

令和 5 年度
過労死等に関する実態把握のための
労働・社会面の調査研究

調査報告書

令和 6 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 5 年度 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究
調査報告書

令和 6 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）

加島 遼平（同研究所 同グループ 研究員）

高田 琢弘（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）

小林 秀行（高知県立大学 准教授）

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

就業者調査

目次

1 本調査の背景・目的	2
2 就業者調査－方法	3
2.1 方法	3
2.2 調査項目	3
3 就業者調査－結果	5
3.1 基本属性	5
3.2 労働時間の状況	12
3.3 労働時間制度、時間外労働理由、仕事の裁量、就業時間の調整	18
3.4 睡眠の状況	22
3.5 疲労の状況	25
3.6 不安・うつ傾向	28
3.7 職場環境	35
3.8 定期健康診断などの健康確保対策	41
3.9 働きがい、ウェル・ビーイング	44
3.10 就業者の生活習慣と有病状況	47
3.11 主観的幸福感	51
3.12 テレワークの実施頻度	53
3.13 世帯状況の検討	54
4 就業者調査－先端技術担当者の状況	57
4.1 先端技術に関する状況	57
4.2 担当する先端技術別にみた状況	62
4.3 先端技術担当者の職種別にみた状況	66
4.4 先端技術関連の仕事で感じた負担別にみた状況	71

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、就業者における長時間労働や過重労働、ハラスメントの実態と、労働者の心身の健康やウェル・ビーイングの達成状況といった労働衛生・社会学的側面からの検討を行った。また、DX 等の先端技術の導入の際には、導入担当者の過重な働き方が予想されることから、先端技術担当者の働き方、健康やウェル・ビーイングの達成状況の調査検討を行った。

2 就業者調査－方法

2.1 方法

全国の就業者 10,000 人を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査を行った。この就業者 10,000 人は労働力調査基本集計全都道府県全国月次統計より令和 4 年平均の性別・年齢階級別・産業別就業者数(基本集計第 II-2-1 表)に基づいて割付された(表 2.1)。調査の趣旨・目的・個人情報保護・回答は任意であること等を記した説明文を読み、同意が得られたモニターから回答を得た。調査は令和 5 年 11 月 13 日より令和 5 年 12 月 10 日まで実施した。

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: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:実労働時間、
- 12:時間外労働の状況、13:仕事中の病気の状況、
- 14:心理的な影響のある出来事の有無、15:生活習慣(運動、飲酒、喫煙)、
- 16:睡眠の状況、17:疲労の回復状況、18:不安・うつ傾向(K6 得点)、
- 19:ワーク・エンゲイジメント、20:治療中の疾患、21:健診受診状況、
- 22:ストレスチェック受検状況、23:長時間労働者に対する医師面接指導、
- 24:ケイパビリティ指標(ICECAP-A)、25:主観的幸福感

先端技術担当者の追加項目:取り組んでいる人数の割合、担当者の職種、負担に感じた経験、負担軽減策

表2.1 就業者調査の性別・年齢階級別・業種別回答者数

(単位:人)

	男性						計
	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~64歳	65歳以上	
農林漁業	13	20	25	25	43	84	210
建設業	69	88	147	152	80	86	622
製造業	163	232	293	286	116	70	1,160
電気・ガス・熱供給・水道業	5	8	11	11	3	2	40
情報通信業	62	77	82	69	15	9	314
運輸業、郵便業	40	62	107	123	62	39	433
卸売業、小売業	123	134	173	170	79	86	765
金融業、保険業	19	22	26	33	11	6	117
不動産業、物品賃貸業	11	18	24	26	16	37	132
学術研究、専門・技術サービス業	30	46	54	56	32	35	253
宿泊業、飲食サービス業	59	30	40	32	21	25	207
生活関連サービス業、娯楽業	24	24	29	24	18	22	141
教育、学習支援業	42	40	43	46	35	19	225
医療、福祉	54	78	80	59	43	45	359
複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）	5	8	12	12	5	2	44
サービス業（他に分類されないもの）	46	62	85	85	74	80	432
計	765	949	1,231	1,209	653	647	5,454

	女性						計
	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~64歳	65歳以上	
農林漁業	5	9	15	22	28	14	93
建設業	14	22	35	34	22	10	137
製造業	77	88	126	120	65	23	499
電気・ガス・熱供給・水道業	1	2	3	3	0	0	9
情報通信業	37	38	27	16	4	1	123
運輸業、郵便業	18	21	34	34	13	8	128
卸売業、小売業	139	142	195	197	120	58	851
金融業、保険業	27	27	34	38	19	1	146
不動産業、物品賃貸業	10	16	18	19	16	17	96
学術研究、専門・技術サービス業	27	35	42	30	15	5	154
宿泊業、飲食サービス業	75	48	70	66	55	31	345
生活関連サービス業、娯楽業	37	37	42	40	32	24	212
教育、学習支援業	56	56	75	82	35	18	322
医療、福祉	168	200	262	251	158	52	1,091
複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）	3	5	7	11	6	0	32
サービス業（他に分類されないもの）	40	48	66	69	56	29	308
計	734	794	1,051	1,032	644	291	4,546

3 就業者調査－結果

3.1 基本属性

3.1.1 性別・年齢

男性の割合は 54.5%、女性は 45.5%であった。年齢は、男女ともに 40 歳代、50 歳代の割合が高く、20%台であった(図 3.1.1)。

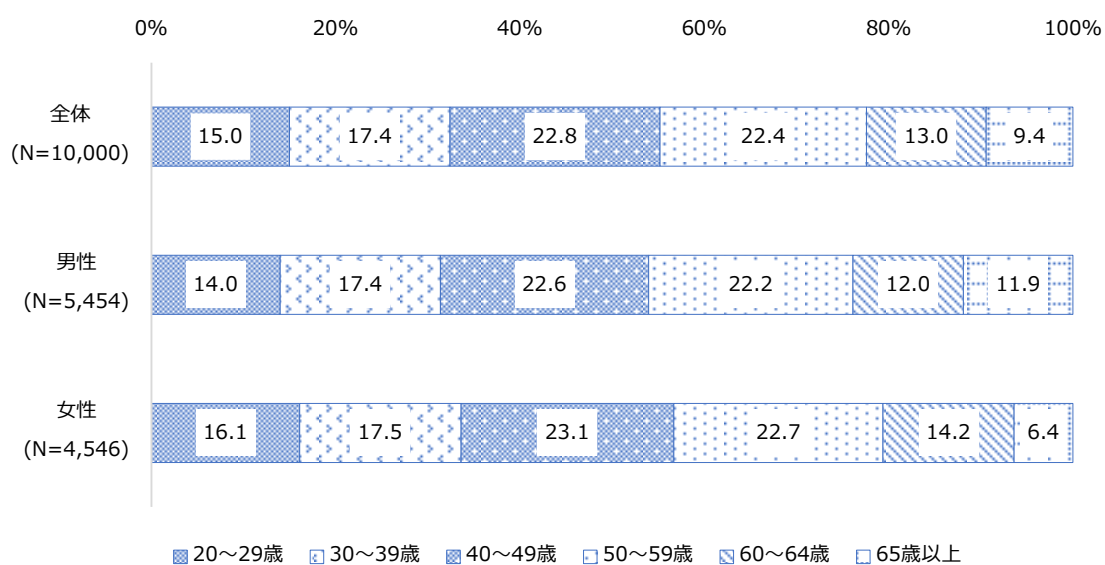


図3.1.1 回答者全体および性別の年齢

3.1.2 業種

業種は「製造業」の割合が 16.6%で最も高く、以下「卸売業、小売業」(16.2%)、「医療、福祉」(14.5%)と続いている(図 3.1.2)。

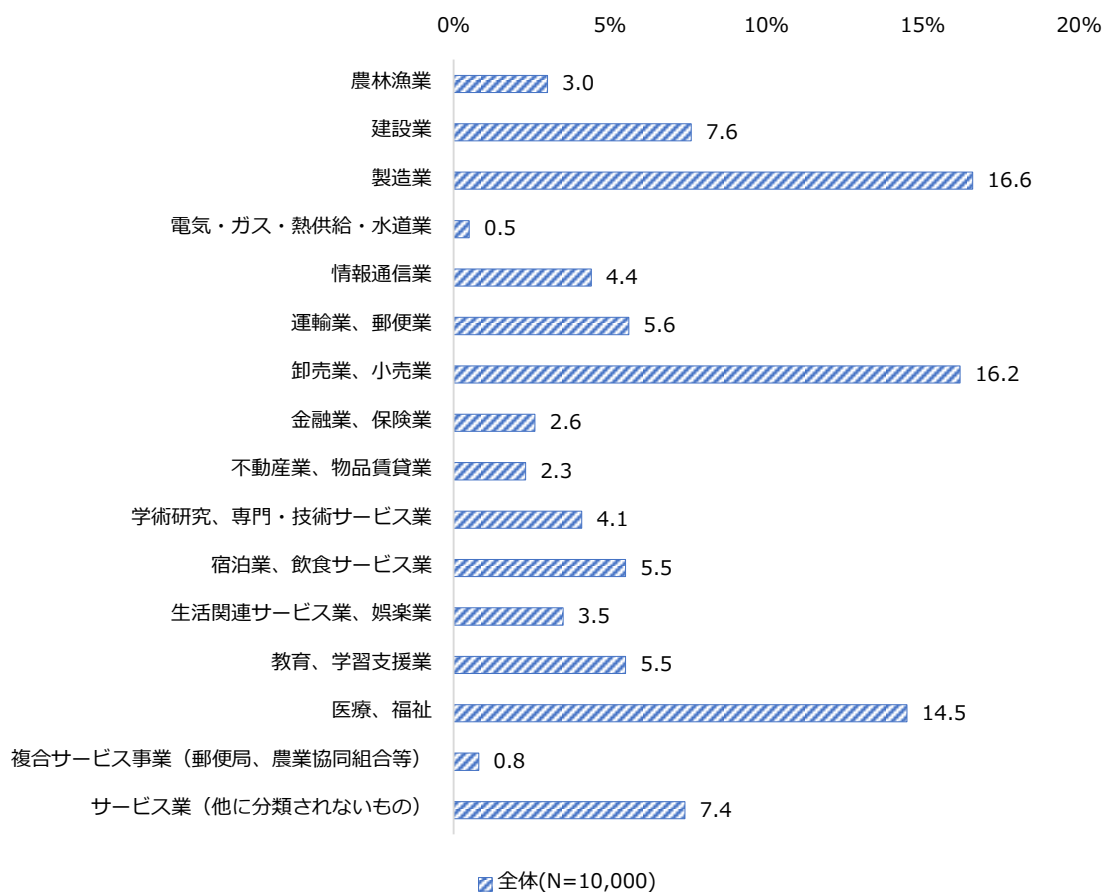


図3.1.2 回答者の業種の分布

3.1.3 事業場規模

事業場の規模については、「1～9人」の割合が24.2%で最も高く、以下「10～29人」(15.4%)、「100～299人」(12.0%)と続いている(図3.1.3)。

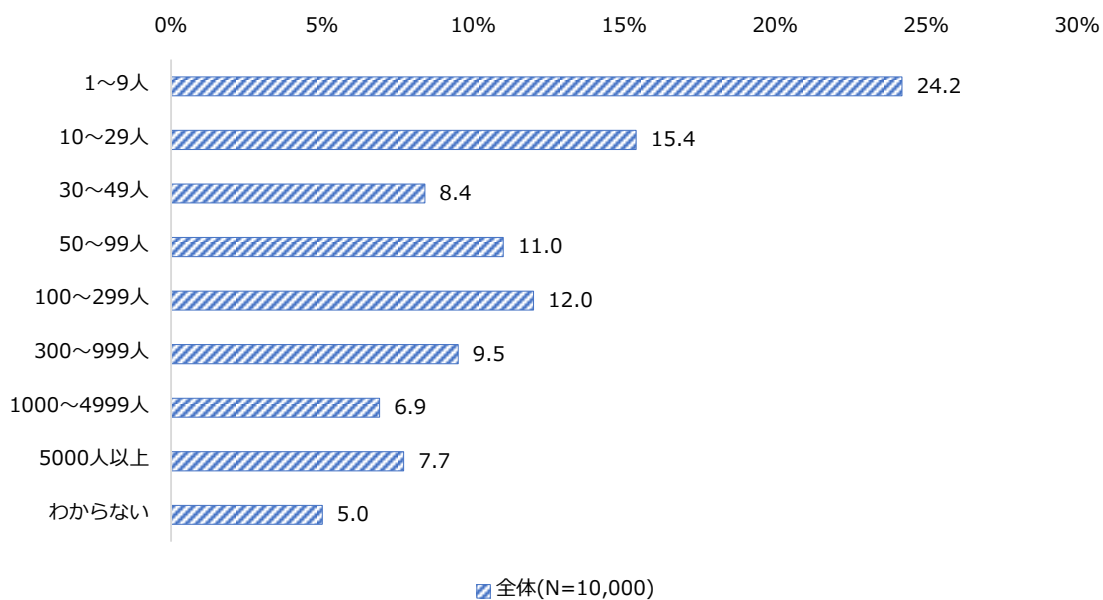


図3.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

3.1.4 就業形態

就業形態は、「正社員・正職員」の割合が最も高く、66.1%であった(図 3.1.4.1)。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。また、自営業主(雇い人あり)、自営業主(雇い人なし)、自家営業の手伝いを合わせて「自営業者」とする。

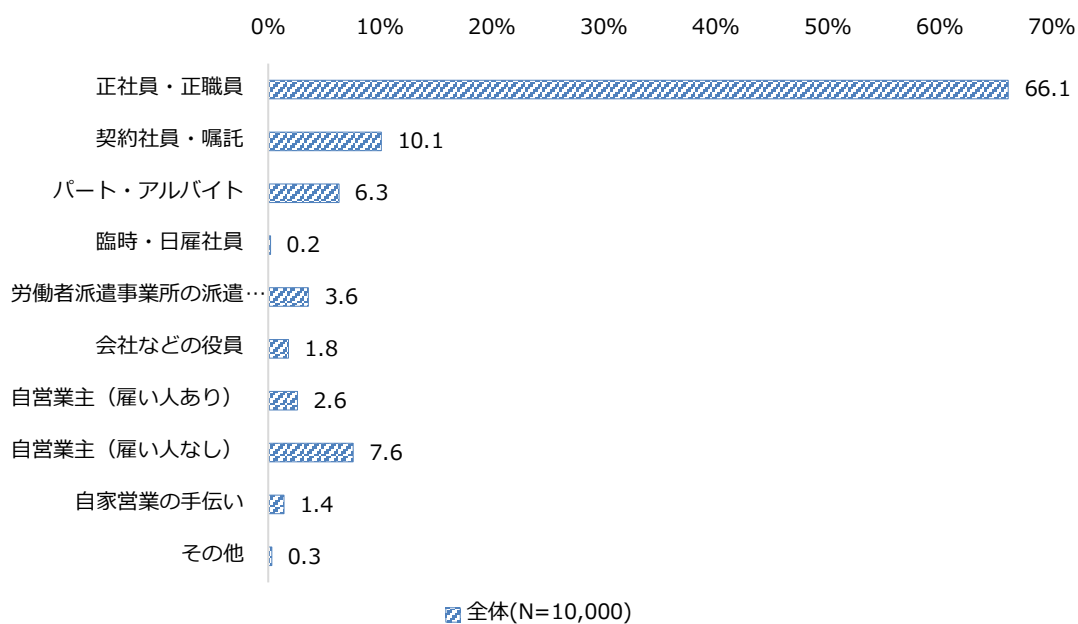


図3.1.4.1 回答者の就業形態

性別、年齢層別の就業形態を図 3.1.4.2 に示す。正社員の割合は、男性の 20～39 歳の各階層、女性の 20～29 歳は 8 割以上となっている。以降は年齢とともに漸減し、60 歳以上では男女ともに 5 割を切っている。非正規雇用者、自営業者、会社役員（注）の割合は、20～29 歳の男性の非正規雇用者が 12.0%とやや高いことを除き、おおむね男女問わず年齢とともに増加する傾向が見られた。

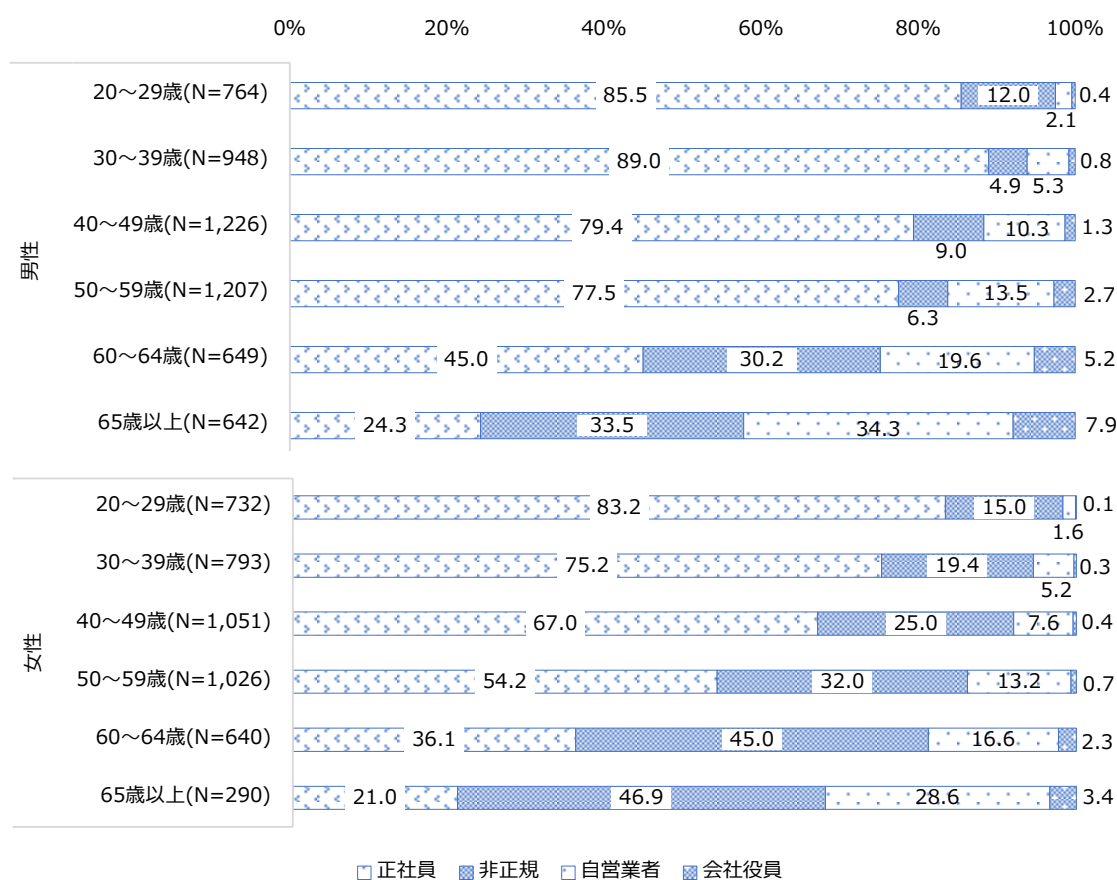


図3.1.4.2 性別・年齢層別の就業形態の分布

(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。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。

3.1.5 職種

職種別では、「事務従事者」の割合が 22.6%で最も高く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 16.2%であった(図 3.1.5)。

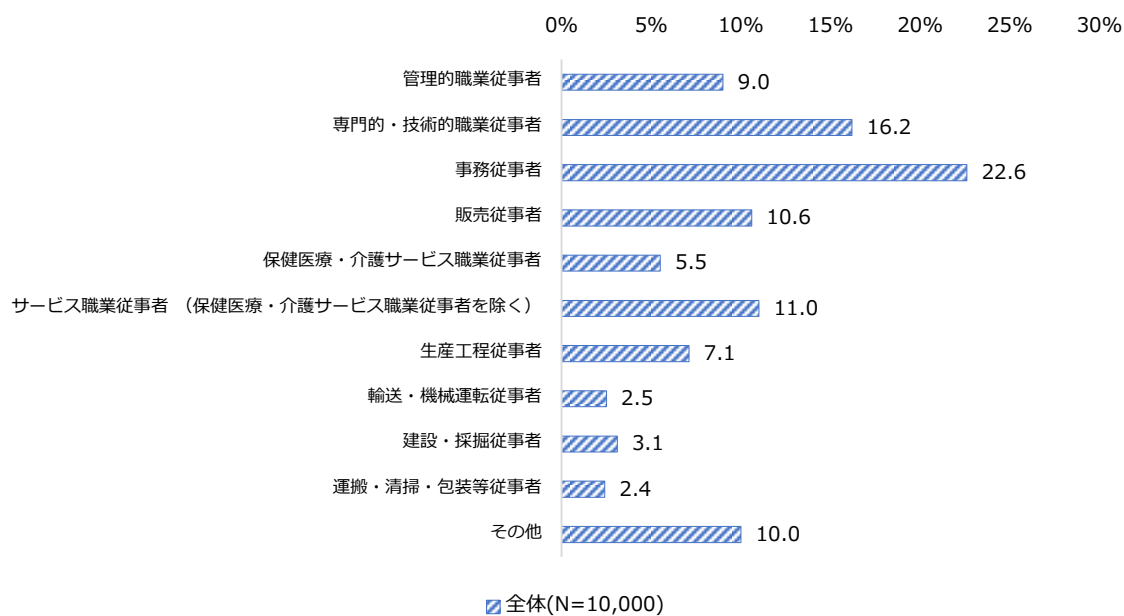


図3.1.5 回答者の職種

3.1.6 役職

回答者全体および性別ごとの役職の分布を図 3.1.6 に示す。全体的に見ると、「経営者(代表取締役、社長、役員)」(6.9%)、「管理職(職長、部長、課長、ユニットリーダー等)」(16.3%)、「管理職以外」(76.7%)であった。「管理職(職長、部長、課長等)」の割合は、男性(23.0%)、女性(7.9%)であった。

