

佐賀労働局発表  
令和5年8月29日

【照会先】  
佐賀労働局 労働基準部 健康安全課  
健康安全課長 貞木 竜成  
副主任地方労働衛生専門官 桑原 務  
(電話)0952-32-7176

## 『第74回 全国労働衛生週間』がスタートします！

期間：令和5年10月1日(日)～7日(土)

[準備期間(9月1日(金)～30日(土))]

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和25年から毎年実施しているもので、今年で74回目になります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、この間各事業場においては、職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取組を展開します。

今年は

「目指そうよ二刀流 心とからだの健康職場」

をスローガンとして、全国労働衛生週間を実施します。資料1

令和4年の佐賀県内における定期健康診断の有所見率(異常所見のあった者の割合)は61.2%と2年連続で減少したものの、全国平均より3.0ポイント高くなっています。資料2

それらを踏まえて、佐賀労働局(局長 重河真弓)、各労働基準監督署では、全国労働衛生週間の期間及び準備期間中に、

- ・各地区において事業主説明会(全国労働衛生週間説明会)の開催
- ・化学物質等の有害物を使用する事業場に対する監督指導等

を実施するほか、

- ・事業場における安全衛生管理体制の確立と自主的な安全衛生活動の促進
- ・作業環境管理・作業管理・健康管理(労働衛生3管理)の推進
- ・労働者への安全衛生教育の徹底

などの取組を呼びかけることとしています。

## 【参考】

佐賀県内の各地区で行う事業主説明会（全国労働衛生週間説明会）の開催日程

地区	日時	場所
佐賀	令和5年9月5日(火)13:30～	メートプラザ佐賀(佐賀市)
鳥栖	令和5年9月7日(木)13:30～	鳥栖市民文化会館(鳥栖市)
唐津	令和5年9月6日(水)13:30～	唐津市文化体育館(唐津市)
武雄	令和5年9月4日(月)13:30～	武雄市文化会館(武雄市)
鹿島	令和5年9月8日(金)13:30～	鹿島市生涯学習センターエイブル(鹿島市)
伊万里・有田	令和5年9月8日(金)13:30～	焱の博記念堂(有田町)

### 各地区申込・問合せ先

- 佐賀・鳥栖 佐賀労働基準監督署  
(電話：0952 - 38 - 5411、FAX：0952 - 32 - 7157)
- 唐津 唐津労働基準監督署  
(電話：0955 - 73 - 2179、FAX：0955 - 74 - 6583)
- 武雄・鹿島 武雄労働基準監督署  
(電話：0954 - 22 - 2165、FAX：0954 - 22 - 2168)
- 伊万里・有田 伊万里労働基準監督署  
(電話：0955 - 23 - 4155、FAX：0955 - 23 - 4157)

労働基準協会会員事業場の申込先は、労働基準協会各支部です。

# ● 令和5年度全国労働衛生週間実施要綱の概要

資料1

10月1日～7日（準備期間9月1日～30日）

スローガン

## 『目指そうよ二刀流 ころとからだの健康職場』

### 1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第74回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっている。また、中高年齢の女性を中心に、転倒などの労働者の作業行動に起因する労働災害が高い発生率となっている。人生100年時代に向けて高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくためにも、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）に基づく対策の推進とともに、労働者の健康管理や治療と仕事の両立への支援をさらに推進していく必要がある。

また、過労死等事案の労災認定件数は、令和4年度には904件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要である。このうち、特に精神障害による労災認定件数は令和4年度には710件と過去最多となっており、メンタルヘルス対策をさらに強化していく必要がある。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組の推進が大きな課題となっている。これらの事業場は全体の96%を占めており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要である。

化学物質による休業4日以上労働災害は、毎年450件程度で推移し、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めている。また、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶たない。このため、厚生労働省では、従来、特別規則の対象となっていない全ての危険・有害な物質への対策を強化するため、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入した。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うため、所要の法令改正を順次、行っているところである。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存している。その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めている。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和

5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めている。

さらに、建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月17日）を踏まえ、有害物質による健康障害の防止措置を義務づける労働安全衛生法第22条の規定に関連する労働安全衛生規則等11の省令の規定について、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外に対しても、労働者と同等の保護措置を講ずることを事業者に義務づける改正が実施され、令和5年4月に施行されており、事業者に求められる労働衛生対策の実施対象の幅は広がっている。

このような背景を踏まえ、今年度は、「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

## 2 スローガン

目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場

## 3 期間

- (1) 本週間：10月1日～10月7日
- (2) 準備期間：9月1日～9月30日

## 4 事業場の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

### 全国労働衛生週間（10月1日～10月7日）中に実施する事項

- ア 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語などの掲示
- カ その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

### 準備期間（9月1日～9月30日）中に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう。

#### ・重点事項

- ア 過重労働による健康障害防止対策
- イ 職場におけるメンタルヘルス対策
- ウ 職場における転倒・腰痛災害の予防対策
- エ 化学物質による健康障害防止対策
- オ 石綿による健康障害防止対策
- カ 職場の受動喫煙防止対策
- キ 治療と仕事の両立支援対策
- ク 職場の熱中症予防対策の推進
- ケ テレワークでの労働者の作業環境、健康確保
- コ 小規模事業場における産業保健活動の充実
- カ 女性の健康課題への取組

詳しくは、厚生労働省のHPをご覧ください。

## 労働者の健康をめぐる状況等

### 1 定期健康診断有所見率(人数)の推移

別添 1

別添 2

佐賀県内における定期健康診断の有所見率（健康診断項目のうち何らかの項目について異常所見のあった者《有所見者》の割合）は、毎年全国値を上回って推移しており、令和4年は61.2%と前年より0.2ポイント減少したものの、全国の有所見率58.2%と比較して3.0ポイント高い結果となりました。なお、健康診断については、実施だけではなく、適切な事後措置を行うことで有所見率の改善に向けた取組が求められています。

