

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

事業場・先端技術担当従業員調査

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 時間外労働が生じる理由	6
3.3 健康確保対策	8
3.4 過重労働防止対策	10
3.5 過労死等防止対策推進法の周知状況	13
3.6 労働生産性	16
3.7 困難な契約の経験	18
3.8 価格転嫁の状況	22
3.9 顧客からの要求	24
4 従業員調査－方法	28
4.1 方法	28
4.2 調査項目	28
5 従業員調査－結果	29
5.1 基本属性	29
5.2 労働時間状況	33
5.3 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間	34
5.4 疲労回復の状況	35
5.5 不安・うつ傾向	36
5.6 主観的幸福感	37
6 先端技術に関する詳細	39

6.1	取り組んだ先端技術	39
6.2	担当する先端技術別にみた状況	48
6.3	先端技術担当者の職種別にみた状況	50
6.4	先端技術関連の仕事で感じた負担別にみた状況	53

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迫り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 DX 等の先端技術の導入を実施する事業場において、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 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・個人情報の保護・回答は任意であることや web 回答のリンクへのアクセス方法を記載した調査協力依頼書を郵送で送付し、web フォーム経由にて回答を得た。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 5 年 12 月 1 日より令和 6 年 1 月 8 日まで実施した。配布した 20,000 事業場のうち、1,410 事業場から回収した(回収率 7.1%)。なお、オンライン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	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:業種、
- 3:事業場全体の労働者数、4:時間外労働が生じる理由、
- 5:ストレスチェックの実施状況、6:定期健康診断の実施状況、
- 7:過重労働防止対策の取り組み状況、
- 8:過労死等防止対策推進法の周知状況、9:労働生産性、
- 10:困難な契約経験、11:価格転嫁の状況、12:顧客からの要求

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構成を図 3.1.1 に示す。回答者に占める割合が高かった業種は、製造業(19.0%)、医療、福祉(16.5%)、卸売業、小売業(16.4%)、建設業(12.6%)であった。

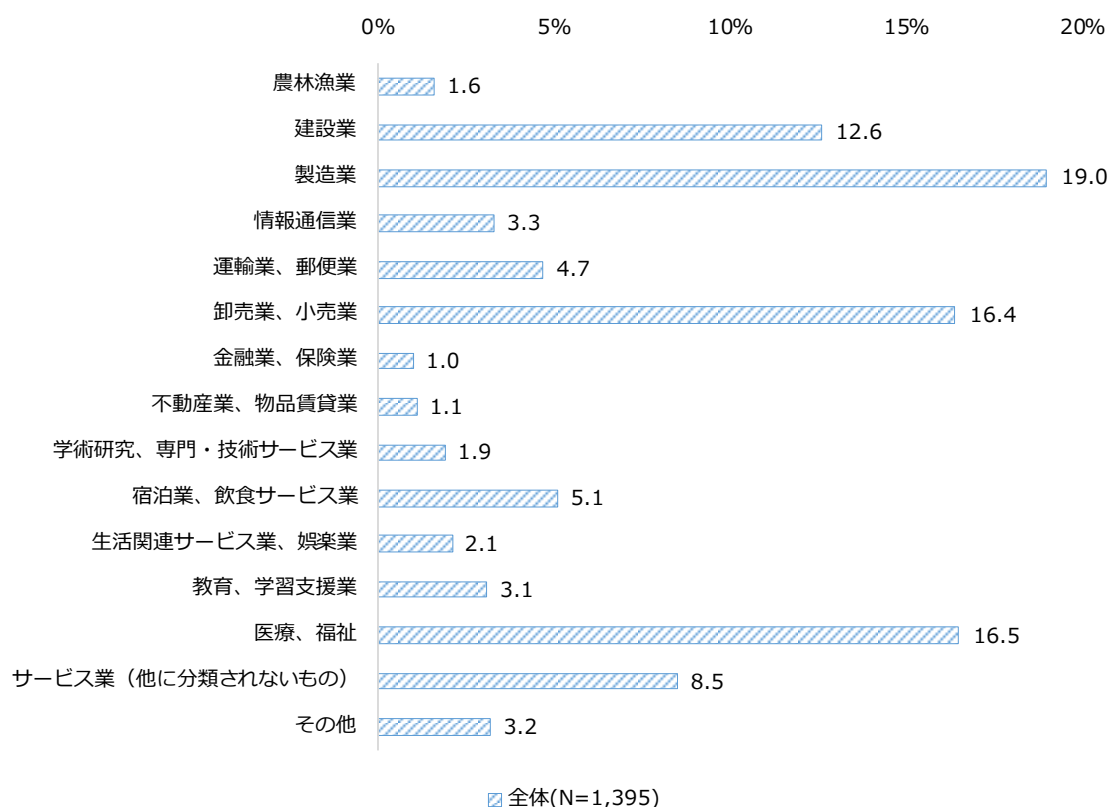


図3.1.1 回答事業場の業種構成

回答事業場の事業場規模を図 3.1.2 に示す。10 人未満(11.3%)、10～29 人(41.9%)、30～49 人(20.2%)、50～99 人(14.3%)、100～299 人(9.4%)、300～999 人(2.3%)、1,000～4,999 人・5,000 人以上は 1%未満であった。

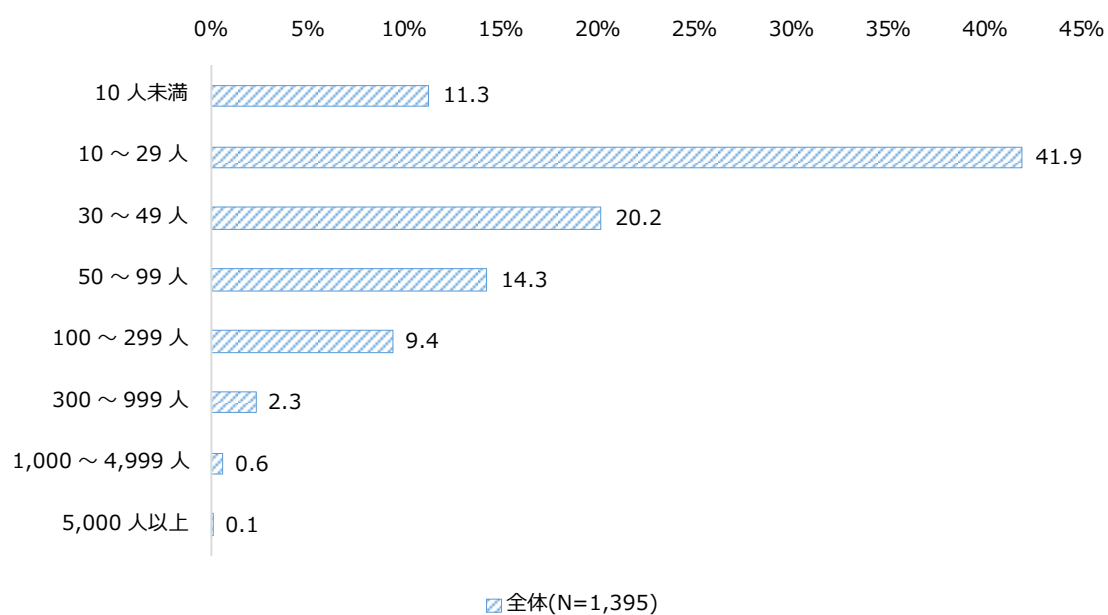


図3.1.2 回答事業場の事業場規模の構成

3.2 時間外労働が生じる理由

時間外労働が生じる理由についての回答を図 3.2.1 に示す。「人員が不足しているため」、「業務量が多いため」、「仕事の繁閑の差が大きい」を挙げた割合はそれぞれ 40.9%、36.2%、36.2%で 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」(27.1%)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」(14.5%)、「ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため」が 6.8%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必要があるため(予期せぬ仕様変更等)」(15.0%)、「顧客の提示する納期が短いため」が 11.0%であった。「所定時間外労働はない」は 11.0%であった。

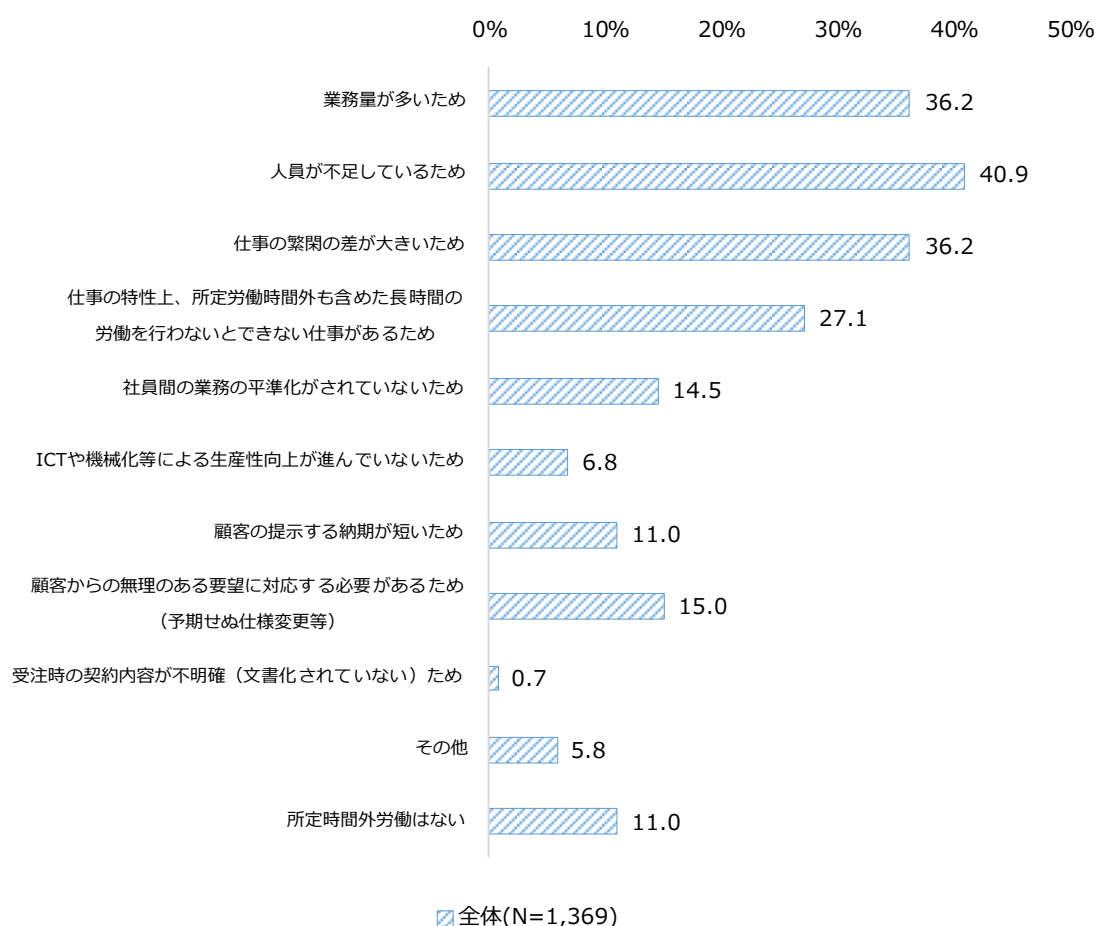


図3.2.1 従業員の時間外労働が生じる理由

業種別に時間外労働が生じる理由について回答を得た結果を表 3.2.2 に示す。
医療、福祉以外の業種では、「仕事の繁閑の差が大きい」と上位 3 項目に入っていた。

表3.2.2 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
農林漁業	22	36.4	50.0	36.4	22.7	22.7	0.0
建設業	175	38.9	51.4	43.4	39.4	13.7	8.6
製造業	260	39.2	41.5	43.1	17.3	16.2	11.2
情報通信業	46	52.2	45.7	32.6	19.6	17.4	2.2
運輸業、郵便業	65	15.4	33.8	32.3	56.9	4.6	6.2
卸売業、小売業	225	34.2	26.7	35.6	18.2	15.6	5.3
金融業、保険業	14	50.0	57.1	64.3	14.3	14.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	33.3	13.3	33.3	20.0	13.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	27	37.0	51.9	59.3	25.9	29.6	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	32.9	57.1	51.4	35.7	22.9	10.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	20.7	41.4	34.5	24.1	3.4	10.3
教育、学習支援業	37	24.3	35.1	48.6	37.8	10.8	2.7
医療、福祉	226	35.8	41.6	17.7	28.3	10.2	8.0
サービス業（他に分類されないもの）	115	44.3	42.6	32.2	28.7	20.0	2.6
その他	43	32.6	37.2	30.2	23.3	7.0	0.0

