

平成 29 年度厚生労働省・文部科学省委託

過労死等に関する実態把握のための
労働・社会面の調査研究事業

報告書

(IT 産業に関する調査)

平成30年 3 月

みずほ情報総研株式会社

目次

第1章 調査研究事業の概要	1
1. 調査研究事業の背景・目的	1
1) 調査研究事業の背景	1
2) 調査研究事業の目的	1
2. 調査実施方法	2
1) ヒアリング調査	2
2) アンケート調査	2
3. 調査実施体制	2
1) 調査研究事業の実施体制	2
2) 検討経過	3
第2章 IT産業における労働時間と働き方に関する調査	4
1. 調査概要	4
1) 調査の目的・概要	4
2) ヒアリング調査	4
3) アンケート調査	5
2. ヒアリング調査結果	8
3. アンケート調査結果	10
1) 企業調査	10
2) 労働者調査	35

【参考資料】

- ・調査票
- ・集計結果

第1章 調査研究事業の概要

1. 調査研究事業の背景・目的

1) 調査研究事業の背景

「過労死等防止対策推進法」(平成26年法律第100号)においては、基本理念として「過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにする」とされている。

過労死等の実態を把握するためには、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成27年7月24日閣議決定)にも記載されているとおり、医学面の調査研究だけではなく、長時間労働の実態、企業の取組等、労働・社会面の調査研究も必要である。特に、平成27年度、平成28年度に厚生労働省が実施した「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(以下「調査研究事業」という。)の結果を踏まえ、過労死等が多く発生しているとの指摘がある「IT産業」、「教職員」、「医療」について、さらに詳細な調査、分析を行うことが必要とされている。

<過労死等の定義(過労死等防止対策推進法)>

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

2) 調査研究事業の目的

上記を受け、本調査研究事業では、上記3つの業種・職種への「企業、学校又は病院、労働者、教職員、医療従事者へのアンケート調査」を通じて、労働・社会面から過労死等の実態把握、背景要因の分析等を行うことを目的としている。なお、本報告書では、特に「IT産業」に関する調査結果について報告するものである。

2. 調査実施方法

「IT 産業」に対する調査について、検討委員会での検討を踏まえ、以下の調査を実施した。

1) ヒアリング調査

「IT 産業（情報サービス業）」を対象としたアンケート調査の実施に先立ち、調査設計の参考とするため、業界団体・労働組合・労働者を対象としたヒアリング調査を実施した。

2) アンケート調査

IT 産業として「情報サービス業」に分類される企業を対象として、過重労働やその背景等の実態を企業、労働者の両面から明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施した。調査対象は、「平成 26 年 経済センサス（総務省・経済産業省）」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースより無作為抽出した全国の「情報サービス業」に該当する企業 4,000 社、及び当該企業に属する労働者 40,120 人とした。

3. 調査実施体制

1) 調査研究事業の実施体制

調査の設計・実施・取りまとめに当たり、7名の有識者等からなる検討委員会を設置し、指導・助言を得た。さらに、検討委員会の下部に委員2名からなるIT産業WGを設け、より詳細な検討を行った。検討委員会・WGの構成は以下のとおりである。

【検討委員会委員名簿】

図表 1 検討委員会 委員名簿

氏名	所属
青木 栄一	東北大学教育学研究科 准教授
今野 浩一郎（座長）	学習院大学 名誉教授
黒田 祥子	早稲田大学教育学部 教授
甲田 茂樹	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 所長代理
酒井 一博	公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長
森岡 孝二	関西大学 名誉教授
山崎 喜比古	日本福祉大学社会福祉学部 特任教授

(50音順・敬称略)

【WG 委員名簿】

図表 2 IT 産業WG 構成員

氏名	所属
今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授
森岡 孝二	関西大学 名誉教授

(50 音順・敬称略)

2) 検討経過

検討委員会は計 3 回、WG は計 3 回開催し、本調査研究事業における調査の設計及び分析、結果の取りまとめ等について検討を行った。

各回における検討事項等の概要は下表のとおりである。

図表 3 検討委員会 開催実績

検討委員会	開催日時	議題
第 1 回	2017 年 8 月 4 日	○ 本事業の全体像、調査設計について
第 2 回	2017 年 9 月 21 日	○ 共通項目、各調査設計について
第 3 回	2018 年 2 月 26 日	○ 各調査結果について

図表 4 IT 産業 WG 開催実績

WG	開催日時	議題
第 1 回 第 2 回	2017 年 8 月 25 日 ① 11:00~12:00 ② 13:00~14:00	○ 調査実施方針、ヒアリング調査経過報告、アンケート調査について
第 3 回	2018 年 2 月 7 日	○ データクリーニングについて ○ アンケート調査の速報報告について

第2章 IT産業における労働時間と働き方に関する調査

1. 調査概要

1) 調査の目的・概要

過労死等を防止するためには、労働者に過重負荷が発生する背景要因を理解するとともに、労働者の労働時間や職場環境を左右する立場にある企業が、過重労働対策やメンタルヘルス対策、休暇取得促進などの積極的な取組を行うことが重要である。

また、過重負荷の背景要因には、業界の商慣行や経済環境のように、企業や労働者が直接コントロールできない要因が存在することも考慮する必要がある。

本調査研究事業では、長時間労働が指摘される「IT産業」を対象として、その過重労働の実態やその要因等の実態把握を目的として、企業向けのアンケート調査（以下「企業調査」という。）と労働者向けのアンケート調査（以下「労働者調査」という。）をそれぞれ実施した。

なお、アンケート調査の実施に先立ち、企業、労働者を対象としたヒアリング調査を実施し、調査票設計の参考とした。

2) ヒアリング調査

(1) 目的

「情報サービス業」を対象としたアンケート調査の実施に先立ち、調査設計の参考とするため、業界団体・労働組合・労働者を対象としたヒアリング調査を実施した。

(2) 調査対象

IT産業における4つの業界団体、1つの労働組合及び1名のシステムエンジニア経験者にご協力をいただき、ヒアリングを行った。

図表 5 ヒアリング調査対象

調査対象		ヒアリング日時
業界団体 (企業側)	情報サービス産業協会 (JISA)	8月23日(水) 14時～16時
	コンピュータソフトウェア協会 (CSAJ)	8月22日(火) 13時～15時
	日本情報システム・ユーザー協会 (JUAS)	8月22日(火) 15時～17時
	組込みシステム技術協会 (JASA)	8月23日(水) 11時～13時
労働者側	情報産業労働組合連合会 (情報労連/ICTJ)	8月23日(水) 16時～18時
	労働者個人 (1名) (システムエンジニア経験者)	8月21日(月) 13時30分～15時30分

(3) 調査内容

業界団体・労働組合・労働者に対し、それぞれ以下の内容について主に伺った。

<企業側（業界団体）へのヒアリング>

- システムエンジニア・プログラマーの働き方の特徴
- 社内・受注先以外での活動の内容、負担感となる労働
- 健康管理の実態や取組姿勢
- 長時間労働や疲労・ストレスの蓄積につながる要因
- 過重労働の防止、改善に向けた取組とその成果・効果、今後の取組意向
- 過重労働の防止に向けて、各関係者において必要な取組

<労働側（労働組合・労働者個人）へのヒアリング>

- 主な労働時間の状況、業務内容
- 労働時間、作業環境、組織マネジメントの状況
- 会社における管理・対応状況（労働時間の管理方法等）
- 長時間労働や疲労・ストレスの蓄積につながる業務内容
- 勤務後や休日における業務に関連した時間・内容
- 過重労働の防止に向けて、必要と感じる取組

3) アンケート調査

(1) 目的

「情報サービス業」に分類される企業を対象として、過重労働やその背景等の実態を企業、労働者の両面から明らかにすることを目的としてアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

「平成 26 年 経済センサス（総務省・経済産業省）」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為抽出した、全国の「IT サービス業」に該当する企業 4,000 社、及び当該企業における従事者 40,120 人を対象に調査を実施した。

①企業調査

全国の IT 産業（日本標準産業分類における「情報サービス業」）4,000 社を対象に実施した。調査対象は以下の業種でかつ法人格を持つ企業等とし、自営業者は調査対象外とした。

図表 6 企業調査の対象業種

大綱記載 の業種	対応する日本標準産業分類上の業種（先頭は分類コード）	
	大分類	中分類
IT 産業	G 情報通信業	37-通 信 業
		38-放 送 業
		39-情報サービス業（IT 産業）
		40-インターネット附随サービス業
		41-映像・音声・文字情報制作業

②労働者調査

調査対象企業における情報サービス事業の従事者（労働者）40,120 人を対象に実施した。各企業に対しては、企業の従業員規模に応じて以下のように調査票を配布した。

図表 7 労働者調査票の配布部数

		従業員規模					合計
		1～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上	
企業調査	調査対象企業数	2,228 社	471 社	551 社	496 社	254 社	4,000 社
労働者調査	1 社当たり 配布枚数	3 部	6 部	10 部	25 部	50 部	-
	配布部数（合計）	6,684 部	2,826 部	5,510 部	12,400 部	12,700 部	40,120 部

（3）調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・Web 回収とした。（調査期間：平成 29 年 11 月 20 日～平成 29 年 12 月 22 日）

企業調査については、依頼状を調査対象企業へ配布し、Web にて回答いただいた。

労働者調査については、依頼状を調査対象企業経由で IT エンジニア（SE、プログラマーなど）へ配布し、直接 Web にて回答を頂いた。（回答について、企業からは閲覧できないよう、回答は一度きりで、仮にログインできたとしても、表示されないようにしている）

なお、設問に特に断りのない限り、平成 29 年 11 月 1 日現在の状況を回答いただいた。

(4) 調査内容

主な調査内容は以下のとおり。

図表 8 企業調査における主な調査項目

調査項目	概要
企業の概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主たる事業の業種 ○ 取引構造におけるポジション、社員の勤務場所 ○ 従業員数、従業員の平均年齢 等
労働時間、休日・休暇制度等について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外労働協定の有無 ○ 採用している労働時間制度、休日労働に係る労使協定 等 ○ 所定労働時間・日数、労働時間の把握方法、所定外労働を行う場合の手続き ○ 時間外労働時間、休日勤務日数、所定外労働が発生する理由 ○ 年次有給休暇取得状況 等
過重労働防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過労死等防止対策推進法の認知度 ○ ストレスチェックの実施状況 ○ 過重労働防止に向けた取組を実施するに当たっての課題 等

図表 9 労働者調査における主な調査項目

調査項目	概要
基本属性	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別・年齢、雇用形態、勤務年数、勤務所在地、勤務場所（客先常駐） ○ 子どもの有無、介護の状況 ○ 職名・役職（役割） 等
労働時間、休日・休暇・働き方について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1日の所定労働時間、1週間当たりの所定労働日数 ○ 1か月の労働時間、休日出勤の状況等 ○ 適用されている勤務時間制度、労働時間の把握方法 ○ 長時間労働が発生する要因、長時間労働に対する考え ○ 年次有給休暇の取得状況 等
生活面の状況について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 健康診断の受診状況 ○ 休日における仕事に関連した時間・内容 ○ 睡眠時間、睡眠時充足状況 ○ 業務のストレスや悩み、疲労蓄積度 等
過重労働防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関連法令等の認知度 ○ 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組

(5) 回収結果

有効回収件数：企業調査 423 件（回収率：10.6%）

労働者調査 2,465 件

2. ヒアリング調査結果

業界団体、労働者へのヒアリング結果に基づき、「働き方の特徴」、「長時間労働やストレスの原因」、「業界動向・過重労働防止に向けた取組」について整理した。主な内容は以下のとおり。

(1) IT エンジニア（SE・プログラマー）の働き方の特徴

- 情報サービス産業についての働き方は、エンジニア、プロジェクトマネージャー、ラインマネージャなどのみのため、流動性が低く、労働集約的な産業である。
- ソフトウェア業界では、自社パッケージ製品が売れると大きな利益となるが、受託の場合は、安定した売り上げはあるが、大きな利益にはなりにくい。
- 客先の IT 担当者は、事務職の人が多く、発注仕様の内容が粗悪な場合、客先も結局は悪い影響を受けることになる。業界挙げての対策が必要と考えられる。
- 企業での働き方改革は、大手広告代理店における労災の影響もあり、経営課題、経営リスクとして認識されているが、煩雑な規則が対策を打てない要因にもなっている。
- 圧倒的に人材不足であるため、働きやすい環境づくりが困難である。
- 親会社や客先常駐など、労働環境が多彩である。
- 個人に特化した専門技術や早期からのリーダーポストなど、個人の業務負担が大きく、ストレスの要因となっている。
- 仕事以外のことを考えられない状況に陥りやすい。マネジメントが重要と考えられる。

(2) 長時間労働やストレスの原因

- 社内のチームワーク、客先とのコミュニケーション不足により、納期、仕様書などに、無理が発生し、ストレスの原因となっている。
- 客先の仕様が不明確であったり、自社の営業職やマネジメントの理解が不十分であったりすると、長時間労働の原因となりうる。
- 納期第一主義は、長時間労働の要因だけでなく精神的負担増の要因にもなっている。
- 自社でコントロールできる部分が大きければ負担が少ないが、客先常駐の場合は、コントロールできる部分が少なく、個人への負担が集中しがちである。
- 代替できる者がいない、まともに休息が取れないなど企業による管理が不十分などところがある。

(3) 業界動向・過重労働防止に向けた取組

- 長時間労働を防ぐためには、実績づくりのためといった無理な不採算案件を減らしていく必要がある。
- 企業側では、過労死を予防するために積極的に働き方対策に取り組むことが重要である。
- 経営者と労働者とで過重労働の認識を合わせるために定義を決めることが不可欠である。
- 中小企業では、一人あたりの業務負担が大きいため、メンター制度、ペアルールなど工夫を

し、過重労働対策をしている。

- 客先との関係性や業界の構造的慣習から、これまで期待していなかったが、長時間対策や働き方改革により変化の兆しがある。
- ソフトウェア業界では、残業をしないほうが良いという意識があり、待遇を良くして優れた人材を確保している。
- 発注前に社内で納期の審議をするなどの見直しが不可欠である。

上記結果を踏まえ、調査対象となる職種をITエンジニアに設定し、本調査では、ITエンジニアの働き方に関する実態、長時間労働やストレスの原因、及び過重労働等の予防のための取組等について調査することとした。

3. アンケート調査結果

各図表中に示している「n」は各設問の集計対象数（調査数）を示す。

単数回答の回答割合の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

複数回答の調査数の合計は調査数を超えることがあるとともに、回答割合の合計は 100%を超えることがある。

また、集計表のうち再掲として掲載している回答割合は、四捨五入の関係で、集計表上の各内訳の割合の合計と一致しない場合がある。

設問によっては調査数が 10 未満と少ない場合や、無回答が 50%を超えるなどの場合があるので、結果の解釈には留意が必要である。

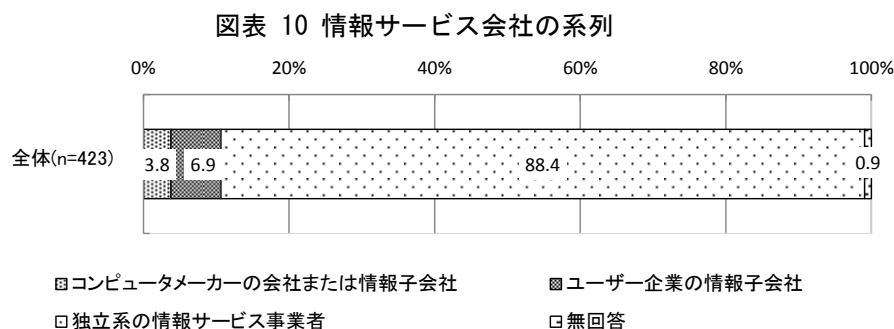
なお、以下の調査結果は、回収した調査票を集計し、委託期間内において精査したものである。また、本調査は任意調査であり、結果の解釈には留意が必要である。

1) 企業調査

(1) 企業の概要

① 情報サービス会社の系列（問 2）

情報サービス会社の系列においては、「独立系の情報サービス事業者」が 88.4%を占め、「ユーザー企業の情報子会社」が 6.9%であった。



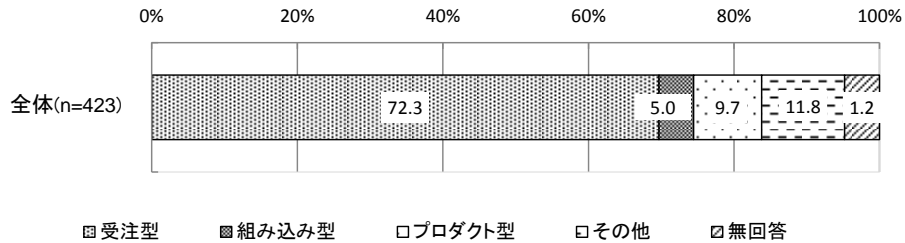
※ 「情報子会社」とは、企業（コンピュータメーカーの会社又はユーザー企業）が情報システム部門を子会社化して経営する方式のことをいう。

※ 「独立系の情報サービス事業者」とは、特定の資本関係を持たない独自資本の企業をいう。

② 主要な情報サービス事業の形態（問 3）

情報サービス会社における主要な情報サービス事業について、その形態別にみると「受注型」が最も割合が高く 72.3%であり、「プロダクト型」が 9.7%であった。

図表 11 主要な情報サービス事業

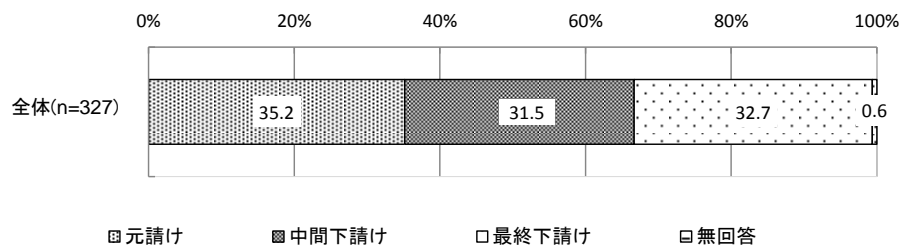


- ※ 「受注型」とは、主に顧客からのオーダーメイドの情報システムの構築（パッケージソフトやクラウド・ASP等のカスタマイズを含む）・運用やプログラムの開発等を受託する企業をいう。または、そのために必要な要員の派遣を行う企業をいう。
- ※ ASP（Application Service Provider）とは、ネットワーク経由でアプリケーションソフト等のサービスを提供する事業のことをいう。
- ※ 「組み込み型」とは、主にハードウェアに組み込まれるプログラムの開発を受託する企業をいう。または、そのために必要な要員の派遣を行う企業をいう。
- ※ 「プロダクト型」とは、主にパッケージソフトやクラウド・ASP等、レディメイドのITサービスの自主的な企画・開発・提供を行う企業をいう。

③ 商取引上の立場（ポジション）（問 4）

受注型企業及び組み込み型企業における、主要な取引上の立場（ポジション）の回答について、「元請け」が 35.2%と最も割合が高く、「最終下請け」が 32.7%、「中間下請け」が 31.5%であった。

図表 12 商取引上の立場（ポジション）

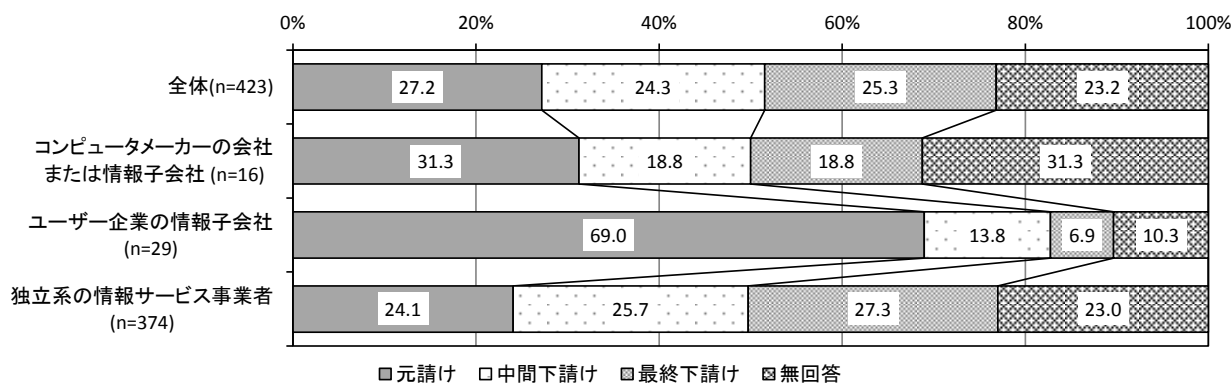


- ※ 主要な情報サービス事業の設問において、受注型又は組み込み型と回答した企業数（n=327）について集計（「受注型」「組み込み型」は以下同じ。）。

④ 情報サービス会社の系列と商取引上の立場（ポジション）（問 4）

情報サービス会社の系列別における主要な取引上の立場（ポジション）の回答について、「ユーザー企業の情報子会社」においては「元請け」が 69.0%と最も割合が高く、「独立系の情報サービス事業者」においては、「最終下請け」が 27.3%と最も割合が高かった。

図表 13 商取引上の立場（ポジション）【情報サービス会社の系列別】

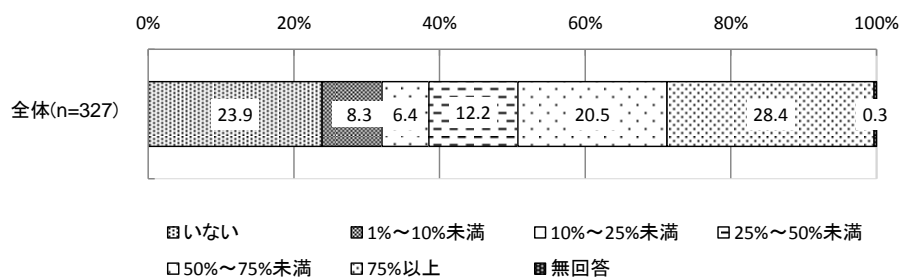


※「全体」の調査数には系列に係る無回答を含むため、各内訳の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑤ 客先常駐（問 5）

受注型企業及び組み込み型企業における IT エンジニアに占める客先常駐者の割合をみると、「75%以上」と回答した情報サービス会社が 28.4%と最も高かった。次いで、「いない」が 23.9%、「50%～75%未満」が 20.5%であった。

図表 14 客先常駐

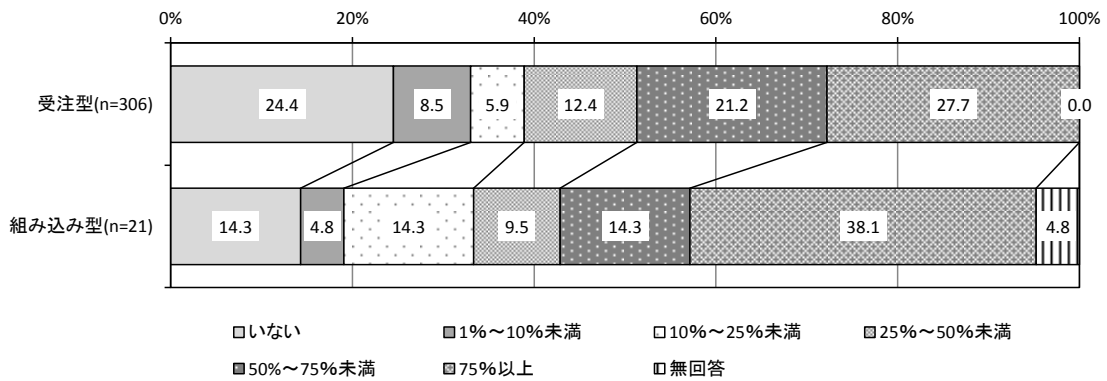


※ 受注型又は組み込み型と回答した企業数（n=327）について集計。

⑥ 主要な情報サービス事業（形態）別の客先常駐の状況（問5）

IT エンジニアに占める客先常駐者の割合について、主要な情報サービス事業の形態別にみると、「75%以上」と回答した情報サービス会社は、受注型において 27.7%、組み込み型において 38.1%であり、受注型と組み込み型を比べると、組み込み型の方が、客先常駐比率が全体的に高い傾向を示した。

図表 15 客先常駐【主要な情報サービス事業別】

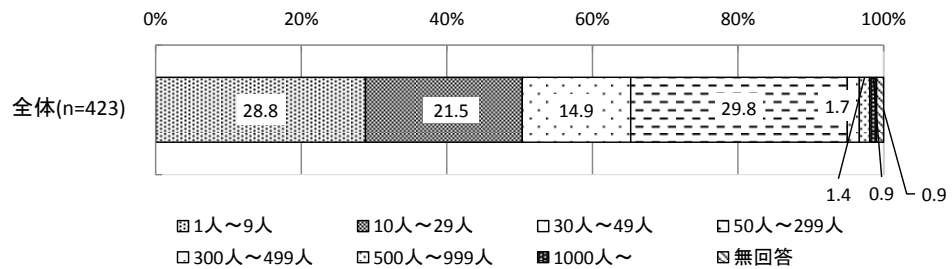


※受注型（n=306）又は組み込み型（n=21）と回答した企業について集計。

⑦ 総従業員数（問6(1)）

平成 29 年 11 月 1 日時点での総従業員数は、「50 人～299 人」が 29.8%、「1 人～9 人」が 28.8%、「10 人～29 人」が 21.5%であった。

図表 16 総従業員数



⑧ 主要な情報サービス事業（形態）別、総従業員数（問 6(1)）

受注型企業において最も割合が高いのは、「50人～299人」の33.3%で、組み込み型企業において最も割合が高いのは、「1人～9人」及び「10人～29人」で28.6%、プロダクト型企業において最も割合が高いのは、「1人～9人」の39.0%であった。

図表 17 総従業員数【主要な情報サービス事業別】

上段：調査数（件）
下段：割合（%）

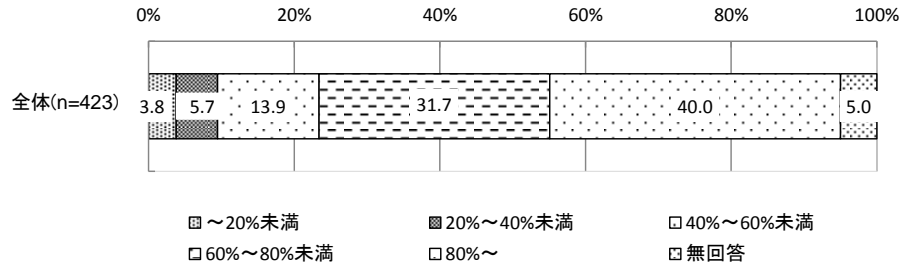
	調査数	総従業員数(人)								
		1人 ～ 9人	10人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 499人	500人 ～ 999人	1000人 ～ 4999人	5000人 ～ 9999人	無回答
主要な情報サービス事業	合計	423	122	91	63	126	7	6	4	4
		100.0	28.8	21.5	14.9	29.8	1.7	1.4	0.9	0.9
	受注型	306	77	68	44	102	7	5	2	1
		100.0	25.2	22.2	14.4	33.3	2.3	1.6	0.7	0.3
	組み込み型	21	6	6	4	3	0	1	1	0
		100.0	28.6	28.6	19.0	14.3	0.0	4.8	4.8	0.0
	プロダクト型	41	16	9	8	8	0	0	0	0
		100.0	39.0	22.0	19.5	19.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	50	21	8	7	12	0	0	1	1
		100.0	42.0	16.0	14.0	24.0	0.0	0.0	2.0	2.0

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑨ 男性正社員数の割合（問 6(2)-1）

正社員のうち男性の占める割合は、「80%～」が40.0%と最も割合が高く、「60%～80%未満」が31.7%、「40%～60%未満」が13.9%であった。

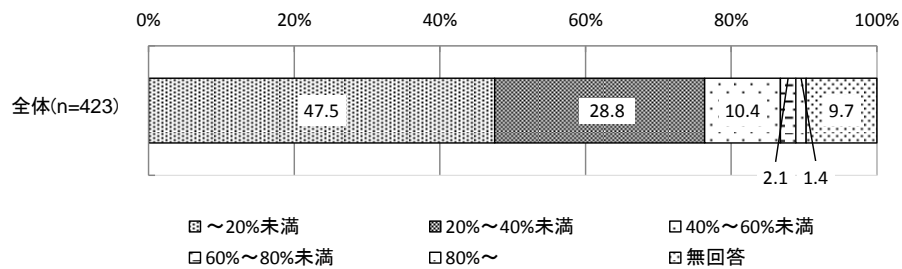
図表 18 正社員のうち男性の割合



⑩ 女性正社員数の割合（問 6(2)-2）

正社員数のうち女性の占める割合は、「～20%未満」が47.5%と最も割合が高く、「20%～40%未満」が28.8%、「40%～60%未満」が10.4%であった。

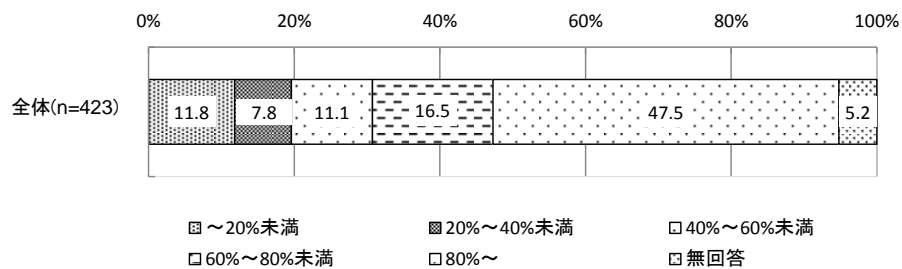
図表 19 正社員のうち女性の割合



⑪ ITエンジニアの割合（問 6(2)-3）

正社員のうちITエンジニアの占める割合は、「80%～」が47.5%と最も割合が高く、「60%～80%未満」が16.5%、「～20%未満」が11.8%であった。

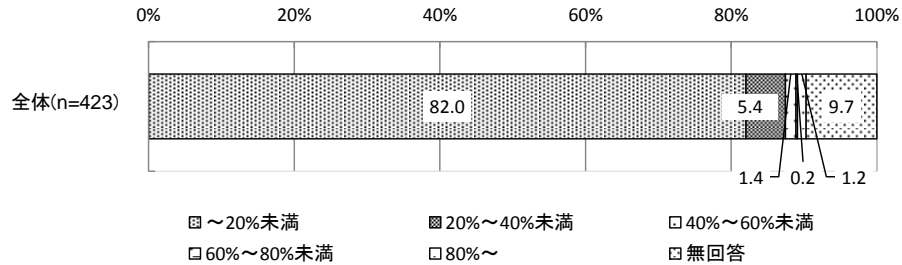
図表 20 正社員数のうちITエンジニア



⑫ 退職者数（問 6(3)-1）

平成 28 年度に退職した正社員数の総従業員に占める割合は、「～20%未満」が 82.0%を占めており、「20%～40%未満」が 5.4%、「40%～60%未満」が 1.4%、「80%～」が 1.2%であった。

