

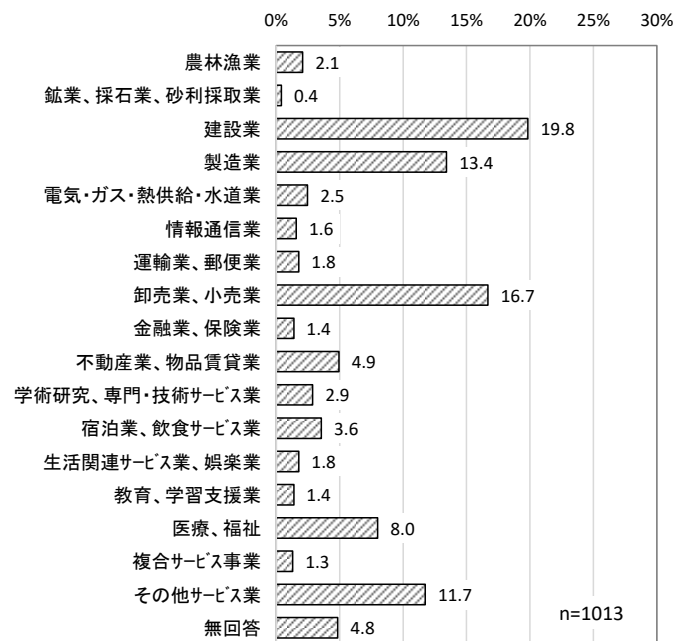
3. 法人役員調査

1) 就任先の法人概要

(1) 主たる事業の業種(問2)

役員就任先の主たる事業の業種は、「建設業」の割合が19.8%で最も高く、次いで「卸売業、小売業」が16.7%であった。

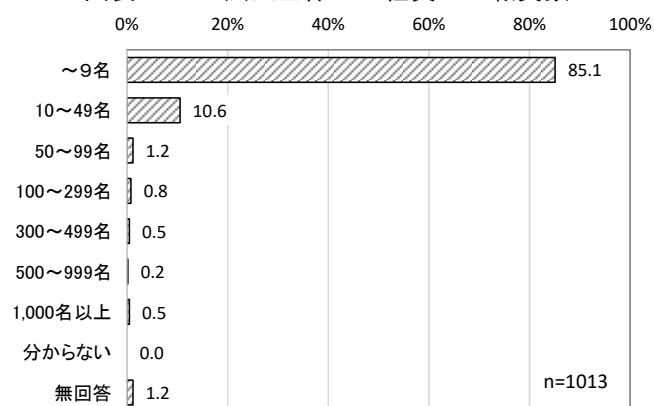
図表2-3-1 主たる事業の業種



(2) 法人全体の正社員・正職員数

法人全体の正社員・正職員数は、「～9人」の割合が85.1%で最も高く、次いで「10～49人」が10.6%であった。

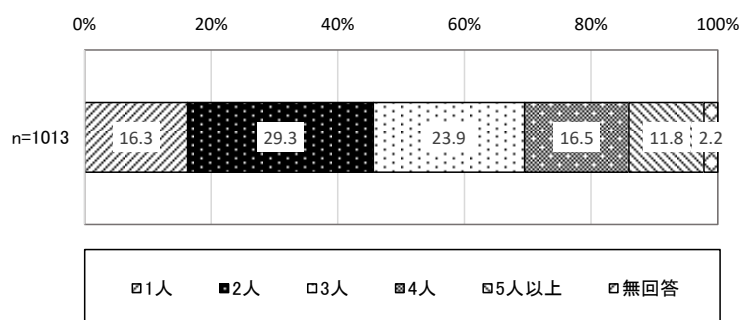
図表2-3-2 法人全体の正社員・正職員数



(3) 法人の役員総数

法人の役員総数は、「2人」が29.3%で最も高く、次いで「3人」の割合が23.9%であった。

図表2-3-3 法人全体の役員総数

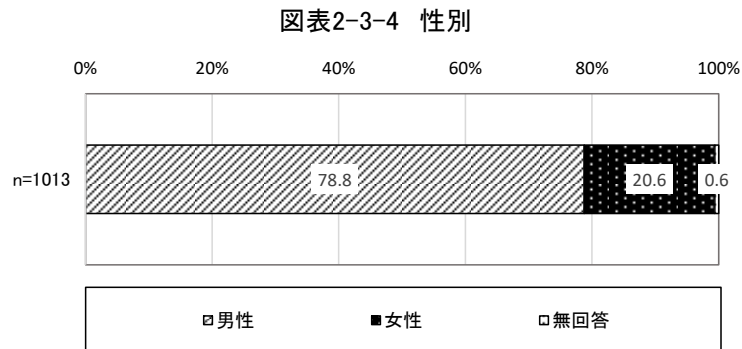


2) 回答者の属性

(1) 性別・年齢

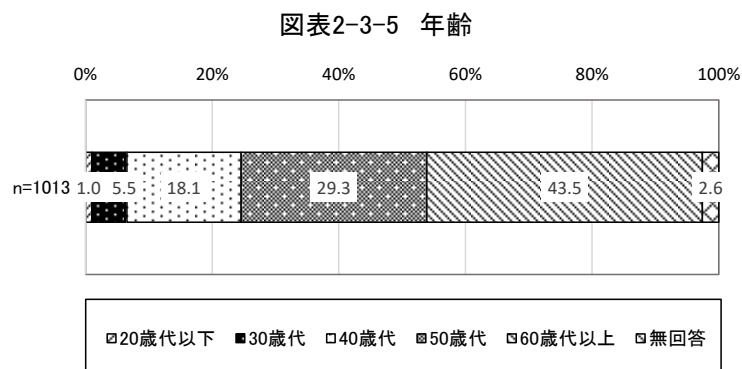
①性別(問5)

性別は、「男性」の割合が 78.8%、「女性」が 20.6%であった。



②年齢(問6)

年齢は、「60 歳代以上」の割合が 43.5%で最も高く、次いで「50 歳代」が 29.3%であった。

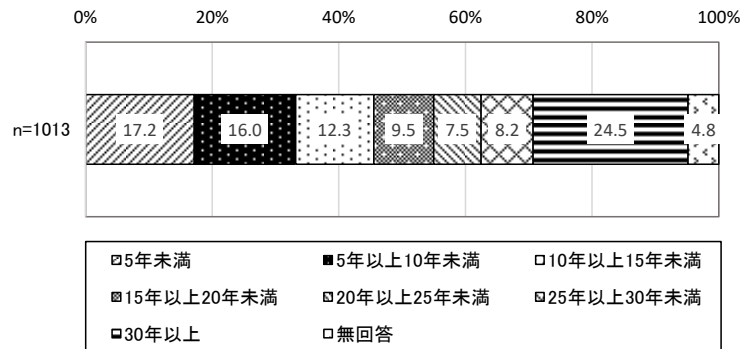


(2) 通算勤続年数・役員としての従事年数

①通算勤続年数(問7(1))

現在の法人における通算勤続年数は、「30年以上」の割合が24.5%で最も高く、次いで「5年未満」が17.2%であった。

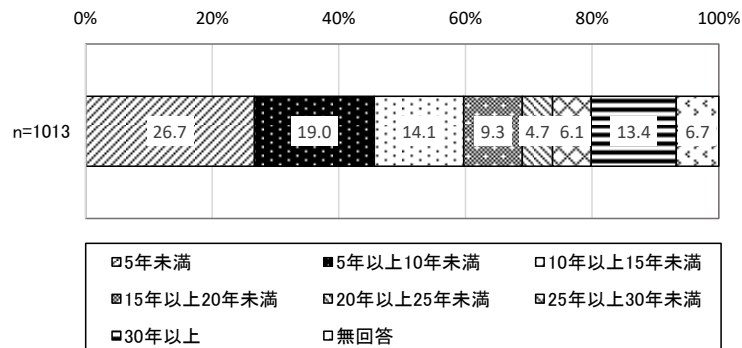
図表2-3-6 通算勤続年数



②役員としての従事年数(問7(2))

現在の法人における役員としての従事年数は、「5年未満」の割合が26.7%で最も高く、次いで「5年以上10年未満」が19.0%であった。

図表2-3-7 役員としての従事年数

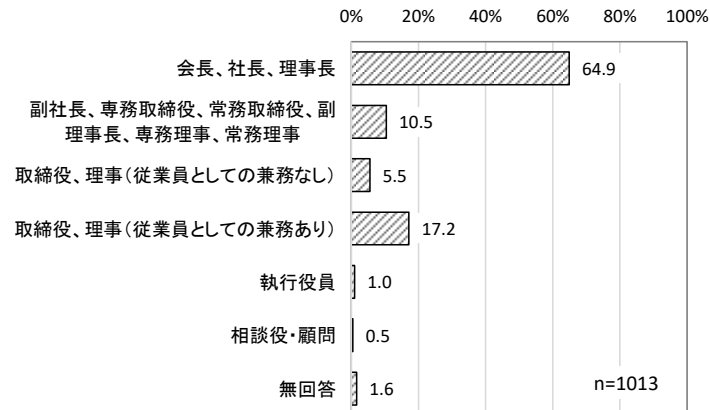


(3) 役位・代表権の有無・担当部門

①役位(問8(1))

