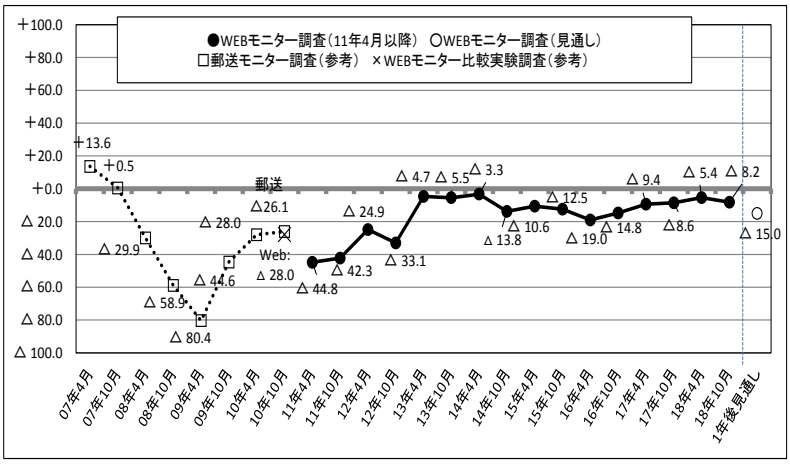
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

１．景気、物価に対する意識

景気が悪化したとの認識はやや増加

●１年前と比べた景気の見方と１年後の景気見通しが悪化（QR2、QR3）

図表Ⅰ－１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



１年前と比べた景気認識 D.I.値はマイナス８.２と、前回調査からやや悪化している。

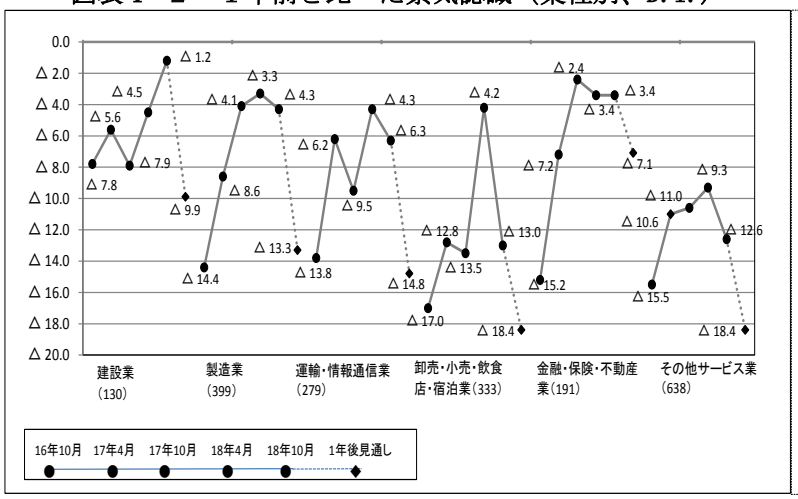
１年後の景気見通し D.I.値も、マイナス 15.0 と、前回調査（マイナス 10.9）よりも、景気が悪化するとの認識は強まっている。

（注１）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●景気認識は建設業、金融・保険・不動産業を除く各業種で悪化（QR2、QR3）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（業種別、D.I.）



勤め先の業種別に１年前と比べた景気認識 D.I.値をみると、**建設業で改善**しているものの、**製造業、運輸・情報通信業、卸売・小売・飲食店・宿泊業、その他サービス業が前回調査から悪化している。**

１年後の見通し D.I.値をみると、前回調査（注３）よりも、景気が悪化するとの認識が強まっている。

（注１）（　）内は、2018 年 10 月調査の回答者数（N）

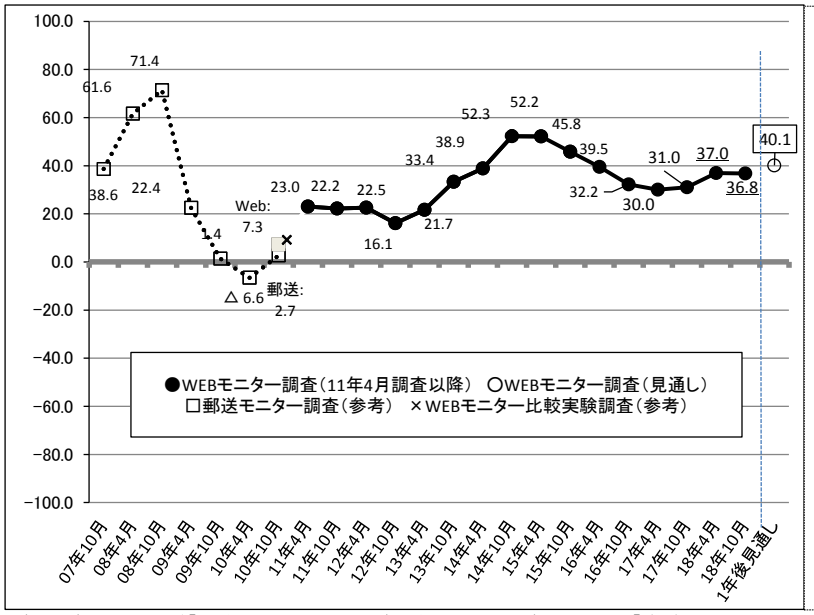
（注２）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注３）前回調査（2018 年 4 月）の１年後の景気見通し D.I.値＝建設業（△6.0）、製造業（△11.0）、運輸・情報通信業（△8.4）、卸売・小売・飲食店・宿泊業（△9.9）、金融・保険・不動産業（△6.8）、その他サービス業（△15.9）

物価が上昇したとの認識は、ほぼ横ばい

●物価が上昇したとの認識は、ほぼ横ばい（QR15、QR16）

図表Ⅰ－３　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し(D.I.)



１年前と比べた物価認識 D.I.値は、プラス 36.8 と、前回調査とほぼ横ばいとなっている。

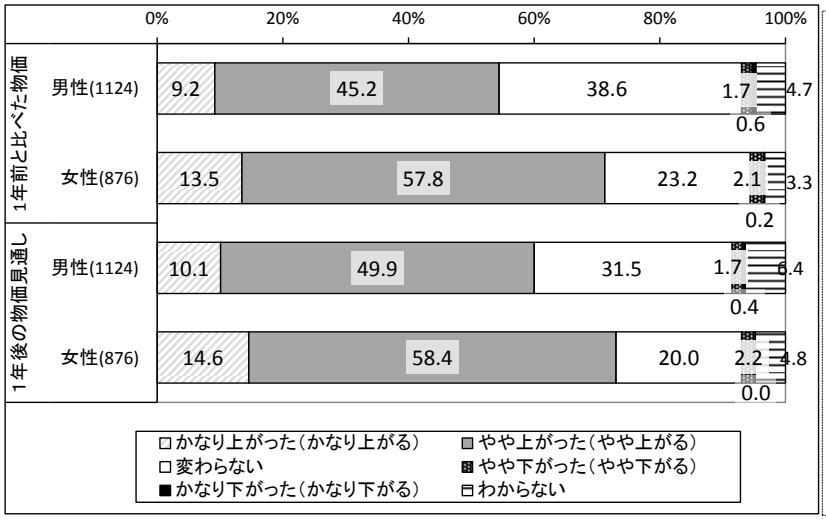
また、１年後の物価見通しD.I.値はプラス 40.1 となっており、**物価の上昇が続くとの認識はやや強まっている**（前回調査における１年後の１年後の物価見通しD.I.値はプラス 38.8）。

（注１）D.I.＝{「かなり上がった（かなり上がる）」×1＋「やや上がった（やや上がる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや下がった（やや下がる）」×(−0.5) ＋「かなり下がった（かなり下がる）」×(−1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●物価が上昇した(上昇する)との認識は、女性の方が強い（QR15、QR16）

図表Ⅰ－４　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し（男女別）



１年前と比べた物価認識を男女別にみると、**物価が＜上がった＞とする割合は、女性の方が高い**（男性 54.4%、女性 71.3%）。

１年後の物価見通しについても、物価が＜上がる＞とする割合は、女性の方が高い（男性 60%、女性 73%）。

（注１）（　）内は、回答者数（N）

（注２）　１年前と比べて物価が＜上がった＞＝「かなり上がった」＋「やや上がった」

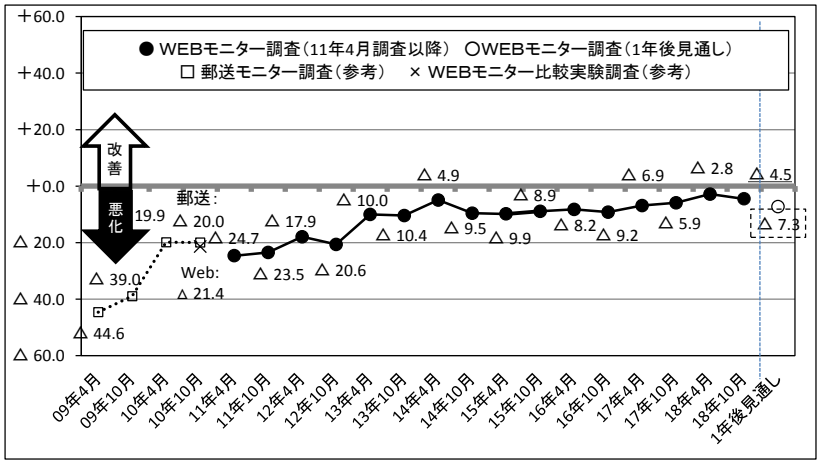
現在と比べて１年後の物価が＜上がる＞＝「かなり上がる」＋「やや上がる」

２．勤め先と仕事に関する意識

勤め先の経営状況が悪化したとの見方はやや増加
～引き続き３割近くが失業不安を感じている

●「１年前と比べて勤め先の経営状況は悪化」との見方が増加（QR4、QR5）

図表Ⅰ－５　１年前と比べた勤め先の経営状況と
１年後の経営状況見通し（D.I.）



１年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I.値は、<u>マイナス 4.5 と、前回調査から悪化した。</u>

１年後の勤め先の経営状況見通し D.I.値は、マイナス 7.3 と、前回調査（マイナス 4.9）から悪化している。

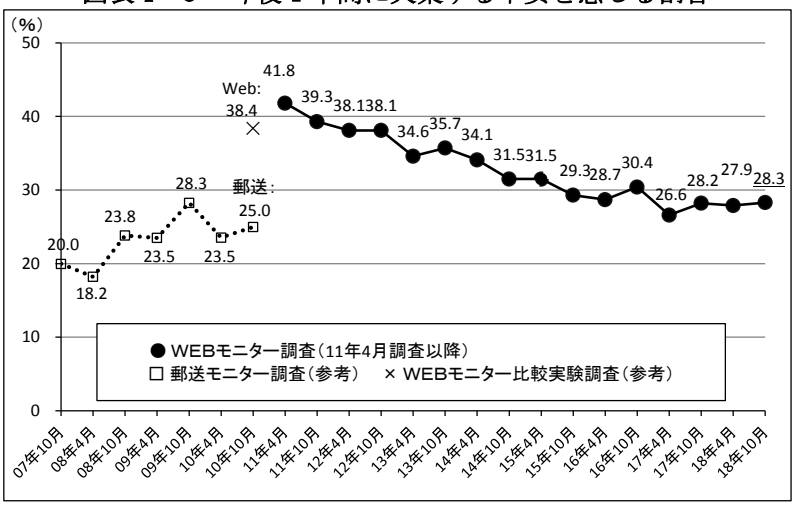
（注１）　１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「１年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11 年 4 月調査のみ)」、「１年前は働いていなかった(11 年 4 月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）　１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

（注３）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●失業不安を感じる割合がわずかに上昇、引き続き３割近くが不安を感じている（QR8）

図表Ⅰ－６　今後１年間に失業する不安を感じる割合



今後１年くらいの間に自身が失業する不安を＜感じる＞割合は、<u>全体で 28.3%</u>と、前回調査（27.9%）からわずかに上昇しており、引き続き<u>３割近くが失業不安を感じるという、高い水準にある。</u>

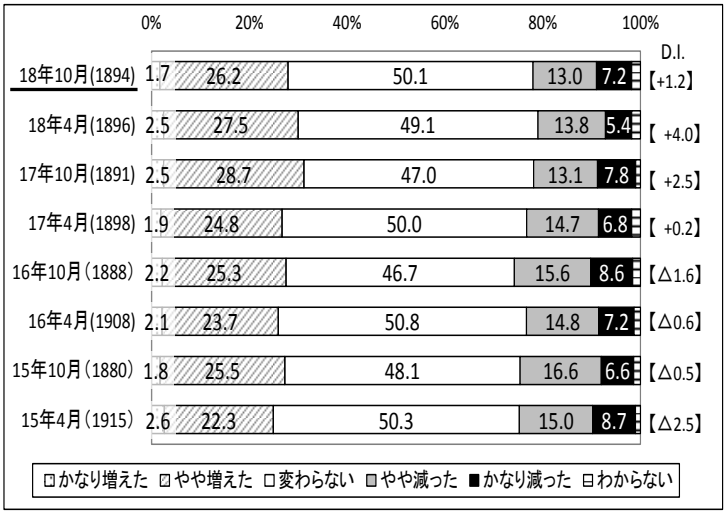
（注１）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」＋「やや感じる」

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査（10 年 10 月）以前は 20～59 歳

正社員の賃金改善の動きが続く

●1年前より賃金が＜増えた＞とする割合が、＜減った＞とする割合を引き続き上回る（QR9）

図表Ⅰ－７　１年前と比べた賃金収入の増減



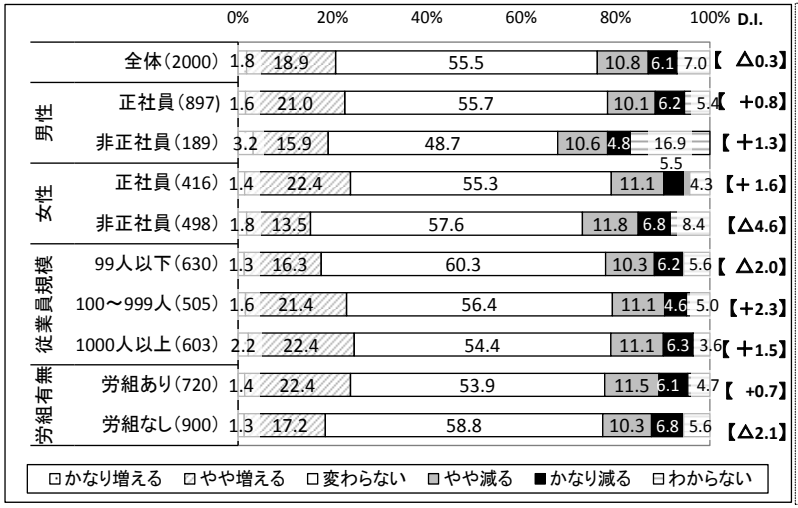
１年前と比べた自身の賃金収入の増減について、<u>＜増えた＞とする割合は27.9%と、＜減った＞とする割合（20.2%）を前回調査に引き続き、上回っている。</u>

<u>増減の程度を加味したD.I.値はプラス1.2と、引き続きプラスで推移している。</u>

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）賃金収入が＜減った＞＝「やや減った」＋「かなり減った」、賃金収入が＜増えた＞＝「かなり増えた」＋「やや増えた」
（注３）QR1で１年前は「働いていなかった」、１年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注４）【　】はD.I.値。１年前と比べた賃金収入D.I.={「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●1年後に賃金が＜増える＞とする割合は約２割にとどまる（QR10）

