

令和元年 8 月 21 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 30 年「労働安全衛生調査（実態調査）」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 メンタルヘルス対策に関する事項	3 頁
2 長時間労働者に対する取組に関する事項	6 頁
3 受動喫煙防止対策に関する事項	7 頁
4 産業保健に関する事項	10 頁
5 安全衛生管理体制に関する事項	12 頁
6 化学物質のばく露防止対策に関する事項	14 頁
【労働者調査】	
1 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項	15 頁
2 受動喫煙に関する事項	19 頁
主な用語の説明	20 頁

調査の概要

1 調査の目的

本調査は、事業所が行っている安全衛生管理、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把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とすることを目的とするものである。

2 調査の範囲

(1) 地域

全国

(2) 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)」

(3) 事業所

事業所母集団データベース（平成28年次フレーム）の事業所を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者10人以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約14,000事業所

(4) 労働者

上記(3)の事業所で雇用されてい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

3 調査の対象期間

原則として平成30年10月31日現在とした。ただし、一部の事項については平成30年7月1日を含む1か月間、過去1年間（平成29年11月1日～平成30年10月31日）又は過去3年間（平成27年11月1日～平成30年10月31日）を対象とした。

4 調査事項

(1) 事業所調査

企業及び事業所に関する事項、メンタルヘルス対策に関する事項、長時間労働者に対する取組に関する事項、受動喫煙防止対策に関する事項、産業保健に関する事項、安全衛生管理体制に関する事項、正社員以外の労働者対策に関する事項、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、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、化学物質のばく露防止対策に関する事項

(2) 労働者調査

労働者の属性に関する事項、仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項、長時間労働に関する事項、喫煙に関する事項、一般健康診断に関する事項、有害業務への従事の有無及び特殊健康診断の受診状況に関する事項

5 調査の方法

(1) 事業所調査

厚生労働省が直接、調査票を調査客体事業所へ郵送し、調査客体事業所において記入した後、厚生労働省へ返送

(2) 労働者調査

厚生労働省が直接、調査票を労働者調査の客体となった事業所へ郵送し、当該事業所が抽出要領に基づき、客体労働者を抽出して調査票を配布し、調査客体労働者が自ら調査票を記入し、封緘した後に、事業所がまとめて厚生労働省へ返送

6 集計・推計方法

産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

7 調査の機関

厚生労働省一報告者

8 有効回答率

事業所調査	:	調査客体数 13,927	有効回答数 7,658	有効回答率 55.0%
労働者調査	:	調査客体数 17,930	有効回答数 9,039	有効回答率 50.4%

9 調査結果利用上の注意

(1) 表章記号について

- ① 「0.0」は、該当する数値はあるが四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。
- ② 「-」は、該当する数値がない場合を示す。
- ③ 「…」は、上記以外で数値がない場合、又は、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、調査客体数が少ないため利用上注意を要する場合を示す。

(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。

(3) 「事業所規模」は、調査客体事業所において雇用する常用労働者と同事業所において受け入れている派遣労働者の合計人数により区分している。

(4) 本文中の年次は、以下の調査を示す。

平成29年…平成29年労働安全衛生調査（実態調査）

平成28年…平成28年労働安全衛生調査（実態調査）

平成27年…平成27年労働安全衛生調査（実態調査）

平成25年…平成25年労働安全衛生調査（実態調査）

平成24年…平成24年労働者健康状況調査

結果の概要

【事業所調査】

1 メンタルヘルス対策に関する事項

(1) メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の状況

過去1年間(平成29年11月1日から平成30年10月31日までの期間)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(受け入れている派遣労働者は含まれない。)がいた事業所の割合は6.7%、退職者(受け入れている派遣労働者は含まれない。)がいた事業所の割合は5.8%となっている(第1表)。

第1表 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業
又は退職した労働者数階級別事業所割合

区 分	事業所計	該当する労働者の人数				(単位:%)
		該当する労働者がいた	1人	2人	3人	
連続1か月以上の休業者 1)	100.0	6.7	4.6	1.0	0.5	0.1
(事業所規模)						
1,000人以上	100.0	91.9	1.7	5.2	4.8	4.6
500～999人	100.0	76.8	14.2	13.2	8.5	5.8
300～499人	100.0	65.6	20.9	14.8	6.2	5.1
100～299人	100.0	37.4	22.8	5.9	5.0	1.2
50～99人	100.0	14.6	10.4	3.1	0.9	-
30～49人	100.0	7.1	5.9	0.9	0.2	-
10～29人	100.0	2.4	2.2	0.2	0.0	-
(再掲)50人以上	100.0	26.4	14.8	4.8	2.7	0.8
退職者 1)2)	100.0	5.8	4.2	1.0	0.3	0.1
(事業所規模)						
1,000人以上	100.0	70.3	19.2	12.5	11.4	3.3
500～999人	100.0	39.9	19.1	10.6	4.3	3.5
300～499人	100.0	31.1	17.1	7.1	1.4	2.5
100～299人	100.0	16.0	11.4	1.8	1.7	0.1
50～99人	100.0	10.6	7.2	1.3	0.9	0.5
30～49人	100.0	7.7	5.0	2.0	0.2	0.4
10～29人	100.0	3.6	2.9	0.5	0.1	0.0
(再掲)50人以上	100.0	14.6	9.4	2.1	1.4	0.6

区 分	該当する労働者の人数				該当する労働者がいなかった
	5人	6～9人	10～29人	30人以上	
連続1か月以上の休業者 1)	0.1	0.2	0.1	0.0	93.3
(事業所規模)					
1,000人以上	2.7	19.7	42.1	11.2	8.1
500～999人	8.0	18.7	8.4	-	23.2
300～499人	6.3	9.5	2.7	-	34.4
100～299人	0.6	1.5	0.4	-	62.6
50～99人	0.1	-	-	-	85.4
30～49人	-	-	-	-	92.9
10～29人	-	-	-	-	97.6
(再掲)50人以上	0.8	1.6	0.9	0.1	73.6
退職者 1)2)	0.1	0.1	0.0	0.0	94.2
(事業所規模)					
1,000人以上	5.1	9.9	8.1	0.9	29.7
500～999人	1.3	0.4	0.7	0.1	60.1
300～499人	0.9	0.9	0.6	0.5	68.9
100～299人	0.4	0.2	0.4	-	84.0
50～99人	0.3	0.4	-	-	89.4
30～49人	0.0	-	-	-	92.3
10～29人	-	-	-	-	96.4
(再掲)50人以上	0.5	0.5	0.3	0.0	85.4

注: 1) 「連続1か月以上の休業者」及び「退職者」には、受け入れている派遣労働者は含まれない。

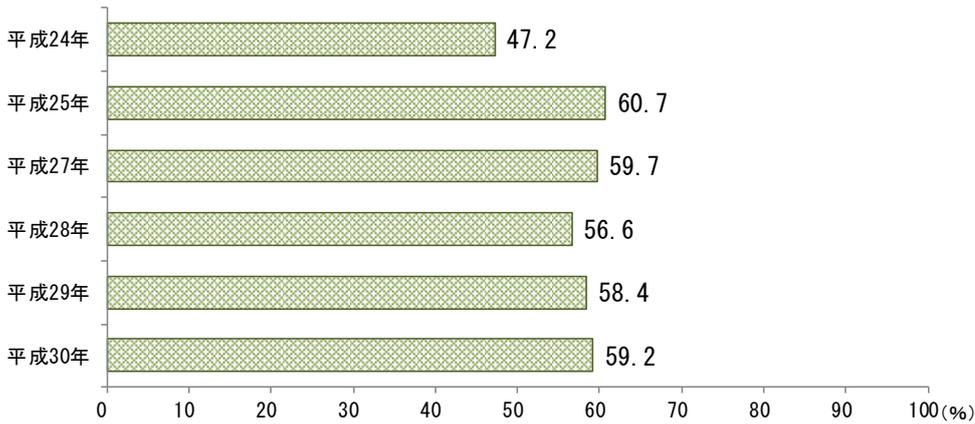
2) 同じ労働者が連続1か月以上休業した後に退職した場合は、退職者のみに計上している。

(2) メンタルヘルス対策への取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 59.2% [平成 29 年調査 58.4%] となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所について、取組内容(複数回答)をみると、「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)」が 62.9% [同 64.3%] と最も多く、次いで「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」が 56.3% [同 40.6%] となっている。(第1図、第2表)

第1図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移 (事業所計=100%)



注:平成 26 年は当該項目を調査していない。

第2表 メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合

(単位:%)

区分	メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答)								
	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 ¹⁾	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	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	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	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	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	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	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)	
平成30年 (事業所規模)	[59.2]	100.0	29.6	19.8	36.2	56.3	31.9	13.0	32.4
1,000人以上	[99.7]	100.0	81.2	63.4	80.1	93.6	83.3	64.6	84.7
500～999人	[99.2]	100.0	75.2	49.8	69.2	81.7	65.6	49.1	74.9
300～499人	[99.6]	100.0	66.3	44.8	69.5	76.9	62.0	40.4	72.6
100～299人	[97.7]	100.0	59.7	27.3	51.6	61.9	42.0	22.8	56.7
50～99人	[86.0]	100.0	52.3	23.8	46.6	63.8	32.3	19.0	44.2
30～49人	[63.5]	100.0	26.3	16.4	37.9	55.7	30.5	12.5	30.3
10～29人	[51.6]	100.0	20.4	17.8	30.5	53.3	29.7	9.4	25.9
(再掲) 50人以上	[90.7]	100.0	56.5	27.2	50.5	64.7	38.6	22.7	51.2
平成29年	[58.4]	100.0	27.2	18.6	27.5	40.6	33.7	14.9	33.1