役位は、「会長、社長、理事長」の割合が64.9%で最も高く、次いで「取締役、理事（従業員としての兼務あり）」が17.2%であった。

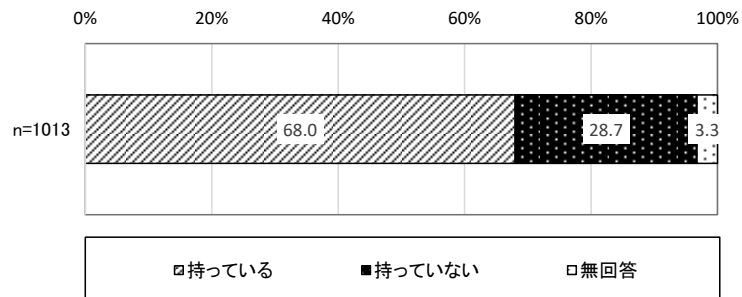
図表2-3-8 役位



②代表権の有無(問8(2))

代表権の有無は、「持っている」の割合が68.0%で最も高く、次いで「持っていない」が28.7%であった。

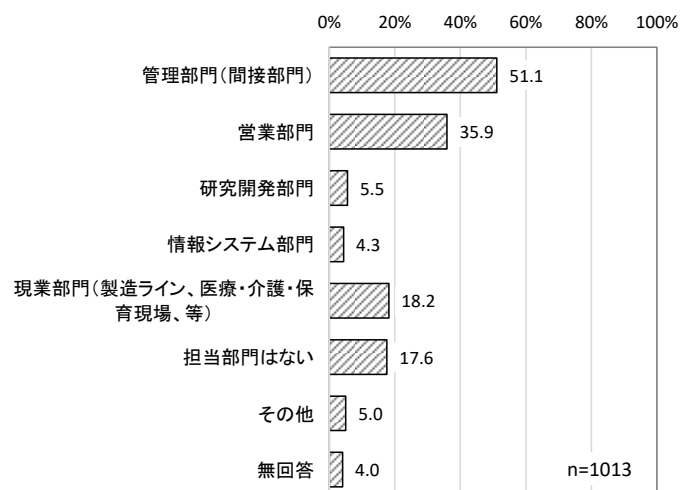
図表2-3-9 代表権



③「役員」として主に担当している部門(問8(3))

役員として主に担当している部門は、「管理部門（間接部門）」の割合が 51.1%で最も高く、次いで「営業部門」が 35.9%であった。

図表2-3-10 役員として主に担当している部門



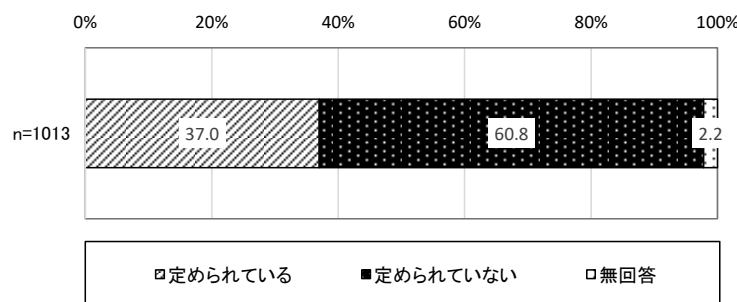
3) 回答者の働き方

(1) 1週間当たりの就労日数・就労時間

① 1週間当たりの就労日数・就労時間の定めの有無(問9(1))

1週間当たりの就労日数・就労時間の定めの有無は、「定められている」の割合が37.0%、「定められていない」が60.8%であった。

図表2-3-11 1週間当たりの就労日数・就労時間の定めの有無

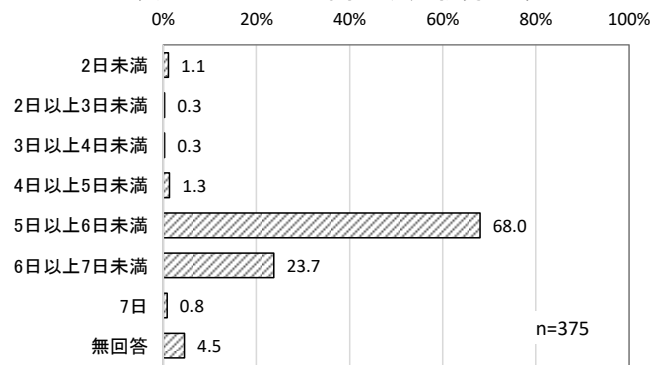


② 1週間当たりの所定就労日数・1日当たりの就労時間(問9(2))

・ 1週間当たりの所定就労日数

1週間当たりの就労日数・就労時間について「定められている」と回答した者における1週間の所定就労日数は、「5日以上6日未満」が68.0%で最も多く、次いで「6日以上7日未満」が23.7%であった。

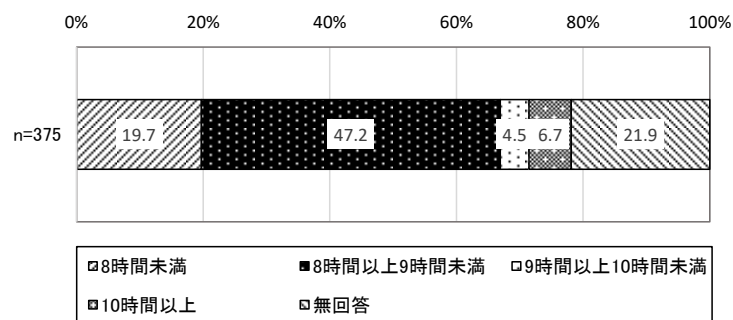
図表2-3-12 1週間の所定就労日数



・ 1日当たりの就労時間

1日当たりの就労日数・就労時間について「定められている」と回答した者における1日当たりの就労時間は、「8時間以上9時間未満」が47.2%で最も多く、次いで「8時間未満」が19.7%であった。

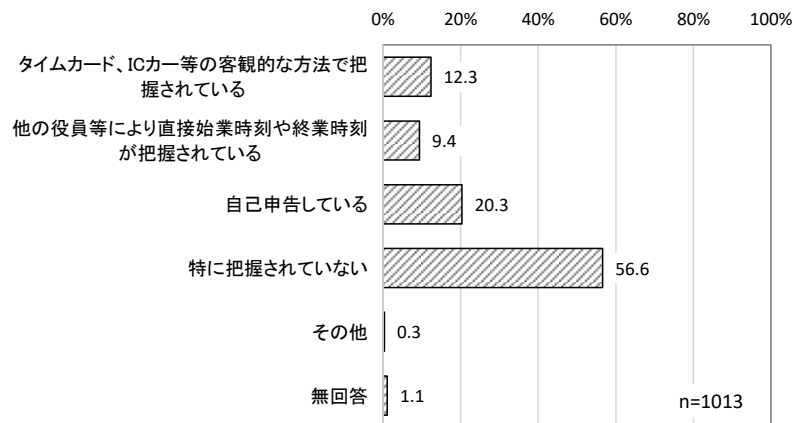
図表2-3-13 1日当たりの就労時間



(2) 就労日数・就労時間の把握方法(問10)