	N	顧客から 納期が短い 要望	顧客から の不規則な 契約内容が 不明確	その他	所定時間外 労働なし
農林漁業	22	4.5	13.6	0.0	9.1
建設業	175	25.1	26.9	1.7	4.6
製造業	260	21.5	16.5	1.5	10.8
情報通信業	46	13.0	28.3	0.0	6.5
運輸業、郵便業	65	4.6	12.3	0.0	9.2
卸売業、小売業	225	8.4	16.4	0.9	17.3
金融業、保険業	14	0.0	14.3	0.0	14.3
不動産業、物品賃貸業	15	0.0	6.7	0.0	33.3
学術研究、専門・技術サービス業	27	22.2	33.3	3.7	3.7
宿泊業、飲食サービス業	70	2.9	8.6	0.0	10.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	0.0	6.9	0.0	20.7
教育、学習支援業	37	5.4	10.8	0.0	10.8
医療、福祉	226	0.0	5.3	0.0	13.3
サービス業（他に分類されないもの）	115	7.0	11.3	0.0	7.8
その他	43	7.0	11.6	0.0	9.3

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 に示す。88.2%の事業場が全員に実施し、9.4%が一部に実施していた。残りのうち1.2%は実施予定であり、今後実施予定のない事業場は1.1%であった。

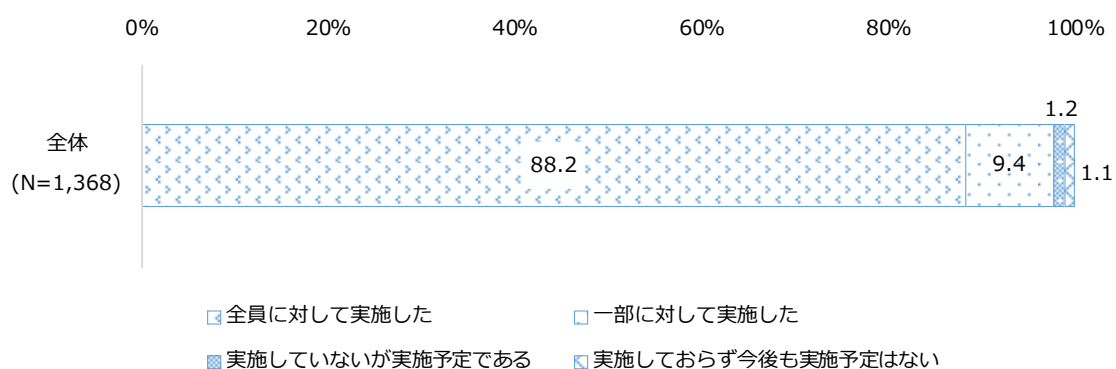


図3.3.1 直近1年間の定期健康診断実施状況

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 に示す。全員及び一部に対してストレスチェックを実施した事業場は 37.4%、実施予定のある事業場は 27.8%、今後も実施予定のない事業場は 34.8%であった。

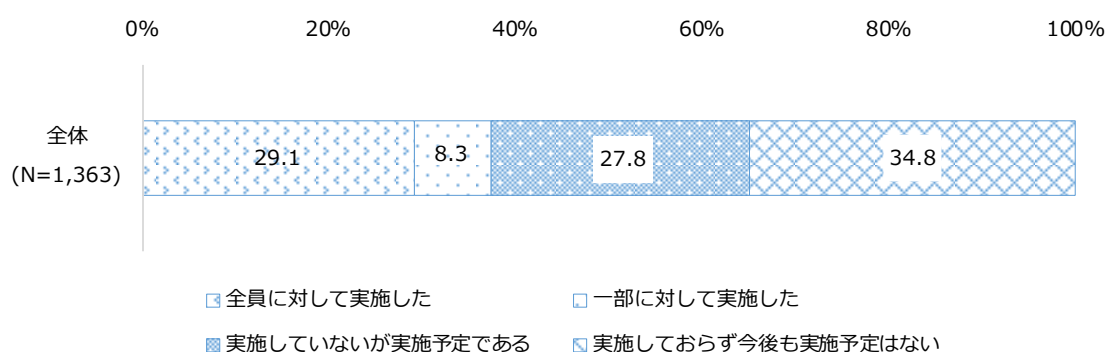


図3.3.2 直近1年間のストレスチェック実施状況

事業場規模別の直近 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 3.3.3 に示す。全員及び一部に対してストレスチェックを実施した事業場の割合は、50 人以上の事業場では 7 割以上であるのに対して、50 人未満の事業所では 3 割未満であった。

表3.3.3 事業場規模別の直近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	152	16.4	5.3	34.2	44.1
10 ～ 29 人	576	14.2	7.5	33.2	45.1
30 ～ 49 人	278	20.9	8.6	32.7	37.8
50 ～ 99 人	192	57.8	9.4	16.7	16.1
100 ～ 299 人	127	72.4	12.6	5.5	9.4
300 人以上	38	73.7	10.5	15.8	0.0

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の回答を図3.4.1に示す。「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」(74.6%)、「病気や通院等に配慮した就業上の措置等の実施」(52.0%)、「労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進」(38.6%)、「人員の増員」(37.8%)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3.4.2に、事業場規模別の過重労働防止のための取り組みの状況を表3.4.3に示す。

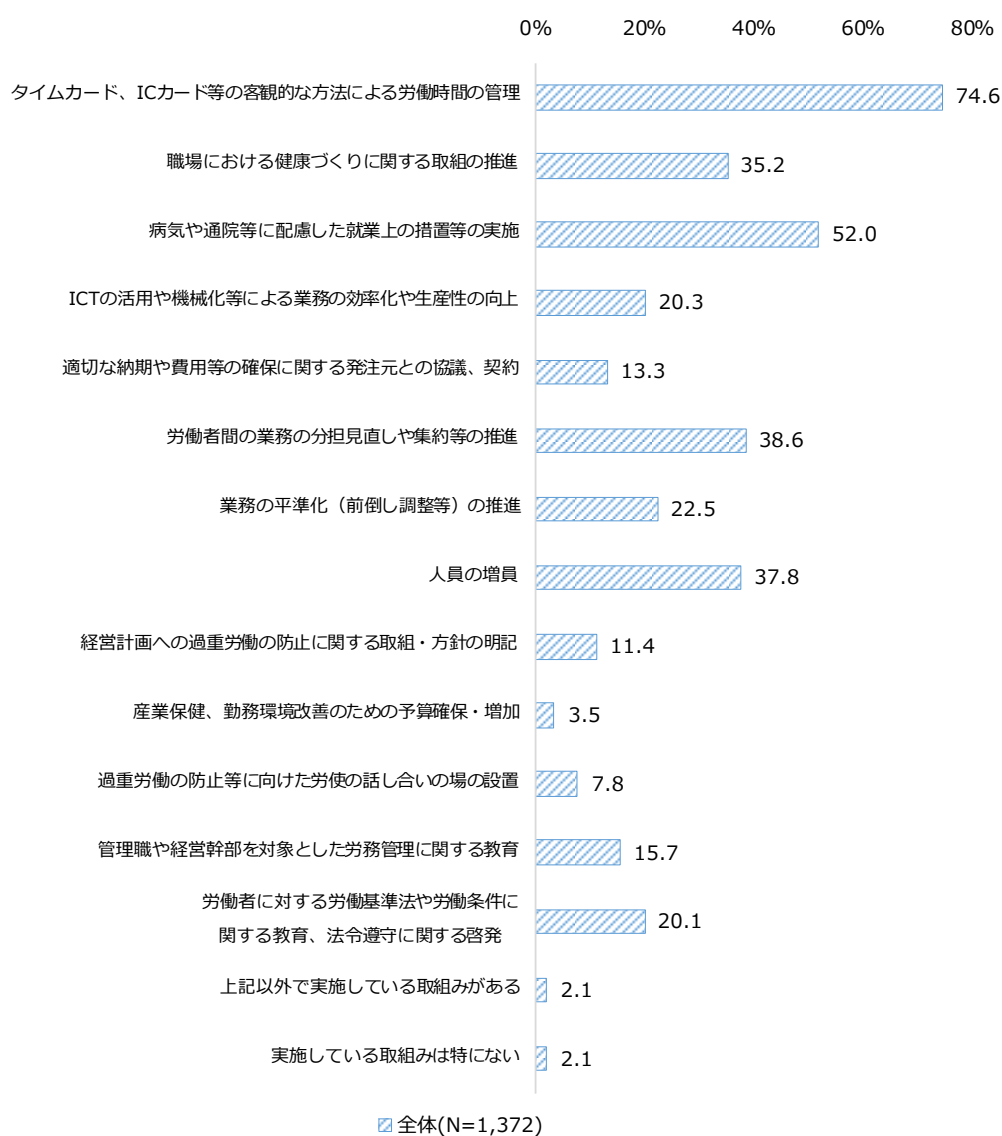


図3.4.1 過重労働防止のための取り組み状況

表3.4.2 業種別の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と協議、契約	労働者間の業務の分担（前倒しや集約等の推進	業務の平準化（前倒し調整等）の推進	人員の増員
農林漁業	22	90.9	18.2	50.0	13.6	0.0	18.2	27.3	50.0
建設業	176	55.1	41.5	56.3	23.9	25.6	34.1	15.9	34.7
製造業	259	86.9	41.3	49.8	18.5	23.6	42.1	36.3	39.4
情報通信業	46	63.0	52.2	67.4	26.1	30.4	45.7	26.1	45.7
運輸業、郵便業	65	61.5	41.5	44.6	6.2	18.5	30.8	20.0	32.3
卸売業、小売業	227	82.8	30.8	46.3	15.0	9.3	36.1	22.9	34.4
金融業、保険業	14	85.7	42.9	57.1	21.4	0.0	57.1	21.4	14.3
不動産業、物品賃貸業	15	66.7	33.3	40.0	0.0	6.7	40.0	20.0	60.0
学術研究、専門・技術サービス業	27	81.5	44.4	70.4	29.6	18.5	25.9	18.5	25.9
宿泊業、飲食サービス業	70	81.4	21.4	50.0	17.1	5.7	47.1	21.4	50.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	79.3	37.9	51.7	3.4	10.3	41.4	10.3	51.7
教育、学習支援業	37	54.1	29.7	59.5	40.5	5.4	40.5	29.7	27.0
医療、福祉	226	71.7	32.3	59.3	31.9	2.2	39.4	13.7	42.0
サービス業（他に分類されないもの）	116	73.3	30.2	46.6	18.1	6.9	41.4	19.8	35.3
その他	43	79.1	23.3	39.5	7.0	4.7	37.2	23.3	23.3

	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働管理に関する教育	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	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
農林漁業	22	4.5	0.0	9.1	4.5	13.6	4.5	0.0
建設業	176	14.2	2.3	8.5	19.9	18.8	1.7	1.7
製造業	259	14.3	5.8	10.8	17.4	23.9	2.7	1.2
情報通信業	46	15.2	10.9	10.9	23.9	34.8	0.0	0.0
運輸業、郵便業	65	9.2	4.6	9.2	12.3	20.0	1.5	0.0
卸売業、小売業	227	12.8	2.2	7.0	12.3	20.3	2.2	5.3
金融業、保険業	14	7.1	0.0	7.1	21.4	21.4	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	13.3	13.3	0.0	13.3	20.0	0.0	13.3
学術研究、専門・技術サービス業	27	14.8	7.4	11.1	18.5	22.2	3.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	14.3	1.4	7.1	21.4	14.3	2.9	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	10.3	3.4	6.9	20.7	20.7	0.0	0.0
教育、学習支援業	37	5.4	0.0	8.1	10.8	18.9	0.0	5.4
医療、福祉	226	7.5	2.2	6.2	12.4	18.1	2.2	2.2
サービス業（他に分類されないもの）	116	9.5	3.4	3.4	15.5	17.2	3.4	1.7
その他	43	2.3	2.3	7.0	14.0	16.3	0.0	0.0