区分	メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答)								
	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	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)	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)	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	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	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	医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	他の外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施 ²⁾	その他
平成30年 (事業所規模)	36.3	62.9	22.5	42.5	5.1	4.4	16.6	15.4	3.4
1,000人以上	59.1	99.8	83.9	91.1	4.8	5.1	29.2	40.3	3.1
500～999人	54.5	98.5	67.4	79.2	6.4	6.1	30.4	33.6	2.5
300～499人	46.0	97.9	61.2	71.6	4.5	8.1	28.5	29.1	3.5
100～299人	43.0	95.8	30.6	52.6	3.6	3.5	23.8	21.8	1.7
50～99人	39.3	86.9	23.6	44.5	2.9	5.4	24.3	16.6	1.2
30～49人	35.7	55.2	25.4	45.0	6.7	4.8	16.0	14.3	3.0
10～29人	34.5	54.3	19.0	39.0	5.4	4.1	13.7	14.0	4.3
(再掲) 50人以上	41.5	90.9	29.7	50.1	3.3	4.9	24.6	19.8	1.5
平成29年	34.8	64.3	18.9	39.4	4.8	4.0	12.6	14.3	4.6

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

2) 「他の外部機関」とは、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う。

(3) ストレスチェック結果の活用状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所のうち、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(以下「ストレスチェック」という。)した事業所の割合は 62.9%[平成 29 年調査 64.3%]となっている。

労働者にストレスチェックを実施した事業所のうち、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た事業所の割合は 73.3%[同 58.3%]であり、このうち分析結果を活用した事業所の割合は 80.3%[同 72.6%]となっている。

分析結果を活用した事業所のうち、結果の活用内容(複数回答)をみると、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」が 46.5%と最も多くなっている。(第3表)

第3表 ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析の実施の有無、活用の有無及び活用内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	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)した事業所計 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た	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ていない	結果の活用内容(複数回答) 3)				不 明		
	[62.9]	100.0	73.3	24.9	分析結果を活用した	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	残業時間削減、休暇取得に向けた取組		職場の物理的環境の見直し	
平成30年(事業所規模)	[62.9]	100.0	73.3	24.9	80.3	<100.0>	<26.8>	<28.8>	<46.5>	<17.3>	
1,000人以上	[99.8]	100.0	90.5	8.7	0.9						
500～999人	[98.5]	100.0	87.7	12.1	0.2						
300～499人	[97.9]	100.0	85.4	14.0	0.6						
100～299人	[95.8]	100.0	81.4	16.3	2.3						
50～99人	[86.9]	100.0	74.1	24.2	1.7						
30～49人	[55.2]	100.0	67.2	32.0	0.8						
10～29人	[54.3]	100.0	72.0	26.0	2.0						
(再掲)50人以上	[90.9]	100.0	77.9	20.3	1.8						
平成29年	[64.3]	100.0	58.3	39.6	2.0						

区 分	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た事業所計 2)		結果の活用内容(複数回答) 3)					
	(73.3)	100.0	80.3	<100.0>	<26.8>	<28.8>	<46.5>	<17.3>
平成30年(事業所規模)	(73.3)	100.0	80.3	<100.0>	<26.8>	<28.8>	<46.5>	<17.3>
1,000人以上	(90.5)	100.0	81.3	<100.0>	<26.6>	<27.3>	<36.8>	<17.5>
500～999人	(87.7)	100.0	88.8	<100.0>	<25.3>	<26.4>	<37.1>	<15.8>
300～499人	(85.4)	100.0	84.2	<100.0>	<32.7>	<33.7>	<47.6>	<14.7>
100～299人	(81.4)	100.0	81.2	<100.0>	<25.7>	<26.9>	<47.7>	<16.1>
50～99人	(74.1)	100.0	81.5	<100.0>	<16.6>	<23.8>	<40.5>	<12.8>
30～49人	(67.2)	100.0	83.1	<100.0>	<29.2>	<31.8>	<49.8>	<23.4>
10～29人	(72.0)	100.0	78.7	<100.0>	<30.1>	<30.3>	<47.8>	<17.9>
(再掲)50人以上	(77.9)	100.0	81.8	<100.0>	<21.4>	<25.7>	<43.4>	<14.3>
平成29年	(58.3)	100.0	72.6	<100.0>	<22.0>	<26.2>	<…>	<…>

区 分	結果の活用内容(複数回答) 3)						分析結果を特に活用していない	不 明
	上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備	相談窓口の設置	管理監督者向け又は労働者向け研修の実施	従業員参加型の職場環境改善ワークショップの実施	衛生委員会又は安全衛生委員会での審議	その他		
平成30年(事業所規模)	<28.7>	<32.6>	<20.6>	<5.2>	<38.1>	<9.2>	16.4	3.2
1,000人以上	<33.2>	<30.2>	<46.1>	<6.6>	<52.9>	<14.2>	14.4	4.3
500～999人	<30.5>	<39.7>	<37.3>	<8.4>	<59.6>	<12.0>	10.1	1.0
300～499人	<29.2>	<39.9>	<27.3>	<6.2>	<60.4>	<9.7>	13.7	2.1
100～299人	<21.7>	<35.0>	<19.3>	<3.7>	<53.1>	<5.9>	17.4	1.4
50～99人	<23.2>	<30.7>	<19.0>	<1.8>	<60.5>	<8.0>	15.1	3.4
30～49人	<30.3>	<29.1>	<18.5>	<8.1>	<26.6>	<10.5>	13.2	3.7
10～29人	<32.0>	<33.1>	<21.0>	<6.0>	<27.1>	<10.1>	17.7	3.6
(再掲)50人以上	<23.4>	<33.1>	<20.7>	<3.1>	<57.6>	<7.6>	15.7	2.5
平成29年	<…>	<…>	<22.8>	<…>	<47.9>	<25.0>	27.1	0.4

注:1) []は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち、「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)した事業所」の割合である。

2) ()は、ストレスチェックを実施した事業所のうち、「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た事業所」の割合である。

3) 「結果の活用内容(複数回答)」は、平成30年から項目を一部変更した。

2 長時間労働者に対する取組に関する事項

平成30年7月1日が含まれる1か月間に45時間を超える時間外・休日労働をした労働者(受け入れている派遣労働者を除く。以下「長時間労働者」という。)がいる事業所の割合は、「45時間超80時間以下」が25.0%[平成29年調査26.7%]、「80時間超100時間以下」が5.6%[同5.9%]、「100時間超」が3.5%[同2.1%]となっている(第4表)。

また、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施方法をみると、いずれの時間外・休日労働時間数階級においても「実施方法が決まっていない」が回答のあった事業所の中で最も多くなっている(第5表)。

第4表 長時間労働者及び面接指導の申し出があった労働者がいる事業所割合

区 分	事業所計	45時間超80時間以下の時間外・休日労働をした労働者がいる			80時間超100時間以下の時間外・休日労働をした労働者がいる			100時間超の時間外・休日労働をした労働者がいる		
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
平成30年 (事業所規模)	100.0	25.0	(100.0)	(9.3)	5.6	(100.0)	(15.6)	3.5	(100.0)	(18.1)
1,000人以上	100.0	89.1	(100.0)	(24.6)	49.3	(100.0)	(44.7)	25.5	(100.0)	(49.3)
500～999人	100.0	80.7	(100.0)	(16.6)	24.6	(100.0)	(39.1)	13.9	(100.0)	(57.0)
300～499人	100.0	64.7	(100.0)	(10.8)	14.7	(100.0)	(32.8)	6.2	(100.0)	(54.3)
100～299人	100.0	52.4	(100.0)	(12.1)	13.0	(100.0)	(24.4)	5.5	(100.0)	(29.7)
50～99人	100.0	34.0	(100.0)	(6.4)	8.0	(100.0)	(15.0)	5.5	(100.0)	(15.0)
30～49人	100.0	28.4	(100.0)	(7.6)	5.0	(100.0)	(20.3)	3.2	(100.0)	(25.5)
10～29人	100.0	20.4	(100.0)	(9.6)	4.6	(100.0)	(11.1)	3.0	(100.0)	(13.7)
平成29年	100.0	26.7	(100.0)	(6.7)	5.9	(100.0)	(15.6)	2.1	(100.0)	(25.3)

第5表 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施方法別事業所割合

区 分	医師による面接指導について回答のあった事業所計 1)	全員に実施することとしている 2)	申出者を実施することとしている 2)	実施しないこととしている	実施方法が決まっていない 3)	
平成30年 <45時間超80時間以下> (事業所規模)	[73.7]	100.0	5.6	30.2	14.0	50.3
1,000人以上	[96.2]	100.0	6.6	72.2	16.2	4.9
500～999人	[95.7]	100.0	9.0	61.5	17.0	12.4
300～499人	[95.4]	100.0	6.6	60.2	21.9	11.4
100～299人	[89.6]	100.0	6.2	52.9	14.2	26.7
50～99人	[80.7]	100.0	8.0	39.5	9.2	43.2
30～49人	[76.7]	100.0	4.8	29.8	14.1	51.3
10～29人	[70.7]	100.0	5.3	26.2	14.5	54.0
<80時間超100時間以下> (事業所規模)	[69.8]	100.0	20.8	25.6	5.0	48.5
1,000人以上	[95.9]	100.0	46.0	47.2	3.3	3.5
500～999人	[96.9]	100.0	41.3	48.1	1.6	9.1
300～499人	[93.2]	100.0	40.7	45.8	3.0	10.6
100～299人	[86.6]	100.0	33.1	39.0	3.5	24.4
50～99人	[78.1]	100.0	27.9	30.7	1.7	39.7
30～49人	[71.9]	100.0	22.0	25.2	3.7	49.1
10～29人	[66.7]	100.0	17.9	23.2	6.0	52.8
<100時間超> (事業所規模)	[71.1]	100.0	28.5	18.7	3.8	48.9
1,000人以上	[95.4]	100.0	68.2	28.7	-	3.1
500～999人	[97.8]	100.0	59.0	31.8	0.3	9.0
300～499人	[92.9]	100.0	61.7	26.1	1.7	10.5
100～299人	[85.3]	100.0	46.9	29.8	1.1	22.1
50～99人	[78.1]	100.0	36.6	24.1	0.8	38.4
30～49人	[74.1]	100.0	30.5	16.6	3.5	49.4
10～29人	[68.2]	100.0	24.6	17.2	4.6	53.6

