

1 頁解説

(注 1) 常用労働者

①又は②のいずれかに該当する者をいいます。

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
他社から受け入れた出向者、転籍者も含みます。

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。

(注 2) 派遣労働者

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をいいます。

(注 3) 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ます。）をいいます。

(注 4) 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います。

(注 5) 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います。

(注 6) 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います。

2 頁解説

問 1 メンタルヘルス対策に関する事項

(注 7) 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います。

(注 8) 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

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

※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。

(注 9) 衛生委員会

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。

(注 10) 安全衛生委員会

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。

II 安全衛生関係について

問1 メンタルヘルス対策(注7)に関する事項

(1) 貴事業所において、**過去1年間(令和元年11月1日から令和2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又は退職した労働者(注8)がいましたか。(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。)

いた

1

いない

2

13

→

連続1か月以上の休業者数

人

退職者数

人

14

15

いた場合は、それぞれの人数をお答えください。

同じ労働者が何回も連続1か月以上休業した場合は、1人としてください。

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、「退職者数」のみに計上してください。

(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。**該当する項目すべて**を選んでください。

取り組んでいる

メンタルヘルス対策について、衛生委員会(注9)又は安全衛生委員会(注10)での調査審議

0

1

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

0

2

メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任

0

3

教育研修・情報提供

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

0

4

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

0

5

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(注11)への教育研修・情報提供

0

6

職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック(注12)後の集団(部、課など)ごとの分析(注13)を含む)

0

7

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

0

8

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(ストレスチェックの実施)

0

9

取り組んでいる

職場復帰における支援(職場復帰支援プログラム(注14)の策定を含む)

1

0

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

1

1

地域産業保健センター(地域窓口)(注15)を活用したメンタルヘルス対策の実施

1

2

産業保健総合支援センター(注16)を活用したメンタルヘルス対策の実施

1

3

医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施

1

4

他の外部機関(注17)を活用したメンタルヘルス対策の実施

1

5

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

1

6

その他()

1

7

取り組んでいない

1

8

16

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ましたか。

実施した

1

実施していない

2

17

→

次頁問2にお進みください

② 集団ごとの分析結果を活用しましたか。**該当する項目すべて**を選んでください。

分析結果を活用した

業務配分の見直し

0

1

人員体制・組織の見直し

0

2

残業時間削減、休暇取得に向けた取組

0

3

職場の物理的環境の見直し

0

4

上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備

0

5

相談窓口の設置

0

6

管理監督者向け又は労働者向け研修の実施

0

7

従業員参加型の職場環境改善、ワークショップの実施

0

8

衛生委員会又は安全衛生委員会での審議

0

9

その他

1

0

特に活用していない

1

1

18

→

次頁問2にお進みください

(3) ① メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由について、**該当する項目すべて**を選んでください。

取り組み方が分からない

1

経費がかかりすぎる

2

必要性を感じない

3

労働者の関心がない

4

専門スタッフがいない

5

該当する労働者がいない

6

その他

7

19

② 今後メンタルヘルス対策に取り組まれる予定はありますか。

予定している

1

検討中

2

予定していない

3

20

2頁解説 (続き)

(注 11) 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います。

(注 12) ストレスチェック

労働安全衛生法第 66 条の 10 に基づき、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います。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。

(注 13) 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います。

(注 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。

(注 15) 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等が対応します。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ます。

(注 16) 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います。独立行政法人労働者健康安全機構が運営しており、各都道府県に設置されています。

(注 17) 他の外部機関

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います。

3頁解説

問 2 化学物質のばく露防止対策に関する事項

(注 18) 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です。

(注 19) 化学物質を商品として譲渡・提供している

主に商社、販売代理店などです。

(注 20) 化学物質を使用している

例として加工、洗浄等に使用する一般ユーザーをいいます。

(注 21) 化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントを実施

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います。

(注 22) 労働安全衛生法第 57 条の 2 に該当する化学物質

同条で譲渡・提供者に安全データシート（SDS）の交付が義務づけられている化学物質をいいます。

なお、自社のホームページに SDS を公開し、譲渡・提供先に当該ホームページのアドレスを通知した場合も SDS を交付したことになります。

(注 23) 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

労働安全衛生規則第 24 条の 15 で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います。

なお、自社のホームページに SDS を公開し、譲渡・提供先に当該ホームページのアドレスを通知した場合も SDS を交付したことになります。

問2 化学物質のばく露防止対策に関する事項

(1) 貴事業所では、化学物質を取り扱っていますか。

取り扱っている	1
取り扱っていない	2
わからない	3

21

→ 化学物質をどのように取り扱っていますか。該当する項目すべてを選んでください

製造している（注18）	1
商品として譲渡・提供している（注19）	2
使用している（注20）	3

22

(2) 及び (3) を
お答えください

(2) をお答え
ください

(2) 貴事業所において **使用（製造又は譲渡・提供を含む。）**している化学物質について、化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントを実施（注21）していますか。化学物質の種類別に、**それぞれ該当する項目1つ**を選んでください。

A 労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質（注22）

B 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（注23）

		A
該当する化学物質について	リスクアセスメントを実施している	すべて実施している
		一部実施している
	リスクアセスメントを全く実施していない	
該当する化学物質を使用していない		
該当する化学物質を使用しているかわからない		

23

B
1
2
3
4
5

24

(3) 貴事業所において、化学物質を**製造又は譲渡・提供して**いる場合はお答えください。

① 貴事業所では、化学物質を製造又は譲渡・提供する際に、GHSラベル（注24）の容器・包装への表示を行っていますか。化学物質の種類別に、**それぞれ該当する項目1つ**を選んでください。

A 労働安全衛生法第57条に該当する化学物質（注25）

B 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（注26）

化学物質の製造又は譲渡・提供を行う事業者が、危険有害性のある化学物質（注1）			A
該当する化学物質について	GHSラベルを表示している	すべての製品に表示している	1
		一部の製品に表示している	2
		譲渡・提供先から求めがあれば表示している	3
	GHSラベルを全く表示していない		4
該当する化学物質の製造又は譲渡・提供を行っていない			5
該当する化学物質の製造又は譲渡・提供を行っているかわからない			6

25

B
1
2
3
4
5
6

26

② 化学物質を製造又は譲渡・提供する際に、安全データシート（SDS）（注27）を交付していますか。化学物質の種類別に、**それぞれ該当する項目1つ**を選んでください。

A 労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質（注22）

B 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（注23）

			A
該当する化学物質について	S D S を交付している	すべての製品に交付している	1
		一部の製品に交付している	2
		譲渡・提供先から求めがあれば交付している	3
	S D S を全く交付していない		4
該当する化学物質の製造又は譲渡・提供を行っていない			5
該当する化学物質の製造又は譲渡・提供を行っているかわからない			6

27

B
1
2
3
4
5
6

28

次頁③をお答えください

3頁解説 (続き)

(注 24) GHSラベル

GHS分類（隔年ごとに改訂）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います。
「GHS分類」とは、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おります。
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ません。

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

(注 25) 労働安全衛生法第57条に該当する化学物質

同条で譲渡・提供者に容器に危険有害性を表示することが義務づけられている化学物質をいいます。

(注 26) 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（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

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いいます。

(注 27) 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います。
SDS（Safety Data Sheet）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）」と呼ばれていましたが、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」とされています。
なお、過去にSDSを交付済みの製品で、引き続き同製品を製造又は譲渡するにあたり、相手方の承諾を得て交付していない場合は、交付しているものとみなし回答してください。

4頁解説

問3 受動喫煙防止対策に関する事項

(注 28) 健康増進法

令和2年4月1日より改正健康増進法が全面施行され、多くの人が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について講ずべき措置等を定めています。

- ・第一種施設…学校・病院・児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設をいいます。
- ・第二種施設…多数の者が利用する施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設（一般の事務所や工場、飲食店等も含まれる。）をいいます。
- ・上記以外……上記以外の喫煙目的施設（公衆喫煙所、喫煙を主たる目的とするバー、スナック等、店内で喫煙可能なたばこ販売店）や既存特定飲食提供施設などをいいます。

(注 29) 喫煙専用室又は加熱式たばこ専用喫煙室

第二種施設等の屋内又は内部の場所の一部の場所であって、構造及び設備がその室外の場所（第二種施設等の屋内又は内部の場所に限る）へのたばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した室を、喫煙できる場所として定めたものをいいます。

なお、喫煙専用室内では飲食等を行うことは認められていませんが、加熱式たばこ専用喫煙室内では飲食等を行うことが可能となっています。

(注 30) 勤務シフト、勤務フロア、動線等の工夫

望まない受動喫煙を防止するため、勤務シフトや業務分担の工夫をしたり、喫煙区域に立ち入る必要のないよう、禁煙フロアと喫煙フロアを分けることや喫煙区域を通らないような動線の工夫をするなどの措置をいいます。

(注 31) 喫煙専用室等の清掃等における配慮の周知啓発

喫煙専用室等の清掃作業は室内に喫煙者がいない状態で換気により室内の煙を排出した後に行う、やむを得ず煙の濃度が高い状態で清掃作業をしなければならない場合には、呼吸用保護具を着用するなど有害物質の吸入を防ぐ対策をとる、吸い殻の回収作業の際には、灰が飛散しないよう注意して清掃を行う、等の配慮事項を周知啓発することをいいます。

(注 32) 業務用車両内での喫煙時における周知啓発

営業や配達等の業務で使用する車両内であっても、健康増進法において喫煙車に配慮義務が課せられていることを踏まえ、喫煙者に対し、同乗者の意向に配慮するよう周知啓発をすることをいいます。

問2 化学物質のばく露防止対策に関する事項(続き)

前頁でSDSを「一部に交付」「求めがあれば交付」「全く交付していない」とした事業所がお答えください

③ 該当する化学物質についてSDSをすべての製品に交付しない理由は何ですか。
化学物質の種類別に、それぞれ該当する項目1つを選んでください。

A 労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質(注22)
B 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(注23)

	A	B
費用がかかるため	1	1
どのようにSDSを作成するか分からないため	2	2
譲渡・提供先から要望がないため	3	3
SDS交付制度について知らないため	4	4
義務対象となっていないため		5
	29	30

すべての事業所がお答えください

問3 受動喫煙防止対策に関する事項

(1) 貴事業所は、健康増進法(注28)において、どの施設分類に該当しますか。該当する項目1つを選んでください。

第一種施設(学校、病院など)	1	
第二種施設(第一種施設以外の施設)	2	
上記以外(既存特定飲食提供施設、喫煙目的施設など)	3	
	31	

(2) 貴事業所における禁煙・分煙状況について、該当する項目1つを選んでください。

	第一種	第二種	左記以外
屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている	1	1	1
屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している	2	2	2
事業所の屋内に喫煙専用室又は加熱式たばこ専用喫煙室(注29)を設置し、それ以外の屋内の場所を禁煙にしている		3	3
屋内で自由に喫煙できる			4
	32	33	34

(3) 貴事業所において、受動喫煙を防止するためにどのような取組を進めていますか。
該当する項目すべてを選んでください。

取組を進めている	受動喫煙防止対策を推進するための計画を策定	0 1	取組を進めている	20歳以上の労働者に対する措置	勤務シフト、勤務フロア、動線等の工夫（注30）	0 8
	受動喫煙防止対策の担当部署を指定	0 2		喫煙専用室等の清掃等における配慮の周知啓発（注31）	0 9	
	受動喫煙防止対策の状況を衛生委員会等の調査審議事項としている	0 3		業務用車両内での喫煙時における周知啓発（注32）	1 0	
	産業医の職場巡視で、受動喫煙防止対策の実施状況に留意している	0 4		受動喫煙を望まない者が加熱式たばこ専用喫煙室での業務や飲食を避けるよう配慮している	1 1	
	受動喫煙防止対策に関する教育や相談対応の実施	0 5		その他	1 2	
	受動喫煙を受けやすい者（妊婦など）に特別な措置を行っている	0 6	特に取組を進めていない	1 3		
	20歳未満を喫煙可能な場所へ立入禁止としている	0 7				

35

問4 長時間労働者に対する取組に関する事項**(注33) 研究開発業務従事者**

新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者をいいます（以下の高度プロフェッショナル制度適用労働者を除く）。

(注34) 高度プロフェッショナル制度適用労働者

高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と得られる成果との関連性が低い以下の対象業務に従事し、職務範囲が明確な一定の年収要件を満たす方を対象に、本人の希望や健康確保措置が確実に実施されること等を要件として、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる制度が適用される労働者をいいます（労働基準法第41条の2）。

<対象業務>

- ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ② 資産運用（指図を含む。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

(注35) 労働時間の状況を把握

長時間労働者に対する面接指導を実施するため、以下のような客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握することをいいます。

