

令和4年度
過労死等に関する実態把握のための
労働・社会面の調査研究

調査報告書

(メディア業事業場・従業員調査)

令和5年5月

労働安全衛生総合研究所
社会労働衛生研究グループ

令和4年度 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究
調査報告書（メディア業事業場・従業員調査）

令和5年5月31日発行

研究班構成

高橋 正也（労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ 部長）

小林 秀行（同研究所 同グループ 研究員、現 高知県立大学 准教授）

加島 遼平（同研究所 同グループ 研究員）

王 薈琳（同研究所 同グループ 研究員）

佐々木 毅（同研究所 産業保健研究グループ 部長）

独立行政法人労働者健康安全機構

労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ

214-8585 川崎市多摩区長尾 6-21-1

目次

1 本調査の背景・目的	1
2 事業場調査－方法	2
2.1 方法	2
2.2 調査項目	2
3 事業場調査－結果.....	4
3.1 事業場の属性.....	4
3.2 長時間労働	6
3.3 健康確保対策	24
3.4 テレワーク	45
3.5 従業員の定着率	46
3.6 労働生産性	48
3.7 受注形態	51
4 従業員調査－方法	55
4.1 方法	55
4.2 調査項目	55
5 従業員調査－結果	57
5.1 基本属性.....	57
5.2 労働時間の状況	70
5.3 時間外労働	73
5.4 睡眠の状況	82
5.5 疲労の状況	90
5.6 不安・うつ傾向.....	93
5.7 職場環境	96
5.8 従業員の生活習慣	102
5.9 現病歴の状況	104
5.10 定期健康診断などの健康確保対策.....	110
5.11 働きがい、ウェル・ビーイング.....	116

5.12	新型コロナウイルス感染拡大の影響	131
5.13	情報通信端末の利用状況	132
5.14	仕事で経験する特徴	135
5.15	自社施設以外での業務	140
5.16	業務サイクル	142
5.17	仕事の階層	143
6	従業員における各種詳細の検討	144
6.1	労働時間に関する分析	144
6.2	睡眠の状況	152
6.3	疲労の回復状況	156
6.4	不安・うつ傾向	159
6.5	主観的幸福感	161
6.6	新型コロナウイルス感染拡大の影響	162
6.7	テレワークとの関連	166
6.8	世帯状況の検討	170
	付録	174
	付録 1	174
	付録 2	183

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。

平成 27 年度以降、過労死等の発生数の多い自動車運転従業者、教職員、情報サービス業(IT 産業)、外食産業、医療、建設業、メディア業界の各業種・職種の労働者・企業を対象として重点的に調査を実施してきた。本年度は、メディア業界を対象として、過重労働の実態と対策に向けた課題を明らかにすることを目的に、メディア業界の事業場調査及び当該事業場の従業員調査を実施した。

2 事業場調査－方法

2.1 方法

全国のメディア業界(情報通信業)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(中・小分類)別・事業場規模別の割付に従って配布先事業場 4,000 事業場を無作為に抽出し、各事業場の総務(安全衛生管理業務)担当者宛に調査の趣旨・目的・個人情報保護・回答は任意であること等を説明した調査協力依頼書によって回答を依頼し、同意が得られた事業場より郵送で回答を得た。割付は、平成 28 年度経済センサス活動調査より全国の情報通信業の業種(放送業、広告業、映像情報制作・配給業、新聞業、出版業、映像・音声情報制作サービス業)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 2 月 17 日より令和 5 年 3 月 31 日まで実施した。配布した 4,000 事業場のうち、449 事業場から回収した(回収率 11.2%)。なお、質問紙を媒体とした調査であり、設問によっては無回答があったため、回答合計数は各設問によって異なっていることに留意されたい。

2.2 調査項目

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

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

表2.1 事業場調査の配布先割付

(単位:人)

	事業場規模									計
	10-19名	20-29名	30-49名	50-99名	100-199名	200-299名	300-499名	500-999名	1,000名以	
放送業	124	63	82	112	66	16	0	9	8	480
広告業	436	170	294	237	111	34	27	19	8	1,336
映像情報制作・配給業	294	131	154	144	76	23	15	10	3	850
新聞業	112	44	52	46	28	19	14	5	7	327
出版業	342	152	145	107	69	22	7	9	2	855
映像・音声情報制作サービス業	69	26	21	15	9	6	4	1	1	152
計	1,377	586	748	661	359	120	67	53	29	4,000

3 事業場調査－結果

3.1 事業場の属性

調査に回答のあった事業場の業種別構成を図 3.1.1 に示す。放送・映像関連業 43.1%、広告関連業 26.2%、出版関連業 16.0%、新聞関連業 9.5%となっている。

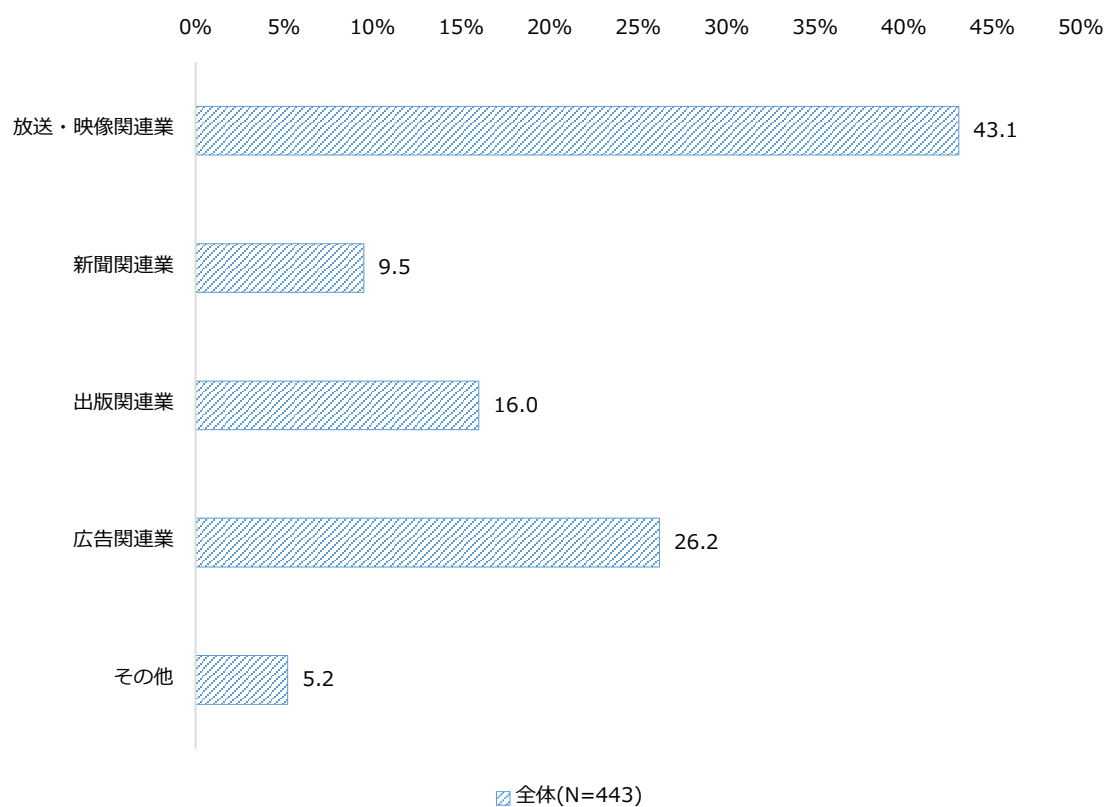


図3.1.1 回答事業場の業種構成

回答事業場の事業場規模を図 3.1.2 に示す。10～29 人が 39.6%、30～49 人が 19.1%、50～99 人が 16.6%、100～299 人が 11.9%、10 人未満が 10.8%、300～999 人が 1.6%、1,000 人以上は 0.4%であった。

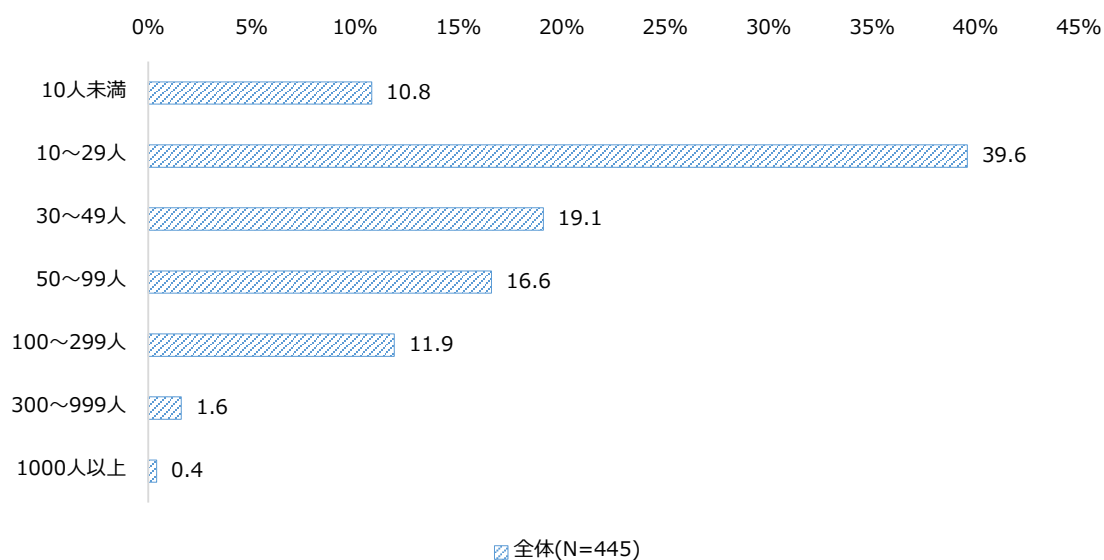


図3.1.2 回答事業場の事業場規模の構成

3.2 長時間労働

3.2.1 所定時間外労働を取り巻く制度

事業場の36協定締結の状況を図3.2.1.1に示す。90.7%の事業場において36協定が締結されている。

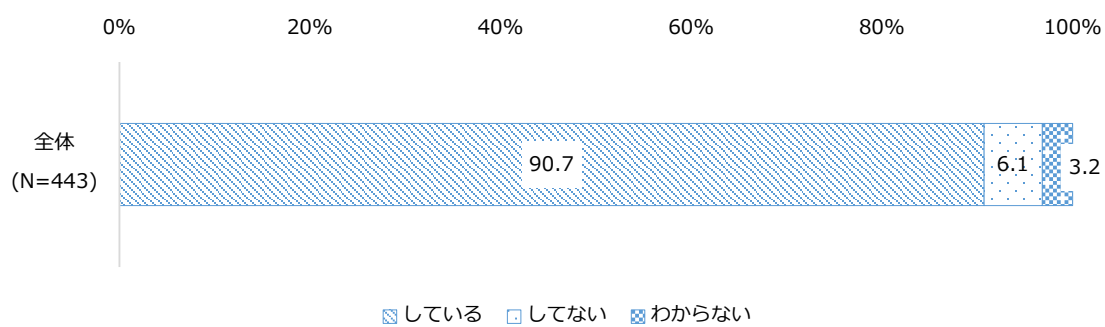


図3.2.1.1 36協定の締結状況

業種別の36協定締結の状況を表3.2.1.2に、事業場規模別の36協定締結の状況を表3.2.1.3に示す。36協定の締結割合は、放送・映像関連業が最も高く95.8%で、新聞関連業は87.8%、出版関連業は87.3%、広告関連業は87.1%であった。事業場規模別では、300～999人、1000人以上で100.0%となった。90%未満であったのは、10人未満(76.6%)、10～29人(88.6%)であった。

表3.2.1.2 業種別の36協定の締結状況

	N	(単位:%)		
		している	していない	わからない
放送・映像関連業	189	95.8	3.2	1.1
新聞関連業	41	87.8	9.8	2.4
出版関連業	71	87.3	7.0	5.6
広告関連業	116	87.1	8.6	4.3
その他	22	81.8	9.1	9.1

表3.2.1.3 事業場規模別の36協定の締結状況

	N	(単位:%)		
		している	していない	わからない
10人未満	47	76.6	14.9	8.5
10～29人	175	88.6	8.6	2.9
30～49人	84	94.0	2.4	3.6
50～99人	73	97.3	2.7	0.0
100～299人	53	96.2	0.0	3.8
300～999人	7	100.0	0.0	0.0
1000人以上	2	100.0	0.0	0.0

労働時間の把握方法を図 3.2.1.4 に示す。「タイムカード、IC カード」(61.7%)、「出勤簿」(41.7%)、「所属長、上司等が目視で確認」(21.2%)、「PC のログイン・ログアウト」(4.7%)等の客観的方法の他、「従業員(本人)の自己申告」が 31.8%であった。

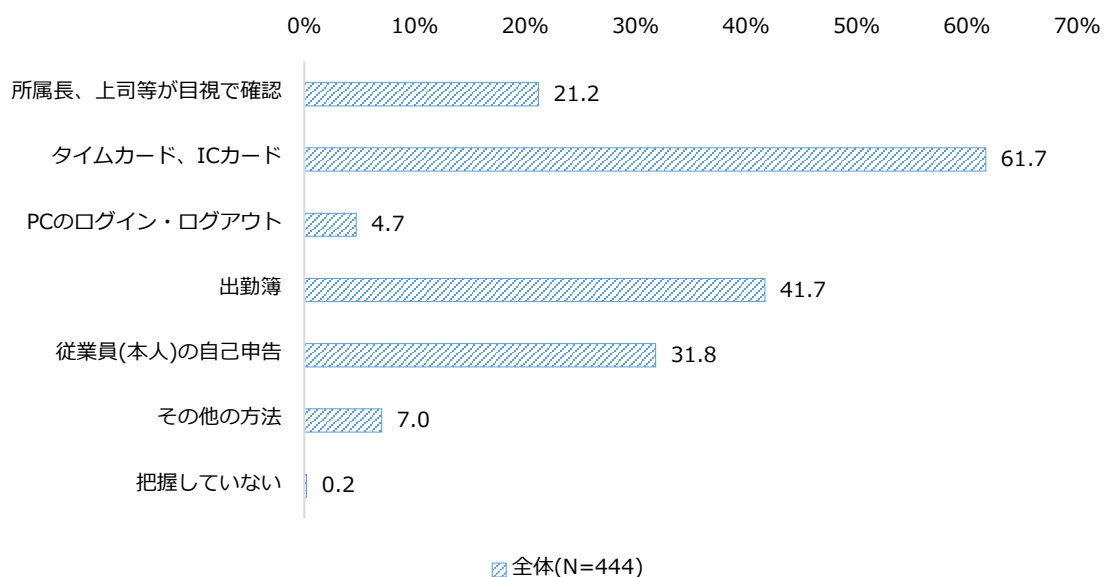


図3.2.1.4 労働時間の把握方法

業種別の労働時間の把握方法を表 3.2.1.5 に、事業場規模別の労働時間の把握方法を表 3.2.1.6 に示す。

表3.2.1.5 業種別の労働時間の把握方法

(単位:%)

	N	所属長、上司等が目視で確認	タイムカード、ICカード	PCのログイン・ログアウト	出勤簿	従業員(本人)の自己申告	その他の方法	把握していない
放送・映像関連業	190	22.6	53.2	5.8	49.5	37.4	9.5	0.5
新聞関連業	41	24.4	68.3	0.0	34.1	34.1	7.3	0.0
出版関連業	71	16.9	69.0	4.2	38.0	21.1	5.6	0.0
広告関連業	115	22.6	67.8	4.3	34.8	29.6	3.5	0.0
その他	23	8.7	69.6	4.3	34.8	17.4	8.7	0.0

表3.2.1.6 事業場規模別の労働時間の把握方法

(単位:%)

	N	所属長、上司等が目視で確認	タイムカード、ICカード	PCのログイン・ログアウト	出勤簿	従業員(本人)の自己申告	その他の方法	把握していない
10人未満	48	18.8	50.0	4.2	47.9	25.0	8.3	0.0
10～29人	175	25.7	61.7	5.7	36.6	33.7	5.7	0.6
30～49人	84	20.2	61.9	3.6	41.7	35.7	4.8	0.0
50～99人	74	18.9	66.2	4.1	50.0	21.6	9.5	0.0
100～299人	52	17.3	65.4	3.8	46.2	36.5	11.5	0.0
300～999人	7	0.0	57.1	0.0	14.3	42.9	0.0	0.0
1000人以上	2	0.0	50.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0

3.2.2 正社員の時間外労働の実態と生じる理由

事業場に勤務する正社員について、直近1か月に時間外労働を行った者の割合を、1か月あたりの時間外労働時間数別(月45時間超80時間以内、月80時間超100時間以内、月100時間超)に図3.2.2.1に示す。月45時間超80時間以下の時間外労働を行った正社員の割合が20%以上、10~20%未満、5~10%未満であった事業場は、それぞれ6.5%、7.6%、11.1%で、61.7%の事業場では月45時間超の時間外労働を行う者はいなかった。また、月80時間超100時間以内、100時間超の時間外労働を行う正社員はいないと答えた事業場の割合はそれぞれ90.8%、97.0%であった。

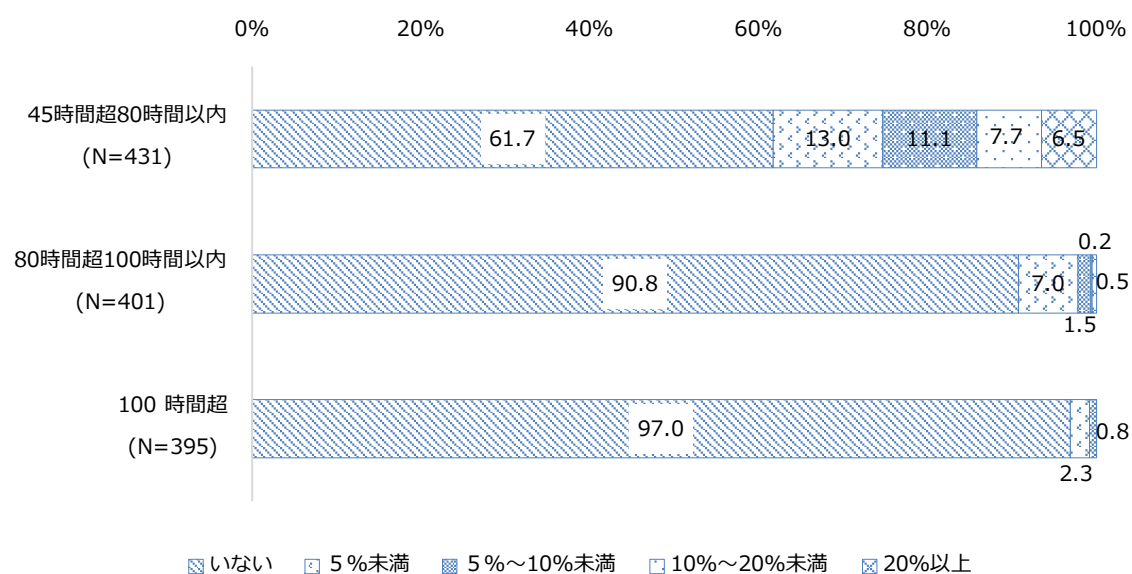


図3.2.2.1 直近1か月の時間外労働を行った正社員の割合

直近 1 か月の時間外労働を行った正社員の割合を、業種別、1 か月あたりの時間外労働時間数別(月 45 時間超 80 時間以下、月 80 時間超 100 時間以下、月 100 時間超)に表 3.2.2.2～表 3.2.2.4 に示す。月 45 時間超 80 時間以下の時間外労働をする正社員が 10%以上と答えた割合が高いのは、広告関連業(21.0%)であった。月 80 時間超 100 時間以下の時間外労働を行う正社員がいないと答えた割合は、新聞関連業(94.7%)、広告関連業(94.3%)で 90%を上回った。

表3.2.2.2 業種別の時間外労働(月45-80時間)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
放送・映像関連業	182	56.0	16.5	15.4	8.2	3.8
新聞関連業	39	71.8	15.4	5.1	0.0	7.7
出版関連業	69	72.5	5.8	10.1	5.8	5.8
広告関連業	114	58.8	12.3	7.9	10.5	10.5
その他	23	73.9	4.3	4.3	8.7	8.7

表3.2.2.3 業種別の時間外労働(月80-100時間)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
放送・映像関連業	168	88.7	8.9	1.2	0.6	0.6
新聞関連業	38	94.7	5.3	0.0	0.0	0.0
出版関連業	67	88.1	7.5	3.0	0.0	1.5
広告関連業	105	94.3	3.8	1.9	0.0	0.0
その他	20	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0

表3.2.2.4 業種別の時間外労働(月100時間超)をする正社員割合

(単位:%)

	N	いない	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
放送・映像関連業	164	97.0	2.4	0.6	0.0	0.0
新聞関連業	38	97.4	2.6	0.0	0.0	0.0
出版関連業	65	95.4	1.5	3.1	0.0	0.0
広告関連業	105	97.1	2.9	0.0	0.0	0.0
その他	20	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

直近1年間における正社員の休業者の割合を原因別に図3.2.2.5に示す。何らかの理由での休業者がいたのは40.9%、メンタルヘルス不調が原因での休業者がいたのは25.5%であった。

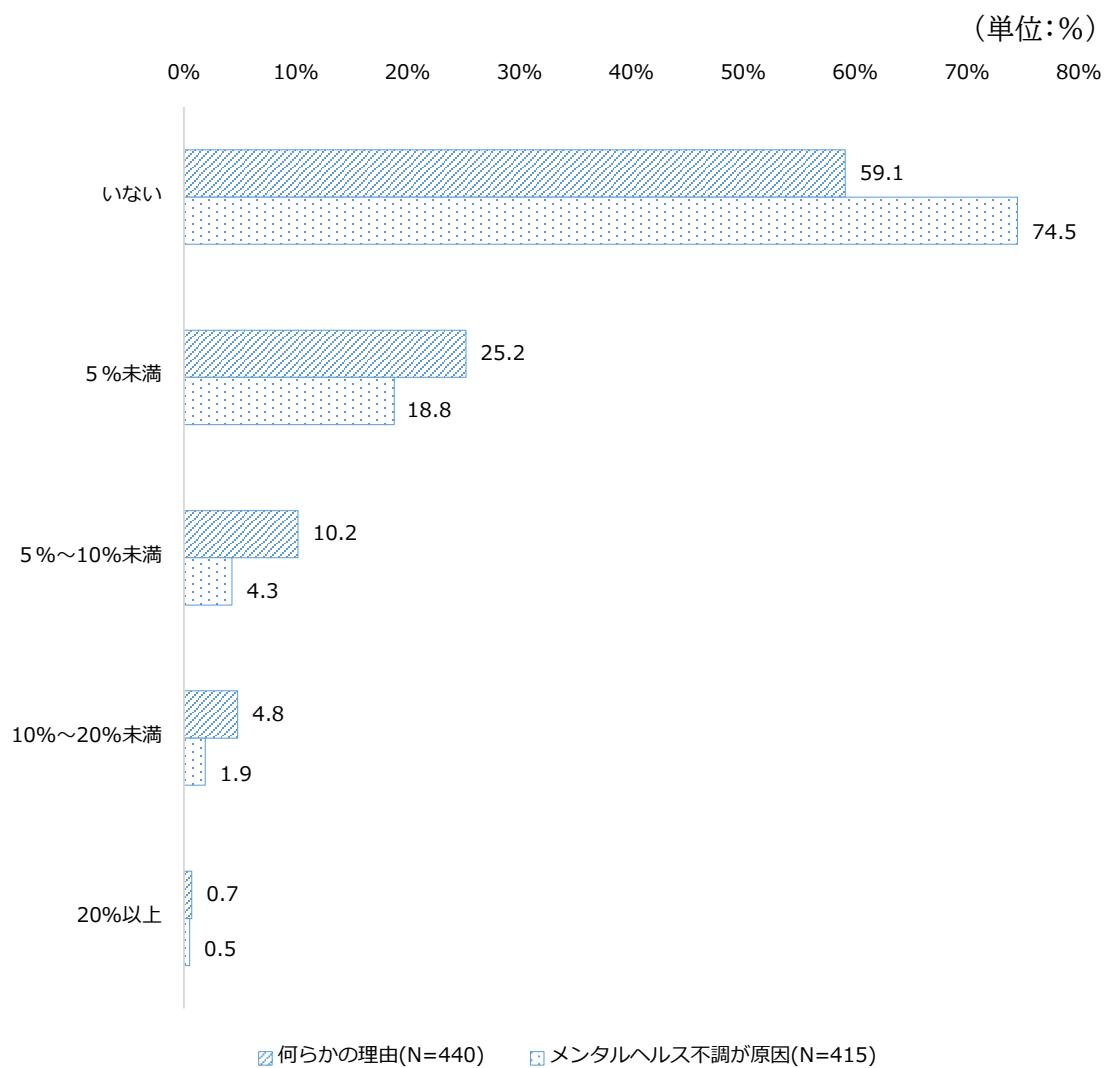


図3.2.2.5 休業者数の割合

業種別の直近1年間における正社員の休業者の割合を、表3.2.2.6に示す。何らかの理由での休業者が10%以上いた業種のうち最も高いのは出版関連業で10.0%であった。メンタルヘルス不調が原因の休業者が10%以上いた業種のうち最も高いのも、出版関連業が7.5%となっている。

表3.2.2.6 業種別休業者数の割合

(単位:%)

	N	何らかの理由				
		いない	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
放送・映像関連業	187	52.9	32.6	10.2	3.7	0.5
新聞関連業	41	53.7	36.6	4.9	4.9	0.0
出版関連業	70	61.4	14.3	14.3	7.1	2.9
広告関連業	115	64.3	20.0	10.4	5.2	0.0
その他	23	87.0	4.3	4.3	4.3	0.0
	N	メンタルヘルス不調が原因				
		いない	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上
放送・映像関連業	175	70.9	24.6	4.0	0.6	0.0
新聞関連業	38	73.7	23.7	0.0	2.6	0.0
出版関連業	67	70.1	13.4	9.0	4.5	3.0
広告関連業	111	81.1	12.6	3.6	2.7	0.0
その他	20	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0

直近 1 年間における正社員の退職者の割合を原因別に図 3.2.2.7 に示す。何らかの理由での退職者がいた事業場の割合は 47.1%、メンタルヘルス不調を原因とする退職者がいた事業場の割合は 12.1%であった。

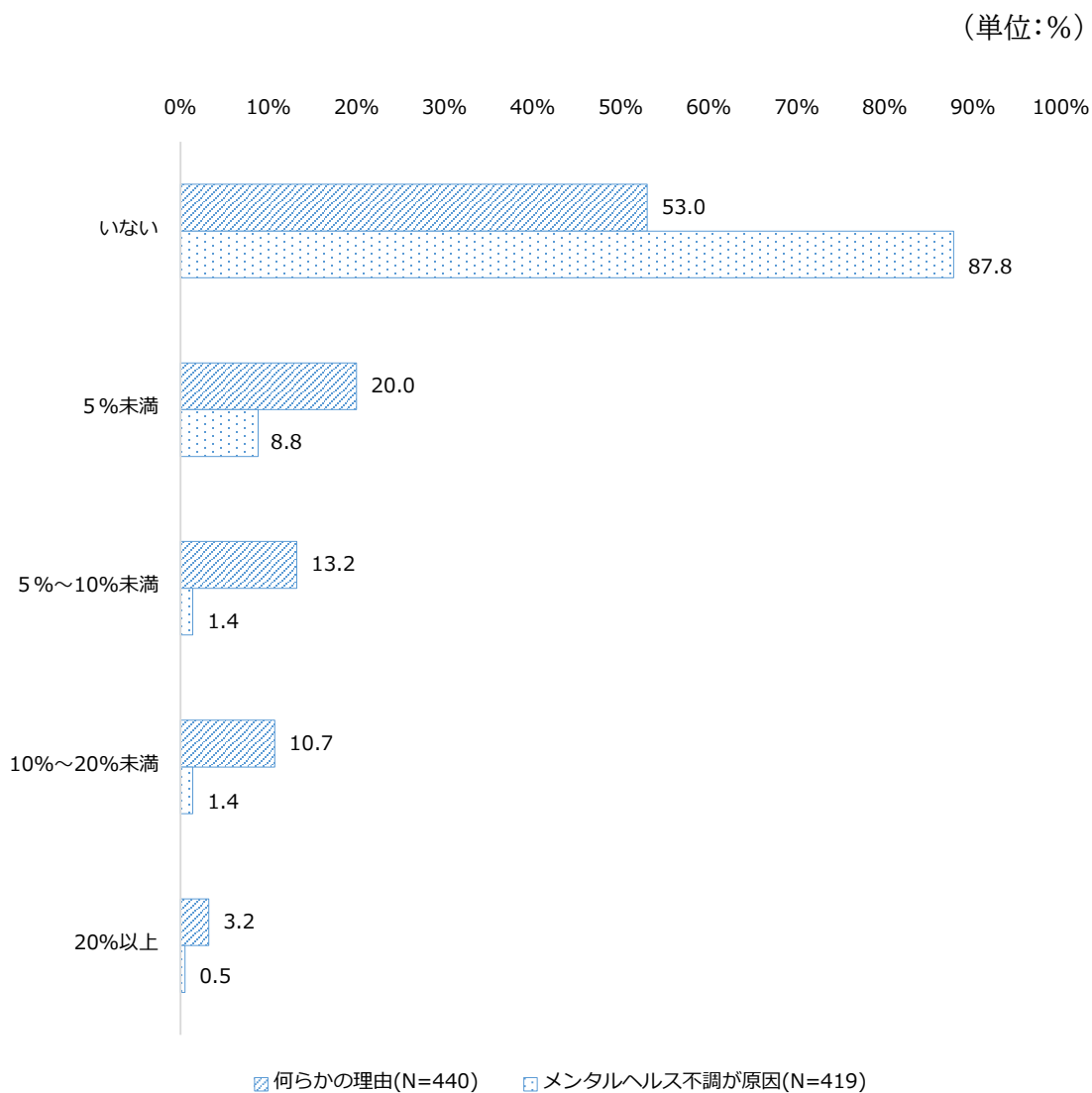


図3.2.2.7 退職者数の割合

業種別の直近1年間における正社員の退職者の割合を、表3.2.2.8に示す。何らかの理由での退職者が10%以上いた業種のうち最も高いのは広告関連業で21.7%となっている。メンタルヘルス不調が原因の退職者が10%以上いた業種は、放送・映像関連業を除き、すべての業種で5%未満となっている。

表3.2.2.8 業種別退職者数の割合

	N	いない	何らかの理由				(単位:%)	
			5%未満	5%以上		20%以上		
				10%未満	10%以上 20%未満			
放送・映像関連業	187	54.0	22.5	13.9	8.6	1.1		
新聞関連業	41	53.7	26.8	7.3	7.3	4.9		
出版関連業	70	55.7	20.0	12.9	8.6	2.9		
広告関連業	115	47.8	15.7	14.8	17.4	4.3		
その他	23	60.9	8.7	8.7	8.7	13.0		
			メンタルヘルス不調が原因					
	N	いない	5%未満	5%以上		20%以上		
				10%未満	10%以上 20%未満			
放送・映像関連業	180	87.8	11.1	1.1	0.0	0.0		
新聞関連業	39	84.6	12.8	0.0	2.6	0.0		
出版関連業	67	85.1	6.0	4.5	3.0	1.5		
広告関連業	108	91.7	5.6	0.0	2.8	0.0		
その他	21	90.5	4.8	0.0	0.0	4.8		

次に、時間外労働が生じる理由について制作職、営業職でそれぞれ回答を得た(図 3.2.2.9)。制作職では、割合の高い順に「業務量が多いため」(46.8%)、「仕事の繁閑の差が大きい」ため」(43.9%)、「仕事の特性上、長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」(39.4%)、「人員が不足しているため」(38.7%)であった。営業職で 30%以上となったものは、「人員が不足しているため」(33.6%)、「仕事の繁閑の差が大きい」ため」(32.8%)、「業務量が多いため」(31.3%)、「顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため」(31.3%)であった。

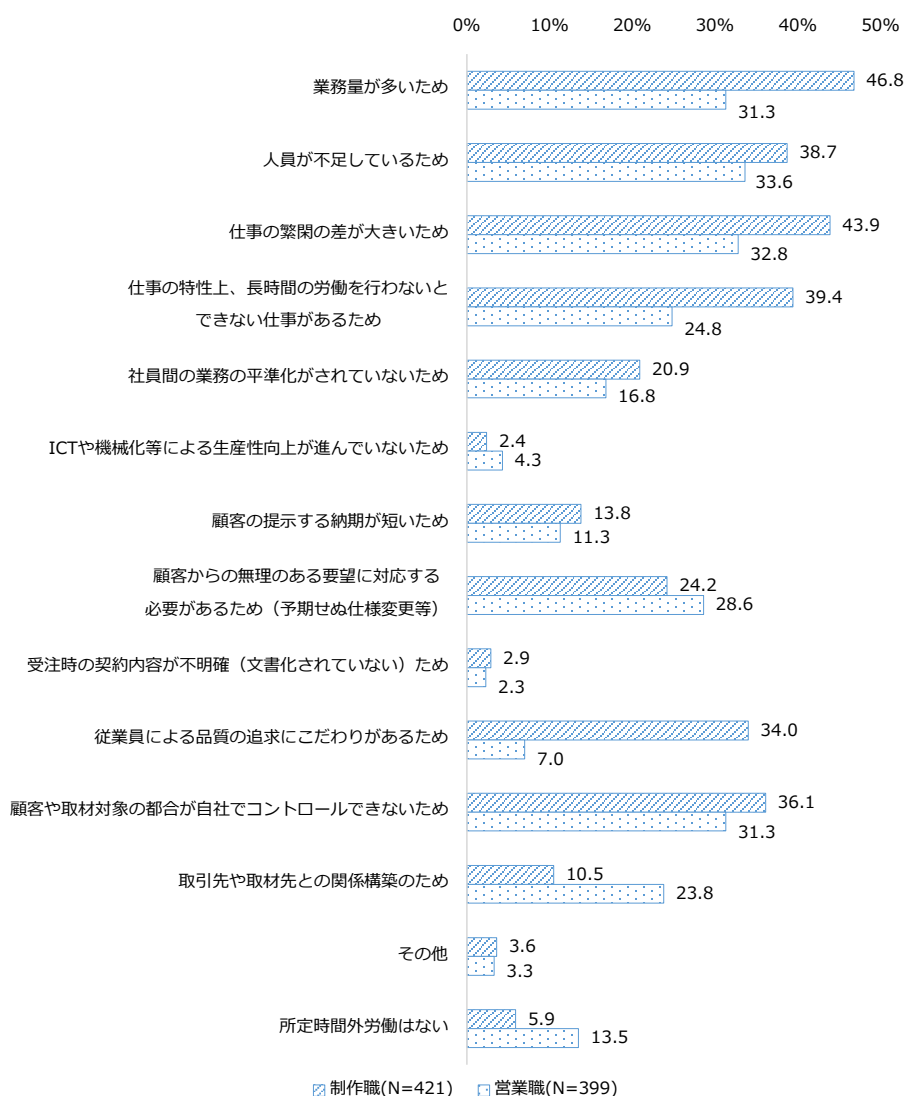


図3.2.2.9 従業員の時間外労働が生じる理由

業種別に時間外労働が生じる理由について回答を得た(表 3.2.2.10)。制作職で最も割合が高いものは、放送・映像関連業で「業務量が多い」、新聞関連業で「人員不足」、出版関連業と広告関連業で「仕事の繁閑の差」となっている。営業職では、放送・映像関連業で「人員不足」、新聞関連業で「自社でコントロール不能」、出版関連業で「仕事の繁閑の差」、広告関連業で「顧客からの不規則な要望」がそれぞれ最大となっている。

表3.2.2.10 業種別に見た、従業員の時間外労働が生じる理由

	N	理由							
		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や機械化の遅れ	納期が短い	
制作職	放送・映像関連業	189	54.0	43.4	40.7	49.7	24.9	2.6	10.6
	新聞関連業	40	32.5	47.5	27.5	45.0	15.0	0.0	2.5
	出版関連業	67	37.3	37.3	49.3	31.3	17.9	4.5	3.0
	広告関連業	103	46.6	31.1	56.3	29.1	18.4	1.0	30.1
	その他	18	44.4	22.2	27.8	11.1	22.2	5.6	16.7
営業職	放送・映像関連業	165	34.5	37.6	29.7	21.8	14.5	3.6	7.3
	新聞関連業	38	15.8	31.6	21.1	26.3	13.2	0.0	0.0
	出版関連業	62	19.4	29.0	30.6	22.6	25.8	4.8	0.0
	広告関連業	110	39.1	32.7	43.6	32.7	18.2	6.4	25.5
	その他	20	30.0	25.0	30.0	15.0	10.0	5.0	20.0

	N	理由							
		顧客からの不規則な要望	契約内容が不明確	従業員による品質の追求	自社でコントロール不能	取引先等との関係構築	その他	所定時間外労働はない	
制作職	放送・映像関連業	189	15.9	4.8	45.0	42.9	10.6	3.2	1.1
	新聞関連業	40	7.5	0.0	17.5	35.0	15.0	2.5	5.0
	出版関連業	67	17.9	1.5	31.3	28.4	9.0	6.0	13.4
	広告関連業	103	50.5	1.9	26.2	30.1	11.7	2.9	6.8
	その他	18	16.7	0.0	16.7	22.2	0.0	5.6	27.8
営業職	放送・映像関連業	165	22.4	3.0	4.2	33.3	25.5	5.5	12.1
	新聞関連業	38	18.4	0.0	5.3	34.2	23.7	2.6	13.2
	出版関連業	62	16.1	1.6	6.5	21.0	16.1	1.6	24.2
	広告関連業	110	48.2	2.7	12.7	35.5	29.1	0.9	6.4
	その他	20	35.0	0.0	5.0	20.0	10.0	5.0	30.0

事業場規模別に時間外労働が生じる理由について回答を得た(表 3.2.2.11)。制作職では 10 人未満を除いたすべての事業場規模で「業務量が多い」が上位 3 項目に入った。営業職では、事業場の規模が大きくなるにつれて「人員不足」の割合が高くなる傾向が見られた。10 人未満の規模では、営業職では「所定時間外労働はない」が最も割合が高くなり、制作職では「仕事の特性上」、「自社でのコントロール不能」の割合が最も高かった。

表3.2.2.11 事業場規模別に見た、従業員の時間外労働が生じる理由

(単位:%)

		N	業務量が多い	人員不足	仕事の繁閑の差	仕事の特性上	社員間の業務の未平準化	ICTや機械化の遅れ	納期が短い
制作職	10人未満	39	28.2	30.8	25.6	35.9	15.4	0.0	2.6
	10～29人	169	41.4	36.1	45.6	32.0	15.4	0.6	16.0
	30～49人	77	39.0	35.1	55.8	28.6	22.1	2.6	16.9
	50～99人	73	60.3	35.6	38.4	50.7	34.2	5.5	15.1
	100～299人	53	69.8	58.5	43.4	64.2	24.5	5.7	9.4
	300～999人	6	50.0	66.7	50.0	66.7	16.7	0.0	0.0
	1000人以上	2	100.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
営業職	10人未満	40	12.5	22.5	17.5	22.5	10.0	0.0	7.5
	10～29人	156	26.9	26.3	32.7	26.3	13.5	1.9	13.5
	30～49人	74	21.6	33.8	31.1	16.2	16.2	6.8	8.1
	50～99人	71	43.7	40.8	36.6	26.8	23.9	5.6	9.9
	100～299人	49	55.1	51.0	42.9	32.7	22.4	10.2	16.3
	300～999人	6	50.0	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	1000人以上	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

		N	顧客からの不規則な要望	契約内容が不明確	従業員による品質の追求	自社でコントロール不能	取引先等との関係構築	その他	所定時間外労働はない
制作職	10人未満	39	17.9	0.0	20.5	35.9	5.1	7.7	20.5
	10～29人	169	23.1	3.6	24.3	34.3	10.7	4.1	7.7
	30～49人	77	32.5	5.2	39.0	36.4	7.8	1.3	2.6
	50～99人	73	27.4	1.4	42.5	34.2	13.7	5.5	0.0
	100～299人	53	17.0	1.9	54.7	47.2	13.2	0.0	1.9
	300～999人	6	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	1000人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
営業職	10人未満	40	22.5	0.0	7.5	15.0	15.0	7.5	37.5
	10～29人	156	24.4	3.8	5.1	28.8	20.5	3.2	16.0
	30～49人	74	28.4	0.0	8.1	29.7	17.6	4.1	12.2
	50～99人	71	35.2	2.8	9.9	26.8	31.0	2.8	4.2
	100～299人	49	42.9	2.0	8.2	63.3	42.9	0.0	2.0
	300～999人	6	0.0	0.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	1000人以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案について回答を得た(図 3.2.2.12)。大いに関係あるとされた割合が最も高いのは、「技能を備えたスタッフを集めることが難しい」(46.7%)で、30%以上のものは、「スタッフの育成に時間がかかる」(44.3%)、「十分な人員が採用できない」(39.0%)、「育ててきたスタッフが転職してしまう」(31.6%)であった。

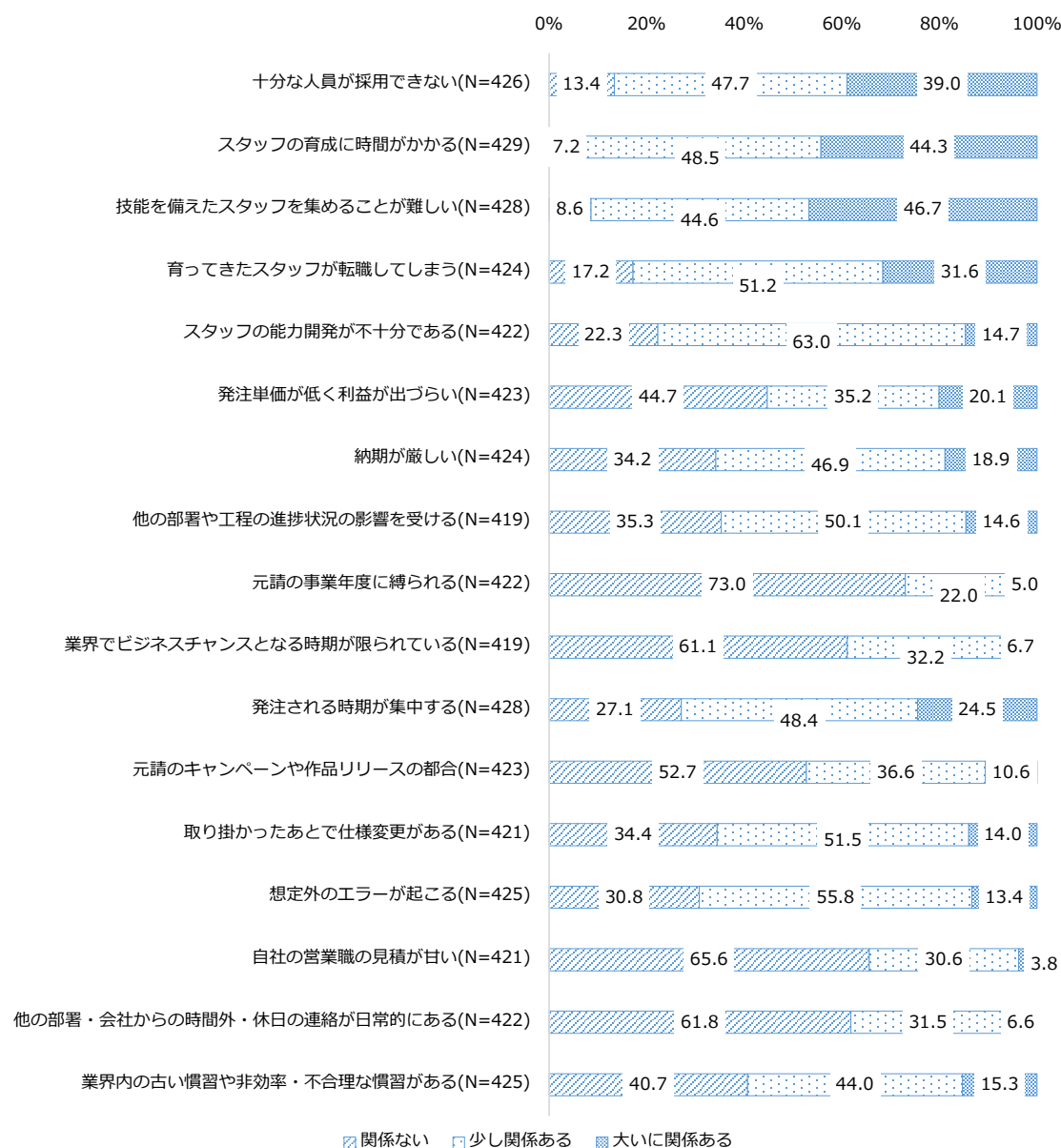


図3.2.2.12 従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案

放送・映像関連業の従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案について回答を得た(図 3.2.2.13)。大いに関係あるとされた割合は「スタッフの育成に時間がかかる」(50.5%)、「技能を備えたスタッフを集めることが難しい」(50.0%)、「十分な人員が採用できない」(43.8%)が40%以上、「育ててきたスタッフが転職してしまう」が32.8%、「発注される時期が集中する」が26.5%であった。

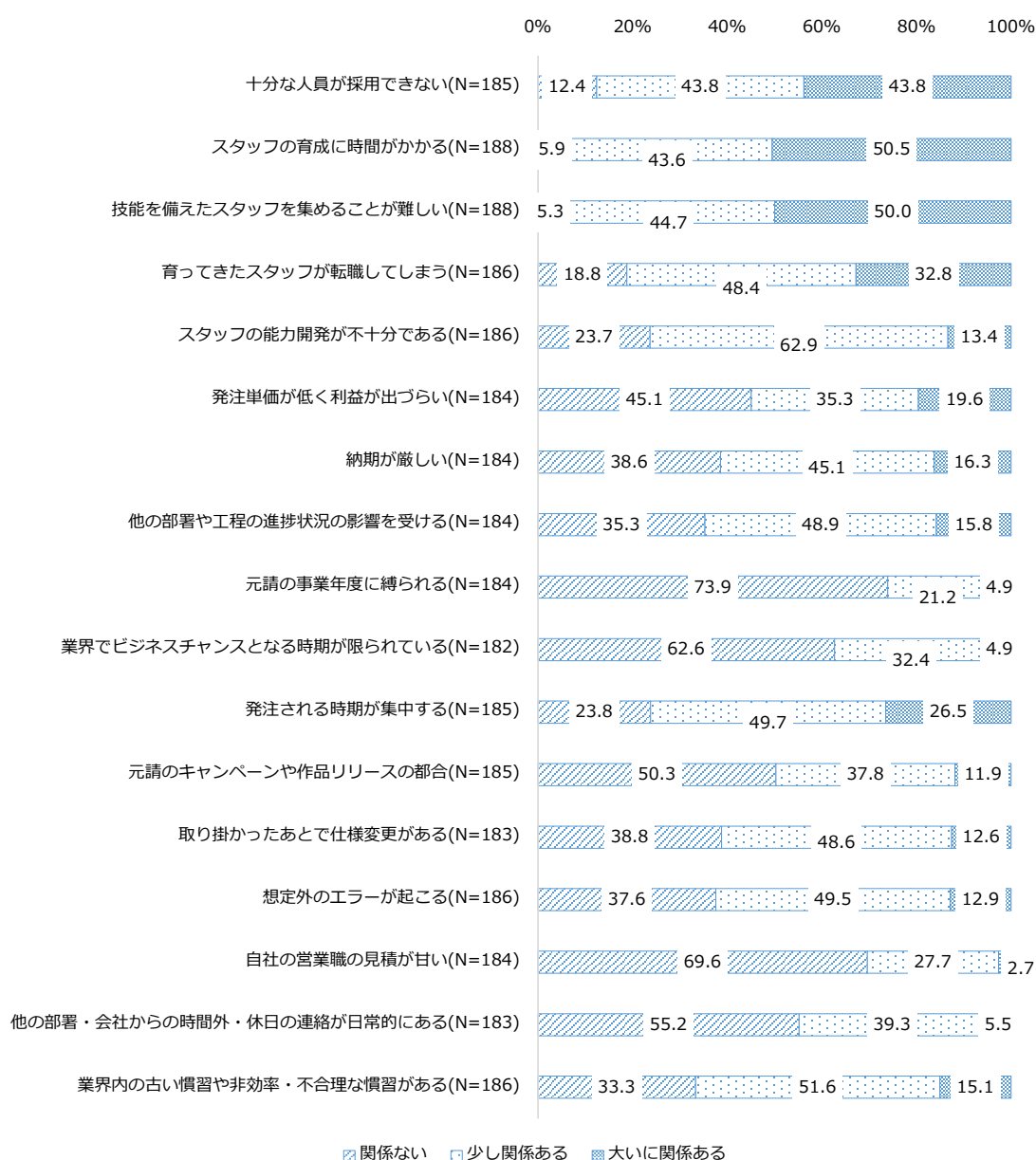


図3.2.2.13 時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案(放送・映像関連業)

新聞関連業の従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案について回答を得た(図 3.2.2.14)。大いに関係あるとされた割合は、「技能を備えたスタッフを集めることが難しい」(39.0%)、「十分な人員が採用できない」(36.6%)、「スタッフの育成に時間がかかる」(36.6%)が30%以上で、「育ててきたスタッフが転職してしまう」が22.5%であった。

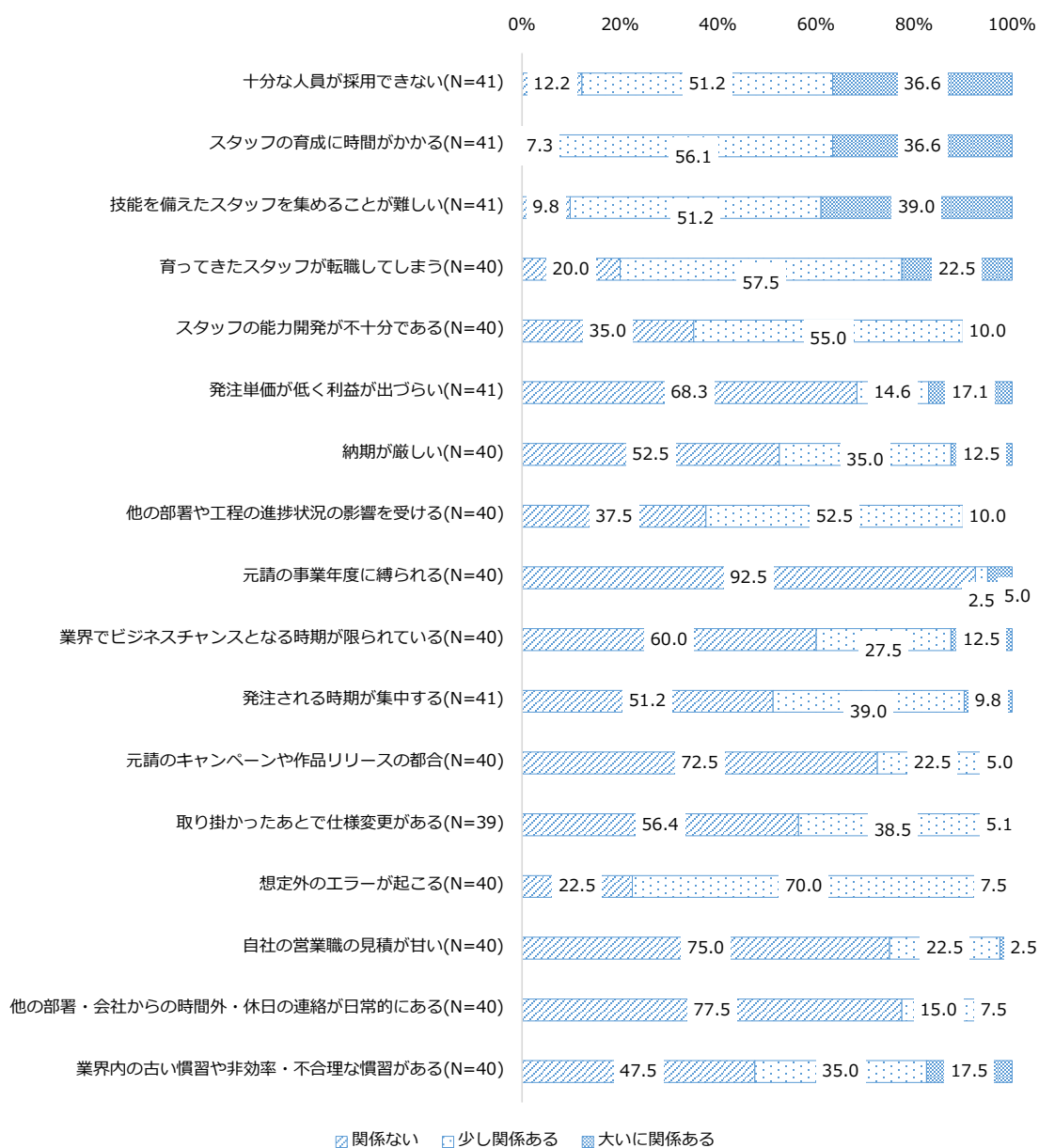


図3.2.2.14 従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案(新聞関連業)

出版関連業の従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案について回答を得た(図 3.2.2.15)。大いに関係あるとされた割合は、「技能を備えたスタッフを集めることが難しい」(42.4%)、「スタッフの育成に時間がかかる」(34.8%)、「十分な人員が採用できない」(31.8%)が 30%以上で、「育ててきたスタッフが転職してしまう」、「発注される時期が集中する」がともに 22.7%であった。

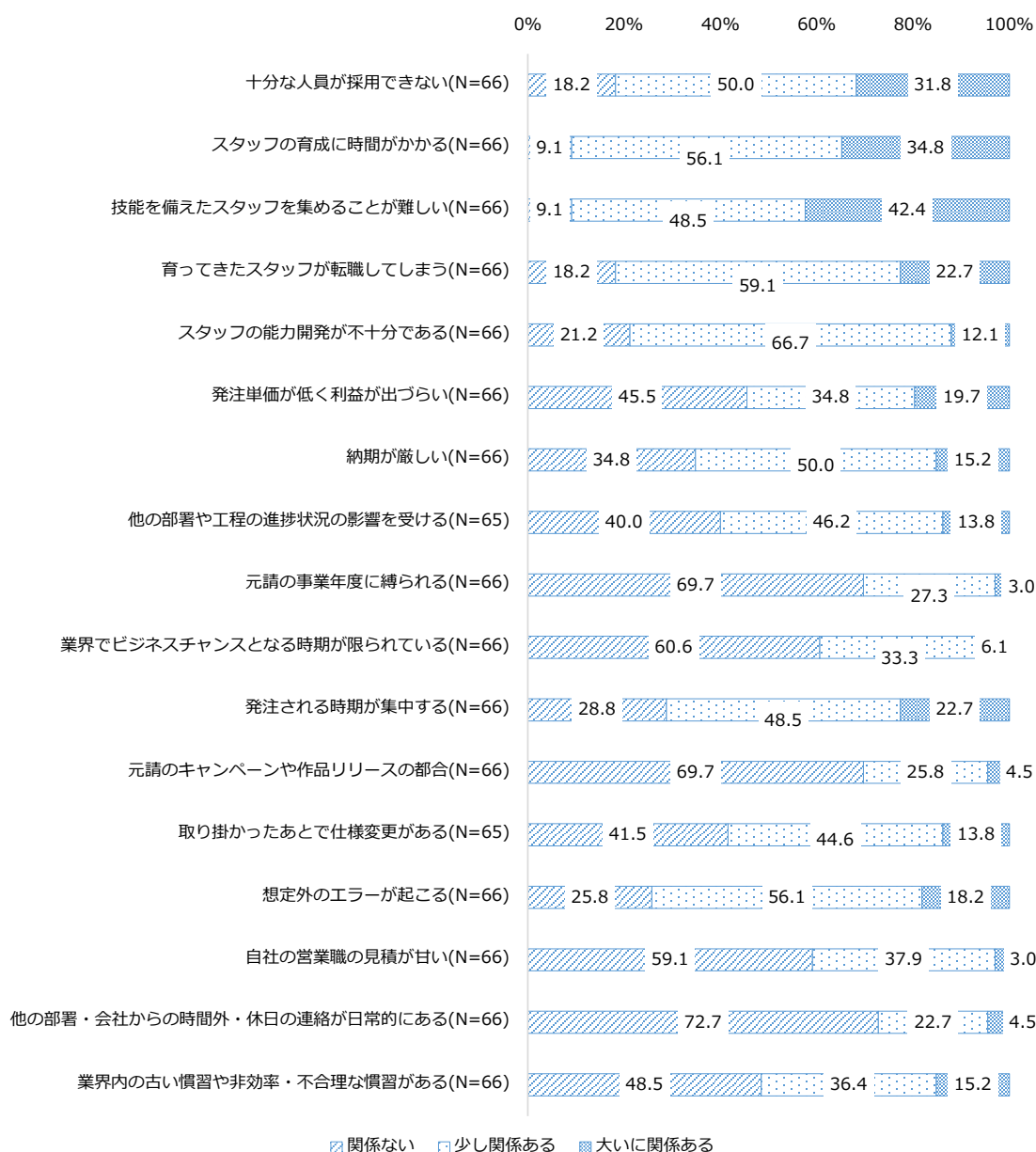


図3.2.2.15 従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案(出版関連業)