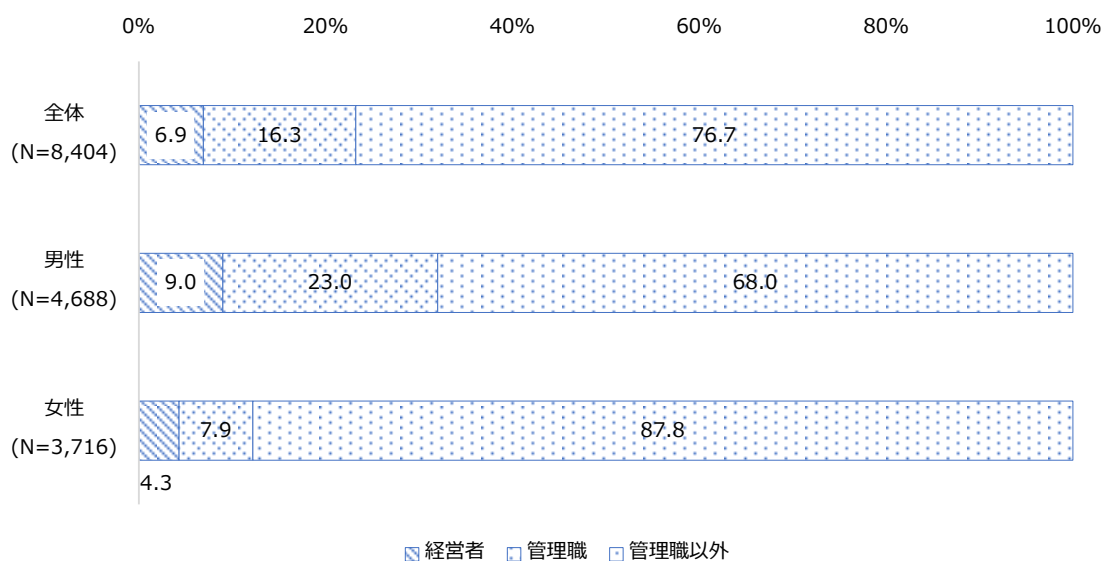


図3.1.6 回答者全体および性別の役職

3.2 労働時間の状況

労働時間の状況を検討するため、就業者調査の回答者に直近1か月間の1週間あたりの実労働時間数を問うた。一般的な就業者の労働時間構造を代表することを目的として、飲食や睡眠等の最低限度必要とされる時間を1日7時間であると仮定し(週168時間から7時間×7日=49時間を引くと119時間)、労働時間が120時間未満と回答した者について集計対象とした。正社員については、10時間未満の回答を集計対象外として集計を行った。

3.2.1 実労働時間

実労働時間の分布を図3.2.1に示す。1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者は67.0%、60時間以上¹の就業者は5.5%であった。1週間あたりの実労働時間数が週40時間以上の就業者に占める60時間以上の就業者の割合は8.2%であった。

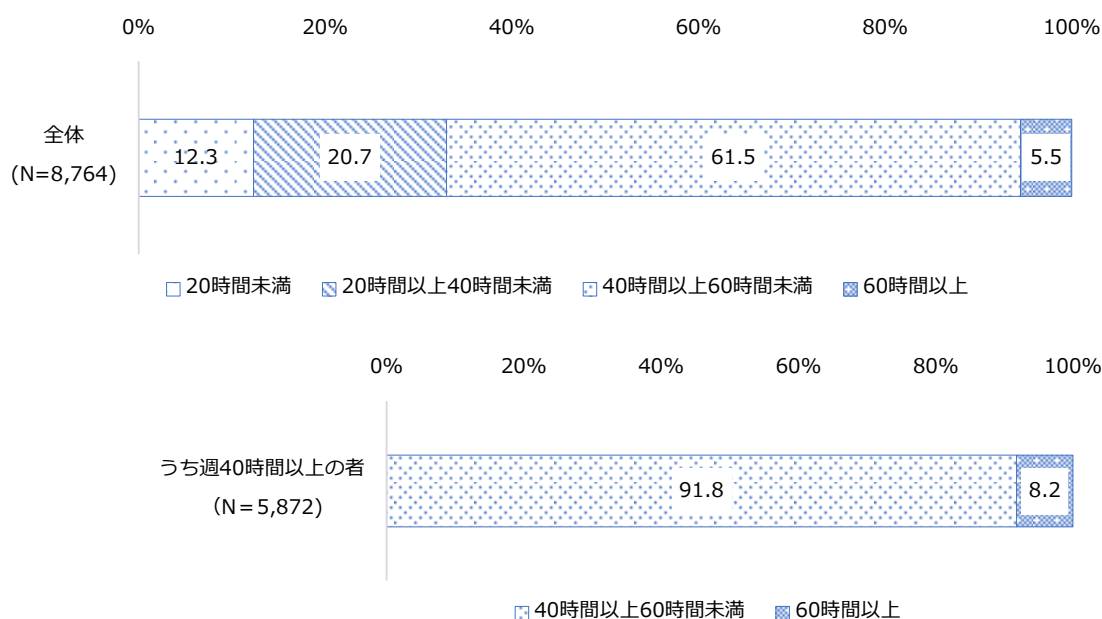


図3.2.1 1週間あたりの実労働時間

(注) 正社員は回答者のうち週10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週120時間未満の者を有効とした。

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

3.2.2 性別・就業形態別の実労働時間

就業形態を「正社員」、「非正規雇用者(契約社員・嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員)」、「自営業者(雇い人のいる自営業主、雇い人のいない自営業主、自家営業の手伝い)」、「会社役員」に分類し、性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を表3.2.2に示す。1週間あたりの実労働時間数 60 時間以上の長時間労働を行った就業者は、会社役員の女性が12.8%と高く、以下「自営業者 男性」(10.2%)、「正社員 男性」(8.6%)であった。

表3.2.2 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)				
			20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上	
男性	正社員	3,131	44.3	1.6	8.9	80.8	8.6
	非正規	728	30.1	29.4	27.2	41.3	2.1
	自営業	694	33.5	28.2	23.5	38.0	10.2
	会社役員	144	36.0	20.1	20.8	54.9	4.2
女性	正社員	2,271	41.2	1.0	21.5	74.5	3.0
	非正規	1,273	28.3	30.2	38.9	29.5	1.4
	自営業	452	28.0	35.4	30.3	28.5	5.8
	会社役員	39	32.2	30.8	25.6	30.8	12.8

(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。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。

3.2.3 性別・年齢層別の実労働時間

性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を表3.2.3に示す。「40時間以上」の就業者の割合は、男性は30～59歳の各階層(80%以上)、20～29歳(79.6%)であるのに対し、女性は20～29歳(75.2%)が最も高く、それ以降は年齢層が上がるにつれて低くなっている。いずれの階層においても男性の方が高く、その差は30～59歳の各階層で20ポイント以上、60～64歳で19.8ポイント、20～29歳、65歳以上では5ポイント未満であった。また、「60時間以上」の割合は、50～59歳男性(10.2%)が最も高く、20～59歳の各階層でも8%以上である一方、女性はいずれの階層においても4%未満であった。

表3.2.3 性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)				
			20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上	
男性	20～29歳	631	41.1	7.3	13.2	71.2	8.4
	30～39歳	812	43.6	3.6	9.2	78.3	8.9
	40～49歳	1,052	42.4	8.2	8.4	74.7	8.7
	50～59歳	1,009	42.8	7.7	10.1	72.0	10.2
	60～64歳	603	36.5	15.6	20.4	59.9	4.1
	65歳以上	608	30.0	27.1	33.7	36.2	3.0
女性	20～29歳	599	38.8	7.3	17.5	72.0	3.2
	30～39歳	672	37.0	10.3	25.9	61.2	2.7
	40～49歳	931	37.0	10.6	30.4	55.7	3.2
	50～59歳	946	35.0	17.3	26.3	53.3	3.1
	60～64歳	618	32.8	19.1	36.7	41.4	2.8
	65歳以上	283	28.5	31.8	33.9	32.5	1.8

(注) 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。

3.2.4 業種別の実労働時間

業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表3.2.4に示す。週60時間以上の割合が最も高い業種は「運輸業、郵便業」(12.7%)、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(9.3%)であった。

表3.2.4 業種別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)			
			20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
農林漁業	288	30.9	25.0	36.5	33.3	5.2
建設業	641	41.2	10.0	10.8	70.5	8.7
製造業	1,410	40.7	7.0	13.3	75.8	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業	44	39.2	9.1	11.4	75.0	4.5
情報通信業	355	39.9	7.3	18.9	68.7	5.1
運輸業、郵便業	497	42.2	8.7	17.3	61.4	12.7
卸売業、小売業	1,426	37.5	13.3	21.1	61.0	4.6
金融業、保険業	214	38.6	9.8	29.9	53.7	6.5
不動産業、物品賃貸業	195	32.2	25.1	21.0	52.3	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	354	37.0	14.4	23.4	56.5	5.6
宿泊業、飲食サービス業	515	35.8	19.2	26.4	45.0	9.3
生活関連サービス業、娯楽業	314	36.0	18.2	22.6	53.8	5.4
教育、学習支援業	485	35.5	18.8	24.7	50.7	5.8
医療、福祉	1,283	38.7	6.9	22.6	67.5	3.0
複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	67	35.3	14.9	29.9	50.7	4.5
サービス業(他に分類されないもの)	676	35.2	17.8	24.3	53.0	5.0

(注) 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。

3.2.5 事業場規模別の実労働時間

事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表 3.2.5 に示す。週 60 時間以上の割合はいずれの事業場規模においても 10%未満であった。

表3.2.5 事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)			
			20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
1~9人	2,230	34.7	21.2	26.2	46.0	6.7
10~49人	2,065	38.7	10.1	19.7	64.9	5.3
50~299人	1,980	39.9	8.0	18.4	67.7	5.9
300~999人	822	39.9	7.3	18.6	69.2	4.9
1000人以上	1,218	40.5	7.6	15.3	72.8	4.3

(注) 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。

3.2.6 職種別の1週間あたりの実労働時間数

職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図3.2.6に示す。週60時間以上の長時間就業者の割合は、「輸送・機械運転従事者」(19.7%)が最も高く、次いで「建設・採掘従事者」(9.5%)であった。

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)			
			20時間未満 40時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
管理的職業従事者	786	40.7	9.9	15.5	65.9	8.7
専門的・技術的職業従事者	1,393	39.0	10.3	17.9	66.7	5.2
事務従事者	1,914	37.7	8.9	25.4	63.8	1.8
販売従事者	924	37.6	15.9	16.1	62.7	5.3
保健医療・介護サービス職業従事者	493	39.1	7.1	18.5	70.4	4.1
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)	1,011	35.8	17.6	26.1	49.4	6.9
生産工程従事者	619	39.9	8.2	14.5	72.7	4.5
輸送・機械運転従事者	229	44.3	10.0	13.1	57.2	19.7
建設・採掘従事者	263	42.7	8.4	6.8	75.3	9.5
運搬・清掃・包装等従事者	222	35.2	20.7	22.1	50.5	6.8
その他	910	34.0	20.8	28.7	44.6	5.9

図3.2.6 職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(注) 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。

3.3 労働時間制度、時間外労働理由、仕事の裁量、就業時間の調整

3.3.1 労働者の労働時間制度

労働者(正社員および非正規雇用者)の労働時間制度の分布を図 3.3.1 に示す。労働者の67.1%は固定勤務、11.4%がフレックスタイム制、10.5%が変形労働時間制であった。

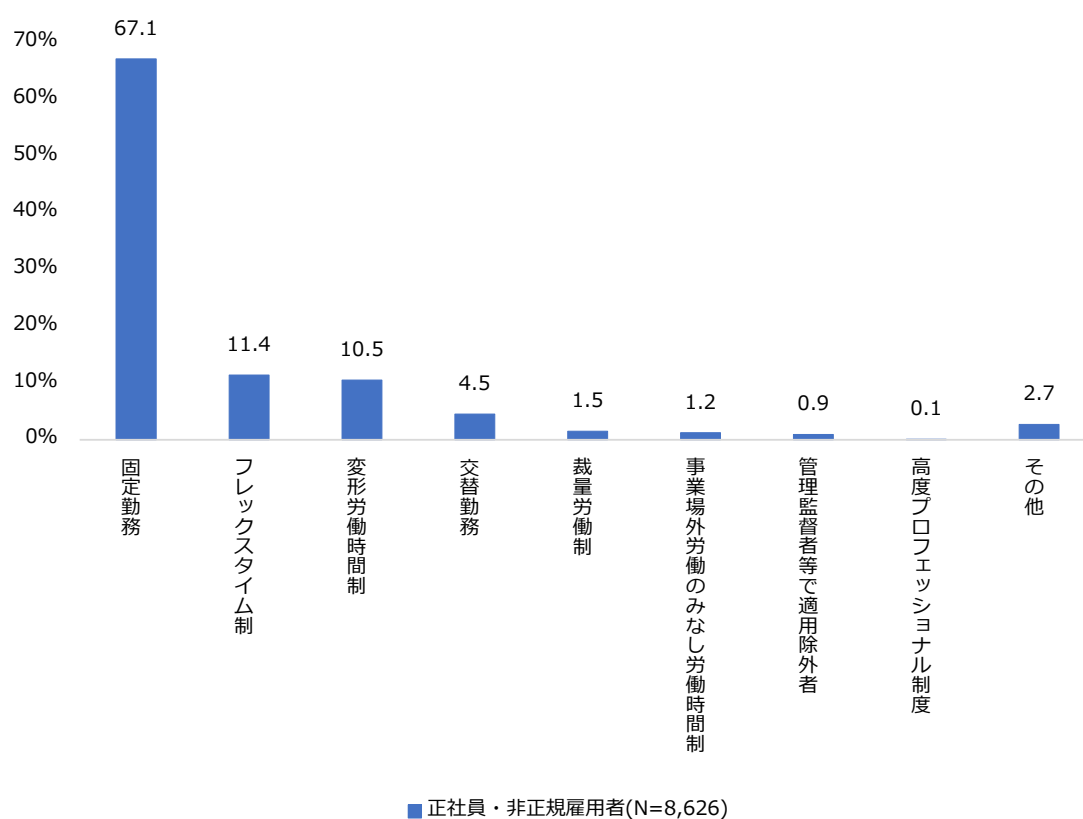


図3.3.1 労働者の労働時間制度の分布

3.3.2 時間外労働が生じる理由

労働者(正社員および非正規雇用者)の時間外労働が生じる理由の回答(複数回答)を図 3.3.2 に示す。「業務量が多いため」(38.4%)、「人員が不足しているため」(29.8%)のような人的資源の不足、「仕事の繁閑の差が大きいため」(16.5%)、「社員間の業務の平準化がされていないため」(6.6%)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(予期せぬ仕様変更等)」(7.8%)、「顧客の提示する納期が短いため」(3.2%)のように顧客との関係、「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」(12.8%)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 29.6%であり、70.4%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 4.0%に過ぎず、会社や管理職からの明示的な指示よりも、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。

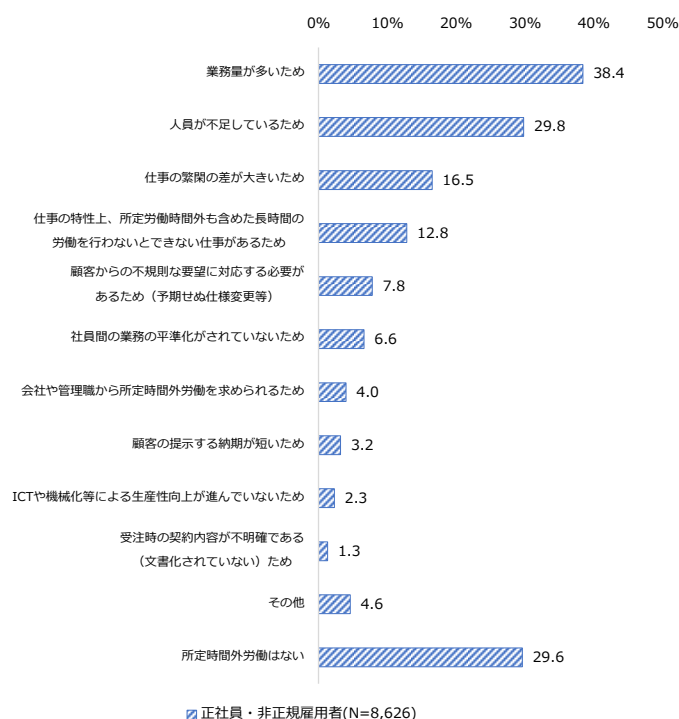


図3.3.2 時間外労働が生じる理由(正社員および非正規雇用者)

(注) 複数回答を得た結果。

3.3.3 仕事の裁量権

行っている仕事の裁量権について問うた結果を図 3.3.3 に示す。「そうだ」、「まあそうだ」の割合をみると、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」(71.6%)が最も高く、以下「自分のペースで仕事ができる」(70.5%)、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」(61.0%)であった。

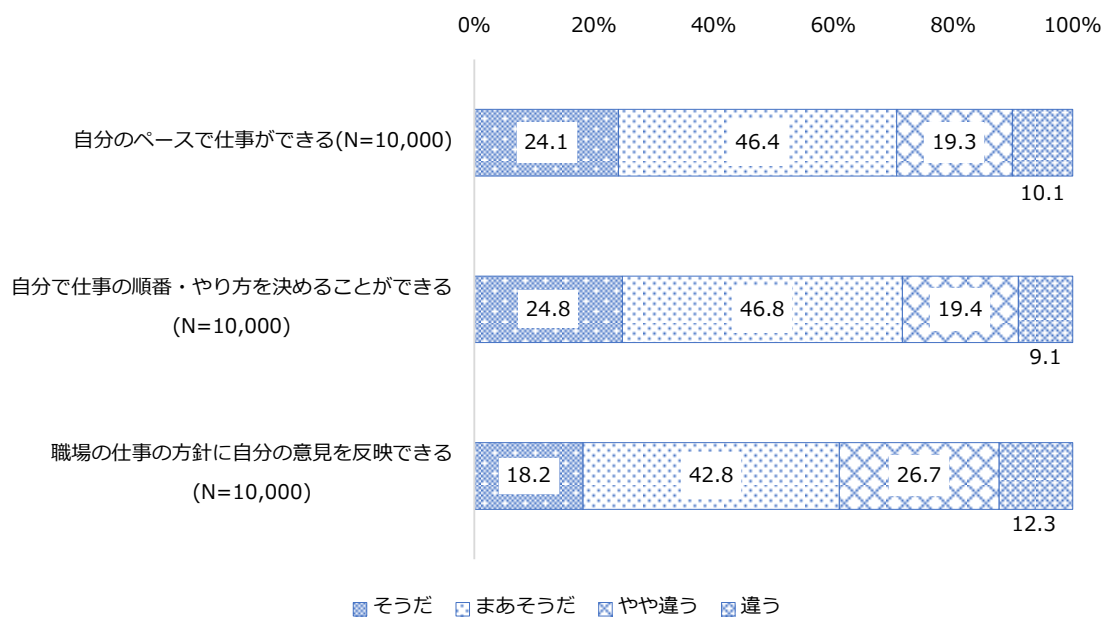


図3.3.3 仕事の裁量権

3.3.4 就業時間の調整の自由

「仕事の始業・終業時刻を自分でどのくらい調整できますか」という項目によって就業時間の自己調整の自由について回答を得た(図 3.3.4)。「まったくできない」「めったにできない」は合わせて41.4%であった。一方、「ほぼできる」は29.5%であった。

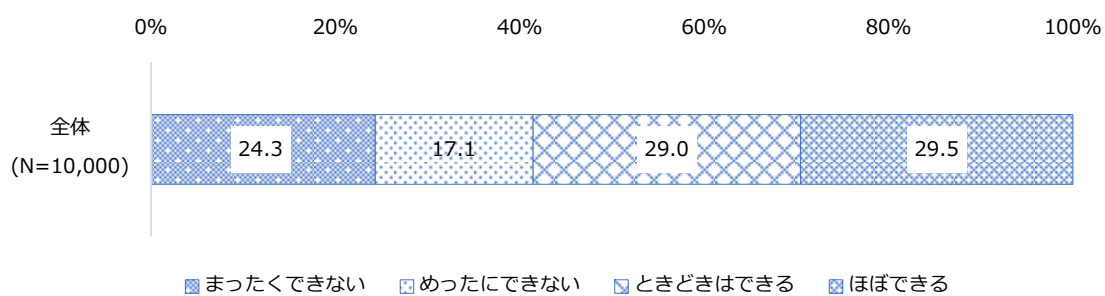


図3.3.4 就業時間の調整の自由

3.4 睡眠の状況

理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の分布を図 3.4.1 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 時間以上 8 時間未満」(47.5%)であるが、実際に「7 時間以上 8 時間未満」の睡眠が取れているのは 16.0%であった。また、「5 時間以上 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 5.4%、0.9%であるのに対して、実際の睡眠時間ではそれぞれ 33.5%、10.5%であった。

