

平成 30 年 8 月 28 日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 中原 慎一

室長補佐 井上 明子

担当係 安全衛生第一係（内線 7662、7663）

（代表電話） 03（5253）1111

（直通電話） 03（3595）3147

## 平成 29 年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況

### 目 次

調査の概要	1 頁
結果の概要	3 頁
【事業所調査】	
1 安全衛生活動に関する事項	3 頁
2 リスクアセスメントに関する事項	4 頁
3 メンタルヘルス対策に関する事項	5 頁
4 受動喫煙防止対策に関する事項	11 頁
5 長時間労働者に対する取組に関する事項	14 頁
6 産業保健に関する事項	15 頁
7 有害業務の有無及び特殊健康診断の実施状況に関する事項	17 頁
8 化学物質のばく露防止対策に関する事項	19 頁
【労働者調査】	
1 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項	20 頁
2 受動喫煙に関する事項	24 頁
主な用語の説明	25 頁

# 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の仕事や職業生活における不安やストレス、受動喫煙等の実態について把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とすることを目的とするものである。

## 2 調査の範囲

### (1) 地域

全国

### (2) 産業

日本標準産業分類（平成25年10月改定）による「農業，林業」（林業に限る。）、「鉱業，採石業，砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業，郵便業」、「卸売業，小売業」、「金融業，保険業」、「不動産業，物品賃貸業」、「学術研究，専門・技術サービス業」、「宿泊業，飲食サービス業」、「生活関連サービス業，娯楽業」、「教育，学習支援業」、「医療，福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」

### (3) 事業所

事業所母集団データベース（平成28年次フレーム）の事業所を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者10人以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約14,000事業所

### (4) 労働者

上記(3)の事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約18,000人

## 3 調査の対象期間

原則として平成29年10月31日現在とした。ただし、一部の事項については平成29年7月1日を含む1か月間、過去1年間（平成28年11月1日～平成29年10月31日）又は過去3年間（平成26年11月1日～平成29年10月31日）を対象とした。

## 4 調査事項

### (1) 事業所調査

企業及び事業所に関する事項、安全衛生管理体制に関する事項、正社員以外の労働者対策に関する事項、危険性・有害性の低減に向けた措置（リスクアセスメント）に関する事項、メンタルヘルス対策に関する事項、受動喫煙防止対策に関する事項、長時間労働者に対する取組に関する事項、産業保健に関する事項、有害業務の有無及び特殊健康診断の実施状況に関する事項、化学物質のばく露防止対策に関する事項

### (2) 労働者調査

労働者の属性に関する事項、仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項、喫煙に関する事項、有害業務への従事の有無及び特殊健康診断の受診状況に関する事項

## 5 調査の方法

### (1) 事業所調査

厚生労働省が直接、調査票を調査客体事業所へ郵送し、調査客体事業所において記入した後、厚生労働省へ返送

### (2) 労働者調査

厚生労働省が直接、調査票を労働者調査の客体となった事業所へ郵送し、当該事業所が抽出要領に基づき、客体労働者を抽出して調査票を配布し、調査客体労働者が自ら調査票を記入し、封緘した後に、事業所がまとめて厚生労働省へ返送

## 6 集計・推計方法

産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

## 7 調査の機関

厚生労働省一報告者

## 8 有効回答率

事業所調査	:	調査客体数 13,936	有効回答数 8,674	有効回答率 62.2%
労働者調査	:	調査客体数 17,630	有効回答数 9,697	有効回答率 55.0%

## 9 調査結果利用上の注意

### (1) 表章記号について

- ① 「0.0」は、該当する数値はあるが四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。
- ② 「-」は、該当する数値がない場合を示す。
- ③ 「…」は、上記以外で数値がない場合、又は、数値を表章することが適当でない場合を示す。
- ④ 「\*」印のある数値は、調査客体数が少ないため利用上注意を要する場合を示す。

(2) 構成比は四捨五入しているため、その合計が100.0%にならない場合がある。

(3) 「事業所規模」は、調査客体事業所において雇用する常用労働者と同事業所において受け入れている派遣労働者の合計人数により区分している。

(4) 本文中の年次は、以下の調査を示す。

平成28年…平成28年労働安全衛生調査（実態調査）

平成27年…平成27年労働安全衛生調査（実態調査）

平成25年…平成25年労働安全衛生調査（実態調査）

平成24年…平成24年労働者健康状況調査

平成23年…平成23年労働災害防止対策等重点調査

## 結果の概要

### 【事業所調査】

#### 1 安全衛生活動に関する事項

就業形態別に、対象となる労働者がいる事業所のうち、安全衛生活動に労働者を参加させている事業所の割合をみると、「正社員」が74.0%、「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)」が68.7%、「派遣労働者」が73.8%となっている。

安全衛生活動に労働者を参加させている事業所について、安全衛生活動の参加内容(複数回答)をみると、「正社員」と「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)」では「4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動」、「派遣労働者」では「災害発生時の避難訓練」が最も多くなっている。(第1表)

第1表 安全衛生活動参加の有無及び参加内容別事業所割合

＜平成29年＞		(単位:%)						
就業形態	事業所計	対象となる労働者がいる <sup>1)</sup>		安全衛生活動に参加させている	安全衛生活動に参加させていない	対象となる労働者がいない	不明	
		割合	割合	割合	割合			
正社員	100.0	92.9	(100.0)	(74.0)	(26.0)	3.9	3.2	
正社員以外の労働者 (派遣労働者を除く)	100.0	82.7	(100.0)	(68.7)	(31.3)	13.8	3.5	
派遣労働者	100.0	18.3	(100.0)	(73.8)	(26.2)	80.4	1.3	

就業形態	安全衛生活動の参加内容(複数回答)							
	安全衛生活動に参加させている事業所計 <sup>2)</sup>	安全衛生委員会(安全委員会及び衛生委員会を含む)	4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動	災害発生時の避難訓練	災害防止などを話し合うミーティング	作業の安全に関するマニュアル類の作成	火災等非常時の対応・マニュアルの周知徹底	
正社員	[74.0]	100.0	40.3	64.9	54.6	46.2	39.1	50.5
正社員以外の労働者 (派遣労働者を除く)	[68.7]	100.0	21.7	65.5	57.1	42.2	31.1	51.1
派遣労働者	[73.8]	100.0	16.5	65.9	67.1	33.4	23.2	54.3

就業形態	安全衛生活動の参加内容(複数回答)								
	危険予知(KY)活動	指差し呼称活動	ヒヤリ・ハット事例の報告	安全パトロールの実施	リスクアセスメントの実施	朝・昼・終礼での安全衛生講話	社内の運動会や歩き推奨運動など健康に関する活動	安全提案制度	その他(表彰制度など)
正社員	35.5	24.5	51.2	33.1	32.2	42.3	18.6	17.0	16.7
正社員以外の労働者 (派遣労働者を除く)	31.5	22.8	49.7	21.2	25.6	40.6	17.7	15.8	14.6
派遣労働者	30.8	26.4	46.6	19.3	24.4	45.7	20.0	16.4	14.3

注:1) 「対象となる労働者がいる」の事業所の割合は、「事業所計」から「対象となる労働者がいない」及び「不明」を除いた割合である。

2) [ ]は、「対象となる労働者がいる」事業所のうち、「安全衛生活動に参加させている事業所」の割合である。

## 2 リスクアセスメントに関する事項

リスクアセスメントを実施している事業所の割合は45.9%[平成28年調査46.5%]となっている。

リスクアセスメントの実施内容(複数回答)をみると、「作業に用いる機械の危険性に関する事項」が62.5%[同63.2%]と最も多く、次いで「交通事故に関する事項」が60.9%[同56.5%]となっている。(第2表)

第2表 リスクアセスメントの実施の有無及び実施内容別事業所割合

		(単位:%)					
区 分	事業所計	リスクアセスメントの実施内容(複数回答)					
		リスクアセスメント を実施している	作業に用い る機械の危 険性に関す る事項	作業に用い る化学物質 の危険性・ 有害性に関 する事項	腰痛のおそ いのある作 業に関する 事項	熱中症予防 に着目した 暑い場所 での作業に 関する事項	
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>100.0</b>	<b>45.9</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 62.5)</b>	<b>( 37.0)</b>	<b>( 44.5)</b>	<b>( 58.8)</b>
1,000人以上	100.0	77.5	(100.0)	( 70.3)	( 78.9)	( 55.7)	( 51.7)
500～999人	100.0	71.4	(100.0)	( 77.5)	( 73.7)	( 54.7)	( 52.9)
300～499人	100.0	72.3	(100.0)	( 67.8)	( 63.3)	( 55.9)	( 51.2)
100～299人	100.0	69.1	(100.0)	( 65.2)	( 49.0)	( 54.5)	( 58.6)
50～99人	100.0	56.9	(100.0)	( 64.6)	( 38.5)	( 55.5)	( 62.6)
30～49人	100.0	50.4	(100.0)	( 65.5)	( 41.6)	( 44.4)	( 61.2)
10～29人	100.0	41.5	(100.0)	( 60.9)	( 33.3)	( 41.1)	( 57.7)
平成28年	100.0	46.5	(100.0)	( 63.2)	( 31.3)	( 43.9)	( 52.5)

区 分	リスクアセスメントの実施内容(複数回答)				リスクアセ スメントを 実施して いない	不 明
	高所からの 墜落・転落 に関する 事項	交通事故に 関する事項	左記以外の 事項	不 明		
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>( 38.0)</b>	<b>( 60.9)</b>	<b>( 19.4)</b>	<b>( 0.3)</b>	<b>50.4</b>	<b>3.7</b>
1,000人以上	( 56.6)	( 44.2)	( 25.3)	( 0.1)	21.5	1.0
500～999人	( 50.7)	( 46.4)	( 27.1)	( 0.1)	27.3	1.3
300～499人	( 49.3)	( 46.6)	( 32.2)	( -)	27.4	0.2
100～299人	( 39.1)	( 54.9)	( 27.9)	( 0.1)	28.0	2.9
50～99人	( 43.4)	( 59.7)	( 22.0)	( 0.4)	39.4	3.7
30～49人	( 40.2)	( 67.5)	( 24.6)	( 0.4)	48.4	1.2
10～29人	( 36.0)	( 60.6)	( 16.5)	( 0.2)	54.1	4.4
平成28年	( 34.3)	( 56.5)	( 15.8)	( 0.1)	51.2	2.3

リスクアセスメントを実施していない事業所について、実施していない理由(複数回答)をみると、「危険な機械や有害な化学物質等を使用していないため」が63.3%[同57.3%]と最も多く、次いで「十分な知識を持った人材がいないため」が27.4%[同26.2%]となっている(第3表)。

第3表 リスクアセスメントを実施していない理由別事業所割合

		(単位:%)							
区 分	リスクアセスメントを 実施していない 事業所計 1)	実施していない理由(複数回答)							
		十分な知識 を持った人 材がいない ため	実施方法が 判らない ため	労働災害が 発生してい ないため	法令を守っ ていれば十 分なため	危険な機械 や有害な化 学物質等を 使用してい ないため	その他	不 明	
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>[ 50.4]</b>	<b>100.0</b>	<b>27.4</b>	<b>20.4</b>	<b>14.2</b>	<b>11.4</b>	<b>63.3</b>	<b>9.0</b>	<b>4.6</b>
1,000人以上	[ 21.5]	100.0	8.1	3.3	2.3	-	78.6	13.8	3.2
500～999人	[ 27.3]	100.0	14.7	11.7	0.2	2.6	75.1	5.1	3.6
300～499人	[ 27.4]	100.0	21.6	9.4	6.1	3.6	67.9	7.6	5.6
100～299人	[ 28.0]	100.0	23.4	16.1	2.8	1.1	66.4	9.9	5.2
50～99人	[ 39.4]	100.0	19.5	13.9	4.3	5.0	62.1	10.7	8.1
30～49人	[ 48.4]	100.0	28.1	19.0	11.7	8.7	62.2	7.8	4.3
10～29人	[ 54.1]	100.0	28.3	21.5	16.1	12.9	63.5	9.1	4.4
平成28年	[ 51.2]	100.0	26.2	21.6	17.0	11.5	57.3	12.6	4.4

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「リスクアセスメントを実施していない事業所」の割合である。

### 3 メンタルヘルス対策に関する事項

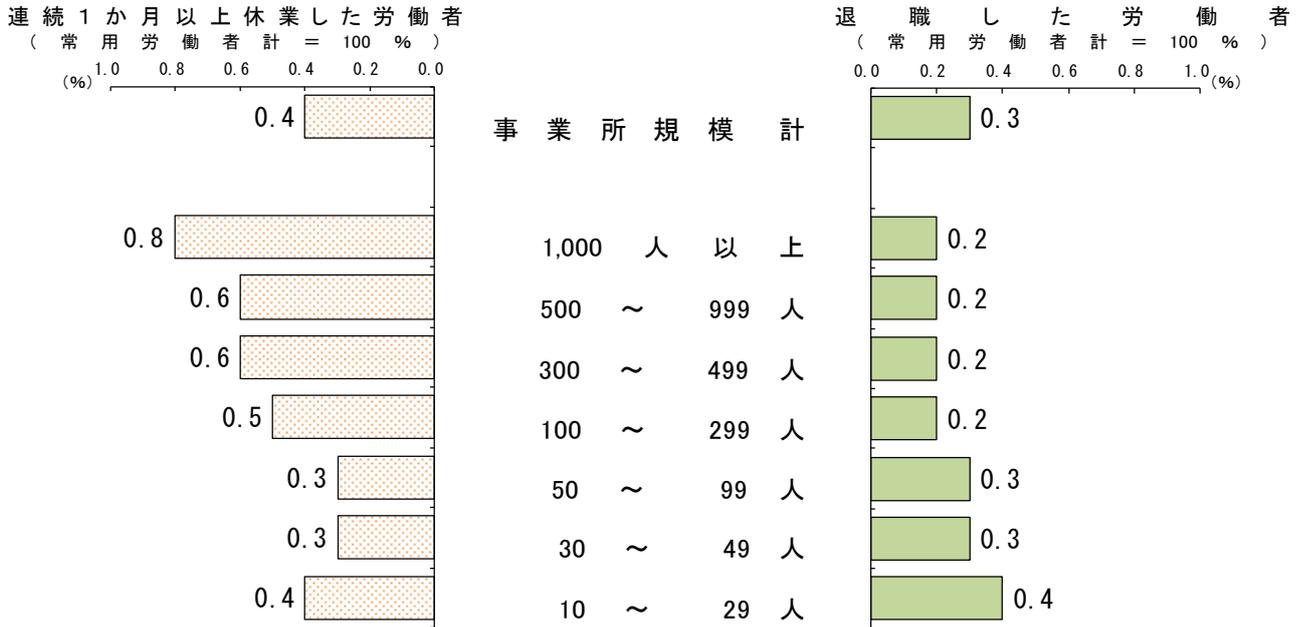
#### (1) メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者の状況

過去1年間(平成28年11月1日から平成29年10月31日までの期間。以下同じ。)にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者(受け入れている派遣労働者を除く。以下、本項では同じ。)の割合は0.4%[平成28年調査0.4%]、退職した労働者の割合は0.3%[同0.2%]となっている。

事業所規模別にみると、連続1か月以上休業した労働者は「1,000人以上」が0.8%と最も高く、退職した労働者は「10～29人」が0.4%と最も高くなっている。

産業別にみると、連続1か月以上休業した労働者は「情報通信業」及び「金融業、保険業」が1.2%と最も高く、退職した労働者は「運輸業、郵便業」が0.5%と最も高くなっている。(第1図、第4表)

第1図 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者割合(平成29年)



注:1) 受け入れている派遣労働者を除いた割合である。

第4表 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者割合

(単位:%)

区 分	連続1か月以上休業した労働者	退職した労働者
<b>平成29年</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>
(産業)		
農業、林業(林業に限る。)	0.2	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1
建設業	0.4	0.3
製造業	0.5	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	0.1
情報通信業	1.2	0.3
運輸業、郵便業	0.3	0.5
卸売業、小売業	0.4	0.3
金融業、保険業	1.2	0.3
不動産業、物品賃貸業	0.4	0.3
学術研究、専門・技術サービス業	0.5	0.1
宿泊業、飲食サービス業	0.3	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	0.2	0.3
教育、学習支援業	0.3	0.2
医療、福祉	0.4	0.3
複合サービス事業	0.8	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	0.3	0.4
平成28年	0.4	0.2

注:1) 受け入れている派遣労働者を除いた割合である。

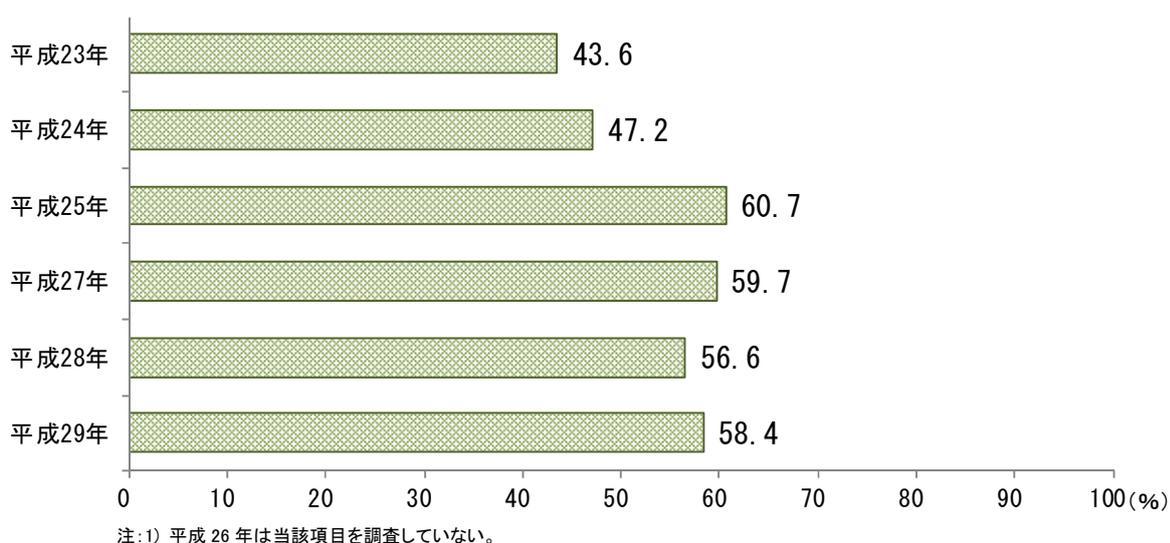
2) 同じ労働者が連続1か月以上休業した後に退職した場合は、「退職した労働者」のみに計上している。

## (2) メンタルヘルス対策への取組状況

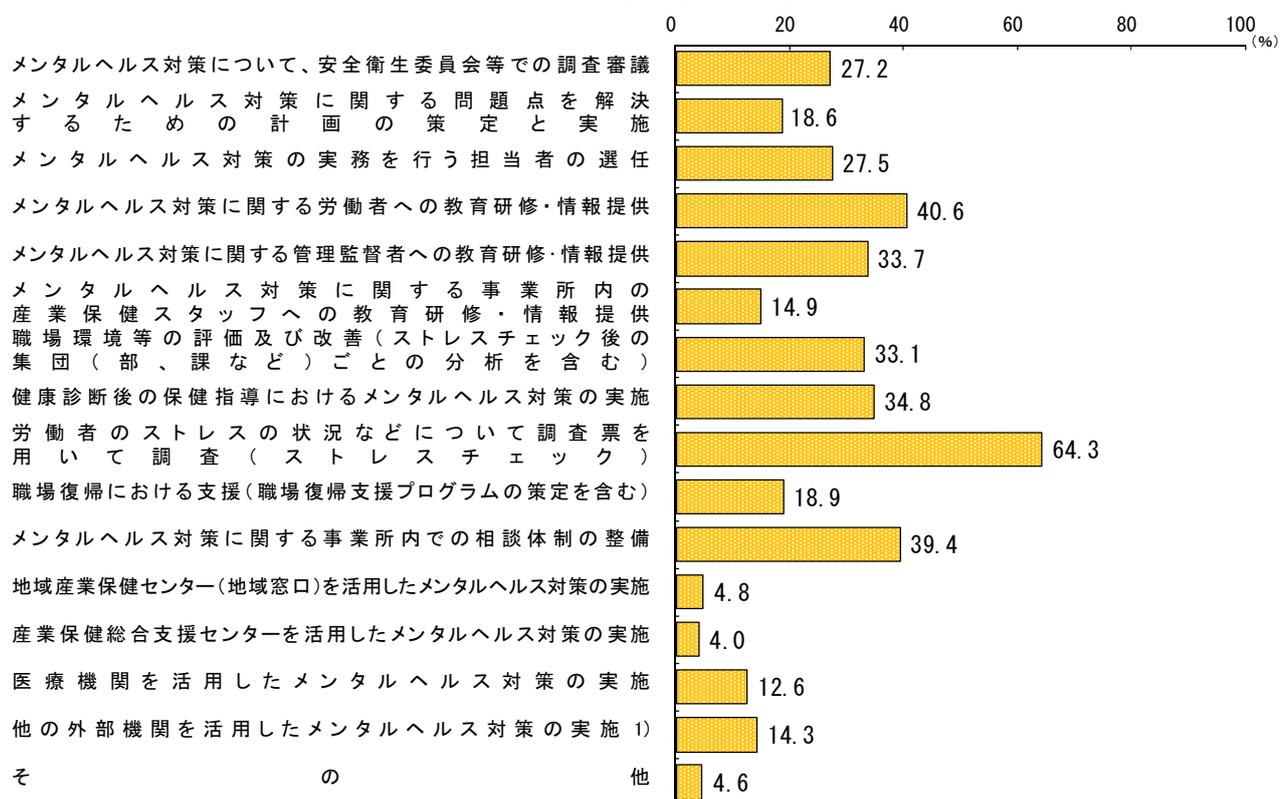
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 58.4%[平成 28 年調査 56.6%]となっている。

メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)」が 64.3%[同 62.3%]と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」が 40.6%[同 38.2%]、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」が 39.4%[同 35.5%]となっている。(第2図、第3図、第5表)

第2図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移(事業所計=100%)



第3図 メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)(平成 29 年)  
(メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所=100%)



注:1) 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、(一社)日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

第5表 メンタルヘルス対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	メンタルヘルス対策に取り組んでいる	メンタルヘルス対策に取り組んでいない	不 明
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>100.0</b>	<b>58.4</b>	<b>39.2</b>	<b>2.5</b>
1,000人以上	100.0	98.9	-	1.1
500～999人	100.0	99.8	0.1	0.1
300～499人	100.0	99.5	0.3	0.2
100～299人	100.0	95.5	3.4	1.1
50～99人	100.0	83.0	14.0	3.0
30～49人	100.0	67.0	31.6	1.4
10～29人	100.0	50.2	47.0	2.8
平成28年	100.0	56.6	41.5	2.0

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)								
	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 <sup>1)</sup>	メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供	職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック後の集団(部、課など)ごとの分析を含む)	
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 58.4 ]	100.0	27.2	18.6	27.5	40.6	33.7	14.9	33.1
1,000人以上	[ 98.9 ]	100.0	81.2	58.8	73.8	84.0	80.1	67.9	84.6
500～999人	[ 99.8 ]	100.0	69.2	47.7	67.4	69.6	68.8	49.6	73.2
300～499人	[ 99.5 ]	100.0	62.5	36.6	58.4	60.2	55.0	38.3	64.9
100～299人	[ 95.5 ]	100.0	58.2	32.7	48.9	52.8	46.7	32.0	61.3
50～99人	[ 83.0 ]	100.0	51.8	28.8	44.0	46.6	42.9	27.1	51.4
30～49人	[ 67.0 ]	100.0	26.7	18.6	26.6	46.9	38.7	13.3	33.0
10～29人	[ 50.2 ]	100.0	16.8	13.7	20.2	35.2	27.8	9.5	24.3
平成28年	[ 56.6 ]	100.0	26.9	16.3	25.8	38.2	29.2	11.6	26.6

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)								
	健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)	職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	地域産業保健センター(地域窓口)を活用したメンタルヘルス対策の実施	産業保健総合支援センターを活用したメンタルヘルス対策の実施	医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	他の外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施 <sup>2)</sup>	その他
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>34.8</b>	<b>64.3</b>	<b>18.9</b>	<b>39.4</b>	<b>4.8</b>	<b>4.0</b>	<b>12.6</b>	<b>14.3</b>	<b>4.6</b>
1,000人以上	60.2	98.4	82.6	86.9	2.2	6.8	30.0	38.8	4.6
500～999人	49.7	99.0	62.5	77.7	3.0	8.4	26.6	29.4	4.4
300～499人	47.9	98.6	51.4	63.9	2.4	6.7	23.3	28.5	1.4
100～299人	36.5	93.9	33.2	55.3	1.8	6.4	20.3	22.1	3.6
50～99人	39.0	88.9	25.3	44.2	3.2	4.1	19.0	15.0	2.6
30～49人	34.7	61.4	21.7	42.1	6.7	4.5	13.1	14.5	4.6
10～29人	33.1	54.9	13.6	34.6	5.1	3.5	9.7	12.6	5.3
平成28年	31.2	62.3	17.9	35.5	4.0	2.8	12.3	15.1	7.5

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」の割合である。

2) 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、(一社)日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

### (3) ストレスチェックの実施状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所のうち、労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（以下「ストレスチェック」という。）した事業所の割合は 64.3%[平成 28 年調査 62.3%]となっている。

実施したストレスチェックの種類をみると、「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)に基づくストレスチェック」が 93.8%[同 79.3%]、「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)によらず実施した事業所独自のストレスチェック」が 6.2%[同 6.4%]となっている。(第6表)

第6表 労働者のストレスチェックの種類及びストレスチェックの実施時期別事業所割合

(単位:%)					
区 分	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所計 1)	ストレスチェックの実施時期(複数回答)			不 明
		労働安全衛生法(平成27年12月1日施行)に基づくストレスチェック	労働安全衛生法(平成27年12月1日施行)によらず実施した事業所独自のストレスチェック		
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 64.3 ]	100.0	93.8	6.2	-
1,000人以上	[ 98.4 ]	100.0	96.6	3.4	-
500～999人	[ 99.0 ]	100.0	96.8	3.2	-
300～499人	[ 98.6 ]	100.0	99.3	0.7	-
100～299人	[ 93.9 ]	100.0	97.2	2.8	-
50～99人	[ 88.9 ]	100.0	97.9	2.1	-
30～49人	[ 61.4 ]	100.0	93.0	7.0	-
10～29人	[ 54.9 ]	100.0	91.6	8.4	-
(再掲)50人以上	[ 91.5 ]	100.0	97.7	2.3	-
平成28年	[ 62.3 ]	100.0	79.3	6.4	14.3

区 分	労働安全衛生法(平成27年12月1日施行)に基づくストレスチェックをした事業所計 2)	ストレスチェックの実施時期(複数回答)			不 明
		定期健康診断の機会に実施した	定期健康診断以外の機会に実施した		
<b>平成29年</b> (事業所規模)	( 93.8 )	100.0	26.1	73.6	1.5
1,000人以上	( 96.6 )	100.0	20.6	82.7	-
500～999人	( 96.8 )	100.0	24.1	78.9	-
300～499人	( 99.3 )	100.0	24.1	76.1	0.7
100～299人	( 97.2 )	100.0	22.9	79.3	0.2
50～99人	( 97.9 )	100.0	24.2	76.4	1.0
30～49人	( 93.0 )	100.0	25.0	74.9	1.7
10～29人	( 91.6 )	100.0	28.1	70.5	2.0
(再掲)50人以上	( 97.7 )	100.0	23.7	77.5	0.7
平成28年	( 79.3 )	100.0	19.3	80.7	0.7

区 分	労働安全衛生法(平成27年12月1日施行)によらず事業所独自のストレスチェックをした事業所計 3)	ストレスチェックの実施時期(複数回答)			不 明
		定期健康診断の機会に実施した	定期健康診断以外の機会に実施した		
<b>平成29年</b> (事業所規模)	< 6.2 >	100.0	19.6	80.4	3.7
1,000人以上	< 3.4 >	100.0	45.3	62.3	14.4
500～999人	< 3.2 >	100.0	9.0	91.0	-
300～499人	< 0.7 >	100.0	14.9	85.1	-
100～299人	< 2.8 >	100.0	17.9	82.1	-
50～99人	< 2.1 >	100.0	11.3	92.0	1.5
30～49人	< 7.0 >	100.0	23.1	75.8	9.4
10～29人	< 8.4 >	100.0	19.6	80.4	2.7
(再掲)50人以上	< 2.3 >	100.0	14.7	87.1	1.0
平成28年	< 6.4 >	100.0	16.5	85.3	1.0

注:1) [ ]は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」の割合である。

2) ( )は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」のうち、「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)に基づくストレスチェックをした事業所」の割合である。

3) < >は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」のうち、「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)によらず事業所独自のストレスチェックをした事業所」の割合である。

また、労働者にストレスチェックを実施した事業所のうち、事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した事業所の割合は47.0%[同33.6%]となっている。

面談等を実施した事業所について、面談等を実施した労働者の割合階級別にみると、「5%未満」が77.5%[同79.9%]と最も多くなっている。(第7表)

面談等の実施者又は実施機関(複数回答)をみると、「産業医」が67.0%[同61.9%]と最も多く、次いで「産業医以外の医師(外部の医師)」が13.2%[同12.7%]となっている(第8表)。

第7表 事業所が指定した医師等の専門家による面談等の実施の有無及び面談等を実施した労働者の割合階級別事業所割合

(単位:%)

区 分	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所計 1)	事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した	事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施していない	面談等を実施した労働者の割合階級 3)							不 明	
				80%以上100%まで	60%以上80%未満	40%以上60%未満	30%以上40%未満	20%以上30%未満	10%以上20%未満	5%以上10%未満		5%未満
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 64.3]	100.0	47.0	50.7								2.3
1,000人以上	[ 98.4]	100.0	93.9	4.7								1.4
500～999人	[ 99.0]	100.0	83.2	15.6								1.1
300～499人	[ 98.6]	100.0	75.9	22.6								1.5
100～299人	[ 93.9]	100.0	63.2	35.0								1.8
50～99人	[ 88.9]	100.0	52.5	46.4								1.0
30～49人	[ 61.4]	100.0	42.7	53.9								3.4
10～29人	[ 54.9]	100.0	40.8	56.6								2.6
平成28年	[ 62.3]	100.0	33.6	55.7								10.7

区 分	事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した事業所計 2)	面談等を実施した労働者の割合階級 3)								
		80%以上100%まで	60%以上80%未満	40%以上60%未満	30%以上40%未満	20%以上30%未満	10%以上20%未満	5%以上10%未満	5%未満	
<b>平成29年</b> (事業所規模)	( 47.0)	100.0	9.5	2.4	1.0	0.3	1.2	2.4	5.8	77.5
1,000人以上	( 93.9)	100.0	4.8	0.2	0.2	0.3	0.5	3.7	5.8	84.5
500～999人	( 83.2)	100.0	2.5	2.4	0.3	0.1	0.2	2.6	8.6	83.5
300～499人	( 75.9)	100.0	3.1	0.9	-	0.6	0.1	2.3	4.0	89.0
100～299人	( 63.2)	100.0	5.0	1.4	0.6	-	1.8	4.7	3.4	83.1
50～99人	( 52.5)	100.0	7.1	1.6	0.2	0.1	0.9	1.0	5.4	83.8
30～49人	( 42.7)	100.0	7.1	1.2	2.7	1.4	1.3	1.5	6.9	78.0
10～29人	( 40.8)	100.0	13.5	3.6	1.0	0.1	1.2	2.6	6.5	71.5
平成28年	( 33.6)	100.0	9.2	2.3	0.5	0.3	0.7	2.4	4.6	79.9

注:1) [ ]は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」の割合である。

2) ( )は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」のうち、「事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した事業所」の割合である。

3) 「面談等を実施した労働者の割合階級」は、ストレスチェックを実施した労働者のうち、事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した労働者の割合による階級である。

第8表 事業所が指定した医師等の専門家による面談等の実施者又は実施機関別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した事業所計 1)	面談等の実施者又は実施機関(複数回答)								不 明
		産業医	産業医以外の医師(外部の医師)	事業所内の保健師・看護師	衛生管理者・衛生推進者等	地域産業保健センター(地域窓口)	健康診断機関	その他の機関		
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 47.0]	100.0	67.0	13.2	6.6	2.7	3.4	11.9	7.3	2.7
1,000人以上	[ 93.9]	100.0	90.8	15.1	25.8	1.1	-	-	1.7	-
500～999人	[ 83.2]	100.0	86.1	17.3	16.7	1.5	0.7	1.7	2.9	-
300～499人	[ 75.9]	100.0	84.8	13.9	13.5	0.7	-	0.9	4.3	1.2
100～299人	[ 63.2]	100.0	89.6	8.5	5.9	2.3	0.7	2.5	3.3	-
50～99人	[ 52.5]	100.0	84.1	12.1	4.3	2.9	0.5	2.8	4.2	1.2
30～49人	[ 42.7]	100.0	51.8	16.8	8.1	6.7	6.2	20.7	6.9	2.6
10～29人	[ 40.8]	100.0	54.2	13.9	6.2	1.7	5.1	17.6	10.8	4.5
平成28年	[ 33.6]	100.0	61.9	12.7	4.8	2.2	2.9	15.7	5.7	4.5

注:1) [ ]は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」のうち、「事業所が指定した医師等の専門家による面談等を実施した事業所」の割合である。

さらに、労働者にストレスチェックを実施した事業所のうち、ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した事業所の割合は58.3%[同43.8%]であり、このうちストレスチェック結果を活用した事業所の割合は72.6%[同69.2%]となっている。

ストレスチェック結果を活用した事業所のうち、ストレスチェック結果の活用内容(複数回答)をみると、「衛生委員会等での審議」が47.9%[同46.2%]と最も多くなっている。

ストレスチェックの実施義務のある事業所規模50人以上の事業所のうち、ストレスチェックの結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した事業所の割合は69.0%であり、このうちその結果を活用した事業所の割合は74.9%となっている。(第9表)

第9表 ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析の実施の有無、活用の有無及び活用内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所計 1)		ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した	ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施していない	ストレスチェック結果の活用内容(複数回答)					不明		
	[ 64.3 ]	100.0	58.3	39.6	結果を活用した	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	管理監督者向け研修の実施	衛生委員会等での審議		その他	結果を特に活用していない
平成29年(事業所規模)	[ 64.3 ]	100.0	58.3	39.6								2.0
1,000人以上	[ 98.4 ]	100.0	86.8	11.7								1.5
500～999人	[ 99.0 ]	100.0	84.7	15.2								0.1
300～499人	[ 98.6 ]	100.0	76.4	23.3								0.3
100～299人	[ 93.9 ]	100.0	70.0	29.0								1.0
50～99人	[ 88.9 ]	100.0	66.3	33.2								0.4
30～49人	[ 61.4 ]	100.0	58.9	38.6								2.5
10～29人	[ 54.9 ]	100.0	51.5	45.7								2.8
(再掲)50人以上	[ 91.5 ]	100.0	69.0	30.4								0.6
平成28年	[ 62.3 ]	100.0	43.8	47.0								9.2

区 分	ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した事業所計 2)		ストレスチェック結果の活用内容(複数回答)							不明	
	( 58.3 )	100.0	結果を活用した	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	管理監督者向け研修の実施	衛生委員会等での審議	その他	結果を特に活用していない		
平成29年(事業所規模)	( 58.3 )	100.0	72.6	<100.0>	<22.0>	<26.2>	<22.8>	<47.9>	<25.0>	27.1	0.4
1,000人以上	( 86.8 )	100.0	88.5	<100.0>	<23.2>	<21.4>	<40.2>	<50.3>	<30.3>	11.5	-
500～999人	( 84.7 )	100.0	80.2	<100.0>	<17.1>	<17.6>	<36.8>	<49.5>	<27.8>	19.8	-
300～499人	( 76.4 )	100.0	82.6	<100.0>	<17.5>	<18.9>	<20.4>	<60.2>	<23.1>	17.4	-
100～299人	( 70.0 )	100.0	76.6	<100.0>	<15.2>	<25.5>	<18.8>	<52.8>	<24.9>	23.4	-
50～99人	( 66.3 )	100.0	72.2	<100.0>	<17.5>	<16.8>	<15.1>	<62.5>	<18.0>	27.8	-
30～49人	( 58.9 )	100.0	78.3	<100.0>	<18.6>	<28.9>	<22.3>	<41.0>	<29.8>	21.7	-
10～29人	( 51.5 )	100.0	68.6	<100.0>	<28.2>	<30.6>	<27.2>	<41.3>	<26.5>	30.6	0.8
(再掲)50人以上	( 69.0 )	100.0	74.9	<100.0>	<16.8>	<20.2>	<18.1>	<58.1>	<21.5>	25.1	-
平成28年	( 43.8 )	100.0	69.2	<100.0>	<21.3>	<19.8>	<17.3>	<46.2>	<33.4>	28.1	2.7

注:1) [ ]は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」の割合である。

2) ( )は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」のうち、「ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した事業所」の割合である。

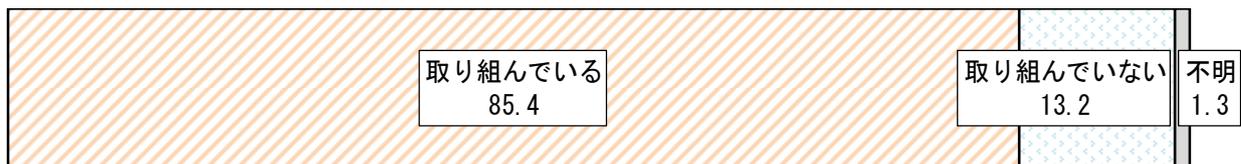
#### 4 受動喫煙防止対策に関する事項

受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所の割合は 85.4% [平成 28 年調査 85.8%] となっている。

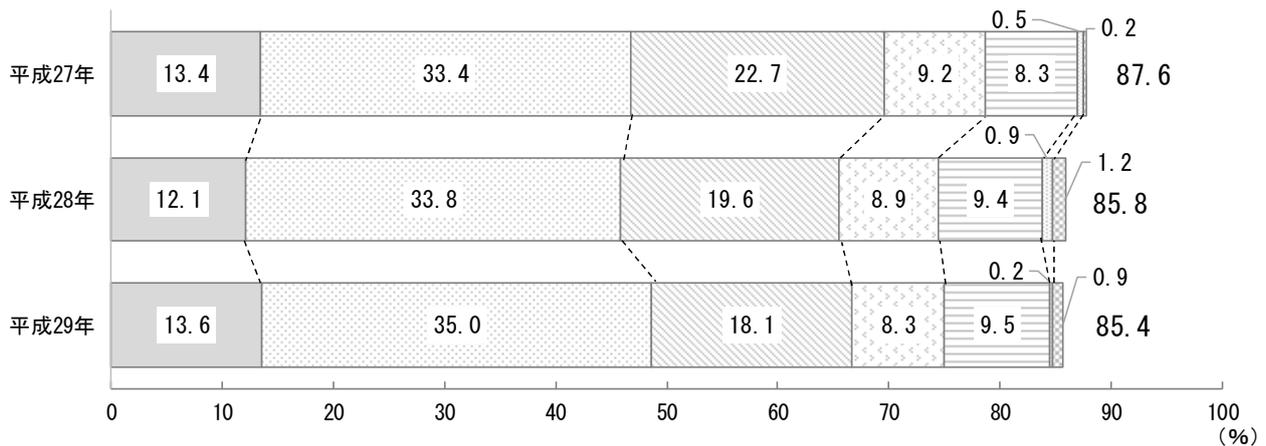
産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 98.5% と最も高く、次いで「複合サービス事業」が 98.4%、「金融業、保険業」が 96.5% となっている。

禁煙・分煙の状況をみると、「事業所の建物内全体（執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている」が 35.0% [同 33.8%] と最も多く、次いで「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている」が 18.1% [同 19.6%]、「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている」が 13.6% [同 12.1%] となっている。（第 4 図、第 5 図、第 10 表）

第 4 図 受動喫煙防止対策の取組の有無（平成 29 年）（事業所計＝100%）



第 5 図 受動喫煙防止対策に取り組んでいる禁煙・分煙状況別事業所割合の推移（事業所計＝100%）



- 屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている
- 事業所の建物内全体（執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている
- 事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている
- 事業所の内部に空間的に隔離されていない喫煙場所（喫煙コーナー）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている
- 上記以外の方法で、事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している
- 事業所内で自由に喫煙できる
- 禁煙・分煙状況不明

第10表 受動喫煙防止対策の取組の有無及び禁煙・分煙状況別事業所割合

(単位:%)

区分	事業所計	受動喫煙防止対策に取り組んでいる	禁煙・分煙状況			
			屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている	事業所の建物内全体(執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む)を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている	事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所(喫煙室)を設け、それ以外の場所は禁煙にしている	事業所の内部に空間的に隔離されていない喫煙場所(喫煙コーナー)を設け、それ以外の場所は禁煙にしている
<b>平成29年</b>	<b>100.0</b>	<b>85.4</b>	<b>13.6</b>	<b>35.0</b>	<b>18.1</b>	<b>8.3</b>
(事業所規模)						
1,000人以上	100.0	97.8	22.0	21.9	46.5	3.4
500～999人	100.0	95.7	19.0	19.8	48.8	3.4
300～499人	100.0	96.6	14.8	24.5	46.9	3.4
100～299人	100.0	96.4	9.4	33.7	36.1	7.0
50～99人	100.0	93.1	11.3	40.1	25.5	6.6
30～49人	100.0	88.7	12.5	33.8	23.9	9.7
10～29人	100.0	82.9	14.3	34.9	14.2	8.4
(産業)						
農業、林業(林業に限る。)	100.0	74.5	2.5	43.0	10.3	7.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	75.0	3.6	25.5	21.6	9.3
建設業	100.0	80.1	4.2	31.3	21.1	9.5
製造業	100.0	83.5	4.5	31.5	21.2	12.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.5	2.2	34.3	50.5	5.9
情報通信業	100.0	93.8	11.4	44.7	30.5	3.5
運輸業、郵便業	100.0	83.0	4.0	38.3	26.2	6.9
卸売業、小売業	100.0	85.4	10.6	40.9	16.2	6.7
金融業、保険業	100.0	96.5	5.4	46.0	30.0	9.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	89.8	12.4	41.2	25.2	5.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	89.9	11.7	39.3	20.8	9.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	78.4	7.3	22.1	18.1	12.6
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	84.6	9.5	33.4	19.6	9.4
教育、学習支援業	100.0	91.6	58.5	18.0	7.9	2.3
医療、福祉	100.0	89.0	39.5	36.1	5.3	3.6
複合サービス事業	100.0	98.4	4.9	53.8	24.1	10.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	87.3	9.1	36.2	23.0	9.6
平成28年	100.0	85.8	12.1	33.8	19.6	8.9

区分	禁煙・分煙状況			受動喫煙防止対策に取り組んでいない	不明
	上記以外の方法で、事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している	事業所内で自由に喫煙できる	禁煙・分煙状況不明		
<b>平成29年</b>	<b>9.5</b>	<b>0.2</b>	<b>0.9</b>	<b>13.2</b>	<b>1.3</b>
(事業所規模)					
1,000人以上	3.9	-	-	1.2	1.0
500～999人	4.7	-	-	3.8	0.4
300～499人	6.8	-	0.3	3.1	0.2
100～299人	9.1	-	1.1	2.7	0.9
50～99人	8.8	0.2	0.7	4.6	2.2
30～49人	8.3	0.0	0.5	10.4	0.9
10～29人	9.9	0.2	1.0	15.8	1.3
(産業)					
農業、林業(林業に限る。)	8.6	0.6	1.7	24.4	1.1
鉱業、採石業、砂利採取業	13.2	1.8	-	23.2	1.8
建設業	12.5	0.4	1.1	17.8	2.1
製造業	12.2	0.5	0.7	14.7	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	5.5	-	-	1.5	-
情報通信業	3.0	0.3	0.4	5.5	0.7
運輸業、郵便業	7.1	0.1	0.3	14.4	2.6
卸売業、小売業	10.5	-	0.6	13.1	1.5
金融業、保険業	5.8	-	-	2.9	0.6
不動産業、物品賃貸業	5.3	-	-	8.8	1.4
学術研究、専門・技術サービス業	7.6	-	1.0	9.5	0.6
宿泊業、飲食サービス業	14.7	0.7	2.9	20.3	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	12.1	-	0.6	14.8	0.6
教育、学習支援業	3.1	-	1.8	7.7	0.7
医療、福祉	4.5	-	-	10.6	0.4
複合サービス事業	4.7	-	0.3	1.5	0.1
サービス業(他に分類されないもの)	8.0	0.1	1.2	11.3	1.3
平成28年	9.4	0.9	1.2	13.1	1.0

職場の受動喫煙を防止するための取組を進めるにあたり、問題があるとする事業所の割合は42.6%[同41.8%]となっている。

問題の内容(主なもの2つ以内)をみると、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」が34.3%[同33.6%]と最も多く、次いで「喫煙室からのたばこ煙の漏洩を完全に防ぐことが困難である」が28.5%[同29.7%]となっている。

(第11表)

第11表 職場の受動喫煙防止の取組における問題の有無及び問題の内容別事業所割合

(単位:%)

区分	事業所計	職場の受動喫煙防止の取組において問題がある	職場の受動喫煙防止の取組において特に問題がない	不明
<b>平成29年</b>	<b>100.0</b>	<b>42.6</b>	<b>55.0</b>	<b>2.5</b>
(事業所規模)				
1,000人以上	100.0	61.9	36.3	1.7
500～999人	100.0	53.0	46.1	0.9
300～499人	100.0	53.8	43.6	2.6
100～299人	100.0	53.2	44.6	2.1
50～99人	100.0	43.5	53.3	3.2
30～49人	100.0	44.9	53.0	2.1
10～29人	100.0	41.1	56.5	2.5
(産業)				
農業、林業(林業に限る。)	100.0	44.9	50.1	5.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	47.2	49.3	3.6
建設業	100.0	50.0	46.3	3.7
製造業	100.0	47.5	49.7	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	42.5	57.0	0.5
情報通信業	100.0	30.6	67.9	1.5
運輸業、郵便業	100.0	47.4	48.2	4.4
卸売業、小売業	100.0	43.1	53.7	3.3
金融業、保険業	100.0	32.6	66.3	1.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	37.7	60.9	1.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	35.3	63.4	1.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	57.7	39.9	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	50.1	48.1	1.8
教育、学習支援業	100.0	18.2	81.1	0.7
医療、福祉	100.0	28.7	70.1	1.2
複合サービス事業	100.0	51.6	47.6	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	38.0	60.5	1.5
平成28年	100.0	41.8	54.4	3.8

区分	問題の内容(主なもの2つ以内)										
	職場の受動喫煙防止の取組において問題がある事業所計 <sup>1)</sup>	受動喫煙防止に対する喫煙者の理解が得られない	喫煙室からのたばこ煙の漏洩を完全に防ぐことが困難である	顧客に喫煙をやめさせるのが困難である	喫煙室や喫煙コーナーを設けるスペースがない	喫煙室や喫煙コーナーを設けるための資金がない	施設上の制約により、喫煙室に必要な設備を設置できない	受動喫煙防止対策への取り組み方がわからない	取り組む必要性を感じない	その他	
<b>平成29年</b>	<b>[ 42.6 ]</b>	<b>100.0</b>	<b>24.0</b>	<b>28.5</b>	<b>34.3</b>	<b>25.7</b>	<b>14.7</b>	<b>9.6</b>	<b>2.5</b>	<b>5.7</b>	<b>5.4</b>
(事業所規模)											
1,000人以上	[ 61.9 ]	100.0	38.1	42.1	28.3	11.3	3.2	5.5	0.5	1.3	11.4
500～999人	[ 53.0 ]	100.0	32.1	50.7	19.4	12.3	6.1	5.2	2.3	-	14.1
300～499人	[ 53.8 ]	100.0	32.8	51.8	27.3	10.3	7.6	7.4	0.5	0.1	7.5
100～299人	[ 53.2 ]	100.0	27.8	38.9	27.6	19.9	10.3	7.7	2.3	4.2	7.5
50～99人	[ 43.5 ]	100.0	23.0	33.3	25.2	20.5	19.7	13.8	4.0	0.9	3.9
30～49人	[ 44.9 ]	100.0	20.8	31.3	37.9	21.6	12.6	10.8	1.0	4.6	6.7
10～29人	[ 41.1 ]	100.0	24.2	25.8	35.5	28.2	15.1	9.0	2.7	6.9	5.0
(産業)											
農業、林業(林業に限る。)	[ 44.9 ]	100.0	20.3	21.1	25.8	31.5	19.4	10.9	-	15.6	3.2
鉱業、採石業、砂利採取業	[ 47.2 ]	100.0	28.2	27.2	41.1	12.8	5.1	1.9	1.9	10.2	10.9
建設業	[ 50.0 ]	100.0	30.5	34.5	27.3	19.1	14.3	5.5	-	5.8	10.4
製造業	[ 47.5 ]	100.0	26.0	31.8	26.0	20.2	12.7	8.9	3.2	7.7	6.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 42.5 ]	100.0	13.9	58.8	17.1	7.0	3.5	13.4	-	5.1	3.8
情報通信業	[ 30.6 ]	100.0	39.5	33.2	20.2	19.8	7.6	7.9	2.9	5.6	4.6
運輸業、郵便業	[ 47.4 ]	100.0	24.7	34.2	20.9	24.3	14.7	13.1	3.4	6.0	10.5
卸売業、小売業	[ 43.1 ]	100.0	22.3	25.5	39.1	29.6	11.5	9.7	4.3	6.1	4.5
金融業、保険業	[ 32.6 ]	100.0	24.4	38.0	18.1	34.2	15.5	3.6	2.4	1.8	5.1
不動産業、物品賃貸業	[ 37.7 ]	100.0	15.8	32.9	38.5	24.6	13.8	7.4	-	4.9	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	[ 35.3 ]	100.0	21.7	29.7	29.5	29.4	14.0	11.3	-	1.6	4.4
宿泊業、飲食サービス業	[ 57.7 ]	100.0	20.9	22.0	46.6	30.6	23.3	11.2	-	4.1	1.5
生活関連サービス業、娯楽業	[ 50.1 ]	100.0	16.6	27.4	58.6	15.3	16.6	5.9	0.3	4.6	8.1
教育、学習支援業	[ 18.2 ]	100.0	24.7	16.0	29.0	21.1	13.9	12.7	-	10.8	5.5
医療、福祉	[ 28.7 ]	100.0	28.0	25.9	31.2	27.9	13.9	11.3	3.5	8.2	5.2
複合サービス事業	[ 51.6 ]	100.0	28.1	26.9	29.2	36.2	11.3	15.9	5.2	1.6	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	[ 38.0 ]	100.0	22.7	35.7	25.3	21.8	12.9	10.2	4.2	3.6	4.8
平成28年	[ 41.8 ]	100.0	22.6	29.7	33.6	24.3	12.5	10.7	2.9	5.4	6.1

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「職場の受動喫煙防止の取組において問題がある事業所」の割合である。

## 5 長時間労働者に対する取組に関する事項

平成 29 年 7 月 1 日が含まれる 1 か月間に 45 時間を超える時間外・休日労働をした労働者（受け入れている派遣労働者を除く。以下、本項では同じ。）がいる事業所の割合は「45 時間超 80 時間以下」が 26.7%[平成 28 年調査 25.9%]、「80 時間超 100 時間以下」が 5.9%[同 5.5%]、「100 時間超」が 2.1%[同 2.6%]となっている。

また、医師による面接指導の申し出のあった労働者がいた事業所のうち、医師による面接指導を実施した事業所の割合をみると、「45 時間超 80 時間以下」が 43.2%[同 45.9%]、「80 時間超 100 時間以下」が 69.1% [同 60.0%]、「100 時間超」が 68.4%[同 68.3%]となっている。（第 12 表）

第 12 表 1 か月間に 45 時間超の時間外・休日労働をした労働者に対する  
医師による面接指導の実施の有無別事業所割合

(単位：%)							
区 分	45時間超80時間以下の 時間外・休日労働 をした労働者が いる事業所計 1)		医師による面接指導の 申し出があった労働者 がいる事業所 2)3)		実施した	一部実施 した	実施しな かった
	[ ]	100.0	[ ]	( )			
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 26.7]	100.0	6.7	(100.0)	( 43.2)	( 14.3)	( 35.8)
1,000人以上	[ 91.5]	100.0	28.3	(100.0)	( 75.6)	( 20.9)	( 3.5)
500～999人	[ 84.4]	100.0	19.1	(100.0)	( 68.5)	( 17.4)	( 13.8)
300～499人	[ 69.1]	100.0	16.9	(100.0)	( 61.4)	( 27.0)	( 7.7)
100～299人	[ 55.1]	100.0	8.2	(100.0)	( 67.0)	( 20.2)	( 9.9)
50～99人	[ 38.4]	100.0	8.7	(100.0)	( 46.9)	( 38.5)	( 13.4)
30～49人	[ 32.6]	100.0	6.9	(100.0)	( 40.8)	( 9.0)	( 50.0)
10～29人	[ 21.3]	100.0	5.1	(100.0)	( 30.3)	( 3.3)	( 52.5)
平成28年	[ 25.9]	100.0	4.9	(100.0)	( 45.9)	( 14.8)	( 30.3)
区 分	80時間超100時間以下の 時間外・休日労働 をした労働者が いる事業所計 1)		医師による面接指導の 申し出があった労働者 がいる事業所 2)3)		実施した	一部実施 した	実施しな かった
	[ ]	100.0	[ ]	( )			
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 5.9]	100.0	15.6	(100.0)	( 69.1)	( 7.7)	( 23.1)
1,000人以上	[ 49.4]	100.0	66.9	(100.0)	( 83.3)	( 11.2)	( 3.6)
500～999人	[ 30.8]	100.0	47.3	(100.0)	( 87.1)	( 9.3)	( 3.2)
300～499人	[ 18.7]	100.0	34.0	(100.0)	( 89.8)	( 2.4)	( 7.8)
100～299人	[ 15.4]	100.0	22.7	(100.0)	( 72.6)	( 6.9)	( 20.5)
50～99人	[ 10.0]	100.0	4.7	(100.0)	( 66.3)	( 33.7)	( -)
30～49人	[ 7.1]	100.0	8.6	(100.0)	( 61.7)	( 38.3)	( -)
10～29人	[ 4.2]	100.0	16.2	(100.0)	( 63.9)	( -)	( 36.1)
平成28年	[ 5.5]	100.0	13.3	(100.0)	( 60.0)	( 22.1)	( 17.4)
区 分	100時間超の 時間外・休日労働 をした労働者が いる事業所計 1)		医師による面接指導の 申し出があった労働者 がいる事業所 2)3)		実施した	一部実施 した	実施しな かった
	[ ]	100.0	[ ]	( )			
<b>平成29年</b> (事業所規模)	[ 2.1]	100.0	25.3	(100.0)	( 68.4)	( 7.9)	( 23.7)
1,000人以上	[ 24.4]	100.0	71.4	(100.0)	( 76.3)	( 17.5)	( 6.2)
500～999人	[ 15.3]	100.0	64.2	(100.0)	( 75.4)	( 11.0)	( 13.6)
300～499人	[ 5.7]	100.0	47.3	(100.0)	( 85.1)	( 3.8)	( 11.0)
100～299人	[ 6.0]	100.0	42.2	(100.0)	( 57.5)	( 24.1)	( 18.4)
50～99人	[ 2.7]	100.0	26.6	(100.0)	( 84.5)	( -)	( 15.5)
30～49人	[ 2.8]	100.0	29.9	(100.0)	( 87.1)	( -)	( 12.9)
10～29人	[ 1.4]	100.0	13.5	(100.0)	( 48.2)	( 1.8)	( 50.0)
平成28年	[ 2.6]	100.0	27.0	(100.0)	( 68.3)	( 16.6)	( 15.0)

注：1) [ ]は、全事業所のうち、当該時間外・休日労働をした労働者がいる事業所の割合である。

2) 「医師による面接指導の申し出があった労働者がいる事業所」には、医師による面接指導の実施の有無不明が含まれる。

3) 「医師による面接指導の申し出があった労働者がいる事業所」には、時間外・休日労働が一定の時間を超過した労働者に対して、本人の申し出の有無にかかわらず医師の面接指導を実施することとしている等により、面接指導の対象とした労働者がいる事業所も含まれる。

また、平成29年7月1日が含まれる1か月間に45時間を超える時間外・休日労働をした労働者の割合は6.9%[同6.6%]となっている。

時間外・休日労働時間階級をみると、「45時間超80時間以下」が6.0%[同5.8%]、「80時間超100時間以下」が0.7%[同0.6%]、「100時間超」が0.2%[同0.3%]となっている。(第13表)

第13表 1か月間に45時間を超える時間外・休日労働をした労働者割合

(単位:%)

区 分	労働者計	45時間超計	時間外・休日労働時間階級		
			45時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>100.0</b>	<b>6.9</b>	<b>6.0</b>	<b>0.7</b>	<b>0.2</b>
1,000人以上	100.0	5.6	5.2	0.3	0.1
500～999人	100.0	6.9	6.5	0.3	0.1
300～499人	100.0	6.8	6.2	0.5	0.1
100～299人	100.0	6.6	5.6	0.8	0.2
50～99人	100.0	7.8	6.5	1.0	0.3
30～49人	100.0	7.6	6.5	0.7	0.4
10～29人	100.0	6.7	5.7	0.8	0.2
平成28年	100.0	6.6	5.8	0.6	0.3

注:1) 受け入れている派遣労働者を除いた割合である。

## 6 産業保健に関する事項

傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた何らかの配慮を必要とする労働者に対して、治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所の割合は46.7%となっている。

治療と仕事を両立できる取組内容(複数回答)をみると、「通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等)」が88.0%と最も多く、次いで「両立支援に関する制度の整備(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等)」が31.6%となっている。(第14表)

第14表 傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無及び取組の実施内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	治療と仕事を両立できる取組内容(複数回答)									治療と仕事を両立できる取組がない	不 明
		治療と仕事を両立できる取組がある	通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等)	相談窓口等の明確化	両立支援に関する制度の整備(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等)	両立支援に関する体制の整備(産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等)	労働者、管理監督者等に対する意識啓発(研修等)	左記以外の何らかの対策を実施している	不 明			
<b>平成29年</b> (事業所規模)	<b>100.0</b>	<b>46.7</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 88.0)</b>	<b>( 22.6)</b>	<b>( 31.6)</b>	<b>( 10.5)</b>	<b>( 10.0)</b>	<b>( 6.8)</b>	<b>( 0.0)</b>	<b>50.2</b>	<b>3.0</b>
1,000人以上	100.0	88.0	(100.0)	( 87.3)	( 51.4)	( 54.0)	( 56.5)	( 21.2)	( 4.0)	( -)	10.9	1.1
500～999人	100.0	77.8	(100.0)	( 82.2)	( 39.5)	( 50.7)	( 38.9)	( 17.2)	( 6.9)	( -)	21.9	0.3
300～499人	100.0	79.7	(100.0)	( 88.7)	( 34.9)	( 40.0)	( 30.4)	( 15.1)	( 3.3)	( -)	19.3	0.9
100～299人	100.0	69.1	(100.0)	( 88.9)	( 25.1)	( 34.0)	( 16.7)	( 15.2)	( 6.7)	( -)	29.4	1.5
50～99人	100.0	58.3	(100.0)	( 89.4)	( 26.8)	( 29.8)	( 14.2)	( 13.5)	( 2.1)	( -)	37.0	4.7
30～49人	100.0	51.2	(100.0)	( 89.8)	( 27.6)	( 30.8)	( 10.8)	( 9.3)	( 6.6)	( -)	47.3	1.4
10～29人	100.0	42.3	(100.0)	( 87.2)	( 19.8)	( 31.3)	( 8.2)	( 8.7)	( 7.8)	( 0.0)	54.5	3.3

また、治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所のうち、取組に関し困難なことや課題と感じていることがある事業所の割合は76.2%となっている。

困難や課題と感じている内容(複数回答)をみると、「代替要員の確保」が75.5%と最も多く、次いで「上司や同僚の負担」が48.6%となっている。(第15表)

第15表 傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組の実施に関し困難や課題と感じている内容別事業所割合

(単位:%)					
区 分	治療と仕事を両立できる取組がある事業所計 1)		困難なことや課題と感じていることがある	困難なことや課題と感じていることは特になし	不 明
	[ 46.7 ]	100.0			
平成29年 (事業所規模)	[ 46.7 ]	100.0	76.2	23.6	0.2
1,000人以上	[ 88.0 ]	100.0	89.0	11.0	-
500～999人	[ 77.8 ]	100.0	86.1	13.9	-
300～499人	[ 79.7 ]	100.0	80.8	19.2	-
100～299人	[ 69.1 ]	100.0	80.5	19.5	-
50～99人	[ 58.3 ]	100.0	76.1	23.8	0.0
30～49人	[ 51.2 ]	100.0	80.0	20.0	-
10～29人	[ 42.3 ]	100.0	74.6	25.2	0.2

区 分	困難や課題と感じている内容(複数回答)							
	困難なことや課題と感じていることがある事業所計 2)	代替要員の確保	上司や同僚の負担	主治医との連携	就業制限の必要性や期間の判断	復職可否の判断	復職後の適正配置の判断	
平成29年 (事業所規模)	( 76.2 )	100.0	75.5	48.6	9.4	25.1	23.9	22.9
1,000人以上	( 89.0 )	100.0	59.2	64.3	20.5	32.1	26.2	37.9
500～999人	( 86.1 )	100.0	57.4	48.4	15.5	28.1	28.2	37.5
300～499人	( 80.8 )	100.0	69.2	54.1	14.3	30.9	25.7	31.2
100～299人	( 80.5 )	100.0	70.8	50.1	12.1	28.3	27.1	33.6
50～99人	( 76.1 )	100.0	76.5	50.3	9.4	31.2	30.9	26.1
30～49人	( 80.0 )	100.0	74.0	51.8	12.9	26.0	24.2	25.1
10～29人	( 74.6 )	100.0	76.6	47.1	7.9	23.2	22.0	20.0

区 分	困難や課題と感じている内容(複数回答)								
	柔軟な勤務形態の整備	病状の悪化や再発防止の対策	休職を繰り返す労働者への対応	個人情報の取扱い	病気や治療に関する情報の入手	治療と仕事の両立の重要性に対する意識啓発	社内の相談体制の確保	社外で相談・連携できる組織の活用	その他
平成29年 (事業所規模)	22.8	21.2	23.4	12.8	11.2	8.1	7.6	4.8	1.0
1,000人以上	37.5	37.1	56.1	17.0	12.9	19.4	5.7	9.4	1.2
500～999人	28.8	32.6	41.3	10.4	11.4	10.0	5.9	6.8	2.6
300～499人	28.7	26.3	39.5	14.6	10.5	11.6	8.1	5.6	2.0
100～299人	26.4	27.6	31.6	16.6	11.6	10.9	9.4	7.0	1.8
50～99人	27.1	22.5	24.4	14.2	11.9	6.4	6.8	4.8	0.4
30～49人	24.9	21.6	23.2	16.0	13.1	8.7	8.0	4.8	1.1
10～29人	20.7	19.9	21.6	11.2	10.6	7.7	7.5	4.5	0.9

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「治療と仕事を両立できる取組がある事業所」の割合である。

2) ( )は、「治療と仕事を両立できる取組がある事業所」のうち、「困難なことや課題と感じていることがある事業所」の割合である。

## 7 有害業務の有無及び特殊健康診断の実施状況に関する事項

### (1) 有害業務の状況

労働者の健康に影響を与えるおそれのある「鉛業務」、「有機溶剤業務」、「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」、「石綿等を取り扱う業務」、「放射線業務」又は「粉じん作業」のいずれかの業務(以下「有害業務」という。)がある事業所の割合は10.2%となっている。

有害業務の種類(複数回答)をみると、「有機溶剤業務」が5.2%と最も多く、次いで「粉じん作業」が4.4%となっている。(第16表)

第16表 有害業務の種類別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	有害業務の種類(複数回答)						
		右記の有害業務がある	鉛業務	有機溶剤業務	特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	石綿等を取り扱う業務	放射線業務	粉じん作業
平成29年 (産業)	100.0	10.2	0.5	5.2	2.9	0.8	2.2	4.4
農業、林業(林業に限る。)	100.0	2.2	-	0.6	-	-	0.6	1.1
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	53.6	-	5.9	3.5	1.5	-	48.5
建設業	100.0	17.3	1.3	7.9	2.8	4.0	1.4	9.1
製造業	100.0	37.5	2.5	24.2	13.1	0.7	1.6	21.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.3	-	10.3	15.0	0.6	2.0	0.6
情報通信業	100.0	0.4	-	0.4	0.0	-	0.0	-
運輸業、郵便業	100.0	3.4	0.0	1.6	0.9	1.3	0.2	0.8
卸売業、小売業	100.0	4.0	0.0	1.7	0.9	0.9	0.3	1.9
金融業、保険業	100.0	0.8	-	-	-	-	0.8	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	2.6	-	1.3	0.7	-	1.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	18.6	1.3	10.8	8.1	2.3	9.6	5.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.2	-	0.0	0.2	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	2.8	-	2.7	0.1	-	0.0	0.0
教育、学習支援業	100.0	4.0	1.0	2.7	3.1	0.7	3.6	1.1
医療、福祉	100.0	10.8	0.0	0.6	0.9	0.0	10.3	0.4
複合サービス事業	100.0	2.3	-	1.7	1.3	0.4	0.1	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	9.8	0.3	7.2	4.4	0.6	0.7	3.9

### (2) 特殊健康診断の実施状況

有害業務がある事業所のうち、過去1年間に特殊健康診断を実施した事業所の割合を有害業務の種類別にみると、「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」が87.5%と最も高く、次いで「放射線業務」が85.3%となっている(第17表)。

第17表 有害業務の種類別過去1年間に実施した特殊健康診断の実施の有無、特殊健康診断の受診率及び有所見率

<平成29年>

(単位:%)

有害業務の種類	有害業務がある事業所計 1)	特殊健康診断実施の有無			特殊健康診断	
		特殊健康診断実施有	特殊健康診断実施無	不明	受診率 2)	有所見率 2)
鉛業務	[ 0.5] 100.0	83.3	16.7	-	98.5	2.3
有機溶剤業務	[ 5.2] 100.0	83.8	15.1	1.1	98.3	4.2
特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	[ 2.9] 100.0	87.5	11.4	1.1	98.0	3.0
石綿等を取り扱う業務	[ 0.8] 100.0	75.4	24.6	0.0	86.0	1.8
放射線業務	[ 2.2] 100.0	85.3	14.6	0.1	96.1	6.9

注:1) [ ]は、全事業所のうち、当該有害業務がある事業所の割合である。

2) 受診率及び有所見率は、次のように算出した。

$$\text{受診率}(\%) = \frac{\text{延受診者数}}{\text{特殊健康診断を実施した事業所の延受診対象者数}} \times 100$$

$$\text{有所見率}(\%) = \frac{\text{延有所見者数}}{\text{延受診者数}} \times 100$$

### (3) じん肺健康診断の実施状況

粉じん作業のある事業所のうち、現在あるいは過去に粉じん作業に従事したじん肺健康診断実施対象の労働者がいる事業所の割合は 84.1%となっている。

じん肺健康診断区分(複数回答)別にみると、過去3年間(平成 26 年 11 月 1 日から平成 29 年 10 月 31 日までの期間。以下同じ。)に実施した「3年に1回のじん肺定期健康診断実施対象者がいる」が 77.4%、過去1年間に実施した「1年に1回のじん肺定期健康診断実施対象者がいる」が 28.0%、「就業時、定期外又は離職時のじん肺健康診断実施対象者がいる(過去1年間)」が 6.7%となっている。(第 18 表)

第 18 表 じん肺健康診断実施対象の労働者がいる事業所割合及びじん肺健康診断実施率

(単位:%)

年	じん肺健康診断実施対象の労働者がいる事業所計 <sup>2)</sup>	じん肺健康診断区分 1) (複数回答)					
		3年に1回のじん肺定期健康診断実施対象者がいる	実施率 <sup>3) 4)</sup>	1年に1回のじん肺定期健康診断実施対象者がいる	実施率 <sup>3) 5)</sup>	就業時、定期外又は離職時のじん肺健康診断実施対象者がいる(過去1年間)	実施率 <sup>3) 5)</sup>
平成 29 年	[ 84.1 ] 100.0	77.4 (100.0)	( 97.1 )	28.0 (100.0)	( 94.0 )	6.7 (100.0)	( 89.3 )

注: 1) じん肺健康診断は、粉じん作業従事状況及びじん肺管理区分によって実施対象者の受診頻度が定められている。

2) [ ]は、「粉じん作業のある事業所」のうち、「じん肺健康診断実施対象の労働者がいる事業所」の割合である。

3) 実施率は、次のように算出した。

$$\text{実施率}(\%) = \frac{\text{じん肺健康診断を実施した事業所数}}{\text{じん肺健康診断実施対象者がいる事業所数}} \times 100$$

4) 過去3年間にじん肺健康診断を実施した事業所数により算出した。

5) 過去1年間にじん肺健康診断を実施した事業所数により算出した。

じん肺健康診断受診率をじん肺健康診断区分別にみると、「3年に1回のじん肺定期健康診断」が 96.9%、「1年に1回のじん肺定期健康診断」が 96.6%、「就業時、定期外又は離職時のじん肺健康診断(過去1年間)」が 94.9%となっている(第 19 表)。

第 19 表 じん肺健康診断受診率及び有所見率

<平成 29 年>

(単位:%)

じん肺健康診断区分	受診率 <sup>2)</sup>	有所見率 <sup>2)</sup>
3年に1回のじん肺定期健康診断 <sup>3)</sup>	96.9	1.2
1年に1回のじん肺定期健康診断 <sup>4)</sup>	96.6	6.2
就業時、定期外又は離職時のじん肺健康診断 <sup>4)</sup>	94.9	2.4

注: 1) じん肺健康診断は、粉じん作業従事状況及びじん肺管理区分によって実施対象者の受診頻度が定められている。

2) 受診率及び有所見率は、次のように算出した。

$$\text{受診率}(\%) = \frac{\text{受診者数}}{\text{じん肺健康診断を実施した事業所の受診対象者数}} \times 100$$

$$\text{有所見率}(\%) = \frac{\text{有所見者数}}{\text{受診者数}} \times 100$$

3) 過去3年間に実施したじん肺健康診断により算出した。

4) 過去1年間に実施したじん肺健康診断により算出した。

## 8 化学物質のばく露防止対策に関する事項

### (1) 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのGHSラベルの表示状況

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の割合は1.4%となっている。

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所について、製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのGHSラベルの表示状況について回答があった事業所のうち、すべての化学物質の容器・包装にGHSラベルを表示している事業所の割合は「労働安全衛生法第57条に該当する化学物質」が77.3%、「労働安全衛生法第57条には該当しないが、危険有害性がある化学物質(GHS分類において危険有害性のクラス又は区分がつく化学物質をいう。以下同じ。)」が68.6%となっている。(第20表)

第20表 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのGHSラベルの表示状況別事業所割合

<平成29年>

(単位:%)

化学物質の種類	化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所計 <sup>1)</sup>	GHSラベルの表示状況					
		GHSラベルの表示状況について回答があった事業所		すべて表示をしている	一部表示をしている	譲渡・提供先から求めがあれば表示をしている	全く表示をしていない
労働安全衛生法第57条に該当する化学物質	[ 1.4 ]	100.0	87.9 (100.0)	( 77.3 )	( 1.8 )	( 11.1 )	( 9.7 )
労働安全衛生法第57条には該当しないが、危険有害性がある化学物質		100.0	90.2 (100.0)	( 68.6 )	( 5.7 )	( 11.1 )	( 14.6 )

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所」の割合である。

### (2) 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の安全データシート(SDS)の交付状況

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所について、製造又は譲渡・提供する際の安全データシート(SDS)の交付状況について回答があった事業所のうち、すべての製品に安全データシート(SDS)を交付している事業所の割合は、「労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質」が69.1%、「労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質」が62.6%となっている(第21表)。

第21表 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の安全データシート(SDS)の交付状況別事業所割合

<平成29年>

(単位:%)

化学物質の種類	化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所計 <sup>1)</sup>	安全データシート(SDS)の交付状況					
		安全データシート(SDS)の交付状況について回答があった事業所		すべての製品に交付している <sup>2)</sup>	一部の製品について交付している	譲渡・提供先から求めがあれば交付している	全く交付していない
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[ 1.4 ]	100.0	91.7 (100.0)	( 69.1 )	( 6.8 )	( 21.9 )	( 2.2 )
労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質		100.0	93.7 (100.0)	( 62.6 )	( 12.3 )	( 22.7 )	( 2.4 )

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所」の割合である。

2) 過去に交付済みの製品で引き続き同製品を製造又は譲渡・提供するにあたり、相手方の承諾を得て交付していない場合も含まれる。

### (3) 化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況

化学物質を使用している事業所の割合は6.7%となっている。

化学物質を使用している事業所について、化学物質を取り扱う際にリスクアセスメントをすべて実施している事業所の割合は「労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質」が52.8%、「労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質」が41.5%となっている。(第22表)

第22表 化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況別事業所割合

化学物質の種類	化学物質を使用している事業所計 <sup>1)</sup> 2)	リスクアセスメントの実施状況		
		すべて実施している	一部実施をしている	まったく実施していない
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[ 6.7 ]	52.8	26.4	15.3
労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質		41.5	31.2	20.6

注:1) 「化学物質を使用している事業所計」には、「リスクアセスメントの実施状況不明」が含まれる。

2) [ ]は、全事業所のうち、「化学物質を使用している事業所」の割合である。

### 【労働者調査】

#### 1 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

##### (1) 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスについて相談できる人の有無等

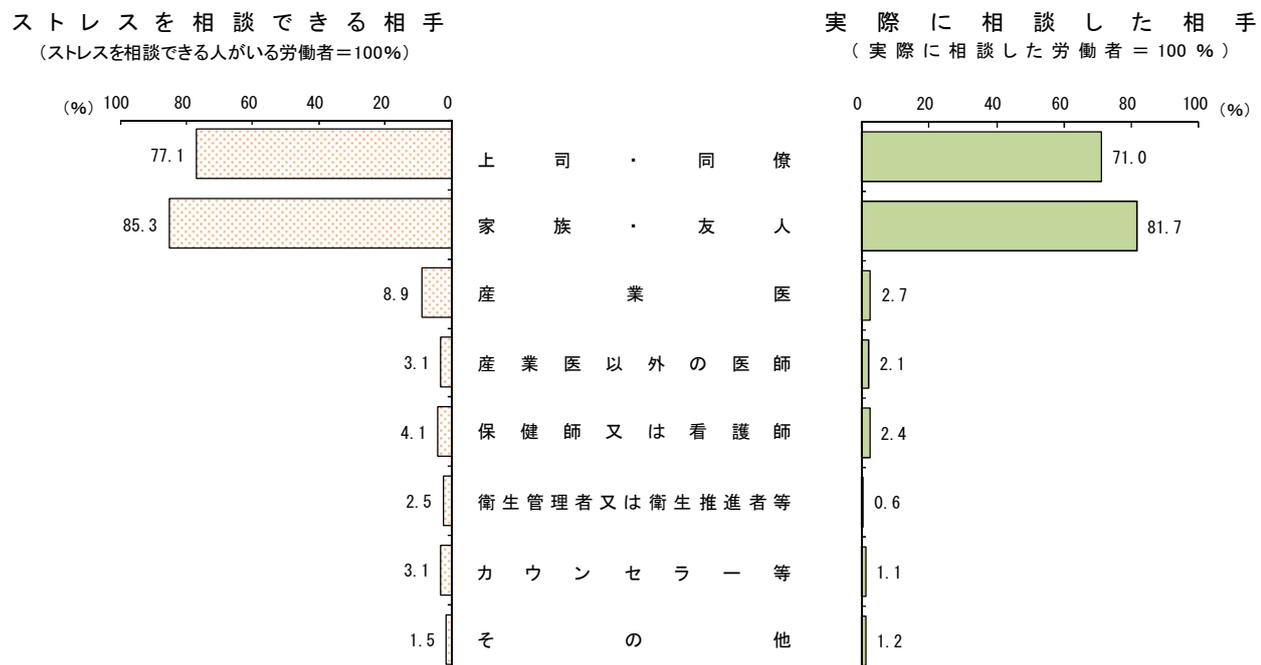
現在の自分の仕事や職業生活での不安、悩み、ストレス(以下「ストレス」という。)について相談できる人がいる労働者の割合は91.8%[平成28年調査91.1%]となっている。

相談できる相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が85.3%[同84.8%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が77.1%[同76.0%]となっている。(第6図、第23表)

また、「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した労働者の割合は84.2%[同85.0%]となっている。

実際に相談した相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が81.7%[同81.3%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が71.0%[同71.3%]となっている。(第6図、第24表)

第6図 ストレスを相談できる相手及び実際に相談した相手(複数回答)(平成29年)



第23表 ストレスを相談できる人の有無、相談できる相手別労働者割合

(単位:%)

区 分	労働者計	相談できる相手 (複数回答)					
		相談できる 人がいる	上司・同僚	家族・友人	産業医	産業医以外 の医師	
平成29年	100.0	91.8	(100.0)	( 77.1)	( 85.3)	( 8.9)	( 3.1)
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	96.1	(100.0)	( 55.2)	( 88.4)	( 4.2)	( 0.9)
20～29歳	100.0	95.5	(100.0)	( 79.7)	( 94.4)	( 6.4)	( 1.0)
30～39歳	100.0	91.6	(100.0)	( 79.2)	( 87.8)	( 9.3)	( 2.7)
40～49歳	100.0	92.1	(100.0)	( 80.2)	( 83.0)	( 10.1)	( 3.7)
50～59歳	100.0	89.1	(100.0)	( 73.9)	( 83.5)	( 11.1)	( 5.1)
60歳以上	100.0	90.9	(100.0)	( 67.7)	( 75.7)	( 4.7)	( 2.0)
(性別)							
男	100.0	90.7	(100.0)	( 80.5)	( 83.0)	( 11.5)	( 3.7)
女	100.0	93.4	(100.0)	( 72.6)	( 88.9)	( 5.4)	( 2.3)
(就業形態)							
正社員	100.0	92.1	(100.0)	( 79.1)	( 86.6)	( 10.2)	( 3.6)
契約社員	100.0	90.4	(100.0)	( 72.5)	( 81.6)	( 8.6)	( 2.6)
パートタイム労働者	100.0	90.9	(100.0)	( 69.8)	( 79.9)	( 1.8)	( 0.7)
派遣労働者	100.0	85.8	(100.0)	( 60.4)	( 95.2)	( 8.2)	( 6.6)
平成28年	100.0	91.1	(100.0)	( 76.0)	( 84.8)	( 8.6)	( 2.7)

区 分	相談できる相手 (複数回答)				相談できる 人はいない	不明	(再掲) 職場に相談 できる人が いる 1)
	保健師又は 看護師	衛生管理者 又は衛生 推進者等	カウンセ ラー等	その他			
平成29年	( 4.1)	( 2.5)	( 3.1)	( 1.5)	6.6	1.7	72.5
(年齢階級)							
20歳未満	( 2.4)	( 4.9)	( 0.9)	( -)	3.8	0.1	54.4
20～29歳	( 2.2)	( 1.2)	( 2.5)	( 1.0)	3.2	1.3	77.4
30～39歳	( 3.6)	( 2.5)	( 5.1)	( 0.9)	6.6	1.7	74.4
40～49歳	( 4.2)	( 2.3)	( 2.9)	( 1.8)	6.4	1.4	75.5
50～59歳	( 6.3)	( 3.4)	( 3.0)	( 1.8)	9.5	1.4	67.5
60歳以上	( 2.9)	( 3.1)	( 1.0)	( 2.1)	5.4	3.7	63.8
(性別)							
男	( 3.9)	( 2.8)	( 2.5)	( 1.6)	7.7	1.6	74.5
女	( 4.1)	( 2.0)	( 4.0)	( 1.3)	5.0	1.7	69.7
(就業形態)							
正社員	( 4.5)	( 2.7)	( 3.2)	( 1.3)	6.6	1.3	74.5
契約社員	( 3.6)	( 3.0)	( 2.8)	( 1.1)	8.8	0.8	67.2
パートタイム労働者	( 1.4)	( 0.9)	( 2.5)	( 1.6)	5.0	4.1	65.6
派遣労働者	( 6.7)	( 7.1)	( 10.0)	( 10.9)	10.6	3.6	52.7
平成28年	( 3.8)	( 2.3)	( 3.0)	( 2.5)	8.0	1.0	-

注:1) 「(再掲)職場に相談できる人がいる」は、「上司・同僚」、「産業医」、「産業医以外の医師」、「保健師又は看護師」、「衛生管理者又は衛生推進者等」又は「カウンセラー等」のいずれかに相談できる人がいる労働者の割合である。

第 24 表 ストレスを実際に相談した人の有無、実際に相談した相手別労働者割合

(単位:%)

区 分	相談できる人がいる 労働者計 1)		実際に相談した相手 (複数回答)					
			実際に相談した		上司・同僚	家族・友人	産業医	産業医以外 の医師
平成29年	[ 91.8 ]	100.0	84.2	(100.0)	( 71.0)	( 81.7)	( 2.7)	( 2.1)
(年齢階級)								
20歳未満	[ 96.1 ]	100.0	68.9	(100.0)	( 57.8)	( 75.7)	( 4.1)	( -)
20～29歳	[ 95.5 ]	100.0	86.8	(100.0)	( 71.4)	( 90.3)	( 1.6)	( 0.7)
30～39歳	[ 91.6 ]	100.0	87.0	(100.0)	( 74.7)	( 85.1)	( 1.9)	( 1.6)
40～49歳	[ 92.1 ]	100.0	86.4	(100.0)	( 73.2)	( 79.3)	( 3.6)	( 2.9)
50～59歳	[ 89.1 ]	100.0	79.5	(100.0)	( 67.9)	( 79.8)	( 3.7)	( 3.0)
60歳以上	[ 90.9 ]	100.0	78.0	(100.0)	( 62.1)	( 69.7)	( 1.4)	( 1.2)
(性別)								
男	[ 90.7 ]	100.0	79.7	(100.0)	( 72.9)	( 77.5)	( 4.0)	( 2.7)
女	[ 93.4 ]	100.0	90.3	(100.0)	( 68.9)	( 86.9)	( 1.1)	( 1.3)
(就業形態)								
正社員	[ 92.1 ]	100.0	84.9	(100.0)	( 72.4)	( 82.4)	( 3.0)	( 2.2)
契約社員	[ 90.4 ]	100.0	84.4	(100.0)	( 61.4)	( 78.4)	( 2.6)	( 2.1)
パートタイム労働者	[ 90.9 ]	100.0	80.5	(100.0)	( 70.5)	( 78.3)	( 0.7)	( 0.5)
派遣労働者	[ 85.8 ]	100.0	79.9	(100.0)	( 48.4)	( 90.8)	( 5.8)	( 7.9)
平成28年	[ 91.1 ]	100.0	85.0	(100.0)	( 71.3)	( 81.3)	( 1.9)	( 1.8)

区 分	実際に相談した相手 (複数回答)				(再掲) 職場の相談 できる人に 相談した 2)	相談した ことはない	不 明
	保健師又は 看護師	衛生管理者 又は衛生 推進者等	カウンセ ラー等	その他			
平成29年	( 2.4)	( 0.6)	( 1.1)	( 1.2)	61.3	15.7	0.1
(年齢階級)							
20歳未満	( 1.1)	( -)	( -)	( -)	41.2	31.1	-
20～29歳	( 1.3)	( 0.3)	( 0.5)	( 0.9)	63.4	13.0	0.2
30～39歳	( 1.4)	( 0.7)	( 1.5)	( 0.8)	65.5	12.8	0.2
40～49歳	( 2.4)	( 0.7)	( 0.8)	( 1.5)	65.0	13.6	0.0
50～59歳	( 4.2)	( 0.8)	( 2.2)	( 1.5)	55.4	20.4	0.1
60歳以上	( 2.6)	( 0.7)	( 0.0)	( 0.9)	50.9	22.0	-
(性別)							
男	( 1.9)	( 0.8)	( 0.9)	( 1.5)	59.5	20.2	0.2
女	( 2.8)	( 0.4)	( 1.3)	( 0.8)	63.7	9.7	0.0
(就業形態)							
正社員	( 2.5)	( 0.6)	( 1.0)	( 1.2)	62.9	15.0	0.1
契約社員	( 1.1)	( 0.0)	( 1.0)	( 0.2)	53.2	15.6	-
パートタイム労働者	( 1.5)	( 0.5)	( 1.3)	( 0.9)	57.8	19.5	-
派遣労働者	( 6.7)	( 5.7)	( 6.3)	( 13.5)	40.5	20.0	0.2
平成28年	( 1.3)	( 0.4)	( 1.3)	( 1.8)	-	9.6	5.5

注:1) [ ]は、全労働者のうち、「ストレスを相談できる人がいる労働者」の割合である。

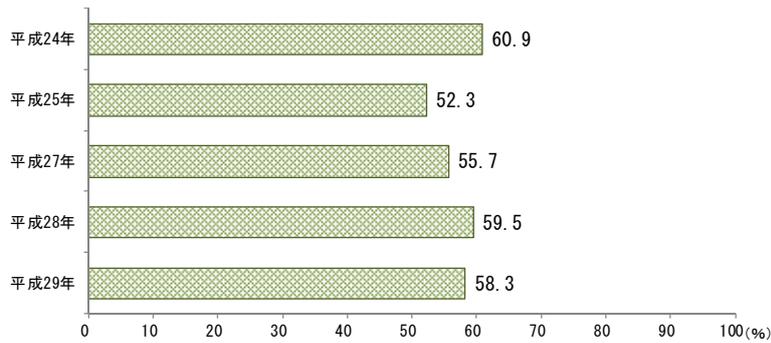
2) 「(再掲)職場の相談できる人に相談した」は、「上司・同僚」、「産業医」、「産業医以外の医師」、「保健師又は看護師」、「衛生管理者又は衛生推進者等」又は「カウンセラー等」のいずれかに実際に相談した労働者の割合である。

## (2) 仕事や職業生活に関する強いストレス

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 58.3% [平成 28 年調査 59.5%]となっている。

強いストレスの内容(主なもの3つ以内)をみると、「仕事の質・量」が 62.6%[同 53.8%]と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が 34.8%[同 38.5%]、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」が 30.6%[同 30.5%]となっている。(第7図、第 25 表)

第7図 強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者割合の推移(労働者計=100%)



注:1) 平成 26 年は当該項目を調査していない。

第 25 表 仕事や職業生活に関する強いストレスの有無及び内容別労働者割合

(単位:%)

区 分	労働者計	強いストレスの内容 (主なもの3つ以内)					
		強いストレスと なっていると 感じる 事柄がある	仕事の質・量	対人関係 (セクハラ・パワハラを含む。)	役割・地位の 変化等 (昇 進、昇格、配 置転換等)	仕事の失敗、 責任の発生等	
<b>平成29年</b>	<b>100.0</b>	<b>58.3</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 62.6)</b>	<b>( 30.6)</b>	<b>( 23.1)</b>	<b>( 34.8)</b>
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	25.4	(100.0)	( 19.5)	( 20.6)	( 5.4)	( 72.3)
20～29歳	100.0	58.5	(100.0)	( 60.7)	( 26.8)	( 16.5)	( 46.0)
30～39歳	100.0	58.9	(100.0)	( 64.5)	( 29.8)	( 26.5)	( 32.3)
40～49歳	100.0	61.8	(100.0)	( 62.3)	( 34.3)	( 22.7)	( 34.9)
50～59歳	100.0	60.5	(100.0)	( 64.0)	( 32.1)	( 27.6)	( 30.8)
60歳以上	100.0	44.5	(100.0)	( 59.9)	( 21.5)	( 15.8)	( 27.3)
(性別)							
男	100.0	55.3	(100.0)	( 64.9)	( 26.0)	( 27.6)	( 37.6)
女	100.0	62.6	(100.0)	( 59.7)	( 36.4)	( 17.5)	( 31.3)
(就業形態)							
正社員	100.0	62.1	(100.0)	( 63.7)	( 30.3)	( 24.8)	( 36.5)
契約社員	100.0	51.7	(100.0)	( 59.3)	( 33.9)	( 14.0)	( 27.9)
パートタイム労働者	100.0	40.7	(100.0)	( 56.8)	( 31.5)	( 14.8)	( 25.6)
派遣労働者	100.0	55.4	(100.0)	( 48.1)	( 29.7)	( 15.8)	( 27.9)
平成28年	100.0	59.5	(100.0)	( 53.8)	( 30.5)	( 26.8)	( 38.5)

区 分	強いストレスの内容 (主なもの3つ以内)					強いストレス となっている と感じる事柄 がない	不 明
	事故や災害 の体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	不 明		
<b>平成29年</b>	<b>( 2.4)</b>	<b>( 14.0)</b>	<b>( 22.1)</b>	<b>( 11.7)</b>	<b>( 0.2)</b>	<b>41.4</b>	<b>0.3</b>
(年齢階級)							
20歳未満	( -)	( 3.1)	( 5.4)	( -)	( -)	74.3	0.2
20～29歳	( 3.5)	( 12.3)	( 20.7)	( 12.1)	( -)	41.2	0.4
30～39歳	( 0.6)	( 14.7)	( 25.1)	( 11.1)	( 0.0)	40.9	0.2
40～49歳	( 2.3)	( 13.1)	( 24.3)	( 12.3)	( 0.3)	37.7	0.4
50～59歳	( 1.9)	( 15.5)	( 20.0)	( 11.1)	( -)	39.4	0.0
60歳以上	( 7.6)	( 15.7)	( 13.2)	( 12.5)	( 1.1)	54.6	0.9
(性別)							
男	( 3.4)	( 11.6)	( 26.6)	( 8.4)	( 0.2)	44.4	0.3
女	( 1.0)	( 17.0)	( 16.2)	( 15.8)	( 0.1)	37.1	0.4
(就業形態)							
正社員	( 2.7)	( 10.4)	( 24.4)	( 10.6)	( 0.0)	37.8	0.2
契約社員	( 1.5)	( 35.0)	( 7.8)	( 10.2)	( 1.3)	48.3	-
パートタイム労働者	( 0.5)	( 27.7)	( 12.7)	( 21.5)	( 0.5)	57.9	1.4
派遣労働者	( 1.4)	( 45.3)	( 9.3)	( 15.9)	( -)	44.3	0.2
平成28年	( 2.0)	( 14.0)	( 22.2)	( 11.6)	( 0.3)	40.0	0.5

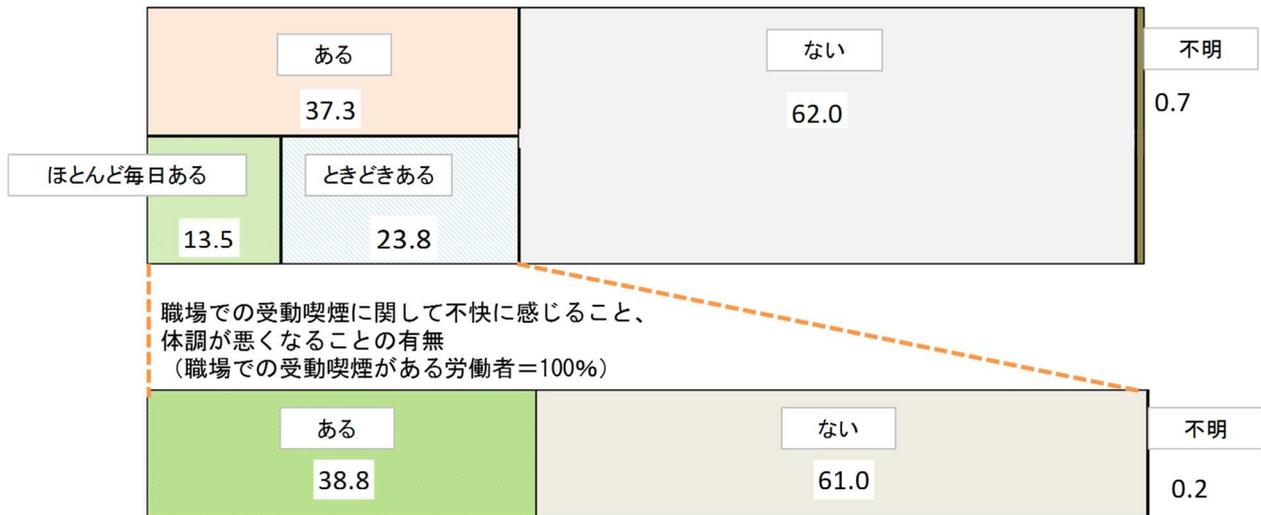
## 2 受動喫煙に関する事項

職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(以下「受動喫煙」という。)があるとする労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」の 13.5%、「ときどきある」の 23.8%を合わせて 37.3%となっている(第8図)。

職場での喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることの有無についてみると、「不快に感じること、体調が悪くなることもある」とする労働者の割合は 19.1%[平成 28 年調査 18.8%]となっている。これを「職場で受動喫煙がある」とした労働者でみると、「不快に感じること、体調が悪くなることもある」とする労働者の割合は 38.8%となっている。(第 26 表)

第8図 受動喫煙の状況(平成 29 年)

職場での受動喫煙の有無(労働者計=100%)



第 26 表 職場での喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることの有無別労働者割合

(単位:%)

区 分	労働者計	不快に感じること、 体調が悪くなること がある			不快に感じること、 体調が悪くなること がない		不 明
			よくある	たまにある			
<b>平成29年</b>	<b>100.0</b>	<b>19.1</b>	<b>4.2</b>	<b>14.9</b>	<b>80.2</b>	<b>0.7</b>	
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	20.9	1.5	19.4	78.9	0.2	
20～29歳	100.0	19.8	4.3	15.5	79.7	0.4	
30～39歳	100.0	18.4	4.7	13.7	81.4	0.2	
40～49歳	100.0	19.1	3.7	15.4	80.1	0.8	
50～59歳	100.0	19.0	3.7	15.2	80.9	0.1	
60歳以上	100.0	20.2	5.6	14.6	76.5	3.2	
(性別)							
男	100.0	17.7	3.9	13.8	82.0	0.3	
女	100.0	21.3	4.6	16.7	77.6	1.1	
(職場での喫煙)							
喫煙する	100.0	7.6	0.9	6.8	91.1	1.2	
喫煙しない	100.0	23.3	5.4	17.9	76.5	0.3	
(受動喫煙の有無)							
ある	100.0	38.8	9.1	29.7	61.0	0.2	
ほとんど毎日ある	100.0	33.0	13.4	19.6	66.5	0.5	
ときどきある	100.0	42.1	6.6	35.5	57.9	0.0	
ない	100.0	7.5	1.3	6.2	92.3	0.2	
平成28年	100.0	18.8	4.5	14.3	79.6	1.6	

## 主な用語の説明

### 「正社員」

フルタイム勤務で期間を定めずに雇われている者(定年まで雇用される者も含める。)をいう。

### 「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）」

正社員以外の契約社員、パートタイム労働者、臨時・日雇労働者をいう。

### 「契約社員」

フルタイム勤務で1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

### 「パートタイム労働者」

一般労働者(フルタイム勤務で基幹業務を行う労働者)より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働日数が少ない者で、期間を定めずに又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

### 「臨時・日雇労働者」

1か月未満の期間を定めて雇われている者をいう。

### 「派遣労働者」

10月31日時点で「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣労働者として受け入れている者をいう。

### 「リスクアセスメント」

利用可能な情報を用いて労働者の安全衛生に関する危険・有害要因を特定し、そのリスクを見積もり、かつ、評価することによって、当該リスクが許容範囲か否かを判断し、リスクの大きいものから順にそのリスクを低減させていく手法をいう。

リスクアセスメントの実施が製造業、建設業等の事業者の努力義務(労働安全衛生法第28条の2、化学物質のうち労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるもののリスクアセスメントは全事業者の努力義務)であり、平成28年6月1日から一定の化学物質についてはリスクアセスメントの実施が事業者の義務となっている(労働安全衛生法第57条の3)。

### 「安全衛生委員会」

安全委員会(労働安全衛生法第17条(同法施行令第8条第1号業種の労働者数50人以上の事業所及び第2号業種の労働者数100人以上の事業所))及び衛生委員会(労働安全衛生法第18条(労働者数50人以上の事業所))を設けなければならないときに、それぞれの設置に代えて設けることができる機関をいう(労働安全衛生法第19条)。委員の構成・調査審議の内容はそれぞれの委員会に準じている。

保安委員会、工場委員会などと呼ばれていても、安全衛生委員会等と目的と活動内容が同じで、事業所内に設置されていれば、その名称にかかわらず、安全衛生委員会等に該当する。

#### 「メンタルヘルス対策」

事業所において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置をいう（労働安全衛生法第70条の2、労働者の心の健康の保持増進のための指針）。

#### 「メンタルヘルス不調」

精神及び行動の障害に分類される精神障害のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

#### 「事業所内の産業保健スタッフ」

メンタルヘルス対策が効果的に実施されるよう、労働者や管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルス対策の実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業所外資源（専門医療機関など）とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たす人々のことで、産業医、衛生管理者、事業所内の保健師等をいう。

#### 「産業医」

常時50人以上の労働者を使用する事業所において、労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいう（労働安全衛生法第13条）。

#### 「衛生管理者」

常時50人以上の労働者を使用する事業所において、作業条件、施設等の衛生上の改善などの衛生に係る技術的事項を管理するため事業者から選任された人をいう。衛生管理者の免許を取得しているか、あるいは医師の免許を持っているなどの一定の資格を有する人から選任されることになっている（労働安全衛生法第12条第1項）。

#### 「衛生推進者」

常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業所において、労働衛生に関する技術的事項（労働者数が50人以上の事業所において衛生管理者が管理している業務と同様の業務）を担当するため、事業者から選任された人をいう。一定の資格（経験）を有する人から選任されることになっている（労働安全衛生法第12条の2（同法施行令第2条第1号業種及び第2号業種以外の事業所））。

#### 「ストレスチェック」

労働者のストレスについて、調査票などを用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるために実施するものをいう。また、その結果を職場環境の改善に活用するものであ

る。

### 「集団ごとの分析」

個人のストレスチェックの結果を一定の集団（部、課など）ごとに集計して、当該集団の特徴や傾向を分析することをいう。また、その結果を職場環境の改善に活用するものである。ストレスチェックを実施した場合は、集団ごとの分析を行うことが事業者の努力義務となっている（労働安全衛生規則第 52 条の 14）。

### 「職場復帰支援プログラム」

心の健康問題で休業していた労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするために休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明らかにしたものをいい、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等から構成される。

### 「地域産業保健センター（地域窓口）」

労働者数 50 人未満の小規模事業所では、産業医の選任義務はなく、また、事業者が独自に医師を確保して労働者の健康管理を行うことは困難な場合が多くあることから、こうした小規模事業所を支援するための都道府県に設置された機関をいう。健康診断実施後の対応や長時間労働者に対する面接指導等の産業保健サービスを提供しており、面接指導等には医師やカウンセラー等が対応する。

### 「産業保健総合支援センター」

産業医や衛生管理者などの事業所内の産業保健スタッフに対して、心の健康づくり対策についてのサービス（職場環境等の評価と改善の支援、教育研修の支援、事業所内の相談体制の支援等）を提供する機関をいう。「地域産業保健センター（地域窓口）」が行う活動に対して専門的、技術的な支援を行っており、独立行政法人労働者健康安全機構が運営している。

### 「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)に基づくストレスチェック」

労働安全衛生法第 66 条の 10 及びその関連法令に定められた要件に基づいて実施したストレスチェックのことをいい、労働者数 50 人未満の実施義務対象外の事業場で実施した場合も含む。

### 「労働安全衛生法(平成 27 年 12 月 1 日施行)によらず実施した事業所独自のストレスチェック」

労働安全衛生法第 66 条の 10 及びその関連法令に定められた要件によらずに、事業所独自に実施したストレスチェックのことをいう。

### 「健康診断機関」

健康診断を実施している機関をいう。

医療機関であるかどうか、健康診断を専門に実施している機関であるかを問わない。

### 「受動喫煙防止対策」

労働者の健康を保持・増進する観点から、労働者の受動喫煙を防止するため、事業所及び事業所の実情に応じ適切な措置を講ずることをいう。平成 27 年 6 月 1 日から、事業者の努力義務となっている（労働安全衛生法第 68 条の 2）。

### 「喫煙室」

出入口以外には非喫煙場所に対する開口面がほとんどない独立した喫煙のための屋外排气装置付きの部屋をいう。

### 「喫煙コーナー」

天井から吊り下げた板等による壁、ついたて等によって区画された喫煙可能な区域をいう。

### 「喫煙可能区域」

屋外に設置した喫煙所、屋内に設置した喫煙室、喫煙コーナーなど従業員、顧客等が喫煙を許されている区域をいう。

### 「時間外・休日労働」

休憩時間を除き、1 週当たり 40 時間を超えて労働した場合における、その超えた時間をいう。1 か月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行う。

$$\begin{aligned} & \text{1 か月当たりの時間外・休日労働時間} = \\ & \quad \text{1 か月の総労働時間(労働時間数+延長時間数+休日労働時間数)} - \\ & \quad \left( \text{計算期間(1 か月間)の総暦日数} \div 7 \right) \times 40 \end{aligned}$$

### 「長時間労働者に対する医師による面接指導」

長時間の労働により疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることをいう。

労働安全衛生法により、事業主は、①時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対し、医師による面接指導を実施することが義務づけられている（労働安全衛生法第 66 条の 8）。

また、②時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超える労働により疲労の蓄積が認められ又は健康上の不安を有している労働者及び③事業所において定められた基準に該当する労働者に対しては、医師による面接指導等の実施が努力義務となっている（労働安全衛生法第 66 条の 9）。

### 「傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱えた労働者」

労災補償を請求又は決定された者を除き、脳血管疾患、心疾患、筋骨格系疾患、がん、ストレス性疾患、糖尿病、骨折などの長期の治療が必要となる私傷病を抱え、事業所において就業するにあたって、何らかの配慮を必要とする労働者をいう。

### 「有害業務」

労働安全衛生関係法令に定める有害な業務及び作業方法や作業環境の管理が適切に行われないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務のうち、この調査では「鉛業務」、「有機溶剤業務」、「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」、「石綿等を取り扱う業務」、「放射線業務」、「粉じん作業」をいう。

### 「鉛業務」

鉛、鉛化合物を取り扱う業務及びその業務を行う作業所の清掃の業務等をいう（労働安全衛生法施行令別表第4に掲げる業務）。

### 「有機溶剤業務」

屋内作業場等で、有機溶剤（アセトン、キシレン、トルエン等の労働安全衛生法施行令別表第6の2に掲げる物質）を製造し又は取り扱う業務をいう。

### 「特定化学物質」

ジクロロベンジジン、重クロム酸、ベンゼン等（労働安全衛生法施行令別表第3に掲げる物質）をいう。

### 「石綿等を取り扱う業務」

石綿（石綿若しくは石綿をその重量の0.1%を超えて含有する製剤その他の物）を取り扱う業務をいう。

### 「放射線業務」

エックス線等電離放射線の発生を伴う装置の使用又は検査の業務や放射性物質を装備している機器を取り扱う業務や坑内における核原料物質の掘採の業務等をいう（労働安全衛生法施行令別表第2に掲げる業務）。

### 「粉じん作業」

岩石の裁断、研磨加工、粉状物質の袋詰め及び混合等じん肺にかかるおそれがあると認められる作業（じん肺法施行規則別表に掲げる作業）をいう。

### 「特殊健康診断」

有害業務に常時従事する労働者に対して、雇入れ時、当該業務への配置替え時及び定期的に行う健康診断をいう（労働安全衛生法第66条第2項）。

### 「じん肺健康診断」

じん肺（粉じんを吸入することによって肺に生じた線維増殖性変化を主体とする疾病）の予防及び健康管理のために実施する胸部臨床検査、肺機能検査等の健康診断をいう（じん肺法第8条）。

粉じん作業従事との関係	じん肺管理区分※	健康診断の頻度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2、3	1年以内ごとに1回
過去に常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

※管理1…就業上の特別な措置なし

管理2…粉じんばく露の低減措置

管理3イ…粉じんばく露の低減措置又は粉じん作業からの転換の努力義務※1

管理3ロ…粉じん作業からの転換の努力義務※1又は粉じん作業からの転換義務※2

※1：都道府県労働局からの勸奨を受けた場合

※2：都道府県労働局からの指示を受けた場合

## 「GHSラベル」

GHS分類に該当する化学品に表示することとされているラベルをいう（労働安全衛生法第57条）。

## 「GHS分類」

国連が平成15年7月に勧告した「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」における分類をいい、危険有害性がある全ての化学物質が一定の基準に従ってクラス又は区分ごとに分かれている（隔年ごとに改訂）。

ただし、成形品は除かれており、また、医薬品、食品添加物、化粧品、食品中の残留農薬等については、原則GHSでは表示の対象とされていない。

（GHS：The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals の略）

## 「危険有害性がある化学物質」

GHS分類において危険有害性のクラス又は区分の付いている化学物質をいい、平成24年4月1日から、譲渡提供者に安全データシート（SDS（Safety Data Sheet））の交付が努力義務とされている（労働安全衛生規則第24条の15）。

## 「安全データシート（SDS）」

化学物質の危険有害性や適切な取り扱い方法に関する情報等を記載した文書をいう。

なお、SDSは、平成23年度までは一般に「MSDS（化学物質等安全データシート）」と呼ばれていたが、国際整合の観点から、GHSで定義されている「SDS」に統一され、JIS Z 7253においても「SDS」とされている。

## 「労働安全衛生法第57条に該当する化学物質」

爆発性の物、発火性の物、引火性の物等、労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物質として、譲渡提供者に容器に危険有害性を表示することが義務付けられている化学物質をいう。

## 「労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質」

譲渡提供者に安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている化学物質をいう。

**「労働安全衛生法第 57 条の 2 には該当しないが、危険有害性がある（GHS 分類において危険有害性のクラス又は区分がつく）化学物質」**

平成 24 年 4 月 1 日から、譲渡提供者に安全データシート（SDS）の交付が努力義務とされている化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 15）。

**「化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施」**

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいう。

**「カウンセラー等」**

事業所において、個々の労働者に対してメンタルヘルス対策（心の健康対策）を実施する担当者をいう。例えば、精神保健福祉士、臨床心理士や産業カウンセラーなどをいう。

**「セクハラ」**

職場のセクシュアルハラスメントのことで、「労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。また、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなり、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。

**「パワハラ」**

職場のパワーハラスメントのことで、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいう。