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

過労死等防止対策推進法第５条では、「国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間を設ける」として、11 月を「過労死等防止啓発月間」と定め、国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めることとされている。

令和２（2020）年度は、本月間を中心に、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 カ所で開催するとともに、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・啓発を実施した。

なお、令和２年度の「過労死等防止対策推進シンポジウム」については、後記５に記載する。

(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

大綱の内容や、労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々の意見を踏まえ、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成したほか、新聞広告及び Web 広告、SNS により周知・啓発を実施した。

ポスターについては、大綱の副題である「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」の文言を用いたものとし、各府省庁、都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村等、労働者団体や事業主団体へ掲示用として送付したほか、全国 47 都道府県の主要駅において、11 月の「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示した。

（過労死等防止啓発ポスター（令和２年度））

パンフレット及びリーフレットについては、大綱の副題を用いたものとし、パンフレットは、Q&A 形式で構成し、はじめに過労死等の定義、大綱に定める６つの数値目標を記載した上で、過労死等防止のための取組として、①長時間労働の削減、②働き過ぎによる健康障害の防止、③ワーク・ライフ・バランスの推進、④勤務間インターバル制度の導入、⑤職場におけるメンタルヘルス対策の推進、⑥職場のハラスメントの防止・解決、⑦相談体制の整備等の７項目について、「事業主の取組」及び「労働者の取組」の見出しをつけて紹介している。

また、仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立てるため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を掲載するほか、各種相談窓口等を一覧として掲載し、周知を行った。

リーフレットには、パンフレットの抜粋として各種相談窓口一覧を載せている。

これらのパンフレット等は都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県等を通じて配布したほか、「過労死等防止対策推進シンポジウム」で配布するとともに過労死で家族を亡くされた遺族に対する精神保健に関する相談支援等のため、精神保健福祉センター等においても配布した。

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	□ ない又は適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・疲労など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	
4. 深夜勤務に伴う負担（※1）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	
6. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての身体的負担（※2）	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）

※1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。
※2：肉体的作業や車両・機械作業などの身体的な面での負担

【勤務の状況の評価】各々の答えの（ ）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 A	B	C	D
Ⅰ	0	0	2	4
Ⅱ	0	1	3	5
Ⅲ	0	2	4	6
Ⅳ	1	3	5	7

判定 点数	仕事による負担度
0~1	低いと考えられる
2~3	やや高いと考えられる
4~5	高いと考えられる
6~7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

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いかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、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判定できます。負担度の点数が2~7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.に掲載されている"勤務の状況"の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。

個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、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に原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

⑫

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	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）

【自覚症状の評価】各々の答えの（ ）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

⑪

（過労死等防止啓発パンフレット（令和２年度）（抜粋））

（過労死等防止啓発リーフレット（令和２年度）（裏面））

新聞広告については、「過労死等防止啓発月間」の初日となる令和２（2020）年 11 月１日に、全国紙１紙に全国の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知を主な内容とした全ページ広告、全国紙５紙に広告（２段×１/２）を掲載した。また、地方紙 61 紙に「過労死等防止啓発月間」の広告とともに、都道府県で開催する「過労死等防止対策推進シンポジウム」の広告をシンポジウムの開催時期に合わせて掲載した。

（過労死等防止啓発新聞広告（全国紙）（令和２年度））

（過労死等防止啓発新聞広告（地方紙）（令和２年度））

Web 広告については、Yahoo！のディスプレイネットワークに令和２年 11 月から 12 月に約５千４百万回広告を表示させるとともに、「過労死」をキーワードとした検索連動型広告を配信した。また、大綱における過労死等の防止のための対策の重点業種・職種を対象としたバナー広告を同じく 11 月の１か月間配信した。

さらに、「過労死等防止啓発月間」及び「過労死等防止対策推進シンポジウム」の周知用動画を制作し、広告配信を行ったほか、厚生労働省公式 Facebook 及び Twitter 並びに厚生労働省のメールマガジンにより、11 月に「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知及び「過労死等防止啓発月間」の周知を行った。

（過労死等防止啓発新聞全ページ広告（令和２年度））

（ディスプレイネットワーク用バナー広告（アニメーション））

（ディスプレイネットワーク用バナー広告（静止画））

（3）過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

「安全衛生優良企業公表制度」は、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ある。この認定を受けるためには、過去３年間に労働安全衛生関連の重大な法違反がない、長時間労働が常態化していないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められる。

様々な機会をとらえて制度の周知を図っており、令和２（2020）年度は新たに６企業を認定し、企業名を公表している。

（安全衛生優良企業認定マーク）

コラム３　連合の「過労死等ゼロ」の取組

700 万人の組合員でつくる労働組合の全国組織「連合」（日本労働組合総連合会）は、働く者の立場から、労働条件の改善や良好な職場環境づくりなどに取り組んでいます。なかでも、「過労死等ゼロ」に向けた取り組みを重要課題のひとつとして、多様なツールやメディアを作成・活用しながら、それぞれの職場で長時間労働の是正やハラスメントの防止等をはかるとともに、事業主への働きかけや社会全体への周知・啓発に積極的に取り組んでいます。

過労死等防止啓発月間の取り組み

連合は、毎年 11 月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、さまざまな取り組みを行っています。2020 年の啓発月間では、ストレスやメンタル不調のチェックリストをチラシや機関紙記事に盛り込み加盟組合等へ配布すると共に、多くの方に自身の働き方を見つめ直してもらおうと、「仕事でストレスたまってる？セルフチェックキャンペーン」と題し、SNS や 11 月 5 日の「ツイキャス・第 1 回あつまれ！ユニオンスクエア」の生配信などを通じてセルフチェックへの参加を呼びかけました。

参加者からは、「長時間労働が続き疲労で体が重い」、「テレワークで休日も仕事」、「孤独を感じる」など、600 件を超える訴えが寄せられました。連合は、こうした回答結果とあわせて、現下の状況を踏まえた過労死等防止対策の必要性をプレスリリースにより呼びかけました。プレスリリースは、連合ホームページの過労死対策の特集ページでご覧いただけます。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/karoushi/

【2020 年過労死等防止啓発月間チラシ】

また、連合は、介護、自治体、教育、運輸の現場で働く組合員による、コロナ禍における過重労働の実態に関するオンライン座談会を開催しました。意見交換の模様は、連合ダイジェストでご覧いただけます。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/digestnews/monthly/6081

「働く悩み」に寄り添った運動の展開

連合は、「なんでも労働相談ダイヤル」（0120-154-052）をはじめ、連合ホームページや無料通信アプリ「LINE」を通じて、働くことに関する相談を受け付けています。

2020 年には、2019 年を大きく上回る約 21,000 件の相談がありました。相談内容は、「解雇・退職強要・契約打ち切り・休業補償」が 20.7%と最も多く、次いで「パワハラ・嫌がらせ・セクハラ」が 15.7%でした。新型コロナウイルス感染症対策による業務の急増、休業や売上減による生活不安、退職誘導を目的とするハラスメント被害など、コロナ禍に関係する相談も含め、本人や家族からの切実な声が数多く寄せられました。この他にも連合では、コロナ禍で孤立し不安を募らせている働く方と少しでもつながれるよう、「新型コロナウイルスに関する労働相談 Q&A」を開設しています。

また、連合は、これらの労働相談や構成組織を通じて把握した職場の実態を踏まえ、政府・政党や関係省庁に対して要請を行うとともに、厚生労働省の「過労死等防止対策推進協議会」や「自殺総合対策の推進に関する有識者会議」において、過重労働やハラスメントの防止に関する対策を一層強化するよう訴えるなど、意見反映に努めています。

働く人のための「働き方改革」の定着にむけた社会的な運動

連合は、誰もが安心して働き続けられる職場が実現するよう、ワークルールの整備・定着や、過重労働に依存した企業文化・風土の抜本的な改革に向けて様々な取り組みを進めています。

「働き方改革関連法」の職場への定着に向けては、長時間労働の是正にむけた取り組みのポイントや、36 協定の適正な締結に関するチェックリスト、「過半数代表者」の適正な選出を盛り込んだチラシを作成し、労働組合による取り組みの徹底を呼びかけました。

また、36 協定の適正化の徹底と、すべての職場でのより良い働き方の実現をめざして展開した「2021 Ａｃｔｉｏｎ！３６」キャンペーンでは、労働時間について改めて考えてもらいたいとの思いから、「"残業"にもルールがあること、知っていますか」というメッセージのもと、ＳＮＳ、新聞広告、ツイキャスのライブ配信等を通じた発信を行いました。こうした広く社会へ向けたアピールにも力を入れて、労働組合の有無に関わらず、すべての職場で長時間労働の是正が進むよう働きかけを行っています。

【「2021 Ａｃｔｉｏｎ！３６」SNS 等発信グッズ】

春季生活闘争における取り組み

春季生活闘争では、賃金・労働条件の改善だけでなく、働き方の見直しや年次有給休暇の取得促進についても労使が重点的に話し合いを行っています。2021 年は、月 45 時間、年 360 時間以内を原則とした 36 協定の締結や、年次有給休暇 100%取得をめざした労使間の協議などが大きく前進しています。また、「勤務間インターバル制度」の導入に向けた具体的な取り組みを進める労使も増加しています。

連合は、今後もこれらの取り組みを一層強化し、労働者の心身の健康を守り、過労死等のない社会を実現するための運動を続けていきます。

（日本労働組合総連合会）

ホームページ　https://www.jtuc-rengo.or.jp/

コラム 4　働き方改革の推進に向けた経団連の取組

2014 年 11 月に「過労死等防止対策推進法」が施行されたものの、いまだ過労自殺などの痛ましい悲劇が繰り返され、過労死等ゼロの実現には至っておりません。経団連は、「過労死は絶対にあってはならない」との考えの下、全会員企業に対して、過重労働防止徹底を呼びかけるとともに、2016 年度から会員企業の働き方改革を推進しています。

具体的には、2018 年度以降、「働き方改革 toward Society 5.0」を掲げ、デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合により課題解決・価値創造を図る社会である「Society 5.0」を実現する観点から、働き方に対する意識と実態の変革を促す活動を強力に展開しています。2020 年度の主な活動を以下のとおり紹介します。