広告関連業の従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案について回答を得た(図 3.2.2.16)。大いに関係あるとされた割合は、「技能を備えたスタッフを集めることが難しい」(49.1%)、「スタッフの育成に時間がかかる」(44.1%)、「育ってきたスタッフが転職してしまう」(37.3%)、「十分な人員が採用できない」(36.0%)が30%以上であった。

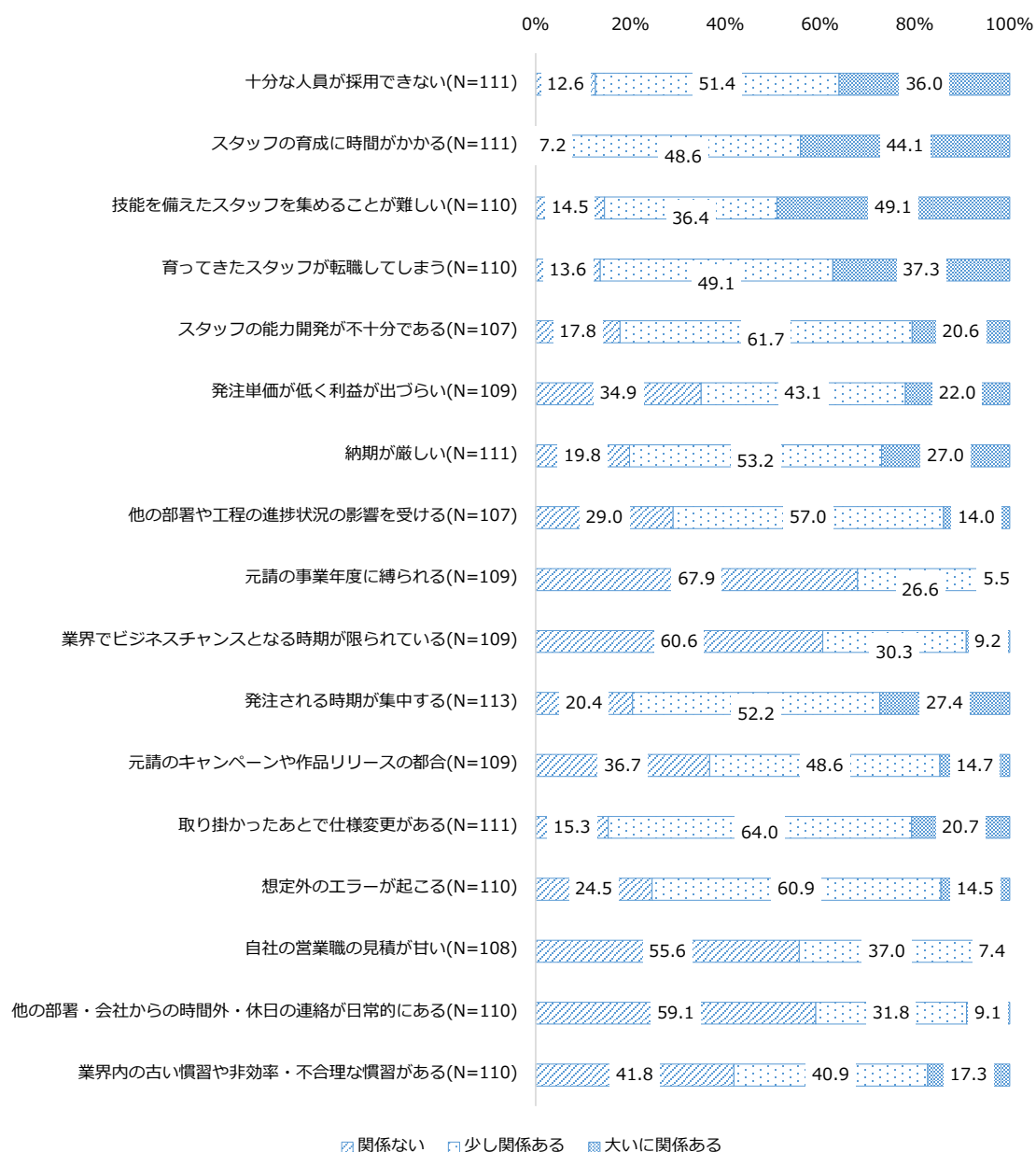


図3.2.2.16 従業員の時間外労働が生じる理由と関係する業界特殊事案(広告関連業)

3.3 健康確保対策

3.3.1 定期健康診断の実施

事業場における直近 1 年間の定期健康診断の実施状況を図 3.3.1.1 に示す。90.5%の事業場が全員に実施し、6.3%が一部に実施していた。残りのうち1.8%は実施予定であり、今後も実施予定はないのは 1.4%であった。業種別の実施状況を表 3.3.1.2、事業場規模別の実施状況を表 3.3.1.3 に示す。

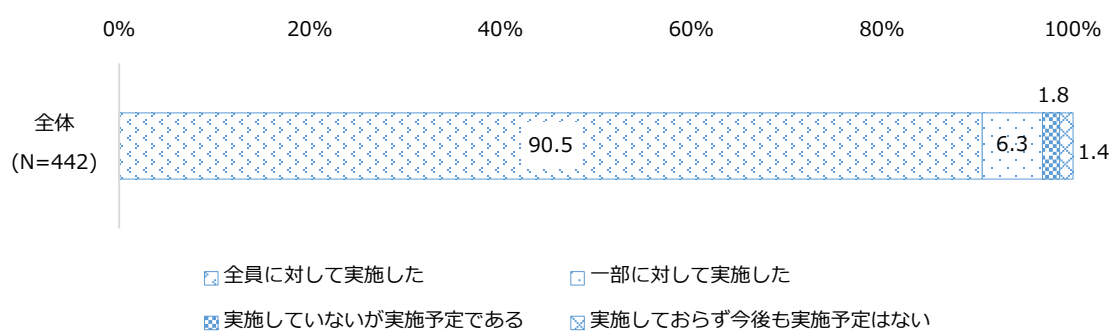


図3.3.1.1 直近1年間の定期健康診断実施状況

表3.3.1.2 業種別の直近1年間の定期健康診断実施状況

	N	(単位:%)			
		全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
放送・映像関連業	189	89.9	7.4	2.1	0.5
新聞関連業	42	85.7	7.1	2.4	4.8
出版関連業	69	88.4	5.8	2.9	2.9
広告関連業	115	93.0	5.2	0.9	0.9
その他	23	95.7	4.3	0.0	0.0

表3.3.1.3 事業場規模別の直近1年間の定期健康診断実施状況

	N	(単位:%)			
		全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
10人未満	48	89.6	8.3	2.1	0.0
10～29人	175	87.4	6.9	2.9	2.9
30～49人	82	92.7	4.9	1.2	1.2
50～99人	74	94.6	4.1	1.4	0.0
100～299人	52	90.4	9.6	0.0	0.0
300～999人	7	100.0	0.0	0.0	0.0
1000人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0

定期健康診断実施の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者の業種別割合を表 3.3.1.4～表 3.3.1.6 に示す。10%以上の労働者が高血圧で有所見となった割合は、新聞関連業(37.8%)が最も高く、その他を除いた全業種で20%以上となっている。10%以上の労働者が高脂血症で有所見となった割合は、新聞関連業(54.0%)、出版関連業(40.7%)で40%を超えている。また、10%以上の労働者が糖尿病で有所見となった割合は、新聞関連業(35.1%)が最も高く、それ以外の業種では20%未満となっている。

表3.3.1.4 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(高血圧)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	わからない
				20%未満	30%未満	40%未満	50%未満		
放送・映像関連業	180	7.8	25.0	21.7	8.3	3.3	0.6	0.0	33.3
新聞関連業	37	10.8	24.3	24.3	8.1	5.4	0.0	0.0	27.0
出版関連業	64	14.1	29.7	18.8	6.3	3.1	0.0	1.6	26.6
広告関連業	109	12.8	33.9	17.4	3.7	0.9	1.8	1.8	27.5
その他	22	22.7	31.8	9.1	4.5	0.0	4.5	0.0	27.3

表3.3.1.5 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(高脂血症)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	わからない
				20%未満	30%未満	40%未満	50%未満		
放送・映像関連業	181	6.1	21.5	12.2	9.4	6.1	7.2	3.9	33.7
新聞関連業	37	5.4	10.8	18.9	13.5	8.1	13.5	0.0	29.7
出版関連業	64	14.1	17.2	21.9	7.8	6.3	0.0	4.7	28.1
広告関連業	108	10.2	30.6	13.9	6.5	2.8	2.8	5.6	27.8
その他	22	18.2	31.8	13.6	0.0	9.1	0.0	0.0	27.3

表3.3.1.6 業種別の定期健康診断の有所見者の割合(糖尿病)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	わからない
				20%未満	30%未満	40%未満	50%未満		
放送・映像関連業	182	20.3	28.6	13.2	4.4	0.5	0.0	0.5	32.4
新聞関連業	37	13.5	21.6	27.0	8.1	0.0	0.0	0.0	29.7
出版関連業	64	26.6	28.1	12.5	3.1	1.6	0.0	1.6	26.6
広告関連業	109	27.5	33.0	4.6	1.8	0.9	0.9	3.7	27.5
その他	22	40.9	27.3	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3

定期健康診断実施の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者の事業場規模別割合を表 3.3.1.7～表 3.3.1.9 に示す。

表3.3.1.7 事業場規模別の定期健康診断の有所見者の割合(高血圧)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
10人未満	45	22.2	26.7	11.1	4.4	4.4	0.0	0.0	31.1
10～29人	161	17.4	31.7	14.9	3.7	0.6	1.2	1.2	29.2
30～49人	77	6.5	27.3	16.9	10.4	3.9	1.3	1.3	32.5
50～99人	71	1.4	28.2	35.2	7.0	4.2	1.4	0.0	22.5
100～299人	51	2.0	23.5	27.5	11.8	2.0	0.0	0.0	33.3
300～999人	7	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	57.1
1000人以上	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表3.3.1.8 事業場規模別の定期健康診断の有所見者の割合(高脂血症)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
10人未満	45	17.8	24.4	20.0	2.2	2.2	0.0	0.0	33.3
10～29人	162	11.7	27.8	14.2	6.2	2.5	2.5	5.6	29.6
30～49人	77	7.8	23.4	13.0	7.8	2.6	5.2	5.2	35.1
50～99人	71	4.2	18.3	21.1	12.7	11.3	9.9	0.0	22.5
100～299人	51	2.0	13.7	9.8	13.7	13.7	7.8	5.9	33.3
300～999人	7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0	57.1
1000人以上	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

表3.3.1.9 事業場規模別の定期健康診断の有所見者の割合(糖尿病)

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	わからない
10人未満	45	44.4	20.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	31.1
10～29人	162	31.5	27.8	7.4	1.9	0.0	0.6	2.5	28.4
30～49人	78	20.5	25.6	10.3	5.1	1.3	0.0	2.6	34.6
50～99人	72	13.9	36.1	19.4	8.3	0.0	0.0	0.0	22.2
100～299人	51	2.0	39.2	17.6	3.9	3.9	0.0	0.0	33.3
300～999人	7	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1
1000人以上	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3.3.2 ストレスチェックの実施状況

直近 1 年間の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を図 3.3.2.1 に示す。ストレスチェックを実施した(全て実施、一部実施双方含む)事業場は 40.3%存在し、18.4%の事業場は実施予定であり、実施しておらず実施の予定もない事業場は 41.3%であった。

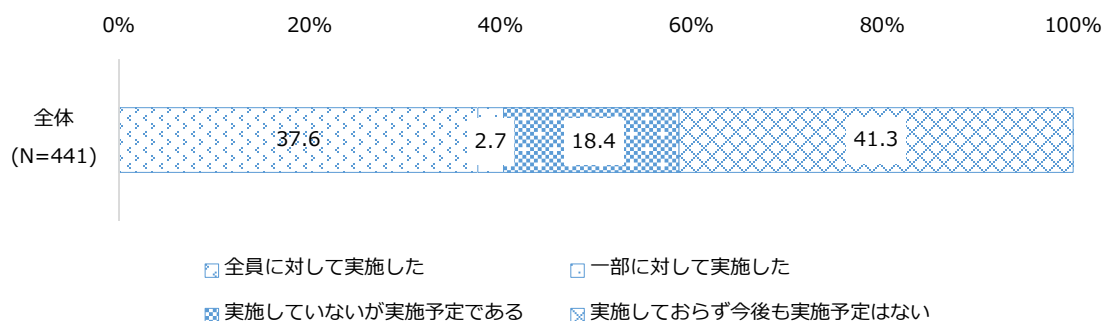


図3.3.2.1 直近1年間のストレスチェック実施状況

業種別直近 1 年間の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を表 3.3.2.2 に示す。ストレスチェックを実施した(全て実施、一部実施双方含む)事業場の割合が高い業種順に列挙すると「放送・映像関連業」(52.2%)、「新聞関連業」(35.8%)、「広告関連業」(33.0%)、「出版関連業」(26.1%)であった。

表3.3.2.2 業種別直近1年間のストレスチェック実施状況

	N	(単位:%)			
		全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
放送・映像関連業	188	49.5	2.7	18.1	29.8
新聞関連業	42	31.0	4.8	19.0	45.2
出版関連業	69	23.2	2.9	17.4	56.5
広告関連業	115	31.3	1.7	17.4	49.6
その他	23	30.4	4.3	21.7	43.5

事業場規模別直近1年間の労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況を表3.3.2.3に示す。ストレスチェックを実施した(全て実施、一部実施双方含む)事業場の割合を観測数10以上の規模順に列挙すると「10人未満」(19.2%)、「10～29人」(16.6%)、「30～49人」(25.6%)、「50～99人」(81.1%)、「100～299人」(96.1%)であった。ストレスチェックが義務付けされている50人以上では実施割合が高くなっている様相が見て取れた。

表3.3.2.3 事業場規模別直近1年間のストレスチェック実施状況

	N	(単位:%)			
		全員に対し て実施した	一部に対し て実施した	実施してい ないが実施 予定である	実施してお らず今後も 実施予定は ない
10人未満	47	14.9	4.3	23.4	57.4
10～29人	175	13.7	2.9	25.7	57.7
30～49人	82	23.2	2.4	20.7	53.7
50～99人	74	81.1	0.0	8.1	10.8
100～299人	52	92.3	3.8	3.8	0.0
300～999人	7	85.7	0.0	0.0	14.3
1000人以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施状況を図3.3.2.4に示す。全て又は一部に実施したのは81.7%であった。実施しなかったのは18.3%であった。

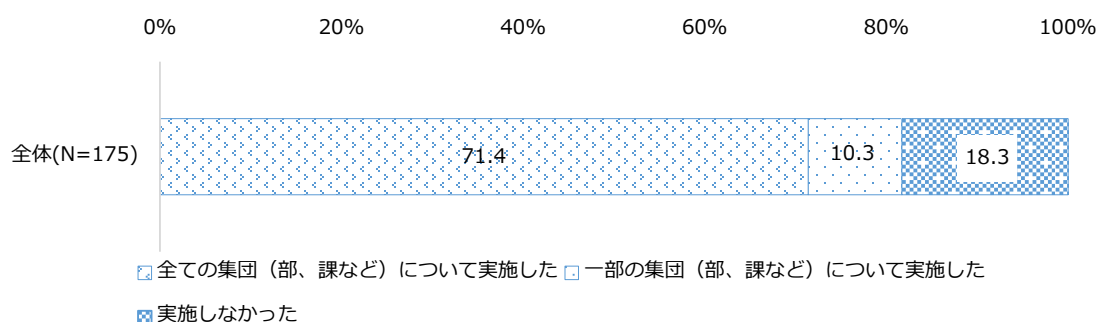


図3.3.2.4 ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施状況を業種別に表3.3.2.5に示す。10人以上にストレスチェックを実施した事業場において、集団分析を実施しなかった割合は、全ての業種で15%以上となっており、最も高いのは新聞関連業で26.7%となっている。

表3.3.2.5 業種別ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況 (単位:%)

業種	N	実施状況 (%)		
		全ての集団 (部、課など)について 実施した	一部の集団 (部、課など)について 実施した	実施し なかった
放送・映像関連業	97	73.2	8.2	18.6
新聞関連業	15	60.0	13.3	26.7
出版関連業	17	64.7	17.6	17.6
広告関連業	37	75.7	5.4	18.9
その他	8	62.5	37.5	0.0

ストレスチェック実施後の、その結果を用いた部署別の集団分析の実施状況を事業場規模別に表3.3.2.6に示す。10人以上にストレスチェックを実施した事業場で

は、全て又は一部について実施した割合は、100～299 人が 86.0%、30～49 人が 80.9%、50～99 人が 79.7%、10～29 人が 78.6%であった。

表3.3.2.6 事業場規模別ストレスチェック結果を用いた集団分析の実施状況
(単位:%)

	N	全ての集団		一部の集団
		(部、課など)について実施した	(部、課など)について実施した	実施しなかった
10人未満	8	37.5	37.5	25.0
10～29人	28	64.3	14.3	21.4
30～49人	21	61.9	19.0	19.0
50～99人	59	72.9	6.8	20.3
100～299人	50	84.0	2.0	14.0
300～999人	6	83.3	16.7	0.0
1000人以上	2	50.0	50.0	0.0

3.3.3 長時間労働者に対する医師による面接指導

疲労の蓄積があり面接を申し出た長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況を図 3.3.3.1 に示す。面接指導の申出者がいた事業場(80.0%)についてはいずれも面接指導の申出者に対して面接指導を実施している。また、業種別の実施状況を表 3.3.3.2 に、事業場規模別の実施状況を表 3.3.3.3 に示す。

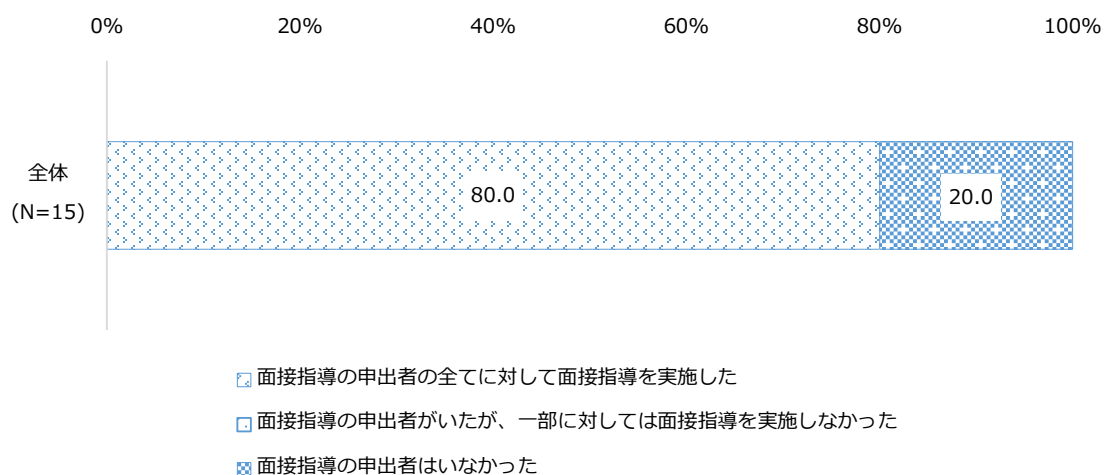


図3.3.3.1 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況

表3.3.3.2 業種別長時間労働者に対する医師面接指導の実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の		
		面接指導の 申出者がい たが、一部 面接指導の に対しては 申出者はい なかった	面接指導を 面接指導を 実施しな かった	面接指導を 実施しな かった
放送・映像関連業	9	88.9	0.0	11.1
新聞関連業	1	100.0	0.0	0.0
出版関連業	1	0.0	0.0	100.0
広告関連業	3	66.7	0.0	33.3
その他	0	0.0	0.0	0.0

表3.3.3.3 事業場規模別長時間労働者に対する医師面接指導の実施状況

(単位:%)

	N	面接指導の		
		面接指導の 申出者がい たが、一部 面接指導の に対しては 申出者はい なかった	面接指導を 面接指導を 実施しな かった	面接指導を 実施しな かった
10人未満	1	0.0	0.0	100.0
10～29人	0	0.0	0.0	0.0
30～49人	2	50.0	0.0	50.0
50～99人	4	100.0	0.0	0.0
100～299人	6	83.3	0.0	16.7
300～999人	0	0.0	0.0	0.0
1000人以上	2	100.0	0.0	0.0

3.3.4 過重労働防止対策

事業場における過重労働防止対策で実施している取り組みについて回答を得た(図 3.3.4.1)。50%以上の事業場で実施された取り組みは、「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」(72.1%)、「従業員間の業務の分担見直しや集約等の推進」(55.3%)、「病気や通院等に配慮した就業上の措置等の実施」(54.9%)であった。

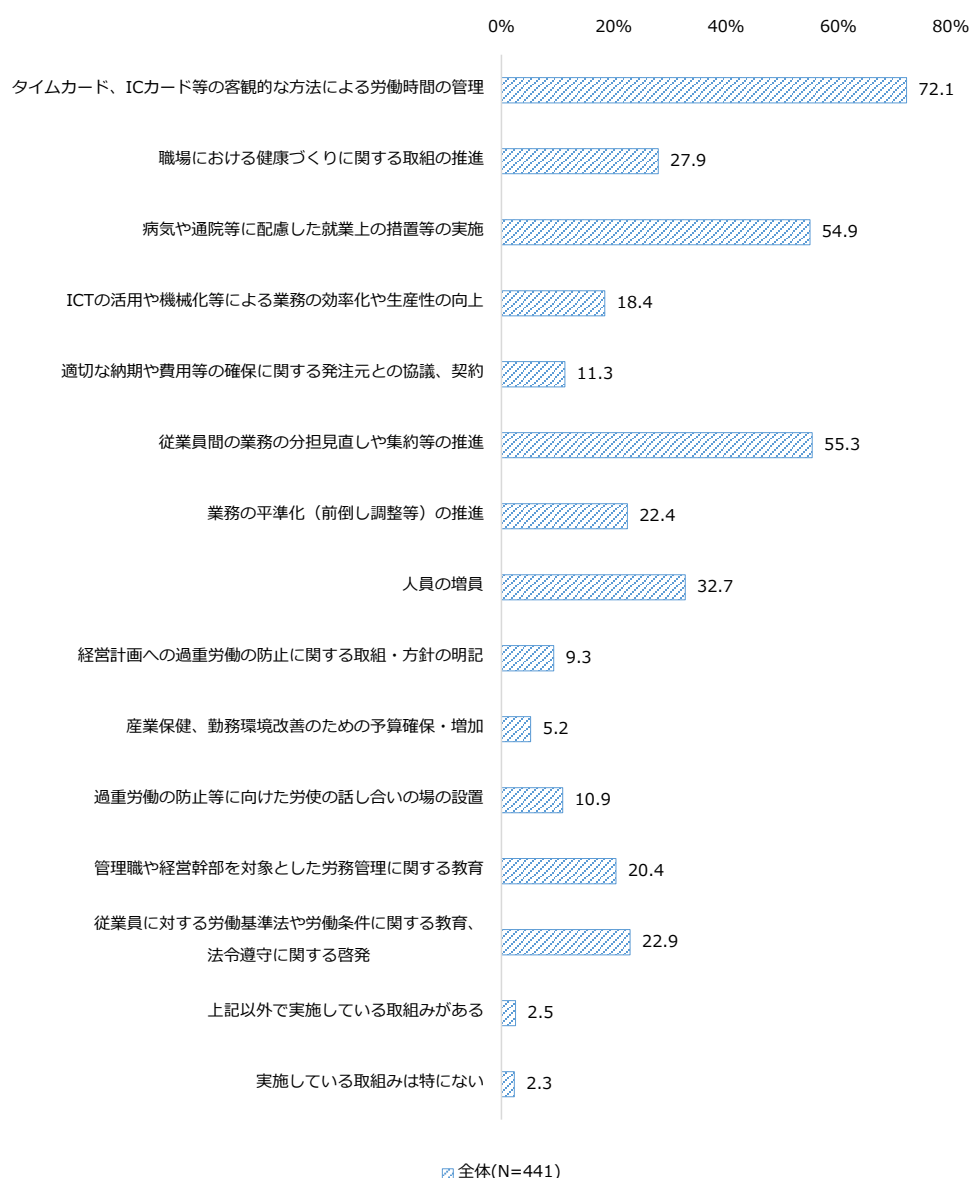


図3.3.4.1 過重労働防止のための取り組みの状況

業種別の過重労働防止対策の実施状況を表 3.3.4.2 に示す。業種間で実施割合の最大と最小の業種の差が 15 ポイント以上であった項目は「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」(18.7 ポイント)、「管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育」(16.6 ポイント)、「従業員間の業務の分担見直しや集約等の推進」(16.2 ポイント)であった。「管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育」の最大は放送・映像関連業 25.4%、最小は出版関連業 8.8%であった。「従業員間の業務の分担見直しや集約等の推進」の最大は放送・映像関連業 60.3%、最小は出版関連業 44.1%であった。

表3.3.4.2 業種別過重労働防止のための取り組みの状況

(単位:%)

	N	タイムカード、ICカード等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の協議、契約	従業員間の業務の分担見直しや集約等の推進	業務の平準化(前倒し調整等)の推進	人員の増員
放送・映像関連業	189	65.1	31.7	54.0	18.5	10.1	60.3	23.3	36.5
新聞関連業	42	71.4	23.8	57.1	19.0	7.1	54.8	26.2	23.8
出版関連業	68	83.8	19.1	55.9	20.6	7.4	44.1	25.0	26.5
広告関連業	116	76.7	27.6	56.9	16.4	14.7	52.6	18.1	32.8
その他	22	81.8	27.3	50.0	18.2	18.2	59.1	18.2	31.8

	N	経営計画への過重労働の防止に関する取組の方針の明記	産業保健、勤務環境改善のための予算確保・増加	過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場の設置	管理職や経営幹部を対象とした労務管理に関する教育	従業員に対する労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発	上記以外で実施している取組みがある	実施している取組みは特にない
放送・映像関連業	189	12.7	6.3	14.3	25.4	22.8	2.1	1.6
新聞関連業	42	2.4	4.8	16.7	16.7	14.3	0.0	4.8
出版関連業	68	7.4	1.5	7.4	8.8	20.6	7.4	5.9
広告関連業	116	7.8	4.3	6.9	19.0	25.9	0.9	0.9
その他	22	9.1	13.6	4.5	27.3	22.7	4.5	0.0

3.3.5 勤務間インターバル

事業場における勤務間インターバルの導入状況を図 3.3.5.1 に示す。勤務間インターバルの制度・仕組みを有している事業場は 10.3%、制度は有していないが勤務間インターバルの確保を考慮している事業場は 29.6%、今後導入予定である事業場は 13.2%であった。また、導入予定なしは 31.0%、制度を知らなかった事業場は 15.9%であった。

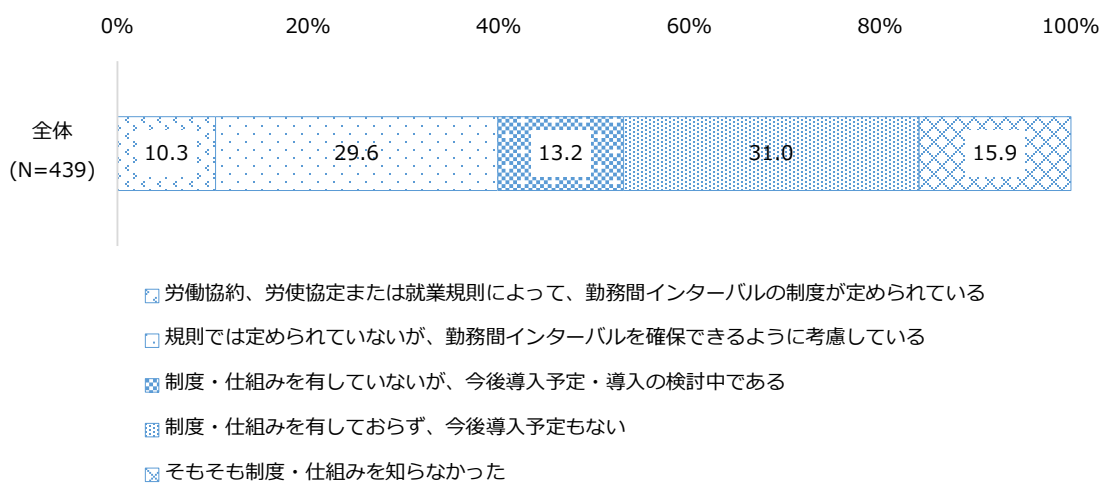


図3.3.5.1 勤務間インターバルの導入状況

事業場における勤務間インターバルの取り組み状況を図 3.3.5.2 に示す。「フレックスタイム制と併用し、始業時刻を繰り下げ、終業時刻は必ずしも繰り下げしていない」(16.4%)、「始業時刻と終業時刻を繰り下げている」(15.2%)、「翌日の始業時刻からさかのぼって一定時刻前には終業させている」(4.6%)、「前日の終業時刻から一定時間経過するまでは働いたものとみなしている」(0.9%)であった。また、「休息時間が短くなっても、休息時間を確保する取組はしていない」(18.9%)、「休息時間が確保できなくなるほどの残業はない」(54.3%)であった。

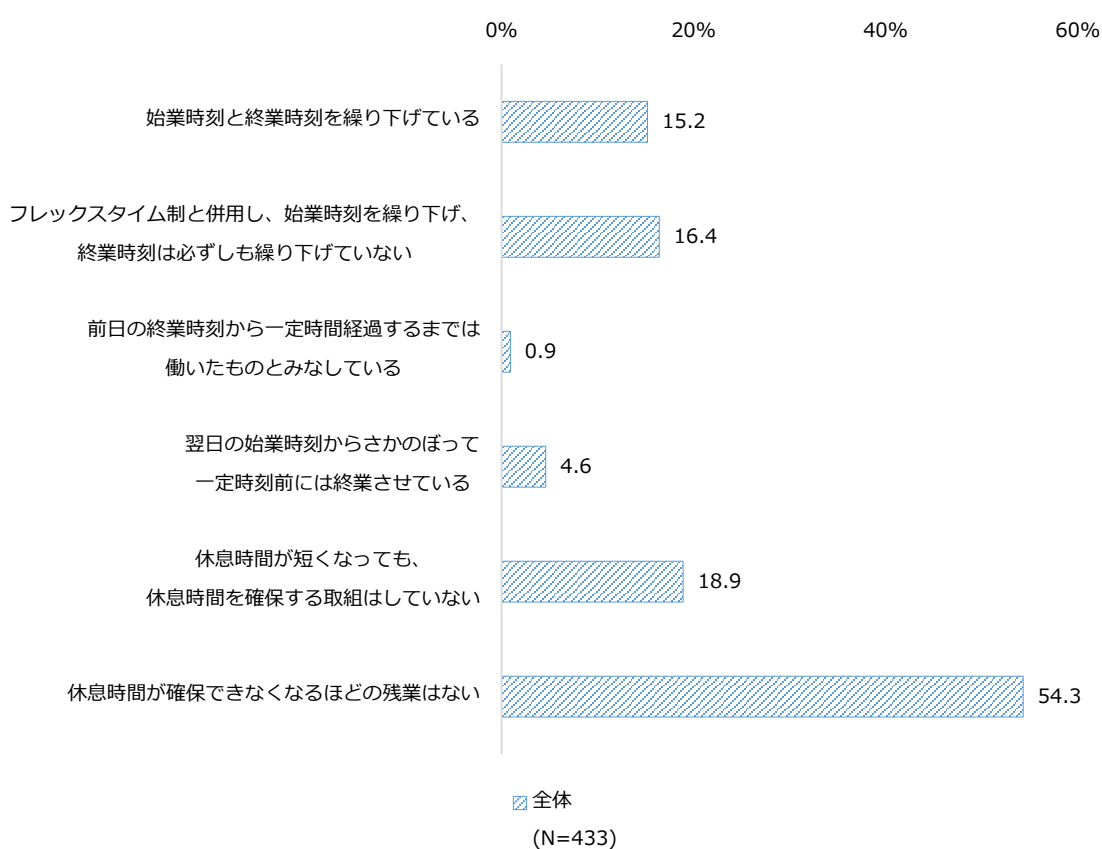


図3.3.5.2 勤務間インターバルの取り組み状況

事業場における勤務間インターバルの時間数を図 3.3.5.3 に示す。11 時間以上 12 時間未満は 22.0%、9 時間未満は 20.8%、9 時間以上 10 時間未満は 17.3%、10 時間以上 11 時間未満は 16.1%、13 時間以上は 15.5%、12 時間以上 13 時間未満は 8.3%であった。

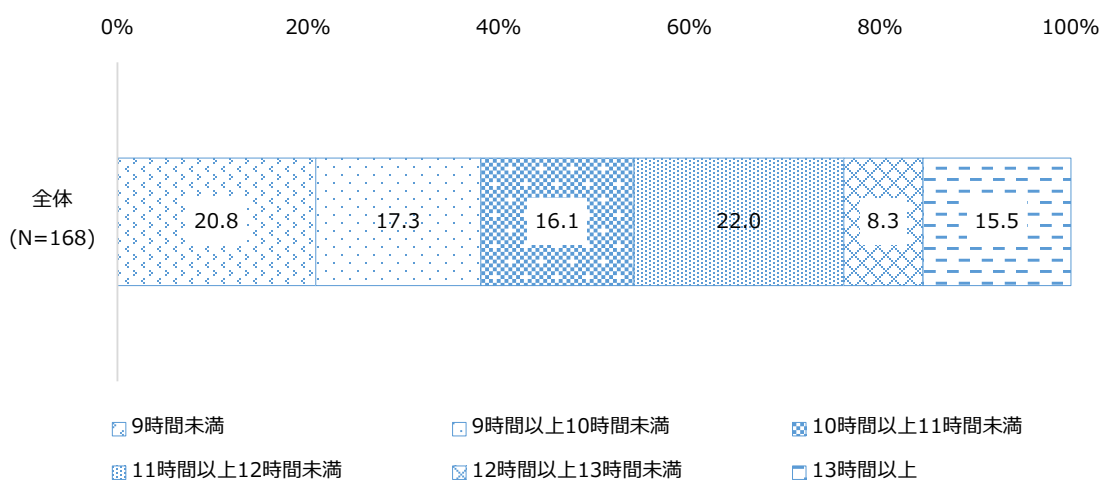


図3.3.5.3 勤務間インターバルの時間数

事業場における勤務間インターバルの存在認知媒体を図 3.3.5.4 に示す。社会保険労務士、コンサルタント等は 42.9%、新聞・雑誌は 17.6%、行政機関のホームページは 15.3%、テレビ(ニュース、CM 等)は 14.1%、ネットニュースは 12.4%、リーフレットは 11.2%、その他は 18.2%で、それ以外の媒体は 10%未満であった。

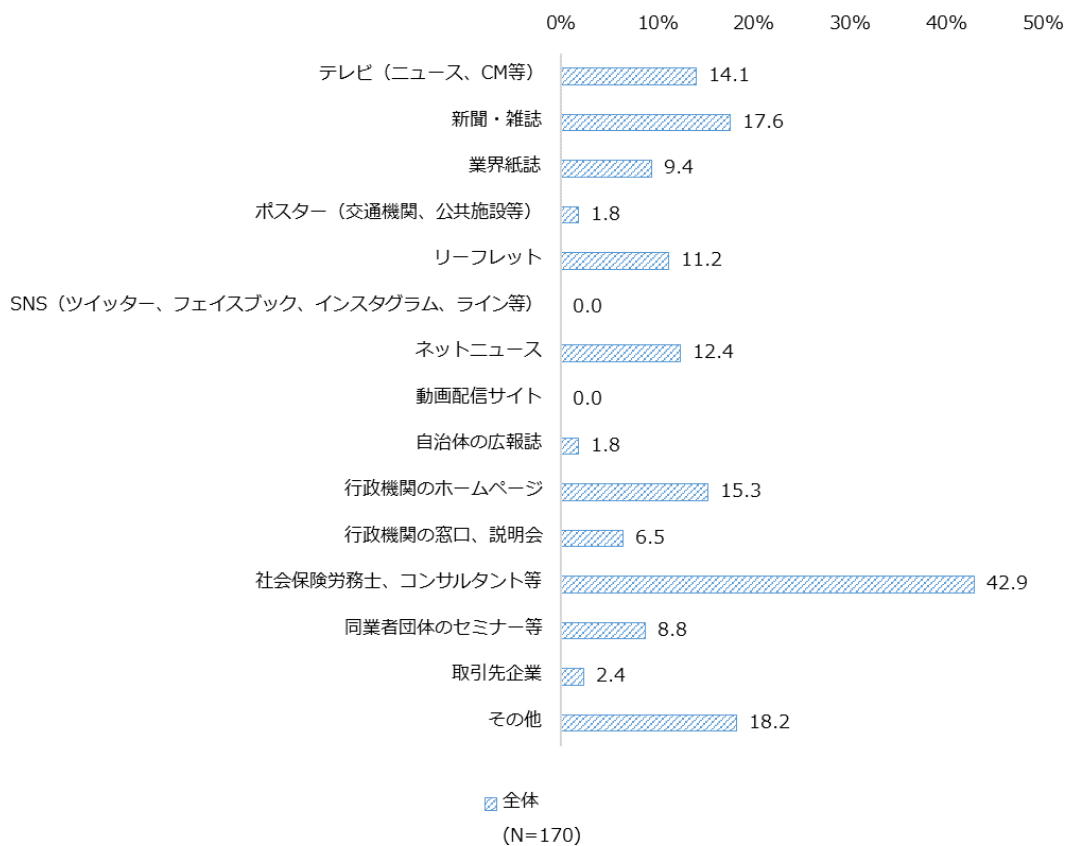


図3.3.5.4 勤務間インターバルの存在認知媒体

勤務間インターバル制度周知のために効果的と回答された媒体の割合を **図3.3.5.5** に示す。20%以上の事業場から提案された周知案は、「テレビ(ニュース、CM等)」(54.7%)、「ネットニュース」(35.3%)、「新聞・雑誌」(32.0%)、「社会保険労務士、コンサルタント等」(28.0%)であった。

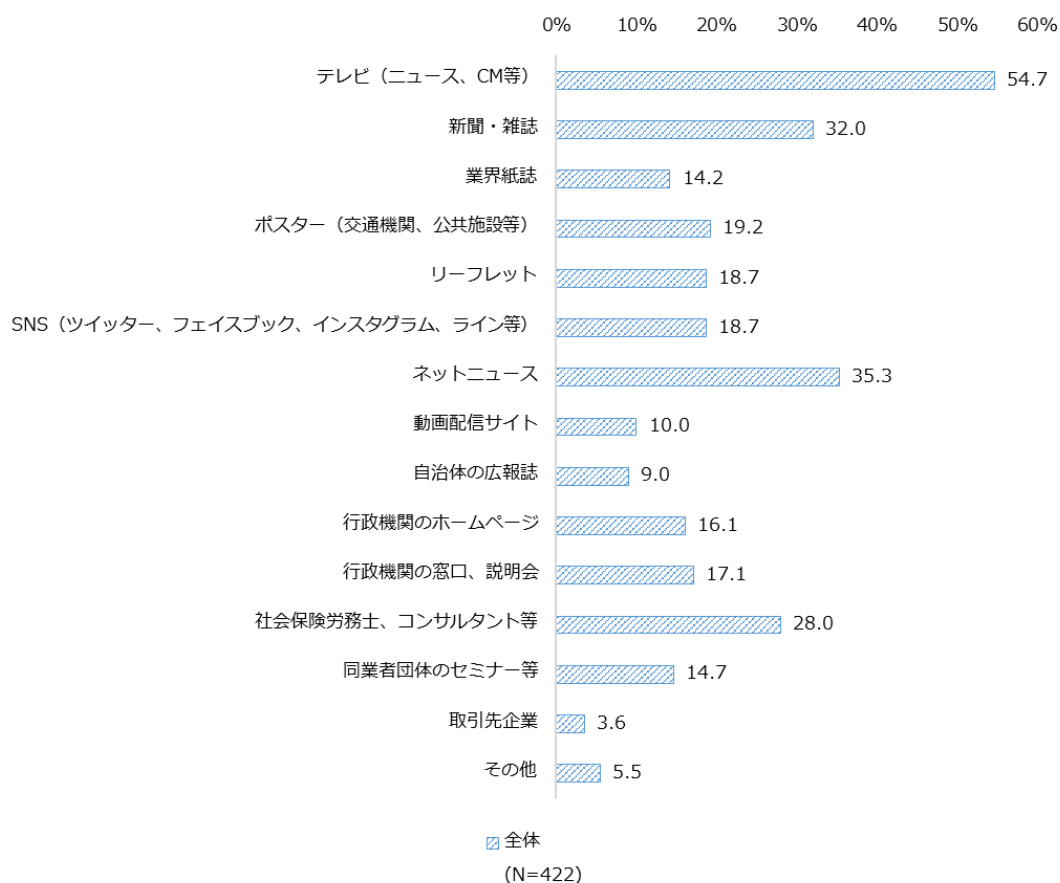


図3.3.5.5 勤務間インターバル制度周知のために効果的と回答された媒体の割合

事業場における勤務間インターバルの導入の為の希望支援を図 3.3.5.6 に示す。導入支援の希望割合は、「導入事例(マニュアル)」(50.6%)、「モデル規則」(41.9%)、「助成制度(助成金)」(36.4%)、「コンサルタント」(6.2%)、「その他」(1.1%)、「特にない」(27.3%)であった。

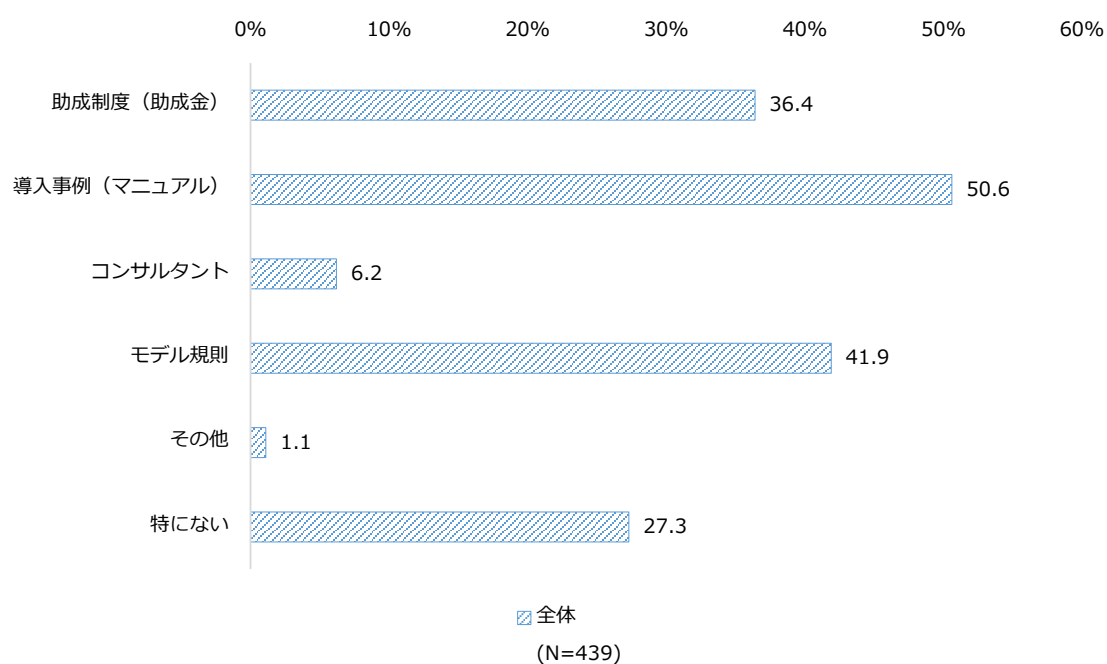


図3.3.5.6 勤務間インターバルの導入の為の希望支援

業種別の事業場における勤務間インターバルの導入状況を表 3.3.5.7 に示す。導入予定なしの割合は新聞関連業が 50.0%で最も高く、導入されている割合が 10%以上であったのは、放送・映像関連業(10.7%)であった。事業場規模別の事業場における勤務間インターバルの導入状況を表 3.3.5.8 に示す。規模が小さいほど制度を知らない事業場の割合が高かった。

表3.3.5.7 業種別勤務間インターバルの導入状況

(単位:%)

	N	労働協約、労使協定または就業規則によって、勤務間インターバルの制度が定められている	規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるよう考慮している	制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である	制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない	そもそも制度・仕組みを知らなかった
放送・映像関連業	187	10.7	31.6	15.0	32.1	10.7
新聞関連業	40	7.5	17.5	5.0	50.0	20.0
出版関連業	71	8.5	31.0	11.3	32.4	16.9
広告関連業	115	9.6	31.3	15.7	22.6	20.9
その他	22	18.2	22.7	9.1	27.3	22.7

表3.3.5.8 事業場規模別勤務間インターバルの導入状況

(単位:%)

	N	労働協約、労使協定または就業規則によって、勤務間インターバルの制度が定められている	規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるよう考慮している	制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である	制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない	そもそも制度・仕組みを知らなかった
10人未満	47	12.8	34.0	4.3	19.1	29.8
10～29人	173	8.7	27.2	12.1	29.5	22.5
30～49人	83	9.6	36.1	14.5	28.9	10.8
50～99人	72	9.7	31.9	18.1	31.9	8.3
100～299人	53	11.3	24.5	17.0	45.3	1.9
300～999人	7	28.6	14.3	14.3	42.9	0.0
1000人以上	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

3.3.6 過労死等防止対策推進法の周知状況

説明会の開催や掲示、メール等による過労死等防止対策推進法の従業員への周知について回答を得た(図 3.3.6.1)。全員に周知している事業場が17.4%、一部担当者に周知しているのは23.9%、まったく周知していないのは58.7%であった。

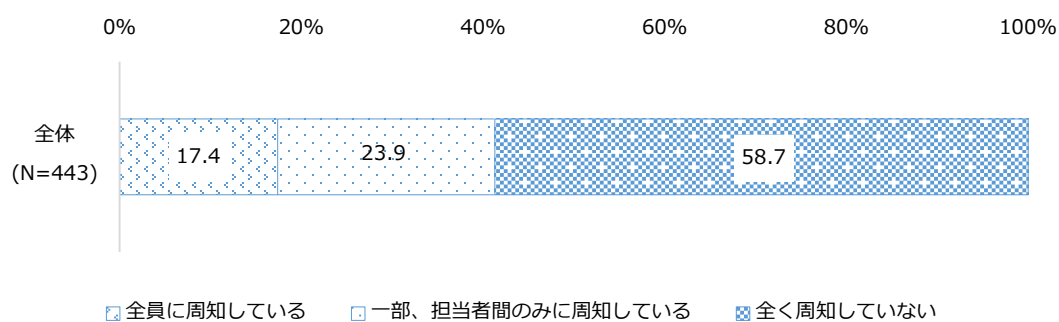


図3.3.6.1 過労死等防止対策推進法の周知状況

業種別の過労死等防止対策推進法の従業員への周知状況を表 3.3.6.2 に示す。全く周知していない割合は、新聞関連業(66.7%)が最も高く、全ての業種で 50% 以上であった。

表3.3.6.2 業種別過労死等防止対策推進法の周知状況

(単位:%)

	N	全員に周知している	一部、担当者間のみに周知している	全く周知していない
放送・映像関連業	188	20.7	25.5	53.7
新聞関連業	42	14.3	19.0	66.7
出版関連業	70	15.7	22.9	61.4
広告関連業	116	14.7	21.6	63.8
その他	23	17.4	30.4	52.2

事業場規模別の過労死等防止対策推進法の従業員への周知状況を表 3.3.6.3 に示す。10 標本以上の事業場では、全く周知していない割合は 50～99 人(46.6%)のみ 50%を下回った。

表3.3.6.3 事業場規模別過労死等防止対策推進法の周知状況

(単位:%)

	N	全員に周知している	一部、担当者間のみに周知している	全く周知していない
10人未満	47	21.3	14.9	63.8
10～29人	176	14.2	21.6	64.2
30～49人	84	13.1	27.4	59.5
50～99人	73	17.8	35.6	46.6
100～299人	52	26.9	15.4	57.7
300～999人	7	42.9	42.9	14.3
1000人以上	2	0.0	50.0	50.0

3.4 テレワーク

事業場労働者のテレワーク実施状況を図 3.4.1 に示す。直近 1 か月の間に 1 度でもテレワークをした者がいない事業場は 33.3%であった。事業場労働者のうち 10%未満がテレワークをする事業場が 27.2%、10～30%未満がテレワークをするのは 13.3%、30～50%未満は 7.6%、50%以上の労働者がテレワークをする事業場は 17.8%であった。

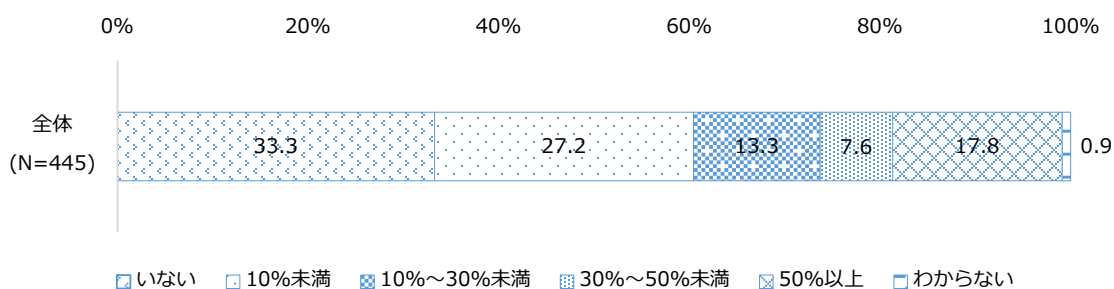


図3.4.1 事業場におけるテレワーク実施者の割合

業種別の事業場労働者のテレワーク実施状況を表 3.4.2 に示す。事業場労働者の 30%以上がテレワークをしている事業場の割合は、出版関連業（40.0%）がともに 40%以上であった。

表3.4.2 業種別事業場におけるテレワーク実施者の割合

(単位:%)

	N	いない	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上	わからない
放送・映像関連業	191	37.2	32.5	12.6	5.8	10.5	1.6
新聞関連業	42	38.1	23.8	9.5	4.8	21.4	2.4
出版関連業	70	20.0	18.6	21.4	10.0	30.0	0.0
広告関連業	115	33.0	27.0	13.9	7.8	18.3	0.0
その他	23	34.8	21.7	0.0	13.0	30.4	0.0

3.5 従業員の定着率

事業場で採用後 3 年以上勤務している従業員の占める割合(定着率)を表 3.5.1 に示す。新卒者男性の採用者がいる事業場 75.1%のうち、定着率 70%以上は 40.9%、50%以上 70%未満は 8.1%であった。同女性の採用者がいる事業場は 71.8%で、定着率 70%以上は 37.7%、50%以上 70%未満は 6.9%であった。

中途採用者男性の採用者がいる事業場 93.7%のうち、定着率 70%以上は 53.9%、50%以上 70%未満は 11.8%であった。同女性の採用者がいる事業場は 91.0%で、定着率 70%以上は 52.3%、50%以上 70%未満は 11.6%であった。

表3.5.1 従業員の定着率の状況

(単位:%)

		N	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
新卒	男性	409	24.9	8.1	8.2	8.1	40.9	9.8
	女性	404	28.2	9.7	7.2	6.9	37.7	10.4
中途	男性	430	6.3	6.3	11.7	11.8	53.9	10.0
	女性	432	9.0	8.3	8.8	11.6	52.3	10.0

業種別の事業場で採用後 3 年以上勤務している従業員の占める割合(定着率)を表 3.5.2~表 3.5.5 に示す。新卒者男性定着率 70%以上の割合は、放送・映像関連業(49.5%)、新聞関連業(43.2%)が 40%以上で、30%未満は広告関連業(29.1%)のみであった。新卒者女性定着率 70%以上の割合が最も高いのは放送・映像関連業(47.2%)で、30%未満は広告関連業(24.6%)のみであった。中途男性定着率 70%以上の割合は新聞関連業(70.0%)が最も高く、新卒男性の 70%以上の定着率と比較して 20 ポイント以上上昇している業種は、出版関連業(28.4 ポイント)、新聞関連業(26.8 ポイント)であった。中途女性定着率 70%以上の割合は、出版関連業の 59.4%が最も高く、広告関連業(48.3%)以外では 50%台であった。新卒女性定着率 70%以上の割合と比較すると、新聞関連業(24.7 ポイント)が最も上昇幅が大きく、放送・映像関連業を除くすべての業種で 20 ポイント以上の上昇となった。

表3.5.2 業種別の新卒男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
放送・映像関連業	180	15.0	4.4	7.2	12.8	49.5	11.1
新聞関連業	37	32.4	16.2	2.7	0.0	43.2	5.4
出版関連業	63	34.9	11.1	12.7	3.2	34.9	3.2
広告関連業	103	29.1	10.7	9.7	6.8	29.1	14.6
その他	22	45.5	0.0	9.1	4.5	36.3	4.5

表3.5.3 業種別の新卒女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
放送・映像関連業	178	15.7	9.0	7.3	10.1	47.2	10.7
新聞関連業	35	40.0	14.3	5.8	0.0	34.3	5.7
出版関連業	63	41.3	7.9	8.0	3.2	34.8	4.8
広告関連業	102	32.4	11.8	8.9	5.8	24.6	16.7
その他	22	50.0	4.5	0.0	4.5	36.3	4.5

表3.5.4 業種別の中途採用男性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
放送・映像関連業	183	6.6	5.5	10.3	8.7	54.1	14.8
新聞関連業	40	7.5	7.5	7.5	5.0	70.0	2.5
出版関連業	68	7.4	4.4	10.3	8.8	63.3	5.9
広告関連業	113	3.5	9.7	15.0	20.3	42.4	8.8
その他	22	13.6	0.0	18.1	13.6	50.0	4.5

表3.5.5 業種別の中途採用女性の定着率

(単位:%)

	N	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上	わからない
放送・映像関連業	183	13.1	7.7	6.0	8.2	50.3	14.8
新聞関連業	39	12.8	5.1	12.8	7.7	59.0	2.6
出版関連業	69	7.2	2.9	13.0	11.6	59.4	5.8
広告関連業	114	4.4	13.2	9.7	15.8	48.3	8.8
その他	23	0.0	13.0	4.3	21.7	56.5	4.3

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」と捉えた。「向上した」・「やや向上した」は合わせて49.6%、「変わらない」は25.9%、「低下した」・「やや低下した」は合わせて19.0%であった。

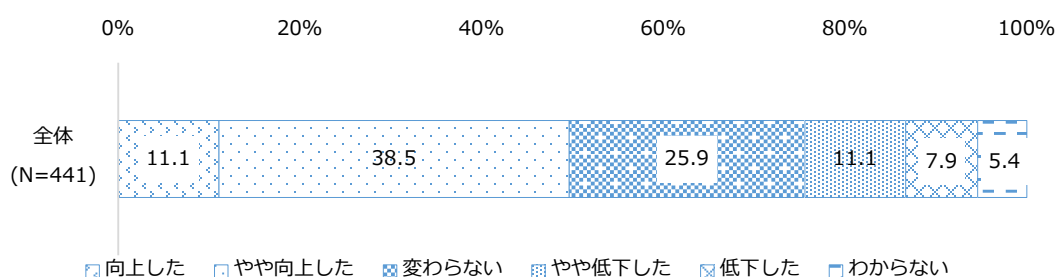


図3.6.1 3年前と比較した事業場の労働生産性

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50%以上であった業種は、放送・映像関連業(51.4%)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

	N	(単位:%)					
		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
放送・映像関連業	189	10.1	41.3	27.5	10.6	5.3	5.3
新聞関連業	40	5.0	37.5	27.5	10.0	5.0	15.0
出版関連業	70	5.7	40.0	25.7	14.3	7.1	7.1
広告関連業	115	17.4	32.2	22.6	10.4	15.7	1.7
その他	23	13.0	39.1	30.4	13.0	0.0	4.3

同業・同規模の他社・他事業場と比べたときの、事業場の労働生産性を図 3.6.3 に示す。他社・他事業場より「高い」・「やや高い」は 24.7%、「他社・他事業場と同程度」が 31.0%、「低い」・「やや低い」は 21.7%であった。

