



宮崎労働局発表  
令和3年10月1日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部健康安全課  
課長 川原 正和  
地方労働衛生専門官 地福 竹志  
(代表電話)0985(38)8825  
(直通電話)0985(38)8835  
(時間外)0985(44)0641

## メンタルヘルス対策自主点検の結果について

### ～ 事業場規模10人以上30人未満の事業場 ～

宮崎労働局(局長 田中大介)は、県内の規模10人以上30人未満の事業場のメンタルヘルス対策の取組状況を把握するため、対象となる5,000事業場のうち、無作為に抽出した500事業場に対して自主点検を送付し、回答があった240事業場の結果をとりまとめました。

自主点検の結果、昨年度1年間に「メンタルヘルス不調により1月以上休業した又は退職した労働者がいる」と回答した事業場の割合は6.3%で、同規模の全国平均の4.2%の約1.5倍となりました。

また、ストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師又は保健師等による検査)を実施している事業場の割合は27.5%で、全国平均の53.5%を大きく下回る結果となりました。

令和3年7月21日に厚生労働省が発表した「労働安全衛生調査(実態調査)」によると、仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスを感じている労働者の割合は依然として5割を超えています。

また、精神障害による労災請求件数は全国的に年々増加傾向にあり、県内においても令和2年度の精神障害による労災請求は11件となっています(労災認定されたものは2件)。

宮崎労働局では、県内は、中小規模事業場の割合が高く、職場のメンタルヘルス対策が遅れていること、また、メンタルヘルス不調による休業者の割合も高いことから、引き続き、働きやすい職場環境の実現に向けて、メンタルヘルス対策助成金の活用等を含め、職場のメンタルヘルス対策の推進に積極的に取り組んでまいります。

〔添付書類〕

- 資料1 メンタルヘルス自主点検結果
- 資料2 精神障害の労災認定件数の推移
- 資料3 令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）の概要」
- 資料4 ストレスチェック制度導入マニュアル
- 資料5 メンタルヘルス対策助成金リーフレット

## メンタルヘルス自主点検結果

(事業場規模 10人以上30人未満)

### 1 自主点検の対象事業場について

宮崎県内の事業場規模10人以上30人未満の5,000事業場うちから無作為に抽出した500事業場に対して「メンタルヘルス対策自主点検票」を送付し、240事業場(48%)から回答があった。

### 2 回答状況について

#### (1) メンタル不調者の有無

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した又は退職した労働者がいると回答した事業場は、15事業場(回答事業場の6.3%)となっており、同規模の全国平均4.2%(令和2年に厚生労働省が実施した「労働安全衛生調査(実態調査)」の結果)の1.5倍という結果となった。

メンタル不調者の有・無	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他 の事業	全業種
有	1	0	1	0	5	2	6	15
無	27	30	14	49	43	11	51	225
合計	28	30	15	49	48	13	57	240
有の割合	3.6%	0%	6.7%	0%	10.4%	15.4%	10.5%	6.3%

#### (2) ストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師又は保健師等による検査)の実施状況

回答があった240事業場のうち27.5%にあたる66事業場がストレスチェックを実施しているが、同規模の全国平均の52.7%を大きく下回っている。

主要業種別では、その他の事業が47.4%で最も高く、次いで製造業が28.6%、運輸交通業26.7%、商業26.5%の順となっている。

最も実施率が低いのが保健衛生業で12.5%であった。

ストレスチェック実施状況	製造業	建設業	運輸交通業	商業	保健衛生	接客娯楽	その他の事業	全業種
実施	8	5	4	13	6	3	27	66
未実施	20	25	11	36	42	10	30	174
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	28.6%	16.7%	26.7%	26.5%	12.5%	23.1%	47.4%	27.5%

「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックの実施及び労働基準監督署への報告が法令で義務付けられているが、50人未満の事業場については、当面努力義務となっている。

ストレスチェックを実施した66事業場のうち、面接指導を実施した事業場は54事業場で実施割合は81.8%であった。

面接指導	全業種
実施	54
未実施	11
実施予定	1
計	66
実施率	81.8%

ストレスチェック結果を集団ごと集計・分析している事業場は60事業場で実施割合は90.9%であった。

ストレスチェック結果の集計・分析	全業種
実施	60
未実施	3
実施予定	3
合計	66
実施率	90.9%

ストレスチェック結果を集団ごと集計・分析した結果を職場環境改善のために活用している事業場は59事業場で89.4%であった。

ストレスチェック分析結果の活用	全業種
活用	59
未活用 (未回答含む)	7
計	66
実施率	89.4%

「未活用」には、ストレスチェックを実施した事業場のうち、本欄に未回答の事業場を含む。

(主な活用内容)(複数回答)

ア 業務配分見直し	29
イ 人員体制組織見直し	27
ウ 管理監督者研修	21
エ 衛生委員会等で審議	23
オ その他	4

### (3) 事業場内のメンタルヘルス推進担当者の選任状況

選任しているのは、83事業場(回答事業場の34.6%)にとどまっている。主要業種別では、建設業の選任率が40.0%で最も高く、次いでその他の事業が38.6%となっている。

担当者の選任	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他 の事業	全業種
選任	9	12	4	16	16	4	22	83
未選任	19	18	11	33	32	9	35	157
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	32.1%	40.0%	26.7%	32.7%	33.3%	30.8%	38.6%	34.6%

(4) メンタルヘルス対策のための教育研修・情報提供(複数回答)

労働者に対して実施している 73事業場(30.4%)

管理監督者に対して実施している 54事業場(22.5%)

産業保健スタッフに対して実施している 6事業場(2.5%)

となっており、これらのいずれかを実施している事業場は、89事業場(37.1%)となっている。

教育研修・情報提供	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他 の事業	全業種
1) 労働者に実施	7	6	5	11	16	3	31	73
2) 管理監督者に実施	5	4	5	9	8	3	24	54
3) 産業保健スタッフに実施	0	0	0	0	2	0	4	6
1)~3)のいずれか実施	10	8	6	14	20	4	35	89
4) 未実施	18	22	9	35	28	9	52	151
実施率	35.7%	26.7%	40.0%	28.6%	41.7%	30.8%	47.7%	37.1%

(5) 心の健康づくり計画の策定状況

計画を策定している事業場は、46事業場(19.2%)にとどまっている。

主要業種別では、運輸交通業が33.3%と最も高い。

心の健康づくり計画の策定	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他の 事業	全業種
策定済	5	5	5	7	6	3	15	46
未策定	23	25	10	42	42	10	42	194
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	17.9%	17.0%	33.3%	14.3%	12.5%	23.1%	26.3%	19.2%

(6) その他のメンタルヘルス対策の取組状況(複数回答)

メンタルヘルスに関する安全衛生委員会等における調査審議、相談体制の整備、健診後の保健指導における対策の実施、医療機関、産業保健総合支援センター等事業場外資源の活用、労働者に対する情報提供のいずれかのメンタルヘルス対策の取組を行っている事業場は、150事業場(62.5%)となっている。

その他のメンタルヘルス対策の取組内容	事業場数
1) 安全衛生委員会等で調査審議	37
2) 相談体制の整備	88
3) 健診後の保健指導で対策の実施	68
4) 医療機関を活用	23
5) 産業保健総合支援センターを活用	19
6) 労働者に対する情報提供	90
1)～6)のいずれか実施	150
実施率	62.5%

(7) 何らかのメンタルヘルス対策の取組状況

ストレスチェックの実施、メンタルヘルス推進担当者の選任、労働者等に対する教育研修・情報提供、心の健康づくり計画の策定、その他のメンタルヘルス対策のいずれか1つ以上を実施している事業場は、163事業場(67.9%)と全体の3分の2以上を占めている。

主要業種別では、運輸交通業が8割を超えている一方、接客娯楽業では5割を下回っている。

何らかのメンタルヘルス対策の取組	製造業	建設業	運輸交通業	商業	保健衛生業	接客娯楽	その他の事業	全業種
取組んでいる	18	19	12	32	37	6	39	163
取組んでいない	10	11	3	17	11	7	18	77
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	64.3%	63.0%	80.0%	65.3%	77.1%	46.2%	68.4%	67.9%

# メンタルヘルス自主点検結果

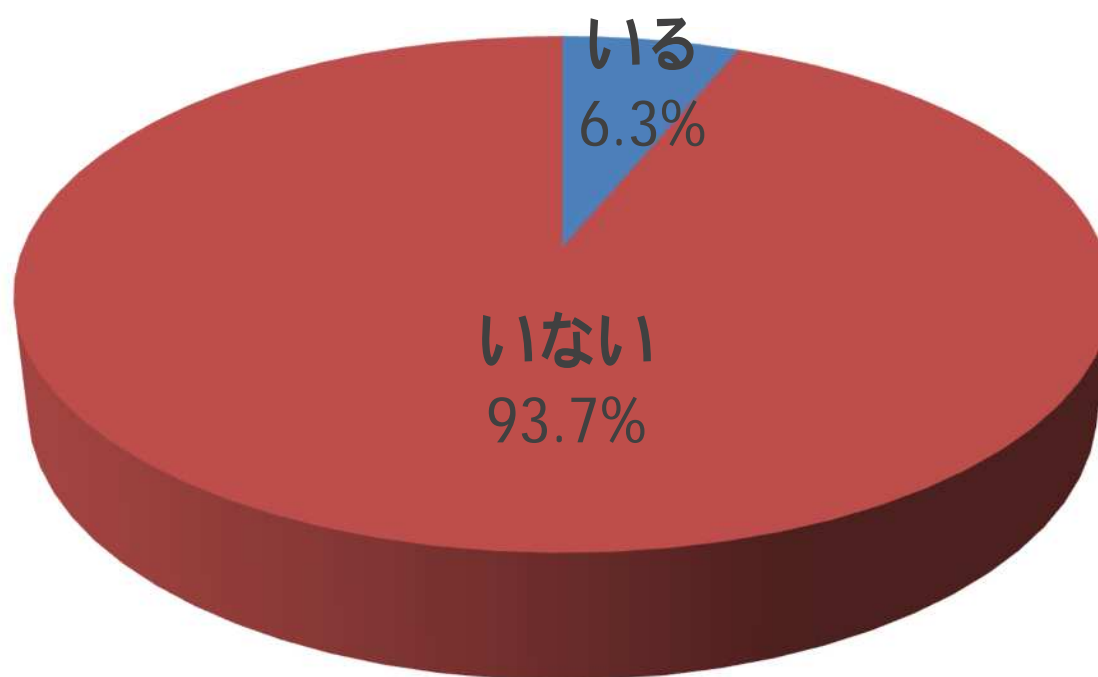
## (県内10人以上30人未満規模)

宮崎労働局では、県内の規模10人以上30人未満の事業場のメンタルヘルス対策の取組状況を把握するため、対象となる5,000事業場のうち、無作為に抽出した500事業場に対して自主点検を送付し、回答があった240事業場の結果をとりまとめました。

**【宮崎労働局労働基準部 健康安全課】**

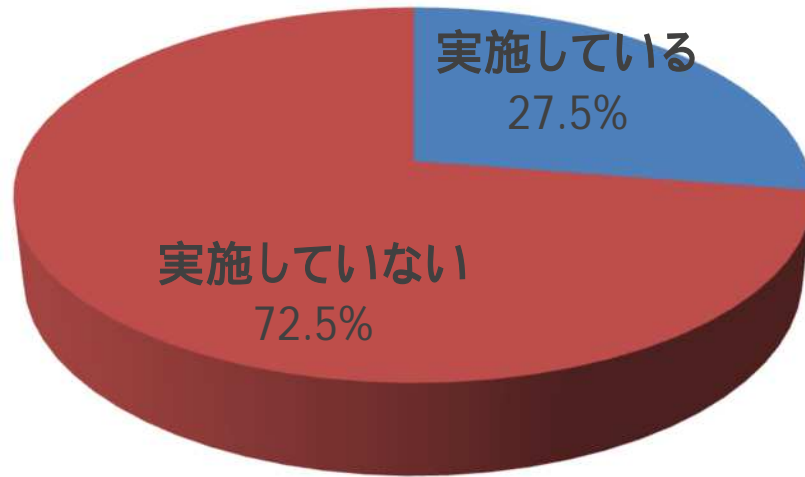


## 昨年度1年間に「1月以上の休業又は退職者した者がいる」と回答した事業場の割合



回答のあった240事業場のうち、昨年度1年間に「メンタルヘルス不調により1月以上の休業又は退職した労働者がいる」と回答した事業場は15事業場（6.3%）で、同規模の全国平均4.2%の1.5倍となっている。

## ストレスチェックを実施している割合

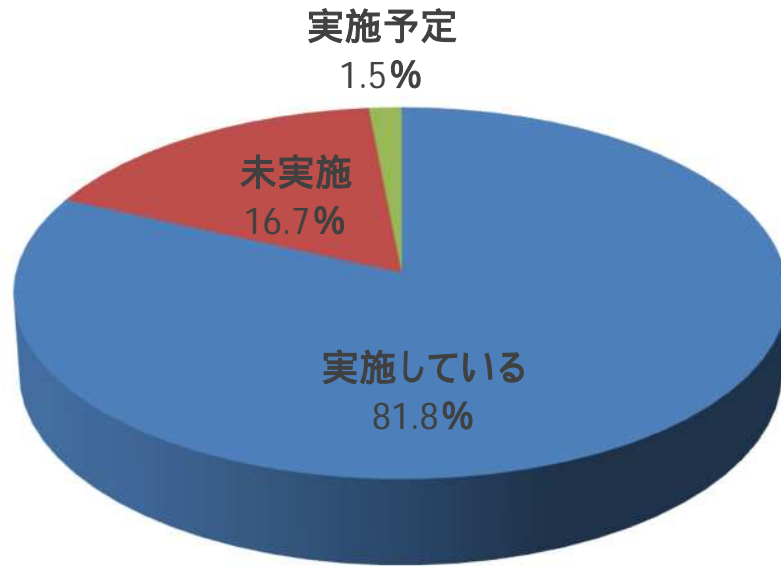


ストレスチェック（労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師又は保健師等による検査）の実施状況

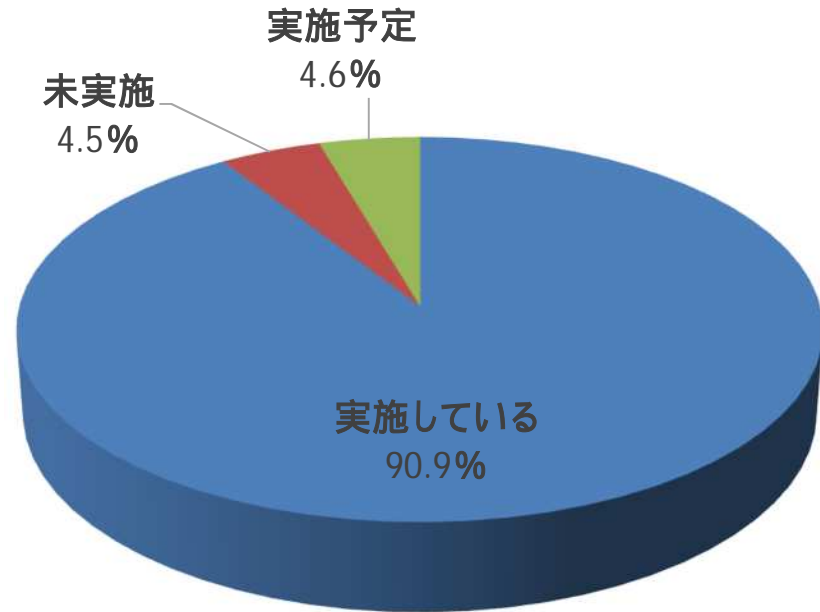
回答があった240事業場のうち27.5%にあたる66事業場がストレスチェックを実施しているが、同規模の全国平均の52.7%を大きく下回っている。

ストレスチェック 実施状況	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生	接客 娯楽	その他 の事業	全業種
実施	8	5	4	13	6	3	27	66
未実施	20	25	11	36	42	10	30	174
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	28.6%	16.7%	26.7%	26.5%	12.5%	23.1%	47.4%	27.5%

### ストレスチェック後の面接指導 の実施状況

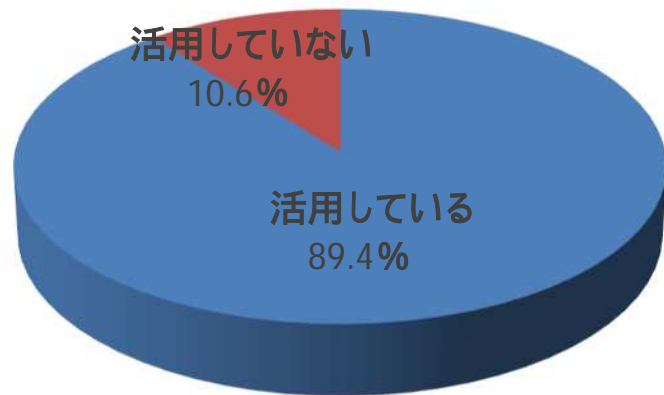


### 集団分析の実施状況

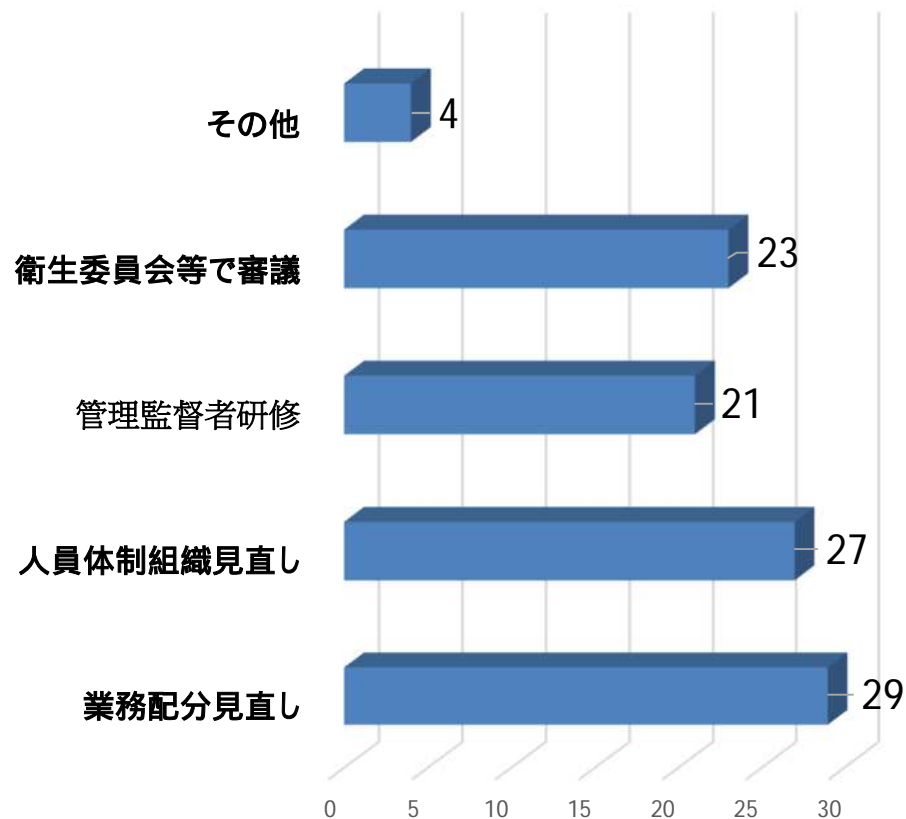


ストレスチェックを実施していると回答があった66事業場のうち、面接指導を実施している事業場の割合は81.8%であった。  
また、ストレスチェックの結果の集団分析を実施している割合は90.9%であった。

### 集団分析結果の活用状況

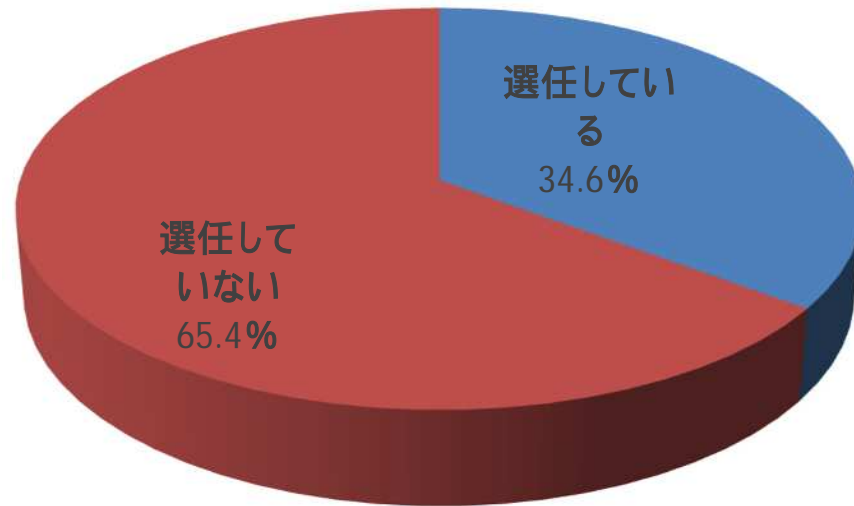


### 分析結果の活用状況(複数回答)



ストレスチェック結果の集団分析結果を職場環境改善のために活用している事業場の割合は89.4%で、活用している内容は、業務配分見直しが一番多く29件、人員体制組織見直し27件、衛生委員会等で審議23件等となっている。

### メンタルヘルス推進者の選任状況

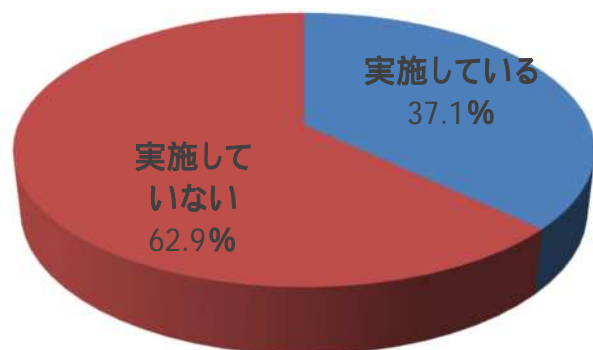


事業場内にメンタルヘルス推進担当者を選任していると回答した事業場の割合は34.6%となっており、主要業種別では、建設業の選任率が40.0%で最も高く、次いでその他の事業38.6%、保健衛生業33.3%となっている。

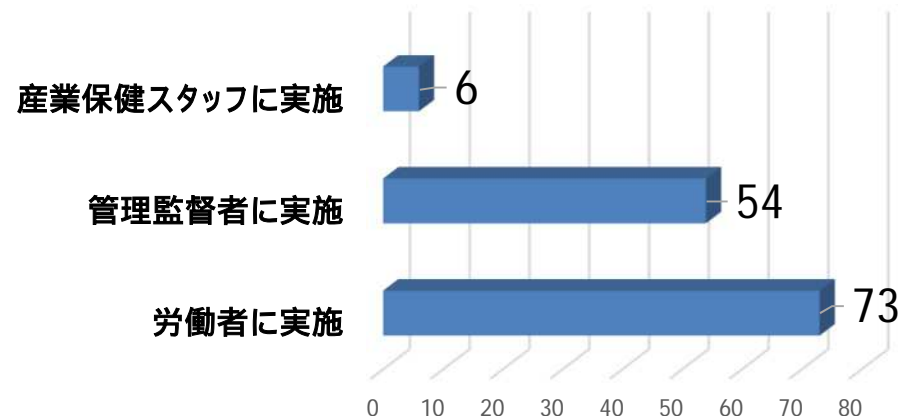
一方、選任率が低い業種は運輸交通業で、26.7%となっている。

担当者の選任	製造業	建設業	運輸交通業	商業	保健衛生業	接客娯楽	その他の事業	全業種
選任している	9	12	4	16	16	4	22	83
選任していない	19	18	11	33	32	9	35	157
合計	28	30	15	49	48	13	57	240
選任率	32.1%	40.0%	26.7%	32.7%	33.3%	30.8%	38.6%	34.6%

