



政府統計

報道関係者 各位

平成 30 年 8 月 28 日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 中原 慎一

室長補佐 井上 明子

担当係 安全衛生第一係 (内線 7662、7663)

(代表電話) 03 (5253) 1111

(直通電話) 03 (3595) 3147

平成 29 年「労働安全衛生調査（実態調査）」の結果

厚生労働省では、このほど、「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」の結果を取りまとめましたので、公表します。

労働安全衛生調査は、周期的にテーマを変えて調査を行っており、平成 29 年は、第 12 次労働災害防止計画の重点施策を中心に、事業所が行っている労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の仕事や職業生活における不安やストレス、受動喫煙等の実態について調査を行っております。

今回の調査では、17 大産業※に属し常用労働者を 10 人以上雇用する民営事業所のうちから無作為に抽出した約 14,000 事業所並びに当該事業所に雇用される常用労働者及び受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約 18,000 人を調査客体とし、それぞれ 8,674 事業所及び 9,697 人から有効回答を得ました。

【調査結果のポイント】

〔事業所調査〕

1 リスクアセスメント※を実施している事業所の割合は 45.9% (平成 28 年調査 46.5%)

【4 頁・第 2 表】

2 メンタルヘルス対策※に取り組んでいる事業所の割合は 58.4% (同 56.6%)

【6～7 頁・第 2 図、第 5 表】

3 受動喫煙防止対策※に取り組んでいる事業所の割合は 85.4% (同 85.8%)

【11～12 頁・第 4 図、第 5 図、第 10 表】

4 平成 29 年 7 月 1 日が含まれる 1 か月間に 100 時間超の時間外・休日労働※をし、医師による面接指導※の申し出があった労働者がいる事業所のうち、面接指導を実施した事業所の割合は 68.4% (同 68.3%)

【14 頁・第 12 表】

〔労働者調査〕

1 現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者は 58.3% (平成 28 年調査 59.5%)

ストレスとなっていると感じている事柄 (主なもの 3 つ以内) は「仕事の質・量」が 62.6%

(同 53.8%) と最も多い

【23 頁・第 7 図、第 25 表】

2 職場で他の人のたばこの煙を吸引すること (受動喫煙) がある労働者は 37.3%

そのうち、不快に感じること、体調が悪くなることがある労働者は 38.8%

【24 頁・第 8 図、第 26 表】

詳細は別添（概況）をご覧ください。

※は、「用語の説明」（裏面）を参照。

－・用語の説明・－

※17 大産業

日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)による「農業、林業」(林業に限る。)、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」

※リスクアセスメント

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う。

リスクアセスメントの実施が製造業、建設業等の事業者の努力義務(労働安全衛生法第 28 条の 2、化学物質のうち労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるもののリスクアセスメントは全事業者の努力義務)であり、平成 28 年 6 月 1 日から一定の化学物質についてはリスクアセスメントの実施が事業者の義務となっている(労働安全衛生法第 57 条の 3)。

※メンタルヘルス対策

事業所において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置をいう(労働安全衛生法第 70 条の 2、労働者の心の健康の保持増進のための指針)。

※受動喫煙防止対策

労働者の健康を保持・増進する観点から、労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業所の実情に応じ適切な措置を講ずることをいう。平成 27 年 6 月 1 日から、事業者の努力義務となっている(労働安全衛生法第 68 条の 2)。

※時間外・休日労働

休憩時間を除き、1 週当たり 40 時間を超えて労働した場合における、その超えた時間をいう。1 か月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行う。

$$1 \text{ か月当たりの時間外・休日労働時間} =$$

$$1 \text{ か月の総労働時間(労働時間数} + \text{延長時間数} + \text{休日労働時間数}) -$$

$$(\text{計算期間(1か月間)の総暦日数} / 7) \times 40$$

※長時間労働者に対する医師による面接指導

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う。

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 時間を超える、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る(労働安全衛生法第 66 条の 8)。

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る(労働安全衛生法第 66 条の 9)。