

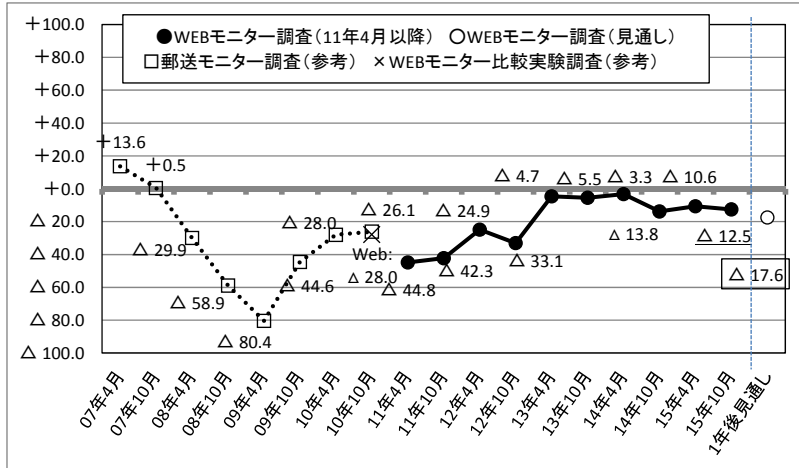
I 勤労者の生活と仕事に関する意識

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強まる

●1年前と比べた景気の見方と1年後の景気見通しはやや悪化(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.はマイナス12.5となり、前回調査(2015年4月：マイナス10.6)からやや悪化した。

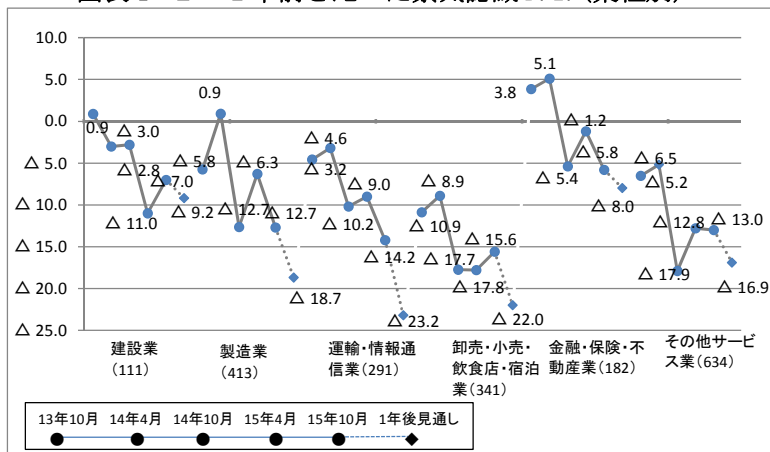
1年後の景気見通しD.I.は、マイナス17.6となり、景気は悪化するとの認識が強くなっている(前回調査：マイナス13.8)。

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

(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

●建設業と卸売・小売・飲食店・宿泊業では景気認識は改善(QR2、QR3)

図表 I-2 1年前と比べた景気認識D.I.(業種別)



勤め先の業種別に1年前と比べた景気認識D.I.をみると、製造業、運輸・情報通信業、金融・保険・不動産業などで悪化したのが、建設業と卸売・小売・飲食店・宿泊業で改善した。

1年後の見通しD.I.をみると、すべての業種で景気は悪化するとの認識が強くなっている。

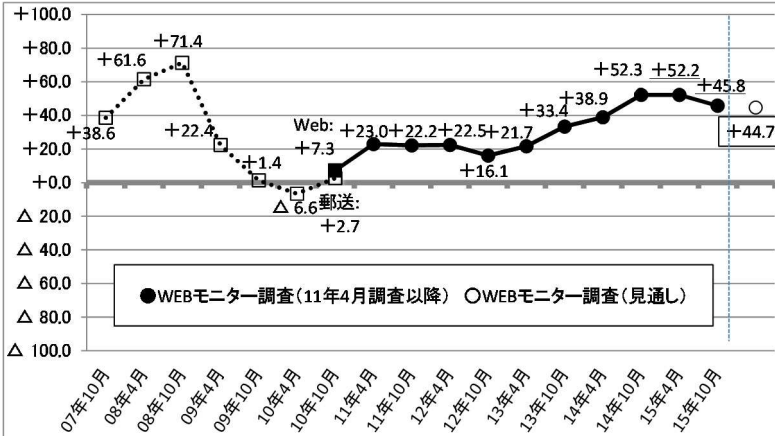
(注1) ()内は、2015年10月調査の回答者数(N)

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

物価が上昇したとの認識はやや弱まる

●物価が上昇した(今後も上昇する)との認識はわずかに下落(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.)



(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

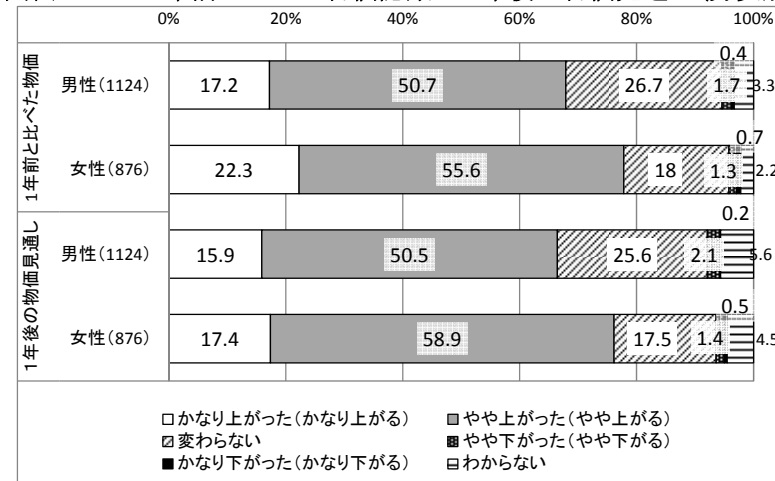
(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20~64歳、第20回調査(10年10月)以前は20~59歳

1年前と比べた物価認識D.I.はプラス45.8と、依然高水準ではあるものの、消費税増税等の影響があったとみられる前々回(2014年10月)や前回(2015年4月)の調査から若干下落した。

1年後の物価見通しD.I.もプラス44.7となっており、物価の上昇が続くとの認識はやや弱まっている(前回調査における1年後の物価見通しD.I.はプラス51.9)。

●物価が上昇したとの認識は、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)



(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」

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67.9%、女性77.9%)。

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66.4%、女性76.3%)。

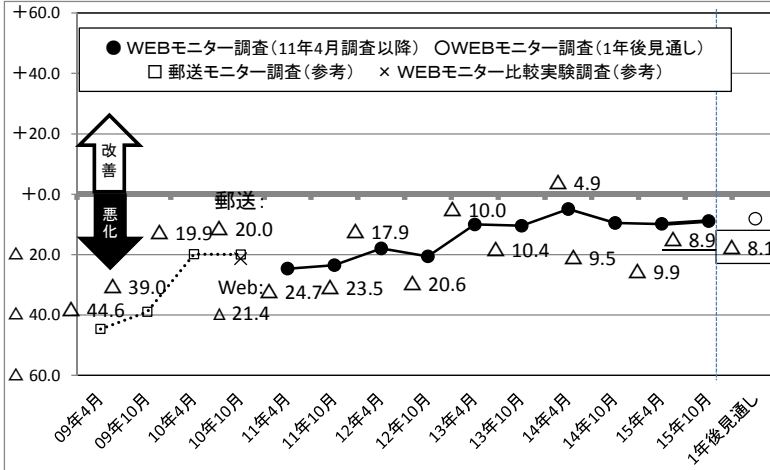
2. 勤め先と仕事に関する意識

勤め先の経営状況は悪化との見方が続く

～失業不安を感じる割合は減少するも依然3割近い

●「1年前と比べて勤め先の経営状況が悪化」との見方が続く(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.はマイナス8.9と、前回調査からわずかに改善したものの、厳しい見方が続いている。