### 教育研修・情報提供の状況



### 教育研修・情報提供の実施(複数回答)

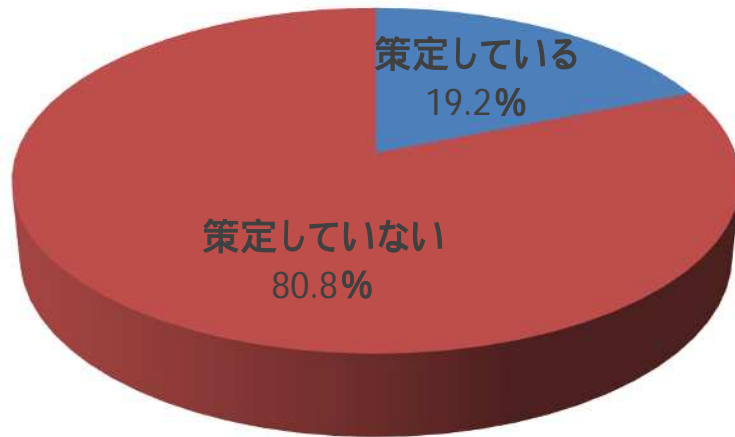


教育研修・情報提供	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他 の事業	全業種
(1) 労働者に実施	7	6	5	11	16	3	31	73
(2) 管理監督者に実施	5	4	5	9	8	3	24	54
(3) 産業保健スタッフに実施	0	0	0	0	2	0	4	6
(1) ~ (3) のいずれか実施	10	8	6	14	20	4	35	89
(4) 未実施	18	22	9	35	28	9	52	151
実施率	35.7%	26.7%	40.0%	28.6%	41.7%	30.8%	47.7%	37.1%

メンタルヘルス対策のための教育研修・情報提供を実施していると回答した事業場の割合は、37.1%となっており、主要業種別では、その他の事業が47.7%で最も割合が高く、次いで保健衛生業41.7%、運輸交通業40.0%となっている。

一方、実施率が低いのは建設業で26.7%となっている。

### 心の健康づくり計画の策定状況

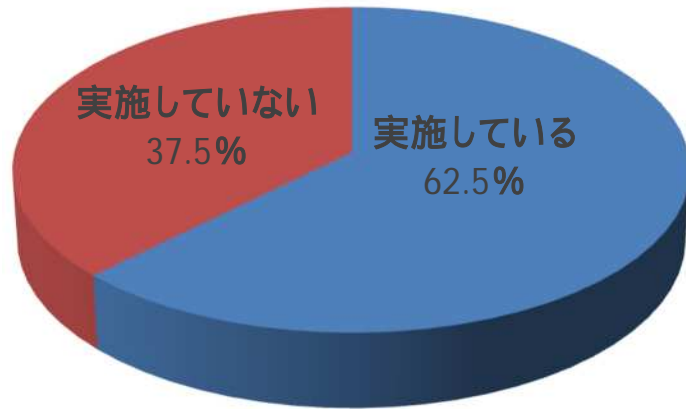


心の健康づくり計画を策定していると回答した事業場の割合は 19.2%となっており、主要業種別では、運輸交通業が33.3%で最も割合が高く、次いでその他の事業26.3%、接客娯楽業23.1%となっています。

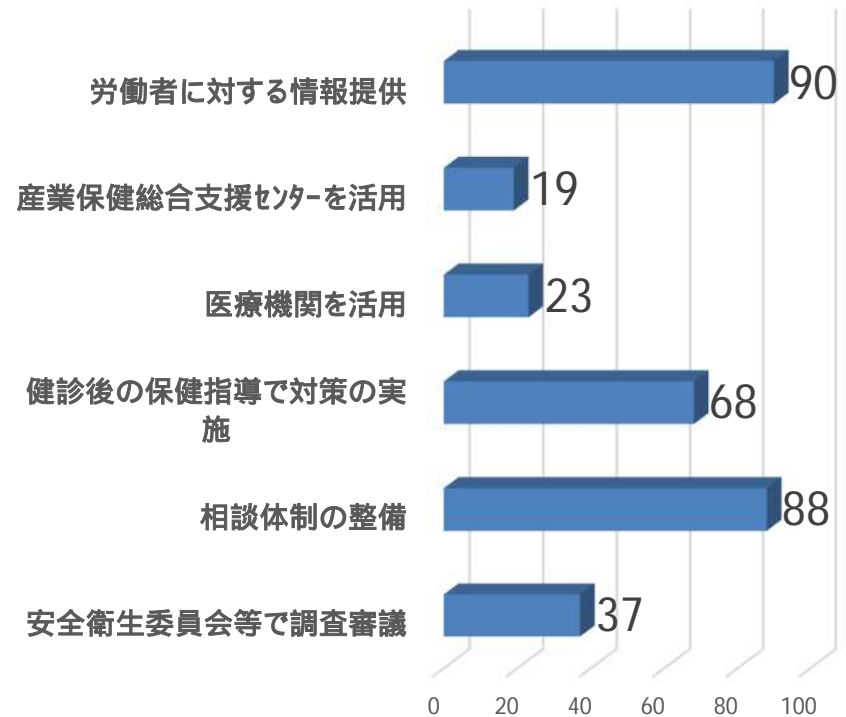
一方、実施率が低いのは保健衛生業で12.5%となっている。

心の健康づくり計画	製造業	建設業	運輸交通	商業	保健衛生	接客娯楽	その他の事業	全業種
策定している	5	5	5	7	6	3	15	46
策定していない	23	25	10	42	42	10	42	194
合計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	17.9%	17.0%	33.3%	14.3%	12.5%	23.1%	26.3%	19.2%

### その他のメンタルヘルス 対策の取組状況



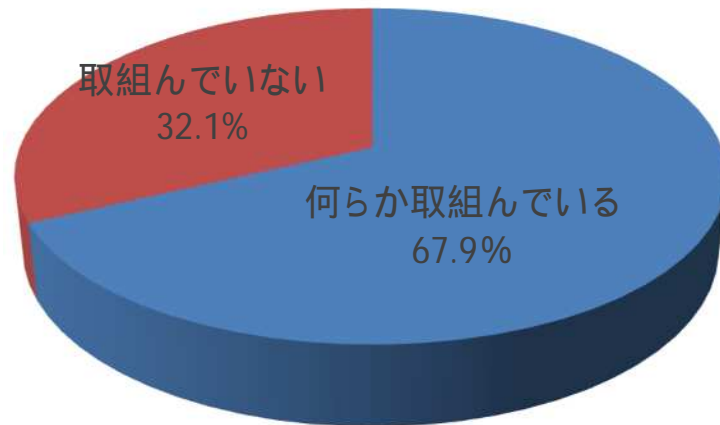
### その他のメンタルヘルスの取組内容



メンタルヘルスに関する安全衛生委員会等における調査審議、相談体制の整備、健診後の保健指導における対策の実施、医療機関、産業保健総合支援センター等事業場外資源の活用、労働者に対する情報提供のいずれかのメンタルヘルス対策の取組を行っている事業場は、150事業場（62.5%）となっている。



何らかのメンタルヘルス対策に  
取り組んでいる割合



ストレスチェックの実施、メンタルヘルス推進担当者の選任、労働者等に対する教育研修・情報提供、心の健康づくり計画の策定、その他のメンタルヘルス対策のいずれか1つ以上を実施している事業場は、163事業場（67.9%）と全体の3分の2以上を占めている。

主要業種別では、運輸交通業が8割を超えている一方、接客娯楽業では5割を下回っている。

何らかのメンタルヘルス対策の取組	製造業	建設業	運輸交通	商業	保健衛生	接客娯楽	その他の事業	全業種
取り組んでいる	18	19	12	32	37	6	39	163
取り組んでいない	10	11	3	17	11	7	18	77
計	28	30	15	49	48	13	57	240
実施率	64.3%	63.0%	80.0%	65.3%	77.1%	46.2%	68.4%	67.9%

# メンタルヘルス対策に活用できる助成金

イキイキした職場環境づくりを応援します！

## メンタルヘルス対策関係助成金

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金(事業場コース)



助成金のお問合せは、労働者健康安全機構又は宮崎産業保健総合支援センターでお受けしています。

- ・ナビダイヤル(労働者健康安全機構)  
( 0570 - 783046 )
- ・宮崎産業保健総合支援センター  
( 0985 - 62 - 2511 )

# こころの耳

働く人の  
メンタルヘルス・ポータルサイト

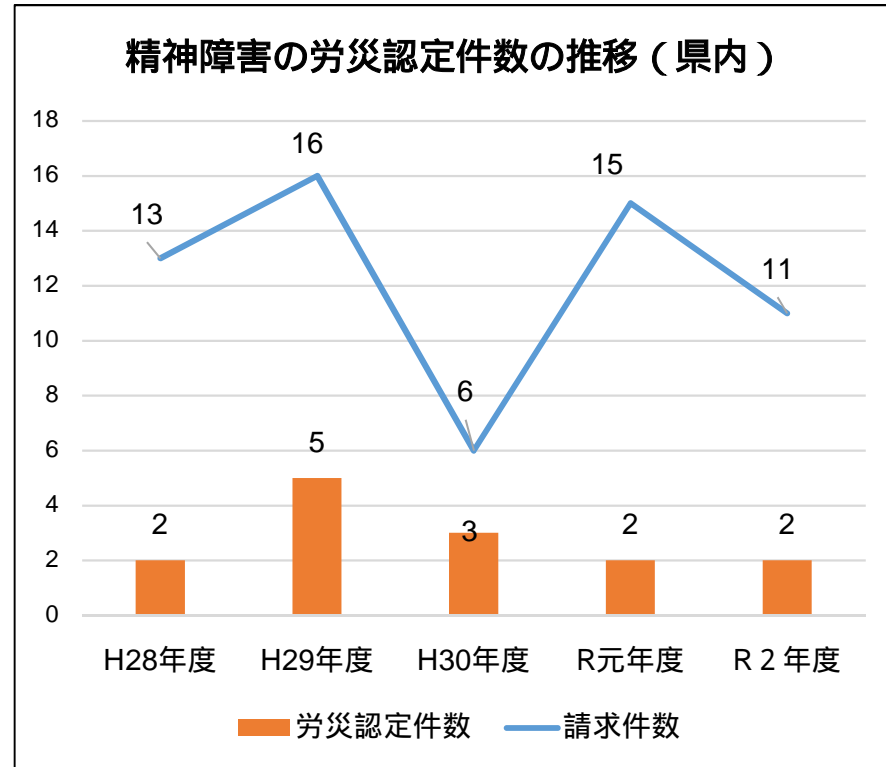
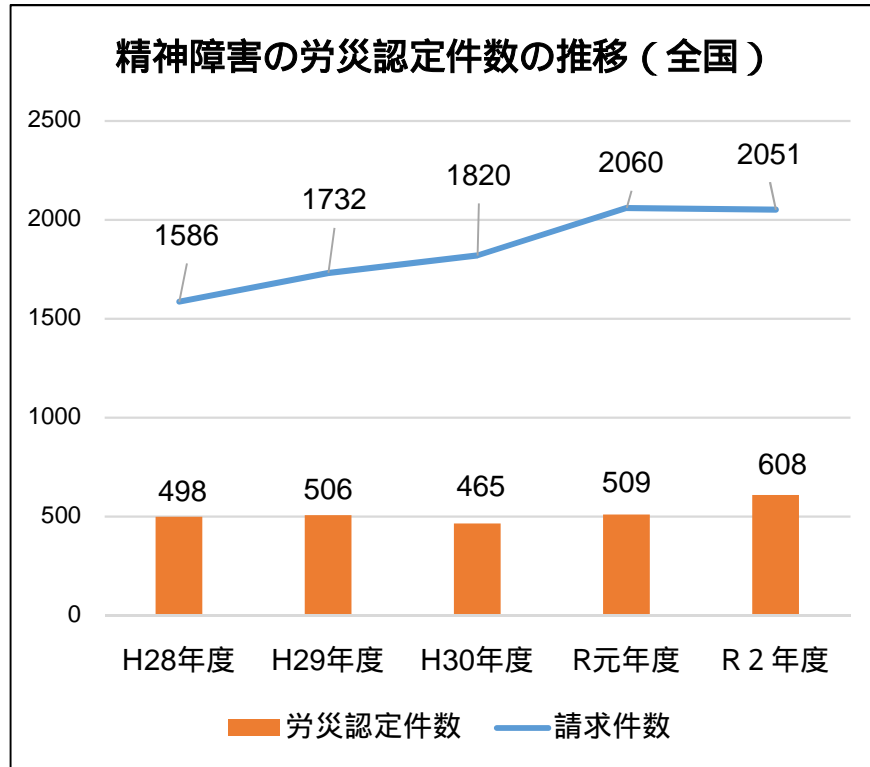
 ホーム

## 【ポータルサイト「こころの耳」の利用】

「こころの耳」は、厚生労働省の委託事業として開設された働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。

働く人だけでなく、サポートする家族・職場の上司や同僚・会社経営者、人事担当者・メンタルヘルスを支援する専門家等にも役立つ情報を提供しています。

# 精神障害の労災認定件数の推移



精神障害による労災請求件数は増加傾向にあり、令和2年度の全国の請求件数は2,051件でした。

県内においても令和2年度の精神障害による労災請求件数は11件となりました（労災認定されたものは2件）。

令和3年7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 角井 伸一

室長補佐 鷹中 康博

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2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 化学物質のばく露防止対策に関する事項	6 頁
3 受動喫煙防止対策に関する事項	7 頁
4 長時間労働者に対する取組に関する事項	9 頁
5 高齢労働者・外国人労働者に対する労働災害防止対策に関する事項	10 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	12 頁
2 喫煙に関する事項	16 頁
主な用語の説明	17 頁

令和2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、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30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) 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

## 3 調査の対象期間

原則として令和2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（令和元年11月1日～令和2年10月31日）又は令和2年7月1日を含む1か月間を対象とした。

## 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、化学物質のばく露防止対策に関する事項、受動喫煙防止対策に関する事項、長時間労働者に対する取組に関する事項、安全衛生管理体制に関する事項、産業保健に関する事項、労働災害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、喫煙に関する事項、一般健康診断に関する事項

## 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、封かんした後に、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

厚生労働省一報告者(事業所調査)

厚生労働省一調査対象事業所一報告者(個人調査)

8 有効回答率

事業所調査	:	調査対象数 13,934	有効回答数 8,009	有効回答率 57.5%
個人調査	:	調査対象数 18,395	有効回答数 8,917	有効回答率 48.5%

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ことを示す。
  - ② 「-」は、該当する数値がないことを示す。
  - ③ 「…」は、過去の調査との比較可能な数値のないことを示す。
  - ④ 「\*」印のある数値は、調査対象数が少ないため利用上注意を要することを示す。
- (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。
  - (4) 本文中の年次は、以下の調査を示す。  
平成30年…平成30年労働安全衛生調査(実態調査)

## 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か月以上休業した労働者又は退職した労働者の状況

過去1年間(令和元年11月1日から令和2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9.2%[平成30年調査10.3%]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7.8%[同6.7%]、退職した労働者がいた事業所の割合は3.7%[同5.8%]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0.4%[同0.4%]、退職した労働者の割合は0.1%[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  
又は退職した労働者がいた事業所割合及び労働者割合

(単位:%)

区 分	事業所計 <sup>1)</sup>	該当する労働者がいた	(複数回答)		常用労働者計	連続1か月以上休業した労働者 <sup>2)</sup>	退職した労働者 <sup>2)3)</sup>
			連続1か月以上休業した労働者がいた <sup>2)</sup>	退職した労働者がいた <sup>2)3)</sup>			
<b>令和2年</b>	<b>100.0</b>	<b>9.2</b>	<b>7.8</b>	<b>3.7</b>	<b>100.0</b>	<b>0.4</b>	<b>0.1</b>
(事業所規模)							
1,000人以上	100.0	90.3	88.9	64.4	100.0	0.7	0.1
500～999人	100.0	84.0	82.5	47.6	100.0	0.8	0.2
300～499人	100.0	66.9	63.8	27.4	100.0	0.6	0.1
100～299人	100.0	43.8	39.3	15.3	100.0	0.4	0.2
50～99人	100.0	24.5	20.1	8.8	100.0	0.4	0.2
30～49人	100.0	8.4	7.2	3.0	100.0	0.2	0.1
10～29人	100.0	4.2	3.3	2.0	100.0	0.2	0.1
(産業)							
農業、林業(林業に限る。)	100.0	8.1	7.0	3.9	100.0	0.3	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.8	3.2	2.3	100.0	0.3	0.1
建設業	100.0	7.3	6.6	3.0	100.0	0.4	0.1
製造業	100.0	13.7	11.6	5.0	100.0	0.5	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.6	21.6	3.9	100.0	0.8	0.1
情報通信業	100.0	25.7	24.5	12.1	100.0	0.9	0.3
運輸業、郵便業	100.0	8.9	7.8	1.8	100.0	0.3	0.0
卸売業、小売業	100.0	5.7	4.5	2.0	100.0	0.3	0.1
金融業、保険業	100.0	13.9	12.4	4.6	100.0	0.6	0.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	8.6	8.3	3.0	100.0	0.5	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	14.8	13.8	4.2	100.0	0.7	0.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.1	4.1	2.3	100.0	0.2	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	5.6	5.2	3.8	100.0	0.3	0.2
教育、学習支援業	100.0	11.2	9.6	3.2	100.0	0.4	0.1
医療、福祉	100.0	12.1	9.2	6.1	100.0	0.5	0.3
複合サービス事業	100.0	20.2	17.9	5.3	100.0	0.7	0.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	11.4	8.0	5.6	100.0	0.3	0.1
平成30年	100.0	10.3	6.7	5.8	100.0	0.4	0.2

注:1)「事業所計」には、該当する労働者がいなかった事業所を含む。

2)「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ない。

3) 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。



## (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 61.4%[平成 30 年調査 59.2%]となっており、前回調査より 2.2 ポイント上昇した。

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 62.7%[同 62.9%]と最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック後の集団(部、課など)ごとの分析を含む)」が 55.5%[同 32.4%]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別事業所割合

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 <sup>1)</sup>		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)						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)	健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフにおけるメンタルヘルス対策の実施
	割合	人数	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				
					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			
<b>令和2年</b> (事業所規模)	[ 61.4 ]	100.0	35.9	20.7	37.0	33.0	30.9	14.4	55.5	36.0
1,000人以上	[ 98.2 ]	100.0	79.6	66.9	77.8	81.2	79.7	57.6	96.5	72.9
500～999人	[ 98.6 ]	100.0	77.7	51.6	68.7	69.0	63.8	45.9	88.9	61.3
300～499人	[ 96.6 ]	100.0	74.0	45.4	63.8	58.4	54.6	35.0	88.7	54.1
100～299人	[ 97.6 ]	100.0	64.8	36.5	55.6	46.4	40.9	28.5	82.2	53.6
50～99人	[ 89.8 ]	100.0	61.1	27.9	49.2	37.5	35.3	19.4	76.8	47.7
30～49人	[ 69.1 ]	100.0	36.2	21.7	40.2	38.8	33.2	14.8	53.0	30.0
10～29人	[ 53.5 ]	100.0	26.1	16.2	30.6	28.2	27.4	10.9	47.7	32.3
(再掲)50人以上	[ 92.8 ]	100.0	63.5	32.5	52.8	42.7	39.3	24.2	79.6	50.6
平成30年	[ 59.2 ]	100.0	29.6	19.8	36.2	56.3	31.9	13.0	32.4	36.3

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)								
	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	外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施				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
				地域産業保健センター(地域窓口)を活用	産業保健総合支援センターを活用	医療機関を活用	他の外部機関を活用 <sup>2)</sup>		
<b>令和2年</b> (事業所規模)	62.7	24.8	50.7	4.3	3.9	11.3	15.8	53.8	2.8
1,000人以上	99.1	82.0	91.8	6.6	10.5	26.3	46.7	85.2	1.6
500～999人	97.7	65.8	86.0	3.1	5.7	24.2	37.0	79.5	2.4
300～499人	98.0	57.8	76.2	2.2	4.7	24.2	28.8	77.4	1.2
100～299人	95.0	39.1	61.3	3.9	5.2	20.1	19.2	60.9	1.7
50～99人	88.6	27.4	55.2	2.8	5.1	19.1	13.6	55.1	3.7
30～49人	62.4	25.6	44.0	6.6	3.6	12.2	15.5	57.9	2.1
10～29人	52.7	21.2	49.4	4.1	3.5	8.1	15.4	51.0	2.9
(再掲)50人以上	91.5	34.2	59.3	3.2	5.2	19.9	17.1	59.0	2.9
平成30年	62.9	22.5	42.5	5.1	4.4	16.6	15.4	...	3.4

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

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78.6%[平成30年調査73.3%]であり、その分析結果を活用した事業所の割合は79.6%[同80.3%]となっている(第3表)。

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

(単位:%)

区 分	ストレスチェックを実施した事業所計 <sup>1)2)</sup>		ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した	ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施していない
	[ 62.7 ]	100.0	78.6	20.7
<b>令和2年</b> (事業所規模)				
1,000人以上	[ 99.1 ]	100.0	94.7	5.3
500～999人	[ 97.7 ]	100.0	88.6	11.4
300～499人	[ 98.0 ]	100.0	86.5	12.4
100～299人	[ 95.0 ]	100.0	80.3	19.6
50～99人	[ 88.6 ]	100.0	80.5	19.3
30～49人	[ 62.4 ]	100.0	77.6	22.0
10～29人	[ 52.7 ]	100.0	77.3	21.6
(再掲)50人以上	[ 91.5 ]	100.0	81.1	18.6
平成30年	[ 62.9 ]	100.0	73.3	24.9

区 分	ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した <sup>3)4)</sup>		分析結果を活用した <sup>5)</sup>	分析結果の活用内容(複数回答)				
	( 78.6 )	100.0		79.6	<100.0>	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
<b>令和2年</b> (事業所規模)					< 29.1 >	< 26.1 >	< 53.6 >	< 21.7 >
1,000人以上	( 94.7 )	100.0	88.6	<100.0>	< 35.4 >	< 34.1 >	< 47.7 >	< 25.1 >
500～999人	( 88.6 )	100.0	89.6	<100.0>	< 31.6 >	< 32.0 >	< 51.0 >	< 21.9 >
300～499人	( 86.5 )	100.0	87.5	<100.0>	< 26.6 >	< 24.0 >	< 51.2 >	< 18.1 >
100～299人	( 80.3 )	100.0	85.0	<100.0>	< 28.3 >	< 28.2 >	< 51.3 >	< 19.2 >
50～99人	( 80.5 )	100.0	80.0	<100.0>	< 26.5 >	< 25.5 >	< 58.4 >	< 21.3 >
30～49人	( 77.6 )	100.0	79.7	<100.0>	< 33.9 >	< 24.6 >	< 47.8 >	< 25.2 >
10～29人	( 77.3 )	100.0	77.7	<100.0>	< 28.7 >	< 26.1 >	< 54.3 >	< 21.5 >
(再掲)50人以上	( 81.1 )	100.0	82.5	<100.0>	< 27.4 >	< 26.7 >	< 55.2 >	< 20.5 >
平成30年	( 73.3 )	100.0	80.3	<100.0>	< 26.8 >	< 28.8 >	< 46.5 >	< 17.3 >

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	
<b>令和2年</b> (事業所規模)							17.3
1,000人以上	< 41.7 >	< 48.1 >	< 26.4 >	< 9.5 >	< 45.4 >	< 6.5 >	9.8
500～999人	< 44.3 >	< 53.9 >	< 46.9 >	< 14.1 >	< 63.6 >	< 8.7 >	9.4
300～499人	< 39.3 >	< 49.3 >	< 34.9 >	< 8.7 >	< 60.5 >	< 9.2 >	12.2
100～299人	< 35.2 >	< 44.5 >	< 31.7 >	< 4.7 >	< 57.7 >	< 5.2 >	14.1
50～99人	< 36.2 >	< 42.0 >	< 21.3 >	< 7.4 >	< 55.6 >	< 6.1 >	17.1
30～49人	< 44.1 >	< 51.1 >	< 19.2 >	< 7.8 >	< 56.4 >	< 5.7 >	16.2
10～29人	< 43.2 >	< 35.3 >	< 34.4 >	< 13.1 >	< 40.2 >	< 6.6 >	18.8
(再掲)50人以上	< 41.8 >	< 52.3 >	< 27.2 >	< 9.8 >	< 39.4 >	< 6.8 >	15.5
平成30年	< 40.7 >	< 47.6 >	< 21.6 >	< 7.6 >	< 56.4 >	< 6.0 >	16.4

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、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ごとの分析の有無不明」を含む。

3) ( )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ごとの分析を実施した事業所の割合である。

4) 「ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した」には、「分析結果の活用の有無不明」を含む。

5) < >は、分析結果を活用した事業所のうち、分析結果の活用内容(複数回答)別にみた割合である。

## 2 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 13.2%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 68.5%、同条の事業所には該当しないが、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 57.1%となっている。(第4表)

第4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

<令和2年>		(単位:%)					
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 <sup>1)2)</sup>	該当する化学物質を使用(製造、譲渡・提供を含む)している <sup>3)</sup>	リスクアセスメントについて			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		
労働安全衛生法第57条の2に該当する化学物質	100.0	67.2 (100.0)	( 68.5)	( 24.1)	( 7.3)	10.6	
[ 13.2]							
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	100.0	52.5 (100.0)	( 57.1)	( 32.9)	( 10.0)	11.6	

注:1) [ ]は、全事業所のうち、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」を含む。

3) ( )は、該当する化学物質を使用(製造、譲渡・提供を含む)している事業所のうち、リスクアセスメントの実施状況別にみた割合である。

### (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 2.4%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 62.4%、同条の事業所には該当しないが、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 53.6%となっている。

第5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

<令和2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 <sup>1)2)</sup>	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所 <sup>3)</sup>	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	58.2 (100.0)	( 62.4)	( 4.8)	( 11.0)	( 21.8)	9.0
[ 2.4]							
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	43.2 (100.0)	( 53.6)	( 4.3)	( 15.4)	( 26.7)	15.5

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」を含む。

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のうち、GHSラベルの表示状況別にみた割合である。

### (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71.5%、同条の事業所には該当しないが、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62.2%となっている。

第6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

<令和2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 <sup>1)2)</sup>	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所 <sup>3)</sup>	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・提供していない
			すべての製品に交付している <sup>4)</sup>	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	58.2 (100.0)	(71.5)	(2.5)	(18.9)	(7.2)	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	43.2 (100.0)	(62.2)	(2.0)	(26.1)	(9.7)	15.5

- 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」を含む。  
 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のうち、安全データシート(SDS)の交付状況別にみた割合である。  
 4) 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を含む。

### 3 受動喫煙防止対策に関する事項

事業所における禁煙・分煙状況について、屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている事業所の割合は30.0%[平成30年調査13.7%]となっている。

健康増進法における施設分類の種類別にみると、第一種施設(学校・病院など受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設)では「屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている」が63.1%、第二種施設(第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設)では「屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している」が49.2%とそれぞれ最も多くなっている。(第7表)

第7表 禁煙・分煙状況別事業所割合

(単位:%)

区分	事業所計 <sup>1)2)</sup>	屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている	屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している <sup>3)</sup>	事業所の屋内に喫煙専用室等を設置し、それ以外の屋内の場所を禁煙にしている <sup>4)</sup>	屋内で自由に喫煙できる <sup>5)</sup>
<b>令和2年</b>	[100.0]	100.0	30.0	46.7	18.8
第一種施設(学校、病院など) <sup>6)</sup>	[16.2]	100.0	63.1	33.6	...
第二種施設	[83.8]	100.0	23.6	49.2	22.4
既存特定飲食提供施設	[5.4]	100.0	53.5	25.1	17.3
上記以外	[78.4]	100.0	21.6	50.9	22.8
平成30年	[100.0]	100.0	13.7	38.8	35.6

- 注:1) [ ]は、全事業所のうち、健康増進法で分類した施設の割合である。  
 2) 「事業所計」には、「禁煙・分煙状況不明」を含む。  
 3) 平成30年は、「事業所の建物内全体を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている」として調査を行った。  
 4) 平成30年は、「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所を設け、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を設け、それ以外の場所は禁煙にしている」「その他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」として調査を行った。  
 5) 平成30年は、「事業所内で自由に喫煙できる」「受動喫煙防止対策に取り組んでいない」として調査を行った。  
 6) 調査対象が民営事業所に限るため、地方公共団体が運営する学校や病院は含まない。

屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所について、受動喫煙を防止するための取組を進めている事業所の割合は54.1%となっている。

このうち、取組内容(複数回答)をみると、「受動喫煙を望まない者が加熱式たばこ喫煙専用室での業務や飲食を避けるよう配慮している」が27.2%、次いで「20歳以上の労働者に対する措置」のうち「業務用車両内での喫煙時における周知啓発」が27.0%となっている。(第8表)

第8表 受動喫煙を防止するための取組の有無及び取組内容別事業所割合

<令和2年> (単位:%)

区 分	屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所計 <sup>1)2)</sup>	受動喫煙を防止するための取組を進めている <sup>3)</sup>	受動喫煙を防止するための取組内容(複数回答)						
			受動喫煙防止対策を推進するための計画を策定	受動喫煙防止対策の担当部署を指定	受動喫煙防止対策の状況を衛生委員会等の調査審議事項としている	産業界の職場巡視で、受動喫煙防止対策の実施状況に留意している	受動喫煙防止対策に関する教育や相談対応の実施		
(事業所規模)	[ 65.5]	100.0	54.1	(100.0)	( 15.6)	( 11.8)	( 14.8)	( 13.5)	( 23.7)
1,000人以上	[ 68.8]	100.0	92.6	(100.0)	( 53.4)	( 54.6)	( 51.7)	( 69.1)	( 54.7)
500～999人	[ 66.3]	100.0	91.2	(100.0)	( 37.8)	( 46.5)	( 52.3)	( 51.5)	( 40.9)
300～499人	[ 68.9]	100.0	85.5	(100.0)	( 26.4)	( 37.3)	( 39.1)	( 37.2)	( 30.2)
100～299人	[ 76.5]	100.0	77.6	(100.0)	( 23.9)	( 24.7)	( 33.7)	( 36.1)	( 26.6)
50～99人	[ 76.6]	100.0	70.2	(100.0)	( 14.7)	( 17.7)	( 31.7)	( 33.6)	( 22.1)
30～49人	[ 72.2]	100.0	54.4	(100.0)	( 16.5)	( 11.1)	( 12.8)	( 10.3)	( 24.6)
10～29人	[ 62.1]	100.0	49.2	(100.0)	( 14.0)	( 8.1)	( 8.4)	( 6.1)	( 23.1)

区 分	受動喫煙を防止するための取組内容(複数回答)							特に取組を進めていない
	受動喫煙を受けやすい者(妊婦など)に特別な措置を行っている	20歳未満を喫煙可能な場所で立入禁止としている	20歳以上の労働者に対する措置			受動喫煙を望まない者が加熱式たばこ喫煙専用室での業務や飲食を避けるよう配慮している	その他	
			勤務シフト、勤務フロア、動線等の工夫	喫煙専用室等の清掃等における配慮の周知啓発	業務用車両内での喫煙時における周知啓発			
(事業所規模)	( 8.6)	( 24.6)	( 13.3)	( 22.9)	( 27.0)	( 27.2)	( 12.4)	43.0
1,000人以上	( 15.0)	( 48.2)	( 23.8)	( 27.7)	( 27.7)	( 28.3)	( 4.6)	7.1
500～999人	( 7.6)	( 39.5)	( 19.0)	( 24.2)	( 24.9)	( 29.4)	( 7.8)	8.2
300～499人	( 9.3)	( 48.0)	( 16.9)	( 25.2)	( 29.9)	( 25.4)	( 7.6)	12.9
100～299人	( 7.0)	( 34.8)	( 12.3)	( 24.3)	( 23.6)	( 24.7)	( 8.6)	21.0
50～99人	( 8.0)	( 26.7)	( 10.1)	( 26.9)	( 26.5)	( 24.8)	( 12.4)	28.0
30～49人	( 10.0)	( 22.2)	( 16.6)	( 28.7)	( 35.7)	( 28.9)	( 9.4)	42.6
10～29人	( 8.5)	( 22.8)	( 13.1)	( 20.3)	( 25.3)	( 27.5)	( 13.9)	47.6

注:1) [ ]は、全事業所のうち、屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所の割合である。  
 2) 「屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所計」には、「受動喫煙を防止するための取組の有無不明」を含む。  
 3) ( )は、受動喫煙を防止するための取組を進めている事業所のうち、取組内容(複数回答)別にみた割合である。

#### 4 長時間労働者に対する取組に関する事項

令和2年7月1日が含まれる1か月間の時間外・休日労働時間数が45時間超80時間以下の労働者がいた事業所の割合は16.3%[平成30年調査25.0%]、80時間超の労働者がいた事業所の割合は2.5%[同7.0%]となっている。

これらの長時間労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況をみると、面接を実施した事業所の割合は、45時間超80時間以下の労働者がいた事業所は78.9%、80時間超の労働者がいた事業所は95.4%となっている。(第9表)

第9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並びに医師による面接指導の実施状況別事業所割合

(単位: %)

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た <sup>1)2)</sup>		面接指導の申し出があった労働者がいた <sup>3)4)</sup>		医師による面接指導の実施状況		
						実施した	一部実施した	実施しなかった
<45時間超80時間以下> 令和2年 (事業所規模)	100.0	16.3	(100.0)	( 2.4)	<100.0>	< 78.9>	< 7.8>	< 12.2>
1,000人以上	100.0	86.0	(100.0)	( 21.3)	<100.0>	< 95.7>	< 4.0>	< 0.3>
500～999人	100.0	69.7	(100.0)	( 15.6)	<100.0>	< 90.5>	< 4.7>	< 4.8>
300～499人	100.0	53.9	(100.0)	( 9.2)	<100.0>	< 87.5>	< 10.2>	< 2.3>
100～299人	100.0	41.1	(100.0)	( 6.4)	<100.0>	< 65.6>	< 20.6>	< 10.3>
50～99人	100.0	27.2	(100.0)	( 2.8)	<100.0>	< 97.0>	< ->	< 3.0>
30～49人	100.0	16.1	(100.0)	( 1.0)	<100.0>	<100.0>*	< ->	< ->
10～29人	100.0	12.7	(100.0)	( 0.9)	<100.0>	< 63.2>	< ->	< 36.8>
平成30年	100.0	25.0	(100.0)	( 9.3)	< …>	< …>	< …>	< …>

区 分	事業所計	80時間超の時間外・休日労働をした労働者がいた <sup>1)2)</sup>		面接指導の申し出があった労働者がいた <sup>3)4)</sup>		医師による面接指導の実施状況		
						実施した	一部実施した	実施しなかった
<80時間超> 令和2年 (事業所規模)	100.0	2.5	(100.0)	( 12.1)	<100.0>	< 95.4>	< 3.8>	< 0.7>
1,000人以上	100.0	41.0	(100.0)	( 54.5)	<100.0>	< 94.7>	< 3.9>	< 0.4>
500～999人	100.0	20.9	(100.0)	( 39.9)	<100.0>	< 98.6>	< ->	< 1.4>
300～499人	100.0	14.8	(100.0)	( 46.7)	<100.0>	< 94.5>	< 5.5>	< ->
100～299人	100.0	7.4	(100.0)	( 28.4)	<100.0>	< 91.8>	< 8.2>	< ->
50～99人	100.0	4.1	(100.0)	( 8.3)	<100.0>	< 95.2>	< ->	< 4.8>
30～49人	100.0	1.7	(100.0)	( 6.9)	<100.0>	<100.0>*	< ->	< ->
10～29人	100.0	1.9	(100.0)	( 3.9)	<100.0>	<100.0>*	< ->	< ->
平成30年	100.0	7.0	(100.0)	( 17.6)	< …>	< …>	< …>	< …>

注:1) 長時間労働者には、受け入れている派遣労働者は含まない。

2) ( )は、時間外・休日労働をした労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所の割合である。

3) 「面接指導の申し出があった労働者がいた」には、「医師による面接指導の実施状況不明」を含む。

4) < >は、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所のうち、医師による面接指導の実施状況別にみた割合である。

## 5 高齢労働者・外国人労働者に対する労働災害防止対策に関する事項

### (1) 高齢労働者に対する労働災害防止対策の状況

60歳以上の高齢労働者が従事している事業所の割合は74.6%となっており、この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81.4%となっている。

取組内容(複数回答)別にみると、「本人の身体機能、体力等に応じ、従事する業務、就業場所等を変更」が45.7%、「作業前に体調不良等の異常がないかを確認」が38.7%となっている。(第10表)

第10表 60歳以上の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別事業所割合

<令和2年>

(単位:%)

区分	60歳以上の高齢労働者が従事している事業所計 <sup>1)2)</sup>		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	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)			
				手すり、滑り止め、照明、標識等の設置、段差の解消等を実施	作業スピード、作業姿勢、作業方法等の変更	作業前に体調不良等の異常がないかを確認	健康診断の結果を踏まえて就業上の措置を行っている
(事業所規模)	[ 74.6 ]	100.0	81.4	20.7	16.9	38.7	34.8
1,000人以上	[ 98.1 ]	100.0	91.4	45.5	21.9	36.7	70.4
500～999人	[ 98.1 ]	100.0	91.3	42.2	16.6	35.1	57.9
300～499人	[ 98.9 ]	100.0	90.9	41.6	17.8	40.5	59.4
100～299人	[ 93.8 ]	100.0	89.6	34.4	15.4	35.4	52.6
50～99人	[ 92.9 ]	100.0	89.4	27.6	19.3	44.8	47.7
30～49人	[ 82.9 ]	100.0	84.3	20.8	19.3	35.0	38.8
10～29人	[ 69.1 ]	100.0	78.5	17.9	16.1	38.9	29.7

区分	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)						
	医師等による面接指導等の健康管理を行っている	健康診断実施後に基礎疾患に関する相談・指導を行っている	定期的に体力測定を実施し、本人自身の転倒、墜落・転落等の労働災害リスクを判定し、加齢に伴う身体的変化を本人に認識させている	高齢労働者の身体機能の低下の防止のための活動をしている	加齢に伴い身体機能・精神機能の変化と災害リスク、機能低下の予防の必要性について教育を行っている	本人の身体機能、体力等に応じ、従事する業務、就業場所等を変更	高所等の危険場所での作業や他の労働者に危険を及ぼすおそれのある作業(機械の運転業務等)に従事させないようにしている
(事業所規模)	7.4	19.4	3.8	4.6	6.2	45.7	16.3
1,000人以上	33.9	51.2	13.4	22.7	19.3	49.6	20.6
500～999人	24.1	43.4	5.7	15.8	14.4	49.1	19.2
300～499人	17.8	38.2	5.8	15.1	13.0	50.8	18.1
100～299人	16.0	28.6	4.1	9.8	12.5	49.2	16.5
50～99人	14.8	27.3	5.5	5.0	10.3	53.5	17.2
30～49人	8.7	23.2	1.6	6.5	5.4	50.2	18.9
10～29人	4.8	15.8	4.0	3.4	5.0	42.9	15.4

区分	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)				高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない
	体調異変に備えて、できるだけ単独作業にならないようにしている	時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等	深夜業の回数の減少又は昼間勤務への変更	その他	
(事業所規模)	18.3	32.9	10.9	1.5	16.8
1,000人以上	20.4	29.5	27.0	2.7	7.5
500～999人	16.0	31.9	24.3	2.1	7.7
300～499人	15.5	31.2	20.6	1.5	7.0
100～299人	15.7	30.3	16.3	1.9	8.8
50～99人	17.1	34.5	16.6	2.7	9.3
30～49人	18.0	32.8	10.3	1.0	14.4
10～29人	18.9	32.9	9.4	1.4	19.6

注:1) [ ]は、全事業所のうち、60歳以上の高齢労働者が従事している事業所の割合である。

2)「60歳以上の高齢労働者が従事している事業所計」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」を含む。

(2) 外国人労働者に対する労働災害防止対策の状況

外国人労働者が従事している事業所の割合は 14.4%となっており、こ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 89.8%となっている。

取組内容(複数回答)別にみると、「定期的に必要な健康診断を受診させている」が 62.3%、「外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている」が 49.8%となっている。(第 11 表)

第 11 表 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別事業所割合

<令和2年> (単位:%)

区 分	外国人労働者が従事している事業所計 <sup>1)2)</sup>	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	労働災害防止対策の取組内容(複数回答)				
			母国語に翻訳された教材、視聴覚教材と用いるなど外国人労働者にわかる方法で災害防止の教育を行っている	外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている	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	災害防止に関する標識、掲示、表示灯について、図解や母国語を用いて理解できるようにしている	
(事業所規模)	[ 14.4 ]	100.0	89.8	25.1	49.8	35.9	19.2
1,000人以上	[ 68.9 ]	100.0	95.0	32.3	43.4	30.9	25.2
500～999人	[ 52.8 ]	100.0	93.2	33.2	42.8	30.5	29.6
300～499人	[ 43.7 ]	100.0	92.1	26.0	41.4	22.4	24.6
100～299人	[ 38.4 ]	100.0	92.4	25.3	43.3	37.8	21.2
50～99人	[ 26.6 ]	100.0	92.2	22.3	47.1	28.8	19.9
30～49人	[ 20.0 ]	100.0	86.0	25.0	55.0	30.3	16.1
10～29人	[ 9.7 ]	100.0	89.7	25.6	50.8	40.9	19.2

区 分	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に取り組んでいない
	同じ言語を話せる外国人労働者による実地の教育訓練(OJT)を行っている	免許の取得や技能講習の修了が必要な業務に従事させる際には、必要な資格を取得させている	定期的に必要な健康診断を受診させている	産業医や衛生管理者等を活用して、健康指導及び健康相談を行うようにしている	その他	
(事業所規模)	25.2	29.6	62.3	15.7	7.0	9.9
1,000人以上	23.4	38.8	90.5	61.4	5.2	4.8
500～999人	24.6	25.4	82.2	44.6	4.3	6.8
300～499人	22.9	29.7	84.5	39.9	5.8	6.2
100～299人	22.9	22.0	76.7	29.9	6.7	7.4
50～99人	26.7	25.3	74.4	32.5	7.8	7.7
30～49人	21.6	29.4	59.5	11.0	4.4	13.9
10～29人	26.9	33.0	54.0	5.8	7.9	10.0

注:1) [ ]は、全事業所のうち、外国人労働者が従事している事業所の割合である。

2)「外国人労働者が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」を含む。



【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

現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレス(以下「ストレス」という。)となっていると感じる事柄がある労働者の割合は 54.2%[平成 30 年調査 58.0%]となっている。

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、「仕事の量」が 42.5%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が 35.0%、「仕事の質」が 30.9%となっている。(第 12 表)

第 12 表 仕事や職業生活に関する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 <sup>1)</sup>	ストレスとなっていると感じる事柄がある <sup>2)3)</sup>		ストレスの内容(主なもの3つ以内)			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)
				仕事の量・質 <sup>4)</sup>	仕事の量	仕事の質		
<b>令和 2 年</b>	<b>100.0</b>	<b>54.2</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 56.7)</b>	<b>( 42.5)</b>	<b>( 30.9)</b>	<b>( 27.0)</b>	<b>( 17.7)</b>
(年齢階級)								
20歳未満	100.0	14.7	(100.0)	( 28.2)	( 16.8)	( 26.0)	( 17.7)	( 1.4)
20～29歳	100.0	53.1	(100.0)	( 51.4)	( 38.3)	( 26.6)	( 31.2)	( 15.2)
30～39歳	100.0	55.6	(100.0)	( 57.8)	( 40.8)	( 31.6)	( 26.6)	( 21.5)
40～49歳	100.0	57.2	(100.0)	( 55.0)	( 43.5)	( 31.3)	( 29.5)	( 16.3)
50～59歳	100.0	58.3	(100.0)	( 62.9)	( 47.6)	( 32.8)	( 24.6)	( 18.6)
60歳以上	100.0	34.4	(100.0)	( 47.8)	( 32.2)	( 28.0)	( 16.9)	( 13.8)
(性)								
男	100.0	58.4	(100.0)	( 60.2)	( 44.4)	( 34.7)	( 24.7)	( 19.6)
女	100.0	49.0	(100.0)	( 51.6)	( 39.8)	( 25.3)	( 30.5)	( 15.0)
(就業形態)								
正社員	100.0	59.1	(100.0)	( 60.3)	( 45.0)	( 33.5)	( 25.8)	( 19.8)
契約社員	100.0	52.6	(100.0)	( 34.6)	( 21.7)	( 20.8)	( 30.4)	( 9.1)
パートタイム労働者	100.0	35.2	(100.0)	( 47.3)	( 40.2)	( 17.3)	( 35.3)	( 7.3)
派遣労働者	100.0	53.9	(100.0)	( 40.1)	( 13.3)	( 30.7)	( 19.1)	( 2.5)
平成30年	100.0	58.0	(100.0)	( 59.4)	( …)	( …)	( 31.3)	( 22.9)

区 分	ストレスの内容(主なもの3つ以内)						ストレスとなっている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	
<b>令和 2 年</b>	<b>( 35.0)</b>	<b>( 18.9)</b>	<b>( 2.7)</b>	<b>( 15.0)</b>	<b>( 20.9)</b>	<b>( 11.5)</b>	<b>45.3</b>
(年齢階級)							
20歳未満	( 47.1)	( 28.2)	( 0.7)	( 4.4)	( 0.7)	( 30.9)	85.1
20～29歳	( 43.8)	( 18.4)	( 1.5)	( 6.6)	( 21.3)	( 13.5)	46.4
30～39歳	( 33.3)	( 19.7)	( 1.2)	( 13.9)	( 25.7)	( 9.3)	43.9
40～49歳	( 37.1)	( 15.2)	( 3.6)	( 18.7)	( 22.3)	( 11.5)	42.0
50～59歳	( 30.3)	( 22.1)	( 2.8)	( 14.2)	( 14.2)	( 12.5)	41.5
60歳以上	( 29.3)	( 22.6)	( 6.0)	( 22.4)	( 25.2)	( 9.5)	65.1
(性)							
男	( 36.1)	( 21.1)	( 3.5)	( 12.5)	( 24.9)	( 8.4)	41.1
女	( 33.4)	( 15.6)	( 1.5)	( 18.7)	( 15.1)	( 16.0)	50.4
(就業形態)							
正社員	( 37.3)	( 18.6)	( 2.8)	( 11.9)	( 23.8)	( 9.9)	40.1
契約社員	( 27.3)	( 16.7)	( 5.6)	( 27.4)	( 10.6)	( 22.5)	47.4
パートタイム労働者	( 24.7)	( 24.4)	( 0.8)	( 22.8)	( 10.6)	( 14.4)	64.8
派遣労働者	( 43.8)	( 3.9)	( 0.4)	( 62.3)	( 3.1)	( 24.0)	46.1
平成30年	( 34.0)	( 13.1)	( 3.0)	( 13.9)	( 22.2)	( 11.2)	41.7

注:1)「労働者計」には、「ストレスとなっていると感じる事柄の有無不明」を含む。  
 2)「ストレスとなっていると感じる事柄がある」には、「ストレスの内容不明」を含む。  
 3) ( )は、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者のうち、ストレスの内容(主なもの3つ以内)別にみた割合である。  
 4)「仕事の量・質」は、令和2年は「仕事の量」と「仕事の質」として調査を行った。

## (2) 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ストレスについて相談できる人がいる労働者の割合は90.8%[平成30年調査92.8%]となっている。

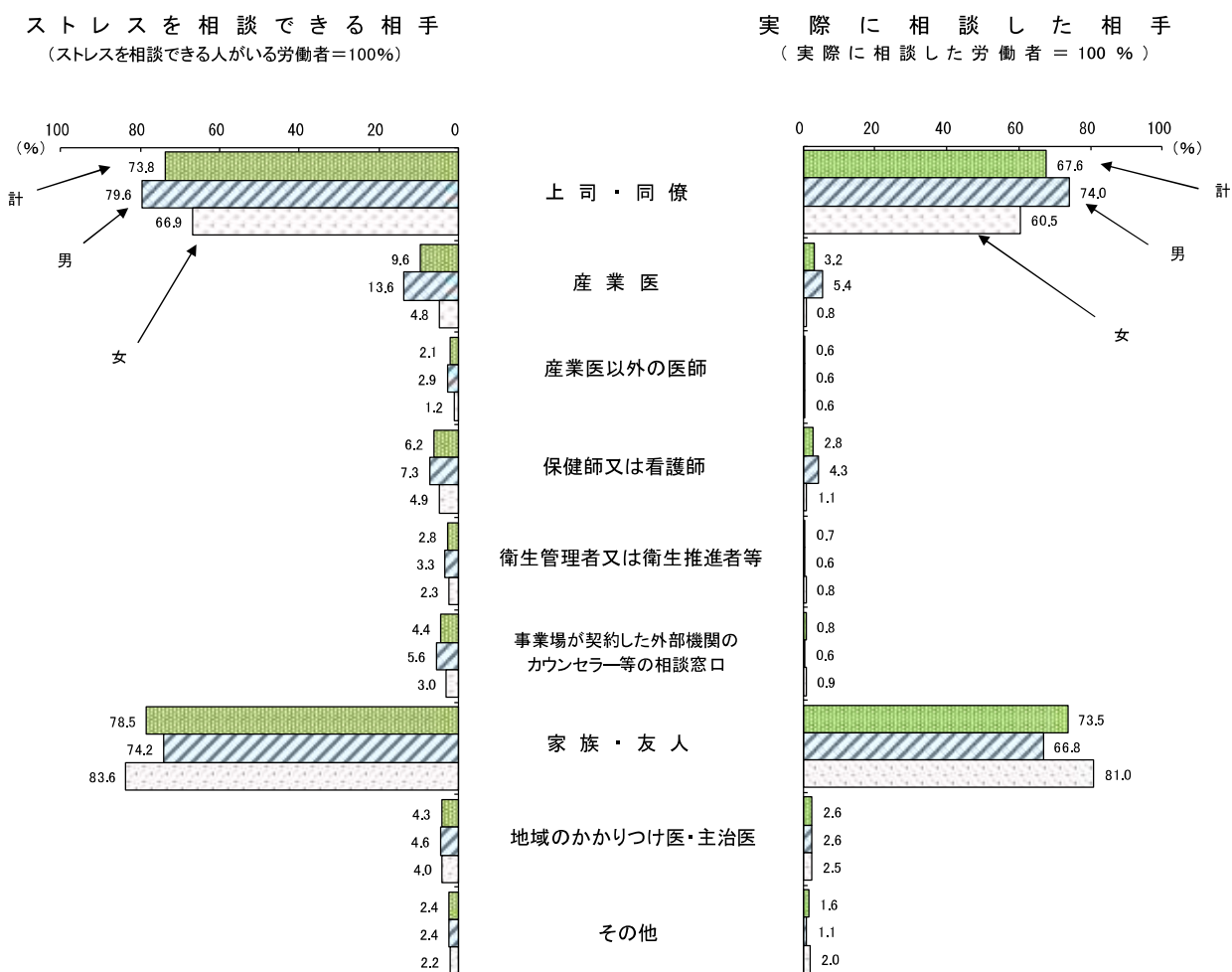
ストレスを相談できる人がいる労働者について、相談できる相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が78.5%[同79.6%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が73.8% [同77.5%]となっている。

これを男女別にみると「家族・友人が」男性74.2%、女性83.6%、「上司・同僚」が男性79.6%、女性66.9%となっている。(第1図、第13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74.1%[同80.4%]となっており、相談した相手(複数回答)をみると、「家族・友人」が73.5%[同76.3%]と最も多く、次いで「上司・同僚」が67.6%[同69.7%]となっている。

これを男女別にみると「家族・友人が」男性66.8%、女性81.0%、「上司・同僚」が男性74.0%、女性60.5%となっている(第1図、第14表)。

第1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)(令和2年)



第13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 <sup>1)</sup>	ストレスを相談できる人がいる <sup>2)</sup>		相談できる相手(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
<b>令和2年</b>	<b>100.0</b>	<b>90.8</b>	<b>(100.0)</b>	<b>( 73.8)</b>	<b>( 9.6)</b>	<b>( 2.1)</b>	<b>( 6.2)</b>
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	94.3	(100.0)	( 27.1)	( 0.3)	( 0.3)	( 1.0)
20～29歳	100.0	95.3	(100.0)	( 69.7)	( 7.5)	( 1.7)	( 4.4)
30～39歳	100.0	89.1	(100.0)	( 78.1)	( 8.4)	( 2.6)	( 5.0)
40～49歳	100.0	92.7	(100.0)	( 75.6)	( 9.4)	( 1.2)	( 3.6)
50～59歳	100.0	89.9	(100.0)	( 73.5)	( 13.5)	( 2.5)	( 12.3)
60歳以上	100.0	84.0	(100.0)	( 67.2)	( 6.6)	( 3.9)	( 4.7)
(性)							
男	100.0	89.5	(100.0)	( 79.6)	( 13.6)	( 2.9)	( 7.3)
女	100.0	92.5	(100.0)	( 66.9)	( 4.8)	( 1.2)	( 4.9)
(就業形態)							
正社員	100.0	91.0	(100.0)	( 76.0)	( 12.0)	( 2.6)	( 7.8)
契約社員	100.0	87.0	(100.0)	( 70.3)	( 4.3)	( 0.9)	( 3.3)
パートタイム労働者	100.0	91.7	(100.0)	( 66.9)	( 2.2)	( 0.8)	( 1.5)
派遣労働者	100.0	85.8	(100.0)	( 72.4)	( 2.0)	( 2.3)	( 0.4)
平成30年	100.0	92.8	(100.0)	( 77.5)	( 8.8)	( 1.9)	( 3.8)

区 分	相談できる相手(複数回答)					ストレスを相談できる人はいない	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 <sup>3)</sup>
	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	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等の相談窓口					
<b>令和2年</b>	<b>( 2.8)</b>	<b>( 4.4)</b>	<b>( 78.5)</b>	<b>( 4.3)</b>	<b>( 2.4)</b>	<b>5.6</b>	<b>69.2</b>
(年齢階級)							
20歳未満	( 0.1)	( 0.3)	( 95.4)	( 3.4)	( 2.1)	1.6	25.5
20～29歳	( 3.4)	( 5.4)	( 90.5)	( 5.1)	( 2.6)	2.9	67.8
30～39歳	( 2.7)	( 3.2)	( 80.4)	( 3.3)	( 2.9)	6.0	71.5
40～49歳	( 2.8)	( 3.6)	( 80.2)	( 4.3)	( 2.9)	5.0	71.7
50～59歳	( 2.9)	( 7.3)	( 70.2)	( 3.7)	( 1.1)	7.2	69.7
60歳以上	( 2.3)	( 1.3)	( 68.6)	( 7.6)	( 2.1)	7.2	59.7
(性)							
男	( 3.3)	( 5.6)	( 74.2)	( 4.6)	( 2.4)	7.1	72.9
女	( 2.3)	( 3.0)	( 83.6)	( 4.0)	( 2.2)	3.9	64.7
(就業形態)							
正社員	( 3.6)	( 5.7)	( 77.1)	( 4.1)	( 2.1)	5.7	72.1
契約社員	( 1.1)	( 2.0)	( 76.3)	( 7.7)	( 5.8)	8.3	62.3
パートタイム労働者	( 0.2)	( 0.7)	( 83.7)	( 4.1)	( 1.1)	3.9	61.6
派遣労働者	( 1.7)	( 0.5)	( 85.8)	( 6.8)	( 11.5)	12.0	62.5
平成30年	( 2.4)	( 3.0)	( 79.6)	( 5.6)	( 1.8)	5.0	73.3

注:1)「労働者計」には、「ストレスを相談できる人の有無不明」を含む。

2) ( )は、ストレスを相談できる人がいる労働者のうち、相談できる相手(複数回答)別にみた割合である。

3)「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」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14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	ストレスを相談できる人がいる労働者計 <sup>1)2)</sup>		実際に相談した <sup>3)</sup>		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
<b>令和2年</b>	[ 90.8]	100.0	74.1	(100.0)	( 67.6)	( 3.2)	( 0.6)	( 2.8)
(年齢階級)								
20歳未満	[ 94.3]	100.0	33.3	(100.0)	( 42.8)	( -)	( 0.6)	( -)
20～29歳	[ 95.3]	100.0	79.7	(100.0)	( 62.4)	( 0.6)	( 1.2)	( 1.4)
30～39歳	[ 89.1]	100.0	76.7	(100.0)	( 69.9)	( 1.2)	( 0.4)	( 0.9)
40～49歳	[ 92.7]	100.0	77.3	(100.0)	( 68.9)	( 1.8)	( 0.4)	( 1.6)
50～59歳	[ 89.9]	100.0	70.6	(100.0)	( 68.9)	( 9.6)	( 0.6)	( 7.9)
60歳以上	[ 84.0]	100.0	59.0	(100.0)	( 62.1)	( 1.0)	( 1.0)	( 0.7)
(性)								
男	[ 89.5]	100.0	71.5	(100.0)	( 74.0)	( 5.4)	( 0.6)	( 4.3)
女	[ 92.5]	100.0	77.1	(100.0)	( 60.5)	( 0.8)	( 0.6)	( 1.1)
(就業形態)								
正社員	[ 91.0]	100.0	76.1	(100.0)	( 69.5)	( 4.2)	( 0.7)	( 3.6)
契約社員	[ 87.0]	100.0	72.8	(100.0)	( 67.7)	( 0.7)	( 0.3)	( 0.6)
パートタイム労働者	[ 91.7]	100.0	68.3	(100.0)	( 60.7)	( 0.1)	( 0.0)	( 0.1)
派遣労働者	[ 85.8]	100.0	58.3	(100.0)	( 65.2)	( 0.4)	( 1.3)	( 0.6)
平成30年	[ 92.8]	100.0	80.4	(100.0)	( 69.7)	( 2.4)	( 1.3)	( 2.2)

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	職場の事業場外資源を含めた相談先に相談した <sup>4)</sup>
	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	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等の相談窓口					
<b>令和2年</b>	( 0.7)	( 0.8)	( 73.5)	( 2.6)	( 1.6)	14.7	51.2
(年齢階級)							
20歳未満	( -)	( -)	( 88.2)	( 0.5)	( 5.8)	61.8	14.2
20～29歳	( 0.7)	( 0.2)	( 89.4)	( 4.0)	( 1.7)	14.0	50.3
30～39歳	( 1.6)	( 1.6)	( 75.4)	( 2.1)	( 2.3)	14.3	55.4
40～49歳	( 0.2)	( 0.8)	( 75.0)	( 2.4)	( 1.5)	11.7	54.1
50～59歳	( 0.5)	( 0.3)	( 61.7)	( 1.7)	( 0.7)	15.9	50.0
60歳以上	( 0.8)	( 0.7)	( 62.6)	( 4.5)	( 1.9)	21.4	37.4
(性)							
男	( 0.6)	( 0.6)	( 66.8)	( 2.6)	( 1.1)	17.0	54.0
女	( 0.8)	( 0.9)	( 81.0)	( 2.5)	( 2.0)	12.1	47.8
(就業形態)							
正社員	( 0.9)	( 1.0)	( 71.5)	( 2.2)	( 1.4)	13.9	54.4
契約社員	( 0.5)	( 0.4)	( 69.8)	( 7.7)	( 2.3)	17.7	49.8
パートタイム労働者	( 0.0)	( -)	( 83.1)	( 2.4)	( 0.9)	15.6	41.5
派遣労働者	( -)	( -)	( 81.7)	( 1.9)	( 18.0)	25.2	38.8
平成30年	( 0.7)	( 0.3)	( 76.3)	( 3.8)	( 1.4)	13.2	57.4

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) 「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」を含む。

3) ( )は、実際に相談した労働者のうち、相談した相手(複数回答)別にみた割合である。

4) 「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 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」7.6%[平成30年調査 9.3%]、「ときどきある」12.5%[同 19.6%]を合わせて20.1%[同 28.9%]となっている。

このうち、職場の受動喫煙に関して、「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39.2%[同 43.2%]となっている。(第2図、第15表)

第2図 職場の受動喫煙の状況別労働者割合(令和2年)



第15表 職場の受動喫煙の有無、受動喫煙により不快に感じること、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 <sup>1)</sup>	職場で受動喫煙がある			職場で受動喫煙がない
		ほとんど毎日ある	ときどきある		
<b>令和2年</b>	<b>100.0</b>	<b>20.1</b>	<b>7.6</b>	<b>12.5</b>	<b>78.3</b>
(年齢階級)					
20歳未満	100.0	13.5	1.8	11.8	83.9
20～29歳	100.0	17.8	6.0	11.9	81.5
30～39歳	100.0	25.1	10.7	14.4	74.2
40～49歳	100.0	20.2	7.5	12.8	78.7
50～59歳	100.0	19.3	7.4	11.9	79.2
60歳以上	100.0	13.9	4.7	9.2	79.2
(性)					
男	100.0	26.1	10.7	15.3	72.7
女	100.0	12.8	3.8	8.9	85.3
平成30年	100.0	28.9	9.3	19.6	70.1

区 分	職場で受動喫煙がある労働者 <sup>2)3)</sup>	不快に感じること、体調が悪くなること		不快に感じること、体調が悪くなることのない		
		よくある	たまにある			
<b>令和2年</b>	<b>[ 20.1 ]</b>	<b>100.0</b>	<b>39.2</b>	<b>10.7</b>	<b>28.5</b>	<b>59.8</b>
(年齢階級)						
20歳未満	[ 13.5 ]	100.0	18.1	0.8	17.4	81.9
20～29歳	[ 17.8 ]	100.0	33.4	11.3	22.1	66.1
30～39歳	[ 25.1 ]	100.0	35.7	6.7	29.0	64.3
40～49歳	[ 20.2 ]	100.0	40.9	16.3	24.6	58.7
50～59歳	[ 19.3 ]	100.0	44.4	7.8	36.6	54.1
60歳以上	[ 13.9 ]	100.0	40.6	11.0	29.7	52.3
(性)						
男	[ 26.1 ]	100.0	35.1	10.0	25.1	64.1
女	[ 12.8 ]	100.0	49.6	12.5	37.1	48.9
平成30年	[ 28.9 ]	100.0	43.2	9.9	33.3	56.5

注:1)「労働者計」には、「職場での受動喫煙の有無不明」を含む。

2) [ ]は、全労働者のうち、職場で受動喫煙がある労働者の割合である。

3)「職場で受動喫煙がある労働者」には、「体調不良等の有無不明」を含む。

## 主な用語の説明

### 「常用労働者」

- ①期間を定めずに雇われている者
- ②1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。

### 「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。

### 「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。

### 「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、保健師等をいう。

### 「産業医」

常時 50 人以上の労働者を使用する事業所において、労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいう（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。常時 50 人以上の労働者を使用する事業所においては、実施が義務となっている。（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」

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）

### 「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。

### 「化学物質に関する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。

### 「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）。

### 「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。

### 「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が付いており、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化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 15）。

### 「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・提供者に危険有害性の表示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）。



## 「GHSラベル」

化学品を世界的に統一されたルールに従って危険有害性ごとに分類（GHS分類）し、その情報を一目で分かるようにしたラベルの表示をいう（労働安全衛生法第57条）。

<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）

## 「健康増進法」

令和2年4月1日より改正健康増進法が全面施行され、多くの人が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について講ずべき措置を定めている。

## 「第一種施設」

学校・病院・児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設をいう。

## 「第二種施設」

多数の者が利用する施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設をいう。  
一般の事務所や工場等は、この第二種施設に該当する。

## 「喫煙専用室又は加熱式たばこ喫煙専用室」

第二種施設等の屋内又は内部の一部の場所で、構造又は設備がその室外の場所（第二種施設等の屋内又は内部の場所に限る）へのたばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した室を喫煙できる場所として定めたものをいう。

喫煙専用室内では飲食等を行うことは認められていないが、加熱式たばこ喫煙専用室内では飲食等を行うことが可能となっている。

## 「時間外・休日労働時間」

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＝

1か月の総労働時間（労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間数）－  
（計算期間（1か月間）の総暦日数／7）×40

### 「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。

事業者は時間外・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第1項、労働安全衛生規則第52条の2第1項)

### 「外国人労働者」

出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、我が国での活動が認められており、在留資格に定められた範囲で就労活動が認められる在留資格とは、以下のものをいう。

教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）

### 「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。

### 「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（精神保健福祉士、臨床心理士や産業カウンセラー）をいう。

# ストレスチェック制度

簡単！

## 導入マニュアル

2015年12月から  
義務づけ

### コンテンツ

ストレスチェックって何ですか？

何のためにやるのでしょうか？

いつまでに何をやればいいのか？

導入前の準備

ストレスチェックの実施

面接指導の実施と就業上の措置

職場分析と職場環境の改善

何に気をつければいいのか？

プライバシーの保護

不利益取扱いの防止

## ストレスチェックって何ですか？

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が 50 人以上いる事業所では、**2015 年 12 月から、毎年 1 回、この検査を全ての労働者<sup>※</sup>に対して実施することが義務**付けられました。

※ 契約期間が 1 年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外です。

### 質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち が う
<b>あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
⋮				
<b>最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
⋮				
<b>あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
⋮				

## 何のためにやるのでしょうか？

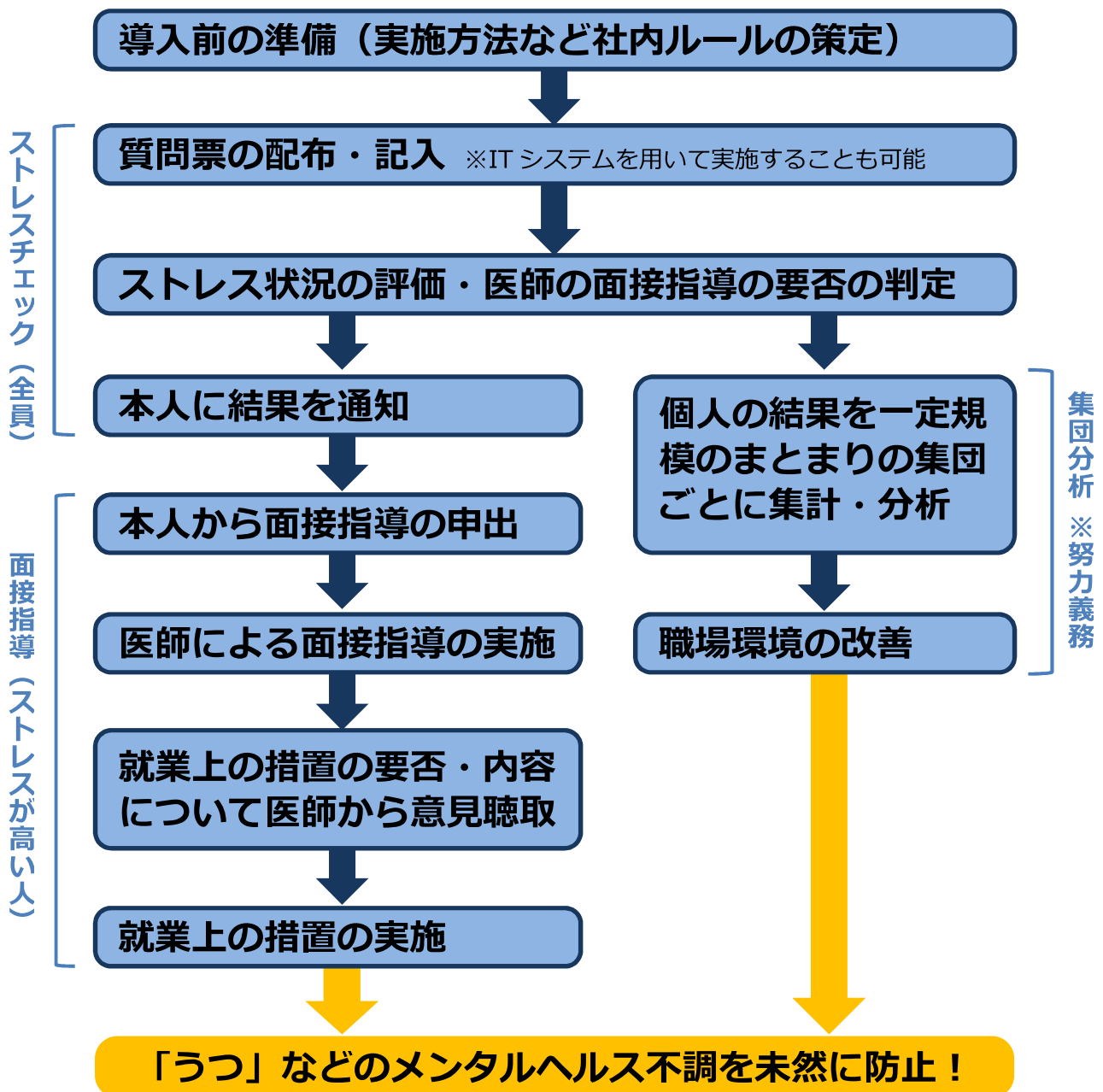
労働者が自分のストレスの状態を知ることによって、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、**「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組み**です。

## いつまでに何をやればいいのでしょうか？

ストレスチェック制度（準備から事後措置まで）は、以下の手順で進めていきます。

**2015年12月1日から2016年11月30日までの間に、全ての労働者に対して1回目のストレスチェックを実施しましょう。**

### ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

## 導入前の準備

- まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示しましょう。
- 次に、事業所の衛生委員会で、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合いましょう。

### 話し合う必要がある事項（主なもの）

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

- 話し合って決まったことを社内規程として明文化しましょう。そして、全ての労働者にその内容を知らせましょう。
- 実施体制・役割分担を決めましょう。

※一人がいくつかの役割を兼ねることも可能です。

### 実施体制の例

#### ○制度全体の担当者

事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する者。

#### ○ストレスチェックの実施者

ストレスチェックを実施する者。医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。

#### ○ストレスチェックの実施事務従事者

実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。外部委託も可能です。

#### ○面接指導を担当する医師

## ストレスチェックの実施

### ○ 質問票を労働者に配って、記入してもらいましょう。

※1 使用する質問票は、以下の種類の質問が含まれていれば、特に指定はありませんが、何を使えばよいか分からない場合は、国が推奨する 57 項目の質問票（次ページ）を使いましょう。

- ① ストレスの原因に関する質問項目
- ② ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③ 労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

※2 ITシステムを利用して、オンラインで実施することもできます。厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを無料で公開する予定ですので、ご活用下さい。

### ○ 記入が終わった質問票は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が回収しましょう。

**注意！ 第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはいけません！**

### ○ 回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレス<sup>※</sup>で医師の面接指導が必要な者を選びます。

※ 自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を高ストレス者として選びます。選び方が分からない場合は、以下の URL に掲載されている「ストレスチェック制度実施マニュアル」の 40 ページに記載されている基準を参考にするとよいでしょう。

URL : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

### ○ 結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知されます。

**注意！ 結果は企業には返ってきません。  
結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。**

### ○ 結果は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が保存します。

※ 結果を企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が鍵やパスワードの管理をしなければいけません。



# 国が推奨する 57 項目の質問票

## (職業性ストレス簡易調査票)

- A** あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない
  2. 時間内に仕事が処理しきれない
  3. 一生懸命働かなければならない
  4. かなり注意を集中する必要がある
  5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
  6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
  7. からだを大変よく使う仕事だ
  8. 自分のペースで仕事ができる
  9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
  10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
  11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
  12. 私の部署内で意見のくい違いがある
  13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
  14. 私の職場の雰囲気は友好的である
  15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
  16. 仕事の内容は自分にあっている
  17. 働きがいのある仕事だ
- B** 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ         | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をしても面倒だ     | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしふしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |
- C** あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
  2. 職場の同僚
  3. 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
  5. 職場の同僚
  6. 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
  8. 職場の同僚
  9. 配偶者、家族、友人等
- 【回答肢(4段階)】

A そうだ/まあそうだ/ややがう/ちがう

B ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

C 非常に/かなり/多少/全くない

D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足
- D** 満足度について
1. 仕事に満足だ
  2. 家庭生活に満足だ
- ※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

## 本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

### あなたのストレスプロフィール

ストレスの原因と考えられる因子

ストレスによっておこる心身の反応

ストレス反応に影響を与える他の因子

### <評価結果(点数)について>

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

### <あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です(高ストレス者に該当します)。

セルフケアのためのアドバイス

.....

.....

.....

.....

.....

### <面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇(メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の指図が請じられることとなります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇(メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)



## 面接指導の実施と就業上の措置

- ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出<sup>※1</sup>があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施<sup>※2</sup>しましょう。

※1 申出は、結果が通知されてから1月以内に行う必要があります。

※2 面接指導は申出があってから1月以内に行う必要があります。

- 面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き<sup>※</sup>、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施しましょう。

※ 医師からの意見聴取は、面接指導後1月以内に行う必要があります。

- 面接指導の結果<sup>※</sup>は事業所で5年間保存しましょう。

※ 記録を作成・保存してください。以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構いません。

- ① 実施年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
- ⑤ 就業上の措置に関する医師の意見

## 職場分析と職場環境の改善 ※努力義務

- ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析<sup>※</sup>してもらい、その結果を提供してもらいましょう。

※ 集団ごとに、質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団が、こういったストレスの状況なのかを調べましょう。

**注意！ 集団規模が10人未満の場合は、個人特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けはけません。  
原則10人以上の集団を集計の対象としましょう。**

- 集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょう。

## 何に気をつければいいのでしょうか？

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しましょう。

## プライバシーの保護

- 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。
- ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者とその補助をする実施事務従事者）には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。
- 事業者提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

## 不利益取扱いの防止

- 事業者が以下の行為を行うことは禁止されています。
  - ① 次のことを理由に労働者に対して不利益な取扱いを行うこと
    - ・ 医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと
    - ・ ストレスチェックを受けないこと
    - ・ ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
    - ・ 医師による面接指導の申出を行わないこと
  - ② 面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと