

令和 8 年 8 月 7 日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室 長 外 山

室長補佐 山 口

担 当 係 安全衛生第一係（内線 7660、7662）

（代表電話）03(5253) 1111

（直通電話）03(3595) 3147

令和 7（2025）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 産業保健に関する事項	6 頁
3 労働災害防止対策に関する事項	7 頁
4 業種別労働災害防止対策に関する事項	11 頁
5 化学物質のばく露防止対策に関する事項	13 頁
【個人調査】	
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 長時間労働に関する事項	19 頁
主な用語の説明	20 頁

令和 7（2025）年労働安全衛生調査（実態調査）の結果は、厚生労働省ホームページにも掲載しています。

アドレス (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50.html>)

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を得ることを目的とする。

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（令和4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、無作為に抽出した約14,000事業所

(4) 個人

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（船員法（昭和22年法律第100号）第1条の規定による船員を除く。）

3 調査の対象期間

原則として令和7（2025）年10月31日現在とした。ただし、一部の事項については過去1年間（令和6（2024）年11月1日～令和7（2025）年10月31日）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、産業保健に関する事項、腰痛予防対策に関する事項、労働災害防止対策に関する事項、業種別労働災害防止対策に関する事項、熱中症予防対策に関する事項、化学物質のばく露防止対策に関する事項

(2) 個人調査

労働者の属性等に関する事項、勤務の状況に関する事項、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

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、厚生労働省に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式（政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用）により提出する方法により実施した。

(2) 個人調査

厚生労働省が直接、調査票を個人調査の対象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、調査対象労働者を抽出して調査票を配布し、調査対象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郵送又は調査対象労働者が厚生労働省へ郵送若しくは調査対象労働者がインターネットを利用したオンライン報告方式（政府統計共同利用システムのオンライン調査システムを利用）により提出する方法により実施した。

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を算出した。

7 調査系統

厚生労働省－報告者（事業所調査）

厚生労働省－調査対象事業所－報告者（個人調査）

8 有効回答率

事業所調査	:	調査対象数	14,050	有効回答数	8,054	有効回答率	57.3%
個人調査	:	調査対象数	18,553	有効回答数	8,393	有効回答率	45.2%

9 調査結果利用上の注意

(1) 表章記号について

- ① 「0.0」 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ことを示す。
- ② 「－」 該当する数値がないことを示す。
- ③ 「＊」 調査対象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、内訳の合計が100.0%にならないことがある。

(3) 「事業所規模」は、調査対象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。

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か月以上休業した労働者又は退職した労働者の状況

過去1年間（令和6（2024）年11月1日から令和7（2025）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又は退職した労働者がいた事業所の割合は13.5%〔令和6（2024）年調査12.8%〕となっている。

このうち、連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.8%〔同10.2%〕、退職した労働者がいた事業所の割合は6.5%〔同6.2%〕となっている。

また、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の割合は0.6%〔同0.5%〕、退職した労働者の割合は0.2%〔同0.2%〕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か月以上休業した労働者
又は退職者がいた事業所割合及び労働者割合

令和7（2025）年					（単位：％）		
区 分	事業所計	メンタルヘルス不調による連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた ¹⁾	（複数回答）		常用労働者計	メンタルヘルス不調による連続1か月以上の休業者数 ¹⁾³⁾	メンタルヘルス不調による退職者数 ¹⁾²⁾
			連続1か月以上休業した労働者がいた	退職した労働者 ²⁾ がいた			
合 計	100.0	13.5	10.8	6.5	100.0	0.6	0.2
（ 事 業 所 規 模 ）							
1,000人以上	100.0	92.9	90.3	70.3	100.0	1.1	0.2
500～999人	100.0	89.7	88.3	56.3	100.0	1.1	0.3
300～499人	100.0	82.4	75.3	39.5	100.0	0.8	0.2
100～299人	100.0	54.6	50.2	24.7	100.0	0.7	0.2
50～99人	100.0	26.8	23.8	9.8	100.0	0.5	0.2
30～49人	100.0	18.3	14.1	8.1	100.0	0.4	0.3
10～29人	100.0	6.8	4.6	3.8	100.0	0.3	0.2
（ 産 業 ）							
農業、林業（林業に限る。）	100.0	11.9	8.8	6.3	100.0	0.4	0.3
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.9	3.0	3.2	100.0	0.2	0.1
建設業	100.0	7.1	5.6	3.6	100.0	0.4	0.2
製造業	100.0	18.1	16.2	7.3	100.0	0.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	26.2	25.3	6.5	100.0	1.1	0.1
情報通信業	100.0	37.4	32.7	17.5	100.0	1.4	0.5
運輸業、郵便業	100.0	13.3	11.7	2.9	100.0	0.5	0.1
卸売業、小売業	100.0	8.5	6.5	4.4	100.0	0.3	0.2
金融業、保険業	100.0	24.3	18.1	14.0	100.0	0.9	0.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	14.9	12.5	8.3	100.0	0.6	0.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	27.0	19.9	10.3	100.0	0.9	0.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	3.3	1.8	3.0	100.0	0.1	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	8.3	6.7	3.2	100.0	0.3	0.1
教育、学習支援業	100.0	15.3	10.6	7.0	100.0	0.6	0.2
医療、福祉	100.0	16.8	13.5	9.3	100.0	0.6	0.3
複合サービス事業	100.0	25.5	21.9	10.5	100.0	0.9	0.2
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	21.1	15.7	10.1	100.0	0.6	0.3
令和6（2024）年 合計	100.0	12.8	10.2	6.2	100.0	0.5	0.2

注：1）メンタルヘルス不調による連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者には、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、「退職した労働者」のみに計上している。

3）同じ労働者が複数回連続1か月以上休業した場合は、1人として計上している。

(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63.0%〔令和6(2024)年調査63.2%〕であり、事業所規模別にみると、労働者50人以上の事業所で93.7%〔同94.3%〕、労働者数30～49人の事業所で72.0%〔同69.1%〕、労働者数10～29人の事業所で54.6%〔同55.3%〕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、「ストレスチェックの実施」が64.0%〔同65.3%〕と最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」が52.8%〔同54.7%〕となっている。

また、「ストレスチェックの実施」を事業所規模別にみると、労働者50人以上の事業所で89.8%〔同89.8%〕、労働者数30～49人の事業所で58.4%〔同57.8%〕、労働者数10～29人の事業所で55.9%〔同58.1%〕となっている。（第2表）

第2表 メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）別事業所割合

令和7(2025)年											(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、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議	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	教育研修・情報提供				職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む）	健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の実施	
					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				
合 計	[63.0]	100.0	29.3	19.5	35.1	35.6	29.1	13.8	52.8	31.6	
（事業所規模）											
1,000人以上	[99.8]	100.0	80.0	67.9	81.4	88.5	84.5	70.3	98.1	74.4	
500～999人	[99.6]	100.0	67.1	53.7	70.5	67.6	72.1	50.7	94.1	59.9	
300～499人	[100.0]	100.0	68.7	40.7	55.1	52.8	47.1	29.3	85.4	52.1	
100～299人	[98.5]	100.0	63.6	32.4	50.9	47.7	43.0	22.5	84.7	41.0	
50～99人	[90.3]	100.0	49.1	24.1	41.3	38.4	37.4	24.5	72.5	41.1	
30～49人	[72.0]	100.0	27.0	20.2	36.5	34.9	29.3	13.3	51.6	29.4	
10～29人	[54.6]	100.0	20.2	15.8	30.5	32.8	24.6	9.7	43.8	28.2	
（再掲）50人以上	[93.7]	100.0	55.6	28.9	46.4	43.5	41.2	25.3	78.1	42.5	
令和6(2024)年											
合 計	[63.2]	100.0	27.7	18.7	34.5	36.8	29.0	12.7	54.7	31.1	
（事業所規模）											
50人以上	[94.3]	100.0	53.0	26.3	45.2	46.9	41.6	22.2	75.6	43.6	
30～49人	[69.1]	100.0	24.7	16.5	34.8	36.7	28.3	10.4	47.1	27.7	
10～29人	[55.3]	100.0	19.1	16.5	30.5	33.2	24.6	9.7	49.0	27.4	

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）								
	ストレスチェックの実施	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	外部機関の活用				メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	その他のメンタルヘルス対策
				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 ²⁾ を活用したメンタルヘルス対策の実施		
合 計	64.0	23.5	48.3	3.9	2.9	12.0	13.0	52.5	4.0
（事業所規模）									
1,000人以上	100.0	90.1	86.8	0.3	7.9	31.1	46.7	86.0	5.4
500～999人	99.9	73.9	80.3	0.2	10.9	23.3	40.3	79.4	6.9
300～499人	99.3	56.2	67.8	0.1	6.6	15.3	16.2	71.8	1.9
100～299人	94.5	42.0	57.9	1.0	2.1	17.8	16.9	65.3	3.3
50～99人	85.7	33.9	49.9	2.9	3.7	14.4	11.9	52.7	3.0
30～49人	58.4	23.5	46.8	4.0	3.4	8.7	14.8	53.7	3.5
10～29人	55.9	17.6	46.3	4.6	2.5	11.4	11.7	49.8	4.5
（再掲）50人以上	89.8	39.4	54.7	2.0	3.5	16.0	14.9	58.9	3.2
令和6(2024)年									
合 計	65.3	23.1	46.1	2.9	3.0	9.2	14.3	47.9	2.8
（事業所規模）									
50人以上	89.8	33.1	57.6	0.7	3.9	16.0	18.3	55.6	2.6
30～49人	57.8	22.3	43.5	4.4	1.7	8.5	12.8	44.2	2.9
10～29人	58.1	19.7	42.6	3.4	3.0	6.8	13.2	46.1	2.9

