

## 主 な 用 語 の 定 義

### 「労働災害」

業務に起因して発生した負傷・死亡及び疾病をいう。調査期間に同一人が2回被災した場合は、延べ被災労働者数は2人と計上する。通勤途中に発生した災害（いわゆる「通勤災害」）は労働災害に含まない。

### 「正社員」

フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者をいう。

### 「契約社員」

フルタイム勤務で1か月を超える雇用期間の定めのある者をいう。

### 「パートタイム労働者」

一般社員（フルタイム勤務者で基幹業務を行う社員）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、雇用期間の定めがない又は1か月を超える期間を定めて雇われている者をいう。

### 「臨時・日雇労働者」

1か月以内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のうち、9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上就労している者をいう。

### 「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。

### 「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。

### 「安全衛生委員会」

安全委員会及び衛生委員会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。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。

#### 「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。

#### 「リスクアセスメント」

利用可能な情報を用いて労働者の安全衛生に関する危険・有害要因を特定し、そのリスクを見積もり、かつ、評価することによって、当該リスクが許容範囲か否かを判断し、リスクの大きいものから順にそのリスクを低減させていく手法をいう。

#### 「コントロール・バンディング」

化学物質を取り扱う作業ごとに、物質の有害性、揮発性／飛散性、取扱量の 3 つの要素によって、リスクの程度を 4 段階にランク区分し、管理のための一般的実施事項を各々の区分ごとに示すことをいう。一般的に行われる作業については、より具体的な事項を個別の管理手段シートとして示すことをいう。

#### 「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のことをいう。

#### 「メンタルヘルス不調」

メンタルヘルス不調とは、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。

#### 「事業所内の産業保健スタッフ」

メンタルヘルス対策が効果的に実施されるよう、労働者や管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルス対策の実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業所外資源（専門医療機関など）とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たす人々のことで、産業医、衛生管理者、事業所内の保健師等をいう。

#### 「ストレスチェック」

労働者のストレスについて、調査票などを用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるためのものをいう。

本調査でいうストレスチェックには、労働安全衛生法に基づき、平成 27 年 12 月 1 日から労働者数 50 人以上の事業所に義務づけられるストレスチェック制度に準じて取り組まれているものを含む。

#### 「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う。具体的には、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」

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。

#### 「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」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福祉機構が運営している。

#### 「他の外部機関」

精神保健福祉センター、（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。

#### 「健康診断機関」

健康診断を実施している機関をいう。医療機関であるかどうか、健康診断を専門に実施している機関であるかを問わない。

#### 「事業所内の建物内全体（執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている」

建物全部を禁煙とし、屋外のみ喫煙を可能としている場合をいう。

#### 「喫煙室」

出入口以外には非喫煙場所に対する開口面がほとんどない独立した喫煙のための屋外排気装置付きの部屋のことをいう。

#### 「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている」

建物内又は建物内に準じた場所（例えば車両など）を常に禁煙とし、事業所敷地内の屋外も常に禁煙としている場合をいう。

### 「喫煙コーナー」

天井から吊り下げた板等による壁、ついたて等によって区画された喫煙可能な区域のことをいう。

### 「喫煙可能区域」

屋外に設置した喫煙所、屋内に設置した喫煙室、喫煙コーナーなど従業員、顧客等が喫煙を許されている区域のことをいう。

### 「たばこの煙を低減する装置」

たばこの煙の成分の一部をフィルター等で除去して屋内で空気を循環させる空気清浄装置等の機器のことをいう。

### 「一定以上の換気」

喫煙可能区域において、浮遊粉じん濃度が 0.15mg/立方メートル以下又は  $70.3 \times$ （喫煙席数）立方メートル/時間以上の換気措置を講じていることをいう。

### 「有害業務」

労働安全衛生関係法令に定める有害な業務及び作業方法や作業環境の管理が適切に行われないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務のうち、この調査では「鉛業務」、「有機溶剤業務」、「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」、「石綿等を取り扱う業務」、「放射線業務」、「粉じん作業」をいう。

### 「鉛業務」

鉛、鉛化合物を取り扱う業務及びその業務を行う作業所の清掃の業務等をいう（労働安全衛生法施行令別表第4に掲げる業務）。

### 「有機溶剤業務」

屋内作業場等で、有機溶剤（アセトン、キシレン、トルエン等の労働安全衛生法施行令別表第6の2に掲げる物質）を製造し又は取り扱う業務をいう。

### 「特定化学物質」

ジクロロベンジジン、重クロム酸、ベンゼン等（労働安全衛生法施行令別表第3に掲げる物質）をいう。

### 「石綿等を取り扱う業務」

石綿（石綿若しくは石綿をその重量の0.1%を超えて含有する製剤その他の物）を取り扱う業務をいう。

### 「放射線業務」

エックス線等電離放射線の発生を伴う装置の使用又は検査の業務や放射性物質を装備

している機器を取り扱う業務や坑内における核原料物質の掘採の業務等をいう（労働安全衛生法施行令別表第2に掲げる業務）。

### 「粉じん作業」

岩石の裁断、研磨加工、粉状物質の袋詰め及び混合等じん肺にかかるおそれがあると認められる作業（じん肺法施行規則別表に掲げる作業）をいう。

### 「特殊健康診断」

有害業務に常時従事する労働者に対して、雇入れ時、当該業務への配置替え時及び定期的に行う健康診断をいう。また、「有所見者」とは、健康診断の結果、異常所見が認められた労働者をいう。

### 「じん肺健康診断」

じん肺（粉じんを吸入することによって肺に生じた線維増殖性変化を主体とする疾病）の予防及び健康管理のために実施する胸部臨床検査、肺機能検査等の健康診断をいう。

粉じん作業従事との関係	じん肺管理区分	健康診断の頻度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2、3	1年以内ごとに1回
過去に常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

### 「時間外・休日労働」

本調査の時間外・休日労働とは、休憩時間を除き、1週当たり40時間を超えた労働をいう。

1か月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行う。

1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

### 「長時間労働者に対する医師による面接指導」

長時間の労働により疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることをいう。

労働安全衛生法により、事業主は、①時間外・休日労働時間数が1か月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対し、医師による面接指導を実施することが義務づけられている。

また、②時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える労働により疲労の蓄積が認められ又は健康上の不安を有している労働者及び③事業所において定められた基準に該当する労働者に対しては、医師による面接指導等の実施が努力義務となっている。

### 「安全衛生教育」

労働安全衛生法で事業者による実施が義務づけられているものであり、雇入れ時と作

業内容が変わったとき（派遣されたときを含む）に行う教育のことをいう。

#### 「危険予知（KY）活動」

作業や職場にひそむ危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力を高める手法のことをいう。一般にKYT、KY訓練、KY活動（KYK）、ツールボックスミーティング（TBM）等と呼ばれている。

#### 「常時従事」

「継続してその有害業務に従事する」場合や「一定の期間ごとに反復してその有害業務に従事する」場合などをいう。

#### 「カウンセラー等」

事業所において、個々の労働者に対してメンタルヘルス対策（心の健康対策）を実施する担当者をいう。例えば、精神保健福祉士、臨床心理士や産業カウンセラーなどをいう。

#### 「セクハラ」

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

#### 「パワハラ」

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