

「長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施状況調査」  
報告書

平成 22 年 8 月

独立行政法人労働安全衛生総合研究所  
佐々木毅，久保智英，岩崎健二

## 目次

1. 背景	1
2. 目的	1
3. 方法	1
4. 結果	3
5. 考察	7
資料1：調査票	9
資料2：集計表一覽	17

## 1. 背景

平成 18 年 4 月に改正労働安全衛生法（改正安衛法）が施行され、50 人以上の規模の事業場において長時間労働者に対する医師による面接指導（面接指導制度）並びに、従来から健康診断結果の通知が義務づけられていた定期健康診断等に加えて、特殊健康診断等についてもその結果の通知を行うことが義務づけられた。そして、法の適用が猶予されていた 50 人未満の事業場においても平成 20 年 4 月にそれらを実施することが義務化された。改正安衛法の施行から 4 年が経過し、それらの内容について再検討する時期に差し掛かっている。これまで厚生労働省による労働安全衛生基本調査（平成 17 年）、労働者健康状況調査（平成 19 年）あるいは各都道府県労働局による調査により、それらの実施状況について調査は行われているものの、面接指導制度や特殊健康診断結果等の結果通知等についての最新の実施状況を調査することが求められている。

## 2. 目的

改正安衛法に関して主に以下の点についての現状を把握することを目的とした。

1. 健康診断（特に特殊健康診断結果等の結果通知状況）
2. 面接指導制度の認知度
3. 面接指導の実施状況（特に 50 人未満の事業場規模）
4. 申し出制度の認知度、必要性についての認識

## 3. 方法

### 3-1. 調査票

調査票は、Ⅰ. 基本情報（企業全体の労働者数、事業場の労働者数、業種）、Ⅱ. 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取等、Ⅲ. 長時間労働者に対する医師による面接指導の認知度や実施状況等（事業場で労働衛生管理業務に通じている者の立場から回答）、Ⅳ. 長時間労働者に対する医師による面接指導の認知度と申し出制度（事業場労働者の立場を推測して回答）から構成される（資料 1）。

### 3-2. 対象事業場

TSR（東京商エリサーチ）企業情報ファイル 283byte からランダムサンプリングした全国 2,000 社（会社従業員 50 人以上：1000 件、同 10 人以上 50 人未満：1,000 社、業種の指定はなし）に調査票を郵送し（表 1）、労働衛生管理業務に通じている者に回答するよう依頼し（2010 年 5 月末）、返送してもらった（同年 6 月 21 日までに返送された回答票まで有効とした）。532 票を回収し、うち事業体が解散したため回答できなかった 1 社を除く、531 票（回収率 26.6%）を有効とし、事業場規模の設問に回答のあった 527 事業場を解析対象とした。

表1. 都道府県、業種別の調査票送付先

	A	B	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
北海道			17	14		5	10	7			1	2	2	1	3	1	7	70
青森県			4	4			3	4	1		1				1	1	3	22
岩手県	1		3	5		1		9									1	20
宮城県			5	3		1	4	5		1		1	4		3	1	1	29
秋田県			1	4		2			1			1			5		2	16
山形県			4	6			2			1				1	1	1		16
福島県			3	8			3	4				2	1	1			4	26
茨城県			5	9			5	6			3	1			1	1	3	34
栃木県			2	8		1	1	5	1	1	1		1		5		2	28
群馬県			2	13		1	5	5	1	1				2	1		3	34
埼玉県			5	21		3	5	8		1	2	1		1	6	1	2	56
千葉県			6	9		2	5	8		1	1	1	3	3	4	2	2	47
東京都		1	24	114	1	66	25	71	13	11	23	9	18	9	14		48	447
神奈川県			11	31		8	11	19	2	3	1	3	2	1	3	1	8	104
新潟県			4	13	1			8		1		4	1	1	5	2	2	42
富山県	1		5	8		1		7									1	23
石川県			3	7			1	4		1				1	1	1	1	20
福井県			7	6			1	4	1	1				1				21
山梨県			1	3		2	1	1									1	9
長野県			2	13		1	3	3		1	2		1		1		3	30
岐阜県			6	7			1	5	1		1			1	2			24
静岡県		1	2	19		2	9	6	2					1	1		2	45
愛知県			21	48		6	15	17	5	7	2	5	5	4	8	1	9	153
三重県			2	3		1	2	3		1		1	1	1	1		1	17
滋賀県			2	6			2					1			1			12
京都府			4	9		1	1	10	1	1	2			1	3	1	1	35
大阪府			22	61		5	10	33	3	3	7	6	5	2	5	2	9	173
兵庫県	1		7	16		2	3	9	2	5		5	1	1	6		5	63
奈良県			1	3		1		3				1	1	1	1	1		13
和歌山県			2	5				1	1					2			2	13
鳥取県			2					2					1				1	6
島根県			1	1			1	4				1		1	2		2	13
岡山県			7	11			2	6			1	1		2	3		2	35
広島県			6	18		1	3	13	1	3		2	1		2	1	5	56
山口県			4	4		1	1	7			2				1		4	24
徳島県			1				3	2			1		1		1	1	1	10
香川県			1	2		3	1	4		2			1		1		1	16
愛媛県			5	6				2			1	1		1	1	1		18
高知県			1	3				1						1	1		2	9
福岡県			12	10		3	7	9	1		1		3		5	1	5	57
佐賀県				2				2							2			6
長崎県			3	1			3	3	2	1		1		1	2		1	18
熊本県			2	4			2	5	2			1	1		1		1	19
大分県			1	4			3	2					1		2			13
宮崎県				3		1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	21
鹿児島県	1		2	5			5	2			2		1	2	6		2	28
沖縄県			2	1		1		2				1			1		1	9
	4	2	233	551	2	122	162	333	42	49	56	53	58	45	114	21	153	2000

A: 農業、林業、B: 漁業、D: 建設業、E: 製造業、F: 電気・ガス・熱供給・水道業、G: 情報通信業、H: 運輸業、郵便業、I: 卸売業、小売業、J: 金融業、保険業、K: 不動産業、物品賃貸業、L: 学術研究、専門・技術サービス業、M: 宿泊業、飲食サービス業、N: 生活関連サービス業、娯楽業、O: 教育、学習支援業、P: 医療、福祉、Q: 複合サービス事業、R: サービス業(他に分類されない)

### 3-3. 解析方法

解析は、事業場の常用労働者数（以下、労働者数と略す）で 50 人未満（285 事業場、54.1%）、50～299 人（176 事業場、33.4%）、300 人以上（66 事業場、12.5%）の 3 群に分け（表 2）、各々の質問項目への回答をクロス集計し、カイ二乗検定によって回答の割合を比較した。

表2. 解析対象とした事業場の規模

事業場の常用労働者数	事業場の常用労働者数					
	50人未満		50～299人		300人以上	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
1,000人以上	—	—	—	—	17	( 25.8%)
500～999人	—	—	—	—	16	( 24.2%)
300～499人	—	—	—	—	33	( 50.0%)
100～299人	—	—	110	( 62.5%)	—	—
50～99人	—	—	66	( 37.5%)	—	—
30～49人	100	( 35.1%)	—	—	—	—
10～29人	146	( 51.2%)	—	—	—	—
10人未満	39	( 13.7%)	—	—	—	—
合計	285	(100.0%)	176	(100.0%)	66	(100.0%)