注:1) []は、全事業所のうち、医師による面接指導の実施方法について回答のあった事業所の割合である。

2) 期日前1か月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

3) 過去に1か月の時間外・休日労働時間数が45時間超等となった実績がないことから、具体的な実施方法を定める必要性がなかった場合を含む。

さらに、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間超の労働者に対する医師による面接指導を「実施しないこととしている」又は「実施方法が決まっていない」事業所について、その理由(複数回答)をみると「事業所として1か月の時間外・休日労働時間数が100時間超となる働き方をしていないため」が76.3%と最も多くなっている(第6表)。

第6表 医師による面接指導を実施しない又は実施方法が決まっていない理由別事業所割合

区分	実施しない又は実施方法が決まっていない理由 (単位:%)								
	医師による面接指導について、実施しない又は実施方法が決まっていない事業所計 1)		複数回答					制度を知らなかった	不明
			医師等の確保が難しいため	面接時間を確保できないため	経費が掛かりすぎるため	事業所として1か月の時間外・休日労働時間数が100時間超となる働き方をしていないため	その他		
平成30年 (事業所規模)	[52.8]	100.0	5.0	3.3	3.6	76.3	4.9	7.3	9.5
1,000人以上	[3.1]	100.0	-	-	-	100.0	14.1	-	-
500～999人	[9.2]	100.0	-	1.1	0.4	85.2	4.2	8.8	0.7
300～499人	[12.2]	100.0	1.3	14.5	2.0	68.1	10.1	-	14.7
100～299人	[23.3]	100.0	0.4	3.5	0.4	86.4	4.8	1.2	6.4
50～99人	[39.2]	100.0	4.5	0.1	2.5	80.1	4.5	8.3	6.3
30～49人	[52.9]	100.0	4.7	3.7	3.8	75.8	5.4	5.2	11.3
10～29人	[58.2]	100.0	5.3	3.5	3.7	75.7	4.8	7.8	9.6

注:1) []は、医師による面接指導の実施方法について回答のあった事業所のうち、「実施しないこととしている事業所」又は「実施方法が決まっていない事業所」の割合である。

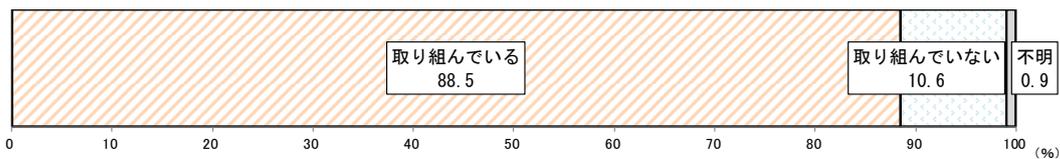
3 受動喫煙防止対策に関する事項

受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所の割合は88.5%[平成29年調査85.4%]となっている。

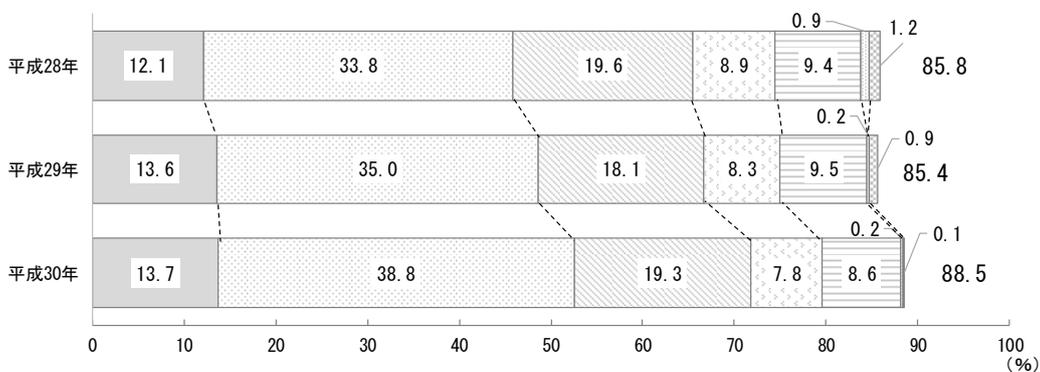
産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が98.5%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が96.6%となっている。

禁煙・分煙の状況を見ると、「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」が38.8%[同35.0%]と最も多く、次いで「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」が19.3%[同18.1%]、「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている」が13.7%[同13.6%]となっている。(第2図、第3図、第7表)

第2図 受動喫煙防止対策の取組の有無(平成30年)(事業所計=100%)



第3図 受動喫煙防止対策に取り組んでいる禁煙・分煙状況別事業所割合の推移(事業所計=100%)



- 屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている
- 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
- 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
- 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
- 上記以外の方法で、事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している
- 事業所内で自由に喫煙できる
- 禁煙・分煙状況不明

第7表 受動喫煙防止対策の取組の有無及び禁煙・分煙状況別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	受動喫煙防止対策に取り組んでいる	禁 煙 ・ 分 煙 状 況			
			屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている	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	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	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
平成30年	100.0	88.5	13.7	38.8	19.3	7.8
(事業所規模)						
1,000人以上	100.0	99.6	21.3	25.6	43.9	3.6
500～999人	100.0	98.5	19.0	23.5	48.3	3.1
300～499人	100.0	96.5	20.6	24.1	42.7	4.0
100～299人	100.0	96.9	11.4	31.7	41.4	6.4
50～99人	100.0	91.5	9.8	39.0	29.8	5.6
30～49人	100.0	93.1	12.9	40.1	22.9	9.1
10～29人	100.0	86.5	14.5	39.3	15.2	7.9
(産業)						
農業、林業（林業に限る。）	100.0	81.8	1.3	44.4	9.6	13.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	73.8	2.9	33.0	19.3	7.0
建設業	100.0	83.0	4.1	39.1	18.0	9.3
製造業	100.0	87.0	4.9	33.4	22.5	12.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.5	6.9	34.0	39.8	6.8
情報通信業	100.0	96.1	6.2	49.5	28.4	5.5
運輸業、郵便業	100.0	86.3	1.4	43.4	26.3	8.0
卸売業、小売業	100.0	88.0	12.2	40.3	21.4	7.4
金融業、保険業	100.0	95.3	10.8	37.6	28.9	11.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	96.6	13.2	45.2	24.6	5.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	95.6	6.4	51.8	24.3	3.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	83.8	12.2	32.4	15.7	9.6
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	84.5	12.0	32.2	18.6	7.5
教育、学習支援業	100.0	92.1	51.9	23.8	9.5	2.6
医療、福祉	100.0	92.3	35.5	44.2	7.0	2.6
複合サービス事業	100.0	96.1	7.0	47.7	23.8	8.0
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	91.0	8.2	41.4	24.0	9.0
平成29年	100.0	85.4	13.6	35.0	18.1	8.3

区 分	禁 煙 ・ 分 煙 状 況			受動喫煙防止対策に取り組んでいない	不 明
	上記以外の方法で、事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している	事業所内で自由に喫煙できる	禁煙・分煙状況不明		
平成30年	8.6	0.2	0.1	10.6	0.9
(事業所規模)					
1,000人以上	4.7	-	0.4	-	0.4
500～999人	4.5	-	-	1.0	0.5
300～499人	5.2	-	-	2.9	0.6
100～299人	6.0	-	-	2.4	0.7
50～99人	7.2	-	0.1	6.5	2.0
30～49人	7.8	0.0	0.2	6.3	0.6
10～29人	9.2	0.3	0.1	12.7	0.8
(産業)					
農業、林業（林業に限る。）	12.4	0.6	-	17.6	0.6
鉱業、採石業、砂利採取業	11.6	-	-	26.2	-
建設業	12.1	-	0.5	16.3	0.7
製造業	13.5	0.3	0.1	12.1	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業	10.6	-	0.4	1.5	-
情報通信業	6.3	0.3	-	3.9	0.0
運輸業、郵便業	7.2	0.0	-	11.9	1.7
卸売業、小売業	6.7	-	-	10.4	1.6
金融業、保険業	6.0	-	0.7	3.5	1.2
不動産業、物品賃貸業	7.9	-	-	3.4	-
学術研究、専門・技術サービス業	9.6	-	-	3.7	0.7
宿泊業、飲食サービス業	12.6	1.1	0.1	16.2	-
生活関連サービス業、娯楽業	14.2	-	-	13.6	1.9
教育、学習支援業	4.4	-	-	7.9	-
医療、福祉	3.0	-	0.0	7.3	0.4
複合サービス事業	9.6	-	-	3.2	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	7.8	0.5	0.2	8.6	0.4
平成29年	9.5	0.2	0.9	13.2	1.3

職場の受動喫煙を防止するための取組を進めるにあたり、問題があるとする事業所の割合は37.4%[同42.6%]となっている。

問題があるとする事業所について、問題の内容(主なもの2つ以内)をみると、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」が30.3%[同34.3%]と最も多く、次いで「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」が29.0%[同28.5%]となっている。(第8表)

第8表 職場の受動喫煙防止の取組における問題の有無及び問題の内容別事業所割合

区 分	事業所計	問題の内容(主なもの2つ以内)					
		職場の受動喫煙防止の取組において問題がある		受動喫煙防止に対する喫煙者の理解が得られない	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	顧客に喫煙をやめさせるのが困難である	喫煙室や喫煙コーナーを設けるスペースがない
平成30年 (事業所規模)	100.0	37.4	(100.0)	(25.1)	(29.0)	(30.3)	(25.6)
1,000人以上	100.0	55.3	(100.0)	(53.6)	(41.7)	(24.0)	(9.3)
500～999人	100.0	45.5	(100.0)	(26.3)	(50.3)	(28.7)	(10.4)
300～499人	100.0	48.8	(100.0)	(28.7)	(49.9)	(22.5)	(6.1)
100～299人	100.0	42.1	(100.0)	(24.6)	(45.4)	(29.3)	(16.3)
50～99人	100.0	40.2	(100.0)	(32.4)	(32.6)	(24.3)	(18.4)
30～49人	100.0	39.4	(100.0)	(27.3)	(28.9)	(34.6)	(22.3)
10～29人	100.0	36.2	(100.0)	(23.4)	(26.8)	(30.4)	(28.5)
(産業)							
農業、林業(林業に限る。)	100.0	37.6	(100.0)	(27.1)	(16.7)	(33.4)	(16.6)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	35.9	(100.0)	(35.6)	(36.9)	(35.6)	(16.8)
建設業	100.0	40.5	(100.0)	(29.8)	(40.8)	(25.2)	(21.0)
製造業	100.0	43.1	(100.0)	(31.2)	(30.2)	(27.5)	(22.7)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.8	(100.0)	(28.3)	(45.3)	(15.5)	(12.6)
情報通信業	100.0	32.2	(100.0)	(22.1)	(40.1)	(19.1)	(16.3)
運輸業、郵便業	100.0	40.2	(100.0)	(35.1)	(35.9)	(22.3)	(19.4)
卸売業、小売業	100.0	33.8	(100.0)	(22.5)	(28.1)	(26.9)	(30.0)
金融業、保険業	100.0	44.9	(100.0)	(18.2)	(45.2)	(14.6)	(19.4)
不動産業、物品賃貸業	100.0	32.3	(100.0)	(17.5)	(24.7)	(22.5)	(21.0)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	26.1	(100.0)	(33.6)	(36.5)	(23.7)	(22.3)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	49.4	(100.0)	(19.9)	(24.3)	(40.8)	(30.4)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	51.8	(100.0)	(24.3)	(19.8)	(61.6)	(19.7)
教育、学習支援業	100.0	22.1	(100.0)	(31.1)	(32.2)	(39.1)	(16.0)
医療、福祉	100.0	26.6	(100.0)	(25.1)	(17.2)	(28.8)	(28.3)
複合サービス事業	100.0	47.3	(100.0)	(21.9)	(34.1)	(24.1)	(25.8)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	35.0	(100.0)	(19.8)	(29.1)	(28.6)	(30.3)
平成29年 ¹⁾	100.0	42.6	(100.0)	(24.0)	(28.5)	(34.3)	(25.7)
区 分	問題の内容(主なもの2つ以内)					不 明	
	喫煙室や喫煙コーナーを設けるための資金がない	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	受動喫煙防止対策への取り組み方がわからない	その他	職場の受動喫煙防止の取組において特に問題がない		
平成30年 (事業所規模)	(13.6)	(10.8)	(2.5)	(6.3)	60.1	2.5	
1,000人以上	(5.2)	(5.0)	(0.2)	(11.9)	42.2	2.5	
500～999人	(1.9)	(7.3)	(4.3)	(11.2)	51.8	2.7	
300～499人	(2.4)	(11.0)	(3.0)	(7.0)	49.7	1.6	
100～299人	(7.3)	(8.4)	(4.5)	(5.1)	55.5	2.3	
50～99人	(11.2)	(11.6)	(1.4)	(6.6)	54.5	5.3	
30～49人	(11.2)	(13.5)	(2.6)	(3.3)	58.7	1.9	
10～29人	(15.2)	(10.4)	(2.4)	(7.0)	61.6	2.2	
(産業)							
農業、林業(林業に限る。)	(12.3)	(15.7)	(5.6)	(16.4)	60.8	1.7	
鉱業、採石業、砂利採取業	(5.4)	(10.7)	(8.1)	(6.7)	62.2	1.9	
建設業	(6.9)	(4.2)	(0.7)	(6.7)	58.0	1.5	
製造業	(15.3)	(9.0)	(5.9)	(5.0)	54.7	2.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	(9.5)	(9.8)	(-)	(4.4)	67.0	1.2	
情報通信業	(12.9)	(7.6)	(7.6)	(2.6)	66.6	1.2	
運輸業、郵便業	(15.6)	(11.1)	(0.8)	(1.6)	56.7	3.2	
卸売業、小売業	(10.8)	(8.5)	(1.9)	(6.9)	63.8	2.4	
金融業、保険業	(5.4)	(23.8)	(1.5)	(1.6)	53.2	1.9	
不動産業、物品賃貸業	(14.1)	(10.3)	(-)	(15.6)	66.5	1.2	
学術研究、専門・技術サービス業	(13.1)	(5.6)	(2.8)	(8.4)	72.7	1.2	
宿泊業、飲食サービス業	(18.6)	(13.3)	(-)	(5.6)	47.3	3.3	
生活関連サービス業、娯楽業	(13.8)	(8.6)	(0.7)	(3.7)	45.2	3.1	
教育、学習支援業	(16.9)	(8.8)	(6.9)	(8.1)	74.6	3.3	
医療、福祉	(15.6)	(17.6)	(4.4)	(10.7)	70.9	2.5	
複合サービス事業	(19.1)	(12.8)	(0.6)	(6.4)	50.2	2.5	
サービス業(他に分類されないもの)	(13.2)	(9.9)	(3.9)	(10.5)	62.5	2.6	
平成29年 ¹⁾	(14.7)	(9.6)	(2.5)	(5.4)	55.0	2.5	

注:1)平成29年の「問題の内容(主なもの2つ以内)」には、上記の他に「取り組む必要性を感じない」の項目がある。

4 産業保健に関する事項

傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた何らかの配慮を必要とする労働者に対して、治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所の割合は55.8%[平成29年調査46.7%]となっている。

治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所について、取組内容(複数回答)をみると、「通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等)」が90.5%[同88.0%]と最も多く、次いで「両立支援に関する制度の整備(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等)」が28.0%[同31.6%]となっている。(第9表)

第9表 傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無及び取組の実施内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	治療と仕事を両立できるような取組がある	治療と仕事を両立できるような取組内容(複数回答)			
			通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等)	相談窓口等の明確化	両立支援に関する制度の整備(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等)	
平成30年 (事業所規模)	100.0	55.8	(100.0)	(90.5)	(23.1)	(28.0)
1,000人以上	100.0	87.5	(100.0)	(92.1)	(58.3)	(51.7)
500～999人	100.0	85.2	(100.0)	(89.0)	(51.5)	(50.0)
300～499人	100.0	74.1	(100.0)	(87.3)	(43.0)	(51.9)
100～299人	100.0	74.7	(100.0)	(91.3)	(34.9)	(37.4)
50～99人	100.0	65.8	(100.0)	(89.2)	(24.9)	(30.8)
30～49人	100.0	61.5	(100.0)	(88.5)	(21.8)	(29.9)
10～29人	100.0	51.7	(100.0)	(91.2)	(21.4)	(25.6)
平成29年	100.0	46.7	(100.0)	(88.0)	(22.6)	(31.6)

区 分	治療と仕事を両立できるような取組内容(複数回答)				治療と仕事を両立できるような取組がない	不 明
	両立支援に関する体制の整備(産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等)	労働者、管理監督者等に対する意識啓発(研修等)	左記以外の何らかの対策を実施している	取組内容不明		
平成30年 (事業所規模)	(12.5)	(12.3)	(3.9)	(0.1)	41.7	2.5
1,000人以上	(59.6)	(31.1)	(3.9)	(-)	10.7	1.8
500～999人	(43.3)	(20.8)	(2.0)	(-)	14.3	0.5
300～499人	(37.5)	(28.5)	(8.4)	(-)	23.7	2.2
100～299人	(24.2)	(18.3)	(1.2)	(-)	23.6	1.8
50～99人	(15.4)	(12.4)	(6.2)	(0.1)	32.0	2.2
30～49人	(11.9)	(12.2)	(3.6)	(0.6)	36.2	2.3
10～29人	(10.2)	(11.4)	(3.8)	(0.0)	45.6	2.7
平成29年	(10.5)	(10.0)	(6.8)	(0.0)	50.2	3.0

治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所のうち、取組に関し困難なことや課題と感じていることがある事業所の割合は76.1%[同76.2%]となっている。

困難なことや課題と感じていることがある事業所について、その内容(複数回答)をみると、「代替要員の確保」が74.8%[同75.5%]と最も多く、次いで「上司や同僚の負担」が49.3%[同48.6%]となっている。(第10表)

第10表 傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組に関し困難や課題と感じている内容別事業所割合

(単位:%)

区分	治療と仕事を両立できるような取組がある事業所計 1)		困難や課題と感じている内容(複数回答)				
			困難なことや課題と感じていることがある	代替要員の確保	上司や同僚の負担	主治医との連携	
平成30年 (事業所規模)	[55.8]	100.0	76.1	(100.0)	(74.8)	(49.3)	(12.5)
1,000人以上	[87.5]	100.0	88.5	(100.0)	(60.1)	(60.4)	(21.6)
500～999人	[85.2]	100.0	85.5	(100.0)	(60.1)	(60.6)	(25.7)
300～499人	[74.1]	100.0	82.0	(100.0)	(68.2)	(57.6)	(16.2)
100～299人	[74.7]	100.0	84.8	(100.0)	(71.6)	(47.4)	(15.8)
50～99人	[65.8]	100.0	84.2	(100.0)	(79.1)	(49.2)	(12.9)
30～49人	[61.5]	100.0	76.9	(100.0)	(68.6)	(44.9)	(13.0)
10～29人	[51.7]	100.0	73.4	(100.0)	(76.2)	(50.4)	(11.7)
平成29年	[46.7]	100.0	76.2	(100.0)	(75.5)	(48.6)	(9.4)
区分	困難や課題と感じている内容(複数回答)						
	就業制限の必要性や期間の判断	復職可否の判断	復職後の適正配置の判断	柔軟な勤務形態の整備	病状の悪化や再発防止の対策	休職を繰り返す労働者への対応	個人情報の取扱い
平成30年 (事業所規模)	(24.5)	(24.2)	(20.6)	(19.5)	(20.4)	(24.1)	(8.8)
1,000人以上	(25.0)	(22.5)	(33.0)	(33.3)	(28.1)	(57.4)	(14.0)
500～999人	(28.6)	(30.9)	(39.9)	(31.5)	(37.5)	(51.0)	(12.8)
300～499人	(30.2)	(34.7)	(35.7)	(21.9)	(25.3)	(41.8)	(8.7)
100～299人	(28.3)	(29.8)	(28.6)	(22.2)	(32.3)	(33.5)	(8.9)
50～99人	(30.1)	(21.7)	(23.8)	(22.0)	(21.6)	(25.5)	(9.4)
30～49人	(26.4)	(25.1)	(23.4)	(16.5)	(20.3)	(19.8)	(9.4)
10～29人	(22.5)	(23.7)	(17.9)	(19.3)	(18.5)	(23.2)	(8.5)
平成29年	(25.1)	(23.9)	(22.9)	(22.8)	(21.2)	(23.4)	(12.8)
区分	困難や課題と感じている内容(複数回答)					困難なことや課題と感じていることは特になし	不明
	病気や治療に関する情報の入手	治療と仕事の両立の重要性に対する意識啓発	社内の相談体制の確保	社外で相談・連携できる組織の活用	その他		
平成30年 (事業所規模)	(10.8)	(8.3)	(7.4)	(7.1)	(0.8)	23.4	0.5
1,000人以上	(9.7)	(20.0)	(7.5)	(12.1)	(2.1)	10.5	0.9
500～999人	(11.4)	(15.5)	(9.8)	(10.2)	(2.2)	14.3	0.2
300～499人	(12.8)	(10.1)	(8.4)	(8.1)	(0.4)	16.9	1.0
100～299人	(9.9)	(9.9)	(5.5)	(5.2)	(0.5)	14.8	0.4
50～99人	(10.3)	(6.5)	(7.8)	(6.3)	(2.2)	15.8	0.0
30～49人	(12.0)	(6.4)	(5.9)	(7.3)	(0.8)	22.8	0.3
10～29人	(10.6)	(8.8)	(7.9)	(7.4)	(0.6)	25.9	0.7
平成29年	(11.2)	(8.1)	(7.6)	(4.8)	(1.0)	23.6	0.2

注:1) []は、全事業所のうち、「治療と仕事を両立できるような取組がある事業所」の割合である。

5 安全衛生管理体制に関する事項

(1) 産業医の選任状況

産業医を選任している事業所の割合は 29.3%となっており、産業医の選任義務がある事業所規模 50 人以上でみると、84.6%となっている。

産業医を選任している事業所について、産業医に提供している労働者に関する情報(複数回答)をみると、「健康診断等の結果を踏まえた就業上の措置の内容等」が 74.6%と最も多く、次いで「労働者の業務に関する情報で、産業医が必要と認めるもの」が 57.4%となっている。(第 11 表)

第 11 表 産業医の選任の有無及び産業医に提供している労働者に関する情報別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	産業医を選任している				産業医を選任していない	産業医の選任状況不明
		産業医に提供している労働者に関する情報(複数回答)	医師による面接指導の実施を要する長時間労働者の氏名等 1)	労働者の業務に関する情報で、産業医が必要と認めるもの	その他		
平成30年	100.0	29.3	(100.0)	(48.8)	(57.4)		
(事業所規模)							
1,000人以上	100.0	99.7	(100.0)	(93.7)	(88.1)		
500～999人	100.0	98.4	(100.0)	(81.5)	(86.0)		
300～499人	100.0	97.4	(100.0)	(74.1)	(79.7)		
100～299人	100.0	96.2	(100.0)	(59.4)	(67.7)		
50～99人	100.0	76.8	(100.0)	(39.8)	(57.7)		
30～49人	100.0	28.1	(100.0)	(46.1)	(49.1)		
10～29人	100.0	17.8	(100.0)	(48.1)	(53.6)		
(再掲)50人以上	100.0	84.6	(100.0)	(50.5)	(63.6)		
区 分	産業医を選任している				産業医を選任していない	産業医の選任状況不明	
	健康診断等の結果を踏まえた就業上の措置の内容等	その他	産業医に情報を提供していない	情報提供の有無不明			
平成30年	(74.6)	(6.7)	(5.8)	(3.6)	68.8	1.9	
(事業所規模)							
1,000人以上	(87.0)	(12.6)	(-)	(2.1)	-	0.3	
500～999人	(88.3)	(15.1)	(1.2)	(1.4)	1.1	0.5	
300～499人	(88.0)	(10.5)	(0.5)	(1.4)	1.9	0.7	
100～299人	(82.7)	(6.8)	(2.1)	(2.6)	3.0	0.8	
50～99人	(79.0)	(9.1)	(3.9)	(3.0)	21.6	1.7	
30～49人	(64.8)	(8.8)	(6.9)	(5.1)	70.1	1.8	
10～29人	(71.0)	(4.2)	(8.5)	(4.1)	80.2	2.0	
(再掲)50人以上	(81.1)	(8.5)	(2.9)	(2.7)	14.1	1.3	

注:1) 本項目における「長時間労働者」とは、1か月間の時間外・休日労働時間数が100時間を超える労働者をいう。

(2) 安全衛生管理の水準

現場における安全衛生管理の水準について、低下している又は低下するおそれがあると感じている事業所の割合は 11.7%となっている。

低下している又は低下するおそれがあると感じている事業所について、そう感じる理由(複数回答)をみると、「安全衛生管理を担っていたベテラン社員が退職し、ノウハウの継承がうまく進んでいない」が 31.4%と最も多く、次いで「経営環境の悪化で、安全衛生に十分な人員・予算を割けない」が 31.2%となっている。(第 12 表)

第 12 表 安全衛生管理の水準の感じ方及び低下していると感じる理由別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	低下している又は低下するおそれがあると感じる理由(複数回答)				
		安全衛生管理の水準が低下している又は低下するおそれがあると感じる	安全衛生管理を担っていたベテラン社員が退職し、ノウハウの継承がうまく進んでいない	経営環境の悪化で、安全衛生に十分な人員・予算を割けない	労働災害が減ったため、労働災害防止対策のノウハウが蓄積されなくなっている	
平成30年 (事業所規模)	100.0	11.7	(100.0)	(31.4)	(31.2)	(16.7)
1,000人以上	100.0	16.4	(100.0)	(35.9)	(16.7)	(8.0)
500～999人	100.0	13.3	(100.0)	(49.6)	(19.3)	(6.5)
300～499人	100.0	18.1	(100.0)	(36.4)	(30.1)	(3.0)
100～299人	100.0	14.7	(100.0)	(36.3)	(12.4)	(12.8)
50～99人	100.0	14.2	(100.0)	(29.3)	(26.6)	(13.8)
30～49人	100.0	13.3	(100.0)	(36.6)	(25.8)	(15.5)
10～29人	100.0	10.8	(100.0)	(29.8)	(35.2)	(18.2)

区 分	低下している又は低下するおそれがあると感じる理由(複数回答)			安全衛生管理の水準が低下している又は低下するおそれがあると感じない	デスクワークのみで作業現場を持っていない	不明
	正社員以外の労働者が増えたため、管理が難しくなっている	業務のアウトソーシングが進んだため、管理が難しくなっている	その他			
平成30年 (事業所規模)	(26.7)	(5.2)	(21.3)	72.9	9.4	6.0
1,000人以上	(53.8)	(8.9)	(19.2)	65.7	17.6	0.3
500～999人	(51.2)	(7.5)	(19.7)	71.2	15.0	0.5
300～499人	(37.8)	(3.0)	(23.5)	68.1	10.9	2.9
100～299人	(40.7)	(2.6)	(23.3)	72.9	10.9	1.5
50～99人	(29.5)	(5.9)	(25.5)	69.9	10.6	5.2
30～49人	(19.5)	(3.5)	(19.6)	69.8	10.3	6.6
10～29人	(26.2)	(5.7)	(20.8)	74.0	8.9	6.4

6 化学物質のばく露防止対策に関する事項

(1) 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのGHSラベルの表示状況

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の割合は 1.0%となっている。

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所について、「労働安全衛生法第 57 条に該当する化学物質」、「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 (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をいう。以下同じ。)」をそれぞれ製造又は譲渡・提供している事業所のうち、それぞれの化学物質について、GHSラベルをすべての製品の容器・包装に表示している事業所の割合は「労働安全衛生法第 57 条に該当する化学物質」が 81.1%、「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」が 75.8%となっている。(第 13 表)

第 13 表 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのGHSラベルの表示状況別事業所割合

<平成 30 年> (単位:%)

化学物質の種類	化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所計 1)	GHSラベルの表示状況					
		該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所	すべて表示をしている	一部表示をしている	譲渡・提供先から求めがあれば表示をしている	全く表示をしていない	
労働安全衛生法第 57 条に該当する化学物質	100.0	71.7 (100.0)	(81.1)	(13.8)	(4.5)	(0.5)	
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	[1.0] 100.0	65.4 (100.0)	(75.8)	(14.2)	(6.3)	(3.7)	

注:1) []は、全事業所のうち、「化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所」の割合である。

(2) 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の安全データシート(SDS)の交付状況

化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所について、「労働安全衛生法第 57 条の2に該当する化学物質」、「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」をそれぞれ製造又は譲渡・提供している事業所のうち、それぞれの化学物質について、安全データシート(SDS)をすべての製品に交付している事業所の割合は、「労働安全衛生法第 57 条の2に該当する化学物質」が 77.6%、「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」が 72.9%となっている。(第 14 表)。

第 14 表 化学物質を製造又は譲渡・提供する際の安全データシート(SDS)の交付状況別事業所割合

<平成 30 年> (単位:%)

化学物質の種類	化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所計 1)	安全データシート (SDS) の交付状況					
		該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所	すべての製品に交付している 2)	一部の製品について交付している	譲渡・提供先から求めがあれば交付している	全く交付していない	
労働安全衛生法第 57 条の 2 に該当する化学物質	100.0	71.7 (100.0)	(77.6)	(7.6)	(13.6)	(1.2)	
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	[1.0] 100.0	65.4 (100.0)	(72.9)	(8.5)	(16.4)	(2.2)	

注:1) []は、全事業所のうち、「化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所」の割合である。

2) 過去に交付済みの製品で引き続き同製品を製造又は譲渡・提供するにあたり、相手方の承諾を得て交付していない場合も含まれる。

(3) 化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況

化学物質を使用(製造又は譲渡・提供を含む。以下同じ。)している事業所の割合は 9.3%となっている。

化学物質を使用している事業所について、リスクアセスメントをすべて実施している事業所の割合は「労働安全衛生法第 57 条の2に該当する化学物質」が 29.2%、「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」が 21.6%となっている。(第 15 表)

第 15 表 化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況別事業所割合

<平成 30 年> (単位:%)

化学物質の種類	化学物質を使用している事業所計 ¹⁾²⁾	該当する化学物質について			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	
		リスクアセスメントをすべて実施している	リスクアセスメントを一部実施している	リスクアセスメントを全く実施していない			
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[9.3]	100.0	29.2	13.7	4.5	10.8	24.9
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		100.0	21.6	15.5	5.8	8.3	30.3

注:1) []は、全事業所のうち、「化学物質を使用している事業所」の割合である。

2) 「化学物質を使用している事業所計」には、「リスクアセスメントの実施状況不明」が含まれるため、内訳の合計は 100%にならない。

【労働者調査】

1 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

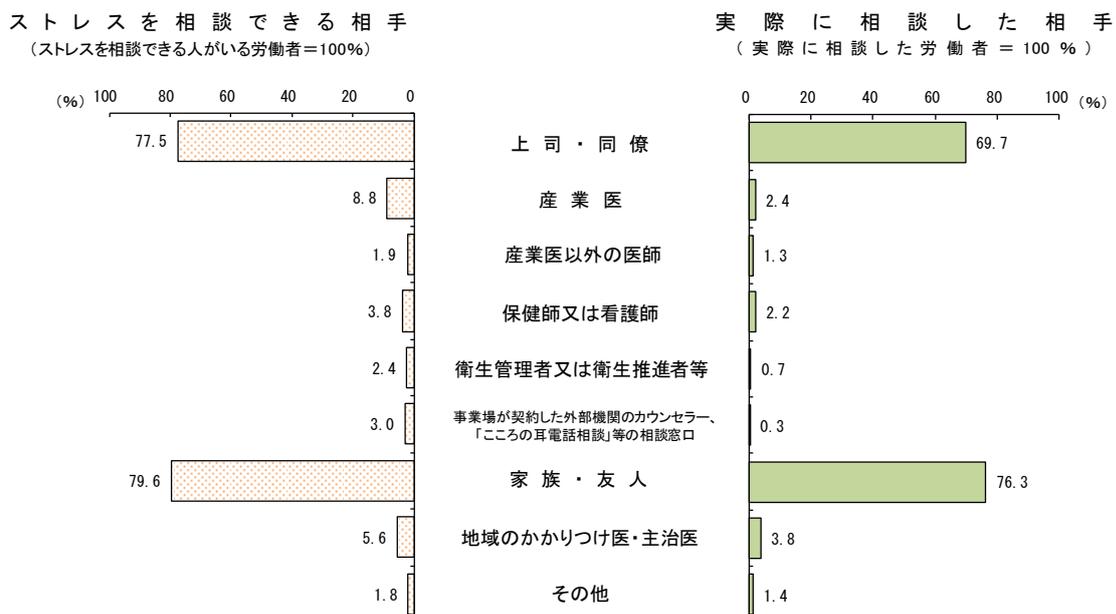
(1) 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスについて相談できる人の有無等

現在の自分の仕事や職業生活での不安、悩み、ストレス(以下「ストレス」という。)について相談できる人がいる労働者の割合は 92.8%[平成 29 年調査 91.8%]となっている。

ストレスを相談できる人がいる労働者について、相談できる相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が 79.6%[同 85.3%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が 77.5% [同 77.1%]となっている。(第4図、第 16 表)

また、ストレスについて相談できる相手がいる労働者のうち、実際に相談した労働者の割合は 80.4%[同 84.2%]となっている。実際に相談した労働者について、相談した相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が 76.3%[同 81.7%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が 69.7%[同 71.0%]となっている。(第4図、第 17 表)

第4図 ストレスを相談できる相手及び実際に相談した相手(複数回答)(平成 30 年)



第 16 表 ストレスを相談できる人の有無、相談できる相手別労働者割合

(単位:%)

区 分	労働者計	相談できる相手 (複数回答)					
		相談できる 人がある		職場の事業場外資源を含めた相談先			
				上司・同僚	産業医	産業医以外の 医師	保健師又は 看護師
平成30年	100.0	92.8	(100.0)	(77.5)	(8.8)	(1.9)	(3.8)
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	89.2	(100.0)	(76.0)	(0.9)	(0.3)	(0.6)
20～29歳	100.0	95.9	(100.0)	(79.5)	(4.4)	(1.4)	(2.0)
30～39歳	100.0	94.9	(100.0)	(83.7)	(9.0)	(1.3)	(2.4)
40～49歳	100.0	91.9	(100.0)	(78.9)	(10.1)	(1.6)	(4.1)
50～59歳	100.0	91.8	(100.0)	(73.1)	(11.2)	(3.4)	(6.9)
60歳以上	100.0	86.7	(100.0)	(61.2)	(6.6)	(1.1)	(1.3)
(性別)							
男	100.0	91.2	(100.0)	(80.4)	(11.8)	(2.4)	(4.7)
女	100.0	94.9	(100.0)	(73.8)	(5.1)	(1.1)	(2.6)
(就業形態)							
正社員	100.0	92.9	(100.0)	(79.5)	(10.4)	(2.3)	(4.3)
契約社員	100.0	90.2	(100.0)	(73.7)	(7.3)	(0.9)	(2.3)
パートタイム労働者	100.0	93.8	(100.0)	(70.1)	(1.7)	(0.1)	(1.6)
派遣労働者	100.0	90.9	(100.0)	(65.9)	(3.1)	(1.1)	(1.4)
平成29年	100.0	91.8	(100.0)	(77.1)	(8.9)	(3.1)	(4.1)

区 分	相談できる相手 (複数回答)					相談できる 人はいない	不明	(再掲) 職場 の事業場外資 源を含めた相 談先に相談で きる人がいる 3)
	職場の事業場外資源を含めた相談先		家族・友人	地域のかかり つけ医・ 主治医 2)	その他			
	衛生管理者 又は衛生 推進者等	事業場が契約した外部機 関のカウンセラー、「こ ころの耳電話相談」等の 相談窓口 1)						
平成30年	(2.4)	(3.0)	(79.6)	(5.6)	(1.8)	5.0	2.2	73.3
(年齢階級)								
20歳未満	(0.9)	(-)	(83.0)	(0.0)	(6.6)	3.0	7.8	67.9
20～29歳	(1.1)	(2.0)	(83.3)	(4.4)	(1.5)	1.9	2.2	76.8
30～39歳	(3.1)	(3.3)	(82.4)	(3.3)	(2.7)	4.3	0.8	80.1
40～49歳	(3.0)	(3.4)	(78.6)	(5.1)	(1.1)	5.7	2.4	73.8
50～59歳	(2.6)	(3.4)	(78.4)	(7.0)	(2.3)	6.0	2.2	69.3
60歳以上	(0.4)	(1.9)	(69.2)	(13.3)	(0.6)	7.6	5.6	55.8
(性別)								
男	(3.3)	(3.6)	(77.8)	(5.9)	(2.0)	6.4	2.4	74.7
女	(1.3)	(2.2)	(81.9)	(5.1)	(1.7)	3.1	2.1	71.3
(就業形態)								
正社員	(2.8)	(3.3)	(80.0)	(5.2)	(1.9)	5.0	2.1	75.1
契約社員	(1.6)	(1.8)	(72.3)	(12.5)	(0.8)	7.2	2.6	69.6
パートタイム労働者	(0.6)	(2.0)	(80.4)	(4.4)	(1.9)	3.2	2.9	66.9
派遣労働者	(2.4)	(1.7)	(85.1)	(2.2)	(3.7)	6.6	2.5	59.9
平成29年	(2.5)	(3.1)	(85.3)	(…)	(1.5)	6.6	1.7	72.5

