

1 調査結果の利用上の注意

(1) 表章記号について

- ① 「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ことを示す。
 - ② 「-」は、該当する数値がないことを示す。
 - ③ 「*」印のある数値は、調査対象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、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。
- (3) 「事業所規模」は、調査対象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) 「事業所規模」は、派遣労働者の人数を含めて区分しているため「企業規模」の区分を上回る場合がある。
- (5) 「企業規模」は、調査対象事業所のほか、本社、支社、工場、営業所などすべての事業所をあわせた「企業」において雇用する常用労働者の人数による。
- (6) 「産業」の「プラスチック製品製造業（別掲を除く）」の別掲とは、家具・装備品、プラスチック製版、写真フィルム（乾板を含む）、手袋、耐火物、と石、模造真珠、歯車、目盛りのついた三角定規、注射筒、義歯、装身具・装飾品・ボタン・同関連品（貴金属・宝石製のものを除く）、かつら、時計側、楽器、がん具・運動用具、ペン・鉛筆・絵画用品・その他の事務用品、漆器、畳、うちわ・扇子・ちょうちん、ほうき・ブラシ、喫煙用具（貴金属・宝石製のものを除く）、洋傘・和傘・同部分品、魔法瓶、看板・標識機、パレット、モデル・模型、工業用模型、レコード、眼鏡をいう。
- 「機械等修理業（別掲を除く）」の別掲とは、自動車修理業、衣服修理業をいう。

2 主な用語の説明

企業及び事業所に関する事項

常用労働者

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者
- のいずれかに該当する者をいう。他社から受け入れた出向者、転籍者も含む。

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。

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

フルタイム勤務の労働者より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。

派遣労働者

「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。

メンタルヘルス対策に関する事項

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。

衛生委員会

労働者の健康の保持増進を図るための基本となる対策等事業所の衛生に関する事項について調査審議し、事業者に対して意見を述べるために置かれる機関をいう。

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、安全衛生委員会に該当する。

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

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。事業所の労働者数が50人以上の場合には、事業者は産業医を選任することになっている。（労働安全衛生法第13条）

ストレスチェック

労働者のストレスについて、調査票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ことをいう。

ストレスチェック結果の集団（部、課など）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。

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等が対応する。独立行政法人労働者健康安全機構が運営しており、労働基準監督署管轄区域ごとに設置されている。

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作りの支援等）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、各都道府県に設置されている。

産業保健に関する事項

公認心理師等の心理職

心の問題を抱えている方に対し、面接や観察により検査・分析を行い、その解決法を考え、相談や援助を行う。心理職には精神保健福祉士、臨床心理士、産業カウンセラー等が含まれる。

健康診断結果に基づく保健指導

労働安全衛生法の規定による健康診断の結果に基づき事業者が実施する保健指導・高齢者の医療の確保に関する法律の規定による特定健康診査の結果に基づき保険者が実施する特定保健指導等のことをいう。

私傷病（がん、精神障害等）を抱える労働者

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、精神障害、糖尿病、骨折などの長期の治療が必要となる傷病を抱えながら、就業する労働者のことをいう。

腰痛予防対策に関する事項

腰痛予防対策指針

腰痛予防対策の基本的な進め方について具体的に示したもので、一般的な腰痛の予防対策のほかに、腰痛の発生が比較的多い作業（重量物取扱い作業、立ち作業、座り作業、福祉・医療分野等における介護・看護作業、車両運転等の作業）における腰痛の予防対策も示している。

労働災害防止対策に関する事項

ロコモ度

「立つ」「歩く」といった身体能力（移動機能）が低下している状態のことをロコモ（ロコモティブシンドローム）という。

エイジフレンドリーガイドライン（「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」）

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの高年齢労働者の健康づくりを推進するために厚生労働省が令和2（2020）年3月に作成したガイドラインのことをいう。

転倒等リスク評価セルフチェック票

転倒等の災害リスクを自ら認識し、労働災害防止のための気づきの援助として活用すること等を目的として、厚生労働省が平成21（2009）年度に作成したチェック票のことをいう。

やさしい日本語

「やさしい日本語」は、出入国在留管理庁と文化庁が作成した『在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン』等に基づく、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のことをいう。

業種別労働災害防止対策に関する事項

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

荷役作業における墜落・転落災害、フォークリフト等の荷役運搬機械による災害等、陸上貨物運送事業における荷役作業における労働災害を防止するため、陸運事業者及び荷主・配送先、元請事業場等がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示したガイドラインをいう。

機械のリスクアセスメント

機械の危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定といった一連の手順をいう。

チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン

チェーンソーを用いて行う伐木又は造材の作業（伐木等作業）において、安全に作業を行うために着用すべき保護具等や、適切な伐木等作業方法を示したガイドラインをいう。

職場の熱中症予防対策に関する事項

暑熱若しくは多湿の屋内作業

労働安全衛生法の規定に基づき、半月以内ごとに一回、定期的に、作業場における気温、湿度及びふく射熱を測定しなければならないとされている以下の屋内作業場における作業のことをいう。

- 一 溶鉱炉、平炉、転炉又は電気炉により鉱物又は金属を製錬し、又は精錬する業務を行なう屋内作業場
- 二 キュボラ、るつぼ等により鉱物、金属又はガラスを溶解する業務を行なう屋内作業場
- 三 焼鈍炉、均熱炉、焼入炉、加熱炉等により鉱物、金属又はガラスを加熱する業務を行なう屋内作業場
- 四 陶磁器、レンガ等を焼成する業務を行なう屋内作業場
- 五 鉱物の焙焼又は焼結の業務を行なう屋内作業場
- 六 加熱された金属の運搬又は圧延、鍛造、焼入、伸線等の加工の業務を行なう屋内作業場
- 七 溶融金属の運搬又は鋳込みの業務を行なう屋内作業場
- 八 溶融ガラスからガラス製品を成型する業務を行なう屋内作業場
- 九 加硫がまによりゴムを加硫する業務を行なう屋内作業場
- 十 熱源を用いる乾燥室により物を乾燥する業務を行なう屋内作業場
- 十一 多量の液体空気、ドライアイス等を取り扱う業務を行なう屋内作業場
- 十二 冷蔵庫、製氷庫、貯氷庫又は冷凍庫等で、労働者がその内部で作業を行なうもの
- 十三 多量の蒸気を使用する染色槽により染色する業務を行なう屋内作業場
- 十四 多量の蒸気を使用する金属又は非金属の洗浄又はめつきの業務を行なう屋内作業場
- 十五 紡績又は織布の業務を行なう屋内作業場で、給湿を行なうもの
- 十六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣が定める屋内作業場

暑さ指数

WBGT（湿球黒球温度）のことで、人体の熱収支に影響の大きい湿度、ふく射熱、気温の3つを取り入れた指標で、乾球温度、湿球温度、黒球温度の値を使って計算する。温度の計測にはWBGT測定器として、アウグスト温度計若しくはハンディタイプの測定器を使用する。

屋外：WBGT=0.7×湿球温度+0.2×黒球温度+0.1×乾球温度

屋内：WBGT=0.7×湿球温度+0.3×黒球温度

労働環境においては、「WBGT（湿球黒球温度）指数を用いた熱ストレス評価」として、JIS Z 8504、世界的にもISO7243として規格化されている。

地域の暑さ指数を把握している

環境省の熱中症予防情報サイト（<https://www.wbgt.env.go.jp>）などで提供されている暑さ指数（WBGT）の予報値を活用する等、公表されている数値を活用する場合が該当する。

熱への順化

夏の屋外作業又は暑熱若しくは多湿の屋内作業で高温多湿環境に体を慣れさせることをいう。

化学物質のばく露防止対策に関する事項

化学物質を製造している

主に製造、合成、混合などを行う化学品メーカーなどをいう。

化学物質を商品として譲渡・提供している

主に商社、販売代理店などをいう。

化学物質を使用している

例として加工、洗浄等使用する一般ユーザーをいう。

化学物質を取り扱う際のリスクアセスメント

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（労働安全衛生法第57条の3）。

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やこれらを含む物等をいう。

労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質

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）化学物質のうち、令和7（2025）年10月31日調査時点で安全データシート（SDS）の交付が努力義務とされているものをいう（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。

GHSラベル

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の容器や包装に表示するラベルをいう。ラベルには名称や危険有害性を表す絵表示等を表示することとされている。（労働安全衛生法第57条）

<危険有害性を表す絵表示の例>



可燃性ガス
エアゾール
引火性液体
可燃性固体
自己反応性化学品



急性毒性
（区分1～区分3）



呼吸器感作性
生殖細胞変異原性
発がん性等



急性毒性（区分4）
皮膚刺激性（区分2）
眼刺激性（区分2A）

労働安全衛生法第57条に該当する化学物質

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やこれらを含む物等をいう。

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

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）化学物質のうち、令和7(2025)年10月31日調査時点で譲渡・提供者に化学物質の容器等にGHSラベルを表示することが努力義務とされているものをいう（労働安全衛生規則第24条の14）。

仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

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、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」をいう。

事業場外資源

事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

衛生管理者又は衛生推進者等

衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等をいう。

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。

安全衛生推進者

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、安全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安全管理者と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。

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。

こころの耳電話相談等

厚生労働省の委託事業であるメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置している労働者やその家族、企業の人事労務担当者の方々からのメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、悩みなどを相談できる窓口をいう。