表3.4.3 事業場規模別の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	労働者間の業務の分担化（前倒しや集約等の推進	業務の平準化（前倒しや集約等の推進	人員の増員
10 人未満	154	65.6	25.3	56.5	13.6	15.6	37.0	18.8	22.1
10 ～ 29 人	580	70.9	31.2	51.4	17.6	15.2	37.6	21.0	35.0
30 ～ 49 人	280	76.4	36.1	49.3	20.7	11.4	37.1	25.0	42.9
50 ～ 99 人	193	81.9	43.5	50.8	24.4	10.4	38.9	25.9	46.6
100 ～ 299 人	127	86.6	46.5	57.5	30.7	11.0	43.3	22.0	40.9
300 人以上	38	78.9	50.0	52.6	28.9	13.2	55.3	26.3	50.0

	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働管理に関する教育	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	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し
10 人未満	154	8.4	1.3	7.1	10.4	14.9	1.3	3.2
10 ～ 29 人	580	11.0	2.9	6.0	14.0	18.3	2.8	3.4
30 ～ 49 人	280	10.7	3.2	5.4	13.9	18.6	2.5	0.7
50 ～ 99 人	193	13.5	5.7	8.8	20.2	22.8	1.6	0.5
100 ～ 299 人	127	13.4	3.1	15.7	19.7	29.9	0.0	0.8
300 人以上	38	15.8	13.2	23.7	39.5	34.2	2.6	0.0

3.5 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、回答を得た結果を図 3.5.1 に示す。周知状況は、「全員に周知している」(21.7%)、「一部、担当者だけに周知している」(30.9%)、「全く周知していない」(47.4%)であった。

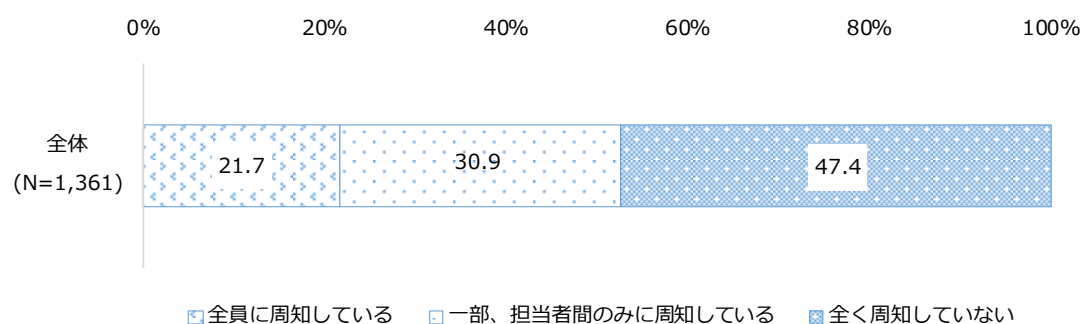


図3.5.1 過労死等防止対策推進法の周知状況

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 3.5.2 に示す。「全く周知していない」割合が運輸、郵便業は 17.5%で最も低く、周知率が高いことが伺える。他方、全く周知していない割合が 50%を超えていた業種は学術研究、専門・技術サービス業(66.7%)、不動産業、物品賃貸業(60.0%)、その他(58.1%)、卸売業、小売業及び金融業、保険業(各々57.1%)、医療、福祉(54.7%)であった。

表3.5.2 業種別の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
農林漁業	22	9.1	40.9	50.0
建設業	173	29.5	31.2	39.3
製造業	258	22.9	31.0	46.1
情報通信業	46	15.2	43.5	41.3
運輸業、郵便業	63	44.4	38.1	17.5
卸売業、小売業	226	21.7	21.2	57.1
金融業、保険業	14	14.3	28.6	57.1
不動産業、物品賃貸業	15	33.3	6.7	60.0
学術研究、専門・技術サービス業	27	18.5	14.8	66.7
宿泊業、飲食サービス業	70	20.0	47.1	32.9
生活関連サービス業、娯楽業	29	17.2	44.8	37.9
教育、学習支援業	37	16.2	40.5	43.2
医療、福祉	225	16.9	28.4	54.7
サービス業（他に分類されないもの）	113	13.3	38.1	48.7
その他	43	23.3	18.6	58.1

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 3.5.3 に示す。30 人未満の事業場では「全く周知していない」が 50%を超えていた。

表3.5.3 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	154	29.9	18.2	51.9
10 ～ 29 人	575	19.7	27.3	53.0
30 ～ 49 人	276	20.3	34.4	45.3
50 ～ 99 人	191	23.0	40.3	36.6
100 ～ 299 人	127	22.0	37.0	40.9
300 人以上	38	23.7	42.1	34.2

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30.0%、「向上した」・「やや向上した」は合わせて55.4%、「低下した」・「やや低下した」は9.5%であった。

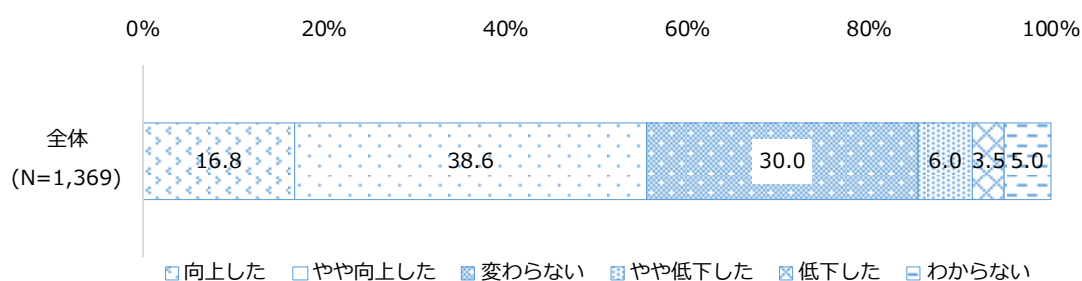


図3.6.1 3年前と比較した事業場の労働生産性

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 に示す。3 年前と比べて「向上した」・「やや向上した」の合計が最も高い業種は、情報通信業(73.9%)であった。他方、3 年前と比べて「低下した」・「やや低下した」の合計が最も高い業種は、学術研究、専門・技術サービス業(18.5%)であった。

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
農林漁業	22	13.6	31.8	31.8	9.1	9.1	4.5
建設業	176	13.6	38.1	33.0	6.3	5.7	3.4
製造業	261	19.5	42.1	21.8	5.7	6.1	4.6
情報通信業	46	19.6	54.3	23.9	0.0	0.0	2.2
運輸業、郵便業	65	15.4	30.8	38.5	9.2	3.1	3.1
卸売業、小売業	225	20.9	39.1	29.3	4.4	1.3	4.9
金融業、保険業	14	14.3	50.0	35.7	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	13.3	33.3	20.0	13.3	0.0	20.0
学術研究、専門・技術サービス業	27	18.5	29.6	29.6	11.1	7.4	3.7
宿泊業、飲食サービス業	70	12.9	48.6	27.1	7.1	1.4	2.9
生活関連サービス業、娯楽業	29	24.1	44.8	17.2	10.3	3.4	0.0
教育、学習支援業	37	10.8	32.4	35.1	8.1	0.0	13.5
医療、福祉	225	14.2	32.4	36.0	6.7	2.7	8.0
サービス業（他に分類されないもの）	115	17.4	40.0	34.8	3.5	0.9	3.5
その他	42	11.9	33.3	31.0	7.1	9.5	7.1

3.7 困難な契約の経験

事業場で行う業務の契約内容について、困難な契約の経験状況を図 3.7.1 に示す。「よくある」・「時々ある」の合計は、「十分な利益を得るのが困難な契約金額」が 30.6%で最も高く、以下、「納期に困難のある契約内容」(25.7%)、「人員確保に困難のある契約内容」(23.6%)、「自社の技術では難しい業務内容」(16.5%)であった。

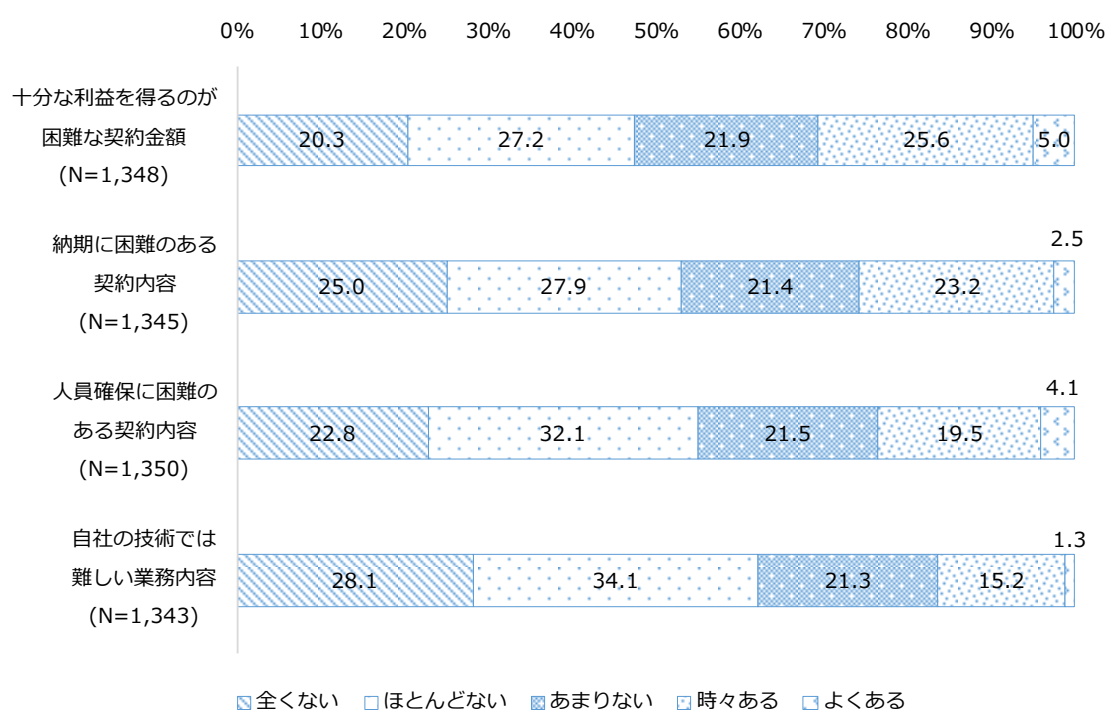


図3.7.1 困難な契約の経験状況

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 3.7.2 に、事業場規模別の割合を表 3.7.3 に示す。「よくある」・「時々ある」の合計が最も高かった業種は、「十分な利益を得るのが困難な契約金額」では運輸業、郵便業(47.7%)、「納期に困難のある契約内容」では製造業(46.5%)、「人員確保に困難のある契約内容」では建設業(38.1%)、「自社の技術では難しい業務内容」では情報通信業(30.4%)であった。

表3.7.2 業種別の困難な契約の経験状況

(単位:%)

	N	十分な利益を得るのが困難な契約金額				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	27.3	27.3	31.8	9.1	4.5
建設業	175	7.4	27.4	25.7	33.1	6.3
製造業	259	11.2	25.9	23.6	31.3	8.1
情報通信業	46	6.5	43.5	23.9	26.1	0.0
運輸業、郵便業	65	6.2	23.1	23.1	32.3	15.4
卸売業、小売業	223	21.5	34.1	17.5	23.8	3.1
金融業、保険業	14	42.9	35.7	14.3	7.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	13.3	46.7	26.7	13.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	15.4	19.2	19.2	46.2	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	31.4	25.7	25.7	17.1	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	37.9	20.7	6.9	31.0	3.4
教育、学習支援業	33	24.2	24.2	33.3	18.2	0.0
医療、福祉	214	42.1	19.2	19.6	14.5	4.7
サービス業（他に分類されないもの）	114	14.9	29.8	19.3	33.3	2.6
その他	43	25.6	25.6	25.6	16.3	7.0

	N	納期に困難のある契約内容				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	31.8	31.8	31.8	4.5	0.0
建設業	176	6.8	27.3	30.1	30.7	5.1
製造業	258	9.7	23.3	20.5	42.2	4.3
情報通信業	46	6.5	41.3	39.1	13.0	0.0
運輸業、郵便業	65	21.5	26.2	21.5	27.7	3.1
卸売業、小売業	223	17.9	35.0	20.6	23.3	3.1
金融業、保険業	14	50.0	7.1	35.7	7.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	6.7	40.0	33.3	20.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	11.5	34.6	19.2	34.6	0.0
宿泊業、飲食サービス業	69	49.3	23.2	15.9	10.1	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	29	41.4	41.4	10.3	6.9	0.0
教育、学習支援業	32	40.6	31.3	18.8	9.4	0.0
医療、福祉	214	57.5	19.6	14.5	7.0	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	113	23.0	34.5	20.4	21.2	0.9
その他	43	37.2	25.6	18.6	18.6	0.0

	人員確保に困難のある契約内容					
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	31.8	31.8	31.8	4.5	0.0
建設業	176	6.8	29.5	25.6	31.8	6.3
製造業	259	22.0	30.5	22.4	23.2	1.9
情報通信業	46	10.9	37.0	17.4	32.6	2.2
運輸業、郵便業	65	15.4	30.8	29.2	20.0	4.6
卸売業、小売業	223	23.8	42.2	21.5	10.8	1.8
金融業、保険業	14	42.9	35.7	7.1	14.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	13.3	46.7	33.3	6.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	11.5	38.5	26.9	23.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	31.4	30.0	20.0	17.1	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	29	34.5	37.9	13.8	10.3	3.4
教育、学習支援業	34	23.5	29.4	20.6	20.6	5.9
医療、福祉	214	38.3	22.0	15.9	15.0	8.9
サービス業（他に分類されないもの）	114	17.5	32.5	24.6	18.4	7.0
その他	43	25.6	39.5	11.6	23.3	0.0

	自社の技術では難しい業務内容					
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	31.8	31.8	27.3	9.1	0.0
建設業	176	19.3	36.4	29.0	14.8	0.6
製造業	257	19.8	35.0	24.9	19.5	0.8
情報通信業	46	13.0	34.8	21.7	30.4	0.0
運輸業、郵便業	63	30.2	33.3	19.0	14.3	3.2
卸売業、小売業	222	25.2	40.5	18.5	14.9	0.9
金融業、保険業	14	50.0	35.7	7.1	7.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	26.7	40.0	13.3	20.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	11.5	50.0	19.2	19.2	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	45.7	27.1	17.1	10.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	29	48.3	41.4	6.9	3.4	0.0
教育、学習支援業	33	24.2	39.4	24.2	12.1	0.0
医療、福祉	214	43.5	22.4	19.6	11.2	3.3
サービス業（他に分類されないもの）	113	25.7	33.6	18.6	18.6	3.5
その他	43	32.6	37.2	20.9	9.3	0.0

表3.7.3 事業場規模別の困難な契約の経験状況

(単位:%)

十分な利益を得るのが困難な契約金額						
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	155	23.9	22.6	22.6	24.5	6.5
10 ～ 29 人	572	17.1	27.4	23.1	26.9	5.4
30 ～ 49 人	274	24.1	27.4	20.4	22.3	5.8
50 ～ 99 人	189	19.6	27.5	22.8	28.6	1.6
100 ～ 299 人	122	26.2	30.3	18.9	21.3	3.3
300 人以上	36	11.1	30.6	16.7	33.3	8.3

納期に困難のある契約内容						
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	154	29.9	27.9	18.8	18.8	4.5
10 ～ 29 人	571	22.1	26.3	22.2	27.1	2.3
30 ～ 49 人	274	24.8	31.0	23.4	18.2	2.6
50 ～ 99 人	189	24.3	29.1	22.2	23.8	0.5
100 ～ 299 人	122	34.4	25.4	15.6	21.3	3.3
300 人以上	35	22.9	31.4	20.0	20.0	5.7

人員確保に困難のある契約内容						
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	154	29.9	37.0	14.3	16.2	2.6
10 ～ 29 人	573	20.2	32.1	23.0	20.9	3.7
30 ～ 49 人	276	25.7	33.0	20.3	16.3	4.7
50 ～ 99 人	189	19.0	33.9	23.3	19.0	4.8
100 ～ 299 人	122	27.0	23.0	23.0	21.3	5.7
300 人以上	36	16.7	27.8	22.2	30.6	2.8

自社の技術では難しい業務内容						
	N	全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	155	31.0	38.1	15.5	13.5	1.9
10 ～ 29 人	570	24.7	35.8	21.9	16.3	1.2
30 ～ 49 人	273	29.7	31.1	25.3	12.8	1.1
50 ～ 99 人	187	28.3	35.3	17.1	16.6	2.7
100 ～ 299 人	122	36.9	27.0	22.1	13.9	0.0
300 人以上	36	25.0	30.6	25.0	19.4	0.0

3.8 価格転嫁の状況

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回答を得た結果を図 3.8.1 に示す。「一部は転嫁できている」(40.1%)、「転嫁できている」(22.5%)、「あまり転嫁できていない」(19.3%)、「全く転嫁できていない」(6.9%)であった。

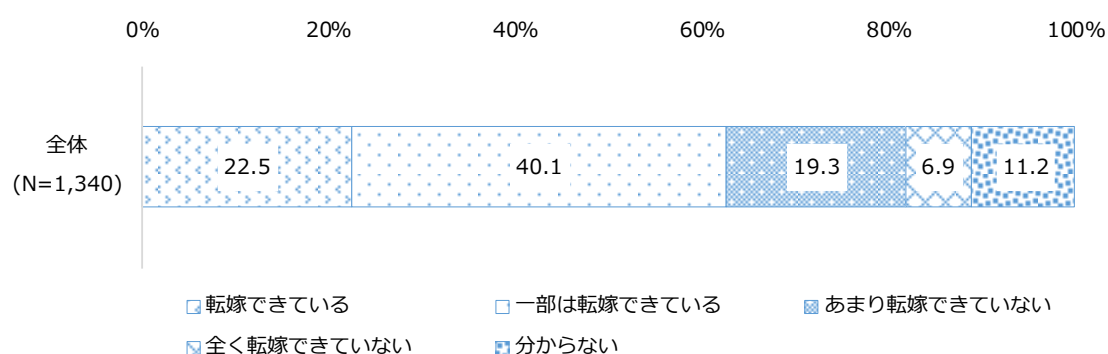


図3.8.1 価格転嫁の状況

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 3.8.2、事業場規模別の割合を表 3.8.3 に示す。「転嫁できている」・「一部は転嫁できている」の合計は、金融業、保険業(78.6%)が最も高く、以下、農林漁業(77.3%)、宿泊業、飲食サービス業(77.1%)、生活関連サービス業、娯楽業(75.9%)と続いた。

表3.8.2 業種別の価格転嫁の状況

(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	分からない
農林漁業	22	18.2	59.1	13.6	4.5	4.5
建設業	176	22.7	40.3	17.0	4.5	15.3
製造業	258	18.2	53.9	22.5	3.1	2.3
情報通信業	46	23.9	41.3	26.1	2.2	6.5
運輸業、郵便業	63	17.5	46.0	20.6	12.7	3.2
卸売業、小売業	222	30.6	41.4	18.5	4.1	5.4
金融業、保険業	14	50.0	28.6	0.0	0.0	21.4
不動産業、物品賃貸業	15	33.3	40.0	13.3	0.0	13.3
学術研究、専門・技術サービス業	26	30.8	26.9	34.6	0.0	7.7
宿泊業、飲食サービス業	70	21.4	55.7	14.3	2.9	5.7
生活関連サービス業、娯楽業	29	27.6	48.3	20.7	3.4	0.0
教育、学習支援業	32	9.4	34.4	18.8	3.1	34.4
医療、福祉	214	18.2	20.6	16.8	20.1	24.3
サービス業（他に分類されないもの）	114	23.7	31.6	21.1	7.0	16.7
その他	39	23.1	35.9	20.5	5.1	15.4

表3.8.3 事業場規模別の価格転嫁の状況

(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	分からな い
10 人未満	154	26.0	37.7	18.2	7.1	11.0
10 ～ 29 人	569	22.5	39.0	22.1	6.7	9.7
30 ～ 49 人	273	23.1	40.7	16.1	7.0	13.2
50 ～ 99 人	187	19.8	45.5	18.7	5.3	10.7
100 ～ 299 人	121	21.5	41.3	14.0	9.1	14.0
300 人以上	36	22.2	33.3	22.2	8.3	13.9

3.9 顧客からの要求

顧客からの要求に関する経験について回答を得た結果を図3.9.1に示す。「よくある」・「時々ある」の合計は、「顧客からのクレーム」(28.9%)が最も高く、「急な仕様変更」(27.9%)、「無理のある納期」(26.5%)と続いた。

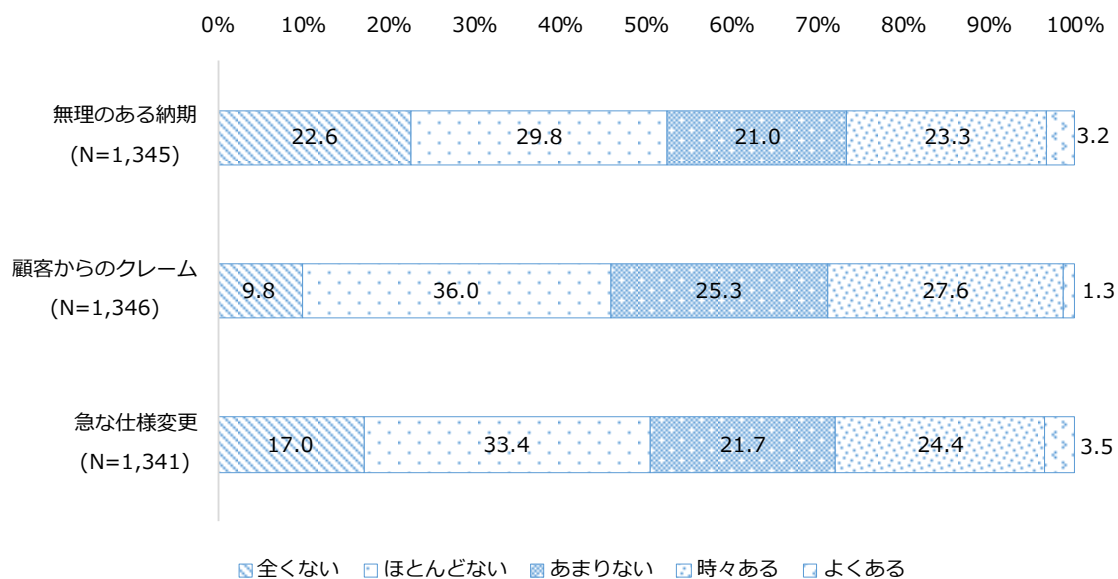


図3.9.1 顧客からの要求の経験状況

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 3.9.2 に、事業場規模別の割合を表 3.9.3 に示した。「よくある」・「時々ある」の合計が最も高かった業種は、「無理のある納期」では製造業(43.6%)、「顧客からのクレーム」では農林漁業(40.9%)、「急な仕様変更」では建設業(39.8%)であった。

表3.9.2 業種別の顧客からの要求の経験状況

(単位:%)

	N	無理のある納期				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	31.8	36.4	18.2	9.1	4.5
建設業	174	5.2	30.5	29.3	29.9	5.2
製造業	259	7.3	24.7	24.3	37.8	5.8
情報通信業	46	4.3	47.8	19.6	26.1	2.2
運輸業、郵便業	65	21.5	30.8	20.0	23.1	4.6
卸売業、小売業	224	15.6	35.3	20.5	25.9	2.7
金融業、保険業	14	42.9	21.4	28.6	7.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	6.7	46.7	40.0	6.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	11.5	30.8	23.1	30.8	3.8
宿泊業、飲食サービス業	69	39.1	26.1	17.4	15.9	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	29	44.8	34.5	10.3	10.3	0.0
教育、学習支援業	33	36.4	36.4	18.2	9.1	0.0
医療、福祉	214	55.1	19.6	15.0	8.9	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	113	23.9	37.2	17.7	19.5	1.8
その他	42	26.2	31.0	19.0	21.4	2.4