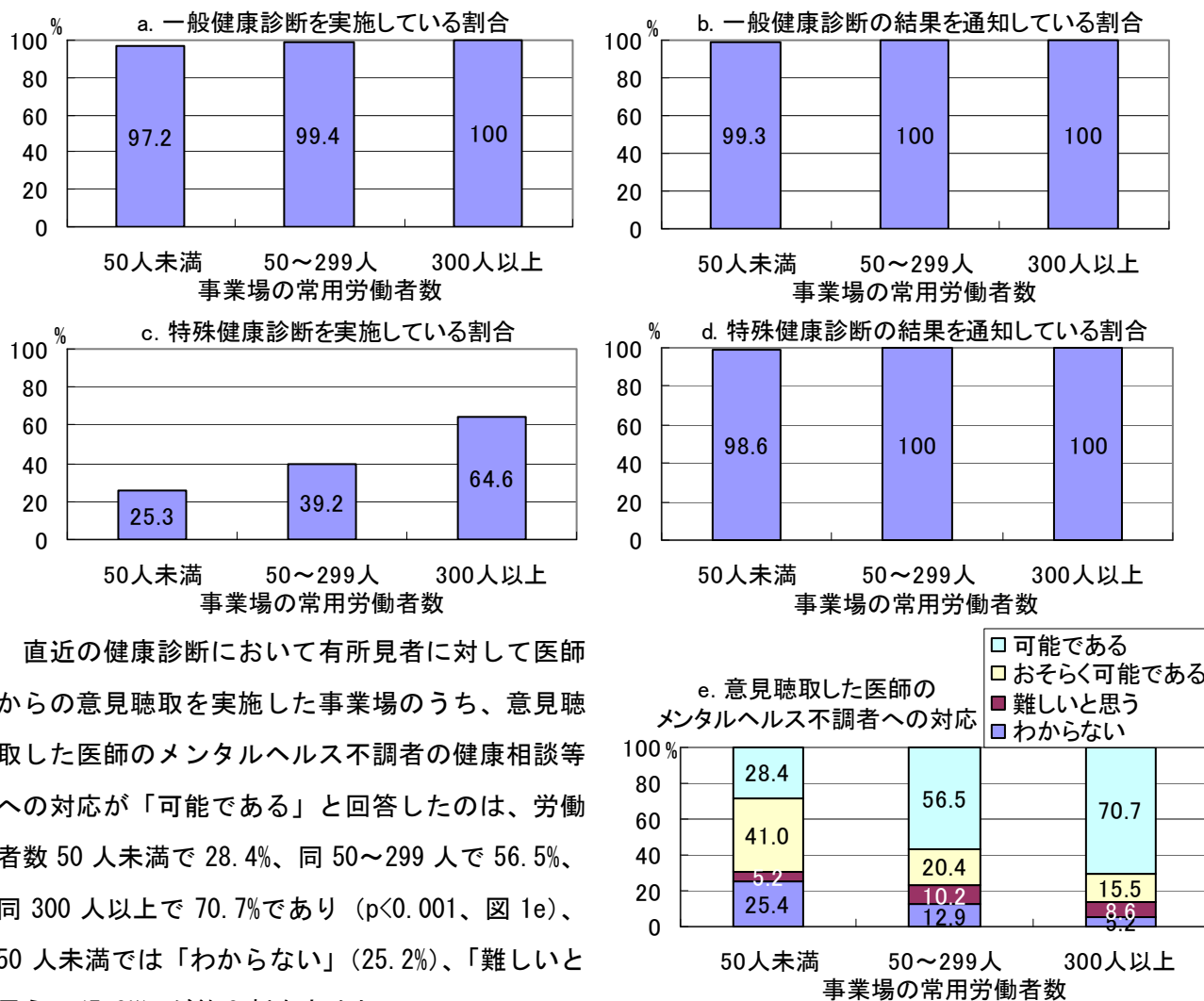
## 4. 結果

本調査の解析結果の全てのクロス集計表を資料2に示した。

### 4-1. 健康診断

一般健康診断を実施している割合は、労働者数50人未満で97.2%、同50～299人で99.4%、同300人以上で100%（図1a）、それらのうち結果の通知をしているのは各々99.3%、100%、100%であった（図1b）。

特殊健康診断を実施している割合は、労働者数50人未満で25.3%、同50～299人で39.2%、同300人以上で64.6%と事業場規模による違いが見られたが（ $p < 0.001$ 、図1c）、それらのうち結果を通知しているのは各々98.6%、100%、100%とほぼ全ての事業場規模で通知していた（図1d）。



直近の健康診断において有所見者に対して医師からの意見聴取を実施した事業場のうち、意見聴取した医師のメンタルヘルス不調者の健康相談等への対応が「可能である」と回答したのは、労働者数50人未満で28.4%、同50～299人で56.5%、同300人以上で70.7%であり（ $p < 0.001$ 、図1e）、50人未満では「わからない」（25.2%）、「難しいと思う」（5.2%）が約3割を占めた。

図1. 健康診断の実施状況とその結果通知

### 4-2. 長時間労働者に対する医師による面接指導（面接指導制度）の認知度

長時間労働者に対する医師による面接指導（面接指導制度）について知っているとは回答したのは、事業場で労働衛生管理業務に通じている者の立場での回答（以下、事業場側と省略）では全体で60.7%、労働者数50人未満で40.1%、同50～299人で79.0%、同300人以上で97.0%（ $p < 0.001$ 、図2a）、事業場労働者の立場から推測した回答（以下、労働者側と省略）では全体で41.9%、各々の労働者数規模では23.3%、54.9%、84.4%であった（ $p < 0.001$ 、図2b）。

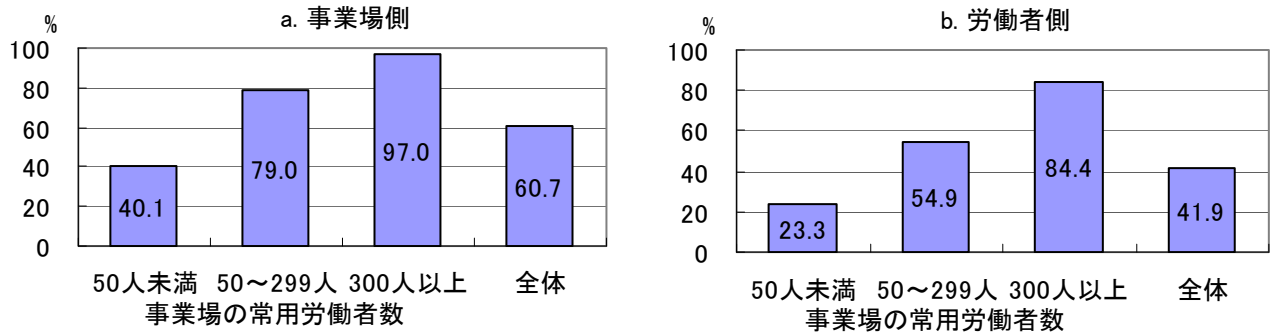


図 2. 長時間労働者に対する医師による面接指導(面接指導制度)を知っている割合

#### 4-3. 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況

長時間労働者に対する医師による面接指導を実施したのは全体で 16.6%、労働者数 50 人未満で 2.4%、同 50~299 人で 26.3%、同 300 人以上で 47.0%であったことから、面接指導を実施しなかったのは全体で 83.4%、各々の労働者数規模では 97.6%、73.7%、53.0%であった ( $p < 0.001$ 、図 3a)。面接指導を実施しなかった事業場のうち、面接指導等の対象者がいたが面接指導を実施しなかったのは労働者数 50 人未満で 13.7%、同 50~299 人で 27.6%、同 300 人以上で 40.0%であり ( $p < 0.001$ 、図 3b)、その理由(複数回答)は「労働者の申し出が無かったため」が一番多く、各々 73.5%、70.6%、100%であった(図 3c)。労働者 300 人以上では 14 事業場が面接指導等の対象者がいたが面接指導を実施しなかったものの、その全てで労働者の申し出が無かったため面接指導を実施しなかったと回答した。

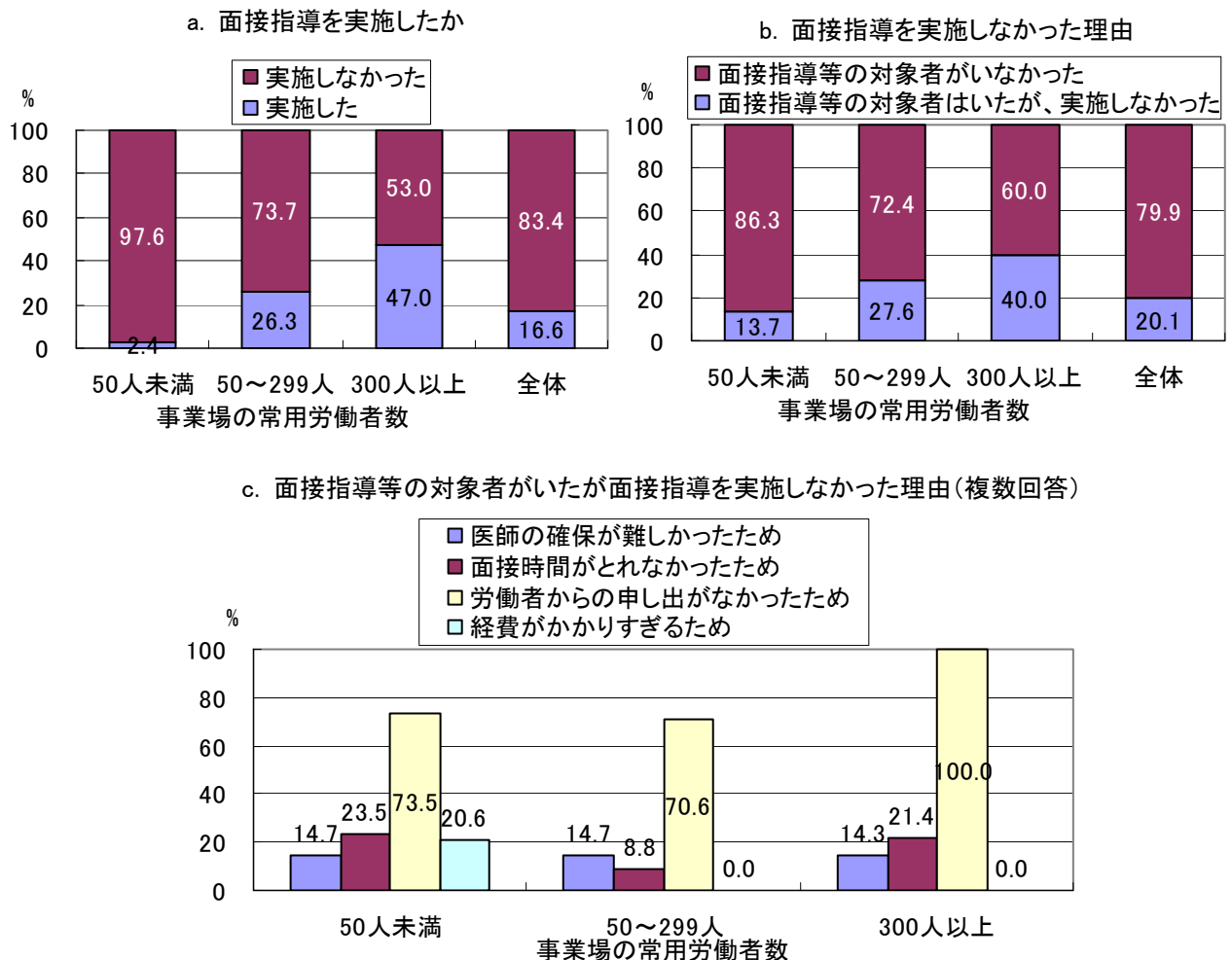


図 3. 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況

#### 4-4. 申し出制度の認知度、必要性についての認識

面接指導制度について知っているという回答のうち、面接指導には労働者からの申し出が必要であることを知っていたのは、88.7%（事業場側）と78.2%（労働者側）で、事業場側では労働者数50人未満で79.6%、同50～299人で92.1%、同300人以上で96.9%であり（ $p=0.001$ 、図4a）、労働者側では、各々86.7%、79.6%、66.0%（ $p=0.027$ 、図4a）とその割合の傾向が逆転した。労働者が申し出しやすい環境整備を行っていたのは、労働者数50人未満で39.7%、同50～299人で64.1%、同300人以上で83.1%であった（ $p<0.001$ 、図4b）。

