



厚生労働省発表  
平成20年10月10日

担	大臣官房統計情報部	賃金福祉統計課
	課長	小玉 剛
	補佐	松澤 充彦
電	話	03-5253-1111 (内線7662)
夜間直通		03-3595-3147

# メンタルヘルスケアや喫煙対策に 取り組んでいる事業所が増加

—平成19年 労働者健康状況調査結果の概況—

厚生労働省では、この度「平成19年労働者健康状況調査」の結果を取りまとめました。その概況については、別添のとおりです。

(注) 原則として平成19年10月31日現在の、労働者の健康状況、労働者の健康管理に関する事業所や労働者自身の取組状況、認識等を調査。

## <ポイント>

### 【事業所調査】

- (1) 過去1年間に定期健康診断を実施した事業所の割合は86.2% (前回平成14年調査87.1%) (第1表)。
- (2) 健康の保持・増進に取り組んでいる事業所の割合は45.2% (同37.4%) (第10表)。
- (3) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる事業所の割合は33.6% (同23.5%)、事業所規模別には、5,000人以上で100.0%、1,000~4,999人で95.5% (第12表)。
- (4) 喫煙対策に取り組んでいる事業所の割合は75.5% (同59.1%)、100人以上の事業所では9割を超える(第18表)。

### 【労働者調査】

- (1) 「健康である」とする労働者の割合は77.4% (同79.5%)、医師から診断された持病がある労働者は31.4% (同28.8%)、将来の健康状態に対して不安を持っている労働者は81.0% (同76.0%)、自分自身の健康のために何か行っている労働者は81.1% (同79.0%) (第26~29表)。
- (2) 自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者の割合は58.0% (同61.5%) (第21表)。
- (3) 受動喫煙があるとする労働者の割合は65.0% (同78.1%)、職場での喫煙に関して不快に感じる事、体調が悪くなる事があるとする労働者は30.7% (同37.2%) (第30、31表)。



厚生労働省発表  
平成20年10月

厚生労働省大臣官房統計情報部  
担当係：賃金福祉統計課安全衛生第一係  
電話：03-5253-1111（内線：7662, 7663）  
03-3595-3147（ダイヤルイン）

## 平成19年労働者健康状況調査結果の概況

### 目 次

調査の概要	1 頁
結果の概要	3 頁
【事業所調査】	
1 健康管理対策の実施状況	3 頁
2 長時間労働者に対する面接指導について	7 頁
3 健康の保持・増進の実施状況	9 頁
4 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況	11 頁
5 喫煙対策の実施状況	14 頁
6 労働者の健康管理対策として重要な課題	15 頁
【労働者調査】	
1 精神的ストレス等の状況	16 頁
2 健康管理やストレス解消のために会社に期待すること	19 頁
3 現在の健康状態及び将来の健康状態に対する不安	20 頁
4 喫煙状況及び喫煙対策	22 頁
統計表	24 頁
主な用語の定義	25 頁

平成19年労働者健康状況調査の結果は、ホームページにも掲載されています。  
アドレス (<http://www.mhlw.go.jp/>)

# 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、労働者の健康状況、健康管理の推進状況等を把握し、労働者の健康確保対策、自主的な健康管理の推進等労働衛生行政運営の推進に資することを目的とするものである。

## 2 調査の範囲

### (1) 地域

日本国全域とした。

### (2) 産業

日本標準産業分類（平成14年3月改訂）による林業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）とした。

### (3) 事業所

平成16年事業所・企業統計調査を母集団として、上記(2)に該当する産業で、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所から抽出した約14,000事業所とした。

### (4) 労働者

上記(3)の事業所に雇用されている労働者から抽出した約18,000人とした。

## 3 調査の対象期間

原則として平成19年10月31日現在

## 4 調査事項

### (1) 事業所調査

事業所の属性等に関する事項、健康管理対策の実施状況に関する事項

### (2) 労働者調査

労働者の属性等に関する事項、勤務状況等に関する事項、自己の健康状況及び自主的健康管理に関する事項

## 5 調査の方法

調査票は、厚生労働省大臣官房統計情報部から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、都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送。

## 6 調査の機関

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－労働基準監督署－報告者

## 7 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

事業所調査	：	調査対象数	13,609	有効回答数	9,634	有効回答率	70.8%
労働者調査	：	調査対象数	17,785	有効回答数	11,440	有効回答率	64.3%

## 8 調査結果利用上の注意

### (1) 表章記号について

- ① 「—」は、該当する数値がない場合を示す。
- ② 「・」は、統計項目があり得ない場合を示す。
- ③ 「…」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、サンプル数が極めて少ないために利用上注意を要する。

### (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。

## 結 果 の 概 要

### 【事業所調査】

#### 1 健康管理対策の実施状況

##### (1) 定期健康診断の実施率

過去1年間に定期健康診断を実施した事業所の割合（実施率）は86.2%〔平成14年調査（以下「前回」という）は87.1%〕となっている。

事業所規模別にみると、300人以上のすべての規模で100%実施されている。また、30～49人規模では92.6%、10～29人規模では82.7%となっている。（第1表）

##### (2) 定期健康診断の受診率及び有所見率

過去1年間に定期健康診断を実施した事業所における常用労働者のうち、定期健康診断を受診した労働者の割合（受診率）は、81.2%となっており、そのうち、所見のあった労働者の割合（有所見率）は、39.6%となっている。

受診率について、事業所規模別にみると、5,000人以上の事業所規模においては、93.3%となっており、50人以上のすべての規模で8割を超えている。（第1表）

第1表 定期健康診断の実施率、常用労働者の受診率及び有所見率

（単位：％）

区 分	事業所	常用労働者	
	実施率	受診率	有所見率
平成19年	86.2	81.2	39.6
（事業所規模）			
5000人以上	100.0	93.3	32.9
1000～4999人	100.0	88.6	44.5
300～999人	100.0	84.8	42.4
100～299人	99.7	84.9	43.2
50～99人	98.1	81.8	43.1
30～49人	92.6	78.1	37.6
10～29人	82.7	76.8	34.4
（就業形態）			
一般社員	-	93.4	40.5
契約社員	-	82.1	38.1
パートタイム労働者	-	49.2	35.1
その他	-	38.0	37.1
平成14年	87.1	83.3	38.2

注：実施率、受診率及び有所見率は次のように算出した。

$$\text{実施率} = \frac{\text{定期健康診断を実施した事業所数}}{\text{全事業所数}} \times 100$$

$$\text{受診率} = \frac{\text{受診者数}}{\text{定期健康診断を実施した事業所の常用労働者数}} \times 100$$

$$\text{有所見率} = \frac{\text{有所見者数}}{\text{受診者数}} \times 100$$

(3) パートタイム労働者に対する定期健康診断の実施状況【新規調査項目】

過去1年間に定期健康診断を実施した事業所で、一般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のいる事業所のうち、これらのパートタイム労働者に対して定期健康診断を実施している事業所の割合は、85.2%となっている。

一般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のいる事業所のうち、これらのパートタイム労働者に対して定期健康診断を実施している事業所の割合は、62.5%となっている。

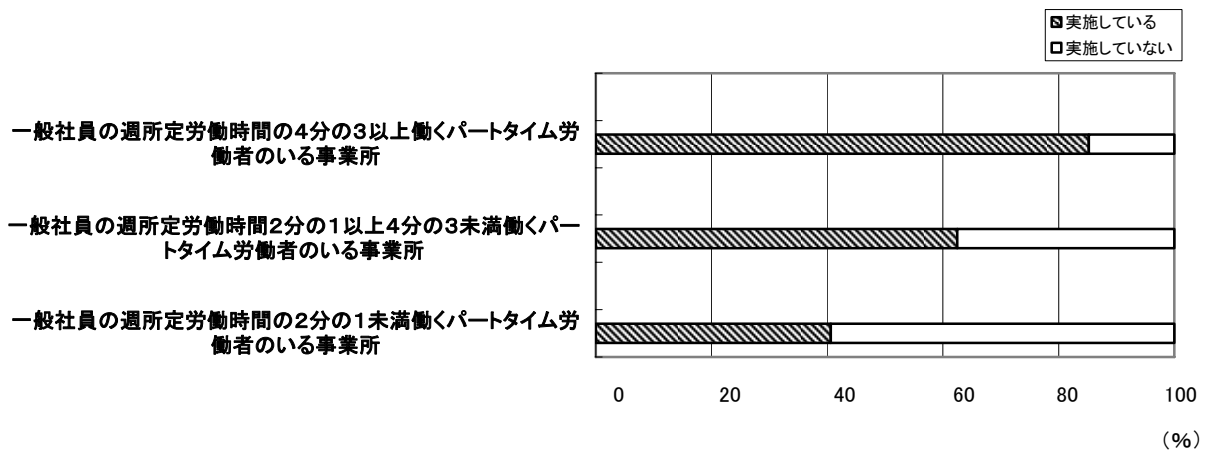
一般社員の週所定労働時間の2分の1未満働くパートタイム労働者のいる事業所のうち、これらのパートタイム労働者に対して定期健康診断を実施している事業所の割合は、40.6%となっている。(第2表、第1図)

第2表 週所定労働時間階級別パートタイム労働者の定期健康診断の実施の有無別事業所割合

(単位: %)

区分	実施した事業所計	一般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					一般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					一般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							
		いる	定期健康診断を実施している		いない	不明	いる	定期健康診断を実施している		いない	不明	いる	定期健康診断を実施している		いない	不明			
			実施している	実施していない				実施している	実施していない				実施している	実施していない					
計	100.0	41.1	(100.0)	(85.2)	(14.8)	58.9	0.0	43.5	(100.0)	(62.5)	(37.5)	56.5	0.0	34.6	(100.0)	(40.6)	(59.4)	65.4	0.0
(事業所規模)																			
5000人以上	100.0	71.8	(100.0) *	(100.0) *	(-)	28.2	-	76.4	(100.0)	(64.8)	(35.2)	23.6	-	44.6	(100.0) *	(53.2) *	(46.8) *	55.4	-
1000~ 4999人	100.0	50.9	(100.0)	(98.0)	(2.0)	48.9	0.2	43.5	(100.0)	(82.5)	(17.5)	56.3	0.2	29.2	(100.0)	(59.7)	(40.3)	70.6	0.2
300~ 999人	100.0	60.9	(100.0)	(98.8)	(1.2)	39.1	-	58.1	(100.0)	(84.4)	(15.6)	41.9	-	42.8	(100.0)	(68.8)	(31.2)	57.2	-
100~ 299人	100.0	57.8	(100.0)	(96.8)	(3.2)	42.2	-	61.0	(100.0)	(78.6)	(21.4)	39.0	-	43.3	(100.0)	(64.1)	(35.9)	56.6	0.1
50~ 99人	100.0	49.5	(100.0)	(93.9)	(6.1)	50.5	-	56.4	(100.0)	(74.3)	(25.7)	43.6	-	38.3	(100.0)	(55.7)	(44.3)	61.7	-
30~ 49人	100.0	47.5	(100.0)	(90.5)	(9.5)	52.5	-	50.6	(100.0)	(66.5)	(33.5)	49.4	-	36.1	(100.0)	(44.4)	(55.6)	63.9	-
10~ 29人	100.0	37.1	(100.0)	(80.6)	(19.4)	62.9	-	38.8	(100.0)	(56.7)	(43.3)	61.2	-	33.1	(100.0)	(34.6)	(65.4)	66.9	-

第1図 週所定労働時間階級別パートタイム労働者の定期健康診断の実施の有無別事業所割合



#### (4) がん検診・人間ドックの実施率

過去1年間にがん検診又は人間ドックを実施した事業所の割合（実施率）は41.1%〔前回41.0%〕であり、がん検診を実施した事業所の割合は29.3%、人間ドックを実施した事業所の割合は27.7%、がん検診と人間ドックの両方を実施した事業所の割合は15.9%となっている。

事業所規模別にみると、上記のいずれについても、規模が大きくなるほど、実施した事業所の割合が高くなっている。（第3表）

第3表 がん検診・人間ドック実施の有無別事業所割合

区分	事業所計	(再掲)				がん検診及び人間ドックをいずれも実施しなかった
		がん検診又は人間ドックを実施した(実施率)	がん検診を実施した	人間ドックを実施した	がん検診及び人間ドックを両方実施した	
平成19年 (事業所規模)	100.0	41.1	29.3	27.7	15.9	58.9
5000人以上	100.0	98.3	85.9	89.6	77.2	1.7
1000～4999人	100.0	91.7	83.1	73.3	64.6	8.3
300～999人	100.0	77.3	60.6	60.3	43.7	22.7
100～299人	100.0	62.7	46.2	45.5	28.9	37.3
50～99人	100.0	49.4	35.0	33.9	19.4	50.6
30～49人	100.0	46.1	34.1	29.9	17.9	53.9
10～29人	100.0	37.4	26.3	25.1	14.0	62.6
平成14年	100.0	41.0	28.6	28.5	16.1	59.0

#### (5) がん検診の種類別実施率

過去1年間にがん検診を実施した事業所のがん検診の種類（複数回答）をみると、「大腸がん検診」（61.7%）が高く、次いで「胃がん検診」（60.1%）、「子宮がん検診」（57.4%）、「乳がん検診」（55.3%）の順となっている（第4表）。

第4表 がん検診実施の有無及び種類別事業所割合

区分	事業所計	がん検診を実施した	がん検診の種類（複数回答）								がん検診を実施しなかった	
			胃がん検診	肺がん検診	食道がん検診	大腸がん検診	乳がん検診	子宮がん検診	その他	不明		
平成19年 (事業所規模)	100.0	29.3	(100.0)	(60.1)	(34.6)	(15.2)	(61.7)	(55.3)	(57.4)	(8.8)	(0.4)	70.7
5000人以上	100.0	85.9	(100.0)	(100.0)	(39.1)	(50.0)	(100.0)	(89.0)	(89.0)	(35.3)	(-)	14.1
1000～4999人	100.0	83.1	(100.0)	(83.8)	(37.4)	(24.7)	(77.9)	(62.4)	(64.7)	(24.3)	(1.4)	16.9
300～999人	100.0	60.6	(100.0)	(72.1)	(39.3)	(19.2)	(76.2)	(63.3)	(66.9)	(22.3)	(0.1)	39.4
100～299人	100.0	46.2	(100.0)	(66.2)	(34.1)	(15.3)	(69.7)	(57.3)	(59.8)	(15.3)	(0.2)	53.8
50～99人	100.0	35.0	(100.0)	(60.8)	(31.2)	(12.6)	(65.3)	(53.8)	(56.5)	(12.5)	(0.4)	65.0
30～49人	100.0	34.1	(100.0)	(60.2)	(34.3)	(16.4)	(59.4)	(54.3)	(56.8)	(9.7)	(1.3)	65.9
10～29人	100.0	26.3	(100.0)	(58.8)	(35.1)	(15.1)	(60.4)	(55.4)	(57.1)	(6.9)	(0.2)	73.7
平成14年	100.0	28.6	(100.0)	(67.7)	(31.8)	(17.1)	(62.6)	(39.8)	(44.7)	(7.9)	(-)	71.4