1年後の勤め先の経営状況見通し D.I.もマイナス8.1と、前回調査(マイナス9.1)からわずかに改善している。

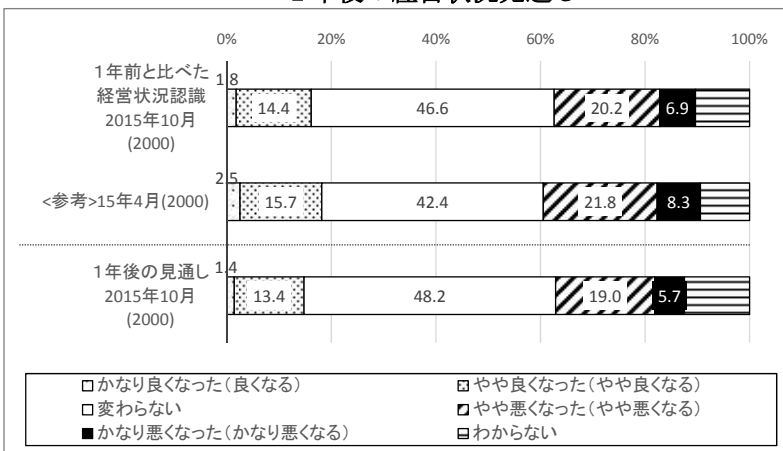
(注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D.I. = {「かなり良くなった」×1 + 「やや良くなった」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなった」×(-0.5) + 「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数 (「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く) × 100

(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

●「1年前と比べて勤め先の経営状況は悪くなった」とする割合は3割近い(QR4、QR5)

図表 I-6 1年前と比べた経営状況認識と1年後の経営状況見通し



1年前と比べて経営状況が、<悪くなった>とする人の割合は約4分の1 (27.1%)で、<良くなった>とする人の割合(16.2%)をかなり上回っている。

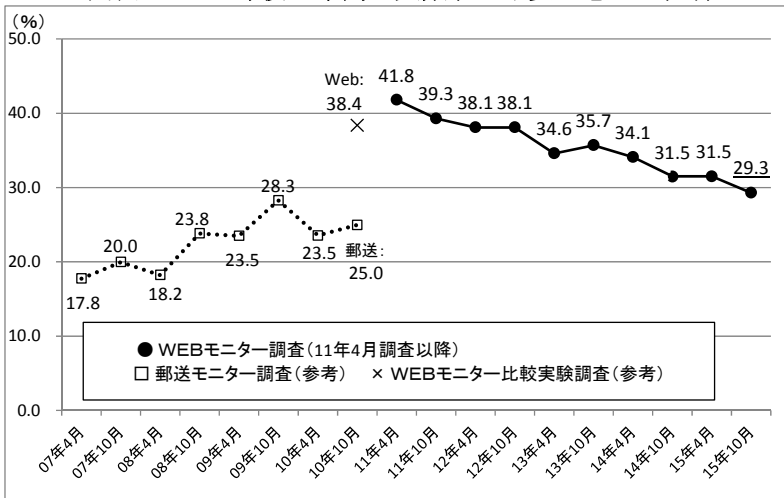
1年後の経営状況見通しについても、<悪くなる>とする人の割合(24.7%)が、<良くなる>とする人の割合(14.8%)を上回る。

(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) 経営状況が<良くなった(良くなる)> = 「かなり良くなった(かなり良くなる)」 + 「やや良くなった(やや良くなる)」、経営状況が<悪くなった(悪くなる)> = 「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」 + 「やや悪くなった(やや悪くなる)」

●失業不安を感じる割合は、依然3割近い(QR8)

図表 I-7 今後1年間に失業する不安を感じる割合



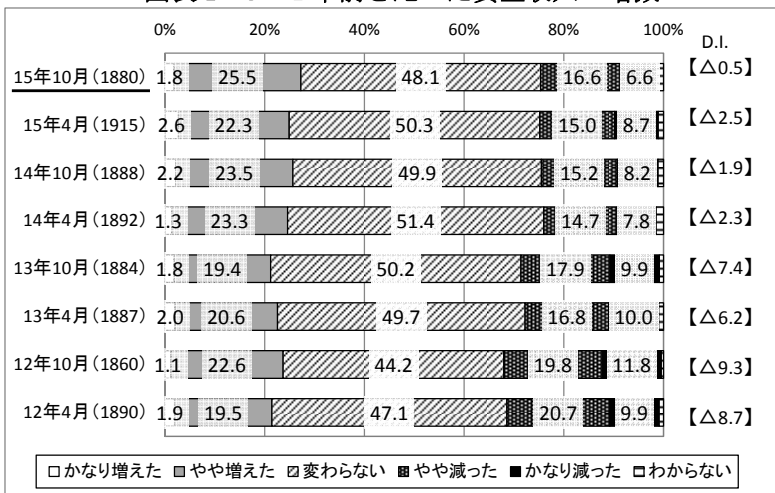
今後1年くらいの中に自身が失業する不安を<感じる>割合は全体で29.3%と、下落が続いているものの依然として3割近い。

(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

小規模企業と非正社員を除いて賃金上昇の動き
 ~継続的な賃金上昇は、消費意欲を喚起する

●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-8 1年前と比べた賃金収入の増減



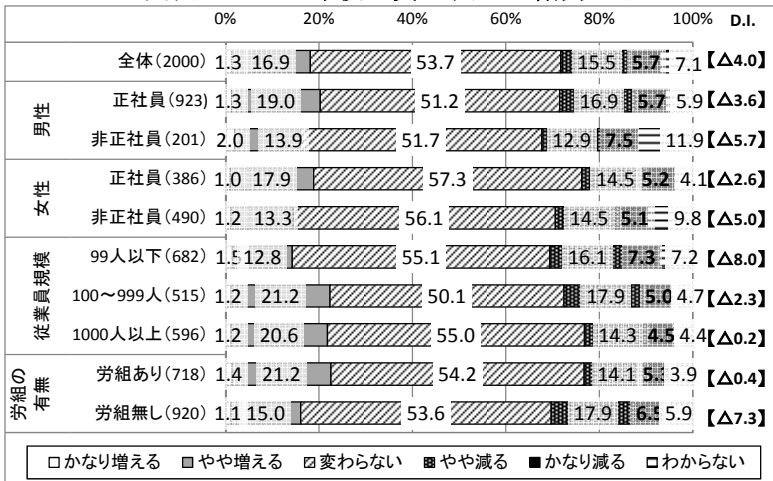
1年前と比べた自身の賃金収入の増減について、<増えた>とする人の割合が27.3%と、<減った>とする人の割合(23.2%)を引き続き上回っている。

ただし、増減の程度を加味したD.I.でみるとマイナス0.5であり、前回調査(マイナス2.5)からは改善しているものの、厳しいとの認識。

(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年後には賃金が<増える>とする割合は2割未満 (QR10)

図表 I-9 1年後の賃金収入の増減見通し



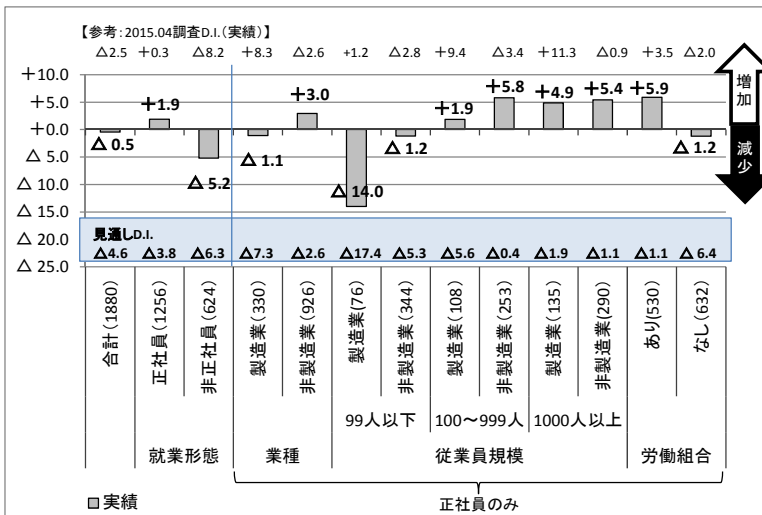
1年後の賃金収入増減の見通しについては、<増える>とする人の割合は18.2%と2割に満たず、今後も賃金改善の見通しは厳しいとの認識。
賃金収入見通しD.I.をみると、男女非正社員(男性:マイナス5.7、女性:マイナス5.0)、労働組合のない企業(マイナス7.3)で賃金が減少するとの見方が強くなっている。

- (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

● 全体的には賃金改善がみられるも、非正社員、小規模や労働組合なしの企業への波及は不十分 (QR9、QR10)

図表 I-10 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、組合有無別)



1年前と比べた賃金収入増減D.I.を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員や労働組合のある企業の正社員では賃金改善がみられるが、非正社員はマイナスとなっている。

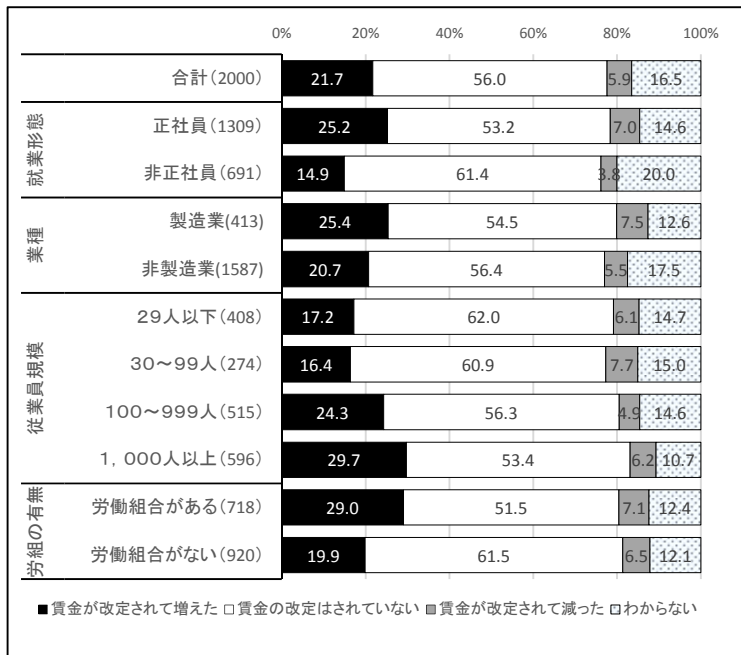
また、製造業、非製造業ともに、従業員規模100人以上の正社員では賃金改善がみられるが、従業員規模99人以下の正社員ではマイナスとなっている。

一方、賃金収入見通しD.I.をみると、非正社員や製造業の正社員を中心に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) 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

- 「昨年4月以降から今年3月までの間に賃金が増えた」と回答した人の割合は、正社員、製造業、従業員100人以上や労働組合がある企業で高い(QT13)

図表 I-11 賃金の改定と増減の状況
(昨年4月以降から今年3月まで)



(注) () 内は、回答者数 (N)

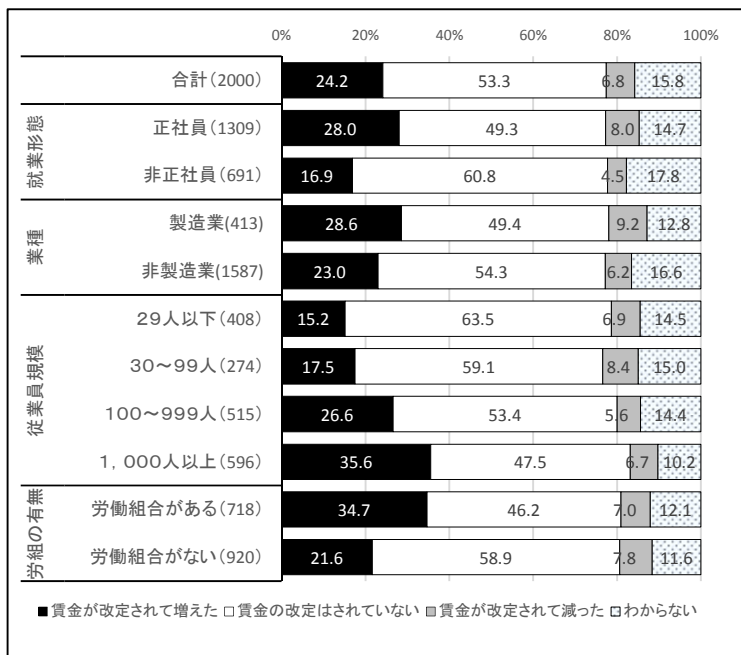
「昨年4月以降から今年3月までの間に賃金が改定されて増えた」人は全体の21.7%、「減った」人は5.9%であった。

「賃金が増えた」と回答した人の割合は、正社員や製造業で高く、勤め先の従業員規模が大きくなるほど高まっている。

また、勤め先に労働組合がある場合には、無い場合に比べ、賃金が増えたと回答した人の割合が高くなっている。

- 昨年4月以降から今年3月までと比べ、「今年4月以降に賃金が増えた」と回答する人の割合は、「従業員規模29人以下」を除くすべての項目で上昇している。(QT13)

図表 I-12 賃金の改定と増減の状況 (今年4月以降)



(注) () 内は、回答者数 (N)

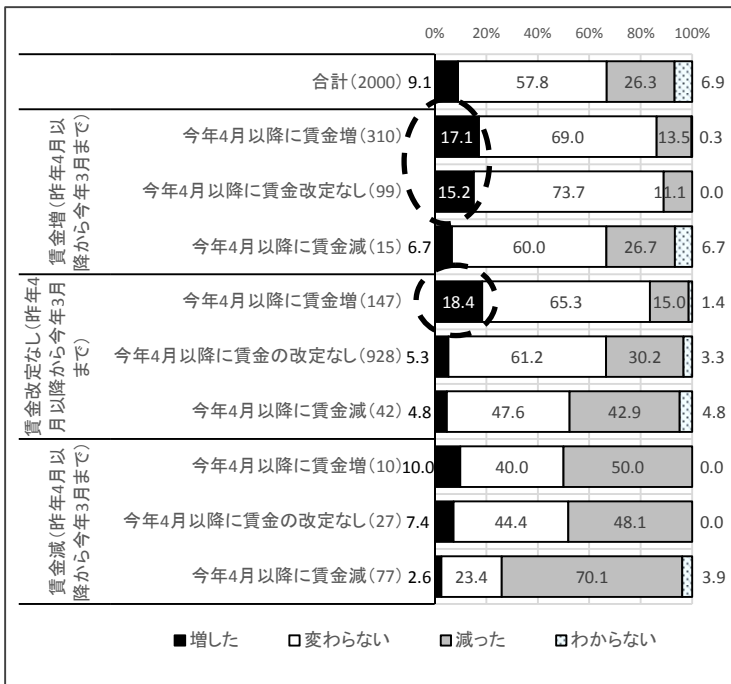
「今年4月以降に賃金が改定されて増えた」人は全体の24.2%、「減った」人は6.8%である。

「今年4月以降に賃金が増えた」と回答した人の割合が高いのは、正社員や製造業、勤め先の従業員規模が100人以上や勤め先に労働組合がある企業であり、「昨年4月以降から今年3月まで」の調査結果と比べ、その傾向に変化はみられない。

他方で、「昨年4月以降から今年3月まで」の調査結果と比べると、「今年4月以降に賃金が増えた」人の割合は、「従業員規模29人以下の企業」を除くすべての項目で上昇している。

● 継続的な賃金上昇は、消費意欲を喚起する(QT14)

図表 I-13 消費意欲の増減 (昨年4月以降)



昨年4月以降、「消費意欲が増した」人は全体の9.1%、「減った」人は26.3%である。

「消費意欲が増した」と回答した人の割合は、昨年4月以降と今年4月以降の賃金改定の少なくとも一方で賃金が増え、かつ昨年度も今年度も賃金下がっていない場合に高くなっており、それぞれ、「消費意欲が減った」と回答した人の割合を上回っている。

(注1) () 内は、回答者数 (N)

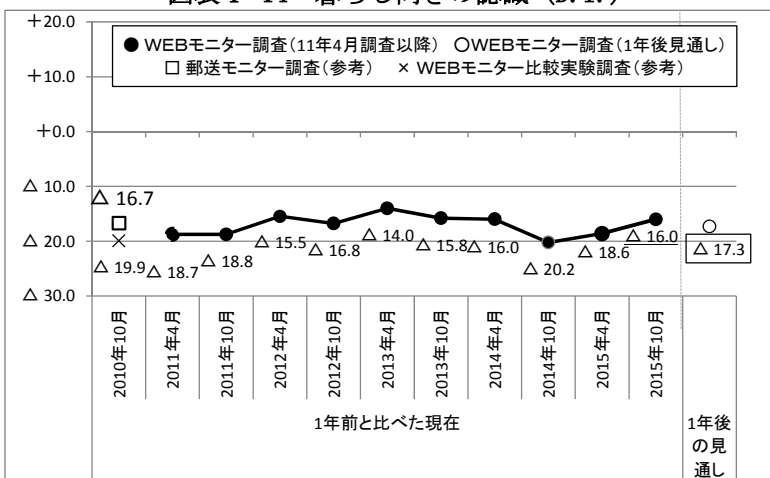
(注2) <増した> = 「かなり増した」 + 「やや増した」、<減った> = 「やや減った」 + 「かなり減った」

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
～見通しも厳しい見方

● 1年前と比べて暮らし向きが悪くなったと捉える傾向が依然強い(QR17、QR18)

図表 I-14 暮らし向きの認識 (D. I.)



1年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I.は、マイナス 16.0 と、改善傾向にあるものの、依然として暮らし向きは厳しい。

1年後の暮らし向きの見通し D.I.もマイナス 17.3 であり、先々の暮らし向きの見通しも厳しい。

(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

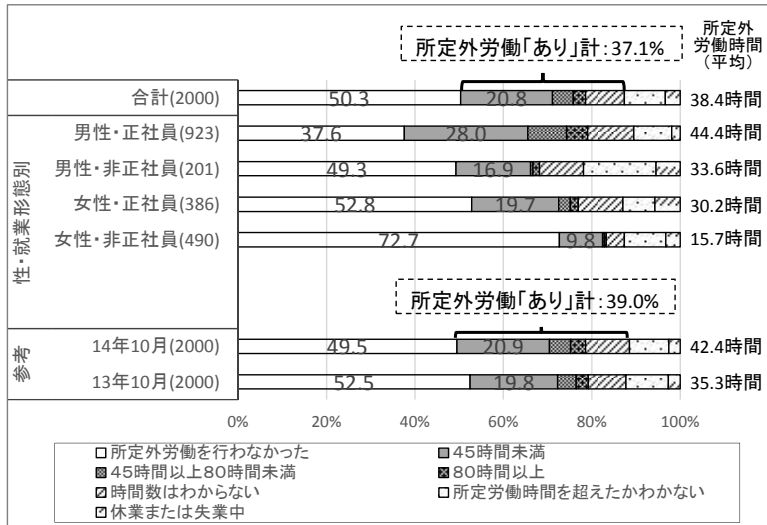
Ⅱ 労働時間についての意識と実態

1. 所定外労働時間（残業・休日出勤）の実態

男性正社員の約1割が月80時間超の所定外労働
 ～長時間残業者の“やらされ感”は依然強い

- 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44時間（QT1、QT2）

図表Ⅱ-1 今年9月の所定外労働時間（性・雇用形態別）



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37.1%であり、その平均所定外労働時間は38.4時間であった。

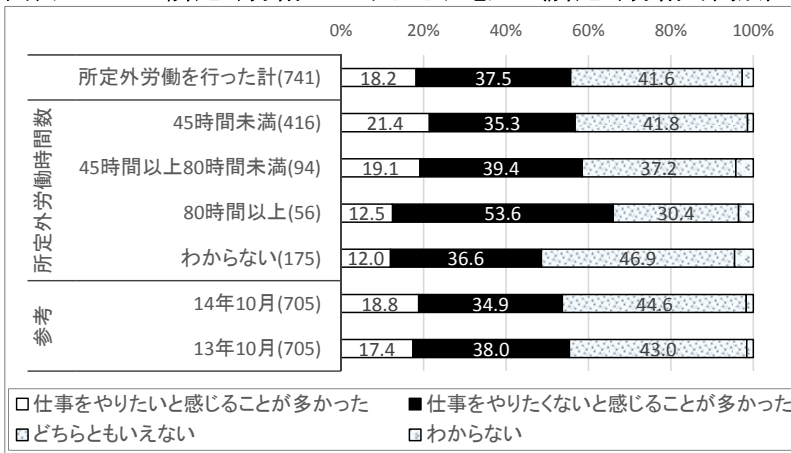
とくに男性正社員は、51.9%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は44.4時間におよんでおり、長時間労働が多くみられる（前回2014年10月調査：52.7%、49.4時間）。

なお、男性正社員の9.2%、女性正社員の5.3%が、所定外労働時間「80時間以上」としている。

- (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」）と回答したものの所定外労働時間数の平均値
- (注3) () 内は、回答者数(N)

- 所定外労働を行った人の三分の一超が「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）



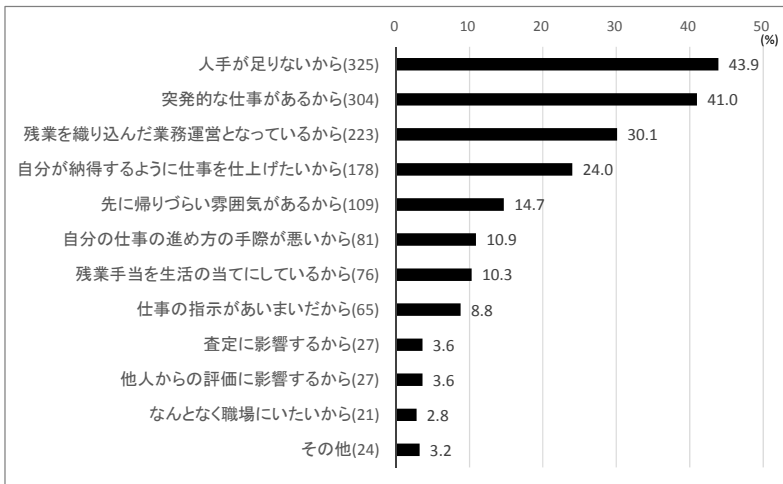
今年9月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合（“やらされ感”が強かった人）は37.5%であった。

また、所定外労働時間が長くなるほど“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」とした割合は、所定外労働が「45時間以上80時間未満」の層で39.4%、「80時間以上」の層では過半の53.6%に及び。

- (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もののみ集計。
- (注3) () 内は、回答者数(N)

● 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.)



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43.9%、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41.0%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」(30.1%)、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」(24.0%)の順に高くなっている。

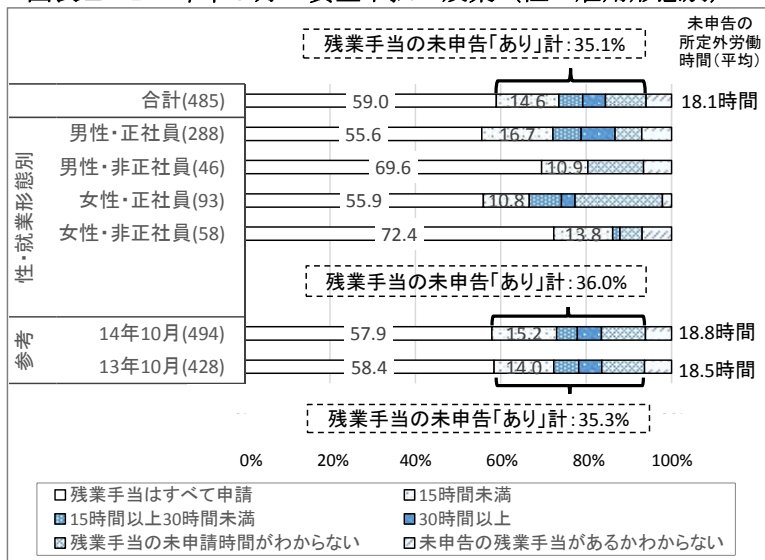
(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計
(注2) QT1で今年9月に所定外労働を行ったと回答した人のみ集計(N=741)

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35.1%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18.1時間(QT6、QT7)

図表Ⅱ-4 今年9月の賃金不払い残業(性・雇用形態別)



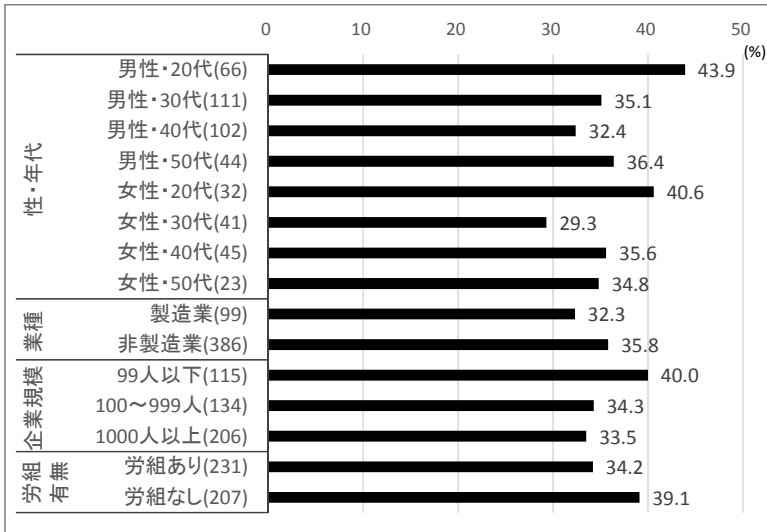
残業手当が支給される立場で今年9月に所定外労働を行った人の35.1%が、残業手当の未申告(賃金不払い残業)があると回答した。不払い残業時間の平均は18.1時間に達する。

正社員の不払い残業「あり」は、男性で37.5%、女性で41.9%を占める。

(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」と回答したものについて集計
(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」と回答したもの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)

●賃金不払い残業は、男女とも20代で4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、企業規模、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」と回答したものについて集計

(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、20代で男女ともに4割を超え、男性43.9%、女性40.6%となっている。

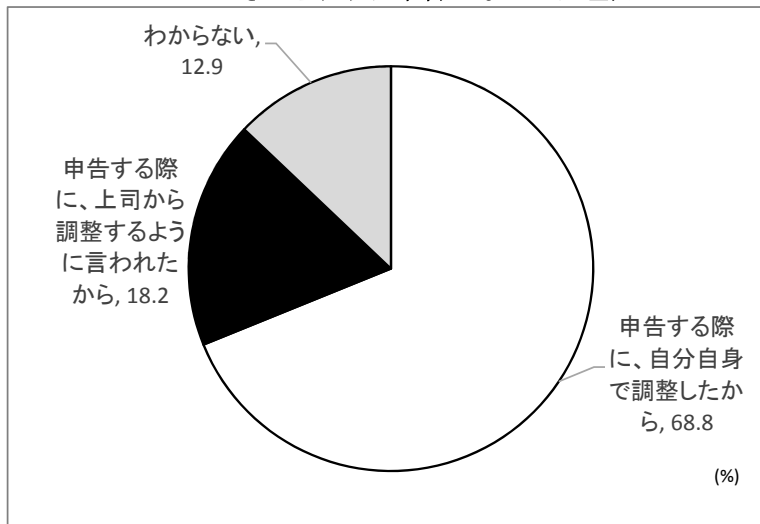
業種別にみると、製造業で32.3%、非製造業では35.8%となっている。

企業規模別にみると、従業員99人以下の企業で40.0%と、従業員100人以上の企業よりも高くなっている。

労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では34.2%と、労働組合のない企業の39.1%よりも低くなっている。

●賃金不払い残業を行った人の7割近くが「申告する際に自分自身で調整した」と回答(QT8)

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



(注) 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(N=170)

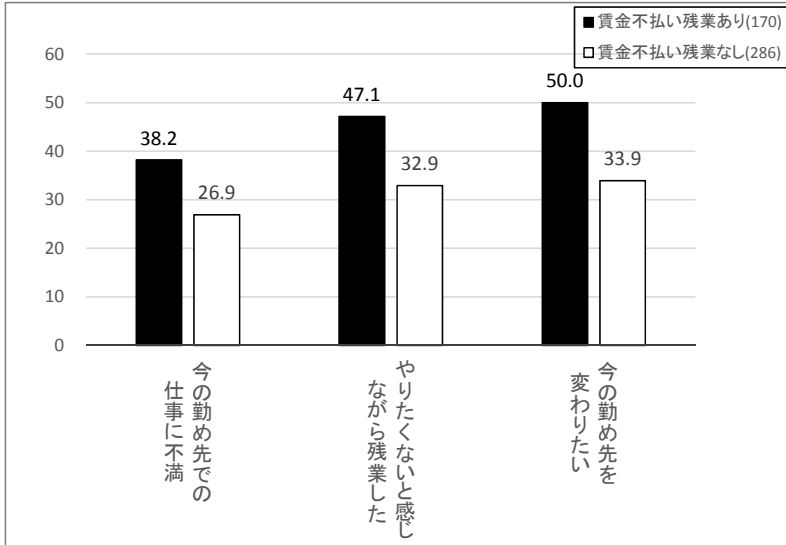
今年9月に所定労働時間を超えて働いた時間がある人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が68.8%にのぼっている。

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18.2%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=485)

(注2) 「今の仕事に働きがいを感じない」は、「仕事に働きがいを感じている」という問に対し、「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」と回答した人の合計

(注3) 「今の勤め先での仕事に不満」は、「やや不満」「かなり不満」と回答した人の合計

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

(注5) 「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、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

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

●週 50 時間以上働いた人の半数超が、上司の業務量調整や業務指示が不十分と回答 (QT11)

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)