佐賀県内における定期健康診断の有所見率は、業種別では建設業が最も高く、次いで運輸交通業が高くなっています。

また、いずれの業種でも、佐賀県の有所見率が全国の有所見率を上回っています。

### 2 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等状況(全国)

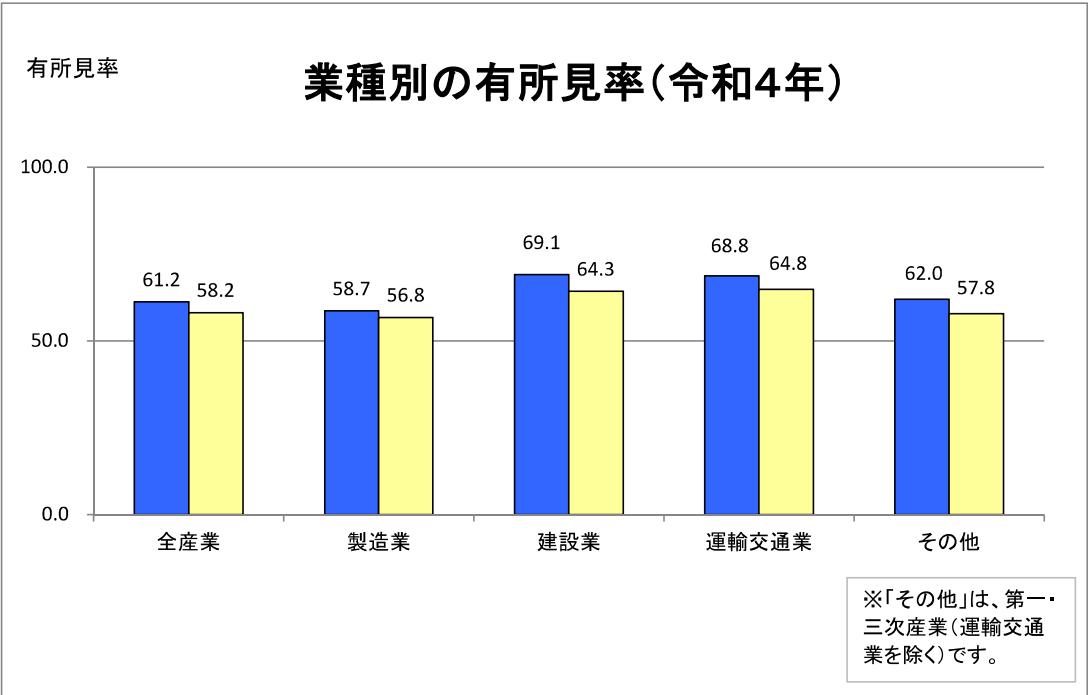
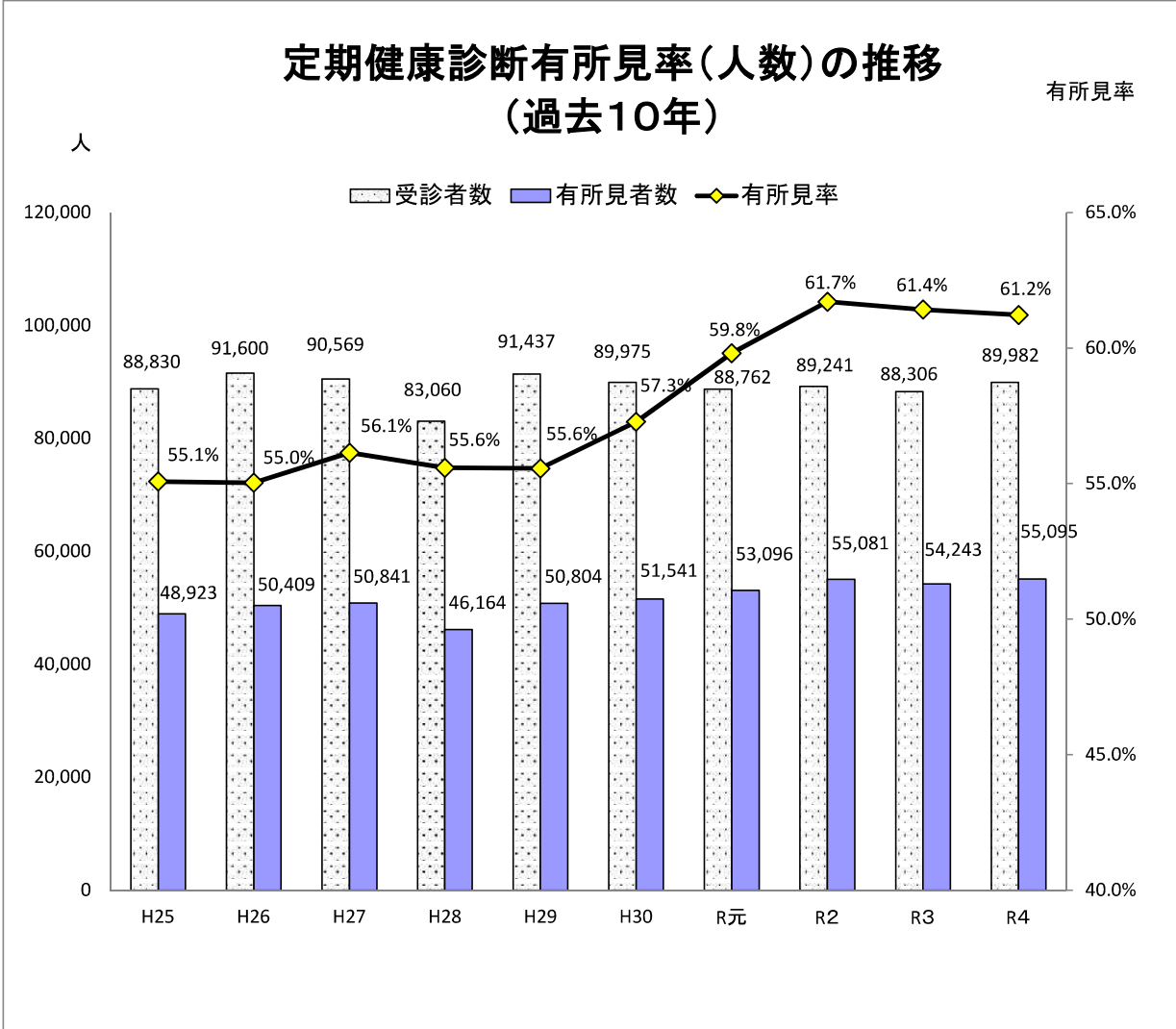
別添 3