就労日数・就労時間の把握方法は、「特に把握されていない」の割合が 56.6%で最も高く、次いで「自己申告している」が 20.3%であった。

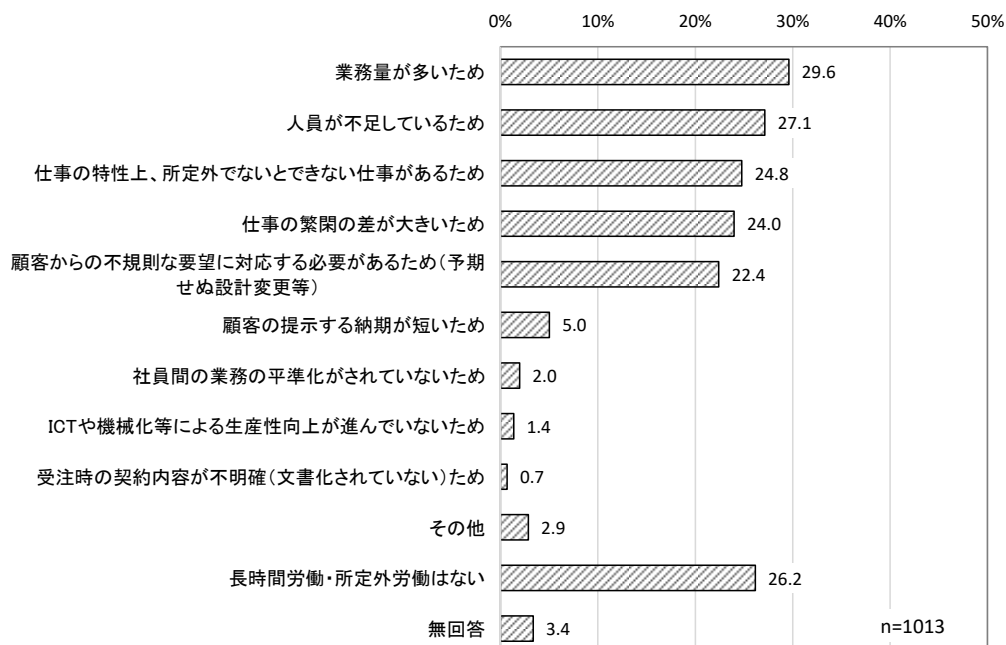
図表2-3-14 就労日数・就労時間の把握方法



(3) 長時間労働が必要となる理由(問11)

長時間労働が必要となる理由は、「業務量が多いため」の割合が 29.6%で最も高く、次いで「人員が不足しているため」が 27.1%であった。

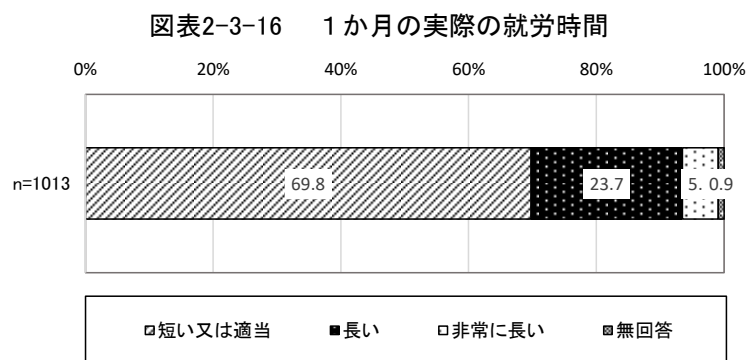
図表2-3-15 長時間労働が必要となる理由（複数回答）



(4) 直近1か月(2019年9月)の状況

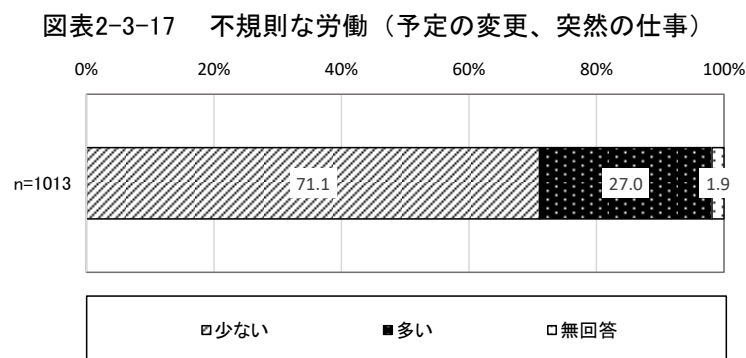
① 1か月の実際の就労時間(問12(1))

1か月の実際の就労時間は、「短い又は適当」の割合が69.8%で最も高く、次いで「長い」が23.7%であった。



② 不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）(問12(2))

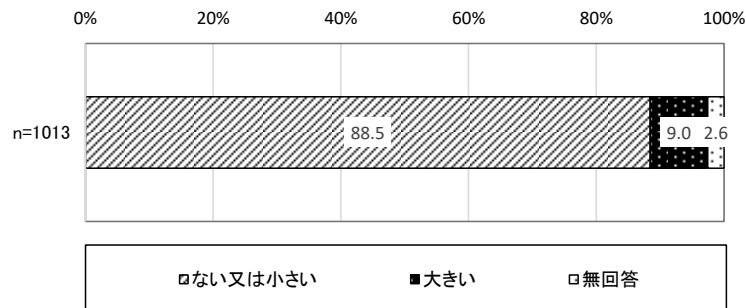
不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」の割合が71.1%で最も高く、次いで「多い」が27.0%であった。



③出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）（問12(3)）

出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）は、「ない又は小さい」の割合が 88.5%、「大きい」が 9.0%であった。

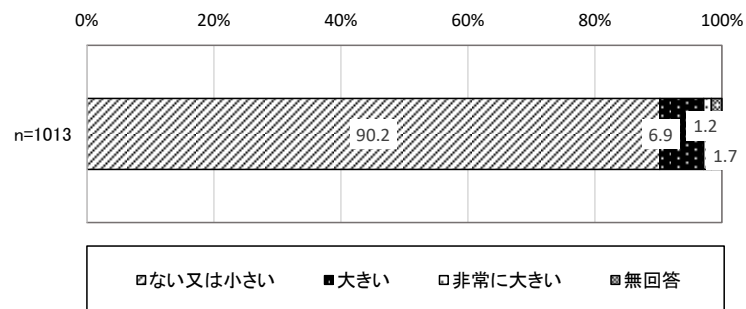
図表2-3-18 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）



④深夜労働に伴う負担（問12(4)）

深夜労働に伴う負担は、「ない又は小さい」の割合が 90.2%で最も高く、次いで「大きい」が 6.9%であった。

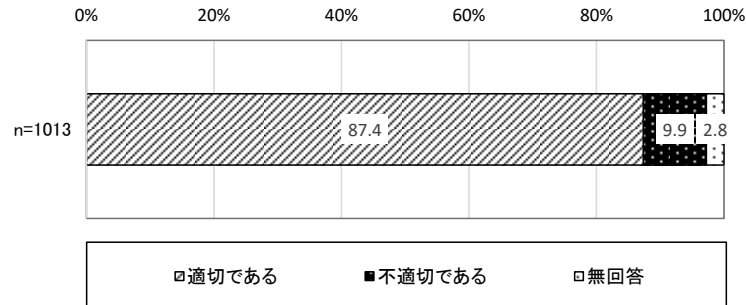
図表2-3-19 深夜労働に伴う負担



⑤休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設（問12(5)）

休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設は、「適切である」の割合が 87.4%、「不適切である」が 9.9%であった。

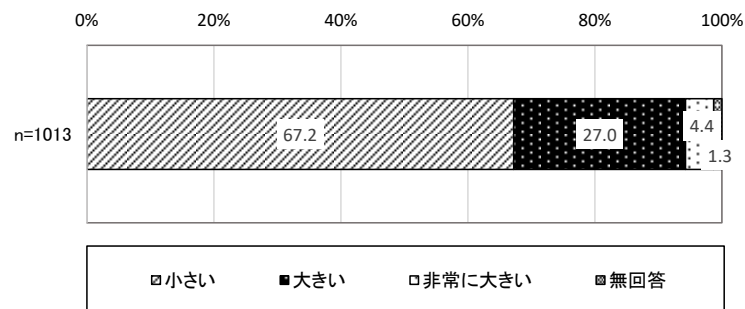
図表2-3-20 休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設