（1）労働災害のない快適な職場づくりに向けた先進事例の水平展開

各社における働きがい・働きやすさの向上や、労働災害のない快適な職場づくりの実現を後押しするため、2020 年 11 月に先進的な企業の取り組みを事例集として取りまとめ、経団連ウェブサイトなどを通じて周知・広報しています。同事例集には、テレワークやフレックスタイム制の導入・拡大を通じた柔軟な働き方の推進、AI や VR、ドローン等の革新的技術を用いた安全衛生対策などを盛り込んでいます。

（2）年休取得促進キャンペーン

2020 年度は、「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇 有休(ゆうきゅう) M y (まい) plan(ぷらん) 7 ！ 5 ！ 3 ！（シチ・ゴ・サン）プラス」というキャッチフレーズで、

① 年休取得率 70%以上を目指す
② 年休取得率各人最低 50%を目指す
③ 土日・祝日に年休をプラスして 3 日以上の連休をつくる
④ 配偶者の出産時・出産後の男性従業員の年休取得を促す

ことを呼びかけています。こうした取り組みもあり、経団連が調査した年次有給休暇の取得率は増加傾向にあります（17 年 65%→18 年 68%→19 年 71%）。

（3）過労死等防止対策セミナーの開催

2020 年 11 月には「過労死等防止対策セミナー」を開催し、企業に求められる過労死等防止対策や安全配慮義務に関する裁判例の動向、脳・心臓疾患の労災認定件数が多い業界における取り組みなどを紹介しました。当日は企業の人事や安全衛生担当など約 150 人が参加しました。

（4）会員への周知

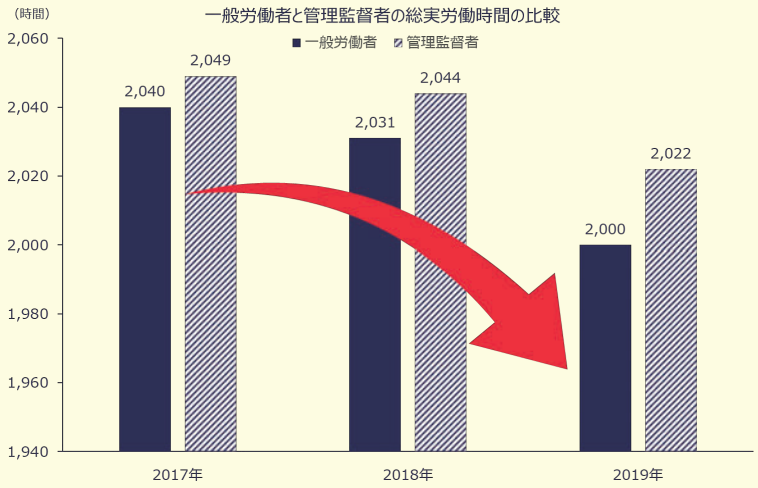
2020 年 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」および 11 月の「過重労働解消キャンペーン」にあわせて、厚生労働省からの「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請書」を会員に周知しました。

（5）長時間労働につながる商慣行の是正

一企業だけでは解決が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向け、2017 年に公表した共同宣言の周知徹底を引き続き図るとともに、下請取引の適正化等を個社ベースで宣言する「パートナーシップ構築宣言」への協力を会員に呼びかけています。

また、BtoBだけでなく、官公庁等との取引（GtoB）においても長時間労働につながる商慣行が存在します。このため、2019 年３月、厚生労働省を通じて政府に長時間労働につながる商慣行の是正を要請しました。その後、経団連会員企業を対象に実態調査を行ったところ、改善が進んだ企業は約３割にとどまっていることから、2021 年５月に厚生労働省に対して、①取引全般、②契約成立前、③契約締結・履行時における具体的な改善策の実施を要請しました。

以上のような取り組みもあり、経団連が実施した「2020 年労働時間等実態調査」では、一般労働者、管理監督者ともに、2017 年から 2019 年にかけて総実労働時間が着実に減少していることが確認できました（図表）。経団連は引き続き、会員企業における働き方改革を推進してまいります。



（一般社団法人　日本経済団体連合会）
ホームページ　https://www.keidanren.or.jp/

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

厚生労働省では、文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等の学生等へ労働関係法令に関する周知・啓発として、以下の取組を実施している。

(1) 都道府県労働局等における中学校、高等学校及び大学等への講師派遣

中学校、高等学校及び大学等（以下「高等学校等」という。）からの要請に応じ、労働関係法令等の授業の講師として都道府県労働局や労働基準監督署の職員を派遣している。

令和２（2020）年度は 341 の高等学校等において、約３万 6700 人に対して労働関係法令に関する講義を実施した。

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催

大学生や高校生などの若者を対象に、働く際に知っておきたい過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令などに関する基本的な知識を分かりやすく解説するセミナーや講師派遣を、令和２（2020）年度は、全国の高等学校で 77 回、大学等で 38 回行った。

(3) 若者雇用促進法を踏まえた中学校、高等学校等への講師派遣

青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）（昭和 45 年法律第 98 号）を踏まえ、働く上での前提知識となる労働時間の決まりといった労働関係法令などの基礎的な内容を学校段階から学生・生徒に周知啓発するため、令和２（2020）年度においては、都道府県労働局やハローワークの職員により高等学校等で 250 回の講義を行った。

(4) 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

高等学校等の学生・生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族を講師として学校に派遣する事業を平成 28（2016）年度から、国の事業として開始し、５年目となる令和２（2020）年度においては、全国で 161 回の講義を行い、14,708 人が参加した。

(5) 労働法に関する教育を実施する際に使用できる指導者用資料の作成・配布

高等学校、大学等の教職員や自治体等が労働法の教育を行う際に使用することができる指導者用教材を作成し、全国の高校、大学、自治体等に配布（平成 28（2016）年度高校教員等向け、平成 29（2017）年度大学教職員等向け、平成 30（2018）年度自治体等向けに作成・配布）するとともに、実際の授業等での活用を推進するため、当該資料を活用した労働法の授業や研修の実際の進め方に関する指導者向けのセミナーを開催するなど、労働関係法令に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる。

(6) 高校生や大学生をはじめとする就職予定の方等を対象とした労働関係法令に関する e-ラーニング教材等の公開や周知

主に高校生、大学生等が労働時間の決まりといった労働関係法令の基礎知識を分かりやすく学ぶことができるよう、平成 28（2016）年度からパソコンやスマートフォンで閲覧可能な e-ラーニングシステム教材（e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～）を無料で公開し、登録者数は 8,481 人（令和３（2021）年３月 31 日時点）と

なっている。

また、厚生労働省委託事業として、労働基準関係法令の紹介、労働条件に関するＱ＆Ａ及び事案に応じた相談先の紹介を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」を運営している。令和２年（2020）年には、同サイト内において高校生・大学生等や就職後間もない若者が労働関係法令を手軽にかつ興味をもって学べるよう配信している、学習用クイズアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」のコンテンツ拡充を行った。引き続き、積極的な周知及び内容の一層の充実に取り組んでいく。

コラム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～

１　過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要であることから、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死のご遺族を講師として学校に派遣し、啓発授業を実施する事業を平成 28（2016）年度から実施しています。

（実例）

授業としては、過労死のご遺族の方から、ご自身の体験や、社会に出る前に労働に関する知識を身につける大切さをご講話いただいた上で、労働問題に関する有識者である弁護士から、労働条件や長時間労働に関する法規制等の説明を行っていただくことを基本としていますが、授業の実施時期や授業時間も含め、内容は、学校側のご都合にあわせて調整を行った上で、過労死等防止についての理解が深まるものとなるようにしています。

２　５年目となる令和２（2020）年度は全国で 161 回（内訳は中学校 21、高校 69、専門学校 23、短大１、大学 47）で、合計 14,708 人が受講しました。

３　夫を過労死で亡くした福岡県の過労死遺族の方の講師体験記を、以下にご紹介します。

学生さんたちの意識改革を願って
―― 過労死防止啓発授業の講師を経験して ――

福岡過労死を考える家族の会　安徳　晴美

私は福岡県内の私立の女子大で 2019（令和元）年と 2020 年の 2 回、同じく県内の医療福祉専門学校で 2020 年に 1 回、啓発授業を担当しました。

夫は福岡県の県立高校の英語教師でした。優しい家族思いの夫は 2002（平成 14）年 1 月、勤務中に高血圧性脳出血のため 41 歳で倒れ、それから 15 年の間、一度も意識を回復しないまま、2017 年 3 月に静かに息を引き取りました。56 歳でした。長い闘いを経て、夫の死は日々の過重・過密な勤務の末の発病が原因であるとして公務災害が認められました。過労死です。

最初にこの啓発授業の依頼を受けた時は、お受けするべきか正直悩みました。当時の事は思い出すことも辛く心にゆき場のない怒り悲しみだけが膨らむだけだと躊躇しました。

しかし、その私の心を変えたきっかけは夫の遺した言葉でした。

「ＮＥＶＥＲ　ＧＩＶＥ　ＵＰ」　「ＫＥＥＰ　ＯＮ　ＳＭＩＬＩＮＧ」

「あきらめるな、いつも笑って」

それは現役時代の夫が、生徒たちに必ず伝えていたメッセージでした。夫は病床でも必死に生き「あきらめるな」をずっと発信し続けました。その思いを繋ぎ若い学生さんたちに過労死しない働き方を考えてもらおう。日々を笑顔で過ごしてもらいたい。夫のことを話すことがそのきっかけになるならと夫の言葉に背中を押される形で私は話すことを決めました。

授業の中では、学生さんたちが就職し、仕事をする中で使命感、責任感から追い込まれることのないように、そして守られるべき労働条件が奪われ、過労へ繋がることのないように以下のことを伝えました。