注：1) []は、全事業所を100とした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、中央労働災害防止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

ストレスチェックを実施した事業所のうち、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74.9%[令和6（2024）年調査75.4%]であり、このうち、分析結果を活用した事業所の割合は78.1%[同76.8%]となっている（第3表、第4表）。

第3表 ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析実施の有無別事業所割合

令和7（2025）年					（単位：％）				
区 分		ストレスチェックを実施した事業所計 ¹⁾²⁾		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			
合 計 （事業所規模）		[64.0]		100.0		74.9		22.4	
1,000人以上		[100.0]		100.0		88.7		9.4	
500～999人		[99.9]		100.0		92.0		7.2	
300～499人		[99.3]		100.0		84.0		15.1	
100～299人		[94.5]		100.0		85.8		12.8	
50～99人		[85.7]		100.0		77.2		18.6	
30～49人		[58.4]		100.0		77.7		19.7	
10～29人		[55.9]		100.0		70.5		27.0	
（再掲）50人以上		[89.8]		100.0		81.2		15.9	
令和6（2024）年 合計		[65.3]		100.0		75.4		22.1	

注：1）〔 〕は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所を100としたストレスチェックを実施した事業所の割合である。

2）「ストレスチェックを実施した事業所計」には、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析の有無不明が含まれる。

第4表 ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析結果の活用の有無及び活用内容（複数回答）別事業所割合

令和7（2025）年					（単位：％）				
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 ¹⁾²⁾		分析結果を活用した ³⁾		分析結果の活用内容（複数回答）			
						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
合 計 （事業所規模）		[74.9]		100.0		78.1		(100.0)	
1,000人以上		[88.7]		100.0		91.7		(100.0)	
500～999人		[92.0]		100.0		91.6		(100.0)	
300～499人		[84.0]		100.0		77.5		(100.0)	
100～299人		[85.8]		100.0		82.7		(100.0)	
50～99人		[77.2]		100.0		77.8		(100.0)	
30～49人		[77.7]		100.0		77.9		(100.0)	
10～29人		[70.5]		100.0		76.8		(100.0)	
（再掲）50人以上		[81.2]		100.0		80.2		(100.0)	
令和6（2024）年 合計		[75.4]		100.0		76.8		(100.0)	

区 分		分析結果の活用内容（複数回答）						分析結果を特に活用していない
		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	
合 計 （事業所規模）		(38.5)	(43.2)	(24.7)	(7.1)	(34.3)	(4.5)	18.8
1,000人以上		(49.8)	(55.3)	(49.7)	(17.1)	(53.3)	(8.4)	7.8
500～999人		(31.7)	(51.0)	(35.7)	(6.6)	(48.4)	(8.1)	6.9
300～499人		(32.3)	(38.8)	(23.8)	(12.3)	(51.2)	(7.8)	18.1
100～299人		(33.9)	(40.9)	(23.9)	(4.2)	(45.8)	(3.5)	15.7
50～99人		(39.6)	(42.1)	(23.2)	(5.7)	(43.1)	(3.9)	16.4
30～49人		(38.5)	(50.2)	(30.5)	(11.3)	(43.9)	(3.2)	20.9
10～29人		(39.6)	(42.0)	(23.0)	(6.8)	(23.6)	(5.2)	20.3
（再掲）50人以上		(36.9)	(42.0)	(24.4)	(5.7)	(44.9)	(4.2)	15.8
令和6（2024）年 合計		(36.7)	(41.2)	(22.6)	(9.4)	(30.5)	(5.7)	19.5

注：1）〔 〕は、ストレスチェックを実施した事業所を100と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た事業所の割合である。

2）「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」には、分析結果の活用の有無不明が含まれる。

3）（ ）は、「分析結果を活用した」事業所を100とした割合である。

2 産業保健に関する事項

産業保健の取組を行っている事業所の割合は87.9%[令和6(2024)年調査89.8%]となっている。

このうち、産業保健の取組内容（複数回答）をみると、「健康診断結果に基づく保健指導」が76.0%[同75.1%]と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策（相談体制の整備、ストレスチェック結果を踏まえた職業環境改善等）」が72.9%[同71.3%]となっている。（第5表）

第5表 産業保健の取組の有無及び取組内容（複数回答）別事業所割合

令和7(2025)年		(単位:%)					
区 分	事業所計 ¹⁾	産業保健の取組を行っている ²⁾	産業保健の取組内容（複数回答）				
			健康診断結果に基づく保健指導	健康診断の結果、治療・服薬・就業上の配慮等の健康管理上の措置が必要な者に対する指導、支援、相談	睡眠、喫煙、飲酒等に関する健康的な生活に向けた教育や相談	メンタルヘルス対策（相談体制の整備、ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善等）	
合 計	100.0	87.9	(100.0)	(76.0)	(62.9)	(26.7)	(72.9)
（事業所規模）							
1,000人以上	100.0	100.0	(100.0)	(97.2)	(92.3)	(78.9)	(99.8)
500～999人	100.0	100.0	(100.0)	(90.1)	(80.1)	(62.5)	(100.0)
300～499人	100.0	100.0	(100.0)	(91.2)	(85.2)	(51.3)	(100.0)
100～299人	100.0	100.0	(100.0)	(88.0)	(74.5)	(39.0)	(98.6)
50～99人	100.0	97.4	(100.0)	(81.5)	(65.7)	(33.8)	(92.9)
30～49人	100.0	92.2	(100.0)	(76.6)	(66.1)	(27.5)	(79.4)
10～29人	100.0	84.8	(100.0)	(73.8)	(60.5)	(23.8)	(65.9)
（再掲）50人以上	100.0	98.4	(100.0)	(84.4)	(70.0)	(37.5)	(95.3)
令和6(2024)年 合計	100.0	89.8	(100.0)	(75.1)	(63.4)	(27.4)	(71.3)

区 分	産業保健の取組内容（複数回答）						産業保健の取組を行っていない
	高年齢労働者の身体的機能の低下等を踏まえた就業上の配慮	女性の健康課題（更年期障害、月経関連の症状・疾病等）に対する配慮、支援	化学物質等の有害物を取り扱う者に対する健康診断等の健康管理	テレワークを行う労働者に対する健康相談体制や適正な作業環境の整備等	私傷病（がん、精神障害等）を抱える労働者の治療と仕事の両立支援	その他	
合 計	(39.6)	(33.5)	(11.8)	(6.8)	(26.7)	(0.8)	11.2
（事業所規模）							
1,000人以上	(56.3)	(72.3)	(66.3)	(48.5)	(75.4)	(1.1)	-
500～999人	(46.8)	(66.3)	(51.8)	(27.5)	(70.2)	(0.5)	-
300～499人	(53.9)	(51.3)	(39.4)	(20.3)	(56.1)	(0.5)	-
100～299人	(39.2)	(46.4)	(30.2)	(13.7)	(40.7)	(0.6)	0.0
50～99人	(44.4)	(35.3)	(17.3)	(11.2)	(35.5)	(0.9)	2.4
30～49人	(45.4)	(37.0)	(14.7)	(7.4)	(29.0)	(0.6)	7.4
10～29人	(37.3)	(30.9)	(8.2)	(5.0)	(23.0)	(0.9)	14.1
（再掲）50人以上	(43.3)	(40.8)	(23.8)	(13.3)	(39.4)	(0.8)	1.5
令和6(2024)年 合計	(35.4)	(28.9)	(12.1)	(6.2)	(35.4)	(0.9)	8.9

注：1) 「事業所計」には、産業保健の取組の有無不明が含まれる。

2) ()は、「産業保健の取組を行っている」事業所を100とした割合である。

3 労働災害防止対策に関する事項

(1) 労働者の転倒防止対策の取組状況

労働者の転倒を防止するための対策の取組状況をみると、「物理的対策」では「設備・装備などの対策（職場内の手すり、滑りにくい床材の導入・靴の使用、段差の解消、照度の確保等）、整理・整頓・清掃の徹底など」に取り組んでいる事業所の割合が77.5%[令和6（2024）年調査77.7%]、「身体的要因を考慮した対策」では「骨密度、ロコモ度等のチェックによる転倒やけがのリスクの見える化」に取り組んでいる事業所の割合が5.6%[同5.8%]、「転びにくい、又はけがをしにくい身体づくりのための取組（専門家等による運動指導、スポーツの推進等）」に取り組んでいる事業所の割合が14.3%[同13.6%]となっている（第6表）。