⑥就労についての精神的負担（問12(6)）

就労についての精神的負担は、「小さい」の割合が 67.2%で最も高く、次いで「大きい」が 27.0%であった。

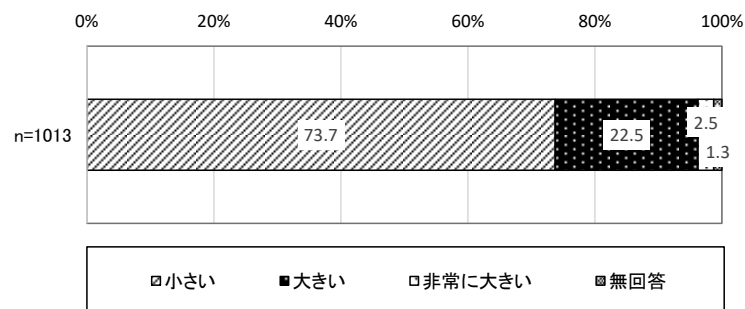
図表2-3-21 就労についての精神的負担



⑦就労についての身体的負担（問12(7)）

就労についての身体的負担は、「小さい」の割合が 73.7%で最も高く、次いで「大きい」が 22.5%であった。

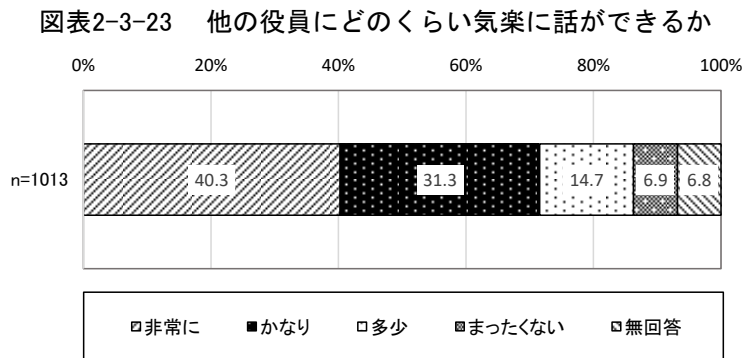
図表2-3-22 就労についての身体的負担



4) 回答者の職場環境

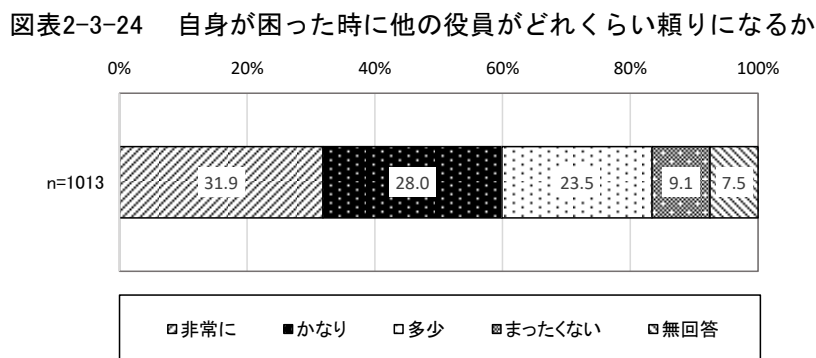
(1) 他の役員にどのくらい気楽に話ができるか(問13(1))

他の役員にどのくらい気楽に話ができるか否かは、「非常に」の割合が 40.3%で最も高く、次いで「かなり」が 31.3%であった。



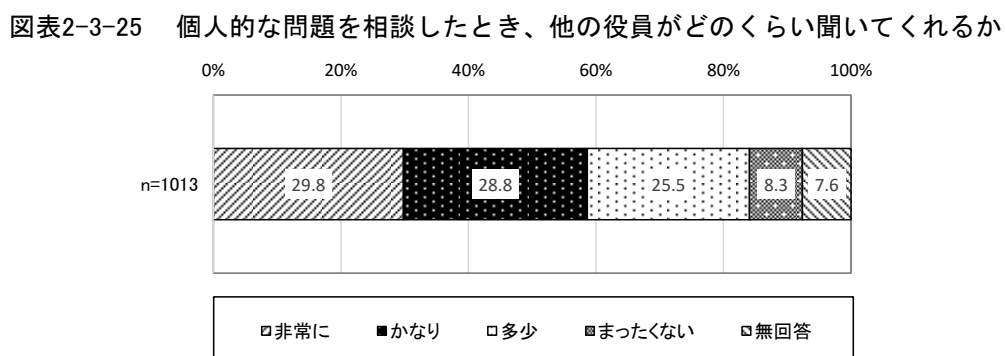
(2) 自身が困った時に他の役員がどれくらい頼りになるか(問13(2))

自身が困った時に他の役員がどれくらい頼りになるか否かは、「非常に」の割合が 31.9%で最も高く、次いで「かなり」が 28.0%であった。



(3) 個人的な問題を相談したとき、他の役員がどのくらい聞いてくれるか(問13(3))

個人的な問題を相談したとき、他の役員がどのくらい聞いてくれるか否かは、「非常に」の割合が 29.8%で最も高く、次いで「かなり」が 28.8%であった。

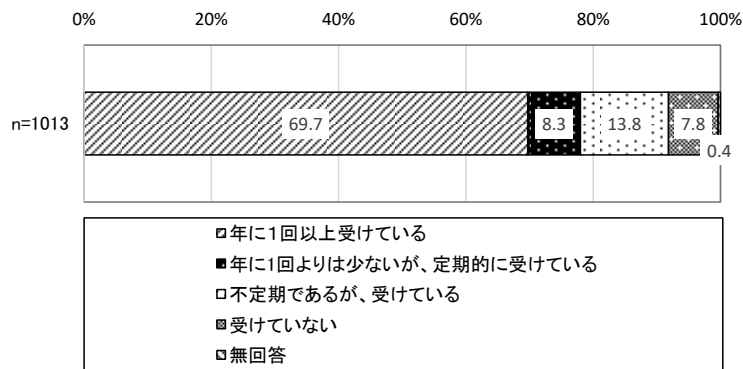


5) 回答者の生活や心身の健康等

(1) 健康診断（人間ドックを含む）の受診状況(問14)

健康診断（人間ドックを含む）の受診状況は、「年に1回以上受けている」の割合が69.7%で最も高く、次いで「不定期であるが受けている」が13.8%であった。

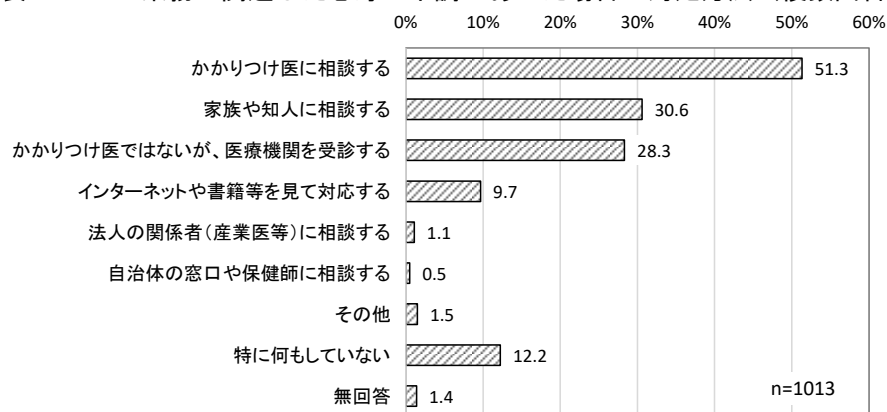
図表2-3-26 健康診断（人間ドックを含む）の受診状況



(2) 業務に関連した心身の不調があった場合の対処方法(問15)

業務に関連した心身の不調があった場合の対処方法は、「かかりつけ医に相談する」の割合が51.3%で最も高く、次いで「家族や知人に相談する」が30.6%であった。

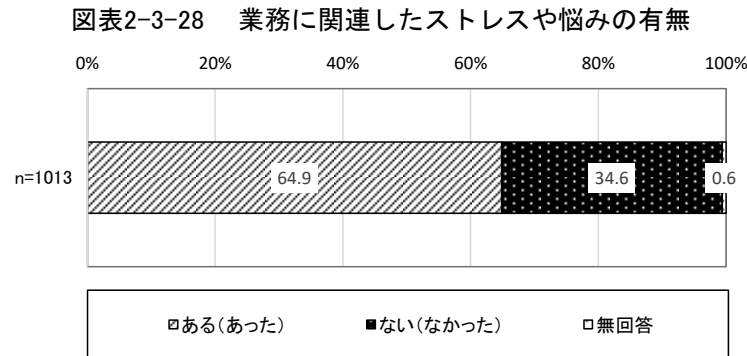
図表2-3-27 業務に関連した心身の不調があった場合の対処方法（複数回答）



(3) 業務に関連したストレスや悩み(2019年4月から9月までの間)

①業務に関連したストレスや悩みの有無(問16(1))