		把握して働いている時間と変わらない	調整しない時間が重なる業務に量がない	明確な指示をしない	健康を気遣っていない
					(%)
合計(2000)		24.2	39.4	45.7	36.2
平均一週間の労働時間	30時間未満(475)	18.1	28.6	36.4	31.4
	30時間以上40時間未満(432)	22.7	32.6	40.0	31.0
	40時間以上50時間未満(725)	24.8	42.5	49.9	37.5
	50時間以上60時間未満(196)	34.2	55.6	58.7	44.4
	60時間以上(172)	30.8	54.1	52.3	47.7
参考	14年10月(2000)	24.6	37.3	48.4	39.0
	13年10月(2000)	25.2	41.8	49.6	38.3

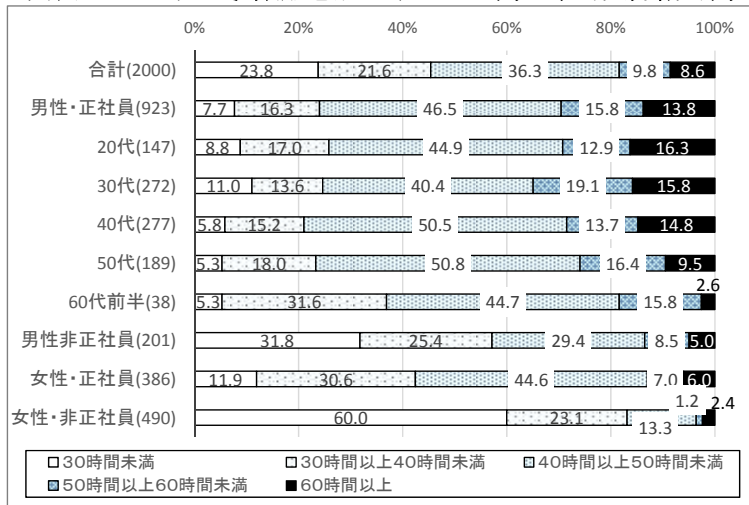
週の平均労働時間が50時間を超える人の半数以上が、上司による「過重労働にならないための業務量の調整」や「明確な業務指示」がなされていないと感じている。

また、実労働時間が長いほど、上司による健康配慮が不十分であると感じる割合が高い。

(注) () 内は、回答者数(N)

● 30代男性正社員の三分の一が、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

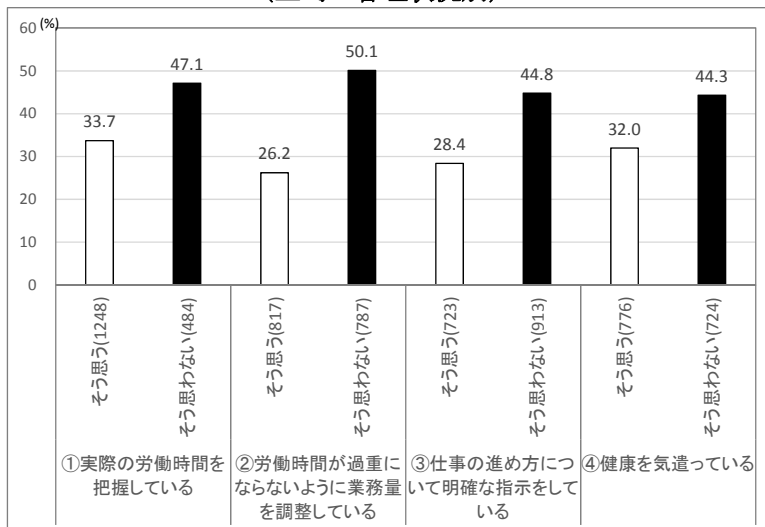


(注) () 内は、回答者数(N)

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29.6%であり、特に30代(34.9%)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(QT11、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) 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)

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ると、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。(QT11,QT3)

図表Ⅱ-11 所定外労働の“やらされ感”
(上司の管理状況別)

	感 仕	感 仕	ど ち	わ か	平 均
	じ 事	じ 事	ら ち	ら 不	参 考
	る を	る を	ら と	ら 不	所 定
	こ や	こ や	も い	い	外
	と り	と り	え な		勞
	が た	が た	い		働
	い か	い か	な		時
	か と	か と	い		間
	っ た	っ た	い		【
					参 考
					】
					(時 間)
①実際の労働時間を把握している				(%)	(時間)
そう思う(420)	25.0	32.1	41.0	1.9	37.2
そう思わない(228)	9.2	49.1	39.5	2.2	44.5
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(214)	29.0	25.2	44.9	0.9	34.2
そう思わない(394)	12.7	48.5	36.8	2.0	41.8
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(205)	33.2	20.0	43.9	2.9	36.4
そう思わない(409)	13.0	48.7	36.4	2.0	40.3
④健康を気遣っている					
そう思う(248)	31.0	24.6	42.7	1.6	36.5
そう思わない(321)	9.7	52.0	35.8	2.5	41.4

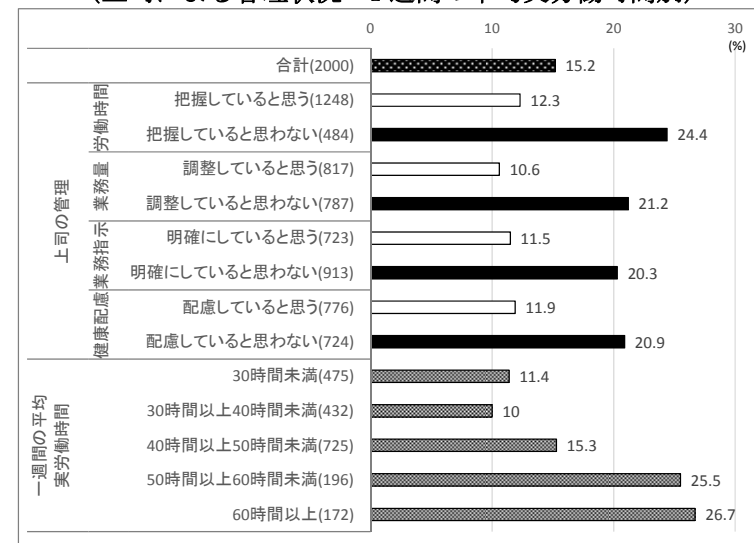
上司の管理の状況別に今年9月の所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合（“やらされ感”が強かった人）をみたところ、管理状況の各項目について、上司が管理していないと思うと回答した層は、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い。

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”を増大させている可能性がある。

(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(QT10, QT11)

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、15.2%が「体調を崩した経験がある」と回答している。

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、2割超が「体調を崩した経験がある」と回答している。

なお、1週間の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」の層では25.5%、「60時間以上」の層では26.7%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依然深刻である。

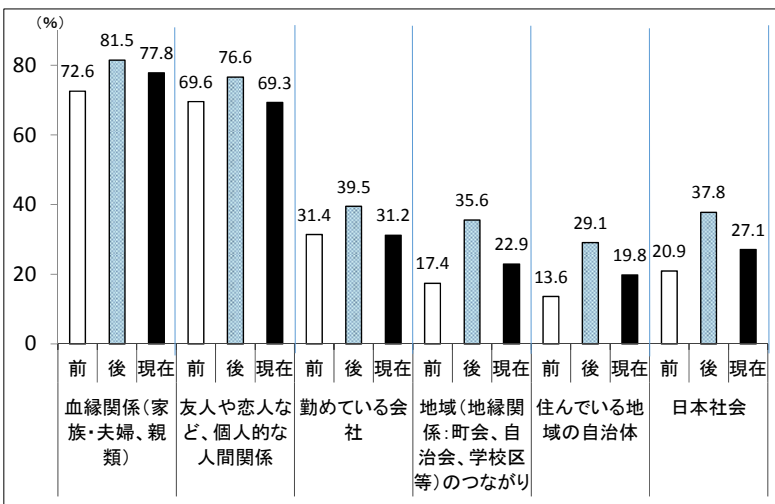
Ⅲ 東日本大震災に関する意識と行動の変化

1. 震災前後と現在の意識の変化

地域・社会を大切に感じる意識は、今でも震災前より高い

- 震災直後に比べて、自分が属する人間関係・団体を大切に感じる割合は減少 (QT15)