「睡眠さえ十分とれない不当な長時間労働と、人を傷つける言動に人は病み、正常な判断能力を失います。過労死は防げる死です。」

「職場にあなたの代わりはいても、大切な家族のあなたの代わりはいない。」

「疲れたら休む勇気。辞める勇気。いつもと違う様子の人がいたら声をかける勇気。」

「命より大切な仕事はない。」

授業の後、学生さんたちから感想をいただきました。「過労死を他人ごとでなく自分のこととして考える機会になった」「命と健康を最優先に考え働き、行動したいという思いを持った」という感想が多く心に届いたと嬉しく思いました。社会へ出る前の学生さんたちへ「労働問題、労働条件に関する啓発授業」での遺族の話は、過労死をしない働き方への意識改革に必ず繋がると信じています。

これからも若い命が働き過ぎにより奪われることがないよう、過労死等防止に繋がる啓発授業の講師を続けていこうと思います。

（岩城　穣・過労死等防止対策推進全国センター事務局長）

3.3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26（2014）年には過労死等防止対策推進法が成立し、長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取組を進めている。

長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に対する監督指導を行うとともに、「過労死等防止啓発月間」である令和 2（2020）年 11 月に過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施した。

① 労使の主体的な取組の促進を図るため、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

過重労働解消キャンペーンの実施に先立ち、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に関する周知・啓発などの実施について、協力要請を行い、労使の主体的な取組を促した。

② 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施

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各地域の企業を訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介した。

③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督（再掲）

全国の 9,120 事業場に対して重点監督を実施し、30.8％に当たる 2,807 事業場に対して、違法な長時間労働について、是正・改善に向けた指導を行った。

④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の設置

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行った。

「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で 162 件の相談が寄せられ、相談内容としては、長時間労働・過重労働に関するものが 30 件（18.5％）と最も多かった。

⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、自主的な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実施

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、11 月を中心に全国で計 80 回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。

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

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないよう、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、国は、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、過重労働による健康障害防止の重要性を啓発し、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発 0317008 号・令和 2 年 4 月 1 日改正）に基づき、事業者等に対して「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」の周知を図っている。

さらに、大綱の内容を紹介するパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、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の健康づくりに取り

組むことも重要であることを盛り込み、これらについて周知啓発を行った。

加えて、平成 26（2014）年 11 月に、厚生労働省 Web サイトに開設した労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」[注 5)] において、引き続き労働基準法等関係法令の概要などについての基礎知識や労働条件に関する相談窓口などの情報を掲載することにより、労働者、事業主等に対して広く過重労働による健康障害防止のための情報発信を行っている。

また、令和２（2020）年９月の全国労働衛生週間準備月間及び 10 月１～７日の本週間において、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行った。

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」は、労働者の終業時刻から、次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定する制度であり、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年６月２日閣議決定）では、「長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言･指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。」こととされ、さらに、「働き方改革実行計画」（平成 29 年３月 28 日働き方改革実現会議決定）では、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。」とされた。

また、働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法により、平成 31（2019）年４月１日から、事業主は、勤務間インターバル制度の導入に努めることとされた。

さらに、平成 30（2018）年７月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過労死を防止する１つの手段として、勤務間インターバル制度の普及に向けて数値目標が設定され、令和３年（2021）年７月に変更された同大綱において、次のように変更された。

労働者数 30 人以上の企業のうち、

① 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５％未満とする（令和７年まで）。

② 勤務間インターバル制度（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時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を 15％以上とする（令和７年まで）。

注 5）労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」の web サイト：https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

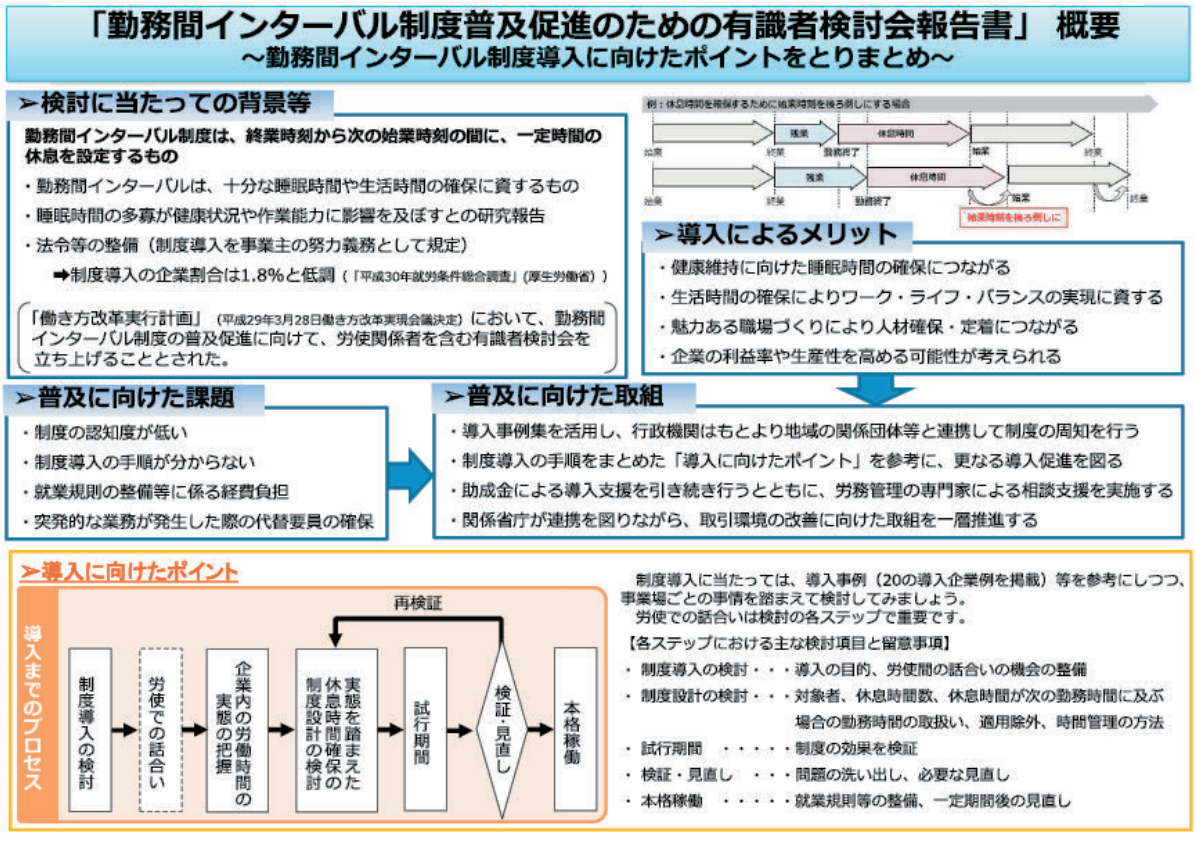
変更前（平成 30 年 7 月閣議決定）	変更後（令和 3 年 7 月閣議決定）
労働者数 30 人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を 20%未満（令和 2 年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 10%以上（令和 2 年まで）	労働者数 30 人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を 5 %未満（令和 7 年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上（令和 7 年まで） 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。

（大綱に設定されているインターバルに関する目標の変更）

厚生労働省においては、平成 29（2017）年 5 月から「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催し、国内における勤務間インターバル制度の導入状況などの実態や課題の把握、諸外国における勤務間インターバル制度と運用状況の把握及び制度導入促進を図るための方策について検討を行い、平成 30 年 12 月に報告書のとりまとめを行った。

また、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を促進するため、一定以上の休息時間を設定して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（平成 29 年度に新設）の活用を通じて、企業の自主的な取組を支援している。令和 2 （2020）年度には 2,449 件の企業が助成金を活用しており、平成 29 年のコース開設からの総支給件数は 16,793 件となっている。

これに加え、オンライン配信によるシンポジウムを開催したほか、勤務間インターバル制度を導入・運用する際のポイント等を取りまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」については、全業種版や IT 業種版に加え、令和 2 年度には、建設業界の特性を踏まえた建設業版を作成し、これらの活用を図ることによって、企業における勤務間インターバル制度の導入促進に取り組んでいる。



コラム6 【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例 ～株式会社スリーハイ（神奈川県横浜市）～

労基署からの指導、働き方を見直すきっかけに

東京ドーム１個分の広さに、約 80 の製造業が集まる横浜市都筑区の東山田準工業地域。その一角に、２階建ての社屋全体を濃紺と赤のコーポレートカラーであしらった株式会社スリーハイがある。会社設立 30 年を迎えた社員 14 人、パート 24 人が働く工業用ヒーターのメーカーだ。食品工場での加熱・保温や鉄道レールの結露防止など、顧客の用途や要望に合わせたヒーターを手作りしている。

＜社長（右）と社員のみなさん。和気あいあいとした雰囲気だ＞

目指した「サーバント型リーダーシップ」

システムエンジニアだった社長が父親から会社を継いだのは 2009（平成 21）年。「この会社に来て本当に良かったのかと、当初は思っていました」と振り返る。手先が不器用で、もの作りが好きなわけではない。従業員と一緒にヒーターを作れない。そんな自分ができることは「後方から応援・支援するサーバント（奉仕）型のリーダーシップではないかと。だから、いかにみんなが働きやすい環境を整えるかを考えてきました」と話す。

同社は 2018（平成 30）年３月に、前日の終業時間から翌日の始業時間の間を９時間以上空ける「勤務間インターバル」を就業規則に盛り込んだ。これは 2019（平成 31）年４月施行の改正労働時間等設定改善法で「事業主の努力義務」とされた制度。施行１年前に先取りした形だが、社長は「実はお恥ずかしい話、労働基準監督署から指導を受けたことがきっかけなんです」と明かす。

労基署の調査で気付いた勤務管理の大切さ

2017（平成 29）年秋に労基署の調査が入った。悪いことはしていないし、残業代もしっかり払っていると自分に言い聞かせ、訪れた労基署の職員に勤務記録を見せると、36 協定違反を指摘された。労基署に届け出た 36 協定の「月 45 時間および年 360 時間」の時間外労働を超えて、月 130 時間残業をしている社員がいた。

＜営業統括本部長（左）。「会社のキーマンであり、従業員みんなの相談役です」と社長＞

顧客が指定した納期、期待以上の品質に応えてこそ町工場は評価されると父親に教えられてきた社長は「忙しいときに残業や休日出勤するのは当たり前。社員も残業代が稼げて喜んでいるし、何が悪いのかと」と納得がいかなかった。