また、業種別の結果を表 3.6.4 に示す。「他社・他事業場と同程度」の割合が最も高いのは、放送・映像関連業の 35.3%であった。

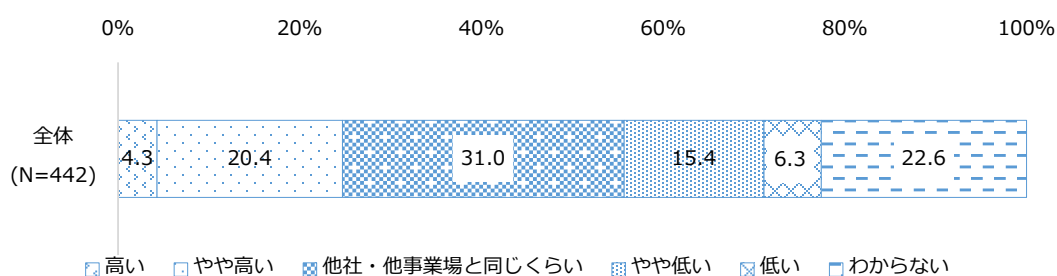


図3.6.3 他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

表3.6.4 業種別の他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性

(単位:%)

	N	他社・他事業場と比較した事業場の労働生産性					わからない
		高い	やや高い	業場と同じくらい	やや低い	低い	
放送・映像関連業	190	3.2	21.1	35.3	18.4	4.7	17.4
新聞関連業	42	2.4	23.8	23.8	19.0	7.1	23.8
出版関連業	68	5.9	16.2	26.5	14.7	7.4	29.4
広告関連業	115	7.0	17.4	32.2	11.3	8.7	23.5
その他	23	0.0	26.1	21.7	8.7	4.3	39.1

事業場の労働生産性を向上させる上で重要なのは、新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』か、あるいは、業務や製造工程の合理化などによる『効率性の向上』かについて回答を得た(図 3.6.5)。どちらかといえば『付加価値の拡大』に「近い」・「やや近い」は 51.6%、『効率性の向上』に「近い」・「やや近い」は 48.4%であった。

業種別の割合を表 3.6.6 で示した。「付加価値の拡大」が 50%を超した業種は、広告関連業(61.7%)、出版関連業(57.3%)、「効率性の向上」が 50%を超したの は放送・映像関連業(55.8%)であった。新聞関連業はどちらも 50.0%であった。

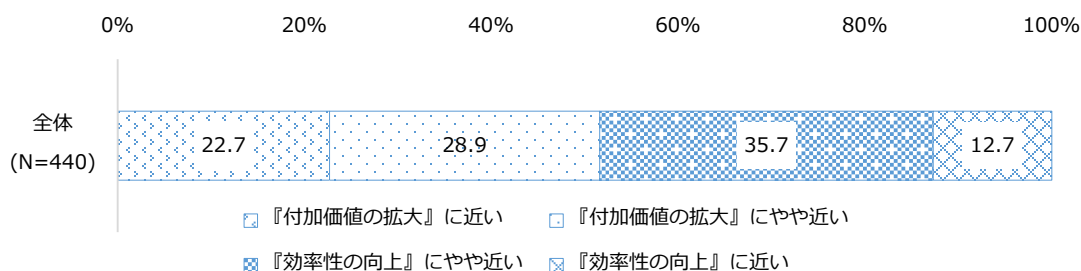


図3.6.5 労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性

表3.6.6 業種別労働生産性向上における「付加価値の拡大」と「効率性の向上」の重要性 (単位:%)

	N	「付加価値の拡大」に近い	「付加価値の拡大」にやや近い	「効率性の向上」にやや近い	「効率性の向上」に近い
放送・映像関連業	190	16.8	27.4	42.1	13.7
新聞関連業	42	26.2	23.8	31.0	19.0
出版関連業	68	27.9	29.4	32.4	10.3
広告関連業	115	27.8	33.9	28.7	9.6
その他	21	19.0	23.8	38.1	19.0

3.7 受注形態

事業場の顧客・発注者から直接受注した業務の有無について、[図 3.7.1](#) に示す。「ある」が88.3%、「ない」が2.9%であった。

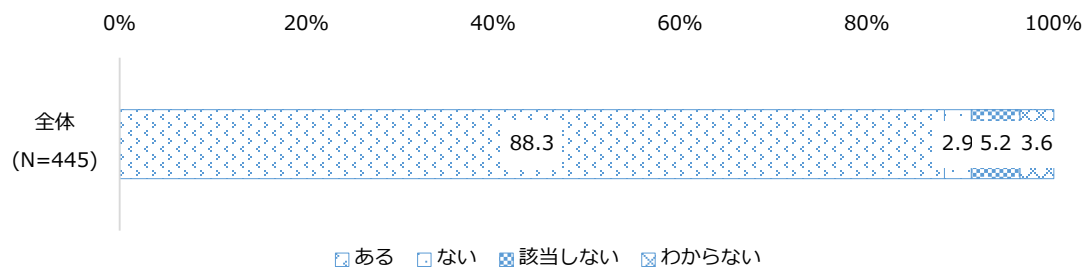


図3.7.1 直接受注業務の有無

事業場の元請け業者と契約した業務の有無について、[図 3.7.2](#) に示す。「ある」が57.0%、「ない」が22.4%であった。

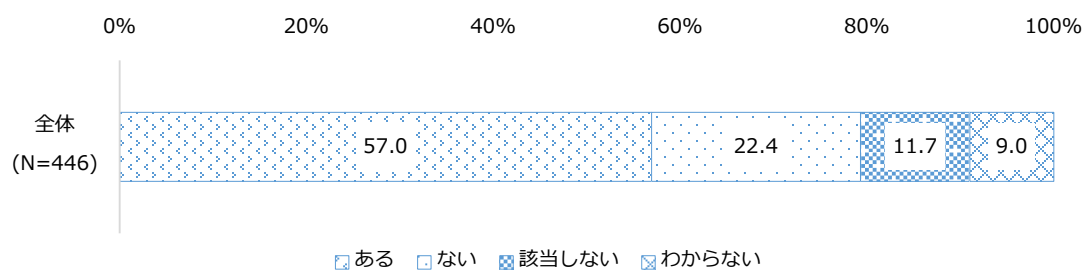


図3.7.2 元請け業者と契約した業務の有無

事業場で受注した業務をどのように遂行しているかについて回答を得た(図3.7.3)。「一部を下請け業者に委託する」は45.7%、「自社に技術のない業務のみ他者に委託する」は34.5%、「全て自社で行う」は11.7%、「大部分を下請け業者に委託する」は6.8%であった。

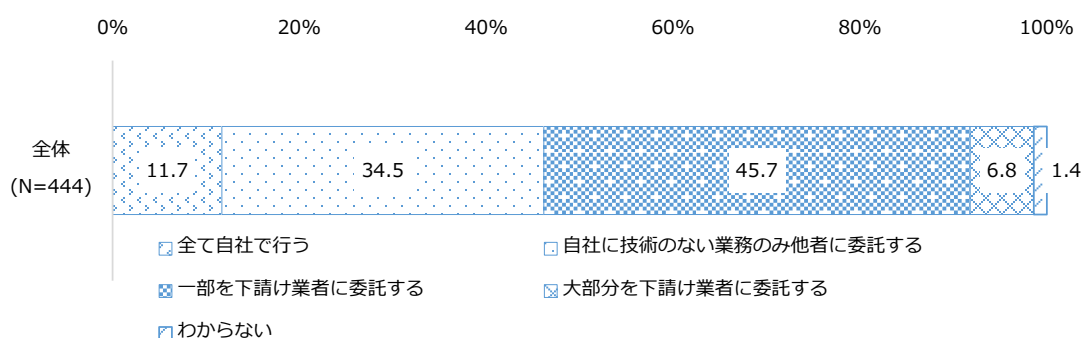


図3.7.3 受注した業務の遂行方法

事業場で受注した業務をどのように遂行しているかについて、業種別の割合を表3.7.4で示した。業種ごとに最も高い割合を見ると、「一部を下請け業者に委託する」が最も高くなったのは放送・映像関連業(57.9%)と広告関連業(39.7%)、「自社に技術のない業務のみ他者に委託する」が最も高くなったのが出版関連業(48.6%)と新聞関連業(42.9%)であった。

表3.7.4 業種別受注した業務の遂行方法

(単位:%)

	N	全て自社で行う	自社に技術のない業務のみ他者に委託する	一部を下請け業者に委託する	大部分を下請け業者に委託する	わからない
放送・映像関連業	190	10.0	25.8	57.9	4.7	1.6
新聞関連業	42	28.6	42.9	28.6	0.0	0.0
出版関連業	70	11.4	48.6	31.4	7.1	1.4
広告関連業	116	10.3	35.3	39.7	13.8	0.9
その他	22	0.0	40.9	54.5	0.0	4.5

事業場で行う業務の困難な契約の経験について図 3.7.5 に示す。「よくある」・「時々ある」割合の合計は、「利益を得るのが困難」が 37.3%で最も高く、「納期が困難」は 29.1%、「人員確保が困難」は 22.5%、「技術が困難」は 21.3%であった。

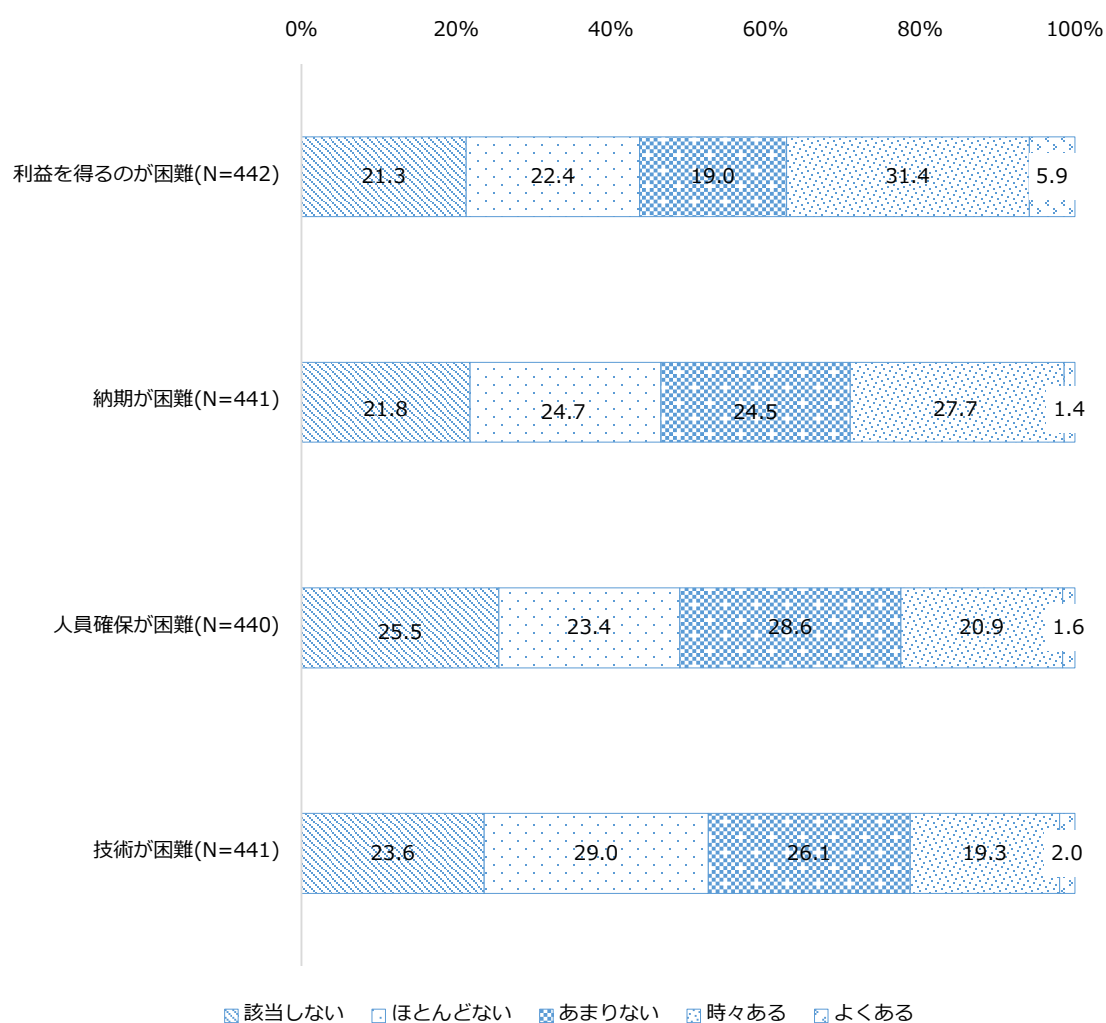


図3.7.5 困難な契約の経験状況

顧客からの要求の経験について回答を得た。(図 3.7.6)。「よくある」・「時々ある」割合の合計は、「無理のある納期」が 31.4%、「顧客からのクレーム」が 27.4%、「急な仕様変更」が 30.7%であった。

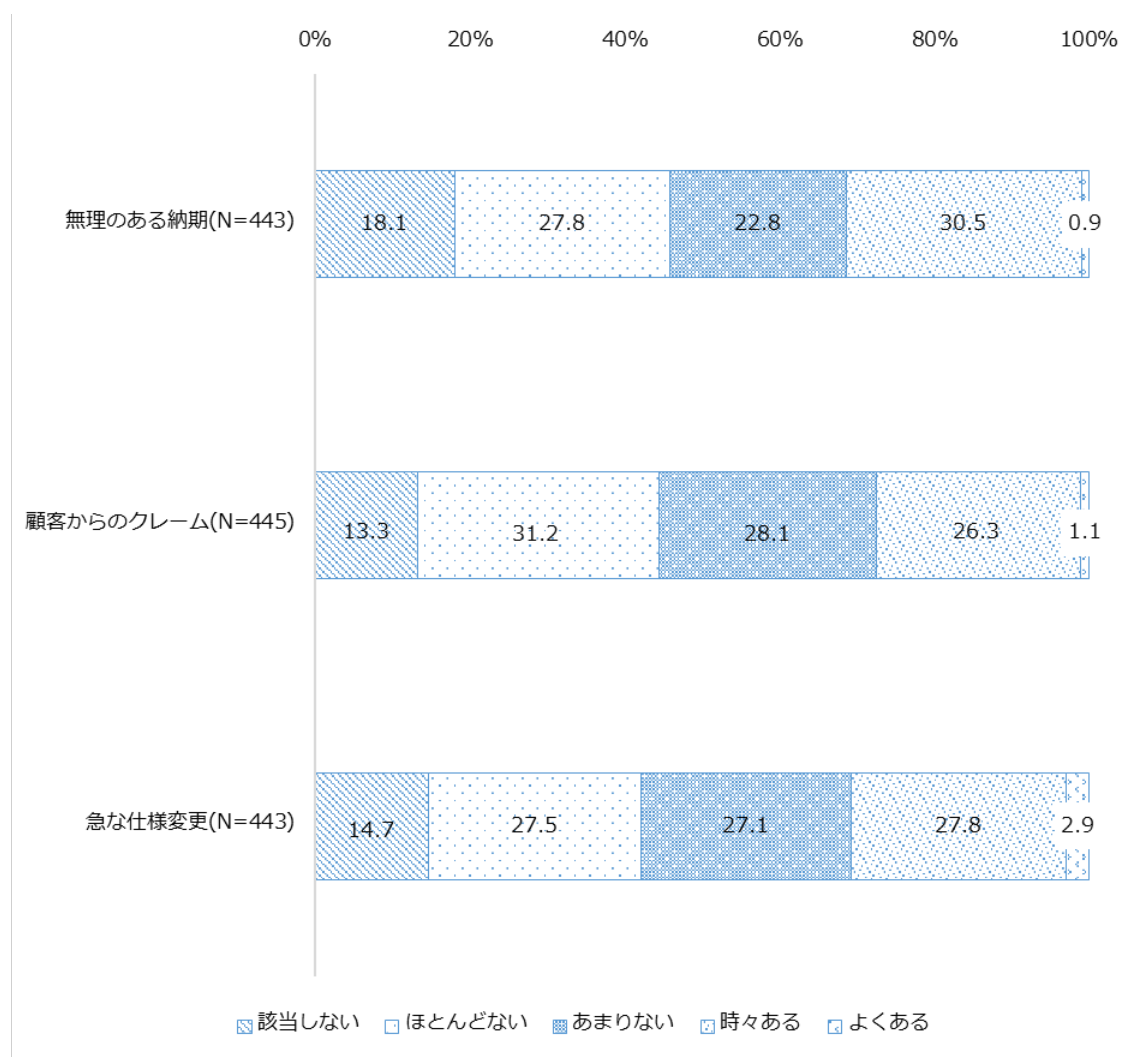


図3.7.6 顧客からの要求の経験状況

4 従業員調査－方法

4.1 方法

全国のメディア業界(情報通信業)の事業場調査の対象である4,000事業場の総務(安全衛生管理業務)担当者宛に事業場調査への回答依頼に加え、表 4.1 の業種(中・小分類)と従業員数に従って調査票配布数を2～3名の割付を行い、任意の在籍従業員に調査票への回答依頼を調査協力依頼書によって行った。総務(安全衛生管理業務)担当者から選ばれ、調査の趣旨・目的・個人情報保護・回答は任意であること等を記した説明文を読み、同意が得られた事業場従業員より郵送で回答を得た。調査は令和5年2月17日より令和5年3月31日まで実施した。配布した9,766人のうち、839人から回収した(回収率8.6%)。表 4.2 に配布数を示す。

質問紙を媒体とした調査であり、設問によっては無回答があったため、回答合計数は各設問によって異なっていることに留意されたい。

4.2 調査項目

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

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

表4.1 従業員調査の業種別、事業場規模別1事業場内回答者数の割付

(単位:人)

	事業場規模								
	10~ 19名	20~ 29名	30~ 49名	50~ 99名	100~ 199名	200~ 299名	300~ 499名	500~ 999名	1,000名 以上
放送業	3	3	3	3	3	3	3	3	3
広告業	2	2	2	3	3	3	3	3	3
映像情報制作・配給業	2	2	2	3	3	3	3	3	3
新聞業	3	3	3	3	3	3	3	3	3
出版業	2	2	2	3	3	3	3	3	3
映像・音声情報制作サービス業	2	2	2	3	3	3	3	3	3

表4.2 従業員調査の業種別、事業場規模別配布数

(単位:人)

	事業場規模									計
	10~ 19名	20~ 29名	30~ 49名	50~ 99名	100~ 199名	200~ 299名	300~ 499名	500~ 999名	1,000名 以上	
放送業	372	189	246	336	198	48	0	27	24	1,440
広告業	872	340	588	711	333	102	81	57	24	3,108
映像情報制作・配給業	588	262	308	432	228	69	45	30	9	1,971
新聞業	336	132	156	138	84	57	42	15	21	981
出版業	684	304	290	321	207	66	21	27	6	1,926
映像・音声情報制作サービス	138	52	42	45	27	18	12	3	3	340
計	2,990	1,279	1,630	1,983	1,077	360	201	159	87	9,766

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 60.7%、女性は 38.0%、答えたくない・無回答は 1.3%であった。年齢は、男女とも 40 代の割合が最も高く、それぞれ 36.1%と 32.1%であった。次いで 30 代が高く、男女ともに 30 代、40 代の合計は半数以上となっている。(図 5.1.1)。

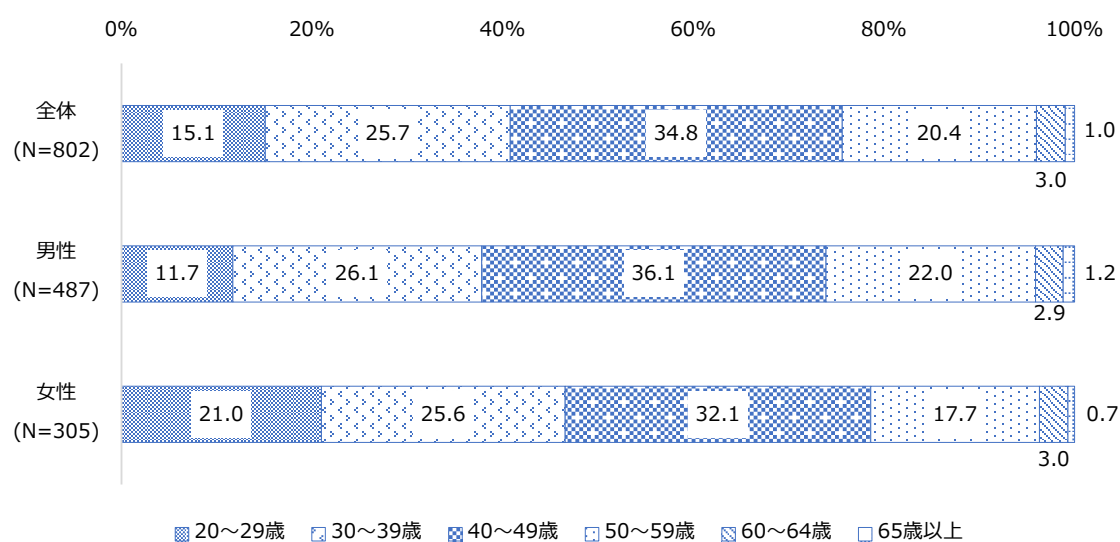


図5.1.1 回答者全体および性別の年齢

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者を含む。

5.1.2 業種

業種は放送・映像関連業の割合が47.8%で最も高く、広告関連業が23.2%、出版関連業が14.5%、新聞関連業が10.1%であった。(図5.1.2)。

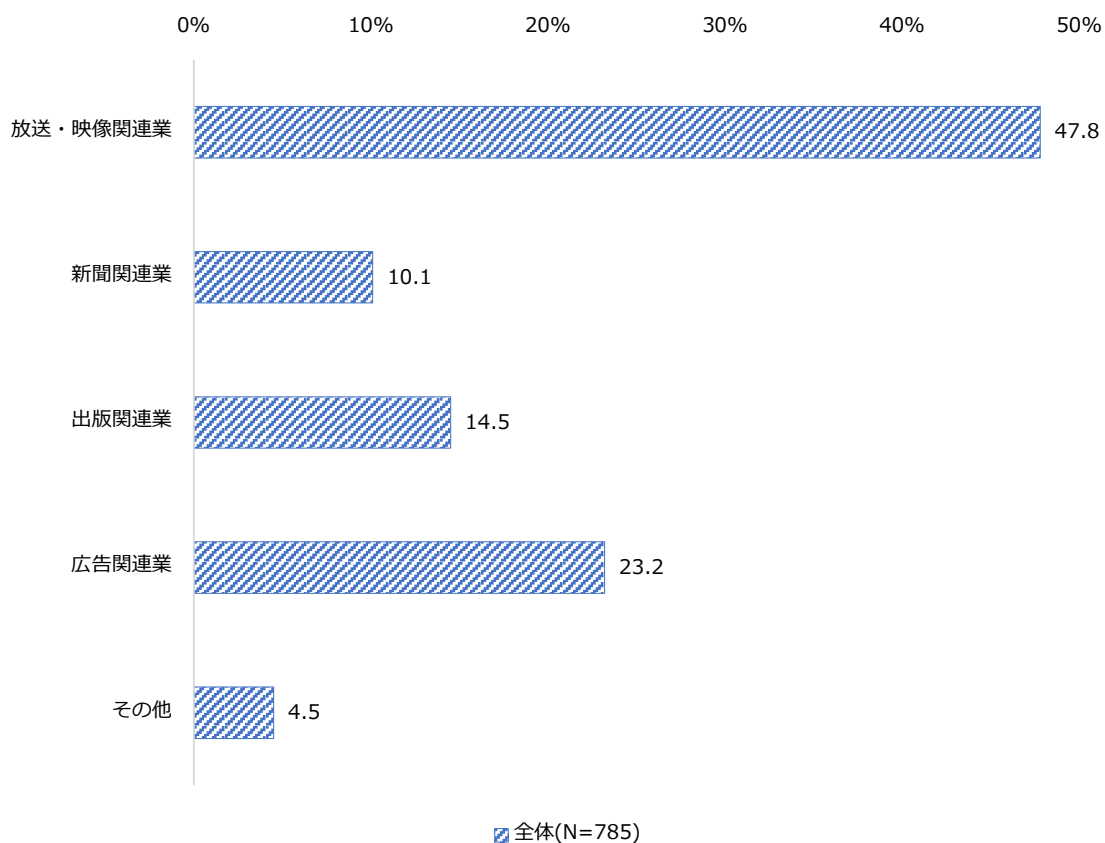


図5.1.2 回答者の業種の分布

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38.6%で最も高く、次いで50～99人が18.1%、30～49人が17.1%、100～299人が14.4%、1～9人が9.4%、300～999人が1.9%、1000人以上が0.5%であった(図5.1.3)。

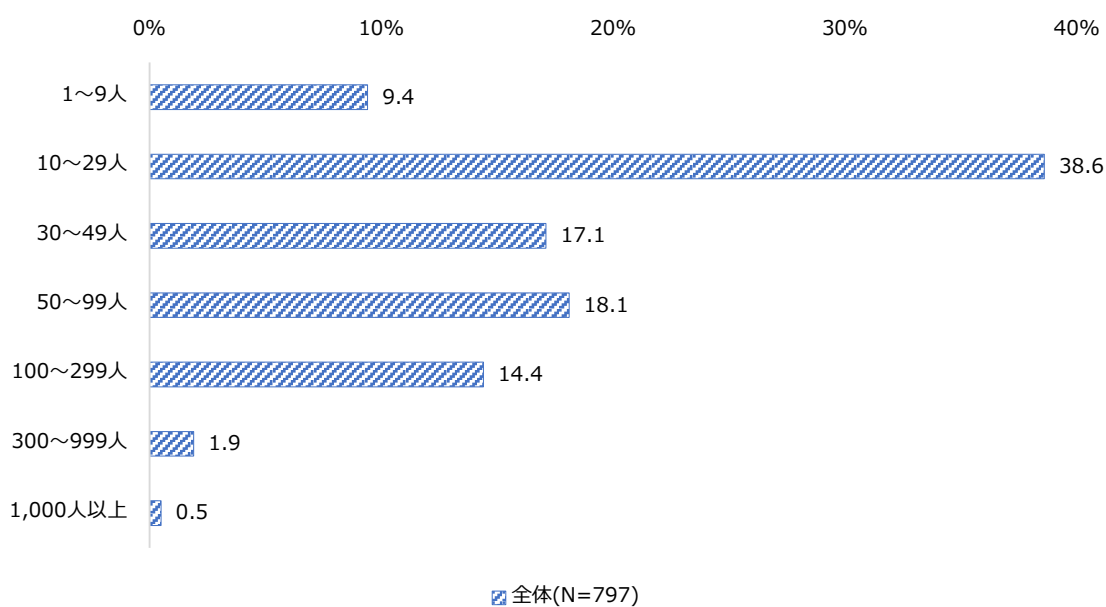


図5.1.3 回答者が勤務する事業場の規模

5.1.4 就業形態

就業形態は、正社員・正職員の割合が最も高く、93.7%であった(図 5.1.4.1)。これ以降、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員を合わせて非正規雇用者とする。

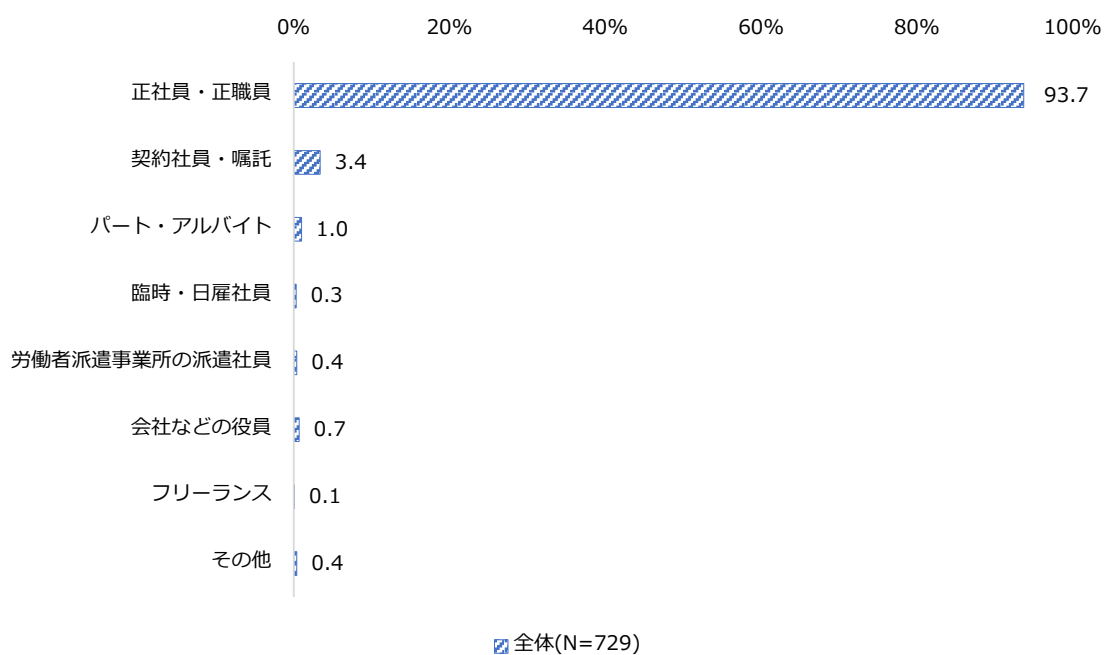


図5.1.4.1 回答者の就業形態

性別の就業形態の分布を図 5.1.4.2 に示す。「正社員」の割合は男性が 96.8%、女性が 91.5%であった。

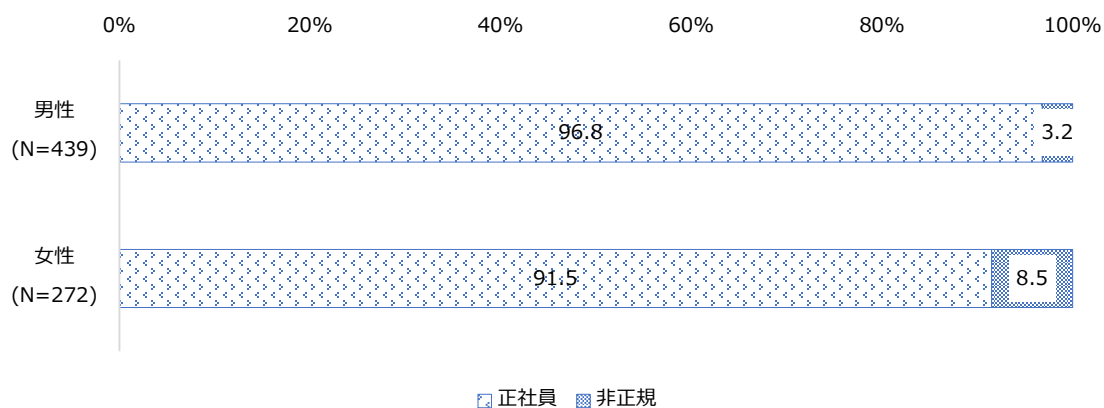


図5.1.4.2 性別の就業形態の分布

(注) 非正規雇用者とは、契約社員・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指す。

性別、年齢層別の就業形態を図 5.1.4.3 に示す。男性の正社員の割合は、20～59 歳の各階層では 98%以上であるが、60～64 歳で 45.5%、65 歳以上では 50%であった。女性の正社員の割合においても、20～59 歳の各階層では 90%以上で、60～64 歳は 57.1%となっている。

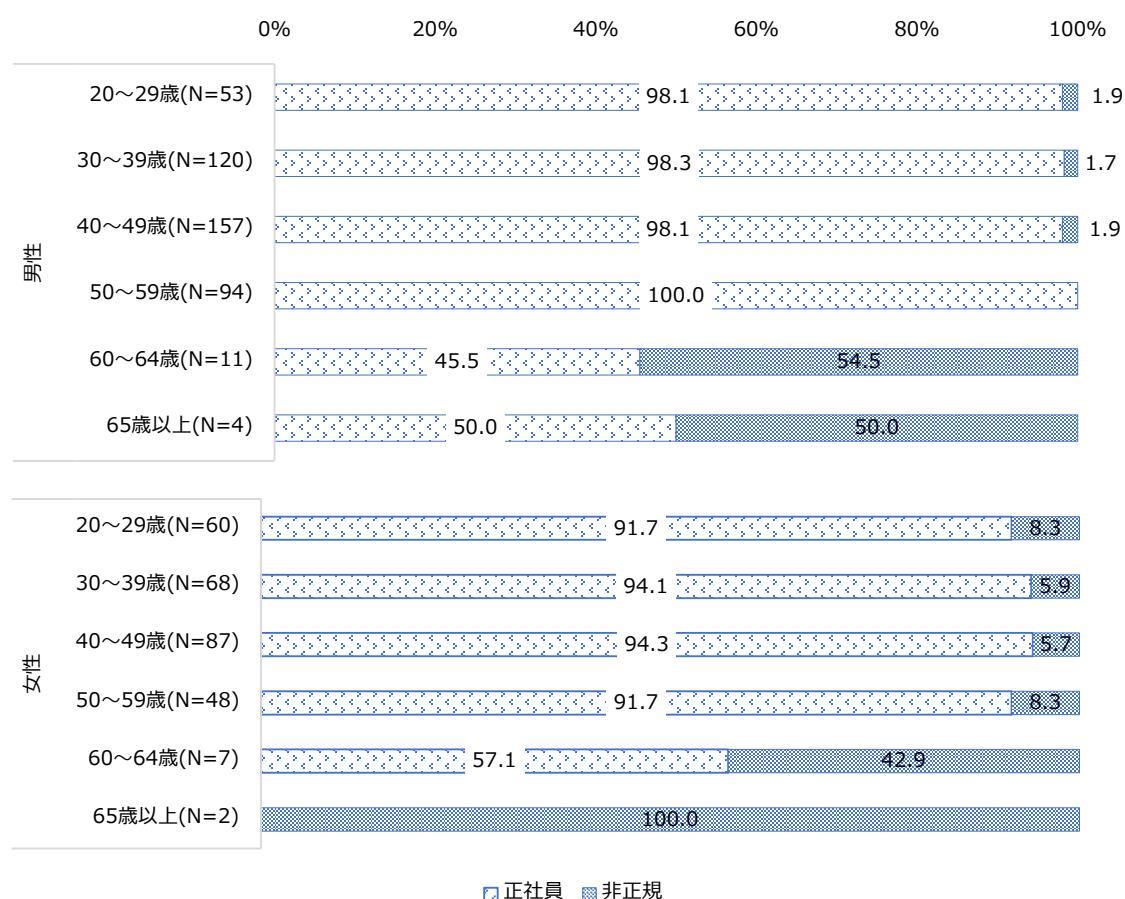


図5.1.4.3 性別・年齢層別の就業形態の分布

(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。

事業場規模別に正社員・非正規雇用者の割合を図 5.1.4.4 に示す。標本のうちフリーランス・会社役員・その他は除いて示している。10 標本以上の規模を見ると、正社員の割合が 90%以上であるのは 30～49 人(97.7%)、10～29 人(95.9%)、50～99 人(95.5%)、100～299 人(94.1%)であった。

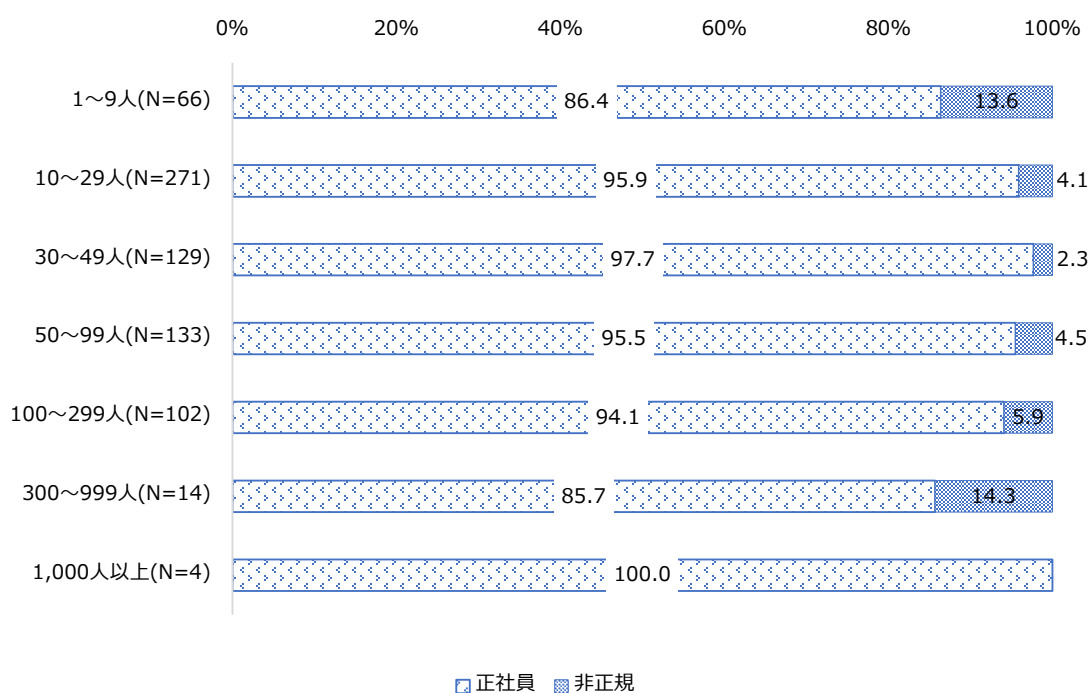


図5.1.4.4 事業場規模別の就業形態の分布

(注) 非正規雇用者には、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員を含む。

5.1.5 勤務先の属性

勤務先が外資系に該当するのは 0.3%、親会社が存在するのは 28.6%であった。19.9%に労働組合があり、8.0%に労使協議機関があった(図 5.1.5)。

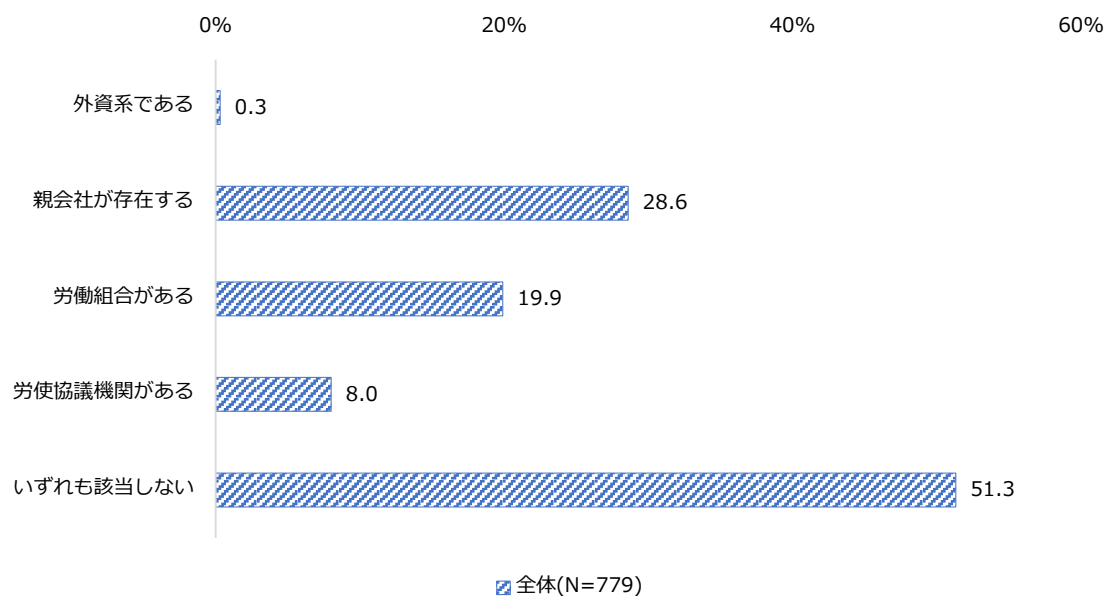


図5.1.5 勤務先の属性
(注) 複数回答あり。

5.1.6 勤務年数

現在の勤務先の勤務年数は、10年以上20年未満の割合が28.9%で最も高く、次いで1年以上5年未満が22.2%であった(図5.1.6.1)。業種別の勤務年数の分布を表5.1.6.2に、事業場規模別の勤務年数の分布を表5.1.6.3に示す。

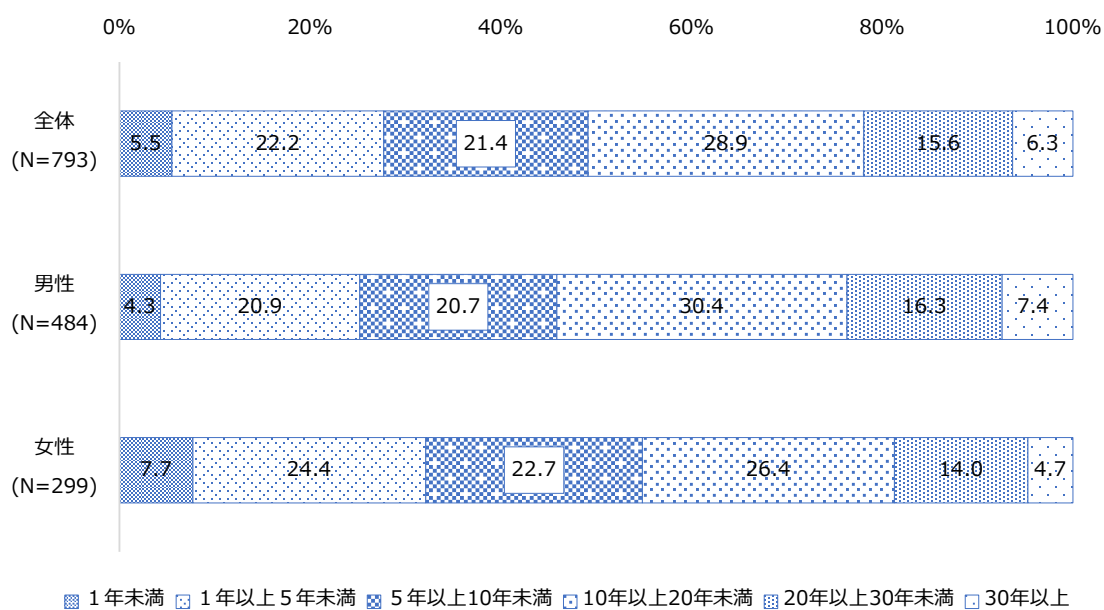


図5.1.6.1 回答者全体および性別の勤務年数

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者を含む。

表5.1.6.2 業種別の勤務年数

	N	平均勤務年数(年)	勤務年数の分布(%)					
			1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
放送・映像関連業	370	13.4	4.6	18.6	21.9	31.9	16.5	6.5
新聞関連業	79	13.6	5.1	22.8	22.8	26.6	10.1	12.7
出版関連業	113	10.8	6.2	27.4	26.5	23.0	13.3	3.5
広告関連業	180	12.1	8.3	23.9	18.3	26.1	18.3	5.0
その他	34	10.6	2.9	29.4	17.6	38.2	5.9	5.9

表5.1.6.3 事業場規模別の勤務年数

	N	平均勤務年数(年)	勤務年数の分布(%)					
			1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
1～9人	74	14.6	5.4	18.9	16.2	29.7	23.0	6.8
10～49人	442	12.2	5.7	23.1	21.5	29.4	14.3	6.1
50～299人	256	12.8	5.1	22.7	21.9	28.1	16.4	5.9
300～999人	15	10.6	13.3	13.3	40.0	20.0	6.7	6.7
1000人以上	4	28.1	-	-	-	25.0	25.0	50.0

5.1.7 役職

回答者全体および性別の役職の分布を図5.1.7.1に示す。全体を見ると、「管理職（職長、部長、課長等）」の割合が34.8%、「管理職以外」が65.2%であった。性別の「管理職（職長、部長、課長等）」の割合は、男性が42.8%、女性が22.1%であった。

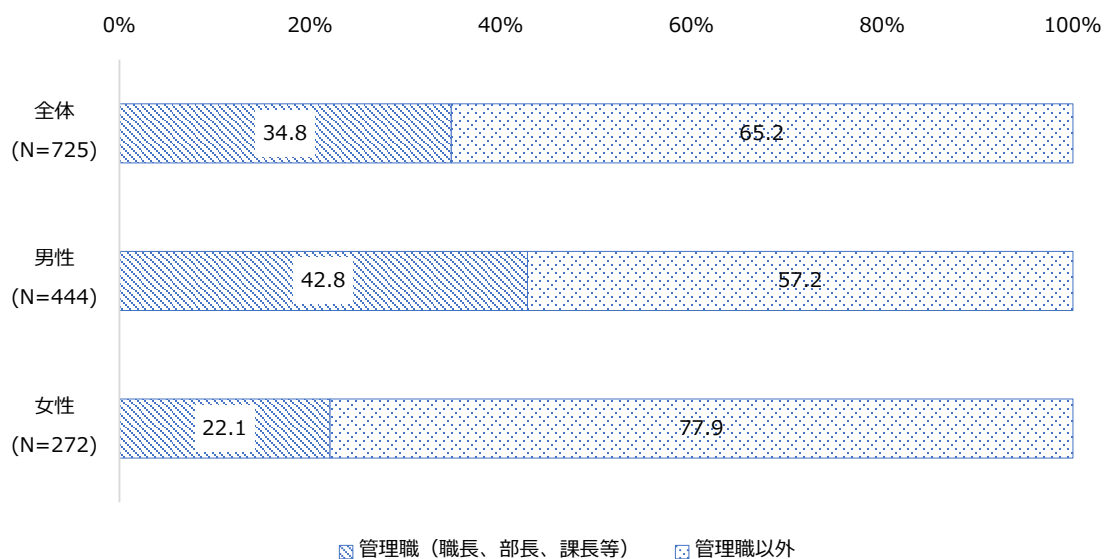


図5.1.7.1 回答者全体および性別の役職

(注) 全体には性別を問う設問に「答えたくない」と回答した者を含む。

業種別の役職分布を図 5.1.7.2 に示す。「管理職(職長、部長、課長等)」の割合は新聞関連業(43.1%)が最も高く、次いで広告関連業(36.6%)、出版関連業(33.7%)、放送・映像関連業(32.6%)であった。

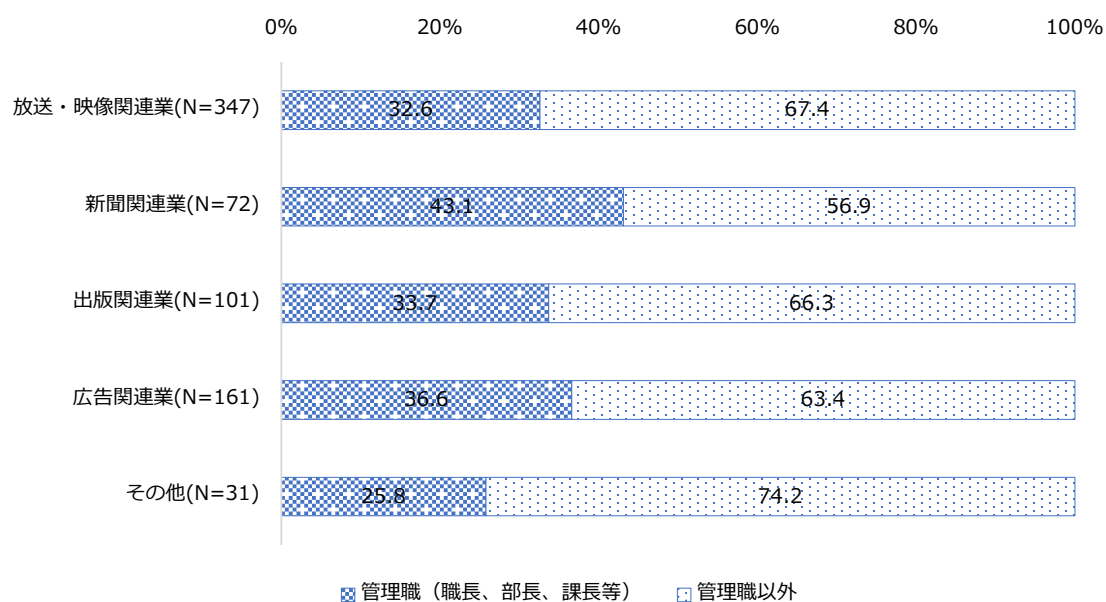


図5.1.7.2 業種別の役職

5.1.8 兼業・副業の状況

回答者のうち 29 人(3.7%)が兼業・副業を行っていた(図 5.1.8.1)。兼業・副業を行っている者のうち、本業の勤務先に兼業・副業の制度・規定がある従業員は 13 人(46.4%)であった(図 5.1.8.2)。兼業・副業の規定がある者のうち、本業先に届出を行っているのは 5 人(38.5%)であった(図 5.1.8.3)。したがって、兼業・副業を行っている者全体のうち本業先に兼業・副業を把握されているのは 17.2%であった。

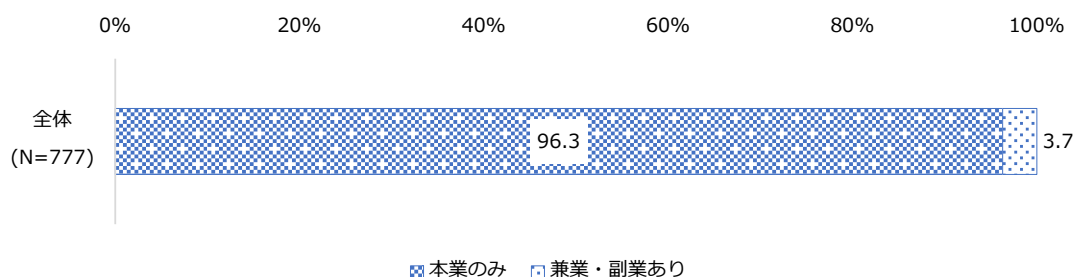


図5.1.8.1 兼業・副業の状況

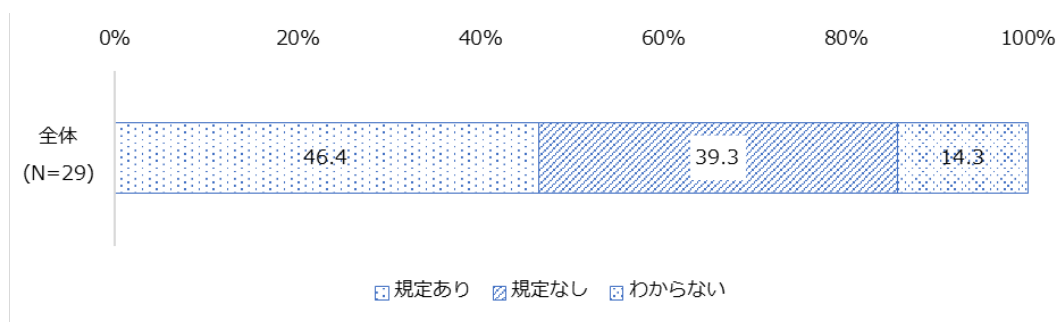


図5.1.8.2 本業勤務先における兼業・副業の規定・制度

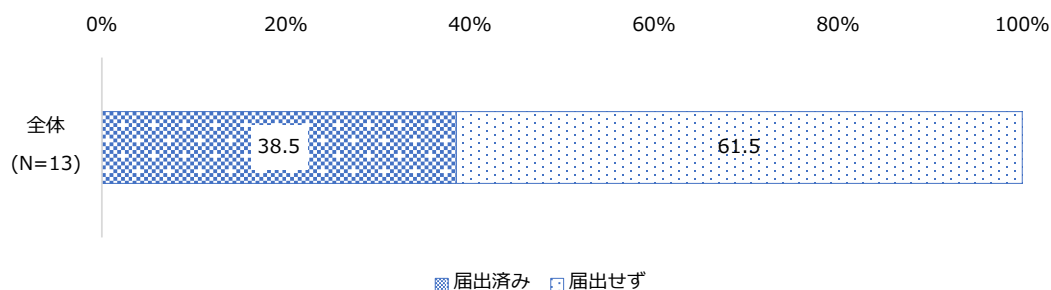


図5.1.8.3 本業勤務先への兼業・副業の届出

5.2 労働時間の状況

労働時間の状況を検討するため、従業員調査の回答者に調査時点(令和 5 年 2 月)における、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 時間単位の数値記入である。なお、兼業・副業がある場合は本業の実労働時間数と兼業・副業の実労働時間数を別に問うており、その和を集計に用いている。

5.2.1 全標本の実労働時間

全標本の実労働時間の分布を図 5.2.1 に示す。1 週間あたりの実労働時間数が 35 時間以上の従業員は 95.6%、60 時間以上¹の従業員は 6.3%であった。1 週間あたりの実労働時間数が週 40 時間以上の従業員に占める 60 時間以上の従業員の割合は 7.8%であった。

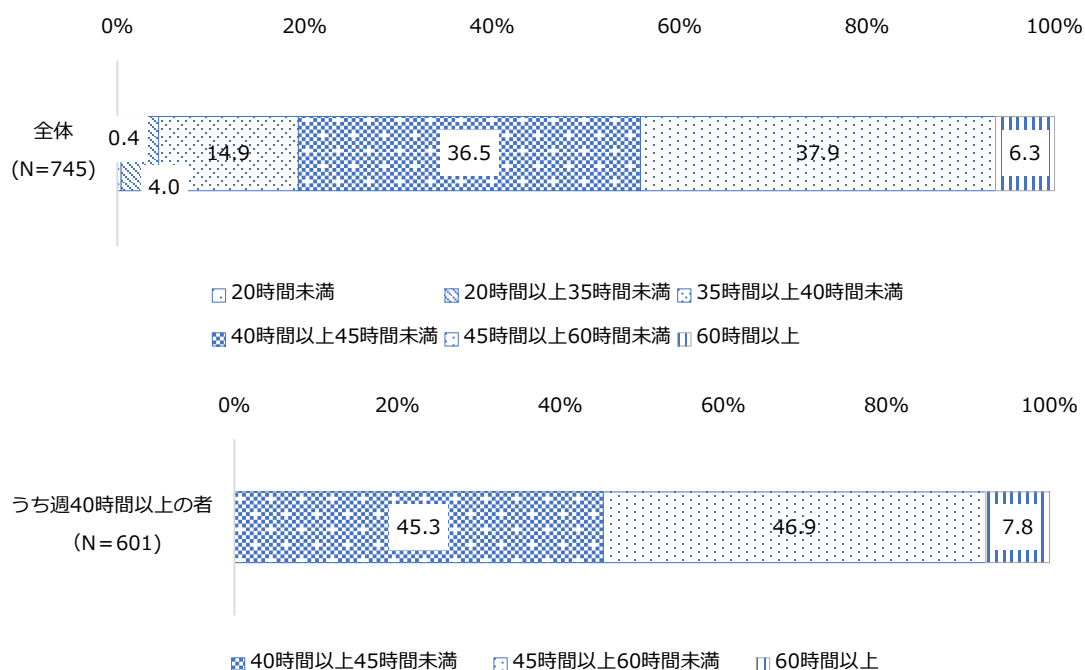


図5.2.1 全標本の1週間あたりの実労働時間

(注)1. 令和 5 年 2 月の 1 週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は回答者のうち週 10 時間以上 120 時間未満の者を、非正規雇用者・フリーランス・会社役員は、週 120 時間未満の者を有効とした。下図はそのうち週 40 時間以上 120 時間未満の者を有効とした。

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

5.2.2 性別・就業形態別の実労働時間

就業形態を正社員、非正規雇用者(契約社員・嘱託、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、労働者派遣事業所の派遣社員)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を表 5.2.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数 60 時間以上の長時間労働を行った従業員の割合は、正社員男性(8.4%)が最も高くなっている。

表5.2.2 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)						
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上	
男性	正社員	404	45.5	0.5	2.0	11.4	35.6	42.1	8.4
	非正規	13	45.5	0.0	15.4	15.4	30.8	30.8	7.7
女性	正社員	228	42.7	0.0	5.3	19.3	41.7	31.1	2.6
	非正規	20	37.0	5.0	25.0	25.0	25.0	15.0	5.0

5.2.3 性別・年齢層別の実労働時間

性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を表 5.2.3 に示す。1週間あたりの実労働時間数が35時間以上の従業員の割合は、男女ともに60歳未満のいずれの階層でも90%以上となっている。1週間あたりの実労働時間数が60時間以上の長時間労働を行った従業員の割合は、男性の20~29歳が13.7%で最も高い一方で、女性の50歳以上の階層ではいずれも0%であった。

