

令和5年8月4日

**【照会先】**

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 田中 伸彦

室長補佐 加藤 大介

担当係 安全衛生第一係（内線 7660、7662）

（代表電話）03(5253)1111

（直通電話）03(3595)3147

## 令和4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
<b>【事業所調査】</b>	
1 メンタルヘルス対策に関する事項	3 頁
2 職場の感染防止対策に関する事項	6 頁
3 化学物質のばく露防止対策に関する事項	7 頁
4 産業保健に関する事項	9 頁
5 労働災害防止対策に関する事項	11 頁
<b>【個人調査】</b>	
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	13 頁
2 喫煙に関する事項	17 頁
3 長時間労働に関する事項	18 頁
主な用語の説明	19 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を得ることを目的とする。

## 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（令和2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、無作為に抽出した約14,000事業所

### (4) 個人

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（船員法（昭和22年法律第100号）第1条の規定による船員を除く。）

## 3 調査の対象期間

原則として令和4年10月31日現在とした。ただし、一部の事項については過去1年間（令和3年11月1日～令和4年10月31日）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、メンタルヘルス対策に関する事項、職場の感染防止対策に関する事項、化学物質のばく露防止対策に関する事項、産業保健に関する事項、安全衛生管理体制に関する事項、労働災害防止対策に関する事項

### (2) 個人調査

労働者の属性等に関する事項、勤務の状況に関する事項、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、長時間労働に関する事項

## 5 調査の方法

### (1) 事業所調査

厚生労働省が直接、調査票を調査対象事業所へ郵送し、調査対象事業所において記入した後、厚生労働省に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式（政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用）により提出する方法により実施した。

### (2) 個人調査

厚生労働省が直接、調査票を個人調査の対象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、調査対象労働者を抽出して調査票を配布し、調査対象労働者が自ら調査票を記入し、封かんした後に、事業所がまとめて厚生労働省へ郵送又は調査対象労働者が厚生労働省へ郵送若しくは調査対象労働者がインターネットを利用したオンライン報告方式（政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用）により提出する方法により実施した。

## 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を算出した。

## 7 調査系統

厚生労働省－報告者（事業所調査）

厚生労働省－調査対象事業所－報告者（個人調査）

## 8 有効回答率

事業所調査	:	調査対象数	14,260	有効回答数	8,144	有効回答率	57.1%
個人調査	:	調査対象数	18,496	有効回答数	7,959	有効回答率	43.0%

## 9 調査結果利用上の注意

### (1) 表章記号について

- ① 「0.0」 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 「-」 該当する数値がないことを示す。
- ③ 「\*」 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。
- ④ 「…」 調査していないことを示す。

(2) 構成比は四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならないことがある。

(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) 本文中の年次は、以下の調査を示す。

令和3年…令和3年労働安全衛生調査（実態調査）

## 結果の概要

### 【事業所調査】

#### 1 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か月以上休業した労働者又は退職した労働者の状況

過去1年間(令和3年11月1日から令和4年10月31日までの期間)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又は退職した労働者がいた事業所の割合は13.3% [令和3年調査10.1%] となっている。

このうち、連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.6% [同8.8%]、退職した労働者がいた事業所の割合は5.9% [同4.1%] となっている。

また、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の割合は0.6% [同0.5%]、退職した労働者の割合は0.2% [同0.2%] となっている。(第1表)

**第1表 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者  
又は退職した労働者がいた事業所割合及び労働者割合**

区 分	事業所計 <sup>1)</sup>	(複数回答)			常用労働者計	連続1か月以上休業した労働者 <sup>2)3)</sup>	退職した労働者 <sup>2)4)</sup>
		該当する労働者がいた	連続1か月以上休業した労働者 <sup>2)</sup> がいた	退職した労働者 <sup>2)4)</sup> がいた			
令和4年							(単位: %)
<b>合 計</b>	<b>100.0</b>	<b>13.3</b>	<b>10.6</b>	<b>5.9</b>	<b>100.0</b>	<b>0.6</b>	<b>0.2</b>
( 事業所規模 )							
1,000人以上	100.0	93.5	90.8	75.4	100.0	1.0	0.2
500～999人	100.0	89.4	88.7	43.1	100.0	1.0	0.3
300～499人	100.0	66.4	65.3	33.2	100.0	0.7	0.2
100～299人	100.0	52.0	46.9	23.6	100.0	0.7	0.2
50～99人	100.0	27.4	23.6	9.3	100.0	0.5	0.2
30～49人	100.0	19.2	14.1	8.7	100.0	0.5	0.3
10～29人	100.0	6.9	4.8	3.1	100.0	0.3	0.2
( 産 業 )							
農業、林業(林業に限る。)	100.0	7.6	7.0	0.8	100.0	0.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.7	4.7	1.9	100.0	0.3	0.1
建設業	100.0	11.3	8.2	4.7	100.0	0.5	0.2
製造業	100.0	14.8	12.6	6.5	100.0	0.6	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	28.2	25.0	8.3	100.0	0.6	0.1
情報通信業	100.0	36.3	32.0	17.0	100.0	1.4	0.4
運輸業、郵便業	100.0	9.7	7.8	3.4	100.0	0.4	0.1
卸売業、小売業	100.0	11.4	8.7	3.8	100.0	0.4	0.1
金融業、保険業	100.0	24.8	19.9	9.1	100.0	1.2	0.4
不動産業、物品賃貸業	100.0	14.0	10.1	5.3	100.0	0.5	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	20.9	17.4	9.0	100.0	0.9	0.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	3.7	2.4	0.7	100.0	0.2	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	9.9	8.3	3.3	100.0	0.4	0.1
教育、学習支援業	100.0	15.6	13.9	5.5	100.0	0.5	0.2
医療、福祉	100.0	17.9	13.5	12.2	100.0	0.6	0.4
複合サービス事業	100.0	21.0	18.8	6.9	100.0	0.8	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	14.2	11.5	6.9	100.0	0.5	0.3
令和3年 合計	100.0	10.1	8.8	4.1	100.0	0.5	0.2

注：1) 「事業所計」には、該当する労働者がいなかった事業所が含まれる。  
 2) 「連続1か月以上の休業した労働者」及び「退職した労働者」には、受け入れている派遣労働者は含まれない。  
 3) 同じ労働者が複数回連続1か月以上休業した場合は、1人として計上している。  
 4) 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63.4% [令和3年調査59.2%] となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所について、取組内容（複数回答）をみると、「ストレスチェックの実施」が63.1% [同65.2%] と最も多く、次いで「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」が53.6% [同50.2%] となっている。（第2表）

第2表 メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合

令和4年		メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）								
区分	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の取組内容（複数回答）							職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む）	健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の実施
		メンタルヘルス対策について、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議	メンタルヘルス対策に関する問題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	教育研修・情報提供		
合計	[ 63.4 ]	100.0	29.6	23.3	36.7	37.0	33.7	13.8	51.4	34.5
(事業所規模)										
1,000人以上	[ 99.7 ]	100.0	74.4	58.5	69.3	76.3	77.2	59.0	94.2	73.5
500～999人	[ 99.3 ]	100.0	72.4	60.5	72.4	66.0	62.7	47.3	88.3	57.6
300～499人	[ 98.2 ]	100.0	78.5	55.9	69.5	57.4	50.9	33.8	90.3	64.5
100～299人	[ 96.8 ]	100.0	61.0	33.6	55.3	48.1	44.4	24.5	78.1	49.2
50～99人	[ 87.2 ]	100.0	46.4	25.3	41.3	34.2	33.0	17.0	67.8	44.6
30～49人	[ 73.1 ]	100.0	31.8	24.2	40.3	39.7	37.4	16.6	51.9	36.2
10～29人	[ 55.7 ]	100.0	20.9	20.6	31.9	34.8	31.0	10.5	44.0	29.6
(再掲) 50人以上	[ 91.1 ]	100.0	53.8	30.8	48.5	41.3	39.0	21.6	73.1	47.7
令和3年										
合計	[ 59.2 ]	100.0	25.8	22.0	34.7	34.7	30.5	13.9	54.7	35.5
(事業所規模)										
50人以上	[ 94.4 ]	100.0	58.9	30.1	50.1	43.7	40.4	24.6	79.7	49.0
30～49人	[ 70.7 ]	100.0	22.7	20.4	37.5	35.6	30.5	16.0	55.8	35.6
10～29人	[ 49.6 ]	100.0	13.6	19.2	27.9	31.0	26.5	9.0	44.6	30.1