- ・タイムカード
 - ・パソコンの使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録
 - ・事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認 等
- やむを得ず、労働者からの自己申告により把握している場合も「把握している」を選択してください。
- なお、賃金台帳に記入した労働時間数をもって、代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

(注36) 時間外・休日労働時間

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。

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

「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。

また、高度プロフェッショナル制度適用労働者については、「1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその時間」に置き換えてください。

(注37) 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います。

労働安全衛生法により、事業者は、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80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、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。

問4 長時間労働者に対する取組に関する事項

(1) 貴事業所で雇用する労働者のうち、研究開発業務従事者(注33)及び高度プロフェッショナル制度適用労働者(注34)はそれぞれ何人ですか。

研究開発業務従事者					高度プロフェッショナル 制度適用労働者				
				人					人
36					37				

※いない場合は「0」としてください。

(2) 貴事業所で雇用する労働者の労働時間の状況を把握(注35)していますか。

把握している	把握していない
1	2
38	

次頁問5をお答えください

(3) 貴事業所における時間外・休日労働時間数(注36)の算定期間のうち、令和2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時間超及び100時間超(100時間超については、研究開発業務従事者又は高度プロフェッショナル制度適用労働者に限る。)に該当する労働者がいましたか。
いた場合は、それぞれの人数及び医師による面接指導(注37)の状況についてお答えください。

	いた	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は除く）						いなかった						
		時間外・休日労働をした労働者数	うち面接指導の申し出のあった労働者数	医師による面接指導										
				実施	一部実施	実施しなかった								
①45時間超 80時間以下	1					人				人	1	2	3	2
②80時間超	1					人				人	1	2	3	2

	いた	時間外・休日労働をした研究開発業務従事者数	医師による面接指導			いなかった
			実施	一部実施	実施しなかった	
		1	1	2	3	2
③100時間超(研究開発業務従事者に限る。)	1					

	いた	医師による面接指導							いなかった	
		時間外・休日労働をした 高度プロフェッショナル 制度適用労働者数	医師による面接指導							
			実施	一部実施	実施しな かった					
④100時間超（高度プロフェッショナル ル制度適用労働者に限る。）	1					人	1	2	3	2

50～52

(3) ②～④で医師による面接指導を実施又は一部実施した事業所がお答えください

労働者への面接指導の結果を踏まえて、何らかの措置を講じましたか。該当する項目すべてを選んでください。

措置を講じた	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
措置を講じなかった		7

問5 安全衛生管理体制に対する取組に関する事項

(注38) 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います。常時50人以上の労働者を使用する事業所には、事業者は産業医の選任が義務づけられています。

(注39) 安全委員会

常時50人以上の労働者を使用する一定の業種における事業所において、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。

問6 産業保健に関する事項

(注40) 一般健康診断

労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が一定の検査項目について、毎年定期的に行う健康診断をいいます。

人間ドックを実施している場合であっても、以下の法定の検査項目について、毎年定期的に実施していれば、一般健康診断を実施したものとしてください（労働安全衛生規則第44条）。

(1) 既往歴及び業務歴の調査、(2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査、(3) 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査、(4) 胸部エックス線検査及び喀痰検査、(5) 血圧の測定、(6) 貧血検査、(7) 肝機能検査、(8) 血中脂質検査、(9) 血糖検査、(10) 尿検査、(11) 心電図検査

(注41) 労働安全衛生法に基づく歯科健診

事業者は、労働安全衛生法第66条第3項に基づき、特定の有害物を取り扱う労働者や有害な作業環境下（※）で働く労働者に対し、「歯科医師による健康診断（歯科特殊健康診断）」を行うこととされています。

（※）塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

(注42) 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います。

問4 長時間労働者に対する取組に関する事項(続き)

前頁(3)②～④で医師による面接指導を一部実施又は実施しなかった事業所がお答えください

面接指導を実施しなかった者がいた理由について、**該当する項目すべて**を選んでください。

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
経費がかかるため	4
その他	5
制度を知らなかった	6

54

問5 安全衛生管理体制に関する事項

(1) 貴事業所では、産業医(注38)を選任していますか。産業医の選任義務の有無に関わらず、実態としてご回答ください。

選任している	1
選任していない	2

55

(2) 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。
(貴事業所以外の本社のみを設置している場合は含めません。)

設置している	安全委員会(注39)のみ設置	1
	衛生委員会(注9)のみ設置	2
	安全委員会、衛生委員会の両方を設置	3
	安全衛生委員会(注10)を設置	4
設置していない		5

56

問6 産業保健に関する事項

(1) 貴事業所では、**過去1年間(令和元年11月1日から令和2年10月31日まで)**に一般健康診断(注40)を実施しましたか。

		対象者がいる		対象者がいない
		実施した	実施しなかった	
正社員		1	2	3
契約社員		1	2	3
パートタイム労働者	正社員の週所定労働時間の 4分の3以上 働くパートタイム労働者	1	2	3
	正社員の週所定労働時間の 2分の1以上 4分の3未満 働くパートタイム労働者	1	2	3
	正社員の週所定労働時間の 2分の1未満 働くパートタイム労働者	1	2	3

57

58

59

60

61

(2) 貴事業所では、**過去1年間(令和元年11月1日から令和2年10月31日まで)**に歯科健診を実施しましたか。

労働安全衛生法に基づく歯科健診(注41)を実施した	1
上記以外の歯科健診を実施した	2
実施していない	3

62

(3) 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(注42)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

63

問7 労働災害防止対策に関する事項

(注 43) 身体機能の低下の防止のための活動

作業前の準備体操や定期的なウォーキングなどをいいます。

(注 44) 外国人労働者

出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、我が国での活動が認められています。
在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格とは、以下のものをいいます。

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）

なお、一般の事務所での雇用が多いと考えられるものは次の3種類です。

技術・人文知識・国際業務…コンピュータ技師、自動車設計技師、通訳、語学の指導、為替ディーラー、デザイナー等
企業内転勤…企業が海外の本店又は支店から期間を定めて受け入れる社員（活動は「技術・人文知識・国際業務」に掲げるものに限る。）

技能…中華料理・フランス料理のコック等

SAMPLE

問7 労働災害防止対策に関する事項

(1) 貴事業所では、60歳以上の高年齢労働者が従事していますか。

従事している	従事していない
1	2

(2)にお進みください。

貴事業所では、60歳以上の高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいますか。

該当する項目すべてを選んでください。

取り組んでいる	手すり、滑り止め、照明、標識等の設置、段差の解消等を実施	0 1	取り組んでいる	加齢に伴い身体機能・精神機能の変化と災害リスク、機能低下の予防の必要性について教育を行っている	0 9
	作業スピード、作業姿勢、作業方法等の変更	0 2		本人の身体機能、体力等に応じ、従事する業務、就業場所等を変更	1 0
	作業前に体調不良等の異常がないかを確認	0 3		高所等の危険場所での作業や他の労働者に危険を及ぼすおそれのある作業（機械の運転業務等）に従事させないようにしている	1 1
	健康診断の結果を踏まえて就業上の措置を行っている（法定の措置を含む）	0 4		体調異変に備えて、できるだけ単独作業にならないようにしている	1 2
	医師等による面接指導等の健康管理を重点的に行っている	0 5		時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等	1 3
	健康診断実施後に基礎疾患に関する相談・指導を行っている	0 6		深夜業の回数の減少又は昼間勤務への変更	1 4
	定期的に体力測定を実施し、本人自身の転倒、墜落・転落等の労働災害リスクを判定し、加齢に伴う身体的変化を本人に認識させている	0 7		その他	1 5
	高年齢労働者の身体機能の低下の防止のための活動（注43）を実施している	0 8	取り組んでいない		1 6

(2) 貴事業所では、外国人労働者（注44）が従事していますか。

従事している	従事していない
1	2

質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

貴事業所では、外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいますか。

該当する項目すべてを選んでください。

取り組んでいる	母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者にわかる方法で災害防止の教育を行っている	0 1	取り組んでいる	免許の取得や技能講習の修了が必要な業務に従事させる際には、必要な資格を取得させている	0 6
	外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている	0 2		定期的に必要な健康診断を受診させている	0 7
	災害防止のための指示などを理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させている	0 3		産業医や衛生管理者等を活用して、健康指導及び健康相談を行うようにしている	0 8
	災害防止に関する標識、掲示、表示灯について、図解や母国語を用いて理解できるようにしている	0 4		その他	0 9
	同じ言語を話せる外国人労働者による実地の教育訓練（OJT）を行っている	0 5	取り組んでいない		1 0

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。