労基署の職員から従業員の健康管理について問われ、朝礼の様子や顔色を見てと答えると、日々の勤務時間をどう把握しているかと問い返されてハッとしたという。「把握していなかったと気付いたんです」（社長）。

労基署の調査後、打刻式のタイムカードをやめ、クラウド型の勤怠管理と給与計算システムを導入し、従業員の勤務時間を日々把握できるようにした。製品作りへのこだわりから時々泊まって仕事をする社員がいたこともあり、働き方を会社全体で見直そうと、社会保険労務士が提案した勤務間インターバルを採り入れることにした。

なぜ制度が必要か、社員集めて研修会

なぜこの勤務間インターバル制度が会社に必要なのかを理解してもらうため、社員を集めた研修会を開いた。その場で、ある月の社員 10 人の残業時間と残業代を見せた。４人が 100 時間を超え、総残業時間は 813 時間、残業代は 148 万円。営業統括本部長はその数字を聞いたとき、「年間で１千何百万になる額に驚きました」という。それから社労士が勤務間インターバル制度の内容や意義を説明し、理解できたかどうかや、制度の効果や課題などの意見をアンケートで聞き取り、考えを共有したうえで翌月、導入に踏み切った。

「残業しないで納期を守るなんて無理という回答もありましたが、これまで９時間のインターバルは守られているし、納期遅れも出ていません」と社長は話す。

社員の残業を減らす分、パートの人数や出勤日を増やし、仕事の分担を図った。社員はオーダーメイドで付加価値の高い仕事に専念し、量産する既製品の製造をパートに振り分けた。その結果、パートのスキルも上がったという。

フレックスタイムで出退勤時間を自由に

2019 年にはフレックスタイム制も導入した。８時 30 分から 17 時 15 分だった就業時間を、10 時から 14 時の４時間をコアタイムとし、出退勤時間を自由にした。月 160 時間働けば、日々の勤務時間は社員が決められる。160 時間を超えたら１分単位で残業代を付けている。

＜機械は使わずヒーターは手作り。その手仕事に魅力を感じて入社したという社員＞

入社９年になる、モノづくり事業部の社員は、年々働く環境が良くなっていると話す。「特に自分のペースで出退勤時間が調整できるフレックスタイム制は大きいです」。机を広く使いたい作業のときは人のいない７時に出勤し、コアタイム終了の 14 時に退社したりする。「以前は人が少なくなる夕方から残業していましたが、それだと疲れも出てくる。今は朝やって早く帰れるので楽です」。

2020（令和２）年から、事務所内の壁に全社員の前月の残業時間が張り出されるようになって、さらに意識が高まったという。「仕事が忙しいときには、ほかの人の残業時

間をみて、余裕のありそうな人に手伝ってもらっています。逆に私の手が空いたときは手伝いますよと。みんなそんな感じなので働きやすいです」。１人だけ残業時間が突出することはなくなったという。

社長は製造業でフレックスタイム制は難しいと思っていた。全員そろって朝礼し、気持ちを一つにもの作りに励む。その一体感こそが町工場には必要と続けてきた朝礼を廃止し、コアタイム内の 13 時の昼礼に変えた。コロナ禍の今は、それぞれの席から Zoom で参加し、短く連絡事項にとどめている。

朝礼ではサイコロを振って、目が当たった社員がフリートークする演出もあった。社長は「ワーク・ライフ・バランスを進めると、勤務時間はよりワークに集中する雰囲気になる。従業員の和を醸成してきた組織文化を今後どうするか」と悩ましさも口にする。

平均残業時間は３年前の３分の１

社員の 2017 年度の月平均残業時間は 62 時間だったが、2018 年度は 41 時間、2019（令和元）年度 25 時間、2020（令和２）年度 21 時間と着実に減ってきた。繁忙期の冬場をみても、2017 年 11 月の 90 時間が 2020 年 11 月は 37 時間になった。

残業削減による社員の収入減に対応し、2019 年３月に昇給を行った。加えて、それまで２月の決算期だけだった賞与を年２回に増やした。働く環境の改善には給与も含まれると、今年は２年ぶりの昇給を考えているという。

また、６月にリフレッシュ休暇制度も始めた。入社 10 年で 10 万円、15 年で 15 万円、20 年で 20 万円の特別手当と、それぞれ５日間の休暇を付与する。パートにも同等に近い手当を支給することにした。社長は「売り上げの約３割はパートさんが稼いでくれています。今いる従業員を大切にしたいと考えた制度なので、同じ対応をしたいと思いました」と話す。

社員の希望でフルリモート勤務も

夫の転勤に伴い、４月から名古屋でリモート勤務を始めた女性社員がいる。営業企画室で広報や SDGs、ESG（環境・社会・企業統治）の取り組みなどを担当している。「町工場でもフルリモートで働けるという事例を作りたい」という社員の言葉で始めたが、社長は「フレックスタイム制もフルリモートも、やればできるんだと感じています」。

金属加工、家具、餃子、自動車整備……。地域内の工場と協力し、地元の小学生にもの作りの面白さを伝える社会科見学ツアーを企画するなど、地域活動にも力を入れる。日本のもの作りを将来支えてもらいたいとの思いで始めた。求人の募集要項に、こうした制度や取り組みを載せると、１人の補充枠に、今では数十人の応募がくるという。

労基署から指導を受けたことについて、「あの時に指摘され、教えられたことを、今は本当に感謝しています」。社長は笑顔で語った。

株式会社スリーハイホームページ
https://www.threehigh.co.jp/

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

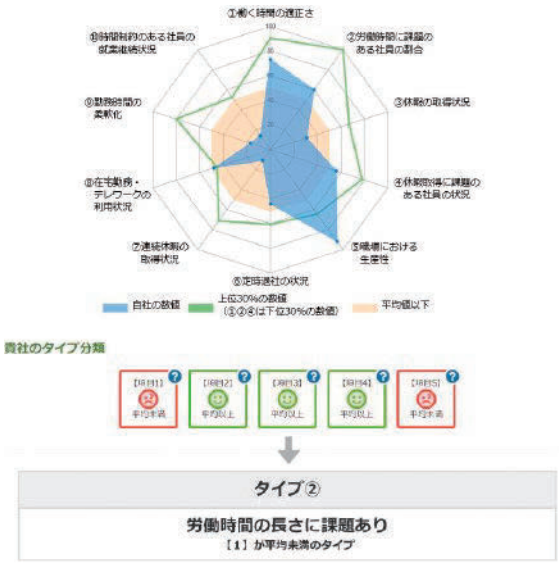
(1) 業界団体や企業への働きかけ

長時間労働の削減が喫緊の課題とされる中、企業における自主的な働き方の見直しが重要となっている。長時間労働の削減のため労働基準法に定められた最低労働条件の遵守にとどまらず、各企業の実情に応じた働き方そのものの不断の見直しが必要であり、そのためには企業トップによる強いリーダーシップが不可欠である。そこで、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行うことで、直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを、令和２（2020）年度は 810 社に対して実施した。

(2) ポータルサイトの運営による情報発信

企業の働き方・休み方改革の自主的な取組を促すため、平成 27（2015）年１月 30 日に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」[注 6)] 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、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能、勤務間インターバル制度や時間単位の年次有給休暇等の働き方・休み方に関する様々な制度等について紹介している。

（サイトトップページ）



（自己診断結果例）

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

働き方・休み方改革に向けた機運の醸成を図ることを目的として、令和２（2020）年 10 月にオンライン配信によるシンポジウムを開催し、働き方・休み方改革に関する学識者による講演や、企業等による働き方・休み方改革の取組事例の発表、パネルディスカッションが行われた。

また、令和２年 12 月から令和３（2021）年３月にかけて「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した。

注 6)「働き方・休み方改善ポータルサイト」の web サイト：https://work-holiday.mhlw.go.jp/

(4) 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定時期である 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行った。

令和 2 (2020) 年度は、次のとおり広報を実施した。

- 都道府県、労使団体（222 団体）に対する周知依頼
- 時季ごとの専用 Web サイトの開設
- インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（946 か所）
- 厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報　　など

(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、地域の特性を活かし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行っている。

令和 2 (2020) 年度は、青森県弘前市と新潟県新潟市において、ポスター、リーフレットや新聞広告の掲載、ラジオ CM の配信などによる周知、オンライン配信によるシンポジウムの開催、労務管理の専門家による地域の事業場訪問など、休暇取得に向けた働きかけを実施した。

3.7 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

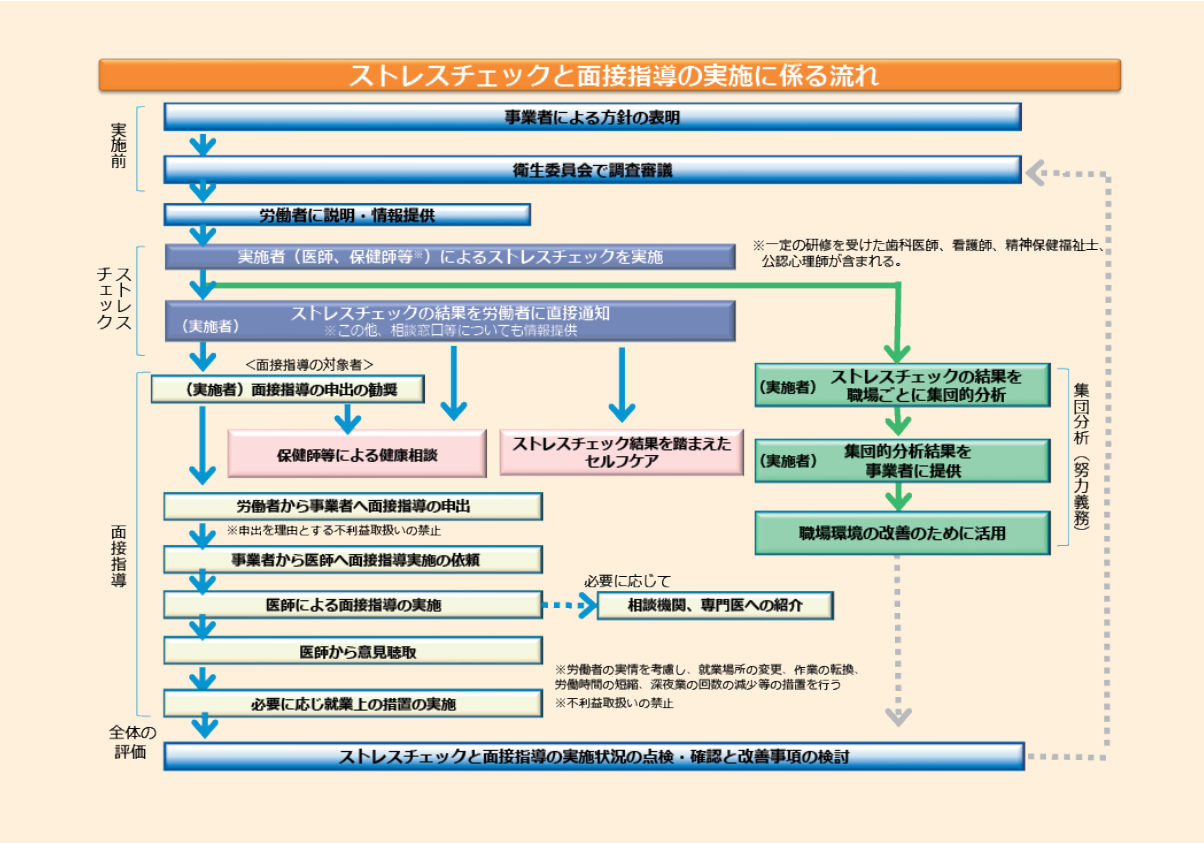
仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄がある労働者の割合は 54.2%（令和 2 (2020) 年労働安全衛生調査（実態調査））となっており、また、精神障害による労災支給決定（認定）件数は、令和 2 (2020) 年度は 608 件（令和元 (2019) 年度は 509 件）、うち自殺件数（未遂を含む。）は 81 件となっている。

一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 61.4%（平成 30 (2018) 年調査は 59.2%）と 6 割程度にとどまっている（同調査）。

「第 13 次労働災害防止計画」及び大綱においては、令和 4 (2022) 年度までに「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%以上とする」、「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％以上とする」、「ストレスチェック結果を集団分析[注 7)]し、その結果を活用した事業場の割合を 60％以上とする」を目標としており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組の充実、強化を図っている。

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している。また、IT を利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイト[注 8)]で無料配布しているほか、企業向けの相談対応としては、（独）労働者健康安全機構による「ストレス



チェック制度サポートダイヤル」[注 9)]を開設している。

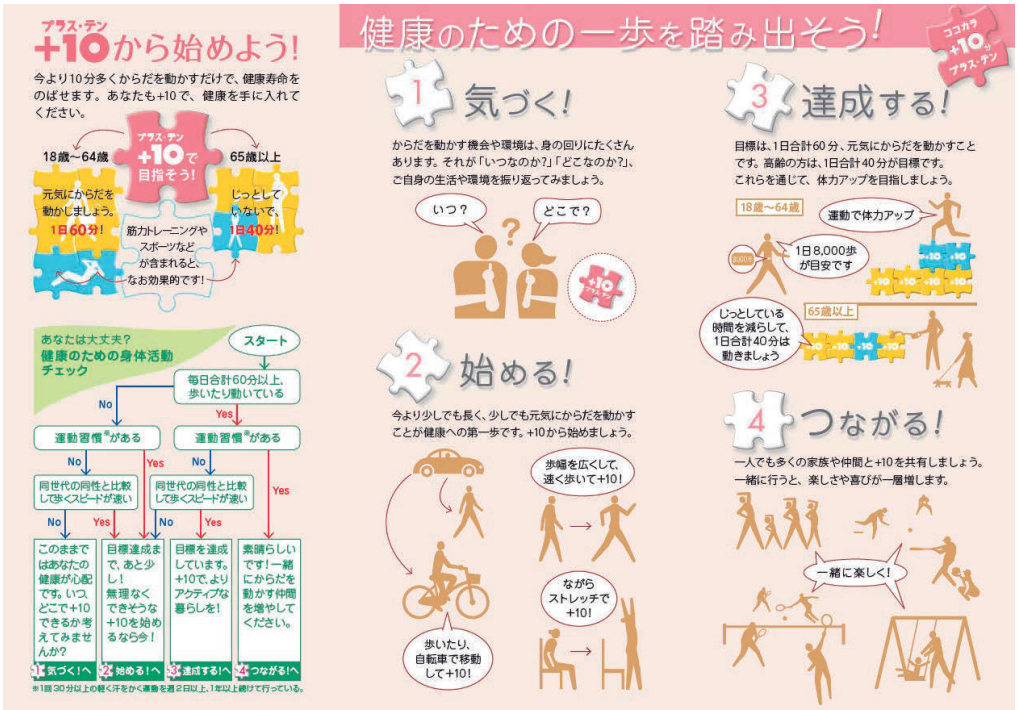
さらに、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供し、職場のメンタルヘルス対策を促進するため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」[注 10)]を運営しており、事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、ストレスチェック制度に関する資料のほか、メンタルヘルス対策に関する基礎知識、事業場の取組事例等、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供を行っている。また、「こころの耳」においては、労働者を対象としたメール・電話・SNS 相談窓口を設置している。

また、スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善や

注 7）集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状態を把握すること。集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。
注 8）「ストレスチェック実施プログラム」（厚生労働省）の Web サイト：https://stresscheck.mhlw.go.jp/
注 9）「ストレスチェック制度サポートダイヤル」（全国統一ナビダイヤル）：0570-031050　平日 10:00～17:00（土曜、日曜、祝日、12 月 29 日～１月３日は除く）
注 10）働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の Web サイト：https://kokoro.mhlw.go.jp/

ストレス解消等の効果がある。

身体活動を通じた健康増進については、個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民運動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進しているほか、身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成し、地方公共団体や団体、個人で健康増進活動に活用できるよう電子媒体で提供している。



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

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

平成 24（2012）年３月に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。）が取りまとめられ、以降、提言を踏まえて、厚生労働省では、平成 24 年度に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施したほか、周知広報や労使の具体的な取組の促進等を図るための企業向けセミナーの開催やマニュアルの作成等を行う「働きやすい職場環境形成事業」を実施してきた。

平成 28（2016）年度には、大綱において、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされていたこと等を踏まえ、改めて実態調査を実施した。

また、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている中で、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成 29 年３月 13 日）及び「働き方改革実行計画」（平成 29 年３月 28 日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行うとされたことを踏まえ、平成 29（2017）年５月より「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、平成 30（2018）年３月 30 日に報告書が取りまとめられた。

さらに、検討会での議論を踏まえ、同年８月より労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、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案を平成 31（2019）年３月８日に第 198 回国会に提出した。同法案は、令和元（2019）年５月 29 日に成立し、同年６月５日に公布された。

法律においては、職場のパワーハラスメントを

① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③ 労働者の就業環境を害すること

の全てを満たすものとして定義し、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と同様に、事業主に防止のための雇用管理上の措置を義務付けている。また、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する等、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化している。

さらに、改正法に基づく指針等について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、令和２（2020）年１月 15 日にパワーハラスメントの防止のための指針等が公布された。改正法及び指針は、同年６月１日から施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和４（2022）年３月 31 日まで努力義務）。

(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

前記の経緯を踏まえ、厚生労働省では、職場のパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための一体的な周知・啓発を行うとともに、職場のハラスメントの予防・解決への労使の取組に対する支援を行ってきている。令和２（2020）年度の主な取組は以下のとおりである。

ア　「職場のハラスメント撲滅月間」

令和元（2019）年度より 12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止に向けた社会的な気運を盛り上げる取組の一環として、職場のハラスメント対策シンポジウムを開催した。パワーハラスメント防止に向け、労働施策総合推進法を踏まえた企業の取組のポイントに関する学識者による講演や、企業における取組事例の紹介等を行った。さらに、シンポジウムの内容を新聞に採録記事として掲載した。また、令和２年 11 月から令和３（2021）年１月にかけて、「職場のハラスメント撲滅月間」に関する Web 広告を実施するとともに、全国主要路線の駅貼り広告や車両中吊り広告等を活用し、ハラスメント撲滅に向けた集中的な広報活動を実施した。

さらに、「職場のハラスメント撲滅月間」に合わせてメッセージ動画を作成し、「あかるい職場応援団」[注 11)] 等に掲載し、周知・啓発に活用した。

イ　ポータルサイト「あかるい職場応援団」

平成 24（2012）年度からポータルサイト「あかるい職場応援団」を構築し、順次、労働者、企業や人事労務担当者等にとって分かりやすく役立つものへと改修しており、令和元年度には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した。

サイトの内容は、職場におけるハラスメント関係法令及び指針についての解説や関連する裁判例・企業の取組の紹介、職場のハラスメントに関する社内研修用資料等となっており、令和２年度は、「動画で学ぶハラスメント」に動画２本、VR 動画１本を追加した。

なお、令和２年度中のアクセスは、約 173 万件であった。

ウ　ポスター・リーフレット等

潜在的なパワーハラスメント被害者が確実に相談機関や「あかるい職場応援団」サイトにおける情報にアクセスできるよう、訴求効果の高いポスター・リーフレットを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

また、改正法や指針の内容に関するリーフレットやパンフレットも作成し、改正法の施行に向け、周知・啓発を行った。

注 11）ポータルサイト「あかるい職場応援団」の Web サイト：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

周知啓発ポスター

エ　ハラスメント対策のための専門家等の派遣

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する事業を平成 30（2018）年度から実施しており、令和 2 年度は 206 社に対して専門家を派遣した。

オ　ハラスメント悩み相談室

令和元年度より、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けている。

カ　職場のハラスメントに関する実態調査

平成 28 年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査から 4 年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業割合や労働者の状況も変化していると考えられることから、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」を実施した。

コラム 7　【企業の取組】カスタマーハラスメント対策導入事例～株式会社 SmartHR（東京都港区）～

大事にしたいことは何か「行動指針」に反映

クラウド人事労務ソフトで急成長する株式会社 SmartHR の東京・六本木にある本社を訪ねた。都心を一望できるオフィスタワー。事業拡大に伴う社員増で別の階から 2021（令和 3）年 1 月に移り、17 階全フロアを借りて拡張したばかり。壁を取り払った広々とした空間で、カジュアルな装いの社員たちが打ち合わせをしていた。設立 8 年で社員数約 450 人。平均年齢は 32 歳と若い。だが、その「若さ」が時に、顧客からい

＜東京・六本木の本社オフィス。若い社員が生き生きと働いていた＞

われのない言動を受ける要因にもなっていた。

年が若い、女性だから…自信を失う社員

ソフトを導入した顧客の活用支援にあたるカスタマーサクセスグループは、約 60 人のスタッフの半数強が女性だ。責任者を務めるマネージャーは「誠実なお客様が大半で、本当に少ないのですが」と断りながら、社員が受けた体験を話す。

＜カスタマーサクセスグループのマネージャー（右）と法務の弁護士。２人が中心になって「行動指針」をつくった＞

年齢が若い、社歴が浅い、女性だからという理由で、「私が言っていることをわかってる？」「もっとしっかりしてよね」という言葉で追い詰める。リモートや電話で対応可能なのに執拗に来社を求める。「どこに住んでいるの」とプライバシーを聞いてくる。そうした行為が継続するケースがあった。やりとりは電話で起きやすく、周りは気付きにくい。「受けた本人は自信を失い、お客様に向き合えない自分を責めて、周りにも打ち明けられずにいました」とマネージャー。何とか事前に防ぐ策はないかと、法務に所属する弁護士に相談した。

法務の弁護士は前職の通信キャリアで、顧客からのハードクレームに疲弊する社員を間近に見て、顧客との交渉にもあたっていた。2019（令和元）年５月に、職場でのパワハラ防止措置を企業に義務付けた改正労働施策総合推進法、通称「パワハラ防止法」が成立。法に基づく指針には顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に対しても、事業主は被害防止に取り組むことが「望ましい」と明記された。「今であれば受け入れられるのではないか」と思った法務の弁護士は、マネージャーなど顧客と接する部署の責任者から実例や悩みを聞き取り、2020（令和２）年 10 月、カスタマーハラスメントに対する会社の姿勢を示した「行動指針」を作成した。

そこには対象となる 12 の行為が例示されている。

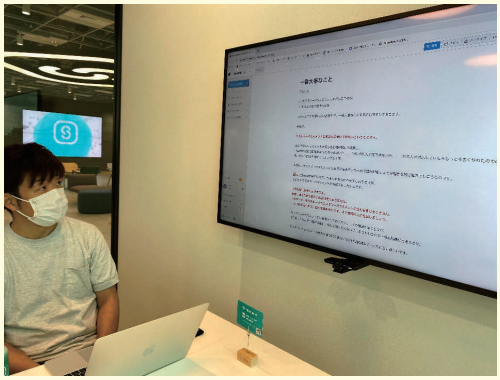
法務と連携、12 の対象行為を公表

●顧客による暴力・暴言

個人に対する暴力／個人に対する威迫・脅迫／個人の人格を否定する発言／個人を侮辱する発言

●顧客による過剰または不合理な要求

合理的理由のない謝罪の要求／SmartHR従業員に関する解雇等の社内処罰の要求／社会通念上相当な程度を超える提供していないサービス提供の要求



＜社内ポータルにアップしたカスタマーハラスメントの従業員向け説明文。その冒頭で「自分を責めないで」と訴えた＞

●顧客による合理的範囲を超える時間的・場所的拘束

合理的な理由のない長時間の拘束／合理的理由のない事業所以外の場所への呼び出し

●顧客によるその他ハラスメント行為

顧客によるプライバシー侵害行為／顧客によるセクシュアルハラスメント／顧客によるその他各種のハラスメント

作成にあたって注意したのは、①サービスビジョンとのつながり②お客様とより良い関係性を構築したいというメッセージ③社員のことを一番に思う姿勢の３点だったという。

目的は顧客とのより良い関係の構築

SmartHR はサービスビジョンとして「Employee First」を掲げ、「すべての人が、信頼しあい、気持ちよく働ける社会」の実現を理念にしている。その「すべての人」には当然従業員も含まれ、サービスビジョンの実現においても取り組む意義があること。また、お客様に対しては、「加害者」とみて責めるのではなく、お互いの関係をより良いものにしたいという目的を正しく伝えることを、行動指針に明記した。

法務の弁護士がマネージャーと最初に対策を話し合ったのは 2020（令和２）年９月７日。その翌日には、カスタマーハラスメントとは何か、実際に遭ったらどう対応するかなどをまとめた文章を、社内ポータルにアップした。その記事中に、ひときわ目立つ赤文字の一文がある。

＜カスタマーハラスメントはあなたのせいではないということです＞

打ち合わせ翌日に社内メッセージ

社会経験が浅いと、自分が受けているのがハラスメントなのかもわからず、顧客とうまくいかないのは自身のせいと思いがちだ。「社内で苦しんでいる人がすでにいるのなら、１日でも早くこのメッセージを伝えようと思いました」と法務の弁護士は話す。被害を感じたらチーフやマネージャーに相談。話を受けた上司は社員のケアを最優先し、法務と連携して対応する体制を築いた。

＜社員の意見を聞き入れてくれる会社の姿勢に感謝しています」と話す女性社員＞

行動指針の公表後、法務の弁護士は社内コミュニケーションツールのスラックで「カスタマーハラスメント」を検索してみた。公表前２件だったのが、公表後は 300 件を超え、社員同士の会話に上るようになっていた。マネージャーは「誰々さんがハラスメントを受けている可能性がありますと、周りの人が教えてくれるようになりました。可能性のレベルからケアできるのは大きな変化です」という。

カスタマーサクセスグループで働く女性社員は、制度を説明するグループ会議で「些細なことでも相談してください」という言葉を聞き、安心して働ける職場だという思い

を強くした。お客様から威圧的な態度をとられたり、逆に距離が近いと感じる発言をされたりしても「これが仕事」と割り切ってきたが、「改めて声を上げてもいいのかなと思えました」。

もっと身近な窓口を社員が提案

＜設立８年で労務管理クラウドのシェアトップに成長＞

この女性社員は、会社のカスタマーハラスメント対応とは別に、グループ内でもっと気軽に相談できる場をつくることをマネージャーに提案した。世代や性別に関係なく、自分が話しやすい人に相談できる窓口があれば、わかりやすい暴言やセクハラには至らない「グレーゾーン」の悩みにも応じられるのではないかと考え、2021（令和３）年５月から始めた。

相談者は３人の担当者から一人を選び、内容をダイレクトメッセージで送る。対外的な対処が必要となるケースは会社で対応するが、話すことで解消されることもあるという。女性社員は「こんな悲しいことがあったと打ち明けやすい雰囲気になったのを感じます」と話す。

顧客から想定外の「言葉」

＜事業や社会貢献への取り組みなどで数多く受賞＞

カスタマーハラスメントの行動指針公表後、顧客との間で、考えもしなかった展開もあった。対象行為に触れる事案が起き、営業担当者が顧客である当事者の上司に電話で内容を伝えた時だ。「お客様とのより良い関係を作りたいのでお伝えしました」とポリシーへの理解を求めると、「素晴らしい」との言葉が返ってきた。関係改善に向けて、言いづらいことも伝える姿勢を評価された。「社員にそうした言動があると気付き、改善するきっかけができたと感謝されました。ハラスメントが生まれる状況は、誰しも望んでいないわけです」とマネージャー。「すべての人が、信頼しあい、気持ちよく働ける社会」という企業理念に、着実に近づいている。

株式会社 SmartHR
ホームページ https://smarthr.jp/

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

企業等に雇用される労働者が行うテレワークについては、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、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（2021）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」について、周知を図っている。そのほか、テレワーク導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握等を行った。また、テレワーク相談センターでの相談対応やコンサルティングの実施、国家戦略特別区域制度を活用し、東京都と連携して設置した「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の実施、テレワーク導入経費に係る支援等により、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を図った。

さらに、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した。

このほか、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置した相談窓口において、テレワーク等の新しい働き方に伴う不安なども含む、働く方のメンタルヘルス不調に関する相談を受け付けている。

(2) 副業・兼業の環境整備

副業・兼業については、副業・兼業を希望する方が近年増加傾向にある一方、副業先での労働時間を把握し、自社での労働時間と通算管理することが困難であるとして、副業・兼業を認めない企業が一定程度あった。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理について、令和２（2020）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、ルールを明確化した。

また、複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が令和２年３月に成立し、上述の複数就業者のセーフティネットの整備に係る規定が同年９月１日に施行された。

企業も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、丁寧に周知を行っている。

さらに、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のための取組みを推進するため、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や相談窓口における相談対応を行うほか、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の普及を図っている。

(3) フリーランスが安心して働ける環境の整備

令和２年７月に閣議決定された成長戦略実行計画において、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、政府として一体的に、保護ルールの整備を行うこととされたこと等を踏まえ、事業者とフリーランスとの取引について、関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のある「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（2021）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した。

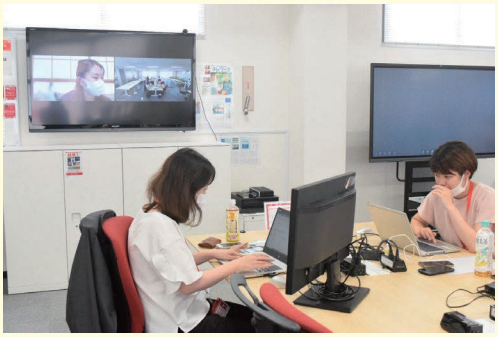
併せて、当該ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットも作成し、周知を行っている。

また、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、同関係省庁と連携して、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）を設置した。

コラム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～株式会社ワークスマイルラボ（岡山県岡山市）～

社員同士の「見える化」でストレスのないテレワークを実践

事務用品やオフィス家具・機器の販売を手がける岡山市の WORK SMILE LABO（ワークスマイルラボ）は、自社の取り組みをもとに、全国の中小企業に「新しい働き方」を提案している。日常的にテレワークを取り入れて業務効率化を図る一方、顔を合わせないことで生じるコミュニケーション不足の解消策など、円滑に業務を進めるための様々なオフィス内の工夫を、見学に訪れる企業関係者に見せている。新型コロナウイルス感染が拡がる中での新たな働き方を示す「先生」のような存在になっている。



WORK SMILE LABO のオフィス。モニターにはテレワーク中の社員とオフィスの様子が映し出されている

子育て中でも働き続けられるよう導入

同社は 1911（明治 44）年、文具店「石井弘文堂」として創業し、今年 110 年を迎えた県内有数の老舗企業だが、これまでの道のりは平たんではなかった。1960 年代に「石井事務機センター」に社名を変え、オフィス機器の取り扱いを始めたが、2008（平成 20）年に起きたリーマン・ショックで企業の需要がしぼみ、その３年後には倒産寸前にまで追い込まれた。所有していた土地を売却、そこで手にした余剰資金で、中小企業向けのＩＴサポート事業を立ち上げた。

ピンチに打って出た新事業は、父親の後を継いで 2015（平成 27）年、４代目社長に就任した現社長が推し進めてきた。翌年からはオフィス用品などを活用しながら中小企業の働き方改革を支援する現在の事業をスタート。「中小企業の笑顔溢れるワークスタイルモデルカンパニーになる！」というビジョンを掲げ、社名も 2018（平成 30）年に「ワークスマイルラボ」に変更した。

社長になって間もないころ、社内の働き方を見直す出来事が起きた。子どもの急な病気で、パートタイマーが仕事を早く切り上げざるを得ない状況が続いたのだ。申し訳ないという本人の気持ちを汲んで、協力的だった周りの社員たちは、仕事の負担が増すことで次第に不満が積み重なっていった。そうした状況を改善しようと、働く時間や場所の自由度が広がるテレワークの導入に踏み切った。

テレワークを導入するきっかけについて説明する社長

生産性が下がるのではないかという当初の懸念は、反対の結果を見せたという。従業員１人が１時間当たりにどれだけ粗利を上げたかを示す「人時生産性」は年々向上。2020（令和２）年は、対 2016（平成 28）年比 44%増になった。一方で残業時間は、2016 年から 2020 年にかけて 57%削減。家庭の事情を理由にした離職も減ったという。

テレワークで通勤時間がなくなり、業務時間にゆとりができたこと。さらに、顧客を訪問する営業担当者は、外出先でも資料作成などの作業ができるようになった。事務スタッフなどの内勤者は「自宅でできる作業」と「オフィスでしかできない作業」の分業を進め、テレワーク中の社員が「自宅でできる作業」を一手に担うことで、全体の業務効率が改善したという。社長は「休憩時間に家事などのちょっとした用事を済ませられることで、生活全般にゆとりができるようになった」とテレワーク導入の効果を強調する。顧客との商談もリモートで行うことで商圏が全国に広がり、さらなる成長に結び付いている。

こうした働き方の変化は「働きやすい職場」という評価につながり、地元新聞社による今春卒業した大学生を対象にした県内企業の就職人気ランキングで４位と、新卒採用にも好影響を生んでいる。

テレワーク成功のカギを握る「見える化」

テレワークを進めるなかで、社員のストレス要因になりがちなのが「コミュニケーションの取り方」「情報共有のあり方」「労務管理」だ。同社ではさまざまな工夫により、これらの課題を解決している。

オフィス内に複数設置された大型モニターには、テレワーク中の社員の姿とオフィスの様子が同時に映し出されている。双方からいつでも呼びかけられるようになっていて、在宅勤務の社員とオフィスの社員が一つの空間にいるかのような環境を作り出している。映像は、内勤社員は常時、営業担当など外回りの社員は必要なときだけ映し出すことにしている。その理由について社長は「内勤は常にオフィスにいて顔が見える状態だが、営業担当はそうではない。テレワークでもこれまでと変わらない職場環境にすることが大切です」と説明する。加えて、社長室マーケティング担当者は「決して『社員を管理する』という発想からの取り組みではありません。誰が何をしているかを社員同士が共

有できることで、テレワークで生まれがちな『見えないことによる不安感』をなくしています」と狙いを話す。

オフィス環境について説明するマーケティング担当者

モニターに表示された「KPI 進捗表」

「KPI 進捗表」のタイトルがついたデーター覧を映し出すモニターもある。社員個々人の目標達成度合いや、業績に連動する賞与の原資が現時点でどれだけあるかなどの数字を公表している。目標を上回る数字は青色、下回っている項目は赤色で表示。業績を「見える化」することで、社員のモチベーション向上につなげている。

大切なのは社員の意思を尊重する姿勢

新型コロナウイルスの感染拡大でテレワークを導入する企業が増えたが、うまく活用できていなかったり、テレワーク自体を止めてしまったりするケースも多いと社長はいう。原因は「テレワークを必要とする人だけでなく、そうでない人も一律に始めてしまうこと」にあるとみている。「新型コロナの影響で緊急的にテレワークを始めなければならないケースが多く、始めること自体が目的になっています。テレワークはあくまで働き方の一つであって、強制することで社員のストレスを高めては本末転倒です」。多くの企業で見られる現状をそう指摘する。

オフィス内の「ビジョンボード」には社員それぞれの目標が書き込まれている

テレワークの導入に伴い、人事評価のあり方も見直してきた。同社は社員の評価軸を「時間」ではなく「成果」に置いている。すべての部門の業務成果を数値化し、総労働時間で割って、「１時間当たりでどれだけの成果を生んだか」という観点で評価している。場所を問わない働き方を進めると、社員の姿で働きぶりを確認できない。「成果さえ上げれば勤務時間は問わない姿勢を示すことで、無駄な残業時間を減らすという意識付けにもなります」と社長はいう。成果を上げるために、際限なく働いてしまうことも考えられるが、この点に関して社長は、働く本人の意思を把握していくことが大切になると話す。

「見えない働き方」を把握するため、顔を合わせたコミュニケーションも欠かせないという。毎月１回、上司との面談を行い、３カ月に１回は全社員が社長と面談する。年１回、社員満足度調査を実施し、社員の意向を把握するよう努めている。

「テレワークで働き方の自由度が広がったからこそ、働く社員の意思を丁寧に確認していくことが重要」と社長。テレワークの先駆者として働きやすい環境づくりに、さらに前進している。

株式会社 WORK SMILE LABO
ホームページ　https://wakusuma.com/

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

ア　トラック運送業の概況

トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中で「ジャスト・イン・タイム」での納品を求められるなど、依然として、発注者である荷主からの厳しい要請に対応している状況である。また、荷主側の都合により長時間の荷待ちを強いられるといった問題も見られる。こうしたことが一因となり、トラック運送業では、運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。

トラック運転者については、厚生労働大臣が定める「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元（1989）年２月９日労働省告示第７号、以下「改善基準告示」という。）により拘束時間の上限等が定められている。平成 27（2015）年トラック輸送状況の実態調査（厚生労働省・国土交通省）では、１回の運行における拘束時間が 13 時間を超える運行が全体の 36.6％となっている。（※実態調査は１運行としての結果。改善基準告示：１日（始業から 24 時間）の拘束時間は原則 13 時間以内。）また、全体の５割弱の運行で荷待ち時間が生じており、このうち３割弱で２時間を超えていること、荷主都合による荷待ち時間は集荷時（製品の完成待ち等）と到着時（車両の順番待ち等）の双方で発生していること、運送に加えて荷役を行う場合に事前連絡なく現場で依頼され荷役料金を収受していないケースもあること、といった取引の実態も見られた。

さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和２（2020）年）では、１か月の所定内実労働時間数及び超過実労働時間数の合計は、営業用大型貨物自動車運転者では 211 時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者では 207 時間となっており、調査産業全体の平均の 175 時間を大きく上回っている。また、総務省「就業構造基本調査」（平成 29（2017）年）では、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者割合（年間 200 日以上就業の者のうち正規の職員・従業員）について、全体の平均が 11.8%であるのに対し、自動車運転従事者では 37.3%であり、各種調査においてトラック運転者の長時間労働の実態が明らかとなっている。

また、令和２年度の脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数 194 件のうち 53 件が、トラック運転者に関するものであり、労災支給決定（認定）件数に占めるトラック運転者の割合が大きい。

このようにトラック運転者の長時間労働等の実態は深刻であり、その改善は急務であるが、上述のとおり、トラック運送事業者側のみの努力で解決することは困難であることから、荷主との取引関係の在り方も含めて改善を図っていくことが不可欠である。

なお、働き方改革関連法により、自動車運転者にも時間外労働の上限規制が令和６（2024）年４月１日から適用されることとなり、改善基準告示についてもこれを踏まえて見直しを行う必要があることから、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置し、トラックなど各業態の労働者、使用者代表委員と公益委員により、改善基準告示改正に向けた検討が進められている。

イ　トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会

トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、平成 27 年度に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」（以下「トラック協議会」という。）を中央と各都道府県に設置した。トラック協議会は、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、経済団体、労働者団体、行政（厚生労働省、国土交通省等）などにより構成され、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めている。

平成 28（2016）、29 年度の２年にわたり、全ての都道府県において実施したパイロット事業（実証実験）では、貨物の発送を依頼する荷主（発荷主）・トラック運送事業者・貨物を受け取る荷主（着荷主）などの一連の物流に関わる企業が協力し、コンサルタントのアドバイスの下、トラック運転者の労働時間短縮等に取り組み、そこから得られた知見を「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」として取りまとめ、サプライチェーンの関係者に幅広く周知するとともに、トラック協議会での議論に活用している。