注:1) 平成 29 年までは「事業場が契約した外部機関のカウンセラー、『こころの耳電話相談』等の相談窓口」は、「カウンセラー等」として調査した。

2) 平成 29 年までは「地域のかかりつけ医・主治医」は、調査していない。

3) 「(再掲)職場の事業場外資源を含めた相談先に相談できる人がある」は、「上司・同僚」、「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」又は「事業場が契約した外部機関のカウンセラー、『こころの耳電話相談』等の相談窓口」のいずれかに相談できる人がいる労働者の割合である。

第17表 ストレスを実際に相談した人の有無、実際に相談した相手別労働者割合

(単位:%)

区 分	相談できる人がいる 労働者計 1)		実際に相談した		実際に相談した相手 (複数回答)			
					職場の事業場外資源を含めた相談先			
					上司・同僚	産業医	産業医以外 の医師	保健師又は 看護師
平成30年	[92.8]	100.0	80.4	(100.0)	(69.7)	(2.4)	(1.3)	(2.2)
(年齢階級)								
20歳未満	[89.2]	100.0	80.8	(100.0)	(71.7)	(0.3)	(0.3)	(-)
20～29歳	[95.9]	100.0	81.6	(100.0)	(73.8)	(1.1)	(0.7)	(1.0)
30～39歳	[94.9]	100.0	84.7	(100.0)	(76.2)	(1.4)	(0.8)	(1.2)
40～49歳	[91.9]	100.0	81.2	(100.0)	(70.0)	(3.3)	(0.5)	(2.8)
50～59歳	[91.8]	100.0	77.7	(100.0)	(61.8)	(3.7)	(3.3)	(3.8)
60歳以上	[86.7]	100.0	68.6	(100.0)	(58.4)	(1.9)	(1.3)	(1.4)
(性別)								
男	[91.2]	100.0	76.5	(100.0)	(71.5)	(3.6)	(2.1)	(2.7)
女	[94.9]	100.0	85.2	(100.0)	(67.6)	(1.2)	(0.4)	(1.7)
(就業形態)								
正社員	[92.9]	100.0	80.9	(100.0)	(70.5)	(3.0)	(1.6)	(2.4)
契約社員	[90.2]	100.0	78.2	(100.0)	(73.5)	(1.4)	(0.4)	(2.1)
パートタイム労働者	[93.8]	100.0	78.1	(100.0)	(64.6)	(0.1)	(0.1)	(1.4)
派遣労働者	[90.9]	100.0	81.3	(100.0)	(56.5)	(0.8)	(1.3)	(0.4)
平成29年	[91.8]	100.0	84.2	(100.0)	(71.0)	(2.7)	(2.1)	(2.4)

区 分	実際に相談した相手 (複数回答)					相談した ことはない	不明	(再掲) 職場 の事業場外資 源を含めた相 談先に相談し た 4)
	職場の事業場外資源を含めた相談先		家族・友人	地域のかかり つけ医・ 主治医 3)	その他			
	衛生管理者 又は衛生 推進者等	事業場が契約した外部機 関のカウンセラー、『こ ころの耳電話相談』等の 相談窓口 2)						
平成30年	(0.7)	(0.3)	(76.3)	(3.8)	(1.4)	13.2	6.4	57.4
(年齢階級)								
20歳未満	(1.1)	(-)	(78.0)	(0.0)	(7.8)	8.1	11.1	57.9
20～29歳	(0.0)	(0.0)	(82.6)	(4.4)	(1.0)	13.5	4.9	60.8
30～39歳	(1.2)	(0.1)	(78.7)	(2.7)	(2.2)	10.6	4.7	65.4
40～49歳	(0.4)	(0.5)	(74.2)	(2.5)	(0.9)	13.9	5.0	58.8
50～59歳	(1.1)	(0.8)	(74.3)	(5.6)	(1.6)	13.4	8.9	50.1
60歳以上	(0.1)	(0.4)	(65.8)	(7.3)	(0.3)	18.6	12.8	41.7
(性別)								
男	(1.1)	(0.5)	(72.5)	(4.0)	(1.6)	16.4	7.1	56.6
女	(0.1)	(0.2)	(80.4)	(3.6)	(1.2)	9.2	5.6	58.4
(就業形態)								
正社員	(0.8)	(0.4)	(76.7)	(3.9)	(1.6)	13.1	5.9	58.7
契約社員	(0.1)	(0.4)	(67.0)	(3.5)	(0.1)	13.8	8.0	59.0
パートタイム労働者	(0.1)	(0.2)	(78.9)	(4.3)	(0.9)	14.0	8.0	51.3
派遣労働者	(0.5)	(-)	(78.2)	(1.0)	(3.9)	8.9	9.8	46.6
平成29年	(0.6)	(1.1)	(81.7)	(...)	(1.2)	15.7	0.1	61.3

注:1) []は、全労働者のうち、「ストレスを相談できる人がいる労働者」の割合である。

2) 平成29年までは「事業場が契約した外部機関のカウンセラー、『こころの耳電話相談』等の相談窓口」は、「カウンセラー等」として調査した。

3) 平成29年までは「地域のかかりつけ医・主治医」は、調査していない。

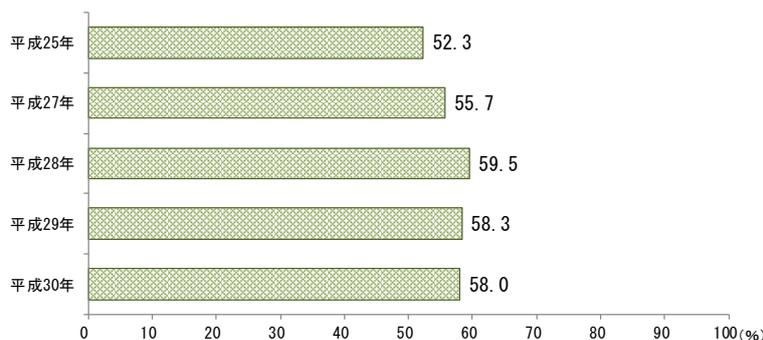
4) 「(再掲)職場の事業場外資源を含めた相談先に相談した」は、「上司・同僚」、「産業医」、「産業医以外の医師」、「保健師又は看護師」、「衛生管理者又は衛生推進者等」又は「事業場が契約した外部機関のカウンセラー、『こころの耳電話相談』等の相談窓口」のいずれかに相談した労働者の割合である。

(2) 仕事や職業生活に関する強いストレス

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 58.0% [平成 29 年調査 58.3%]となっている。

強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容(主なもの3つ以内)をみると、「仕事の質・量」が 59.4%[同 62.6%]と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が 34.0%[同 34.8%]、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」が 31.3%[同 30.6%]となっている。(第5図、第 18 表)

第5図 強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者割合の推移(労働者計=100%)



注:平成 26 年は当該項目を調査していない。

第 18 表 仕事や職業生活に関する強い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	強いストレスの内容(主なもの3つ以内)						
		強いストレスと なっていると感じる 事柄がある	仕事の質・量	対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)	役割・地位の 変化等(昇進、昇格、配置転換等)	仕事の失敗、 責任の発生等	顧客、取引先 等からのクレーム	
平成30年	100.0	58.0	(100.0)	(59.4)	(31.3)	(22.9)	(34.0)	(13.1)
(年齢階級)								
20歳未満	100.0	38.0	(100.0)	(32.9)	(27.9)	(0.8)	(71.7)	(2.5)
20~29歳	100.0	57.6	(100.0)	(55.4)	(31.9)	(20.7)	(35.1)	(14.5)
30~39歳	100.0	64.4	(100.0)	(56.5)	(36.1)	(23.7)	(38.3)	(12.0)
40~49歳	100.0	59.4	(100.0)	(63.8)	(31.9)	(22.9)	(29.1)	(12.0)
50~59歳	100.0	57.0	(100.0)	(61.5)	(28.5)	(27.7)	(32.9)	(14.8)
60歳以上	100.0	39.2	(100.0)	(54.9)	(14.0)	(7.1)	(37.2)	(14.5)
(性別)								
男	100.0	59.9	(100.0)	(59.3)	(29.9)	(27.5)	(36.2)	(16.2)
女	100.0	55.4	(100.0)	(59.5)	(33.2)	(16.5)	(30.9)	(8.8)
(就業形態)								
正社員	100.0	61.3	(100.0)	(60.3)	(31.2)	(25.3)	(35.1)	(14.2)
契約社員	100.0	55.8	(100.0)	(56.7)	(22.2)	(22.5)	(31.9)	(9.1)
パートタイム労働者	100.0	39.0	(100.0)	(54.3)	(41.5)	(5.8)	(29.5)	(8.8)
派遣労働者	100.0	59.4	(100.0)	(56.2)	(24.0)	(8.2)	(23.1)	(2.9)
平成29年	100.0	58.3	(100.0)	(62.6)	(30.6)	(23.1)	(34.8)	(...)

区 分	強いストレスの内容(主なもの3つ以内)					強いストレス となっている と感じる事柄 がない	不 明
	事故や災害の 体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	不 明		
平成30年	(3.0)	(13.9)	(22.2)	(11.2)	(0.1)	41.7	0.3
(年齢階級)							
20歳未満	(3.1)	(1.3)	(1.0)	(2.5)	(-)	62.0	-
20~29歳	(0.8)	(8.2)	(24.6)	(10.8)	(-)	41.7	0.7
30~39歳	(1.3)	(11.8)	(26.5)	(11.3)	(0.1)	35.4	0.2
40~49歳	(3.4)	(17.2)	(21.1)	(10.7)	(0.0)	40.3	0.3
50~59歳	(4.3)	(16.0)	(17.1)	(11.6)	(0.0)	43.0	0.0
60歳以上	(9.9)	(16.0)	(24.4)	(14.6)	(0.7)	60.3	0.5
(性別)							
男	(4.1)	(11.4)	(26.2)	(8.1)	(0.1)	39.8	0.3
女	(1.4)	(17.5)	(16.6)	(15.5)	(0.0)	44.3	0.3
(就業形態)							
正社員	(2.9)	(9.3)	(23.8)	(11.0)	(0.1)	38.4	0.3
契約社員	(5.6)	(39.7)	(19.1)	(9.8)	(0.3)	44.0	0.3
パートタイム労働者	(2.3)	(22.1)	(13.3)	(11.8)	(-)	60.6	0.4
派遣労働者	(1.5)	(58.2)	(10.4)	(19.6)	(0.1)	40.4	0.2
平成29年	(2.4)	(14.0)	(22.1)	(11.7)	(0.2)	41.4	0.3

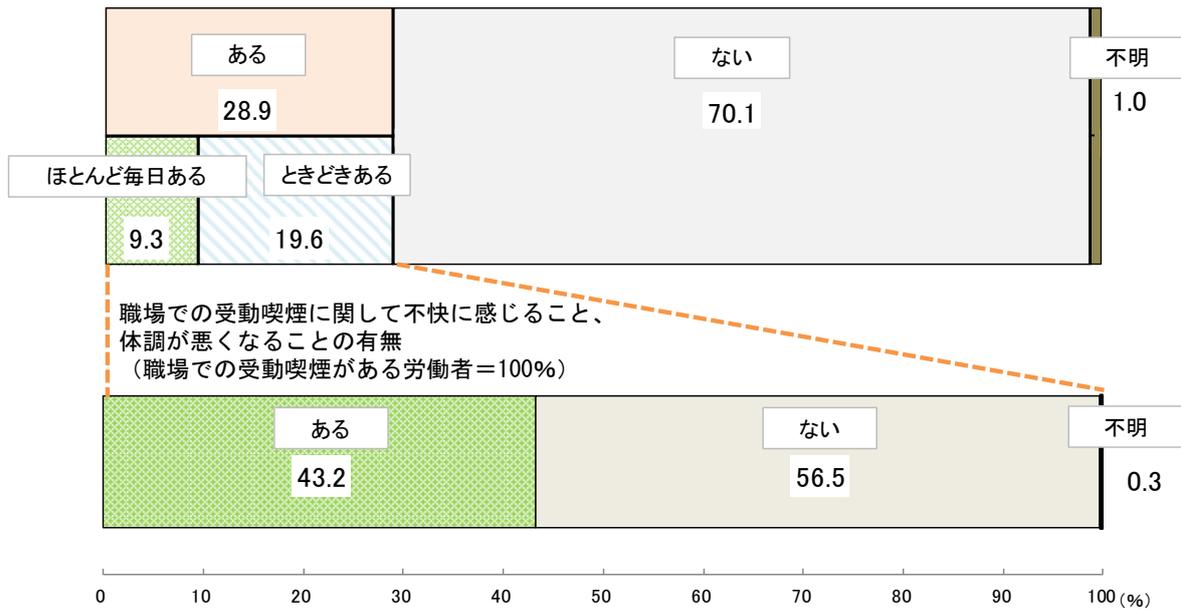
2 受動喫煙に関する事項

職場で受動喫煙がある労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」の9.3%、「ときどきある」の19.6%を合わせて28.9%となっている(第6図)。

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をみると、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」とする労働者の割合は17.2%[平成29年調査19.1%]となっている。これを「職場で受動喫煙がある」とした労働者でみると、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」とする労働者の割合は43.2%となっている。(第19表)

第6図 職場での受動喫煙の状況(平成30年)

職場での受動喫煙の有無(労働者計=100%)



第19表 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別労働者割合

(単位:%)

区分	労働者計	不快に感じること、体調が悪くなる ことがある	よくある	たまにある	不快に感じること、体調が悪く ならない	不明
平成30年	100.0	17.2	3.4	13.8	81.6	1.2
(年齢階級)						
20歳未満	100.0	34.0	2.9	31.1	66.0	0.0
20~29歳	100.0	15.7	3.5	12.1	84.1	0.3
30~39歳	100.0	18.4	3.8	14.6	80.9	0.7
40~49歳	100.0	17.8	4.1	13.8	80.8	1.4
50~59歳	100.0	16.7	2.7	14.0	82.0	1.2
60歳以上	100.0	14.7	2.2	12.5	81.8	3.6
(性別)						
男	100.0	17.0	3.0	14.0	81.9	1.1
女	100.0	17.5	3.9	13.6	81.2	1.3
(職場での喫煙)						
喫煙する	100.0	8.3	0.2	8.1	90.6	1.1
喫煙しない	100.0	20.0	4.4	15.6	79.0	1.0
(受動喫煙の有無)						
ある	100.0	43.2	9.9	33.3	56.5	0.3
ほとんど毎日ある	100.0	38.5	15.3	23.2	61.2	0.3
ときどきある	100.0	45.5	7.4	38.1	54.3	0.2
ない	100.0	6.7	0.8	5.9	92.7	0.6
平成29年	100.0	19.1	4.2	14.9	80.2	0.7

主な用語の説明

「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る。)をいう。

「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)」

正社員以外の契約社員、パートタイム労働者、臨時・日雇労働者をいう。

「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う。

「パートタイム労働者」

一般労働者(フルタイム勤務で基幹業務を行う労働者)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う。

「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う。

「派遣労働者」

10月31日時点で「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」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う。

「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)。

「メンタルヘルス不調」

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う。

「安全衛生委員会」

安全委員会(労働安全衛生法第17条(同法施行令第8条第1号業種の労働者数50人以上の事業所及び第2号業種の労働者数100人以上の事業所))及び衛生委員会(労働安全衛生法第18条(労働者数50人以上の事業所))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う(労働安全衛生法第19条)。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る。

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する。

「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う。

「ストレスチェック」

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に実施するものをいう。また、その結果を職場環境の改善に活用するものである。

「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、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る。

「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都道府県に設置された機関をいう。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する。

「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う。「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安全機構が運営している。

「ストレスチェック結果の集団（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う。また、その結果を職場環境の改善に活用するものである。ストレスチェックを実施した場合は、集団ごとの分析を行うことが事業者の努力義務となっている（労働安全衛生規則第 52 条の 14）。

「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。

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

「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、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）。

※平成31年4月1日からは、①の労働者に加え、これまで努力義務の対象であった「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」についても、面接指導の実施が義務づけられている（改正労働安全衛生法第66条の8第1項、改正労働安全衛生規則第52条の2第1項）。

「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、室内又はこれに準ずる環境における労働者の受動喫煙を防止するため、事業所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）。

「喫煙室」

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をいう。

「喫煙コーナー」

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をいう。

「喫煙可能区域」

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をいう。

「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をいう。

「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う。事業所の労働者数が50人以上の場合には、事業者は産業医を選任することになっているが、50人未満の事業所であっても選任している場合がある。（労働安全衛生法第13条）

「GHSラベル」

GHS分類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う（労働安全衛生法第57条）。

「GHS分類」

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いる（隔年ごとに改訂）。

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ない。

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

「危険有害性がある化学物質」

GHS分類において危険有害性のクラス又は区分の付いている化学物質をいい、平成24年4月1日から、譲渡・提供者に安全データシート（SDS（Safety Data Sheet））の交付が努力義務とされている（労働安全衛生規則第24条の15）。

「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う。

なお、SDS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」とされている。

「労働安全衛生法第57条に該当する化学物質」

爆発性の物、発火性の物、引火性の物等、労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物質として、譲渡・提供者に容器に危険有害性を表示することが義務付けられている化学物質をいう。

「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」

譲渡・提供者に容器に危険有害性を表示することが努力義務とされている化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 14）。

「労働安全衛生法第 57 条の 2 に該当する化学物質」

譲渡・提供者に安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている化学物質をいう。

「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」

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う（労働安全衛生規則第 24 条の 15）。

「化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施」

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う。

「事業場が契約した外部機関のカウンセラー」

個々の労働者に対してメンタルヘルス対策を実施する担当者（臨床心理士や産業カウンセラー等）をいう。

「セクハラ」

職場のセクシュアルハラスメントのことで、「労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。また、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなり、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。

「パワハラ」

職場のパワーハラスメントのことで、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいう。