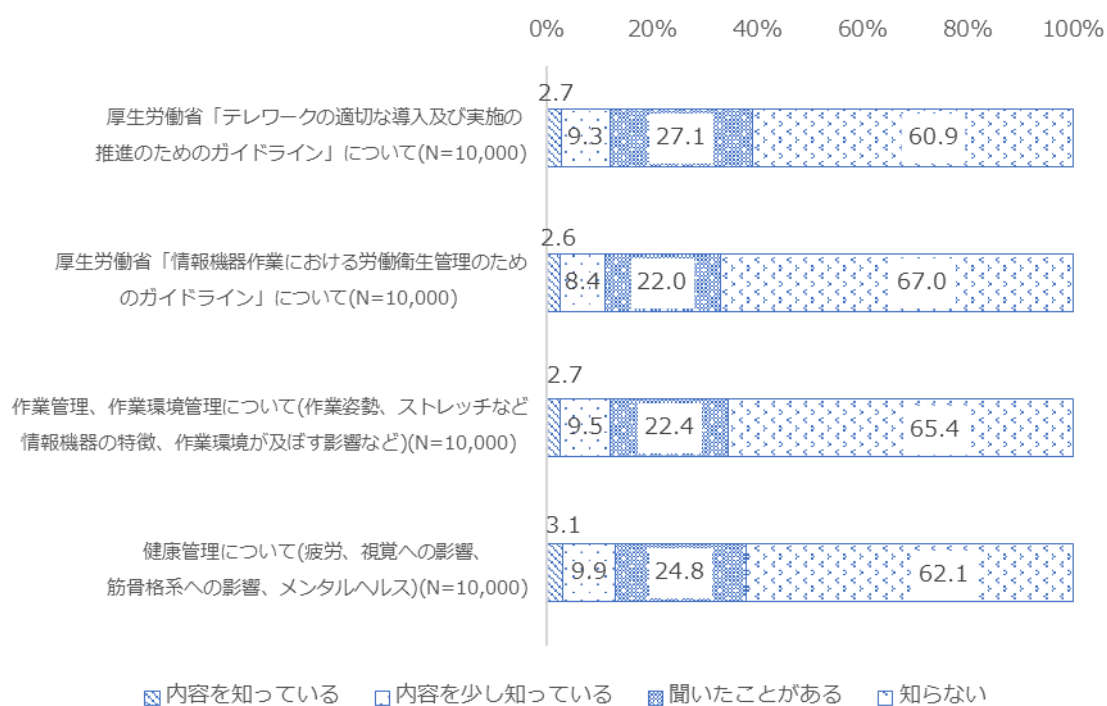


図3.13.6 テレワークに関連した健康確保対策ガイドラインや注意事項の認知度

3.13.7 ウェブ会議の頻度

仕事でウェブによる会議・打ち合わせ(Skype や Zoom 等を用いた会議)に参加する頻度を問うた(図 3.13.7)。まったくない就業者が 67.7%、週5回以下が 27.9%、週6~10 回が 3.0%、週 11 回以上が 1.4%であった。

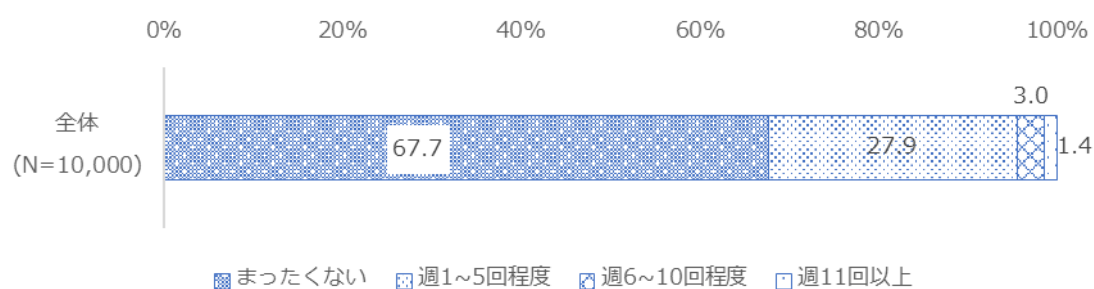


図3.13.7 ウェブ会議の頻度