第6表 労働者の転倒を防止するための対策の取組の有無別事業所割合

令和7（2025）年		(単位：%)					
区 分	事業所計 ¹⁾	物理的対策		身体的要因を考慮した対策			
		設備・装備などの対策 （職場内の手すり、滑りにくい床材の導入・靴の使用、段差の解消、照度の確保等）、 整理・整頓・清掃の徹底など		骨密度、ロコモ度等の チェックによる転倒やけがのリスクの見える化		転びにくい、又はけがをしにくい身体づくりのための取組（専門家等による運動指導、スポーツの推進等）	
		取り組んでいる	取り組んでいない	取り組んでいる	取り組んでいない	取り組んでいる	取り組んでいない
合 計	100.0	77.5	18.1	5.6	79.1	14.3	71.4
（事業所規模）							
1,000人以上	100.0	95.8	3.6	27.7	64.4	47.8	46.7
500～999人	100.0	95.1	4.7	26.8	61.6	41.5	48.6
300～499人	100.0	88.6	11.0	14.1	70.3	27.7	61.4
100～299人	100.0	94.2	5.1	9.8	78.3	26.9	63.0
50～99人	100.0	81.0	15.1	11.1	75.0	24.5	64.7
30～49人	100.0	80.7	15.9	3.7	81.8	12.7	72.9
10～29人	100.0	75.0	19.9	4.8	79.3	12.0	72.8
令和6（2024）年 合計	100.0	77.7	17.2	5.8	79.3	13.6	72.6

注：1） 「事業所計」には、各転倒防止対策の取組の有無不明が含まれる。

(2) 労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育の実施状況

労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育を実施している事業所の割合は57.4%[令和6(2024)年調査54.5%]となっている。

実施している労働者の就業形態(複数回答)をみると、「正社員」に実施している事業所の割合は55.0%[同52.0%]、「契約社員」に実施している事業所の割合は24.9%[同22.5%]、「パートタイム労働者」に実施している事業所の割合は35.9%[同33.4%]となっている。(第7表)

第7表 労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育の実施の有無及び
実施している労働者の就業形態(複数回答)別事業所割合

令和7(2025)年		実施している労働者の就業形態(複数回答)				(単位:%)
区 分	事業所計 ¹⁾	労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育を実施している	正社員	契約社員	パートタイム労働者	労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育を実施していない
合 計	100.0	57.4	55.0	24.9	35.9	39.3
(事 業 所 規 模)						
1,000人以上	100.0	81.0	81.0	66.1	51.1	17.3
500～999人	100.0	88.9	88.7	68.4	62.0	10.7
300～499人	100.0	87.8	87.5	60.6	51.6	11.5
100～299人	100.0	82.8	81.5	56.7	62.2	16.5
50～99人	100.0	67.7	67.5	35.7	44.9	29.2
30～49人	100.0	64.2	63.6	32.3	44.1	33.0
10～29人	100.0	52.4	49.3	19.1	30.9	43.9
(産 業)						
農業,林業(林業に限る。)	100.0	81.0	81.0	20.9	23.3	18.2
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	61.6	61.6	33.0	26.8	30.3
建設業	100.0	84.3	84.0	24.5	21.3	12.6
製造業	100.0	67.4	67.1	34.6	43.9	30.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	82.7	81.7	56.9	35.6	14.8
情報通信業	100.0	50.7	50.6	28.1	20.5	46.2
運輸業,郵便業	100.0	71.6	71.5	34.9	38.1	23.9
卸売業,小売業	100.0	54.2	50.1	21.5	35.6	42.7
金融業,保険業	100.0	56.6	56.6	20.7	36.7	40.3
不動産業,物品賃貸業	100.0	58.8	57.7	28.2	31.3	38.2
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	56.9	56.9	32.9	36.3	39.7
宿泊業,飲食サービス業	100.0	43.9	36.6	11.9	31.3	49.6
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	43.6	41.6	22.6	32.3	55.3
教育,学習支援業	100.0	36.6	36.6	20.1	25.2	58.1
医療,福祉	100.0	49.2	47.4	19.6	42.1	48.1
複合サービス事業	100.0	56.0	55.3	40.1	32.2	41.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	69.5	67.4	41.8	42.2	28.4
令和6(2024)年 合計	100.0	54.5	52.0	22.5	33.4	41.0

注:1) 「事業所計」には、労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育の実施の有無不明が含まれる。

(3) 高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組状況

60歳以上の高齢労働者が業務に従事している事業所のうち、エイジフレンドリーガイドライン（「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」）を知っている事業所の割合は24.8%〔令和6（2024）年調査21.6%〕、うち高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所の割合は20.4%〔同18.1%〕となっている。

このうち、高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）をみると、「高齢労働者の特性を考慮した作業管理（高齢者一般に見られる持久性、筋力の低下等を考慮した高齢労働者向けの作業内容の見直し）」が61.0%〔同62.9%〕と最も多く、次いで「個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（健康診断や体力チェックの結果に基づく運動指導や栄養指導、保健指導などの実施など）」が45.4%〔同47.8%〕となっている。（第8表）

第8表 高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容（複数回答）別事業所割合

令和7 (2025) 年														(単位: %)	
区 分	計 60歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所 1)	エイジフレンドリーガイドラインを知っている 2)	高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無											高年齢労働者に対する労働災害防止に取り組んでいない	
			高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる	高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針の表明	高年齢労働者の労働災害発生リスクに関するリスクアセスメントの実施	身体機能の低下等による労働災害発生リスクに関するリスクアセスメントの実施	防シストのための通路の使用など	身体機能の低下を補う設備・装置の導入（転倒災害防止のための使用など）	取組内容（複数回答）						その他
									高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（高年齢労働者向けの作業内容の見直し）	高年齢労働者の作業性の低下を考慮した作業管理（高年齢労働者の作業性の低下を考慮した作業管理）	労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒防止」の客観的な把握）	労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒防止」の客観的な把握）	労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒防止」の客観的な把握）		
合 計	[80.6]	100.0	24.8	20.4	(100.0)	(21.9)	(27.9)	(24.9)	(61.0)	(10.6)	(45.4)	(19.7)	(3.5)	4.3	
（事業所規模）															
1,000人以上	[99.4]	100.0	67.9	58.8	(100.0)	(29.6)	(25.0)	(52.3)	(45.9)	(35.2)	(65.8)	(42.8)	(11.6)	9.1	
500 ～ 999人	[98.3]	100.0	55.0	45.5	(100.0)	(19.9)	(29.9)	(54.6)	(50.5)	(24.2)	(57.8)	(29.7)	(1.3)	9.3	
300 ～ 499人	[98.9]	100.0	52.7	46.6	(100.0)	(33.7)	(35.8)	(41.3)	(47.7)	(15.6)	(31.3)	(24.6)	(1.4)	6.1	
100 ～ 299人	[97.1]	100.0	49.3	39.5	(100.0)	(22.5)	(26.2)	(34.8)	(56.3)	(16.7)	(43.1)	(29.1)	(3.5)	9.8	
50 ～ 99人	[90.4]	100.0	32.0	26.4	(100.0)	(21.6)	(34.7)	(31.7)	(56.5)	(12.8)	(45.7)	(25.0)	(2.6)	5.6	
30 ～ 49人	[91.1]	100.0	29.8	26.6	(100.0)	(25.6)	(35.5)	(22.6)	(51.0)	(10.8)	(52.0)	(22.6)	(1.2)	3.1	
10 ～ 29人	[75.8]	100.0	19.6	15.7	(100.0)	(19.8)	(23.1)	(20.4)	(68.1)	(7.9)	(43.1)	(14.4)	(4.7)	3.8	
令和6 (2024) 年 合計	[78.5]	100.0	21.6	18.1	(100.0)	(22.5)	(24.1)	(24.4)	(62.9)	(9.1)	(47.8)	(27.7)	(1.9)	3.3	

注：1） []は、全事業所を100とした60歳以上の高齢労働者が業務に従事している事業所の割合である。
2） 「エイジフレンドリーガイドラインを知っている」には高齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無不明が含まれる。
3） ()は、「高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる」事業所を100とした割合である。

(4) 外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組状況

在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所のうち、外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所の割合は84.8%〔令和6(2024)年調査84.7%〕となっている。

外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）をみると、「外国人労働者に分かる言語（母国語や「やさしい日本語」等）により災害防止の教育を行っている」が46.3%〔同60.4%〕と最も多く、次いで「災害防止のための指示などを理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させている」が41.0%〔同42.9%〕となっている。（第9表）

第9表 在留資格を有する外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無
及び取組内容（複数回答）別事業所割合

