

連合 安全衛生に関する調査
愛知レポート

2023 年実施

連合愛知

目 次

調査の実施概要.....	1
1. 安全委員会の設置と課題.....	2
2. 産業医の選任状況.....	3
3. 労働災害の発生状況.....	4
4. 60歳以上の労働者の安全衛生対策.....	6
5. 外国人労働者への安全衛生対策.....	7
6. 安全衛生教育.....	8
7. ストレスチェック制度.....	9
8. 過重労働の実態と対応.....	11
9. メンタルヘルス対策の現状.....	13
10. テレワークによる労働安全衛生上の課題.....	14
11. 健康管理の促進.....	15
12. 治療と職業生活の両立.....	16
13. 治療と仕事の両立支援における課題.....	17
14. 派遣・請負企業労働者への安全衛生の取り組み.....	17

調査の実施概要

(1) 調査の目的

本調査は、労働安全衛生に関する職場の状況や労使の取り組みを把握し、連合の取り組みや政策要求の策定・実現に向けて3年に1度全国規模で実施しており、今回で11回目となる。

(2) 調査対象

事業場の支部、分会組合

(3) 調査の実施時期

2023年1月～3月

(4) 調査の実施方法

調査は主にWeb調査で実施し、一部紙の調査票による回答があった。

(5) 回収状況

全体の有効回収数は3,373件である。本報告ではそのうち、事業所の所在地で「愛知」と回答した173組織を対象とする。なお、全体の報告は2023年9月末の発行を予定している。

(6) 回答組織のプロフィール

① 事業場の従業員数

事業場の総労働者数は平均686人（中央値：264人）で、そのうち正規労働者の平均は606人（中央値：222人）である。総労働者数から事業場の規模分布をみると、<100人以上>の事業場が68.8%と7割近く、そのうち「1000人以上」（23.7%）も2割強を占める。一方、最も小さい「1～9人」は2.3%である。

事業場における雇用形態別の労働者が「いる」割合は、[パート・アルバイト、有期・無期契約労働者]が83.8%、[派遣労働者]が71.7%である。これらの労働者が「ひとりもない」は7.5%で、「1割未満」（41.6%）と「1割以上（3割未満）」（26.0%）に集中しており、<5割以上>を占める割合は8.7%と1割を下回る。

また、事業場に[事業場内の請負企業労働者]が「いる」割合は42.2%、「業務請負の個人事業者」については10.4%である。また、これらの労働者が「ひとりもない」（50.9%）が半数を占め、「1割未満」が33.5%となっている。

② 事業場の業種

業種構成をみると、民間が91.9%と多数を占め、公務・公営は7.5%である。2020年調査（民間：92.3%、公務・公営；7.7%）と大きく変わらない。民間の内訳は、製造業計が42.2%、非製造業計が49.7%で、非製造業計のなかでは、「交通・運輸」（15.0%）が多い。

③ 事業場の性格

事業場の性格は、「本社・本店」が32.4%と最も多く、これに「工場・プラント」（26.0%）、「支社・支店」（17.3%）、「営業所」（9.2%）が続いている。

1. 安全委員会の設置と課題

(1) 安全衛生委員会の設置

安全衛生委員会の設置比率は9割超、課題のトップは「長時間労働・過重労働の是正」
委員会開催の半数近くの事業場で<オンライン開催あり>

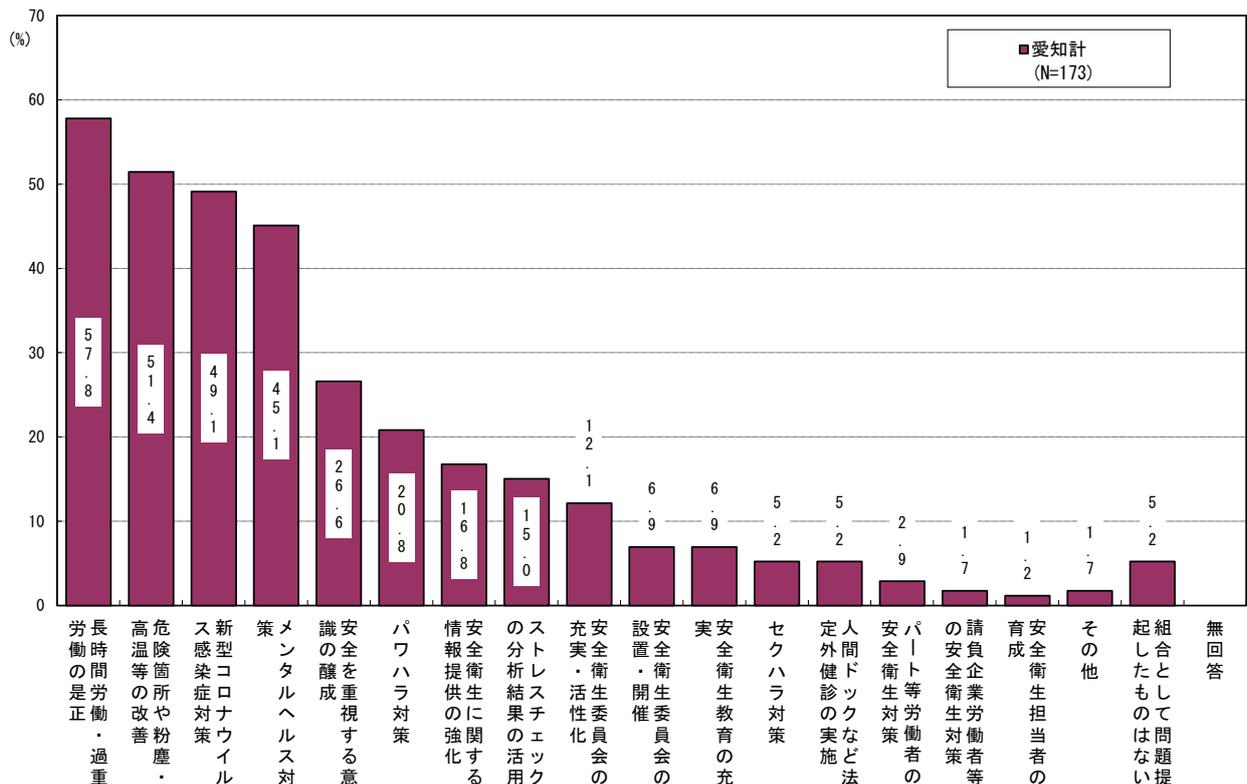
安全衛生委員会の設置については、「設置され定期的に開催されている」が89.6%と9割近くに及び設置比率、開催比率ともに9割強を占める。一方、「設置されていない」は5.2%である。(第1図)

第1図 安全衛生委員会の設置・開催状況



この3年間に委員会に提起した安全衛生の課題(4つ以内選択)については、「長時間労働・過重労働の是正」が57.8%と最も多く、次いで「危険箇所や粉塵・高温等の改善」(51.4%)、「新型コロナウイルス感染症対策」(49.1%)、「メンタルヘルス対策」(45.1%)が5割前後で続いている(第2図)。

第2図 この3年間に会社に対し提起した安全衛生の課題(4つ以内選択)



(2) 安全衛生委員会のオンライン開催

安全衛生委員会を開催している組織のうち、過去1年間のオンライン開催の有無をみると、「ほぼすべてオンラインで開催」(22.6%)が2割強を占め、これに「約半数をオンラインで開催」(8.7%)、「オンラインで開催する場合もあった」(17.0%)を合わせると<オンライン開催あり>は47.8%と半数近くを占める(第3図)。オンライン開催を行っている事業場の課題(3つ以内選択)は、「特に問題は感じない」は3割弱にとどまり、6割の組織が「活発な議論や意見交換が難しい」をあげている(図表省略)。