申し出制度が必要だと思うと回答したのは、事業場側では労働者数50人未満で74.3%、同50～299人で70.1%、同300人以上で59.1%（ $p=0.053$ 、図4c）、労働者側では、各々66.4%、70.6%、55.6%であった（ $p=0.097$ 、図4d）。申し出制度が必要だと思う理由（複数回答）として、事業場側または労働者側とも「真に面接指導を必要とする労働者を対象とできるから」「疲労の蓄積状況は本人にしか分からないから」が6割～8割を占めた（図4e、図4f）。一方、申し出制度が必要ではないと思う理由（複数回答）として、事業場側または労働者側で最も多かったのは「面接指導が必要と思われる者が必ずしも申し出ない恐れがあるから」で、事業者側では労働者数50人未満で51.3%、同50～299人で76.9%、同300人以上で55.6%（図4g）、労働者側では、各々40.7%、68.0%、57.1%であった（図4h）。また、労働者300人以上では「既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施しているから」という回答が最も多かった（事業場側で66.7%、労働者側で64.3%、図4gと4h）。

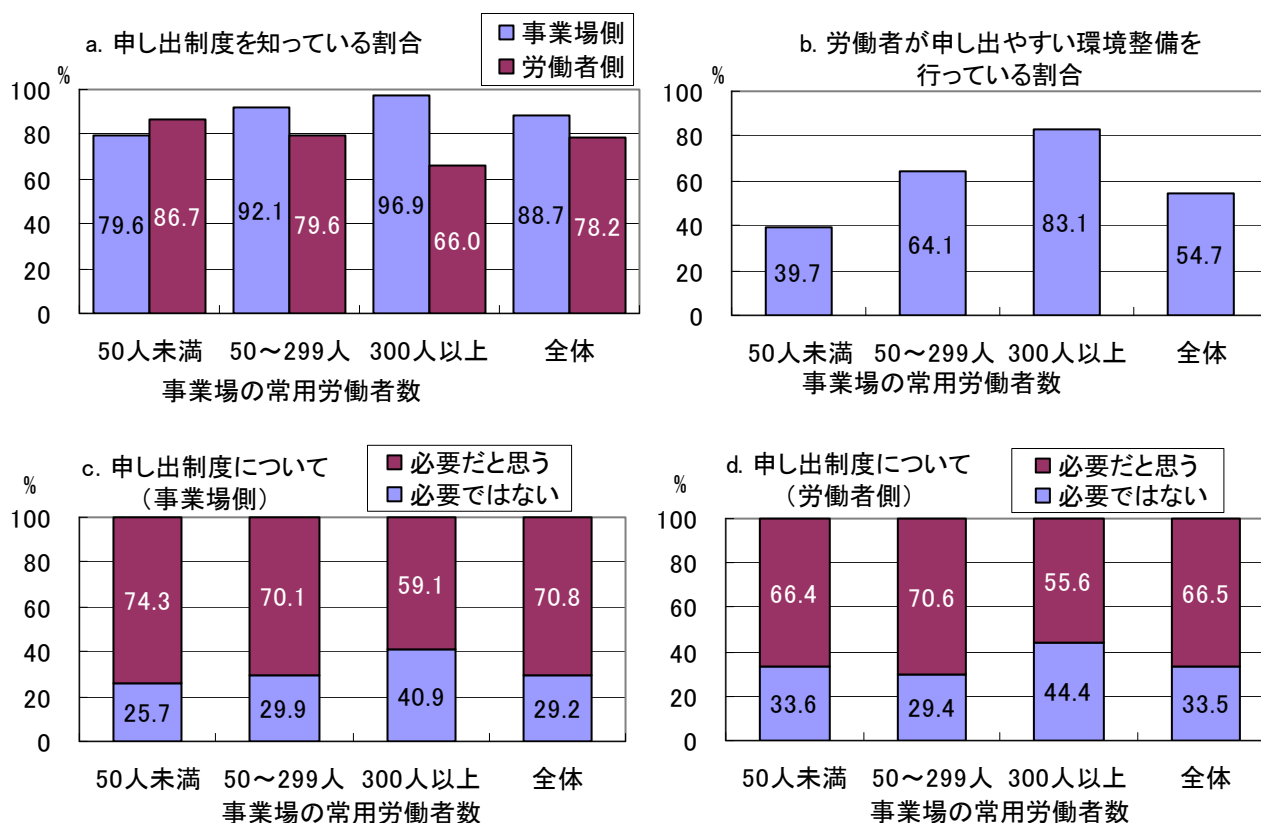


図4a～d. 申し出制度について

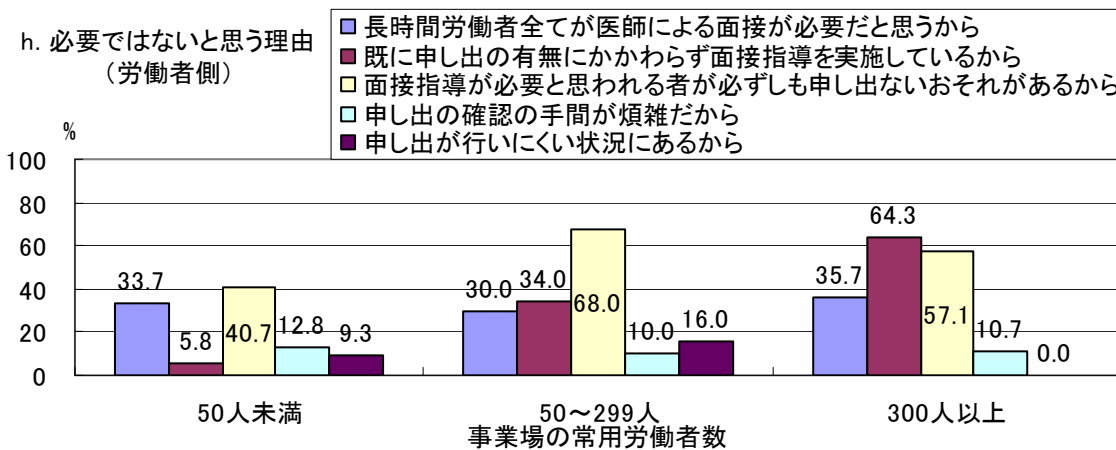
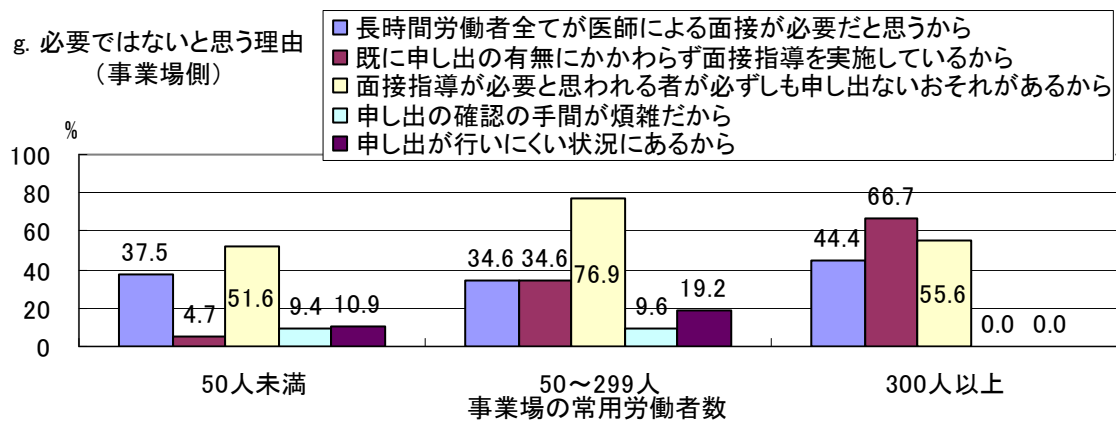
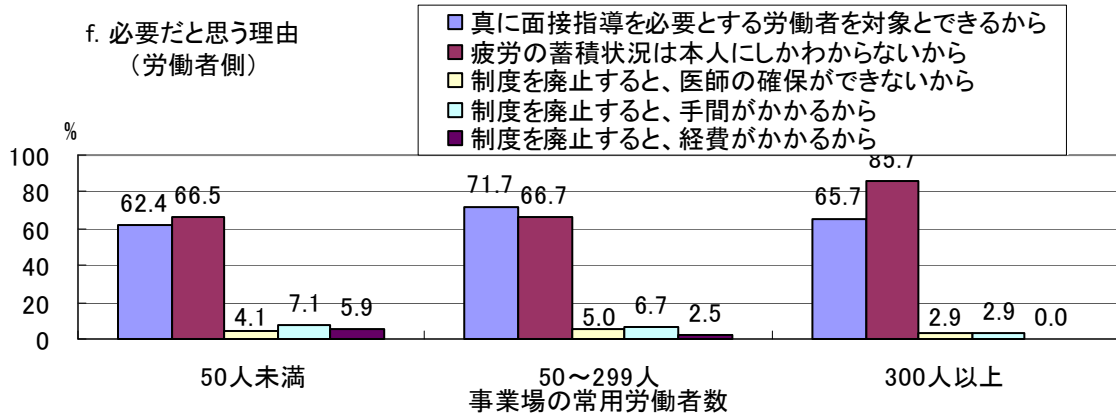
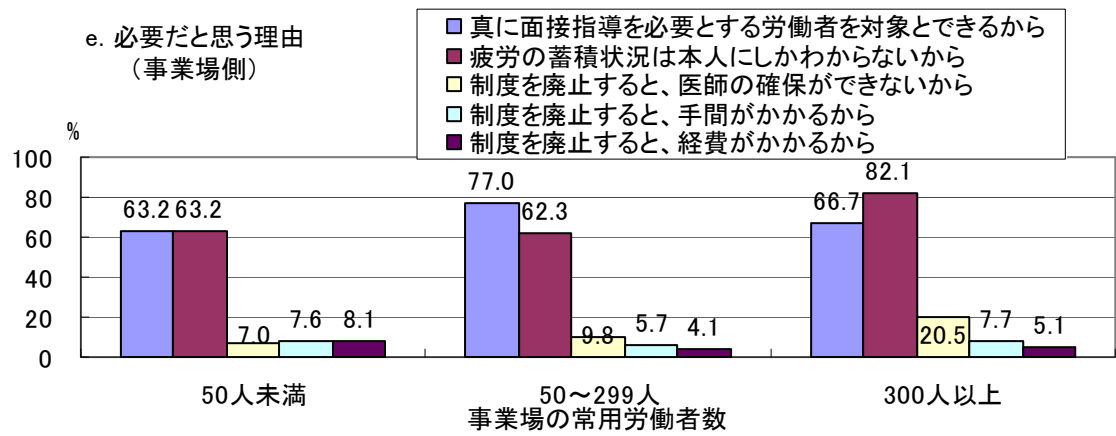


図 4e~h. 申し出制度について



表3. 長時間労働者に対する医師による面接指導制度を知っているか(平成19年労働者健康状況調査より)

事業所規模	長時間労働者に対する医師による面接指導制度		
	事業所計	知っている	知らない
5000人以上	100	100.0	-
1000～4999人	100	98.6	1.4
300～999人	100	91.2	8.8
100～299人	100	81.1	18.9
50～99人	100	65.0	35.0
30～49人	100	51.3	48.7
10～29人	100	39.6	60.4
計	100	45.6	54.4

表4. 長時間労働を行った労働者の割合と医師による面接指導を受けた者の割合(平成17年労働安全衛生基本調査より)

	長時間労働を行った労働者			
	いる(%)		いない(%)	
	医師による面接指導を受けた者			
	いる(%)		いない(%)	
1,000人以上	43.9	93.8	5.9	56.1
500～999人	40.2	65.8	34.2	59.8
300～499人	22.9	68.1	31.9	77.1
100～299人	16.1	38.4	61.5	83.9
50～99人	13.0	20.6	79.4	87.0
30～49人	14.4	5.9	94.1	85.6
10～29人	12.7	2.7	97.3	87.3
計	13.4	8.6	91.4	86.6

## 5. 考察

### 5-1. 健康診断

一般健康診断結果の通知については、事業場の規模による相違はなくほぼ全ての事業場で通知を行っていた。特殊健康診断は事業場の規模により実施率に差が見られたが、これはその業務内容に拠るので単純に評価することはできないが、その結果通知については事業場規模による相違はなく、ほぼ全ての事業場で通知が行われていた。一方、意見聴取した医師によるメンタルヘルス不調者への健康相談等の対応の可能性については事業場の規模による相違が見られ、労働者数50人未満の事業場では「わからない」(25.2%)、「難しいと思う」(5.2%)と約3割がメンタルヘルス不調者への対応の可能性に懐疑的であった。これについては、50人未満の事業場のメンタルヘルス対策の一つとしてサポートが必要である事項かもしれない。

### 5-2. 長時間労働者に対する医師による面接指導(面接指導制度)の認知度

事業場側において面接指導制度について知っていたのは全体で60.7%であった。調査対象者は異なるものの平成19年労働者健康状況調査では全体で45.6%であったので(表3)、全体としては若干認知度が増えたといえるかもしれない。しかし、本調査の50人未満の事業場規模での認知度は40.1%と半分にも満たなく、平成19年労働者健康状況調査では10～29人が39.6%、30～49人が51.3%であったことから、小規模事業場における面接指導制度の認知度は平成21年の時点でもほとんど変わらないといえるかもしれない。労働者側(事業場の労働者の立場から推測した回答)と、事業場側(事業場で労働衛生管理業務に通じている者の立場での回答)の結果を比較したところ、事業場の規模の大きさに関わらず、労働者側の認知度が低く、事業場側と労働者側において認知度に隔たりがあると推測された。従って、労働者の認知度を高めるためのサポートが必要であると考えられる。

### 5-3. 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況

長時間労働者に対する医師による面接指導を実施したのは全体で16.6%であった。参考データとして、平成17年労働安全衛生基本調査では長時間労働(月時間外労働100時間超)を行った労働者の割

合は 13.4%、そのうち医師による面接指導を受けた労働者は 8.6%であった（表 4）。

面接指導を実施しなかった理由として、全体では約 8 割が面接指導等の対象者がいなかったからであった。また、面接指導等の対象者がいながらも、労働者数 50 人未満、同 50～299 人では約 7 割、同 300 人以上では全てが、労働者からの申し出がなかったために面接指導を実施しなかった。このことから、長時間労働者に対する面接指導を労働者からの申し出に関わらず実施すれば、更に面接指導の実施率が上がる可能性がある。

#### 5-4. 申し出制度の認知度、必要性についての認識

規模の大きな事業場の労働衛生管理業務に通じている者では申し出制度の認知度が高かったが（9 割以上）、推測による回答ではあるものの現場労働者の認知度はそれより低い可能性が示唆された。労働者 50 人未満の事業場での認知度は規模の大きな事業場と比較するとやや低く、認知していたのは約 8 割であった。また、事業場の規模が大きくなるにつれて申し出やすい環境整備を行っていた。従って、規模の小さい事業場への申し出制度の認知度を上げるために、労働者に対して申し出制度を周知徹底することや、申し出やすい環境の整備などの対策が必要であることが示唆された。

全体の約 7 割が申し出制度は必要であると回答した。その理由は、申し出制度を廃止することによる業務や経費の増大を懸念するのではなく、「真に面接指導を必要とする労働者を対象とできるから」「疲労の蓄積状況は本人にしか分からないから」（事業者側の 6 割～8 割）のように、労働者の自覚的健康状態や要望を聞き入れた上で面接指導を実施したいためと思われた。

一方、約 3 割が申し出制度は必要ではないと回答したが、その理由では「面接指導が必要と思われる者が必ずしも申し出ない恐れがあるから」が最も多く（事業者側の約 5 割～8 割弱）、これは労働者の自覚的健康状態や要望に関係なく面接指導を実施すべきという考えに基づいていると思われる。なお、申し出制度は必要でないと回答した労働者 300 人以上の事業場では、7 割弱が既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施していた。

#### 5-5. 今後の過重労働対策の課題

50 人未満の事業所の面接指導制度の認知度は約 40%に留まっており、50 人未満の事業所に対し面接指導制度の一層の周知が必要と考えられる。

平成22年5月吉日

各位

独立行政法人 労働安全衛生総合研究所

## 長時間労働者に対する医師による 面接指導等の実施状況調査

本調査は、平成18年の労働安全衛生法の改正により、長時間労働者に対する医師による面接指導が開始されたこと等を受け、その後の実施状況やその他の健康確保対策に関する実施状況の把握を行うもので、厚生労働省所管の独立行政法人労働安全衛生総合研究所が実施しております。今後の行政施策の参考にするを目的として、現在の正確な状況を把握するために、できるだけ多くの皆さまのご協力をお願いいたします。

回答結果は、集計して統計データとして活用する他、インターネット、雑誌、学術集会等で公表されることがありますが、集団のデータとして取り扱います。したがって、企業や個人名を特定できる形で結果が公開されることやプライバシーを侵害することはありません。なお、企業名等のご連絡先をご記入いただく欄がありますが、これは当方より本調査に係る問合せ等をさせていただく時のために設けております。

### 【記入上のお願い】

1. **貴社の労働衛生管理業務に通じている方**がご回答いただきますようお願いいたします。
2. 本調査の記載事項については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ありのままをご記入ください。
3. 選択回答方式の質問は該当するものを○で囲んでお答えください。複数回答可の質問は該当する項目を複数選択していただいで結構です。
4. 回答は本調査票に直接ご記入の上、**平成22年5月26日(水)まで**に同封の返信用封筒に入れてご返送いただきますようお願いいたします(切手の貼付は不要です)。

### <問い合わせ先>

独立行政法人 労働安全衛生総合研究所  
所在地: 〒214-8585 川崎市多摩区長尾6-21-1  
電 話: 044-865-6111(内線8208) FAX: 044-865-6124  
担 当: 佐々木 毅 (sasakit@hjnioshi.go.jp)  
応対時間: 平日(月~金)9時~17時

厚生労働省 労働基準局安全衛生部  
所在地: 〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2  
電 話: 03-5253-1111(内線5492) FAX: 03-3502-1598  
担 当: 山崎 琢也

### <調査受託機関>

株式会社東京商工リサーチ 市場調査部  
所在地: 〒100-6810 東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル  
電 話: 03-6910-3154 FAX: 03-5221-0716

## I. 貴事業場の基本的情報

### 【貴事業場の概要】

事業場名			
所在地	〒		
部署・役職名		氏名	
TEL	内線( )	FAX	
e-mail			

【問 1-1】貴企業全体の平成22年3月31日時点における常用労働者(注1)は何人ですか。

該当する番号1つに○をつけてください。

1,000人以上	1	50～99人	5
500～999人	2	30～49人	6
300～499人	3	10～29人	7
100～299人	4	10人未満	8

(注1)「常用労働者」とは、①期間を決めずに雇われている者②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者③臨時又は日雇労働者で2月及び3月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者のいずれかに該当する者をいいます。なお、常用労働者には、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を含みます。また、他社から受け入れた出向者、転籍者も含みます。

【問 1-2】貴事業場の平成22年3月31日時点における常用労働者は何人ですか。

該当する番号1つに○をつけてください。

1,000人以上	1	50～99人	5
500～999人	2	30～49人	6
300～499人	3	10～29人	7
100～299人	4	10人未満	8

【問 1-3】貴事業場は以下のどの業種に該当しますか。該当する番号1つに○をつけてください。

建設業	1	卸売・小売業	6
製造業	2	飲食店、宿泊業	7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	サービス業	8
情報通信業	4	その他( )	9
運輸業	5		

## Ⅱ. 健康診断<sup>(注2)</sup>の結果についての医師等からの意見聴取等に関する質問

(注2)労働安全衛生法第66条及び労働安全衛生規則等の関係省令により、いわゆる一般健康診断(雇入時の健康診断、定期健康診断等)、有害業務に従事している者を対象とするいわゆる特殊健康診断など医師(一部の業務については歯科医師)による健康診断を行わなければならないと定められています。

【問 2-1】一般健康診断を実施していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

実施している	1
実施していない	2

※【問 2-1】で「実施している」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-1-1】一般健康診断の結果を労働者に通知していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

通知している	1
通知していない	2

※【問 2-1-1】で「通知していない」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-1-1(1)】通知していない理由はなぜですか。該当する番号1つに○をつけてください。

通知しなければならないことを知らなかった	1
有所見がなければ通知しなくてよいと思っていた	2
その他 ( )	3

【問 2-2】特殊健康診断を実施していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

実施している	1
実施していない	2

※【問 2-2】で「実施している」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-2-1】特殊健康診断の結果を労働者に通知していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

通知している	1
通知していない	2

※【問 2-2-1】で「通知していない」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-2-1(1)】通知していない理由はなぜですか。該当する番号1つに○をつけてください。

通知しなければならないことを知らなかった	1
有所見がなければ通知しなくてよいと思っていた	2
その他 ( )	3

【問 2-3】直近の健康診断について、健康診断の結果、有所見があった労働者に対して、医師からの意見聴取(注3)を実施しましたか。該当する番号1つに○をつけてください。

(注3)「健康診断の結果についての医師等からの意見聴取」については、労働安全衛生法第66条の4により、「健康診断の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。」と定められています

実施した	1
実施していない	2

※【問 2-3】で「実施した」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-3-1】意見を述べた医師はどのような方ですか。該当する番号1つに○をつけてください。

自社で選任している産業医	1
地域産業保健センターの産業医	2
健康診断を行った健診機関の医師	3
その他 ( )	4

【問 2-3-2】その医師の方は、メンタルヘルス不調者への健康相談等の対応も可能ですか。該当する番号1つに○をつけてください。

可能である	1
おそらく可能だと思う	2
難しいと思う	3
わからない	4

【問 2-3-3】その医師の方へは、健康診断の結果のほか、有所見者の職場環境等の情報を提供しましたか(注4) 該当する番号1つに○をつけてください。

(注4)「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(H20.1.31 健康診断結果措置指針7号)では、事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に応じ、労働者に係る作業環境、労働時間、作業態様等に関する情報を提供することが適当であるとしています。

提供した	1
提供していない	2

※【問 2-3-1(3)】は【問 2-3-1(2)】で「提供していない」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-3-3(1)】提供していない理由はなぜですか。該当する番号1つに○をつけてください。

意見を聴く医師(組織)をあらかじめ特定・確保しておらず、急に依頼したため	1
意見を聴く医師から求められなかった	2
情報提供が必要だと思わなかったため	3
その他 ( )	4

※【問 2-3-2】は【問 2-3】で「実施していない」と回答された方にお尋ねします。

【問 2-3-2】意見聴取を実施しなかった理由はなぜですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

有所見者がいなかった	1
医師から意見聴取しなければならないことを知らなかった	2
依頼できる医師がいない	3
依頼できそうな医師はいるが、あらかじめ依頼・確保していなかったため	4
実施すると経費がかかりすぎるため	5
その他 ( )	6

### Ⅲ. 長時間労働者に対する、医師による面接指導に関連する質問

【問 3-1】長時間労働者に対する医師による面接指導(注4)(以下「面接指導制度」という)について知っていますか。該当する番号1つに○をつけてください。

面接指導制度について知っている	1
面接指導制度について知らない	2

(注4)「労働安全衛生法により事業者に義務づけられている制度。時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超え、疲労の蓄積が認められる者(申し出による)に対して行われる。

※【問3-1】で「面接指導制度について知っている」と回答された方にお尋ねします。

【問3-1-1】面接指導を実施するには労働者からの申し出が必要であることを知っていますか。該当する番号1つに○をつけてください。

申し出が必要であることを知っている	1
申し出が必要であることを知らない	2

【問 3-2】衛生委員会(注5)(又は安全衛生委員会)において面接指導の実施方法等の長時間労働者の健康障害防止対策に関して調査審議していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

(注5)衛生委員会とは、労働安全衛生法により、常時50人以上の労働者を使用する事業者に設置が義務づけられているもの。労使の代表、産業医等で構成され、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等について調査審議する委員会。

調査審議している	1
調査審議していない	2

【問 3-3】面接指導制度について労働者に周知していますか。該当する番号1つに○をつけてください。

周知している	1
周知していない	2

【問 3-4】長時間労働者の数についてお尋ねします。各設問の該当番号に○をつけてください。

【問 3-4-1】貴事業所では、平成21年7月1日から平成21年12月31日までの6ヶ月間において時間外・休日労働が1ヶ月当たり100時間を超える労働者は何人いましたか。該当する番号1つに○をつけてください。

0人	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

【問 3-4-2】貴事業所では、平成21年7月1日から平成21年12月31日までの6ヶ月間において時間外・休日労働が1ヶ月当たり80時間を超え、100時間以下の労働者は何人いましたか。該当する番号1つに○をつけてください。

0人	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

【問 3-4-3】貴事業所では、平成21年7月1日から平成21年12月31日までの6ヶ月間において時間外・休日労働が1ヶ月当たり45時間を超え、80時間以下の労働者は何人いましたか。該当する番号1つに○をつけてください。

0人	1	30~49人	4
1~9人	2	50~99人	5
10~29人	3	100人以上	6

【問 3-4-4】平成21年7月1日から平成21年12月31日までの6ヶ月間に、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者など健康への配慮が必要な者に対して医師による面接指導等(注6)を実施しましたか。実施した場合は1～5について該当する番号すべてに○を、実施しなかった場合は6又は7いずれか1つに○をつけてください。

面接指導等を実施した(該当する番号すべてに○) (→【問 3-4-4(1)～(2)】へ進む)	
時間外・休日労働が1ヶ月当たり100時間を超え、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導を実施した	1
時間外・休日労働が1ヶ月当たり80時間を超え、100時間以下で、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した	2
時間外・休日労働が1ヶ月当たり45時間を超え、80時間以下で、必要と認めた労働者に対して医師による面接指導等を実施した	3
事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した	4
事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した	5
面接指導を実施しなかった(いずれか1つに○)	
面接指導等の対象者がいなかった(注7)	6
面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった (→【問 3-4-4(3)】へ進む)	7

(注6)面接指導のほか、保健師による保健指導、チェックリストにより疲労蓄積度を確認すること、産業医による事業場に対する助言指導などを含みます。  
 (注7)医師が健康上問題ないとして、面接指導を実施しなかった場合は、「面接指導等の対象者がいなかった」としてください。

※【問 3-4-4】で「面接指導等を実施した」(1～5)と回答された方にお尋ねします。

【問 3-4-4(1)】面接指導の後の医師からの意見の聴取(注8)は行いましたか。該当する番号1つに○をつけてください。

(注8) 医師による面接指導の結果に基づいて、労働安全衛生法第66条の8第4項により、「労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。」と定められています。

行っている	1
行っていない	2

【問 3-4-4(2)】面接指導の結果を踏まえてどのような措置を講じましたか。1～5については該当する番号すべてに○をつけてください。

講じた	就業場所の変更	1
	作業の転換	2
	労働時間の短縮	3
	深夜業の回数の減少	4
	その他 ( )	5
講じなかった		6

※【問 3-4-4】で「面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった」と回答された方にお尋ねします。

【問 3-4-4(3)】面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

医師の確保が難しかったため	1
面接時間がとれなかったため	2
労働者からの申し出がなかったため	3
経費がかかりすぎるため	4
その他 ( )	5
わからない	6



**【問 3-5】**労働者からの申し出(注9)について、労働者が申し出し 環境の整備を行っていますか。1～5については該当する番号**すべて**に○をつけてください。

(注9)面接指導は時間外・休日労働が100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であって、労働者からの申し出に基づき行われます。

行っている	長時間労働になっている労働者に、時間外労働時間数を えている	1
	長時間労働になっている労働者について、全員を申し出た扱いにしている	2
	決められた様式に記入して申し出ることになっている	3
	面接指導の申し出の 口を定め、労働者に周知している	4
	その他 ( )	5
行っていない		6

**【問 3-6】**労働者からの申し出制度について、申し出制度は必要だと思いますか。該当する番号**1つ**に○をつけてください。

必要だと思う (現行制度を 持すべき)	1
必要ではない (申し出制度を廃止し長時間労働者全てが医師による面接を受けるべき)	2

※【問 3-6】で「必要だと思う」と回答された方にお尋ねします。

**【問 3-6-1】**必要と思う理由は何ですか。該当する番号**すべて**に○をつけてください。

真に面接指導を必要とする労働者を対象とすることができるから	1
疲労の蓄積の状況は本人しか分からないから	2
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり医師の確保ができないから	3
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり手間がかかるから	4
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり経費がかかるから	5
その他 ( )	6

※【問 3-6】で「必要ではない」と回答された方にお尋ねします。

**【問 3-6-2】**必要ではないと思う理由は何ですか。該当する番号**すべて**に○をつけてください。

長時間労働者の全てが医師による面接が必要だと思うから	1
既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施しているから	2
必ずしも労働者に自 状がなく、面接指導が必要と思われる者が申し出ないおそれがあるから	3
申し出の確認の手間が煩雑だから	4
申し出が行いにくい状況にあるから	5
その他 ( )	6

## 労働者の立場からの申し出制度について

以下の質問項目については、労働者の立場からのご回答をお願いします。

【問 4-1】貴事業所の労働者は、長時間労働者に対する医師による面接指導(注4)(以下「面接指導制度」という)について知っていると思われますか。該当する番号1つに○をつけてください。

面接指導制度について知っている	1
面接指導制度について知らない	2

(注4)「労働安全衛生法により事業者に義務づけられている制度。時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超え、疲労の蓄積が認められる者(申し出による)に対して行われる。

※【問 4-1】で「面接指導制度について知っている」と回答された方にお尋ねします。

【問 4-1-1】貴事業所の労働者は、面接指導を実施するには労働者からの申し出が必要であることを知っていると思われますか。該当する番号1つに○をつけてください。

申し出が必要であることを知っている	1
申し出が必要であることを知らない	2

【問 4-2】貴事業所の労働者は申し出制度について必要だと考えていると思われますか。該当する番号1つに○をつけてください。

必要だと思う (現行制度を 持すべき)	1
必要ではない (申し出制度を廃止し長時間労働者全てが医師による面接を受けるべき)	2

※【問 4-2】で「必要だと思う」と回答された方にお尋ねします。

【問 4-2-1】必要と思う理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

真に面接指導を必要とする労働者を対象とすることができるから	1
疲労の蓄積の状況は本人しか分からないから	2
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり医師の確保ができないから	3
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり手間がかかるから	4
制度を廃止すると、多くの労働者の面接を行うことが必要となり経費がかかるから	5
その他 ( )	6

※【問 4-2】で「必要ではない」と回答された方にお尋ねします。

【問 4-2-2】必要ではないと思う理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

長時間労働者の全てが医師による面接が必要だと思うから	1
既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施しているから	2
必ずしも労働者に自 状がなく、面接指導が必要と思われる者が申し出ないおそれがあるから	3
申し出の確認の手間が煩雑だから	4
申し出が行いにくい状況にあるから	5
その他 ( )	6

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。  
ご記入いただいた調査票を同封の返信用封筒に入れ、  
平成22年5月26日(水)までにご返送ください。

以下の表ではクロス集計の統計的検定の結果、有意 ( $p < 0.05$ ) な項目は黄色で、有意傾向 ( $p < 0.1$ ) な項目は灰色で塗りつぶしている。

## I. 基本的情報

	事業場の常用労働者数(回答)						2 定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
<b>問1-1 企業全体の常用労働者数</b>									
1,000人以上	3	( 1.1%)	15	( 8.5%)	33	( 50.0%)	51	( 9.7%)	0.000
500~999人	3	( 1.1%)	12	( 6.8%)	10	( 15.2%)	25	( 4.8%)	
300~499人	1	( 0.4%)	16	( 9.1%)	23	( 34.8%)	40	( 7.6%)	
100~299人	20	( 7.0%)	96	( 54.5%)	0	( 0.0%)	116	( 22.1%)	
50~99人	23	( 8.1%)	37	( 21.0%)	0	( 0.0%)	60	( 11.4%)	
30~49人	88	( 31.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	88	( 16.7%)	
10~29人	121	( 42.6%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	121	( 23.0%)	
10人未満	25	( 8.8%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	25	( 4.8%)	
合計	284	(100.0%)	176	(100.0%)	66	(100.0%)	526	(100.0%)	
<b>問1-2 事業場の常用労働者数</b>									
1,000人以上	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	17	( 25.8%)	17	( 3.2%)	0.000
500~999人	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	16	( 24.2%)	16	( 3.0%)	
300~499人	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	33	( 50.0%)	33	( 6.3%)	
100~299人	0	( 0.0%)	110	( 62.5%)	0	( 0.0%)	110	( 20.9%)	
50~99人	0	( 0.0%)	66	( 37.5%)	0	( 0.0%)	66	( 12.5%)	
30~49人	100	( 35.1%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	100	( 19.0%)	
10~29人	146	( 51.2%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	146	( 27.7%)	
10人未満	39	( 13.7%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	39	( 7.4%)	
合計	285	(100.0%)	176	(100.0%)	66	(100.0%)	527	(100.0%)	
<b>問1-3 事業場の業種</b>									
建設業	55	( 19.4%)	14	( 8.0%)	2	( 3.1%)	71	( 13.5%)	0.000
製造業	80	( 28.2%)	43	( 24.4%)	19	( 29.2%)	142	( 27.0%)	
電気・ガス・熱供給・水道業	5	( 1.8%)	1	( 0.6%)	0	( 0.0%)	6	( 1.1%)	
情報通信業	4	( 1.4%)	9	( 5.1%)	5	( 7.7%)	18	( 3.4%)	
運輸業	16	( 5.6%)	15	( 8.5%)	1	( 1.5%)	32	( 6.1%)	
卸売・小売業	45	( 15.8%)	15	( 8.5%)	5	( 7.7%)	65	( 12.4%)	
飲食店、宿泊業	4	( 1.4%)	3	( 1.7%)	0	( 0.0%)	7	( 1.3%)	
サービス業	27	( 9.5%)	36	( 20.5%)	9	( 13.8%)	72	( 13.7%)	
その他	48	( 16.9%)	40	( 22.7%)	24	( 36.9%)	112	( 21.3%)	
合計	284	(100.0%)	176	(100.0%)	65	(100.0%)	525	(100.0%)	

## II. 健康診断

<b>問2-1 一般健康診断</b>									
実施している( 1)	277	( 97.2%)	175	( 99.4%)	66	(100.0%)	518	( 98.3%)	0.102
実施していない	8	( 2.8%)	1	( 0.6%)	0	( 0.0%)	9	( 1.7%)	
合計	285	(100.0%)	176	(100.0%)	66	(100.0%)	527	(100.0%)	
<b>( 1)問2-1-1 一般健康診断の結果通知</b>									
通知している	275	( 99.3%)	175	(100.0%)	66	(100.0%)	516	( 99.6%)	0.418
通知していない( 2)	2	( 0.7%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	2	( 0.4%)	
合計	277	(100.0%)	175	(100.0%)	66	(100.0%)	518	(100.0%)	
<b>( 2)問2-1-1(1) 通知していない理由</b>									
通知しなければならぬことを知らなかった	1	( 50.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	1	( 50.0%)	-
有所見がなければ通知しなくてよいと思っていた	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	
その他	1	( 50.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	1	( 50.0%)	
合計	2	(100.0%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	2	(100.0%)	

## II. 健康診断

	事業場の常用労働者数(回答)						定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
<b>問2-2 特殊健康診断</b>									
実施している(3)	71	(25.3%)	69	(39.2%)	42	(64.6%)	182	(34.9%)	0.000
実施していない	210	(74.7%)	107	(60.8%)	23	(35.4%)	340	(65.1%)	
合計	281	(100.0%)	176	(100.0%)	65	(100.0%)	522	(100.0%)	
<b>(3)問2-2-1 特殊健康診断の結果通知</b>									
通知している	70	(98.6%)	69	(100.0%)	42	(100.0%)	181	(99.5%)	0.456
通知していない(4)	1	(1.4%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.5%)	
合計	71	(100.0%)	69	(100.0%)	42	(100.0%)	182	(100.0%)	
<b>(4)問2-2-1(1) 通知していない理由</b>									
通知しなければならないことを知らなかった	1	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(100.0%)	-
有所見がなければ通知しなくてよいと思っていた	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	
その他	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	
合計	1	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(100.0%)	
<b>問2-3 医師からの意見聴取</b>									
実施した(5)	147	(53.1%)	147	(84.0%)	60	(90.9%)	354	(68.3%)	0.000
実施していない(6)	130	(46.9%)	28	(16.0%)	6	(9.1%)	164	(31.7%)	
合計	277	(100.0%)	175	(100.0%)	66	(100.0%)	518	(100.0%)	
<b>(5)問2-3-1 意見を述べた医師</b>									
自社で選任している産業医	30	(20.5%)	112	(76.2%)	48	(80.0%)	190	(53.8%)	0.000
地域産業保健センターの産業医	15	(10.3%)	1	(0.7%)	1	(1.7%)	17	(4.8%)	
健康診断を行った健診機関の医師	91	(62.3%)	30	(20.4%)	8	(13.3%)	129	(36.5%)	
その他	10	(6.8%)	4	(2.7%)	3	(5.0%)	17	(4.8%)	
合計	146	(100.0%)	147	(100.0%)	60	(100.0%)	353	(100.0%)	
<b>(5)問2-3-2 当該医師のメンタルヘルス不調者への対応</b>									
可能である	38	(28.4%)	83	(56.5%)	41	(70.7%)	162	(47.8%)	0.000
おそらく可能である	55	(41.0%)	30	(20.4%)	9	(15.5%)	94	(27.7%)	
難しいと思う	7	(5.2%)	15	(10.2%)	5	(8.6%)	27	(8.0%)	
わからない	34	(25.4%)	19	(12.9%)	3	(5.2%)	56	(16.5%)	
合計	134	(100.0%)	147	(100.0%)	58	(100.0%)	339	(100.0%)	
<b>(5)問2-3-3 当該医師への有所見者の職場環境等の情報提供</b>									
提供した	75	(56.4%)	104	(71.7%)	49	(84.5%)	228	(67.9%)	0.000
提供していない(7)	58	(43.6%)	41	(28.3%)	9	(15.5%)	108	(32.1%)	
合計	133	(100.0%)	145	(100.0%)	58	(100.0%)	336	(100.0%)	
<b>(7)問2-3-1(1) 提供していない理由</b>									
意見を聴く医師(組織)をあらかじめ特定しておらず、急に依頼したため	0	(0.0%)	2	(4.8%)	1	(12.5%)	3	(2.8%)	0.390
意見を聴く医師から求められなかった	39	(66.1%)	24	(57.1%)	5	(62.5%)	68	(62.4%)	
情報提供が必要だと思わなかったため	15	(25.4%)	13	(31.0%)	2	(25.0%)	30	(27.5%)	
その他	5	(8.5%)	3	(7.1%)	0	(0.0%)	8	(7.3%)	
合計	59	(100.0%)	42	(100.0%)	8	(100.0%)	109	(100.0%)	
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(1)有所見者がいなかった</b>									
	53	(40.8%)	9	(32.1%)	1	(16.7%)	63	(38.4%)	0.373
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(2)医師から意見聴取しなければならないことを知らなかった</b>									
	40	(30.8%)	13	(46.4%)	0	(0.0%)	53	(32.3%)	0.062
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(3)依頼できる医師がいない</b>									
	3	(2.3%)	2	(7.1%)	0	(0.0%)	5	(3.0%)	0.365
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(4)依頼できそうな医師はいるが、あらかじめ依頼・確保していなかったため</b>									
	4	(3.1%)	6	(21.4%)	1	(16.7%)	11	(6.7%)	0.001
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(5)実施すると経費がかかりすぎるため</b>									
	10	(7.7%)	1	(3.6%)	0	(0.0%)	11	(6.7%)	0.585
<b>(6)問2-3-2 意見聴取を実施しなかった理由(6)その他</b>									
	28	(21.5%)	1	(3.6%)	5	(83.3%)	34	(20.7%)	0.000

### III. 長時間労働者に対する医師による面接指導

	事業場の常用労働者数(回答)						2 定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
<b>問3-1 医師による面接指導制度</b>									
面接指導制度について知っている(8)	109	(40.1%)	139	(79.0%)	64	(97.0%)	312	(60.7%)	0.000
面接指導制度について知らない	163	(59.9%)	37	(21.0%)	2	(3.0%)	202	(39.3%)	
合計	272	(100.0%)	176	(100.0%)	66	(100.0%)	514	(100.0%)	
<b>(8)問3-1-1 労働者からの申し出</b>									
申し出が必要であることを知っている	86	(79.6%)	128	(92.1%)	62	(96.9%)	276	(88.7%)	0.001
申し出が必要であることを知らない	22	(20.4%)	11	(7.9%)	2	(3.1%)	35	(11.3%)	
合計	108	(100.0%)	139	(100.0%)	64	(100.0%)	311	(100.0%)	
<b>問3-2 衛生委員会における調査審議</b>									
調査審議している	24	(9.7%)	93	(54.1%)	49	(74.2%)	166	(34.2%)	0.000
調査審議していない	223	(90.3%)	79	(45.9%)	17	(25.8%)	319	(65.8%)	
合計	247	(100.0%)	172	(100.0%)	66	(100.0%)	485	(100.0%)	
<b>問3-3 面接指導制度の労働者への周知</b>									
周知している	45	(18.2%)	96	(55.8%)	52	(78.8%)	193	(39.8%)	0.000
周知していない	202	(81.8%)	76	(44.2%)	14	(21.2%)	292	(60.2%)	
合計	247	(100.0%)	172	(100.0%)	66	(100.0%)	485	(100.0%)	
<b>問3-4-1 100時間超 月の労働者数</b>									
0人	258	(92.5%)	129	(74.1%)	40	(60.6%)	427	(82.3%)	0.000
1~9人	15	(5.4%)	36	(20.7%)	15	(22.7%)	66	(12.7%)	
10~29人	4	(1.4%)	5	(2.9%)	2	(3.0%)	11	(2.1%)	
30~49人	2	(0.7%)	2	(1.1%)	6	(9.1%)	10	(1.9%)	
50~99人	0	(0.0%)	1	(0.6%)	2	(3.0%)	3	(0.6%)	
100人以上	0	(0.0%)	1	(0.6%)	1	(1.5%)	2	(0.4%)	
合計	279	(100.0%)	174	(100.0%)	66	(100.0%)	519	(100.0%)	
<b>問3-4-2 80時間超100時間以下 月の労働者数</b>									
0人	244	(88.7%)	112	(64.7%)	21	(31.8%)	377	(73.3%)	0.000
1~9人	30	(10.9%)	35	(20.2%)	21	(31.8%)	86	(16.7%)	
10~29人	1	(0.4%)	21	(12.1%)	12	(18.2%)	34	(6.6%)	
30~49人	0	(0.0%)	3	(1.7%)	8	(12.1%)	11	(2.1%)	
50~99人	0	(0.0%)	2	(1.2%)	2	(3.0%)	4	(0.8%)	
100人以上	0	(0.0%)	0	(0.0%)	2	(3.0%)	2	(0.4%)	
合計	275	(100.0%)	173	(100.0%)	66	(100.0%)	514	(100.0%)	
<b>問3-4-3 45時間超80時間以下 月の労働者数</b>									
0人	189	(67.7%)	59	(34.7%)	6	(9.1%)	254	(49.3%)	0.000
1~9人	70	(25.1%)	36	(21.2%)	8	(12.1%)	114	(22.1%)	
10~29人	15	(5.4%)	31	(18.2%)	13	(19.7%)	59	(11.5%)	
30~49人	3	(1.1%)	19	(11.2%)	5	(7.6%)	27	(5.2%)	
50~99人	1	(0.4%)	19	(11.2%)	16	(24.2%)	36	(7.0%)	
100人以上	1	(0.4%)	6	(3.5%)	18	(27.3%)	25	(4.9%)	
合計	279	(100.0%)	170	(100.0%)	66	(100.0%)	515	(100.0%)	

### III. 長時間労働者に対する医師による面接指導

	事業場の常用労働者数(回答)						定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
問3-4-4 医師による面接指導等									
実施しなかった( 9)	249	( 97.6%)	123	( 73.7%)	35	( 53.0%)	407	( 83.4%)	0.000
実施した( 10)	6	( 2.4%)	44	( 26.3%)	31	( 47.0%)	81	( 16.6%)	
合計	255	(100.0%)	167	(100.0%)	66	(100.0%)	488	(100.0%)	
( 9)問3-4-4 医師による面接指導等を実施しなかった状況									
面接指導等の対象者がいなかった	215	( 86.3%)	89	( 72.4%)	21	( 60.0%)	325	( 79.9%)	0.000
面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった( 11)	34	( 13.7%)	34	( 27.6%)	14	( 40.0%)	82	( 20.1%)	
合計	249	(100.0%)	123	(100.0%)	35	(100.0%)	407	(100.0%)	
( 10)問3-4-4 医師による面接指導等の実施(1)100時間超 月で申し出た労働者	1	( 16.7%)	20	( 45.5%)	14	( 45.2%)	35	( 43.2%)	0.394
( 10)問3-4-4 医師による面接指導等の実施(2)80時間超100時間以下 月で申し出た労働者	2	( 33.3%)	18	( 40.9%)	17	( 54.8%)	37	( 45.7%)	0.402
( 10)問3-4-4 医師による面接指導等の実施(3)45時間超80時間以下 月で申し出た労働者	2	( 33.3%)	9	( 20.5%)	9	( 29.0%)	20	( 24.7%)	0.613
( 10)問3-4-4 医師による面接指導等の実施(4)事業所で独自の基準に該当する労働者	3	( 50.0%)	23	( 52.3%)	14	( 45.2%)	40	( 49.4%)	0.832
( 10)問3-4-4(1) 面接指導後の医師からの意見の聴取									
行っている	3	( 50.0%)	42	( 97.7%)	30	( 96.8%)	75	( 93.8%)	0.000
行っていない	3	( 50.0%)	1	( 2.3%)	1	( 3.2%)	5	( 6.3%)	
合計	6	(100.0%)	43	(100.0%)	31	(100.0%)	80	(100.0%)	
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(1)就業場所の変更	0	( 0.0%)	3	( 6.8%)	2	( 6.5%)	5	( 6.2%)	0.806
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(2)作業の転換	1	( 16.7%)	2	( 4.5%)	5	( 16.1%)	8	( 9.9%)	0.215
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(3)労働時間の短縮	3	( 50.0%)	33	( 75.0%)	19	( 61.3%)	55	( 67.9%)	0.284
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(4)深夜業の回数の減少	2	( 33.3%)	9	( 20.5%)	4	( 12.9%)	15	( 18.5%)	0.443
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(5)その他	1	( 16.7%)	8	( 18.2%)	3	( 9.7%)	12	( 14.8%)	0.589
( 10)問3-4-4(2) 面接指導後の措置(6)講じなかった	1	( 16.7%)	2	( 4.5%)	5	( 16.1%)	8	( 9.9%)	0.215
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(1)医師の確保が難しかったため	5	( 14.7%)	5	( 14.7%)	2	( 14.3%)	12	( 14.6%)	0.999
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(2)面接時間がとれなかったため	8	( 23.5%)	3	( 8.8%)	3	( 21.4%)	14	( 17.1%)	0.244
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(3)労働者からの申し出がなかったため	25	( 73.5%)	24	( 70.6%)	14	(100.0%)	63	( 76.8%)	0.075
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(4)経費がかかりすぎるため	7	( 20.6%)	0	( 0.0%)	0	( 0.0%)	7	( 8.5%)	0.005
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(5)その他	4	( 11.8%)	6	( 17.6%)	2	( 14.3%)	12	( 14.6%)	0.790
( 11)問3-4-4(3) 面接指導等を実施しなかった理由(6)わからない	3	( 8.8%)	5	( 14.7%)	0	( 0.0%)	8	( 9.8%)	0.287

### III. 長時間労働者に対する医師による面接指導

	事業場の常用労働者数(回答)						定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
問3-5 労働者が申し出し い環境整備									
行っていない	138	( 60.3%)	60	( 35.9%)	11	( 16.9%)	209	( 45.3%)	0.000
行っている( 12)	91	( 39.7%)	107	( 64.1%)	54	( 83.1%)	252	( 54.7%)	
合計	229	(100.0%)	167	(100.0%)	65	(100.0%)	461	(100.0%)	
( 12)問3-5 労働者が申し出し い環境整備(1)時間外労働時間数を えている	57	( 62.6%)	69	( 64.5%)	38	( 70.4%)	164	( 65.1%)	0.631
( 12)問3-5 労働者が申し出し い環境整備(2)全員を申し出た扱いにしている	8	( 8.8%)	20	( 18.7%)	17	( 31.5%)	45	( 17.9%)	0.002
( 12)問3-5 労働者が申し出し い環境整備(3)決められた様式に記入して申し出ることになっている	16	( 17.6%)	23	( 21.5%)	15	( 27.8%)	54	( 21.4%)	0.351
( 12)問3-5 労働者が申し出し い環境整備(4)申し出の 口を定め、周知している	11	( 12.1%)	29	( 27.1%)	20	( 37.0%)	60	( 23.8%)	0.002
( 12)問3-5 労働者が申し出し い環境整備(5)その他	18	( 19.8%)	13	( 12.1%)	7	( 13.0%)	38	( 15.1%)	0.290
問3-6 申し出制度は必要だと思うか									
必要だと思う( 13)	185	( 74.3%)	122	( 70.1%)	39	( 59.1%)	346	( 70.8%)	0.053
必要ではない( 14)	64	( 25.7%)	52	( 29.9%)	27	( 40.9%)	143	( 29.2%)	
合計	249	(100.0%)	174	(100.0%)	66	(100.0%)	489	(100.0%)	
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(1)真に面接指導を必要とする労働者を対象とできるから	117	( 63.2%)	94	( 77.0%)	26	( 66.7%)	237	( 68.5%)	0.038
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(2)疲労の蓄積状況は本人にしかわからないから	117	( 63.2%)	76	( 62.3%)	32	( 82.1%)	225	( 65.0%)	0.060
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(3)制度を廃止すると、医師の確保ができないから	13	( 7.0%)	12	( 9.8%)	8	( 20.5%)	33	( 9.5%)	0.033
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(4)制度を廃止すると、手間がかかるから	14	( 7.6%)	7	( 5.7%)	3	( 7.7%)	24	( 6.9%)	0.810
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(5)制度を廃止すると、経費がかかるから	15	( 8.1%)	5	( 4.1%)	2	( 5.1%)	22	( 6.4%)	0.350
( 13)問3-6-1 申し出制度が必要だと思う理由(6)その他	4	( 2.2%)	3	( 2.5%)	3	( 7.7%)	10	( 2.9%)	0.162
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(1)長時間労働者全てが医師による面接が必要だと思うから	24	( 37.5%)	18	( 34.6%)	12	( 44.4%)	54	( 37.8%)	0.693
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(2)既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施しているから	3	( 4.7%)	18	( 34.6%)	18	( 66.7%)	39	( 27.3%)	0.000
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(3)面接指導が必要と思われる者が必ずしも申し出ないおそれがあるから	33	( 51.6%)	40	( 76.9%)	15	( 55.6%)	88	( 61.5%)	0.016
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(4)申し出の確認の手間が煩雑だから	6	( 9.4%)	5	( 9.6%)	0	( 0.0%)	11	( 7.7%)	0.250
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(5)申し出が行いにくい状況にあるから	7	( 10.9%)	10	( 19.2%)	0	( 0.0%)	17	( 11.9%)	0.041
( 14)問3-6-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(6)その他	11	( 17.2%)	5	( 9.6%)	2	( 7.4%)	18	( 12.6%)	0.316



## I. 労働者の立場からの申し出制度について

	事業場の常用労働者数(回答)						2 定 p		
	50人未満		50~299人		300人以上			合計	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)
<b>問4-1 医師による面接指導制度</b>									
面接指導制度について知っている( 15)	62	( 23.3%)	95	( 54.9%)	54	( 84.4%)	211	( 41.9%)	0.000
面接指導制度について知らない	204	( 76.7%)	78	( 45.1%)	10	( 15.6%)	292	( 58.1%)	
合計	266	(100.0%)	173	(100.0%)	64	(100.0%)	503	(100.0%)	
<b>( 15)問4-1-1 労働者からの申し出</b>									
申し出が必要であることを知っている	52	( 86.7%)	74	( 79.6%)	35	( 66.0%)	161	( 78.2%)	0.027
申し出が必要であることを知らない	8	( 13.3%)	19	( 20.4%)	18	( 34.0%)	45	( 21.8%)	
合計	60	(100.0%)	93	(100.0%)	53	(100.0%)	206	(100.0%)	
<b>問4-2 申し出制度は必要だと思うか</b>									
必要だと思う( 16)	170	( 66.4%)	120	( 70.6%)	35	( 55.6%)	325	( 66.5%)	0.097
必要ではない( 17)	86	( 33.6%)	50	( 29.4%)	28	( 44.4%)	164	( 33.5%)	
合計	256	(100.0%)	170	(100.0%)	63	(100.0%)	489	(100.0%)	
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(1)真に面接指導を必要とする労働者を対象とできるから</b>									
	106	( 62.4%)	86	( 71.7%)	23	( 65.7%)	215	( 66.2%)	0.256
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(2)疲労の蓄積状況は本人にしかわからないから</b>									
	113	( 66.5%)	80	( 66.7%)	30	( 85.7%)	223	( 68.6%)	0.070
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(3)制度を廃止すると、医師の確保ができないから</b>									
	7	( 4.1%)	6	( 5.0%)	1	( 2.9%)	14	( 4.3%)	0.847
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(4)制度を廃止すると、手間がかかるから</b>									
	12	( 7.1%)	8	( 6.7%)	1	( 2.9%)	21	( 6.5%)	0.650
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(5)制度を廃止すると、経費がかかるから</b>									
	10	( 5.9%)	3	( 2.5%)	0	( 0.0%)	13	( 4.0%)	0.155
<b>( 16)問4-2-1 申し出制度が必要だと思う理由(6)その他</b>									
	3	( 1.8%)	2	( 1.7%)	2	( 5.7%)	7	( 2.2%)	0.307
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(1)長時間労働者全てが医師による面接が必要だと思うから</b>									
	29	( 33.7%)	15	( 30.0%)	10	( 35.7%)	54	( 32.9%)	0.853
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(2)既に申し出の有無にかかわらず面接指導を実施しているから</b>									
	5	( 5.8%)	17	( 34.0%)	18	( 64.3%)	40	( 24.4%)	0.000
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(3)面接指導が必要と思われる者が必ずしも申し出ないおそれがあるから</b>									
	35	( 40.7%)	34	( 68.0%)	16	( 57.1%)	85	( 51.8%)	0.007
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(4)申し出の確認の手間が煩雑だから</b>									
	11	( 12.8%)	5	( 10.0%)	3	( 10.7%)	19	( 11.6%)	0.876
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(5)申し出が行いにくい状況にあるから</b>									
	8	( 9.3%)	8	( 16.0%)	0	( 0.0%)	16	( 9.8%)	0.072
<b>( 17)問4-2-2 申し出制度が必要ではないと思う理由(6)その他</b>									
	22	( 25.6%)	6	( 12.0%)	2	( 7.1%)	30	( 18.3%)	0.035