(6) がん検診・人間ドックの受診率及び有所見率

過去1年間にがん検診又は人間ドックを実施した事業所において、がん検診又は人間ドックを受診した労働者の割合（受診率）は、34.7%となっており、所見のあった労働者の割合（有所見率）は、29.3%となっている（第5表）。

5表 がん検診・人間ドックの実施率、常用労働者の受診率及び有所見率

区分	(単位：%)		
	事業所	常用労働者	
	実施率	受診率	有所見率
計	41.1	34.7	29.3
(事業所規模)			
5000人以上	98.3	27.9	21.8*
1000～4999人	91.7	37.8	29.4
300～999人	77.3	32.1	31.0
100～299人	62.7	33.4	33.4
50～99人	49.4	33.1	32.1
30～49人	46.1	34.3	29.9
10～29人	37.4	38.3	24.2

注：1) 実施率、受診率及び有所見率は次のように算出した。

$$\text{実施率} = \frac{\text{がん検診又は人間ドックを実施した事業所数}}{\text{全事業所数}} \times 100$$

$$\text{受診率} = \frac{\text{受診者数}}{\text{がん検診又は人間ドックを実施し、受診者数に記入があった事業所の常用労働者数}} \times 100$$

$$\text{有所見率} = \frac{\text{有所見者数}}{\text{がん検診又は人間ドックを実施し、受診者数及び有所見者数に記入があった事業所の受診者数}} \times 100$$

2) 受診率については、平成14年調査では受診者数が不明の実施事業所の常用労働者数を分母に含めて集計していたため比較できない。

3) 有所見率については、平成14年調査では有所見者数が不明の実施事業所の受診者数を分母に含めて集計していたため比較できない。

(7) 定期健康診断等の結果に基づく健康管理のための事後措置の実施状況

過去1年間に定期健康診断、がん検診又は人間ドックのいずれかを実施した事業所のうち、異常の所見があった労働者がいる事業所の割合は78.2%であり、そのうち、何らかの事後措置を行っている事業所の割合は84.5% [前回81.9%] となっている。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど何らかの事後措置を行っている事業所の割合が高く、50人以上のすべての規模で9割を超えている。

事後措置の内容（複数回答）としては、「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」（78.7%）が高い割合となっている。（第6表）

第6表 異常の所見があった労働者の有無、定期健康診断等の結果に基づく健康管理のための事後措置の有無及び内容別事業所割合

区分	定期健康診断の実施した事業所の割合	異常の所見があった労働者の割合	事後措置の内容（複数回答）											異常の所見がなかった労働者の割合
			何らかの事後措置を行っている	健康診断等について医師又は歯科医師から意見を聴いた	再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った	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	作業環境の改善・作業環境測定の実施した	作業環境の管理・作業管理の整備・改善を実施した	その他の措置を行った	特に何も行っていない			
												その他の措置を行っていない		
平成19年 (事業所規模)	[86.4]	100.0	78.2	(100.0)	(84.5)	(27.3)	(78.7)	(2.6)	(3.8)	(1.4)	(1.5)	(3.6)	(15.5)	21.8
5000人以上	[100.0]	100.0	100.0	(100.0)	(100.0)	(84.0)	(100.0)	(79.1)	(98.3)	(17.1)	(24.9)	(18.8)	(-)	-
1000～4999人	[100.0]	100.0	98.8	(100.0)	(99.9)	(77.1)	(98.7)	(33.7)	(42.0)	(9.0)	(10.1)	(10.5)	(0.1)	1.2
300～999人	[100.0]	100.0	99.8	(100.0)	(96.4)	(59.8)	(92.2)	(11.6)	(15.7)	(4.6)	(4.4)	(5.1)	(3.6)	0.2
100～299人	[99.8]	100.0	98.2	(100.0)	(94.9)	(49.9)	(90.1)	(6.0)	(8.2)	(3.4)	(3.4)	(3.4)	(5.1)	1.8
50～99人	[98.4]	100.0	93.4	(100.0)	(91.2)	(38.5)	(85.3)	(5.1)	(7.1)	(1.6)	(2.8)	(3.5)	(8.8)	6.6
30～49人	[92.8]	100.0	81.6	(100.0)	(86.5)	(25.2)	(80.7)	(2.7)	(5.3)	(1.5)	(1.8)	(2.8)	(13.5)	18.4
10～29人	[82.9]	100.0	73.6	(100.0)	(81.7)	(23.0)	(75.7)	(1.6)	(2.1)	(1.0)	(0.9)	(3.7)	(18.3)	26.4
平成14年	[87.4]	100.0	79.1	(100.0)	(81.9)	(24.8)	(76.1)	(3.8)	(3.3)	(1.3)	(1.7)	(5.0)	(18.1)	20.9

注：1) [ ]は、全事業所のうち「定期健康診断、がん検診又は人間ドックのいずれかを実施した事業所」の割合である。

2) 平成14年調査で集計していなかったため、今回再集計した。

3) 平成14年調査公表時においては、全事業所に対する割合（69.1%）を公表した。

4) 平成14年調査公表時においては、全事業所に対する割合（18.2%）を公表した。



## 2 長時間労働者に対する面接指導について

### (1) 医師による面接指導制度の認知状況【新規調査項目】

長時間労働者に対する医師による面接指導制度を知っている事業所の割合は45.6%となっている（第7表）。

第7表 長時間労働者に対する医師による面接指導制度の認知別事業所割合

区分	事業所計	(単位：%)	
		長時間労働者に対する 医師による 面接指導制度を知っている	長時間労働者に対する 医師による 面接指導制度を知らない
計	100.0	45.6	54.4
(事業所規模)			
5000人以上	100.0	100.0	-
1000～4999人	100.0	98.6	1.4
300～999人	100.0	91.2	8.8
100～299人	100.0	81.1	18.9
50～99人	100.0	65.0	35.0
30～49人	100.0	51.3	48.7
10～29人	100.0	39.6	60.4

### (2) 面接指導等の実施状況【新規調査項目】

過去半年間に長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対する面接指導等を実施した事業所の割合は12.2%となっており、そのうち、実施内容（複数回答）としては、「特段の基準はないが、その他必要に応じて適宜面接指導等を実施した」が46.5%、「事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した」が24.0%、「時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した」が23.1%となっている（第8表）。

第8表 長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対する面接指導等の実施の有無及び実施内容別事業所割合

区分	事業所計	実施内容（複数回答）							実施しなかった
		面接指導等を実施した	者え月時に、当間 接指しし・ 導申申た外 等て出1た・ を師行0休 医を0日 師行0労 につ時0日 施よた間時 しる労以間 た面働下を 接者で1 指に超か	対申え、時 しし、当間 導て出1た・ 等医を0休 を師行0日 実につ時0日 施よた間時 しる労以間 た面働下を 接者で1 指に超か	て要え、時 医と、当間 師認8た・ をにめ0り 実よた時4 施る労間5 し面働以時 た接者下間 指にでを1 導対、を1 等し必超か	者め事 接に、業 指対基所 導し準で 等にに独 を医該自 実師当の 施にす基 しよる準 たる労を 面働定	の特 接他段 指必の 導要基 等に準 を応は 実じな 施てい し適が た宜、 面そ		
計	100.0	12.2 (100.0)	(23.1)	(18.3)	(17.0)	(24.0)	(46.5)	87.8	
(事業所規模)									
5000人以上	100.0	100.0 (100.0)	(40.7)	(50.2)	(29.9)	(76.3)	-	-	
1000～4999人	100.0	86.5 (100.0)	(56.9)	(51.3)	(42.9)	(54.1)	(7.1)	13.5	
300～999人	100.0	58.2 (100.0)	(42.3)	(40.6)	(33.1)	(45.2)	(14.4)	41.8	
100～299人	100.0	36.8 (100.0)	(33.2)	(34.4)	(25.8)	(27.8)	(32.0)	63.2	
50～99人	100.0	21.6 (100.0)	(24.4)	(29.0)	(24.1)	(25.1)	(41.9)	78.4	
30～49人	100.0	12.5 (100.0)	(21.6)	(22.0)	(17.4)	(29.1)	(46.2)	87.5	
10～29人	100.0	8.9 (100.0)	(18.8)	(8.3)	(11.1)	(19.4)	(54.5)	91.1	

注：「面接指導等を実施しなかった」事業所は、面接指導等の基準に該当する労働者がいなかった等により、実施しなかった事業所を含む。

### (3) 面接指導等の結果の事後措置【新規調査項目】

過去半年間に実施した面接指導等の結果、事後措置を講じた事業所の割合は、面接指導等を実施した事業所のうち、80.9%であり、事後措置の内容（複数回答）としては、「労働時間の短縮」（59.6%）、「深夜業の回数の減少」（16.1%）、「作業の転換」（9.5%）、「就業場所の変更」（6.4%）となっている（第9表）。

第9表 長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対する面接指導等の結果を踏まえての事後措置別事業所割合

(単位：%)

区 分	面接指導等を実施した事業所計	事後措置を講じた事業所計	事後措置（複数回答）					事後措置を講じなかった事業所計	不明	
			就業場所の変更	作業の転換	労働時間の短縮	深夜業の回数の減少	その他			
計	[12.2]	100.0	80.9	6.4	9.5	59.6	16.1	11.2	17.5	1.5
(事業所規模)										
5000人以上	[100.0]	100.0	100.0	35.9	35.9	93.0	46.7	7.0	-	-
1000～4999人	[86.5]	100.0	92.6	15.7	23.4	80.4	21.6	21.2	7.0	0.4
300～999人	[58.2]	100.0	86.3	10.5	12.6	69.9	15.7	16.4	12.9	0.8
100～299人	[36.8]	100.0	85.9	8.7	9.1	66.2	12.9	14.1	13.8	0.3
50～99人	[21.6]	100.0	81.4	5.7	8.1	63.8	11.2	13.8	18.2	0.5
30～49人	[12.5]	100.0	74.8	1.2	11.4	51.0	20.9	9.1	22.4	2.7
10～29人	[8.9]	100.0	80.7	7.0	9.0	58.1	17.0	9.9	17.5	1.9

注：[ ]は、全事業所のうち「面接指導等を実施した事業所」の割合である。

### 3 健康の保持・増進の実施状況

#### (1) 健康の保持・増進の取組実施率

労働者の健康の保持・増進に取り組んでいる事業所の割合は45.2% [前回37.4%] となっている。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高く、すべての規模で4割を超え、300人以上のすべての規模で8割を超えている。(第10表)

#### (2) 健康の保持・増進の取組内容

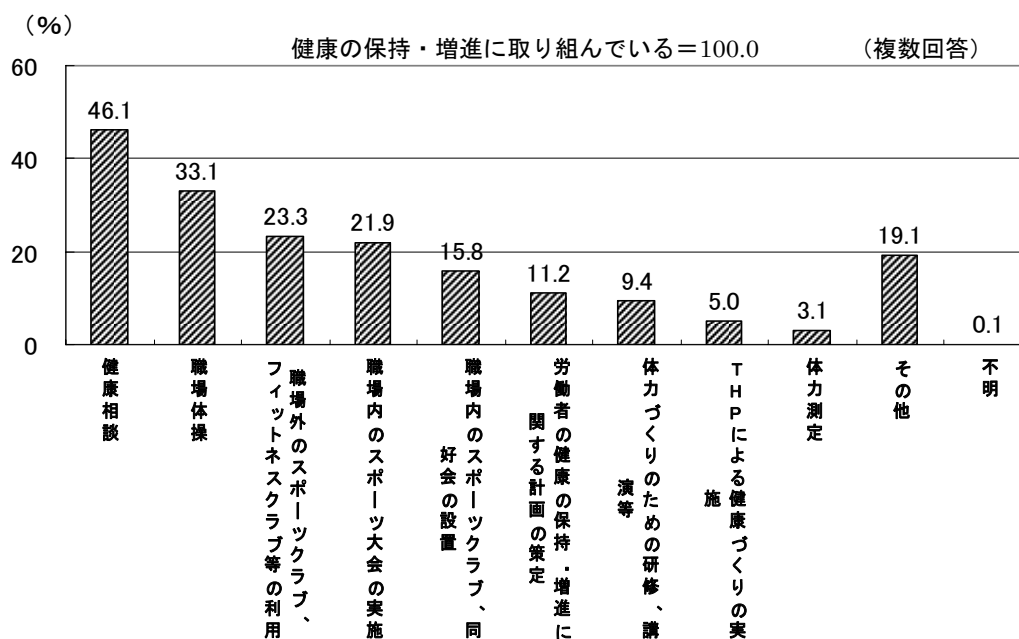
健康の保持・増進に取り組んでいる事業所のうち、取組の内容(複数回答)として「健康相談」を挙げる事業所の割合が46.1%と最も高く、次いで「職場体操」(33.1%)の順となっている。

事業所規模別にみると、すべての規模で「健康相談」を挙げた事業所の割合が最も高くなっており、50人以上のすべての規模でその割合が5割を超えている。(第10表、第2図)

第10表 健康の保持・増進の取組の有無及び取組内容別事業所割合

区分	事業所計	取組内容(複数回答)												健康の保持・増進に取り組んでいない	
		健康の保持・増進に取り組んでいる	THP(トータル・ヘルス・プロジェクト・プラン)による健康づくりの実施	労働者の健康の保持・増進に関する計画の策定	職場体操	体力測定	健康相談	体力づくりのための研修・講演等	職場内のスポーツクラブ、同好会の設置	職場内のスポーツクラブ、フィットネスクラブ等の利用	職場内のスポーツ大会の実施	その他	不明		
平成19年 (事業所規模)	100.0	45.2	(100.0)	(5.0)	(11.2)	(33.1)	(3.1)	(46.1)	(9.4)	(15.8)	(23.3)	(21.9)	(19.1)	(0.1)	54.8
5000人以上	100.0	100.0	(100.0)	(51.9)	(55.4)	(77.5)	(51.9)	(98.3)	(58.8)	(84.2)	(66.4)	(40.3)	(24.9)	(-)	-
1000~4999人	100.0	95.6	(100.0)	(24.4)	(48.1)	(46.3)	(17.7)	(83.3)	(38.4)	(49.1)	(54.9)	(41.9)	(16.7)	(-)	4.4
300~999人	100.0	82.7	(100.0)	(10.9)	(25.7)	(39.3)	(9.1)	(70.4)	(19.8)	(39.9)	(34.2)	(34.0)	(10.8)	(0.1)	17.3
100~299人	100.0	73.6	(100.0)	(6.5)	(16.0)	(34.9)	(4.3)	(61.5)	(15.8)	(33.4)	(21.8)	(27.7)	(13.8)	(0.0)	26.4
50~99人	100.0	58.3	(100.0)	(3.1)	(13.4)	(36.1)	(4.7)	(54.9)	(12.7)	(21.4)	(19.8)	(25.1)	(15.7)	(0.2)	41.7
30~49人	100.0	49.8	(100.0)	(4.8)	(9.3)	(34.2)	(3.2)	(46.4)	(8.5)	(16.6)	(18.4)	(24.4)	(15.5)	(0.2)	50.2
10~29人	100.0	40.7	(100.0)	(5.0)	(10.3)	(32.0)	(2.4)	(42.2)	(8.0)	(12.1)	(24.7)	(19.8)	(21.2)	(-)	59.3
平成14年	100.0	37.4	(100.0)	(8.0)	(12.6)	(40.0)	(7.3)	(51.7)	(11.2)	(17.7)	(21.1)	(26.0)	(13.9)	(-)	62.6

第2図 健康の保持・増進の取組内容別事業所割合



### (3) 健康の保持・増進の効果

健康の保持・増進に取り組んでいる事業所のうち、「効果がある」とする事業所の割合は49.5% [前回50.6%] となっており、効果のあった事項（複数回答）については、「職場の活性化」（25.4%）、「喫煙者の減少」（22.5%）が高くなっている（第11表）。

第11表 健康の保持・増進の効果の有無及び効果のあった事項別事業所割合

区 分	健康の保持・増進 に取り組んでいる 事業所計		効果が ある	効果のあった事項（複数回答）					効果が 出ていない	わからない	不 明
				有所見者 の減少	病休者 の減少	職場の 活性化	喫煙者 の減少	その他			
平成19年 (事業所規模)	[45.2]	100.0	49.5	7.5	9.0	25.4	22.5	6.5	4.8	45.1	0.5
5000人以上	[100.0]	100.0	60.1	41.3	17.1	49.0	49.7	17.1	-	38.2	1.7
1000～4999人	[95.6]	100.0	59.2	25.7	11.0	37.7	28.8	13.7	5.0	35.9	-
300～999人	[82.7]	100.0	53.3	12.2	7.7	32.1	23.0	8.0	4.1	42.5	0.1
100～299人	[73.6]	100.0	50.2	10.7	9.7	27.9	22.1	5.6	3.5	46.1	0.2
50～99人	[58.3]	100.0	48.0	7.7	9.9	24.9	18.8	6.8	5.1	46.2	0.7
30～49人	[49.8]	100.0	47.7	7.4	10.0	24.2	21.1	3.9	5.0	46.8	0.4
10～29人	[40.7]	100.0	50.0	7.1	8.6	25.2	23.4	7.0	4.9	44.6	0.5
平成14年	[37.4]	100.0	50.6	9.8	13.1	28.2	19.0	4.0	4.8	44.6	-

注：[ ]は、全事業所のうち「健康の保持・増進に取り組んでいる事業所」の割合である。

#### 4 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

##### (1) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は33.6% [前回23.5%] で、これを事業所規模別にみると、1,000人～4,999人及び5,000人以上の規模では9割を超えており、また、100人以上のすべての規模で6割を超えている。

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、心の健康対策の取組内容（複数回答）をみると、「労働者からの相談対応の体制整備」（59.3%）が最も高く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」（49.3%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（34.5%）の順となっている。（第12表）

第12表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組の有無及び取組内容別事業所割合

区分	事業所計	心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる	取組内容（複数回答）											不明	心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいない				
			メンタルヘルスケアに関する計画の策定と実施	メンタルヘルスケアに関する問題の解決と実施	メンタルヘルスケアの実務を行う担当者への選任	労働者への教育研修・情報提供	管理監督者への教育研修・情報提供	事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供	職場環境等の評価及び改善	労働者からの相談対応の体制整備	職場復帰における支援プログラムの策定を含む	地域産業保健センターを活用した対策の実施	都道府県産業保健推進センターを活用した対策の実施			医療機関を活用した対策の実施	他の外部機関を活用した対策の実施	その他	
平成19年	100.0	33.6	(100.0)	(17.6)	(13.8)	(19.4)	(49.3)	(34.5)	(12.1)	(20.5)	(59.3)	(18.0)	(4.2)	(1.7)	(15.8)	(20.4)	(7.5)	(0.1)	66.4
(事業所規模)																			
5000人以上	100.0	100.0	(100.0)	(58.2)	(85.3)	(74.6)	(100.0)	(100.0)	(80.6)	(42.4)	(93.0)	(100.0)	(1.7)	(17.5)	(55.8)	(62.1)	(7.7)	(-)	-
1000～4999人	100.0	95.5	(100.0)	(49.2)	(59.7)	(59.7)	(80.0)	(82.5)	(63.6)	(36.6)	(91.6)	(72.5)	(6.0)	(5.7)	(33.9)	(46.8)	(3.0)	(-)	4.5
300～999人	100.0	83.0	(100.0)	(35.6)	(24.6)	(36.9)	(58.3)	(61.1)	(36.3)	(20.4)	(75.3)	(46.6)	(6.1)	(6.6)	(21.3)	(29.7)	(4.1)	(-)	17.0
100～299人	100.0	64.1	(100.0)	(32.7)	(16.0)	(27.5)	(49.4)	(44.1)	(20.1)	(19.2)	(65.6)	(30.5)	(2.7)	(2.6)	(19.6)	(22.0)	(3.8)	(0.2)	35.9
50～99人	100.0	45.2	(100.0)	(26.2)	(14.1)	(21.1)	(51.2)	(42.1)	(16.4)	(20.3)	(61.4)	(19.4)	(3.2)	(3.2)	(14.6)	(17.2)	(3.4)	(0.3)	54.8
30～49人	100.0	36.8	(100.0)	(18.2)	(10.6)	(17.0)	(44.4)	(30.0)	(10.8)	(18.7)	(55.8)	(19.1)	(3.4)	(1.7)	(21.2)	(19.4)	(6.2)	(0.3)	63.2
10～29人	100.0	29.2	(100.0)	(13.1)	(13.7)	(17.8)	(49.6)	(31.8)	(9.6)	(21.0)	(58.2)	(14.6)	(4.7)	(1.1)	(14.0)	(20.5)	(9.1)	(-)	70.8
(メンタルヘルスケアのための専門スタッフ)																			
専門スタッフ有	...	...	(100.0)	(28.3)	(23.9)	(31.1)	(52.7)	(40.1)	(18.5)	(19.1)	(69.3)	(25.3)	(5.5)	(2.7)	(22.0)	(26.8)	(4.9)	(0.1)	...
専門スタッフ無	...	...	(100.0)	(6.0)	(2.9)	(6.7)	(45.7)	(28.5)	(5.3)	(22.0)	(48.4)	(10.0)	(2.8)	(0.6)	(9.1)	(13.4)	(10.3)	(0.1)	...
平成14年	100.0	23.5	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	76.5

注：取組内容は、平成14年調査と大幅に変わっていることから比較できない。

##### (2) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）を推進するにあたっての留意事項

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、留意している事項がある事業所の割合は95.7% [前回88.6%] で、これを事業所規模別にみると、すべての規模で9割を超えている。

留意している事項がある事業所のうち、具体的な留意事項内容（複数回答）としては、「労働者の個人情報の保護への配慮」（67.9%）が最も高く、次いで「職場配置、人事異動等」（59.4%）、「心の健康問題に関する誤解等の解消」（51.0%）の順となっている。（第13表）

第13表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）を推進するにあたっての留意事項の内容別事業所割合

区分	心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所計	留意している事項がある	留意事項内容（複数回答）							留意している事項はない	不明
			心の健康問題に関する誤解等の解消	職場配置、人事異動等	労働者の個人情報の保護への配慮	家庭・職場以外での生活への配慮	その他				
平成19年	[33.6]	100.0	95.7	(100.0)	(51.0)	(59.4)	(67.9)	(47.1)	(5.7)	4.3	0.1
(事業所規模)											
5000人以上	[100.0]	100.0	100.0	(100.0)	(84.0)	(100.0)	(100.0)	(64.2)	(24.9)	-	-
1000～4999人	[95.5]	100.0	99.5	(100.0)	(68.3)	(84.7)	(95.4)	(53.5)	(5.2)	-	0.5
300～999人	[83.0]	100.0	99.2	(100.0)	(56.5)	(73.5)	(82.4)	(38.3)	(4.4)	0.8	0.1
100～299人	[64.1]	100.0	98.4	(100.0)	(50.6)	(67.8)	(78.8)	(36.1)	(4.8)	1.5	0.1
50～99人	[45.2]	100.0	96.7	(100.0)	(50.3)	(63.1)	(70.7)	(38.1)	(5.9)	3.3	0.0
30～49人	[36.8]	100.0	97.1	(100.0)	(45.3)	(60.3)	(64.8)	(43.1)	(4.7)	2.9	-
10～29人	[29.2]	100.0	94.7	(100.0)	(52.3)	(56.7)	(66.1)	(51.5)	(6.0)	5.3	0.1
平成14年	[23.5]	100.0	88.6	(100.0)	(15.1)	(48.7)	(87.0)	(35.1)	(1.1)	11.4	-

注：1) [ ]は、全事業所のうち「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所」の割合である。

2) 「心の健康問題に関する誤解等の解消」、「労働者の個人情報の保護への配慮」は、平成14年調査においては、「メンタルヘルスケアに対する誤解等の解消」、「労働者のプライバシーへの配慮」として調査している。

### (3) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）のための専門スタッフの配置状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、「専門スタッフがいる」とする事業所の割合は52.0% [前回49.8%] となっている。これを事業所規模別にみると、300人以上のすべての規模で8割を超えている。

専門スタッフがいる事業所のうち、専門スタッフの種類（複数回答）別の配置状況をみると、「産業医」（56.5%）が最も高く、次いで「衛生管理者又は衛生推進者等」（30.7%）、「カウンセラー等」（27.1%）、「保健師又は看護師」（22.5%）の順となっている。（第14表）

第14表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）のための専門スタッフの有無及び配置状況別事業所割合

区分	心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所計		専門スタッフの種類（複数回答）							専門スタッフはいない	不明
			専門スタッフがいる	産業医	産業医以外の医師	保健師又は看護師	衛生管理者又は衛生推進者等	カウンセラー等	その他		
平成19年 (事業所規模)	[33.6]	100.0	52.0 (100.0)	(56.5)	(9.6)	(22.5)	(30.7)	(27.1)	(13.5)	48.0	0.1
5000人以上	[100.0]	100.0	100.0 (100.0)	(77.0)	(79.0)	(63.2)	(30.9)	(67.1)	(25.2)	-	-
1000～4999人	[95.5]	100.0	94.8 (100.0)	(78.0)	(42.4)	(71.0)	(29.1)	(52.6)	(4.2)	4.6	0.5
300～999人	[83.0]	100.0	80.4 (100.0)	(69.5)	(17.8)	(46.7)	(31.3)	(36.1)	(9.2)	19.6	-
100～299人	[64.1]	100.0	73.2 (100.0)	(69.4)	(12.4)	(30.5)	(38.6)	(26.1)	(10.0)	26.8	0.0
50～99人	[45.2]	100.0	67.3 (100.0)	(64.0)	(11.4)	(23.3)	(40.0)	(22.9)	(13.1)	32.7	0.0
30～49人	[36.8]	100.0	53.2 (100.0)	(59.2)	(5.6)	(16.4)	(25.6)	(30.0)	(6.3)	46.8	-
10～29人	[29.2]	100.0	45.0 (100.0)	(50.1)	(8.7)	(20.5)	(28.0)	(26.9)	(16.7)	54.9	0.1
平成14年	[23.5]	100.0	49.8 (100.0)	(59.2)	(12.3)	(35.1)	(32.9)	(27.1)	(9.2)	50.2	-

注：[ ]は、全事業所のうち「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所」の割合である。

### (4) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の効果

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、「効果があると思う」とする事業所の割合は67.0% [前回61.3%] で、これを事業所規模別にみると、すべての規模で6割を超えている（第15表）。

第15表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の効果別事業所割合

区分	心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所計		心の健康対策の効果			
			あると思う	あると思わない	分からない	不明
平成19年 (事業所規模)	[33.6]	100.0	67.0	1.5	31.4	0.2
5000人以上	[100.0]	100.0	100.0	-	-	-
1000～4999人	[95.5]	100.0	85.2	0.7	13.3	0.8
300～999人	[83.0]	100.0	75.8	0.4	23.2	0.6
100～299人	[64.1]	100.0	64.3	1.0	34.6	0.0
50～99人	[45.2]	100.0	64.8	0.7	34.5	0.0
30～49人	[36.8]	100.0	64.6	0.5	34.9	-
10～29人	[29.2]	100.0	67.9	1.9	29.9	0.2
(メンタルヘルスケアのための専門スタッフ)						
専門スタッフ有	[...]	100.0	78.2	0.7	21.1	0.0
専門スタッフ無	[...]	100.0	54.9	2.3	42.5	0.2
平成14年	[23.5]	100.0	61.3	1.2	37.5	-

注：[ ]は、全事業所のうち「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所」の割合である。

(5) 心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいない理由及び今後の取組予定

心の健康対策に取り組んでいない事業所について、取り組んでいない理由（複数回答）をみると、「専門スタッフがいない」（44.3%）とする事業所の割合が最も高く、次いで「取り組み方が分からない」（42.2%）、「必要性を感じない」（28.9%）、「労働者の関心がない」（27.7%）の順となっている。事業所規模別にみると、30人以上のすべての規模で「専門スタッフがいない」とする事業所の割合が最も高くなっている。

今後の取組予定としては、「取り組む予定である」は4.4%であり、「取り組む予定はない」が51.9%、「検討中」が42.8%となっている。（第16表）

第16表 心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいない理由及び今後の取組予定別事業所割合

区分	心の健康対策 (メンタルヘルスクエア) に取り組んでいない 事業所計	取り組んでいない理由 (複数回答)								今後の取組予定			
		取り組み方が 分からない	経費が かかる	必要性を 感じない	労働者の 関心がない	専門スタッフ が少ない	その他	不明	取り組む 予定である	検討中	取り組む 予定はない	不明	
平成19年 (事業所規模)	[66.4]	100.0	42.2	12.1	28.9	27.7	44.3	17.5	0.7	4.4	42.8	51.9	0.8
5000人以上	[-]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000~4999人	[4.5]	100.0	34.5	21.0	6.2	17.6	50.3	23.2	-	32.6	47.6	19.8	-
300~999人	[17.0]	100.0	38.1	16.9	10.6	16.3	50.0	22.9	1.9	9.5	63.3	26.1	1.1
100~299人	[35.9]	100.0	39.9	11.6	17.3	23.9	53.5	17.8	0.5	10.4	54.8	34.5	0.3
50~99人	[54.8]	100.0	38.9	12.5	19.0	31.5	52.9	14.7	1.6	7.7	50.2	40.9	1.2
30~49人	[63.2]	100.0	40.3	17.8	24.3	29.4	48.9	17.3	0.2	4.8	45.8	49.2	0.2
10~29人	[70.8]	100.0	42.9	11.1	31.0	27.3	42.4	17.7	0.8	3.9	41.2	54.0	0.9
平成14年	[76.5]	100.0	39.9	19.9	26.9	30.2	46.1	7.9	-	4.2	36.3	59.5	-

注：[ ]は、全事業所のうち心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいない事業所の割合である。

(6) メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者【新規調査項目】

過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は7.6%となっている（第17表）。

第17表 メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者の有無及び労働者数階級別事業所割合

区分	事業所計	退 連 続 し 1 か 月 以 上 が 休 業 ・ 退 職 し た 労 働 者 が い る	連続1か月以上休業・退職した労働者数												退 連 続 し 1 か 月 以 上 休 業 ・ 退 職 し た 労 働 者 が い ない	
			1人	2人	3人	4人	5人	6~9人	10人~	10~ 29人	30~ 49人	50~ 99人	100 人~	不明		
計	100.0	7.6	(100.0)	(67.7)	(18.1)	(5.3)	(2.4)	(1.2)	(2.3)	(1.9)	(1.5)	(0.3)	(0.1)	(0.0)	(0.9)	92.4
(事業所規模)																
5000人以上	100.0	91.3	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(89.7)	(10.3)	(36.3)	(43.1)	(-)	(10.3)	8.7
1000~4999人	100.0	92.8	(100.0)	(5.0)	(5.3)	(4.3)	(5.1)	(6.2)	(16.9)	(55.9)	(44.1)	(6.8)	(4.4)	(0.7)	(1.2)	7.2
300~999人	100.0	67.0	(100.0)	(20.6)	(23.2)	(13.5)	(10.4)	(8.5)	(12.4)	(10.4)	(9.5)	(0.2)	(0.7)	(-)	(1.0)	33.0
100~299人	100.0	37.5	(100.0)	(49.3)	(26.9)	(10.5)	(5.3)	(2.0)	(4.6)	(0.8)	(0.8)	(0.1)	(-)	(-)	(0.5)	62.5
50~99人	100.0	16.2	(100.0)	(70.2)	(20.1)	(4.4)	(2.1)	(0.6)	(1.3)	(1.1)	(0.2)	(1.0)	(-)	(-)	(0.2)	83.8
30~49人	100.0	8.7	(100.0)	(86.6)	(6.2)	(6.4)	(0.7)	(-)	(-)	(0.1)	(0.1)	(-)	(-)	(-)	(0.0)	91.3
10~29人	100.0	3.8	(100.0)	(80.8)	(16.5)	(0.8)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(1.8)	96.2

## 5 喫煙対策の実施状況

喫煙対策に取り組んでいる事業所の割合は75.5% [前回59.1%] となっており、前回に比べて16.4ポイント上昇している。

事業所規模別にみると、規模の大きい事業所ほどその割合が高く、100人以上のすべての規模で9割を超えており、10～29人規模の事業所でも71.9%の事業所で取り組まれている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（97.2%）、「金融・保険業」（96.3%）、「教育、学習支援業」（91.0%）、「複合サービス事業」（90.8%）の順となっている。

喫煙対策の取組内容（複数回答）としては、「喫煙コーナーを設け、それ以外は禁煙にしている」（50.2%）が最も高く、次いで「喫煙室を設け、それ以外は禁煙にしている」（37.0%）、「会議、研修等の場所を禁煙にしている」（32.5%）の順となっている。また、「事業所全体を禁煙にしている」は24.4%となっている。（第18表）

第18表 喫煙対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合

区分	事業所計	取組内容（複数回答）														喫煙対策に取り組んでいない	
		喫煙対策に取り組んでいる	事業所全体を禁煙にしている	喫煙室を設け、それ以外は禁煙にしている	喫煙コーナーを設け、それ以外は禁煙にしている	禁煙タイムを実施している	会議、研修等の場所を禁煙にしている	喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気する装置等を設置している	喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を除去する装置等を設置している	喫煙に対する健康指導を実施している	喫煙対策の担当者、担当部署を決めている	喫煙対策のための委員会等を開催している	浮遊粉じん、一酸化炭素等の濃度を測定している	気流を測定している	その他		不明
平成19年 (事業所規模)	100.0	75.5 (100.0)	(24.4)	(37.0)	(50.2)	(6.0)	(32.5)	(19.5)	(11.3)	(8.4)	(1.8)	(0.5)	(2.4)	(1.7)	(3.0)	(0.0)	24.5
5000人以上	100.0	100.0 (100.0)	(7.7)	(92.3)	(51.9)	(23.7)	(67.8)	(92.3)	(60.0)	(60.1)	(66.5)	(15.4)	(58.7)	(17.5)	(7.7)	(-)	-
1000～4999人	100.0	99.3 (100.0)	(12.3)	(74.5)	(47.5)	(12.3)	(66.3)	(67.7)	(42.3)	(53.6)	(21.6)	(6.8)	(28.0)	(19.6)	(8.5)	(-)	0.7
300～999人	100.0	98.1 (100.0)	(13.3)	(66.1)	(46.8)	(7.9)	(56.2)	(46.0)	(31.3)	(23.2)	(9.4)	(4.5)	(16.2)	(11.6)	(2.3)	(-)	1.9
100～299人	100.0	93.9 (100.0)	(15.7)	(53.0)	(49.3)	(9.8)	(48.1)	(36.8)	(22.4)	(16.2)	(5.3)	(2.6)	(7.7)	(4.7)	(1.5)	(0.3)	6.1
50～99人	100.0	87.0 (100.0)	(17.2)	(42.8)	(53.4)	(8.6)	(43.4)	(28.9)	(15.1)	(9.8)	(1.9)	(1.1)	(4.8)	(3.5)	(1.7)	(-)	13.0
30～49人	100.0	80.1 (100.0)	(17.7)	(40.6)	(56.1)	(5.6)	(35.6)	(23.0)	(13.2)	(6.8)	(1.8)	(0.7)	(2.4)	(2.0)	(1.6)	(0.1)	19.9
10～29人	100.0	71.9 (100.0)	(27.7)	(33.7)	(48.6)	(5.4)	(28.7)	(15.7)	(9.1)	(7.6)	(1.4)	(0.2)	(1.3)	(0.9)	(3.5)	(0.0)	28.1
(産業)																	
林業	100.0	50.1 (100.0)	(25.8)	(20.6)	(50.3)	(1.3)	(16.7)	(6.6)	(9.6)	(15.7)	(-)	(-)	(-)	(-)	(10.7)	(-)	49.9
鉱業	100.0	51.8 (100.0)	(11.7)	(34.0)	(53.9)	(2.4)	(38.8)	(23.1)	(8.0)	(19.9)	(3.7)	(-)	(3.7)	(3.4)	(0.6)	(-)	48.2
建設業	100.0	62.5 (100.0)	(17.2)	(38.1)	(45.6)	(3.7)	(35.1)	(23.7)	(12.3)	(6.6)	(0.7)	(0.3)	(2.4)	(1.7)	(4.4)	(-)	37.5
製造業	100.0	71.5 (100.0)	(9.8)	(42.3)	(61.9)	(12.6)	(36.9)	(24.0)	(11.6)	(8.1)	(2.3)	(0.8)	(1.8)	(0.8)	(2.6)	(-)	28.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	97.2 (100.0)	(6.5)	(62.5)	(37.9)	(5.2)	(58.0)	(45.6)	(34.8)	(46.5)	(21.0)	(4.3)	(32.3)	(24.1)	(3.1)	(0.6)	2.8
情報通信業	100.0	87.3 (100.0)	(26.6)	(40.3)	(40.9)	(2.1)	(25.6)	(19.9)	(21.2)	(8.3)	(1.5)	(0.6)	(5.4)	(5.9)	(1.8)	(-)	12.7
運輸業	100.0	70.7 (100.0)	(12.3)	(50.7)	(49.2)	(4.7)	(45.6)	(24.2)	(8.6)	(13.6)	(2.9)	(0.2)	(0.8)	(0.3)	(5.2)	(-)	29.3
卸売・小売業	100.0	76.2 (100.0)	(26.7)	(39.1)	(48.1)	(6.2)	(30.7)	(22.0)	(10.7)	(5.5)	(1.3)	(0.1)	(0.9)	(1.7)	(4.0)	(0.1)	23.8
金融・保険業	100.0	96.3 (100.0)	(25.4)	(40.5)	(47.9)	(6.4)	(29.6)	(18.6)	(12.0)	(11.6)	(1.5)	(1.1)	(7.1)	(4.1)	(1.0)	(0.4)	3.7
不動産業	100.0	83.2 (100.0)	(19.9)	(35.8)	(47.4)	(3.6)	(40.5)	(27.9)	(18.4)	(3.9)	(0.4)	(0.1)	(9.3)	(3.9)	(0.3)	(-)	16.8
飲食店、宿泊業	100.0	72.4 (100.0)	(19.7)	(26.9)	(65.3)	(6.9)	(28.4)	(9.8)	(5.3)	(14.9)	(0.4)	(0.1)	(3.8)	(0.9)	(2.9)	(0.0)	27.6
医療、福祉	100.0	87.4 (100.0)	(52.2)	(23.4)	(33.6)	(2.3)	(21.2)	(11.5)	(8.1)	(6.2)	(1.1)	(1.5)	(0.4)	(0.5)	(1.2)	(-)	12.6
教育、学習支援業	100.0	91.0 (100.0)	(48.6)	(23.6)	(33.9)	(1.0)	(19.1)	(8.7)	(6.2)	(3.7)	(1.8)	(2.5)	(2.3)	(1.9)	(1.5)	(-)	9.0
複合サービス事業	100.0	90.8 (100.0)	(16.9)	(32.3)	(62.4)	(5.1)	(55.0)	(10.3)	(9.7)	(11.7)	(2.2)	(1.0)	(1.3)	(0.6)	(3.0)	(-)	9.2
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	73.0 (100.0)	(26.0)	(38.1)	(49.1)	(3.7)	(37.8)	(20.3)	(18.3)	(9.1)	(3.9)	(0.3)	(3.7)	(2.2)	(1.9)	(-)	27.0
平成14年	100.0	59.1 (100.0)	(14.2)	(…)	(…)	(11.2)	(36.3)	(…)	(…)	(8.9)	(2.3)	(1.2)	(3.3)	(…)	(1.1)	(-)	40.9

注：「喫煙室を設け、それ以外は禁煙にしている」及び「喫煙コーナーを設け、それ以外は禁煙にしている」は、平成14年調査では「禁煙場所を設けている」（42.7%）及び「喫煙場所を設けている」（75.1%）として調査している。

「喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気する装置等を設置している」及び「喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を除去する装置等を設置している」は、平成14年調査では「たばこの煙を排気・除去する装置等設置している」（25.1%）として調査している。

「気流を測定している」は、平成19年調査において新規の調査項目とした。



## 6 労働者の健康管理対策として重要な課題

労働者の健康管理対策として重要な課題がある事業所の割合は98.4% [前回99.9%] となっている。

具体的な課題（5つ以内の複数回答）としては、「定期健康診断の完全実施」（69.3%）が最も高く、次いで「定期健康診断の事後措置」（47.3%）、「職場環境の整備」（30.2%）の順となっている。（第19表、第3図）

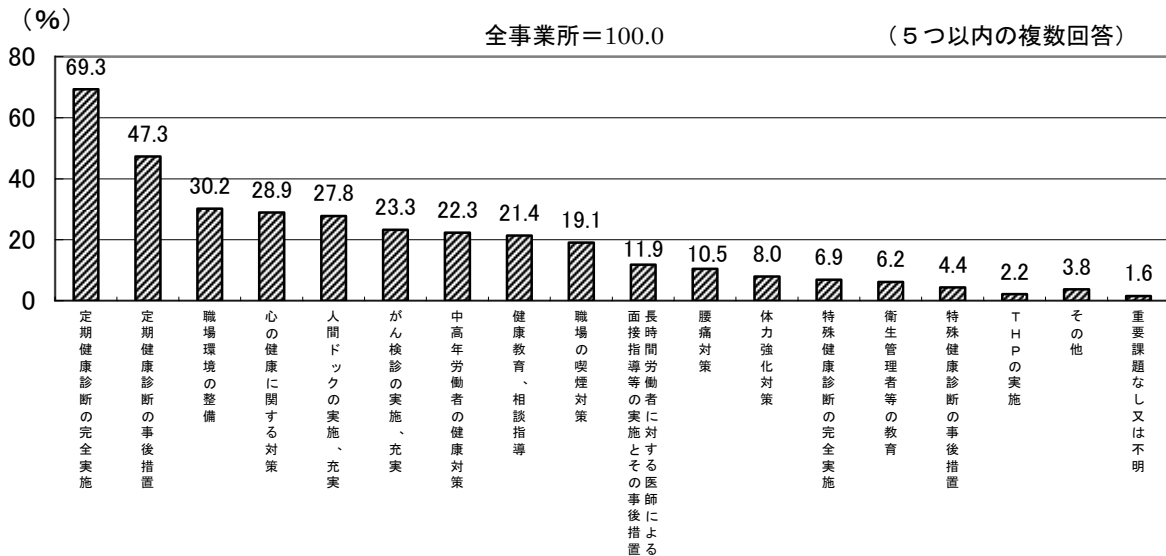
第19表 労働者の健康管理対策の重要課題別事業所割合

(単位: %)

区分	事業所計	労働者の健康管理対策の重要課題（5つ以内の複数回答）																重要課題なし又は不明		
		重要課題がある	定期健康診断の完全実施	定期健康診断の事後措置	特殊健康診断の完全実施	特殊健康診断の事後措置	がん検診の実施、充実	人間ドックの実施、充実	長時間労働者に対する医師による面接指導等の事後措置	THPの実施(注2)	職場環境の整備	体力強化対策	健康教育、相談指導	衛生管理者等の教育	心の健康に関する対策	中高年労働者の健康対策	職場の喫煙対策		腰痛対策	その他
平成19年 (事業所規模)	100.0	98.4	69.3	47.3	6.9	4.4	23.3	27.8	11.9	2.2	30.2	8.0	21.4	6.2	28.9	22.3	19.1	10.5	3.8	1.6
5000人以上	100.0	100.0	40.2	82.9	19.4	57.0	32.2	15.4	40.5	15.4	7.7	15.4	38.3	-	74.6	17.1	23.2	-	-	-
1000～4999人	100.0	99.4	60.0	73.5	21.7	25.5	9.0	13.0	63.6	8.7	21.3	2.4	37.8	4.3	71.5	17.1	12.8	5.6	0.8	0.6
300～999人	100.0	99.6	61.2	67.7	15.0	14.5	15.4	20.7	42.4	9.0	25.6	4.8	34.1	6.2	59.9	20.9	16.2	6.6	1.7	0.4
100～299人	100.0	98.6	63.6	62.9	11.4	9.4	18.3	26.3	28.6	5.2	30.9	5.4	29.0	9.1	48.8	22.6	19.8	9.5	1.3	1.4
50～99人	100.0	98.8	69.6	60.6	9.9	7.0	18.6	23.4	19.3	2.4	32.5	4.8	27.0	8.0	39.2	23.9	18.4	13.1	2.2	1.2
30～49人	100.0	98.4	70.8	48.9	4.8	3.2	23.9	26.5	16.7	2.2	31.4	8.6	25.6	7.9	32.0	23.4	18.6	12.2	2.6	1.6
10～29人	100.0	98.4	69.4	44.2	6.6	3.8	24.2	28.7	8.7	1.9	29.8	8.5	19.3	5.6	25.5	21.9	19.3	10.0	4.4	1.6
(産業)																				
林業	100.0	100.0	77.3	47.4	43.7	19.4	32.7	35.0	0.3	-	22.4	10.3	19.1	8.4	7.6	32.7	18.5	11.8	1.5	-
鉱業	100.0	100.0	65.5	57.3	15.6	12.2	21.4	32.1	5.2	4.8	23.2	6.8	20.7	5.7	20.2	37.3	19.7	11.0	2.7	-
建設業	100.0	98.8	72.9	57.3	5.1	2.5	21.8	21.3	11.2	3.6	22.7	7.5	20.9	4.1	16.1	32.8	20.8	12.3	4.7	1.2
製造業	100.0	98.5	69.2	49.1	11.4	7.0	21.6	22.4	8.8	1.7	33.7	8.8	17.4	5.4	18.7	28.0	22.5	13.0	3.5	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.4	50.1	62.3	6.0	4.7	18.1	23.6	42.7	8.2	22.2	3.9	44.7	6.1	67.7	19.5	23.9	3.5	0.3	1.6
情報通信業	100.0	98.6	76.9	42.7	3.0	0.8	19.4	34.3	23.3	2.2	28.3	6.2	19.0	4.0	61.3	12.8	20.3	5.6	1.1	1.4
運輸業	100.0	97.6	74.4	55.1	3.1	2.9	18.7	21.3	17.8	2.2	28.5	5.0	22.1	5.8	24.4	35.8	21.2	20.0	5.2	2.4
卸売・小売業	100.0	98.3	66.4	41.0	4.8	2.1	26.5	28.7	9.4	1.9	31.2	9.6	17.1	5.8	32.5	15.9	19.1	8.2	4.5	1.7
金融・保険業	100.0	98.8	61.7	54.4	4.2	3.1	24.4	41.5	21.8	1.2	28.2	5.7	39.6	5.9	58.7	19.3	16.5	0.8	0.6	1.2
不動産業	100.0	97.7	63.2	45.0	3.5	2.8	24.2	28.1	20.9	2.5	29.3	6.2	17.8	6.5	38.1	24.7	23.1	3.3	1.4	2.3
飲食店、宿泊業	100.0	98.6	70.7	43.7	13.3	11.1	19.7	38.1	17.3	1.2	32.6	5.9	25.3	11.0	27.3	19.6	17.0	7.8	3.7	1.4
医療、福祉	100.0	98.3	73.0	51.5	5.0	5.4	26.7	25.5	4.0	1.2	29.7	10.0	26.0	6.0	33.4	20.7	13.5	21.0	1.5	1.7
教育、学習支援業	100.0	97.0	62.6	52.5	2.0	1.3	27.4	25.7	9.6	5.1	30.2	11.5	30.0	1.9	28.9	13.8	16.8	6.9	3.3	3.0
複合サービス事業	100.0	99.7	65.5	61.1	7.6	3.1	27.9	43.5	12.3	3.1	34.4	8.1	33.4	3.3	42.3	16.0	23.9	5.1	2.4	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	99.0	71.0	44.7	7.6	3.3	22.0	26.8	13.0	3.2	29.3	6.4	21.7	7.7	27.3	22.5	18.4	8.5	4.7	1.0
平成14年	100.0	99.9	60.7	44.3	6.2	3.6	25.1	29.8	...	6.5	32.7	9.1	20.0	11.1	25.9	26.8	23.1	...	4.9	0.1

注：1）「長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施とその事後措置」及び「腰痛対策」は、平成19年調査において新規の調査項目としたものである。  
2）注2の「THP」は、「トータル・ヘルスプロモーション・プラン」の略である。

第3図 労働者の健康管理対策の重要課題別事業所割合



【労働者調査】

1 精神的ストレス等の状況

(1) 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

自分の仕事や職業生活での不安、悩み、ストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は89.7%となっており、女(93.1%)の方が男(87.4%)より高くなっている。

「相談できる人がいる」労働者が挙げた具体的な相談相手(複数回答)としては、「家族・友人」(85.6%)が最も高く、次いで「上司・同僚」(65.5%)の順となっている。

男女別にみると、「家族・友人」を挙げた労働者の割合は女(91.2%)の方が男(81.4%)より高く、「上司・同僚」は男(67.4%)の方が女(62.8%)よりやや高くなっている。

(第20表)

第20表 相談できる人の有無及び相談相手別労働者割合

区分	労働者計	相談相手(複数回答)										相談できない人は	不明
		相談できる人が	上司・同僚	家族・友人	産業医	産業の 医師以外	看護師 又は 保健師	衛生管理 推進者 又は 衛生推進者等	カウンセラー等	その他			
平成19年	100.0	89.7	(100.0)	(65.5)	(85.6)	(3.3)	(2.7)	(2.1)	(0.8)	(1.5)	(2.9)	8.8	1.4
男	100.0	87.4	(100.0)	(67.4)	(81.4)	(4.5)	(3.6)	(2.0)	(0.9)	(1.9)	(3.5)	10.8	1.8
女	100.0	93.1	(100.0)	(62.8)	(91.2)	(1.8)	(1.5)	(2.3)	(0.6)	(1.0)	(2.0)	6.0	0.9
(年齢階級)													
29歳以下	100.0	92.7	(100.0)	(72.7)	(90.5)	(2.0)	(1.4)	(2.0)	(0.7)	(1.1)	(2.6)	6.1	1.2
30~39歳	100.0	91.2	(100.0)	(73.1)	(84.8)	(3.6)	(2.5)	(2.0)	(0.8)	(1.5)	(2.5)	7.6	1.3
40~49歳	100.0	87.5	(100.0)	(66.7)	(86.2)	(3.9)	(2.6)	(2.0)	(1.0)	(2.2)	(1.7)	10.9	1.7
50~59歳	100.0	88.3	(100.0)	(53.2)	(81.0)	(4.2)	(3.2)	(2.7)	(0.8)	(1.6)	(4.8)	10.2	1.6
60歳以上	100.0	86.9	(100.0)	(43.3)	(85.9)	(1.5)	(7.6)	(1.9)	(0.1)	(0.2)	(2.6)	11.7	1.4
平成14年	100.0	89.0	(100.0)	(64.2)	(82.3)	(4.8)	(3.1)	(3.1)	(1.0)	(1.7)	(3.6)	11.0	-

## (2) 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス

自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス（以下「仕事でのストレス」という。）が「ある」とする労働者の割合は58.0% [前回61.5%] となっている。

「仕事でのストレス」がある労働者が挙げた具体的なストレスの内容（3つ以内の複数回答）としては、「職場の人間関係の問題」（38.4%）が高く、次いで「仕事の質の問題」（34.8%）、「仕事の量の問題」（30.6%）の順となっている。

男女別にみると、「職場の人間関係の問題」（男30.4%、女50.5%）は女が男より高く、「会社の将来性の問題」（男29.1%、女12.9%）、「昇進、昇給の問題」（男24.9%、女15.6%）は、男が女より高くなっている。

就業形態別にみると、一般社員は、「職場の人間関係の問題」（37.7%）、「仕事の質の問題」（36.7%）、「仕事の量の問題」（32.0%）が高く、契約社員は、「雇用の安定性の問題」（36.2%）、「職場の人間関係の問題」（34.4%）、パートタイム労働者は、「職場の人間関係の問題」（45.8%）が高くなっている。（第21表、第4図）

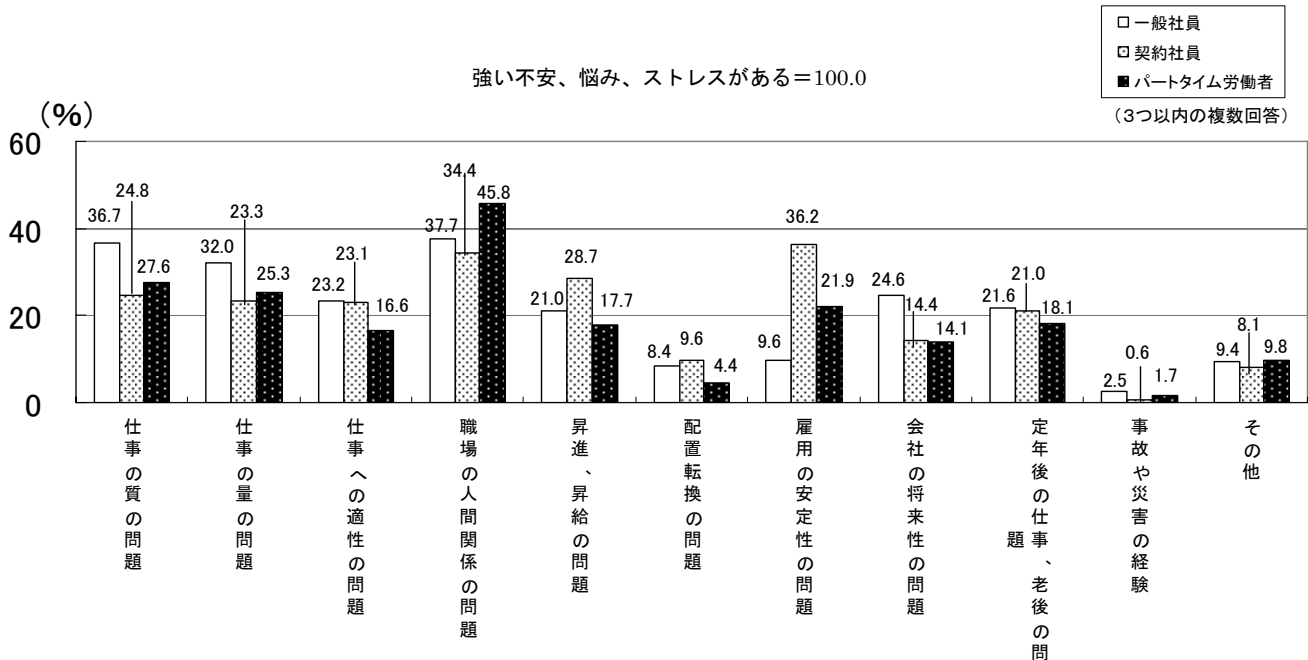
第21表 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無及び内容別労働者割合

(単位：%)

区分	労働者計	強い不安、悩み、ストレスの内容（3つ以内の複数回答）													強い不安、悩み、ストレスがない	不明	
		強い不安、悩み、ストレスがある	仕事の質の問題	仕事の量の問題	仕事への適性の問題	職場の人間関係の問題	昇進、昇給の問題	配置転換の問題	雇用の安定性の問題	会社の将来性の問題	定年後の仕事、老後の問題	事故や災害の経験	その他	不明			
平成19年	100.0	58.0	(100.0)	(34.8)	(30.6)	(22.5)	(38.4)	(21.2)	(8.1)	(12.8)	(22.7)	(21.2)	(2.3)	(9.3)	(0.1)	41.2	0.8
男	100.0	59.2	(100.0)	(36.3)	(30.3)	(21.2)	(30.4)	(24.9)	(8.7)	(12.2)	(29.1)	(24.1)	(3.0)	(9.4)	(0.1)	40.2	0.6
女	100.0	56.3	(100.0)	(32.5)	(31.1)	(24.5)	(50.5)	(15.6)	(7.1)	(13.7)	(12.9)	(16.7)	(1.1)	(9.3)	(0.2)	42.7	1.0
(就業形態)																	
一般社員	100.0	61.8	(100.0)	(36.7)	(32.0)	(23.2)	(37.7)	(21.0)	(8.4)	(9.6)	(24.6)	(21.6)	(2.5)	(9.4)	(0.1)	37.6	0.6
契約社員	100.0	56.2	(100.0)	(24.8)	(23.3)	(23.1)	(34.4)	(28.7)	(9.6)	(36.2)	(14.4)	(21.0)	(0.6)	(8.1)	(0.1)	43.6	0.2
パートタイム労働者	100.0	40.3	(100.0)	(27.6)	(25.3)	(16.6)	(45.8)	(17.7)	(4.4)	(21.9)	(14.1)	(18.1)	(1.7)	(9.8)	(0.1)	58.0	1.7
平成14年	100.0	61.5	(100.0)	(30.4)	(32.3)	(20.2)	(35.1)	(14.5)	(6.4)	(17.7)	(29.1)	(17.2)	(-)	(7.7)	(0.0)	38.5	-

注：平成19年調査では「事故や災害の経験」を新規の調査項目とし、「情報化・技術革新への対応の問題」（平成14年調査8.9%）、「転勤に伴う転居の問題」（同3.9%）を削除した。

第4図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合



(3) 長時間労働者に対する医師による面接指導制度の認知状況【新規調査項目】

長時間労働者に対する医師による面接指導制度を知っている労働者の割合は21.7%となっている（第22表）。

第22表 長時間労働者に対する医師による面接指導制度の認知別労働者割合

(単位：%)				
区分	労働者計	長時間労働者に対する 医師による 面接指導制度を知っている	長時間労働者に対する 医師による 面接指導制度を知らない	不明
計	100.0	21.7	77.2	1.1
(事業所規模)				
5000人以上	100.0	86.0	11.6	2.3
1000～4999人	100.0	64.9	34.8	0.3
300～999人	100.0	39.2	59.8	0.9
100～299人	100.0	25.9	72.9	1.2
50～99人	100.0	19.6	78.7	1.7
30～49人	100.0	17.0	82.5	0.5
10～29人	100.0	11.3	87.6	1.2
(就業形態)				
一般社員	100.0	24.7	74.4	1.0
契約社員	100.0	23.1	75.4	1.5
パートタイム労働者	100.0	6.2	92.2	1.6

(4) 面接指導等の実施状況【新規調査項目】

過去半年間に面接指導等を受けたことがある労働者の割合は6.3%となっている。

これらの労働者について、面接指導等において具体的に実施された内容（複数回答）は、「生活指導」（45.1%）、「栄養指導」（31.3%）、「ストレス蓄積状況の確認」（26.9%）、「疲労蓄積状況の確認」（26.6%）が高くなっている。（第23表）

また、これらの労働者について、面接指導等の後、何らかの改善措置が講じられた労働者の割合は40.0%となっており、そのうち、改善措置が講じられた内容（複数回答）は、「労働時間の短縮」が27.7%、「作業の転換」が9.6%となっている（第24表）。

第23表 面接指導等における具体的な実施内容別労働者割合

(単位：%)									
区分	面接指導等を受けたことがある労働者計	具体的な実施内容（複数回答）							
		疲労蓄積状況の確認	ストレス蓄積状況の確認	生活指導	栄養指導	受診勧奨への医療機関への	その他	不明	
計	[6.3]	100.0	26.6	26.9	45.1	31.3	13.7	13.5	3.1
(事業所規模)									
5000人以上	[18.0]	100.0*	100.0*	100.0*	68.5*	-	-	-	-
1000～4999人	[11.6]	100.0	35.7	41.9	32.0	9.1	10.6	21.8	-
300～999人	[7.1]	100.0	46.2	41.5	39.9	29.5	11.4	11.9	6.6
100～299人	[7.3]	100.0	36.0	35.0	41.3	31.8	18.8	10.5	2.8
50～99人	[5.8]	100.0	37.3	22.5	38.9	22.0	14.5	15.8	0.1
30～49人	[6.8]	100.0	15.1	23.4	29.2	26.5	4.5	22.7	4.8
10～29人	[4.9]	100.0	8.5	13.8	65.7	46.7	16.3	8.0	3.5
(就業形態)									
一般社員	[6.9]	100.0	25.1	26.7	46.7	32.5	13.8	12.1	2.7
契約社員	[7.2]	100.0	44.9	41.0	46.8	34.6	19.3	9.3	6.5
パートタイム労働者	[3.1]	100.0	23.3	12.9	26.9	15.1	5.8	34.2	2.7
(過去一か月の 一日平均所定外労働時間)									
0時間（なかった）	[4.7]	100.0	6.1	8.0	54.3	49.2	15.7	19.0	3.0
1時間未満	[4.9]	100.0	24.1	31.2	59.4	51.6	19.1	5.3	0.4
1時間以上2時間未満	[5.5]	100.0	31.1	27.3	49.0	32.0	8.2	14.8	3.9
2時間以上3時間未満	[9.8]	100.0	34.6	40.6	34.6	12.7	16.4	6.0	2.4
3時間以上5時間未満	[8.7]	100.0	48.3	29.8	23.9	8.8	15.9	24.5	8.8
5時間以上	[11.8]	100.0	26.2	25.3	33.7	16.8	7.3	18.7	2.6

注：[ ] は、全労働者のうち「面接指導等を受けたことがある労働者」の割合である。

第24表 面接指導等後の改善措置の内容別労働者割合

(単位：%)										
区分	面接指導等を受けたことがある労働者計	何らかの改善措置が講じられた	改善措置の内容（複数回答）						講じられなかった	不明
			就業場所の変更	作業の転換	労働時間の短縮	深夜業の回数の減少	その他			
計	100.0	40.0	(100.0)	(3.4)	(9.6)	(27.7)	(4.7)	(61.1)	54.1	5.9
(事業所規模)										
5000人以上	100.0*	37.1*	(100.0)*	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0)*	62.9*	-
1000～4999人	100.0	36.2	(100.0)	(-)	(-)	(24.2)	(12.5)	(76.2)	62.8	1.0
300～999人	100.0	33.0	(100.0)	(4.2)	(0.8)	(46.6)	(7.2)	(45.6)	58.1	8.8
100～299人	100.0	43.7	(100.0)	(2.6)	(11.0)	(45.9)	(10.8)	(46.6)	49.2	7.2
50～99人	100.0	55.3	(100.0)	(0.2)	(5.8)	(19.7)	(1.3)	(78.4)	44.1	0.6
30～49人	100.0	54.1	(100.0)	(-)	(23.2)	(8.9)	(1.7)	(66.6)	33.6	12.4
10～29人	100.0	26.1	(100.0)	(12.5)	(6.9)	(27.0)	(-)	(53.7)	69.1	4.8
(就業形態)										
一般社員	100.0	38.8	(100.0)	(3.4)	(8.9)	(29.7)	(3.3)	(58.7)	56.6	4.6
契約社員	100.0	34.7	(100.0)	(8.1)	(11.3)	(27.1)	(26.9)	(69.8)	56.8	8.5
パートタイム労働者	100.0	58.9	(100.0)	(-)	(14.1)	(14.0)	(0.5)	(72.4)	24.3	16.8
(過去一か月の 一日平均所定外労働時間)										
0時間（なかった）	100.0	33.3	(100.0)	(-)	(15.3)	(8.4)	(0.4)	(76.7)	62.9	3.8
1時間未満	100.0	28.7	(100.0)	(2.3)	(1.8)	(13.2)	(6.5)	(77.0)	68.0	3.3
1時間以上2時間未満	100.0	45.0	(100.0)	(0.3)	(11.0)	(29.1)	(3.4)	(64.1)	44.3	10.8
2時間以上3時間未満	100.0	47.6	(100.0)	(13.3)	(17.8)	(35.0)	(7.4)	(41.5)	48.1	4.3
3時間以上5時間未満	100.0	31.4	(100.0)	(0.5)	(1.4)	(37.3)	(6.9)	(57.6)	58.6	10.0
5時間以上	100.0	52.4	(100.0)	(0.5)	(1.8)	(41.5)	(4.9)	(56.1)	44.3	3.3

## 2 健康管理やストレス解消のために会社に期待すること

「健康管理やストレス解消のために会社に期待することがある」とする労働者の割合は68.8% [前回65.1%] となっている。そのうち、期待する内容（3つ以内の複数回答）としては、「がん検診や人間ドックの受診費用の負担の軽減」（41.6%）、「休養施設・スポーツ施設の整備、利用の拡充」（33.4%）、「健康診断の結果に応じた健康指導の実施」（27.0%）、「施設整備等の職場環境の改善」（20.5%）の順となっている。

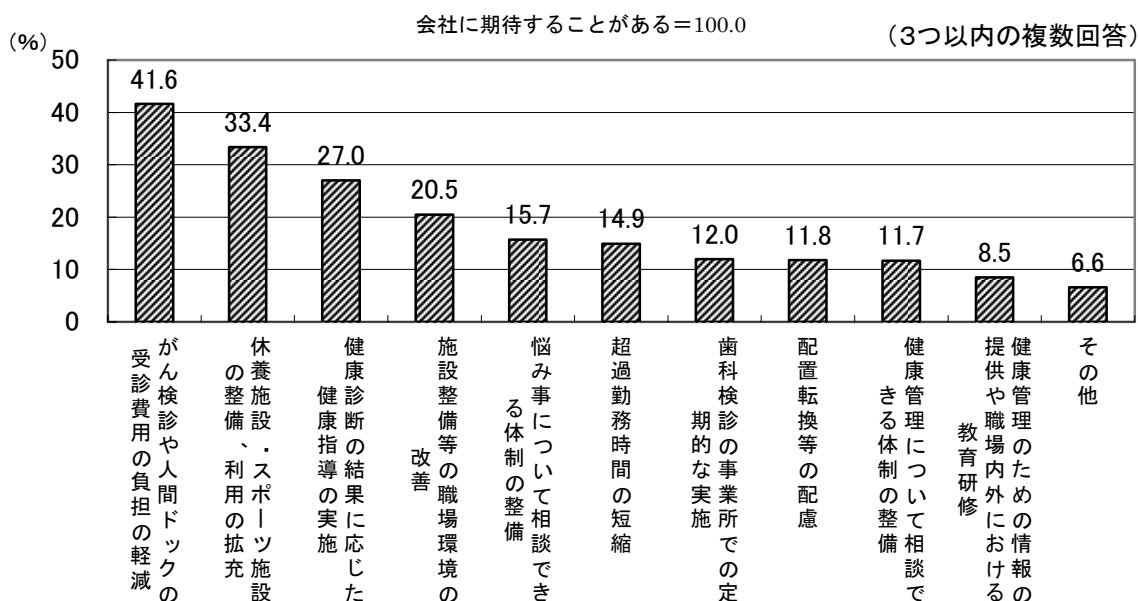
年齢階級別にみると、年齢が上になるほど、「健康診断の結果に応じた健康指導の実施」が高くなっており、年齢が下になるほど、「休養施設・スポーツ施設の整備、利用の拡充」が高くなっていく。（第25表、第5図）

第25表 会社に期待することの内容別労働者割合

区分	期待することの内容（3つ以内の複数回答）												
	期待することがある労働者が	健康診断の結果に応じた健康指導の実施	がん検診や人間ドックの受診費用の負担の軽減	歯科検診の定期的な実施	情報提供や職場内外における教育研修	健康管理のための休養施設・スポーツ施設の整備・利用の拡充	悩み事について相談できる体制の整備	健康管理について相談できる体制の整備	職場環境の改善	施設整備等の配置転換等の配慮	超過勤務時間の短縮	その他	
平成19年	[68.8]	100.0	27.0	41.6	12.0	8.5	33.4	15.7	11.7	20.5	11.8	14.9	6.6
(年齢階級)													
29歳以下	[63.5]	100.0	23.9	28.7	17.3	6.3	39.3	19.9	8.1	21.5	11.3	18.2	6.8
30～39歳	[76.2]	100.0	26.8	41.7	12.3	7.4	35.3	14.4	10.9	22.0	12.9	18.4	9.1
40～49歳	[73.8]	100.0	27.0	45.9	8.9	6.7	32.4	17.4	12.8	22.7	14.0	14.1	5.5
50～59歳	[63.7]	100.0	28.0	47.6	11.0	13.1	28.0	11.4	12.7	15.6	8.9	9.8	4.7
60歳以上	[51.7]	100.0	38.2	44.5	9.8	15.2	27.0	16.3	21.7	15.3	6.8	5.2	3.7
(就業形態)													
一般社員	[73.7]	100.0	27.3	41.2	11.9	8.7	32.9	15.2	11.9	21.4	12.3	16.1	7.0
契約社員	[60.2]	100.0	24.2	49.3	12.8	6.9	35.6	12.9	13.2	13.9	16.1	18.1	4.8
パートタイム労働者	[48.7]	100.0	26.8	40.3	11.9	8.3	35.8	21.1	9.0	17.0	5.6	4.1	4.5
平成14年	[65.1]	100.0	25.0	32.6	12.3	10.0	33.9	11.9	9.5	22.2	10.6	18.9	6.5

注：[ ] は、全労働者のうち「健康管理やストレス解消のために会社に期待することがある労働者」の割合である。

第5図 会社に期待することの内容別労働者割合



### 3 現在の健康状態及び将来の健康状態に対する不安

#### (1) 現在の健康状態

労働者の現在の健康状態をみると、「非常に健康である」とする労働者の割合は13.2%、「まあ健康である」は64.2%であり、「健康である」とする労働者はあわせて77.4% [前回79.5%] となっている。

男女別にみると、「健康である」とする労働者の割合は男が76.5%、女が78.7%となっている。(第26表)

第26表 現在の健康状態別労働者割合

区分	労働者計	健康である			不調である	やや不調である		非常に不調である	健康であるとも不調であるともいえない	不明
		健康である	非常に健康である	まあ健康である		やや不調である	非常に不調である			
平成19年	100.0	77.4	13.2	64.2	17.1	15.6	1.5	4.6	0.9	
男	100.0	76.5	13.5	63.0	17.8	16.5	1.4	4.8	0.9	
29歳以下	100.0	82.9	26.8	56.2	12.2	11.6	0.6	4.0	0.9	
30～39歳	100.0	77.9	16.5	61.4	17.6	16.4	1.2	4.3	0.1	
40～49歳	100.0	70.1	6.7	63.4	22.4	20.7	1.7	6.3	1.2	
50～59歳	100.0	76.5	8.8	67.7	18.2	16.4	1.8	3.8	1.5	
60歳以上	100.0	78.0	6.0	71.9	14.8	14.2	0.6	6.7	0.5	
女	100.0	78.7	12.8	65.9	16.0	14.3	1.7	4.4	0.9	
29歳以下	100.0	82.4	20.8	61.6	12.5	11.1	1.4	3.8	1.2	
30～39歳	100.0	81.5	13.8	67.7	14.8	13.3	1.5	3.1	0.6	
40～49歳	100.0	78.2	9.5	68.6	17.3	14.9	2.5	4.1	0.5	
50～59歳	100.0	73.3	7.6	65.7	20.6	18.7	1.9	5.0	1.1	
60歳以上	100.0	72.6	4.3	68.3	13.6	13.3	0.3	11.6	2.1	
平成14年	100.0	79.5	10.0	69.5	15.7	14.1	1.6	3.5	1.3	

#### (2) 持病の状況

医師から診断された持病が「ある」とする労働者の割合は31.4% [前回28.8%] となっている。

男女別にみると、男が33.8%、女が27.8%となっている。

持病がある労働者が挙げた具体的な持病の種類(複数回答)としては、「高血圧」(25.9%)が最も高く、次いで「腰痛」(24.1%)、「高脂血症」(16.4%)の順となっている。(第27表)

第27表 持病の種類別労働者割合

区分	持病がある労働者計	持病の種類(複数回答)																
		胃腸病	高血圧	高脂血症	リウマチ、神経痛、	肝臓病	腎臓病	心臓病	糖尿病	ぜん息	(歯槽膿漏病等)	(ノイローゼ等)	頸肩腕症候群	腰痛	痛風	その他	不明	
平成19年	[31.4]	100.0	9.0	25.9	16.4	2.1	4.8	1.7	4.1	8.9	6.6	6.6	1.8	1.9	24.1	4.6	27.3	0.1
男	[33.8]	100.0	8.2	29.7	17.5	1.7	5.6	1.9	5.0	12.3	5.6	7.2	1.4	1.5	25.6	7.1	22.0	0.0
29歳以下	[17.1]	100.0	8.2	3.0	0.2	0.3	1.2	0.7	0.3	0.5	22.7	7.0	3.5	0.0	22.4	-	45.8	-
30～39歳	[22.0]	100.0	8.5	7.9	13.4	2.8	4.1	1.4	0.2	3.1	10.8	5.1	3.0	1.1	40.3	7.8	26.7	0.0
40～49歳	[39.6]	100.0	9.2	36.4	25.0	2.4	7.6	2.2	7.3	7.6	3.2	5.3	1.1	1.1	23.7	6.9	17.8	0.1
50～59歳	[48.0]	100.0	6.8	39.8	18.8	0.6	6.0	2.1	5.8	19.1	1.8	8.7	0.5	2.3	22.6	8.5	19.2	0.1
60歳以上	[64.7]	100.0	9.8	41.2	15.1	3.0	5.4	2.1	8.7	30.1	0.3	12.4	0.1	1.7	16.6	7.7	13.4	-
女	[27.8]	100.0	10.3	19.2	14.5	2.6	3.4	1.5	2.4	2.9	8.3	5.5	2.7	2.6	21.4	0.2	36.8	0.1
29歳以下	[15.2]	100.0	9.5	0.1	-	0.4	1.5	4.1	0.6	-	14.9	4.4	11.1	-	26.0	-	47.5	-
30～39歳	[20.8]	100.0	7.0	1.3	7.7	0.4	1.2	0.9	1.0	0.4	13.0	5.4	1.5	1.5	33.7	0.0	50.9	0.3
40～49歳	[28.8]	100.0	6.8	14.3	13.3	7.6	0.8	0.9	1.0	2.1	11.1	7.2	2.2	3.8	22.7	0.2	42.2	0.1
50～59歳	[40.6]	100.0	11.7	32.1	21.8	1.4	4.3	1.3	2.6	3.8	4.0	6.5	0.9	2.6	14.9	0.4	31.7	0.1
60歳以上	[60.9]	100.0	18.5	42.6	24.5	1.8	11.0	1.0	8.5	8.7	0.1	1.3	0.1	5.0	13.0	0.2	7.8	-
平成14年	[28.8]	100.0	13.1	22.3	13.4	2.3	6.0	1.2	3.8	8.9	6.2	8.1	0.8	1.5	25.9	5.0	22.5	0.2

注：[ ]は、全労働者のうち「持病がある労働者」の割合である。

### (3) 将来の健康状態に対する不安

将来の健康状態に対して「大変不安を持っている」とする労働者の割合は10.9%、「少し不安を持っている」は70.1%であり、不安を持っている労働者はあわせて81.0% [前回76.0%] となっている。

男女別に「不安を持っている」とする労働者の割合をみると、男が81.4%、女が80.4%となっている。(第28表)

第28表 将来の健康状態への不安の有無及び程度別労働者割合

区分	労働者計	不安を持っている			不安は持っていない	不明
		不安を持っている	大変不安を持っている	少し不安を持っている		
平成19年	100.0	81.0	10.9	70.1	18.1	0.9
男	100.0	81.4	11.5	70.0	17.7	0.9
29歳以下	100.0	70.3	11.1	59.2	28.2	1.5
30～39歳	100.0	76.0	9.1	66.8	23.6	0.4
40～49歳	100.0	90.8	14.7	76.1	9.0	0.3
50～59歳	100.0	86.6	12.3	74.3	11.8	1.6
60歳以上	100.0	81.7	6.7	75.0	16.9	1.4
女	100.0	80.4	10.0	70.4	18.7	0.9
29歳以下	100.0	68.3	7.7	60.5	31.1	0.7
30～39歳	100.0	79.1	10.8	68.3	19.8	1.1
40～49歳	100.0	86.3	11.1	75.3	13.0	0.7
50～59歳	100.0	88.6	11.6	77.1	10.5	0.9
60歳以上	100.0	86.2	7.2	79.1	11.5	2.3
平成14年	100.0	76.0	8.9	67.1	22.7	1.4

### (4) 普段行っている健康法

自分自身の健康のために普段何か行っている労働者の割合は81.1% [前回79.0%] となっている。男女別にみると、男が79.2%、女が83.9%となっている。

健康のために何か行っている労働者が挙げた健康法の内容（複数回答）としては、「食事に気をつけている」（42.5%）が最も高く、次いで「睡眠をよくとるようにしている」（38.4%）、「たばこを吸わないあるいは控えている」（36.7%）、「散歩、体操、ジョギングなどの軽い運動をしている」（30.6%）の順となっている。(第29表)

第29表 健康のために普段行っていることの内容別労働者割合

区分	健康のために普段何か行っている労働者計	普段行っている健康法の内容（複数回答）										
		散歩、体操、ジョギングなどの軽い運動をしている	テニス、水泳、ゴルフなどのスポーツをしている	食事に気をつけている	健康食品、栄養剤などを摂取している	控えている酒を飲まない	控えているたばこを吸わない	睡眠をよくとるようにしている	ストレス解消のためにストレッチやマッサージ等のリラクゼーションを行っている	職場でもできるだけ歯磨きをするようにしている	その他	
平成19年	[81.1]	100.0	30.6	20.2	42.5	20.5	27.4	36.7	38.4	13.4	19.2	5.7
男	[79.2]	100.0	32.6	25.8	40.7	16.4	28.9	37.3	35.5	8.4	12.0	6.6
29歳以下	[72.1]	100.0	23.7	30.9	23.4	13.0	34.3	44.4	33.5	6.3	7.1	7.4
30～39歳	[79.9]	100.0	25.8	27.5	37.1	15.6	31.8	41.6	30.9	11.1	13.9	7.6
40～49歳	[76.8]	100.0	33.1	21.6	44.0	15.8	26.3	30.3	36.1	6.8	11.3	6.3
50～59歳	[84.3]	100.0	40.0	24.5	47.7	18.9	24.5	32.1	40.1	8.6	14.2	6.7
60歳以上	[87.6]	100.0	57.6	26.9	62.2	22.4	29.5	47.1	42.1	6.4	9.9	1.1
女	[83.9]	100.0	27.7	12.5	44.9	26.0	25.4	35.9	42.2	20.3	29.0	4.3
29歳以下	[81.5]	100.0	21.3	14.9	28.4	22.4	30.3	50.9	47.6	25.2	38.6	4.4
30～39歳	[84.9]	100.0	27.4	13.7	40.6	27.9	27.6	38.5	40.7	23.5	37.4	3.9
40～49歳	[83.6]	100.0	26.3	14.0	46.9	26.9	21.7	32.9	38.0	15.7	23.5	5.4
50～59歳	[83.3]	100.0	33.3	8.9	60.5	26.5	23.0	23.5	40.8	19.0	19.4	3.9
60歳以上	[93.3]	100.0	40.9	4.3	66.7	28.1	19.5	19.8	46.3	10.6	12.6	2.8
平成14年	[79.0]	100.0	28.9	22.0	42.5	19.9	22.9	31.7	38.3	11.8	17.7	5.2

注：[ ]は、全労働者のうち「健康のために普段何か行っている労働者」の割合である。

#### 4 喫煙状況及び喫煙対策

##### (1) 喫煙の状況

職場で「他の人のたばこの煙を吸入すること（受動喫煙）がある」とする労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」（32.8%）、「ときどきある」（32.3%）をあわせて65.0% [前回78.1%] となっており、前回に比べて13.1ポイント減少している（第30表）。

第30表 受動喫煙の有無別労働者割合

(単位：%)

区 分	労働者計		職場で他の人のたばこの煙を吸入すること（受動喫煙）があるか				
			ある	ほとんど毎日ある	ときどきある	ない	不明
平成19年	[100.0]	100.0	65.0	32.8	32.3	33.7	1.3
喫煙者	[34.1]	100.0	83.2	59.5	23.6	16.0	0.8
非喫煙者	[64.9]	100.0	56.4	19.2	37.2	43.5	0.1
男	[100.0]	100.0	72.7	40.3	32.4	26.1	1.3
喫煙者	[48.6]	100.0	83.5	60.3	23.1	15.8	0.7
非喫煙者	[50.5]	100.0	63.5	21.8	41.7	36.4	0.1
女	[100.0]	100.0	53.9	21.8	32.1	44.8	1.2
喫煙者	[13.1]	100.0	81.5	55.3	26.2	17.2	1.3
非喫煙者	[85.8]	100.0	50.3	17.0	33.3	49.6	0.1
平成14年		100.0	78.1	45.0	33.2	21.9	-

注：1) [ ] は、全労働者、男又は女のうち、喫煙者・非喫煙者の労働者の割合であり、その計には、喫煙・非喫煙が不明の者も含まれる。

2) 非喫煙者には、職場以外でたばこを吸う者も含まれる。

職場での喫煙に関して、不快に感じること、体調が悪くなることの有無についてみると、「よくある」とする労働者の割合は8.3%、「たまにある」は22.4%であり、これらをあわせて30.7% [前回37.2%] となっており、前回と比べて6.5ポイント減少している（第31表）。

第31表 職場での喫煙に関しての不快感、体調が悪くなることの有無別労働者割合

(単位：%)

区 分	労働者計		職場での喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることの有無				
			ある	よくある	たまにある	ない	不明
平成19年	[100.0]	100.0	30.7	8.3	22.4	68.0	1.3
喫煙者	[34.1]	100.0	17.2	1.1	16.0	82.2	0.7
非喫煙者	[64.9]	100.0	38.1	12.2	26.0	61.5	0.3
男	[100.0]	100.0	27.5	6.3	21.2	71.2	1.2
喫煙者	[48.6]	100.0	18.3	1.2	17.2	81.1	0.6
非喫煙者	[50.5]	100.0	36.8	11.4	25.5	62.9	0.2
女	[100.0]	100.0	35.3	11.2	24.1	63.4	1.4
喫煙者	[13.1]	100.0	11.0	1.0	10.0	87.8	1.1
非喫煙者	[85.8]	100.0	39.3	12.9	26.4	60.3	0.4
平成14年		100.0	37.2	10.8	26.3	62.8	-

注：1) [ ] は、全労働者、男又は女のうち、喫煙者・非喫煙者の労働者の割合であり、その計には、喫煙・非喫煙が不明の者も含まれる。

2) 非喫煙者には、職場以外でたばこを吸う者も含まれる。



(2) 喫煙対策として望むこと

職場における喫煙対策として望むことがある労働者の割合は92.2% [前回90.7%] となっている。

対策として望む内容（複数回答）としては、「喫煙室又は喫煙コーナーを設け、それ以外を禁煙とすること」（54.1%）が最も高く、次いで「喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気・除去する機器等を設置すること」（35.3%）、「事業所全体を禁煙とすること」（24.0%）の順となっている。（第32表）

第32表 職場における喫煙対策として望む内容別労働者割合

区分	労働者計	喫煙対策として望む内容（複数回答）											対策として望むことなし 又は不明
		喫煙対策として望むことあり	事業所全体を禁煙とすること	喫煙室又は喫煙コーナーを設け、それ以外を禁煙とすること	喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気・除去する機器等を設置すること	喫煙に対する健康指導を実施すること	喫煙対策の担当者、担当部署を決めること	喫煙対策のための委員会等を開催すること	浮遊粉じん、一酸化炭素等の濃度を測定すること	気流を測定すること	その他		
平成19年	[100.0]	100.0	92.2	24.0	54.1	35.3	8.1	2.0	1.3	4.7	3.7	9.2	7.8
男		100.0	92.2	18.9	55.8	35.1	7.3	1.9	1.3	4.2	3.3	10.6	7.8
女		100.0	92.2	31.4	51.7	35.6	9.3	2.1	1.3	5.6	4.2	7.2	7.8
（職場での喫煙・非喫煙）													
喫煙者	[34.1]	100.0	91.3	4.1	56.5	41.2	4.3	1.2	0.6	1.6	1.6	14.9	8.7
非喫煙者	[64.9]	100.0	93.9	34.7	53.6	32.7	10.2	2.4	1.7	6.4	4.8	6.4	6.1
不明	[1.0]	100.0	14.5	5.4	9.1	0.5	0.3	0.2	-	0.2	0.2	-	85.5
（受動喫煙の有無）													
ほとんど毎日ある	[32.8]	100.0	92.7	14.3	54.7	41.1	7.5	2.3	1.4	3.7	3.6	12.5	7.3
ときどきある	[32.3]	100.0	94.4	27.0	55.3	36.7	8.5	2.2	1.6	5.4	3.8	8.4	5.6
ない	[33.7]	100.0	92.2	31.1	53.8	29.4	8.5	1.6	0.9	5.2	3.7	7.2	7.8
不明	[1.3]	100.0	24.5	7.8	20.9	7.5	2.7	0.2	2.1	0.9	0.2	-	75.5
（喫煙に対する不快感の有無）													
よくある	[8.3]	100.0	99.2	56.7	50.5	42.9	15.8	6.6	6.1	10.2	8.7	3.9	0.8
たまにある	[22.4]	100.0	96.8	30.6	52.8	39.4	10.3	3.5	1.9	6.5	6.2	8.1	3.2
ない	[68.0]	100.0	91.1	18.1	55.7	33.5	6.5	1.0	0.5	3.5	2.2	10.4	8.9
不明	[1.3]	100.0	27.4	7.4	16.6	11.6	2.4	1.8	0.1	4.4	3.8	3.9	72.6
平成14年		100.0	90.7	18.4	...	30.6	6.1	2.0	1.8	3.8	...	8.0	9.3