表5.2.3 性別・年齢層別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)						
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上	
男性	20~29歳	51	46.0	0.0	5.9	13.7	29.4	37.3	13.7
	30~39歳	122	46.0	0.0	1.6	9.8	31.1	48.4	9.0
	40~49歳	165	44.9	1.2	1.2	14.5	32.7	43.0	7.3
	50~59歳	100	45.4	0.0	3.0	8.0	42.0	41.0	6.0
	60~64歳	12	48.2	0.0	0.0	25.0	41.7	25.0	8.3
	65歳以上	6	36.3	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0
女性	20~29歳	56	44.7	0.0	3.6	10.7	37.5	44.6	3.6
	30~39歳	72	43.8	0.0	9.7	23.6	29.2	30.6	6.9
	40~49歳	92	41.7	0.0	8.7	16.3	44.6	28.3	2.2
	50~59歳	51	40.6	2.0	3.9	21.6	47.1	25.5	0.0
	60~64歳	8	38.5	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	65歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

5.2.4 業種別の実労働時間

業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表5.2.4に示す。週60時間以上の割合が5%以上の業種は、放送・映像関連業(8.5%)、出版関連業(5.7%)であった。

表5.2.4 業種別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)					
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上
放送・映像関連業	351	45.6	0.9	1.4	11.4	36.8	41.0	8.5
新聞関連業	77	42.8	0.0	6.5	16.9	37.7	37.7	1.3
出版関連業	106	42.9	0.0	4.7	25.5	32.1	32.1	5.7
広告関連業	166	43.4	0.0	7.2	13.9	39.2	35.5	4.2
その他	29	42.3	0.0	10.3	17.2	41.4	27.6	3.4

5.2.5 事業場規模別の実労働時間

事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数の分布を表5.2.5に示す。週60時間以上の割合は、10標本以上の区分では、いずれの事業場規模においても5~7%台であった。

表5.2.5 事業場規模別の1週間あたりの実労働時間数

	N	平均労働時間 (時間)	労働時間の分布(%)					
			20時間未満	20時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上
1~9人	70	42.8	1.4	8.6	17.1	35.7	31.4	5.7
10~49人	411	44.2	0.2	3.9	15.1	37.5	37.5	5.8
50~299人	241	45.3	0.4	1.7	13.7	35.7	41.1	7.5
300~999人	14	45.2	0.0	7.1	14.3	35.7	35.7	7.1
1000人以上	4	33.3	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0

5.3 時間外労働

調査時点(令和5年2月)の過去1年間の時間外労働の時間数について、通常期と繁忙期の別に回答を得た。裁量労働制や自営業者の場合は1日8時間を超える労働時間についての回答を得た。

5.3.1 標本全体の時間外労働

全標本の時間外労働の状況を図5.3.1に示す。通常期に時間外労働が週5時間未満と答えた従業員は60.5%で、これは繁忙期には29.4%まで減少した。また、通常期に時間外労働が週15時間以上と答えた従業員は6.1%であったが、繁忙期では22.5%であった。

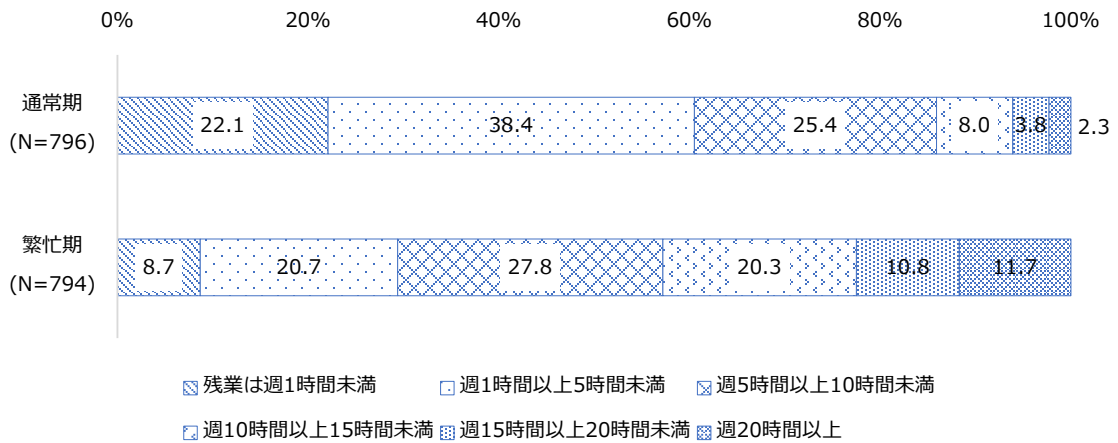


図5.3.1 全標本の通常期・繁忙期別時間外労働

5.3.2 性別の時間外労働

性別の時間外労働の状況を図 5.3.2 に示す。時間外労働が週 5 時間未満と答えた従業員について見ると、通常期は男性が 56.1%、女性が 66.9%、繁忙期は男性が 22.2%、女性が 39.9%であった。通常期と繁忙期の差を見ると、通常期から繁忙期にかけて減少幅が 10 ポイント以上であるのは、週 1 時間以上 5 時間未満の男性(24.6 ポイント減少)、週 1 時間未満の女性(19.8 ポイント減少)であった。通常期から繁忙期にかけて増加幅が 10 ポイント以上であるのは、週 10 時間以上 15 時間未満の男性(14.3 ポイント増加)、週 20 時間以上の男性(10.8 ポイント増加)であった。

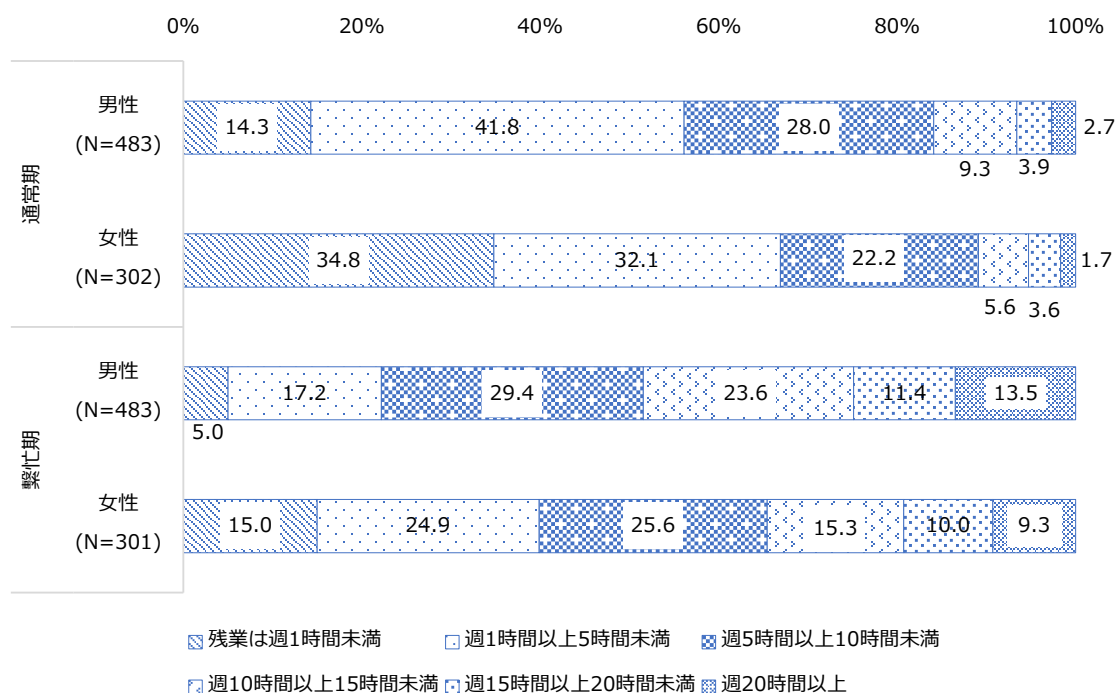


図5.3.2 性別の通常期・繁忙期別時間外労働

5.3.3 業種別の時間外労働

業種別の時間外労働の状況を図5.3.3.1(通常期)、図5.3.3.2(繁忙期)に示す。通常期に週あたり10時間以上の時間外労働をする従業員の割合は、放送・映像関連業(15.2%)、広告関連業(14.4%)、出版関連業(13.3%)、新聞関連業(10.4%)と、その他を除くすべての業種で10~15%台であった。週あたり10時間以上の時間外労働をする従業員の割合について、通常期から繁忙期にかけての増加幅は、放送・映像関連業(34.9ポイント増加)、出版関連業(27.4ポイント増加)、広告関連業(25.5ポイント増加)、新聞関連業(17.9ポイント増加)であった。

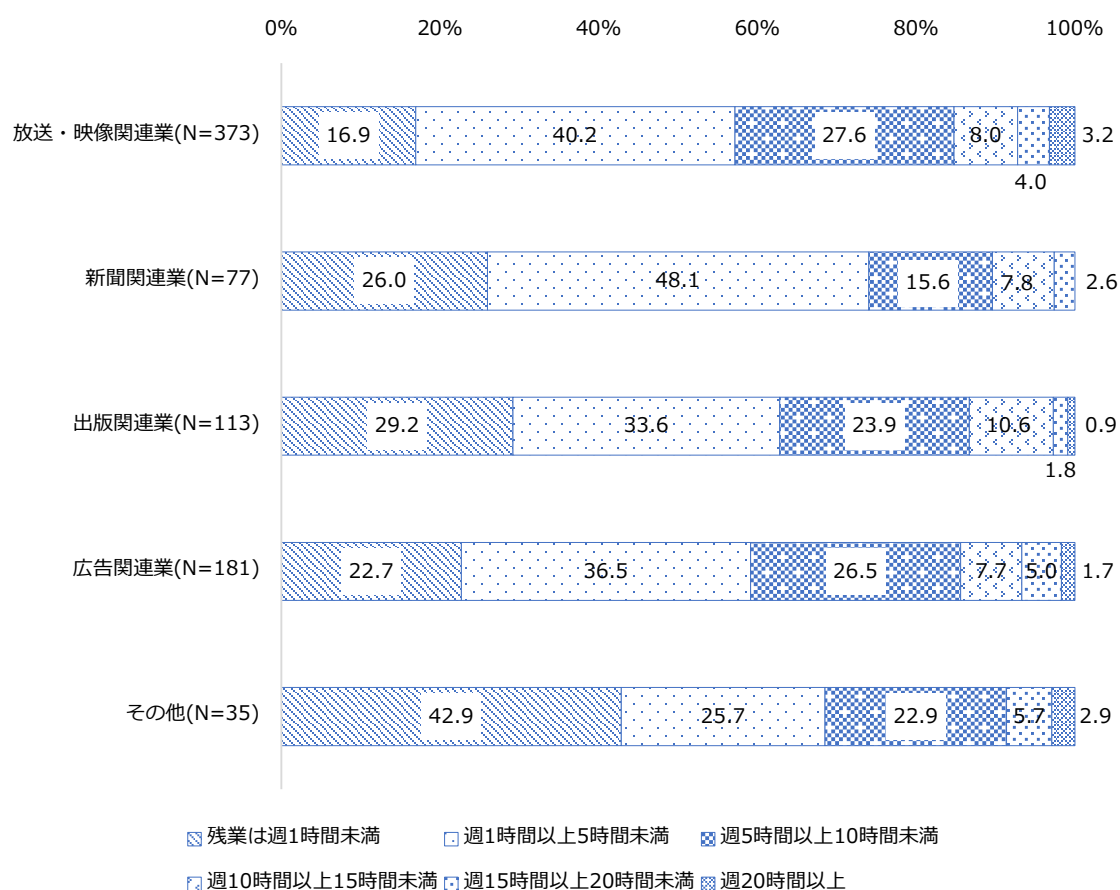


図5.3.3.1 業種別の時間外労働(通常期)

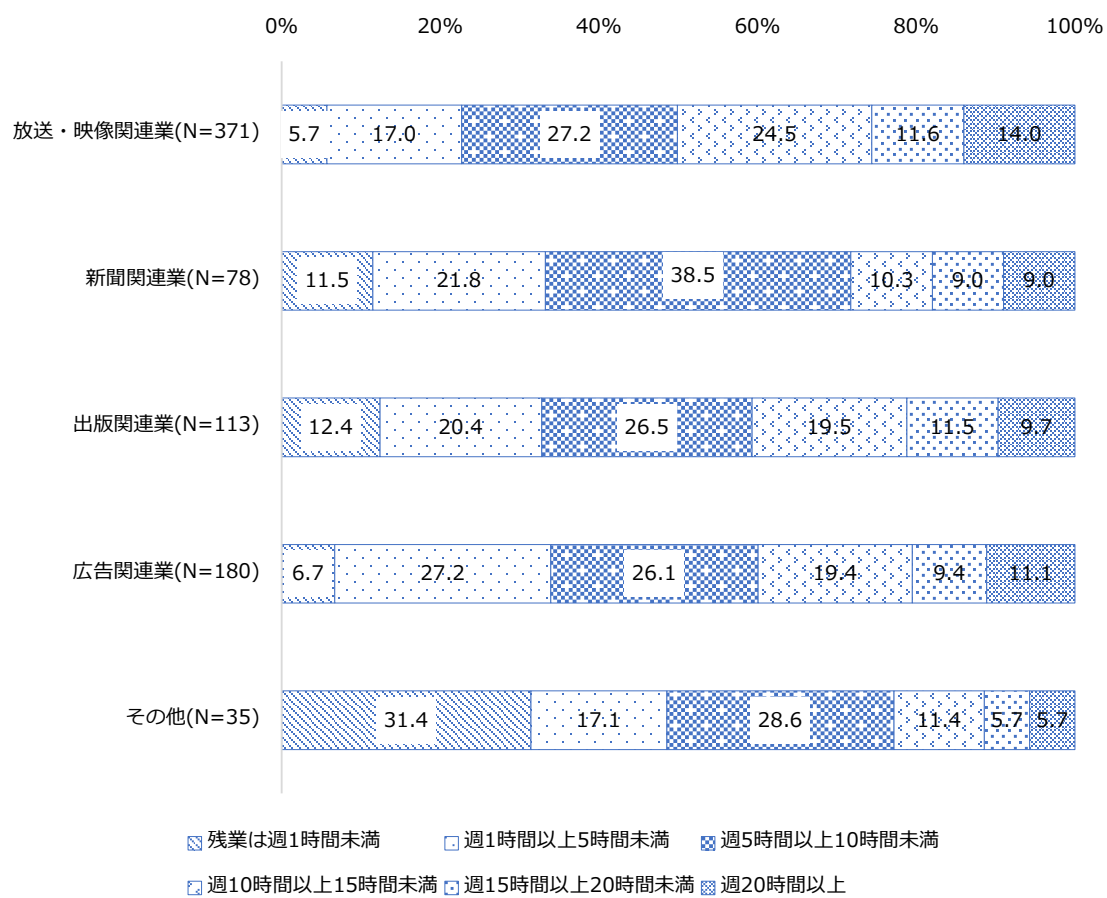


図5.3.3.2 業種別の時間外労働(繁忙期)

5.3.4 事業場規模別の時間外労働

事業場規模別の時間外労働の状況を図 5.3.4.1(通常期)、図 5.3.4.2(繁忙期)に示す。10 標本以上の規模を見ると、週 10 時間以上の時間外労働の割合は、通常期、繁忙期ともに、事業場規模が大きくなるにつれて高くなった。

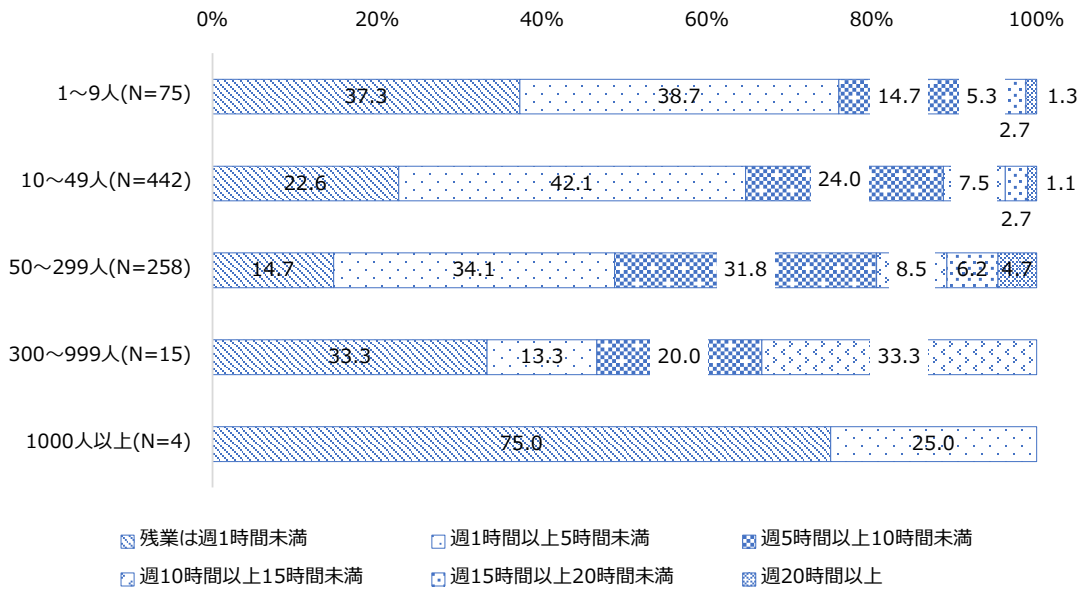


図5.3.4.1 事業場規模別の時間外労働(通常期)

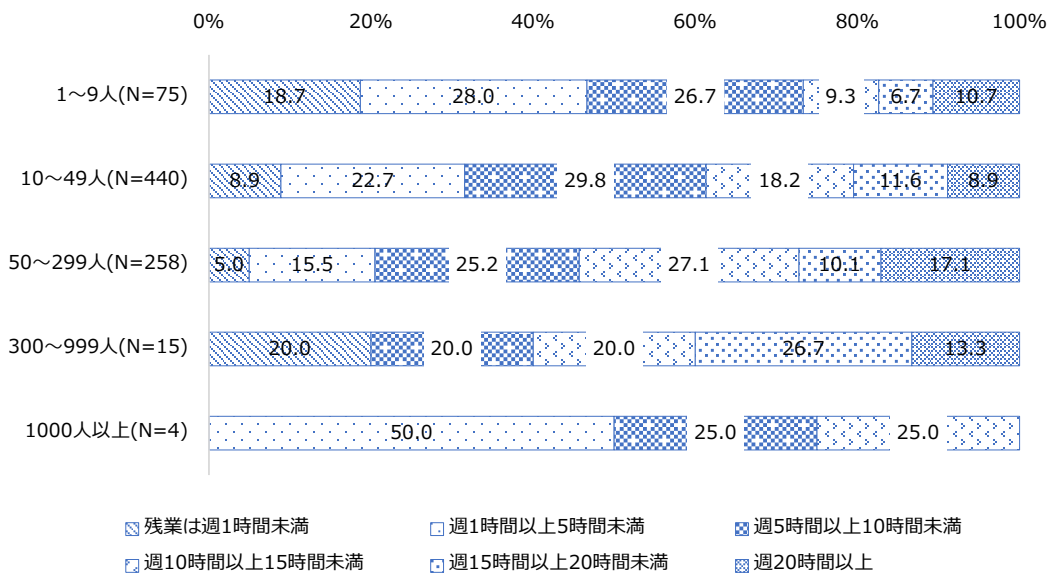


図5.3.4.2 事業場規模別の時間外労働(繁忙期)

5.3.5 時間外労働が生じる理由

労働者(正社員および非正規雇用者)の時間外労働が生じる理由の回答(複数回答)を図 5.3.5.1 に示す。「業務量が多いため」の割合が最も高く 53.4%、次いで「人員が不足しているため」(38.3%)、「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」(30.5%)、「仕事の繁閑の差が大きい」ため」(30.1%)であった。「所定時間外労働はない」と答えたのは 5.8%であった。

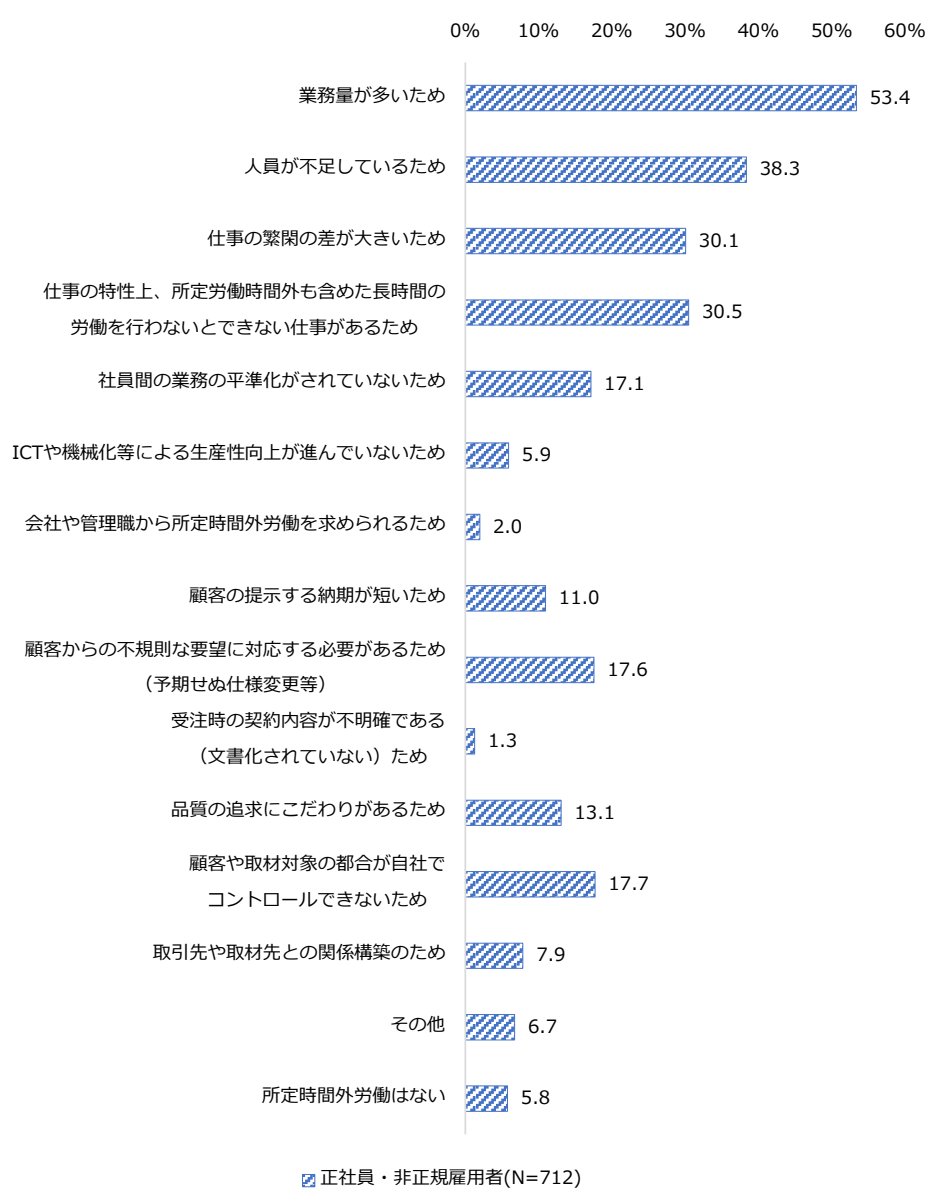


図5.3.5.1 時間外労働が生じる理由(正社員および非正規雇用者)

(注) 複数回答を得た結果。

業種別の労働者の時間外労働が生じる理由を表 5.3.5.2 に示す。全ての業種で「業務量が多いため」が最も割合が高かった。また、広告関連業では「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)」が 36.9%と他業種よりも高くなっている。

表5.3.5.2 業種別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位:%)

	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きい	仕事の特性上、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	社員間の業務の平準化がされていないため	ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため	会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	顧客の提示する納期が短い
放送・映像関連業(N=345)	54.5	44.3	31.6	39.4	18.8	6.7	2.6	5.8
新聞関連業(N=68)	44.1	44.1	26.5	26.5	13.2	5.9	2.9	2.9
出版関連業(N=101)	63.4	26.7	36.6	21.8	19.8	4.0	0.0	11.9
広告関連業(N=157)	48.4	32.5	28.0	21.7	13.4	5.1	1.9	26.8
その他(N=29)	41.4	24.1	10.3	20.7	13.8	6.9	0.0	6.9

	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)	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	品質の追求にこだわる	顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため	取引先や取材先との関係構築のため	その他	所定時間外労働はない
放送・映像関連業(N=345)	13.3	0.9	13.6	17.1	6.4	4.6	4.1
新聞関連業(N=68)	0.0	0.0	7.4	17.6	7.4	10.3	5.9
出版関連業(N=101)	14.9	2.0	18.8	19.8	6.9	3.0	10.9
広告関連業(N=157)	36.9	1.9	12.1	19.1	10.8	8.3	5.1
その他(N=29)	17.2	3.4	0.0	17.2	17.2	24.1	10.3

事業場規模別の労働者の時間外労働が生じる理由を表 5.3.5.3 に示す。10 標本以上の規模を見ると、「業務量が多いため」の割合は、1~9 人(35.9%)で最も低く、事業場規模が大きくなるにしたがって割合も高くなり、300~999 人では 78.6%であった。

表5.3.5.3 事業場規模別の時間外労働が生じる理由(労働者)

(単位:%)

	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きい	仕事の特性上、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	社員間の業務の平準化がされていないため	ICTや機械化等による生産性向上が進んでいないため	会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	顧客の提示する納期が短い
1~9人(N=64)	35.9	37.5	23.4	28.1	15.6	4.7	6.3	17.2
10~49人(N=395)	52.7	33.9	29.6	30.1	17.0	6.6	0.8	12.4
50~299人(N=234)	58.5	46.2	32.5	31.6	18.8	5.6	3.0	7.7
300~999人(N=14)	78.6	50.0	28.6	28.6	7.1	0.0	0.0	0.0
1000人以上(N=4)	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0

	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)	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	品質の追求にこだわる	顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため	取引先や取材先との関係構築のため	その他	所定時間外労働はない
1~9人(N=64)	26.6	0.0	12.5	18.8	12.5	6.3	12.5
10~49人(N=395)	18.5	1.8	14.4	20.5	7.3	7.1	6.1
50~299人(N=234)	15.0	0.9	11.1	13.2	7.7	6.4	3.8
300~999人(N=14)	0.0	0.0	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0
1000人以上(N=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0

5.3.6 就業時間の調整の自由

「仕事の始業・終業時刻を自分でどのくらい調整できますか」という項目によって、就業時間の自己調整の自由について回答を得た(図 5.3.6.1)。「まったくできない」「めったにできない」を合わせて 19.4%、「ときどきはできる」は 41.8%、「ほぼできる」は 38.9%であった。

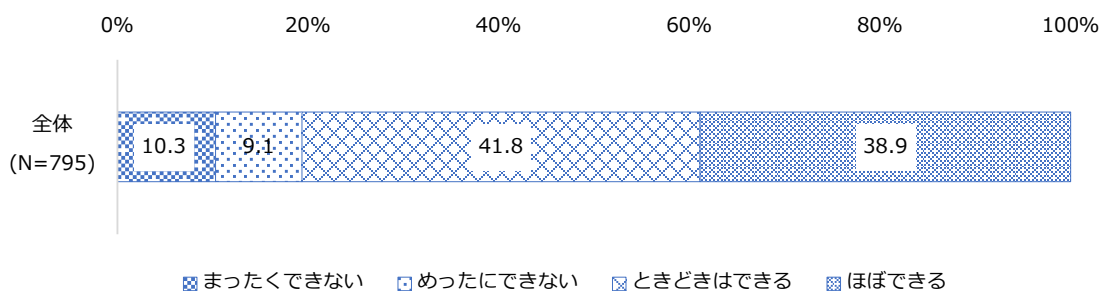


図5.3.6.1 就業時間の調整の自由

業種別の就業時間調整の自由を表 5.3.6.2 に示す。「まったくできない」の割合が最も高いのは新聞関連業(19.0%)で、「めったにできない」の割合においても最も高かった(11.4%)。一方、「ほぼできる」の割合は出版関連業(48.7%)が最も高かった。

表5.3.6.2 業種別の就業時間調整の自由

(単位:%)

	N	まったくできない	めったにできない	ときどきはできる	ほぼできる
放送・映像関連業	369	8.9	10.8	45.0	35.2
新聞関連業	79	19.0	11.4	30.4	39.2
出版関連業	113	10.6	6.2	34.5	48.7
広告関連業	181	11.0	6.6	45.9	36.5
その他	35	5.7	5.7	45.7	42.9

事業場規模別の就業時間調整の自由を表 5.3.6.3 に示す。10 標本以上の規模を見ると、「まったくできない」「めったにできない」を合わせた割合は、300～999 人が最も高く(40.0%)と最も高く、次いで 50～299 人(21.0%)であった。また、事業場規模が大きくなるにつれて「ほぼできる」の割合は低くなった。

表5.3.6.3 事業場規模別の就業時間調整の自由

(単位:%)

	N	まったくできない	めったにできない	ときどきはできる	ほぼできる
1～9人	75	12.0	6.7	34.7	46.7
10～49人	440	9.5	8.4	41.8	40.2
50～299人	258	10.9	10.1	43.4	35.7
300～999人	15	13.3	26.7	33.3	26.7
1000人以上	4	25.0	0.0	50.0	25.0

5.4 睡眠の状況

調査時点(令和5年2月)の直近1か月について、普段の夜の睡眠状況について回答を得た。交替勤務者には日勤の時について回答を得た。従業員全体の睡眠時間分布を図5.4.1に示す。睡眠時間は、6時間～7時間未満の割合が39.5%で最も高く、次いで5時間～6時間未満が36.5%であった。睡眠時間が5時間未満の従業員は7.2%であった。

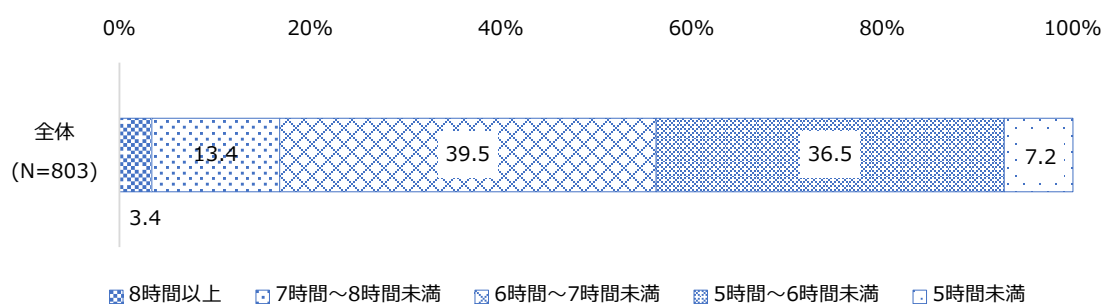


図5.4.1 全標本の睡眠時間の分布

業種別の睡眠時間の分布を表 5.4.2 に、事業場規模別の睡眠時間の分布を表 5.4.3 に示す。業種別の睡眠時間の分布について、「5 時間未満」の割合は、新聞関連業(10.1%)が最も高く、次いで出版関連業(8.8%)、放送・映像関連業(6.4%)、広告関連業(4.9%)であった。

表5.4.2 業種別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	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
		放送・映像関連業	375	3.2	15.5	41.1
新聞関連業	79	3.8	11.4	29.1	45.6	10.1
出版関連業	114	7.0	12.3	42.1	29.8	8.8
広告関連業	182	1.6	10.4	41.2	41.8	4.9
その他	35	2.9	14.3	37.1	37.1	8.6

表5.4.3 事業場規模別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	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
		1~9人	75	4.0	13.3	38.7
10~49人	444	3.6	11.7	38.5	37.8	8.3
50~299人	259	2.3	16.2	41.7	35.1	4.6
300~999人	15	13.3	13.3	33.3	26.7	13.3
1000人以上	4	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0

性別の睡眠時間の分布を図5.4.4に示す。男女間に大きな差異は見られず、5時間未満の割合は男性6.6%、女性7.5%であった。

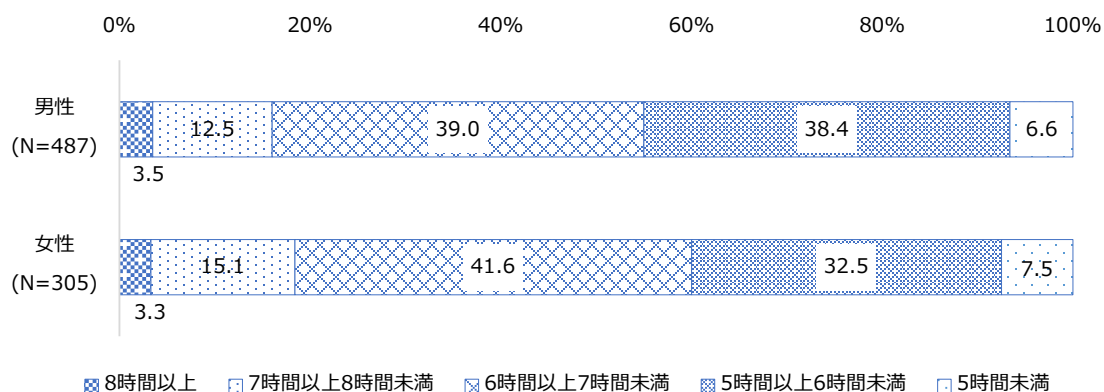


図5.4.4 性別の睡眠時間の分布

年齢層別の睡眠時間の分布を表5.4.5に示す。5時間未満の割合は40～49歳(9.0%)が最も多く、5%以上のものは、50～59歳(7.9%)、30～39歳(6.3%)であった。

表5.4.5 年齢層別の睡眠時間の分布

(単位:%)

	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
20～29歳	121	9.1	16.5	43.8	26.4	4.1
30～39歳	206	3.4	20.9	38.3	31.1	6.3
40～49歳	279	1.4	12.9	37.3	39.4	9.0
50～59歳	164	3.0	3.7	41.5	43.9	7.9
60～64歳	24	0.0	12.5	33.3	50.0	4.2
65歳以上	8	0.0	0.0	62.5	37.5	0.0

入眠障害について、「ふだん、布団に入ってから眠るまでにどのくらい時間がかかりますか」という項目に対して回答を得た(図 5.4.6)。眠るまでに 1 時間以上かかる従業員は 8.5%であった。

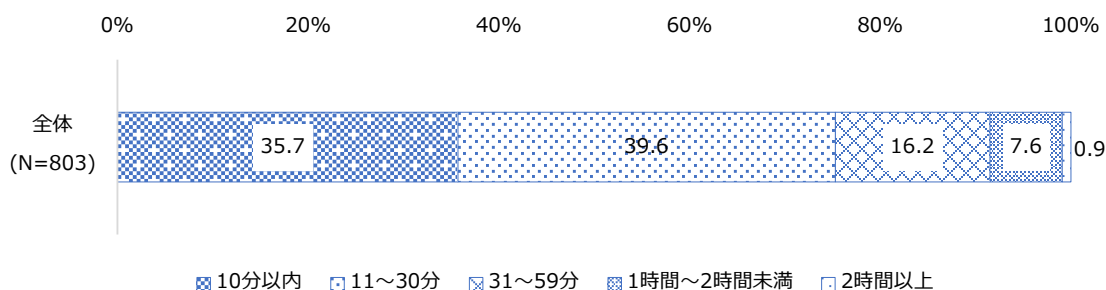


図5.4.6 入眠障害の状況

中途覚醒については「就寝中に途中で目が覚めて、眠りにつけないことはどのくらいありますか」という項目に対して回答を得た(図 5.4.7)。中途覚醒がほぼ毎日見られる従業員は 4.7%、「週 3 回以上」の従業員は 3.7%であった。

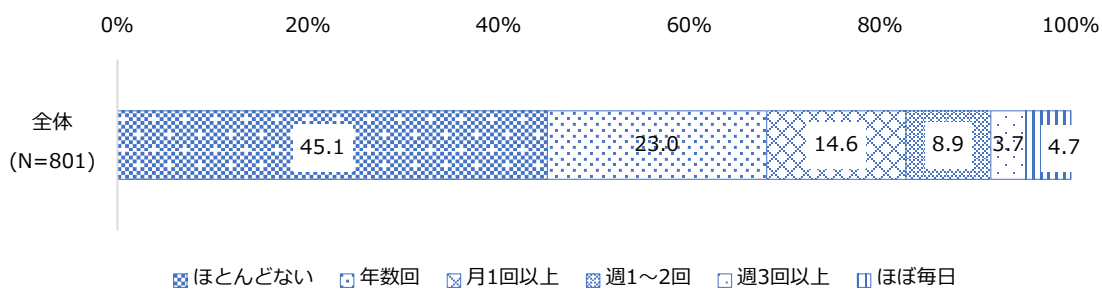


図5.4.7 中途覚醒

早朝覚醒について、「朝早く目が覚めて、そのあと、眠れないことはどのくらいありますか」という項目に対して回答を得た(図 5.4.8)。早朝覚醒がほぼ毎日見られる従業員は 2.6%、「週 3 回以上」の従業員は 2.1%であった。

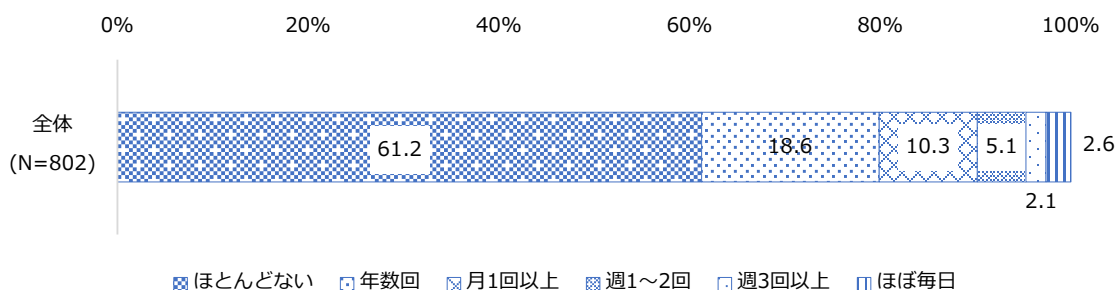


図5.4.8 早朝覚醒

熟眠障害の状況について、「朝起きた時、疲れを感じることはどのくらいありますか。」という項目に対して回答を得た(図 5.4.9)。熟眠障害がほぼ毎日見られる従業員は 15.7%、「週 3 回以上」の従業員は 13.4%であった。

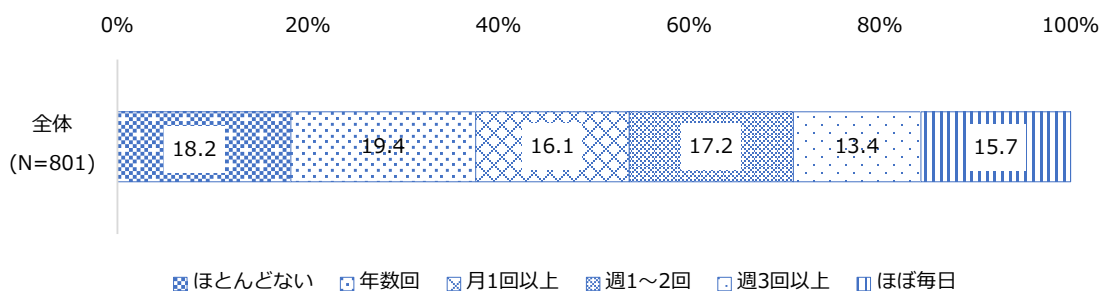


図5.4.9 熟眠障害

日中傾眠の状況について、「仕事中に居眠りしそうなほど強い眠気を感じることはどのくらいありますか。」という項目に対して回答を得た(図 5.4.10)。日中傾眠がほぼ毎日見られる従業員は 3.6%、「週 3 回以上」の従業員は 6.4%であった。

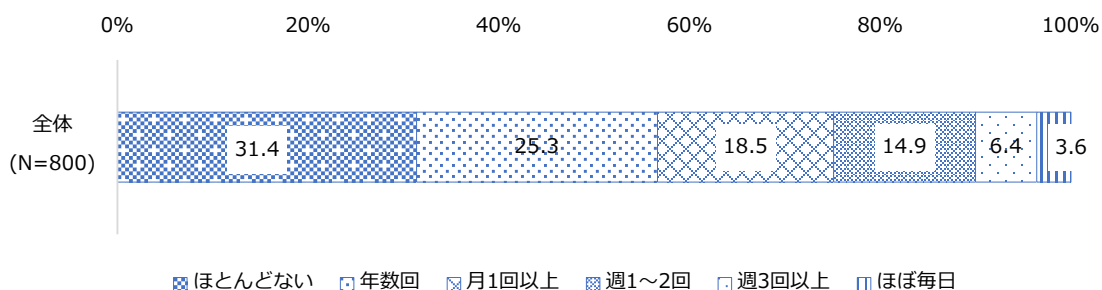


図5.4.10 日中傾眠

理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の分布を図 5.4.11 に示す。理想の睡眠時間として最も割合が高かったのは 7 時間以上 8 時間未満(44.1%)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 13.4%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 5.9%、0.7%であるのに対して、実際の睡眠時間ではそれぞれ 36.5%、7.2%であった。

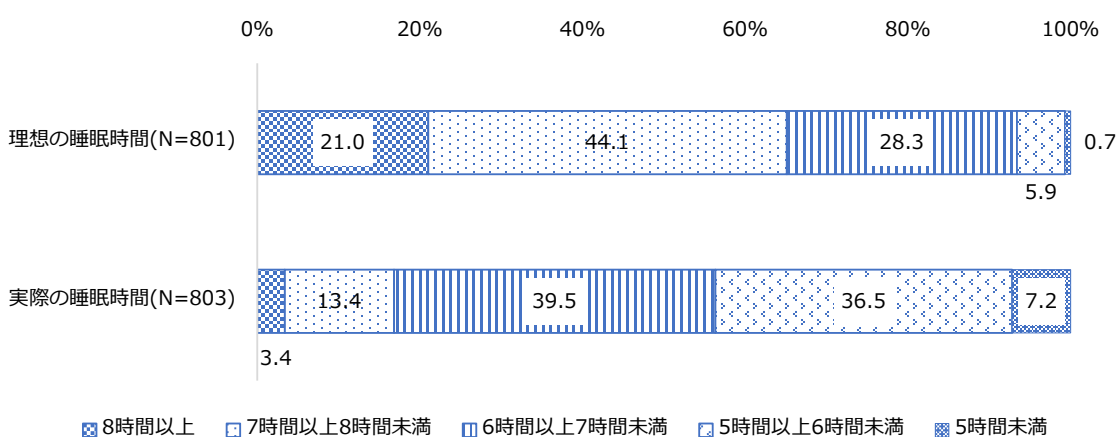


図5.4.11 睡眠の理想時間と実際の睡眠時間

睡眠について、理想時間と実時間の回答の差を求めた(図 5.4.12)。5 時間不足が 0.4%、4 時間不足が 1.5%、3 時間不足が 6.6%、2 時間不足が 22.8%、1 時間不足が 41.3%、理想の睡眠時間が取れている従業員は 27.3%であった。

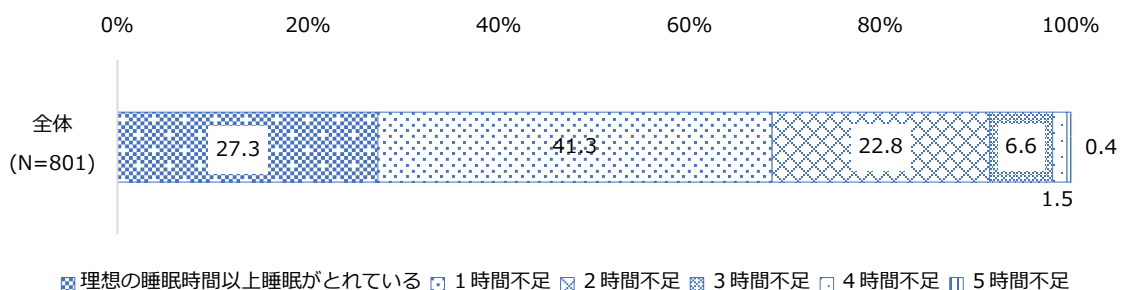


図5.4.12 睡眠の理想時間と実時間の乖離

仕事等で普段より遅く帰宅したとき、睡眠と家事のどちらを優先するかについて回答を得た(図 5.4.13)。「家事を優先」・「どちらかというの家事を優先」は合わせて 41.4%、「睡眠を優先」・「どちらかという睡眠を優先」は合わせて 58.7%であった。

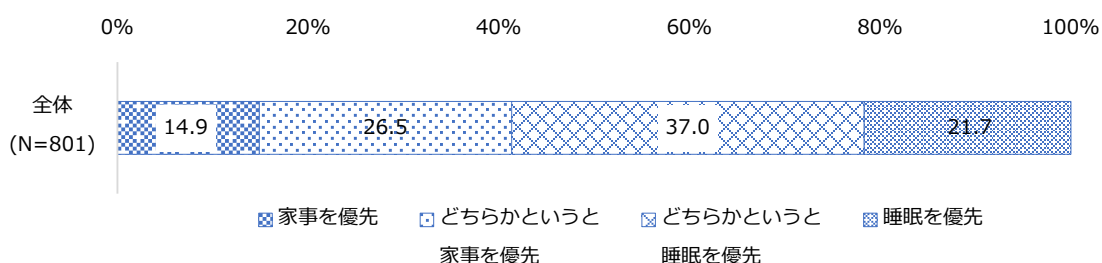


図5.4.13 家事と睡眠の優先度

仕事等で普段より遅く帰宅したとき、睡眠と趣味のどちらを優先するかについて回答を得た(図 5.4.14)。「趣味を優先」・「どちらかという趣味を優先」は合わせて30.7%、「睡眠を優先」・「どちらかという睡眠を優先」は合わせて69.3%であった。

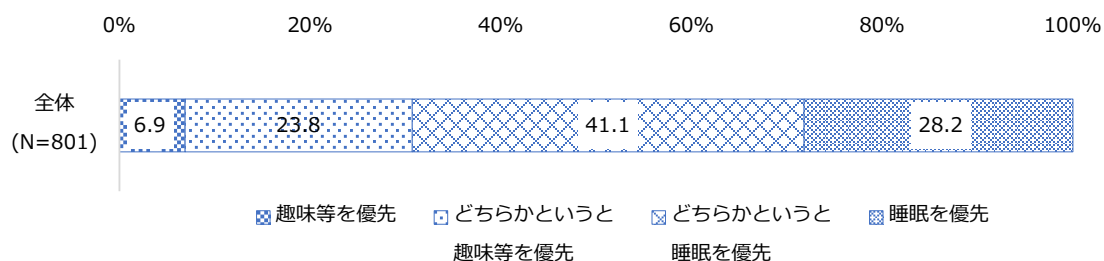


図5.4.14 趣味と睡眠の優先度

5.5 疲労の状況

従業員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 5.5.1)。一晩の睡眠でだいたい疲労は回復する従業員は31.1%であった。一方で、翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である従業員は7.3%、「よくある」従業員は17.2%であった。

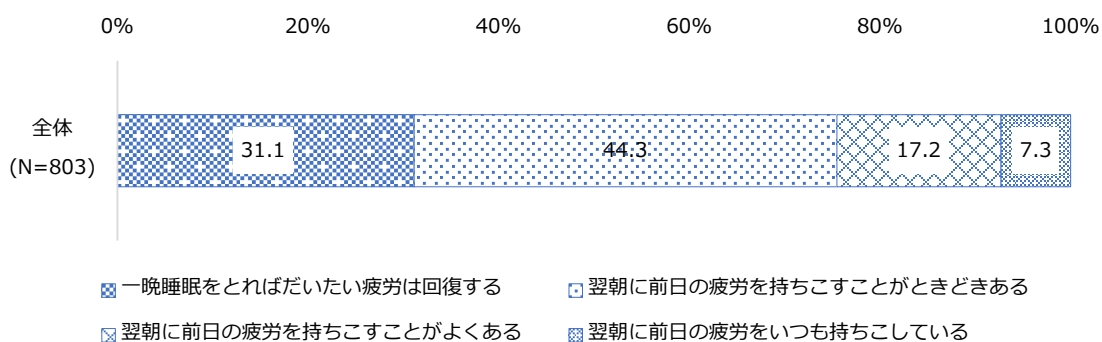


図5.5.1 疲労回復の状況

業種別に疲労の状況を示したものが表 5.5.2 である。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合が最も高いのは出版関連業(10.5%)で、次いで新聞関連業(8.9%)、放送・映像関連業(8.0%)であった。

表5.5.2 業種別の疲労回復の状況

(単位:%)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
放送・映像関連業	375	31.7	43.2	17.1	8.0
新聞関連業	79	27.8	49.4	13.9	8.9
出版関連業	114	26.3	44.7	18.4	10.5
広告関連業	182	33.0	45.1	17.6	4.4
その他	35	34.3	48.6	11.4	5.7

事業場規模別の疲労の状況を表 5.5.3 に示す。10 標本以上の規模を見ると、翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合はいずれの規模でも 6～10%程度であった。

表5.5.3 事業場規模別の疲労回復の状況

(単位:%)

	N	一晚睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
1～9人	75	40.0	34.7	14.7	10.7
10～49人	444	32.2	45.7	15.5	6.5
50～299人	259	26.6	44.8	20.8	7.7
300～999人	15	26.7	46.7	20.0	6.7
1000人以上	4	25.0	50.0	25.0	0.0

性別の疲労回復の状況を図 5.5.4 に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」、「よくある」の女性の割合はそれぞれ 10.5%、22.6%で、男性より 5.2 ポイント、8.8 ポイントずつ高かった。

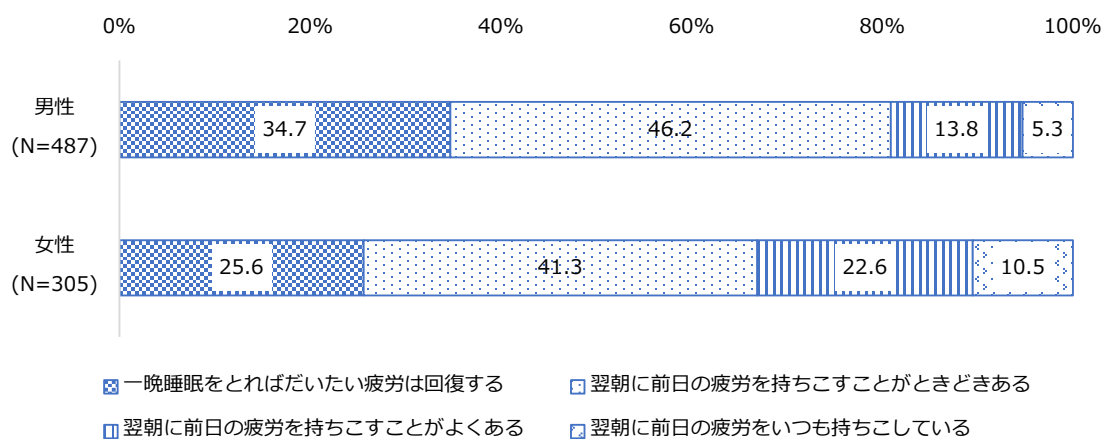


図5.5.4 性別の疲労回復の状況

年齢層別の疲労回復の状況を表 5.5.5 に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」の割合は 20～29 歳の 5.8%が最も低く、おおよそ年齢が上がるにつれて割合も高くなる傾向が見られた。

表5.5.5 年齢層別の疲労回復の状況

(単位:%)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	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
20～29歳	121	30.6	46.3	17.4	5.8
30～39歳	206	28.2	45.6	19.9	6.3
40～49歳	279	30.5	43.7	17.9	7.9
50～59歳	164	32.3	45.1	14.0	8.5
60～64歳	24	54.2	29.2	8.3	8.3
65歳以上	8	37.5	37.5	12.5	12.5

性別・就業形態別の疲労の状況を表 5.5.6 に示す。翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である割合は、正社員男性が 5.4%、正規女性が 9.2%、非正規男性は 7.1%、非正規女性は 17.4%で、男性よりも女性、正規よりも非正規の方が高くなっている。

表5.5.6 性別・就業形態別の疲労回復の状況

(単位:%)

	N	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている
男性 正社員	425	33.2	48.0	13.4	5.4
男性 非正規	14	42.9	21.4	28.6	7.1
女性 正社員	249	24.9	42.6	23.3	9.2
女性 非正規	23	30.4	39.1	13.0	17.4

5.6 不安・うつ傾向

本調査では労働者の不安・うつ傾向についてK6 得点を用いて調査した。K6 は、Kessler et.al. (2002)²によって提案されたうつ病や不安障害等の精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発された尺度である。日本語版の有効性がFurukawa et.al. (2008)³で確認されており、日本語版は国民生活基礎調査でも用いられている。「神経過敏に感じましたか」、「絶望的だと感じましたか」、「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をするのも骨折りだと感じましたか」、「自分は価値のない人間だと感じましたか」という 6 項目に、「いつも」～「まったくない」の 4～0 点で回答し、その合計得点(得点範囲:0～24 点)によって判定をする。5 点以上で不安・うつ傾向あり、10～12 点でうつ・不安障害疑い、13 点以上で重度のうつ・不安障害疑いとされる。

全体のK6 得点の分布を図 5.6.1 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は 6.1%、うつ・不安障害疑い(10～12 点)の割合は 7.9%であった。

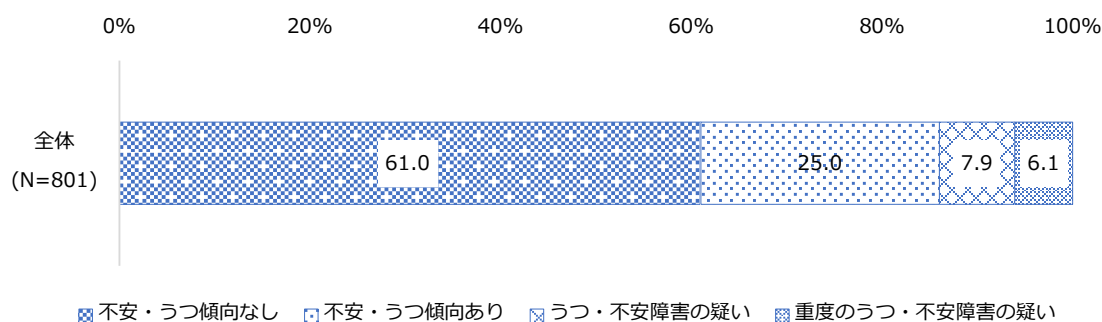


図5.6.1 不安・うつ傾向(K6得点)の分布

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

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

性別のK6 得点の分布を図 5.6.2 に示す。女性の重度のうつ・不安障害疑い(13点以上)の割合は 7.6%であり、男性より 2.3 ポイント高かった。

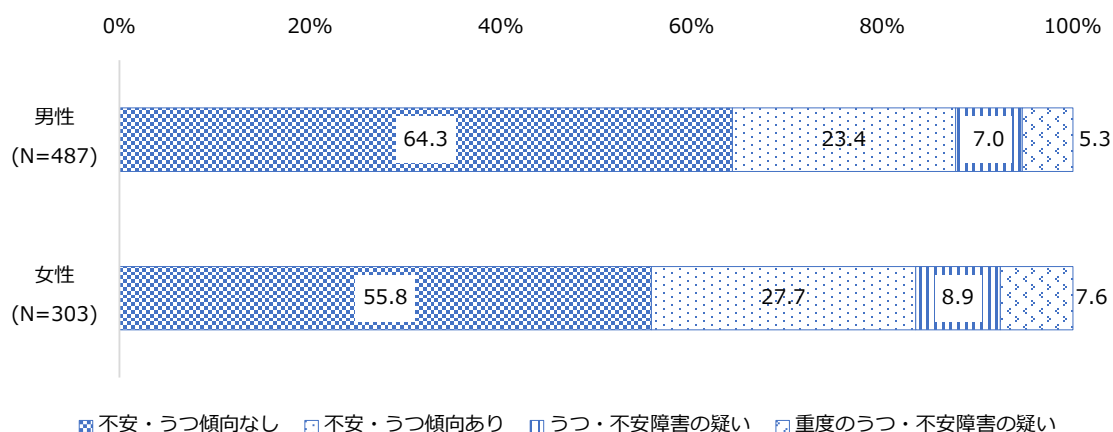


図5.6.2 性別の不安・うつ傾向(K6得点)

年齢層別のK6 得点の分布を表 5.6.3 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13点以上)の割合は、50歳未満の各階層では40～49歳が7.6%、20～29歳が7.4%、30～39歳が5.8%と全てで5%以上である一方、50歳以上の各階層では60～64歳が4.2%、50～59歳が3.7%、65歳以上が0.0%と5%未満であった。

表5.6.3 年齢層別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向なし	不安・うつ傾向あり	うつ・不安障害の疑い	重度のうつ・不安障害の疑い
20～29歳	121	62.0	23.1	7.4	7.4
30～39歳	206	56.8	25.7	11.7	5.8
40～49歳	278	59.4	26.3	6.8	7.6
50～59歳	163	66.3	25.2	4.9	3.7
60～64歳	24	70.8	16.7	8.3	4.2
65歳以上	8	87.5	0.0	12.5	0.0