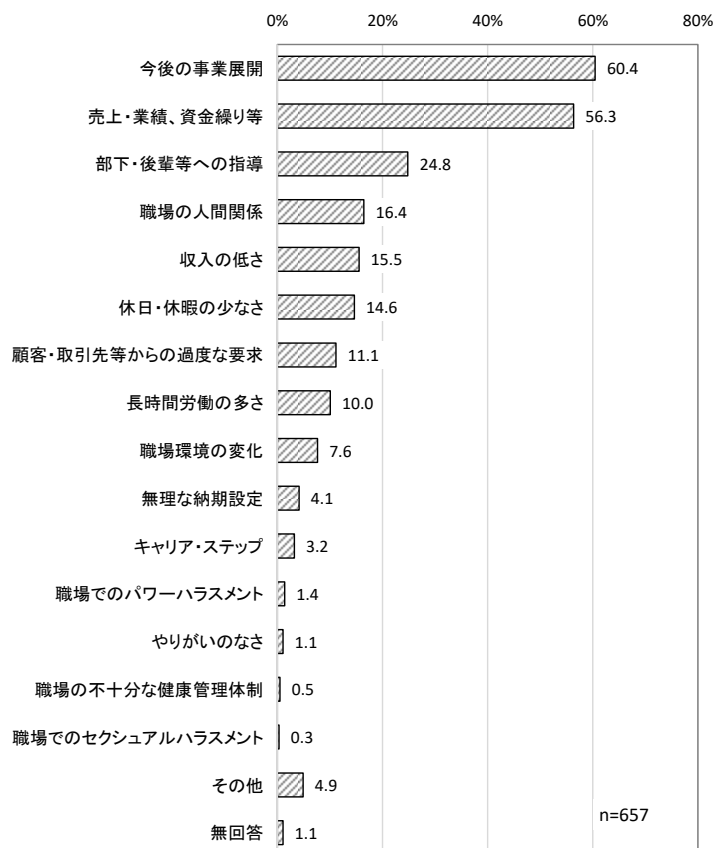
業務に関連したストレスや悩みの有無は、「ある(あった)」の割合が64.9%、「ない(なかった)」が34.6%であった。



②業務に関連したストレスや悩みの原因(問16(2))

業務に関連したストレスや悩みが「ある(あった)」と回答した者におけるストレスや悩みの原因は、「今後の事業展開」が60.4%で最も高く、次いで「売上・業績、資金繰り等」が56.3%であった。

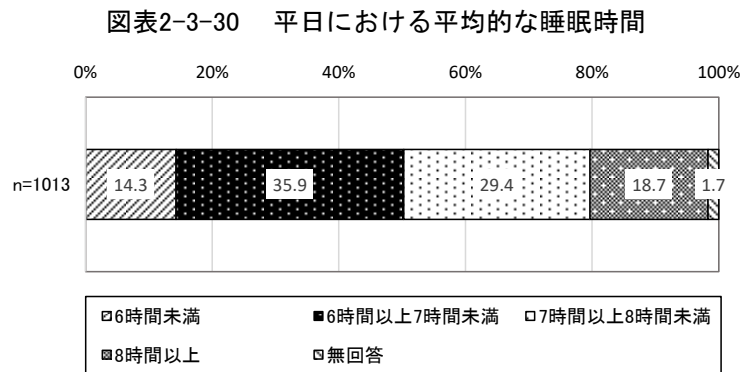
図表2-3-29 業務に関連したストレスや悩みの原因(複数回答)



(4) 平日における平均的な睡眠時間と充足状況

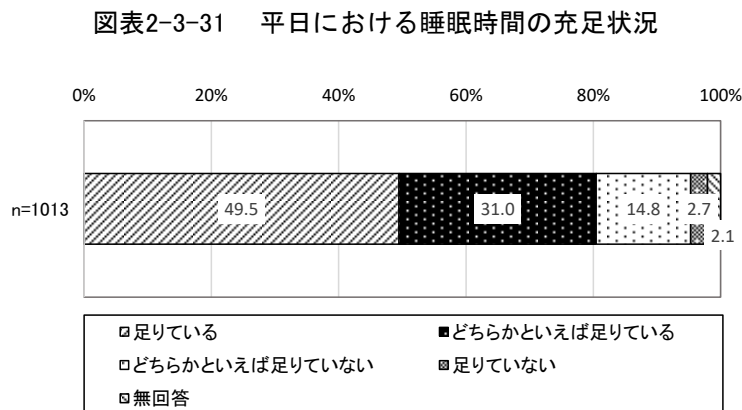
①平日における平均的な睡眠時間(問17(1))

平日における平均的な睡眠時間は、「6 時間以上 7 時間未満」の割合が 35.9%で最も高く、次いで「7 時間以上 8 時間未満」が 29.4%であり、平均 6.1 時間であった。



②平日における睡眠時間の充足状況(問17(2))

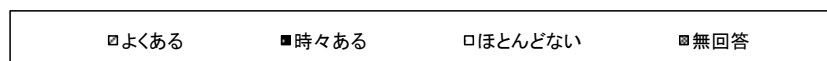
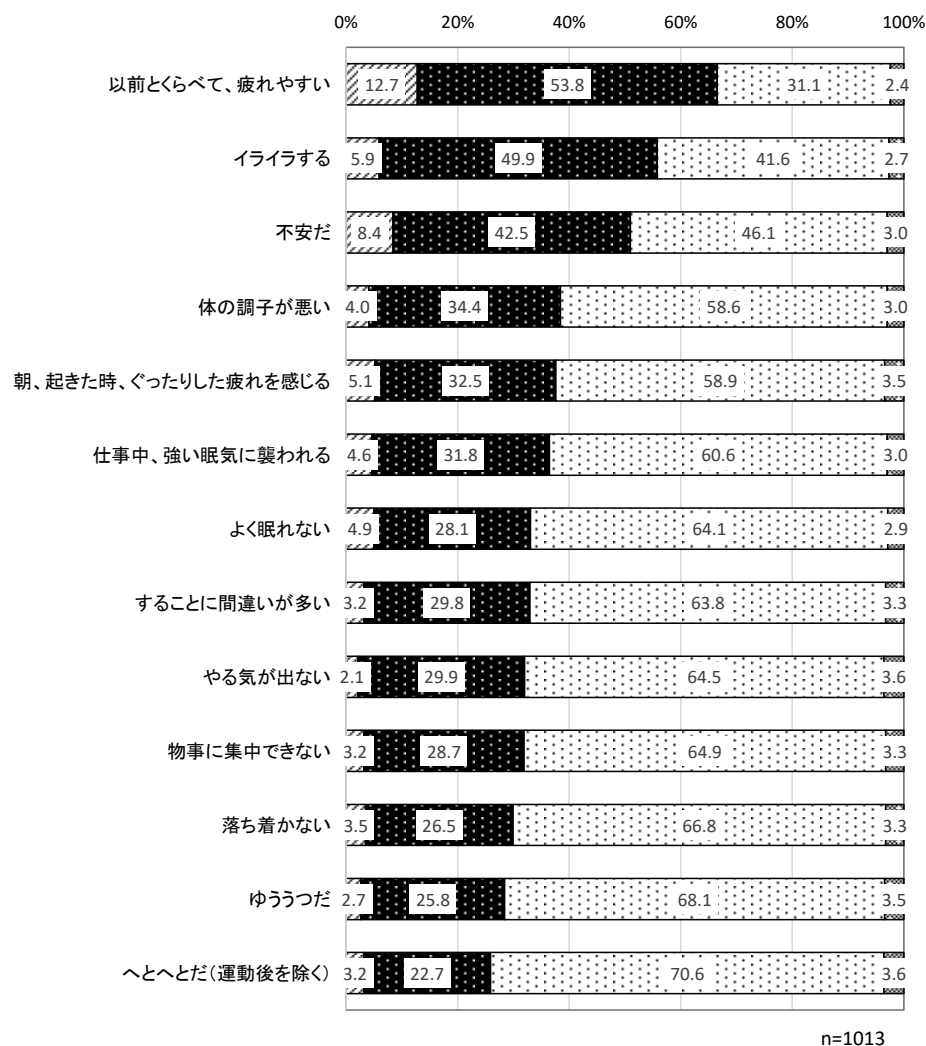
平日における睡眠時間の充足状況は、「足りている」の割合が 49.5%で最も高く、次いで「どちらかといえば足りている」が 31.0%であった。



(5) 直近1か月(2019年9月)の自覚症状

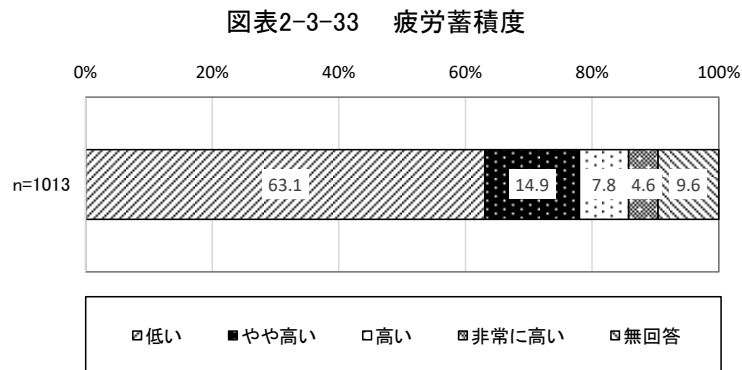
直近1か月の自覚症状のうち、「よくある」または「時々ある」の割合の合計は、「以前と比べて疲れやすい」が最も高く、次いで「イライラする」、「不安だ」であった。