区分	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）								
	ストレスチェックの実施	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 <sup>2)</sup> を活用したメンタルヘルス対策の実施	メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	その他のメンタルヘルス対策
合計	63.1	23.9	46.1	3.7	4.4	12.4	15.3	53.6	4.2
(事業所規模)									
1,000人以上	99.1	77.5	89.1	-	11.3	29.8	48.5	88.4	3.2
500～999人	99.9	65.5	78.3	-	7.2	29.6	43.1	84.2	7.2
300～499人	98.3	65.5	75.9	-	5.2	28.8	24.0	79.7	3.0
100～299人	96.8	39.2	59.5	0.4	3.8	19.6	24.2	64.3	3.3
50～99人	90.0	22.8	45.6	2.1	5.5	13.6	15.4	50.3	4.5
30～49人	61.7	29.4	50.7	8.4	8.1	20.5	18.8	56.1	4.0
10～29人	53.5	19.7	42.5	3.2	3.2	8.8	12.9	51.6	4.2
(再掲) 50人以上	93.0	32.0	53.1	1.4	5.0	16.9	19.8	57.7	4.1
令和3年									
合計	65.2	24.8	50.2	4.8	4.8	11.8	13.7	50.2	1.7
(事業所規模)									
50人以上	95.6	35.4	59.8	3.8	4.7	18.0	18.7	55.9	0.8
30～49人	63.3	24.9	52.9	6.8	9.3	12.3	12.6	52.0	2.3
10～29人	53.7	20.6	45.7	4.6	3.5	9.3	12.1	47.5	2.0

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、中央労働災害防止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) ストレスチェック結果の活用状況

ストレスチェックを実施した事業所のうち、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72.2%[令和3年調査76.4%]であり、その中で分析結果を活用した事業所の割合は80.2%[同79.9%]となっている（第3表）。

第3表 ストレスチェック結果の集団ごとの分析の実施の有無、  
分析結果の活用の有無及び活用内容別事業所割合

令和4年		(単位:%)						
区 分	ストレスチェックを実施した事業所計 <sup>1)2)</sup>		ストレス チェック結果 の集団ごとの 分析を実施し た	ストレス チェック結果 の集団ごとの 分析を実施し ていない	分析結果の活用内容（複数回答）			
	[ ]	100.0			活用した <sup>5)</sup>	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	残業時間削減、休暇取得に向けた取組
<b>合 計</b> (事業所規模)	[ 63.1]	100.0	72.2	27.2				
1,000人以上	[ 99.1]	100.0	91.8	8.0				
500～999人	[ 99.9]	100.0	85.6	14.4				
300～499人	[ 98.3]	100.0	90.1	9.9				
100～299人	[ 96.8]	100.0	78.0	21.3				
50～99人	[ 90.0]	100.0	67.7	31.5				
30～49人	[ 61.7]	100.0	73.9	24.8				
10～29人	[ 53.5]	100.0	71.1	28.6				
(再掲)50人以上	[ 93.0]	100.0	73.2	26.1				
令和3年 合計	[ 65.2]	100.0	76.4	22.3				

区 分	ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した事業所計 <sup>3)4)</sup>		分析結果を活用した <sup>5)</sup>	分析結果の活用内容（複数回答）				
	( )	100.0		活用した <sup>5)</sup>	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	残業時間削減、休暇取得に向けた取組	職場の物理的環境の見直し
<b>合 計</b> (事業所規模)	( 72.2)	100.0	80.2	<100.0>	< 35.8>	< 34.8>	< 50.4>	< 21.5>
1,000人以上	( 91.8)	100.0	93.7	<100.0>	< 42.9>	< 36.1>	< 50.7>	< 29.0>
500～999人	( 85.6)	100.0	92.6	<100.0>	< 45.1>	< 34.0>	< 55.5>	< 28.7>
300～499人	( 90.1)	100.0	91.7	<100.0>	< 25.7>	< 26.7>	< 45.3>	< 20.0>
100～299人	( 78.0)	100.0	87.6	<100.0>	< 29.1>	< 33.5>	< 51.8>	< 18.5>
50～99人	( 67.7)	100.0	74.8	<100.0>	< 31.4>	< 39.5>	< 48.5>	< 20.7>
30～49人	( 73.9)	100.0	84.6	<100.0>	< 45.7>	< 40.1>	< 51.5>	< 25.5>
10～29人	( 71.1)	100.0	78.1	<100.0>	< 35.5>	< 32.2>	< 50.3>	< 20.8>
(再掲)50人以上	( 73.2)	100.0	81.5	<100.0>	< 30.8>	< 36.0>	< 49.9>	< 20.2>
令和3年 合計	( 76.4)	100.0	79.9	<100.0>	< 33.9>	< 34.1>	< 53.3>	< 21.3>

区 分	分析結果の活用内容（複数回答）						分析結果を特に活用していない
	上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備	相談窓口の設置	管理監督者向け又は労働者向け研修の実施	従業員参加型の職場環境改善、ワークショップの実施	衛生委員会又は安全衛生委員会での審議	その他の活用方法	
<b>合 計</b> (事業所規模)	< 42.4>	< 47.8>	< 29.9>	< 8.0>	< 38.8>	< 9.4>	17.7
1,000人以上	< 47.9>	< 42.8>	< 43.5>	< 17.7>	< 52.7>	< 11.2>	6.1
500～999人	< 50.3>	< 51.7>	< 44.8>	< 12.3>	< 60.4>	< 14.6>	7.2
300～499人	< 33.0>	< 51.1>	< 34.9>	< 10.0>	< 58.5>	< 4.3>	7.7
100～299人	< 41.7>	< 51.7>	< 30.4>	< 8.6>	< 45.6>	< 7.1>	9.1
50～99人	< 40.1>	< 44.2>	< 27.8>	< 4.8>	< 49.4>	< 4.7>	22.6
30～49人	< 51.1>	< 49.3>	< 28.2>	< 9.1>	< 36.9>	< 10.9>	14.7
10～29人	< 40.4>	< 47.3>	< 30.1>	< 8.2>	< 33.0>	< 10.9>	19.7
(再掲)50人以上	< 40.8>	< 47.9>	< 30.3>	< 7.2>	< 49.0>	< 6.1>	15.9
令和3年 合計	< 41.1>	< 44.6>	< 27.5>	< 9.9>	< 35.2>	< 7.3>	16.8

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、ストレスチェックを実施した事業所の割合である。  
 2) 「ストレスチェックを実施した事業所計」には、ストレスチェック結果の集団ごとの分析の有無不明が含まれる。  
 3) ( )は、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ごとの分析を実施した」事業所の割合である。  
 4) 「ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した事業所計」には、分析結果の活用の有無不明が含まれる。  
 5) < >は、「分析結果を活用した」事業所のうち、分析結果の活用内容（複数回答）別にみた割合である。

## 2 職場の感染防止対策に関する事項

過去1年間(令和3年11月1日から令和4年10月31日までの期間)に感染症対策を実施した事業所の割合は97.7%となっている。

このうち、実施した内容(複数回答)をみると、「マスク着用の徹底」が96.9%と最も多く、次いで「手洗いや手指消毒の励行」が96.2%となっている。(第4表)

第4表 職場における感染症対策の実施の有無及び実施した内容別事業所割合

令和4年		(単位:%)							
区 分	事業所計 <sup>1)</sup>	職場における感染症対策を実施した	実施した内容(複数回答)						
			マスク着用の徹底	手洗いや手指消毒の励行	咳エチケットの励行	複数人が触れる箇所・備品等の消毒	定期的な換気	仕切りの設置	従業員間の距離確保
<b>合 計</b>	<b>100.0</b>	<b>97.7</b>	<b>96.9</b>	<b>96.2</b>	<b>81.5</b>	<b>81.8</b>	<b>89.1</b>	<b>72.4</b>	<b>66.6</b>
(事業所規模)									
1,000人以上	100.0	99.5	99.5	99.5	87.6	96.7	87.5	89.9	83.8
500～999人	100.0	99.5	99.5	99.5	88.3	96.0	92.8	92.8	83.6
300～499人	100.0	97.7	97.6	96.9	89.2	90.5	91.1	89.5	74.9
100～299人	100.0	98.7	98.4	98.1	86.4	88.1	91.6	85.7	79.5
50～99人	100.0	98.9	98.3	98.1	85.3	86.5	91.9	79.0	66.2
30～49人	100.0	98.0	97.2	97.0	85.0	82.0	91.0	74.3	69.7
10～29人	100.0	97.4	96.5	95.7	79.9	80.5	88.2	70.1	65.1

区 分	実施した内容(複数回答)								職場における感染症対策を実施しなかった
	居場所の切り替わり(休憩室、更衣室、喫煙室等)における注意喚起 <sup>2)</sup>	抗原簡易キット等を活用した検査(キットの配布や検査費用の補助も含む)	時差出勤の実施	昼休みの時差取得	テレワークの実施	テレビ電話やweb会議の活用による人との接触の抑制	発熱等の症状がある従業員の出勤自粛要請	その他の対策	
<b>合 計</b>	<b>52.8</b>	<b>52.1</b>	<b>22.6</b>	<b>32.0</b>	<b>23.1</b>	<b>48.3</b>	<b>81.1</b>	<b>2.9</b>	<b>0.2</b>
(事業所規模)									
1,000人以上	71.0	67.4	63.5	59.1	72.9	96.5	96.1	9.6	-
500～999人	78.1	67.9	62.7	51.1	70.1	96.3	92.2	9.0	-
300～499人	59.8	71.7	51.2	43.2	60.5	75.8	94.5	4.5	-
100～299人	63.4	67.4	41.6	43.5	49.3	81.3	91.7	4.7	-
50～99人	55.7	59.9	23.4	35.7	31.1	63.0	89.1	2.2	-
30～49人	55.2	58.9	29.0	35.6	27.5	59.9	83.9	2.5	0.7
10～29人	51.0	48.6	19.5	29.8	18.9	41.5	78.6	3.0	0.1

