

1 調査結果の利用上の注意

(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) 「企業規模」は、調査客体事業所のほか、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り区分している。

2 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、事業場外資源（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気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。

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

「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勧奨を受けた場合

※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。