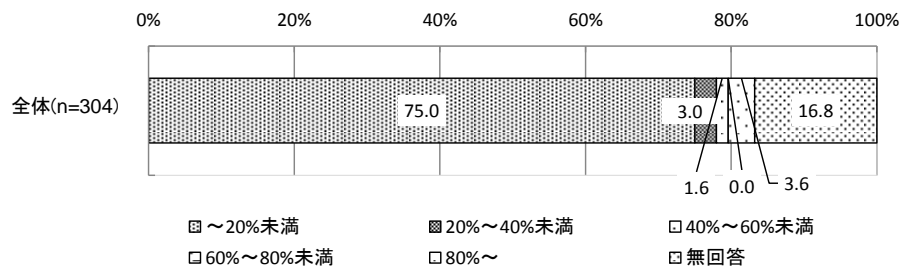
図表 21 退職者数



⑬ 定年退職者の割合(定年退職者数/退職者数)（問 6(3)-2/問 6(3)-1）

退職者数のうち定年退職者の割合は、「～20%未満」が 75.0%と最も割合が高く、「80%～」が 3.6%であった。

図表 22 退職者数うち定年退職者

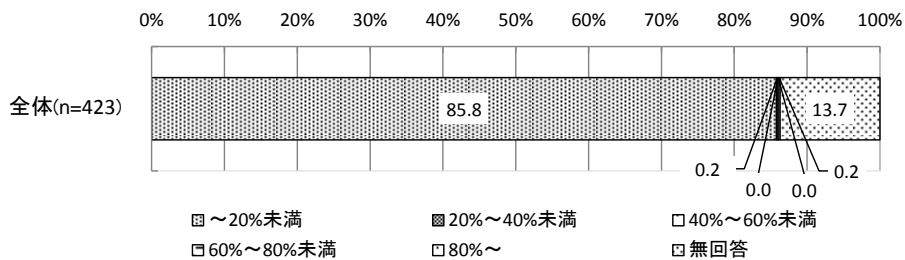


※退職者数について、「0」及び「無回答」と回答した企業を除き集計（n=304）。

⑭ 定年退職者の全従業員比率（定年退職者数/総従業員数）（問 6(3)-2/問 6(1)）

定年退職者数が全従業員に占める割合は、「～20%未満」が 85.8%と最も割合が高かった。

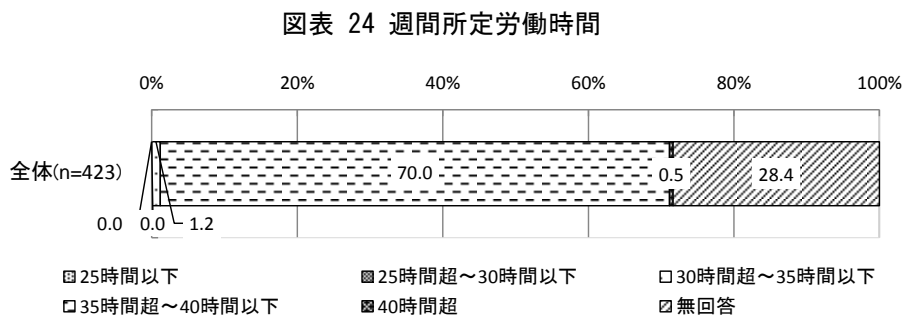
図表 23 定年退職者の全従業員に占める比率 (%)



(2) 労働時間、休日・休暇制度等について

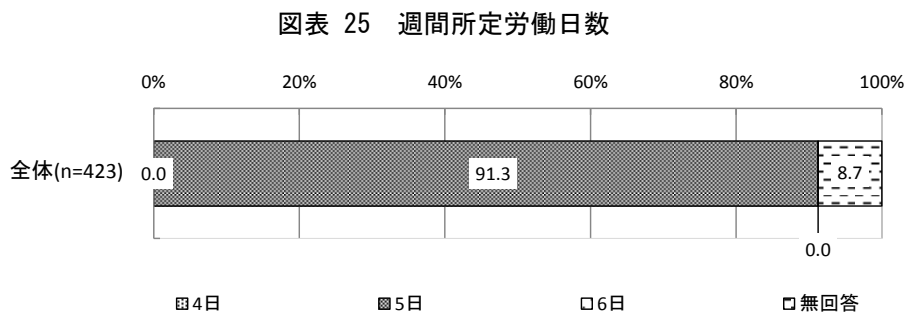
① 週間所定労働時間（問 7(1)）

就業規則などで定められた IT エンジニアの週間所定労働時間について、「35 時間超～40 時間以下」が最も割合が高く 70.0%であった。



② 週間所定労働日数（問 7(2)）

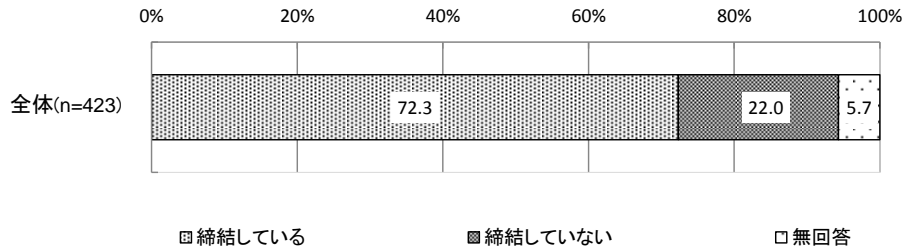
就業規則などで定められた IT エンジニアの週間所定労働日数について、「5 日」と回答した割合は 91.3%であった。



③ 時間外労働協定の締結状況（問 8(1)）

IT エンジニアを対象とする時間外労働協定の締結状況について、「締結している」と回答した割合は 72.3%、「締結していない」と回答した割合は 22.0%であった。

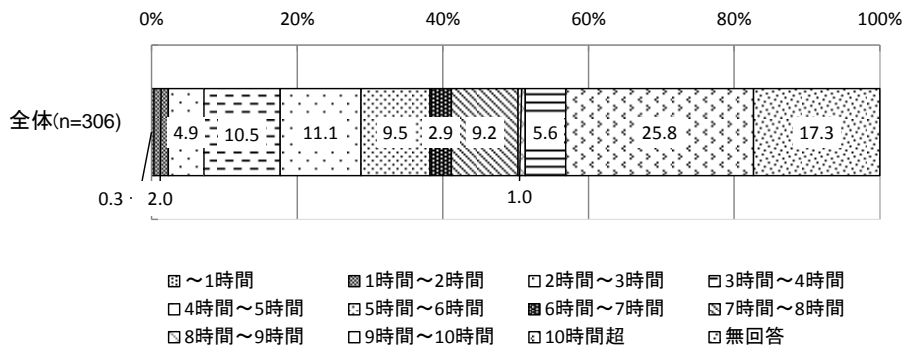
図表 26 時間外労働協定の締結状況



④ 1 日についての延長時間（問 8(2)-1）

時間外労働協定を締結していると回答したもののうち、延長時間について「10 時間超」が 25.8%と最も割合が高く、「4 時間～5 時間」11.1%、「3 時間～4 時間」10.5%、「5 時間～6 時間」9.5%、「7 時間～8 時間」9.2%であった。

図表 27 延長時間 1 日について

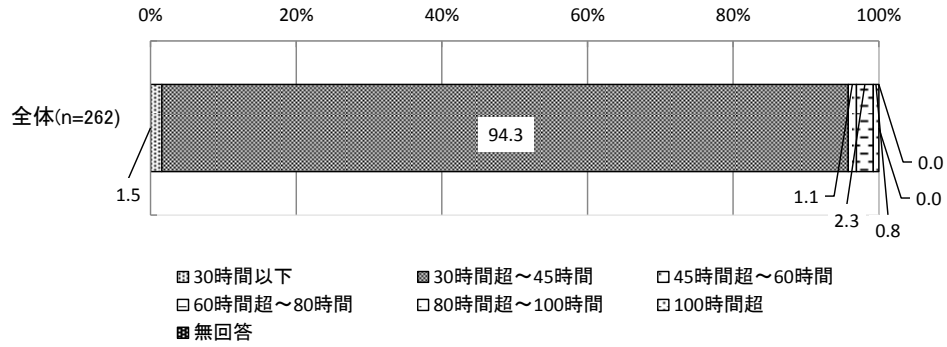


※ IT エンジニアを対象とする時間外労働協定を締結していると回答した企業（n=306）について集計。

⑤ 1か月間についての延長時間（問 8(2)-2）

時間外労働協定を締結していると回答したもののうち、「1日を超えて3か月以内の期間について」1か月間の延長時間を回答した企業についてみると、「30時間超 45時間以下」が94.3%で最も多く、平均すると45時間24分であった。

図表 28 1か月間についての延長時間

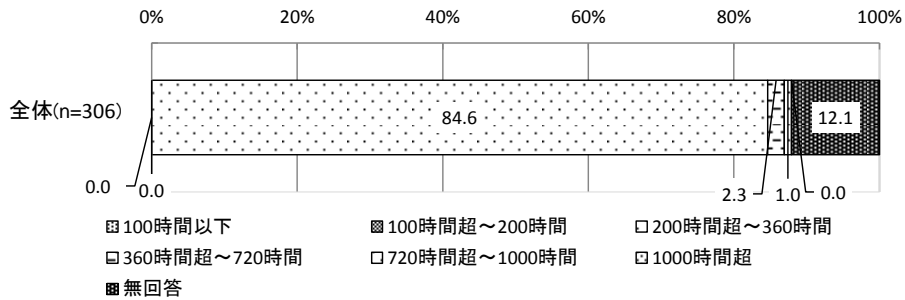


※ 1か月間についての延長時間を締結していると回答している企業（n=262）について集計。

⑥ 1年間についての延長時間（問 8(2)-3）

時間外労働協定に締結していると回答があったものについて、年間の延長時間は「200時間超～360時間」が84.6%、「360時間超～720時間」が2.3%であった。

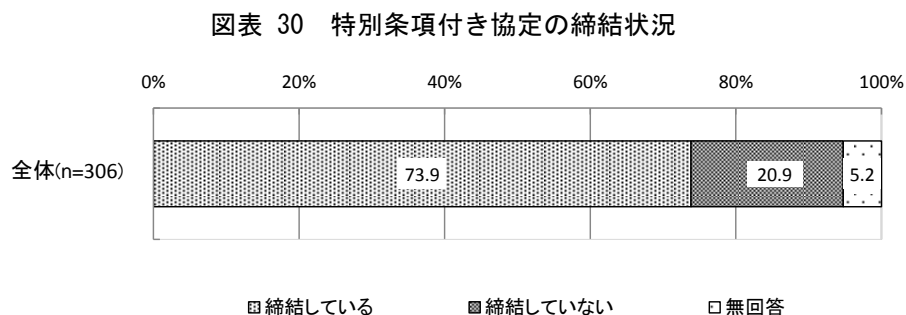
図表 29 1年間についての延長時間



※ ITエンジニアを対象とする時間外労働協定を締結していると回答している企業（n=306）について集計。

⑦ 特別条項付き協定の締結状況（問 9(1)）

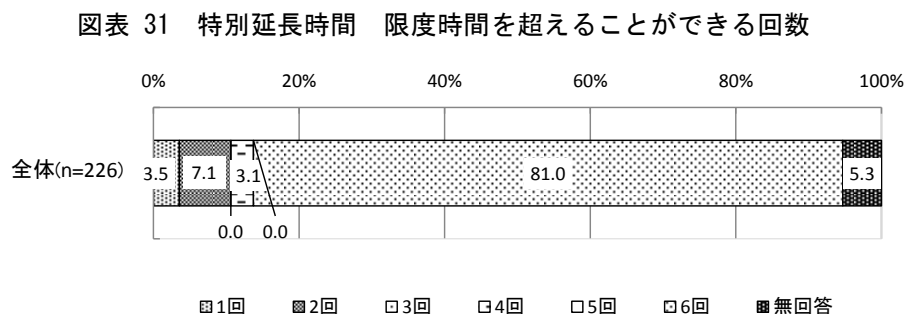
時間外労働協定に締結していると回答があったものについて、特別条項付き協定を「締結している」割合は 73.9%であった。特別条項付き協定を「締結していない」割合は 20.9%であった。



※ ITエンジニアを対象とする時間外労働協定を締結していると回答している企業（n=306）について集計。

⑧ 特別条項付き協定に定める限度時間を超えることができる回数（問 9(2)-1）

特別条項付き協定において、限度時間（*）を超えることのできる回数の割合が最も高かったのは「6回」で 81.0%。「2回」が 7.1%であった。



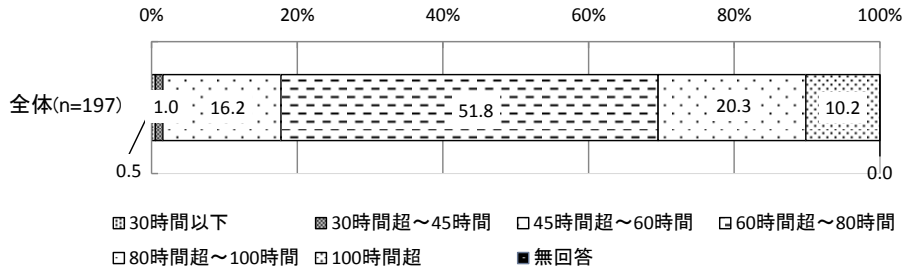
※ ITエンジニアを対象とする特別条項付き協定を締結していると回答した企業（n=226）について集計。

* 「限度時間」とは、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号）に定める時間外労働の限度時間（1 か月の場合 45 時間）をいう。

⑨ 1か月間についての特別延長時間（問 9(2)-2）

特別条項付き協定を締結していると回答したもののうち、「1日を超えて3か月以内の期間について」1か月間の特別延長時間を回答した企業についてみると、「60時間超80時間以下」が51.8%で最も多く、平均は83時間36分であった。

図表 32 1か月間についての特別延長時間

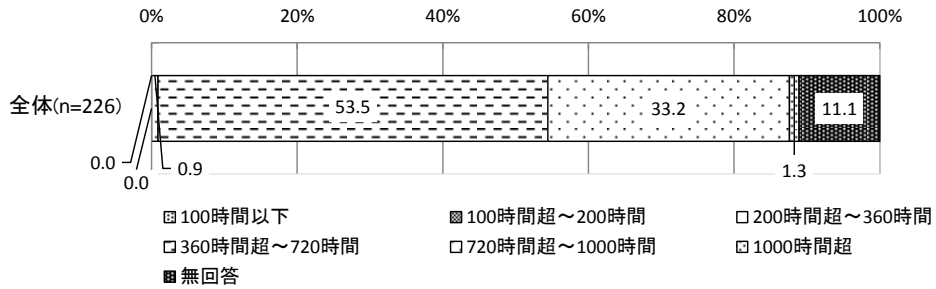


※ 1か月間についての特別延長時間の協定を締結していると回答した企業（n=197）について集計。

⑩ 1年間についての特別延長時間（問 9(2)-3）

特別条項付き協定において、年間の特別延長時間の割合が最も高かったのは、「360時間超～720時間」で53.5%であり、次に「720時間超～1,000時間」で33.2%であった。

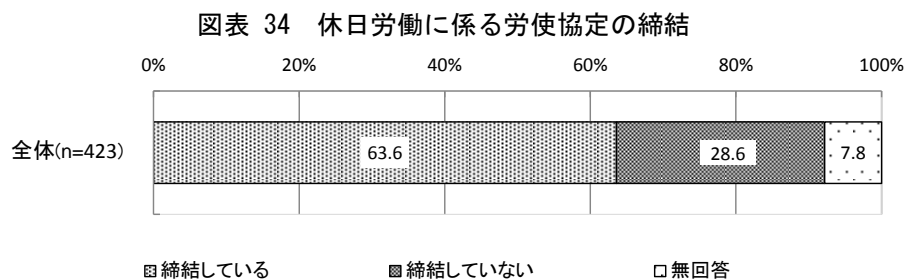
図表 33 特別延長時間 年間について



※ ITエンジニアを対象とする特別条項付き協定を締結していると回答した企業（n=226）について集計。

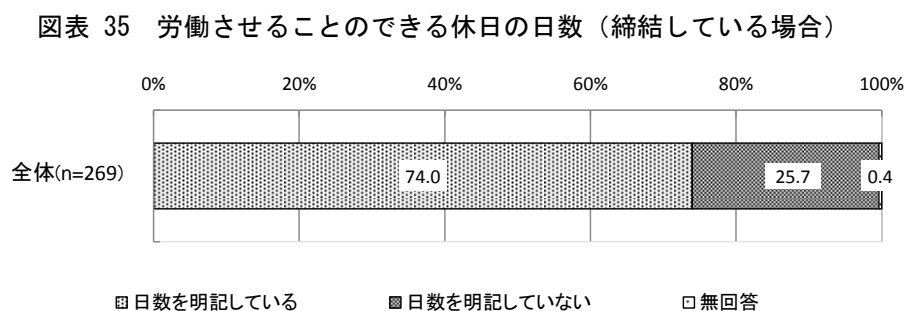
⑪ 休日労働に係る労使協定の締結（問 10(1)）

IT エンジニアを対象とする休日労働に係る労使協定の締結状況について、「締結している」と回答した割合は 63.6%、「締結していない」と回答した割合は 28.6%であった。



⑫ 労働させることのできる休日の日数（問 10(2)-1）

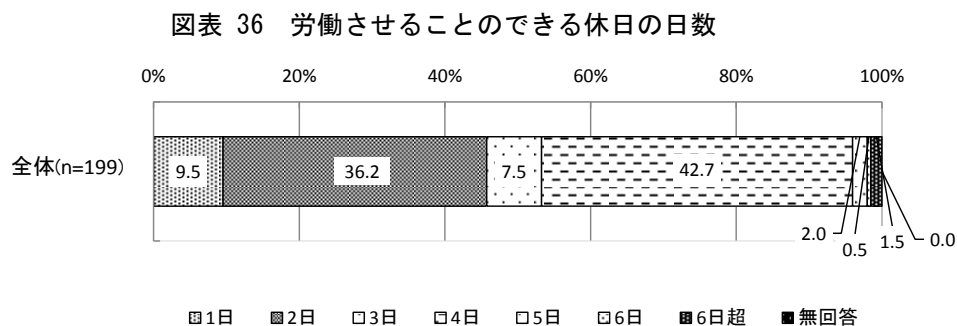
休日労働に係る労使協定において、労働させることのできる休日の「日数を明記している」が 74.0%、「日数を明記していない」が 25.7%であった。



※IT エンジニアを対象とする休日労働に係る労使協定に締結していると回答した企業（n=269）について集計。

⑬ 労働させることのできる休日の日数（日／1か月）（問 10(2)-2）

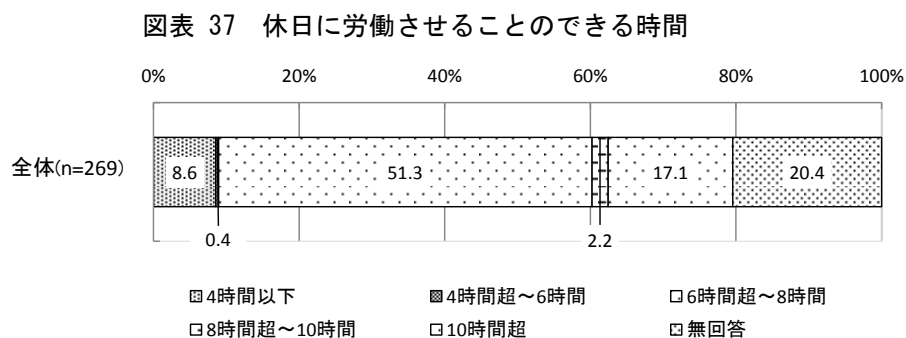
休日労働に係る労使協定において日数を明記していると回答したものについて、労働させることのできる1か月の休日日数の内訳は「4日」が42.7%、「2日」が36.2%、「1日」が9.5%であった。



※ITエンジニアを対象とする休日労働に係る労使協定に締結し、さらに日数を明記していると回答した企業（n=199）について集計。

⑭ 休日に労働させることのできる時間（問 10(3)）

休日労働に係る労使協定を締結していると回答したものについて、休日に労働させることのできる時間は「6時間超～8時間」が51.3%と最も割合が高かった。

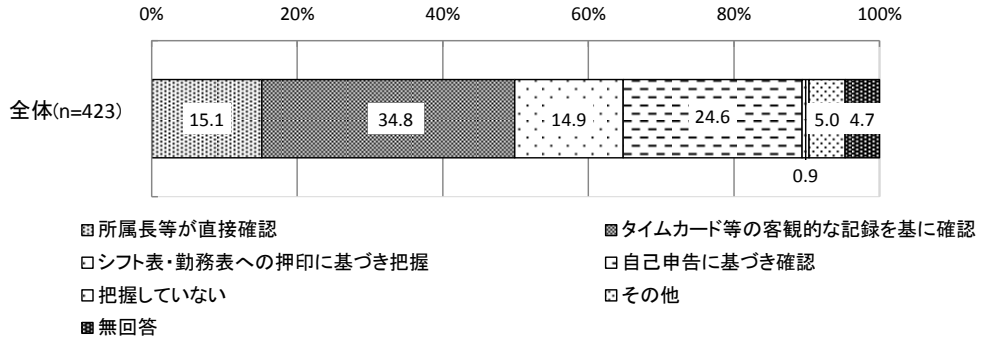


※ITエンジニアを対象とする休日労働に係る労使協定を締結していると回答した企業（n=269）について集計。

⑮ 労働時間の把握方法（社内で働く場合）（問 11(1)）

社内で働く労働時間の把握方法について、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」が 34.8%と最も割合が高かった。「自己申告に基づき確認」が 24.6%、「所属長等が直接確認」が 15.1%、「シフト表・勤務表への押印に基づき把握」が 14.9%であった。

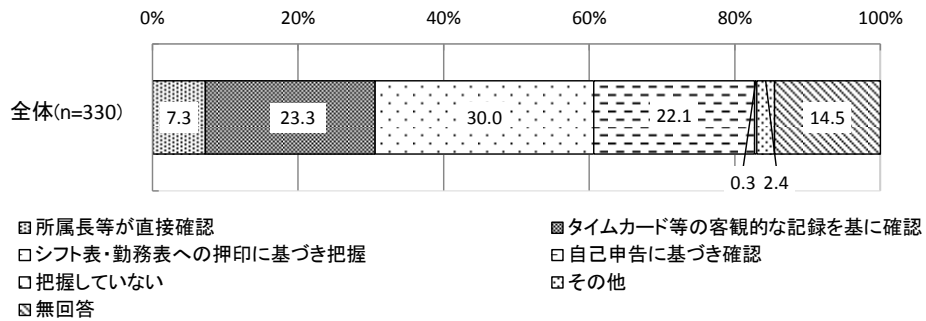
図表 38 労働時間の把握方法（社内で働く場合）



⑯ 労働時間の把握方法（客先常駐の場合）（問 11(2)）

客先常駐で働く労働時間の把握方法について、「シフト表・勤務表への押印に基づき把握」が 30.0%と最も割合が高かった。「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」が 23.3%、「自己申告に基づき確認」が 22.1%であった。

図表 39 労働時間の把握方法（客先常駐の場合）

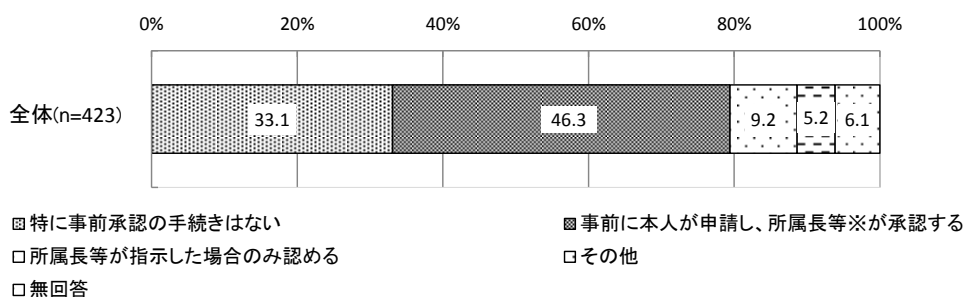


※客先常駐ありと回答した企業（n=330）について集計。

⑰ ITエンジニアが所定外労働を行う場合の手続き（問 12）

ITエンジニアが所定外労働（時間外労働・休日労働）を行う場合の手続きについて、「事前に本人が申請し、所属長等が承認する」が46.3%と最も割合が高かった。「特に事前承認の手続きはない」が33.1%、「所属長等が指示した場合のみ認める」が9.2%であった。

図表 40 ITエンジニアが所定外労働を行う場合の手続き

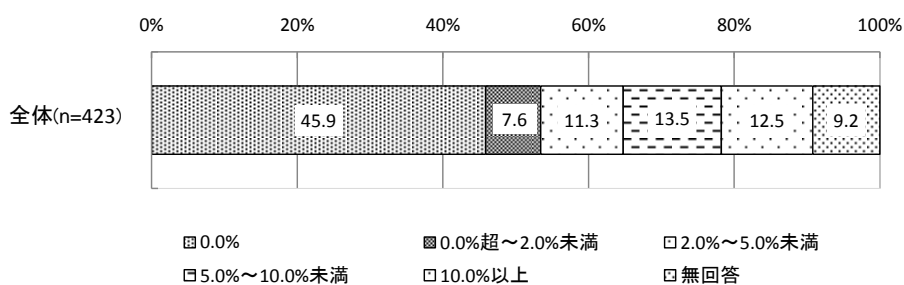


※所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人を指す。

⑱ 時間外労働時間が45時間超の者の割合（問 13(1)）

平成29年10月の時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が45時間を超えていた人数の割合について、「0.0%」（該当なし）が45.9%と最も割合が高かった。「5.0～10.0%未満」が13.5%、「10.0%以上」が12.5%、「2.0%～5.0%未満」が11.3%であった。

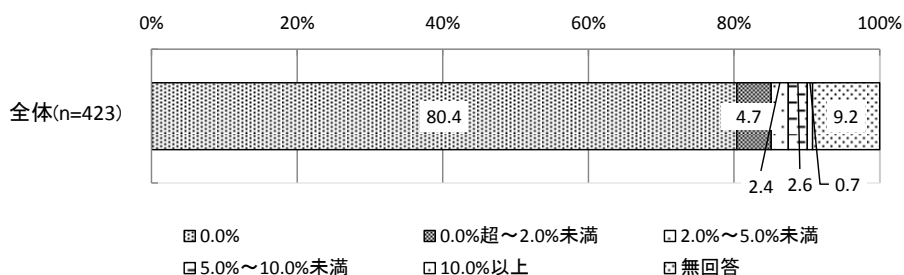
図表 41 時間外労働時間が45時間超の者の割合



⑱ 時間外労働時間が 80 時間超の者の割合（問 13(2)）

平成 29 年 10 月の時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が 80 時間を超えていた人数の割合について、「0.0%」（該当なし）が 80.4%と最も割合が高かった。「0.0%超～2.0%未満」が 4.7%、「5.0%～10.0%未満」が 2.6%であった。

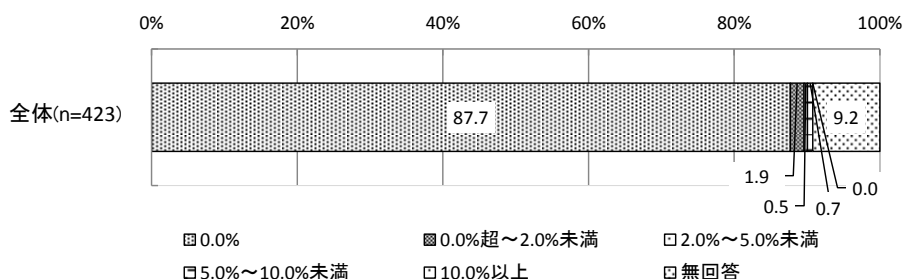
図表 42 時間外労働時間が 80 時間超の者の割合



⑳ 時間外労働時間が 100 時間超の者の割合（問 13(3)）

平成 29 年 10 月の時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が 100 時間を超えていた人数の割合について、「0.0%」（該当なし）が 87.7%と最も割合が高かった。「0.0%超～2.0%未満」が 1.9%、「5.0～10.0%未満」が 0.7%であった。

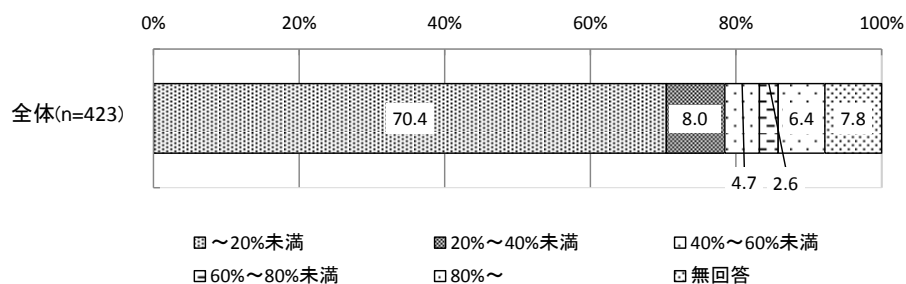
図表 43 時間外労働時間が 100 時間超の者の割合



② みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）（問 14）

みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）が適用される IT エンジニアの人数の割合について、「～20%未満」が 70.4%と最も割合が高かった。「20%～40%未満」が 8.0%、「80%～」が 6.4%であった。

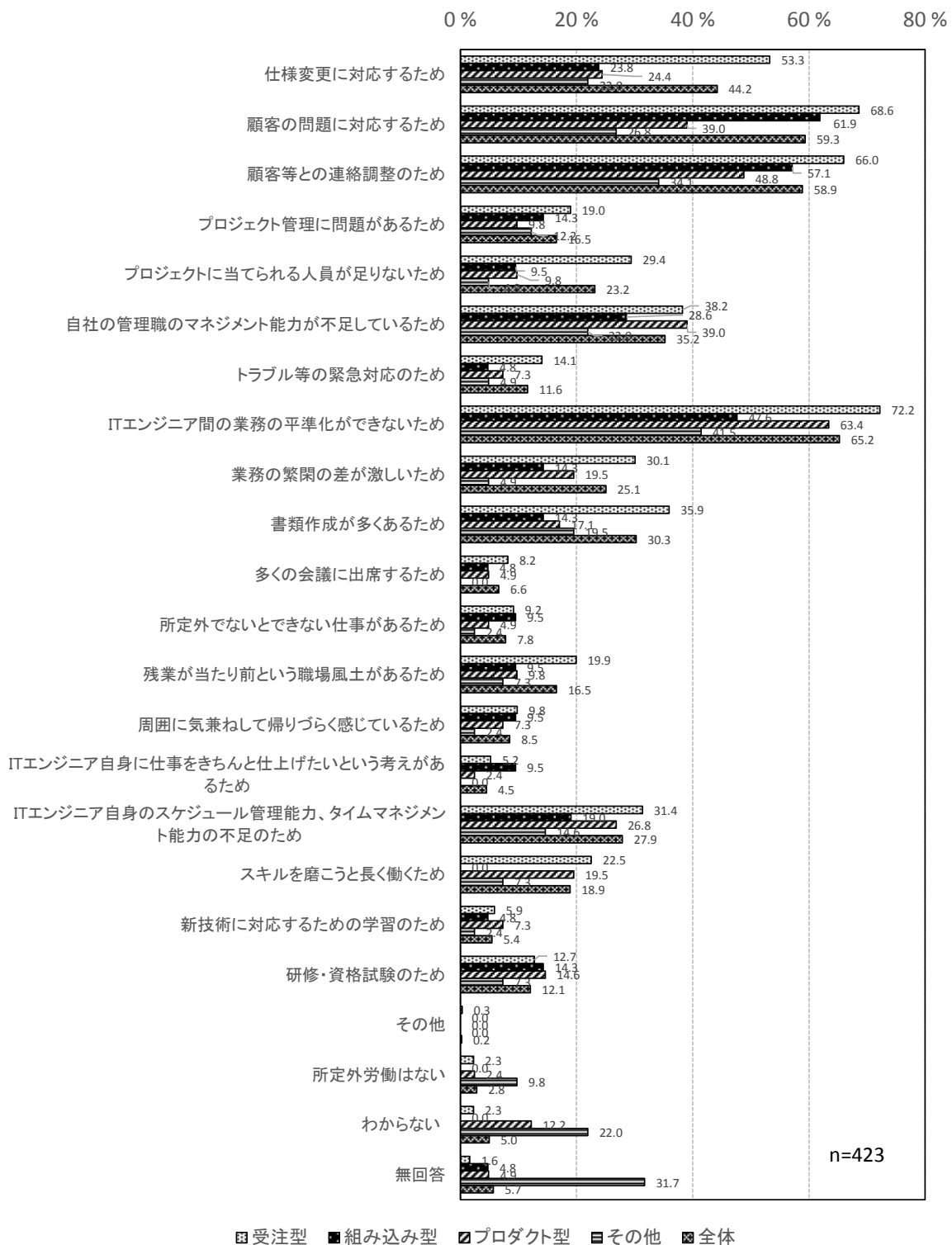
図表 44 みなし労働時間制



㊸ IT エンジニアの所定外労働が発生する理由（複数回答）（問 15）

主要な情報サービス事業の形態別でみると IT エンジニアの所定外労働が発生する理由では、「IT エンジニア間の業務の平準化ができないため」が「受注型」で 72.2%と最も割合が高かった。次いで、「顧客の問題に対応するため」が 68.6%、「顧客等との連絡調整のため」が 66.0%といずれも「受注型」において割合が高かった。

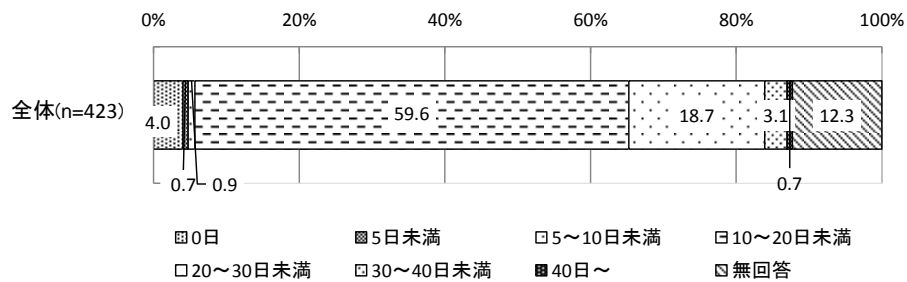
図表 45 IT エンジニアの所定外労働が発生する理由【主要な情報サービス事業別】（複数回答）



㉓ 年次有給休暇の付与日数（問 16(1)）

平成 28 年度の 1 人あたりの年次有給休暇付与日数について、「10～20 日未満」が 59.6%と最も割合が高かった。次いで、「20～30 日未満」が 18.7%、「0 日」が 4.0%であった。また、年次有給休暇の平均付与日数は 16.5 日であった。

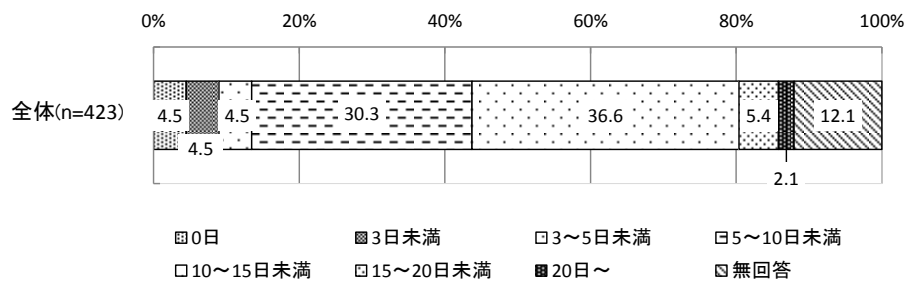
図表 46 年次有給休暇の付与日数



㉔ 年次有給休暇の取得日数（問 16(2)）

平成 28 年度の 1 人あたりの年次有給休暇取得日数について、「10～15 日未満」が 36.6%と最も割合が高かった。次いで、「5～10 日未満」が 30.3%、「15～20 日未満」が 5.4%であった。また、年次有給休暇の平均取得日数は、9.0 日であった。

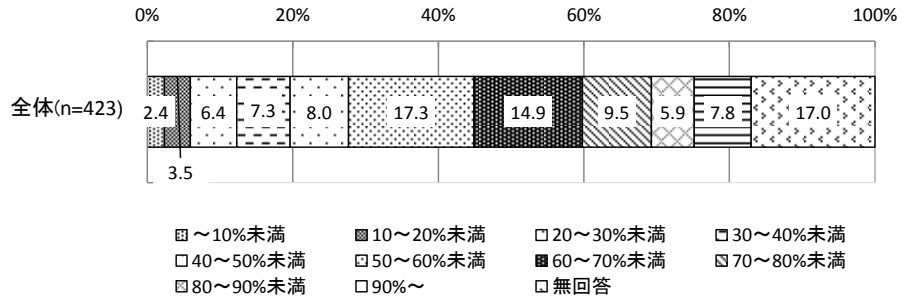
図表 47 年次有給休暇の平均取得日数



㊦ 年次有給休暇の平均取得率（問 16(2)／問 16(1)）

平成 28 年度の 1 人あたり年次有給休暇取得の付与日数に対する所得日数の比率（平均取得率）について、「50～60%未満」が 17.3%と最も割合が高かった。次いで、「60～70%未満」が 14.9%、「70～80%未満」が 9.5%であった。また、年次有給休暇取得率の平均は、56.5%であった。

図表 48 年次有給休暇の平均取得率（問 16(2)／問 16(1)）

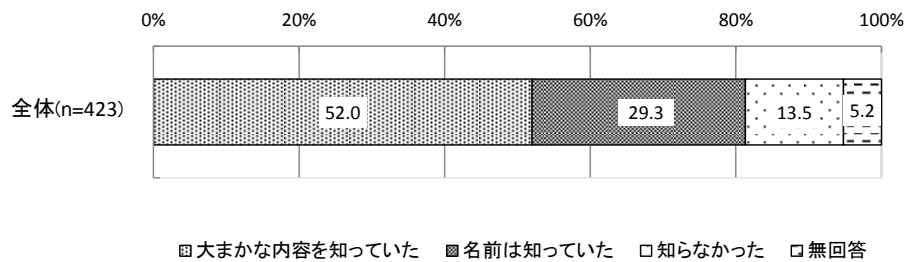


(3) 過重労働防止のための取組について

① 過労死等防止対策推進法の認知度（問 17）

平成 26 年 6 月に成立し、同年 11 月より施行された「過労死等防止対策推進法」の認知度について、人事労務担当者は「大まかな内容を知っていた」が 52.0%と最も割合が高かった。次いで、「名前は知っていた」が 29.3%、「知らなかった」が 13.5%であった。

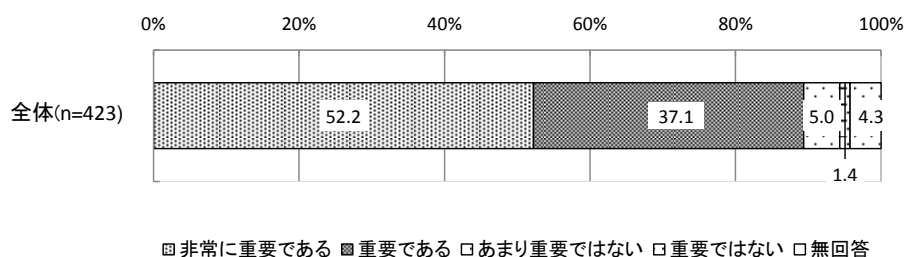
図表 49 過労死等防止対策推進法の認知度



② 過労死等の防止に取り組むことへの認識（問 18）

過労死等の防止に取り組むことへの認識として、「非常に重要である」が 52.2%と最も割合が高かった。次いで、「重要である」が 37.1%、「あまり重要ではない」が 5.0%であった。

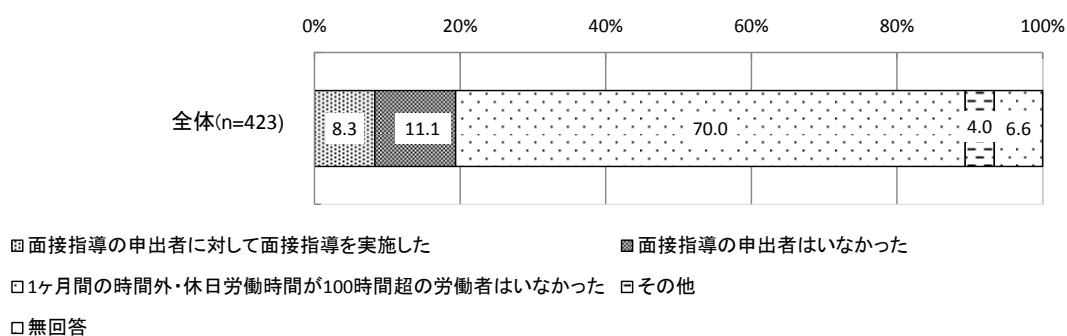
図表 50 過労死等の防止に取り組むことへの認識



③ 時間外・休日労働時間 100 時間超の労働者に対する医師による面接指導（問 19）

1 か月間の時間外・休日労働時間が 100 時間を超えている労働者に対する医師による面接指導の実績について、「1 ヶ月間の時間外・休日労働時間が 100 時間超の労働者はいなかった」が 70.0%を占めており、「面接指導の申出者はいなかった」が 11.1%、「面接指導の申出者に対して面接指導を実施した」が 8.3%であった。

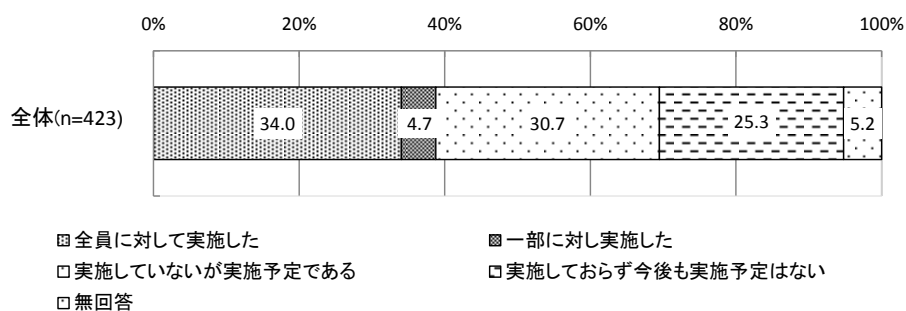
図表 51 時間外・休日労働時間 100 時間超の労働者に対する医師による面接指導



④ ストレスチェックの実施状況（問 20(1)）

平成 29 年 11 月 1 日までの間における IT エンジニアに対するストレスチェックについて、「全員に対して実施した」が 34.0%と最も割合が高かった。次いで、「実施していないが実施予定である」が 30.7%、「実施しておらず今後も実施予定はない」が 25.3%であった。

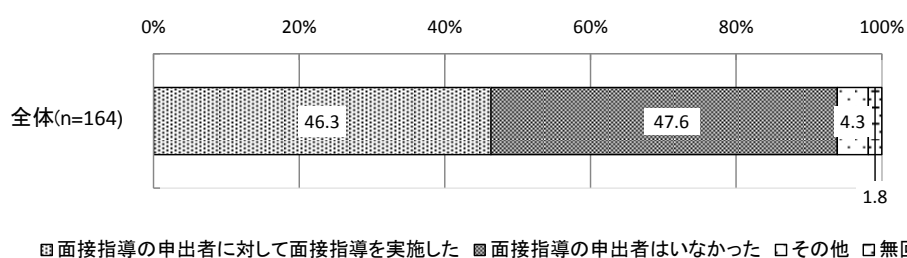
図表 52 ストレスチェックの実施状況



⑤ 医師による面接指導の実績（問 20(2)）

ストレスチェックについて、「全員に対して実施した」又は「一部に対し実施した」と回答したもののについて、医師による面接指導の実績として「面接指導の申出者はいなかった」が 47.6%、「面接指導の申出者に対して面接指導を実施した」が 46.3%であった。

図表 53 医師による面接指導の実績

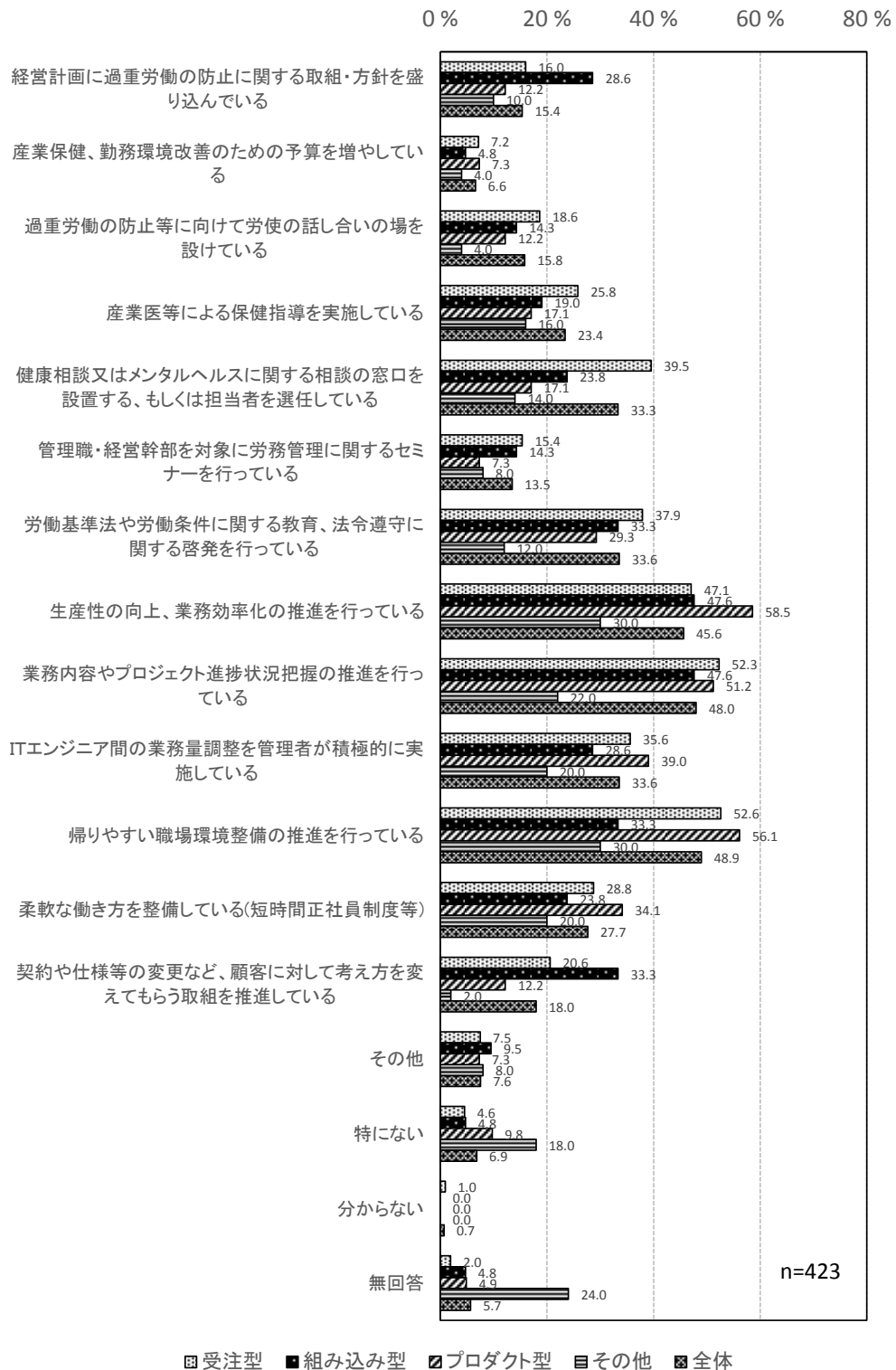


※ストレスチェックについて、「全員に対して実施した」又は「一部に対し実施した」と回答した企業（n=164）について集計。

⑥ 過重労働の防止に向けて実施している取組（問 21）（複数回答）

主要な情報サービス事業の形態別において、IT エンジニアの過重労働防止のために実施している取組についてみると、「受注型」では、「帰りがやすい職場環境整備の推進を行っている」が 52.6%と最も高く、また、「組み込み型」では、「生産性の向上、業務効率化の推進を行っている」と「業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている」がそれぞれ 47.6%で最も高く、「プロダクト型」では、「生産性の向上、業務効率化の推進を行っている」が 58.5%で最も高かった。

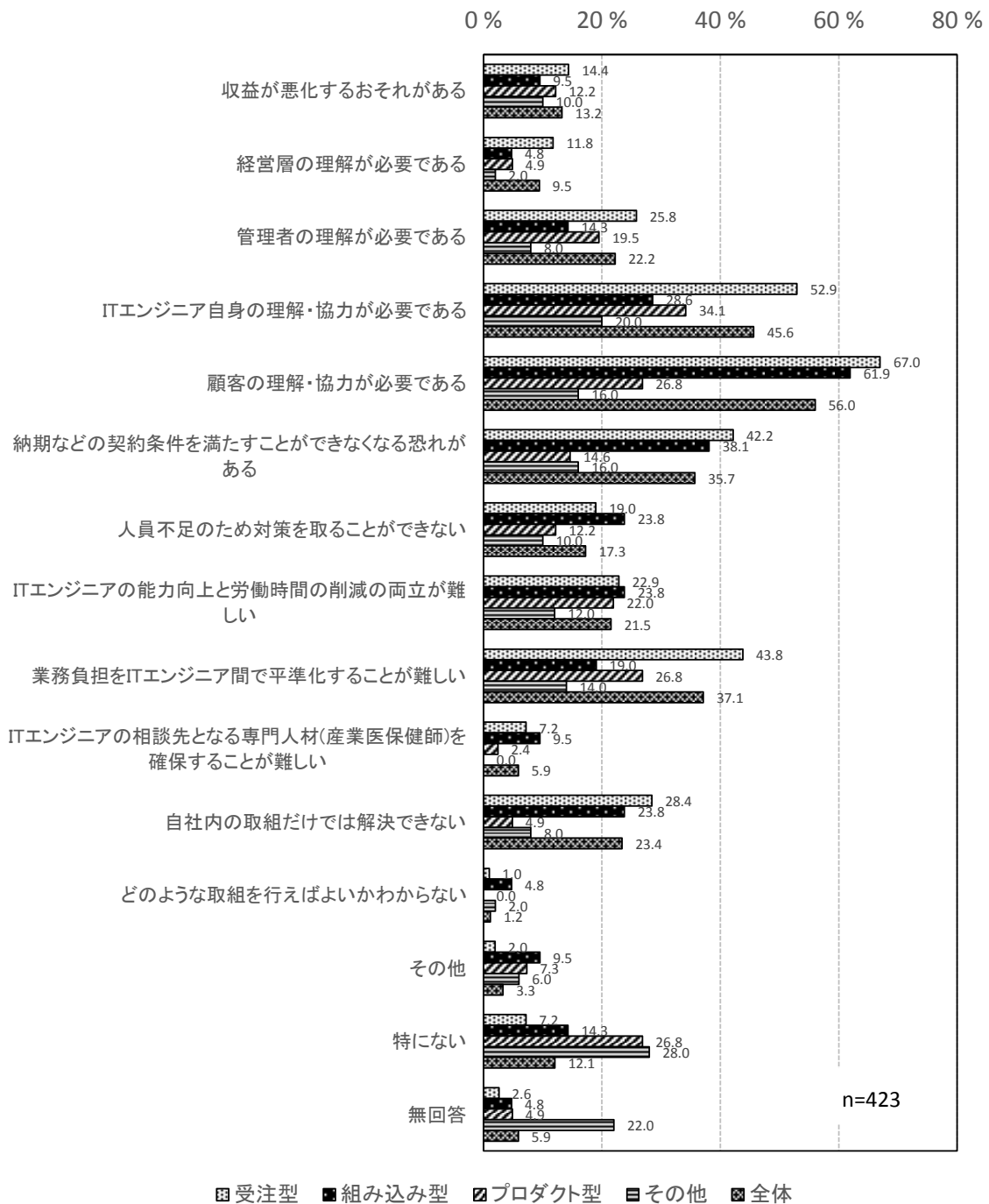
図表 54 過重労働の防止に向けて実施している取組（複数回答）



⑦ 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題（問 22）（複数回答）

主要な情報サービス事業の形態別に、過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題についてみると、全体では「顧客の理解・協力が必要である」が 56.0%と最も高く、次いで、「ITエンジニア自身の理解・協力が必要である」が 45.6%、「業務負担を IT エンジニア間で平準化することが難しい」が 37.1%、「納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある」が 35.7%であった。

図表 55 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題（複数回答）



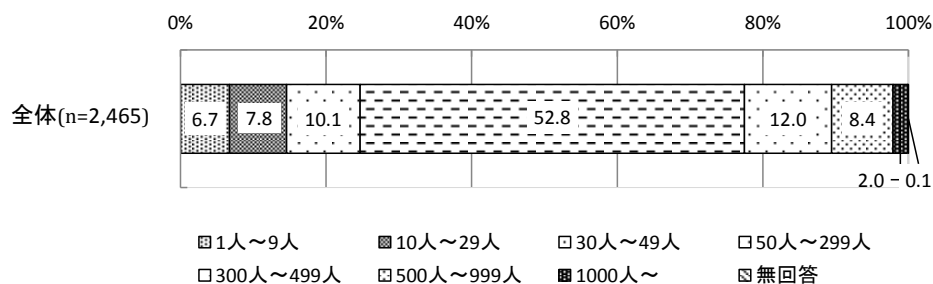
2) 労働者調査

(1) 基本属性

① 従業員数（正社員数）（問 1(2)）

現在就労している会社の正社員数について、「50人～299人」が52.8%で最も割合が高かった。次いで、「300人～499人」が12.0%であった。

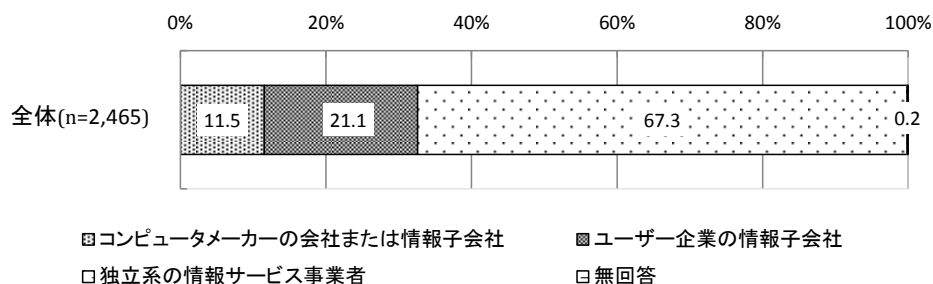
図表 56 従業員数



② 会社の系列（問 1(3)）

現在就労している会社の系列については、「独立系の情報サービス事業者」が67.3%で最も割合が高かった。次いで、「ユーザー企業の情報子会社」が21.1%であった。

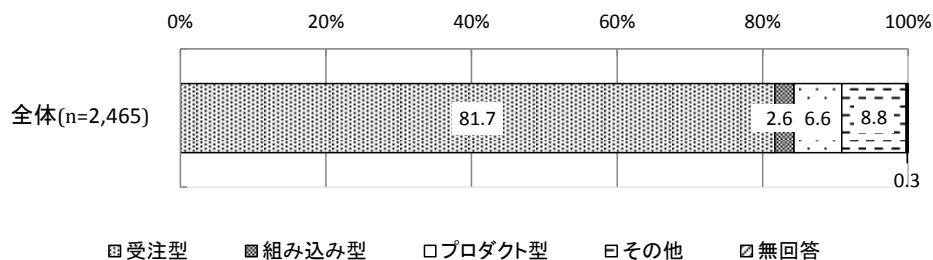
図表 57 会社の系列



③ 主要な情報サービス事業の形態（問 1(4)）

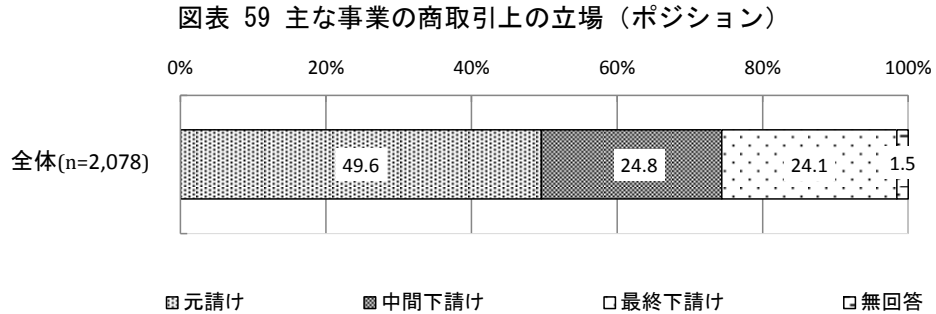
現在就労している会社の主要な情報サービス事業の形態について、「受注型」が81.7%を占めており、次いで「プロダクト型」が6.6%であった。

図表 58 主要な情報サービス事業の形態



④ 主な事業の商取引上の立場（ポジション）（問 1(5)）

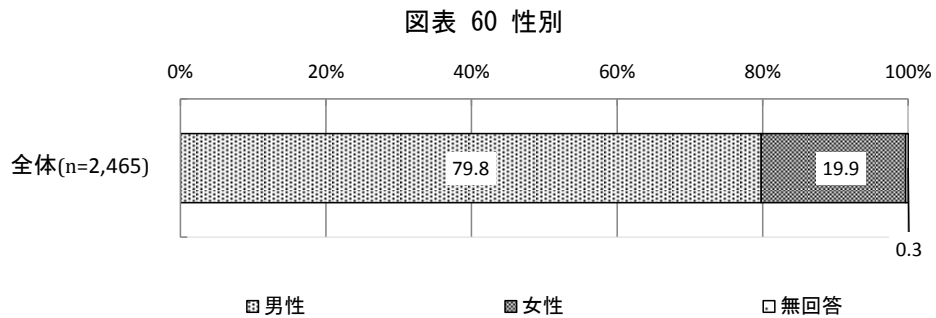
就労先における主要な情報サービス事業の形態が「受注型」及び「組み込み型」と回答したものについて、主な事業の商取引上の立場（ポジション）は「元請け」が49.6%と最も割合が高かった。次いで、「中間下請け」が24.8%、「最終下請け」が24.1%であった。



※ 就労先の主要な情報サービス事業の形態が受注型又は組み込み型と回答した労働者（n=2,078）について集計。

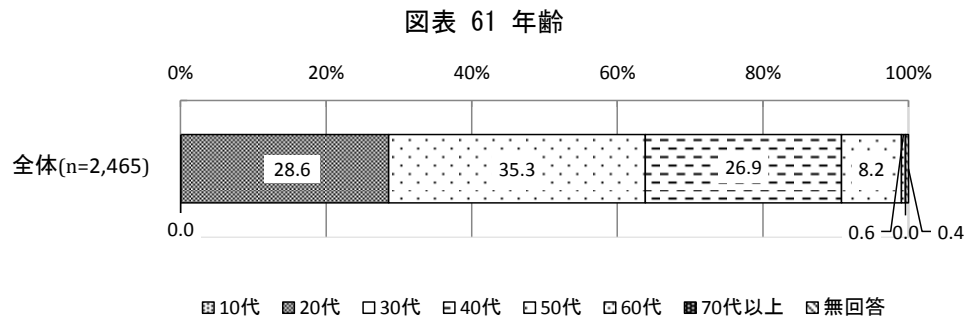
⑤ 性別（問 2(1)）

性別について、「男性」の割合が79.8%、「女性」の割合が19.9%であった。



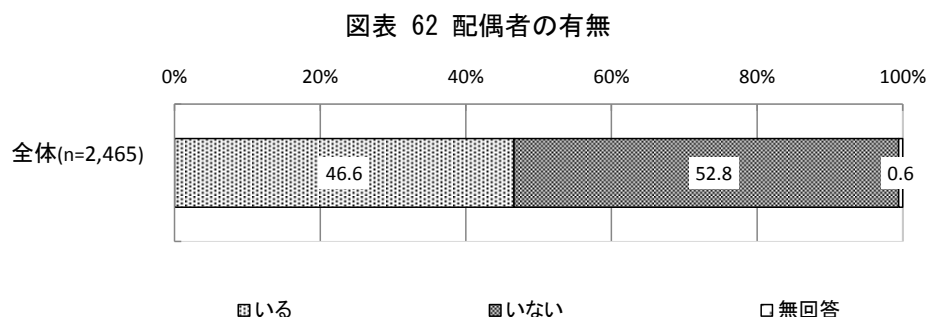
⑥ 年齢（問 2(2)）

年齢について、「30代」が35.3%、「20代」が28.6%、「40代」が26.9%、「50代」が8.2%であった。



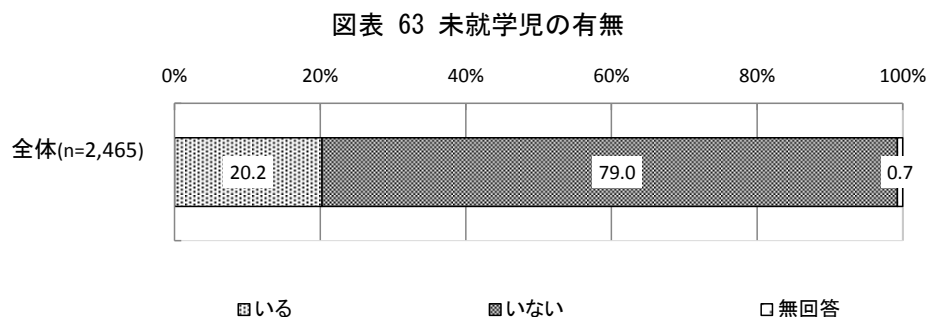
⑦ 配偶者の有無（問 2(3)）

配偶者の有無について、「いない」と回答した割合が 52.8%、「いる」と回答した割合が 46.6%であった。



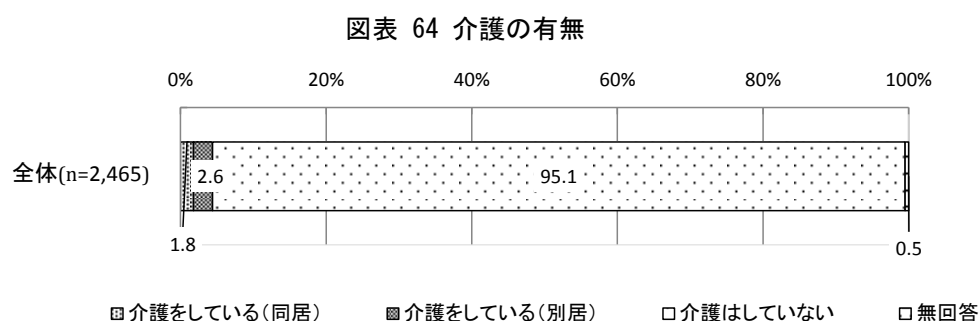
⑧ 未就学児の有無（問 2(4)）

未就学児の有無について、「いない」と回答した割合が 79.0%、「いる」と回答した割合が 20.2%であった。



⑨ 介護の有無（問 2(5)）

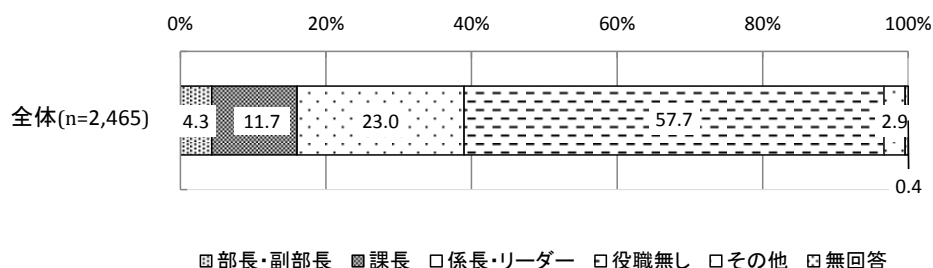
介護の有無について、「介護はしていない」が最も割合が高く 95.1%を占めており、「介護をしている（別居）」が 2.6%、「介護をしている（同居）」が 1.8%であった。