注：1) 「事業所計」には、職場における感染症対策の実施の有無不明が含まれる。

2) 「居場所の切り替わり(休憩室、更衣室、喫煙室等)における注意喚起」とは、休憩時間に入った時など、居場所が切り替わると、気の緩みや環境の変化により、感染リスクが高まることのあるため注意を呼びかける、壁にポスターを掲示するなどにより注意喚起を行うことをいう。

### 3 化学物質のばく露防止対策に関する事項

#### (1) 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

化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所の割合は9.7%となっている。

労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質を使用している事業所のうち、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69.6%、同条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生法第28条の2第1項の規定に基づいてリスクアセスメントを行うことが努力義務とされている化学物質）を使用している事業所のうち、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63.8%となっている。（第5表）

第5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		化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所計 <sup>1)2)</sup>	該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している <sup>3)</sup>	リスクアセスメントの実施状況			該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）していない
				すべて実施している	一部実施している	全く実施していない	
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[ 9.7 ]	100.0	78.5 (100.0)	( 69.6 )	( 25.0 )	( 5.4 )	6.7
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	46.5 (100.0)	( 63.8 )	( 25.0 )	( 11.2 )	6.6

注：1) [ ]は、全事業所のうち、化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所の割合である。  
 2) 「化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所計」には、該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）しているかわからない及び不明が含まれる。  
 3) ( )は、「該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している」事業所のうち、リスクアセスメントの実施状況別にみた割合である。

#### (2) 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1.0%となっている。

労働安全衛生法第57条に該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品の容器・包装にGHSラベルを表示している事業所の割合は71.8%、同条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生規則第24条の14で譲渡・提供者に危険有害性の表示が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品の容器・包装にGHSラベルを表示している事業所の割合は80.9%となっている。（第6表）

第6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

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)2)</sup>	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している <sup>3)</sup>	GHSラベルの表示状況				該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない
				すべての製品に表示している	一部の製品に表示している	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	[ 1.0 ]	100.0	72.3 (100.0)	( 71.8 )	( 15.7 )	( 9.0 )	( 3.5 )	11.2
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	51.4 (100.0)	( 80.9 )	( 2.5 )	( 13.7 )	( 2.8 )	4.8

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・提供している事業所計」には、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供しているかわからない及び不明が含まれる。  
 3) ( )は、「該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している」事業所のうち、GHSラベルの表示状況別にみた割合である。



(3) 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

労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、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43.2%、同条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生規則第24条の15で譲渡・提供者に危険有害性の通知が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、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54.9%となっている（第7表）。

第7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

令和4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)2)</sup>	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している <sup>3)</sup>	安全データシート（SDS）の交付状況				該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない
			すべての製品に交付している <sup>4)</sup>	一部の製品に交付している	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	100.0	72.3 (100.0)	( 43.2)	( 1.5)	( 47.2)	( 8.1)	11.2
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	[ 1.0 ] 100.0	51.4 (100.0)	( 54.9)	( 3.0)	( 25.2)	( 16.9)	4.8

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・提供している事業所計」には、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供しているかわからない及び不明が含まれる。  
 3) ( )は、「該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所」のうち、安全データシート（SDS）の交付状況別にみた割合である。  
 4) 「すべての製品に交付している」には、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が含まれる。

#### 4 産業保健に関する事項

##### (1) 一般健康診断の有所見者への措置内容

過去1年間(令和3年11月1日から令和4年10月31日までの期間)に一般健康診断を実施した事業所のうち所見のあった労働者がいる事業所の割合は69.8%[令和3年調査66.1%]となっている。

このうち、所見のあった労働者に講じた措置内容(複数回答)をみると、「健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた」が45.3%[同31.2%]と最も多くなっている。(第8表)

第8表 一般健康診断の有所見者の有無及び有所見者への措置の内容別事業所割合

令和4年		(単位:%)						
区分	一般健康診断を実施した事業所計 <sup>1)2)</sup>	所見のあった労働者がいる <sup>3)</sup>	所見のあった労働者に講じた措置内容(複数回答)					
			措置を講じた	健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた	地域産業保健センター(地域窓口)の医師又は歯科医師から意見を聴いた	特に健康の保持に努める必要がある労働者に対して医師又は保健師による保健指導を行った <sup>4)</sup>		
合計	[ 90.1]	100.0	69.8	(100.0)	( 90.8)	( 45.3)	( 10.4)	( 44.1)
(事業所規模)								
1,000人以上	[ 98.9]	100.0	97.4	(100.0)	( 99.8)	( 81.6)	( 2.4)	( 85.0)
500～999人	[ 99.2]	100.0	95.8	(100.0)	( 98.8)	( 75.1)	( 1.4)	( 76.6)
300～499人	[ 97.8]	100.0	94.2	(100.0)	( 98.0)	( 78.6)	( 3.4)	( 56.5)
100～299人	[ 98.5]	100.0	93.1	(100.0)	( 96.7)	( 72.0)	( 3.3)	( 57.4)
50～99人	[ 96.4]	100.0	86.6	(100.0)	( 93.8)	( 55.0)	( 5.1)	( 51.3)
30～49人	[ 93.4]	100.0	76.4	(100.0)	( 90.4)	( 44.9)	( 12.0)	( 48.9)
10～29人	[ 88.0]	100.0	64.0	(100.0)	( 89.5)	( 40.0)	( 11.9)	( 39.5)
令和3年 合計	[ 91.4]	100.0	66.1	(100.0)	( 92.1)	( 31.2)	( 8.2)	( 74.9)

区分	所見のあった労働者に講じた措置内容(複数回答)					措置を講じなかった	所見のあった労働者はいない
	就業場所の変更や作業転換の措置をとった	労働時間の短縮や時間外労働の制限の措置をとった	作業環境管理・作業管理の見直しのため、作業環境測定を実施した	作業環境管理・作業管理の見直しのため、施設又は設備の整備・改善をした	その他の措置		
合計	( 5.3)	( 9.9)	( 3.3)	( 3.1)	( 15.9)	( 9.2)	26.6
(事業所規模)							
1,000人以上	( 20.5)	( 41.6)	( 14.3)	( 14.1)	( 9.1)	( 0.2)	1.1
500～999人	( 20.8)	( 35.8)	( 12.5)	( 10.5)	( 11.0)	( 1.2)	2.8
300～499人	( 12.6)	( 16.8)	( 10.2)	( 5.0)	( 6.5)	( 2.0)	4.6
100～299人	( 8.6)	( 16.1)	( 6.6)	( 4.9)	( 13.6)	( 3.3)	6.0
50～99人	( 7.5)	( 10.1)	( 4.7)	( 3.5)	( 12.0)	( 6.2)	11.8
30～49人	( 6.7)	( 11.9)	( 3.8)	( 4.6)	( 14.3)	( 9.6)	20.8
10～29人	( 3.8)	( 8.2)	( 2.3)	( 2.3)	( 17.5)	( 10.5)	31.8
令和3年 合計	( 3.2)	( 5.0)	( 2.2)	( 1.8)	( 5.5)	( 7.9)	24.9

注：1) [ ]は、全事業所のうち、一般健康診断を実施した事業所の割合である。  
 2) 「一般健康診断を実施した事業所計」には、所見のあった労働者の有無不明が含まれる。  
 3) ( )は、「所見のあった労働者がいる」事業所のうち、所見のあった労働者に講じた措置内容別にみた割合である。  
 4) 令和3年は、「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」として調査を行った。

##### (2) 治療と仕事を両立できるような取組の状況

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がある事業所の割合は58.8%[令和3年調査41.1%]となっている。

このうち、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)」が86.4%[同91.1%]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35.9%[同36.0%]となっている。(第9表)

第9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内容別事業所割合

令和4年

(単位:%)

区分	事業所計 <sup>1)</sup>	治療と仕事を両立できるような取組内容(複数回答)								治療と仕事を両立できない
		治療と仕事を両立できるような取組がある <sup>2)3)</sup>	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)	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)	その他の取組		
合計(事業所規模)	100.0	58.8	(100.0)	(86.4)	(34.4)	(35.9)	(18.5)	(14.6)	(1.5)	34.3
1,000人以上	100.0	97.2	(100.0)	(92.8)	(67.4)	(70.7)	(63.8)	(30.4)	(1.8)	1.6
500～999人	100.0	89.7	(100.0)	(87.6)	(59.2)	(65.0)	(60.3)	(27.5)	(2.7)	9.4
300～499人	100.0	85.9	(100.0)	(92.7)	(50.5)	(46.3)	(40.8)	(21.8)	(0.8)	10.0
100～299人	100.0	78.7	(100.0)	(86.5)	(47.8)	(45.3)	(35.7)	(22.5)	(0.6)	18.2
50～99人	100.0	65.8	(100.0)	(84.5)	(37.0)	(40.1)	(23.0)	(12.2)	(0.9)	29.6
30～49人	100.0	62.6	(100.0)	(90.7)	(39.3)	(39.6)	(19.4)	(17.7)	(1.0)	30.3
10～29人	100.0	55.4	(100.0)	(85.6)	(31.2)	(33.1)	(15.2)	(13.2)	(1.8)	37.2
令和3年 合計	100.0	41.1	(100.0)	(91.1)	(32.1)	(36.0)	(18.9)	(14.6)	(2.6)	56.5

注：1) 「事業所計」には、治療と仕事を両立できるような取組の有無不明が含まれる。  
 2) 令和3年の「治療と仕事を両立できるような取組がある」には、治療と仕事を両立できるような取組内容不明が含まれる。  
 3) ( )は、「治療と仕事を両立できるような取組がある」事業所のうち、治療と仕事を両立できるような取組内容別にみた割合である。

治療と仕事を両立できるような取組がある事業所のうち、取組に関し困難や課題と感じていることがある事業所の割合は81.8%[令和3年調査79.9%]となっている。

このうち、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77.2%[同70.5%]が最も多く、次いで「上司や同僚の負担」が51.2%[同48.3%]となっている。(第10表)

第10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に関し困難や課題と感じている内容別事業所割合

令和4年

(単位:%)

区分	治療と仕事を両立できるような取組がある事業所計 <sup>1)2)</sup>	困難や課題と感じている内容(複数回答)								
		困難や課題と感じていることがある <sup>3)</sup>	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		
合計(事業所規模)	[ 58.8]	100.0	81.8	(100.0)	(77.2)	(51.2)	(12.0)	(24.7)	(26.6)	(22.5)
1,000人以上	[ 97.2]	100.0	87.7	(100.0)	(71.6)	(63.2)	(23.2)	(31.3)	(22.4)	(42.3)
500～999人	[ 89.7]	100.0	89.3	(100.0)	(64.5)	(63.2)	(36.0)	(38.3)	(31.3)	(45.1)
300～499人	[ 85.9]	100.0	86.0	(100.0)	(77.4)	(67.7)	(18.5)	(25.8)	(24.5)	(30.9)
100～299人	[ 78.7]	100.0	83.1	(100.0)	(72.8)	(50.1)	(19.9)	(29.4)	(31.8)	(32.6)
50～99人	[ 65.8]	100.0	83.3	(100.0)	(80.3)	(47.1)	(13.4)	(24.3)	(25.7)	(21.2)
30～49人	[ 62.6]	100.0	80.9	(100.0)	(82.5)	(58.9)	(12.7)	(26.1)	(32.8)	(22.9)
10～29人	[ 55.4]	100.0	81.4	(100.0)	(76.1)	(49.7)	(10.6)	(23.8)	(24.9)	(21.3)
令和3年 合計	[ 41.1]	100.0	79.9	(100.0)	(70.5)	(48.3)	(13.2)	(29.5)	(27.2)	(25.5)

区分	困難や課題と感じている内容(複数回答)									困難や課題と感じていることは特になし
	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	その他の課題	
合計(事業所規模)	(24.4)	(25.5)	(30.6)	(13.7)	(11.3)	(10.4)	(10.7)	(9.9)	(0.6)	15.2
1,000人以上	(36.6)	(30.4)	(69.4)	(16.3)	(13.5)	(27.2)	(13.8)	(17.4)	(0.1)	8.6
500～999人	(34.5)	(47.3)	(60.5)	(15.1)	(14.5)	(19.0)	(8.1)	(7.9)	(-)	8.2
300～499人	(31.8)	(28.5)	(42.5)	(19.3)	(16.6)	(17.4)	(12.0)	(9.0)	(-)	10.8
100～299人	(26.2)	(29.4)	(43.0)	(17.8)	(13.5)	(16.9)	(14.1)	(10.1)	(2.1)	12.2
50～99人	(25.7)	(28.7)	(28.0)	(14.2)	(10.6)	(8.8)	(15.1)	(8.3)	(-)	12.6
30～49人	(29.5)	(28.7)	(33.4)	(13.4)	(14.5)	(10.4)	(10.0)	(7.0)	(0.5)	15.4
10～29人	(22.6)	(23.7)	(28.6)	(13.3)	(10.4)	(9.8)	(9.9)	(10.7)	(0.5)	16.0
令和3年 合計	(26.4)	(25.9)	(30.4)	(13.4)	(12.8)	(10.5)	(9.2)	(7.0)	(0.5)	15.8

注：1) [ ]は、全事業所のうち、治療と仕事を両立できるような取組がある事業所の割合である。  
 2) 令和3年の「治療と仕事を両立できるような取組がある事業所計」には、困難や課題と感じていることの有無不明が含まれる。  
 3) ( )は、「困難や課題と感じていることがある」事業所のうち、困難や課題と感じている内容別にみた割合である。

## 5 労働災害防止対策に関する事項

### (1) 転倒災害防止対策の取組状況

転倒災害を防止するための対策に取り組んでいる事業所の割合は84.6%となっている。

このうち、転倒災害防止対策の取組内容（複数回答）をみると、「通路、階段、作業場所等の整理・整頓・清掃の実施」が85.4%と最も多く、次いで「手すり、滑り止めの設置、段差の解消、照度の確保等の設備の改善」が56.6%となっている。（第11表）

第11表 転倒災害防止対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合

令和4年

（単位：％）

区 分	事業所計 <sup>1)</sup>	転倒災害防止対策の取組内容（複数回答）					
		転倒災害防止に取り組んでいる <sup>2)</sup>	手すり、滑り止めの設置、段差の解消、照度の確保等の設備の改善	通路、階段、作業場所等の整理・整頓・清掃の実施	滑りにくい靴の支給又は推奨	転倒しやすい場所に注意喚起の標識の掲示等の危険箇所の見える化	
合 計 （事業所規模）	100.0	84.6	(100.0)	(56.6)	(85.4)	(40.1)	(28.9)
1,000人以上	100.0	94.6	(100.0)	(88.1)	(90.0)	(43.8)	(63.1)
500～999人	100.0	97.7	(100.0)	(84.7)	(93.9)	(43.6)	(58.2)
300～499人	100.0	92.9	(100.0)	(72.4)	(95.2)	(55.8)	(65.8)
100～299人	100.0	95.4	(100.0)	(68.7)	(90.6)	(40.6)	(46.3)
50～99人	100.0	92.7	(100.0)	(62.3)	(87.0)	(39.6)	(34.3)
30～49人	100.0	88.3	(100.0)	(58.4)	(85.2)	(40.2)	(28.0)
10～29人	100.0	82.0	(100.0)	(54.0)	(84.7)	(39.9)	(26.5)

区 分	転倒災害防止対策の取組内容（複数回答）						転倒災害防止に取り組んでいない
	転倒予防に関する従業員教育の実施	作業スピード、作業姿勢、作業方法等の変更	体力測定等による転倒リスクの判定	身体機能、体力等に応じた業務、就業場所の変更	ストレッチ体操等の体操・運動の実施	その他の取組	
合 計 （事業所規模）	(31.7)	(22.8)	(2.6)	(16.8)	(21.4)	(1.3)	12.7
1,000人以上	(57.5)	(36.9)	(17.0)	(34.9)	(56.5)	(7.6)	2.6
500～999人	(49.8)	(31.5)	(11.0)	(28.8)	(48.9)	(6.4)	1.9
300～499人	(55.4)	(33.2)	(5.1)	(19.5)	(30.2)	(3.1)	5.3
100～299人	(42.6)	(22.6)	(6.0)	(19.5)	(34.8)	(2.4)	4.0
50～99人	(34.0)	(23.9)	(4.5)	(13.1)	(29.0)	(1.8)	6.9
30～49人	(31.3)	(24.8)	(2.0)	(17.8)	(24.2)	(1.0)	9.1
10～29人	(30.2)	(22.1)	(2.1)	(16.7)	(18.4)	(1.2)	14.9

注：1) 「事業所計」には、転倒災害防止の取組の有無不明が含まれる。

2) ( )は、「転倒災害防止に取り組んでいる」事業所のうち、転倒災害防止対策の取組内容別にみた割合である。

(2) トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策の取組状況

トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業を行っている事業所のうち、トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策を行っている事業所の割合は90.5%となっている。

このうち、労働災害防止対策の内容（複数回答）をみると、「荷の積込・積卸し場所の整理整頓」が89.2%と最も多く、次いで「荷の積込・積卸し場所の必要十分な広さの確保」が74.0%となっている。（第12表）

第12表 トラックへの積込・積卸し作業における労働災害防止対策の有無及び内容別事業所割合

令和4年		(単位:%)								
区分	トラック <sup>1)</sup> への商品や資材の積込・積卸し作業を行っている事業所計 <sup>2)3)</sup>	トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策を行っている <sup>4)</sup>	労働災害防止対策の内容（複数回答）							トラックへの商品や資材の積込・積卸し場所及び荷の運搬経路の死角の改善（ミラー設置など）
			荷の積込・積卸し場所への作業員以外の立入禁止	荷の積込・積卸し場所の必要十分な広さの確保	荷の積込・積卸し場所の整理整頓	荷の積込・積卸し場所及び運搬経路の適切な照度の保持	荷の積込・積卸し場所の風雨を防止するための設備の設置	荷の積込・積卸し場所及び荷の運搬経路の死角の改善（ミラー設置など）		
合計 (事業所規模)	[ 33.4 ]	100.0	90.5 (100.0)	( 38.3 )	( 74.0 )	( 89.2 )	( 55.0 )	( 40.3 )	( 17.3 )	
1,000人以上	[ 50.1 ]	100.0	92.3 (100.0)	( 68.0 )	( 83.8 )	( 95.0 )	( 78.6 )	( 64.4 )	( 65.8 )	
500～999人	[ 55.6 ]	100.0	85.1 (100.0)	( 69.6 )	( 88.5 )	( 95.7 )	( 73.9 )	( 68.0 )	( 62.3 )	
300～499人	[ 41.0 ]	100.0	94.2 (100.0)	( 49.5 )	( 72.6 )	( 90.9 )	( 61.5 )	( 50.4 )	( 40.0 )	
100～299人	[ 40.8 ]	100.0	96.2 (100.0)	( 45.5 )	( 76.4 )	( 91.4 )	( 65.5 )	( 49.4 )	( 33.4 )	
50～99人	[ 40.6 ]	100.0	96.0 (100.0)	( 33.9 )	( 77.2 )	( 91.4 )	( 57.3 )	( 43.0 )	( 19.7 )	
30～49人	[ 38.2 ]	100.0	91.1 (100.0)	( 35.9 )	( 76.7 )	( 89.8 )	( 58.1 )	( 38.3 )	( 16.1 )	
10～29人	[ 30.9 ]	100.0	89.0 (100.0)	( 38.6 )	( 72.3 )	( 88.4 )	( 52.5 )	( 39.0 )	( 14.9 )	

区分	労働災害防止対策の内容（複数回答）									トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策を行っていない
	トラックの荷台と段差のないプラットフォームの設置	トラックの荷台の外側に設ける作業床の使用	トラックの荷台への墜落制止用器具（安全带）の取付け設備の設置	トラックの荷台への昇降装置の設置	トラックの荷台に登るための踏台の設置	運送業者への作業内容や作業方法の伝達	荷役作業担当者の指名	運送業者を交えた安全衛生対策を検討する委員会の開催	その他の対策	
合計 (事業所規模)	( 15.8 )	( 6.7 )	( 12.4 )	( 14.7 )	( 14.8 )	( 22.2 )	( 7.0 )	( 3.5 )	( 2.9 )	7.4
1,000人以上	( 41.9 )	( 25.5 )	( 30.6 )	( 44.4 )	( 38.2 )	( 55.7 )	( 38.3 )	( 34.1 )	( 6.5 )	6.8
500～999人	( 32.4 )	( 15.1 )	( 17.3 )	( 22.5 )	( 20.5 )	( 49.4 )	( 18.9 )	( 15.2 )	( 3.1 )	11.4
300～499人	( 36.2 )	( 12.2 )	( 20.2 )	( 23.6 )	( 26.0 )	( 39.3 )	( 15.2 )	( 5.5 )	( 6.0 )	5.8
100～299人	( 25.5 )	( 13.4 )	( 15.7 )	( 21.6 )	( 13.6 )	( 30.9 )	( 11.0 )	( 8.4 )	( 3.9 )	2.1
50～99人	( 19.6 )	( 7.1 )	( 14.3 )	( 13.7 )	( 16.6 )	( 22.9 )	( 11.3 )	( 5.3 )	( 2.8 )	3.5
30～49人	( 17.8 )	( 5.0 )	( 14.2 )	( 17.5 )	( 15.7 )	( 19.6 )	( 8.2 )	( 2.1 )	( 2.6 )	8.0
10～29人	( 13.2 )	( 6.2 )	( 11.1 )	( 13.2 )	( 14.2 )	( 21.3 )	( 5.2 )	( 2.9 )	( 2.9 )	8.3

注：1) 「トラック」とは、大量の商品を輸送するために使用する車両をいい、軽トラックも含まれる。  
 2) [ ]は、全事業所のうち、トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業を行っている事業所の割合である。  
 3) 「トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業を行っている事業所計」には、トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策の有無不明が含まれる。  
 4) ( )は、「トラックへの商品や資材の積込・積卸し作業における労働災害防止対策を行っている」事業所のうち、労働災害防止対策の内容別にみた割合である。

【個人調査】

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、強い不安、悩み、ストレス（以下「ストレス」という。）となっていると感じる事柄がある労働者の割合は82.2% [令和3年調査53.3%] となっている。

ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容（主なもの3つ以内）をみると、「仕事の量」が36.3% [同43.2%] と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が35.9% [同33.7%]、「仕事の質」が27.1% [同33.6%] となっている。（第13表、第1図）

第13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

令和4年		（単位：%）					
区 分	労働者計 <sup>1)</sup>	強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある <sup>2)3)</sup>					
		強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの3つ以内）					
		強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある <sup>2)3)</sup>	仕事の量	仕事の質	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）	
<b>合 計</b> <sup>4)</sup>	<b>100.0</b>	<b>82.2</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 36.3)</b>	<b>( 27.1)</b>	<b>( 26.2)</b>	<b>( 16.2)</b>
( 年 齢 階 級 )							
20歳未満	100.0	59.8	(100.0)	( 42.7)	( 31.2)	( 33.7)	( 1.6)
20～29歳	100.0	83.0	(100.0)	( 42.5)	( 25.5)	( 27.2)	( 11.0)
30～39歳	100.0	77.0	(100.0)	( 38.9)	( 27.3)	( 27.7)	( 20.7)
40～49歳	100.0	87.1	(100.0)	( 35.5)	( 27.0)	( 24.2)	( 16.9)
50～59歳	100.0	84.8	(100.0)	( 41.2)	( 29.4)	( 29.8)	( 14.9)
60歳以上	100.0	67.5	(100.0)	( 19.5)	( 27.3)	( 24.7)	( 19.3)
( 性 )							
男	100.0	80.5	(100.0)	( 39.6)	( 29.3)	( 23.8)	( 17.8)
女	100.0	83.7	(100.0)	( 34.0)	( 25.2)	( 30.7)	( 15.0)
( 就 業 形 態 )							
正社員	100.0	86.2	(100.0)	( 38.1)	( 28.3)	( 25.9)	( 18.5)
契約社員	100.0	62.6	(100.0)	( 37.4)	( 22.9)	( 31.6)	( 5.4)
パートタイム労働者	100.0	65.9	(100.0)	( 33.8)	( 22.4)	( 34.2)	( 6.4)
派遣労働者	100.0	56.9	(100.0)	( 13.4)	( 27.6)	( 22.7)	( 1.8)
令和3年 合計	100.0	53.3	(100.0)	( 43.2)	( 33.6)	( 25.7)	( 17.9)

区 分	強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの3つ以内）						強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がない
	仕事の失敗、責任の発生等	顧客、取引先等からのクレーム	事故や災害の体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他の事柄	
<b>合 計</b> <sup>4)</sup>	<b>( 35.9)</b>	<b>( 21.9)</b>	<b>( 3.6)</b>	<b>( 11.8)</b>	<b>( 23.1)</b>	<b>( 12.5)</b>	<b>17.5</b>
( 年 齢 階 級 )							
20歳未満	( 46.6)	( 5.0)	( 19.8)	( 6.9)	( 15.6)	( 17.5)	40.2
20～29歳	( 50.8)	( 14.6)	( 4.3)	( 7.1)	( 20.1)	( 13.5)	16.0
30～39歳	( 42.6)	( 19.5)	( 2.9)	( 18.5)	( 25.2)	( 8.5)	22.9
40～49歳	( 38.7)	( 30.3)	( 2.3)	( 10.7)	( 20.7)	( 11.9)	12.8
50～59歳	( 30.3)	( 21.4)	( 3.1)	( 9.7)	( 21.1)	( 14.3)	15.1
60歳以上	( 16.1)	( 12.6)	( 9.9)	( 17.8)	( 18.8)	( 20.0)	31.7
( 性 )							
男	( 38.2)	( 22.8)	( 4.2)	( 11.7)	( 25.7)	( 11.2)	19.3
女	( 34.9)	( 21.9)	( 2.6)	( 12.6)	( 15.9)	( 14.9)	15.8
( 就 業 形 態 )							
正社員	( 37.5)	( 22.8)	( 3.8)	( 8.8)	( 23.9)	( 12.6)	13.6
契約社員	( 29.4)	( 13.0)	( 6.1)	( 34.6)	( 7.1)	( 16.8)	37.3
パートタイム労働者	( 35.6)	( 27.0)	( 0.7)	( 20.9)	( 8.1)	( 12.6)	33.7
派遣労働者	( 21.6)	( 1.7)	( 0.5)	( 70.7)	( 3.8)	( 16.6)	42.7
令和3年 合計	( 33.7)	( 17.7)	( 1.9)	( 11.9)	( 20.8)	( 11.6)	46.5

注：1) 「労働者計」には、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄の有無不明が含まれる。

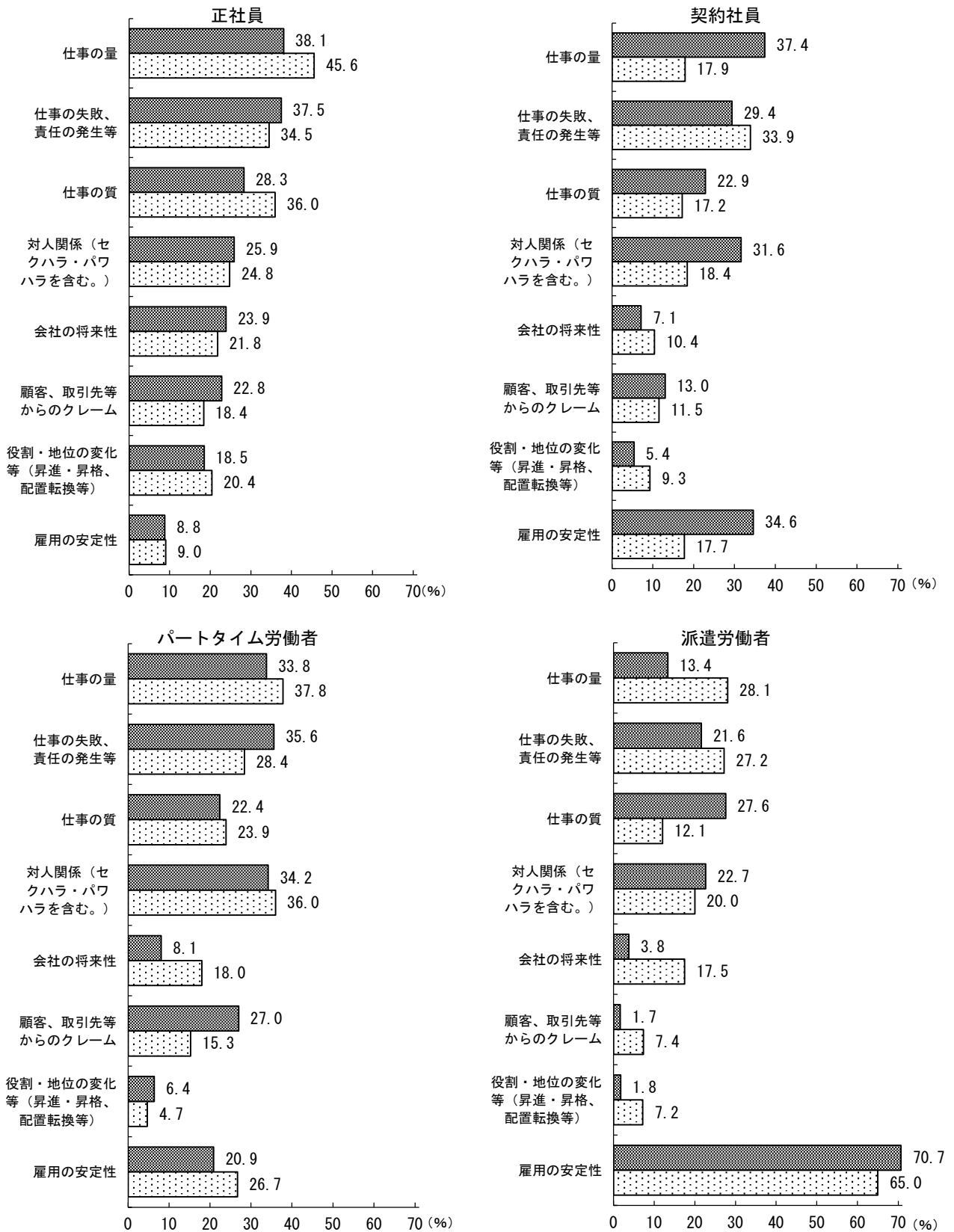
2) 令和4年調査から本設問の形式を変更した。

令和3年調査は、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスと感じる事柄（10項目）から3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感じる事柄（10項目）から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。

3) ( )は、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある労働者のうち、強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの3つ以内）別にみた割合である。

4) 「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。

第1図 就業形態別にみた強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合（主なもの3つ以内）（令和4年）  
 （強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある=100%）



注：項目「事故や災害の体験」「その他の事柄」はグラフには掲載していない。

■ 令和4年 □ 令和3年

(2) 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ストレスについて相談できる人がいる労働者の割合は91.4% [令和3年調査92.1%] となっている。

ストレスを相談できる人がいる労働者について、相談できる相手（複数回答）をみると、「家族・友人」が68.4% [同80.1%]と最も多く、次いで「同僚」が68.0%となっている。

これを男女別にみると「家族・友人」が男性65.4%、女性72.6%、「同僚」が男性68.0%、女性67.8%となっている。（第14表）

また、ストレスについて相談できる相手がいる労働者のうち、実際に相談したことがある労働者の割合は69.4% [同69.8%] となっており、その中で相談した相手（複数回答）をみると、「同僚」が63.5%と最も多く、次いで「家族・友人」が62.0% [同71.5%] となっている。

男女別にみると男性は「上司」が62.2%と最も多く、次いで「同僚」が60.8%、女性では「同僚」が66.4%と最も多く、次いで「家族・友人」が64.7%となっている。（第15表）

第14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

令和4年		(単位:%)								
区 分	労働者計 <sup>1)</sup>	仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる <sup>2)</sup>		相談できる相手（複数回答）						
				職場における事業場外資源を含めた相談先（複数回答）					産業医以外の医師	
				職場における事業場外資源を含めた相談先 <sup>3)</sup> に相談できる人がいる	上司 <sup>3)</sup>	同僚 <sup>3)</sup>	人事労務担当者 <sup>4)</sup>	産業医		
合 計 <sup>5)</sup>	100.0	91.4	(100.0)	79.8	( 87.2)	( 65.0)	( 68.0)	( 12.5)	( 8.0)	( 2.9)
( 年 齢 階 級 )										
20歳未満	100.0	92.4	(100.0)	52.2	( 56.4)	( 33.8)	( 43.3)	( 6.7)	( 3.5)	( -)
20～29歳	100.0	94.5	(100.0)	80.2	( 84.9)	( 66.2)	( 65.0)	( 11.4)	( 5.3)	( 0.8)
30～39歳	100.0	96.7	(100.0)	88.7	( 91.7)	( 73.4)	( 76.5)	( 24.9)	( 9.6)	( 3.2)
40～49歳	100.0	92.2	(100.0)	81.1	( 87.9)	( 64.1)	( 67.8)	( 10.6)	( 5.7)	( 0.8)
50～59歳	100.0	94.5	(100.0)	80.2	( 84.9)	( 62.2)	( 64.9)	( 8.7)	( 8.0)	( 2.2)
60歳以上	100.0	82.9	(100.0)	70.5	( 85.1)	( 57.0)	( 61.3)	( 3.4)	( 16.3)	( 14.1)
( 性 )										
男	100.0	90.9	(100.0)	80.0	( 88.0)	( 69.9)	( 68.0)	( 15.3)	( 8.5)	( 2.7)
女	100.0	96.0	(100.0)	82.7	( 86.1)	( 58.8)	( 67.8)	( 9.1)	( 7.4)	( 3.1)
( 就 業 形 態 )										
正社員	100.0	93.7	(100.0)	82.8	( 88.4)	( 67.0)	( 68.2)	( 13.4)	( 9.3)	( 3.4)
契約社員	100.0	92.1	(100.0)	81.2	( 88.2)	( 72.4)	( 70.2)	( 12.9)	( 8.2)	( 0.8)
パートタイム労働者	100.0	89.0	(100.0)	74.5	( 83.7)	( 51.9)	( 70.6)	( 5.9)	( 0.4)	( 0.3)
派遣労働者	100.0	92.8	(100.0)	61.1	( 65.8)	( 48.6)	( 44.6)	( 11.8)	( 1.8)	( 0.6)
令和3年 合計	100.0	92.1	(100.0)	70.3	( 76.3)	( 75.2)	( 67.8)	( …)	( 8.3)	( 1.7)

区 分	相談できる相手（複数回答）								ストレスを相談できる人はいない
	職場における事業場外資源を含めた相談先（複数回答）					家族・友人	地域のかかりつけ医・主治医	左記以外の相談先	
	保健師又は看護師	公認心理師等の心理職 <sup>1)</sup>	衛生管理者又は衛生推進者等	事業場が契約した外部機関のカウンセラー、「こころの耳電話相談等」の相談窓口	その他、職場における相談先 <sup>4)</sup>				
合 計 <sup>5)</sup>	( 4.9)	( 0.9)	( 2.5)	( 2.3)	( 3.9)	( 68.4)	( 3.3)	( 2.3)	4.5
( 年 齢 階 級 )									
20歳未満	( 1.5)	( -)	( -)	( -)	( -)	( 93.9)	( -)	( -)	1.8
20～29歳	( 2.6)	( 0.6)	( 2.2)	( 4.4)	( 4.3)	( 85.2)	( 4.3)	( 2.3)	3.7
30～39歳	( 5.1)	( 1.5)	( 4.7)	( 4.0)	( 4.3)	( 66.2)	( 4.5)	( 1.2)	2.4
40～49歳	( 2.1)	( 0.8)	( 2.3)	( 1.3)	( 2.6)	( 69.0)	( 1.8)	( 3.4)	6.5
50～59歳	( 6.6)	( 1.0)	( 1.5)	( 1.6)	( 4.9)	( 65.9)	( 3.3)	( 2.2)	4.0
60歳以上	( 12.8)	( 0.1)	( 0.9)	( 1.4)	( 3.9)	( 57.6)	( 4.5)	( 1.5)	6.0
( 性 )									
男	( 4.0)	( 0.9)	( 3.2)	( 2.8)	( 4.7)	( 65.4)	( 3.8)	( 2.9)	6.6
女	( 6.1)	( 1.0)	( 1.5)	( 1.8)	( 2.8)	( 72.6)	( 2.6)	( 1.6)	1.8
( 就 業 形 態 )									
正社員	( 5.8)	( 1.0)	( 2.6)	( 2.7)	( 4.1)	( 69.0)	( 3.4)	( 2.1)	4.8
契約社員	( 2.4)	( 0.7)	( 5.3)	( 1.5)	( 2.4)	( 73.3)	( 6.4)	( 2.0)	3.8
パートタイム労働者	( 0.8)	( 0.3)	( 0.7)	( 0.2)	( 1.4)	( 62.6)	( 2.2)	( 3.9)	3.4
派遣労働者	( 0.4)	( 0.5)	( 0.1)	( 1.0)	( 8.7)	( 72.5)	( 0.8)	( 2.3)	5.7
令和3年 合計	( 4.4)	( …)	( 2.0)	( 2.5)	( …)	( 80.1)	( 5.5)	( 3.3)	5.4

注：1) 「労働者計」には、ストレスを相談できる人の有無不明が含まれる。  
 2) ( )は、「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる」労働者のうち、相談できる相手（複数回答）別にみた割合である。  
 3) 令和3年は、「上司・同僚」として調査を行った。  
 4) 令和3年は、「人事労務担当者」「公認心理師等の心理職」「その他、職場における相談先」を調査していない。  
 5) 「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。



第15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

令和4年

(単位:%)

区 分	仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる労働者計 <sup>1)2)</sup>	実際に相談したことがある <sup>3)</sup>		実際に相談した相手(複数回答)							
				職場における事業場外資源を含めた相談先に相談した	職場における事業場外資源を含めた相談先(複数回答)					産業医	産業医以外の医師
					上司 <sup>4)</sup>	同僚 <sup>4)</sup>	人事労務担当者 <sup>5)</sup>				
合 計 <sup>6)</sup>	[ 91.4 ]	100.0	69.4	(100.0)	58.5	( 84.3 )	( 58.5 )	( 63.5 )	( 6.8 )	( 3.8 )	( 2.5 )
( 年 齢 階 級 )											
20歳未満	[ 92.4 ]	100.0	58.3	(100.0)	19.7	( 33.9 )	( 21.0 )	( 26.2 )	( - )	( 2.7 )	( - )
20~29歳	[ 94.5 ]	100.0	64.0	(100.0)	52.6	( 82.2 )	( 58.1 )	( 57.6 )	( 6.1 )	( 3.4 )	( 0.1 )
30~39歳	[ 96.7 ]	100.0	76.7	(100.0)	67.4	( 87.8 )	( 66.1 )	( 66.3 )	( 10.8 )	( 3.1 )	( 1.8 )
40~49歳	[ 92.2 ]	100.0	68.3	(100.0)	58.8	( 86.0 )	( 58.1 )	( 65.6 )	( 7.9 )	( 2.1 )	( 0.4 )
50~59歳	[ 94.5 ]	100.0	69.0	(100.0)	55.7	( 80.7 )	( 56.4 )	( 60.3 )	( 4.3 )	( 1.6 )	( 1.3 )
60歳以上	[ 82.9 ]	100.0	63.4	(100.0)	53.1	( 83.8 )	( 48.4 )	( 66.4 )	( 0.8 )	( 20.0 )	( 19.3 )
( 性 )											
男	[ 90.9 ]	100.0	63.9	(100.0)	53.4	( 83.5 )	( 62.2 )	( 60.8 )	( 7.5 )	( 3.0 )	( 1.4 )
女	[ 96.0 ]	100.0	76.4	(100.0)	65.0	( 85.2 )	( 54.7 )	( 66.4 )	( 6.1 )	( 4.7 )	( 3.6 )
( 就 業 形 態 )											
正社員	[ 93.7 ]	100.0	71.4	(100.0)	60.8	( 85.1 )	( 60.1 )	( 63.2 )	( 7.1 )	( 4.4 )	( 2.9 )
契約社員	[ 92.1 ]	100.0	60.5	(100.0)	50.9	( 84.1 )	( 59.8 )	( 66.6 )	( 10.9 )	( 1.4 )	( 0.3 )
パートタイム労働者	[ 89.0 ]	100.0	64.2	(100.0)	51.7	( 80.5 )	( 46.8 )	( 68.0 )	( 0.9 )	( 0.3 )	( 0.4 )
派遣労働者	[ 92.8 ]	100.0	46.6	(100.0)	34.6	( 74.2 )	( 57.6 )	( 43.6 )	( 17.6 )	( 0.3 )	( 0.5 )
令和3年 合計	[ 92.1 ]	100.0	69.8	(100.0)	49.9	( 71.6 )	( 70.2 )	( 70.2 )	( … )	( 1.8 )	( 0.7 )

区 分	実際に相談した相手(複数回答)								実際に相談したことはない
	職場における事業場外資源を含めた相談先(複数回答)					家族・友人	地域のかかりつけ医・主治医	左記以外の相談先	
	保健師又は看護師	公認心理師等の心理職 <sup>5)</sup>	衛生管理者又は衛生推進者等	事業場が契約した外部機関のカウンセラー、「こころの耳電話相談等」の相談窓口	その他、職場における相談先 <sup>5)</sup>				
合 計 <sup>6)</sup>	( 3.8 )	( 0.5 )	( 0.8 )	( 0.5 )	( 0.9 )	( 62.0 )	( 2.1 )	( 1.3 )	15.3
( 年 齢 階 級 )									
20歳未満	( 2.7 )	( - )	( - )	( - )	( - )	( 91.3 )	( - )	( - )	29.0
20~29歳	( 2.5 )	( 0.1 )	( 2.2 )	( 0.0 )	( 2.6 )	( 78.0 )	( 4.2 )	( 1.2 )	19.6
30~39歳	( 2.7 )	( 1.3 )	( 1.4 )	( 1.3 )	( 1.4 )	( 58.9 )	( 1.9 )	( 1.0 )	11.5
40~49歳	( 0.6 )	( 0.6 )	( 0.2 )	( 0.1 )	( 0.5 )	( 61.9 )	( 0.9 )	( 2.6 )	15.3
50~59歳	( 4.3 )	( 0.1 )	( 0.5 )	( 0.2 )	( 0.4 )	( 61.3 )	( 2.5 )	( 0.3 )	14.6
60歳以上	( 18.7 )	( - )	( 0.4 )	( 1.1 )	( 0.5 )	( 53.6 )	( 2.9 )	( 1.1 )	20.5
( 性 )									
男	( 2.4 )	( 0.3 )	( 1.0 )	( 0.6 )	( 1.0 )	( 59.8 )	( 2.4 )	( 2.0 )	19.0
女	( 5.2 )	( 0.7 )	( 0.6 )	( 0.4 )	( 0.8 )	( 64.7 )	( 1.8 )	( 0.6 )	10.5
( 就 業 形 態 )									
正社員	( 4.4 )	( 0.5 )	( 0.9 )	( 0.6 )	( 1.0 )	( 62.4 )	( 2.1 )	( 1.4 )	14.2
契約社員	( 0.5 )	( 0.4 )	( 1.2 )	( 0.1 )	( 0.0 )	( 66.5 )	( 3.4 )	( 0.3 )	22.5
パートタイム労働者	( 0.3 )	( 0.3 )	( - )	( - )	( 0.1 )	( 59.4 )	( 1.9 )	( 1.2 )	12.8
派遣労働者	( 0.1 )	( 0.5 )	( - )	( - )	( 3.1 )	( 53.0 )	( 1.5 )	( 3.5 )	44.4
令和3年 合計	( 2.2 )	( … )	( 0.4 )	( 0.4 )	( … )	( 71.5 )	( 2.9 )	( 2.9 )	12.9

注: 1) [ ]は、全労働者のうち、仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる労働者の割合である。

2) 「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる労働者計」には、ストレスを実際に相談したことの有無不明が含まれる。

3) ( )は、実際に相談した労働者のうち、実際に相談した相手(複数回答)別にみた割合である。

4) 令和3年は、「上司・同僚」として調査を行った。

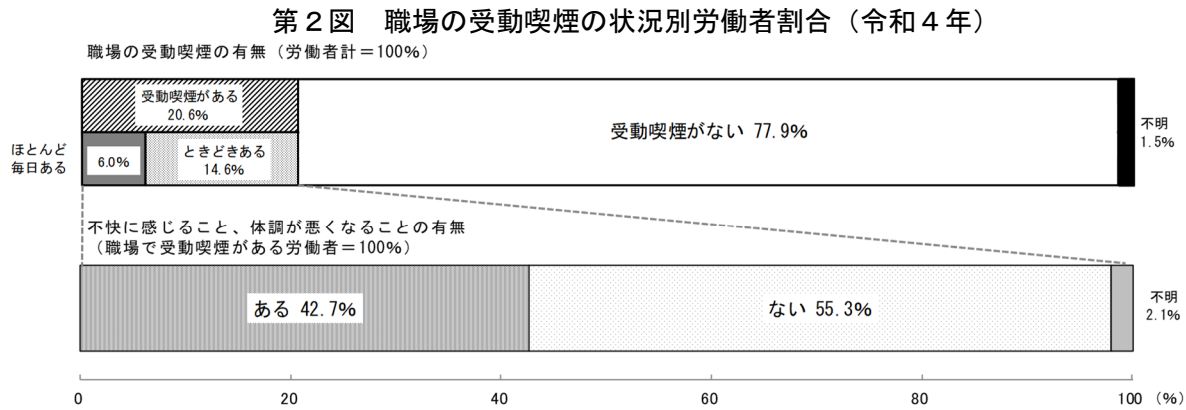
5) 令和3年は、「人事労務担当者」「公認心理師等の心理職」「その他、職場における相談先」を調査していない。

6) 「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。

## 2 喫煙に関する事項

職場で受動喫煙がある労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」6.0% [令和3年調査8.4%]、「ときどきある」14.6% [同12.3%] を合わせて20.6% [同20.7%] となっている。

このうち、職場の受動喫煙に関して、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」と回答した労働者の割合は42.7% [同41.1%] となっている。(第2図、第16表)



**第16表 職場の受動喫煙の有無及び受動喫煙により不快に感じること、体調が悪くなることの有無別労働者割合**

令和4年		（単位：%）				
区 分	労働者計 <sup>1)</sup>	職場で受動喫煙がある	ほとんど毎日ある	ときどきある	職場で受動喫煙がない	
<b>合 計<sup>4)</sup></b>	<b>100.0</b>	<b>20.6</b>	<b>6.0</b>	<b>14.6</b>	<b>77.9</b>	
(年齢階級)						
20歳未満	100.0	24.3	1.2	23.1	75.7	
20～29歳	100.0	19.5	7.5	12.0	80.0	
30～39歳	100.0	28.9	8.4	20.6	70.4	
40～49歳	100.0	22.8	6.3	16.5	76.3	
50～59歳	100.0	16.2	4.7	11.5	80.9	
60歳以上	100.0	13.6	3.2	10.4	83.7	
(性)						
男	100.0	27.0	8.1	18.9	71.2	
女	100.0	12.8	3.3	9.5	86.0	
令和3年 合計	100.0	20.7	8.4	12.3	78.0	

区 分	職場で受動喫煙がある労働者計 <sup>2)3)</sup>	不快に感じること、体調が悪くなること	よくある	たまにある	不快に感じること、体調が悪くなることがない	
<b>合 計<sup>4)</sup></b>	<b>[ 20.6 ]</b>	<b>100.0</b>	<b>42.7</b>	<b>7.0</b>	<b>35.7</b>	<b>55.3</b>
(年齢階級)						
20歳未満	[ 24.3 ]	100.0	23.7	-	23.7	76.3
20～29歳	[ 19.5 ]	100.0	40.5	6.9	33.6	59.2
30～39歳	[ 28.9 ]	100.0	51.6	5.6	46.0	47.7
40～49歳	[ 22.8 ]	100.0	28.8	6.7	22.1	68.2
50～59歳	[ 16.2 ]	100.0	46.6	11.3	35.3	49.4
60歳以上	[ 13.6 ]	100.0	68.7	1.9	66.9	31.3
(性)						
男	[ 27.0 ]	100.0	39.4	6.2	33.2	60.1
女	[ 12.8 ]	100.0	52.2	9.3	43.0	41.2
令和3年 合計	[ 20.7 ]	100.0	41.1	13.3	27.8	57.2

注：1) 「労働者計」には、職場での受動喫煙の有無不明が含まれる。  
 2) [ ]は、全労働者のうち、職場で受動喫煙がある労働者の割合である。  
 3) 「職場で受動喫煙がある労働者計」には、体調不良等の有無不明が含まれる。  
 4) 「合計」には、「年齢階級」「性」の各区分の不明が含まれる。

### 3 長時間労働に関する事項

過去1年間（令和3年11月1日から令和4年10月31日）に1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった労働者の割合は、2.0%となっている。

このうち、医師による面接指導の有無をみると、「該当したすべての月について医師による面接指導を受けた」労働者の割合は21.3%となっている。（第17表）

第17表 1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月の有無  
及び医師による面接指導の有無別労働者割合

令和4年								(単位:%)	
区 分	労働者 <sup>1)</sup> 計 <sup>2)</sup>	1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった <sup>3)</sup>		医師による面接指導の有無			1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月はなかった	わからない	
				該当したすべての月について医師による面接指導を受けた	該当した月のうち一部について医師による面接指導を受けた	医師による面接指導を受けなかった			
合 計 <sup>4)</sup>	100.0	2.0	(100.0)	( 21.3)	( 9.0)	( 69.8)	92.4	3.2	
(年齢階級)									
20歳未満	100.0	-	( -)	( -)	( -)	( -)	93.0	7.0	
20～29歳	100.0	2.2	(100.0)	( 24.1)	( -)	( 75.9)	90.7	5.7	
30～39歳	100.0	1.2	(100.0)	( 24.8)	( 4.2)	( 70.9)	95.5	1.8	
40～49歳	100.0	3.2	(100.0)	( 14.5)	( 11.2)	( 74.2)	92.8	2.3	
50～59歳	100.0	2.0	(100.0)	( 32.5)	( 9.3)	( 58.3)	90.8	4.7	
60歳以上	100.0	0.5	(100.0)*	( 4.1)*	( 30.5)*	( 65.4)*	90.4	2.5	
(性)									
男	100.0	2.8	(100.0)	( 21.6)	( 11.0)	( 67.5)	91.0	3.7	
女	100.0	0.9	(100.0)	( 20.0)	( -)	( 80.0)	94.4	2.5	

注：1) ここでいう「労働者」とは、研究開発業務従事者又は一般労働者、管理監督者、裁量労働制適用労働者等をいう。

2) 「労働者計」には、1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月の有無不明が含まれる。

3) ( )は、1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった労働者のうち、医師による面接指導の有無別にみた割合である。

4) 「合計」には、「年齢階級」「性」の各区分の不明が含まれる。

## 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。

#### 「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。

#### 「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。

### 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。

#### 「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、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）。

### 「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（労働安全衛生法第66条の10）。

### 「ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析」

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。

### 「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づくりの支援等）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。

## 化学物質のばく露防止対策に関する事項

### 「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をいう。

## 「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、安全データシート（SDS）の交付が義務づけられていないが、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ものをいう（労働安全衛生規則第24条の15）。

## 「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をいい、労働安全衛生法施行令別表第9に掲げられた化学物質や、これらを含有する物等が該当する。

## 「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、化学物質の容器等にGHSラベルを表示することを義務づけられてはいないが、労働安全衛生規則第24条の14で譲渡・提供者にGHSラベルの表示が努力義務とされているものをいう。

## 「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）

## 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傷病を抱えながら、就業する労働者のことをいう。

## 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。

### 「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。

### 「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。

## 喫煙に関する事項

### 「受動喫煙」

職場で他の人のたばこの煙を吸引することをいう（職場内の定められた喫煙区域内において、自分が喫煙しているときに他の人のたばこの煙を吸引することは除く）。