

# 令和5年度 労働衛生行政のあらまし

◇ 安全で健康に働くことができる職場づくり ◇

## 第1 神奈川県下における労働衛生の現状

神奈川県労働局 (令5.7.3)

職業性疾病による休業4日以上<sup>1</sup>の死傷災害の発生件数は、平成29年以降増加傾向となり、令和2年以降は新型コロナウイルス感染症のり患<sup>2</sup>によって増加が加速しました。令和4年に発生した職業性疾病の死亡災害は、脳・心臓疾患、熱中症、新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害で3人の方が亡くなっています。

休業災害は、新型コロナウイルス感染症のり患増加にともない9,507件(令和3年1,840件)となっています。新型コロナウイルス感染症のり患8,779件(令和3年1,108件)を除いた728件の78%が腰痛、次いで、熱中症、化学物質による疾病、有害光線による疾病、上肢障害などの健康障害が発生しています。

強い心理的負荷による精神障害や過重な業務による脳・心臓疾患の労災請求件数は増加又は高止まりしています。事業場におけるメンタルヘルス対策、長時間労働の抑制及び事後措置が重要となっています。

一般定期健康診断では、令和4年の有所見率が前年に比較して減少に転じたものの、依然として5割を超えています。健康診断で何らかの所見が認められた労働者に対し、産業医を活用した健康診断の事後措置を実施することが引き続き重要な課題です。また、健康を維持するために定期健康診断の結果について事業者と保険者の連携・協力が重要となっています。

### 1 脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況(図1・図2)

令和4年度の脳・心臓疾患の労災補償状況は、請求件数が65件(前年度比+9件)、支給決定件数が18件(前年度比+9件)でした。また、精神障害等の労災補償状況は、請求件数が195件(前年度比+24件)、支給決定件数が44件(前年度比+1件)となっています。

図1 脳・心臓疾患の労災補償状況

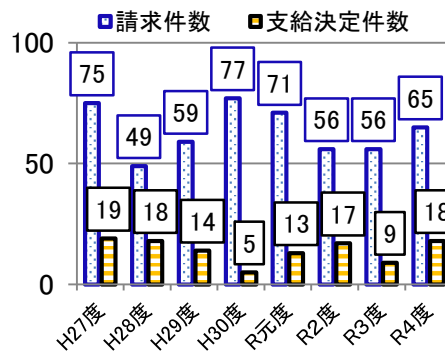
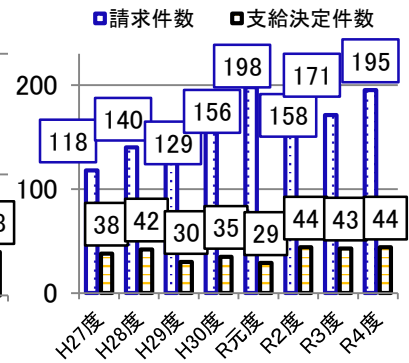


図2 精神障害の労災補償状況



### 2 職業性疾病の発生状況(図3・図4)

(1) 令和4年の職業性疾病による死亡災害は、脳・心臓疾患1人、熱中症1名、新型コロナウイルス感染症のり患1人でした。直近8年間(平成27年～令和4年)の死亡災害35人のうち、脳・心臓疾患による死亡者は16人(46%)となっています。

(2) 令和4年の職業性疾病による休業4日以上<sup>1</sup>の被災労働者数は9,507人と前年より7,667人増加しました。新型コロナウイルス感染症のり患を除いた場合、前年より4件減少し728件となり横ばい傾向に転じました。腰痛も前年から30件減少し、570件となりました。

図3 業務上疾病発生状況

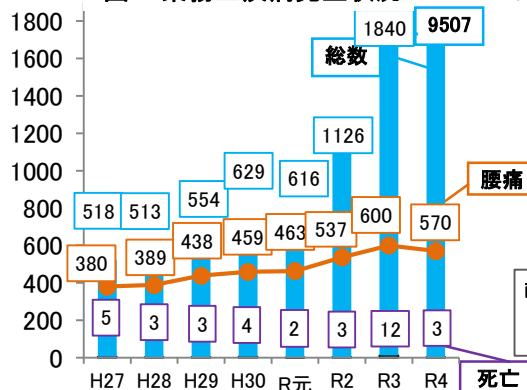
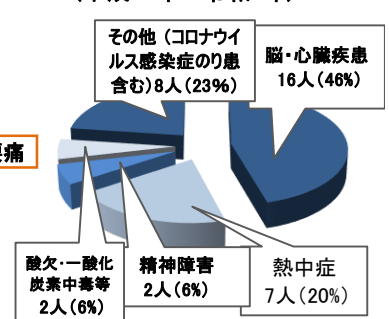


図4 業務上疾病による死亡災害(平成27年～令和4年)