第3図 安全衛生委員会のオンライン開催の有無(過去1年間)(安全衛生委員会を開催している組織)



2. 産業医の選任状況

9割で<選任されている>、2020年に比べて「常勤で専任」が増加

産業医の選任状況については、「常勤で選任されている」が31.2%で、「非常勤で選任されている」(59.5%)をあわせた<選任されている>(90.8%)は9割に及ぶ。一方、「選任されていない」(7.5%)は1割弱を占める(第4図)。2020年に比べて「常勤で専任されている」が7ポイント増加した。

第4図 産業医の選任の有無



労働安全衛生について相談できる体制として、「日常的に相談できる体制にある」比率をみると、[衛生管理者・衛生推進者]や[電話相談等の外部機関のカウンセラー]は6割台を占めるが、それ以外は、[保健師]が3割台半ば、[産業医](選任されている事業場)と[看護師]が2割台、[産業医以外の医師]は1割台半ばとなっている(第1表)。

第1表 労働安全衛生について相談できる体制の整備状況「日常的に相談できる体制にある」比率

	産業医	産業医以外の医師	保健師	看護師	衛生管理者・衛生推進者	関係機関の相談センター等	その他
愛知計	28.7	15.6	36.4	24.3	65.9	61.3	27.7

3. 労働災害の発生状況

(1) 過去3年間の労災事故の発生状況

75.7%の事業場で労災が発生、＜増加・変化なし＞も6割近く
 労災発生原因は、機械設備等の安全対策や安全管理体制・システム、コミュニケーションの不足等

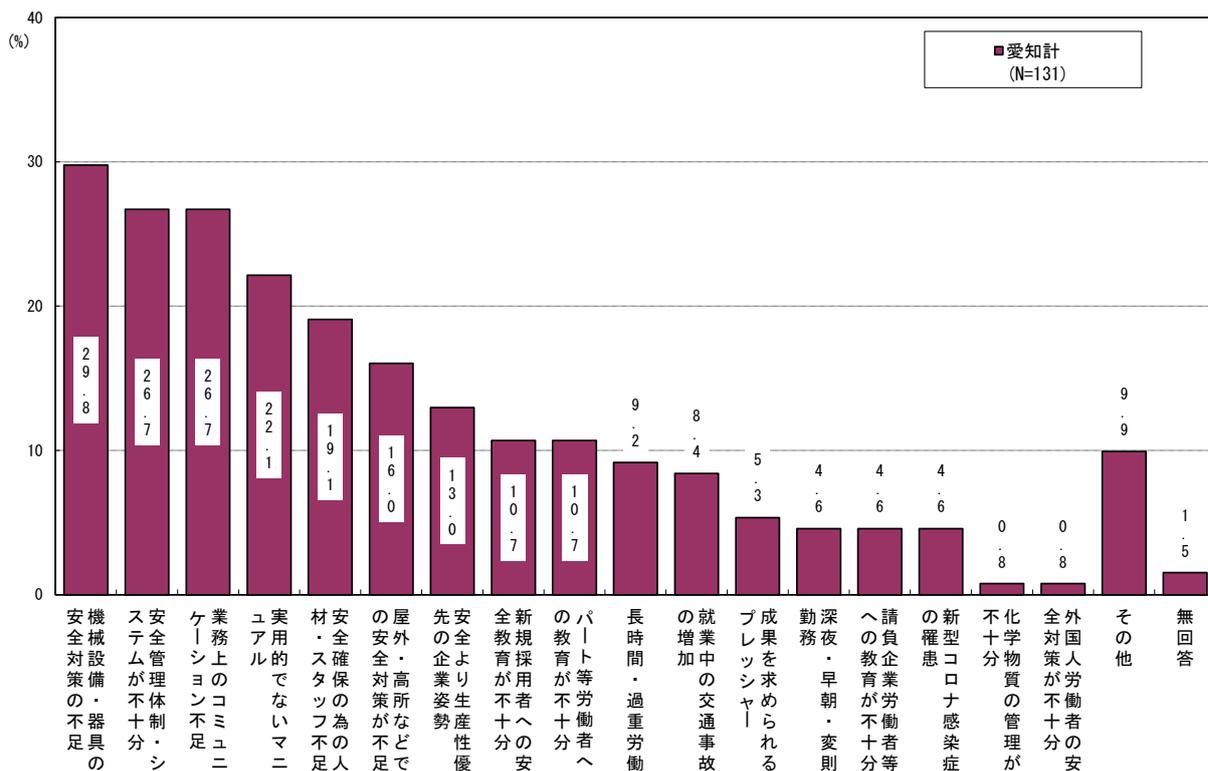
過去3年間、労災事故が「発生しなかった」は23.1%と2割強にとどまり、＜労災発生比率＞は75.7%に及ぶ。「増加傾向」が16.8%、これに「変化はない」(41.6%)をあわせた＜増加・変化なし＞は58.4%と、「減少傾向」(17.3%)を大きく上回る(第5図)。2020年と比べて目立った変化はない。

第5図 過去3年間における労災事故の発生状況



労災事故が発生した原因(4つ以内選択)についてみると、「機械設備・器具の安全対策の不足」(29.8%)、「安全管理体制・システムが不十分」(26.7%)、「業務上のコミュニケーション不足」(同)が3割弱、「実用的でないマニュアル」(22.1%)、「安全確保のための人材・スタッフ不足」(19.1%)、「屋外・高所などでの安全対策が不足」(16.0%)が2割前後で続いている(第6図)。

第6図 労災事故が発生した原因(労災事故が発生した事業場・4つ以内選択)

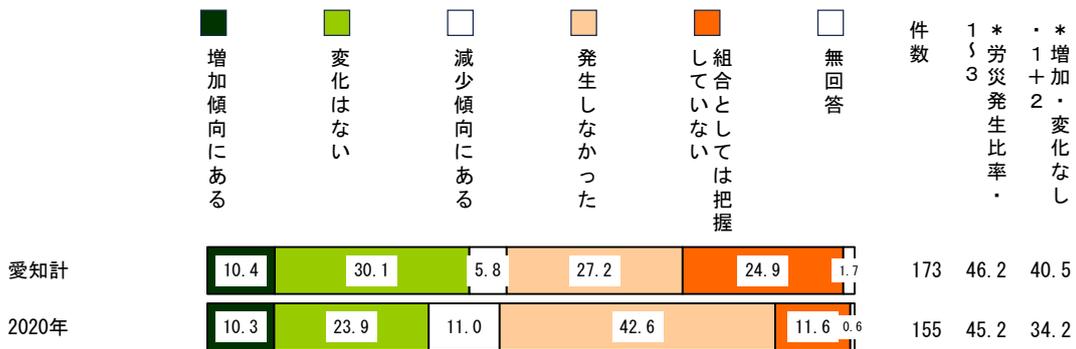


(2) 過去3年間におけるパート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業者の労災事故の発生状況

<労災発生比率>は46.2%、2割強が「組合としては把握していない」
 労災が発生した原因は「経験による思い込みや慣れ」（57.5%）がトップ

過去3年間のパート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業者の労災事故（通勤災害を除く）の発生状況をみると、<労災発生比率>は46.2%と半数近くを占め、その内訳は、<増加・変化なし>（40.5%）が「減少傾向にある」（5.8%）を大きく上回る。<労災発生比率>は2020年と変わらないが、<増加・変化なし>は6ポイント増加した。そのほか、「発生しなかった」が27.2%、「組合としては把握していない」も24.9%を占める（第7図）。

第7図 過去3年間におけるパート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業者の労災事故（通勤災害を除く）の発生状況



労災事故が発生した事業場について、労災事故が発生した原因（4つ以内選択）をみると、「経験による思い込みや慣れがある」が57.5%と最も多い。以下、比率は下がり「職場のコミュニケーションが不足」（26.3%）、「作業手順がわかりにくい」（21.3%）が2割台を占める。なお、「組合では把握していない」（8.8%）も1割近くを占める（第2表）。

第2表 パート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業者の労災事故が発生した原因（労災事故が発生した事業場・4つ以内選択）

	職場に機械や仕事が変わ	質機に械や作が変	に配置の学務	危険さの業務	に作業者の作業	みや慣れがわ	経験による思い込	当業者の安全生	専任の責任が重	ケ場シヨコミ	職場の環境が重	作業環境が重	長時間・過重労働	働が替あ勤る	交ないな休息が	十分な休息が取	その他	い合ないは把握して	無回答	件数
愛知計	16.3	18.8	2.5	21.3	57.5	2.5	26.3	15.0	3.8	2.5	...	10.0	8.8	1.3	80					

4. 60歳以上の労働者の安全衛生対策

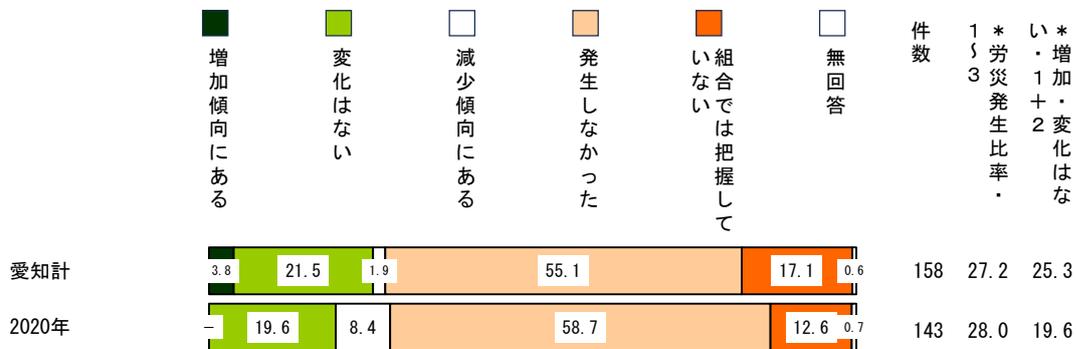
(1) 過去3年間の労災事故の発生状況

60歳以上の労働者の<労災発生比率>は27.2%
労災発生の原因は「経験による思い込みや慣れ」、「年齢に配慮した設備ではない」が上位

事業場で就労している60歳以上の労働者数をみると、「60歳以上の労働者はいない」は2.9%にとどまり、9割超の事業場で60歳以上の労働者が就労している。人数の分布をみると、「1~29人」(54.3%)が5割強を占める(図表省略)。

60歳以上の労働者が就労している事業場の60歳以上の労働者の労災事故の発生状況は「発生しなかった」が55.1%と過半数を占め、<労災発生比率>は27.2%となっている。なお、「組合では把握していない」(17.1%)も2割近くを占める。2020年と比べて<労災発生比率>に変化はないが、「減少傾向にある」が減少し、<増加・変化はない>と「組合では把握していない」がやや増加している(第8図)。

第8図 過去3年間における60歳以上労働者の労災事故(通勤災害を除く)の発生状況(60歳以上の労働者がいる事業場)



労災事故が発生した原因(3つ以内選択)については、「経験による思い込みや慣れがある」が53.5%と最も多く、これに「年齢に配慮した設備などではない」(27.9%)が3割弱、「職場のコミュニケーション不足」(16.3%)、「作業手順がわかりにくい」(14.0%)などが1割台で続いている(第3表)。

第3表 60歳以上労働者の労災事故が発生する原因(背景)(60歳以上の労災事故が発生した事業場・4つ以内選択)

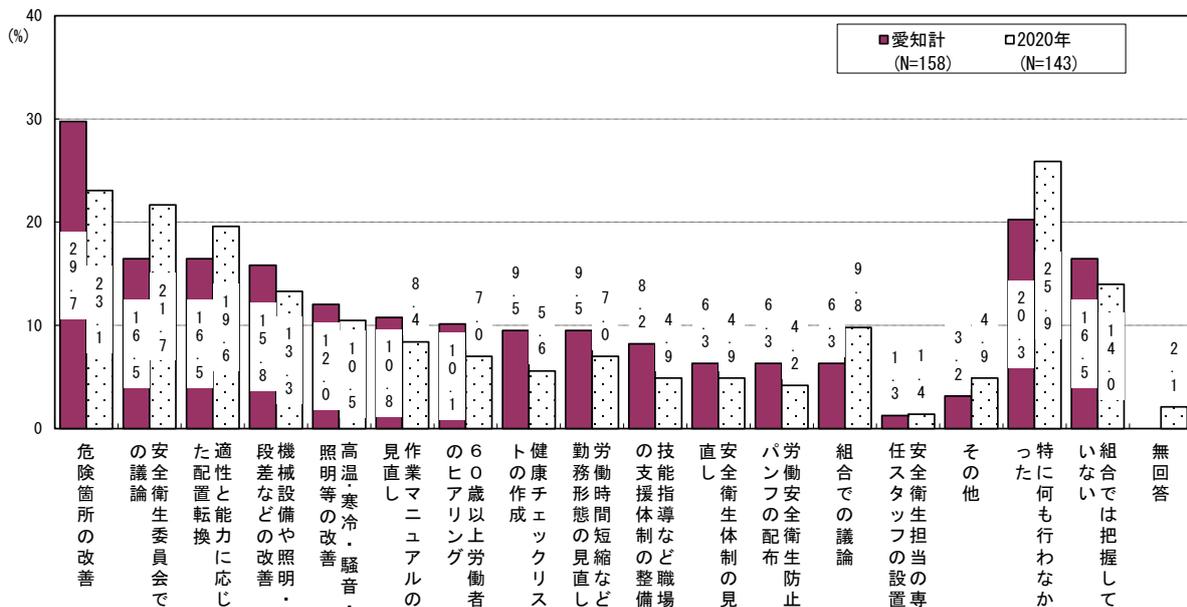
	職場に機械や作業器具が変化する	機械の操作や作業が学ばれにくい	危険度の高い業務	作業の順序がわかりにくい	経験や慣れによる思い込み	年齢に配慮した設備がない	当業者の安全衛生意識が低い	職場のコミュニケーション不足	作業環境が悪い	長時間・過重労働	交代勤務や深夜労働	十分な休息が取れない	その他	組合では把握していない	無回答	件数
愛知計	11.6	2.3	7.0	14.0	53.5	27.9	...	16.3	9.3	4.7	2.3	...	11.6	11.6	...	43

(2) 60歳以上の労働者を対象とした安全衛生対策

「危険箇所の改善」、「安全衛生委員会で議論」、「適正と能力に応じた配置転換」等が上位一方、「特に何もしなかった」が2割、「組合では把握していない」が1割台半ばを占める

60歳以上の労働者を対象とした安全衛生対策（5つ以内選択）についてみると、「特に何も行なわなかった」（20.3%）が2割、「組合では把握していない」（16.5%）が1割台半ばを占める。具体的な対策については、「危険箇所の改善」（29.7%）が3割と最も多く、これに「安全衛生委員会での議論」（16.5%）、「適正と能力に応じた配置転換」（同）、「機械設備や照明・段差などの改善」（15.8%）が2割弱を占める。2020年と比較すると、「特に何も行なわなかった」が減少し、「危険箇所の改善」が増加したが、上位にあげられている対策は概ね共通している（第9図）。

第9図 60歳以上労働者を対象とした労働安全衛生対策（60歳以上の労働者がいる事業場・5つ以内選択）



5. 外国人労働者への安全衛生対策

6割の事業場で「外国人労働者はいない」、問題のトップは「日本語が不十分で指示ができない」

外国人労働者の安全衛生対策（3つ以内選択）については、「外国人労働者は働いていない」（60.1%）が6割を占め、「特に問題を感じていない」が15.6%を占める。労働安全衛生上の問題としては、「日本語が不十分で指示ができない」（8.1%）、「日常的なコミュニケーションが不足」（5.8%）、「頻繁に人が入れ替わる」（5.2%）などが上位にあげられている（第4表）。

第4表 事業場における外国人労働者の就労の有無と労働安全衛生上の問題（3つ以内選択）

	外国人労働者が働いていない	外国人労働者が働いている	仕事に慣れていない	職業教育や訓練が少ない	頻繁に人が入れ替わる	職場に余裕がなく	会社当局の関心	日本語が不十分	日常的なコミュニケーションが不足	外国人向け作業	書語が読めない	外国人への安全衛生教育が不十分	外国人労働者の不安	談話人口が不安	外国人労働者の相	その他	特に問題を感じない	無回答	件数
愛知計	60.1	2.3	5.2	2.3	5.2	1.2	...	8.1	5.8	4.6	3.5	1.7	1.7	2.3	2.3	15.6	1.7	173	

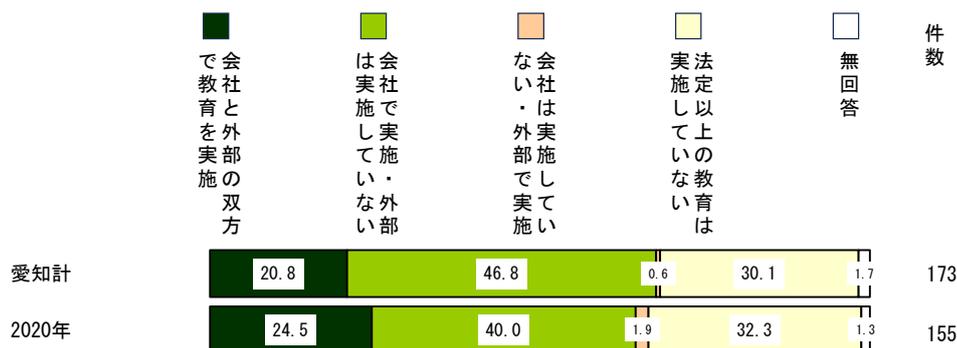
6. 安全衛生教育

(1) 安全衛生教育の実施状況

「法定以上の教育は実施していない」が3割、法定以上の教育の実施主体は「会社」中心
60歳以上、パート・アルバイト、有期・無期、派遣、請負などへの安全衛生教育実施は6~7割

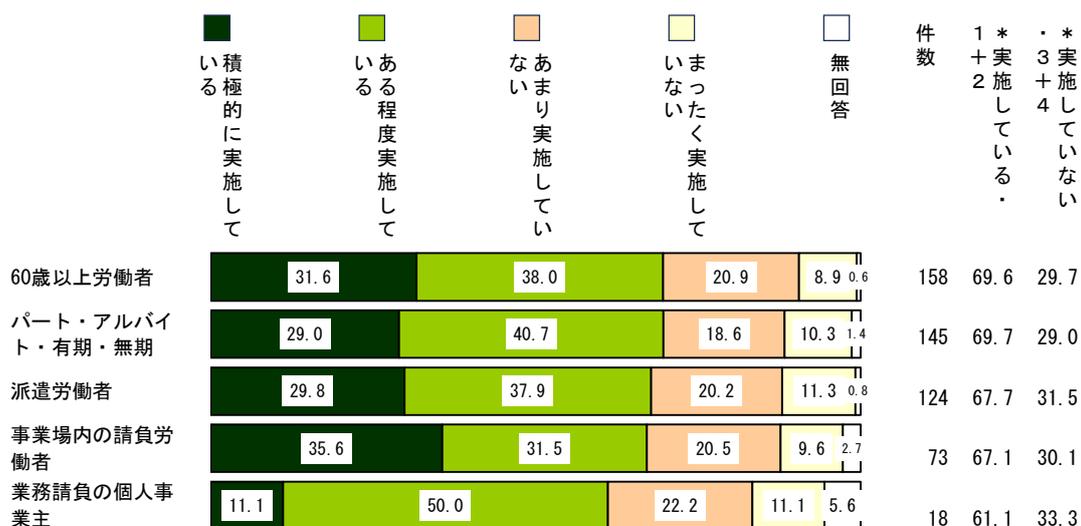
採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育については、「法定以上の教育は実施していない」(30.1%)が3割を占める。一方、実施された教育をみると、「会社と外部の双方で教育を実施」が20.8%、「会社で実施・外部は実施していない」が46.8%を占め、「会社は実施していない・外部で実施」(0.6%)はごくわずかである。2020年と比べて「会社で実施・外部は実施していない」が増加した(第10図)。

第10図 採用時や仕事変更時以外における安全衛生教育の実施状況



第11図は60歳以上労働者、パート・アルバイト、有期・無期契約労働者(期間工等)など、派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業主がいる事業場に対して、採用時や仕事変更時以外に別途実施される安全衛生教育の実施状況を示している。いずれの雇用形態においても<実施している>は6~7割で、そのうち「積極的に実施している」は業務請負の個人事業主を除いて3~4割を占める。

第11図 採用時や仕事変更時以外における安全衛生教育の実施状況

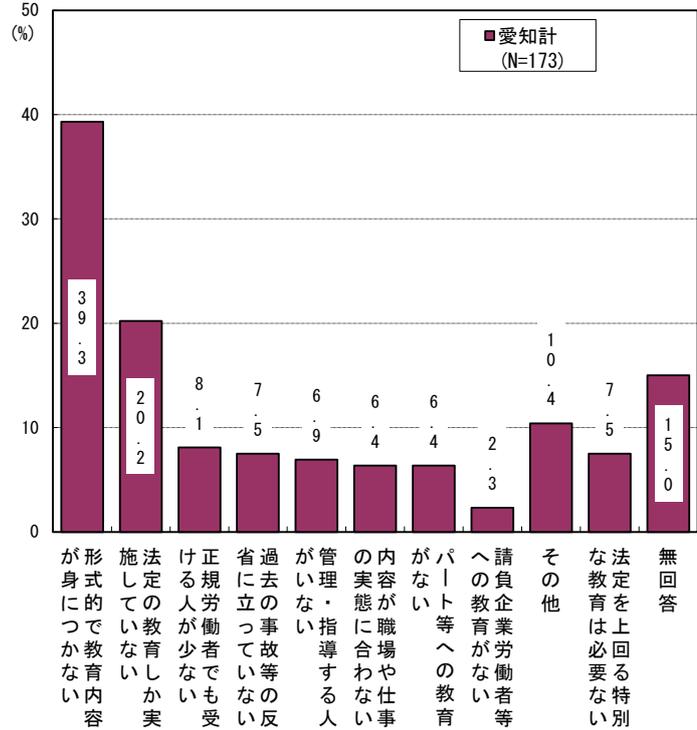


(2) 安全衛生教育の問題

「形式的で教育内容が身につかない」がトップ

安全衛生教育の問題（3つ以内選択）については、「形式的で教育内容が身につかない」が39.3%と最も多く、以下、比率は大きく下がり、「法定の安全衛生教育しか実施していない」(20.2%)が2割、「正規労働者でも受ける人が少ない」(8.1%)、「過去の事故等の反省に立っていない」(7.5%)が1割弱で続いている（第12図）。

第12図 安全衛生教育の問題（3つ以内選択）



7. ストレスチェック制度

(1) ストレスチェックの実施と結果の活用

**実施率は94.2%を占めるが、そのうち結果を<分析した>のは半数程度
活用方法の上位は「面談やカウンセリングの実施」と「職場コミュニケーションの促進」**

ストレスチェックの実施率は94.2%と大多数に及ぶが、「分析したが問題はなかった」(14.5%)と「分析し問題解決に活用した」をあわせた<分析した>割合は51.4%と半数程度となった。そのほか、「活用・分析していない」が13.9%、「組合に分析結果が伝えられていない」は28.9%を占める（第13図）。

第13図 ストレスチェック結果の集団（部、課など）単位での分析と問題解決のための活用の有無



集団単位の分析結果を「分析し問題解決に活用した」と回答した事業場に対し、4つ以内選択で活用方法をたずねたところ、「面談やカウンセリングを実施した」と「職場コミュニケーションを促進した」がともに4割強と上位を占め、これに「仕事内容を見直した」、「業務の進め方を見直した」が2割強で続いている。なお、「労働組合としては何もしていない」も2割弱を占める（第5表）。

第5表 集団単位分析結果の活用方法（ストレスチェックの結果を分析し問題解決に活用した事業場・4つ以内選択）

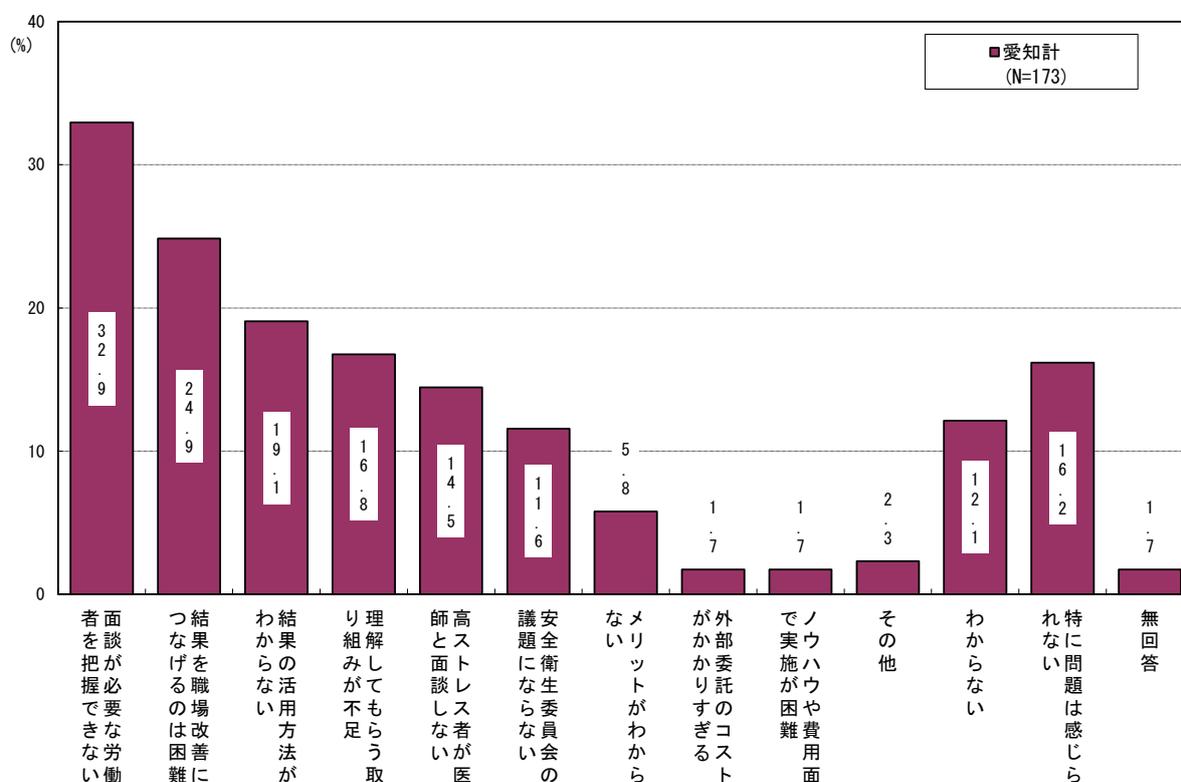
	仕事量を見直した	仕事内容を見直し	業務の進め方を見直し	勤務時間を見直し	要員体制を見直し	好事例の収集や	職場改善の情報や	研修強化した	管理・監督職の研究	面談やカウンセリング	職場コミュニケーションを促進した	その他	労働組合としては何もしていない	無回答	件数
愛知計	9.4	25.0	21.9	10.9	14.1	15.6	10.9	43.8	42.2	1.6	18.8	1.6		64	

(2) ストレスチェックの実施と準備における問題

トップは「面談が必要な労働者を把握できない」(32.9%)

ストレスチェックの実施と準備における問題（3つ以内選択）をみると、「特に問題は感じられない」は16.2%と2割弱にとどまる。具体的な問題についてみると、「面談が必要な労働者が把握できない」が32.9%と最も多く、これに「結果を職場改善につなげるのは困難」(24.9%)、「結果の活用方法がわからない」(19.1%)、「理解してもらい取り組みが不足」(16.8%)、「高ストレス者が医師と面談しない」(14.5%)などが続いている（第14図）。

第14図 ストレスチェックの実施と準備における問題（3つ以内選択）



8. 過重労働の実態と対応

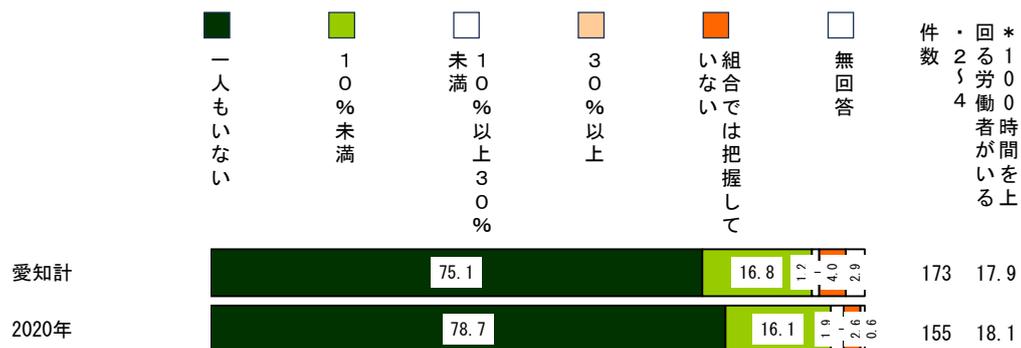
(1) 過重労働の実態

時間外が月 100 時間を上回る労働者がいる事業場は 17.9%

面接指導と事後措置が必要な時間外労働時間を < 決めている > 事業場は 68.2%

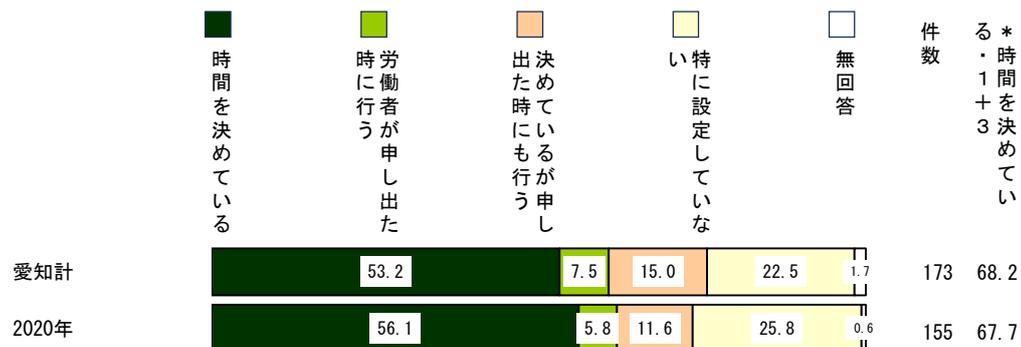
時間外労働時間が月 100 時間を上回る組合員の割合は「一人もいない」が 75.1%に及ぶものの、<100 時間を上回る労働者がいる>が 17.9%を占める。2020 年から目立った変化はない（第 15 図）。

第 15 図 時間外労働時間が月 100 時間を上回る組合員数の割合（組合員全体に占める割合）



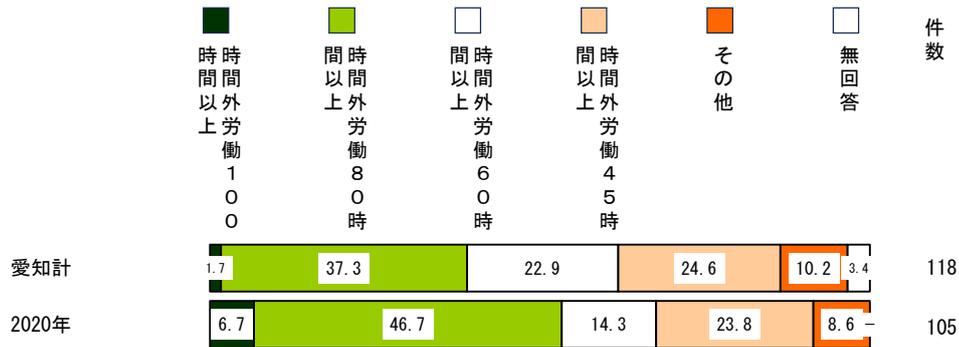
面接指導と事後措置が必要な時間外労働時間について、労働協約、労使協定における設定状況をみると、「時間を決めている」が 53.2%、これに「時間を決めているが申し出た時にも行う」（15.0%）を合わせた<時間を決めている>は 68.2%を占める。そのほか、「労働者が申し出た時に行う」（7.5%）はわずかにとどまるが、「特に設定していない」が 22.5%を占める。2020 年調査と比べて、目立った変化はみられない（第 16 図）。

第 16 図 面接指導と事後措置が必要な時間外労働時間の労働協約、労使協定における設定



<時間を決めている>事業場について、面接指導と事後措置を行わなければならない時間外労働時間をみると、「時間外労働時間 100 時間以上」は 1.7%とごくわずかにとどまるが、「時間外労働時間 80 時間以上」が 37.3%と 4 割近くを占める。そのほか「時間外労働時間が 60 時間以上」が 22.9%、「時間外労働時間 45 時間以上」が 24.6%などとなっている。2020 年と比べると、「時間外労働時間が 60 時間以上」が増加し、その分、「時間外労働時間が 100 時間以上」と「時間外労働時間が 80 時間以上」が減少している（第 17 図）。

第 17 図 面接指導と事後措置を行わなければならない時間外労働時間（労働協約、労使協定で時間を決めている事業場）



(2) 面接指導後の事後措置

「事後措置の必要な労働者がいる」は 3 割、「組合では把握していない」も 3 割近く

長時間・過重労働者に対する医師等による面接指導後の事後措置が必要な労働者の有無と事後措置の有無をみると、「事後措置の必要な労働者はいない」（39.9%）が 4 割を占める一方、<事後措置の必要な労働者がいる>（29.5%）も 3 割を占める。<事後措置の必要な労働者がいる>の内訳は、「事後措置の必要な労働者がいる・事後措置は行われている」（28.3%）が多く、「事後措置の必要な労働者がいる・事後措置は行われていない」（1.2%）はわずかである。なお、「組合では把握していない」（27.7%）3 割近くと少なくない（第 18 図）。

第 18 図 面接指導後の事後措置が必要な労働者の有無と事後措置の有無



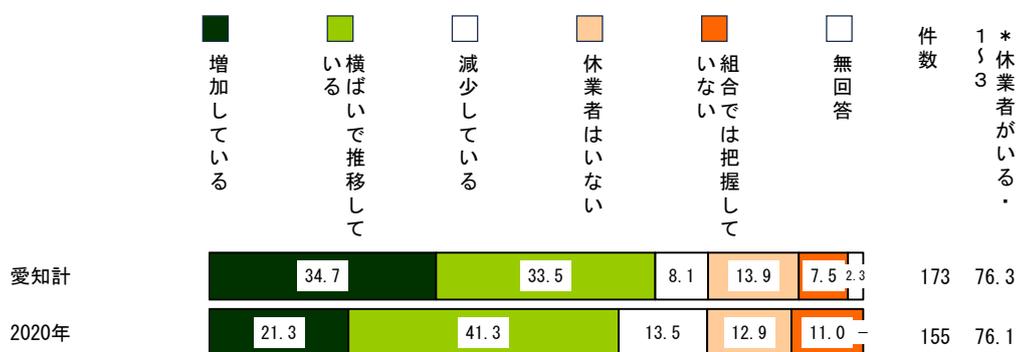
9. メンタルヘルス対策の現状

(1) メンタルヘルス不調による休業者

4分の3の事業場にメンタルヘルス不調による<休業者がいる>
そのうち「職場復帰後再び休業した人がいる」は65.2%、「退職した人がいる」も61.4%

過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減をみると、「休業者はいない」は13.9%にとどまり、<休業者がいる>割合は76.3%と全体の4分の3を占める。そのうち、休業者が「増加している」(34.7%)と「横ばいで推移している」(33.5%)が3割台ずつ、「減少している」(8.1%)は1割弱である。なお、休業者数について「組合では把握していない」(7.5%)も1割近くを占める。2020年と比べると、<休業者がいる>割合は変わらないが、「増加している」が13ポイント増加している(第19図)。

第19図 過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減



第6表はメンタルヘルス不調による<休業者がいる>と回答した事業場について、休業から職場復帰後、再休業した人と退職者の有無を示したものである。

まず、再休業者についてみると、「職場復帰後再び休業した人がいる」(65.2%)が6割台半ばを占め、「職場復帰後再び休業した人はいない」(22.0%)を大きく上回っている。2020年に比べると「職場復帰後再び休業した人はいない」が減少し、「組合では把握していない」が増加している。

また、過去3年間にメンタルヘルス不調のために退職した人の有無をたずねた結果では、「退職した人がいる」が61.4%を占め、「退職した人はいない」(20.5%)に比べて多い。2020年との比較では、「退職した人はいない」が減り、「退職した人がいる」と「組合では把握していない」が増加している。

第6表 メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、再休業した人の有無(過去3年間)
(メンタルヘルス不調による休業者がいる事業場)

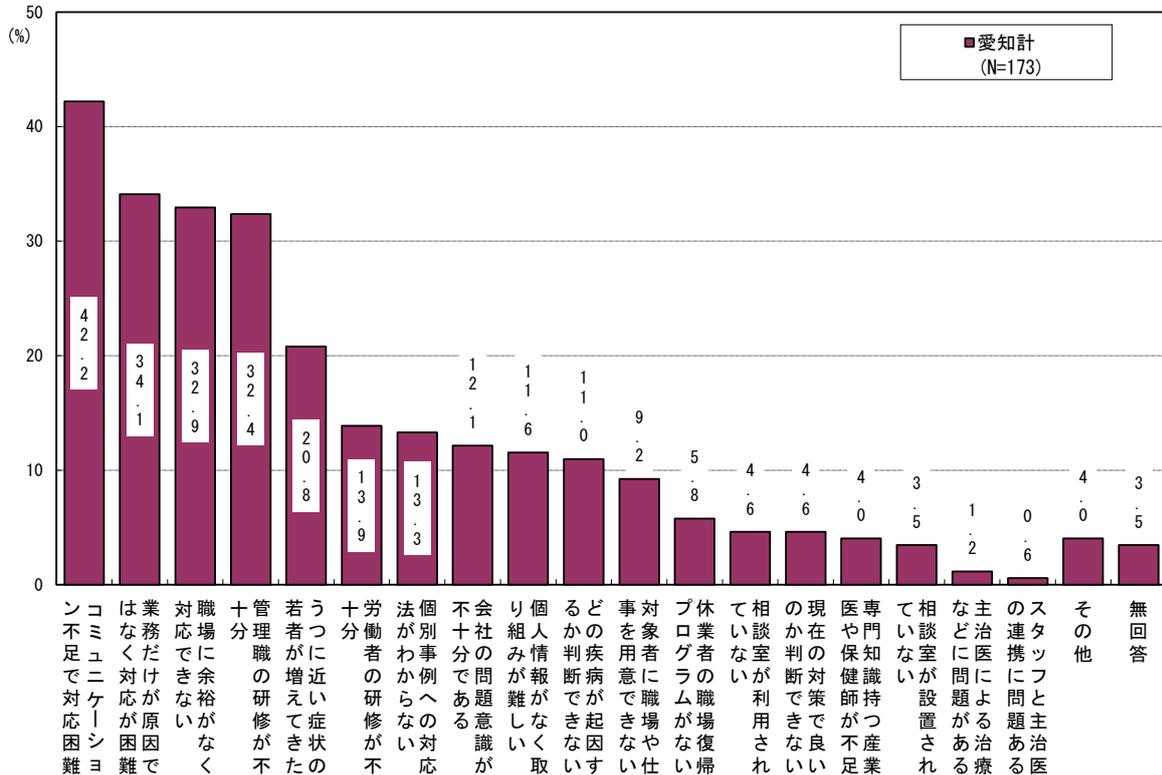
	再休業					退職				件数
	業職した人	業職した人	業職した人	い組合では把握して	無回答	退職した人がいる	退職した人はいない	退職した人はいない	組合では把握して	
愛知計	65.2	22.0	12.9	61.4	20.5	17.4	0.8	132
2020年	62.7	30.5	6.8	55.1	33.9	11.0	...	118

(2) メンタルヘルス対策の課題

「コミュニケーション不足で対応困難」(42.2%) がトップ

メンタルヘルス対策の課題(4つ以内選択)についてみると、「コミュニケーション不足で対応困難」が42.2%と最も多く、これに「業務だけが原因ではなく対応が困難」(34.1%)、これに「職場に余裕がなく対応できない」(32.9%)、「管理職研修が不十分」(32.4%)が3割強、「うつに近い症状の若者が増えてきた」(20.8%)が2割で続いている(第20図)。

第20図 メンタルヘルス対策の重視課題(4つ以内選択)



10. テレワークによる労働安全衛生上の課題

テレワークをしている従業員がいる割合は71.7%、課題は「作業環境が確認できない」がトップ

「テレワークしている従業員はいない」(25.4%)を占め、これと無回答を除いたくテレワークをしている従業員がいる>事業場は71.7%を占める。テレワークによる労働安全衛生上の課題は、「特に課題はない」(20.2%)が2割を占めるが、「作業環境が確認できない」(25.4%)や「作業環境が不十分な従業員がいる」(13.3%)などが比較的多くあげられている(第7表)。

第7表 テレワークによる労働安全衛生上の課題(4つ以内選択)

	従業員がいない	従業員がいる	作業環境が確認できない	作業環境が不十分	作業環境が不十分な従業員がいる	メンタル不調を訴える従業員がいない	安全衛生教育がでない	診療の受診率が低い	テレワーク者の健康	導がでない面接指	その他	特に課題はない	組合では把握して	従業員はしていない	無回答	件数
愛知計	71.7	25.4	13.3	3.5	2.3	4.6	0.6	1.7	2.3	20.2	16.2	25.4	2.9	173		

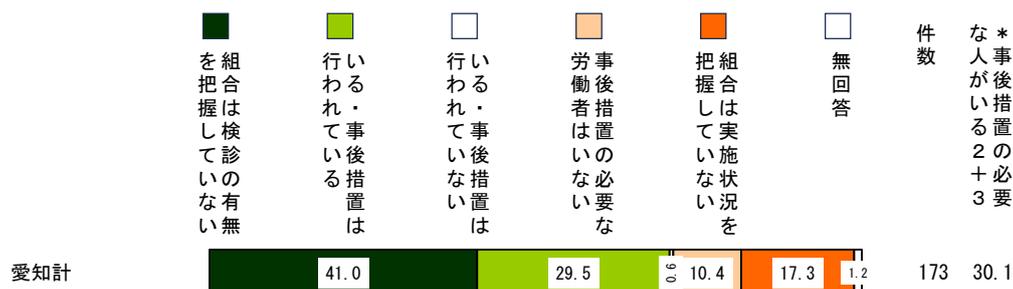
1 1. 健康管理の促進

(1) 二次検診後の事後措置

4 割強が「組合は検診の有無を把握していない」、「事後措置が必要な労働者がいる」は 3 割

二次検診後「事後措置が必要な労働者がいる・事後措置は行われていない」は 0.6%にとどまるが、「事後措置が必要な労働者がいる・事後措置は行われている」が 29.5%を占め、<事後措置の必要な労働者がいる>割合は 30.1%と 3 割を占める。一方の「事後措置の必要な労働者はいない」は 10.4%である。なお、「組合は検診の有無を把握していない」(41.0%) が 4 割強、「組合では(事後措置の)実施状況を把握していない」(17.3%) も 2 割近くを占める(第 21 図)。

第 21 図 二次検診後の事後措置が必要な労働者の有無と事後措置の有無



(2) 業務上疾病

「熱中症」が 4 割弱、「腰痛症」「精神・神経疾患」が 2 割前後で上位
「新型コロナウイルスの罹患」も 1 割強

過去 3 年間に発生した業務上疾病(複数選択)をみると、「特に業務上の疾病は発生していない」(39.3%) は 4 割程度で、約半数の事業場で業務上疾病が発生している。具体的には、「熱中症」(37.6%) が 4 割弱、「腰痛症」(24.3%) と「精神・神経疾患」(15.6%) が 2 割前後を占める。また、「新型コロナウイルスの罹患」も 12.1%を占める(第 8 表)。

第 8 表 過去 3 年間に発生した業務上疾病(複数選択)

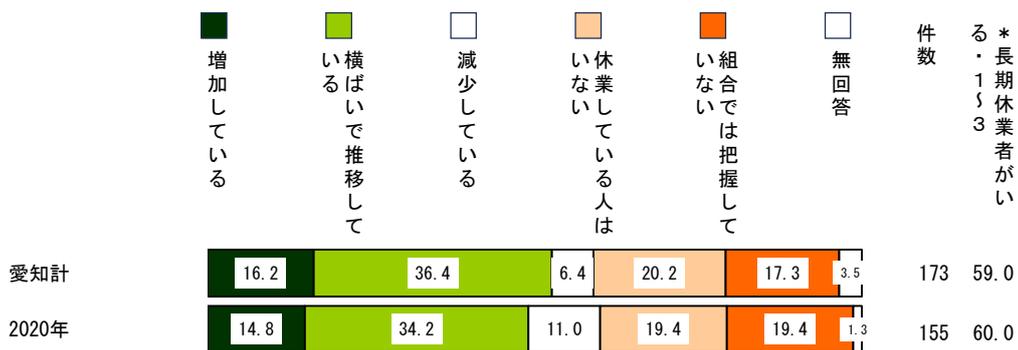
	腰痛症	けい肩腕障害	じん肺・合併症	アスベスト	害白ろう病・振動障害	騒音・難聴	放射線障害・電磁	異常気圧	熱中症	有機溶剤障害	金属物質障害	一酸化炭素・二酸化炭素中毒	職業性皮膚障害	D 職業性眼障害・V	職業ガン	脳・心臓疾患	職業性アレルギー	害細菌・ウイルス障害	精神・神経疾患	その他	の罹患	新型コロナウイルス感染症	は発生していない	特に業務上の疾病	無回答	件数
愛知計	24.3	0.6	...	0.6	37.6	2.3	0.6	...	15.6	1.2	12.1	39.3	6.4	173			
2020年	20.6	0.6	0.6	35.5	1.9	0.6	...	16.8	1.9	...	39.4	11.0	155			

1 2. 治療と職業生活の両立

＜長期休業者がいる＞は 6 割、1 ヶ月以上の＜通院治療者がいる＞は 4 割強

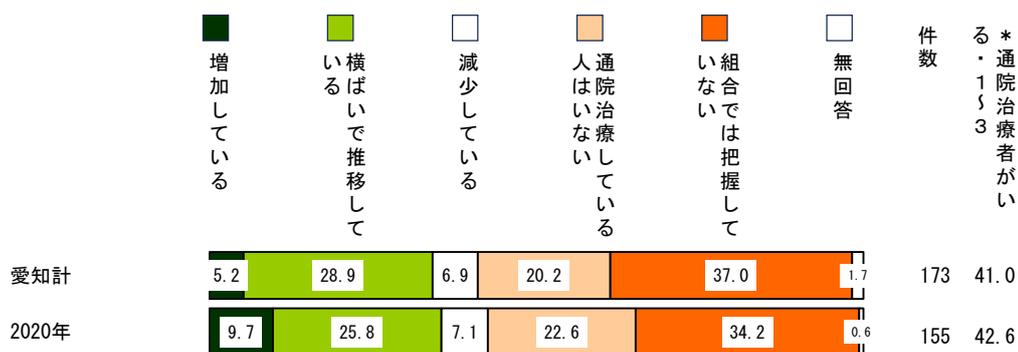
過去 3 年間における 1 ヶ月以上の長期休業者の増減をみると、「休業している人はいない」(20.2%) は 2 割にとどまり、＜長期休業者がいる＞割合は 59.0%と 6 割を占める。その内訳をみると、「増加している」が 16.2%、「横ばいで推移している」が 36.4%、「減少している」が 6.4%である。なお、「組合では把握していない」(17.3%) も 2 割弱と少なくない。2020 年と比べると、＜長期休業者がいる＞割合は変わらないが、「減少している」が減少し、その分、「横ばいで推移している」がやや増加している (第 22 図)。

第 22 図 1 ヶ月以上の長期休業者の増減 (過去 3 年間)



また、過去 3 年間の 1 ヶ月以上の通院治療者の増減をみると、「組合では把握していない」(37.0%) が 4 割近くを占める。＜通院治療者がいる＞ (41.0%) は 4 割強を占め、「通院治療している人はいない」(20.2%) を大きく上回っている。2020 年と比べて「増加している」がわずかに減少し、「横ばいで推移している」がわずかに増加しているが、＜通院治療者がいる＞割合に変化はない (第 23 図)。

第 23 図 1 ヶ月以上の通院治療者の増減 (過去 3 年間)

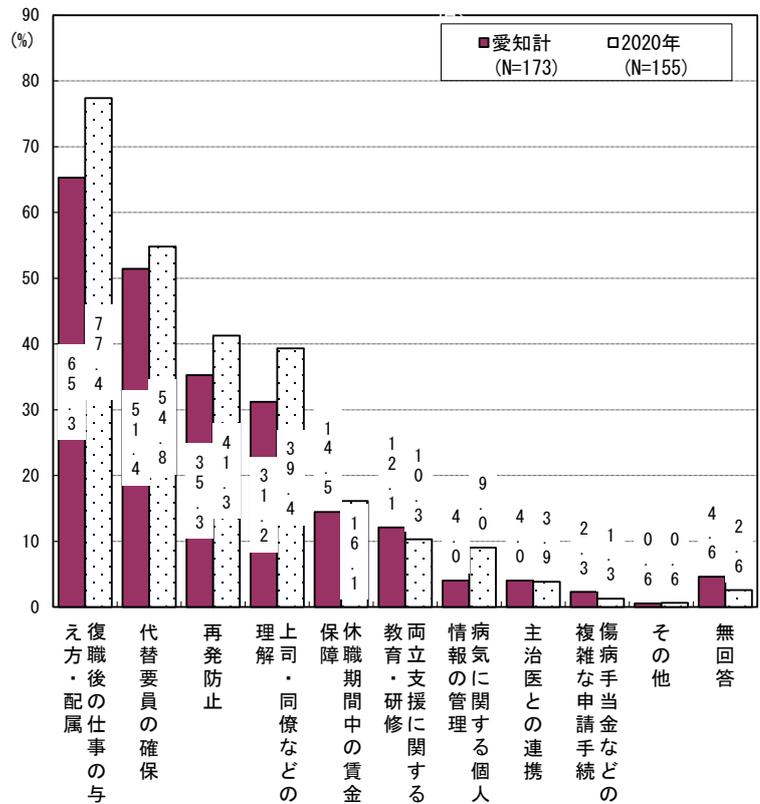


1.3. 治療と仕事の両立支援における課題

「復職後の仕事の与え方・配属」と「代替要員の確保」が上位

病気治療と職業生活の両立支援における課題（3つ以内選択）についてみると、「復職後の仕事の与え方・配属」が65.3%と最も多く、これに、「代替要員の確保」（51.4%）が5割強、「再発防止」（35.3%）、「上司・同僚などの理解」（31.2%）が3割台で続いている。2020年と比べると、比率の低下がみられるものの、上位項目は共通している（第24図）。

第24図 病気治療と職業生活の両立支援における課題（3つ以内選択）



1.4. 派遣・請負企業労働者、業務請負の個人事業者への安全衛生の取り組み

派遣・請負企業労働者がいる半数前後の事業場で、
[安全衛生に関する意見交換] や [安全衛生活動への参加] を実施せず

派遣・請負企業労働者に対して [安全衛生に関する情報提供] を「実施しなかった」割合は4割弱にとどまるものの、[安全衛生に関する意見交換] と [安全衛生活動への参加] については、半数前後の事業場が「実施しなかった」と回答している。また、サンプル数は少ないが業務請負の個人事業者への安全衛生に関する情報提供を「実施しなかった」は5割台半ばを占める（第25図）。

第25図 派遣労働者、請負企業労働者、業務請負の個人事業者の安全衛生への取り組み状況