令和7(2025)年		外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）										(単位:%)
区 分	に在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所計 ¹⁾	に在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所割合 ²⁾³⁾	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）
合 計	[19.6]	100.0	84.8	46.3	41.0	17.6	23.2	28.5	30.5	21.9	3.8	13.7
			(100.0)	(54.6)	(48.4)	(20.8)	(27.4)	(33.7)	(36.0)	(25.8)	(4.4)	
(事業所規模)												
1,000人以上	[75.2]	100.0	82.6	44.6	37.3	28.3	26.1	26.9	33.3	56.7	4.1	13.9
			(100.0)	(54.1)	(45.1)	(34.2)	(31.6)	(32.6)	(40.3)	(68.7)	(5.0)	
500 ～ 999人	[61.6]	100.0	94.1	38.8	42.6	39.4	25.6	33.4	36.1	53.3	6.5	5.8
			(100.0)	(41.2)	(45.3)	(41.9)	(27.2)	(35.5)	(38.3)	(56.6)	(6.9)	
300 ～ 499人	[66.6]	100.0	81.4	39.6	39.3	20.7	35.2	17.0	21.3	37.4	4.2	18.6
			(100.0)	(48.7)	(48.3)	(25.5)	(43.2)	(20.9)	(26.2)	(45.9)	(5.2)	
100 ～ 299人	[40.8]	100.0	87.4	55.5	39.2	22.3	33.1	23.5	22.0	29.9	2.9	12.1
			(100.0)	(63.5)	(44.9)	(25.5)	(37.9)	(26.9)	(25.2)	(34.3)	(3.3)	
50 ～ 99人	[28.4]	100.0	91.6	32.2	42.8	15.7	25.9	24.6	38.4	34.0	3.5	7.5
			(100.0)	(35.2)	(46.7)	(17.1)	(28.3)	(26.9)	(41.9)	(37.2)	(3.8)	
30 ～ 49人	[22.5]	100.0	79.6	36.7	33.9	11.4	20.3	25.3	27.6	18.6	4.6	19.7
			(100.0)	(46.0)	(42.6)	(14.3)	(25.5)	(31.7)	(34.7)	(23.4)	(5.8)	
10 ～ 29人	[15.6]	100.0	84.1	51.2	43.1	18.3	21.2	31.7	31.3	16.8	3.6	13.7
			(100.0)	(60.9)	(51.2)	(21.8)	(25.2)	(37.7)	(37.2)	(20.0)	(4.3)	
令和6(2024)年 合計	[18.4]	100.0	84.7	60.4	42.9	16.1	27.3	28.7	36.7	23.1	2.3	14.1
			(100.0)	(71.2)	(50.6)	(19.0)	(32.2)	(33.8)	(43.3)	(27.3)	(2.8)	

- 注：1) 「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者を除く。
2) []は、全事業所を100とした在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所の割合である。
3) 「在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所計」には外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無不明が含まれる。
4) ()は、「外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる」事業所を100とした割合である。

4 業種別労働災害防止対策に関する事項

(1) 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置の実施状況

陸上貨物運送事業の事業所のうち、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる事業所の割合は87.0%[令和6(2024)年調査83.3%]となっている。

このうち、取組内容(複数回答)をみると、「荷役作業の安全衛生教育の実施」が76.4%[同75.5%]と最も多く、次いで「転倒による労働災害の防止対策の実施(整理整頓、床面の防滑対策の実施等)」が76.3%[同73.6%]となっている。(第10表)

第10表 陸上貨物運送事業における「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置の実施の有無及び取組内容(複数回答)別事業所割合

令和7(2025)年										(単位:%)
区 分	陸上貨物運送事業の事業所計 ¹⁾	「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる ²⁾	取組内容(複数回答)							「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいない
			反復・定期的に運搬を請け負う荷主等との安全衛生協議組織の設置	荷台からの墜落転落防止対策の実施(荷台への昇降設備やプラットフォーム等の設置等)	転倒による労働災害の防止対策の実施(整理整頓、床面の防滑対策の実施等)	ロールボックスパレット、台車等を使用して人力による荷役作業を行う場合における労働災害防止対策の実施	荷役作業の安全衛生教育の実施	その他		
合 計 (事業所規模)	100.0	87.0	(100.0)	(33.7)	(72.7)	(76.3)	(53.1)	(76.4)	(0.8)	8.3
1,000人以上	100.0	66.7	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(-)*	33.3
500～999人	100.0	4.7	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(100.0)*	(-)*	-
300～499人	100.0	73.5	(100.0)	(36.1)	(36.1)	(57.4)	(100.0)	(57.4)	(-)	-
100～299人	100.0	77.9	(100.0)	(64.2)	(76.1)	(100.0)	(88.1)	(76.1)	(-)	-
50～99人	100.0	94.3	(100.0)	(51.0)	(79.6)	(87.7)	(67.3)	(79.6)	(-)	-
30～49人	100.0	94.9	(100.0)	(35.4)	(59.8)	(71.5)	(59.8)	(70.9)	(3.5)	0.6
10～29人	100.0	83.7	(100.0)	(26.4)	(75.9)	(73.6)	(44.0)	(77.8)	(-)	13.6
令和6(2024)年 合計	100.0	83.3	(100.0)	(37.1)	(71.8)	(73.6)	(52.5)	(75.5)	(2.0)	5.3

注：1) 「陸上貨物運送事業の事業所計」には、陸上貨物運送事業における「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置の実施の有無不明が含まれる。

2) ()は、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる」事業所を100とした割合である。

(2) 建設業における労働者の安全の確保に関するリスクアセスメントの取組の実施状況

建設業の事業所のうち、労働者の安全の確保に関しリスクアセスメントに取り組んでいる事業所の割合は89.8%[令和6(2024)年調査90.0%]となっている。

このうち、取組内容(複数回答)をみると、「高所からの墜落・転落(2m未満も含む。)」が92.3%[同94.2%]と最も多く、次いで「作業に用いる建設機械等の危険性」が92.1%[同92.2%]となっている。(第11表)

第11表 建設業における労働者の安全の確保に関するリスクアセスメントの取組の実施の有無及び取組内容(複数回答)別事業所割合

令和 7 (2025) 年										(単位:%)
区 分	建設業の 事業所計 ¹⁾	労働者の安全の確保 に関しリスクアセス メントに取り組んで いる ²⁾	取組内容 (複数回答)						労働者の安全 の確保に関し リスクアセス メントに取り組 んでいない	
			高所からの 墜落・転落 (2 m未満 も含む。)	作業に用い る建設機械 等の危険性	足場や型枠 支保工等の 仮設物の危 険性	感電・爆 発・火災等 の危険性	交通事故	その他		
合 計 (事 業 所 規 模)	100.0	89.8	(100.0)	(92.3)	(92.1)	(79.3)	(73.8)	(85.2)	(2.8)	2.1
1,000 人以上	100.0	88.7	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(92.7)	(92.7)	(85.4)	(7.3)	-
500 ～ 999人	100.0	100.0	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(92.5)	(100.0)	(100.0)	(-)	-
300 ～ 499人	100.0	92.0	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(91.3)	(-)	-
100 ～ 299人	100.0	93.8	(100.0)	(94.4)	(82.1)	(90.6)	(80.2)	(83.5)	(26.3)	-
50 ～ 99人	100.0	87.5	(100.0)	(98.5)	(92.9)	(89.4)	(77.9)	(87.7)	(-)	-
30 ～ 49人	100.0	92.8	(100.0)	(92.2)	(95.3)	(81.2)	(74.9)	(82.8)	(3.1)	-
10 ～ 29人	100.0	89.4	(100.0)	(91.8)	(91.8)	(77.9)	(73.0)	(85.4)	(2.3)	2.7
令和 6 (2024) 年 合計	100.0	90.0	(100.0)	(94.2)	(92.2)	(82.3)	(72.0)	(85.9)	(3.6)	3.4

注：1) 「建設業の事業所計」には、建設業における労働者の安全の確保に関するリスクアセスメントの取組の実施の有無不明が含まれる。

2) ()は、「労働者の安全の確保に関しリスクアセスメントに取り組んでいる」事業所を100とした割合である。

(3) 製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止の取組の実施状況

製造業で、はさまれ・巻き込まれのおそれのある機械を保有している事業所のうち、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止に取り組んでいる事業所の割合は98.8%[令和6(2024)年調査98.7%]となっている。

このうち、取組内容(複数回答)をみると、「作業者に使用方法・取扱方法を教えている」が93.3%[同92.8%]と最も多く、次いで「注意喚起の標識を掲示等している」が67.3%[同66.9%]となっている。(第12表)

第12表 製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止の取組の実施の有無及び取組内容(複数回答)別事業所割合

令和7 (2025)年													(単位:%)
区 分	製造業 の事業 所計 ¹⁾	はさまれ・巻き込 まれの おそれのある機 械を保有している ²⁾		機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止の取組の有無								はさまれ・ 巻き込 まれの おそれ のある 機械を 保有し てい ない	
				取組内容 (複数回答)							取り組 んでい ない		
				取り組んでいる ³⁾	機械のリス クアセ スメン トを実 施して いる	機能安全 を活用し た機械を 導入して いる	わかりや すい取扱 説明書を 作成して いる	注意喚起 の標識を 掲示等し ている	作業者に 使用方 法・取扱 方法を教 えている	その他			
合 計 (事業所規模)	100.0	83.7	(100.0)	(98.8)	<100.0>	< 49.4>	< 57.1>	< 32.7>	< 67.3>	< 93.3>	< 3.2>	(1.2)	7.1
1,000人以上	100.0	88.9	(100.0)	(100.0)	<100.0>	< 98.2>	< 97.0>	< 90.7>	<100.0>	<100.0>	< 11.1>	(-)	1.2
500 ～ 999人	100.0	89.0	(100.0)	(100.0)	<100.0>	< 94.9>	< 89.4>	< 78.5>	< 95.2>	< 93.1>	< 10.0>	(-)	1.3
300 ～ 499人	100.0	92.4	(100.0)	(100.0)	<100.0>	< 87.6>	< 88.1>	< 60.9>	< 93.9>	< 96.1>	< 2.6>	(-)	2.1
100 ～ 299人	100.0	91.0	(100.0)	(100.0)	<100.0>	< 85.1>	< 77.1>	< 58.7>	< 90.3>	< 96.3>	< 3.1>	(-)	2.6
50 ～ 99人	100.0	86.9	(100.0)	(100.0)	<100.0>	< 63.4>	< 64.1>	< 41.2>	< 79.1>	< 96.9>	< 1.7>	(-)	4.6
30 ～ 49人	100.0	84.1	(100.0)	(98.7)	<100.0>	< 41.6>	< 51.4>	< 29.1>	< 65.6>	< 88.4>	< 3.0>	(1.3)	4.7
10 ～ 29人	100.0	81.4	(100.0)	(98.3)	<100.0>	< 39.2>	< 51.5>	< 24.6>	< 59.0>	< 93.1>	< 3.4>	(1.7)	9.3
令和6 (2024)年 合計	100.0	83.8	(100.0)	(98.7)	<100.0>	< 47.4>	< 57.5>	< 31.3>	< 66.9>	< 92.8>	< 4.2>	(1.3)	6.8

注：1) 「製造業の事業所計」には、はさまれ・巻き込まれのおそれのある機械の保有状況不明が含まれる。
2) ()は、「はさまれ・巻き込まれのおそれのある機械を保有している」事業所を100とした割合である。
3) < >は、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止に取り組んでいる事業所を100とした割合である。

(4) 林業における「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置の実施状況

林業の事業所のうち、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる事業所の割合は96.6%[令和6(2024)年調査88.9%]となっている。

このうち、取組内容(複数回答)をみると、「ガイドラインに定めるチェーンソーの取扱い方法等の徹底」が98.2%[同97.7%]と最も多く、次いで「ガイドラインに定めるかかり木処理における禁止事項の遵守の徹底」が96.4%[同97.2%]となっている。(第13表)

第13表 林業における「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置の有無及び取組内容(複数回答)別事業所割合

令和 7 (2025) 年										(単位:%)
区 分	林業の事業所計 ¹⁾	「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる ²⁾	取組内容 (複数回答)						その他	「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいない
			事前調査の実施、作業計画の作成	リスクアセスメントの実施	作業指揮者の配置	ガイドラインに定めるかかり木処理における禁止事項の遵守の徹底	ガイドラインに定めるチェーンソーの取扱い方法等の徹底			
合 計 (事業所規模)	100.0	96.6	(100.0)	(87.0)	(84.4)	(92.9)	(96.4)	(98.2)	(4.2)	1.7
1,000人以上	-	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-
500 ～ 999人	-	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-
300 ～ 499人	-	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-
100 ～ 299人	100.0	100.0	(100.0)	(75.0)	(100.0)	(75.0)	(100.0)	(100.0)	(-)	-
50 ～ 99人	100.0	100.0	(100.0)	(88.9)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(11.1)	-
30 ～ 49人	100.0	100.0	(100.0)	(90.0)	(80.0)	(95.0)	(100.0)	(100.0)	(-)	-
10 ～ 29人	100.0	95.7	(100.0)	(86.4)	(84.1)	(92.0)	(95.5)	(97.7)	(4.5)	2.2
令和 6 (2024) 年 合計	100.0	88.9	(100.0)	(88.7)	(90.8)	(81.8)	(97.2)	(97.7)	(4.4)	1.1

注：1) 「林業の事業所計」には、林業における「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置の有無不明が含まれる。
2) ()は、「「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる」事業所を100とした割合である。

5 化学物質のばく露防止対策に関する事項

(1) 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

化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所の割合は13.1%〔令和6（2024）年調査12.1%〕となっている。

労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質を使用している事業所のうち、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67.7%〔同66.1%〕、同条には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生法第28条の2第1項の規定に基づいてリスクアセスメントを行うことが努力義務とされている化学物質）を使用している事業所のうち、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55.5%〔同52.2%〕となっている。（第14表）

第14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

化 学 物 質 の 種 類	化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所計 ¹⁾²⁾	該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している ³⁾	リスクアセスメントの実施状況			該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）していない		
			すべて実施している	一部実施している	全く実施していない			
令和7(2025)年								
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	〔 13. 1〕	100.0	80.2	(100.0)	(67.7)	(26.3)	(6.0)	9.3
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	40.1	(100.0)	(55.5)	(32.8)	(11.7)	8.3
令和6(2024)年								
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	〔 12. 1〕	100.0	79.3	(100.0)	(66.1)	(27.7)	(6.3)	9.7
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	38.6	(100.0)	(52.2)	(36.4)	(11.5)	7.4

注：1）〔 〕は、全事業所を100とした化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所の割合である。
2）「化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所計」には、該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）しているかわからない及び不明が含まれる。
3）（ ）は、「該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している」事業所を100とした割合である。

(2) 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1.7%〔令和6（2024）年調査1.6%〕となっている。

労働安全衛生法第57条に該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品の容器・包装にGHSラベルを表示している事業所の割合は66.8%〔同85.7%〕、同条には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生規則第24条の14で譲渡・提供者に危険有害性の表示が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品の容器・包装にGHSラベルを表示している事業所の割合は67.8%〔同64.2%〕となっている。（第15表）

第15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

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⁾²⁾	該当する化学物質の製造又は譲渡・提供している ³⁾	GHSラベルの表示状況					該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない	
			すべての製品に表示している	一部の製品に表示している	譲渡・提供先から求めがあれば表示している	全く表示していない			
令和7(2025)年									
労働安全衛生法第57条に該当する化学物質	〔 1.7〕	100.0	77.4	(100.0)	(66.8)	(8.4)	(7.1)	(17.7)	15.4
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		100.0	44.9	(100.0)	(67.8)	(19.7)	(1.6)	(10.9)	8.4
令和6(2024)年									
労働安全衛生法第57条に該当する化学物質	〔 1.6〕	100.0	80.0	(100.0)	(85.7)	(12.9)	(0.8)	(0.6)	9.0
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		100.0	52.9	(100.0)	(64.2)	(25.0)	(4.3)	(6.5)	8.0

注：1）〔 〕は、全事業所を100とした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・提供している事業所計」には、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供しているかわからない及び不明が含まれる。
3）（ ）は、「該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している」事業所を100とした割合である。

(3) 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

労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品に安全データシート（SDS）を交付している事業所の割合は49.7%[令和6（2024）年調査81.4%]、同条には該当しないが、危険有害性がある化学物質（労働安全衛生規則第24条の15で譲渡・提供者に危険有害性の通知が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品に安全データシート（SDS）を交付している事業所の割合は63.1%[同66.4%]となっている（第16表）。

第16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

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⁾²⁾	安全データシート（SDS）の交付状況						(単位:%)	
		該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している ³⁾	すべての製品に交付している ⁴⁾	一部の製品に交付している	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	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない		
令和7(2025)年									
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[1.7]	100.0	77.4	(100.0)	(49.7)	(20.6)	(18.3)	(11.4)	15.4
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	44.9	(100.0)	(63.1)	(14.0)	(13.0)	(9.9)	8.4
令和6(2024)年									
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	[1.6]	100.0	80.0	(100.0)	(81.4)	(7.4)	(11.2)	(0.0)	9.0
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	52.9	(100.0)	(66.4)	(12.6)	(20.9)	(0.0)	8.0

注：1）〔 〕は、全事業所を100とした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・提供している事業所計」には、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供しているかわからない及び不明が含まれる。

3）（ ）は、「該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している」事業所を100とした割合である。

4）製品に交付しているには、電子メールによる送信や、SDSが掲載されたホームページのアドレス、二次元コード等を伝達し閲覧を求めた場合や、過去に交付済みの製品で、繰り返し同製品を製造又は譲渡・提供するにあたり、SDSに変更がないためあらためてSDSを交付していない場合が含まれる。

【個人調査】

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ストレスの状況

現在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（以下「強いストレス」という。）と感じる事柄がある労働者の割合は67.5%〔令和6（2024）年調査68.3%〕となっている。

強いストレス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、「仕事の量」39.5%〔同43.2%〕及び「仕事の失敗、責任の発生等」39.5%〔同36.2%〕が最も多く、次いで、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」が32.9%〔同26.1%〕となっている。（第17表、第1図）

第17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（主なもの3つ以内）別労働者割合

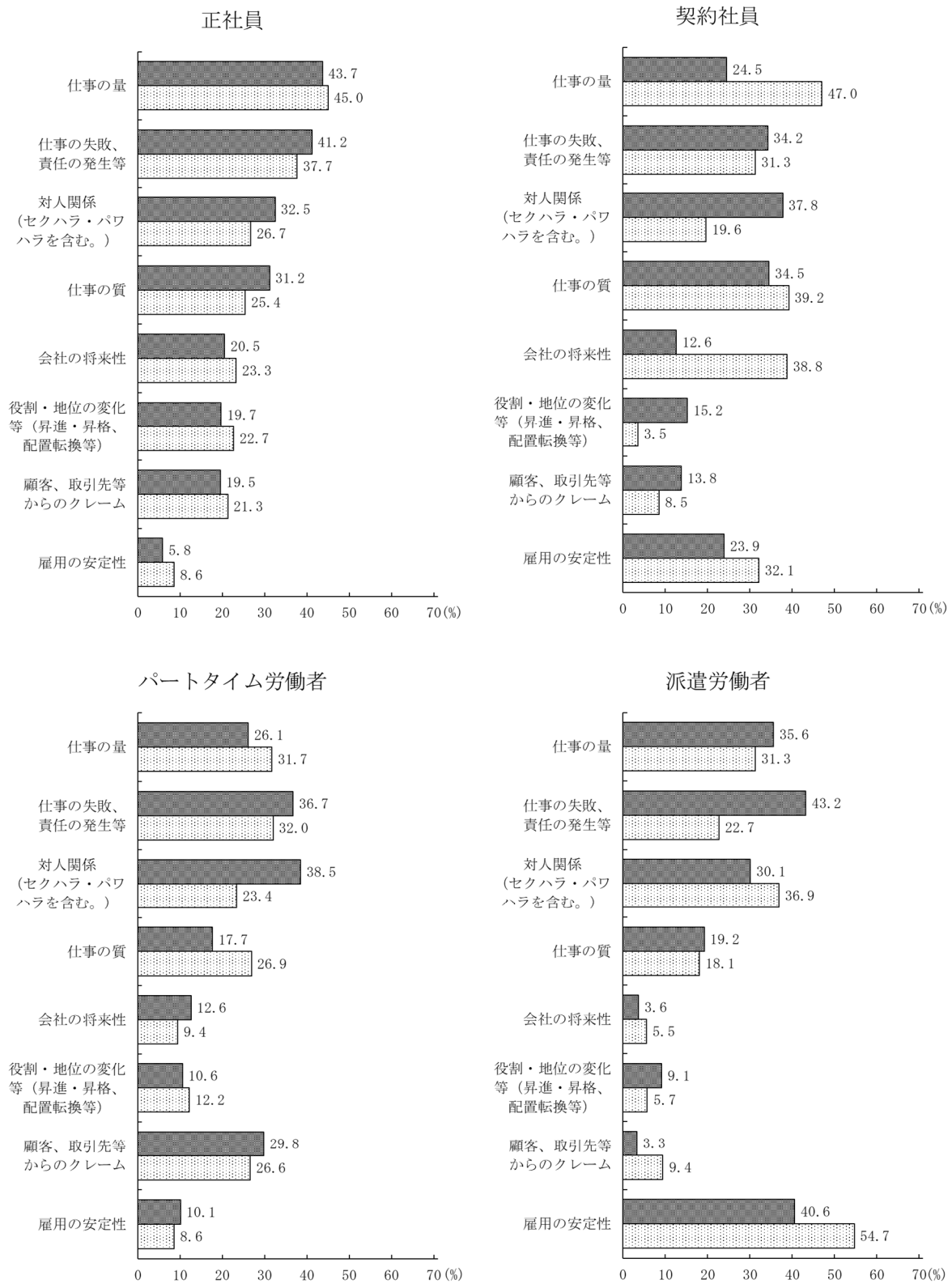
令和7（2025）年		（単位：％）					
区 分	労働者計 ¹⁾	強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの3つ以内）					
		強い不安、悩み、ストレスと 感じる事柄がある ²⁾	仕事の量	仕事の質	対人関係（セ クハラ・パワ ハラを含 む。）	役割・地位の 変化等（昇 進・昇格、配 置転換等）	
合 計 ³⁾	100.0	67.5	(100.0)	(39.5)	(30.7)	(32.9)	(17.7)
(年 齢 階 級)							
20歳未満	100.0	39.7	(100.0)	(5.2)	(2.5)	(22.5)	(17.9)
20～29歳	100.0	72.0	(100.0)	(51.6)	(21.8)	(26.1)	(16.7)
30～39歳	100.0	69.0	(100.0)	(43.0)	(25.8)	(37.1)	(14.9)
40～49歳	100.0	71.5	(100.0)	(38.9)	(31.8)	(36.8)	(22.6)
50～59歳	100.0	66.0	(100.0)	(34.6)	(40.6)	(31.5)	(15.3)
60歳以上	100.0	54.5	(100.0)	(27.3)	(26.4)	(28.5)	(17.3)
(性)							
男	100.0	67.9	(100.0)	(35.4)	(33.4)	(29.1)	(17.9)
女	100.0	66.9	(100.0)	(44.6)	(27.3)	(37.6)	(17.4)
(就 業 形 態)							
正社員	100.0	69.1	(100.0)	(43.7)	(31.2)	(32.5)	(19.7)
契約社員	100.0	58.8	(100.0)	(24.5)	(34.5)	(37.8)	(15.2)
パートタイム労働者	100.0	61.7	(100.0)	(26.1)	(17.7)	(38.5)	(10.6)
派遣労働者	100.0	53.5	(100.0)	(35.6)	(19.2)	(30.1)	(9.1)
令和6（2024）年 合計	100.0	68.3	(100.0)	(43.2)	(26.4)	(26.1)	(19.8)

区 分	強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの3つ以内）						強い不安、悩 み、ストレス と感じる事柄 がない
	仕事の失敗、 責任の発生等	顧客、取引先 等からのク レーム	事故や災害の 体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他の事柄	
合 計 ³⁾	(39.5)	(22.1)	(2.9)	(7.6)	(20.5)	(11.1)	32.1
(年 齢 階 級)							
20歳未満	(74.7)	(19.4)	(1.0)	(-)	(2.2)	(7.7)	60.3
20～29歳	(60.8)	(20.5)	(2.9)	(4.5)	(14.5)	(12.3)	27.6
30～39歳	(45.7)	(14.9)	(1.7)	(5.9)	(28.9)	(7.7)	30.9
40～49歳	(32.5)	(22.3)	(3.6)	(7.2)	(19.9)	(11.0)	28.2
50～59歳	(28.6)	(29.3)	(2.7)	(9.3)	(21.2)	(12.5)	33.6
60歳以上	(39.6)	(19.3)	(3.7)	(12.9)	(13.0)	(12.9)	44.5
(性)							
男	(39.5)	(24.5)	(3.5)	(8.4)	(25.8)	(9.6)	31.5
女	(39.6)	(19.0)	(2.1)	(6.6)	(13.8)	(13.0)	32.9
(就 業 形 態)							
正社員	(41.2)	(19.5)	(3.1)	(5.8)	(20.5)	(11.8)	30.5
契約社員	(34.2)	(13.8)	(8.0)	(23.9)	(12.6)	(18.6)	41.2
パートタイム労働者	(36.7)	(29.8)	(0.5)	(10.1)	(12.6)	(6.8)	38.2
派遣労働者	(43.2)	(3.3)	(0.1)	(40.6)	(3.6)	(7.6)	46.5
令和6（2024）年 合計	(36.2)	(20.7)	(3.5)	(11.2)	(22.2)	(10.8)	31.1

注：1）「労働者計」には、強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄の有無不明が含まれる。
2）（ ）は、「強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄がある」労働者を100とした割合である。
3）「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。

第1図 就業形態別にみた強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合（主なもの3つ以内）（令和7（2025）年）
（強い不安、悩み、ストレスと感ずる事柄がある＝100％）

■ 令和7（2025）年 ▨ 令和6（2024）年



注：1） 項目「事故や災害の体験」「その他の事柄」はグラフには掲載していない。

(2) 仕事や職業生活に関するストレスの相談状況

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94.8%〔令和6（2024）年調査94.6%〕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、相談できる人（複数回答）をみると、「家族・友人」が74.8%〔同68.6%〕と最も多く、次いで「上司」が63.8%〔同65.7%〕となっている。

男女別にみると男性は「家族・友人」が71.0%と最も多く、次いで「上司」が66.6%、女性では「家族・友人」が79.1%と最も多く、次いで「同僚」が68.6%となっている。（第18表）

また、ストレスについて相談できる人がいる労働者のうち、実際に相談したことがある労働者の割合は71.2%〔同74.7%〕となっており、このうち、実際に相談した相手（複数回答）をみると、「家族・友人」が68.3%〔同62.1%〕と最も多く、次いで「上司」が56.6%〔同58.9%〕となっている。

男女別にみると男性は「家族・友人」が63.3%と最も多く、次いで「上司」が58.9%、女性では「家族・友人」が73.7%と最も多く、次いで「同僚」が58.9%となっている。（第19表）

第18表 仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人の有無及び
相談できる人（複数回答）別労働者割合

令和7(2025)年											(単位:%)	
区 分	労働者計 ¹⁾	仕事や職業生活に関する ストレスを相談できる人がい る ²⁾			相談できる人(複数回答) 職場における事業場外資源を含めた相談先(複数回答)							
					職場における事業場外資源 を含めた相談先	上司	同僚	人事労務担当 者	産業医	産業医以外の 医師		
合 計 ³⁾	100.0	94.8	(100.0)	80.7	(85.1)	(63.8)	(62.5)	(10.7)	(7.1)	(2.1)		
(年 齢 階 級)												
20歳未満	100.0	72.6	(100.0)	70.1	(96.6)	(61.6)	(82.2)	(4.4)	(3.0)	(1.8)		
20～29歳	100.0	98.6	(100.0)	83.0	(84.2)	(69.7)	(64.6)	(14.0)	(4.4)	(0.9)		
30～39歳	100.0	96.8	(100.0)	83.6	(86.4)	(69.0)	(63.6)	(11.9)	(7.2)	(1.4)		
40～49歳	100.0	94.0	(100.0)	86.9	(92.5)	(64.5)	(67.2)	(10.9)	(8.7)	(2.3)		
50～59歳	100.0	95.4	(100.0)	76.0	(79.7)	(58.0)	(58.3)	(8.7)	(7.5)	(2.9)		
60歳以上	100.0	88.1	(100.0)	69.9	(79.4)	(58.2)	(56.2)	(8.7)	(6.0)	(3.0)		
(性)												
男	100.0	92.5	(100.0)	76.5	(82.7)	(66.6)	(57.3)	(12.9)	(8.7)	(2.2)		
女	100.0	97.7	(100.0)	85.9	(87.9)	(60.5)	(68.6)	(8.3)	(5.1)	(2.0)		
(就 業 形 態)												
正社員	100.0	94.7	(100.0)	82.8	(87.4)	(66.6)	(63.4)	(11.8)	(8.7)	(2.4)		
契約社員	100.0	92.3	(100.0)	62.5	(67.7)	(49.8)	(57.5)	(11.3)	(4.6)	(1.3)		
パートタイム労働者	100.0	96.2	(100.0)	84.7	(88.0)	(61.7)	(65.7)	(6.9)	(0.7)	(1.2)		
派遣労働者	100.0	96.6	(100.0)	75.0	(77.6)	(50.7)	(61.1)	(6.6)	(2.3)	(1.7)		
令和6(2024)年 合計	100.0	94.6	(100.0)	81.5	(86.2)	(65.7)	(62.8)	(8.3)	(5.3)	(1.6)		

区 分	相談できる人（複数回答） 職場における事業場外資源を含めた相談先（複数回答）								仕事や職業生 活に関するス トレスを相談 できる人はい ない
	保健師又は看 護師	公認心理師等 の心理職	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	その他、職場 における相談 先	家族・友人	地域のかかり つけ医・主治 医	左記以外の相 談先	
合 計 ³⁾	(2.7)	(1.1)	(2.0)	(2.5)	(3.6)	(74.8)	(4.7)	(3.9)	3.6
(年 齢 階 級)									
20歳未満	(0.8)	(0.8)	(0.8)	(1.7)	(1.7)	(96.3)	(1.8)	(32.5)	26.8
20～29歳	(1.8)	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(2.3)	(82.3)	(5.0)	(1.5)	1.3
30～39歳	(1.9)	(1.0)	(2.2)	(2.3)	(3.4)	(80.1)	(1.9)	(6.0)	2.3
40～49歳	(3.0)	(0.9)	(1.3)	(1.9)	(2.5)	(77.7)	(5.2)	(4.4)	5.2
50～59歳	(2.8)	(1.3)	(2.4)	(3.2)	(5.5)	(69.9)	(5.2)	(3.6)	3.1
60歳以上	(4.8)	(2.0)	(4.2)	(4.6)	(3.9)	(58.5)	(6.8)	(2.2)	6.0
(性)									
男	(2.9)	(0.7)	(1.8)	(2.7)	(3.6)	(71.0)	(5.6)	(3.6)	5.3
女	(2.5)	(1.6)	(2.3)	(2.2)	(3.7)	(79.1)	(3.6)	(4.2)	1.6
(就 業 形 態)									
正社員	(3.1)	(1.3)	(2.5)	(2.7)	(4.0)	(74.7)	(4.1)	(4.2)	3.6
契約社員	(2.0)	(0.6)	(0.6)	(1.3)	(1.2)	(78.3)	(7.1)	(0.2)	7.3
パートタイム労働者	(1.5)	(0.3)	(0.4)	(1.6)	(2.7)	(70.6)	(7.1)	(3.6)	3.1
派遣労働者	(1.2)	(1.1)	(1.2)	(3.0)	(4.4)	(83.4)	(6.4)	(6.9)	2.2
令和6（2024）年 合計	(3.1)	(0.8)	(2.8)	(2.2)	(3.4)	(68.6)	(4.1)	(2.6)	4.1

注：1） 「労働者計」には、ストレスを相談できる人の有無不明が含まれる。
2） ()は、「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる」労働者を100とした割合である。
3） 「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。

第19表 仕事や職業生活に関するストレスの相談の有無及び相談した相手（複数回答）別労働者割合
 令和7(2025)年 (単位:%)

区 分	仕事や職業生活に関する ストレスを相談できる 人がいる労働者計 ¹⁾²⁾	実際に相談したことが ある ³⁾	実際に相談した相手（複数回答）							
			職場における事業場外資源を含めた相談先（複数回答）							
			職場における事業場 外資源を含めた相談 先	上 司	同 僚	人事労務担 当者	産業医	産業医以外 の医師		
合 計 ⁴⁾	[94.8]	100.0	71.2 (100.0)	56.5 (79.4)	(56.6)	(53.8)	(3.9)	(2.0)	(1.3)	
(年 齢 階 級)										
20歳未満	[72.6]	100.0	78.3 (100.0)	70.5 (90.1)	(44.1)	(83.5)	(-)	(-)	(-)	
20～29歳	[98.6]	100.0	72.7 (100.0)	54.9 (75.5)	(58.5)	(53.0)	(3.6)	(1.1)	(0.1)	
30～39歳	[96.8]	100.0	79.0 (100.0)	62.1 (78.6)	(61.7)	(48.3)	(2.1)	(2.3)	(1.0)	
40～49歳	[94.0]	100.0	66.0 (100.0)	58.0 (87.9)	(60.8)	(60.5)	(5.0)	(2.5)	(1.6)	
50～59歳	[95.4]	100.0	71.1 (100.0)	52.0 (73.2)	(47.9)	(52.9)	(4.6)	(2.5)	(2.1)	
60歳以上	[88.1]	100.0	67.8 (100.0)	56.1 (82.8)	(56.3)	(52.9)	(4.2)	(0.7)	(0.9)	
(性)										
男	[92.5]	100.0	68.3 (100.0)	53.0 (77.5)	(58.9)	(49.0)	(4.4)	(2.5)	(1.6)	
女	[97.7]	100.0	74.6 (100.0)	60.7 (81.4)	(54.2)	(58.9)	(3.4)	(1.5)	(1.0)	
(就 業 形 態)										
正社員	[94.7]	100.0	71.9 (100.0)	59.0 (82.0)	(59.4)	(55.6)	(4.1)	(2.4)	(1.3)	
契約社員	[92.3]	100.0	60.6 (100.0)	43.5 (71.8)	(52.3)	(46.3)	(5.8)	(1.8)	(1.4)	
パートタイム労働者	[96.2]	100.0	68.9 (100.0)	54.8 (79.6)	(52.9)	(53.3)	(3.0)	(0.6)	(1.4)	
派遣労働者	[96.6]	100.0	67.4 (100.0)	49.3 (73.1)	(43.6)	(59.2)	(3.6)	(0.8)	(1.4)	
令和6(2024)年 合計	[94.6]	100.0	74.7 (100.0)	61.4 (82.2)	(58.9)	(57.0)	(3.9)	(1.7)	(1.2)	

区 分	実際に相談した相手（複数回答）								実際に相談 したことは ない
	職場における事業場外資源を含めた相談先（複数回答）					家族・友 人	地域のかか りつけ医・ 主治医	左記以外の 相談先	
	保健師又は 看護師	公認心理師 等の心理職	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	その他、職 場における 相談先				
合 計 ⁴⁾ （ 年 齢 階 級 ）	（ 1.1）	（ 0.4）	（ 0.2）	（ 0.2）	（ 1.3）	（ 68.3）	（ 3.9）	（ 1.9）	9.5
20歳未満	（ -）	（ -）	（ -）	（ -）	（ -）	（ 96.8）	（ -）	（ 40.4）	6.7
20～29歳	（ 0.4）	（ 0.2）	（ 0.2）	（ 0.2）	（ 1.2）	（ 74.6）	（ 4.8）	（ 1.6）	7.2
30～39歳	（ 0.4）	（ 0.4）	（ 0.2）	（ 0.1）	（ 0.7）	（ 72.2）	（ 1.2）	（ 2.0）	7.2
40～49歳	（ 0.8）	（ 0.6）	（ 0.3）	（ 0.0）	（ 0.7）	（ 69.3）	（ 5.0）	（ 3.2）	9.3
50～59歳	（ 1.9）	（ 0.6）	（ 0.4）	（ 0.4）	（ 2.8）	（ 66.2）	（ 4.3）	（ 1.0）	11.4
60歳以上	（ 2.7）	（ 0.1）	（ 0.0）	（ 0.1）	（ 0.3）	（ 52.9）	（ 5.0）	（ 0.2）	13.2
（ 性 ）									
男	（ 1.0）	（ 0.2）	（ 0.2）	（ 0.1）	（ 1.2）	（ 63.3）	（ 5.7）	（ 2.3）	12.7
女	（ 1.2）	（ 0.7）	（ 0.3）	（ 0.3）	（ 1.5）	（ 73.7）	（ 2.1）	（ 1.5）	5.9
（ 就 業 形 態 ）									
正社員	（ 1.0）	（ 0.4）	（ 0.2）	（ 0.2）	（ 1.5）	（ 67.7）	（ 2.8）	（ 1.7）	9.8
契約社員	（ 1.1）	（ 0.3）	（ 0.1）	（ 0.3）	（ 0.4）	（ 66.2）	（ 6.0）	（ 0.0）	13.5
パートタイム労働者	（ 2.0）	（ 0.5）	（ 0.5）	（ 0.5）	（ 0.3）	（ 67.1）	（ 9.4）	（ 3.3）	6.8
派遣労働者	（ 0.2）	（ 0.5）	（ -）	（ -）	（ 4.5）	（ 75.4）	（ 6.9）	（ 5.4）	15.6
令和6（2024）年 合計	（ 1.5）	（ 0.5）	（ 1.4）	（ 0.7）	（ 1.1）	（ 62.1）	（ 2.9）	（ 1.4）	12.6

注：1) []は、全労働者を100とした仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる労働者の割合である。
 2) 「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる労働者計」には、ストレスを実際に相談したことの有無不明が含まれる。
 3) ()は、「実際に相談したことがある」労働者を100とした割合である。
 4) 「合計」には、「年齢階級」「性」「就業形態」の各区分の不明が含まれる。

2 長時間労働に関する事項

過去1年間（令和6（2024）年11月1日から令和7（2025）年10月31日）に1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった労働者の割合は、1.4%〔令和6（2024）年調査1.5%〕となっている。

このうち、医師による面接指導の有無をみると、1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えたすべての月について医師による面接指導を受けた労働者の割合は16.2%〔同12.6%〕となっている。（第20表）

第20表 過去1年間における1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月の有無及び医師による面接指導の有無別労働者割合

令和7（2025）年		医師による面接指導の有無						（単位：％）
区 分	派遣労働者以外の労働者計 ¹⁾	1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった ²⁾		1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月について医師による面接指導を受けた		1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月のうち一部について医師による面接指導を受けた		1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月はなかった
合 計 ³⁾	100.0	1.4	(100.0)	(16.2)	(7.1)	(76.7)	89.6	4.9
(年 齢 階 級)								
20歳未満	100.0	-	(-)	(-)	(-)	(-)	91.3	7.3
20～29歳	100.0	0.9	(100.0)	(8.6)	(2.4)	(89.1)	84.0	8.4
30～39歳	100.0	0.9	(100.0)	(26.7)	(-)	(73.3)	91.3	3.4
40～49歳	100.0	2.3	(100.0)	(17.3)	(5.4)	(77.3)	90.5	3.5
50～59歳	100.0	1.5	(100.0)	(13.8)	(2.7)	(83.5)	90.0	6.6
60歳以上	100.0	0.7	(100.0) *	(9.1) *	(58.6) *	(32.3) *	90.7	2.7
(性)								
男	100.0	2.4	(100.0)	(15.7)	(7.3)	(77.0)	91.2	4.0
女	100.0	0.3	(100.0)	(21.6)	(4.2)	(74.2)	87.6	6.0
令和6（2024）年 合計	100.0	1.5	(100.0)	(12.6)	(8.0)	(79.5)	85.4	4.4

注：1) 「派遣労働者以外の労働者計」には、1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月の有無不明が含まれる。
2) ()は、「1か月間の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった」労働者を100とした割合である。
3) 「合計」には、「年齢階級」「性」の各区分の不明が含まれる。

主 な 用 語 の 説 明

企業及び事業所に関する事項

常用労働者

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者
- のいずれかに該当する者をいう。他社から受け入れた出向者、転籍者も含む。

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。

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

フルタイム勤務の労働者より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働日数が少ない者で、期間を定めずに又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

派遣労働者

「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に関する事項

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。

衛生委員会

労働者の健康の保持増進を図るための基本となる対策等事業所の衛生に関する事項について調査審議し、事業者に対して意見を述べるために置かれる機関をいう。

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、保健師等をいう。

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人以上の場合には産業医を選任することになっている（労働安全衛生法第13条）。

ストレスチェック

労働者のストレスについて、調査票を用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるために実施することをいう（労働安全衛生法第66条の10）。

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。

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）

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づくりの支援等）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。

産業保健に関する事項

健康診断結果に基づく保健指導

労働安全衛生法の規定による健康診断の結果に基づき事業者が実施する保健指導・高齢者の医療の確保に関する法律の規定による特定健康診査の結果に基づき保険者が実施する特定保健指導等のことをいう。

私傷病（がん、精神障害等）を抱える労働者

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、精神障害、糖尿病、骨折などの長期の治療が必要となる傷病を抱えながら、就業する労働者のことをいう。

労働災害防止対策に関する事項

ロコモ度

「立つ」「歩く」といった身体能力（移動機能）が低下している状態のことをロコモ（ロコモティブシンドローム）という。

エイジフレンドリーガイドライン（「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」）

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの高年齢労働者の健康づくりを推進するために厚生労働省が令和2（2020）年3月に作成したガイドラインのことをいう。

転倒等リスク評価セルフチェック票

転倒等の災害リスクを自ら認識し、労働災害防止のための気づきの援助として活用すること等を目的として、厚生労働省が平成21（2009）年度に作成したチェック票のことをいう。

やさしい日本語

「やさしい日本語」は、出入国在留管理庁と文化庁が作成した『在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン』等に基づく、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のことをいう。

業種別労働災害防止対策に関する事項

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

荷役作業における墜落・転落災害、フォークリフト等の荷役運搬機械による災害等、陸上貨物運送事業における荷役作業における労働災害を防止するため、陸運事業者及び荷主・配送先、元請事業場等がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示したガイドラインをいう。

機械のリスクアセスメント

機械の危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定といった一連の手順をいう。

チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン

チェーンソーを用いて行う伐木又は造材の作業（伐木等作業）において、安全に作業を行うために着用すべき保護具等や、適切な伐木等作業方法を示したガイドラインをいう。

化学物質のばく露防止対策に関する事項

化学物質を取り扱う際のリスクアセスメント

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のの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいう（労働安全衛生法第57条の3）。

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やこれらを含む物等をいう。

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（電子媒体によるものを含む）をいう。

労働安全衛生法第57条の2には該当しないが、危険有害性がある化学物質

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）化学物質のうち、令和7（2025）年10月31日調査時点で安全データシート（SDS）の交付が努力義務とされているものをいう（労働安全衛生規則第24条の15）。

GHSラベル

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の容器や包装に表示するラベルをいう。ラベルには名称や危険有害性を表す絵表示等を表示することとされている。（労働安全衛生法第57条）

<危険有害性を表す絵表示の例>



可燃性ガス
エアゾール
引火性液体
可燃性固体
自己反応性化学品



急性毒性
（区分1～区分3）



呼吸器感作性
生殖細胞変異原性
発がん性等



急性毒性（区分4）
皮膚刺激性（区分2）
眼刺激性（区分2A）

労働安全衛生法第57条に該当する化学物質

譲渡・提供者に容器に危険有害性を表示することが義務付けられている化学物質やこれらを含む物等をいう。

労働安全衛生法第57条には該当しないが、危険有害性がある化学物質

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）化学物質のうち、令和7（2025）年10月31日調査時点で譲渡・提供者に化学物質の容器等にGHSラベルを表示することが努力義務とされているものをいう（労働安全衛生規則第24条の14）。

仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

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、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」をいう。

事業場外資源

事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

公認心理師等の心理職

心の問題を抱えている方に対し、面接や観察により検査・分析を行い、その解決法を考え、相談や援助を行う。心理職には精神保健福祉士、臨床心理士、産業カウンセラー等が含まれる。

衛生管理者又は衛生推進者等

衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等をいう。

衛生管理者

常時50人以上の労働者を使用する事業所において、作業条件、施設等の衛生上の改善などの衛生に係る技術的事項を管理するため事業者から選任された人をいう。衛生管理者の免許を取得しているか、あるいは医師の免許を持っているなどの一定の資格を有する人から選任されることになっている。

安全衛生推進者

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、安全衛生に関する技術的事項（労働者数が50人以上の事業所において安全管理者と衛生管理者が管理している業務と同様の業務）を担当するため、事業者から選任された人をいう。一定の資格（経験）を有する人から選任されることになっている。

衛生推進者

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、労働衛生に関する技術的事項（労働者数が50人以上の事業所において衛生管理者が管理している業務と同様の業務）を担当するため、事業者から選任された人をいう。一定の資格（経験）を有する人から選任されることになっている。

こころの耳電話相談等

厚生労働省の委託事業であるメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置している労働者やその家族、企業の人事労務担当者の方々からのメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、悩みなどを相談できる窓口をいう。