



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

## 平成27年労働安全衛生調査(実態調査) 事業所票

厚生労働省

事業所の名称・所在地

都道府県番号	一連番号	産業分類番号	個人票有=1
1	2	3	4

※ おそれいますが、上記の事業所の名称、所在地に変更等がありましたら朱書きにて訂正・加筆をお願いします。

### I 企業及び事業所に関する事項について

1 貴企業において10月31日時点の常用労働者(注1)は何人ですか。

☆「企業」とは調査票が送付された貴事業所のほか、本社、支社、工場、営業所などすべての事業所を合わせたものです。

10 ~ 29人	1
30 ~ 49人	2
50 ~ 99人	3
100 ~ 299人	4
300 ~ 999人	5
1,000 ~ 4,999人	6
5,000人以上	7

この調査票は、秘密の保護に万全を期し、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記入してください。

(本調査の問い合わせ先)

厚生労働省大臣官房統計情報部

雇用・賃金福祉統計課 賃金福祉統計室 安全衛生第一係

電話 03-5253-1111 (内線7662、7663)

受付時間 9:30~18:00(12:00~13:00を除く)

### 【記入上の注意】

- この調査票は、労働安全衛生関係業務に通じている方が記入するようお願いします。
- 調査票の記入に当たっては、前頁裏面の解説等を参照してください。
- 特にことわりのない限り、調査票が送付された事業所の平成27年10月31日現在の状況について記入してください。
- 設問に複数回答可と表示がない限り、該当する番号1つに○印をつけてください。(複数回答可であるものは、回答欄が□のように網掛けになっております。)また、空欄には右詰で数値を記入してください。
- 矢印(→)のあるところは、矢印に沿って質問が終わるまで回答してください。
- 名称・所在地欄の「個人票有=1」の欄の下に「1」と印字された事業所については、同封の個人票の提出をお願いします。
- 調査票の提出は、11月20日までをお願いします。

記入担当者	氏名	
	電話	内線( )
主な生産品又は事業の内容		

※ 調査票の記入内容について、照会させていただく場合がございますので、記入担当者の氏名等の記入をお願いします。

以下の設問につきましては、調査票が送付された所在地の貴事業所についてのみ記入してください。

2 貴事業所において従事する者のうち、10月31日時点の常用労働者は何人ですか。

常用労働者		人
-------	--	---

3 貴事業所において10月31日時点の派遣労働者(注2)(人材派遣会社から受け入れている者)は何人ですか。

☆ 派遣労働者を受け入れていない場合は「0」を記入してください。派遣元事業所は(注1)のなお書き以下をご参照ください。

派遣労働者		人
-------	--	---

4 貴事業所において従事する者のうち、10月31日時点の就業形態別の労働者は何人ですか。

正社員(注3)		人
契約社員(注4)		人
パートタイム労働者(注5)		人
臨時・日雇労働者(注6)		人

(注1)「常用労働者」とは、①期間を定めずに雇われている者②1か月を超える期間を定めて雇われている者③臨時又は日雇労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者のいずれかに該当する者をいいます。他社から受け入れた出向者、転籍者も含まれます。なお、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(以下、「労働者派遣法」という。)に基づいて労働者派遣事業を行う事業所から貴事業所に派遣されている者は含まませんが、労働者派遣事業を行う事業所においては、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を常用労働者に含めてください。

(注2)「派遣労働者」とは、平成27年10月31日時点で貴事業所が労働者派遣法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のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上就労している者をいいます。

(注3)「正社員」とは、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方も含めます。)をいいます。

(注4)「契約社員」とは、フルタイム勤務で1か月を超える期間を定めて雇われている者をいいます。

(注5)「パートタイム労働者」とは、一般社員(フルタイム勤務で基幹業務を行う社員)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か月を超える期間を定めて雇われている者をいいます。