図表2-3-32 直近1か月の自覚症状



(6) 疲労蓄積度（仕事による負担度）

疲労蓄積度は、「低い」が 63.1%で最も高く、次いで「やや高い」が 14.9%であった。

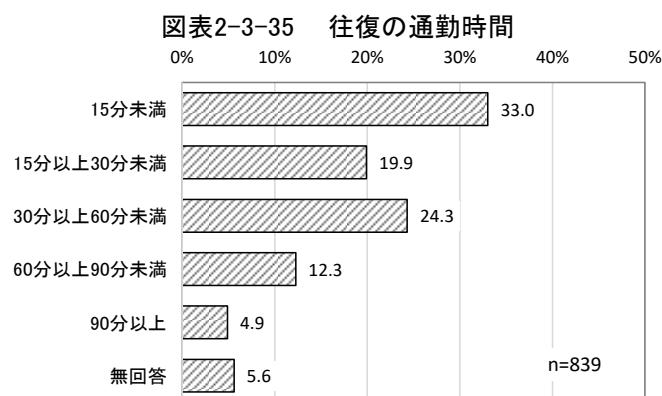
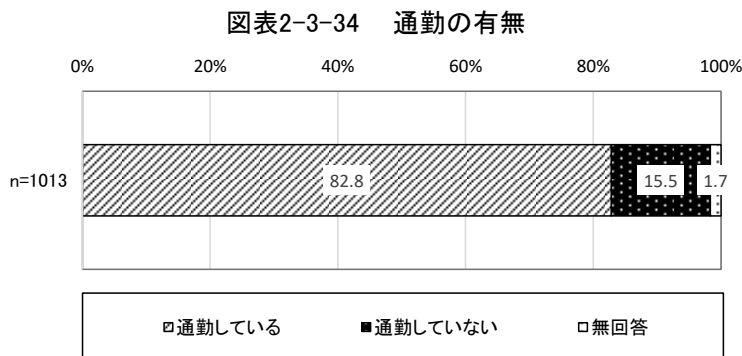


※疲労蓄積度（仕事による負担度）は「直近 1 か月（2019 年 9 月）の自覚症状」、「直近 1 か月（2019 年 9 月）の状況」を基に算出。具体的な算出方法は厚生労働省「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（参考 URL：<http://www.mhlw.go.jp/top/ics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）」による。

(7) 往復の通勤時間(問19)

いわゆる通勤の有無は、「通勤している」の割合が 82.8%、「通勤していない」が 15.5%であった。

「通勤している」と回答した者における往復の通勤時間は、「15 分未満」の割合が 33.0%で最も高く、次いで「30 分以上 60 分未満」が 24.3%であった。

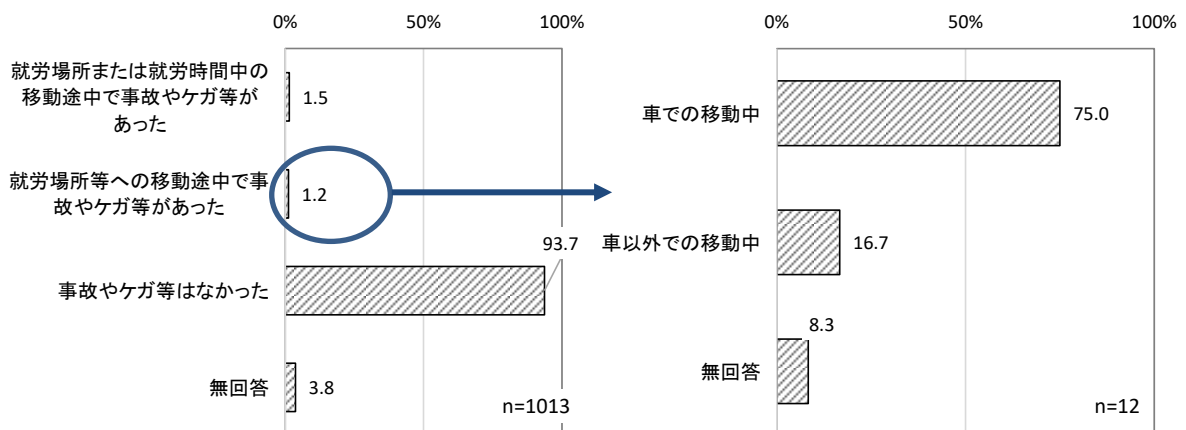


※平均 29.9 分

（８）過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因と考えられる事故やケガ等

過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因と考えられる事故やケガ等の有無は、「就労場所または就労時間中の移動途中で事故やケガ等があった」が 1.5%、「就労場所等への移動途中で事故やケガ等があった」が 1.2%であった。また、「就労場所等への移動途中で事故やケガ等があった」と回答した者について、事故やケガ等があった際の移動手段をみると、「車での移動中」が 75.0%であった。

図表2-3-36 過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因と考えられる事故やケガ等の有無



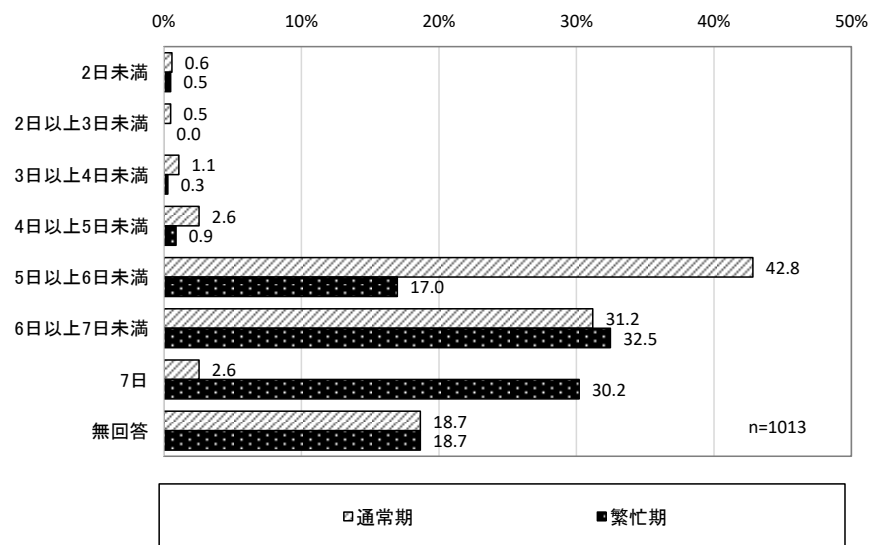
6) 回答者の就労時間等

(1) 1週間の就労日数・就労時間

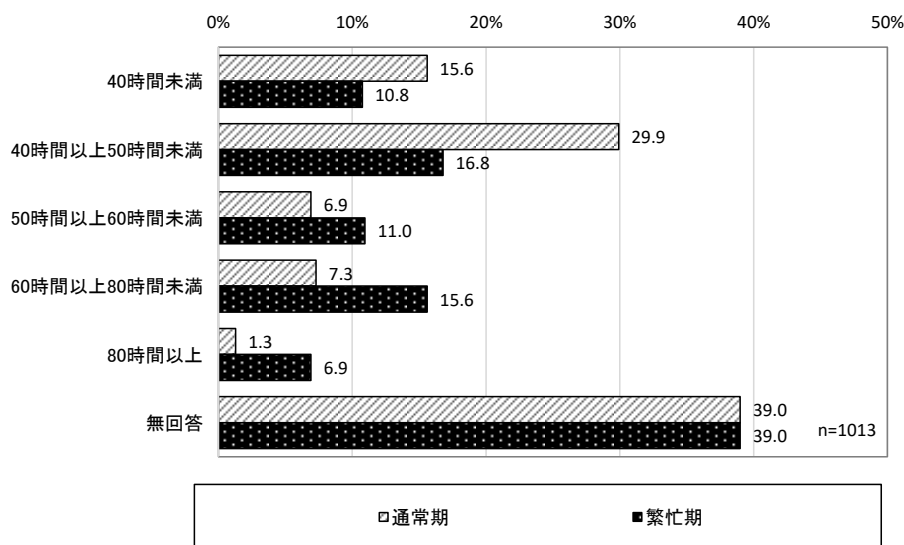
1週間の就労日数についてみると、平均的な時期（通常期）では「5日以上6日未満」の割合が42.8%で最も高く、平均5.4日であった。最も忙しかった時期（繁忙期）では「6日以上7日未満」が32.5%で最も高く、平均6.1日であった。

1週間の就労時間についてみると、平均的な時期（通常期）では「40時間以上50時間未満」の割合が29.9%で最も高く、平均43.0時間であった。最も忙しかった時期（繁忙期）でも「40時間以上50時間未満」が16.8%で最も高く、平均53.1時間であった。

図表2-3-37 1週間の就労日数



図表2-3-38 1週間の就労時間



①平均的な時期（通常期）における1週間の就労時間

・1週間の就労時間(問21(2)①)

図表2-3-39 平均的な時期（通常期）における1週間の就労時間【役位別】

	合 計	4 0 時 間 未 満	5 4 0 0 時 間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 0 時 間 以 上	無 回 答	平 均 （単位： 時間）
全体	1013 100.0	158 15.6	303 29.9	70 6.9	74 7.3	13 1.3	395 39.0	43.0
会長、社長、理事長	657 100.0	101 15.4	190 28.9	51 7.8	58 8.8	8 1.2	249 37.9	43.5
副社長、専務取締役、常務取締役、 副理事長、専務理事、常務理事	106 100.0	13 12.3	38 35.8	6 5.7	5 4.7	2 1.9	42 39.6	44.1
取締役、理事（従業員としての兼務 なし）	56 100.0	11 19.6	15 26.8	5 8.9	1 1.8	1 1.8	23 41.1	41.0
取締役、理事（従業員としての兼務 あり）	174 100.0	30 17.2	53 30.5	9 5.2	10 5.7	2 1.1	70 40.2	41.6
執行役員	10 100.0	1 10.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	5 50.0	43.5
相談役・顧問	5 100.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 80.0	40.0

※全体の調査数には役位が無回答のものを含むため、全体の調査数は各役位の調査数の合計と一致しない。

図表2-3-40 平均的な時期（通常期）における1週間の就労時間【代表権の有無別】

	調 査 数	4 0 時 間 未 満	5 4 0 0 時 間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 0 時 間 以 上	無 回 答	平 均 （単位： 時間）
全体	1013 100.0	158 15.6	303 29.9	70 6.9	74 7.3	13 1.3	395 39.0	43.0
持っている	689 100.0	110 16.0	195 28.3	56 8.1	65 9.4	9 1.3	254 36.9	43.9
持っていない	291 100.0	42 14.4	97 33.3	12 4.1	9 3.1	4 1.4	127 43.6	41.2

※全体の調査数には代表権の有無が無回答のものを含むため、全体の調査数は各代表権の有無の調査数の合計と一致しない。

図表2-3-41 平均的な時期（通常期）における1週間の就労時間【役員としての主な担当部門別】

							上段：件数（件）	
							下段：割合（％）	
	調査数	4 0 時間 未満	5 4 0 0 時間 時間 未満 以上	6 5 0 0 時間 時間 未満 以上	8 6 0 0 時間 時間 未満 以上	8 0 時間 以上	無 回 答	平均 （単位： 時間）
全体	1013 100.0	158 15.6	303 29.9	70 6.9	74 7.3	13 1.3	395 39.0	43.0
管理部門（間接部門）	518 100.0	82 15.8	160 30.9	27 5.2	39 7.5	9 1.7	201 38.8	43.2
営業部門	364 100.0	45 12.4	106 29.1	28 7.7	38 10.4	6 1.6	141 38.7	44.3
研究開発部門	56 100.0	11 19.6	14 25.0	8 14.3	4 7.1	3 5.4	16 28.6	45.6
情報システム部門	44 100.0	6 13.6	13 29.5	2 4.5	5 11.4	2 4.5	16 36.4	48.2
現業部門（製造ライン、医療・介護・保育現場、等）	184 100.0	35 19.0	61 33.2	17 9.2	15 8.2	5 2.7	51 27.7	43.7
担当部門はない	178 100.0	28 15.7	47 26.4	17 9.6	12 6.7	0 0.0	74 41.6	41.5

※全体の調査数には役員としての主な担当部門が無回答のものを含むため、全体の調査数は各役員としての主な担当部門の調査数の合計と一致しない。

②最も忙しかった時期（繁忙期）における1週間の就労時間

・1週間の就労時間(問21(2)②)

図表2-3-42 最も忙しかった時期（繁忙期）における1週間の就労時間【役位別】

	合 計	4 0 時 間 未 満	5 4 0 0 時 間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 0 時 間 以 上	無 回 答	平 均 (単位： 時間)
全体	1013 100.0	109 10.8	170 16.8	111 11.0	158 15.6	70 6.9	395 39.0	53.1
会長、社長、理事長	657 100.0	71 10.8	100 15.2	73 11.1	113 17.2	51 7.8	249 37.9	54.1
副社長、専務取締役、常務取締役、 副理事長、専務理事、常務理事	106 100.0	9 8.5	22 20.8	15 14.2	12 11.3	6 5.7	42 39.6	52.5
取締役、理事（従業員としての兼務 なし）	56 100.0	9 16.1	10 17.9	4 7.1	7 12.5	3 5.4	23 41.1	48.8
取締役、理事（従業員としての兼務 あり）	174 100.0	18 10.3	36 20.7	16 9.2	25 14.4	9 5.2	70 40.2	51.5
執行役員	10 100.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	5 50.0	60.3
相談役・顧問	5 100.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 80.0	40.0

※全体の調査数には役位が無回答のものを含むため、全体の調査数は各役位の調査数の合計と一致しない。

図表2-3-43 最も忙しかった時期（繁忙期）における1週間の就労時間【代表権の有無別】

	調 査 数	4 0 時 間 未 満	5 4 0 0 時 間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時 間 間 未 以 満 上	8 0 時 間 以 上	無 回 答	平 均 (単位： 時間)
全体	1013 100.0	109 10.8	170 16.8	111 11.0	158 15.6	70 6.9	395 39.0	53.1
持っている	689 100.0	77 11.2	107 15.5	75 10.9	118 17.1	58 8.4	254 36.9	54.4
持っていない	291 100.0	28 9.6	60 20.6	28 9.6	36 12.4	12 4.1	127 43.6	50.3

※全体の調査数には代表権の有無が無回答のものを含むため、全体の調査数は各代表権の有無の調査数の合計と一致しない。

図表2-3-44 最も忙しかった時期（繁忙期）における1週間の就労時間【役員としての主な担当部門別】

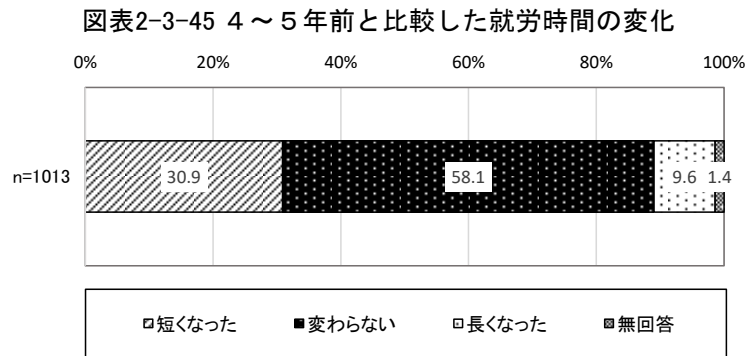
	調査数	上段：件数（件）					無回答	平均 （単位：時間）
		4 0 時間 未満	5 4 0 0 時間 間 未 満 上	6 5 0 0 時間 間 未 満 上	8 6 0 0 時間 間 未 満 上	8 0 時間 以上		
全体	1013 100.0	109 10.8	170 16.8	111 11.0	158 15.6	70 6.9	395 39.0	53.1
管理部門（間接部門）	518 100.0	56 10.8	95 18.3	46 8.9	80 15.4	40 7.7	201 38.8	53.6
営業部門	364 100.0	36 9.9	46 12.6	32 8.8	78 21.4	31 8.5	141 38.7	55.8
研究開発部門	56 100.0	7 12.5	6 10.7	8 14.3	9 16.1	10 17.9	16 28.6	59.2
情報システム部門	44 100.0	3 6.8	5 11.4	3 6.8	8 18.2	9 20.5	16 36.4	65.8
現業部門（製造ライン、医療・介護・保育現場、等）	184 100.0	26 14.1	21 11.4	29 15.8	40 21.7	17 9.2	51 27.7	55.0
担当部門はない	178 100.0	20 11.2	30 16.9	17 9.6	31 17.4	6 3.4	74 41.6	50.6

※全体の調査数には役員としての主な担当部門が無回答のものを含むため、全体の調査数は各役員としての主な担当部門の調査数の合計と一致しない。

(2) 4～5年前と比較した働き方の変化

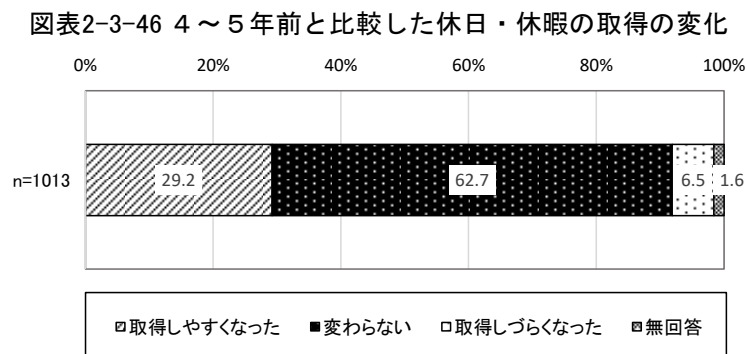
①就労時間（問22(1)）

4～5年前と比較した就労時間の変化は、「変わらない」の割合が58.1%で最も高く、次いで「短くなった」が30.9%であった。



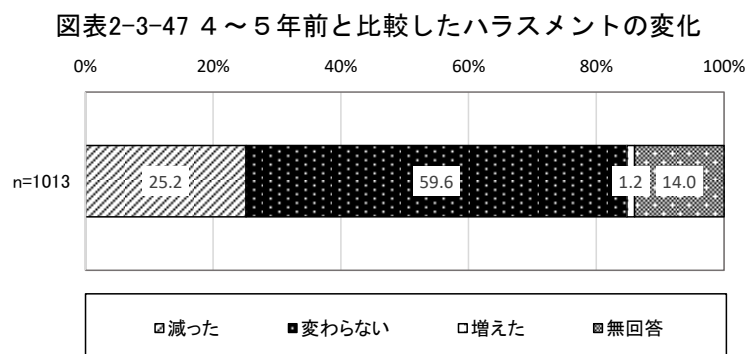
②休日・休暇の取得（問22(2)）

4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化は、「変わらない」の割合が62.7%で最も高く、次いで「取得しやすくなった」が29.2%であった。



③ハラスメント（問22(3)）

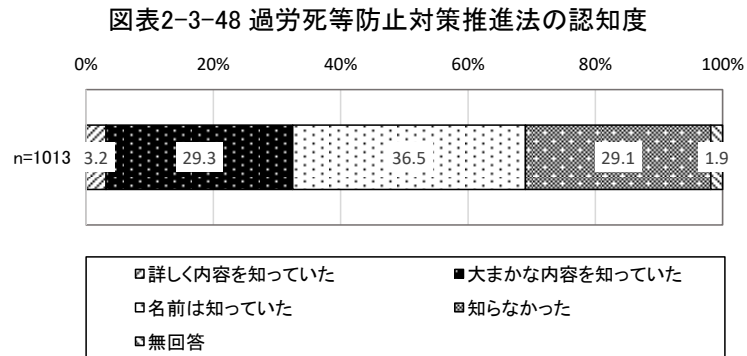
4～5年前と比較したハラスメントの変化は、「変わらない」の割合が59.6%で最も高く、次いで「減った」が25.2%であった。



7) 過重労働・過労死等の防止に向けた取組

(1) 過労死等防止対策推進法の認知度(問23)

過労死等防止対策推進法の認知度は、「名前を知っていた」の割合が36.5%で最も高く、次いで「大まかな内容を知っていた」が29.3%であった。

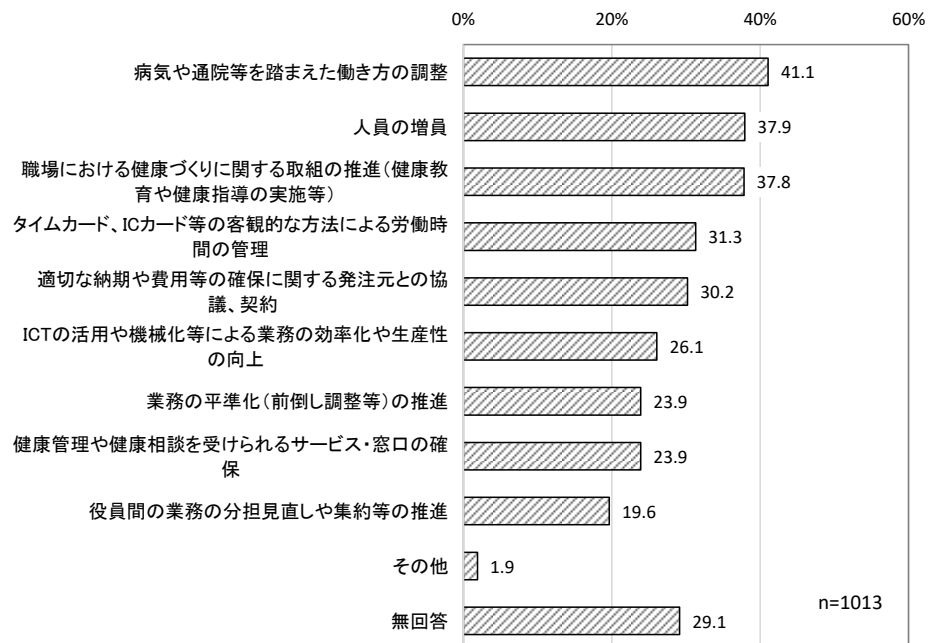


(2) 自身の過重労働防止のための取組

①自身の過重労働防止のために必要だと感じる取組(問24(1))

自身の過重労働防止のために必要だと感じる取組は、「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」の割合が 41.1%で最も高く、次いで「人員の増員」が 37.9%であった。

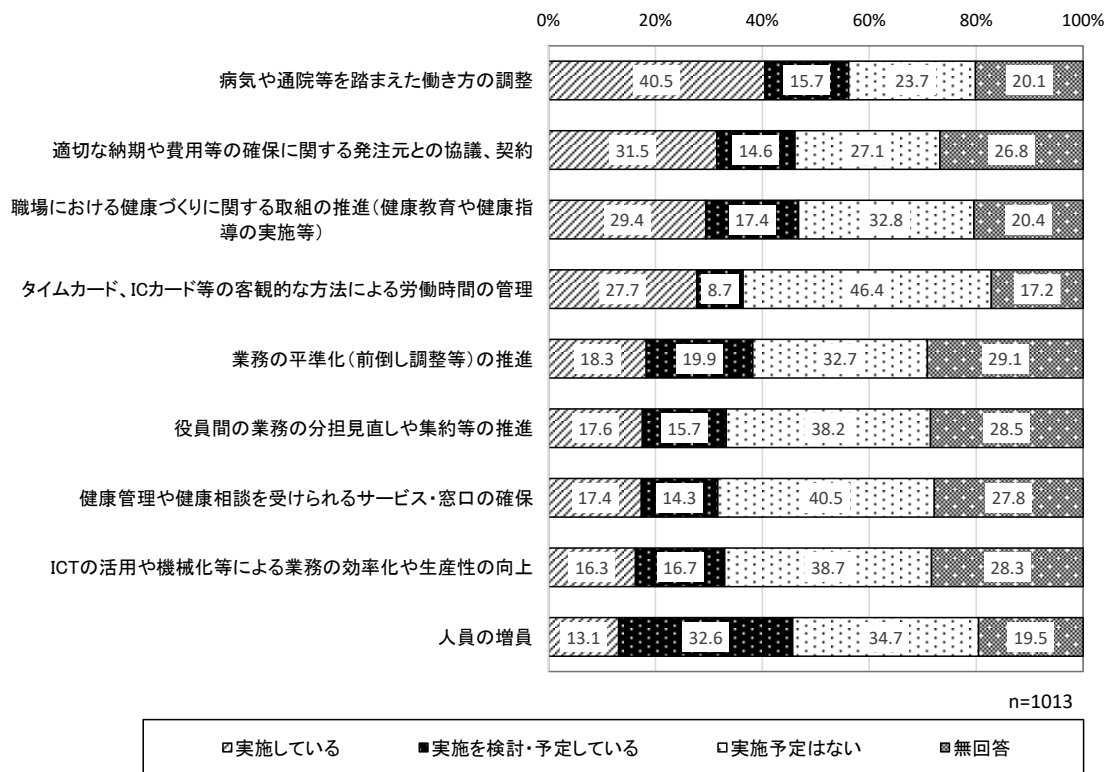
図表2-3-49 自身の過重労働防止のために必要だと感じる取組（複数回答）



②自身の過重労働防止のための取組の実施状況(問24(2))

自身の過重労働防止のための取組の実施状況のうち、「実施している」の割合は、「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」の割合が40.5%で最も高く、次いで「適切な納期や費用等の確保に関する発注元との協議、契約」が31.5%であった。

図表2-3-50 自身の過重労働防止のための取組の実施状況（複数回答）



（３）過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（問25）

自身の過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」の割合が 40.1%で最も高く、次いで「収益が悪化するおそれがある」が 32.2%であった。

図表2-3-51 自身の過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（複数回答）