図表Ⅰ－８　１年後の賃金収入の増減見通し



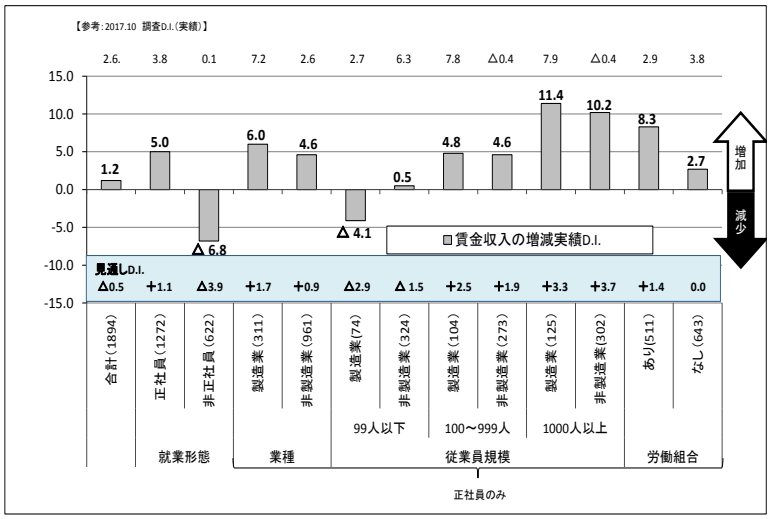
１年後の賃金収入増減の見通しについて、<u>＜増える＞とする割合は、前回調査（21.6%）よりもわずかに低下しており、約２割（20.7%）にとどまっている。</u>

賃金収入見通しD.I.値をみると、女性非正社員（マイナス4.6）、労組なし（マイナス2.1）、従業員規模９９人以下（マイナス2.0）で、賃金が減少するとの見方が強い。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）賃金収入が＜減る＞＝「やや減る」＋「かなり減る」、賃金収入が＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
（注３）【　】はD.I.値。１年後の賃金収入見通しD.I.={「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●正社員の賃金改善の動きが続く（QR9、QR10）

図表Ⅰ－９　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模、労組有無別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）　QR1 で１年前は「働いていなかった」、１年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた賃金収入 D.I.＝{「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）１年後の賃金収入見通し D.I.＝{「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

１年前と比べた賃金収入増減 D.I.値を就業形態別、業種・規模別にみると、<u>正社員はプラス 5.0（2017 年 10 月調査：プラス 3.8）、非正社員はマイナス 6.8（2017 年 10 月調査：プラス 0.1）となっており、非正社員は、昨年の同時期から大きく減少している。</u>

<u>正社員に着目すると、99 人以下の製造業を除いて、賃金収入増減 D.I.値がプラスとなっている。</u>

また、労働組合の有無別でみると「ある」は 8.3、「ない」は 2.7 と、賃金収入増減 D.I.値に 5.6 の差がでている。

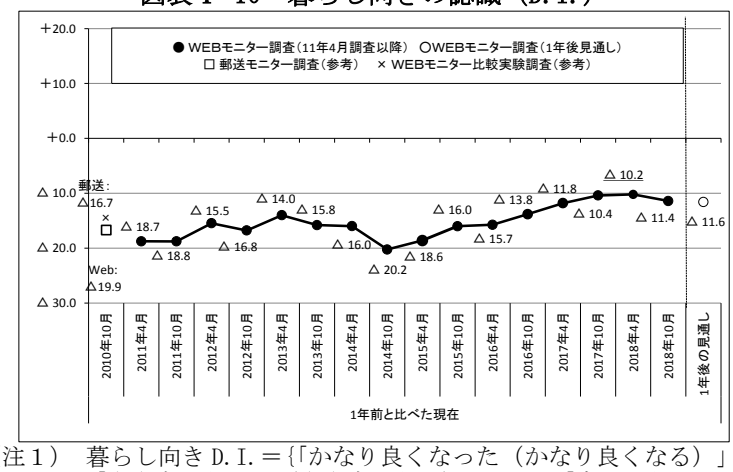
<u>賃金収入見通し D.I.値をみると、非正社員に、賃金が減少するとの見方が強い。</u>

３．日常の暮らし向きに関する意識

依然として厳しい暮らし向き

●１年前と比べた暮らし向きの認識は、依然として厳しい（QR17、QR18）

図表Ⅰ-10　暮らし向きの認識（D.I.）



（注１）　暮らし向き D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100
（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

１年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I.値は、マイナス 11.4 と、前回調査（マイナス 10.2）よりもわずかに悪化し、<u>依然として暮らし向きは厳しい。</u>

１年後の暮らし向きの見通し D.I.値もマイナス 11.6 であり、前回調査（マイナス 11.1）よりもわずかに悪化し、<u>先々の暮らし向きの見通しも依然として厳しい。</u>

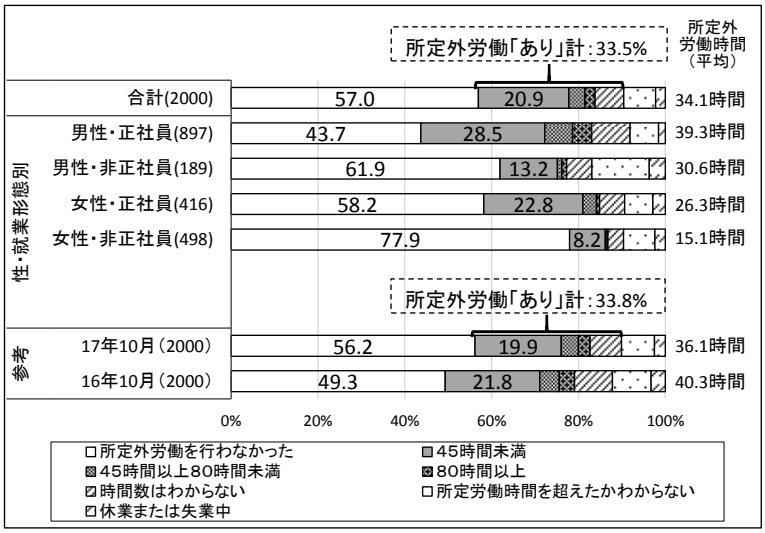
Ⅱ　労働時間についての意識と実態

１．所定外労働時間（残業・休日出勤）の実態

男性正社員の所定外労働時間は減りつつあるものの依然多い　～長時間残業者の“やらされ感”は強い

●所定外労働をした男性正社員の月平均所定外労働時間は 39.3 時間（QT1、QT2）

図表Ⅱ－１　今年９月の所定外労働時間（性・就業形態別）



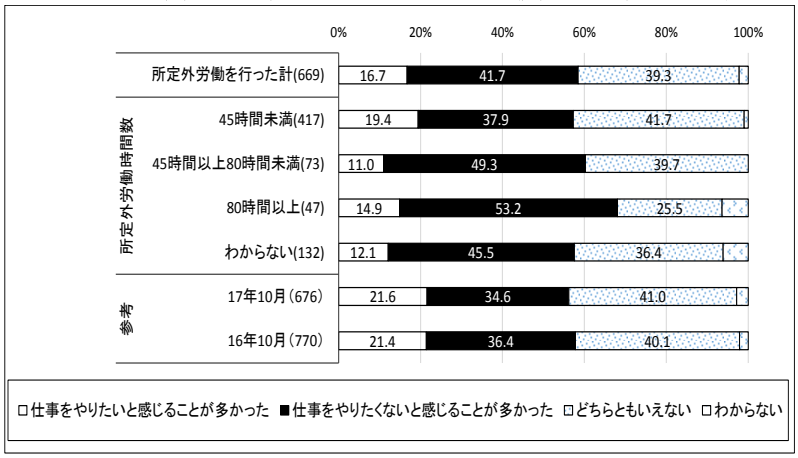
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）表中の「所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」（所定外労働「あり」）と回答した人の所定外労働時間数の平均値
（注３）（　）内は、回答者数(N)

９月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は 33.5%であり、その平均所定外労働時間は 34.1 時間であった。

男性正社員は、48.2%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は 39.3 時間であったが、前回調査（2017 年 10 月：42.3 時間）前々回調査（2016 年 10 月：49.4 時間）と比較すると所定外労働時間は減りつつある。

●所定外労働を行った人の４割超が「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答（QT3）

図表Ⅱ－２　所定外労働の“やらされ感”（所定外労働時間別）



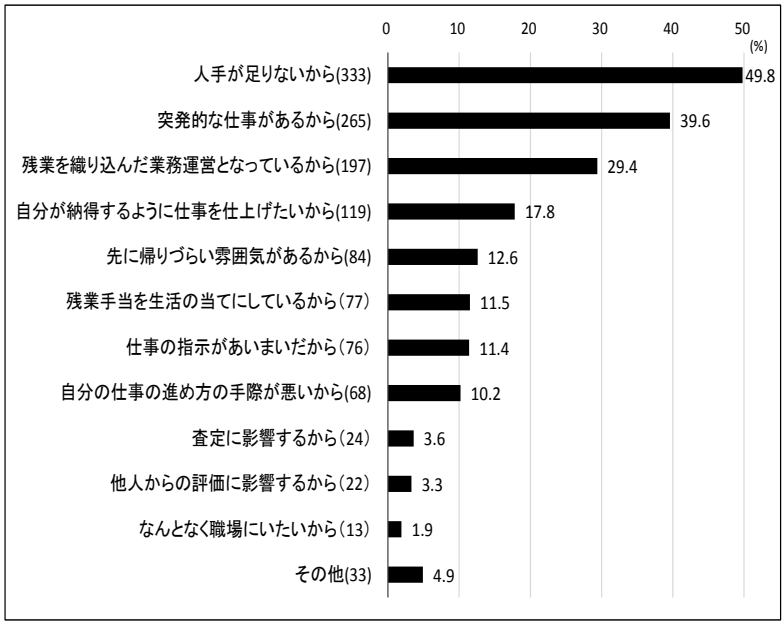
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1 で今年９月に所定外労働を行ったと回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)

今年９月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「**仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合（“やらされ感”が強かった人）は 41.7%**であった。

また、所定外労働時間が 45 時間未満の人より、45 時間以上の人の方が“やらされ感”は強く、「仕事をやりたくないと感じることが多かった」とした割合が高い。

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」（QT4）

図表Ⅱ－３　今年９月に所定労働時間を超えて働いた理由（M.A.）



（注 1）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
(注 2) QT1 で今年 9 月に所定外労働を行ったと回答した人のみ集計
（N=669）

今年９月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、**もっとも回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で 49.8%、２番目に回答割合が高かったのは「突発的な仕事があるから」で 39.6%**であった。

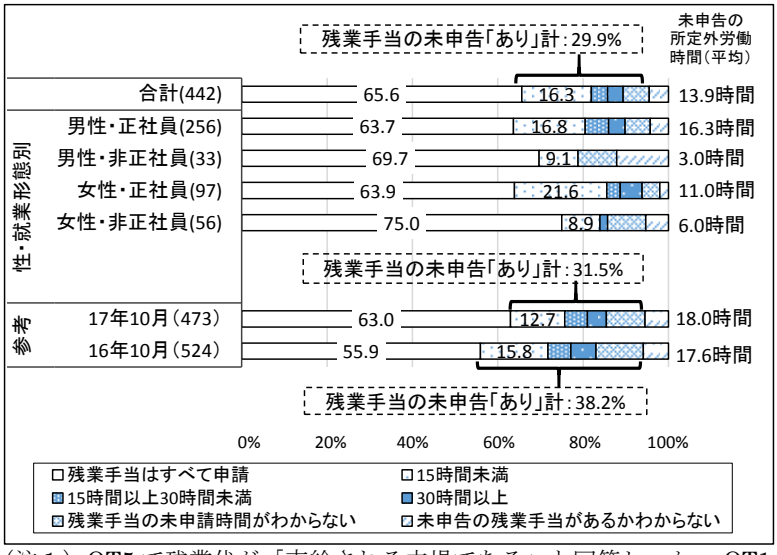
そのほか、「残業を織り込んだ業務運営となっているから」（29.4%）、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」（17.8%）の順に高くなっている。

２．賃金不払い残業の実態

賃金不払い残業は依然解消されず

●所定外労働を行った人の 29.9%が賃金不払い残業「あり」と回答、不払い残業時間の平均は月 13.9 時間（QT6、QT7）

図表Ⅱ－４　今年９月の賃金不払い残業（性・就業形態別）



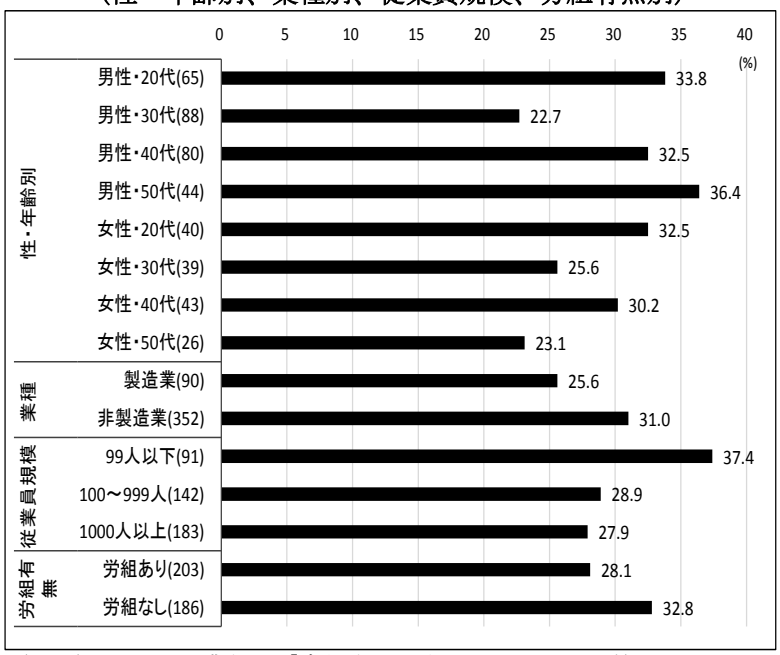
（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
（注３）（　）内は、回答者数(N)

残業手当が支給される立場で今年**９月に所定外労働を行った人の 29.9%が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答**した。**不払い残業時間の平均は 13.9 時間**に達する。残業手当の未申告割合、不払い残業時間平均は、ともに前年同期よりも減少している。

正社員の不払い残業「あり」は、男性で 32.0%、女性で 34.0%を占める。

●賃金不払い残業の回答割合は、50 代男性や 20 代、40 代の男女で3割超（QT6）

図表Ⅱ－５　今年９月の賃金不払い残業
（性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別）



（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）（　）内は、回答者数(N)

賃金不払い残業があると回答した割合は、<u>50 代男性で 36.4%と高く、20 代と 40 代が男女ともに３割程度となっている。</u>

業種別にみると、製造業で 25.6%、非製造業では 31.0%となっている。

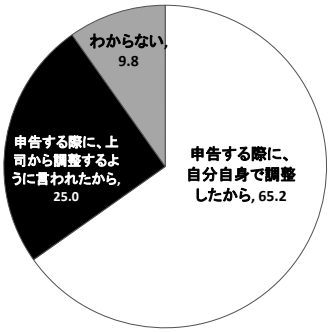
企業規模別でみると、<u>99 人以下の企業で 37.4%と高くなっている。</u>

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業では 32.8%と、労働組合のある企業の 28.1%より高くなっている。

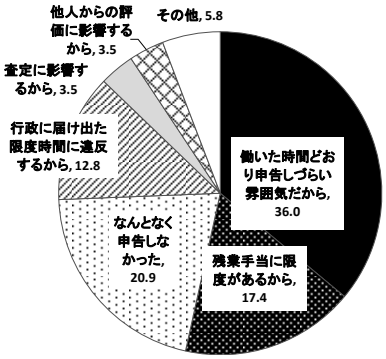
●賃金不払い残業を行った人の3分の2が「申告する際に自分自身で調整した」と回答（QT8、QT9）

図表Ⅱ－６　所定労働時間を超えて働いた時間を
そのとおりに申告しなかった理由

（１）申告しなかった時間あり（合計）
（回答者数 132）（%）



（２）自身で申告時間調整した人
（回答者数 86）（%）



（注１）　QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT6 で今年９月の１か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
（注２）（２）は、（１）で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答した人を 100 とし、その内訳の割合を表している

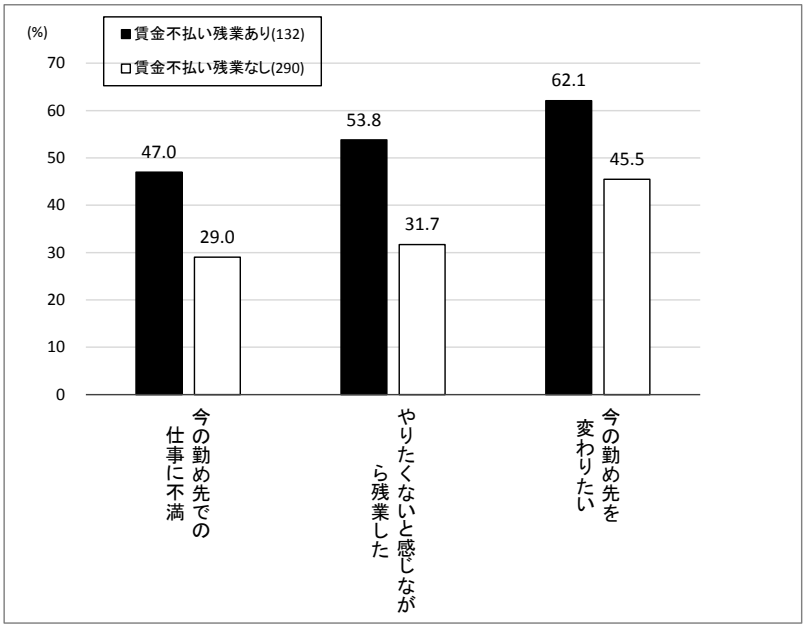
今年９月に所定労働時間を超えて働いた人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ<u>「申告する際に、自分自身で調整したから」が 65.2%</u>にのぼっている。このうちの 36.0%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。

一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答も 25.0%あった。

●賃金不払い残業がある人は、仕事の満足度や意欲が低く、転職意向が強い

（QT6、QR20、QR21、QT3）

図表Ⅱ－7　賃金不払い残業が仕事に対する意識に与える影響



「不払い残業がある」とする人では、「ない」とする人に比べて、仕事への不満が強く、仕事への取り組み姿勢も消極的になる傾向がみられ、転職意向も強い。

（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計(N=442)

（注２）「今の勤め先での仕事に不満」は、QR21 で「やや不満」「かなり不満」と回答した人の合計

（注３）「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、QT3 で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくないと感じることが多かった」人

（注４）「今の勤め先を変わりたい」は、QR20 で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した人の合計

３．上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働の背景に上司の管理の不十分さ

●長時間労働者ほど上司が部下の労働時間管理や健康への配慮等をしていないと回答

（QT14）

図表Ⅱ－8　上司による労働時間や仕事の管理状況の認識
（1 週間の平均実労働時間別）

		実際の労働時間を把握していると思わない	労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない	仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない	健康を気遣っていると思わない
	合計(2000)	22.4	36.3	43.4	34.0
平均実労働時間（一週間の）	30時間未満(486)	18.5	27.8	37.2	28.6
	30時間以上40時間未満(429)	17.5	28.7	38.0	30.3
	40時間以上50時間未満(799)	24.0	38.5	45.1	34.0
	50時間以上60時間未満(152)	30.3	53.3	53.3	43.4
	60時間以上(134)	32.8	59.0	61.9	53.7
参考	17年10月(2000)	22.8	37.7	45.0	35.7
	16年10月(2000)	24.2	40.1	47.6	36.8

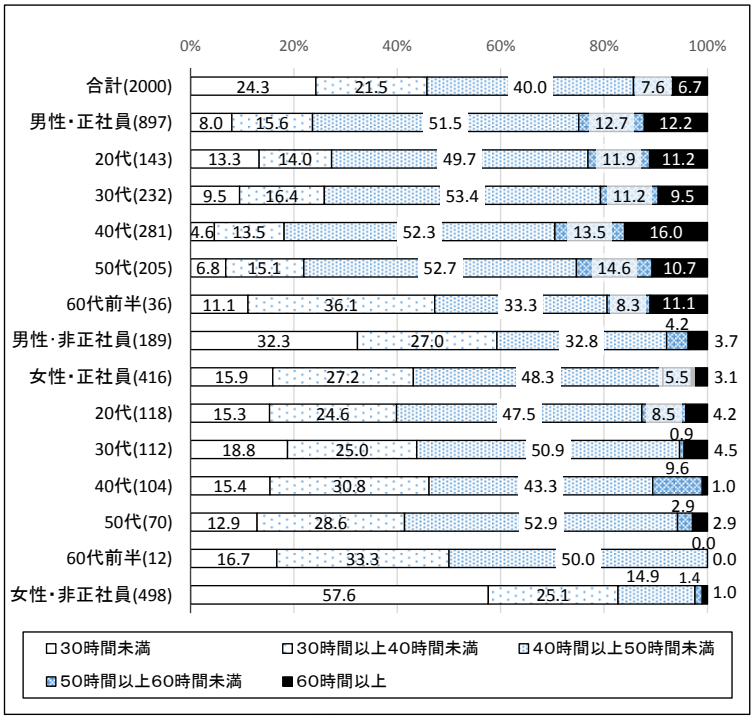
（注）（　）内は、回答者数(N)

実労働時間が長い人ほど、上司による部下の労働時間管理や仕事の指示、健康への配慮が不十分であると感じる割合が高くなっている。

とくに、「過重労働にならないための業務量の調整」と「明確な業務指示」については週 50 時間以上の人の半数以上で、「健康への配慮」については週 60 時間以上の人の半数以上の人で、それぞれ「なされていない」と感じている。

●40 代男性正社員の約３割が、週平均労働時間「50 時間以上」（F8）

図表Ⅱ－９　性・就業形態別にみた１週間の平均実労働時間

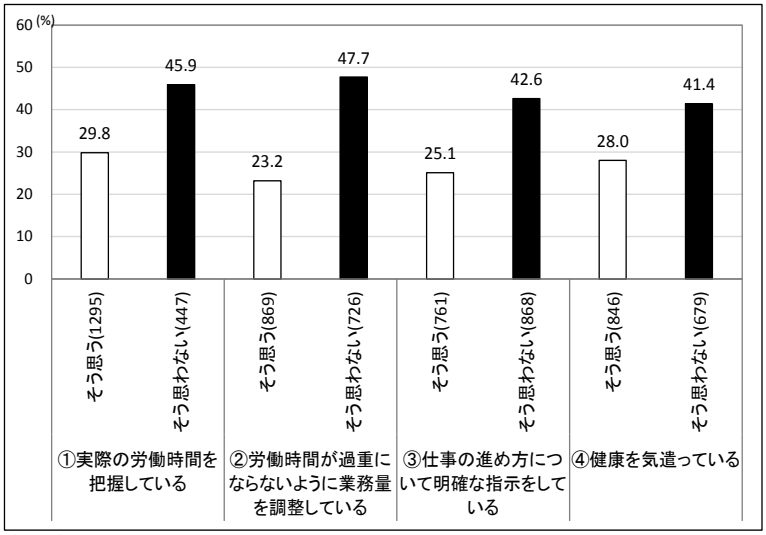


（注）（　）内は、回答者数(N)

１週間の平均労働時間が 50 時間以上の長時間労働をしている人の割合は、男性正社員で 24.9%であり、特に 40 代（29.5%）で高くなっている。

●上司による管理が不十分と感じている人は所定外労働をしている割合が高い（QT14、QT1）

図表Ⅱ-10　今年９月に所定外労働を行った割合
（上司の管理状況別）



(注 1) QT14 で上司による管理状況を聞いているが、F21 で管理職（課長クラス以上）も含めて集計
(注 2)（　）内は回答者数(N)

上司の管理の状況別に今年９月に所定労働時間を超えて働いた割合をみたところ、管理状況の各項目について、上司が管理していないと思うと回答した層では、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い。

●上司による管理が不十分と感じている人は所定外労働をやりたくなかった割合が高い（QT14、QT3）

図表Ⅱ-11　所定外労働の“やらされ感”
（上司の管理状況別）

	仕事をやりたいと感じることが多かった	仕事をやりたくないと感じることが多かった	どちらともいえない	わからない	【参考】平均所定外労働時間
①実際の労働時間を把握している					
そう思う(386)	22.8	33.4	42.0	1.8	31.8
そう思わない(205)	8.8	57.1	32.7	1.5	36.2
②労働時間が過重にならないよう業務量を調整している					
そう思う(202)	27.2	31.2	41.1	0.5	25.9
そう思わない(346)	12.1	51.4	35.3	1.2	38.7
③仕事の進め方について明確な指示をしている					
そう思う(191)	29.8	23.0	45.0	2.1	31.6
そう思わない(370)	11.4	52.7	34.6	1.4	35.8
④健康を気遣っている					
そう思う(237)	27.8	29.5	41.8	0.8	29.8
そう思わない(281)	10.3	53.7	34.5	1.4	41.2

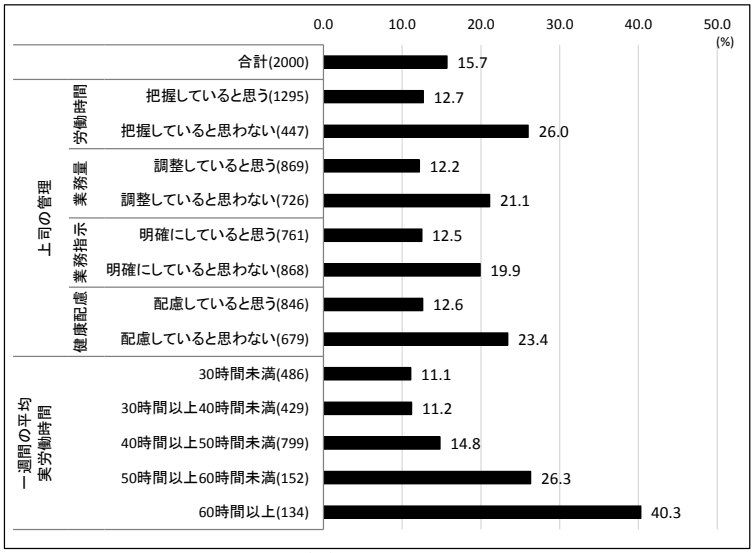
(注 1) 管理職（課長クラス以上）も含めた集計
(注 2) （　）内は回答者数(N)
(注 3) QT1 で今年 9 月に「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算

上司の管理の状況別に今年９月の<u>所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合</u>（“やらされ感”が強かった人）をみたところ、管理状況の各項目について、<u>上司が管理していないと思うと回答した層は、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い</u>。

上司による時間管理が十分できていないと思っていることが、結果として“やらされ感”を増大させていることがうかがえる。

●上司の管理不足を感じている人ほど、長時間労働で体調を崩した割合が高い（QT13、QT14）

図表Ⅱ-12　過去６か月間で長時間労働により体調を崩した経験
（上司による管理状況・１週間の平均実労働時間別）



（注）（　）内は、回答者数(N)

過去６か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、<u>15.7%が「体調を崩した経験がある」と回答</u>している。

<u>とくに、上司の管理不足を感じている人ではその割合が高く、いずれも２割程度が「体調を崩した経験がある」と回答している。</u>

なお、週の平均実労働時間が「50 時間以上 60 時間未満」の層では 26.3%、「60 時間以上」の層では 40.3%が、「体調を崩したことがある」と回答しており、長時間労働者の健康問題は深刻である。

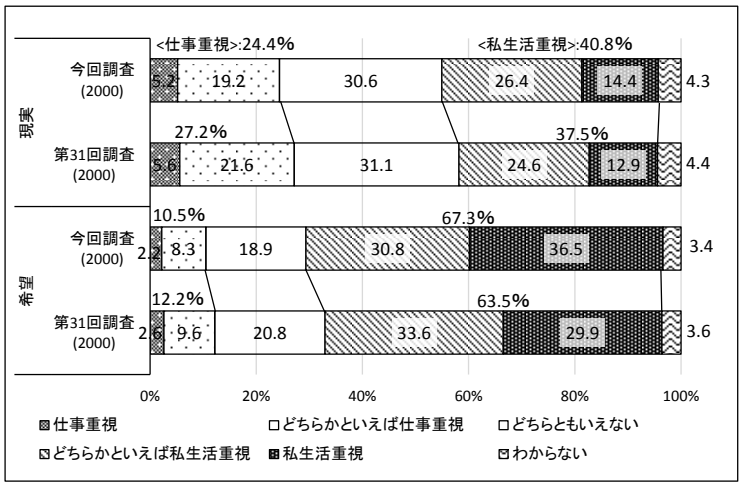
Ⅲ　ワークライフバランスについての意識と実態

1．仕事と私生活の希望と現実

7割近くが私生活重視を希望しているが、現実は約4割にとどまる

●＜仕事重視＞は減少しているものの、依然として「現実」が「希望」を上回る（QT16）

図表Ⅲ－1　仕事と私生活に関する「現実の評価」と「希望」



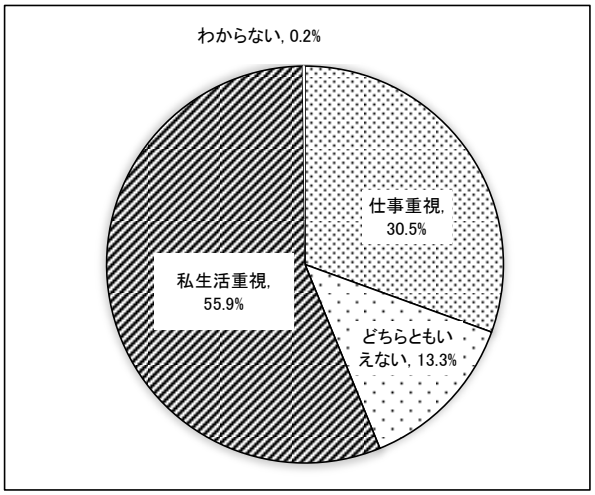
（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜仕事重視＞＝「仕事重視」＋「どちらかといえば仕事重視」、＜私生活重視＞＝「どちらかといえば私生活重視」＋「私生活重視」

現実の生活について＜仕事重視＞と回答した割合は24.4%、＜私生活重視＞と回答した割合は40.8%であった。第31回調査（2016年4月実施）と比べると、＜仕事重視＞が減少し、＜私生活重視＞が増加した。

現実での＜仕事重視＞の割合は減少しているものの、依然として希望としての＜仕事重視＞の割合（1割）を上回っている。一方、希望としての＜私生活重視＞の割合は7割近いが、現実での＜私生活重視＞の割合は約4割にとどまっている。

●現実が＜仕事重視＞と回答した人の5割超が＜私生活重視＞を希望（QT16）

図表Ⅲ－2　「現実の評価」が＜仕事重視＞と回答した人の仕事と私生活に関する「希望」



（注１）回答者数 N=488
（注２）＜仕事重視＞＝「仕事重視」＋「どちらかといえば仕事重視」、＜私生活重視＞＝「どちらかといえば私生活重視」＋「私生活重視」

現実の生活への評価が＜仕事重視＞と回答した人のうち、5割超が＜私生活重視＞を希望、3割が＜仕事重視＞を希望している。

●正社員、週 40 時間以上層で＜私生活重視＞の希望と現実のかい離が大きい（QT16）

図表Ⅲ－３　希望と現実について＜私生活重視＞と回答した割合
（年齢層、性・就業形態別、週あたり労働時間別）

		希望(%)	現実(%)	希望と現実の差（%ポイント）
合計(2000)		67.3	40.8	26.5
年齢層	20代(396)	72.0	42.4	29.6
	30代(466)	67.4	40.1	27.3
	40代(575)	63.7	36.5	27.2
	50代(424)	66.3	42.0	24.3
	60代前半(139)	71.2	51.8	19.4
性・就業形態	男性・正社員(897)	60.2	30.3	29.9
	男性・非正社員(189)	66.7	41.3	25.4
	女性・正社員(416)	72.4	42.1	30.3
	女性・非正社員(498)	75.9	58.2	17.7
週あたり実労働時間	30時間未満(486)	72.0	56.0	16.0
	30時間以上40時間未満(429)	68.5	50.1	18.4
	40時間以上50時間未満(799)	67.2	34.5	32.7
	50時間以上60時間未満(152)	60.5	16.4	44.1
	60時間以上(134)	53.7	20.1	33.6

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜私生活重視＞＝「どちらかといえば私生活重視」＋「私生活重視」

＜私生活重視＞についての希望と現実の差（＜私生活重視＞を希望する割合－現実の生活が＜私生活重視＞である割合）は、年齢層別でみると、年齢が低いほど大きくなり、性・就業形態別では、男女ともに正社員で大きくなる。

また、週あたり実労働時間でみると、40 時間を超える層でかい離が大きくなる。ただし、週あたり実労働時間が長くなるほど、「希望」する割合が減少している。

２．生活時間の希望と現実

仕事時間の減少、睡眠や自由時間の増加を望む傾向

●勤務日の仕事時間を減らし、睡眠、自由時間を増やしたいと希望（QT18、QT19）

図表Ⅲ－４　１日の平均的な時間配分と望ましい時間配分
（平均値、勤務日・非勤務日別）

（単位：時間）

		睡眠	仕事	通勤	家事関連	自由時間
勤務のある日	平均的な時間配分（N=1987）	6.2	8.4	1.1	1.7	3.8
	望ましい時間配分（N=2000）	7.3	7.5	0.7	1.7	4.7
勤務のない日	平均的な時間配分（N=1978）	7.5	0.3	－	3.0	9.3
	望ましい時間配分（N=2000）	8.0	0.2	－	2.6	9.8

（注１）（　）内は回答者数（N）。「勤務のある日」の「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の１週間の勤務日数が 1～7 日であると回答した人のみ集計。「勤務のない日」の「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の１週間の勤務日数が 0～6 日であると回答した人のみ集計
（注２）「仕事」は「何らかの収入を得る行動」とし、準備・片付け・移動、昼休み・休憩時間も含む。「家事関連」は、炊事・洗濯・掃除、買い物、子どもの世話、家庭雑事、家族の介護等をさす（以下同様）

勤務のある日、ない日ごとに、１日の「平均的な時間配分」（現実）と「望ましい時間配分」（希望）の平均値をみると、勤務のある日については、平均的な仕事時間が 8.4 時間に対して、望ましい仕事時間が 7.5 時間と短い。

一方、平均的な睡眠時間が 6.2 時間に対して、望ましい睡眠時間が 7.3 時間と長い。自由時間も同様の傾向にある。仕事時間を減らし、睡眠時間、自由時間を増やしたいと希望する傾向にある。

●週実労働時間が長くなるほど、仕事時間を減らし、睡眠、自由時間を増やしたいと希望（QT18、QT19）

図表Ⅲ－５　勤務日の平均的な睡眠時間、仕事時間、家事関連時間、自由時間と望ましい時間数
（平均値、性・就業形態、週あたり実労働時間別）

（単位：時間）

		回答者数(N)		睡眠			仕事		
		望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差
合計		2000	1987	7.3	6.2	1.1	7.5	8.4	△ 0.9
性・就業形態	男性・正社員	897	891	7.2	6.0	1.2	8.1	9.6	△ 1.5
	男性・非正社員	189	187	7.3	6.4	0.9	7.4	7.7	△ 0.3
	女性・正社員	416	414	7.4	6.2	1.2	7.5	8.5	△ 1.0
	女性・非正社員	498	495	7.4	6.4	1.0	6.3	6.6	△ 0.3
週あたり実労働時間	30時間未満	486	476	7.3	6.5	0.8	6.3	6.5	△ 0.2
	30時間以上40時間未満	429	427	7.3	6.3	1.0	7.3	8.0	△ 0.7
	40時間以上50時間未満	799	799	7.3	6.2	1.1	7.9	8.9	△ 1.0
	50時間以上60時間未満	152	152	7.1	5.8	1.3	8.5	10.4	△ 1.9
	60時間以上	134	133	7.3	5.5	1.8	8.4	11.7	△ 3.3

		回答者数(N)		家事関連			自由時間		
		望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差
合計		2000	1987	1.7	1.7	0.0	4.7	3.8	0.9
性・就業形態	男性・正社員	897	891	1.2	1.0	0.2	4.6	3.5	1.1
	男性・非正社員	189	187	1.2	1.1	0.1	5.4	5.0	0.4
	女性・正社員	416	414	1.9	2.0	△ 0.1	4.3	3.4	0.9
	女性・非正社員	498	495	2.5	2.8	△ 0.3	4.8	4.1	0.7
週あたり実労働時間	30時間未満	486	476	2.4	2.6	△ 0.2	4.9	4.3	0.6
	30時間以上40時間未満	429	427	1.6	1.7	△ 0.1	4.7	3.9	0.8
	40時間以上50時間未満	799	799	1.4	1.3	0.1	4.6	3.7	0.9
	50時間以上60時間未満	152	152	1.3	1.1	0.2	4.3	3.2	1.1
	60時間以上	134	133	1.4	1.2	0.2	4.5	2.7	1.8

（注）「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の１週間の勤務日数が１～7 日であると回答した人のみ集計

勤務のある日の「平均的な時間配分」（現実）について、性・就業形態別にみると、**仕事時間は男性正社員（9.6 時間）で長く、家事関連時間は女性正社員（2.0 時間）、女性非正社員（2.8 時間）で長い。**週あたり実労働時間が長くなるほど、仕事時間が増加し、睡眠時間、自由時間が減少する傾向がある。

また**「平均的な時間配分」（現実）と「望ましい時間配分」（希望）の差については、週あたり実労働時間が長くなるほど大きくなる。**労働時間が長い人ほど、仕事時間を減らし、睡眠、自由時間を増やしたいと希望している。

●現実=＜仕事重視＞・希望=＜私生活重視＞タイプは睡眠、仕事、自由時間の希望と現実のかい離が大きい（QT16、QT18、QT19）

図表Ⅲ－６　勤務日の平均的な睡眠時間、仕事時間、家事関連時間、自由時間と望ましい時間数
（平均値、現実の生活への評価・希望別）

（単位：時間）

		回答者数(N)		睡眠			仕事		
＜現実＞	＜希望＞	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差
仕事重視	仕事重視	149	147	7.2	5.9	1.3	8.4	9.8	△ 1.4
	私生活重視	273	273	7.4	5.9	1.5	7.8	9.7	△ 1.9
私生活重視	仕事重視	21	21	7.2	6.2	1.0	8.1	8.4	△ 0.3
	私生活重視	758	755	7.4	6.4	1.0	7.0	7.7	△ 0.7

		回答者数(N)		家事関連			自由時間		
＜現実＞	＜希望＞	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差	望ましい時間配分（希望）	平均的な時間配分（現実）	希望と現実の差
仕事重視	仕事重視	149	147	1.3	1.1	0.2	4.3	3.4	0.9
	私生活重視	273	273	1.7	1.6	0.1	4.5	3.0	1.5
私生活重視	仕事重視	21	21	1.5	1.5	0.0	4.3	4.5	△ 0.2
	私生活重視	758	755	1.8	1.9	△ 0.1	5.0	4.2	0.8

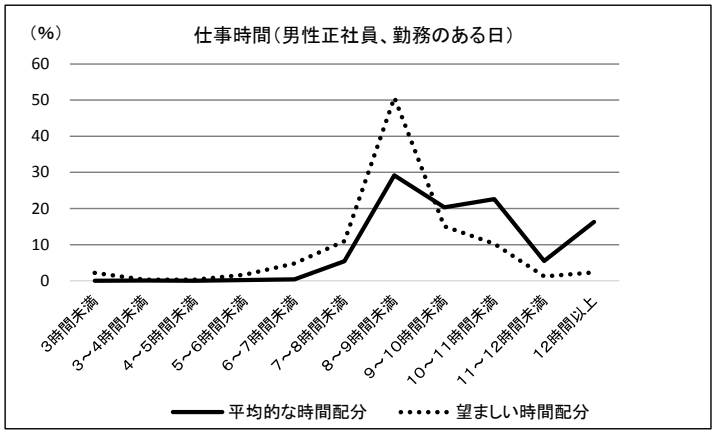
（注１）「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の１週間の勤務日数が１～7 日であると回答した人のみ集計
（注２）＜仕事重視＞＝「仕事重視」＋「どちらかといえば仕事重視」、＜私生活重視＞＝「どちらかといえば私生活重視」＋「私生活重視」

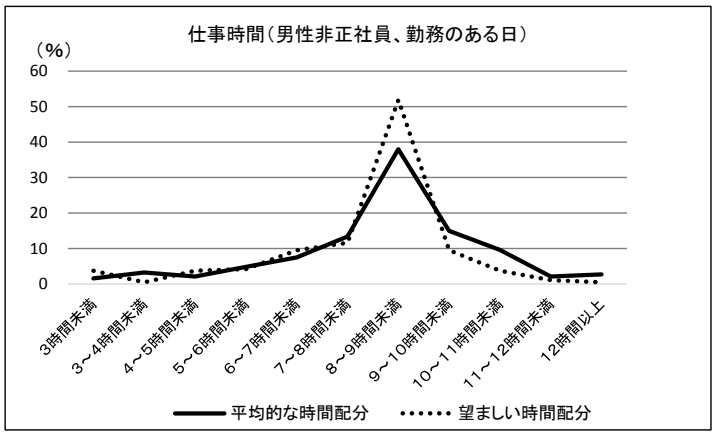
仕事と私生活についての現実の評価と希望のタイプ別にみると、いずれのタイプにおいても、仕事時間を減らし、睡眠時間を増やしたいと望んでいる。

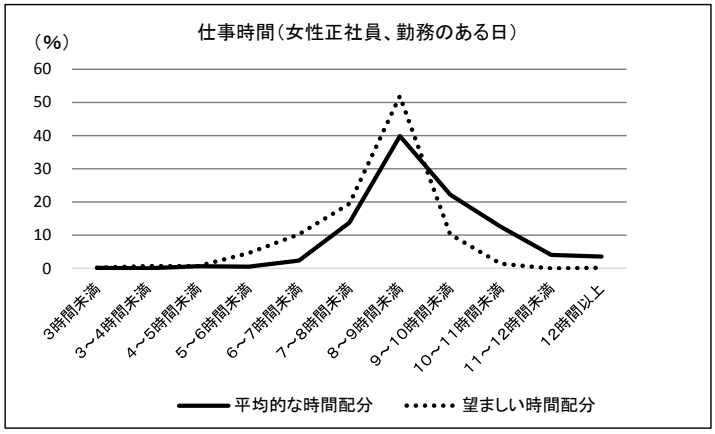
なかでも、**現実=＜仕事重視＞・希望=＜私生活重視＞タイプは、睡眠、仕事、自由時間の希望と現実の差が、他に比べて大きい**。仕事時間を 1.9 時間減らし、睡眠時間を 1.5 時間、自由時間を 1.5 時間増やしたいと望んでいる。

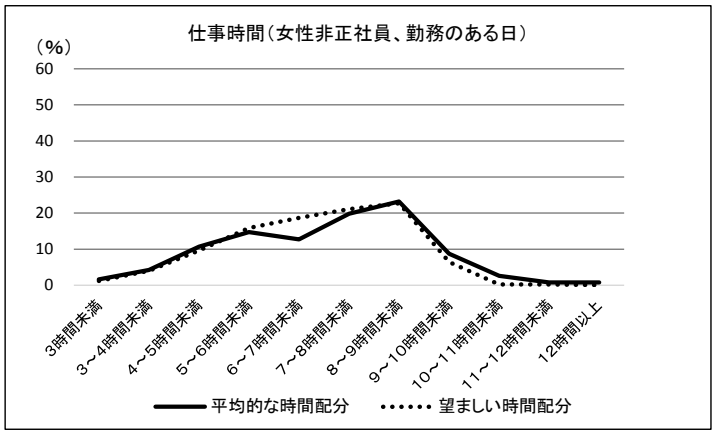
●実際の仕事時間と希望する仕事時間のかい離は男性正社員で大きい（QT18、QT19）

図表Ⅲ-７　勤務日の平均的な仕事時間と望ましい仕事時間の分布（性・就業形態別）









（注）「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の１週間の勤務日数が 1～7 日であると回答した人のみ集計

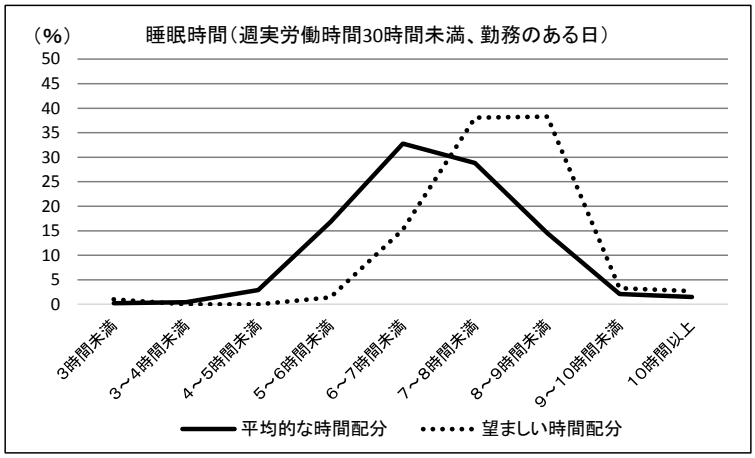
勤務日の平均的な仕事時間（現実）の分布をみると、性・就業形態にかかわらず、「8～9 時間未満」が最も多い。ただし、**男性正社員については、９時間以上の層でも多く、「12 時間以上」が 16.3%を占めている。**

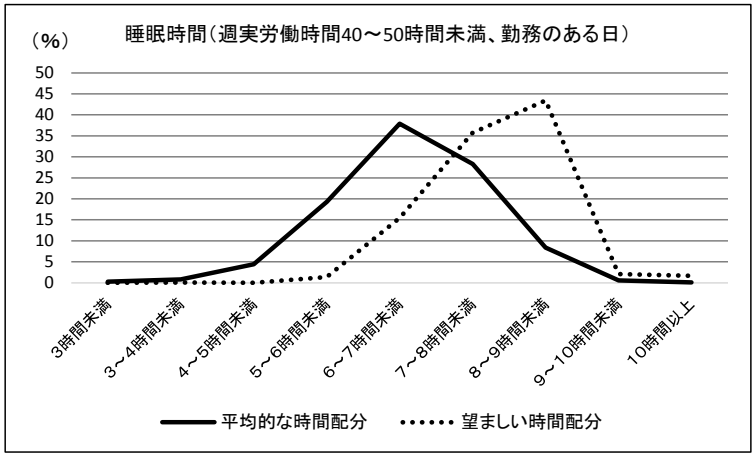
一方、勤務日の望ましい仕事時間（希望）の分布についても、性・就業形態をとわず、「8～9 時間未満」が最も多い。

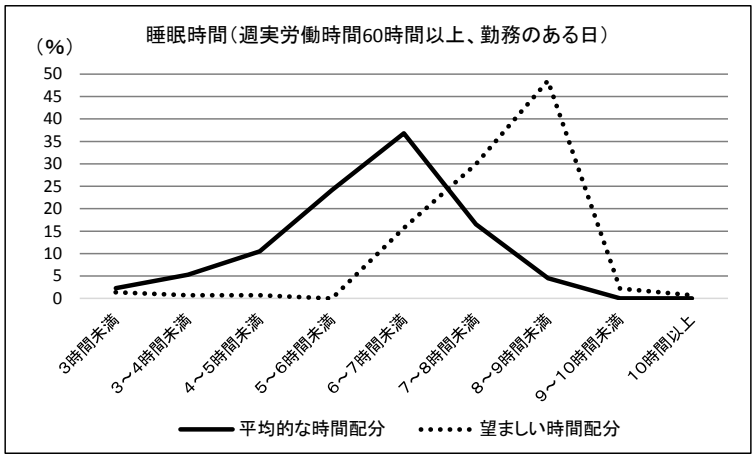
現実と希望の差をみると、男性正社員、男性非正社員、女性正社員では、仕事時間を「8～9 時間未満」にしたい希望をもつ人が過半数を占めるが、現実の仕事時間が「8～9 時間未満」である人は、男性正社員で３割、男性非正社員、女性正社員で４割であった。**実際の仕事時間と希望する仕事時間のかい離は、男性正社員でとくに大きい。**