(注6)「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている者をいいます。

## 問1 労働災害に関する事項について

「労働災害」とは、業務に起因して発生した負傷・死亡及び疾病をいいます。調査期間に同一人が2回被災した場合は、延べ被災労働者数は2人と計上してください。

なお、通勤途中に発生した災害（いわゆる「通勤災害」）は労働災害に含まれません。

## 問2 安全衛生管理体制に関する事項について

「安全委員会」とは、事業所における労働者の危険防止のための基本的対策など事業所の安全に関する事項を調査審議し、事業者に対して意見を述べるために置かれる機関をいいます。その構成は、事業の実施を統括管理する人若しくはこれに準ずる人が議長となるほか、委員の半数は労働者の過半数を代表する者の推薦（労働組合がある場合には労働組合の推薦）によって事業者が指名した者によることとされています。

「衛生委員会」とは、事業所における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います。その構成は安全委員会と同様になります。

「安全衛生委員会」とは、安全委員会及び衛生委員会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います。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ます。

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します。

「産業医」とは、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います。労働基準監督署への選任報告の有無等にかかわらず、実態として選任している場合は「選任している」として回答してください。

産業医を2人以上選任している場合で、そのうち1人でも勤務形態が「常勤」の産業医がいるときには、「常勤」を回答してください。また、勤務形態が「非常勤」の産業医のみで2人以上いるときは、非常勤者の訪問回数は延べ回数を回答してください。

「安全管理者」とは、常時50人以上の労働者を使用する一定の業種に属する事業所において、安全装置等の設置や発生した災害原因の調査及び対策の検討などの安全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います。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ます。

「衛生管理者」とは、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います。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ます。

「安全衛生推進者」とは、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います。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ます。

「衛生推進者」とは、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います。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ます。

「安全推進者」とは、安全管理者、安全衛生推進者の選任義務のない業種に属する事業所において、職場環境や作業方法の改善、労働者の安全意識の啓発、安全教育等を担当するため、事業者から選任された人をいいます。

## (4) 「安全管理者又は安全衛生推進者の選任義務がある業種」とは、以下の業種をいいます。

- ・ 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業
- ・ 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業（注1）、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業（注2）、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

「各種商品卸売業（注1）」とは、例えば総合商社、貿易商社等で、衣料、食料、材料、機械、その他複数の分類にわたる商品の仕入卸売を行い、いずれが主たる事業であるかを判別することができない事業所をいいます。

「各種商品小売業（注2）」とは、例えば百貨店、総合スーパー等で、衣、食、住にわたる各種の商品を小売りし、いずれが主たる販売商品であるかが判別できない事業所をいいます。

II 安全衛生関係について

問1 労働災害に関する事項について

貴事業所では、過去1年間(平成26年11月1日から平成27年10月31日まで)において、労働者の就業形態別に労働災害で被災した人は何人いましたか。  
(死亡又は1日以上の休業を要する労働災害の延べ被災労働者数を記載してください。)

正社員					人	12
契約社員					人	13
パートタイム労働者					人	14
臨時・日雇労働者					人	15
派遣労働者(※)					人	16

(※)貴事業所に受け入れている「派遣労働者」を含めてください。

問2 安全衛生管理体制に関する事項について

(1) 貴事業所では、安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会を設置していますか。

設置している	安全委員会のみ設置している	1
	衛生委員会のみ設置している	2
	安全委員会、衛生委員会の両方を設置している	3
	安全衛生委員会を設置している	4
設置していない		5

(2) 貴事業所では、産業医を選任していますか。

選任している	常勤	1
	非常勤	2
選任していない		3

→ 2の非常勤を選択した場合、産業医は過去1年間(平成26年11月1日から平成27年10月31日まで)に何回事業所を訪問しましたか。

0回(来ていない)	1
1~6回	2
7~11回	3
12回	4
13回以上	5

(3) 貴事業所では、以下の安全衛生の担当者を選任していますか。該当する番号すべてに○を付けてください。  
(複数回答可。ただし6を回答の場合は不可)

選任している					いずれも選任していない
安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者	衛生推進者	安全推進者	
1	2	3	4	5	6

上記(3)で、5の安全推進者を選任していない場合のみ、お答えください。

(4) 貴事業所で安全推進者を選任していない理由は何ですか。

該当する番号すべてに○をつけてください。  
(複数回答可。ただし6を回答の場合は不可)