図表Ⅲ-1 人間関係・団体を大切に感じる割合 (時系列)



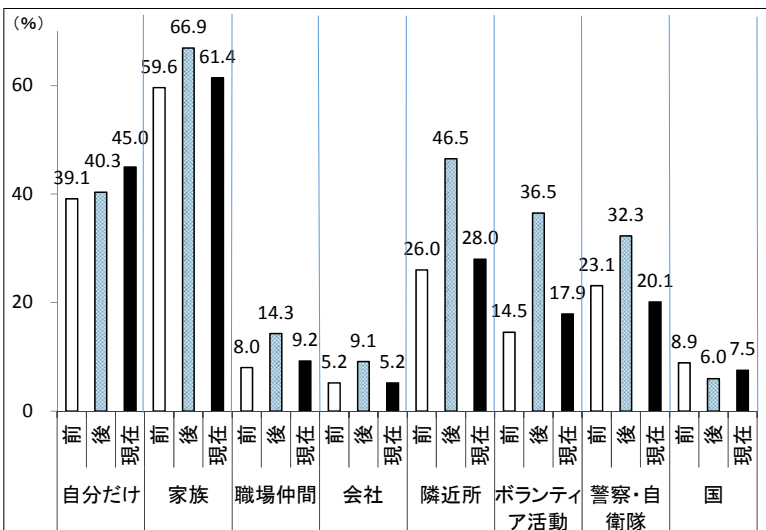
(注) 「前」と「後」の値は、第22回調査(2011年10月実施)で、震災前と調査実施時それぞれの時点で各項目を「大切に感じていた(感じている)」と回答した人の割合を集計

自分が属する人間関係・団体を大切に感じるかどうかについて、震災発生7か月後の第22回調査(2011年10月)では、どの人間関係・団体についても、震災前より震災直後の方が「大切に感じている」とする割合が高かったが、今回調査では、いずれも「大切に感じている」とする割合が減少。

ただし、第22回調査で「大切に感じている」の割合が震災前後で大きく高まった「地域のつながり」「住んでいる地域の自治体」「日本社会」を「大切に感じている」とする割合は、現在でも震災前よりも高い。

- 自分の人間関係・団体等がいざというときに頼りになると思う割合は震災前並に減少 (QT16)

図表Ⅲ-2 人間関係・団体がいざというとき頼りになると思う割合 (時系列)

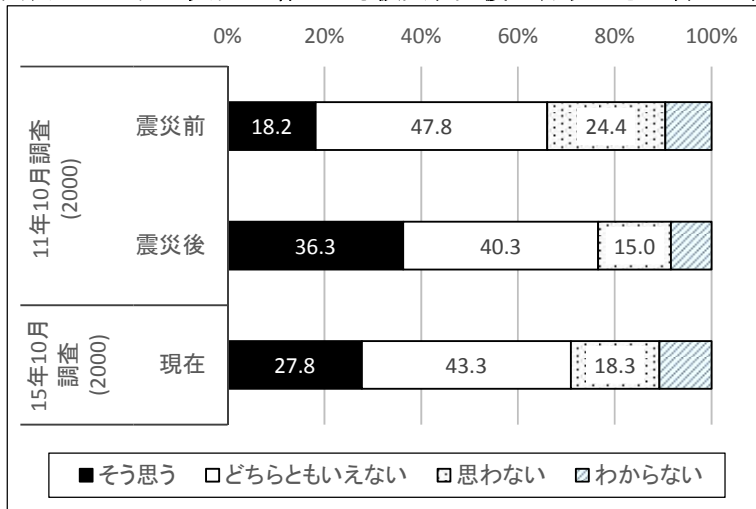


(注) 「前」と「後」の値は、第22回調査(2011年10月実施)で、震災前と調査実施時それぞれの時点で各項目を頼りになると思うかを尋ね、「そう思っている(いた)」と回答した人の割合を集計

自分が属する人間関係・団体等について、いざというときに頼りになると思うかどうかについて、震災発生7か月後の第22回調査では、震災直後は震災前と比べて、「自分だけ(が頼りになる)」と「国」以外のいずれの人間関係・団体等についても「頼りになると思う」とする割合は高まっていたが、現在では、それらは総じて震災前に「頼りになる」と感じていた水準と同程度にまで減少している。

● 自己負担が増えても被災者支援を行うべきと思う割合は3割未満に減少(QT16)

図表Ⅲ-3 自己負担が増えても被災者支援を行うべきか否かの認識



自分の負担が増えても被災者に十分な支援を行うべきであるとする人の割合は、震災発生7か月後の第22回調査では36.3%だったが、今回調査では27.8%に減少している。

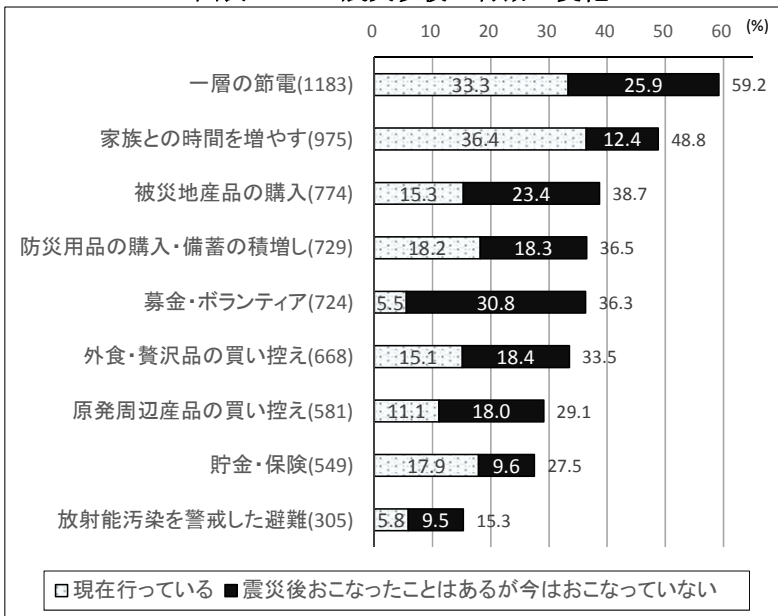
(注) () 内は、回答者数(N)

2. 震災前後と現在の行動の変化

4割超の職場で避難訓練や備品の落下・転倒防止を実施せず
～個人の節電実施率は3割まで低下

● 現在も節電を行っているのは約3割(QT17)

図表Ⅲ-4 震災以後の行動の変化



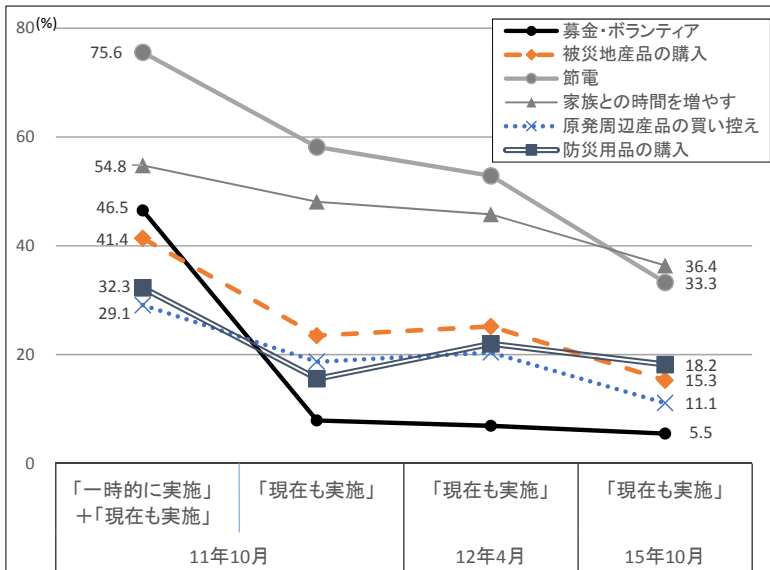
震災以後の行動の変化を聞いたところ、「震災後おこなったことはあるが今は行っていない」行動としては、「募金やボランティア活動」が最も多く30.8%となっている。

「一層の節電」は、「現在行っている」と回答した人は33.3%であり、25.9%が「震災後おこなったことはあるが今は行っていない」と回答している。

(注) () 内は、回答者数(N)

●節電を行っている人の割合は、震災直後に比べて半分以下に減少(QT17)

図表Ⅲ-5 震災前後の行動変化(時系列)



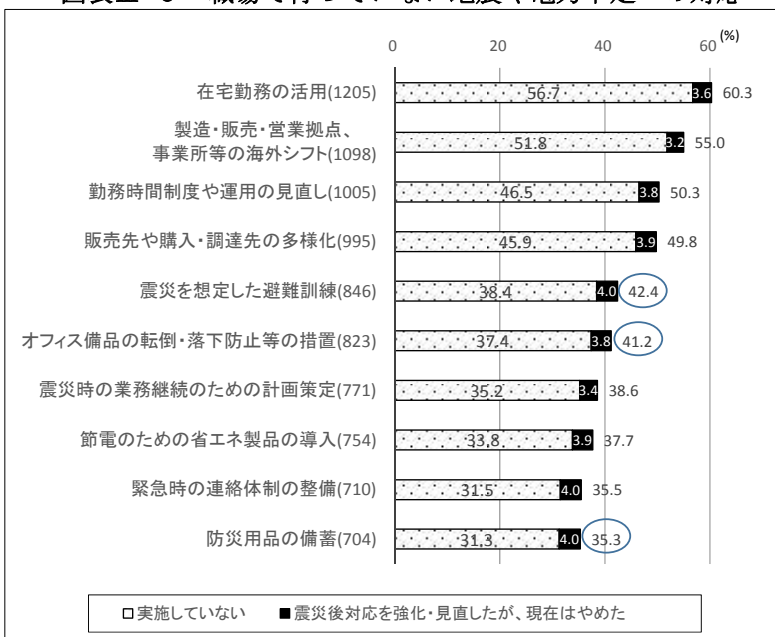
震災前後の行動変化を時系列で見ると、実施している割合の減少が最も大きいのは「一層の節電」で、震災直後に行っていた割合は75.6%だった(2011年10月調査。一時的に行い、その後やめた人も含む)が、現在も実施している人の割合は33.3%にまで低下している。

次いで「募金・ボランティア活動」は、46.5%の人が実施していたが、5.5%まで減少している。

(注) 11年10月調査の「一時的に実施」の調査票における選択肢表記は、「震災後おこったことはあるが今は行っていない」

●4割超の職場で、避難訓練や備品の落下・転倒防止を実施せず(QT18)

図表Ⅲ-6 職場で行っていない地震や電力不足への対応



職場における地震や電力不足への対応のうち、「実施していない」と「震災後新たな対応や既存の対応の強化・見直しが行われたが、現在はやめてしまった」ことをあわせてみると、「震災を想定した避難訓練」が42.4%、「オフィス備品の転倒・落下防止等の措置」が41.2%、「防災用品の備蓄」が35.3%など、勤労者の生命や安全を確保するための対応がなされていない職場が高い割合で存在している。

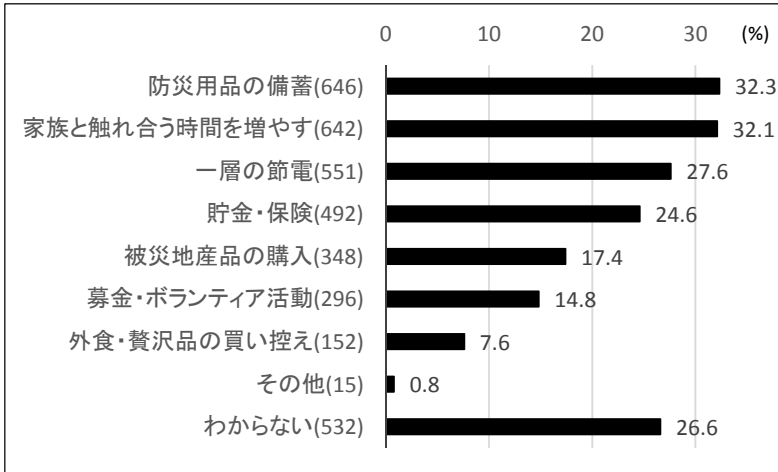
(注) ()内は、回答者数(N)

3. 今後重要になる行動や取り組み

3割超が個人や職場での防災用品の備蓄の必要性を認識

- 今後重要になる個人の行動は、「防災用品の備蓄」が3割（QT19）

図表Ⅲ-7 あなたの行動で今後重要になると思うこと（M.A.）

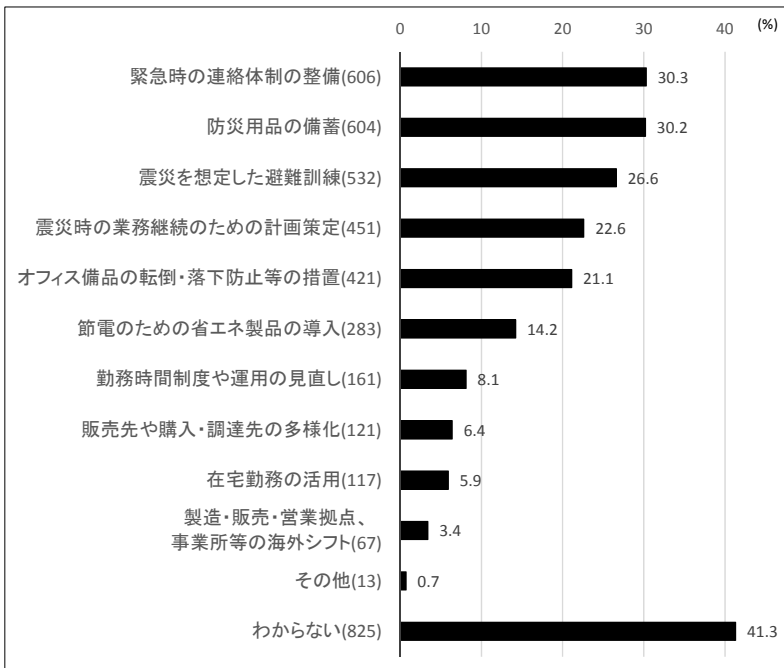


震災以後のあなたの行動について、今後より重要になると思うものを聞いたところ、最も多いのは「防災用品の備蓄」の32.3%であり、次いで、「家族と触れ合う時間を増やす」が32.1%、「一層の節電」が27.6%となっている。

(注) () 内は、回答者数(N)

- 今後重要になる職場の取り組みは、「緊急時の連絡体制の整備」と「防災用品の備蓄」が3割（QT20）

図表Ⅲ-8 職場における取り組みで今後重要になると思うこと（M.A.）



震災以後の職場における取り組みについて、今後より重要になると思うものを聞いたところ、「緊急時の連絡体制の整備」の30.3%が最も多く、次いで、「防災用品の備蓄」の30.2%、「震災を想定した避難訓練」の26.6%となっている。

(注) () 内は、回答者数(N)