●週実労働時間 60 時間以上の人は睡眠時間の現実と希望のかい離が大きい（QT18、QT19）

図表Ⅲ－８　勤務日の平均的な睡眠時間と望ましい睡眠時間の分布（週あたり実労働時間別）







勤務日の平均的な睡眠時間（現実）の分布について、週あたり実労働時間別にみると、いずれの層でも「6～7 時間未満」の割合が最も多い。

一方、勤務日の望ましい睡眠時間（希望）をみると、**60 時間以上層の約半数が「8～9 時間未満」と多くなっている**。

現実と希望の差をみると、30 時間未満層、40～50 時間未満層、60 時間以上層で「8～9 時間未満」を希望する人が最も多いが、現実の睡眠時間が「8～9 時間未満」である人は、30 時間未満層で約 15%、40～50 時間未満層で約 8%、60 時間以上層で約 5%である。**週実労働時間 60 時間以上の人は睡眠時間の現実と希望のかい離が大きい。**

（注）「平均的な時間配分」は、QT17 で通常の 1 週間の勤務日数が 1～7 日であると回答した人のみ集計

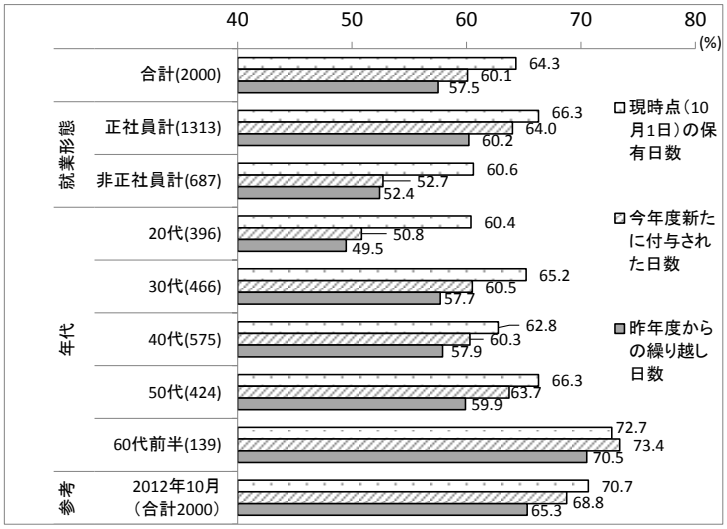
Ⅳ　年次有給休暇の取得状況の実態

１．年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

年休を「まったく取得しなかった」が、時間外労働 45 時間以上で３人に１人、従業員規模 99 人以下で４人に１人

●現時点の年次有給休暇の保有日数を把握している割合は6割超（QT20）

図表Ⅳ－１　年次有給休暇の保有日数等の把握状況（属性別）



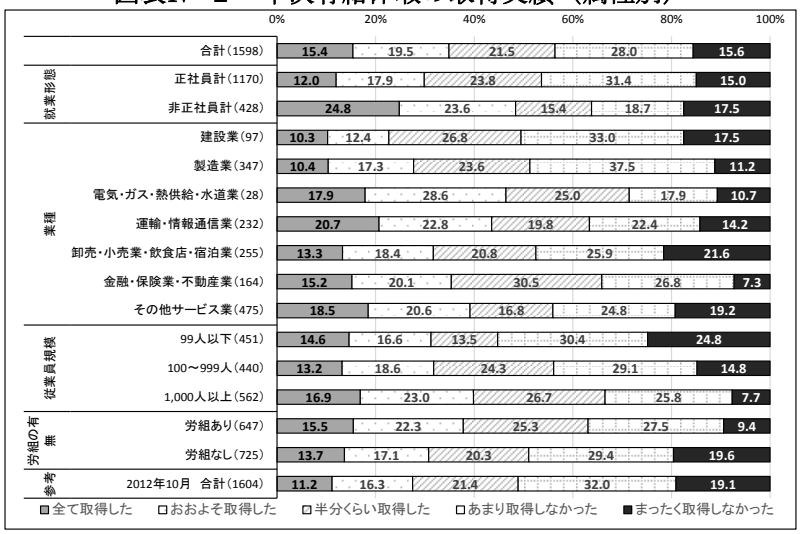
（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合
（注３）（　）内は回答者数（N）

現時点の年次有給休暇の保有日数を「把握している」と回答した割合は64.3%、今年度新たに付与された日数を「把握している」と回答した割合は60.1%、昨年度からの繰り越し日数を「把握している」と回答した割合は57.5%であった。

いずれの属性においても、「現時点の保有日数」について「把握している」と回答した割合は６割を超えているが、それに比べ、内訳となる「今年度新たに付与された日数」や「昨年度からの繰り越し日数」についての認知度は低く、とくに非正社員、20 代で低い。

●従業員規模が小さくなるほど、「まったく取得しなかった」の割合が高い（QT21）

図表Ⅳ－２　年次有給休暇の取得実績（属性別）



（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなった」
（注３）（　）内は回答者数（N）

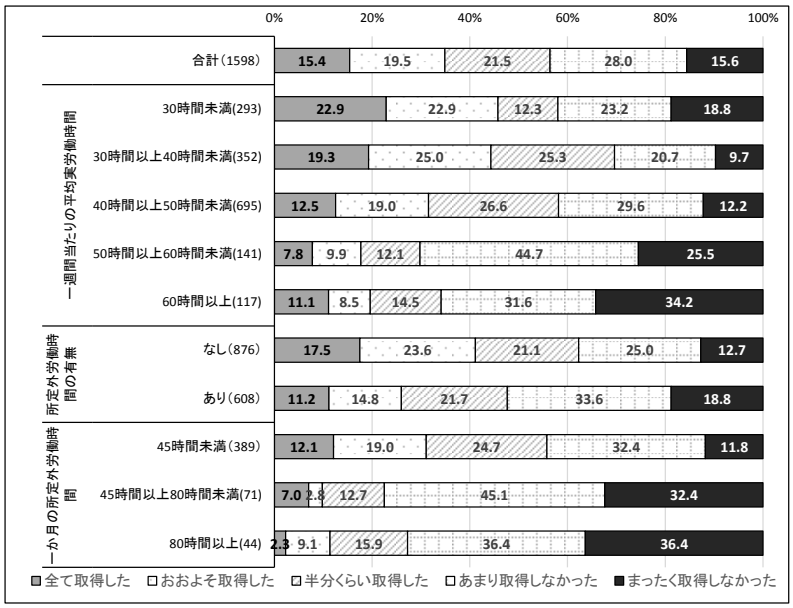
昨年度の年次有給休暇の取得実績について、＜取得した＞と回答した割合は 34.9%、＜取得しなかった＞と回答した割合は 43.6%であった。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、「まったく取得しなかった」と回答した割合が高い。

「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」や「労組なし」でも、「まったく取得しなかった」と回答した割合が２割程度あり、2019 年４月に施行される年５日の取得義務化の効果が期待される。

●所定外労働時間が長くなるほど、「まったく取得しなかった」の割合が高い（QT21、F8、QT2）

図表Ⅳ－３　労働時間と年次有給休暇取得実績



（注１）QT21 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

年次有給休暇の取得実績について、労働時間別にみると、おおむね１週間当たりの実労働時間および１か月当たりの所定外労働時間が長くなるほど、「まったく取得しなかった」と回答した割合が高い。

とくに、<u>１週間当たりの平均実労働時間が「60 時間以上」では 34.2%、１か月当たりの所定外労働時間が「45 時間以上 80 時間未満」では 32.4%、「80 時間以上」では 36.4%が、「まったく取得しなかった」と回答</u>した。

●有給休暇を取り切れなかった理由は、「病気や急用のために取っておいたが取り切れなかった」「職場に休みにくい雰囲気があるから」（QT21 付問1、付問2）

図表Ⅳ－４　有給休暇を取り残す理由（属性別）（回答は３つまで）

（%）

		病気や急用のために取っておいたが取り切れなかった	職場に休みにくい雰囲気があるから	職場に迷惑がかかるから	休んでもすることがないから	休んだ分、成果や業績を出せなくなるから	その他	仕事が好きだから
合計（1598）		①37.7	②34.6	③27.9	④13.7	⑤13.1	⑥10.6	⑦3.7
男性	正社員計（811）	34.4	33.9	26.5	15.9	17.5	8.8	4.9
	20代（155）	32.3	39.4	23.9	23.2	18.1	7.1	7.7
	30代（234）	33.8	35.9	29.5	15.0	17.9	6.4	6.8
	40代（275）	33.1	36.4	27.3	12.0	15.3	10.9	3.6
	50代（206）	37.9	29.1	23.8	14.6	15.0	10.2	2.9
	60代前半（65）	49.2	21.5	21.5	23.1	15.4	15.4	3.1
	非正社員計（124）	41.1	35.5	23.4	16.1	8.9	12.9	4.8
女性	正社員計（359）	38.4	37.9	31.5	12.5	11.1	9.5	1.7
	20代（133）	42.1	39.8	36.8	12.8	11.3	10.5	0.8
	30代（148）	35.8	36.5	31.1	14.2	9.5	11.5	3.4
	40代（194）	43.8	35.1	24.2	10.3	6.2	11.3	1.0
	50代（148）	44.6	34.5	30.4	6.1	8.1	12.8	2.0
	60代前半（40）	30.0	20.0	37.5	7.5	7.5	25.0	5.0
	非正社員計（304）	44.1	32.2	29.3	8.2	5.3	15.8	2.3

（注１）QT21 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

昨年度の年次有給休暇の付与日数の平均値は 16.5 日、取得日数の平均値は 10.2 日であった。

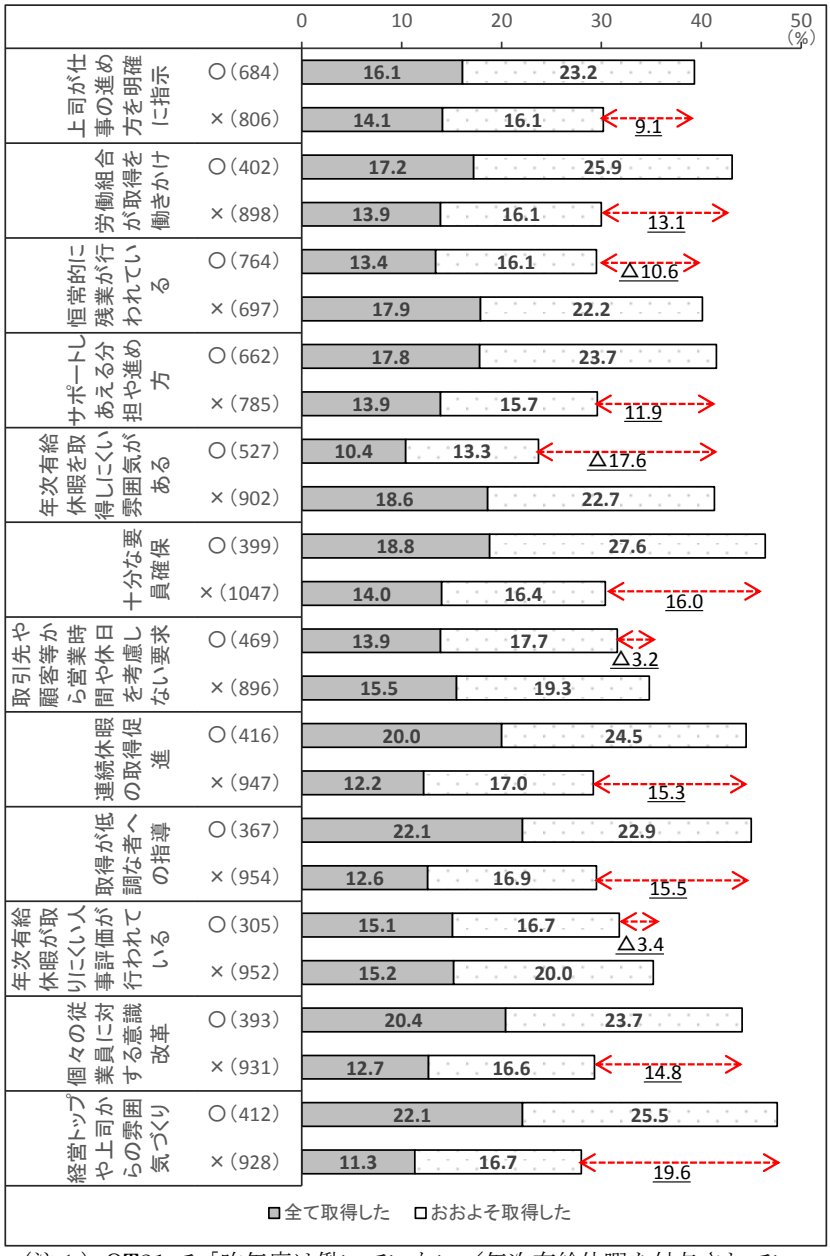
年次有給休暇を取り残す理由についてたずねたところ、<u>「病気や急用のために取っておいたが取り切れなかった」が 37.7%で最も高く、次いで「職場に休みにくい雰囲気があるから」が 34.6%</u>であった。

属性別にみると、男性は女性に比べ「休んだ分、成果や業績を出せなくなるから」と回答した割合が高く、女性は男性に比べ「職場に迷惑がかかるから」と回答した割合が高くなっている。

年休の取得向上には、上司からの職場の雰囲気づくりがカギ

●職場での雰囲気が、年次有給休暇の取得に大きな影響を及ぼす（QT21、QT25）

図表Ⅳ－５「職場の状況や取り組み」と取得実績の関係性



（注１）QT21 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）表中の「○」は、QT25 で「当てはまる」、「どちらかというと当てはまる」と回答した人について集計、「×」は「どちらかというと当てはまらない」、「当てはまらない」と回答した人について集計
（注３）（　）内は回答者数（N）

年次有給休暇の取得にプラスに作用しているのは、「経営トップや上司からの雰囲気づくり」（「○」と「×」の差が 19.6%ポイント）、次いで「十分な要員確保」（同 16.0%ポイント）、「取得が低調な者への指導」（同 15.5%ポイント）、「連続休暇の取得促進」（同 15.3%ポイント）、「個々の従業員に対する意識改革」（同 14.8%ポイント）の順であった。

一方、年次有給休暇の取得にマイナスに作用しているのは、「年次有給休暇を取得しにくい雰囲気がある」（同マイナス 17.6%ポイント）、次いで「恒常的に残業が行われている」（同マイナス 10.6%ポイント）、「年次休暇が取りにくい人事評価が行われている」（同マイナス 3.4%ポイント）であった。

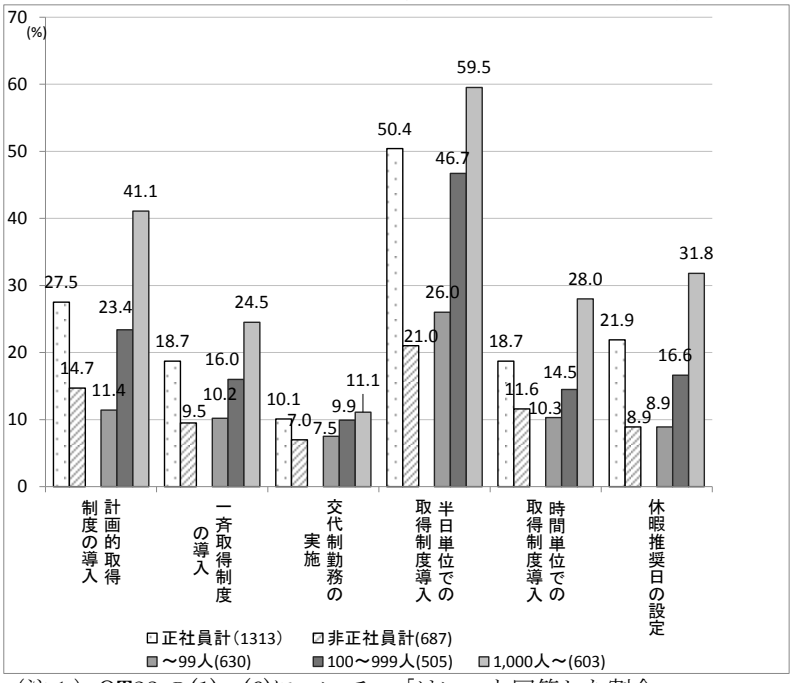
いずれにおいても、職場での雰囲気が、年次有給休暇の取得を大きく左右することが示唆される。

２．休暇関連制度および特別休暇制度の導入状況

計画休暇などの休暇関連制度は、年休取得の向上に効果的

●休暇関連制度は、就業形態および従業員規模によって導入状況に差（QT23）

図表Ⅳ－６　休暇関連制度の導入状況（就業形態/従業員規模別）



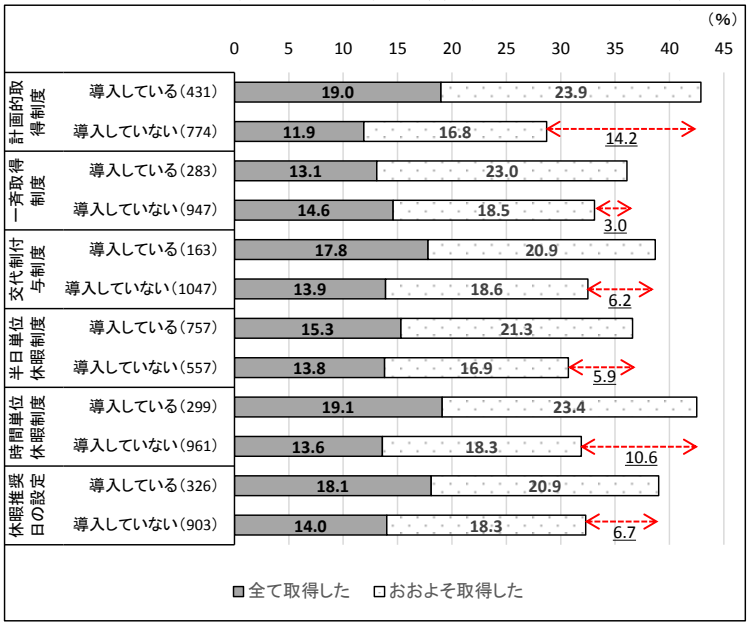
（注１）QT23 の(1)～(6)について、「はい」と回答した割合
（注２）（　）内は回答者数（N）

休暇関連制度の導入状況について、就業形態別にみると、**いずれの制度も非正社員は正社員に比べ低い。**とくに「半日単位での取得制度の導入」で差が大きくなっている。

従業員規模別にみると、**いずれの制度も従業員規模が大きくなるにつれて**導入**割合が高い**。

●「計画的取得制度」「時間単位休暇制度」の導入が、有給休暇の取得促進に効果的（QT23、QT21）

図表Ⅳ－７　年次有給休暇の取得実績（休暇関連制度の導入別）



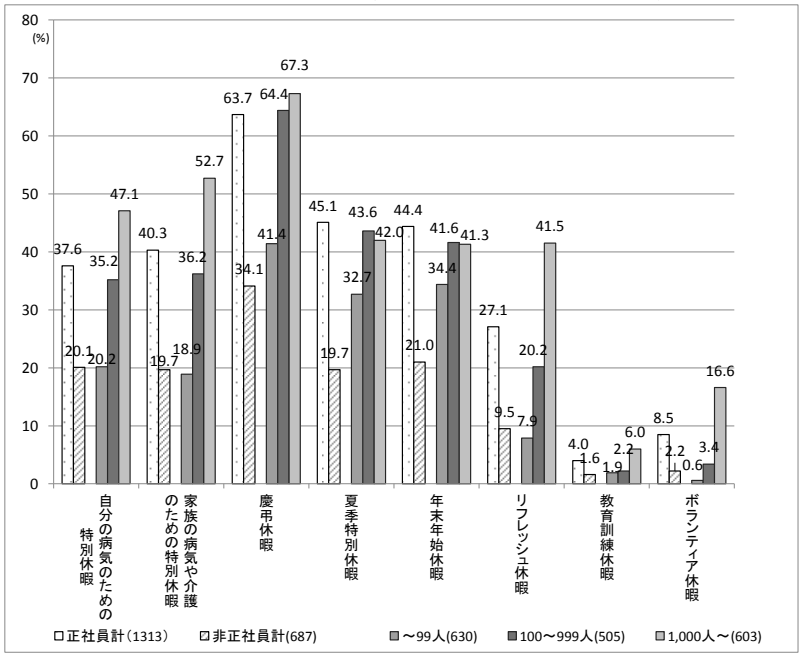
（注１）QT21 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

年次有給休暇の取得状況について休暇関連制度の導入別にみると、**いずれの制度においても、導入されている方が「全て取得した」および「おおよそ取得した」と回答した割合が高くなっている。**

「導入している」と「導入していない」の差をみると、とくに**「計画的取得制度」（「導入している」と「導入していない」の差が 14.2%ポイント）および「時間単位休暇制度」（同 10.6%ポイント）については、差が大きくなっている。**

●慶弔休暇等、各種特別休暇制度は非正社員の導入割合が低い（QT24）

図表Ⅳ－８特別休暇制度の導入状況（就業形態別/従業員規模別）（M.A.）



（注）（　）内は回答者数（N）

特別休暇制度の導入状況について、就業形態別にみると、<u>いずれの制度も非正社員は正社員に比べ低い</u>。とくに「慶弔休暇」については、現行パートタイム労働法が守られていない可能性がある。

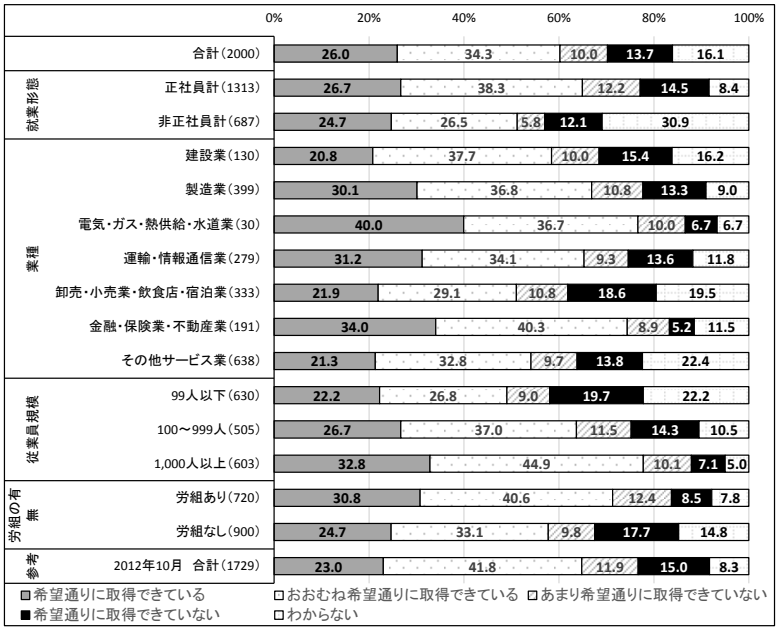
従業員規模別にみると、<u>いずれの制度も、99 人以下の企業は 100 人以上の企業と比べて導入状況が低い</u>が、「慶弔休暇」「夏季特別休暇」「年末年始休暇」については、100 人以上の企業と 1,000 以上の企業で導入状況に差がなくなっている。

３．年次有給休暇の取得時期（時季）の希望と実態

希望通りに取得できるかについても、職場の雰囲気が影響

●従業員規模が小さいほど、希望通りに取得できる割合は低い（QT22）

図表Ⅳ－９　年次有給休暇の取得時期（時季）の希望と実態



（注１）＜取得できている＞＝「希望通りに取得できている」＋「おおむね希望通りに取得できている」、＜取得できていない＞＝「あまり希望通りに取得できていない」＋「希望通りに取得できていない」

（注２）（　）内は回答者数（N）

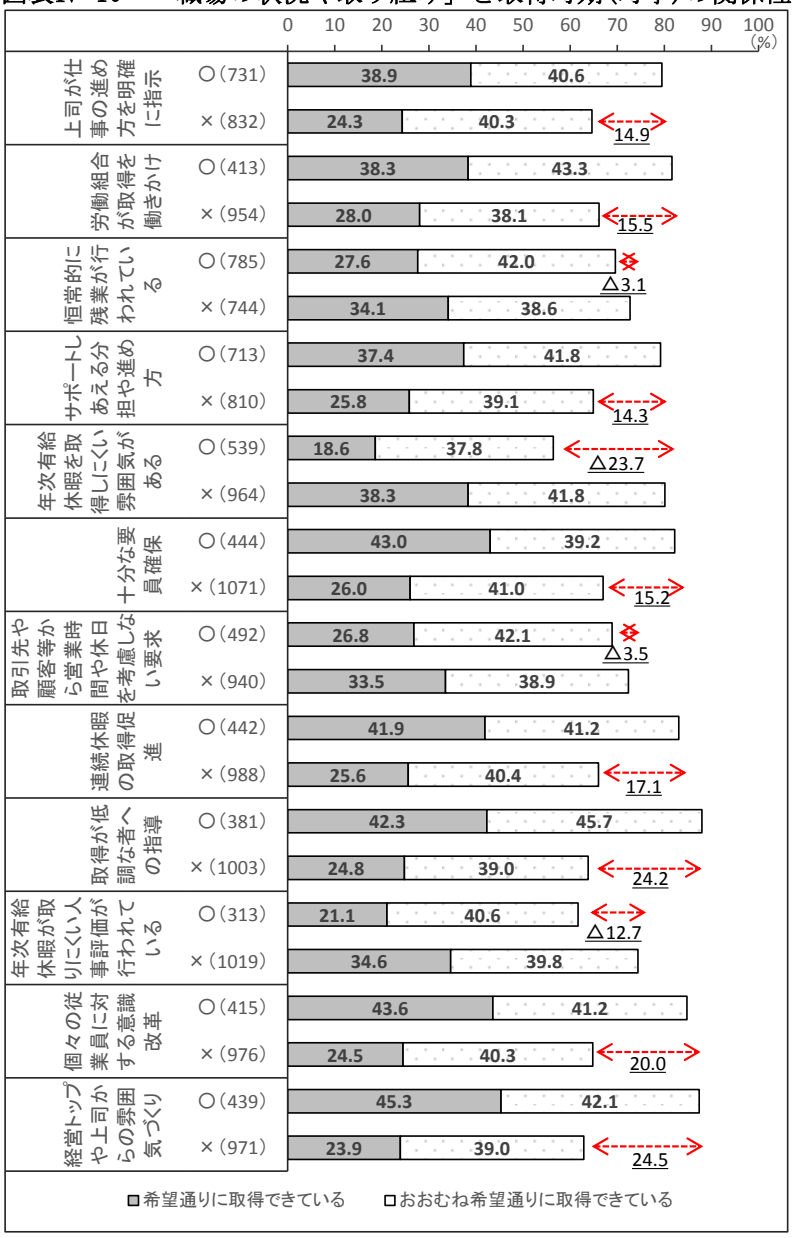
希望した時期（時季）に年次有給休暇を取得できているかをたずねたところ、＜取得できている＞と回答した割合は６割であった。

業種別にみると、「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」、「その他サービス業」で、＜取得できている＞と回答する割合が低くなっている。

従業員規模別にみると、<u>従業員規模が小さいほど、＜取得できている＞と回答する割合が低くなっており、「99 人以下」では、＜取得できている＞と回答した割合は５割に満たない</u>。

●職場での雰囲気が、年次有給休暇の希望取得時期（時季）にも大きく影響（QT22、QT25）

図表Ⅳ-10　「職場の状況や取り組み」と取得時期（時季）の関係性



（注１）QT22 で「わからない」と回答した人は除いて集計

（注２）表中の「○」は、QT25 で「当てはまる」、「どちらかというと当てはまる」と回答した人について集計、「×」は「どちらかというと当てはまらない」、「当てはまらない」と回答した人について集計

（注３）（　）内は回答者数（N）

希望した時期（時季）の取得にプラスに作用しているのは、「経営トップや上司からの雰囲気づくり」（「○」と「×」の差が24.5%ポイント）、次いで「取得が低調な者への指導」（同 24.2%ポイント）であった。

一方、希望した時期（時季）の取得にマイナスに作用しているのは、「年次有給休暇を取得しにくい雰囲気がある」（同マイナス23.7%ポイント）、次いで「年次有給休暇が取りにくい人事評価が行われている」（同マイナス12.7%ポイント）であった。

いずれにおいても、職場での雰囲気が、年次有給休暇の取得実績と同様に、希望時期（時季）の取得も左右することが示唆される。

Ⅴ　外国人労働者の受入れに関する意識

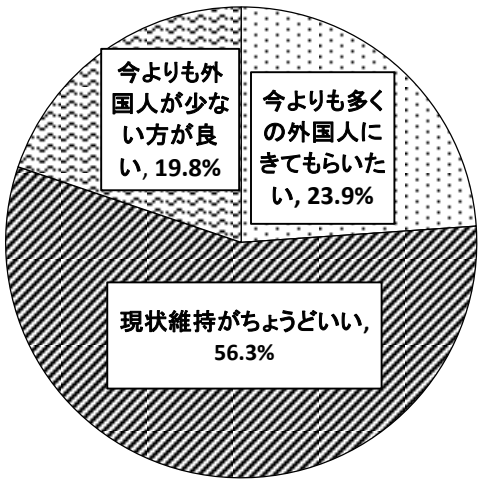
１．日本で働き生活する外国人の実態認識と今後の受入れ意識

外国人労働者の受入れ＜現状維持＞が半数以上

●外国人労働者の受入れについて、現状維持を適当とする人が過半数（QT30）

図表Ⅴ-１　外国人の受入れについての意識

（回答者数 1964）



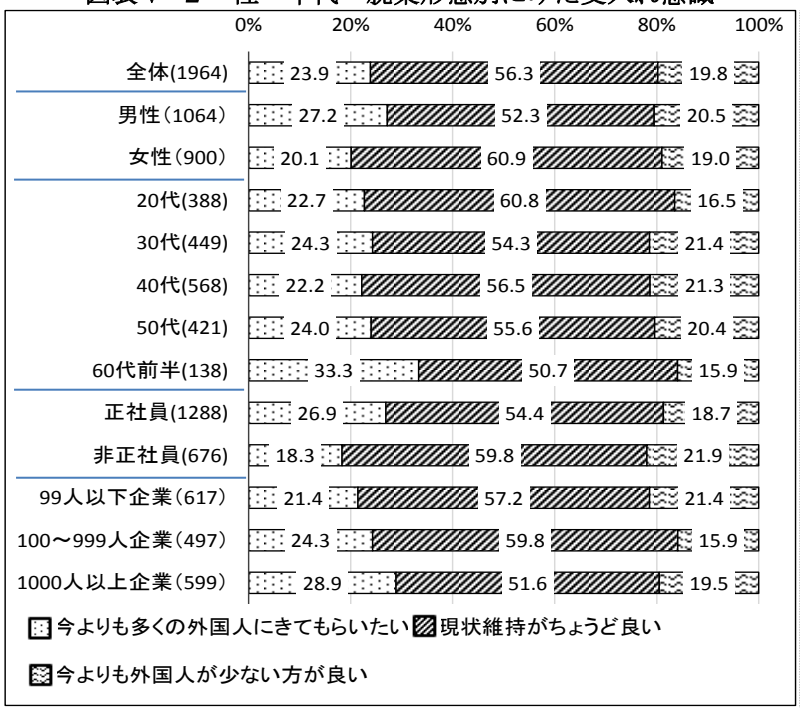
働き手として外国人にきてもらうことへの意識について、半数以上（56.3%）が「現状維持がちょうどいい」と回答している。

「今より多くの外国人にきてもらいたい」は 23.9%、「今よりも外国人が少ない方が良い」は 19.8%となっている。

（注）　QT26 で日本国籍があると回答した人を集計

●外国人労働者の受入れ意識について、性、年代、就業形態で差が見られる（QT30）

図表Ⅴ-２　性・年代・就業形態別にみた受入れ意識



どの性別、就業形態、従業員規模においても、現状維持が半数以上となっている。性別でみると、男性は、今より多い方が良いが 27.2%と、女性よりも 7.1%ポイント高くなっている。

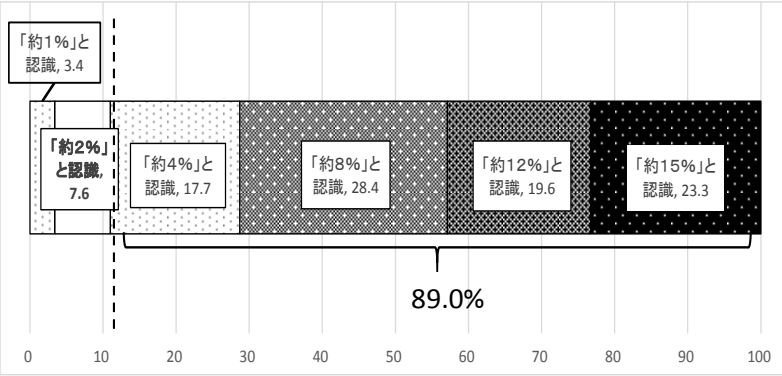
就業形態別でみると、正社員は、今より多い方が良いが 26.9%と、非正社員より 8.6%ポイント高くなっている。

従業員規模別でみると、1,000 人以上の企業は、今より多い方が良いが 28.9%と、全体より 5%ポイント高くなっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT26 で日本国籍があると回答した人を集計

●日本全国に占める「外国人人口割合」を「約４%」以上と認識している人は約９割（QT27）

図表Ｖ-３　日本で暮らす外国人の割合認識
（回答者数 1964）

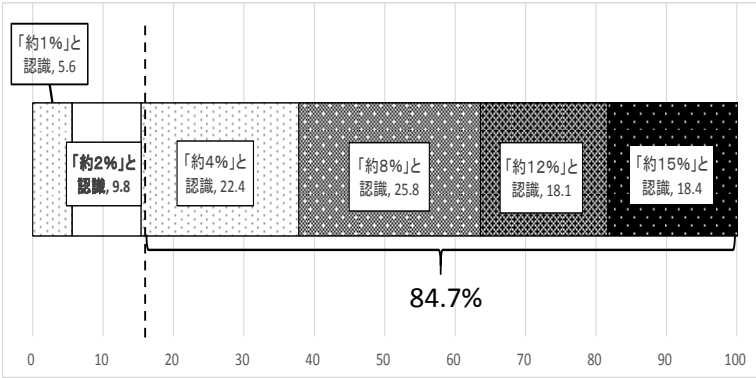


（注１）QT26 で、日本国籍があると回答した人を集計
（注２）総人口のうち日本で暮らす外国人割合は 2.0%（法務省入国管理局「在留外国人統計」2017 年 12 月末現在、総務省統計局「人口推計」2017 年 10 月現在、をもとに算出）
（注３）日本全国で外国人人口がもっとも多い東京都の外国人人口の割合は、3.8%となっている（2018 年 1 月時点、東京都の人口総数 13,637,348 人、うち外国人は 521,500 人）（「住民基本台帳による東京都の世帯と人口」をもとに集計）
（注４）東京都内で外国人人口がもっとも多い新宿区の外国人人口の割合は 12.3%となっている（2018 年 1 月時点、新宿区の人口総数は 342,297 人、うち外国人は 42,428 人（新宿区ＨＰ「新宿区の人口」をもとに集計）

日本全国に占める外国人人口割合は、統計上は２%であるが、「約２%」と認識している人は、7.6%にとどまっている。
約９割が「約４%」以上と認識しており、７割以上が「約８%」以上と認識している。
回答者の分布をみると、「約８%」と認識する人が一番多く、「約 15%」がそれに次いで多くなっている。

●日本国内の「外国人労働者割合」を「約４%」以上と認識している人は、約８５%（QT28）

図表Ｖ-４　外国人労働者の割合認識
（回答者数 1964）

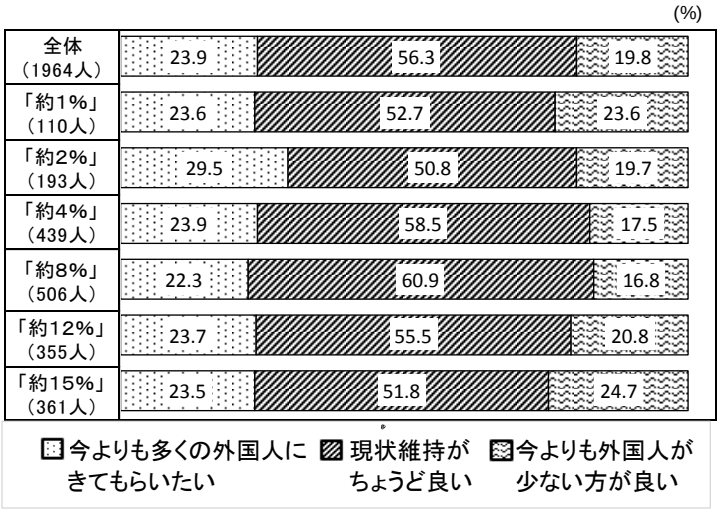


（注１）QT26 で日本国籍があると回答した人を集計
（注２）雇用者のうち外国人労働者の割合は 2.2%（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」2017 年 10 月末現在、総務省統計局「労働力調査」の雇用者数（2017 年平均）をもとに算出

日本国内の外国人労働者の割合は、統計上は２.２%であるが、「約２%」と認識している人は、約１割にとどまっている。
約 85%が「約４%」以上と認識しており、約６割が「約８%」以上と認識している。
回答者の分布をみると、「約８%」が一番多く、回答者の４分の１を占めている。

●外国人労働者の割合認識別にみると、受入れ意識に若干の差（QT28、QT30）

図表Ｖ－５　外国人労働者の受入れ意識（割合認識別）
（回答者数 1964）



（注１）QT26 で日本国籍があると回答した人を集計
（注２）雇用者のうち外国人労働者の割合は 2.2%（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」2017 年 10 月末現在、総務省統計局「労働力調査」の雇用者数（2017 年平均）をもとに算出

今後の受入れ意識を外国人労働者の割合認識別にみると、**どの割合認識においても、半数以上の人が「現状維持がちょうどいい」と回答**している。

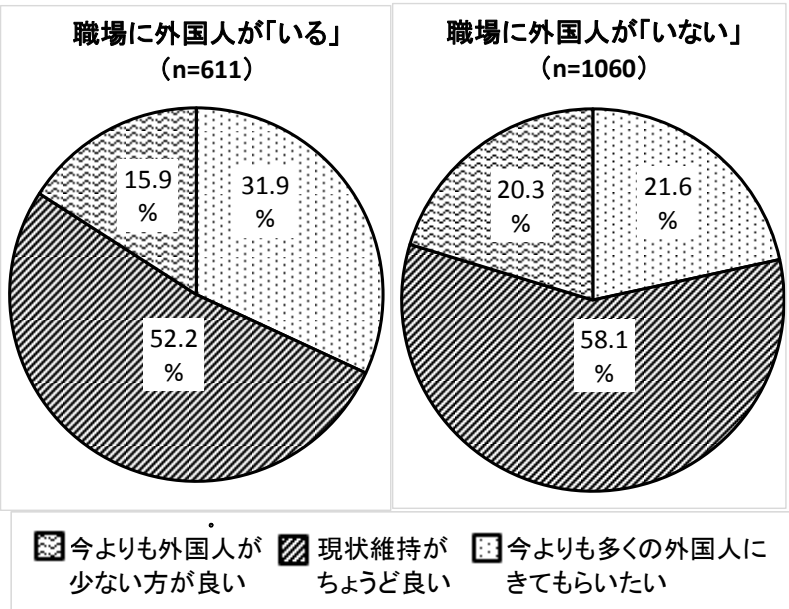
「約２%」と認識している人の中では、「今よりも多くの外国人にきてもらいたい」が約３割を占めている。

「約８%」と認識している人の中では、「現状維持がちょうどいい」が６割以上を占めている。

「約 15%」と認識している人の中では、「今よりも外国人が少ない方が良い」が４分の１程度を占めている。

●職場における外国人の有無別にみると、受入れ意識に差がみられる（QT29、QT30）

図表Ｖ－６　受入れ意識（会社・職場における外国人の有無別）
（回答者数 1671）



（注１）ｎ＝回答者数
（注２）QT26 で日本国籍有りと回答した人を集計。ただし QT29 で会社・職場に外国人がいるかどうか「わからない」と回答した人はのぞく
（注３）職場に外国人が「いる」＝ QT29 で会社の社長が外国人である/社長以外の役員（副社長、専務等）に外国人がいる/職場の上司に外国人がいる/職場の同僚に外国人がいる/職場の部下に外国人がいる、の１つ以上に「あてはまる」と回答した人

受入れ意識を、会社・職場における外国人の有無別にみると、「いる」人で 52.2%、「いない」人で 58.1%となっており、**半数以上が「現状維持がちょうどいい」としている**。

「多くの外国人にきてもらいたい」の割合は、「いる」人で 31.9%、「いない」人は 21.6%となっており、**10.3%ポイントの差がでている**。

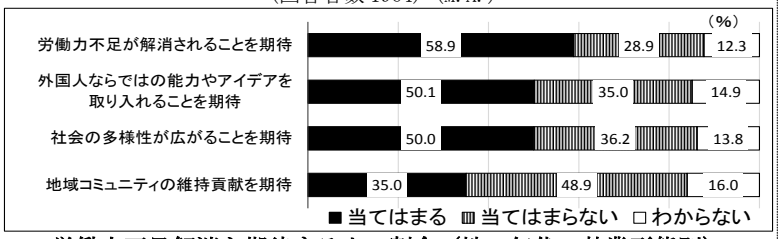
２．日本で働き生活する外国人が増加した場合の期待や不安

外国人労働者の受入れ意識にかかわらず、６割超が日本のルール習慣の不知によるトラブル増を懸念

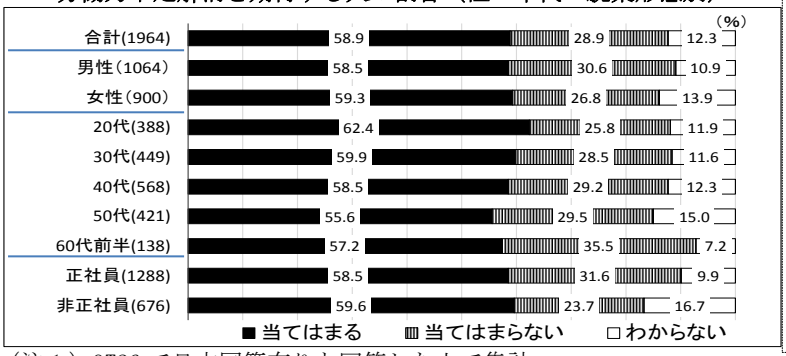
●労働力不足解消への期待は、性、年代、就業形態にかかわらず約６割（QT31）

図表Ｖ－７ 外国人労働者増加への期待（性・年代・就業形態別）

（回答者数 1964）（M.A.）



労働力不足解消を期待する人の割合（性・年代・就業形態別）



（注１）QT26 で日本国籍有りと回答した人で集計
（注２）＜当てはまる＞＝「当てはまる」＋「どちらかというと当てはまる」、
＜当てはまらない＞＝「当てはまらない」＋「どちらかというと当てはまらない」

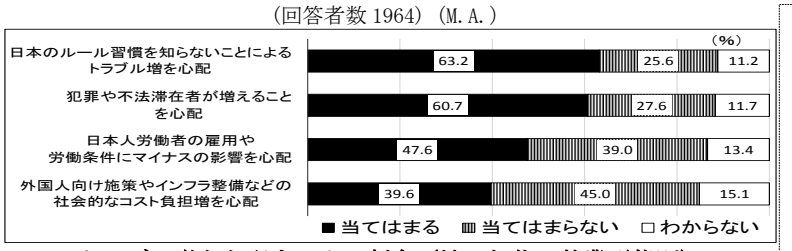
日本で働き生活する外国人が増加した場合の**「期待」についてみると、「労働力不足解消への期待」が、全体で約６割**となっており、「外国人ならではの能力やアイデア取り入れ」や、「社会の多様性が広がることへの期待」は、ほぼ５割となっている。

労働力不足解消への期待について、属性別にみると、どの性、年代、就業形態においても「当てはまる」が約６割となっており、回答割合に大きな差はみられない。

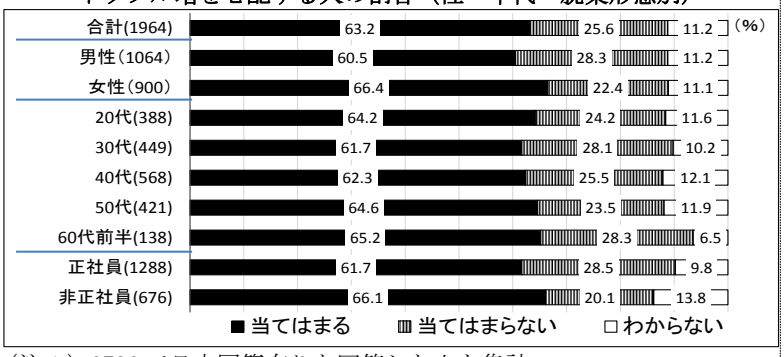
●トラブル増を心配する割合は、性、就業形態により若干の差（QT31）

図表Ｖ－８ 外国人労働者増加への不安（性・年代・就業形態別）

（回答者数 1964）（M.A.）



トラブル増を心配する人の割合（性・年代・就業形態別）



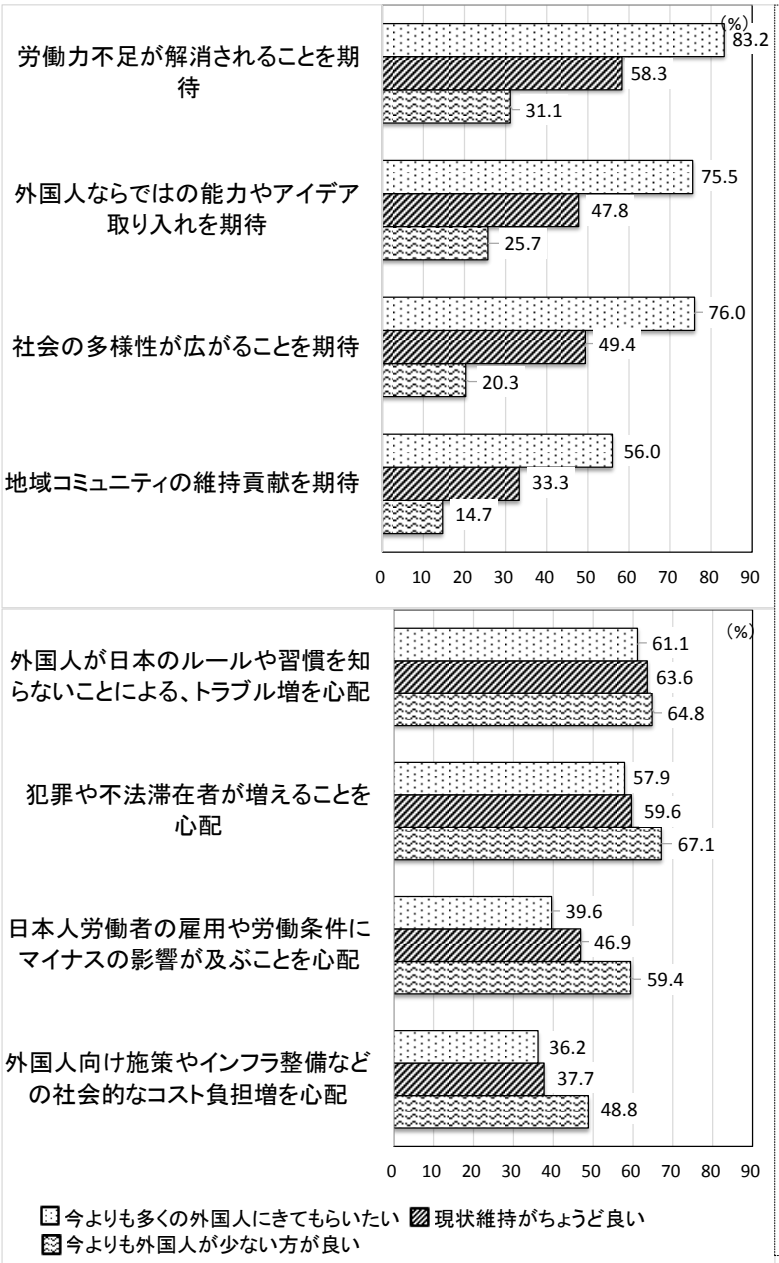
（注１）QT26 で日本国籍有りと回答した人を集計
（注２）＜当てはまる＞＝「当てはまる」＋「どちらかというと当てはまる」、
＜当てはまらない＞＝「当てはまらない」＋「どちらかというと当てはまらない」