労働災害が発生していないため	1
安全推進者の業務を担当できる人材がないため	2
安全推進者の選任は義務ではないため	3
安全管理者等の上位の資格者を選任しているため	4
その他	5
そもそも安全推進者とは何かを知らない	6

安全管理者又は安全衛生推進者の選任義務がある業種の事業所は回答不要です。  
(左頁の解説参照)

問3 危険性・有害物の低減に向けた措置（リスクアセスメント）に関する事項について

「リスクアセスメント」とは、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います。

② 「コントロール・バンディング（化学物質リスク管理評価法）」とは、化学物質を取り扱う作業ごとに、物質の有害性、揮発性／飛散性、取扱量の3つの要素によって、リスクの程度を4段階にランク区分し、管理のための一般的実施事項を各々の区分ごとに示すことをいいます。一般的に行われる作業については、より具体的な事項を個別の管理手段シートとして示すことをいいます。

問4 安全衛生教育に関する事項について

「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）」とは、正社員以外の契約社員、パートタイム労働者、臨時・日雇労働者のことをいいます。

「正社員や正社員以外の労働者に対する雇入れ時教育」とは、新しく正社員や正社員以外の労働者を雇い入れたときに、当該業務に従事する労働者に対し、安全又は衛生のために行う教育をいいます。

「派遣労働者に対する雇入れ又は受入れ時教育」とは、

- ① 派遣労働者として新しく受け入れた派遣労働者に対する教育
- ② 労働者派遣事業を行う事業所においては、派遣労働者として新しく雇い入れた派遣労働者に対する教育をいいます。

「危険有害業務に関する労働安全衛生法上の特別教育」とは、一定の危険又は有害な業務に従事する労働者に対する教育（例えば、研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務等）をいいます。

「対象者がいない」とは、それぞれに該当する労働者等を新たに雇入れしていない場合をいいます。

問5 メンタルヘルス対策に関する事項について

「メンタルヘルス対策」とは、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のことをいいます。

「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及び退職した労働者」とは、メンタルヘルス不調※を原因として、以下の疾病により休業及び退職した労働者をいいます。

- ① 症状性を含む器質性精神障害
- ② 精神作用物質使用による精神及び行動の障害
- ③ 統合失調症、分裂病型障害及び妄想性障害
- ④ 気分〔感情〕障害
- ⑤ 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害
- ⑥ 生理的障害及び身体的要因に関連した行動症候群
- ⑦ 成人の人格及び行動の障害
- ⑧ 知的障害（精神遅滞）
- ⑨ 心理的発達の障害
- ⑩ 小児（児童）期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害、詳細不詳の精神障害

なお、メンタルヘルス不調※とは、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います。

「連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者」の人数は、労働者派遣事業を行う事業所から貴事業所に派遣されている者は含まませんが、労働者派遣事業を行う事業所においては、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を含めてください。

問3 危険性・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント)に関する事項について

貴事業所では、労働者の安全衛生に関する危険性・有害性の低減に向けた措置(リスクアセスメント)を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

22

① 何についてリスクアセスメントを実施していますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

作業に用いる機械の危険性に関する事項	1
作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する事項	2
腰痛のおそれのある作業に関する事項	3
熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項	4
高所からの墜落・転落に関する事項	5
交通事故に関する事項	6
上記以外の事項	7

23

② 簡易に化学物質のリスクアセスメントが実施できるツールである「コントロール・バンディング(化学物質リスク管理評価法)」を知っていますか。

知っている	1
知らない	2

24

③ 実施していない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

十分な知識を持った人材がないため	1
実施方法が判らないため	2
労働災害が発生していないため	3
法令を守っていれば十分なため	4
危険な機械や有害な化学物質等を使用していないため	5
その他	6

25

問4 安全衛生教育に関する事項について

貴事業所では、それぞれの労働者に対して雇入れ時教育(危険有害業務に関する労働安全衛生法上の特別教育を除く)を実施していますか。

☆ 安全衛生教育は、貴事業所で実施するもののほか、業界団体等が主催する講習会等も含まれます。

	正社員に対する 雇入れ時教育	正社員以外の労働者 (派遣労働者を除く)に 対する雇入れ時教育	派遣労働者に対する 雇入れ又は受入れ時 教育
実施している	1	1	1
実施していない	2	2	2
対象者がいない	3	3	3

26

27

28

問5 メンタルヘルス対策に関する事項について

(1) 過去1年間(平成26年11月1日から平成27年10月31日まで)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及び退職した労働者はそれぞれ何人でしたか。(同じ労働者が何回も連続1か月以上休業した場合は、1人として計上してください。同じ労働者が休業した後に退職した場合は、「退職者数」のみに計上してください。いない場合は「0」と記入してください。)

連続1か月以上の休業者数					人
退職者数					人

29

30

貴事業所に受け入れている「派遣労働者」は除いてください。(左頁の解説参照)



問5 メンタルヘルス対策に関する事項について

「事業所内の産業保健スタッフ」とは、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います。

「ストレスチェック」とは、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のものです。

また、その結果を職場環境の改善に活用するものです。現在のストレスの状況によっては、医師等による面接指導等を受けることが望ましいことがあります。

ここでいうストレスチェックには、労働安全衛生法に基づき、平成27年12月1日から労働者数50人以上の事業所に義務づけられるストレスチェック制度に準じて取り組まれているものを含みます。

「集団ごとの分析」とは、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います。

「職場復帰支援プログラム」とは、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ます。具体的には、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ます。

「地域産業保健センター（地域窓口）」とは、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います。具体的には、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します。

地域産業保健センター（地域窓口）は都道府県に設置されています。

「産業保健総合支援センター」とは、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います。「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福祉機構が運営しています。

「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、（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います。

「健康診断機関」とは、健康診断を実施している機関をいいます。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いません。

(2) 貴事業所では、メンタルヘルス対策に取り組んでいますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、17を回答の場合は不可)

取り組んでいる	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	01
	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	02
	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	03
	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	04
	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	05
	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	06
	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)	07
	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	08
	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)	09
	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)	10
	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	11
	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	12
	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	13
	医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	14
	他の外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	15
	その他	16
取り組んでいない	17	

31

上記の(2)で、09を選択した場合のみ、次の①～④をご回答ください。

① 労働者のストレスチェックは定期健康診断の機会に実施しましたか。

定期健康診断の機会に実施した	1
定期健康診断以外の機会に実施した	2

32

② ストレスチェックを実施した労働者のうち、貴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は何%ですか。

80%以上100%まで	1
60%以上80%未満	2
40%以上60%未満	3
30%以上40%未満	4
20%以上30%未満	5
10%以上20%未満	6
5%以上10%未満	7
5%未満	8
実施していない	9

33

③ 医師等の専門家による面談等を行ったのは、誰又はどのような機関ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

産業医	1
産業医以外の医師(外部の医師)	2
事業所内の保健師・看護師	3
衛生管理者・衛生推進者等	4
地域産業保健センター(地域窓口)	5
健康診断機関	6
その他の機関	7

34

④ 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ましたか。

実施した	1
実施していない	2

35

→ 集団ごとの分析を実施した場合、その結果は何に活用しましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。(複数回答可。ただし、6を回答の場合は不可)

活用した	業務配分の見直し	1
	人員体制・組織の見直し	2
	管理監督者向け研修の実施	3
	衛生委員会等での審議	4
	その他	5
特に活用していない		6

36

5頁解説

問6 正社員以外の労働者対策に関する事項について

「**正社員以外の労働者**」とは、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、派遣労働者のことをいいます。

「**安全衛生教育**」には、現に事業所に在籍する労働者に対して、過去1年以内に限らず、それ以前に実施した入社時等に行った安全衛生教育も含まれます。

「**対象者がいない**」とは、現に正社員、正社員以外の労働者が事業所内に存在しない場合をいいます。

SAMPLE



問6 正社員以外の労働者対策に関する事項について

- (1) 貴事業所では、正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)、派遣労働者に対して、どのような内容の安全衛生教育を実施していますか。正社員に対する実施状況と併せて、それぞれ該当する番号すべてに○をつけてください。  
(複数回答可。ただし、それぞれの10又は11を回答の場合は不可)

※ 安全衛生教育を「実施している」には、貴事業所で実施するもののほか、業界団体等が主催する講習会等も含まれます。

		正社員	正社員以外の労働者 (派遣除く)	派遣労働者
実施している	作業に用いる機械等による事故を防ぐための教育	01	01	01
	作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する教育	02	02	02
	腰痛のおそれのある作業に関する腰痛予防対策に関する教育	03	03	03
	熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する教育	04	04	04
	メンタルヘルスに関する教育	05	05	05
	整理整頓に関する教育	06	06	06
	事故時における応急措置、退避に関する教育	07	07	07
	交通事故防止に関する教育	08	08	08
	上記以外の安全な作業手順や作業方法に関する教育	09	09	09
実施していない	10	10	10	
対象者がいない	11	11	11	
		37	38	39

上記の(1)で正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)又は派遣労働者で10を回答した場合のみ(2)をご回答ください。

- ➔ (2) 安全衛生教育を実施していない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

		正社員以外の労働者 (派遣除く)	派遣労働者
勤務時間帯、曜日がばらばらのため	1	1	
短期間で辞める者も多く、入れ替わりが激しいため	2	2	
勤務中に作業以外の教育を実施する余裕はないため	3	3	
教育を行うための人員・時間を割く余裕がないため	4	4	
安全衛生面も示した作業マニュアルなどがあり、それで十分であるため	5	5	
業務の内容に教育や研修などが含まれることは労働者の負担となるため	6	6	
危険な作業には従事していないため	7	7	
その他	8	8	
		40	41

- (3) 貴事業所では、過去1年間(平成26年11月1日から平成27年10月31日まで)において、以下のどのような安全衛生活動に正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)、派遣労働者を参加させていますか。正社員の参加状況と併せて、該当する番号すべてに○をつけてください。  
(複数回答可。ただし、それぞれの16又は17を回答の場合は不可)

		正社員	正社員以外の労働者 (派遣除く)	派遣労働者
参加させている	安全衛生委員会(安全委員会及び衛生委員会を含む)	01	01	01
	4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動	02	02	02
	災害発生時の避難訓練	03	03	03
	災害防止などを話し合うミーティング	04	04	04
	作業の安全に関するマニュアル類の作成	05	05	05
	火災等非常時の対応・マニュアルの周知徹底	06	06	06
	危険予知(KY)活動	07	07	07
	指差し呼称活動	08	08	08
	ヒヤリ・ハット事例の報告	09	09	09
	安全パトロールの実施	10	10	10
	リスクアセスメントの実施	11	11	11
	朝・昼・終礼での安全衛生講話	12	12	12
	社内の運動会や歩き推奨運動など健康に関する活動	13	13	13
	安全提案制度	14	14	14
	その他(表彰制度など)	15	15	15
参加させていない	16	16	16	
対象者がいない	17	17	17	
		42	43	44

正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)又は派遣労働者で16を回答した場合は、次頁問6の(4)へお進みください。

SAMPLE

前頁問6の(3)で、正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)又は派遣労働者で16を回答した場合のみ、(4)をご回答ください。

(4) 参加させていない理由は何ですか。それぞれ該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

	正社員以外の労働者 (派遣除く)	派遣労働者
勤務時間帯、曜日がばらばらのため	1	1
短期間で辞める者も多く、入れ替わりが激しいため	2	2
勤務中に作業以外の活動を行わせる余裕はないため	3	3
安全衛生活動への参加を呼びかけているが参加希望がないため	4	4
正社員以外が参加しやすい安全衛生活動を企画できる者が社内にはいないため	5	5
安全衛生活動は正社員が行うものと考えているため	6	6
危険な作業には従事していないため	7	7
安全衛生活動は特に実施していないため	8	8
その他	9	9
	45	46

問7 腰痛予防対策に関する事項について

(1) 貴事業所では、腰痛予防対策指針の内容について知っていますか。

知っている	1
知らない	2

(2) 貴事業所では、腰部に負担のかかる次の業務に従事する労働者がいますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

(複数回答可。ただし、6を回答の場合は不可)

いる	介護や看護等での人の抱え上げ作業	1	これらの業務に従事する労働者に対して、腰痛予防に関する教育を行っていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、5を回答の場合は不可)	行っている	雇入れ時	1
	おおむね20kgを超える重量物を取り扱う作業	2			対象業務への配置換えの際	2
	組立作業、サービス業等で長時間立ったままで行う業務	3			作業内容・工程・手順・設備の変更の際	3
	長時間の車両運転・操作の業務	4			労働者に腰痛が発生した際	4
	その他の腰部に負担のかかる作業	5			行っていない	5
いない		6				

(3) 上記の(2)で1の労働者がいる場合、人の抱え上げ作業等について、どのような腰痛予防対策に取り組んでいますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

(複数回答可。ただし、9を回答の場合は不可)

取り組んでいる	リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている	1
	スライディングシート・ボードを使用させている	2
	適切な移動・移乗介助法を理解させ徹底している	3
	作業標準・マニュアルを作成している	4
	腰部保護ベルトを使用させている	5
	腰痛のための特別な項目を含む腰痛健康診断を実施している	6
	腰痛予防体操・ストレッチングを実施させている	7
	上記以外の腰痛予防対策に取り組んでいる	8
取り組んでいない	9	

(4) 上記の(2)で2~5の労働者がいる場合、人の抱え上げ作業以外で、どのような腰痛予防対策に取り組んでいますか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、10を回答の場合は不可)

取り組んでいる	重量物取扱い業務の自動化・省力化	01
	取扱い重量を作業者の体重の40%(男性)、24%(女性)までにしている	02
	立ち作業が長い場合に、座面の高い椅子や片足置き台を使用させている	03
	長時間の運転業務において、運転座席の改善を行っている	04
	適切な姿勢・動作を理解させ徹底している	05
	腰部保護ベルトを使用させている	06
	腰痛に関する特別な項目を含む腰痛健康診断を実施している	07
	腰痛予防体操・ストレッチングを実施させている	08
	上記以外の腰痛予防対策に取り組んでいる	09
取り組んでいない	10	

問8 受動喫煙防止対策に関する事項について

「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている」とは、建物内又は建物内に準じた場所（例えば車両など）を常に禁煙とし、事業所敷地内の屋外も常に禁煙としている場合をいいます。

「事業所内の建物内全体（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」とは、建物全部を禁煙とし、屋外のみ喫煙を可能としている場合をいいます。

「喫煙室」とは、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のことをいいます。喫煙室内で喫煙以外の行為（飲食、会議など）を行うことはできません。

「喫煙コーナー」とは、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のことをいいます。喫煙コーナー内で喫煙以外の行為（飲食、会議など）を行うことはできません。

「喫煙可能区域」とは、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のことをいいます。

「たばこの煙を低減する装置」とは、たばこの煙の成分の一部をフィルター等で除去して屋内で空気を循環させる空気清浄装置等の機器のことをいいます。

「一定以上の換気」とは、喫煙可能区域において、浮遊粉じん濃度が0.15mg/立方メートル以下又は70.3×（喫煙席数）立方メートル/時間以上の換気措置を講じていることをいいます。

問9 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について

「有害業務」とは、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ず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」をいいます。

「鉛業務」とは、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います（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」とは、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います。

「特定化学物質」とは、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）をいいます。

「石綿等を取り扱う業務」とは、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います。

「放射線業務」とは、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います（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」とは、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）をいいます。

問8 受動喫煙防止対策に関する事項について

(1) 貴事業所では、受動喫煙防止対策に取り組んでいますか。

はい	1
いいえ	2

52

① 貴事業所における禁煙・分煙状況について、該当する番号1つに○をつけてください。

屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている	1
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	2
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	3
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	4
上記1~4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	5
事業所内で自由に喫煙できる	6

53

② 上記の①に加え、取り組んでいる内容について、該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、10を回答の場合は不可)

喫煙可能区域を事業所内に掲示等して周知している	01	
喫煙可能区域において	たばこの煙を低減する装置(空気清浄装置)を設置している	02
	一定以上の換気(粉じん濃度0.15mg/立方メートル以下に維持又は換気量が70.3×(喫煙席数)立方メートル/時間以上)を実施している	03
喫煙可能区域に設置した機器(屋外排気装置、空気清浄装置等)を定期的にメンテナンスしている	04	
喫煙室の出入口の気流又は浮遊粉じん濃度、一酸化炭素濃度等を定期的に測定している	05	
定期的に受動喫煙防止対策に関する研修を開催又は外部の説明会に参加している	06	
喫煙者に対する健康指導(たばこの害に対する教育や禁煙指導)を実施している	07	
喫煙可能な時間の制限(禁煙タイムの設定など)を実施している	08	
上記(②の01~08)以外で何らかの対策を実施している	09	
上記(①)以外の取組はない	10	

54

☆ 受動喫煙防止対策の実施の有無にかかわらず、ご回答ください。

(2) 職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)を防止するための取組を進めるにあたり、どのような問題がありますか。問題がある場合には主なものを2つ以内で該当する番号に○をつけてください。(主なものを2つまで回答可。ただし、10を回答の場合は不可)

問題がある	受動喫煙防止に対する喫煙者の理解が得られない	01
	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	02
	顧客に喫煙をやめさせるのが困難である	03
	喫煙室や喫煙コーナーを設けるスペースがない	04
	喫煙室や喫煙コーナーを設けるための資金がない	05
	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	06
	受動喫煙防止対策への取り組み方がわからない	07
	取り組む必要性を感じない	08
	その他	09
特に問題がない	10	

55

問9 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について

(1) 次に掲げる有害業務(法令で定める有害な業務あるいは作業方法や、作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与える恐れのある業務。以下、「有害業務」といいます。)がありますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。なお、該当する有害業務がない場合は、次項問10へお進みください。

ある	1
ない	2

56

鉛業務	1
有機溶剤業務	2
特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	3
石綿等を取り扱う業務	4
放射線業務	5
粉じん作業	6

57

1~5のいずれかを回答した場合は、次頁問9の(2)へお進みください。

6を回答した場合は、次頁問9の(3)へお進みください。



## 問9 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について

「特殊健康診断」とは、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います。また、「有所見者」とは、健康診断の結果、異常所見が認められた労働者をいいます。

## じん肺の定期健康診断の区分について

粉じん作業従事との関係	じん肺管理区分	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

## じん肺の離職時健康診断の区分について

粉じん作業従事との関係	じん肺管理区分	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

※ 例えば、常時粉じん作業に従事していて、じん肺管理区分が2の場合には、1年に1回の定期健康診断に該当するため、「1年に1回の定期健康診断」の「2」に○をつけ、健康診断を受診した場合には、「実施の有無」の有り「1」に○をつけてください。

## 問10 長時間労働者に対する取組に関する事項について

「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き、1週当たり40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間のことをいいます。1か月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行います。

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

「長時間労働者に対する医師による面接指導」とは、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います。

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ます。

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ます。

「時間外・休日労働をした労働者数」については、労働者派遣事業を行う事業所から貴事業所に派遣されている者は含みませんが、労働者派遣事業を行う事業所においては、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を含めてください。

- (2) 過去1年間(平成26年11月1日から平成27年10月31日まで)において、特殊健康診断を実施しましたか。実施の有無について該当する番号に○をつけ、実施した場合は、それぞれの延べ人数を記入してください。

業務の種類	実施の有無		延受診対象者数	延受診者数	延有所見者数
	有	無			
1 鉛業務	1	2	人	人	人
2 有機溶剤業務	1	2	人	人	人
3 特定化学物質を製造し又は取り扱う業務	1	2	人	人	人
4 石綿等を取り扱う業務	1	2	人	人	人
5 放射線業務	1	2	人	人	人

- (3) 現在あるいは過去に従事した労働者のうち、じん肺健康診断対象労働者がいますか。該当する番号すべてに○をつけてください。また、じん肺健康診断を実施した場合は、それぞれの人数を記入してください。

3年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	1	①平成24年11月1日から平成27年10月31日までの間				
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数	
		有	無	人	人	人
		1	2			
1年に1回の定期健康診断実施対象者がいる	2	②平成26年11月1日から平成27年10月31日までの間				
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数	
		有	無	人	人	人
		1	2			
就業時、定期外又は離職時の健康診断実施対象者がいる(過去1年間)	3	③平成26年11月1日から平成27年10月31日までの間				
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数	
		有	無	人	人	人
		1	2			
対象者はいない	4	③平成26年11月1日から平成27年10月31日までの間				
		実施の有無	受診対象者数	受診者数	有所見者数	
		有	無	人	人	人
		1	2			

問10 長時間労働者に対する取組に関する事項について

貴事業所における時間外・休日労働時間数の算定期間のうち、平成27年7月1日が含まれる1か月間の時間外・休日労働時間数が45時間超80時間以下、80時間超100時間以下、及び100時間超に該当する労働者はそれぞれ何人でしたか。

- それぞれの時間数に該当する労働者のうち、長時間労働者に対する医師による面接指導の申し出があった労働者は何人でしたか。
- 上記①に該当する労働者について、医師による面接指導を実施しましたか。

時間外・休日労働をした労働者数	① うち面接指導の申し出のあった労働者数(注)	② 医師による面接指導		
		実施した	一部実施した	実施しなかった
45時間超 80時間以下	人	1	2	3
80時間超 100時間以下	人	1	2	3
100時間超	人	1	2	3

貴事業所に受け入れている「派遣労働者」は除いてください。(左頁の解説参照)

(注) 申し出の有無にかかわらず、一定の時間を超過した労働者に対して医師の面接指導を実施することとしている等により、申し出の有無を確認していない場合は、面接指導の対象とした労働者の人数を記載してください。

100時間超の場合で、  
 ・1を回答した場合は次頁問10の③へ  
 ・2を回答した場合は次頁問10の③と④へ  
 ・3を回答した場合は次頁問10の④へ  
 お進みください。

問 11 産業保健に関する事項について

「傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱えた労働者」とは、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のことをいいます。

SAMPLE

前頁問10の②の「100時間超」で1又は2を回答した場合はお答えください。

③ 100時間超の労働者への面接指導の結果を踏まえて、どのような措置を講じましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、7を回答の場合は不可)

講じた	時間外労働の制限	1
	就業場所の変更	2
	仕事内容の変更(業務量の軽減を含む)	3
	深夜業の回数の変更	4
	休日の付与	5
	その他	6
講じなかった		7

100

前頁問10の②の「100時間超」で2又は3を回答した場合はお答えください。

④ 100時間超の労働者に面接指導を実施しなかった理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、6を回答の場合は不可)

医師が面接指導を受ける必要がないと判断したため	1
医師等の確保が難しかったため	2
面接時間を与えられなかったため	3
経費が掛かりすぎるため	4
その他	5
制度を知らなかった	6

101

問11 産業保健に関する事項について

貴事業所では、傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者のうち、何らかの配慮が必要な方が、治療と仕事を両立できるような取組はありますか。

取組がある	1
取組がない	2

102

① どのような取組ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可)

通院や体調等の状況に合わせた柔軟な労働時間の設定・調整	1
通院や体調等の状況に合わせた柔軟な仕事量・仕事内容の設定・調整	2
年次有給休暇以外の私傷病のための病気休暇・休職制度	3
管理監督者等に対する意識啓発(研修等)	4
産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者等)の配置	5
上記以外の何らかの対策を実施している	6

103

② 取組に関し、困難なことや課題と感じていることについて、該当する番号すべてに○をつけてください。(複数回答可。ただし、16を回答の場合は不可)

困難なことや課題と感じていること	代替要員の確保	01
	上司や同僚の負担	02
	主治医との連携	03
	就業制限の必要性や期間の判断	04
	復職可否の判断	05
	復職後の適正配置の判断	06
	柔軟な勤務形態の整備	07
	病状の悪化や再発防止の対策	08
	休職を繰り返す労働者への対応	09
	個人情報の取扱い	10
	病気や治療に関する情報の入手	11
	治療と仕事の両立の重要性に対する意識啓発	12
	社内の相談体制の確保	13
	社外で相談・連携できる組織の活用	14
	その他	15
困難なことや課題と感じていることは特になし	16	

104

以上で質問はすべて終わりです。ご協力ありがとうございました。

**SAMPLE**