

令和3年度
過労死等に関する実態把握のための
労働・社会面の調査研究

調査報告書

令和4年5月

労働安全衛生総合研究所
社会労働衛生研究グループ

令和3年度 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究
調査報告書

令和4年5月 31 日発行

研究班構成

高橋 正也	(労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ 部長)
小林 秀行	(同 同 研究員)
加島 遼平	(同 同 研究員)
王 蒼琳	(同 同 研究員)
佐々木 毅	(同 産業保健研究グループ 部長)
佐藤 ゆき	(同 同 研究員)

独立行政法人労働者健康安全機構

労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ

214-8585 川崎市多摩区長尾 6-21-1

目次

1 調査研究事業の背景・目的.....	1
2 就業者調査－方法	3
2.1 方法	3
2.2 調査項目	3
3 就業者調査－結果	5
3.1 基本属性.....	5
3.1.1 性別・年齢.....	5
3.1.2 業種.....	6
3.1.3 事業場規模.....	7
3.1.4 就業形態.....	8
3.1.5 職種.....	12
3.1.6 勤務先の属性.....	13
3.1.7 勤務年数.....	14
3.1.8 役職.....	16
3.1.9 兼業・副業の状況	18
3.1.10 店舗の保有(自営業者).....	20
3.2 労働時間の状況	21
3.2.1 全標本の実労働時間	21
3.2.2 性別・就業形態別の実労働時間	23
3.2.3 性別・年齢層別の実労働時間	24
3.2.4 業種別の実労働時間.....	25
3.2.5 事業場規模別の実労働時間.....	26
3.3 時間外労働	27
3.3.1 標本全体の時間外労働	27
3.3.2 性別の時間外労働.....	27
3.3.3 業種別の時間外労働.....	28

3.3.4	事業場規模別の時間外労働.....	30
3.3.5	時間外労働が生じる理由	32
3.3.6	就業時間の調整の自由.....	34
3.4	睡眠の状況	37
3.5	疲労の状況	43
3.6	不安・うつ傾向	47
3.7	職場環境.....	51
3.7.1	心理的負荷のある具体的出来事.....	51
3.7.2	業務負荷急増時の同僚からの支援.....	55
3.8	就業者の生活習慣	59
3.8.1	食習慣.....	59
3.8.2	運動習慣	60
3.8.3	嗜好品の摂取	61
3.9	現病歴の状況	62
3.9.1	現病歴の状況.....	62
3.10	定期健康診査などの健康確保対策.....	66
3.10.1	定期健康診査の受診状況.....	66
3.10.2	ストレスチェックの受検.....	67
3.10.3	長時間労働者に対する医師面接指導	72
3.10.4	事業場における保健室等の有無	73
3.11	働きがい、ウェル・ビーイング.....	74
3.11.1	ワーク・エンゲイジメント.....	74
3.11.2	ワークライフバランス(1) 仕事・家庭生活間の緊張	76
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.....	79
3.11.4	資産保有と退職意思.....	79
3.11.5	厚生のお機会と自由(ケイパビリティ).....	81
3.11.6	主観的幸福感	82
3.12	新型コロナウイルス感染拡大の影響.....	84

3.13	テレワークの状況	86
3.13.1	テレワーク導入状況	86
3.13.2	テレワークの実施頻度	89
3.13.3	テレワークの実施環境	92
3.13.4	テレワーク実施の背景	93
3.13.5	テレワーク中のVDT作業	93
3.13.6	健康確保対策ガイドライン等の認知度	96
3.13.7	ウェブ会議の頻度	97
4	事業場調査－方法	98
4.1	方法	98
4.2	調査項目	99
5	事業場調査－結果	100
5.1	事業場の属性	100
5.2	長時間労働	102
5.2.1	所定時間外労働を取り巻く制度	102
5.2.2	正社員の時間外労働の実態と生じる理由	106
5.3	健康確保対策	114
5.3.1	定期健康診査の実施	114
5.3.2	ストレスチェックの実施状況	120
5.3.3	長時間労働者に対する医師面接指導	127
5.3.4	過重労働防止対策	130
5.3.5	勤務間インターバル	133
5.3.6	過労死等防止対策推進法の周知状況	136
5.4	テレワーク	139
5.4.1	テレワーク実施状況	139
5.4.2	VDT健康診査の実施	142
5.4.3	VDT作業に関する労働衛生教育	144
5.4.4	ガイドラインや注意事項の周知状況	147

5.5 従業員の定着率	154
5.6 労働生産性	161
6 就業者の検討	167
6.1 労働時間に関する分析.....	167
6.1.1 就業形態と労働時間.....	167
6.1.2 業種別の長時間労働の状況	171
6.1.3 職種別の労働時間の状況	176
6.1.4 労働時間制度別の労働時間の状況.....	177
6.1.5 通常期と繁忙期の時間外労働.....	179
6.1.6 通常期と繁忙期の時間外労働の関係	183
6.2 睡眠の状況	186
6.2.1 性別・就業形態別の睡眠の状況.....	186
6.2.2 実労働時間別の睡眠の状況.....	187
6.2.3 余暇時間の情報端末利用と睡眠.....	190
6.3 疲労の回復状況	194
6.4 不安・うつ傾向	201
6.5 主観的幸福感	205
6.6 新型コロナウイルス感染拡大の影響	212
6.7 テレワークとの関連	224
6.8 世帯状況の検討	237
7 重点業種の検討(1) 建設業	240
7.1 建設業の労働時間の状況	240
7.2 個人属性による労働時間の状況.....	241
7.3 時間外労働の状況	248
7.4 過重労働防止の取り組み	255
7.5 関連法規・ガイドラインの認知	260
7.6 過重労働が生じる背景因子の影響.....	262
7.7 一人親方の状況	267

8 重点業種の検討(2) 情報サービス業(IT 産業)	270
8.1 IT 産業の労働時間の状況	270
8.2 個人属性による労働時間の状況	272
8.3 時間外労働の状況	278
8.4 過重労働防止の取り組み	282
8.5 関連法規・資料の認知	286
8.6 過重労働が生じる背景因子の影響	288
付録	295
付録1 就業者調査票	295
付録2 事業場調査票	313

1 調査研究事業の背景・目的

個人にとって労働は生計の営みの根幹であるのみならず、社会との接点を提供し、生活を充実させて、生涯にわたって生きがいや自己実現、喜びをもたらすものである。個人が労働を通じて健康で文化的な生活を享受できるようにすることは成熟期を迎えた社会の責務であり、また、個々人の労働を結集することによって社会はより豊かなものになろう。ただし、労働には、個人を生きがいや自己実現、福祉の達成とは正反対の極地に追い込む負の作用がある。過労死である。過剰な労働が労働者を時として死に追いやることは我が国において 1980 年代後半に大きく注目され、労働と健康との観点から過労死防止のための研究や制度設計が進められてきた。しかしながら、過労死はいまだに後を絶たず、その実態は必ずしも十分に把握されているとは言えない現状にある。

こうした状況に鑑み、平成 26 年に過労死等防止対策推進法が制定され、翌平成 27 年には過労死等の防止のための対策に関する大綱(以下「大綱」という。)が閣議決定された。以降、過労死等の防止対策が進められるとともに、課題が明らかにされ議論されている。令和3年7月には新たな課題を盛り込んで大綱が見直された。その中には、長時間労働の削減、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策・ハラスメント対策に重点的に取り組むこととされ、そのために過労死等事案の分析や疫学研究と並んで、労働・社会分野の調査・分析を進めることが盛り込まれている。これを受けて本調査研究事業においては、長時間労働や過重労働、ハラスメントの実態と、労働者の心身の健康やウェル・ビーイングの達成状況、社会的側面の検討を行う。

大綱に定める調査研究等の基本的考え方を踏まえ、労働時間や働き方の実態、事業場における取組の推移を明らかにすることを目的として、本年度は公務を除く全業種の労働者と事業場を対象として調査を行なう。また、厚生労働省では平成 27 年度以降、過労死等の発生数の多い自動車運転従業者、外食産業、教職員、医療、情報サービス業(IT 産業)、建設業、メディアの各業種・職種の労働者・企業を対象として

重点的に調査を実施してきた。本年度は、建設業と IT 産業を重点業種として、当該業種の過重労働の実態と対策に向けた課題を明らかにすることを目的に、就業者調査および事業場調査において対象業種の回答者に追加の質問を実施する。

なお、本調査の設計や分析において、独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) の池添様、高見様、藤本様に多大なるご協力をいただいた。

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・個人情報保護の保護・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・病気の状態、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)。

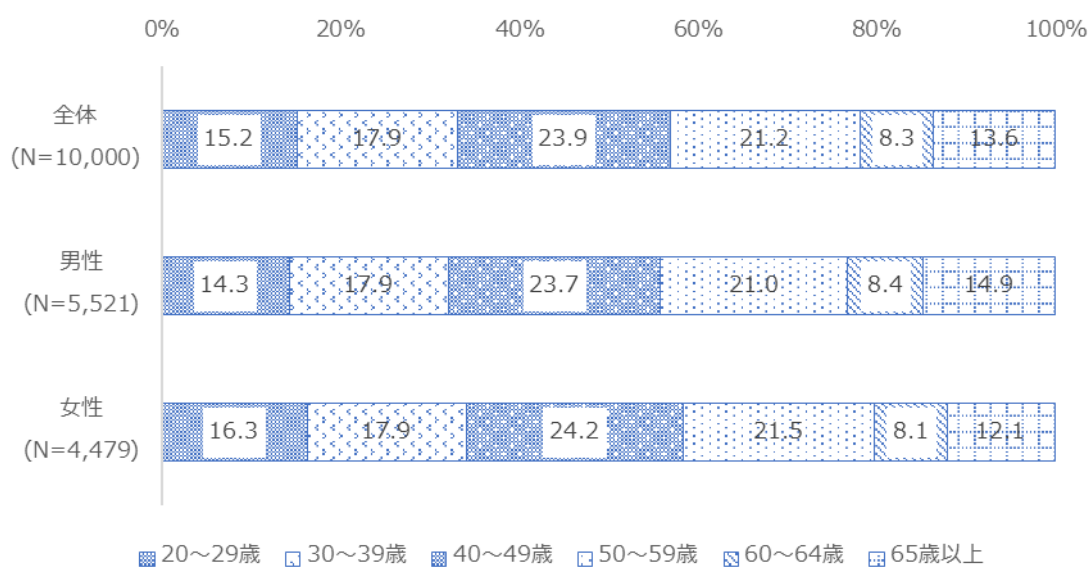


図3.1.1 回答者全体および性別の年齢

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)。

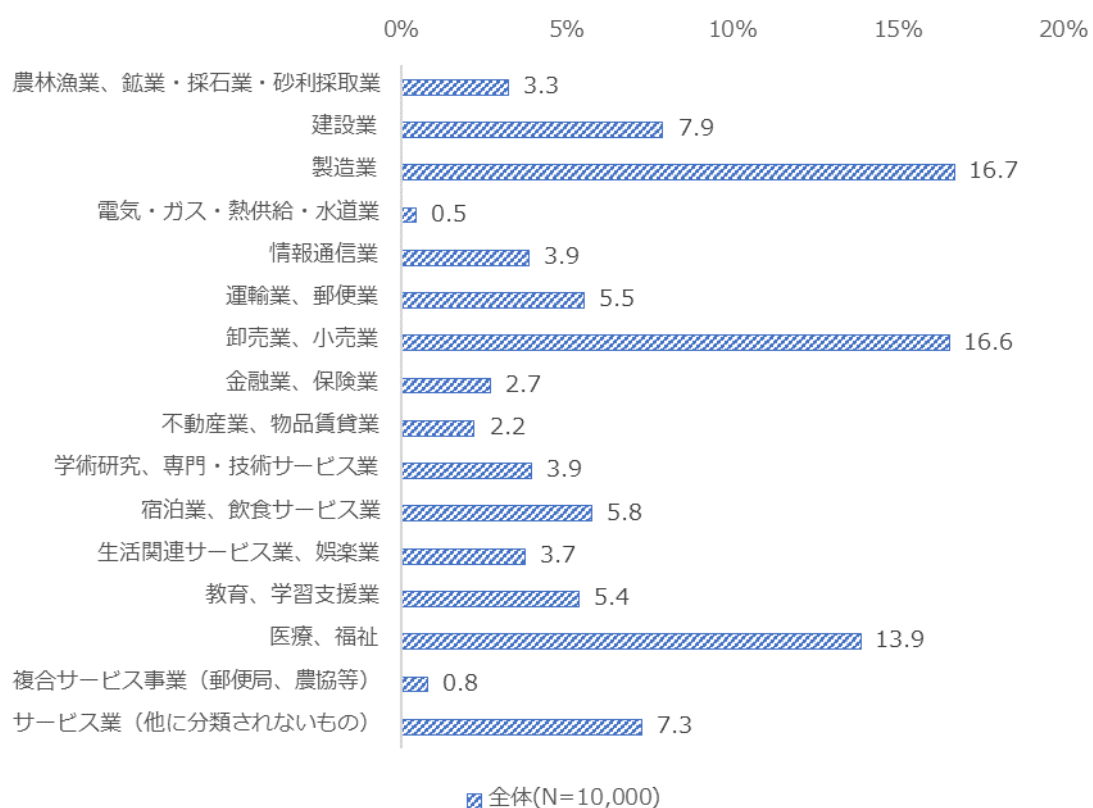


図3.1.2 回答者の業種の分布

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)。

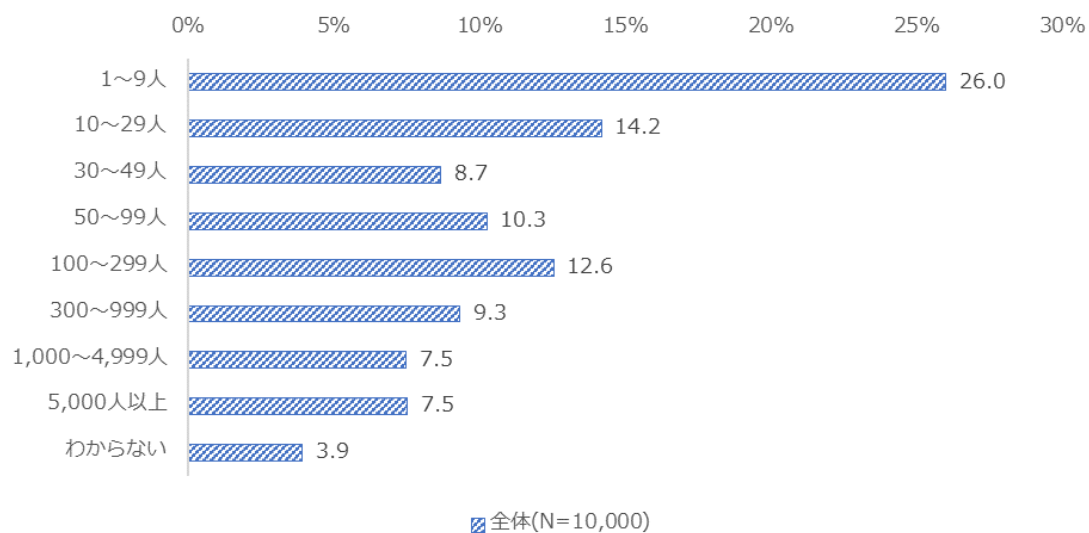


図3.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

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。

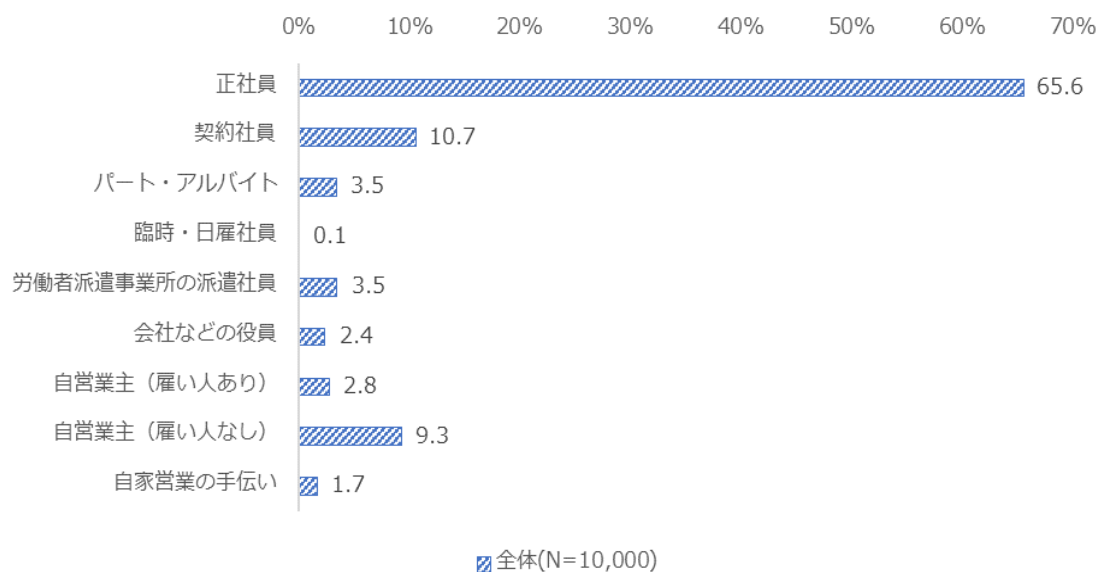


図3.1.4.1 回答者の就業形態

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。

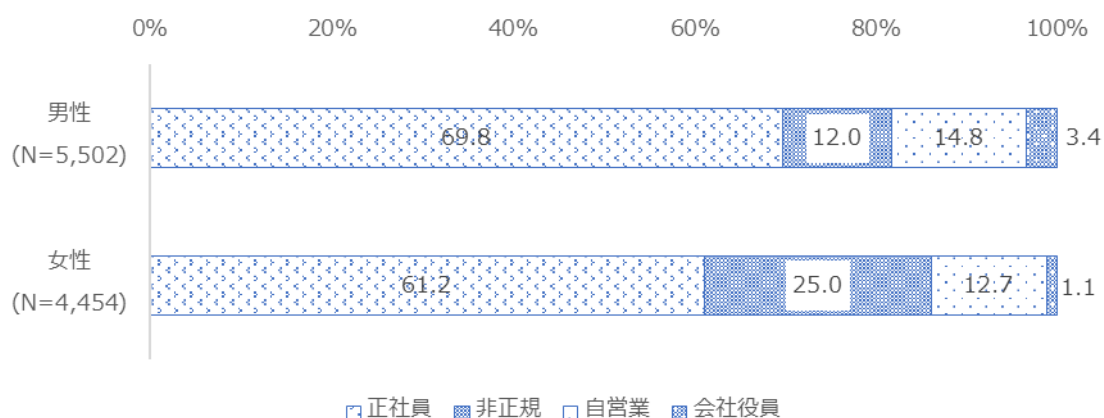


図3.1.4.2 性別の就業形態の分布

(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。

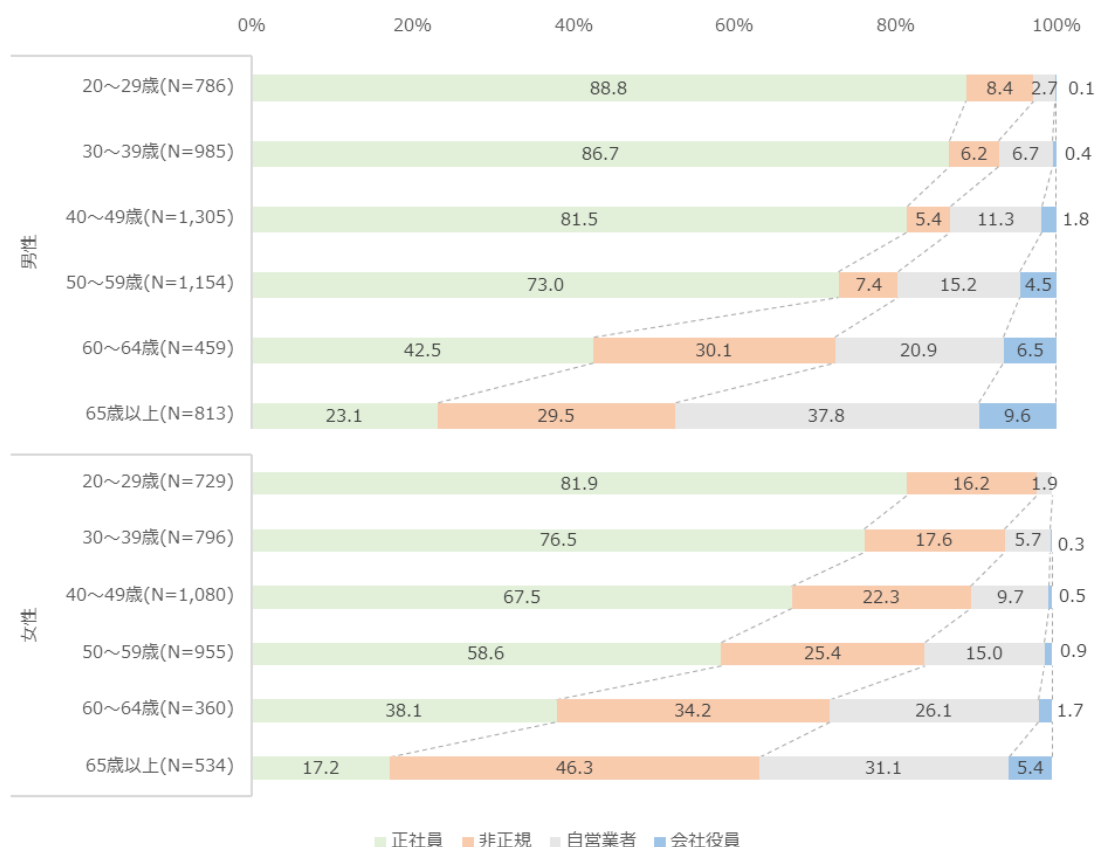


図3.1.4.3 性別・年齢層別の就業形態の分布

(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。

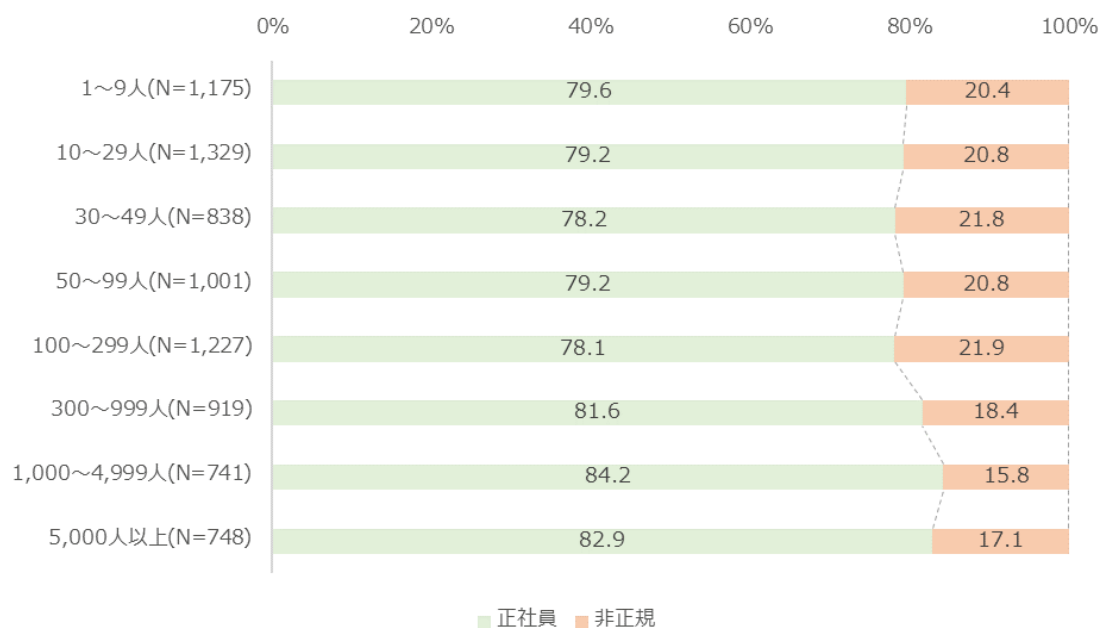


図3.1.4.4 事業場規模別の就業形態の分布

(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)。

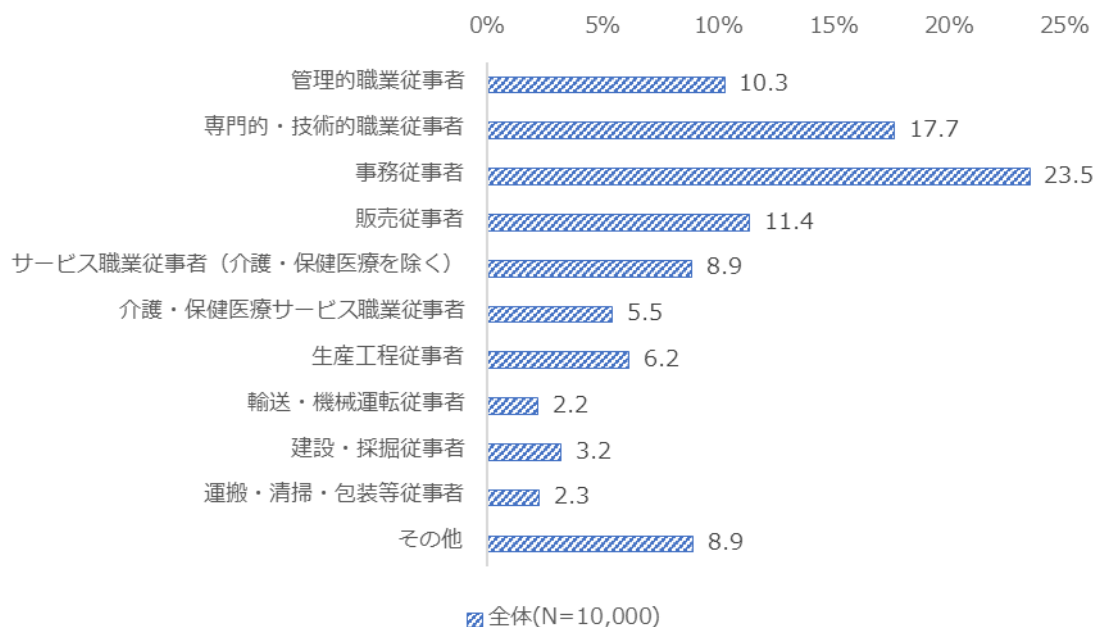


図3.1.5 回答者の職種

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)。

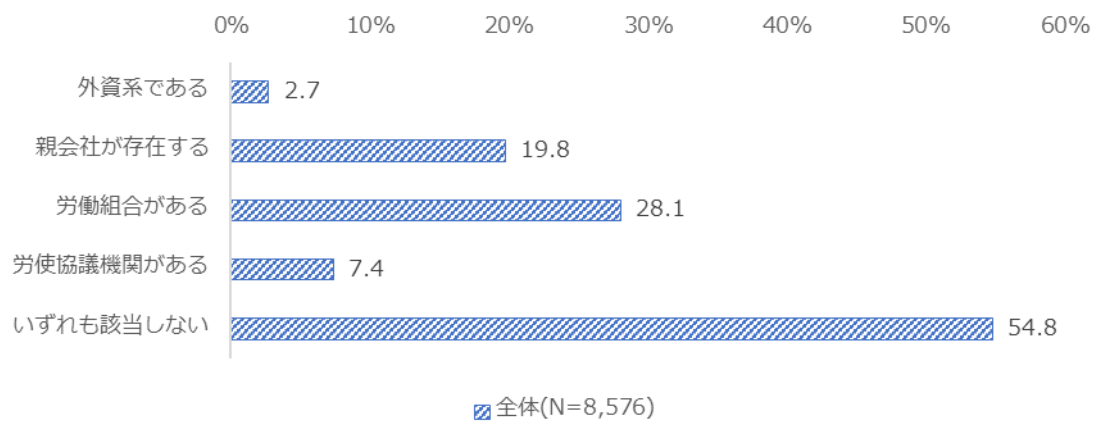


図3.1.6 勤務先の属性

(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。

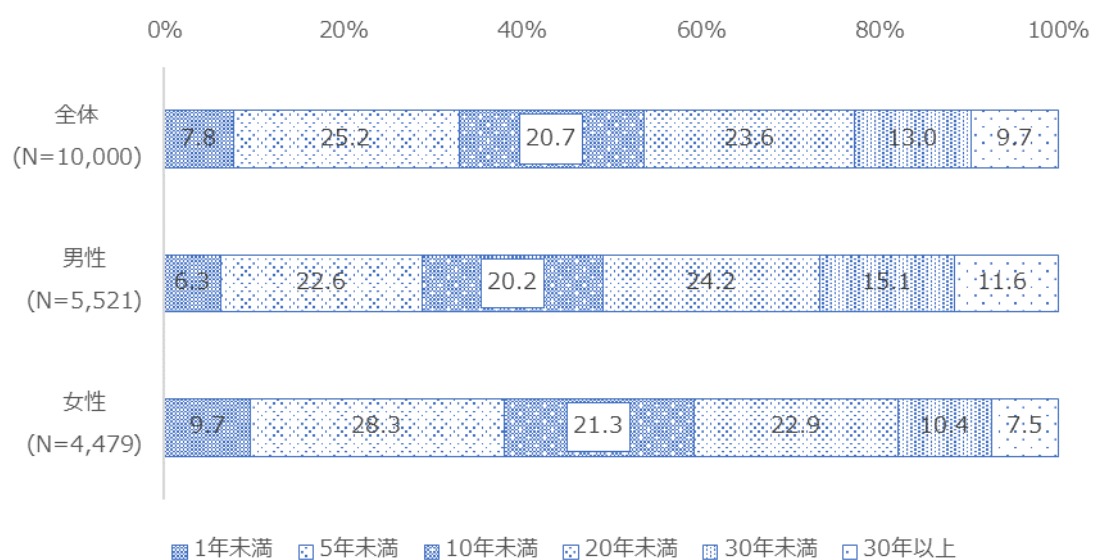


図3.1.7.1 回答者全体および性別の勤務年数

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。

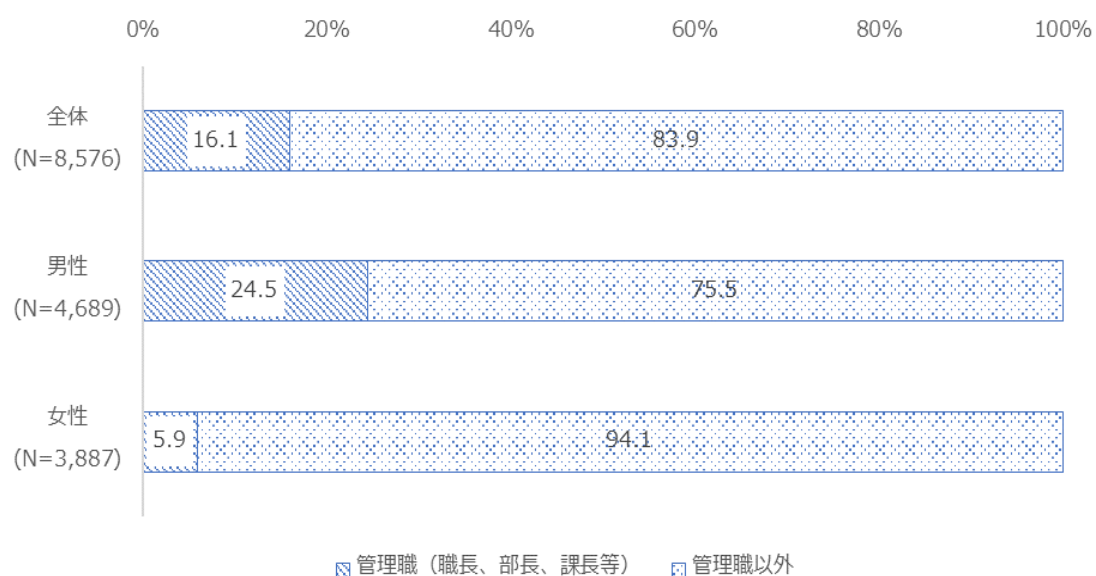


図3.1.8.1 回答者全体および性別の役職

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。

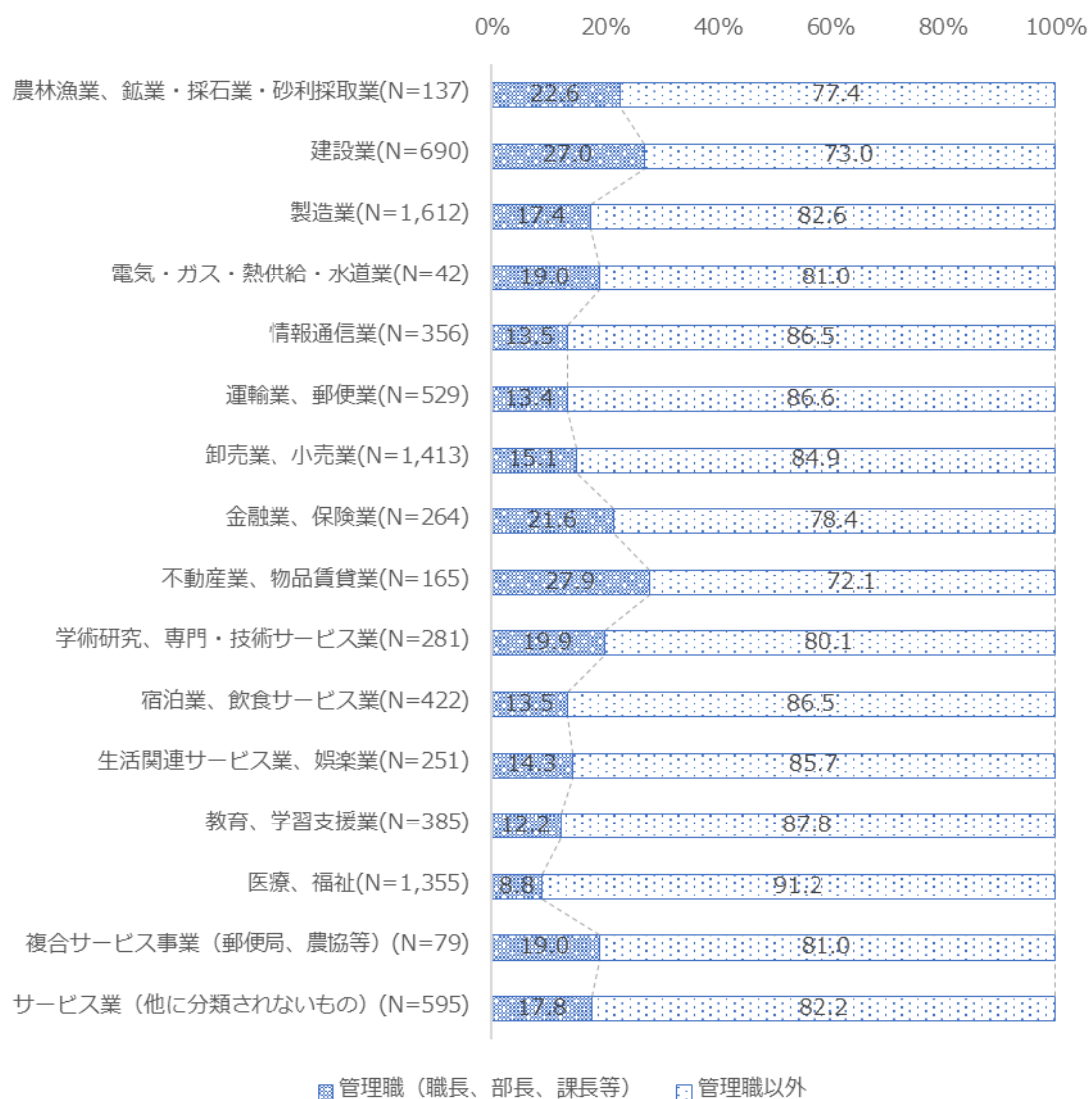


図3.1.8.2 業種別の役職

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。

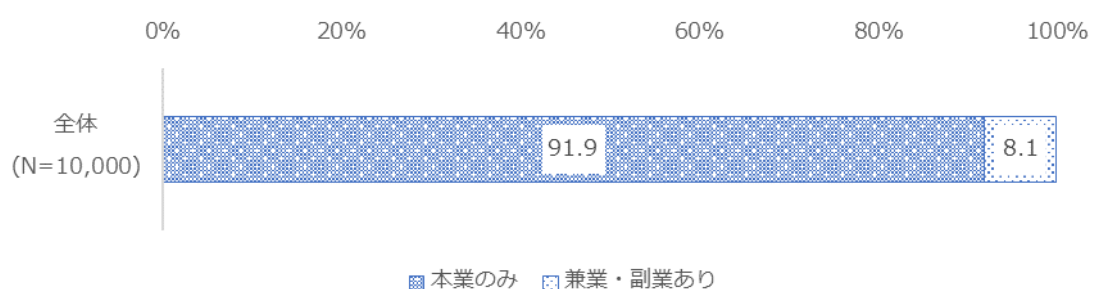


図3.1.9.1 兼業・副業の状況

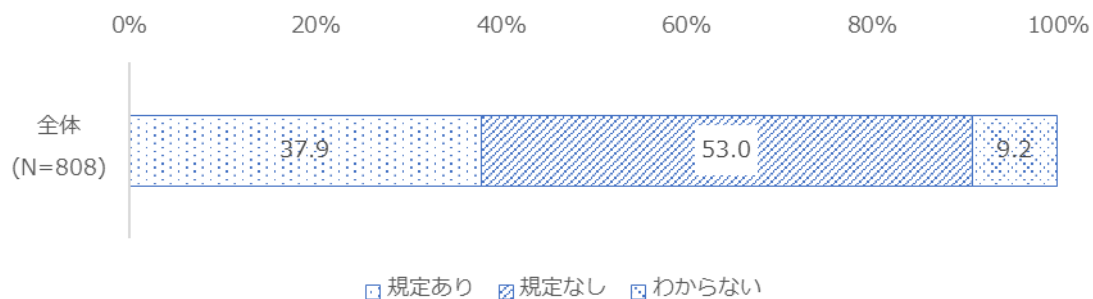


図3.1.9.2 本業勤務先における兼業・副業の規定・制度

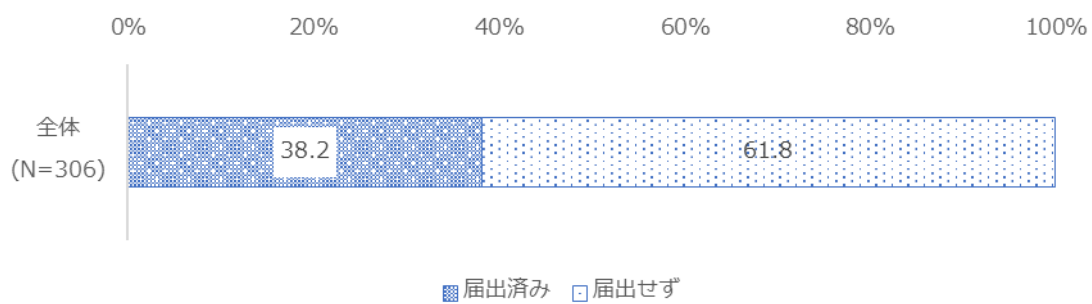


図3.1.9.3 本業勤務先への兼業・副業の届出

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)。

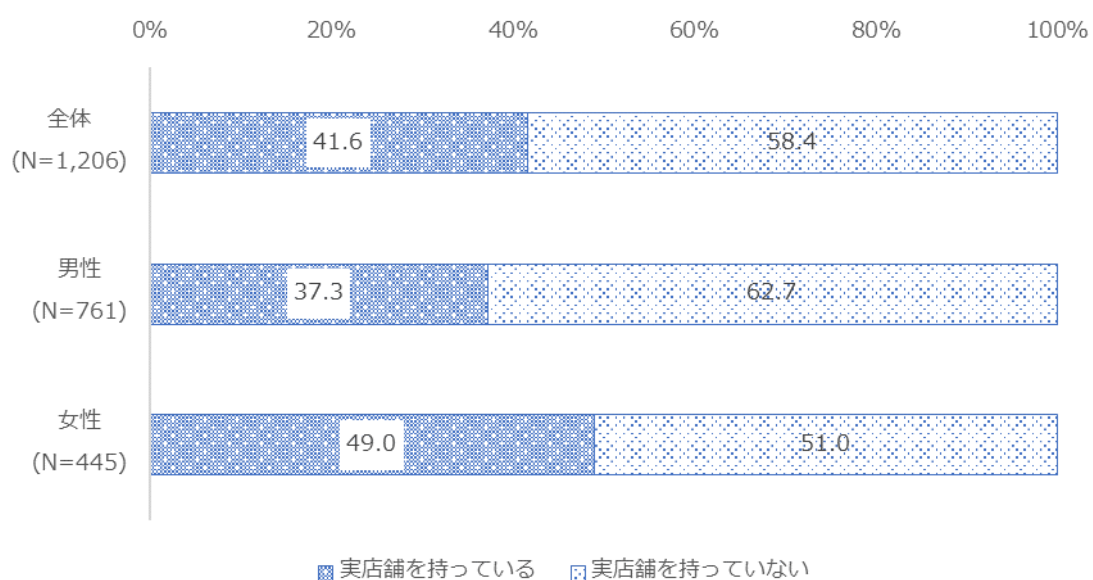


図3.1.10.1 自営業者の店舗の保有状況

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。

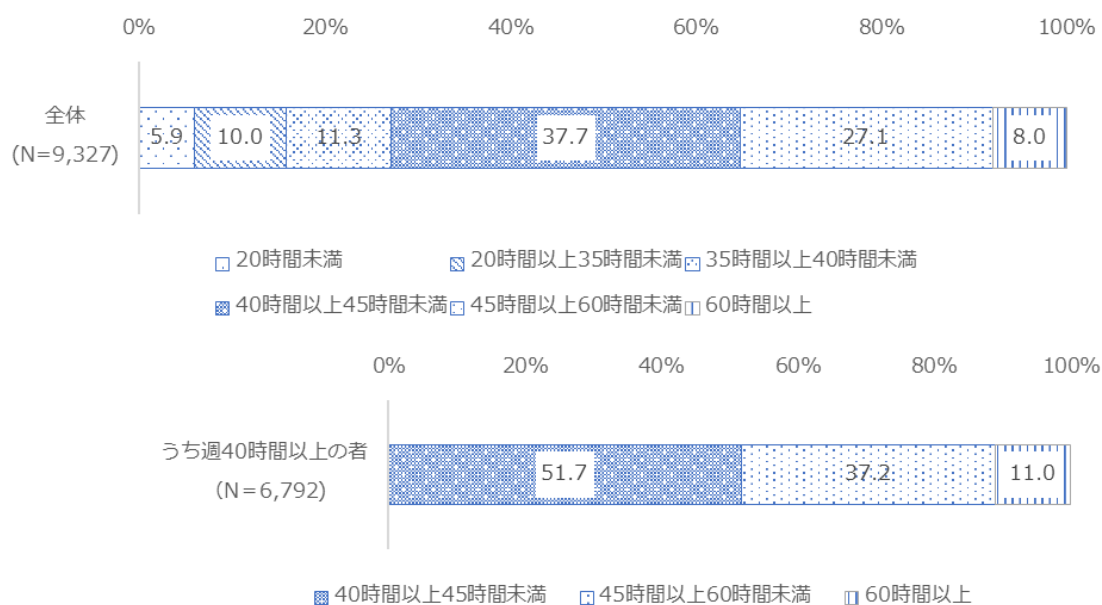


図3.2.1 全標本の1週間あたりの実労働時間

(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

	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	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。

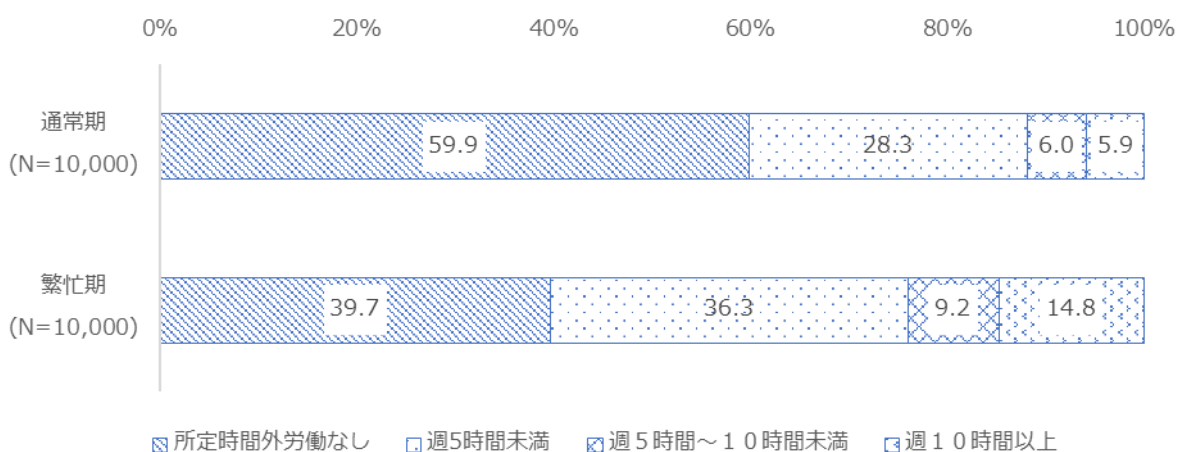


図3.3.1.1 全標本の通常期・繁忙期別時間外労働

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。

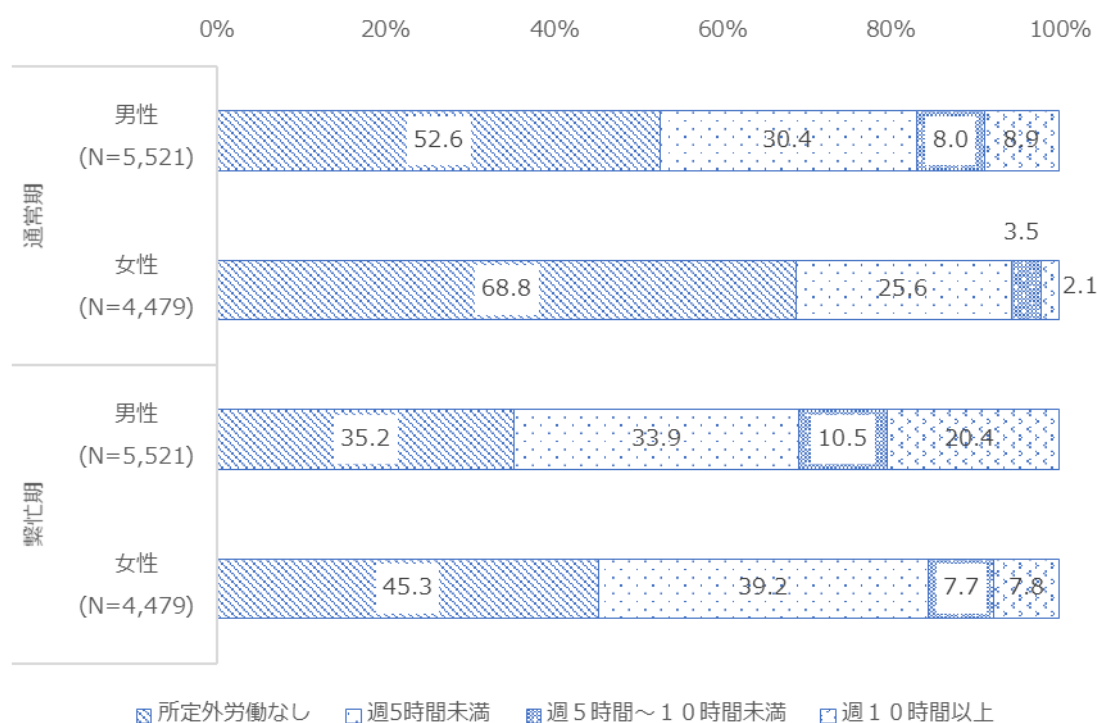


図3.3.2.1 性別の通常期・繁忙期別時間外労働

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。

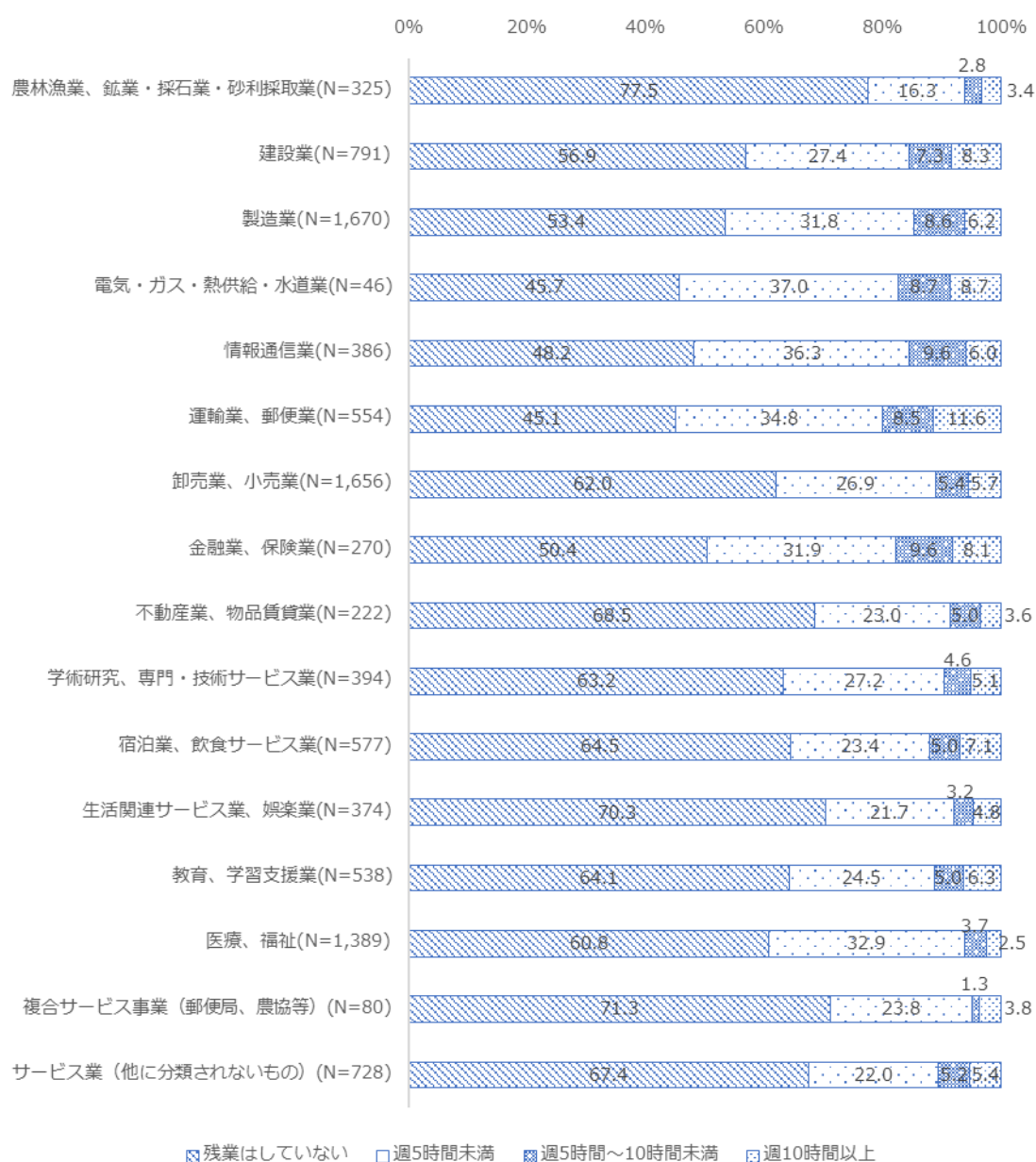


図3.3.3.1 業種別の時間外労働(通常期)

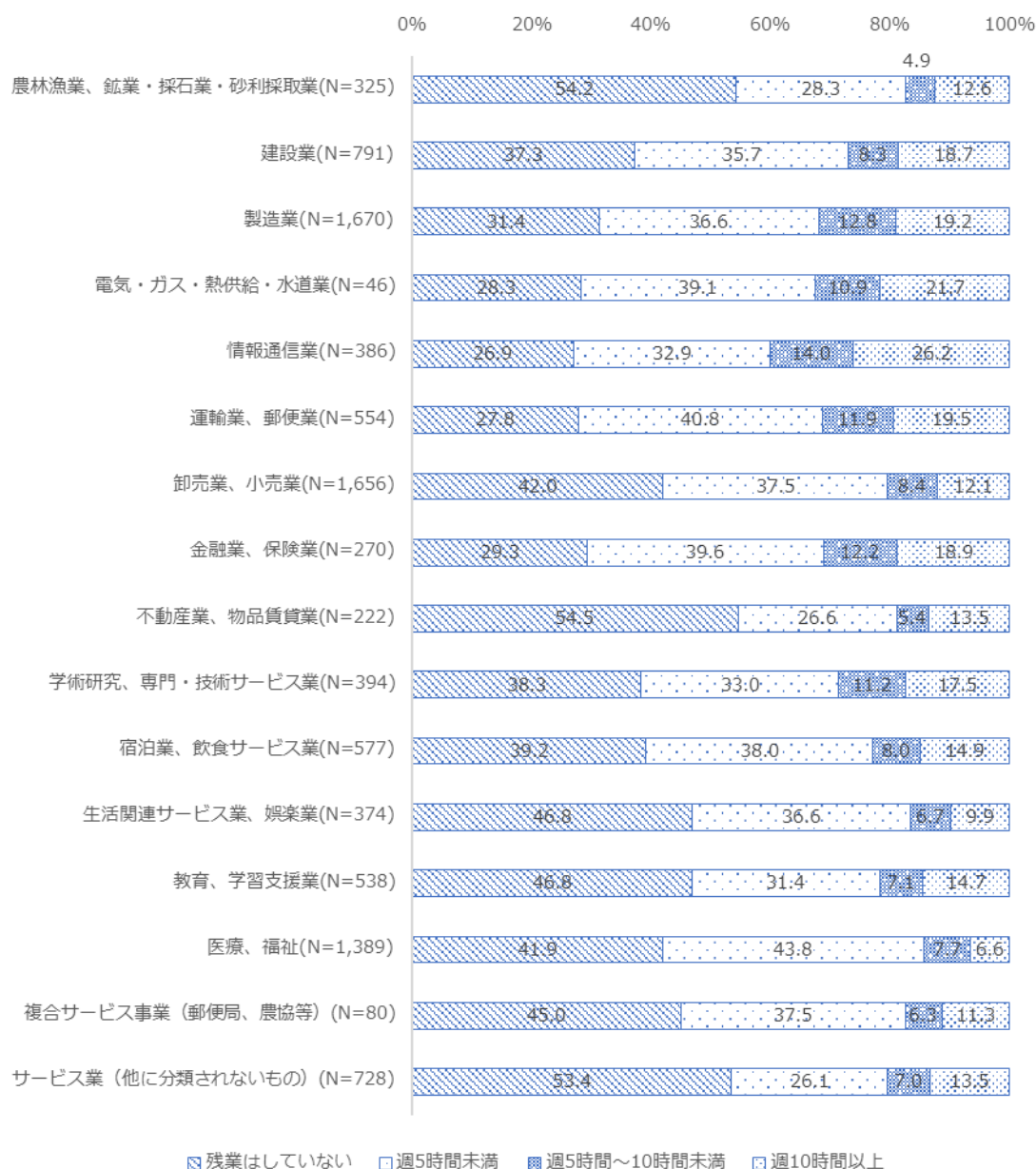


図3.3.3.2 業種別の時間外労働(繁忙期)

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。

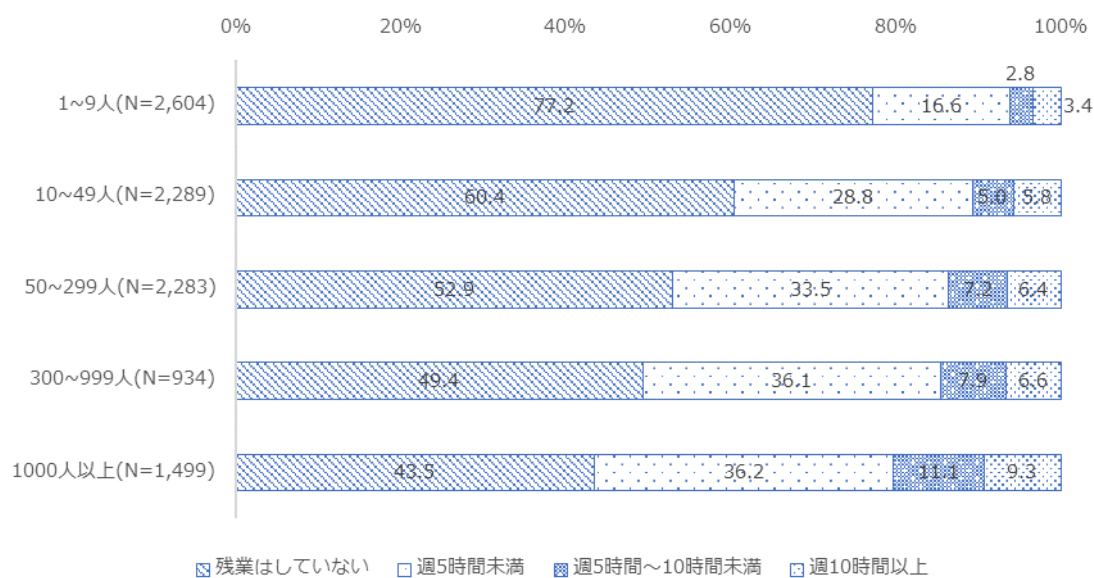


図3.3.4.1 事業場規模別の時間外労働(通常期)

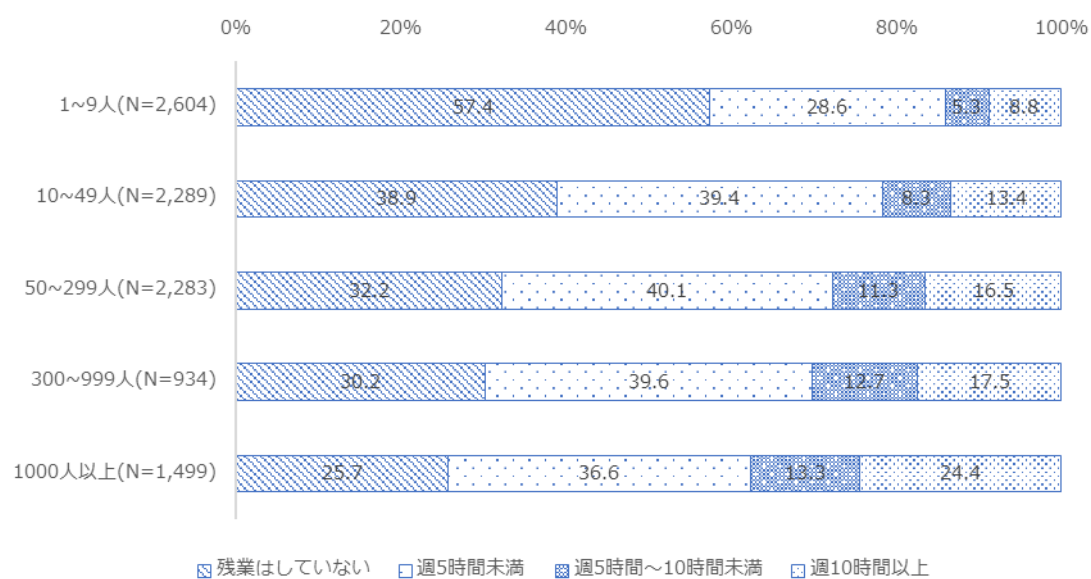


図3.3.4.2 事業場規模別の時間外労働(繁忙期)

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。

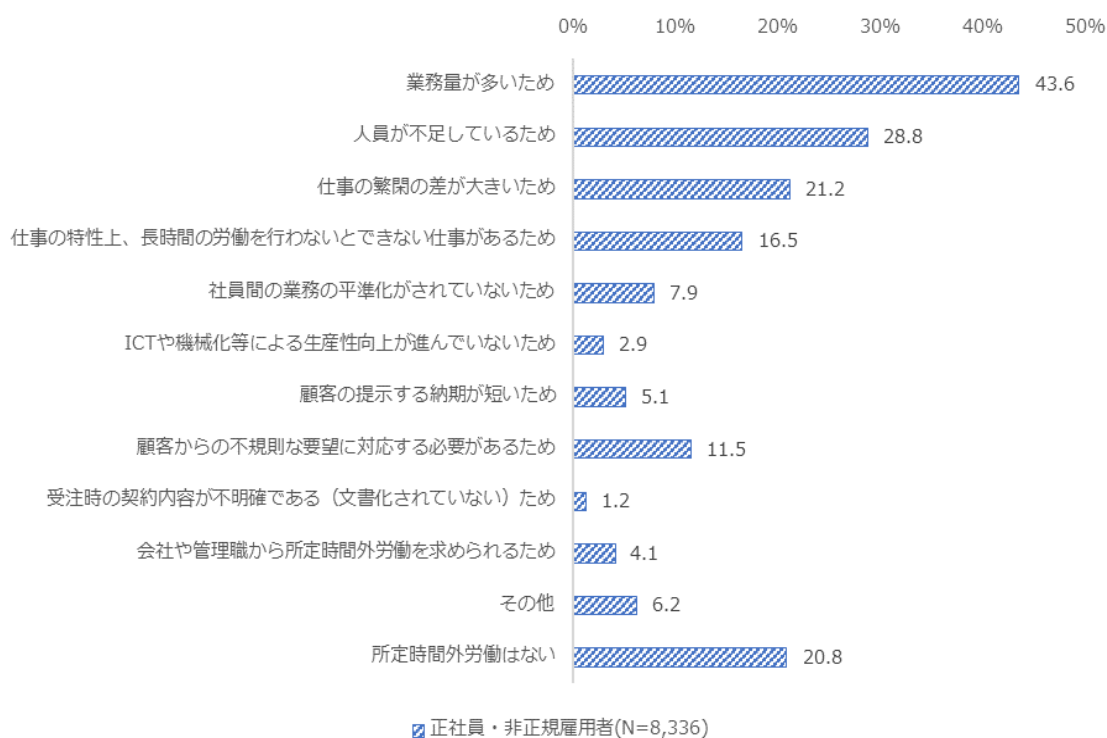


図3.3.5.1 時間外労働が生じる理由(正社員および非正規雇用者)
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
(注) 複数回答を得た結果。

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ため	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ため	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。

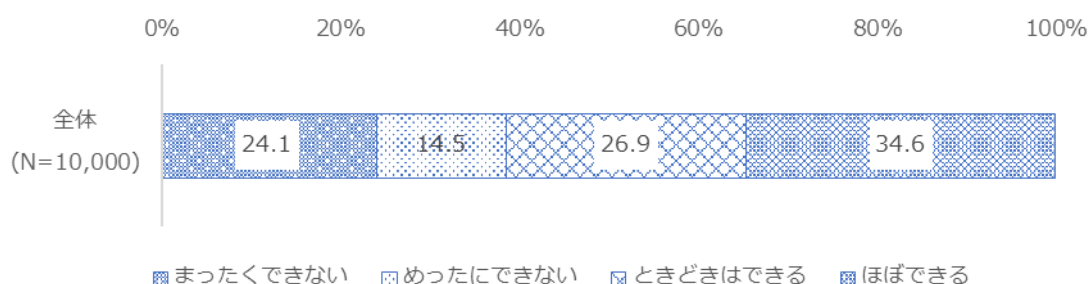


図3.3.6.1 就業時間の調整の自由

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	ときどき是可以る	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。

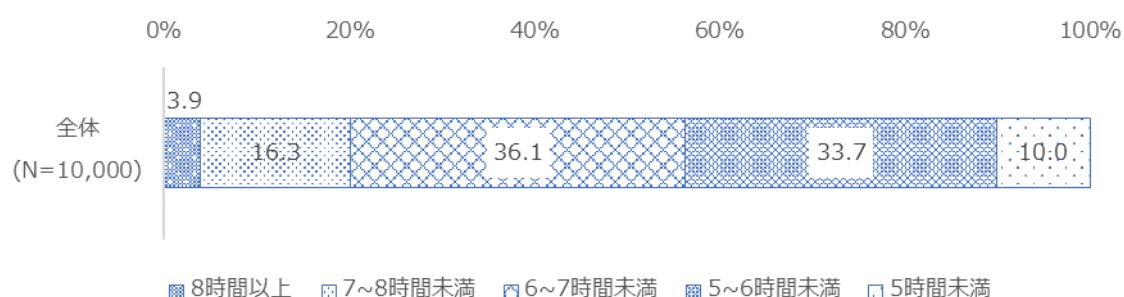


図3.4.1.1 全標本の睡眠時間の分布

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。

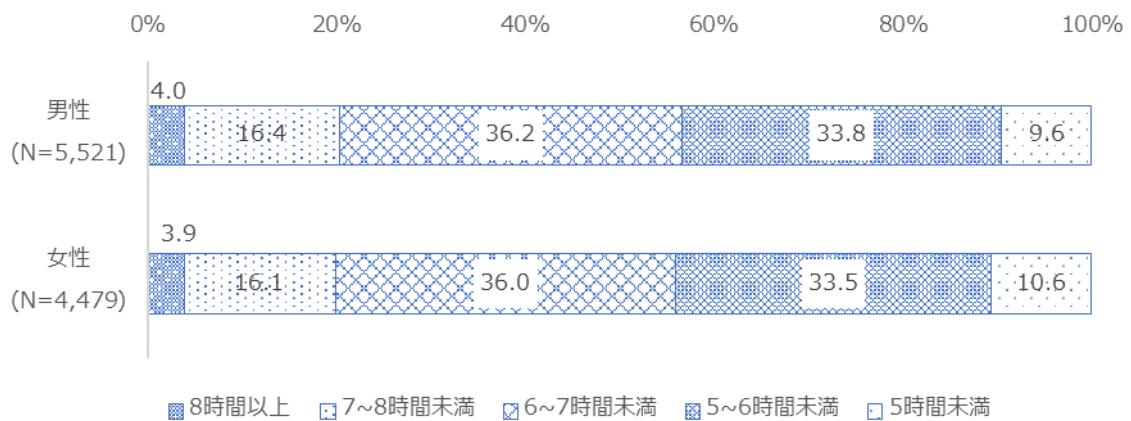


図3.4.1.4 性別の睡眠時間の分布

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。

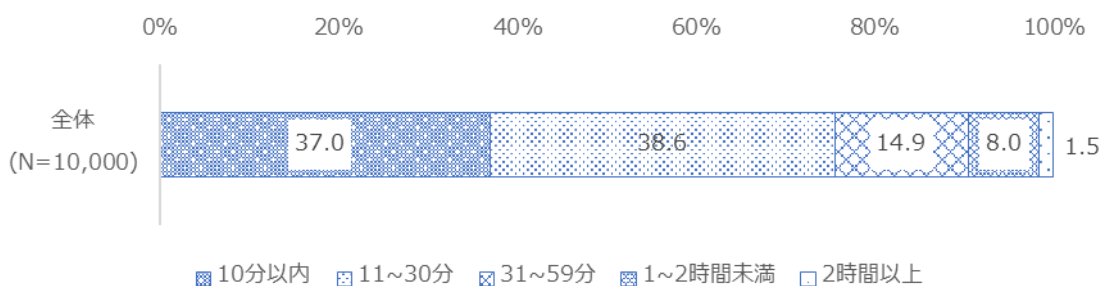


図3.4.1.6 入眠障害の状況

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。

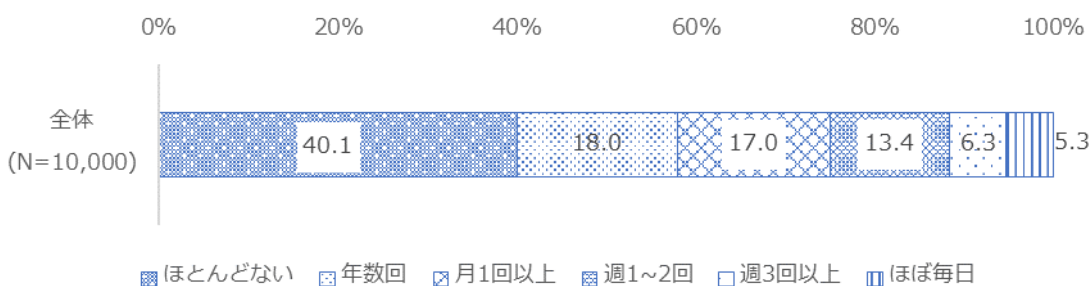


図3.4.1.7 中途覚醒

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。

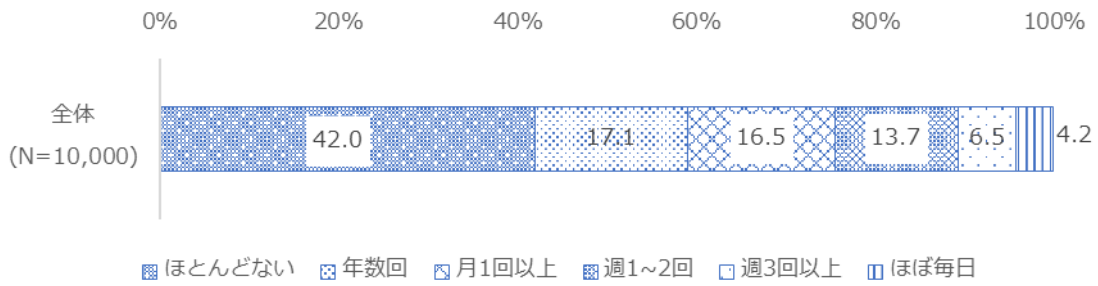


図3.4.1.8 早朝覚醒

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。

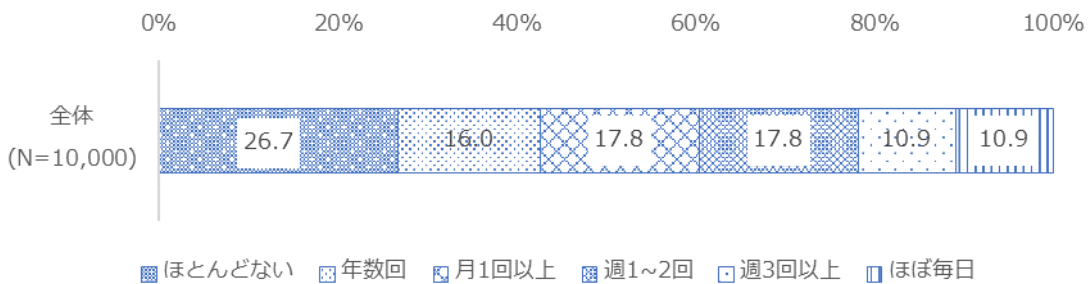


図3.4.1.9 熟眠障害

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。

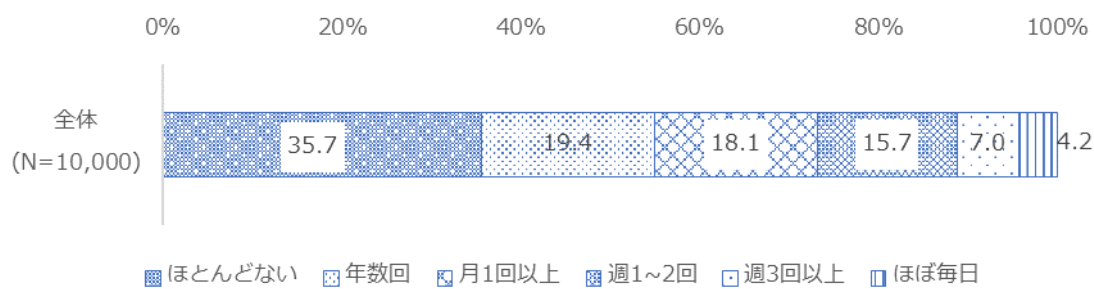


図3.4.1.10 日中傾眠

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。

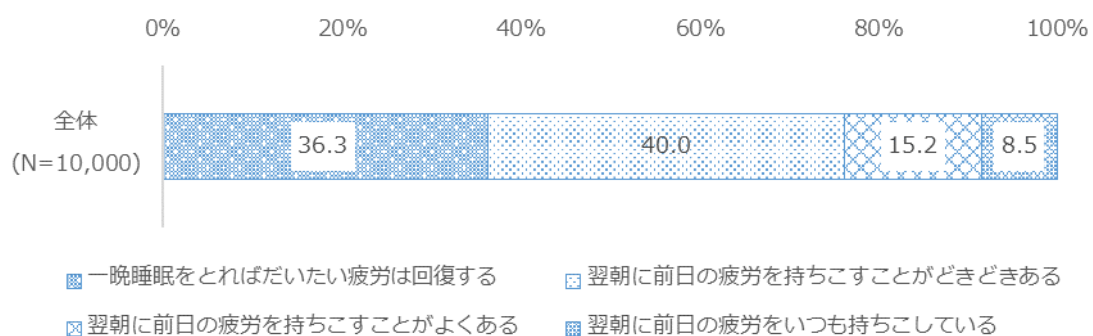


図3.5.1 疲労回復の状況

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	一晚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。一晚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	一晚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。

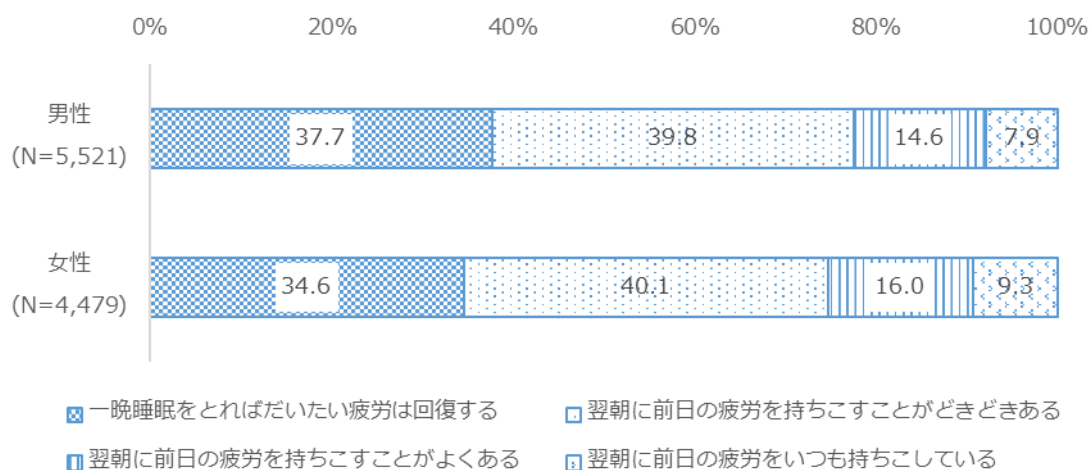


図3.5.4 性別の疲労回復の状況

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
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」、「そわそわ、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。

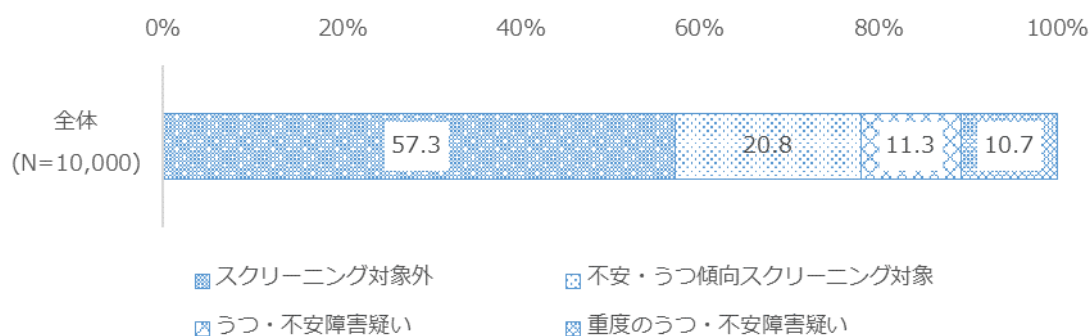


図3.6.1 不安・うつ傾向(K6得点)の分布

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。

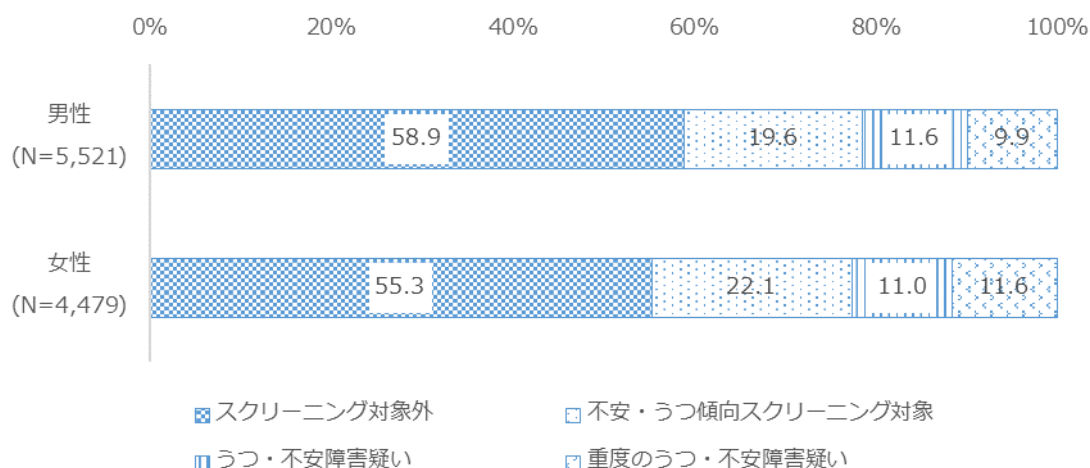


図3.6.2 性別の不安・うつ傾向(K6得点)

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。

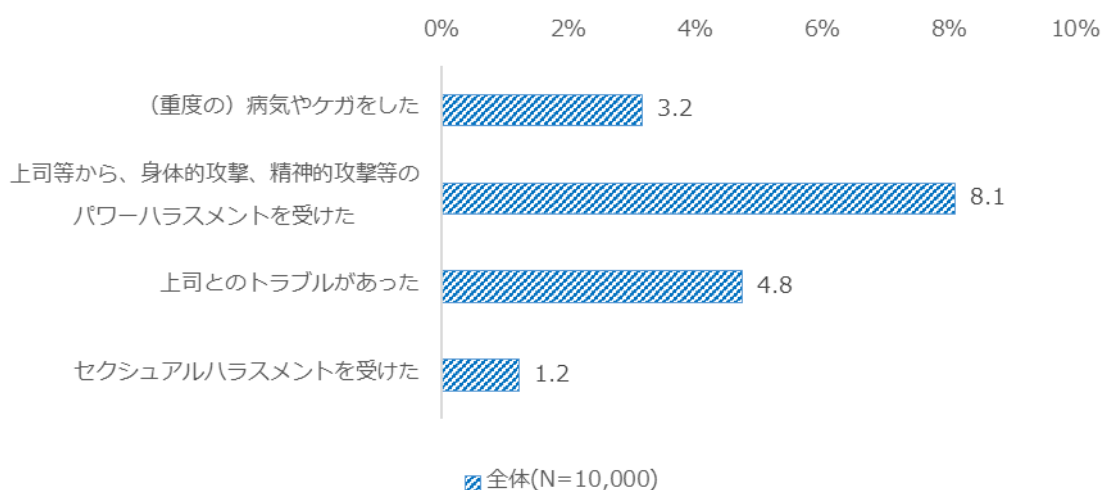


図3.7.1.1 心理的負荷のある具体的出来事の実験

性別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を図 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。

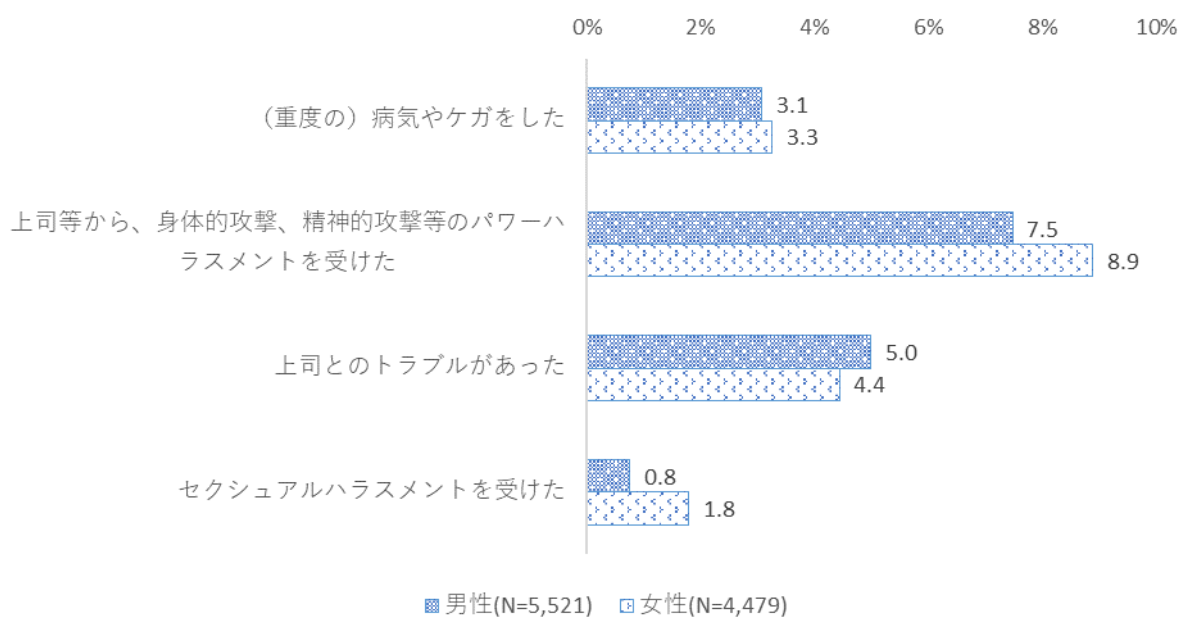


図3.7.1.2 性別の心理的負荷のある具体的出来事の経験

年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を男性(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を経験(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実験(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 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 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実験を表 3.7.1.5 に示す。重度の病気やけがの実験は、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実験

(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 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 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。

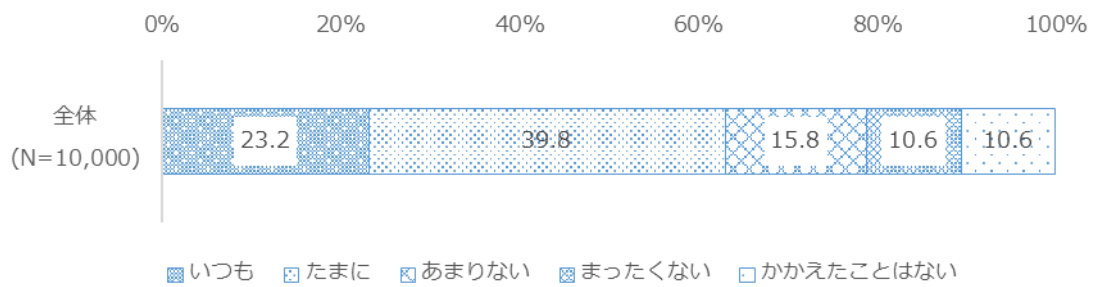


図3.7.2.1 業務負荷急増時の同僚からの支援

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。

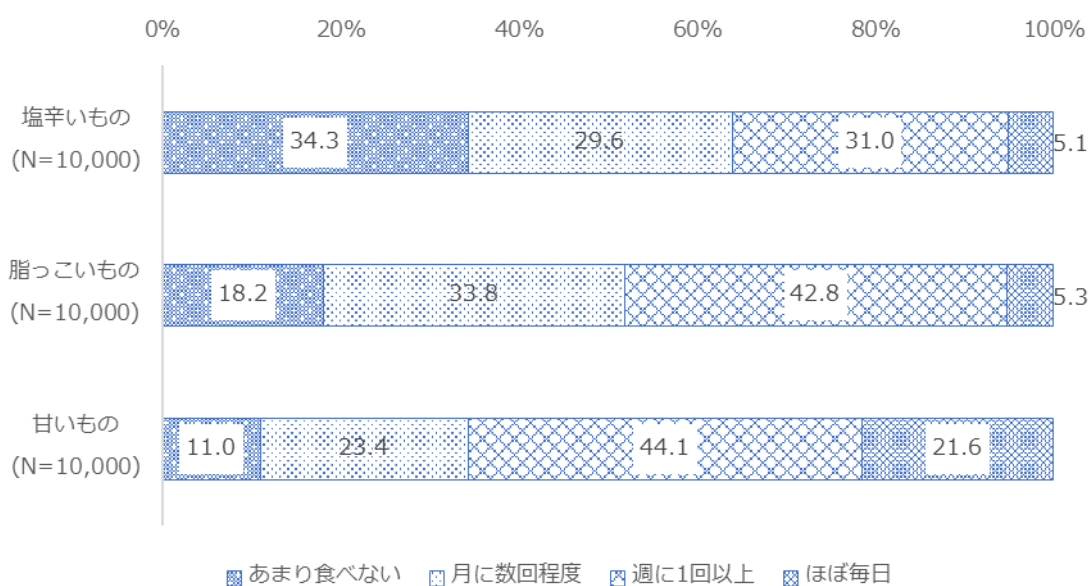


図3.8.1.1 全標本の食事内容

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。

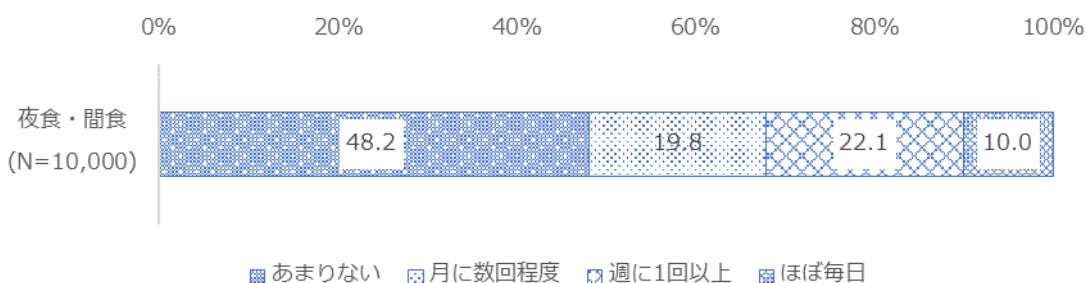


図3.8.1.2 全標本の夜食・間食の状況

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。

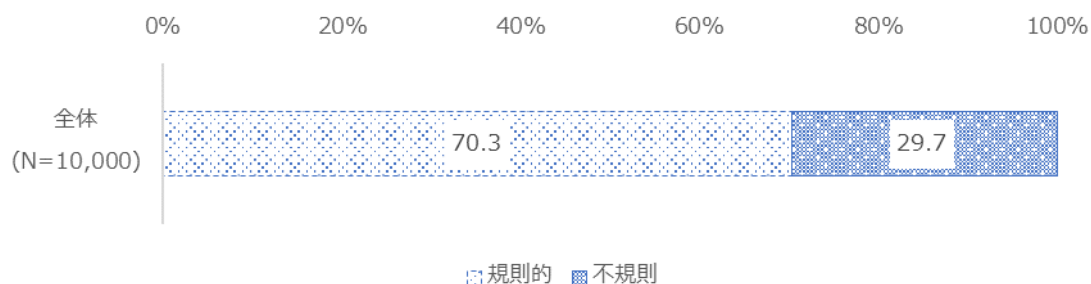


図3.8.1.3 全標本の食事を摂る時間の状況

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。

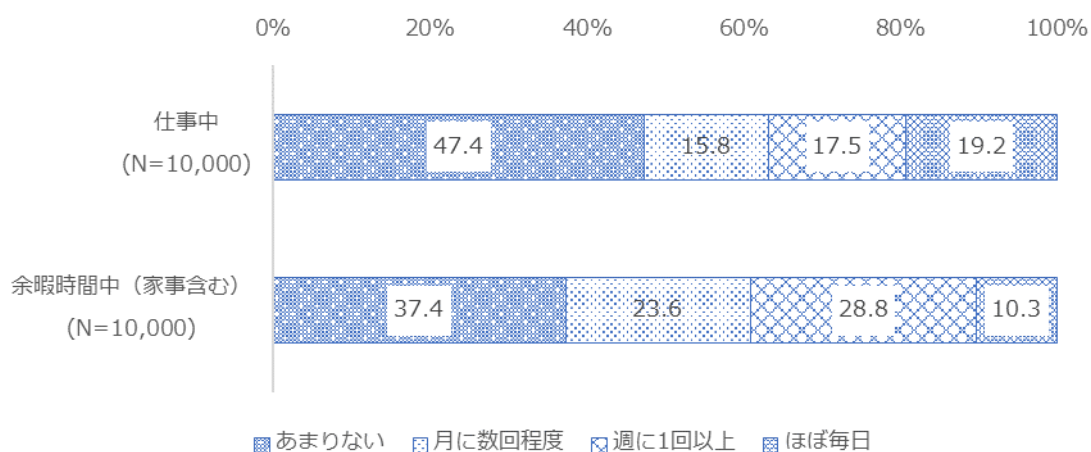


図3.8.2.1 全標本の軽く汗をかく程度の運動の頻度

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。

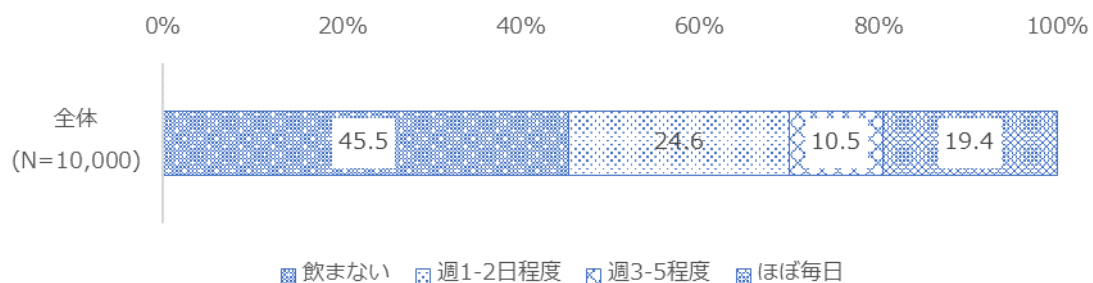


図3.8.3.1 全標本の飲酒の頻度

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。

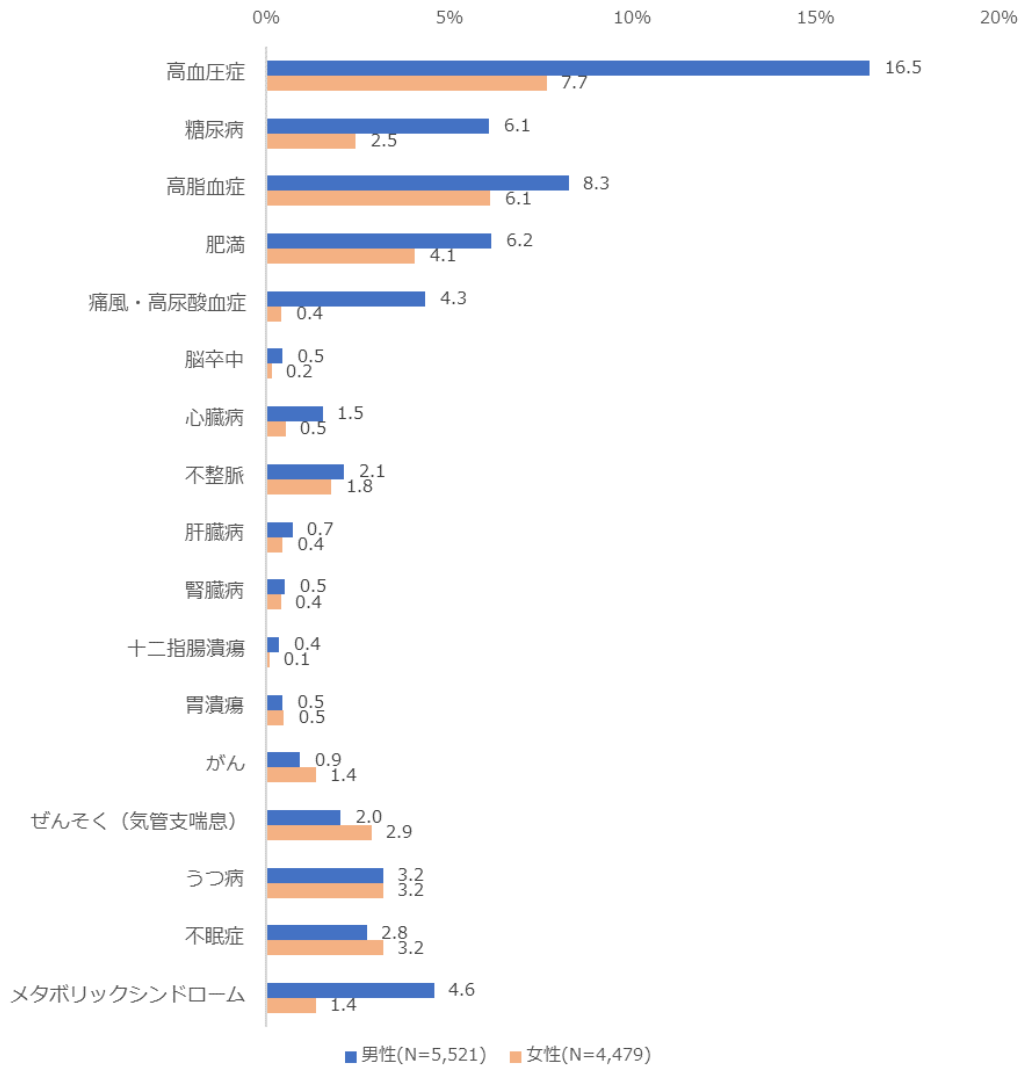


図3.9.1.1 就業者の性別有病率

(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。

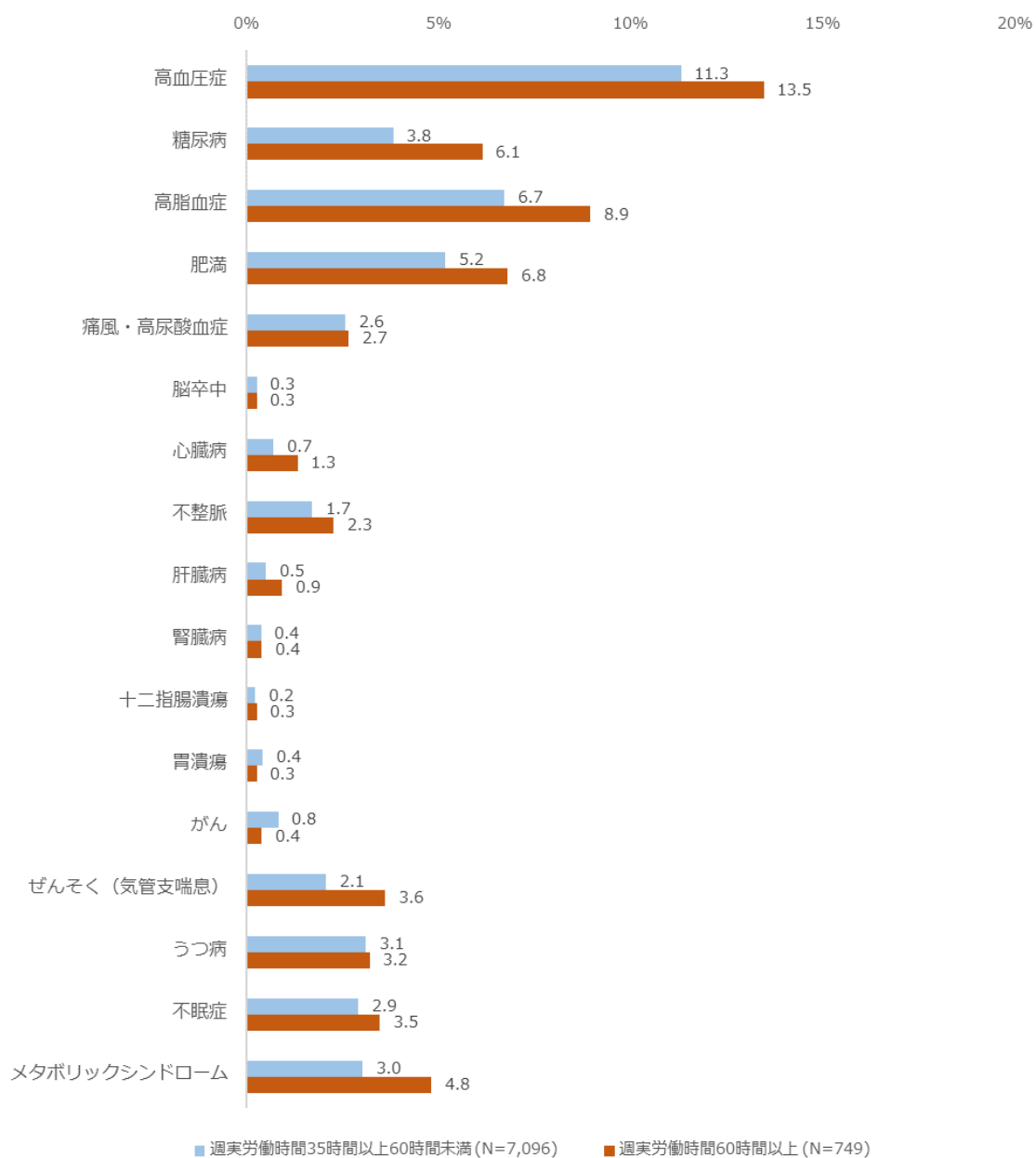


図3.9.1.2 就業者の1週間あたりの実労働時間数¹別の有病率²

(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。

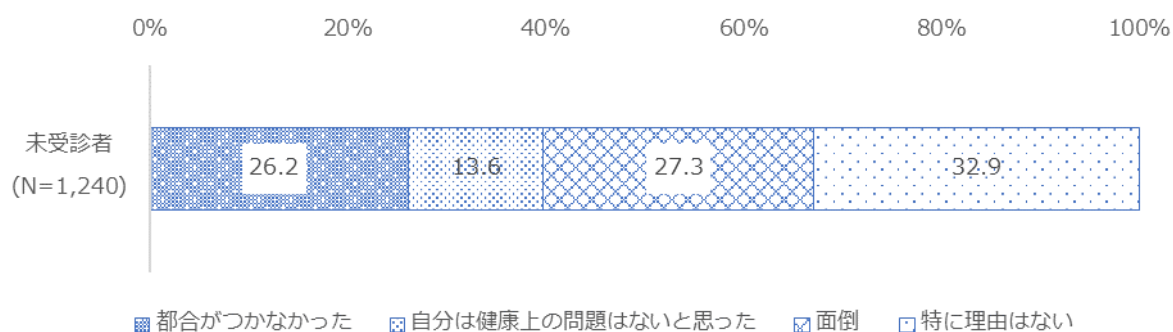


図3.10.1.3 定期健康診査未受診の理由

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。

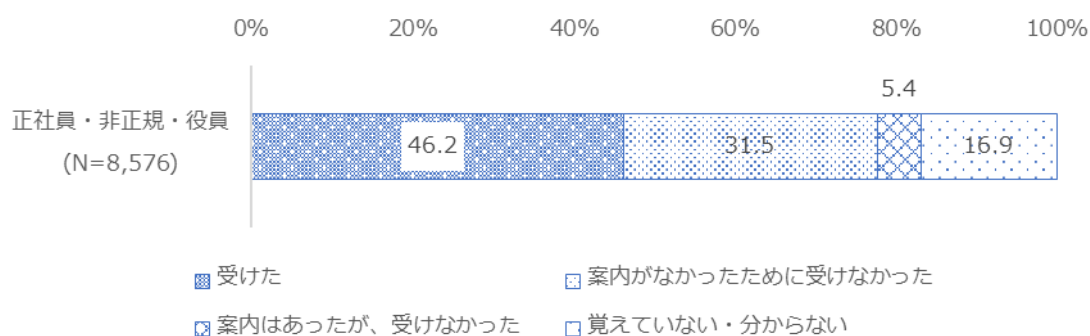


図3.10.2.1 ストレスチェック受検状況(正社員・非正規雇用者・会社役員)

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。

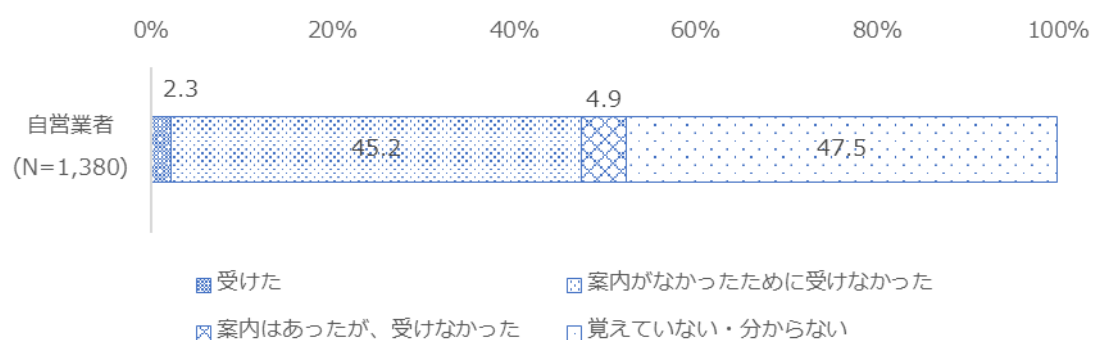


図3.10.2.2 ストレスチェック受検状況(自営業者)

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、規模が大きいく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。

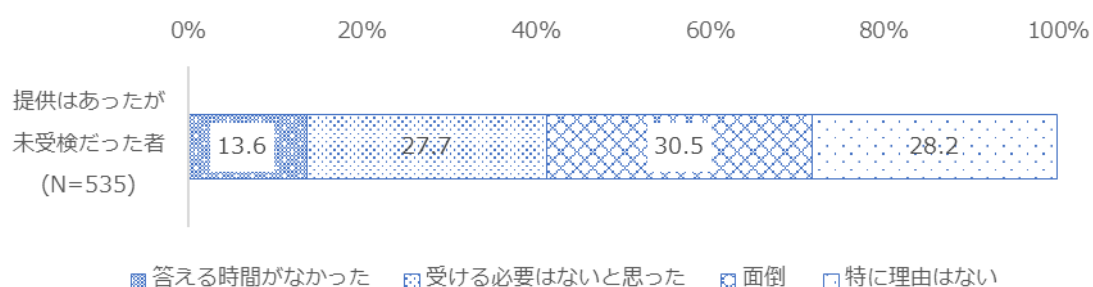


図3.10.2.6 ストレスチェック未受検者(提供された者)の未受検理由

(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。

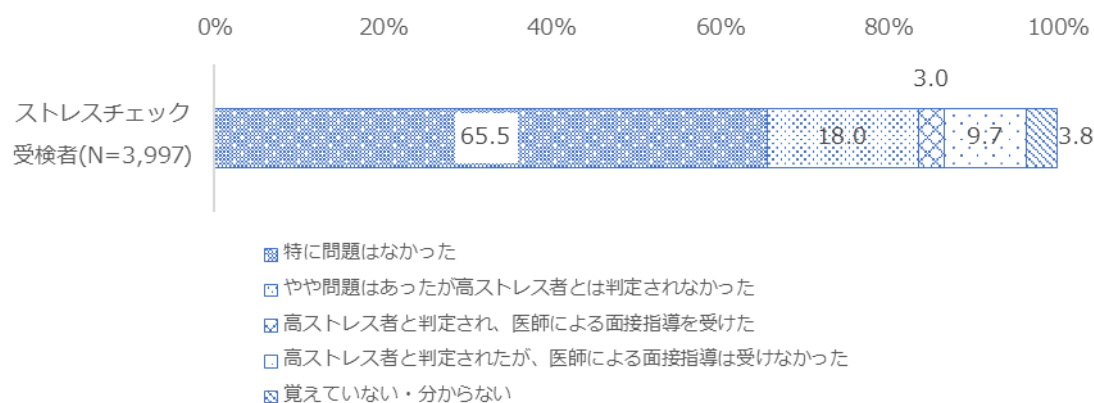


図3.10.2.7 ストレスチェック受検者の結果と転帰

(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。

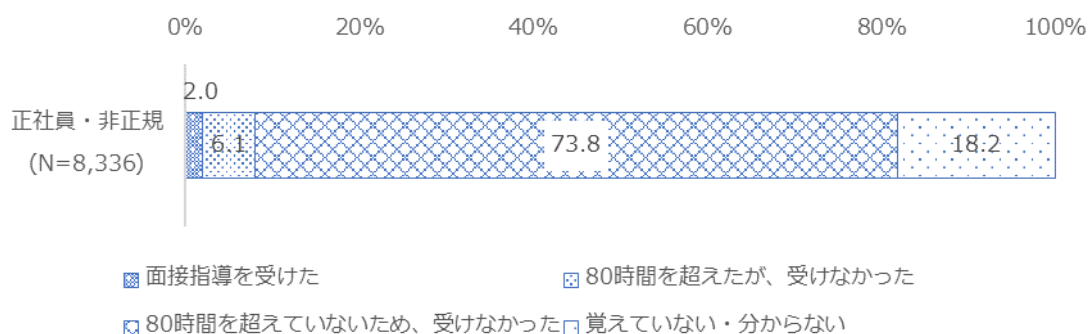


図3.10.3.1 長時間労働者に対する医師面接指導(労働者)

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。

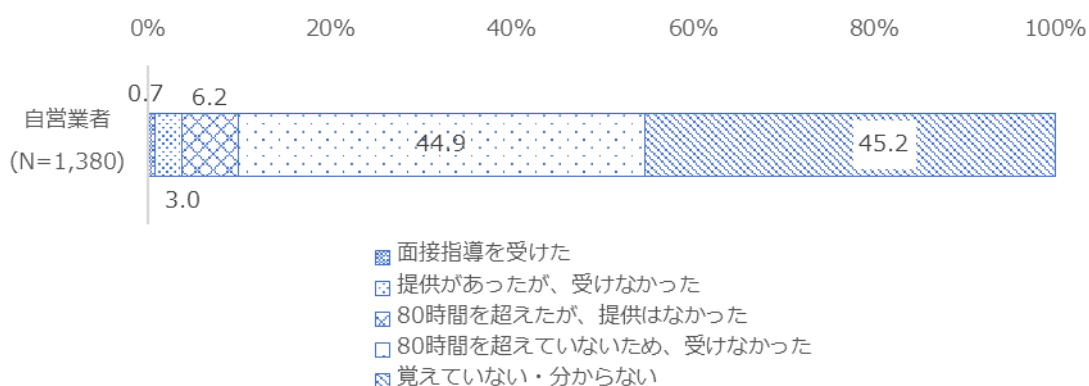


図3.10.3.2 長時間労働者に対する医師面接指導の提供と受診(自営業者)

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。

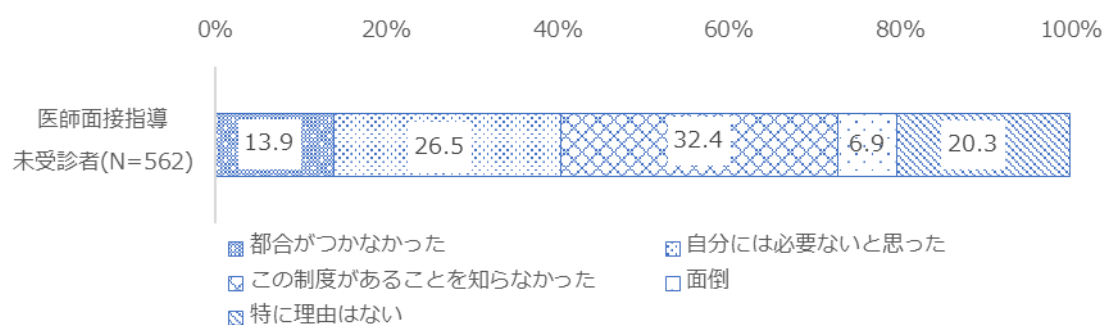


図3.10.3.3 長時間労働者に対する医師面接指導未受診の理由

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。

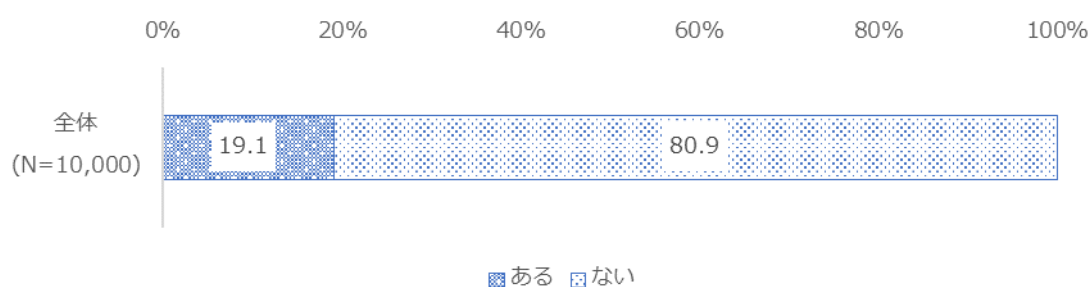


図3.10.4.1 事業場における医務室・保健室の有無

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。

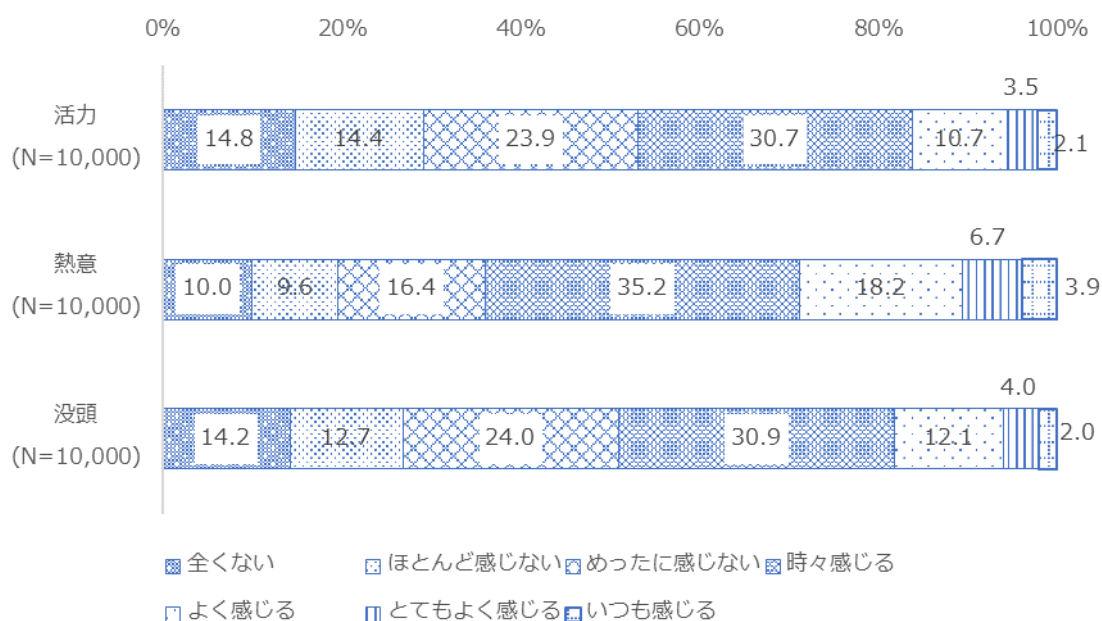


図3.11.1.1 ワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

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。

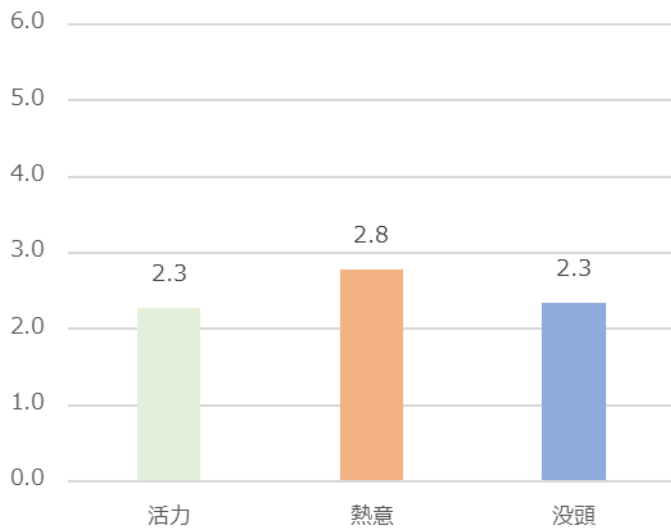


図3.11.1.2 ワーク・エンゲイジメント平均得点

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。

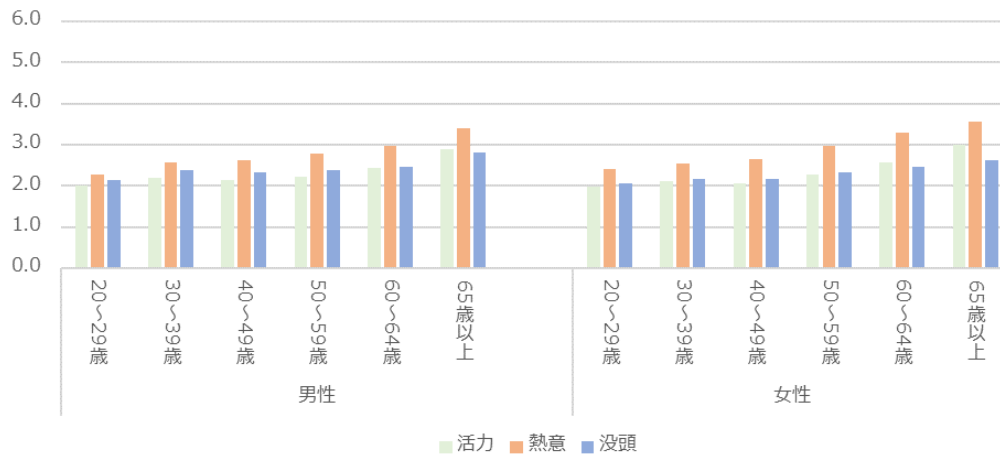


図3.11.1.3 性別・年齢層別のワーク・エンゲイジメント平均得点

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。

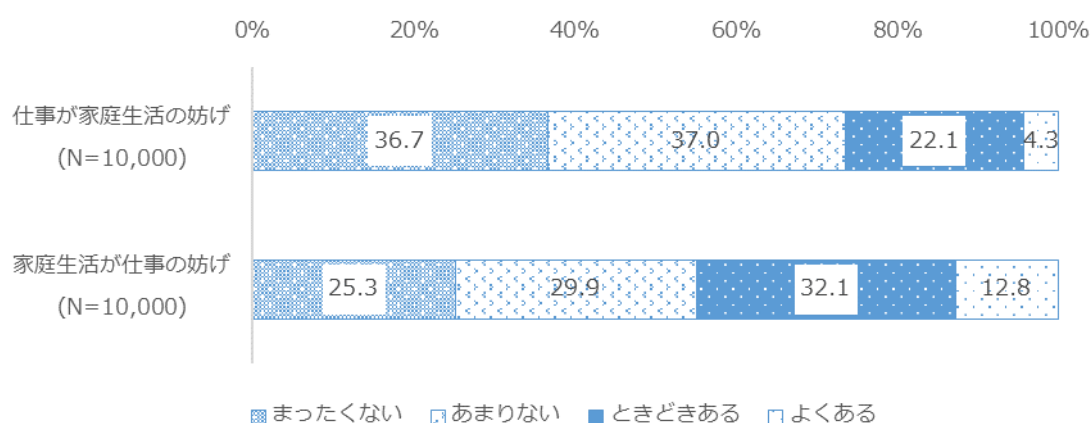


図3.11.2.1 仕事・家庭生活間の緊張

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
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 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
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。

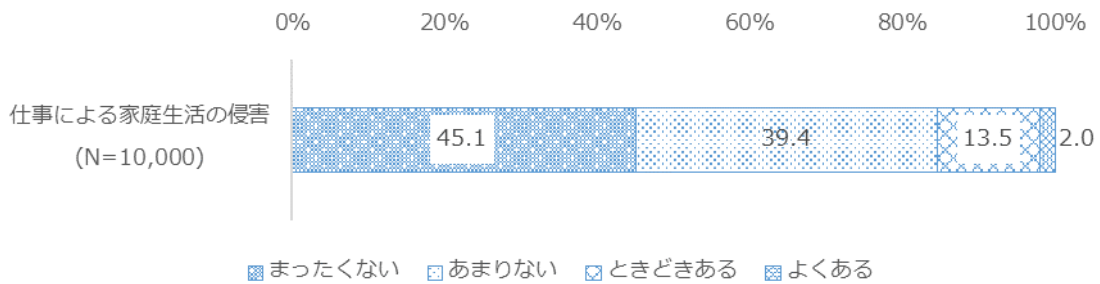


図3.11.3 仕事による家庭生活の侵害

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。

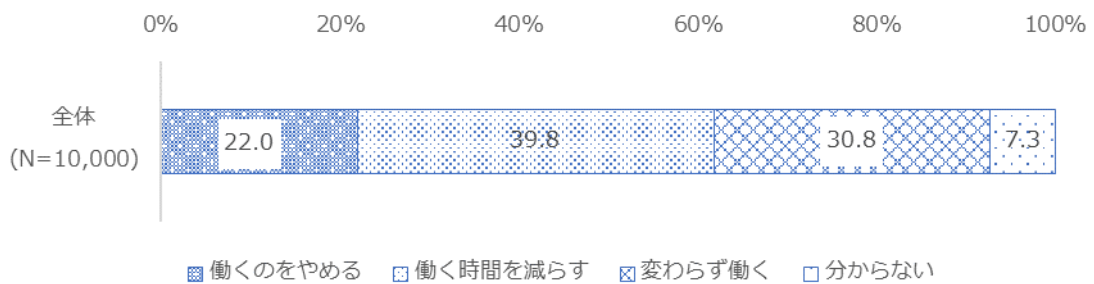


図3.11.4.1 資産保有と就労・退職意思

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	分からない
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。

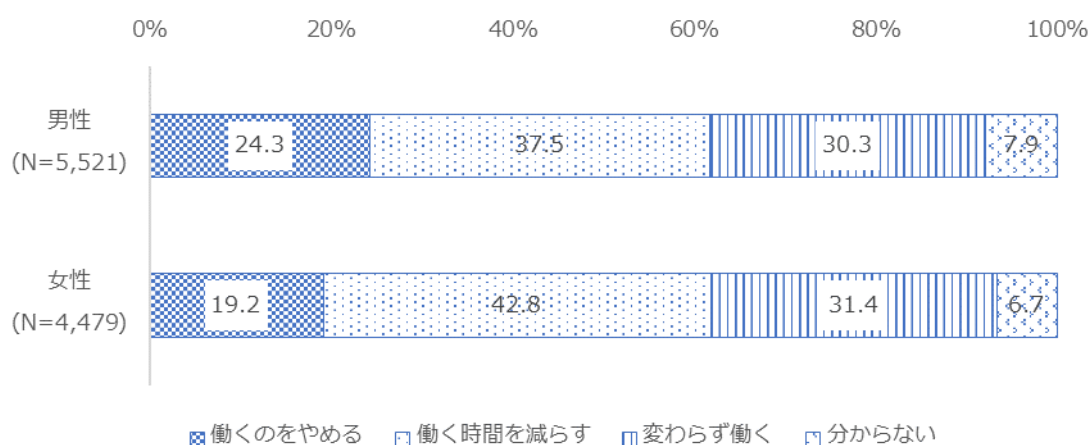


図3.11.4.3 性別の資産保有と就労・退職意思

3.11.5 厚生のお機ゑと自由(ケイパビリテイ)

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(ケイパビリテイ)を、ここでは ICECAP-A(成人用ケイパビリテイ指標)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 に厚生のお機ゑと自由の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。

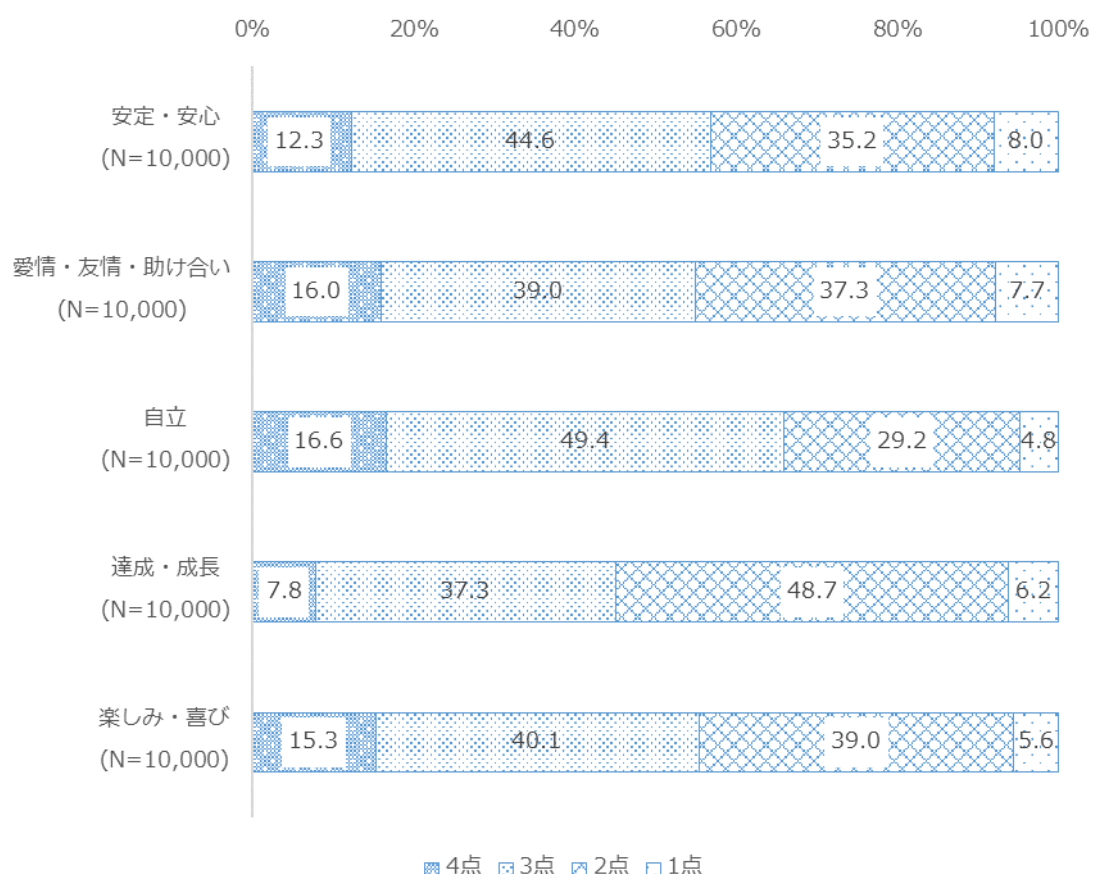


図3.11.5 厚生のお機ゑと自由(ケイパビリテイ)

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。

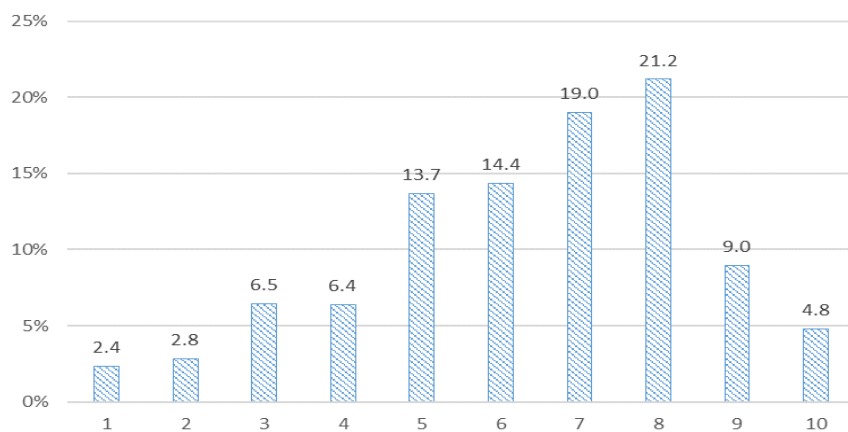


図3.11.6.1 全標本の主観的幸福感得点分布

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。

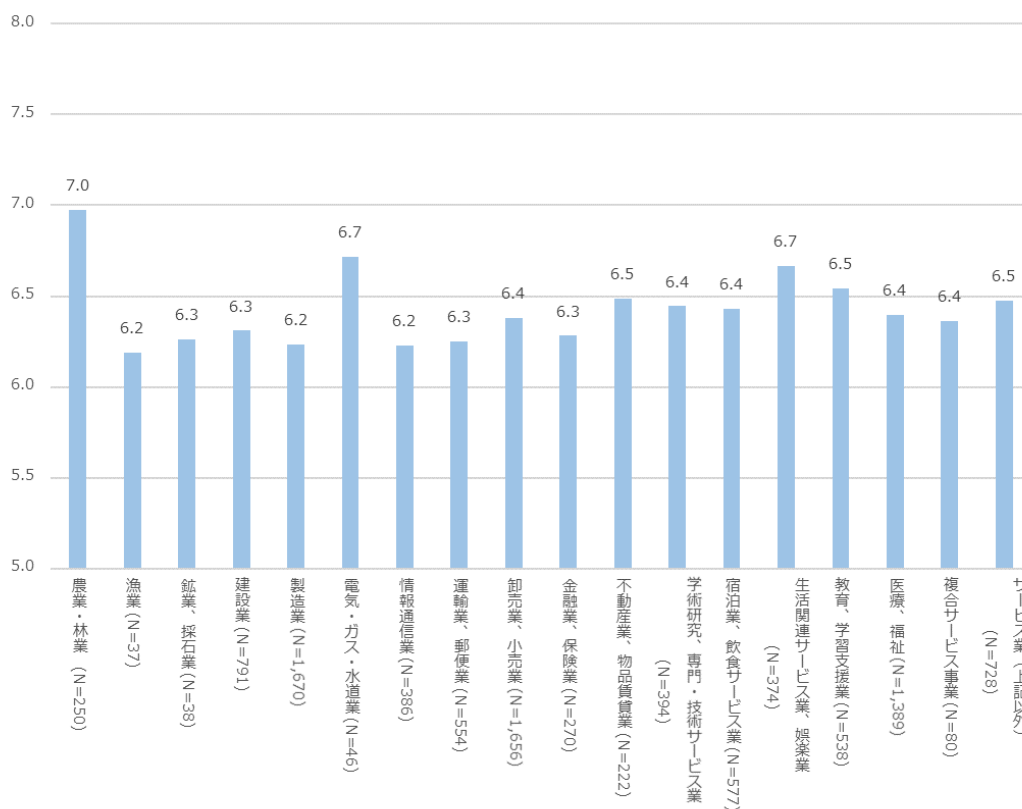


図3.11.6.2 業種別の主観的幸福感¹

(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。

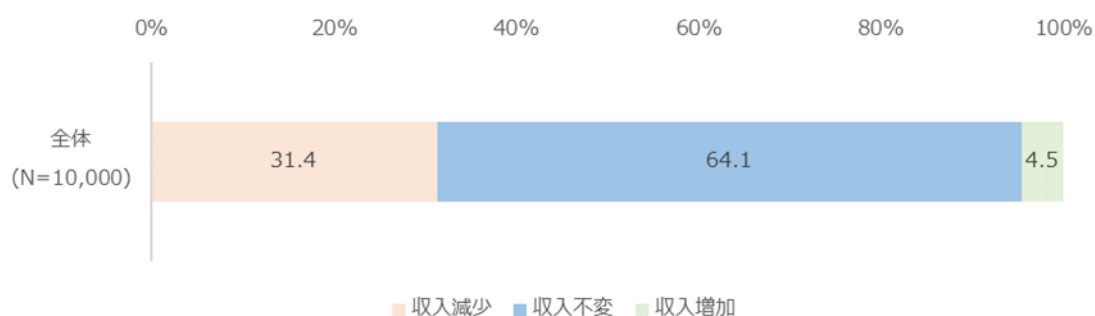


図3.12.1 就業者調査標本¹全体のコロナ禍による収入の変化²の分布

(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。

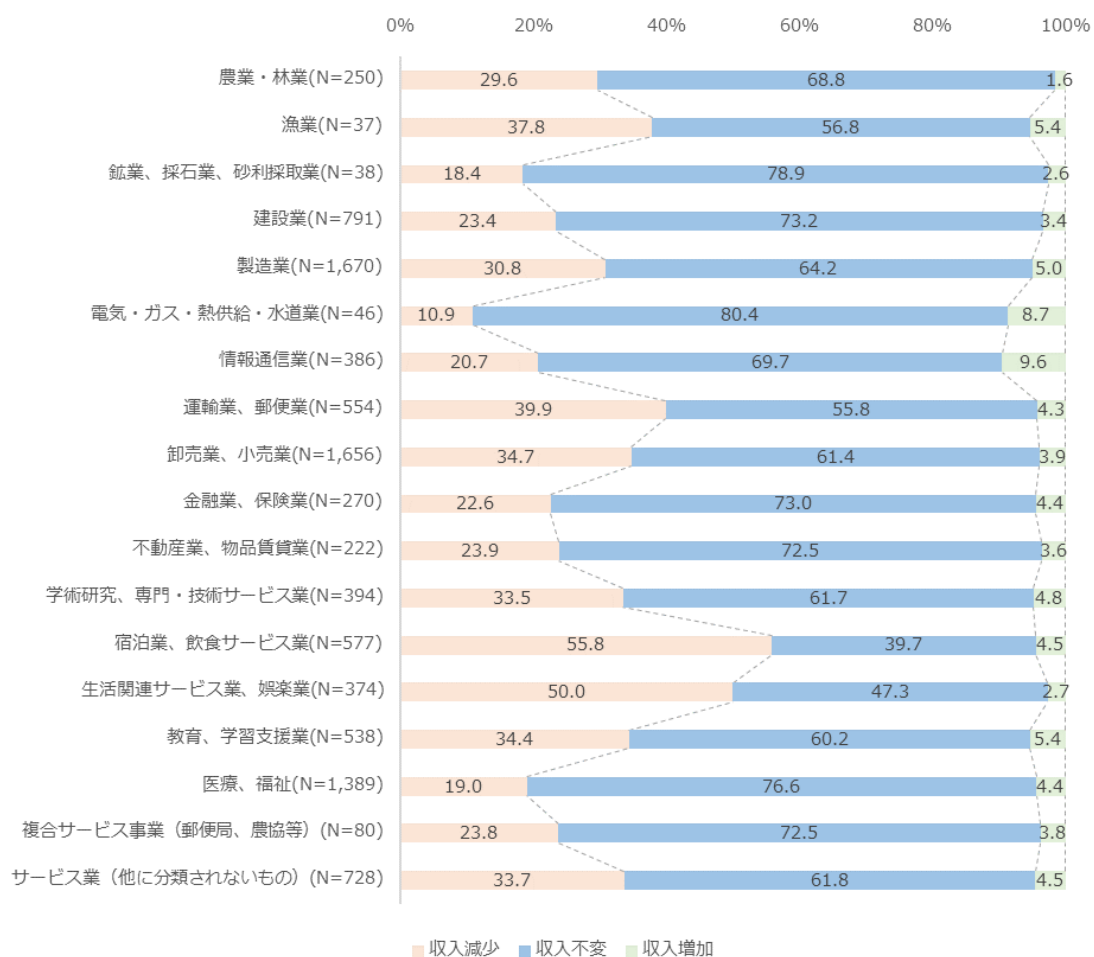


図3.12.2 業種別の新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化

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。

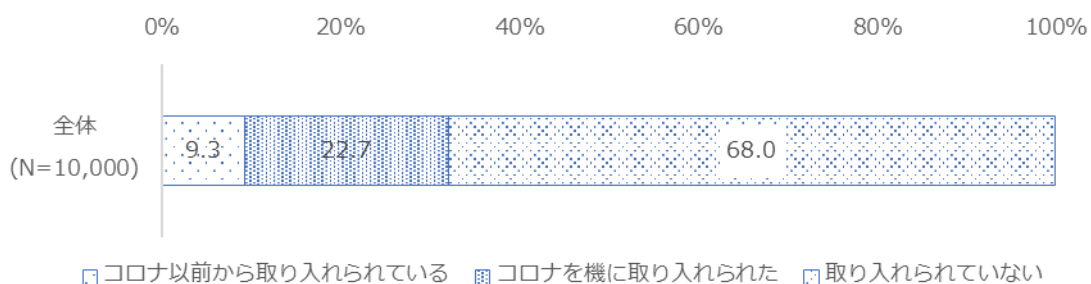


図3.13.1.1 勤務先のテレワーク導入状況

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。

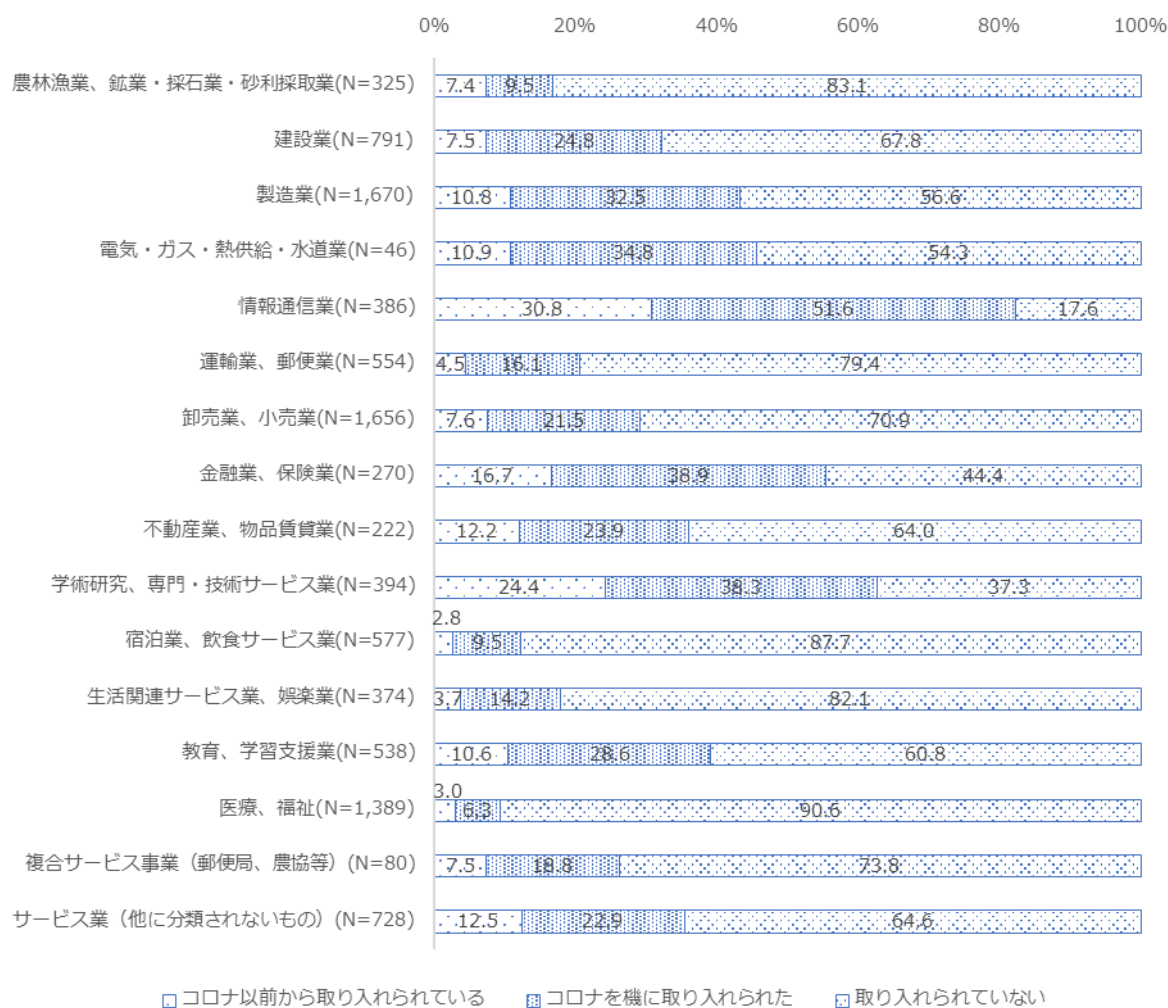


図3.13.1.2 業種別の勤務先におけるテレワーク導入状況

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。

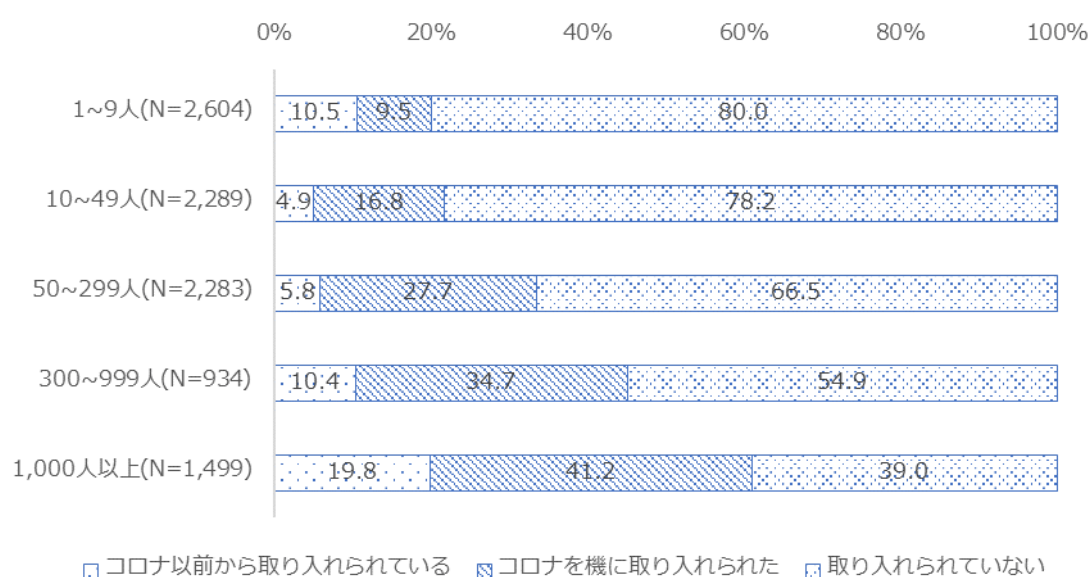


図3.13.1.3 事業場規模別の勤務先におけるテレワーク導入状況

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。

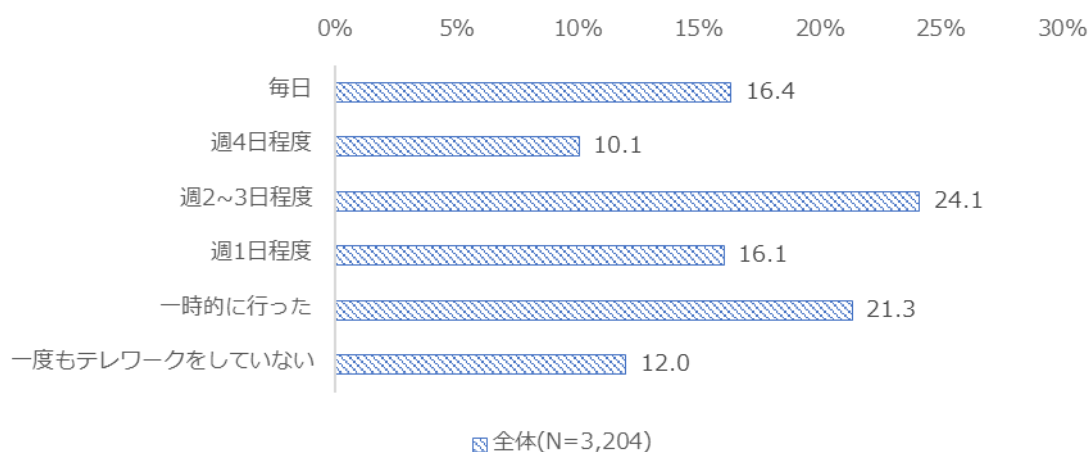


図3.13.2.1 テレワークの実施頻度

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。

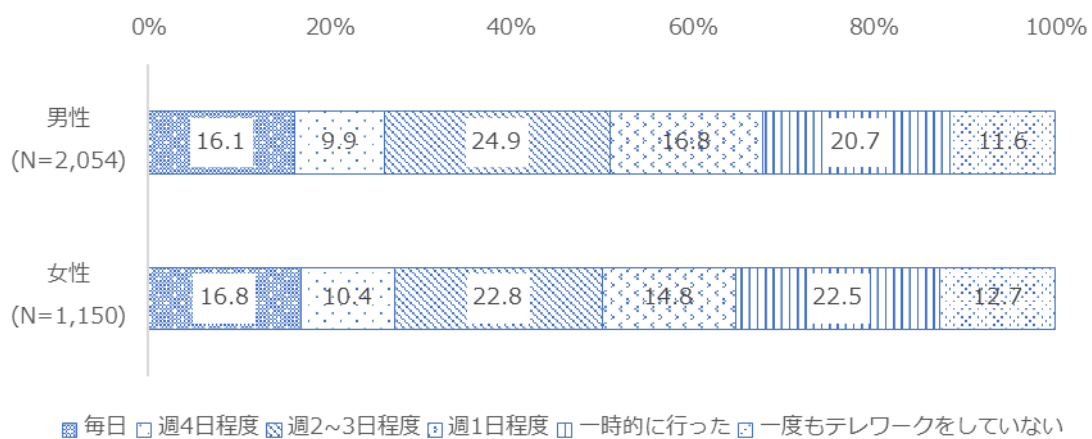


図3.13.2.5 性別のテレワーク実施頻度

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。

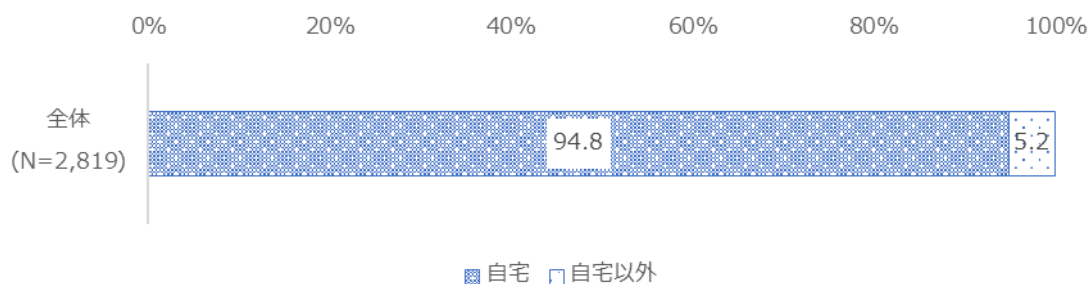


図3.13.3 テレワークの実施場所

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。

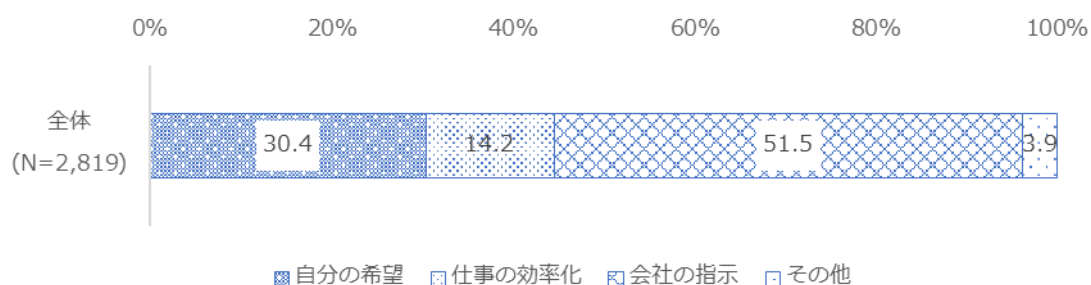


図3.13.4 テレワーク実施の背景

3.13.5 テレワーク中の VDT 作業

テレワークを週1日～毎日、定常的に行っている就業者に、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。

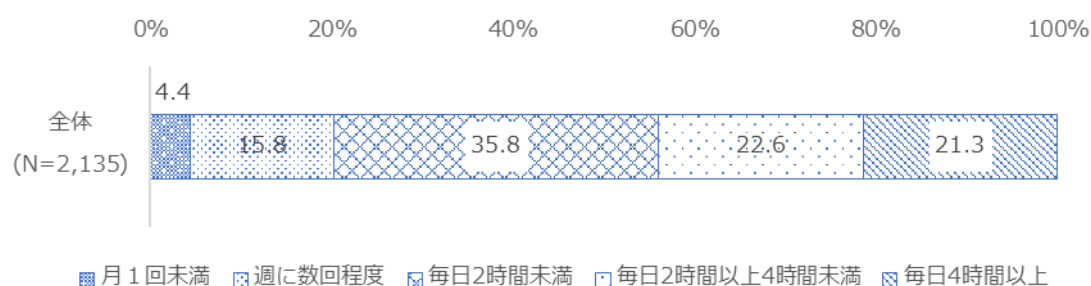


図3.13.5.1 対話型VDT作業の作業量

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。

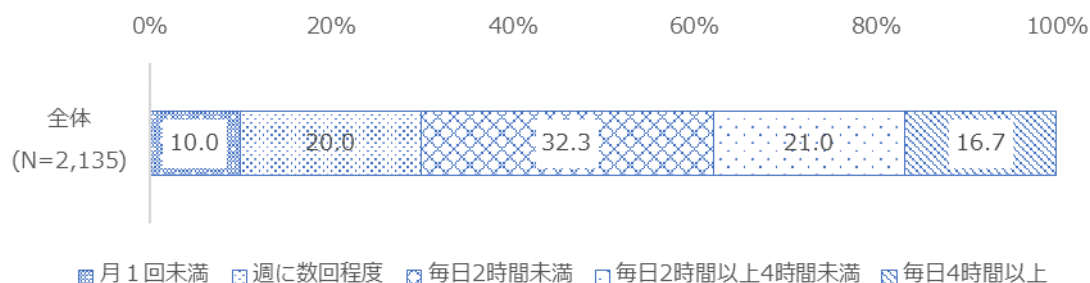


図3.13.5.2 単純入力型VDT作業の作業量

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。

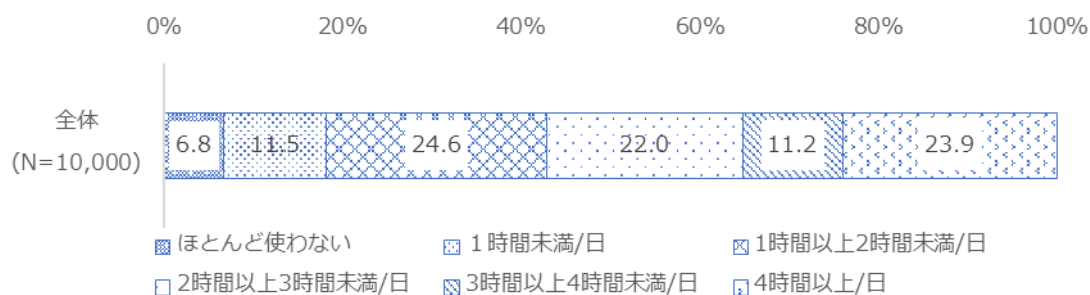


図3.13.5.3 仕事以外の情報通信端末の使用

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 分以内にする事は、「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。

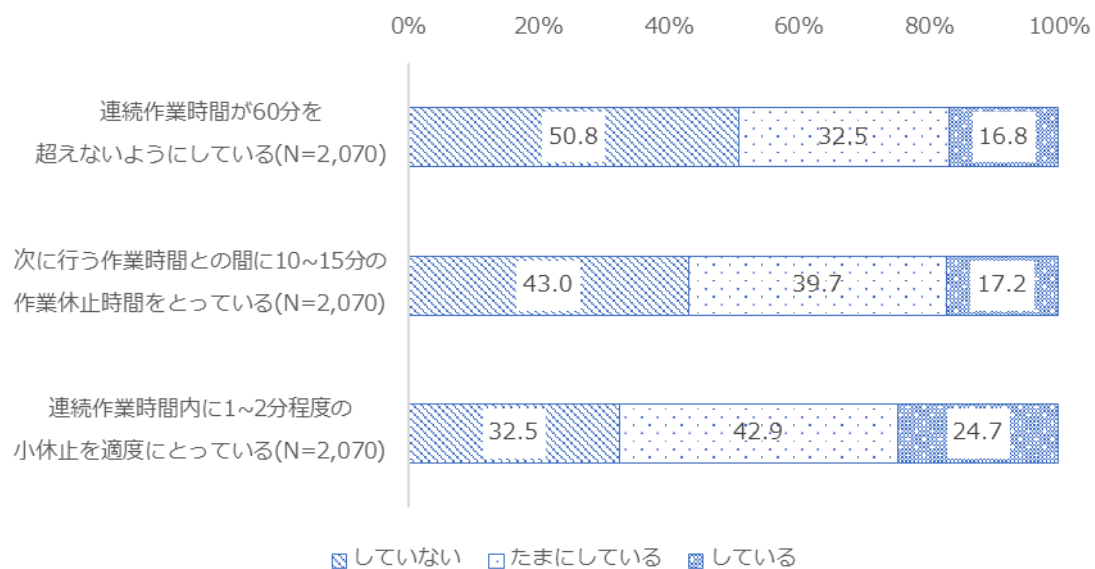


図3.13.5.4 VDT作業を行う際の作業時間上の対策の実態

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。

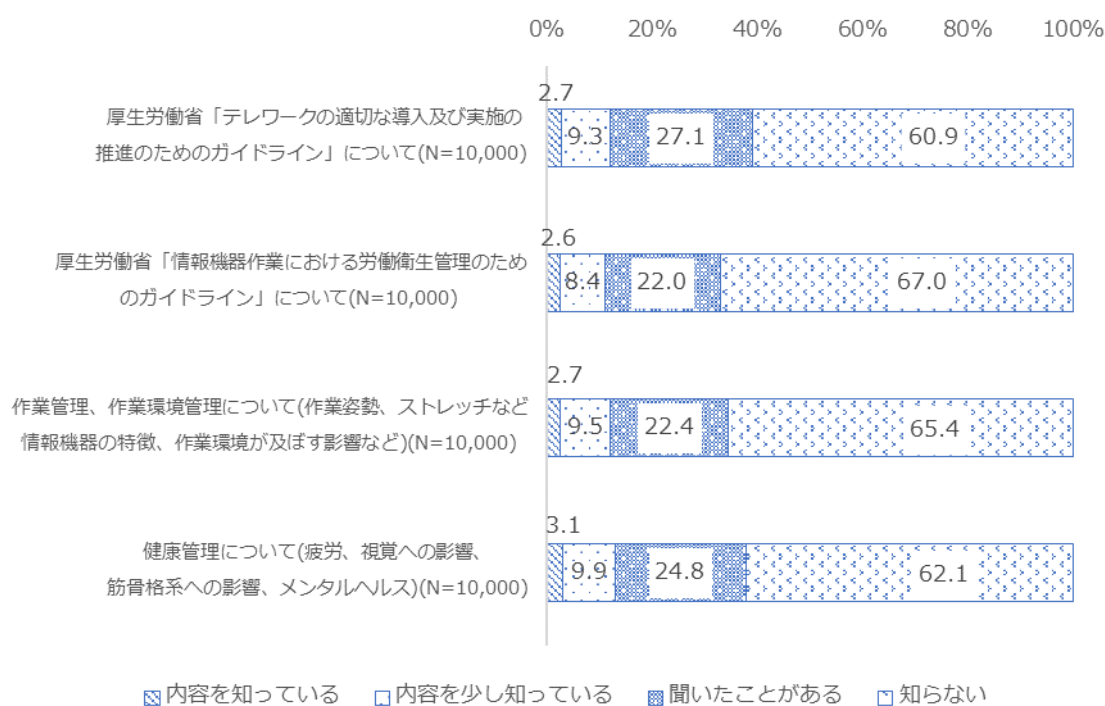


図3.13.6 テレワークに関連した健康確保対策ガイドラインや注意事項の認知度

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。

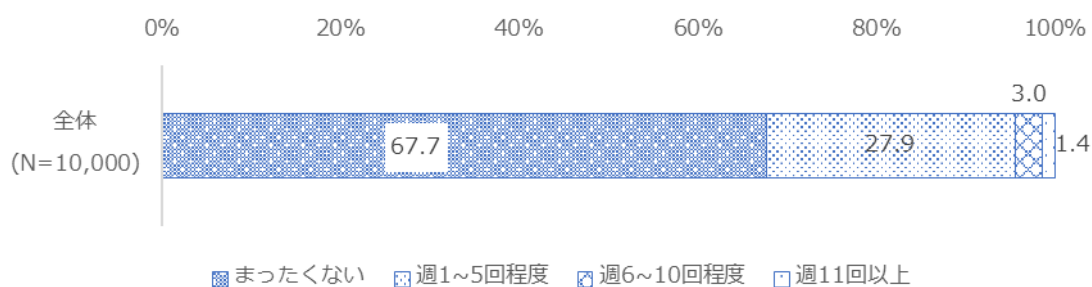


図3.13.7 ウェブ会議の頻度

4 事業場調査－方法

4.1 方法

全国の事業場を対象に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事業場名簿から、以下で定めた業種別・事業場規模別の割付に従って配布先事業場 35,000 事業場を無作為に抽出し、各事業場の安全衛生管理担当者宛に調査の趣旨・目的・個人情報の保護・回答の自由を記載した調査協力依頼書によって回答を依頼し、同意が得られた事業場よりウェブ上で回答を得た。割付は、平成 28 年度経済センサス活動調査より全国の業種別・従業員規模別の事業場総数を参照し、配布数で按分して算出した(表 4.1.1)。調査は令和3年 11 月1日より令和4年3月 25 日まで実施した。配布数 35,000 事業場、回収数 3,587 事業場、回収率 10.2%であった。

表4.1.1 事業場調査の配布先割付

	事業場規模				計
	10～49人	50～299人	300～999人	1,000人以上	
農林漁業・鉱業	406	42	0	0	448
建設業	3,493	329	28	11	3,861
製造業	4,918	1,463	186	63	6,629
電気・ガス・熱供給・水道業	21	11	0	0	32
情報通信業	627	242	39	14	921
運輸業、郵便業	1,544	525	60	18	2,146
卸売業、小売業	5,422	1,197	165	60	6,843
金融業、保険業	151	67	21	14	252
不動産業、物品賃貸業	525	133	18	7	683
学術研究、専門・技術サービス業	837	168	25	7	1,036
宿泊業、飲食サービス業	1,960	406	53	25	2,443
生活関連サービス業、娯楽業	1,012	301	32	11	1,355
教育、学習支援業	735	207	35	18	994
医療、福祉	3,388	1,236	172	28	4,823
複合サービス事業	21	28	21	0	70
サービス業（他に分類されないもの）	1,761	581	95	32	2,468
計	26,817	6,934	945	305	35,000

4.2 調査項目

本年度調査で用いた質問紙調査票を付録 2 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(事業場形態(単独事業場・本所・支所の別)、所在都道府県、業種、事業場全体の労働者数、正社員割合、36 協定締結の有無、外資系の有無、労働組合の状況、職員の定着率)、労働時間把握方法、時間外労働が生じる理由、時間外労働の割合、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導、ストレスチェックの実施状況、定期健康診査の実施状況、有所見者の状況、過重労働防止対策の取り組み状況、テレワークの状況、勤務間インターバル導入状況、過労死等防止対策推進法の周知状況、労働生産性。

建設業者の追加項目：産業分類、過重労働対策関連ガイドラインの認知度、短い工期・発注者や元請け側からの無理な業務依頼に対する対策

情報サービス業(IT 産業)の追加項目：事業形態、主要事業、客先常駐や下請けの状況、過重労働対策関連ガイドラインの認知度、短い工期・発注者や元請け側からの無理な業務依頼に対する対策、IT エンジニアの過重労働防止上の取り組みと課題

5 事業場調査－結果

5.1 事業場の属性

調査に回答のあった事業場の業種別構成を図 5.1.1 に示す。製造業 20.2%、医療・福祉 16.6%、卸売業・小売業 15.2%、建設業 10.7%が多かった。

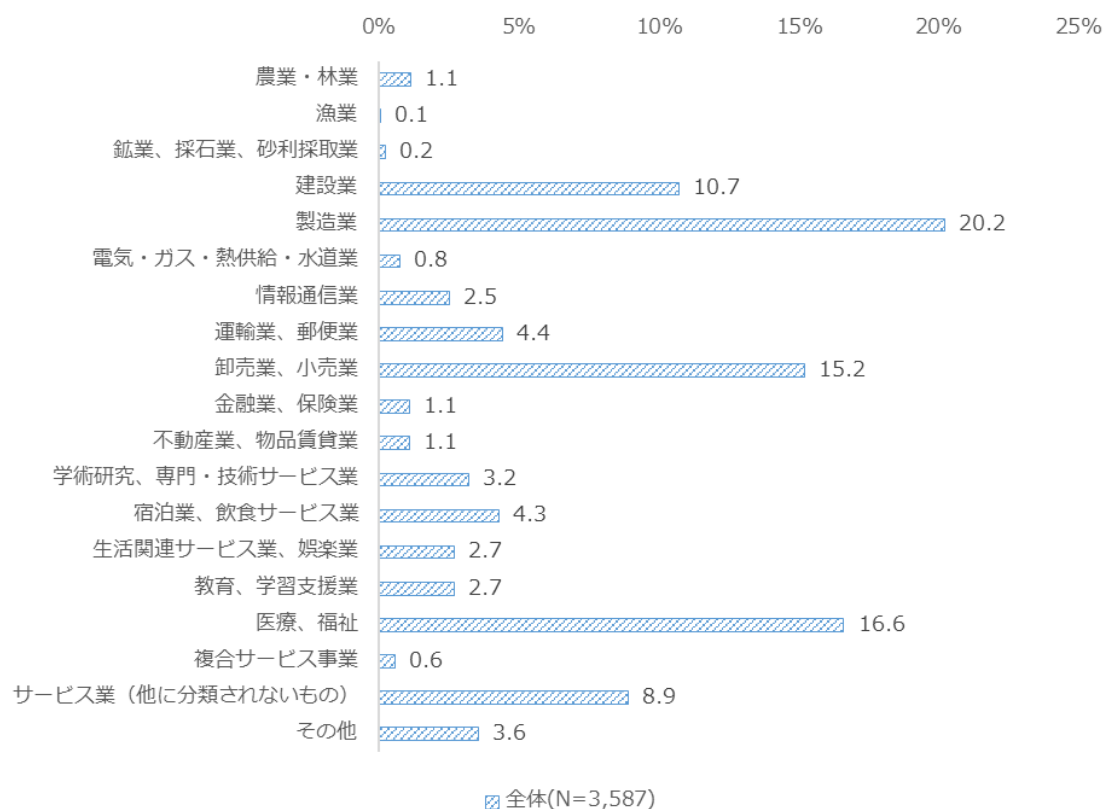


図5.1.1 回答事業場の業種構成

回答事業場の事業場規模を図 5.1.2 に示す。10～29 人が 53.3%、30～49 人が 22.0%、50～99 人が 13.6%、100～299 人が 8.7%、300～999 人が 2.1%、1,000 人以上は 1% 未満であった。

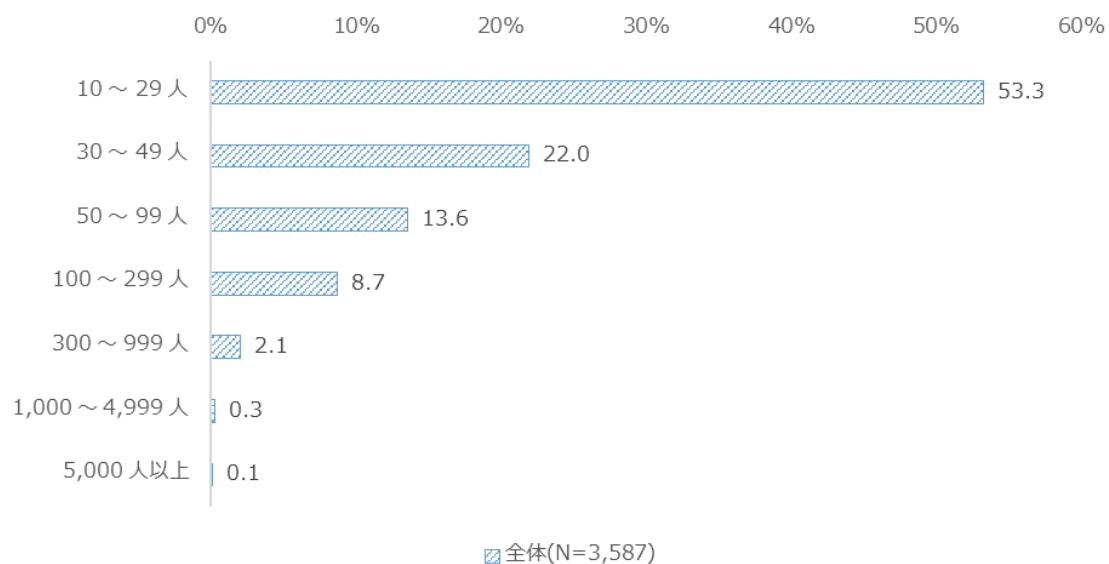


図5.1.2 回答事業場の事業場規模の構成

5.2 長時間労働

5.2.1 所定時間外労働を取り巻く制度

事業場の36協定締結の状況を図5.2.1.1に示す。91.8%の事業場において36協定が締結されている。

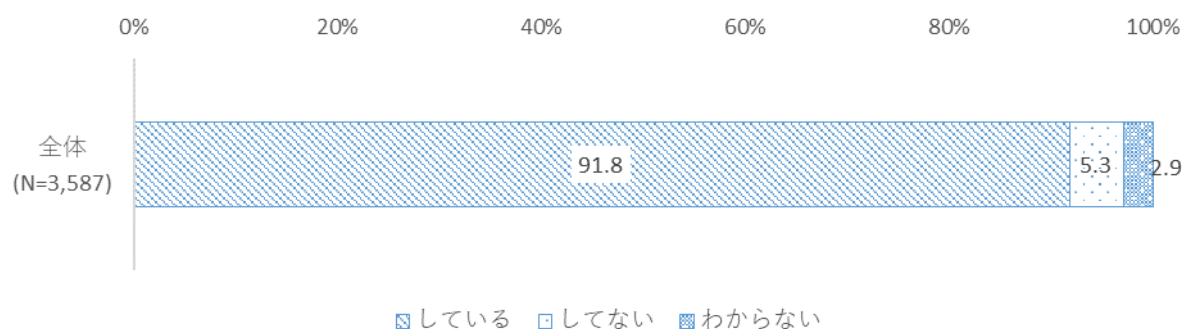


図5.2.1.1 36協定の締結状況

業種別の36協定締結の状況を表5.2.1.2に、事業場規模別の勤務年数の分布を表5.2.1.3に示す。36協定の締結割合が90%未満であった業種は、農業・林業(78.1%)、不動産業(82.1%)、複合サービス事業(85.7%)、卸売業・小売業(88.8%)、学術研究、専門・技術サービス業(89.6%)であった。(漁業は度数が少なかった。)事業場規模別では、10~29人の規模(88.1%)で36協定締結割合が90%未満であった。

表5.2.1.2 業種別の36協定の締結状況

(単位:%)

	N	している	していない	わからない
農業・林業	41	78.1	22.0	0.0
漁業	2	50.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0
建設業	384	93.2	3.9	2.9
製造業	725	93.4	4.6	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	27	100.0	0.0	0.0
情報通信業	90	97.8	0.0	2.2
運輸業、郵便業	159	98.7	0.6	0.6
卸売業、小売業	545	88.8	7.2	4.0
金融業、保険業	40	95.0	2.5	2.5
不動産業、物品賃貸業	39	82.1	12.8	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	115	89.6	8.7	1.7
宿泊業、飲食サービス業	154	91.6	3.9	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	97	91.8	7.2	1.0
教育、学習支援業	97	93.8	4.1	2.1
医療、福祉	596	90.8	5.7	3.5
複合サービス事業	21	85.7	0.0	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	319	91.2	5.6	3.1
その他	128	91.4	7.0	1.6

表5.2.1.3 規模別の36協定の締結状況

(単位:%)

	N	している	していない	わからない
5,000人以上	3	100.0	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	100.0	0.0	0.0
300～999人	74	97.3	1.4	1.4
100～299人	313	98.7	0.6	0.6
50～99人	487	96.1	1.6	2.3
30～49人	788	94.8	3.7	1.5
10～29人	1,911	88.1	7.9	4.0
Total	3,587	91.8	5.3	2.9

労働時間の把握方法を図 5.2.1.4 に示す。タイムカード・IC カード 69.1%、PC のログイン・ログアウト履歴 4.5%、所属長や上長による目視確認 19.9%、出勤簿 40.7%等の客観的方法の他、労働者本人による自己申告 22.7%であった。

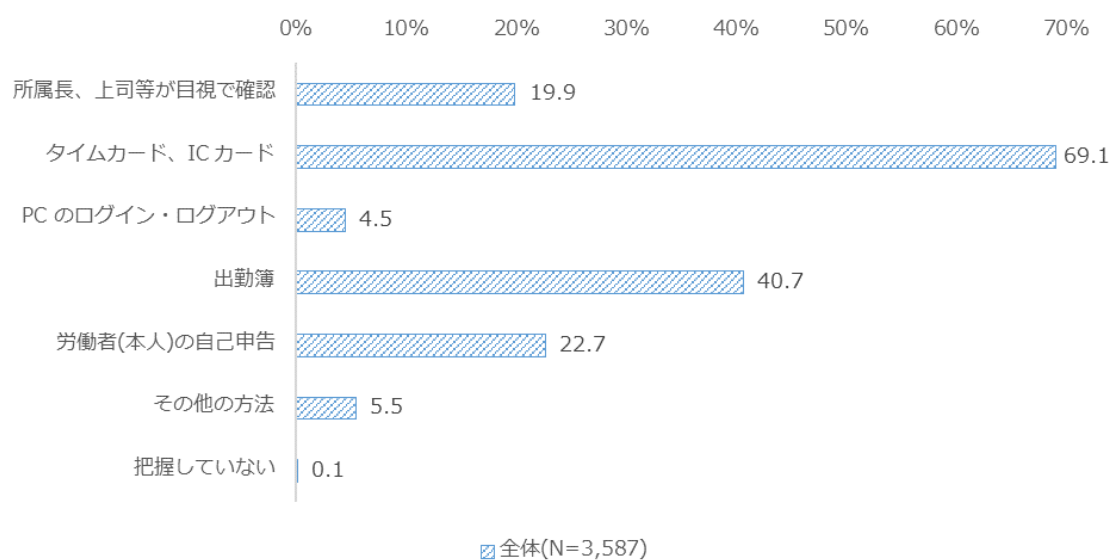


図5.2.1.4 労働時間の把握方法

業種別の労働時間の把握方法を表 5.2.1.5 に、事業場規模別の労働時間の把握方法を表 5.2.1.6 に示す。

表5.2.1.5 業種別の労働時間の把握方法

(単位:%)

	N	所属長、上司等 が目視で確認	タイムカード、 ICカード	PCのログ イン・ ログアウト	出勤簿	労働者(本人)の 自己申告	その他の 方法	把握して いない
農業・林業	41	26.8	78.0	2.4	22.0	26.8	2.4	0.0
漁業	2	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	37.5	0.0	37.5	50.0	0.0	0.0
建設業	384	24.7	45.1	3.9	58.1	37.2	7.6	0.0
製造業	725	18.1	89.9	4.4	23.7	16.8	3.4	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	27	25.9	48.1	14.8	63.0	29.6	7.4	0.0
情報通信業	90	24.4	53.3	11.1	44.4	37.8	16.7	0.0
運輸業、郵便業	159	22.0	58.5	4.4	54.7	13.2	21.4	0.0
卸売業、小売業	545	20.0	75.0	5.9	29.7	19.6	3.5	0.0
金融業、保険業	40	17.5	40.0	20.0	52.5	27.5	7.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	17.9	59.0	17.9	53.8	17.9	5.1	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	115	20.9	64.3	5.2	37.4	29.6	6.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	154	14.9	81.8	5.8	33.8	9.7	0.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	97	10.3	80.4	2.1	32.0	22.7	5.2	0.0
教育、学習支援業	97	18.6	69.1	3.1	51.5	16.5	7.2	1.0
医療、福祉	596	22.1	60.4	1.5	53.7	23.7	3.7	0.0
複合サービス事業	21	14.3	71.4	9.5	47.6	14.3	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	319	17.6	67.7	2.8	44.8	26.3	3.8	0.3
その他	128	16.4	63.3	4.7	43.8	24.2	10.2	0.0

表5.2.1.6 事業場規模別の労働時間の把握方法

(単位:%)

	N	所属長、 上司等が 目視で確認	タイム カード、 ICカード	PCのログ イン・ログ アウト	出勤簿	労働者 (本人)の 自己申告	その他の 方法	把握して いない
5,000人以上	3	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0
1,000～4,999人	11	27.3	72.7	18.2	18.2	18.2	0.0	0.0
300～999人	74	18.9	67.6	8.1	44.6	24.3	2.7	0.0
100～299人	313	20.1	76.7	10.9	39.3	22.4	5.8	0.0
50～99人	487	19.9	71.7	5.7	42.1	23.6	7.0	0.0
30～49人	788	19.3	71.8	3.6	40.4	24.0	5.3	0.0
10～29人	1,911	20.1	66.2	3.3	40.8	22.0	5.2	0.2

5.2.2 正社員の時間外労働の実態と生じる理由

事業場に勤務する正社員について、直近1か月に時間外労働を行った者の割合を、1か月あたり時間外労働の時間数別(月45時間超80時間以内、月80時間超100時間以内、月100時間超)に図5.2.2.1に示す。月45時間超80時間以下の時間外労働を行った正社員の割合が50%以上、30~50%未満、10~30%未満であった事業場は、それぞれ4.3%、3.4%、9.1%で、58.7%の事業場では月45時間超の時間外労働を行う者はいなかった。また、月80時間超100時間以内、100時間超の時間外労働を行う正社員はいないと答えた事業場の割合はそれぞれ91.6%、96.6%であった。

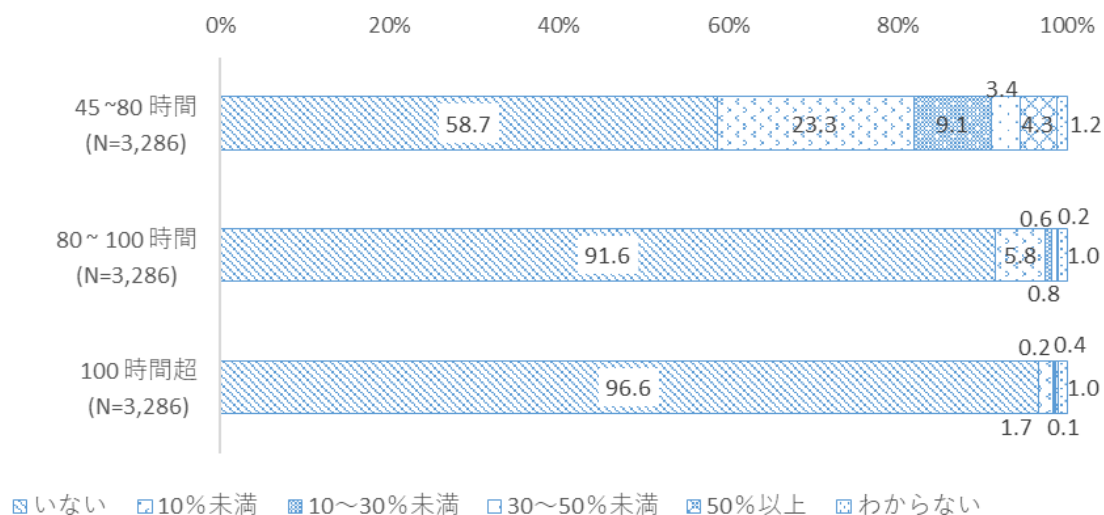


図5.2.2.1 直近1か月の時間外労働を行った正社員の割合

直近1か月の時間外労働を行った正社員の割合を、業種別、1か月あたり時間外労働時間数別(月 45 時間超 80 時間以内、月 80 時間超 100 時間以内、月 100 時間超)に表 5.2.2.2～表 5.2.2.4 に示す。月 45 時間超 80 時間以内の時間外労働をする正社員の割合が大きかった業種は、運輸業・郵便業(20.8%)、教育・学習支援業(13.6%)、宿泊・飲食サービス業(11.6%)で、その他の業種は 0.0%～5.3%であった。月 80 時間超 100 時間以内の時間外労働を行う正社員がいないと答えた割合は、運輸・郵便業(68.2%)、学術研究・専門・技術サービス業(85.0%)、建設業(87.7%)、宿泊・飲食サービス業(87.8%)、情報通信業(89.3%)で 90%を下回っていた。

表5.2.2.2 業種別の時間外労働(月45-80時間)をする正社員割合

	N	(単位:%)				
		いない	10%未満	10～30%	30～50%	50%以上
農業・林業	37	73.0	8.1	10.8	5.4	2.7
漁業	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	87.5	0.0	12.5	0.0	0.0
建設業	366	48.6	26.0	14.2	4.1	4.9
製造業	676	58.4	24.3	9.8	4.0	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	22	45.5	40.9	4.6	4.6	4.6
情報通信業	84	38.1	44.1	14.3	2.4	0.0
運輸業、郵便業	154	28.6	18.8	18.8	11.0	20.8
卸売業、小売業	480	65.2	20.8	8.5	1.9	1.7
金融業、保険業	35	65.7	22.9	2.9	0.0	2.9
不動産業、物品賃貸業	34	73.5	14.7	5.9	2.9	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	113	47.8	23.9	15.9	7.1	5.3
宿泊業、飲食サービス業	147	45.6	29.9	8.2	3.4	11.6
生活関連サービス業、娯楽業	85	68.2	24.7	4.7	0.0	1.2
教育、学習支援業	89	48.3	23.6	7.9	4.5	13.5
医療、福祉	513	77.2	17.0	2.9	0.8	1.2
複合サービス事業	20	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	303	56.8	25.7	7.6	5.0	4.6
その他	118	60.2	25.4	8.5	2.5	3.4

表5.2.2.3 業種別の時間外労働(月80-100時間)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10~30%	30~50%	50%以上	わからない
農業・林業	37	89.2	10.8	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	366	87.7	8.7	1.4	1.1	0.0	1.1
製造業	676	94.1	4.4	0.7	0.2	0.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	22	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	84	89.3	10.7	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	154	68.2	17.5	5.8	5.8	0.0	2.6
卸売業、小売業	480	95.8	2.5	0.2	0.0	0.2	1.3
金融業、保険業	35	91.4	5.7	0.0	0.0	0.0	2.9
不動産業、物品賃貸業	34	97.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	113	85.0	14.2	0.9	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	147	87.8	10.2	0.7	0.0	1.4	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	85	95.3	2.4	0.0	0.0	1.2	1.2
教育、学習支援業	89	95.5	1.1	0.0	1.1	0.0	2.3
医療、福祉	513	95.7	2.9	0.0	0.4	0.0	1.0
複合サービス事業	20	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	303	91.8	5.9	1.0	0.7	0.0	0.7
その他	118	89.0	6.8	0.9	0.9	0.9	1.7

表5.2.2.4 業種別の時間外労働(月100時間超)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10~30%	30~50%	50%以上	わからない
農業・林業	37	97.3	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	366	95.4	3.3	0.0	0.6	0.0	0.8
製造業	676	97.6	1.5	0.0	0.0	0.2	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	22	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	84	98.8	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	154	85.7	8.4	1.3	0.0	1.3	3.3
卸売業、小売業	480	97.9	0.6	0.0	0.0	0.2	1.3
金融業、保険業	35	94.3	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9
不動産業、物品賃貸業	34	97.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	113	99.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	147	96.6	1.4	0.7	0.7	0.0	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	85	96.5	0.0	0.0	1.2	1.2	1.2
教育、学習支援業	89	95.5	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3
医療、福祉	513	97.3	1.2	0.0	0.2	0.4	1.0
複合サービス事業	20	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	303	97.0	1.3	0.0	0.0	1.3	0.3
その他	118	97.5	0.9	0.0	0.0	0.9	0.9

事業場規模別の正社員の直近1か月の時間外労働を行う者の割合を、1か月の時間外労働時間数別に表 5.2.2.5～表 5.2.2.7 に示す。月 80～100 時間以内の時間外労働をする正社員が 10%以上と答えた割合は、300～999 人の規模で最も多かった(2.7%)。

表5.2.2.5 事業場規模別の時間外労働(月45-80時間)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～30%	30～50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	10	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0	0.0
300～999人	74	25.7	44.6	14.9	4.1	4.1	6.8
100～299人	306	39.2	39.2	11.1	4.9	4.9	0.7
50～99人	469	52.2	29.9	9.4	3.2	4.9	0.4
30～49人	747	58.0	24.9	9.2	3.6	3.8	0.5
10～29人	1,677	66.2	16.6	8.3	3.1	4.3	1.6

表5.2.2.6 事業場規模別の時間外労働(月80-100時間)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～30%	30～50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	10	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～999人	74	74.3	20.3	2.7	0.0	0.0	2.7
100～299人	306	88.9	9.8	0.7	0.0	0.0	0.7
50～99人	469	89.1	8.7	1.1	0.4	0.0	0.6
30～49人	747	93.3	4.4	0.9	0.5	0.3	0.5
10～29人	1,677	93.1	4.1	0.6	0.8	0.2	1.3

表5.2.2.7 事業場規模別の時間外労働(月100時間超)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10~30%	30~50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	10	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～999人	74	89.2	8.1	0.0	1.4	0.0	1.4
100～299人	306	96.7	2.3	0.0	0.0	0.0	1.0
50～99人	469	96.6	2.1	0.2	0.0	0.4	0.6
30～49人	747	96.5	2.1	0.1	0.1	0.7	0.4
10～29人	1,677	97.2	0.9	0.1	0.2	0.4	1.3

次に、時間外労働が生じる理由について回答を得た(図 5.2.2.8)。「仕事の繁閑の差が大きい」を挙げた割合が 43.5%で最も多かった。「業務量が多い」「人員が不足している」という仕事量と労働力の不釣り合いはそれぞれ 33.6%、35.4%であり、「仕事の特性上、時間外労働を行わないとできない」(28.6%)が続いた。事業場の内部要因では、「社員の業務の平準化がされていない」が12.7%、「ICTや機械化が進んでいない」が 5.1%であった。顧客との関係では、「顧客からの不規則な要望への対応」が27.3%、「顧客の提示する納期が短い」が12.2%等であった。「時間外労働がない」は 8.4%であった。

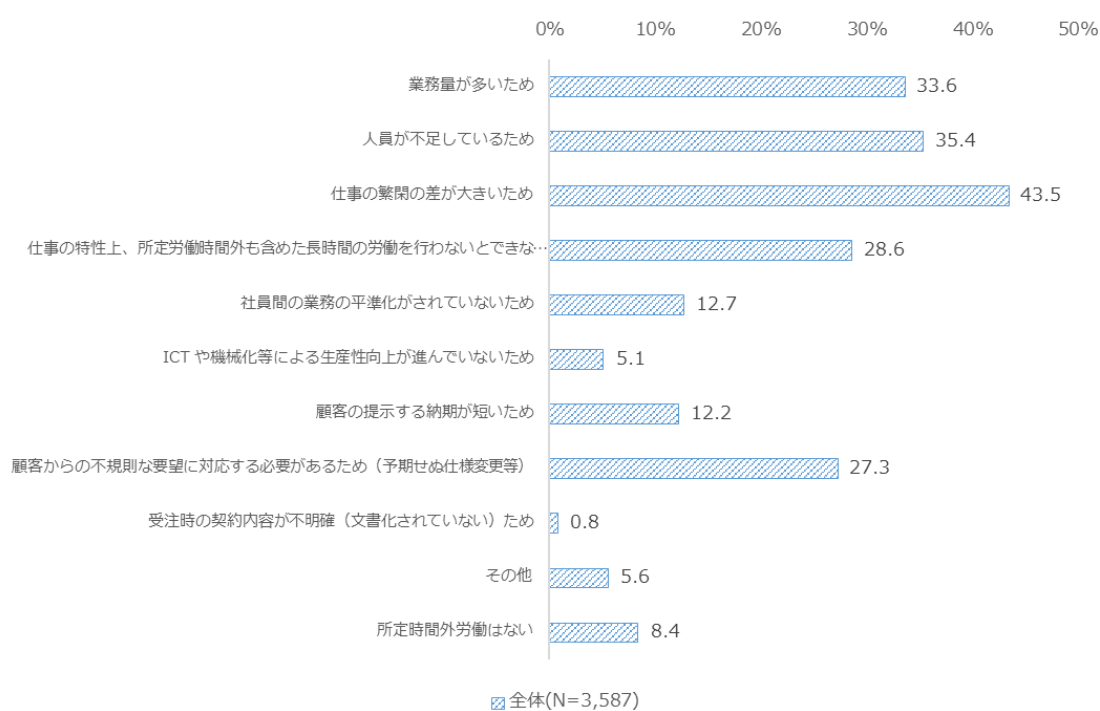


図5.2.2.8 従業員の時間外労働が生じる理由

業種別に時間外労働が生じる理由について回答を得た(表 5.2.2.9)。医療・福祉業と複合サービス業以外の業種では、「仕事の繁閑の差が大きい」が上位3項目に入っていた。

表5.2.2.9 事業場規模別に見た、従業員の時間外労働が生じる理由

(単位:%)

	N	業務量が多い	人員不足	仕事の繁忙の差	仕事の特性上	社員間の業務の未平準化	ICTや機械化等の遅れ
農業・林業	41	14.6	24.4	58.5	19.5	7.3	12.2
漁業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	0.0	50.0	37.5	0.0	0.0
建設業	384	33.6	41.9	48.2	38.0	10.7	4.4
製造業	725	41.0	38.6	49.8	18.1	16.7	7.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	18.5	22.2	48.1	33.3	7.4	0.0
情報通信業	90	54.4	37.8	46.7	26.7	16.7	3.3
運輸業、郵便業	159	23.3	32.1	35.8	59.1	8.8	3.8
卸売業、小売業	545	34.1	26.6	47.0	19.6	15.6	5.0
金融業、保険業	40	40.0	30.0	40.0	30.0	27.5	2.5
不動産業、物品賃貸業	39	30.8	15.4	48.7	28.2	15.4	7.7
学術研究、専門・技術サービス業	115	45.2	41.7	47.8	35.7	17.4	4.3
宿泊業、飲食サービス業	154	22.1	48.1	64.9	31.8	7.8	5.8
生活関連サービス業、娯楽業	97	25.8	27.8	48.5	35.1	12.4	4.1
教育、学習支援業	97	27.8	25.8	57.7	42.3	9.3	7.2
医療、福祉	596	28.2	39.6	18.0	31.2	6.5	4.2
複合サービス事業	21	33.3	61.9	28.6	23.8	38.1	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	319	36.4	34.2	49.5	28.2	11.9	2.5
その他	128	29.7	24.2	40.6	27.3	14.8	3.1

	N	納期が短い	顧客からの不規則な要望	契約内容が不明確	その他	所定時間外労働なし
農業・林業	41	2.4	14.6	0.0	14.6	9.8
漁業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0
建設業	384	16.1	31.5	1.6	4.9	4.7
製造業	725	30.9	28.4	1.1	3.3	6.8
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	40.7	0.0	7.4	18.5
情報通信業	90	22.2	46.7	1.1	4.4	6.7
運輸業、郵便業	159	6.3	23.9	0.0	3.8	3.1
卸売業、小売業	545	8.4	30.1	0.7	4.2	11.9
金融業、保険業	40	2.5	25.0	0.0	0.0	12.5
不動産業、物品賃貸業	39	5.1	33.3	0.0	2.6	12.8
学術研究、専門・技術サービス業	115	19.1	45.2	2.6	2.6	1.7
宿泊業、飲食サービス業	154	1.3	22.1	0.0	3.9	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	97	3.1	23.7	0.0	3.1	12.4
教育、学習支援業	97	2.1	11.3	0.0	10.3	8.2
医療、福祉	596	0.8	19.5	0.5	10.1	13.9
複合サービス事業	21	4.8	23.8	0.0	0.0	4.8
サービス業(他に分類されないもの)	319	7.2	26.3	0.6	8.2	5.0
その他	128	8.6	28.1	1.6	5.5	7.8

事業場規模別に時間外労働が生じる理由について回答を得た(表 5.2.2.10)。事業場規模が大きくなるにつれて、業務量の多さと人員不足を挙げる事業場の割合が増える傾向にあった。

表5.2.2.10 事業場規模別に見た、従業員の時間外労働が生じる理由

(単位:%)

	N	業務量が多い	人員不足	仕事の繁閑の差	仕事の特性上	社員間の業務の未平準化	ICT や機械化等の遅れ
5,000人以上	3	66.7	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0
1,000～4,999人	11	81.8	81.8	45.5	27.3	27.3	9.1
300～999人	74	60.8	64.9	47.3	35.1	21.6	8.1
100～299人	313	51.1	50.5	49.8	27.5	20.8	8.0
50～99人	487	41.9	47.8	40.7	33.9	13.8	7.0
30～49人	788	37.3	36.2	43.5	31.7	11.9	5.2
10～29人	1,911	25.7	28.0	42.9	26.0	11.0	4.0

	N	納期が短い	顧客からの不規則な要望	契約内容が不明確	その他	所定時間外労働なし
5,000人以上	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	0.0	27.3	0.0	0.0	9.1
300～999人	74	8.1	32.4	1.4	2.7	0.0
100～299人	313	14.7	31.0	1.0	4.8	2.2
50～99人	487	10.5	28.7	0.8	3.9	3.7
30～49人	788	11.9	27.0	0.4	6.5	5.2
10～29人	1,911	12.6	26.2	0.9	5.9	12.2

5.3 健康確保対策

5.3.1 定期健康診査の実施

事業場における直近1年間の定期健康診査の実施状況を図 5.3.1.1 に示す。86.8%の事業場が全員に実施し、10.9%が一部に実施していた。残りのうち 1.8%は実施予定であり、今後実施予定はないのは 0.5%であった。業種別の実施状況を表 5.3.1.2、事業規模別の実施状況を表 5.3.1.3 に示す。

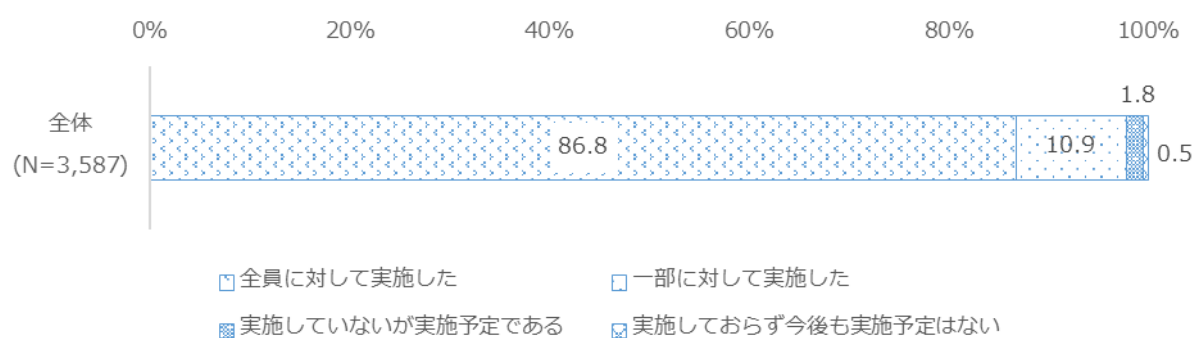


図5.3.1.1 直近1年間の定期健康診査実施状況

表5.3.1.2 業種別の直近1年間の定期健康診査実施状況

(単位:%)

	N	全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
農業・林業	41	82.9	12.2	4.9	0.0
漁業	2	100.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0	0.0
建設業	384	96.4	2.1	1.3	0.3
製造業	725	90.3	7.6	1.4	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	100.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	90	86.7	10.0	2.2	1.1
運輸業、郵便業	159	98.1	1.3	0.0	0.6
卸売業、小売業	545	88.3	9.5	1.5	0.7
金融業、保険業	40	95.0	2.5	2.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	82.1	10.3	7.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	92.2	6.1	0.9	0.9
宿泊業、飲食サービス業	154	63.6	29.2	6.5	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	97	72.2	26.8	1.0	0.0
教育、学習支援業	97	81.4	15.5	2.1	1.0
医療、福祉	596	80.4	17.6	2.0	0.0
複合サービス事業	21	81.0	19.1	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	319	83.1	14.7	1.9	0.3
その他	128	93.8	5.5	0.0	0.8

表5.3.1.3 事業場規模別の直近1年間の定期健康診査実施状況

(単位:%)					
	N	全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
5,000人以上	3	66.7	33.3	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	72.7	27.3	0.0	0.0
300～999人	74	83.8	16.2	0.0	0.0
100～299人	313	88.5	10.2	1.3	0.0
50～99人	487	85.8	12.9	1.0	0.2
30～49人	788	86.0	13.1	0.6	0.3
10～29人	1,911	87.4	9.3	2.6	0.7

定期健康診査実施の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者の割合を図5.3.1.4に示す。有所見者がいない、または10%未満であったのは、高血圧が46%、高脂血症が44%、糖尿病が64%であった。

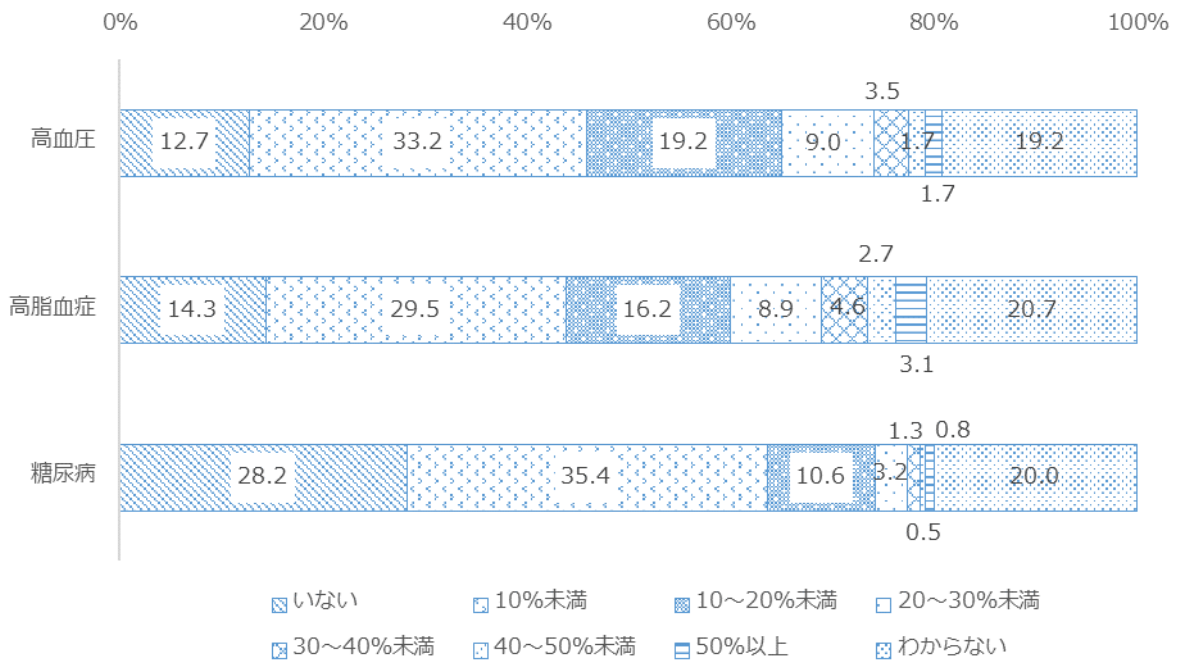


図5.3.1.4 定期健康診査の有所見者の割合

定期健康診査実施の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者の業種別割合を表 5.3.1.5～表 5.3.1.7 に示す。10 人以上の業種のうち、10%以上の労働者が高血圧で有所見となった事業場の割合が 40%を超えたのは、運輸・郵便業(59.5%)、建設業(46.8%)、電気・ガス・熱供給・水道業(44.5%)であった。10%以上の労働者が高脂血症で有所見となった事業場の割合が 40%を超えたのは、運輸・郵便業(55.7%)、建設業(43.4%)、教育・学習支援業(41.5%)、電気・ガス・熱供給・水道業(40.7%)であった。10%以上の労働者が糖尿病で有所見となった事業場の割合が 20%を超えたのは、運輸・郵便業(27.2%)、金融・保険業(23.1%)、建設業(23.0%)であった。

表5.3.1.5 業種別の定期健康診査の有所見者の割合(高血圧)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上	わからない
農業・林業	39	25.6	35.9	7.7	10.3	2.6	2.6	2.6	12.8
漁業	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	12.5	50.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0
建設業	378	10.3	31.5	23.8	12.7	4.2	3.2	2.9	11.4
製造業	710	10.1	33.9	20.9	9.3	3.9	1.3	1.4	19.2
電気・ガス・熱供給・水道業	27	14.8	25.9	29.6	11.1	0.0	3.7	0.0	14.8
情報通信業	87	13.8	36.8	21.8	3.5	2.3	0.0	0.0	21.8
運輸業、郵便業	158	6.3	20.9	22.8	17.7	6.3	7.0	5.7	13.3
卸売業、小売業	533	13.5	31.0	19.9	7.7	3.2	1.3	1.3	22.1
金融業、保険業	39	7.7	20.5	18.0	15.4	0.0	0.0	2.6	35.9
不動産業、物品賃貸業	36	8.3	27.8	13.9	2.8	0.0	2.8	2.8	41.7
学術研究、専門・技術サービス業	113	15.0	29.2	23.0	4.4	6.2	0.9	1.8	19.5
宿泊業、飲食サービス業	143	19.6	33.6	18.2	7.0	2.1	0.7	0.7	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	96	11.5	35.4	12.5	6.3	3.1	0.0	2.1	29.2
教育、学習支援業	94	13.8	36.2	18.1	11.7	3.2	2.1	0.0	14.9
医療、福祉	584	15.4	40.1	16.6	6.7	1.5	1.0	0.7	18.0
複合サービス事業	21	14.3	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	42.9
サービス業(他に分類されないもの)	312	13.8	34.6	13.1	9.0	5.1	1.3	2.9	20.2
その他	127	12.6	30.7	18.9	9.5	3.9	0.8	0.0	23.6

表5.3.1.6 業種別の定期健康診査の有所見者の割合(高脂血症)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10~20%	20~30%	30~40%	40~50%	50%以上	わからない
農業・林業	39	20.5	46.2	5.1	10.3	0.0	2.6	2.6	12.8
漁業	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	37.5	0.0	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0
建設業	378	15.6	25.9	17.7	11.4	6.6	2.7	5.0	15.1
製造業	710	11.3	31.0	17.0	9.4	3.9	3.8	2.8	20.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	22.2	18.5	18.5	7.4	0.0	7.4	7.4	18.5
情報通信業	87	10.3	27.6	16.1	8.1	6.9	4.6	3.5	23.0
運輸業、郵便業	158	8.9	20.9	22.8	14.6	8.2	4.4	5.7	14.6
卸売業、小売業	533	15.4	29.6	16.7	7.5	3.2	1.7	2.4	23.5
金融業、保険業	39	10.3	15.4	15.4	7.7	7.7	2.6	2.6	38.5
不動産業、物品賃貸業	36	13.9	16.7	19.4	0.0	0.0	2.8	5.6	41.7
学術研究、専門・技術サービス業	113	14.2	27.4	14.2	8.0	5.3	5.3	2.7	23.0
宿泊業、飲食サービス業	143	23.1	30.1	16.1	4.9	3.5	3.5	0.7	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	96	13.5	24.0	16.7	9.4	2.1	0.0	3.1	31.3
教育、学習支援業	94	6.4	37.2	20.2	6.4	10.6	1.1	3.2	14.9
医療、福祉	584	15.8	34.4	14.7	9.1	3.6	1.9	2.1	18.5
複合サービス事業	21	14.3	14.3	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	42.9
サービス業(他に分類されないもの)	312	15.7	29.5	13.8	7.4	5.8	2.9	3.9	21.2
その他	127	18.1	27.6	13.4	10.2	3.2	0.8	0.8	26.0

表5.3.1.7 業種別の定期健康診査の有所見者の割合(糖尿病)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10~20%	20~30%	30~40%	40~50%	50%以上	わからない
農業・林業	39	41.0	33.3	7.7	2.6	0.0	0.0	0.0	15.4
漁業	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	62.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
建設業	378	31.0	33.1	13.8	4.8	2.1	1.1	1.3	13.0
製造業	710	24.5	38.3	11.3	3.2	1.1	0.9	0.7	20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	25.9	40.7	3.7	7.4	7.4	0.0	0.0	14.8
情報通信業	87	26.4	32.2	17.2	2.3	0.0	0.0	0.0	21.8
運輸業、郵便業	158	15.2	41.8	15.8	5.1	4.4	0.6	1.3	15.8
卸売業、小売業	533	31.5	30.4	11.4	3.4	0.6	0.2	0.2	22.3
金融業、保険業	39	18.0	23.1	12.8	7.7	0.0	0.0	2.6	35.9
不動産業、物品賃貸業	36	25.0	19.4	5.6	2.8	0.0	2.8	2.8	41.7
学術研究、専門・技術サービス業	113	28.3	31.9	10.6	2.7	4.4	0.0	0.9	21.2
宿泊業、飲食サービス業	143	33.6	32.9	11.9	2.8	0.7	0.0	0.0	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	96	26.0	28.1	8.3	2.1	1.0	0.0	2.1	32.3
教育、学習支援業	94	27.7	39.4	11.7	3.2	3.2	0.0	0.0	14.9
医療、福祉	584	32.5	40.4	6.3	1.5	0.3	0.2	0.7	18.0
複合サービス事業	21	23.8	19.1	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	42.9
サービス業(他に分類されないもの)	312	26.0	36.5	9.0	3.2	1.3	1.3	1.3	21.5
その他	127	29.1	33.1	9.5	2.4	0.0	0.0	0.8	25.2

定期健康診査実施の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者の業種別割合を表 5.3.1.8～表 5.3.1.10 に示す。

表5.3.1.8 事業場規模別の定期健康診査の有所見者の割合(高血圧)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	0.0	18.2	45.5	9.1	0.0	0.0	0.0	27.3
300～999人	74	5.4	35.1	17.6	6.8	2.7	1.4	0.0	31.1
100～299人	309	1.9	36.6	23.6	11.3	4.2	1.0	1.0	20.4
50～99人	481	6.0	34.5	19.3	10.0	5.4	1.7	0.8	22.3
30～49人	781	7.7	37.4	19.2	8.5	3.3	1.8	1.7	20.5
10～29人	1,848	18.7	30.5	18.3	8.7	2.9	1.7	2.1	17.1

表5.3.1.9 事業場規模別の定期健康診査の有所見者の割合(高脂血症)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	0.0	9.1	18.2	9.1	27.3	9.1	0.0	27.3
300～999人	74	2.7	28.4	13.5	8.1	10.8	2.7	1.4	32.4
100～299人	309	3.2	28.5	18.5	13.9	7.4	3.6	4.2	20.7
50～99人	481	6.4	33.7	14.4	8.3	6.9	4.0	2.9	23.5
30～49人	781	9.6	33.7	16.9	8.1	3.8	2.8	2.7	22.4
10～29人	1,848	20.8	27.0	16.2	8.6	3.5	2.2	3.1	18.7

表5.3.1.10 事業場規模別の定期健康診査の有所見者の割合(糖尿病)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上	わからない
5,000人以上	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	0.0	54.6	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3
300～999人	74	5.4	43.2	12.2	2.7	1.4	1.4	0.0	33.8
100～299人	309	3.6	51.5	16.8	4.5	1.6	1.0	0.7	20.4
50～99人	481	14.6	44.9	11.4	3.3	1.7	0.2	0.6	23.3
30～49人	781	23.1	39.8	11.3	3.2	1.2	0.1	0.6	20.7
10～29人	1,848	39.1	28.0	9.0	2.9	1.1	0.7	1.0	18.2

5.3.2 ストレスチェックの実施状況

直近1年間以内の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を図5.3.2.1に示す。23.1%の事業場が全員に、6.3%の事業場が一部に実施していた。26.8%は実施予定であり、実施予定がないのは43.8%であった。

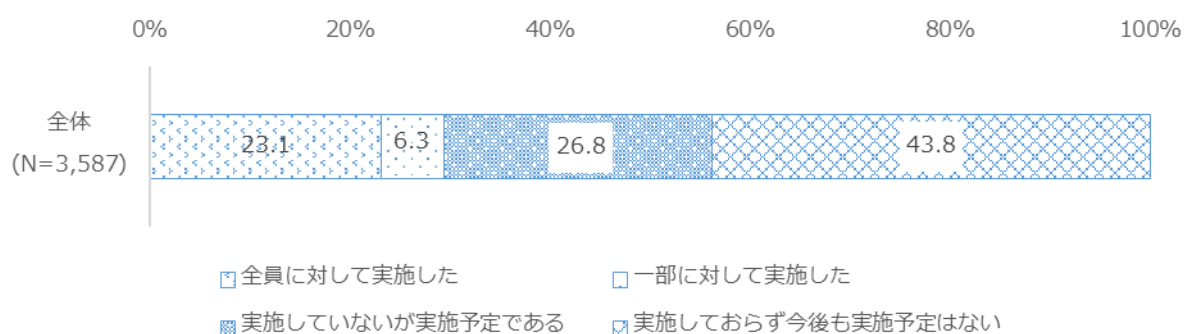


図5.3.2.1 直近1年間のストレスチェック実施状況

業種別直近1年間以内の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を表5.3.2.2に示す。10社以上の業種のうち、実施予定がないと答えた業種は不動産・物品賃貸業(56.4%)と卸売・小売業(50.8%)であった。

表5.3.2.2 業種別直近1年間のストレスチェック実施状況

(単位:%)

	N	全員に対して実施した	一部に対して実施した	実施していないが実施予定である	実施しておらず今後も実施予定はない
農業・林業	41	9.8	14.6	26.8	48.8
漁業	2	50.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	12.5	12.5	62.5
建設業	384	20.1	5.0	31.0	44.0
製造業	725	27.7	4.4	23.6	44.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	29.6	3.7	25.9	40.7
情報通信業	90	35.6	4.4	23.3	36.7
運輸業、郵便業	159	35.2	7.6	28.9	28.3
卸売業、小売業	545	17.8	6.2	25.1	50.8
金融業、保険業	40	30.0	10.0	20.0	40.0
不動産業、物品賃貸業	39	20.5	0.0	23.1	56.4
学術研究、専門・技術サービス業	115	21.7	3.5	28.7	46.1
宿泊業、飲食サービス業	154	13.6	7.1	33.1	46.1
生活関連サービス業、娯楽業	97	22.7	6.2	24.7	46.4
教育、学習支援業	97	19.6	7.2	27.8	45.4
医療、福祉	596	20.0	7.1	33.2	39.8
複合サービス事業	21	52.4	9.5	19.1	19.1
サービス業(他に分類されないもの)	319	26.3	10.0	21.6	42.0
その他	128	24.2	6.3	21.1	48.4

規模別直近1年間以内の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を表 5.3.2.3 に示す。規模が小さいほど実施予定がないと答える割合は大きかった。

表5.3.2.3 規模別直近1年間のストレスチェック実施状況

	N	(単位:%)			
		全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
5,000人以上	3	66.7	33.3	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	72.7	18.2	9.1	0.0
300～999人	74	62.2	23.0	9.5	5.4
100～299人	313	70.3	9.9	9.9	9.9
50～99人	487	51.3	8.8	19.7	20.1
30～49人	788	16.1	7.0	32.0	44.9
10～29人	1,911	9.2	4.0	30.1	56.7

ストレスチェック実施後、申出者に対する医師面接指導の実施状況を図 5.3.2.4 に示す。申出者がいなかったのは 72.8%であった。申出者に対し、面接指導を実施したのは 24.2%、申出者がいたものの面接指導を実施しなかったのは 0.5%であり、申出者に対してはほぼ面接指導が実施されていた。業種別の申出者に対する医師面接指導の実施状況を表 5.3.2.5 に、事業場規模別の申出者に対する医師面接指導の実施状況を表 5.3.2.6 に示す。

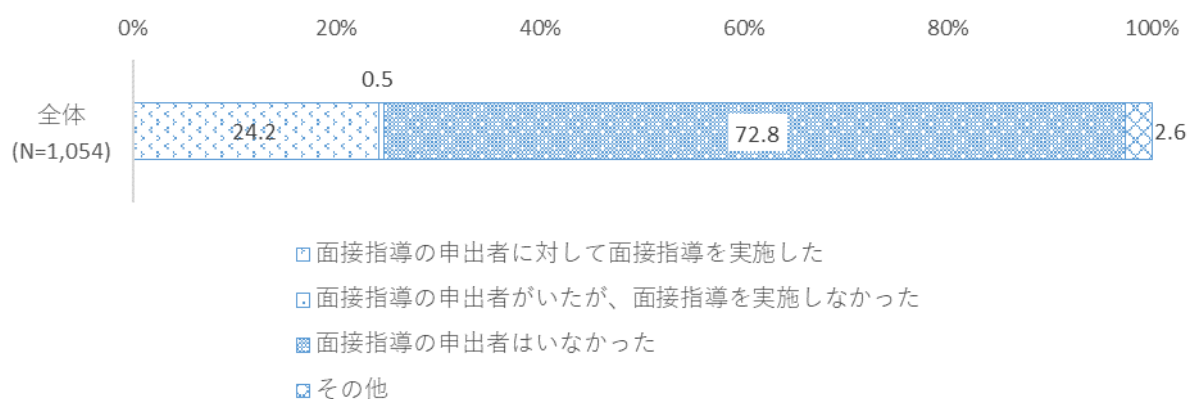


図5.3.2.4 ストレスチェック実施後の医師面接指導実施状況

表5.3.2.5 業種別ストレスチェック実施後の医師面接指導実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の 申出者に対 して面接指 導を実施し た	面接指導の 申出者がい たが、面接 指導を実施 しなかった	面接指導の 申出者はい なかった	その他
農業・林業	10	0.0	0.0	100.0	0.0
漁業	1	100.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	96	17.7	1.0	81.3	0.0
製造業	233	28.8	0.0	67.8	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	9	33.3	0.0	66.7	0.0
情報通信業	36	55.6	0.0	41.7	2.8
運輸業、郵便業	68	17.7	2.9	77.9	1.5
卸売業、小売業	131	28.2	1.5	69.5	0.8
金融業、保険業	16	25.0	0.0	68.8	6.3
不動産業、物品賃貸業	8	25.0	0.0	62.5	12.5
学術研究、専門・技術サービス業	29	20.7	0.0	75.9	3.5
宿泊業、飲食サービス業	32	9.4	0.0	87.5	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	28	14.3	0.0	82.1	3.6
教育、学習支援業	26	30.8	0.0	69.2	0.0
医療、福祉	161	14.9	0.0	82.6	2.5
複合サービス事業	13	46.2	0.0	53.9	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	116	25.9	0.0	69.0	5.2
その他	39	28.2	0.0	69.2	2.6

表5.3.2.6 規模別ストレスチェック実施後の医師面接指導実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の 申出者に対 して面接指 導を実施し た	面接指導の 申出者がい たが、面接 指導を実施 しなかった	面接指導の 申出者はい なかった	その他
5,000人以上	3	66.7	0.0	33.3	0.0
1,000～4,999人	10	70.0	0.0	30.0	0.0
300～999人	63	49.2	0.0	49.2	1.6
100～299人	251	31.5	0.0	64.9	3.6
50～99人	293	25.3	0.3	71.3	3.1
30～49人	182	18.1	0.6	78.0	3.3
10～29人	252	11.5	1.2	86.5	0.8

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施状況を **図5.3.2.7** に示す。実施したのは 70.7%であり、全部署に対して実施したのは 55.6%、一部部署に対して実施したのは 15.1%であった。実施しなかったのは 29.3%であった。

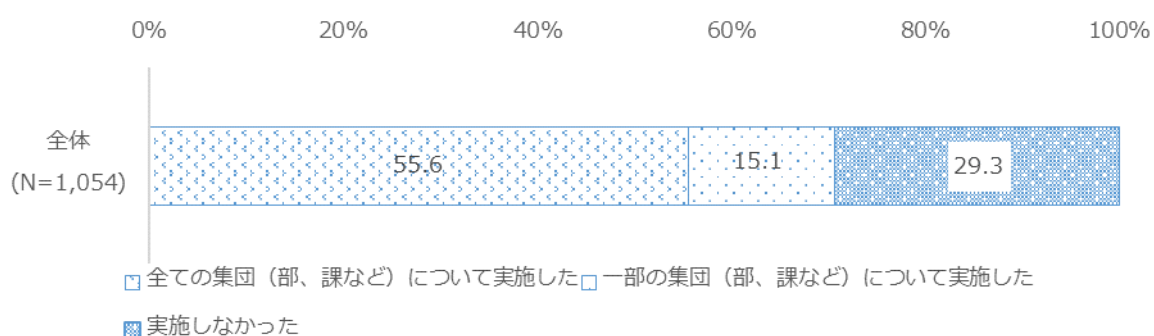


図5.3.2.7 ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施の業種別状況を表5.3.2.8に示す。10人以上の業種ストレスチェック実施標本事業場において、集団分析を実施しなかった割合は、情報通信業(5.6%)、複合サービス業(7.7%)で10%以下であったが、他の業種は20%を超えていた。

表5.3.2.8 業種別ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況

(単位:%)

	N	実施状況		
		全ての集団 (部、課など)について実施した	一部の集団 (部、課など)について実施した	実施しなかった
農業・林業	10	10.0	10.0	80.0
漁業	1	100.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	50.0	0.0
建設業	96	55.2	14.6	30.2
製造業	233	54.9	16.3	28.8
電気・ガス・熱供給・水道業	9	44.4	22.2	33.3
情報通信業	36	66.7	27.8	5.6
運輸業、郵便業	68	55.9	13.2	30.9
卸売業、小売業	131	58.0	15.3	26.7
金融業、保険業	16	56.3	0.0	43.8
不動産業、物品賃貸業	8	62.5	0.0	37.5
学術研究、専門・技術サービス業	29	65.5	10.3	24.1
宿泊業、飲食サービス業	32	34.4	15.6	50.0
生活関連サービス業、娯楽業	28	57.1	7.1	35.7
教育、学習支援業	26	46.2	19.2	34.6
医療、福祉	161	55.3	13.7	31.1
複合サービス事業	13	61.5	30.8	7.7
サービス業(他に分類されないもの)	116	55.2	16.4	28.5
その他	39	69.2	10.3	20.5

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施の規模別状況を表 5.3.2.9 に示す。事業場規模が小さいほど実施しない事業場割合は大きかった。

表5.3.2.9 規模別ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況
(単位:%)

	N	全ての集団 (部、課など)について実施した	一部の集団 (部、課など)について実施した	実施しなかった
5,000人以上	3	100.0	0.0	0.0
1,000～4,999人	10	80.0	10.0	10.0
300～999人	63	68.3	17.5	14.3
100～299人	251	65.7	13.9	20.3
50～99人	293	61.8	13.3	24.9
30～49人	182	48.9	15.4	35.7
10～29人	252	38.5	17.9	43.7

5.3.3 長時間労働者に対する医師面接指導

法定労働時間外の労働時間・休日労働時間が月80時間を超え、疲労の蓄積があり面接を申し出た者に対する医師による面接指導の実施状況を図5.3.3.1に示す。64.9%の事業場では時間外・休日の労働時間が80時間超の労働者はいなかった。面接指導の申出者に対して面接指導を実施したのは3.5%、申出者がいたにもかかわらず面接指導を実施しなかった事業場はほぼなし(0.1%)、30.4%の事業場では面接指導の申出者はいなかった。業種別の実施状況を表5.3.3.2に、事業場規模別の申出者に対する医師面接指導の実施状況を表5.3.3.3に示す。

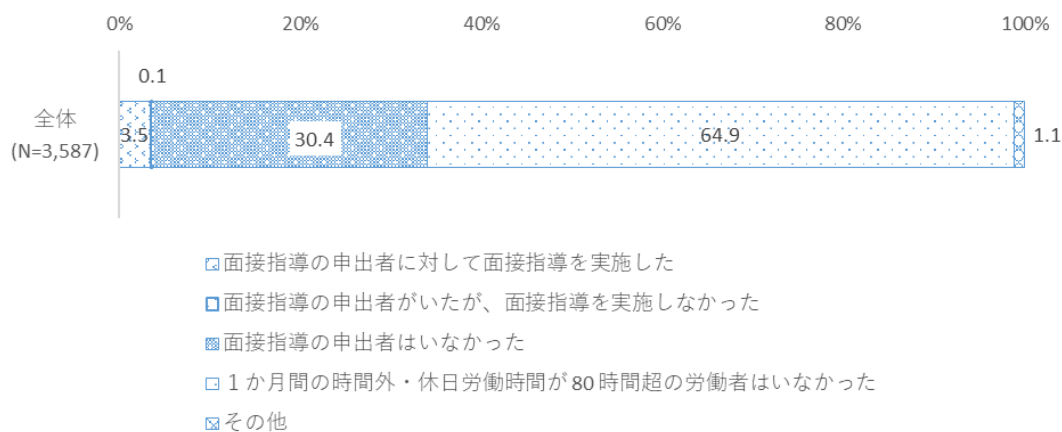


図5.3.3.1 長時間労働者に対する医師面接指導の実施状況

表5.3.3.2 業種別長時間労働者に対する医師面接指導の実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の 申出者に対 して面接指 導を実施し た	面接指導の 申出者がい たが、面接 指導を実施 しなかった	面接指導の 申出者はい なかった	1 か月間の 時間外・休 日労働時間 が80時間 超の労働者 はいなかつ た	その他
農業・林業	41	2.4	0.0	29.3	65.9	2.4
漁業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	12.5	87.5	0.0
建設業	384	2.3	0.0	33.9	63.3	0.5
製造業	725	3.2	0.0	26.3	68.6	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	11.1	0.0	18.5	70.4	0.0
情報通信業	90	10.0	0.0	31.1	57.8	1.1
運輸業、郵便業	159	6.9	0.0	44.0	47.8	1.3
卸売業、小売業	545	2.8	0.0	26.8	70.3	0.2
金融業、保険業	40	7.5	0.0	20.0	70.0	2.5
不動産業、物品賃貸業	39	2.6	0.0	33.3	64.1	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	4.4	1.7	27.8	65.2	0.9
宿泊業、飲食サービス業	154	3.9	0.7	45.5	49.4	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	97	2.1	0.0	38.1	56.7	3.1
教育、学習支援業	97	3.1	0.0	27.8	68.0	1.0
医療、福祉	596	1.9	0.2	28.7	68.3	1.0
複合サービス事業	21	9.5	0.0	28.6	61.9	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	319	4.1	0.0	31.7	63.3	0.9
その他	128	5.5	0.0	34.4	58.6	1.6

表5.3.3.3 規模別長時間労働者に対する医師面接指導の実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の 申出者に対 して面接指 導を実施し た	面接指導の 申出者がい たが、面接 指導を実施 しなかった	面接指導の 申出者はい なかった	1 か月間の 時間外・休 日労働時間 が 80 時間 超の労働者 はいなかつ た	その他
5,000 人以上	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
1,000 ～ 4,999 人	11	27.3	0.0	18.2	54.6	0.0
300 ～ 999 人	74	18.9	0.0	40.5	39.2	1.4
100 ～ 299 人	313	8.3	0.0	31.6	59.1	1.0
50 ～ 99 人	487	4.5	0.4	34.9	59.1	1.0
30 ～ 49 人	788	2.5	0.0	29.2	67.3	1.0
10 ～ 29 人	1,911	2.0	0.1	29.3	67.4	1.2

5.3.4 過重労働防止対策

事業場における過重労働防止対策で実施している取り組みについて回答を得た(図 5.3.4.1)。タイムカード、IC カード等の客観的な方法による労働時間の管理 67.5%、病気や通院等に配慮した就業上の措置(労働時間の短縮、業務内容や配置の変更等)等の実施 46.0%、労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進 41.9%、人員の増員 36.6%等が取り組みとして広く実施されていた。業種別の実施状況を表 5.3.4.2 に、事業場規模別の申出者に対する医師面接指導の実施状況を表 5.3.4.3 に示す。

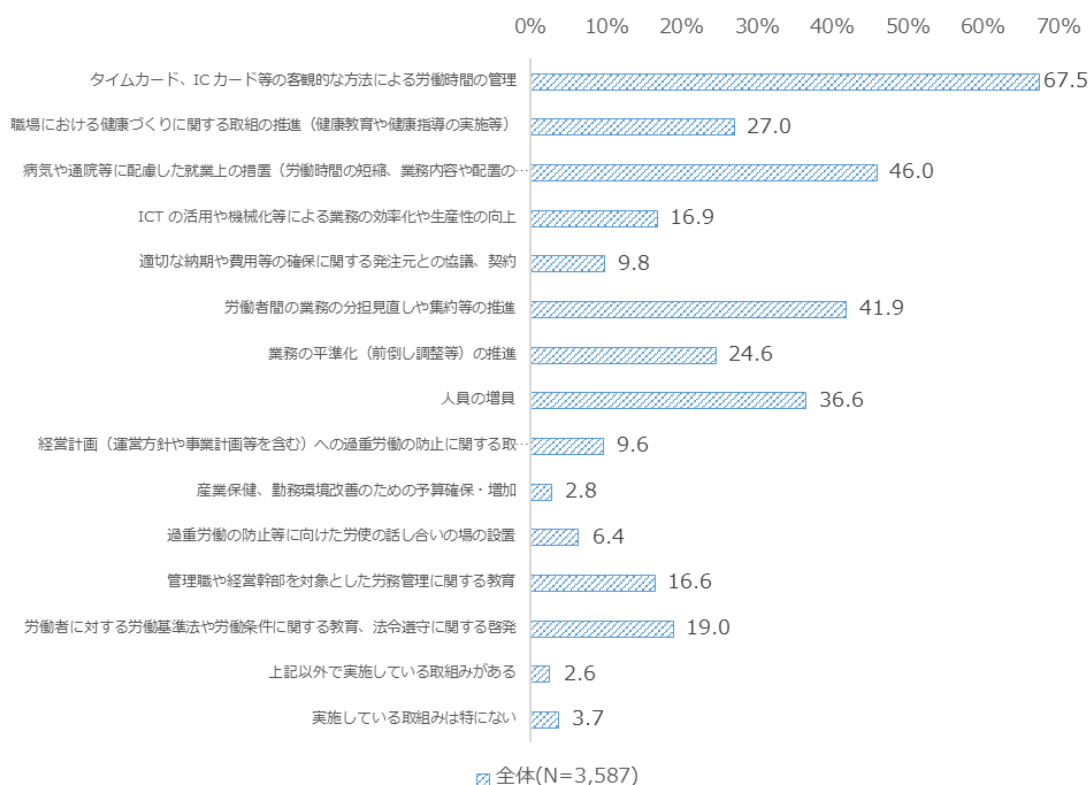


図5.3.4.1 過重労働防止のための取り組みの状況

表5.3.4.2 業種別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	タイムカード、ICカード等客観的労働時間管理	職場における健康づくりに関する取組の推進	病気や通院等に配慮した就業上の措置等の実施	ICTの活用や機械化等による業務の効率化や生産性の向上	適切な納期と費用の確保に関する発注元との協議、契約	労働者間の業務の分担の見直しや集約等の推進	業務の平準化(前倒し調整等)の推進	人員の増員
農業・林業	41	61.0	26.8	51.2	24.4	0.0	29.3	26.8	34.1
漁業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	25.0	37.5	0.0	12.5	25.0	12.5	25.0
建設業	384	49.0	32.8	47.7	15.1	15.9	39.1	19.0	39.6
製造業	725	83.2	26.1	41.4	15.6	17.8	42.3	33.1	33.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	40.7	29.6	37.0	18.5	25.9	40.7	22.2	25.9
情報通信業	90	68.9	43.3	57.8	22.2	28.9	53.3	28.9	42.2
運輸業、郵便業	159	62.9	41.5	55.3	6.3	13.2	31.4	16.4	33.3
卸売業、小売業	545	74.3	23.7	41.5	15.8	6.8	44.4	28.3	31.4
金融業、保険業	40	65.0	30.0	37.5	10.0	0.0	52.5	37.5	40.0
不動産業、物品賃貸業	39	59.0	20.5	30.8	20.5	2.6	38.5	25.6	46.2
学術研究、専門・技術サービス業	115	69.6	28.7	44.3	20.9	12.2	44.3	26.1	36.5
宿泊業、飲食サービス業	154	77.9	20.8	48.7	11.0	1.3	39.0	23.4	40.3
生活関連サービス業、娯楽業	97	83.5	23.7	39.2	9.3	0.0	32.0	15.5	26.8
教育、学習支援業	97	68.0	35.1	53.6	25.8	3.1	38.1	26.8	37.1
医療、福祉	596	57.7	23.3	55.7	26.5	1.3	44.3	16.8	44.1
複合サービス事業	21	61.9	23.8	33.3	9.5	9.5	28.6	23.8	28.6
サービス業(他に分類されないもの)	319	63.0	24.1	41.1	13.2	10.0	44.5	25.4	36.4
その他	128	56.3	28.1	42.2	10.9	5.5	42.2	20.3	34.4

	N	経営計画への過重労働防止に関する取組の方針の明記	産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加	過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場の設置	管理職や経営幹部を対象とした労働管理に関する教育	労働者に対し労働基準法や労働条件、法令遵守に関する教育・啓発	上記以外で実施している取組みがある	実施している取組みは特になし
農業・林業	41	7.3	2.4	4.9	19.5	9.8	0.0	2.4
漁業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	37.5	0.0	12.5	0.0	25.0
建設業	384	10.7	2.6	7.3	13.3	20.6	2.9	3.6
製造業	725	9.1	3.6	7.6	15.2	18.3	2.8	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	11.1	3.7	7.4	29.6	14.8	0.0	14.8
情報通信業	90	14.4	11.1	15.6	31.1	31.1	13.3	1.1
運輸業、郵便業	159	13.2	2.5	10.7	21.4	23.3	3.1	1.9
卸売業、小売業	545	9.7	2.4	6.1	14.7	14.9	1.1	4.4
金融業、保険業	40	10.0	5.0	2.5	12.5	27.5	2.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	7.7	0.0	2.6	15.4	12.8	0.0	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	115	15.7	0.9	5.2	16.5	22.6	2.6	1.7
宿泊業、飲食サービス業	154	6.5	0.0	3.2	16.2	14.3	3.9	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	97	8.2	1.0	2.1	16.5	15.5	0.0	3.1
教育、学習支援業	97	8.2	2.1	8.2	23.7	28.9	2.1	2.1
医療、福祉	596	7.6	2.3	5.5	17.3	19.6	2.9	5.0
複合サービス事業	21	9.5	0.0	14.3	28.6	28.6	0.0	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	319	11.3	3.1	3.1	17.2	20.1	1.9	5.0
その他	128	9.4	3.9	5.5	13.3	16.4	3.1	5.5

表5.3.4.3 規模別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	タイムカード、ICカード等客観的労働時間管理	職場における健康づくりに関する取組の推進	病気や通院等に配慮した就業上の措置等の実施	ICTの活用や機械化等による業務の効率化や生産性の向上	適切な納期と費用の確保に関する発注元との協議、契約	労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進	業務の平準化（前倒し調整等）の推進	人員の増員
5,000人以上	3	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	81.8	63.6	81.8	54.5	27.3	81.8	36.4	72.7
300～999人	74	75.7	50.0	47.3	28.4	5.4	40.5	18.9	55.4
100～299人	313	77.6	37.7	46.3	25.2	8.3	45.7	28.1	42.2
50～99人	487	72.5	33.9	45.6	19.7	8.2	43.7	27.5	45.8
30～49人	788	68.0	28.9	46.1	18.3	9.8	45.2	25.9	38.8
10～29人	1,911	64.0	21.6	45.8	13.6	10.5	39.4	22.9	31.4

	N	経営計画への過重労働防止に関する取組方針の明記	産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加	過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場の設置	管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育	労働者に対し労働基準法や労働条件、法令遵守に関する教育・啓発	上記以外で実施している取組みが特にある	実施している取組みは特にな
5,000人以上	3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	36.4	27.3	54.5	63.6	54.5	9.1	0.0
300～999人	74	17.6	5.4	13.5	27.0	29.7	2.7	1.4
100～299人	313	16.9	5.4	10.9	28.1	22.7	2.9	1.3
50～99人	487	11.3	3.3	7.4	23.4	24.4	2.9	1.6
30～49人	788	8.6	2.9	6.3	17.5	19.9	2.3	2.7
10～29人	1,911	8.0	1.9	4.9	11.8	16.0	2.6	5.2

5.3.5 勤務間インターバル

事業場における勤務間インターバルの導入状況を図 5.3.5.1 に示す。勤務間インターバルの制度・仕組みを有している事業場は 31.3%、今後導入予定である事業場は 13.6%であった。制度を有している事業場についてみると、インターバル時間 11 時間以上としている事業場は 14.5%、11 時間未満は 5.1%、具体的な時間を決めていないのは 11.7%であった。また、導入予定なしは 35.3%、制度を知らなかった事業場は 19.7%であった。

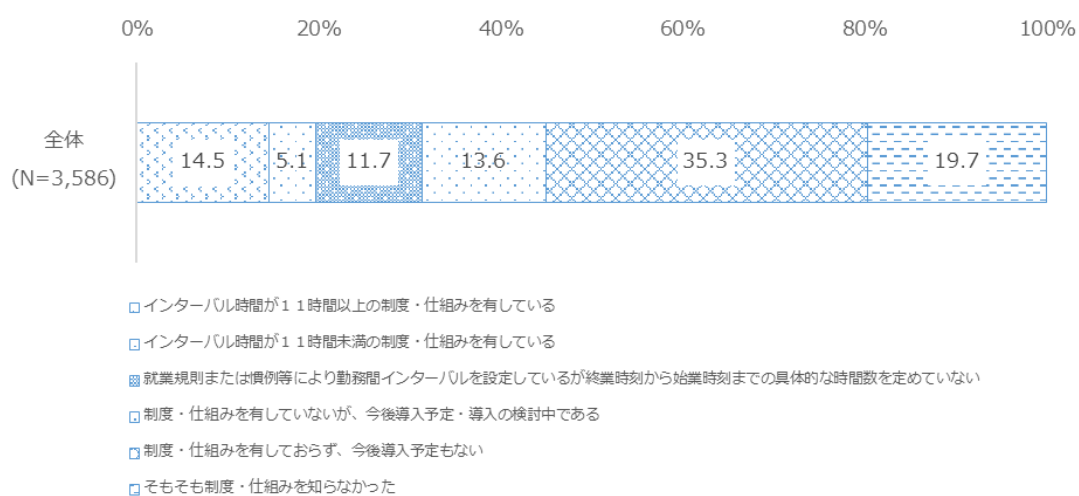


図5.3.5.1 勤務間インターバルの導入状況

業種別の事業場における勤務間インターバルの導入状況を表5.3.5.2に示す。制度の導入予定なしの割合が40%を超える業種は、金融・保険業(52.5%)、電気・ガス・熱供給・水道業(48.2%)、農・林業(46.3%)、不動産・物品賃貸業(46.2%)、学術研究・専門・技術サービス業(40.0%)、情報通信業(40.0%)であった。

表5.3.5.2 業種別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

業種	N	勤務間インターバル		就業規則または慣例等による勤務間インターバルの導入状況			そもそも制度・仕組みを知らなかった
		11時間以上の制度・仕組みを有している	11時間未満の制度・仕組みを有している	導入しているが、終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない	導入していないが、今後導入予定・導入の検討中である	導入していないが、今後導入予定もない	
農業・林業	41	12.2	2.4	9.8	14.6	46.3	14.6
漁業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
建設業	384	7.6	2.3	12.2	20.8	33.1	24.0
製造業	725	16.0	6.3	9.5	15.7	33.7	18.8
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	0.0	18.5	11.1	48.2	14.8
情報通信業	90	4.4	11.1	12.2	20.0	40.0	12.2
運輸業、郵便業	159	13.8	23.9	17.6	15.1	19.5	10.1
卸売業、小売業	544	12.3	3.5	12.0	11.6	38.2	22.4
金融業、保険業	40	12.5	10.0	7.5	10.0	52.5	7.5
不動産業、物品賃貸業	39	10.3	2.6	7.7	10.3	46.2	23.1
学術研究、専門・技術サービス業	115	7.8	1.7	13.0	15.7	40.0	21.7
宿泊業、飲食サービス業	154	12.3	6.5	14.9	15.6	30.5	20.1
生活関連サービス業、娯楽業	97	21.7	5.2	9.3	8.3	35.1	20.6
教育、学習支援業	97	24.7	7.2	8.3	14.4	30.9	14.4
医療、福祉	596	21.0	2.5	11.7	8.7	35.9	20.1
複合サービス事業	21	14.3	4.8	9.5	0.0	38.1	33.3
サービス業(他に分類されないもの)	319	14.7	3.1	15.1	12.2	37.3	17.6
その他	128	14.8	4.7	7.8	11.7	35.2	25.8

事業場規模別の事業場における勤務間インターバルの導入状況を表 5.3.5.3 に示す。規模が小さいほど制度を知らない事業場の割合が大きかった。

表5.3.5.3 規模別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	就業規則または慣例等により勤務間インターバルを設定しているが、今後導入予定・導入の検討中である		就業規則または慣例等により勤務間インターバルを設定していない		制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である	制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない	そもそも制度・仕組みを知らなかった
		インターバル時間が11時間以上の制度・仕組みを有している	インターバル時間が11時間未満の制度・仕組みを有している	制度・仕組みを有している	制度・仕組みを有していない			
5,000人以上	3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	18.2	0.0	27.3	45.5	9.1	0.0	0.0
300～999人	74	10.8	5.4	8.1	25.7	40.5	9.5	9.5
100～299人	313	13.4	7.7	12.8	21.7	34.5	9.9	9.9
50～99人	487	14.8	6.0	12.7	14.4	38.0	14.2	14.2
30～49人	788	17.8	5.0	11.7	14.9	35.3	15.5	15.5
10～29人	1,910	13.4	4.6	11.3	10.8	34.8	25.1	25.1

5.3.6 過労死等防止対策推進法の周知状況

過労死等防止対策推進法を、説明会の開催や掲示、メール等によって従業員に周知しているか、回答を得た(図 5.3.6.1)。全員に周知している事業場が 17.9%、一部担当者に周知しているのは 29.9%、まったく周知していないのは 52.2%であった。

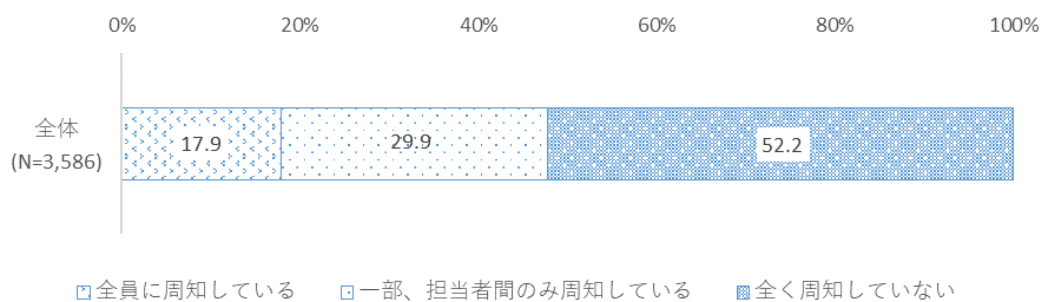


図5.3.6.1 過労死等防止対策推進法の周知状況

業種別の過労死等防止対策推進法の従業員への周知状況を表 5.3.6.2 に示す。10 人以上の業種において、全く周知していない割合は、運輸・郵便業(29.6%)、複合サービス業(38.1%)が 40%以下と他の業種よりも 10%ポイント以上低かった。

表5.3.6.2 業種別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	全員に周知している	一部、担当者間のみ周知している	全く周知していない
農業・林業	41	19.5	29.3	51.2
漁業	2	0.0	100.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	12.5	62.5
建設業	384	20.8	27.1	52.1
製造業	725	17.5	32.6	49.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	18.5	14.8	66.7
情報通信業	90	11.1	30.0	58.9
運輸業、郵便業	159	36.5	34.0	29.6
卸売業、小売業	544	16.7	29.6	53.7
金融業、保険業	40	17.5	30.0	52.5
不動産業、物品賃貸業	39	12.8	28.2	59.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	14.8	26.1	59.1
宿泊業、飲食サービス業	154	14.3	37.7	48.1
生活関連サービス業、娯楽業	97	9.3	30.9	59.8
教育、学習支援業	97	20.6	36.1	43.3
医療、福祉	596	15.8	27.2	57.1
複合サービス事業	21	23.8	38.1	38.1
サービス業(他に分類されないもの)	319	18.5	29.5	52.0
その他	128	17.2	25.0	57.8

事業場規模別の過労死等防止対策推進法の従業員への周知状況を表 5.3.6.3 に示す。全く周知していない割合は、規模が小さくなるほど高かった。

表5.3.6.3 規模別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	全員に周知している	一部、担当者間のみ周知している	全く周知していない
5,000人以上	3	66.7	33.3	0.0
1,000～4,999人	11	27.3	54.6	18.2
300～999人	74	18.9	37.8	43.2
100～299人	313	20.5	41.2	38.3
50～99人	487	16.6	37.2	46.2
30～49人	788	17.5	32.5	50.0
10～29人	1,910	17.8	24.7	57.5

5.4 テレワーク

5.4.1 テレワーク実施状況

事業場労働者のテレワーク実施状況を図 5.4.1.1 に示す。直近1か月の間に1度もテレワークをした者がいない事業場は 78.2%であった。事業場労働者のうち 10%未満がテレワークをする事業場が 11.7%、10～30%未満がテレワークをするのは 3.5%、30～50%未満は 1.5%、50%以上の労働者がテレワークをする事業場は 4.6%あった。

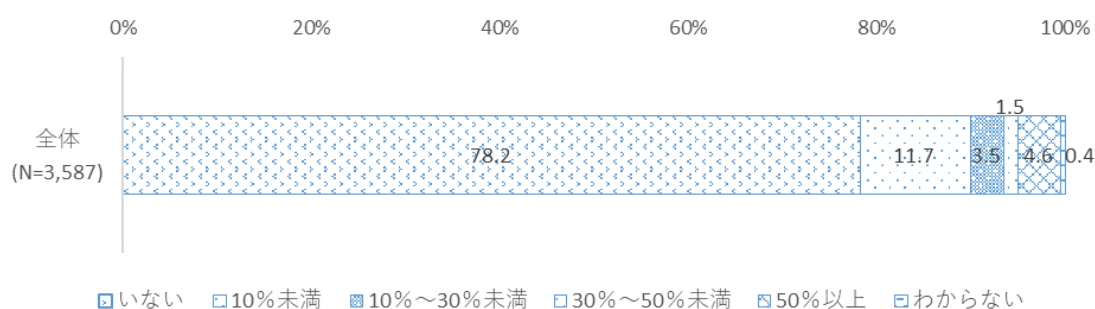


図5.4.1.1 事業場におけるテレワーク実施者の割合

業種別の事業場労働者のテレワーク実施状況を表 5.4.1.2 に示す。事業場労働者の 50%以上がテレワークをしている事業場の割合が 10%を超えた業種は、情報通信業(45.6%)、金融・保険業(17.5%)、不動産・物品賃貸業(12.8%)であった。

表5.4.1.2 業種別事業場におけるテレワーク実施者の割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%～30	30%～50	50%以上	わからない
農業・林業	41	90.2	7.3	2.4	0.0	0.0	0.0
漁業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	384	83.6	12.5	2.1	0.5	1.3	0.0
製造業	725	79.6	14.8	2.2	0.8	2.2	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	27	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	90	14.4	15.6	10.0	12.2	45.6	2.2
運輸業、郵便業	159	92.5	3.1	0.6	0.6	2.5	0.6
卸売業、小売業	545	75.1	12.7	4.0	1.7	6.1	0.6
金融業、保険業	40	57.5	10.0	5.0	10.0	17.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	64.1	15.4	2.6	5.1	12.8	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	56.5	16.5	14.8	3.5	7.8	0.9
宿泊業、飲食サービス業	154	83.8	13.0	1.3	1.3	0.7	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	97	84.5	6.2	1.0	2.1	5.2	1.0
教育、学習支援業	97	81.4	11.3	5.2	0.0	2.1	0.0
医療、福祉	596	88.1	7.4	2.5	0.8	1.0	0.2
複合サービス事業	21	90.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	319	71.5	14.1	5.3	1.9	6.6	0.6
その他	128	70.3	14.1	7.0	0.8	7.8	0.0

事業場規模別の労働者のテレワーク実施状況を表 5.4.1.3 に示す。テレワーク実施者がいないとする事業場の割合は、規模が大きくなるほど少なくなっていた。

表5.4.1.3 規模別事業場におけるテレワーク実施者の割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%～30	30%～50	50%以上	わからない
5,000人以上	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	0.0
300～999人	74	67.6	17.6	8.1	0.0	5.4	1.4
100～299人	313	68.4	18.9	2.2	1.9	6.7	1.9
50～99人	487	73.9	16.6	2.7	1.9	4.5	0.4
30～49人	788	79.3	12.2	3.9	1.0	3.4	0.1
10～29人	1,911	81.3	8.8	3.5	1.5	4.7	0.2

5.4.2 VDT 健康診査の実施

テレワーク勤務者に対する VDT(情報通信端末)健康診査の実施状況を **図 5.4.2.1** に示す。VDT 健康診査の該当者(パソコンなどの情報端末使用者)の全員に対して実施した事業場が 8.5%、一部に対して実施したのが 2.5%、今後実施予定である事業場が 13.8%であった。

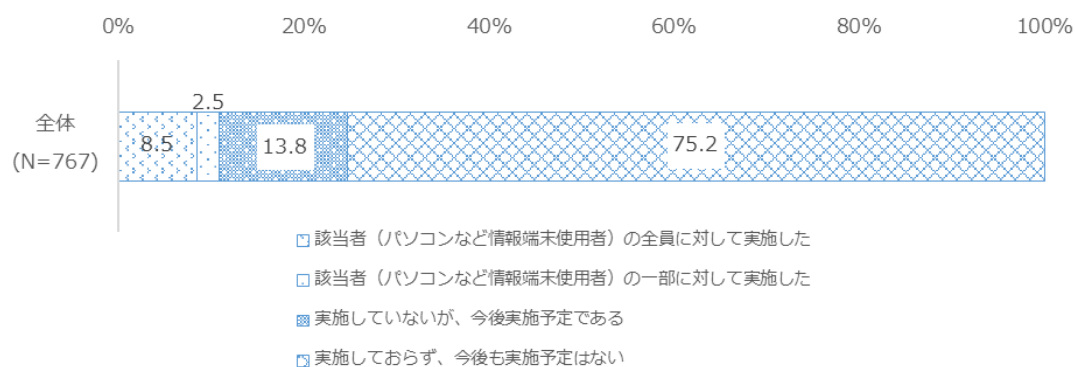


図5.4.2.1 テレワーク勤務者に対するVDT健康診査実施状況

業種別のテレワーク勤務者に対する VDT(情報通信端末)健康診査の実施状況を表 5.4.2.2 に、規模別の VDT(情報通信端末)健康診査の実施状況を表 5.4.2.3 に示す。表 5.4.1.2 で示したテレワーク実施割合が高い3業種を見ると、実施予定がなしの割合は、情報通信業 69.3%、金融・保険業 64.7%、不動産・物品賃貸業 85.7%であった。

表5.4.2.2 業種別テレワーク勤務者に対するVDT健康診査実施状況

(単位:%)

	N	PC端末使用 該当者の全 員に対して 実施した	端末使用該 当者の一部 に対して実 施した	実施してい ないが、今 後実施予定 である	実施してお らず、今後 も実施予定 はない
農業・林業	4	0.0	0.0	25.0	75.0
建設業	63	4.8	0.0	14.3	81.0
製造業	145	10.3	2.8	9.0	77.9
情報通信業	75	8.0	4.0	18.7	69.3
運輸業、郵便業	11	9.1	0.0	0.0	90.9
卸売業、小売業	133	8.3	2.3	14.3	75.2
金融業、保険業	17	5.9	0.0	29.4	64.7
不動産業、物品賃貸業	14	0.0	0.0	14.3	85.7
学術研究、専門・技術サービス業	49	8.2	2.0	14.3	75.5
宿泊業、飲食サービス業	25	8.0	4.0	4.0	84.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	14.3	0.0	14.3	71.4
教育、学習支援業	18	0.0	5.6	16.7	77.8
医療、福祉	70	11.4	0.0	14.3	74.3
複合サービス事業	2	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	9.0	4.5	16.9	69.7
その他	38	10.5	5.3	13.2	71.1

表5.4.2.3 規模別テレワーク勤務者に対するVDT健康診査実施状況

(単位:%)

	N	PC端末使用 該当者の全 員に対して 実施した	端末使用該 当者の一部 に対して実 施した	実施してい ないが、今 後実施予定 である	実施してお らず、今後 も実施予定 はない
5,000人以上	3	0.0	0.0	33.3	66.7
1,000～4,999人	8	12.5	0.0	0.0	87.5
300～999人	23	17.4	4.4	13.0	65.2
100～299人	93	8.6	1.1	11.8	78.5
50～99人	125	5.6	4.0	9.6	80.8
30～49人	162	8.0	1.2	11.1	79.6
10～29人	353	9.1	2.8	17.3	70.8

5.4.3 VDT作業に関する労働衛生教育

テレワーク勤務者に対するVDT作業に関する適正な労働衛生教育(作業姿勢・作業時間、健康への影響等についての教育)の実施状況を図5.4.3.1に示す。該当者全員に対して実施した事業場が10.0%、一部に対して実施したのが3.1%、実施予定である事業場が18.3%であった。

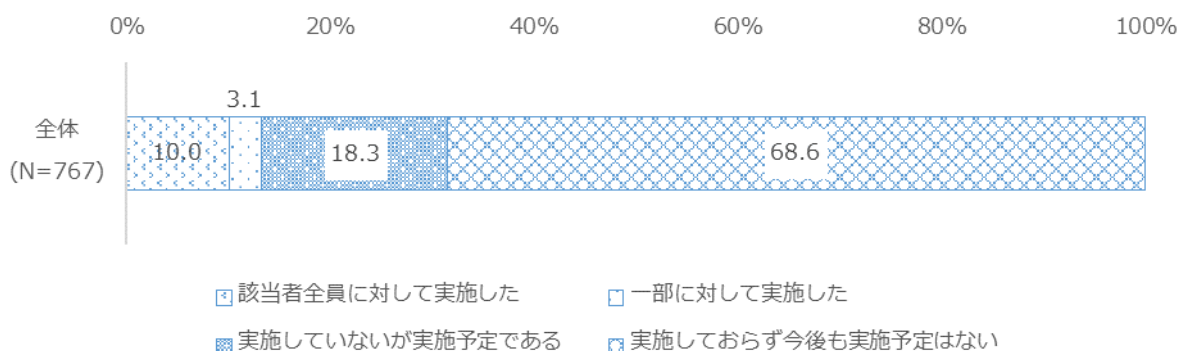


図5.4.3.1 テレワーク勤務者に対するVDT作業関連の労働衛生教育実施状況

業種別のテレワーク勤務者に対する VDT 作業に関する適正な労働衛生教育(作業姿勢・作業時間、健康への影響等についての教育)の実施状況を表 5.4.3.2 に、規模別の VDT 作業に関する適正な労働衛生教育の実施状況を表 5.4.3.3 に示す。表 5.4.1.2 で示したテレワーク実施割合が高い3業種について見ると、実施予定がなしの割合は、情報通信業 56.0%、金融・保険業 47.1%、不動産・物品賃貸業 78.6%であった。

表5.4.3.2 業種別のテレワーク勤務者に対するVDT健康診査実施状況

	N	(単位:%)			
		該当者全員 に対して実 施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
農業・林業	4	0.0	0.0	25.0	75.0
建設業	63	7.9	1.6	14.3	76.2
製造業	145	11.0	2.1	12.4	74.5
情報通信業	75	14.7	8.0	21.3	56.0
運輸業、郵便業	11	9.1	0.0	0.0	90.9
卸売業、小売業	133	6.8	4.5	17.3	71.4
金融業、保険業	17	11.8	0.0	41.2	47.1
不動産業、物品賃貸業	14	7.1	0.0	14.3	78.6
学術研究、専門・技術サービス業	49	14.3	2.0	14.3	69.4
宿泊業、飲食サービス業	25	4.0	4.0	16.0	76.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	7.1	0.0	21.4	71.4
教育、学習支援業	18	0.0	0.0	33.3	66.7
医療、福祉	70	12.9	0.0	21.4	65.7
複合サービス事業	2	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	10.1	5.6	23.6	60.7
その他	38	13.2	2.6	21.1	63.2

表5.4.3.3 事業場規模別のテレワーク勤務者に対するVDT健康診査実施状況

(単位:%)

	N	該当者全員 に対して実 施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
5,000人以上	3	0.0	0.0	33.3	66.7
1,000～4,999人	8	12.5	0.0	12.5	75.0
300～999人	23	13.0	13.0	13.0	60.9
100～299人	93	10.8	2.2	19.4	67.7
50～99人	125	9.6	4.8	16.8	68.8
30～49人	162	9.9	2.5	16.1	71.6
10～29人	353	9.9	2.6	19.8	67.7

5.4.4 ガイドラインや注意事項の周知状況

テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の、管理者の認知度と事業場への周知状況を図 5.4.4.1 に示す。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」は「知っている」が47.3%であり、関係者には10.2%が周知していた。「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」については「知っている」が35.1%であり、関係者には7.0%が周知していた。

作業管理、作業環境管理についての注意事項(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)に関しては、「知っている」が46.8%であり、関係者には11.6%が周知していた。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)に関しては、「知っている」が53.2%であり、関係者には12.6%が周知していた。

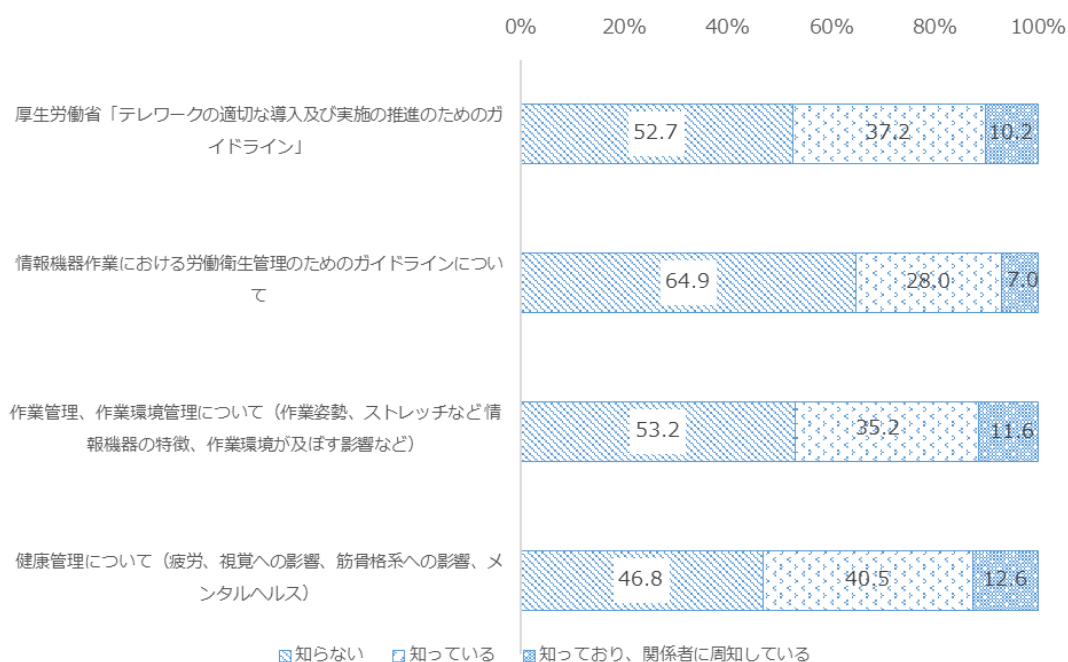


図5.4.4.1 テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の認知度と周知状況

業種別テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の、管理者の認知度と事業場への周知状況を表 5.4.4.2～表 5.4.4.5 に示す。表 5.4.1.2 で示したテレワーク実施割合が高い3業種について見ると、情報通信業と金融・保険業ではガイドラインはよく認知されている一方で、不動産・物品賃貸業では認知されている割合は低かった。

表5.4.4.2 業種別認知度と周知状況、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」

	N	知らない	知っている	(単位:%) 知っており、関係者に周知している
農業・林業	4	100.0	0.0	0.0
建設業	63	61.9	38.1	0.0
製造業	145	51.7	39.3	9.0
情報通信業	75	30.7	45.3	24.0
運輸業、郵便業	11	18.2	72.7	9.1
卸売業、小売業	133	58.7	34.6	6.8
金融業、保険業	17	41.2	35.3	23.5
不動産業、物品賃貸業	14	64.3	21.4	14.3
学術研究、専門・技術サービス業	49	59.2	30.6	10.2
宿泊業、飲食サービス業	25	64.0	36.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	57.1	35.7	7.1
教育、学習支援業	18	66.7	22.2	11.1
医療、福祉	70	50.0	44.3	5.7
複合サービス事業	2	50.0	50.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	49.4	37.1	13.5
その他	38	57.9	23.7	18.4

表5.4.4.3 業種別認知度と周知状況、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」

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知っている、関係者に周知している
農業・林業	4	100.0	0.0	0.0
建設業	63	77.8	22.2	0.0
製造業	145	63.5	27.6	9.0
情報通信業	75	48.0	37.3	14.7
運輸業、郵便業	11	45.5	54.6	0.0
卸売業、小売業	133	72.9	21.8	5.3
金融業、保険業	17	41.2	47.1	11.8
不動産業、物品賃貸業	14	85.7	7.1	7.1
学術研究、専門・技術サービス業	49	73.5	20.4	6.1
宿泊業、飲食サービス業	25	80.0	20.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	64.3	28.6	7.1
教育、学習支援業	18	55.6	33.3	11.1
医療、福祉	70	58.6	37.1	4.3
複合サービス事業	2	100.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	60.7	32.6	6.7
その他	38	63.2	23.7	13.2

表5.4.4.4 業種別認知度と周知状況、「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)」

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知っている、関係者に周知している
農業・林業	4	100.0	0.0	0.0
建設業	63	69.8	25.4	4.8
製造業	145	49.7	38.6	11.7
情報通信業	75	36.0	42.7	21.3
運輸業、郵便業	11	18.2	72.7	9.1
卸売業、小売業	133	62.4	28.6	9.0
金融業、保険業	17	23.5	52.9	23.5
不動産業、物品賃貸業	14	78.6	14.3	7.1
学術研究、専門・技術サービス業	49	55.1	38.8	6.1
宿泊業、飲食サービス業	25	68.0	24.0	8.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	64.3	35.7	0.0
教育、学習支援業	18	55.6	33.3	11.1
医療、福祉	70	44.3	45.7	10.0
複合サービス事業	2	50.0	0.0	50.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	51.7	32.6	15.7
その他	38	52.6	31.6	15.8

表5.4.4.5 業種別認知度と周知状況、「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)」

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知っており、関係者に周知している
農業・林業	4	100.0	0.0	0.0
建設業	63	61.9	34.9	3.2
製造業	145	44.8	44.1	11.0
情報通信業	75	36.0	37.3	26.7
運輸業、郵便業	11	18.2	72.7	9.1
卸売業、小売業	133	50.4	40.6	9.0
金融業、保険業	17	29.4	47.1	23.5
不動産業、物品賃貸業	14	71.4	21.4	7.1
学術研究、専門・技術サービス業	49	46.9	42.9	10.2
宿泊業、飲食サービス業	25	56.0	36.0	8.0
生活関連サービス業、娯楽業	14	50.0	50.0	0.0
教育、学習支援業	18	55.6	33.3	11.1
医療、福祉	70	34.3	54.3	11.4
複合サービス事業	2	50.0	0.0	50.0
サービス業(他に分類されないもの)	89	49.4	34.8	15.7
その他	38	44.7	31.6	23.7

事業場規模別テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の、管理者の認知度と事業場への周知状況を表 5.4.4.6～表 5.4.4.9 に示す。事業場規模別にガイドライン等の周知状況を見ると、規模が小さい事業場ほどガイドライン等を知らない割合が大きかった。

表5.4.4.6 規模別認知度と周知状況、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」

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知ってお り、関係者 に周知して いる
5,000人以上	3	33.3	33.3	33.3
1,000～4,999人	8	12.5	62.5	25.0
300～999人	23	39.1	52.2	8.7
100～299人	93	50.5	39.8	9.7
50～99人	125	40.0	49.6	10.4
30～49人	162	56.8	34.0	9.3
10～29人	353	57.8	32.0	10.2

表5.4.4.7 業種別認知度と周知状況、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」

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知ってお り、関係者 に周知して いる
5,000人以上	3	33.3	33.3	33.3
1,000～4,999人	8	50.0	25.0	25.0
300～999人	23	47.8	47.8	4.4
100～299人	93	60.2	31.2	8.6
50～99人	125	55.2	37.6	7.2
30～49人	162	64.2	27.8	8.0
10～29人	353	71.7	22.7	5.7

表5.4.4.8 規模別テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の認知度と周知状況、厚生労働省テレワークガイドライン

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知ってお り、関係者 に周知して いる
5,000人以上	3	66.7	0.0	33.3
1,000～4,999人	8	37.5	50.0	12.5
300～999人	23	39.1	34.8	26.1
100～299人	93	41.9	46.2	11.8
50～99人	125	48.0	36.8	15.2
30～49人	162	51.9	35.8	12.4
10～29人	353	59.8	31.4	8.8

表5.4.4.9 規模別テレワーク勤務者を保護対象とした各種ガイドラインや作業時の注意事項の認知度と周知状況、厚生労働省テレワークガイドライン

(単位:%)

	N	知らない	知っている	知ってお り、関係者 に周知して いる
5,000人以上	3	33.3	33.3	33.3
1,000～4,999人	8	25.0	50.0	25.0
300～999人	23	30.4	47.8	21.7
100～299人	93	35.5	52.7	11.8
50～99人	125	40.8	42.4	16.8
30～49人	162	46.9	40.1	13.0
10～29人	353	53.5	36.3	10.2

5.5 従業員の定着率

事業場で採用後3年以上勤務している従業員の占める割合(定着率)を表 5.5.1 に示す。新卒者男性の採用者がいる事業場 42.4%のうち、定着率 70%以上は 18.9%、50~70%は 5.0%であった。同女性の採用者がいる事業場は 36.3%で、定着率 70%以上は 16.6%、50~70%は 3.4%であった。

中途採用者男性の採用者がいる事業場 92.8%のうち、定着率 70%以上は 52.3%、50~70%は 16.0%であった。同女性の採用者がいる事業場は 87.7%で、定着率 70%以上は 47.1%、50~70%は 13.4%であった。

表5.5.1 従業員の定着率の状況

		N	(単位:%)				
			該当者なし	20%未満	20~50%未満	50~70%未満	70%以上
新卒	男性	3,586	57.6	10.3	8.3	5.0	18.9
	女性	3,586	63.7	9.6	6.9	3.3	16.6
中途	男性	3,586	7.2	7.8	16.8	16.0	52.3
	女性	3,586	12.3	10.2	16.9	13.4	47.1

業種別の事業場で採用後3年以上勤務している従業員の占める割合(定着率)を表 5.5.2~表 5.5.5 に示す。新卒者男性定着率 70%以上の割合は、情報通信業(43.3%)、学術研究・専門・技術サービス業(40.0%)、電気・ガス・水道業(37.0%)が他の業種よりも 10%ポイント以上高かった。新卒者女性定着率 70%以上の割合は、情報通信業(37.8%)、電気・ガス・水道業(29.6%)、学術研究・専門・技術サービス業(28.7%)、複合サービス業(28.6%)、が他の業種よりも高かった。中途男性定着率 70%以上の割合が最も高かったのは、新卒の 70%以上定着率の最も低かった(8.2%)運輸・郵便業(81.8%)であった。中途女性定着率 70%以上の割合は、電気・ガス・水道業(63.0%)、複合サービス業(61.9%)、が他の業種よりも高かった。

表5.5.2 業種別の新卒男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未 満	50~70%未 満	70%以上
農業・林業	41	43.9	19.51	12.2	14.6	9.8
漁業	2	50	50	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	87.5	0	0.0	0.0	12.5
建設業	384	48.96	11.98	7.3	6.8	25.0
製造業	725	48.97	13.24	6.4	5.5	25.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	51.85	3.7	0.0	7.4	37.0
情報通信業	90	31.11	5.56	10.0	10.0	43.3
運輸業、郵便業	159	79.25	5.66	3.2	3.8	8.2
卸売業、小売業	544	55.88	8.46	5.5	5.0	25.2
金融業、保険業	40	50	7.5	5.0	10.0	27.5
不動産業、物品賃貸業	39	38.46	23.08	5.1	2.6	30.8
学術研究、専門・技術サービス業	115	36.52	12.17	6.1	5.2	40.0
宿泊業、飲食サービス業	154	66.88	10.39	5.9	4.6	12.4
生活関連サービス業、娯楽業	97	63.92	10.31	6.2	5.2	14.4
教育、学習支援業	97	57.73	9.28	8.2	5.2	19.6
医療、福祉	596	73.99	9.06	1.8	1.2	13.9
複合サービス事業	21	52.38	14.29	0.0	4.8	28.6
サービス業(他に分類されないもの)	319	61.44	8.15	4.7	4.1	21.6
その他	128	61.72	9.38	5.5	1.6	21.9

表5.5.3 業種別の新卒女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未満	50~70%未満	70%以上
農業・林業	41	51.2	19.5	4.9	9.8	14.6
漁業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	384	76.0	5.5	2.1	2.1	14.3
製造業	725	64.4	9.5	4.3	3.3	18.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	66.7	0.0	0.0	3.7	29.6
情報通信業	90	38.9	7.8	8.9	6.7	37.8
運輸業、郵便業	159	86.2	4.4	0.6	0.6	8.2
卸売業、小売業	544	60.9	9.2	5.3	4.2	20.4
金融業、保険業	40	60.0	5.0	12.5	0.0	22.5
不動産業、物品賃貸業	39	59.0	7.7	5.1	10.3	18.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	54.8	7.0	4.4	5.2	28.7
宿泊業、飲食サービス業	154	65.6	16.2	3.9	3.9	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	97	59.8	14.4	5.2	5.2	15.5
教育、学習支援業	97	41.2	13.4	8.2	11.3	25.8
医療、福祉	596	57.4	12.8	4.0	5.0	20.8
複合サービス事業	21	52.4	14.3	0.0	4.8	28.6
サービス業(他に分類されないもの)	319	70.2	7.8	1.3	3.8	16.9
その他	128	70.3	8.6	3.1	3.1	14.8

表5.5.4 業種別の中途採用男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未 満	50~70%未 満	70%以上
農業・林業	41	2.4	7.3	14.6	17.1	58.5
漁業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	0.0	12.5	87.5
建設業	384	2.9	4.7	7.0	11.7	73.7
製造業	725	2.9	4.8	10.6	13.1	68.6
電気・ガス・熱供給・水道業	27	14.8	0.0	0.0	11.1	74.1
情報通信業	90	5.6	1.1	10.0	13.3	70.0
運輸業、郵便業	159	2.5	3.8	3.2	8.8	81.8
卸売業、小売業	544	6.6	6.8	9.4	11.8	65.4
金融業、保険業	40	5.0	5.0	12.5	15.0	62.5
不動産業、物品賃貸業	39	5.1	0.0	12.8	18.0	64.1
学術研究、専門・技術サービス業	115	5.2	4.4	7.8	9.6	73.0
宿泊業、飲食サービス業	154	7.1	8.4	14.9	19.5	50.0
生活関連サービス業、娯楽業	97	8.3	10.3	10.3	16.5	54.6
教育、学習支援業	97	11.3	10.3	12.4	8.3	57.7
医療、福祉	596	18.3	16.4	11.6	10.2	43.5
複合サービス事業	21	14.3	9.5	4.8	9.5	61.9
サービス業(他に分類されないもの)	319	5.0	9.1	5.3	13.8	66.8
その他	128	5.5	7.8	6.3	14.9	65.6

表5.5.5 業種別の中途採用女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未 満	50~70%未 満	70%以上
農業・林業	41	4.9	19.5	12.2	17.1	46.4
漁業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0
建設業	384	21.9	11.2	6.0	6.3	54.7
製造業	725	10.5	9.7	9.7	10.6	59.6
電気・ガス・熱供給・水道業	27	29.6	0.0	3.7	3.7	63.0
情報通信業	90	15.6	7.8	11.1	7.8	57.8
運輸業、郵便業	159	18.9	15.7	2.5	3.2	59.8
卸売業、小売業	544	12.3	9.7	9.4	11.8	56.8
金融業、保険業	40	10.0	12.5	10.0	15.0	52.5
不動産業、物品賃貸業	39	5.1	18.0	15.4	2.6	59.0
学術研究、専門・技術サービス業	115	20.0	8.7	7.0	8.7	55.7
宿泊業、飲食サービス業	154	15.6	15.6	18.2	13.0	37.7
生活関連サービス業、娯楽業	97	12.4	7.2	11.3	20.6	48.5
教育、学習支援業	97	13.4	12.4	10.3	13.4	50.5
医療、福祉	596	4.4	6.5	13.3	23.2	52.7
複合サービス事業	21	14.3	4.8	9.5	9.5	61.9
サービス業(他に分類されないもの)	319	10.3	12.5	10.0	11.6	55.5
その他	128	13.3	12.5	10.9	7.8	55.5

事業場規模別の採用後3年以上勤務している従業員の占める割合(定着率)を表5.5.6～表5.5.9に示す。新卒の定着率70%以上の割合は、規模が大きいほど大きかった。しかし、中途採用の定着率70%以上の割合は、規模で明確な変化が見られなかった。

表5.5.6 事業場規模別の新卒男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未満	50~70%未満	70%以上
5,000人以上	3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7
1,000～4,999人	11	18.2	0.0	0.0	0.0	81.8
300～999人	74	24.3	9.5	10.8	6.8	48.7
100～299人	313	28.8	15.0	6.4	6.7	43.1
50～99人	487	46.2	13.6	5.5	7.8	26.9
30～49人	788	54.6	11.3	5.3	6.1	22.7
10～29人	1,910	68.1	8.3	4.8	2.9	15.9

表5.5.7 事業場規模別の新卒女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未満	50~70%未満	70%以上
5,000人以上	3	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	9.1	0.0	0.0	9.1	81.8
300～999人	74	28.4	10.8	8.1	8.1	44.6
100～299人	313	30.7	13.7	7.4	8.6	39.6
50～99人	487	48.9	14.6	4.9	6.6	25.1
30～49人	788	60.2	11.6	3.8	4.8	19.7
10～29人	1,910	76.2	6.8	3.0	2.2	11.8

表5.5.8 事業場規模別の中途採用男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未 満	50~70%未 満	70%以上
5,000人以上	3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
1,000～4,999人	11	9.1	0.0	9.1	9.1	72.7
300～999人	74	0.0	16.2	9.5	10.8	63.5
100～299人	313	3.8	9.9	10.2	14.1	62.0
50～99人	487	7.4	8.8	10.5	13.4	60.0
30～49人	788	5.6	8.6	9.5	14.9	61.4
10～29人	1,910	8.6	6.5	8.7	11.0	65.1

表5.5.9 事業場規模別の中途採用女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20~50%未 満	50~70%未 満	70%以上
5,000人以上	3	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
1,000～4,999人	11	18.2	0.0	9.1	18.2	54.5
300～999人	74	8.1	12.2	10.8	13.5	55.4
100～299人	313	11.5	10.5	11.8	14.1	52.1
50～99人	487	10.7	10.3	9.9	15.2	54.0
30～49人	788	8.3	9.9	11.0	14.7	56.1
10～29人	1,910	14.7	10.3	9.2	10.3	55.6

5.6 労働生産性

事業場の労働生産性が3年前と比べてどう変化したか(管理者の主観)について、**図 5.6.1**に示す。なお、ここでの労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」を指し、本調査では、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の高付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」ととらえた。3年前と「変わらない」は 28.0%、「向上した」・「やや向上した」は合わせて 53.2%、「低下した」・「やや低下した」は 14%であった。

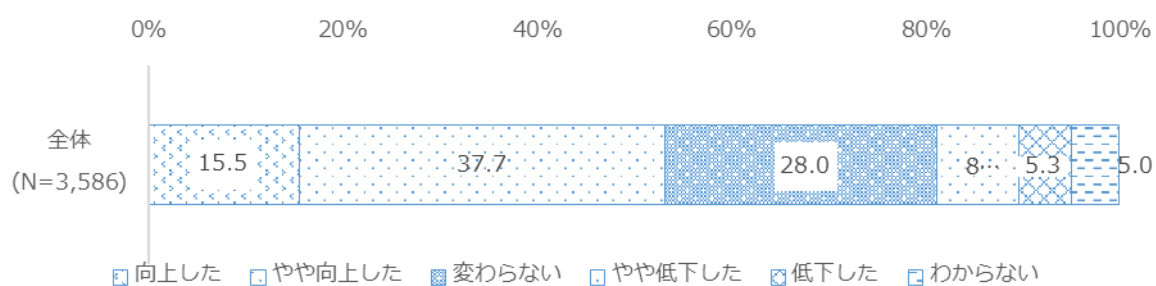


図5.6.1 3年前と比較した事業場の労働生産性

業種別の事業場の労働生産性が3年前と比べてどう変化したか(管理者の主観)について表 5.6.2 に、規模別の変化を表 5.6.3 に示す。3年前と比べて「向上した」・「やや向上した」が 60%以上であった業種は、電気・ガス・水道業(70.4%)、金融・保険業(65.0%)、情報通信業(64.4%)、農業・林業(61.0%)であった。

表5.6.2 業種別の3年前と比較した事業場の労働生産性

(単位:%)

	N	向上した	やや向上した	変わらない	やや低下した	低下した	わからない
農業・林業	41	22.0	39.0	19.5	17.1	2.4	0.0
漁業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	25.0	50.0	12.5	0.0	0.0
建設業	384	14.8	39.8	29.7	9.1	3.1	3.4
製造業	725	15.6	41.7	24.7	8.3	5.8	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	22.2	48.2	11.1	11.1	3.7	3.7
情報通信業	90	22.2	42.2	24.4	5.6	3.3	2.2
運輸業、郵便業	159	9.4	35.2	32.7	5.7	8.2	8.8
卸売業、小売業	544	14.3	40.4	25.2	10.5	5.2	4.4
金融業、保険業	40	20.0	45.0	25.0	7.5	0.0	2.5
不動産業、物品賃貸業	39	7.7	35.9	15.4	20.5	5.1	15.4
学術研究、専門・技術サービス業	115	13.9	45.2	26.1	8.7	1.7	4.4
宿泊業、飲食サービス業	154	12.3	37.7	26.0	10.4	9.1	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	97	13.4	29.9	30.9	7.2	15.5	3.1
教育、学習支援業	97	17.5	29.9	35.1	7.2	5.2	5.2
医療、福祉	596	17.8	31.2	32.1	6.7	4.7	7.6
複合サービス事業	21	23.8	19.1	33.3	4.8	0.0	19.1
サービス業(他に分類されないもの)	319	14.4	35.4	32.3	7.5	5.6	4.7
その他	128	18.8	36.7	25.8	10.2	5.5	3.1

表5.6.3 事業場規模別の3年前と比較した事業場の労働生産性

(単位:%)

	N	向上した	やや向上した	変わらない	やや低下した	低下した	わからない
5,000人以上	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
1,000～4,999人	11	18.2	54.6	18.2	9.1	0.0	0.0
300～999人	74	14.9	35.1	41.9	2.7	0.0	5.4
100～299人	313	14.1	42.8	30.0	5.8	4.2	3.2
50～99人	487	17.3	40.7	26.7	7.6	3.9	3.9
30～49人	788	14.7	39.1	25.3	9.8	5.7	5.5
10～29人	1,910	15.6	35.6	28.6	9.0	6.0	5.3

同業・同規模の他社・他事業場と比べたときの、事業場の労働生産性を図 5.6.4 に示す。他社・他事業場と同程度が 39.3%、他社・他事業場より「高い」・「やや高い」は 29.8%、「低い」・「やや低い」は 18.5%であった。

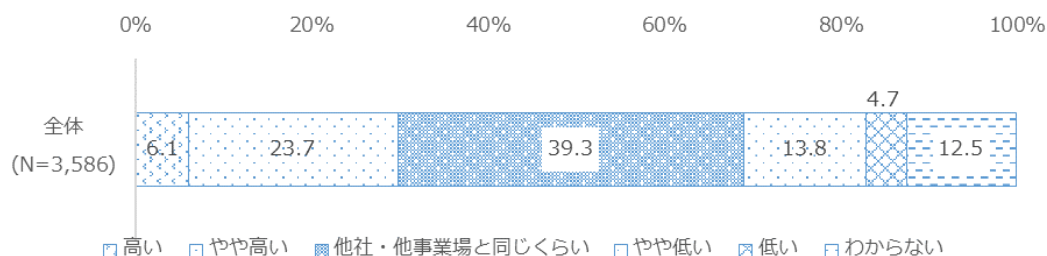


図5.6.4 他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

表5.6.5 業種別の他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

(単位:%)

	N	高い	他社・他事業場と同じくらい				低い	わからない
			やや高い	業所と同じ	やや低い	くらい		
農業・林業	41	4.9	29.3	26.8	24.4	2.4	12.2	
漁業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	
建設業	384	4.7	25.5	48.7	10.7	3.1	7.3	
製造業	725	6.1	21.8	38.8	14.5	6.1	12.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	51.9	18.5	11.1	0.0	18.5	
情報通信業	90	6.7	26.7	44.4	8.9	4.4	8.9	
運輸業、郵便業	159	2.5	22.0	39.6	17.0	4.4	14.5	
卸売業、小売業	544	6.4	23.9	34.2	18.4	5.3	11.8	
金融業、保険業	40	10.0	17.5	40.0	17.5	0.0	15.0	
不動産業、物品賃貸業	39	2.6	20.5	30.8	18.0	5.1	23.1	
学術研究、専門・技術サービス業	115	6.1	28.7	35.7	13.0	2.6	13.9	
宿泊業、飲食サービス業	154	5.2	21.4	40.3	14.9	7.1	11.0	
生活関連サービス業、娯楽業	97	8.3	20.6	33.0	18.6	8.3	11.3	
教育、学習支援業	97	9.3	20.6	44.3	14.4	4.1	7.2	
医療、福祉	596	6.5	25.7	39.9	9.9	3.2	14.8	
複合サービス事業	21	4.8	23.8	23.8	14.3	9.5	23.8	
サービス業(他に分類されないもの)	319	6.6	20.7	41.4	12.9	4.4	14.1	
その他	128	7.8	25.0	36.7	10.9	5.5	14.1	

表5.6.6 事業場規模別の他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

(単位:%)

	N	高い	やや高い	他社・他事業所と同じくらい			低い	わからない
				やや低い	低い	わからない		
5,000人以上	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	
1,000～4,999人	11	18.2	45.5	18.2	18.2	0.0	0.0	
300～999人	74	1.4	25.7	41.9	12.2	4.1	14.9	
100～299人	313	4.8	20.1	45.7	14.1	4.8	10.5	
50～99人	487	3.9	24.9	39.0	17.0	2.9	12.3	
30～49人	788	6.4	24.5	37.6	14.6	4.2	12.8	
10～29人	1,910	6.8	23.5	39.1	12.7	5.3	12.7	

事業場の労働生産性を向上させる上で重要なのは、新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』か、あるいは、業務や製造工程の合理化などによる『効率性の向上』かについて回答を得た(図 5.6.7)。どちらかといえば『付加価値の拡大』に「近い」・「やや近い」は 34.1%、『効率性の向上』に「近い」・「やや近い」は 65.8%であった。



図5.6.7 労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性

事業場の労働生産性を向上させる上で重要な点について、業種別の割合を表 5.6.8、事業場規模別の割合を表 5.6.9 で示した。10 標本以上の業種では、全ての業種で効率性の向上が 50%以上であった。「付加価値の拡大」に「近い」、「やや近い」を合わせて 40%以上の事業場が選んだ業種は、情報通信業(50.0%)、生活関連サービス・娯楽業(48.5%)、宿泊・飲食サービス業(48.1%)、教育・学習支援業(43.3%)、卸売・小売業(42.8%)、金融・保険業(40.0%)であった。

表5.6.8 業種別労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性

(単位:%)

	N	「付加価値 の拡大」に 近い	「付加価値 の拡大」に やや近い	「効率性の 向上」にや や近い	「効率性の 向上」に近 い
農業・林業	41	4.9	17.1	46.3	31.7
漁業	2	0.0	100.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	87.5	12.5
建設業	384	6.3	13.5	52.9	27.3
製造業	725	12.3	15.6	42.2	29.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	11.1	59.3	22.2
情報通信業	90	22.2	27.8	38.9	11.1
運輸業、郵便業	159	8.2	22.6	48.4	20.8
卸売業、小売業	544	18.4	24.5	41.4	15.8
金融業、保険業	40	12.5	27.5	42.5	17.5
不動産業、物品賃貸業	39	12.8	15.4	51.3	20.5
学術研究、専門・技術サービス業	115	13.9	25.2	43.5	17.4
宿泊業、飲食サービス業	154	19.5	28.6	37.0	14.9
生活関連サービス業、娯楽業	97	15.5	33.0	30.9	20.6
教育、学習支援業	97	18.6	24.7	46.4	10.3
医療、福祉	596	10.7	22.7	47.3	19.3
複合サービス事業	21	9.5	9.5	61.9	19.1
サービス業(他に分類されないもの)	319	15.4	20.4	41.7	22.6
その他	128	18.8	21.1	43.0	17.2

表5.6.9 規模別労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性
(単位:%)

	N	「付加価値 の拡大」に 近い	「付加価値 の拡大」に やや近い	「効率性の 向上」にや や近い	「効率性の 向上」に近 い
5,000人以上	3	0.0	66.7	33.3	0.0
1,000～4,999人	11	9.1	54.6	27.3	9.1
300～999人	74	9.5	29.7	36.5	24.3
100～299人	313	8.3	17.9	50.8	23.0
50～99人	487	11.1	20.9	45.8	22.2
30～49人	788	12.1	21.2	44.0	22.7
10～29人	1,910	15.5	20.5	43.5	20.6

6 就業者の検討

6.1 労働時間に関する分析

6.1.1 就業形態と労働時間

就業形態別・性別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図 6.1.1.1 に示す。実労働時間が週 40 時間(法定労働時間)以上の割合は、正社員男性 89.7%、同女性 78.8%、非正規雇用者男性の 61.0%、女性の 41.3%であった。また、自営業者男性の 56.6%、女性の 41.3%、会社役員男性 72.7%、同女性 46.9%は週 40 時間以上であった。

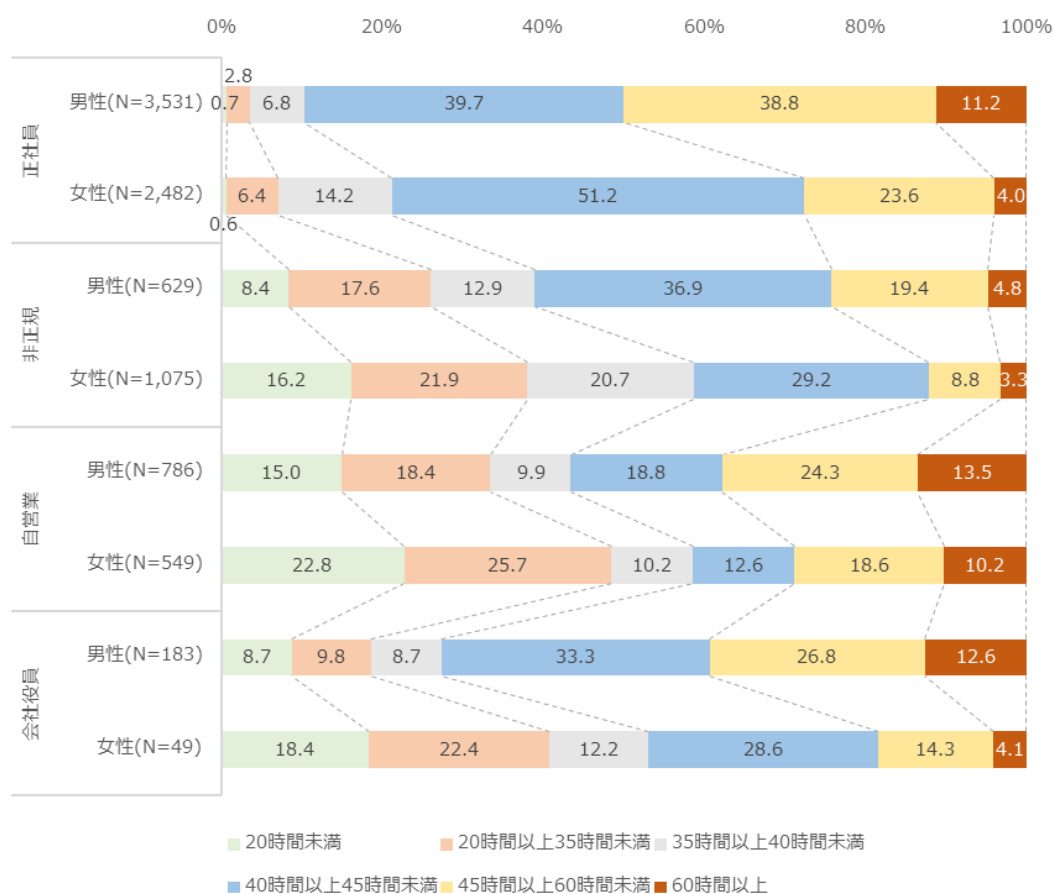


図6.1.1.1 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(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) 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時間超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。

実労働時間数が週 40 時間以上の正社員、非正規雇用者、自営業者に絞って、1 週間あたりの実労働時間数の分布を図 6.1.1.2 に示す。週 60 時間以上の就業者の割合は多い順に、男性は自営業者 23.8%、正社員 12.5%、非正規雇用者 7.8%、女性は自営業者 24.7%、非正規雇用者 7.9%、正社員 5.1%であった。正社員の男女を比較すると男性が 7.4%ポイント高く、非正規雇用者では男女ともほぼ同水準であった。

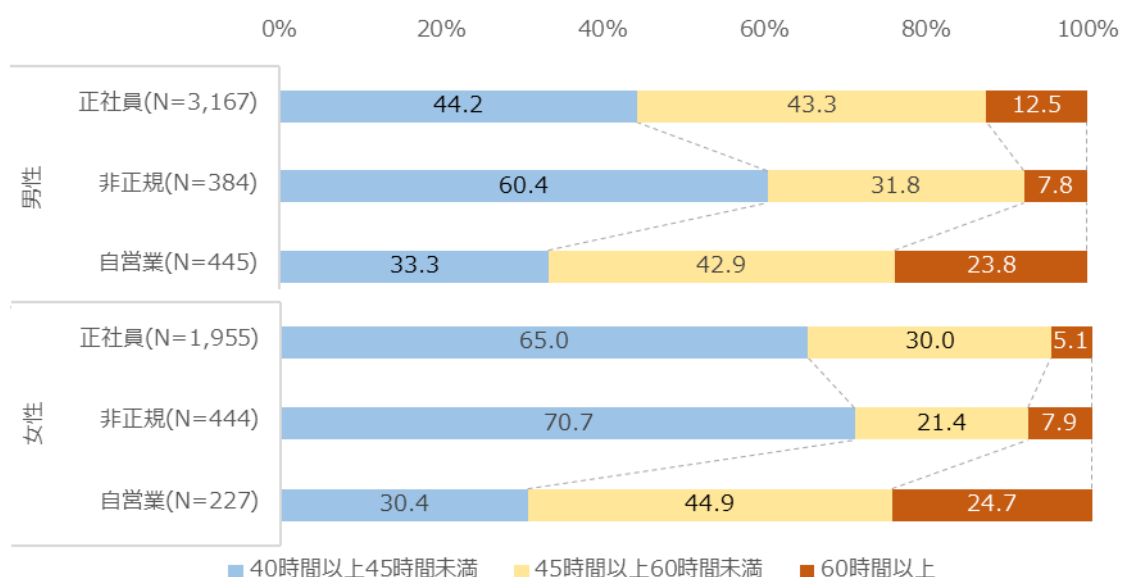


図6.1.1.2 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(週40時間以上の者)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。1週間あたりの実労働時間数が35時間以上120時間未満の者を有効とした。

性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数を図 6.1.1.3 に示す。男性、女性ともに正社員の平均労働時間が最も長かった。また正社員と非正規雇用者は男性の方が女性より平均労働時間が4時間程度長かった。

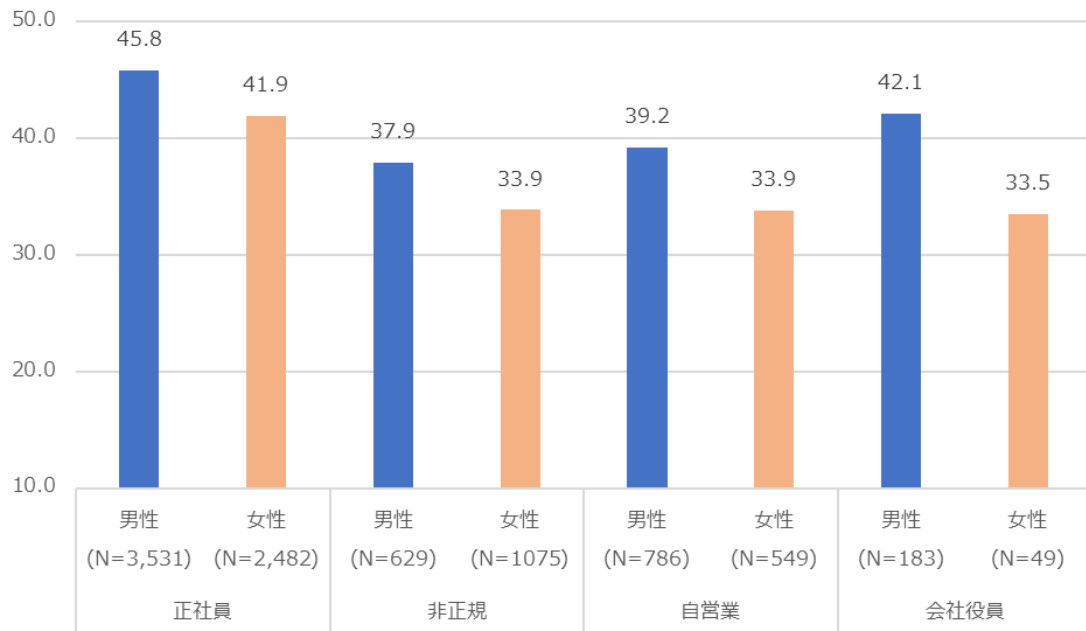


図6.1.1.3 性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数

(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) 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時間超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。

次に、短時間勤務者が多い非正規雇用者と自営業者について週35時間を境に2群に分けて、性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数を図6.1.1.4に示す。週35時間以上の非正規雇用者の平均実労働時間は、男性43.7時間、女性42.2時間であり、正社員と比較すると、男性は正社員より2.1時間短い、女性は正社員女性(41.9時間)とほぼ同じであった。週35時間以上の自営業者の男性は49.4時間、女性が48.6時間であった。

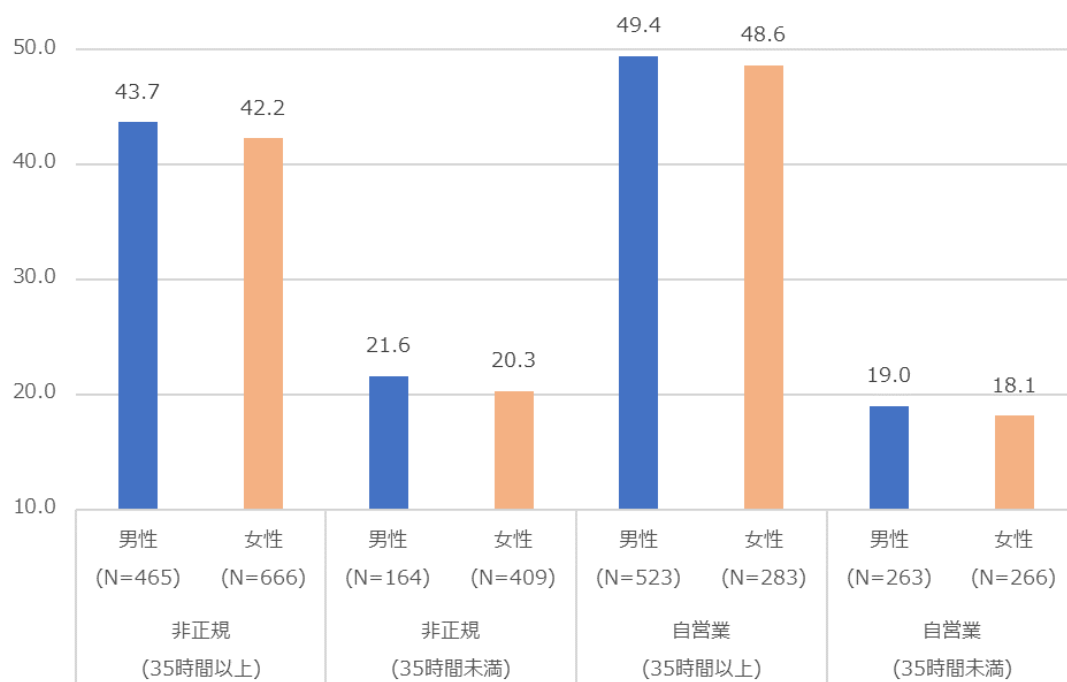


図6.1.1.4 性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数(非正規雇用者・自営業者の労働時間別の集計)

(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) 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。1週間あたりの実労働時間数が1時間以上120時間未満の者を有効とした。週35時間以上・未満の別に集計した。

6.1.2 業種別の長時間労働の状況

業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図 6.1.2.1 に示す。週 60 時間以上の割合が大きい業種は宿泊・飲食サービス業 15.3%、運輸業・郵便業 14.8%、漁業 14.7%、建設業 12.5%であった。

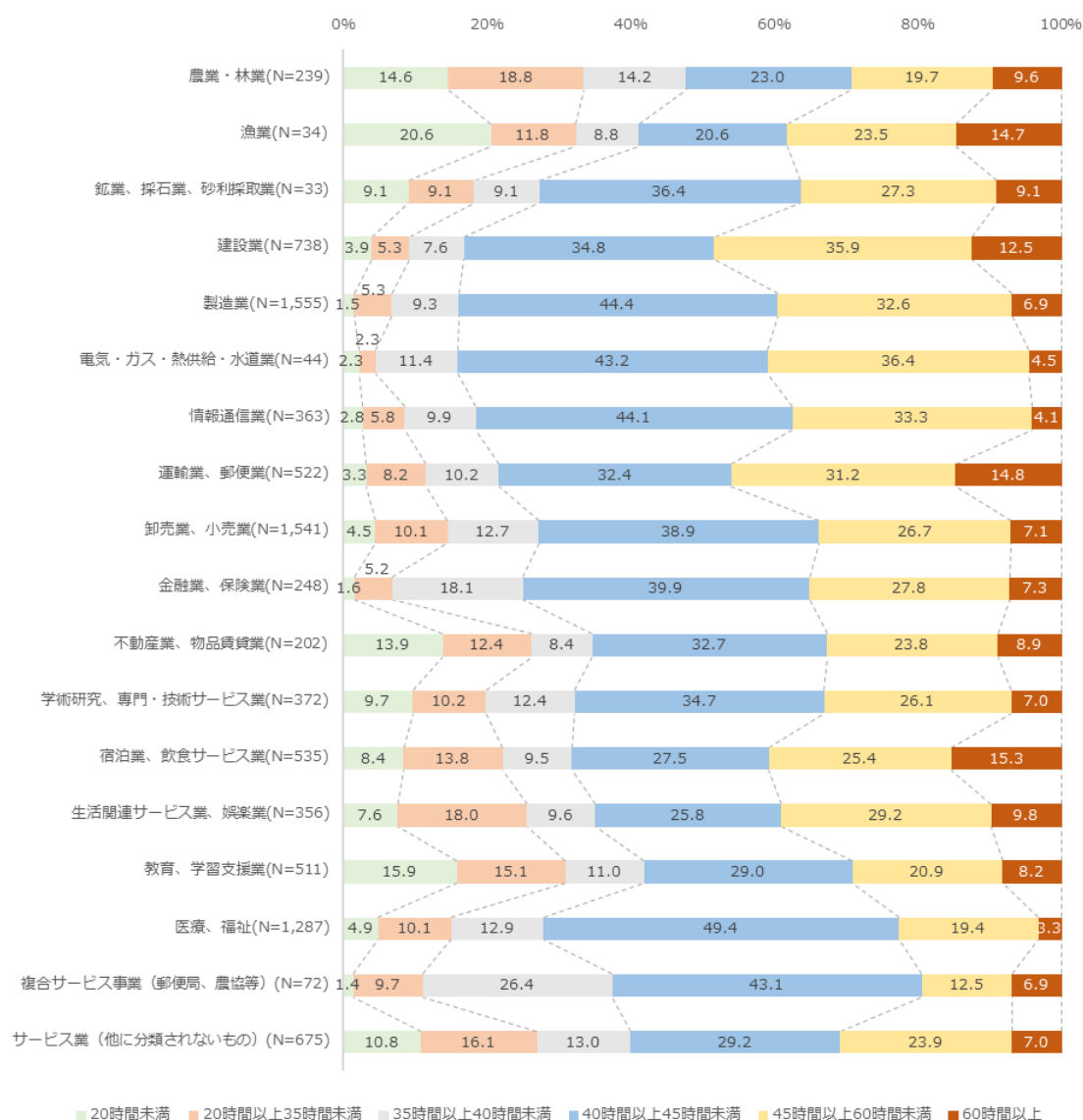


図6.1.2.1 業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(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) 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。

1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の者に着目して、業種別・就業形態別・性別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図6.1.2.2～6.1.2.3に示す。大綱に挙げられた重点業種を勘案して業種を示している。以下では週60時間以上の就業者の割合に着目して、業種別の長時間労働の状況を確認する。

建設業と情報通信業の週60時間以上の就業者割合は、男性では正社員、非正規雇用者、自営業者に一定数(建設業:8.1～18.3%、情報通信業:5.6～22.2%)の週60時間以上の長時間労働がみられた一方、女性で週60時間以上の長時間労働をした者はほぼ見られなかった。就業形態によらずに長時間労働が男性に偏っていることが分かる。この2業種ともに大綱に掲げる重点業種であり、今回の結果で見ると女性での長時間労働は少ないものの、男性に長時間労働が見られることが分かる。なお、男性の長時間労働の就業形態別の分布は2業種間で異なり、建設業では正社員(17.0%)が非正規雇用者(8.1%)より高かったのに対し、情報通信業では非正規雇用者(10.0%)が正社員(5.6%)より高かった(図6.1.2.2)。

教育・学習支援業の週60時間以上の就業者割合は、男性は正社員20.2%、非正規雇用者16.7%、自営業者20.0%であったのに対し、女性は正社員6.3%、非正規雇用者3.2%、自営業者25.0%であり、男性は就業形態によらずに週60時間以上の割合が多く、女性は自営業者で週60時間以上の割合が顕著であった。自営業者では男女の差はなく、正社員・非正規雇用者では男性の割合が多い(図6.1.2.3)。

一方、男女ともに、また、就業形態によらずに週60時間以上の割合が多かった業種は宿泊・飲食サービス業である。男性は正社員21.1%、非正規雇用者14.3%、自営業者38.7%、女性は正社員12.9%、非正規雇用者22.2%、自営業者38.2%であった(図6.1.2.3)。

男女ともに自営業者に週60時間以上の長時間労働が顕著であった業種には、製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業がある。自営業者の週60時間以上の割合を正社員と比較すると、製造業男性で9.4%ポイント(図6.1.2.2)、卸売・小売業11.4%ポイント、同女性11.1%ポイント、宿泊・飲食サービス業男性17.6%ポイント、同女性25.3%ポイント高かった(図6.1.2.3)。

医療・福祉は、回答者数が少なかった自営業者を除くと、いずれの就業形態・性別においても週 60 時間以上の就業者の割合は8%以内であった(図 6.1.2.3)。

正社員と非正規雇用者について業種間で週 60 時間以上の就業者の割合を比較すると、建設業男性正社員 17.0%、運輸業・郵便業男性正社員 22.6%(図 6.1.2.2)、宿泊・飲食サービス業男性正社員 21.1%、同非正規雇用者 14.3%、同正社員女性 12.9%、同非正規雇用者 22.2%、教育・学習支援業男性正社員 20.2%、同非正規雇用者 16.7%(図 6.1.2.3)などの業種で週 60 時間以上の割合が多かった。

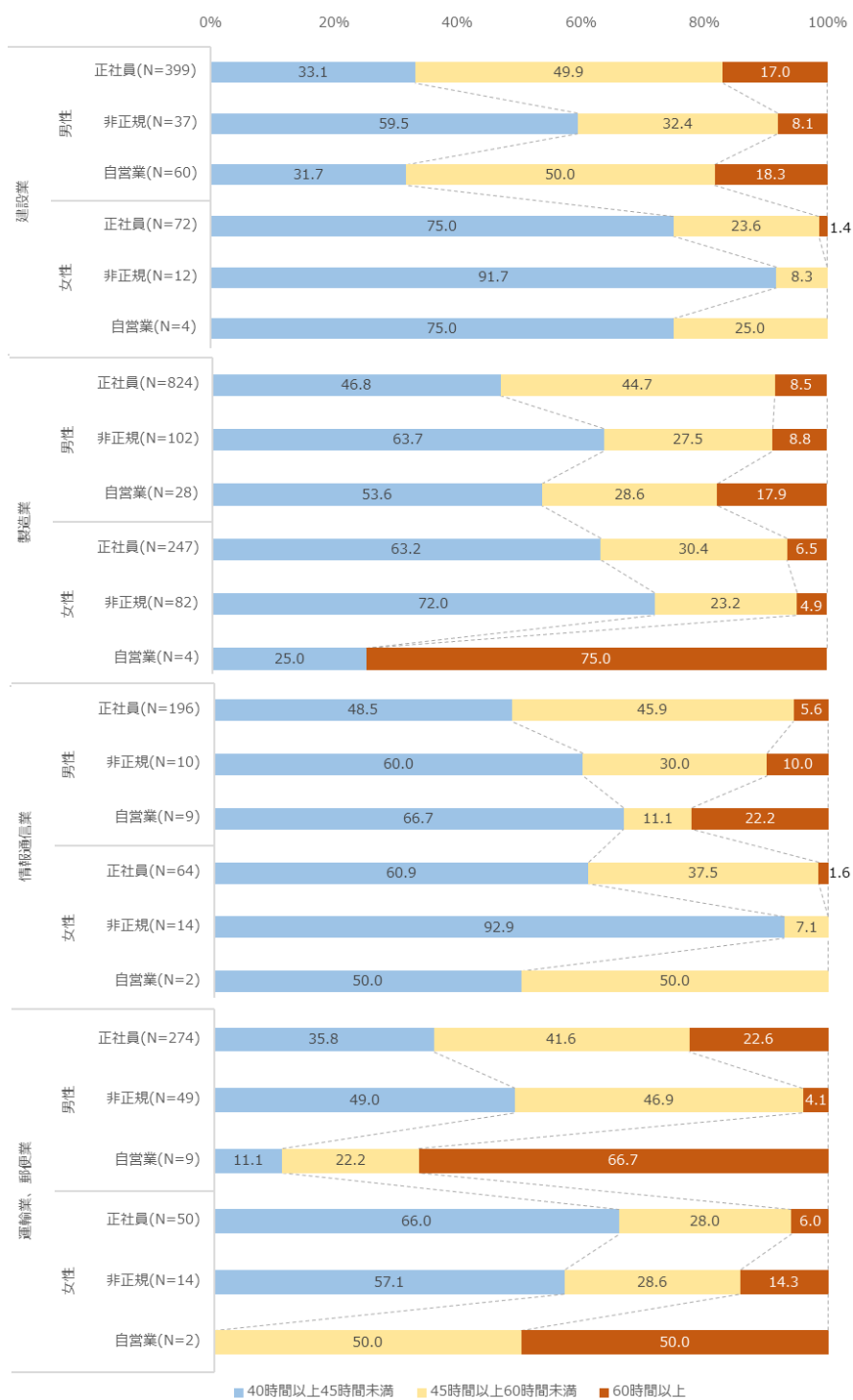


図6.1.2.2 業種別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(週40時間以上の就業者)(建設業、製造業、情報通信業、運輸業)

(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) 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。週40時間以上120時間未満の者を有効とした。

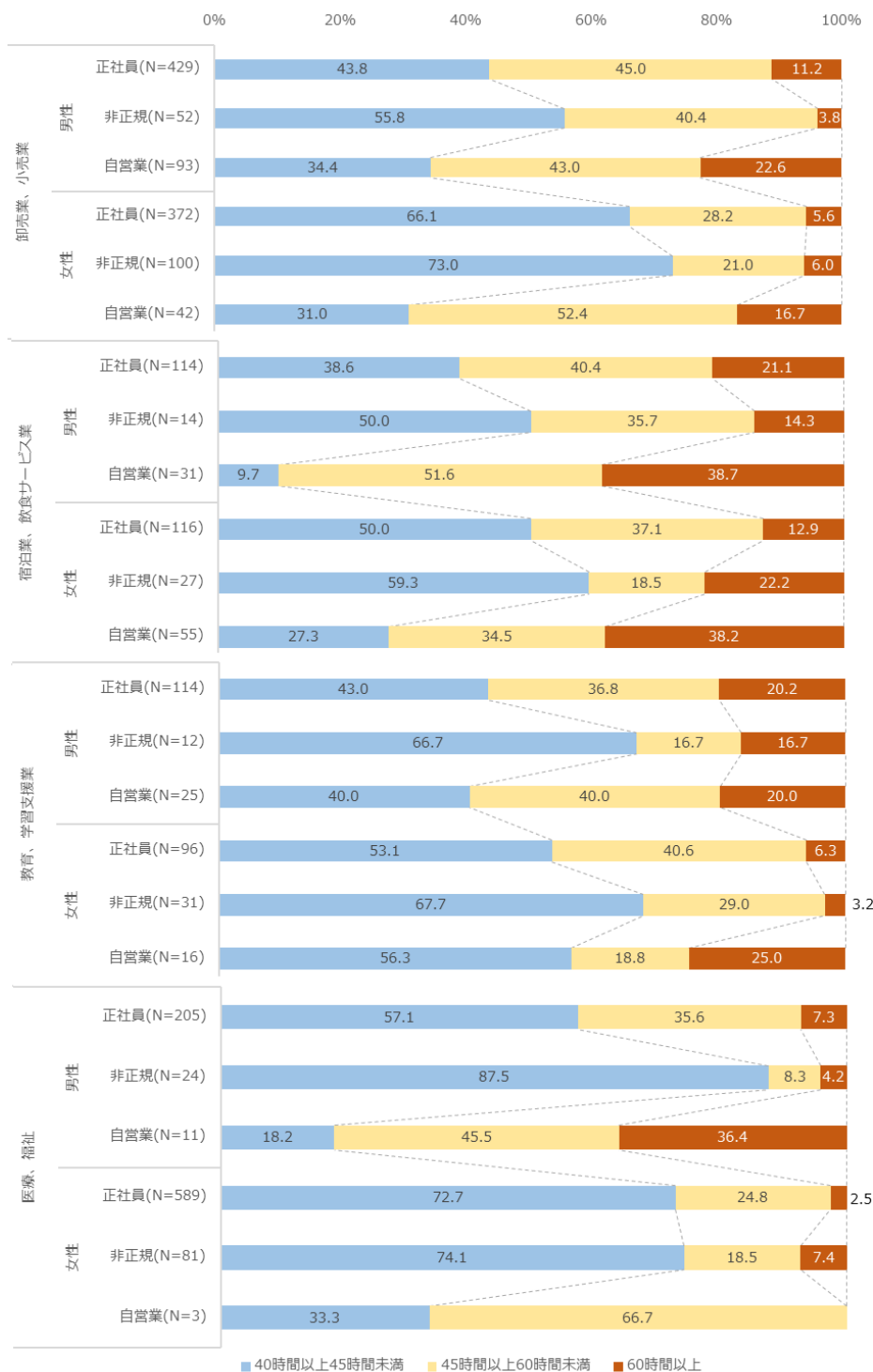


図6.1.2.3 業種別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(週40時間以上の就業者)(卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉)

(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) 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。週40時間以上120時間未満の者を有効とした。

6.1.3 職種別の労働時間の状況

図 6.1.3.1 は職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布である。週 60 時間以上の長時間就業者の割合が 10%を超える職種は、輸送・機械運転(24.9%)、建設(13.6%)、サービス職業(介護・保健医療を除く)(12.6%)、管理的職業(11.1%)であった。

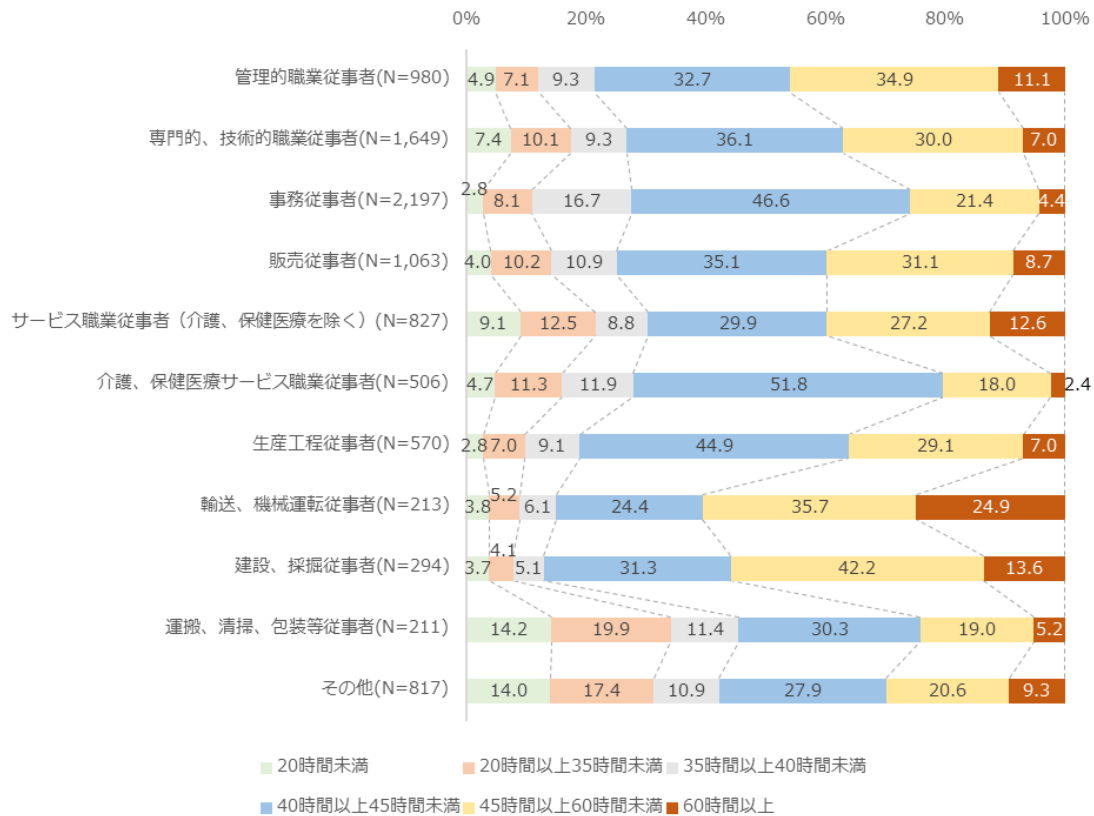


図6.1.3.1 職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(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) 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。

6.1.4 労働時間制度別の労働時間の状況

図 6.1.4.1 に労働者の労働時間制度の分布を示す。労働者(正社員および非正規雇用者)の 66.1%は固定勤務であった。

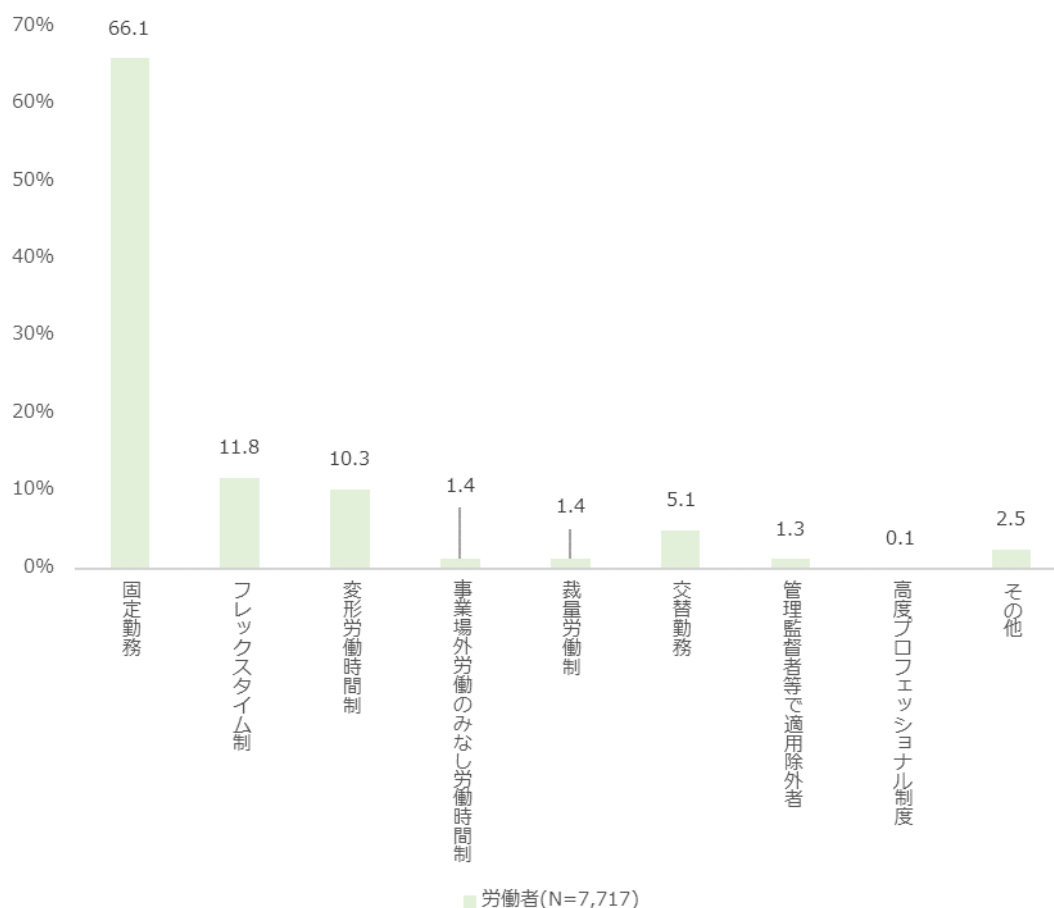


図6.1.4.1 労働者の労働時間制度の分布

(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) 正社員および非正規雇用者

労働者(正社員および非正規雇用者)の労働時間制度別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図 6.1.4.2 に示す。週 60 時間以上の長時間労働者の割合が 10% を超えたものは、裁量労働制(18.3%)、管理監督者等で適用除外者(17.2%)であった。

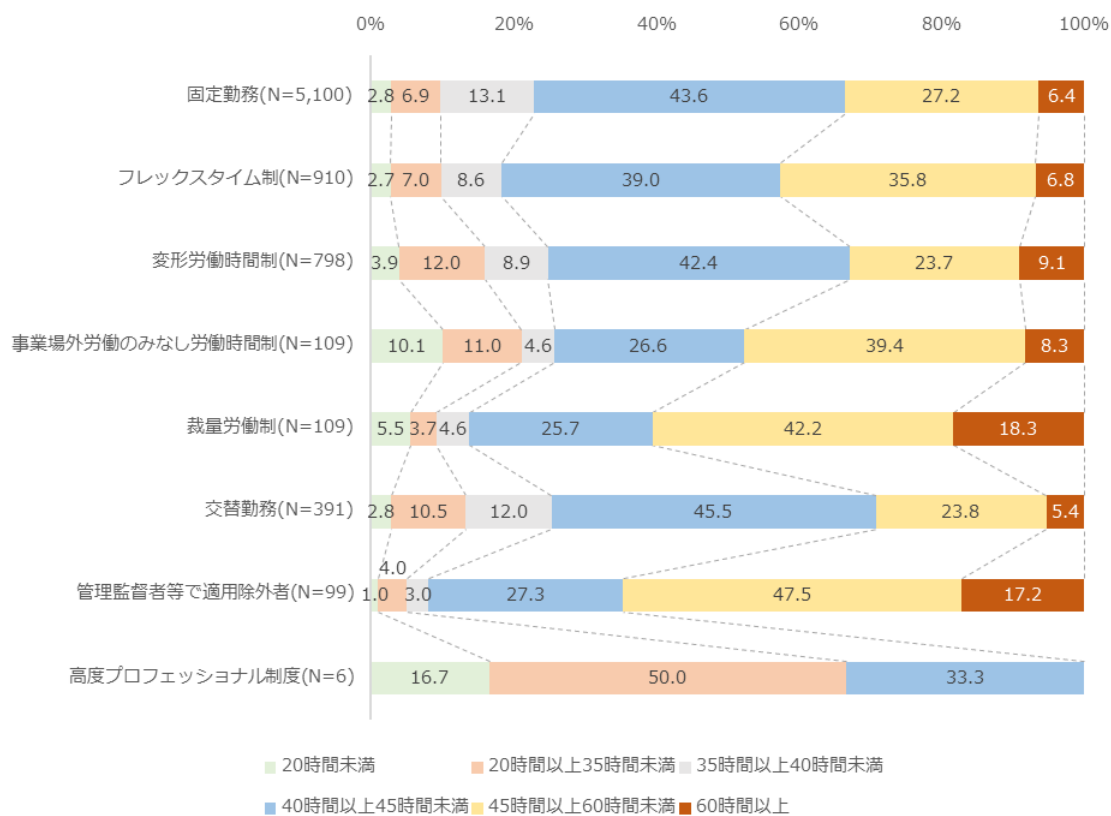


図6.1.4.2 労働時間制度別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(注) 労働者(正社員および非正規雇用者)の令和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、非正規雇用者は、週120時間未満の者を有効とした。

6.1.5 通常期と繁忙期の時間外労働

就業形態別に通常期・繁忙期それぞれの時間外労働の状況を図 6.1.5.1 に示す。正社員と非正規雇用者を比較すると、時間外労働なしの割合は、通常期には正社員 50.7%、非正規雇用者 74.2%、繁忙期では正社員 30.1%、非正規雇用者 54.3%であった。正社員の時間外労働をする者の割合は、通常期・繁忙期関わらず非正規雇用者より約 24%ポイント高かった。また、通常期から繁忙期にかけての時間外労働なしの割合の減少幅は、正社員 20.6%、非正規雇用者 19.9%と大きな違いは見られなかった。

時間外労働が週あたり 10 時間以上の割合は、通常期には正社員 7.5%、非正規雇用者 1.7%、繁忙期では正社員 18.8%、非正規雇用者 5.5%であった。通常期から繁忙期にかけての週あたり 10 時間以上の時間外労働をする割合の増加幅は、正社員が 11.3%、非正規雇用者 3.8%であった。また、正社員と非正規雇用者のどちらにおいても、時間外労働なしを除く全ての項目の割合が大きくなっていた。すなわち、繁忙期の業務負担の増加対応については、勤務形態によらず時間外労働を増やすことで対応をしているが、通常期の段階で元々一定の時間外労働をしている正社員は、繁忙期は長時間労働になりやすいと考えられる。

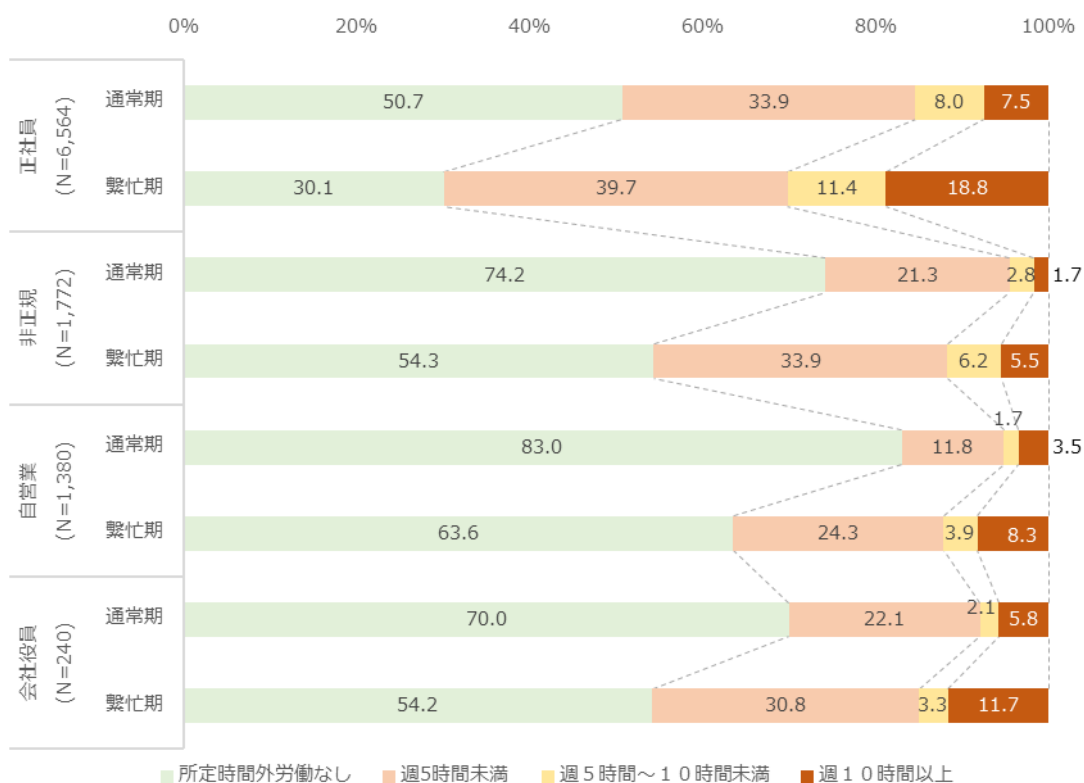


図6.1.5.1 就業形態別の通常期・繁忙期別の時間外労働の分布

(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) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間。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を問うた。

勤務時間の短い者が多い非正規雇用者と自営業者について、実労働時間週35時間を境に2群に分けて、通常期と繁忙期の時間外労働の分布を図6.1.5.2に示す。繁忙期の時間外労働が週10時間以上であった者の割合は、実労働時間が週35時間以上の非正規雇用者が7.1%(正社員より11.7%ポイント低い)、週35時間以上の自営業者が11.2%(正社員より7.6%ポイント低い)であった。

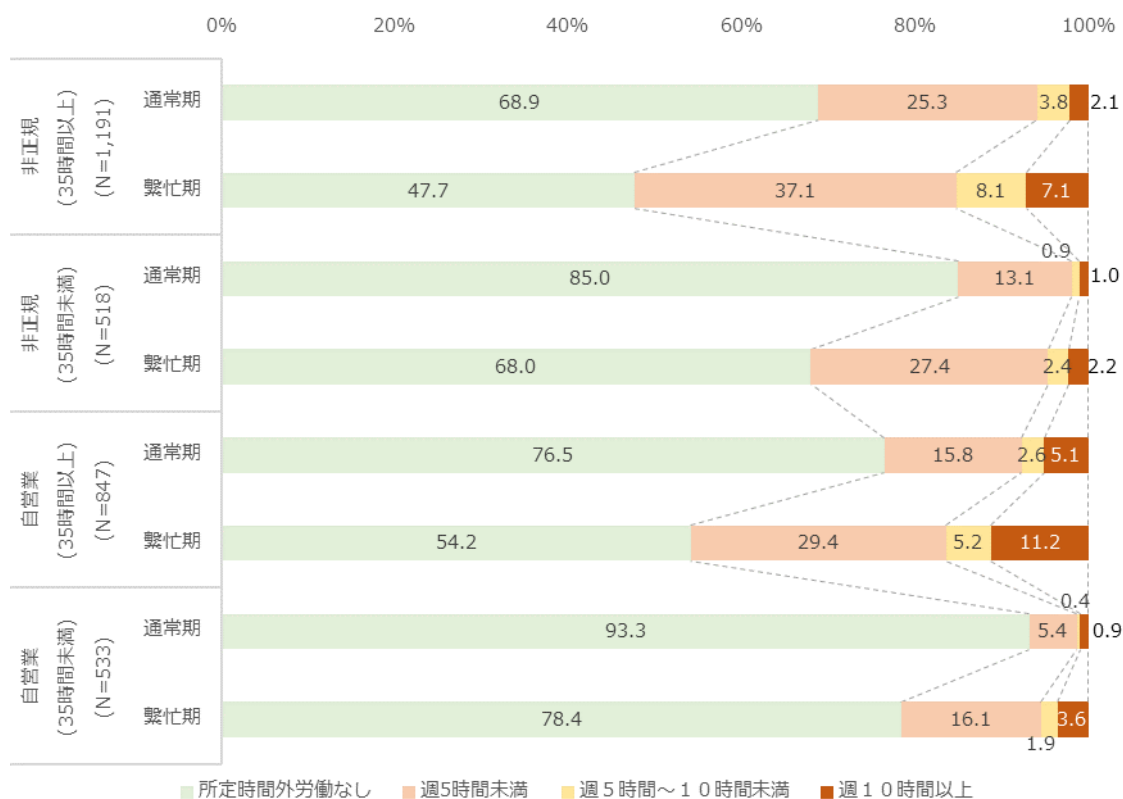


図6.1.5.2 就業形態別の通常期・繁忙期別の時間外労働の分布(非正規雇用者と自営業者の労働時間別集計)

(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年間の所定労働時間を超える労働時間。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を問うた。週35時間未満の者と週35時間以上120時間の者とを分けて集計した。

次に、職種別の通常期、繁忙期の時間外労働の状況を図6.1.5.3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大きい職種は、輸送・機械運転16.9%、管理的職業11.3%であった。このうち輸送・機械運転従事者の長時間労働が多いことは、運輸業・郵便業が通常期に長時間労働の多い上位業種であったこと(図3.3.3.1参照)と関連するものと思われる。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職種は、輸送・機械運転25.6%、管理的職業21.9%、専門的・技術的職業18.3%、生産工程従事者17.7%、建設17.2%等であった。上位2職種は通常期と同様に長時間労働が多く、慢性的に長時

間労働が多い。専門的・技術的職業、生産工程従事者、建設等の職種は繁忙期の差が大きく繁忙期に長時間労働の傾向がある。

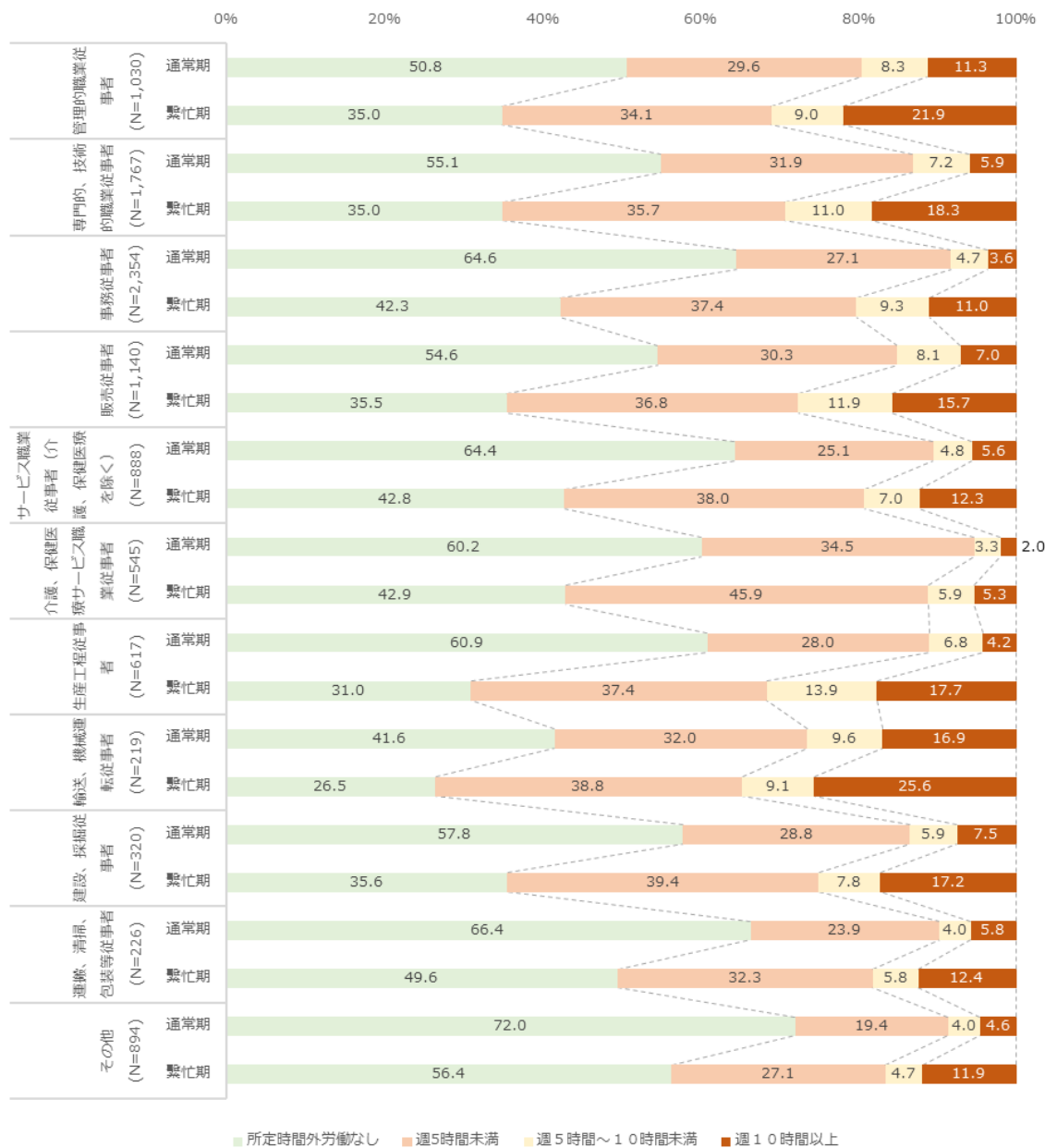


図6.1.5.3 職種別の時間外労働の分布

(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) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間。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を問うた。

6.1.6 通常期と繁忙期の時間外労働の関係

通常期の時間外労働の時間別(なし・週5時間未満・5～10 時間未満・10 時間以上)の、繁忙期の時間外労働の時間を図 6.1.6.1～6.1.6.4 に示した。例えば、通常期に時間外労働をしていない正社員男性は、繁忙期になると 5.1%が週 10 時間以上、4.8%は週5～10 時間、31.8%は週5時間未満の時間外労働を行って、繁忙期に増えた仕事を処理することが分かる(図 6.1.6.1)。

「繁忙期に増えた仕事は正社員男性が遅くまで残って処理する」というような通説があるが、以下の就業形態別・性別の図を比較する限り、繁忙期の仕事の一部の性別や就業形態の時間外労働を増やすことによって処理されている(一部の性別や就業形態に負担が偏っている)といったことはないように見える。ただし、時間外労働のカテゴリ「10 時間以上」を細分化した場合に異なる可能性はある。

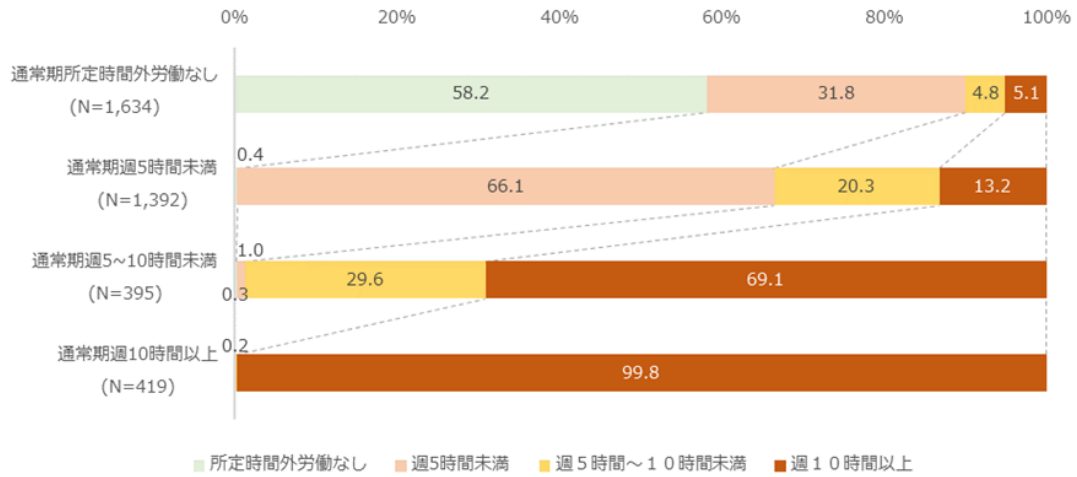


図6.1.6.1 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(正社員男性)

(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年間の所定労働時間を超える労働時間。裁量労働制の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。通常期の時間外労働時間別に繁忙期の時間外労働時間の分布を示す。

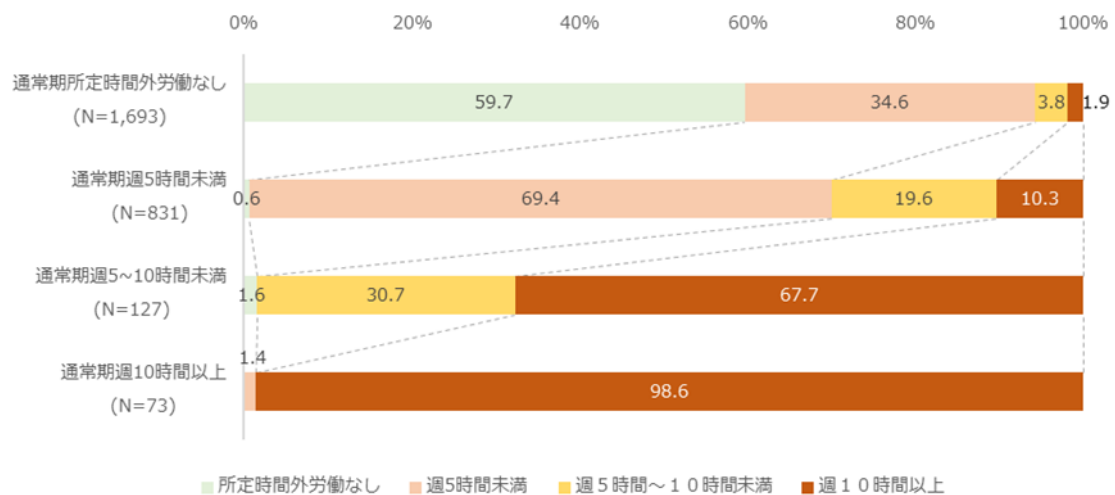


図6.1.6.2 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(正社員女性)

(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年間の所定労働時間を超える労働時間。裁量労働制の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。通常期の時間外労働時間別に繁忙期の時間外労働時間の分布を示す。

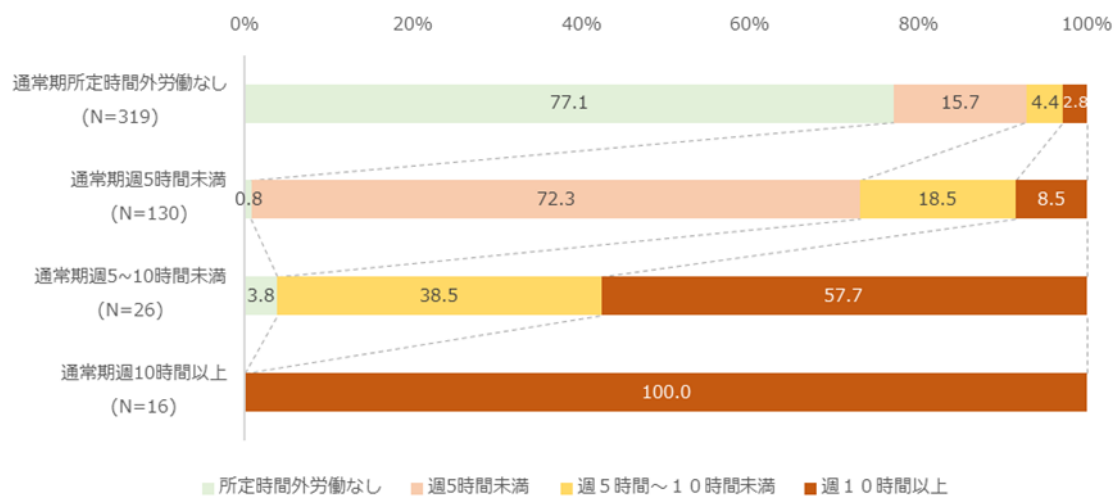


図6.1.6.3 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(非正規雇用者男性)

(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年間の所定労働時間を超える労働時間。裁量労働制の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。通常期の時間外労働時間別に繁忙期の時間外労働時間の分布を示す。

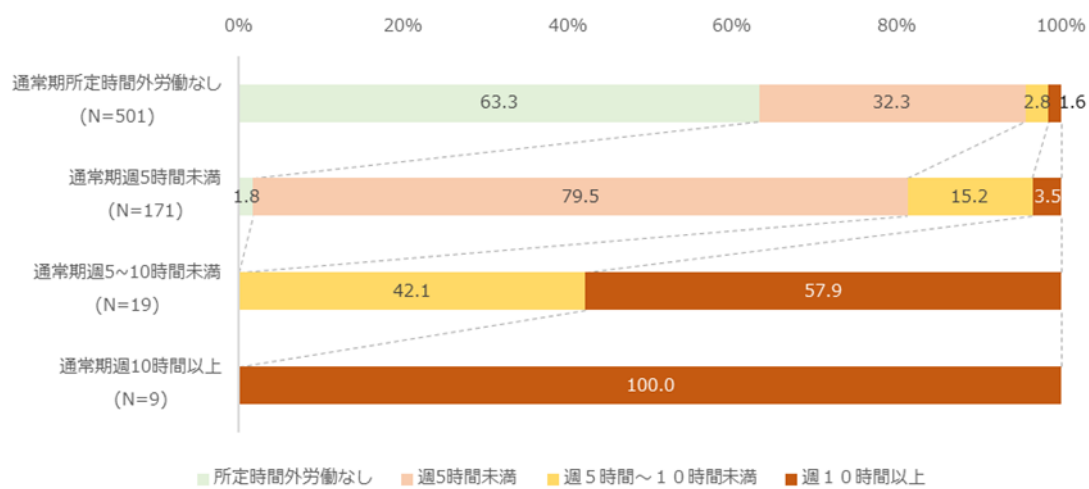


図6.1.6.4 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(非正規雇用者女性)

(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年間の所定労働時間を超える労働時間。裁量労働制の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。通常期の時間外労働時間別に繁忙期の時間外労働時間の分布を示す。

6.2 睡眠の状況

6.2.1 性別・就業形態別の睡眠の状況

性別・就業形態別の睡眠の状況を図 6.2.1.1 に示す。睡眠時間が5時間未満の割合を見ると、男性は非正規雇用者 11.1%、正社員 9.8%、自営業者 7.7%であり、女性は非正規雇用者 11.0%、正社員 10.9%、自営業者 8.5%であった。

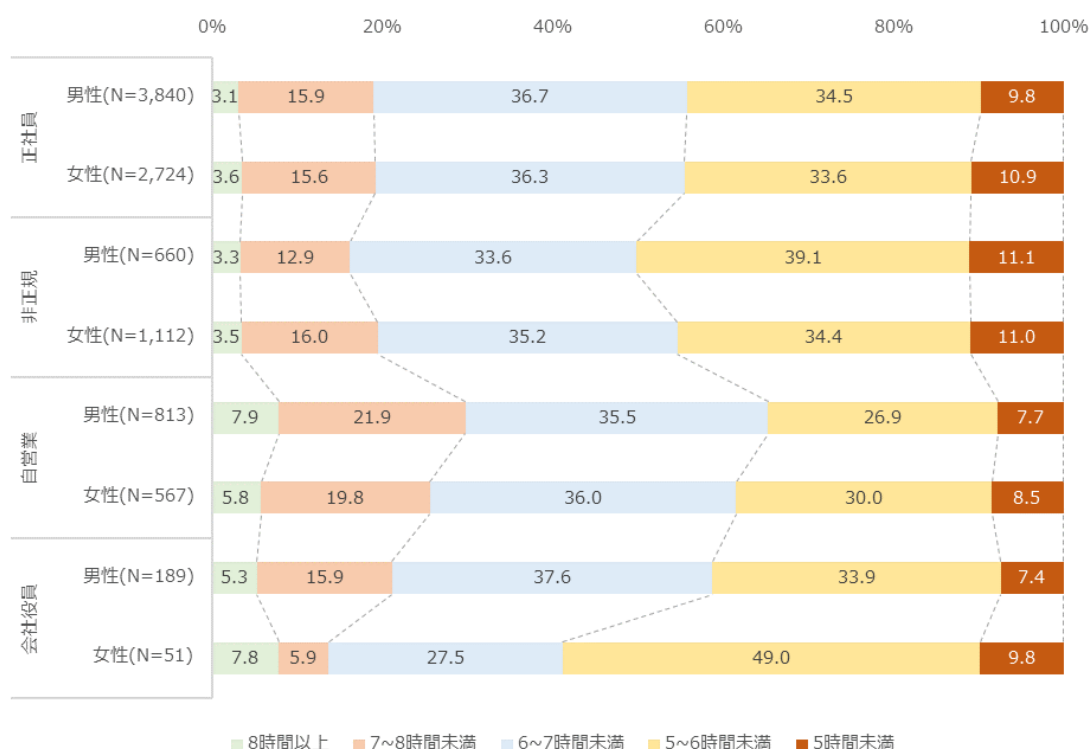


図6.2.1.1 性別・就業形態別の睡眠時間の分布

(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) 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

次に、短時間勤務者が多い非正規雇用者と自営業者について、週実労働時間を35時間で2群に分けて性別・就業形態別の睡眠の状況を図 6.2.1.2 に示す。睡眠時間が5時間未満の割合が10%より大きかったのは、週実労働時間が35時間以上の非正規雇用者男性(11.8%)、女性(12.7%)と、週実労働時間が35時間以上の自営業者女性(10.0%)であった。

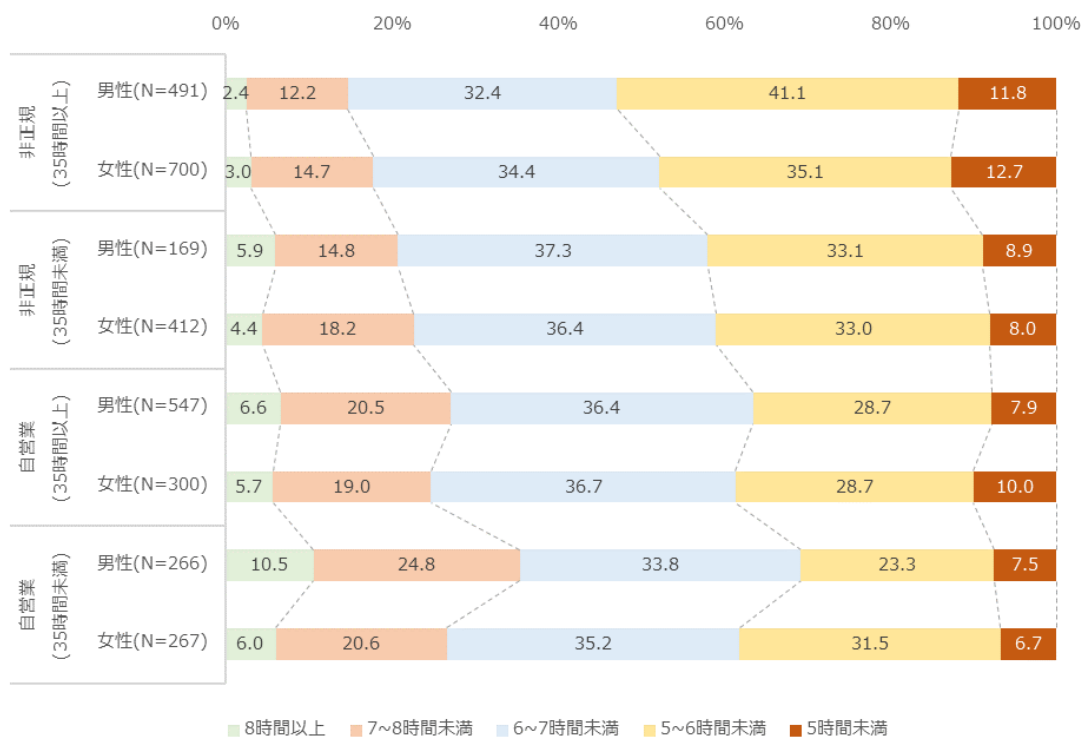


図6.2.1.2 性別の睡眠時間¹分布(非正規雇用者、自営業者の週実労働時間²別集計)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注)1. 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。
 2. 非正規雇用者・自営業者について1週間あたりの実労働時間が 35 時間未満、35 時間以上 120 時間未満の者を分けて集計した。

6.2.2 実労働時間別の睡眠の状況

1週間あたりの実労働時間数別の睡眠の状況を図 6.2.2.1 に示す。睡眠時間が5時間未満の就業者の割合は、1週間あたりの実労働時間数が45時間未満のいずれの群でも9.0%以下であった。それが45~60時間未満で11.2%、60時間以上では17.6%となり、1週間あたりの実労働時間数が45時間を超えると睡眠の状況が悪くなるのが分かる。

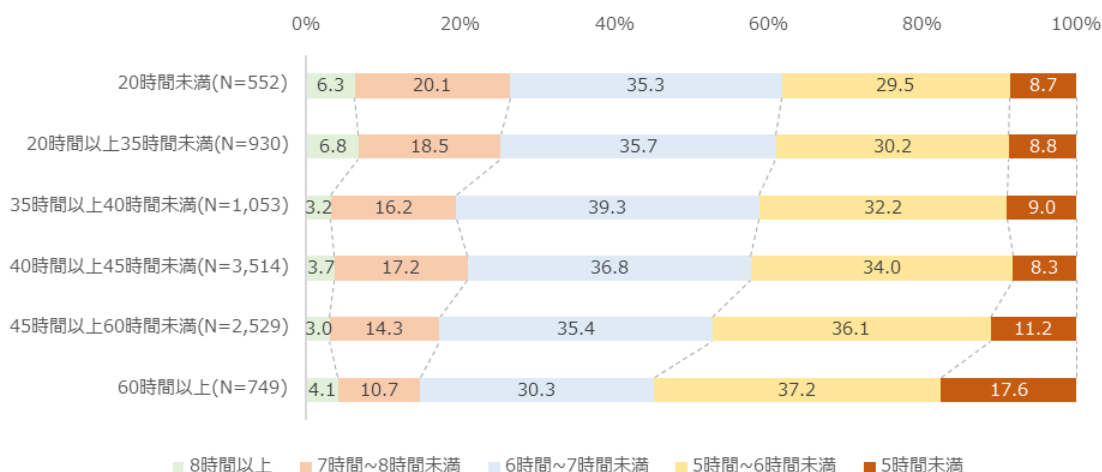


図6.2.2.1 1週間あたりの実労働時間数¹別の睡眠時間²

(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。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。

2. 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

1週間あたりの実労働時間数別の睡眠の状況を性別に図6.2.2.2に示す。睡眠時間が5時間未満の就業者の割合について見ると、1週間あたりの実労働時間数が20時間未満と60時間以上では男性の割合が大きいが、週あたり20~60時間未満の各群ではいずれも、女性の割合が男性より大きかった。睡眠時間が5時間未満の就業者の割合が10%よりも大きいのは、男性では週45~60時間未満(10.1%)、週60時間以上(18.6%)、女性では週35~40時間未満(10.2%)、週45~60時間未満(13.5%)、週60時間以上(14.9%)であり、男性は週実労働時間が45時間以上に、女性は35時間以上になると、睡眠時間が5時間未満の割合が10%より高くなるのが分かる。

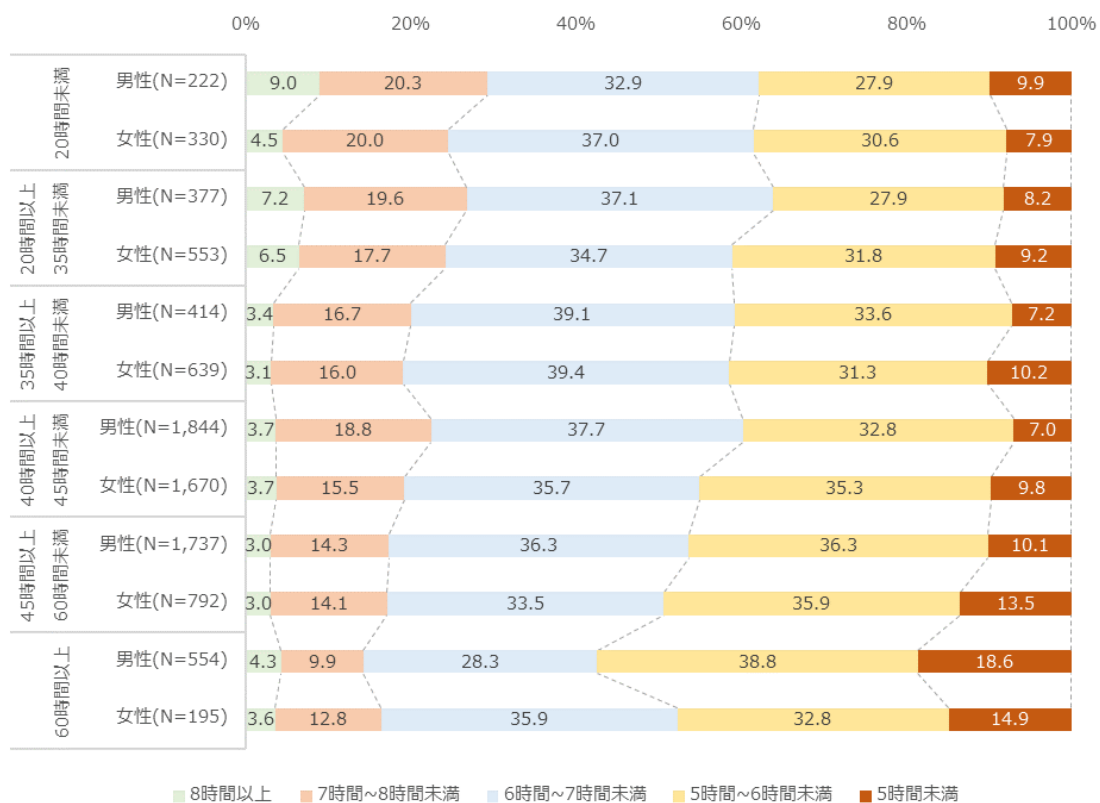


図6.2.2.2 性別・1週間あたりの実労働時間数¹別の睡眠時間²

(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。正社員は週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。
2. 直近1か月の普通の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

6.2.3 余暇時間の情報端末利用と睡眠

余暇時間⁴にパソコン・スマートフォン・ゲームなどの情報端末を利用する時間を図6.2.3.1に示す。1日に1時間未満が18.3%である一方で、4時間以上は23.9%であった。

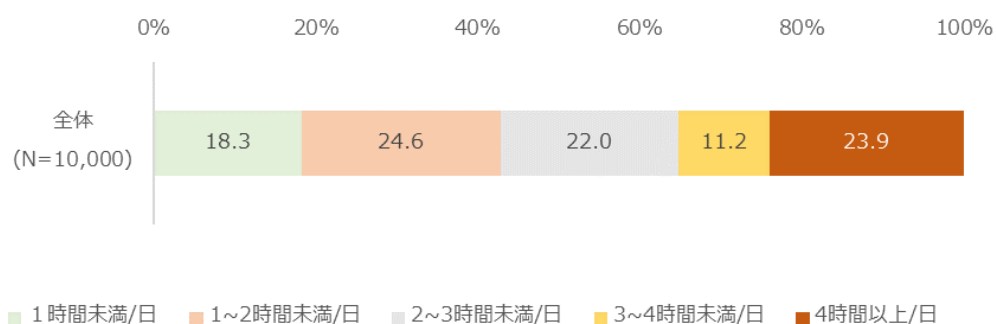


図6.2.3.1 余暇時間¹中の情報端末の利用状況²

(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. 仕事以外のプライベート時間。通勤時間は含む。

2. パソコン、スマートフォン、ゲームなどの1日あたりの利用時間数。

余暇時間の情報端末の利用時間を年代層別に図6.2.3.2に示す。1日に1時間未満の割合は20~29歳が22.5%で最も大きく、30~39歳が15.8%で最も小さかった。一方、利用時間が1日に4時間以上の割合は、20~39歳が26%前後、40~59歳は24%台、60~64歳は22.3%、65歳以上は18.4%であった。

⁴ 通勤時間は含む。「仕事以外で、ふだん日常でプライベートの時間」中の、パソコンやオンライン端末(スマートフォンやゲームも含む)の使用時間を問うた。

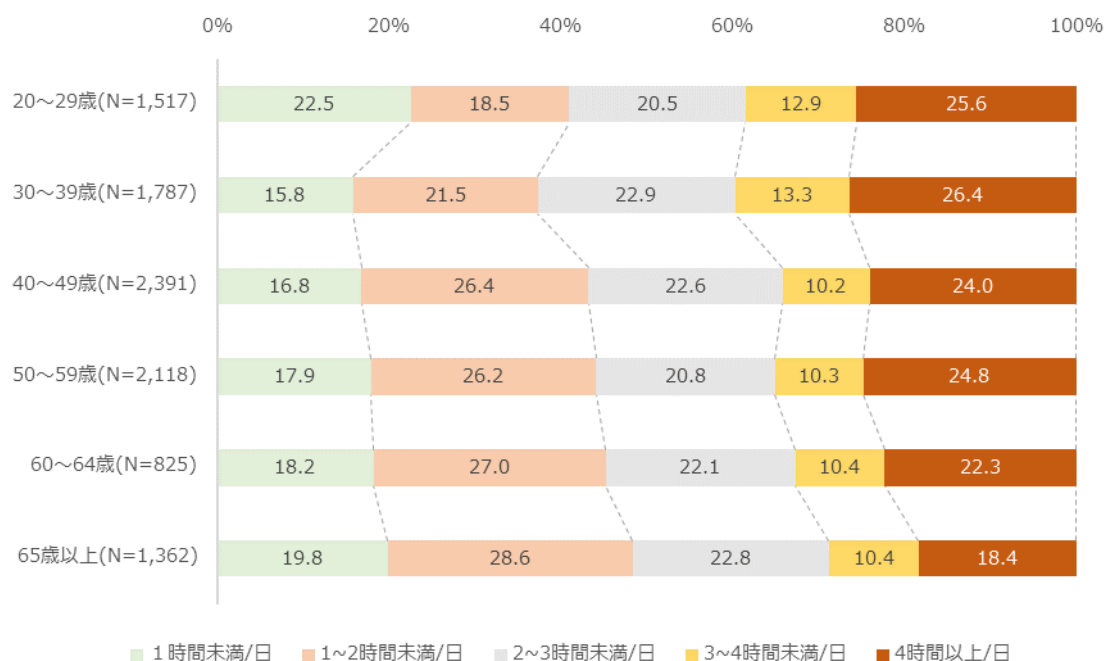


図6.2.3.2 年代層別の余暇時間¹中の情報端末の利用状況²

(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. 仕事以外のプライベート時間。通勤時間は含む。

2. パソコン、スマートフォン、ゲームなどの1日あたりの利用時間数。

余暇時間の情報端末の利用時間を単独世帯・複数世帯別に図 6.2.3.3 に示す。情報端末利用が1日に1時間未満の割合は単独世帯 16.1%、複数世帯 18.8%で単独世帯の方が 2.7%ポイント低い。一方で、情報端末利用が1日に4時間以上の割合は単独世帯 29.0%、複数世帯 22.2%であり、単独世帯の方が 6.8%ポイント高かった。単独世帯の方が情報端末の利用時間が長いことが分かる。

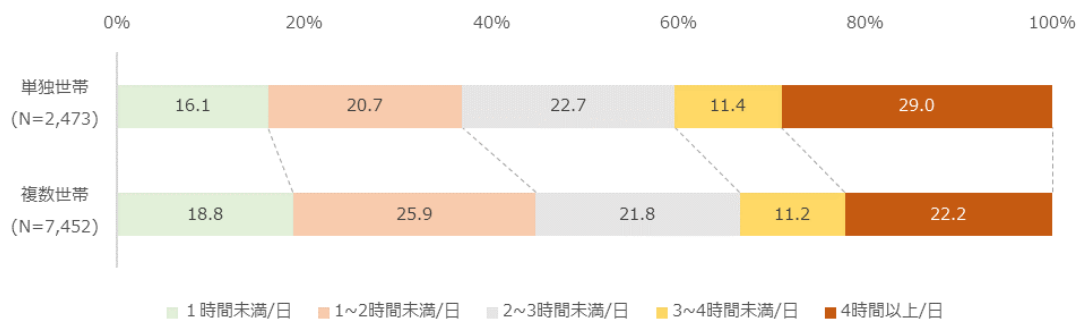


図6.2.3.3 同居者の有無別の余暇時間¹中の情報端末の利用状況²
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注)1. 仕事以外のプライベート時間。通勤時間は含む。
 2. パソコン、スマートフォン、ゲームなどの1日あたりの利用時間数。

次に、余暇時間の情報端末の利用時間と睡眠の関係を図 6.2.3.4 に示す。睡眠時間が5時間未満の割合に注目すると、余暇時間中の情報端末利用時間が1日4時間未満であれば9%前後が睡眠時間5時間未満だが、1日4時間以上になると睡眠時間5時間未満の割合が13.8%と高くなる。

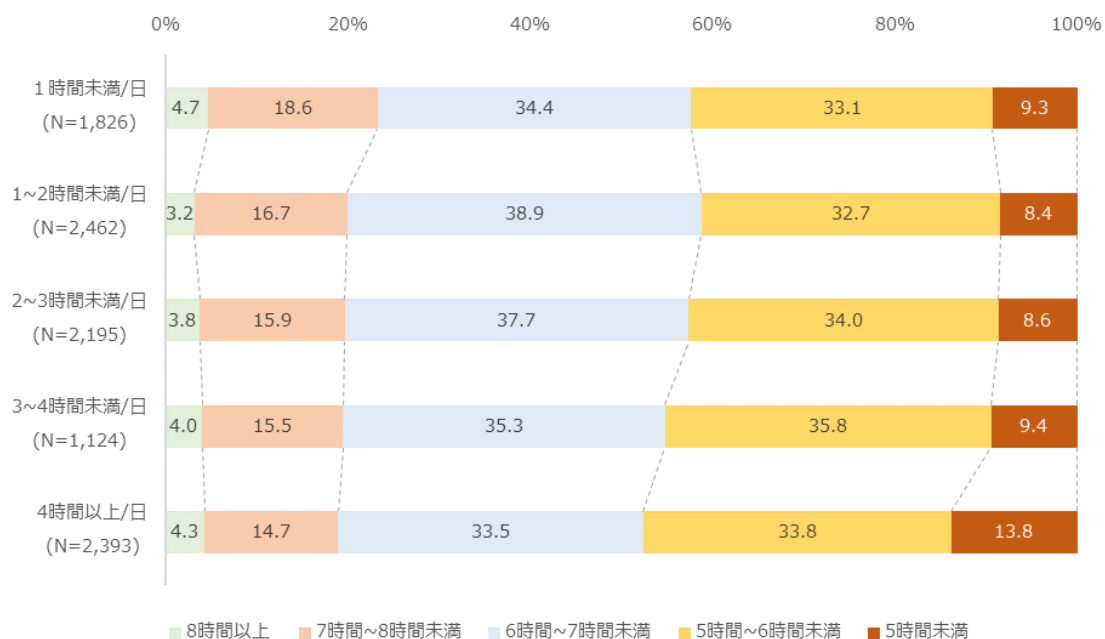


図6.2.3.4 余暇時間¹中の情報端末の利用時間²別の睡眠時間³

(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. 仕事以外のプライベート時間。通勤時間は含む。

2. パソコン、スマートフォン、ゲームなどの1日あたりの利用時間数。

3. 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

6.3 疲労の回復状況

疲労の回復状況について性別・就業形態別の得点分布を図6.3.1に示す。一晩の睡眠で疲労を回復できるかどうか、前日の疲労を翌朝まで持ち越す場合はその頻度についての回答を得た。前日の疲労をいつも持ち越している割合は、正社員女性が10.5%と高く、自営業者男性(5.8%)、会社役員男性(5.3%)、同女性(3.9%)は低く、その他の就業形態・性別はいずれも7~8%台であった。

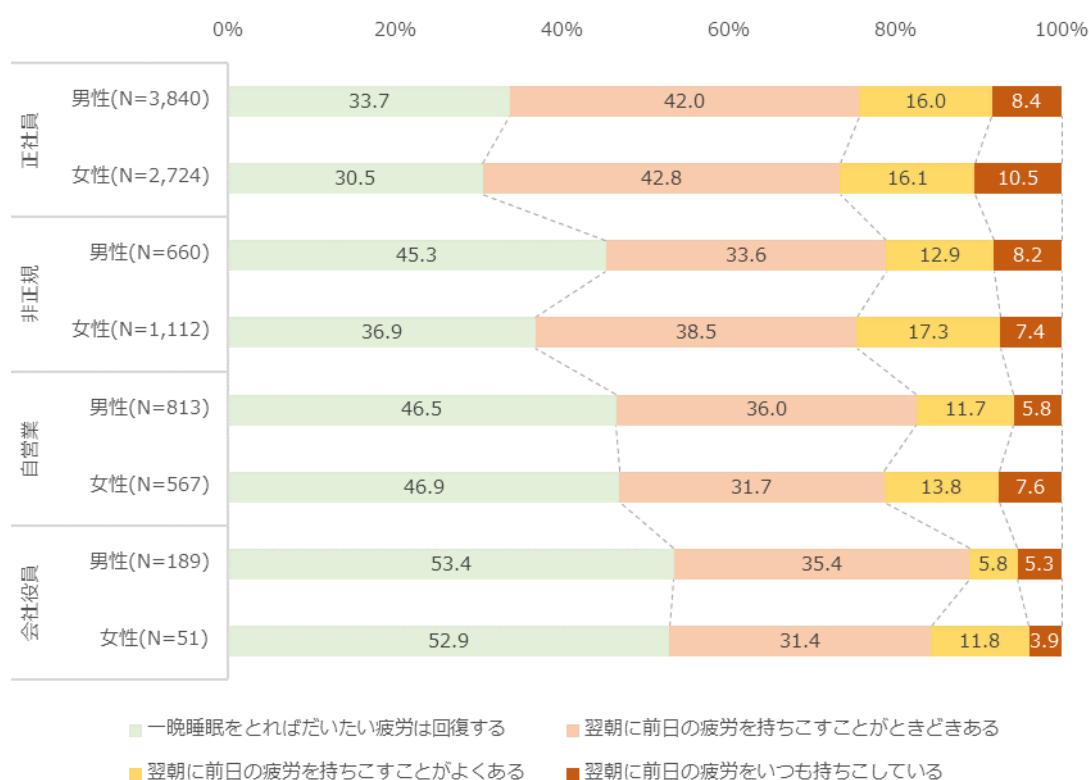


図6.3.1 性別・就業形態別¹の疲労の回復状況の分布

(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) 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が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、同1時間以上120時間未満の者を有効した。

次に短時間勤務者が多い非正規雇用者と自営業者について、1週間あたりの実労働時間数35時間を境に群分けして、疲労の回復状況を図6.3.2に示す。翌朝にい

つも疲労を持ち越している割合に注目すると、週 35 時間未満の自営業者男性は 3.0%、同非正規雇用者女性は 5.3%である他は、7~8%台であった。

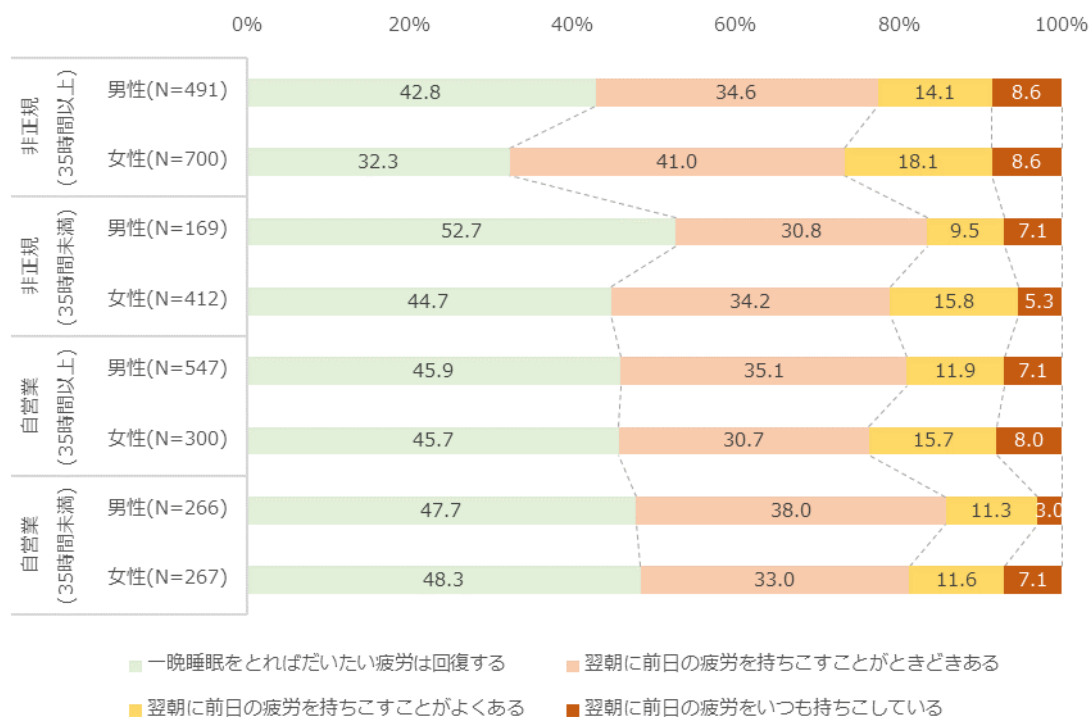


図6.3.2 性別・就業形態別¹の疲労の回復状況の分布(非正規雇用者と自営業者の労働時間別の内訳)

(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) 非正規雇用者と自営業者について、1週間あたりの実労働時間数が 35 時間以下と 35 時間以上 120 時間未満の者を分けて集計した。

労働時間と疲労の回復状況の関連を検討するため、1週間あたりの実労働時間数別の疲労の回復状況を図 6.3.3 に示す。1週間あたりの実労働時間数が翌日にいつも疲労を持ち越す就業者の割合は、週 35~40 時間未満では、男性が 6.5%、女性が 7.0%であったが、週 45~60 時間未満では男性が 7.5%、女性が 13.6%、週 60 時間以上になると男性が 17.1%、女性が 14.9%となった。実労働時間数が長くなるにつれて、翌日にいつも疲労を持ち越す就業者の割合が大きくなる傾向があった。

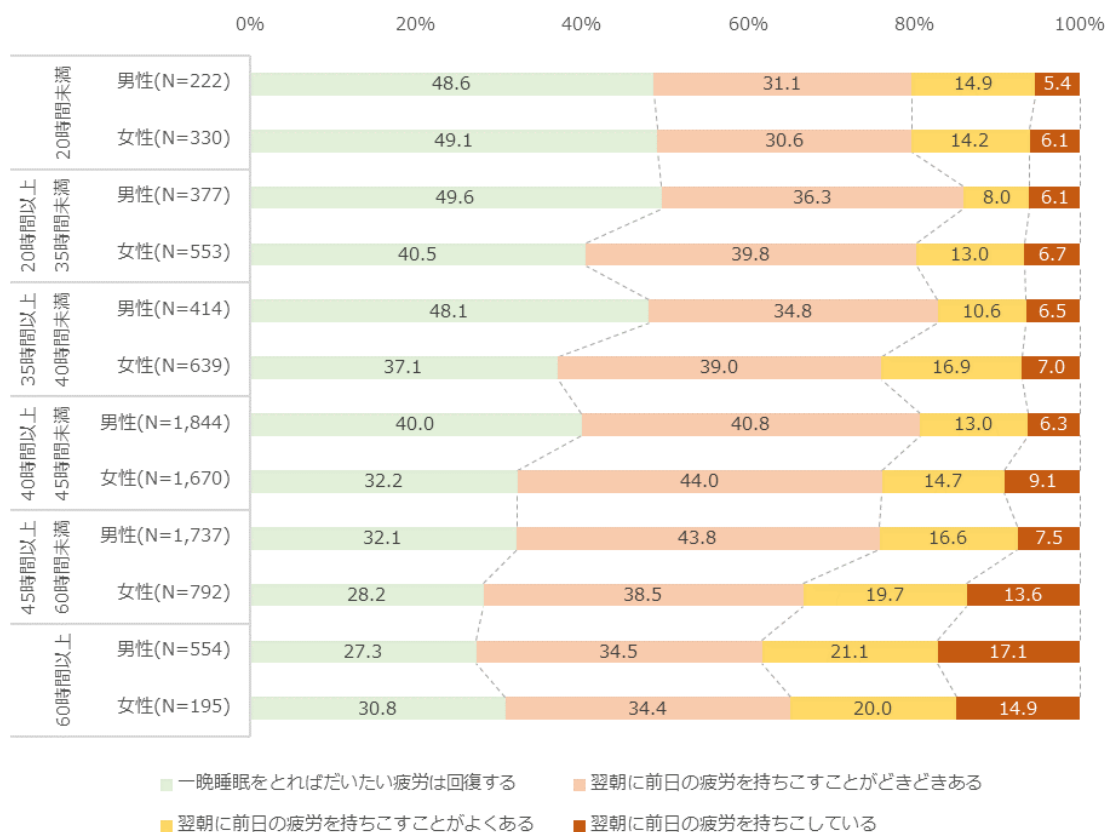


図6.3.3 1週間あたりの実労働時間数¹別の疲労の回復状況の分布

(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) 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。

次に、睡眠時間別の疲労の回復状況を図6.3.4に示す。疲労を翌日にいつも持ち越す就業者の割合は、睡眠時間が6～8時間であると5.5～5.8%であるが、睡眠時間5時間未満になると20.4%まで割合が大きくなった。睡眠時間が短くなるほど疲労を翌日にいつも持ち越す就業者の割合が大きくなる傾向があった。なお、睡眠時間が8時間以上の場合は、疲労を翌日にいつも持ち越す割合が9.9%と睡眠時間が6～8時間より大きくなっており、睡眠時間が長い場合は別の問題を考える必要があらう。

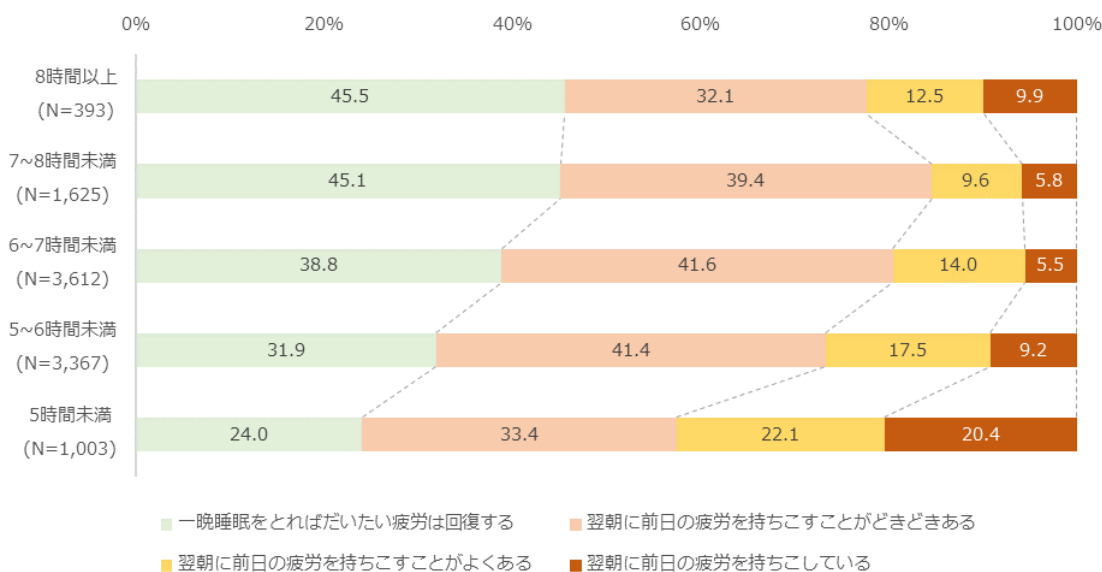


図6.3.4 睡眠時間¹別の疲労の回復状況の分布

(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) 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

過労死等の防止のための対策に関する大綱に挙げられた重点業種を中心に、性別・就業形態(正社員と非正規雇用者)別の疲労回復状況を図6.3.5~6.3.7に示す。疲労の持ち越しが「いつも」「よくある」を合わせた割合を比較すると、製造業、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業では、同じ就業形態であれば女性の割合が男性よりも高かった。それ以外の業種では正社員と非正規雇用者で男女の大小関係が異なっており、建設業は非正規雇用女性、情報通信業と教育・学習支援業は非正規雇用男性、医療・福祉は正社員女性、運輸・郵便業と金融・保険業では正社員男性と非正規雇用者女性が、疲労の持ち越しが多かった。

また、疲労をいつも翌日まで持ち越す就業者の割合が10%より高かったのは、男性では、情報通信業・非正規雇用者(22.2%)、医療・福祉・正社員(10.4%)、同非正規雇用者(15.6%)、女性では、製造業・正社員(12.5%)、情報通信業・正社員(10.1%)、同非正規雇用者(16.7%)、宿泊業・飲食サービス業・正社員(10.1%)、教育・学習支援業・非正規雇用者(11.5%)、医療・福祉・正社員(12.8%)であった。

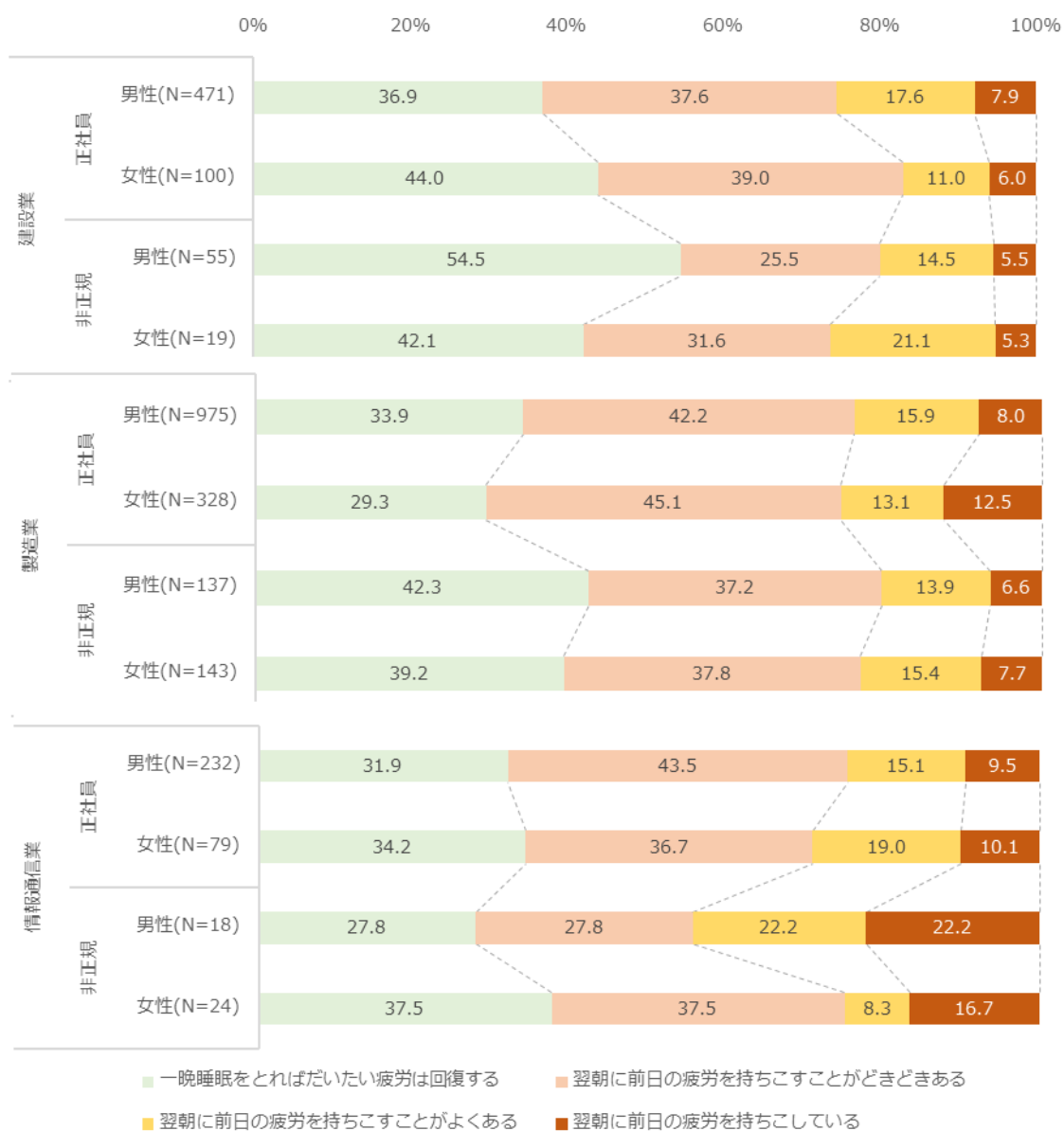


図6.3.5 業種別の性別・就業形態¹別の疲労の回復状況の分布(建設業、製造業、情報通信業)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者は、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。

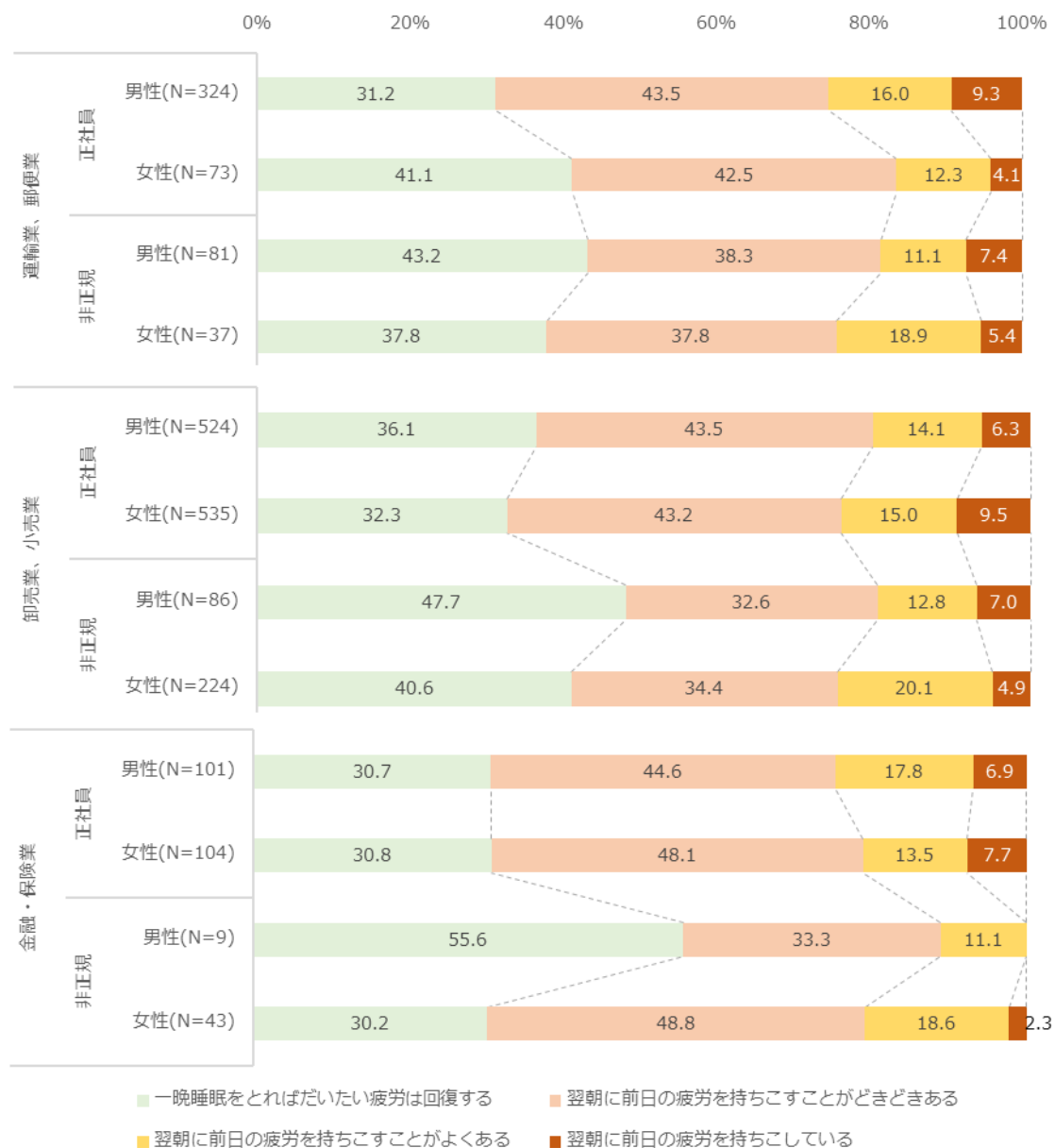


図6.3.6 業種別の性別・就業形態¹別の疲労の回復状況の分布(運輸業、卸売・小売業、金融・保険業)

(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) 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者は、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。

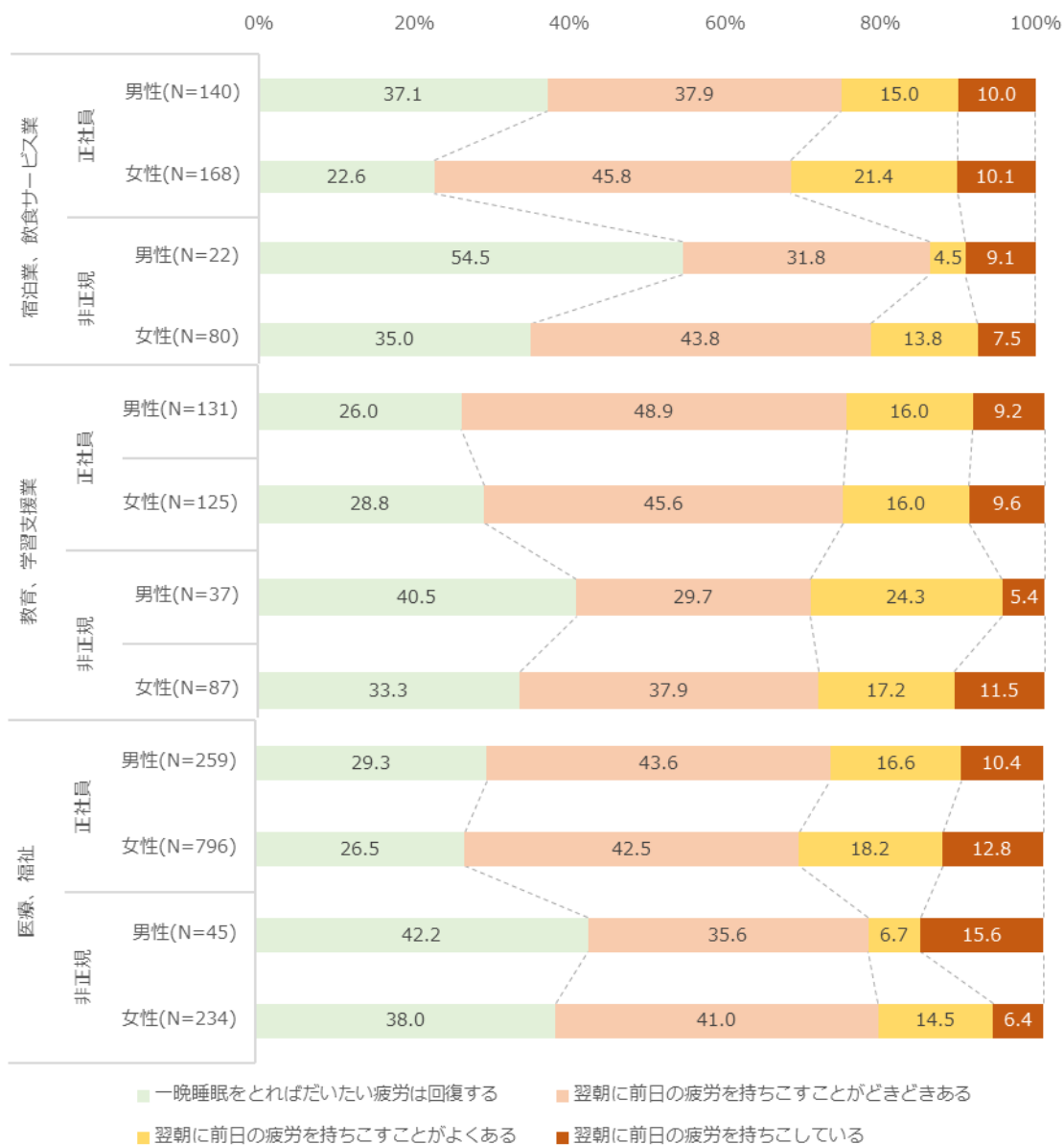


図6.3.7 業種別の性別・就業形態¹別の疲労の回復状況の分布(宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉)

(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) 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者は、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。

6.4 不安・うつ傾向

不安・うつ傾向の性別・就業形態別の分布を図 6.4.1 に示す。重度のうつ・不安障害の疑い(K6得点が 13 点以上)の就業者の割合は、いずれの就業形態でも女性が男性より割合が高く、また、同一の性であれば、正社員、非正規雇用者、自営業者、会社役員順に割合が高かった。

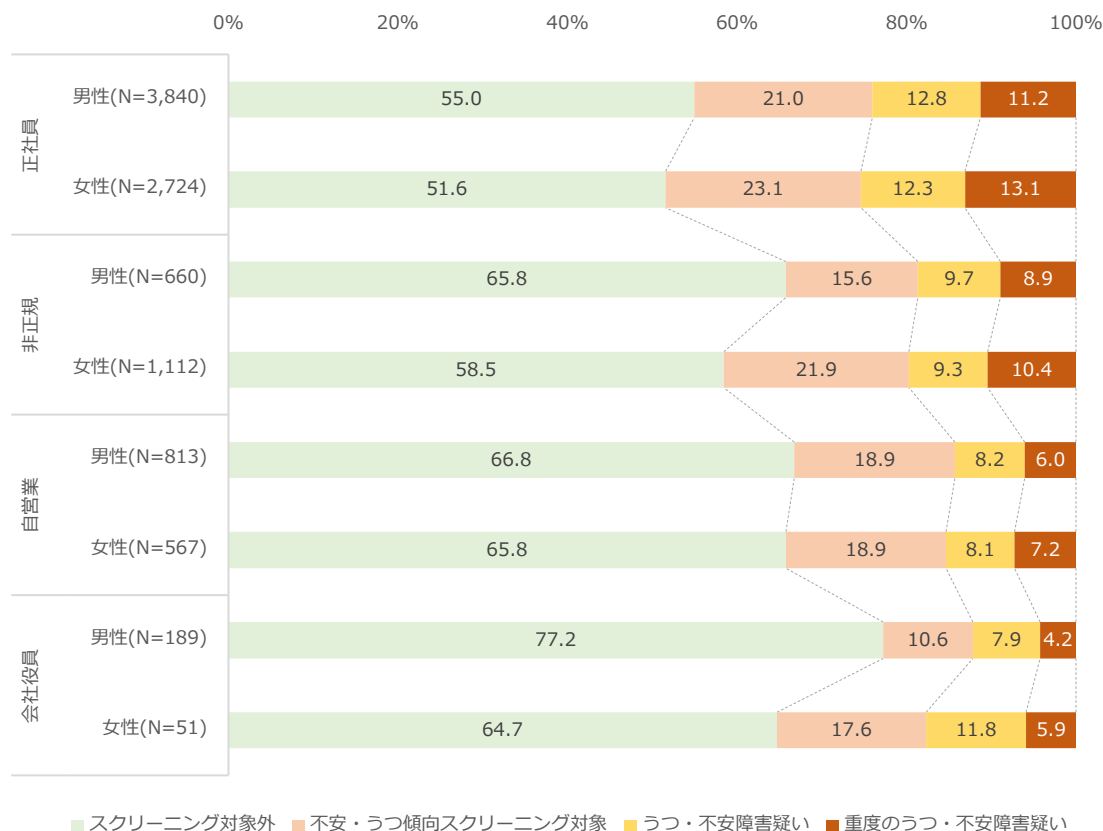


図6.4.1 性別・就業形態別の不安・うつ傾向(K6得点¹)の分布

(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) 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、0～24 点をとり、5点以上でスクリーニング対象、10～12 点でうつ・不安障害、13 点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

勤務時間の短い就業者が多い非正規雇用者と自営業者について、週実労働時間数 35 時間を境に分けた性別の不安・うつ傾向の分布を図 6.4.2 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(K6得点が 13 点以上)の割合は、非正規雇用者(週 35 時間以上)女性が 12.7%、同男性が 9.4%であり、その他の群では6～8%台であった。

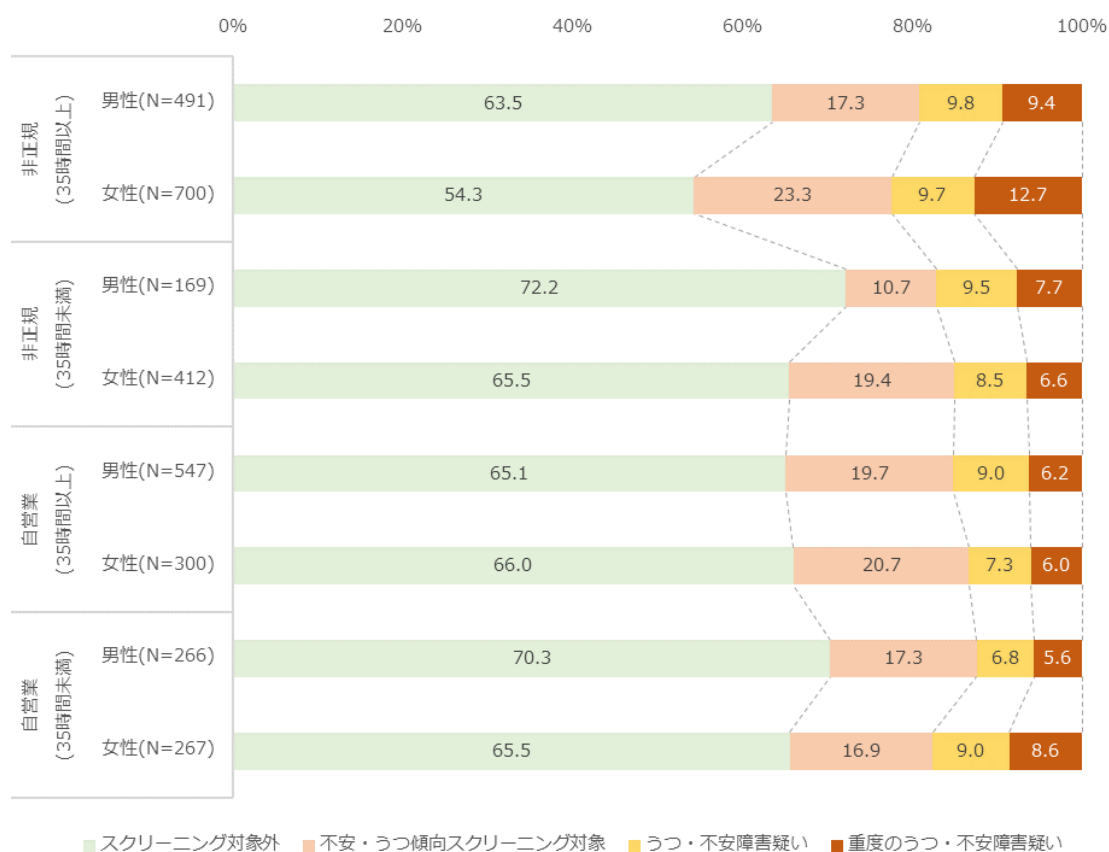


図6.4.2 性別・就業形態別の不安・うつ傾向(K6得点¹)の分布(非正規雇用者・自営業者の実労働時間別集計)

(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) 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、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

睡眠と不安・うつ傾向の関連を検討するため、図 6.4.3 に、睡眠時間別の不安・うつ傾向スクリーニングK6得点の得点分布を示す。不安・うつ傾向のスクリーニング対象外(K6得点4点以下)の割合は、睡眠時間が6～8時間未満の就業者で60.0～64.7%であり、睡眠時間が8時間以上(57.5%)、5～6時間未満(54.9%)、5時間未満(43.0%)と小さくなる。また、重度のうつ・不安障害が疑われるK6得点13点以上の割合は、睡眠時間が6～8時間未満の就業者で8.5%であり、睡眠時間が8時間以上(11.2%)、5～6時間未満(11.3%)、5時間未満(19.5%)と大きくなる。睡眠時間が6時間未満または8時間以上であることは、不安・うつ傾向と一定の関連があると考えられる。

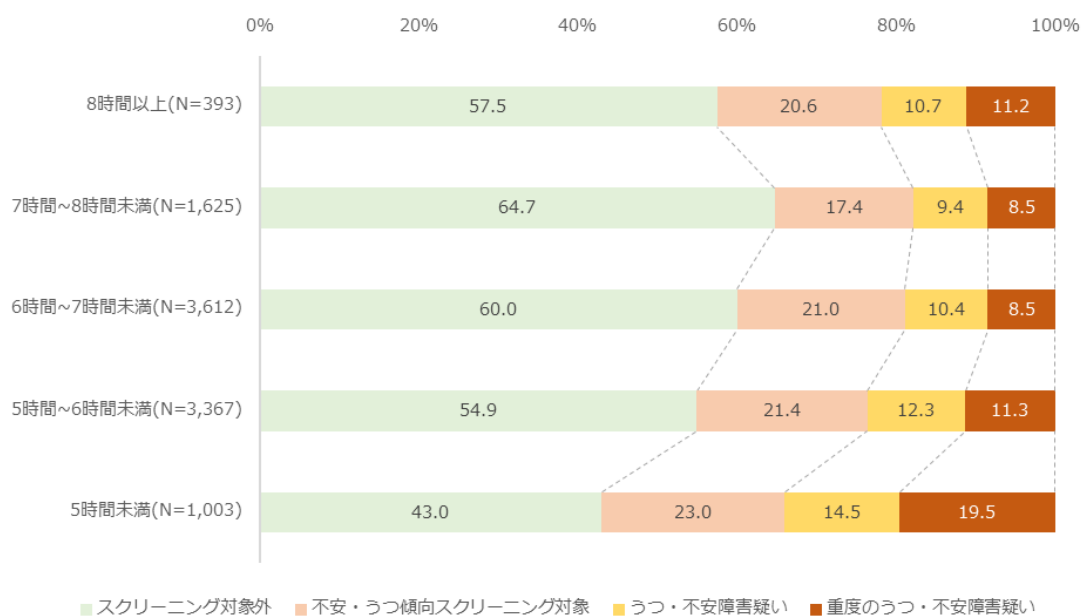


図6.4.3 睡眠時間¹別の不安・うつ傾向(K6得点²)の分布

(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. 直近1か月の普段の夜の睡眠時間を問うた。交替勤務者は日勤のときについて問うた。

2. 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、0～24点をとり、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

疲労の回復状況と不安・うつ傾向の関連を検討するため、図 6.4.4 に、疲労の回復状況別の不安・うつ傾向スクリーニングK6得点の得点分布を示す。不安・うつ傾向のスクリーニング対象外(K6得点4点以下)の割合は、一晩で疲労が回復する就業者では 81.1%であるが、翌朝への疲労の持ち越しの頻度が高くなるにつれて低くなる(疲労の持ち越しがときどきある者 53.3%、よくある者 31.6%、いつもである者 20.4%)。また、重度のうつ・不安障害が疑われるK6得点 13 点以上の割合は、一晩で疲労が回復する就業者では 2.8%で、翌朝への疲労の持ち越しの頻度が高くなるにつれて増加する(疲労の持ち越しがときどきある者 7.7%、よくある者 20.0%、いつもである者 41.2%)。翌朝への疲労の持ち越しは、不安・うつ傾向と一定の関連があると考えられる。

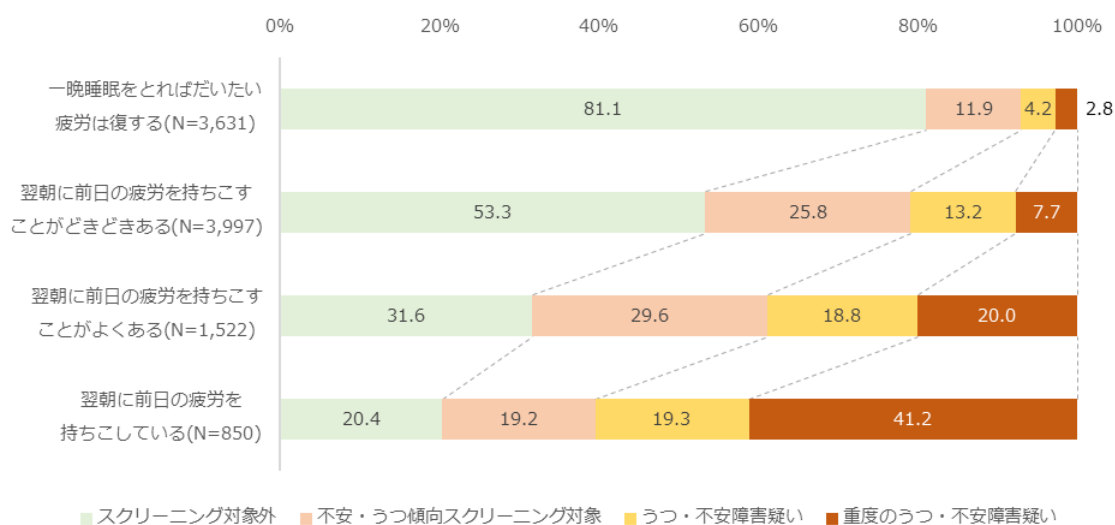


図6.4.4 疲労の回復状況別の不安・うつ傾向(K6得点¹)の分布

(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) 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、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

以上より、睡眠時間が6～8時間より短いか長いと翌朝への疲労(図 6.3.4)とうつ・不安傾向(図 6.4.3)が悪くなり、翌朝への疲労の持ち越しが増えるほどうつ・不安障害疑いが増える(図 6.4.4)傾向であった。

6.5 主観的幸福感

就業形態別、性別の主観的幸福感平均得点を図 6.5.1 に示す。会社役員を除いて、男性より女性の方が得点は高かった。また、自営業者、非正規雇用者、正社員の順に得点が高かった。

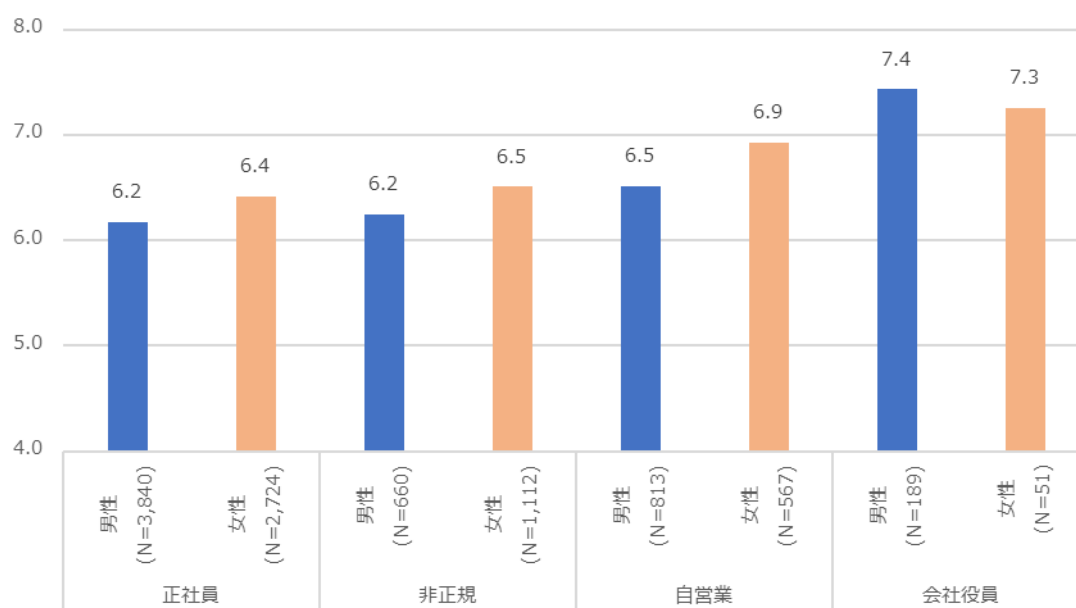


図6.5.1 就業形態別・性別の主観的幸福感¹平均得点

(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。

次に短時間勤務の就業者の割合の大きい非正規雇用者と自営業者について、1週間あたりの実労働時間 35 時間を境に分けた性別主観的幸福感の平均点を図 6.5.2 に示す。週 35 時間以上の群と比べると、週 35 時間未満の群では非正規雇用者男性は 0.7、同女性は 0.8、自営業者男性は 0.4 平均点が高かった。

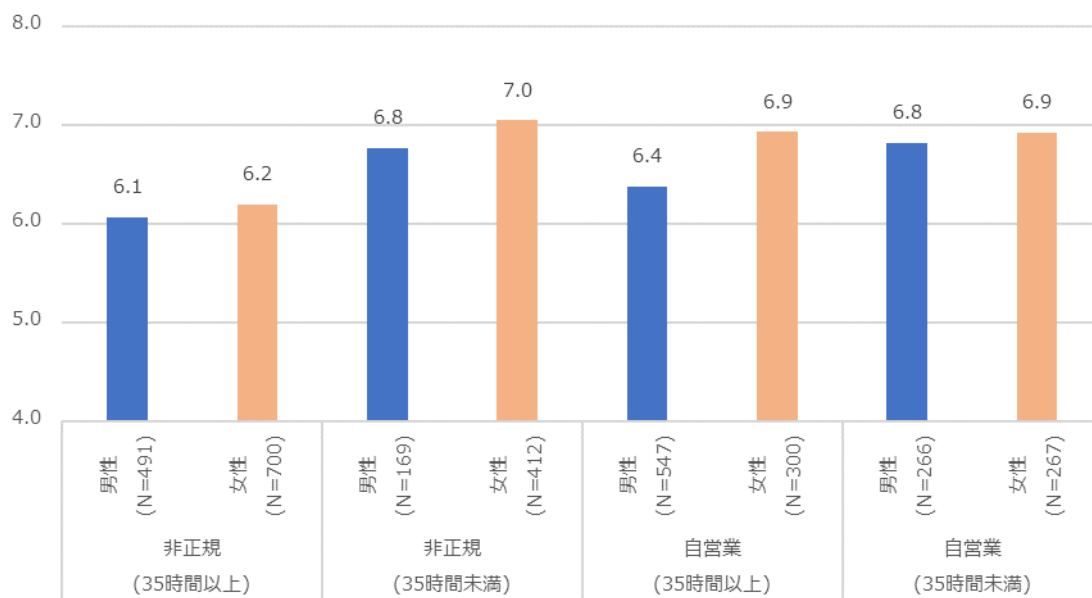


図6.5.2 性別・就業形態別の主観的幸福感¹(非正規雇用者と自営業者の実労働時間別内訳²)

(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. 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。

2. 1週間あたりの実労働時間が35時間未満と、35時間以上120時間未満を分けて集計した。

主観的幸福感の1週間あたりの実労働時間別の平均点を性別に図6.5.3に示す。1週間あたりの実労働時間数が同じ群では、男性より女性の平均点が高かった。週20～35時間未満から週45時間～60時間未満にかけて、男女ともに、実労働時間数が長くなるにつれて主観的幸福感の平均点は低くなった。

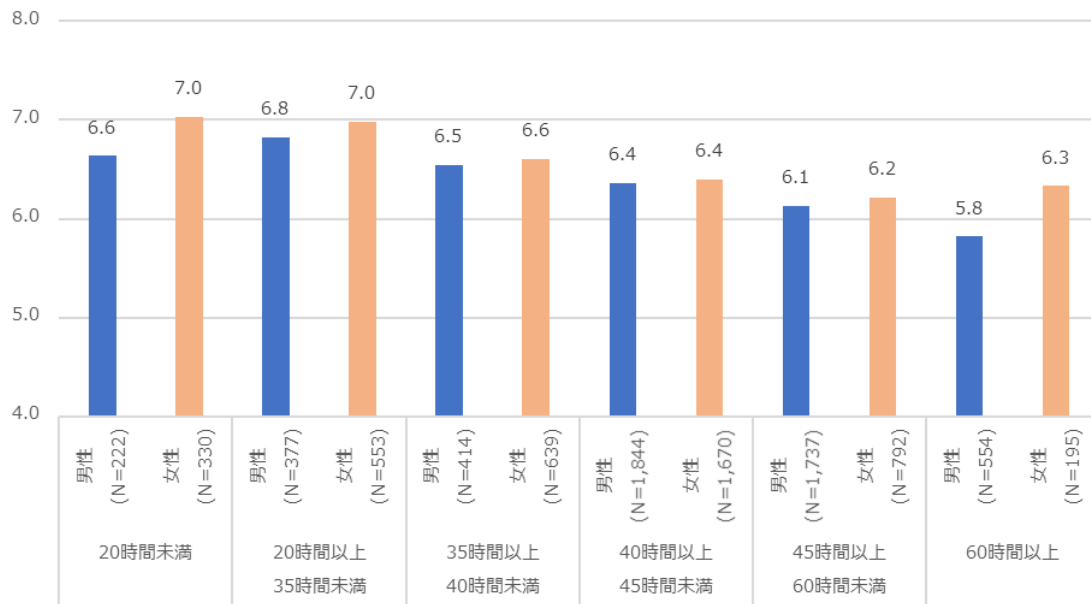


図6.5.3 1週間あたりの実労働時間数¹別・性別の主観的幸福感²

(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。休業者は除く。正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が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、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。
2. 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。

重点業種を勘案した9業種について性別・就業形態別の主観的幸福感の平均点を図6.5.4、6.5.5に示す。主観的幸福感の平均点の業種間の差異を見ると、正社員男性は6.0～6.3点、女性は教育・学習支援業(6.7点)を除いて6.1～6.4点であった。男性の主観的幸福感が就業形態と関わらず女性より高い業種は運輸業・郵便業であった。一方、女性の主観的幸福感が男性より高い業種は、情報通信業、卸売業・小売業、教育・学習支援業、医療・福祉業であった。

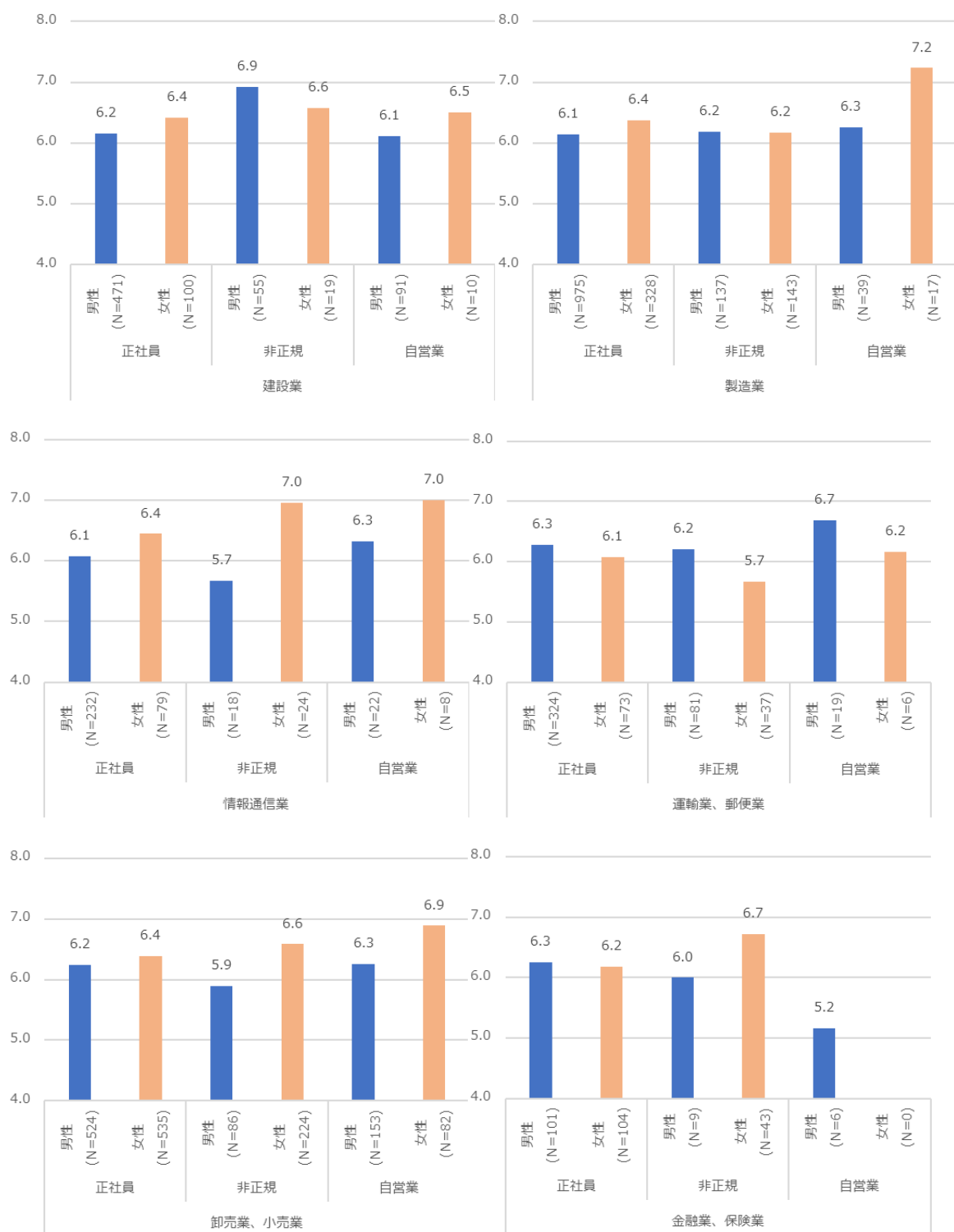


図6.5.4 業種別・性別・就業形態別の主観的幸福感¹⁾

(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。

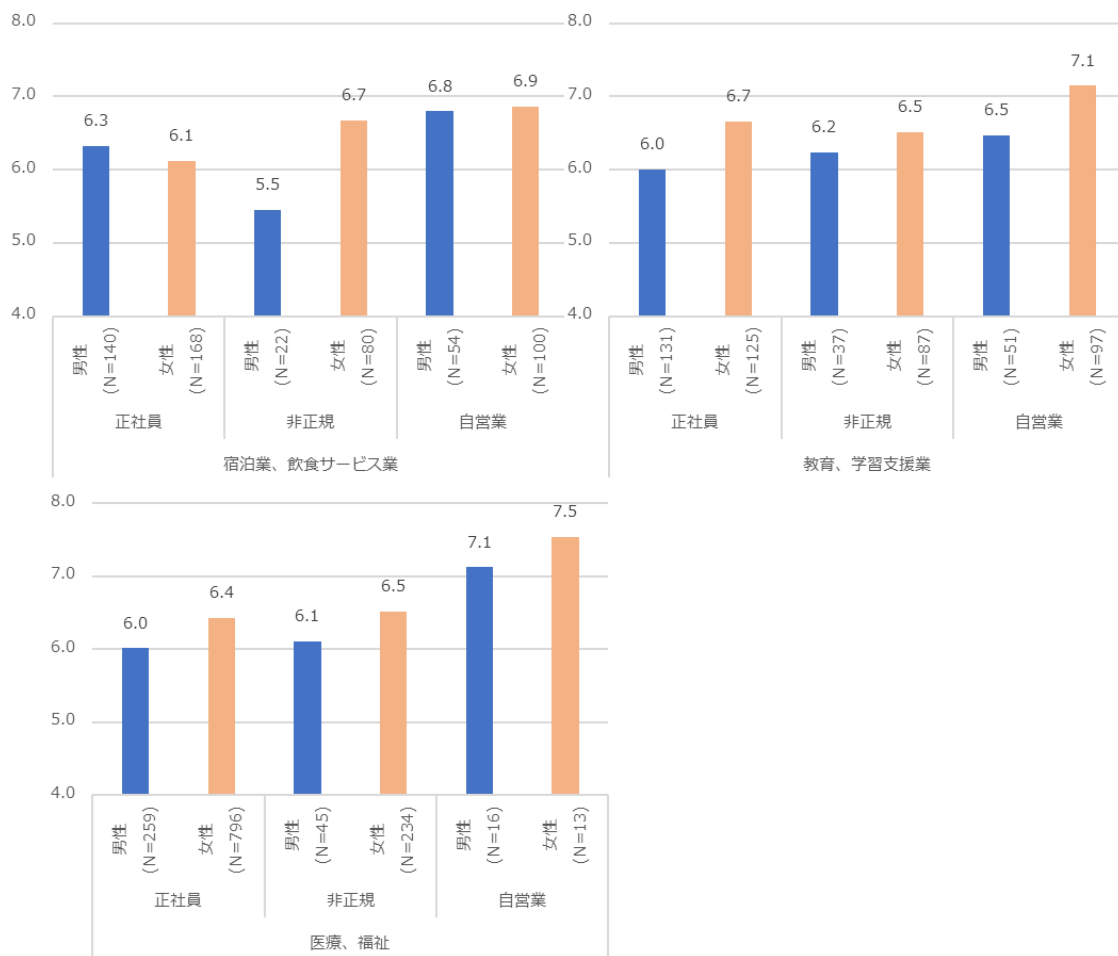


図6.5.5 業種別・性別・就業形態別の主観的幸福感¹(2)

(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) 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。

身体的疲労や心理的ストレスと主観的幸福感との関連を検討するため、疲労の回復状況別の主観的幸福感を図6.5.6に、不安・うつ傾向スクリーニングK6得点別の主観的幸福感を図6.5.7に示す。一晩の睡眠で疲労が回復する者の主観的幸福感は男性7.0点、女性7.3点であり、疲労の回復状況が悪くなるにつれて主観的幸福感は低下し、翌朝にいつも疲労を持ち越す者では男性4.4点、女性4.7点と低かった(図6.5.6)。

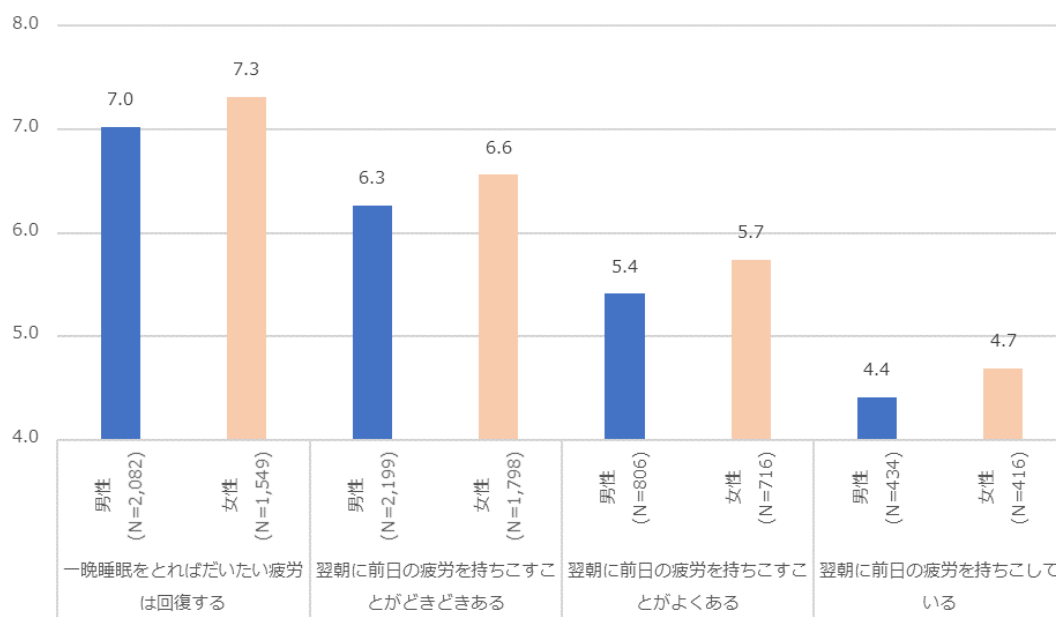


図6.5.6 疲労の回復状況別の主観的幸福感¹

(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。

また、不安・うつ傾向のスクリーニング対象外の者(K6得点が4点以下)の主観的幸福感は男性7.0点、女性7.3点のところ、K6得点の上昇(心理的ストレス状態の悪化)につれて主観的幸福感は低下し、重度のうつ・不安障害疑い(K6得点13点以上)の者の主観的幸福感は男性4.2点、女性4.2点と低かった(図6.5.7)。

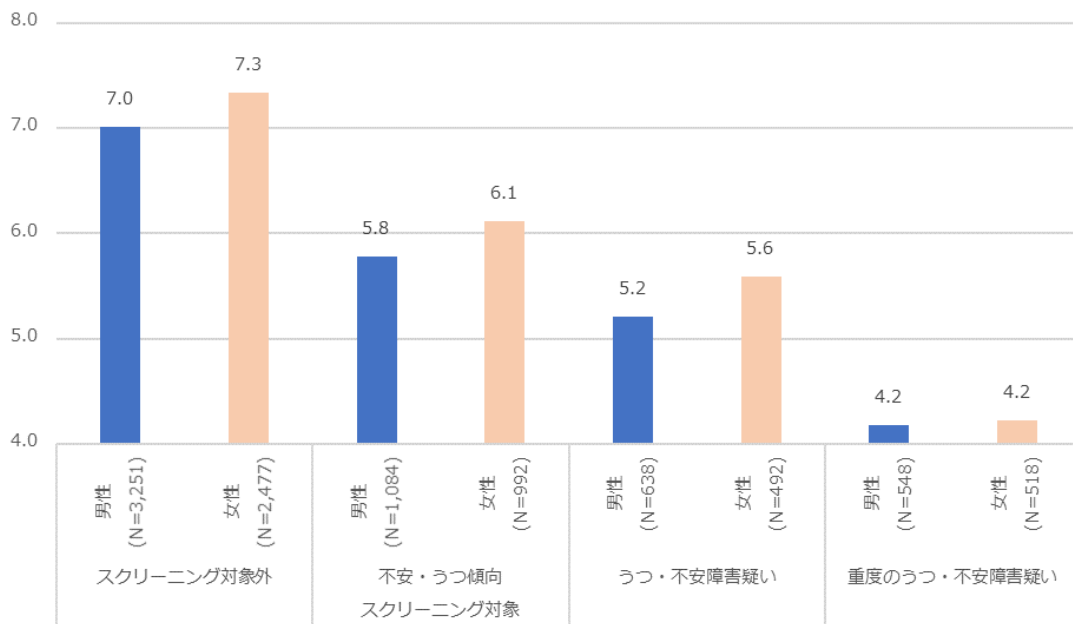


図6.5.7 不安・うつ傾向(K6得点¹)別の主観的幸福感²

(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. 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、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

2. 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。

このように、疲労の状況と不安・うつ傾向は、主観的幸福感との関連が示唆される。会社役員を除くと、同一の就業形態で男女間の比較を行うと、主観的幸福感の平均得点は女性が男性よりも高かった(図 6.5.1)。一方で、同一の就業形態では、重度のうつ・不安障害の割合は女性が男性より大きかった(図 6.4.1)。女性の主観的幸福感の得点が男性に比べて高いことのみを見ていると、例えば心理的ストレスは女性が悪い状況にあることの影響を見落としてしまうおそれがある。生活の状況を評価する指標として主観的幸福感は広く用いられているが、この点を考慮しながら背景を探っていく必要がある。

6.6 新型コロナウイルス感染拡大の影響

性別・年齢層別のコロナ禍による収入変化の状況を図 6.6.1 に示す。収入減少の割合は概ね 20～49 歳では 30%前後、50 歳以上の各年齢層では 30%台前半であった。男女間の差はあまり見られなかったが、40～49 歳では男性が 4.6%ポイント高かった。

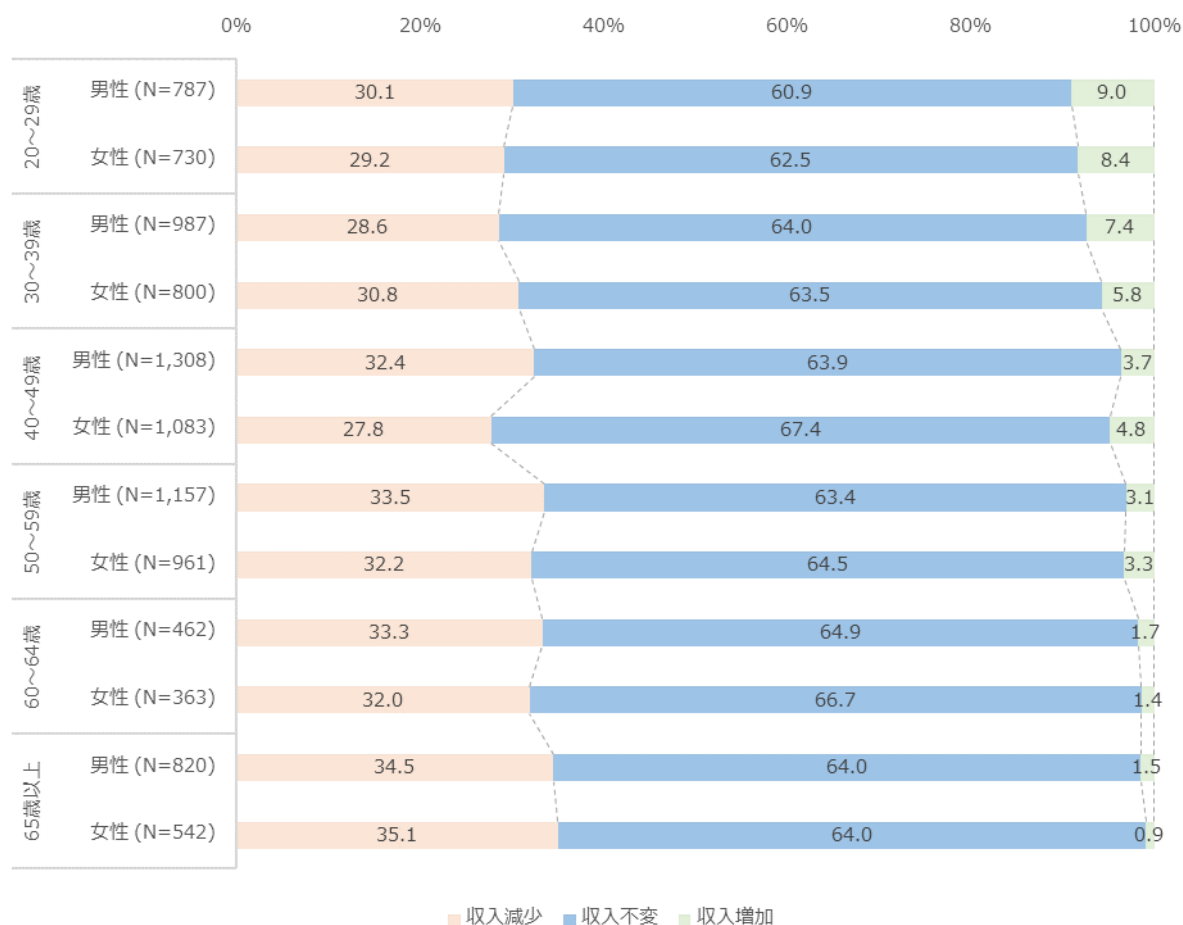


図6.6.1 性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化¹の分布

(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) 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による収入の変化については図 3.12.2 に示したが、同一業種の中において個人の性別・年齢によって受ける影響の大きさが異なるかを以下検討した。大綱に挙げられた重点業種を中心に、同一業種内で性別・年齢別にコロナ禍による収入変化を図 6.6.2、6.6.3 に示す。運輸業・郵便業の女性

と医療・福祉の男女を除いて、年齢が高くなるにつれて収入減少の割合が増大する傾向が見られた。運輸業・郵便業は、男性は年齢が高くなるにつれて収入減少の割合が増大したが、女性は40～64歳の収入減少の割合が小さく、20～39歳と65歳以上で大きかった。医療・福祉は年齢による大きな変化は見られなかった。

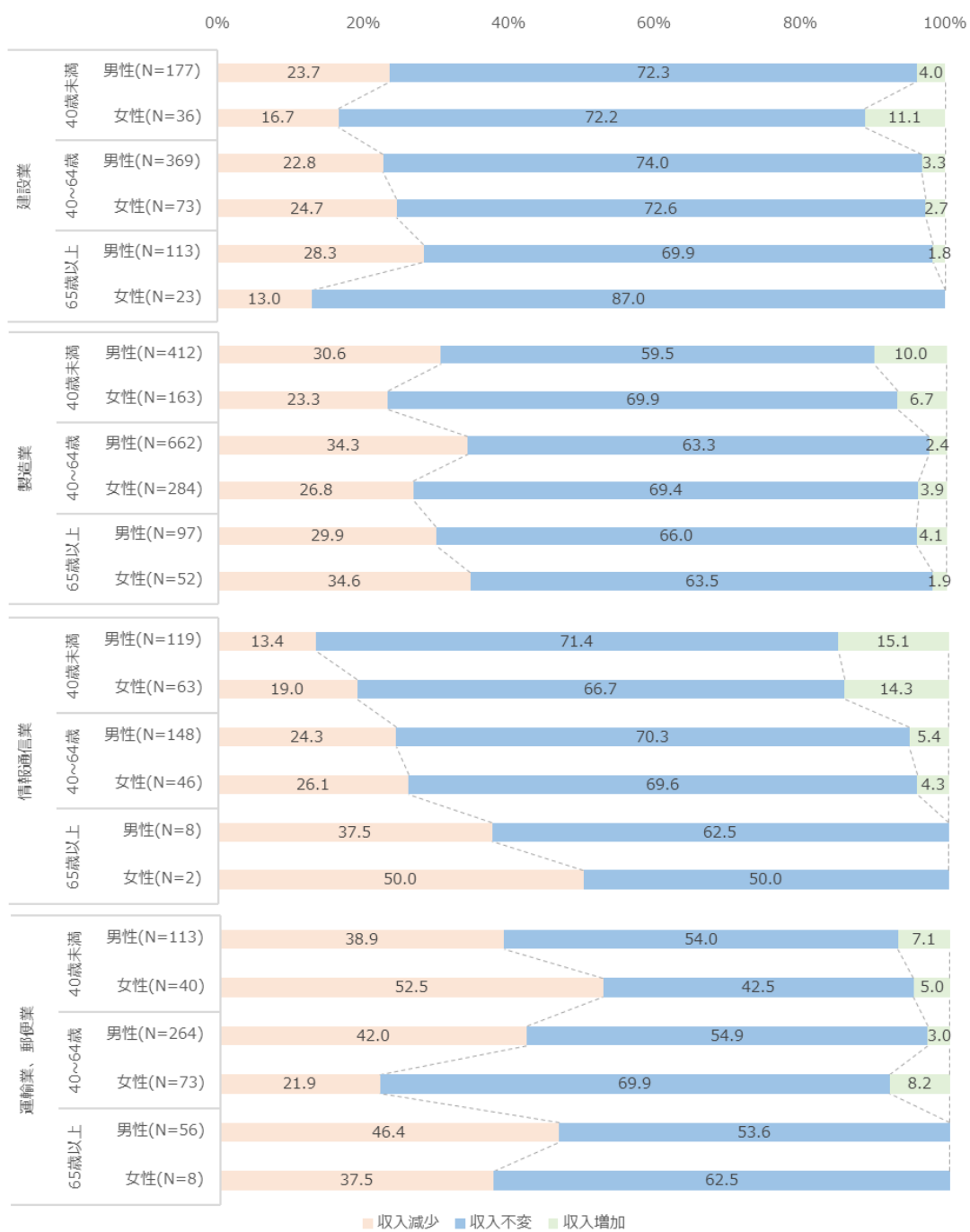


図6.6.2 業種別・性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化¹の分布(建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業)

(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) 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)。

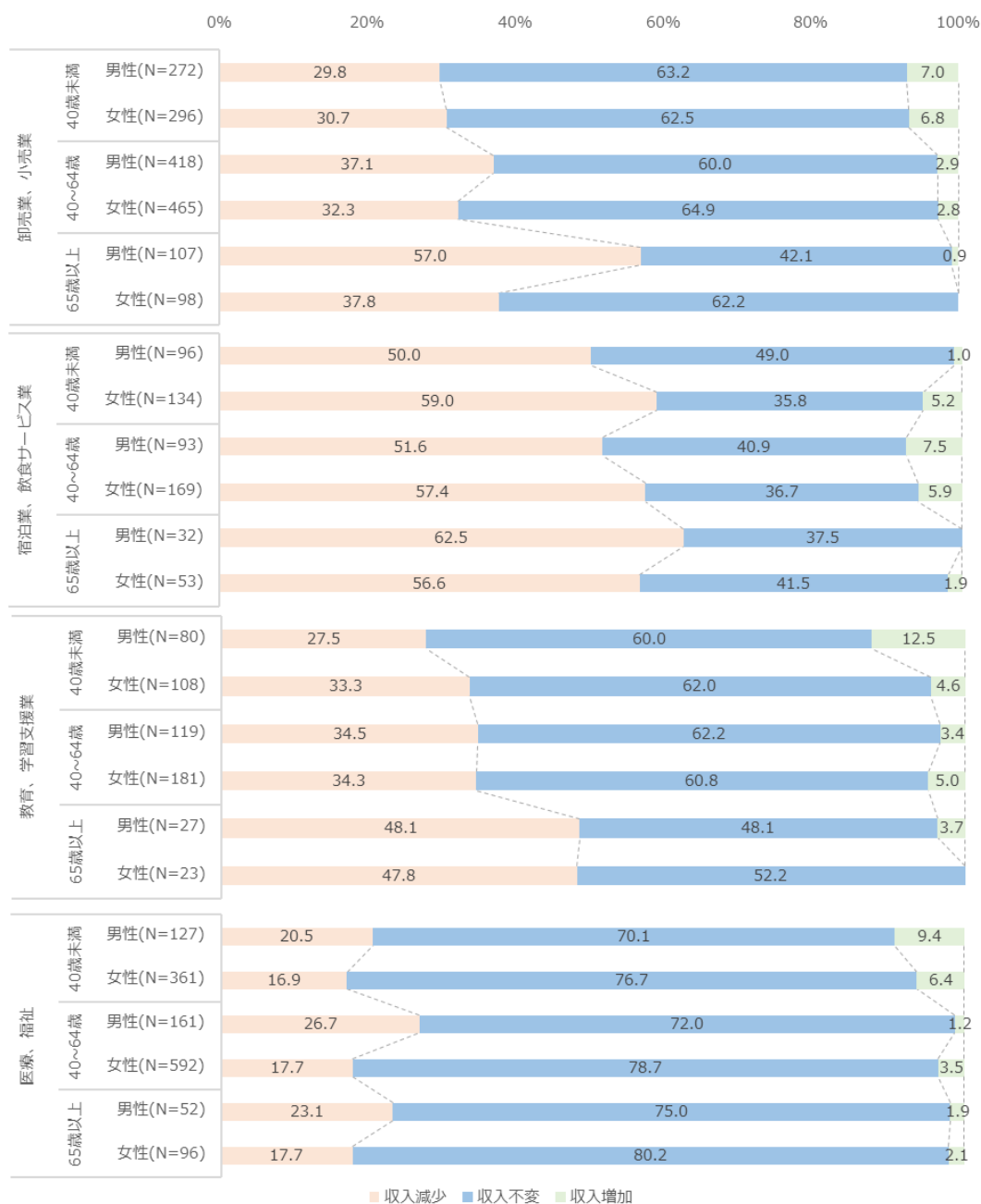


図6.6.3 業種別・性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化¹の分布(卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉)

(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) 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)

コロナ禍による収入変化の状況を性別・就業形態別に図 6.6.4 に示す。収入減少の割合が大きい順に、自営業者、非正規雇用者、正社員、会社役員であった。自営業者の収入減少の割合は、正社員よりも男性で 19.3%ポイント、女性で 17.7%ポイント高かった。

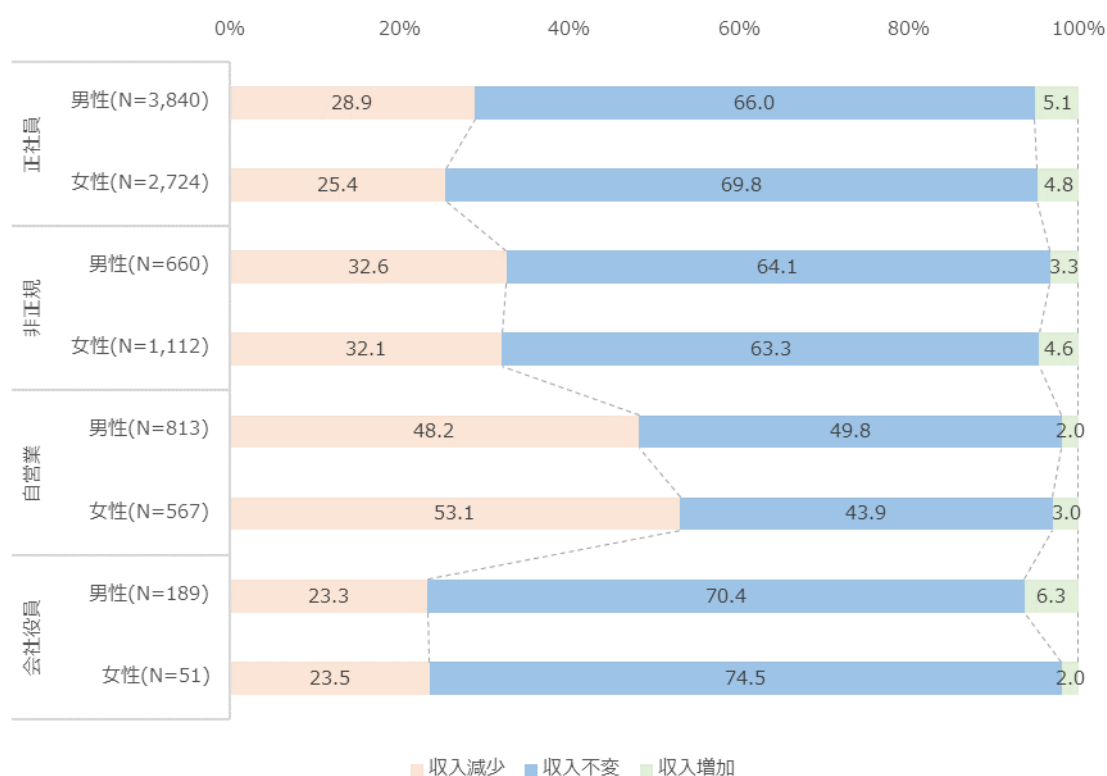


図6.6.4 性別・就業形態別のコロナ禍による収入の変化¹の分布
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) コロナウイルス感染症拡大前と比べた収入の変化の回答(令和3年11月調査)

次に、短時間勤務の割合の大きい非正規雇用者と自営業者について、週実労働時間 35 時間を境に2群に分けて、性別・就業形態別のコロナ禍による収入変化の状況を図 6.6.5 に示す。コロナ禍による収入減少の割合が大きかったのは自営業者(週35 時間以上)で、男性 51.7%、女性の 57.0%が収入減少であった。

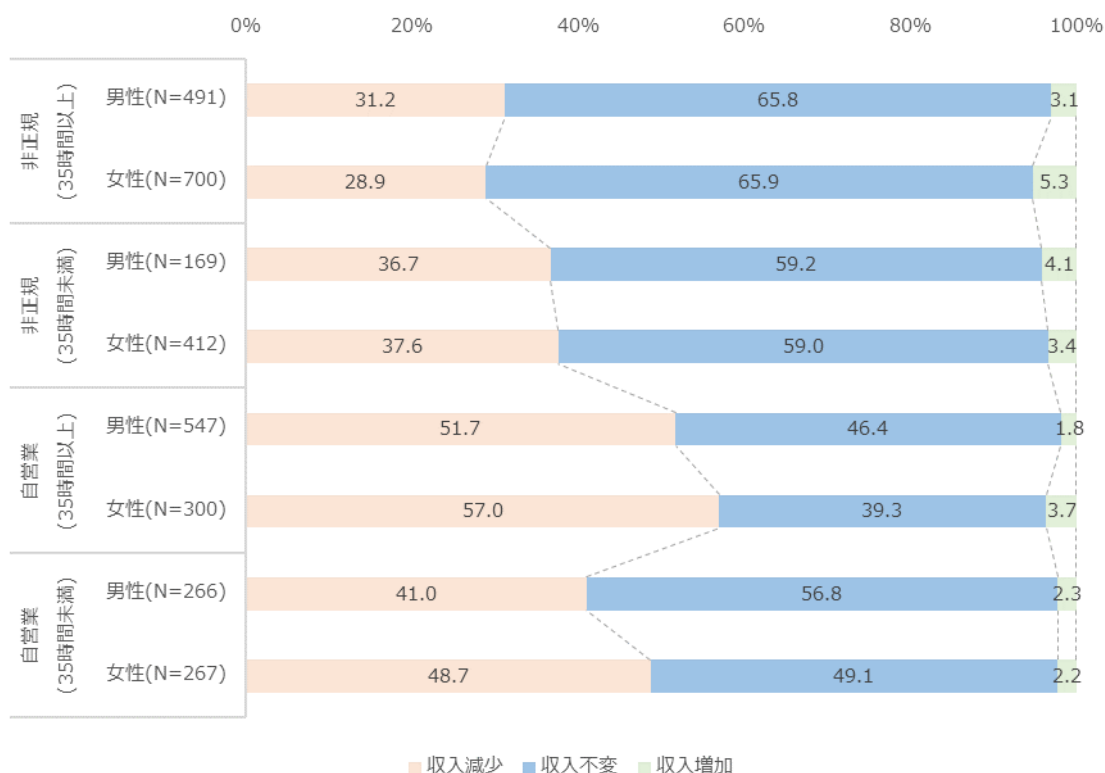


図6.6.5 性別・就業形態のコロナ禍による収入の変化¹の分布(非正規雇用者と自営業者の実労働時間²別の集計)

(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. 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)。

2. 週35時間未満および週35~120時間未満に分けて集計した。

コロナ禍による収入変化に個人属性が及ぼす影響は業種によって異なるかを検討するため、業種別、性別・就業形態別にコロナ禍による収入変化を図6.6.6、6.6.7に示す。示した業種は、過労死等の防止のための対策に関する大綱に挙げられた重点業種を勘案している。宿泊・飲食サービス業(女性)を除いて、自営業者、非正規雇用者、正社員の順に収入減少の割合が高い傾向が見られた。宿泊・飲食サービス業(女性)の収入減少割合は他業種と比べて高く、正社員60.1%、非正規雇用者53.8%、自営業者59.0%で、正社員も非正規雇用者や自営業者と同様に収入減少の割合が高かった。

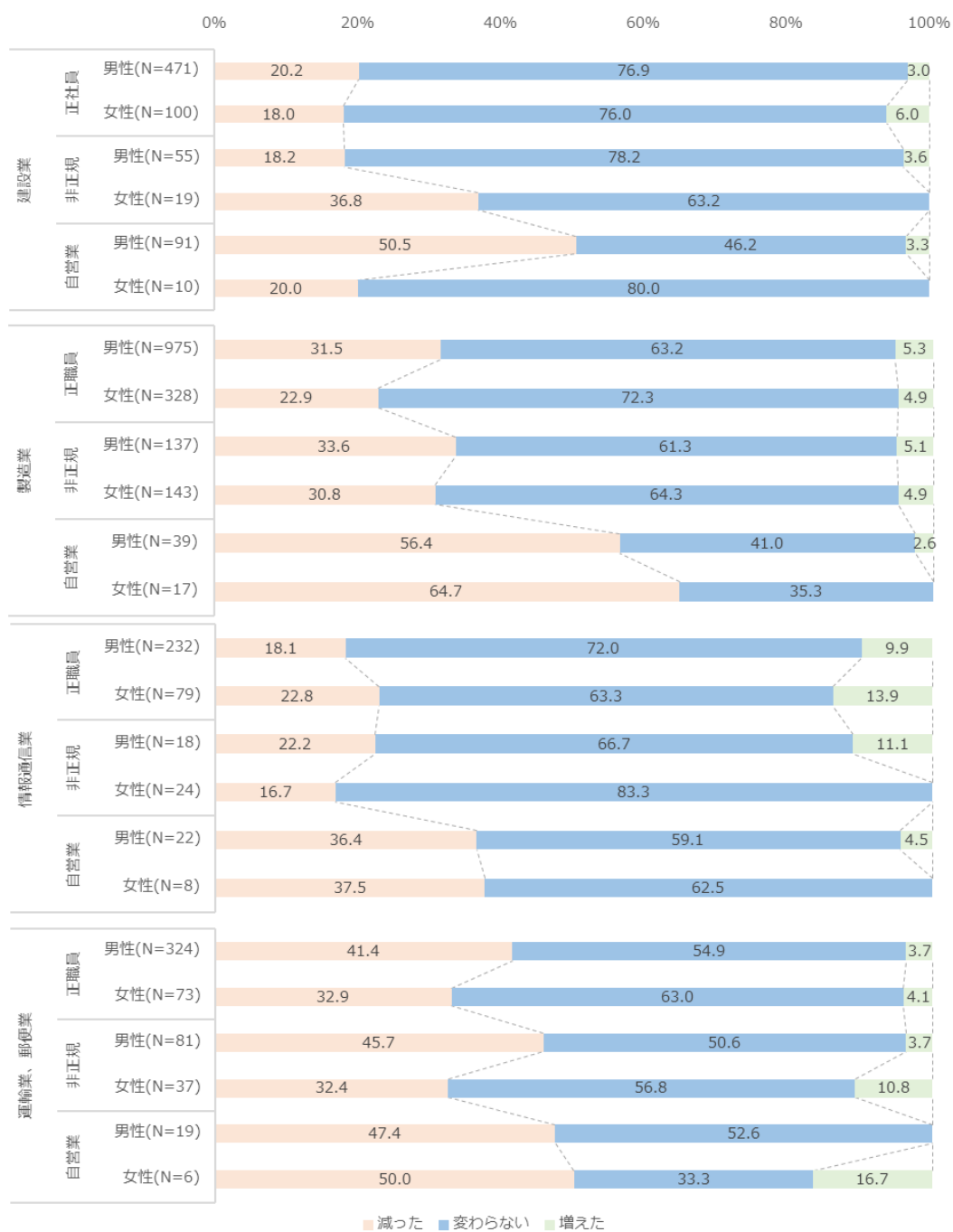


図6.6.6 業種別・性別・就業形態別のコロナ禍による収入の変化の分布(建設業、製造業、情報通信業、運輸業)

(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) 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)。

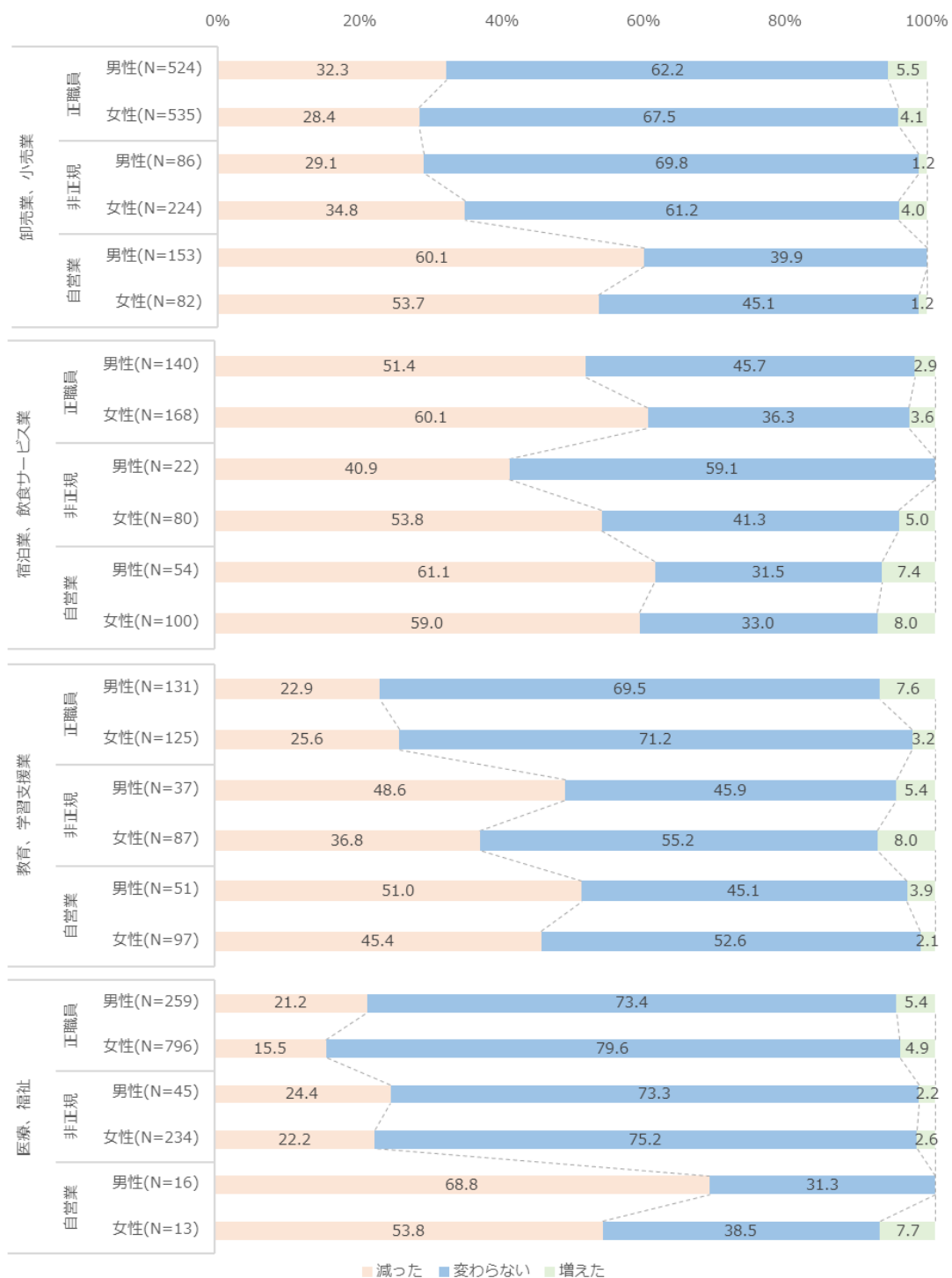


図6.6.7 業種別・性別・就業形態別のコロナ禍による収入の変化の分布(卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉)

(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) 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)

次に、コロナ禍における収入変化を世帯年収別に図 6.6.8 に示す。世帯年収は調査時点(令和3年 11 月)の前年1年間の世帯全体の収入(税込み・公的年金含む)について、100 万円未満から 900 万円以上まで 100 万円単位で回答を求めた。収入減少の割合は、世帯年間収入 100 万円未満 43.3%、100～200 万円未満 46.9% がピークであり、収入の増加に伴って小さくなり、900 万円以上の収入減少の割合は 22.4%であった。コロナ禍による収入減少の負担は世帯収入が少ないほど重くなることが示唆される。

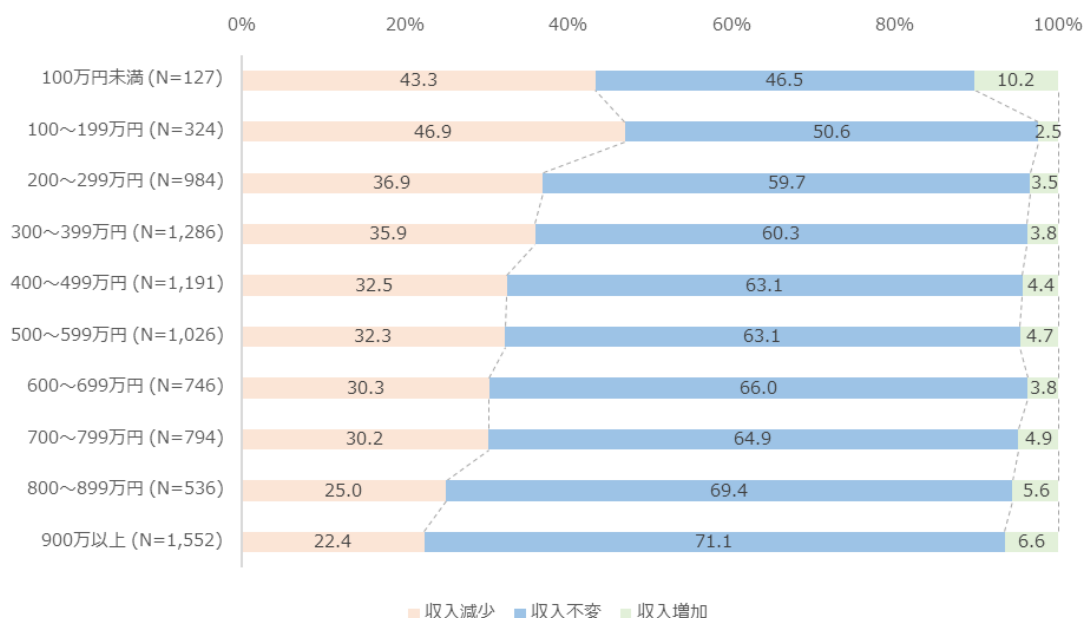


図6.6.8 世帯年収¹別のコロナ禍による収入の変化²の分布

(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. 令和2年の世帯全体の年間収入(税込み・公的年金を含む)の回答(令和3年 11 月調査)。

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)。

コロナ禍における収入変化が心理的ストレスにおよぼす影響を検討するため、コロナ禍における収入変化別の不安・うつ傾向スクリーニング尺度K6の得点分布を図 6.6.9 に示す。不安・うつ傾向のスクリーニング対象外の者(4点以下)の割合は、収入の変化なし、収入増加、収入減少の順に減り、一方で、重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、収入の変化なし、収入増加、収入減少の順に増大した。収入

が減少した者の不安・うつ傾向が悪いことに加えて、収入が増加した者の不安・うつ傾向も収入が変わらない場合より悪くなることが示唆された。

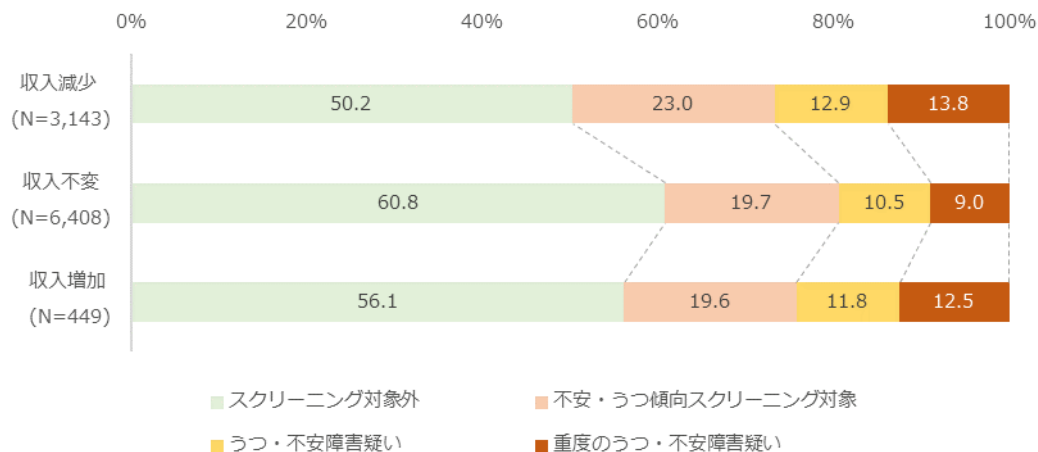


図6.6.9 コロナ禍による収入の変化¹別の不安・うつ傾向(K6得点²)の分布

(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. 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)。

2. 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、0~24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10~12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

コロナ禍における収入の変化がウェル・ビーイングに及ぼす影響を検討するため、収入の変化別に主観的幸福感の平均点を比較した。ただし、主観的幸福感には性別や年齢が影響することが知られているため、性別・年齢層別に図6.6.10、6.6.11に示した。各性別・年齢層別の群においては、収入増加、収入変化なし、収入減少の順に、主観的幸福感は低下した。主観的幸福感は収入とは正の関連があると考えられる。

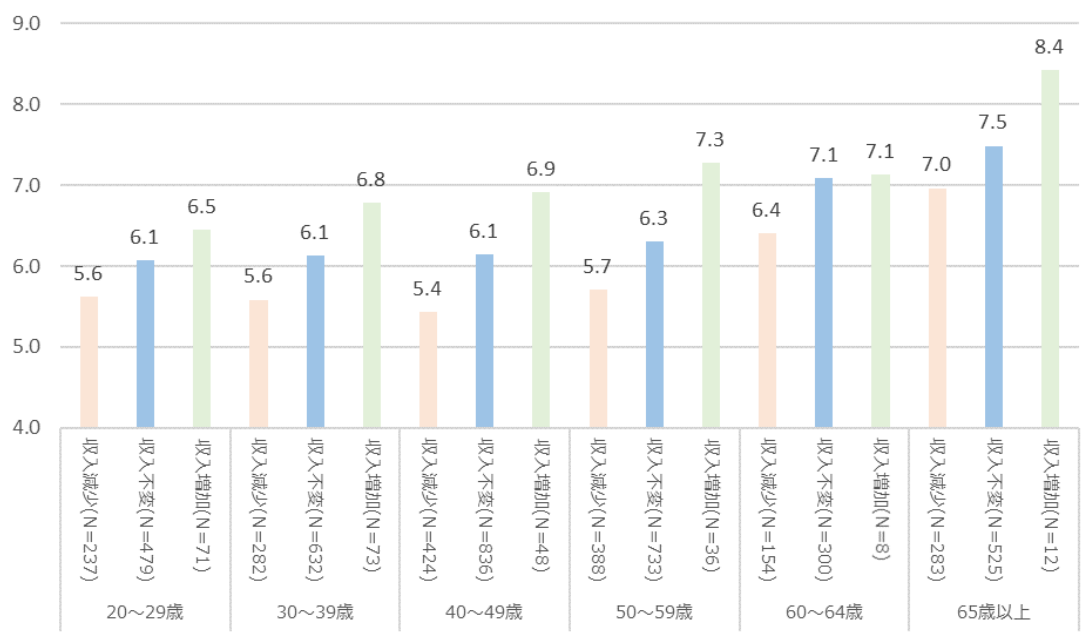


図6.6.10 コロナ禍による収入の変化¹・性別・年齢階層別の主観的幸福感²(男性)

(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. 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)。

2. 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。

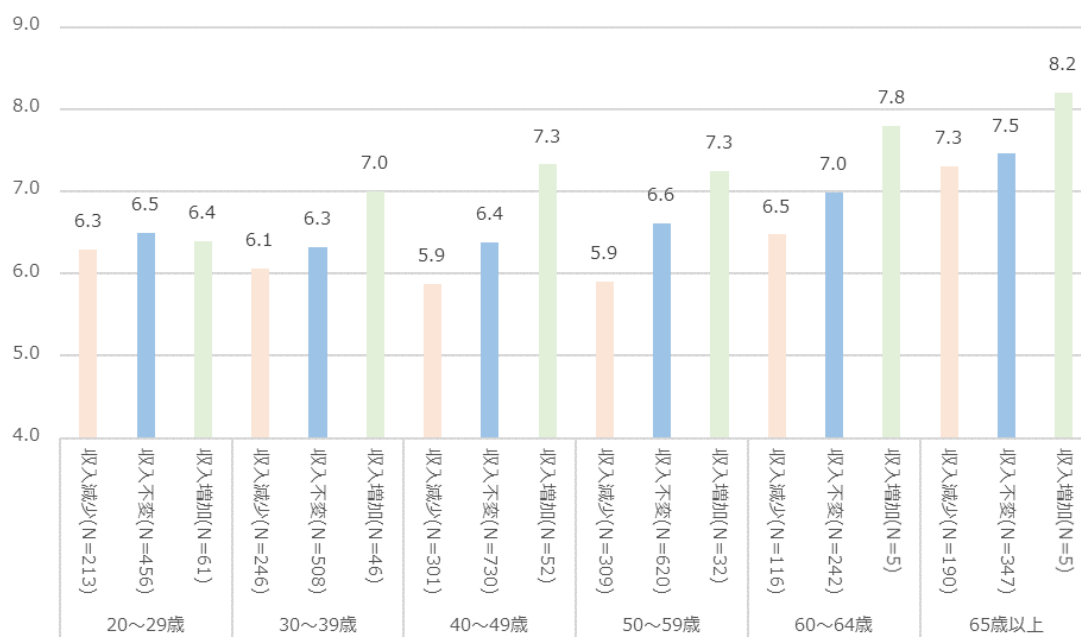


図6.6.11 コロナ禍による収入の変化¹・性別・年齢階層別の主観的幸福感²(女性)

(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. 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)。

2. 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。

6.7 テレワークとの関連

新型コロナウイルス感染防止の観点から通勤途上や職場における密集を避ける目的で、テレワークが多くの事業場で採り入れられた。ここでは、テレワークの導入・実施と就業者の労働時間の状況や心身の負担との関連を検討する。

コロナ禍におけるテレワーク導入について業種によって差異があるかを検討するため、[図 3.12.1.2](#) に示したコロナ禍前後を比較したテレワーク導入の状況から業種別の増加率(対コロナ禍前導入率)を[図 6.7.1](#) に示す。増加率が 300%を超えた業種は建設業が 332%、製造業が 300%、電気・ガス・水道業が 320%、運輸業が 356%、宿泊・飲食サービス業が 344%、生活関連サービス業が 379%であった。コロナ禍を機に幅広い業種においてテレワークが増加したことが分かる。一方、増加率の低かった業種は、漁業が 60%、鉱業が 125%、情報通信業が 167%、学術研究、専門・技術サービス業が 157%であった。このうち情報通信業と学術研究、専門・技術サービス業は、コロナ禍以前よりテレワーク導入率が高く(情報通信業が 30.8%、学術研究、専門・技術サービス業が 24.4%)、そのためにコロナ禍以前との対比の増加率は低くなっていると言える。

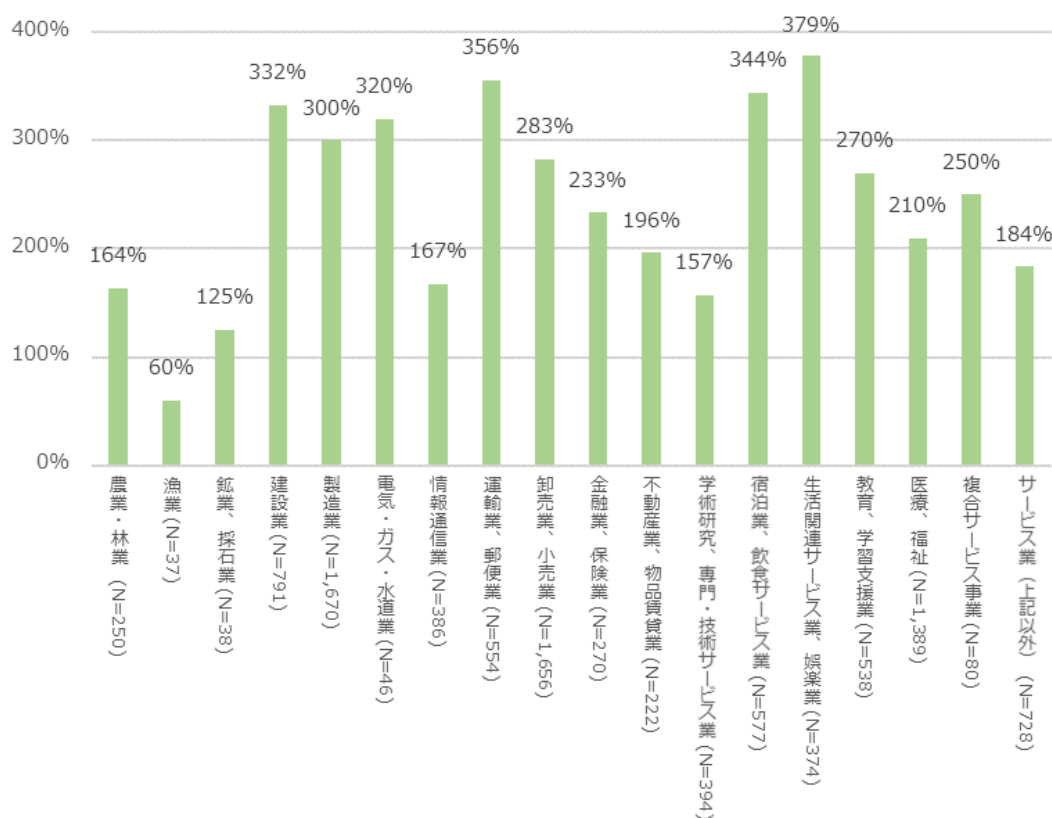


図6.7.1 業種別の、事業場におけるテレワーク導入状況¹（コロナ禍を経た導入の増加率²）
 （資料出所）労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

- （注）1. 事業場におけるテレワークの導入について、コロナウイルス感染症拡大以前から導入・コロナウイルス感染拡大を期に導入・導入されていないのいずれかの回答（令和3年11月調査）。自営業者やフリーランスについては、取引先等との関係でテレワークが可能かの回答を得た。
 2. コロナを機に導入した者の数をコロナ以前から導入していた者の数で除した。

就業者の就業形態別のテレワーク導入状況を図6.7.2に示す。コロナ禍以前は自営業者（男性15.9%・女性13.2%）が最も高く、次いで会社役員（男性11.6%、女性9.8%）、正社員（男性10.8%、女性6.5%）、非正規雇用者（男性6.8%、女性5.1%）であったが、コロナ禍において正社員、非正規雇用者、会社役員の間で導入が進み、現在導入されている割合は会社役員（男性42.3%、女性27.5%）、正社員（男性41.5%、女性28.0%）、非正規雇用者（男性29.5%、女性20.8%）、自営業者（男性22.1%、女性23.3%）の順になっている。

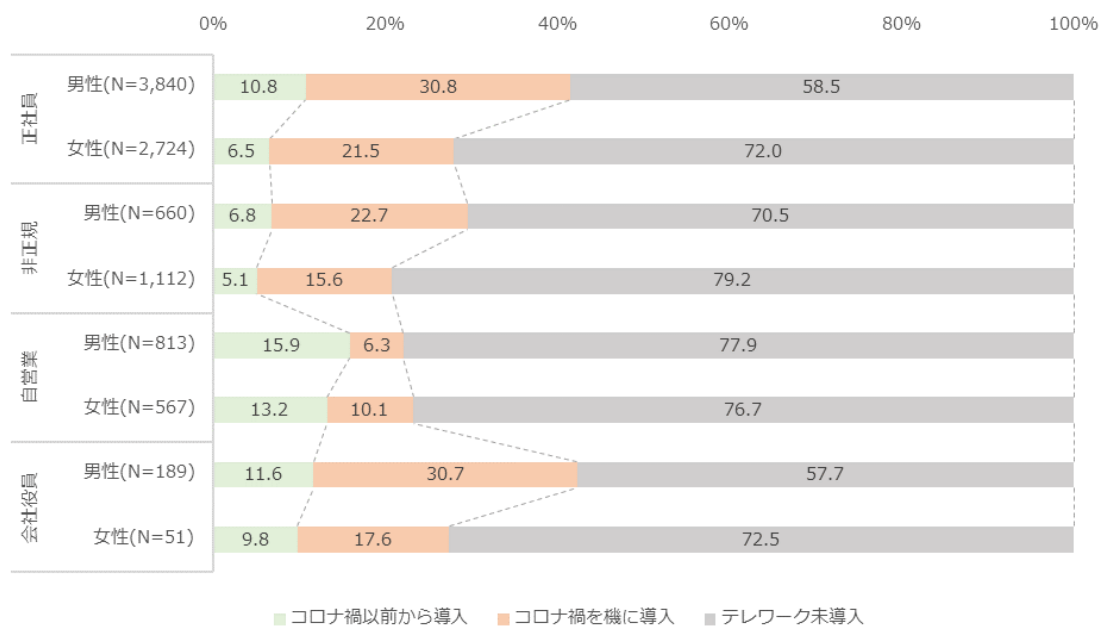


図6.7.2 性別・就業形態¹別の、事業場におけるテレワーク導入状況²の分布

(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. 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が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、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。

2. 事業場におけるテレワークの導入について、コロナウイルス感染症拡大以前から導入・コロナウイルス感染拡大を期に導入・導入されていないのいずれかの回答(令和3年11月調査)。自営業者やフリーランスについては、取引先等との関係でテレワークが可能かの回答を得た。

就業者がテレワークを行う頻度(1週間の間にテレワークを行う日数)について、性別・就業形態別に図6.7.3に示す。テレワークを週4～5日実施している割合は、自営業者では男性が63.9%、女性が45.5%であり、正社員と比べて男性で42.3%ポイント、女性で20.6%ポイント高かった。週4～5日実施している非正規雇用の割合は正社員とあまり変わらなかった。テレワークを週1～5日程度実施している割合は、自営業者では男性が88.3%、女性が78.1%であり、正社員と比べて男性では22.0%ポイント、女性では12.6%ポイント高かった。

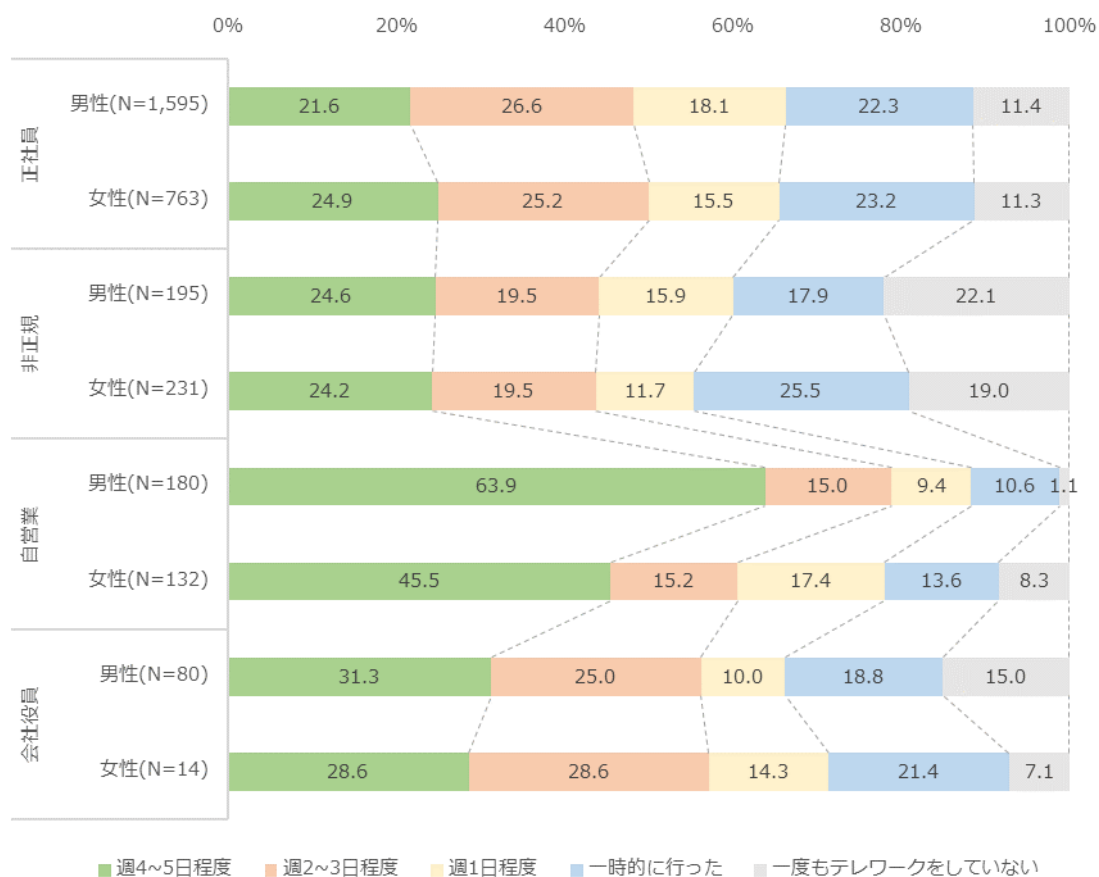


図6.7.3 性別・就業形態別¹のテレワーク実施頻度²の分布

(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. 正社員は回答者のうち1週間あたりの実労働時間数が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、同1時間以上120時間未満の者を有効とした。

2. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。事業場でテレワークが導入されている者に対する割合を示す。

次に、短時間勤務者の割合が大きい非正規雇用者と自営業者について1週間あたりの実労働時間数 35 時間を境に2群に分けて、性別・就業形態別のテレワーク実施頻度を図 6.7.4 に示す。週 35 時間以上の非正規雇用者のテレワークを週4~5日実施している割合は、週 35 時間未満よりも男性 3.1%ポイント、女性 14.0%ポイント高かった。同様に、週 35 時間以上の自営業者のテレワークを週4~5日実施している割合は、週 35 時間未満よりも男性 11.5%ポイント、女性 17.2%ポイント高かった。

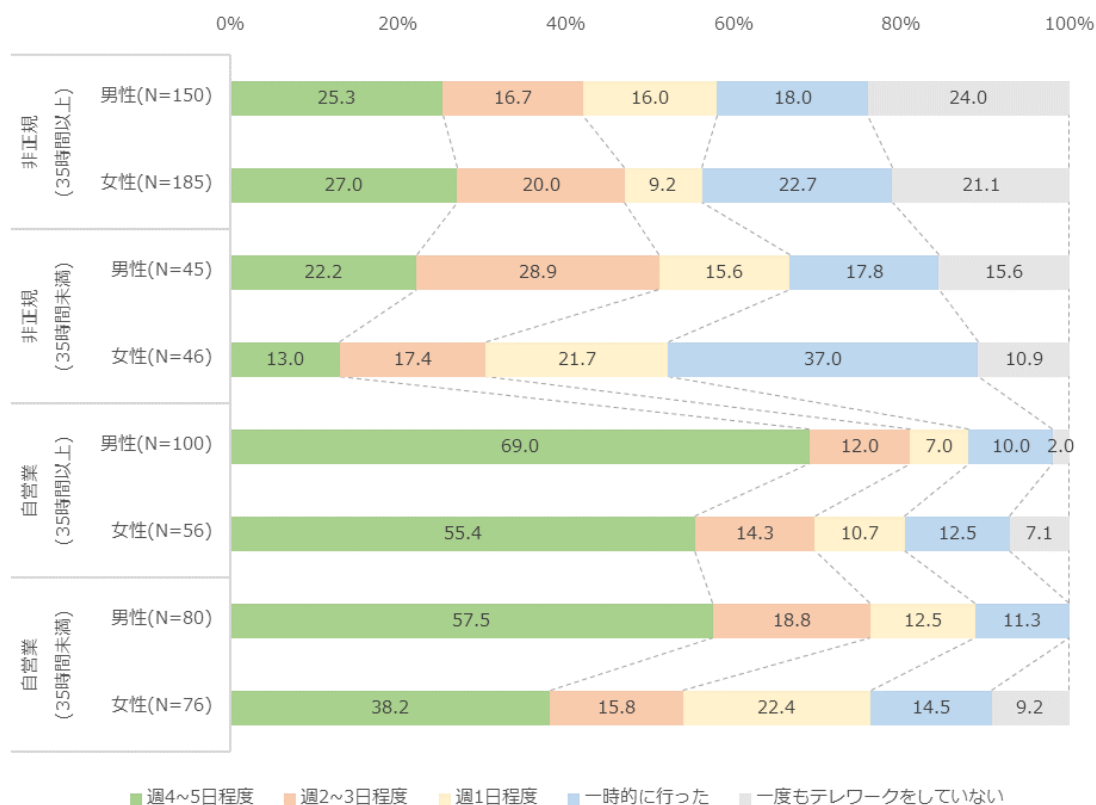


図6.7.4 性別・就業形態別¹・労働時間別のテレワーク実施頻度²の分布

(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. 1週間あたりの実労働時間数が1時間以上 120 時間未満の者を有効とした。

2. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年 11 月調査)。事業場でテレワークが導入されている者に対する割合を示す。

職種別のテレワーク実施頻度を図6.7.5に示す。テレワークの導入率は専門・技術職(52.6%)、管理職(51.5%)、事務(40.2%)が高く、輸送・機械運転(7.3%)、運搬・生産・包装など(7.5%)、介護・保健医療(7.0%)、サービス職(10.5%)、生産工程従事者(10.9%)は導入率が低かった。テレワークを週4~5日実施している割合は、専門技術職(18.6%)、管理職(12.4%)、事務(9.4%)が大きかった。

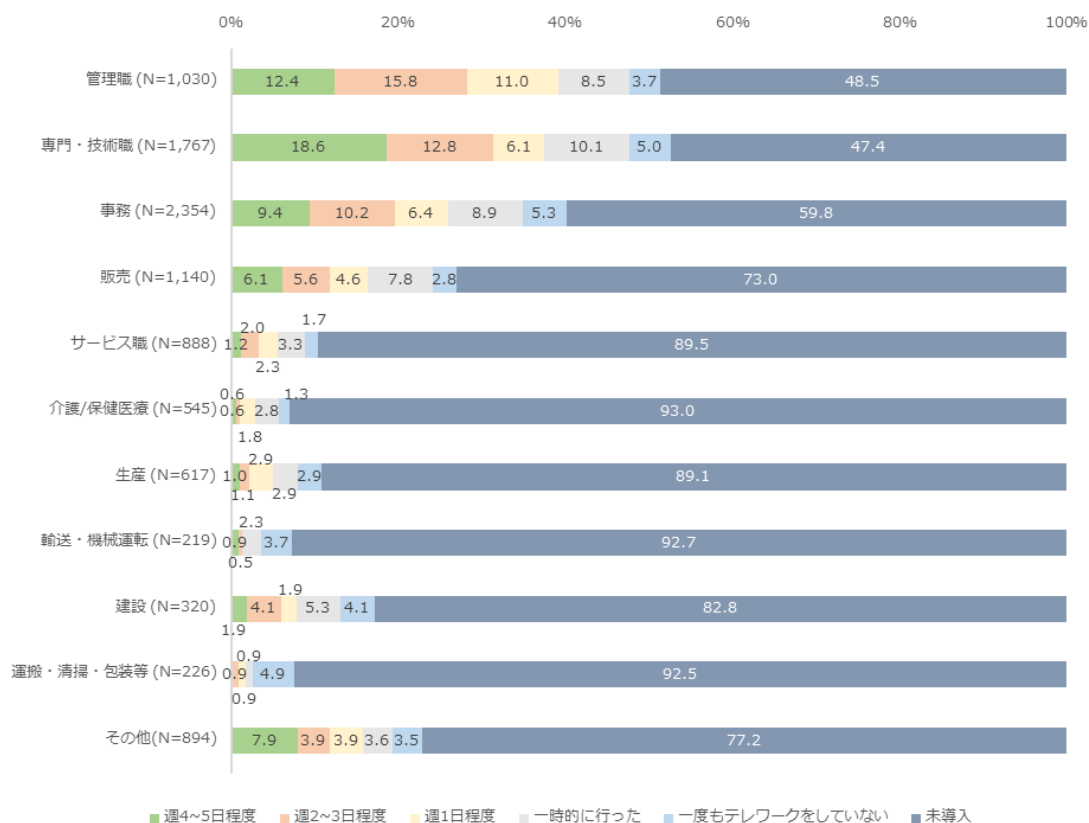


図6.7.5 職種別のテレワーク実施頻度¹の分布

(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) 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

テレワークの実施によって労働時間にどのような影響があるかを検討するため、労働者のテレワーク実施頻度別の1週間あたり平均実労働時間数を図 6.7.6 に示す。なお、テレワークの頻度と労働時間の関係を見るため、労働時間が35時間以上である正社員および非正規雇用者を分析対象とした。テレワークの頻度別に1週間あたり平均実労働時間数を見ると、テレワーク週1日程度で44.5時間、週2~3日程度で44.0時間、週4~5日程度で43.7時間と、テレワークの頻度による平均実労働時間数の差はほぼなかった。

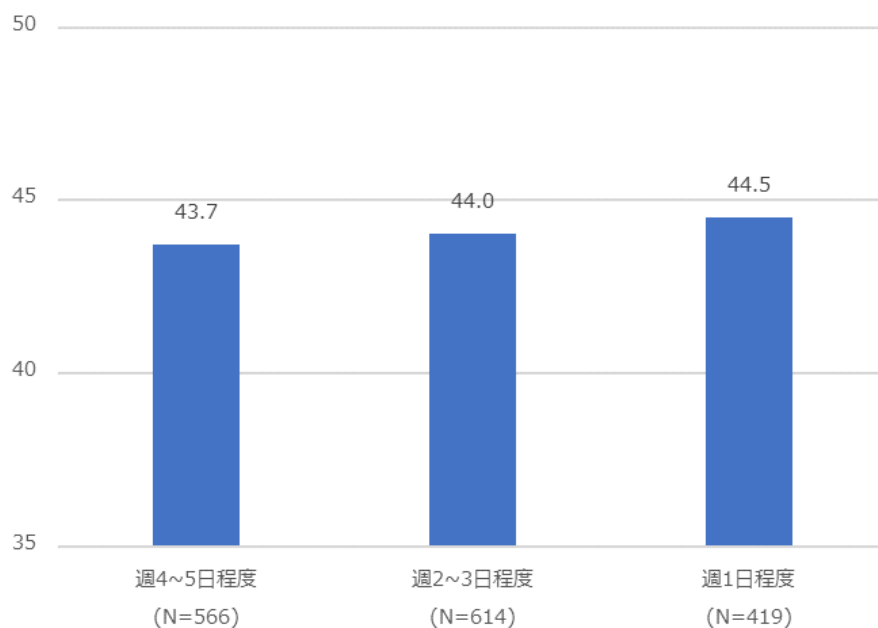


図6.7.6 労働者(正社員および非正規雇用者)のテレワーク実施頻度1別の1週間あたりの平均実労働時間²

(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) 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年 11 月調査)。令和3年 10 月の1週間あたりの実労働時間数。休業者は除く。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。正社員は回答者のうち週 10 時間以上 120 時間未満の者を、非正規雇用者は、週 35 時間以上 120 時間未満の者を有効とした。

続いて、テレワークの実施と労働者の健康状態との関係を見るため、以下、テレワークの実施頻度別に睡眠、身体的疲労、不安・うつ傾向について検討する。

テレワーク実施頻度別の睡眠の状況を図 6.7.7 に示す。睡眠時間が5時間未満の割合を見ると、現状でテレワークをしていない群(「事業場にテレワーク未導入」、「一度もしていない」、「一時的に行った」のいずれか)は 9.9~10.8%であるのに対し、テレワークを定期的に実施している群(週1~5日程度)は 7.2~8.0%であった。

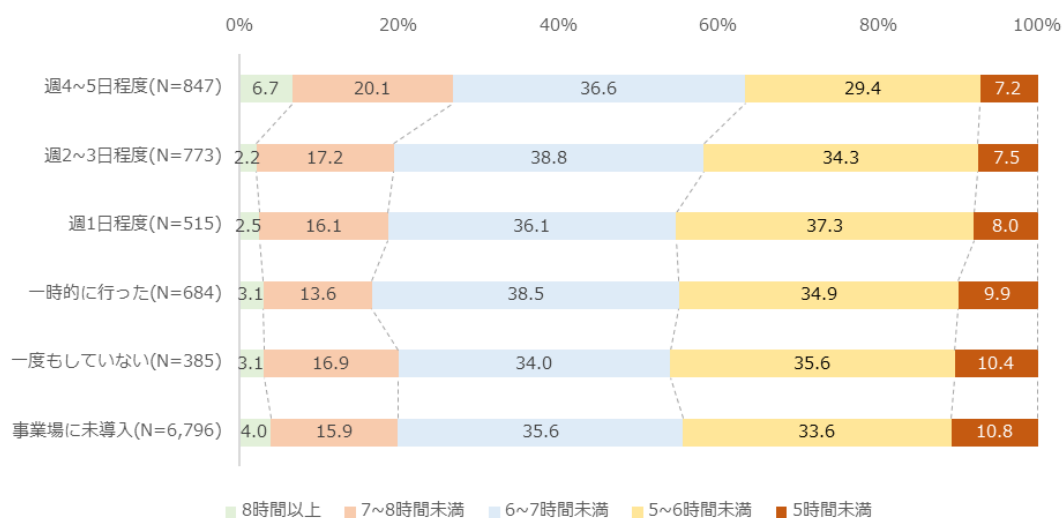


図6.7.7 テレワーク実施頻度¹別の睡眠の状況

(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年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

テレワーク実施頻度別の身体的疲労の状況を図6.7.8に示す。翌日までの疲労の持ち越しが「よくある」または「いつも」を合わせた割合を見ると、「事業場にテレワーク未導入」(24.9%)、「一時的に行った」(23.2%)の割合が高く、週1日程度(21.2%)と週4~5日程度(21.3%)が続ぎ、「一度もしていない」と「週2~3日程度」は20.0%であった。

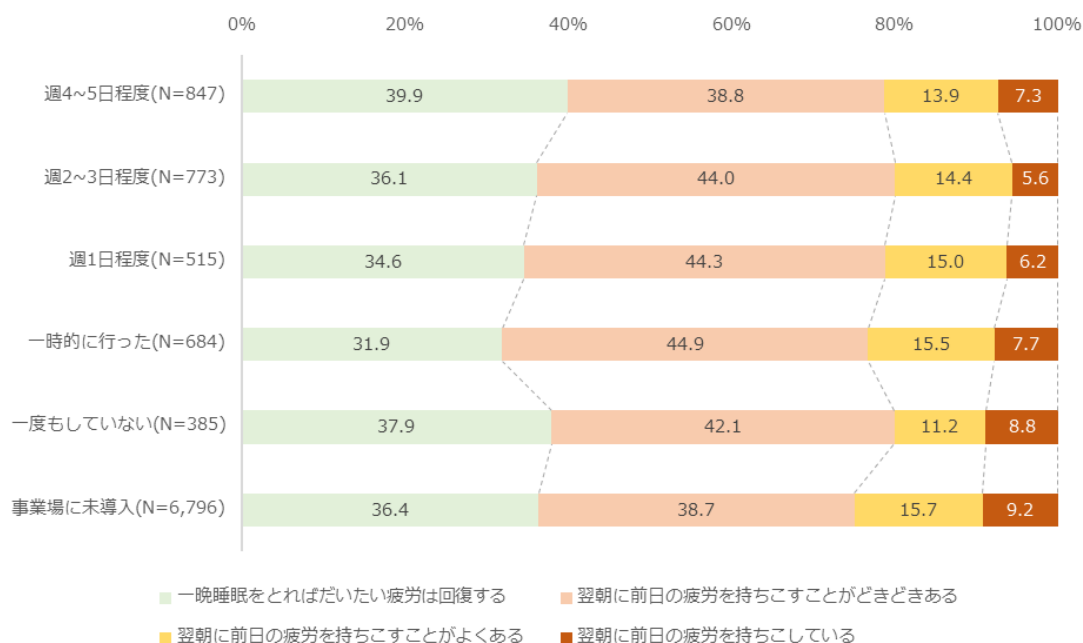


図6.7.8 テレワーク実施頻度¹別の身体的疲労の状況

(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年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

テレワーク実施頻度別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布を図6.7.9に示す。不安・うつ傾向スクリーニング対象外(K6得点4点以下)となる割合は「一時的に行った」の51.2%を除くと、56.5~60.1%で大差なかった。また、「うつ・不安障害疑い」または「重度のうつ・不安障害疑い」の割合(K6得点10点以上)は、テレワーク頻度が「週4~5日程度」が21.0%、「週1日」、「2~3日程度」が22.6~22.7%、「事業場に未導入」が21.5%、「テレワーク未実施」が23.9%、「一時的に行った」が24.9%であった。

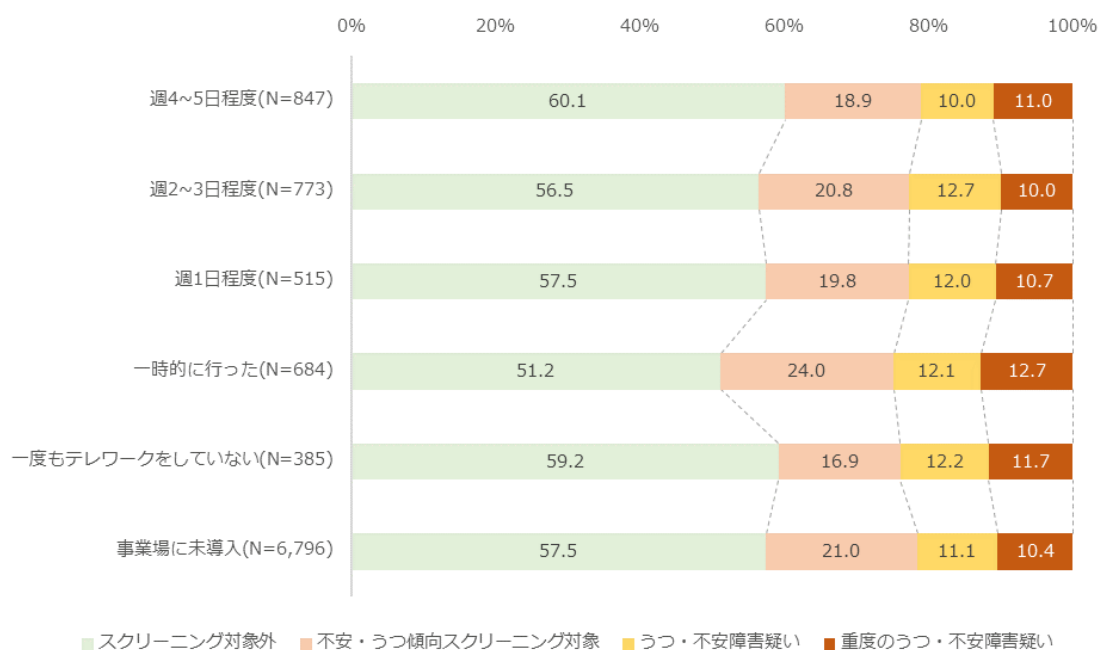


図6.7.9 テレワーク実施頻度¹別の不安・うつ傾向(K6得点²)の分布

(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. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

2. 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、0~24点 をとり、5点以上でスクリーニング対象、10~12 点でうつ・不安障害、13 点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

次に、テレワークの実施と労働者のウェル・ビーイング実現の関係を検討するため、テレワークの実施頻度別の主観的幸福感を図6.7.10に示す。男性では週2~3日程度の主観的幸福感が6.7点で最も高く、最も低いテレワーク未導入(6.1点)との点差は0.6点であった。女性は週1日程度のテレワーク実施で主観的幸福感が6.8点と最も高かったが、テレワークの頻度や実施状況が変わってもその差は0.4点以内であった。同一のテレワーク頻度・実施状況で男女間を比較すると、女性が男性を上回るがその差は0.4点以内であった。

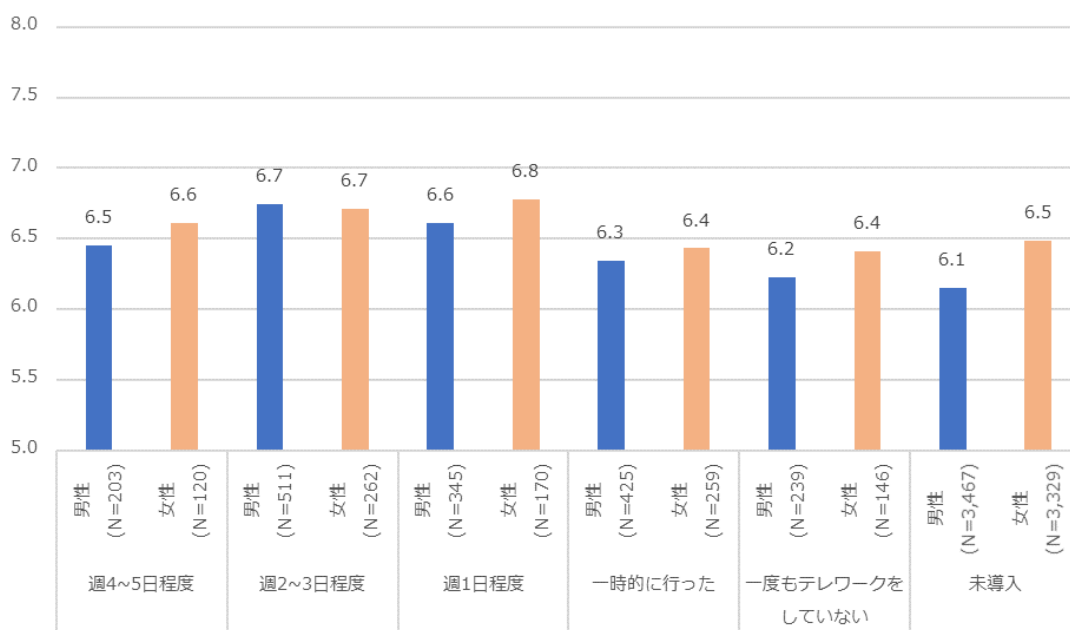


図6.7.10 テレワーク実施頻度¹別の平均主観的幸福感²

(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. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

2. 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。

テレワークは新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から導入が飛躍的に進んだ。通勤時間の負担がなくなることや在宅時間が長くなることから、仕事と家庭の両立上の利点があるとされる一方で、仕事と私生活の境界が曖昧になることからかえって家庭生活が仕事によって損なわれやすいという指摘もある。ここでは、仕事が家庭生活の妨げとなるか、家庭生活が仕事の妨げとなるか、という仕事と家庭生活の間の緊張の2面をテレワークの頻度別に検討した。「仕事が家庭生活の妨げになること」が「よくある」「ときどきある」の合計の割合に着目すると(図 6.7.11)、「一時的に行った」が33.2%で最も多く、定期的にテレワークをしている群については、25.6%～26.4%であった。「一度もしていない」は最も少なく23.9%であった。一方で、「家庭生活が仕事の妨げになること」が「よくある」「ときどきある」の合計割合は(図 6.7.12)、「一時的に行った」が55.0%で最も多く、定期的にテレワークをしている群については、47.3%～49.7%であった。「一度もしていない」は最も少なく41.8%であった。

概ね、仕事が家庭生活に及ぼす緊張よりも、家庭生活が仕事に及ぼす緊張の方が高いこと、テレワークを一時的に実施したもののやめた場合より定期的にテレワークを実施している方が、仕事と家庭生活の間の緊張は和らぐことが示唆される。また、「(事業場には導入されているものの)テレワークを一度もしていない」場合は、定期的にテレワークを実施している場合よりも、仕事が家庭生活に及ぼす緊張、家庭生活が仕事に及ぼす緊張ともに小さかった。ただし、テレワークを導入している事業場において、テレワークを定期的に行っている場合と一度もしていない場合とでは仕事内容の違いも考えられ、さらなる検討が必要であろう。

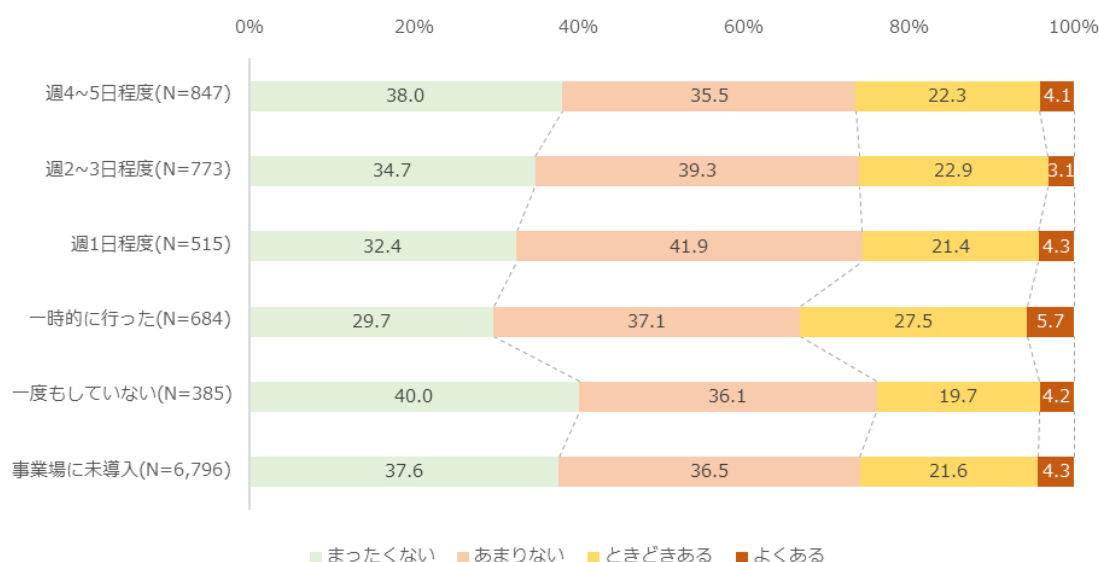


図6.7.11 テレワーク頻度¹別の「仕事が家庭生活の妨げになること」²

(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. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。

2. 「仕事が家庭生活の妨げとなることはありますか」に対する回答

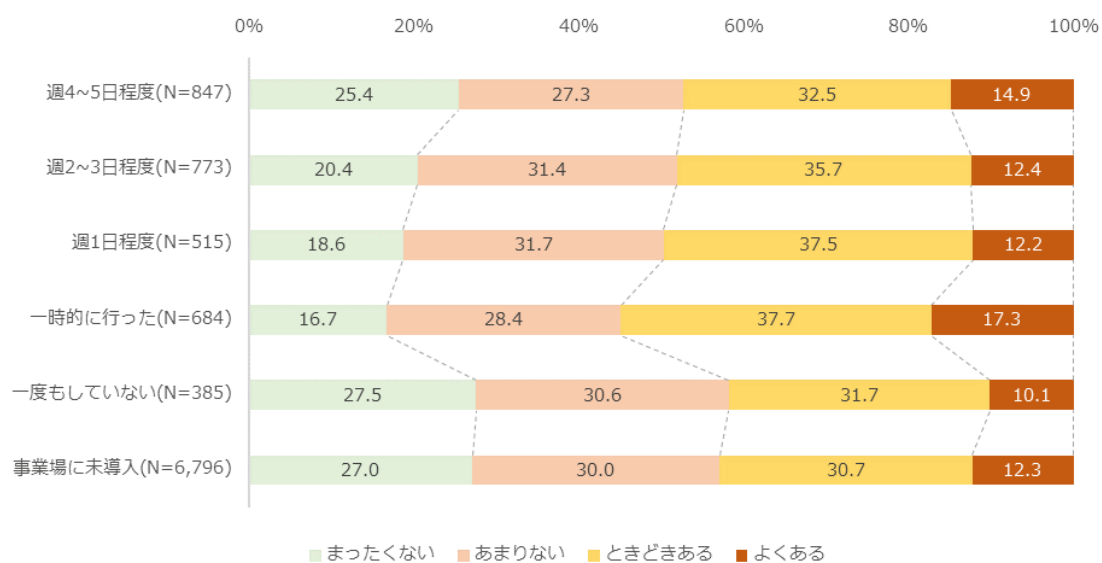


図6.7.12 テレワーク頻度¹別の「家庭生活が仕事の妨げになること」²
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注)1. 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和3年11月調査)。
 2. 「仕事が家庭生活の妨げとなることはありますか」に対する回答

6.8 世帯状況の検討

ここでは、世帯の状況(配偶者の有無、同居家族の有無)と労働時間やメンタルヘルス、主観的幸福感との関連を検討する。配偶者の有無、単独世帯・複数世帯別に、1週間あたりの実労働時間数を図 6.8.1 に示す。1週間あたりの実労働時間数は配偶者あり 41.2 時間、配偶者なし 41.7 時間、単独世帯は 42.0 時間、複数世帯は 41.2 時間と大きな違いは見られなかった。

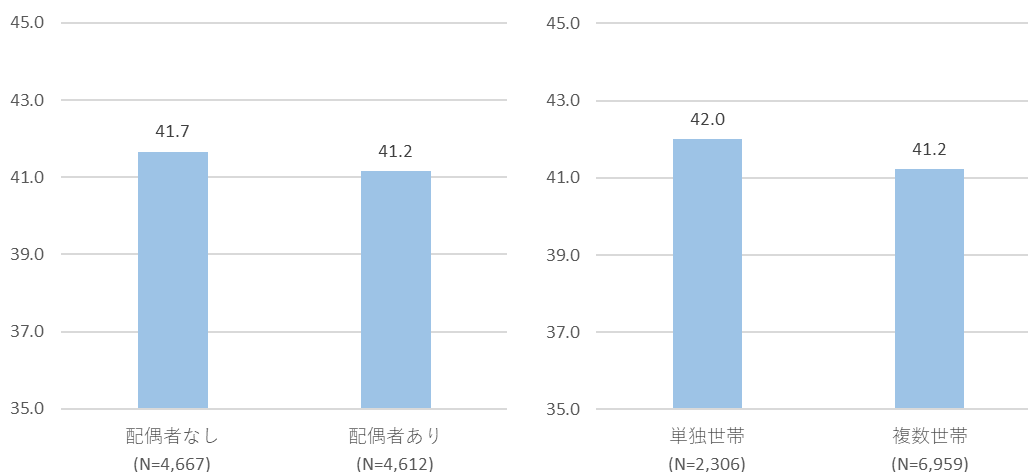


図6.8.1 世帯状況別の1週間あたりの実労働時間数¹

(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) 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。

配偶者の有無、家族の有無別の不安・うつ傾向スクリーニング尺度K6得点を図 6.8.2 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(K6得点が13点以上)の割合は配偶者あり群の7.2%に対して配偶者なし群では13.9%、複数世帯9.5%に対して単独世帯13.7%であった。

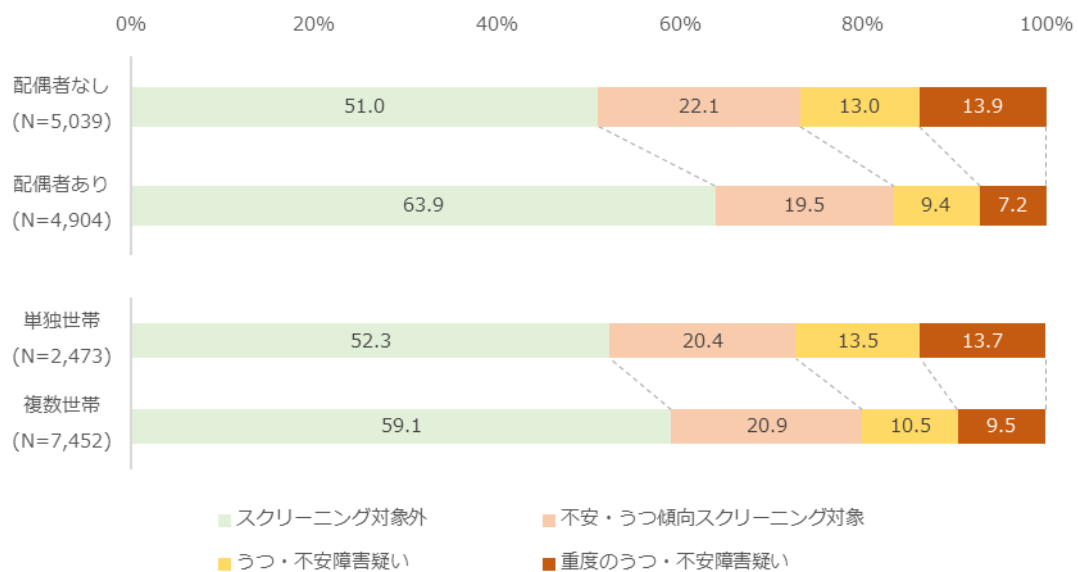


図6.8.2 世帯状況別の不安・うつ傾向(K6得点¹)

(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) 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、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

配偶者の有無、家族の有無別の主観的幸福感を図 6.8.3 に示す。主観的幸福感
は配偶者なし群 5.8 点、配偶者あり群 7.0 点であり、また、単独世帯 5.8 点、複数
世帯 7.0 点であった。

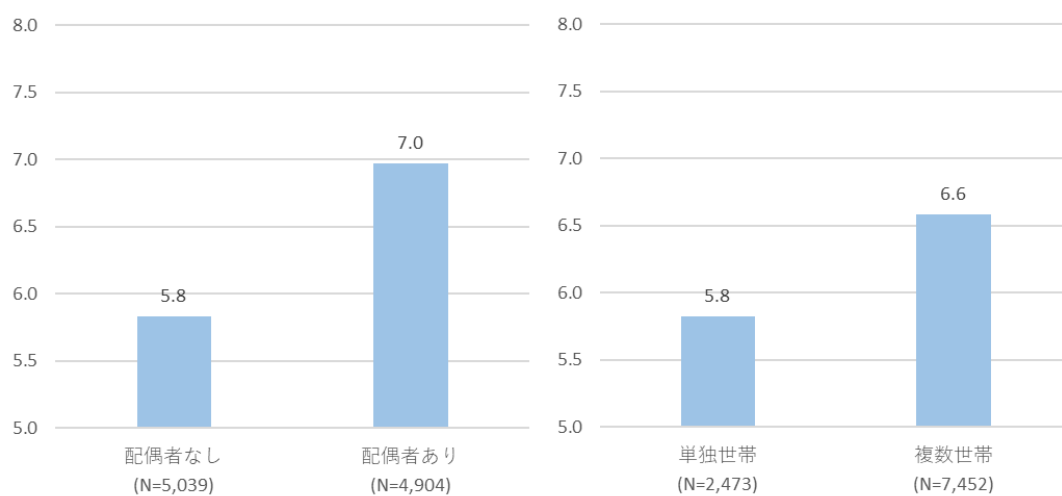


図6.8.3 世帯状況別の主観的幸福感¹

(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。

7 重点業種の検討(1) 建設業

過労死等防止対策大綱では、過労死等の発生事案の集計に基づき、対策の重点業種・職種として自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を挙げ、労働・社会面の各年度の調査においてはこれらに該当する業種から複数選び、詳細な分析・検討を行っている。本年度労働・社会面の調査では建設業および IT 産業を重点業種として詳細な調査を行った。まず建設業の結果を示す。

7.1 建設業の労働時間の状況

建設業の就業者調査回答者 738 人の1週間あたりの実労働時間の回答分布を図 7.1.1 に示す。1週間あたりの実労働時間数が 40 時間以上の就業者は 83.2%、1週間あたり 60 時間以上⁵の就業者は 12.5%であった。

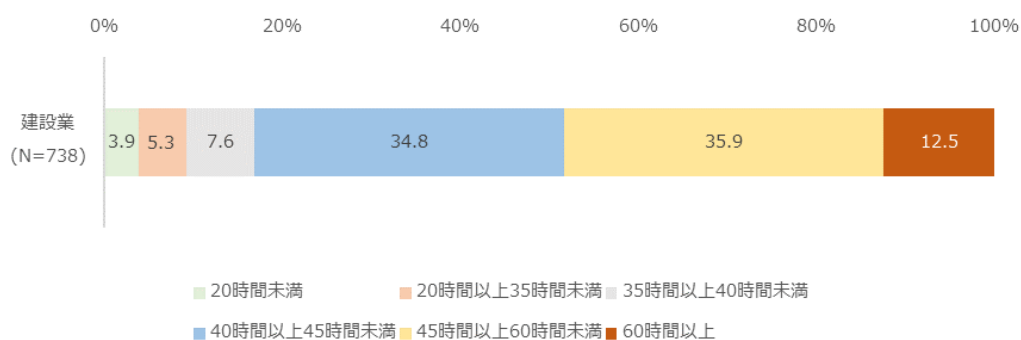


図7.1.1 1週間あたりの実労働時間の分布(建設業就業者)

1週間あたり実労働時間数が 40 時間以上の就業者を抽出した分布を図 7.1.2 に示す。1週間あたり実労働時間数が 40 時間以上の就業者に占める1週間あたり実労働時間数が 60 時間以上の就業者の割合⁶は 15.0%であり、回答者全体(全業種)の 9.5%よりも大きかった。

⁵ 1 か月あたり時間外労働時間 80 時間以上に相当する。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。

⁶ 過労死防止大綱上の数値目標は令和7(2025)年までに 5%以下

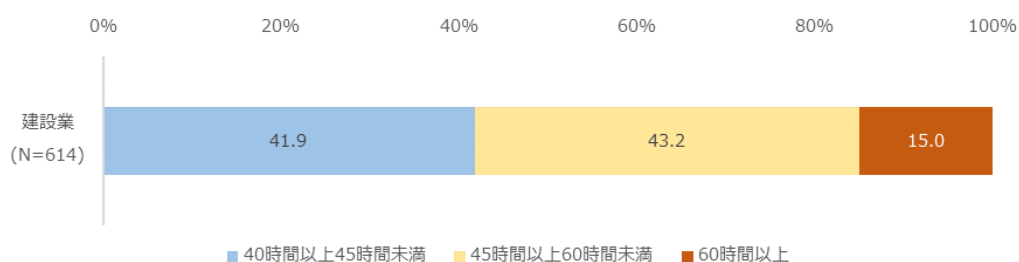


図7.1.2 1週間あたりの実労働時間の分布(40時間以上の者)(建設業就業者)

7.2 個人属性による労働時間の状況

年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図7.2.1に示す。週あたりの実労働時間数が35時間以上の就業者の割合は、64歳未満のいずれの年齢層でも91.7～97.2%であり、65歳以上になると74.1%まで低くなっている。

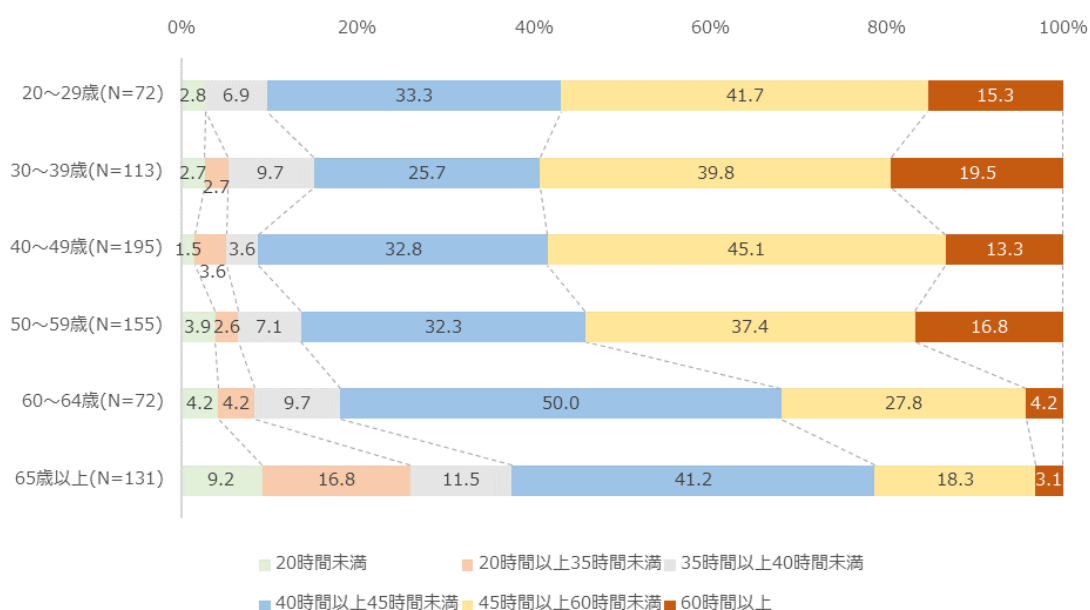


図7.2.1 年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の分布(建設業就業者)

1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者のみを抽出した分布を図7.2.2に示す。1週間あたりの実労働時間数が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、20~29歳16.9%、30~39歳22.9%、40~49歳

14.6%、50～59 歳 19.4%であり、60 歳未満においては 10%台である。60～64 歳は 5.1%、65 歳以上は 4.9%で、大綱の数値目標5%に近接している。特に 60 歳未満の長時間労働を減らす取り組みが求められる。

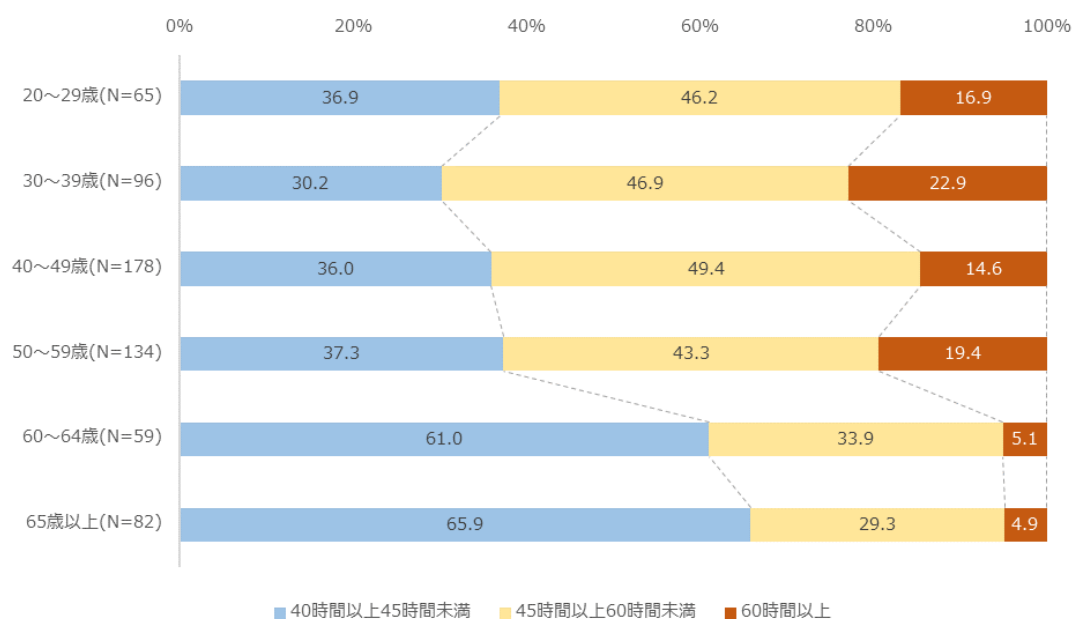


図7.2.2 年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の分布(40時間以上の者)(建設業)

就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図 7.2.3 に示す。正職員の 89.7%、非正規雇用の 70.0%、自営業者の 64.0%が 40 時間以上であった。

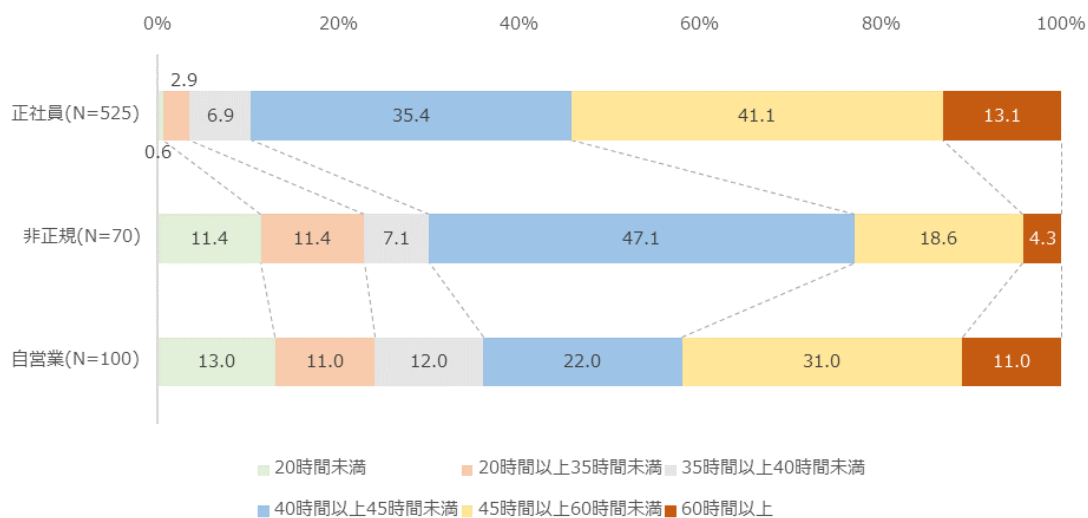


図7.2.3 就業形態別の1週間あたり実労働時間数の分布(建設業)

1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者を抽出した分布を図7.2.4に示す。1週間あたり実労働時間数が40時間以上の就業者に占める1週間あたり実労働時間数が60時間以上の就業者の割合は、正社員が14.6%、非正規雇用者が6.1%であり、正社員においては大綱の数値目標達成水準まで約10%ポイント減らす必要がある。なお、自営業者も17.2%と、正社員同様に高い水準であった。

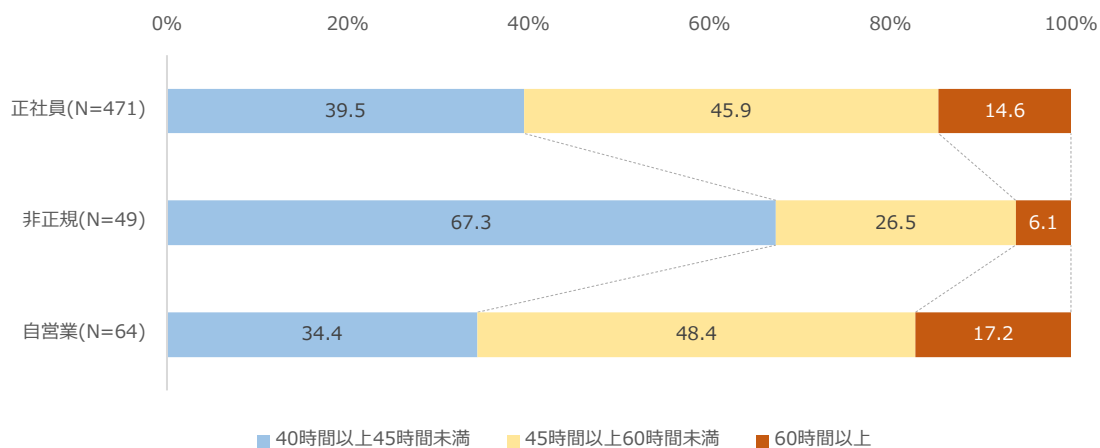


図7.2.4 就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(40時間以上の者)(建設業)

就業形態別・性別の1週間あたりの平均実労働時間を図 7.2.5 に示す。正社員男性は 47.8 時間、女性は 40.8 時間であった。非正規雇用者は男性 38.0 時間、女性 35.8 時間、自営業者は男性 41.2 時間、女性 31.4 時間であった。正社員男性には1週間あたり 40 時間を超える長時間労働の負担があり、女性よりも7時間長かった。なお、この時間数は令和3年 10 月の実態であり、繁忙期との別やコロナ禍の影響には注意が必要である。

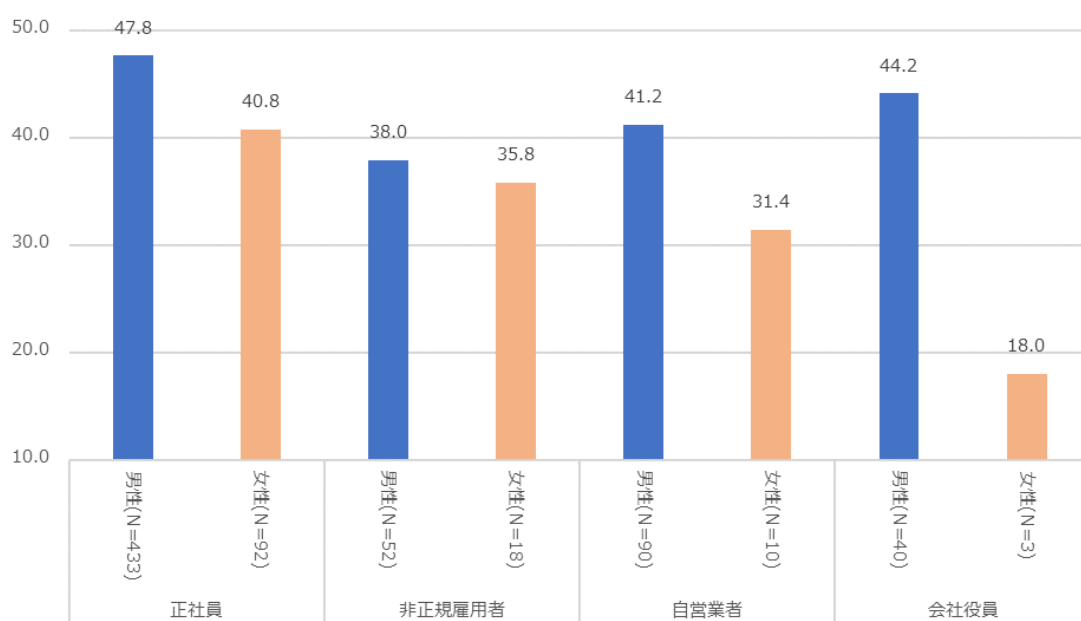


図7.2.5 就業形態別・性別の1週間あたり平均実労働時間(建設業)

非正規雇用者と自営業者は短時間勤務者が多いため、週 35 時間を境に2群に分けて集計し、図 7.2.6 に示す。実労働時間数が週 35 時間以上の就業者について見ると、非正規雇用者男性の1週間あたりの平均実労働時間数は 43.8 時間、女性は 41.2 時間、自営業者の男性は 48.4 時間、女性は 40.0 時間であった。非正規雇用者の女性や自営業者の男女は正社員の平均週実労働時間数の水準と近く、非正規雇用者や自営業者の中にも正社員と同様に長時間労働を行っている者がいることに注意が必要であろう。なお、この時間数は令和3年 10 月の実態であり、繁忙期との別やコロナ禍の影響には注意が必要である。

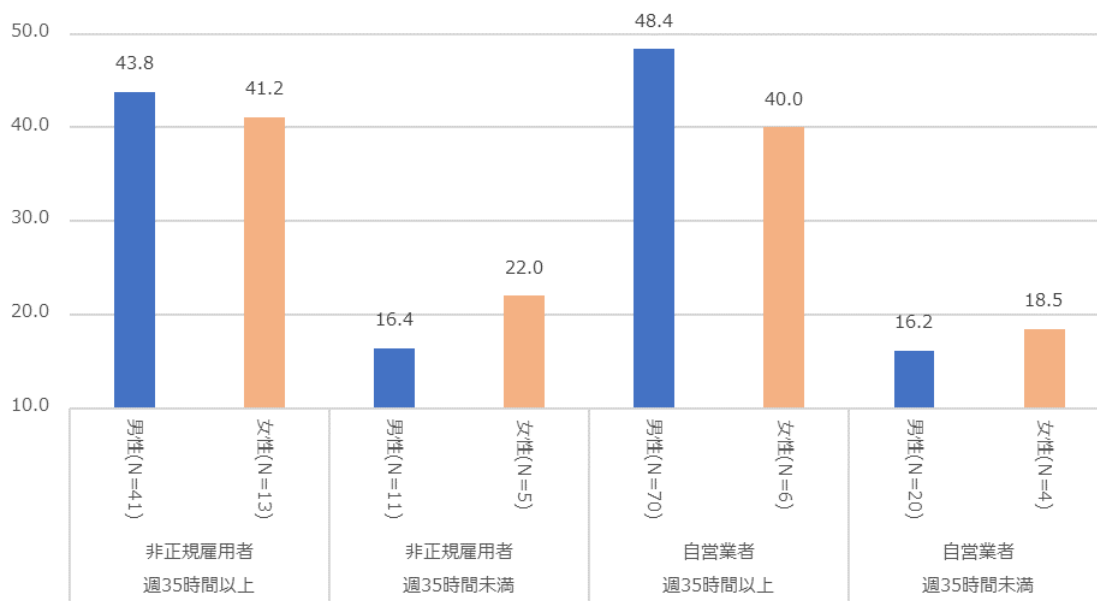


図7.2.6 就業形態別・性別の1週間あたり平均実労働時間(非正規雇用者・自営業者の実労働時間別集計、建設業)

職種別の1週間あたりの平均実労働時間を図7.2.7に示す。

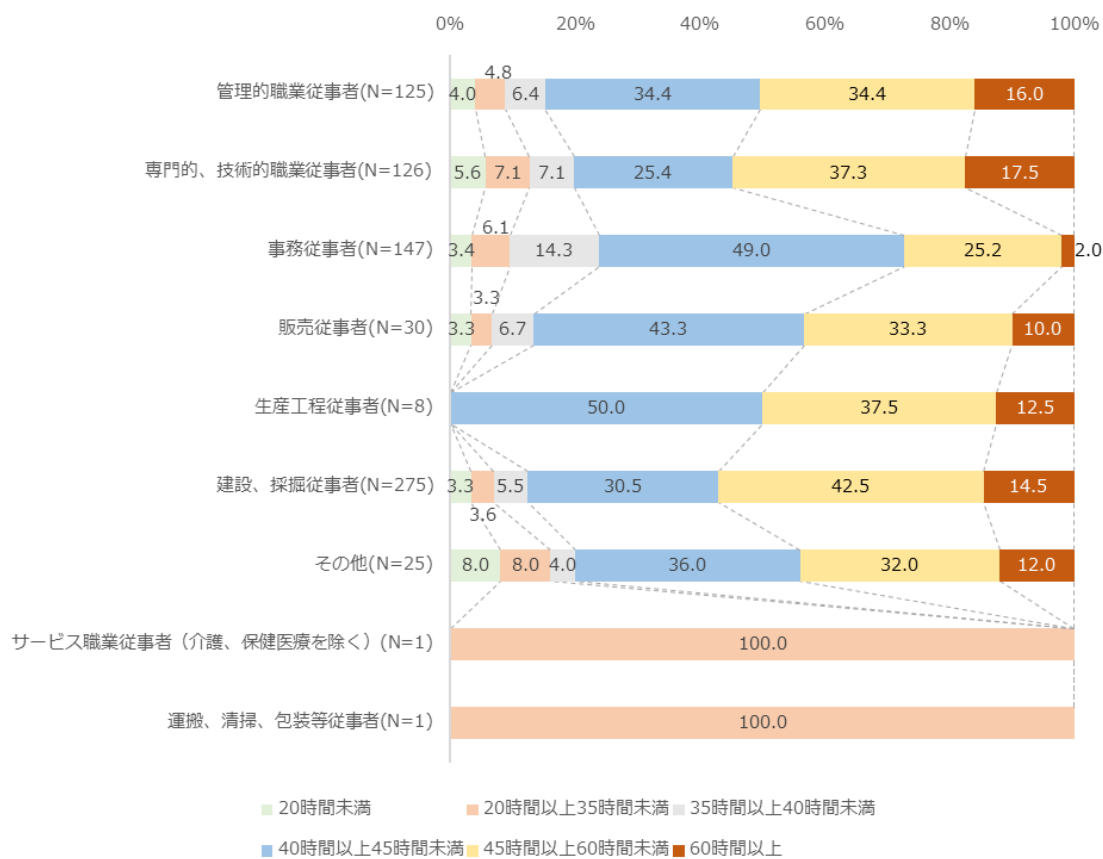


図7.2.7 職種別の1週間あたりの実労働時間の分布(建設業)

1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者を抽出した分布を図7.2.8に示す。1週間あたり実労働時間数が40時間以上の就業者に占める1週間あたり実労働時間数が60時間以上の就業者の割合が5%を上回っているのは、専門的・技術的職業従事者21.8%、管理的職業従事者18.9%、建設・採掘従事者16.6%、生産工程従事者12.5%、販売従事者11.5%であった。

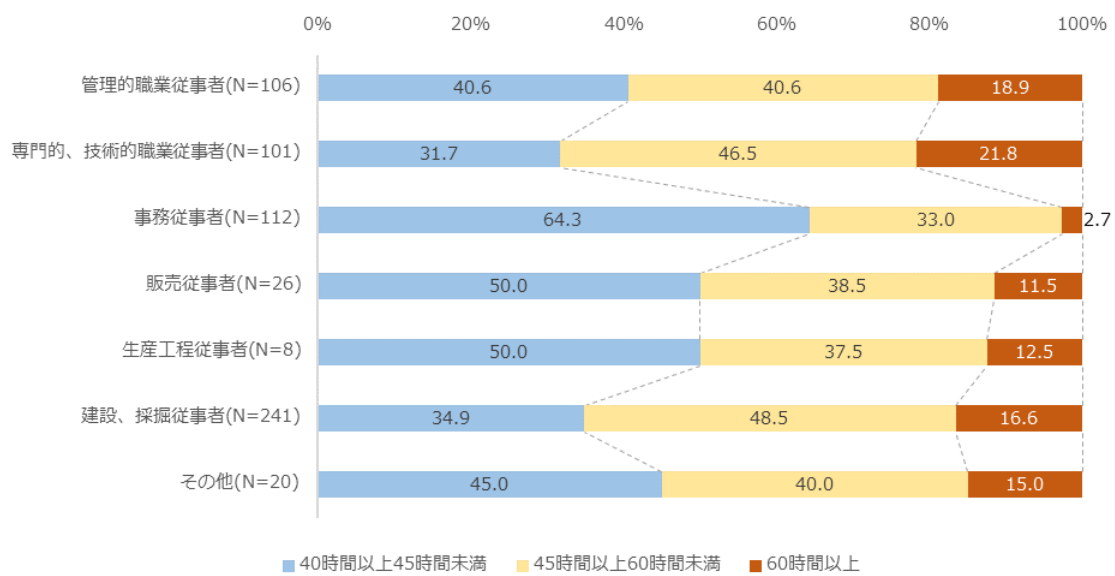


図7.2.8 職種別の1週間あたり実労働時間の分布(40時間以上の者)(建設業)

7.3 時間外労働の状況

通常期と繁忙期の時間外労働の状況を図 7.3.1 に示す。時間外労働のない就業者の割合は、通常期に 56.9%であるが繁忙期には 37.3%と小さくなる。その一方で、1週間あたり 10 時間以上の割合は通常期 8.3%から繁忙期には 18.7%まで大きくなる。

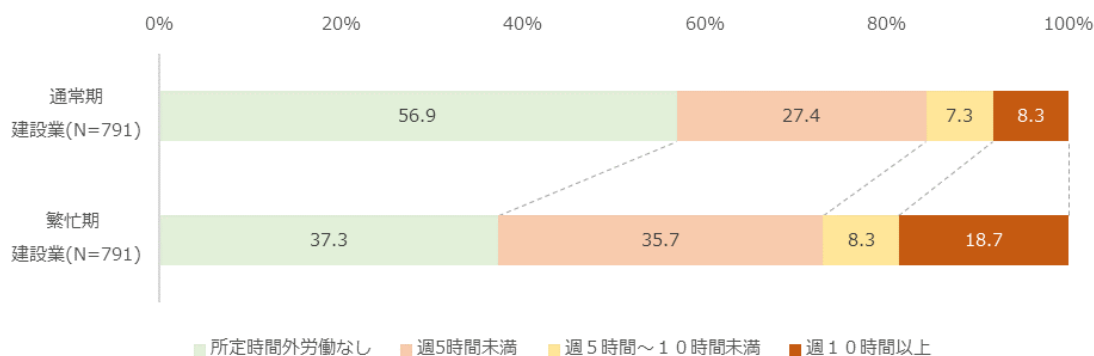


図7.3.1 通常期と繁忙期の時間外労働の状況(建設業就業者)

(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) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間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を問うた。

通常期の時間外労働の時間別の、繁忙期の時間外労働時間の状況を図 7.3.2 に示す。通常期に時間外労働のない就業者のうちの 34.9%が繁忙期に時間外労働を行い、また、通常期の時間外労働が5時間未満の者の 24.4%、5～10 時間未満の者の 72.4%が時間外労働を増やして、繁忙期の業務量を処理していることが分かる。

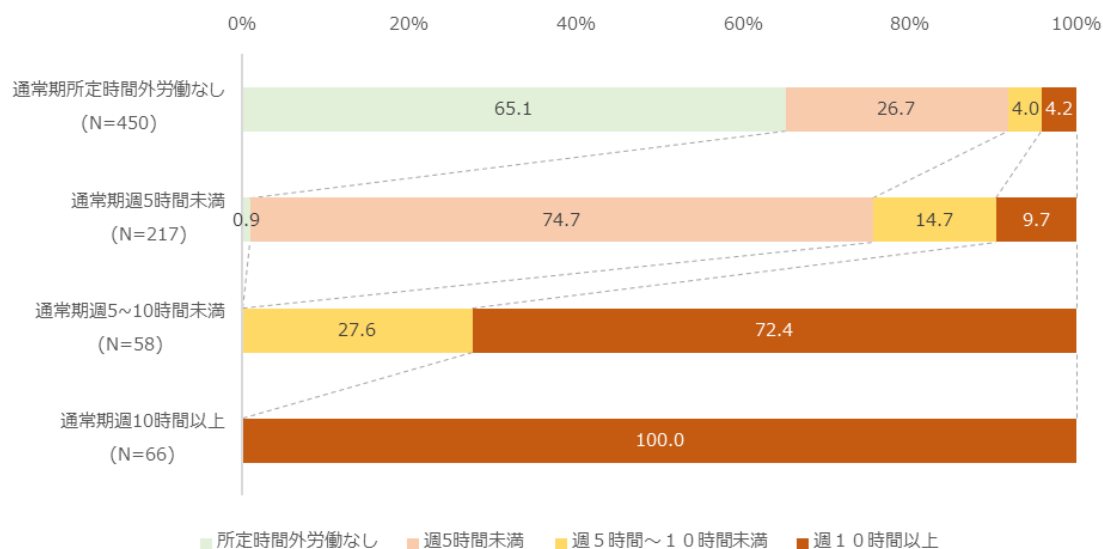


図7.3.2 通常期と繁忙期の時間外労働¹の関連(建設業就業者)

(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) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間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を問うた。

1か月に45時間超の時間外労働を行う正社員の割合を事業場に問うた回答の分布を図7.3.3に示す。月45~80時間以内、月80時間超100時間以内、月100時間超の時間外労働を行う正社員の割合について回答を得た。全体の95.4%の事業場には月100時間超の時間外労働を行う正社員はおらず、月80時間超の時間外労働を行う正社員がいない事業場は87.7%であった。1か月の時間外労働が45時間超の正社員がいない・または10%未満である事業場は74.6%である一方で、月45時間超80時間以内の正社員割合が50%以上、30~50%未満、10~30%未満の事業場はそれぞれ4.9%、4.1%、14.2%であった。

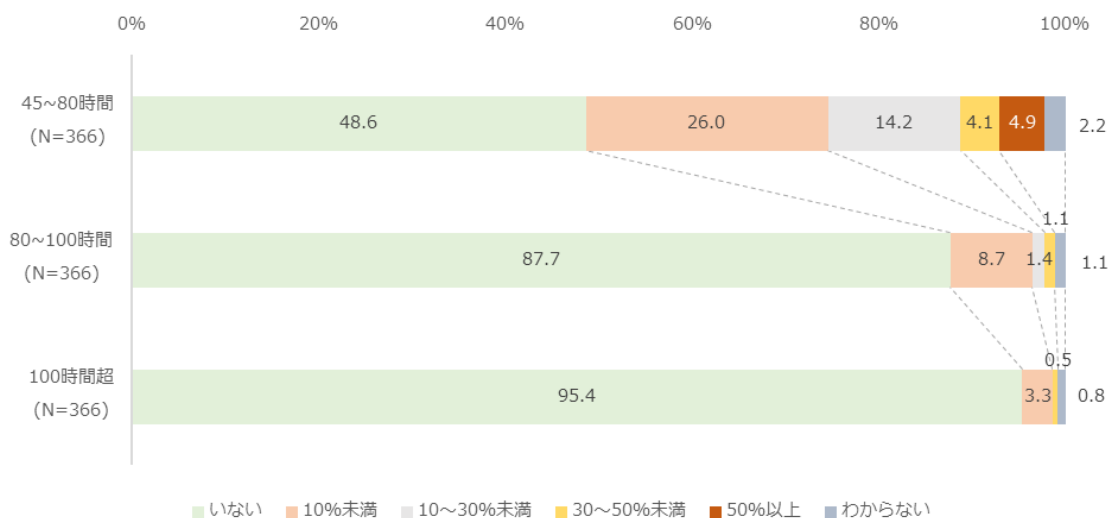


図7.3.3 事業場の正社員のうち長時間労働¹を行う者の割合(建設業、事業場調査)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成
 (注) 調査時点(令和3年11月)の前月1か月に、1か月あたり45時間超80時間以内、
 80時間超100時間以内、100時間超の時間外労働を行う正社員の割合の回答を得た。

時間外労働が生じる理由について、就業者調査⁷と事業場調査の結果を図7.3.4に示す。「業務量が多いため」(労働者 43.3%、事業場 33.6%)・「人員が不足しているため」(労働者 29.6%、事業場 41.9%)というように業務量に見合った人員確保がなされていない背景が多く指摘されている。これら2つの選択肢を比較すると、労働者は業務量が多いことを挙げる方が多いが、事業場調査の回答者(管理者)は人員不足を挙げる方が多い。「長時間労働を行わないとできない仕事がある」(労働者 20.9%、事業場 38.0%)のように、仕事の特性上やむをえないという理由も挙げられた。外的な要因として、「仕事の繁閑の差が大きい」(労働者 20.2%、事業場 48.2%)、「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」(労働者 13.6%、事業場 31.5%)、「顧客の指示する納期が短い」(労働者 9.0%、事業場 16.1%)が挙げられた。「社員間の業務の平準化がされていない」(労働者 8.5%、事業場 10.7%)や「ICT や機械化等による生産性向上が進んでいない」(労働者 2.9%、事業場 4.4%)は少数であり、事業場内部の対策で可能なことは既にかかなり進められている

⁷ 建設業の正社員および非正規雇用者の結果を示す。(自営業者と会社役員を除く。)

ことが分かる。全体としては、人員確保と顧客との調整が困難であることが時間外労働の発生と関連があるといえる。なお、時間外労働がない就業者は21.1%であった。

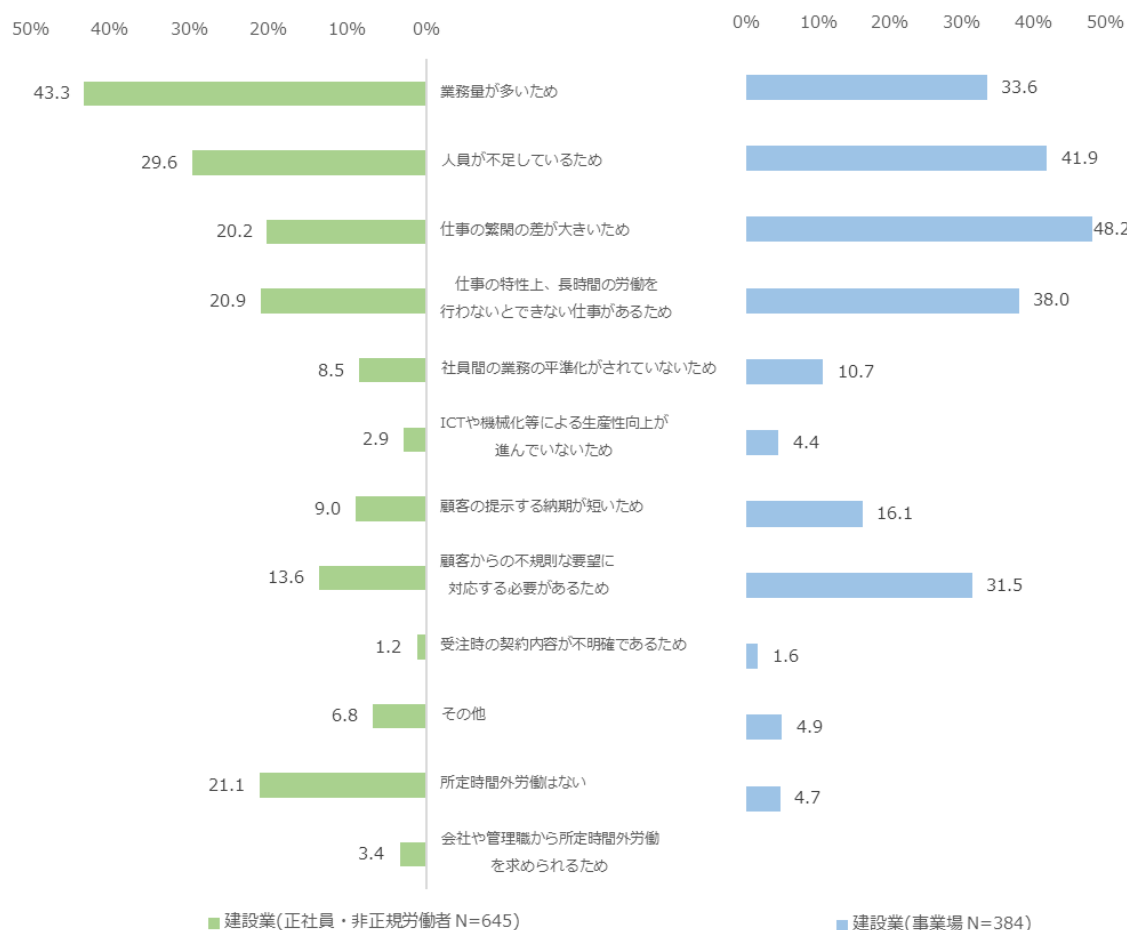


図7.3.4 時間外労働が生じる理由(建設業労働者¹および事業場²)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査(左図)、同事業場調査(右図)をもとに作成

- (注)1. 建設業正社員、非正規雇用者の回答。
2. 建設業事業場安全衛生管理者の回答。

事業場規模の違いによって時間外労働が生じる背景が異なるものかを検討するため、事業場規模別の時間外労働が生じる理由(事業場調査)を図7.3.5に示す。業務量に見合った人員確保がされていないことを反映する「業務量が多い」・「人員が不足している」は、事業場規模が50～300人未満では双方とも60%を超えている。30～50人未満ではそれぞれ48.0%、37.3%である。50～300人未満の事業場規模では、「仕事の特性上、長時間労働を行わないとできない仕事がある」を挙げる

割合は50.0%で、他の規模より11~14%ポイント高かった。50~300人程度の規模の事業場で行われる業務の中に時間外労働を生じさせるようなものが含まれる可能性がある。その他、「顧客の提示する納期が短い」は50~300人未満の規模で特に目立った。「仕事の繁閑の差が大きい」・「社員間の業務の平準化がされていない」などの内部要因は規模による差は大きくなかったため、事業場規模以外の要因の影響が大きかったものと思われる。

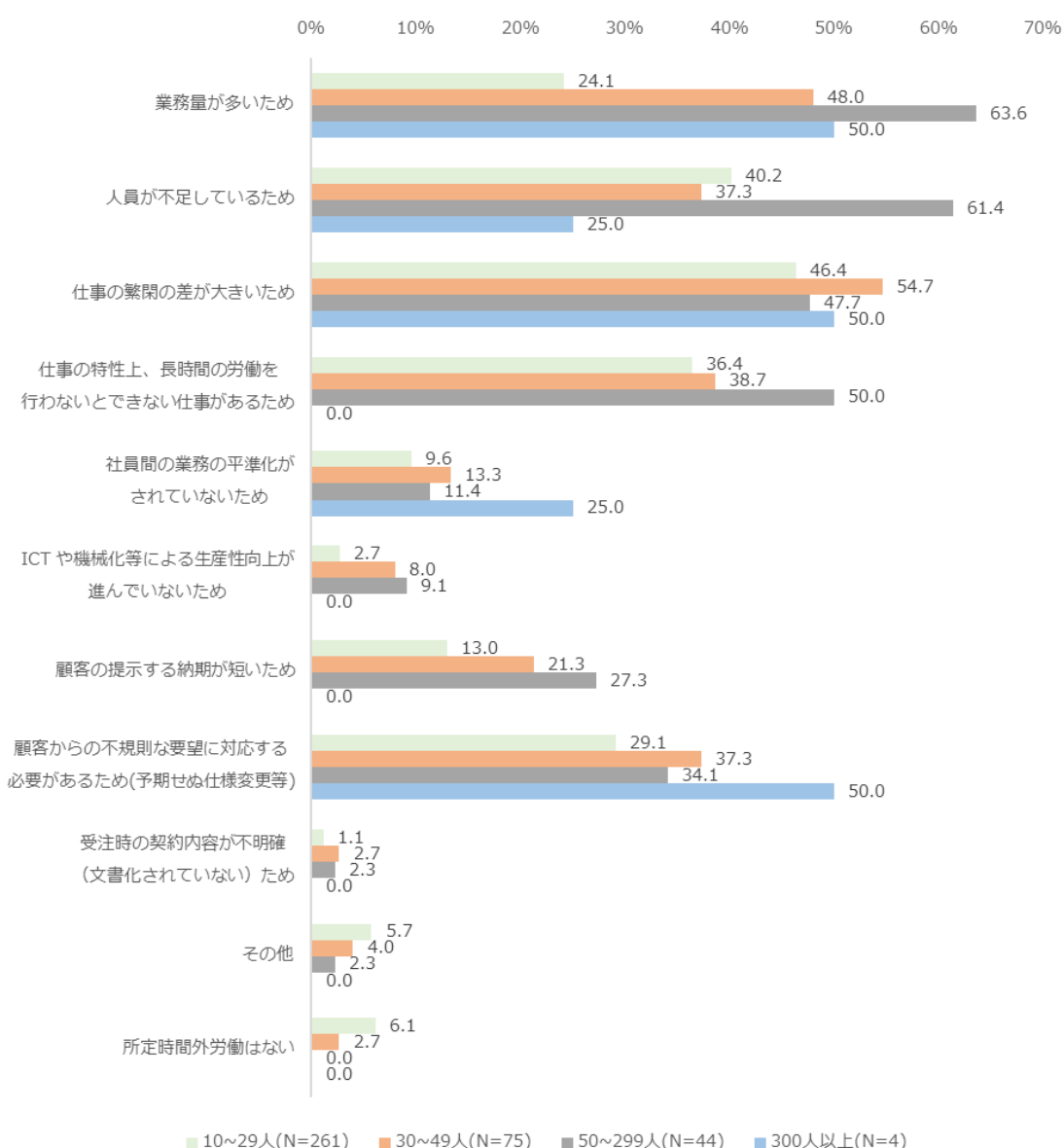


図7.3.5 事業場規模別の時間外労働が生じる理由(事業場¹調査、建設業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 建設業事業場安全衛生管理者の回答。

次に、事業の種類の違いによって時間外労働が生じる背景が異なるものかを検討するため、事業種別(総合工事業・職別工事業・設備工事業の別)の時間外労働が生じる理由(事業場調査)を図7.3.6に示す。業務量に見合った人員確保がされていないことを反映する「業務量が多い」・「人員が不足している」は種別で大きな差異は見られなかった。「仕事の特性上、長時間労働を行わないとできない仕事がある」は設備工事業 47.7%で、他の種別より 11~18%ポイント高かった。また、「仕事の繁閑の差異が大きい」も設備工事業は他より高かった。設備工事業の業務内容⁸の特徴(下請業務が多い)により時間外労働が生じている可能性がある。顧客との関係では、「顧客の提示する納期が短い」は種別間の差異は目立たないものの、「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」は設備工事業で他より6~13%ポイント高かった。設備工事業では顧客の予期せぬ仕様変更により時間外労働が引き起こされやすいことが分かる。

⁸ 設備工事業は、直接請負または下請として、電気工作物、電気通信信号施設、空気調和設備、給排水・衛生設備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成する、またはこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う。(総務省(2013). 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)説明および内容例示)

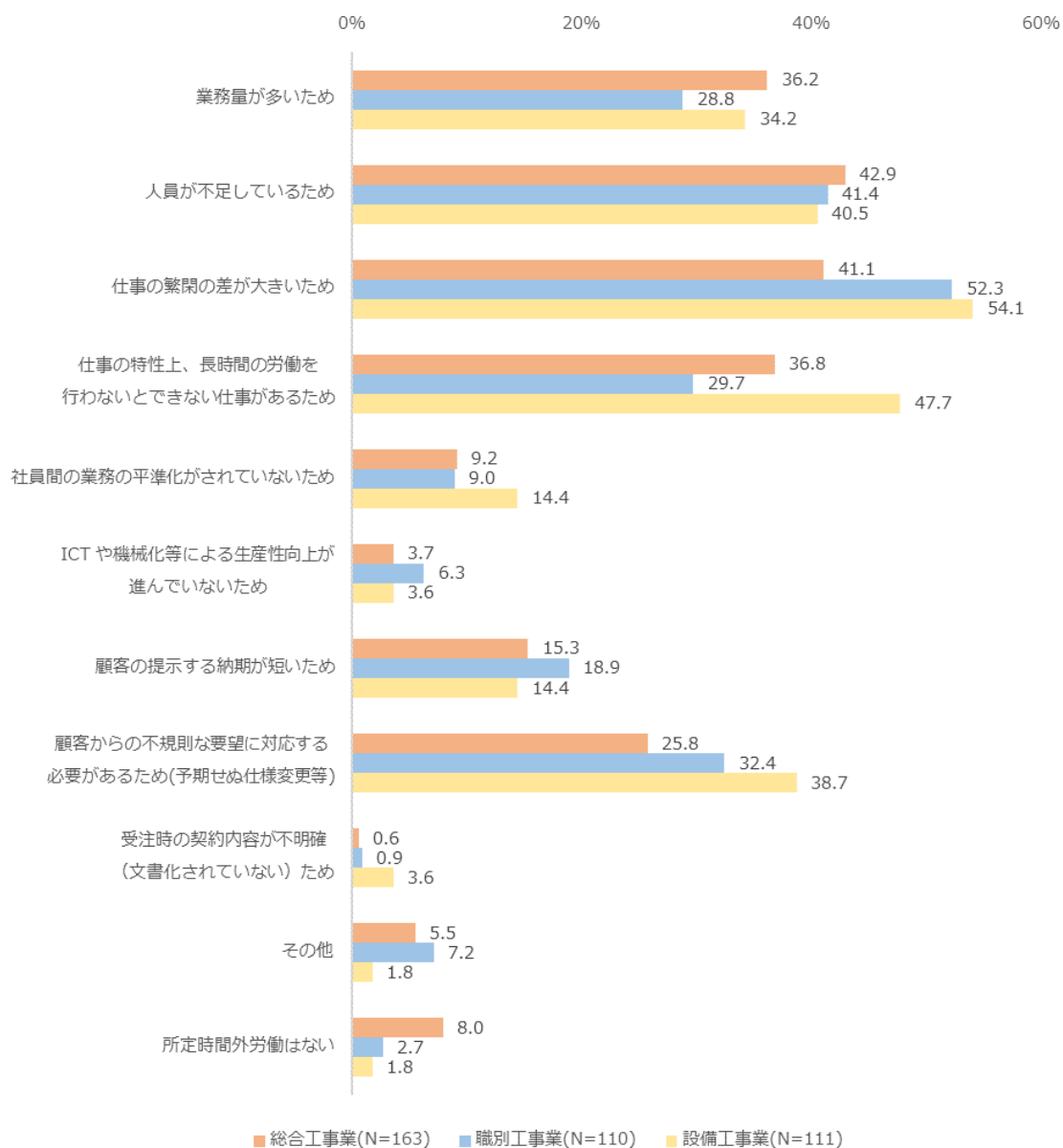


図7.3.6 建設業の種別の時間外労働が生じる理由(事業場調査、建設業)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成
 (注) 建設業事業場安全衛生管理者の回答。

7.4 過重労働防止の取り組み

事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)を図 7.4.1 に示す。出勤簿 58.1%、タイムカード・IC カードによる記録 45.1%、所属長・上長による目視の確認 24.7%、PC のログ記録 3.9%などの客観的な方法の他、労働者本人の自己申告も 37.2%で見られた。

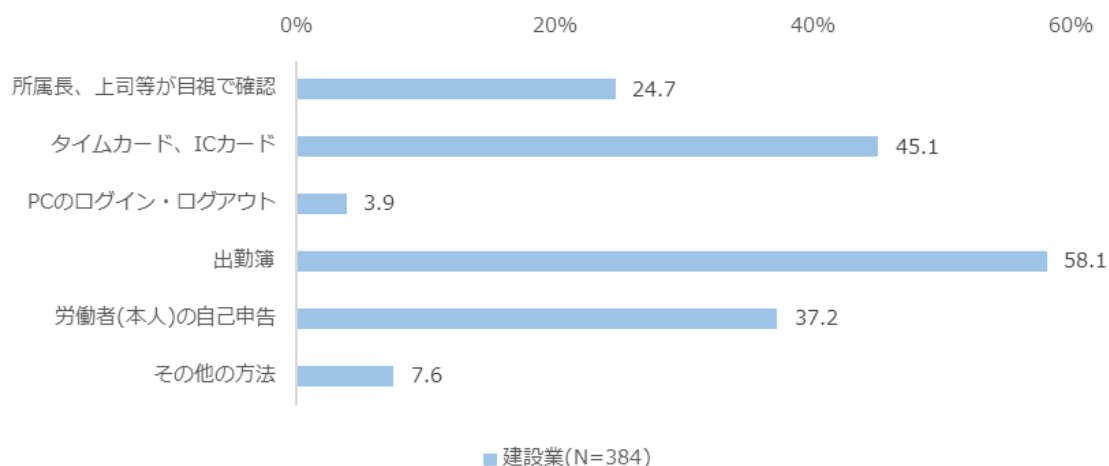


図7.4.1 事業場における労働時間の把握方法(事業場調査、建設業)
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

業種別の事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)を図 7.4.2 に示す。労働者本人による自己申告は設備工事業で 45.9%と、他の種別より約 13%ポイント高かった。設備工事業は、時間外労働が生じる理由のうち「仕事の繁閑の差が大きい」が他の種別と比べて多かった。

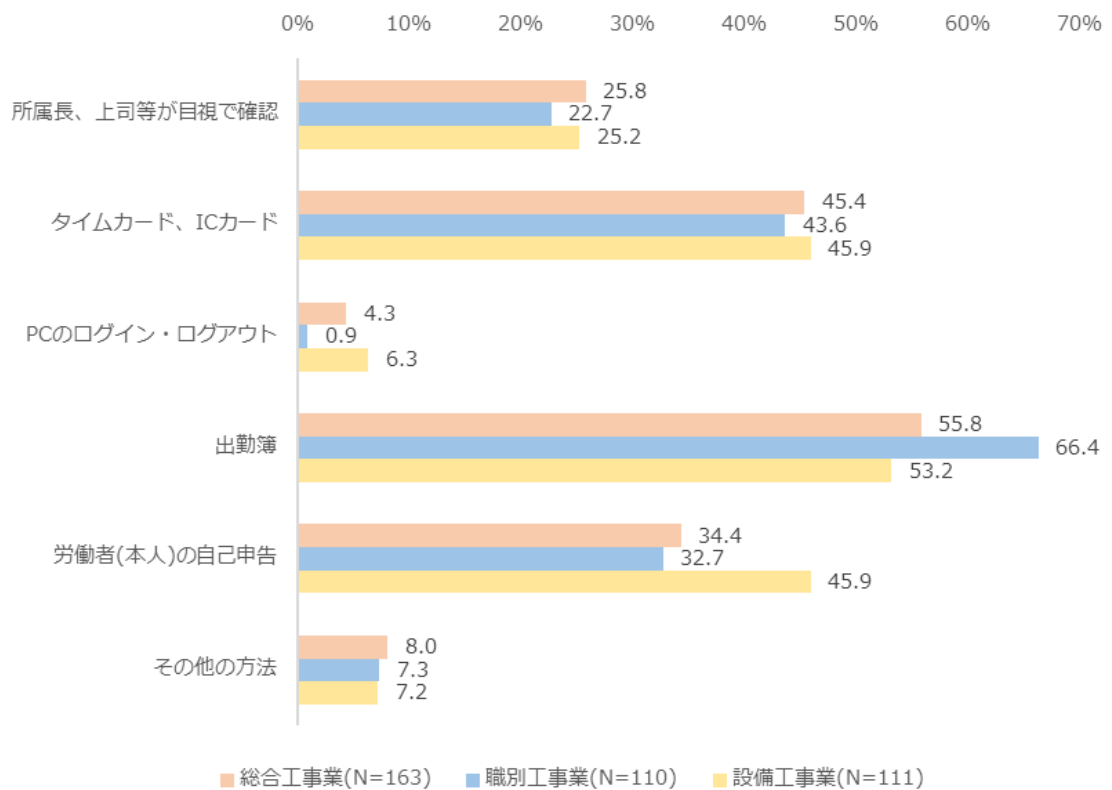


図7.4.2 建設業の種別の事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者に対する医師面接の実施状況を図 7.4.3 に示す。63.3%の事業場では1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者はおらず、2.3%の事業場において面接指導の申出者に対して面接指導が実施され、33.9%の事業場では面接指導の申出者がいなかった。

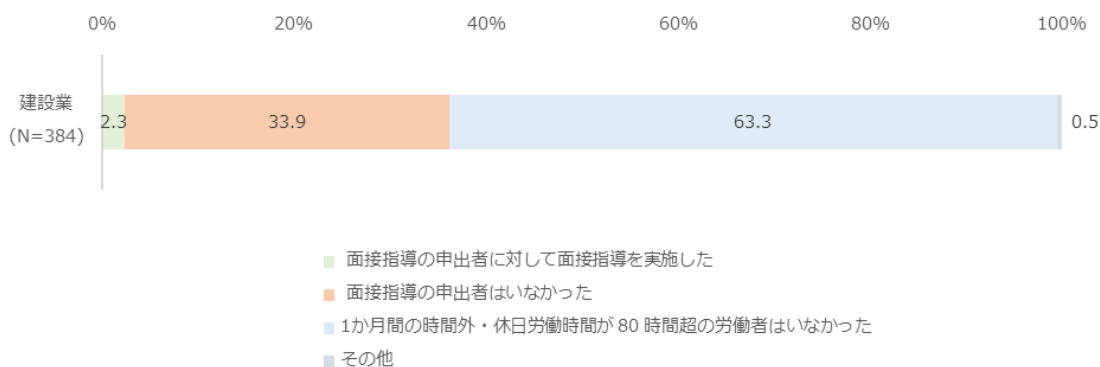


図7.4.3 1か月の時間外労働80時間超の就業者に対する医師の面接指導の実施状況(事業場調査、建設業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場におけるストレスチェックの実施状況を図 7.4.4 に示す。25.0%の事業場で全員または一部に対して実施されており、実施予定も含めると 56.0%の事業場においてストレスチェックが実施済または実施予定であった。

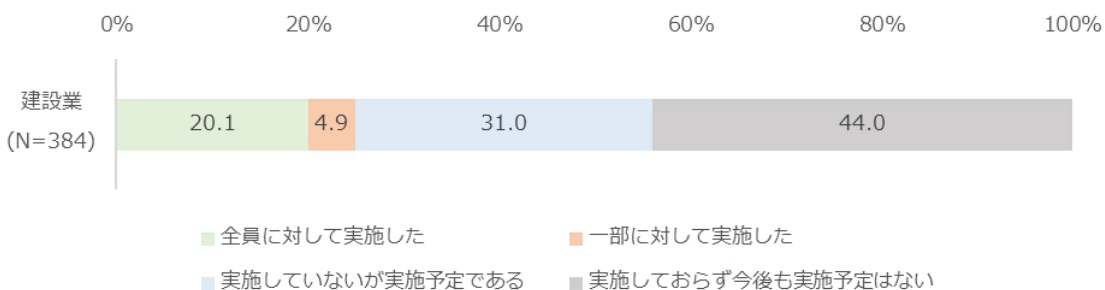


図7.4.4 ストレスチェック実施状況(事業場調査、建設業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックを実施した結果、医師の面接指導の実施状況を図 7.4.5 に示す。81.3%の事業場では、ストレスチェック受検者からの面接指導の申出はなかった。申出者がいた事業場のうち医師面接が実施されたのは 94.7%である。

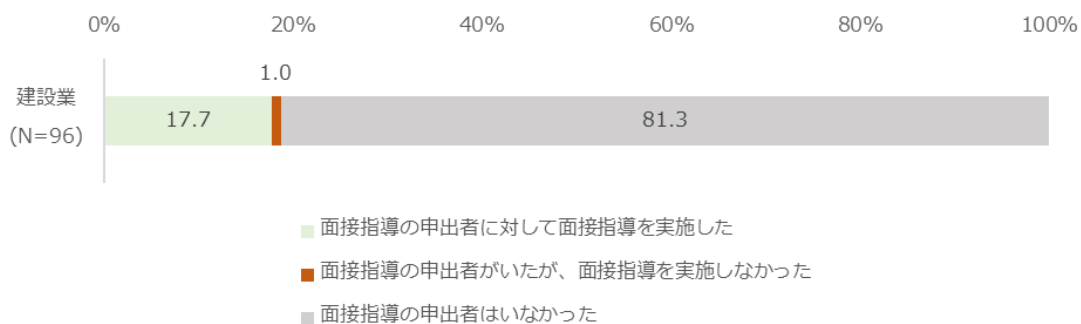


図7.4.5 ストレスチェック受検後の医師による面接指導の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックの結果を用いて集団分析し、その結果を活用する事業場の割合を令和4年までに60%以上にすることが大綱の数値目標として定められている。建設業事業場のストレスチェックを用いた集団分析実施状況を図7.4.6に示す。すべての部署について集団分析をした事業場は55.2%、一部部署について実施した事業場は14.6%であり、合わせて約7割の事業場において、ストレスチェックの結果を用いた集団分析が実施されていることが分かる。

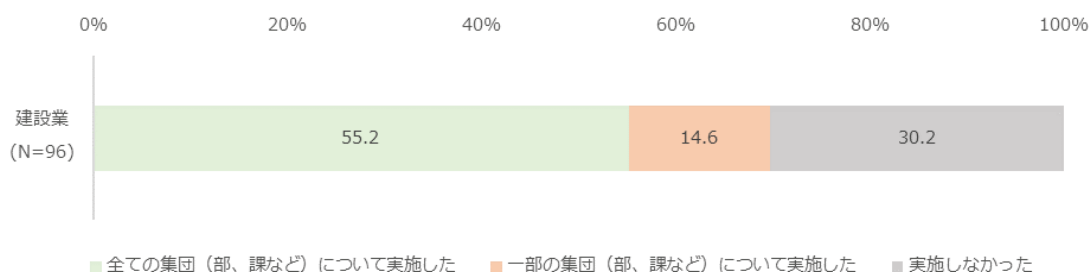


図7.4.6 ストレスチェックの結果を用いた集団分析の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場における定期健康診査の実施状況を図7.4.7に示す。96.4%の事業場では全員に実施している。

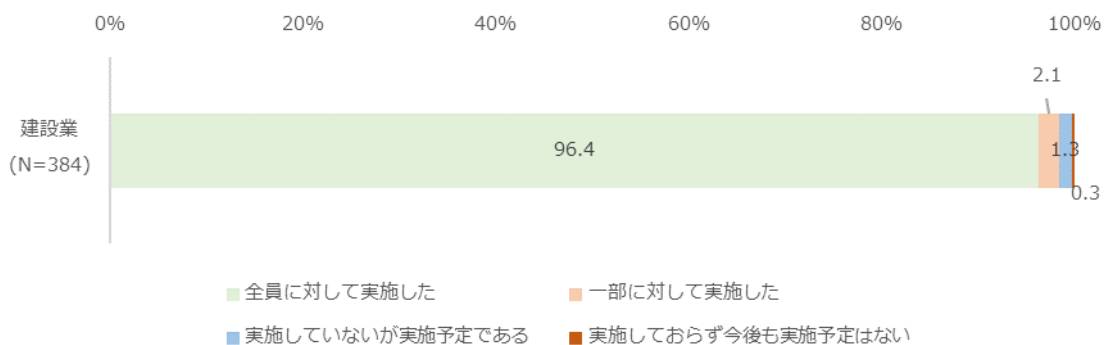


図7.4.7 建設業事業場における定期健康診査の実施状況
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

定期健康診査の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合を図7.4.8に示す。高血圧の有所見者割合が20%以上の事業場は23.0%であり、高脂血症については同じく25.7%、糖尿病は9.3%であった。就業者の慢性疾患を考慮して就業上の配慮ならびに過重労働防止の対策をしてゆく必要がある。

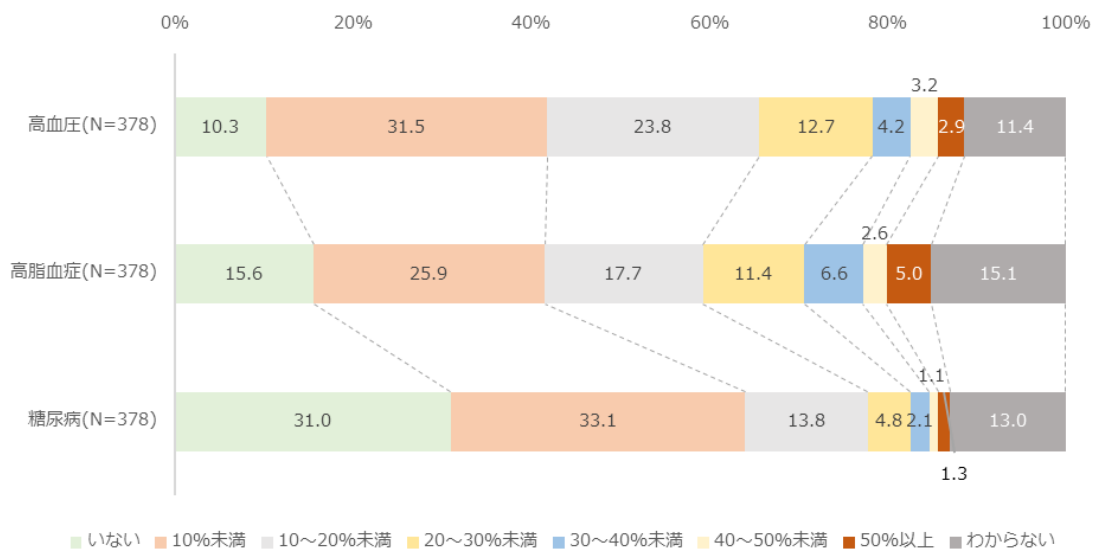


図7.4.8 事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

7.5 関連法規・ガイドラインの認知

本調査では、過労死等防止対策推進法および建設業の過重労働防止対策に関連したガイドラインの認知度を就業者調査および事業場調査で調査した。図7.5.1に就業者の各法律、ガイドラインの認知度を示す。ガイドラインは、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(国土交通省 平成 29 年)、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」(国土交通省 平成 23 年)、労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること(国土交通省「元請負人と下請負人間における建設業法令遵守ガイドライン」平成 26 年改訂)、である。いずれの法律・ガイドラインとも「ほぼ知っている」「少し知っている」は合わせて2割前後であった。

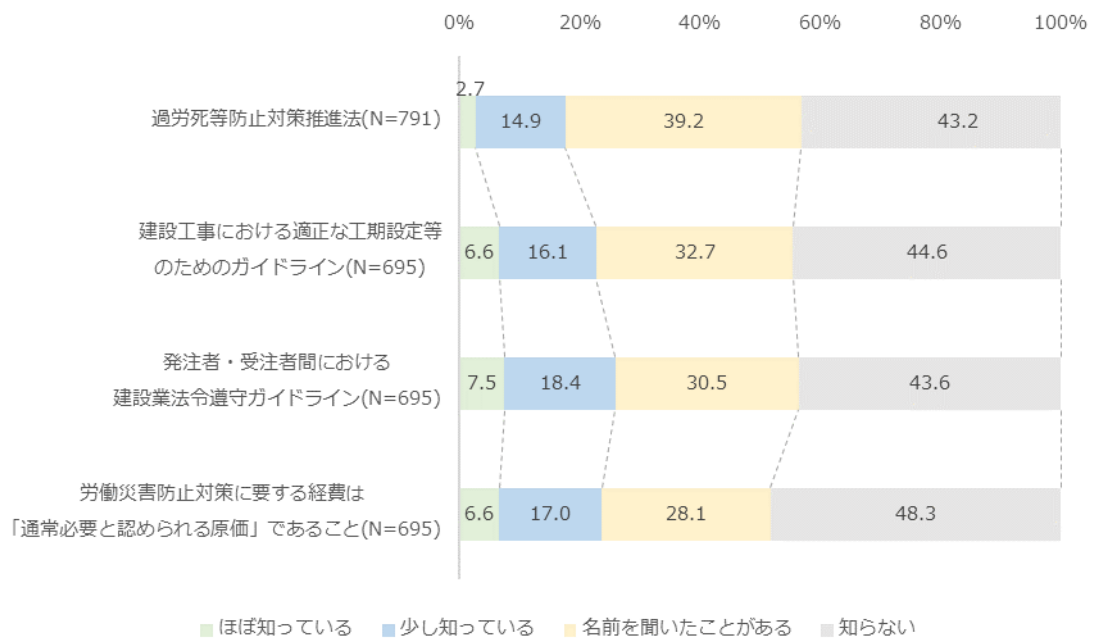


図7.5.1 就業者の過労死等防止対策推進法と各種ガイドライン¹の認知度

(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) 「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(国土交通省 平成 29 年)、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」(国土交通省 平成 23 年)、および、「労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること」(国土交通省「元請負人と下請負人間における建設業法令遵守ガイドライン」平成 26 年改訂)。

一方、事業場の安全衛生管理者における過労死等防止対策推進法および各ガイドラインの認知度を図7.5.2に示す。「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は、過労死等防止対策推進法 42.7%、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」50.8%、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」54.2%、「労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること」50.5%であった。事業場の安全衛生管理者間の過労死防止対策推進法や各ガイドラインの認知度は一般就業者より30%ポイント程高かった。

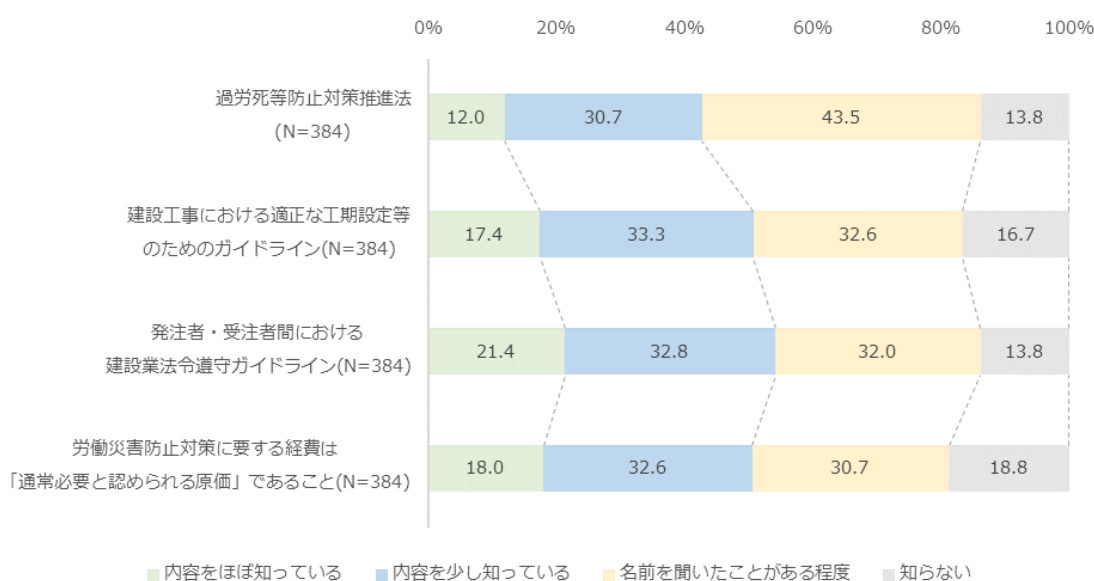


図7.5.2 事業場管理者の過労死防止対策推進法と関連ガイドラインの認知度

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(国土交通省 平成 29 年)、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」(国土交通省 平成 23 年)および、「労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること」(国土交通省『元請負人と下請負人間における建設業法令遵守ガイドライン』平成 26 年改訂)

7.6 過重労働が生じる背景因子の影響

建設業において過重労働が生じる背景因子として、無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼がある。この実態とその影響を以下検討した。まず、無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼の実態を労働者がどの程度経験しているかを図7.6.1に示す。これらの経験が「ほとんどない」・「あまりない」労働者は6割程度であった。一方で、どちらの経験ともに、「よくある」8%台、「時々ある」3割弱であった。

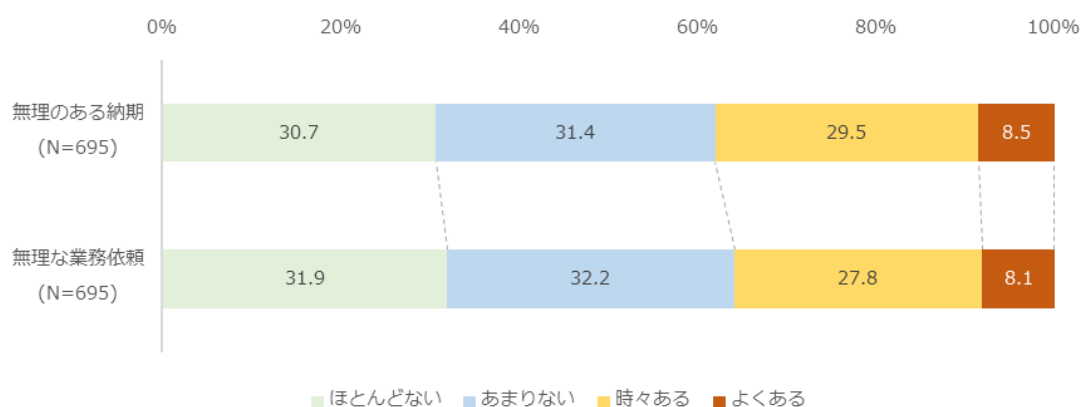


図7.6.1 建設業就業者¹の過重労働が生じる背景因子の経験
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) 一人親方を除く。

次に、これらの経験が労働時間や身体的疲労、うつ・不安傾向に及ぼす影響を検討する。無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼の経験頻度別の、1週間あたりの平均実労働時間数を図7.6.2に示す。どちらの状況の経験も、平均実労働時間は「ほとんどない」が短く、経験頻度が高くなるにしたがって平均実労働時間が長くなる傾向が見られた。どちらの状況も「ほとんどない」は1週間あたりの平均実労働時間は42時間台、「あまりない」45時間台、「ときどきある」48時間台、「よくある」は53時間程度であった。

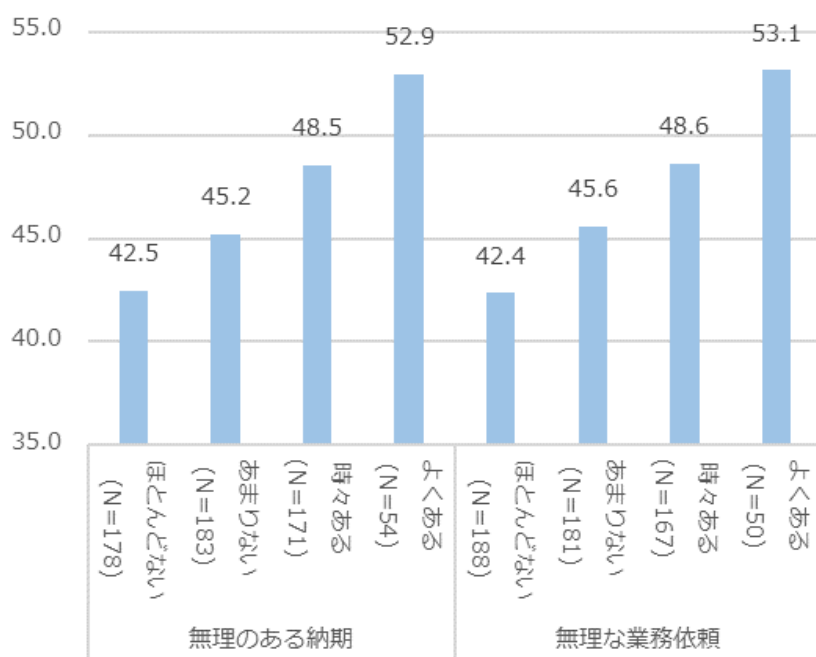


図7.6.2 過重労働が生じる背景因子の経験別の1週間あたりの平均実労働時間数¹(建設業)
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) 建設業の正社員・非正規雇用者・自営業者のうち週 35 時間以上 120 時間未満の者を集計した。

次に、無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼の経験頻度別の、身体的疲労の分布を図 7.6.3 に示す。無理のある納期、顧客からの無理な業務依頼ともに、経験頻度が高くなると疲労が大きくなる傾向が見られた。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」・「よくある」の回答割合は、無理のある納期や無理な業務依頼が「ときどきある」から「よくある」になるときの差が著しく大きい。一方、一晩の睡眠で疲労はだいたい回復する者の割合は、無理のある納期や無理な業務依頼が「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」となるにつれて減っていく。以上より、無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼が増えるとき、「時々ある」程度までは軽度の身体的疲労が就業者に広がるが、その状況が「よくある」になると、翌朝まで前日の疲労をいつも持ち越すような重度の身体的疲労を覚える就業者が大きく増えると言える。無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼を減らす取り組みは身体的疲労を軽減するといえる。特に、無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼の高頻度の経験は重度の身体的疲労をもたらす傾向がある。

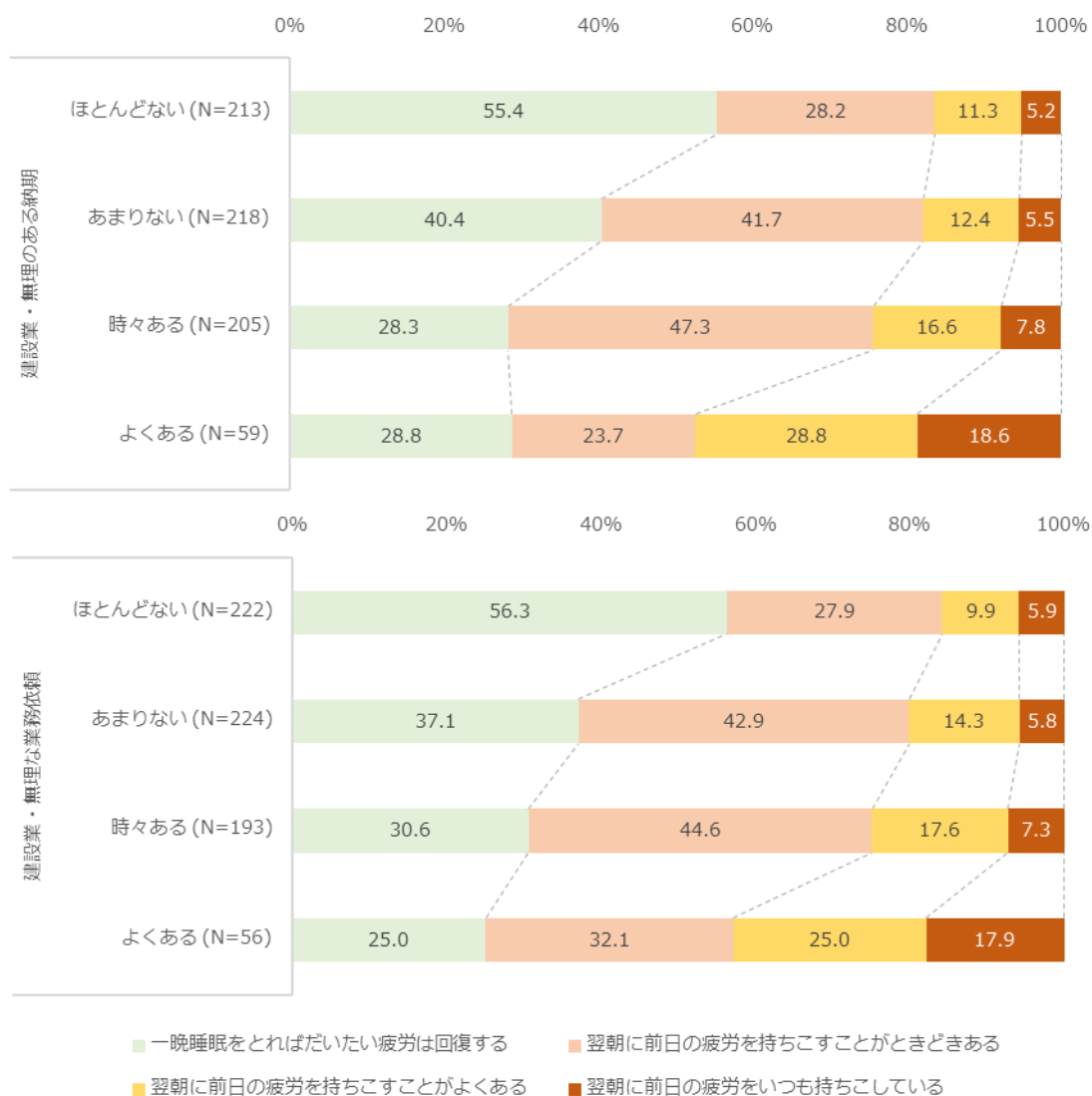


図7.6.3 建設業就業者¹の過重労働が生じる背景因子経験別の身体的疲労
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 (注) 一人親方を除く。

無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼の経験頻度別の、不安・うつ傾向得点(K6)の分布を図7.6.4に示す。無理のある納期、顧客からの無理な業務依頼ともに、経験頻度が高くなると、不安障害・うつ疑いの割合が大きくなる傾向が見られた。K6得点が10点以上の「不安障害・うつ疑い」の割合は、無理のある納期や無理な業務依頼が「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」となるにつ

れて大きくなる。特に K6 得点が 13 点以上の「重度の不安障害・うつ疑い」の割合は、無理のある納期や無理な業務依頼が「ほとんどない」・「あまりない」で 6%程度であったものが、「ときどきある」14%、「よくある」で 25~29%と大きく増える。不安・うつ傾向の予防上は無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼の頻度をできるだけ低くすること、特に重度のうつ・不安障害を防ぐうえでは無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼の頻度を「あまりない」以下に抑えることが必要であろう。

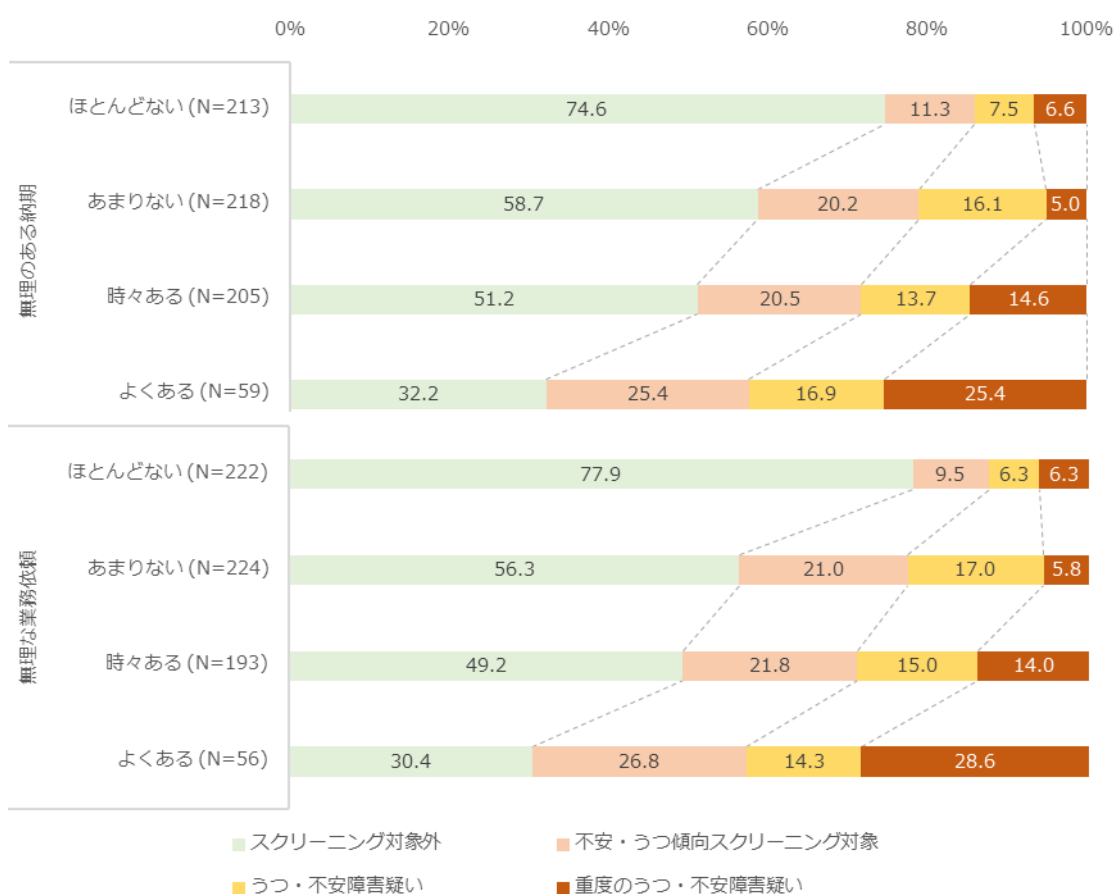


図7.6.4 過重労働が生じる背景因子の経験別の不安・うつ傾向(K6得点¹)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) 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、0~24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10~12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

無理のある納期と顧客からの無理な業務依頼の経験頻度別の、主観的幸福感の平均得点を図 7.6.5 に示す。無理のある納期、顧客からの無理な業務依頼ともに、「ほとんどない」が 6.7 点で最も高く、経験頻度が高くなるにつれて得点は低くなり、

「よくある」で5.3～5.4点となる。これまで見てきたように、無理のある納期や顧客からの無理な業務依頼への就業者の暴露が増加するのに伴って実労働時間が長くなり、身体的疲労、不安・うつ傾向が悪化する傾向があるが、就業者のウェル・ビーイングにも影響を及ぼしていることが示唆される。

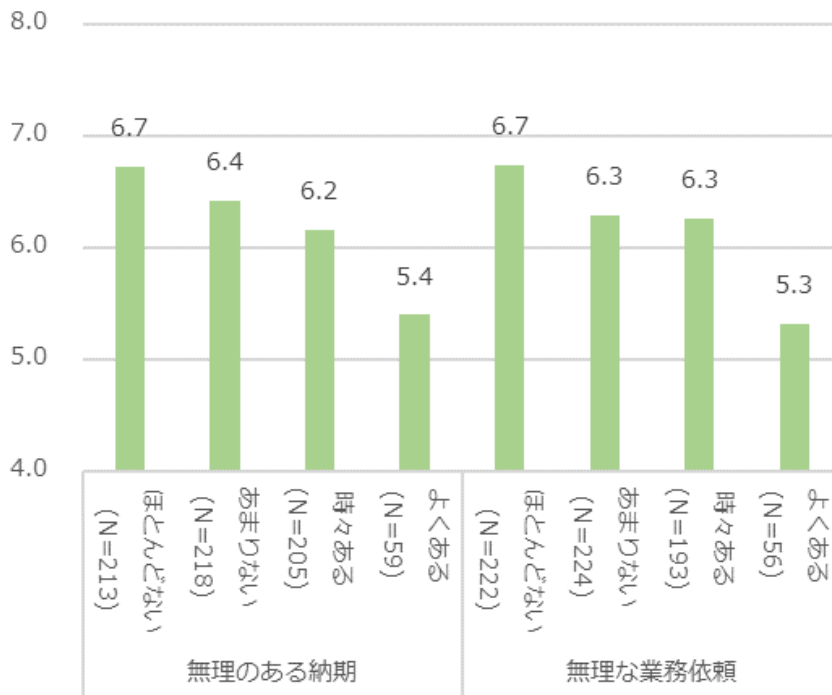


図7.6.5 過重労働が生じる背景因子の経験別の主観的幸福感¹

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度労働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。

7.7 一人親方の状況

建設業の最後に、一人親方の状況を示す。一人親方の1週間あたり実労働時間数を図7.7.1に、週40時間以上のものについては図7.7.2に示す。1週間あたり実労働時間数40時間以上の就業者に占める60時間以上の割合は21.5%で、全業種の9.5%や建設業全体の15.0%と比べて大きかった。

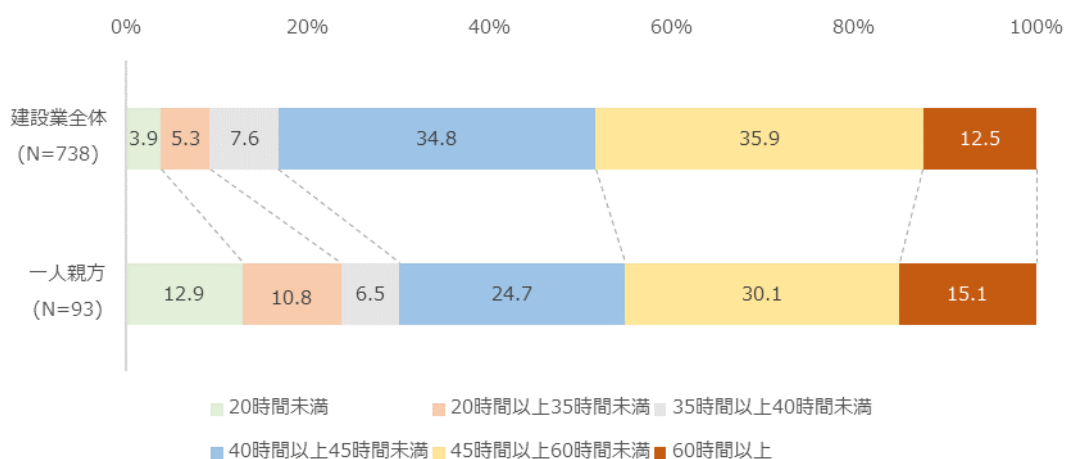


図7.7.1 建設業一人親方の1週間あたり実労働時間数¹

(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) 一人親方は、一人親方であると回答した自営業者または会社役員正社員は1週間あたりの実労働時間数10時間以上120時間未満、非正規雇用者と自営業者は同1時間以上120時間未満の者を対象として集計した。休業者は除いた。

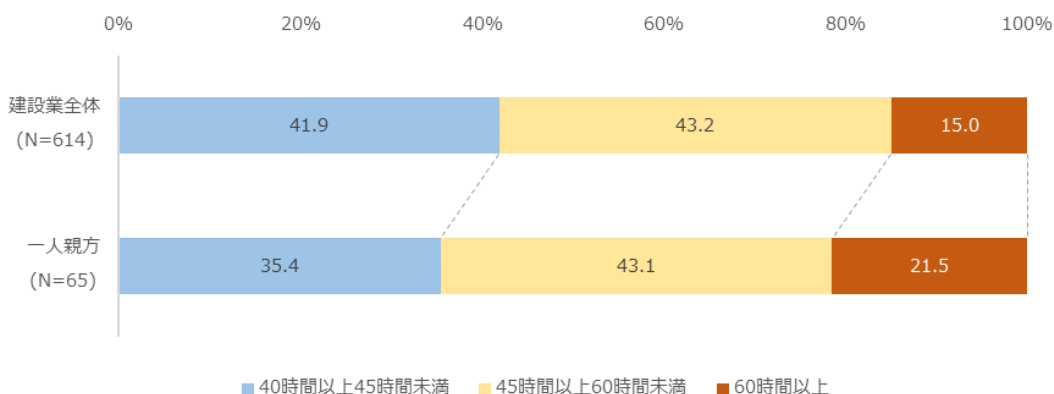


図7.7.2 建設業一人親方の1週間あたり実労働時間数(40時間以上)¹

(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) 1週間あたりの実労働時間数が10時間以上120時間未満、非正規雇用者と自営業者は同1時間以上120時間未満の者を対象として集計した。休業者は除いた。

次に、一人親方の通常期・繁忙期別の長時間労働(1日8時間を超える労働時間)の状況を図7.7.3に示す。建設業全体(図7.3.1)と比較すると、通常期に週10時間以上の長時間労働を行う割合は大差なく、長時間労働なしの割合は建設業全体(56.9%)より19.1%ポイント高い。一方で、繁忙期には、長時間労働なしの割合の建設業全体(37.3%)との差は10.6%ポイントに縮小する。週10時間以上の長時間労働は通常期より4%ポイント増えるものの、建設業全体(18.7%)ほどではなかった。

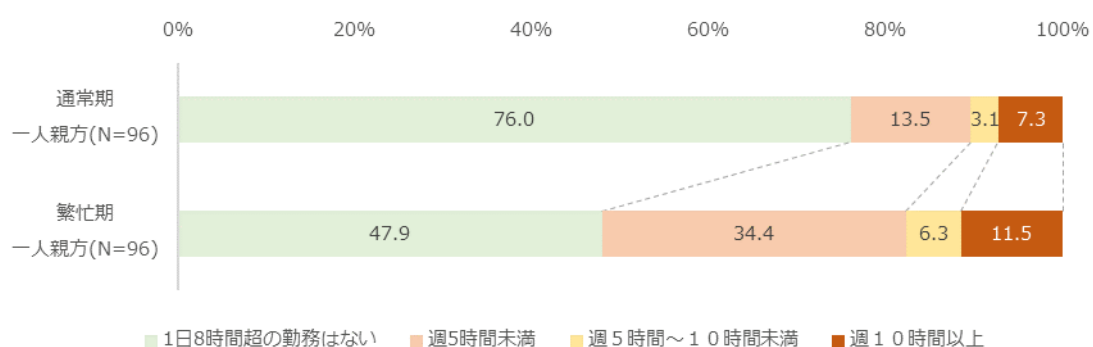


図7.7.3 建設業一人親方の長時間労働¹の状況

(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) 調査時点の令和3年11月より過去1年間の1日8時間を超える労働時間数を、通常期・繁忙期別に問うた。

一人親方の長時間労働が生じる理由を図7.7.4に示す。建設業全体の図7.3.4と比較して、「業務量が多い」は17.3%ポイント、「人員が不足している」は14.0%ポイント低かった。一人親方では業務量の調整が建設業全体よりはしやすいと考えられる。「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」の割合は建設業全体とほぼ同水準であり、長時間労働をもたらす業界の特徴には一人親方、建設業全体とも同様に影響されていると考えられる。「顧客の提示する納期が短い」は建設業全体と同程度であった。「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」は一人親方の方が建設業全体より4.2%ポイント少ない一方で、「受注時の契約内容が不明確である(文書化されていない)」は一人親方の方が5.1%ポイント多かった。顧客との関係において、一人親方の方が密接なコミュ

コミュニケーションが取れて顧客の要望を先回りして把握できる一方で、文書化されていないコミュニケーションが多くなされていることの影響があることが示唆される。

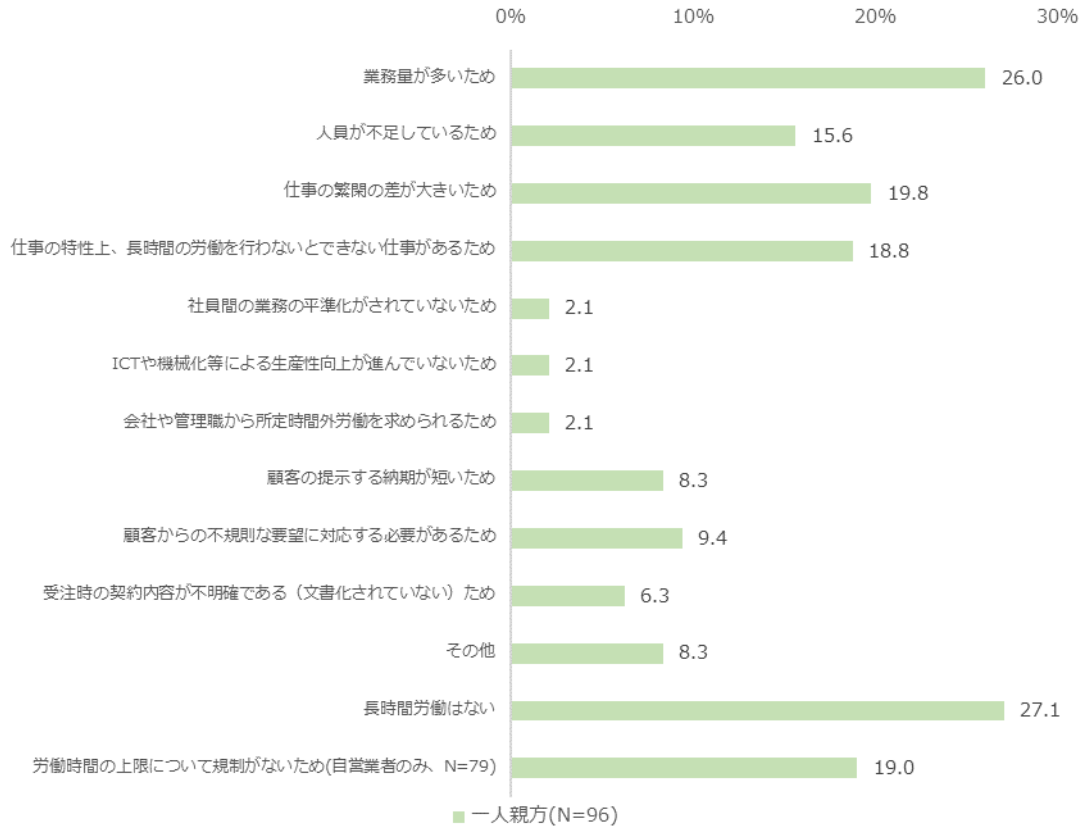


図7.7.4 建設業一人親方の長時間労働¹が生じる理由
 （資料出所）労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成
 （注） 1日8時間を超える労働時間について回答を得た。

8 重点業種の検討(2) 情報サービス業(IT 産業)

大綱では、過労死等の発生事案の集計に基づき、対策の重点業種・職種として自動車運転従事者、教職員、情報サービス業(IT 産業)、外食産業、医療、建設業、メディア業界を挙げ、労働・社会面の各年度の調査においてはこれらに該当する業種から複数選び、詳細な分析・検討を行っている。本年度労働・社会面の調査では重点業種として前項の建設業に続いて、以下 IT 産業の詳細な検討結果を示す。

8.1 IT 産業の労働時間の状況

IT 産業の就業者調査回答者 91 人について、1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図 8.1.1 に示す。1週間あたりの実労働時間数が 35 時間以上の就業者は IT 産業就業者全体の 93.4%、同 60 時間以上の就業者は 2.2%(91 人中2人)であった。

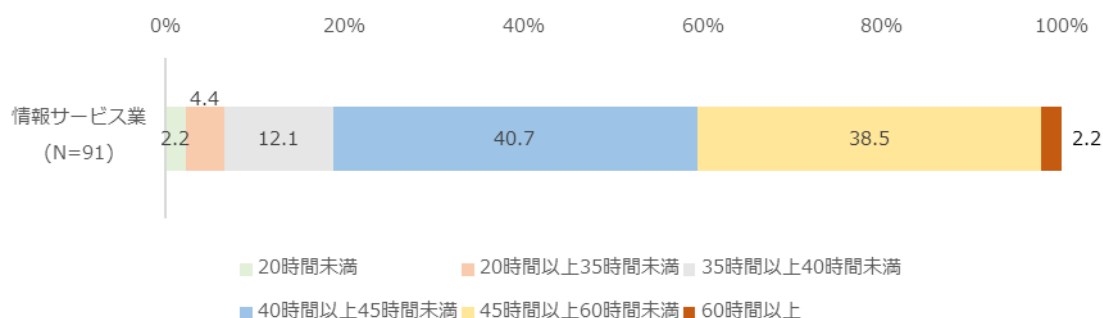


図8.1.1 1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

週40時間以上の就業者74人について、1週間あたりの実労働時間数の分布を図 8.1.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者に占める60時間以上の者の割合は2.7%(74人中2人)であり、全業種の11.0%(図 3.2.1)や情報通信業の4.1%(表 3.2.4)よりも低かった。

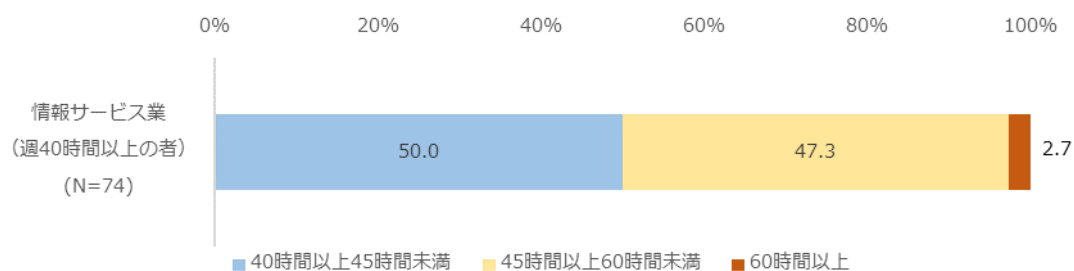


図8.1.2 1週間あたりの実労働時間の分布(40時間以上の者)(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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。40時間以上120時間未満の者を有効とした。

8.2 個人属性による労働時間の状況

年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図8.2.1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、60 歳未満の各年代で 88.5～100%であった。

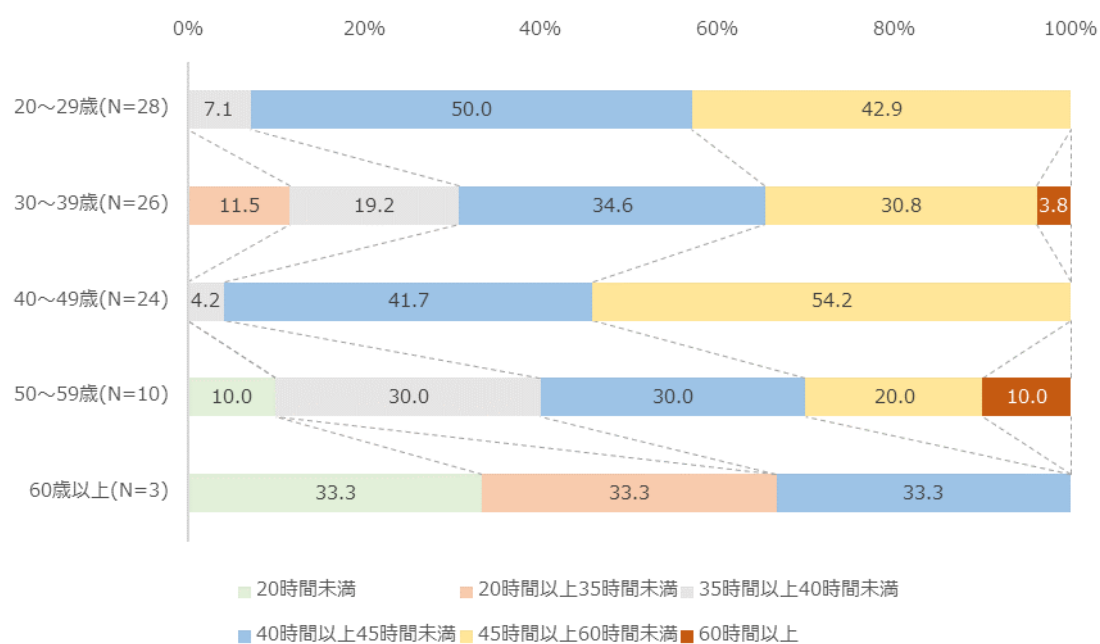


図8.2.1 年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

IT 産業就業者のうち週 40 時間以上の者について、年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図 8.2.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数が 40 時間以上の就業者に占める 60 時間以上の就業者は、20～29 歳、40～49 歳は0人で、30～39 歳が 18 人中1人(5.6%)、50～59 歳が6人中1人(16.7%)であった。

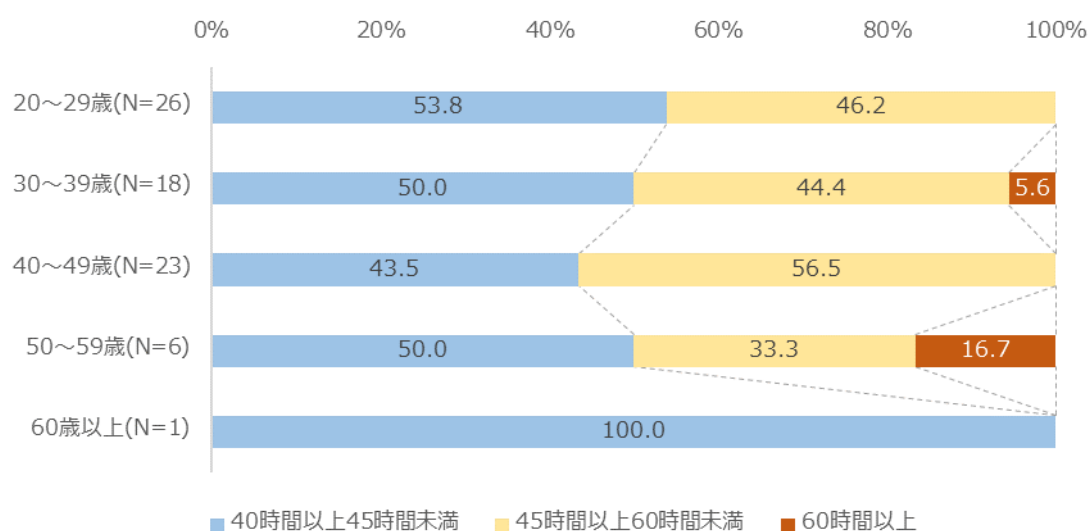


図8.2.2 年齢階層別の1週間あたり実労働時間数の分布(40時間以上)(IT産業)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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。40時間以上120時間未満の者を有効とした。

IT 産業就業者について就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布を **図8.2.3** に示す。正社員は 96.2%、非正規雇用者は 70.0%(10 人中7人)が週 35 時間以上の実労働時間であった。

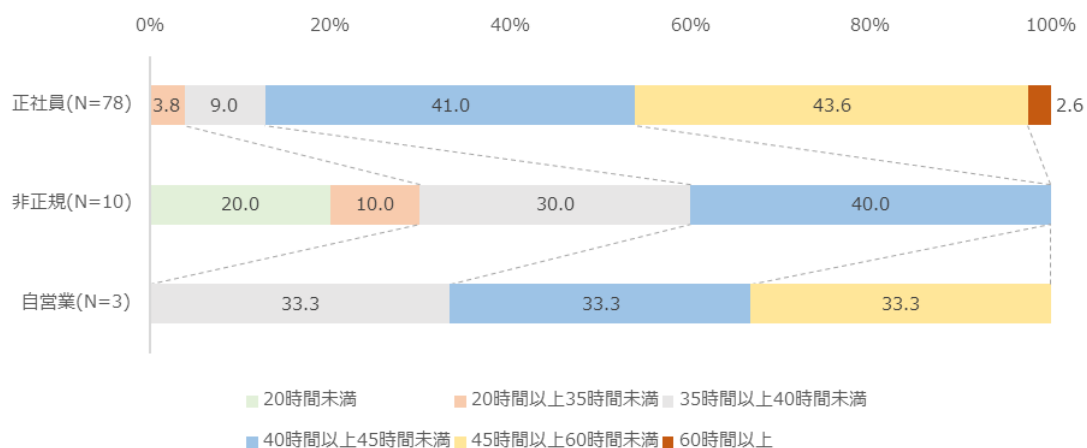


図8.2.3 就業形態別の1週間あたりの実労働時間数¹の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

週実労働時間数が40時間以上のIT産業就業者について、就業形態別の1週間あたり実労働時間数を図8.2.4に示す。1週間あたり実労働時間数が40時間以上の就業者に占める同60時間以上の就業者は、正社員は70人中2人(2.9%)、非正規雇用者と自営業者は0人であり、大綱の数値目標(5%)以内であった。

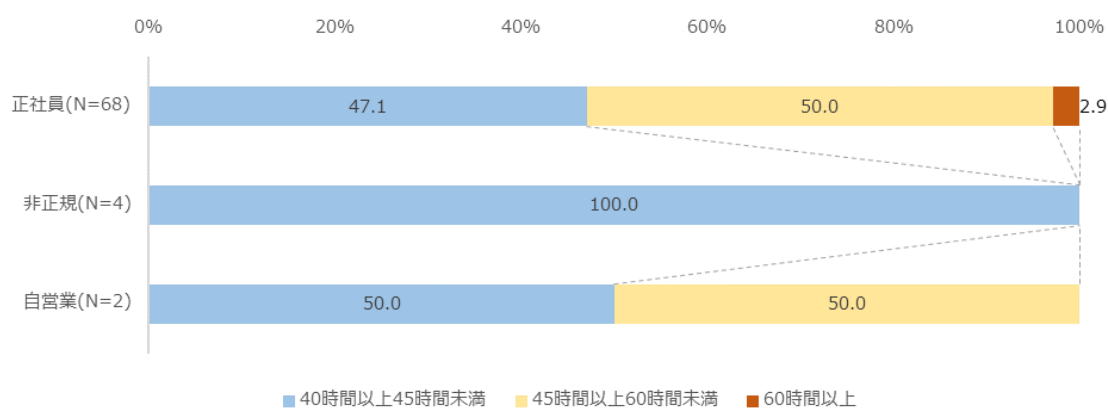


図8.2.4 就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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。40時間以上120時間未満の正社員・非正規雇用者・自営業者を有効とした。

就業形態別・性別の1週間あたり平均実労働時間を図 8.2.5 に示す。正社員、自営業者、非正規雇用者の順に労働時間が長かった。男性と女性の差異は、正社員、非正規雇用者ともに男性の方が 1.6 時間長かった。(自営業者は女性の回答者はいなかった。)なお、この時間数は令和3年 10 月の実態であり、通常期と繁忙期の別やコロナ禍の影響も念頭に置く必要がある。

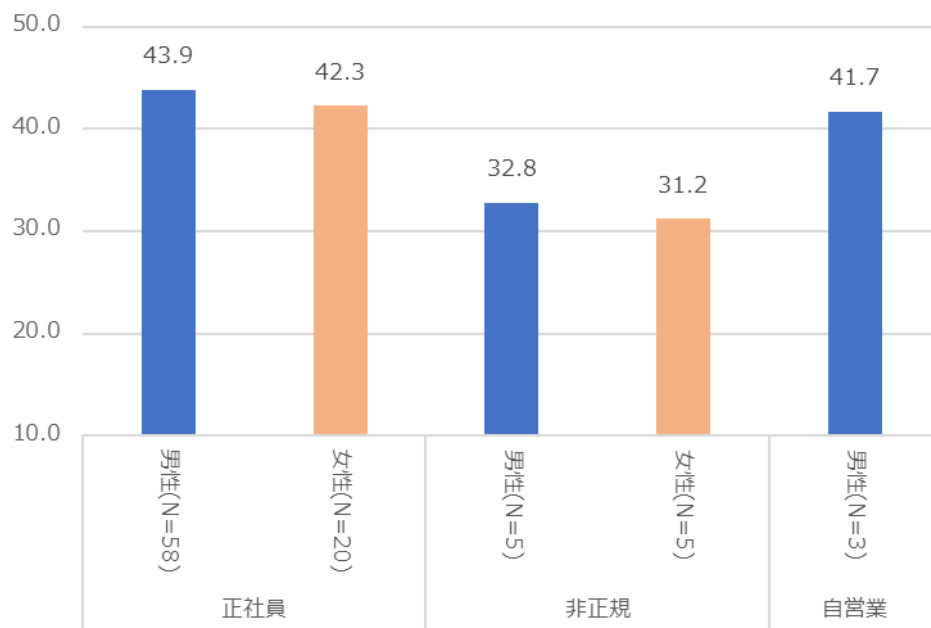


図8.2.5 就業形態別・性別の1週間あたりの平均実労働時間数(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が 10 時間超 120 時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は同 120 時間未満の者を有効とした。回答者に自営業女性はいなかった。

職種別の1週間あたりの平均実労働時間の分布を図 8.2.6 に示す。1週間あたり実労働時間数が 40 時間以上の就業者に占める1週間あたり実労働時間数が 60 時間以上の就業者は、管理的職業従事者が 19 人中1人(5.3%)、販売従事者は6人中1人(14.3%)であった。

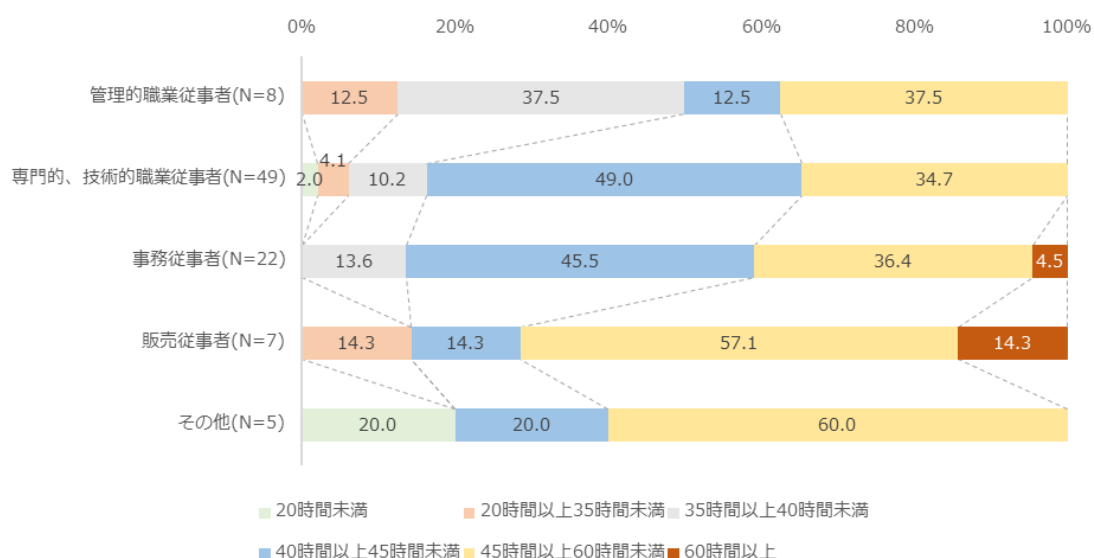


図8.2.6 職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は同120時間未満の者を有効とした。回答者に自営業女性はいなかった。

8.3 時間外労働の状況

通常期と繁忙期の時間外労働の状況を図 8.3.1 に示す。時間外労働のない就業者の割合は、通常期に 43.9%であるが繁忙期には 28.6%と小さくなる。その一方で、1週間あたり 10 時間以上の割合は通常期 7.1%から繁忙期には 25.5%まで高くなる。通常期に時間外労働のない就業者のうちの6割強が繁忙期に時間外労働を行って、繁忙期の業務量増加による影響を吸収していることが分かる。

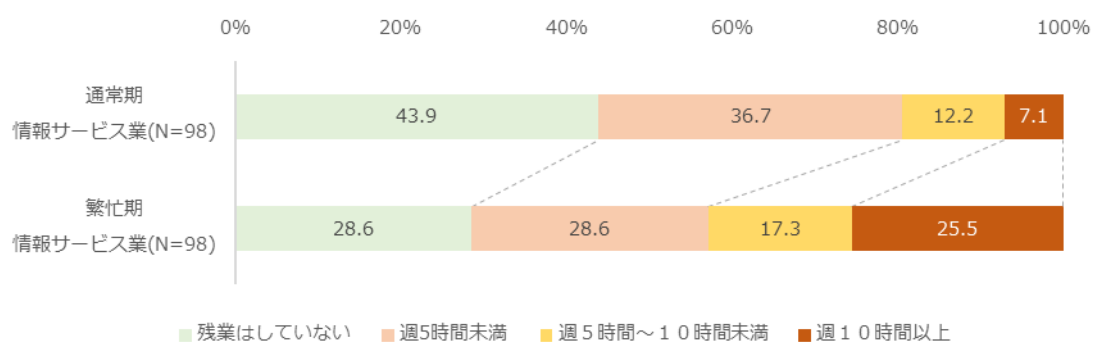


図8.3.1 通常期と繁忙期の時間外労働時間の分布(IT産業就業者)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間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を問うた。

通常期の時間外労働の時間別の、繁忙期の時間外労働時間の状況を図 8.3.2 に示す。通常期に時間外労働のない就業者のうちの 34.9%が繁忙期に時間外労働を行い、また、通常期の時間外労働が5時間未満の者の 44.4%、5～10 時間未満の者の 83.3%が時間外労働時間を増やして、繁忙期の業務量を処理していると考えられる。

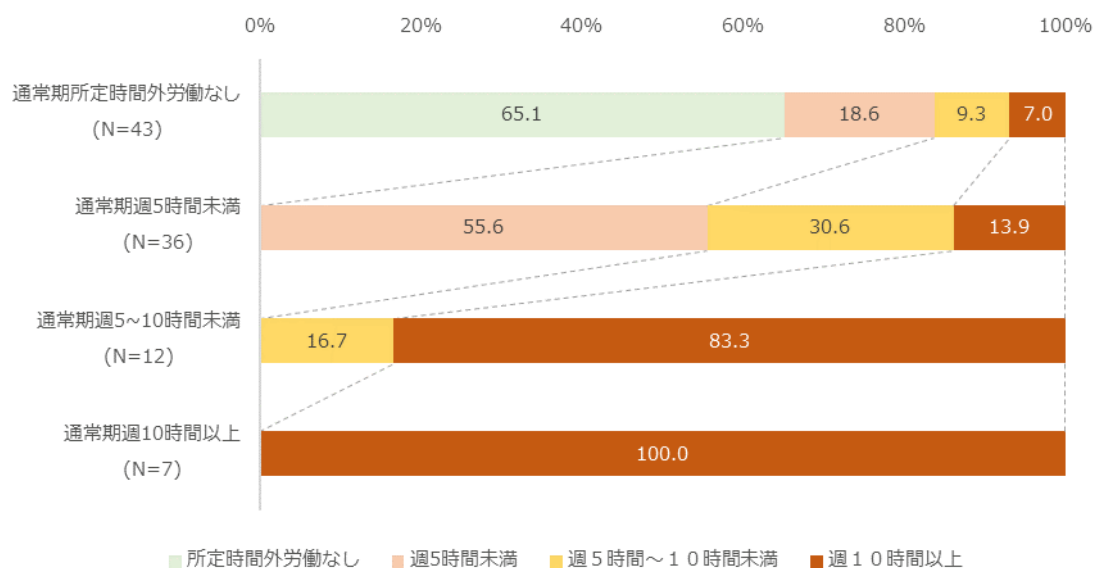


図8.3.2 通常期と繁忙期の時間外労働¹の関連(IT産業就業者)

(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) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間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を問うた。

事業場に、1か月に 45 時間超の時間外労働を行う正社員の割合を問うた回答の分布を図 8.3.3 に示す。月 45～80 時間以内、月 80 時間超 100 時間以内、月 100 時間超の時間外労働を行う正社員の割合について回答を得た。全体の 98.5%の事業場には月 100 時間超の時間外労働を行う正社員はおらず、月 80 時間超の時間外労働を行う正社員がいない事業場は 89.4%であった。1か月の時間外労働時間が 45 時間超の正社員がいない・または 10%未満である事業場は 80.3%である一方で、月 45 時間超 80 時間以内の正社員割合が 30～50%未満、10～30%未満の事業場はそれぞれ 3.0%、15.2%であった。

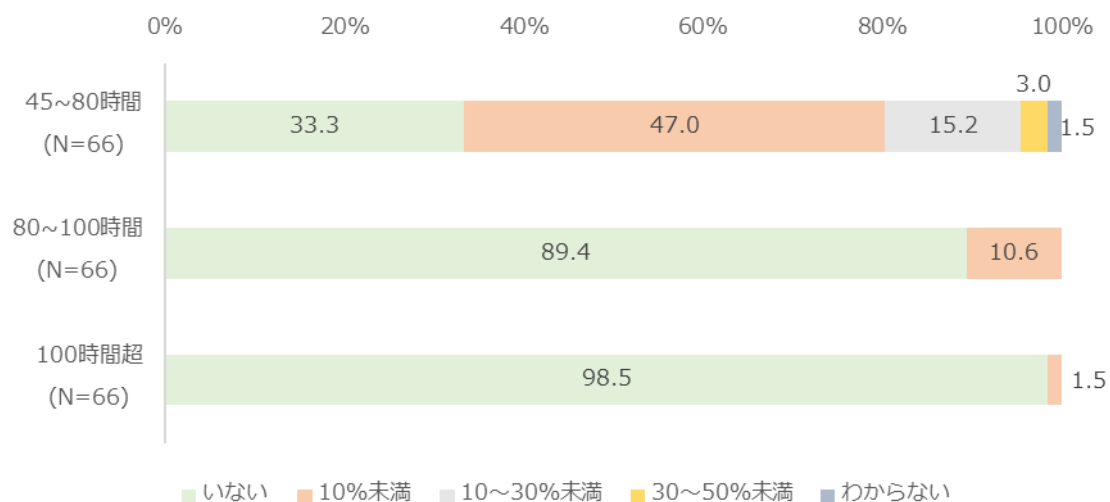


図8.3.3 事業場の正社員のうち長時間労働を行う者の割合(建設業、事業場調査)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 調査時点(令和3年11月)の前月1か月に、1か月あたり45時間超80時間以内、80時間超100時間以内、100時間超の時間外労働を行う正社員の割合の回答を得た。

時間外労働が生じる理由について、就業者調査⁹と事業場調査の結果を図8.3.4に示す。「業務量が多いため」(労働者 53.7%、事業場 55.7%)・「人員が不足しているため」(労働者 35.8%、事業場 38.6%)というように業務量に見合った人員確保がなされていない背景が多く指摘されている。これら2つの選択肢の認識は就業者と事業場管理者で一致しているが、これは建設業では見られなかったことである。IT産業においては業界が抱える問題・課題が就業者と事業場管理者の間で共通理解されていることが示唆される。「長時間労働を行わないとできない仕事がある」(労働者 14.7%、事業場 25.7%)のように、仕事の特性上やむをえないという理由も挙げられた。外的な要因として、「仕事の繁閑の差が大きい」(労働者 21.1%、事業場 48.6%)、「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」(労働者 20.0%、事業場 48.6%)、「顧客の提示する納期が短い」(労働者 18.9%、事業場 20.0%)が挙げられた。「社員間の業務の平準化がされていない」(労働者 13.7%、事業場

⁹ IT産業の正社員および非正規雇用者の結果を示す。(自営業者と会社役員を除く。)

17.1%)は、建設業では少数であったが IT 産業では目立つ。全体としては、人員確保と顧客との調整、仕事の繁閑の調整が困難であることが時間外労働の発生と関連があるといえる。なお、時間外労働がない労働者は 11.6%であった。

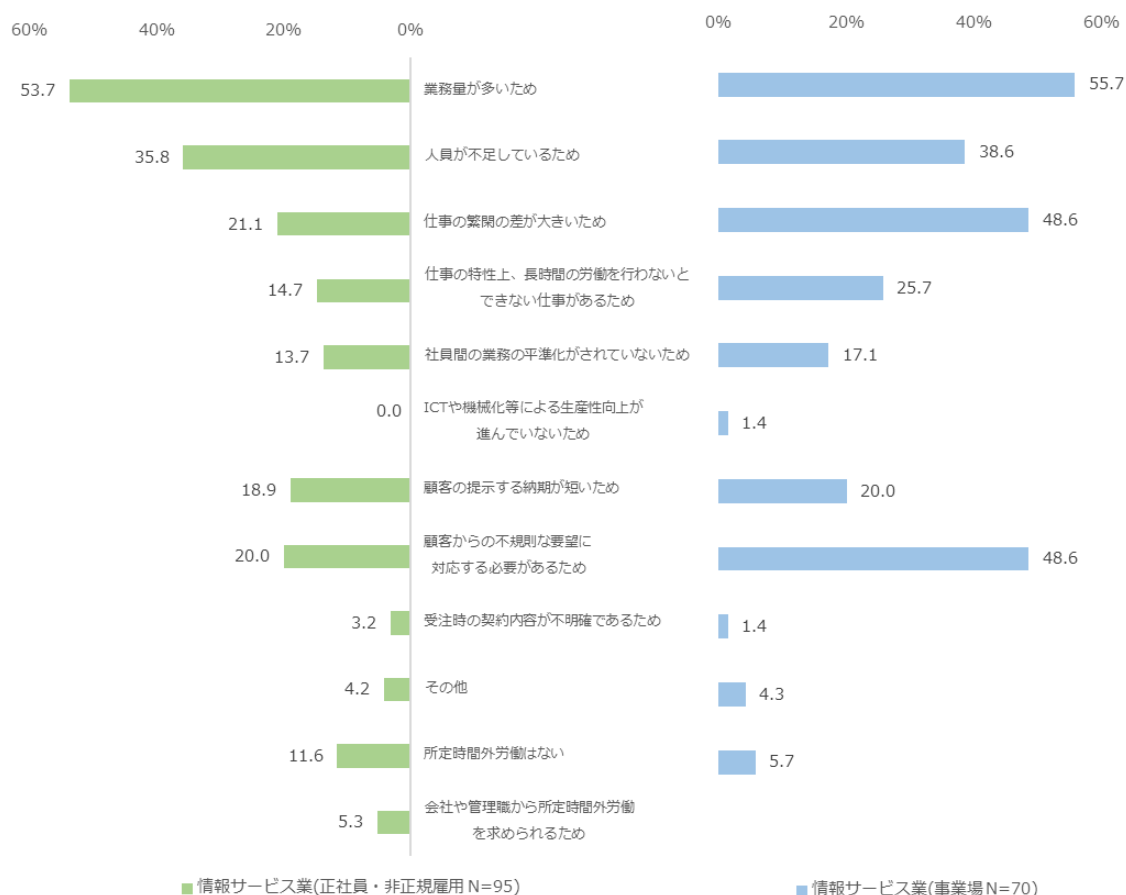


図8.3.4 時間外労働が生じる理由(IT産業労働者¹および事業場²)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査(左図)、同事業場調査(右図)をもとに作成

- (注)1. IT 産業正社員および非正規雇用者の回答。
 2. IT 産業事業場安全衛生管理者の回答。

8.4 過重労働防止の取り組み

事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)を図 8.4.1 に示す。タイムカード・IC カードによる記録 51.4%、出勤簿 47.1%、所属長・上長による目視の確認 24.3%、PC のログ記録 14.3%などの客観的な方法の他、労働者本人の自己申告も 37.1%で見られた。

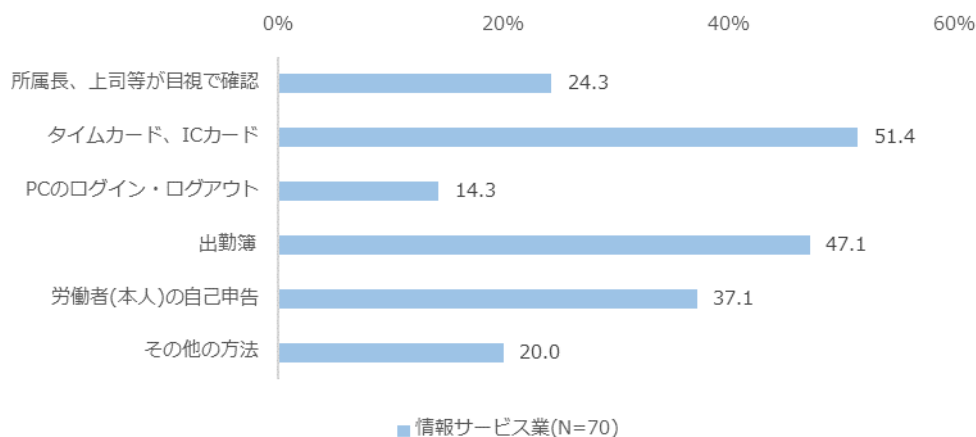


図8.4.1 事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者に対する医師面接の実施状況を図 8.4.2 に示す。54.3%の事業場では1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者はおらず、12.9%の事業場において面接指導の申出者に対して面接指導が実施され、31.4%の事業場では面接指導の申出者がいなかった。

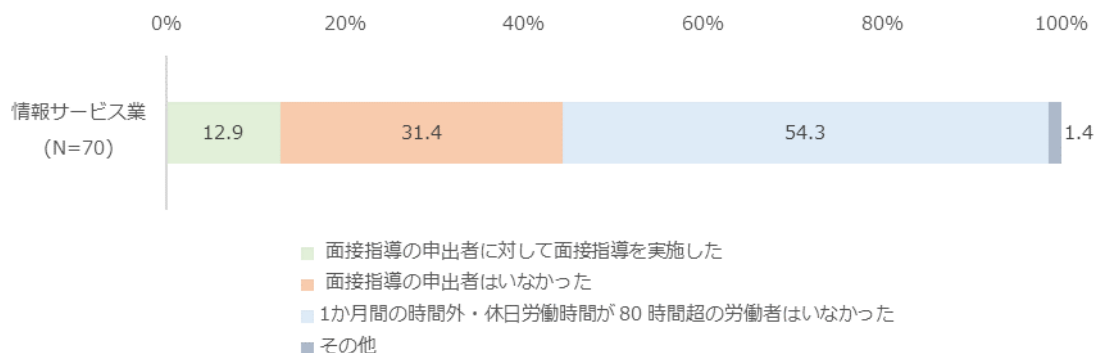


図8.4.2 1か月の時間外労働80時間超の就業者に対する医師の面接指導の実施状況(事業場調査、IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場におけるストレスチェックの実施状況を図 8.4.3 に示す。ストレスチェックは 40.0%の事業場で全員または一部に対して実施されており、62.9%の事業場においてストレスチェックが実施済または実施予定である。

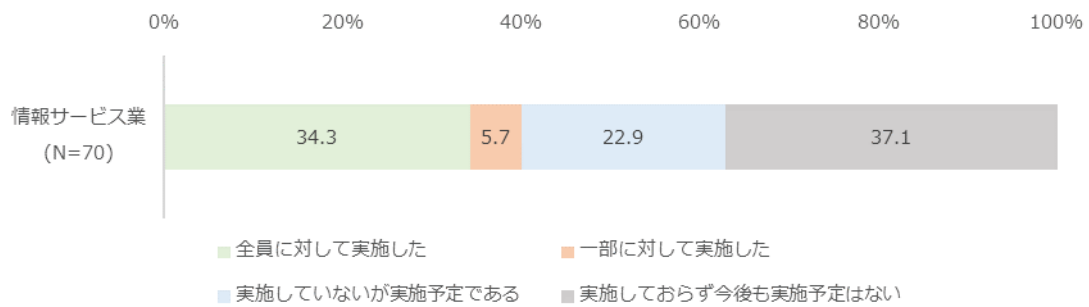


図8.4.3 ストレスチェック実施状況(事業場調査、IT産業)
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックを実施した結果、医師の面接指導の実施状況を図 8.4.4 に示す。39.3%の事業場では、ストレスチェック受検者からの面接指導の申出はなかった。残る 60.7%の事業場では、面接指導の申出者があり医師面接が実施された。

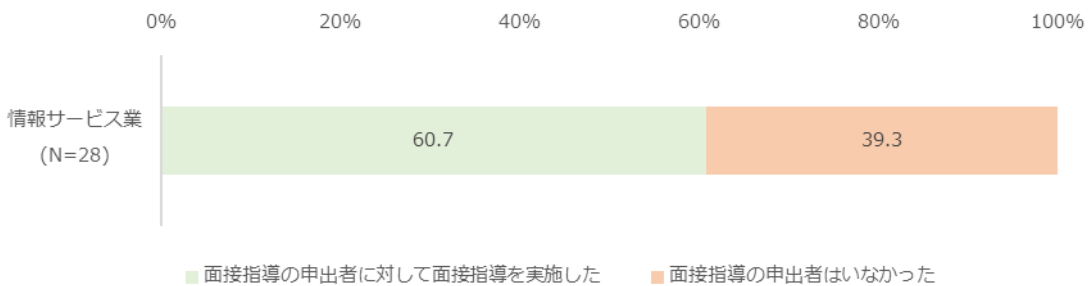


図8.4.4 ストレスチェック受検後の医師による面接指導の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックの結果を用いて集団分析し、その結果を活用する事業場の割合を令和4年までに 60%以上にすることが過労死等防止大綱の数値目標として定められている。IT 産業事業場のストレスチェックを用いた集団分析実施状況を図 8.4.5 に示す。すべての部署について集団分析をした事業場は60.7%、一部部署について

実施した事業場は 32.1%であり、合わせて 92.9%の事業場において、ストレスチェックの結果を用いた集団分析が実施されていることが分かる。

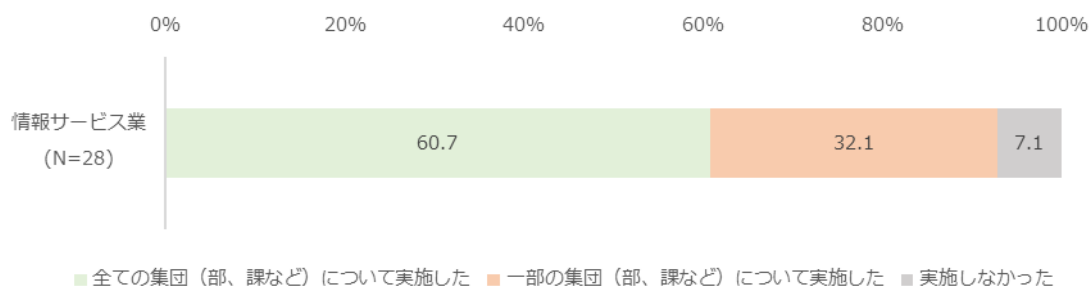


図8.4.5 ストレスチェックの結果を用いた集団分析の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場における定期健康診査の実施状況を図 8.4.6 に示す。98.6%の事業場において実施済または実施予定であり、88.6%の事業場では全員に実施している。

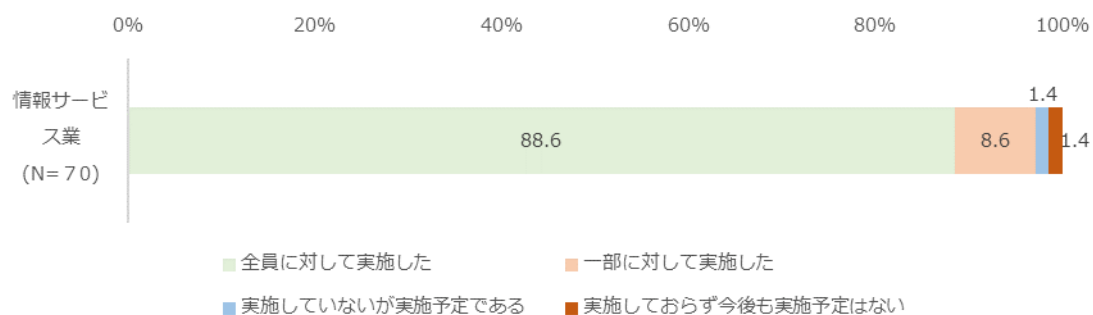


図8.4.6 IT産業事業場における定期健康診査の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

定期健康診査の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合を図 8.4.7 に示す。高血圧の有所見者割合が 20%以上の事業場は 4.4%であり、高脂血症については同じく 25.0%、糖尿病は 2.9%であった。就業者の慢性疾患を考慮して過重労働防止の対策を含む就業面での配慮をしてゆく必要がある。

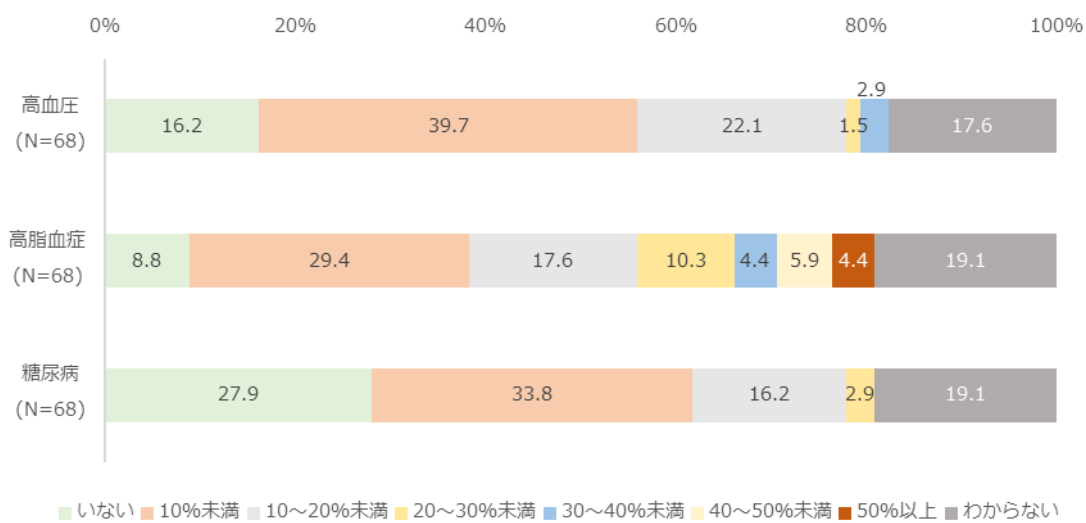


図8.4.7 事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

8.5 関連法規・資料の認知

本調査では、過労死等防止対策推進法および IT 産業の過重労働防止対策に関連した資料の認知度を就業者調査および事業場調査で調査した。資料は、人事・労務担当者向けの「働き方・休み方改善ハンドブック 情報通信業(情報サービス業編)」(厚生労働省 2014 年)、プロジェクトマネージャ向けの「働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(厚生労働省 2018 年)、経営担当者・働き方改革担当者向けの「働き方改革 実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)」(厚生労働省 2020 年)、発注者・プロジェクトマネージャ向けの「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～」(厚生労働省 2020 年)である。

図 8.5.1 に就業者の各法律、資料の認知度を示す。「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は、過労死防止対策推進法が 16.3%であり、各資料は 10.2%～12.2%であった。

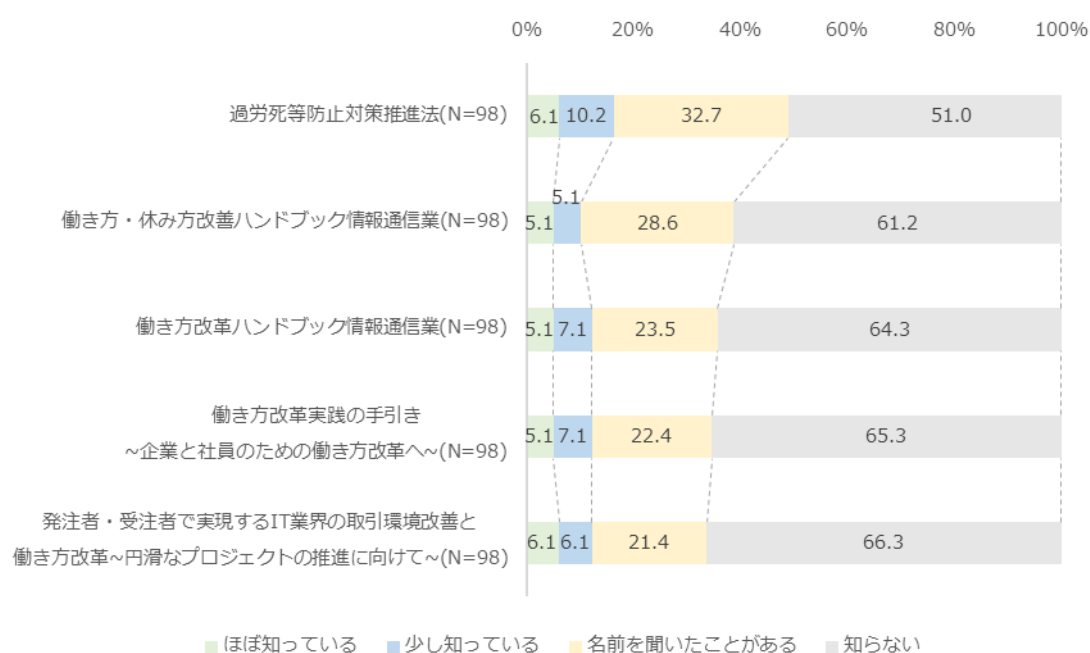


図8.5.1 労働者の過重労働防止関連法、資料の認知度
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

一方、事業場の安全衛生管理者における過労死等防止対策法および各ガイドラインの認知度を図 8.5.2 に示す。「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は、過労死等防止対策推進法 51.4%、各資料 24.3~42.9%であり、過労死等防止対策推進法は比較的によく知られている。一般就業者の各資料の「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は 10~13%程度で資料間の差はなかったが、事業場の安全衛生管理者間では人事・労務担当者向けの「働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業」が 42.9%と比較的良く知られており、プロジェクトマネージャ向けの「働き方改革ハンドブック情報通信業」34.3%、ならびに、経営担当者・働き方改革担当者向けの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」34.3%が続き、発注者・プロジェクトマネージャ向けの「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～」は 24.3%と、他の資料と比較すると認知度が低かった。

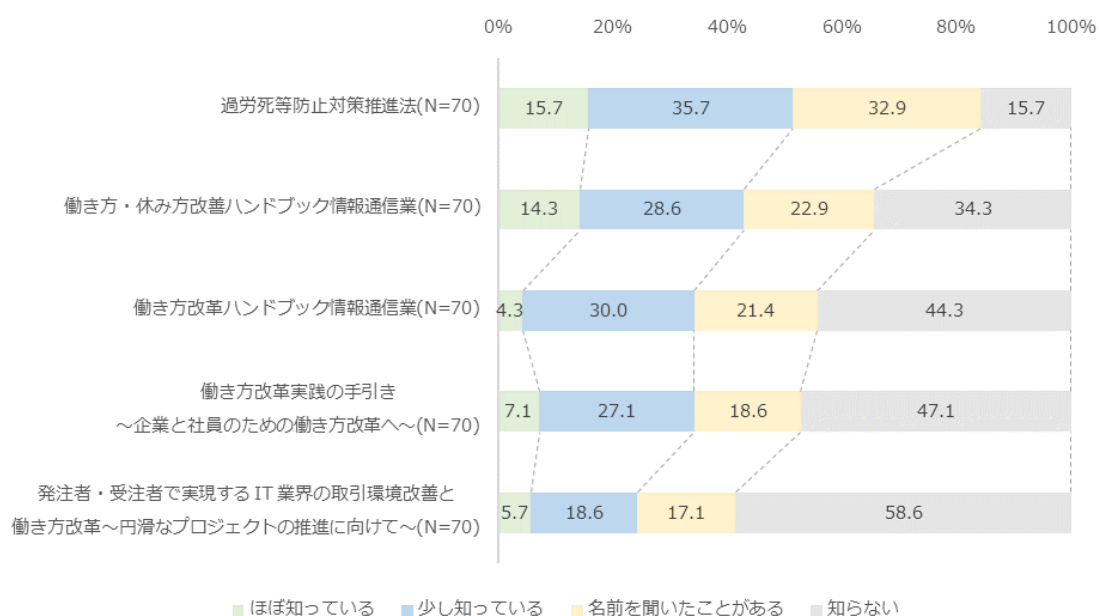


図8.5.2 事業場管理者の過労死防止対策推進法と関連資料の認知度
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

8.6 過重労働が生じる背景因子の影響

IT 産業において過重労働が生じる背景因子として、無理のある納期と顧客からのクレーム、急な仕様変更、客先常駐に伴う難題がある。この実態とその影響を以下検討した。まず、これらの実態を労働者はどの程度経験しているかを図 8.6.1 に示す。「よくある」は急な仕様変更(12.2%)で割合が大きかった。「時々ある」と「よくある」を合わせた割合は高い順に、急な仕様変更 52.0%、無理のある納期 49.0%、顧客からのクレーム 38.8%、客先常駐に伴う難題 21.4%であった。

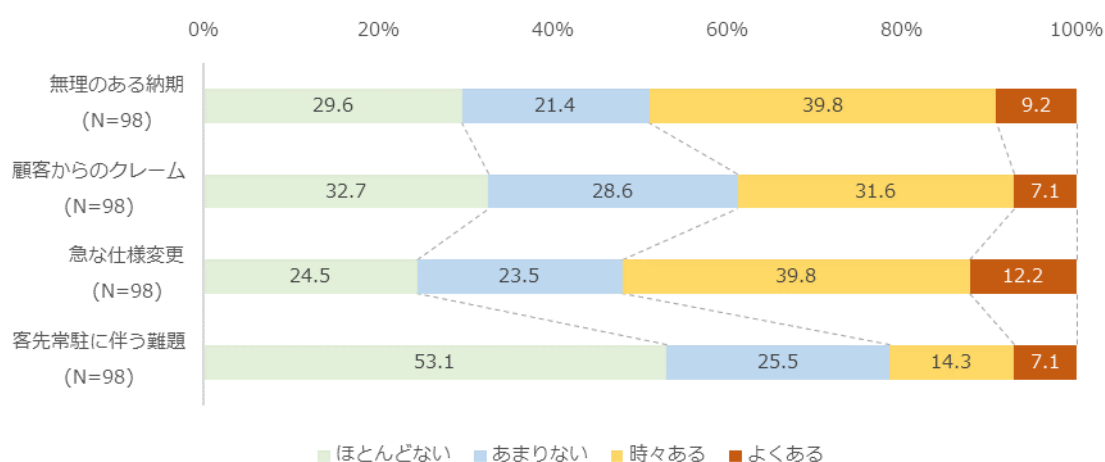


図8.6.1 労働者の過重労働が生じる背景因子の経験

(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

次に、これらの過重労働が生じる背景因子の経験が労働時間や身体的疲労、うつ・不安傾向に及ぼす影響を検討する。過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、1週間あたりの平均実労働時間数を図 8.6.2 に示す。急な仕様変更の「あまりない」と客先常駐に伴う難題の「ほとんどない」を除くと、「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」の順に平均実労働時間が長くなる傾向が見られた。

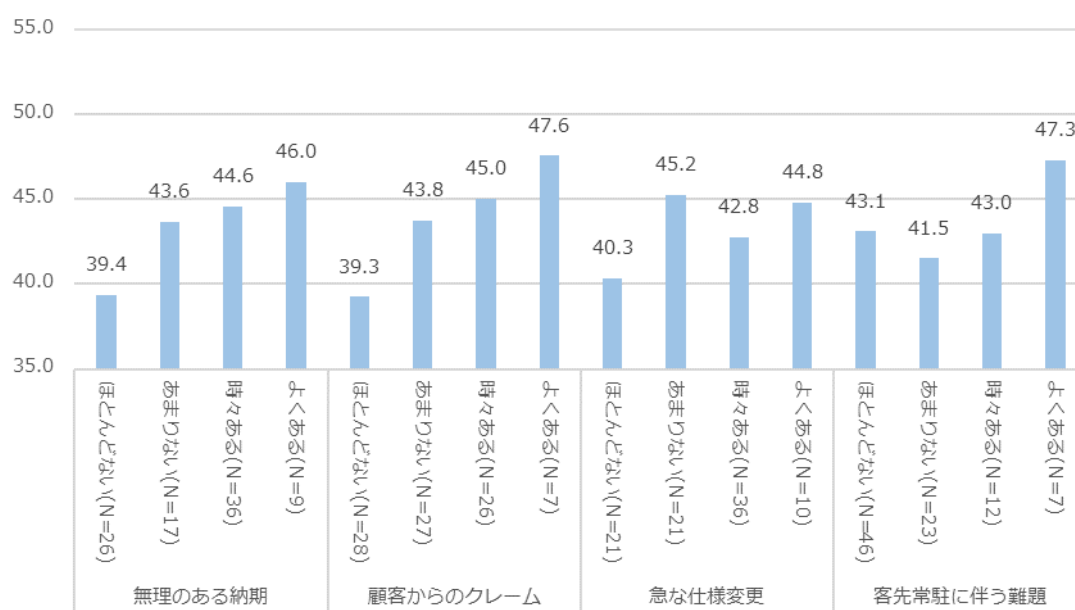


図8.6.2 過重労働が生じる背景因子と平均実労働時間数の関係(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 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1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

これらの過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、身体的疲労の分布を図 8.6.3 に示す。いずれの事項も経験頻度が高くなると疲労が大きくなる傾向が見られた。各事柄を「よくある」と答えた就業者のうち翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である者は、顧客からのクレーム 28.6%、急な仕様変更 25.0%、無理のある納期 22.2%、客先常駐に伴う難題 14.3%であった。この割合は「時々ある」から「よくある」になると高くなっており、過重労働の背景因子の経験に伴って、翌朝まで

前日の疲労をいつも持ち越すような重度の身体的疲労を覚える就業者が大きく増えると考えられる。

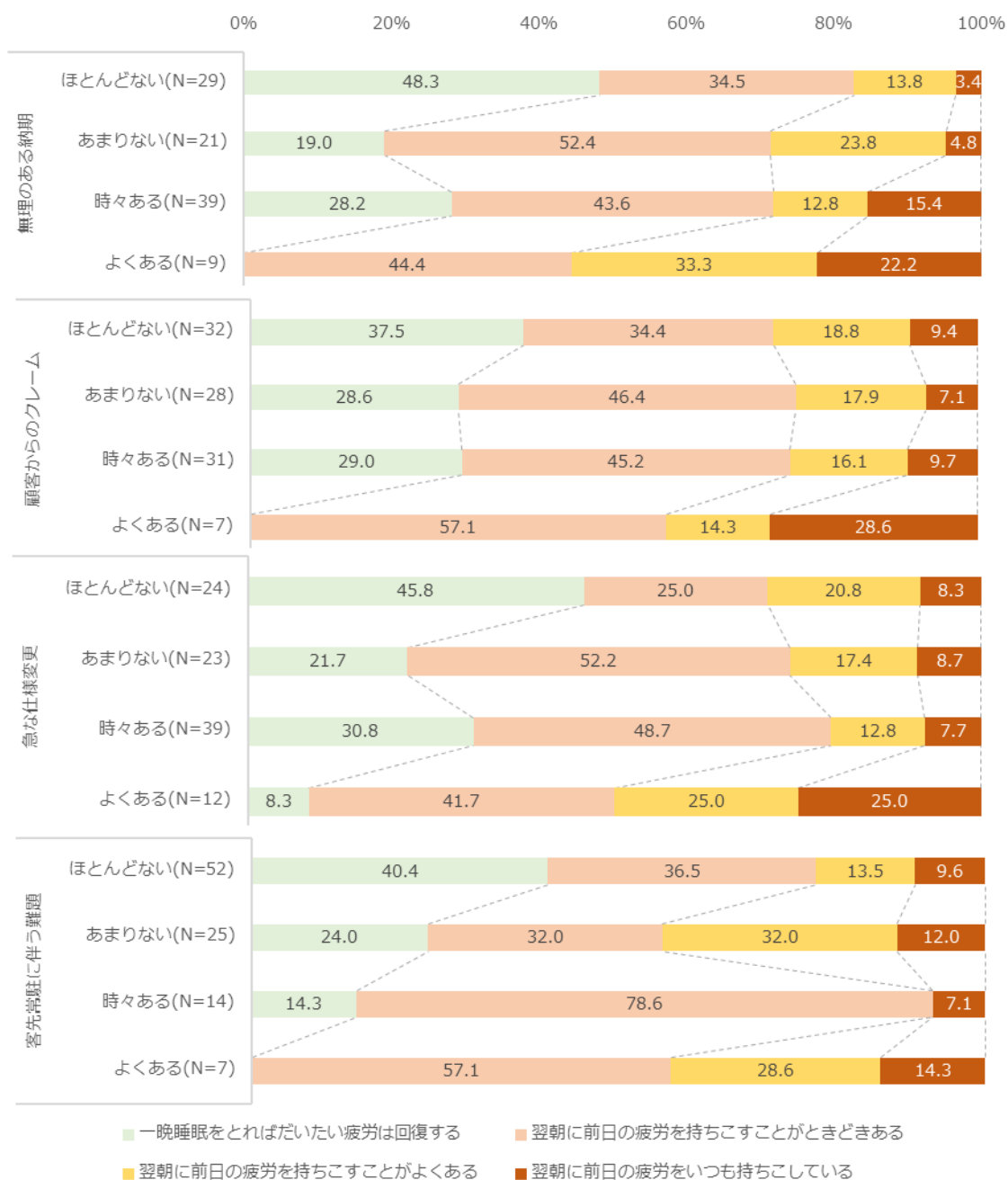


図8.6.3 過重労働が生じる背景因子と身体的疲労
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

これらの過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、不安・うつ傾向得点(K6)の分布を図 8.6.4 に示す。急な仕様変更が「よくある」と客先常駐に伴う難題を除くと、これらの経験頻度が「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」と高くなるにつれて、重度のうつ・不安障害疑い(K6得点が 13 点以上)の割合が高くなる傾向が見られた。

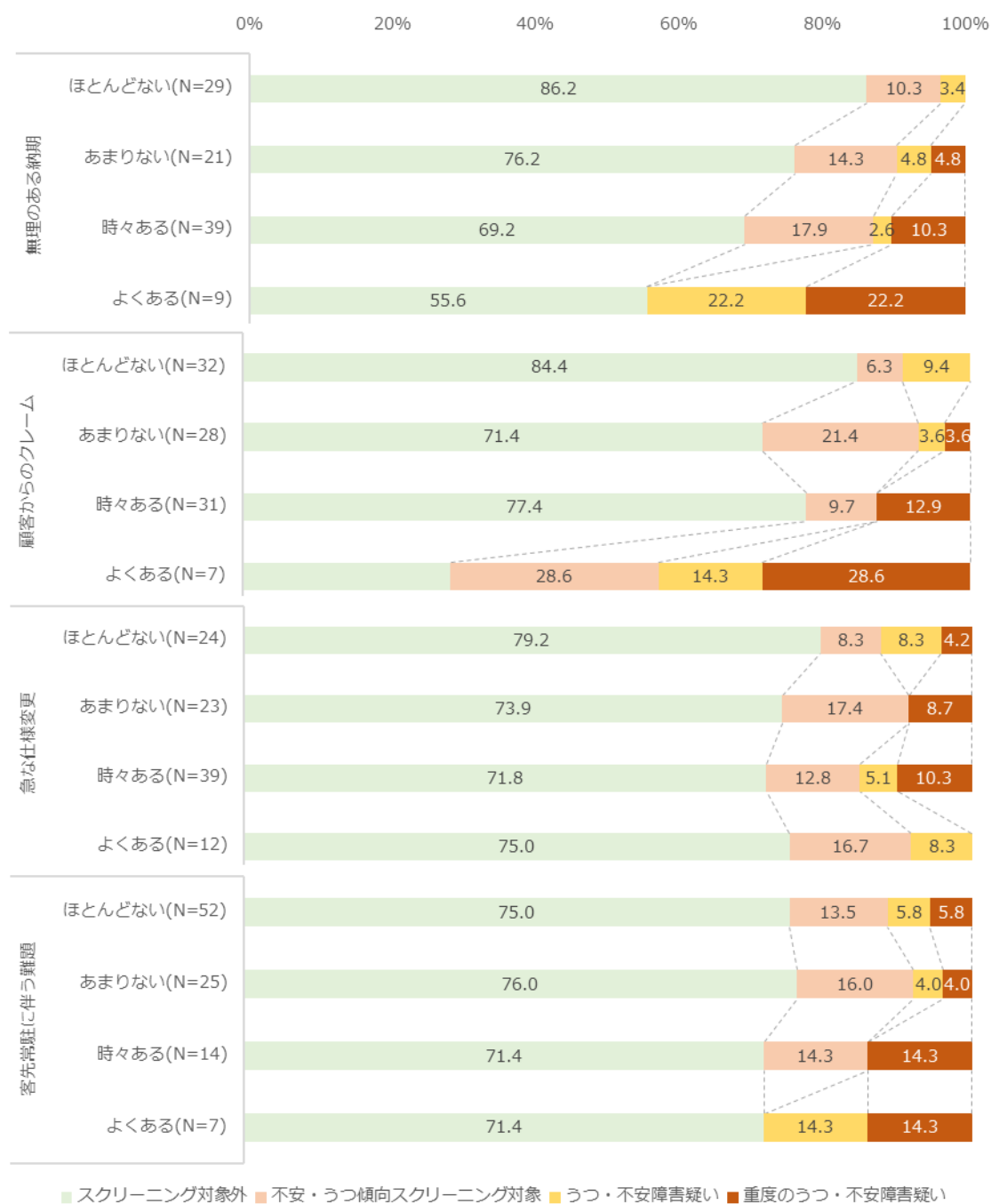


図8.6.4 過重労働が生じる背景因子の経験別の不安・うつ傾向(K6得点¹)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) 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、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、主観的幸福感の平均得点を図8.6.5に示す。いずれの背景因子についても、「ほとんどない」の主観的幸福感が最も高く、急な仕様変更を除いて、経験頻度が高くなるにつれて主観的幸福感は低くなる。これまで見てきたように、無理のある納期や顧客からのクレーム等への就業者の暴露が増加するのに伴って実労働時間が長くなり、身体的疲労、不安・うつ傾向が悪化する傾向があるが、就業者のウェル・ビーイングにも影響を及ぼしていることが示唆される。

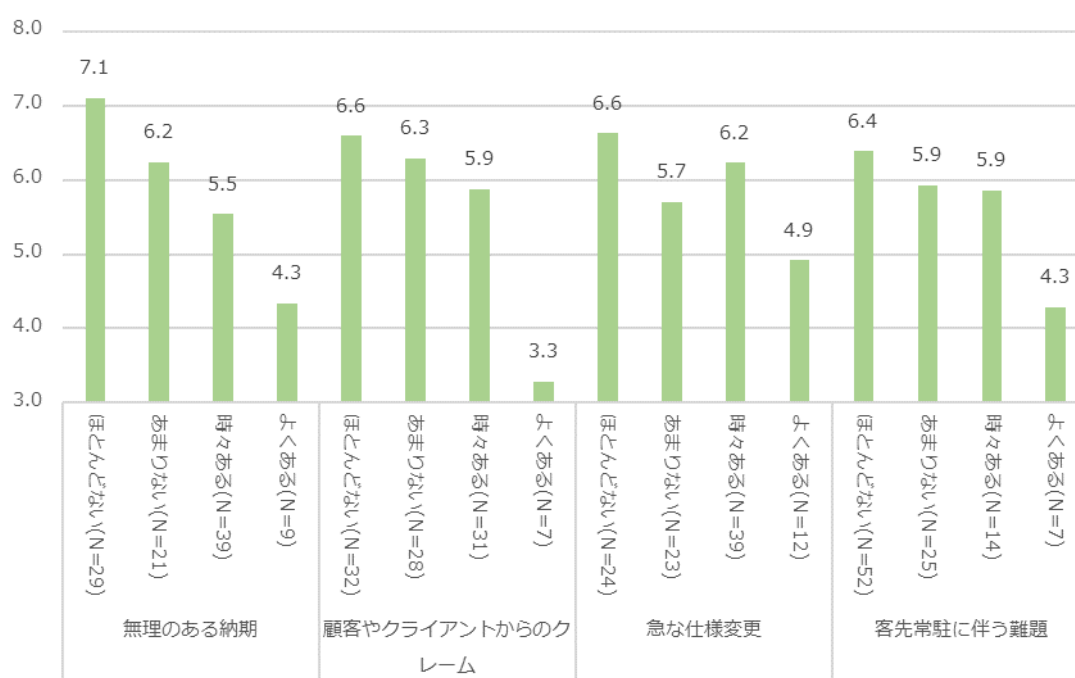


図8.6.5 過重労働が生じる背景因子の経験別の主観的幸福感¹

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働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。

付録1 就業者調査票

「労働時間と働き方に関する調査」調査票

調査説明文：別紙

対象者選別項目：

- ・就業者のうち調査期間中もしくは調査日の前月まで休業していた者は除く

終了画面文言：

次年度も調査を予定しております。またご都合がございましたらご協力いただけますと幸いです。

- ◆特に指定のない限り、回答は選択肢の番号に○印をつけてください。
- ◆同じような質問がいくつか含まれていますが、全ての質問にもれなく回答してください。
- ◆には具体的な数字を記入してください。
- ◆「過去1年間において」の設問については就業1年未満の方は働き出してから期間でお答えください

■ 回答時点の状況についてご回答ください。

Q1. あなたは現在、何か収入になる定常的な仕事※（以下、「仕事」と略）をしていますか。（○は1つ）

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 仕事をしている | 2. 仕事をしていない |
|------------|-------------|

※ここでの「定常的な仕事」とは、ふだん仕事をしており、今後もしていくこととなっている場合をいいます。

年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入等はここでのいう仕事には該当しません。

いわゆる主婦（主夫）でも、パートやアルバイト・内職など収入になる仕事をしている場合は「1. 仕事をしている」に該当します。学生の場合は、収入の多寡にかかわらず「2. 仕事をしていない」に該当します。また、自営業の家族の方が家業を手伝い、少しでも収入を得た場合は「1. 仕事をしている」に該当します。

Q2. あなたがしている仕事は、いくつありますか。（○は1つ）

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| 1. 仕事は1つだけ 91.9% | 2. 仕事は2つ以上（本業以外にも仕事をしている） 8.1% |
|------------------|--------------------------------|

※自営業の家族の方が、自分の仕事の合間に家業を手伝い、家業からも収入を得ている場合は、仕事が複数あるとします。（以下「副業している」と略）

Q3. 【Q2で「2. 仕事は2つ以上」と回答した人】本業（自分が主たる仕事だと考えている仕事）の勤め先で副業・兼業の制度やルールはありますか。（○は1つ）

- | | | |
|------------|------------|---------------|
| 1. ある 3.1% | 2. ない 4.3% | 3. わからない 0.7% |
|------------|------------|---------------|

Q4. 【Q3で「1. ある」と回答した人】本業の勤め先に副業・兼業での所定労働時間を届け出ていますか。（○は1つ）

- | | |
|------------|-------------|
| 1. はい 1.2% | 2. いいえ 1.9% |
|------------|-------------|

Q5. あなたの性別をお答えください。（○は1つ）

- | | | |
|-------------|-------------|----------------|
| 1. 男性 55.2% | 2. 女性 44.8% | 3. 答えたくない 0.0% |
|-------------|-------------|----------------|

Q6. あなたの年齢をお答えください。（○は1つ）

- | | | |
|---------------|-----------------|------------------|
| 1. 20歳未満 0.0% | 4. 40～49歳 23.9% | 7. 65歳～74歳 12.4% |
|---------------|-----------------|------------------|

2. 20～29 歳	15.2%	5. 50～59 歳	21.2%	8. 75 歳以上	1.2%
3. 30～39 歳	17.9%	6. 60～64 歳	8.3%		

Q7. あなたの**本業**の業種として該当するものは、次のうちどれですか。(○は1つ)

1. 農業・林業	2.5%	11. 不動産業、物品賃貸業	2.2%
2. 漁業	0.4%	12. 学術研究、専門・技術サービス業	3.9%
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	0.4%	13. 宿泊業、飲食サービス業	5.8%
4. 建設業	7.9%	14. 生活関連サービス業、娯楽業	3.7%
5. 製造業	16.7%	15. 教育、学習支援業	5.4%
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	16. 医療、福祉	13.9%
7. 情報通信業	3.9%	17. 複合サービス事業(郵便局, 農業協同組合等)	0.8%
8. 運輸業、郵便業	5.5%	18. サービス業(他に分類されないもの)	7.3%
9. 卸売業、小売業	16.6%	19. その他	0.0%
10. 金融業、保険業	2.7%		

業種に迷われた場合は、経済センサス「事業の種類」検索辞典をご参照下さい。
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/htoukeib/TopDisp.do?bKind=80>



Q8. 【Q2 で「1. 仕事は1つだけ」と答えた方】労働時間についておたずねします。

(A) 過去 1 か月に何日働きましたか。

日/月

(B) 勤務規則や契約で決められている1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。自営業主等で所定労働時間が決められていない場合は「決められていない」を選んで下さい。

時間 / 週 決められていない

(C) 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(休日を含む)。

時間/週

(本文参照)

Q8. 【Q2 で「2. 仕事は2つ以上(本業以外にも仕事をしている)」と答えた方】労働時間についておたずねします。本業と副業・兼業のそれぞれについてお答えください。複数の副業・兼業のある方はそれらの合計をお答えください。

(A) 過去 1 か月に何日働きましたか。

【本業】 日/月 【副業・兼業】 日/月

(B) 勤務規則や契約で決められている1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。自営業主等で所定労働時間が決められていない場合は「決められていない」を選んで下さい。

【本業】 時間 / 週 決められていない

【副業・兼業】 時間 / 週 決められていない

(C) 最近 1 か月の1週間あたりの実労働時間は何時間でしたか(休日を含む)。

【本業】 時間/週 【副業・兼業】 時間/週

仕事が2つ以上ある方は以降の質問には本業に関してお答えください。

Q9. 現在の仕事でのあなたの働き方(就業形態)をお選びください。雇われている方は勤め先での呼称を記入してください。(○は1つ)

1. 正社員・正職員	65.6%	6. 会社などの役員	2.4%
2. 契約社員※ ¹ ・嘱託	10.7%	7. 自営業主(雇い人あり)	2.8%
3. パート・アルバイト	3.5%	8. 自営業主(雇い人なし)	9.3%
4. 臨時・日雇社員	0.1%	9. 自家営業の手伝い	1.7%
5. 労働者派遣事業所の派遣社員※ ²	3.5%	10. その他	0.4%

※1 契約社員とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用される人をいいます。

※2 労働者派遣事業所の派遣社員とは、労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣される人をいいます。上記以外の派遣されている人(デパートの派遣店員など)は派遣元の事業所における呼称について当てはまるものを選んでください。

Q9-2. 【Q9で1~6を選択した回答者】あなたの現在の役職について該当するものを選んでください。(○は1つ)

1. 管理職(職長、部長、課長等)	13.8%	2. 管理職以外	72.0%
-------------------	-------	----------	-------

Q9-3. 【Q9で7・8を選択した回答者】あなたは実店舗をもっていますか。(○は1つ)

1. はい	5.0%	2. いいえ	7.0%
-------	------	--------	------

Q10. 働いている事業場の従業員数をお選びください。(○は1つ)

企業・会社全体ではなく、事業場(あなたの働いている場所)での、パート、アルバイト、派遣の方などを含めたおおよその規模でお答えください。

1. 1~9人	26.0%	4. 50~99人	10.3%	7. 1,000~4,999人	7.5%
2. 10~29人	14.2%	5. 100~299人	12.6%	8. 5,000人以上	7.5%
3. 30~49人	8.7%	6. 300~999人	9.3%	9. わからない	3.9%

Q11. 【Q9で1~6を選択した回答者】現在の勤務先について、該当するものをお選びください(○はいくつでも)。

1. 外資系である	2.3%	4. 労使協議機関※がある	6.4%
2. 親会社が存在する	17.0%	5. いずれも該当しない	47.0%
3. 労働組合がある	24.1%		

※労使協議機関とは、経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労働者と使用者との間で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれています。

Q12. あなたご自身の職種をお選びください。完全に一致しない場合は最も近いものをお選びください。(○は1つ)

職業	例
1. 管理的職業従事者	10.3% 法人・団体等の役員、管理職員
2. 専門的・技術的職業従事者	17.7% 研究者、技術者、医療従事者、教育職、専門的職業、デザイナーなど
3. 事務従事者	23.5% 一般事務など

4.	販売従事者 サービス職業従事者	11.4%	商品販売、営業職など
5.	(介護サービス職業従事者及び保健医療 サービス職業従事者を除く)	8.9%	家庭生活支援サービス、理容師・美容 師、飲食業、接客・給仕など
6.	介護サービス職業従事者及び保健医療 サービス職業従事者	5.5%	介護サービス、保健医療サービス
7.	生産工程従事者	6.2%	生産設備制御・監視、機械組立、加工、 検査など
8.	輸送・機械運転従事者	2.2%	鉄道運転、自動車運転など
9.	建設・採掘従事者	3.2%	建設、土木作業、電気工事など
10.	運搬・清掃・包装等従事者	2.3%	運搬、清掃、包装など
11.	その他	8.9%	

Q13.現在の事業場(あなたの働いている場所)における勤務年数をお答えください。(半角数字でご記入ください)

	年(数値制限:0-74)		か月(数値制限:0-11)
--	--------------	--	---------------

平均 12年 2.7か月

Q14.あなたの働き方(労働時間制度)について、あてはまるものをお選びください。(○は1つ)

1.	固定勤務(例:8:30~17:15など)	58.8%	6.	交替勤務	4.3%
2.	フレックスタイム制 ^{※1}	11.4%	7.	管理監督者等で適用除外者	2.4%
3.	変形労働時間制 ^{※2}	9.3%	8.	高度プロフェッショナル制度 ^{※5}	0.1%
4.	事業場外労働のみなし労働時間制 ^{※3}	1.3%	9.	【Q9で1~6を選択した回答者には非表示】 契約で決められていない	5.6%
5.	裁量労働制 ^{※4}	1.4%	10.	その他	5.5%

※1 労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度をいいます。

※2 一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することができる制度をいいます。

※3 事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度をいいます。

※4 労使協定または労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度をいいます。

※5 高度プロフェッショナル制度とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度をいいます。

Q15.最近1か月の平均的な勤務日において、出勤のためお住まいを出発する時刻と職場に到着する時刻をお答えください。お住まいが職場を兼ねていたりして通勤がない方は(B)に回答してください

(A) 通勤のある方

お住まいを出発する時刻	時	分	時	分
職場に到着する時刻	時	分	時	分

(B) **通勤がない方**にお尋ねします。**最近1か月**の平均的な勤務日において、仕事を開始する時刻をお答えください。

(通勤がない方が) 仕事を開始する時刻 時 分

(C) **最近1か月**の平均的な勤務日において、仕事を終えて職場を離れる時刻をお答えください。通勤のない方は仕事を終える時間をお答えください。

仕事を終えて職場を離れる時刻 時 分

Q16. **最近1ヵ月ほどの場面を思い出し、「平均的な勤務日」を想定し、お答えください。**

平均的な1日の労働時間中（通勤時間は除く）、座っている時間と立ったり歩いたりしている時間の割合はおおよそどの程度だと思いますか。全勤務時間を100%とし、2つの合計が100%になるように空欄に記入してください。（半角数字）

座っている時間 % **平均 56.8%**
立ったり歩いたりしている時間 % **平均 43.2%**

Q17. **過去1年間において、勤務規則や契約で決められている労働時間（所定労働時間）以外の労働（残業）は以下の時期においてどのくらいありましたか。（裁量労働制等や自営業主の方は一日8時間を超える労働時間についてお答えください。）**

(A) 通常期(○は1つ)

1. 残業はしていない	37.5%	5. 週2時間以上3時間未満	5.1%
2. ほとんどない	22.4%	6. 週3時間以上5時間未満	5.7%
3. 週1時間未満	8.4%	7. 週5時間～10時間未満	6.0%
4. 週1時間以上2時間未満	9.2%	8. 週10時間以上	5.9%

(B) 繁忙期(○は1つ)

1. 残業はしていない	23.2%	5. 週2時間以上3時間未満	9.0%
2. ほとんどない	16.5%	6. 週3時間以上5時間未満	8.2%
3. 週1時間未満	7.5%	7. 週5時間～10時間未満	9.2%
4. 週1時間以上2時間未満	11.6%	8. 週10時間以上	14.8%

Q18. **あなたご自身の所定時間外労働（残業）についておたずねします。所定労働時間外労働が生じる際の理由は何ですか。（○はいくつでも可）（裁量労働制等や自営業主の方は一日8時間以上の実労働時間についてお答えください。）**

1. 業務量が多いため	39.2%
2. 人員が不足しているため	25.2%
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	20.5%
4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため	16.1%
5. 社員間の業務の平準化がされていないため	6.8%
6. ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため	2.5%
7. 会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	3.5%
8. 顧客の提示する納期が短いため	4.9%
9. 顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため（予期せぬ仕様変更等）	11.6%

10. 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	1.3%
11. 【Q9で7~9を選択した回答者に表示】労働時間の上限について規制がないため	1.7%
12. その他	6.4%
13. 所定時間外労働はない	24.5%

Q19. 生活に必要な収入を得るために、所定労働時間外労働をすることはありますか。(○は1つ)
(裁量労働制等や自営業主の方は一日8時間以上の実労働時間についてお答えください。)

1. ない	2. たまにある	3. ときどきある	4. よくある
65.0%	22.5%	6.5%	6.0%

Q20. 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。(○は1つ)

1. まったくできない	2. めったにできない	3. ときどきはできる	4. ほぼできる
24.1%	14.5%	26.9%	34.6%

Q21. あなたは、過去1年間に仕事中にケガをしたことはありますか。(○は1つ)

1. ない	95.8%	2. ある	4.2%
-------	-------	-------	------

Q22. 【Q21に「2.ある」とお答えの方】そのケガのために仕事を休んだのは4日以上でしたか。(○は1つ)

※仕事中のケガが複数回あった方は、最も長く仕事を休んだものが4日以上であったかどうかについてお答えください。

1. 4日以上	3.1%	2. 4日未満	1.1%
---------	------	---------	------

Q23. 過去1年間であなたの仕事において心理的な影響のあった出来事がありましたか。
(○はいくつでも可)

1. (重度の)病気やケガをした	3.2%
2. 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	8.1%
3. 上司とのトラブルがあった	4.8%
4. セクシュアルハラスメントを受けた	1.2%
5. 上記にはなし	86.0%

Q24. 仕事が家庭生活の妨げとなることはありますか。(○は1つ)

1. まったくない	2. あまりない	3. ときどきある	4. よくある
36.7%	37.0%	22.1%	4.3%

Q24-2. 仕事をしていないときにも仕事のことが気になることはありますか。(○は1つ)

1. まったくない	2. あまりない	3. ときどきある	4. よくある
45.1%	39.4%	13.5%	2.0%

Q25. 家庭生活が仕事の妨げとなることはありますか。(○は1つ)

1. まったくない	2. あまりない	3. ときどきある	4. よくある
25.3%	29.9%	32.1%	12.8%

■ ふだんのあなたのようすについて、もっとも近いものを選んで下さい。

Q26. 日頃、落ち着きや安心感をもつことはできますか。(○は1つ)

1. まったくもてない	2. すこし	3. たいがいは	4. いつでも
8.0%	35.2%	44.6%	12.3%

Q27. 日頃、愛情や友情、支援は得られていますか。(○は1つ)

1. まったく得られない	2. すこし	3. わりに多く	4. とても多く
--------------	--------	----------	----------

7.7% 37.3% 39.0% 16.0%

Q28. 日頃、自立できていますか。(○は1つ)

1. まったく自立できていない	2. いくらかは	3. 多くのことで	4. 完全に
-----------------	----------	-----------	--------

4.8% 29.2% 49.4% 16.6%

Q29. 日頃、達成感や成長を感じられますか。(○は1つ)

1. まったく感じない	2. すこし	3. たいがいは	4. いつでも
-------------	--------	----------	---------

6.2% 48.7% 37.3% 7.8%

Q30. 日頃、楽しみや喜びを感じられますか。(○は1つ)

1. まったく感じない	2. すこし	3. わりに多く	4. かなり多く
-------------	--------	----------	----------

5.6% 39.0% 40.1% 15.3%

Q31. 「非常に幸せ」を10点、「全く幸せでない」を1点としたら、あなたはどのくらい幸せだと思いますか？(○は1つ)

←全く幸せでない

非常に幸せ→

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

2.4% 2.8% 6.5% 6.4% 13.7% 14.4% 19.0% 21.2% 9.0% 4.8%

Q32. ふだん、日常的に次に該当するような症状がありますか。(○はいくつでも可)

1. 頭痛・頭重	23.7%	10. 興味・意欲の低下	11.2%	19. 頸肩腕症候群	0.8%
2. めまい	8.5%	11. 不安感	16.3%	20. 手根幹症候群	0.8%
3. しびれ	5.4%	12. 思考力の低下	10.6%	21. 眼精疲労	21.6%
4. 歩行障害	1.3%	13. もの忘れ	14.1%	22. ドライアイ	14.8%
5. 動悸	5.2%	14. 食欲低下	2.7%	23. 視力低下	22.1%
6. 息切れ	4.7%	15. 耳鳴り	8.1%	24. 上記以外の体の痛み	3.5%
7. 胸痛	2.5%	16. 肩こり	34.4%	25. 上記の症状はない	24.3%
8. むくみ	10.5%	17. 腰痛	28.9%		
9. 抑うつ気分	9.8%	18. イライラ感	20.3%		

Q33. 塩辛いものは、どの程度食べますか。(○は1つ)

1. あまり食べない	2. 月に数回程度	3. 週に1回以上	4. ほぼ毎日
------------	-----------	-----------	---------

34.3% 29.6% 31.0% 5.1%

Q34. 脂っぽいものは、どの程度食べますか。(○は1つ)

1. あまり食べない	2. 月に数回程度	3. 週に1回以上	4. ほぼ毎日
------------	-----------	-----------	---------

18.2% 33.8% 42.8% 5.3%

Q35. 甘いものは、どの程度食べますか。(○は1つ)

1. あまり食べない	2. 月に数回程度	3. 週に1回以上	4. ほぼ毎日
------------	-----------	-----------	---------

11.0% 23.4% 44.1% 21.6%

Q36. 夜食・間食はされますか。(○は1つ)

1. あまりしない	2. 月に数回程度	3. 週に1回以上	4. ほぼ毎日
-----------	-----------	-----------	---------

48.2% 19.8% 22.1% 10.0%

Q37. 食事の時間は規則的ですか。(○は1つ)

1. 不規則 29.7%	2. 規則的 70.3%
--------------	--------------

Q38. 仕事で身体を動かすこと(軽く汗をかく程度)はありますか。(○は1つ)

1. あまりない 47.4%	2. 月に数回程度 15.8%	3. 週に1回以上 17.5%	4. ほぼ毎日 19.2%
-------------------	--------------------	--------------------	------------------

Q39. 余暇や家事で身体を動かすこと(軽く汗をかく程度)はありますか。(○は1つ)

1. あまりない 37.4%	2. 月に数回程度 23.6%	3. 週に1回以上 28.8%	4. ほぼ毎日 10.3%
-------------------	--------------------	--------------------	------------------

Q40. どのくらいの頻度で飲酒をしますか。(○は1つ)

1. 飲まない 45.5%	2. 週1~2日程度 24.6%	3. 週3~5日程度 10.5%	4. ほぼ毎日 19.4%
------------------	---------------------	---------------------	------------------

Q41. たばこは吸っていますか(紙巻きたばこ以外、電子たばこも含めます)。(○は1つ)

1. 吸わない 59.6%	2. 過去に吸っていた 18.2%	3. 吸っている 22.2%
------------------	----------------------	-------------------

■ 最近1ヶ月の睡眠について(交替勤務の方は日勤のときを考えてお答えください)

Q42. ふだん、夜に何時間眠りますか。(○は1つ)

1. 5時間未満 10.0%	3. 6時間~7時間未満 36.1%	5. 8時間~9時間未満 3.3%
2. 5時間~6時間未満 33.7%	4. 7時間~8時間未満 16.3%	6. 9時間以上 0.6%

Q43. 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。(○は1つ)

1. 10分以内 37.0%	3. 31~59分 14.9%	5. 2時間以上 1.5%
2. 11~30分 38.6%	4. 1時間~2時間未満 8.0%	

Q44. 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。(○は1つ)

1. ほとんどない 40.1%	3. 月1回以上 17.0%	5. 週3回以上 6.3%
2. 年数回 18.0%	4. 週1~2回 13.4%	6. ほぼ毎日 5.3%

Q45. 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。(○は1つ)

1. ほとんどない 42.0%	3. 月1回以上 16.5%	5. 週3回以上 6.5%
2. 年数回 17.1%	4. 週1~2回 13.7%	6. ほぼ毎日 4.2%

Q46. 朝起きた時、疲れを感じることはどのくらいありますか。(○は1つ)

1. ほとんどない 26.7%	3. 月1回以上 17.8%	5. 週3回以上 10.9%
2. 年数回 16.0%	4. 週1~2回 17.8%	6. ほぼ毎日 10.9%

Q47. 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。(○は1つ)

1. ほとんどない 35.7%	3. 月1回以上 18.1%	5. 週3回以上 7.0%
2. 年数回 19.4%	4. 週1~2回 15.7%	6. ほぼ毎日 4.2%

Q48. 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?(○は1つ)

1. 一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する 36.3%

2. 翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	40.0%
3. 翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	15.2%
4. 翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	8.5%

Q49. 次の項目について過去1か月間の状況についてお答えください(○はそれぞれ1つ)

	まったく ない	少し だけ	とき どき	たいて い	いつも
(A) 神経過敏に感じましたか	0 48.0%	1 26.6%	2 17.6%	3 5.5%	4 2.3%
(B) 絶望的だと感じましたか	0 60.2%	1 18.8%	2 14.3%	3 4.6%	4 2.2%
(C) そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0 51.6%	1 25.1%	2 16.7%	3 4.7%	4 1.9%
(D) 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	0 46.5%	1 26.1%	2 17.6%	3 6.8%	4 3.0%
(E) 何をするのも骨折りだと感じましたか	0 48.4%	1 25.4%	2 16.8%	3 6.4%	4 2.9%
(F) 自分は価値のない人間だと感じましたか	0 55.5%	1 19.5%	2 15.2%	3 6.0%	4 3.7%

Q50. 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。(○は1つ)

1. いつも助けてくれる	23.2%	4. まったくない	10.6%
2. たまに助けてくれる	39.8%	5. 仕事量が多いことや急ぎの仕事をかかえたことはない	10.6%
3. あまり助けてくれない	15.8%		

Q51. あなたは過去1年間に以下の病気等を指摘されたことや、病院や診療所などで治療を受けたことがありますか。(○はいくつでも可)

1. 高血圧症	12.5%	10. 腎臓病	0.5%
2. 糖尿病	4.5%	11. 十二指腸潰瘍	0.2%
3. 高脂血症	7.3%	12. 胃潰瘍	0.5%
4. 肥満	5.2%	13. がん	1.1%
5. 痛風・高尿酸血症	2.6%	14. ぜんそく(気管支喘息)	2.4%
6. 脳卒中	0.3%	15. うつ病	3.2%
7. 心臓病	1.1%	16. 不眠症	3.0%
8. 不整脈	2.0%	17. メタボリックシンドローム	3.1%
9. 肝臓病	0.6%	18. 病気等はしていない	69.8%

Q52. 【Q9で1~6を選択した回答者】あなたは過去1年間に定期健康診断を受けましたか。(○は1つ)

1. 定期健康診断を受けた	71.8%
2. 職場から案内がなかったために、受けなかった →Q53へ	5.3%

3. 職場から案内はあったが、受けなかった →Q54 へ	4.1%
4. 覚えていない・わからない	4.6%

【Q9 で 7～9 を選択した場合に表示】過去 1 年間に、取引先等から定期健康診断の指示や提供はありましたか。(○は 1 つ)

1. 取引先等から提供のあった定期健康診断を受けた	2.8%
2. 取引先等から案内がなかったために、受けなかった →Q53 へ	4.0%
3. 取引先等から案内はあったが、受けなかった →Q54 へ	1.5%
4. 覚えていない・わからない	5.6%

Q53. 【上記 Q52 に「2. 職場から案内がなかったために、受けなかった」の回答者】自治体健診や人間ドック、扶養家族対象健診などの機会に、ご自身で健康診断を受けましたか。(○は 1 つ)

1. 受けた	2.5%
2. 受けていない→Q54 へ	6.9%

Q54. 【上記 Q52 に「3. 職場から案内がなかったために、受けなかった」および Q53 に「2.受けていない」の回答者のみ】受けなかった理由は何ですか。(○は 1 つ)

1. 都合がつかなかった	3.3%
2. 自分は健康上の問題はないと思った	1.7%
3. 面倒だから	3.4%
4. 特に理由はない	4.1%

Q55. 過去 1 年間に体重の変化はありましたか。(○は 1 つ)
※妊娠期間に該当する場合は「該当なし」に○をつけてください。

1. 5kg 以上増えた 7.7%	3. 変化なし 78.3%	5. 該当なし 3.4%
2. 5kg 以上減った 6.6%	4. わからない 4.0%	

Q56. 【Q9 で 1～6 を選択した回答者】あなたは過去 1 年間にストレスチェック※1 を受けましたか。(○は 1 つ)

1. ストレスチェックを受けた → Q58 へ	39.7%
2. 職場から案内がなかったために、受けなかった	27.0%
3. 職場から案内はあったが、受けなかった →Q57 へ	4.7%
4. 覚えていない・わからない	14.5%

※1 「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

【Q9 で 7～9 を選択した回答者】過去 1 年間に、取引先等からストレスチェック※1 の指示や提供はありましたか(○は 1 つ)

1. 取引先等から提供されたストレスチェックを受けた → Q58 へ	0.3%
2. 取引先等から案内がなかったために、受けなかった	6.2%
3. 取引先等から案内はあったが、受けなかった →Q57 へ	0.7%
4. 覚えていない・わからない	6.6%

※1 「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、

自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

Q57. 【上記 Q56 に「3. 職場から案内はあったが、受けなかった」の回答者のみ】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

1. 答える時間がなかった	0.7%
2. 自分は健康上の問題はないと思った(受ける必要はないと思った)	1.5%
3. 面倒だから	1.6%
4. 特に理由はない	1.5%

Q58. 【上記 Q56 で「1. ストレスチェックを受けた」の回答者のみ】その結果と事後措置は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 特に問題はなかった	26.2%
2. やや問題はあったが「高ストレス者」とは判定されなかった	7.2%
3. 「高ストレス者」と判定され、医師による面接指導を受けた	1.2%
4. 「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→Q59へ	3.9%
5. 覚えていない・わからない	1.5%

Q59. 【上記 Q58 に「4. 「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」の回答者のみ】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

1. 医師の面接指導の案内はきていない	0.9%
2. 以前から産業医や保健師に相談しているから特別必要ない	0.2%
3. 仕事上の理由で都合がつかなかった	0.4%
4. 家庭の理由で都合がつかなかった	0.0%
5. 費用の負担があると思った	0.2%
6. 自分には当てはまらないと思うから(面接の必要はないと思ったから)	0.4%
7. 面倒だから	1.4%
8. 特に理由はない	0.4%

Q60. 【Q9 で1~6を選択した回答者】あなたは過去1年間に、1か月間の時間外労働時間・休日労働時間が80時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導を受けましたか。(○は1つ)

1. 面接指導を受けた	1.6%
2. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間を超えたが、受けなかった→Q61へ	5.2%
3. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間を超えていないため、受けなかった	63.1%
4. 覚えていない・わからない	15.8%

1. 取引先などから提供された面接指導を受けた	0.1%
2. 取引先等から面接指導の指示や提供があったが、受けなかった。→Q61へ	0.4%
3. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間を超えたが、取引先等からの指示や提供はなかった	0.9%
4. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間を超えていないため、受けなかった	6.2%
5. 覚えていない・わからない	6.2%

【Q9で7~9を選択した回答者】1か月間の時間外労働時間・休日労働時間が80時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導について、過去1年間に取引先等から指示や提供はありましたか。(○は1つ)

Q61. 【Q60に「2. 1か月間の時間外・休日労働時間が80時間を超えたが、受けなかった」の回答者のみ】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

1. 都合がつかなかった	0.8%
2. 自分は健康上の問題はないとおもった(自分には必要ないと思った)	1.5%
3. この制度があることを知らなかった	1.8%
4. 面倒だから	0.4%
5. 特に理由はない	1.1%

Q62. あなたの事業場に医務室・保健室等がありますか。(○は1つ)

1. ある	19.1%	2. ない	80.9%
-------	-------	-------	-------

Q63. 次の3つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。

そのように感じたことが一度もない場合は0(ゼロ)を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる番号に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
(A) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0 14.8%	1 14.4%	2 23.9%	3 30.7%	4 10.7%	5 3.5%	6 2.1%
(B) 仕事に熱心である	0 10.0%	1 9.6%	2 16.4%	3 35.2%	4 18.2%	5 6.7%	6 3.9%
(C) 私は仕事にのめり込んでいる	0 14.2%	1 12.7%	2 24.0%	3 30.9%	4 12.1%	5 4.0%	6 2.0%

Q64. 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。(○は1つ)

1. 働くのをやめる	2. 働く時間を減らす	3. 変わらず働く	4. わからない
22.0%	39.8%	30.8%	7.3%

■ テレワークについておたずねします。本調査でのテレワークとは、情報通信機器を利用して行う、普段勤務する事業場以外の場所(自宅、サテライトオフィス、公共施設、宿泊施設など)での勤務をいいます。

Q65. 職場ではテレワークが取り入れられていますか。(○は1つ) 自営業主・フリーランスの場合は、取引先等との関係でテレワークが可能かどうかをお答え下さい。

1. 新型コロナウイルスの感染拡大以前からテレワークが取り入れられている →Q66,67,68へ	9.3%
2. 新型コロナウイルスの感染拡大を機にテレワークが取り入れられた→Q66,67,68へ	22.7%
3. テレワークは取り入れられてない	68.0%

Q66. 【Q65 に 1~2 の回答をした場合】

過去 1 年間のテレワークの平均的な頻度はどのくらいですか。(○は 1 つ)

1. 毎日 →Q69,70 へ	5.2%	4. 週 1 日程度 →Q69,70 へ	5.2%
2. 週 4 日程度 →Q69,70 へ	3.2%	5. 一時的に行った(緊急事態宣言などによる)	6.8%
3. 週 2~3 日程度 →Q69,70 へ	7.7%	6. 一度もテレワークをしていない	3.9%

Q67. 【Q65 に 1~2 の回答をした場合】

テレワークで業務を行う場所は主にどこですか。(○は 1 つ)

1. 自宅	26.7%	2. 自宅以外(サテライトオフィス、公共施設、宿泊施設など)	1.5%
-------	-------	--------------------------------	------

Q68. 【Q65 に 1~2 の回答をした場合】

テレワークを行う理由は次のうちのどれですか。(○はいくつでも)

1. 自分の希望	2. 仕事の効率化	3. 会社の指示	4. その他
8.6%	4.0%	14.5%	1.1%

Q69. 【Q66 に 1~4 の回答をした場合(定期的にテレワークしている場合)のみ回答】

電子メールの送受信や文章の作成、データ検索(ネット)をする時間はどれくらいですか。(○は 1 つ)

1. ほとんどしない(月 1 回未満)	1.0%	3. 毎日 4 時間未満 →Q71 へ	12.5%
2. 週に数回程度 →Q71 へ	3.4%	4. 毎日 4 時間以上 →Q71 へ	4.6%

Q70. 【Q66 に 1~4 の回答をした場合(定期的にテレワークしている場合)のみ回答】

データや文書などの単純入力作業をする時間はどれくらいですか。(○は 1 つ)

1. ほとんどしない(月 1 回未満)	2.1%	4. 毎日 2 時間以上 4 時間未満 →Q71 へ	4.5%
2. 週に数回程度 →Q71 へ	4.3%	5. 毎日 4 時間以上 →Q71 へ	3.6%
3. 毎日 2 時間未満 →Q71 へ	6.9%		

Q71. 【Q69 に 2~4 または Q70 に 2~5 の回答した場合のみ回答】 作業時間について当てはまるものを選んで下さい (○はそれぞれ 1 つ)

	していない	たまにしている	している
(A) 連続作業時間が 60 分を超えないようにしている	1 10.5%	2 6.7%	3 3.5%
(B) 次にを行う作業時間との間に 10~15 分の作業休止時間(休憩ではない)をとっている	1 8.9%	2 8.2%	3 3.6%
(C) 連続作業時間内に 1~2 分程度の小休止を適度にとっている	1 6.7%	2 8.9%	3 5.1%

Q72. テレワークをしている勤務者を対象とする以下のガイドラインや作業に当たる際の注意などを知っていますか。下記の A~D についてそれぞれ○をつけてください。

		知らない	聞いたことがある	内容を少し知っている	内容を知っている
(A)	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」について	1 60.9%	2 27.1%	3 9.3%	4 2.7%
(B)	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」について	1 67.0%	2 22.0%	3 8.4%	4 2.6%
(C)	作業管理、作業環境管理について(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)	1 65.4%	2 22.4%	3 9.5%	4 2.7%
(D)	健康管理について(疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルス)	1 62.1%	2 24.8%	3 9.9%	4 3.1%

Q73. 仕事以外で、ふだん日常でプライベートの時間に、パソコンやオンライン端末（スマートフォンやゲームも含む）を使うことはどのくらいありますか。（○は1つ）

1. ほとんど使わない	6.8%	4. 2時間以上3時間未満/日	22.0%
2. 1時間未満/日	11.5%	5. 3時間以上4時間未満/日	11.2%
3. 1時間以上2時間未満/日	24.6%	6. 4時間以上/日	23.9%

Q74. 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）に参加する頻度はどの程度ですか。（○は1つ）

1. まったくない	2. 週1～5回程度	3. 週6～10回程度	4. 週11回以上
67.7%	27.9%	3.0%	1.4%

Q75. 最後に卒業した学校はどれですか。（在学中の方は現在のもの）（○は1つ）

1. 小・中学校	1.4%	2. 高校	25.3%	3. 専門学校	12.3%	4. 短大・高専	10.5%
5. 大学	44.9%	6. 大学院	5.2%	7. その他	0.1%	8. 回答しない	0.4%

Q76. 現在配偶者はいますか。（○は1つ）

1. いる	49.0%	3. いない(離婚)	9.9%	5. 回答しない	0.6%
2. いない(未婚)	38.9%	4. いない(死別)	1.7%		

Q77. 何人暮らしですか（ご自身を含めてください）。（○は1つ）

1. 1人	24.7%	3. 3人	23.8%	5. 回答しない	0.8%
2. 2人	28.4%	4. 4人以上	22.4%		

Q78. 昨年1年間（2020年1月～12月）の、世帯全体の年間収入（税込み・公的年金含む）はどのくらいですか。（○は1つ）

1. 100万円未満	1.3%	2. 100～199万円	3.2%	3. 200～299万円	9.8%	4. 300～399万円	12.9%
5. 400～499万円	11.9%	6. 500～599万円	10.3%	7. 600～699万円	7.5%	8. 700～799万円	7.9%

9. 800～899 万円 5.4%	10. 900 万以上 15.5%	11. わからない・回答しない 14.3%
-----------------------	----------------------	-----------------------

Q79. 現在のあなたの暮らし向きにゆとりがあると感じていますか。(○は1つ)

1. 全くない(とても苦しい) 12.8%	3. ふつう 39.3%	5. ゆとりがある 4.4%
2. あまりゆとりない(苦しい) 30.0%	4. ややゆとりがある 13.5%	

Q80. コロナウイルス感染症拡大前と比べて、あなたの収入は変わりましたか。(○は1つ)

1. 増えた 4.5%	2. 減った 31.4%	3. 変わらない 64.1%
-------------	--------------	----------------

Q81. 以下の法律を知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある程度	少し知っている	内容をほぼ知っている
(A) 過労死等防止対策推進法	1 46.2%	2 38.8%	3 12.3%	4 2.8%
(B) 働き方改革関連法	1 24.9%	2 51.0%	3 20.1%	4 4.0%

【Q7で4. 建設業を選択した場合】→Q82へお進みください。

【Q7で7. 情報通信業を選択した場合】→Q87へお進みください。

【それ以外を選択した場合】これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

建設業労働者のみ←業種「建設業」を選んだ場合に進む

(Q82 は建設業の就業者(一人親方を含む)N=793 人に対する割合)

Q82. あなたのお立場として、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. 雇用されている労働者*(職員・従業員の正規・非正規の別を問わず)	87.9%
2. 個人で仕事を請け負っている職人(一人親方)→以降の回答は不要です。	12.1%

※この調査票を受け取った企業から雇入通知書が提示されている方や雇用契約書の取り交わしをしている方が当てはまります。

(Q83-Q86 は建設業の雇用されている労働者 N=697 人に対する割合)

Q83. 従事している仕事の種類をお選びください。(○は1つ)

1. 技術者(現場監督、施工管理技術者、設計担当者等)	34.7%	3. 管理職	16.5%
2. 技能労働者 →Q84へ	19.2%	4. 事務・営業職等	29.6%

Q84. 【Q83に「2. 技能労働者」と回答した場合】あなたの職業はどれですか。(○は1つ)

1. 建設躯体工事の職業(型枠大工、とび工、鉄筋工等)	2.6%	3. 土木の職業	5.9%
2. 建設躯体工事以外の建設の職業(大工、左官、配管工等)	8.0%	4. その他(具体的内容:)	2.7%

Q85. 以下のガイドライン等を知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある程度	少し知っている	内容をほぼ知っている
(A) 国土交通省 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン	1 44.6%	2 32.7%	3 16.1%	4 6.6%
(B) 国土交通省 発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン	1 43.6%	2 30.6%	3 18.4%	4 7.5%
(C) 厚生労働省・国土交通省 建設工事請負契約における労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること	1 48.4%	2 28.1%	3 16.9%	4 6.6%

Q86. 過去1年間において、以下の状況はどのくらい経験されますか。(○はそれぞれ1つ)

	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
(A) 無理のある(短い、厳しい)納期	1 30.7%	2 31.4%	3 29.4%	4 8.5%
(B) 発注者や元請け側からの無理な業務依頼	1 32.0%	2 32.1%	3 27.8%	4 8.0%

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

情報通信業労働者のみ←業種「情報通信業」を選んだ場合に進む

(Q87は情報通信業の就業者 N=386人に対する割合)

Q87. 従事している仕事の種類をお選びください。(○は1つ)

通信業		
1. システムコンサルタント 2.3%	4. ソフトウェア開発技術者 19.7%	7. 事務・営業職等 15.8%
2. システム設計者 4.4%	5. システム運用管理者 6.2%	8. 管理職 2.9%
3. 情報処理プロジェクトマネージャ 2.6%	6. 通信ネットワーク技術者 5.4%	9. その他 1.8%
放送業		
11. ディレクター 0.3%	14. 記者 0.3%	17. その他 0.8%
12. プロデューサー 0.5%	15. 事務・営業職等 1.0%	
13. アナウンサー・報道記者 0.0%	16. 管理職 0.0%	
情報サービス業(IT産業)		
21. システムエンジニア 11.4%	23. アナリスト 0.0%	25. 管理職 2.6%
22. プログラマー 4.2%	24. 事務・営業職等 6.2%	26. その他 1.3%
インターネット附随サービス業		
31. スマートフォン用アプリソフトの開発・設計・維持管理 0.3%	34. ポータルサイト・サーバーの運営・管理 0.0%	37. 事務・営業職等 1.8%
32. 各種ホームページの開発・設計 0.8%	35. ウェブ検索サービスの企画・開発 0.0%	38. 管理職 0.3%
33. オンライン商品検索・予約システムの設計 0.0%	36. 各種インターネットサービスの開発・維持など 0.3%	39. その他 0.5%
映像・音声・文字情報制作業		
41. プロデューサー 0.3%	44. Webデザイナー 2.3%	47. 事務・営業職等 1.0%
42. ディレクター 0.5%	45. 映像・音声技術 0.5%	48. 管理職 0.5%
43. デザイナー 0.5%	46. 記者 0.5%	49. その他 0.5%

【1～16、31～49を選択した場合】これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

(Q88-Q91は情報サービス業(IT産業)の就業者 N=98に対する割合)

Q88. 主な勤務形態は客先常駐ですか。(○は1つ)

- | | | |
|-------------------|--------------------|------------------|
| 1. 客先常駐している 26.5% | 2. 客先常駐していない 61.2% | 3. あてはまらない 12.2% |
|-------------------|--------------------|------------------|

Q89. 事業の商取引上のポジションは主にどれですか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. 元請け 59.2% | 2. 中間下請け 23.5% | 3. 最終下請け 17.4% |
|--------------|----------------|----------------|

Q90. 以下の資料をご存知ですか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある程度	少し知っている	内容をほぼ知っている
(A) 厚生労働省:「働き方・休み方改善ハンドブック 情報通信業(情報サービス業編)」(人事・労務担当者向け)	1 61.2%	2 28.6%	3 5.1%	4 5.1%
(B) 厚生労働省:「働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(プロジェクトマネージャ向け)	1 64.3%	2 23.5%	3 7.1%	4 5.1%
(C) 厚生労働省:働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)(経営担当者・働き方改革担当者向け)	1 65.3%	2 22.5%	3 7.1%	4 5.1%
(D) 厚生労働省:「発注者・受注者で実現するIT業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～(発注者・プロジェクトマネージャ向け)	1 66.3%	2 21.4%	3 6.1%	4 6.1%

Q91. 過去1年間で以下の状況はどのくらい経験されますか。(○はそれぞれ1つ)

	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
(A) 無理のある(短い、厳しい)納期	1 29.6%	2 21.4%	3 39.8%	4 9.2%
(B) 顧客やクライアントからのクレーム	1 32.7%	2 28.6%	3 31.6%	4 7.1%
(C) 急な仕様変更	1 24.5%	2 23.5%	3 39.8%	4 12.2%
(D) 客先常駐に伴う難題	1 53.1%	2 25.5%	3 14.3%	4 7.1%

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

付録2 事業場調査票

「従業員の健康管理と働き方に関する事業場調査」調査票

Q1. 事業場の活動状況に○をつけてください。(○は1つ)

1. 活動中 →Q2へ	99.6%
2. 休業中 →終了	0.3%
3. 廃業 →終了	0.1%

休業・廃業の場合は以下の質問への回答は不要です。終了ボタンを押してください。

(Q2-Q28は活動中の事業場 N=3,587 に対する割合)

Q2. 事業場の形態区分について○をつけてください。(○は1つ)

1. 単独事業場 ※1	50.2%
2. 本所(本社・本店) ※2	46.2%
3. 支所(支社・支店) ※3	3.6%

※1 他の場所に同一経営の本所(本社・本店)や支所(支社・支店)を持たない

※2 他の場所に同一経営の支所(支社・支店)などがあって、それらの全てを統括している事業場

※3 他の場所にある本所(本社・本店)の統括を受けている事業場

Q3. 事業場の所在地をご記入ください。(WEBアクセスで把握可能なら削除)

()都・道・府・県

Q4. 業種や業態を選択してください。(○は1つ)

1. 農業・林業	1.1%	11. 不動産業、物品賃貸業	1.1%
2. 漁業	0.1%	12. 学術研究、専門・技術サービス業	3.2%
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	0.2%	13. 宿泊業、飲食サービス業	4.3%
4. 建設業	10.7%	14. 生活関連サービス業、娯楽業	2.7%
5. 製造業	20.2%	15. 教育、学習支援業	2.7%
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.8%	16. 医療、福祉	16.6%
7. 情報通信業	2.5%	17. 複合サービス事業	0.6%
8. 運輸業、郵便業	4.4%	18. サービス業(他に分類されないもの)	8.9%
9. 卸売業、小売業	15.2%	19. その他	3.6%
10. 金融業、保険業	1.1%		

■ 労働者数についておたずねします。

Q5. 2021年9月現在の貴事業場全体の労働者数(※)をお答え下さい。

(企業単位ではなく、本案内が送付された事業場の規模をお答え下さい)

1. 5,000人以上	0.1%	5. 50～99人	13.6%
2. 1,000～4,999人	0.3%	6. 30～49人	22.0%
3. 300～999人	2.1%	7. 10～29人	53.3%
4. 100～299人	8.7%		

※ 正社員・正職員数に、直接雇用しているパートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を加えた人数[派遣社員・請負社員は除く]。ただし、貴事業場が労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、貴事業場における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「正社員・正職員」や「労働者」に含めて下さい。

Q6. 2021年9月現在の貴事業場全体の正社員・正職員の割合(※)をお答え下さい。

() %

※フルタイム勤務で期間を定めずに雇われているもの(定年まで雇用されるものも含む)。

平均 72.9%

Q7. 36協定(法定の労働時間を超える時間外労働の時間数や休日労働の回数の上限などを定める労使協定)を締結していますか？(○は1つ)

1. している	91.8%	2. してない	5.3%	3. わからない	2.9%
---------	-------	---------	------	----------	------

Q8. 労働時間の把握方法はどれに該当しますか。(○はいくつでも可)

1. 所属長、上司等が目視で確認	19.9%	5. 労働者(本人)の自己申告	22.7%
2. タイムカード、ICカード	69.1%	6. その他の方法	5.5%
3. PCのログイン・ログアウト	4.5%	7. 把握していない	0.1%
4. 出勤簿	40.7%		

Q9. 貴事業場において所定時間外の労働が生じる理由は以下のどれに該当すると思われますか。(○はいくつでも可)

1. 業務量が多いため	33.6%
2. 人員が不足しているため	35.4%
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	43.5%
4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため	28.6%
5. 社員間の業務の平準化がされていないため	12.7%
6. ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため	5.1%
7. 顧客の提示する納期が短いため	12.2%
8. 顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため(予期せぬ仕様変更等)	27.3%
9. 受注時の契約内容が不明確(文書化されていない)ため	0.8%
10. その他(具体的内容:)	5.6%
11. 所定時間外労働はない	8.4%

Q10. 貴事業場の正社員・正職員(フルタイム)における、過去1か月の所定労働時間外労働(休日を含む)の割合はどれに該当しますか。(それぞれ○は1つ)

	いない	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50%以上	わからない
A. 45時間超 80時間以下の者の割合	1 53.8%	2 21.3%	3 8.3%	4 3.2%	5 3.9%	6 1.1%
B. 80時間超 100時間以下の者の割合	1 83.9%	2 5.3%	3 0.7%	4 0.6%	5 0.1%	6 0.9%

C. 100 時間超の者の割合	1 88.5%	2 1.6%	3 0.1%	4 0.1%	5 0.4%	6 0.9%
-----------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Q11. 過去 1 か月において、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導※の貴事業場における実施状況はどれに該当しますか。(○は1つ)

1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した	3.5%
2. 面接指導の申出者がいたが、面接指導を実施しなかった	0.1%
3. 面接指導の申出者はいなかった	30.4%
4. 1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の労働者はいなかった	64.9%
5. その他(具体的内容:)	1.1%

※ 法定労働時間外の労働時間・休日労働時間が月 80 時間を超え、疲労の蓄積があり面接を申し出た者に対して医師による面接指導(勤務状況・疲労の蓄積状況等の把握、メンタルヘルス面でのチェック、把握結果に基づく適切な指導)を行うことをいいます。

Q12. 過去 1 年間に労働者に労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しましたか。(○は1つ)

1. 全員に対して実施した →Q13~14へ	23.1%
2. 一部に対して実施した →Q13~14へ	6.3%
3. 実施していないが実施予定である	26.8%
4. 実施しておらず今後も実施予定はない	43.8%

※ ストレスチェックとは、労働安全衛生法第 66 条の 10 等の法令に定められた要件に基づいて実施される心理的な負担の程度を把握するためのものです。ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

Q13. 【Q12 で「1. 全員に対して実施した」又は「2. 一部に対して実施した」を選んだ場合】
医師による面接指導を実施しましたか。(○は1つ)

1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した	7.1%
2. 面接指導の申出者がいたが、面接指導を実施しなかった	0.1%
3. 面接指導の申出者はいなかった	21.4%
4. その他	0.8%

Q14. 【Q12 で「1. 全員に対して実施した」又は「2. 一部に対して実施した」を選んだ場合】
ストレスチェックの結果を用いて、集団(部、課など)ごとの集団分析※を実施しましたか。

1. 全ての集団(部、課など)について実施した	16.3%
2. 一部の集団(部、課など)について実施した。	4.4%
3. 実施しなかった。	8.6%

※ 集団分析とは、個人のストレスチェックの結果を一定の集団(職場や部署単位)ごとに集計・分析し、職場ごとのストレス状況を把握することをいいます。ストレスチェックを実施した場合は、集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっています。

Q15. 過去 1 年間に、労働者に定期健康診断を実施しましたか。(○は1つ)

1. 全員に対して実施した →(Q16)へ	86.8%
2. 一部に対して実施した →(Q16)へ	10.9%
3. 実施していないが実施予定である	1.8%

4. 実施しておらず今後も実施予定はない	0.5%
----------------------	------

Q16.【Q15で1～2を回答した場合】定期健康診断の結果、貴事業場の労働者で以下の項目での有所見者はどのくらいいましたか。(それぞれ○は1つ)

	いない	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	わからない
A. 血圧検査(高血圧)	1 12.4%	2 32.4%	3 18.8%	4 8.8%	5 3.4%	6 1.6%	7 1.6%	8 18.8%
B. 血中脂質検査(高脂血症)	1 14.0%	2 28.8%	3 15.9%	4 8.7%	5 4.5%	6 2.7%	7 3.0%	8 20.2%
C. 血糖検査(糖尿病)	1 27.6%	2 34.6%	3 10.4%	4 3.1%	5 1.2%	6 0.5%	7 0.8%	8 19.6%

Q17. 貴事業場の労働者に対する過重労働防止として実施している取組みはどれに該当しますか。(○はいくつでも)

1. タイムカード、ICカード等の客観的な方法による労働時間の管理	67.5%
2. 職場における健康づくりに関する取組の推進(健康教育や健康指導の実施等)	27.0%
3. 病気や通院等に配慮した就業上の措置(労働時間の短縮、業務内容や配置の変更等)等の実施	46.0%
4. ICTの活用や機械化等による業務の効率化や生産性の向上	16.9%
5. 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	9.8%
6. 労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進	41.9%
7. 業務の平準化(前倒し調整等)の推進	24.6%
8. 人員の増員	36.6%
9. 経営計画(運営方針や事業計画等を含む)への過重労働の防止に関する取組・方針の明記	9.6%
10. 産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加	2.8%
11. 過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場の設置	6.4%
12. 管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育	16.6%
13. 労働者に対する労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発	19.0%
14. 上記以外で実施している取組みがある	2.6%
15. 実施している取組みは特になし	3.7%

Q18. 過去1か月のテレワークの状況について、月に1回でもテレワークをしている者の割合は以下のどれに当たりますか。(○は1つ)

※本調査でのテレワークとは、情報通信機器を利用して行う、普段勤務する事業場以外の場所(自宅、サテライトオフィス、公共施設、宿泊施設など)での勤務をいいます。

1. いない	78.2%
2. 10%未満 →Q19～21へ	11.7%
3. 10%～30%未満 →Q19～21へ	3.5%
4. 30%～50%未満 →Q19～21へ	1.5%

5.	50%以上 →Q19～21へ	4.6%
6.	わからない	0.4%

Q19.【Q18で「2」、「3」、「4」、「5」と回答した場合】

テレワークをしている者にVDT健康診断(※)を実施しましたか。(○は1つ)

1.	該当者(パソコンなど情報端末使用者)の全員に対して実施した	1.8%
2.	該当者(パソコンなど情報端末使用者)の一部に対して実施した	0.5%
3.	実施していないが、今後実施予定である	3.0%
4.	実施しておらず、今後も実施予定はない	16.1%

※ VDT(visual display terminal)とは、パソコンの画面等の画像表示端末のことでパソコンを使用するVDT作業者のための健康診断のことをいいます。

Q20.【Q18で「2」、「3」、「4」、「5」と回答した場合】

テレワークをしている者にVDT作業に関する適正な労働衛生教育(作業姿勢・作業時間、健康への影響等についての教育)を実施していますか。(○は1つ)

1.	該当者全員に対して実施した	2.1%
2.	一部に対して実施した	0.7%
3.	実施していないが実施予定である	3.9%
4.	実施しておらず今後も実施予定はない	14.7%

Q21.【Q18で「2」、「3」、「4」、「5」と回答した場合】

テレワークをしている者を対象とする以下のガイドラインや作業に当たる際の注意などを知っていますか。

下記のA～Dについてそれぞれ○をつけてください。

(○はそれぞれ1つ)

	知らない	知っている	知っており、 関係者に周知している
A. 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」	1 11.3%	2 7.9%	3 2.2%
B. 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について	1 13.9%	2 6.0%	3 1.5%
C. 作業管理、作業環境管理について (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)	1 11.4%	2 7.5%	3 2.5%

	知らない	知っている	知っており、 関係者に周知している
D. 健康管理について (疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルス)	1 10.0%	2 8.7%	3 2.7%

Q22. 貴事業場では終業時刻から始業時刻までの間隔(勤務間インターバル[※])を一定時間以上空ける制度や仕組みはありますか。(○は1つ)

1. インターバル時間が11時間以上の制度・仕組みを有している	14.5%
2. インターバル時間が11時間未満の制度・仕組みを有している	5.1%
3. 就業規則または慣例等により勤務間インターバルを設定しているが 終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない	11.7%
4. 制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である	13.6%
5. 制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない	35.3%
6. そもそも制度・仕組みを知らなかった	19.7%

※労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度を勤務間インターバル制度といいます。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。

Q23. 貴事業場について該当するものをお選びください(○はいくつでも)。

1. 外資系である	0.4%	2. 親会社が存在する	15.7%
3. 労働組合がある	7.1%	4. 労使協議機関がある	12.3%
5. いずれも該当しない	70.2%		

Q24. 「過労死等防止対策推進法」について職場で従業員に周知(説明会の開催、掲示板や閲覧、メール等で知らせる等)していますか。(○は1つ)

1. 全員に周知している	17.9%
2. 一部、担当者間だけに周知している	29.9%
3. 全く周知していない	52.2%

Q25. 貴事業場で採用後3年以上勤めている人の割合(定着率)は、現在、以下の場合でおおよそどの程度ですか。(それぞれ1つを選択)

A 新卒・男性
B 新卒・女性
C 中途・男性
D 中途・女性

プルダウン選択肢：該当者はいない、20%未満、20%、30%、40%、50%、60%、70%、80%、90%、100%
別表参照

Q26. 貴事業場の労働生産性※は、3年前と比べて、どう変化したと考えていますか（回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

1. 向上した	15.5%	3. 変わらない	28.0%	5. 低下した	5.3%
2. やや向上した	37.7%	4. やや低下した	8.5%	6. わからない	5.0%

※ 労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」を指します。本調査では、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の高付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」ととらえることとします。

Q27. 現在の、同業同規模の他社・他事業場と比べた場合の貴事業場の労働生産性はどのように考えていますか（回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

1. 高い	6.1%	3. 他社・他事業場と同じくらい	39.3%	5. 低い	4.7%
2. やや高い	23.7%	4. やや低い	13.8%	6. わからない	12.5%

Q28. 貴事業場が労働生産性を向上させるには以下のどちらの考えに近いですか（回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

(A)新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』が重要

(B)業務や製造工程の合理化などによる『効率性の向上』が重要

1. Aに近い	13.3%	2. Aにやや近い	20.8%	3. Bにやや近い	44.3%	4. Bに近い	21.5%
---------	-------	-----------	-------	-----------	-------	---------	-------

【Q4で4. 建設業を選択した場合】Q29へお進みください。

【Q4で7. 情報通信業を選択した場合】Q32へお進みください。

【Q4で4, 7以外を選択した場合】これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

建設業事業場のみ ←業種「建設業」を選んだ場合に進む

(Q29-Q31 は建設業の事業場 N=384 に対する割合)

Q29. 貴事業場の産業分類は以下のどれに当たりますか。(○は1つ)

1. 総合工事業	42.4%
2. 職別工事業(設備工事業を除く)	28.6%
3. 設備工事業	28.9%

分類に迷われる場合は、経済センサス「事業の種類」検索辞典をご参照下さい。

[https://www.e-](https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=)

[stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=](https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=D&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchcndId=)

Q30. 下記の A~D の法律、ガイドライン等をご存知ですか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある程度	内容を少し知っている	内容をほぼ知っている
A. 過労死等防止対策推進法	1 13.8%	2 43.5%	3 30.7%	4 12.0%
B. 国土交通省： 「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」	1 16.7%	2 32.6%	3 33.3%	4 17.4%
C. 国土交通省： 「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」	1 13.8%	2 32.0%	3 32.8%	4 21.4%
D. 厚生労働省・国土交通省： 建設工事請負契約における労働災害防止対策に要する経費は「通常必要と認められる原価」であること	1 18.8%	2 30.7%	3 32.6%	4 18.0%

Q31. 事業場全体について、受注する側として以下(A)~(B)の各状況を減らすための対策・取り決めを行っていますか。(○はそれぞれ1つ)

(A)「短い工期」に関する対策・取り決め

1. 行っている	34.9%
2. 「短い工期」はあるが、行っていない	40.6%
3. 「短い工期」はこれまでにない	24.5%

(B)「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」に関する対策・取り決め

1. 行っている	26.8%
2. 「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」はあるが、行っていない	30.5%
3. 「発注者や元請け側からの無理な業務依頼」はこれまでにない	42.7%

情報通信業事業場のみ ←業種「情報通信業」を選んだ場合に進む

Q32. 貴事業場の産業分類は以下のどれに当たりますか。(○は1つ)

- | | | |
|----|----------------|----------|
| 1. | 通信業 | →終了 |
| 2. | 放送業 | →終了 |
| 3. | 情報サービス業(IT 産業) | ⇒Q33 以降へ |
| 4. | インターネット附随サービス業 | →終了 |
| 5. | 映像・音声・文字情報制作業 | →終了 |

分類に迷われる場合は、経済センサス「事業の種類」検索辞典をご参照下さい。

https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/80?search_method=keyword&search_word=&komokuSearchFlg_dummy=1&komokuSearchFlg=1&info1SearchFlg_dummy=1&info1SearchFlg=1&info2SearchFlg_dummy=1&info2SearchFlg=1&revision=03&search_kind=80&base_code=G&form_id=main_form&op=search&searchboxShow1=1&searchboxShow2=0&searchboxShow3=0&page=&srchendId

「3. 情報サービス業(IT 産業)」の回答をした場合は以下の Q33 以降の質問にすすんでください。それ以外の産業分類(1, 2, 4, 5)に該当する場合は、質問はここで終了です。

(Q33-Q40 は情報サービス業(IT 産業)の事業場 N=70 に対する割合)

Q33. 貴事業場の事業形態は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

- | | | |
|----|-----------------------|-------|
| 1. | コンピュータメーカーの会社または情報子会社 | 2.9% |
| 2. | ユーザー企業の情報子会社 | 5.7% |
| 3. | 独立系の情報サービス事業者 | 77.1% |
| 4. | 上記以外 | 14.3% |

Q34. 貴事業場の主要な事業は何ですか。(○は1つ)

- | | | |
|----|--|-------|
| 1. | 受注型(情報システムの構築・運用、プログラム開発等の受託。または、そのための要員派遣) | 61.4% |
| 2. | 組み込み型(ハードウェアに組み込まれるプログラムの開発受託。または、そのための要員派遣) | 7.1% |
| 3. | プロダクト型(パッケージソフト等の自主開発) | 18.6% |
| 4. | その他() | 12.9% |

Q35. 貴事業場の主要な取引上の立場は以下のどれに該当しますか (○は1つ)

- | | | |
|----|-------|-------|
| 1. | 元請け | 50.0% |
| 2. | 中間下請け | 28.6% |
| 3. | 最終下請け | 15.7% |
| 4. | 上記以外 | 5.7% |

Q36. 下記の A~E の「法律」、「資料」をご存知ですか。(○はそれぞれ1つ)

	知らない	名前を聞いたことがある	知っている	内容を少し知っている	内容をほぼ知っている
A. 過労死等防止対策推進法	1 15.7%	2 32.9%	3 35.7%	4 15.7%	
B. 厚生労働省[資料]：「働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(人事・労務担当者向け)」	1 34.3%	2 22.9%	3 28.6%	4 14.3%	
C. 厚生労働省[資料]：「働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(プロジェクトマネージャ向け)」	1 44.3%	2 21.4%	3 30.0%	4 4.3%	
D. 厚生労働省[資料]：「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)」(経営担当者・働き方改革担当者向け)」	1 47.1%	2 18.6%	3 27.1%	4 7.1%	
E. 厚生労働省：「発注者・受注者で実現するIT業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～(発注者・プロジェクトマネージャ向け)」	1 58.6%	2 17.1%	3 18.6%	4 5.7%	

Q37. 事業場全体について、受注する側として下記の(A)～(D)の各状況に対する対策や取り決めを行っていますか。(○はそれぞれ1つ)

(A) 「無理のある納期」への対策・取り決め

1. 行っている	44.3%
2. 「無理のある納期」はあるが、行っていない	21.4%
3. 「無理のある納期」はこれまでにない	34.3%

(B) 「顧客やクライアントからのクレーム」への対策・取り決め

1. 行っている	64.3%
2. 「顧客やクライアントからのクレーム」はあるが、行っていない	18.6%
3. 「顧客やクライアントからのクレーム」はこれまでにない	17.1%

(C) 「急な仕様変更」への対策・取り決め

1. 行っている	57.1%
2. 「急な仕様変更」はあるが、行っていない	27.1%
3. 「急な仕様変更」はこれまでにない	15.7%

(D) 「客先常駐に伴う難題」への対策・取り決め

1. 行っている	40.0%
2. 「客先常駐に伴う難題」はあるが、行っていない	8.6%
3. 客先常駐業務はあるが、「客先常駐に伴う難題」はこれまでにない	15.7%
4. 客先常駐業務はない	35.7%

Q38. IT エンジニアの(※)人数をご記入ください。

IT エンジニアの人数 () 人 平均 38.6 人

※IT エンジニアとは、SE、プログラマー、プロジェクトマネージャ、IT コンサルタント等の情報システムの構築・運用、プログラム開発を行う社員

Q39. IT エンジニアの過重労働防止のための取組みとして実施していることはどれに該当しますか。(〇はいくつでも可)

1.	経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込んでいる	14.3%
2.	産業保健、勤務環境改善のための予算を増やしている	11.4%
3.	過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている	18.6%
4.	産業医等による保健指導を実施している	35.7%
5.	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	55.7%
6.	管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	15.7%
7.	労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発を行っている	47.1%
8.	生産性の向上、業務効率化の推進を行っている	47.1%
9.	業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている	60.0%
10.	IT エンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施している	47.1%
11.	帰りやすい職場環境整備の推進を行っている	54.3%
12.	柔軟な働き方を整備している(短時間正社員制度等)	47.1%
13.	契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を変わってもらう取組を推進している	17.1%
14.	その他 →具体的に()	2.9%
15.	特にない	1.4%
16.	わからない	0.0%

Q40. IT エンジニアの過重労働の防止に向けた取組みを実施するに当たっての課題はどれに該当しますか。(〇はいくつでも可)

1.	収益が悪化するおそれがある	8.6%
2.	経営層の理解が必要である	15.7%
3.	管理者の理解が必要である	28.6%
4.	IT エンジニア自身の理解・協力が必要である	55.7%
5.	顧客の理解・協力が必要である	57.1%
6.	納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある	30.0%
7.	人員不足のため対策を取ることができない	14.3%
8.	IT エンジニアの能力向上と労働時間の削減の両立が難しい	14.3%
9.	業務負担を IT エンジニア間で平準化することが難しい	42.9%
10.	IT エンジニアの相談先となる専門人材(産業医・保健師)を確保することが難しい	7.1%

11.	自社内の取組だけでは解決できない	24.3%
12.	どのような取組を行えばよいかわからない	0.0%
13.	その他 →具体的に()	1.4%
14.	特にない	8.6%

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。