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（脳・心臓疾患）による労災支給決定件数は、令和4年度は194件(全国)であり、令和3年度の172件と比べて22件の増加となりました。

この脳・心臓疾患を予防するためには、その機序となる脂質異常症や、高血圧症、糖尿病等の生活習慣病と関係が深い健康診断項目の有所見者に対して、適切な事後措置を行い、有所見状態の改善を図ることが重要です。特に、「過労死」にもつながる脳・心臓疾患に関する検査項目に着目した健康確保対策を進めましょう。

令和4年度における「精神障害に係る労災支給決定件数」は、710件(全国)であり、前年度比81件の増加でした。

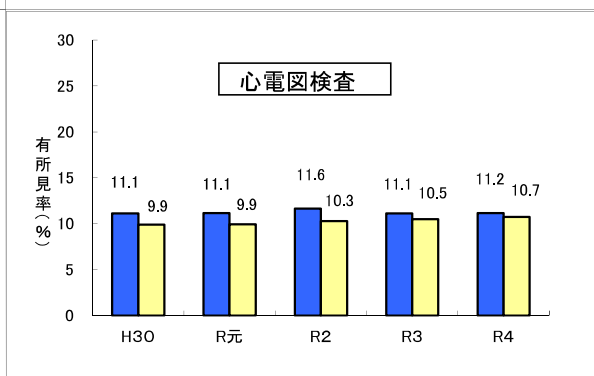
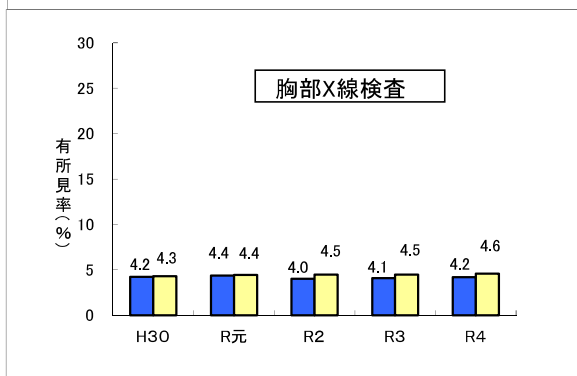