	N	顧客からのクレーム				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	13.6	27.3	18.2	36.4	4.5
建設業	176	10.2	44.3	28.4	17.0	0.0
製造業	259	3.9	28.2	31.3	35.5	1.2
情報通信業	46	2.2	50.0	21.7	23.9	2.2
運輸業、郵便業	64	14.1	48.4	18.8	17.2	1.6
卸売業、小売業	222	7.7	32.9	25.2	32.9	1.4
金融業、保険業	14	7.1	50.0	21.4	21.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	6.7	20.0	46.7	13.3	13.3
学術研究、専門・技術サービス業	26	11.5	57.7	15.4	15.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	70	5.7	38.6	21.4	32.9	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	29	17.2	31.0	24.1	24.1	3.4
教育、学習支援業	33	21.2	18.2	21.2	33.3	6.1
医療、福祉	216	17.1	32.9	22.7	27.3	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	112	6.3	43.8	24.1	24.1	1.8
その他	42	21.4	33.3	19.0	26.2	0.0

	N	急な仕様変更				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
農林漁業	22	31.8	31.8	22.7	9.1	4.5
建設業	176	5.7	29.0	25.6	33.0	6.8
製造業	258	7.0	30.6	25.2	31.4	5.8
情報通信業	46	2.2	45.7	13.0	37.0	2.2
運輸業、郵便業	65	9.2	43.1	27.7	15.4	4.6
卸売業、小売業	223	12.6	36.8	25.6	23.3	1.8
金融業、保険業	14	21.4	71.4	0.0	7.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	15	6.7	40.0	33.3	20.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	25	20.0	32.0	20.0	24.0	4.0
宿泊業、飲食サービス業	69	23.2	34.8	17.4	23.2	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	29	24.1	34.5	31.0	10.3	0.0
教育、学習支援業	33	30.3	27.3	24.2	15.2	3.0
医療、福祉	213	44.1	25.4	12.7	16.4	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	112	13.4	39.3	19.6	23.2	4.5
その他	41	17.1	36.6	17.1	29.3	0.0

表3.9.3 事業場規模別の顧客からの要求の経験状況

(単位:%)

	N	無理のある納期				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	155	26.5	39.4	14.8	14.8	4.5
10 ～ 29 人	571	18.9	29.6	21.5	26.4	3.5
30 ～ 49 人	275	24.7	27.3	25.8	19.6	2.5
50 ～ 99 人	187	23.0	31.0	22.5	22.5	1.1
100 ～ 299 人	121	31.4	19.8	17.4	27.3	4.1
300 人以上	36	16.7	38.9	8.3	30.6	5.6

	N	顧客からのクレーム				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	154	15.6	40.9	20.8	21.4	1.3
10 ～ 29 人	573	8.2	41.0	26.9	22.2	1.7
30 ～ 49 人	273	11.4	34.4	28.6	25.3	0.4
50 ～ 99 人	189	6.9	31.2	22.8	38.6	0.5
100 ～ 299 人	122	11.5	24.6	18.9	43.4	1.6
300 人以上	35	8.6	11.4	28.6	48.6	2.9

	N	急な仕様変更				
		全くない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
10 人未満	155	22.6	32.9	22.6	19.4	2.6
10 ～ 29 人	565	13.8	34.3	21.8	25.8	4.2
30 ～ 49 人	275	17.1	33.5	26.2	21.1	2.2
50 ～ 99 人	189	19.6	33.3	15.9	27.5	3.7
100 ～ 299 人	121	22.3	32.2	19.0	23.1	3.3
300 人以上	36	11.1	25.0	22.2	36.1	5.6

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 事業場の内、DX 等先端技術関連の導入の取り組みを行っている事業場に限り、調査の趣旨・目的・個人情報の保護・回答は任意であることや web 回答のリンクへのアクセス方法を記載した調査協力依頼書を、総務(安全衛生管理業務)担当者を経由して任意の経営者(1 名)、管理職・従業員(各 1～3 名:企業規模により異なる)に送付し、同意が得られた人々より web フォーム経由にて回答を得た(表 4.1)。調査は令和 5 年 12 月 1 日より令和 6 年 1 月 8 日まで実施した。1,598 人から回収した。

なお、オンライン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:業種、2:1 か月あたり勤務日数、3:実労働時間、4:就業形態、5:役職、
- 6:勤務先の従業員規模、7:睡眠状況、8:身体的疲労、
- 9:不安・うつ傾向(K6 得点)、10:ワーク・エンゲイジメント、11:性別、12:年齢層、
- 13:最終学歴、14:先端技術関連の設問(取り組んでいる先端技術、取り組んでいる理由、職務内容、負担に感じた経験、負担軽減策)

表4.1 従業員規模・役職別の回答依頼数

(単位:人)

	事業場規模			
	10～49人	50～299人	300～999人	1000人以上
経営者	1名	1名	1名	1名
管理職	1名	2名	3名	4名
管理職以外(従業員)	1名	2名	3名	4名

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85.9%、女性は14.1%(性別回答者内での割合)であった。年齢は、男性「50～59 歳」(34.2%)、女性「40～49 歳」(31.3%)で最も割合が高かった(表 5.1.1)。

表5.1.1 回答者全体および性別の年齢

(単位：%)

	N	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
全体	684	4.5	13.7	29.2	32.9	11.1	8.5
男性	585	4.1	13.0	28.9	34.2	10.6	9.2
女性	96	7.3	18.8	31.3	24.0	14.6	4.2

(注) 全体には性別を問う設問に「回答しない」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「製造業」(20.9%)が最も多く、以下「建設業」(18.4%)、「卸売業、小売業」(17.7%)、「医療、福祉」(12.8%)と続いている(図 5.1.2)。

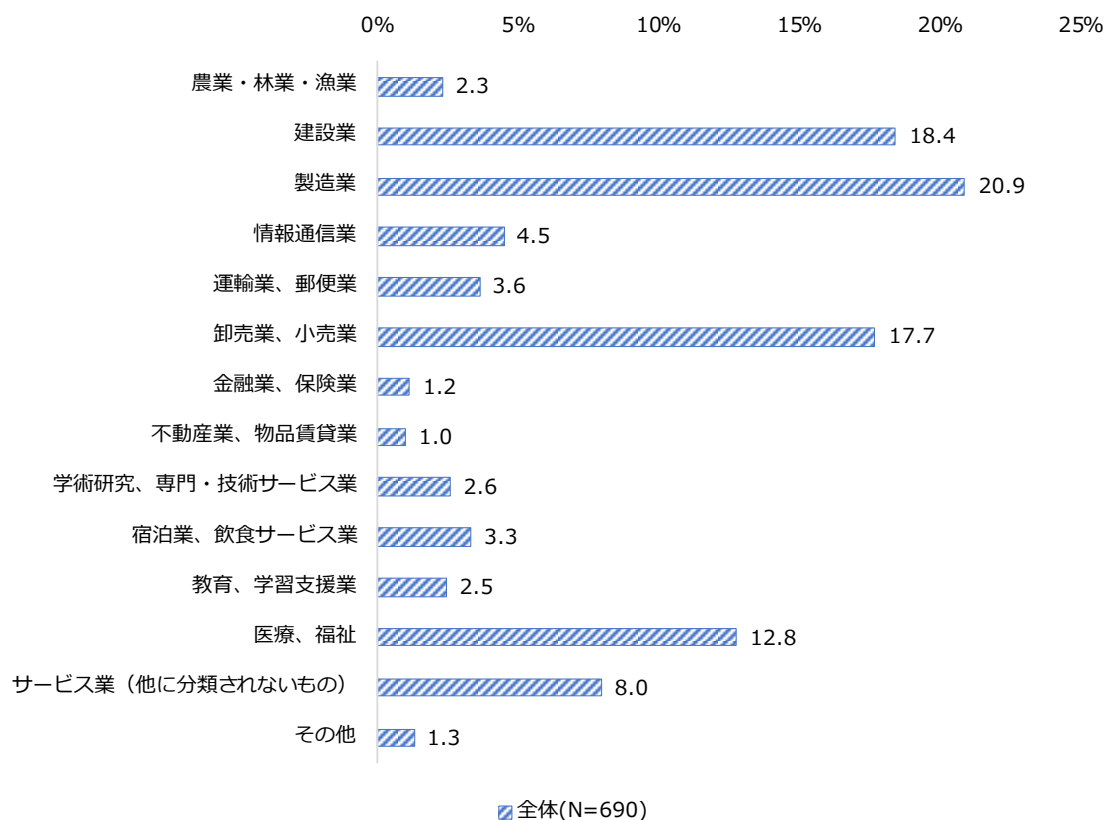


図5.1.2 回答者の業種の分布

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 35.1%で最も多く、以下「30～49 人」が 21.9%、「50～99 人」が 14.9%、「100～299 人」が 13.8%と続いている(図 5.1.3)。

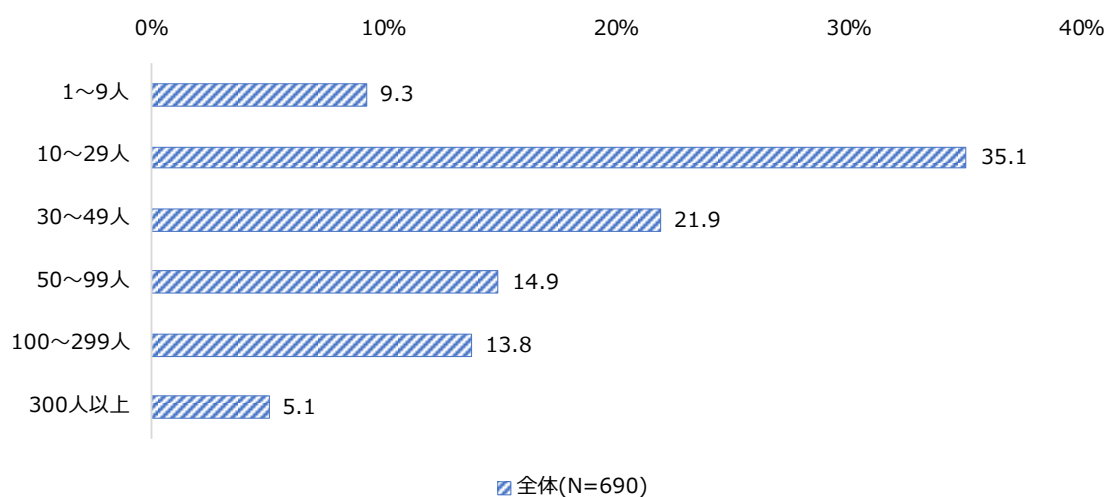


図5.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

5.1.4 役職

役職別では、「経営者(代表取締役、社長、役員)」の割合が 41.9%、「管理職(職長、部長、課長、ユニットリーダー等)」が 40.3%、「管理職以外(従業員)」が 17.8%であった(図 5.1.4)。

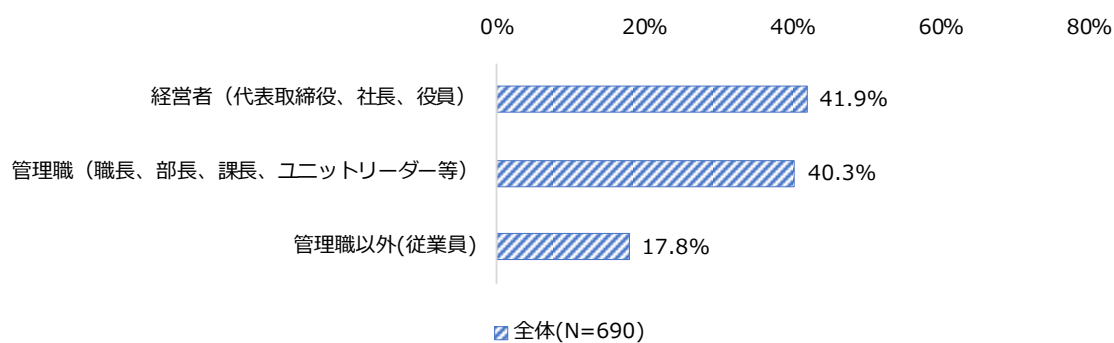


図5.1.4 回答者の役職

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。

役職別の 1 週間あたりの実労働時間の回答分布を表 5.2 に示す。週 60 時間以上の割合が最も高い役職は、「経営者」(9.2%)であった。

表5.2 役職別1週間あたりの実労働時間

(単位:%)					
	N	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
経営者	260	12.7	12.3	65.8	9.2
管理職	235	2.6	12.8	80.4	4.3
管理職以外(従業員)	112	2.7	18.8	74.1	4.5