業種別のK6 得点の分布を表 5.6.4 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、出版関連業(8.0%)、新聞関連業(7.6%)、放送・映像関連業(5.6%)の順に高く、広告関連業(4.4%)が最も低かった。

表5.6.4 業種別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向なし	不安・うつ傾向あり	うつ・不安障害の 疑い	重度のうつ・ 不安障害の疑い
放送・映像関連業	375	61.9	24.8	7.7	5.6
新聞関連業	79	60.8	20.3	11.4	7.6
出版関連業	112	58.0	27.7	6.3	8.0
広告関連業	182	63.2	24.7	7.7	4.4
その他	35	57.1	25.7	8.6	8.6

事業場規模別のK6 得点の分布を表 5.6.5 に示す。10 標本以上の規模を見ると、重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、300~999 人が 20.0%と最も高く、1~9 人が 6.7%、10~49 人が 6.1%、50~299 人が 5.0%であった。

表5.6.5 事業場規模別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向なし	不安・うつ傾向あり	うつ・不安障害の 疑い	重度のうつ・ 不安障害の疑い
1~9人	75	60.0	26.7	6.7	6.7
10~49人	443	62.8	23.7	7.4	6.1
50~299人	258	57.8	27.9	9.3	5.0
300~999人	15	66.7	13.3	0.0	20.0
1000人以上	4	75.0	0.0	25.0	0.0

性別・就業形態別のK6 得点の分布を表 5.6.6 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、正社員女性(7.3%)、非正規男性(7.1%)、正社員男性(5.6%)、非正規女性(4.3%)の順に高かった。

表5.6.6 性別・就業形態別の不安・うつ傾向

(単位:%)

	N	不安・うつ傾向なし	不安・うつ傾向あり	うつ・不安障害の 疑い	重度のうつ・ 不安障害の疑い
男性 正社員	425	64.7	22.4	7.3	5.6
非正規	14	57.1	28.6	7.1	7.1
女性 正社員	248	56.9	26.2	9.7	7.3
非正規	23	52.2	39.1	4.3	4.3

5.7 職場環境

5.7.1 心理的負荷のある具体的出来事

本調査では、職場において心理的負荷の高い具体的出来事のうち、「(重度の)病気やケガをした」、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「上司とのトラブルがあった」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「カスタマーハラスメントを受けた」について、過去1年間の間に経験したかどうかの回答を得た(図5.7.1.1)。上司からのパワーハラスメントは6.3%、上司とのトラブルは4.6%、カスタマーハラスメントは3.5%、重度の病気・ケガは2.9%、セクシュアルハラスメントは1.3%の従業員が経験をしていた。

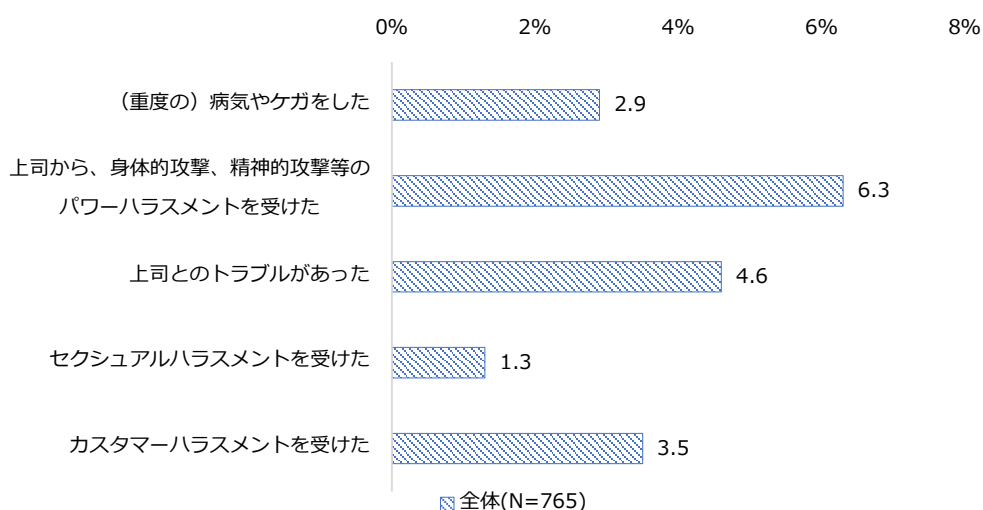


図5.7.1.1 心理的負荷のある具体的出来事の実験

性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を図 5.7.1.2 に示す。上司からのパワーハラスメントは男性 4.5%、女性 9.4%、セクシュアルハラスメントは男性 0.2%、女性 3.1%と、女性がより多く経験していた。一方で、上司とのトラブルは男性 5.4%、女性 3.5%と、男性がより多く経験していた。

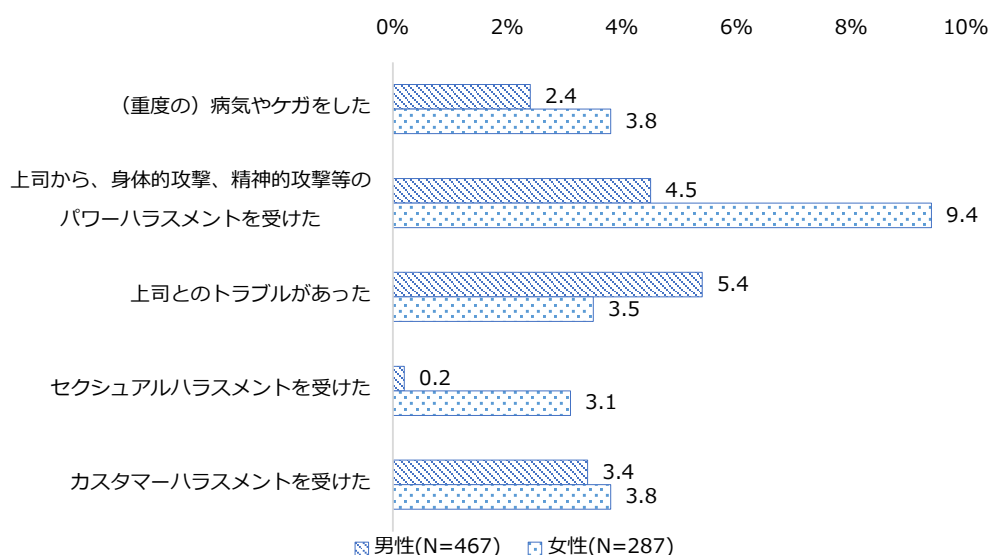


図5.7.1.2 性別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験を男性(表 5.7.1.3)・女性(表 5.7.1.4)別に示す。まず男性について見ると、65 歳以上、60～64 歳の階層では、「上記の出来事はなかった」の割合がそれぞれ 100.0%、92.9%と、90%以上であった。出来事ごとに 5%以上の回答を見ると、「(重度の)病気やケガをした」は 20～29 歳(5.7%)、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は 50～59 歳(6.7%)、20～29 歳(5.7%)、「上司とのトラブルがあった」は 50～59 歳(6.7%)、30～39 歳(6.5%)、「カスタマーハラスメントを受けた」は 60～64 歳(7.1%)、30～39 歳(5.6%)であった。

次に女性について見ると、「(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」、「カスタマーハラスメントを受けた」において、60～64 歳がそれぞれ 12.5%で最も高くなっている。「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は 50～59 歳(12.0%)、30～39 歳(10.8%)、40～49 歳(9.9%)、20～29 歳(6.5%)であった。「上司とのトラブル」は、40～49 歳(5.5%)、30～39 歳(5.4%)、20～29 歳(1.6%)であった。

表5.7.1.3 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験(男性)

(単位:%)

	N	(重度の) 病気や ケガをした	上司から、身体的 攻撃、精神的攻撃 等のパワーハラ メントを受けた	上司とのトラブル があった	セクシュアルハラ メントを受けた	カスタマーハラ メントを受けた	上記の出来事はな かった
20～29歳	53	5.7	5.7	3.8	1.9	1.9	86.8
30～39歳	124	2.4	2.4	6.5	0.0	5.6	87.1
40～49歳	165	1.8	4.8	4.8	0.0	3.0	89.1
50～59歳	105	1.9	6.7	6.7	0.0	1.9	84.8
60～64歳	14	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	92.9
65歳以上	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

表5.7.1.4 年齢層別の心理的負荷のある具体的出来事の経験(女性)

(単位:%)

	N	上司から、身体的					上記の出来事はな かった
		(重度の) 病気や ケガをした	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	
20～29歳	62	3.2	6.5	1.6	3.2	4.8	83.9
30～39歳	74	5.4	10.8	5.4	5.4	4.1	74.3
40～49歳	91	2.2	9.9	5.5	2.2	2.2	80.2
50～59歳	50	4.0	12.0	0.0	0.0	4.0	84.0
60～64歳	8	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	62.5
65歳以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

業種別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を表5.7.1.5に示す。「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、出版関連業(8.3%)、放送・映像関連業(7.0%)で5%以上であった。「カスタマーハラスメントを受けた」は、出版関連業(5.5%)が最も高く、次いで放送・映像関連業(4.8%)であった。

表5.7.1.5 業種別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

(単位:%)

	N	上司から、身体的					上記の出来事はな かった
		(重度の) 病気や ケガをした	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	
放送・映像関連業	355	3.1	7.0	5.1	1.7	4.8	82.0
新聞関連業	76	1.3	3.9	5.3	1.3	2.6	86.8
出版関連業	109	2.8	8.3	3.7	0.9	5.5	84.4
広告関連業	176	4.0	4.5	4.0	0.0	1.1	88.6
その他	31	0.0	0.0	3.2	3.2	0.0	93.5

事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事を経験を表5.7.1.6に示す。10標本以上の規模を見ると、「(重度の)病気やケガをした」の経験は、300～999人(7.7%)が最も高く、事業場規模が大きいほど高い割合であった。また、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「上司とのトラブルがあった」においても、それぞれ7.7%で300～999人が最も高かった。

表5.7.1.6 事業場規模別の心理的負荷のある具体的出来事を経験

(単位:%)

	N	上司から、身体的 (重度の) 病気や ケガをした					上記の出来事はな かった
		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		
1~9人	73	0.0	6.8	5.5	1.4	0.0	86.3
10~49人	424	2.4	6.1	2.8	0.7	4.0	86.6
50~299人	248	4.4	6.5	7.3	2.4	4.0	81.5
300~999人	13	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	76.9
1000人以上	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

5.7.2 業務負荷急増時の同僚からの支援

本調査では、通常より多くの仕事や急ぎの仕事をかかえる業務負荷急増時に、同僚からの支援が得られる職場環境かどうかを、「いつもより仕事量が多いときや急ぎの仕事があるとき、職場の同僚や仕事仲間など周りは手助けしてくれますか。」という項目で問うた(図 5.7.2.1)。業務負荷急増の状況の経験がない従業員は 2.8%であった。業務負荷急増の状況を経験する従業員のうち、同僚からの支援が得られるのが「いつも」と答えたのは 35.9%、「たまに」が 45.9%であった。また、「あまりない」「まったくない」は合わせて 15.4%であった。

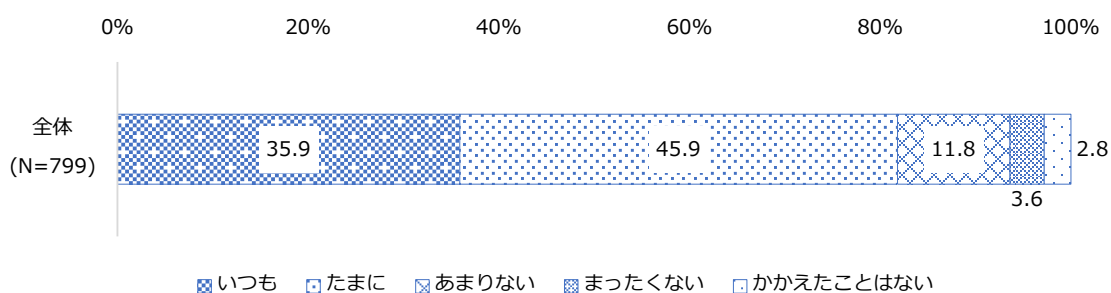


図5.7.2.1 業務負荷急増時の同僚からの支援

次に、業種別に同僚からの支援の状況を表 5.7.2.2 に、事業場規模別の状況を表 5.7.2.3 に示す。業務負荷急増の状況の経験がない従業員は、その他の 5.7%を除いたすべての業種で 4%未満であった。同僚からの支援が得られるのが「いつも」の割合は、放送・映像関連業の 38.5%が最も高く、その他の 28.6%を除いたすべての業種で 30%台であった。事業場規模別に見ると、業務負荷急増の状況の経験がない割合は、1~9 人の 5.4%が最も高く、300~999 人、1000 人以上の規模では 0.0%であった。同僚の支援が「まったくない」割合は、1~9 人の 9.5%が最も高く、次いで 300~999 人が 6.7%であったが、「いつも」と答えた割合においても、300~999 人(46.7%)と 1~9 人(39.2%)が高い割合であった。

表5.7.2.2 業種別の業務負荷急増時の同僚からの支援

	N					(単位:%)	
		いつも	たまに	あまりない	まったくない	かかえたこと はない	
放送・映像関連業	374	38.5	43.9	12.0	3.5	2.1	
新聞関連業	79	34.2	50.6	11.4	2.5	1.3	
出版関連業	112	31.3	50.0	11.6	5.4	1.8	
広告関連業	182	35.7	47.8	10.4	2.2	3.8	
その他	35	28.6	45.7	14.3	5.7	5.7	

表5.7.2.3 事業場規模別の業務負荷急増時の同僚からの支援

	N					(単位:%)	
		いつも	たまに	あまりない	まったくない	かかえたこと はない	
1~9人	74	39.2	32.4	13.5	9.5	5.4	
10~49人	442	35.7	47.3	11.3	3.4	2.3	
50~299人	258	33.7	48.4	12.4	2.3	3.1	
300~999人	15	46.7	33.3	13.3	6.7	0.0	
1000人以上	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	

5.8 従業員の生活習慣

5.8.1 運動習慣

運動習慣の状況について、余暇や家事で体を動かすこと(軽く汗をかく程度)をどの程度の頻度で行っているかの回答を求めた(図 5.8.1)。「週に計 60 分以上」と答えた従業員は 24.3%、「週に計 60 分未満」が 10.9%、「月に数回程度」が 30.6%、「あまりない」が 34.3%であった。

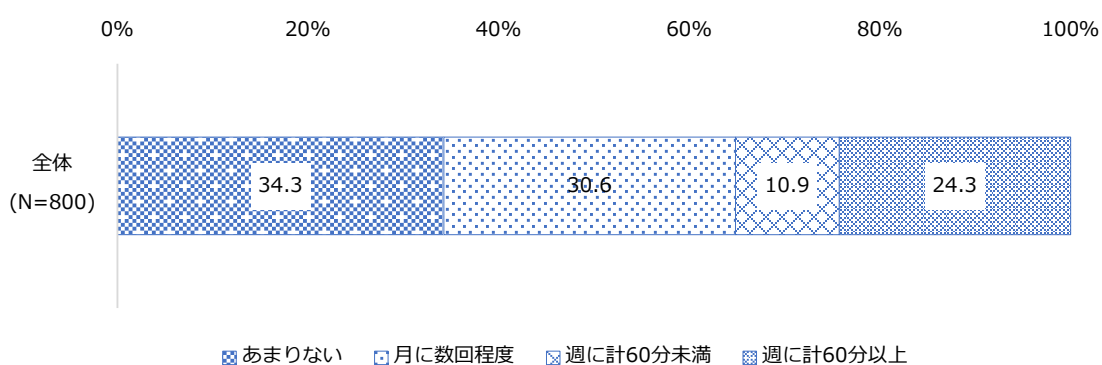


図5.8.1 全標本の軽く汗をかく程度の運動の頻度

5.8.2 嗜好品の摂取

飲酒の頻度を図 5.8.2.1 に示す。飲酒習慣のない従業員は全体の 38.9%であった。一方で、ほぼ毎日飲酒している従業員は 19.3%であった。

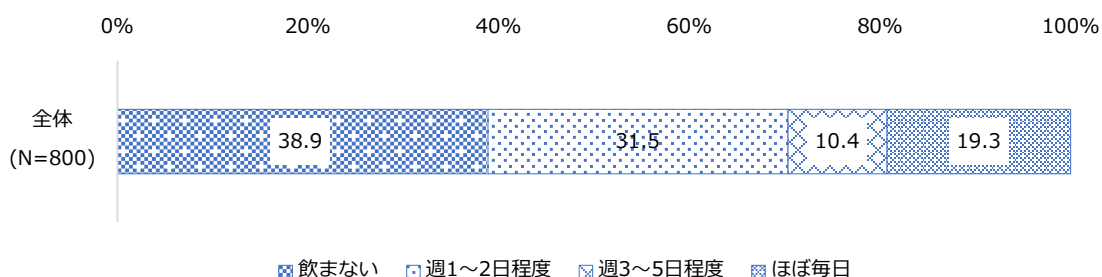


図5.8.2.1 全標本の飲酒の頻度

喫煙の頻度を図 5.8.2.2 に示す。喫煙習慣のない従業員は全体の 64.8%、禁煙した者(過去に喫煙していた者)は 14.3%、現在喫煙している者は 21.0%であった。

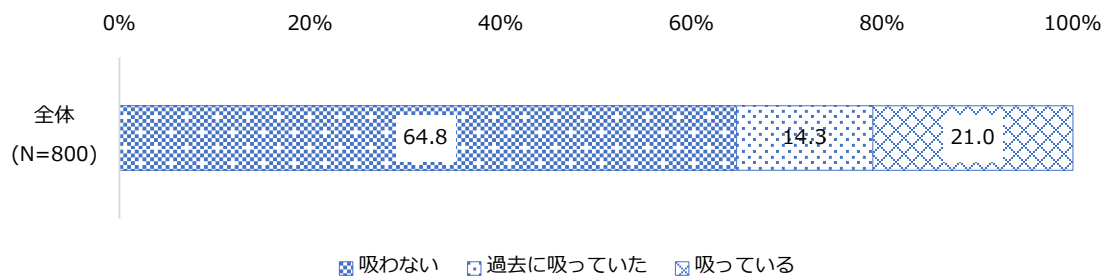


図5.8.2.2 全標本の喫煙の状況

5.9 現病歴の状況

過去 1 年間の現病歴(病気の指摘や病院や診療所などで治療を受けたことがある病気等)について、[図 5.9.1](#) に示す(複数回答)。有病者の割合が 5%を超えるものは、男性では「上記以外の病気」(15.1%)、「高血圧症」(14.9%)、「肥満」(11.4%)、「高脂血症」(10.2%)、「メタボリックシンドローム」(8.2%)、「痛風・高尿酸血症」(6.0%)であった。女性で 5%を超えたものは、「上記以外の病気」(19.6%)、「高血圧症」(7.7%)のみであった。また、有病者の割合を男女について比較すると、女性の割合が男性より 2 ポイント以上高いものは、「上記以外の病気」(4.5 ポイント)、「ぜんそく(気管支喘息)」(2.7 ポイント)であった。男性の割合が女性よりも 5 ポイント以上高いものは、「メタボリックシンドローム」(7.9 ポイント)、「高血圧症」(7.2 ポイント)、「肥満」(6.9 ポイント)、「高脂血症」(6.7 ポイント)、「痛風・高尿酸血症」(6.0 ポイント)であった。

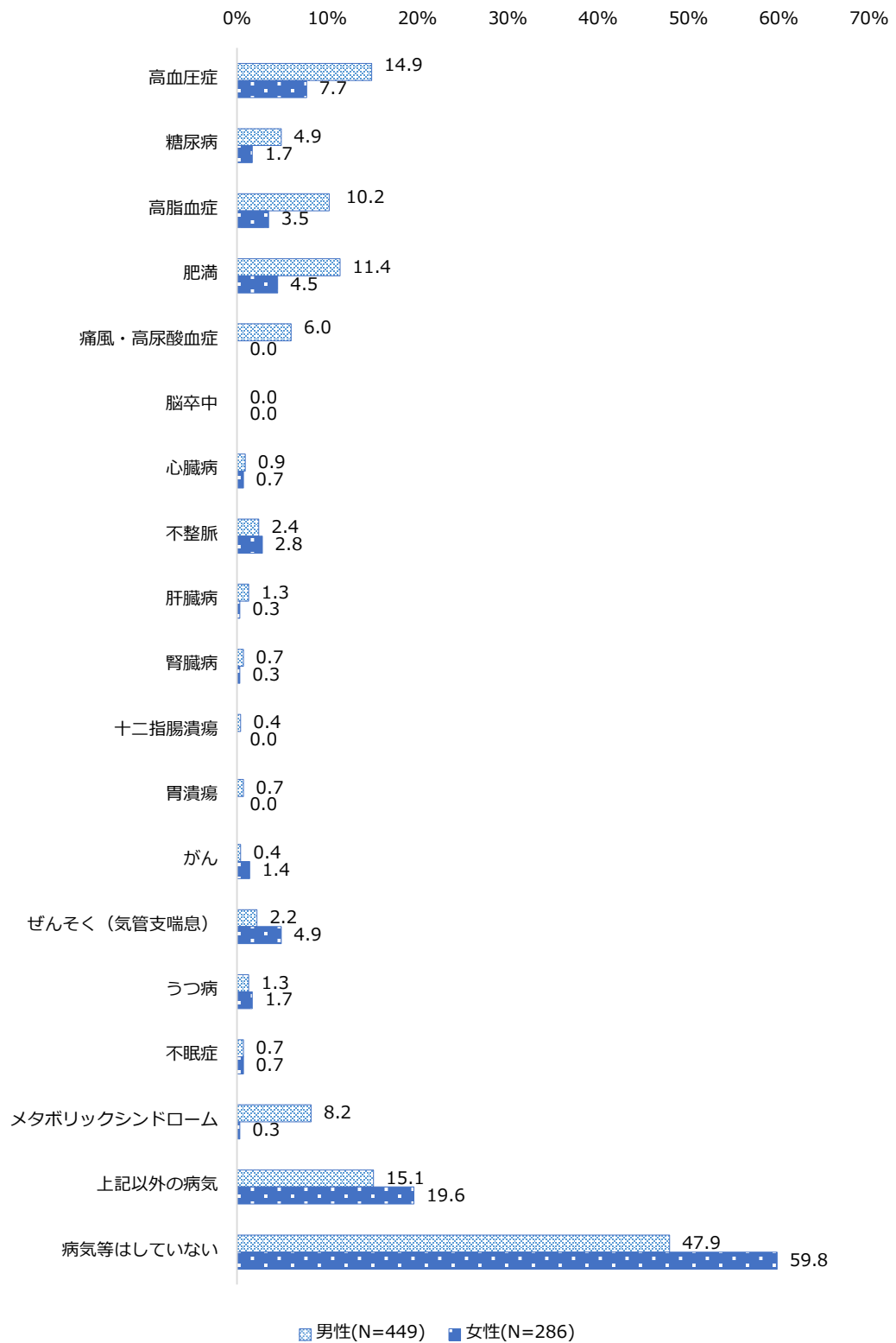


図5.9.1 性別の有病率

次に、1 週間あたりの実労働時間数別の現病歴の状況を図 5.9.2 に示す(複数回答)。実労働時間数が週 35 時間以上の従業員について、週 35～60 時間未満と週 60 時間以上の 2 群に分けて各疾患の有病率を示した。週実労働時間 35 時間以上 60 時間未満の従業員において、有病率が 5%を超えたものは、「上記以外の病気」(17.6%)、「高血圧症」(11.9%)、「肥満」(8.7%)、「高脂血症」(7.9%)、「メタボリックシンドローム」(5.1%)であった。週実労働時間 60 時間以上の従業員では、「高血圧症」(13.6%)、「痛風・高尿酸血症」(9.1%)、「上記以外の病気」(9.1%)、「肥満」(6.8%)であった。有病率を群間比較すると、「不眠症」(週 60 時間以上の有病率は週 35～60 時間未満の 9.0 倍、以下同じ)、「胃潰瘍」(7.7 倍)、「腎臓病」(4.6 倍)、「痛風・高尿酸血症」(2.5 倍)、「うつ病」(1.6 倍)は、週 60 時間以上の群の有病率が週 35～60 時間未満の群に比べて 1.5 倍以上となっている。ただし、本調査結果は、ある時点における労働時間の群に属する従業員の有病率を示したものであり、労働時間が有病率に与える影響を示すものではない。また、有病率や疾患の発症は年齢や性別との関連が大きいいため、そのリスクファクターにも留意する必要がある。

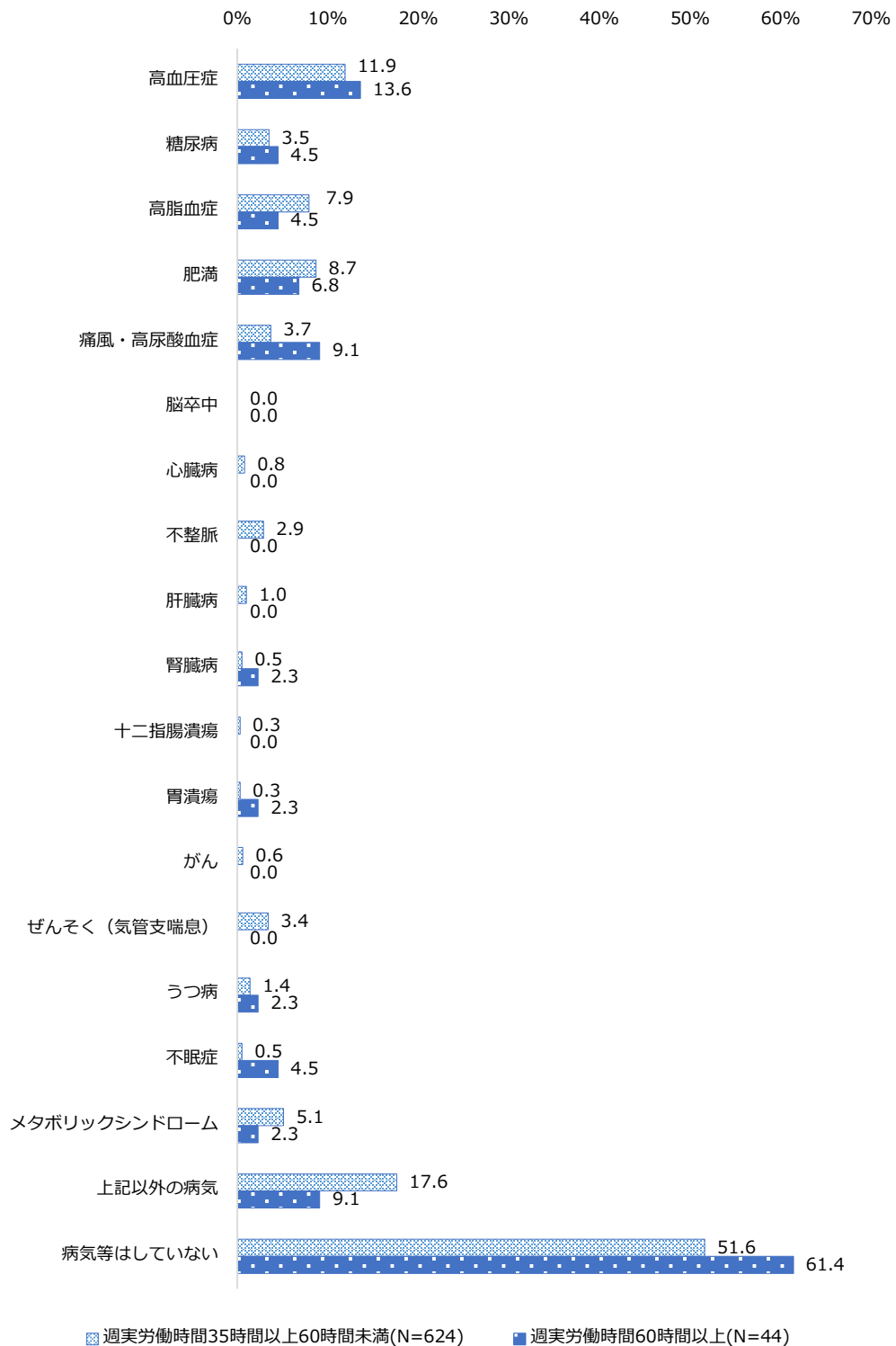


図5.9.2 1週間あたりの実労働時間数¹別の有病率

(注)1. 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。週35時間以上120時間未満の者を有効と、60時間を境に群分けして比較した。

次に、日常的に起こる症状について回答を得た(複数回答)。男女別の標本数に占める有病者の割合を図 5.9.3 に示す。有病者の割合が 20%を超える症状は、男性では「肩こり」(40.8%)、「眼精疲労」(30.3%)、「腰痛」(27.3%)、「視力低下」(20.4%)、女性では「肩こり」(64.7%)、「眼精疲労」(40.0%)、「ドライアイ」(34.3%)、「頭痛・頭重」(32.0%)、「視力低下」・「腰痛」(27.0%)、「イライラ感」(21.7%)であった。有病者の割合を男女について比較すると、男性の方が割合の高かった症状は、「息切れ」(1.3 倍)、「腰痛」(1.01 倍)のみで、その他は女性の方が高い割合であった。特に割合の差が高いものは、「むくみ」(女性の有病者割合は男性の 4.6 倍、以下同じ)、「手根幹症候群」(3.3 倍)、「動悸」(2.9 倍)、「ドライアイ」(2.4 倍)、「頸肩腕症候群」(2.1 倍)、「めまい」(2.0 倍)であった。

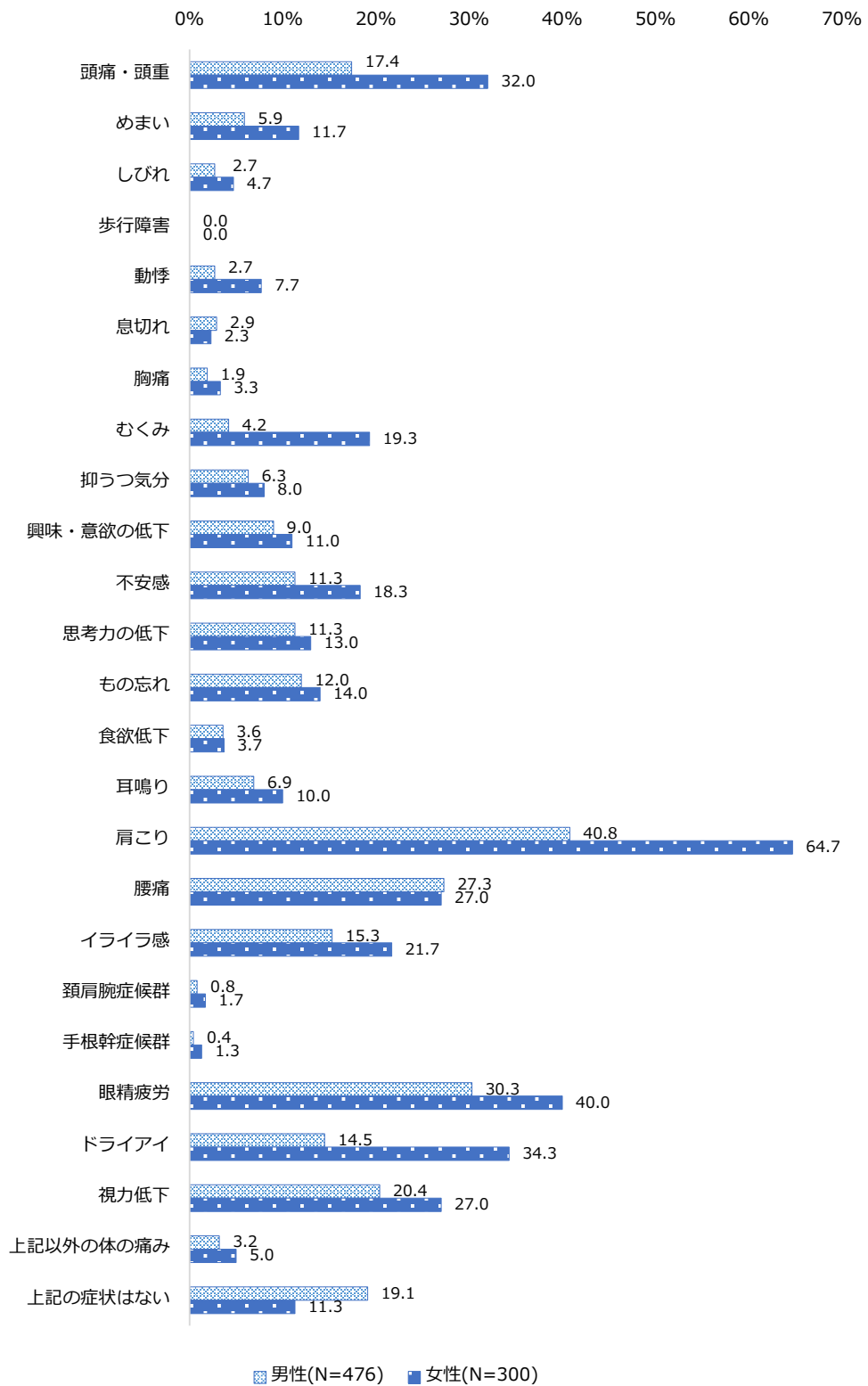


図5.9.3 性別の日常的に起こる症状

5.10 定期健康診断などの健康確保対策

5.10.1 定期健康診断の受診状況

正社員および非正規雇用者の、直近1年間の定期健康診断・人間ドックの受診状況を表5.10.1.1に示す。定期健康診断を受けたと答えた従業員の割合は、正社員が94.0%、非正規が89.2%であった。また、受診した者にどこが実施した健康診断を受けたか(複数回答有り)を問うと、「会社」での受診割合が正社員(76.6%)では非正規(66.7%)よりも約10%高く、「自費」の割合は正社員(2.2%)よりも非正規(6.1%)でより割合が高かった。

表5.10.1.1 定期健康診断の受診状況

(単位:%)

	N	受診率	受診場所					
			会社	健康保険 組合	市区町村	自費で受 診した	その他	わから ない
正社員	683	94.0	76.6	25.2	0.3	2.2	0.8	0.3
非正規	37	89.2	66.7	30.3	0.0	6.1	0.0	0.0

定期健康診断・人間ドックを受診しなかった者に受診しなかった理由についての回答を得た(図5.10.1.2)。「都合がつかなかった」(24.5%)、「面倒だった」(20.4%)、「自分は健康上の問題はないと思った」(12.2%)、「案内が届かなかった」(10.2%)、「特に理由はない」(32.7%)であった。

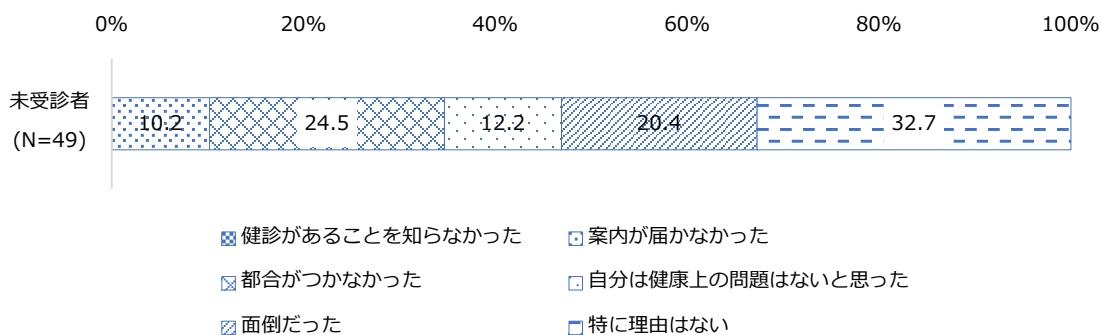


図5.10.1.2 健康診断未受診の理由

5.10.2 ストレスチェックの受検

就業形態別に直近1年間のストレスチェックの受検状況を図5.10.2.1に示す。受検した割合は正社員で38.3%、非正規で27.0%、案内がなかったために受検しなかった者は正社員で44.5%、非正規で51.4%であった。

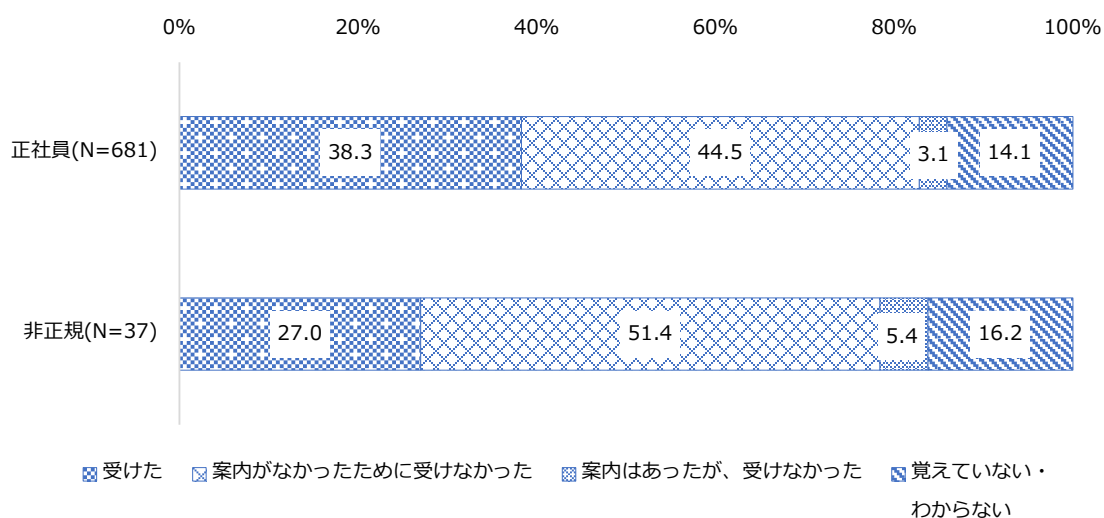


図5.10.2.1 就業形態別のストレスチェック受検状況

事業場規模別のストレスチェック受検状況を表5.10.2.2に示す。実施義務のない50人未満の規模の受検率は「1～9人」(18.7%)、「40～49人」(15.8%)であった。実施義務のある50人以上の規模では、「50～299人」(77.6%)、「300～999人」(80.0%)、「1000人以上」(75.0%)であった。

表5.10.2.2 事業場規模別のストレスチェック受検状況

(単位:%)

	N	受けた	案内がなかったために受けなかった	案内はあったが、受けなかった	覚えていない・わからない
1～9人	75	18.7	58.7	0.0	22.7
10～49人	442	15.8	64.3	2.0	17.9
50～299人	259	77.6	10.0	5.4	6.9
300～999人	15	80.0	6.7	6.7	6.7
1000人以上	4	75.0	0.0	25.0	0.0

業種別のストレスチェック受検状況を表 5.10.2.3 に示す。業種によって事業場規模の構成が異なることに注意が必要である。受検率について見ると、「放送・映像関連業」(49.7%)、「新聞関連業」・「広告関連業」(29.1%)、「出版関連業」(21.1%)であり、「放送・映像関連業」がそれ以外の業種より 20 ポイント以上高かった。

表5.10.2.3 業種別のストレスチェック受検状況

(単位:%)

	N	受けた	案内がなかったために受けなかった	案内はあったが、受けなかった	覚えていない・わからない
放送・映像関連業	374	49.7	34.5	2.1	13.6
新聞関連業	79	29.1	46.8	10.1	13.9
出版関連業	114	21.1	64.9	2.6	11.4
広告関連業	182	29.1	52.2	2.7	15.9
その他	35	20.0	57.1	2.9	20.0

ストレスチェックについて「職場から案内はあったが、受けなかった」と回答した者に、受検しなかった理由を問うた結果を図 5.10.2.4 に示す。「自分は健康上の問題はないと思った」(32.0%)、「答える時間がなかった」(28.0%)、「面倒だから」(20.0%)、「特に理由はない」(20.0%)であった。

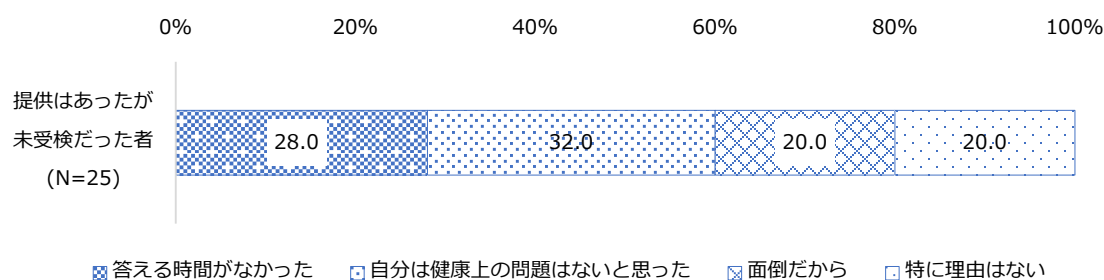


図5.10.2.4 ストレスチェック未受検者の未受検理由

(注) 直近の 1 年間にストレスチェックを職場(自営業者の場合は取引先等)から提供があったものの受検しなかった従業員の未受検理由

ストレスチェックの結果とその後の面接指導を図 5.10.2.5 に示す。ストレスチェックの結果が「特に問題なかった」と「やや問題はあったが「高ストレス者」とは判定されなかった」であった合計は 86.4%であった。高ストレス者と判定された者は 9.3%で、そのうち医師による面接指導を受けた者が 1.7%、受けなかった者が 7.6%であった。

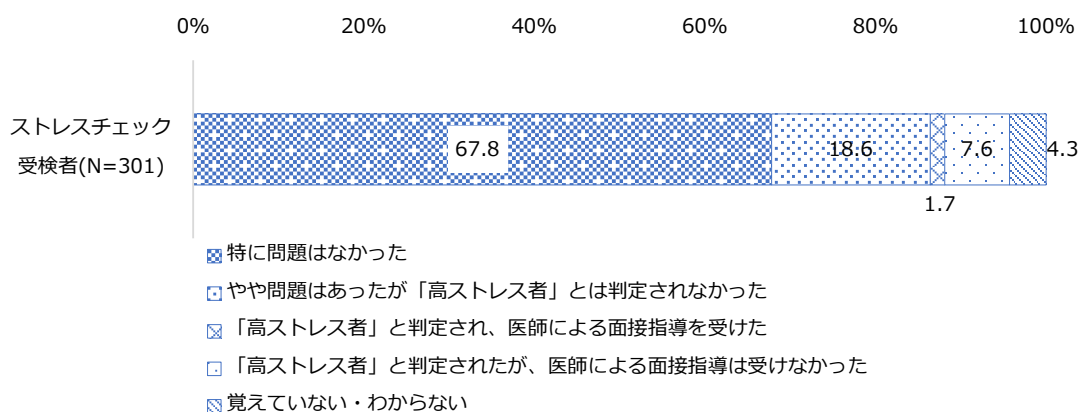


図5.10.2.5 ストレスチェック受検者の結果とその後の面接指導

(注) 直近の 1 年間にストレスチェックを職場(自営業者の場合は取引先等)で受検した者の結果。高ストレス者と判定された者については医師による面接指導の実施の有無について回答を得た。

「ストレスチェックで高ストレス者と判定されたが、医師による面接指導を受けなかった」と回答した者に、受けなかった理由を問うた(図 5.10.2.6)。「面倒だから」と答えた割合が 36.4%で最も高く、「自分には当てはまらないと思うから(面接の必要はないと思ったから)」が 18.2%、「医師の面接指導の案内がきていない」、「仕事上の理由で都合がつかなかった」がそれぞれ 13.6%、「以前から産業医や保健師に相談しているから特別必要ない」が 4.5%、「特に理由はない」が 13.6%であった。

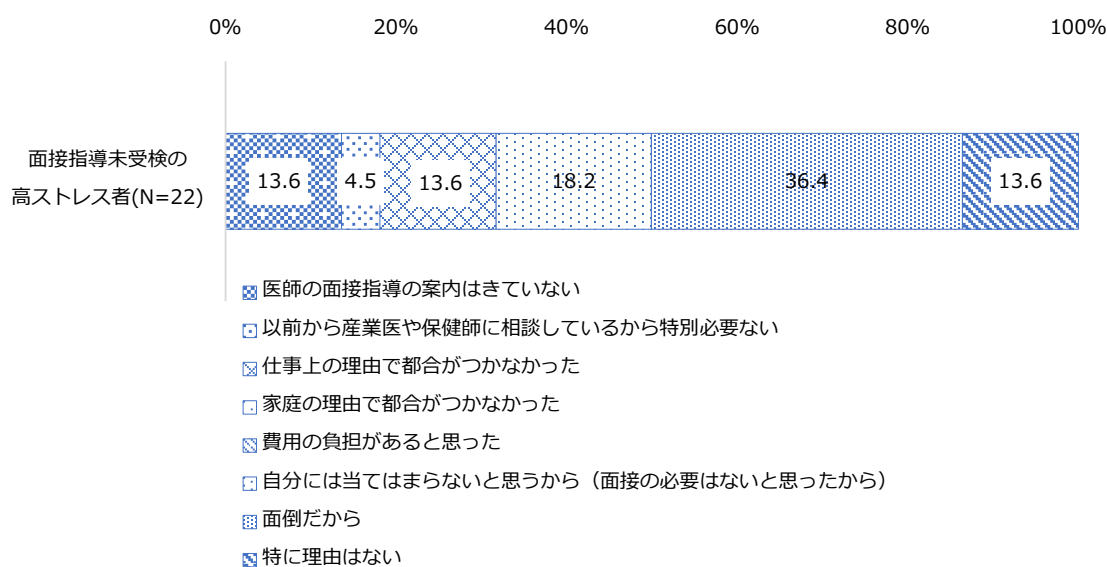


図5.10.2.6 高ストレス者の医師による面接指導を受けなかった理由

(注) ストレスチェックで高ストレス者と判定されたが、医師による面接指導を受けなかった従業員の未受検理由。

5.10.3 長時間労働者に対する医師による面接指導

1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員に対して実施される医師による面接指導を、直近 1 年間以内に受けたかどうか、雇用形態別に回答を得た(図 5.10.3.1)。1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員は、正社員で 3.1%、非正規で 3.0%であった。時間外・休日労働時間が 80 時間超で面接指導を受けた従業員の割合は、正社員が 1.2%、非正規では 0.0%であった。

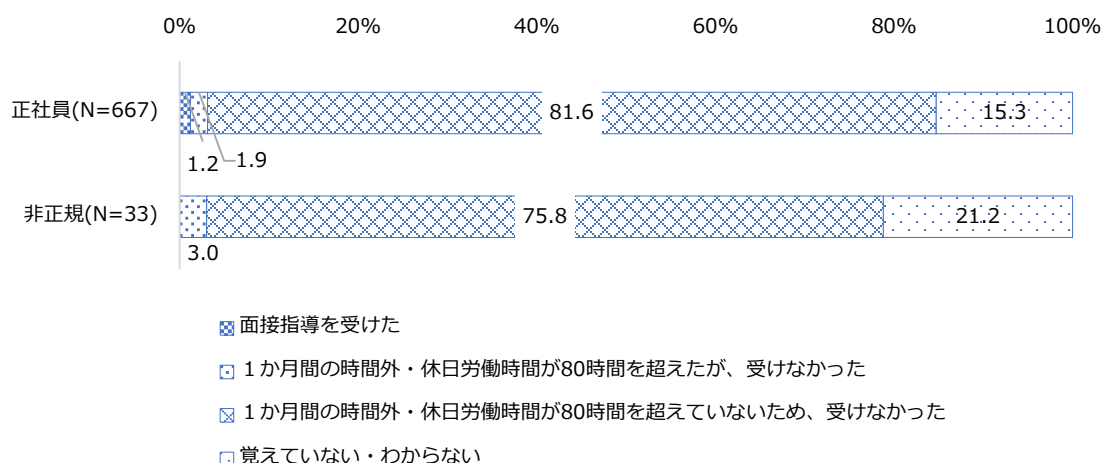


図5.10.3.1 雇用形態別長時間労働者に対する医師による面接指導

1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間超の従業員のうち、医師による面接指導を受診しなかった者に、その理由を問うた(図 5.10.3.2)。「この制度があることを知らなかった」が 78.6%、「自分は健康上の問題はないと思った」が 7.1%であった。

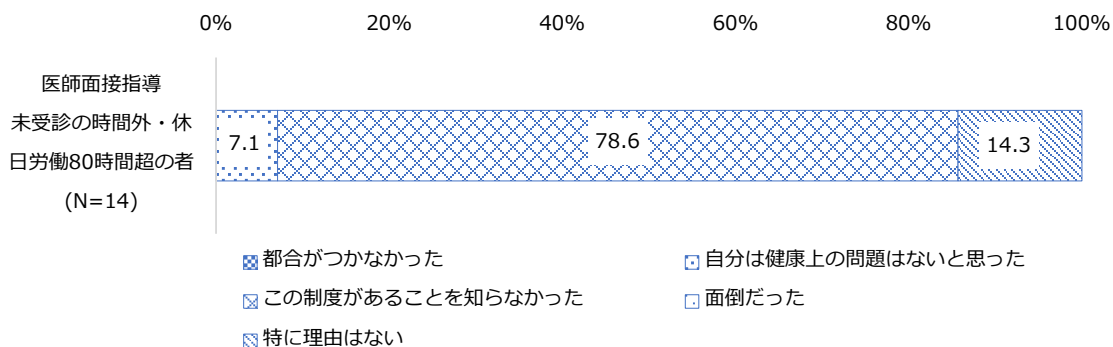


図5.10.3.2 長時間労働者に対する医師による面接指導未受診の理由

5.11 働きがい、ウェル・ビーイング

5.11.1 ワーク・エンゲイジメント

仕事に積極的に向かい活力を得ているかどうかについての尺度であるユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 3 項目版を用いて回答を得た。これは活力(「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」)、熱意(「仕事に熱心である」)、没頭(「私は仕事にのめり込んでいる」)の 3 項目からなり、燃え尽き症候群の対概念として考えられている。「いつも感じる(=6 点)」「とてもよく感じる(=5 点)」「よく感じる(=4 点)」「時々感じる(=3 点)」「めったに感じない(=2 点)」「ほとんど感じない(=1 点)」「全くない(=0 点)」に得点化される。全標本の得点分布を [図 5.11.1.1](#) に示す。「よく感じる」・「とてもよく感じる」・「いつも感じる」を合わせた割合は、熱意が 43.1%、没頭が 25.7%、活力が 22.7%であった。

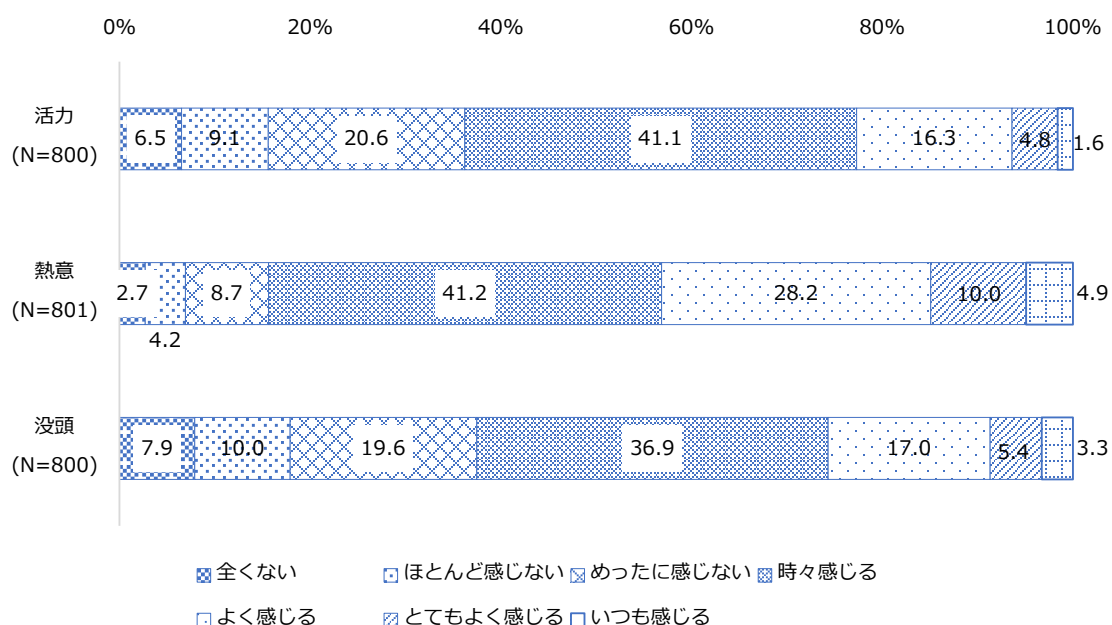


図5.11.1.1 ワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

性別のワーク・エンゲイジメント平均得点を図 5.11.1.2 に示す。「よく感じる」・「とてもよく感じる」・「いつも感じる」を合わせた割合について見ると、男女ともに、熱意、没頭、活力の順で高く、「熱意」は女性(46.8%)・男性(41.1%)、「活力」は女性(23.6%)・男性(22.1%)と、女性が男性を上回った。「没頭」は、男性(26.4%)・女性(25.1%)であった。

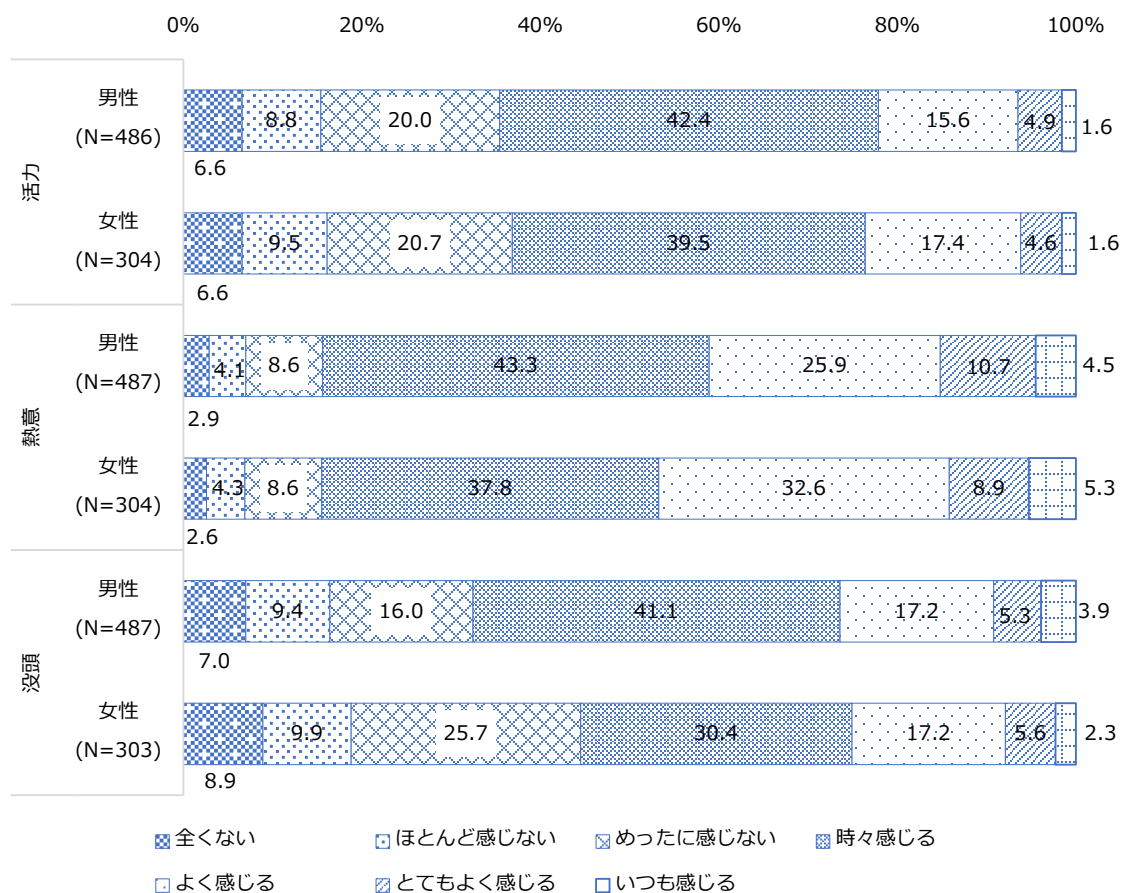


図5.11.1.2 性別のワーク・エンゲイジメント3項目の得点分布

5.11.2 ワーク・ライフ・バランス(1) 仕事・家庭生活間の緊張

ワーク・ライフ・バランスについては、仕事・家庭生活間の緊張(「仕事が家庭生活の妨げになることがある」、「家庭生活が仕事の妨げになることがある」という対応のある2項目)と、仕事による家庭生活の侵害(「仕事をしていないときにも仕事のことが気になる」という項目)への回答により検討した。図 5.11.2.1 に仕事・家庭生活間の緊張の結果を示す。「家庭生活が仕事の妨げになることがある」ことが「よくある」は3.5%、「ときどきある」は16.7%、「仕事が家庭生活の妨げになることがある」ことが「よくある」は8.3%、「ときどきある」は37.6%で、それぞれ「仕事が家庭生活の妨げになることがある」が上回った。

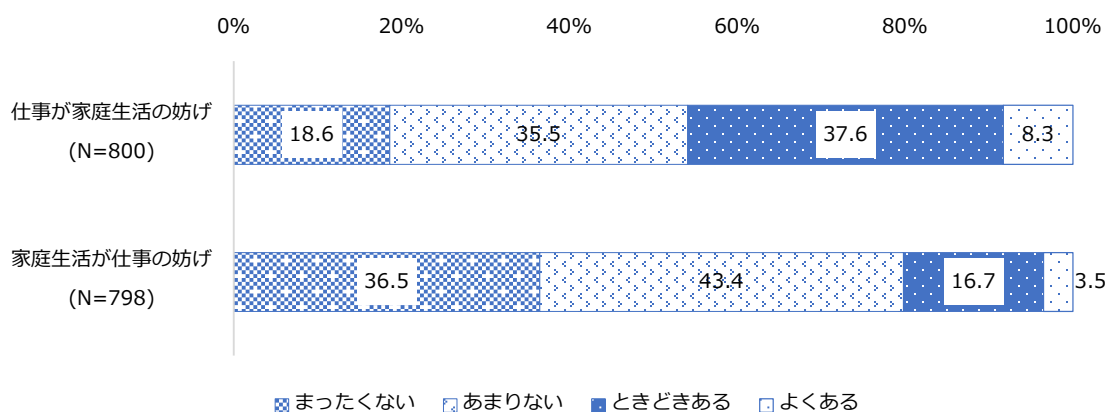


図5.11.2.1 仕事・家庭生活間の緊張

業種別、事業場規模別、性別、年齢層別の仕事・家庭生活間の緊張の結果を表5.11.2.2～5.11.2.5に示す。業種別では放送・映像関連業が、仕事・家庭生活間の高い緊張が見られた。事業規模別では、10 標本以上の規模を見ると、「仕事が家庭の妨げ」・「家庭が仕事の妨げ」のいずれも規模が大きいほど「よくある」と回答した割合が高くなった。性別では、「よくある」、「ときどきある」の割合は、いずれも女性の方が男性より高くなった。年齢層別では「仕事が家庭の妨げ」になることが「よくある」、「ときどきある」割合は、20 歳から 59 歳の各階層で 40%以上、それ以降は減っている。一方、「家庭が仕事の妨げ」になることが「よくある」、「ときどきある」割合が最も低いのは 20～29 歳(8.4%)であった。

表5.11.2.2 業種別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	仕事が家庭生活の妨げ					家庭生活が仕事の妨げ				
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	374	15.2	32.6	42.5	9.6	373	35.4	42.1	18.8	3.8
新聞関連業	79	13.9	41.8	39.2	5.1	79	27.8	58.2	11.4	2.5
出版関連業	113	22.1	38.9	31.9	7.1	113	43.4	32.7	20.4	3.5
広告関連業	181	23.8	34.8	34.3	7.2	180	38.9	43.9	13.9	3.3
その他	35	20.0	42.9	28.6	8.6	35	31.4	54.3	11.4	2.9

表5.11.2.3 事業場規模別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	仕事が家庭生活の妨げ					家庭生活が仕事の妨げ				
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
1～9人	75	26.7	29.3	38.7	5.3	75	37.3	41.3	17.3	4.0
10～49人	441	17.9	37.9	37.4	6.8	439	35.5	44.9	16.2	3.4
50～299人	259	17.0	32.0	39.4	11.6	259	36.7	42.5	17.4	3.5
300～999人	15	26.7	46.7	13.3	13.3	15	53.3	33.3	6.7	6.7
1000人以上	4	25.0	50.0	25.0	0.0	4	25.0	25.0	50.0	0.0

表5.11.2.4 性別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	仕事が家庭生活の妨げ					家庭生活が仕事の妨げ				
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
男性	486	16.9	36.2	38.9	8.0	485	34.4	47.2	15.3	3.1
女性	304	21.7	34.2	35.2	8.9	303	39.9	36.6	19.1	4.3

表5.11.2.5 年齢層別の仕事・家庭生活間の緊張

(単位:%)

	仕事が家庭生活の妨げ					家庭生活が仕事の妨げ				
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
20～29歳	119	29.4	27.7	33.6	9.2	119	64.7	26.9	6.7	1.7
30～39歳	206	16.0	31.1	38.8	14.1	205	41.5	39.5	15.6	3.4
40～49歳	278	14.4	37.1	42.8	5.8	278	25.2	47.1	22.7	5.0
50～59歳	164	19.5	40.2	34.1	6.1	163	28.2	53.4	16.0	2.5
60～64歳	24	33.3	45.8	20.8	0.0	24	45.8	41.7	12.5	0.0
65歳以上	8	12.5	75.0	12.5	0.0	8	25.0	50.0	12.5	12.5

5.11.3 ワーク・ライフ・バランス(2) 仕事による家庭生活の侵害

仕事による家庭生活の侵害は「仕事をしていないときにも仕事のことが気になる」という項目により検討した(図 5.11.3.1)。「よくある」は 27.4%で、「ときどきある」が 51.5%であった。

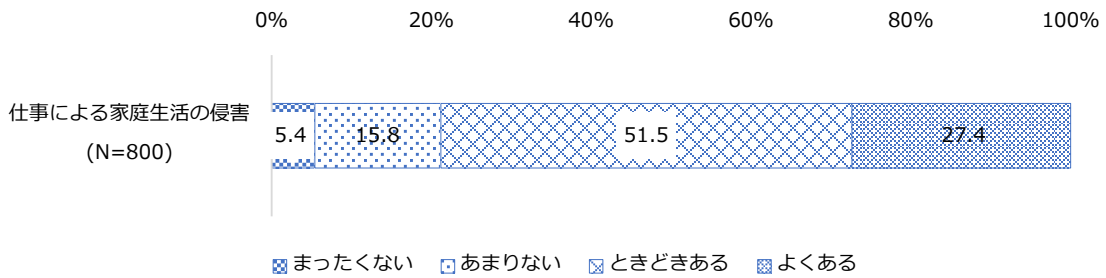


図5.11.3.1 仕事による家庭生活の侵害

過去 1 か月に仕事のある日に各活動に費やした平均時間について回答を得た結果を図 5.11.3.2 に示す。家事では 1~2 時間の割合が最も高く 29.6%であった。また、育児を行っている従業員は 35.1%で、1~2 時間(9.8%)、1 時間未満(8.9%)に次いで 5 時間以上(6.2%)が高かった。介護を行っている従業員は全体の 8.7%で、最も高いのは 1 時間未満(3.9%)、次いで 5 時間以上(2.1%)であった。

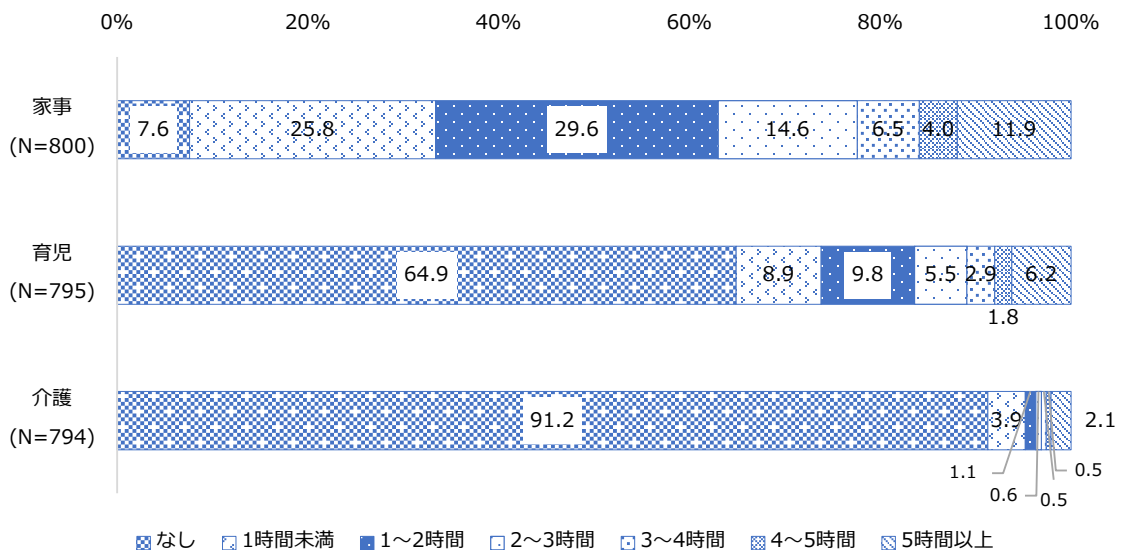


図5.11.3.2 時間の使い方の分布

5.11.4 資産保有と退職意思

資産保有が就業の継続や退職の意思と関連があるか検討するため、「仮に、あなたにとって十分な資産が今得られたとしたら、引き続き働きますか、または、働くことをやめますか。」という項目に回答を得た(図5.11.4.1)。「働くのをやめる」が18.9%、「働く時間を減らす」が35.8%、「変わらず働く」が36.4%であった。

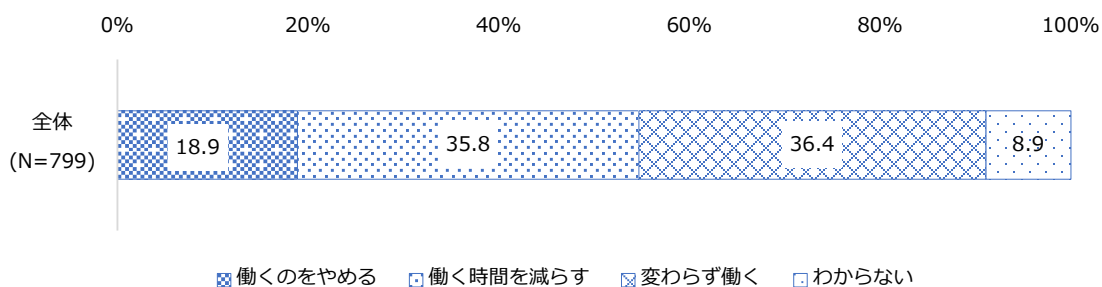


図5.11.4.1 資産保有と就労・退職意思

年齢層別の資産保有と就労・退職意思を表5.11.4.2に示す。十分な資産が得られても「変わらず働く」割合は、65歳未満では30%台であるが、65歳以上では50.0%と高くなっている。規模ごとに最も割合の高かった項目を見ると、20～29歳、30～39歳では「働く時間を減らす」、40～49歳、50～59歳、65歳以上では「変わらず働く」、60～64歳においても「変わらず働く」が「働くのをやめる」と同率で最も高かった。

表5.11.4.2 年齢層別の資産保有と就労・退職意思

(単位:%)

	N	働くのをやめる	働く時間を減らす	変わらず働く	わからない
20～29歳	121	19.0	37.2	33.9	9.9
30～39歳	205	19.0	38.0	34.6	8.3
40～49歳	277	17.0	35.0	37.9	10.1
50～59歳	164	19.5	34.8	37.8	7.9
60～64歳	24	33.3	29.2	33.3	4.2
65歳以上	8	25.0	25.0	50.0	0.0

性別の資産保有と就労・退職意思を図 5.11.4.3 に示す。十分な資産が得られるならば「働くのをやめる」割合は、男性(21.4%)、女性(14.9%)であった。また、「変わらず働く」は男性(39.0%)、女性(32.1%)であった。

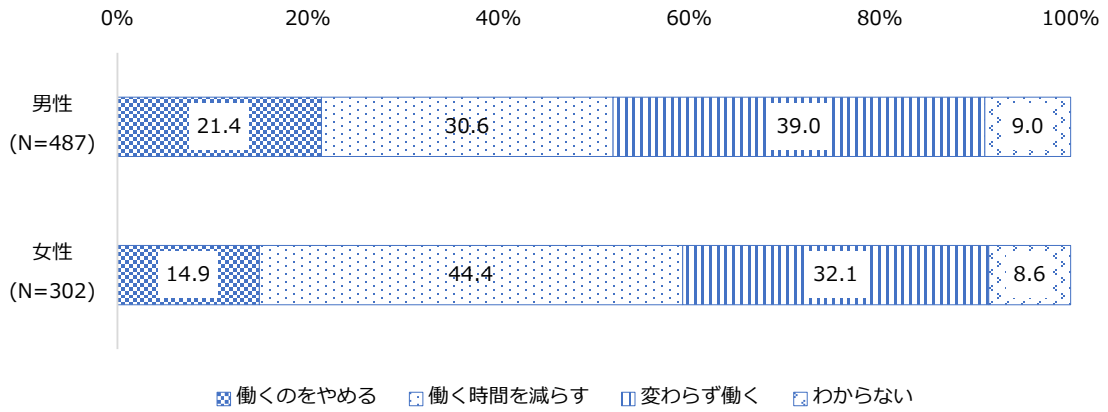


図5.11.4.3 性別の資産保有と就労・退職意思

今後1年以内に今の仕事を失うおそれについて問うた結果を図 5.11.4.4 に示す。「ない」、「あまりない」がそれぞれ 38.4%、42.5%であった。また、「かなりある」、「少しある」はそれぞれ 3.3%、15.8%であった。

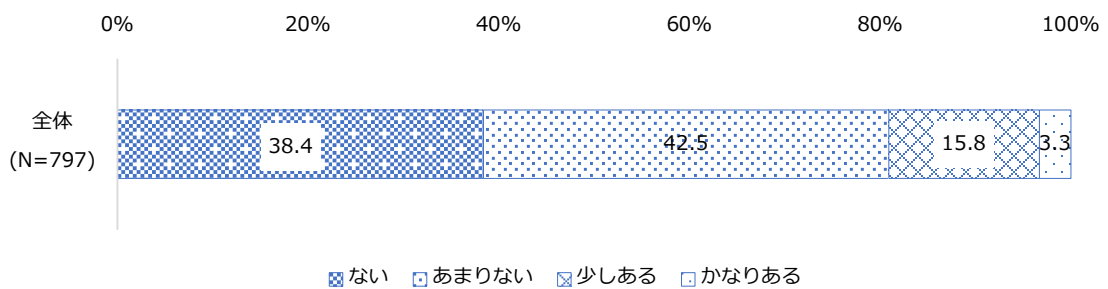


図5.11.4.4 仕事を失うおそれ

年齢層別の今後 1 年以内に今の仕事を失うおそれについて問うた結果を表 5.11.4.5 に示す。「かなりある」割合は 20～29 歳(1.7%)が最も低く、年齢が上がるにしたがって、割合も増える傾向にあった。

表5.11.4.5 年齢層別の仕事を失うおそれ

		(単位:%)			
	N	ない	あまりない	少しある	かなりある
20～29歳	120	45.8	45.0	7.5	1.7
30～39歳	204	43.6	41.7	12.3	2.5
40～49歳	278	34.5	41.4	20.9	3.2
50～59歳	163	32.5	46.6	17.2	3.7
60～64歳	24	41.7	29.2	20.8	8.3
65歳以上	7	28.6	28.6	14.3	28.6

性別の今後 1 年以内に今の仕事を失うおそれについて問うた結果を図 5.11.4.6 に示す。「かなりある」、「少しある」の合計は、男性が 18.0%、女性が 20.9%で大きな差は見られなかった。

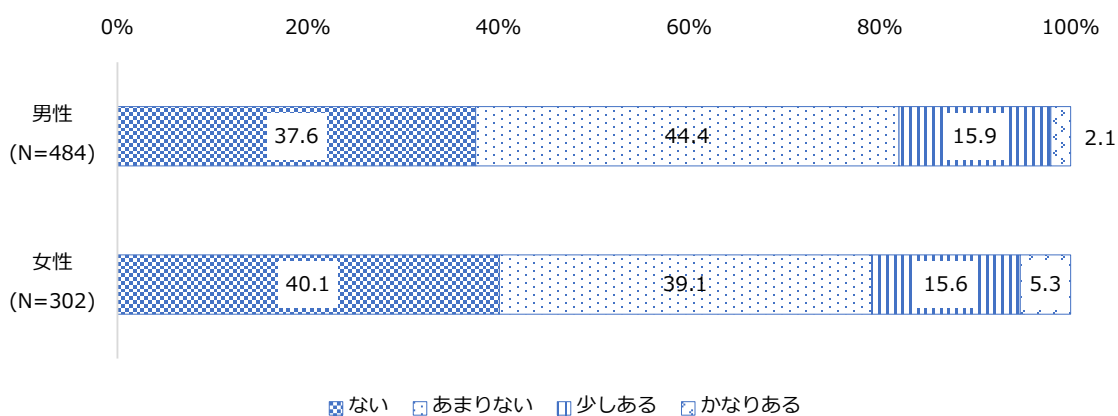


図5.11.4.6 性別の仕事を失うおそれ

仮に今の仕事を失った場合に待遇が今より悪くない仕事を見つけられると思うか問うた結果を図 5.11.4.7 に示す。「難しい」(41.8%)、「やや難しい」(33.1%)、「たぶん見つかる」(19.1%)、「おそらく見つかる」(6.0%)であった。

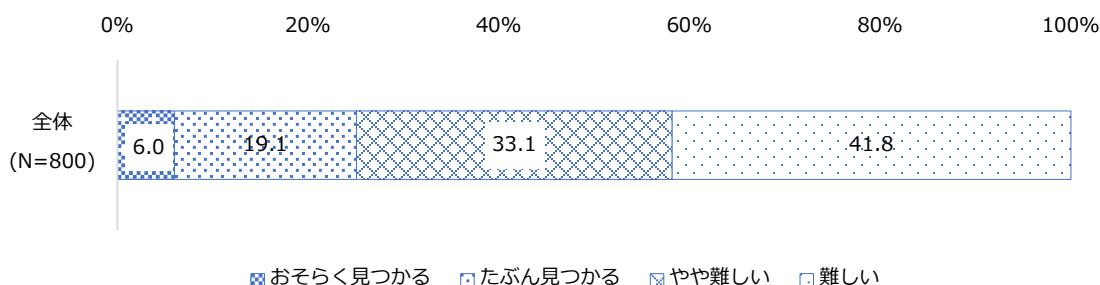


図5.11.4.7 転職の容易さ

年齢層別の仮に今の仕事を失った場合に待遇が今より悪くない仕事を見つけられると思うか問うた結果を表 5.11.4.8 に示す。10 標本以上の階層を見ると、「難しい」・「やや難しい」の合計は 20～29 歳で最も低く、年齢が上がるにしたがって、割合も増える傾向にあった。

表5.11.4.8 年齢層別の転職の容易さ

		(単位:%)			
	N	おそらく見つかる	たぶん見つかる	やや難しい	難しい
20～29歳	121	14.0	39.7	25.6	20.7
30～39歳	204	7.4	21.6	41.2	29.9
40～49歳	279	3.9	15.1	39.1	41.9
50～59歳	163	2.5	11.7	20.9	65.0
60～64歳	24	0.0	0.0	29.2	70.8
65歳以上	8	12.5	0.0	0.0	87.5

性別の仮に今の仕事を失った場合に待遇が今より悪くない仕事を見つけられると思うか問うた結果を図 5.11.4.9 に示す。どの項目においても男女差は 1 ポイント以内で、ほぼ同じ割合であった。

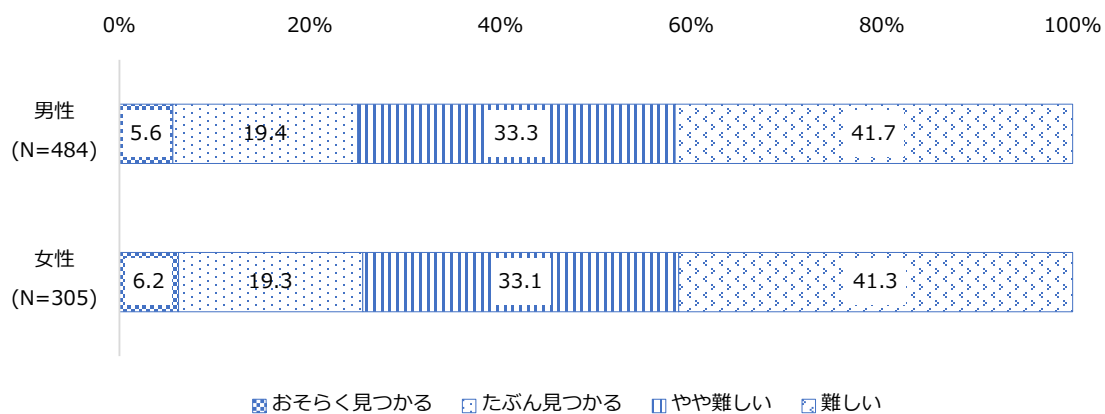


図5.11.4.9 性別の転職の容易さ

5.11.5 厚生のお機会と自由(ケイパビリティ)

個人がゆたかな生活(厚生・ウェル・ビーイング)を達成するためには、物質的に恵まれていることとは別に、本人にとって大事なことを実現する機会をもち、本人にとって価値あるように自由に状態や行いを決定できることが重要である。その機会と自由の豊かさ(ケイパビリティ)を、ここでは ICECAP-A(成人用ケイパビリティ指標)によって評価する。「安定・安心」、「愛情・友情・助け合い」、「自立」、「達成・成長」、「楽しみ・喜び」の5項目を、機会や自由がゆたかな順に4~1点で得点化する。

図5.11.5.1に厚生のお機会と自由の5項目の得点分布を示す。最高得点の4点を付けた従業員の割合は、「楽しみ・喜び」は22.9%、「愛情・友情・助け合い」は18.9%、「自立」は9.6%、「安定・安心」は5.9%、「達成・成長」は4.8%であった。

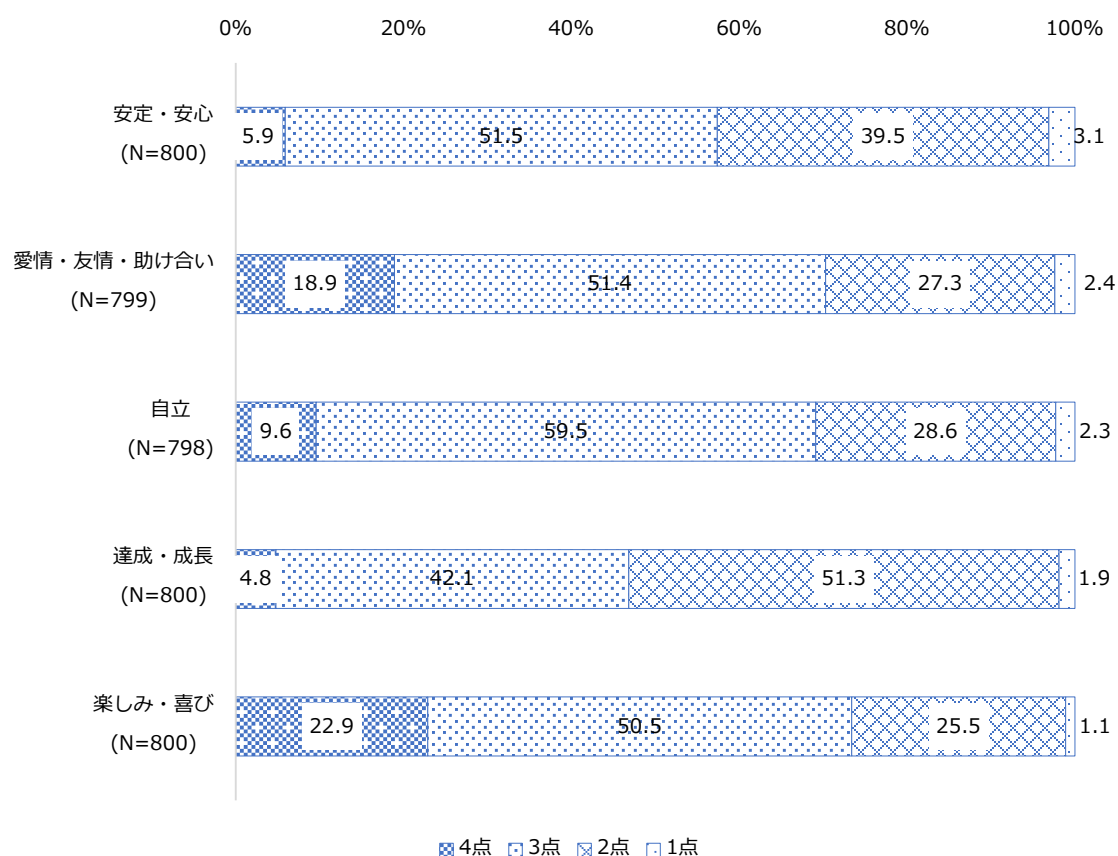


図5.11.5.1 厚生のお機会と自由(ケイパビリティ)

過去1年間の仕事にしたケガの有無とそれによる休んだ日数について図5.11.5.2に示す。ケガをしなかったのが97.5%であった。ケガをした2.5%のうち、休んだ日数が4日未満であったのは2.1%、4日以上であったのは0.4%であった。

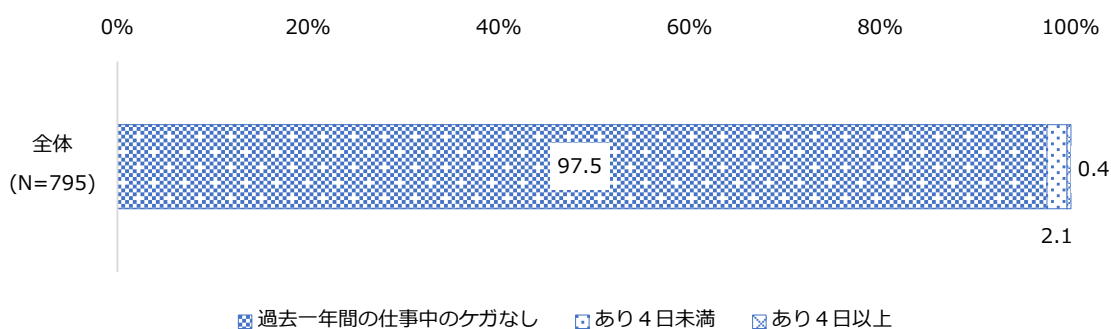


図5.11.5.2 全標本の体調不良での休日数

病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去1ヶ月における自身の仕事の評価(プレゼンティーズム)を問うた結果を図5.11.5.3に示す。「100%以上」と答えた従業員の割合は31.2%、「90%~100%未満」が23.2%、「80%~90%未満」が26.2%、「70%~80%未満」が11.6%で70%以上と答えた合計で90%以上であった。また、「50%未満」と答えた割合は1.5%であった。

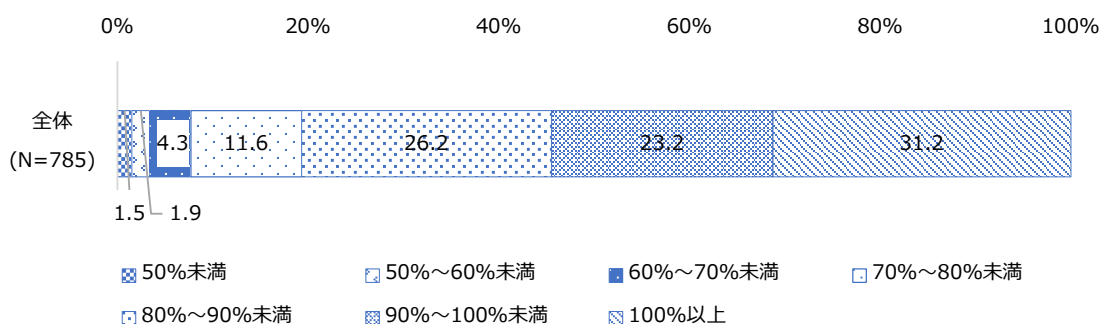


図5.11.5.3 プレゼンティーズムの分布

5.11.6 主観的幸福感

主観的幸福感は内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる評価方法で、「とても幸せ」10点～「とても不幸せ」1点の10段階得点を選択するものである。全標本の得点分布を図5.11.6.1に示す。最頻値は8点で26.4%、次いで7点が22.3%であった。

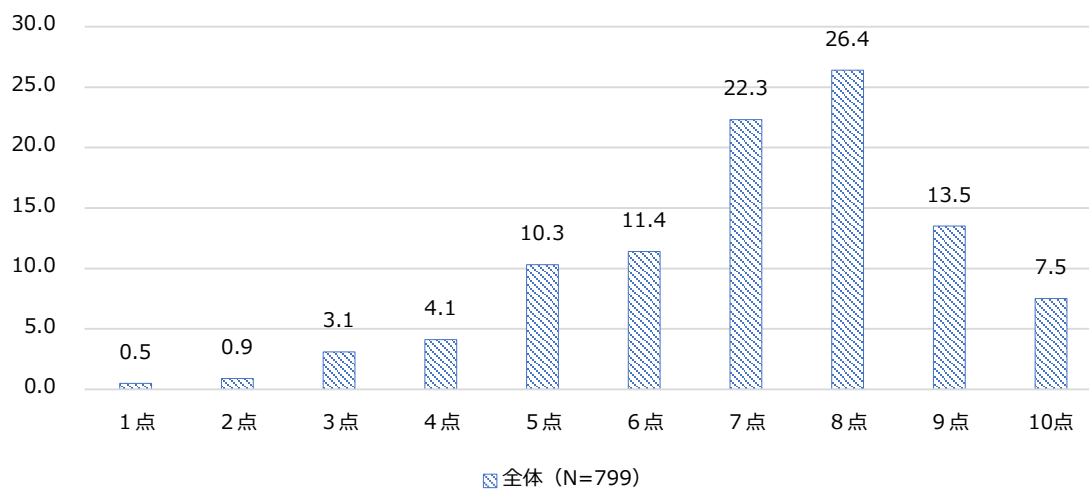


図5.11.6.1 全標本の主観的幸福感得点分布

業種別の主観的幸福感の得点分布を図 5.11.6.2 に示す。8 点以上の割合は、広告関連業(54.3%)、出版関連業(52.7%)が 50%以上で、放送・映像関連業(42.9%)、新聞関連業(40.5%)は 40%台であった。

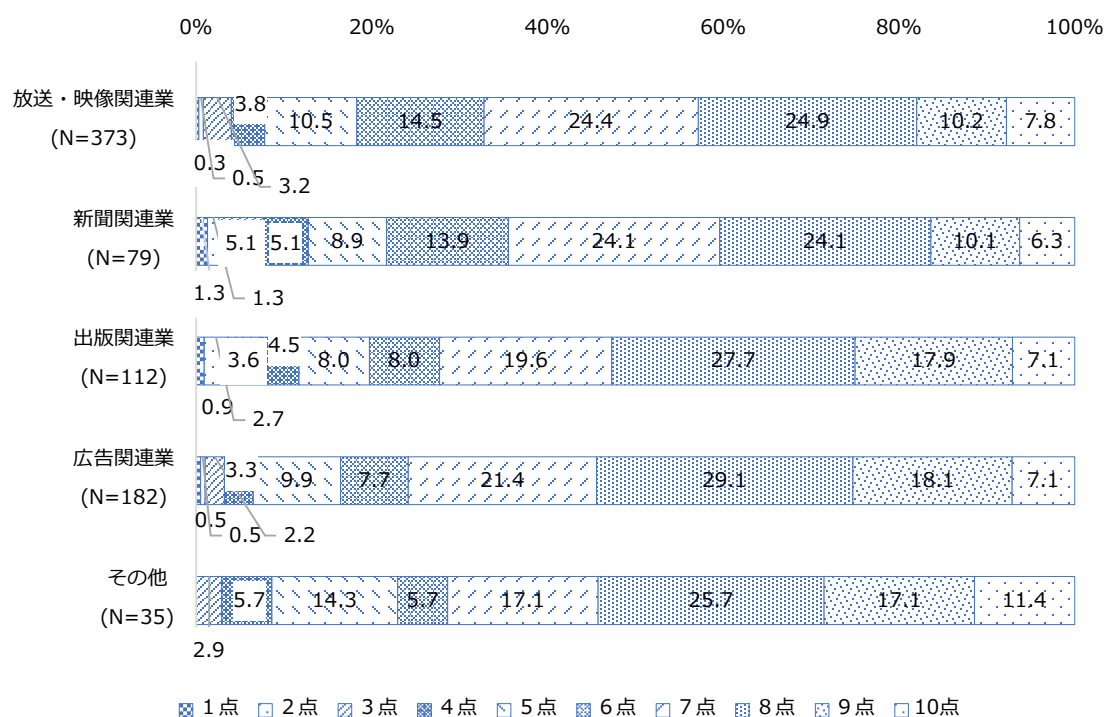


図5.11.6.2 業種別の主観的幸福感¹

(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。

5.12 新型コロナウイルス感染拡大の影響

本調査(調査時点令和5年2月)では新型コロナウイルス感染拡大前からの収入の変化を問うた。本調査標本全体のコロナ禍による収入の変化の状況を図5.12.1に示す。「収入増加」は18.8%、「収入減少」は15.5%、「変わらない」が65.7%であった。

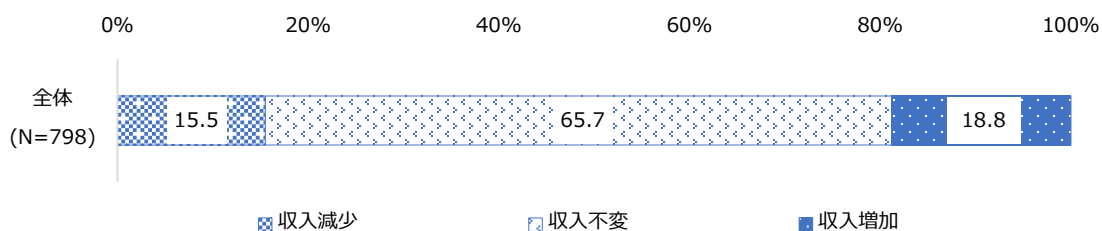


図5.12.1 従業員調査標本全体のコロナ禍による収入の変化¹の分布

1. コロナウイルス感染症拡大前と比べた収入の変化の回答(令和5年2月調査)。

業種別の新型コロナウイルス感染拡大前からの収入の変化を図5.12.2に示す。収入減少が収入増加より割合の高いのは、新聞関連業のみであった。

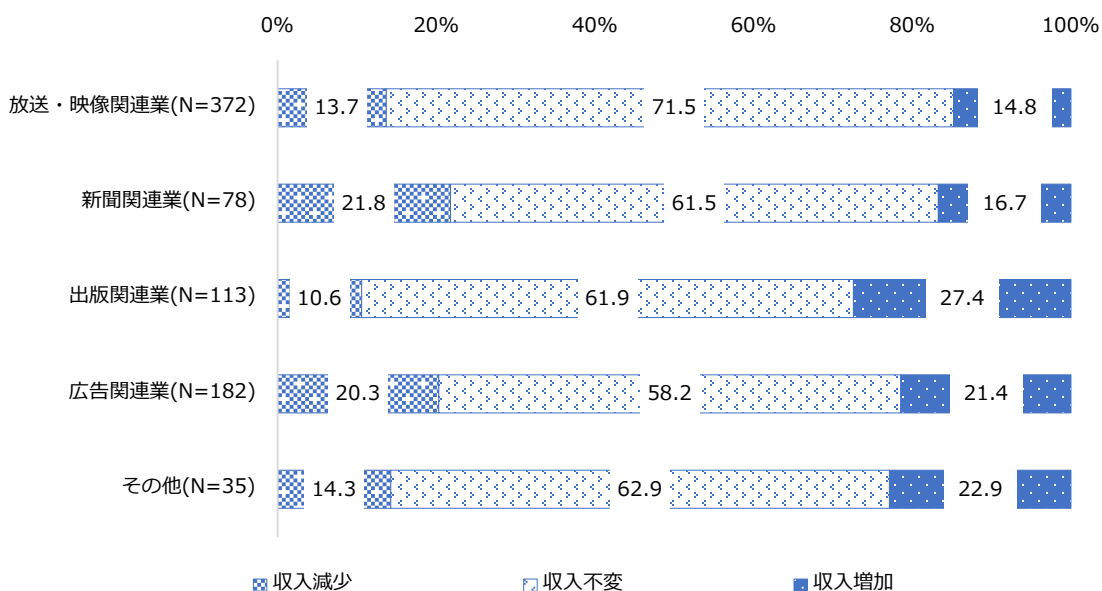


図5.12.2 業種別の新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化

5.13 情報通信端末の利用状況

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、就業中や通勤時の密集の回避する利点から情報通信端末を利用したテレワークを導入する事業場が増えた。感染対策としての側面に加えて、通勤時間の軽減や、家庭生活と仕事の時間を柔軟に組み合わせられる等のワーク・ライフ・バランスの推進の効果も期待される一方で、職員間のコミュニケーション困難なども指摘されるところである。本調査では情報通信端末の利用状況について回答を得た。

5.13.1 テレワークの実施頻度

調査時点令和 5 年 2 月の時点における直近 1 ヶ月の平均的なテレワークの実施頻度を図 5.13.1.1 に示す。テレワークをしていない従業員は 75.8%であった。テレワークをしている従業員のうち、最も多い頻度は月 1～2 日で 9.2%であった。

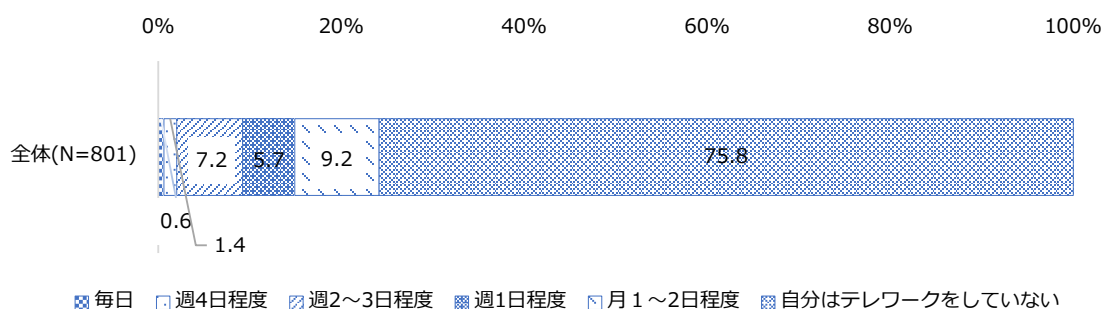


図5.13.1.1 テレワークの実施頻度

業種別のテレワーク実施頻度を表 5.13.1.2 に示す。テレワークを実施している割合が最も高い業種は出版関連業(39.6%)であった。週 1 回以上と答えた割合においても、出版関連業(29.1%)で、それ以外の業種では 10%台であった。

表5.13.1.2 業種別のテレワーク実施頻度

	N						(単位:%)	
		毎日	週4日程度	週2~3日程度	週1日程度	月1~2日程度	自分はテレワークをしていない	
放送・映像関連業	374	0.3	0.3	4.5	6.1	6.4	82.4	
新聞関連業	79	1.3	0.0	7.6	5.1	10.1	75.9	
出版関連業	114	1.8	5.3	13.2	8.8	10.5	60.5	
広告関連業	182	0.5	1.1	8.2	3.8	14.3	72.0	
その他	35	0.0	5.7	8.6	2.9	8.6	74.3	

5.13.2 端末利用時間

仕事以外で、ふだん日常でプライベートの時間に、パソコンや情報端末を使う時間について図 5.13.2 に示す。1 時間以上 2 時間未満が最も高く 29.5%で、次いで 2 時間以上 3 時間未満が 27.2%、4 時間以上が 18.4%であった。

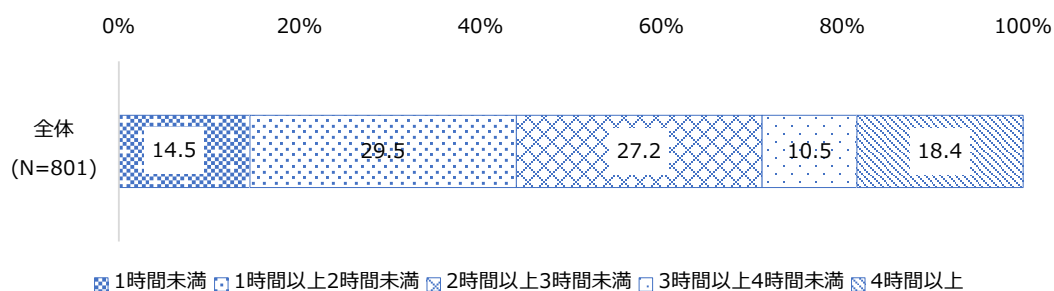


図5.13.2 端末利用時間

5.13.3 ウェブ会議の頻度

仕事でウェブによる会議・打合せに参加する頻度について図 5.13.3 に示す。週 5 回以内は 54.4%、それ以上の頻度は 3.1%で、まったくないが 42.4%であった。

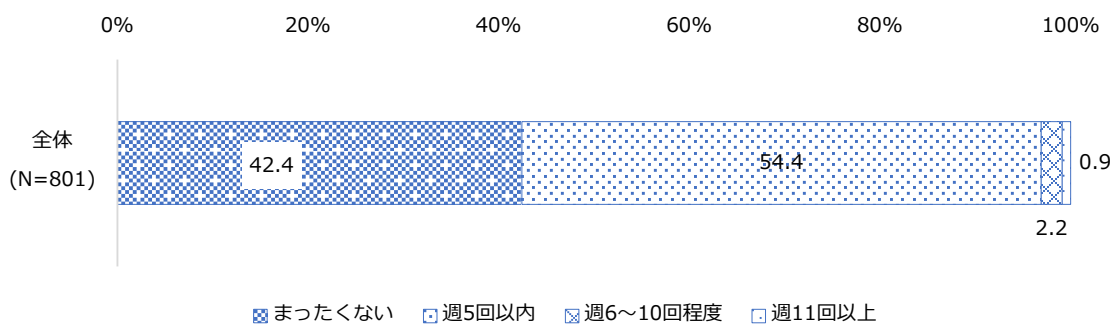


図5.13.3 ウェブ会議の頻度

5.14 仕事で経験する特徴

仕事の場において起こる特徴について問うた結果を図 5.14.1 に示す。「よくある」、「ときどきある」の合計が 40%を超えるものは、「記事や作品の反響があるか、観客動員数が達成できるかなどの成果が心配である」(46.8%)、「非効率、不合理な慣習が多く、改善されない」(44.1%)、「現在の仕事に必要な才能が自分にあるか自信がない」(41.5%)であった。

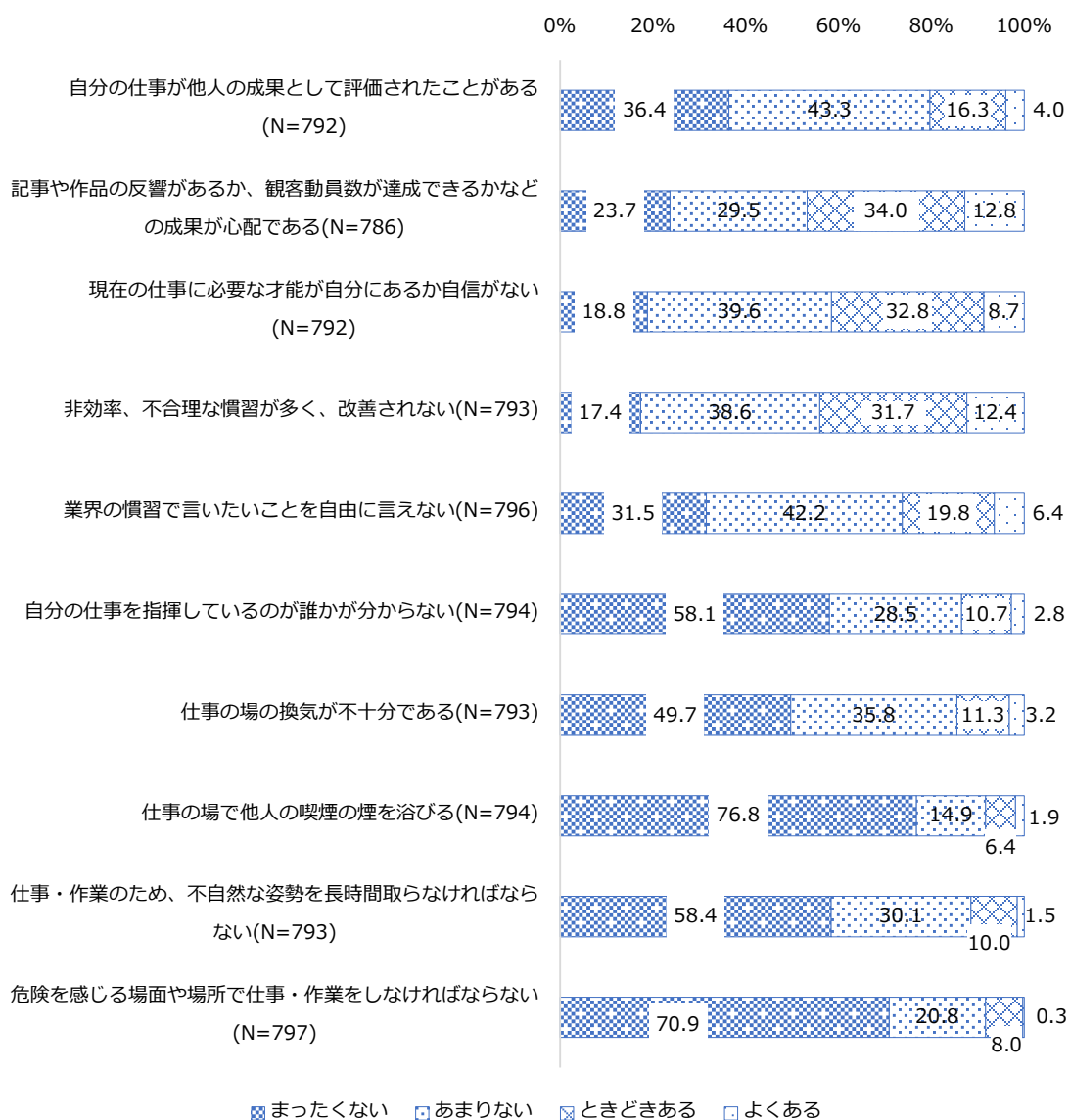


図5.14.1 仕事で経験する特徴

業種別に仕事の場において起こる出来事の特徴について問うた結果を表 5.14.2 に示す。業種ごとの「よくある」割合を見ると、10 の特徴のうち 6 つで放送・映像関連業が最も割合が高かった。「よくある」割合が放送・映像関連業で最も高いものは、「危険を感じる場面や場所で仕事・作業をしなければならない」(0.5%)、「仕事・作業のため、不自然な姿勢を長時間取らなければならない」(2.7%)、「仕事の場で他人の喫煙の煙を浴びる」(3.0%)、「仕事の場の換気が不十分である」(4.0%)、「業界の慣習で言いたいことを自由に言えない」(8.1%)、「自分の仕事が他人の成果として評価されたことがある」(4.9%)である。他業種との割合の差が最も高いのは、新聞関連業の「非効率、不合理な慣習が多く、改善されない」(22.1%)で、次点の業種よりも 9 ポイント程度高かった。

表5.14.2 業種別の仕事で経験する特徴

(単位:%)					
危険を感じる場面や場所で仕事・作業をしなければならない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	371	58.8	28.6	12.1	0.5
新聞関連業	78	62.8	21.8	15.4	0.0
出版関連業	113	93.8	3.5	2.7	0.0
広告関連業	182	84.6	14.8	0.5	0.0
その他	35	62.9	31.4	5.7	0.0
仕事・作業のため、不自然な姿勢を長時間取らなければならない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	368	47.0	36.7	13.6	2.7
新聞関連業	77	55.8	24.7	19.5	0.0
出版関連業	113	72.6	19.5	7.1	0.9
広告関連業	182	73.6	25.3	0.5	0.5
その他	35	42.9	45.7	11.4	0.0

(単位:%)

仕事の中で他人の喫煙の煙を浴びる					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	368	70.1	17.9	9.0	3.0
新聞関連業	78	75.6	15.4	6.4	2.6
出版関連業	113	94.7	1.8	3.5	0.0
広告関連業	182	79.7	14.8	4.4	1.1
その他	35	74.3	22.9	2.9	0.0
仕事の場の換気が不十分である					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	367	45.5	37.3	13.1	4.1
新聞関連業	78	37.2	51.3	9.0	2.6
出版関連業	113	62.8	27.4	8.0	1.8
広告関連業	182	55.5	32.4	9.3	2.7
その他	35	54.3	31.4	14.3	0.0
自分の仕事を指揮しているのが誰かが分からない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	369	53.7	32.5	10.6	3.3
新聞関連業	78	50.0	28.2	16.7	5.1
出版関連業	112	62.5	26.8	8.0	2.7
広告関連業	182	67.0	20.9	10.4	1.6
その他	35	60.0	31.4	8.6	0.0
業界の慣習で言いたいことを自由に言えない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	370	26.8	43.8	21.4	8.1
新聞関連業	78	23.1	46.2	23.1	7.7
出版関連業	113	38.1	40.7	16.8	4.4
広告関連業	182	38.5	37.9	18.1	5.5
その他	35	40.0	57.1	2.9	0.0

(単位:%)

非効率、不合理な慣習が多く、改善されない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	369	13.3	36.6	37.1	13.0
新聞関連業	77	11.7	35.1	31.2	22.1
出版関連業	113	17.7	38.9	31.9	11.5
広告関連業	182	25.8	41.8	23.1	9.3
その他	35	31.4	40.0	22.9	5.7
現在の仕事に必要な才能が自分にあるか自信がない					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	367	19.1	36.0	36.0	9.0
新聞関連業	77	13.0	31.2	42.9	13.0
出版関連業	113	19.5	48.7	23.0	8.8
広告関連業	182	19.2	42.9	30.8	7.1
その他	35	25.7	45.7	25.7	2.9
記事や作品の反響があるか、観客動員数が達成できるかなどの成果が心配である					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	362	22.7	32.3	33.1	11.9
新聞関連業	78	19.2	34.6	35.9	10.3
出版関連業	113	16.8	25.7	38.9	18.6
広告関連業	180	23.3	27.2	36.1	13.3
その他	35	45.7	25.7	22.9	5.7
自分の仕事が他人の成果として評価されたことがある					
	N	まったく ない	あまりな い	ときどき ある	よくある
放送・映像関連業	366	30.1	45.1	19.9	4.9
新聞関連業	78	34.6	44.9	19.2	1.3
出版関連業	113	39.8	44.2	13.3	2.7
広告関連業	182	45.6	39.0	10.4	4.9
その他	35	45.7	42.9	11.4	0.0

仕事のストレス要因として、仕事の裁量・質・量の順に各 3 設問を問うた結果を図 14.3 に示す。裁量に関する設問は「やや違う」、「違う」と答えた場合に、量・質に関する設問は「そうだ」、「まあそうだ」の場合に仕事のストレス要因となっている可能性が高いと考えられる。

仕事の量と質について「非常にたくさんの仕事をしなければならない」(65.8%)、「時間内に仕事が処理しきれない」(44.6%)、「一生懸命働かなければならない」(83.0%)、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」(60.3%)、「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」(52.7%)、「かなり注意を集中する必要がある」(79.3%)であった。裁量について「やや違う」、「違う」と答えた割合は、「自分のペースで仕事ができる」(29.8%)、「自分で仕事の順番・やり方を決められることができる」(18.1%)、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」(29.3%)であった。

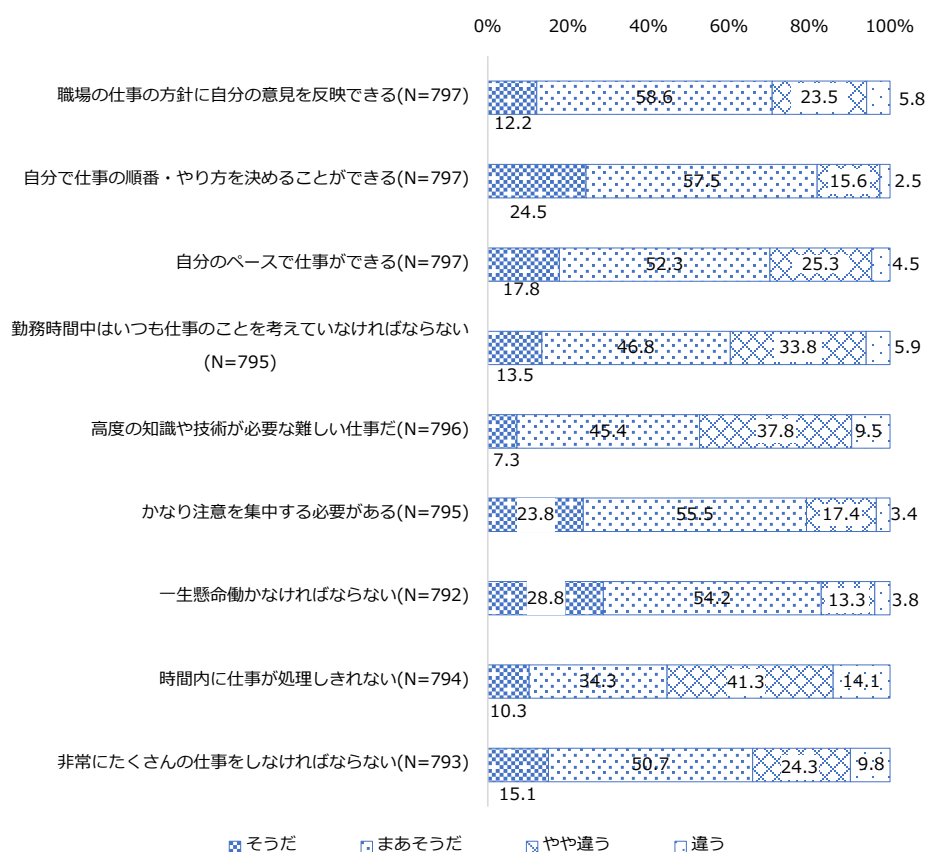


図5.14.3 仕事のストレス要因

5.15 自社施設以外での業務

業務において自社施設以外での業務時間の程度を図 5.15.1 に示す。「20%未満」(26.8%)、「40%以上 60%未満」(13.3%)、「20%以上 40%未満」(13.1%)、「60%以上 80%未満」(5.6%)、「80%以上」(5.5%)、「自社施設以外での業務はない」(35.7%)であった。

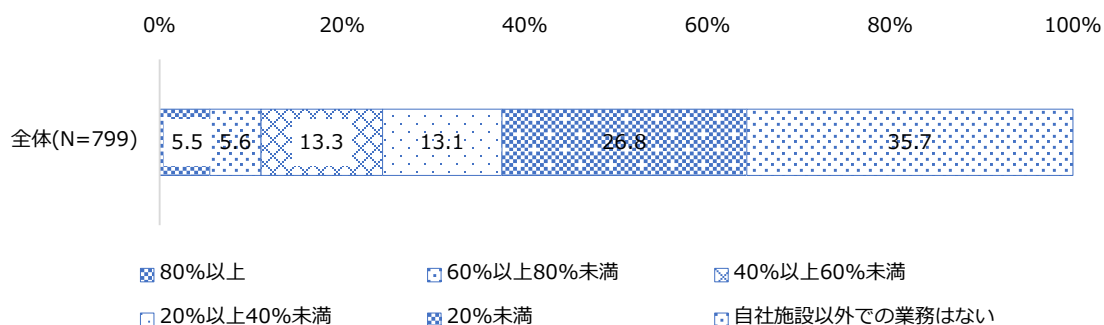


図5.15.1 自社施設以外の業務割合

(注) 自社施設以外は客先、取材先等のことを示す。在宅勤務は除く。

業種別の自社施設以外での業務時間の程度を表 5.15.2 に示す。自社施設以外の業務時間が 20%以上の割合は、放送・映像関連業が 42.1%と最も高く、それ以外の業種でも 30%台であった。

表5.15.2 業種別の自社施設以外での業務割合

	N	(単位:%)					自社施設以外での業務はない
		80%以上	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	
放送・映像関連業	373	5.9	6.4	13.7	16.1	29.2	28.7
新聞関連業	79	2.5	3.8	17.7	12.7	15.2	48.1
出版関連業	113	8.0	5.3	11.5	8.8	29.2	37.2
広告関連業	182	4.9	4.4	12.6	11.0	25.8	41.2
その他	35	5.7	11.4	5.7	11.4	14.3	51.4

(注) 自社施設以外は客先、取材先等のことを示す。在宅勤務は除く。

年齢層別の自社施設以外での業務時間の程度を表 5.15.3 に示す。10 標本以上の規模を見ると、自社施設以外での業務がない割合は、20 歳以上 50 歳未満の階層では 30% 台であるが、それ以降は年齢が上がるにつれて割合が高くなる傾向が見られる。また、20% 以上 40% 未満、40% 以上 60% 未満、60% 以上 80% 未満のいずれの区分でも 20～29 歳の割合が最も高くなっている。若年層が移動等を伴う業務に従事する様相が示唆された。

表5.15.3 年齢層別の自社施設以外での業務割合

	N	(単位:%)					自社施設以外での業務はない
		80%以上	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	
20～29歳	121	3.3	9.9	19.0	17.4	19.0	31.4
30～39歳	206	5.3	7.3	14.6	15.5	27.2	30.1
40～49歳	278	5.8	3.6	9.4	13.3	34.2	33.8
50～59歳	163	8.0	3.7	15.3	7.4	21.5	44.2
60～64歳	22	0.0	4.5	4.5	13.6	18.2	59.1
65歳以上	8	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	75.0

(注) 自社施設以外は客先、取材先等のことを示す。在宅勤務は除く。

5.16 業務サイクル

1つの業務の平均的なサイクル期間(締切や本番までの日数)について図 5.16.1 に示す。最も割合の高いのは「1 カ月」(27.7%)であった。次いで、「数日(1 週間未満)」(18.5%)、「1 週間」(17.0%)、「1 日(毎日締切がある)」(13.6%)、「2～3 週間」(12.3%)であった。

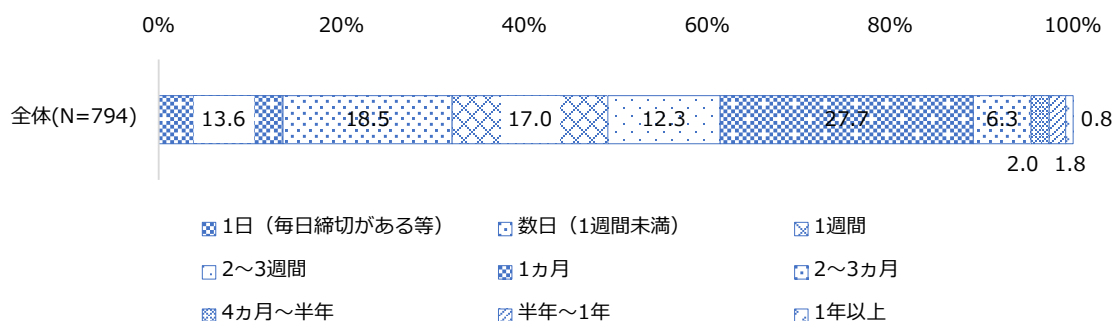


図5.16.1 業務サイクルの分布

業種別の1つの業務の平均的なサイクル期間(締切や本番までの日数)について表 5.16.2 に示す。新聞関連業では「1 日(毎日締切がある)」(47.4%)が最大の割合だが、それ以外の業種ではいずれも1ヵ月が占める割合が最大であった。

表5.16.2 業種別の業務サイクルの分布

	N	(単位:%)								
		1日(毎日締切がある等)	数日(1週間未満)	1週間	2～3週間	1ヵ月	2～3ヵ月	4ヵ月～半年	半年～1年	1年以上
放送・映像関連業	371	14.3	23.5	18.6	10.8	24.3	5.4	2.2	1.1	0.0
新聞関連業	78	47.4	14.1	23.1	3.8	11.5	0.0	0.0	0.0	0.0
出版関連業	113	3.5	13.3	6.2	15.9	34.5	13.3	4.4	4.4	4.4
広告関連業	181	6.6	14.9	17.7	17.7	33.7	6.6	1.7	1.1	0.0
その他	34	2.9	11.8	17.6	14.7	41.2	8.8	0.0	2.9	0.0

5.17 仕事の階層

主に従事する仕事の階層について図 5.17.1 に示す。主に元請の仕事に従事している従業員が 71.9%、一次下請が 11.3%、二次以下の下請が 2.6%であった。

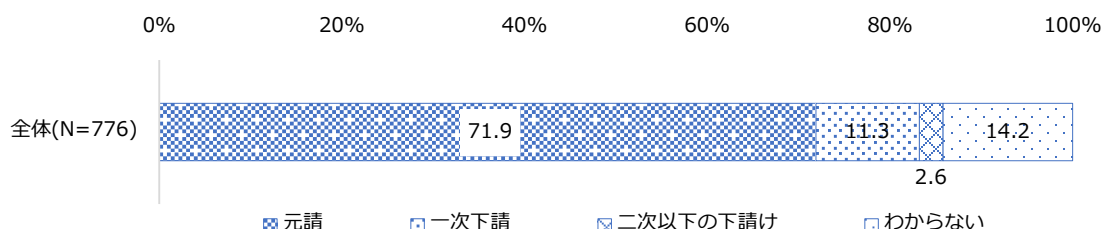


図5.17.1 仕事の階層

業種別の主に従事する仕事の階層について表 5.17.2 に示す。元請の割合は、新聞関連業の 80.8%が最も高く、放送・映像関連業が 73.4%、出版関連業が 71.8%、広告関連業が 67.8%であった。また、二次以下の下請けと答えた者のいる業種は、放送・映像関連業が 3.6%、広告関連業は 2.8%であり、新聞関連業と出版関連業では 0%であった。

表5.17.2 業種別の仕事の階層

(単位:%)

	N	元請	一次下請	二次以下の 下請け	わからない
放送・映像関連業	364	73.4	11.8	3.6	11.3
新聞関連業	78	80.8	6.4	0.0	12.8
出版関連業	110	71.8	8.2	0.0	20.0
広告関連業	177	67.8	16.9	2.8	12.4
その他	32	65.6	0.0	6.3	28.1

6 従業員における各種詳細の検討

6.1 労働時間に関する分析

6.1.1 就業形態と労働時間

就業形態別・性別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図6.1.1.1に示す。実労働時間が週40時間(法定労働時間)以上の割合は、正社員男性が86.1%、正社員女性が75.4%、非正規男性が69.3%、非正規女性が45.0%であった。

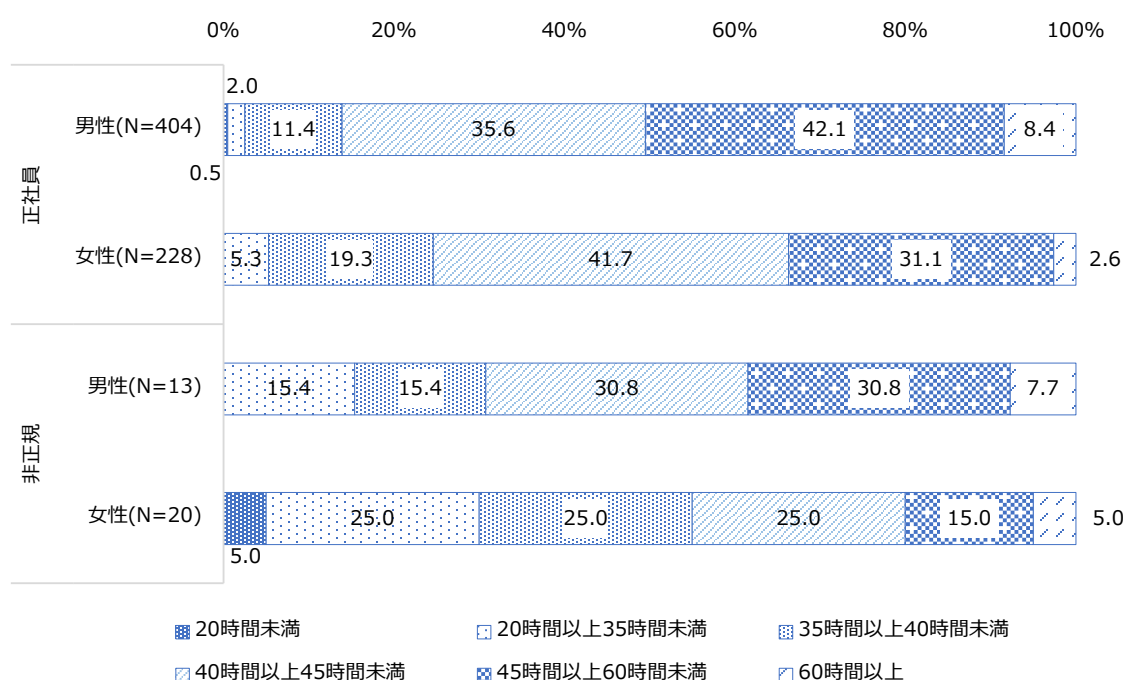


図6.1.1.1 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は回答者のうち週10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週120時間未満の者を有効とした。

実労働時間数が週 40 時間以上の者に絞って、雇用形態別に 1 週間あたりの実労働時間数の分布を図 6.1.1.2 に示す。週 60 時間以上の従業員の割合を見ると、男女ともに非正規が 11.1%で、いずれも正社員を上回った。また、正社員においては、男性が 9.8%、女性が 3.5%であった。

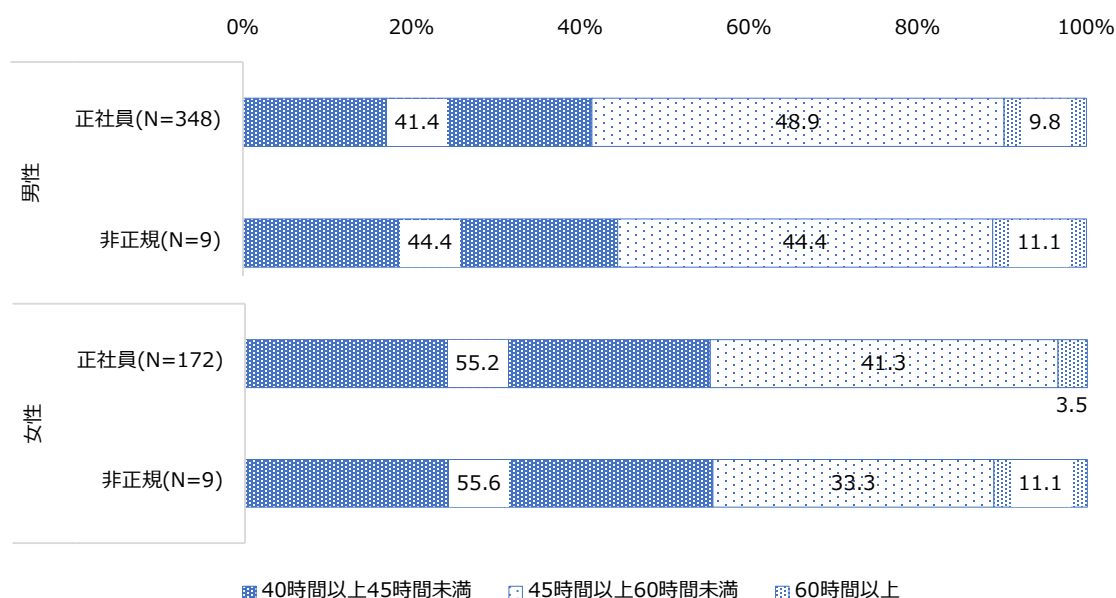


図6.1.1.2 性別・就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(週40時間以上の者)

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。1週間あたりの実労働時間数が35時間以上120時間未満の者を有効とした。

性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数を図6.1.1.3に示す。正社員、非正規のいずれにおいても、男性の平均労働時間は女性よりも長かった。また、男性は正社員と非正規でいずれも45.5時間と差はなかった。女性では正社員が非正規よりも5.7時間長かった。

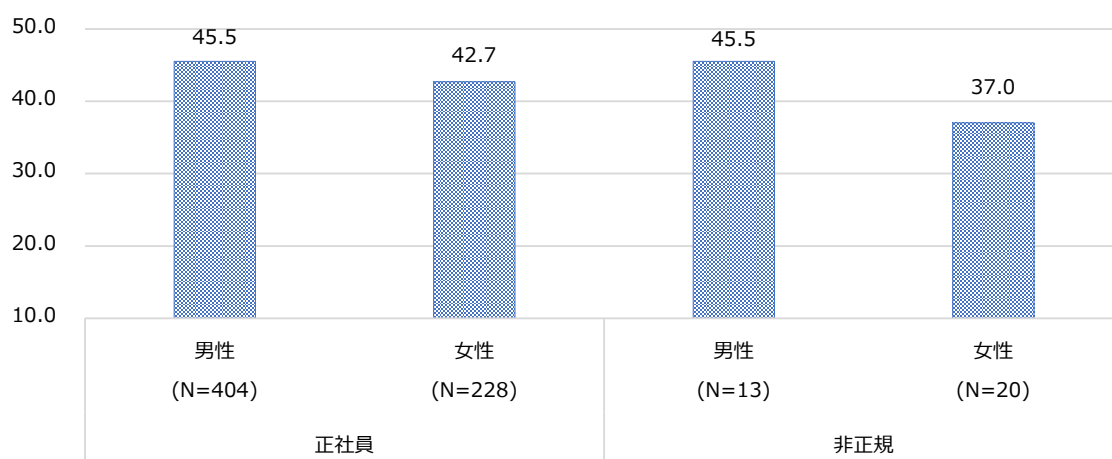


図6.1.1.3 性別・就業形態別の1週間あたりの平均実労働時間数

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は回答者のうち週10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週120時間未満の者を有効とした。

6.1.2 業種別の長時間労働の状況

業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布を図6.1.2に示す。週60時間以上の割合を見ると、放送・映像関連業が8.5%で最も高く、次いで出版関連業(5.7%)、広告関連業(4.2%)、新聞関連業(1.3%)であった。

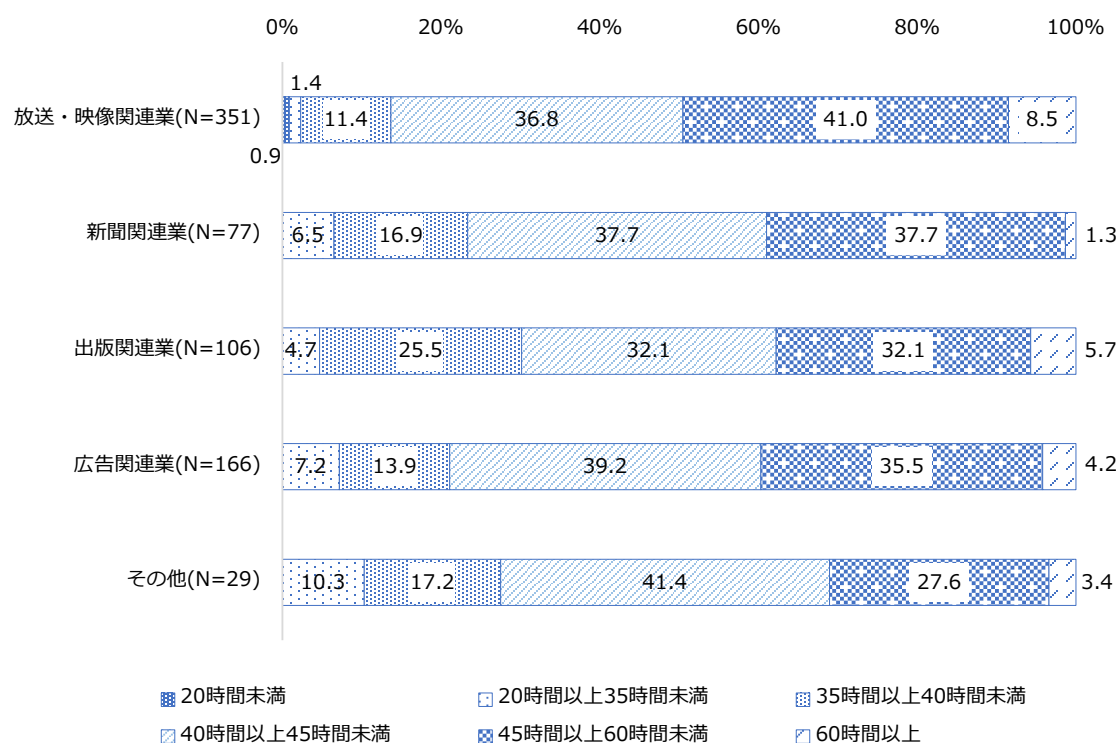


図6.1.2 業種別の1週間あたりの実労働時間数の分布

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は回答者のうち週10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週120時間未満の者を有効とした。

6.1.3 労働時間制度別の労働時間の状況

図6.1.3に労働者の労働時間制度の分布を示す。労働者(正社員および非正規雇用者)の67.7%は固定勤務、14.1%がフレックスタイム制であった。

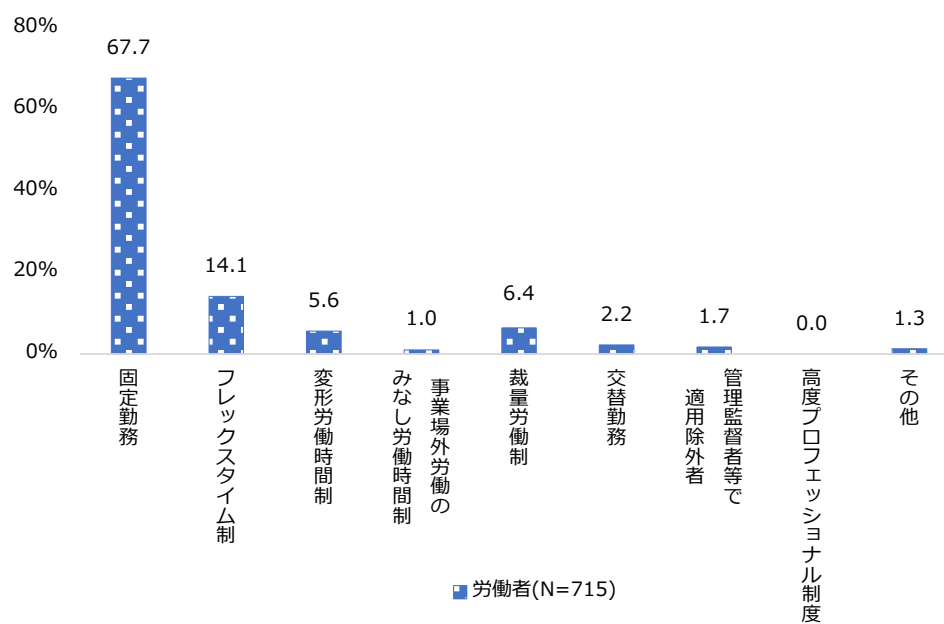


図6.1.3 労働者の労働時間制度の分布

(注) 労働者とは正社員および非正規雇用者と回答した者。

6.1.4 通常期と繁忙期の時間外労働

就業形態別に通常期・繁忙期それぞれの時間外労働の状況を図6.1.4に示す。正社員と非正規雇用者を比較すると、時間外労働が週1時間未満の割合は、通常期には正社員21.4%、非正規51.4%、繁忙期では正社員7.8%、非正規32.4%と、正社員と非正規でいずれも20ポイント以上の差があった。正社員の通常期から繁忙期への変化を見ると、週10時間以上15時間未満(11.7ポイント)、週15時間以上20時間未満(6.6ポイント)、週20時間以上(9.9ポイント)の増加であった。また、非正規の通常期から繁忙期への変化は、週10時間以上15時間未満(5.4ポイント)、週15時間以上20時間未満(8.1ポイント)、週20時間以上(2.7ポイント)の増加であった。

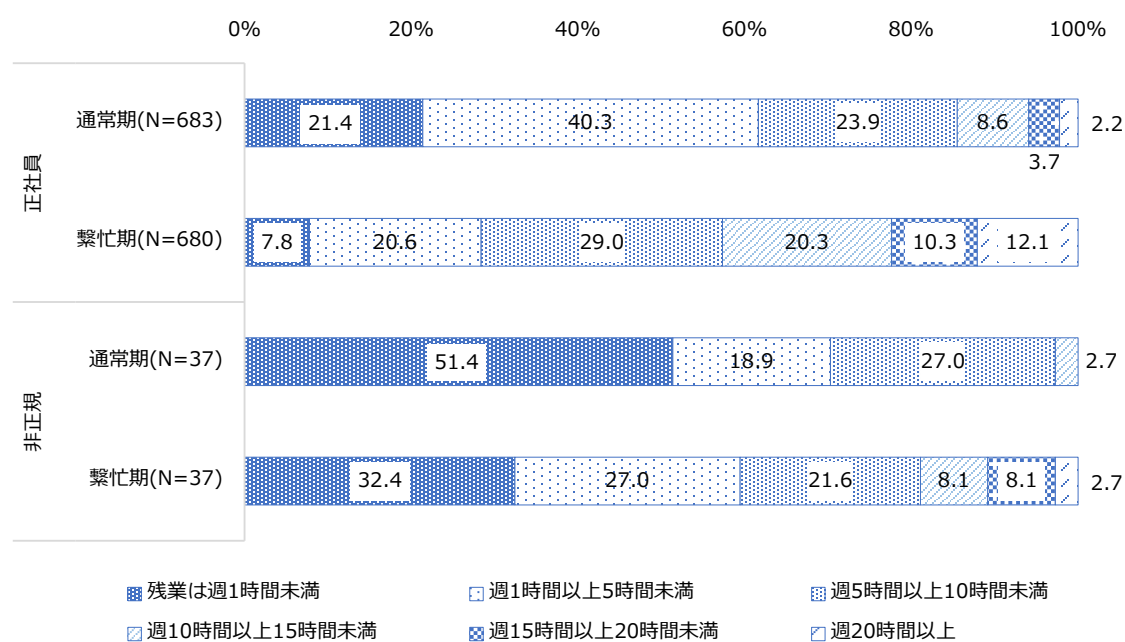


図6.1.4 就業形態別の通常期・繁忙期別の時間外労働の分布

(注) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間。裁量労働制や自営業者の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。

6.1.5 通常期と繁忙期の時間外労働の関係

正社員に絞って、通常期の時間外労働時間別(性別)に、繁忙期の時間外労働時間の分布を図 6.1.5.1～図 6.1.5.2 に示す。通常期に時間外労働が「週 10 時間以上 15 時間未満」、「週 15 時間以上 20 時間未満」、「週 20 時間以上」の者は、繁忙期ではいずれも週 20 時間以上の時間外労働をする割合が最も高くなっている。

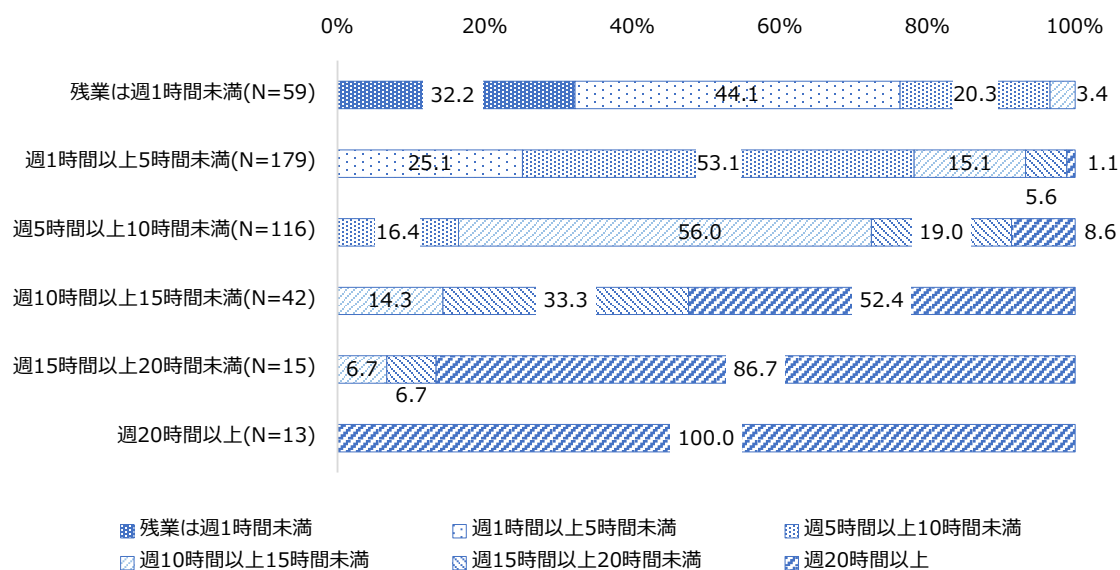


図6.1.5.1 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(正社員男性)

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

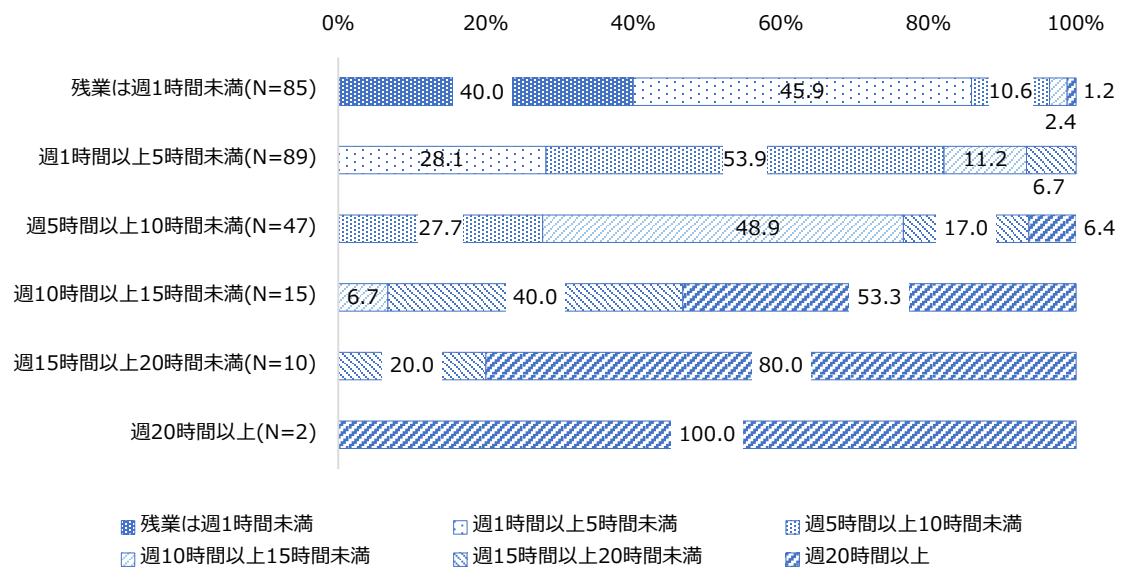


図6.1.5.2 通常期と繁忙期の時間外労働の関係(正社員女性)

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

6.2 睡眠の状況

6.2.1 性別・就業形態別の睡眠の状況

性別・就業形態別の睡眠の状況を図 6.2.1 に示す。睡眠時間が 5 時間未満の割合は、非正規女性が 8.7%、非正規男性が 7.1%、正社員は、男性、女性はともに 6.8%であった。

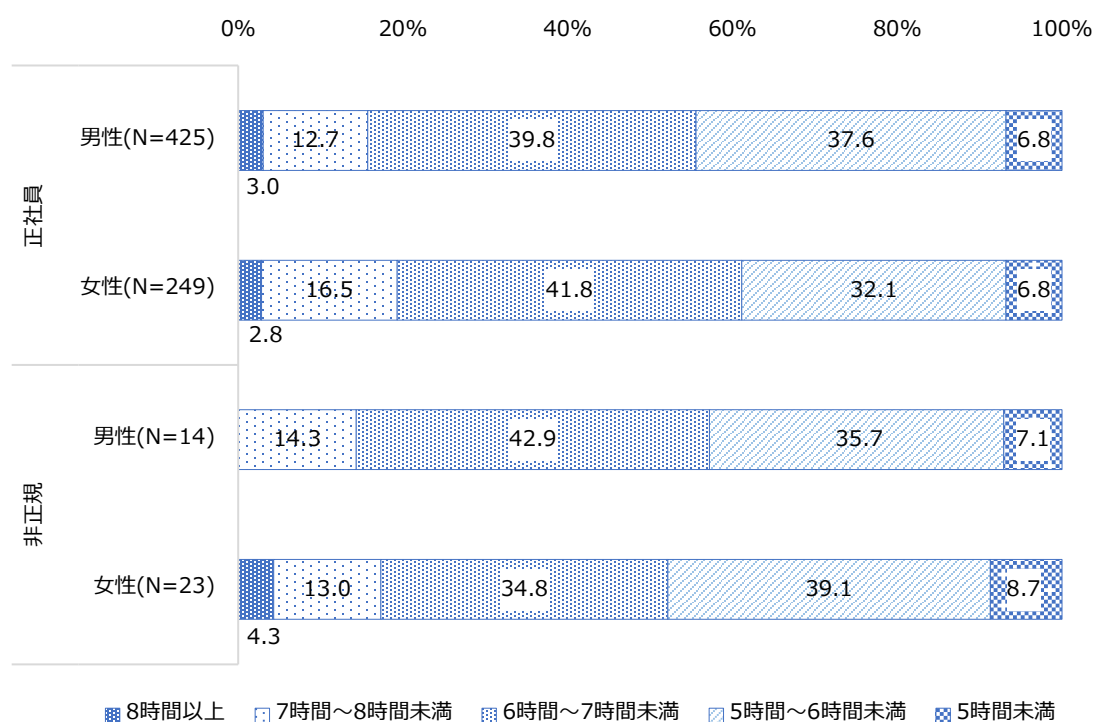


図6.2.1 性別・就業形態別の睡眠時間の分布

6.2.2 実労働時間別の睡眠の状況

1 週間あたりの実労働時間数別の睡眠の状況を図 6.2.2 に示す。睡眠時間が 5 時間未満の従業員の割合は、1 週間あたりの実労働時間数が 20 時間未満の者では 0%であったが、それ以上の労働時間の階層においては、20 時間以上 35 時間未満 (10.0%)、35 時間以上 40 時間未満 (2.7%)、40 時間以上 45 時間未満 (7.4%)、45 時間以上 60 時間未満 (9.6%)、60 時間以上 (6.4%)と、相関は見られなかった。

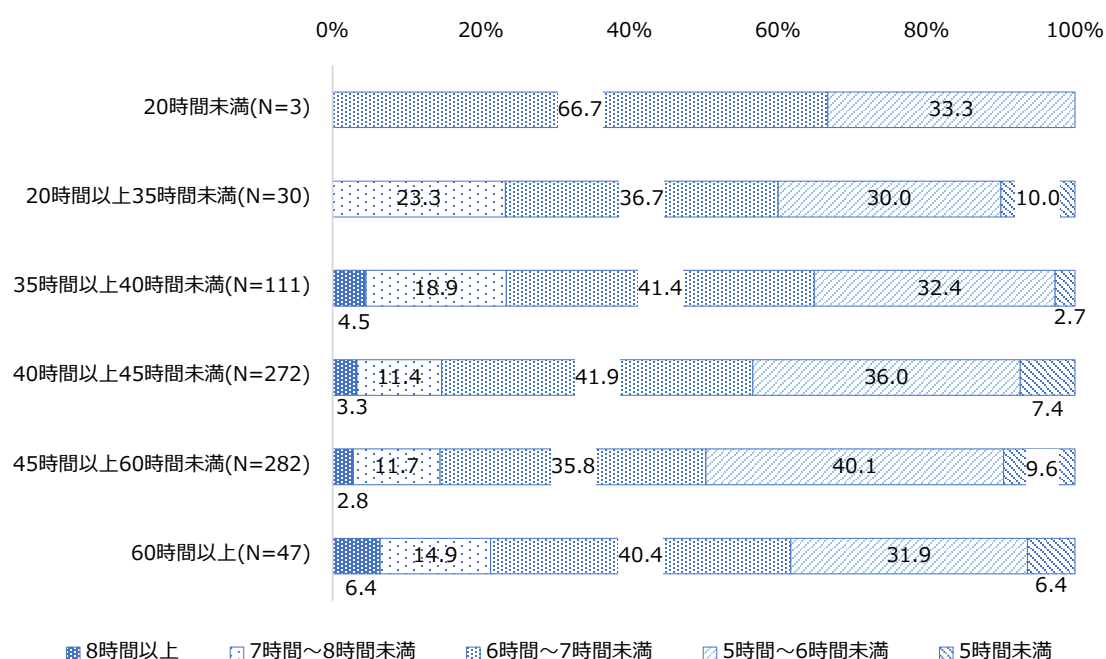


図6.2.2 1週間あたりの実労働時間数別の睡眠時間

(注) 令和 5 年 2 月の 1 週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。正社員は回答者のうち週 10 時間以上 120 時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者・会社役員は、週 120 時間未満の者を有効とした。

6.2.3 余暇時間の情報端末利用と睡眠

仕事以外でパソコン・スマートフォン・ゲームなどの情報端末を利用する時間を図6.2.3.1に示す。最も割合が高いのは「1時間以上2時間未満」で29.5%、次いで「2時間以上3時間未満」が27.2%、「4時間以上」が18.4%であった。

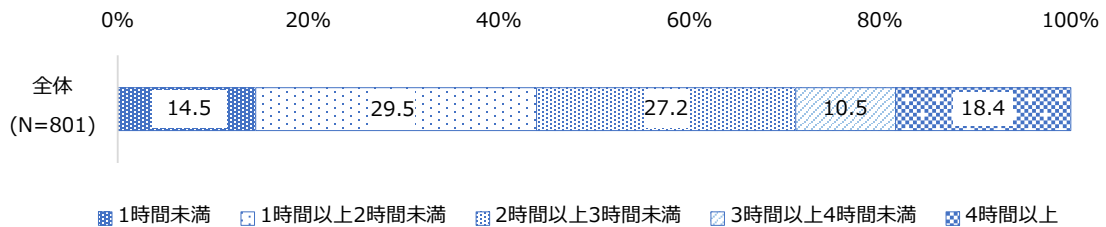


図6.2.3.1 余暇時間中の情報端末の利用状況

仕事以外での情報端末の利用時間を、年代層別に図6.2.3.2に示す。10標本以上の階層を見ると、1日に4時間以上使用する割合は年齢層が若いほど高くなり、20～29歳(37.2%)、30～39歳(21.4%)では20%以上であった。

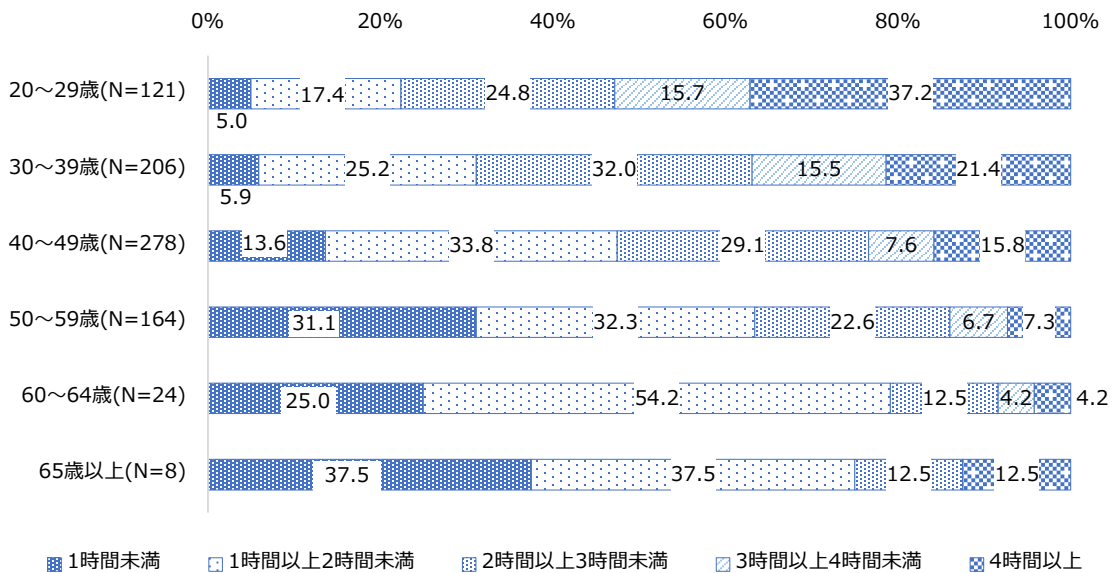


図6.2.3.2 年代層別の余暇時間中の情報端末の利用状況

次に、仕事以外での情報端末の利用時間と睡眠の関係を図 6.2.3.3 に示す。睡眠時間が5時間未満の割合は、情報端末利用時間が1日4時間以上で12.2%と、その他の端末利用時間の階層より4ポイント以上高かった。

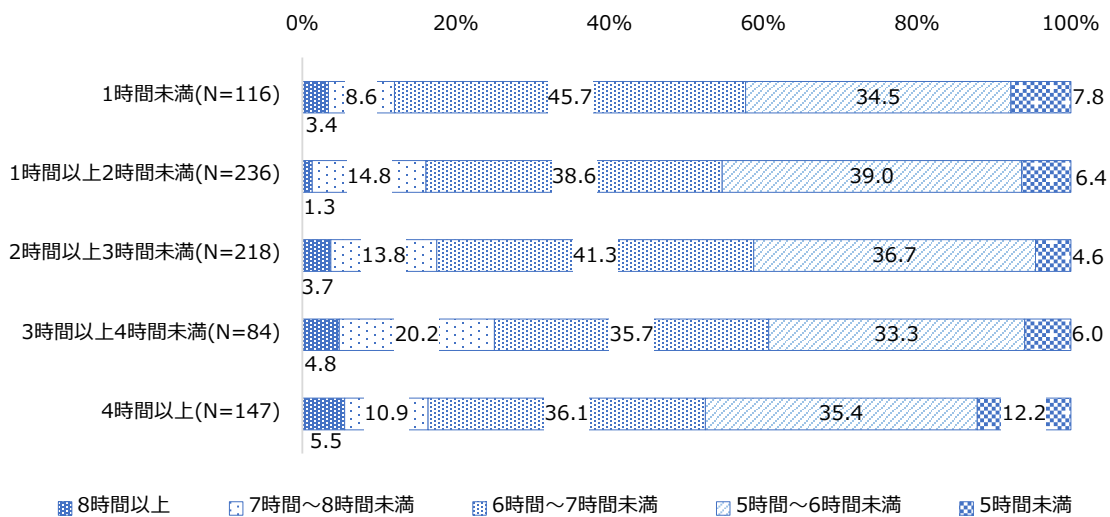


図6.2.3.3 余暇時間中の情報端末の利用時間別の睡眠時間

6.3 疲労の回復状況

疲労の回復状況について性別・就業形態別の分布を図6.3.1に示す。一晩の睡眠で疲労を回復できるかどうか、前日の疲労を翌朝まで持ち越す場合はその頻度についての回答を得た。前日の疲労をいつも持ち越している割合は、非正規女性(17.4%)、正社員女性(9.2%)、非正規男性(7.1%)、正社員男性(5.4%)で、正社員よりも非正規、男性よりも女性の方が高かった。

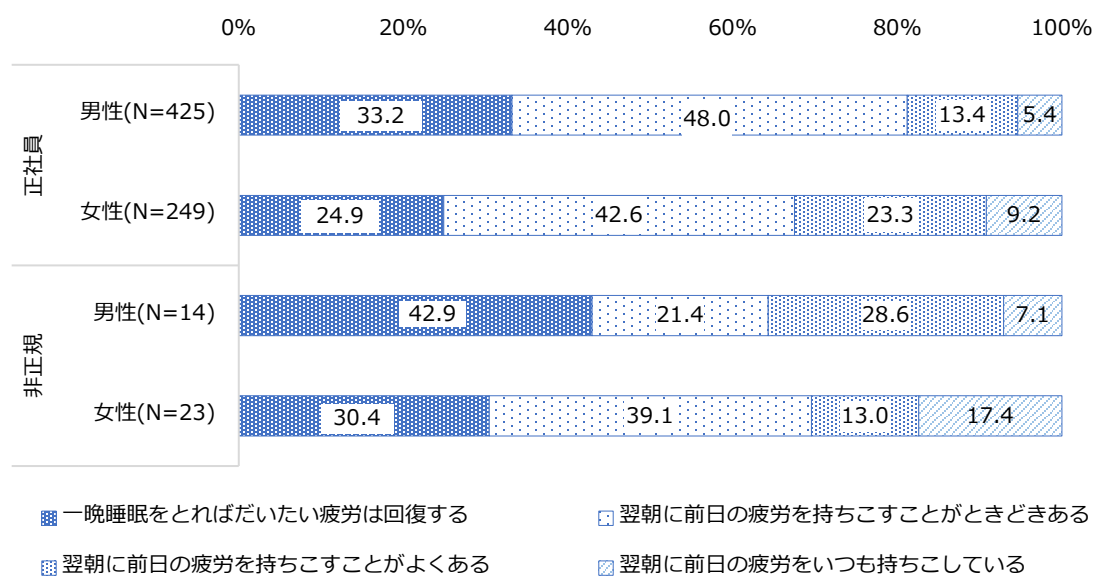


図6.3.1 性別・就業形態別の疲労の回復状況の分布

労働時間と疲労の回復状況の関連を検討するため、1週間あたりの実労働時間数別の疲労の回復状況を図6.3.2に示す。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」、「よくある」とした割合の合計を見ると、週60時間以上の女性(66.6%)、週45～60時間以上の女性(48.8%)が40%を超えている。翌日に疲労を持ち越すのが「いつも」の割合は、男性では週20～35時間未満(9.1%)が最も高く、女性においても週60時間以上(33.3%)に次いで週20～35時間未満(15.8%)の割合が高くなっている。

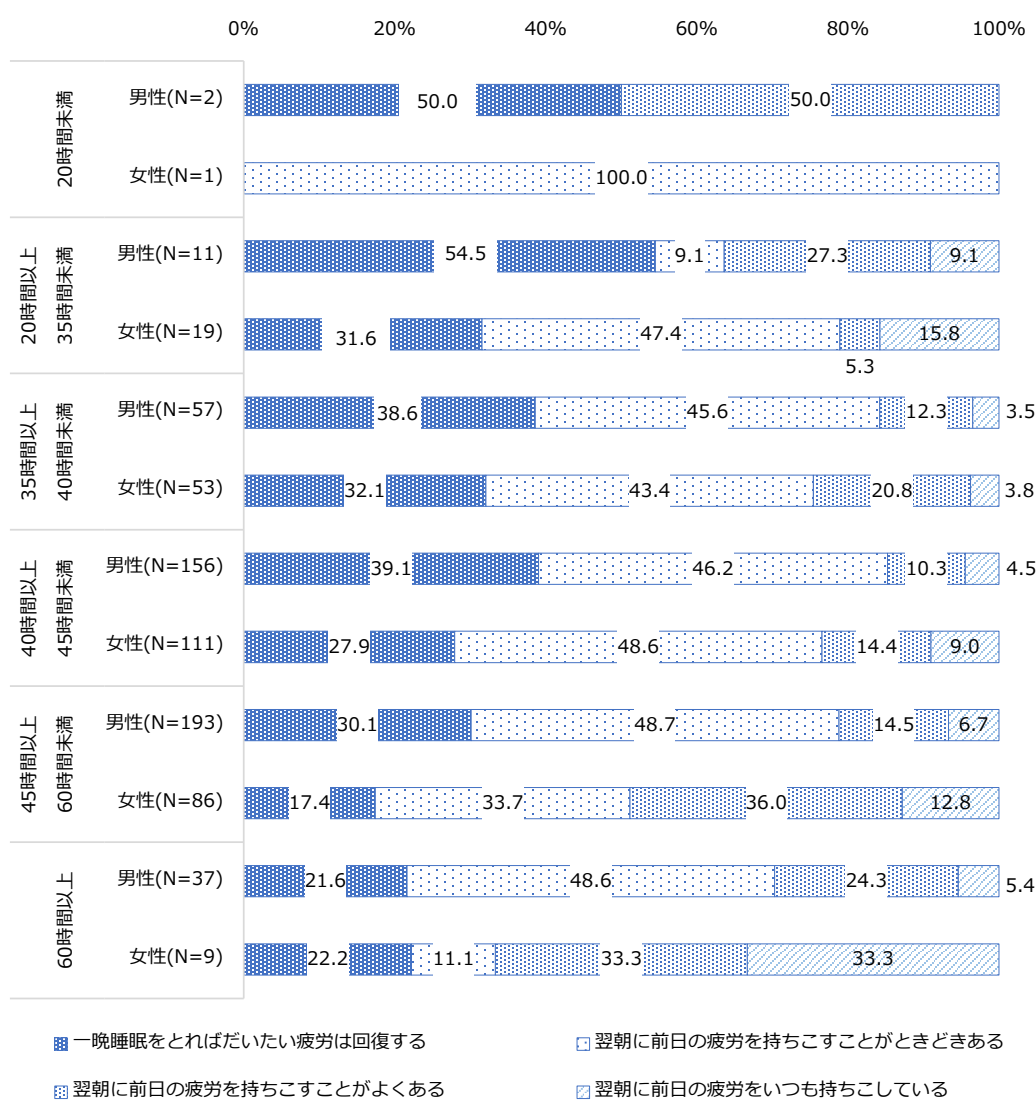


図6.3.2 1週間あたりの実労働時間数別の疲労の回復状況の分布

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は週10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者は、週120時間未満の者を有効とした。

次に、睡眠時間別の疲労の回復状況を図6.3.3に示す。疲労を翌日に持ち越すのが「いつも」、「よくある」とした従業員の割合は、いずれも睡眠時間が短くなるほど高くなり、「いつも」の割合は、睡眠時間が5時間以上の各階層では3～6%台であるのに対し、睡眠時間が5時間未満になると22.4%まで割合が高くなった。

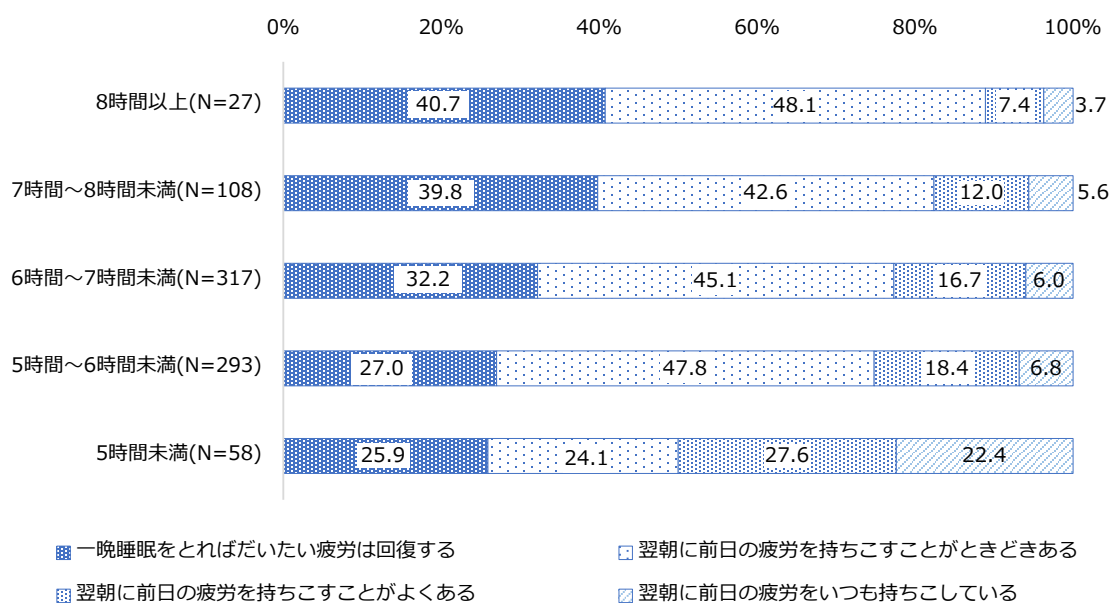


図6.3.3 睡眠時間別の疲労の回復状況の分布

6.4 不安・うつ傾向

睡眠と不安・うつ傾向の関連を検討するため、[図 6.4.1](#) に睡眠時間別の不安・うつ傾向スクリーニングK6 得点の得点分布を示す。また、。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、睡眠時間が短くなるにつれて高くなる傾向であった。

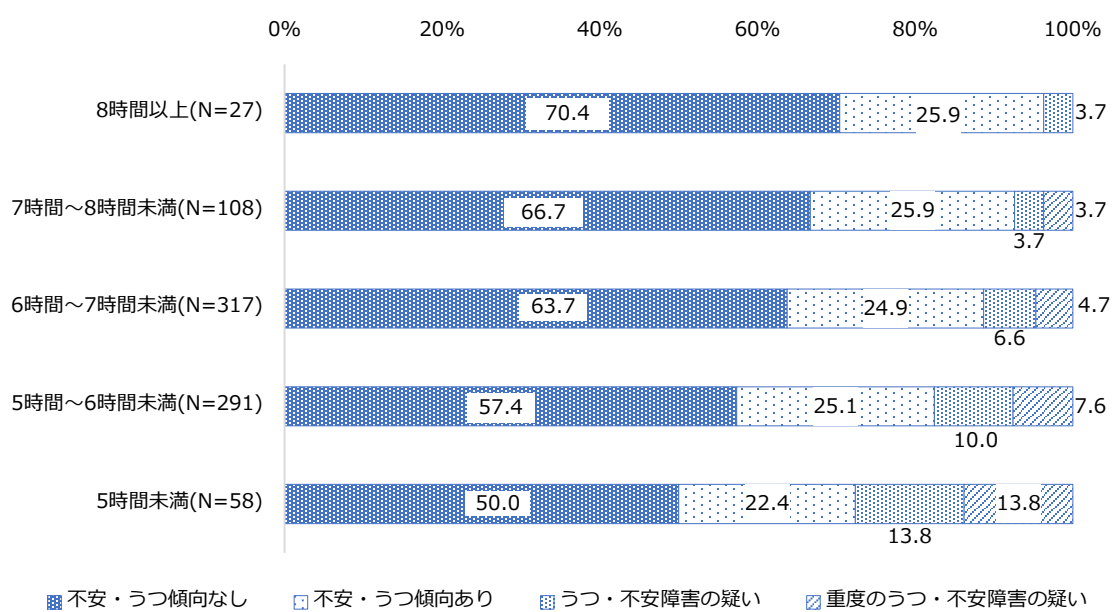


図6.4.1 睡眠時間別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布

疲労の回復状況と不安・うつ傾向の関連を検討するため、図 6.4.2 に、疲労の回復状況別の不安・うつ傾向スクリーニングK6 得点の得点分布を示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は、翌朝に疲労を持ち越すことが多くなるのにつれて高い傾向が見られた。

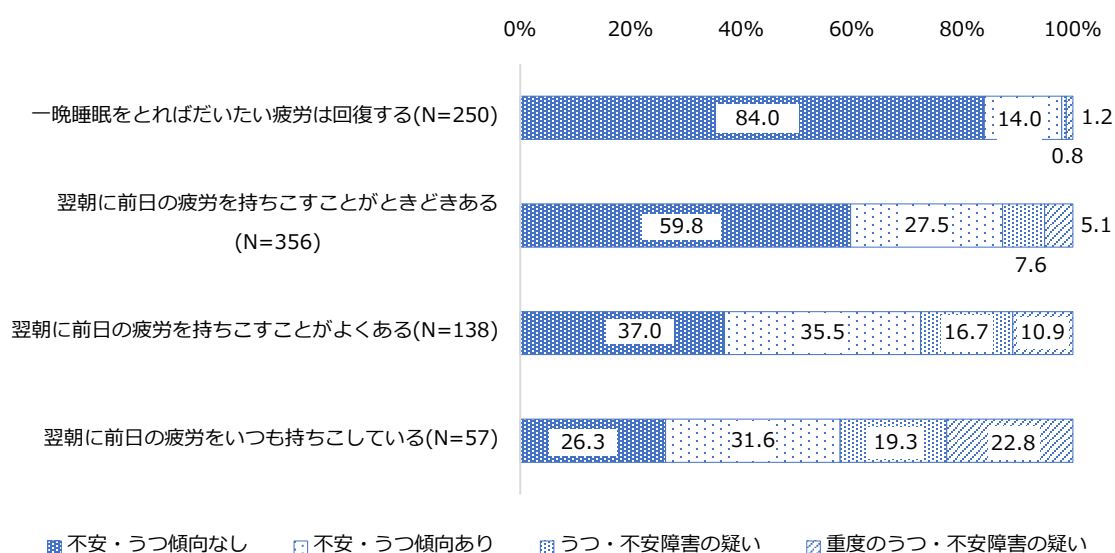


図6.4.2 疲労の回復状況別の不安・うつ傾向(K6得点)の分布

6.5 主観的幸福感

就業形態別、性別の主観的幸福感の分布を表 6.5.1 に示す。8 点以上の割合を見ると、正社員男性(46.4%)、正社員女性(51.8%)、非正規男性(23.1%)、非正規女性(56.5%)で、いずれの就業形態でも男性より女性の方が上回った。

表6.5.1 就業形態別・性別の主観的幸福感

(単位:%)

		1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
正社員	男性(N=425)	0.7	1.2	3.5	3.8	9.4	11.5	23.5	26.6	13.2	6.6
	女性(N=249)	0.4	0.8	3.2	4.4	9.2	11.6	18.5	27.3	13.7	10.8
非正規	男性(N=13)	0.0	0.0	7.7	15.4	7.7	15.4	30.8	15.4	7.7	0.0
	女性(N=23)	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	13.0	21.7	34.8	21.7	0.0

身体的疲労と主観的幸福感との関連を検討するため、疲労の回復状況別の主観的幸福感を表 6.5.2 に示す。3 点未満の割合を見ると、男女ともに疲労を持ち越す頻度が多いほど高くなっていた。

表6.5.2 疲労の回復状況別の主観的幸福感

(単位:%)

		1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
一晩睡眠をとれば ばだいたい疲労は 回復する	男性(N=168)	-	-	0.6	3.0	5.4	6.5	25.6	28.0	20.8	10.1
	女性(N=78)	-	-	-	2.6	3.8	5.1	12.8	32.1	19.2	24.4
翌朝に前日の疲 勞を持ちこすこ とがときどきあ る	男性(N=224)	0.4	0.4	3.6	3.1	11.2	15.6	26.3	23.7	11.2	4.5
	女性(N=126)	-	1.6	1.6	2.4	8.7	11.1	19.8	31.0	18.3	5.6
翌朝に前日の疲 勞を持ちこすこ とがよくある	男性(N=67)	-	4.5	6.0	9.0	19.4	11.9	20.9	22.4	3.0	3.0
	女性(N=69)	1.4	-	4.3	5.8	11.6	17.4	26.1	23.2	7.2	2.9
翌朝に前日の疲 勞をいつも持ち こしている	男性(N=26)	7.7	3.8	11.5	7.7	15.4	3.8	7.7	30.8	7.7	3.8
	女性(N=30)	-	-	13.3	13.3	20.0	16.7	16.7	16.7	-	3.3

6.6 新型コロナウイルス感染拡大の影響

性別・年齢層別のコロナ禍による収入変化の状況を図 6.6.1 に示す。収入減少の割合は、60 歳未満では、男女ともに若年層であるほど低い傾向がみられた。

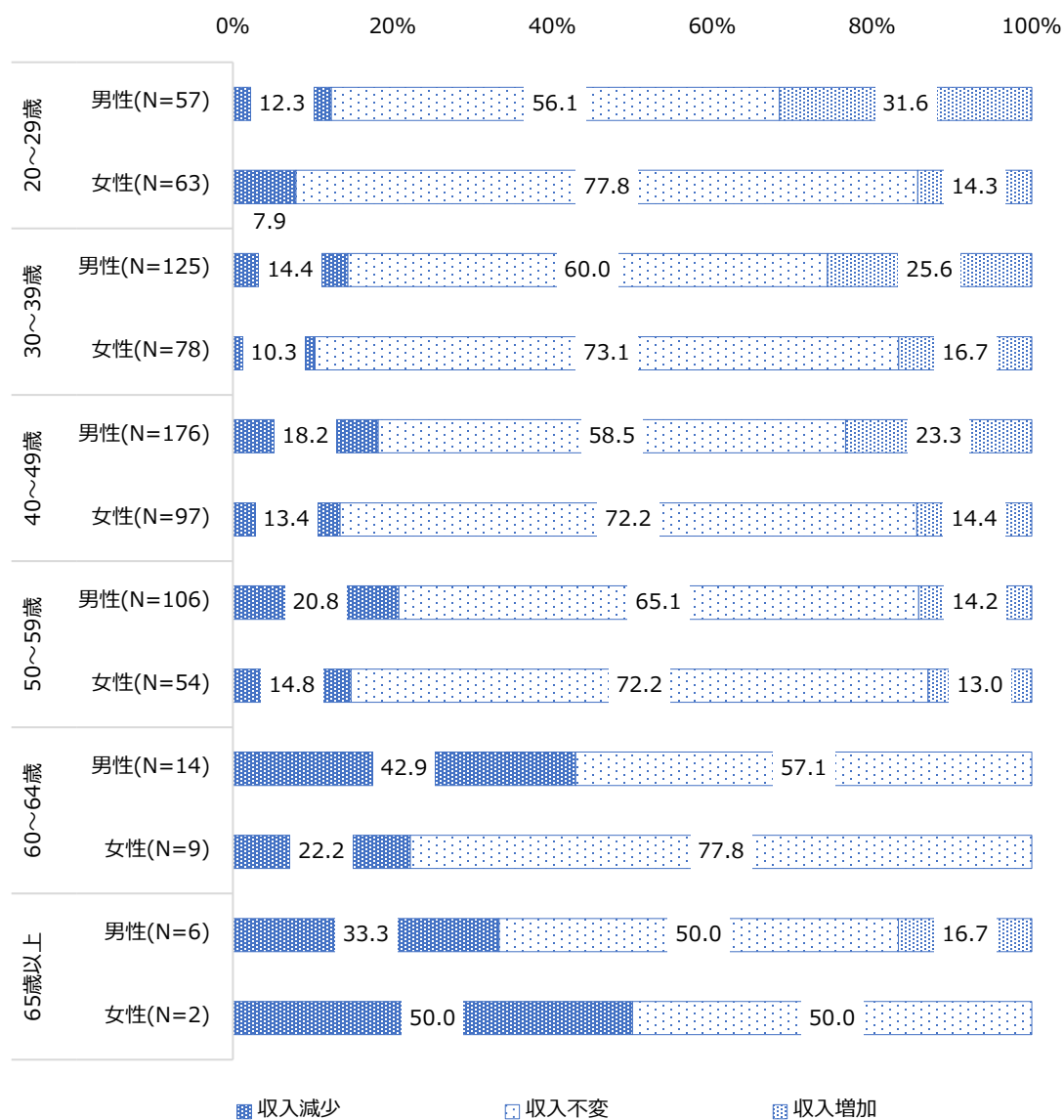


図6.6.1 性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化の分布

業種別の新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化については図 5.12.2 に示したが、同一業種の中にあって個人の性別・年齢によって受ける影響の大きさが異なるかを以下検討した。業種ごとの性別・年齢別にコロナ禍による収入変化を図 6.6.2、図 6.6.3 に示す。放送・映像関連業では、年齢、性別で大きな傾向は見られなかった。新聞関連業では、40 歳以上男性(30.4%)の収入が減少しており、同業種の 40 歳未満男性(6.3%)より 24.1 ポイント高かった。出版関連業、広告関連業においても 40 歳以上は収入減少の割合が高く、同業種の 40 歳未満と比べ、出版関連業は男性 10.1 ポイント、女性 18.5 ポイント、広告関連業は男性 8.3 ポイント、女性 6.5 ポイント高かった。

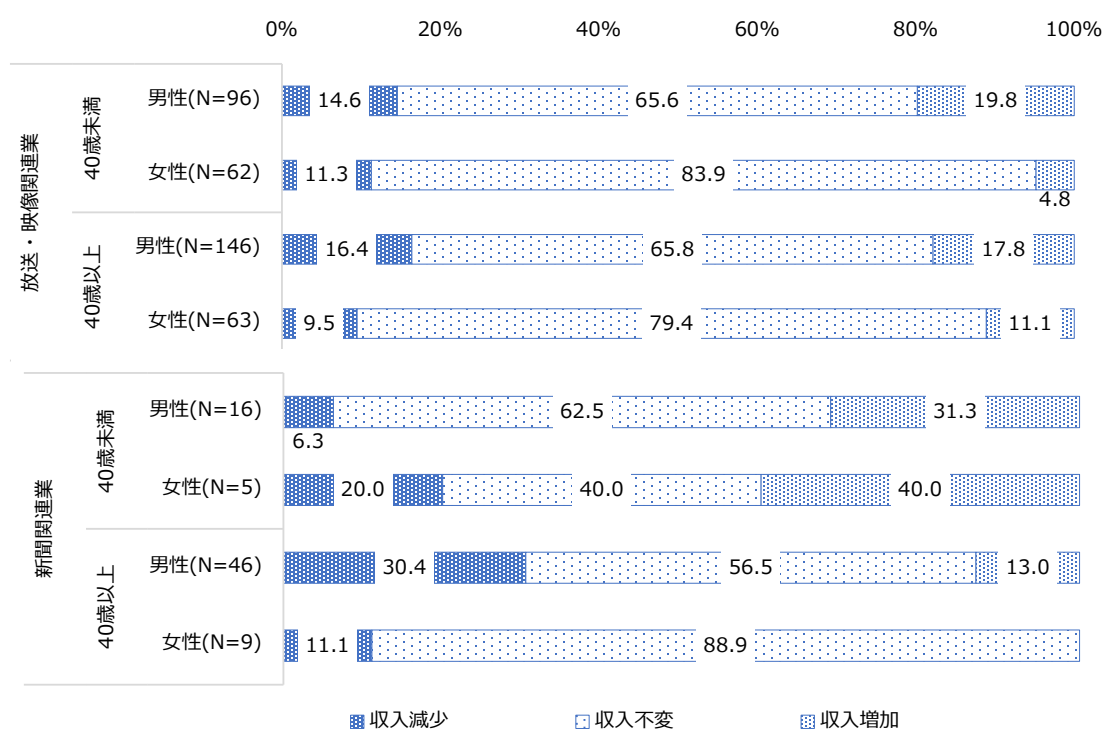


図6.6.2 業種別・性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化の分布(映像・放送関連業、新聞関連業)

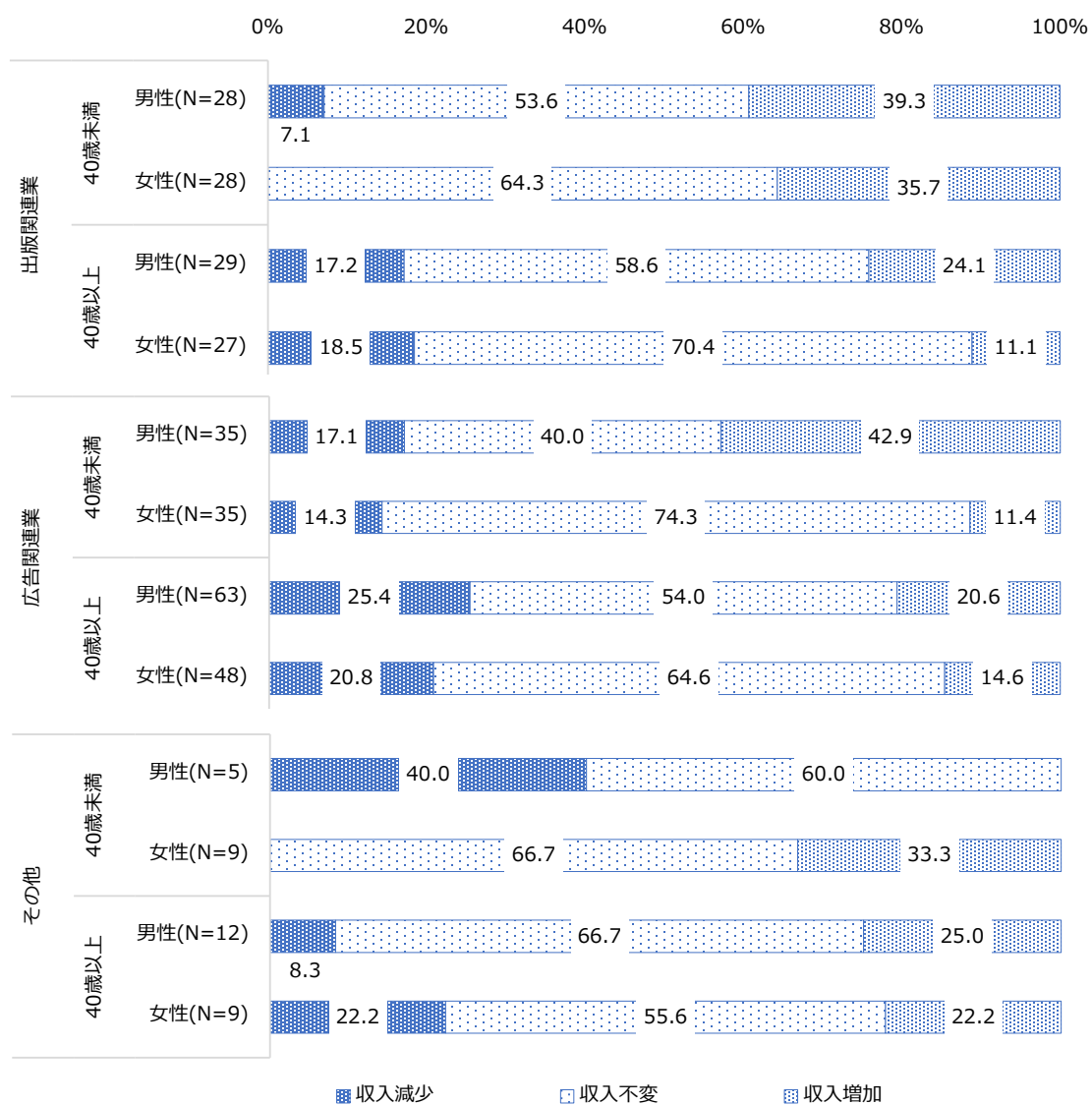


図6.6.3 業種別・性別・年齢層別のコロナ禍による収入の変化の分布(出版関連業、広告関連業、その他)

コロナ禍による収入変化の状況を性別・就業形態別に図 6.6.4 に示す。収入減少の割合は、非正規が正社員より高くなっており、男性が 10.8 ポイント、女性が 19.5 ポイント高くなっている。正社員の収入減少の割合は、男性が 17.8%、女性が 10.9%であった。

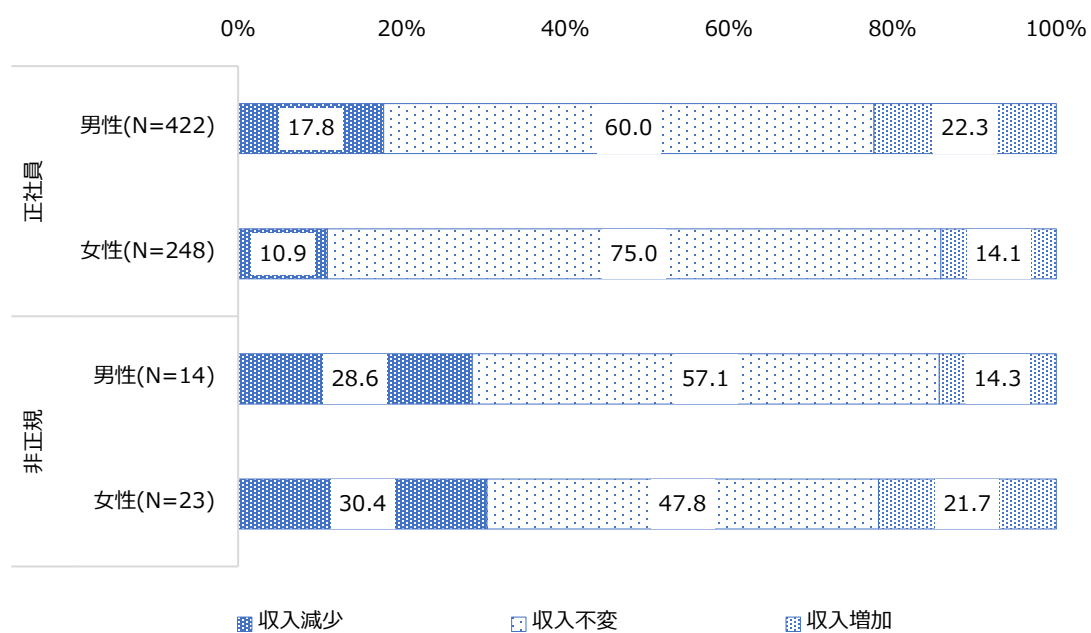


図6.6.4 性別・就業形態別のコロナ禍による収入の変化の分布

6.7 テレワークとの関連

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

従業員がテレワークを行う頻度(1週間の間にテレワークを行う日数)について、性別・就業形態別に図6.7.1に示す。テレワークを行っている者の中で最も割合が高いのは、正社員は男女ともに月1～2日程度、非正規男性は週2～3日程度、非正規女性は週4日程度と週2～3日程度であった。

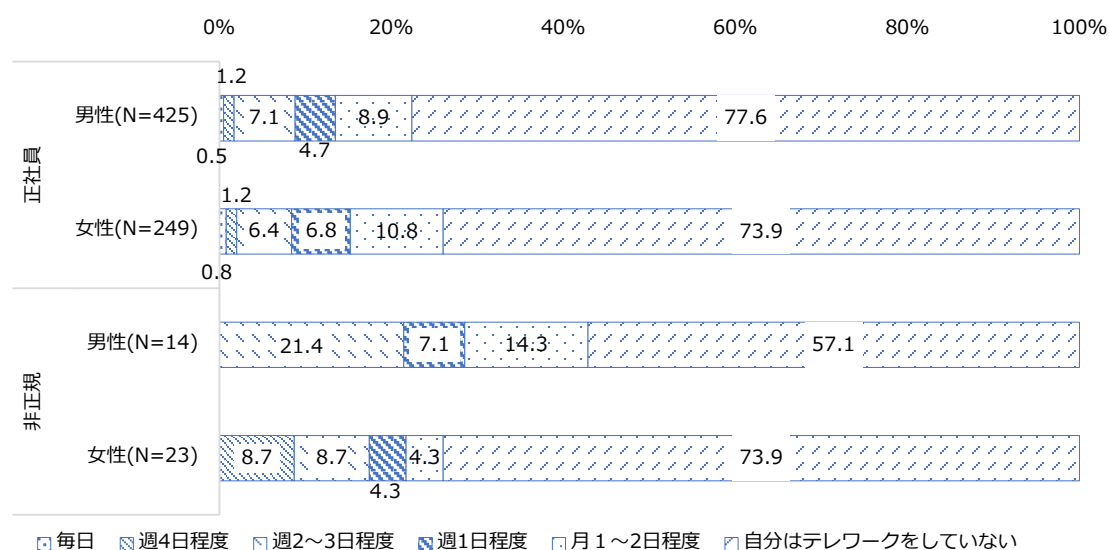


図6.7.1 性別・就業形態別のテレワーク実施頻度の分布

テレワークの実施によって労働時間にどのような影響があるか検討するため、労働者のテレワーク実施頻度別の、1週間あたり実労働時間数の分布を図6.7.2に示す。なお、テレワークの頻度と労働時間の関係を見るため、正社員および非正規雇用者を分析対象とした。10 標本以上の階層では、テレワークの頻度と実労働時間における大きな相関は見られなかった。

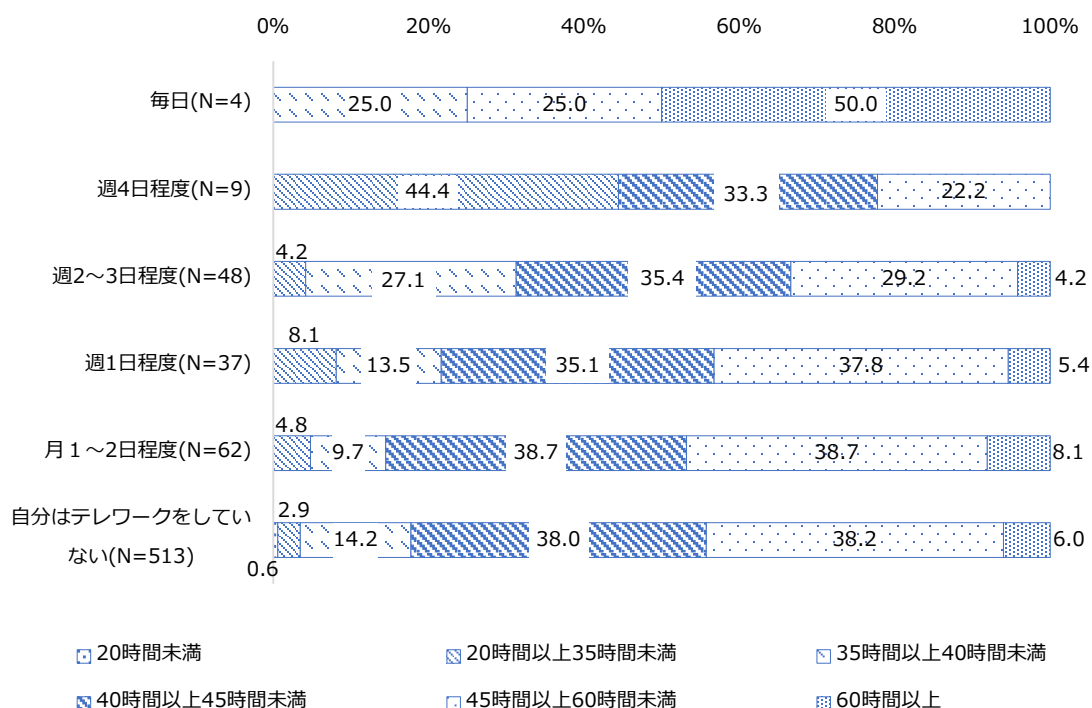


図6.7.2 労働者(正社員および非正規雇用者)のテレワーク実施頻度別の1週間あたりの実労働時間分布

(注) 過去1年間の平均的なテレワーク実施頻度の回答(令和5年2月調査)。令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。休業者は除く。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。正社員は回答者のうち週10時間以上120時間未満の者を、非正規雇用者は、週35時間以上120時間未満の者を有効とした。

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

テレワーク実施頻度別の睡眠の状況を図 6.7.3 に示す。睡眠時間が 5～6 時間、5 時間未満の割合の合計を見ると、どの階層でも 30～40% 台で、テレワークの頻度と睡眠時間の間に大きな相関は見られなかった。

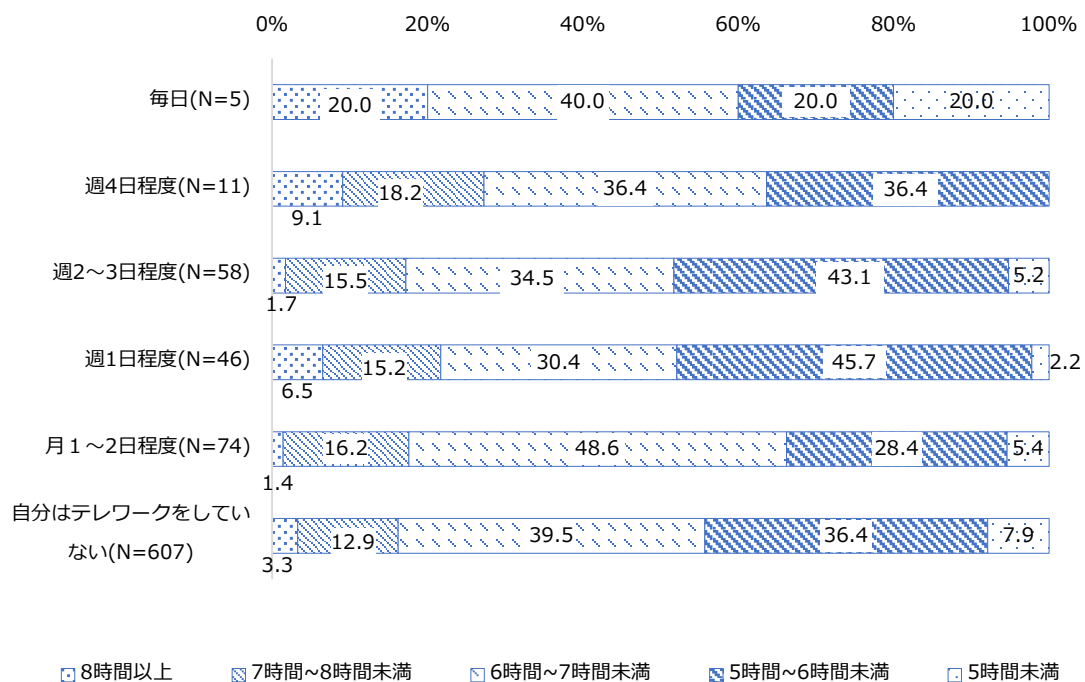


図6.7.3 テレワーク実施頻度別の睡眠の状況

テレワーク実施頻度別の身体的疲労の状況を図6.7.4に示す。翌日までの疲労の持ち越しが「よくある」または「いつも」を合わせた割合を見ると、テレワークの頻度が毎日である者が60%で最も高く、次いで週4日程度の者が36.4%であった。

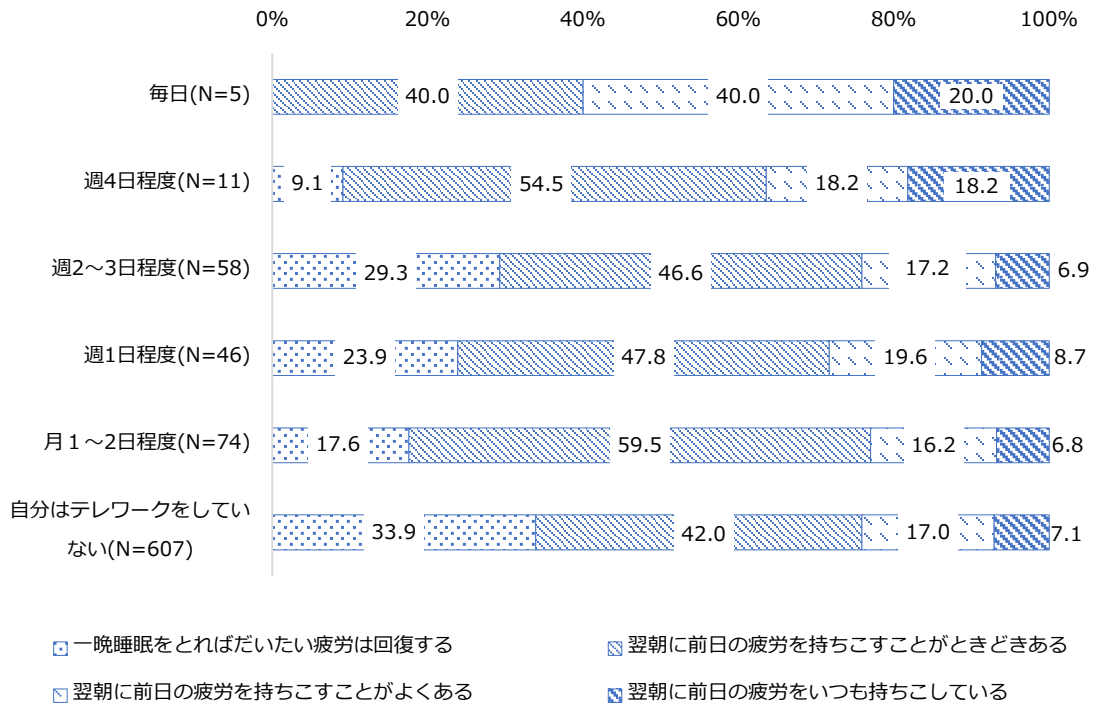


図6.7.4 テレワーク実施頻度別の身体的疲労の状況

6.8 世帯状況の検討

ここでは、世帯の状況(配偶者の有無、同居家族の有無)と労働時間やメンタルヘルス、主観的幸福感との関連を検討する。配偶者の有無、単独世帯・複数世帯別に、1週間あたりの実労働時間数を図 6.8.1 に示す。配偶者の有無による実労働時間の差は見られなかった。また、単独世帯・複数世帯別に最も高い割合を見ると、単独世帯では 45 時間以上 60 時間未満(43.5%)であるのに対し、複数世帯では 40 時間以上 45 時間未満(38.6%)であった。

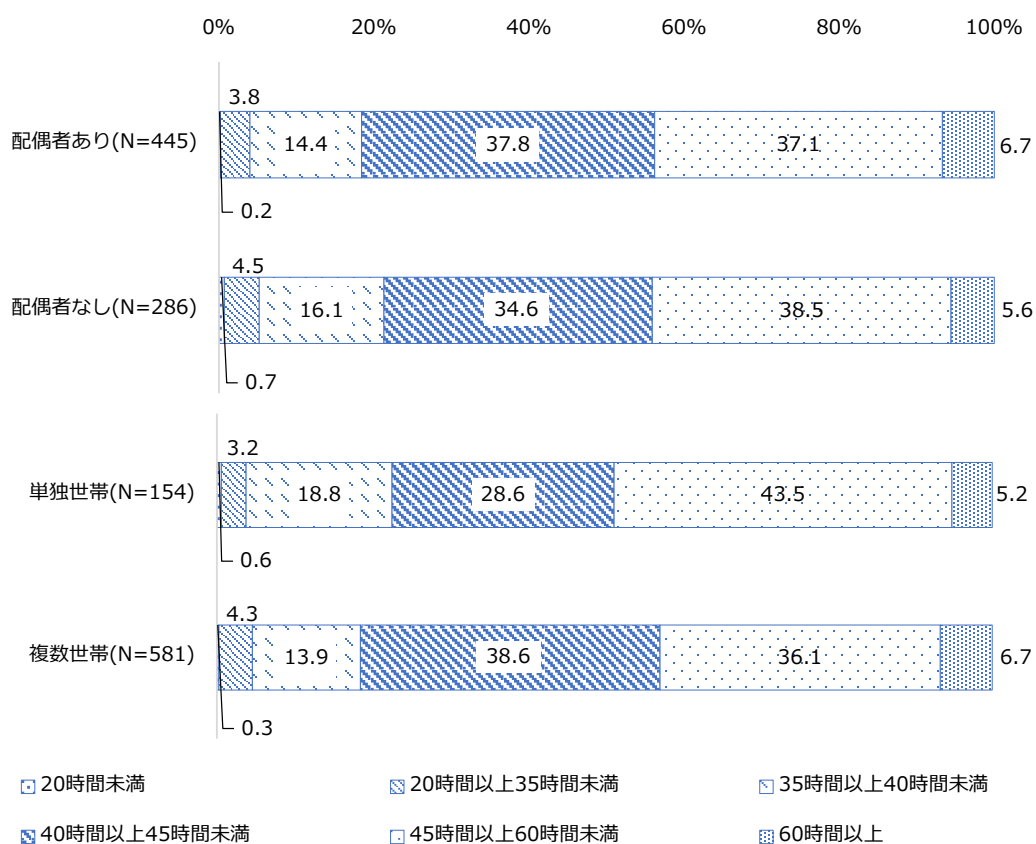


図6.8.1 世帯状況別の1週間あたりの実労働時間数

(注) 令和5年2月の1週間あたりの実労働時間数。兼業・副業のある回答者は、本業と兼業・副業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は週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、同居家族の有無別の不安・うつ傾向スクリーニング尺度K6 得点を図 6.8.2 に示す。重度のうつ・不安障害疑い(13 点以上)の割合は配偶者ありの 5.7%に対して、配偶者なしでは 6.8%で、配偶者なしの方が高かった。また、複数世帯では 5.6%に対して、単独世帯は 8.4%で、単独世帯の方が高かった。

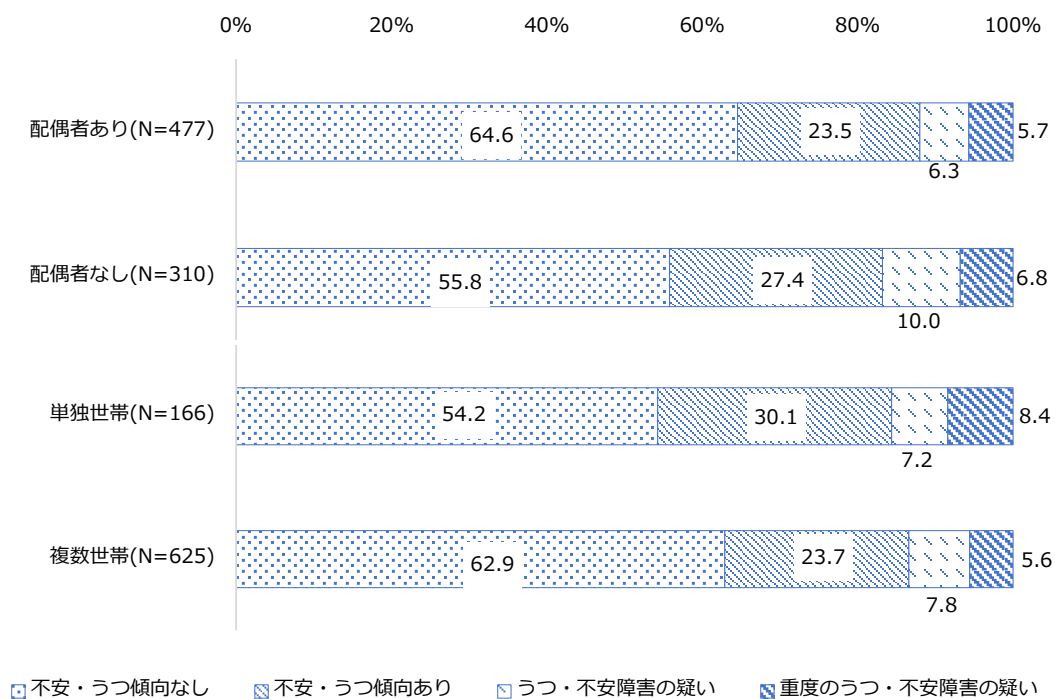


図6.8.2 世帯状況別の不安・うつ傾向(K6得点)

配偶者の有無、同居家族の有無別の主観的幸福感を図 6.8.3 に示す。主観的幸福感が 8 点以上の割合を見ると、配偶者なしが 38.9%、配偶者ありが 52.8%で、配偶者ありの方が高かった。また、単独世帯が 38.2%、複数世帯が 49.7%で、複数世帯の方が高かった。

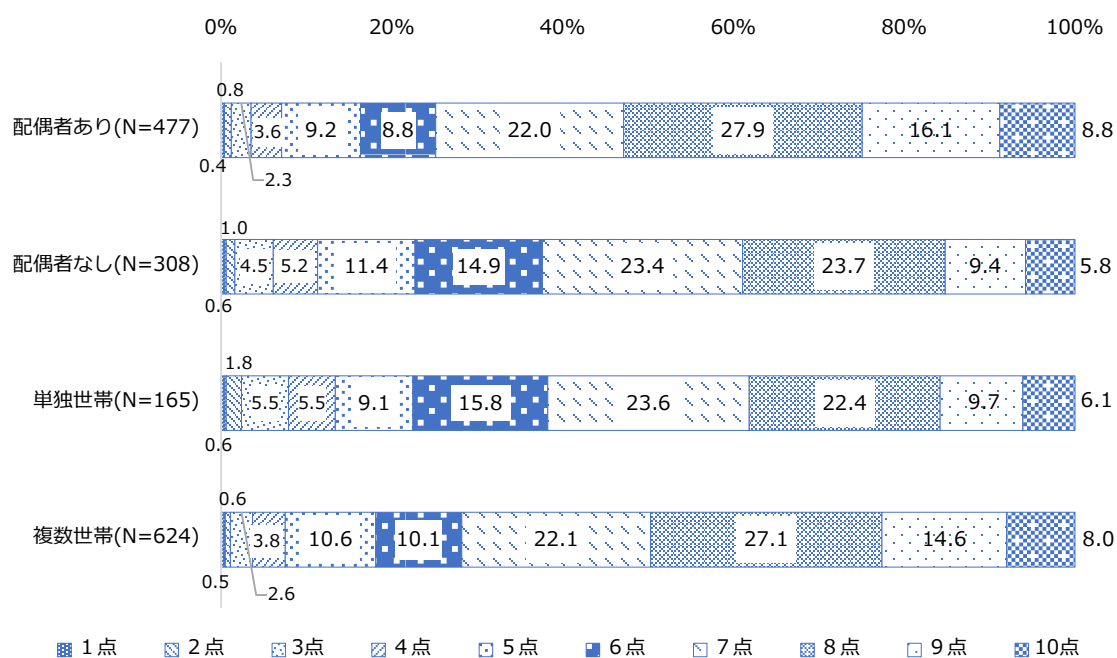


図6.8.3 世帯状況別の主観的幸福感

メディア業従業員の健康管理と働き方に関する事業場調査

【調査協力の意思確認】

本調査は、厚生労働省から要請を受け、安衛研が株式会社日本統計センターに委託して実施します。本調査の趣旨をご理解になり、参加にご同意いただけましたら、下欄の「同意します」の口に✓(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。ご協力ありがとうございました。

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. 放送局、地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く) | |
| 2. 放送局、その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送) | |
| 3. 放送制作・プロダクション(アニメ制作を除く) | |
| 4. インターネット放送 | 5. その他放送系事業 |
| 6. アニメ制作 | 7. その他映像事業 |
| 8. 新聞社・通信社 | 9. 新聞制作会社 |
| 10. その他新聞事業 | 11. 出版社 |
| 12. 出版制作・編集プロダクション | 13. その他出版事業 |
| 14. 広告会社(代理店) | 15. 広告制作・広告プロダクション |
| 16. その他広告事業 | 17. 上記に業種に該当しない |

Q4. 従業員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従業員数(※)をお答え下さい。

(企業単位ではなく、本案内が送付された事業場の規模をお答え下さい)

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1. 10人未満 | 2. 10～29人 |
| 3. 30～49人 | 4. 50～99人 |
| 5. 100～299人 | 6. 300～999人 |
| 7. 1,000～4,999人 | 8. 5,000人以上 |

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

Q5. 貴事業場の正社員・正職員についてお聞きします。
 令和4(2022)年末現在の貴事業場全体の正社員・正職員(※)は何人ですか。

() 人

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Q10. 労働時間の把握方法はどれに該当しますか。(○はいくつでも可)

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

Q11. 36協定(法定の労働時間を超える時間外労働の時間数や休日労働の回数の上限などを定める労使協定)を締結していますか? (○は1つ)

1. している	2. していない	3. わからない
---------	----------	----------

Q12. 貴事業場において所定時間外の労働が生じる理由は以下のどれに該当すると思われますか。
(〇はいくつでも可)

A. 制作職(記者・編集・ディレクター・コンテンツ制作等)

1. 業務量が多いため
2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため
4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため
5. 社員間の業務の平準化がされていないため
6. ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため
7. 顧客の提示する納期が短いため
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. 従業員による品質の追求にこだわりがあるため
11. 顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため
12. 取引先や取材先との関係構築のため
13. その他(具体的内容:)
14. 所定時間外労働はない

B. 営業職

1. 業務量が多いため
2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため
4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため
5. 社員間の業務の平準化がされていないため
6. ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため
7. 顧客の提示する納期が短いため
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. 従業員による品質の追求にこだわりがあるため
11. 顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため
12. 取引先や取材先との関係構築のため
13. その他(具体的内容:)
14. 所定時間外労働はない

Q13. 以下のことは、メディア業界で時間外労働が生じる要因とどの程度関係があると思われますか。
(○はそれぞれ1つ)

	関係ない	少し関係ある	大いに関係ある
1. 十分な人員が採用できない	0	1	2
2. スタッフの育成に時間がかかる	0	1	2
3. 技能を備えたスタッフを集めることが難しい	0	1	2
4. 育ってきたスタッフが転職してしまう	0	1	2
5. スタッフの能力開発が不十分である	0	1	2
6. 発注単価が低く利益が出づらい	0	1	2
7. 納期が厳しい	0	1	2
8. 他の部署や工程の進捗状況の影響を受ける	0	1	2
9. 元請の事業年度に縛られる	0	1	2
10. 業界でビジネスチャンスとなる時期が限られている	0	1	2
11. 発注される時期が集中する	0	1	2
12. 元請のキャンペーンや作品リリースの都合	0	1	2
13. 取り掛かったあとで仕様変更がある	0	1	2
14. 想定外のエラーが起こる	0	1	2
15. 自社の営業職の見積が甘い	0	1	2
16. 他の部署・会社からの時間外・休日の連絡が日常的にある	0	1	2
17. 業界内の古い慣習や非効率・不合理な慣習がある	0	1	2

Q14. **過去1年間に従業員に労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しましたか。**(○は1つ)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 全員に対して実施した →Q15 へ 2. 一部に対して実施した →Q15 へ 3. 実施していないが実施予定である →Q16 へ 4. 実施しておらず今後も実施予定はない →Q16 へ |
|--|

※ ストレスチェックとは、労働安全衛生法第 66 条の 10 等の法令に定められた要件に基づいて実施される心理的な負担の程度を把握するためのものです。ストレスに関する質問票(選択回答)に従業員が記入し、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。

Q15. 【Q14 で「1. 全員に対して実施した」又は「2. 一部に対して実施した」を選んだ場合】
ストレスチェックの結果を用いて、集団(部、課など)ごとの集団分析*を実施しましたか。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 全ての集団(部、課など)について実施した 2. 一部の集団(部、課など)について実施した 3. 実施しなかった |
|--|

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

Q16. 過去1年間に、従業員に定期健康診断を実施しましたか。(○は1つ)

1. 全員に対して実施した →Q17へ
2. 一部に対して実施した →Q17へ
3. 実施していないが実施予定である →Q18へ
4. 実施しておらず今後も実施予定はない →Q18へ

Q17. 【Q16で「1. 全員に対して実施した」又は「2. 一部に対して実施した」を選んだ場合】定期健康診断の結果、貴事業場の従業員で以下の項目での有所見者はどのくらいいましたか。(それぞれ○は1つ)

	いない	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	わからない
A. 血圧検査(高血圧)	1	2	3	4	5	6	7	8
B. 血中脂質検査(高脂血症)	1	2	3	4	5	6	7	8
C. 血糖検査(糖尿病)	1	2	3	4	5	6	7	8

Q18. 貴事業場の従業員に対する過重労働防止として実施している取組みはどれに該当しますか。(○はいくつでも可)

1. タイムカード、ICカード等の客観的な方法による労働時間の管理
2. 職場における健康づくりに関する取組の推進(健康教育や健康指導の実施等)
3. 病気や通院等に配慮した就業上の措置(労働時間の短縮、業務内容や配置の変更等)等の実施
4. ICTの活用や機械化等による業務の効率化や生産性の向上
5. 適切な納期や費用等の確保に関する発注元との協議、契約
6. 従業員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. 従業員に対する労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発
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い

Q19. 過去1か月のテレワークの状況について、月に1回でもテレワークをしている者の割合は以下のどれに当たりますか。(○は1つ)

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

※ 本調査でのテレワークとは、情報通信機器を利用して行う、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。

Q20. 貴事業場では、勤務終了から翌日の始業時刻までの休息時間を一定時間(11時間など)以上確保する取組(勤務間インターバル)を行っていますか。(○はいくつでも)



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

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

Q21. 貴事業場では終業時刻から始業時刻までの間隔(勤務間インターバル[※])を一定時間以上空ける制度や仕組みはありますか。(○は1つ)

1. 労働協約、労使協定または就業規則によって、勤務間インターバルの制度が定められている →Q22へ
2. 規則では定められていないが、勤務間インターバルを確保できるように考慮している →Q22へ
3. 制度・仕組みを有していないが、今後導入予定・導入の検討中である →Q24へ
4. 制度・仕組みを有しておらず、今後導入予定もない →Q24へ
5. そもそも制度・仕組みを知らなかった →Q24へ

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

Q22. 【Q21 に 1 又は 2 を選んだ場合】貴事業場の勤務間インターバル時間をお答え下さい。(○は 1 つ)

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

Q23. 【Q21 に 1 又は 2 を選んだ場合】勤務間インターバルについては、どのような媒体から知りましたか。(○はいくつでも)

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

Q24. 勤務間インターバルを知らない事業場に周知するには、どの媒体の利用が効果的だと思いますか。(○はいくつでも)

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

Q25. 勤務間インターバル制度導入に当たって支援となるもの(活用したいもの)はありますか。(○はいくつでも)

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

Q26. 貴事業場について該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

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

Q27. 「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、担当者間だけに周知している |
| 3. 全く周知していない |

Q28. 貴事業場で採用後3年以上勤めている人の割合（定着率）は、現在、以下の場合でおおよそどの程度ですか。（それぞれ1つを選択）

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

Q29. 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	2. やや向上した	3. 変わらない
4. やや低下した	5. 低下した	6. わからない

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

Q30. 現在の、同業同規模の他社・他事業場と比べた場合の貴事業場の労働生産性はどのように考えていますか（回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

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

Q31. 貴事業場が労働生産性を向上させるには以下のどちらの考えに近いですか（回答者様の主観で結構です）。（○は1つ）

- (A)新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』が重要
 (B)業務や製造工程の合理化などによる『効率性の向上』が重要

1. Aに近い	2. Aにやや近い	3. Bにやや近い	4. Bに近い
---------	-----------	-----------	---------

Q32. 貴事業場の業務には、顧客・発注者から直接受注した業務はありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない
3. 該当しない	4. 分からない

Q33. 貴事業場の業務には、顧客・発注者からの直接受注したのではなく、元請け業者と契約した業務はありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない
3. 該当しない	4. 分からない

Q34. 貴事業場では、受注した業務をどのように遂行していますか。最も近いものを1つ選んで下さい。
(○は1つ)

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

Q35. 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

Q36. 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	

Q37. 貴事業場では、過去1年間で以下の状況はどのくらい経験されましたか。(○は1つ)

	該当しない	ほとんどない	あまりない	時々ある	よくある
A. 無理のある(短い、厳しい)納期	0	1	2	3	4
B. 顧客(クライアント)からのクレーム	0	1	2	3	4
C. 急な仕様変更	0	1	2	3	4

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

付録 2

【調査協力の意思確認】

本調査は、厚生労働省から要請を受け、安衛研が株式会社日本統計センターに委託して実施します。本調査の趣旨をご理解になり、参加にご同意いただけましたら、下欄の「同意します」の口に✓(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。

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

■ 回答時点の状況についてご回答ください。

Q1. あなたがしている定常的*な仕事は、いくつありますか。(○は1つ)

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

※ここでの「定常的」とは、ふだんしている仕事を今後もしていくこととなっている場合をいいます。年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入等はここでいう仕事には該当しません。

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

Q2. 【Q1で「2.仕事は2つ以上」と答えた方】本業(自分が主たる仕事だと考えている仕事)の勤め先で副業・兼業の制度やルールはありますか。(○は1つ)

1. ある →Q3へ 2. ない →Q4へ 3. わからない →Q4へ

Q3. 【Q2で「1.ある」と答えた方】本業の勤め先に副業・兼業での所定労働時間を届け出ていますか。(○は1つ)

1. はい 2. いいえ

Q4. あなたの所属されている主な業界・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. 放送局、地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く) | |
| 2. 放送局、その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送) | |
| 3. 放送制作・プロダクション(アニメ制作を除く) | |
| 4. インターネット放送 | 5. その他放送系事業 |
| 6. アニメ制作 | 7. その他映像事業 |
| 8. 新聞社・通信社 | 9. 新聞制作会社 |
| 10. その他新聞事業 | 11. 出版社 |
| 12. 出版制作・編集プロダクション | 13. その他出版事業 |
| 14. 広告会社(代理店) | 15. 広告制作・広告プロダクション |
| 16. その他広告事業 | 17. 上記に業種に該当しない |

Q5. あなたが主に従事している仕事について、該当するものは次のうちどれですか。(○は1つ)

1. 元請 2. 一次下請 3. 二次以下の下請け 4. 分からない

Q6. あなたの職種をお選びください。完全に一致しない場合は最も近いものをお選びください。(○は1つ)

【1. 放送関連】

1.1 報道・制作	1.2 技術・美術	1.3 編成
1.4 電子メディア部門	1.5 営業	1.6 その他

【2. 新聞関連】

2.1.1 報道の外勤記者	2.1.2 報道の内勤記者	2.1.3 写真・映像記者
2.1.4 その他編集スタッフ	2.2 電子メディア	2.3 営業
2.4 制作・印刷・発送	2.5 出版・文化事業	2.6 その他

【3. 出版関連】

3.1 編集・出版・クリエイティブ	3.2 電子メディア	3.3 広告営業
3.4 販売	3.5 その他	

【4. 広告関連】

4.1 スポンサー営業	4.2 メディア担当	4.3 クリエイティブ
4.4 イベント	4.5 デジタル	4.6 マーケティング
4.7 プロモーション	4.8 その他	

【5. 映像関連】

5.1 企画	5.2 制作	5.3 その他
--------	--------	---------

Q7. あなたは、プラットフォーム※に登録して仕事をしていますか。(本業・副業を問いません。)(○は1つ)

1. はい	2. いいえ
-------	--------

※プラットフォームとは、インターネットやアプリを利用して消費者の需要(宅配など)や委託者からの業務を仲介するサービスをいいます。(クラウドワークス、ランサーズなど)

Q8. 労働時間についておたずねします。副業をしている方は、本業についてお答えください。

(A) 過去1か月に何日働きましたか。

1か月に 日

(B) 就業規則や契約で決められている 1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。
決められていない場合は、□にチェックしてください。

1週間あたり 時間 決められていない

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

1週間あたり 時間

仕事を1つだけしている方は、Q9へお進みください。
仕事を2つ以上している方は、続けて(D)-(F)もお答えください。

【仕事を2つ以上している方】副業の労働時間についてお答え下さい。複数の副業・兼業のある方はそれらの合計をお答えください。

(D) 副業では過去1か月に何日働きましたか。

1か月に

--	--

 日

(E) 副業の就業規則や契約で決められている1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。決められていない場合は、□にチェックしてください。

1週間あたり

--	--

 時間 決められていない

(F) 過去1か月の副業のために労働した時間は、1週間あたり実際に何時間でしたか(休日労働を含む)。

1週間あたり

--	--	--

 時間

■ **仕事が2つ以上ある方は以降の質問には本業に関してお答えください。**

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

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1. 正社員・正職員 →Q10へ | 2. 契約社員 ^{※1} ・嘱託 →Q10へ |
| 3. パート・アルバイト →Q10へ | 4. 臨時・日雇社員 →Q10へ |
| 5. 労働者派遣事業所の派遣社員 ^{※2} →Q10へ | 6. 会社などの役員 →Q10へ |
| 7. フリーランス →Q11へ | 8. その他 →Q11へ |

※1 専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用される人

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

Q10. あなたの現在の役職について該当するものを選んでください。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. 管理職(職長、部長、課長等) | 2. 管理職以外 |
|-------------------|----------|

Q11. 働いている事業場の従業員数をお選びください。(○は1つ)

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

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

Q12. 現在の勤務先について、該当するものをお選びください(○はいくつでも)。

- | | | |
|----------------------------|--------------|------------|
| 1. 外資系である | 2. 親会社が存在する | 3. 労働組合がある |
| 4. 労使協議機関 [※] がある | 5. いずれも該当しない | |

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

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

		年			か月
--	--	---	--	--	----

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

1. 固定勤務(例:8:30~17:15など)	2. フレックスタイム制 ^{※1}
3. 変形労働時間制 ^{※2}	4. 事業場外労働のみなし労働時間制 ^{※3}
5. 裁量労働制 ^{※4}	6. 交替勤務
7. 管理監督者等で適用除外者	8. 高度プロフェッショナル制度 ^{※5}
9. その他	

※1 労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度

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

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

※4 労使協定または労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度

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

Q15. あなたの業務において、自社施設以外[※]での業務時間はどの程度ですか。(○は1つ)

1. 80%以上	2. 60%以上 80%未満
3. 40%以上 60%未満	4. 20%以上 40%未満
5. 20%未満	

※ 客先、取材先等のこと。在宅勤務は除く。

Q16. 1つの業務のサイクル期間(締切や本番までの日数)は平均するとどれくらいですか。(○は1つ)

1. 1日(毎日締切がある等)	2. 数日(1週間未満)	3. 1週間
4. 2~3週間	5. 1ヵ月	6. 2~3ヵ月
7. 4ヵ月~半年	8. 半年~1年	9. 1年以上

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

(A)通常期(残業時間が年間で平均的な月)(○は1つ)

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

(B)繁忙期(残業が年間で最も多い月)(○は1つ)

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

Q18. あなたご自身の所定時間外労働(残業)についておたずねします。
 所定時間外労働が生じる際の理由は何ですか。(〇はいくつでも可)
 (裁量労働制等の方は実際に仕事をした時間が1日8時間を超える理由についてお答えください。)

- | |
|--|
| 1. 業務量が多いため |
| 2. 人員が不足しているため |
| 3. 仕事の繁閑の差が大きい |
| 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 |
| 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. 品質の追求にこだわりがあるため |
| 12. 顧客や取材対象の都合が自社でコントロールできないため |
| 13. 取引先や取材先との関係構築のため |
| 14. その他 |
| 15. 所定時間外労働はない |

Q19. あなたの仕事の場において、以下のようなことはありますか。最もあてはまるものを選んでください。
 (〇はそれぞれ1つ)

	まったく ない	あまり ない	ときど きある	よく ある
1. 危険を感じる場面や場所で仕事・作業をしなければならない	1	2	3	4
2. 仕事・作業のため、不自然な姿勢を長時間取らなければならない	1	2	3	4
3. 仕事の場で他人の喫煙の煙を浴びる	1	2	3	4
4. 仕事の場の換気が不十分である	1	2	3	4
5. 自分の仕事を指揮しているのが誰かが分からない	1	2	3	4
6. 業界の慣習で言いたいことを自由に言えない	1	2	3	4
7. 非効率、不合理な慣習が多く、改善されない	1	2	3	4
8. 現在の仕事に必要な才能が自分にあるか自信がない	1	2	3	4
9. 記事や作品の反響があるか、観客動員数が達成できるかなどの成果が心配である	1	2	3	4
10. 自分の仕事が他人の成果として評価されたことがある	1	2	3	4

Q20. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

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

Q21. 生活に必要な収入を得るために、所定時間外労働をすることはありますか。(○は1つ)
(裁量労働制等の方は実際の労働時間が1日8時間を超えることについてお答え下さい。)

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

Q22. 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
-------------	-------------	-------------	----------

Q23. あなたは、過去1年間に仕事中にケガをしたことはありますか。(○は1つ)

1. ない →Q25 へ	2. ある →Q24 へ
--------------	--------------

Q24. 【Q23に「2.ある」と答えた方】そのケガ*のために仕事を休んだのは4日以上でしたか。(○は1つ)

1. 4日以上	2. 4日未満
---------	---------

※ 仕事中のケガが複数回あった方は、最も長く仕事を休んだものについてお答えください。

Q25. 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

Q26. 過去1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。(休まなかった方は0日とお答えください。)

										日
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Q27. 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を 100%として、過去1か月の自身の仕事を評価してください。

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 %

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

Q28. 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

Q29. 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

Q30. 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

Q31. 達成感・成長(○は1つ)

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

Q32. 楽しみ・喜び(○は1つ)

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

Q33. 現在、あなたはどの程度幸せですか。「全く幸せでない」を1点、「非常に幸せ」を10点とすると、何点くらいになると思いますか。(○は1つ)

←全く幸せでない

非常に幸せ→

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

Q34. 最もあてはまるものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	まったくない	あまりない	ときどきある	よくある
1. 仕事が家庭生活の妨げとなることがある	1	2	3	4
2. 仕事をしていないときにも仕事のことが気になることがある	1	2	3	4
3. 家庭生活が仕事の妨げとなることがある	1	2	3	4

Q35. 過去1か月の、仕事のある日に、以下の活動に平均しておよそ何時間費やしましたか？(○はそれぞれ1つ)

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

Q36. いつもより仕事量が多いときや急ぎの仕事があるとき、職場の同僚や仕事仲間など周りは手助けしてくれますか。(○は1つ)

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

Q37. ふだん、日常的に次に該当するような症状がありますか。(○はいくつでも可)

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

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

1. あまりない	2. 月に数回程度	3. 週に計60分未満	4. 週に計60分以上
----------	-----------	-------------	-------------

Q39. 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
---------	------------	------------	---------

Q40. 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(交代勤務の方は日勤のときを考えてお答えください)

Q41. 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 |

Q42. ふだん、布団に入ってから眠るまでにどのくらい時間がかかりますか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|-----------|-----------|
| 1. 10分以内 | 2. 11～30分 | 3. 31～59分 |
| 4. 1時間～2時間未満 | 5. 2時間以上 | |

Q43. 就寝中に途中で目が覚めて、眠りにつけないことはどのくらいありますか。(○は1つ)

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

Q44. 朝早く目が覚めて、そのあと、眠れなくてつらいことはどのくらいありますか。(○は1つ)

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

Q45. 朝起きた時、疲れを感じることはどのくらいありますか。(○は1つ)

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

Q46. 仕事中に、居眠りしそうなほど強い眠気を感じることはどのくらいありますか。(○は1つ)

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

Q47. 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 |

Q48. 仕事等で普段より遅く帰宅したとき、睡眠と家事はどちらを優先しますか。(○は1つ)

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

Q49. 仕事等で普段より遅く帰宅したとき、睡眠と趣味等はどちらを優先しますか。(○は1つ)

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

Q50. 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 |

Q51. 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

Q52. あなたは過去1年間に以下の病気等を指摘されたことや、病院や診療所などで治療を受けたことがありますか。(○はいくつでも可)

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

Q53. 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1つ)

1. 受けた →Q54へ	2. 受けていない →Q55へ	3. 覚えていない・分からない→Q56へ
--------------	-----------------	----------------------

Q54. 【Q53に「1.受けた」と答えた方】受けた健診はどこが実施したものでしたか。(○はいくつでも)

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

→回答後は Q56へ

Q55. 【Q53に「2.受けていない」と答えた方】健診を受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

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

Q56. 過去1年間に体重の変化はありましたか。(○は1つ)

※妊娠期間に該当する場合は「該当なし」に○をつけてください。

1. 5kg以上増えた	2. 5kg以上減った	3. 変化なし(5kg以内)
4. わからない	5. 該当なし	

Q57. あなたは過去1年間に、会社や取引先などでストレスチェック※を受けましたか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. ストレスチェックを受けた → Q59 へ | 2. 案内がなかったために、受けなかった→Q61 へ |
| 3. 案内はあったが、受けなかった→Q58 へ | 4. 覚えていない・わからない→ Q61 へ |

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

Q58. 【Q57 に「3. 案内はあったが、受けなかった」と答えた方】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. 答える時間がなかった | 2. 自分は健康上の問題はないと思った |
| 3. 面倒だから | 4. 特に理由はない |

→回答後は Q61 へ

Q59.【Q57 に「1. ストレスチェックを受けた」と答えた方】その結果と事後措置は以下のどれに該当しますか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 特に問題はなかった →Q61 へ |
| 2. やや問題はあったが「高ストレス者」とは判定されなかった →Q61 へ |
| 3. 「高ストレス者」と判定され、医師による面接指導を受けた →Q61 へ |
| 4. 「高ストレス者」と判定されたが、医師による面接指導は受けなかった→Q60 へ |
| 5. 覚えていない・わからない →Q61 へ |

Q60.【Q59 に「4.「高ストレス者」と判定されたが、医師による面接指導は受けなかった」と答えた方】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

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

Q61. 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 →Q63 へ |
| 2. 1か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間を超えたが、受けなかった →Q62 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 →Q63 へ |
| 4. 覚えていない・わからない →Q63 へ |

Q62. 【Q61 に「2. 1 か月間の時間外・休日労働時間が 80 時間を超えたが、受けなかった」と答えた方】受けなかった理由は何ですか。(○は1つ)

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

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

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

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

	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
A. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0	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

Q64. **仮に**、あなたにとって十分な資産が今得られたとしたら、引き続き働きますか、または、働くことをやめますか。(○は1つ)

- | | | | |
|------------|-------------|-----------|----------|
| 1. 働くのをやめる | 2. 働く時間を減らす | 3. 変わらず働く | 4. わからない |
|------------|-------------|-----------|----------|

Q65. **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。

Q66. 仕事以外で、ふだん日常でプライベートの時間に、パソコンやオンライン端末(スマートフォンやゲームも含む)を使うことは**1日**にどのくらいありますか。(○は1つ)

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

Q67. 仕事で、ウェブによる会議・打ち合わせ(SkypeやZoom等を用いた会議)に参加する頻度はどの程度ですか。(○は1つ)

- | | | | |
|-----------|----------|-------------|-----------|
| 1. まったくない | 2. 週5回以内 | 3. 週6~10回程度 | 4. 週11回以上 |
|-----------|----------|-------------|-----------|

Q68. あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

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

Q69. あなたの年齢をお答えください。(○は1つ)

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

Q70. 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

Q71. 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	

Q72. 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	

Q73. 昨年1年間(2022年1月~12月)の、世帯全体の年間収入(税込み・公的年金含む)はどのくらいですか。(○は1つ)

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

Q74. 現在のあなたの暮らし向きにゆとりがあると感じていますか。(○は1つ)

1. 全くない(とても苦しい)	2. あまりゆとりがない(苦しい)	3. ふつう
4. ややゆとりがある	5. ゆとりがある	

Q75. コロナウイルス感染症拡大前(2019年)と比べて、あなたの現時点の収入は変わりましたか。(○は1つ)

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

Q76. これから1年以内に今の仕事を失うおそれはどれくらいありますか。(○は1つ)

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

Q77. 仮に今の仕事を失ったとしたら、待遇が今より悪くない仕事をすぐに見つけれられると思いますか。(○は1つ)

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

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