

令和 4 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

(事業場・従業員調査)

令和 5 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 4 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（事業場・従業員調査）

令和 5 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（同研究所 同グループ 研究員、現 高知県立大学 准教授）

加島 遼平（同研究所 同グループ 研究員）

王 薈琳（同研究所 同グループ 研究員）

佐々木 毅（同研究所 産業保健研究グループ 部長）

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 本調査の背景・目的	1
2 事業場調査－方法	2
2.1 方法	2
2.2 調査項目	3
3 事業場調査－結果	4
3.1 事業場の属性.....	4
3.2 長時間労働	6
3.3 健康確保対策	22
3.4 テレワーク実施状況	49
3.5 従業員の定着率	51
3.6 労働生産性	56
3.7 受注形態	62
4 従業員調査－方法	78
4.1 方法	78
4.2 調査項目	78
5 従業員調査－結果	80
5.1 基本属性.....	80
5.2 労働時間状況	95
5.3 時間外労働	100
5.4 睡眠状況	112
5.5 疲労状況	120
5.6 不安・うつ傾向.....	123
5.7 職場環境	127

5.8 従業員の生活習慣	135
5.9 現病歴状況	137
5.10 定期健康診断などの健康確保対策	141
5.11 働きがい、ウェル・ビーイング	148
5.12 新型コロナウイルス感染拡大の影響	162
5.13 情報通信端末の利用状況	164
付録.....	167
付録 1	167
付録 2	175

1 本調査の背景・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。しかし、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り、その一つが過労死である。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状況であった。

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、その課題を整理しながら議論され、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。大綱では、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。

このような背景から本調査では、第一に事業場の長時間労働や過重労働の実態や事業場の各種取り組みを調査し、事業場の特性と従業員の健康状況の関連性について検討を行った。また、第二に事業場で働く従業員の長時間労働や過重労働、ハラスメントの実態と、労働者の健康やウェル・ビーイングの達成状況を調査し、労働衛生・社会的側面と従業員の心身の健康の関連性の検討を行った。

なお、本調査の設計において、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)の池添氏、高見氏、藤本氏に多大なるご協力をいただいた。

2 事業場調査－方法

2.1 方法

全国の事業場を対象に質問紙を用いた郵送調査を行った。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 20,000 事業場を無作為に抽出し、調査対象の代表性を担保した。各事業場の総務（安全衛生管理業務）担当者宛に調査の趣旨・目的・個人情報保護の回答は任意であること等を説明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郵送で回答を得た。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 2.1)。調査は令和 4 年 12 月 16 日より令和 5 年 2 月 14 日まで実施した。配布した 20,000 事業場のうち、3,112 事業場から回収した(回収率 15.6%)。なお、質問紙を媒体とした調査であり、設問によっては無回答があったため、回答合計数は各設問によって異なっていることに留意されたい。

表2.1 事業場調査の配布先割付

(単位:人)

	事業場規模				計
	10～49人	50～299人	300～999人	1000人以上	
農業・林業	184	21	1	0	206
漁業	32	2	0	0	34
鉱業、採石業、砂利採取業	14	2	0	0	16
建設業	1,996	189	16	5	2,206
製造業	2,809	836	106	35	3,786
電気・ガス・熱供給・水道業	12	6	1	1	20
情報通信業	358	138	22	8	526
運輸業、郵便業	882	300	33	10	1,225
卸売業、小売業	3,099	684	95	35	3,913
金融業、保険業	85	37	12	8	142
不動産業、物品賃貸業	300	75	10	3	388
学術研究、専門・技術サービス業	479	97	14	5	595
宿泊業、飲食サービス業	1,120	232	31	14	1,397
生活関連サービス業、娯楽業	578	172	19	5	774
教育、学習支援業	420	117	19	9	565
医療、福祉	1,936	705	98	16	2,755
複合サービス事業（郵便局・農協など）	13	16	11	2	42
サービス業（他に分類されないもの）	1,007	332	54	17	1,410
計	15,324	3,961	542	173	20,000

2.2 調査項目

本年度調査で用いた調査票を付録 1 に示す。調査票は以下の質問事項から構成される。

- 1:事業場形態(単独事業場・本所・支所の別)、2:所在都道府県、3:業種、
- 4:事業場全体の労働者数、5:正社員割合、6:36 協定締結の有無、
- 7:外資系の有無、8:労働組合状況、9:職員の定着率、
- 10:労働時間把握方法、11:時間外労働が生じる理由、12:時間外労働の割合、
- 13:労働安全衛生法に基づく医師による面接指導、
- 14:ストレスチェックの実施状況、15:定期健康診断の実施状況、
- 16:有所見者状況、17:過重労働防止対策の取り組み状況、
- 18:テレワーク状況、19:勤務間インターバル導入状況、
- 20:過労死等防止対策推進法の周知状況、21:労働生産性

3 事業場調査－結果

3.1 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 3.1.1 に示す。医療、福祉 21.0%、製造業 19.2%、卸売業、小売業 13.5%、建設業 12.5%が高かった。

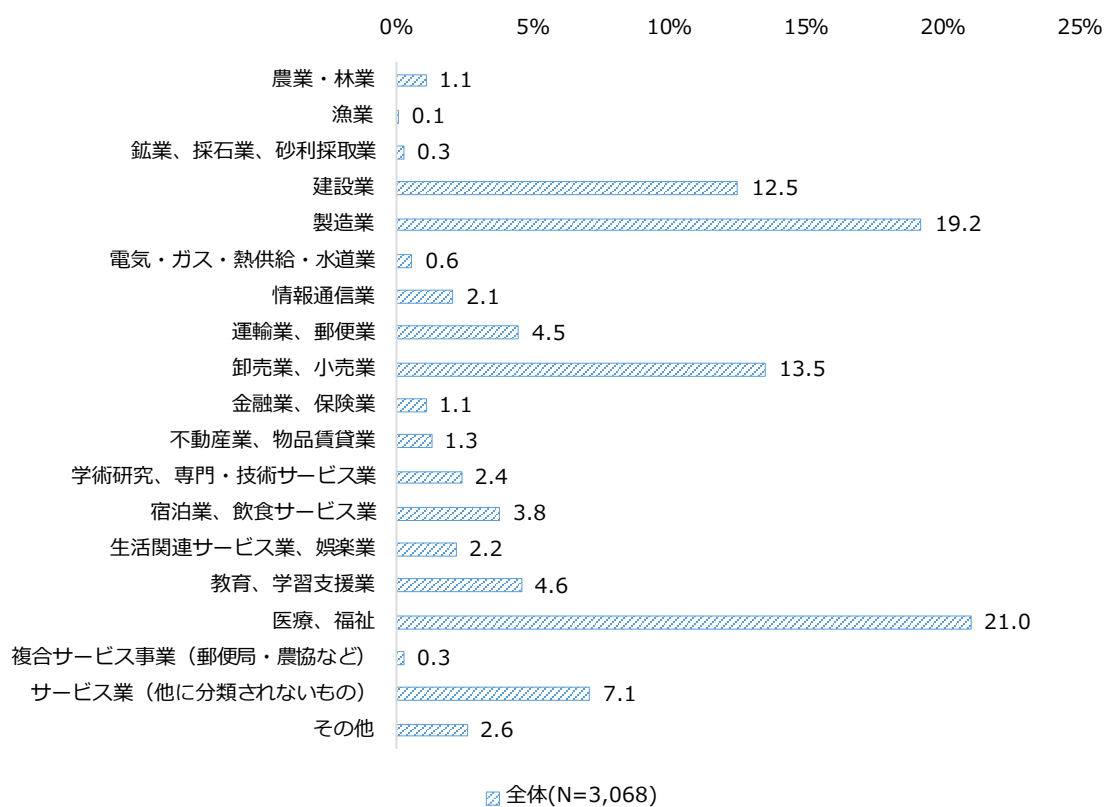


図3.1.1 回答事業場の業種構成

回答事業場の事業場規模を図 3.1.2 に示す。10 人未満が 10.5%、10～29 人が 45.0%、30～49 人が 19.4%、50～99 人が 13.5%、100～299 人が 8.7%、300～999 人が 2.3%、1,000～4,999 人、5,000 人以上は 1%未満であった。

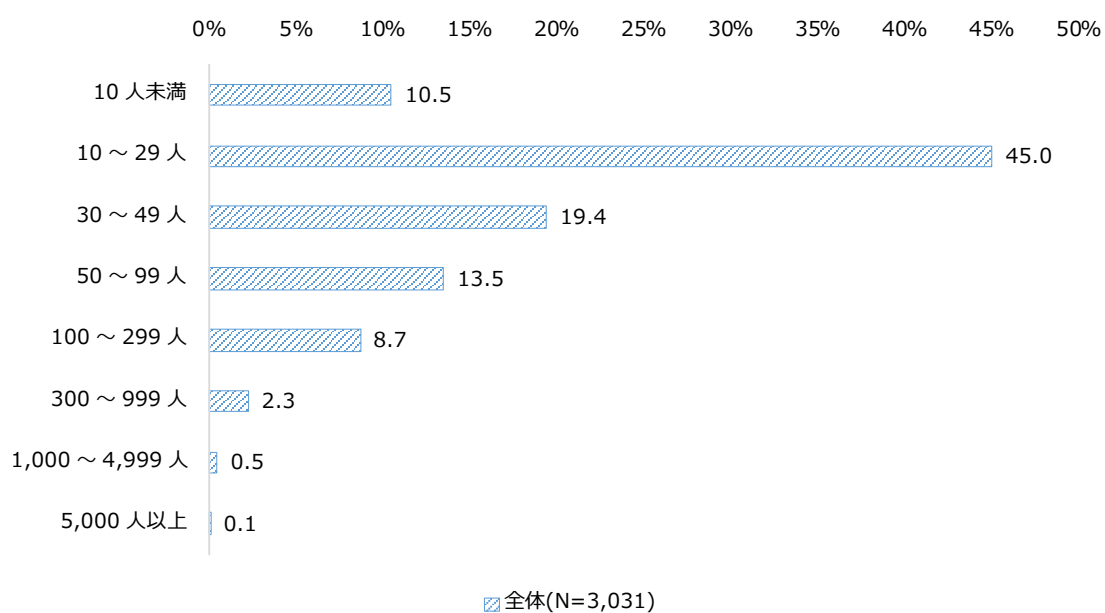


図3.1.2 回答事業場の事業場規模の構成

3.2 長時間労働

3.2.1 所定時間外労働を取り巻く制度

事業場の 36 協定締結状況を図 3.2.1.1 に示す。89.4%の事業場において 36 協定が締結されている。

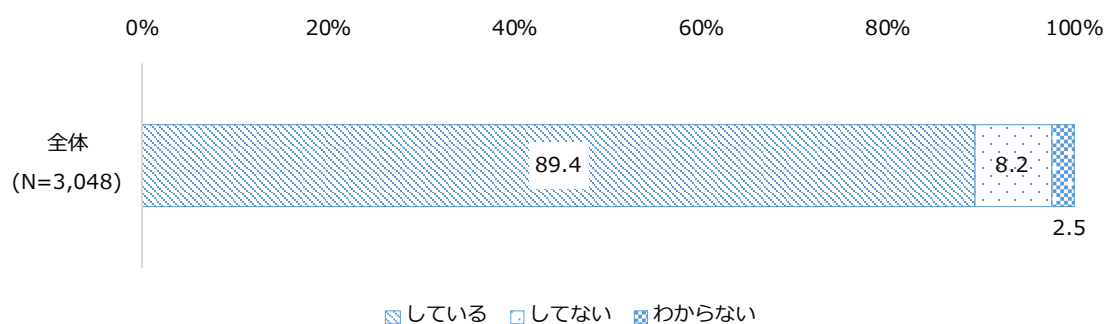


図3.2.1.1 36協定の締結状況

業種別の 36 協定締結状況を表 3.2.1.2 に、事業場規模別の 36 協定締結状況を表 3.2.1.3 に示す。36 協定の締結割合が 80%未満であった業種は、10 標本以上の業種のうち、農業・林業(68.8%)のみであった。事業場規模別では、10 人未満(75.7%)、10～29 人(86.3%)の規模で 36 協定締結割合が 90%未満であった。

表3.2.1.2 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	32	68.8	31.3	0.0
漁業	4	75.0	0.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	85.7	0.0	14.3
建設業	373	91.7	6.2	2.1
製造業	587	92.7	5.8	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	17	88.2	5.9	5.9
情報通信業	63	90.5	6.3	3.2
運輸業、郵便業	136	96.3	2.2	1.5
卸売業、小売業	404	88.4	8.4	3.2
金融業、保険業	31	96.8	3.2	0.0
不動産業、物品賃貸業	38	81.6	13.2	5.3
学術研究、専門・技術サービス業	73	91.8	6.8	1.4
宿泊業、飲食サービス業	117	89.7	8.5	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	66	90.9	9.1	0.0
教育、学習支援業	138	84.8	10.9	4.3
医療、福祉	631	87.2	9.4	3.5
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	100.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	212	87.7	9.9	2.4
その他	78	84.6	15.4	0.0

表3.2.1.3 事業場規模別の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
10 人未満	317	75.7	20.2	4.1
10 ～ 29 人	1,354	86.3	10.2	3.5
30 ～ 49 人	585	94.7	3.8	1.5
50 ～ 99 人	407	95.8	3.7	0.5
100 ～ 299 人	264	97.7	1.9	0.4
300 ～ 999 人	70	100.0	0.0	0.0
1,000 ～ 4,999 人	15	100.0	0.0	0.0
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0

労働時間の把握方法を図 3.2.1.4 に示す。「タイムカード、IC カード」(67.7%)、「出勤簿」(38.8%)、「所属長、上司等が目視で確認」(21.7%)、「PC のログイン・ログアウト」(3.5%)等の客観的方法の他、「従業員(本人)の自己申告」は 22.5%であった。

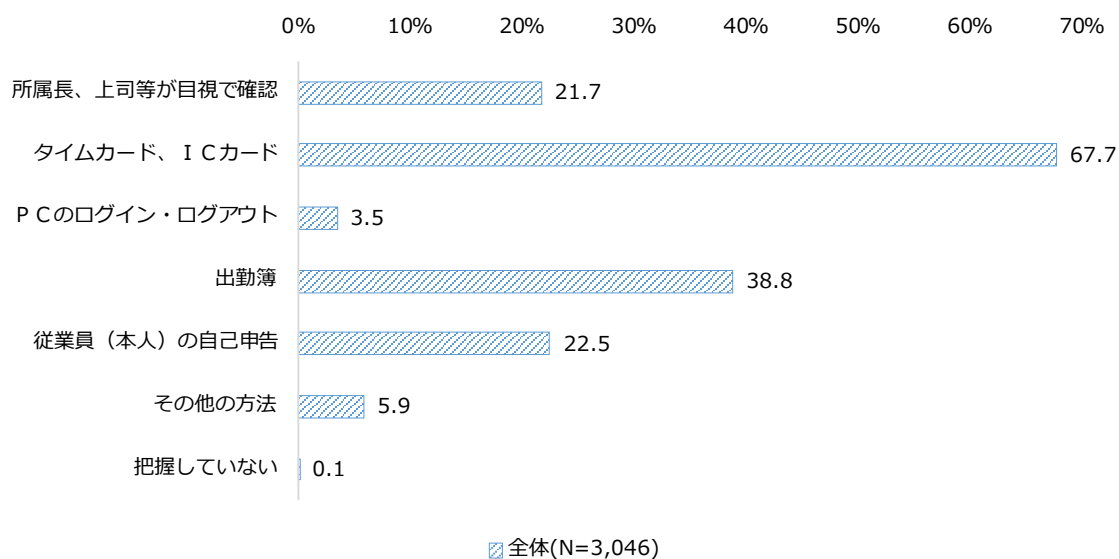


図3.2.1.4 労働時間の把握方法

業種別の労働時間の把握方法を表 3.2.1.5 に、事業場規模別の労働時間の把握方法を表 3.2.1.6 に示す。「タイムカード、IC カード」での把握割合が最も高いのは製造業(89.7%)、最も低いのは建設業(42.1%)であった。事業場規模別に「タイムカード、IC カード」での把握割合は、30 人未満では 70%未満だが、30 人以上の事業場では 70%以上であった。

表3.2.1.5 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、I C カード	P C のログ イン・ログ アウト	出勤簿	従業員（本 人）の自己 申告	その他の方 法	把握してい ない
農業・林業	33	24.2	45.5	0.0	51.5	24.2	3.0	0.0
漁業	4	25.0	50.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	14.3	71.4	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0
建設業	373	21.4	42.1	1.9	59.0	35.9	8.3	0.3
製造業	583	20.1	89.7	3.4	20.2	14.4	3.8	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	17	17.6	58.8	0.0	52.9	17.6	5.9	0.0
情報通信業	63	14.3	58.7	3.2	52.4	30.2	6.3	0.0
運輸業、郵便業	136	22.1	61.8	8.1	45.6	11.8	18.4	0.0
卸売業、小売業	407	23.3	74.7	4.9	30.5	17.4	2.9	0.0
金融業、保険業	31	41.9	35.5	19.4	29.0	25.8	22.6	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	33.3	61.5	2.6	30.8	30.8	7.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	73	12.3	53.4	6.8	34.2	31.5	5.5	0.0
宿泊業、飲食サービス業	116	25.9	79.3	0.9	36.2	11.2	7.8	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	66	22.7	72.7	1.5	37.9	25.8	6.1	0.0
教育、学習支援業	137	28.5	49.6	4.4	51.8	21.2	9.5	0.0
医療、福祉	629	22.9	66.9	1.7	44.4	27.5	4.0	0.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	12.5	62.5	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	213	13.6	68.1	3.8	40.8	23.9	5.2	0.5
その他	78	23.1	62.8	7.7	38.5	23.1	3.8	0.0

表3.2.1.6 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、I C カード	P C のログ イン・ログ アウト	出勤簿	従業員（本 人）の自己 申告	その他の方 法	把握してい ない
10 人未満	314	21.0	58.9	1.3	38.5	20.1	3.2	0.6
10 ～ 29 人	1,352	22.4	63.4	2.4	40.8	23.1	6.1	0.0
30 ～ 49 人	587	22.3	71.2	2.6	37.5	23.2	6.0	0.0
50 ～ 99 人	409	20.3	76.0	6.8	37.2	20.5	5.4	0.0
100 ～ 299 人	264	22.3	76.1	6.1	35.2	24.6	8.7	0.0
300 ～ 999 人	69	17.4	75.4	8.7	37.7	21.7	8.7	0.0
1,000 ～ 4,999 人	15	20.0	73.3	20.0	33.3	20.0	6.7	0.0
5,000 人以上	2	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0

3.2.2 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 か月あたりの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)に図 3.2.2.1 に示す。月 45 時間超 80 時間以内、月 80 時間超 100 時間以内、100 時間超、それぞれ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 74.7%、94.8%、98.0%であった。

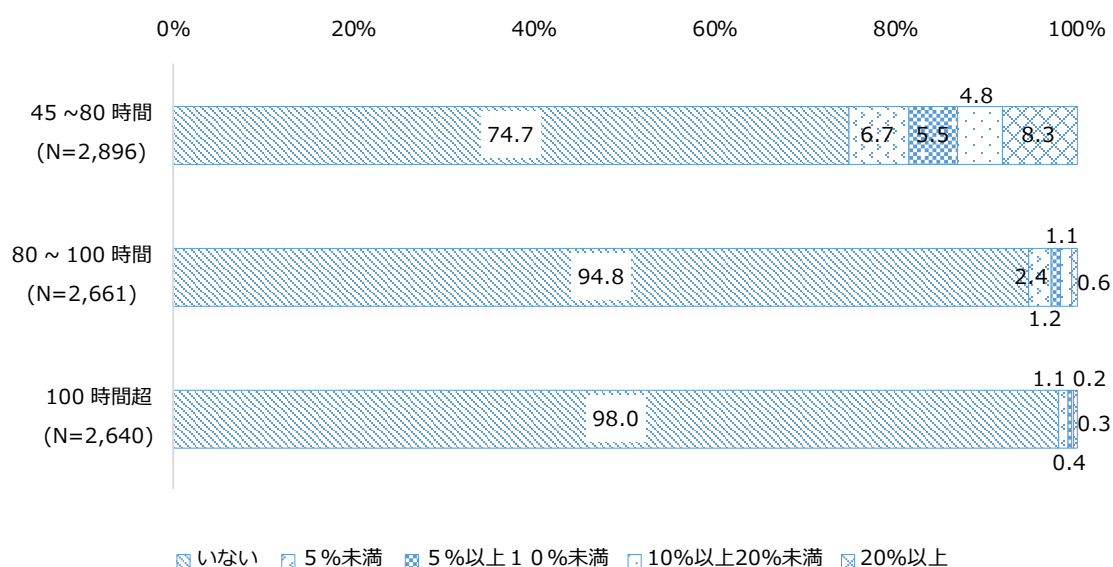


図3.2.2.1 直近1か月の時間外労働を行った正社員の割合

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 か月あたりの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 3.2.2.2～表 3.2.2.4 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 20%以上であった 10 標本以上の業種は、「運輸業、郵便業」(30.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(16.8%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(10.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(10.3%)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が 90%を下回っていた 10 標本以上の業種は、「運輸業、郵便業」(78.2%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(84.4%)、「情報通信業」(87.7%)であった。

表3.2.2.2 業種別の時間外労働(月45-80時間)をする正社員割合

	N	いない	5 %未満	(単位:%)		
				5 %以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
農業・林業	30	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
鉱業、採石業、砂利採取業	7	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3
建設業	358	72.9	6.4	4.7	6.4	9.5
製造業	555	68.8	6.1	9.2	5.9	9.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17	82.4	5.9	5.9	5.9	0.0
情報通信業	61	50.8	18.0	13.1	11.5	6.6
運輸業、郵便業	123	43.1	4.9	11.4	9.8	30.9
卸売業、小売業	387	81.9	6.5	2.8	4.4	4.4
金融業、保険業	31	74.2	22.6	0.0	3.2	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	76.9	10.3	2.6	0.0	10.3
学術研究、専門・技術サービス業	67	47.8	14.9	13.4	16.4	7.5
宿泊業、飲食サービス業	107	61.7	5.6	10.3	5.6	16.8
生活関連サービス業、娯楽業	64	70.3	6.3	10.9	1.6	10.9
教育、学習支援業	131	88.5	3.1	3.1	2.3	3.1
医療、福祉	609	87.7	5.4	2.1	1.8	3.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	197	70.6	8.6	5.1	6.6	9.1
その他	71	74.6	4.2	1.4	0.0	19.7

表3.2.2.3 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	5 %未満	5 %以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
農業・林業	29	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0
建設業	316	94.6	2.8	0.6	1.3	0.6
製造業	518	94.2	2.5	1.4	1.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	13	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	57	87.7	8.8	1.8	1.8	0.0
運輸業、郵便業	110	78.2	5.5	9.1	4.5	2.7
卸売業、小売業	352	96.9	1.4	0.6	0.3	0.9
金融業、保険業	30	96.7	0.0	3.3	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	34	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	64	84.4	7.8	3.1	3.1	1.6
宿泊業、飲食サービス業	96	91.7	2.1	2.1	2.1	2.1
生活関連サービス業、娯楽業	60	93.3	1.7	1.7	1.7	1.7
教育、学習支援業	126	96.8	3.2	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	564	99.1	0.9	0.0	0.0	0.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	179	94.4	2.8	0.6	1.7	0.6
その他	67	92.5	3.0	3.0	1.5	0.0

表3.2.2.4 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	5 %未満	5 %以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
農業・林業	29	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	314	97.8	1.3	0.6	0.0	0.3
製造業	514	98.4	1.0	0.0	0.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	13	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	54	96.3	1.9	0.0	0.0	1.9
運輸業、郵便業	106	90.6	3.8	1.9	1.9	1.9
卸売業、小売業	351	98.6	0.9	0.3	0.3	0.0
金融業、保険業	30	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	34	97.1	0.0	0.0	2.9	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	62	98.4	0.0	1.6	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	95	95.8	2.1	1.1	0.0	1.1
生活関連サービス業、娯楽業	59	98.3	1.7	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	126	97.6	2.4	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	564	99.3	0.2	0.4	0.0	0.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	180	96.1	2.2	1.1	0.6	0.0
その他	65	98.5	1.5	0.0	0.0	0.0

直近 1 年間の正社員の休業者の割合を原因別に図 3.2.2.5 に示す。一人以上の従業員が何らかの理由での休業者が存在する事業場は 32.0% 存在し、休業者発生割合の内訳を確認すると、「5%未満」(17.9%)、「5%以上 10%未満」(9.2%)、「10%以上 20%未満」(3.9%)、「20%以上」(1.0%)であった。一人以上の従業員がメンタルヘルス不調が原因での休業者が存在する事業場は 15.1% 存在し、休業者発生割合の内訳を確認すると、「5%未満」(11.1%)、「5%以上 10%未満」(2.9%)、「10%以上 20%未満」(1.0%)、「20%以上」(0.1%)であった。

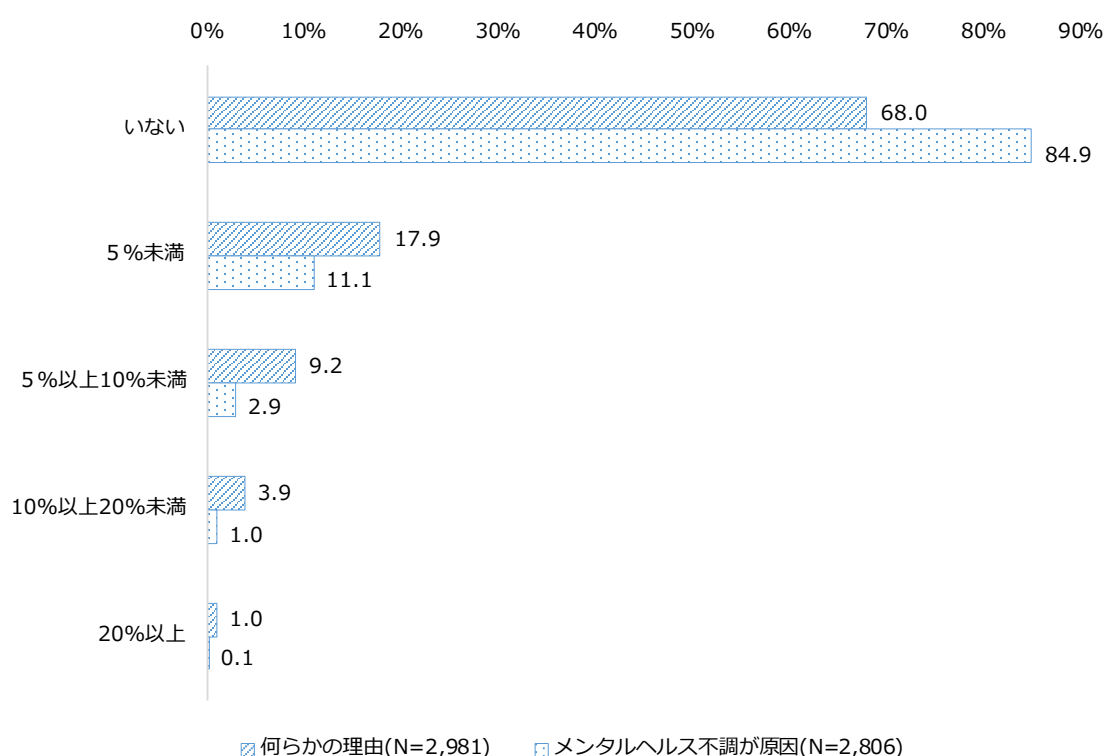


図3.2.2.5 休業者数の割合

業種別の直近 1 年間の正社員の休業者の割合を、表 3.2.2.6 に示す。何らかの理由での休業者が 10%以上存在した事業場の割合が最も高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」で 10.6%であった。一方、メンタルヘルス不調が原因の休業者が 10%以上存在した事業場の割合は、「教育、学習支援業」(3.9%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(3.2%)で、その他の業種では 2%未満となっている。

表3.2.2.6 業種別休業者数の割合

(単位:%)

	N	いない	何らかの理由			
			5 %未満	5 %以上	10%以上	20%以上
				10%未満	20%未満	
農業・林業	32	65.6	15.6	9.4	6.3	3.1
漁業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	371	74.4	12.1	8.6	4.3	0.5
製造業	568	67.6	21.3	6.7	3.3	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	16	87.5	6.3	6.3	0.0	0.0
情報通信業	63	47.6	33.3	14.3	3.2	1.6
運輸業、郵便業	129	61.2	20.2	15.5	3.1	0.0
卸売業、小売業	399	73.4	15.0	7.0	4.3	0.3
金融業、保険業	31	51.6	35.5	6.5	6.5	0
不動産業、物品賃貸業	39	69.2	17.9	12.8	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	71	62.0	26.8	11.3	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	113	74.3	17.7	7.1	0.0	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	66	51.5	27.3	10.6	4.5	6.1
教育、学習支援業	134	63.4	19.4	12.7	3.7	0.7
医療、福祉	615	64.7	16.9	11.7	5.4	1.3
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	209	72.2	15.3	6.2	4.3	1.9
その他	74	71.6	9.5	12.2	5.4	1.4

	N	いない	5 %未満	メンタルヘルス不調が原因		20%以上
				5 %以上	10%以上	
				10%未満	20%未満	
農業・林業	25	84.0	8.0	8.0	0.0	0.0
漁業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	333	91.9	5.7	1.5	0.9	0.0
製造業	542	84.3	12.7	1.8	0.9	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	15	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	62	58.1	30.6	9.7	1.6	0.0
運輸業、郵便業	125	87.2	8.8	4.0	0.0	0.0
卸売業、小売業	375	89.1	9.1	1.3	0.5	0.0
金融業、保険業	31	74.2	25.8	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	34	82.4	11.8	5.9	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	68	73.5	19.1	5.9	1.5	0.0
宿泊業、飲食サービス業	102	92.2	6.9	1.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	63	76.2	14.3	6.3	3.2	0.0
教育、学習支援業	130	73.8	17.7	4.6	3.1	0.8
医療、福祉	590	84.9	10.7	3.1	1.0	0.3
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	194	83.0	10.3	5.2	1.5	0.0
その他	68	89.7	5.9	2.9	1.5	0.0

直近 1 年間における正社員の退職者の割合を原因別に図 3.2.2.7 に示す。一人以上の従業員が何らかの理由で退職した事業場は 45.1%存在し、退職者発生割合の内訳を確認すると、「5%未満」(11.7%)、「5%以上 10%未満」(14.1%)、「10%以上 20%未満」(11.5%)、「20%以上」(7.8%)であった。

一人以上の従業員がメンタルヘルス不調が原因で退職した事業場は 9.3%存在し、退職者発生割合の内訳を確認すると、「5%未満」(6.4%)、「5%以上10%未満」(1.9%)、「10%以上 20%未満」(0.8%)、「20%以上」(0.2%)であった。

。

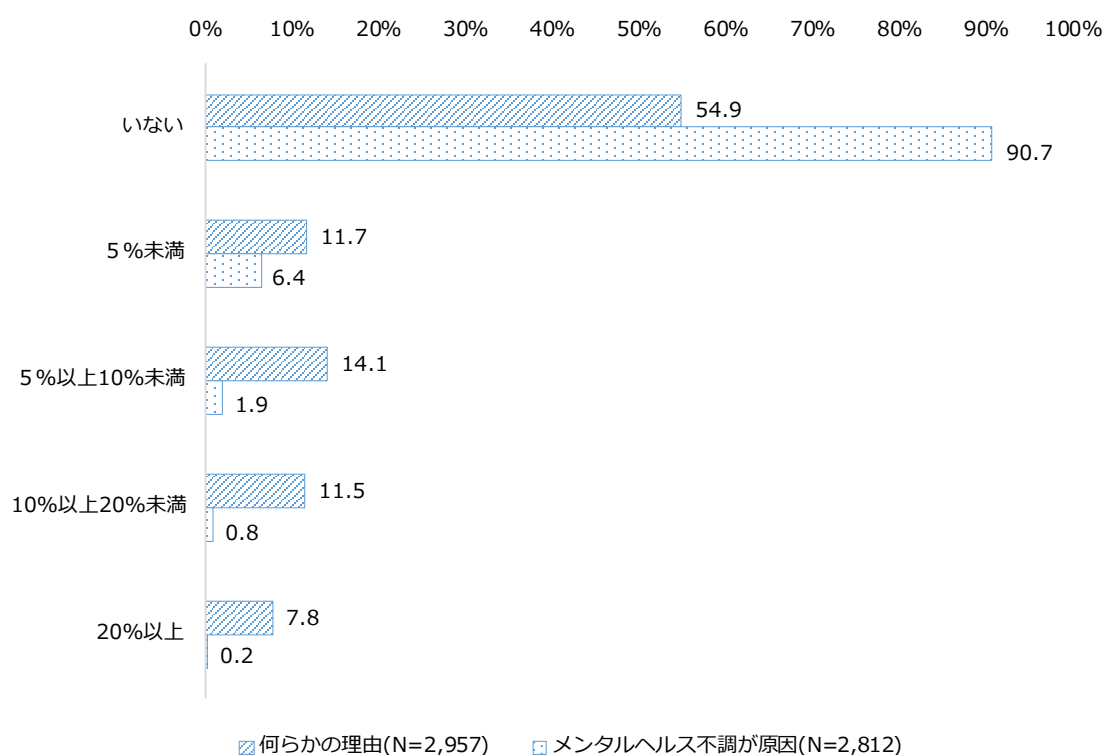


図3.2.2.7 退職者数の割合

業種別の直近 1 年間における正社員の退職者の割合を、表 3.2.2.8 に示す。何らかの理由での退職者が 10%以上の事業場割合が最も高いのは、「宿泊業、飲食サ

ービス業」(30.6%)、以下、「生活関連サービス業、娯楽業」(27.3%)、「医療、福祉」(26.4%)と続いている。一方、メンタルヘルス不調が原因の休業者が10%以上いた事業場の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(3.1%)及び「教育、学習支援業」(3.1%)で最も割合が高くなっている。

表3.2.2.8 業種別退職者数の割合

(単位:%)

	N	いない	何らかの理由			
			5 %未満	5 %以上	10%以上	20%以上
				10%未満	20%未満	
農業・林業	31	58.1	9.7	19.4	6.5	6.5
漁業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	371	60.6	8.6	14.3	10.0	6.5
製造業	565	55.9	15.2	15.0	10.1	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	17	64.7	17.6	5.9	5.9	5.9
情報通信業	63	41.3	20.6	19.0	14.3	4.8
運輸業、郵便業	130	54.6	10.0	12.3	16.9	6.2
卸売業、小売業	395	56.7	12.9	12.9	10.6	6.8
金融業、保険業	30	60.0	20.0	3.3	10.0	6.7
不動産業、物品賃貸業	39	61.5	7.7	15.4	10.3	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	71	59.2	11.3	15.5	11.3	2.8
宿泊業、飲食サービス業	111	54.1	9.0	6.3	18.0	12.6
生活関連サービス業、娯楽業	66	48.5	9.1	15.2	10.6	16.7
教育、学習支援業	131	53.4	14.5	14.5	11.5	6.1
医療、福祉	610	47.7	8.7	17.2	12.8	13.6
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	25.0	37.5	37.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	206	56.8	14.1	9.2	11.2	8.7
その他	73	61.6	9.6	12.3	8.2	8.2

	N	いない	5 %未満	メンタルヘルス不調が原因		
				5 %以上	10%以上	20%以上
				10%未満	20%未満	
農業・林業	28	96.4	0.0	3.6	0.0	0.0
漁業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	338	94.7	3.6	1.2	0.6	0.0
製造業	538	90.5	7.4	1.5	0.4	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	16	93.8	6.3	0.0	0.0	0.0
情報通信業	63	77.8	17.5	3.2	1.6	0.0
運輸業、郵便業	122	95.1	2.5	2.5	0.0	0.0
卸売業、小売業	378	92.3	6.3	0.8	0.5	0.0
金融業、保険業	29	86.2	13.8	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	35	94.3	2.9	2.9	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	68	86.8	5.9	7.4	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	105	93.3	5.7	1.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	65	81.5	10.8	4.6	3.1	0.0
教育、学習支援業	128	84.4	8.6	3.9	3.1	0.0
医療、福祉	594	88.4	6.7	2.7	1.2	1.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	195	93.8	4.6	0.5	1.0	0.0
その他	66	95.5	3.0	1.5	0.0	0.0

次に、時間外労働が生じる理由について回答を得た(図 3.2.2.9)。「人員が不足しているため」、「仕事の繁閑の差が大きいため」、「業務量が多いため」を挙げた割合がそれぞれ 37.3%、36.3%、33.6%と 30%以上となっている。次いで、「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」(26.6%)が続いた。事業場の内部要因では、「社員間の業務の平準化がされていないため」が 10.4%、「ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため」が 4.1%であった。顧客との関係では、「顧客からの無理のある要望に対応するため(予期せぬ仕様変更等)」が 16.1%、「顧客の提示する納期が短いため」が 10.0%等であった。「所定時間外労働はない」は 8.7%であった。

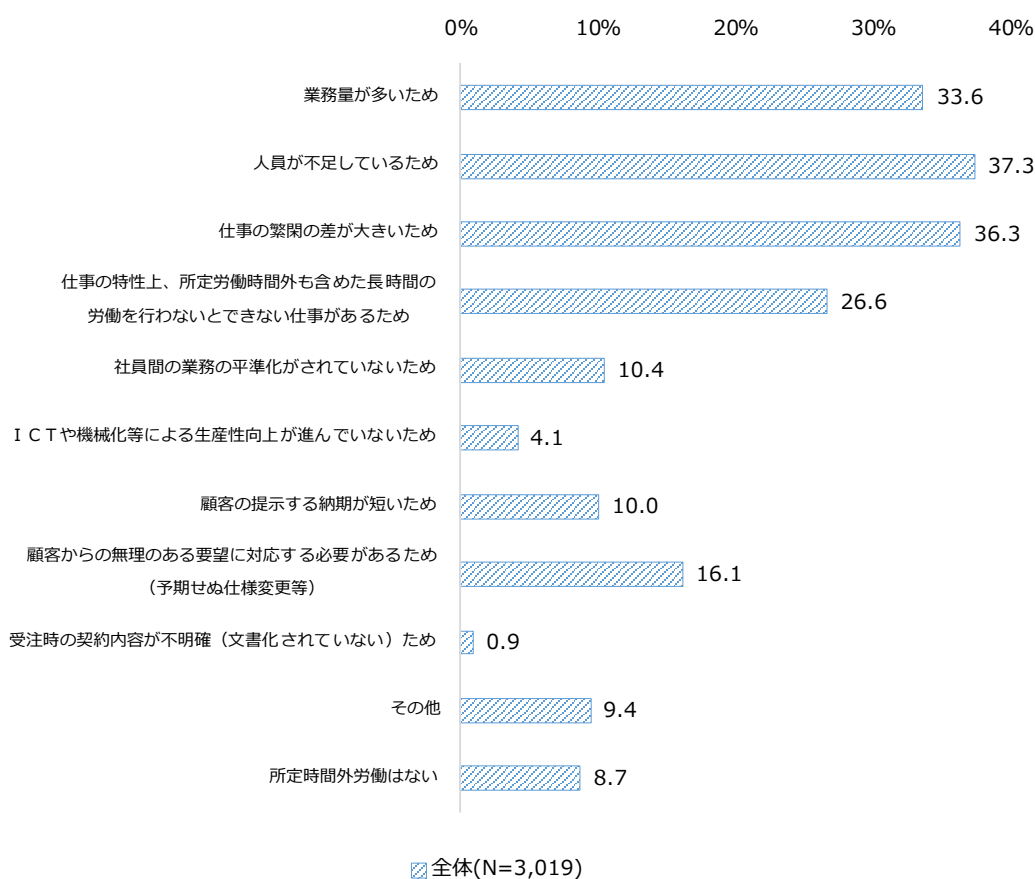


図3.2.2.9 従業員の時間外労働が生じる理由

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 3.2.2.10)。電気・ガス・熱供給・水道業と医療、福祉以外の業種では、「仕事の繁閑の差が大きい」が上位 3 項目に入っていた。

表3.2.2.10 業種別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
農業・林業	32	12.5	31.3	34.4	15.6	6.3	0.0
漁業	4	0.0	0.0	75.0	50.0	25.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	14.3	57.1	57.1	28.6	0.0	0.0
建設業	373	25.7	35.7	36.5	38.1	5.6	2.4
製造業	584	38.9	36.0	42.1	18.2	12.7	5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	17	11.8	23.5	5.9	35.3	0.0	0.0
情報通信業	63	58.7	41.3	42.9	33.3	9.5	1.6
運輸業、郵便業	133	24.8	31.6	39.1	51.9	6.8	3.0
卸売業、小売業	400	33.0	28.0	45.5	18.5	12.0	4.0
金融業、保険業	31	38.7	45.2	45.2	29.0	38.7	12.9
不動産業、物品賃貸業	38	31.6	26.3	31.6	13.2	13.2	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	72	55.6	50.0	47.2	26.4	27.8	2.8
宿泊業、飲食サービス業	117	28.2	63.2	49.6	28.2	15.4	5.1
生活関連サービス業、娯楽業	66	24.2	43.9	50.0	31.8	6.1	3.0
教育、学習支援業	135	33.3	29.6	32.6	39.3	14.8	6.7
医療、福祉	620	33.7	41.9	19.4	26.1	6.8	4.7
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	62.5	50.0	25.0	0.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	208	35.6	41.8	38.0	23.1	11.5	3.8
その他	78	37.2	26.9	32.1	25.6	10.3	2.6

	N	顧客から 納期が短い 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	32	6.3	6.3	3.1	6.3	18.8
漁業	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
建設業	373	13.4	22.8	0.5	10.7	6.4
製造業	584	23.5	20.5	1.4	6.2	7.7
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	35.3	0.0	17.6	17.6
情報通信業	63	23.8	33.3	9.5	1.6	3.2
運輸業、郵便業	133	9.0	21.1	0.8	10.5	2.3
卸売業、小売業	400	10.0	17.0	0.5	5.3	10.8
金融業、保険業	31	0.0	9.7	0.0	3.2	6.5
不動産業、物品賃貸業	38	0.0	13.2	0.0	21.1	15.8
学術研究、専門・技術サービス業	72	20.8	30.6	1.4	4.2	5.6
宿泊業、飲食サービス業	117	0.9	13.7	0.0	3.4	4.3
生活関連サービス業、娯楽業	66	3.0	12.1	1.5	6.1	6.1
教育、学習支援業	135	0.0	5.9	0.7	9.6	15.6
医療、福祉	620	0.5	6.8	0.2	18.4	10.3
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	208	7.2	14.4	1.0	3.4	7.7
その他	78	3.8	15.4	0.0	5.1	12.8

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 3.2.2.11)。規模が大きくなるにつれて、業務量の多さを挙げる事業場の割合が高かった。

表3.2.2.11 事業場規模別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
10 人未満	307	19.2	26.1	31.3	21.8	3.9	1.0
10 ～ 29 人	1,340	28.2	29.9	36.5	25.8	8.1	2.4
30 ～ 49 人	581	33.6	37.2	35.8	29.1	12.2	4.0
50 ～ 99 人	407	44.0	49.4	36.1	25.3	12.0	6.1
100 ～ 299 人	263	52.1	58.6	42.2	31.6	18.6	11.8
300 ～ 999 人	70	60.0	71.4	41.4	28.6	24.3	8.6
1,000 ～ 4,999 人	15	80.0	66.7	60.0	40.0	33.3	13.3
5,000 人以上	2	100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0

	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
10 人未満	307	7.8	16.6	0.7	8.1	20.8
10 ～ 29 人	1,340	11.8	16.7	0.9	10.5	9.9
30 ～ 49 人	581	8.3	15.3	1.2	10.0	6.5
50 ～ 99 人	407	9.8	14.7	0.7	8.4	3.7
100 ～ 299 人	263	8.7	16.3	0.4	6.1	2.7
300 ～ 999 人	70	5.7	12.9	1.4	10.0	2.9
1,000 ～ 4,999 人	15	0.0	20.0	0.0	6.7	0.0
5,000 人以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3.3 健康確保対策

3.3.1 定期健康診断の実施

事業場における直近 1 年間の定期健康診断の実施状況を図 3.3.1.1 に示す。87.7%の事業場が全員に実施し、9.8%が一部に実施していた。残りのうち1.4%は実施予定であり、今後も実施予定はないのは 1.1%であった。業種別の実施状況を表 3.3.1.2、事業場規模別の実施状況を表 3.3.1.3 に示す。