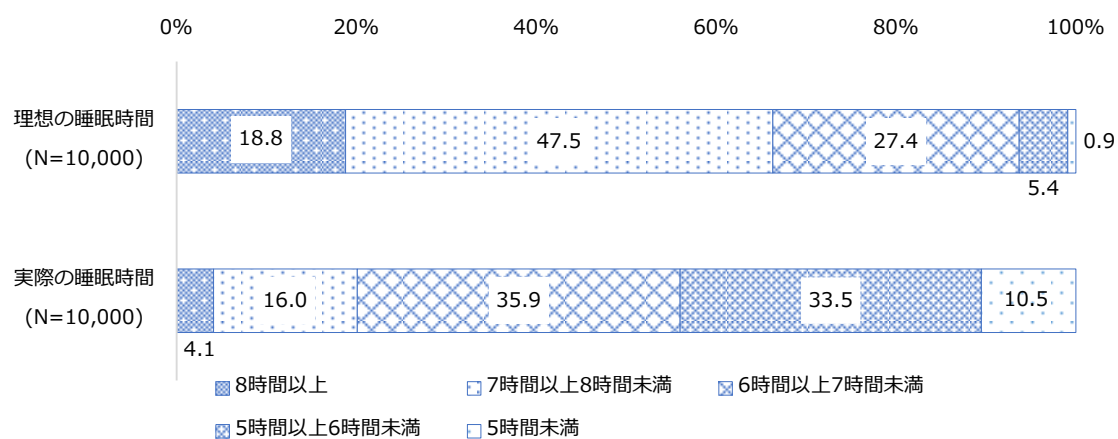


図3.4.1 睡眠の理想時間と実際の睡眠時間

睡眠の理想時間と実時間の乖離の状況を図 3.4.2 に示す。理想の睡眠時間以上睡眠がとれている就業者は 27.6%、乖離の状況は「1 時間不足」(41.4%)、「2 時間不足」(22.8%)、「3 時間不足」(6.3%)、「4 時間不足」(1.3%)、「5 時間不足」(0.5%)であった。

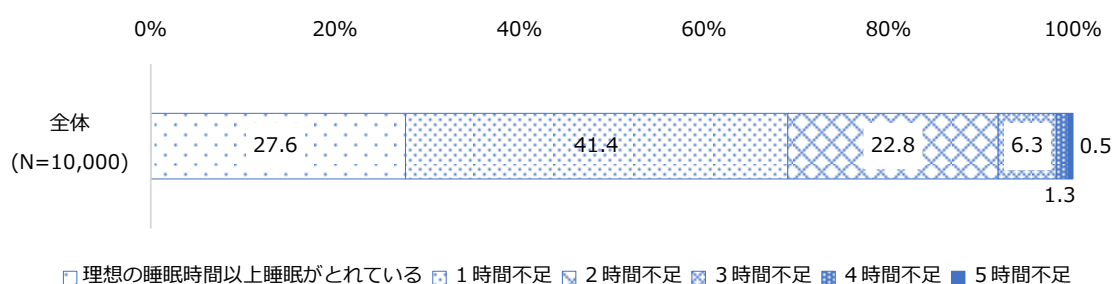


図3.4.2 睡眠の理想時間と実時間の乖離の状況

3.4.3 実労働時間別の睡眠の状況

1週間あたりの実労働時間数別の睡眠の状況を図3.4.3に示す。睡眠時間が「5時間未満」の就業者の割合は、1週間あたりの実労働時間数60時間以上で19.8%と最も高くなったが、その他の群ではいずれも約10%と大きな差は見られなかった。また、睡眠時間が7時間以上取れている割合は、1週間当たりの実労働時間数が20時間未満(24.3%)、20～40時間(22.7%)、40～60時間(18.4%)、60時間(12.9%)と、労働時間が長くなるにつれて睡眠時間は低い傾向であった。

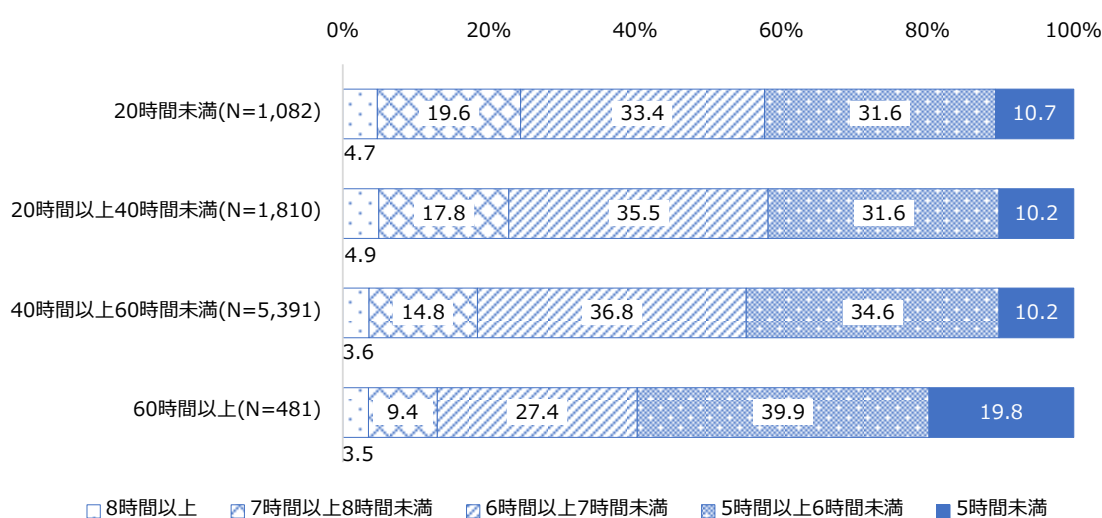


図3.4.3 1週間あたりの実労働時間数別の睡眠時間

(注) 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。

3.5 疲労の状況

就業者の疲労の状況について、「あなたは仕事や仕事以外で疲れた場合、疲労の回復状況は次のどれにあたりますか」という項目に対して回答を得た(図 3.5.1)。一晩の睡眠でだいたい疲労は回復する就業者は 31.3%であった。一方で、翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である就業者は 10.3%、「よくある」就業者は 19.0%であった。

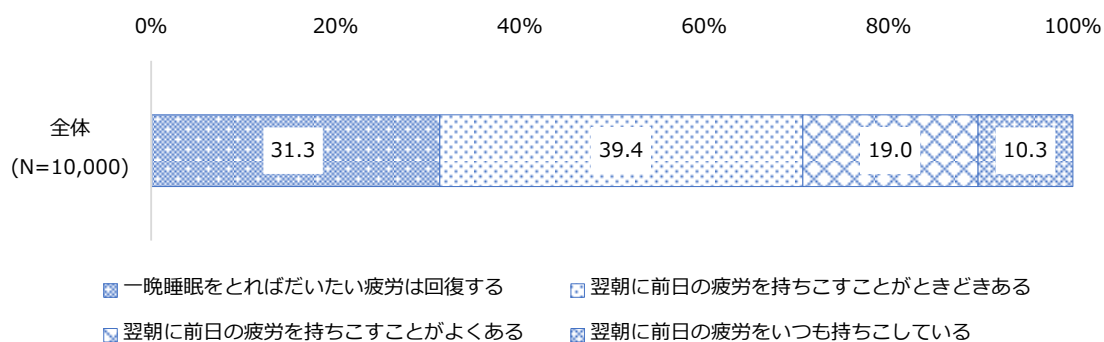


図3.5.1 疲労回復の状況

労働時間と疲労の回復状況の関連を検討するため、1週間あたりの実労働時間数別の疲労の回復状況を図 3.5.2 に示す。翌朝に前日の疲労を「いつも」持ち越している就業者の割合は、1週間あたりの実労働時間数が「20 時間以上 40 時間未満」では男性(6.8%)、女性(9.4%)であったが、「40 時間以上 60 時間未満」では男性(9.0%)、女性(12.3%)、「60 時間以上」になると男性(17.6%)、女性(22.0%)となり、「20 時間未満」を除き、実労働時間数が長くなるにつれて高くなる傾向があった。また、いずれの労働時間の群でも女性の方が高くなっている。

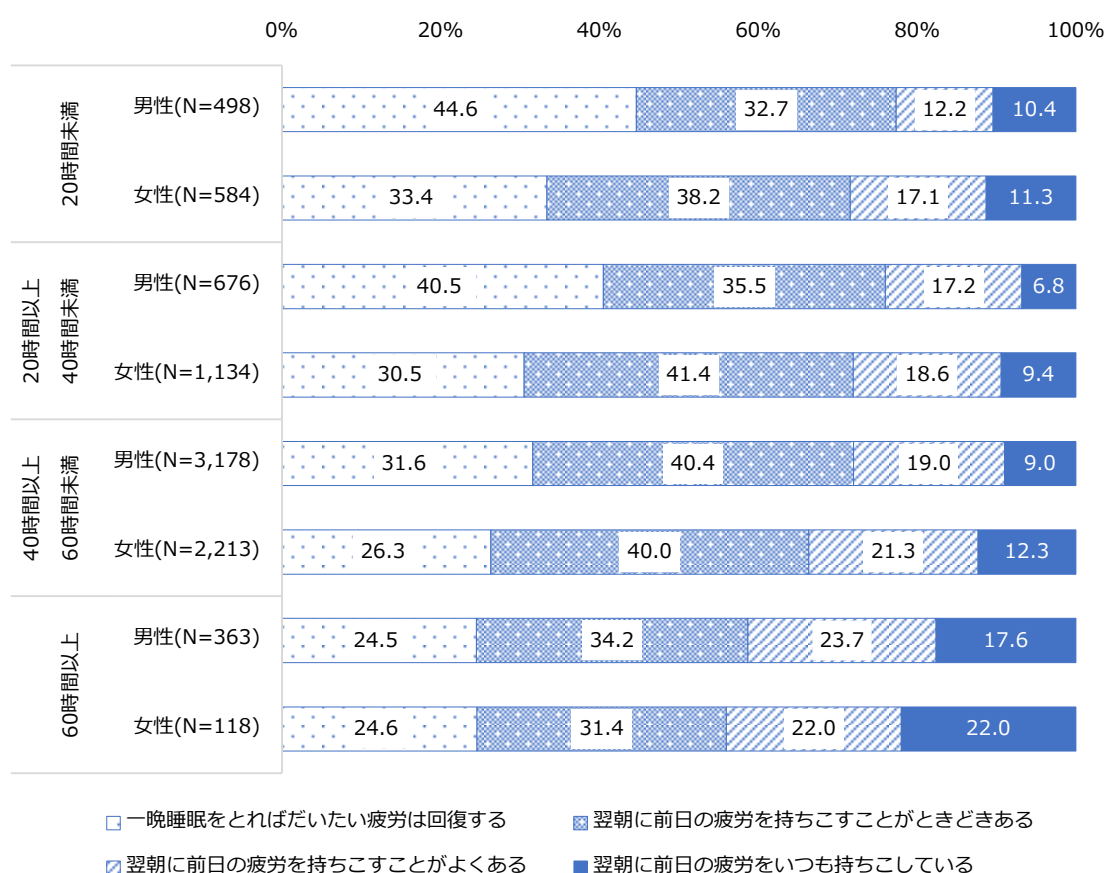


図3.5.2 1週間あたりの実労働時間数別の疲労の回復状況の分布

(注) 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。

次に、睡眠時間別の疲労の回復状況を図 3.5.3 に示す。翌朝に前日の疲労を「いつも」持ち越している就業者の割合は、睡眠時間が 6 時間～8 時間未満の各群では 10% 未満、「5～6 時間未満」で 11.7%、「5 時間未満」になると 24.1%まで高くなった。「8 時間以上」を除き、睡眠時間が短くなるほど高くなる傾向であった。

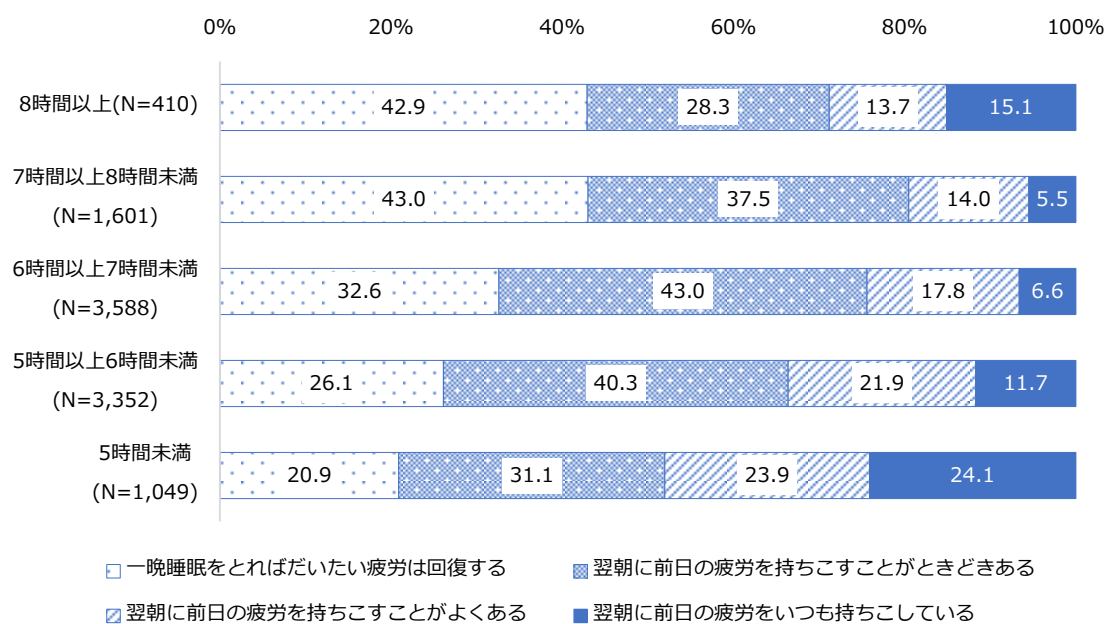


図3.5.3 睡眠時間別の疲労の回復状況の分布

3.6 不安・うつ傾向

本調査では、労働者の不安・うつ傾向についてK6得点を用いて調査した。K6は、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」、「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をすること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3.6.1に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13点以上)」の割合は13.0%、「うつ・不安障害の疑い(10～12点)」の割合は13.5%であった。

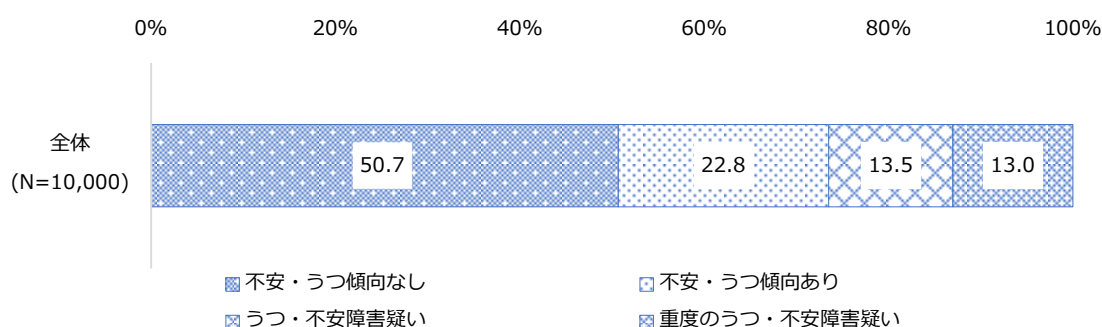


図3.6.1 不安・うつ傾向(K6得点)の分布

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.

年齢層別のK6 得点の分布を表 3.6.2 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、20 代(19.5%)、30 代(17.3%)、40 代(15.2%)、50 代(11.5%)、60～64 歳(6.2%)、65 歳以上(2.2%)であった。

表3.6.2 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
20～29歳	1,499	35.7	24.7	20.1	19.5
30～39歳	1,743	38.2	26.2	18.3	17.3
40～49歳	2,282	47.2	23.0	14.5	15.2
50～59歳	2,241	54.2	23.4	10.9	11.5
60～64歳	1,297	65.2	20.4	8.1	6.2
65歳以上	938	78.1	14.5	5.1	2.2

業種別のK6得点の分布を表3.6.3に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13点以上)」の割合は、高い順に「医療・福祉」(15.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(13.9%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(13.5%)、「卸売業、小売業」(13.4%)であった。

表3.6.3 業種別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向		うつ・不安障害の疑い	
		なし	あり	軽度	重度
農林漁業	303	55.8	22.1	10.2	11.9
建設業	759	51.9	20.3	15.2	12.6
製造業	1,659	50.8	21.2	14.9	13.1
電気・ガス・熱供給・水道業	49	53.1	18.4	16.3	12.2
情報通信業	437	51.0	22.7	14.2	12.1
運輸業、郵便業	561	50.6	23.0	15.7	10.7
卸売業、小売業	1,616	50.5	23.9	12.3	13.4
金融業、保険業	263	53.6	19.0	14.4	12.9
不動産業、物品賃貸業	228	58.3	21.5	11.8	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	407	55.5	19.9	12.8	11.8
宿泊業、飲食サービス業	552	50.5	22.5	13.0	13.9
生活関連サービス業、娯楽業	353	52.7	24.9	11.6	10.8
教育、学習支援業	547	52.1	24.3	12.1	11.5
医療、福祉	1,450	45.1	26.1	13.1	15.7
複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	76	44.7	32.9	9.2	13.2
サービス業(他に分類されないもの)	740	51.2	20.8	14.5	13.5

事業場規模別のK6 得点の分布を表 3.6.4 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、事業場規模が 1～9 人で 9.9%と他より低く、10 人以上の規模ではいずれも 13～14%台であった。

表3.6.4 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	2,423	57.1	22.1	10.9	9.9
10～49人	2,382	50.0	22.8	13.0	14.1
50～299人	2,301	47.9	23.6	14.1	14.3
300～999人	947	48.2	22.7	16.2	13.0
1000人以上	1,450	49.9	23.3	13.8	13.0

性別・就業形態別のK6 得点の分布を表 3.6.5 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、男女共に正社員で最大であった。

表3.6.5 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	3,855	49.9	20.9	15.6	13.6
非正規	735	56.9	19.6	11.6	12.0
自営業	702	63.7	20.2	9.7	6.4
会社役員	144	70.1	12.5	7.6	9.7
女性 正社員	2,757	44.5	26.5	13.6	15.3
非正規	1,279	50.0	25.5	12.9	11.6
自営業	457	58.9	22.1	7.7	11.4
会社役員	39	69.2	17.9	10.3	2.6

(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。

睡眠時間別の K6 得点の分布を図 3.6.6 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い (13 点以上)」の割合は、睡眠時間「5 時間未満」(21.1%)で最も高く、その他の群では 10~15%台となっている。

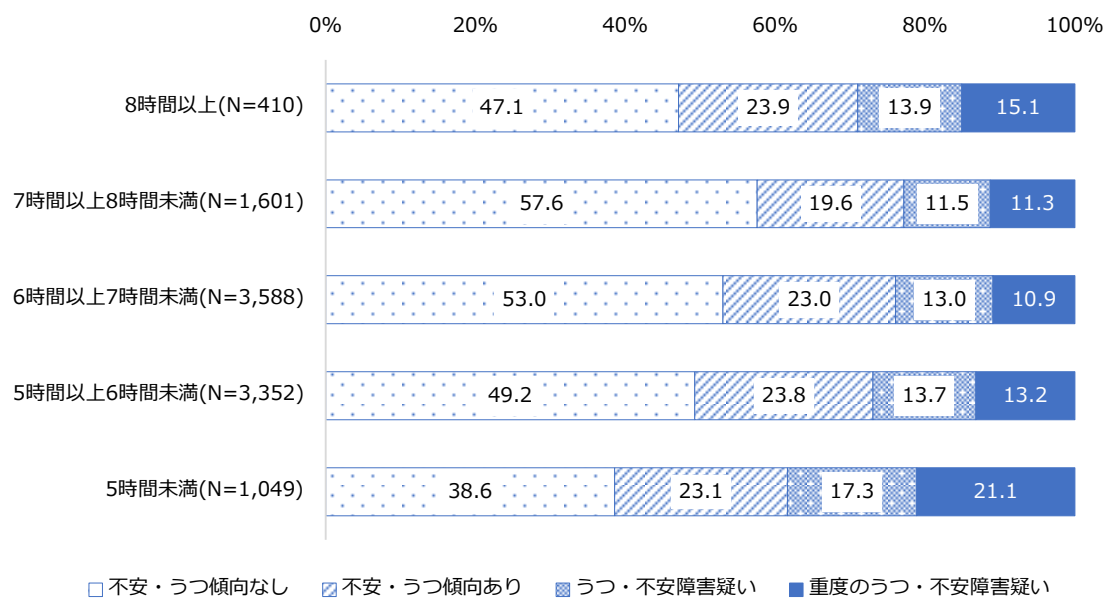


図3.6.6 睡眠時間別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布

疲労の回復状況別の K6 得点の分布を図 3.6.7 に示す。K6 得点「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、翌朝への疲労の持ち越しの頻度が高くなるにつれて割合が高い傾向が見られ、「翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている」では 42.0%であった。

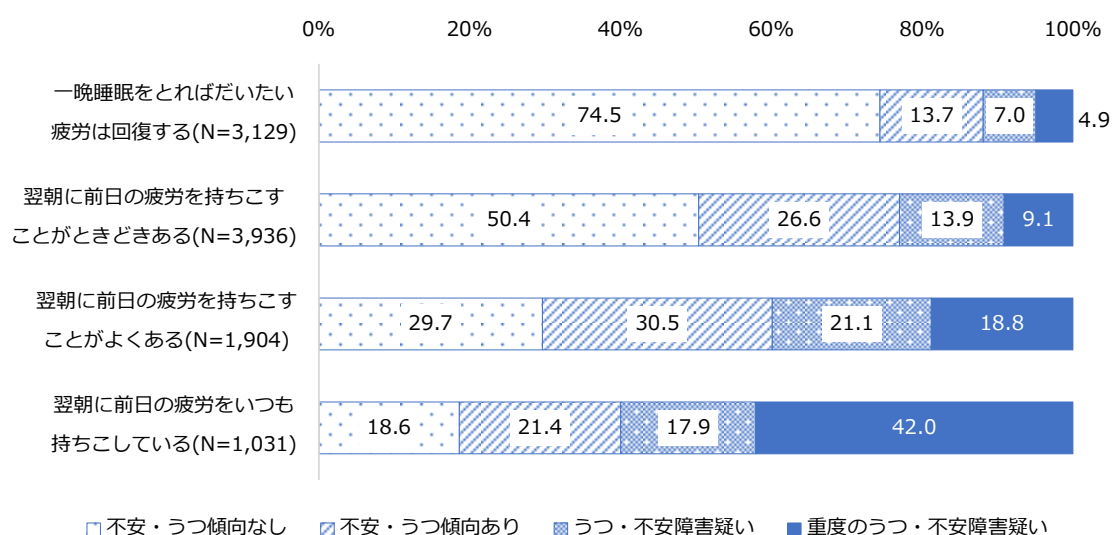


図3.6.7 疲労の回復状況別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布

理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別の K6 得点の分布を図 3.6.8 に示す。K6 得点「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は「4 時間不足」(31.3%)が最も高く、以下「5 時間不足」(27.8%)、「3 時間不足」(26.1%)であった。

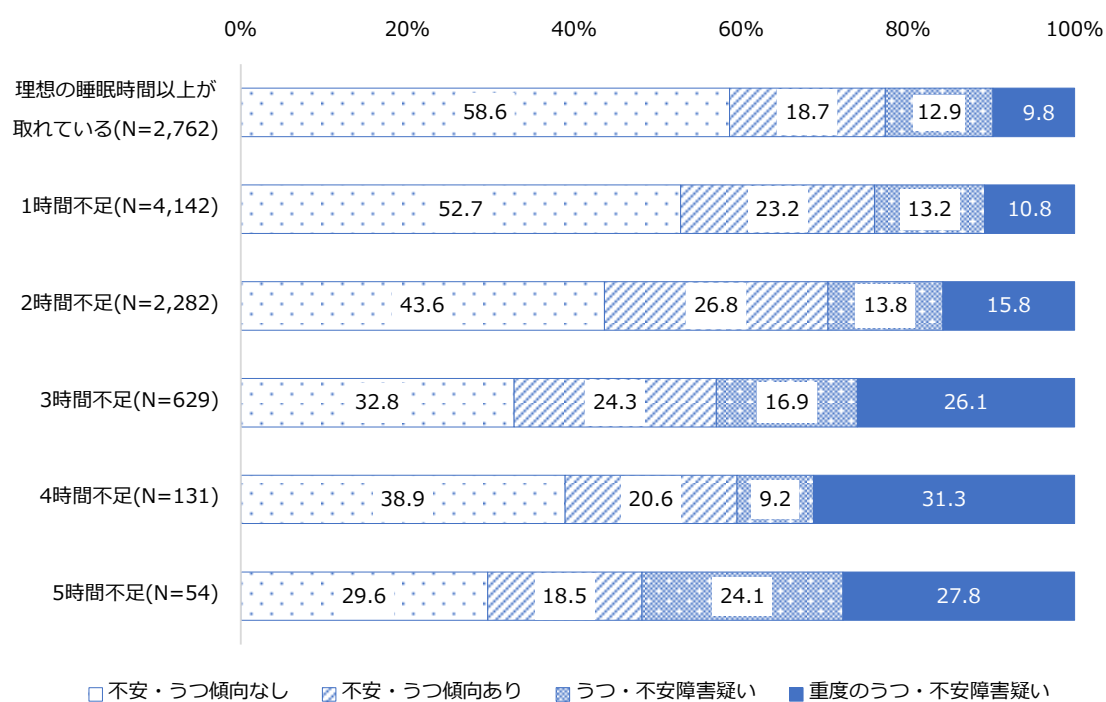


図3.6.8 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布

3.7 職場環境

3.7.1 心理的負荷のある具体的出来事

本調査では、職場において心理的負荷の高い具体的出来事のうちパワーハラスメント等について、過去1年間の間に経験したかどうかの回答を得た(図3.7.1)。経験割合が最も高い順に、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」(8.2%)、「上司とのトラブルがあった」(5.9%)、「カスタマーハラスメントを受けた」(3.3%)、「(重度の)病気やケガをした」(2.8%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」(1.5%)であった。

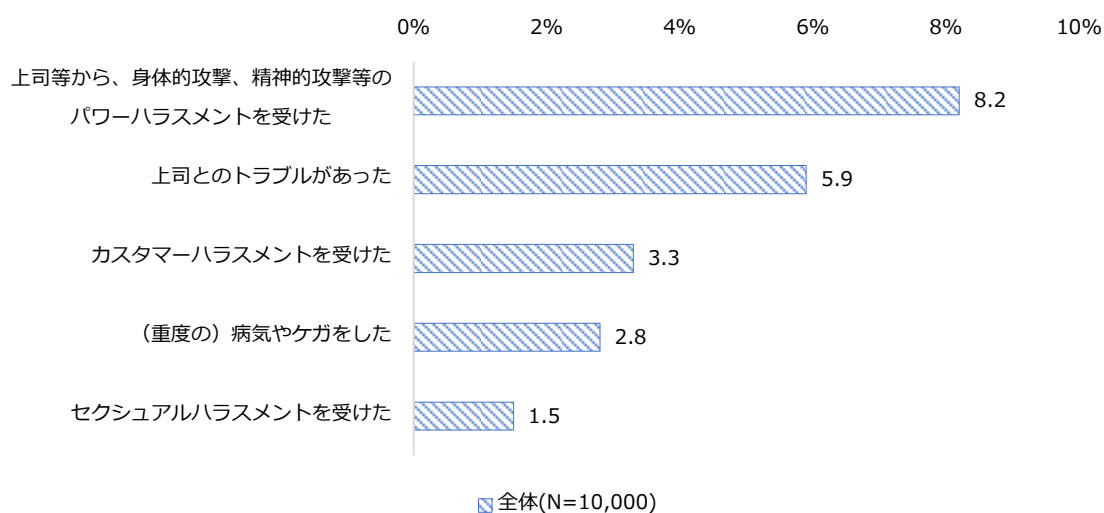


図3.7.1 心理的負荷のある具体的出来事の経験

(注) 複数回答を得た結果。

性別ごとの心理的負荷のある具体的出来事を経験を図 3.7.2 に示す。「上司とのトラブルがあった」は男性(6.1%)・女性(5.7%)、「(重度の)病気やケガをした」は男性(2.9%)・女性(2.6%)で、男性がより多く経験していた。一方で、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は男性(7.4%)・女性(9.2%)、「カスタマーハラスメントを受けた」は男性(2.9%)・女性(3.7%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」は男性(0.8%)・女性(2.3%)で、女性がより多く経験していた。

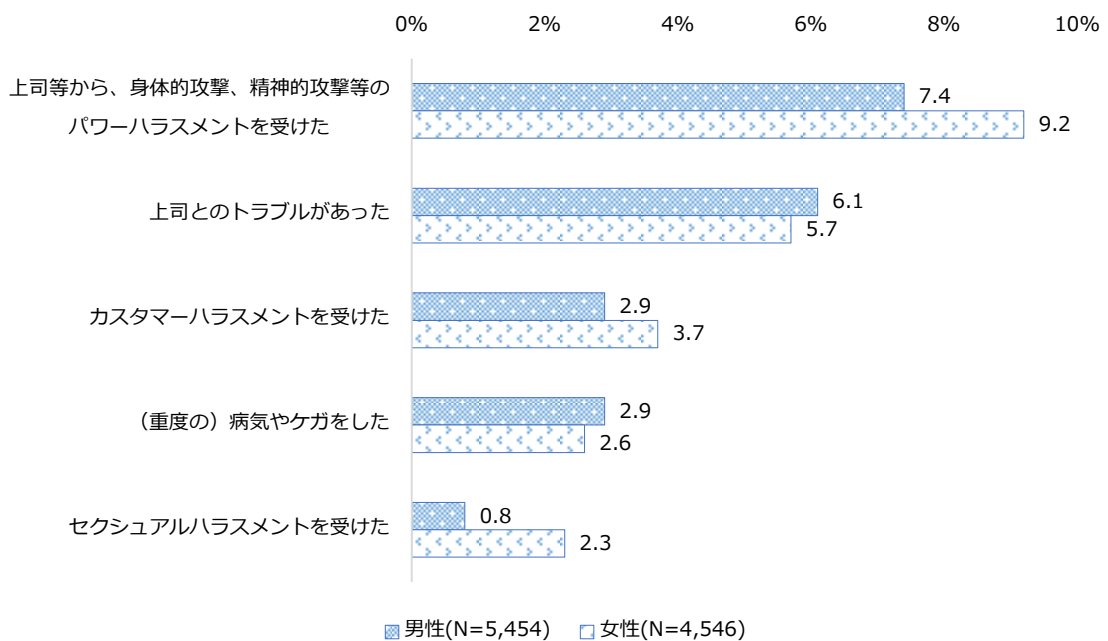


図3.7.2 性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験
 (注) 複数回答を得た結果。

年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を男性(表 3.7.3)、女性(表 3.7.4)別に示す。まず、男性について見ると「(重度の)病気やケガをした」は、20～29歳(4.3%)、次いで30～39歳(3.9%)が高かった。「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「上司とのトラブルがあった」、「セクシュアルハラスメントを受けた」は、いずれもおおむね年齢が若いほど高くなる傾向が見受けられた。「上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は20～29歳(11.6%)、30～39歳(10.2%)、40～49歳(7.7%)、「上司とのトラブルがあった」は20～29歳(9.5%)、30～39歳(9.0%)、40～49歳(6.7%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」は20～29歳(1.3%)、30～39歳(1.6%)、40～49歳(0.8%)であった。

表3.7.3 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	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	上司とのトラブルがあった	カスタマーハラスメントを受けた	(重度の)病気やケガをした	セクシュアルハラスメントを受けた	上記の出来事はなかった
20～29歳	765	11.6	9.5	3.0	4.3	1.3	77.4
30～39歳	949	10.2	9.0	3.2	3.9	1.6	79.6
40～49歳	1,231	7.7	6.7	3.1	1.9	0.8	84.6
50～59歳	1,209	7.0	5.6	2.9	2.5	0.7	85.9
60～64歳	653	4.3	2.6	2.9	2.8	0.0	90.2
65歳以上	647	1.5	1.4	2.0	2.6	0.3	92.7

(注) 複数回答を得た結果。

次に女性について見ると、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラメントを受けた」は、50～59歳(11.0%)が最も高く、40～49歳(10.5%)、30～39歳(9.9%)、20～29歳(8.6%)と続いている。「上司とのトラブルがあった」と「セクシュアルハラメントを受けた」は、年齢が若い方が高い傾向が見受けられた。「上司とのトラブルがあった」は20～29歳(8.6%)、30～39歳(6.3%)、40～49歳(5.5%)であった。「セクシュアルハラメントを受けた」は20～29歳(4.2%)、30～39歳(4.0%)、40～49歳(1.5%)であった。

表3.7.4 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の実験(女性)

(単位:%)

	N	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラメントを受けた	上司とのトラブルがあった	カスタマーハラメントを受けた	(重度の) 病いやケガをした	セクシュアルハラメントを受けた	上記の出来事はなかった
20～29歳	734	8.6	8.6	4.0	2.5	4.2	77.7
30～39歳	794	9.9	6.3	3.8	2.6	4.0	81.2
40～49歳	1,051	10.5	5.5	5.0	2.9	1.5	80.5
50～59歳	1,032	11.0	5.7	4.1	2.3	1.5	81.9
60～64歳	644	6.4	3.9	2.2	2.5	0.9	87.9
65歳以上	291	3.8	1.4	0.7	2.4	1.0	91.8

(注) 複数回答を得た結果。

業種別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を表 3.7.5 に示す。「(重度の)病気やケガをした」の経験が高かったのは、「農林漁業」(4.6%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(4.1%)であった。「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が高かったのは、「医療・福祉」(12.6%)、「複合サービス事業(郵便局・農業協同組合等)」(10.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(10.0%)であった。

表3.7.5 業種別の心理的負荷のある具体的出来事の経験

(単位:%)

	N	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	上司とのトラブルがあった	カスタマーハラスメントを受けた	(重度の)病気やケガをした	セクシュアルハラスメントを受けた	上記の出来事はなかった
農林漁業	303	5.0	3.0	1.3	4.6	0.3	87.5
建設業	759	7.9	5.7	1.7	3.3	0.9	84.8
製造業	1,659	8.6	6.0	1.6	2.0	1.2	85.2
電気・ガス・熱供給・水道業	49	8.2	6.1	0.0	4.1	2.0	81.6
情報通信業	437	7.8	6.6	2.7	1.8	0.5	85.6
運輸業、郵便業	561	6.1	5.3	3.2	3.7	0.7	85.2
卸売業、小売業	1,616	8.4	5.6	4.8	2.4	1.7	82.8
金融業、保険業	263	4.9	6.1	2.7	2.7	1.9	85.6
不動産業、物品賃貸業	228	4.4	4.4	1.8	2.6	1.8	88.2
学術研究、専門・技術サービス業	407	7.1	4.7	2.7	1.2	2.0	86.5
宿泊業、飲食サービス業	552	10.0	8.5	3.6	2.5	1.8	81.0
生活関連サービス業、娯楽業	353	5.1	4.2	5.9	2.0	0.8	85.0
教育、学習支援業	547	6.8	5.3	2.4	1.5	2.0	86.5
医療、福祉	1,450	12.6	7.4	4.6	4.0	2.3	76.9
複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	76	10.5	9.2	7.9	1.3	2.6	77.6
サービス業(他に分類されないもの)	740	5.8	5.3	3.9	3.6	1.4	85.1

(注) 複数回答を得た結果。

事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を表 3.7.6 に示す。「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「上司とのトラブルがあった」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「カスタマーハラスメントを受けた」とともに、1～9 人の規模の事業場が他の規模より割合が低くなっている。

表3.7.6 事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事の経験

(単位：%)

	N	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	上司とのトラブルがあった	カスタマーハラスメントを受けた	(重度の) 病気やケガをした	セクシュアルハラスメントを受けた	上記の出来事はなかった
1～9人	2,423	4.1	2.6	2.0	2.9	0.8	90.2
10～49人	2,382	9.1	6.5	3.7	2.9	1.8	81.6
50～299人	2,301	10.9	7.6	3.5	2.8	2.1	79.6
300～999人	947	8.2	7.9	4.3	2.2	1.3	82.6
1000人以上	1,450	9.1	6.8	3.7	2.9	1.2	82.3

(注) 複数回答を得た結果。

3.8 定期健康診断などの健康確保対策

3.8.1 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3.8.1に示す。受診率は、正社員(77.9%)、非正規雇用者(70.1%)、自営業者(48.1%)、会社役員(66.1%)であった。

表3.8.1 就業形態別の定期健康診断受診状況

(単位:%)

	N	受けた	受けていない	覚えていない・ 分からない
正社員	6,612	77.9	18.5	3.5
非正規	2,014	70.1	27.0	3.0
自営業	1,159	48.1	48.7	3.1
会社役員	183	66.1	31.7	2.2

(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。

3.8.2 ストレスチェック受検状況

就業形態別のストレスチェック受検状況を表 3.8.2 に示す。受検率は正社員(48.3%)、非正規雇用者(41.4%)、自営業者(2.8%)、会社役員(11.5%)であった。

表3.8.2 就業形態別のストレスチェック受検状況

(単位:%)

	N	受けた	受けていない	覚えていない・ 分からない
正社員	6,612	48.3	46.4	5.2
非正規	2,014	41.4	53.2	5.5
自営業	1,159	2.8	92.5	4.7
会社役員	183	11.5	84.7	3.8

(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。

3.8.3 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 時間超の就業者に対して実施される医師による面接指導を、直近 1 年間以内に受けたかどうか、就業形態別に回答を得た(図 3.8.3)。1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の就業者は、正社員(9.3%)、非正規雇用者(4.5%)、自営業(7.3%)、会社役員(10.3%)で、面接指導を受けた割合は、それぞれ 3.1%、1.9%、0.9%、1.6%であった。

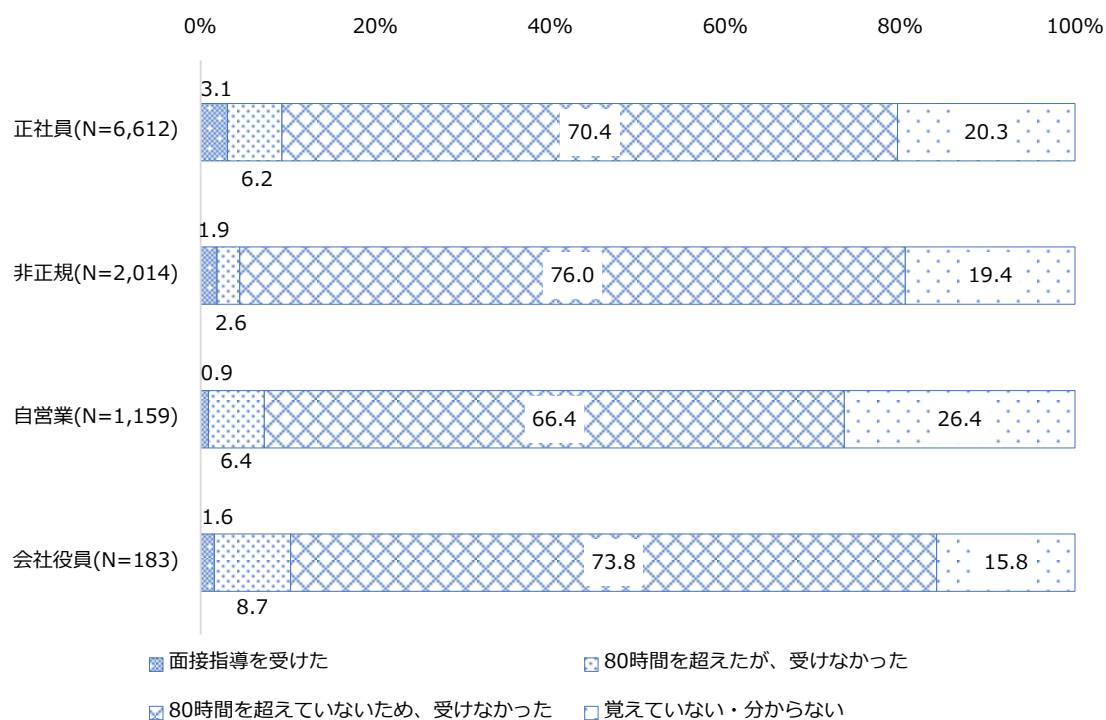


図3.8.3 就業形態別長時間労働者に対する医師による面接指導

(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。

3.9 働きがい、ウェル・ビーイング

3.9.1 ワーク・エンゲイジメント

仕事に積極的に向かい活力を得ているかどうかについての尺度であるユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 3 項目版を用いて回答を得た。これは活力(「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」)、熱意(「仕事に熱心である」)、没頭(「私は仕事にのめり込んでいる」)の 3 項目からなり、燃え尽き症候群の対概念として考えられている。「いつも感じる(=6 点)」「とてもよく感じる(=5 点)」「よく感じる(=4 点)」「時々感じる(=3 点)」「めったに感じない(=2 点)」「ほとんど感じない(=1 点)」「全くない(=0 点)」に得点化される。全標本の得点分布を図 3.9.1 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(19.3%)、熱意(30.4%)、没頭(19.7%)で、熱意の割合が高かった。

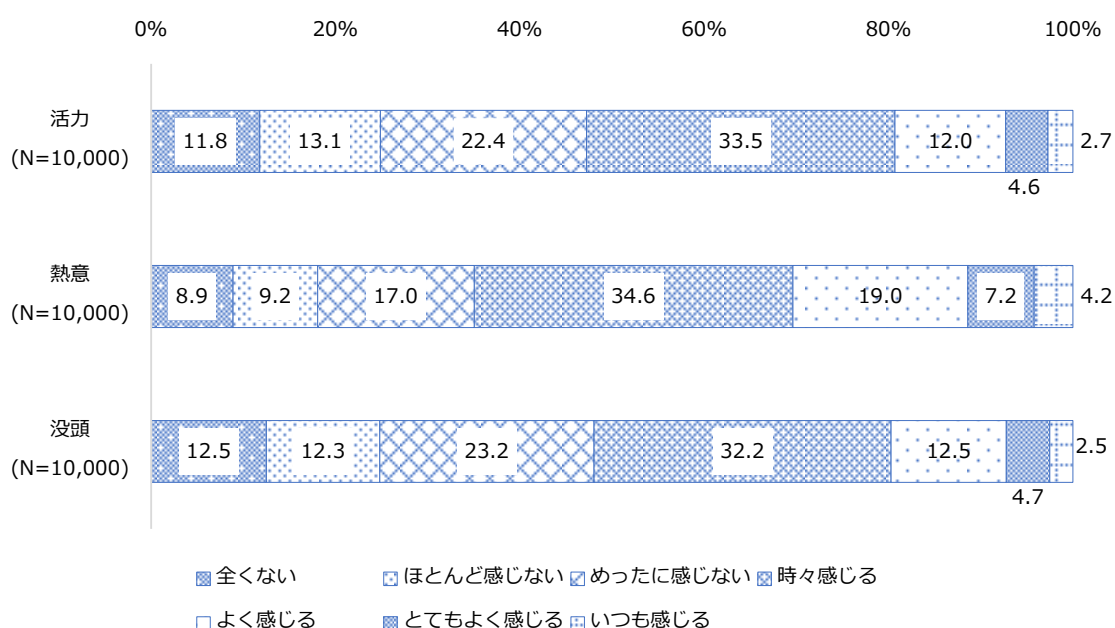


図3.9.1 ワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

3.9.2 資産保有と退職意思

資産保有が就業の継続や退職の意思と関連があるか検討するため、「仮に、あなたにとって十分な資産が今得られたとしたら、引き続き働きますか、または、働くことをやめますか」という項目に回答を得た(図 3.9.2)。「働くのをやめる」(19.9%)、「働く時間を減らす」(39.4%)、「変わらず働く」(32.3%)であった。

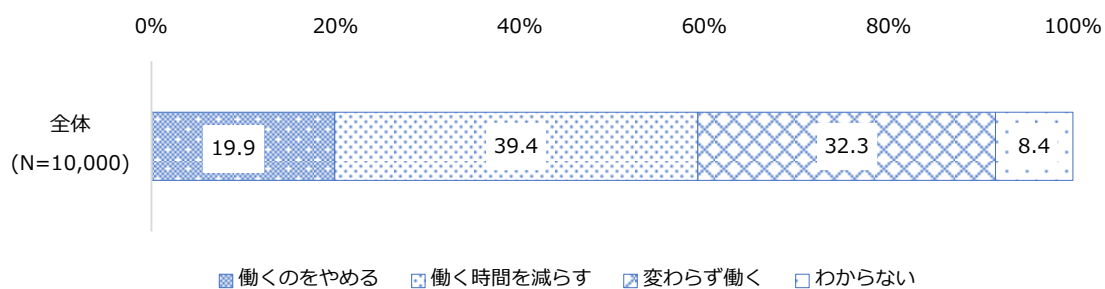


図3.9.2 資産保有と就労・退職意思

3.9.3 厚生のお機と自由(ケイパビリテイ)

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(ケイパビリテイ)を、ここでは ICECAP-A(成人用ケイパビリテイ指標)によって評価する。「安定・安心」、「愛情・友情・助け合い」、「自立」、「達成・成長」、「楽しみ・喜び」の5項目を、機会や自由がゆたかな順に4~1点で得点化する。

図3.9.3に厚生のお機と自由の5項目の得点分布を示す。最高得点の4点をつけた就業者の割合は、「安定・安心」(12.8%)、「愛情・友情・助け合い」(15.8%)、「自立」(15.7%)、「達成感・成長」(8.2%)、「楽しみ・喜び」(15.3%)と、「達成感・成長」がやや低い割合となった。

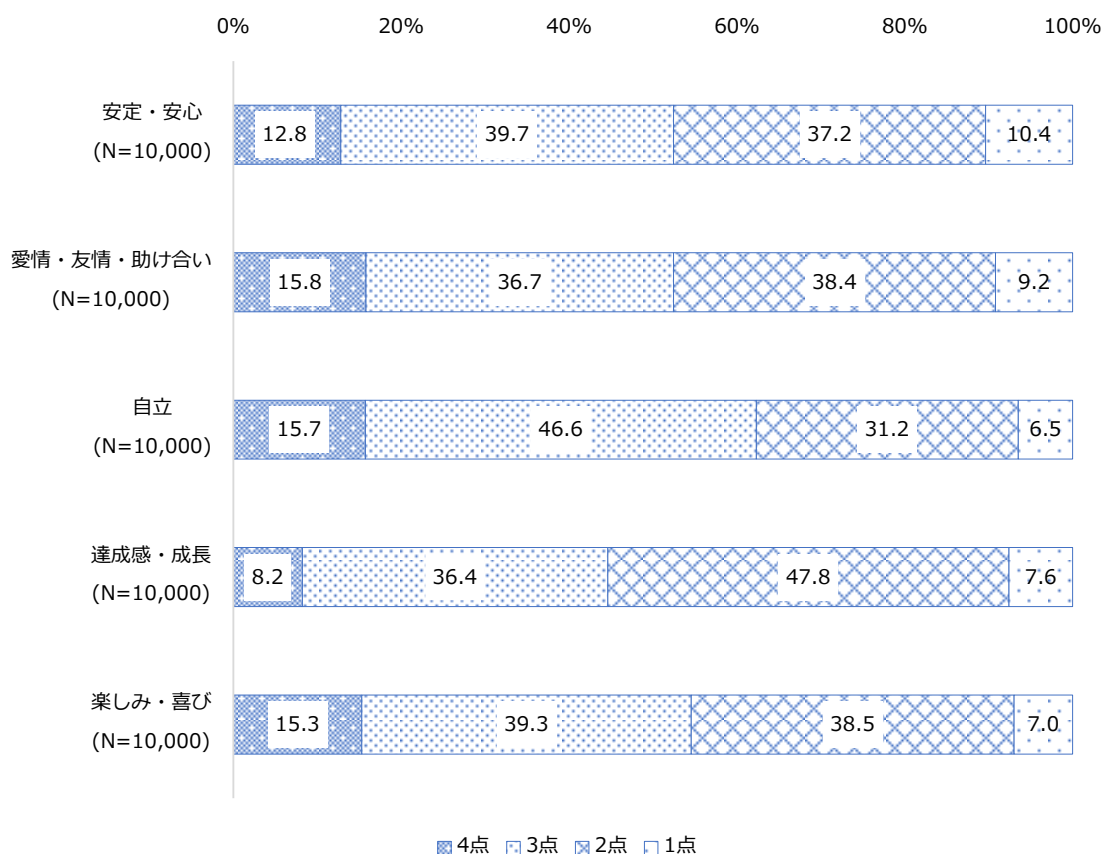


図3.9.3 厚生のお機と自由(ケイパビリテイ)

3.10 就業者の生活習慣と有病状況

3.10.1 運動習慣

運動習慣の状況を問うた。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 3.10.1)。「あまりない」が 33.7%で最も高く、「ほぼ毎日」は 16.3%、「週に 1 回程度」が 28.5%であった。

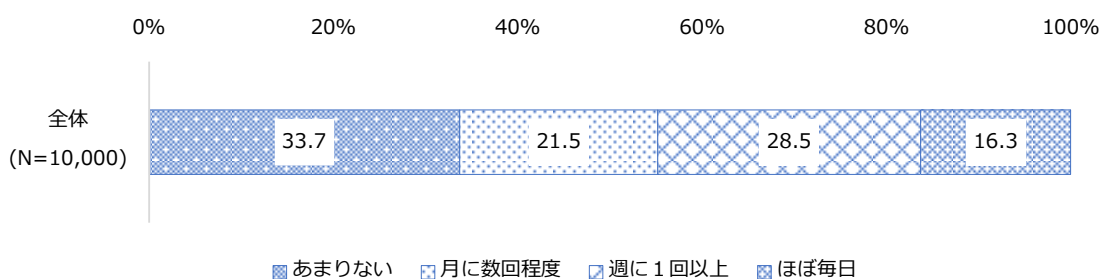


図3.10.1 軽く汗をかく程度の運動の頻度

3.10.2 嗜好品の摂取

飲酒の頻度を図 3.10.2 に示す。飲酒習慣のない就業者は全体の 43.7%であった。一方で、「ほぼ毎日」と回答した就業者は 18.9%、「週 3～5 日程度」は 11.7%であった。

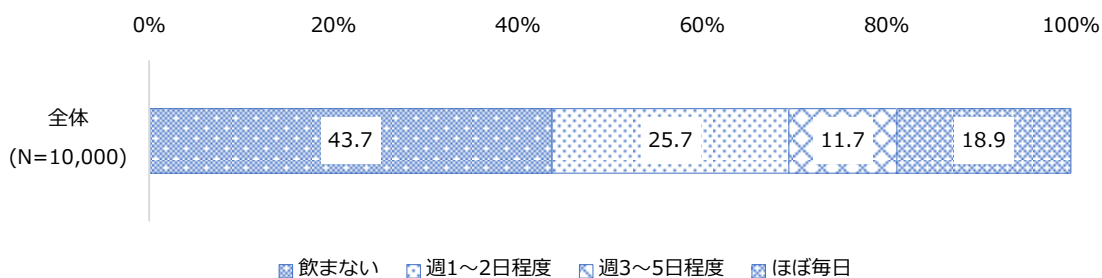


図3.10.2 飲酒の頻度

喫煙の頻度を図 3.10.3 に示す。喫煙習慣のない就業者は全体の 58.1%、「やめた(過去に吸っていた)」は 17.5%、「吸っている」は 24.4%であった。

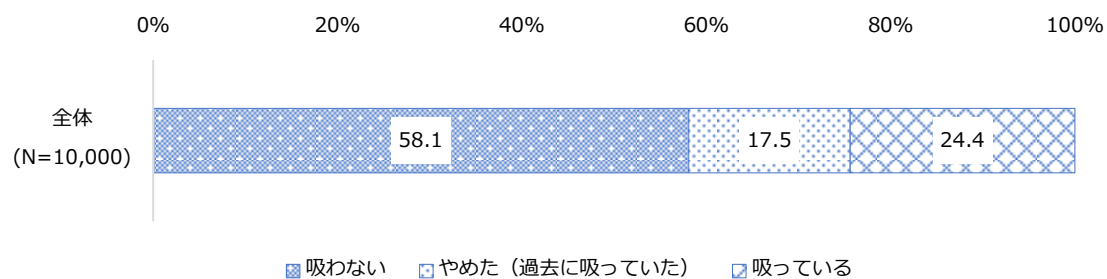


図3.10.3 喫煙の状況

3.10.4 就業者の性別有病率

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

男女別の標本数に占める有病者の割合を図 3.10.4 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」(16.2%)、「高脂血症」(6.9%)、「糖尿病」(5.6%)、女性では「高血圧症」(8.3%)、「高脂血症」(5.1%)であった。有病者の割合を男女について比較すると、「高血圧症」(男性の有病者割合は女性の 2.0 倍、以下同じ)、「糖尿病」(2.5 倍)、「痛風・高尿酸血症」(19.5 倍)、「十二指腸潰瘍」(2.3 倍)、「メタボリックシンドローム」(2.9 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 2~3%程度に見られた。

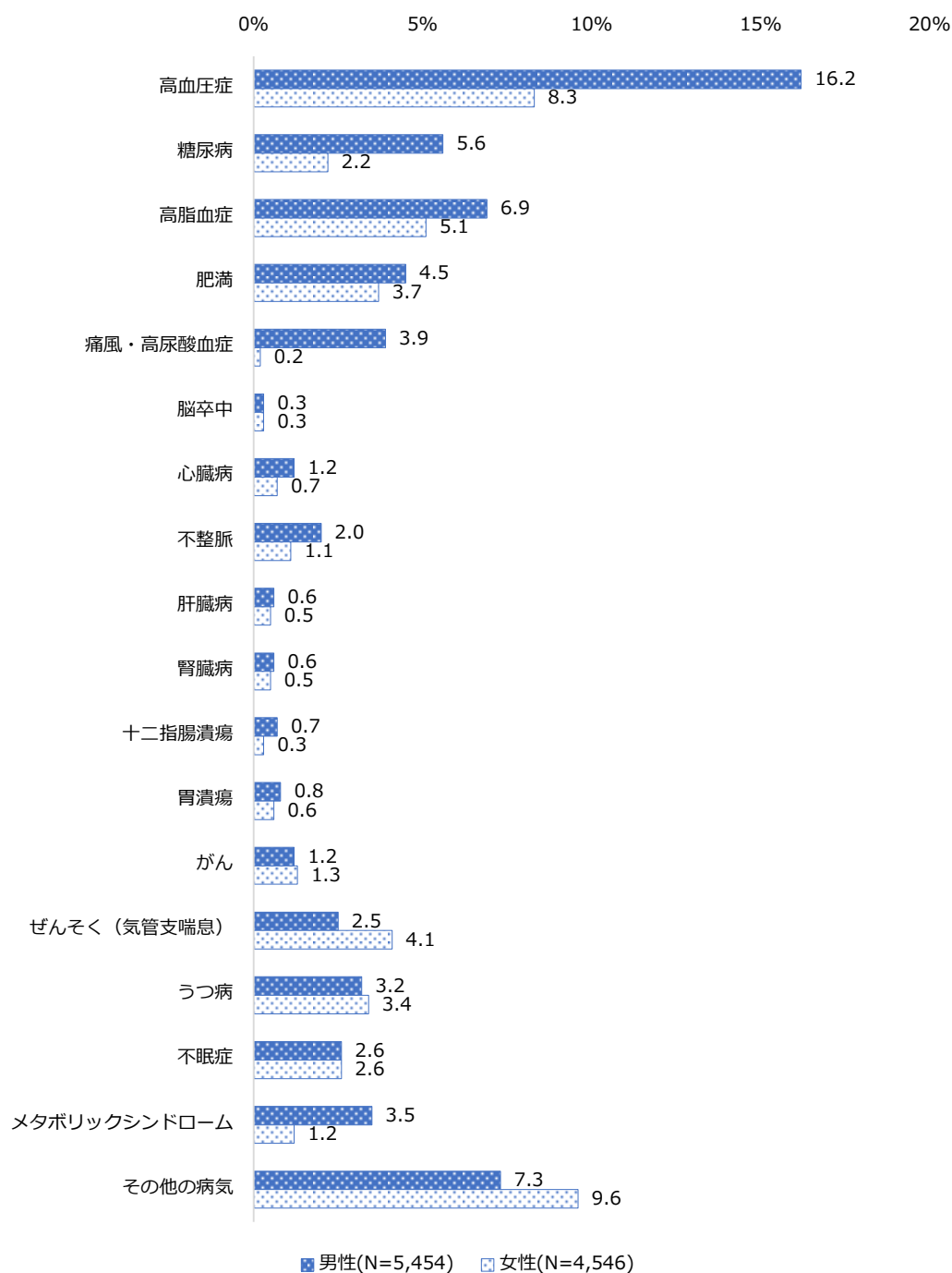


図3.10.4 就業者の性別有病率

(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。

3.11 主観的幸福感

3.11.1 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。得点分布を図3.11.1に示す。最頻値は「8点」で18.7%、以下「7点」(17.5%)、「5点」(16.1%)、「6点」(15.4%)であった。

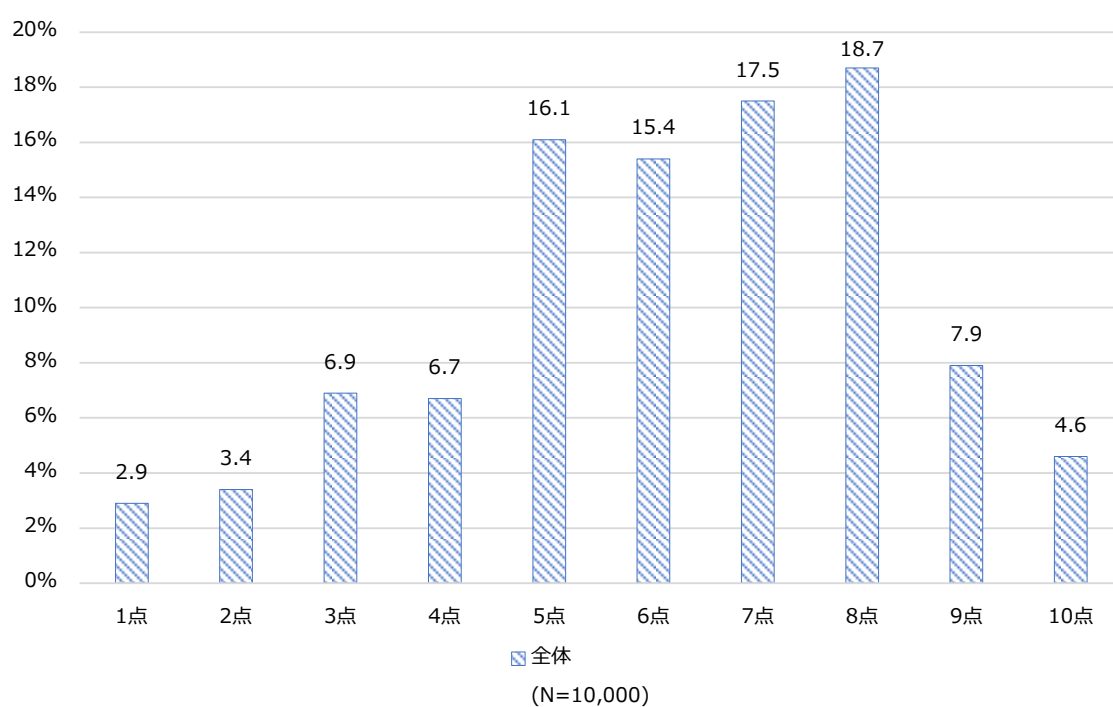


図3.11.1 主観的幸福感得点分布

主観的幸福感の1週間あたりの実労働時間別の得点分布を性別ごとに表3.11.2に示す。主観的幸福感が8点以上の割合は、1週間あたりの実労働時間数が同じ群では、いずれも男性より女性が多かった。

表3.11.2 1週間あたりの実労働時間数別・性別の主観的幸福感得点分布

	N	平均点 (点数)	主観的幸福感得点分布(%)										
			1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	
20時間未満	男性	498	6.1	3.8	3.6	8.8	5.6	17.9	13.1	14.7	18.3	9.2	5.0
	女性	584	6.5	2.9	3.3	6.2	6.8	13.9	11.1	15.8	21.1	12.2	6.8
20時間以上	男性	676	6.3	3.0	4.3	6.5	4.7	13.0	15.7	20.0	21.2	8.4	3.3
40時間未満	女性	1,134	6.7	1.8	2.1	4.7	5.6	13.2	12.7	20.0	23.3	10.8	5.7
	男性	3,178	6.0	3.2	3.6	7.4	7.6	16.5	16.9	17.4	17.0	6.8	3.7
60時間未満	女性	2,213	6.2	2.4	2.8	6.7	7.1	16.8	15.0	17.6	19.2	7.4	5.0
	男性	363	5.6	5.8	6.3	11.8	6.1	15.7	14.9	15.7	16.5	3.9	3.3
60時間以上	女性	118	6.1	5.9	5.1	5.9	6.8	17.8	9.3	16.1	16.1	8.5	8.5

(注) 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。

主観的幸福感の理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別の得点分布を表3.11.3に示す。主観的幸福感が8点以上の割合は、「理想の睡眠時間以上が取れている」が40.2%と最も高く、以降、「5時間不足」を除き乖離時間が大きくなるほど低くなっている。

表3.11.3 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別の主観的幸福感得点分布

	N	平均点 (点数)	主観的幸福感得点分布(%)										
			1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	
理想の睡眠時間以上が取れている	2,762	6.7	1.8	2.3	4.0	4.9	14.4	15.4	17.1	22.1	10.5	7.6	
理想の睡眠時間より1時間不足	4,142	6.3	1.8	2.6	6.6	6.9	16.5	15.8	19.2	19.0	8.3	3.4	
理想の睡眠時間より2時間不足	2,282	5.8	3.7	4.5	9.2	7.8	17.1	15.1	17.0	16.9	5.4	3.3	
理想の睡眠時間より3時間不足	629	5.2	8.6	7.6	12.6	8.9	16.5	14.6	11.1	12.7	4.0	3.3	
理想の睡眠時間より4時間不足	131	4.9	13.7	8.4	8.4	6.9	19.8	17.6	12.2	6.1	4.6	2.3	
理想の睡眠時間より5時間不足	54	4.7	24.1	7.4	5.6	9.3	16.7	7.4	7.4	7.4	5.6	9.3	

3.12 テレワークの実施頻度

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を回避できるという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。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 3.12 に示す。テレワークを実施していない就業者は 79.1%であった。テレワークをしている就業者のうち、最も割合が高い頻度は「週 4～5 日程度」で 8.1%、次いで「週 2～3 日程度」が 6.3%であった。

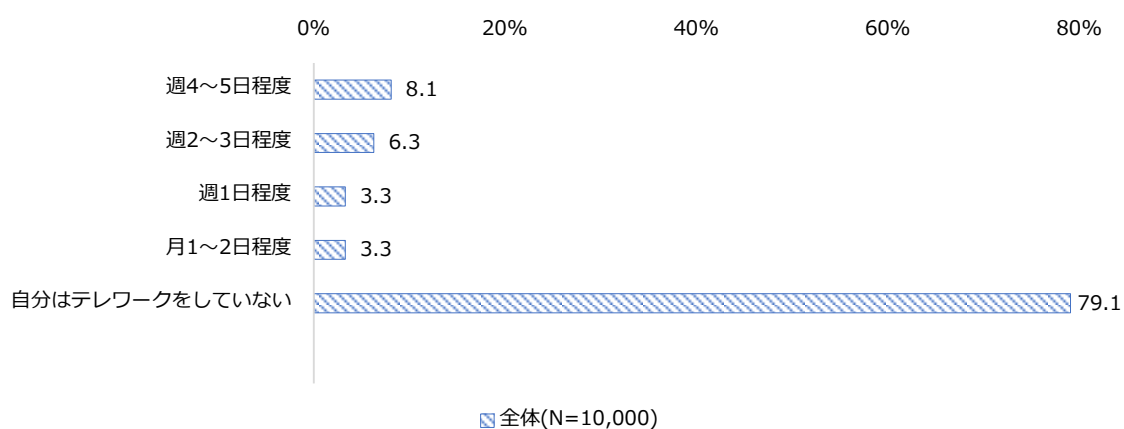


図3.12 テレワークの実施頻度

3.13 世帯状況の検討

ここでは、世帯の状況(配偶者の有無、同居家族の有無)と労働時間やメンタルヘルス、主観的幸福感との関連を検討する。配偶者の有無、単身世帯・複数世帯別に、1週間あたりの実労働時間数を表 3.13.1 に示す。実労働時間が週 40 時間(法定労働時間)以上の割合は、配偶者の有無別では、配偶者なし(68.5%)が配偶者あり(65.6%)より 2.9 ポイント高かった。また、単身世帯・複数世帯別では、単身世帯(69.8%)が複数世帯(66.1%)より 3.7 ポイント高かった。

表3.13.1 世帯状況別の1週間あたりの実労働時間数の分布

	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 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
配偶者なし	4,293	38.3	10.9	20.6	63.5	5.0
配偶者あり	4,371	37.8	13.7	20.7	59.7	5.9
単身世帯	2,130	38.7	10.3	20.0	64.6	5.2
複数世帯	6,537	37.9	12.9	20.9	60.6	5.5

(注) 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。

配偶者の有無、家族の有無別のK6 得点を図 3.13.2 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、配偶者なし(16.5%)が配偶者あり(9.1%)より 7.4 ポイント高かった。また、単身世帯(15.4%)が複数世帯(11.9%)より 3.5 ポイント高かった。

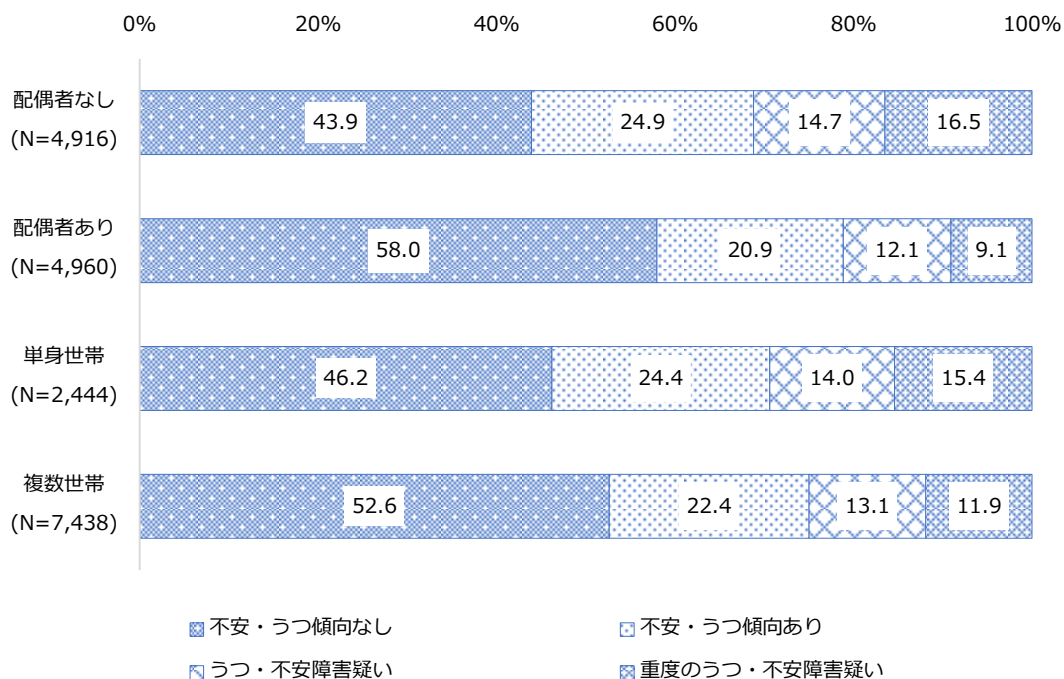


図3.13.2 世帯状況別の不安・うつ傾向(K6得点)

配偶者の有無、単身世帯・複数世帯別の主観的幸福感の平均点を表 3.13.3 に示す。主観的幸福感として 8 点以上の割合に着目すると、配偶者の有無別では、配偶者あり(40.2%)が配偶者なし(22.5%)より 17.7 ポイント高かった。また、単身世帯・複数世帯別では、複数世帯(34.2%)が単身世帯(22.5%)より 11.7 ポイント高かった。

表3.13.3 世帯状況別の主観的幸福感得点分布

	N	平均点 (点数)	主観的幸福感得点分布(%)									
			1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
配偶者なし	4,916	5.7	4.2	4.8	8.9	8.5	19.4	15.9	15.9	13.8	5.3	3.4
配偶者あり	4,960	6.7	1.6	2.0	4.8	4.9	12.4	14.9	19.1	23.9	10.6	5.7
単身世帯	2,444	5.7	4.2	4.5	8.9	8.9	18.7	16.7	15.7	14.4	5.2	2.9
複数世帯	7,438	6.4	2.5	3.0	6.2	5.9	15.1	15.0	18.1	20.3	8.8	5.1

4 就業者調査－先端技術担当者の状況

4.1 先端技術に関する状況

4.1.1 先端技術への取り組み状況

従業員のうち、先端技術に取り組んだ人の割合は 12.5%であった。また、取り組んだ人のうち、取り組んだ先端技術(複数回答)については、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」(42.6%)が最も高く、次いで「5Gなどの通信技術」(34.8%)、「AI(人工知能)」(29.0%)、「IoT(あらゆるモノをインターネットに接続する技術)」(22.8%)であった(図 4.1.1)。

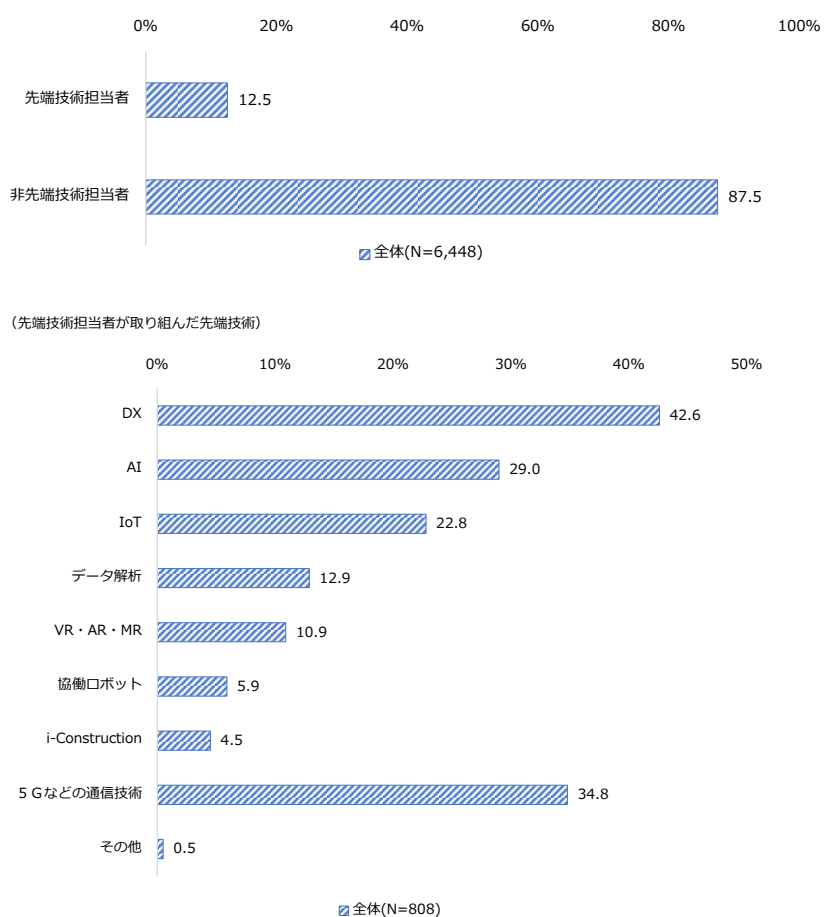


図4.1.1 先端技術に取り組んでいる人数の割合

(注) 先端技術担当者が取り組んだ先端技術は、複数回答を得た結果。

4.1.2 先端技術担当者の職種

先端技術担当者の仕事の内容(職種)については、「先端技術に関連した事務を行う事務職(経理、契約、購買、総務、労務、法務、知財部門など。時々、先端技術に関連した事務を行う方も含む)」(29.6%)が最も高く、次いで「開発、設計、製造、生産技術などの技術者」(21.4%)、「システムエンジニア」(14.5%)、「企画、技術相談などを行う担当者」(14.2%)、「営業または技術営業の担当者」(14.0%)であった(図4.1.2)。

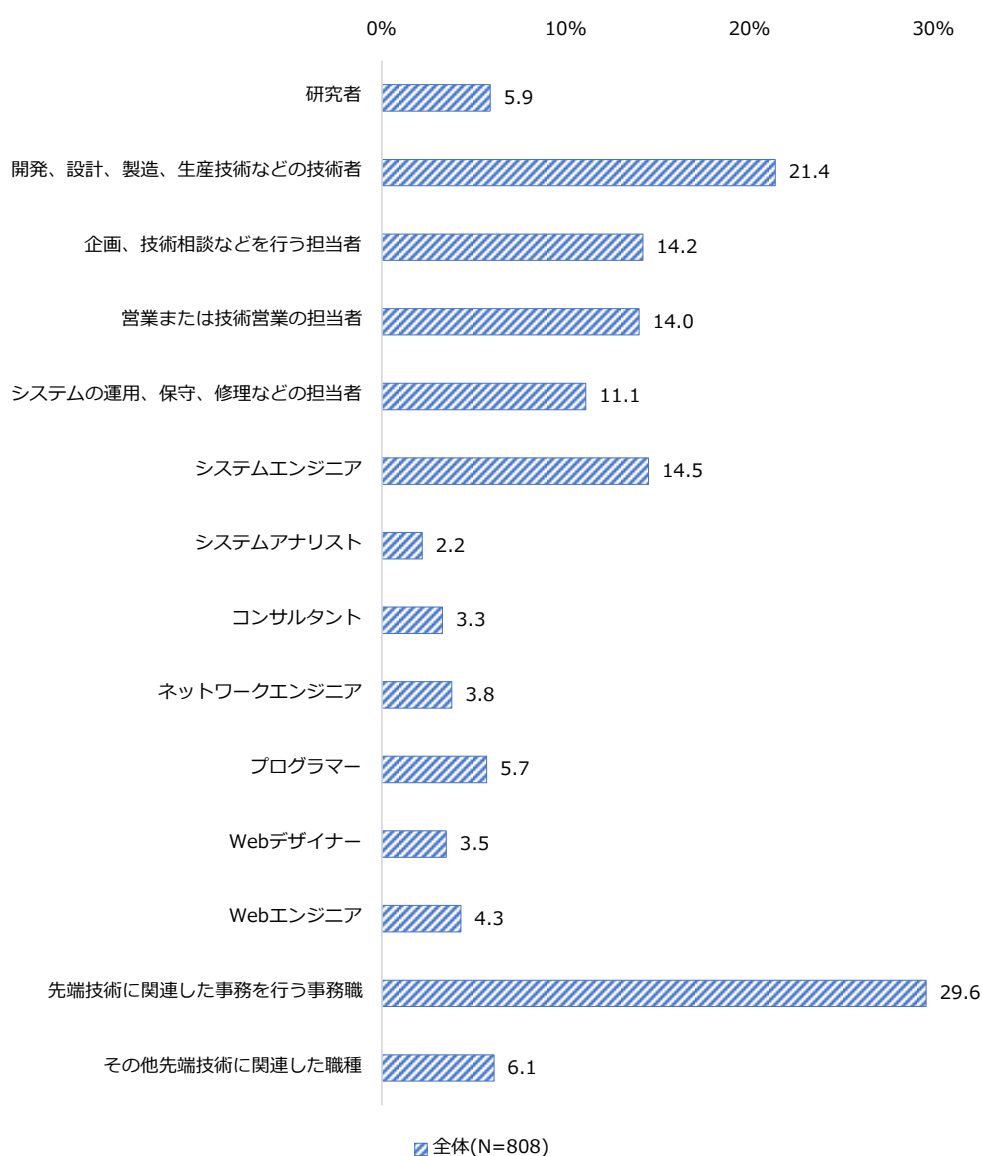


図4.1.2 先端技術担当者の職種

4.1.3 先端技術担当者が負担に感じた経験

先端技術担当者が負担に感じた経験(複数回答)は、「いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった」(29.6%)が最も高く、「通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、仕事の負担が増加した」(23.0%)、「先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した」(14.0%)が10%以上であった(図 4.1.3-1, 4.1.3-2)。

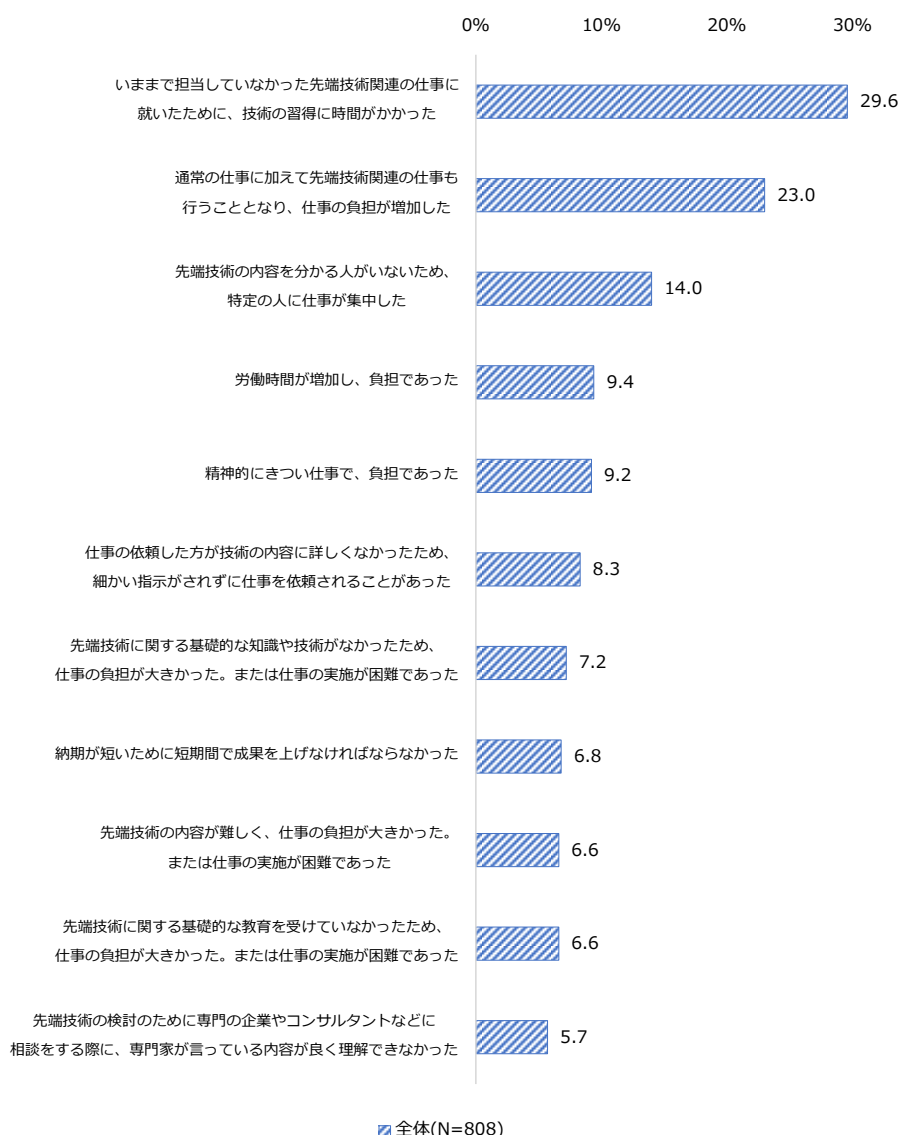


図4.1.3-1 先端技術担当者の負担に感じた経験
(注) 複数回答を得た結果。



図4.1.3-2 先端技術担当者の負担に感じた経験
(注) 複数回答を得た結果。

4.1.4 先端技術担当者の負担軽減策

先端技術担当者に、どのような取り組みが担当者の負担の軽減に対して有効かを自由記述回答にて尋ねた。対策を回答した 220 の集計対象を、川喜多(1970)⁴にて提案された KJ 法を援用して、重複を許容して 10 類型に分類し集計を行った。「教育・研修、知識の充実」(39.1%)に該当する回答割合が最も高く、次いで「専門家・知識を持った者の採用や登用」(15.5%)、「予算面・人員面の充実、時間的余裕の確保」(15.0%)、「効率化、新技術の利用等」が 10%以上であった(図 4.1.4)。

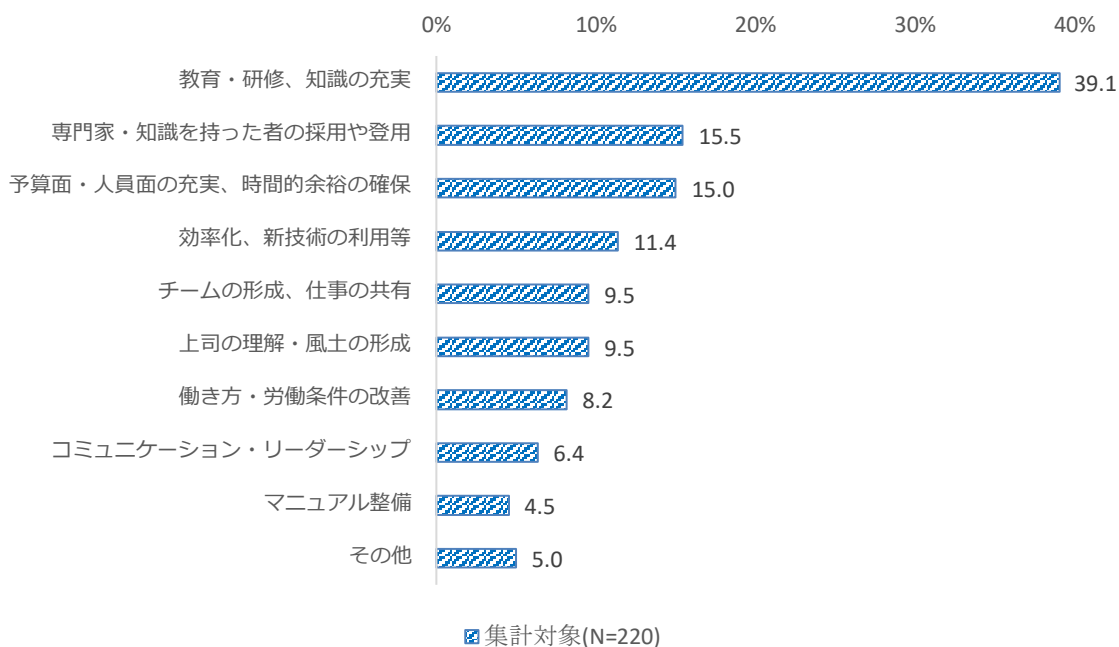


図4.1.4 先端技術担当者の負担軽減策

(注) 自由記述回答を、KJ 法⁴を援用して、重複を許容して 10 類型に分類している。

⁴ 川喜多二郎(1970).続・発想法—KJ法の展開と応用—中公新書

4.2 担当する先端技術別にみた状況

4.2.1 担当する先端技術別の実労働時間

担当する先端技術別の実労働時間の分布を表4.2.1に示す。1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の者の割合は、先端技術担当者で77.2%、先端技術非担当者で69.0%であった。また、60時間以上の割合は、「協働ロボット」が16.2%、「i-Construction」が14.7%となっており、その他の群より2倍以上高かった。

表4.2.1 担当する先端技術別実労働時間数

	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 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
DX	284	41.3	4.6	14.1	77.1	4.2
AI	197	40.3	7.6	14.2	73.1	5.1
IoT	151	39.2	7.9	13.2	76.8	2.0
データ解析	82	42.1	2.4	13.4	80.5	3.7
VR・AR・MR	80	40.2	8.8	17.5	68.8	5.0
協働ロボット	37	43.7	2.7	13.5	67.6	16.2
i-Construction	34	43.1	11.8	2.9	70.6	14.7
5Gなどの通信技術	252	39.6	7.1	19.8	66.7	6.3
その他	4	29.8	25.0	50.0	25.0	0.0
先端技術担当者全体	671	40.4	6.4	16.4	71.8	5.4
先端技術非担当者全体	4,917	38.6	9.3	21.7	65.0	4.0

(注) 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。

4.2.2 担当する先端技術別の不安・うつ傾向

担当する先端技術別のK6 得点分布を表 4.2.2 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、「VR・AR・MR」(23.9%)、「i-Construction」(22.2%)、「協働ロボット」(20.8%)が 20%以上であった。また、「重度のうつ・不安障害疑い」、「うつ・不安障害疑い」の割合を見ると、先端技術非担当者ではそれぞれ 13.4%、13.2%であるのに対し、先端技術担当者では 16.2%、17.8%と、先端技術担当者の方が高い傾向にあった。

表4.2.2 担当する先端技術別不安・うつ傾向(K6得点)

	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
DX	344	45.1	25.3	14.2	15.4
AI	234	38.5	26.5	16.7	18.4
IoT	184	44.6	19.6	21.2	14.7
データ解析	104	32.7	30.8	20.2	16.3
VR・AR・MR	88	30.7	25.0	20.5	23.9
協働ロボット	48	31.3	29.2	18.8	20.8
i-Construction	36	27.8	27.8	22.2	22.2
5Gなどの通信技術	281	43.1	26.7	14.9	15.3
その他	4	100.0	0.0	0.0	0.0
先端技術担当者全体	808	41.8	24.1	17.8	16.2
先端技術非担当者全体	5,640	49.7	23.7	13.2	13.4

4.2.3 担当する先端技術別の主観的幸福感得点

担当する先端技術別の主観的幸福感を表4.2.3に示す。主観的幸福感が8点以上の割合を見ると、先端技術担当者は30.1%で、先端技術非担当者の27.6%を上回った。技術別では、10 標本以上の群で最も高いのは「データ解析」の39.5%、最も低いのは「協働ロボット」の25.0%であった。

表4.2.3 担当する先端技術別主観的幸福感得点

	N	平均点 (点数)	主観的幸福感得点分布(%)									
			1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
DX	344	6.3	2.9	3.8	4.7	6.1	13.4	19.8	19.2	18.0	8.1	4.1
AI	234	6.2	3.8	2.1	3.8	6.4	16.2	20.1	19.2	17.5	7.7	3.0
IoT	184	6.2	3.3	3.3	2.7	10.3	13.0	16.8	22.8	16.3	6.5	4.9
データ解析	104	6.5	1.9	1.9	5.8	4.8	13.5	21.2	11.5	23.1	10.6	5.8
VR・AR・MR	88	6.5	4.5	2.3	2.3	3.4	13.6	19.3	19.3	21.6	8.0	5.7
協働ロボット	48	6.4	2.1	2.1	6.3	6.3	14.6	16.7	27.1	10.4	6.3	8.3
i-Construction	36	6.6	0.0	2.8	5.6	0.0	16.7	22.2	22.2	16.7	5.6	8.3
5Gなどの通信技術	281	6.3	3.6	2.8	3.9	6.8	13.5	18.5	18.1	19.6	9.6	3.6
その他	4	6.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
先端技術担当者全体	808	6.3	3.3	2.7	4.5	7.1	14.5	17.9	19.9	17.6	9.0	3.5
先端技術非担当者全体	5,640	6.0	3.2	3.7	7.9	7.0	17.3	16.0	17.2	17.7	6.3	3.6

4.2.4 担当する先端技術別の睡眠時間

担当する先端技術別の睡眠時間を表 4.2.4 に示す。先端技術担当者と先端技術非担当者の差を見ると、いずれの睡眠時間の階層においても差は 2 ポイント未満であり大きな傾向の違いは見られなかった。技術別に「5 時間未満」の割合を見ると、10 標本以上の群で最も高いのは「VR・AR・MR」の 15.9%、最も低いのは「AI」の 9.8%であった。

表4.2.4 担当する先端技術別睡眠時間

	N	8時間以上	7時間以上8時間未満	6時間以上7時間未満	5時間以上6時間未満	5時間未満
DX	344	4.4	16.6	34.0	33.7	11.3
AI	234	1.7	15.8	42.3	30.3	9.8
IoT	184	2.2	12.5	37.0	35.9	12.5
データ解析	104	2.9	6.7	36.5	41.3	12.5
VR・AR・MR	88	2.3	11.4	35.2	35.2	15.9
協働ロボット	48	0.0	12.5	37.5	37.5	12.5
i-Construction	36	0.0	16.7	36.1	33.3	13.9
5Gなどの通信技術	281	2.1	16.0	35.9	35.2	10.7
その他	4	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0
先端技術担当者全体	808	3.2	16.1	37.7	33.2	9.8
先端技術非担当者全体	5,640	3.8	15.1	36.2	34.0	10.9

4.3 先端技術担当者の職種別にみた状況

4.3.1 先端技術担当者の職種別の担当する先端技術

先端技術担当者の職種別の担当する先端技術を表4.3.1に示す。10 標本以上の群において、技術ごとに最も多い担当者の職種を見ると、「DX」、「データ解析」、「VR・AR・MR」、「協働ロボット」、「i-Construction」はシステムアナリスト、「IoT」は研究者とシステムアナリスト、「AI」はコンサルタント、「5G などの通信技術」は Web エンジニアであった。

表4.3.1 先端技術担当者の職種別の担当する先端技術

	N	DX	AI	IoT	データ 解析	VR・AR ・MR	協働 ロボット	i-Const ruction	5Gなど の通信 技術	その他
研究者	48	52.1	43.8	50.0	20.8	29.2	14.6	10.4	41.7	2.1
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	173	42.8	34.7	31.8	15.6	15.6	8.1	7.5	33.5	1.2
企画、技術相談などを行う担当者	115	51.3	35.7	33.9	21.7	13.9	8.7	11.3	25.2	0.9
営業または技術営業の担当者	113	57.5	35.4	32.7	15.9	17.7	9.7	8.0	32.7	0.9
システムの運用、保守、修理などの担当者	90	57.8	31.1	38.9	22.2	17.8	10.0	7.8	32.2	0.0
システムエンジニア	117	53.8	36.8	29.1	8.5	14.5	7.7	7.7	25.6	0.9
システムアナリスト	18	66.7	38.9	50.0	33.3	38.9	27.8	27.8	50.0	0.0
コンサルタント	27	48.1	59.3	37.0	18.5	25.9	11.1	18.5	37.0	0.0
ネットワークエンジニア	31	29.0	38.7	35.5	19.4	22.6	22.6	12.9	48.4	0.0
プログラマー	46	28.3	34.8	39.1	8.7	13.0	8.7	13.0	41.3	0.0
Webデザイナー	28	28.6	46.4	32.1	21.4	28.6	17.9	17.9	50.0	0.0
Webエンジニア	35	28.6	25.7	28.6	22.9	17.1	11.4	11.4	51.4	0.0
先端技術に関連した事務を行う事務職	239	41.0	25.9	19.7	12.1	10.9	5.4	5.0	45.6	0.4
その他先端技術に関連した職種	49	32.7	24.5	14.3	6.1	10.2	2.0	4.1	51.0	0.0
先端技術担当者全体	808	42.6	29.0	22.8	12.9	10.9	5.9	4.5	34.8	0.5

4.3.2 先端技術担当者の職種別の実労働時間

先端技術担当者の職種別の実労働時間の分布を表 4.3.2 に示す。1 週間あたりの実労働時間数が 40 時間以上の者の割合は、「企画、技術相談などを行う担当者」(85.5%)、「コンサルタント」(80.8%)が 80%以上であった。また、60 時間以上の割合は、「Web デザイナー」の 8.7%が最も高く、次いで「開発、設計、製造、生産技術などの技術者」が 8.6%であった。

表4.3.2 先端技術担当者の職種別の実労働時間数

	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 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
研究者	45	37.9	11.1	17.8	64.4	6.7
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	151	41.4	6.6	13.9	70.9	8.6
企画、技術相談などを行う担当者	90	41.5	4.4	10.0	81.1	4.4
営業または技術営業の担当者	89	40.7	6.7	13.5	74.2	5.6
システムの運用、保守、修理などの担当者	73	40.4	6.8	13.7	76.7	2.7
システムエンジニア	92	38.7	9.8	16.3	71.7	2.2
システムアナリスト	18	36.9	11.1	16.7	72.2	0.0
コンサルタント	26	42.0	3.8	15.4	73.1	7.7
ネットワークエンジニア	28	38.4	10.7	14.3	71.4	3.6
プログラマー	38	37.2	13.2	21.1	63.2	2.6
Webデザイナー	23	36.9	17.4	17.4	56.5	8.7
Webエンジニア	29	37.0	13.8	17.2	65.5	3.4
先端技術に関連した事務を行う事務職	208	38.5	7.7	21.2	66.8	4.3
その他先端技術に関連した職種	46	42.6	4.3	19.6	69.6	6.5
先端技術担当者全体	671	40.4	6.4	16.4	71.8	5.4
先端技術非担当者全体	4,917	38.6	9.3	21.7	65.0	4.0

(注) 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。

4.3.3 先端技術担当者の職種別の不安・うつ傾向

先端技術担当者の職種別のK6 得点分布を表 4.3.3 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、「Web デザイナー」(25.0%)、「Web エンジニア」(20.0%)が 20%以上であった。また、「重度のうつ・不安障害疑い」、「うつ・不安障害疑い」の合計の割合においても、「Web エンジニア」(48.6%)、「Web デザイナー」(46.4%)が高くなっており、次いで「企画、技術相談などを行う担当者」(46.1%)も同程度の割合であった。

表4.3.3 先端技術担当者の職種別の不安・うつ傾向(K6得点)

	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
研究者	48	43.8	25.0	14.6	16.7
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	173	43.4	19.7	19.1	17.9
企画、技術相談などを行う担当者	115	33.0	20.9	29.6	16.5
営業または技術営業の担当者	113	39.8	21.2	22.1	16.8
システムの運用、保守、修理などの担当者	90	38.9	24.4	20.0	16.7
システムエンジニア	117	42.7	25.6	18.8	12.8
システムアナリスト	18	55.6	5.6	22.2	16.7
コンサルタント	27	44.4	22.2	14.8	18.5
ネットワークエンジニア	31	41.9	25.8	19.4	12.9
プログラマー	46	37.0	23.9	21.7	17.4
Webデザイナー	28	35.7	17.9	21.4	25.0
Webエンジニア	35	25.7	25.7	28.6	20.0
先端技術に関連した事務を行う事務職	239	45.2	25.9	10.9	18.0
その他先端技術に関連した職種	49	44.9	28.6	8.2	18.4
先端技術担当者全体	808	41.8	24.1	17.8	16.2
先端技術非担当者全体	5,640	49.7	23.7	13.2	13.4

4.3.4 先端技術担当者の職種別の主観的幸福感得点

先端技術担当者の職種別の主観的幸福感を表4.3.4に示す。主観的幸福感が8点以上の割合を見ると、「コンサルタント」(59.2%)が最も高く、唯一の50%以上の職種となっている。平均点でも「コンサルタント」(7.3点)が最も高く、次いで「Webデザイナー」(7.2点)、「ネットワークエンジニア」(7.0点)が7点以上であった。8点以上の割合が低い業種は「システムエンジニア」(20.5%)、次いで「プログラマー」(23.8%)が25%以下であった。平均点では「企画、技術相談などを行う担当者」(5.8点)が最も低く、唯一の6点未満の職種であった。

表4.3.4 先端技術担当者の職種別の主観的幸福感得点

	N	平均点 (点数)	主観的幸福感得点分布(%)									
			1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
研究者	48	6.9	0.0	6.3	2.1	2.1	16.7	6.3	25.0	20.8	8.3	12.5
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	173	6.2	4.6	1.2	4.6	6.4	15.0	17.3	23.1	17.3	6.9	3.5
企画、技術相談などを行う担当者	115	5.8	6.1	0.9	7.8	6.1	25.2	13.0	13.9	18.3	6.1	2.6
営業または技術営業の担当者	113	6.4	1.8	5.3	1.8	5.3	15.9	20.4	18.6	15.0	8.8	7.1
システムの運用、保守、修理などの担当者	90	6.2	2.2	6.7	4.4	4.4	15.6	20.0	15.6	18.9	6.7	5.6
システムエンジニア	117	6.0	4.3	2.6	5.1	6.0	14.5	24.8	22.2	10.3	6.8	3.4
システムアナリスト	18	6.9	0.0	5.6	11.1	0.0	5.6	16.7	16.7	16.7	11.1	16.7
コンサルタント	27	7.3	3.7	3.7	0.0	7.4	3.7	3.7	18.5	29.6	18.5	11.1
ネットワークエンジニア	31	7.0	0.0	6.5	0.0	6.5	9.7	16.1	16.1	19.4	9.7	16.1
プログラマー	46	6.1	4.3	4.3	0.0	8.7	17.4	17.4	23.9	13.0	6.5	4.3
Webデザイナー	28	7.2	0.0	0.0	0.0	3.6	14.3	17.9	17.9	25.0	10.7	10.7
Webエンジニア	35	6.8	0.0	0.0	8.6	5.7	14.3	11.4	20.0	20.0	11.4	8.6
先端技術に関連した事務を行う事務職	239	6.5	4.2	2.9	4.2	5.4	9.2	18.8	18.8	20.1	12.6	3.8
その他先端技術に関連した職種	49	6.3	2.0	0.0	4.1	12.2	16.3	12.2	20.4	24.5	6.1	2.0
先端技術担当者全体	808	6.3	3.3	2.7	4.5	7.1	14.5	17.9	19.9	17.6	9.0	3.5
先端技術非担当者全体	5,640	6.0	3.2	3.7	7.9	7.0	17.3	16.0	17.2	17.7	6.3	3.6

4.3.5 先端技術担当者の職種別の睡眠時間

先端技術担当者の職種別の睡眠時間を表 4.3.5 に示す。「5 時間未満」の割合を見ると、「ネットワークエンジニア」(22.6%)、「システムアナリスト」(22.2%)が 20% 以上であり、先端技術担当者全体(9.8%)より 10 ポイント以上高かった。ただ、「5 時間以上 6 時間未満」と「5 時間未満」の合計の割合で見ると、それぞれ 48.4%、44.4%で、先端技術者全体の 43.0%との差は小さかった。

表4.3.5 先端技術担当者の職種別の睡眠時間

	N	8時間以上	7時間以上 8時間未満	6時間以上 7時間未満	5時間以上 6時間未満	5時間未満
研究者	48	4.2	14.6	41.7	29.2	10.4
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	173	2.3	11.6	41.0	34.1	11.0
企画、技術相談などを行う担当者	115	0.9	16.5	37.4	38.3	7.0
営業または技術営業の担当者	113	3.5	23.0	31.9	35.4	6.2
システムの運用、保守、修理などの担当者	90	1.1	16.7	37.8	31.1	13.3
システムエンジニア	117	2.6	21.4	37.6	25.6	12.8
システムアナリスト	18	5.6	27.8	22.2	22.2	22.2
コンサルタント	27	0.0	37.0	18.5	33.3	11.1
ネットワークエンジニア	31	9.7	16.1	25.8	25.8	22.6
プログラマー	46	2.2	19.6	39.1	28.3	10.9
Webデザイナー	28	10.7	17.9	32.1	28.6	10.7
Webエンジニア	35	5.7	17.1	40.0	28.6	8.6
先端技術に関連した事務を行う事務職	239	1.7	18.4	33.5	36.0	10.5
その他先端技術に関連した職種	49	0.0	8.2	44.9	32.7	14.3
先端技術担当者全体	808	3.2	16.1	37.7	33.2	9.8
先端技術非担当者全体	5,640	3.8	15.1	36.2	34.0	10.9

4.4 先端技術関連の仕事で感じた負担別にみた状況

4.4.1 負担の経験別の実労働時間

先端技術担当者の負担の経験別の実労働時間の分布を表 4.4.1 に示す。1 週間あたりの実労働時間数が 40 時間以上の者の割合は、「頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった」(90.3%)が最も高く、次いで「先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した」及び「先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった」(各々86.3%)、「先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、専門家が言っている内容が良く理解できなかった」(85.0%)であった。また、60 時間以上の割合は、「納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった」(17.0%)が最も高かった。

表4.4.1 負担の経験別実労働時間数

	N (項目選択者数)	労働時間の分布(%)			
		20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上
いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、 技術の習得に時間がかかった	195	6.2	12.3	74.4	7.2
通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、 仕事の負担が増加した	149	4.0	12.1	76.5	7.4
先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した	95	2.1	11.6	78.9	7.4
労働時間が増加し、負担であった	63	3.2	12.7	71.4	12.7
精神的にきつい仕事で、負担であった	64	10.9	10.9	73.4	4.7
仕事の依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに 仕事を依頼されることがあった	51	9.8	9.8	72.5	7.8
先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	50	6.0	14.0	70.0	10.0
納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった	47	17.0	12.8	53.2	17.0
先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	42	11.9	11.9	71.4	4.8
先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	46	8.7	17.4	67.4	6.5
先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、 専門家が言っている内容が良く理解できなかった	40	2.5	12.5	80.0	5.0
体力的にきつい仕事で、負担であった	33	6.1	12.1	66.7	15.2
企業内で知識を伝達してくれる教育の場がなく、困ったときがあった	40	5.0	12.5	70.0	12.5
どのような学習をすれば良いかわからず、相談できる人もいないため、 困ったときがあった	37	2.7	16.2	75.7	5.4
先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、 困ったときがあった	36	2.8	22.2	66.7	8.3
私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて 当然のように言われることもあり、困ったときがあった	34	11.8	17.6	64.7	5.9
頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	31	3.2	6.5	77.4	12.9
DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、 そのような人材が見当たらないか、既に退職していた	29	3.4	20.7	69.0	6.9
先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。 または、他の部門が無関心であった	30	3.3	20.0	70.0	6.7
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと 適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった	28	17.9	14.3	64.3	3.6
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで 先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった	25	8.0	12.0	68.0	12.0
DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった	24	4.2	16.7	75.0	4.2
先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった	21	14.3	9.5	66.7	9.5
先端技術の活用に関する検討は、 外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった	22	4.5	9.1	72.7	13.6
その他の負担	2	50.0	50.0	0.0	0.0
特に負担を感じたことはない	162	8.0	24.1	64.2	3.7
先端技術担当者	671	6.4	16.4	71.8	5.4
非先端技術担当者	4,917	9.3	21.7	65.0	4.0

(注) 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。

4.4.2 負担の経験別の不安・うつ傾向

先端技術担当者の負担の経験別のK6 得点分布を表 4.4.2 に示す。「重度のうつ・不安障害の疑い(13 点以上)」の割合は、「DX を推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった」(34.6%)、「精神的にきつい仕事で、負担であった」(32.4%)、「私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった」(31.0%)が30%以上であった。

表4.4.2 負担の経験別不安・うつ傾向(K6得点)

	N (項目選択者数)	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
いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、 技術の習得に時間がかかった	239	36.4	27.6	18.4	17.6
通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、 仕事の負担が増加した	186	31.7	23.7	24.7	19.9
先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した	113	31.9	24.8	23.0	20.4
労働時間が増加し、負担であった	76	35.5	22.4	18.4	23.7
精神的にきつい仕事で、負担であった	74	24.3	29.7	13.5	32.4
仕事の依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに 仕事を依頼されることがあった	67	28.4	31.3	19.4	20.9
先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	58	44.8	25.9	13.8	15.5
納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった	55	36.4	25.5	21.8	16.4
先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	53	32.1	26.4	13.2	28.3
先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	53	37.7	30.2	13.2	18.9
先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、 専門家が言っている内容が良く理解できなかった	46	32.6	34.8	15.2	17.4
体力的にきつい仕事で、負担であった	43	23.3	37.2	16.3	23.3
企業内で知識を伝達してくれる教育の場がなく、困ったときがあった	42	33.3	28.6	23.8	14.3
どのような学習をすれば良いかわからず、相談できる人もいないため、 困ったときがあった	39	43.6	12.8	23.1	20.5
先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、 困ったときがあった	38	39.5	23.7	15.8	21.1
私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて 当然のように言われることもあり、困ったときがあった	38	36.8	26.3	21.1	15.8
頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	36	33.3	27.8	13.9	25.0
DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、 そのような人材が見当たらないか、既に退職していた	35	37.1	22.9	17.1	22.9
先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。 または、他の部門が無関心であった	31	25.8	29.0	25.8	19.4
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと 適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった	30	43.3	23.3	20.0	13.3
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで 先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった	29	20.7	41.4	6.9	31.0
DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった	26	26.9	26.9	11.5	34.6
先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった	25	44.0	28.0	20.0	8.0
先端技術の活用に関する検討は、 外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった	23	26.1	26.1	26.1	21.7
その他の負担	2	100.0	0.0	0.0	0.0
特に負担を感じたことはない	192	64.1	16.7	9.4	9.9
先端技術担当者	808	41.8	24.1	17.8	16.2
非先端技術担当者	5,640	49.7	23.7	13.2	13.4

4.4.3 負担の経験別の主観的幸福感得点

先端技術担当者の負担の経験別の主観的幸福感を表 4.4.3 に示す。主観的幸福感が 8 点以上の割合を見ると、低い順に「私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった」(13.7%)、「先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。または、他の部門が無関心であった」(16.2%)、「先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった」(17.3%)であった。

表4.4.3 負担の経験別主観的幸福感得点

	N (項目選択)	主観的幸福感得点分布(%)									
		1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、 技術の習得に時間がかかった	239	4.6	3.3	4.6	6.3	15.9	18.8	20.9	14.2	7.9	3.3
通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、 仕事の負担が増加した	186	3.8	1.6	4.8	9.7	15.1	15.6	22.6	17.2	4.8	4.8
先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した	113	3.5	0.9	5.3	7.1	16.8	20.4	23.9	12.4	7.1	2.7
労働時間が増加し、負担であった	76	5.3	5.3	1.3	14.5	10.5	22.4	15.8	15.8	7.9	1.3
精神的にきつい仕事で、負担であった	74	6.8	9.5	4.1	10.8	14.9	20.3	14.9	6.8	10.8	1.4
仕事の依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに 仕事を依頼されることがあった	67	1.5	4.5	6.0	7.5	13.4	16.4	25.4	14.9	9.0	1.5
先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	58	5.2	3.4	5.2	6.9	17.2	20.7	15.5	13.8	10.3	1.7
納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった	55	0.0	3.6	1.8	7.3	20.0	18.2	14.5	18.2	12.7	3.6
先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	53	3.8	1.9	1.9	1.9	22.6	22.6	24.5	7.5	13.2	0.0
先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、 仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	53	3.8	3.8	3.8	7.5	17.0	18.9	22.6	13.2	9.4	0.0
先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、 専門家が言っている内容が良く理解できなかった	46	4.3	0.0	6.5	8.7	13.0	28.3	17.4	13.0	6.5	2.2
体力的にきつい仕事で、負担であった	43	4.7	2.3	0.0	9.3	20.9	20.9	18.6	9.3	9.3	4.7
企業内で知識を伝えてくれる教育の場がなく、困ったときがあった	42	0.0	7.1	7.1	0.0	19.0	11.9	21.4	16.7	16.7	0.0
どのような学習をすれば良いかわからず、相談できる人もいないため、 困ったときがあった	39	5.1	10.3	5.1	10.3	20.5	17.9	10.3	10.3	10.3	0.0
先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、 困ったときがあった	38	5.3	7.9	2.6	5.3	15.8	26.3	13.2	10.5	13.2	0.0
私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて 当然のように言われることもあり、困ったときがあった	38	2.6	2.6	5.3	5.3	13.2	26.3	23.7	13.2	5.3	2.6
頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。 または仕事の実施が困難であった	36	2.8	11.1	5.6	2.8	19.4	22.2	13.9	13.9	8.3	0.0
DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、 そのような人材が見当たらないか、既に退職していた	35	5.7	5.7	11.4	5.7	17.1	14.3	11.4	17.1	8.6	2.9
先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。 または、他の部門が無関心であった	31	0.0	3.2	9.7	6.5	16.1	29.0	19.4	9.7	6.5	0.0
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと 適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった	30	0.0	3.3	3.3	13.3	20.0	20.0	10.0	16.7	13.3	0.0
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで 先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった	29	13.8	0.0	6.9	3.4	24.1	27.6	10.3	6.9	3.4	3.4
DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった	26	3.8	0.0	11.5	11.5	11.5	23.1	7.7	7.7	19.2	3.8
先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった	25	0.0	4.0	12.0	4.0	20.0	8.0	16.0	20.0	12.0	4.0
先端技術の活用に関する検討は、 外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった	23	0.0	4.3	8.7	4.3	21.7	21.7	21.7	4.3	13.0	0.0
その他の負担	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
特に負担を感じたことはない	192	3.1	2.6	2.6	6.8	12.0	15.1	17.7	25.0	9.4	5.7
先端技術担当者	808	3.3	2.7	4.5	7.1	14.5	17.9	19.9	17.6	9.0	3.5
非先端技術担当者	5,640	3.2	3.7	7.9	7.0	17.3	16.0	17.2	17.7	6.3	3.6

4.4.4 負担の経験別の睡眠時間

先端技術担当者の負担の経験別の睡眠時間を表 4.4.4 に示す。「5 時間未満」の割合を見ると、10 標本以上の群で最も高いのは「頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった」(19.4%)、次いで「精神的にきつい仕事で、負担であった」(17.6%)であった。

表4.4.4 負担の経験別睡眠時間

	N (項目選択者数)	8時間以上	7時間以上 8時間未満	6時間以上 7時間未満	5時間以上 6時間未満	5時間未満
いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった	239	2.1	14.2	41.0	33.1	9.6
通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、仕事の負担が増加した	186	2.2	10.8	43.5	34.4	9.1
先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した	113	1.8	11.5	35.4	40.7	10.6
労働時間が増加し、負担であった	76	3.9	14.5	30.3	38.2	13.2
精神的にきつい仕事で、負担であった	74	1.4	10.8	32.4	37.8	17.6
仕事の依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに仕事を依頼されることがあった	67	0.0	17.9	29.9	40.3	11.9
先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	58	1.7	12.1	32.8	37.9	15.5
納期が短いために短時間で成果を上げなければならなかった	55	1.8	14.5	45.5	30.9	7.3
先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	53	1.9	13.2	39.6	39.6	5.7
先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	53	1.9	22.6	32.1	34.0	9.4
先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、専門家が言っている内容が良く理解できなかった	46	4.3	15.2	28.3	45.7	6.5
体力的にきつい仕事で、負担であった	43	2.3	9.3	30.2	48.8	9.3
企業内で知識を伝達してくれる教育の場がなく、困ったときがあった	42	4.8	16.7	35.7	28.6	14.3
どのような学習をすれば良いかわからず、相談できる人もいないため、困ったときがあった	39	2.6	15.4	43.6	28.2	10.3
先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、困ったときがあった	38	5.3	21.1	31.6	34.2	7.9
私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて当然のように言われることもあり、困ったときがあった	38	2.6	23.7	23.7	34.2	15.8
頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	36	2.8	8.3	30.6	38.9	19.4
DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、そのような人材が見当たらないか、既に退職していた	35	2.9	22.9	31.4	31.4	11.4
先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。または、他の部門が無関心であった	31	0.0	9.7	35.5	45.2	9.7
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった	30	3.3	20.0	43.3	23.3	10.0
私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった	29	3.4	10.3	31.0	41.4	13.8
DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった	26	3.8	15.4	23.1	50.0	7.7
先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった	25	0.0	12.0	40.0	48.0	0.0
先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった	23	0.0	13.0	21.7	56.5	8.7
その他の負担	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
特に負担を感じたことはない	192	5.7	18.8	40.1	25.5	9.9
先端技術担当者	808	3.2	16.1	37.7	33.2	9.8
非先端技術担当者	5,640	3.8	15.1	36.2	34.0	10.9

労働時間と働き方に関する調査

調査説明文：別紙

対象者選別項目：

- ・ 就業者のうち調査期間中もしくは調査日の前月まで休業していた方は除く

- ◆ 特に指定のない限り、回答は選択肢の番号に○印をつけてください。
- ◆ 同じような質問がいくつか含まれていますが、全ての質問にもれなく回答してください。
- ◆ には具体的な数字を記入してください。
- ◆ 「過去1年間において」の設問については就業1年未満の方は働き出してから期間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. あなたは現在、何か収入になる定常的な仕事※（以下、「仕事」と略）をしていますか。（○は1つ）

1. 仕事をしている 2. 仕事をしていない → 終了文へ

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

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

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

Q2. あなたの**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>



Q3. 労働時間についておたずねします。

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	

Q8. 現在の事業場(あなたの働いている場所)における勤務年数をお答えください。(半角数字でご記入ください)

年(数値制限:0-74)

か月(数値制限:0-11)

Q9. 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. 【Q4で1~6を選択した回答者には非表示】 契約で決められていない	10. 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をいいます。

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

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

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

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

Q10. 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、自営業主、フリーランスの方は実際に仕事をした時間が一日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
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. 【Q4 で 7~10 を選択した回答者に表示】労働時間の上限について規制がないため
12. その他
13. 所定時間外労働はない

Q11. 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1つ)

		そ う だ	ま あ そ う だ	や や 違 う	違 う
1.	自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
2.	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
3.	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

Q12. 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)

(裁量労働制等や自営業主の方は実際の労働時間が一日8時間を超えることについてお答えください。)

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

Q13. 仕事の始業・終業時刻を自分でどのくらい調整できますか。(○は1つ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|----------|
| 1. まったくできない | 2. めったにできない | 3. ときどきはできる | 4. ほぼできる |
|-------------|-------------|-------------|----------|

Q14. あなたは、**過去1年間**に仕事にケガをしたことはありますか。(○は1つ)

- | | |
|-------|--------------|
| 1. ない | 2. ある → Q15へ |
|-------|--------------|

Q15. 【Q14に「2. ある」とお答えの方】そのケガのために仕事を休んだのは4日以上でしたか。(○は1つ)

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

- | | |
|---------|---------|
| 1. 4日以上 | 2. 4日未満 |
|---------|---------|

Q16. **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

■ 以下のそれぞれの項目について、あなた自身の現在の暮らしの様子を最も良く表している文を、1～4の中から一つずつ選んで、○印をつけて下さい。

Q17. 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

Q18. 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

Q19. 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

Q20. 達成感や成長(○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

Q21. 楽しみや喜び(○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

Q22. 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1回以上 | 4. ほぼ毎日 |
|----------|-----------|-----------|---------|

Q23.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 |
|---------|--------------|--------------|---------|

Q24.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 ヶ月の睡眠について（交替勤務の方は日勤のときを考えてお答えください）

Q25. 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

Q26. 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

Q27. 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

Q28. 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

Q29. 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. 病気等はしていない

Q30. 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	2. 受けていない	3. 覚えていない・分からない
--------	-----------	-----------------

Q31. 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. 受けた	2. 受けていない	3. 覚えていない・分からない
--------	-----------	-----------------

* 「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。

Q32. 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
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→Q66 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
4. 覚えていない・わからない

Q33. 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

Q34. 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
------------	-------------	-----------	----------

Q35. 最近 1 か月のテレワーク※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、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。

Q36. 現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を 10 点、「とても不幸」を 1 点とすると、何点くらいになるとお考えですか。（○は 1 つ）

←とても不幸 とても幸せ→

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

Q37. あなたの性別をお答えください。（○は 1 つ）

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. 回答しない |
|-------|-------|----------|

Q38. 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 歳～74 歳 | 8. 75 歳以上 | 9. 回答しない |

Q39. 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 |

Q40. 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 | |

Q41. 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 | |

Q42. 昨年 1 年間（2021 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 万以上 | 11. わからない・回答しない | |

ここまでが前年度同等項目

(Q5 で 1: 経営者 を選んだ場合)

説明文

日本では、DX, AI, IoT などの IT を利用した先端技術の活用によって業務の効率化を行い、企業の競争優位を確保することが重要な課題とされています。一方で、先端技術の導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要があると考えられます。

先端技術の活用に伴う従業員の負担の実態、また現在貴社で活用しているか、又は今後貴社で活用するために検討を進めている技術の状況について、差し支えない範囲でお答えいただけますと幸いです。

Q43. 貴社が取り組んだ先端技術※を次の選択肢の中から選んでください。(○はいくつでも可)

「ない・わからない・答えたくない」場合は選択肢 10 を選択してください。

※ なお、ここで「貴社が取り組んだ」とは、①過去に取り組んだことがあるもの、②現在も取り組んでいるもの、または③今後取り組む予定があるものなどが考えられます。

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. DX(デジタル・トランスフォーメーション) | 2. AI(人工知能) |
| 3. IoT(あらゆるモノをインターネットに接続する技術) | 4. ビッグデータ解析・データサイエンスなど |
| 5. VR(仮想現実)・AR(拡張現実)・MR(複合現実)など | 6. 協働ロボット・自立走行搬送ロボット(AMR)など |
| 7. i-Construction(建設現場における情報関連技術の活用)など | 8. 5Gなどの通信技術 |
| 9. その他 → (先端技術の名称:) | 10. ない・わからない・答えたくない → 終了文へ |

1-9 に選択が入ったら 10 を選ばないように設定する(場合によっては 10 を別設問とするのも可)

Q44. 貴社が先端技術関連の仕事に取り組んでいる理由を次の選択肢の中から選んでください。(○はいくつでも可)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 先端技術の活用によって業務の効率化を目指すため |
| 2. 先端技術の活用によって企業の競争優位を確保するため |
| 3. 先端技術を推進することが企業の社会的使命と考えているため |
| 4. 同業他社や業界が取り組んでいるため |
| 5. 政府が先端技術の活用を推進しているため |
| 6. 先端技術の活用によって従業員の負担を軽減できると考えているため |
| 7. その他の理由(具体的理由:) |

Q45. 貴社では、先端技術を企業でどのように活用するかについて、戦略や具体的方策を検討している方はいらっしゃいますか。いらっしゃるとすれば、さしつかえない範囲で、その方の役職の名称を記入してください。

役職の名称 (自由記述)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q46. 貴社で先端技術を活用するにあたり、検討が必要と考えている課題は何でしょうか。さしつかえない範囲で課題を御教示ください。

課題

(自由記述)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q47.

前述のように、先端技術の導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要があると「過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）」で指摘されています。

この点も踏まえ、貴社では、先端技術関連の仕事に就いている従業員の負担を軽減するために、どのような方策を実施していますか。または、今後どのような方策を実施したいとお考えでしょうか。差し支えない範囲で具体的※にお答えください。

※ 例として、以下の(a)～(x)などが従業員の負担と考えられます。

- (a) いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった
- (b) 通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、仕事の負担が増加した
- (c) 先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した
- (d) 先端技術関連の仕事に依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに仕事を依頼されることがあった
- (e) 先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、専門家が言っている内容が良く理解できなかった
- (f) 納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった
- (g) 頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (h) 先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (i) 先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (j) 先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (k) 労働時間が増加し、負担であった
- (l) 精神的にきつい仕事で、負担であった
- (m) 体力的にきつい仕事で、負担であった
- (n) 先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、困ったときがあった
- (o) 先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。または、他の部門が無関心であった
- (p) 先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった
- (q) 先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった
- (r) 私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて当然のように言われることもあり、困ったときがあった
- (s) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった
- (t) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、どのような学習をすれば良いか分からず、相談できる人もいないため、困ったときがあった
- (u) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、企業内で知識を伝達してくれる教育の場(例えば、学習教材の提供や講習会の実施など)がなく、困ったときがあった
- (v) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった
- (w) DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、そのような人材が見当たらないか、既に退職していた

(x) DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった

(自由記述回答欄)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

→終了文へ

(Q5 で 2:管理職を選んだ場合)

説明文

日本では、DX, AI, IoT などの IT を利用した先端技術の活用によって業務の効率化を行い、企業の競争優位を確保することが重要な課題とされています。一方で、先端技術の導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要があると考えられます。

先端技術の活用に伴う従業員の負担の実態、また現在貴社で活用しているか、又は今後貴社で活用するために検討を進めている技術の状況について、差し支えない範囲でお答えいただけますと幸いです。

Q48. **貴社が取り組んだ先端技術**※を次の選択肢の中から選んでください。(○はいくつでも可)

「ない・わからない・答えたくない」場合は選択肢 10 を選択してください。

※ なお、ここで「貴社が取り組んだ」とは、①過去に取り組んだことがあるもの、②現在も取り組んでいるもの、または③今後取り組む予定があるものなどが考えられます。

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. DX(デジタル・トランスフォーメーション) | 2. AI(人工知能) |
| 3. IoT(あらゆるモノをインターネットに接続する技術) | 4. ビッグデータ解析・データサイエンスなど |
| 5. VR(仮想現実)・AR(拡張現実)・MR(複合現実)など | 6. 協働ロボット・自立走行搬送ロボット(AMR)など |
| 7. i-Construction(建設現場における情報関連技術の活用)など | 8. 5Gなどの通信技術 |
| 9. その他 → (先端技術の名称:) | 10. ない・わからない・答えたくない →終了文へ |

1-9 に選択が入ったら 10 を選ばないように設定する(場合によっては 10 を別設問とするのも可)

Q49. 貴社が先端技術関連の仕事に取り組んでいる理由を次の選択肢の中から選んでください。(○はいくつでも可)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 先端技術の活用によって業務の効率化を目指すため |
| 2. 先端技術の活用によって企業の競争優位を確保するため |
| 3. 先端技術を推進することが企業の社会的使命と考えているため |
| 4. 同業他社や業界が取り組んでいるため |
| 5. 政府が先端技術の活用を推進しているため |
| 6. 先端技術の活用によって従業員の負担を軽減できると考えているため |
| 7. その他の理由(具体的理由:) |

Q50. 貴社では、先端技術を企業でどのように活用するかについて、戦略や具体的方策を検討している方はいらっしゃいますか。いらっしゃるとすれば、さしつかえない範囲で、その方の役職の名称を記入してください。

役職の名称 (自由記述)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q51. 貴社では、先端技術関連の仕事を取りまとめている部門はありますか。あるとすれば、その部門の名称と役割はどのようなものでしょうか。さしつかえない範囲で、その部門の名称と役割

を記入してください。

部門の名称 (自由記述)

部門の役割 (自由記述)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q52. (Q50 に 10 文字以上の記入有り→設問表示) 同部門で検討が必要と考えている課題は何でしょうか。さしつかえない範囲で課題を記入してください。

課題 (自由記述)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q53. 貴社では、先端技術の活用に関する従業員の方々の能力とインセンティブを向上させるために、どのような方策を進めているでしょうか。次の選択肢の中から該当するものを選んでください。(〇はいくつでも可)

1. 外部の専門家を活用した講習会の実施
2. 社内での勉強会の実施
3. OJTの活用(仕事に従事させて能力とインセンティブの向上を図る)
4. 先端技術に関する資格の取得を奨励し、取得した者には資格手当などを支給する
5. 先端技術に関する知見と見識を備えた人には、専門職や管理職として登用し、適切な処遇を行う
6. その他の方策(具体的方策:)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

Q54.

前述のように、先端技術の導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要があると「過労死等の防止のための対策に関する大綱(令和3年7月30日閣議決定)」で指摘されています。

この点も踏まえ、貴社では、先端技術関連の仕事に就いている従業員の負担を軽減するために、どのような方策を実施していますか。または、今後どのような方策を実施したいとお考えでしょうか。差し支えない範囲で具体的※にお答えください。

※ 例として、以下の(a)～(x)などが従業員の負担と考えられます。

- (a) いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった
- (b) 通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、仕事の負担が増加した
- (c) 先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した
- (d) 先端技術関連の仕事に依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに仕事を依頼されることがあった
- (e) 先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、専門家が言っている内容が良く理解できなかった
- (f) 納期が短いため短期間で成果を上げなければならなかった
- (g) 頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (h) 先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (i) 先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった

- (j) 先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった
- (k) 労働時間が増加し、負担であった
- (l) 精神的にきつい仕事で、負担であった
- (m) 体力的にきつい仕事で、負担であった
- (n) 先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、困ったときがあった
- (o) 先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。または、他の部門が無関心であった
- (p) 先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった
- (q) 先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった
- (r) 私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて当然のように言われることもあり、困ったときがあった
- (s) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった
- (t) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、どのような学習をすれば良いか分からず、相談できる人もいないため、困ったときがあった
- (u) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、企業内で知識を伝達してくれる教育の場(例えば、学習教材の提供や講習会の実施など)がなく、困ったときがあった
- (v) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった
- (w) DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、そのような人材が見当たらないか、既に退職していた
- (x) DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった

(自由記述回答欄)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

→終了文へ

(Q5 で 3: 管理職以外 (従業員) を選んだ場合)

説明文

日本では、DX, AI, IoT などの IT を利用した先端技術の活用によって業務の効率化を行い、企業の競争優位を確保することが重要な課題とされています。一方で、先端技術の導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要があると考えられます。

先端技術の活用に伴う従業員の負担の実態、また現在貴社で活用しているか、又は今後貴社で活用するために検討を進めている技術の状況について、差し支えない範囲でお答えいただけますと幸いです。

Q55. あなたが取り組んだ先端技術※を次の選択肢の中から選んでください。(○はいくつでも可)

「ない・わからない・答えたくない」場合は選択肢 10 を選択してください。

※ なお、ここで「貴社が取り組んだ」とは、①過去に取り組んだことがあるもの、②現在も取り組んでいるもの、または③今後取り組む予定があるものなどが考えられます。

1. DX(デジタル・トランスフォーメーション)	2. AI(人工知能)
3. IoT(あらゆるモノをインターネットに接続する技術)	4. ビッグデータ解析・データサイエンスなど
5. VR(仮想現実)・AR(拡張現実)・MR(複合現実)など	6. 協働ロボット・自立走行搬送ロボット(AMR)など
7. i-Construction(建設現場における情報関連技術の活用)など	8. 5Gなどの通信技術
9. その他 → (先端技術の名称:)	10. ない・わからない・答えたくない → 終了文へ

1-9 に選択が入ったら 10 を選ばないように設定する(場合によっては 10 を別設問とするのも可)

Q56. 先端技術の仕事の内容(職種)はどのようなものでしょうか。選択肢の中からそのときの職種を選んでください。(○はいくつでも可)

1. 研究者
2. 開発、設計、製造、生産技術などの技術者
3. 企画、技術相談などを行う担当者(例えば、企業内で先端技術の活用を検討する企画担当者や、顧客の企業や一般の方などを対象に先端技術の活用に関するコンサルや技術相談を行う担当者など)
4. 営業または技術営業の担当者
5. システムの運用、保守、修理などの担当者
6. システムエンジニア
7. システムアナリスト
8. コンサルタント
9. ネットワークエンジニア
10. プログラマー
11. Web デザイナー
12. Web エンジニア
13. 経理、契約、購買、総務、労務、法務、知財部門などで先端技術に関連した事務を行う事務職(時々、先端技術に関連した事務を行う方も含む)

14. その他先端技術に関連した職種 → (職種名:)

Q57. あなたが先端技術関連の仕事に就いていた時期はいつ頃でしょうか。

--	--	--	--

年(数値制限:2015-2023)

--	--

月(数値制限:1-12)

Q58. 現在も先端技術関連の仕事に就いていますか。

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. 就いている(時々仕事に就いている場合も含む) | 2. 現在は就いていないが、概ね6か月以内に就く予定でいる |
| 3. 現在は就いておらず、就く予定もない | 4. その他 → (具体的内容:) |

Q59. 先端技術関連の仕事に就くにあたり、負担を感じたことがありましたか。また、感じたとなれば、どのような負担でしょうか。(○はいいくつでも可)

なお、負担を感じたことがない場合は選択肢(z)のみを選択してください。

- | |
|--|
| (a) いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった |
| (b) 通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行うこととなり、仕事の負担が増加した |
| (c) 先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集中した |
| (d) 先端技術関連の仕事に依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに仕事を依頼されることがあった |
| (e) 先端技術の検討のために専門の企業やコンサルタントなどに相談をする際に、専門家が言っている内容が良く理解できなかった |
| (f) 納期が短いため、短期間で成果を上げなければならなかった |
| (g) 頻繁な仕様変更があり、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった |
| (h) 先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった |
| (i) 先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった |
| (j) 先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった |
| (k) 労働時間が増加し、負担であった |
| (l) 精神的にきつい仕事で、負担であった |
| (m) 体力的にきつい仕事で、負担であった |
| (n) 先端技術の内容や仕事の進め方について相談できる人がいなかったため、困ったときがあった |
| (o) 先端技術の活用を検討する際に、他の部門からの協力が得られなかった。または、他の部門が無関心であった |
| (p) 先端技術の活用に関する提案をしても、企業内では明確な回答が得られなかった |
| (q) 先端技術の活用に関する検討は、外部の専門企業に全面的に依存せざるを得なかった |
| (r) 私は先端技術の内容はよく分からない。しかし、技術者などからは知っていて当然のように言われることもあり、困ったときがあった |
| (s) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、技術者や企画担当者などと適切なコミュニケーションが取れず、困ったときがあった |
| (t) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、どのような学習をすれば良いか分からず、相談できる人もいないため、困ったときがあった |
| (u) 私は先端技術の内容はよく分からない。そこで、基礎的な知識を習得しようと思うが、企業内で知識を伝達してくれる教育の場(例えば、学習教材の提供や講習会の実施など)がなく、困ったときがあった |

- (v) 私は先端技術の内容はよく分からない。このため、新聞や雑誌などで先端技術関連の記事を読むと気分が落ち込むことがあった
- (w) DXを推進するにあたり、業務や社内事情を深く理解している人材が必要だが、そのような人材が見当たらないか、既に退職していた
- (x) DXを推進するにあたり、社内の反対が強く、思うように仕事が進まなかった
- (y) その他の負担(負担の具体的内容:)
- (z) 特に負担を感じたことはない

(z)に選択が入ったら他を選べないように設定する(場合によっては(z)を別設問とするのも可)

Q60. 先端技術関連の仕事に就くにあたり、どのようにすれば従業員の負担を軽減できるでしょうか。あなたが従業員の負担を軽減するために適切と考える方法を、前問の(a)～(x)の選択肢の内容等を参考にお答えください。

(自由記述回答欄)

場合によって何文字までかの制限の明言をする

終了文

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。