

令和2年度

**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**

(令和3年版過労死等防止対策白書の概要)

厚生労働省 労働基準局 総務課
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和3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3年版で6回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和3年版白書のポイント

- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更（令和3年7月30日閣議決定）の経緯及び変更内容について記載
- ・大綱の重点業種・職種（自動車運転従事者、外食産業）についての調査分析結果を記載

≪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 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 重点業種・職種の調査・分析結果
 - (1) 自動車運転従事者の調査・分析結果
 - (2) 外食産業の調査・分析結果
- 2 労災・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5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

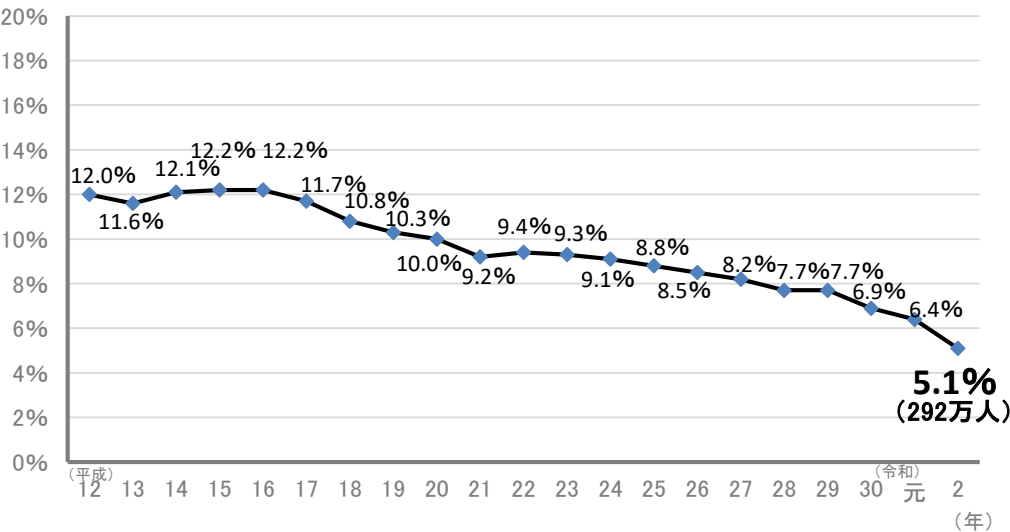
- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

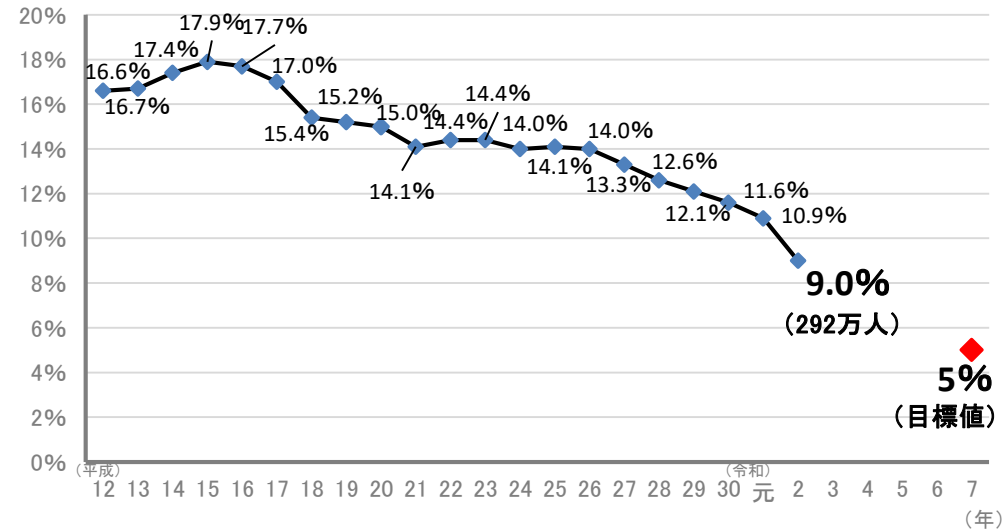
1 労働時間等の状況（週労働時間60時間以上の雇用者割合）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。

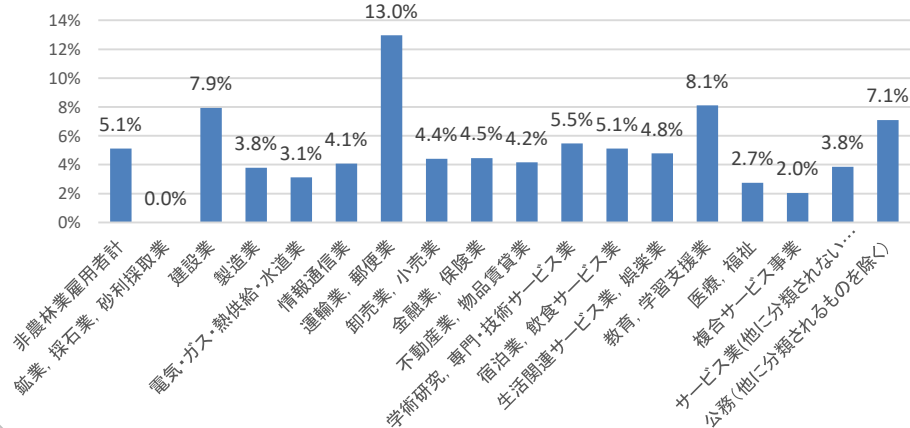
週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況



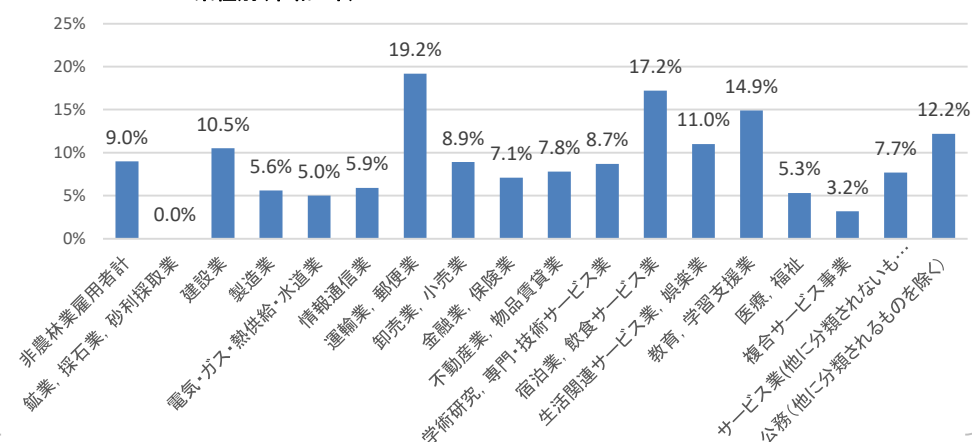
週労働時間60時間以上の雇用者の割合（週労働時間40時間以上の雇用者に占める割合）の状況



業種別（令和2年）



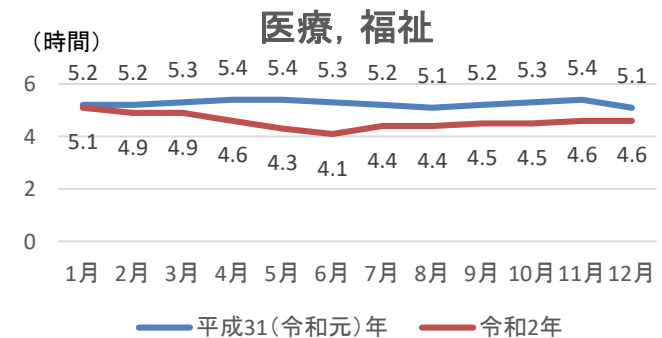
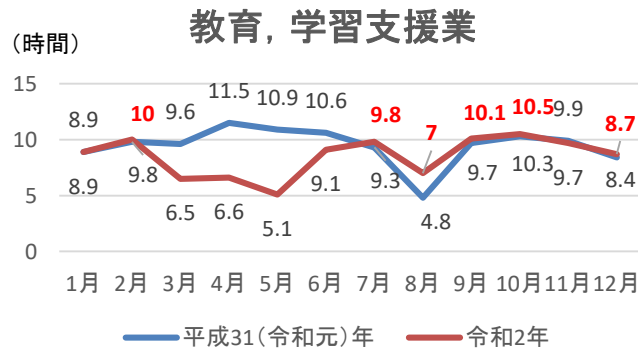
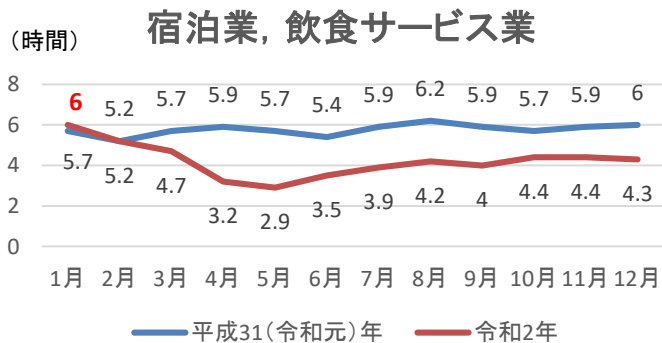
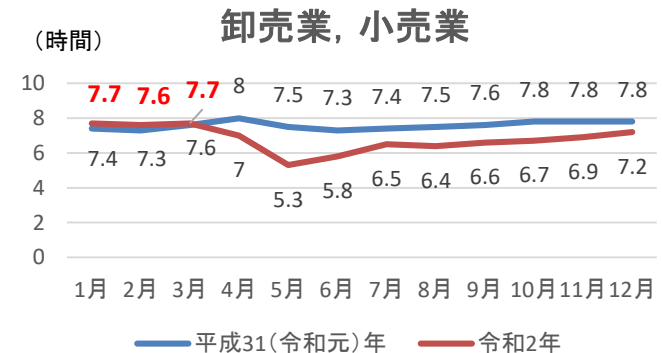
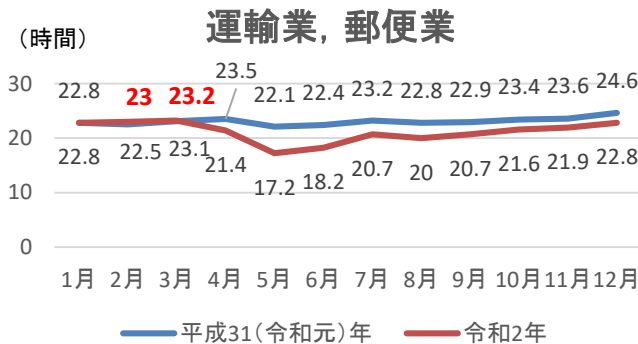
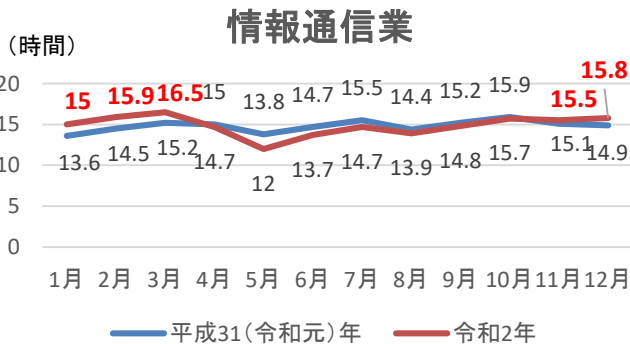
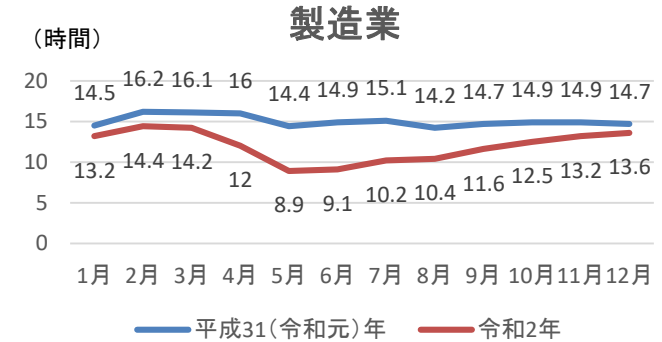
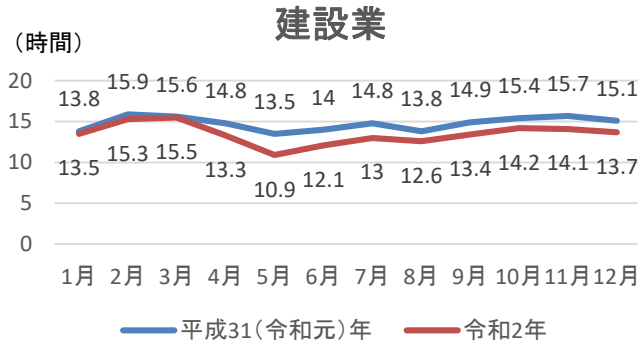
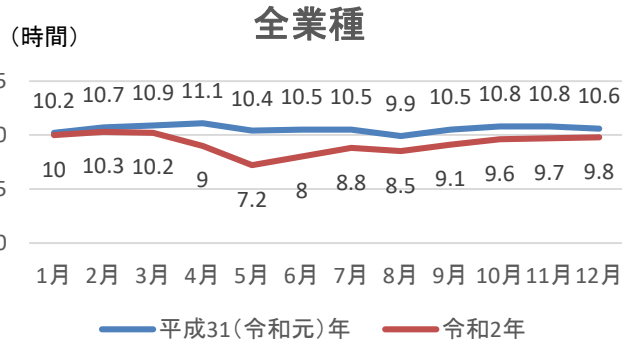
業種別（令和2年）



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（所定外労働時間）

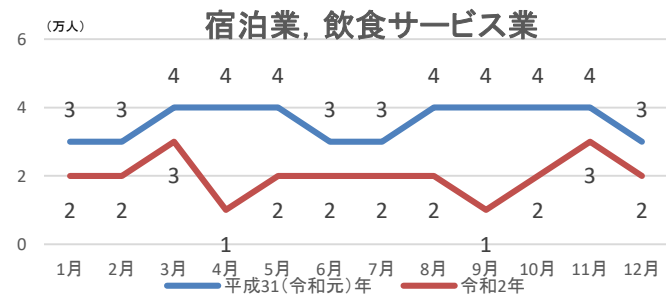
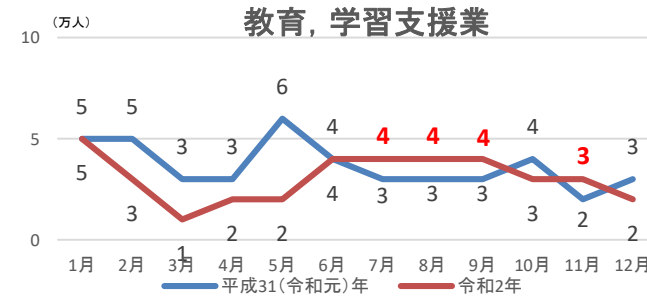
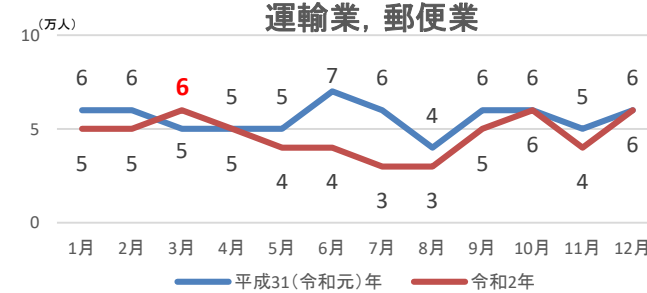
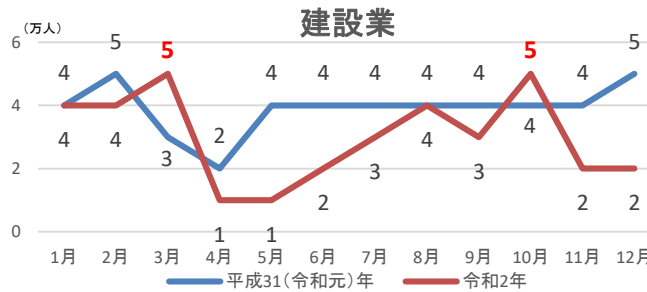
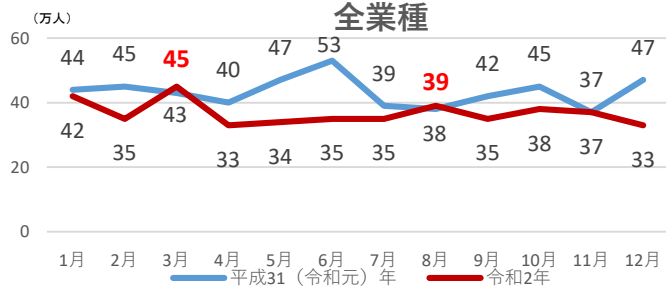
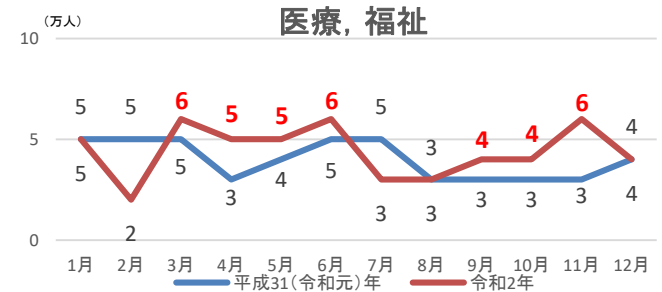
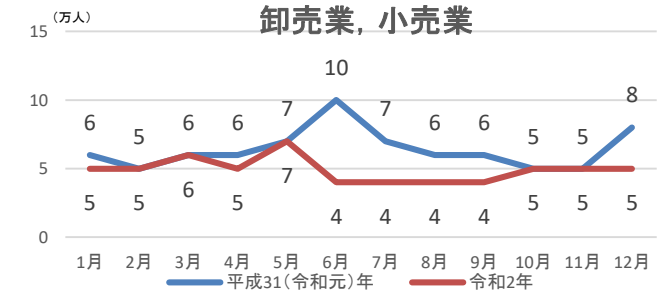
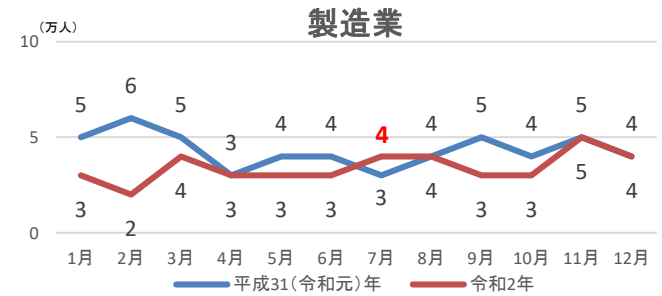
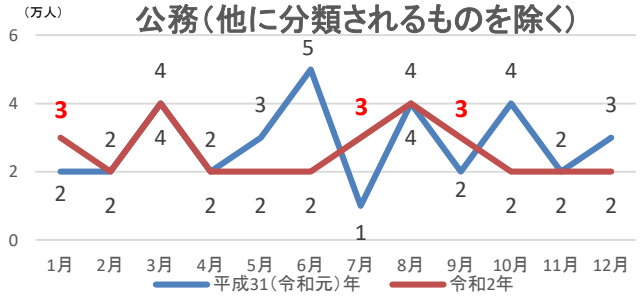
令和2年の所定外労働時間は、「全業種」では、いずれの月も前年同月を下回った。



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（週労働時間80時間以上の雇用者数）

- 令和2年の週労働時間80時間以上の雇用者数は、「全業種」では、令和2年3月及び8月を除き、前年同月を下回った。
- 業種別にみると、「医療，福祉」では、令和2年3～6月、9～11月で前年同月を上回った。



(資料出所)総務省「労働力調査」をもとに作成

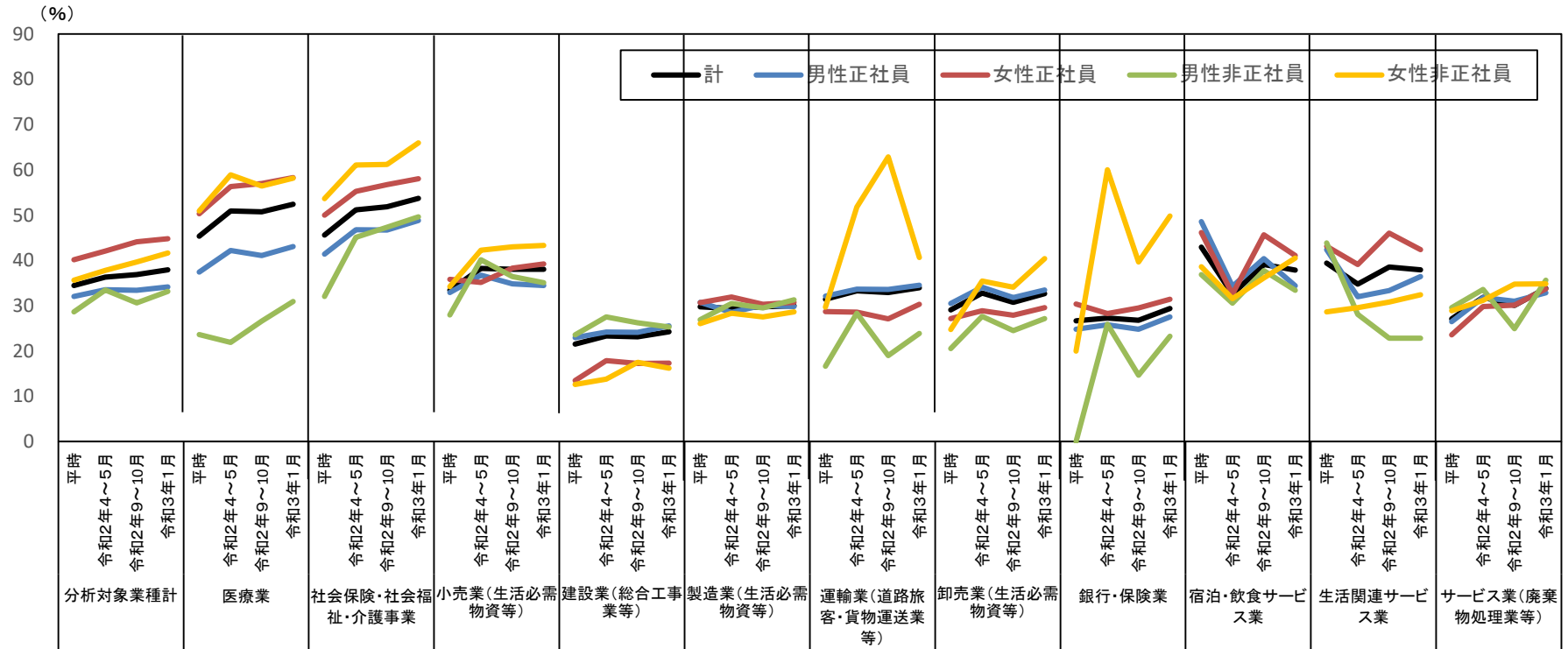
(注)「全業種」は非農林業における週労働時間80時間以上の雇用者数の計

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（労働者の肉体的負担の推移）

- 「分析対象業種計」では、肉体的負担が大きいと回答した労働者の割合は、男性より女性が高く、かつ、全ての属性で緩やかに上昇。
- 業種別にみると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」で平時から他の業種と比較して高い水準にあったところ、令和2年4～5月には更に上昇し、令和3年1月には一層上昇。

肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移



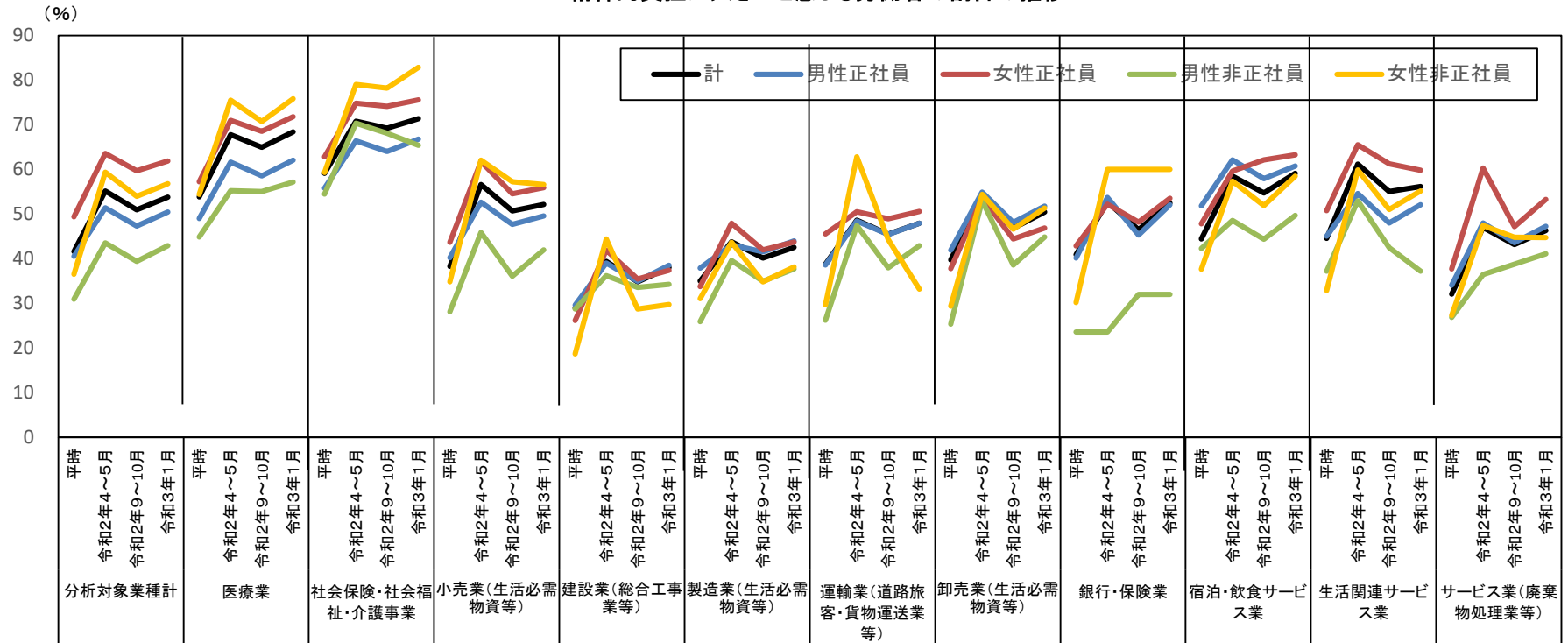
※1 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(令和3年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。
 ※2 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」、「大きい」と回答した者を集計。
 ※3 「平時」は令和2年1月以前を指す。

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（労働者の精神的負担の推移）

- 「分析対象業種計」では、精神的負担が大きいと回答した労働者の割合は、男性より女性が高く、かつ、全ての属性で令和2年4～5月に大きく上昇し、同年9～10月に一旦低下したものの、令和3年1月に再び上昇。
- 業種別にみると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」で平時から他の業種と比較して高い水準にあったところ、令和2年4～5月には更に上昇し、同年9～10月に一旦低下したものの、令和3年1月には再び上昇。

精神的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移

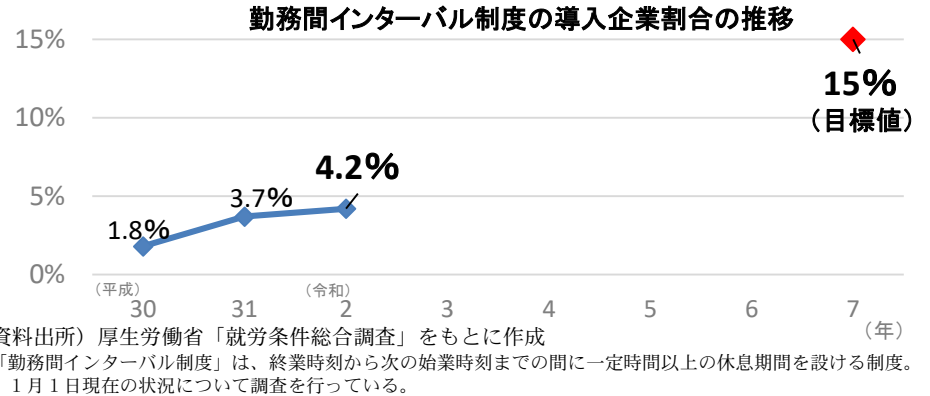
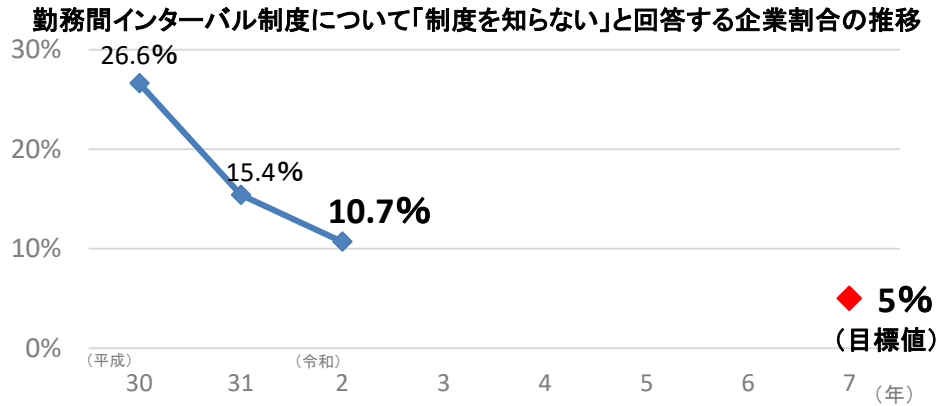


※1 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(令和3年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。
 ※2 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する精神的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」、「大きい」と回答した者を集計。
 ※3 「平時」は令和2年1月以前を指す。

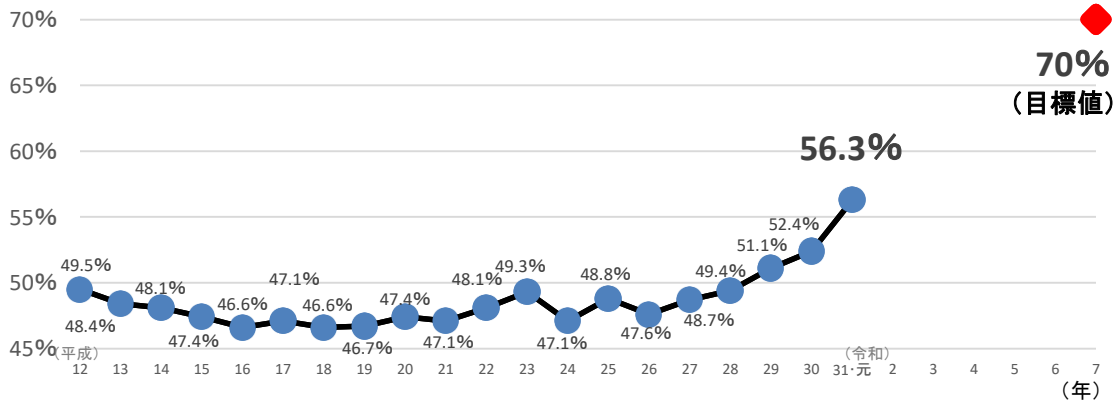
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合、勤務間インターバル制度の導入企業割合、年次有給休暇の取得率は、前年に比べて改善。



年次有給休暇取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※各調査対象年1年間の状況を示している。(企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している。)
 ※年次有給休暇の法改正
 ・平成11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))
 ・平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定が事業主に義務付け

国家公務員における年次休暇の平均取得日数

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31(令和元)年
全体	13.5日	13.8日	14.4日	14.8日	14.9日
本府省	12.1日	12.4日	13.1日	13.4日	13.4日
本府省以外	13.8日	14.1日	14.6日	15.1日	15.2日

(資料出所) 人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

地方公務員における年次有給休暇の平均取得日数

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31(令和元)年
全体	10.8日	11.0日	11.5日	11.7日	11.7日
都道府県	11.5日	11.6日	12.1日	12.4日	12.3日
指定都市	13.0日	13.3日	13.8日	13.9日	14.0日
市区町村	10.0日	10.2日	10.7日	11.0日	11.0日

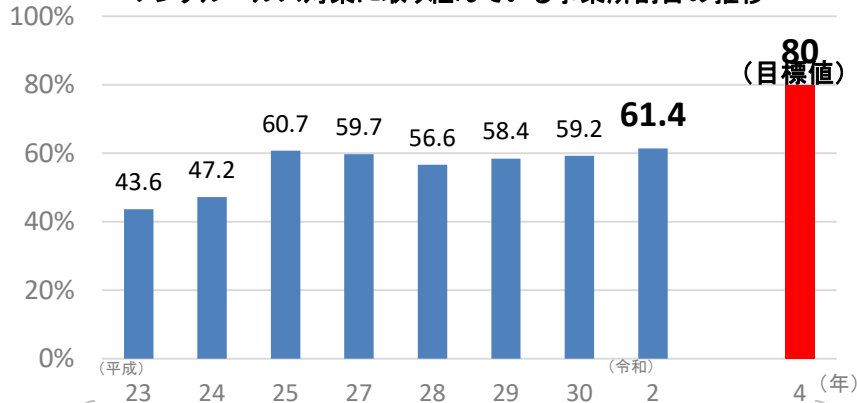
(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

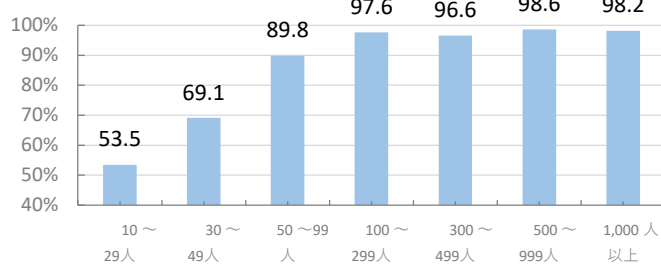
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合」及び「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所割合」は増加傾向にあるが、「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割合」は、平成30年と比べて減少。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移



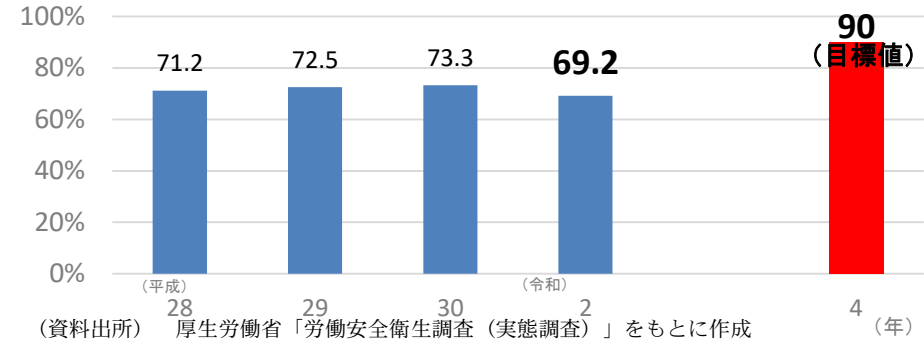
事業所規模別 (令和2年)



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成
(ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、平成24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。

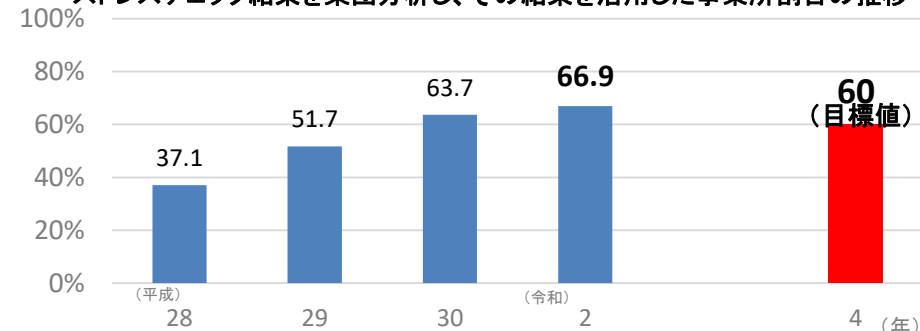
仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合の推移



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

※ 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。
※ 平成28年は労働基準局安全衛生部労働衛生課による特別集計の結果である。

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所割合の推移



(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)をもとに作成

※ ストレスチェックを実施した労働者数50人以上の事業場を対象としている。
※ 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。

参考: 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合(令和元年度): **94.2%**

(資料出所) 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」
※ 各地方公共団体の部局のうち、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合。

参考: 地方公共団体におけるストレスチェックの集団分析結果の活用状況(令和元年度): **69.7%**

(資料出所) 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数について、近年、脳・心臓疾患は減少傾向、精神障害は増加傾向。

(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2年度、地方公務員は令和元年度)

脳・心臓疾患: 民間3.4件 国家公務員0件 地方公務員8.9件 精神障害: 民間10.6件 国家公務員17.7件 地方公務員19.2件

※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

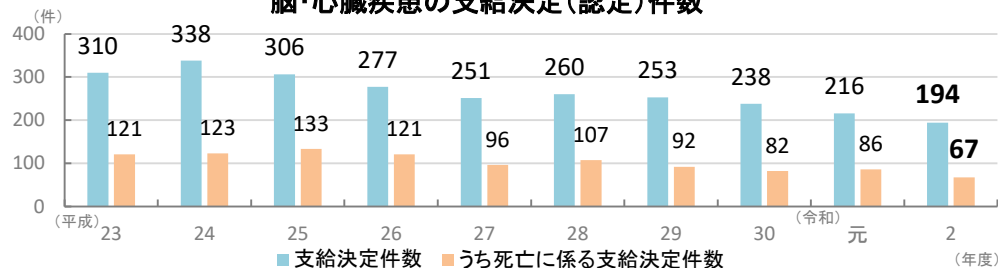
※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用いて推計

※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

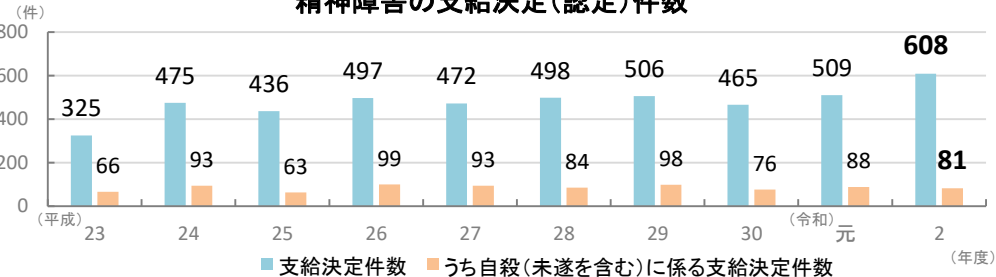
1 民間雇用労働者の労災補償の状況

➤ 令和2年度については、新型コロナウイルス感染症に関連する(*)脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数は0件、精神障害の支給決定(認定)件数は7件であった。
*請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。

脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数

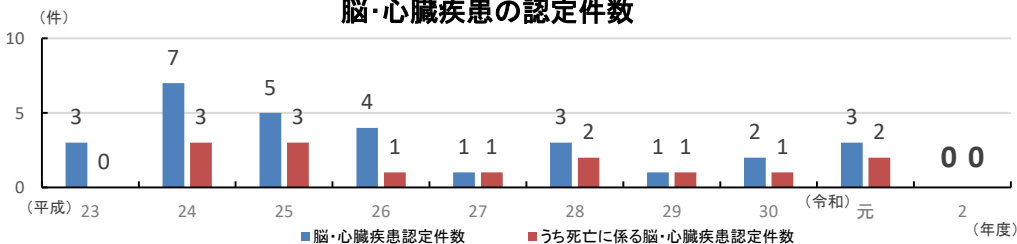


精神障害の支給決定(認定)件数

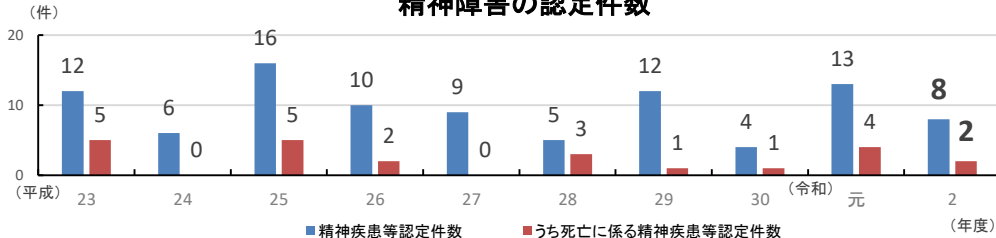


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

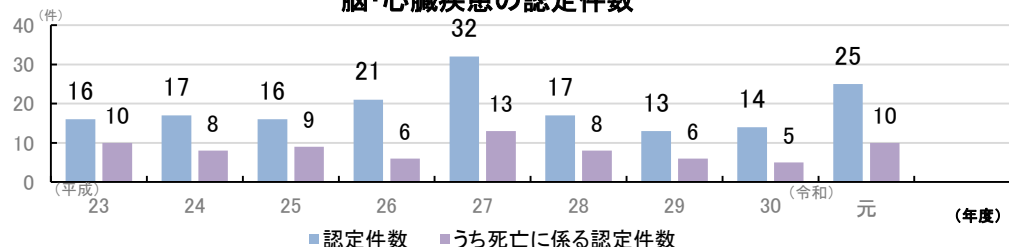


精神障害の認定件数

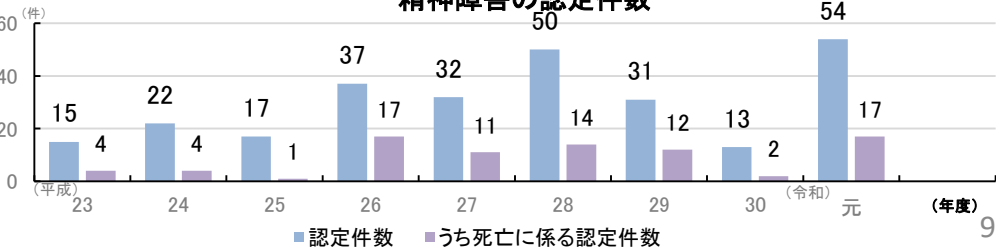


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



(新たな大綱に定めた過労死等防止対策の主な取組等)

- 1 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応やテレワーク等の新しい働き方を踏まえた過労死等防止対策の取組を進めること。
- 2 調査研究について、重点業種等※に加え、新しい働き方や社会情勢の変化に応じた対象を追加すること。また、これまでの調査研究成果を活用した過労死等防止対策支援ツールの開発等のための研究を行うこと。
※ 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界
- 3 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするための相談対応を実施すること。
- 4 大綱の数値目標として、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」や「勤務間インターバル制度の周知、導入」に関する目標などを更新する。なお、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進すること。

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果①

1 (1) 重点業種・職種の調査・分析結果【自動車運転従事者】

○労災認定事案の分析

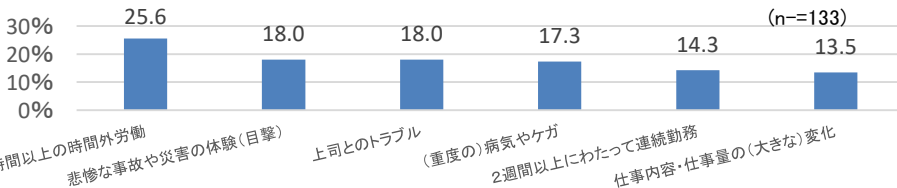
- トラック運転者の精神障害事案を具体的出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働」(25.6%)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(18.0%)、「上司とのトラブルがあった」(18.0%)、「(重度の)病気やケガをした」(17.3%)の順に多い。

※ 平成22年4月から平成30年3月までに労災認定された道路貨物運送業及び運輸に付帯するサービス業の事案を抽出・分析。具体的出来事については、平成24年4月以降の事案を分析。

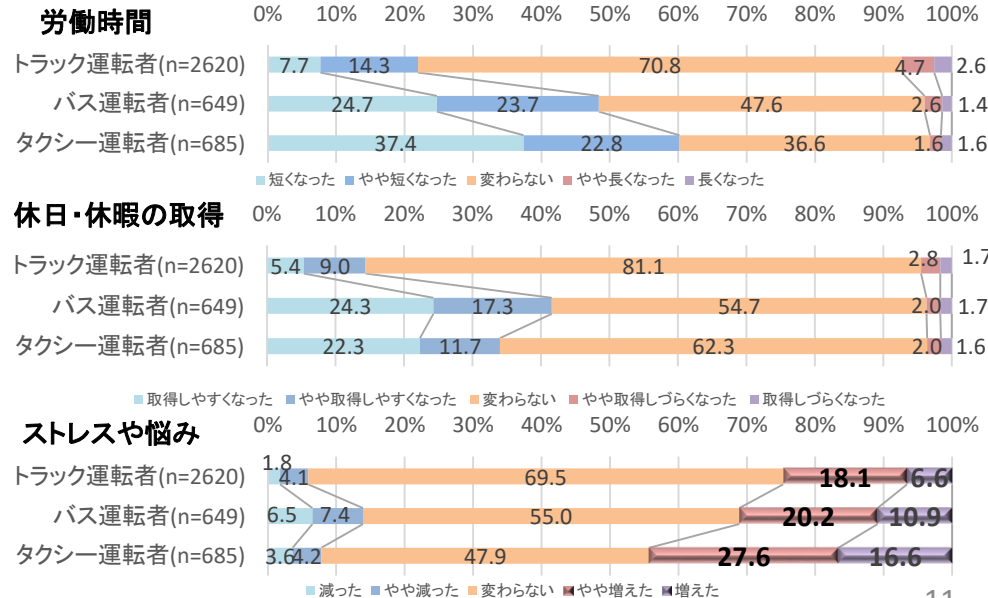
○労働・社会面の調査(アンケート調査)

- 平時の業務に関連するストレスや悩みについては、トラック運転者やタクシー運転者では「賃金水準の低さ」、バス運転者では「不規則な勤務による負担の大きさ」が最も多い。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、労働時間が減った者や休日・休暇が取得しやすくなった者が見られる一方で、ストレスや悩みが増えた者も見られる。

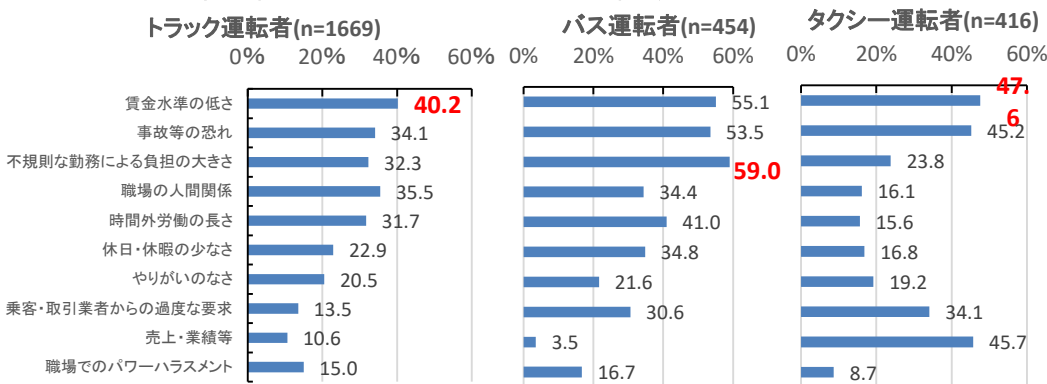
具体的出来事別の精神障害事案数(トラック運転者の労災認定事案)



新型コロナウイルス感染症の影響(労働者アンケート調査)



平時の業務に関連するストレスや悩みの内容(労働者アンケート調査)



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果②

1 (2) 重点業種・職種の調査・分析結果【外食産業】

○労災認定事案の分析

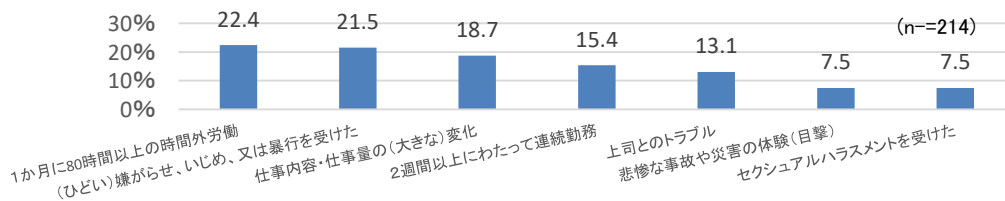
- 外食産業を含む「宿泊業，飲食サービス業」の精神障害事案を具体的出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(22.4%)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(21.5%)、「仕事内容・量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(18.7%)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(15.4%)の順に多い。

※ 平成22年4月から平成31年3月までに労災認定された「宿泊業，飲食サービス業」の事案を抽出・分析。具体的出来事については、平成24年4月以降の事案を分析。

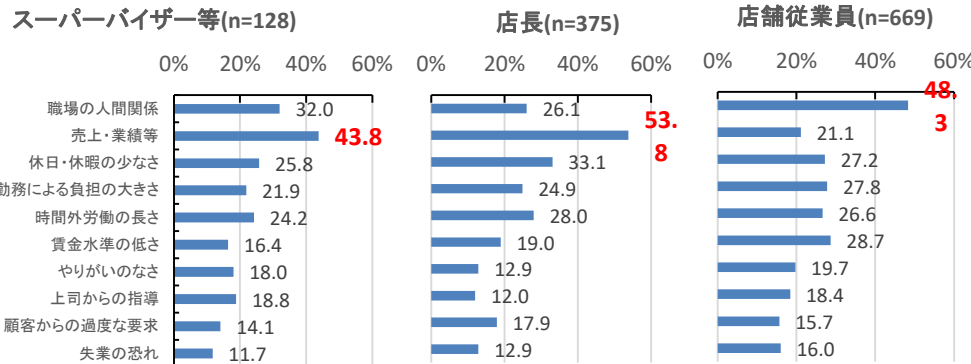
○労働・社会面の調査(アンケート調査)

- 平時の業務に関連するストレスや悩みについては、スーパーバイザー等や店長では「売上・業績等」が最も多く、店舗従業員では「職場の人間関係」が最も多い。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、労働時間が減った者や休日・休暇が取得しやすくなった者が見られる一方で、ストレスや悩みが増えた者も見られる。

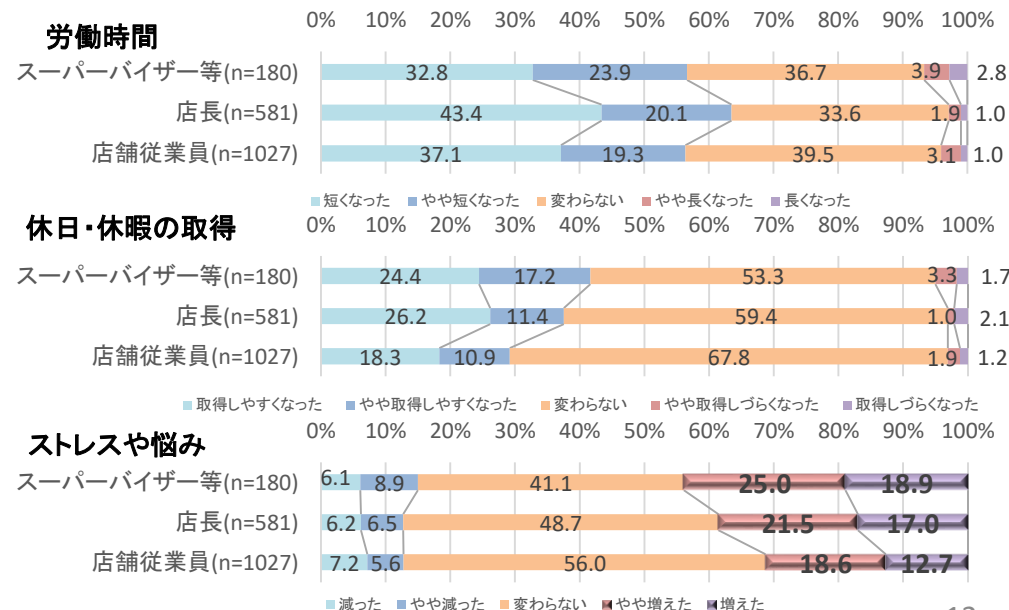
具体的出来事別の精神障害事案数(「宿泊業，飲食サービス業」の労災認定事案)



平時の業務に関連するストレスや悩みの内容(労働者アンケート調査)



新型コロナウイルス感染症の影響(労働者アンケート調査)



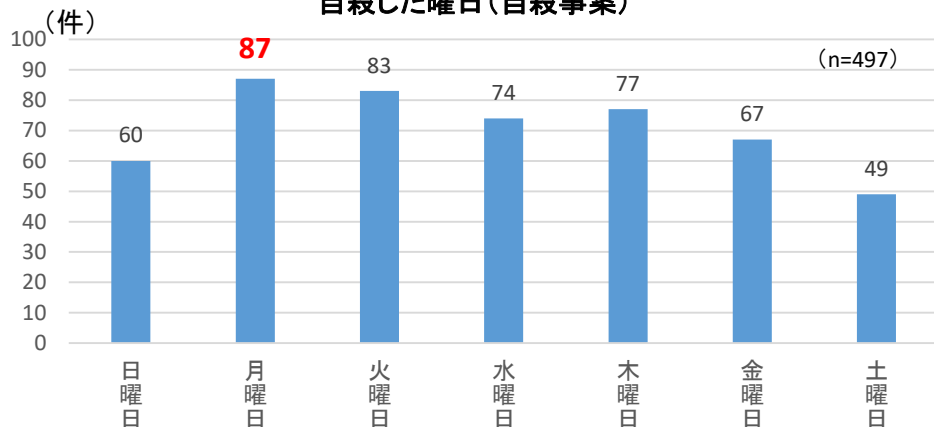
第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

2 (1) 労災認定事案の分析【自殺事案】

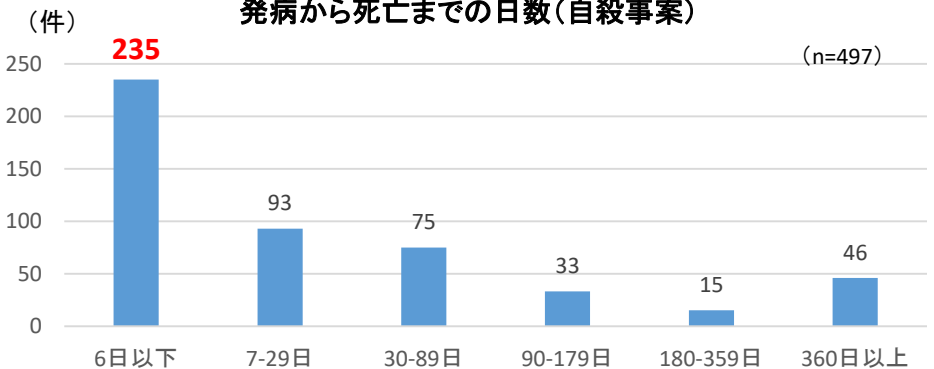
- ・ 自殺事案（未遂を除く。以下同じ）について、自殺の時期を曜日別にみると、「月曜日」（17.5%）が最も多かった。
- ・ 自殺事案を発病から死亡までの日数別にみると、「6日以下」が47.3%であった。
- ・ 自殺事案について、労災認定の疾病に関して、医療機関への「受診歴なし」が64.0%であった。特に、「極度の長時間労働」があった事案については、医療機関への「受診歴なし」が76.1%であった。

※ 平成24年4月から平成30年3月までに労災認定された自殺事案を抽出・分析。

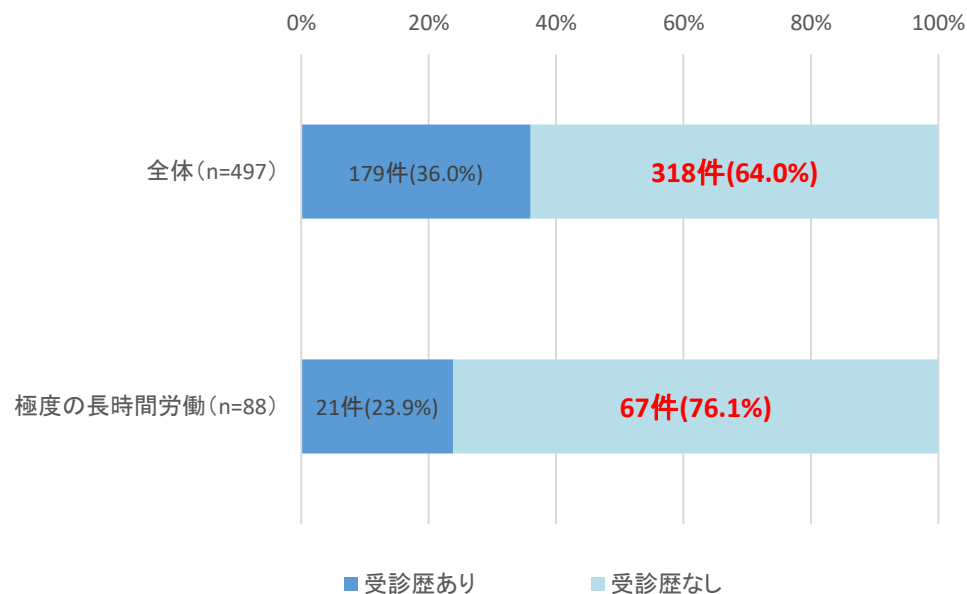
自殺した曜日(自殺事案)



発病から死亡までの日数(自殺事案)



労災認定の疾病に関する医療機関の受診状況(自殺事案)



コラム（過労死等防止調査研究センターにおける職場環境改善に向けた介入研究について）

ある病院の1つの病棟で働く看護師約30名を対象に、4か月間の調査期間の中で、**新シフト※を導入した2か月間と、従来通りのシフトで働いた2か月間を比較して、新シフトの効果を様々な指標を用いて検証しました。**その際、用いた主な指標は、私たちのチームで独自に開発した**疲労測定手法(図1)と唾液や毛髪の試料を採取して生化学的にストレスの状態を評価する手法(図2)**です。それ以外には、マット型の睡眠計を用いた睡眠の客観評価も実施しています。

※2か月間の中で「深夜勤-深夜勤-準夜勤-準夜勤」となっているシフトを「深夜勤-深夜勤-休暇-準夜勤-準夜勤」に変更すること

この種の介入調査を行う苦労話としては、**調査協力が得られる病院を探すことが非常に難しい**ということです。今回の協力先は、私たちの研究の目的、意義などについてご理解をいただき、協力が得られた病院ですが、これまで私たちのチームでは様々な職場等に協力依頼を行い、時には事前の説明段階で断られることや、当初は上手く進んでいましたが、最後の段階で断られるといった苦い経験を繰り返しながら調査フィールドを獲得してきました。私たちの研究領域は紙の上で完結するものではなく、職場に出て実際に働く人々を観察し、現場から有用な対策の可能性を丁寧に読み取ること、そして、何より重要なのが現場で働く労働者に受け入れられて初めて成立する研究であるということです。また、このような介入調査で得られる知見は観察調査よりもレベルの高い科学的なエビデンス(根拠)が得られるため、科学的にも非常に価値の高いものになります。それと同時に**実際の職場で実施した取組なので、研究成果を還元する際に、他の職場でも活かすことができる**という強みもあります。

私たちのチームでは今後も研究論文だけを手掛かりに調査を行うのではなく、現場の声を大事にしながら研究を進めていきたいと考えています。もし今後、私たちの研究チームから協力依頼があった際には、何卒ご協力いただければ幸いです。

(独立行政法人労働者健康安全機構 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)

図1 疲労測定アプリ「疲労Checker」

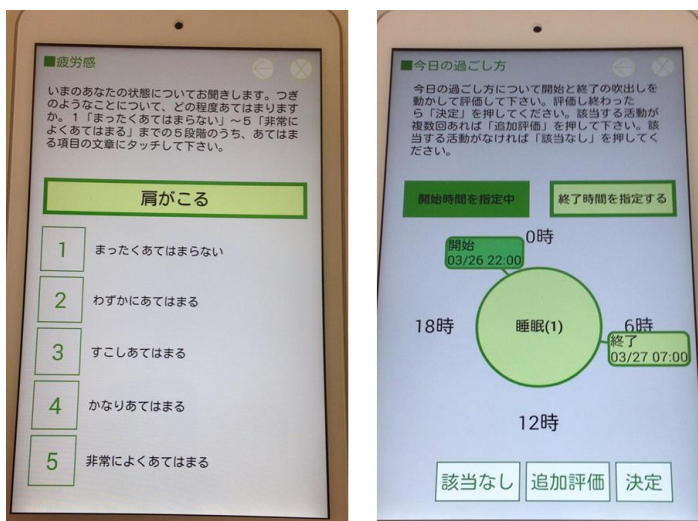
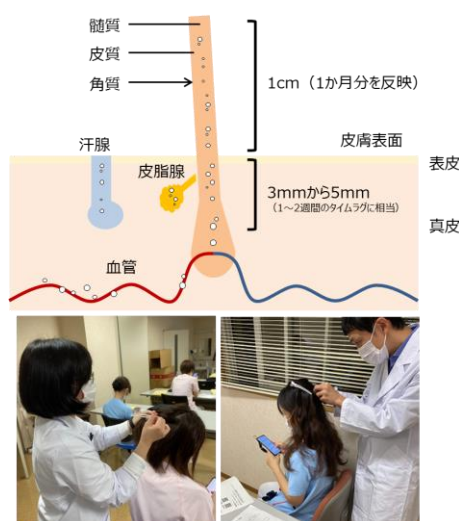


図2 毛髪試料を利用した生化学的なストレス評価



- 「ストレスホルモン」といわれるコルチゾールは、毛髪が形成される際に毛細血管から毛髪組織（髄質部分）の中に取り込まれる。
 - この部位が伸張して頭皮より外部位に出てくるのが数週間後、頭髪は月1センチメートルほど伸びるので、毛髪の位置により過去のある時期のストレス量を推定できる。
 - 毛髪の先端にいくほど濃度は低くなるのが分かっており、根元から5～6センチ部分（5～6か月）までがコルチゾールの評価に利用されているが、所定の毛髪がない者からは測定ができない。
 - 洗髪などの影響によって髪が痛んでコルチゾールが外に流出してしまう可能性もある。また、パーマ・染色をしている者の場合、測定は可能だが、測定には正しい数値が得られにくいこともある。
- 井澤峰平、三木圭一(2017)毛髪・爪試料を利用した慢性的・蓄積的なストレスホルモン分泌の評価:産業ストレス研究における展望.産業ストレス研究24(2):213-218.

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

新型コロナウイルス感染症の影響にも留意しながら、以下の対策を実施

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

平成28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

平成29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

平成29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

平成30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

ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対して措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施

2 調査研究等

※ 研究結果は、第4章に掲載

2.1 過労死等事案の分析

労災認定事案・公務災害認定事案の収集・分析

- 脳・心臓疾患事案の解析
 - 精神障害事案の解析
 - 運輸業、飲食業、教職員、IT産業、医療、建設業、メディア業界の重点業種・職種の深掘分析
- ※ 調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

2.2 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析

過労死等の背景要因の分析等を行うため、企業、労働者等に対してアンケートを実施

2.3 疫学研究等

(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

2.4 結果の発信

調査研究の研究報告書等については、厚生労働省や(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所のWebサイトで公表

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組を行っている企業を認定、企業名を公表



2.最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定外出勤、残業の仕舞)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
3. 出張に伴う負担(移動・滞留時間・移動の仕舞)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	<input type="checkbox"/> 非常に不適切である(3)
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1: 通勤勤務の帰途や帰宅直前直後の長時間にわたる通勤時間、深夜勤務は、通勤時間や作業時間と同様に0-1-2-3-4-5-6-7のいずれかの数字を記入してください。
 ※2: 身体的作業や重労働による身体的負担の程度を0-1-2-3-4-5-6-7のいずれかの数字を記入してください。

勤務の状況の評価 各々の括弧の()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A 0点 B 1~2点 C 3~5点 D 6点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

自覚症状	勤務の状況				点 数	仕事による負担度
	A	B	C	D		
1	0	0	2	4	0-1	低いと考えられる
2	0	1	3	5	2-3	やや高いと考えられる
3	0	2	4	6	4-5	高いと考えられる
4	1	3	5	7	6-7	非常に高いと考えられる

※ 勤務の状況(項目)と自覚症状(項目)の組み合わせが上記の表に示されていない場合は0点となります。

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度は高いか？本チェックリストでは、健康障害防止の観点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が何程度か、負担度の数値(0~7)の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に記載されている「勤務の状況」の項目(点数が3または3を超える項目)の改善が必要である。個人の健康で改善可能な項目については、自分やそれらの項目の改善を行ってください。

個人の健康で改善可能な項目については、上司や事業主等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルの原因によって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や栄養などを改善することも大切なことです。疲労が蓄積できないためには、負担を減らす一方で健康・疲労が蓄積しにくい環境づくりが必要です。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

1.最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 仕事で、強い疲労に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとした感(疲労感)を感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 風邪、咳、痰、やっすりした寝付を覚える	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

【自覚症状の評価】各々の括弧の()内の数字を全て加算してください。 合計 点

I 0~4点 II 5~10点 III 11~20点 IV 21点以上

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導入促進

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

「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

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を紹介

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

「働き方・休み方改革シンポジウム」をオンラインで開催

「You Tube厚生労働省チャンネル」でシンポジウムの動画を配信

(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2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、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施

ストレスチェックについては、その実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても取組が進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成

3.8 職場のハラスメントの防止のための周知・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」及びパワーハラスメントの防止のための指針等が令和2年6月に施行

(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

「職場のハラスメント撲滅月間」(12月)に、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、ハラスメント撲滅に向けた集中的な広報活動を実施

ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画やVRの教材等を掲載

ハラスメント対策のための具体的な手法や個別事案への対応のコンサルティング、企業内研修を実施するために、専門家や講師を派遣

企業におけるハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握するため、「職場のハラスメントに関する実態調査」を実施



(周知啓発ポスター(令和元年度))

3 啓発

3.9 ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

(1) 良質なテレワークの普及促進等

適切な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和3年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を実施

テレワーク相談センターでの相談対応、企業等に対するコンサルティング、「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、テレワーク普及拡大の担い手育成のためのテキストブックの作成及び講習会の開催、テレワークに先駆的に取り組む企業等に対する表彰、テレワーク導入経費に係る支援等を実施

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク・時差出勤の推進等を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署が事業場と接する機会を活用して実施状況を確認の上、職場での実践例なども活用し、取組を働きかけるとともに、累次にわたって労働団体や経済団体に対して要請を実施

(2) 副業・兼業の環境整備

令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化

企業や労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや、労働時間の申告の際に活用できる様式例などを作成し、周知を実施

副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成等を行うほか、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリを普及

(3) フリーランスが安心して働ける環境の整備

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を、令和3年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定

ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットを作成し、周知を実施

3 啓発

3.10 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

令和2年5月に各輸送品目について「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」をとりまとめ

自動車運送事業の職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」する制度（「運転者職場環境良好度認証制度」）の認証が令和2年度に開始

(2) 教職員

教師等が担う業務の明確化・適正化に向けて、令和2年7月に各教育委員会に通知を发出

新型コロナウイルス感染症への対応により精神的な緊張や心身の過度な負担につながる懸念されるため、メンタルヘルス対応等に関する留意事項をまとめた通知を令和2年6月に各教育委員会に发出

(3) 医療従事者

令和2年12月に「医師の働き方改革の推進に関する検討会」の中間とりまとめを公表（長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法の改正案を令和3年2月に第204回通常国会に提出し、同年5月に成立）

(4) 情報通信業

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴うテレワークの実施状況及び実施上の課題等の実態を把握するため、アンケート調査を実施し、その結果を手引きの改定に活用

「テレワークを前提とした新しい働き方に向けた課題解決と施策の方向性を示すこと」をテーマに、企業に対する個別訪問によるコンサルティングを実施

(5) 建設業

令和2年7月に中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告

3 啓発

3.11 若年労働者、高齢労働者、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を実施

(2) 高齢労働者への取組

高齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金を令和2年度に新設

(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を実施

3.12 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

令和3年1月に「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」を改正し、国会関係業務を含む業務効率化・デジタル化、勤務時間管理のシステム化、的確な勤務時間管理による超過勤務縮減をはじめとする働き方改革の取組をより一層強力に推進

令和3年3月に「国家公務員健康増進等基本計画」を改正し、幹部職員、課長、室長、課長補佐、係長等へ昇任した際に、心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修の受講を必修化

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

新型コロナウイルス感染症への対応については、疲労の蓄積(易感染性)につながることから長時間の時間外勤務を避けること、適切な勤務時間管理に留意する旨、各地方公共団体に周知を実施

保健師、消防職員、医療関係に従事する職員等が精神的な緊張を伴う職務の中で心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことが懸念されること等から、各共済組合が実施している相談事業や、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会によるメンタルヘルス対策サポート推進事業の有効活用等について、各地方公共団体に周知を実施

第5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

「労働条件相談ほっとライン」(平日夜間・土日祝日に無料の電話相談窓口)において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談対応を実施

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、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、SNS(令和2年度本格実施)、メール、電話(令和2年度に回線数を1.6倍増)による相談対応を実施

「ハラスメント悩み相談室」において、ハラスメントで悩みを抱えている労働者からの相談対応を実施

「フリーランス・トラブル110番」(令和2年度開設)において、フリーランスと発注者等との契約等のトラブル等について相談対応を実施

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

(参考)働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○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、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。 【アクセス件数実績(令和2年度): 約780万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 専門の相談機関や医療機関
- 各種支援・助成制度
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口の設置

「こころの耳メール相談」(平成26年7月～)

- 相談実績(令和2年度): 6,199件

「こころの耳SNS相談」(令和2年6月～)

- 受付日時: 月・火/17:00～22:00、土・日/10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)
- 相談実績(令和2年度): 8,024件

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)

※平成28年10月に「こころほっとライン」から改称

- 専用ダイヤル: 0120-565-455
- 受付日時: 月・火/17:00～22:00、土・日/10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)
- 相談実績(令和2年度): 12,068件
- 回線数を2.5倍増

令和3年度
拡充

(参考)新型コロナウイルス感染症に関する相談状況(令和2年度)

「こころの耳メール相談」

- 相談実績 1,079件(全体6,199件のうち17.4%)

「こころの耳電話相談」

- 相談実績 1,638件(全体12,068件のうち13.6%)

「こころの耳SNS相談」

- 相談実績 711件(全体8,024件のうち8.9%)

主な相談内容

- コロナ対応による不安・不満
→職場で緊張感が続く。業務が溜まるのが不安。
→コロナの影響で業務が増えてしんどい。
- 職場の人間関係の悪化
→コロナの影響で職場の雰囲気が悪く、人間関係がギスギスしている。
- 退職・求職活動、収入面の不安
→退職勧奨を受けたが、コロナの影響で再就職先が見つからず不安。
→解雇と通知され、気持ちを取り乱している。
→コロナで収入が減ってしまい不安。
- 在宅勤務による不安・不満
→在宅勤務で意思疎通がとりにくくストレス。孤立感が強い。
→同じ部署で在宅勤務できる人とできない人がいて不満。
- コロナ感染などに関する不安
→自分が感染し、会社に迷惑をかけないか不安。
→職場の同僚がマスクを着用しないため不安。
→濃厚接触者として自宅待機しているが、イライラする。
→感染して療養中。他の従業員に感染させたのではと申し訳ない。
療養後の職場復帰が不安。
- メンタル不調の悪化
→元々メンタル不調があるが、コロナで不安が増幅している。

不安・悩みに寄り添い傾聴し、相談者の自己理解や問題解決に向けた対応を促すほか、必要に応じて適切な窓口をご案内。

第5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

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況(令和2年度))



開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11月27日(金)	ホテルポールスター札幌	三重	12月1日(火)	松阪商工会議所
青森	11月18日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11月6日(金)	草津市立まちづくりセンター
岩手	11月20日(金)	岩手教育会館	京都	11月20日(金)	池坊短期大学こころホール
宮城	11月4日(水)	せんだいメディアテーク	大阪	11月16日(月)	コングレコンベンションセンター
秋田	12月3日(木)	秋田市にぎわい交流館AU(あう)	兵庫	11月5日(木)	兵庫県民会館
山形	12月1日(火)	山形国際交流プラザ 山形ビッグウイング	奈良	11月13日(金)	奈良商工会議所
福島	11月10日(火)	キョウワグループ・テルサホール(福島テルサ)	和歌山	12月4日(金)	和歌山ビッグ愛
茨城	11月9日(月)	つくば国際会議場	鳥取	11月24日(火)	倉吉体育文化会館
栃木	11月16日(月)	栃木県総合文化センター	島根	11月25日(水)	島根県立男女共同参画センター あすてらす
群馬	11月5日(木)	ビエント高崎	岡山	11月26日(木)	岡山国際交流センター
埼玉	11月24日(火)	ソニックシティビル棟4階市民ホール	広島	11月9日(月)	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月30日(月)	千葉県経営者会館	山口	11月20日(金)	宇部市文化会館
東京(中央)	11月11日(水)	イイノホール	徳島	11月19日(木)	徳島大学
東京	11月13日(金)	ホテルエミシア東京立川(旧:立川グランドホテル)	香川	11月27日(金)	かがわ国際会議場
神奈川	11月4日(水)	日石横浜ホール	愛媛	11月30日(月)	愛媛大学
新潟	11月19日(木)	朱鷺メッセ	高知	11月24日(火)	ちより街テラス
富山	11月26日(木)	ポルファートとやま	福岡	11月6日(金)	天神クリスタルビル
石川	10月29日(木)	金沢商工会議所	佐賀	11月18日(水)	アバンセ佐賀
福井	10月27日(火)	福井県国際交流会館	長崎	11月21日(土)	NBC別館
山梨	11月25日(水)	ベルクラシック甲府	熊本	11月27日(金)	水前寺共済会館グレーシア
長野	11月30日(月)	JA長野県ビル	大分	11月5日(木)	大分全労済ソレイユ
岐阜	11月4日(水)	じゅうろくプラザ	宮崎	11月17日(火)	宮日会館
静岡	11月4日(水)	静岡市民文化会館	鹿児島	12月4日(金)	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月17日(火)	名古屋国際センター	沖縄	12月10日(木)	沖縄青年会館

(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター(令和2年度))

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)

2020年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちがオンラインで交流～

毎年、夏に行っている過労死遺児交流会ですが、令和2(2020)年度は、当初、夏にオリンピック・パラリンピックの開催が予定されていたので、混雑が予想される開催時期を避けて冬に行う予定とし、コロナの感染者数に一喜一憂しながら準備を進めました。しかし、12月に入ると感染者数が増加し、また、2月には緊急事態宣言が再度出されたため、集合開催は中止を余儀なくされました。楽しみにしていた子どもたちには本当に申し訳なかったのですが、せめて交流だけでも、ということで、オンラインに切り替えて交流会や相談会を企画し直しました。

オンライン交流会の当日は、参加のご家族がそれぞれ近況報告をしたり、子どもたちが「今度は〇〇をしたい」、「〇〇に行きたい」と会に対する希望を述べたり、一発芸などを披露してくれて楽しい時を持つことが出来ました。子どもたちにとっては、やはり令和2年度はコロナの影響が大きく、「学校に行けない」、「友達と遊べない」、「入学式があっただけであとは学校にいけないので、友達が出来ない」、「学校になじめない」等普段と違う生活状況のようでした。その中で戸惑いながらも頑張ってきた子どもたちの様子も分かりました。

令和2年度は一堂に会しての遺児交流会は行えませんでしたでしたが、オンライン交流会を開催することが出来、また、オンライン相談会では、悩みや心配事を抱えている保護者にとってはとても助かりました。今は年に1回の遺児交流会ですが、できれば、必要な時に保護者が相談できるような体制をつくって、継続的に子どもたちの成長を支えていけるようになって欲しいと願っています。

過労死で大切な家族を失った親は、深い悲しみを胸に抱きながら、未来へとつながる命を一人で懸命に育てています。この命が社会に出たとき、働くことで命を落とす、というこの子たちの親と同じ体験は絶対にさせてはならない、過労死等の無い社会になって欲しい、と子どもたちの成長を見守りながら切に願っております。

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	過労死等防止調査研究センターにおける職場環境改善に向けた介入研究の取組について	【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	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～5年目の令和2年度は161回で14,708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
6	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例	【寄稿】 株式会社スリーハイ
7	【企業の取組】カスタマーハラスメント対策導入事例	【寄稿】 株式会社SmartHR
8	【企業の取組】テレワークにおけるメンタルヘルス対策を含む安全衛生対策、快適な職場環境整備のための取組導入事例	【寄稿】 株式会社ワークスマイルラボ
9	【企業の取組】自動車運転者に係る働き方改革の取組事例	【寄稿】 サンネット物流株式会社
10	【企業の取組】障害者に配慮した過労死防止対策の取組事例	【寄稿】 東和組立株式会社
11	令和2年度「こころの耳電話相談」における新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況	
12	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
13	2020年度 過労死遺児交流会～全国の過労死遺児と親たちがオンラインで交流～	【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
14	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
15	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
16	各地の過労死家族の会の紹介	【寄稿】 宮城過労死等を考える家族の会事務局長 芳賀直、東四国過労死等を考える家族の会代表 大島照代、福岡過労死等を考える家族の会代表 安徳晴美
17	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