注：1） [ ] は、全労働者のうち「職場での喫煙・非喫煙」「受動喫煙の有無」「喫煙に対する不快感の有無」別の労働者の割合である。

2） 「喫煙室又は喫煙コーナーを設け、それ以外を禁煙とすること」は、平成14年調査において「禁煙場所を設けること」（26.0%）、「喫煙場所を設けること」（51.4%）として調査している。

「喫煙室又は喫煙コーナーにたばこの煙を排気・除去する機器等を設置すること」は、平成14年調査において「たばこの煙を排気・除去する機器等を設置すること」として調査している。

平成19年調査では、「気流を測定すること」を新規の調査項目とし、「禁煙タイムを設けること」（平成14年調査8.4%）、「会議、研修等の場所を禁煙とすること」（同20.4%）を削除した。

# 統 計 表

## 【労働者調査】

表 1 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合

区 分	強い不安、悩み、 ストレスがある 労働者計	強い不安、悩み、ストレスの内容（3つ以内の複数回答）												
		仕事 の質の 問題	仕事 の量 の問題	仕事 への 適性 の問題	職場 の 人間 関係 の問 題	昇 進 昇 給 の 問題	配 置 転 換 の 問題	雇 用 の 安 定 性 の 問題	会 社 の 将 来 性 の 問題	老 年 後 の 仕事 、 問題	事 故 や 災 害 の 経験	そ の 他	不 明	
計	[58.0]	100.0	34.8	30.6	22.5	38.4	21.2	8.1	12.8	22.7	21.2	2.3	9.3	0.1
(性・年齢階級)														
29歳以下	[55.4]	100.0	35.9	26.6	31.9	41.5	24.8	10.4	14.6	21.6	5.8	1.4	10.6	0.0
30～39歳	[62.2]	100.0	35.8	34.0	23.0	35.8	25.9	8.5	11.9	25.3	12.9	2.5	10.6	0.4
40～49歳	[63.1]	100.0	37.2	30.5	23.3	37.5	22.7	8.5	13.8	24.0	20.5	1.2	8.1	0.0
50～59歳	[55.2]	100.0	30.3	30.7	14.3	41.2	12.4	5.4	12.1	20.0	45.0	4.0	8.6	0.0
60歳以上	[37.1]	100.0	30.4	26.5	9.1	30.5	5.9	5.0	8.0	15.4	36.4	2.4	5.5	-
男	[59.2]	100.0	36.3	30.3	21.2	30.4	24.9	8.7	12.2	29.1	24.1	3.0	9.4	0.1
29歳以下	[53.8]	100.0	39.5	25.6	27.1	28.1	30.5	11.1	17.1	35.0	8.4	2.5	7.4	-
30～39歳	[63.8]	100.0	38.1	33.4	21.8	29.1	30.6	8.3	10.2	30.3	14.2	2.7	10.8	0.3
40～49歳	[65.5]	100.0	40.4	31.5	23.2	30.9	25.7	10.4	12.0	29.0	20.5	1.1	8.3	-
50～59歳	[57.4]	100.0	27.8	28.3	14.4	34.8	14.1	6.1	11.8	24.7	51.4	5.7	10.2	-
60歳以上	[31.1]	100.0	28.7	27.1	14.5	17.9	11.2	3.9	12.0	19.1	35.9	5.1	9.3	-
女	[56.3]	100.0	32.5	31.1	24.5	50.5	15.6	7.1	13.7	12.9	16.7	1.1	9.3	0.2
29歳以下	[57.0]	100.0	32.7	27.5	36.3	53.9	19.5	9.7	12.2	9.1	3.3	0.4	13.6	0.0
30～39歳	[59.3]	100.0	31.4	35.3	25.2	48.7	17.1	8.7	15.1	15.6	10.4	2.1	10.3	0.5
40～49歳	[59.4]	100.0	31.9	28.8	23.4	48.6	17.6	5.2	16.9	15.4	20.4	1.3	7.8	0.1
50～59歳	[51.7]	100.0	34.8	34.8	14.1	52.7	9.4	4.1	12.4	11.6	33.5	0.9	5.6	0.1
60歳以上	[44.8]	100.0	31.9	25.9	4.2	41.9	1.2	6.0	4.5	12.1	36.7	-	2.0	-
(職種)														
管理職（課長相当職以上）	[61.8]	100.0	40.2	34.4	21.7	26.9	15.4	6.5	8.7	27.7	32.9	4.2	10.0	-
専門・技術・研究職	[67.3]	100.0	44.8	37.1	21.0	36.8	21.5	8.9	11.6	22.6	16.0	0.8	9.7	-
事務職	[57.8]	100.0	31.4	33.6	24.1	46.0	17.1	6.9	12.9	17.2	14.0	0.3	9.0	0.2
販売・サービス職	[54.1]	100.0	35.5	25.0	27.1	36.1	24.0	10.2	16.6	26.1	20.7	1.4	9.5	0.2
運輸・建設職	[51.8]	100.0	20.5	24.6	10.4	28.0	22.3	9.3	12.0	28.4	36.7	10.9	10.2	-
生産・技能職	[57.3]	100.0	29.1	27.3	21.1	42.5	27.1	7.7	10.1	22.7	20.9	2.5	6.6	0.2
林業作業員	[49.6]	100.0	21.3	6.8	14.0	21.0	49.9	-	16.0	34.8	21.7	13.5	7.5	-
保安職	[42.9]	100.0	2.7	22.5	2.7	72.1	47.9	-	6.7	9.7	19.8	6.3	20.8	-
その他	[52.0]	100.0	30.5	27.0	17.5	49.2	24.5	6.0	19.4	13.6	24.3	4.7	13.8	-

注：[ ] は、全労働者のうち「強い不安、悩み、ストレスがある労働者」の割合である。

表 2 面接指導等における具体的な実施内容別労働者割合

区 分	面接指導等 を受けたこと がある労働者 計	具体的な実施内容（複数回答）							不明
		疲労蓄積 状況の 確認	ストレス 蓄積 状況の 確認	生活 指導	栄養 指導	医療 機関へ の 受診 勧奨	そ の 他		
計	[6.3]	100.0	26.6	26.9	45.1	31.3	13.7	13.5	3.1
(職種)									
管理職（課長相当職以上）	[11.0]	100.0	12.2	16.2	68.3	57.2	15.6	3.6	0.2
専門・技術・研究職	[6.1]	100.0	45.0	43.2	34.4	20.9	4.1	14.5	1.6
事務職	[4.0]	100.0	28.5	41.0	40.1	20.1	5.9	15.6	3.4
販売・サービス職	[5.1]	100.0	22.6	25.7	44.6	32.4	15.0	12.3	8.1
運輸・建設職	[6.3]	100.0	32.9	0.0	19.2	12.8	19.3	31.8	0.5
生産・技能職	[7.2]	100.0	31.0	28.6	32.5	20.6	23.0	20.7	2.6
林業作業員	[4.8]	100.0 *	7.8 *	-	90.2 *	10.3 *	1.4 *	2.0 *	-
保安職	[1.3]	100.0 *	-	-	-	8.4 *	36.8 *	54.8 *	-
その他	[7.4]	100.0	36.3	23.6	44.2	19.1	11.4	15.8	3.5

注：[ ] は、全労働者のうち「面接指導等を受けたことがある労働者」の割合である。

表 3 面接指導等後の改善措置の内容別労働者割合

区 分	面接指導等 を受けたこと がある労働者 計	何らかの改善措置が講じられた（複数回答）						講じられ なかった	不明	
		何らかの改善措置 が講じられた		何らかの改善措置が講じられた（複数回答）						
		就業場所 の変更	作業の 転換	労働時間 の短縮	深夜業の 回数の 減少	その他				
計	100.0	40.0	(100.0)	(3.4)	(9.6)	(27.7)	(4.7)	(61.1)	54.1	5.9
(職種)										
管理職（課長相当職以上）	100.0	32.6	(100.0)	(-)	(1.1)	(33.5)	(1.1)	(65.0)	65.4	2.0
専門・技術・研究職	100.0	41.5	(100.0)	(0.9)	(8.2)	(35.0)	(17.8)	(49.3)	54.0	4.5
事務職	100.0	43.9	(100.0)	(14.8)	(-)	(21.1)	(2.3)	(63.1)	50.7	5.4
販売・サービス職	100.0	37.5	(100.0)	(1.7)	(19.4)	(15.6)	(0.3)	(69.7)	49.1	13.4
運輸・建設職	100.0	80.3	(100.0)	(-)	(13.2)	(31.3)	(-)	(65.5)	18.0	1.7
生産・技能職	100.0	44.3	(100.0)	(3.3)	(15.6)	(37.2)	(9.2)	(48.2)	49.2	6.4
林業作業員	100.0 *	90.2 *	(100.0) *	(-)	(1.8) *	(4.3) *	(-)	(95.7) *	9.8 *	-
保安職	100.0 *	63.2 *	(100.0) *	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0) *	36.8 *	-
その他	100.0	22.3	(100.0)	(-)	(15.7)	(5.9)	(-)	(78.4)	74.2	3.5

## 主な用語の定義

### [就業形態]

**一般社員**とは、常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者をいう（名称の如何を問わず、雇用期間の定めのない者は「一般社員」に含む。）。

**契約社員**とは、常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあるが、1年以上使用されることが予定されている者をいう。

**パートタイム労働者**とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般社員より短い者又は1週の所定労働時間が一般社員より少ない者のいずれかに該当する者をいう（ただし、雇用期間の定めがあり、1年以上使用されることが予定されていない者を除く。）。

### 「定期健康診断」

労働安全衛生法第66条第1項の規定に基づき、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う。定期健康診断の代わりに人間ドック等を実施している場合であっても、法定の検査項目について、毎年定期的に実施していれば、名称にとらわれずに定期健康診断を実施したもとしてしている。（労働安全衛生規則第44条）

なお、パートタイム労働者に関しては、次の2つの要件を満たす労働者は同法に基づき定期健康診断を実施しなければならないとされている。

- ① 期間を定めず雇われている者となっている。こと（雇用期間が1年以上である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）。
- ② 週所定労働時間がその事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること（週所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても、概ね2分の1以上であれば定期健康診断を実施することが望ましいものとされている。）。

### 「有所見」「所見のあった」

定期健康診断等の結果、何らかの異常の所見が認められたことをいう。通常、医師から要経過観察、要治療、要再検査などの指示（判定）がある。

### 「健康管理のための事後措置」

定期健康診断等の結果、特に労働者の健康を保持するために必要があると認められるときに、当該労働者の実情を考慮して行う、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置等（労働安全衛生法第66条の5）をいう。

### 「作業環境測定」

作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について測定を行うこと（労働安全衛生法第2条第4号）をいう。

### 「医師による面接指導制度」

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、これに応じた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ために新たに労働安全衛生法に設けられた制度のことをいう。

労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症を予防するために、平成18年4月1日から、時間外・休日労働が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、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられた。ただし、常時50人未満の労働者を使用する事業所は、平成20年4月1日からの適用であったので、

調査時点では義務づけられていなかった。

なお、本調査で「面接指導等」というときは、この医師による面接指導のほかに、長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対して、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含む。

#### 「THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）」

労働安全衛生法第70条の2第1項の規定により定められた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、産業医が個々の労働者の「健康測定」を行い、その結果に基づき、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有するスタッフが「運動指導」、「メンタルヘルスケア」、「栄養指導」、「保健指導」を行うことをいう。

#### 「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」

統合失調症等の精神障害の治療を主な目的とするのではなく、労働者の心の健康を主眼とし、労働者の精神的不安、自信喪失、イライラ等の軽減あるいは解消を目的に教育研修や情報提供の実施及び相談体制の整備等を図ることをいう。

#### 「事業所内の産業保健スタッフ」

メンタルヘルスケアが効果的に実施されるよう、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、産業医等、衛生管理者等及び事業所内の保健師等をいう。

#### 「職場環境等の評価及び改善」

労働者の心の健康に影響があるとされる職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、労働者の心の健康増進の一環として、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うことをいう。

#### 「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するとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等をあらかじめ明確にしておいたものをいう。

#### 「地域産業保健センター」

労働者数50人未満の小規模事業場の事業者とそこで働く労働者に対し、産業保健サービスを提供することを目的に、全国347カ所に設置されている。

#### 「都道府県産業保健推進センター」

産業医や衛生管理者などの事業場内産業保健スタッフに対して産業保健活動を支援するためのサービスを提供するとともに、地域産業保健センターの活動に対して専門的、技術的な支援を行っている。センターは都道府県ごとに設置されていて、独立行政法人労働者健康福祉機構が運営している。

#### 「産業医」

労働安全衛生法第13条の規定により、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、健康の保持・増進、健康障害の調査、労働衛生教育等の職務を行うため、事業者より選任された医師をいう（常時使用する労働者50人未満の事業所において選任されている場合を含む。）。

### 「衛生管理者」

労働安全衛生法第12条の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業所において、資格を有する者のうちから事業者より選任されて、労働衛生に係る技術的事項を管理する者をいう。

### 「衛生推進者等」

衛生推進者又は安全衛生推進者のことで、労働安全衛生法第12条の2の規定により、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、必要な能力を有すると認められる者のうちから事業者より選任されて、労働衛生業務を担当する者をいう。

### 「カウンセラー等」

事業所において、心の健康の保持増進のために個々の労働者に対してメンタルヘルスマスクを実施する担当者をいう。

### 「特殊健康診断」

一定の有害業務に常時従事する労働者に対して、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。法令で義務づけられているもののほか、通達で実施が指導勧奨されているものも含む。