⑩ 職位・役職（問 3(1)）

職位について、「役職無し」が最も割合が高く 57.7%、次いで「係長・リーダー」が 23.0%、「課長」が 11.7%であった。

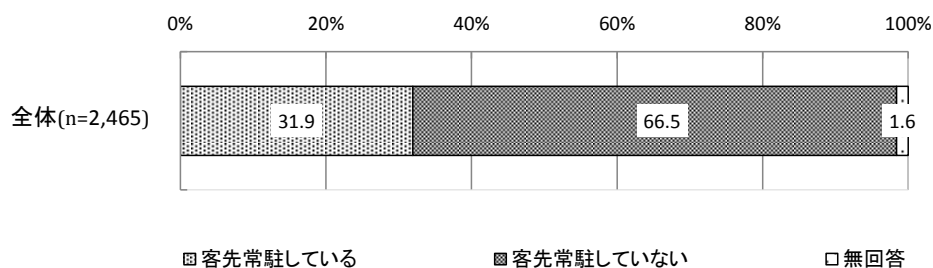
図表 65 職位・役職



⑪ 客先常駐（問 3(2)）

主な勤務形態については、「客先常駐していない」と回答した割合が 66.5%、「客先常駐している」と回答した割合が 31.9%であった。

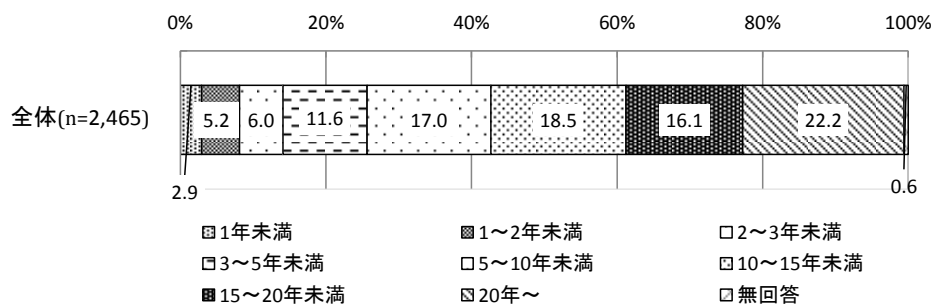
図表 66 客先常駐



⑫ 経験年数（問 4(1)）

IT エンジニアとしての経験年数については、「20 年～」が 22.2%と最も割合が高く、次いで「10～15 年未満」が 18.5%、「5～10 年未満」が 17.0%であった。経験年数の平均は、12.3 年であった。

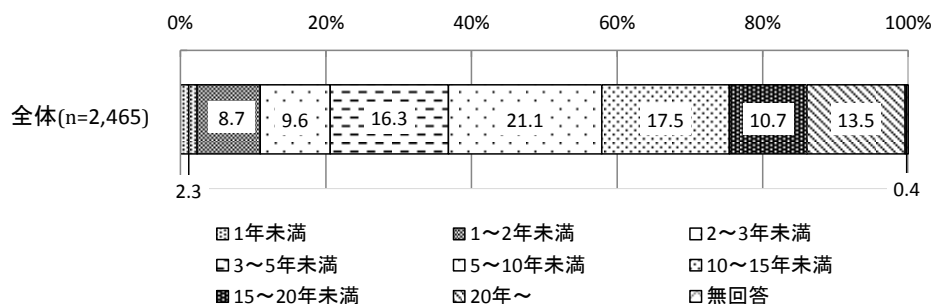
図表 67 経験年数



⑬ 勤続年数（問 4(2)）

現在勤務している会社における IT エンジニアとしての勤続年数については、「5～10 年未満」が最も割合が高く 21.1%、次いで、「10～15 年未満」が 17.5%、「3～5 年未満」16.3%であった。

図表 68 勤続年数

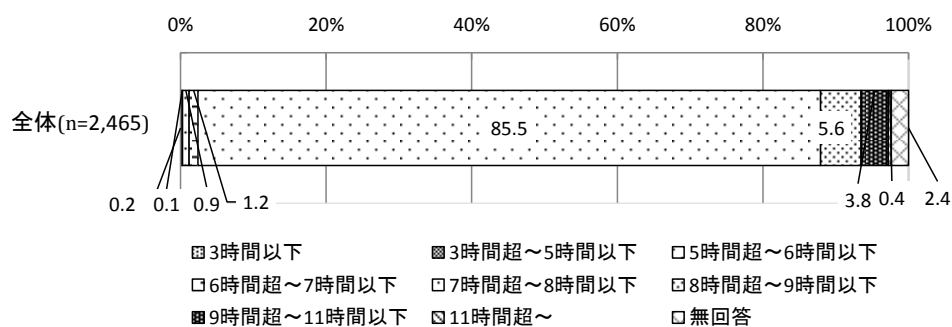


(2) 労働時間、休日・休暇・働き方について

① 1日の所定労働時間（問 5(1)）

1日の所定労働時間については、「7時間超～8時間以下」が85.5%を占めている。「8時間超～9時間以下」が5.6%、「9時間超～11時間以下」が3.8%であった。

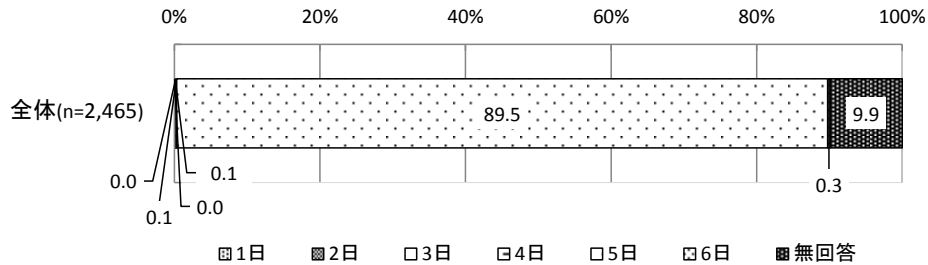
図表 69 1日の所定労働時間



② 1週間の所定労働日数（問5(2)）

1週間当たりの所定労働日数については、「5日」が89.5%を占め、「6日」が0.3%であった。

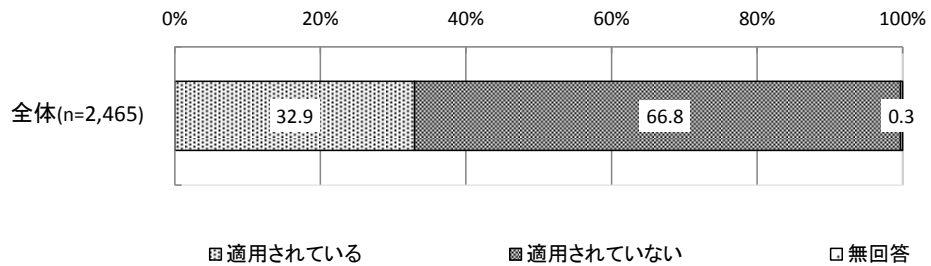
図表 70 1週間の所定労働日数



③ みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）の適用（問6）

みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）が適用されているかについて、「適用されていない」が66.8%、「適用されている」が32.9%であった。

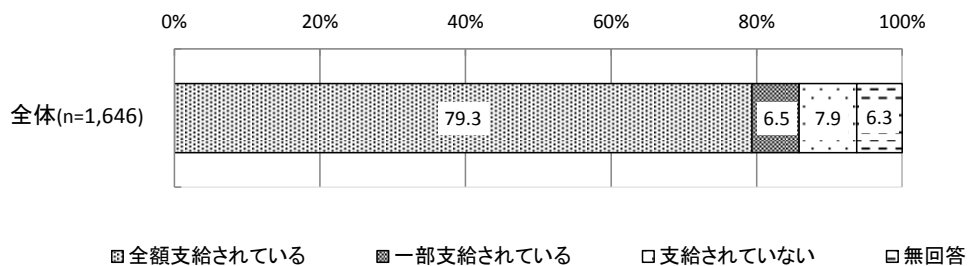
図表 71 みなし労働時間制の適用



④ 時間外手当（残業手当）の支給状況（問7）

みなし労働時間制が適用されていないと回答した者のうち、時間外手当（残業手当）の支給について「全額支給されている」が79.3%、「支給されていない」が7.9%であり、「一部支給されている」が6.5%であった。

図表 72 時間外手当（残業手当）の支給状況

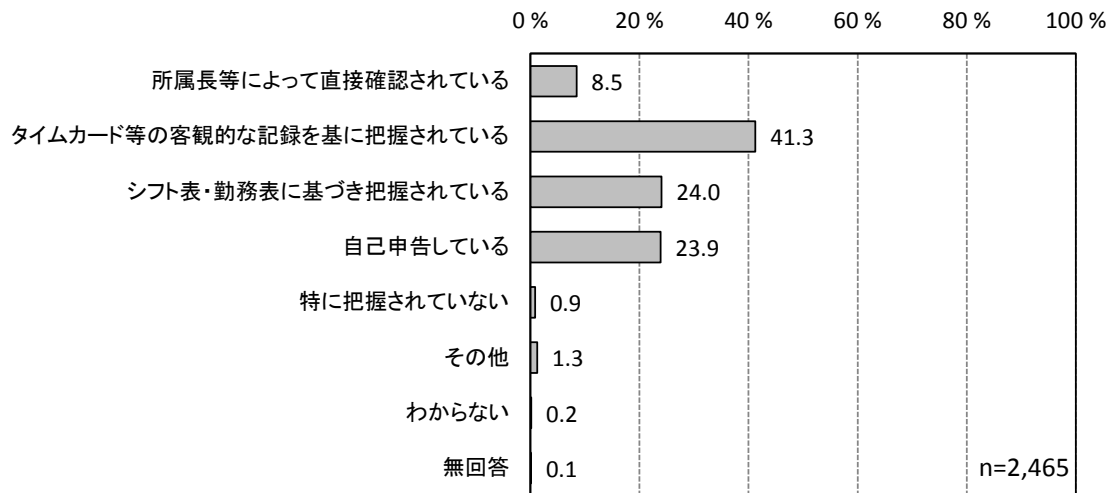


※みなし労働時間制が「適用されていない」と回答したもの(n=1,646)について集計。

⑤ 労働時間の把握方法（問 8(1)）

会社における労働時間の把握方法は、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」が41.3%、次いで「シフト表・勤務表に基づき把握されている」が24.0%、「自己申告している」が23.9%であった。

図表 73 労働時間の把握方法

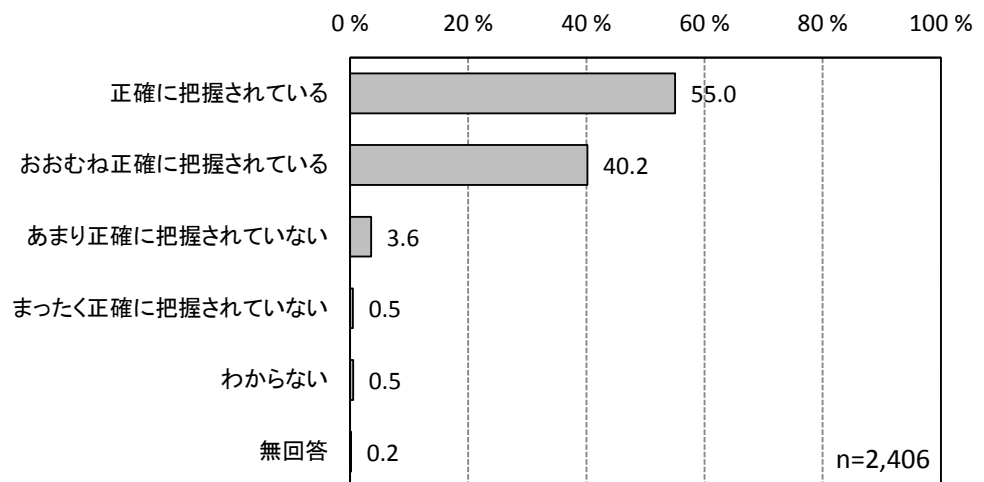


※所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人を指す。

⑥ 把握されている労働時間の正確性（問 8(2)）

労働時間の把握方法について「所属長等によって直接確認されている」、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」、「シフト表・勤務表に基づき把握されている」、「自己申告している」と回答したもののうち、労働時間を「正確に把握されている」と回答したものが55.0%、「おおむね正確に把握されている」と回答したものが40.2%であった。

図表 74 把握されている労働時間の正確性

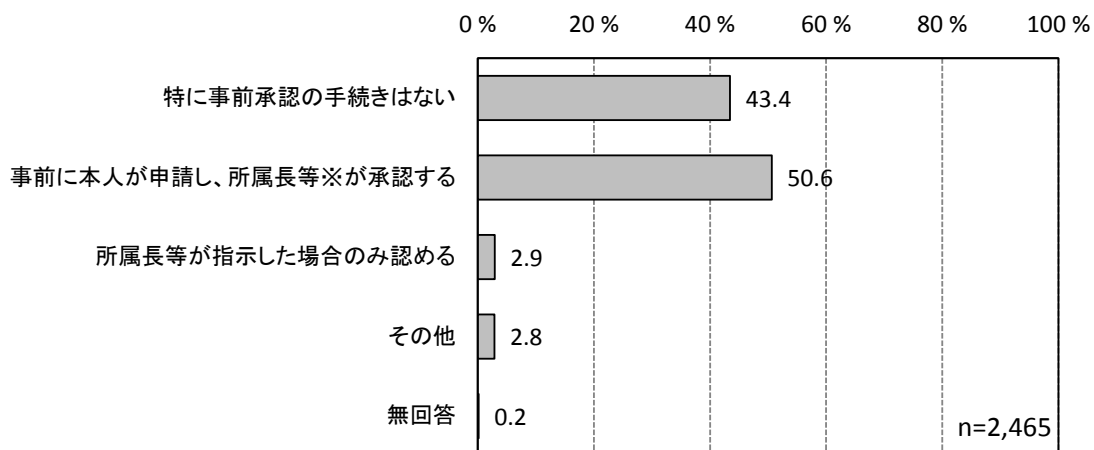


※労働時間の把握方法について「所属長等によって直接確認されている」、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」、「シフト表・勤務表に基づき把握されている」、「自己申告している」と回答したもの（n=2,406）について集計。

⑦ 所定外労働を行う場合の手続き（問 9）

所定外労働（時間外労働・休日労働）を行う場合の手続きについて、「事前に本人が申請し、所属長等が承認する」が 50.6%、「特に事前承認の手続きはない」が 43.4%、「所属長等が指示した場合のみ認める」が 2.9%であった。

図表 75 所定外労働を行う場合の手続き

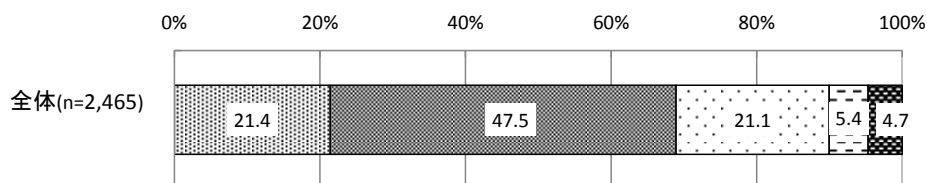


※所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人を指す。

⑧ 職場のサポート状況（管理職による声掛け）（問 10(1)）

職場におけるサポート状況のうち、「管理職から IT エンジニアへ積極的な声掛けがある」が、どの程度当てはまるかについて、「やや当てはまる」が 47.5%、「大いに当てはまる」が 21.4%、「あまり当てはまらない」が 21.1%であった。

図表 76 職場のサポート状況（管理職による声掛け）

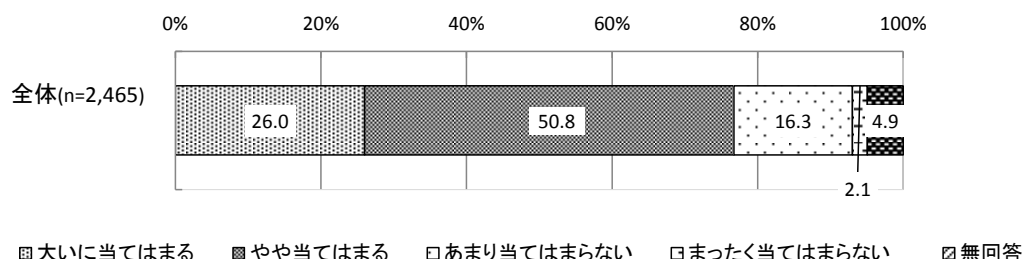


□ 大いに当てはまる ■ やや当てはまる □ あまり当てはまらない □ まったく当てはまらない ■ 無回答

⑨ 職場のサポート状況（同僚同士のコミュニケーション）（問 10(2)）

職場におけるサポート状況のうち、「IT エンジニア同士のコミュニケーションが円滑である」が、どの程度当てはまるかについて、「やや当てはまる」が 50.8%、「大いに当てはまる」が 26.0%、「あまり当てはまらない」が 16.3%であった。

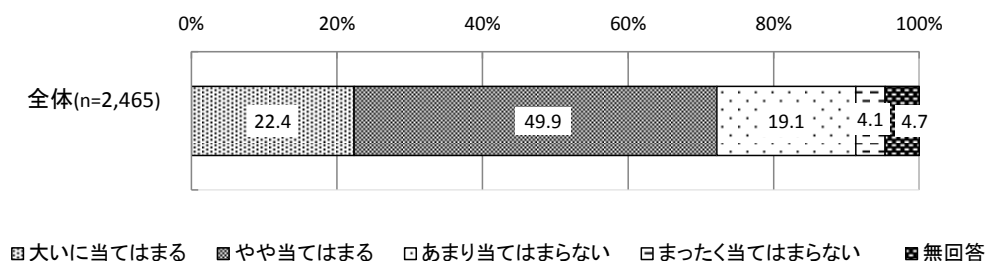
図表 77 職場のサポート状況（同僚同士のコミュニケーション）



⑩ 職場のサポート状況（管理職による業務内容の把握）（問 10(3)）

職場におけるサポート状況のうち、「管理職は IT エンジニアの業務内容やその負担度合い等を適切に把握している」が、どの程度当てはまるかについて、「やや当てはまる」が 49.9%、「大いに当てはまる」が 22.4%、「あまり当てはまらない」が 19.1%であった。

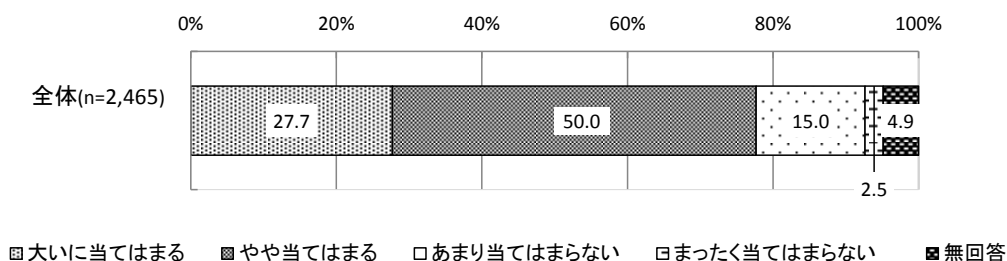
図表 78 職場のサポート状況（管理職による業務内容の把握）



⑪ 職場のサポート状況（助け合う雰囲気）（問 10(4)）

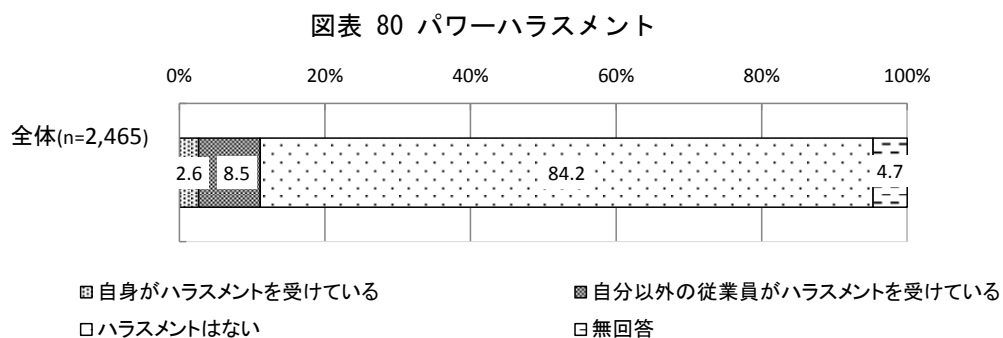
職場におけるサポート状況のうち、「業務遂行に当たり困っている IT エンジニアがいる時には、助け合う雰囲気がある」が、どの程度当てはまるかについて、「やや当てはまる」が 50.0%、「大いに当てはまる」が 27.7%、「あまり当てはまらない」が 15.0%であった。

図表 79 職場のサポート状況（助け合う雰囲気）



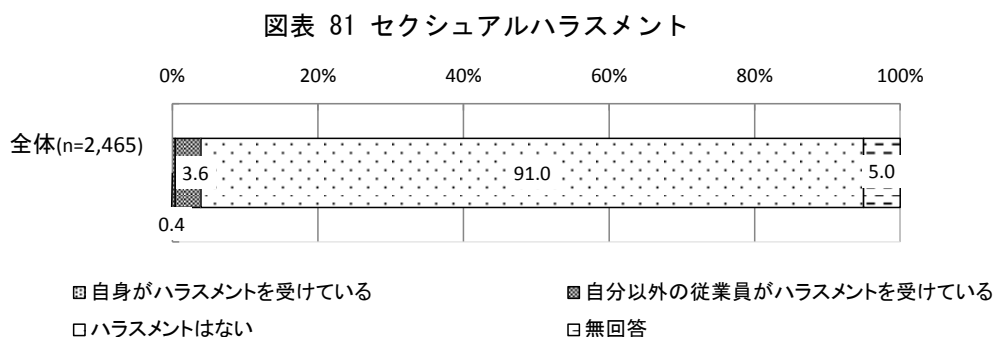
⑫ パワーハラスメント（問 11(1)）

職場でのパワーハラスメントの有無について、「ハラスメントはない」が 84.2%を占め、「自分以外の従業員がハラスメントを受けている」が 8.5%、「自身がハラスメントを受けている」が 2.6%であった。



⑬ セクシュアルハラスメント（問 11(2)）

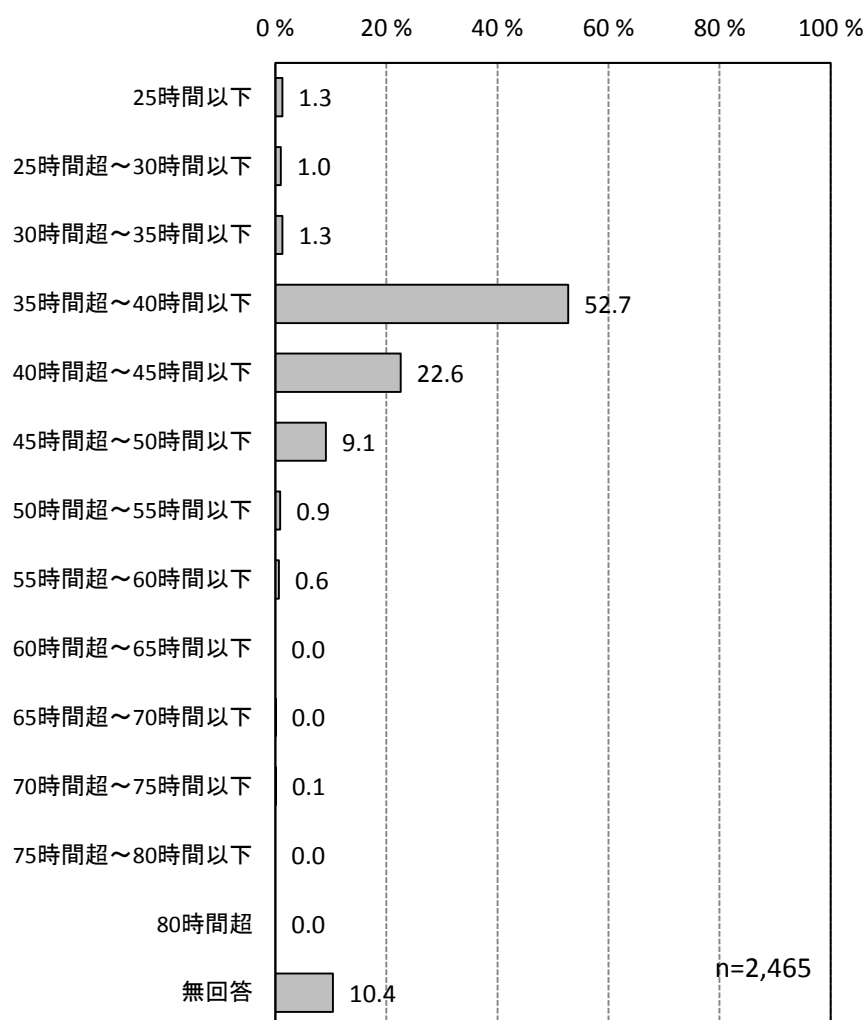
職場でのセクシュアルハラスメントの有無について、「ハラスメントはない」が 91.0%を占め、「自分以外の従業員がハラスメントを受けている」が 3.6%、「自身がハラスメントを受けている」が 0.4%であった。



⑭ 実労働時間（通常期）（問 12(1)）

通常期における1週間の実労働時間について、「35時間超～40時間以下」が52.7%と最も割合が高く、「40時間超～45時間以下」が22.6%、「45時間超～50時間以下」が9.1%であった。

図表 82 実労働時間（通常期）



また、通常期における1週間の平均実労働時間が最も長いものについて、会社の系列別でみると「コンピューターメーカーの会社または情報子会社」が41時間20分と最も長く、主要な情報サービス事業の形態別でみると「プロダクト型」が41時間25分、商取引上の立場（ポジション）別でみると「元請け」が41時間22分、会社の正社員数の規模別でみると「300人～499人」が42時間4分であった。

図表 83 実労働時間（通常期）【会社の系列、主要な情報サービス事業の形態、商取引上の立場、総正社員数別】

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

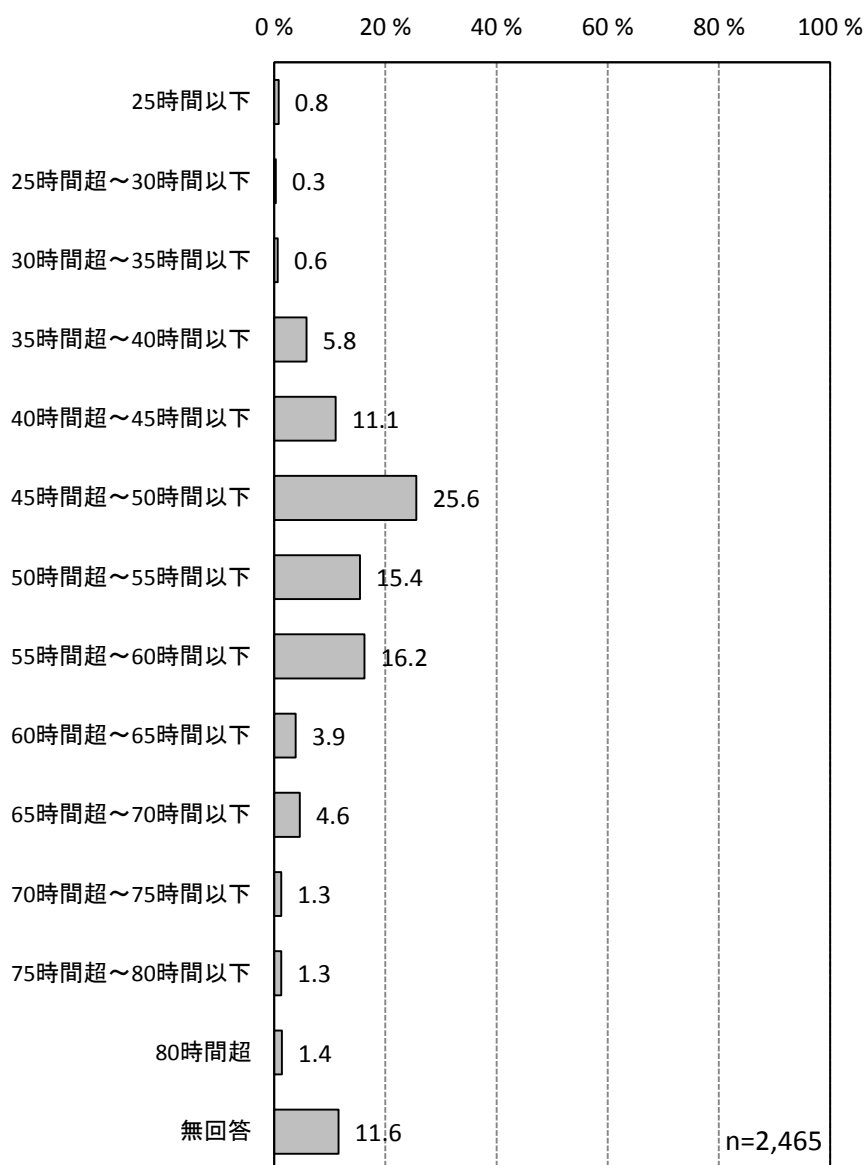
	調査数	実労働時間（通常期）（時間/週）														平均 （単位：時間/週）	
		25時間以下	30時間以下	33時間以下	43時間以下	44時間以下	54時間以下	55時間以下	65時間以下	66時間以下	76時間以下	77時間以下	87時間以下	88時間超	無回答		
会社の系列	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間17分
	100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4		
	コンピューターメーカーの会社または情報子会社	284	4	1	4	156	44	33	3	4	0	0	0	0	0	35	41時間20分
	100.0	1.4	0.4	1.4	54.9	15.5	11.6	1.1	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3		
	ユーザー企業の情報子会社	519	9	6	8	237	147	50	2	1	0	1	0	0	0	58	41時間9分
100.0	1.7	1.2	1.5	45.7	28.3	9.6	0.4	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	11.2			
独立系の情報サービス事業者	1658	18	18	20	904	365	141	17	11	0	0	2	0	0	162	41時間19分	
100.0	1.1	1.1	1.2	54.5	22.0	8.5	1.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	9.8			
主要な情報サービス事業の形態	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間17分
	100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4		
	受注型	2013	22	19	26	1062	463	180	20	12	0	1	2	0	0	206	41時間21分
	100.0	1.1	0.9	1.3	52.8	23.0	8.9	1.0	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.2		
	組み込み型	65	0	1	0	44	10	1	0	0	0	0	0	0	0	9	40時間15分
	100.0	0.0	1.5	0.0	67.7	15.4	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.8		
プロダクト型	162	4	3	4	74	35	26	1	3	0	0	0	0	0	12	41時間25分	
100.0	2.5	1.9	2.5	45.7	21.6	16.0	0.6	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4			
その他	218	5	2	2	118	46	17	1	0	0	0	0	0	0	27	40時間43分	
100.0	2.3	0.9	0.9	54.1	21.1	7.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.4			
（商取引上の立場）	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間17分
	100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4		
	元請け	1031	17	13	11	497	264	102	13	5	0	1	1	0	0	107	41時間22分
	100.0	1.6	1.3	1.1	48.2	25.6	9.9	1.3	0.5	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	10.4		
	中間下請け	515	4	2	8	289	109	43	3	2	0	0	0	0	0	55	41時間19分
100.0	0.8	0.4	1.6	56.1	21.2	8.3	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7			
最終下請け	500	1	5	6	303	93	33	4	5	0	0	1	0	0	49	41時間13分	
100.0	0.2	1.0	1.2	60.6	18.6	6.6	0.8	1.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	9.8			
総正社員数	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間17分
	100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4		
	1名～9名	166	2	2	3	112	14	14	1	4	0	0	1	0	0	13	41時間9分
	100.0	1.2	1.2	1.8	67.5	8.4	8.4	0.6	2.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	7.8		
	10名～29名	193	2	1	2	100	45	20	4	2	0	0	0	0	0	17	41時間58分
	100.0	1.0	0.5	1.0	51.8	23.3	10.4	2.1	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.8		
	30名～49名	249	2	0	1	134	59	24	2	2	0	0	0	0	0	25	41時間41分
	100.0	0.8	0.0	0.4	53.8	23.7	9.6	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0		
	50名～299名	1302	9	11	19	717	284	115	8	4	0	1	1	0	0	133	41時間14分
100.0	0.7	0.8	1.5	55.1	21.8	8.8	0.6	0.3	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	10.2			
300名～499名	295	4	5	2	120	88	33	6	2	0	0	0	0	0	35	42時間4分	
100.0	1.4	1.7	0.7	40.7	29.8	11.2	2.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.9			
500名～999名	208	11	5	3	91	55	14	1	2	0	0	0	0	0	26	39時間34分	
100.0	5.3	2.4	1.4	43.8	26.4	6.7	0.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5			
1000名～	50	1	1	2	24	11	4	0	0	0	0	0	0	0	7	40時間40分	
100.0	2.0	2.0	4.0	48.0	22.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0			

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑮ 実労働時間（繁忙期）（問 12(2)）

過去一年間（平成 28 年 11 月～平成 29 年 10 月）において一番忙しかった月(繁忙期)における 1 週間の実労働時間について、「45 時間超～50 時間以下」が 25.6%と最も割合が高く、「55 時間超～60 時間以下」が 16.2%、「50 時間超～55 時間以下」が 15.4%、「40 時間超～45 時間以下」が 11.1%であった。

図表 84 実労働時間（繁忙期）



また、繁忙期における1週間の平均実労働時間が最も長いものについては、会社の系列別でみると「コンピューターメーカーの会社または情報子会社」が53時間50分と最も長く、主要な情報サービス事業の形態別でみると「受注型」が53時間29分、商取引上の立場（ポジション）別でみると「中間下請け」が53時間56分、会社の正社員数の規模別でみると「1,000人以上」が53時間44分であった。

図表 85 実労働時間（繁忙期）【会社の系列、主要な情報サービス事業の形態、商取引上の立場、総正社員数別】

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

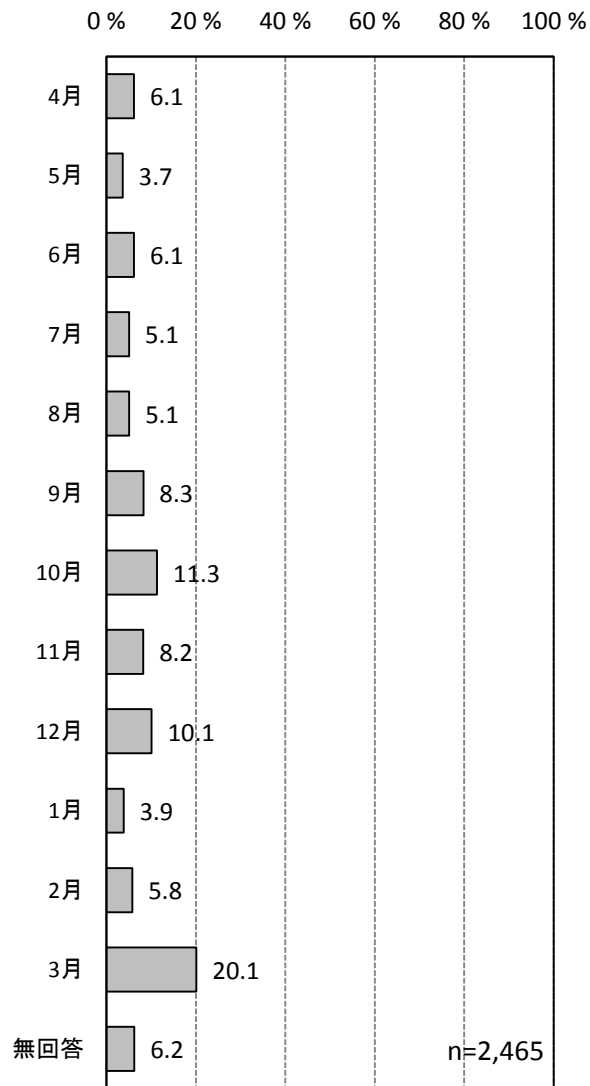
	調査数	実労働時間（繁忙期）（時間/週）														平均 （単位：時間/週）	
		25時間以下	30時間以下	33時間以下	43時間以下	44時間以下	54時間以下	55時間以下	65時間以下	66時間以下	76時間以下	77時間以下	87時間以下	88時間超	無回答		
会社の系列	全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	53時間 5分
	コンピューターメーカーの会社または情報子会社	284 100.0	2 0.7	0 0.0	0 0.0	16 5.6	25 8.8	73 25.7	38 13.4	50 17.6	12 4.2	16 5.6	4 1.4	4 1.4	4 1.4	40 14.1	53時間 50分
	ユーザー企業の情報子会社	519 100.0	3 0.6	2 0.4	4 0.8	26 5.0	52 10.0	129 24.9	97 18.7	96 18.5	19 3.7	16 3.1	6 1.2	2 0.4	5 1.0	62 11.9	52時間 44分
	独立系の情報サービス事業者	1658 100.0	15 0.9	6 0.4	12 0.7	102 6.2	195 11.8	428 25.8	244 14.7	254 15.3	65 3.9	82 4.9	22 1.3	26 1.6	25 1.5	182 11.0	53時間 5分
主要な情報サービスの形態	全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	53時間 5分
	受注型	2013 100.0	12 0.6	6 0.3	13 0.6	105 5.2	217 10.8	512 25.4	323 16.0	329 16.3	87 4.3	92 4.6	27 1.3	27 1.3	32 1.6	231 11.5	53時間 29分
	組み込み型	65 100.0	0 0.0	1 1.5	0 0.0	5 7.7	8 12.3	21 32.3	6 9.2	8 12.3	2 3.1	2 3.1	1 1.5	0 0.0	0 0.0	11 16.9	50時間 42分
	プロダクト型	162 100.0	4 2.5	1 0.6	2 1.2	16 9.9	19 11.7	43 26.5	15 9.3	32 19.8	4 2.5	10 6.2	0 0.0	2 1.2	2 1.2	12 7.4	51時間 20分
	その他	218 100.0	4 1.8	0 0.0	1 0.5	17 7.8	29 13.3	55 25.2	35 16.1	29 13.3	3 1.4	9 4.1	4 1.8	3 1.4	0 0.0	29 13.3	51時間 19分
（商取引上の立場）	全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	53時間 5分
	元請け	1031 100.0	9 0.9	6 0.6	6 0.6	63 6.1	117 11.3	255 24.7	163 15.8	170 16.5	48 4.7	37 3.6	14 1.4	13 1.3	12 1.2	118 11.4	52時間 48分
	中間下請け	515 100.0	2 0.4	0 0.0	4 0.8	26 5.0	54 10.5	134 26.0	79 15.3	78 15.1	20 3.9	31 6.0	6 1.2	7 1.4	9 1.7	65 12.6	53時間 56分
	最終下請け	500 100.0	1 0.2	1 0.2	3 0.6	21 4.2	50 10.0	136 27.2	84 16.8	81 16.2	19 3.8	25 5.0	7 1.4	7 1.4	10 2.0	55 11.0	53時間 55分
総正社員数	全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	53時間 5分
	1名～9名	166 100.0	2 1.2	1 0.6	1 0.6	29 17.5	14 8.4	44 26.5	9 5.4	30 18.1	4 2.4	8 4.8	1 0.6	5 3.0	3 1.8	15 9.0	52時間 2分
	10名～29名	193 100.0	1 0.5	0 0.0	2 1.0	10 5.2	21 10.9	57 29.5	29 15.0	31 16.1	6 3.1	9 4.7	3 1.6	5 2.6	2 1.0	17 8.8	53時間 22分
	30名～49名	249 100.0	2 0.8	0 0.0	0 0.0	11 4.4	31 12.4	65 26.1	34 13.7	47 18.9	6 2.4	17 6.8	2 0.8	3 1.2	3 1.2	28 11.2	53時間 32分
	50名～299名	1302 100.0	7 0.5	3 0.2	5 0.4	68 5.2	157 12.1	321 24.7	211 16.2	204 15.7	57 4.4	60 4.6	22 1.7	16 1.2	18 1.4	153 11.8	53時間 22分
	300名～499名	295 100.0	2 0.7	1 0.3	5 1.7	16 5.4	28 9.5	68 23.1	58 19.7	49 16.6	11 3.7	11 3.7	3 1.0	2 0.7	3 1.0	38 12.9	52時間 49分
	500名～999名	208 100.0	6 2.9	2 1.0	3 1.4	8 3.8	19 9.1	58 27.9	32 15.4	33 15.9	6 2.9	8 3.8	1 0.5	1 0.5	4 1.9	27 13.0	51時間 34分
	1000名～	50 100.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	2 4.0	3 6.0	17 34.0	6 12.0	6 12.0	6 12.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	7 14.0	53時間 44分

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑩ 繁忙期の月（問 12(3)）

過去一年間（平成 28 年 11 月～平成 29 年 10 月）において一番忙しかった月（繁忙期の月）は、「3 月」が 20.1%と最も割合が高く、「10 月」が 11.3%、「12 月」が 10.1%、「9 月」が 8.3%、「11 月」が 8.2%であった。

図表 86 繁忙期の月



⑪ 実労働時間（通常期及び繁忙期における分布状況）

通常期及び繁忙期における1週間の実労働時間の分布状況をみると、通常期の「35時間超～40時間以下」と繁忙期の「45時間超～50時間以下」が合致する区分が19.7%と最も割合が高く、次いで通常期の「35時間超～40時間以下」と繁忙期の「40時間超～45時間以下」が合致する区分が10.6%であった。

図表 87 実労働時間 通常期及び繁忙期における分布状況

上段：調査数（件）
下段：割合（％）

	調査数	実労働時間（繁忙期）（時間／週）														
		25時間以下	30時間以下	35時間以下	40時間以下	45時間以下	50時間以下	55時間以下	60時間以下	65時間以下	70時間以下	75時間以下	80時間以下	85時間以下	90時間以下	95時間以下
全体	2180	20	8	16	144	273	631	380	400	96	114	32	32	34		
	100.0	0.9	0.4	0.7	6.6	12.5	28.9	17.4	18.3	4.4	5.2	1.5	1.5	1.6		
25時間以下	31	20	1	2	1	1	1	0	2	1	1	0	0	1		
	1.4	0.9	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
25時間超～30時間以下	24	0	7	9	3	3	0	0	2	0	0	0	0	0		
	1.1	0.0	0.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
30時間超～35時間以下	32	0	0	5	11	7	7	1	1	0	0	0	0	0		
	1.5	0.0	0.0	0.2	0.5	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
35時間超～40時間以下	1284	0	0	0	129	232	430	191	188	28	50	9	12	15		
	58.9	0.0	0.0	0.0	5.9	10.6	19.7	8.8	8.6	1.3	2.3	0.4	0.6	0.7		
40時間超～45時間以下	551	0	0	0	0	30	181	143	115	38	24	8	7	5		
	25.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	8.3	6.6	5.3	1.7	1.1	0.4	0.3	0.2		
45時間超～50時間以下	220	0	0	0	0	0	12	42	87	22	30	9	8	10		
	10.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.9	4.0	1.0	1.4	0.4	0.4	0.5		
50時間超～55時間以下	22	0	0	0	0	0	0	3	4	6	3	5	1	0		
	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.1	0.2	0.0	0.0		
55時間超～60時間以下	14	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	0	4	2		
	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.2	0.1		
60時間超～65時間以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
65時間超～70時間以下	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
70時間超～75時間以下	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
75時間超～80時間以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
80時間超	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

※通常期又は繁忙期の実労働時間について無回答の者を除いて集計（n=2180）。

⑩ みなし労働時間制度の適用と実労働時間

みなし労働時間制度の適用の有無と1週間の平均実労働時間（通常期・繁忙期）との関係を見ると、通常期及び繁忙期いずれもみなし労働時間制が「適用されている」ものが、「適用されていない」ものよりも平均実労働時間は長かった（みなし労働時間制が「適用されている」と「適用されていない」との平均実労働時間の差は、それぞれ通常期は16分、繁忙期は9分であった）。

図表 88 みなし労働時間制度と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

	調査数	実労働時間（通常期）（時間/週）														平均 (単位：時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 0 5 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 0 5 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 0 5 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 0 5 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回答	
全体	2465 100.0	31 1.3	25 1.0	32 1.3	1300 52.7	556 22.6	224 9.1	22 0.9	16 0.6	0 0.0	1 0.0	2 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	256 10.4
みなし労働制度	適用されている	812 100.0	14 1.7	6 0.7	11 1.4	423 52.1	180 22.2	75 9.2	10 1.2	12 1.5	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0	0 0.0	80 9.9
	適用されていない	1646 100.0	17 1.0	19 1.2	21 1.3	874 53.1	375 22.8	148 9.0	12 0.7	4 0.2	0 0.0	1 0.1	1 0.1	0 0.0	0 0.0	174 10.6

	調査数	実労働時間（繁忙期）（時間/週）														平均 (単位：時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 0 5 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 0 5 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 0 5 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 0 5 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回答	
全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	
みなし労働制度	適用されている	812 100.0	11 1.4	2 0.2	3 0.4	62 7.6	82 10.1	204 25.1	119 14.7	123 15.1	37 4.6	37 4.6	13 1.6	13 1.6	14 1.7	92 11.3
	適用されていない	1646 100.0	9 0.5	6 0.4	13 0.8	82 5.0	191 11.6	424 25.8	261 15.9	276 16.8	59 3.6	77 4.7	19 1.2	19 1.2	20 1.2	190 11.5

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑱ 労働時間の把握方法と実労働時間

労働時間の把握方法と実労働時間の関係を見ると、通常期においては、最も調査数の多い「タイムカード等の客観的な記録を元に把握されている」区分の平均実労働時間は 41 時間 14 分であり、次いで「シフト表・勤務表に基づき把握されている」区分で 40 時間 46 分であった。繁忙期においては、最も割合の多い「タイムカード等の客観的な記録を元に把握されている」区分の平均実労働時間は 52 時間 28 分であり、次いで「シフト表・勤務表に基づき把握されている」では、52 時間 58 分であった。

図表 89 労働時間の把握方法と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
 下段：割合（％）
 平均：労働時間（時間/週）

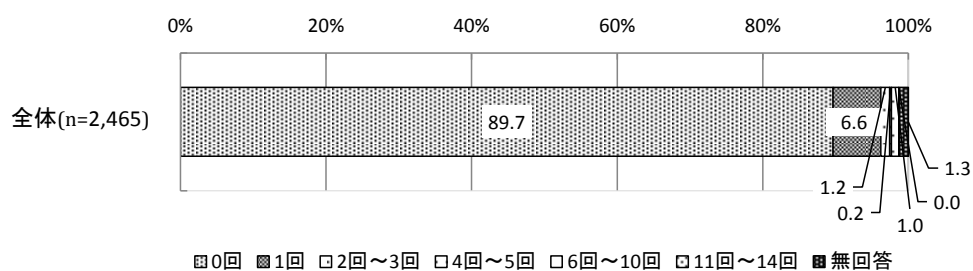
	調査数	実労働時間 通常期（時間/週）														平均 （単位：時間/週）		
		2 5 時 間 以 下	3 2 0 5 時 間 以 超 下	3 3 0 5 時 間 以 超 下	4 3 0 5 時 間 以 超 下	4 4 0 5 時 間 以 超 下	5 4 0 5 時 間 以 超 下	5 5 0 5 時 間 以 超 下	6 5 0 5 時 間 以 超 下	6 6 0 5 時 間 以 超 下	7 6 0 5 時 間 以 超 下	7 7 0 5 時 間 以 超 下	8 7 0 5 時 間 以 超 下	8 0 時 間 超	無 回 答			
労働時間の把握	全体	2465 100.0	31 1.3	25 1.0	32 1.3	1300 52.7	556 22.6	224 9.1	22 0.9	16 0.6	0 0.0	1 0.0	2 0.1	0 0.0	0 0.0	256 10.4	41時間 17分	
	所属長等によって直接確認されている	209 100.0	6 2.9	4 1.9	1 0.5	105 50.2	44 21.1	23 11.0	4 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	21 10.0	40時間 53分	
	タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている	1017 100.0	12 1.2	13 1.3	18 1.8	519 51.0	228 22.4	96 9.4	7 0.9	0 0.7	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0	0 0.0	114 11.2	41時間 14分	
	シフト表・勤務表に基づき把握されている	592 100.0	7 1.2	1 0.2	10 1.7	361 61.0	112 18.9	40 6.8	2 0.3	3 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	56 9.5	40時間 46分	
	自己申告している	588 100.0	4 0.7	7 1.2	3 0.5	281 47.8	158 26.9	60 10.2	7 1.2	6 1.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	61 10.4	42時間 4分	
	特に把握されていない	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 52.4	4 19.0	4 19.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 9.5	42時間 52分	
	その他	31 100.0	2 6.5	0 0.0	0 0.0	20 64.5	8 25.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2	39時間 3分	
	わからない	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	45時間 0分	
	労働時間の把握	全体	2465 100.0	20 0.8	8 0.3	16 0.6	144 5.8	273 11.1	631 25.6	380 15.4	400 16.2	96 3.9	114 4.6	32 1.3	32 1.3	34 1.4	285 11.6	53時間 5分
		所属長等によって直接確認されている	209 100.0	4 1.9	1 0.5	3 1.4	9 4.3	20 9.6	52 24.9	27 12.9	38 18.2	9 4.3	14 6.7	1 0.5	2 1.0	5 2.4	24 11.5	53時間 25分
タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている		1017 100.0	7 0.7	3 0.3	10 1.0	64 6.3	115 11.3	263 25.9	154 15.1	163 16.0	37 3.6	44 4.3	10 1.0	16 1.6	6 0.6	125 12.3	52時間 28分	
シフト表・勤務表に基づき把握されている		592 100.0	4 0.7	1 0.2	0 0.0	39 6.6	60 10.1	155 26.2	105 17.7	101 17.1	21 3.5	21 3.5	9 1.5	7 1.2	6 1.0	63 10.6	52時間 58分	
自己申告している		588 100.0	4 0.7	3 0.5	2 0.3	27 4.6	73 12.4	148 25.2	83 14.1	87 14.8	28 4.8	33 5.6	10 1.7	7 1.2	17 2.9	66 11.2	54時間 13分	
特に把握されていない		21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 9.5	2 9.5	1 4.8	1 4.8	7 33.3	1 4.8	2 9.5	1 4.8	0 0.0	0 0.0	4 19.0	57時間 8分	
その他		31 100.0	1 3.2	0 0.0	1 3.2	2 6.5	2 6.5	10 32.3	10 32.3	2 6.5	0 0.0	0 0.0	0 3.2	0 0.0	0 0.0	2 6.5	49時間 35分	
わからない		4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	51時間 40分	

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑩ 休日出勤回数（通常期）（問 13(1)）

通常期における1か月の休日出勤回数について、「0回」が89.7%を占めており、「1回」が6.6%、「2～3回」が1.2%であった。

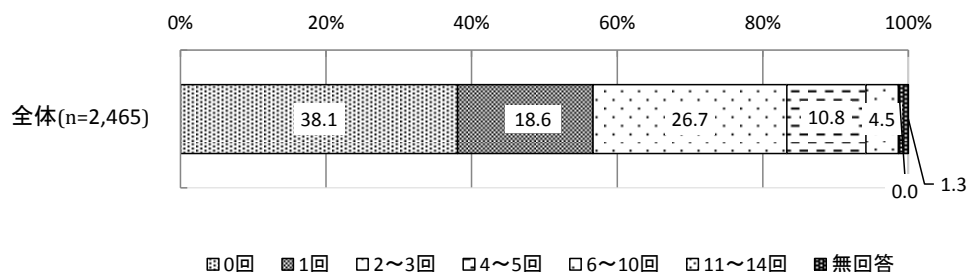
図表 90 休日出勤回数（通常期）



⑪ 休日出勤回数（繁忙期）（問 13(2)）

過去1年間（平成28年11月～平成29年10月）で一番忙しかった月（繁忙期）の休日出勤回数について、「0回」が38.1%と最も割合が高く、「2～3回」が26.7%、「1回」が18.6%、「4～5回」が10.8%であった。

図表 91 休日出勤回数（繁忙期）

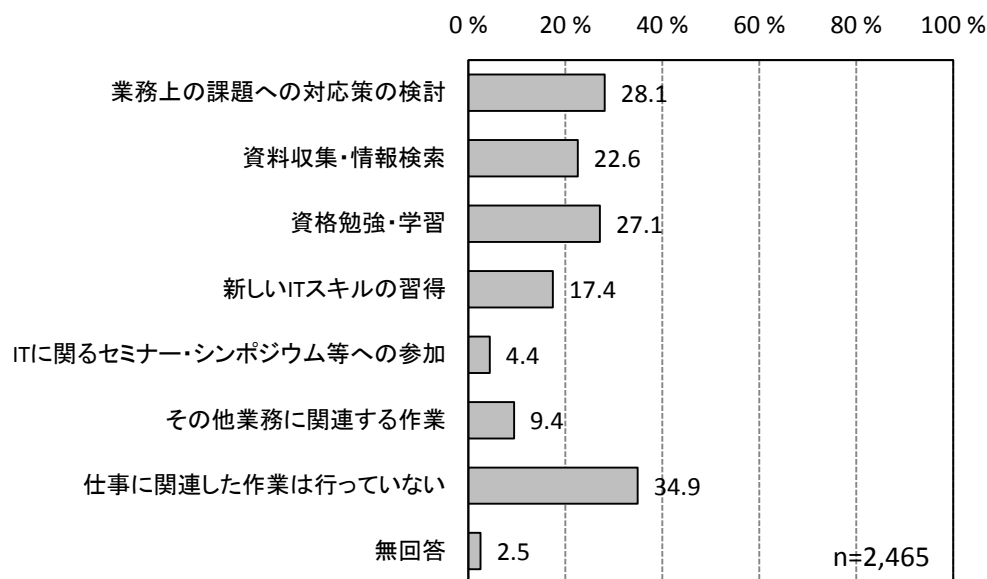


(3) 生活面の状況について

① 休日に行う仕事に関連した作業（問 14(1)）（複数回答）

休日 1 日に行う仕事に関連した作業について、「仕事に関連した作業は行っていない」が 34.9%と最も割合が高く、「業務上の課題への対応策の検討」が 28.1%、「資格勉強・学習」が 27.1%、「資料収集・情報検索」が 22.6%、「新しい IT スキルの習得」が 17.4%であった。

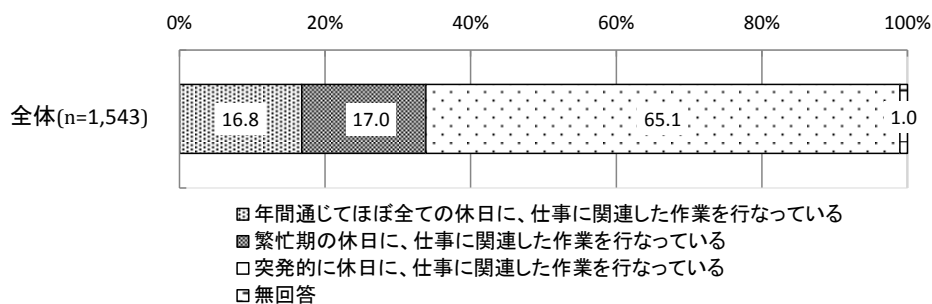
図表 92 休日に行う仕事に関連した作業（複数回答）



② 休日に行う仕事に関連した作業の頻度（問 14(2)）

休日 1 日に行う仕事に関連した作業の頻度について、「突発的に休日に、仕事に関連した作業を行なっている」が 65.1%と最も割合が高く、「繁忙期の休日に、仕事に関連した作業を行なっている」が 17.0%、「年間通じてほぼ全ての休日に、仕事に関連した作業を行なっている」が 16.8%であった。

図表 93 休日に行う仕事に関連した作業に要する時間

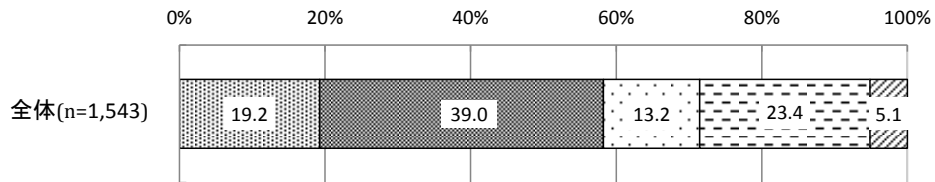


※ 休日 1 日に行う仕事に関連した作業について、「仕事に関連した作業は行っていない」を除き集計 (n=1, 543)。

③ 休日に行う仕事に関連した作業に要する時間（問 14(3)）

休日 1 日に行う仕事に関連した作業に関し「業務上の課題への対応策の検討」、「資料収集・情報検索」、「資格勉強・学習」、「新しい IT スキルの習得」、「IT に関するセミナー・シンポジウム等への参加」、「その他業務に関連する作業」と回答したものについて、休日に行う仕事に関連した作業の 1 日あたりの時間数は「1 時間超～3 時間以下」が 39.0%と最も割合が高く、「5 時間超」が 23.4%、「1 時間以下」が 19.2%であった。

図表 94 休日に行う仕事に関連した作業に要する時間



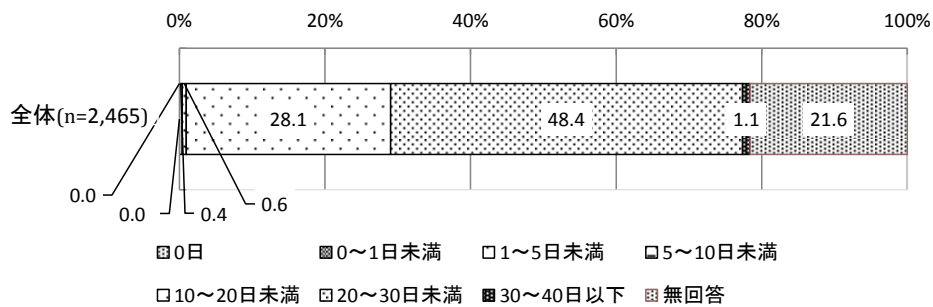
□ 1時間以下 ■ 1時間超～3時間以下 □ 3時間超～5時間以下 □ 5時間超 ▨ 無回答

※ 休日 1 日に行う仕事に関連した作業について、「仕事に関連した作業は行っていない」及び無回答をのぞき集計 (n=1, 543)。

④ 年次有給休暇の新規付与日数（問 15(1)）

平成 28 年又は平成 28 年度の年次有給休暇の新規付与日数について、「20～30 日未満」が 48.4%と最も割合が高く、「10～20 日未満」が 28.1%、「30～40 日以下」が 1.1%であった。

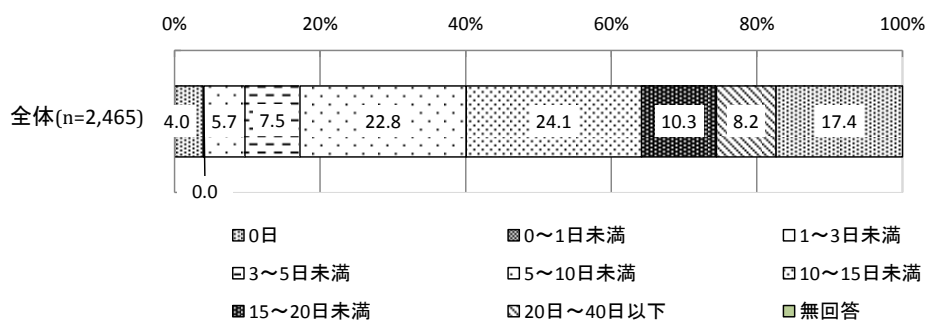
図表 95 年次有給休暇の取得日数



⑤ 年次有給休暇の取得日数（問 15(2)）

平成 28 年又は平成 28 年度の年次有給休暇の取得日数について、「10～15 日未満」が 24.1%と最も割合が高く、「5～10 日未満」が 22.8%、「15～20 日未満」が 10.3%であった。

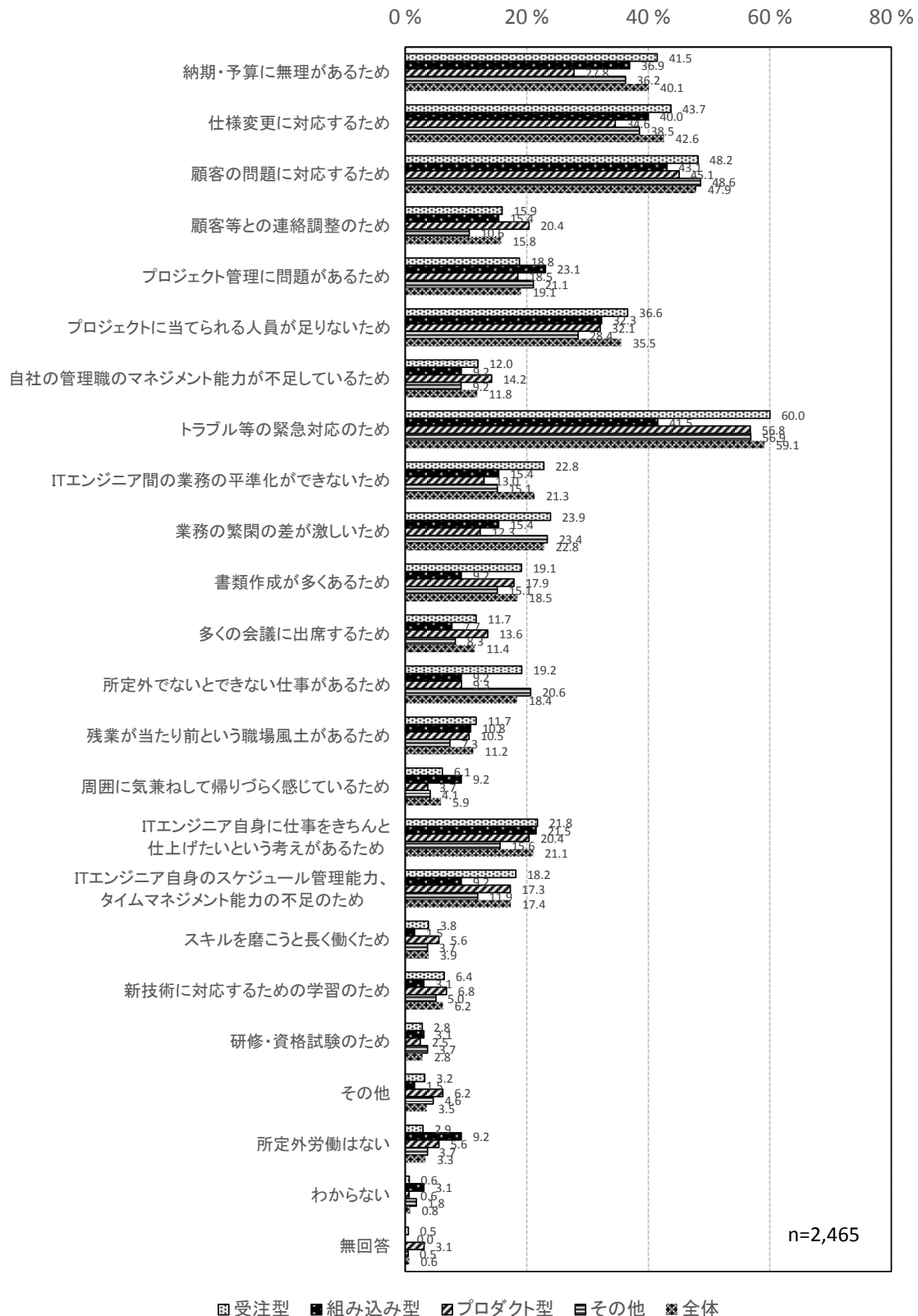
図表 96 年次有給休暇の取得日数



⑥ 所定外労働が発生する理由（問 16）（複数回答）

所定外労働が発生する理由について、全体では「トラブル等の緊急対応のため」が 59.1%、「顧客の問題に対応するため」が 47.9%、「仕様変更に対応するため」が 42.6%、「納期・予算に無理があるため」が 40.1%であった。

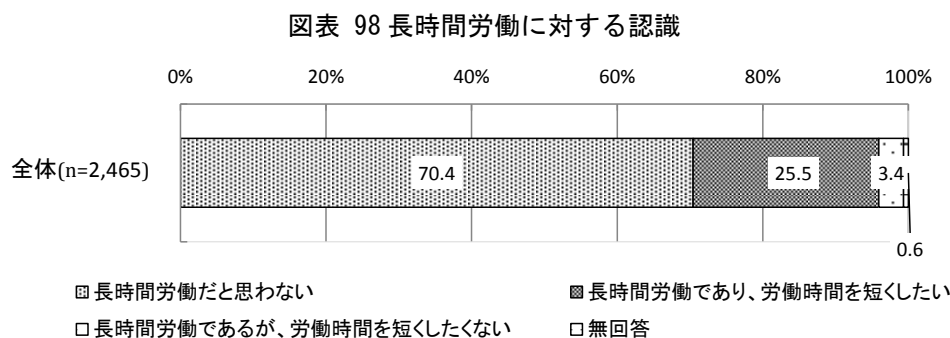
図表 97 所定外労働が発生する理由（複数回答）



■ 受注型 ■ 組み込み型 ■ プロダクト型 ■ その他 ■ 全体

⑦ 長時間労働に対する認識（問 17(1)）

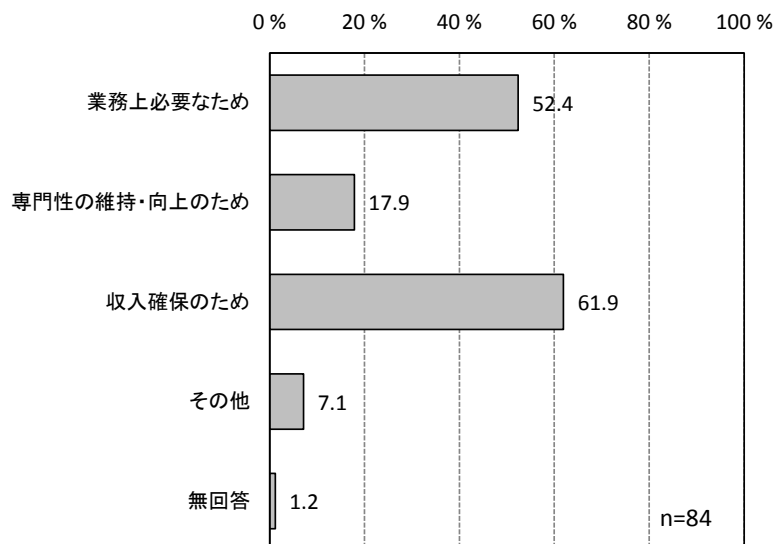
現在の労働時間について、どのように感じているかの質問に対する回答をみると、「長時間労働だと思わない」が 70.4%と最も割合が高く、「長時間労働であり、労働時間を短くしたい」が 25.5%、「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」が 3.4%であった。



⑧ 「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」と考える理由（問 17(2)）（複数回答）

現在の労働時間について「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」と回答した理由として、「収入確保のため」が 61.9%、「業務上必要なため」が 52.4%、「専門性の維持・向上のため」が 17.9%であった。

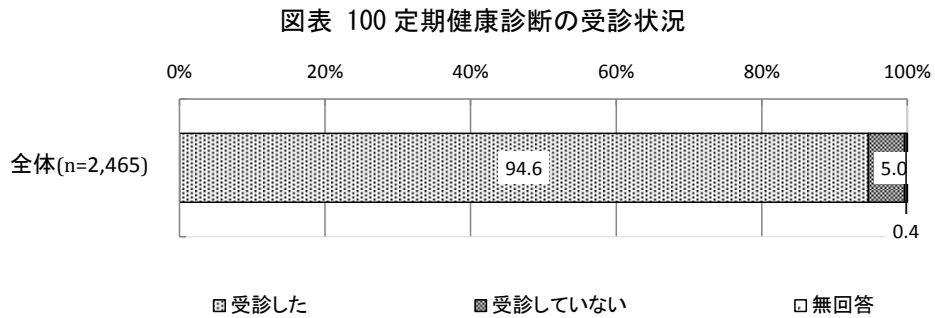
図表 99 「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」と考える理由（複数回答）



※現在の労働時間について、「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」と回答した者（n=84）について集計

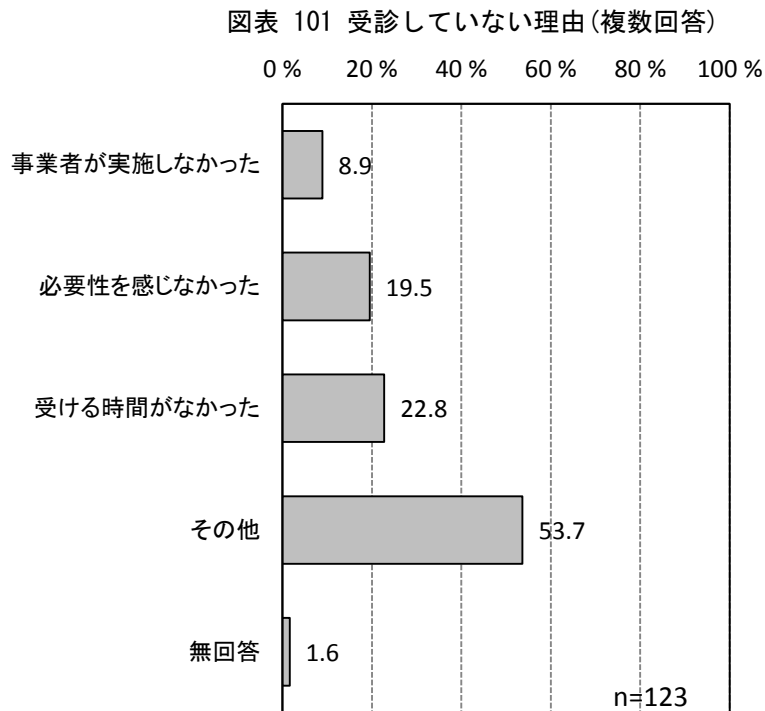
⑨ 定期健康診断の受診状況（問 18(1)）

平成 28 年度の定期健康診断の受診状況について、「受診した」が 94.6%を占めており、「受診していない」が 5.0%であった。



⑩ 定期健康診断を受診していない理由（問 18(2)）（複数回答）

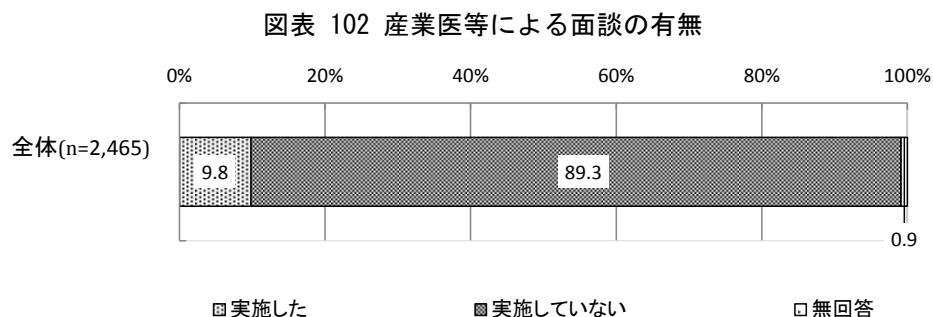
定期健康診断を「受診していない」と回答した理由について、「受ける時間がなかった」が 22.8%、「必要性を感じなかった」が 19.5%、「事業者が実施しなかった」が 8.9%であった。



※定期健康診断を「受診していない」と回答したもの（n=123）について集計。

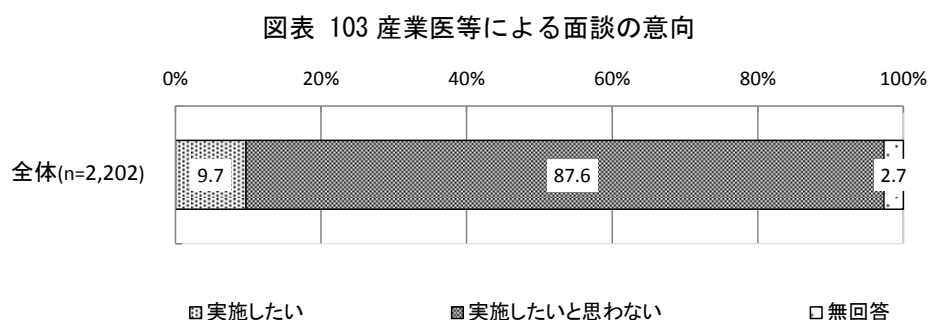
⑪ 産業医等による面談の有無（問 19(1)）

平成 28 年度に長時間労働や心身の不調について、産業医をはじめとした産業保健スタッフによる相談又は面談を「実施していない」が 89.3%、「実施した」が 9.8%であった。



⑫ 産業医等による面談の意向（問 19(2)）

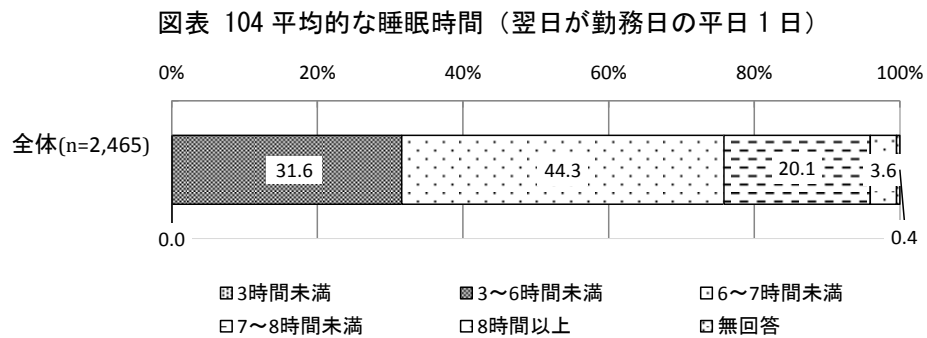
産業医を始めとした産業保健スタッフによる面談を「実施していない」と回答したものについて、今後、産業保健スタッフへ相談又は面談を「実施したいと思わない」が 87.6%を占めており、「実施したい」が 9.7%であった。



※産業医を始めとした産業保健スタッフによる面談を「していない」と回答したもの（n=2,202）について集計。

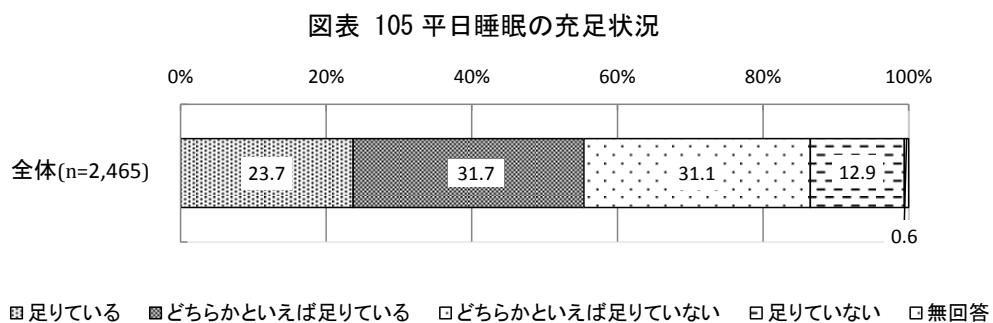
⑬ 平均的な睡眠時間（翌日が勤務日の平日 1 日）（問 20(1)）

平成 29 年 10 月の 1 か月間において翌日が勤務日の平日の平均睡眠時間について、「6～7 時間未満」が 44.3%、「3～6 時間未満」が 31.6%、「7～8 時間未満」が 20.1%であった。



⑭ 平日における睡眠時間の充足状況（問 20(2)）

平成 29 年 10 月の 1 か月間において翌日が勤務日の平日の睡眠充足状況について、「どちらかといえば足りている」が 31.7%、「どちらかといえば足りていない」が 31.1%、「足りている」が 23.7%であった。



⑮ 平均的な睡眠時間と実労働時間

平均的な睡眠時間と実労働時間の関係を見ると、平均的な睡眠時間が「6時間~7時間未満」における平均実労働時間は、通常期において41時間19分、繁忙期において52時間47分であり、次いで「3時間~6時間未満」では、通常期において41時間44分、繁忙期54時間47分であった。

図表 106 平均的な睡眠時間と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

	調査数	実労働時間 通常期（時間/週）														平均 （単位：時間/週）	
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 間 以 超 下	3 3 5 0 時間 間 以 超 下	4 3 0 5 時間 間 以 超 下	4 4 5 0 時間 間 以 超 下	5 4 0 5 時間 間 以 超 下	5 5 0 5 時間 間 以 超 下	6 5 0 5 時間 間 以 超 下	6 6 5 0 時間 間 以 超 下	7 6 0 5 時間 間 以 超 下	7 7 5 0 時間 間 以 超 下	8 7 0 5 時間 間 以 超 下	8 0 時間 超	無 回 答		
平均的な睡眠時間	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間 17分
		100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4	
	3時間未満	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45時間 0分
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3時間~6時間未満	778	16	5	9	364	182	96	11	11	0	2	0	0	0	82	41時間 44分
		100.0	2.1	0.6	1.2	46.8	23.4	12.3	1.4	1.4	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	10.5	
	6時間~7時間未満	1091	12	7	13	580	250	100	9	3	0	1	0	0	0	116	41時間 19分
	100.0	1.1	0.6	1.2	53.2	22.9	9.2	0.8	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	10.6		
7時間~8時間未満	495	3	11	8	294	106	27	2	0	0	0	0	0	0	44	40時間 37分	
	100.0	0.6	2.2	1.6	59.4	21.4	5.5	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.9		
8時間以上	89	0	2	1	56	17	1	0	2	0	0	0	0	0	10	40時間 44分	
	100.0	0.0	2.2	1.1	62.9	19.1	1.1	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.2		

	調査数	実労働時間 繁忙期（時間/週）														平均 （単位：時間/週）	
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 間 以 超 下	3 3 5 0 時間 間 以 超 下	4 3 0 5 時間 間 以 超 下	4 4 5 0 時間 間 以 超 下	5 4 0 5 時間 間 以 超 下	5 5 0 5 時間 間 以 超 下	6 5 0 5 時間 間 以 超 下	6 6 5 0 時間 間 以 超 下	7 6 0 5 時間 間 以 超 下	7 7 5 0 時間 間 以 超 下	8 7 0 5 時間 間 以 超 下	8 0 時間 超	無 回 答		
平均的な睡眠時間	全体	2465	20	8	16	144	273	631	380	400	96	114	32	32	34	285	53時間 5分
		100.0	0.8	0.3	0.6	5.8	11.1	25.6	15.4	16.2	3.9	4.6	1.3	1.3	1.4	11.6	
	3時間未満	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	60時間 0分
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3時間~6時間未満	778	14	1	3	29	54	185	118	143	41	50	14	13	17	96	54時間 47分
		100.0	1.8	0.1	0.4	3.7	6.9	23.8	15.2	18.4	5.3	6.4	1.8	1.7	2.2	12.3	
	6時間~7時間未満	1091	6	2	6	58	136	287	179	179	36	44	14	12	10	122	52時間 47分
	100.0	0.5	0.2	0.5	5.3	12.5	26.3	16.4	16.4	3.3	4.0	1.3	1.1	0.9	11.2		
7時間~8時間未満	495	0	5	6	43	68	133	74	66	18	16	4	5	5	52	51時間 29分	
	100.0	0.0	1.0	1.2	8.7	13.7	26.9	14.9	13.3	3.6	3.2	0.8	1.0	1.0	10.5		
8時間以上	89	0	0	1	13	14	25	9	7	1	4	0	2	2	11	50時間 52分	
	100.0	0.0	0.0	1.1	14.6	15.7	28.1	10.1	7.9	1.1	4.5	0.0	2.2	2.2	12.4		

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑩ 睡眠時間の充足度と実労働時間

睡眠時間の充足度と実労働時間の関係を見ると、睡眠時間の充足度が「どちらかといえば足りている」における平均実労働時間は、通常期において41時間17分、繁忙期において53時間5分であり、睡眠時間の充足度が「どちらかといえば足りていない」における平均実労働時間は、通常期において41時間36分、繁忙期において54時間6分であった。

図表 107 睡眠時間の充足度と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

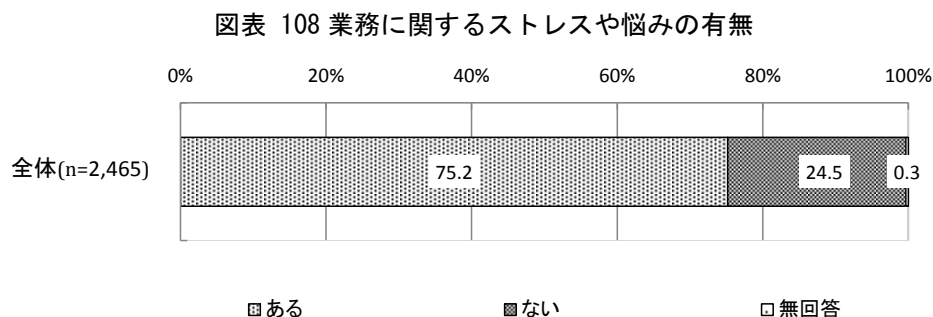
	調査数	実労働時間 通常期（時間/週）															平均 (単位:時間/週)
		25時間以下	3205時間以下	3350時間以下	4305時間以下	4450時間以下	5405時間以下	5505時間以下	6505時間以下	6650時間以下	7605時間以下	7750時間以下	8705時間以下	80時間超	無回答		
睡眠時間の充足状況	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間17分
		100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4	
	足りている	584	3	12	10	373	101	23	3	2	0	0	0	0	0	57	40時間21分
		100.0	0.5	2.1	1.7	63.9	17.3	3.9	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	
	どちらかといえば足りている	782	3	7	10	434	170	70	5	2	0	0	0	0	0	81	41時間17分
	100.0	0.4	0.9	1.3	55.5	21.7	9.0	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.4		
どちらかといえば足りていない	766	18	4	8	355	208	80	10	8	0	1	1	0	0	73	41時間36分	
	100.0	2.3	0.5	1.0	46.3	27.2	10.4	1.3	1.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	9.5		
足りていない	319	7	2	4	132	76	50	4	4	0	0	1	0	0	39	42時間12分	
	100.0	2.2	0.6	1.3	41.4	23.8	15.7	1.3	1.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	12.2		

	調査数	実労働時間 繁忙期（時間/週）															平均 (単位:時間/週)
		25時間以下	3205時間以下	3350時間以下	4305時間以下	4450時間以下	5405時間以下	5505時間以下	6505時間以下	6650時間以下	7605時間以下	7750時間以下	8705時間以下	80時間超	無回答		
睡眠時間の充足状況	全体	2465	20	8	16	144	273	631	380	400	96	114	32	32	34	285	53時間5分
		100.0	0.8	0.3	0.6	5.8	11.1	25.6	15.4	16.2	3.9	4.6	1.3	1.3	1.4	11.6	
	足りている	584	1	4	6	61	88	161	90	70	10	20	1	6	4	62	50時間35分
		100.0	0.2	0.7	1.0	10.4	15.1	27.6	15.4	12.0	1.7	3.4	0.2	1.0	0.7	10.6	
	どちらかといえば足りている	782	1	2	6	42	81	228	126	114	28	36	9	10	10	89	53時間5分
	100.0	0.1	0.3	0.8	5.4	10.4	29.2	16.1	14.6	3.6	4.6	1.2	1.3	1.3	11.4		
どちらかといえば足りていない	766	12	2	4	25	86	171	116	151	36	38	16	13	11	85	54時間6分	
	100.0	1.6	0.3	0.5	3.3	11.2	22.3	15.1	19.7	4.7	5.0	2.1	1.7	1.4	11.1		
足りていない	319	6	0	0	15	18	68	47	62	22	20	6	3	9	43	55時間17分	
	100.0	1.9	0.0	0.0	4.7	5.6	21.3	14.7	19.4	6.9	6.3	1.9	0.9	2.8	13.5		

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑰ 業務に関するストレスや悩みの有無（問 21(1)）

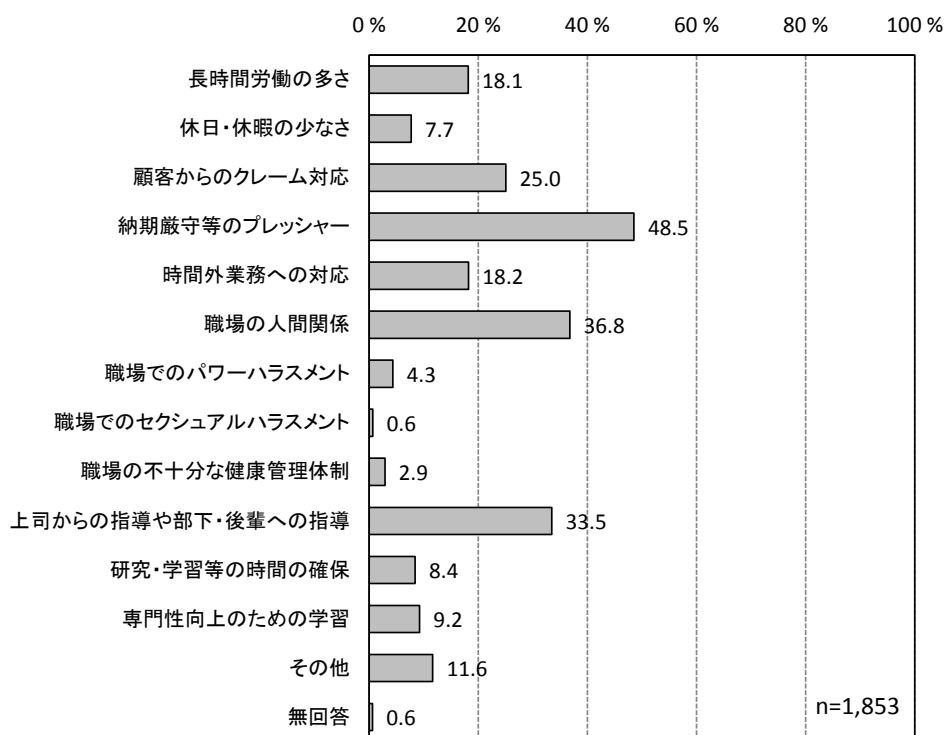
平成 29 年 5 月から 10 月までの間において、業務に関連したストレスや悩みについて、「ある」が 75.2%、「ない」が 24.5%であった。



⑱ 業務に関するストレスや悩みの内容（問 21(2)）（複数回答）

業務に関連したストレスや悩みが「ある」と回答した者について、その具体的な内容は、「納期厳守等のプレッシャー」が 48.5%、「職場の人間関係」36.8%、「上司からの指導や部下・後輩への指導」が 33.5%、「顧客からのクレーム対応」が 25.0%、「時間外業務への対応」が 18.2%、「長時間労働の多さ」が 18.1%であった。

図表 109 業務に関するストレスや悩みの内容（複数回答）



※業務に関連したストレスや悩みが「ある」と回答したもの（n=1,853）について集計

⑱ ストレスの有無と実労働時間

業務に関連したストレスや悩みの有無と実労働時間の関係を見ると、ストレス等が「ある」場合の平均実労働時間は、通常期において41時間33分、繁忙期において54時間2分であり、ストレス等が「ない」場合の平均実労働時間は、通常期において40時間28分、繁忙期において50時間12分であった。

図表 110 ストレスの有無と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

	調査数	実労働時間 通常期(時間/週)															平均 (単位:時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 5 0 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 5 0 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 5 0 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 5 0 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回 答		
全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間 17分	
ある	1853	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	10.4		
ない	604	5	8	6	388	107	27	2	2	0	0	0	0	59	40時間 28分		
	100.0	0.8	1.3	1.0	64.2	17.7	4.5	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8			

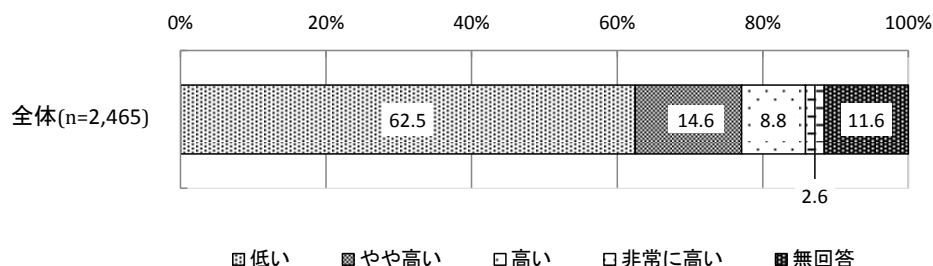
	調査数	実労働時間 繁忙期(時間/週)															平均 (単位:時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 5 0 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 5 0 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 5 0 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 5 0 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回 答		
全体	2465	20	8	16	144	273	631	380	400	96	114	32	32	34	285	53時間 5分	
ある	1853	18	6	12	65	178	451	315	330	85	94	28	25	31	215	54時間 2分	
ない	604	2	2	4	79	95	178	65	68	11	20	4	7	3	66	50時間 12分	
	100.0	0.3	0.3	0.7	13.1	15.7	29.5	10.8	11.3	1.8	3.3	0.7	1.2	0.5	10.9		

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

⑳ 疲労蓄積度（仕事による負担度）（問 22、問 23）

直近1か月（平成29年10月）の疲労蓄積度（仕事による負担度）について、仕事に関する負荷や負担の度合い及び自覚症状に関する回答から算出した結果、「低い」が62.5%、「やや高い」が14.6%、「高い」が8.8%であった。

図表 111 疲労蓄積度（仕事による負担度）



※ 疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成29年10月）の状況（問22）」（仕事による負荷、負担の度合い）、「直近1か月（平成29年10月）の自覚症状（問23）」（意欲や気分等に関する自覚症状）を基に、労働者の疲労蓄積度自己診断方法により算出（具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（参考URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/d1/tp0630-1a.pdf>）」による。）。

また、疲労蓄積度（仕事による負担度）について「非常に高い」と判定された者を例に、「ストレスや悩みの内容」をみると、「納期厳守等のプレッシャー」、「長時間労働の多さ」、「時間外業務への対応」が多い。

図表 112 疲労蓄積度（仕事による負担度）とストレス等の内容

上段：調査数（件）

下段：割合（％）

	調査数	ストレスや悩みの内容													
		長時間労働の多さ	休日・休暇の少なさ	顧客からのクレーム対応	納期厳守等のプレッシャー	時間外業務への対応	職場の人間関係	職場でのパワーハラスメント	職場でのセクシュアルハラスメント	職場の不十分な健康管理体制	上司からの指導や部下・後輩への指導	研究・学習等の時間の確保	専門性向上のための学習	その他	
（仕事による負担度） 疲労蓄積度	全体	2465	336	142	464	899	337	681	80	12	53	620	156	171	215
		100.0	13.6	5.8	18.8	36.5	13.7	27.6	3.2	0.5	2.2	25.2	6.3	6.9	8.7
	低い	1540	97	42	229	467	116	309	21	4	13	292	75	93	118
		100.0	6.3	2.7	14.9	30.3	7.5	20.1	1.4	0.3	0.8	19.0	4.9	6.0	7.7
	やや高い	360	77	34	95	168	78	152	11	0	8	137	30	36	44
		100.0	21.4	9.4	26.4	46.7	21.7	42.2	3.1	0.0	2.2	38.1	8.3	10.0	12.2
高い	217	78	31	69	124	70	111	19	3	12	95	24	15	26	
	100.0	35.9	14.3	31.8	57.1	32.3	51.2	8.8	1.4	5.5	43.8	11.1	6.9	12.0	
非常に高い	63	42	19	22	47	41	29	15	3	13	33	4	2	6	
	100.0	66.7	30.2	34.9	74.6	65.1	46.0	23.8	4.8	20.6	52.4	6.3	3.2	9.5	

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

② 疲労蓄積度と実労働時間

疲労蓄積度と実労働時間との関係を見ると、疲労蓄積度の最も割合が多い「低い」区分における平均実労働時間は、通常期において40時間51分、繁忙期において、51時間36分であり、「やや高い」区分における平均実労働時間は、通常期において41時間27分、繁忙期において54時間43分であった。

図表 113 疲労蓄積度と実労働時間との関係

上段：調査数（件）
下段：割合（％）
平均：労働時間（時間/週）

	調査数	実労働時間 通常期(時間/週)															平均 (単位:時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 5 0 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 5 0 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 5 0 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 5 0 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回 答		
疲労蓄積度	全体	2465	31	25	32	1300	556	224	22	16	0	1	2	0	0	256	41時間 17分
	低い	1540	13	17	19	897	317	113	9	3	0	0	0	0	0	152	40時間 51分
	やや高い	360	7	4	6	159	107	37	4	1	0	0	0	0	0	35	41時間 27分
	高い	217	9	1	2	79	61	28	4	5	0	1	1	0	0	26	42時間 12分
	非常に高い	63	0	0	0	17	15	14	3	3	0	0	1	0	0	10	45時間 42分
	100.0	0.0	0.0	0.0	27.0	23.8	22.2	4.8	4.8	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	15.9		
	100.0	1.3	1.0	1.3	52.7	22.6	9.1	0.9	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	10.4		
	100.0	0.8	1.1	1.2	58.2	20.6	7.3	0.6	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.9		
	100.0	1.9	1.1	1.7	44.2	29.7	10.3	1.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.7		
	100.0	4.1	0.5	0.9	36.4	28.1	12.9	1.8	2.3	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	12.0		
	100.0	0.0	0.0	0.0	27.0	23.8	22.2	4.8	4.8	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	15.9		

	調査数	実労働時間 繁忙期(時間/週)															平均 (単位:時間/週)
		2 5 時間 以下	3 2 0 5 時間 以下	3 3 5 0 時間 以下	4 3 0 5 時間 以下	4 4 5 0 時間 以下	5 4 0 5 時間 以下	5 5 0 5 時間 以下	6 5 0 5 時間 以下	6 6 5 0 時間 以下	7 6 0 5 時間 以下	7 7 5 0 時間 以下	8 7 0 5 時間 以下	8 0 時間 超	無 回 答		
疲労蓄積度	全体	2465	28	9	16	147	274	631	380	400	96	114	32	32	34	272	52時間 54分
	低い	1540	15	6	13	112	185	433	254	227	39	50	15	16	14	161	51時間 36分
	やや高い	360	4	1	3	7	39	85	52	71	19	21	6	8	7	37	54時間 43分
	高い	217	8	0	0	6	13	44	29	39	19	19	6	2	5	27	55時間 28分
	非常に高い	63	0	0	0	0	3	3	10	13	6	8	4	2	3	11	62時間 38分
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	15.9	20.6	9.5	12.7	6.3	3.2	4.8	17.5		
	100.0	1.1	0.4	0.6	6.0	11.1	25.6	15.4	16.2	3.9	4.6	1.3	1.3	1.4	11.0		
	100.0	1.0	0.4	0.8	7.3	12.0	28.1	16.5	14.7	2.5	3.2	1.0	1.0	0.9	10.5		
	100.0	1.1	0.3	0.8	1.9	10.8	23.6	14.4	19.7	5.3	5.8	1.7	2.2	1.9	10.3		
	100.0	3.7	0.0	0.0	2.8	6.0	20.3	13.4	18.0	8.8	8.8	2.8	0.9	2.3	12.4		
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	15.9	20.6	9.5	12.7	6.3	3.2	4.8	17.5		

※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

② 平均的な睡眠時間と疲労蓄積度

平均的な睡眠時間と疲労蓄積度の関係を見ると、平均的な睡眠時間が短いほど、疲労蓄積度が高くなる傾向にあった。

図表 114 平均的な睡眠時間と実労働時間との関係

上段：調査数（件）

下段：割合（％）

	調査数	疲労蓄積度					無回答
		低い	やや高い	高い	非常に高い		
平均的な睡眠時間	全体	2465	1540	360	217	63	285
		100.0	62.5	14.6	8.8	2.6	11.6
	3時間未満	1	0	1	0	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	3～6時間未満	778	398	149	102	37	92
		100.0	51.2	19.2	13.1	4.8	11.8
	6～7時間未満	1091	724	145	89	20	113
	100.0	66.4	13.3	8.2	1.8	10.4	
7～8時間未満	495	348	59	24	5	59	
	100.0	70.3	11.9	4.8	1.0	11.9	
8時間以上	89	67	5	2	1	14	
	100.0	75.3	5.6	2.2	1.1	15.7	

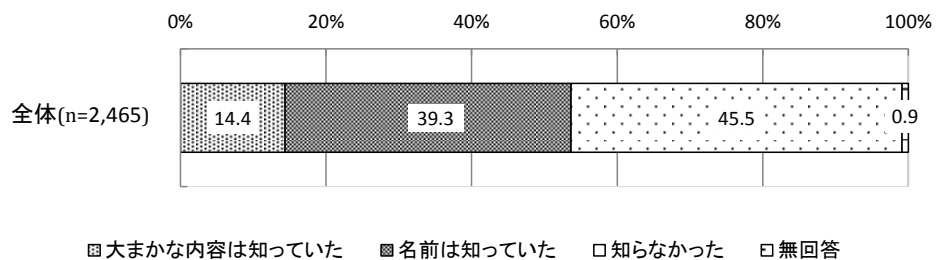
※表側の各区分の「全体」の調査数には各区分の選択肢（内訳項目）に係る無回答の者を含むため、各区分における内訳項目の調査数の合計と全体の調査数の合計と一致しない。

(4) 過重労働防止のための取組について

① 過労死等防止対策推進法の認知度（問 24）

平成 26 年に成立し、同年 11 月に施行された「過労死等防止対策推進法」の認知度について、「知らなかった」が 45.5%、「名前は知っていた」が 39.3%、「大まかな内容は知っていた」が 14.4%であった。

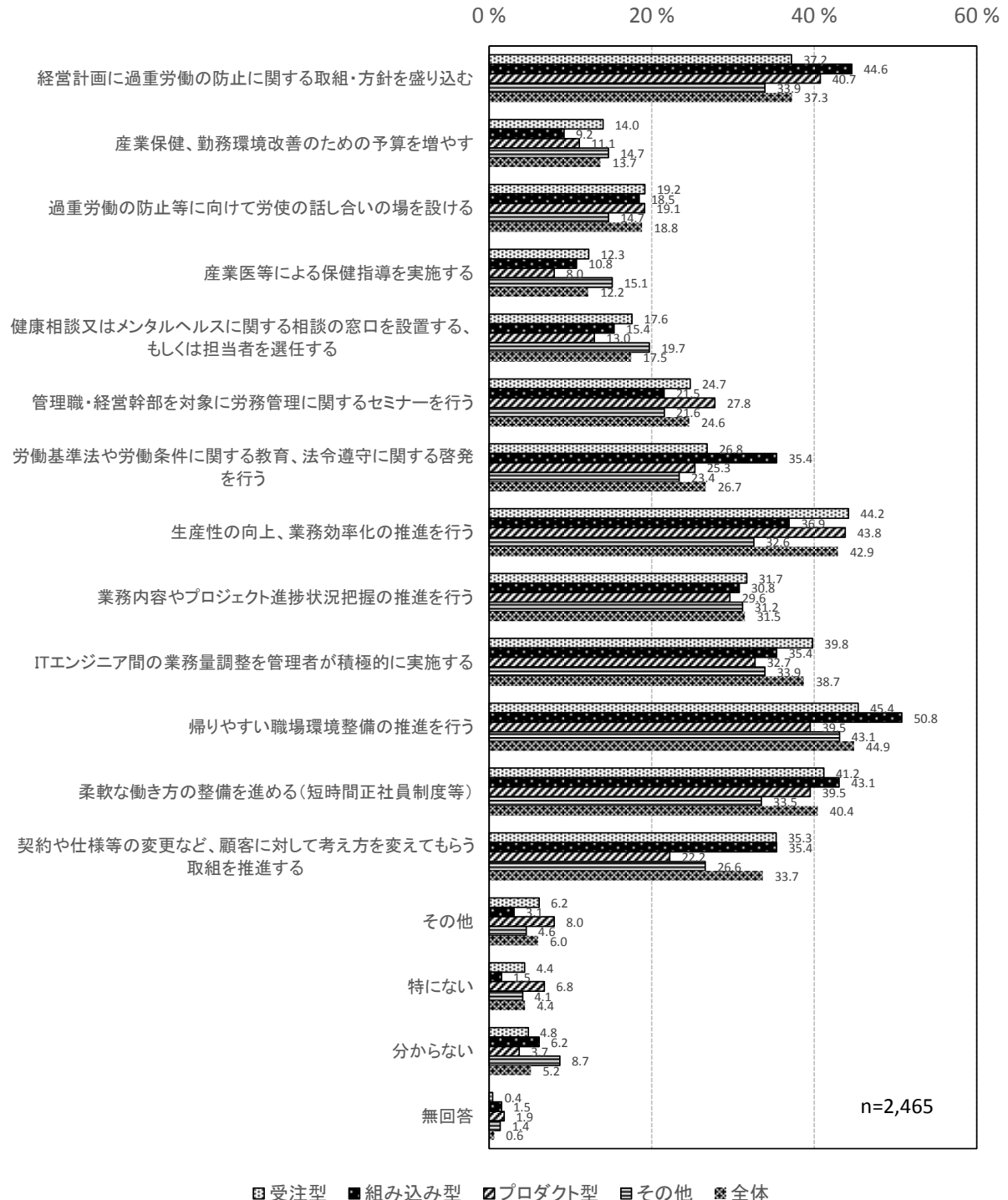
図表 115 過労死等防止対策推進法の認知度



② 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（問 25）（複数回答）

過重労働防止に向けて会社が取り組む必要があると思う項目について、全体においては「帰りやすい職場環境整備の推進を行う」が44.9%、「生産性の向上、業務効率化の推進を行う」が42.9%、「柔軟な働き方の整備を進める（短時間正社員制度等）」が40.4%、「IT エンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施する」が38.7%、「経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む」が37.3%であった。

図表 116 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）



■ 受注型 ■ 組み込み型 ■ プロダクト型 ■ その他 ■ 全体

調查票

IT産業における労働時間と働き方に関する調査〈企業票〉

【情報のお取り扱いについて】

本アンケート調査は労働者の勤務実態、企業の労務管理、商慣行等の現状を把握し、過労死等の要因である過重労働の防止のための課題等について把握することを目的としております。

本調査結果は統計的に処理をいたしますので、労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることはなく、また、個人情報外部に特定されるなど貴法人やご回答者様に御迷惑をお掛けすることは一切ございません。

【調査結果について】

本調査結果のご案内を希望される場合には、ご返送に当たり、以下のご連絡先等のご記入をお願い申し上げます。調査結果がまとも次第、記入いただいたメールアドレスまでご案内致します。

法人名	<input type="text"/>
ご所属・役職名	<input type="text"/>
ご氏名	<input type="text"/>
連絡先 電話番号	<input type="text"/>
連絡先 メールアドレス	<input type="text"/>

アンケート設問への回答開始

回答を入力後、「送信(保存)」ボタンを押下して、アンケートを終了してください。
また、アンケートを途中で中断したい場合も、「送信(保存)」ボタンを押下してください。続きから再開できます。

★設問内で特に断りがない限り、平成29年11月1日時点の状況についてお答えください。

I. 貴社の基本情報について

問1 本社の所在地をお選びください。

問2 貴社は以下のどれに当たりますか。(1つ)

- 1. コンピュータメーカーの会社または情報子会社
- 2. ユーザー企業の情報子会社
- 3. 独立系の情報サービス事業者

問3 貴社の主要な情報サービス事業は何ですか。(1つ)

- 1. 受注型(情報システムの構築・運用、プログラム開発等の受託。または、そのための要員派遣) →問4へ
- 2. 組み込み型(ハードウェアに組み込まれるプログラムの開発受託。または、そのための要員派遣) →問4へ
- 3. プロダクト型(パッケージソフト等の自主開発) →問6へ
- 4. その他 →問6へ

問4 貴社の主要な取引上の立場(ポジション)として当てはまるものをお選びください。(1つ)

- 1. 元請け
- 2. 中間下請け
- 3. 最終下請け

問5 ITエンジニアに占める客先常駐者の比率をお選びください。(1つ)

- 1. いない
- 2. 1%～10%未満
- 3. 10%～25%未満
- 4. 25%～50%未満
- 5. 50～75%未満
- 6. 75%以上

(注)ITエンジニアとは、SE、プログラマー、プロジェクトマネージャー、ITコンサルタント等の情報システムの構築・運用、プログラム開発を行う社員です。

問6 (1)平成29年11月1日時点の総従業員数と(2)正規社員数、正規社員数のうちITエンジニアの人数をご記入ください。また(3)平成28年度の1年間に退職した正規社員数をご記入ください。

- (1) 総従業員数 (正規・非正規社員含む) 人
- (2) 正規社員数 総数 [男性 人 女性 人]
 (うち) ITエンジニア 人
- (3) 退職者数 総数 人
 (うち) 定年退職者 人

II. ITエンジニアの労働時間、休日・休暇制度等について

問7 就業規則等で定められたITエンジニアの週所定労働時間等をご記入ください。

- (1) 週所定労働時間 時間 分
- (2) 週所定労働日数 日/週

問8 (1)ITエンジニアにおける時間外労働協定の締結状況をお選びください。(1つ)

(特別条項については別途問9で回答いただきます)

(2)(1)で「1」を選んだ場合、締結している延長時間をご記入ください。

- (1) 締結状況 1. 締結している 2. 締結していない

(2) 締結している延長時間 (締結している場合)

① 1日について	<input type="text"/> 時間/日
② 1日を超えて3か月 以内の期間について (該当する部分のみ記入)	<input type="text"/> 時間/週
	<input type="text"/> 時間/2週
	<input type="text"/> 時間/4週
	<input type="text"/> 時間/1ヶ月
	<input type="text"/> 時間/2ヶ月
	<input type="text"/> 時間/3ヶ月
③ 年間について	<input type="text"/> 時間/年

※事業場によって異なる場合は、従業員が最も多い事業場についてご記入ください。

問9 問8(1)で「1」を選んだ場合のみお答えください。

(1) 特別条項付き協定の締結状況をお選びください。(1つ)

(2)(1)で「1」を選んだ場合、締結している特別延長時間をご記入ください。

- (1) 締結状況 1. 締結している 2. 締結していない

※ 所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人のことを指します。

問 1 3 ITエンジニアにおいて、平成29年10月の時間外労働時間が以下に該当する人数をご記入ください。

(1) 45時間超の者	<input type="text"/>	人
(2) (1)のうち80時間超の者	<input type="text"/>	人
(3) (1)のうち100時間超の者	<input type="text"/>	人

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

※時間外労働時間とは、法定労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超える労働時間をいいます。時間外手当の支払いの対象となるか否かを問いません。

問 1 4 みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）が適用されるITエンジニアの人数をご記入ください。

みなし労働時間制の人数 人

問 1 5 ITエンジニアに所定外労働が発生する理由をお選びください。（いくつでも）

- 1.納期・予算に無理があるため
- 2.仕様変更に対応するため
- 3.顧客の問題に対応するため
- 4.顧客等との連絡調整のため
- 5.プロジェクト管理に問題があるため
- 6.プロジェクトに当てられる人員が足りないため
- 7.自社の管理職のマネジメント能力が不足しているため
- 8.トラブル等の緊急対応のため
- 9.ITエンジニア間の業務の平準化ができないため
- 10.業務の繁閑の差が激しいため
- 11.書類作成が多くあるため
- 12.多くの会議に出席するため
- 13.所定外でないとできない仕事があるため
- 14.残業が当たり前という職場風土があるため
- 15.周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため
- 16.ITエンジニア自身に仕事をきちんと仕上げたいという考えがあるため
- 17.ITエンジニア自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため
- 18.スキルを磨こうと長く働くため
- 19.新技術に対応するための学習のため
- 20.研修・資格試験のため
- 21.その他
- 22.所定外労働はない
- 23.わからない

問 1 6 (1)ITエンジニアにおける平成28年度の年次有給休暇の付与日数をご記入ください。
(2)また、年次有給休暇の取得日数をご記入ください。

(1) 1人当たりの年次有給休暇の付与日数 平均 日*

(2) 1人当たりの年次有給休暇の取得日数 平均 日*

*小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

Ⅲ. 過重労働の防止に向けた取組について

問 1 7 平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月より施行されました。
貴社（人事労務担当者）は、この法律をご存じでしたか。（1つ）

- 1.大まかな内容を知っていた
- 2.名前は知っていた
- 3.知らなかった

※ 「過労死等防止対策推進法」とは、過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした法律

問 1 8 過労死等※の防止に取り組むことは、貴社として重要な課題であると思いませんか。（1つ）

- 1.非常に重要である
- 2.重要である
- 3.あまり重要ではない
- 4.重要ではない

※ 過労死等とは、以下を指します。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

問 1 9 1ヶ月間の時間外・休日労働時間が100時間超の労働者に対する医師による面接指導の実績をお選びください。（1つ）

- 1.面接指導の申出者に対して面接指導を実施した
- 2.面接指導の申出者はいなかった
- 3.1ヶ月間の時間外・休日労働時間が100時間超の労働者はいなかった
- 4.その他

問 2 0 (1)平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者※1」に対して、ストレスチェック※2を実施することが事業者※3に法律で義務づけられました。

平成29年11月1日までにITエンジニアに対し、ストレスチェックを実施しましたか。（1つ）

(2)(1)で「1」又は「2」を選んだ場合、医師による面接指導※4に関するこれまでの実績をお選びください。

(1) ストレスチェックの実施状況

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

(2) 医師による面接指導の実績

- 1.面接指導の申出者に対して面接指導を実施した
- 2.面接指導の申出者はいなかった
- 3.その他

※1 次のいずれの要件をも満たす者を指します（一般定期健康診断の対象者と同様です）。

①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約期間により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

②1週間の労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者。

※2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査。

※3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。

※4 事業者は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導を受ける必要があるとストレスチェック実施者が認めた者のうち、労働者から申出があった者について、医師による面接指導を実施しなければなりません。

問 2 1 貴社において実施している、ITエンジニアの過重労働防止のための取組をお選びください。（いくつでも）

- 1.経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込んでいる
- 2.産業保健、勤務環境改善のための予算を増やしている
- 3.過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている
- 4.産業医等による保健指導を実施している
- 5.健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している

- 6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている
- 7. 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を行っている
- 8. 生産性の向上、業務効率化の推進を行っている
- 9. 業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている
- 10. ITエンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施している
- 11. 帰りやすい職場環境整備の推進を行っている
- 12. 柔軟な働き方を整備している(短時間正社員制度等)
- 13. 契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を考えてもらう取組を推進している
- 14. その他 →具体的に
- 15. 特にない
- 16. 分からない

問2 2 貴社において、ITエンジニアの過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題をお選びください。(いくつでも)

- 1. 収益が悪化するおそれがある
- 2. 経営層の理解が必要である
- 3. 管理者の理解が必要である
- 4. ITエンジニア自身の理解・協力が必要である
- 5. 顧客の理解・協力が必要である
- 6. 納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある
- 7. 人員不足のため対策を取ることができない
- 8. ITエンジニアの能力向上と労働時間の削減の両立が難しい
- 9. 業務負担をITエンジニア間で平準化することが難しい
- 10. ITエンジニアの相談先となる専門人材(産業医保健師)を確保することが難しい
- 11. 自社内の取組だけでは解決できない
- 12. どのような取組を行えばよいかわからない
- 13. その他 →具体的に
- 14. 特にない

アンケートの終了

★質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認いただき、「送信（保存）ボタン」を押下してください。
★ご協力ありがとうございました。

【お問合せ】
IT産業における労働時間と働き方に関する調査
 電話 : (平日10:00~17:00)

送信（保存）

Copyright「IT産業における労働時間と働き方に関する調査」All right reserved.

× 閉じる

IT産業における労働時間と働き方に関する調査〈労働者票〉

【個人情報のお取り扱いについて】

本アンケート調査は労働者の勤務実態、企業の労務管理、商慣行等の現状を把握し、過労死等の要因である過重労働の防止のための課題等について把握することを目的としております。

本調査結果は統計的に処理をいたしますので、労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることはなく、また、個人情報が外部に特定されるなど貴法人やご回答者様に御迷惑をお掛けすることは一切ございません。

アンケート設問への回答開始

**回答を入力後、[[送信(保存)]ボタン]を押下して、アンケートを終了してください。
一度終了し再度ログインしますと、始めから入力し直しになりますのでご注意ください。**

★設問内で特に断りがない限り、平成29年11月1日時点の状況についてお答えください。

I. 基本情報について

問1 現在勤めている会社についてお答えください。(それぞれについて1つ)

(1) 会社の所在地

(2) 正社員数

- 1.1～9名
- 2.10～29名
- 3.30～49名
- 4.50～299名
- 5.300名～499名
- 6.500名～999名
- 7.1000名～

(3) 系列

- 1.コンピュータメーカーの会社または情報子会社
- 2.ユーザー企業の情報子会社
- 3.独立系の情報サービス事業者

(4) 主な事業の形態

- 1.受注型
- 2.組み込み型
- 3.プロダクト型
- 4.その他

(5) [(4)で「1」、「2」を回答した方が回答してください]主な事業の商取引上のポジション

- 1.元請け
- 2.中間下請け
- 3.最終下請け

問2 あなたご自身の情報についてお答えください。(それぞれ1つ)

(1) 性別 (1つ)

- 1.男性
- 2.女性

(2) 年齢

歳

(3) 配偶者の有無 (1つ)

1. いる 2. いない

(4) 未就学児の有無 (1つ)

1. いる 2. いない

(5) 介護の有無 (いくつでも)

1. 介護をしている (同居)
 2. 介護をしている (別居)
 3. 介護はしていない

問3 勤務形態等についてお答えください。(それぞれについて1つ)

(1) 職階

1. 部長・副部長
 2. 課長
 3. 係長・リーダー
 4. 役職無し
 5. その他

(2) 主な勤務形態は客先常駐ですか

1. 客先常駐している
 2. 客先常駐していない

問4 ITエンジニアとしての経験年数・勤続年数をご記入ください。

経験年数 年

現在の会社における勤続年数 年

II. あなたの働き方について

問5 1日の所定労働時間、1週間当たりの所定労働日数をご記入ください。

1日当たりの所定労働時間 時間 分

1週間当たりの所定労働日数 日

※ 労働基準法 (第32条) では、1週間の労働時間は40時間以内とされています。

問6 あなたはみなし労働時間制 (裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制) が適用されていますか。

1. 適用されている
 2. 適用されていない

問7 問6にてみなし労働時間制 (裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制) が適用されていないと回答した人にお聞きします。

あなたは、時間外手当 (残業手当) は支給されていますか。

1. 全額支給されている
 2. 一部支給されている
 3. 支給されていない

問8 (1)あなたご自身の労働時間を会社はどのように把握していますか。(1つ)

(2)(1)で「1」~「4」を選んだ場合、把握されている労働時間の正確性についてお答えください。(1つ)

(1) 労働時間の把握方法

- 1. 所属長等※によって直接確認されている
- 2. タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている
- 3. シフト表・勤務表に基づき把握されている
- 4. 自己申告している
- 5. 特に把握されていない
- 6. その他 →具体的に
- 7. わからない

(2) 把握されている労働時間の正確性

- 1. 正確に把握されている
- 2. おおむね正確に把握されている
- 3. あまり正確に把握されていない
- 4. まったく正確に把握されていない
- 5. わからない

※ 所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人のことを指します。

問9 あなたご自身が所定外労働を行う場合の手続きをお選びください。(1つ)

- 1. 特に事前承認の手続きはない
- 2. 事前に本人が申請し、所属長等※が承認する
- 3. 所属長等※が指示した場合のみ認める
- 4. その他

※ 所属長等とは、所属長や上司等、労働時間を管理する人のことを指します。

問10 職場のサポート状況として以下がどの程度当てはまりますか。(それぞれ1つ)

	1. 大いに当てはまる	2. やや当てはまる	3. あまり当てはまらない	4. まったく当てはまらない
1. 管理職からITエンジニアへ積極的な声掛けがある				
2. ITエンジニア同士のコミュニケーションが円滑である				
3. 管理職はITエンジニアの業務内容やその負担度合い等を適切に把握している				
4. 業務遂行に当たり困っているITエンジニアがいる時には、助け合う雰囲気がある				

問11 あなたの職場ではハラスメントがありますか。(それぞれ1つ)

	1. 自身がハラスメントを受けている	2. 自分以外の従業員がハラスメントを受けている	3. ハラスメントはない
(1) パワーハラスメント			
(2) セクシュアルハラスメント			

<労働実態>

問12 「過去1年間(平成28年11月～平成29年10月)の状況」についてお伺いします。あなたご自身の通常月(通常期)と過去1年間で一番忙しかった月(繁忙期)におけるあなたの実際の勤務時間等をお答えください。

(1) 通常期の1週間の実労働時間

約 時間 分 / 週

(2) 繁忙期の1週間の実労働時間

約 時間 分 / 週

繁忙期の月: ※ 1～12月のいずれかを選択

問 1 3 あなたご自身の通常月（通常期）と過去1年間で一番忙しかった月（繁忙期）におけるあなたの休日出勤回数をお答えください。

(1) 通常期の休日出勤回数

回/ヶ月

(2) 繁忙期の休日出勤回数

回/ヶ月

問 1 4 休日1日における、仕事に関連した作業（残った課題への対応（宿題）、自身の勉強や技術向上等、自主的に行う作業）の実施状況についてお伺いします。

(1) 休日にどのような作業を行っていますか。（いくつでも）

(2) (1)で「1」～「6」のいずれか1つ以上を選んだ場合、(1)で選んだ作業の頻度と年間における合計日数をご記入ください。（1つ）

(3) (1)で「1」～「6」のいずれか1つ以上を選んだ場合、(1)で選んだ作業に充てている平均的な時間をご記入ください。

(1) 休日に行う作業

- 1. 業務上の課題への対応策の検討
- 2. 資料収集・情報検索
- 3. 資格勉強・学習
- 4. 新しいITスキルの習得
- 5. ITに関するセミナー・シンポジウム等への参加
- 6. その他業務に関連する作業 →具体的に
- 7. 仕事に関連した作業は行っていない

(2) 上記の頻度

- 1. 年間通じてほぼ全ての休日に、仕事に関連した作業を行なっている
- 2. 繁忙期の休日に、仕事に関連した作業を行なっている 約 日/年間
- 3. 突発的に休日に、仕事に関連した作業を行なっている 約 日/年間

(3) 上記に要する時間

平均 約 時間 分 / 日

問 1 5 平成28年または平成28年度の年次有給休暇の新規付与日数※と取得日数をご記入ください。

(1) 新規付与日数※

日 わからない場合✓を記入→

(2) 取得日数

日 わからない場合✓を記入→

※ 前年度又は前年からの繰り越し分を除きます。

※ 労働基準法（第39条）では、継続勤務年数に応じて、年次有給休暇の付与日数を以下のように定めています。

【週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上】

継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

問 1 6 あなたご自身において、所定外労働が発生する理由をお選びください。（いくつでも）

- 1. 納期・予算に無理があるため

- 2.仕様変更に対応するため
- 3.顧客の問題に対応するため
- 4.顧客等との連絡調整のため
- 5.プロジェクト管理に問題があるため
- 6.プロジェクトに当てられる人員が足りないため
- 7.自社の管理職のマネジメント能力が不足しているため
- 8.トラブル等の緊急対応のため
- 9.ITエンジニア間の業務の平準化ができないため
- 10.業務の繁閑の差が激しいため
- 11.書類作成が多くあるため
- 12.多くの会議に出席するため
- 13.所定外でないとできない仕事があるため
- 14.残業が当たり前という職場風土があるため
- 15.周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため
- 16.ITエンジニア自身に仕事をきちんと仕上げたいという考えがあるため
- 17.ITエンジニア自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため
- 18.スキルを磨こうと長く働くため
- 19.新技術に対応するための学習のため
- 20.研修・資格試験のため
- 21.その他
- 22.所定外労働はない
- 23.わからない

**問17 (1)現在のあなたご自身の労働時間について、どのように感じていますか。(1つ)
(2)(1)で「3」を選んだ場合、その理由をお選びください。(いくつでも)**

(1) 労働時間に対する考え

- 1.長時間労働だと思わない
- 2.長時間労働であり、労働時間を短くしたい
- 3.長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない

(2) 労働時間を短くしたくないと考える理由

- 1.業務上必要なため
- 2.専門性の維持・向上のため
- 3.収入確保のため
- 4.その他

Ⅲ. あなたの心身の健康や生活等について

**問18 (1)平成28年度に、あなたは定期健康診断※を受診しましたか。
(2)(1)で「2. 受診していない」を選んだ場合、受診していない理由についてお選びください。(いくつでも)**

(1) 定期健康診断の受診の有無

- 1.受診した
- 2.受診していない

(2) 受診していない理由

- 1.事業者が実施しなかった
- 2.必要性を感じなかった
- 3.受ける時間がなかった
- 4.その他 具体的に

※ 定期健康診断には「がん検診」「妊産婦検診」「歯の健康診査」「病院や診療所で行う診療としての検査」を含みません。

- 問 1 9 (1)平成28年度に、あなたは長時間労働や心身の不調について、産業医を始めとした産業保健スタッフへ相談又は面談をしましたか。(1つ)
(2)(1)で「2.していない」を選んだ場合、今後、産業保健スタッフへ相談又は面談をしたいと思いませんか。(1つ)

- (1) 相談・面談の有無
- 1.した
 - 2.していない
- (2) 相談・面談の意向
- 1.したい
 - 2.したいと思わない

- 問 2 0 直近1か月(平成29年10月)を振り返っていただき、翌日が勤務日の平日の(1)平均的な睡眠時間と、(2)その充足状況をお答えください。

- (1) 睡眠時間(1日当たり)
- 時間 分
- (2) 充足状況(1つ)
- 1.足りている
 - 2.どちらかといえば足りている
 - 3.どちらかといえば足りていない
 - 4.足りていない

- 問 2 1 「過去半年間(平成29年5月～10月)の状況」についてお伺いします。
(1)業務に関連したストレスや悩みを感じたことがありますか。(1つ)
(2)(1)において「1」を選んだ場合、それはどのような内容ですか。(いくつでも)

- (1) ストレスや悩み
- 1.ある(あった)
 - 2.ない(なかった)
- (2) ストレスや悩みの内容
- 1.長時間労働の多さ
 - 2.休日・休暇の少なさ
 - 3.顧客からのクレーム対応
 - 4.納期厳守等のプレッシャー
 - 5.時間外業務への対応
 - 6.職場の人間関係
 - 7.職場でのパワーハラスメント
 - 8.職場でのセクシュアルハラスメント
 - 9.職場の不十分な健康管理体制
 - 10.上司からの指導や部下・後輩への指導
 - 11.研究・学習等の時間の確保
 - 12.専門性向上のための学習
 - 13.その他 →具体的に

- 問 2 2 「直近1か月(平成29年10月)の状況」について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つ)

(1) 1か月の時間外労働	<input type="radio"/> 1.ない又は適当	<input type="radio"/> 2.多い	<input type="radio"/> 3.非常に多い
(2) 不規則な勤務	<input type="radio"/> 1.少ない	<input type="radio"/> 2.多い	

(予定の変更、突然の仕事)	
(3) 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	<input type="radio"/> 1. ない又は小さい <input type="radio"/> 2. 大きい
(4) 深夜勤務に伴う負担	<input type="radio"/> 1. ない又は小さい <input type="radio"/> 2. 大きい <input type="radio"/> 3. 非常に大きい
(5) 休憩・仮眠の時間数および (休憩・仮眠の) 施設	<input type="radio"/> 1. 適切である <input type="radio"/> 2. 不適切である
(6) 仕事についての精神的負担	<input type="radio"/> 1. 小さい <input type="radio"/> 2. 大きい <input type="radio"/> 3. 非常に大きい
(7) 仕事についての身体的負担	<input type="radio"/> 1. 小さい <input type="radio"/> 2. 大きい <input type="radio"/> 3. 非常に大きい

問 2 3 「直近 1 か月（平成29年10月）の自覚症状」について、該当するものをお選びください。（それぞれ 1 つ）

	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
(1) イライラする			
(2) 不安だ			
(3) 落ち着かない			
(4) ゆうつだ			
(5) よく眠れない			
(6) 体の調子が悪い			
(7) 物事に集中できない			
(8) することに間違いが多い			
(9) 工作中、強い眠気に襲われる			
(10) やる気が出ない			
(11) へとへとだ（運動後を除く）			
(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる			
(13) 以前とくらべて、疲れやすい			

IV. その他：過重労働・過労死等の防止に向けて

問 2 4 平成26年に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月より施行されましたが、あなたはこの法律をご存知ですか。（1 つ）

- 1. 大まかな内容は知っていた
- 2. 名前は知っていた
- 3. 知らなかった

※ 「過労死等防止対策推進法」とは、過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした法律

問 2 5 過重労働防止に向けて、会社はどのような取組を行う必要があると思いますか。（いくつでも）

- 1. 経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む
- 2. 産業保健、勤務環境改善のための予算を増やす
- 3. 過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設ける
- 4. 産業医等による保健指導を実施する
- 5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置する、もしくは担当者を選任する
- 6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行う
- 7. 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を行う
- 8. 生産性の向上、業務効率化の推進を行う
- 9. 業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行う
- 10. ITエンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施する
- 11. 帰りやすい職場環境整備の推進を行う
- 12. 柔軟な働き方の整備を進める（短時間正社員制度等）

- 13. 契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を変わってもらう取組を推進する
- 14. その他 →具体的に
- 15. 特にない
- 16. 分からない

アンケートの終了

★質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。「送信（保存）ボタン」を押下してください。
★ご協力ありがとうございました。

【お問合せ】

IT産業における労働時間と働き方に関する調査

電話 : (平日10:00~17:00)

送信（保存）

Copyright「IT産業における労働時間と働き方に関する調査」All right reserved.

× 閉じる

集計結果（企業調査）

IT産業における労働時間と働き方に関する調査(企業調査)

問1 本社所在地

	n	%
北海道	19	4.5
青森県	1	0.2
岩手県	1	0.2
宮城県	2	0.5
秋田県	1	0.2
山形県	1	0.2
福島県	1	0.2
茨城県	10	2.4
栃木県	2	0.5
群馬県	1	0.2
埼玉県	7	1.7
千葉県	6	1.4
東京都	168	39.7
神奈川県	39	9.2
新潟県	10	2.4
富山県	4	0.9
石川県	2	0.5
福井県	7	1.7
山梨県	3	0.7
長野県	2	0.5
岐阜県	3	0.7
静岡県	2	0.5
愛知県	27	6.4
三重県	3	0.7
滋賀県	0	0.0
京都府	4	0.9
大阪府	30	7.1
兵庫県	5	1.2
奈良県	2	0.5
和歌山県	0	0.0
鳥取県	0	0.0
島根県	2	0.5
岡山県	0	0.0
広島県	9	2.1
山口県	3	0.7
徳島県	1	0.2
香川県	3	0.7
愛媛県	2	0.5
高知県	1	0.2
福岡県	15	3.5
佐賀県	2	0.5
長崎県	0	0.0
熊本県	3	0.7
大分県	5	1.2
宮崎県	1	0.2
鹿児島県	4	0.9
沖縄県	6	1.4
無回答	3	0.7
調査数	423	100.0

問2 情報サービス会社の系列

	n	%
コンピュータメーカーの会社または情報子会社	16	3.8
ユーザー企業の情報子会社	29	6.9
独立系の情報サービス事業者	374	88.4
無回答	4	0.9
調査数	423	100.0

問3 主要な情報サービス事業の形態

	n	%
受注型	306	72.3
組み込み型	21	5.0
プロダクト型	41	9.7
その他	50	11.8
無回答	5	1.2
調査数	423	100.0

問4 商取引上の立場（ポジション）

	n	%
元請け	115	35.2
中間下請け	103	31.5
最終下請け	107	32.7
無回答	2	0.6
調査数	327	100.0

問5 客先常駐

	n	%
いない	78	23.9
1%～10%未満	27	8.3
10%～25%未満	21	6.4
25%～50%未満	40	12.2
50%～75%未満	67	20.5
75%以上	93	28.4
無回答	1	0.3
調査数	327	100.0

問6(1) 総従業員数

	n	%
1名～9名	122	28.8
10名～29名	91	21.5
30名～49名	63	14.9
50名～299名	126	29.8
300名～499名	7	1.7
500名～999名	6	1.4
1000名～	4	0.9
無回答	4	0.9
調査数	423	100.0

問6(2)-1 男性正社員数の割合

	n	%
～20%未満	16	3.8
20%～40%未満	24	5.7
40%～60%未満	59	13.9
60%～80%未満	134	31.7
80%～	169	40.0
無回答	21	5.0
調査数	423	100.0

問6(2)-2 女性正社員数の割合

	n	%
～20%未満	201	47.5
20%～40%未満	122	28.8
40%～60%未満	44	10.4
60%～80%未満	9	2.1
80%～	6	1.4
無回答	41	9.7
調査数	423	100.0

問6(2)-3 ITエンジニアの割合

	n	%
～20%未満	50	11.8
20%～40%未満	33	7.8
40%～60%未満	47	11.1
60%～80%未満	70	16.5
80%～	201	47.5
無回答	22	5.2
調査数	423	100.0

問6(3)-1 退職者数

	n	%
～20%未満	347	82.0
20%～40%未満	23	5.4
40%～60%未満	6	1.4
60%～80%未満	1	0.2
80%～	5	1.2
無回答	41	9.7
調査数	423	100.0

問6(3)-2/問6(3)-1 退職者数うち定年退職者(定年退職者数/退職者数)

	n	%
～20%未満	228	75.0
20%～40%未満	9	3.0
40%～60%未満	5	1.6
60%～80%未満	0	0.0
80%～	11	3.6
無回答	51	16.8
調査数	304	100.0

問6(3)-2/問6(1) 定年退職者の全従業員比率(%) (定年退職者数/総従業員数)

	n	%
～20%未満	363	85.8
20%～40%未満	1	0.2
40%～60%未満	0	0.0
60%～80%未満	0	0.0
80%～	1	0.2
無回答	58	13.7
調査数	423	

問7(1) 週間所定労働時間

	n	%
25時間以下	0	0.0
25時間超～30時間以下	0	0.0
30時間超～35時間以下	5	1.2
35時間超～40時間以下	296	70.0
40時間超	2	0.5
無回答	120	28.4
調査数	423	100.0

問7(2) 週間所定労働日数

	n	%
4日	0	0.0
5日	386	91.3
6日	0	0.0
無回答	37	8.7
調査数	423	100.0

問8(1) 時間外労働協定の締結状況

	n	%
締結している	306	72.3
締結していない	93	22.0
無回答	24	5.7
調査数	423	100.0

問8(2)-1 1日についての延長時間(締結している場合)

	n	%
～1時間	1	0.3
1時間～2時間	6	2.0
2時間～3時間	15	4.9
3時間～4時間	32	10.5
4時間～5時間	34	11.1
5時間～6時間	29	9.5
6時間～7時間	9	2.9
7時間～8時間	28	9.2
8時間～9時間	3	1.0
9時間～10時間	17	5.6
10時間超	79	25.8
無回答	53	17.3
調査数	306	100.0

問8(2)-2 1ヵ月間についての延長時間

	n	%
30時間以下	4	1.5
30時間超～45時間	247	94.3
45時間超～60時間	3	1.1
60時間超～80時間	6	2.3
80時間超～100時間	2	0.8
100時間超	0	0.0
無回答	0	0.0
調査数	262	100.0

問8(2)-3 1年間についての延長時間

	n	%
100時間以下	0	0.0
100時間超～200時間	0	0.0
200時間超～360時間	259	84.6
360時間超～720時間	7	2.3
720時間超～1000時間	3	1.0
1000時間超	0	0.0
無回答	37	12.1
調査数	306	100.0

問9(1) 特別条項付き協定の締結状況

	n	%
締結している	226	73.9
締結していない	64	20.9
無回答	16	5.2
調査数	306	100.0

問9(2)-1 特別延長時間 限度時間を超えることができる回数

	n	%
1回	8	3.5
2回	16	7.1
3回	0	0.0
4回	7	3.1
5回	0	0.0
6回	183	81.0
無回答	12	5.3
調査数	226	100.0

問9(2)-2 1ヵ月の特別延長時間（1日を超えて3ヶ月以内の期間について）

	n	%
30時間以下	1	0.5
30時間超～45時間	2	1.0
45時間超～60時間	32	16.2
60時間超～80時間	102	51.8
80時間超～100時間	40	20.3
100時間超	20	10.2
無回答	0	0.0
調査数	197	100.0

問9(2)-3 1年間の特別延長時間

	n	%
100時間以下	0	0.0
100時間超～200時間	0	0.0
200時間超～360時間	2	0.9
360時間超～720時間	121	53.5
720時間超～1000時間	75	33.2
1000時間超	3	1.3
無回答	25	11.1
調査数	226	100.0

問10(1) 休日労働に係る労使協定の締結

	n	%
締結している	269	63.6
締結していない	121	28.6
無回答	33	7.8
調査数	423	100.0

問10(2)-1 労働させることのできる休日の日数

	n	%
日数を明記している	199	74.0
日数を明記していない	69	25.7
無回答	1	0.4
全体	269	100.0

問10(2)-2 労働させることのできる休日の日数_(日/1ヵ月)

	n	%
1日	19	9.5
2日	72	36.2
3日	15	7.5
4日	85	42.7
5日	4	2.0
6日	1	0.5
6日超	3	1.5
無回答	0	0.0
調査数	199	100.0

問10(3) 労働させることのできる時間/日

	n	%
4時間以下	23	8.6
4時間超～6時間	1	0.4
6時間超～8時間	138	51.3
8時間超～10時間	6	2.2
10時間超	46	17.1
無回答	55	20.4
調査数	269	100.0

問11(1) 労働時間の把握方法（社内で働く場合）

	n	%
所属長等が直接確認	64	15.1
タイムカード等の客観的な記録を基に確認	147	34.8
シフト表・勤務表への押印に基づき把握	63	14.9
自己申告に基づき確認	104	24.6
把握していない	4	0.9
その他	21	5.0
無回答	20	4.7
調査数	423	100.0

問11(2) 労働時間の把握方法（客先常駐の場合）

	n	%
所属長等が直接確認	24	7.3
タイムカード等の客観的な記録を基に確認	77	23.3
シフト表・勤務表への押印に基づき把握	99	30.0
自己申告に基づき確認	73	22.1
把握していない	1	0.3
その他	8	2.4
無回答	48	14.5
調査数	330	100.0

問12 ITエンジニアが所定外労働を行う場合の手続き

	n	%
特に事前承認の手続きはない	140	33.1
事前に本人が申請し、所属長等が承認する	196	46.3
所属長等が指示した場合のみ認める	39	9.2
その他	22	5.2
無回答	26	6.1
全体	423	100.0

問13(1) 時間外労働時間が45時間超の者の割合

	n	%
0.0%	194	45.9
0.0%超～2.0%未満	32	7.6
2.0%～5.0%未満	48	11.3
5.0%～10.0%未満	57	13.5
10.0%以上	53	12.5
無回答	39	9.2
調査数	423	100.0

問13(2) 時間外労働時間が80時間超の者の割合

	n	%
0.0%	340	80.4
0.0%超～2.0%未満	20	4.7
2.0%～5.0%未満	10	2.4
5.0%～10.0%未満	11	2.6
10.0%以上	3	0.7
無回答	39	9.2
全体	423	100.0

問13(3) 時間外労働時間が100時間超の者の割合

	n	%
0.0%	371	87.7
0.0%超～2.0%未満	8	1.9
2.0%～5.0%未満	2	0.5
5.0%～10.0%未満	3	0.7
10.0%以上	0	0.0
無回答	39	9.2
調査数	423	100.0

問14 みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）

	n	%
～20%未満	298	70.4
20%～40%未満	34	8.0
40%～60%未満	20	4.7
60%～80%未満	11	2.6
80%～	27	6.4
無回答	33	7.8
全体	423	100.0

問15 ITエンジニアに所定外労働が発生する理由（複数回答）

	n	%
仕様変更に対応するため	187	44.2
顧客の問題に対応するため	251	59.3
顧客等との連絡調整のため	249	58.9
プロジェクト管理に問題があるため	70	16.5
プロジェクトに当てられる人員が足りないため	98	23.2
自社の管理職のマネジメント能力が不足しているため	149	35.2
トラブル等の緊急対応のため	49	11.6
ITエンジニア間の業務の平準化ができないため	276	65.2
業務の繁閑の差が激しいため	106	25.1
書類作成が多くあるため	128	30.3
多くの会議に出席するため	28	6.6
所定外でないとできない仕事があるため	33	7.8
残業が当たり前という職場風土があるため	70	16.5
周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	36	8.5
ITエンジニア自身に仕事をきちんと仕上げたいという考えがあるため	19	4.5
ITエンジニア自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため	118	27.9
スキルを磨こうと長く働くため	80	18.9
新技術に対応するための学習のため	23	5.4
研修・資格試験のため	51	12.1
その他	1	0.2
所定外労働はない	12	2.8
わからない	21	5.0
無回答	24	5.7
調査数	423	100.0

問16(1) 年次有給休暇の付与日数

	n	%
0日	17	4.0
5日未満	3	0.7
5～10日未満	4	0.9
10～20日未満	252	59.6
20～30日未満	79	18.7
30～40日未満	13	3.1
40日～	3	0.7
無回答	52	12.3
全体	423	100.0

問16(2) 年次有給休暇の取得日数

	n	%
0日	19	4.5
3日未満	19	4.5
3～5日未満	19	4.5
5～10日未満	128	30.3
10～15日未満	155	36.6
15～20日未満	23	5.4
20日～	9	2.1
無回答	51	12.1
調査数	423	100.0

問16(2)/問16(1) 年次有給休暇の平均取得日数率(%)

	n	%
～10%未満	10	2.4
10～20%未満	15	3.5
20～30%未満	27	6.4
30～40%未満	31	7.3
40～50%未満	34	8.0
50～60%未満	73	17.3
60～70%未満	63	14.9
70～80%未満	40	9.5
80～90%未満	25	5.9
90%～	33	7.8
無回答	72	17.0
調査数	423	100.0

問17 過労死等防止対策推進法の認知度

	n	%
大まかな内容を知っていた	220	52.0
名前は知っていた	124	29.3
知らなかった	57	13.5
無回答	22	5.2
全体	423	100.0

問18 過労死等の防止に取り組むことへの課題認識

	n	%
非常に重要である	221	52.2
重要である	157	37.1
あまり重要ではない	21	5.0
重要ではない	6	1.4
無回答	18	4.3
調査数	423	100.0

問19 時間外・休日労働時間100時間超の労働者に対する医師による面接指導

	n	%
面接指導の申出者に対して面接指導を実施した	35	8.3
面接指導の申出者はいなかった	47	11.1
1ヶ月間の時間外・休日労働時間が100時間超の労働者はいなかった	296	70.0
その他	17	4.0
無回答	28	6.6
調査数	423	100.0

問20(1) ストレスチェックの実施状況

	n	%
全員に対して実施した	144	34.0
一部に対し実施した	20	4.7
実施していないが実施予定である	130	30.7
実施しておらず今後も実施予定はない	107	25.3
無回答	22	5.2
調査数	423	100.0

問20(2) 医師による面接指導の実績

	n	%
面接指導の申出者に対して面接指導を実施した	76	46.3
面接指導の申出者はいなかった	78	47.6
その他	7	4.3
無回答	3	1.8
調査数	164	100.0

問21 過重労働の防止に向けて実施している取組（複数回答）

	n	%
経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込んでいる	65	15.4
産業保健、勤務環境改善のための予算を増やしている	28	6.6
過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている	67	15.8
産業医等による保健指導を実施している	99	23.4
健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置する、もしくは担当者を選任している	141	33.3
管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	57	13.5
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を行っている	142	33.6
生産性の向上、業務効率化の推進を行っている	193	45.6
業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている	203	48.0
ITエンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施している	142	33.6
帰りやすい職場環境整備の推進を行っている	207	48.9
柔軟な働き方を整備している(短時間正社員制度等)	117	27.7
契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を考えてもらう取組を推進している	76	18.0
その他	32	7.6
特にない	29	6.9
分からない	3	0.7
無回答	24	5.7
調査数	423	100.0

問22 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題（複数回答）

	n	%
収益が悪化するおそれがある	56	13.2
経営層の理解が必要である	40	9.5
管理者の理解が必要である	94	22.2
ITエンジニア自身の理解・協力が必要である	193	45.6
顧客の理解・協力が必要である	237	56.0
納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある	151	35.7
人員不足のため対策を取ることができない	73	17.3
ITエンジニアの能力向上と労働時間の削減の両立が難しい	91	21.5
業務負担をITエンジニア間で平準化することが難しい	157	37.1
ITエンジニアの相談先となる専門人材(産業医保健師)を確保することが難しい	25	5.9
自社内の取組だけでは解決できない	99	23.4
どのような取組を行えばよいかわからない	5	1.2
その他	14	3.3
特にない	51	12.1
無回答	25	5.9
調査数	423	100.0

集計結果（労働者調査）

I T産業における労働時間と働き方に関する調査(労働者調査)

問1-1 所在地

	n	%
北海道	88	3.6
青森県	2	0.1
岩手県	0	0.0
宮城県	7	0.3
秋田県	0	0.0
山形県	3	0.1
福島県	23	0.9
茨城県	61	2.5
栃木県	9	0.4
群馬県	10	0.4
埼玉県	27	1.1
千葉県	33	1.3
東京都	984	39.9
神奈川県	193	7.8
新潟県	87	3.5
富山県	39	1.6
石川県	14	0.6
福井県	60	2.4
山梨県	11	0.4
長野県	9	0.4
岐阜県	6	0.2
静岡県	51	2.1
愛知県	152	6.2
三重県	6	0.2
滋賀県	0	0.0
京都府	11	0.4
大阪府	123	5.0
兵庫県	7	0.3
奈良県	0	0.0
和歌山県	0	0.0
鳥取県	0	0.0
島根県	0	0.0
岡山県	0	0.0
広島県	66	2.7
山口県	16	0.6
徳島県	1	0.0
香川県	51	2.1
愛媛県	9	0.4
高知県	10	0.4
福岡県	76	3.1
佐賀県	23	0.9
長崎県	0	0.0
熊本県	11	0.4
大分県	87	3.5
宮崎県	6	0.2
鹿児島県	11	0.4
沖縄県	72	2.9
無回答	10	0.4
調査数	2465	100.0

問1 (2) 従業員数 (正社員数)

	n	%
1人～9人	166	6.7
10人～29人	193	7.8
30人～49人	249	10.1
50人～299人	1302	52.8
300人～499人	295	12.0
500人～999人	208	8.4
1000人～	50	2.0
無回答	2	0.1
調査数	2465	100.0

問1 (3) 会社の系列

	n	%
コンピュータメーカーの会社または情報子会社	284	11.5
ユーザー企業の情報子会社	519	21.1
独立系の情報サービス事業者	1658	67.3
無回答	4	0.2
調査数	2465	100.0

問1 (4) 主要な情報サービス事業の形態

	n	%
受注型	2013	81.7
組み込み型	65	2.6
プロダクト型	162	6.6
その他	218	8.8
無回答	7	0.3
調査数	2465	100.0

問1 (5) 主な事業の商取引上の立場 (ポジション)

	n	%
元請け	1031	49.6
中間下請け	515	24.8
最終下請け	500	24.1
無回答	32	1.5
調査数	2078	100.0

問2 (1) 性別

	n	%
男性	1967	79.8
女性	490	19.9
無回答	8	0.3
調査数	2465	100.0

問2(2) 年齢

	n	%
10代	1	0.0
20代	704	28.6
30代	869	35.3
40代	664	26.9
50代	203	8.2
60代	14	0.6
70代以上	0	0.0
無回答	10	0.4
調査数	2465	100.0

問2(3) 配偶者の有無

	n	%
いる	1149	46.6
いない	1302	52.8
無回答	14	0.6
調査数	2465	100.0

問2(4) 未就学児の有無

	n	%
いる	499	20.2
いない	1948	79.0
無回答	18	0.7
調査数	2465	100.0

問2(5) 介護の有無

	n	%
介護をしている（同居）	44	1.8
介護をしている（別居）	64	2.6
介護はしていない	2345	95.1
無回答	12	0.5
調査数	2465	100.0

問3(1) 職位・役職

	n	%
部長・副部長	106	4.3
課長	289	11.7
係長・リーダー	566	23.0
役職無し	1422	57.7
その他	72	2.9
無回答	10	0.4
調査数	2465	100.0

問3(2) 客先常駐

	n	%
客先常駐している	787	31.9
客先常駐していない	1639	66.5
無回答	39	1.6
調査数	2465	100.0

問4(1) 経験年数

	n	%
1年未満	72	2.9
1～2年未満	128	5.2
2～3年未満	147	6.0
3～5年未満	285	11.6
5～10年未満	420	17.0
10～15年未満	457	18.5
15～20年未満	396	16.1
20年～	546	22.2
無回答	14	0.6
調査数	2465	100.0

問4(2) 勤続年数

	n	%
1年未満	56	2.3
1～2年未満	214	8.7
2～3年未満	237	9.6
3～5年未満	401	16.3
5～10年未満	519	21.1
10～15年未満	432	17.5
15～20年未満	263	10.7
20年～	333	13.5
無回答	10	0.4
調査数	2465	100.0

問5(1) 1日の所定労働時間

	n	%
3時間以下	4	0.2
3時間超～5時間以下	3	0.1
5時間超～6時間以下	22	0.9
6時間超～7時間以下	30	1.2
7時間超～8時間以下	2108	85.5
8時間超～9時間以下	137	5.6
9時間超～11時間以下	93	3.8
11時間超～	10	0.4
無回答	58	2.4
調査数	2465	100.0

問5(2) 1週間の所定労働日数

	n	%
1日	1	0.0
2日	3	0.1
3日	1	0.0
4日	3	0.1
5日	2205	89.5
6日	8	0.3
無回答	244	9.9
調査数	2465	100.0

問6 みなし労働時間制（裁量労働制、事業場外労働に関するみなし労働時間制）の適用

	n	%
適用されている	812	32.9
適用されていない	1646	66.8
無回答	7	0.3
調査数	2465	100.0

問7(1) 時間外手当（残業手当）の支給状況

	n	%
全額支給されている	1306	79.3
一部支給されている	107	6.5
支給されていない	130	7.9
無回答	103	6.3
調査数	1646	100.0

問8(1) 労働時間の把握方法

	n	%
所属長等によって直接確認されている	209	8.5
タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている	1017	41.3
シフト表・勤務表に基づき把握されている	592	24.0
自己申告している	588	23.9
特に把握されていない	21	0.9
その他	31	1.3
わからない	4	0.2
無回答	3	0.1
調査数	2465	100.0

問8(2) 把握されている労働時間の正確性

	n	%
正確に把握されている	1324	55.0
おおむね正確に把握されている	967	40.2
あまり正確に把握されていない	86	3.6
まったく正確に把握されていない	12	0.5
わからない	13	0.5
無回答	4	0.2
調査数	2406	100.0

問9 所定外労働を行う場合の手続き

	n	%
特に事前承認の手続きはない	1071	43.4
事前に本人が申請し、所属長等が承認する	1248	50.6
所属長等が指示した場合のみ認める	72	2.9
その他	70	2.8
無回答	4	0.2
調査数	2465	100.0

問10(1) 職場のサポート状況（管理職による声掛け）

	n	%
大いに当てはまる	528	21.4
やや当てはまる	1171	47.5
あまり当てはまらない	519	21.1
まったく当てはまらない	132	5.4
無回答	115	4.7
調査数	2465	100.0

問10(2) 職場のサポート状況（同僚同士のコミュニケーション）

	n	%
大いに当てはまる	641	26.0
やや当てはまる	1251	50.8
あまり当てはまらない	401	16.3
まったく当てはまらない	51	2.1
無回答	121	4.9
調査数	2465	100.0

問10(3) 職場のサポート状況（管理職による業務内容の把握）

	n	%
大いに当てはまる	551	22.4
やや当てはまる	1229	49.9
あまり当てはまらない	470	19.1
まったく当てはまらない	100	4.1
無回答	115	4.7
調査数	2465	100.0

問10(4) 職場のサポート状況（助け合う雰囲気）

	n	%
大いに当てはまる	683	27.7
やや当てはまる	1232	50.0
あまり当てはまらない	369	15.0
まったく当てはまらない	61	2.5
無回答	120	4.9
調査数	2465	100.0

問11(1) パワーハラスメント

	n	%
自身がハラスメントを受けている	65	2.6
自分以外の従業員がハラスメントを受けている	209	8.5
ハラスメントはない	2076	84.2
無回答	115	4.7
調査数	2465	100.0

問11(2) セクシュアルハラスメント

	n	%
自身がハラスメントを受けている	9	0.4
自分以外の従業員がハラスメントを受けている	88	3.6
ハラスメントはない	2244	91.0
無回答	124	5.0
調査数	2465	100.0

問12(1) 実労働時間（通常期）

	n	%
25時間以下	31	1.3
25時間超～30時間以下	25	1.0
30時間超～35時間以下	32	1.3
35時間超～40時間以下	1300	52.7
40時間超～45時間以下	556	22.6
45時間超～50時間以下	224	9.1
50時間超～55時間以下	22	0.9
55時間超～60時間以下	16	0.6
60時間超～65時間以下	0	0.0
65時間超～70時間以下	1	0.0
70時間超～75時間以下	2	0.1
75時間超～80時間以下	0	0.0
80時間超	0	0.0
無回答	256	10.4
調査数	2465	100.0

問12(2) 実労働時間（繁忙期）

	n	%
25時間以下	20	0.8
25時間超～30時間以下	8	0.3
30時間超～35時間以下	16	0.6
35時間超～40時間以下	144	5.8
40時間超～45時間以下	273	11.1
45時間超～50時間以下	631	25.6
50時間超～55時間以下	380	15.4
55時間超～60時間以下	400	16.2
60時間超～65時間以下	96	3.9
65時間超～70時間以下	114	4.6
70時間超～75時間以下	32	1.3
75時間超～80時間以下	32	1.3
80時間超	34	1.4
無回答	285	11.6
調査数	2465	100.0

問12(3) 繁忙期の月

	n	%
4月	151	6.1
5月	90	3.7
6月	151	6.1
7月	125	5.1
8月	126	5.1
9月	204	8.3
10月	279	11.3
11月	203	8.2
12月	249	10.1
1月	95	3.9
2月	143	5.8
3月	496	20.1
無回答	153	6.2
調査数	2465	100.0

問13(1) 休日出勤回数（平常期）

	n	%
0回	2210	89.7
1回	162	6.6
2回～3回	30	1.2
4回～5回	6	0.2
6回～10回	25	1.0
11回～14回	0	0.0
無回答	32	1.3
調査数	2465	100.0

問13(2) 休日出勤回数（繁忙期）

	n	%
0回	939	38.1
1回	458	18.6
2～3回	657	26.7
4～5回	267	10.8
6～10回	111	4.5
11～14回	0	0.0
無回答	33	1.3
調査数	2465	100.0

問14(1) 休日に行う仕事に関連した作業（複数回答）

	n	%
業務上の課題への対応策の検討	693	28.1
資料収集・情報検索	556	22.6
資格勉強・学習	669	27.1
新しいITスキルの習得	430	17.4
ITに関するセミナー・シンポジウム等への参加	109	4.4
その他業務に関連する作業	232	9.4
仕事に関連した作業は行っていない	860	34.9
無回答	62	2.5
調査数	2465	100.0

問14(2) 休日に行う仕事に関連した作業の頻度

	n	%
年間通じてほぼ全ての休日に、仕事に関連した作業を行なっている	259	16.8
繁忙期の休日に、仕事に関連した作業を行なっている	263	17.0
突発的に休日に、仕事に関連した作業を行なっている	1005	65.1
無回答	16	1.0
調査数	1543	100.0

問14(3) 休日に行う仕事に関連した作業に要する時間

	n	%
1時間以下	297	19.2
1時間超～3時間以下	602	39.0
3時間超～5時間以下	204	13.2
5時間超	361	23.4
無回答	79	5.1
調査数	1543	100.0

問15(1) 年次有給休暇の新規付与日数

	n	%
0日	0	0.0
0～1日未満	0	0.0
1～5日未満	9	0.4
5～10日未満	14	0.6
10～20日未満	692	28.1
20～30日未満	1192	48.4
30～40日以下	26	1.1
無回答	532	21.6
調査数	2465	100.0

問15(2) 年次有給休暇の取得日数

	n	%
0日	98	4.0
0～1日未満	1	0.0
1～3日未満	140	5.7
3～5日未満	186	7.5
5～10日未満	563	22.8
10～15日未満	594	24.1
15～20日未満	253	10.3
20日～40日以下	202	8.2
無回答	428	17.4
調査数	2465	100.0

問16 所定外労働が発生する理由（複数回答）

	n	%
納期・予算に無理があるため	988	40.1
仕様変更に対応するため	1050	42.6
顧客の問題に対応するため	1181	47.9
顧客等との連絡調整のため	389	15.8
プロジェクト管理に問題があるため	470	19.1
プロジェクトに当てられる人員が足りないため	876	35.5
自社の管理職のマネジメント能力が不足しているため	292	11.8
トラブル等の緊急対応のため	1457	59.1
ITエンジニア間の業務の平準化ができないため	524	21.3
業務の繁閑の差が激しいため	563	22.8
書類作成が多くあるため	455	18.5
多くの会議に出席するため	282	11.4
所定外でないとできない仕事があるため	454	18.4
残業が当たり前という職場風土があるため	276	11.2
周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	145	5.9
ITエンジニア自身に仕事をきちんと仕上げたいという考えがあるため	519	21.1
ITエンジニア自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため	428	17.4
スキルを磨こうと長く働くため	95	3.9
新技術に対応するための学習のため	153	6.2
研修・資格試験のため	70	2.8
その他	87	3.5
所定外労働はない	82	3.3
わからない	20	0.8
無回答	16	0.6
調査数	2465	100.0

問17 長時間労働に対する考え

	n	%
長時間労働だと思わない	1736	70.4
長時間労働であり、労働時間を短くしたい	629	25.5
長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない	84	3.4
無回答	16	0.6
調査数	2465	100.0

問17(2) 「長時間労働であるが、労働時間を短くしたくない」と考える理由（複数回答）

	n	%
業務上必要なため	44	52.4
専門性の維持・向上のため	15	17.9
収入確保のため	52	61.9
その他	6	7.1
無回答	1	1.2
調査数	84	100.0

問18(1) 定期健康診断の受診状況

	n	%
受診した	2333	94.6
受診していない	123	5.0
無回答	9	0.4
調査数	2465	100.0

問18(2) 定期健康診断を受診していない理由（複数回答）

	n	%
事業者が実施しなかった	11	8.9
必要性を感じなかった	24	19.5
受ける時間がなかった	28	22.8
その他	66	53.7
無回答	2	1.6
調査数	123	100.0

問19(1) 産業医等による面談の有無

	n	%
実施した	242	9.8
実施していない	2202	89.3
無回答	21	0.9
調査数	2465	100.0

問19(2) 産業医等による面談の意向

	n	%
実施したい	213	9.7
実施したいと思わない	1930	87.6
無回答	59	2.7
調査数	2202	100.0

問20(1) 平均的な睡眠時間（翌日が勤務日の平日1日）

	n	%
3時間未満	1	0.0
3～6時間未満	778	31.6
6～7時間未満	1091	44.3
7～8時間未満	495	20.1
8時間以上	89	3.6
無回答	11	0.4
調査数	2465	100.0

問20(2) 平日における睡眠時間の充足状況

	n	%
足りている	584	23.7
どちらかといえば足りている	782	31.7
どちらかといえば足りていない	766	31.1
足りていない	319	12.9
無回答	14	0.6
調査数	2465	100.0

問21(1) 業務に関するストレスや悩みの有無

	n	%
ある	1853	75.2
ない	604	24.5
無回答	8	0.3
調査数	2465	100.0

問21(2) 業務に関するストレスや悩みの内容（複数回答）

	n	%
長時間労働の多さ	336	18.1
休日・休暇の少なさ	142	7.7
顧客からのクレーム対応	464	25.0
納期厳守等のプレッシャー	899	48.5
時間外業務への対応	337	18.2
職場の人間関係	681	36.8
職場でのパワーハラスメント	80	4.3
職場でのセクシュアルハラスメント	12	0.6
職場の不十分な健康管理体制	53	2.9
上司からの指導や部下・後輩への指導	620	33.5
研究・学習等の時間の確保	156	8.4
専門性向上のための学習	171	9.2
その他	215	11.6
無回答	11	0.6
調査数	1853	100.0

問22、23 疲労蓄積度（仕事による負担度）

	n	%
低い	1540	62.5
やや高い	360	14.6
高い	217	8.8
非常に高い	63	2.6
無回答	285	11.6
調査数	2465	100.0

問24 過労死等防止対策推進法の認知度

	n	%
大まかな内容は知っていた	354	14.4
名前は知っていた	969	39.3
知らなかった	1121	45.5
無回答	21	0.9
調査数	2465	100.0

問25 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）

	n	%
経営計画に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む	919	37.3
産業保健、勤務環境改善のための予算を増やす	338	13.7
過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設ける	464	18.8
産業医等による保健指導を実施する	301	12.2
健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置する、もしくは担当者を選任する	431	17.5
管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行う	607	24.6
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を行う	657	26.7
生産性の向上、業務効率化の推進を行う	1058	42.9
業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行う	776	31.5
ITエンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施する	955	38.7
帰りやすい職場環境整備の推進を行う	1107	44.9
柔軟な働き方の整備を進める（短時間正社員制度等）	997	40.4
契約や仕様等の変更など、顧客に対して考え方を考えてもらう取組を推進する	830	33.7
その他	149	6.0
特にない	109	4.4
分からない	127	5.2
無回答	16	0.6
調査数	2465	100.0

「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書(IT産業に関する調査)」 お詫びと訂正

平成29年度厚生労働省・文部科学省委託「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書(IT産業に関する調査)」において、掲載内容に誤りがございました。ご迷惑をお掛けしましたことを深くお詫びするとともに、以下のとおり訂正させていただきます。なお、下記訂正は、本報告書において反映済みです。

該当箇所	誤	正
p.33 過重労働の防止に向けて実施している取組(問21)(複数回答) 3行目	また、「組み込み型」では、「業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている」が47.6%で最も高く、...	また、「組み込み型」では、「生産性の向上、業務効率化の推進を行っている」と「業務内容やプロジェクト進捗状況把握の推進を行っている」がそれぞれ47.6%で最も高く、...
p.49 実労働時間(繁忙期)(問12(2)) 3行目	...商取引上の立場(ポジション)別でみると「最終下請け」が53時間55分、...	...商取引上の立場(ポジション)別でみると「中間下請け」が53時間56分、...