

令和2年版

過労死等防止対策白書

(令和元年度年次報告)

〔 概 要 〕

令和2年版「過労死等防止対策白書」

➤ 「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書であり、令和2年版で5回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和2年版白書のポイント

- ・ 大綱の重点業種等を含む全業種についての調査分析結果を記載
- ・ 疫学研究等についてのこれまでの主な分析を記載
- ・ 業界団体、企業等のメンタルヘルス対策等の取組事例をコラムとして数多く掲載

«参考» 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（年次報告）

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 労災支給決定（認定）事案の分析及び労働・社会分野の調査結果
- 2 公務災害の支給決定（認定）事案の分析結果
- 3 疫学研究等の分析

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

特別編 新型コロナウイルス感染症への対応状況

- 1 労働環境の整備・支援と適切な労災補償
- 2 労働者等の健康管理

コラム

- 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組
- 過労死等防止に向けた労使団体、業界団体の取組
- メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業の取組 等

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況

労働時間の縮減、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度の導入割合は緩やかながら目標の到達度は向上。

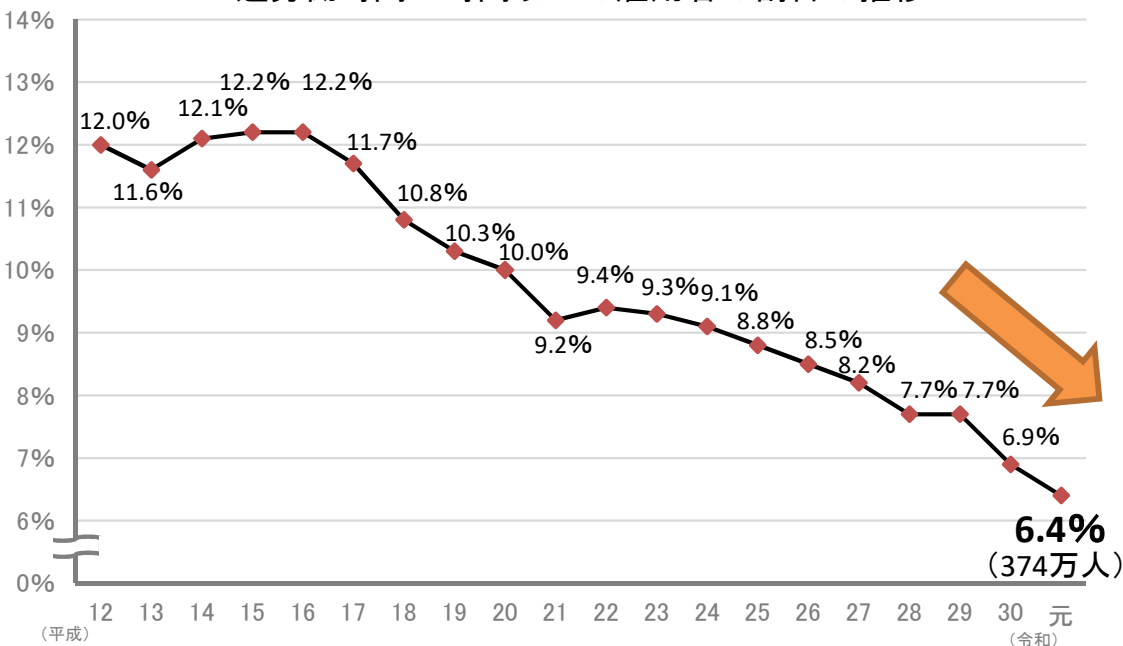
(現状)

- 374万人（6.4%）が、週60時間以上の勤務をしている。
（平成30年と比較して約23万人減少）
- 年次有給休暇の取得率が2年連続5割超。
- 勤務間インターバル制度を知らない割合は大きく減少し
数値目標に到達。

大綱の
目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移

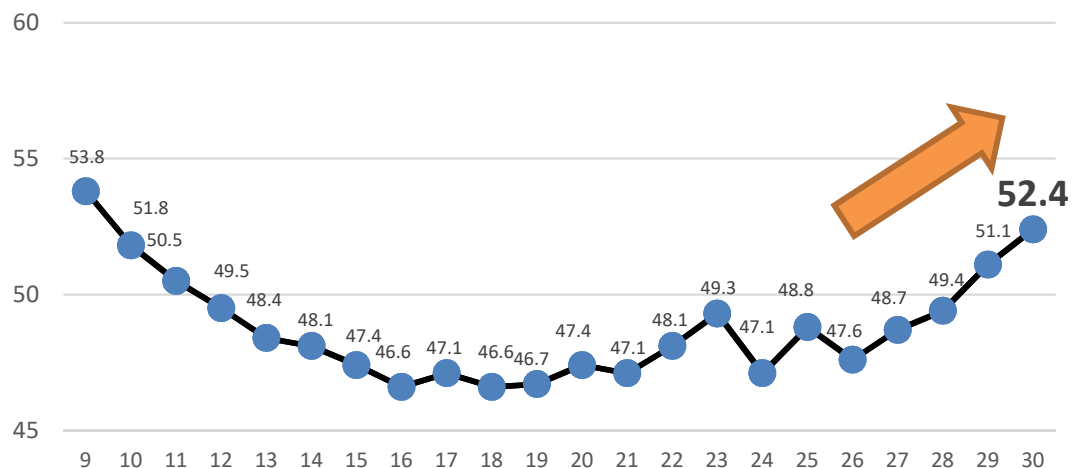


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の
目標

年次有給休暇取得率を70%以上（令和2年まで）

年次有給休暇の取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 1994年に初年度の継続勤務要件の短縮(1年→6ヶ月)、1999年に付与日数の引き上げ(2年6ヶ月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引き上げ(2日増加))

大綱の
目標

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち

- ①「制度を知らない」と回答する企業割合を20%未満
- ②制度の導入企業割合を10%以上（令和2年まで）

①「制度を知らない」と回答する企業

26.6% (平成30年) → 15.4% (平成31年)

②制度の導入企業

1.8% (平成30年) → 3.7% (平成31年)

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(推計約3.1万企業)

(推計約74万企業)

※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息期間を設ける制度

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

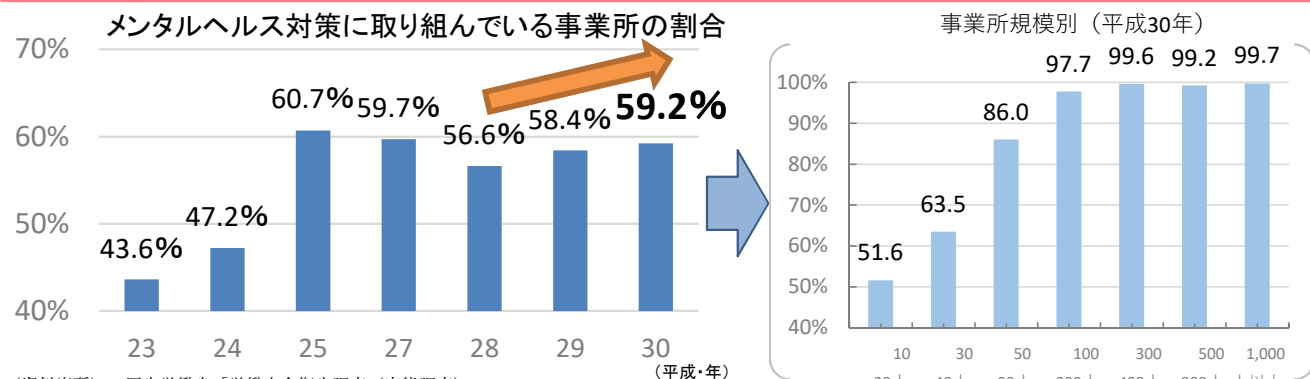
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

メンタルヘルス対策の取組、仕事上のストレス等について職場に相談先がある労働者の割合、ストレスチェックの集団分析結果の活用状況は、いずれも前年に比べて改善している。

(現状)

- 小規模な事業場におけるメンタルヘルス対策の取組割合が低い。
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した事業場の割合は大幅に増加し数値目標に到達。

大綱の目標 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
 (ただし、2011年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、2012年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)
 ※平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。(59.2%→推計約61万事業所)

大綱の目標 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）

72.5%（平成29年） → 73.3%（平成30年）

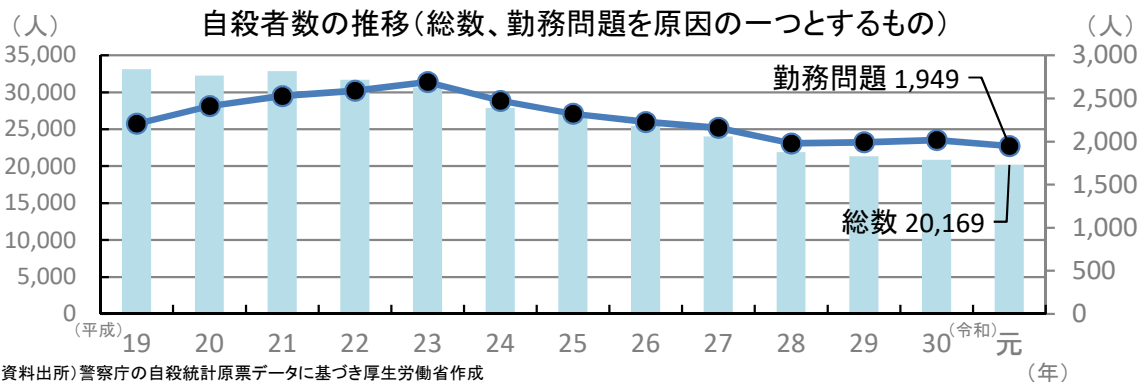
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
 (推計約2840万人)

大綱の目標 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和4年まで）

51.7%（平成29年） → 63.7%（平成30年）

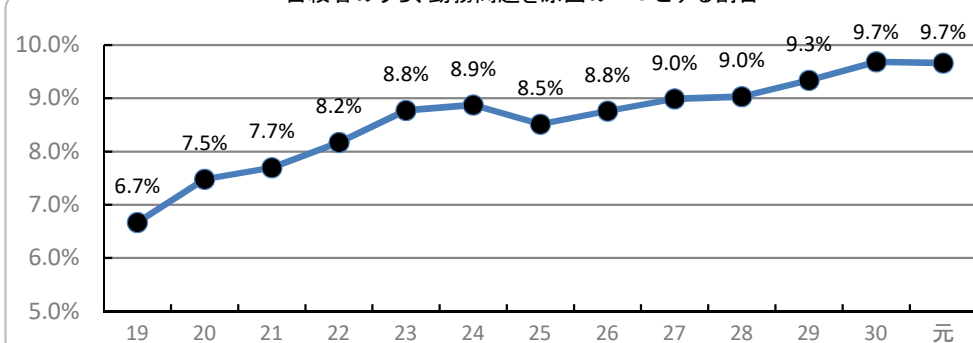
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による
 (推計約7.8万事業所)

3 自殺の状況



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合



第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数は、脳・心臓疾患、精神障害ともに、近年、横ばい傾向

(参考) 100万人あたりの認定件数(推計) (民間及び国家公務員は令和元年度、地方公務員は平成30年度)

脳・心臓疾患：民間3.7件 国家公務員6.8件 地方公務員5.0件 精神障害：民間8.8件 国家公務員27.1件 地方公務員4.6件

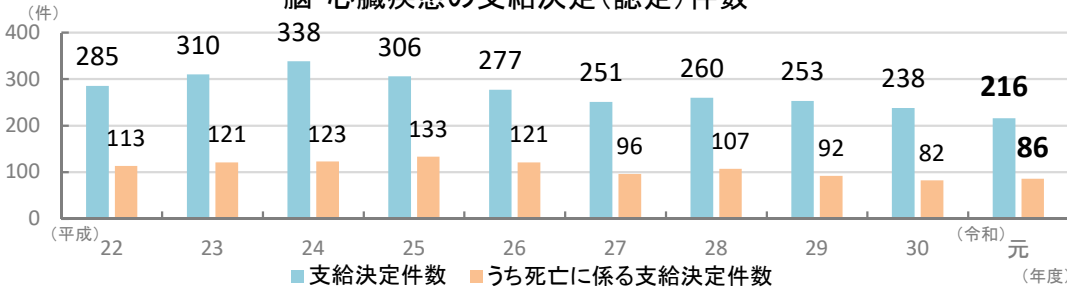
※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用い、認定件数は職員の在職していた組織が認定時点において国家公務員としての身分を有しない組織となった1件を除いて推計

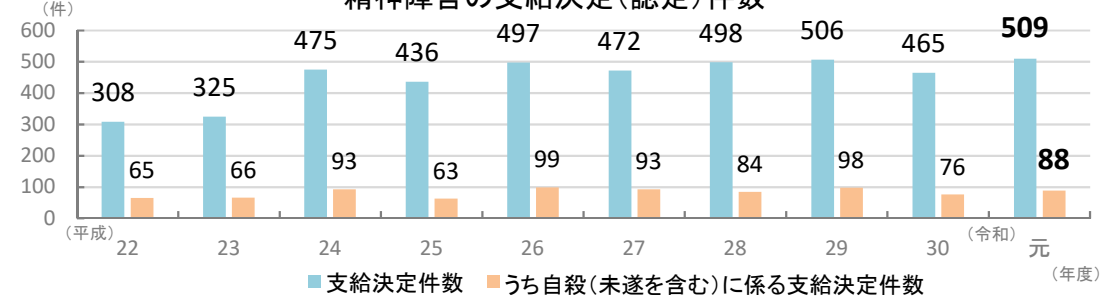
※3 地方公務員は総務省「地方公務員給与実態調査」等における常勤職員(一部の非常勤職員を含む)に係る認定件数及び職員数を用いて推計

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数

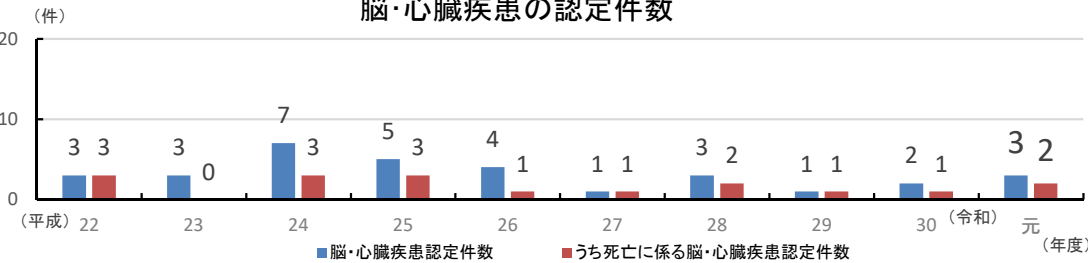


精神障害の支給決定(認定)件数

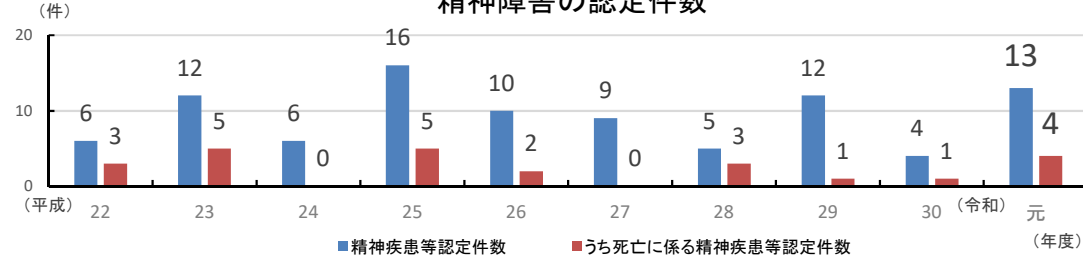


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

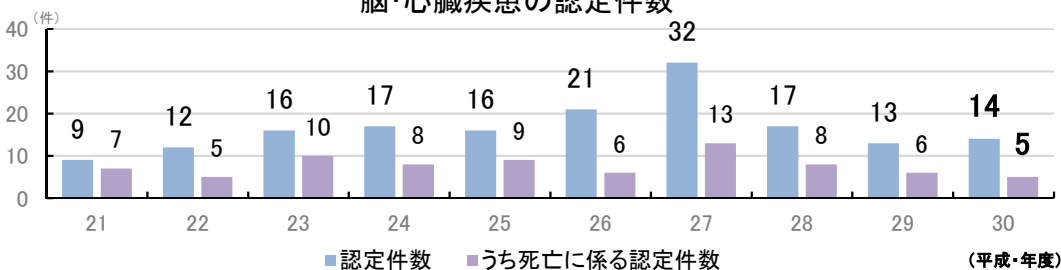


精神障害の認定件数

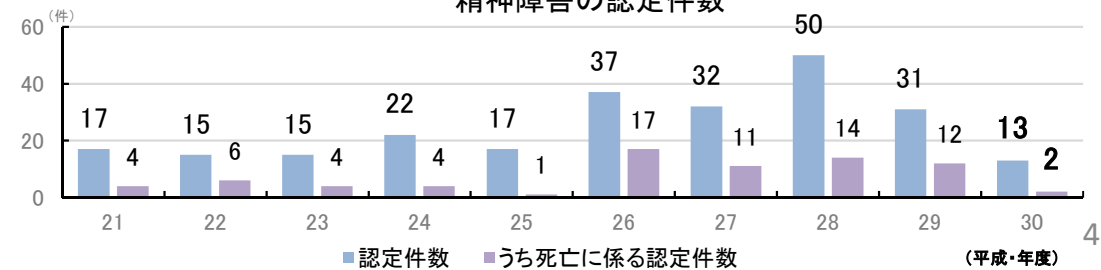


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



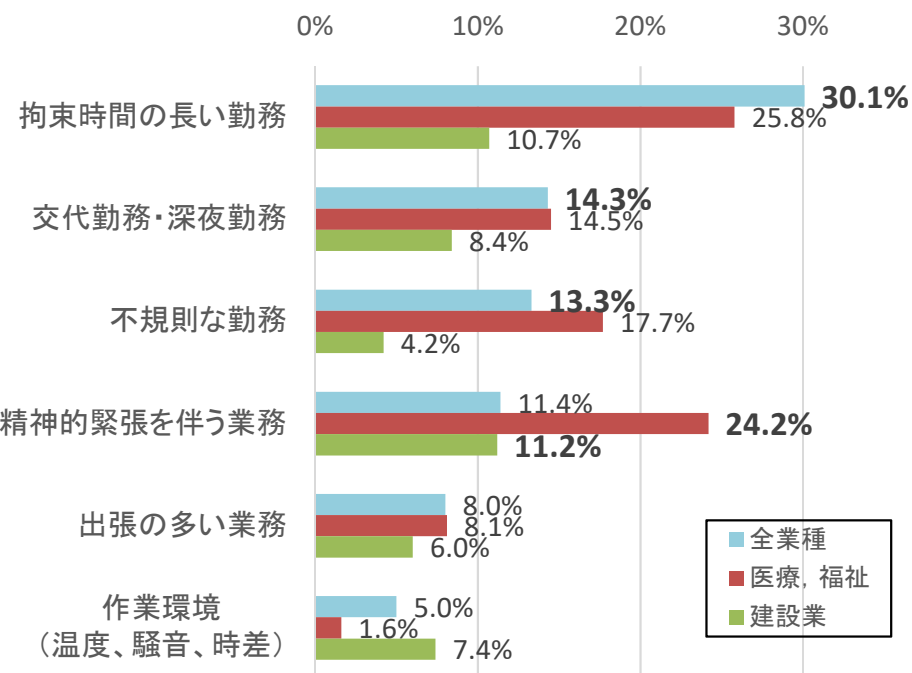
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (1) 労災認定事案の分析

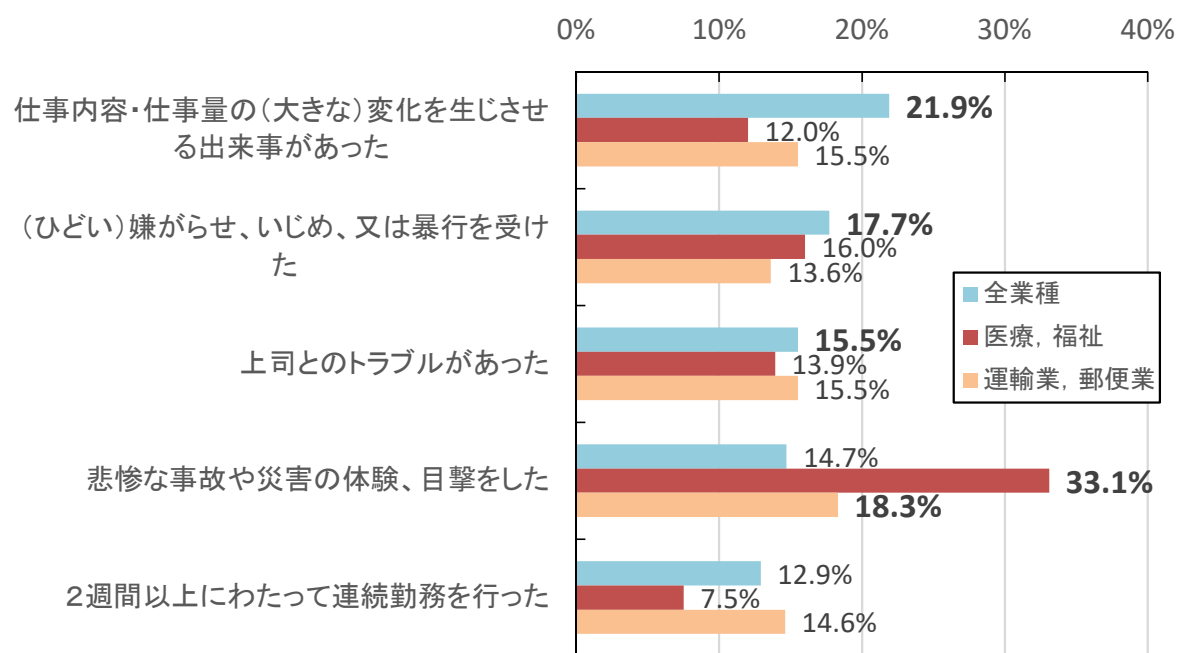
※平成22年4月から平成30年3月までに認定された脳・心臓疾患事案2,280件、精神障害事案3,517件を分析

- 脳・心臓疾患事案について、発症前6か月の労働時間以外の負荷要因は、「拘束時間の長い勤務」(30.1%)、「交代勤務・深夜勤務」(14.3%)、「不規則な勤務」(13.3%)が多い。業種別の特徴として、「医療, 福祉」、「建設業」では、「精神的緊張を伴う業務」が他の要因と比べて多い。
- 平成24年4月以降の精神障害事案(2,879事案)について具体的出来事別にみると、「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」(21.9%)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(17.7%)、「上司とのトラブルがあった」(15.5%)が多い。業種別の特徴として、「医療, 福祉」、「運輸業, 郵便業」では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が他の要因と比べて多い。

発症前6か月の労働時間以外の負荷要因(脳・心臓疾患事案)



主な具体的出来事(精神障害事案)

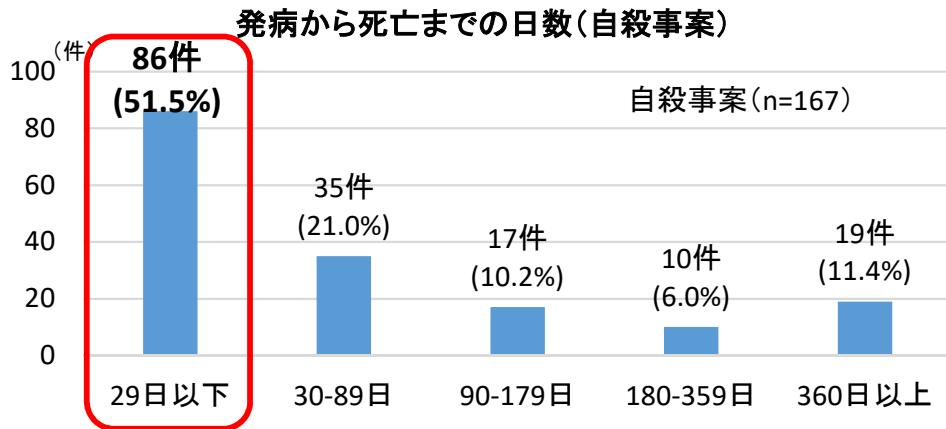


第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

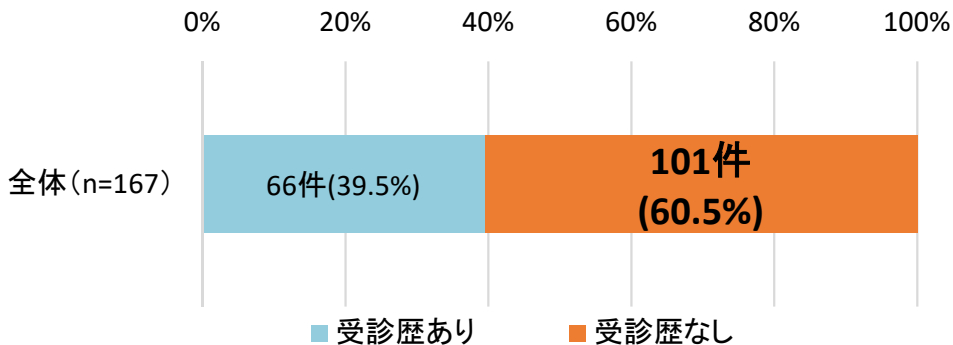
1 (1) 労災認定事案の分析

※平成27年4月から平成29年3月までに認定された精神障害事案のうち、自殺事案（自殺未遂を除く。）167件を抽出・分析

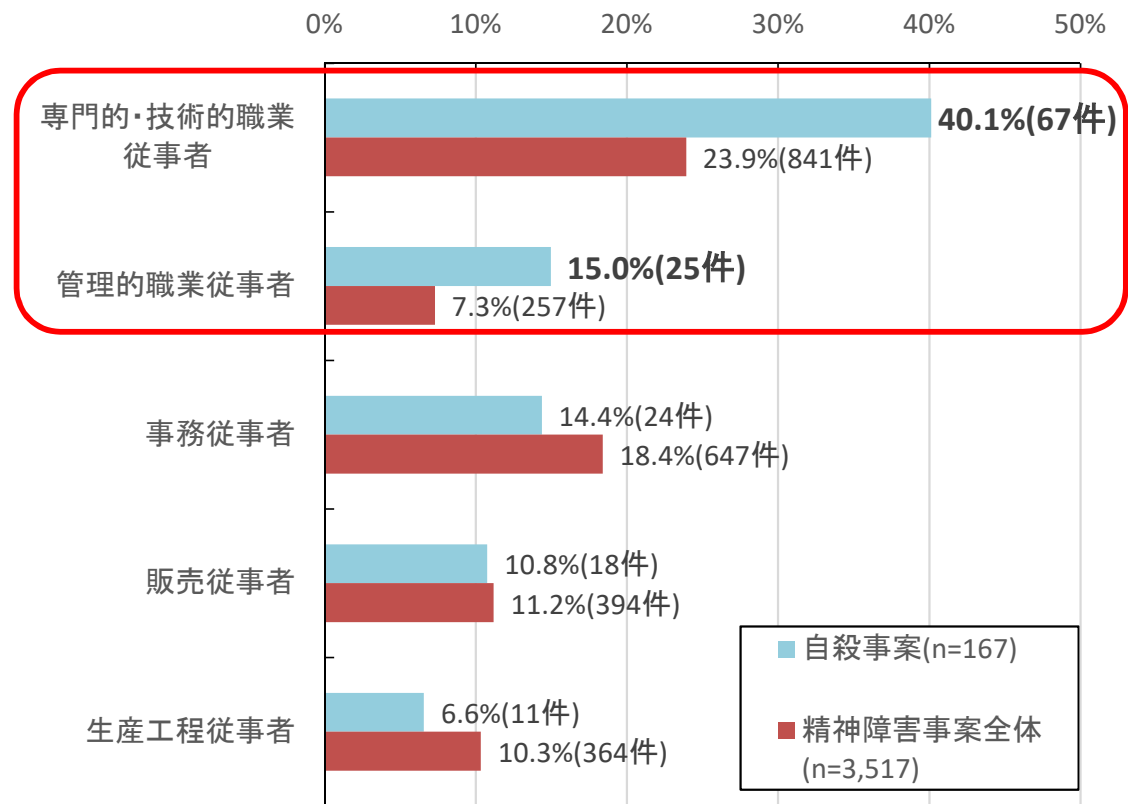
- ・ 自殺事案を発病から死亡までの日数別にみると、「29日以下」が半数以上であった。
- ・ 自殺事案について、労災認定の疾病に関して、医療機関への「受診歴なし」が約6割であった。
- ・ 自殺事案を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者が多く、その割合は精神障害事案全体（平成22年4月から平成30年3月までの認定事案）と比較しても高い。



労災認定の疾病に関する医療機関の受診状況(自殺事案)



職種別の事案割合(自殺事案と精神障害事案全体の比較)



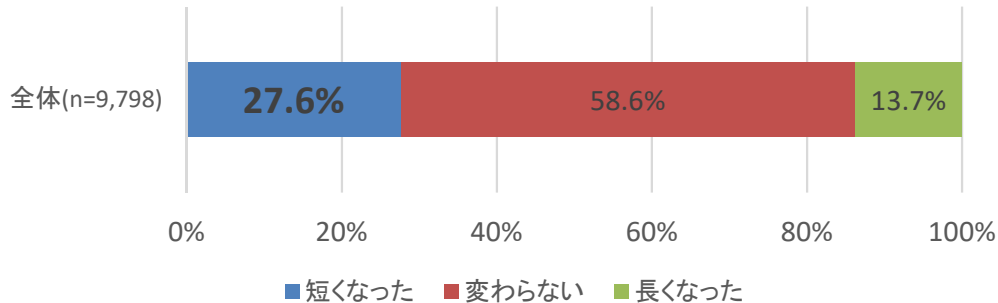
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果 (アンケート調査結果)

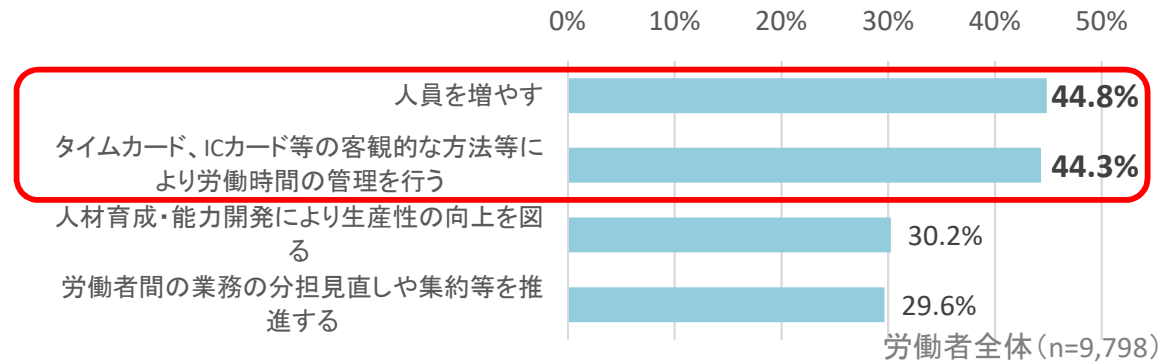
※全業種の企業（有効回答件数：3,715件）及び労働者（有効回答件数：9,798件）に対して、アンケート調査を実施

- 4～5年前と比較して労働時間が短くなった、休日・休暇が取得しやすくなったと回答した労働者の割合は約3割。
- 労働者が過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組は、「人員を増やす」（44.8%）、「タイムカード、ICカード等の客観的な方法等により労働時間の管理を行う」（44.3%）が多い。
- 企業における過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」（40.1%）、「労働者間の業務の平準化が難しい」（34.8%）が多い。

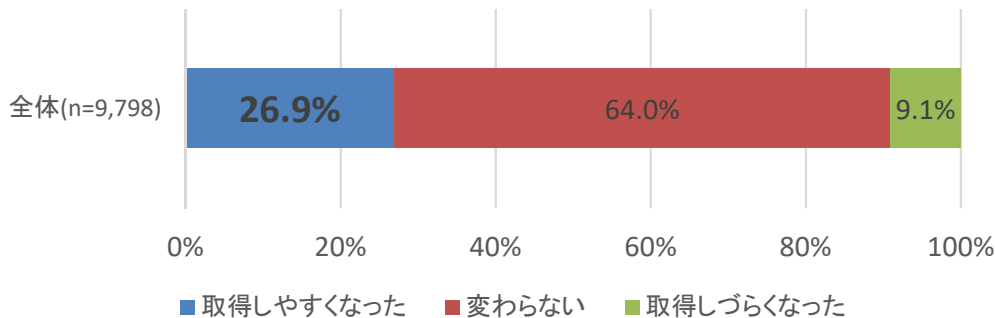
4～5年前と比較した労働時間の変化(労働者アンケート調査)



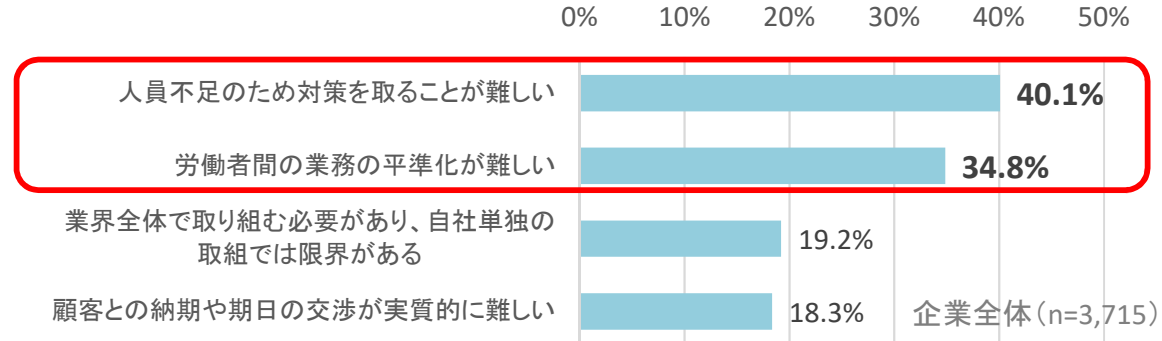
過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組(労働者アンケート調査)



4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化(労働者アンケート調査)



過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること(企業アンケート調査)



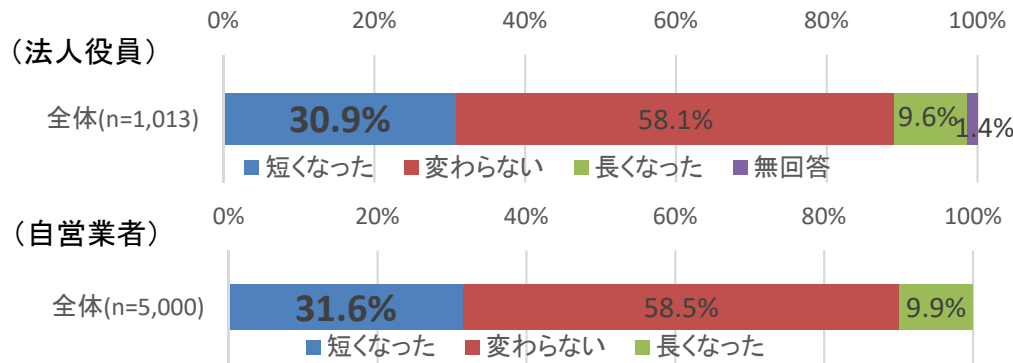
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果 (アンケート調査結果)

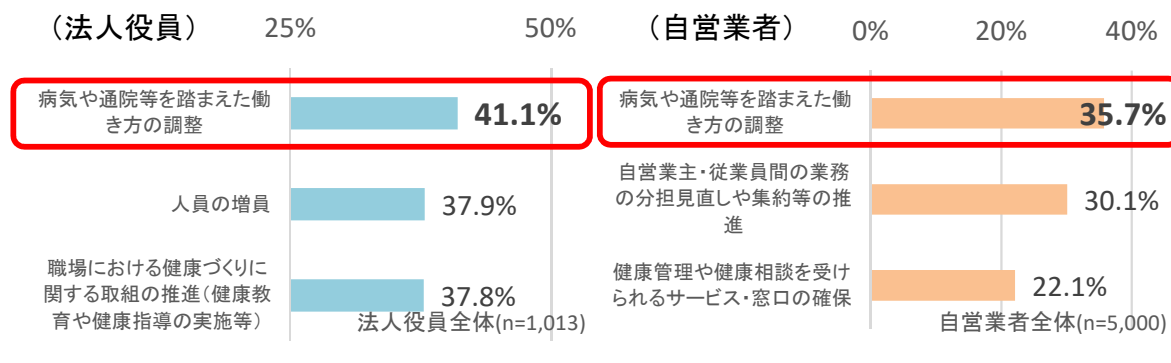
※全業種の法人役員（有効回答件数：1,013件）及び自営業者（有効回答件数：5,000件）に対して、アンケート調査を実施

- 4～5年前と比較して就労時間が短くなったと回答した割合は、法人役員、自営業者ともに約3割。
- 4～5年前と比較して休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合は、法人役員で約3割、自営業者で約2割。
- 自身の過重労働防止のために必要と感じる取組は、法人役員、自営業者ともに「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」が最も多い。
- 自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、法人役員、自営業者ともに「人員不足のため対策を取ることが難しい」、「収益が悪化するおそれがある」が多い。

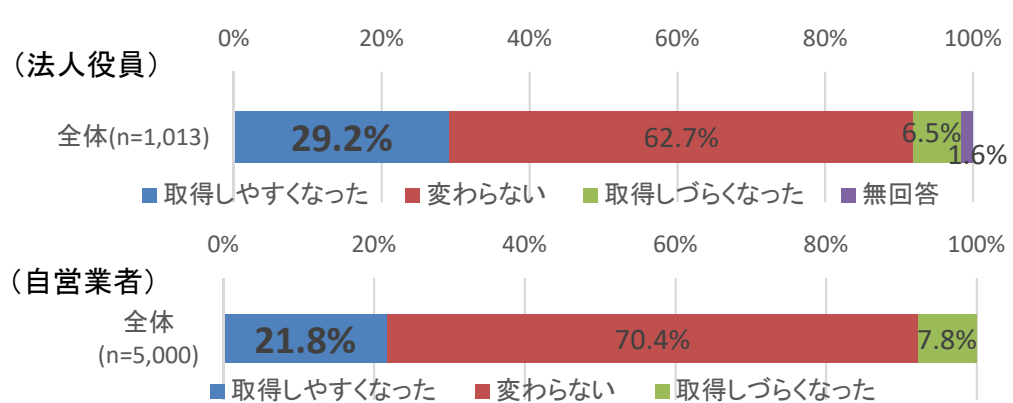
4～5年前と比較した就労時間の変化(アンケート調査)



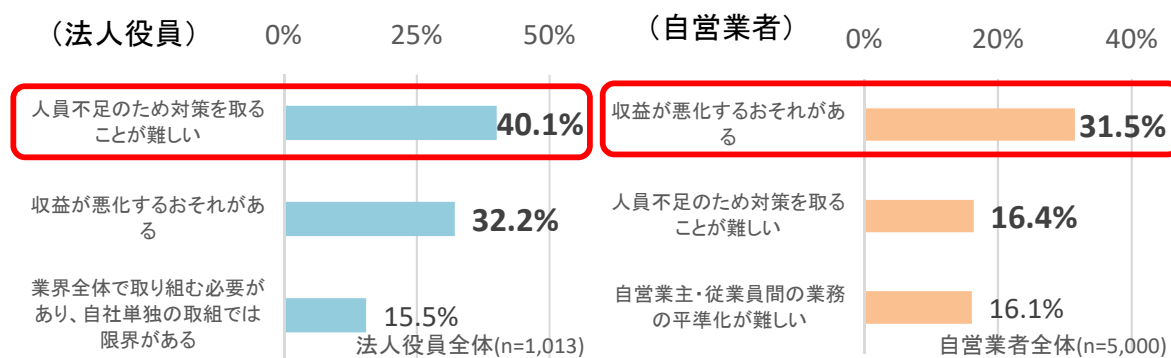
自身の過重労働防止のために必要と感じる取組(アンケート調査)



4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化(アンケート調査)



自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること(アンケート調査)



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（1）

【研究の目的】

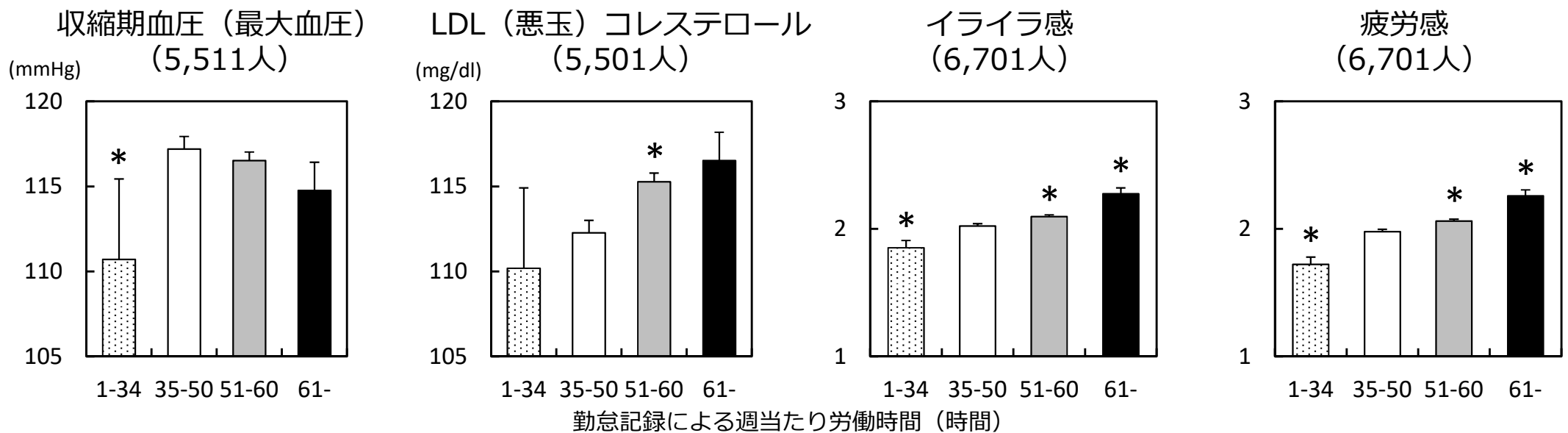
労働時間を中心とした勤務状況と心身両面の健康との関連を明らかにする。

【研究の方法】

本研究に参加同意の得られた企業で働く労働者から同意を得た上で、勤怠記録、ストレスチェック結果、健康診断結果等を収集し、分析する。

【分析】

A社（第三次産業）の平成29年度データを分析した結果、労働時間が長いほど、健康診断の数値（血圧、LDL（悪玉）コレステロール等）、心理的ストレス反応等が悪化する傾向がみられた。



注) グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「*」は35-50時間群と比べて有意差があるもの。
性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態による影響を統計的に調整している。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（2）

【研究の目的】

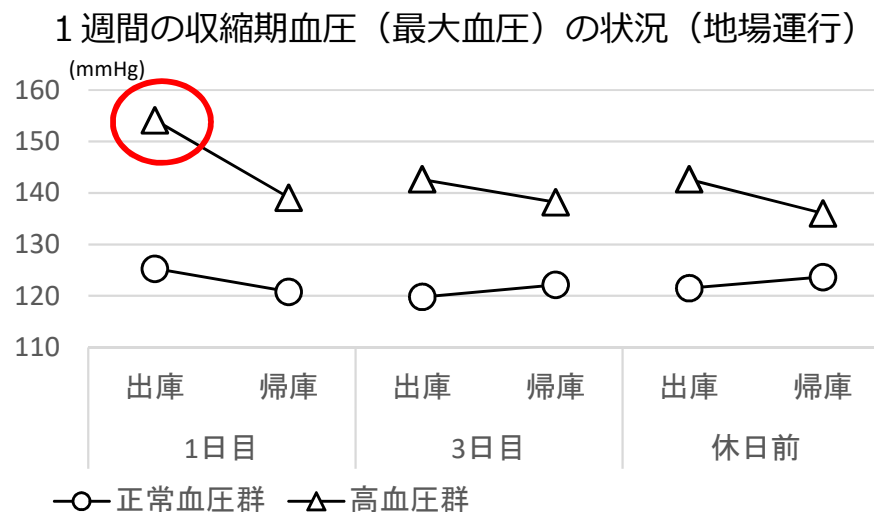
トラック運転者の過労死防止に効果的な介入策の立案に向けて、長距離運行と地場運行に従事するトラック運転者に着目して、働き方や休み方が血圧等に及ぼす影響を検討した。

【研究の方法】

- 長距離運行（3泊以上）に従事するトラック運転者と地場運行（出庫が深夜・早朝にかかる日帰り）に従事するトラック運転者を対象とした。
 - ※ 長距離運行が34人（うち高血圧者20人）、地場運行が22人（うち高血圧者12人）
- 約1週間の勤務における血圧等について、1回の勤務につき出庫時と帰庫時に測定を行った。

【分析】

長距離運行と地場運行ともに、高血圧者においては休日明けの出庫時の収縮期血圧（最大血圧）が、他の測定日や測定点と比べて高くなる傾向がみられた。



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（3）

【研究の目的】

長時間労働が血圧等に及ぼす影響と、それらの影響の加齢に伴う変化について、長時間労働を模擬した実験の手法により検証した。

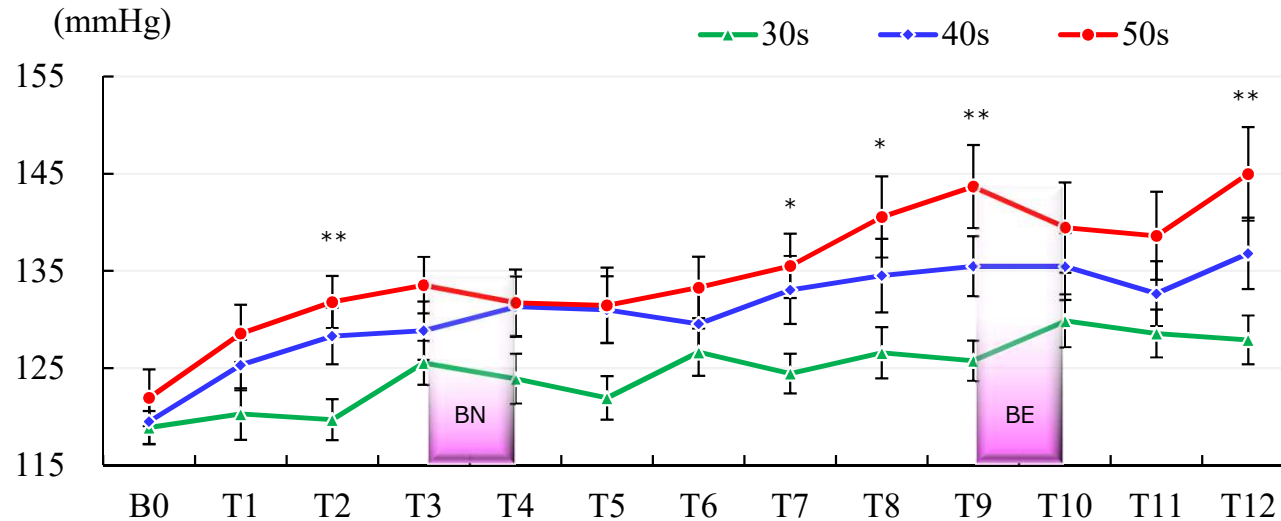
【研究の方法】

- 作業前の安静時血圧が正常範囲内である30代～50代の健常男性を対象とした。
※ 30代が16人、40代が15人、50代が16人
- 実験参加者は、模擬長時間労働として簡単なパソコン作業を行い、血圧等を測定した。

【分析】

模擬長時間労働時の血圧等の状態について年代別で比較したところ、30代と比較して、50代の作業中の収縮期血圧（最大血圧）が有意に高く、特に作業時間の後半においてその傾向が顕著であった。

収縮期血圧（最大血圧）



実験スケジュール



注) グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「*」及び「**」は年代間に有意差があるもの。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策

1.1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

(1) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を従来の月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大
過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

(3) ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導

(4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、企業名の公表を実施

(5) 36協定に関する法令の周知指導

2018年9月に定めた「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」を踏まえた指導

1.2 過重労働による健康障害の防止対策

過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための医師による面接指導等の確実な実施等について指導

1.3 メンタルヘルス対策

精神障害に関する労災支給決定(認定)が複数行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

1.4 ハラスメント防止対策

パワーハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の成立・公布

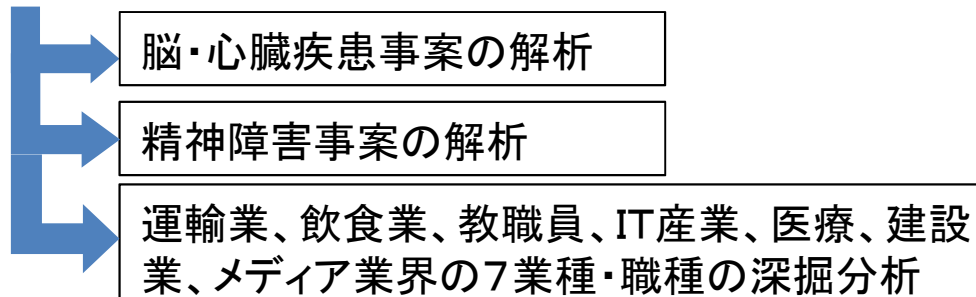
第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

2 調査研究等

➤ 総合的な労働安全衛生研究(平成27年度～、過労死等防止調査研究センターほか)

2.1 過労死等事案の分析(第3章参照)

労災認定事案・公務災害認定事案の収集



※ 調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

2.2 過労死等の労働・社会分野の調査・分析(第3章参照)

全業種の企業、労働者、法人役員、自営業者に対してアンケートを実施

2.3 疫学研究等(第3章参照)

(1) 職域コホート研究

労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間(10年程度)かけて調査し、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析。

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組みを実施し(職場環境改善に向けた介入)、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証。

(3) 実験研究

過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究。

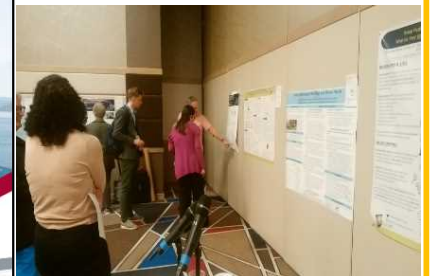
(コラム)

第24回交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウムへの参加について

「交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウム」は文字通り、交代勤務と労働時間の専門家や実務家が世界各国から参加する会議です。第24回となる今回は、米国のアイダホ州で昨年9月初旬に行われました。延べ19カ国から190名が集まりました。

長時間労働やKaroshiが残念ながら代名詞のようになっている我が国から、現状の課題と対策案を積極的に世界に発信していくのは過労死等防止調査研究センターの重要な責務の一つと考えています。

次回の第25回は、2022年の秋に当センターの研究員が中心となって我が国で開催する予定です。これまでの回よりも増して有意義な機会になるよう尽力します。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.1 国民に向けた周知・啓発の実施

(1) 「過労死等防止啓発月間」の実施

国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を47都道府県48カ所で開催

(2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々から意見もいただいて、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成するとともに、新聞広告及びWeb広告、SNSによる周知・啓発を実施

(3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行っている企業を認定、企業名を公表



(過労死等防止啓発ポスター(令和元年度))



(過労死等防止啓発パンフレット(令和元年度)(抜粋))

3 啓発

3.2 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

文部科学省と連携しながら大学・高等学校等の学校等への啓発として、講師派遣等を実施

3.3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「過労死等防止啓発月間」(11月)に、過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施

- ① 使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの実施に関する協力要請
- ② 全国の都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業(ベストプラクティス企業)を訪問し、取組事例を報道等により紹介
- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督
- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の実施
- ⑤ 過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの開催

3.4 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

「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」の周知

大綱の内容を紹介するパンフレットにおいて、事業者の取組のほか、睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防など健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込み、周知啓発を実施

全国労働衛生週間(10月)に、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を実施

3 啓発

3.5 勤務間インターバル制度の推進

2017年度に新設した勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用促進

2019年度に作成した「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進

(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例①

介護業界は深刻な人口不足が慢性化しており、当法人においても、その過酷な労働環境から10年以上前は離職率が40%を超える時代もありました。これでは事業が成り立たないと危機感を持った我々は、人材確保対策室というプロジェクトチームを立ち上げ、労働環境改善と人材確保において全力で対応してきました。その取組の一環として勤務間インターバル制度を導入しました。具体的には、①職員全員を制度の対象とする、②インターバルは12時間以上とする、③就業規則に明記し制度として定着させることとしました。

制度を導入し、実践していくためにトップがまず制度の必要性を理解し決断することが重要です。当法人でも経営陣が欧州の制度などを学習しその必要性を痛切に感じました。

せっかく制度化しても実際にルールを実用しなければ何の意味もありません。当法人では、制度活用を促すため全職員を対象に個人面談で方向性を説明し、理解を求めるとともに、当該制度は職員の健康を守るため、永続的に事業継続していくために必要であることを一人ひとりに対し懇切丁寧に説明しています。

勤務間インターバル制度を導入することで離職率が大幅に下がり、人材確保の面からも一定の成果が出ました。介護職が働きやすく仕事もプライベートも充実していけば、介護という職を選んで良かったと実感でき、広く社会の安心に繋がると思います。微力ではありますが、世の為人の為、尽力していきたいと考えます。

(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例②

勤務間インターバル制度については、『働き方大改革』として多様で柔軟な働き方の仕組みを構築していく中で、2016年8月にフレックスタイム制と併せて導入しました。インターバル時間は11時間で、対象者は全社員としています。

導入の効果の一つの指標として時間外・休日勤務時間数を比較してみると、2014年度上期と2019年度下期では50.2ポイントの減少とほぼ半減している状況です。総勤務時間が減ったことで、余った時間を自己啓発や勉強に活用する従業員も増えています。

また、当行では『働き方大改革』を推進すると同時に、以前から「業務改革」への取組も続けており、従業員の作業負担を減らす努力を続けてきました。事務の効率化に加え、働き方をより柔軟にしたことで、結果的に労働時間の余力が生まれています。

『働き方大改革』と「業務改革」を両輪で進められているからこそ、従業員に負担を強いることなく、組織として上手く機能しているのだと考えています。

勤務間インターバル制度やフレックスタイム制もすでに大きく寄与していますが、従業員の多様性や事情を尊重しながら、長く安心して働き続けられる環境の整備、「人を大事にする経営」の理念に基づいた取組をよりいっそう推進していく考えです。

3 啓発

3.6 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

(1) 業界団体や企業への働きかけ

業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を実施

(2) ポータルサイトの運営による情報発信

「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等の紹介

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

全国8都市で「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催

(4) 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇取得促進期間(10月)に加え、夏季、年末年始及びゴールデンウィークに集中的な広報を実施

(5) 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

地方都市において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施



(啓発ポスター(令和元年度))

3 啓発

3.7 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メール相談、電話相談を実施
企業向けにストレスチェック制度サポートダイヤルを開設し、相談対応を実施

(コラム)

メンタルヘルス対策の取組事例

勤務形態は1ヵ月単位の変則的な交代制勤務をとっており、料金收受業務は昼夜勤(24時間勤務)、日勤、夜勤の組合せ、交通管理業務は日勤と夜勤の2交代制となっています。それぞれの職場では、毎日少人数で業務を行っており、職場内でのチームワークとコミュニケーションが非常に重要となります。また、料金收受部門は、第2第3の職場として就く方が多くを占め、多様なキャリアを持つ人材の集まりとなっていることから、人間関係を良好に保つことも必要です。このようなことから、メンタルヘルス不調の未然防止に向けたメンタルヘルス対策(一次予防)及び職場環境改善などについて積極的に取り組んでいます。

産業医監修のもと、交代制勤務における効果的な睡眠をとる方法のポイントの小冊子にまとめて社員に配布しています。特に勤務形態が変わる際の「標準的な睡眠時間」の目安を図示し、社員が実行しやすいよう工夫しています。

業務上での疑問点や問題点等について、上司に相談したいが「恥ずかしい」、「基本的なことなので聞きにくい」などの時、各職場に設置した「業務なんでも相談箱」に投函してもらう仕組みです。この箱の管理は上位機関である支店などが行い、投函のあった内容については、一般論でわかりやすく回答し、相談しやすい職場環境の整備とともにお客さまサービスの向上へと繋げています。

当社において、この3年間、メンタルヘルス不調で休んだ社員はいません。法令でストレスチェックの実施が義務付けられている事業場ではありませんが、今後ストレスチェック制度の導入を検討し、これまでのメンタルヘルス対策や職場環境改善とあわせて社員の健康管理の向上及び魅力ある職場づくりに努めてまいります。



(「こころの耳」トップページ)

3 啓発

3.8 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

パワーハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が2019年5月に成立し、同年6月に公布

2020年1月にパワーハラスメントの防止のための指針等を公布

(2) 職場におけるハラスメント防止対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

2019年度より12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメント対策シンポジウムを開催するとともに、職場におけるハラスメント防止に関するキャッチフレーズを公募し、周知・啓発に活用

ポータルサイト「あかるい職場応援団」について、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも含めたハラスメント対策の総合情報サイトとしてリニューアル

具体的な職場におけるハラスメント対策の導入方法を解説したセミナーを全都道府県で開催

2019年度より、職場におけるハラスメントで悩みを抱えている労働者を対象に、夜間や休日にも対応する電話及びメールによる無料相談窓口を設置



(周知啓発ポスター(令和元年度))

3 啓発

3.9 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(1) トラック運送業

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会における対策の検討、自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に基づく取組

2019年度に「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を開設

(2) 教職員

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」に格上げするため、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律」が2019年12月に成立・公布

教職員定数の改善や外部人材の充実など、学校全体の指導・運営体制の整備

(3) 医療従事者

医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るほか、医師の働き方改革に関する検討会報告書記載事項の制度化に向けて、2019年7月より医師の働き方改革の推進に関する検討会を開催

(コラム)

県教育委員会における教職員のメンタルヘルス対策の取組事例

現在、教育現場では教職員の勤務環境改善が喫緊の課題となっていますが、そのための計画である「学校現場の業務改善計画」の中で、業務を行う時間の長時間化の解消等と並んで「健康管理体制の充実」を柱の1つとしています。その中で、県教育委員会が行う具体的な取組として「教職員のメンタルヘルス対策の推進」を掲げることで、業務改善とメンタルヘルス対策を一体的に進められるようにしています。

メンタルヘルス対策を推進するため、2008年度から県教育委員会においてメンタルヘルス検討委員会を立ち上げています。検討委員会には校長や医師、有識者等が参加しています。この検討委員会の中で、心の健康づくり計画を策定し、毎年見直し、周知等を行っています。

毎月、県教育委員会で健康づくり情報紙を作成し、県内の学校・教職員に発行しています。情報紙を単なる情報発信に留めず、現場におけるセルフケアとラインケアの効果的な実施をサポートするためのツールとして位置づけています。そのため、常にセルフケア用(一般教職員向け)とラインケア用(管理職向け)の2種類を作成しています。

すべてを県教育委員会内で対応しようとすると難しいため、外部に支援を求める力が重要であると考えています。本教育委員会では、共済組合の事業を有効に活用するなどして、専門家による支援を受けられるようにしています。引き続き、各事業の見直し・改善を行いながら、メンタルヘルス不調の予防や再発防止に努めていきたいと考えます。

3 啓発

3.9 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(4) 情報通信業

長時間労働につながる取引環境上の主要な六つの要因(①不明確な仕様、②トラブル、③仕様変更、④発注者の事情、⑤契約内容、⑥常駐先の職場環境)について、発注者が意識すべきポイント等をまとめた冊子を作成

IT企業が働き方改革を推進するための実践的なプロセスをまとめた手引きを作成

(5) 建設業

働き方改革に関する関係省庁連絡会議における対策の検討

2019年11月より建設工事の工期に関する基準の作成に関するワーキンググループを開催

(コラム)

情報通信業における働き方改革推進に向けた取組

昨今の新型コロナウイルスの影響で人々の行動や企業活動のあり方が大きく変化し、社会全体のオンライン型へのシフトにより、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進がより一層進んでいくことが考えられます。そのため、情報サービス産業の活躍フィールドがますます広がる中で、創造性を発揮した生産性の高い働き方の実現が業界における課題となっています。

一般社団法人情報サービス産業協会(JISA)では、業界で働く人すべてに「ワクワク」をもたらすとともに、人に優しい未来社会を実現するものとして働き方改革を捉え、その実践に向けて平成29年4月に『働き方改革宣言』を策定しました。また、企業各社における取組の一助となるよう『働き方改革ハンドブック』や『働き方改革実践の手引き』を厚生労働省委託事業の一環として取りまとめ、業界全体で働き方改革を推進しています。

働く一人ひとりが企業・社会に貢献している実感と誇りを抱き、自己実現のために自らを鍛え続けることが出来る、そのような環境を業界として築いていきたいと考えています。

(コラム)

【企業の取組】建設業における働き方改革の取組事例

今日の建設業界では、労働時間短縮や安全確保、生産性向上、健康増進など、「働き方改革」に直結する経営課題は山積しています。こうした現実、対症療法ではなく積極的な施策をもって改善すべきは改善し、従業員個々の「はたらきがい、やりがい」といった意欲・活力のさらなる向上にも取り組んでいます。

この数年、施工現場における生産性の向上を目的とする「情報化施工」を積極的に推進しています。例えば、土木工事の現場ではGPS搭載の建設用重機を導入し施工精度と稼働率を高め、また建築工事の現場ではタブレット端末と最新アプリを駆使して図面や写真を管理するなど、デスクワークに代わって現場で業務を完結できる環境を整備しました。

また、建設女子ともいわれる女性の進出と活躍が進む業界にあって、ICT活用や職場施設の環境改善はもとより、業務における体力的負荷の軽減や、ハラスメント対策をはじめとする心的負荷の排除など、女性の管理部門長が社内窓口として対応しています。

3 啓発

3.10 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

(1) 若年労働者への取組

中小規模事業場の若年労働者に対するセルフケアを中心とした、メンタルヘルス教育の実施

(2) 高年齢労働者への取組

2020年3月に高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインを策定

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルの普及啓発

3.11 公務員に対する周知・啓発等の実施

(1) 国家公務員に対する周知・啓発等の実施

「国家公務員の労働時間短縮対策について」、「採用昇任等基本方針」、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に沿った超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進

各府省の担当者等に対する職場環境改善の手法等に関する研修や、各府省の管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーを実施

パワーハラスメントの防止等に関する措置を講じるため、人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)を2020年4月に公布

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

各地方公共団体における働き方改革に向けた取組を支援するため、以下の取組を実施

- ①「ゆう活」の積極的な取組及び職員の時間外勤務縮減を要請
- ②地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討
- ③働き方改革への意識醸成に資する研修の実施
- ④先進的な取組事例の紹介

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

4 相談体制の整備等

4.1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関しては、平日夜間及び土日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほつとライン」を設置

健康管理に関しては、「こころの耳電話相談」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談を実施
2019年度はSNSによる相談を試行的に実施(2020年度本格実施)

4.2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、労働者等からメンタルヘルス不調やその対策等について、直接相談を受ける産業医等の産業保健スタッフに対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健に関するテーマについての専門的な研修を実施

4.3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業場における産業保健活動の実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を実施

4.4 公務員に対する相談体制の整備等

(1) 国家公務員に対する相談体制の整備

各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設するとともに、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設

各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を目的としたカウンセラー講習会を開催

(2) 地方公務員に対する相談体制の整備

地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談等を実施

地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口を設置

教職員の長時間勤務やメンタルヘルス不調、公務災害認定等に関する相談体制の充実について通知

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

5 民間団体の活動に対する支援

5.1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議など民間団体と連携し、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全ての都道府県で開催

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

東京中央会場

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死をされた方のご家族にもご意見をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時 2019年11月6日(水)
14:00~17:00 (受付13:00~)

会場 イイノホール
(東京都千代田区千代田2-1-1 皇野ビルディング)
[定員] 500名

参加無料

主催：厚生労働省
後援：東京都
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況 (令和元年度))

開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11月18日(月)	ホテルポールスター札幌	三重	11月8日(金)	四日市商工会議所
青森	11月27日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11月21日(木)	ホテルポストンブラザ草津 びわ湖
岩手	11月15日(金)	岩手教育会館	京都	11月19日(火)	池坊短期大学こころホール
宮城	11月14日(木)	せんだいメディアテーク	大阪	11月27日(水)	コングレコンベンションセンター
秋田	11月11日(月)	にぎわい交流館AU(あう)	兵庫	11月22日(金)	神戸市産業振興センター
山形	11月25日(月)	大手門パルズ	奈良	11月26日(火)	奈良商工会議所
福島	11月5日(火)	郡山商工会議所	和歌山	11月18日(月)	和歌山ビッグ愛
茨城	11月7日(木)	水戸プラザホテル	鳥取	11月20日(水)	米子コンベンションセンター
栃木	11月20日(水)	白鷲大学	島根	11月21日(木)	チェリヴァホール
群馬	11月29日(金)	昌賢学園まえばしホール	岡山	11月28日(木)	岡山国際交流センター
埼玉	11月27日(水)	浦和コルソ	広島	11月22日(金)	福山市ものづくり交流館
千葉	11月12日(火)	千葉市生涯学習センター	山口	11月27日(水)	ホテルサンルート徳山
東京(中央)	11月6日(水)	イイノホール	徳島	11月23日(土)	徳島文理大学
東京	11月7日(木)	立川グランドホテル	香川	11月25日(月)	かがわ国際会議場
神奈川	10月31日(木)	はまぎんホール ヴィアマール	愛媛	12月17日(火)	愛媛大学
新潟	11月13日(水)	コープシティ花園	高知	11月29日(金)	ちよテラホール
富山	11月28日(木)	ポルファートとやま	福岡	11月22日(金)	JR博多シティ会議室
石川	11月20日(水)	石川県地場産業振興センター	佐賀	11月8日(金)	佐賀大学
福井	11月18日(月)	福井県国際交流会館	長崎	11月15日(金)	長崎県建設総合会館
山梨	11月28日(木)	ベルクラシック甲府	熊本	11月7日(木)	熊本テルサ
長野	11月25日(月)	JA松本市会館大会議室	大分	11月26日(火)	ホルトホール大分
岐阜	11月12日(火)	長良川国際会議場	宮崎	11月13日(水)	宮日会館
静岡	11月14日(木)	パルシェ貸会議室	鹿児島	11月21日(木)	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月15日(金)	名古屋国際センター	沖縄	12月4日(水)	パシフィックホテル沖縄

5 民間団体の活動に対する支援

5.2 過労死遺児交流会の開催

「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催

(コラム)

2019年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちが東京都の晴海で交流～

親が働き過ぎで亡くなる、ということは、死別の体験を乗り越えなければならない辛さとともに、子供たちが職業に就くことを意識する年齢になったとき、再び課題となります。働く先に死がある、としたら誰でも将来に対して消極的になります。自分の親がそうだったとしたら、より身近に、より深刻にその怖さを感じてしまう、それは過労死遺児が抱える問題の一つです。将来、自分が働くことに希望が持てないどころか、不安、恐怖まで感じてしまうのは、過労死遺児ならではの感覚だと思います。その結果生きにくさを感じるようになる子もおり、不登校や暴力、不適応など問題行動として表れています。働くことに対して抵抗を持ちかねない過労死遺児たちに仕事の魅力を感じてもらい、それが今回の東京開催でキッズニアを選んだ理由です。

ここでは子供が主役でいろいろな職業を体験できます。そして働く報酬がもらえる、それで好きなものを買う、そんな体験ができます。参加した小学生以下の子どもたちは、希望する職業をいくつか体験し、楽しい思い出となりました。働くことに肯定的な感情をもつための思い出の一つになればと思います。また、年齢が上の子どもたちは東京湾での海釣り、スカイツリーを眺めながらのカヌーなど父親がいないとなかなかできないアウトドア体験や、クラフト、博物館見学など東京ならではのイベントを体験しました。保護者はグループトークによる分かち合いで、自分と同じような体験をした人がいることを知り、それぞれが頑張っていることを知って片親での子育てのエネルギーをもらいました。その後、専門家を交えて自分が不安に思っていることや、同じ遺族に聞いてみたいことなどを話し合いました。参加した親子共々、楽しい、そして有意義な時間となりました。



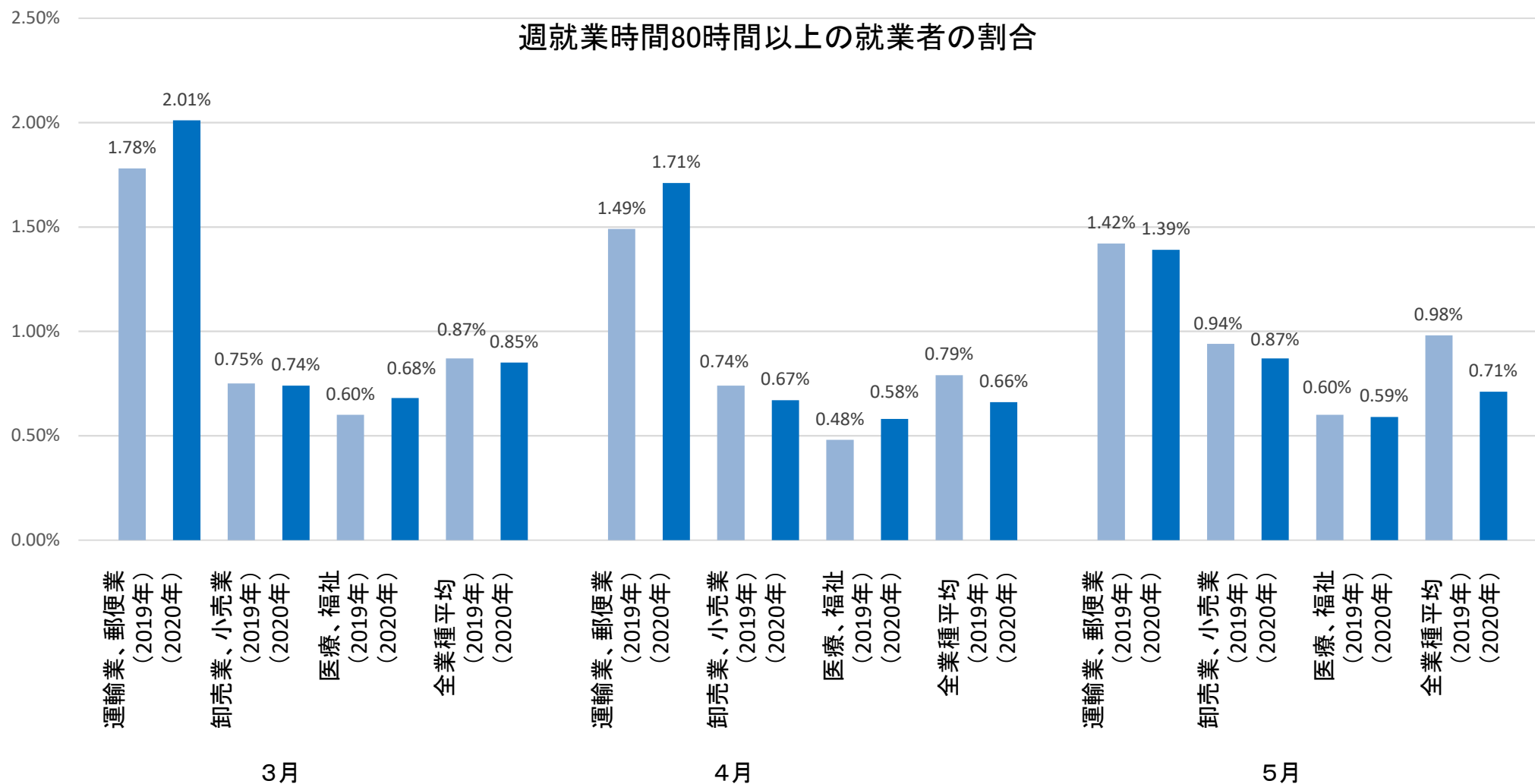
コラム一覧

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例	
2	第24回交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウムへの参加について	【寄稿】 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
3	連合の「過労死等ゼロ」の取組	【寄稿】 日本労働組合総連合会
4	働き方改革の推進に向けた経団連の取組	【寄稿】 一般社団法人日本経済団体連合会
5	【企業の取組】安全衛生優良企業の取組事例	【寄稿】 アップコン株式会社
6	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～4年目の令和元年度は175回で19,298人の生徒たちが受講～	【寄稿】 岩城穰・過労死等防止対策推進全国センター事務局長
7	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例①	【寄稿】 社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山
8	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例②	【寄稿】 株式会社東邦銀行
9	【企業の取組】年次有給休暇の取得促進に向けた取組事例①	【寄稿】 ポッシュ株式会社
10	【企業の取組】年次有給休暇の取得促進に向けた取組事例②	【寄稿】 ポリプラスチックス株式会社
11	【企業の取組】メンタルヘルス対策の取組事例①	【寄稿】 西日本高速道路サービス四国株式会社
12	【企業の取組】メンタルヘルス対策の取組事例②	【寄稿】 西日本ビジネス印刷株式会社
13	県教育委員会における教職員のメンタルヘルス対策の取組事例	
14	情報通信業における働き方改革推進に向けた取組	【寄稿】 一般社団法人情報サービス産業協会
15	【企業の取組】建設業における働き方改革の取組事例	【寄稿】 株式会社丸西組
16	地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	【寄稿】 総務省
17	(一社)日本産業カウンセラー協会における取組	【寄稿】 一般社団法人日本産業カウンセラー協会
18	過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について	【寄稿】 玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長
19	2019年度 過労死遺児交流会～全国の過労死遺児と親たちが東京都の晴海で交流～	【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
20	過労死弁護団全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）の取組について	【寄稿】 弁護士 川人博・過労死弁護団全国連絡会議幹事長
21	過労死家族の会の取組～公務災害部門～	【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子
22	各地の過労死家族の会の紹介	【寄稿】 山陰過労死等を考える家族の会代表 高木栄子、四国過労死等を考える家族の会代表 久保直純、東九州過労死等を考える家族の会代表 桐木弘子
23	過労死防止学会について	【寄稿】 黒田兼一・明治大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事

特別編 新型コロナウイルス感染症への対応状況

- 「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」及び「医療、福祉」について、3月～5月の週就業時間80時間以上の就業者の割合をみると、「運輸業、郵便業」及び「医療、福祉」において、3月～4月の割合が前年同月よりも増加。
- 相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、職場が人手不足の状態となり、長時間労働を行うこととなった方からの相談や、職場での感染の不安を抱えながら働いている方からの相談等が寄せられている。

週就業時間80時間以上の就業者の割合



(資料出所) 総務省「労働力調査」

1 労働環境の整備・支援と適切な労災補償

労働環境の整備・支援

- ・ 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染予防対策の徹底、基礎疾患を持つ方の申出等を踏まえたテレワーク等の就業上の配慮、労働者が安心して休むことができるための各種支援策について、傘下団体等に向けて周知するよう、労使団体や業種別事業主団体等の経済団体に要請
- ・ 都道府県労働局に設置されている「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」に寄せられた相談等から、過重労働による健康障害が懸念される事業場に対しては、健康確保対策の徹底等の必要な指導等を実施
- ・ 労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」においては、持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けて、週休3日制、時差出勤、テレワークの導入を検討している事業場に対する適切な労務管理等について説明を実施
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、電話やSNSによる相談窓口体制を拡充

適切な労災補償

- ・ 医療従事者など働く方々の安心感につながり、労災保険がセーフティネットの役割を果たすべく、新型コロナウイルス感染症が労災保険給付の対象となる取扱いを明示し、業務に起因して感染したものと認められる場合は、適切な労災補償を実施
 - ① 医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象
 - ② 医療従事者等以外についても、感染経路が特定されない場合であっても、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、労災保険給付の対象
- ・ 感染された方々が確実に補償されるよう、都道府県労働局から事業主を通じて労災請求の勧奨を実施

2 労働者等の健康管理

トラック運転者の健康管理

- ・ 始業点呼時における健康状態の把握等の徹底について、業界団体を通じて全国のトラック運送事業者に要請
- ・ 自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に基づく取組

医療従事者の健康管理

- ・ 医療機関の管理者による医療従事者等に対する健康管理の手法等について、医療機関に対して周知
- ・ 院内感染対策に係る最新の知見について、医療機関を対象とした院内感染対策講習会の実施等により周知

介護従事者の健康管理

- ・ 介護事業所や職員向けの感染対策相談・支援事業を実施
- ・ 介護施設の職員向けのこころの相談事業の実施、サポートガイドを作成予定

保育所等の職員の健康管理

- ・ 保育所等の職員が適切に相談できる感染対策相談窓口の設置、感染症専門家による相談支援等を実施

教職員の健康管理

- ・ 学校における衛生管理に関する取組の参考となるよう、教職員の感染症対策も含めた内容として「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～」を作成 ※令和2年5月公表
- ・ ストレスチェックなどの労働安全衛生管理の一層の充実や相談体制の充実等の教職員のメンタルヘルス対策について、各教育委員会における取組を促進

警察職員の健康管理

- ・ 都道府県警察に対し、警察職員からの相談対応等に従事する健康管理担当者向けの執務資料を発出