

#### 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		その他の改善措置						
		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のとしている。（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こという。

#### 「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。