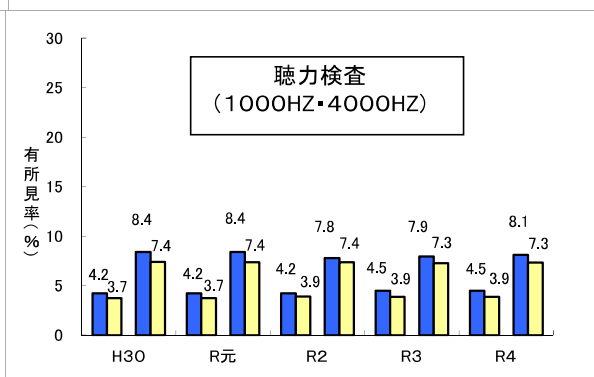
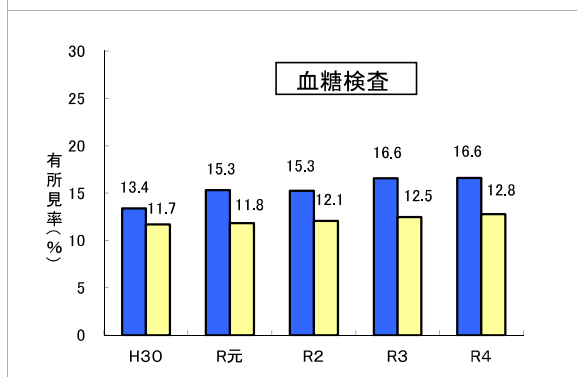
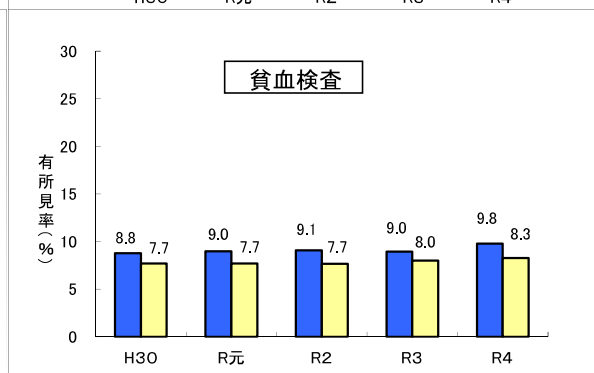
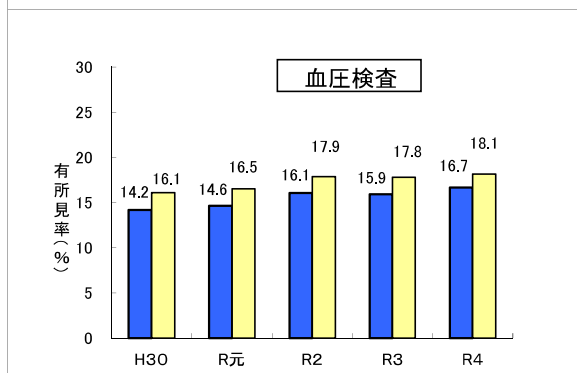
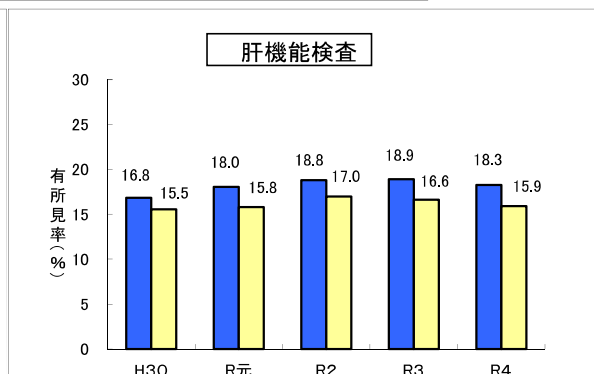
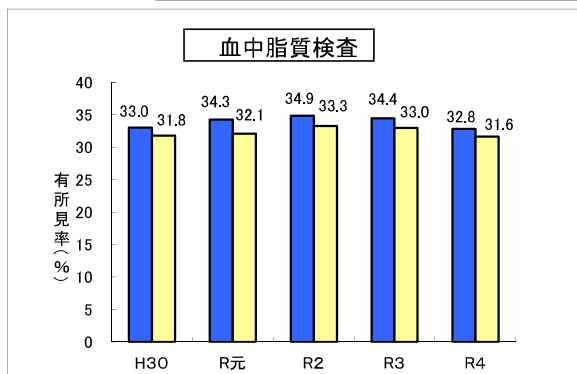
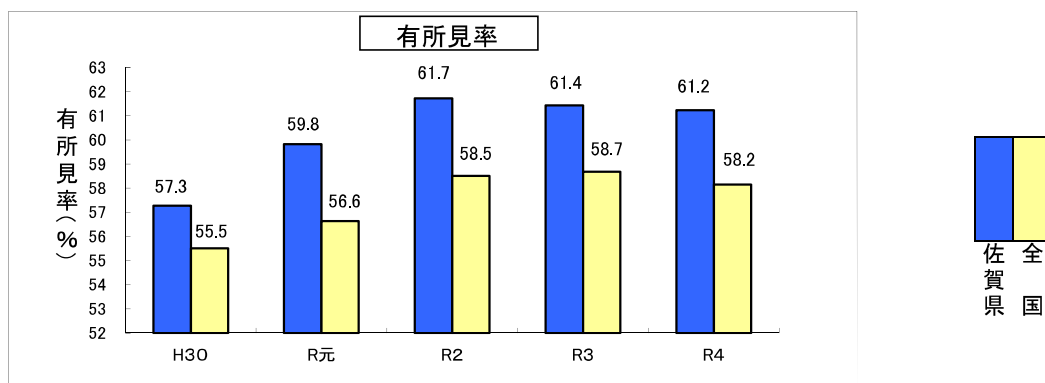
令和4年度の精神障害に係る労災支給決定件数の「出来事の類型別」は、多いのは、○事故や災害の体験（重度の病気、ケガを含む）【131件】、○仕事の量・質（仕事内容の大きな変化等）【139件】、○パワーハラスメント【147件】、○対人関係（嫌がらせ、いじめ、上司とのトラブル等）【101件】でした。



資料: 定期健康診断結果報告(佐賀労働局)

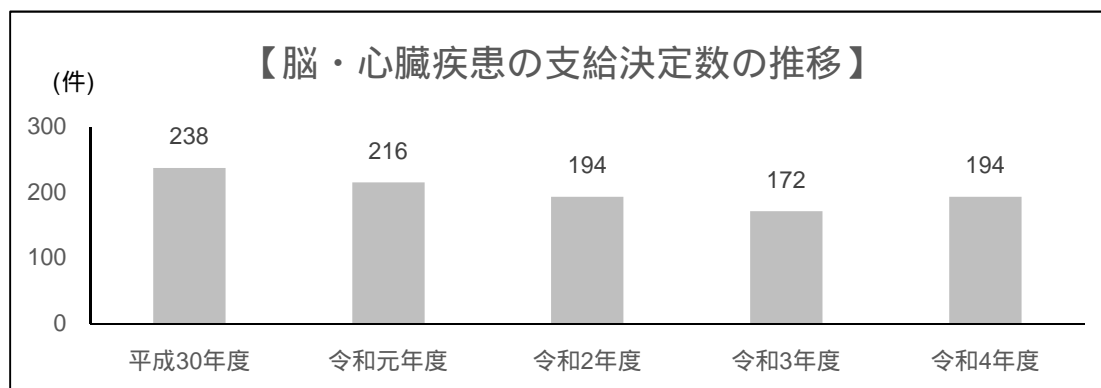
# 定期健診有所見率<佐賀県・全国>

【全産業】

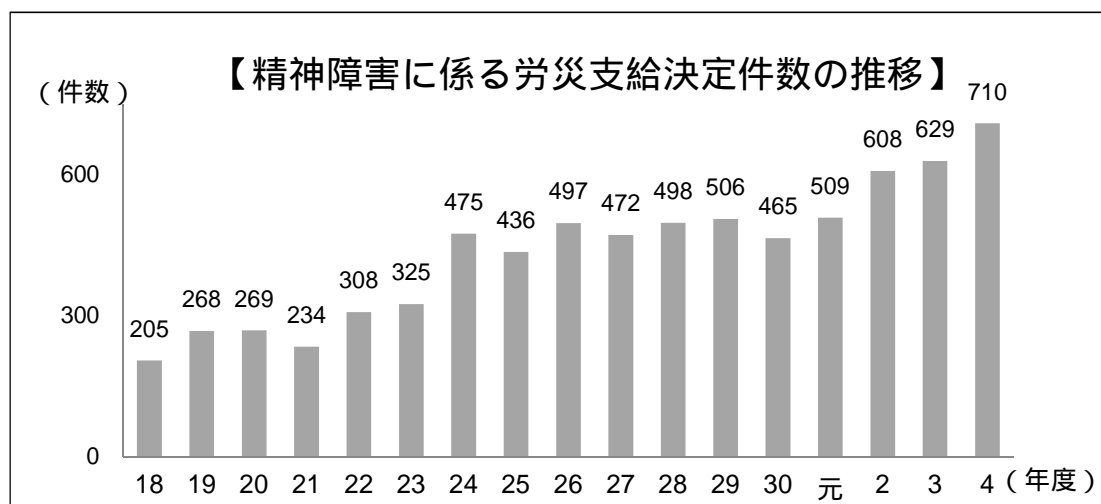


## 脳・心臓疾患及び精神障害事案に係る労災補償等状況（全国）

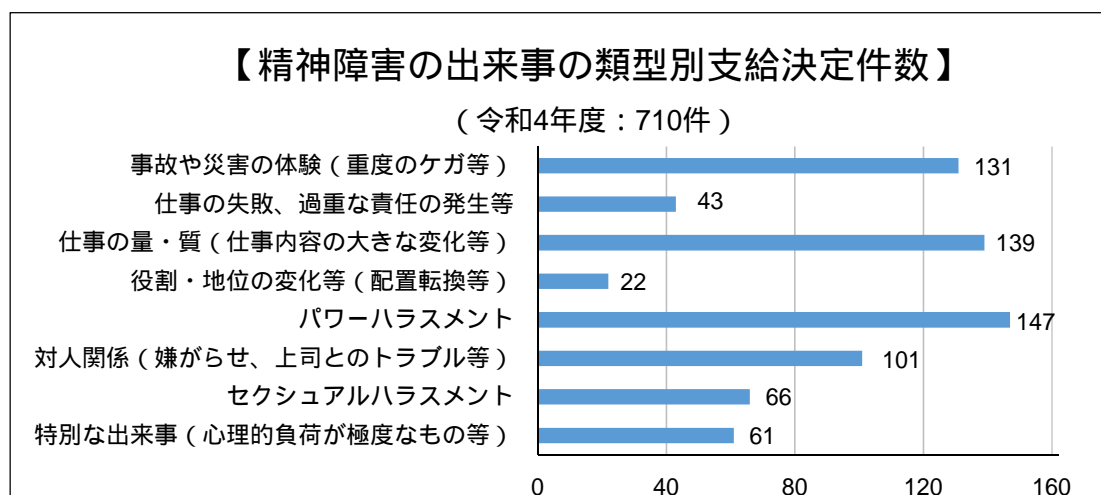
### 1 脳・心臓疾患の支給決定件数の推移



### 2 精神障害に係る労災支給決定件数の推移



### 3 精神障害の出来事の類型別支給決定件数（令和4年度）





## 脳・心臓疾患及び精神障害事案に係る労災補償等状況（佐賀県）

表1 脳・心臓疾患の労災補償状況

		平成30年度	平成元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
脳・心臓疾患	請求件数	9	3	2	4	6
	決定件数 注1	6	7	2	2	4
	うち支給決定件数 注2	2	1	0	0	2
	[認定率] 注3	[33.3%]	[14.2%]	[00.0%]	[00.0%]	[50.0%]

注1 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

表2-1 精神障害の労災補償状況

		平成30年度	平成元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
精神障害	請求件数	16	21	17	15	19
	決定件数 注1	12	16	21	14	10
	うち支給決定件数 注2	4	7	7	5	6
	[認定率] 注3	[33.3%]	[43.8%]	[33.3%]	[35.7%]	[60.0%]

注1 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

表2-2 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事 注1	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
		決定件数	うち支給決定件数	決定件数	うち支給決定件数	決定件数	うち支給決定件数
1 パワーハラスメント 注1	パワーハラスメントを受けた	1	1	3	2	1	1
2 セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメントを受けた	1	0	1	1	1	1
3 事故・災害の体験	(重度の) 病気やケガをした	1	1	1	0	1	0
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	0	0	1	1	0	0
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	1	0	1	0	0	0
	配置換えがあった	0	0	1	1	0	0
5 仕事の失敗、過重な責任の発生等	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	0	0	1	0	0	0
	業務に関連し、違法行為を強要された	0	0	0	0	1	1
	新業務の担当になった、会社の立て直し担当になった	1	1	0	0	0	0
	顧客や取引先からクレームを受けた	1	0	0	0	0	0
6 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	2	1	0	0	0	0
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	0	0	0	0	0	0
	2週間以上休むことによって業務を行った	1	1	0	0	1	1
7 対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた 注2	2	2	0	0	1	1
	上司とのトラブルがあった	10	0	3	0	3	1
	同僚とのトラブルがあった	0	0	2	0	0	0
8 その他	その他	0	0	0	0	1	0
合計		21	7	14	5	10	6

注1 令和2年5月29日の認定基準の改正によりパワーハラスメントが追加された。

2 同改正により、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」から変更された。