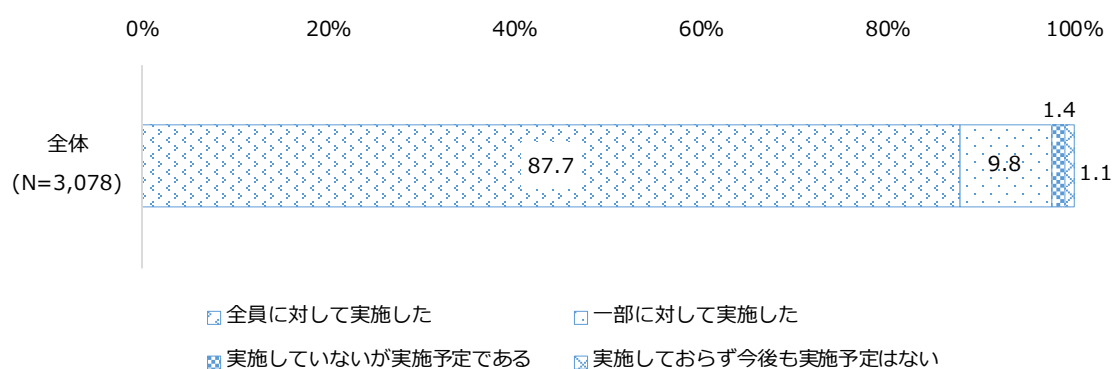


図3.3.1.1 直近1年間の定期健康診断実施状況

表3.3.1.2 業種別の直近1年間の定期健康診断実施状況

(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	32	78.1	15.6	0.0	6.3
漁業	4	50.0	50.0	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	381	95.8	3.9	0.3	0.0
製造業	584	92.3	5.8	1.0	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17	88.2	11.8	0.0	0.0
情報通信業	63	96.8	3.2	0.0	0.0
運輸業、郵便業	137	97.1	2.9	0.0	0.0
卸売業、小売業	412	87.1	9.5	1.7	1.7
金融業、保険業	33	93.9	6.1	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	40	80.0	12.5	5.0	2.5
学術研究、専門・技術サービス業	72	90.3	5.6	2.8	1.4
宿泊業、飲食サービス業	116	63.8	30.2	3.4	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	67	62.7	29.9	4.5	3.0
教育、学習支援業	139	84.9	14.4	0.7	0.0
医療、福祉	638	85.4	11.9	1.4	1.3
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	100.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	214	83.2	12.6	2.3	1.9
その他	79	84.8	11.4	1.3	2.5

表3.3.1.3 事業場規模別の直近1年間の定期健康診断実施状況

(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
10 人未満	315	82.5	10.5	3.2	3.8
10 ～ 29 人	1,349	87.9	9.0	1.9	1.2
30 ～ 49 人	587	91.1	7.5	0.5	0.9
50 ～ 99 人	407	86.5	12.3	0.7	0.5
100 ～ 299 人	263	87.1	12.9	0.0	0.0
300 ～ 999 人	69	84.1	15.9	0.0	0.0
1,000 ～ 4,999 人	15	93.3	6.7	0.0	0.0
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0

定期健康診断実施の結果、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 3.3.1.4 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 46.7%、高脂血症が 45.9%、糖尿病が 63.4%であった。

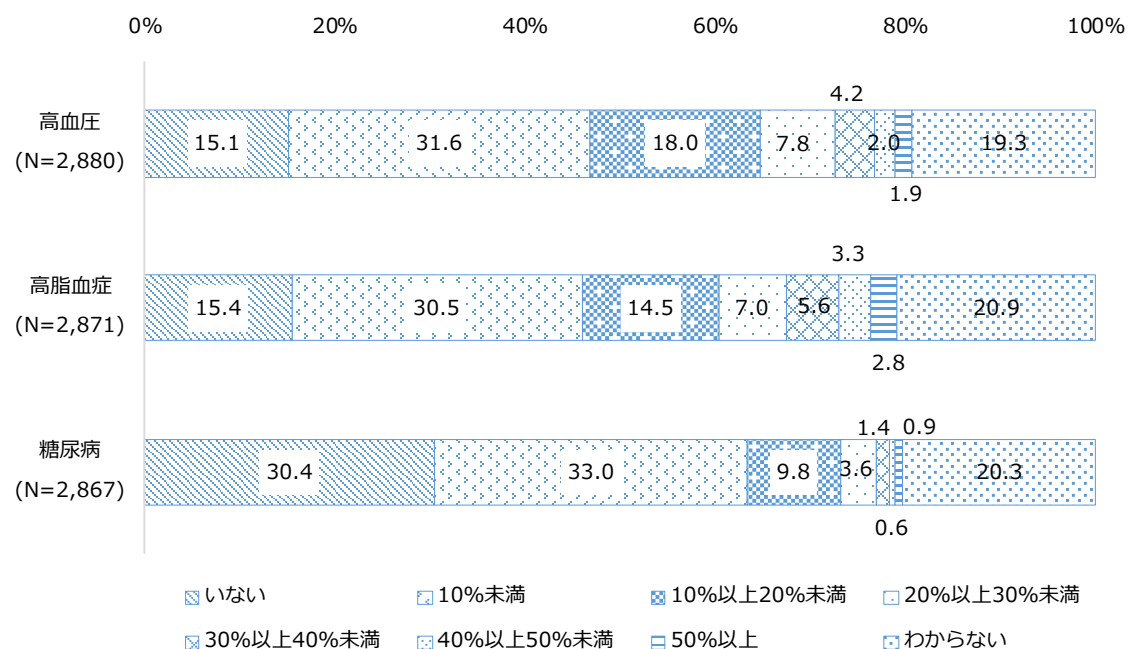


図3.3.1.4 定期健康診断の有所見者の割合

定期健康診断実施の結果、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 3.3.1.5～表 3.3.1.7 に示す。10 標本以上の業種のうち、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、「運輸業、郵便業」(54.8%)、「建設業」(47.8%)、「農業・林業」(46.4%)、「情報通信業」(41.3%)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、「運輸業、郵便業」(50.0%)、「金融業、保険業」(45.2%)、「農業・林業」(42.7%)、「建設業」(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 25%を超えたのは、「運輸業、郵便業」(30.8%)、「農業・林業」(28.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(26.1%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(25.1%)であった。

表3.3.1.5 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(高血圧)

(単位: %)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
農業・林業	28	17.9	32.1	21.4	10.7	3.6	3.6	7.1	3.6
漁業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	50.0	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
建設業	361	8.9	31.6	21.6	11.6	6.6	4.7	3.3	11.6
製造業	541	12.2	29.8	19.2	8.7	5.0	1.8	1.7	21.6
電気・ガス・熱供給・水道業	16	6.3	43.8	12.5	18.8	0.0	0.0	6.3	12.5
情報通信業	63	4.8	31.7	33.3	3.2	1.6	1.6	1.6	22.2
運輸業、郵便業	133	9.0	27.1	20.3	13.5	12.0	4.5	4.5	9.0
卸売業、小売業	384	16.9	32.3	19.3	7.0	3.4	0.3	1.3	19.5
金融業、保険業	32	9.4	25.0	21.9	9.4	3.1	0.0	0.0	31.3
不動産業、物品賃貸業	36	19.4	22.2	11.1	5.6	5.6	2.8	0.0	33.3
学術研究、専門・技術サービス業	65	7.7	26.2	13.8	9.2	6.2	3.1	7.7	26.2
宿泊業、飲食サービス業	106	16.0	31.1	19.8	5.7	0.9	1.9	0.0	24.5
生活関連サービス業、娯楽業	61	16.4	31.1	18.0	6.6	0.0	1.6	1.6	24.6
教育、学習支援業	132	23.5	36.4	12.9	5.3	2.3	0.0	0.8	18.9
医療、福祉	596	21.8	35.7	13.6	5.7	1.2	1.7	1.2	19.1
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	200	14.0	26.5	18.0	7.0	7.0	2.5	1.5	23.5
その他	75	14.7	28.0	18.7	4.0	5.3	1.3	4.0	24.0

表3.3.1.6 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(高脂血症)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
農業・林業	28	17.9	35.7	7.1	14.3	7.1	7.1	7.1	3.6
漁業	4	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	12.5	50.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
建設業	359	14.5	30.6	17.8	7.8	7.8	4.5	2.8	14.2
製造業	541	11.8	27.9	16.6	8.3	5.9	3.3	3.3	22.7
電気・ガス・熱供給・水道業	16	12.5	37.5	12.5	12.5	6.3	0.0	6.3	12.5
情報通信業	63	12.7	25.4	14.3	4.8	11.1	3.2	0.0	28.6
運輸業、郵便業	132	9.8	27.3	18.9	10.6	7.6	9.1	3.8	12.9
卸売業、小売業	383	15.9	36.6	13.1	6.3	3.9	1.3	2.1	20.9
金融業、保険業	31	3.2	19.4	9.7	12.9	12.9	3.2	6.5	32.3
不動産業、物品賃貸業	36	13.9	25.0	5.6	11.1	5.6	0.0	0.0	38.9
学術研究、専門・技術サービス業	65	13.8	18.5	16.9	1.5	6.2	3.1	12.3	27.7
宿泊業、飲食サービス業	105	15.2	32.4	14.3	5.7	2.9	2.9	0.0	26.7
生活関連サービス業、娯楽業	61	16.4	32.8	11.5	9.8	1.6	1.6	1.6	24.6
教育、学習支援業	132	19.7	37.1	11.4	3.8	5.3	2.3	2.3	18.2
医療、福祉	594	20.0	32.0	14.1	5.2	3.7	2.5	2.5	19.9
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	25.0
サービス業（他に分類されないもの）	200	16.5	24.0	11.0	7.0	7.5	6.0	2.5	25.5
その他	75	17.3	29.3	6.7	8.0	6.7	2.7	4.0	25.3

表3.3.1.7 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(糖尿病)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
農業・林業	28	32.1	35.7	21.4	7.1	0.0	0.0	0.0	3.6
漁業	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
建設業	356	25.6	37.9	15.4	4.8	1.1	1.1	1.1	12.9
製造業	541	27.0	33.1	10.2	4.6	1.7	0.6	0.4	22.6
電気・ガス・熱供給・水道業	16	12.5	50.0	18.8	0.0	0.0	0.0	6.3	12.5
情報通信業	63	30.2	31.7	11.1	1.6	0.0	0.0	0.0	25.4
運輸業、郵便業	133	22.6	36.1	14.3	9.0	4.5	1.5	1.5	10.5
卸売業、小売業	384	32.3	33.6	7.6	2.9	1.8	0.5	0.8	20.6
金融業、保険業	32	9.4	37.5	12.5	6.3	0.0	3.1	0.0	31.3
不動産業、物品賃貸業	36	27.8	22.2	2.8	8.3	2.8	0.0	0.0	36.1
学術研究、専門・技術サービス業	65	29.2	16.9	10.8	7.7	1.5	1.5	4.6	27.7
宿泊業、飲食サービス業	107	30.8	34.6	8.4	0.0	1.9	0.0	0.0	24.3
生活関連サービス業、娯楽業	60	35.0	21.7	11.7	3.3	1.7	0.0	1.7	25.0
教育、学習支援業	130	40.8	32.3	6.9	0.8	1.5	0.0	0.0	17.7
医療、福祉	593	38.1	32.5	6.2	1.2	0.3	0.2	0.8	20.6
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	199	25.1	33.7	8.5	5.5	1.5	1.0	1.0	23.6
その他	74	27.0	28.4	10.8	5.4	1.4	1.4	2.7	23.0

ない

3.3.2 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 3.3.2.1 に示す。ストレスチェックを実施した(全て実施、一部実施双方含む)事業場は 28.9%存在し、26.5%の事業場は実施予定であり、実施しておらず実施の予定もない事業場は 44.6%であった。

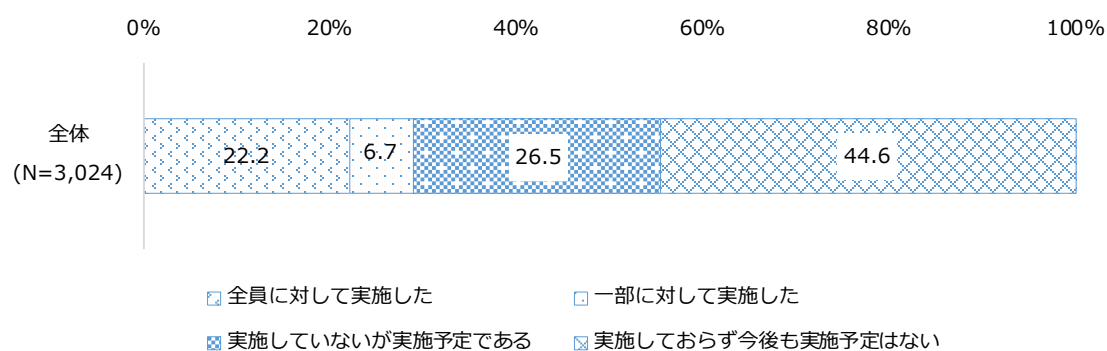


図3.3.2.1 直近1年間のストレスチェック実施状況

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 3.3.2.2 に示す。半数以上の事業場が「実施予定はない」と答えた業種は、「卸売業、小売業」(55.1%)、「農業・林業」(53.1%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(53.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(52.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(51.3%)であった。

表3.3.2.2 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	32	21.9	3.1	21.9	53.1
漁業	4	50.0	25.0	0.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	0.0	28.6	42.9
建設業	371	14.8	5.9	33.7	45.6
製造業	582	25.8	5.0	24.9	44.3
電気・ガス・熱供給・水道業	17	11.8	11.8	23.5	52.9
情報通信業	63	36.5	7.9	27.0	28.6
運輸業、郵便業	135	25.9	14.1	31.1	28.9
卸売業、小売業	403	16.4	6.2	22.3	55.1
金融業、保険業	31	48.4	0.0	19.4	32.3
不動産業、物品賃貸業	39	23.1	5.1	20.5	51.3
学術研究、専門・技術サービス業	71	23.9	4.2	31.0	40.8
宿泊業、飲食サービス業	116	25.9	6.9	31.9	35.3
生活関連サービス業、娯楽業	66	19.7	9.1	18.2	53.0
教育、学習支援業	136	22.1	7.4	27.2	43.4
医療、福祉	623	22.3	7.4	26.2	44.1
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	75.0	12.5	0.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	211	22.7	9.0	24.2	44.1
その他	77	16.9	3.9	32.5	46.8

事業場規模別直近 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 3.3.2.3 に示す。実施予定がない割合は、10 人未満（71.8%）、10～29 人（54.6%）の事業場で半数を超えている。

表3.3.2.3 事業場規模別直近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
10 人未満	312	7.1	2.6	18.6	71.8
10 ～ 29 人	1,342	8.5	5.0	31.9	54.6
30 ～ 49 人	582	13.2	6.4	34.2	46.2
50 ～ 99 人	405	53.8	9.6	18.8	17.8
100 ～ 299 人	263	68.4	12.5	11.8	7.2
300 ～ 999 人	70	60.0	20.0	4.3	15.7
1,000 ～ 4,999 人	15	60.0	33.3	0.0	6.7
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0

ストレスチェック実施後、その結果を用いた部署別の集団分析の実施状況を図 3.3.2.4 に示す。81.3%の事業場でストレスチェック実施後に部署別の集団分析を実施していた（全て実施、一部実施双方含む）。他方、18.6%の事業場ではストレスチェック実施後に集団分析を実施していなかった。

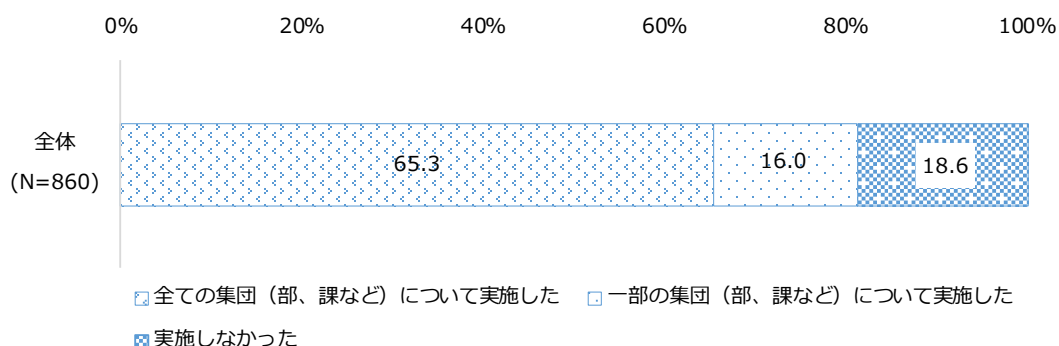


図3.3.2.4 ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況

ストレスチェック実施後、その結果を用いた部署別の集団分析の実施について、業種別状況を表 3.3.2.5 に示す。観測数が 10 以上の業種において、集団分析を実施していた（全て実施、一部実施双方含む）事業場の割合は「金融業、保険業」（93.3%）で最大であった。他の業種は 90% 未満であった。

表3.3.2.5 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	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	8	87.5	12.5	0.0
漁業	3	66.7	33.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	100.0	0.0	0.0
建設業	75	62.7	25.3	12.0
製造業	174	66.1	12.6	21.3
電気・ガス・熱供給・水道業	4	50.0	50.0	0.0
情報通信業	28	71.4	14.3	14.3
運輸業、郵便業	53	60.4	28.3	11.3
卸売業、小売業	91	64.8	17.6	17.6
金融業、保険業	15	93.3	0.0	6.7
不動産業、物品賃貸業	10	60.0	10.0	30.0
学術研究、専門・技術サービス業	20	70.0	5.0	25.0
宿泊業、飲食サービス業	38	71.1	15.8	13.2
生活関連サービス業、娯楽業	19	52.6	10.5	36.8
教育、学習支援業	40	72.5	12.5	15.0
医療、福祉	183	65.0	14.8	20.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	71.4	28.6	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	66	56.1	16.7	27.3
その他	16	68.8	12.5	18.8

ストレスチェック実施後、その結果を用いた部署別の集団分析の実施について、事業場規模別状況を表 3.3.2.6 に示す。観測数が 10 以上の規模において、集団分析を実施していた(全て実施、一部実施双方含む)事業場の割合は、300 人未満の事業場では 85%未満であるのに対し、「300～999 人」(87.5%)、「1,000～4,999 人」(92.9%)であった。

表3.3.2.6 事業場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
10 人未満	30	50.0	26.7	23.3
10 ～ 29 人	177	53.1	27.7	19.2
30 ～ 49 人	111	62.2	20.7	17.1
50 ～ 99 人	253	69.2	11.9	19.0
100 ～ 299 人	211	71.6	8.1	20.4
300 ～ 999 人	56	78.6	8.9	12.5
1,000 ～ 4,999 人	14	50.0	42.9	7.1
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0

3.3.3 長時間労働者に対する医師による面接指導

疲労の蓄積があり面接指導を申し出た長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況を図 3.3.3.1 に示す。面接指導の申出者がいた事業場のうち、78.6%の事業場では全ての面接指導の申出者に対して面接指導を実施している。また、業種別の実施状況を表 3.3.3.2 に、事業場規模別の実施状況を表 3.3.3.3 に示す。

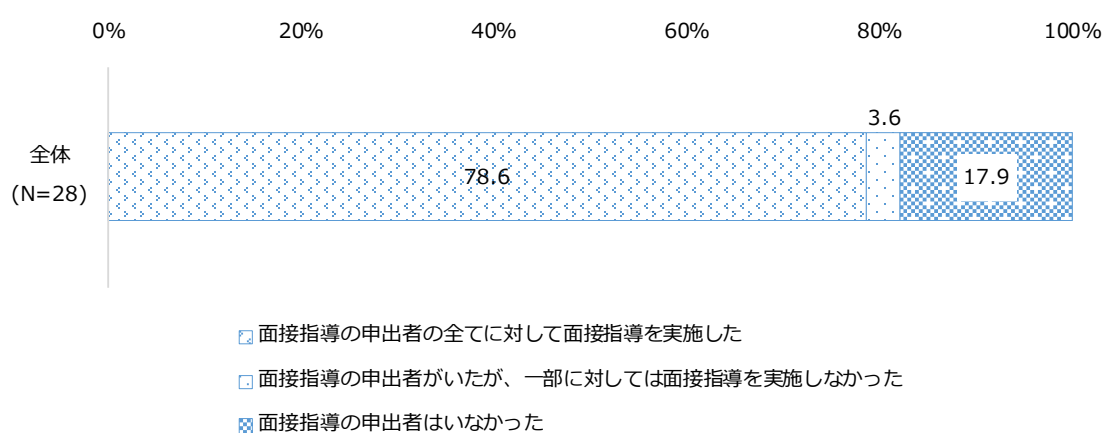


図3.3.3.1 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況

表3.3.3.2 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		
		面接指導の 申出者の全 てに対して 面接指導を 実施した	申出者がい たが、一部 に対しては 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
農業・林業	0	0.0	0.0	0.0
漁業	0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.0	0.0
建設業	1	0.0	0.0	100.0
製造業	10	90.0	0.0	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	4	100.0	0.0	0.0
卸売業、小売業	2	50.0	0.0	50.0
金融業、保険業	0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	2	100.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	3	66.7	33.3	0.0
医療、福祉	1	0.0	0.0	100.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	2	50.0	0.0	50.0
その他	1	100.0	0.0	0.0

表3.3.3.3 事業場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 面接指導の 申出者がい 申出者の全 たが、一部 面接指導の てに対して に対しては 申出者はい 面接指導を 面接指導を なかった 実施した 実施しな かった		
10 人未満	0	0.0	0.0	0.0
10 ～ 29 人	4	75.0	0.0	25.0
30 ～ 49 人	3	33.3	0.0	66.7
50 ～ 99 人	4	100.0	0.0	0.0
100 ～ 299 人	7	71.4	14.3	14.3
300 ～ 999 人	5	100.0	0.0	0.0
1,000 ～ 4,999 人	4	75.0	0.0	25.0
5,000 人以上	0	0.0	0.0	0.0

3.3.4 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 3.3.4.1)。「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」(68.6%)、「従業員間の業務の分担見直しや集約等の推進」(43.7%)、「病気や通院等に配慮した就業上の措置等の実施」(41.7%)、「人員の増員」(35.6%)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 3.3.4.2 に、事業場規模別過重労働防止のための取り組みの状況を表 3.3.4.3 に示す。

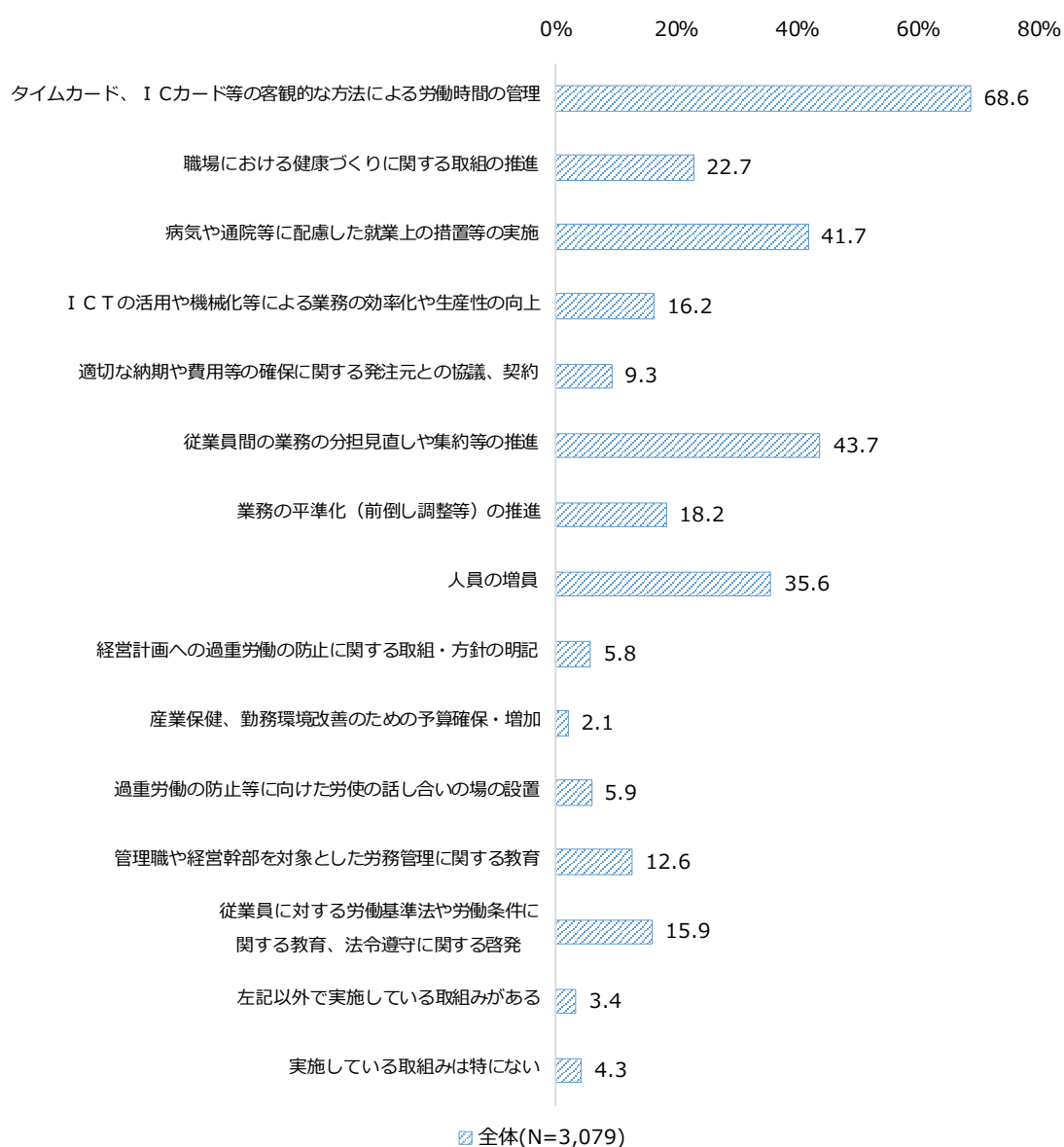


図3.3.4.1 過重労働防止のための取り組み状況

表3.3.4.2 業種別過重労働防止のための取り組み状況

(単位:%)

	N	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	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	適切な納期や費用等の確保に関する発注元との協議、契約	従業員間の業務の分担（前倒しや集調整等）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	33	51.5	27.3	36.4	18.2	6.1	24.2	6.1	24.2
漁業	4	75.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	75.0	50.0	37.5	0.0	0.0	25.0	12.5	37.5
建設業	379	43.5	25.3	45.9	16.9	18.2	38.8	12.1	33.8
製造業	584	83.9	24.3	37.3	11.1	15.8	39.0	25.5	35.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	52.9	5.9	29.4	5.9	5.9	58.8	17.6	23.5
情報通信業	63	74.6	28.6	39.7	17.5	31.7	36.5	15.9	28.6
運輸業、郵便業	137	71.5	31.4	40.9	2.9	13.1	41.6	12.4	34.3
卸売業、小売業	411	72.3	20.2	35.3	16.3	5.4	49.9	21.9	34.8
金融業、保険業	33	69.7	42.4	45.5	21.2	3.0	60.6	30.3	24.2
不動産業、物品賃貸業	39	64.1	20.5	30.8	12.8	2.6	51.3	20.5	38.5
学術研究、専門・技術サービス業	73	60.3	42.5	30.1	34.2	11.0	45.2	27.4	46.6
宿泊業、飲食サービス業	117	78.6	12.0	35.0	13.7	0.9	49.6	19.7	47.0
生活関連サービス業、娯楽業	67	79.1	19.4	41.8	7.5	3.0	52.2	11.9	35.8
教育、学習支援業	139	54.0	23.0	52.5	30.9	1.4	44.6	21.6	36.7
医療、福祉	638	67.7	19.6	49.8	22.9	1.7	46.1	13.3	39.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	87.5	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	214	70.1	17.3	37.4	8.9	10.7	37.9	19.6	31.8
その他	80	70.0	20.0	46.3	12.5	11.3	48.8	15.0	30.0

	N	経営計画への過重労働の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	従業員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	左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い
農業・林業	33	0.0	3.0	0.0	0.0	6.1	3.0	6.1
漁業	4	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0
建設業	379	6.3	2.1	5.8	9.0	15.0	2.4	5.5
製造業	584	6.7	3.1	5.7	10.6	15.9	3.9	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	17.6
情報通信業	63	4.8	3.2	3.2	22.2	31.7	3.2	0.0
運輸業、郵便業	137	11.7	3.6	14.6	24.8	19.0	0.7	1.5
卸売業、小売業	411	5.8	1.5	5.4	13.6	15.6	3.6	5.4
金融業、保険業	33	15.2	6.1	9.1	12.1	12.1	6.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	5.1	0.0	2.6	20.5	12.8	2.6	7.7
学術研究、専門・技術サービス業	73	8.2	4.1	11.0	12.3	20.5	6.8	5.5
宿泊業、飲食サービス業	117	3.4	0.9	6.0	12.8	18.8	5.1	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	67	1.5	1.5	4.5	17.9	17.9	1.5	3.0
教育、学習支援業	139	7.2	2.9	5.0	12.9	19.4	1.4	7.9
医療、福祉	638	3.8	1.6	5.3	11.9	15.0	3.3	3.8
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	0.0	12.5	37.5	12.5	12.5	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	214	5.1	0.9	5.1	12.6	14.0	3.7	5.6
その他	80	10.0	2.5	5.0	11.3	10.0	6.3	2.5

表3.3.4.3 事業場規模別過重労働防止のための取り組み状況

(単位:%)

		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	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	適切な納期や費用等の確保に関する発注元との協議、契約	従業員間の業務の平準化（前倒し調整等）の推進	人員の増員
N								
10 人未満	316	57.9	14.2	37.7	10.8	6.0	35.4	21.2
10 ～ 29 人	1,349	63.5	18.9	43.5	12.6	11.6	42.9	33.7
30 ～ 49 人	587	72.9	23.5	40.2	18.2	7.5	46.7	40.9
50 ～ 99 人	408	77.5	29.4	42.4	19.4	10.5	43.1	43.1
100 ～ 299 人	263	77.2	32.7	36.9	28.9	5.3	51.3	41.8
300 ～ 999 人	69	79.7	36.2	44.9	15.9	1.4	42.0	34.8
1,000 ～ 4,999 人	15	93.3	60.0	40.0	46.7	20.0	33.3	33.3
5,000 人以上	2	100	100.0	50.0	0.0	0.0	100.0	100.0

		経営計画への過重労働の防止に関する取組・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	従業員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	左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い
N								
10 人未満	316	2.5	1.3	4.1	6.6	8.9	2.5	13.0
10 ～ 29 人	1,349	4.4	1.6	4.9	9.0	13.8	3.2	4.4
30 ～ 49 人	587	7.7	1.9	5.3	14.7	18.6	2.6	2.9
50 ～ 99 人	408	6.9	2.9	6.9	19.6	17.4	3.4	2.0
100 ～ 299 人	263	8.7	3.8	10.6	20.5	23.6	5.3	2.7
300 ～ 999 人	69	4.3	5.8	7.2	18.8	23.2	8.7	0.0
1,000 ～ 4,999 人	15	33.3	20.0	20.0	33.3	40.0	6.7	0.0
5,000 人以上	2	0.0	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	0.0

3.3.5 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 3.3.5.1 に示す。労働協約、労使協定または就業規則により勤務間インターバルの制度が定められている事業場は 8.9%、規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるように考慮している事業場は 27.6%、今後導入予定である事業場は 9.8%であった。また、導入予定なしは 33.6%、制度を知らなかった事業場は 20.1%であった。

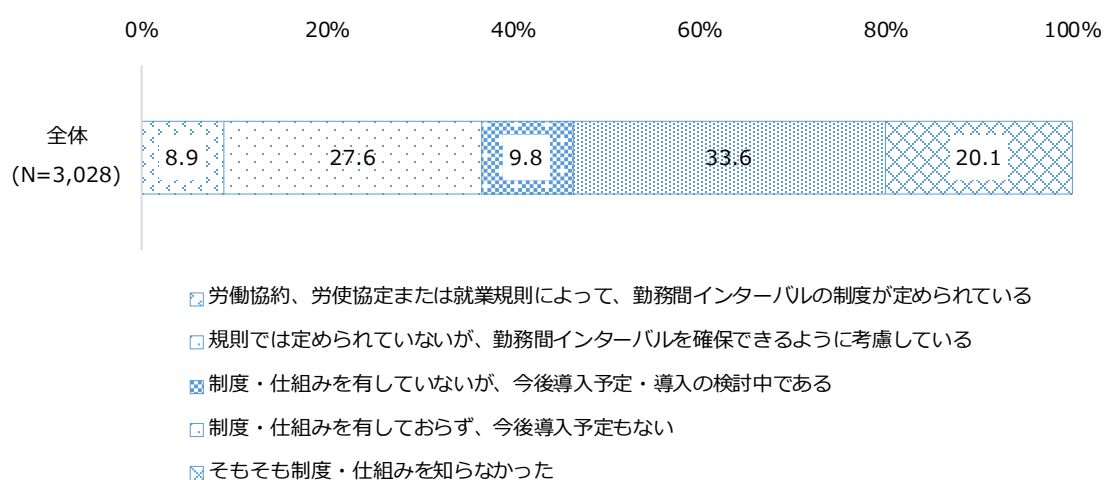


図3.3.5.1 勤務間インターバルの導入状況

事業場における勤務間インターバルの取り組み状況を図 3.3.5.2 に示す。「始業時刻と終業時刻を繰り下げている」(9.3%)、「翌日の始業時刻からさかのぼって一定時刻前(11 時間前まで等)には終業させている」(8.7%)、「フレックスタイム制と併用し、始業時刻を繰り下げ、終業時刻は必ずしも繰り下げしていない」(3.1%)、「前日の終業時刻から一定時間(11時間など)経過するまでは働いたものとみなしている」(1.5%)であった。また、「休息時間が短くなっても、休息時間を確保する取組はしていない」(9.3%)、「休息時間が確保できなくなるほどの残業はない」(70.4%)であった。

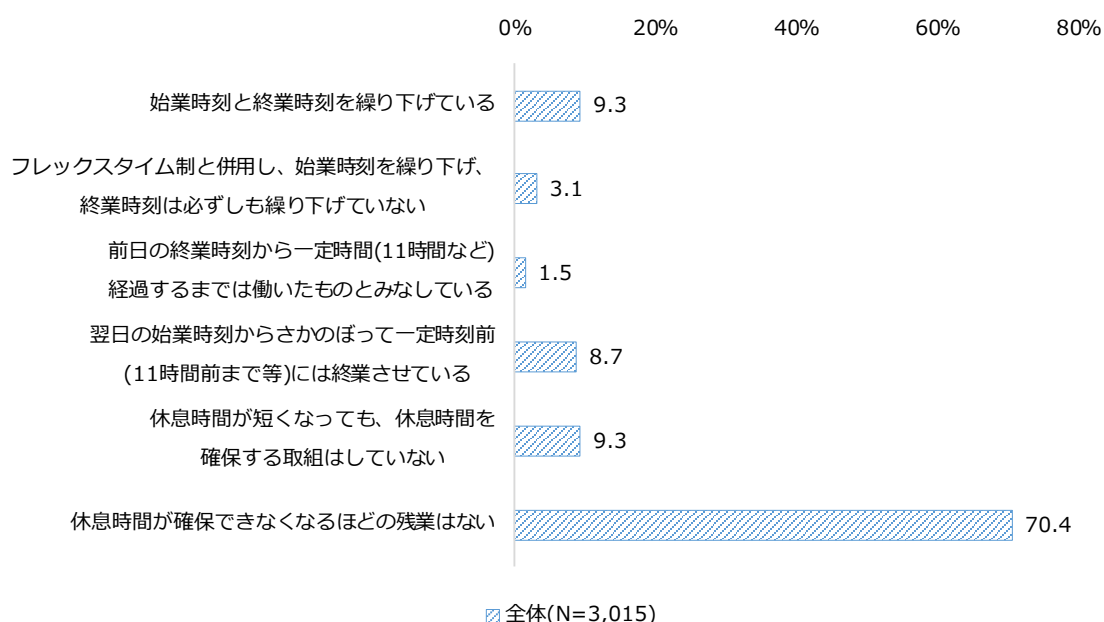


図3.3.5.2 勤務間インターバルの取り組み状況

事業場における勤務間インターバルの時間数を図 3.3.5.3 に示す。13 時間以上 (27.5%)、11 時間以上 12 時間未満(19.8%)、9 時間未満(17.8%)、10 時間以上 11 時間未満(14.2%)、9 時間以上 10 時間未満(10.7%)、12 時間以上 13 時間未満(10.0%)であった。

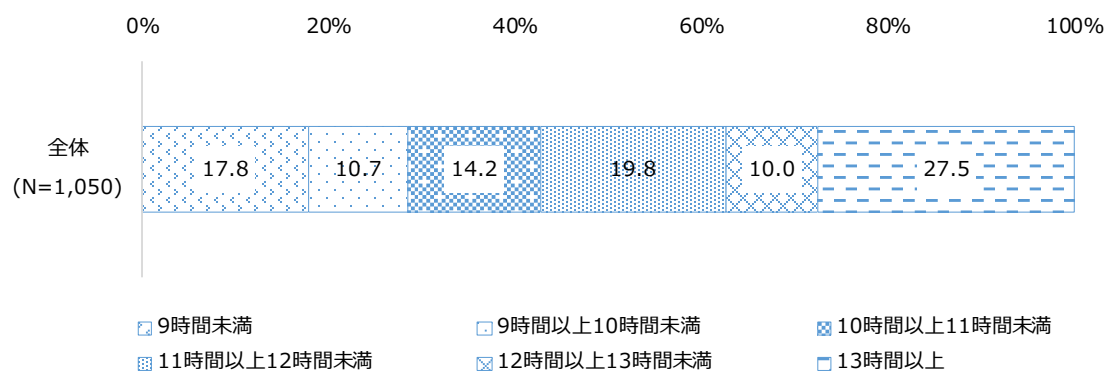


図3.3.5.3 勤務間インターバルの時間数

事業場における勤務間インターバルの存在認知媒体を図 3.3.5.4 に示す。「社会保険労務士、コンサルタント等」(42.1%)、「行政機関のホームページ」(16.5%)、「新聞・雑誌」(11.9%)、「行政機関の窓口、説明会」(10.1%)で、それ以外の媒体は10%未満であった。

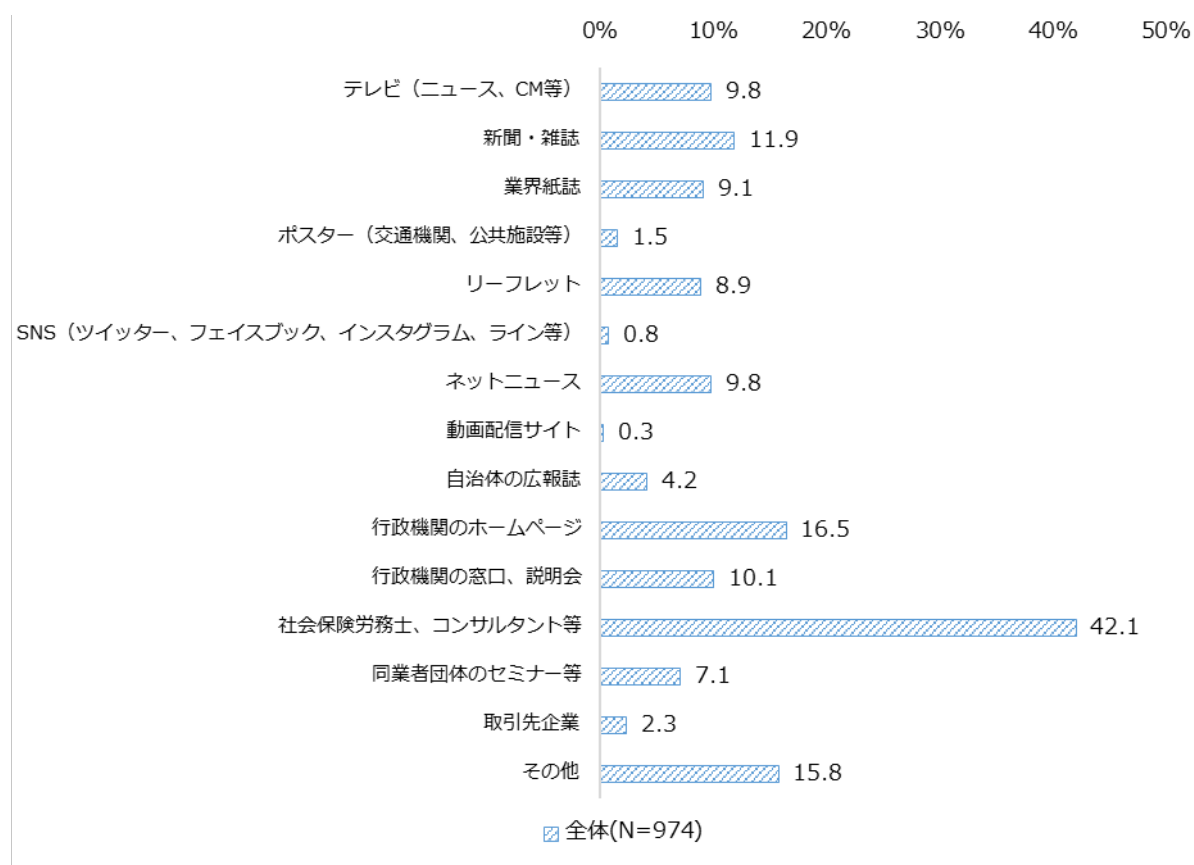


図 3.3.5.4 勤務間インターバルの存在認知媒体

事業場における勤務間インターバルの存在認知の為の周知案を図 3.3.5.5 に示す。「テレビ(ニュース、CM 等)」(51.1%)、「社会保険労務士、コンサルタント等」(31.5%)、「ネットニュース」(26.5%)、「リーフレット」(24.1%)、「新聞・雑誌」(23.0%)が 20%以上であった。

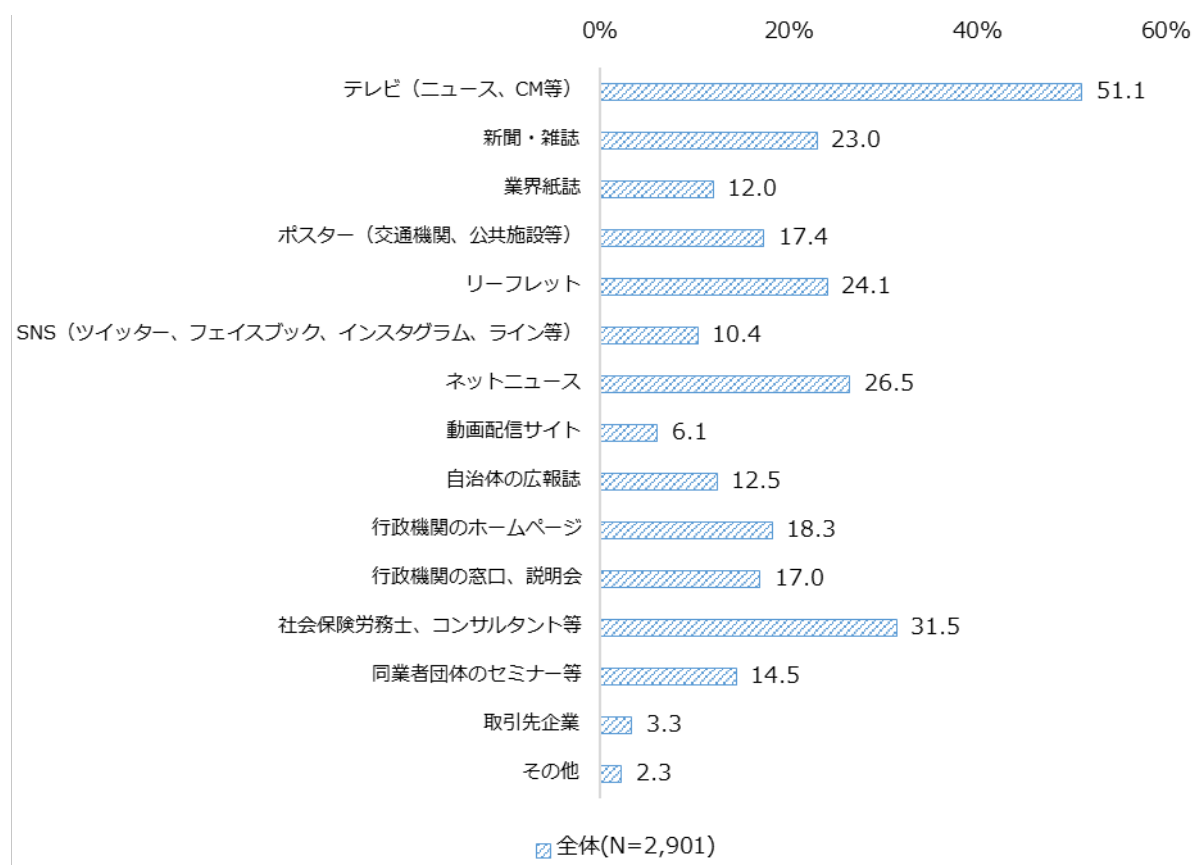


図 3.3.5.5 勤務間インターバルの存在認知の為の周知案

事業場における勤務間インターバルの導入の為の希望支援を図 3.3.5.6 に示す。
「導入事例(マニュアル)」(37.6%)、「助成制度(助成金)」(35.6%)、「モデル規則」
(28.6%)、「コンサルタント」(6.0%)、「特にない」(36.2%)であった。

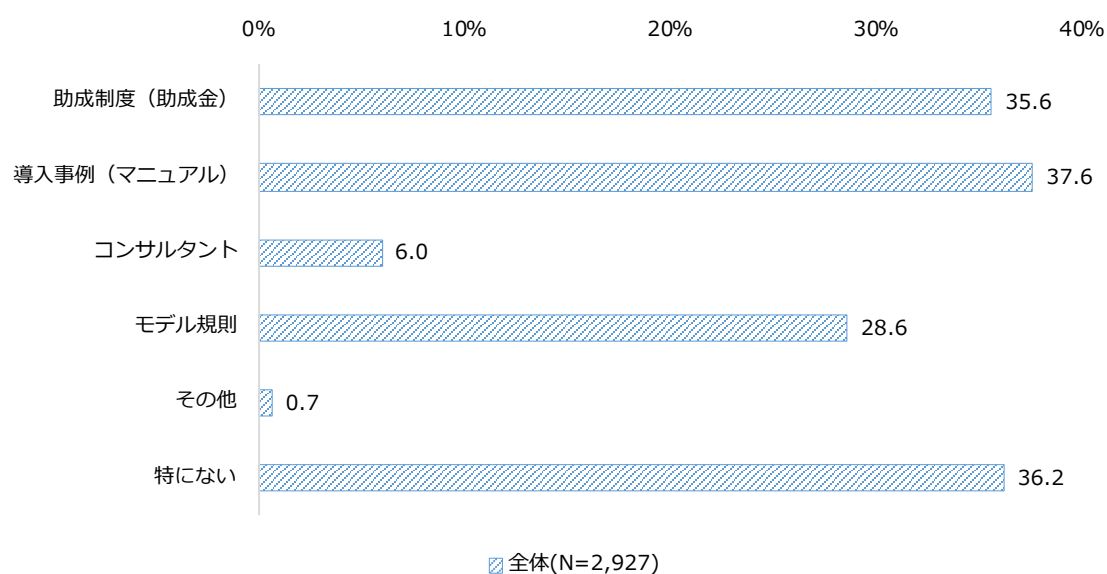


図 3.3.5.6 勤務間インターバルの導入の為の希望支援

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3.3.5.4に示す。10標本以上の業種のうち、制度の導入予定なしの割合が40%を超える業種は、「金融業、保険業」(66.7%)、「農業・林業」(62.5%)、「教育、学習支援業」(41.6%)であった。

表3.3.5.4 業種別勤務間インターバルの導入状況

(単位:%)

	N	労働協約、労使協定または就業規則によって、勤務間インターバルの制度が定められている	規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるように考慮している	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
農業・林業	32	9.4	18.8	0.0	62.5	9.4
漁業	4	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	25.0	12.5	25.0	25.0
建設業	378	6.1	28.6	11.6	28.8	24.9
製造業	577	9.0	29.5	9.7	33.4	18.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	23.5	23.5	5.9	23.5	23.5
情報通信業	63	11.1	22.2	23.8	25.4	17.5
運輸業、郵便業	136	22.8	39.7	11.8	14.7	11.0
卸売業、小売業	403	9.2	24.6	10.2	36.0	20.1
金融業、保険業	33	6.1	9.1	3.0	66.7	15.2
不動産業、物品賃貸業	40	10.0	32.5	2.5	37.5	17.5
学術研究、専門・技術サービス業	72	5.6	26.4	9.7	38.9	19.4
宿泊業、飲食サービス業	113	8.8	30.1	18.6	27.4	15.0
生活関連サービス業、娯楽業	67	0.0	37.3	7.5	34.3	20.9
教育、学習支援業	137	7.3	19.0	8.8	41.6	23.4
医療、福祉	620	8.5	27.6	7.7	35.6	20.5
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	12.5	0.0	0.0	87.5	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	209	6.7	23.9	9.6	35.4	24.4
その他	78	10.3	26.9	10.3	28.2	24.4

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 3.3.5.5 に示す。制度を知らない割合が 20%以上の事業場は、「10 人未満」(29.7%)、「10～29 人」(23.4%)の事業場であった。

表3.3.5.5 事業場規模別勤務間インターバルの導入状況

(単位:%)

	N	労働協約、労 使協定または 就業規則に よって、勤務 間インターバ ルの制度が定 められている	規則では定め られていない が、勤務間イ ンターバルを 確保できるよ うに考慮して いる	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
10 人未満	306	6.9	25.5	3.9	34.0	29.7
10 ～ 29 人	1,327	8.9	27.0	8.2	32.6	23.4
30 ～ 49 人	575	9.7	25.0	11.7	33.7	19.8
50 ～ 99 人	401	7.5	34.2	12.2	33.2	13.0
100 ～ 299 人	262	11.5	29.0	13.0	37.0	9.5
300 ～ 999 人	70	7.1	24.3	22.9	38.6	7.1
1,000 ～ 4,999 人	15	6.7	53.3	0.0	26.7	13.3
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3.3.6 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 3.3.6.1)。全員に周知している事業場が 17.0%、一部担当者に周知しているのは 22.6%、全く周知していないのは 60.4%であった。

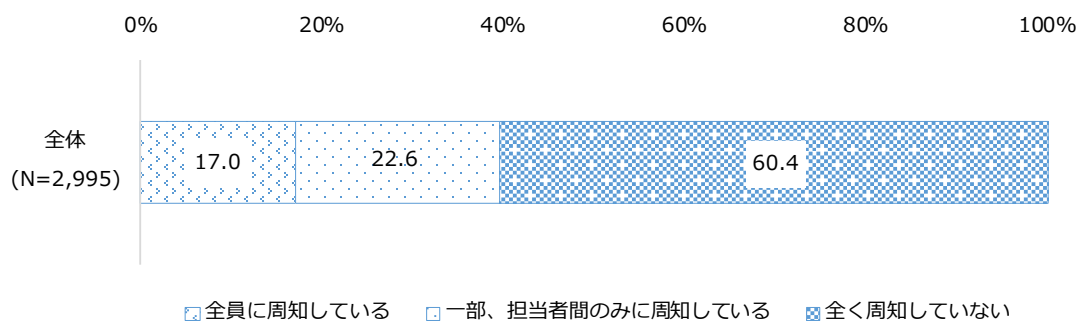


図3.3.6.1 過労死等防止対策推進法の周知状況

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 3.3.6.2 に示す。
全く周知していない割合は、運輸・郵便業が 34.8%で最も低い。

表3.3.6.2 業種別過労死等防止対策推進法の周知状況

	N	(単位:%)		
		全員に周知 している	一部、担当 者間のみに 周知してい る	全く周知し ていない
農業・林業	31	9.7	16.1	74.2
漁業	4	0.0	50.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	37.5	62.5
建設業	364	23.6	23.9	52.5
製造業	573	16.4	25.1	58.5
電気・ガス・熱供給・水道業	17	17.6	23.5	58.8
情報通信業	62	14.5	19.4	66.1
運輸業、郵便業	135	39.3	25.9	34.8
卸売業、小売業	399	14.3	21.3	64.4
金融業、保険業	32	18.8	28.1	53.1
不動産業、物品賃貸業	39	10.3	33.3	56.4
学術研究、専門・技術サービス業	69	17.4	13.0	69.6
宿泊業、飲食サービス業	117	15.4	29.9	54.7
生活関連サービス業、娯楽業	66	9.1	19.7	71.2
教育、学習支援業	137	14.6	19.0	66.4
医療、福祉	617	13.3	18.3	68.4
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	12.5	37.5	50.0
サービス業（他に分類されないもの）	209	16.7	26.3	56.9
その他	77	16.9	18.2	64.9

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 3.3.6.3 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い傾向にあった。

表3.3.6.3 事業場規模別過労死等防止対策推進法の周知状況

(単位:%)

	N	一部、担当		
		全員に周知 している	者間のみに 周知してい る	全く周知し ていない
10 人未満	306	15.7	16.3	68.0
10 ～ 29 人	1,317	16.5	18.8	64.8
30 ～ 49 人	574	15.7	23.2	61.1
50 ～ 99 人	400	19.8	27.0	53.3
100 ～ 299 人	254	18.1	34.6	47.2
300 ～ 999 人	69	13.0	40.6	46.4
1,000 ～ 4,999 人	14	21.4	42.9	35.7
5,000 人以上	2	50.0	50.0	0.0

3.4 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 3.4.1 に示す。直近 1 か月の間に 1 度でもテレワークをした者がいない事業場は 77.6%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 14.5%、10%以上 30%未満がテレワークをするのは 3.3%、30%以上 50%未満は 1.3%、50%以上の労働者がテレワークをする事業場は 2.9%あった。

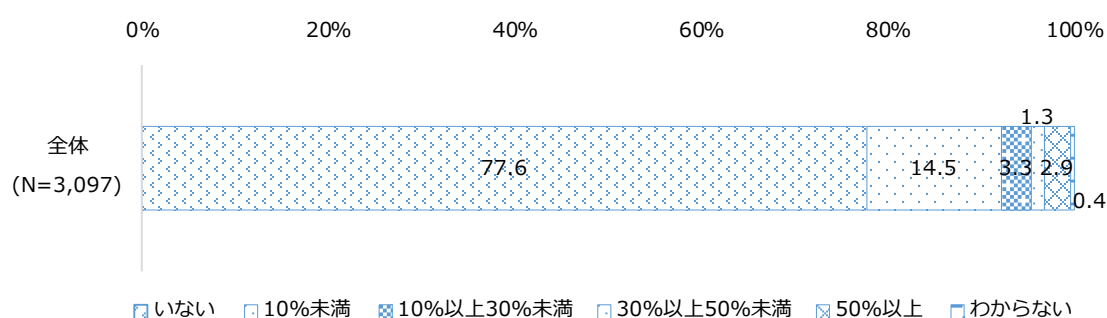


図3.4.1 事業場におけるテレワーク実施者の割合

業種別の事業場労働者のテレワーク実施状況を表 3.4.2 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(46.0%)、金融業、保険業(15.2%)であった。

表3.4.2 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%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上	わからない
農業・林業	33	97.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	4	75.0	25.0	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	383	84.3	10.7	3.4	0.5	1.0	0.0
製造業	590	78.3	17.6	2.4	0.3	1.0	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	17	94.1	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9
情報通信業	63	9.5	14.3	17.5	12.7	46.0	0.0
運輸業、郵便業	137	84.7	13.1	0.7	0.0	0.7	0.7
卸売業、小売業	412	71.1	18.9	4.4	2.7	2.4	0.5
金融業、保険業	33	54.5	24.2	3.0	3.0	15.2	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	66.7	23.1	7.7	0.0	2.6	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	73	47.9	27.4	15.1	4.1	4.1	1.4
宿泊業、飲食サービス業	117	76.1	17.9	3.4	1.7	0.9	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	67	80.6	17.9	1.5	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	140	77.1	14.3	2.9	1.4	1.4	2.9
医療、福祉	641	88.3	9.2	1.6	0.3	0.6	0.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	216	73.1	12.5	4.2	2.8	7.4	0.0
その他	81	75.3	9.9	2.5	2.5	9.9	0.0

3.5 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 3.5.1 に示す。新卒者男性の採用者がいる事業場 45.8%のうち、定着率 70%以上は 22.3%、50%以上 70%未満は 4.0%であった。同女性の採用者がいる事業場は 45.1%で、定着率 70%以上は 21.7%、50%以上 70%未満は 5.0%であった。

中途採用者男性の採用者がいる事業場 92.5%のうち、定着率 70%以上は 57.1%、50%以上 70%未満は 12.6%であった。同女性の採用者がいる事業場は 92.1%で、定着率 70%以上は 55.8%、50%以上 70%未満は 12.6%であった。

表3.5.1 従業員の定着率状況

(単位:%)

		N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
新卒	男性	2,566	54.2	8.0	5.3	4.0	22.3	6.1
	女性	2,583	54.9	7.2	5.1	5.0	21.7	6.2
中途	男性	2,899	7.5	6.0	10.4	12.6	57.1	6.5
	女性	2,915	7.9	6.5	10.4	12.6	55.8	6.8

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 3.5.2～表 3.5.5 に示す。新卒者の定着率を 10 標本以上の業種でみると、新卒者男性定着率 70%以上の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(35.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(34.4%)、「金融業、保険業」(32.1%)、新卒者女性定着率 70%以上の割合は、「金融業、保険業」(46.4%)、「教育、学習支援業」(45.5%)が他の業種よりも高くなっている。一方、中途採用者の定着率を 10 標本以上の業種でみると、中途男性定着率 70%以上の割合が最も高かったのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(70.6%)、中途女性定着率 70%以上の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(62.5%)、「製造業」(61.5%)が他の業種よりも高かった。

表3.5.2 業種別の新卒男性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
農業・林業	27	51.9	14.8	11.1	0.0	18.5	3.7
漁業	4	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
建設業	319	50.5	11.0	4.4	4.4	25.4	4.4
製造業	493	46.0	9.1	7.3	4.9	26.6	6.1
電気・ガス・熱供給・水道業	14	42.9	7.1	14.3	0.0	35.7	0.0
情報通信業	60	30.0	6.7	15.0	8.3	28.3	11.7
運輸業、郵便業	102	76.5	3.9	1.0	2.9	9.8	5.9
卸売業、小売業	346	52.3	10.4	5.8	4.6	21.4	5.5
金融業、保険業	28	50.0	0.0	3.6	7.1	32.1	7.1
不動産業、物品賃貸業	35	65.7	8.6	0.0	8.6	11.4	5.7
学術研究、専門・技術サービス業	64	32.8	10.9	7.8	4.7	34.4	9.4
宿泊業、飲食サービス業	99	51.5	5.1	12.1	7.1	16.2	8.1
生活関連サービス業、娯楽業	56	46.4	5.4	12.5	7.1	21.4	7.1
教育、学習支援業	125	58.4	4.0	0.8	1.6	27.2	8.0
医療、福祉	502	62.9	6.8	1.8	1.8	19.7	7.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	28.6	0.0	14.3	0.0	42.9	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	187	64.2	4.8	6.4	4.3	17.1	3.2
その他	63	61.9	7.9	3.2	1.6	19.0	6.3

表3.5.3 業種別の新卒女性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
農業・林業	24	79.2	8.3	0.0	0.0	12.5	0.0
漁業	4	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
建設業	309	70.9	4.9	2.6	0.6	16.8	4.2
製造業	492	57.3	6.7	3.5	4.3	21.1	7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	14	71.4	7.1	7.1	0.0	14.3	0.0
情報通信業	60	31.7	13.3	5.0	10.0	28.3	11.7
運輸業、郵便業	101	80.2	4.0	0.0	1.0	9.9	5.0
卸売業、小売業	342	56.4	8.2	6.7	4.7	18.4	5.6
金融業、保険業	28	39.3	0.0	3.6	3.6	46.4	7.1
不動産業、物品賃貸業	35	65.7	5.7	2.9	5.7	14.3	5.7
学術研究、専門・技術サービス業	63	52.4	6.3	7.9	3.2	22.2	7.9
宿泊業、飲食サービス業	101	51.5	6.9	6.9	7.9	18.8	7.9
生活関連サービス業、娯楽業	56	44.6	7.1	16.1	10.7	14.3	7.1
教育、学習支援業	134	15.7	10.4	7.5	13.4	45.5	7.5
医療、福祉	531	45.8	8.5	6.0	6.4	26.2	7.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	28.6	0.0	0.0	14.3	42.9	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	186	68.8	5.4	3.8	4.3	15.1	2.7
その他	62	58.1	6.5	6.5	3.2	21.0	4.8

表3.5.4 業種別の中途採用男性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
農業・林業	31	3.2	3.2	6.5	22.6	61.3	3.2
漁業	4	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5
建設業	368	2.2	4.1	7.1	15.2	66.0	5.4
製造業	567	2.5	3.7	10.1	13.1	64.7	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.0	0.0	17.6	11.8	70.6	0.0
情報通信業	61	3.3	4.9	19.7	8.2	52.5	11.5
運輸業、郵便業	134	1.5	1.5	11.9	16.4	64.9	3.7
卸売業、小売業	388	3.4	6.7	11.3	12.1	61.3	5.2
金融業、保険業	31	6.5	6.5	12.9	3.2	64.5	6.5
不動産業、物品賃貸業	38	2.6	7.9	15.8	21.1	47.4	5.3
学術研究、専門・技術サービス業	70	7.1	7.1	10.0	10.0	55.7	10.0
宿泊業、飲食サービス業	114	5.3	4.4	13.2	21.1	45.6	10.5
生活関連サービス業、娯楽業	62	3.2	8.1	16.1	12.9	54.8	4.8
教育、学習支援業	123	26.8	9.8	2.4	4.1	48.0	8.9
医療、福祉	560	19.5	10.0	11.1	10.5	40.7	8.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	14.3	0.0	28.6	0.0	42.9	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	208	5.8	5.8	11.1	12.0	61.5	3.8
その他	75	5.3	4.0	8.0	8.0	65.3	9.3

表3.5.5 業種別の中途採用女性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
農業・林業	29	17.2	13.8	10.3	6.9	48.3	3.4
漁業	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5
建設業	350	17.1	6.9	5.4	6.9	57.7	6.0
製造業	558	7.0	5.4	8.2	11.8	61.5	6.1
電気・ガス・熱供給・水道業	16	12.5	12.5	6.3	0.0	62.5	6.3
情報通信業	59	15.3	13.6	5.1	8.5	45.8	11.9
運輸業、郵便業	121	14.9	10.7	8.3	10.7	50.4	5.0
卸売業、小売業	389	5.9	6.9	11.3	13.9	56.8	5.1
金融業、保険業	32	12.5	9.4	9.4	0.0	59.4	9.4
不動産業、物品賃貸業	39	2.6	5.1	25.6	12.8	48.7	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	69	10.1	8.7	5.8	14.5	50.7	10.1
宿泊業、飲食サービス業	113	8.0	2.7	15.0	20.4	43.4	10.6
生活関連サービス業、娯楽業	64	7.8	4.7	14.1	17.2	51.6	4.7
教育、学習支援業	130	10.0	7.7	9.2	7.7	54.6	10.8
医療、福祉	612	1.5	4.9	15.2	16.5	54.1	7.8
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	14.3	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	205	9.8	7.3	9.3	12.7	56.6	4.4
その他	77	3.9	9.1	7.8	10.4	59.7	9.1

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3.5.6～表3.5.9に示す。規模が大きくなると、新卒の定着率70%以上の割合は高い傾向がみられた。しかし、中途採用の定着率70%以上の割合は、規模で明確な変化はみられなかった。

表3.5.6 事業場規模別の新卒男性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
10人未満	216	75.9	3.2	1.4	1.4	13.9	4.2
10～29人	1,079	63.3	6.9	5.4	2.7	18.3	3.5
30～49人	511	50.5	10.4	4.5	6.1	22.9	5.7
50～99人	375	41.6	10.4	5.9	3.5	29.6	9.1
100～299人	251	32.3	8.4	7.6	7.2	32.7	12.0
300～999人	67	20.9	9.0	11.9	6.0	29.9	22.4
1,000～4,999人	14	7.1	7.1	7.1	21.4	50.0	7.1
5,000人以上	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0

表3.5.7 事業場規模別の新卒女性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
10人未満	212	80.2	0.5	1.4	0.5	13.2	4.2
10～29人	1,096	65.1	6.6	4.1	2.9	18.2	3.1
30～49人	514	48.6	9.1	5.6	8.2	22.6	5.8
50～99人	378	41.5	9.8	6.3	4.5	28.3	9.5
100～299人	248	31.9	6.0	7.7	10.5	31.0	12.9
300～999人	67	20.9	10.4	7.5	9.0	29.9	22.4
1,000～4,999人	14	7.1	7.1	14.3	14.3	50.0	7.1
5,000人以上	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0

表3.5.8 事業場規模別の中途採用男性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
10人未満	273	14.7	5.9	7.3	5.9	63.0	3.3
10～29人	1,275	8.8	6.0	9.2	10.6	62.4	3.1
30～49人	560	7.1	6.1	12.0	14.8	53.2	6.8
50～99人	396	3.5	6.1	11.6	16.2	52.8	9.8
100～299人	253	3.2	4.0	11.9	17.8	46.6	16.6
300～999人	68	0.0	11.8	11.8	14.7	38.2	23.5
1,000～4,999人	14	0.0	7.1	21.4	14.3	42.9	14.3
5,000人以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

表3.5.9 事業場規模別の中途採用女性の定着率

(単位:%)

	N	該当者なし	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
10人未満	284	15.1	5.6	5.6	8.5	62.3	2.8
10～29人	1,283	9.4	7.6	9.0	10.3	60.9	3.0
30～49人	560	6.1	6.3	12.5	16.1	50.7	8.4
50～99人	396	4.8	5.8	13.1	15.4	51.0	9.8
100～299人	251	2.4	2.4	12.7	17.9	47.0	17.5
300～999人	68	0.0	11.8	8.8	13.2	42.6	23.5
1,000～4,999人	14	0.0	14.3	21.4	0.0	50.0	14.3
5,000人以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

3.6 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3.6.1**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29.8%、「向上した」・「やや向上した」は合わせて46.4%、「低下した」・「やや低下した」は16.9%であった。

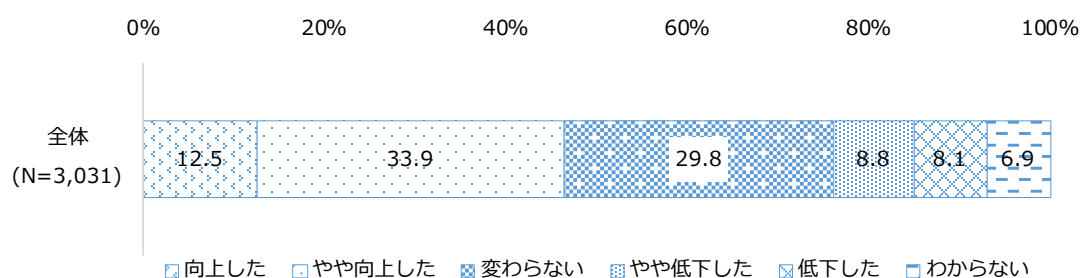


図3.6.1 3年前と比較した事業場の労働生産性

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 3.6.2 に、事業場規模別の変化を表 3.6.3 に示す。10 標本以上の業種でみると、3 年前と比べて「向上した」・「やや向上した」割合が最も高い業種は、農業・林業(66.6%)となっている。

表3.6.2 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	33	24.2	42.4	24.2	3.0	3.0	3.0
漁業	4	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0
建設業	376	14.4	36.2	30.6	8.8	5.6	4.5
製造業	579	12.3	37.0	27.8	10.4	8.8	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	5.9	52.9	5.9	23.5	5.9
情報通信業	63	11.1	39.7	25.4	9.5	3.2	11.1
運輸業、郵便業	135	10.4	28.9	34.8	10.4	13.3	2.2
卸売業、小売業	403	15.9	37.5	25.1	8.9	8.4	4.2
金融業、保険業	32	25.0	34.4	31.3	3.1	3.1	3.1
不動産業、物品賃貸業	40	12.5	32.5	35.0	5.0	5.0	10.0
学術研究、専門・技術サービス業	72	12.5	44.4	20.8	8.3	4.2	9.7
宿泊業、飲食サービス業	116	10.3	42.2	20.7	6.9	12.1	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	66	9.1	34.8	27.3	7.6	18.2	3.0
教育、学習支援業	137	8.0	30.7	35.0	5.1	2.9	18.2
医療、福祉	625	10.6	26.7	34.4	8.8	9.1	10.4
複合サービス事業（郵便局・農協など）	7	0.0	28.6	28.6	28.6	0.0	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	207	11.6	31.9	32.4	9.7	6.3	8.2
その他	78	17.9	34.6	25.6	6.4	6.4	9.0

表3.6.3 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
10 人未満	309	10.4	24.6	36.9	9.7	9.7	8.7
10 ～ 29 人	1,338	14.0	32.4	29.0	9.3	9.0	6.4
30 ～ 49 人	576	10.4	38.7	30.0	7.6	6.6	6.6
50 ～ 99 人	407	14.3	37.3	25.8	8.4	5.9	8.4
100 ～ 299 人	258	11.2	38.4	27.9	9.7	7.4	5.4
300 ～ 999 人	67	4.5	29.9	40.3	6.0	7.5	11.9
1,000 ～ 4,999 人	15	13.3	46.7	26.7	6.7	6.7	0.0
5,000 人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

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 3.6.4 に示す。他社・他事業場と同程度が 31.5%、他社・他事業場より「高い」・「やや高い」は 28.6%、「低い」・「やや低い」は 19.0%であった。

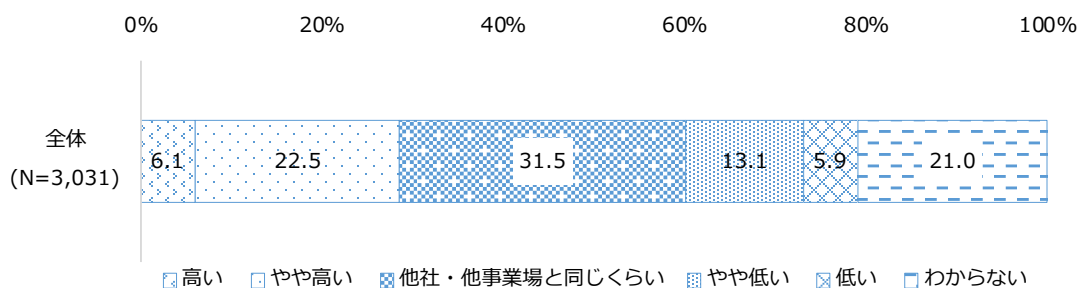


図3.6.4 他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

表3.6.5 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	やや高い	他社・他事 業場と同じ くらい	やや低い	低い	わからない
農業・林業	33	15.2	21.2	33.3	6.1	9.1	15.2
漁業	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
建設業	376	7.4	26.9	38.3	7.4	5.3	14.6
製造業	581	4.8	21.7	32.0	15.5	5.9	20.1
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	17.6	41.2	17.6	11.8	5.9
情報通信業	63	1.6	25.4	39.7	11.1	4.8	17.5
運輸業、郵便業	135	6.7	23.0	34.1	8.9	6.7	20.7
卸売業、小売業	402	6.0	21.4	31.1	14.9	8.0	18.7
金融業、保険業	32	3.1	25.0	28.1	12.5	6.3	25.0
不動産業、物品賃貸業	40	5.0	17.5	30.0	20.0	7.5	20.0
学術研究、専門・技術サービス業	73	6.8	20.5	37.0	11.0	5.5	19.2
宿泊業、飲食サービス業	116	6.0	22.4	25.0	17.2	11.2	18.1
生活関連サービス業、娯楽業	66	6.1	22.7	25.8	18.2	6.1	21.2
教育、学習支援業	137	3.6	23.4	25.5	10.2	2.2	35.0
医療、福祉	622	6.8	21.2	28.3	14.5	5.1	24.1
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	25.0	25.0	12.5	0.0	37.5
サービス業（他に分類されないもの）	208	6.7	20.7	33.7	13.0	2.9	23.1
その他	78	7.7	23.1	28.2	7.7	6.4	26.9

表3.6.6 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・他事業場と同じ			低い	わからない
				やや低い	くらい			
10 人未満	312	5.1	17.9	28.8	10.3	9.3	28.5	
10 ～ 29 人	1,335	7.5	21.9	31.8	12.5	5.8	20.5	
30 ～ 49 人	577	5.0	25.6	32.9	11.8	4.7	19.9	
50 ～ 99 人	404	6.2	22.5	29.7	15.1	4.7	21.8	
100 ～ 299 人	258	4.7	23.6	32.6	17.8	7.0	14.3	
300 ～ 999 人	69	0.0	20.3	31.9	14.5	4.3	29.0	
1,000 ～ 4,999 人	15	0.0	13.3	46.7	13.3	13.3	13.3	
5,000 人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

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 3.6.7)。どちらかといえば『付加価値の拡大』に「近い」・「やや近い」は 30.7%、『効率性の向上』に「近い」・「やや近い」は 69.3%であった。

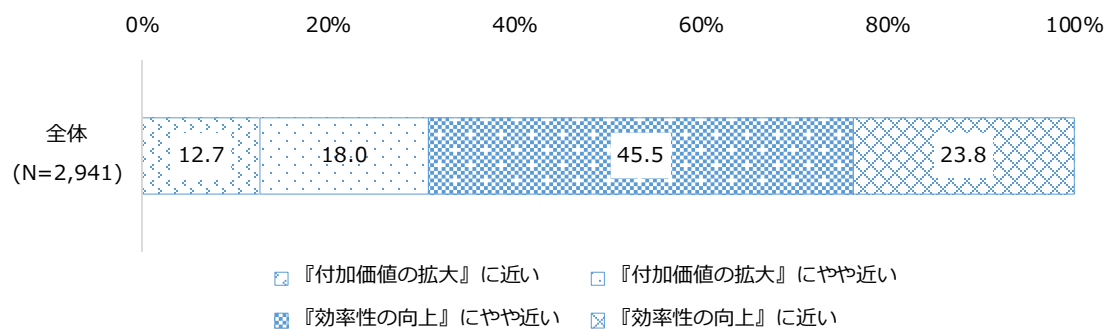


図3.6.7 労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性

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 3.6.8、事業場規模別の割合を表 3.6.9 で示した。10 標本以上の業種でみると、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」(46.7%)、「卸売業、小売業」(41.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(40.5%)であった。

表3.6.8 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	32	3.1	21.9	46.9	28.1
漁業	4	0.0	25.0	75.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	12.5	37.5	12.5
建設業	369	7.3	12.7	48.2	31.7
製造業	578	14.0	13.3	46.5	26.1
電気・ガス・熱供給・水道業	16	12.5	12.5	50.0	25.0
情報通信業	62	16.1	30.6	43.5	9.7
運輸業、郵便業	130	10.0	16.2	45.4	28.5
卸売業、小売業	398	19.1	22.1	39.9	18.8
金融業、保険業	32	0.0	18.8	46.9	34.4
不動産業、物品賃貸業	39	12.8	20.5	43.6	23.1
学術研究、専門・技術サービス業	71	16.9	16.9	39.4	26.8
宿泊業、飲食サービス業	116	17.2	23.3	41.4	18.1
生活関連サービス業、娯楽業	66	16.7	18.2	43.9	21.2
教育、学習支援業	126	11.9	23.8	47.6	16.7
医療、福祉	576	9.5	20.0	45.5	25.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	12.5	75.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	206	12.6	18.0	49.0	20.4
その他	73	8.2	16.4	56.2	19.2

表3.6.9 事業場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
10 人未満	298	13.8	18.5	41.6	26.2
10 ～ 29 人	1,290	14.5	18.0	46.1	21.4
30 ～ 49 人	556	13.3	18.9	44.1	23.7
50 ～ 99 人	400	7.5	19.3	47.3	26.0
100 ～ 299 人	252	9.5	14.3	47.2	29.0
300 ～ 999 人	70	10.0	15.7	51.4	22.9
1,000 ～ 4,999 人	15	13.3	13.3	46.7	26.7
5,000 人以上	2	0.0	0.0	0.0	100.0

3.7 受注形態

事業場の顧客・発注者から直接受注した業務の有無について、図 3.7.1 に示す。「ある」が 66.3%、「ない」が 15.4%であった。

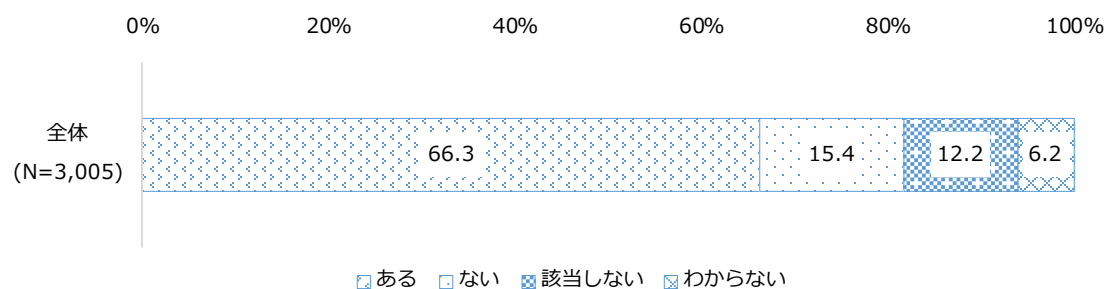


図3.7.1 直接受注業務の有無

事業場の元請け業者と契約した業務(顧客・発注者から直接受注でない業務)の有無について、図 3.7.2 に示す。「ある」が 44.5%、「ない」が 31.6%であった。

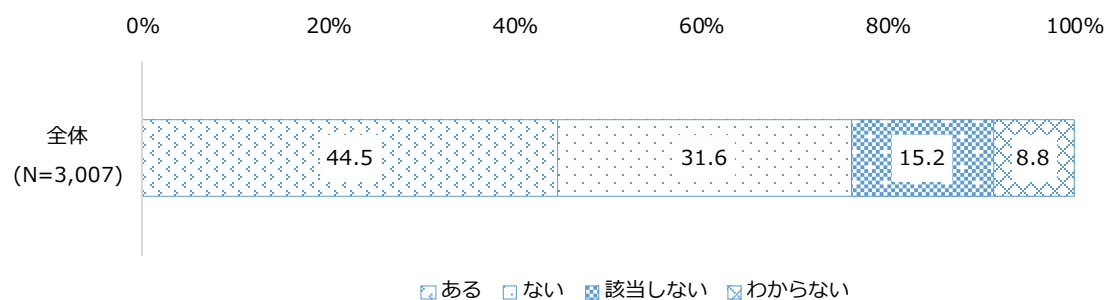


図3.7.2 元請け業者と契約した業務の有無

事業場で受注した業務をどのように遂行しているかについて回答を得た(図3.7.3)。「全て自社で行う」は32.6%、「一部を下請け業者に委託する」は27.4%、「自社に技術のない業務のみ他者に委託する」は27.3%、「大部分を下請け業者に委託する」は3.1%であった。

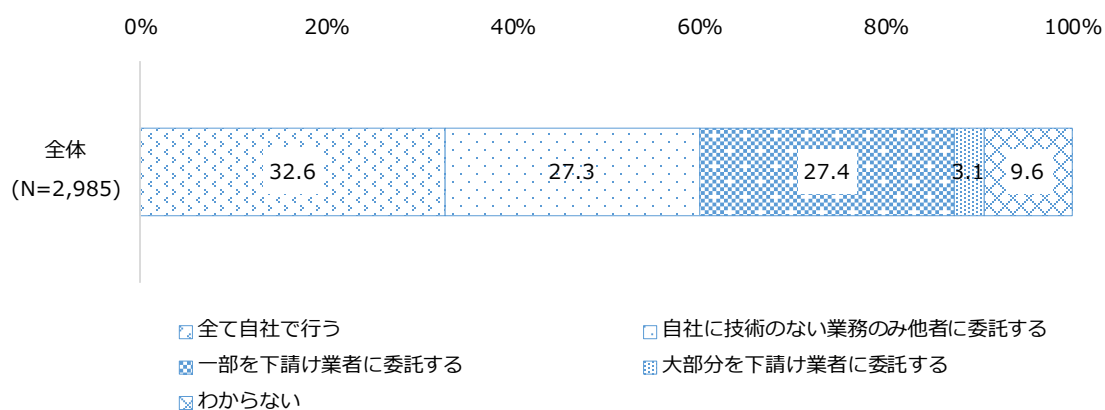


図3.7.3 受注した業務の遂行方法

事業場で受注した業務をどのように遂行しているかについて、業種別の割合を表3.7.4、事業場規模別の割合を表3.7.5で示した。10 標本以上の業種でみると、『全て自社で行う』は「宿泊業、飲食サービス業」(58.2%)、「農業・林業」(50.0%)、『一部を下請け業者に委託する』は「建設業」(52.2%)、「運輸業、郵便業」(50.0%)で半数を超えている。『自社に技術のない業務のみ他者に委託する』では半数を超えている業種はないが、「学術研究、専門・技術サービス業」(43.8%)が40%以上となっている。

表3.7.4 業種別受注した業務の遂行方法

(単位:%)

	N	全て自社で行う	自社に技術のない業務のみ他者に委託する	一部を下請け業者に委託する	大部分を下請け業者に委託する	わからない
農業・林業	32	50.0	31.3	12.5	0.0	6.3
漁業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	62.5	12.5	25.0	0.0	0.0
建設業	381	9.2	24.7	52.2	13.4	0.5
製造業	583	25.4	34.3	38.1	1.0	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	17	23.5	35.3	35.3	0.0	5.9
情報通信業	63	28.6	23.8	42.9	3.2	1.6
運輸業、郵便業	136	35.3	9.6	50.0	0.7	4.4
卸売業、小売業	406	33.0	34.2	22.9	5.9	3.9
金融業、保険業	33	42.4	24.2	6.1	0.0	27.3
不動産業、物品賃貸業	38	26.3	21.1	34.2	7.9	10.5
学術研究、専門・技術サービス業	73	19.2	43.8	37.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	110	58.2	18.2	14.5	0.9	8.2
生活関連サービス業、娯楽業	65	41.5	29.2	16.9	0.0	12.3
教育、学習支援業	126	41.3	20.6	4.8	0.0	33.3
医療、福祉	582	46.4	21.3	6.4	0.0	25.9
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	25.0	12.5	0.0	0.0	62.5
サービス業（他に分類されないもの）	208	33.2	31.7	27.4	1.0	6.7
その他	77	41.6	24.7	26.0	1.3	6.5

表3.7.5 事業場規模別受注した業務の遂行方法

(単位:%)

	N	全て自社で 行う	自社に技術 のない業務 のみ他者に 委託する	一部を下請 け業者に委 託する	大部分を下 請け業者に 委託する	わからな い
10 人未満	306	35.0	28.1	22.9	4.6	9.5
10 ～ 29 人	1,318	32.8	30.3	26.7	3.0	7.3
30 ～ 49 人	562	33.1	25.8	26.9	3.7	10.5
50 ～ 99 人	397	33.0	21.7	32.0	1.8	11.6
100 ～ 299 人	255	28.6	22.4	31.8	3.1	14.1
300 ～ 999 人	65	32.3	15.4	26.2	1.5	24.6
1,000 ～ 4,999 人	12	33.3	25.0	33.3	0.0	8.3
5,000 人以上	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

事業場で行う業務の困難な契約の経験について図 3.7.6 に示す。「よくある」・「時々ある」割合の合計は、「利益を得るのが困難」が 40.2%で最も高く、「納期が困難」は 38.7%、「人員確保が困難」は 36.3%、「技術が困難」は 32.8%であった。

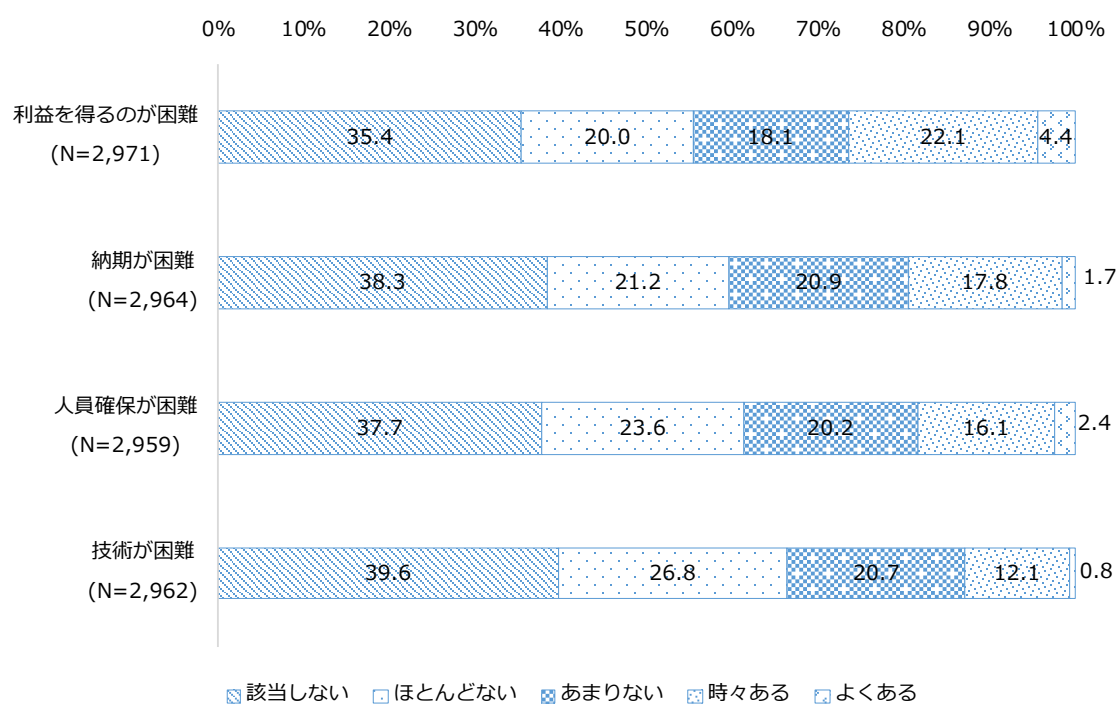


図3.7.6 困難な契約の経験状況

事業場で行う業務の困難な契約の経験について、業種別の割合を表 3.7.7 に、事業場規模別の割合を表 3.7.8 に示した。業種別の「よくある」・「時々ある」割合の合計は、「利益を得るのが困難」では運輸業・郵便業(41.8%)、「納期が困難」では製造業(38.8%)、「人員確保が困難」では建設業(35.1%)、「技術が困難」では電気・ガス・熱供給・水道業(23.5%)が最も高い。

表3.7.7 業種別困難な契約の経験状況

(単位:%)

	N	利益を得るのが困難				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	60.0	16.7	13.3	6.7	3.3
漁業	4	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	50.0	37.5	0.0	0.0
建設業	376	9.3	23.1	28.7	34.8	4.0
製造業	578	17.5	24.9	21.3	30.6	5.7
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	41.2	35.3	17.6	0.0
情報通信業	62	17.7	25.8	22.6	27.4	6.5
運輸業、郵便業	134	22.4	22.4	13.4	33.6	8.2
卸売業、小売業	405	25.2	25.9	21.5	23.5	4.0
金融業、保険業	33	63.6	18.2	12.1	3.0	3.0
不動産業、物品賃貸業	39	25.6	20.5	28.2	23.1	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	71	16.9	19.7	29.6	29.6	4.2
宿泊業、飲食サービス業	114	56.1	16.7	11.4	14.9	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	62	46.8	14.5	17.7	14.5	6.5
教育、学習支援業	128	82.0	4.7	6.3	2.3	4.7
医療、福祉	581	69.9	9.8	8.1	8.8	3.4
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	212	29.2	24.1	15.6	24.1	7.1
その他	75	33.3	18.7	22.7	24.0	1.3

	N	納期が困難				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	56.7	20.0	13.3	10.0	0.0
漁業	4	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0
建設業	374	9.4	26.2	33.7	28.6	2.1
製造業	578	13.8	25.6	21.8	34.6	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	58.8	17.6	11.8	5.9
情報通信業	61	13.1	37.7	27.9	19.7	1.6
運輸業、郵便業	132	37.9	25.8	23.5	12.1	0.8
卸売業、小売業	404	25.5	28.2	23.5	20.8	2.0
金融業、保険業	33	63.6	18.2	9.1	9.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	33.3	17.9	28.2	15.4	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	71	15.5	11.3	39.4	33.8	0.0
宿泊業、飲食サービス業	113	60.2	15.9	19.5	4.4	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	64	50.0	18.8	17.2	10.9	3.1
教育、学習支援業	128	85.9	5.5	7.0	1.6	0.0
医療、福祉	581	79.9	8.1	9.3	2.4	0.3
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	36.0	27.0	25.1	10.9	0.9
その他	74	35.1	25.7	23.0	16.2	0.0

	N	人員確保が困難				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	66.7	16.7	10.0	6.7	0.0
漁業	4	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0
建設業	373	10.7	24.7	29.5	33.8	1.3
製造業	577	21.1	34.1	25.8	17.2	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.0	64.7	23.5	11.8	0.0
情報通信業	61	16.4	39.3	23.0	21.3	0.0
運輸業、郵便業	133	27.1	27.1	18.8	24.8	2.3
卸売業、小売業	403	33.3	31.0	24.6	9.2	2.0
金融業、保険業	33	69.7	18.2	3.0	9.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	33.3	23.1	33.3	7.7	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	71	18.3	23.9	32.4	25.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	113	58.4	15.0	12.4	8.8	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	63	46.0	15.9	17.5	17.5	3.2
教育、学習支援業	129	76.0	7.0	6.2	7.0	3.9
医療、福祉	578	68.3	9.3	9.3	9.9	3.1
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	32.7	25.1	19.4	17.1	5.7
その他	74	33.8	23.0	25.7	17.6	0.0

	N	技術が困難				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	66.7	16.7	10.0	6.7	0.0
漁業	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
建設業	373	15.5	38.6	29.5	15.5	0.8
製造業	579	20.0	38.2	25.6	15.4	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17	17.6	29.4	29.4	23.5	0.0
情報通信業	61	19.7	34.4	24.6	19.7	1.6
運輸業、郵便業	132	37.9	34.8	21.2	6.1	0.0
卸売業、小売業	403	35.5	28.3	22.1	12.9	1.2
金融業、保険業	33	66.7	24.2	3.0	6.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	39	33.3	30.8	15.4	17.9	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	71	16.9	29.6	32.4	21.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	113	56.6	17.7	16.8	8.0	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	63	50.8	22.2	15.9	9.5	1.6
教育、学習支援業	129	81.4	7.0	8.5	3.1	0.0
医療、福祉	579	68.9	11.4	9.5	9.3	0.9
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	31.8	27.5	27.5	11.8	1.4
その他	75	41.3	22.7	25.3	10.7	0.0

表3.7.8 事業場規模別困難な契約の経験状況

(単位:%)

利益を得るのが困難						
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	301	35.9	18.9	17.9	19.6	7.6
10～29人	1,307	32.7	22.1	17.8	22.6	4.8
30～49人	565	39.3	18.6	18.9	20.0	3.2
50～99人	399	34.8	20.8	15.8	25.1	3.5
100～299人	249	37.3	14.5	22.5	22.5	3.2
300～999人	68	47.1	16.2	13.2	20.6	2.9
1,000～4,999人	12	33.3	16.7	8.3	25.0	16.7
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

納期が困難						
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	300	40.3	19.7	20.0	19.7	0.3
10～29人	1,304	35.4	24.4	19.4	19.1	1.8
30～49人	564	40.1	21.3	21.5	14.9	2.3
50～99人	398	40.7	17.1	21.9	18.1	2.3
100～299人	249	41.0	15.7	24.1	18.1	1.2
300～999人	68	50.0	14.7	22.1	13.2	0.0
1,000～4,999人	12	50.0	16.7	25.0	8.3	0.0
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

人員確保が困難						
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	298	41.3	24.2	20.8	12.8	1.0
10～29人	1,303	35.8	25.7	20.4	16.3	1.8
30～49人	563	39.6	22.6	19.5	15.8	2.5
50～99人	398	37.4	21.9	18.6	20.1	2.0
100～299人	248	38.7	21.4	22.6	13.3	4.0
300～999人	67	49.3	9.0	19.4	14.9	7.5
1,000～4,999人	12	25.0	16.7	16.7	33.3	8.3
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

技術が困難						
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	297	39.4	25.3	23.9	10.8	0.7
10～29人	1,306	38.4	28.9	19.0	12.7	1.1
30～49人	564	41.0	27.8	20.0	10.6	0.5
50～99人	398	41.0	23.9	21.9	12.3	1.0
100～299人	249	40.6	23.7	22.1	12.9	0.8
300～999人	67	44.8	23.9	20.9	10.4	0.0
1,000～4,999人	12	41.7	16.7	25.0	16.7	0.0
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

業務上の経費や人件費の負担を、製品・商品・サービス価格に転嫁できているかについて回答を得た。(図 3.7.9)。「一部は転嫁できている」は 32.0%、「転嫁できている」は 20.4%、「あまり転嫁できていない」は 20.3%、「全く転嫁できていない」は 8.6%であった。

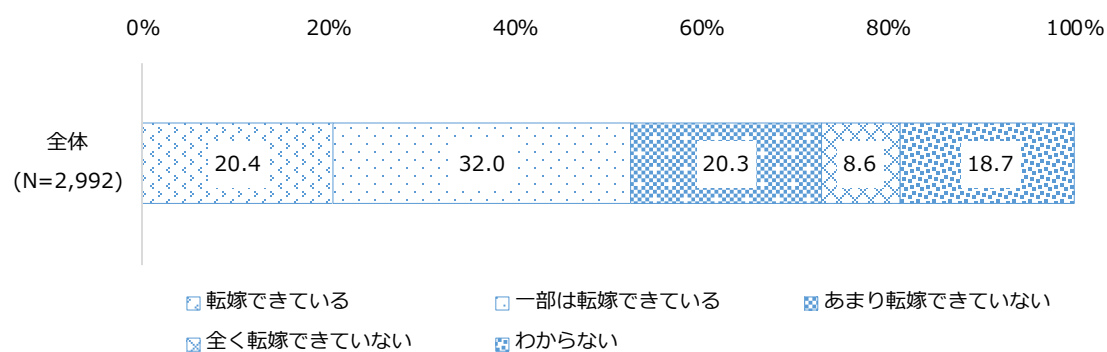


図3.7.9 価格転嫁状況

業務上の経費や人件費の負担を、製品・商品・サービス価格に転嫁できているかについて、業種別の割合を表 3.7.10、事業場規模別の割合を表 3.7.11 に示した。「転嫁できている」・「一部は転嫁できている」割合の合計は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 76.5%で最も高く、以下、「学術研究、専門・技術サービス業」(69.5%)、「卸売業、小売業」(67.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(64.6%)と続いている。

表3.7.10 業種別価格転嫁状況

(単位:%)

	N	転嫁できている	一部は転嫁できている	あまり転嫁できていない	全く転嫁できていない	わからない
農業・林業	31	9.7	32.3	35.5	6.5	16.1
漁業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	37.5	37.5	0.0	12.5
建設業	374	25.7	35.0	18.2	4.0	17.1
製造業	581	23.8	41.3	25.6	2.8	6.5
電気・ガス・熱供給・水道業	17	29.4	47.1	0.0	5.9	17.6
情報通信業	62	22.6	37.1	24.2	9.7	6.5
運輸業、郵便業	135	8.9	35.6	31.1	5.9	18.5
卸売業、小売業	408	31.1	36.5	19.1	6.4	6.9
金融業、保険業	33	12.1	21.2	12.1	18.2	36.4
不動産業、物品賃貸業	36	13.9	44.4	22.2	11.1	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	72	40.3	29.2	15.3	2.8	12.5
宿泊業、飲食サービス業	116	16.4	38.8	27.6	6.0	11.2
生活関連サービス業、娯楽業	65	24.6	40.0	16.9	7.7	10.8
教育、学習支援業	130	8.5	21.5	19.2	10.0	40.8
医療、福祉	594	9.9	14.8	15.2	22.1	38.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	0.0	37.5	0.0	0.0	62.5
サービス業（他に分類されないもの）	211	21.8	38.4	17.5	6.2	16.1
その他	76	21.1	27.6	21.1	2.6	27.6

表3.7.11 事業場規模別価格転嫁状況

(単位:%)

	N	転嫁できて いる	一部は転嫁 できている	あまり転嫁 できていな い	全く転嫁で きていない	わからな い
10 人未満	300	21.7	30.3	18.3	12.7	17.0
10 ～ 29 人	1,316	22.8	30.9	20.1	7.9	18.3
30 ～ 49 人	568	19.5	33.1	20.6	6.5	20.2
50 ～ 99 人	403	16.4	34.5	23.1	9.2	16.9
100 ～ 299 人	255	17.6	34.5	17.6	10.2	20.0
300 ～ 999 人	66	12.1	30.3	25.8	7.6	24.2
1,000 ～ 4,999 人	13	23.1	23.1	15.4	23.1	15.4
5,000 人以上	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

顧客からの要求に関する経験について回答を得た。(図 3.7.12)。「よくある」・「時々ある」割合の合計は、「顧客からのクレーム」が 25.9%で最も高く、「仕様変更」は 22.9%、「無理のある納期」は 20.9%であった。

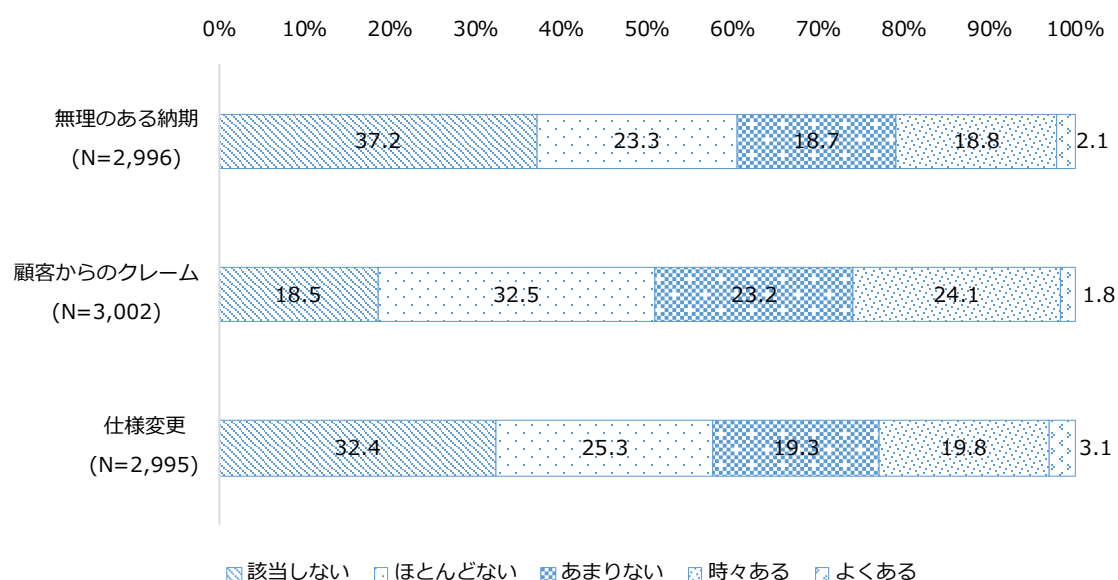


図3.7.12 顧客からの要求の経験状況

顧客からの要求に関する経験について、業種別の割合を表 3.7.13 に、事業場規模別の割合を表 3.7.14 に示した。業種別の「よくある」・「時々ある」割合の合計が最も高かった割合は、「無理のある納期」では製造業(40.8%)、「顧客からのクレーム」では不動産業・物品賃貸業(44.7%)であった。「仕様変更」は、40%を超える業種はないが、建設業(37.8%)、情報通信業(37.7%)が40%弱であった。

表3.7.13 業種別顧客からの要求の経験状況

(単位:%)

	無理のある納期 (単位：%)					
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	63.3	23.3	3.3	6.7	3.3
漁業	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	50.0	12.5	25.0	0.0
建設業	376	10.6	34.3	30.1	22.3	2.7
製造業	583	7.9	28.6	22.6	37.2	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	17	17.6	41.2	29.4	5.9	5.9
情報通信業	61	16.4	32.8	29.5	19.7	1.6
運輸業、郵便業	133	32.3	32.3	17.3	16.5	1.5
卸売業、小売業	411	23.6	26.8	22.1	24.3	3.2
金融業、保険業	33	66.7	15.2	9.1	9.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	38	18.4	36.8	23.7	15.8	5.3
学術研究、専門・技術サービス業	72	13.9	22.2	30.6	31.9	1.4
宿泊業、飲食サービス業	114	59.6	15.8	10.5	13.2	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	66	54.5	19.7	12.1	10.6	3.0
教育、学習支援業	128	84.4	7.0	4.7	3.1	0.8
医療、福祉	592	80.7	8.1	6.6	3.9	0.7
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	36.0	25.1	25.1	12.8	0.9
その他	78	39.7	30.8	15.4	14.1	0.0

	顧客からのクレーム					
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	43.3	20.0	26.7	10.0	0.0
漁業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	50.0	12.5	25.0	0.0
建設業	379	9.8	42.7	29.8	16.6	1.1
製造業	581	5.5	34.6	27.4	31.2	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	47.1	17.6	23.5	5.9
情報通信業	60	5.0	48.3	26.7	16.7	3.3
運輸業、郵便業	134	17.2	35.1	25.4	20.9	1.5
卸売業、小売業	408	12.5	29.7	25.5	29.9	2.5
金融業、保険業	33	27.3	24.2	21.2	24.2	3.0
不動産業、物品賃貸業	38	15.8	21.1	18.4	36.8	7.9
学術研究、専門・技術サービス業	72	13.9	37.5	33.3	15.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	114	15.8	24.6	19.3	35.1	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	66	16.7	31.8	15.2	30.3	6.1
教育、学習支援業	129	44.2	17.8	15.5	20.9	1.6
医療、福祉	599	34.6	28.4	15.4	20.9	0.8
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	50.0	25.0	12.5	12.5	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	19.9	35.1	22.7	19.9	2.4
その他	78	28.2	30.8	21.8	17.9	1.3

	急な仕様変更					
	N	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農業・林業	30	63.3	26.7	6.7	3.3	0.0
漁業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	75.0	0.0	12.5	0.0
建設業	378	7.9	28.6	25.7	31.2	6.6
製造業	581	8.6	35.8	25.6	26.9	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	17	5.9	41.2	23.5	29.4	0.0
情報通信業	61	4.9	26.2	31.1	34.4	3.3
運輸業、郵便業	134	26.9	28.4	16.4	24.6	3.7
卸売業、小売業	410	24.4	29.0	22.4	22.0	2.2
金融業、保険業	33	63.6	18.2	12.1	3.0	3.0
不動産業、物品賃貸業	38	18.4	23.7	23.7	23.7	10.5
学術研究、専門・技術サービス業	72	16.7	25.0	23.6	30.6	4.2
宿泊業、飲食サービス業	113	41.6	23.0	15.9	15.0	4.4
生活関連サービス業、娯楽業	65	50.8	21.5	13.8	9.2	4.6
教育、学習支援業	129	77.5	4.7	10.9	6.2	0.8
医療、福祉	592	69.3	12.8	6.8	9.5	1.7
複合サービス事業（郵便局・農協など）	8	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	211	27.5	28.0	27.0	14.2	3.3
その他	78	35.9	29.5	19.2	15.4	0.0

表3.7.14 事業場規模別顧客からの要求の経験状況

(単位:%)

	N	無理のある納期				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	308	40.6	23.4	17.5	17.2	1.3
10～29人	1,320	34.5	25.5	19.4	18.3	2.3
30～49人	563	38.9	23.4	17.8	17.6	2.3
50～99人	402	38.8	17.9	17.9	23.4	2.0
100～299人	253	37.9	20.9	17.4	21.3	2.4
300～999人	67	49.3	16.4	19.4	14.9	0.0
1,000～4,999人	13	38.5	23.1	38.5	0.0	0.0
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

	N	顧客からのクレーム				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	311	21.9	38.3	18.6	19.3	1.9
10～29人	1,320	18.0	37.5	23.1	20.4	1.0
30～49人	564	18.4	29.1	26.1	24.8	1.6
50～99人	402	18.7	26.6	21.9	29.9	3.0
100～299人	255	16.5	20.8	24.7	34.5	3.5
300～999人	68	14.7	17.6	22.1	41.2	4.4
1,000～4,999人	13	30.8	0.0	38.5	23.1	7.7
5,000人以上	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

	N	急な仕様変更				
		該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10人未満	308	35.1	26.3	18.5	16.9	3.2
10～29人	1,320	30.8	28.1	18.3	19.6	3.2
30～49人	562	33.5	24.9	18.7	20.1	2.8
50～99人	401	32.4	23.7	19.7	21.4	2.7
100～299人	254	34.3	15.0	25.6	21.7	3.5
300～999人	67	40.3	20.9	19.4	16.4	3.0
1,000～4,999人	13	46.2	15.4	15.4	23.1	0.0
5,000人以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

4 従業員調査－方法

4.1 方法

事業場調査の対象である 20,000 事業場の総務(安全衛生管理業務)担当者宛の事業場調査への回答依頼に加え、任意の在籍従業員 3 名に調査票への回答依頼を調査協力依頼書によって行った。総務(安全衛生管理業務)担当者から選ばれ、調査の趣旨・目的・個人情報の保護・回答は任意であること等を記した説明文を読み、同意が得られた当該事業場従業員より郵送で回答を得た。調査は令和 4 年 12 月 16 日より令和 5 年 2 月 14 日まで実施した。配布した 60,000 人のうち、6,382 人から回収した(回収率 10.6%)。

調査回答者は、在籍従業員 3 名を事業場の総務担当者が任意に選択することとしたため、表 4.1 に示されるように、女性の回答者数が男性よりも多いなど、回答者分布は総務省労働力調査等の日本の労働者構成からはずれが生じた。なお、質問紙を媒体とした調査であり、設問によっては無回答があったため、回答合計数は各設問によって異なっていることに留意されたい。

4.2 調査項目

本年度調査で用いた調査票を付録 2 に示す。調査票は以下の質問事項から構成される。

- 1:性別、2:年齢層、3:業種、4:就業形態、5:職種、6:勤務先の従業員規模、
- 7:勤務年数、8:最終学歴、9:配偶者の有無、10:世帯年収、
- 11:兼業・副業の実態、12:実労働時間、13:1 か月あたり勤務日数、
- 14:勤務間インターバル、15:時間外労働状況、16:仕事上の災害・病気状況、
- 17:心理的な影響のある出来事の有無、18:テレワーク状況、19:コロナ禍の影響、
- 20:身体症状、21:生活習慣(食事、飲酒、喫煙)、22:睡眠状況、23:身体的疲労、
- 24:不安・うつ傾向(K6 得点)、25:ワーク・エンゲイジメント、26:治療中の疾患、
- 27:健診受診状況、28:ストレスチェック受検状況、
- 29:長時間労働者に対する医師面接指導、30:ワーク・ライフ・バランス、
- 31:ケイパビリティ指標(ICECAP-A)、32:主観的幸福感

表4.1 従業員調査の性年齢別、業種別回答者の属性

(単位:人)

	男性							計
	20歳未満	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・砂利採取業	0	5	9	18	13	7	6	58
建設業	1	41	88	141	93	39	39	442
製造業	1	68	174	227	164	53	28	715
電気・ガス・熱供給・水道業	1	6	13	18	16	2	0	56
情報通信業	1	13	19	22	17	1	1	74
運輸業、郵便業	1	4	16	47	34	16	8	126
卸売業、小売業	0	34	95	123	80	30	24	386
金融業、保険業	0	4	10	9	13	2	2	40
不動産業、物品賃貸業	0	3	15	6	4	3	3	34
学術研究、専門・技術サービス業	0	9	17	26	21	5	5	83
宿泊業、飲食サービス業	0	2	14	32	33	5	5	91
生活関連サービス業、娯楽業	0	3	3	17	13	6	3	45
教育、学習支援業	0	6	16	24	20	3	3	72
医療、福祉	0	23	103	117	76	19	20	358
複合サービス事業（郵便局・農協など）	0	1	9	6	0	1	0	17
サービス業（他に分類されないもの）	1	16	26	65	58	10	19	195
その他	0	10	19	26	29	9	5	98
計	6	248	646	924	684	211	171	2,890

	女性							計
	20歳未満	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・砂利採取業	0	7	7	10	7	0	0	31
建設業	2	30	49	103	78	20	12	294
製造業	2	56	86	150	137	21	13	465
電気・ガス・熱供給・水道業	0	9	8	9	5	2	1	34
情報通信業	1	20	16	14	10	1	0	62
運輸業、郵便業	0	7	13	24	15	6	0	65
卸売業、小売業	0	55	82	123	87	14	8	369
金融業、保険業	0	8	9	20	10	2	0	49
不動産業、物品賃貸業	0	5	8	9	5	2	1	30
学術研究、専門・技術サービス業	0	7	17	20	9	5	1	59
宿泊業、飲食サービス業	1	13	18	33	14	9	5	93
生活関連サービス業、娯楽業	0	7	11	11	13	5	3	50
教育、学習支援業	0	59	62	76	58	9	6	270
医療、福祉	0	103	199	296	281	82	40	1,001
複合サービス事業（郵便局・農協など）	0	2	5	4	4	0	0	15
サービス業（他に分類されないもの）	0	25	33	65	58	10	6	197
その他	1	18	32	37	25	8	8	129
計	7	431	655	1,004	816	196	104	3,213

5 従業員調査－結果

5.1 基本属性

5.1.1 性別・年齢

男性の割合は 46.5%、女性は 52.5%であった。年齢は、男女とも 40 代の割合が多く、30%台であった(図 5.1.1)。

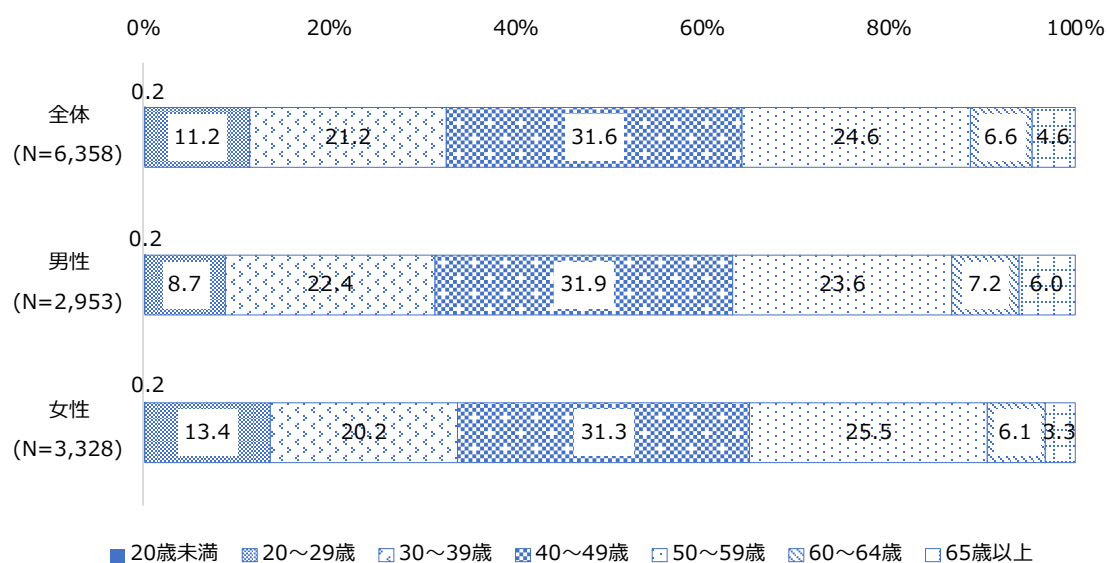


図5.1.1 回答者全体及び性別の年齢

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者及び無回答であった者を含む。

5.1.2 業種

業種は「医療、福祉」(22.2%)が最も多く、以下、「製造業」(19.3%)、「卸売業、小売業」(12.3%)、「建設業」(12.1%)と続いている(図 5.1.2)。

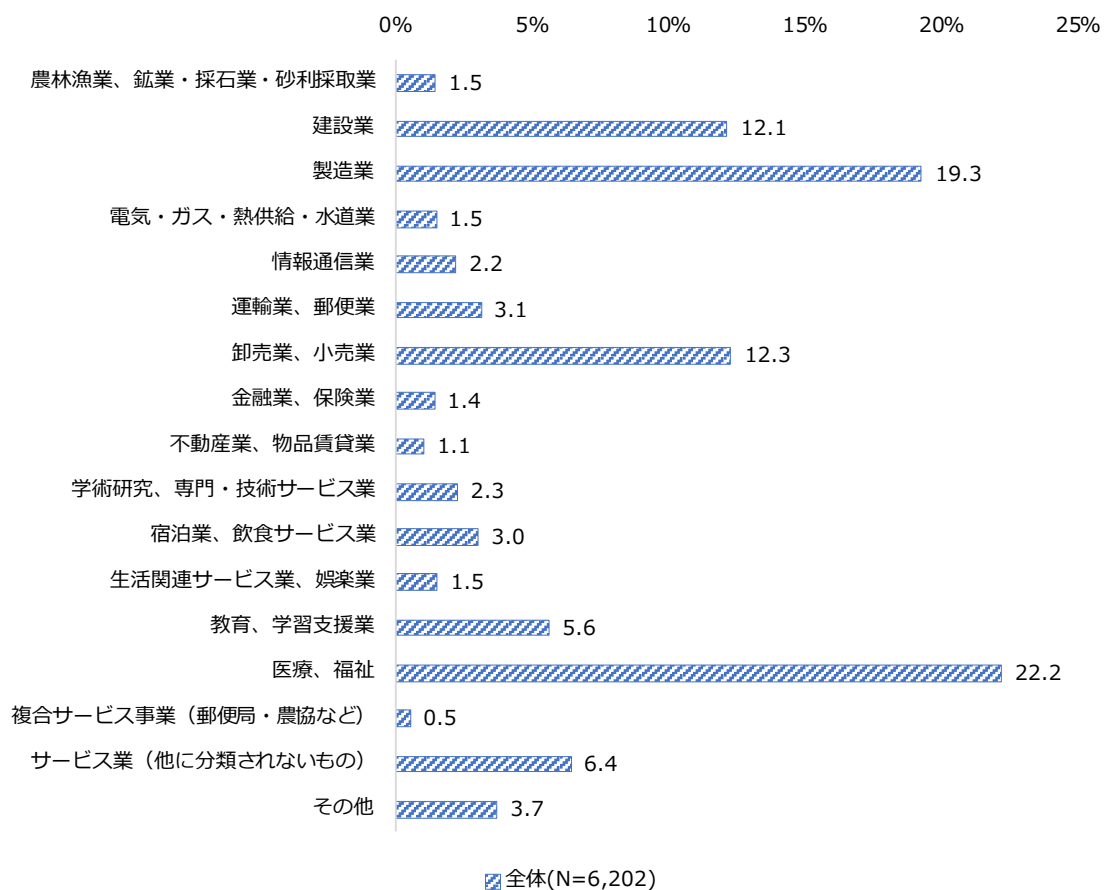


図5.1.2 回答者の業種の分布

5.1.3 事業場規模

事業場の規模については、「10～29 人」の割合が 46.5%で最も多く、以下「30～49 人」が 18.0%、「50～99 人」が 12.9%、「1～9 人」が 12.4%と続いている(図 5.1.3)。

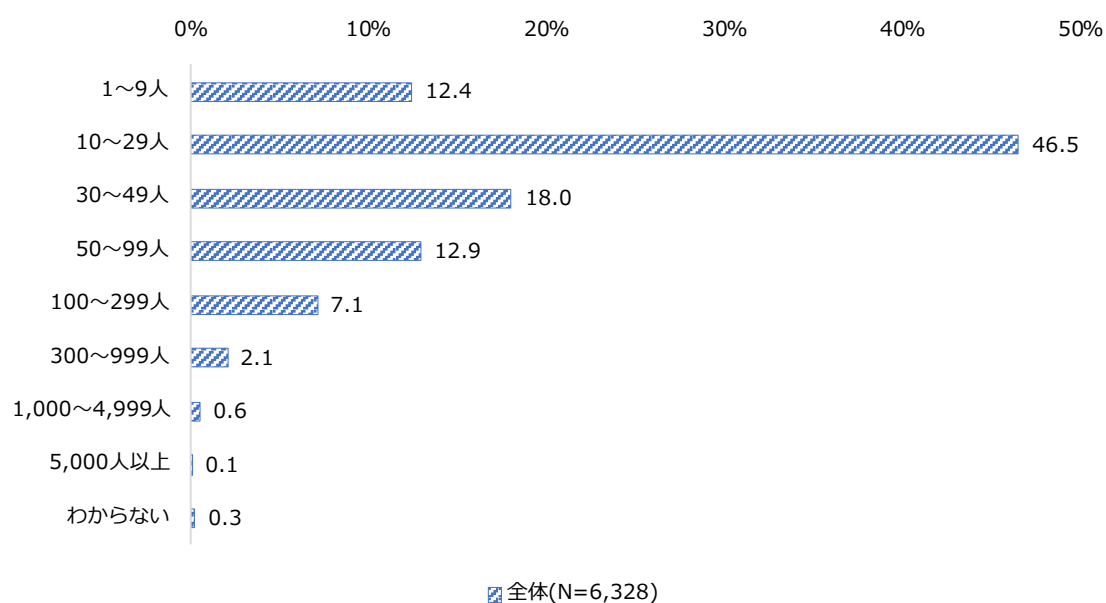


図5.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

5.1.4 就業形態

就業形態は、「正社員・正職員」の割合が最も高く、89.0%であった(図 5.1.4.1)。これ以降、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合わせて非正規雇用者とする。

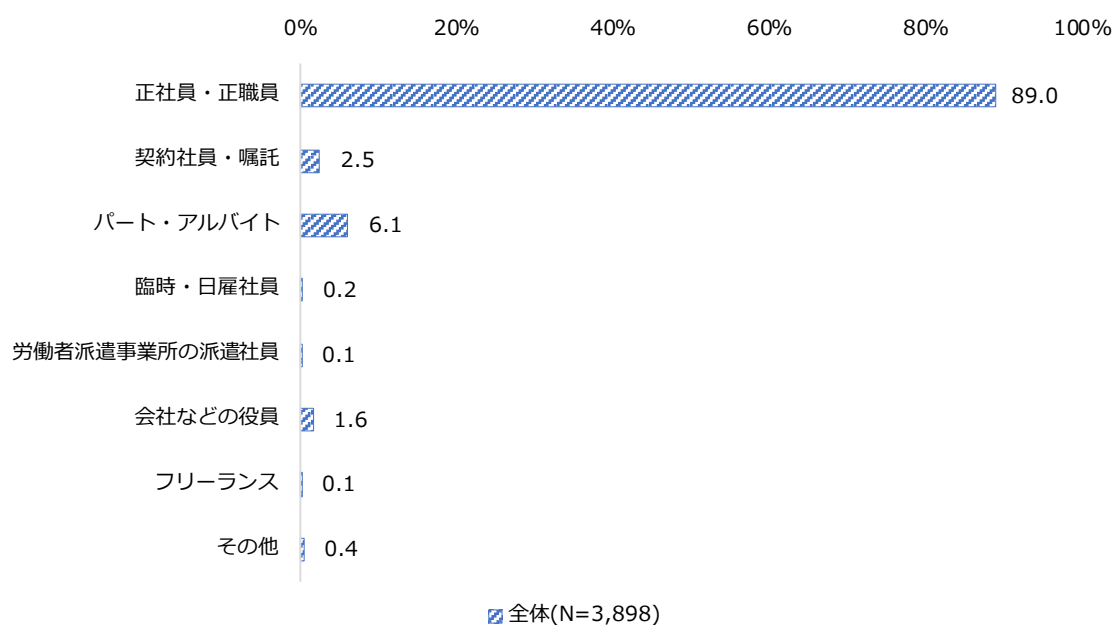


図5.1.4.1 回答者の就業形態

性別の就業形態の分布を図 5.1.4.2 に示す。「正社員」の割合は男性が 92.2%、女性が 86.3%であった。

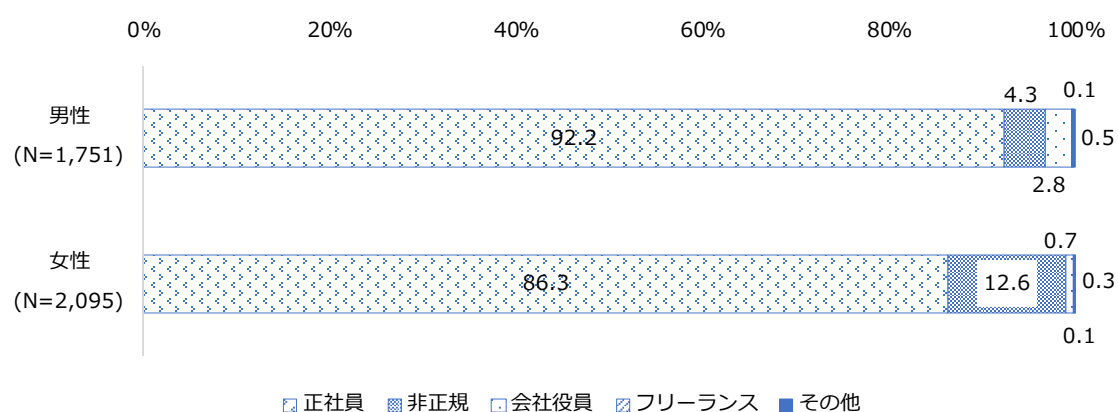


図5.1.4.2 性別の就業形態の分布

(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表 5.1.4.3 に示す。男性について見ると、正社員の割合は、60 歳未満までは 90%以上で推移し、60～64 歳で 77.7%、65 歳以上では 56.1%となる。女性では、正社員割合が 90%以上の年齢階層は 30 歳未満のみであるものの、30～59 歳においても 85%以上の回答者が正社員であり、60～64 歳で 73.0%、65 歳以上では 57.4%であった。

表5.1.4.3 性別・年齢層別の就業形態の分布

(単位:%)

	N	正社員	非正規	会社役員	フリーランス	その他
20歳未満	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	138	93.5	4.3	1.4	0.0	0.7
30～39歳	413	98.3	1.2	0.2	0.2	0.0
男性 40～49歳	562	95.9	0.7	3.2	0.0	0.2
50～59歳	404	93.8	1.0	4.5	0.2	0.5
60～64歳	130	77.7	18.5	3.1	0.0	0.8
65歳以上	98	56.1	33.7	6.1	0.0	4.1
20歳未満	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	295	94.2	5.8	0.0	0.0	0.0
30～39歳	454	86.8	12.1	0.4	0.4	0.2
女性 40～49歳	642	87.1	12.5	0.5	0.0	0.0
50～59歳	521	86.9	11.5	1.2	0.0	0.4
60～64歳	115	73.0	24.3	0.9	0.0	1.7
65歳以上	61	57.4	37.7	3.3	0.0	1.6

(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 5.1.4.4 に示す。標本のうちフリーランス・会社役員・その他は除いて示している。10～999 人では、正社員の割合が 90%以上となっているが、5,000 人では、その割合が 50.0%で、非正規雇用者の割合も 50.0%であった。

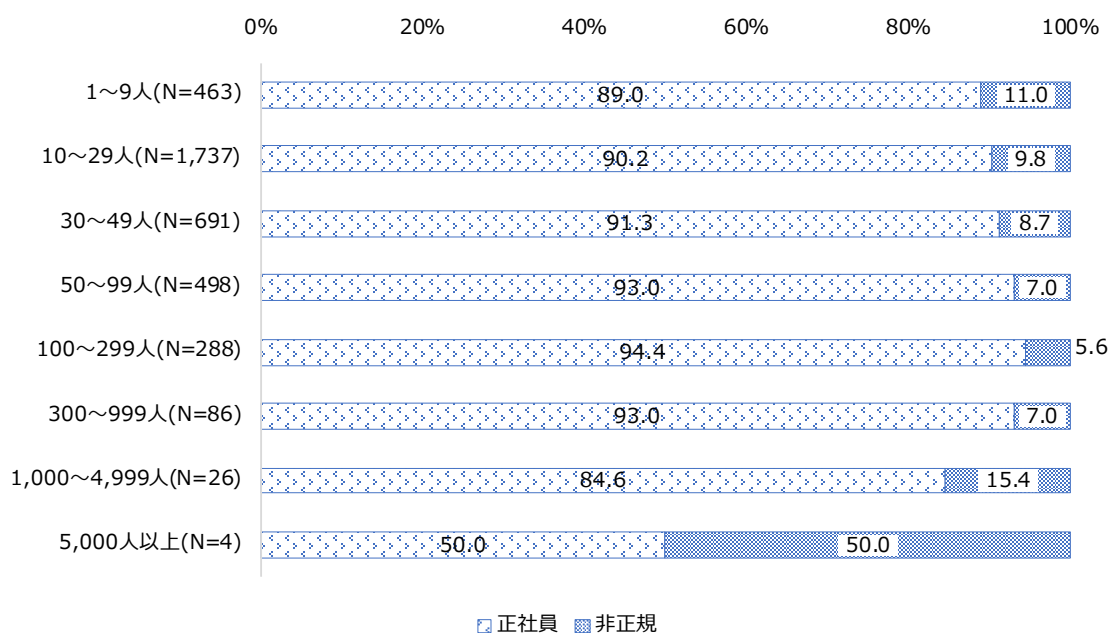


図5.1.4.4 事業場規模別の就業形態の分布

(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。

5.1.5 職種

職種別では、「事務従事者」の割合が 36.8%で最も高く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 16.4%であった(図 5.1.5)。

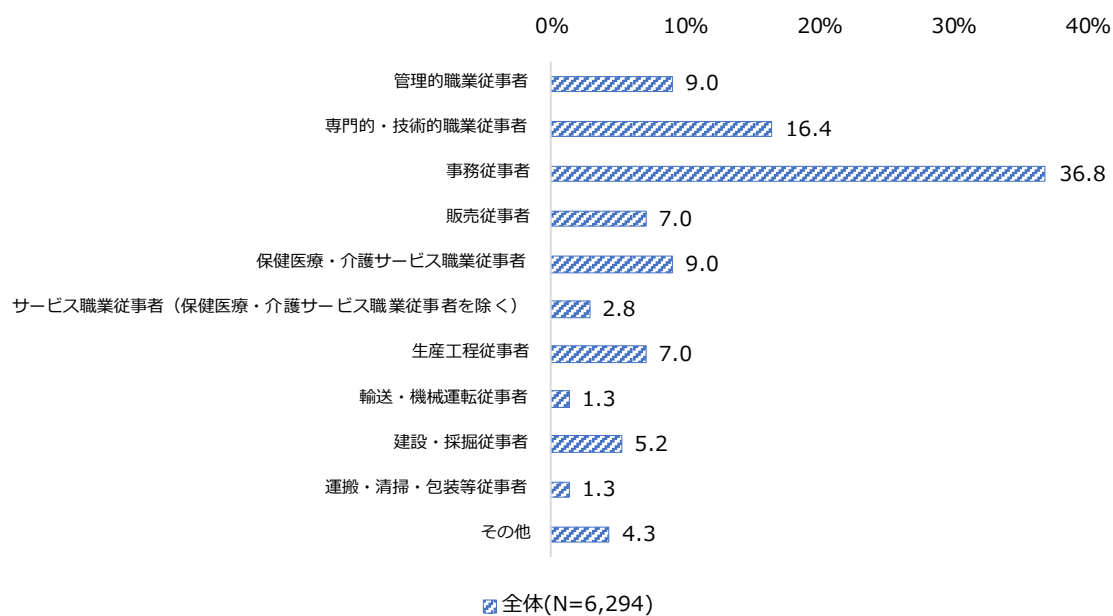


図5.1.5 回答者の職種

5.1.6 勤務先の属性

勤務先が外資系に該当するのは0.3%、親会社が存在するのは12.3%であった。
9.0%に労働組合があり、5.7%に労使協議機関があった(図 5.1.6)。

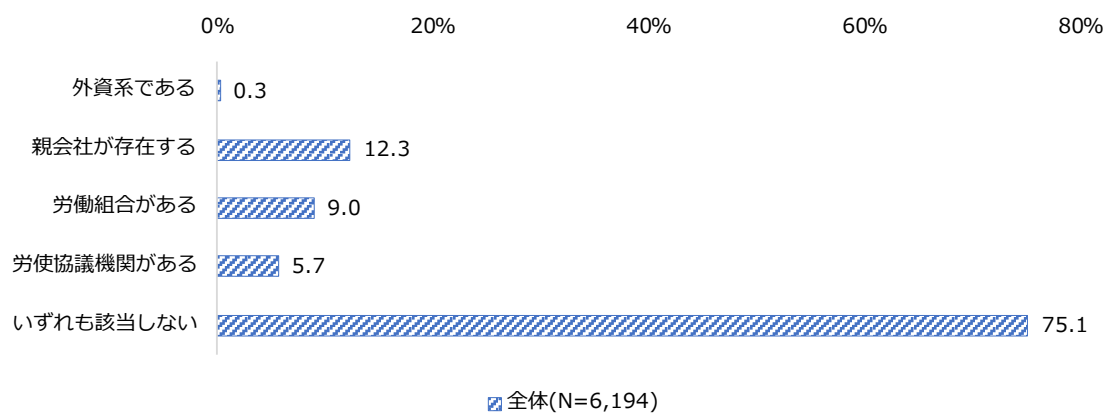


図5.1.6 勤務先の属性

(注) 複数回答あり。

5.1.7 勤務年数

現在の勤務先の勤務年数は、「10 年以上 20 年未満」の割合が 26.3%で最も高く、次いで「1 年以上 5 年未満」が 25.1%であった(図 5.1.7.1)。業種別の勤務年数の分布を表 5.1.7.2 に、事業場規模別の勤務年数の分布を表 5.1.7.3 に示す。

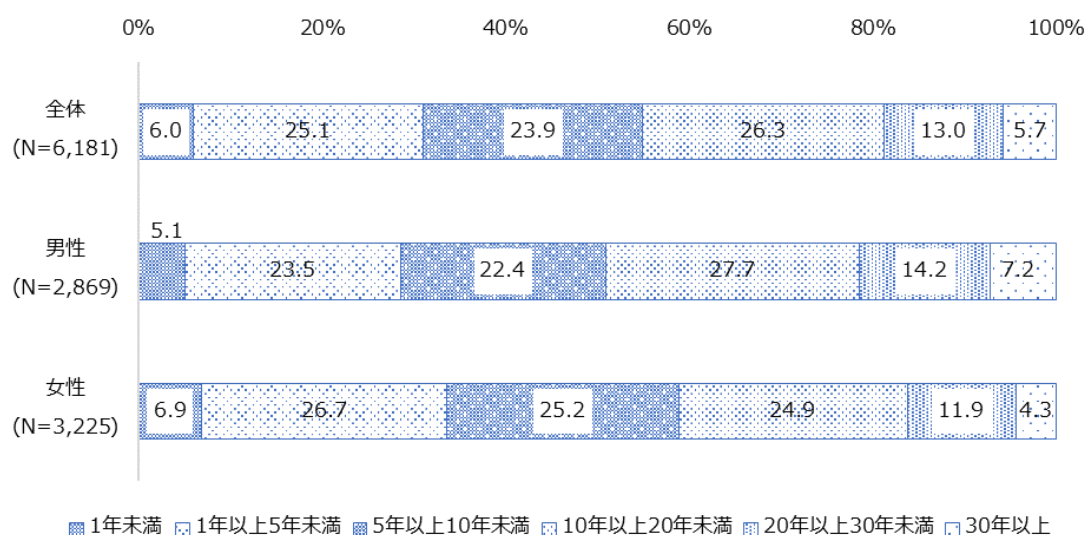


図5.1.7.1 回答者全体及び性別の勤務年数

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者及び無回答であった者を含む。

表5.1.7.2 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	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	89	10.8	5.6	31.5	22.5	24.7	9.0	6.7
建設業	737	12.0	5.2	24.7	24.8	24.6	13.8	6.9
製造業	1,162	13.1	3.8	20.7	21.7	30.4	16.0	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	91	12.3	6.6	26.4	15.4	33.0	11.0	7.7
情報通信業	134	7.8	11.9	37.3	25.4	15.7	6.0	3.7
運輸業、郵便業	185	11.5	4.3	23.8	25.9	29.2	11.4	5.4
卸売業、小売業	738	12.0	5.0	22.9	25.2	25.9	15.0	6.0
金融業、保険業	88	10.5	4.5	37.5	25.0	15.9	9.1	8.0
不動産業、物品賃貸業	65	7.0	7.7	46.2	24.6	10.8	10.8	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	138	11.2	4.3	24.6	26.1	27.5	12.3	5.1
宿泊業、飲食サービス業	182	10.3	8.2	26.4	23.1	24.7	14.8	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	92	12.2	6.5	18.5	22.8	33.7	13.0	5.4
教育、学習支援業	337	11.7	7.4	23.1	24.6	24.9	14.2	5.6
医療、福祉	1,332	10.5	7.2	25.5	24.8	27.5	11.1	3.9
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	10.3	8.8	26.5	35.3	14.7	5.9	8.8
サービス業（他に分類されないもの）	381	11.4	5.2	27.8	23.4	24.1	13.1	6.3
その他	222	9.3	11.3	28.8	22.5	24.8	7.7	5.0

表5.1.7.3 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	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
1～9人	757	11.3	6.7	24.4	24.2	26.3	13.1	5.3
10～49人	3,978	11.5	5.6	24.7	24.0	26.9	13.0	5.8
50～299人	1,239	11.3	6.7	26.4	23.2	24.9	13.2	5.6
300～999人	128	11.8	4.7	28.1	24.2	22.7	12.5	7.8
1,000人以上	41	8.1	22.0	26.8	14.6	29.3	4.9	2.4

5.1.8 役職

回答者全体及び性別の役職の分布を図 5.1.8.1 に示す。全体的にみると、「管理職(職長、部長、課長等)」の割合が 25.0%、「管理職以外」が 75.0%であった。「管理職(職長、部長、課長等)」の割合は、男性が 38.0%、女性が 14.3%であった。

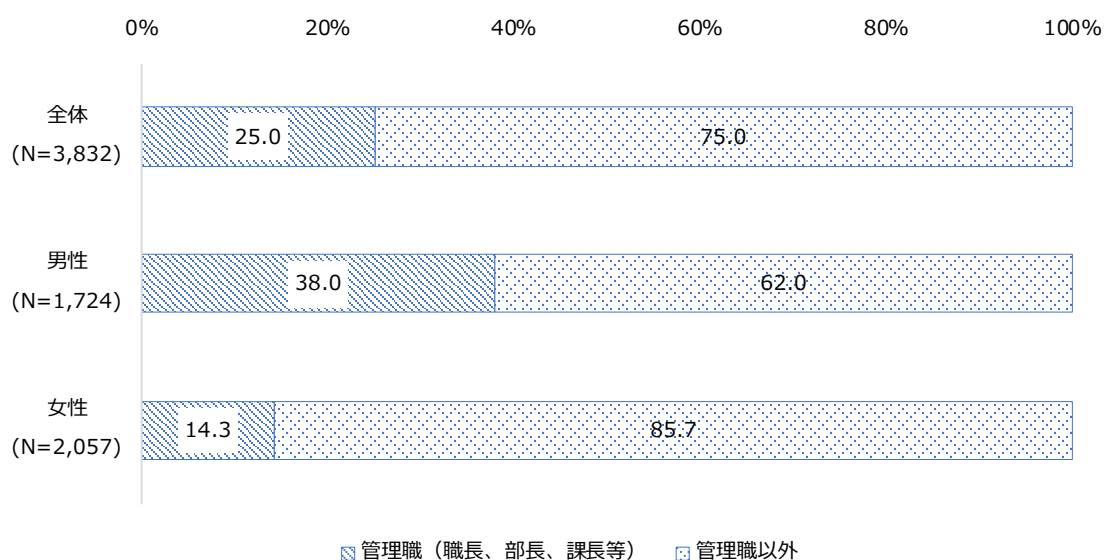


図5.1.8.1 回答者全体及び性別の役職

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者及び無回答であった者を含む。

業種別の役職分布を図 5.1.8.2 に示す。「農林漁業、鉱業・採石業、砂利採取業」(32.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(31.2%)は管理職の割合が高く、「複合サービス事業(郵便局・農協など)」(11.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(14.7%)は管理職の割合が低かった。

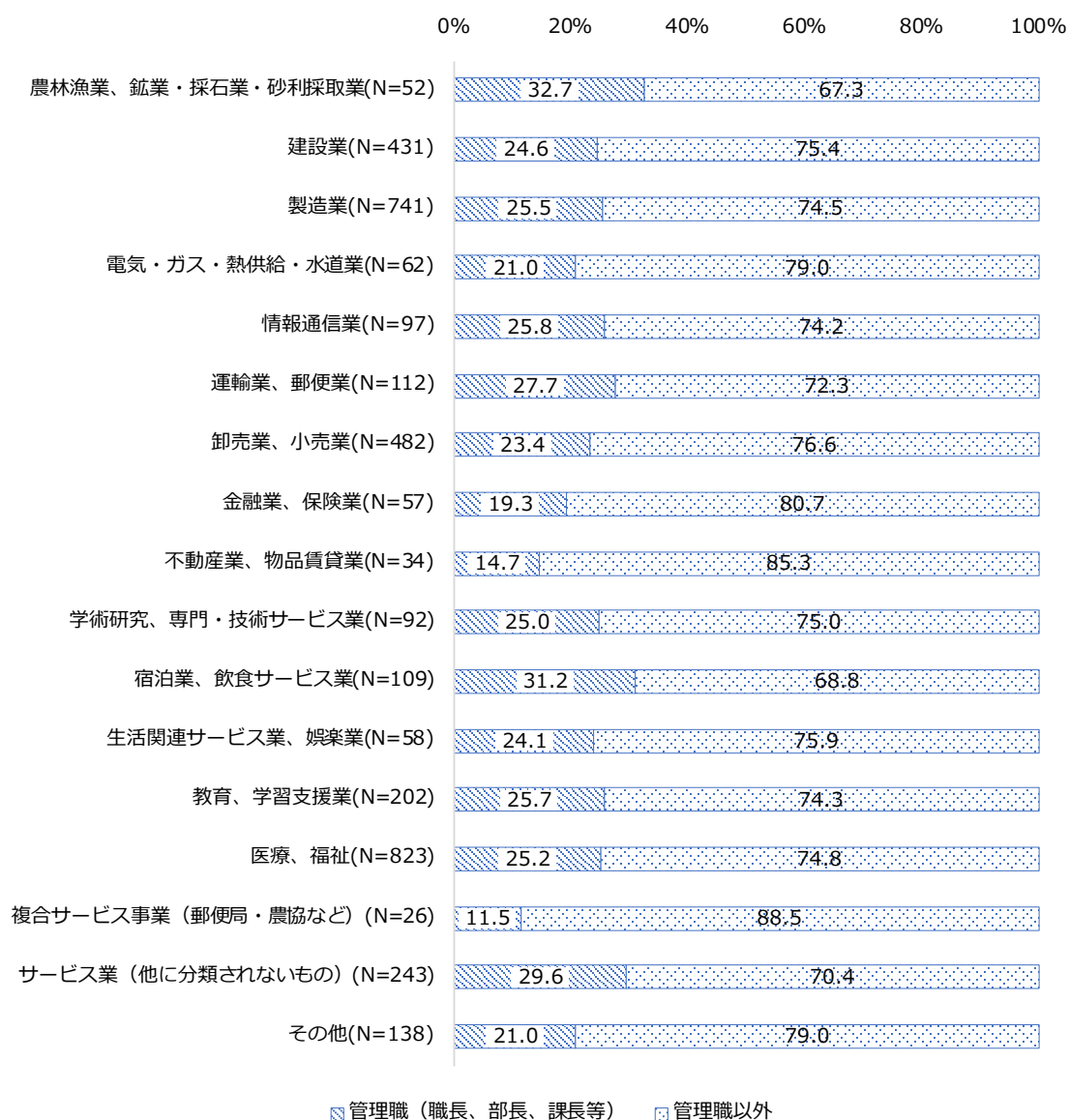


図5.1.8.2 業種別の役職

5.1.9 兼業・副業状況

回答者のうち 191 人(3.1%)が兼業・副業を行っていた(図 5.1.9.1)。兼業・副業を行っている者 191 人のうち、本業の勤務先に兼業・副業の規定・制度がある従業員は 31.9%であった(図 5.1.9.2)。兼業・副業の規定がある者 59 人のうち、本業先に届出を行っているのは 24 人(40.7%)であった(図 5.1.9.3)。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 12.6%に過ぎないことが分かる。

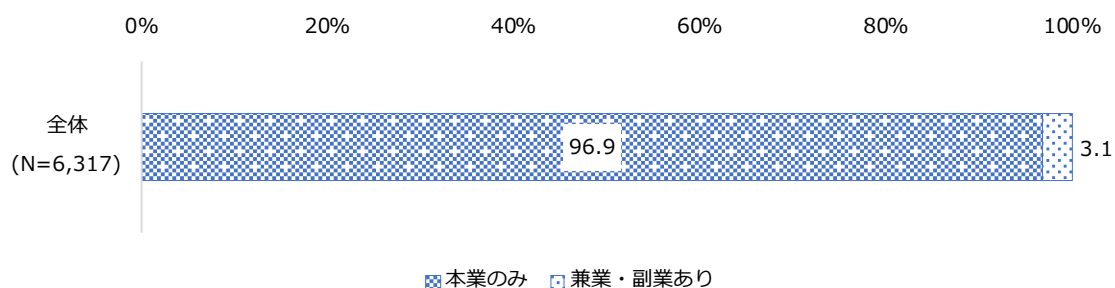


図5.1.9.1 兼業・副業状況

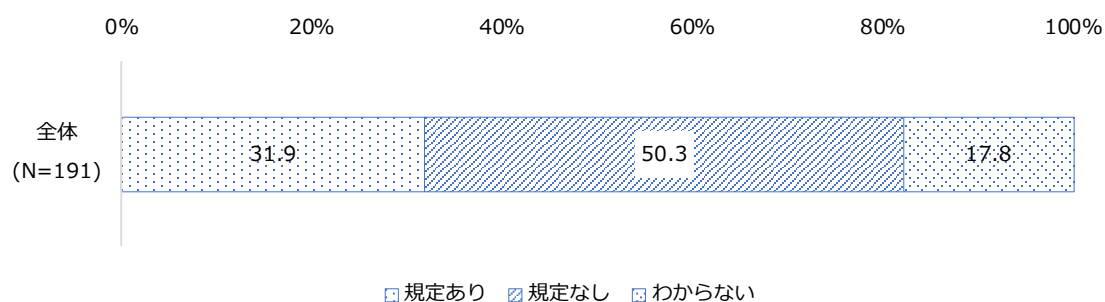


図5.1.9.2 本業勤務先における兼業・副業の規定・制度

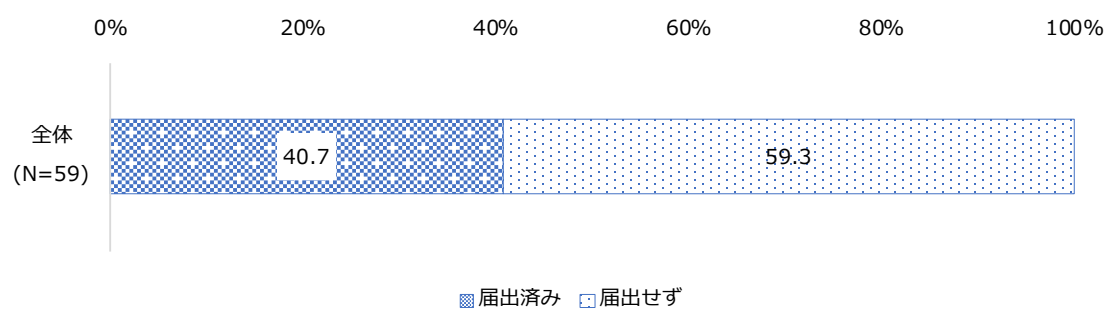


図5.1.9.3 本業勤務先への兼業・副業の届出

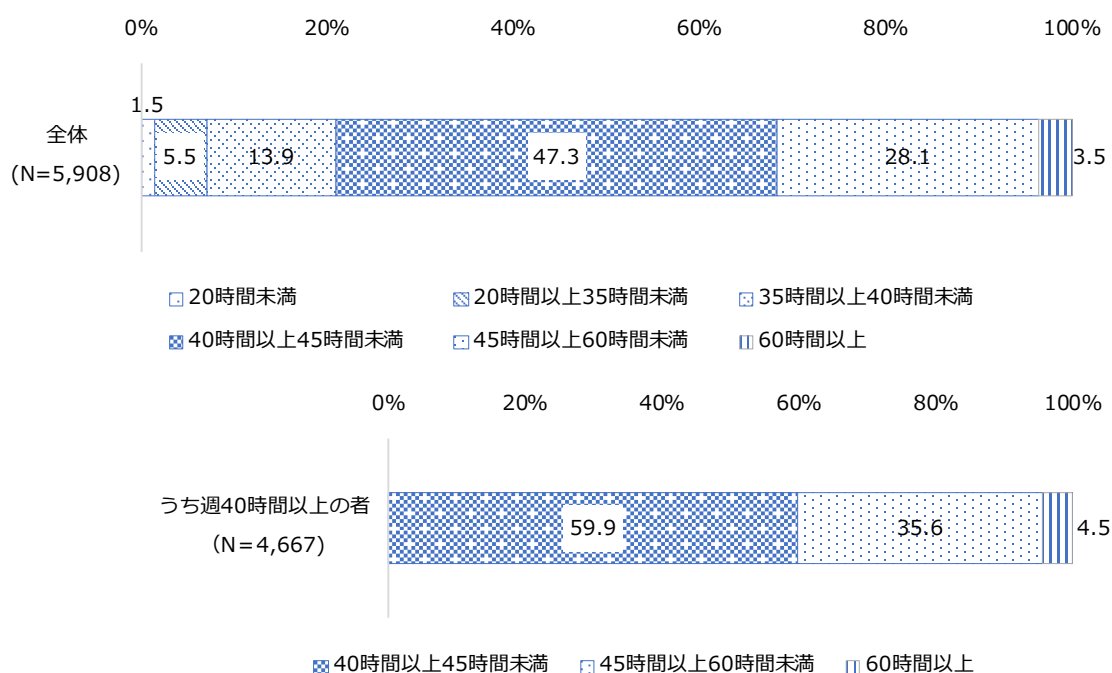
5.2 労働時間状況

労働時間状況を検討するため、従業員調査の回答者に調査時点の直近 1 か月間の 1 週間あたりの実労働時間数を問うた。回答形式は 1 時間単位の数値入力である。

兼業・副業がある場合は本業の実労働時間数と兼業・副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。

5.2.1 全標本の実労働時間

全標本の実労働時間の分布を図 5.2.1 に示す。1 週間あたりの実労働時間数が 35 時間以上の従業員は 92.8%、60 時間以上¹の従業員は 3.5%であった。1 週間あたりの実労働時間数が週 40 時間以上の従業員に占める 60 時間以上の従業員の割合は 4.5%であった。



¹ 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。

図5.2.1 全標本の1週間あたりの実労働時間

(注) 兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副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。上図はそのうち週 40 時間以上 120 時間未満の者を有効とした。

5.2.2 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）、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5.2.2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従業員は、非正規雇用者男性 5.4%と多く、次いで正社員男性 5.0%、会社役員男性 4.2%の順に多かった。

表5.2.2 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
正社員	1,507	44.3	0.4	1.3	10.2	45.7	37.4	5.0
男性 非正規	74	38.5	12.2	12.2	16.2	36.5	17.6	5.4
会社役員	48	44.5	0.0	0.0	8.3	43.8	43.8	4.2
正社員	1,683	41.7	0.2	4.0	17.8	54.3	21.6	2.0
女性 非正規	253	32.0	12.6	41.9	16.6	18.2	9.1	1.6
会社役員	14	39.9	0.0	7.1	28.6	50.0	14.3	0.0

5.2.3 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5.2.3に示す。週あたり実労働時間数35時間以上の従業員の割合は、男性は65歳未満のいずれの階層でも95%以上で年齢層によらずに一定であるのに対して、女性は20～29歳(96.5%)、50～59歳(89.8%)、30～39歳(89.2%)と、年齢層によりばらつきがみられた。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層においても男性の方が高い。1週間あたりの実労働時間数が60時間以上の者は、10標本以上の者でみると、男性は3～6%程度であるが、女性は1～3%程度であった。

表5.2.3 性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数

3.2.3 性別・年齢別労働時間の分布と労働時間外									
	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歳未満	6	45.3	0.0	0.0	33.3	16.7	33.3	16.7
	20～29歳	241	43.5	1.2	0.8	10.0	48.1	35.3	4.6
	30～39歳	622	44.7	1.0	1.4	9.5	43.6	38.9	5.6
	40～49歳	862	44.4	0.6	1.3	9.9	44.4	38.4	5.5
	50～59歳	640	44.4	0.5	1.4	10.5	47.0	34.2	6.4
	60～64歳	199	43.3	0.5	3.5	12.6	49.7	28.6	5.0
	65歳以上	158	40.5	4.4	11.4	12.7	43.0	25.3	3.2
女性	20歳未満	7	38.1	0.0	14.3	42.9	28.6	14.3	0.0
	20～29歳	415	41.9	1.0	2.7	15.2	54.7	23.9	2.7
	30～39歳	628	40.7	1.6	9.2	19.6	48.6	17.8	3.2
	40～49歳	964	40.3	2.2	8.8	17.6	47.6	22.5	1.2
	50～59歳	788	40.6	1.5	8.6	16.1	49.7	23.0	1.0
	60～64歳	184	39.4	3.8	10.3	17.9	42.9	23.9	1.1
	65歳以上	103	36.6	5.8	25.2	13.6	46.6	7.8	1.0

5.2.4 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5.2.4に示す。週60時間以上の割合が最も高い業種は、「運輸業、郵便業」(12.8%)であった。

表5.2.4 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	86	42.7	2.3	3.5	16.3	33.7	41.9	2.3
建設業	697	42.8	0.4	4.9	15.4	45.2	29.7	4.4
製造業	1,128	42.7	0.7	3.8	13.2	49.0	30.2	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業	81	44.2	1.2	3.7	12.3	35.8	40.7	6.2
情報通信業	134	42.6	0.7	0.7	14.2	54.5	28.4	1.5
運輸業、郵便業	180	45.6	1.7	5.6	15.0	33.3	31.7	12.8
卸売業、小売業	697	41.9	1.0	5.5	14.2	48.2	28.7	2.4
金融業、保険業	84	41.7	0.0	4.8	16.7	48.8	26.2	3.6
不動産業、物品賃貸業	64	41.6	0.0	4.7	17.2	51.6	25.0	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	124	42.7	3.2	7.3	10.5	38.7	34.7	5.6
宿泊業、飲食サービス業	176	41.9	4.0	9.7	10.2	38.1	35.8	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	91	40.5	1.1	9.9	15.4	48.4	22.0	3.3
教育、学習支援業	326	43.9	2.1	3.7	8.0	46.3	34.4	5.5
医療、福祉	1,267	40.8	2.4	6.8	13.7	53.4	21.6	2.1
複合サービス事業（郵便局・農協など）	33	40.0	0.0	3.0	33.3	51.5	12.1	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	370	42.4	0.8	7.3	17.0	40.8	29.2	4.9
その他	219	41.6	2.3	6.4	15.5	47	24.2	4.6

5.2.5 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5.2.5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5%以下であった。

表5.2.5 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	725	40.7	2.8	8.1	13.9	51.3	21.8	2.1
10~49人	3,770	42.2	1.6	5.7	13.7	47.1	28.1	3.8
50~299人	1,191	42.9	0.8	3.4	14.2	46.4	31.3	3.8
300~999人	119	43.2	0.8	3.4	15.1	40.3	37.0	3.4
1,000人以上	40	42.9	0.0	10.0	17.5	35.0	32.5	5.0

5.3 時間外労働

調査時点の過去 1 年間における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。

5.3.1 標本全体の時間外労働

全標本の時間外労働状況を表 5.3.1 に示す。通常期に時間外労働が週 5 時間未満の従業員は 79.7%おり、これは繁忙期に 59.3%であった。また、通常期に時間外労働が週 15 時間以上と答えた従業員は 2.9%であったが、繁忙期では 10.0%であった。

表5.3.1 全標本の通常期・繁忙期別時間外労働

(単位:%)							
	N	週 1 時間 未満	週 1 時間 以上 5 時間 未満	週 5 時間 以上 10 時間 未満	週 10 時間 以上 15 時間 未満	週 15 時間 以上 20 時間 未満	週 20 時間 以上
通常期	6,246	49.2	30.5	13.7	3.7	1.6	1.3
繁忙期	6,227	30.1	29.2	19.9	10.7	5.1	4.9

5.3.2 性別の時間外労働

性別の時間外労働状況を表 5.3.2 に示す。時間外労働が週 5 時間未満の従業員の割合は、通常期は男性 70.2%、女性 87.8%、繁忙期は男性 47.3%、女性は 70.0%であり、女性の方が週 5 時間未満の時間外労働をする割合が高い。週 15 時間以上の時間外労働をする割合は、通常期は男性 4.6%、女性は 1.5%、繁忙期は男性 15.8%、女性 5.1%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(3.1 ポイント)より繁忙期(10.7 ポイント)に男女間の差が拡大する傾向が伺えた。

表5.3.2 性別の通常期・繁忙期別時間外労働

(単位:%)

		N	週1時間 未満	週1時間 以上5時間 未満	週5時間 以上10時間 未満	週10時間 以上15時間 未満	週15時間 以上20時間 未満	週20時間 以上
通常期	男性	2,923	38.9	31.3	19.1	6.0	2.5	2.1
	女性	3,235	58.2	29.6	8.9	1.8	0.9	0.6
繁忙期	男性	2,917	21.9	25.4	21.6	15.3	7.8	8.0
	女性	3,221	37.4	32.6	18.5	6.5	2.9	2.2

5.3.3 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状況を表 5.3.3.1、表 5.3.3.2 に示す。通常期に週あたり 15 時間以上の時間外労働をする従業員の割合が高い業種は、「運輸業、郵便業」(9.2%)、「金融業、保険業」(6.8%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(6.4%)などで、これらの業種は慢性的に長時間労働の割合が高い。一方、繁忙期に週あたり 15 時間以上の時間外労働をする従業員の割合が高い業種は、「運輸業、郵便業」(17.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(17.5%)、「情報通信業」(17.4%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(17.1%)であった。15 時間以上の時間外労働をする従業員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 16.0 ポイント、以下同)、「宿泊業、飲食サービス業」(11.6 ポイント)、「不動産、物品賃貸業」(10.8 ポイント)、「学術研究、専門・技術サービス業」(10.7 ポイント)は、業務の繁閑の差が大きな業種であった。

表5.3.3.1 業種別の時間外労働(通常期)

(単位:%)

	N	週 1 時間 未満	週 1 時間 以上 5 時間未 満	週 5 時間 以上 10 時間 未満	週 10 時間 以上 15 時間 未満	週 15 時間 以上 20 時間 未満	週 20 時間 以上
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	89	57.3	29.2	10.1	1.1	2.2	0.0
建設業	743	54.6	28.5	10.9	3.6	1.3	0.9
製造業	1,175	49.4	26.4	18.0	3.7	1.4	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	93	54.8	33.3	9.7	0.0	2.2	0.0
情報通信業	138	37.7	36.2	19.6	5.1	0.7	0.7
運輸業、郵便業	194	39.7	24.2	17.5	9.3	4.6	4.6
卸売業、小売業	742	50.9	29.5	12.9	4.9	1.1	0.7
金融業、保険業	88	37.5	36.4	15.9	3.4	3.4	3.4
不動産業、物品賃貸業	65	52.3	30.8	7.7	4.6	3.1	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	140	35.0	35.7	16.4	6.4	1.4	5.0
宿泊業、飲食サービス業	187	42.2	28.9	17.1	5.9	3.2	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	94	54.3	27.7	12.8	0.0	4.3	1.1
教育、学習支援業	337	40.1	33.5	17.5	5.6	2.4	0.9
医療、福祉	1,340	51.1	35.2	10.2	1.5	1.0	1.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	52.9	32.4	11.8	2.9	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	394	47.5	31.2	11.4	5.8	2.5	1.5
その他	219	53.4	25.1	15.1	2.7	1.4	2.3

表5.3.3.2 業種別の時間外労働(繁忙期)

(単位:%)

	N	週 1 時間 未満	週 1 時間 以上 5 時間未 満	週 5 時間 以上 10 時間 未満	週 10 時間 以上 15 時間 未満	週 15 時間 以上 20 時間 未満	週 20 時間 以上
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	89	34.8	32.6	14.6	11.2	3.4	3.4
建設業	740	33.1	28.6	17.4	8.8	6.2	5.8
製造業	1,174	29.6	24.5	20.9	14.3	5.7	5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	93	34.4	26.9	25.8	5.4	4.3	3.2
情報通信業	138	15.2	20.3	29.7	17.4	8.0	9.4
運輸業、郵便業	193	29.5	20.2	16.1	16.6	8.8	8.8
卸売業、小売業	743	30.4	31.5	18.7	11.2	5.4	2.8
金融業、保険業	88	14.8	39.8	21.6	11.4	4.5	8.0
不動産業、物品賃貸業	65	27.7	27.7	27.7	1.5	10.8	4.6
学術研究、専門・技術サービス業	141	21.3	16.3	25.5	19.9	5.0	12.1
宿泊業、飲食サービス業	188	23.4	25.0	19.7	14.4	8.5	9.0
生活関連サービス業、娯楽業	92	38.0	29.3	13.0	5.4	5.4	8.7
教育、学習支援業	336	23.5	27.1	25.9	12.2	4.5	6.8
医療、福祉	1,326	34.4	35.7	19.0	5.7	3.1	2.2
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	8.8	38.2	23.5	20.6	2.9	5.9
サービス業（他に分類されないもの）	393	29.0	30.3	18.8	11.5	5.3	5.1
その他	221	29.9	33	18.1	10.4	2.7	5.9

5.3.4 事業場規模別の時間外労働

事業場規模別の時間外労働状況を表 5.3.4.1(通常期)、表 5.3.4.2(繁忙期)に示す。通常期、繁忙期ともに事業場規模が大きくなるにつれて、週 10 時間以上の時間外労働の割合は高くなった。

表5.3.4.1 事業場規模別の時間外労働(通常期)

(単位:%)

	N	週 1 時間 未満	週 1 時間 以上 5 時間未 満	週 5 時間 以上10時間 未満	週10時間 以上15時間 未満	週15時間 以上20時間 未満	週20時間 以上
1~9人	770	59.4	26.1	11.3	1.4	1.0	0.8
10~49人	4,000	50.9	30.0	12.9	3.6	1.5	1.1
50~299人	1,259	40.3	33.6	16.3	5.3	2.4	2.1
300~999人	131	25.2	41.2	22.1	5.3	2.3	3.8
1,000人以上	41	29.3	29.3	29.3	9.8	2.4	0.0

表5.3.4.2 事業場規模別の時間外労働(繁忙期)

(単位:%)

	N	週 1 時間 未満	週 1 時間 以上 5 時間未 満	週 5 時間 以上10時間 未満	週10時間 以上15時間 未満	週15時間 以上20時間 未満	週20時間 以上
1~9人	768	39.7	30.6	15.9	7.4	3.1	3.3
10~49人	3,989	31.9	29.4	19.3	10.0	5.1	4.3
50~299人	1,255	21.1	28.5	23.3	13.9	6.0	7.2
300~999人	131	9.2	22.9	28.2	22.1	7.6	9.9
1,000人以上	40	17.5	27.5	10.0	15.0	17.5	12.5

5.3.5 時間外労働が生じる理由

労働者（正社員及び非正規雇用者）の時間外労働が生じる理由の回答（複数回答）を図 5.3.5.1 に示す。「業務量が多いため」（41.5%）、「人員が不足しているため」（27.9%）のような人的資源の不足、「仕事の繁閑の差が大きいため」（26.4%）、「社員間の業務の平準化がされていないため」（8.4%）のような企業の内部要因の他、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」（12.1%）、「顧客の提示する納期が短いため」（6.3%）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ため」（19.1%）という仕事の特性上の理由もあった。なお、「所定時間外労働はない」と答えた回答者は 16.5%であり、83.5%が時間外労働をする中で、「会社や管理職から所定時間外労働を求められるため」を理由に挙げた回答者は 2.4%に過ぎず、会社や管理職からの指示よりも、業務量が多い等の理由により所定の勤務時間内では業務が終わらないなど、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。

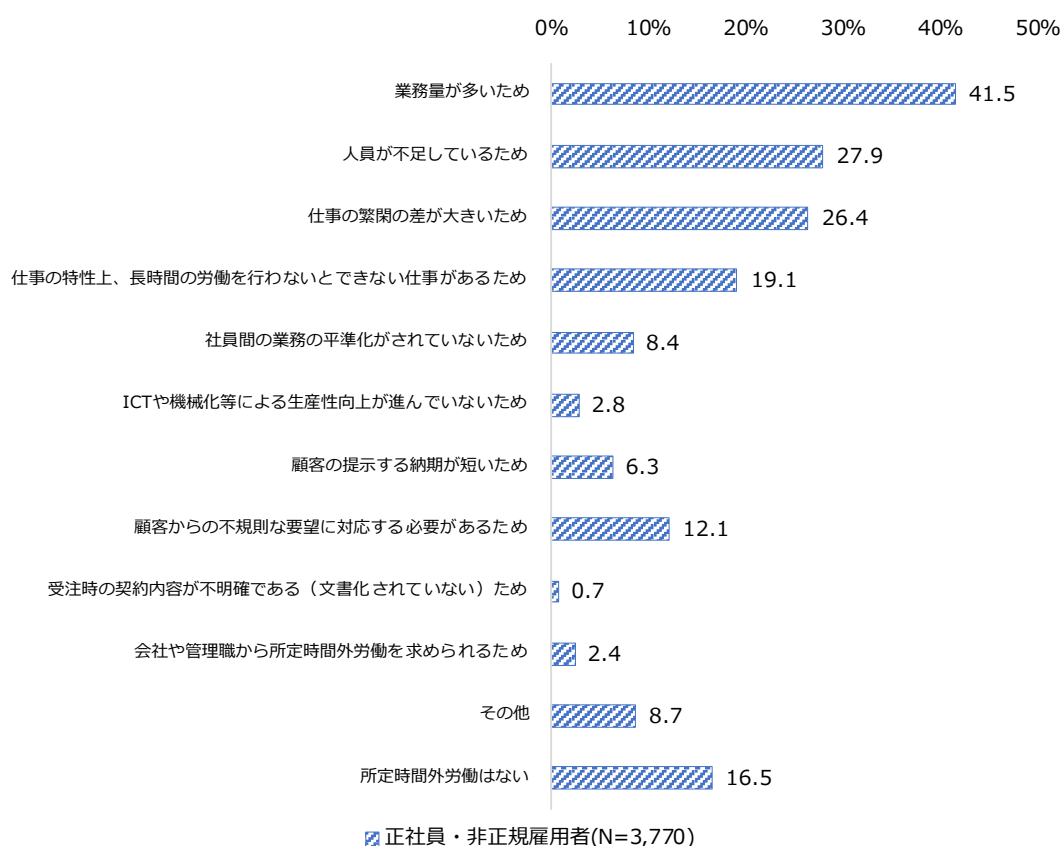


図5.3.5.1 時間外労働が生じる理由(正社員及び非正規雇用者)

(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 5.3.5.2 に示す。「業務量が多いため」は「金融業、保険業」(59.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(55.6%)で、「人員が不足しているため」は「宿泊業、飲食サービス業」(43.0%)、「医療、福祉」(35.8%)で回答割合が多かった。

表5.3.5.2 業種別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位:%)

	N	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	51	29.4	29.4	29.4	21.6	0.0	2.0
建設業	425	32.5	20.5	27.1	19.3	8.0	1.4
製造業	726	43.8	27.7	27.4	11.0	8.8	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	58	34.5	12.1	25.9	17.2	10.3	3.4
情報通信業	96	54.2	22.9	31.3	18.8	5.2	1.0
運輸業、郵便業	109	33.9	27.5	28.4	27.5	3.7	1.8
卸売業、小売業	470	41.1	20.0	30.9	15.7	9.8	3.0
金融業、保険業	54	59.3	33.3	24.1	14.8	14.8	3.7
不動産業、物品賃貸業	32	31.3	15.6	46.9	21.9	12.5	6.3
学術研究、専門・技術サービス業	90	55.6	32.2	35.6	24.4	15.6	4.4
宿泊業、飲食サービス業	107	43.9	43.0	36.4	19.6	9.3	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	58	39.7	29.3	27.6	15.5	6.9	1.7
教育、学習支援業	197	48.2	26.4	22.3	35.0	10.7	5.1
医療、福祉	822	40.9	35.8	17.4	23.8	6.8	2.9
複合サービス事業（郵便局・農協など）	26	50.0	15.4	38.5	15.4	11.5	7.7
サービス業（他に分類されないもの）	242	43.4	30.6	28.1	19.8	7.4	2.5
その他	134	41.0	27.6	34.3	14.9	8.2	2.2

	N	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	51	5.9	3.9	0.0	5.9	9.8	13.7
建設業	425	10.1	17.9	0.9	1.9	7.1	20.7
製造業	726	13.6	12.9	1.1	3.6	6.9	19.8
電気・ガス・熱供給・水道業	58	1.7	15.5	0.0	0.0	10.3	20.7
情報通信業	96	11.5	26.0	2.1	3.1	5.2	10.4
運輸業、郵便業	109	3.7	9.2	0.9	2.8	7.3	15.6
卸売業、小売業	470	5.3	12.1	1.1	1.9	5.7	18.3
金融業、保険業	54	0.0	13.0	0.0	0.0	7.4	13.0
不動産業、物品賃貸業	32	6.3	18.8	0.0	3.1	9.4	15.6
学術研究、専門・技術サービス業	90	12.2	25.6	0.0	5.6	6.7	10.0
宿泊業、飲食サービス業	107	0.0	5.6	0.0	2.8	2.8	15.0
生活関連サービス業、娯楽業	58	5.2	6.9	1.7	3.4	8.6	20.7
教育、学習支援業	197	0.5	6.6	0.0	1.0	12.2	8.6
医療、福祉	822	1.0	7.8	0.2	2.3	12.9	14.5
複合サービス事業（郵便局・農協など）	26	3.8	3.8	0.0	0.0	11.5	15.4
サービス業（他に分類されないもの）	242	6.2	13.6	1.2	2.5	8.3	13.6
その他	134	3.7	7.5	0.0	0.7	9.7	14.9

労働者の事業場規模別の時間外労働が生じる理由を表 5.3.5.3 に示す。「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」「ICT や機械化等による生産性向上が進んでいない」は事業場規模が大きくなるにしたがって割合が高い傾向にあった。

表5.3.5.3 事業場規模別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位:%)

	N	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	453	32.9	23.4	23.4	17.7	6.4	1.8
10～49人	2,401	39.9	26.4	25.5	19.2	7.2	2.3
50～299人	782	49.0	33.9	29.9	20.2	12.1	4.0
300～999人	86	61.6	31.4	30.2	15.1	12.8	8.1
1,000人以上	30	46.7	36.7	43.3	16.7	13.3	13.3

	N	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	453	4.4	9.9	0.7	2.9	9.7	23.6
10～49人	2,401	6.8	13.7	0.7	2.3	8.7	17.7
50～299人	782	6.3	9.6	0.9	2.6	7.9	9.8
300～999人	86	2.3	4.7	0.0	2.3	9.3	7.0
1,000人以上	30	3.3	6.7	0.0	6.7	6.7	10.0

仕事のストレス要因として、仕事の裁量・質・量の順に各 3 設問を問うた結果を図 5.3.5.4 に示す。量・質に関する設問は「そうだ」、「まあそうだ」の場合、裁量に関する設問は「やや違う」、「違う」と答えた場合に仕事のストレス要因となっている可能性が高いと考えられる。

仕事の量と質について「そうだ」、「まあそうだ」と答えた割合は、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」(59.9%)、「時間内に仕事が処理しきれない」(38.9%)、「一生懸命働かなければならない」(81.2%)、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」(61.1%)、「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」(49.1%)、「かなり注意を集中する必要がある」(79.7%)であった。裁量について「やや違う」、「違う」と答えた割合は、「自分のペースで仕事ができる」(34.1%)、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」(22.7%)、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」(31.0%)であった。

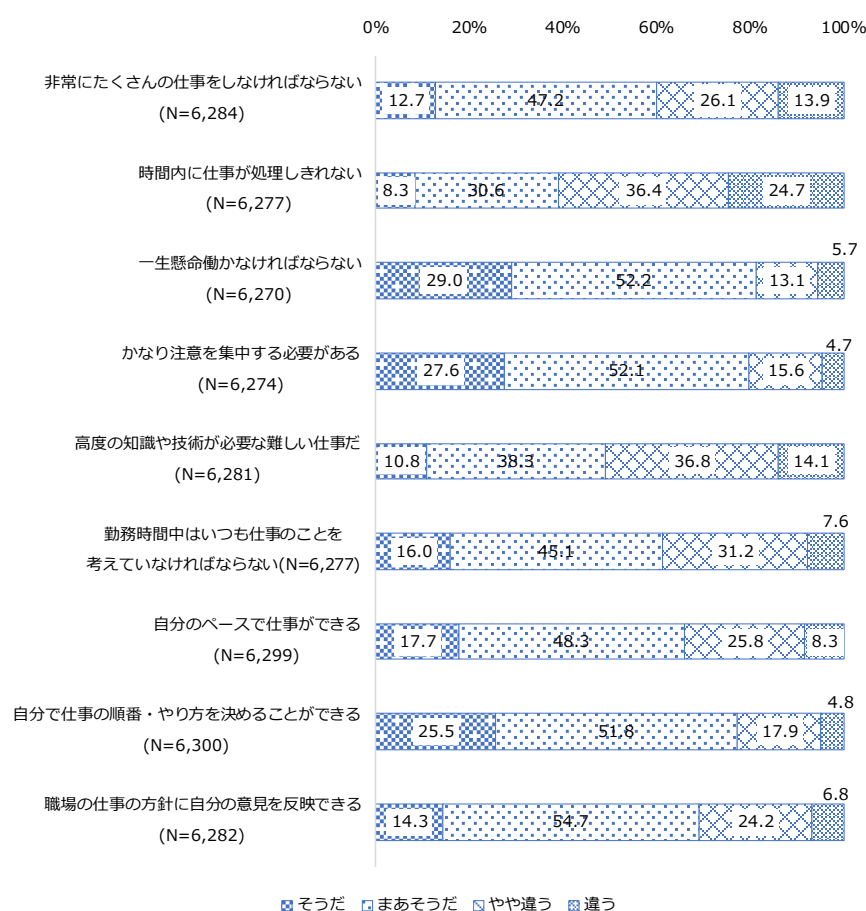


図5.3.5.4 仕事のストレス要因

5.3.6 就業時間調整の自由

「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 5.3.6.1)。「まったくできない」「めったにできない」を合わせて 33.5%であった。一方、「ほぼできる」は 34.7%であった。

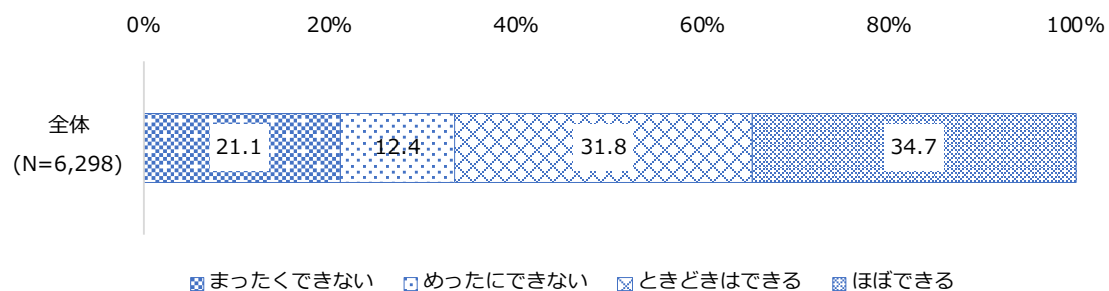


図5.3.6.1 就業時間調整の自由

業種別の就業時間調整の自由を表 5.3.6.2 に示す。「まったくできない」が多かったのは、「複合サービス事業(郵便局・農協など)」(38.2%)、「医療、福祉」(25.6%)、「製造業」(25.1%)であった。一方、「ほぼできる」が多かったのは、「金融業、保険業」(42.7%)、「農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業」(42.4%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(41.8%)、「情報通信業」(40.1%)であった。

表5.3.6.2 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	ときどきはある	ほぼできる
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	92	23.9	7.6	26.1	42.4
建設業	742	14.4	12.4	34.5	38.7
製造業	1,177	25.1	9.9	27.8	37.3
電気・ガス・熱供給・水道業	92	15.2	7.6	40.2	37.0
情報通信業	137	11.7	10.9	37.2	40.1
運輸業、郵便業	193	13.5	9.3	43.0	34.2
卸売業、小売業	757	19.6	13.7	31.0	35.7
金融業、保険業	89	20.2	11.2	25.8	42.7
不動産業、物品賃貸業	65	24.6	4.6	33.8	36.9
学術研究、専門・技術サービス業	141	18.4	9.2	30.5	41.8
宿泊業、飲食サービス業	188	16.0	13.3	38.3	32.4
生活関連サービス業、娯楽業	94	22.3	12.8	29.8	35.1
教育、学習支援業	340	22.1	17.4	34.1	26.5
医療、福祉	1,357	25.6	15.0	31.2	28.2
複合サービス事業(郵便局・農協など)	34	38.2	8.8	23.5	29.4
サービス業(他に分類されないもの)	395	18.7	10.6	31.9	38.7
その他	229	18.8	13.1	28.8	39.3

事業場規模別の就業時間調整の自由を表 5.3.6.3 に示す。「まったくできない」は 300～999 人(25.2%)が多かった。「ほぼできる」は 1,000 人以上(39.0%)と 1～9 人(37.2%)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伺えた。

表5.3.6.3 事業場規模別の就業時間調整の自由

(単位: %)

	N	まったくできない	めったにできない	ときどきはある	ほぼできる
1～9人	775	19.7	9.5	33.5	37.2
10～49人	4,024	21.1	12.8	31.7	34.4
50～299人	1,259	21.8	13.4	30.7	34.2
300～999人	131	25.2	6.9	33.6	34.4
1,000人以上	41	17.1	2.4	41.5	39.0

5.4 睡眠状況

調査時点の直近 1 か月について、普段の夜の睡眠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。従業員全体の睡眠時間分布を図 5.4.1.1 に示す。睡眠時間は、「6～7 時間未満」(38.6%)、「5～6 時間未満」(36.4%)の割合が多く、次いで「7～8 時間未満」が 14.4%であった。睡眠時間が「5 時間未満」の従業員は 7.5%であった。

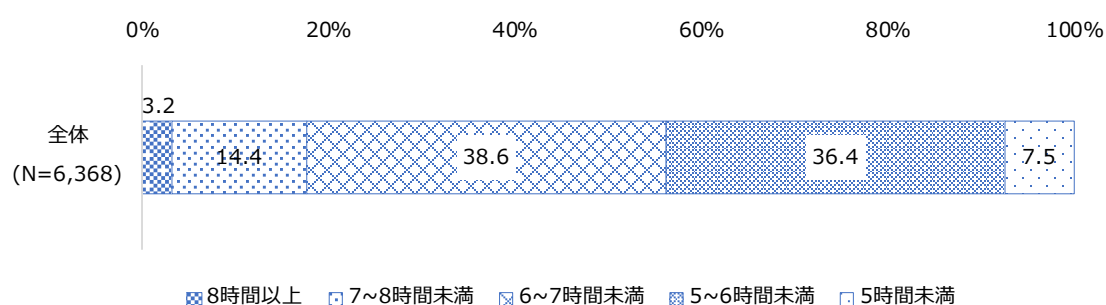


図5.4.1.1 全標本の睡眠時間の分布

業種別の睡眠時間の分布を表 5.4.1.2 に示す。「5 時間未満」が多かった業種は、「学術研究、専門・技術サービス業」(11.3%)、「金融業、保険業」(10.1%)であった。

表5.4.1.2 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	92	5.4	18.5	41.3	28.3	6.5
建設業	747	3.2	14.1	39.8	36.1	6.8
製造業	1,194	3.0	13.8	39.6	36.1	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	93	5.4	20.4	31.2	38.7	4.3
情報通信業	138	2.2	17.4	35.5	35.5	9.4
運輸業、郵便業	194	3.1	12.4	42.3	34.0	8.2
卸売業、小売業	759	3.8	12.9	38.6	36.1	8.6
金融業、保険業	89	3.4	13.5	32.6	40.4	10.1
不動産業、物品賃貸業	66	4.5	22.7	33.3	31.8	7.6
学術研究、専門・技術サービス業	142	0.7	13.4	38.0	36.6	11.3
宿泊業、飲食サービス業	189	1.6	13.2	40.2	38.1	6.9
生活関連サービス業、娯楽業	96	1.0	13.5	40.6	40.6	4.2
教育、学習支援業	350	4.3	16.6	35.7	36.0	7.4
医療、福祉	1,374	2.6	13.7	37.8	37.9	8.0
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	5.9	20.6	32.4	38.2	2.9
サービス業（他に分類されないもの）	399	2.8	15.8	40.4	34.6	6.5
その他	232	4.3	15.1	39.2	34.9	6.5

事業場規模別の睡眠時間の分布を表 5.4.1.3 に示す。1,000 人未満では、5 時間未満の割合は、4～8%程度であった。

表5.4.1.3 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	785	4.2	17.5	38.1	33.6	6.6
10～49人	4,075	3.2	14.2	38.6	36.2	7.8
50～299人	1,266	2.6	13.2	38.5	38.6	7.1
300～999人	131	2.3	12.2	44.3	36.6	4.6
1,000人以上	41	0.0	7.3	46.3	31.7	14.6

性別の睡眠時間を図 5.4.1.4 に示す。5～6 時間未満の割合は男性 34.7%、女性 38.0%であった。

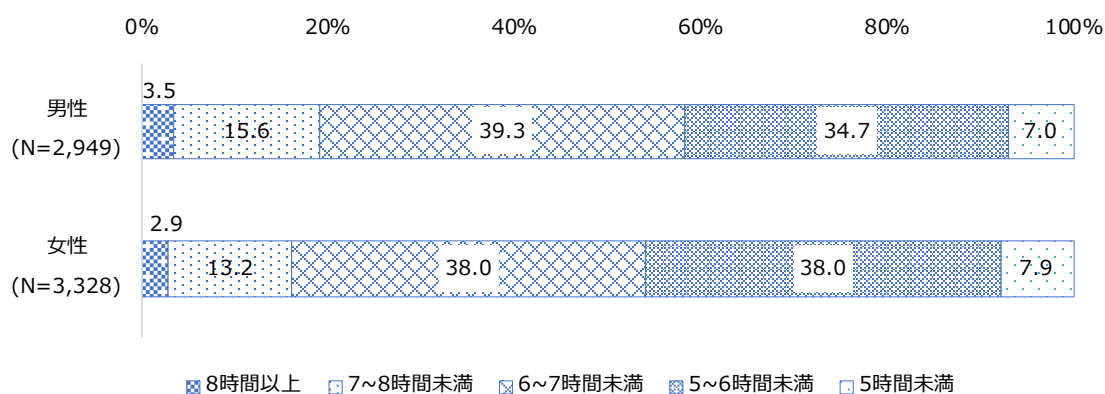


図5.4.1.4 性別の睡眠時間の分布

年齢層別の睡眠時間の分布を表 5.4.1.5 に示す。5 時間未満の割合は 50～59 歳(9.7%)が最も高い。

表5.4.1.5 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歳未満	14	7.1	42.9	14.3	28.6	7.1
20～29歳	713	3.6	17.3	42.5	32.3	4.3
30～39歳	1,344	4.5	16.6	39.7	32.2	7.0
40～49歳	2,006	2.7	13.7	38.4	37.3	7.8
50～59歳	1,562	2.2	11.5	35.2	41.3	9.7
60～64歳	419	2.1	11.9	39.4	38.9	7.6
65歳以上	288	5.2	18.4	42.0	30.6	3.8

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 5.4.1.6)。眠るまでに 1 時間以上かかる従業員は 8.1%であった。

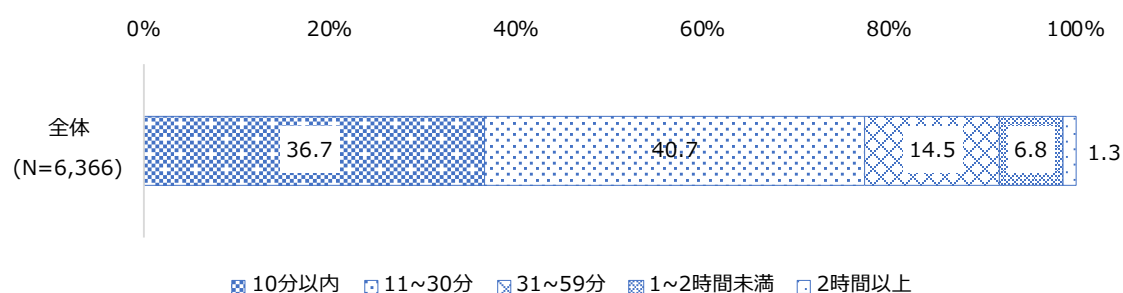


図5.4.1.6 入眠障害状況

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 5.4.1.7)。中途覚醒が「ほぼ毎日」見られる従業員は 4.1%、「週 3 回以上」の従業員は 4.5%であった。

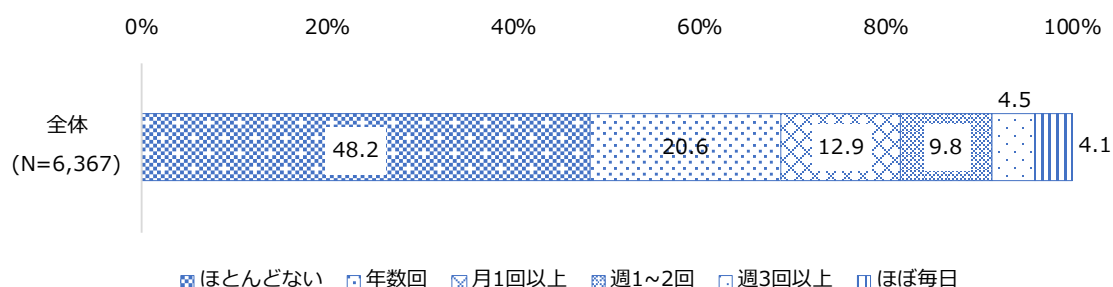


図5.4.1.7 中途覚醒

早朝覚醒について、「朝早く目が覚めて、そのあと、眠れなくてつら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 5.4.1.8)。早朝覚醒が「ほぼ毎日」見られる従業員は 1.8%、「週 3 回以上」の従業員は 3.0%であった。

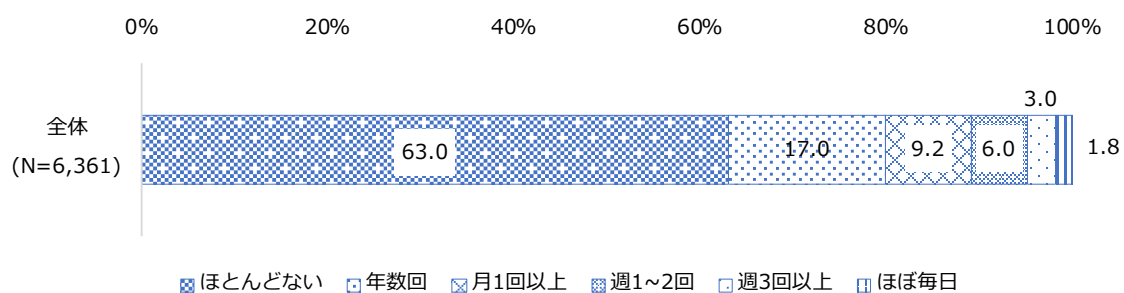


図5.4.1.8 早朝覚醒

熟眠障害状況について、「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 5.4.1.9)。熟眠障害が「ほぼ毎日」見られる従業員は12.5%、「週3回以上」の従業員は9.1%であった。

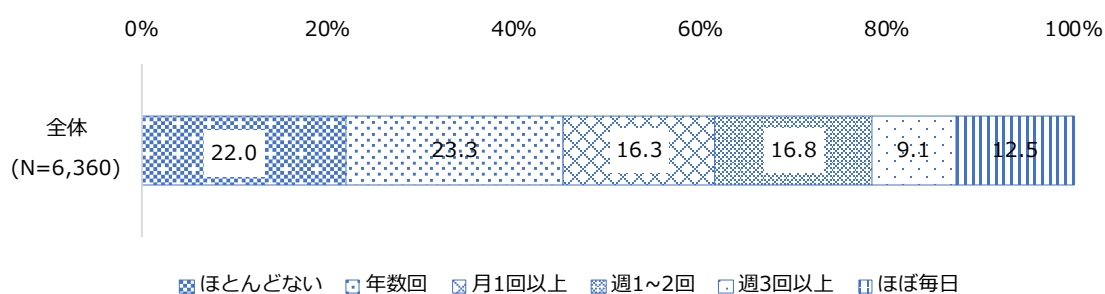


図5.4.1.9 熟眠障害

日中傾眠状況について、「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 5.4.1.10)。日中傾眠が「ほぼ毎日」見られる従業員は2.6%、「週3回以上」の従業員は4.7%であった。

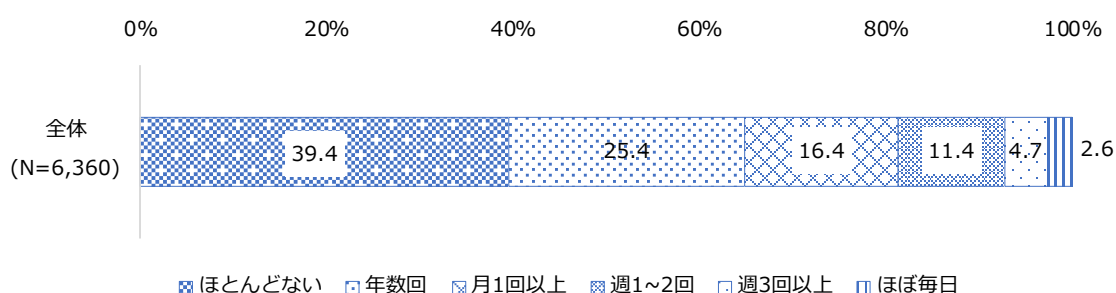


図5.4.1.10 日中傾眠

理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の分布を図 5.4.1.11 に示す。理想の睡眠時間として最も多く挙げられたのは「7～8 時間未満」(43.1%)であるが、実際に「7～8 時間未満」の睡眠が取れているのは 14.4%であった。また、「5～6 時間未満」、「5 時間未満」について見ると、理想の睡眠時間として挙げられたのは 6.5%、0.5%であるのに対して、実際の睡眠時間ではそれぞれ 36.4%、7.5%であった。

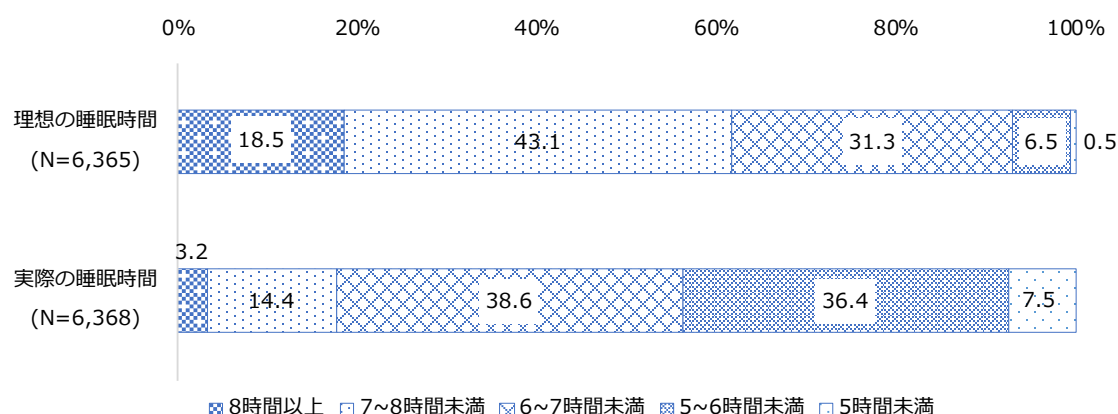


図5.4.1.11 睡眠の理想時間と実際の睡眠時間

睡眠の理想時間と実時間の乖離状況を図 5.4.1.12 に示す。理想の睡眠時間以上睡眠がとれている従業員は 30.3%で、乖離がある場合、1 時間不足が 40.3%、2 時間不足が 21.7%、3 時間不足が 6.2%、4 時間不足が 1.3%、5 時間不足が 0.3%となっている。

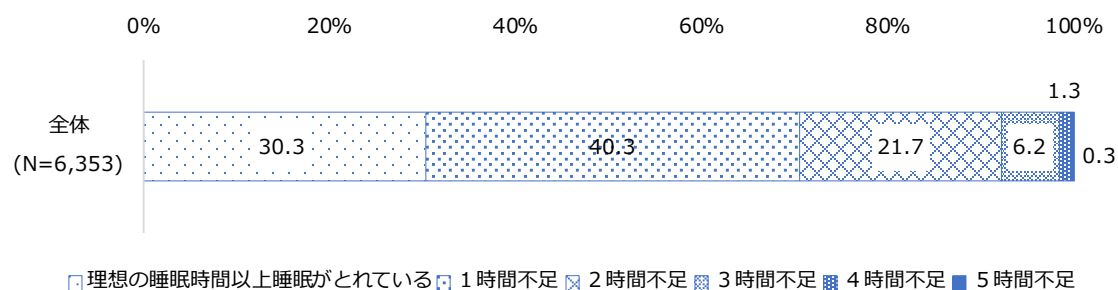


図5.4.1.12 睡眠の理想時間と実時間の乖離状況

仕事等でふだんより遅く帰宅したとき、睡眠と家事のどちらを優先するかについて回答を得た結果を図 5.4.1.13 に示す。「家事を優先」・「どちらかというと家事を優先」は合わせて 49.1%、「睡眠を優先」・「どちらかというと睡眠を優先」は合わせて 50.9%であった。

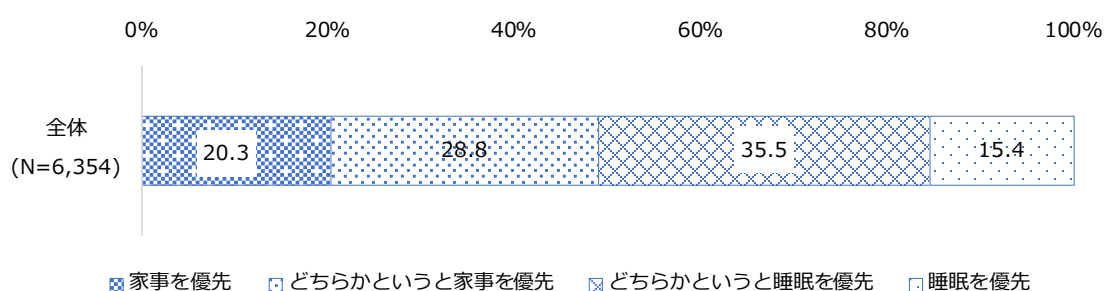


図5.4.1.13 家事と睡眠の優先度

仕事等でふだんより遅く帰宅したとき、睡眠と趣味等のどちらを優先するかについて回答を得た結果を図 5.4.1.14 に示す。「趣味等を優先」・「どちらかというと趣味等を優先」は合わせて 27.5%、「睡眠を優先」・「どちらかというと睡眠を優先」は合わせて 72.5%であった。

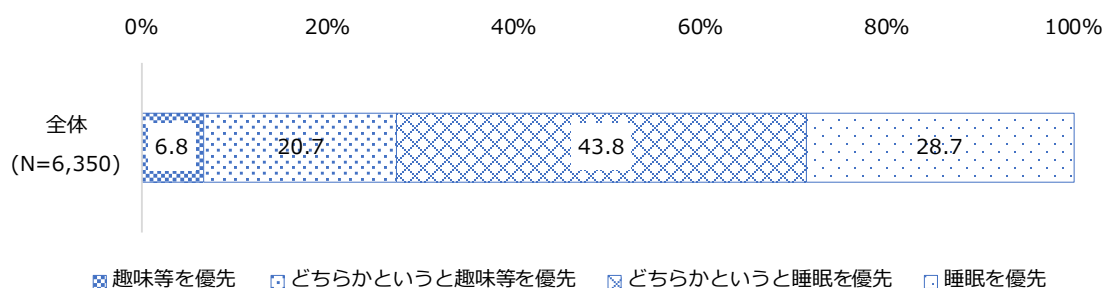


図5.4.1.14 趣味と睡眠の優先度

5.5 疲労状況

従業員の疲労状況について、「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 5.5.1)。一晩の睡眠でだいたい疲労は回復する従業員は 37.1%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」である従業員は 5.6%、「よくある」である従業員は 14.9%であった。

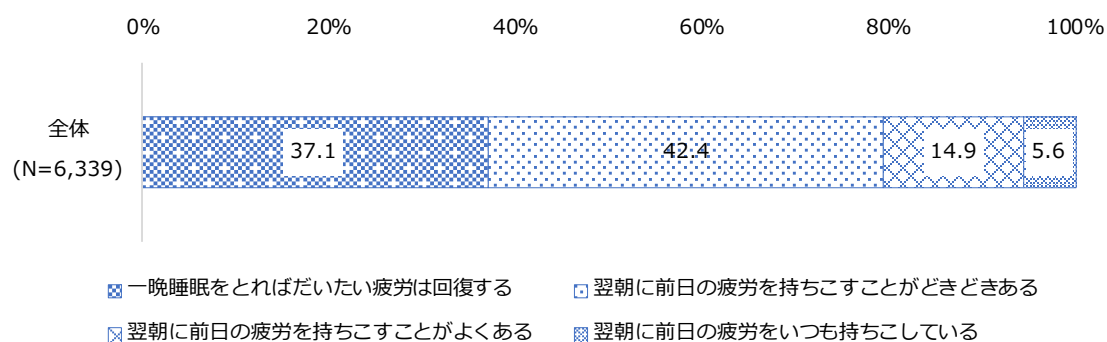


図5.5.1 疲労回復状況

疲労状況を業種別に示したものが表 5.5.2 である。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合が多かった業種は、「医療、福祉」(7.6%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(7.0%)、「運輸業、郵便業」(6.7%)であった。

表5.5.2 業種別の疲労回復状況

(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
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	91	39.6	41.8	13.2	5.5
建設業	748	40.8	42.2	12.6	4.4
製造業	1,188	37.8	42.3	15.2	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	93	32.3	48.4	16.1	3.2
情報通信業	137	30.7	48.9	16.8	3.6
運輸業、郵便業	195	38.5	42.1	12.8	6.7
卸売業、小売業	760	39.2	42.2	13.3	5.3
金融業、保険業	89	27.0	55.1	12.4	5.6
不動産業、物品賃貸業	66	39.4	47.0	7.6	6.1
学術研究、専門・技術サービス業	142	31.0	43.0	19.0	7.0
宿泊業、飲食サービス業	186	47.3	37.1	11.8	3.8
生活関連サービス業、娯楽業	95	41.1	40.0	13.7	5.3
教育、学習支援業	347	38.0	37.2	18.7	6.1
医療、福祉	1,361	32.8	42.0	17.6	7.6
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	35.3	50.0	11.8	2.9
サービス業（他に分類されないもの）	399	36.6	45.4	11.8	6.3
その他	231	38.5	41.6	15.6	4.3

事業場規模別の疲労状況を表 5.5.3 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事業場規模でも 2～7%程度であった。一晩睡眠をとればだいたい回復する者の割合は、1,000 人以上で 41.5%と多く、他の事業場規模より 3～8 ポイント高かった。

表5.5.3 事業場規模別の疲労回復状況

(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
1～9人	779	37.5	42.7	12.6	7.2
10～49人	4,056	38.2	41.3	14.9	5.5
50～299人	1,262	33.5	45.8	15.5	5.2
300～999人	131	34.4	41.2	22.1	2.3
1,000人以上	41	41.5	39.0	14.6	4.9

年齢層別の疲労回復状況を表 5.5.4 に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」の割合は 20～59 歳の年齢層で 5～6%と大きな変化は見当たらなかった。一晩睡眠をとれば回復する従業員の割合は、20～64 歳までの年齢層では 30～40%台となっているが、20 歳未満、65 歳以上は 64.3%、62.4%となっている。

表5.5.4 年齢層別の疲労回復状況

(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歳未満	14	64.3	28.6	7.1	0.0
20～29歳	705	39.7	38.2	16.7	5.4
30～39歳	1,339	33.4	44.4	16.0	6.2
40～49歳	1,996	33.6	45.8	14.5	6.1
50～59歳	1,556	37.1	41.3	15.6	6.0
60～64歳	416	42.3	41.1	13.0	3.6
65歳以上	290	62.4	29.3	6.9	1.4

5.6 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、Kessler et.al. (2002)²によって提案されたうつ病や不安障害等の精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発された尺度である。日本語版の有効性がFurukawa et.al. (2008)³で確認されており、日本語版は国民生活基礎調査でも用いられている。「神経過敏に感じましたか」、「絶望的だと感じましたか」、「そろそろ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をするのも骨折りだと感じましたか」、「自分は価値のない人間だと感じましたか」という 6 項目に、「いつも」～「まったくない」の 4～0 点で回答し、その合計得点(得点範囲:0～24 点)によって判定をする。5 点以上で不安・うつ傾向あり、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 5.6.1 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は 5.3%、うつ・不安障害疑い(10～12 点)の割合は 5.8%であった。

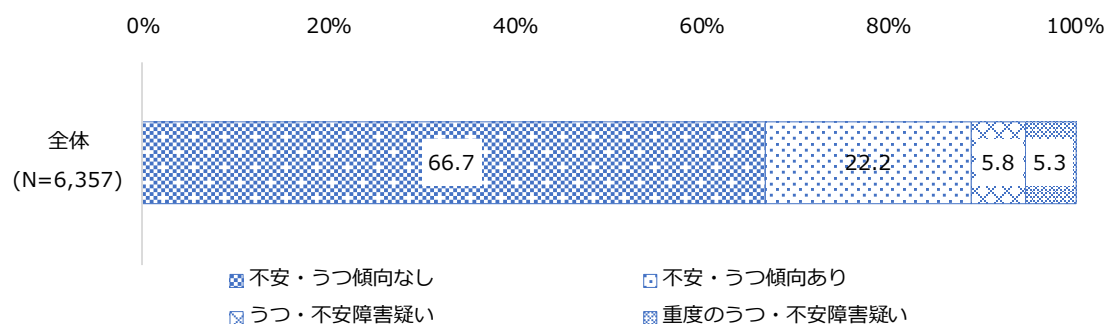


図5.6.1 不安・うつ傾向(K6得点)の分布

² Kessler, D., Bennewith, O., Lewis, G., & Sharp, D. (2002). Detection of depression and anxiety in primary care: follow up study. *Bmj*, 325(7371), 1016-1017.

³ Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., ... & Kikkawa, T. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International journal of methods in psychiatric research*, 17(3), 152-158.

性別のK6 得点の分布を図 5.6.2 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 5.7%であり、男性より 0.9 ポイント高かった。

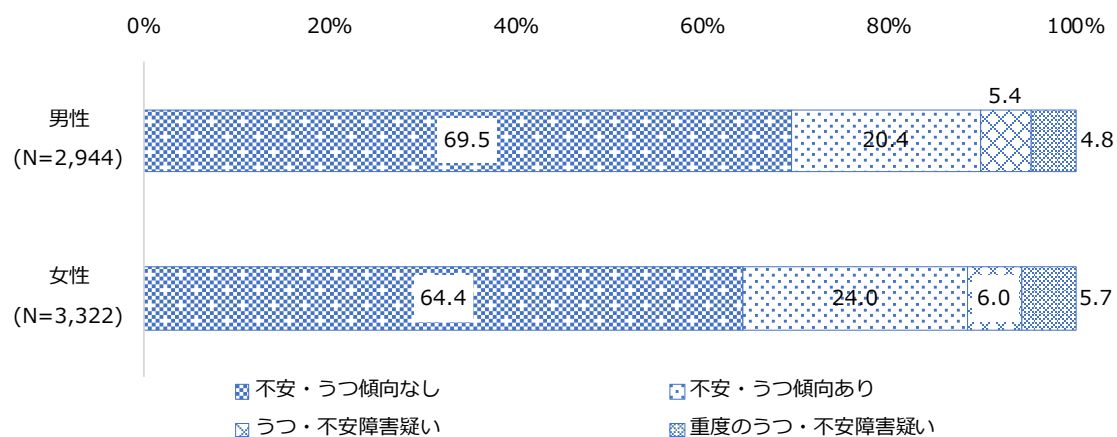


図5.6.2 性別の不安・うつ傾向(K6得点)

年齢層別のK6 得点の分布を表 5.6.3 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、標本数の少ない 20 歳未満を除くと、20 代は 8.0%、30 代は 6.7%、40 代は 5.4%、50 代は 4.4%、60～64 歳が 2.4%、65 歳以上は 0.4%であった。

表5.6.3 年齢層別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向 なし	不安・うつ 傾向あり	うつ・不安障害 疑い	重度のうつ・ 不安障害疑い
20歳未満	14	78.6	21.4	0.0	0.0
20～29歳	713	61.0	23.7	7.3	8.0
30～39歳	1,346	64.9	21.3	7.1	6.7
40～49歳	2,001	66.6	21.8	6.1	5.4
50～59歳	1,559	66.8	24.1	4.8	4.4
60～64歳	417	72.4	21.8	3.4	2.4
65歳以上	285	81.4	15.4	2.8	0.4

業種別のK6 得点の分布を表 5.6.4 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」(8.5%)、「運輸業、郵便業」(7.2%)、「医療、福祉」(6.7%)、「教育、学習支援業」(6.6%)で多かった。

表5.6.4 業種別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向 なし	不安・うつ 傾向あり	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	92	69.6	21.7	3.3	5.4
建設業	751	71.9	19.6	5.5	3.1
製造業	1,191	67.4	20.7	6.5	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	93	72.0	18.3	5.4	4.3
情報通信業	138	62.3	26.1	8.0	3.6
運輸業、郵便業	194	66.0	21.6	5.2	7.2
卸売業、小売業	761	66.9	22.9	6.3	3.9
金融業、保険業	89	66.3	19.1	9.0	5.6
不動産業、物品賃貸業	65	63.1	23.1	9.2	4.6
学術研究、専門・技術サービス業	142	62.0	23.2	6.3	8.5
宿泊業、飲食サービス業	187	71.1	20.9	2.7	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	95	65.3	20.0	9.5	5.3
教育、学習支援業	349	70.2	19.5	3.7	6.6
医療、福祉	1,368	62.4	25.4	5.5	6.7
複合サービス事業（郵便局・農協など）	34	73.5	14.7	8.8	2.9
サービス業（他に分類されないもの）	399	66.9	23.1	5.3	4.8
その他	232	66.8	22.4	5.6	5.2

事業場規模別のK6 得点の分布を表 5.6.5 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、10～49 人で 4.7%と他より低く、1,000 人以上は 9.8%であった。

表5.6.5 事業場規模別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向 なし	不安・うつ 傾向あり	うつ・不安障害 疑い	重度のうつ・ 不安障害疑い
1～9人	781	69.4	20.0	5.5	5.1
10～49人	4,067	68.8	21.2	5.3	4.7
50～299人	1,267	60.5	25.5	7.1	6.9
300～999人	131	54.2	33.6	6.9	5.3
1,000人以上	41	61.0	26.8	2.4	9.8

性別・就業形態別のK6 得点の分布を表 5.6.6 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(6.0%)、正社員男性(5.3%)、非正規雇用者男性(4.0%)、非正規雇用者女性(3.1%)の順に多かった。

表5.6.6 性別・就業形態別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向 なし	不安・うつ 傾向あり	うつ・不安障害 疑い	重度のうつ・ 不安障害疑い
男性 正社員	1,611	68.0	21.0	5.7	5.3
非正規	75	76.0	18.7	1.3	4.0
会社役員	48	81.3	12.5	6.3	0.0
女性 正社員	1,804	63.8	23.7	6.4	6.0
非正規	262	71.4	21.8	3.8	3.1
会社役員	14	85.7	14.3	0.0	0.0

5.7 職場環境

5.7.1 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」、「カスタマー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 5.7.1.1)。重度の病気・ケガは 3.0%、上司からのパワーハラスメントは 6.8%、上司とのトラブルは 4.0%、セクシュアルハラスメントは 0.9%、カスタマーハラスメントは 2.3%の従業員が経験をしていた。

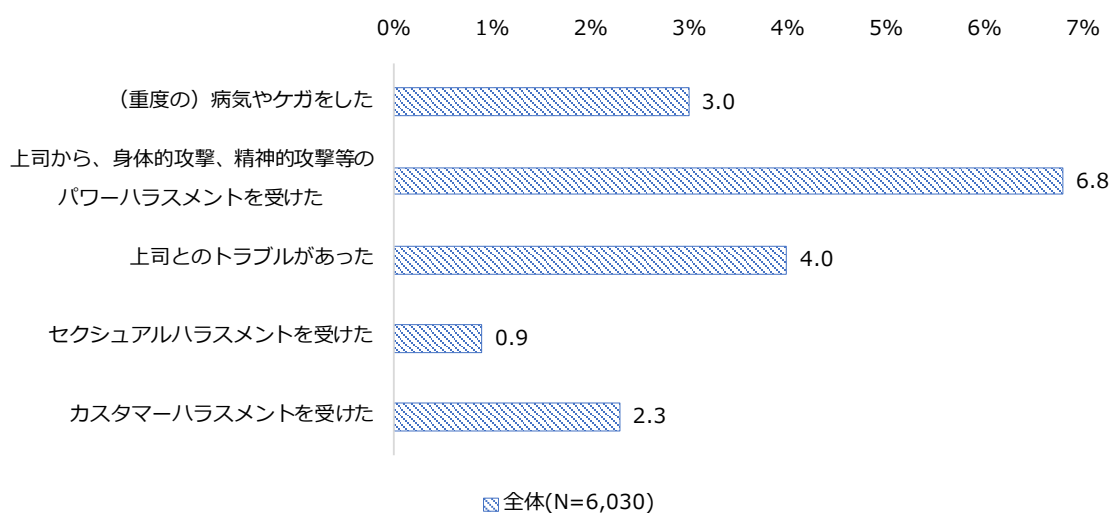


図5.7.1.1 心理的負荷のある具体的出来事の経験

性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を図5.7.1.2に示す。「(重度の)病気やケガをした」は男性(3.9%)・女性(2.3%)であり、男性がより多く経験していた。一方で、「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」は男性(6.3%)・女性(7.2%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」は男性(0.2%)・女性(1.5%)で、女性がより多く経験していた。

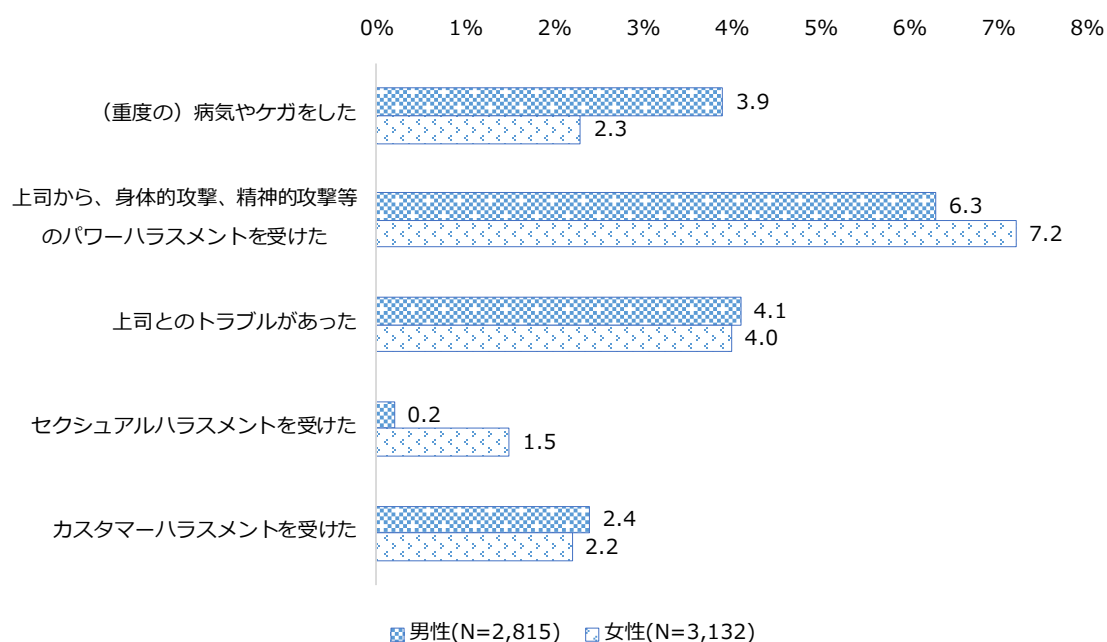


図5.7.1.2 性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を男性(表 5.7.1.3)・女性(表 5.7.1.4)別に示す。出来事ごとに 5%以上の回答を見ると、「(重度の)病気やケガをした」は 60～64 歳(5.4%)、「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」は 30～39 歳(8.1%)、50～59 歳(7.3%)、40～49 歳(6.8%)、「上司とのトラブルがあった」は 30～39 歳(5.5%)であった。

表5.7.1.3 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	カスタマー ハラスメントを 受けた	上記にはなし
20歳未満	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20～29歳	252	3.6	4.8	2.8	0.0	2.8	88.5
30～39歳	633	3.9	8.1	5.5	0.3	2.4	85.2
40～49歳	893	3.1	6.8	4.4	0.3	2.2	87.3
50～59歳	655	4.4	7.3	3.8	0.0	2.7	85.3
60～64歳	202	5.4	2.0	2.5	0.0	2.5	88.6
65歳以上	171	4.1	1.2	2.9	0.0	1.2	91.2

次に女性について見ると、出来事ごとに 5%以上の回答では、「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」は 40～49 歳(8.6%)、50～59 歳(7.7%)、30～39 歳(6.6%)、20～29 歳(5.7%)、「上司とのトラブルがあった」は 60～64 歳(6.0%)、50～59 歳(5.4%)であった。

表5.7.1.4 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事を経験(女性)

(単位:%)

	N	(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	カスタマー ハラスメントを 受けた	上記にはなし
20歳未満	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20～29歳	424	2.6	5.7	2.6	2.1	1.2	88.9
30～39歳	632	1.4	6.6	3.3	1.9	2.1	87.0
40～49歳	993	2.2	8.6	3.6	1.4	3.0	84.4
50～59歳	780	3.2	7.7	5.4	1.5	1.9	84.2
60～64歳	184	2.7	4.9	6.0	0.0	2.7	87.0
65歳以上	107	0.0	3.7	2.8	0.0	0.0	94.4

業種別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を表5.7.1.5に示す。「(重度の)病気やケガをした」の経験が多かったのは、「不動産業、物品賃貸業」(6.7%)、「農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業」(4.6%)、「運輸業、郵便業」(4.4%)であった。「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」が多かったのは、「金融業、保険業」(10.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(10.1%)であった。

表5.7.1.5 業種別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

(単位:%)

	N	(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	カスタマー ハラスメントを 受けた	上記にはなし
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	87	4.6	6.9	4.6	0.0	1.1	86.2
建設業	718	3.6	6.4	3.3	1.3	1.7	87.9
製造業	1,134	2.0	5.8	3.5	0.4	0.8	89.4
電気・ガス・熱供給・水道業	86	3.5	5.8	2.3	1.2	2.3	88.4
情報通信業	137	2.9	1.5	1.5	0.0	1.5	93.4
運輸業、郵便業	180	4.4	4.4	5.0	0.6	2.2	85.0
卸売業、小売業	727	2.8	7.2	4.8	0.8	2.3	86.0
金融業、保険業	84	2.4	10.7	7.1	0.0	3.6	81.0
不動産業、物品賃貸業	60	6.7	3.3	3.3	0.0	5.0	86.7
学術研究、専門・技術サービス業	138	2.2	10.1	7.2	0.7	2.9	81.9
宿泊業、飲食サービス業	185	3.8	6.5	3.8	1.1	3.2	85.9
生活関連サービス業、娯楽業	93	2.2	5.4	5.4	1.1	4.3	86.0
教育、学習支援業	321	3.1	6.5	4.0	1.2	2.2	86.0
医療、福祉	1,291	3.7	8.0	4.3	1.2	3.6	83.4
複合サービス事業（郵便局・農協など）	33	3.0	3.0	6.1	0.0	0.0	90.9
サービス業（他に分類されないもの）	380	2.4	7.9	3.4	0.5	3.2	86.1
その他	215	1.9	8.8	5.1	0.9	1.4	85.1

事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を表 5.7.1.6 に示す。「(重度の)病気やケガをした」の経験は、300～999 人(4.0%)、1～9 人(3.1%)がやや多く、その他の事業場規模では 2%台であった。1,000 人未満では、「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」の割合は、事業場規模が高くなるにつれ、多くなっている。

表5.7.1.6 事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

(単位:%)

	N	(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	カスタマー ハラスメントを 受けた	上記にはなし
1～9人	740	3.1	6.4	4.7	1.4	1.4	87.7
10～49人	3,873	2.9	6.5	3.6	0.7	2.3	86.7
50～299人	1,206	2.9	7.9	5.0	0.7	2.8	85.3
300～999人	125	4.0	8.0	4.0	3.2	0.8	83.2
1,000人以上	41	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	95.1

5.7.2 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 5.7.2.1)。業務負荷急増状況の経験がない従業員は 2.8%いた。業務負荷急増状況を経験する従業員のうち、同僚からの支援が得られるのが「いつも」47.3%、「たまに」39.3%であった。また、「あまりない」「まったくない」は合わせて 10.7%であった。

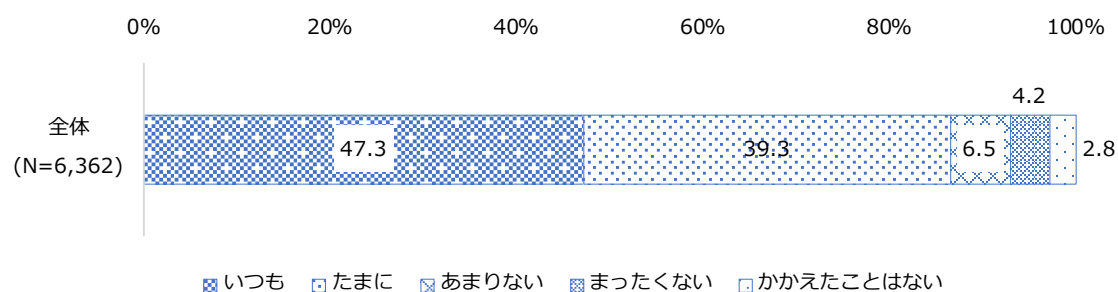


図5.7.2.1 業務負荷急増時の同僚からの支援

次に、業種別に同僚からの支援状況をみる(表 5.7.2.2)。業務負荷急増状況の有無は業種により異なる。業務負荷急増状況の経験がある従業員の中で「いつも」の割合が高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、「教育、学習支援業」(59.5%)、「複合サービス事業(郵便局・農協など)」(58.8%)、「医療、福祉」(56.6%)であった。また、業務負荷急増状況の経験がある従業員の中で「あまりない」「まったくない」の割合が高い業種を見ると、同僚の支援が得にくい業種は、「学術研究、専門・技術サービス業」(16.9%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(16.7%)であった。

表5.7.2.2 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	92	47.8	42.4	4.3	3.3	2.2
建設業	749	42.5	42.1	6.9	4.7	3.9
製造業	1,193	41.7	42.4	7.0	5.0	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業	93	50.5	39.8	3.2	2.2	4.3
情報通信業	139	37.4	51.1	6.5	4.3	0.7
運輸業、郵便業	195	45.1	40.0	5.1	7.2	2.6
卸売業、小売業	758	42.1	43.8	8.0	3.8	2.2
金融業、保険業	89	49.4	34.8	11.2	3.4	1.1
不動産業、物品賃貸業	66	39.4	50.0	3.0	3.0	4.5
学術研究、専門・技術サービス業	142	33.8	43.7	11.3	5.6	5.6
宿泊業、飲食サービス業	188	43.6	39.4	8.0	5.3	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	96	53.1	29.2	7.3	9.4	1.0
教育、学習支援業	348	59.5	31.3	5.5	2.6	1.1
医療、福祉	1,372	56.6	34.1	5.4	2.7	1.2
複合サービス事業(郵便局・農協など)	34	58.8	35.3	2.9	2.9	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	397	47.6	39.0	4.0	6.3	3.0
その他	232	48.7	37.1	6.9	1.7	5.6

事業場規模別の同僚からの支援状況を表 5.7.2.3 に示す。業務負荷急増状況の経験がある従業員の中で「いつも」の割合に着目すると、「1～9 人」(51.1%)、「10～49 人」(47.9%)、「50～299 人」(44.1%)、「300～999 人」(36.6%)、「1,000 人以上」(41.5%)であった。また、業務負荷急増状況の経験がある従業員の中で「あまりない」「まったくない」の割合は、「1～9 人」(12.0%)、「10～49 人」(9.9%)、「50～299 人」(12.5%)、「300～999 人」(11.4%)、「1,000 人以上」(2.4%)であった。

表5.7.2.3 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	785	51.1	32.9	6.5	5.5	4.1
10～49人	4,068	47.9	39.7	6.0	3.9	2.6
50～299人	1,267	44.1	40.9	8.2	4.3	2.5
300～999人	131	36.6	50.4	6.1	5.3	1.5
1,000人以上	41	41.5	51.2	2.4	0.0	4.9

5.8 従業員の生活習慣

5.8.1 運動習慣

次に、運動習慣状況を問うた。軽く汗をかく程度の運動を余暇時間(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 5.8.1)。「週に計 60 分未満」または「週に計 60 分以上」軽く汗をかく程度の運動をしている従業員は、合わせて 38.1%であった。

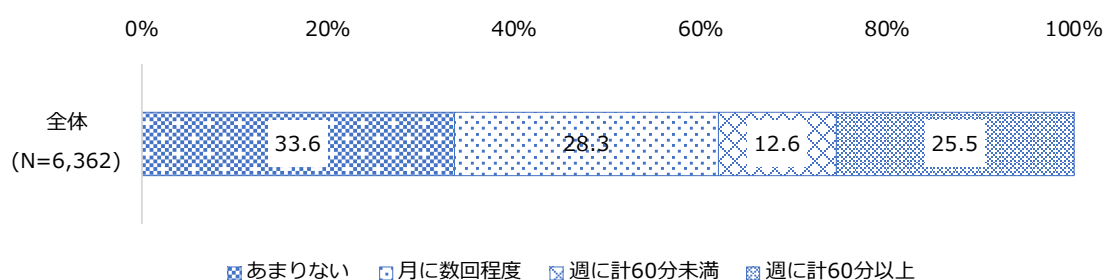


図5.8.1 全標本の軽く汗をかく程度の運動の頻度

5.8.2 嗜好品の摂取

飲酒の頻度を図 5.8.2.1 に示す。飲酒習慣のない従業員は全体の 47.8%であった。一方で、ほぼ毎日飲酒している従業員は 18.4%であった。

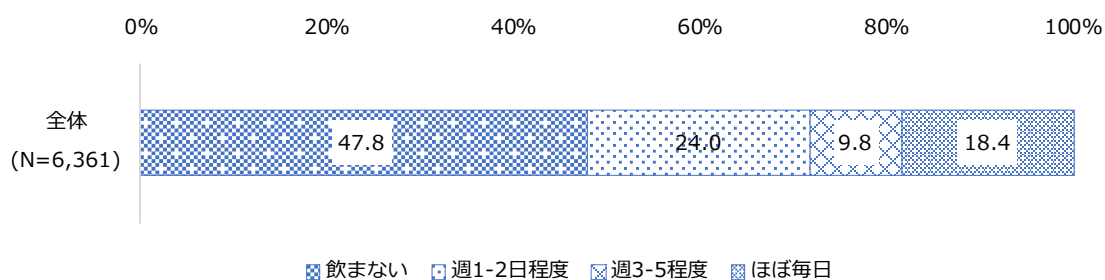


図5.8.2.1 全標本の飲酒の頻度

喫煙の頻度を図 5.8.2.2 に示す。喫煙習慣のない従業員は全体の 66.2%、禁煙した者(過去に喫煙していた者)は 13.0%、現在喫煙している者は 20.8%であった。

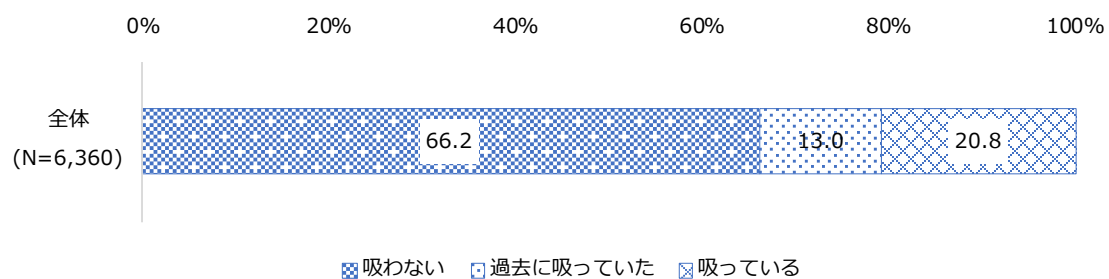


図5.8.2.2 全標本の喫煙状況

5.9 現病歴状況

調査時点の直近 1 年間に健康診断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 5.9.1 に示す。有病者の割合が 5% を超える疾患は、男性では「高血圧症」(20.0%)、「肥満」(11.6%)、「高脂血症」(9.4%)、「メタボリックシンドローム」(7.7%)、「糖尿病」(6.4%)、「痛風・高尿酸血症」(5.5%)、女性では「高血圧症」(10.2%)、「高脂血症」(7.6%)、「肥満」(5.7%) であった。有病者の割合を男女について比較すると、「高血圧症」(男性の有病者割合は女性の 2.0 倍、以下同じ)、「糖尿病」(2.9 倍)、「肥満」(2.0 倍)、「痛風・高尿酸血症」(18.3 倍)、「心臓病」(2.8 倍)、「メタボリックシンドローム」(4.8 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 1 ~1.5%程度に見られた。

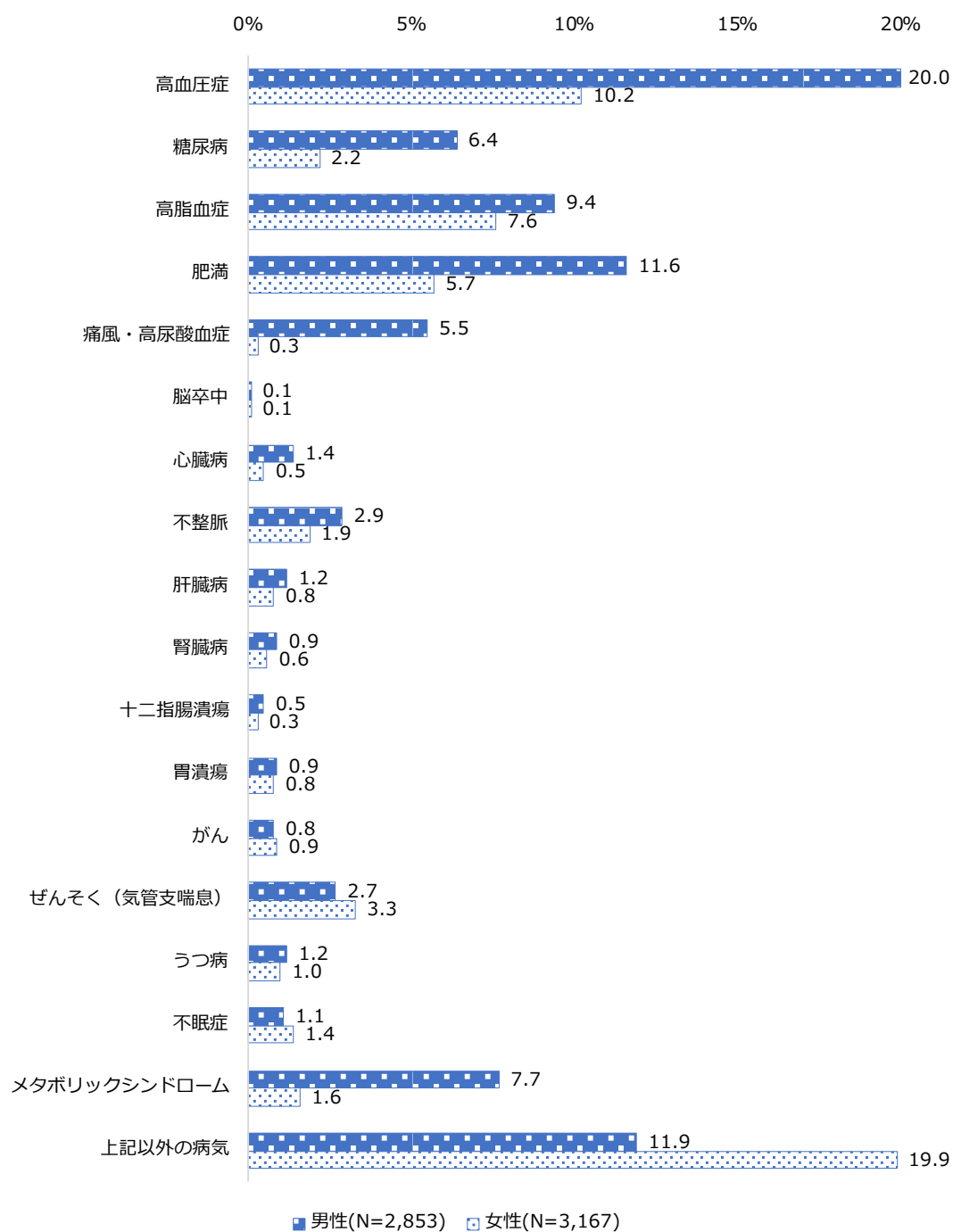


図5.9.1 従業員の性別有病率

(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状況を図 5.9.2 に示す。実労働時間数が週 35 時間以上の従業員について、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 1.5 倍、以下同じ)、「痛風・高尿酸血症」(2.2 倍)、「心臓病」(1.7 倍)、「十二指腸潰瘍」(2.5 倍)、「胃潰瘍」(1.7 倍)、「うつ病」(2.0 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従業員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。

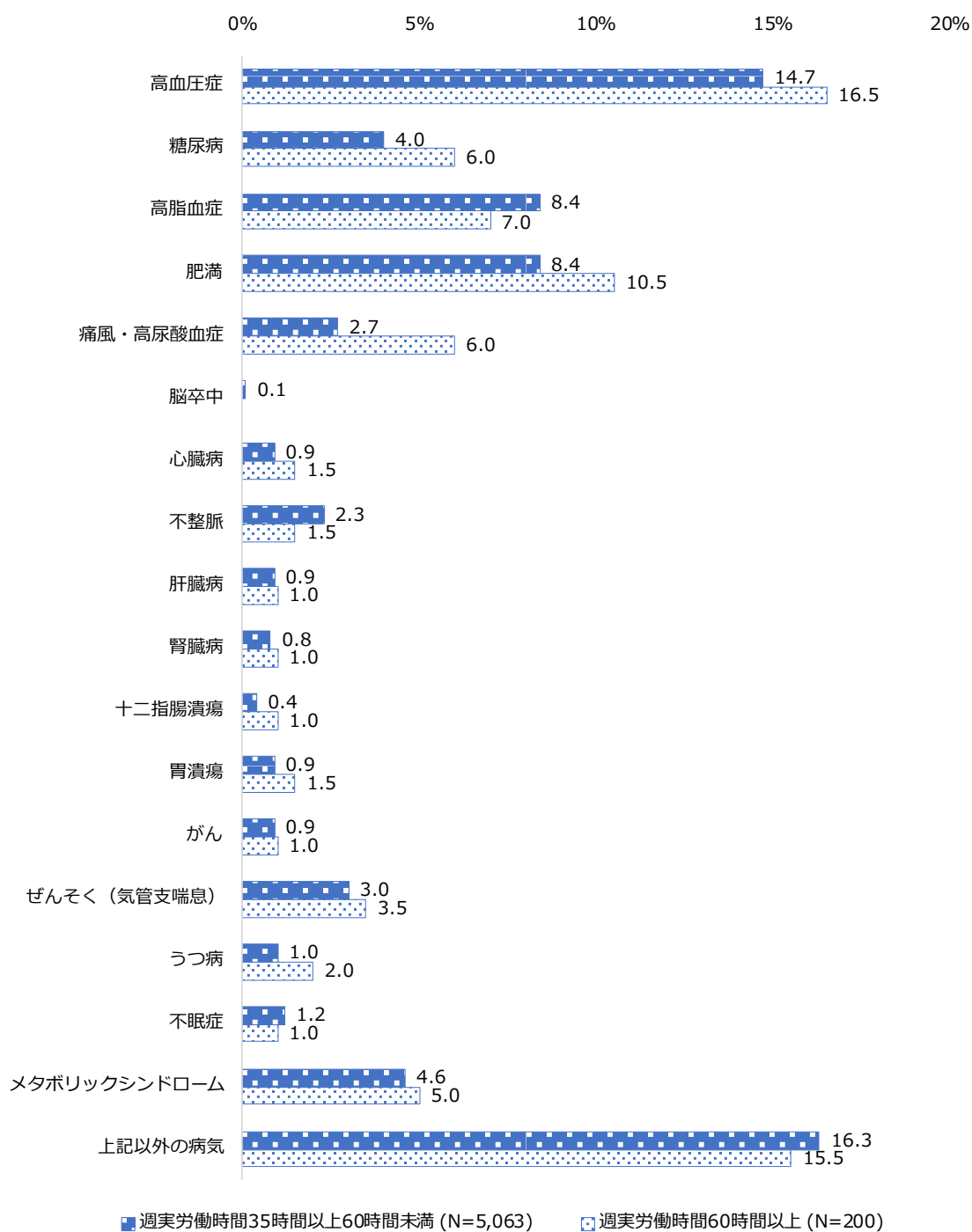


図5.9.2 従業員の1週間あたりの実労働時間数¹別の有病率²

(注)1. 兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副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回答とし、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。

5.10 定期健康診断などの健康確保対策

5.10.1 定期健康診断の受診状況

就業形態別の直近 1 年間における定期健康診断の受診状況を表 5.10.1.1 に示す。受診率は、正社員(93.6%)、非正規雇用者(84.3%)、会社役員(84.1%)であった。

表5.10.1.1 就業形態別の定期健康診断受診状況

	N	(単位:%)		
		受けた	受けていない	覚えていない・わからない
正社員	3,469	93.6	6.2	0.2
非正規	343	84.3	15.5	0.3
会社役員	63	84.1	15.9	0.0

定期健康診断を受診した者に受診場所についての回答を就業形態別に得た(表 5.10.1.2)。どの就業形態でも「会社」の割合が多く、正社員では 83.0%、非正規雇用者では 61.2%、会社役員では 75.5%であった。

表5.10.1.2 就業形態別の受診場所

	N	(単位:%)					
		会社	健康保険組合	市区町村	自費で受診した	その他	分からない
正社員	3,240	83.0	16.8	3.6	3.7	1.0	0.7
非正規	289	61.2	22.5	14.2	6.9	2.8	0.3
会社役員	53	75.5	24.5	3.8	5.7	0.0	0.0

定期健康診断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就業形態別に得た(表 5.10.1.3)。正社員では「都合がつかなかった」(33.5%)が最も多く、非正規雇用者、会社役員では「特に理由はない」が 50.0%、40.0%で最も高い。

表5.10.1.3 就業形態別定期健康診断未受診の理由

(単位:%)

	N	健診があることを知らなかった	案内が届かなかった	都合がつかなかった	自分は健康上の問題はないと思った	面倒だった	特に理由はない
正社員	203	2.5	7.9	33.5	10.8	13.3	32.0
非正規	50	0.0	6.0	20.0	12.0	12.0	50.0
会社役員	10	0.0	10.0	10.0	10.0	30.0	40.0

5.10.2 ストレスチェックの受検状況

就業形態別のストレスチェック受検状況を表 5.10.2.1 に示す。受検率は正社員(27.5%)、非正規雇用者(17.5%)、会社役員(21.0%)であった。

表5.10.2.1 就業形態別のストレスチェック受検状況

(単位:%)

	N	ストレスチェックを受けた	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	3,443	27.5	51.6	2.7	18.2
非正規	343	17.5	58.6	2.3	21.6
会社役員	62	21.0	53.2	9.7	16.1

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 161 名に、受検しなかった理由を問うた結果を図 5.10.2.2 に示す。「自分は健康上の問題はないと思った」が 41.0%であった。「答える時間がなかった」は 7.5%、「面倒だから」は 24.2%、「特に理由はない」は 27.3%であった。

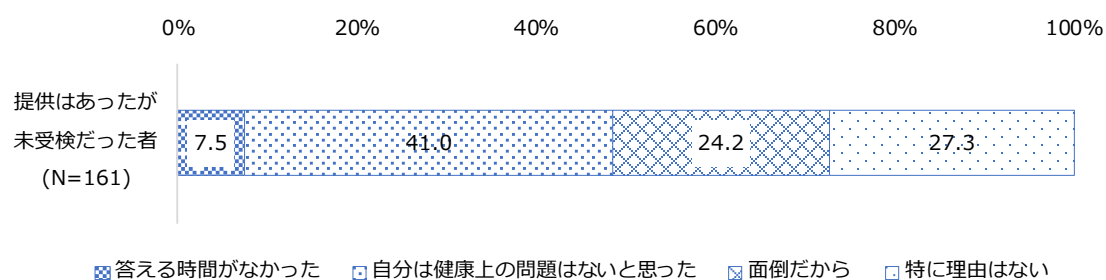


図5.10.2.2 ストレスチェック未受検者(提供された者)の未受検理由

(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従業員の未受検理由

ストレスチェックの結果とその後の面接指導の状況を図 5.10.2.3 に示す。ストレスチェックに特に問題なかった従業員は 72.0%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 14.3%で、「高ストレス者と判定された」者は 7.8%であった。その内訳は、「高ストレス者と判定され、医師による面接指導を受けた」者が 0.6%、「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 7.2%であった。

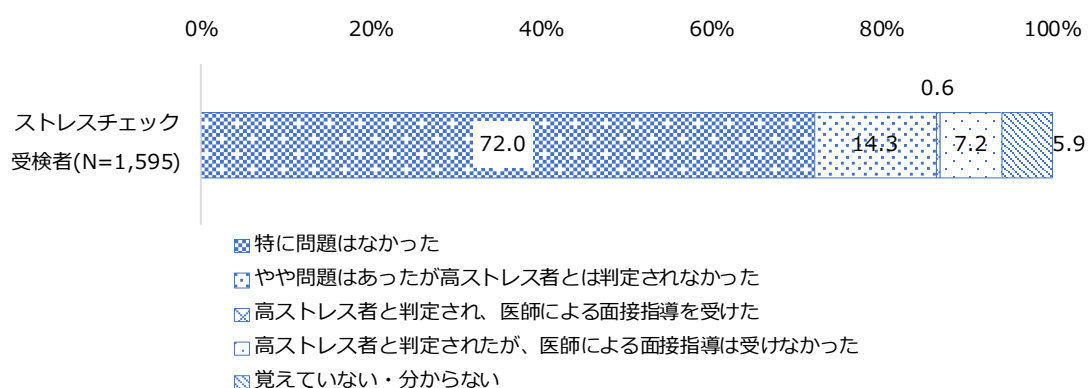


図5.10.2.3 ストレスチェック受検者の結果とその後の面接指導の状況

(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。

「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」と回答した113名に、受けなかった理由を問うた結果を図5.10.2.4に示す。「面倒だから」が34.5%で最も多く、以下、「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）」が25.7%と続いている。「特に理由はない」は15.0%であった。

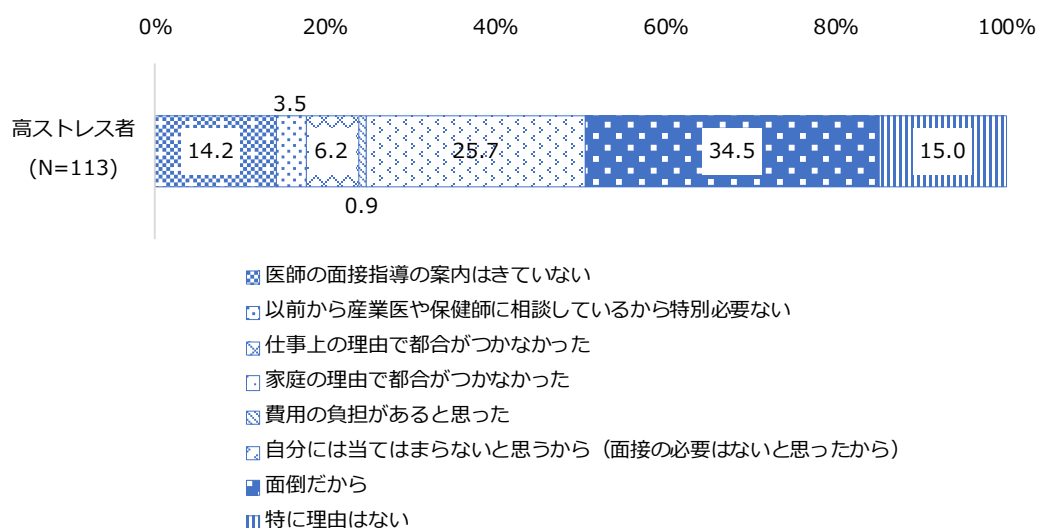


図5.10.2.4 高ストレス者の医師による面接指導を受けなかった理由

（注） 直近の1年間に高ストレス者と判定された従業員の未医師受診理由

5.10.3 長時間労働者に対する医師による面接指導

1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員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、労働者(正社員および非正規雇用者)の回答を得た(図 5.10.3.1)。1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員は 2.0%で、面接指導を受けた割合は 0.4%であった。

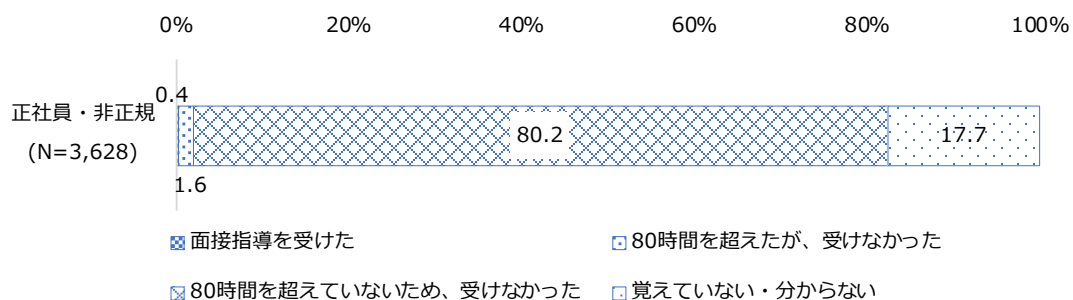


図5.10.3.1 長時間労働者に対する医師による面接指導

1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員のうち医師による面接指導を受けなかった労働者(正社員および非正規雇用者)にその理由について回答を得た(図 5.10.3.2)。「面倒だった」が 7.1%、「都合がつかなかった」が 10.7%の他、「自分には必要ないと思った」が 23.2%、「この制度があることを知らなかった」が 44.6%であった。

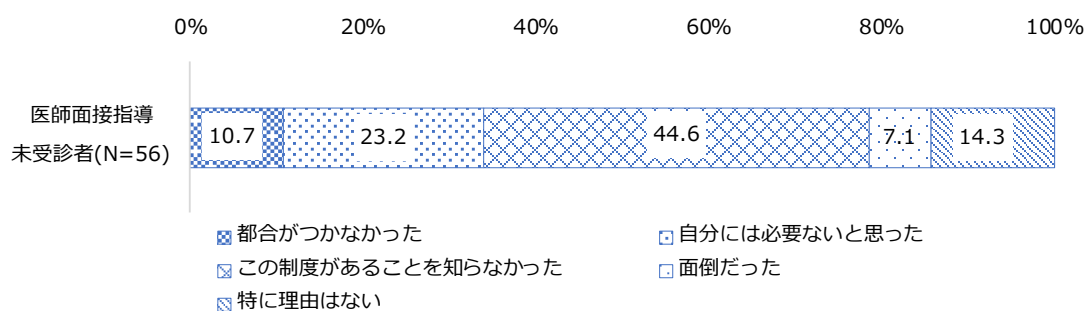


図5.10.3.2 長時間労働者に対する医師による面接指導を受けなかった理由

5.11 働きがい、ウェル・ビーイング

5.11.1 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 5.11.1.1 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 23.2%、熱意が 44.1%、没頭が 23.7%で、熱意の割合が多かった。

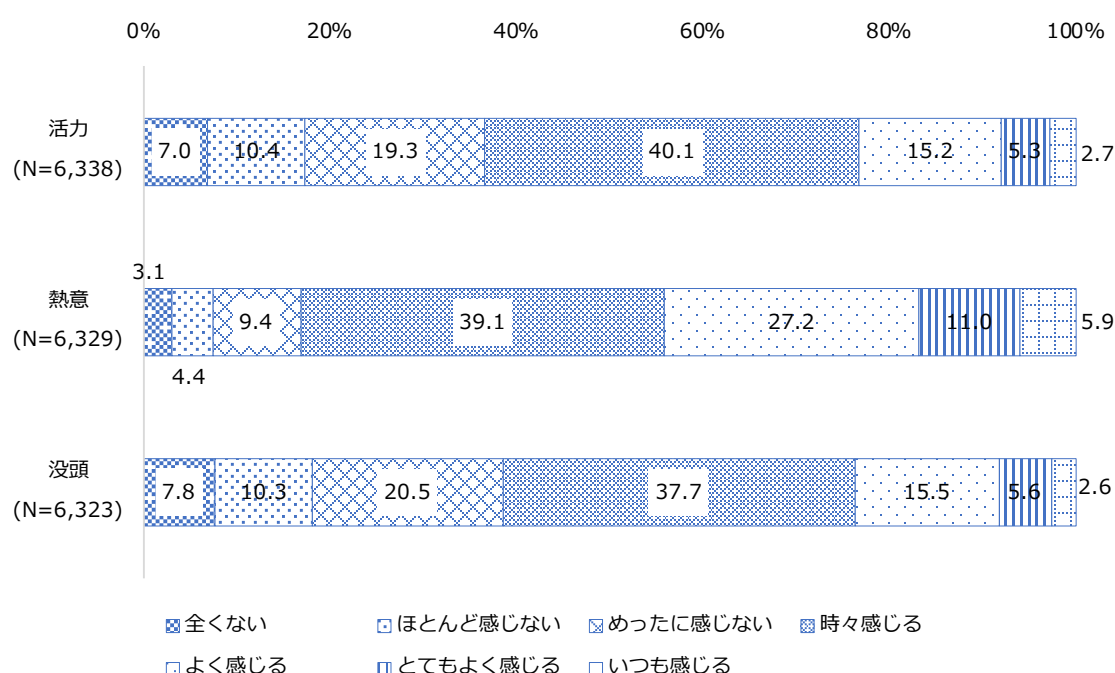


図5.11.1.1 ワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

性別のワーク・エンゲイジメントの得点分布を図 5.11.1.2 に示す。「よく感じる」・「とてもよく感じる」・「いつも感じる」を合わせた割合について見ると、男女ともに、「熱意」の割合が最も多く、次いで男性は「没頭」、「活力」、女性は「活力」、「没頭」と続く。「熱意」では男女で大きな差はなく、「没頭」は男性(26.0%)、女性(21.7%)で 4.3 ポイント差、「活力」は男性(24.0%)、女性(22.7%)で 1.3 ポイント差があった。

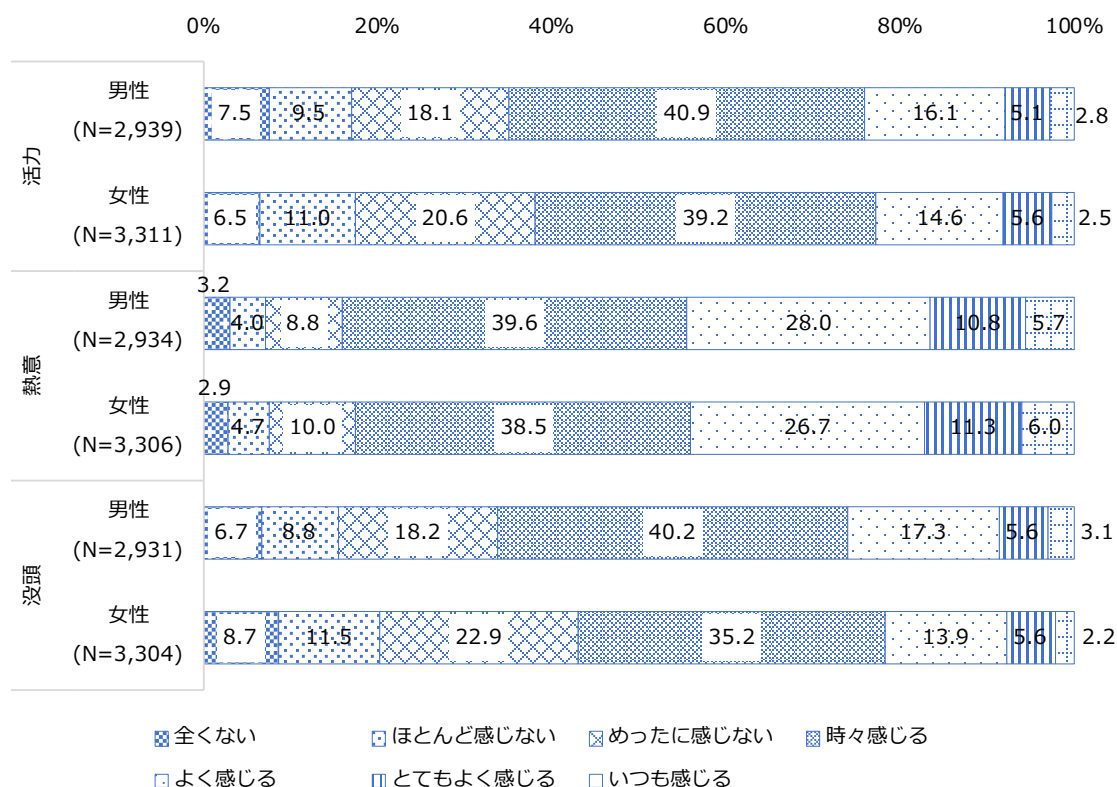


図5.11.1.2 ワーク・エンゲイジメントの性別分布

5.11.2 ワーク・ライフ・バランス

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 5.11.2.1 に仕事・家庭生活間の緊張の結果を示す。「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」は、「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」よりもそれぞれ 3.2 ポイント、12.5 ポイント多かった。

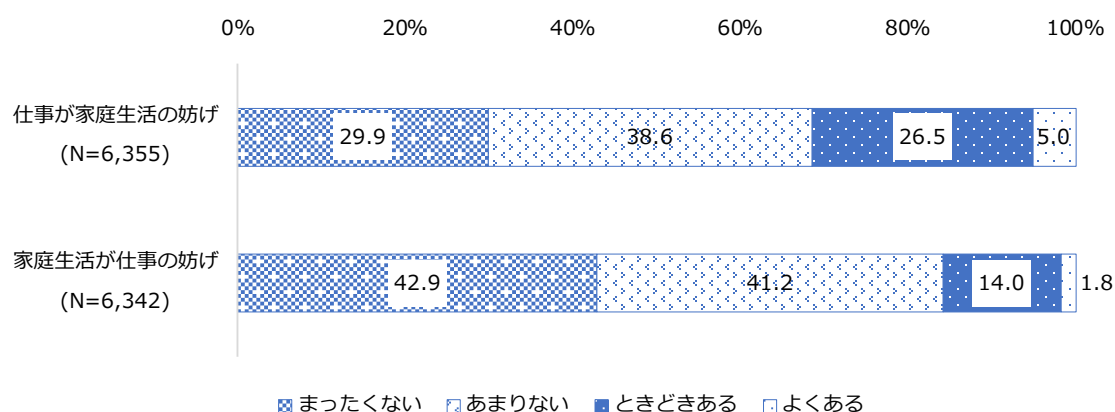


図5.11.2.1 仕事・家庭生活間の緊張

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 5.11.2.2)。「よくある」は 20.2%で、「ときどきある」が 44.7%であった。

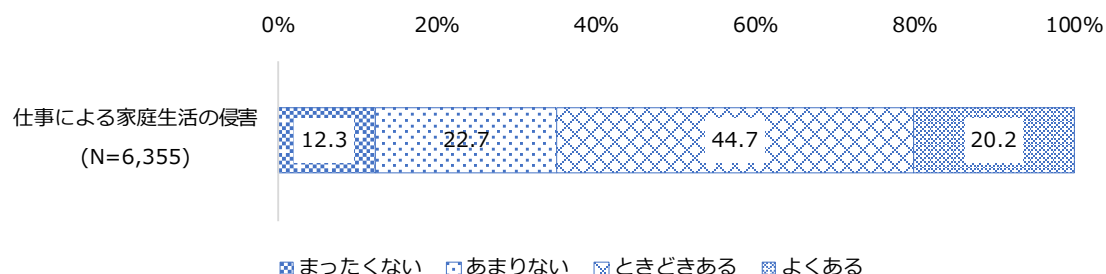


図5.11.2.2 仕事による家庭生活の侵害

5.11.3 家庭内での時間の使い方

過去 1 か月間に仕事のある日に家事、育児、介護の 3 つの活動に費やした平均時間について回答を得た結果を表 5.11.3 に示す。家事では「1 時間未満」の割合が最も多く 23.5%であった。また、育児を行っている従業員は全体の 30.1%で、「1～2 時間未満」が 8.1%、「1 時間未満」が 7.4%と続く。介護を行っている従業員は全体の 7.8%で、最も高いのは「1 時間未満」の 3.1%であった。

表5.11.3 家事・育児・介護への時間の使い方

(単位: %)

	N	なし	1 時間未満	1～2 時間未満	2～3 時間未満	3～4 時間未満	4～5 時間未満	5 時間以上
家事	6,334	7.5	23.5	26.0	15.6	7.8	4.3	15.3
育児	6,148	69.9	7.4	8.1	3.9	2.6	1.6	6.5
介護	6,101	92.2	3.1	1.8	0.8	0.5	0.3	1.3

5.11.4 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 5.11.4.1)。「働くのをやめる」15.6%、「働く時間を減らす」35.1%、「変わらず働く」40.5%であった。

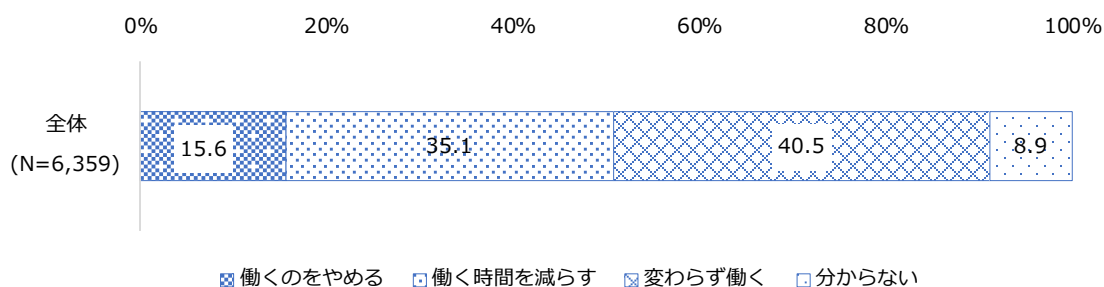


図5.11.4.1 資産保有と就労・退職意思

年齢層別の資産保有と就労・退職意思を表 5.11.4.2 に示す。20 歳以上 50 歳未満では、十分な資産が得られても「変わらず働く」は年齢層が高くなるにつれ、割合も多くなる傾向がみられた。

表5.11.4.2 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歳未満	14	35.7	7.1	50.0	7.1
20～29歳	711	19.4	33.1	35.4	12.1
30～39歳	1,344	18.0	35.6	37.6	8.9
40～49歳	2,004	13.0	35.9	42.5	8.6
50～59歳	1,561	15.0	35.8	41.4	7.8
60～64歳	416	16.1	33.7	41.3	8.9
65歳以上	286	13.6	31.5	45.5	9.4

性別の資産保有と就労・退職意思を図 5.11.4.3 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 16.3%、女性 14.6%であった。「変わらず働く」は男性 44.4%、女性 37.0%であった。

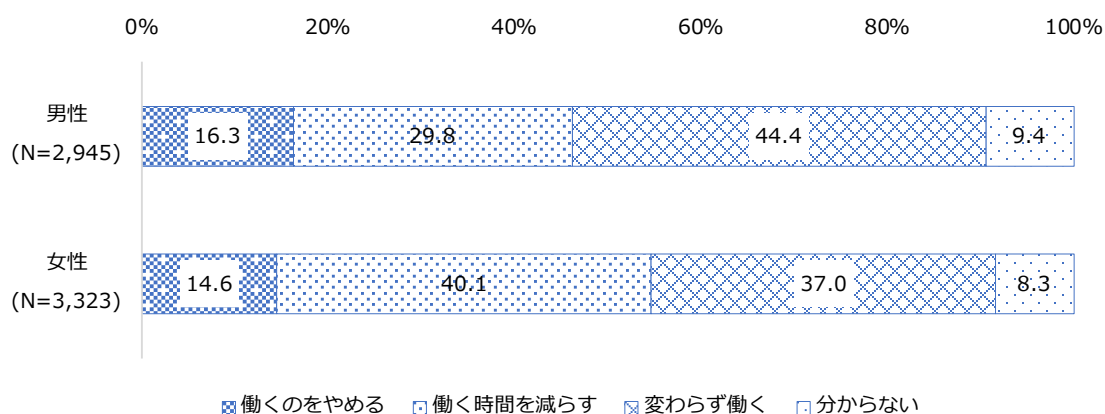


図5.11.4.3 性別の資産保有と就労・退職意思

「これから 1 年以内に今の仕事を失うおそれ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 5.11.4.4)。「ない」は 41.0%、「あまりない」は 40.3%、「少しある」は 15.8%、「かなりある」は 2.9%であった。

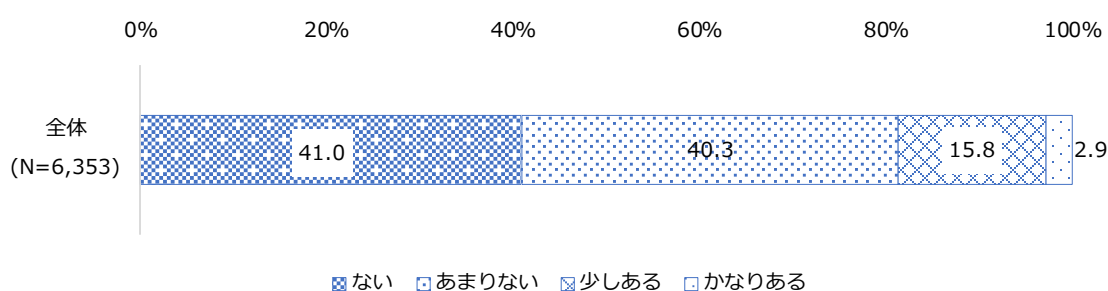


図5.11.4.4 仕事を失うおそれ

今後 1 年以内に今の仕事を失うおそれを年齢層別に示した(表 5.11.4.5)。「かなりある」割合は、年齢層が高くなるにつれて多くなり、「65 歳以上」では 9.7%であった。

表5.11.4.5 年齢層別の仕事を失うおそれ

(単位:%)					
	N	ない	あまりない	少しある	かなりある
20歳未満	14	57.1	42.9	0.0	0.0
20～29歳	714	46.6	42.0	9.4	2.0
30～39歳	1,346	44.8	40.5	12.6	2.1
40～49歳	2,001	38.0	43.2	16.5	2.3
50～59歳	1,561	39.8	39.4	18.0	2.8
60～64歳	416	38.5	35.3	20.7	5.5
65歳以上	289	39.1	27.7	23.5	9.7

今後 1 年以内に今の仕事を失うおそれを性別に示した(表 5.11.4.6)。「かなりある」、「少しある」の合計は、男性が 20.3%、女性が 17.1%で、男性が女性より 3.2 ポイント高い。

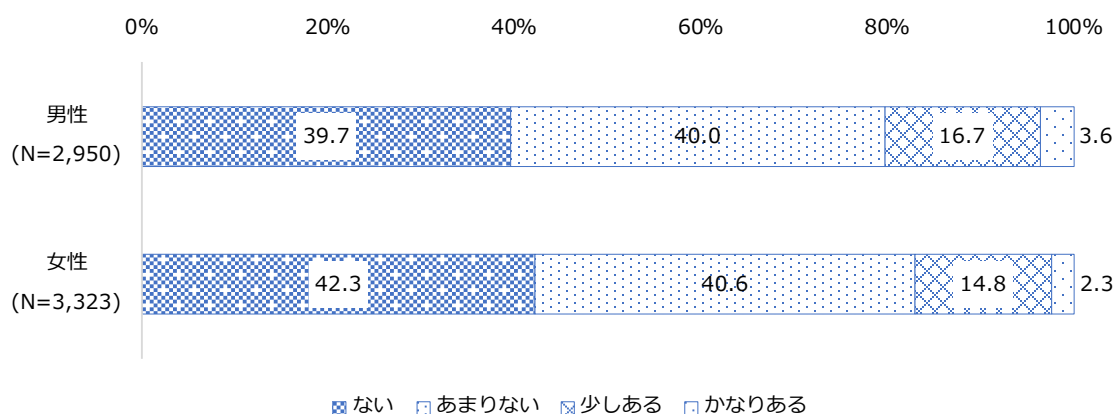


表5.11.4.6 性別の仕事を失うおそれ

「仮に今の仕事を失ったとしたら、待遇が今より悪くない仕事をすぐに見つけれられると思いますか」という項目に対して回答を得た(図 5.11.4.7)。「おそらく見つかる」は 6.9%、「たぶん見つかる」は 18.8%、「やや難しい」は 32.2%、「難しい」は 42.2%であった。

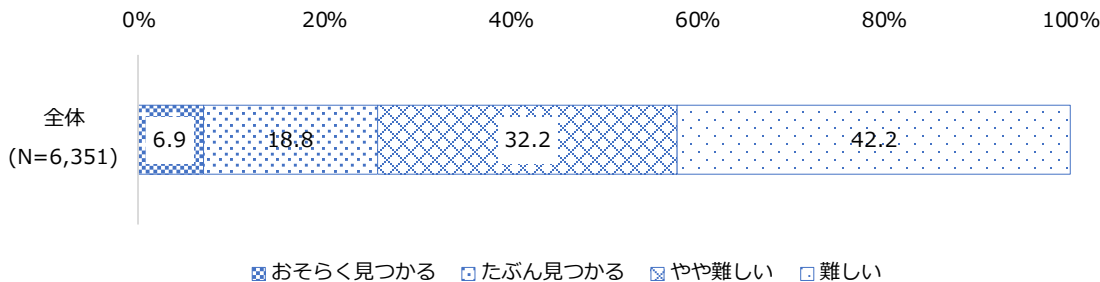


図5.11.4.7 転職の容易さ

仮に今の仕事を失った場合に待遇が今より悪くない仕事を見つけられると思うか問うた結果を年齢層別に示した(表 5.11.4.8)。「難しい」割合は、20 歳未満では 7.1%で最も低く、65 歳以上では 67.7%で、年齢層が高くなるにつれて、割合も高くなっていった。

表5.11.4.8 年齢層別の転職の容易さ

(単位: %)

	N	おそらく見つかる	たぶん見つかる	やや難しい	難しい
20歳未満	14	14.3	35.7	42.9	7.1
20～29歳	714	10.6	33.9	33.6	21.8
30～39歳	1,344	8.6	23.7	36.2	31.5
40～49歳	2,004	7.1	17.6	35.5	39.8
50～59歳	1,557	4.8	13.5	28.2	53.5
60～64歳	418	3.1	8.9	24.4	63.6
65歳以上	288	3.8	8.7	19.8	67.7

仮に今の仕事を失った場合に待遇が今より悪くない仕事を見つけられると思うか問うた結果を性別に示した(図 5.11.4.9)。「やや難しい」、「難しい」の合計は、男性が72.9%、女性が75.7%で、男性が女性より2.8ポイント高い。

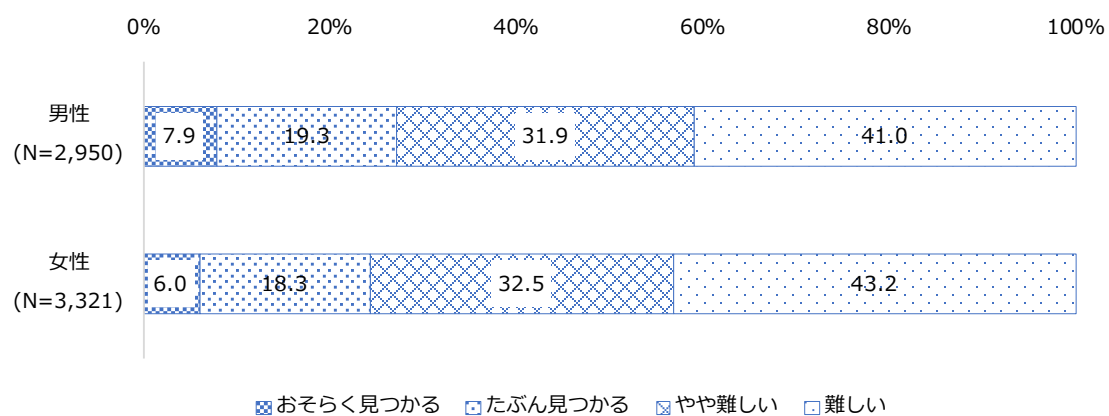


図5.11.4.9 性別の転職の容易さ

5.11.5 厚生のお機ゑと自由(ケイパビリティ)

個人がゆたかな生活(ウェル・ビーイング)を達成するためには、物質的に恵まれていることとは別に、本人にとって大事なことを実現する機会をもち、本人にとって価値あるように自由に状態や行いを決定できることが重要である。その機会と自由の豊かさ(ケイパビリティ)を、ここでは ICECAP-A(成人用ケイパビリティ指標)によって評価する。「安定・安心」、「愛情・友情・助け合い」、「自立」、「達成感・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5.11.5.1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点を付けた従業員の割合は、「愛情・友情・助け合い」、「楽しみ・喜び」は20%台、「自立」は10.2%、「安定・安心」は7.7%、「達成感・成長」は5.2%であった。

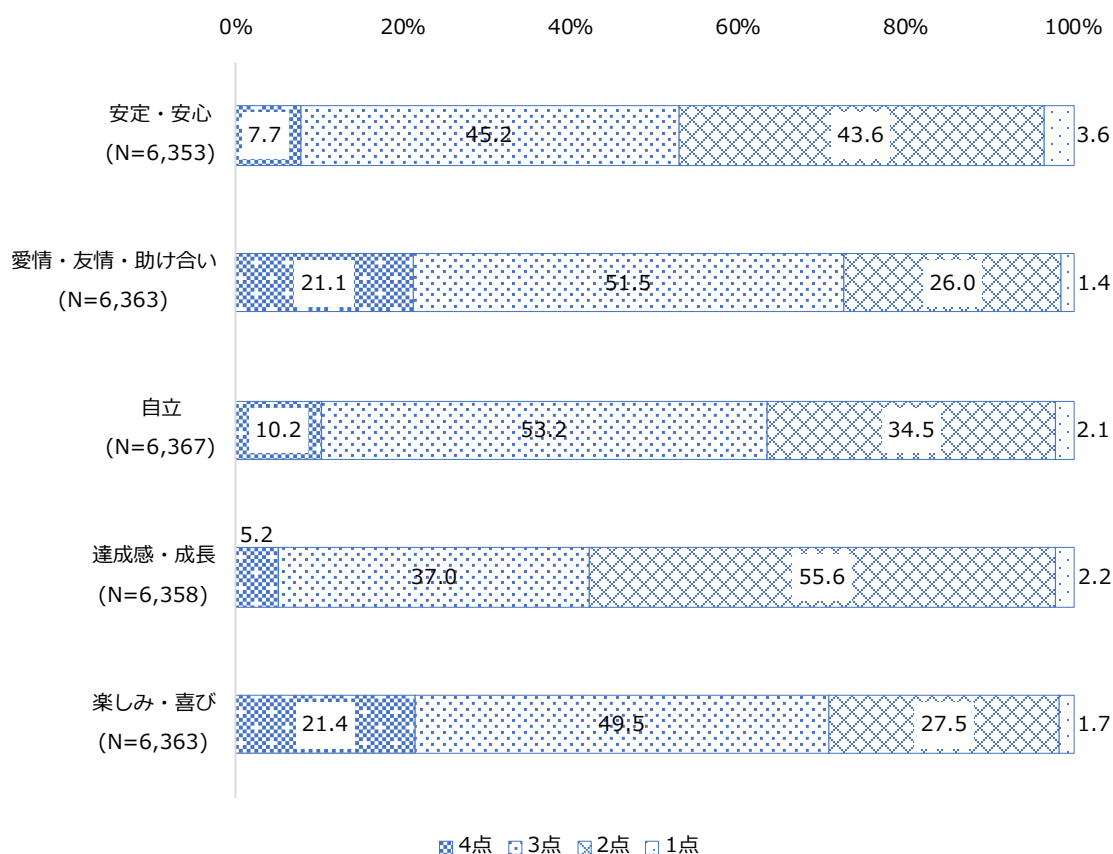


図5.11.5.1 厚生のお機ゑと自由(ケイパビリティ)

「あなたの想像できる最も良い健康状態を 100 点、最も悪い健康状態を 0 点とした時、あなたの今日の健康状態は何点ですか。」という項目に対して回答を得た(図 5.11.5.2)。「80～100 点」が 67.6%で最も多く、以下、「60～80 点未満」が 25.7%、「40～60 点未満」が 5.5%であった。

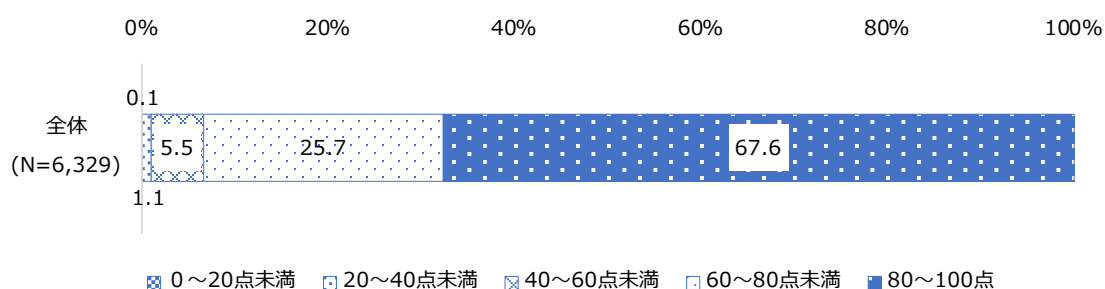


図5.11.5.2 全標本の主観的健康感得点分布

「過去 1 年間に、自分の病気やケガなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。」という項目に対して回答を得た(図 5.11.5.3)。「休んでいない」は 58.5%だった。休んだ場合、「1～4 日」が 16.4%、「5～9 日」が 12.1%、「10～14 日」が 10.0%、「15 日以上」が 3.0%であった。

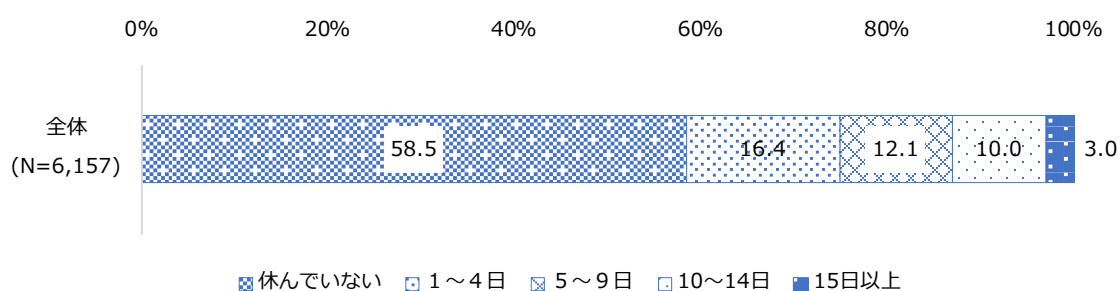


図5.11.5.3 全標本の体調不良での休日数

病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を 100%として、過去 1 か月における自身の仕事の評価(プレゼンティーズム)を問うた結果を図 5.11.5.4 に示す。「100%」と答えた従業員の割合は 32.5%、「90～100%未満」が 24.5%、「80～90%未満」が 23.8%、「70～80%未満」が 11.4%で 70%以上と答えた合計は 92.2%であった。また、「50%未満」と答えた割合は 1.5%であった。

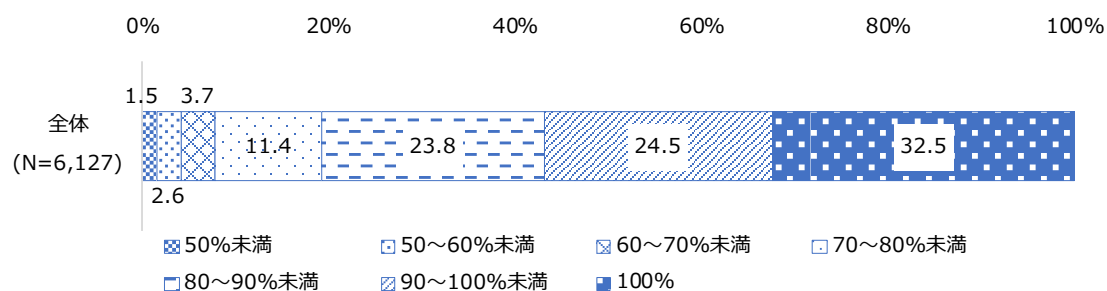


図5.11.5.4 プレゼンティーズムの分布

5.11.6 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5.11.6.1に示す。最頻値は8点で29.6%、次いで7点が18.7%であった。

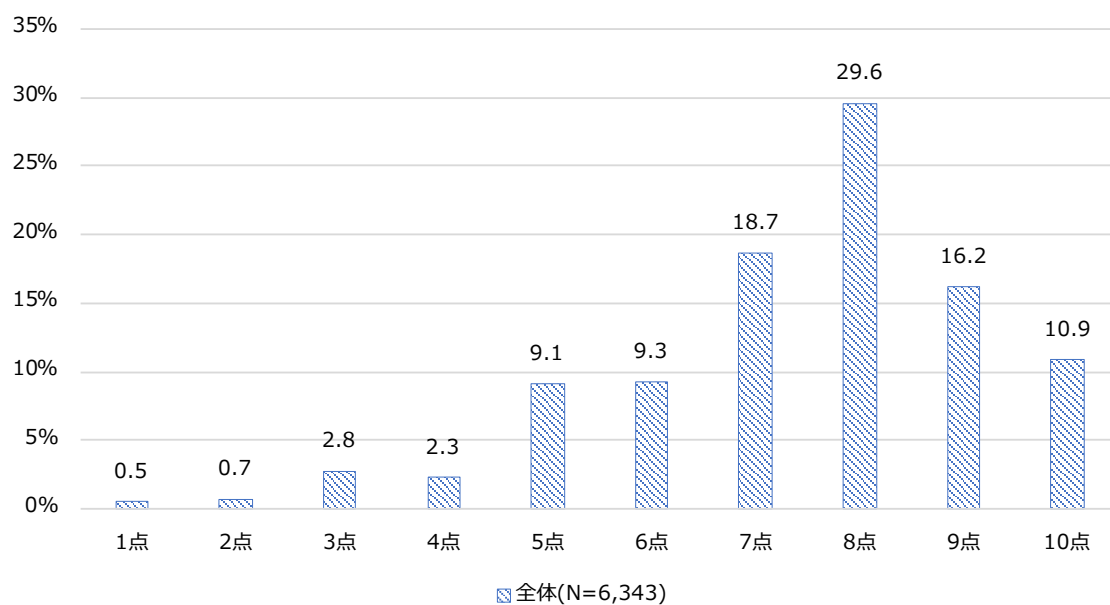


図5.11.6.1 全標本の主観的幸福感得点分布

業種別の主観的幸福感の平均点を表5.11.6.2に示す。「複合サービス事業(郵便局・農協など)」以外の業種では、8点の割合が最も多く、なかでも「金融業、保険業」が37.1%で最も高い。

表5.11.6.2 業種別の主観的幸福感

(単位:%)

	N	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業	92	0.0	0.0	1.1	4.3	10.9	9.8	17.4	29.3	16.3	10.9
建設業	743	0.7	0.3	2.8	2.2	10.2	7.9	18.6	30.0	15.3	12.0
製造業	1,191	0.6	1.3	3.1	2.4	10.0	9.7	20.2	29.2	15.3	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	92	1.1	0.0	4.3	0.0	7.6	14.1	21.7	33.7	9.8	7.6
情報通信業	137	0.0	1.5	3.6	2.9	8.8	12.4	19.0	24.1	17.5	10.2
運輸業、郵便業	193	1.0	1.6	4.1	4.1	11.4	10.9	14.0	24.9	18.1	9.8
卸売業、小売業	760	0.5	0.4	2.9	2.2	10.3	8.6	19.1	31.2	15.0	9.9
金融業、保険業	89	0.0	1.1	2.2	5.6	7.9	11.2	18.0	37.1	7.9	9.0
不動産業、物品賃貸業	66	0.0	0.0	3.0	0.0	4.5	10.6	22.7	27.3	13.6	18.2
学術研究、専門・技術サービス業	142	0.7	2.1	3.5	3.5	9.9	11.3	14.1	31.7	16.2	7.0
宿泊業、飲食サービス業	189	1.1	0.0	2.6	3.7	6.9	12.2	18.5	28.0	16.9	10.1
生活関連サービス業、娯楽業	94	1.1	0.0	1.1	4.3	12.8	6.4	20.2	26.6	13.8	13.8
教育、学習支援業	350	0.9	0.0	1.4	0.9	6.6	6.9	16.9	31.7	20.3	14.6
医療、福祉	1,367	0.2	0.4	2.3	2.0	8.0	8.9	18.2	29.8	17.3	12.7
複合サービス事業(郵便局・農協など)	34	0.0	0.0	0.0	0.0	8.8	5.9	23.5	23.5	20.6	17.6
サービス業(他に分類されないもの)	397	0.5	0.8	2.8	2.0	6.8	9.6	18.4	31.0	18.4	9.8
その他	229	0.0	2.2	3.5	3.1	8.3	10.5	20.5	27.1	12.7	12.2

(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。

5.12 新型コロナウイルス感染拡大の影響

本調査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状況を図 5.12.1 に示す。収入減少は 13.6%、変化なしは 71.5%、収入増加は 14.9%であった。

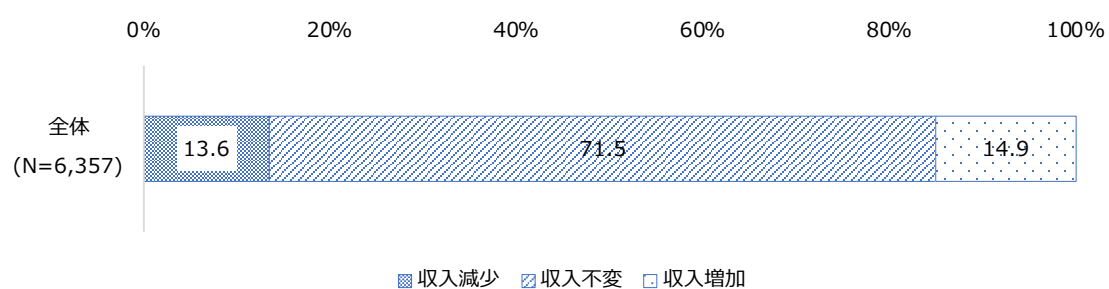


図5.12.1 従業員調査標本全体のコロナ禍による収入の変化の分布

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 5.12.2 に示す。収入減少の割合は高い順に、「生活関連サービス業、娯楽業」(23.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(22.3%)であった。

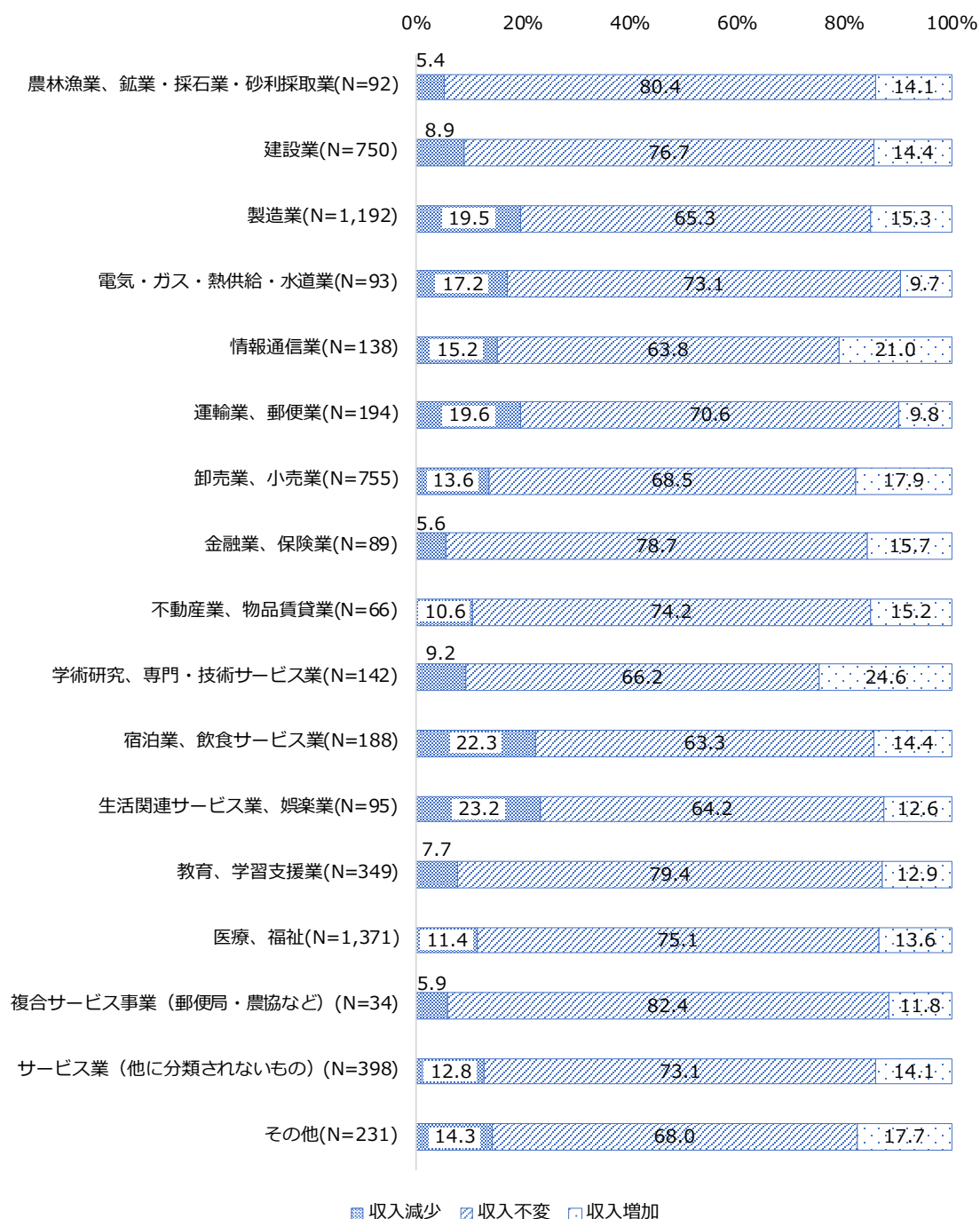


図5.12.2 業種別の新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化

5.13 情報通信端末の利用状況

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情報通信端末を利用した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さなども指摘されるところである。本調査では情報通信端末の利用状況について回答を得た。

5.13.1 テレワークの実施頻度

最近 1 か月のテレワークの平均的な頻度を問うた結果を図 5.13.1.1 に示す。テレワークを実施していない従業員は 93.0%であった。テレワークをしている従業員のうち、最も多い頻度は「月 1～2 日程度」で 2.7%であった。

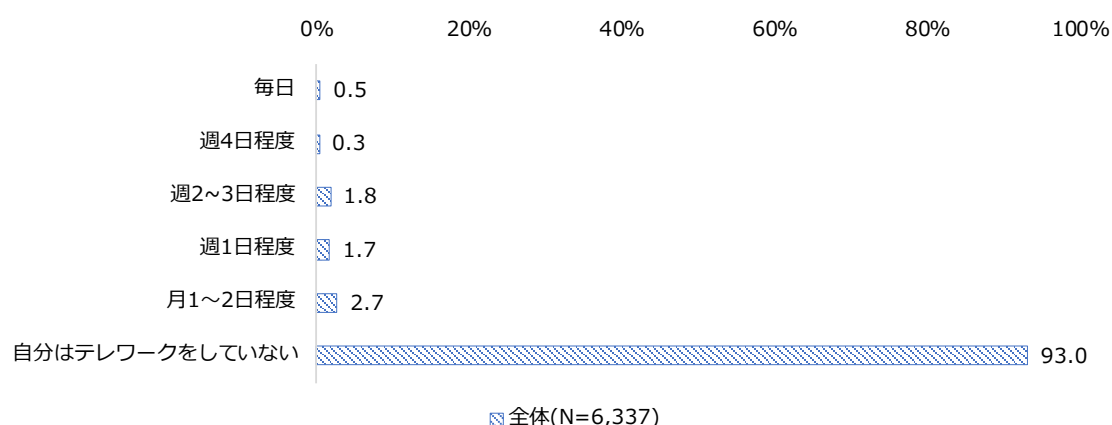


図5.13.1 テレワークの実施頻度

5.13.2 仕事以外の端末利用時間

仕事以外に情報通信端末を使用する時間を問うた結果を図 5.13.2 に示す。1 日 4 時間以上が 13.0%、3～4 時間未満が 9.9%、2～3 時間未満が 22.6%であり、過半数近く(45.5%)の従業員が毎日 2 時間以上、仕事以外で情報通信端末を使用していた。

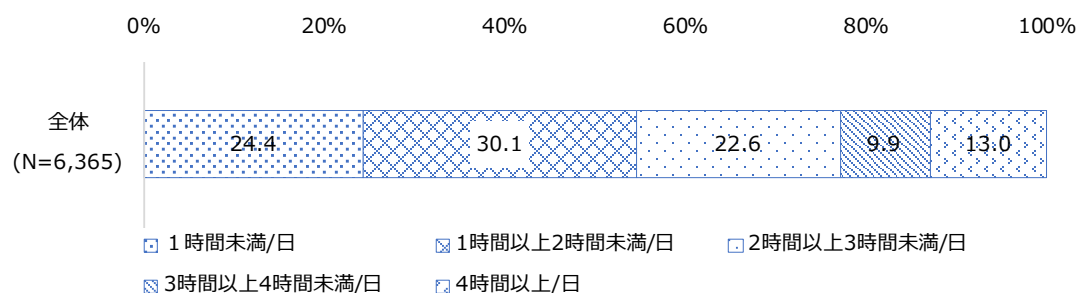


図5.13.2 仕事以外の端末利用時間

5.13.3 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結果を図 5.13.3 に示す。まったくない従業員が 75.2%、週 5 回以内が 23.8%、週 6～10 回程度が 0.8%、週 11 回以上が 0.1%であった。

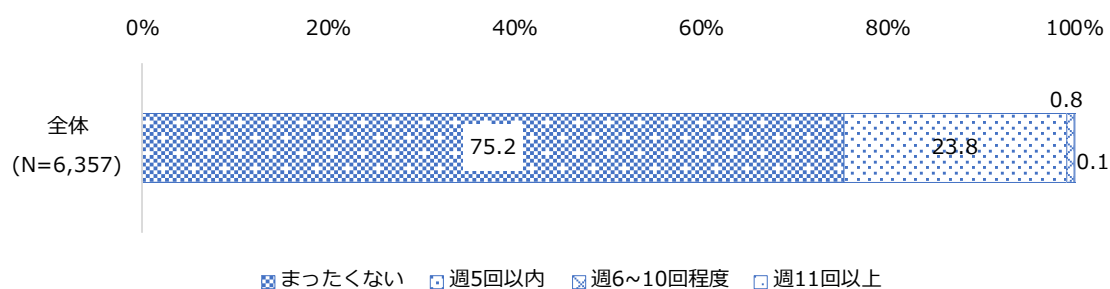


図5.13.3 ウェブ会議の頻度

従業員の健康管理と働き方に関する事業場調査

【調査協力の意思確認】

本調査は、厚生労働省から要請を受け、安衛研が株式会社日本統計センターに委託して実施します。本調査の趣旨をご理解になり、参加にご同意いただけましたら、下欄の「同意します」の□に✓（チェック）を入れて、以下のアンケートにお答えください。ご同意いただけない場合でも、何らかの不利益を被ることなく拒否できます。

☐ 同意します ☐ 同意しません

Q1. 貴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 |
| 2. 休業中 →終了 |
| 3. 廃業 →終了 |

休業・廃業の場合は以下の質問への回答は不要です。ご協力ありがとうございました。

Q2. 貴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 |
| 2. 本所(本社・本店) ※2 |
| 3. 支所(支社・支店) ※3 |

※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. 貴事業場の業種や業態を選択してください。(○は1つ)

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

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>



Q4. 従業員数についておたずねします。

2022(令和4)年末現在の貴事業場全体の従業員数(※)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. 10 人未満	2. 10 ～ 29 人
3. 30 ～ 49 人	4. 50 ～ 99 人
5. 100 ～ 299 人	6. 300 ～ 999 人
7. 1,000 ～ 4,999 人	8. 5,000 人以上

※ 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方も含めて下さい。

Q5. 貴事業場の正社員・正職員についてお聞きます。

2022(令和4)年末現在の貴事業場全体の正社員・正職員(※)は何人ですか。

() 人

※ フルタイム勤務で期間を定めずに雇われている方(定年以降も雇用される方も含む)。

Q6. 過去 1 年間に、何らかの理由により連続 1 か月以上休業した正社員・正職員はいましたか。そのうち、メンタルヘルス不調が原因だった人は何人ですか。それぞれの人数を(いなかった場合は 0 人)とお答え下さい。

A. 何らかの理由による連続 1 か月以上の休業者数	() 人
B. そのうちメンタルヘルス不調が原因の休業者数	() 人

Q7. 過去 1 年間に、何らかの理由(定年や転職を除く)により退職した正社員・正職員はいましたか。そのうち、メンタルヘルス不調が原因だった人は何人ですか。それぞれの人数を(いなかった場合は 0 人)とお答え下さい。

A. 何らかの理由(定年や転職を除く)退職者数	() 人
B. そのうちメンタルヘルス不調が原因の退職者数	() 人

Q8. 過去 1 か月間に、時間外・休日労働時間数が 45 時間超に該当する正社員・正職員はいましたか。以下のそれぞれの人数をお答えください。80 時間超については医師による面接指導※の申出者数についてもお答えください。

	(1) 時間外・休日労働をした 正社員・正職員数	(2) うち面接指導の申出者数
A. 45 時間超 80 時間以下	() 人	() 人
B. 80 時間超 100 時間以下	() 人	() 人
C. 100 時間超	() 人	() 人

※ 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。

Q9. 【Q8(2)で申出者がいた場合】上記の面接指導の申出者に対する医師による面接指導の実施状況はどれに該当しますか。(○は1つ)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 面接指導の申出者の全てに対して面接指導を実施した |
| 2. 面接指導の申出者がいたが、一部に対しては面接指導を実施しなかった |
| 3. 面接指導の申出者はいなかった |

Q10. 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 | 2. タイムカード、IC カード |
| 3. PC のログイン・ログアウト | 4. 出勤簿 |
| 5. 労働者(本人)の自己申告 | 6. その他の方法 |
| 7. 把握していない | |

Q11. 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 | 2. してない | 3. わからない |
|---------|---------|----------|

Q12. 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 |
| 2. 人員が不足しているため |
| 3. 仕事の繁閑の差が大きい |
| 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 |
| 5. 社員間の業務の平準化がされていないため |
| 6. ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため |
| 7. 顧客の提示する納期が短い |
| 8. 顧客からの無理のある要望に対応する必要があるため(予期せぬ仕様変更等) |
| 9. 受注時の契約内容が不明確(文書化されていない)ため |
| 10. その他(具体的内容:) |
| 11. 所定時間外労働はない |

Q13. 過去1年間に従業員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 | →Q14 へ |
| 2. 一部に対して実施した | →Q14 へ |
| 3. 実施していないが実施予定である | →Q15 へ |
| 4. 実施しておらず今後も実施予定はない | →Q15 へ |

※ 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。

Q14.【Q13 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。（○は1つ）

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

※ 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、従業員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
2. 一部に対して実施した →Q16 へ
3. 実施していないが実施予定である →Q17 へ
4. 実施しておらず今後も実施予定はない →Q17 へ

Q16.【Q15 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】定期健康診断の結果、貴事業場の従業員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	2	3	4	5	6	7	8
B. 血中脂質検査（高脂血症）	1	2	3	4	5	6	7	8
C. 血糖検査（糖尿病）	1	2	3	4	5	6	7	8

Q17. 貴事業場の従業員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。（○はいくつでも可）

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
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）
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
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
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
6. 労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進
7. 業務の平準化（前倒し調整等）の推進
8. 人員の増員
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
10. 産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加
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
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
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
14. 上記以外で実施している取組みがある
15. 実施している取組みは特になし

Q18. 過去 1 か月間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)

1. いない
2. 10%未満
3. 10%～30%未満
4. 30%～50%未満
5. 50%以上
6. わからない

※ 本調査でのテレワークとは、情報通信機器を利用して行、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。

Q19. 貴事業場では、勤務終了から翌日の始業時刻までの休息時間を一定時間(11 時間など)以上確保する取組(勤務間インターバル)を行っていますか。(○はいくつでも)



例 23 時まで残業したとき、翌日の始業時刻までの間隔が一定時間(上の例では 11 時間)確保できるように、始業時刻が繰り下げになる(上の例では始業時刻を 8 時から 10 時に繰り下げ)

1. 始業時刻と終業時刻を繰り下げている
2. フレックスタイム制と併用し、始業時刻を繰り下げ、終業時刻は必ずしも繰り下げしていない
3. 前日の終業時刻から一定時間(11 時間など)経過するまでは働いたものとみなしている
4. 翌日の始業時刻からさかのぼって一定時刻前(11 時間前まで等)には終業させている
5. 休息時間が短くなっても、休息時間を確保する取組はしていない
6. 休息時間が確保できなくなるほどの残業はない

Q20. 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. 労働協約、労使協定または就業規則によって、勤務間インターバルの制度が定められている → Q21 へ
2. 規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるように考慮している → Q21 へ
3. 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 → Q23 へ
4. 制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない → Q23 へ
5. そもそも制度・仕組みを知らなかった → Q23 へ

※ 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。

Q21.【Q20 に 1 又は 2 を選んだ場合】貴事業場の勤務間インターバル時間をお答え下さい。(○は 1 つ)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 9 時間未満 | 2. 9 時間以上 10 時間未満 |
| 3. 10 時間以上 11 時間未満 | 4. 11 時間以上 12 時間未満 |
| 5. 12 時間以上 13 時間未満 | 6. 13 時間以上 |

Q22.【Q20 に 1 又は 2 を選んだ場合】勤務間インターバルについては、どのような媒体から知りましたか。
(○はいくつでも)

- | | | |
|---------------------|-----------------|------------------------------------|
| 1. テレビ(ニュース、CM 等) | 2. 新聞・雑誌 | 3. 業界紙誌 |
| 4. ポスター(交通機関、公共施設等) | 5. リーフレット | 6. SNS(ツイッター、フェイスブック、インスタグラム、ライン等) |
| 7. ネットニュース | 8. 動画配信サイト | 9. 自治体の広報誌 |
| 10. 行政機関のホームページ | 11. 行政機関の窓口、説明会 | 12. 社労士、コンサルタント等 |
| 13. 同業者団体のセミナー等 | 14. 取引先企業 | 15. その他 |

Q23.勤務間インターバルを知らない事業場に周知するには、どの媒体の利用が効果的だと思いますか。
(○はいくつでも)

- | | | |
|---------------------|-----------------|------------------------------------|
| 1. テレビ(ニュース、CM 等) | 2. 新聞・雑誌 | 3. 業界紙誌 |
| 4. ポスター(交通機関、公共施設等) | 5. リーフレット | 6. SNS(ツイッター、フェイスブック、インスタグラム、ライン等) |
| 7. ネットニュース | 8. 動画配信サイト | 9. 自治体の広報誌 |
| 10. 行政機関のホームページ | 11. 行政機関の窓口、説明会 | 12. 社労士、コンサルタント等 |
| 13. 同業者団体のセミナー等 | 14. 取引先企業 | 15. その他 |

Q24.勤務間インターバル制度導入に当たって支援となるもの(活用したいもの)はありますか。(○はいくつでも)

- | | | |
|--------------|----------------|------------|
| 1. 助成制度(助成金) | 2. 導入事例(マニュアル) | 3. コンサルタント |
| 4. モデル規則 | 5. その他 | 6. 特になし |

Q25.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 | 2. 親会社が存在する |
| 3. 労働組合がある | 4. 労使協議機関がある |
| 5. いずれも該当しない | |

Q26.「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 |
| 2. 一部、担当者間のみに周知している |
| 3. 全く周知していない |

Q27. 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）

	いない	20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70～80%未満	80～90%未満	90～100%	わからない
A. 新卒・男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
B. 新卒・女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
C. 中途・男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
D. 中途・女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Q28. 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（ご回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

1. 向上した	2. やや向上した	3. 変わらない
4. やや低下した	5. 低下した	6. わからない

※ 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。

Q29. 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（ご回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

1. 高い	2. やや高い	3. 他社・他事業場と同じくらい
4. やや低い	5. 低い	6. わからない

Q30. 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（ご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	2. A にやや近い	3. B にやや近い	4. B に近い
----------	------------	------------	----------

Q31. 貴事業場の業務には、顧客・発注者から直接受注した業務はありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない
3. 該当しない	4. わからない

Q32. 貴事業場の業務には、顧客・発注者からの直接受注したものではなく、元請け業者と契約した業務はありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない
3. 該当しない	4. わからない

Q33. 貴事業場では、受注した業務をどのように遂行していますか。最も近いものを 1 つ選んで下さい。
(○は1つ)

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. 全て自社で行う | 2. 自社に技術のない業務のみ他者に委託する |
| 3. 一部を下請け業者に委託する | 4. 大部分を下請け業者に委託する |
| 5. わからない | |

Q34. 貴事業場で行う業務の契約について伺います。以下のようなことはありますか。最も近いものを 1 つ選んで下さい。(○は1つ)

	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
A. 十分な利益を得るのが困難な契約金額	0	1	2	3	4
B. 納期に困難のある契約内容	0	1	2	3	4
C. 人員確保に困難のある契約内容	0	1	2	3	4
D. 自社の技術では難しい業務内容	0	1	2	3	4

Q35. 貴事業場では、業務上の経費や人件費の負担を、製品・商品・サービスの価格に転嫁できていますか。
(○は1つ)

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1. 転嫁できている | 2. 一部は転嫁できている | 3. あまり転嫁できていない |
| 4. 全く転嫁できていない | 5. わからない | |

Q36. 貴事業場では、過去 1 年間で以下の状況はどのくらい経験されましたか。(○は1つ)

	該当しない	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	0	1	2	3	4
B. 顧客(クライアント)からのクレーム	0	1	2	3	4
C. 急な仕様変更	0	1	2	3	4

これで調査は終わりです。事業場用返信用封筒(切手不要)をご利用になり、
郵便ポストにご投函下さい。ご協力ありがとうございました。

【調査協力の意思確認】

本調査は、厚生労働省から要請を受け、安衛研が株式会社日本統計センターに委託して実施します。本調査の趣旨をご理解になり、参加にご同意いただけましたら、下欄の「同意します」の□に✓（チェック）を入れて、以下のアンケートにお答えください。ご同意いただけない場合でも、何らかの不利益を被ることなく拒否できます。

☐ 同意します ☐ 同意しません

- ◆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。
- ◆就業 1 年未満の方は、「過去 1 年間において」の設問には働き出してからの期間についてお答えください。）

■ 回答時点の状況についてご回答ください。

Q1. あなたがしている定常的※な仕事は、いくつありますか。(○は 1 つ)

1. 仕事は 1 つだけ →Q4 へ 2. 仕事は 2 つ以上（本業以外にも仕事をしている） →Q2 へ

※ここでの「定常的」とは、ふだんしている仕事を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いう仕事には該当しません。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）

Q2. 【Q1 で「2.仕事は 2 つ以上」と答えた方】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 →Q3 へ 2. ない →Q4 へ 3. わからない →Q4 へ

Q3. 【Q2 で「1.ある」と答えた方】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 2. いいえ

Q4. 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. 漁業 |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4. 建設業 |
| 5. 製造業 | 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 7. 情報通信業 | 8. 運輸業、郵便業 |
| 9. 卸売業、小売業 | 10. 金融業、保険業 |
| 11. 不動産業、物品賃貸業 | 12. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 13. 宿泊業、飲食サービス業 | 14. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 15. 教育、学習支援業 | 16. 医療、福祉 |
| 17. 複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等） | 18. サービス業（他に分類されないもの） |
| 19. その他 | |

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>



Q5. 【Q1 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。

1 か月に

--	--

 日

(B) 就業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。

決められていない場合は、□にチェックしてください。

1 週間あたり

--	--

 時間 ☐ 決められていない

(C) 過去 1 か月の 1 週間あたりの実際に労働した時間は何時間でしたか(休日労働を含む)。

1 週間あたり

--	--	--

 時間

Q6. 【Q1 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】 1 か月に

--	--

 日 【副業・兼業】 1 か月に

--	--

 日

(B) 就業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。

決められていない場合は、□にチェックしてください。

【本業】 1 週間あたり

--	--

 時間 ☐ 決められていない

【副業・兼業】 1 週間あたり

--	--

 時間 ☐ 決められていない

(C) 最近 1 か月の 1 週間あたりの実際に労働した時間は何時間でしたか(休日労働を含む)。

【本業】 1 週間あたり

--	--	--

 時間

【副業・兼業】 1 週間あたり

--	--	--

 時間

■ 仕事は 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。

Q7. 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 →Q8 へ | 2. 契約社員 ^{※1} ・嘱託 →Q8 へ |
| 3. パート・アルバイト →Q8 へ | 4. 臨時・日雇社員 →Q8 へ |
| 5. 労働者派遣事業所の派遣社員 ^{※2} →Q8 へ | 6. 会社などの役員 →Q8 へ |
| 7. フリーランス →Q9 へ | 8. その他 →Q9 へ |

※1 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

※2 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。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。

Q8. 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) | 2. 管理職以外 |
|-------------------|----------|

Q9. 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 | 2. 10～29 人 | 3. 30～49 人 |
| 4. 50～99 人 | 5. 100～299 人 | 6. 300～999 人 |
| 7. 1,000～4,999 人 | 8. 5,000 人以上 | 9. わからない |

Q10. 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. 親会社が存在する |
| 3. 労働組合がある | 4. 労使協議機関※がある |
| 5. いずれも該当しない | |

※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。

Q11. 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	法人・団体等の役員、管理職員
2. 専門的・技術的職業従事者	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	一般事務など
4. 販売従事者	商品販売、営業職など
5. 保健医療・介護サービス職業従事者	保健医療サービス、介護サービス
6. サービス職業従事者 (保健医療・介護サービス職業従事者を除く)	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
7. 生産工程従事者	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	鉄道運転、自動車運転など
9. 建設・採掘従事者	建設、土木作業、電気工事など
10. 運搬・清掃・包装等従事者	運搬、清掃、包装など
11. その他	

Q12. 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。(数字でご記入ください)

年 か月

Q13. 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)	2. フレックスタイム制 ^{※1}
3. 変形労働時間制 ^{※2}	4. 事業場外労働のみなし労働時間制 ^{※3}
5. 裁量労働制 ^{※4}	6. 交替勤務
7. 管理監督者等で適用除外者	8. 高度プロフェッショナル制度 ^{※5}
9. その他	

※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

※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

※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

※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。

※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

Q14. 過去1年間において、残業(就業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)は以下の時期においてどのくらいありましたか。(裁量労働制等の方は1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(残業時間が年間で平均的な月)(○は1つ)

1. 残業は週1時間未満	2. 週1時間以上5時間未満
3. 週5時間以上10時間未満	4. 週10時間以上15時間未満
5. 週15時間以上20時間未満	6. 週20時間以上

(B)繁忙期(残業時間が年間で最も多い月)(○は1つ)

1. 残業は週1時間未満	2. 週1時間以上5時間未満
3. 週5時間以上10時間未満	4. 週10時間以上15時間未満
5. 週15時間以上20時間未満	6. 週20時間以上

Q15. 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)(裁量労働制等の方は実際に仕事をした時間が1日8時間を超える理由についてお答えください。)

1. 業務量が多いため
2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため
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
5. 社員間の業務の平準化がされていないため
6. ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため
7. 会社や管理職から所定時間外労働を求められるため
8. 顧客の提示する納期が短いため
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)
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
11. その他
12. 所定時間外労働はない

Q16. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう だ	ま あ そ う だ	やや 違 う	違 う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
8. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
9. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

Q17. 生活に必要な収入を得るために、所定時間外労働をすることはありますか。(○は1つ)
(裁量労働制等の方は実際の労働時間が1日8時間を超えることについてお答え下さい。)

1. ない	2. たまにある	3. ときどきある	4. よくある
-------	----------	-----------	---------

Q18. 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 →Q20 へ	2. ある →Q19 へ
--------------	--------------

Q19. 【Q18に「2.ある」と答えた方】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)

1. 4日以上	2. 4日未満
---------	---------

※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についてお答えください。

Q20. 過去1年間であなたの仕事において以下の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
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
3. 上司とのトラブルがあった
4. セクシュアルハラスメントを受けた
5. カスタマーハラスメントを受けた
6. 上記の出来事はなかった

Q21. 過去1年間に、ご自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。(休まなかった方は0日とお答えください。)

--	--	--

日

Q22. 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去1か月のご自身の仕事を評価してください。

--	--	--

%

- 以下のそれぞれの項目について、ご自身の現在の暮らしの様子を最もよく表している文を、1～4の中から1つずつ選んで、○印をつけて下さい。

Q23. 安定・安心(○は1つ)

1. 私は 生活の**どんな場面でも** 落ち着きや安心を感じられる
2. 私は 生活の**多くの場面**で 落ち着きや安心を感じられる
3. 私は 生活の**いくつかの場面**で 落ち着きや安心を感じられる
4. 私は 生活の**どの場面でも** 落ち着きや安心を感じられない

Q24. 愛情・友情・助け合い(○は1つ)

1. 私は 愛情や友情、助け合いを**十分に**感じられる
2. 私は 愛情や友情、助け合いを**多く**感じられる
3. 私は 愛情や友情、助け合いを**すこし**は感じられる
4. 私は 愛情や友情、助け合いを**まったく**感じられない

Q25. 自立(○は1つ)

1. 私は **どんなことでも**自立できている
2. 私は **多くのこと**で自立できている
3. 私は **いくらか**は自立できている
4. 私は **まったく**自立できていない

Q26. 達成感・成長(○は1つ)

1. 私は 生活の**どんな場面でも** 目標を達成し進歩することができる
2. 私は 生活の**多くの場面**で 目標を達成し進歩することができる
3. 私は 生活の**いくつかの場面**で 目標を達成し進歩することができる
4. 私は 生活の**どの場面でも** 目標を達成し進歩することができない

Q27. 楽しみ・喜び(○は1つ)

1. 私は 楽しみや喜びを **十分に**感じられる
2. 私は 楽しみや喜びを **多く**感じられる
3. 私は 楽しみや喜びを **すこし**は感じられる
4. 私は 楽しみや喜びを **まったく**感じられない

- あなたの**今日の**健康状態を最もよく表しているものを選んで下さい。

Q28. 移動の程度(○は1つ)

1. 歩き回るのに**問題はない**
2. 歩き回るのに**少し問題がある**
3. 歩き回るのに**中程度の問題がある**
4. 歩き回るのに**かなり問題がある**
5. 歩き回ることが**できない**

Q29. 身の回りの管理(○は1つ)

1. 自分で身体を洗ったり着替えをするのに問題はない
2. 自分で身体を洗ったり着替えをするのに少し問題がある
3. 自分で身体を洗ったり着替えをするのに中程度の問題がある
4. 自分で身体を洗ったり着替えをするのにかなり問題がある
5. 自分で身体を洗ったり着替えをすることができない

Q30. ふだんの活動(例:仕事、勉強、家族・余暇活動)(○は1つ)

1. ふだんの活動を行うのに問題はない
2. ふだんの活動を行うのに少し問題がある
3. ふだんの活動を行うのに中程度の問題がある
4. ふだんの活動を行うのにかなり問題がある
5. ふだんの活動を行うことができない

Q31. 痛み／不快感(○は1つ)

1. 痛みや不快感はない
2. 少し痛みや不快感がある
3. 中程度の痛みや不快感がある
4. かなりの痛みや不快感がある
5. 極度の痛みや不快感がある

Q32. 不安／ふさぎ込み(○は1つ)

1. 不安でもふさぎ込んでもいない
2. 少し不安あるいはふさぎ込んでいる
3. 中程度に不安あるいはふさぎ込んでいる
4. かなり不安あるいはふさぎ込んでいる
5. 極度に不安あるいはふさぎ込んでいる

Q33. あなたの想像できる最も良い健康状態を 100 点、最も悪い健康状態を 0 点とした時、あなたの今日の健康状態は何点ですか。

--	--	--

 点

Q34. 現在、あなたはどの程度幸せですか。「全く幸せでない」を 1 点、「非常に幸せ」を 10 点とすると、何点くらいになると思いますか。(○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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Q35. 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 | 2. めまい | 3. しびれ |
| 4. 歩行障害 | 5. 動悸 | 6. 息切れ |
| 7. 胸痛 | 8. むくみ | 9. 抑うつ気分 |
| 10. 興味・意欲の低下 | 11. 不安感 | 12. 思考力の低下 |
| 13. もの忘れ | 14. 食欲低下 | 15. 耳鳴り |
| 16. 肩こり | 17. 腰痛 | 18. イライラ感 |
| 19. 頸肩腕症候群 | 20. 手根幹症候群 | 21. 眼精疲労 |
| 22. ドライアイ | 23. 視力低下 | 24. 上記以外の体の痛み |
| 25. 上記の症状はない | | |

Q36. 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 | 2. 月に数回程度 | 3. 週に計 60 分未満 | 4. 週に計 60 分以上 |
|----------|-----------|---------------|---------------|

Q37. どのくらいの頻度で飲酒をしますか。(○は1つ)

- | | | | |
|---------|--------------|--------------|---------|
| 1. 飲まない | 2. 週 1～2 日程度 | 3. 週 3～5 日程度 | 4. ほぼ毎日 |
|---------|--------------|--------------|---------|

Q38. たばこは吸っていますか(電子たばこも含みます)。(○は1つ)

- | | | |
|---------|------------------|----------|
| 1. 吸わない | 2. やめた(過去に吸っていた) | 3. 吸っている |
|---------|------------------|----------|

■ **最近1ヶ月間の睡眠について(交代勤務の方は日勤のときを考慮してお答えください)**

Q39. ふだん、夜に何時間眠りますか。(○は1つ)

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 5 時間未満 | 2. 5 時間～6 時間未満 | 3. 6 時間～7 時間未満 |
| 4. 7 時間～8 時間未満 | 5. 8 時間～9 時間未満 | 6. 9 時間以上 |

Q40. 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 | 2. 11～30 分 | 3. 31～59 分 |
| 4. 1 時間～2 時間未満 | 5. 2 時間以上 | |

Q41. 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 | 2. 年数回 | 3. 月 1 回以上 |
| 4. 週 1～2 回 | 5. 週 3 回以上 | 6. ほぼ毎日 |

Q42. 朝早く目が覚めて、そのあと、眠れなくてつらいことはどのくらいありますか。(○は1つ)

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. ほとんどない | 2. 年数回 | 3. 月 1 回以上 |
| 4. 週 1～2 回 | 5. 週 3 回以上 | 6. ほぼ毎日 |

Q43. 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 | 2. 年数回 | 3. 月 1 回以上 |
| 4. 週 1～2 回 | 5. 週 3 回以上 | 6. ほぼ毎日 |

Q44. 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 | 2. 年数回 | 3. 月 1 回以上 |
| 4. 週 1～2 回 | 5. 週 3 回以上 | 6. ほぼ毎日 |

Q45. あなたにとって、理想の睡眠は何時間ですか。(○は1つ)

1. 5 時間未満	2. 5 時間～6 時間未満	3. 6 時間～7 時間未満
4. 7 時間～8 時間未満	5. 8 時間～9 時間未満	6. 9 時間以上

Q46. 仕事等でふだんより遅く帰宅したとき、睡眠と家事はどちらを優先しますか。(○は1つ)

1. 家事を優先	2. どちらかという 家事を優先	3. どちらかという 睡眠を優先	4. 睡眠を優先
----------	---------------------	---------------------	----------

Q47. 仕事等でふだんより遅く帰宅したとき、睡眠と趣味等はどちらを優先しますか。(○は1つ)

1. 趣味等を優先	2. どちらかという 趣味等を優先	3. どちらかという 睡眠を優先	4. 睡眠を優先
-----------	----------------------	---------------------	----------

Q48. 過去1か月間の、仕事のある日に、以下の活動に平均しておよそ何時間費やしましたか？(○はそれぞれ1つ)

	なし	1 時間 未満	1～2 時間	2～3 時間	3～4 時間	4～5 時間	5 時間 以上
A. 家事	0	1	2	3	4	5	6
B. 育児	0	1	2	3	4	5	6
C. 介護	0	1	2	3	4	5	6

Q49. 仕事の始業・終業時刻をご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. ときどきはある	4. ほぼできる
-------------	-------------	------------	----------

Q50. 最もあてはまるものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	まったく ない	あまり ない	ときど きある	よく ある
1. 仕事が家庭生活の妨げとなることがある。	1	2	3	4
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がある。	1	2	3	4
3. 家庭生活が仕事の妨げとなることがある。	1	2	3	4

Q51. 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
2. 翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある
3. 翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある
4. 翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている

Q52. 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	1	2	3	4
B. 絶望的だと感じましたか	0	1	2	3	4
C. そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0	1	2	3	4
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	1	2	3	4
E. 何をするのも骨折りだと感じましたか	0	1	2	3	4
F. 自分は価値のない人間だと感じましたか	0	1	2	3	4

Q53. 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
れますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. いつも助けてくれる | 2. たまに助けてくれる |
| 3. あまり助けてくれない | 4. まったくない |
| 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 | |

Q54. 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 | 2. 糖尿病 |
| 3. 高脂血症 | 4. 肥満 |
| 5. 痛風・高尿酸血症 | 6. 脳卒中 |
| 7. 心臓病 | 8. 不整脈 |
| 9. 肝臓病 | 10. 腎臓病 |
| 11. 十二指腸潰瘍 | 12. 胃潰瘍 |
| 13. がん | 14. ぜんそく(気管支喘息) |
| 15. うつ病 | 16. 不眠症 |
| 17. メタボリックシンドローム | 18. 上記以外の病気 |
| 19. 病気等はしていない | |

Q55. あなたは過去1年間に定期健康診断・人間ドックを受けましたか。(○はいくつでも)

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------------|
| 1. 受けた →Q56へ | 2. 受けていない →Q57へ | 3. 覚えていない・わからない→Q58へ |
|--------------|-----------------|----------------------|

Q56. 【Q55に「1.受けた」と答えた方】受けた健診はどこが実施したものでしたか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------|------------|
| 1. 会社 | 2. 健康保険組合 |
| 3. 市区町村 | 4. 自費で受診した |
| 5. その他 | 6. わからない |

→回答後は Q58へ

Q57. 【Q55 に「2.受けていない」と答えた方】健診を受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. 健診があることを知らなかった | 2. 案内が届かなかった |
| 3. 都合がつかなかった | 4. 自分は健康上の問題はないと思った |
| 5. 面倒だった | 6. 特に理由はない |

Q58. **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 | 2. 5kg 以上減った | 3. 変化なし(5kg 以内) |
| 4. わからない | 5. 該当なし | |

Q59. あなたは**過去1年間に**、会社や取引先などでストレスチェック※を受けましたか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. ストレスチェックを受けた → Q61 へ | 2. 案内がなかったために、受けなかった→Q63 へ |
| 3. 案内はあったが、受けなかった→Q60 へ | 4. 覚えていない・わからない→ Q63 へ |

※「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。

Q60. 【Q59 に「3. 案内はあったが、受けなかった」と答えた方】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 |
| 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) |
| 3. 面倒だから |
| 4. 特に理由はない |

→回答後は Q63 へ

Q61. 【Q59 に「1. ストレスチェックを受けた」と答えた方】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 →Q63 へ |
| 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 →Q63 へ |
| 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 →Q63 へ |
| 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→Q62 へ |
| 5. 覚えていない・わからない →Q63 へ |

Q62. 【Q61 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」と答えた方】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 |
| 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 |
| 3. 仕事上の理由で都合がつかなかった |
| 4. 家庭の理由で都合がつかなかった |
| 5. 費用の負担があると思った |
| 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) |
| 7. 面倒だから |
| 8. 特に理由はない |

Q63. 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**、会社や取引先から受けるように指示はありましたか。(○は 1 つ)

1. 面接指導を受けた →Q65 へ
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 →Q64 へ
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 →Q65 へ
4. 覚えていない・わからない →Q65 へ

Q64.【Q63 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」と答えた方】
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
2. 自分は健康上の問題はないと思った(自分には必要ないと思った)
3. この制度があることを知らなかった
4. 面倒だった
5. 特に理由はない

Q65. 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	1	2	3	4	5	6
B. 仕事に熱心である	0	1	2	3	4	5	6
C. 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2	3	4	5	6

Q66. **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

Q67. **最近 1 か月間の**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
2. 週 4 日程度
3. 週 2～3 日程度
4. 週 1 日程度
5. 月 1～2 日程度
6. 自分はテレワークをしていない

※情報通信機器を利用して行う、ふだん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。

Q68. 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 1 日にどのくらいありますか。(○は 1 つ)

1. ほとんど使わない	2. 1 時間未満
3. 1 時間以上 2 時間未満	4. 2 時間以上 3 時間未満
5. 3 時間以上 4 時間未満	6. 4 時間以上

Q69. 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 5 回以内	3. 週 6～10 回程度	4. 週 11 回以上
-----------	------------	---------------	-------------

Q70. あなたの性別をお答えください。(○は 1 つ)

1. 男性	2. 女性	3. 答えたくない
-------	-------	-----------

Q71. あなたの年齢をお答えください。(○は 1 つ)

1. 20 歳未満	2. 20～29 歳	3. 30～39 歳
4. 40～49 歳	5. 50～59 歳	6. 60～64 歳
7. 65～74 歳	8. 75 歳以上	

Q72. 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	2. 高校	3. 専門学校	4. 短大・高専
5. 大学	6. 大学院	7. その他	8. 回答しない

Q73. 現在配偶者はいますか。(○は 1 つ)

1. いる	2. いない(未婚)	3. いない(離婚)
4. いない(死別)	5. 回答しない	

Q74. 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	2. 2 人	3. 3 人
4. 4 人以上	5. 回答しない	

Q75. 昨年 1 年間(2022 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	2. 100～199 万円	3. 200～299 万円	4. 300～399 万円
5. 400～499 万円	6. 500～599 万円	7. 600～699 万円	8. 700～799 万円
9. 800～899 万円	10. 900 万円以上	11. わからない・回答しない	

Q76. 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) | 2. あまりゆとりがない(苦しい) | 3. ふつう |
| 4. ややゆとりがある | 5. ゆとりがある | |

Q77. コロナウイルス感染症拡大前(2019年)と比べて、あなたの現時点の収入は変わりましたか。(○は1つ)

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1. 増えた | 2. 減った | 3. 変わらない |
|--------|--------|----------|

Q78. これから1年以内に今の仕事を失うおそれはどれくらいありますか。(○は1つ)

- | | | | |
|-------|----------|---------|----------|
| 1. ない | 2. あまりない | 3. 少しある | 4. かなりある |
|-------|----------|---------|----------|

Q79. 仮に今の仕事を失ったとしたら、待遇が今より悪くない仕事をすぐに見つけられると思いますか。(○は1つ)

- | | | | |
|-------------|------------|----------|--------|
| 1. おそらく見つかる | 2. たぶん見つかる | 3. やや難しい | 4. 難しい |
|-------------|------------|----------|--------|

これで調査は終わりです。従業員用返信用封筒(切手不要)をご利用になり、郵便ポストにご投函下さい。ご協力ありがとうございました。