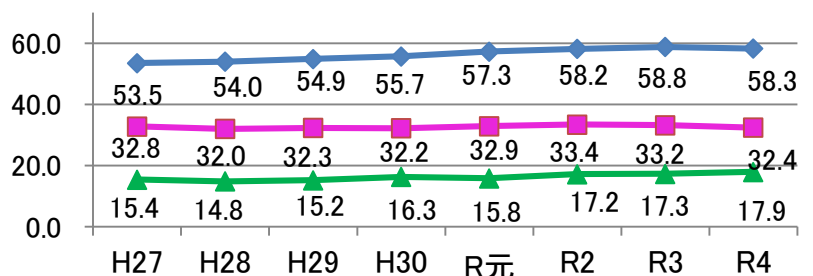


### 3 健康診断結果の状況(図5)

一般定期健康診断では、平成27年以降、有所見率<sup>3</sup> (何らかの所見があった労働者の割合)が連続して増加していましたが、減少に転じました。(令和4年全国の有所見率58.2%)

検査項目別では、血中脂質<sup>4</sup> (32.4%)、肝機能検査(16.6%)、血圧<sup>5</sup> (17.9%)など生活習慣病と密接な検査項目の有所見率が高くなっています。

図5 定期健康診断の有所見率の推移



## 第2 令和5年度労働衛生行政の重点

### 1 第14次労働災害防止計画(神奈川計画)

#### (1)労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

イ 過重労働対策

ウ 産業保健活動の推進

#### (2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

エ 電離放射線による健康障害防止対策

#### (1)ア メンタルヘルス対策

- ・ ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果を基に集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善を行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。
- ・ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

#### (1)イ 過重労働対策

- ・ 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。
  - ① 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
  - ② 年次有給休暇の確実な取得の促進
  - ③ 勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)による労働時間等の設定の改善
- ・ 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

#### (1)ウ 産業保健活動の推進

- ・ 事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備する。
- ・ 治療と仕事の両立支援に関して、支援を必要とする労働者が支援を受けられるように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
- ・ 事業者及び労働者は、産業医や保健師に加えて医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

#### (2)ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

- ・ 化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施する。
  - ① 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)を交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類を含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
  - ② 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

## (2)イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

- ・ 適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査を確実に実施する。
- ・ 石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・ 解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・ 粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・ トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

## (2)ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

- ・ 「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。
- ・ 労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、作業中に定期的に水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出る。
- ・ 労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。

## (2)エ 電離放射線による健康障害防止対策

- ・ 東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業(以下「廃炉作業」という。)や帰還困難区域等で行われる除染等における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等を徹底する。
- ・ 東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」(平成27年8月31日健康の保持増進のための指針公示第6号)に基づく健康管理を実施する。
- ・ 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

### ○ 神奈川産業保健総合支援センター・地域産業保健センターを活用しましょう。

独立行政法人労働者健康安全機構(神奈川産業保健総合支援センター及び地域産業保健センター)は、独立行政法人労働者健康安全機構法に基づいて設立された、厚生労働省が所管する法人です。

**神奈川産業保健総合支援センター**では、産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています。産業保健スタッフ向けのサービス内容は、専門的相談対応(産業医、産業看護職、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士、産業カウンセラー等の専門家が対応)、専門的研修等の実施、メンタルヘルス対策(メンタルヘルス促進員による個別訪問支援、メンタルヘルス専門家による相談対応)、治療と仕事の両立支援(両立支援促進員による個別訪問支援、窓口相談対応)、事業主・労働者に対するセミナーを無料で行っています。**神奈川県内1拠点:神奈川産業保健総合支援センター(TEL 045-410-1160)**

**地域産業保健センター**では、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く労働者を対象として労働安全衛生法で定められた保健指導など産業保健サービスを無料で提供しています。小規模事業場向けサービス内容は、健康診断の結果について医師からの意見聴取、長時間労働や高ストレス者に対する面接指導、労働者の「こころ」と「からだ」の健康管理に関わる相談、専門スタッフによる個別訪問指導を行っています。**神奈川県下12の労働基準監督署管内に配置された地域拠点:地域産業保健センター**が活動を行っています。



# 第3 第14次労働災害防止計画(神奈川計画)

## 1 計画の期間

令和5(2023)年4月～令和10(2028)年3月までの5年間

## 2 計画の全体目標

- 2027年までに、神奈川県内の労働災害による死亡者数を20人以下とする。
- 死傷者数の増加に歯止めをかける。2027年までに、神奈川県内の労働災害による死傷者数を5%以上減少する。

## 3 アウトプット指標・アウトカム指標

### アウトプット指標

#### (1)労働者の健康確保対策の推進

- ・ 企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。
- ・ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。
- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

#### (2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・ 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とする
- ・ リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

### アウトカム指標

#### (1)労働者の健康確保対策の推進

- ・ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。
- ・ 自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。

#### (2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。
- ・ 熱中症による死傷者数を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

## 第4 お知らせ

### ○ 安全衛生優良企業公表制度の申請

安全衛生優良企業公表制度は、労働安全衛生に積極的な取組を行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができる制度です。本社事業場を管轄する都道府県労働局長宛での申請が必要です。

### ○ 神奈川労働局HPの活用やメルマガ登録をお願いします。

神奈川労働局HPでは、事業場での取組を進めていただくための情報を提供し、法改正等、研修会・セミナーの開催予定等も掲載していますので、御活用ください。また、メールマガジンでも労働局関連各種情報発信していますので登録よろしくお願いたします。