5.3 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間

役職別に理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の分布を表 5.3.1 に示す。どの役職でも、回答者の 4 割以上が理想の睡眠時間として「7～8 時間未満」を挙げているが、実際に「7～8 時間未満」の睡眠が取れている割合は、経営者(17.4%)、管理職(18.7%)、管理職以外(従業員)で 20.2%であった。実際の睡眠時間において最も高い割合は、経営者「6～7 時間未満」及び「5～6 時間未満」(各々36.5%)、管理職(39.0%)、管理職以外(従業員)「6～7 時間未満」(38.7%)であった。

表5.3.1 役職別理想の睡眠時間と実際の睡眠時間

(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
経営者	理想	282	10.6	44.3	34.8	10.3	0.0
	実際	282	3.5	17.4	36.5	36.5	6.0
管理職	理想	267	11.2	45.3	34.5	8.2	0.7
	実際	267	1.1	18.7	39.0	33.3	7.9
管理職以外(従業員)	理想	119	17.6	47.9	26.9	7.6	0.0
	実際	119	2.5	20.2	38.7	31.9	6.7

役職別理想の睡眠時間と実時間の乖離状況を表 5.3.2 に示す。経営者、管理職は「理想の睡眠時間以上睡眠がとれている」の割合が 44.0%、40.1%と最も高いが、管理職以外(従業員)は「1 時間不足」の割合が 40.3%で最も高かった。

表5.3.2 役職別理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間

(単位: %)

	N	理想の睡眠時 間以上睡眠が とれている	1時間不足	2時間不足	3時間不足	4時間不足
経営者	282	44.0	34.4	17.7	3.9	0.0
管理職	267	40.1	37.1	17.6	3.7	1.5
管理職以外(従業員)	119	37.8	40.3	12.6	5.0	4.2

5.4 疲労回復の状況

役職別に疲労回復の状況について、「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(表 5.4)。どの役職でも「一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する」割合が 4 割以上で最も高かった。

表5.4 役職別疲労回復の状況

(単位:%)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
経営者	283	44.2	37.5	11.0	7.4
管理職	274	44.9	33.6	16.4	5.1
管理職以外(従業員)	120	41.7	38.3	12.5	7.5

5.5 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)¹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)²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。

役職別のK6 得点の分布を表 5.5 に示す。管理職以外(従業員)の「重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)」の割合は 5.8%であり、経営者(2.1%)、管理職(4.4%)より高かった。

表5.5 役職別不安・うつ傾向(K6得点)

	N	(単位:%)			
		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
経営者	283	74.9	19.1	3.9	2.1
管理職	275	64.7	26.5	4.4	4.4
管理職以外(従業員)	120	62.5	27.5	4.2	5.8

¹ 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.

² 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.

5.6 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。役職別の主観的幸福感得点の分布を表5.6に示す。どの役職でも最頻値は8点となっている。

表5.6 役職別の主観的幸福感

(単位：%)

	N	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
経営者	283	0.4	1.1	2.8	1.8	4.2	7.4	17.3	27.9	16.3	20.8
管理職	274	0.4	2.2	2.6	1.5	12.4	11.7	23.0	24.1	9.5	12.8
管理職以外(従業員)	119	0.0	0.0	4.2	5.0	15.1	12.6	14.3	27.7	10.9	10.1

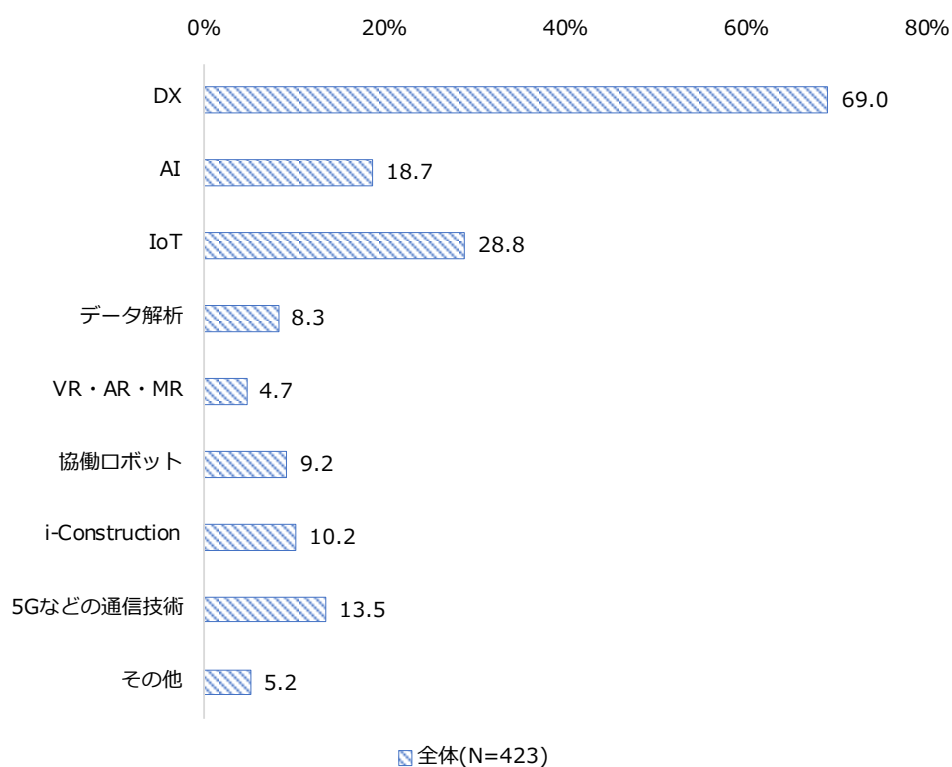
(注) 内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる、とても幸せ～とても不幸せの10段階評価で、「家族」や「健康」を想起して回答しているとされている。

6 先端技術に関する詳細

6.1 取り組んだ先端技術

6.1.1 会社として取り組んだ先端技術

会社が取り組んだ先端技術について回答を得た(図 6.1.1)。取り組んだ先端技術としては「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」が 69.0%で最も割合が高く、以下「IoT(あらゆるモノをインターネットに接続する技術)」(28.8%)、「AI(人工知能)」(18.7%)、「5G などの通信技術」(13.5%)と続いている。



(注) 設問上複数選択が可能なため、合計の割合は 100%を超過する。

図6.1.1 会社として取り組んだ先端技術

6.1.2 会社として先端技術導入に取り組んだ理由

会社として先端技術導入に取り組んだ理由について回答を得た(図 6.1.2)。取り組んだ理由としては、「先端技術の活用によって業務の効率化を目指すため」が86.9%で最も割合が高く、以下「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」(57.2%)、「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」(38.2%)と続いている。

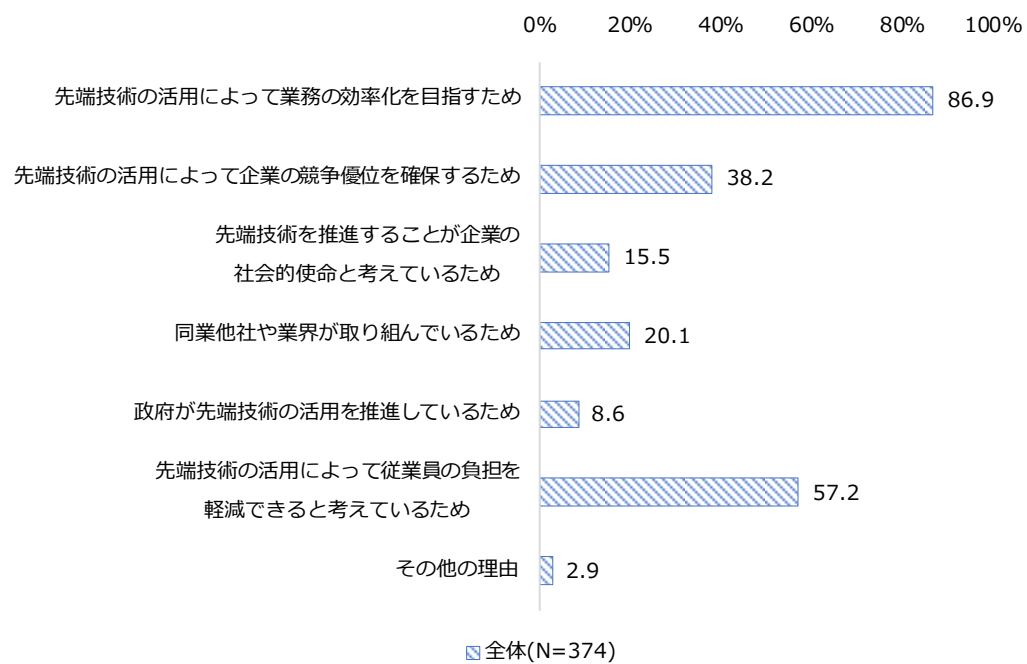


図6.1.2 会社として先端技術導入に取り組んだ理由

6.1.3 先端技術担当者の能力向上策について

先端技術の活用に関する従業員の能力とインセンティブを向上させるために行っている方策について回答を得た(図 6.1.3)。能力向上策としては、「社内での勉強会の実施」が 54.2%で最も割合が高く、以下「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)」(38.2%)、「外部の専門家を活用した講習会の実施」(37.7%)と続いている。

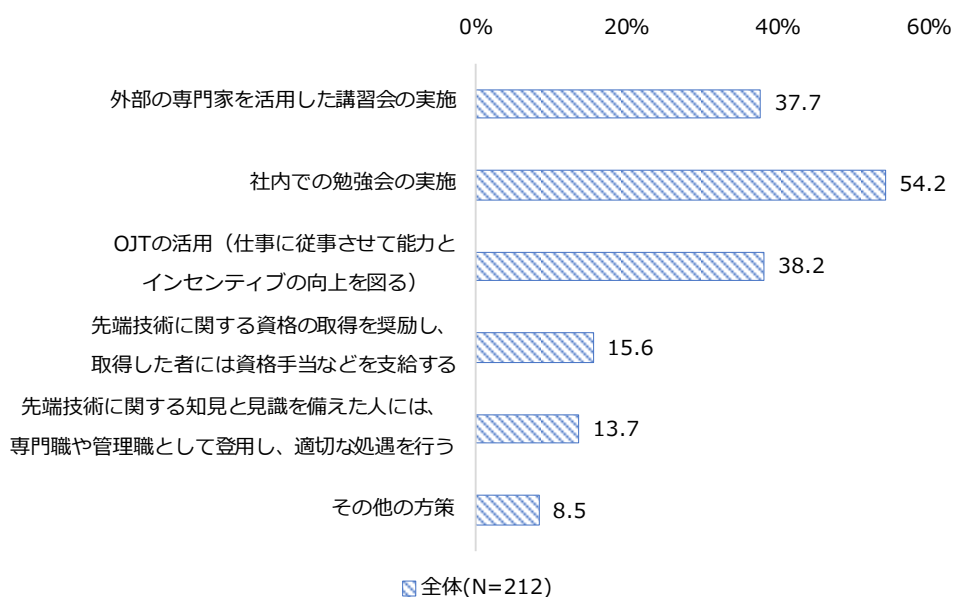


図6.1.3 先端技術担当者の能力向上策について

6.1.4 先端技術担当者の職種について

管理職以外(従業員)に先端技術の仕事の内容(職種)について回答を得た(図6.1.4)。仕事の内容(職種)としては、「システムの運用、保守、修理などの担当者」が31.8%で最も割合が高く、以下「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)」(29.1%)、「システムエンジニア」(20.0%)と続いている。

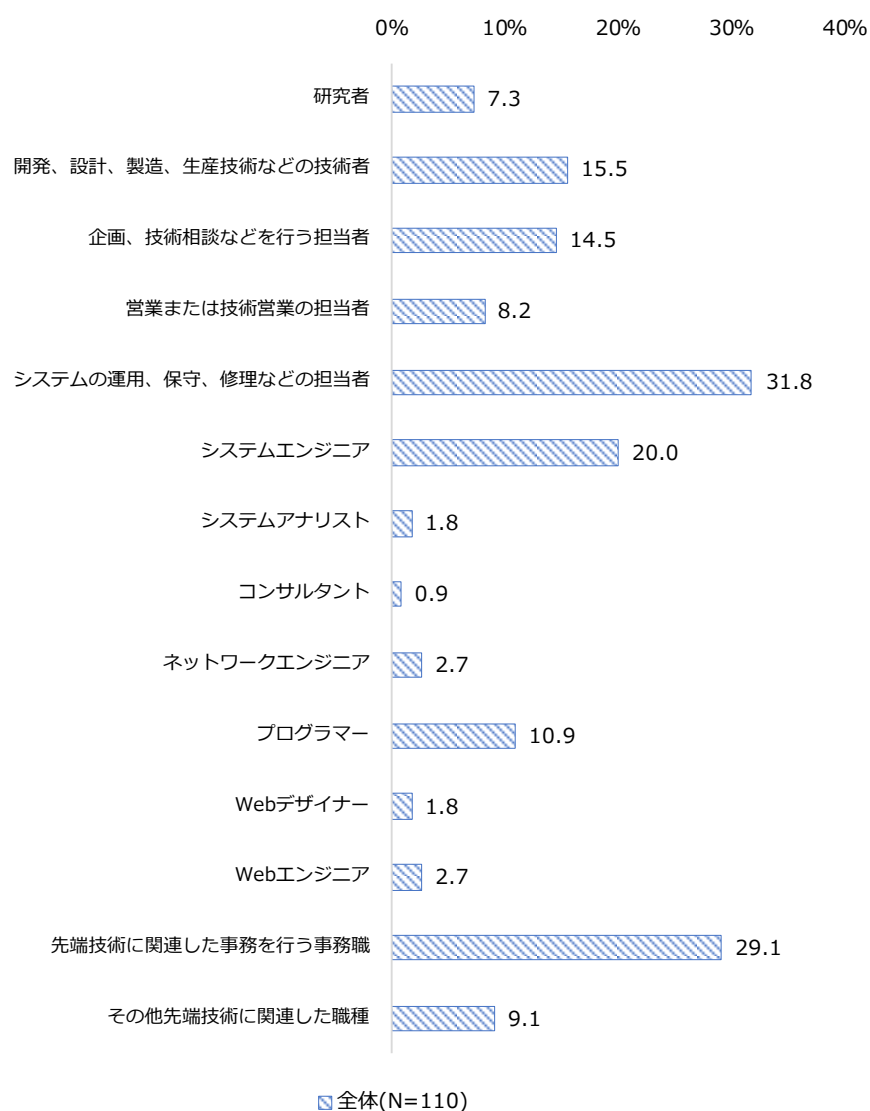


図6.1.4 先端技術担当者の職種について

6.1.5 先端技術担当者の負担に感じたこと

管理職以外(従業員)に先端技術関連の仕事に就くにあたり、負担を感じたかどうかについて回答を得た(図 6.1.5-1、図 6.1.5-2)。負担の内容としては、「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」が42.5%で最も割合が高く、以下「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」(38.7%)、「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」(32.1%)、「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」(22.6%)、「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」(20.8%)と続いている。一方、「特に負担を感じたことはない」は15.1%であった。

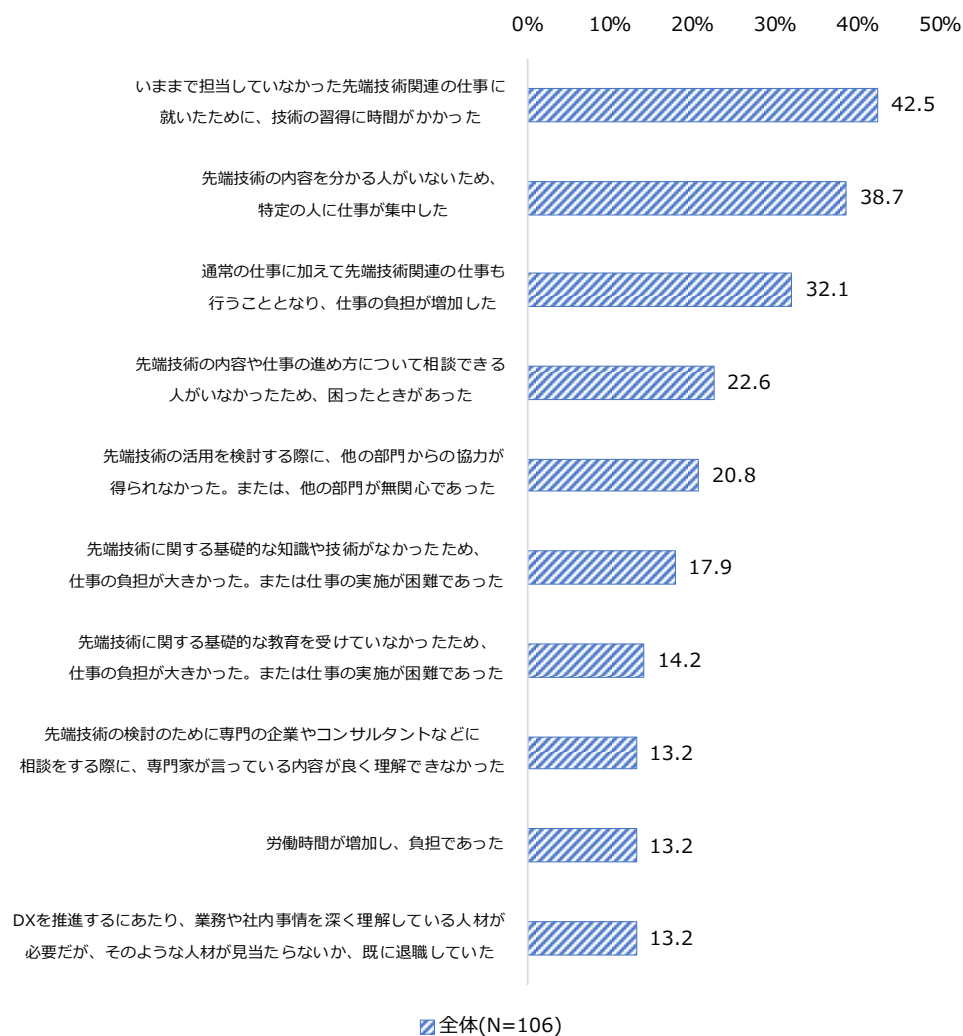


図6.1.5-1 先端技術担当者の負担に感じたこと



図6.1.5-2 先端技術担当者の負担に感じたこと

6.1.6 先端技術担当者の負担軽減策

先端技術を導入している事業所の経営者、管理職、先端技術担当従業員の 3 層に対して、どのような取り組みが先端技術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。川喜多(1970)³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。各層の考える上位 3 類型を列挙する。経営者では、「効率化、先端技術の利用等」(27.1%)、「働き方・労働条件の改善」(24.6%)、「チームの形成、仕事の共有」(16.1%)の順で割合が高かった。管理職では、「予算面・人員面の充実、時間的余裕の確保」(22.2%)、「効率化、先端技術の利用等」(17.4%)、「働き方・労働条件の改善」(16.2%)、「教育・研修、知識の充実」(16.2%)の順で割合が高かった。先端技術担当従業員では、「教育・研修、知識の充実」(40.9%)、「予算面・人員面の充実、時間的余裕の確保」(31.8%)、「専門家・知識を持った者の採用や登用」(13.6%)、「マニュアル整備」(13.6%)の順で割合が高かった。(図 6.1.6)。

³ 川喜多二郎(1970).続・発想法—KJ 法の展開と応用—中公新書

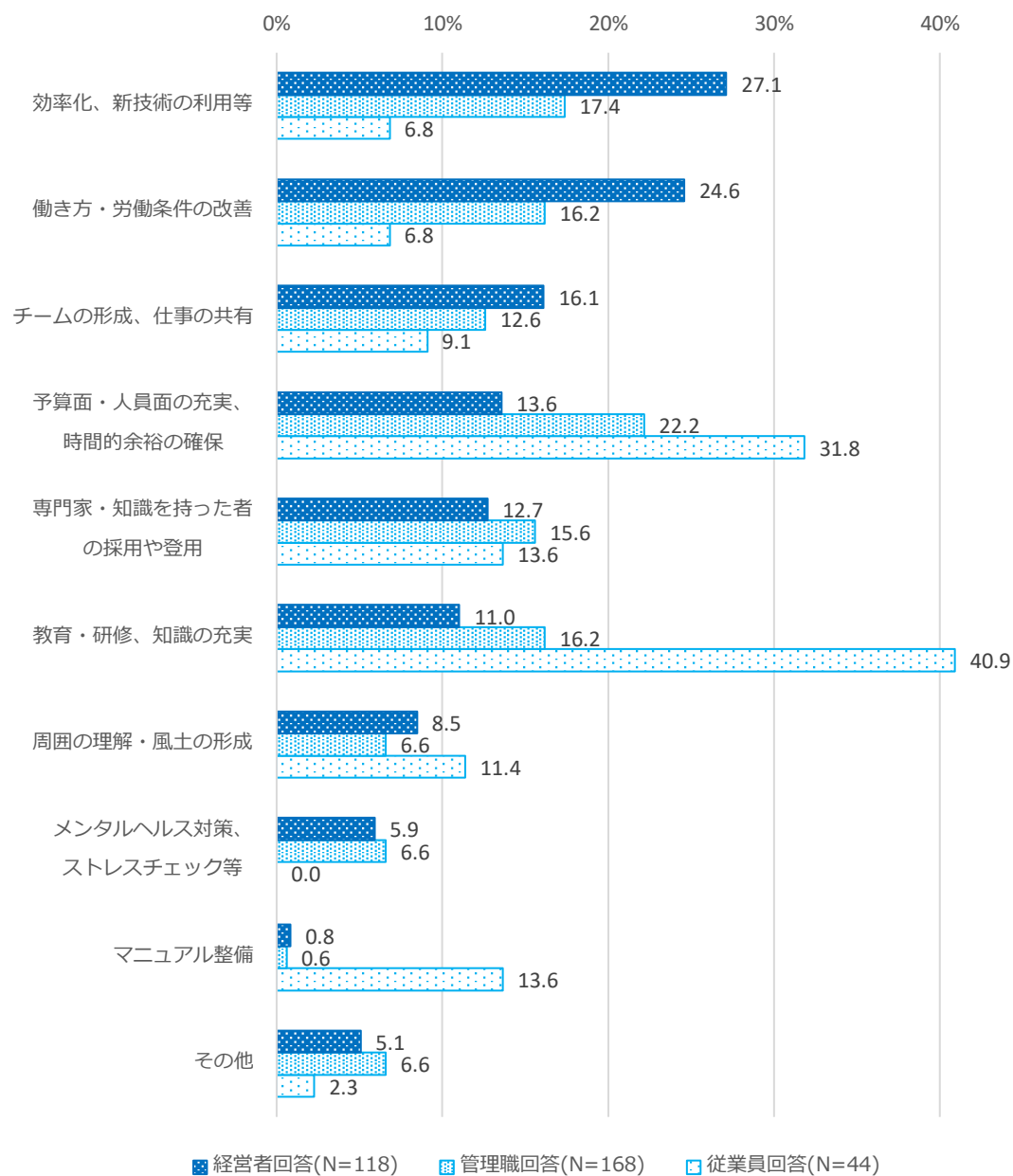


図6.1.6 各層が考える先端技術担当者の負担軽減策

(注) 自由記述回答を、KJ法³を援用して、重複を許容して10類型に分類している。

6.2 担当する先端技術別にみた状況

6.2.1 実労働時間数

担当する先端技術別の1週間あたりの実労働時間の回答分布を表6.2.1に示す。
週 60 時間以上の割合が最も高い先端技術の内容は、「i-Construction」
(11.8%)であった。

表6.2.1 担当する先端技術別の実労働時間数

(単位:%)

	N	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	69	4.3	20.3	71.0	4.3
AI	15	6.7	26.7	60.0	6.7
IoT	18	0.0	22.2	77.8	0.0
データ解析	11	0.0	27.3	63.6	9.1
VR・AR・MR	4	0.0	50.0	50.0	0.0
協働ロボット	3	0.0	0.0	100.0	0.0
i-Construction	17	0.0	11.8	76.5	11.8
5 Gなどの通信技術	6	0.0	16.7	83.3	0.0
その他	5	0.0	20.0	80.0	0.0
管理職以外(従業員)全体	112	2.7	18.8	74.1	4.5

6.2.2 不安・うつ傾向

担当する先端技術別のK6 得点の分布を表 6.2.2 に示す。「重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)」の割合は、回答数 10 以上の先端技術でみると、「IoT」が 10.0%で最も高かった。

表6.2.2 担当する先端技術別の不安・うつ傾向(K6得点)

(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
DX	73	54.8	35.6	6.8	2.7
AI	15	60.0	40.0	0.0	0.0
IoT	20	55.0	25.0	10.0	10.0
データ解析	11	72.7	18.2	0.0	9.1
VR・AR・MR	5	60.0	40.0	0.0	0.0
協働ロボット	3	100.0	0.0	0.0	0.0
i-Construction	17	70.6	17.6	5.9	5.9
5 Gなどの通信技術	8	75.0	25.0	0.0	0.0
その他	5	60.0	0.0	0.0	40.0
管理職以外(従業員)全体	120	62.5	27.5	4.2	5.8

6.3 先端技術担当者の職種別にみた状況

6.3.1 担当する先端技術

先端技術担当者の職種別に、先端技術の仕事内容(職種)を表 6.3.1 に示す。回答数 10 以上の先端技術担当者の職種でみると、「DX」と回答した割合は、「企画、技術相談などを行う担当者」(93.8%)、「プログラマー」(90.9%)、「先端技術に関連した事務を行う事務職」(84.4%)、「システムエンジニア」(81.0%)で 8 割以上と高かった。

表6.3.1 先端技術担当者の職種別の担当する先端技術

(単位:%)

	N	DX	AI	IoT	データ 解析	VR・AR・ MR	協働口 ロボット	i- Construct ion	5 Gなど の通信 技術	その他
研究者	7	57.1	28.6	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	17	47.1	11.8	17.6	17.6	0.0	17.6	17.6	17.6	0.0
企画、技術相談などを行う担当者	16	93.8	25.0	43.8	25.0	0.0	6.3	6.3	12.5	0.0
営業または技術営業の担当者	9	55.6	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1	11.1	22.2	0.0
システムの運用、保守、修理などの担当者	35	68.6	14.3	37.1	14.3	0.0	0.0	11.4	5.7	5.7
システムエンジニア	21	81.0	14.3	19.0	28.6	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
システムアナリスト	2	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
コンサルタント	1	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
ネットワークエンジニア	3	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
プログラマー	11	90.9	9.1	18.2	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Webデザイナー	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Webエンジニア	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
先端技術に関連した事務を行う事務職	32	84.4	15.6	15.6	0.0	6.3	0.0	12.5	9.4	3.1
その他先端技術に関連した職種	10	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	60.0	0.0	20.0
管理職以外(従業員)全体	110	66.4	13.6	18.2	10.0	4.5	2.7	15.5	7.3	4.5

6.3.2 実労働時間数

先端技術担当者の職種別の1週間あたりの実労働時間の回答分布を表6.3.2に示す。回答数10以上で週60時間以上の割合が最も高い先端技術担当者の職種は、「その他先端技術に関連した職種」(20.0%)であった。

表6.3.2 先端技術担当者の職種別の実労働時間数

(単位:%)

	N	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	7	0.0	28.6	71.4	0.0
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	15	0.0	20.0	80.0	0.0
企画、技術相談などを行う担当者	16	6.3	25.0	62.5	6.3
営業または技術営業の担当者	8	0.0	37.5	50.0	12.5
システムの運用、保守、修理などの担当者	33	6.1	24.2	60.6	9.1
システムエンジニア	22	0.0	31.8	59.1	9.1
システムアナリスト	2	0.0	50.0	50.0	0.0
コンサルタント	1	0.0	100.0	0.0	0.0
ネットワークエンジニア	3	0.0	33.3	66.7	0.0
プログラマー	11	0.0	18.2	81.8	0.0
Webデザイナー	2	0.0	50.0	50.0	0.0
Webエンジニア	3	0.0	33.3	66.7	0.0
先端技術に関連した事務を行う事務職	30	3.3	20.0	76.7	0.0
その他先端技術に関連した職種	10	0.0	10.0	70.0	20.0
管理職以外(従業員)全体	112	2.7	18.8	74.1	4.5

6.3.3 不安・うつ傾向

先端技術担当者の職種別のK6 得点の分布を表 6.3.3 に示す。「重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)」の割合は、「システムの運用、保守、修理などの担当者」(11.4%)、「その他先端技術に関連した職種」(10.0%)で高かった。

表6.3.3 先端技術担当者の職種別の不安・うつ傾向(K6得点)

(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
研究者	8	75.0	25.0	0.0	0.0
開発、設計、製造、生産技術などの技術者	17	82.4	17.6	0.0	0.0
企画、技術相談などを行う担当者	16	43.8	50.0	6.3	0.0
営業または技術営業の担当者	9	66.7	33.3	0.0	0.0
システムの運用、保守、修理などの担当者	35	60.0	25.7	2.9	11.4
システムエンジニア	22	45.5	40.9	4.5	9.1
システムアナリスト	2	50.0	0.0	50.0	0.0
コンサルタント	1	100.0	0.0	0.0	0.0
ネットワークエンジニア	3	66.7	33.3	0.0	0.0
プログラマー	12	58.3	41.7	0.0	0.0
Webデザイナー	2	100.0	0.0	0.0	0.0
Webエンジニア	3	66.7	33.3	0.0	0.0
先端技術に関連した事務を行う事務職	32	53.1	31.3	15.6	0.0
その他先端技術に関連した職種	10	70.0	20.0	0.0	10.0
管理職以外(従業員)全体	120	62.5	27.5	4.2	5.8

6.4 先端技術関連の仕事で感じた負担別にみた状況

6.4.1 実労働時間数

先端技術関連の仕事に就くにあたり、負担を感じた経験別の 1 週間あたりの実労働時間の回答分布を表 6.4.1 に示す。回答数 10 以上の経験でみると、週 60 時間以上の割合が高いのは、「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」及び「精神的にきつい仕事で、負担であった」(各々 33.3%)、「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」(27.3%)であった。

表6.4.1 負担の経験別の実労働時間数

(単位:%)

	N	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	41	2.4	17.1	73.2	7.3
先端技術の内容を分かんない人がいないため、特定の人に仕事が集中した	40	5.0	15.0	67.5	12.5
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	33	9.1	18.2	60.6	12.1
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	24	4.2	12.5	70.8	12.5
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	22	4.5	4.5	72.7	18.2
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	17	0.0	5.9	76.5	17.6
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	14	7.1	0.0	71.4	21.4
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	14	7.1	14.3	64.3	14.3
労働時間が増加し、負担であった	14	7.1	14.3	57.1	21.4
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	13	7.7	7.7	76.9	7.7
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	13	7.7	0.0	69.2	23.1
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	12	0.0	16.7	58.3	25.0
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	12	8.3	0.0	58.3	33.3
精神的にきつい仕事で、負担であった	12	8.3	16.7	41.7	33.3
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	11	0.0	0.0	72.7	27.3
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	10	0.0	10.0	70.0	20.0
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	8	0.0	0.0	62.5	37.5
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	8	0.0	0.0	75.0	25.0
体力的にきつい仕事で、負担であった	7	0.0	28.6	42.9	28.6
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	6	0.0	0.0	50.0	50.0
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	6	0.0	16.7	83.3	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	4	0.0	0.0	25.0	75.0
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	3	0.0	0.0	66.7	33.3
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	3	0.0	0.0	100.0	0.0
特に負担を感じたことはない	15	0.0	40.0	60.0	0.0
管理職以外(従業員)全体	112	2.7	18.8	74.1	4.5

6.4.2 不安・うつ傾向

負担の経験別のK6 得点の分布を表 6.4.2 に示す。回答数 10 以上の経験でみると、重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、「精神的にきつい仕事で、負担であった」(25.0%)、「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」(23.1%)、「労働時間が増加し、負担であった」(21.4%)、「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」(20.0%)で高かった。

表6.4.2 負担の経験別の不安・うつ傾向(K6得点)

(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
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	45	51.1	31.1	4.4	13.3
先端技術の内容を分ける人がいないため、特定の人に仕事が集中した	41	48.8	41.5	2.4	7.3
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	34	47.1	35.3	8.8	8.8
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	24	54.2	29.2	8.3	8.3
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	22	45.5	36.4	4.5	13.6
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	19	47.4	42.1	0.0	10.5
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	15	40.0	46.7	0.0	13.3
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	14	50.0	28.6	7.1	14.3
労働時間が増加し、負担であった	14	35.7	35.7	7.1	21.4
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	14	28.6	57.1	7.1	7.1
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	13	53.8	30.8	0.0	15.4
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	13	38.5	38.5	0.0	23.1
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	12	41.7	41.7	0.0	16.7
精神的にきつい仕事で、負担であった	12	33.3	41.7	0.0	25.0
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	11	45.5	36.4	9.1	9.1
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	10	40.0	30.0	10.0	20.0
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	9	44.4	33.3	0.0	22.2
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	9	22.2	44.4	11.1	22.2
体力的にきつい仕事で、負担であった	7	28.6	28.6	0.0	42.9
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	6	33.3	50.0	16.7	0.0
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	6	33.3	33.3	33.3	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	5	40.0	40.0	0.0	20.0
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	4	25.0	25.0	0.0	50.0
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	3	66.7	33.3	0.0	0.0
特に負担を感じたことはない	16	93.8	0.0	0.0	6.3
管理職以外(従業員)全体	120	62.5	27.5	4.2	5.8

【DX 等新技術関連従業員調査の配布の有無について】

Q: DX 等新技術関連従業員調査を、該当者に配布しましたか。

1

該当者全体に配布した

従業員の健康管理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、安衛研が株式会社〇〇〇〇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. 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。

Q2. 事業場の形態区分について○をつけてください。(○は1つ)

- | |
|-----------------|
| 1. 単独事業場 ※1 |
| 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. 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. 労働者数についておたずねします。

令和4(2022)年末現在の貴事業場全体の労働者数(※)をお答え下さい。

(企業単位ではなく、本案内が送付された事業場の規模をお答え下さい)

1. 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社員も「正社員・正職員」や「労働者」に含めて下さい。

Q5. 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

Q6. 過去 1 年間に労働者に労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しましたか。(○は1つ)

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

※ 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。

Q7. 過去1年間に、労働者に定期健康診断を実施しましたか。(○は1つ)

- | |
|----------------------|
| 1. 全員に対して実施した |
| 2. 一部に対して実施した |
| 3. 実施していないが実施予定である |
| 4. 実施しておらず今後も実施予定はない |

Q8. 貴事業場の労働者に対する過重労働防止として実施している取組みはどれに該当しますか。
(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. タイムカード、IC カード等の客観的な方法による労働時間の管理 |
| 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 |

Q9. 「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 |

Q10. 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(ご回答者の主観で結構です)。(○は1つ)

- | | | |
|-----------|-----------|----------|
| 1. 向上した | 3. 変わらない | 5. 低下した |
| 2. やや向上した | 4. やや低下した | 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。

Q11. 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

Q12. 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. 分からない | |

Q13. 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。ご協力ありがとうございました。