日本で働き生活する外国人が増加した場合の「不安」についてみると、**「ルール習慣の不知によるトラブル増加」や、「犯罪や不法滞在者の増加」が、約６割**となっており、「日本人労働者の雇用や労働条件へのマイナス影響を心配」する割合は５割弱となっている。

ルール習慣の不知によるトラブル増加について、性別でみると、女性で「当てはまる」とする割合は、66.4%となっており、男性よりも5.9%ポイント高くなっている。

●受入れ意識にかかわらず、約６割が「日本の習慣やルールの不知によるトラブル増」を懸念（QT31、QT30）

図表Ｖ－９ 外国人労働者増加への「期待」と「不安」
（受入れ意識別）
（回答者数 1964）（M.A.）



日本で働き生活する外国人が増加した場合の「期待」と「不安」について、受入れ意識別にきいたところ、**「期待」の度合いは、受入れ意識によって差が出ている**。

「今よりも多くの外国人にきてもらいたい」と回答した人の期待割合は、全ての項目で全体よりも20%ポイント以上高くなっている。

「不安」について、受入れ意識別にみると、**「不安」の度合いは、**「期待」と比べて、**受入れ意識によって、あまり差が出ていない**。

日本の習慣やルールの不知によるトラブル増については、「今よりも多くの外国人にきてもらいたい」と回答した人でも61.1%が不安を感じるなど、**今後の外国人の受入れ意識にかかわらず、６割以上の人が心配している。**

（注１）QT26 で日本国籍有りと回答した人を集計
（注２）QT31 の各項目で「当てはまる」との回答と「どちらかというと当てはまる」との回答を合わせた割合

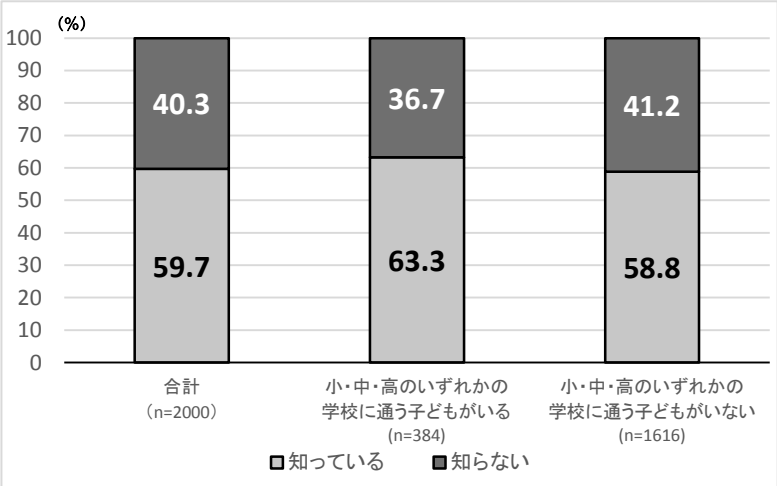
Ⅵ　学校の教員の働き方等に関する意識

１．学校教員の長時間労働に対する認識

学校教員の労働時間について約６割が長時間と認識

●教員の平均的な労働時間が、他の労働者に比べて長時間となっていることを「知っている」が約６割（QT32）

図表Ⅵ－１　学校の教員の平均的労働時間が長時間であることを知っているか



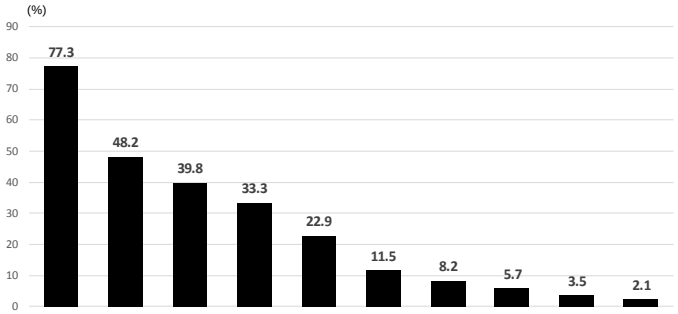
小中高生の保護者の63.3%が、教員の労働時間は他の労働者と比べて長時間と認識。

該当する子どものいない人でも、58.8%が教員の労働時間は長時間と認識。

（注）平成 28 年度教員勤務実態調査（文部科学省）によると、１日当たりの学内勤務時間の平均は、小学校教師：11 時間 15 分、中学校教師：11 時間 32 分。

●教員の長時間労働の原因は、教員の意識よりも仕事量の多さや仕事の煩雑さ（QT33）

図表Ⅵ-２　学校教員の長時間労働は、どのようなことが原因だと考えるか（３つまで回答）



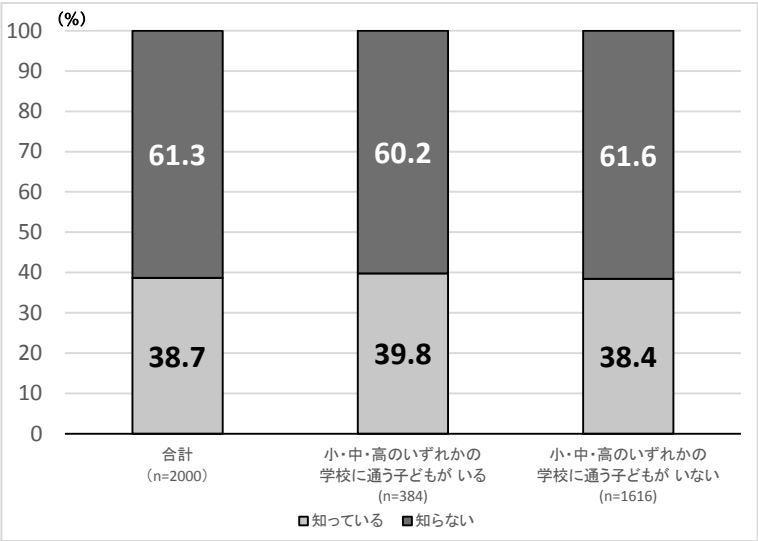
	部活動・クラブ活動の指導時間が長い	授業で教えるべき内容が多く、授業準備に時間がかかる	いじめや不登校など対応課題の複雑化	教員の数が足りない	放課後の保護者からの問合せや相談が多い	教員の時間管理意識が希薄	子どもたちのためにという教員の使命感・責任感の強さ	保護者や地域の協力体制が不十分	原因はわからない	その他
合計 (n=1,194)	**77.3**	**48.2**	**39.8**	**33.3**	**22.9**	**11.5**	**8.2**	**5.7**	**3.5**	**2.1**
小・中・高のいずれかの学校に通う子どもがいる (n=243)	71.6	39.9	42.0	33.7	22.2	11.9	8.6	2.5	4.9	1.6
小・中・高のいずれかの学校に通う子どもがいない (n=951)	78.8	50.4	39.2	33.2	23.0	11.4	8.1	6.5	3.2	2.2

（注）QT32 で教師の長時間労働について知っていると回答した人について集計

教員の長時間労働の原因をたずねたところ、「部活動・クラブ活動の指導時間が長い」が77.3%と最も多く、「授業で教えるべき内容が多く授業の準備に時間がかかる」「いじめや不登校など対応課題の複雑化」「教員の数が足りない」が続いている。一方で、「教員の時間管理意識が希薄」や「教員の使命感や責任感の強さ」といった教員自身の意識に起因するという割合は低く、物理的な仕事量が要因という認識が強いと考えられる。

●公立学校の教員が時間外に行っている部活動指導・授業準備・テストの採点などは残業代が「支払われない」ことを、知らない人が6割超（QT34）

図表Ⅵ－３　公立学校の教員の時間外業務に残業代が支払われないことを知っているか



公立学校教員の残業代については、「支払われない」にもかかわらず、６割以上の人が「支払われる」と認識していた。

教員の長時間労働に比べて、残業代に対する認知率は低くなっている。

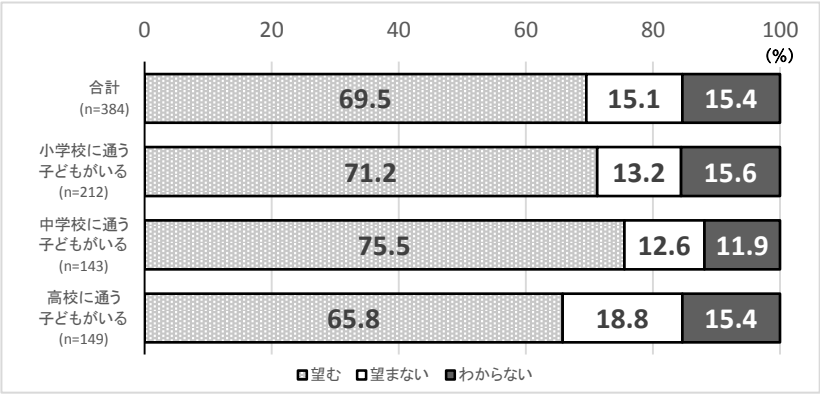
(注)教員の労働時間については、「把握しているかどうかわからない」「出退勤の時刻の把握を行っていない」をあわせると約４割となり、労働時間把握にも課題があることが指摘されている。資料出所：連合総研（2016）「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書」

２．学校などに望むことについて

教員の増員や部活指導員派遣等を望む声は大きい

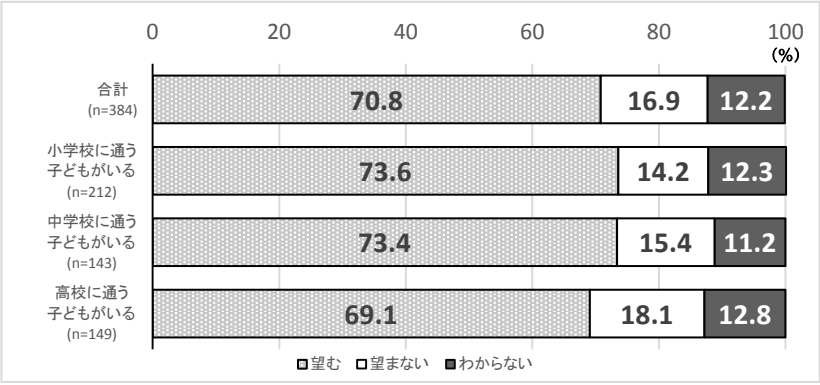
●子どもの通う学校に「教員の増員」などを望むのは、小中高生の保護者の約7割（QT36）

図表Ⅵ－４　教員の増員についての希望



子どもの通う学校や教員に望むことをたずねたところ、「学校指導体制の充実のための教員の増員」や「部活動のボランティア指導員確保や外部指導者派遣」について、小中高生の保護者の７割程度が賛成。

図表Ⅵ－５　部活のボランティア指導員・外部指導者派遣についての希望



（注１）図表Ⅵ-４・５ともに、QT35 で小学校・中学校・高校に通う子どもがいると回答した人について集計
（注２）小学校・中学校・高校に通う子どもの有無については複数回答
（注３）合計については重複を考慮して集計。小学校・中学校・高校に通う子ども毎のｎの合計と異なる

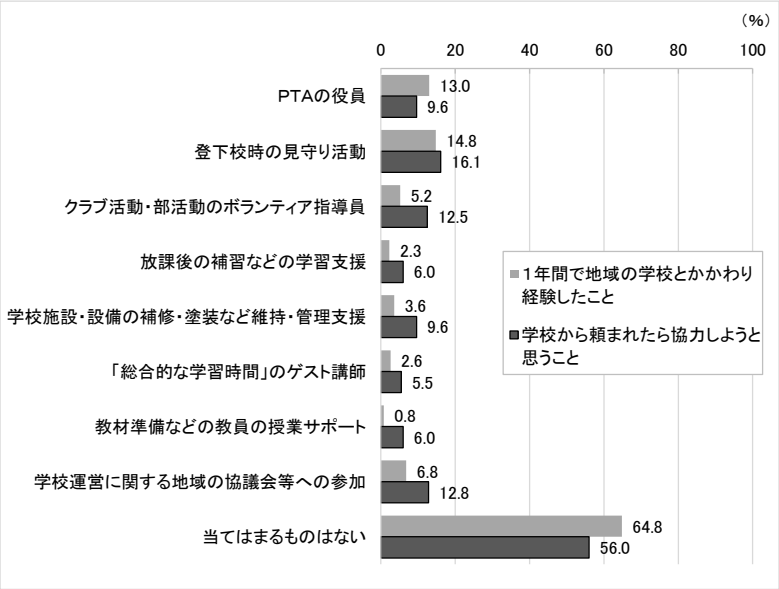
３．地域住民の学校の運営協力に関する意識

地域住民の学校への協力意識はあまり高くない

●小中高生の保護者は、「PTA 役員」「登下校の見守り活動」などの協力について、それぞれ１割強が経験をしているが、半数以上は協力には消極的（QT37）

図表Ⅵ-６　地域の学校への協力（過去１年間で経験したこと、
頼まれたら協力しようと思うこと）（複数回答）

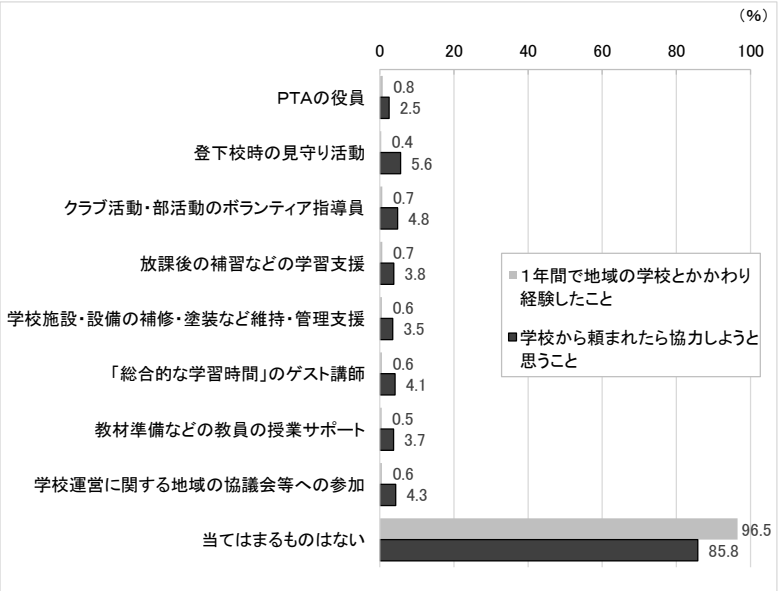
＜小中高生の保護者＞(n=384)



＜小中高生の保護者＞では、<u>「登下校の見守り活動（16.1%）」「クラブ活動・部活動のボランティア指導員（12.5%）」「学校運営に関する地域の協議会等への参加（12.8%）」について、それぞれ１割強が「頼まれたら協力しても良い」と考えている。</u>

一方で、頼まれても「当てはまる（協力しても良いと思う）ものはない」とする保護者は半数以上（56.0%）。

＜小中高に通う子どもがいない人＞(n=1616)



＜小中高に通う子どもがいない人＞では、地域の学校から、何らかの学校運営への協力を頼まれたら<u>「協力しても良い」と考えている割合は低く、</u>「当てはまる（協力しても良いと思う）ものはない」とする割合が 85.8%と、学校運営への協力には消極的。

（注１）＜小中高生の保護者＞は、QT35 で「小学校に通う子どもがいる」「中学校に通う子どもがいる」「高校に通う子どもがいる」のいずれかに回答した人（ｎ=384）

（注２）＜小中高に通う子どもがいない人＞は、QT35 で「当てはまる子どもはいない」に回答した人（ｎ=1616）