加えて、平成 28 年７月に、トラック協議会の下にワーキンググループとして、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置された。学識経験者と行政（厚生労働省、国土交通省、経済産業省、農林水産省）から構成され、オブザーバーとして経済団体や事業者団体も参画している。この検討会は、適正な運賃・料金の収受に係る論点を整理し、トラック協議会へ助言することを目的としており、平成 28 年度はトラック運送事業者に対する実態調査を実施した。長時間労働の抑制を含め、トラック運送業における労働環境の改善に当たっては、トラック運送事業者が適正な運賃・料金を収受できることが重要であるが、実態調査の結果、回答のあった 545 件のうち、２～３割の事業者で、附帯業務（荷の仕分けなど）に対する料金や高速道路利用料などの費用を十分に収受できていないことが明らかとなった。実態調査の結果等を踏まえ、運送の対価である運賃と運送以外の役務の対価である料金を別建てで収受する環境を整備するため、平成 29 年８月に標準貨物自動車運送約款（平成２年 11 月 22 日運輸省告示第 575 号）等の改正を行った（平成 29 年 11 月４日施行）。引き続きトラック運送業の持続可能な事業運営及び運転者の確保・育成、生産性向上を図っていくため、適正な運賃・料金の収受について、トラック事業者と荷主の双方の理解の形成を促すための対策や環境整備のための方策等について検討を行うこととしている。

このようにトラック協議会では、取引環境の改善と長時間労働の抑制について、総合的に取り組んでいる。平成 30（2018）年度には、引き続きトラック運転者の労働時間改善に取り組む荷主及びトラック運送事業者に対し専門家がアドバイスを行うコンサルテ

ィング事業を実施し、令和元（2019）年度には、荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、紙・パルプ、建設資材）について、課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態の更なる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組（アドバンス事業）を実施し、成果として令和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[注12]」をとりまとめた。

ウ　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

「働き方改革実行計画」において関係省庁横断的な検討の場を設けることとされたことを踏まえ、平成 29 年６月に「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」が設置され、自動車運送事業の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定し、総合的かつ計画的に推進することとされた。

同年８月の第２回会議において、当面取り組む 63 の施策を盛り込んだ「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』」が取りまとめられた。さらに、平成 30 年５月の第４回会議において、「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」を決定した。政府行動計画においては、令和６（2024）年４月の時間外労働の上限規制の適用開始までの期間に取り組む 88 の施策のほか、できるだけ早い時期に全ての事業者が拘束時間や休日労働、時間外労働の基準を遵守している状態を実現するという目標が設定された。政府行動計画の重点施策として、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や 60 代以上の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現を目的とし「「ホワイト物流」推進運動[注13]」を開始し、令和３(2021)年４月末時点で 1,213 の企業が賛同表明を行っている。

また、自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）の職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」する制度として、「運転者職場環境良好度認証制度」の認証が令和２年度にスタートし、令和２年度申請審査後の状況でトラック事業者では 1,717 社が認証・公表されている。

エ　貨物自動車運送事業法の改正（議員立法）

トラック運転者の不足により物流が滞ることのないよう、運転者の労働条件の改善等を図るため、①トラック運送業の規制の適正化、②トラック運送事業者が遵守すべき事項の明確化、③荷主対策の深度化、④標準的な運賃の告示制度の導入を内容とする、貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（平成 30 年 12 月 14 日法律第 96 号）が議員立法により平成 30 年 12 月に成立し、公布された。

※①・②：令和元年 11 月１日施行、③：令和元年７月１日施行、④：令和元年 12 月 14 日施行・令和２年４月 24 日運賃告示

注 12）「加工食品物流編」については、令和３年４月「加工食品、飲料・酒物流編」に改訂した。
注 13）「「ホワイト物流」推進運動ポータルサイト」の Web サイト：https://white-logistics-movement.jp/

オ　ポータルサイトの運営による情報発信

令和元年度に「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[注 14)]」を開設し、広く国民、荷主、トラック運送事業者に対して、貨物を運送するトラック運転者の長時間労働の現状や、その改善に向けた取組・施策などを周知し、トラック運転者の労働時間短縮に向けた荷主とトラック運送事業者の取組を支援している。

ポータルサイトには、トラック協議会の取組などにより得られた荷主とトラック運送事業者の協力によるトラック運転者の労働時間短縮の進め方・課題解決の具体的な取組事例などをまとめた各種ガイドラインやハンドブック等を掲載している。また、荷主・トラック運送事業者がトラック運転者の労働時間短縮に向けて自社の取り組むべき課題を洗い出せる自己診断ツールや、トラック運転者の労働実態を紹介する周知用動画・発着荷主企業向け周知用動画などを掲載している。

令和２年度には、トラック運転者の長時間労働改善に向けて、「荷主どうし」の共同配送に興味のある荷主企業を、ポータルサイトを通じて募集した。「荷主連携マッチング～あい積ミーティング～」と題して、荷主企業が、物流生産性向上とトラック運転者の長時間労働改善に向けた意見交換を行うオンラインミーティングを全４回開催した。開催結果の報告書をポータルサイトに掲載することにより、好事例の普及を行っている。

（ポータルサイトトップページ）

（発荷主向け動画・着荷主向け動画）

注 14)「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」の Web サイト：
https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/

コラム９　【企業の取組】自動車運転者に係る働き方改革の取組～サンネット物流株式会社（千葉県市原市）～

日帰り可能な輸送体制でドライバー確保に取り組む

京葉工業地域に本社を構える千葉県市原市のサンネット物流株式会社は、ペットボトルや包装材、自動車部品などの原料となる合成樹脂の輸送に特化した会社だ。近隣の化学品メーカーから原料を集荷し、関東や東北を中心に全国の製造工場に納入している。社員 91 人のうちドライバーは 27 人で、その平均年齢は 47 歳。年を追うごとに高齢化していると社長は話す。

「長距離輸送で拘束時間が長い働き方を今の若い人は好みません。社員は同業他社からの転職者がほとんどで、新卒者はなかなか雇用できない状況です」

「嫁ブロック」という言葉がトラック業界内で語られている。2011（平成 23）年の東日本大震災以降、災害時にすぐに家に戻れない長距離ドライバーの仕事を家族が反対する傾向が強まり、担い手が一段と不足しているという。

中継拠点まで運び、そこからは地元業者が配送

そうした状況のなか、人材の確保に向けて同社が取り組んだのが、千葉の自社倉庫から顧客まで直送していた東北全域での長距離輸送の見直しだ。2016（平成 28）年に福島・白河、仙台、岩手・一関、山形、秋田・大館の５か所にストックポイント（SP）と呼ばれる中継拠点を設けた。千葉から各 SP までを自社のドライバーが配送し、いったん貨物を保管。SP からそれぞれの顧客までの必要量の配送を地元の運送会社に委託した。SP は大口顧客への配送ルートの途中で、千葉の倉庫から 240 キロ以内の地点に置き、自社ドライバーはその間を往復輸送する。「早朝３時か４時に出発し、高速道路を使って休憩時間を挟んでも４、５時間で SP に着きます。荷下ろしまでを午前中に終えるので日帰りが可能になりました」と物流センター長は話す。

＜サンネット物流の本社倉庫。フレコンバッグと呼ばれる青い袋には１トンの合成樹脂が入っている。前日に「前積み」し、翌日早朝、東北に向け出発する＞

＜「安全と品質」を徹底させたいと語る社長（右）。物流センター長（左）が東北の中継拠点づくりに奔走した＞

SP は地元の運送会社の施設を借りて運営する。ドライバー不足や長距離輸送の非効率さなどを説明して連携を取り付け、荷主である化学品メーカーとも交渉を重ねた。中継拠点づくりを担った物流センター長は「チャレンジャーだねとよく言われました」と振

り返る。社長は「ドライバーの過重労働を防ぎながら、いかに顧客の要望通りに配送するかを考えたとき、中継ポイントを持つのは非常に有効な手段」と自負する。

SP に保管した在庫品で顧客からの注文に即応でき、顧客の製品を帰りのトラックに積んで実車率を高めている。長時間労働の改善にとどまらず、サービス向上や事業展開につなげている。

長距離輸送が減り、泊まりは月１、２回

13 トンの大型ウイング車に乗るドライバー歴 25 年の社員は、20 代のころは長距離輸送での泊まりが週２、３日あったが、今は月１、２回程度という。「以前は長時間の運転の規制も厳しくなかったし、トラックが好きだから走りっぱなしでも良かったですが、50 歳を過ぎると家に帰って布団で寝たい。体がやっぱり休まります」と話す。また、疲労回復の観点では、風呂に入れるかどうかも大きいという。

＜ドライバー歴 25 年の社員。トラックは共用でなく、ずっと同じ車を使う。「愛着と責任を感じます」＞

新型コロナウイルスの感染拡大で、パーキングエリアやガソリンスタンドのシャワー室が「県外者お断り」で使えなくなった。「去年の夏は辛かったです。会社の拠点倉庫にはシャワー室が２つあって委託業者も自由に使えます。ドライバーを分け隔てなく扱う姿勢は自慢できるところです」と話す。

同業他社から転職してきた同僚によく言われるのが、ドライバー同士の仲の良さだ。道順や顧客に関する注意点など常に情報交換している。そうしたコミュニケーションが生まれる理由について、物流センター長は給与制度もあるとみている。「運送会社は今でも歩合給が多いのですが、当社のドライバーは直接雇用の給与制です。歩合だと実入りの良い仕事の取り合いになりがちで不公平感が出てしまう。固定給にしたうえでモチベーションが上がる待遇改善を図ってきました」と説明する。

待遇改善、手厚い福利厚生、子ども１人に月２万円

賞与は年に３回、夏と冬と期末決算後の４月に支給する。2021（令和３）年度から就業規則に、決算で確定した利益の何％を賞与として還元すると数字を明記した。また、200 キロ以上の運送には出張旅費として、日帰りの場合は 1500 円、泊まりは１日 3000 円（１泊２日で 6000 円）を支給する。

福利厚生にも力を入れる。全社員対象の家族手当は、子どもが誕生してから 18 歳まで月２万円を給付。子どもが２人いれば年間 48 万円になる。ゴルフ、アウトドアなどのクラブ活動も盛んで、活動費として毎月１人 3000 円を補助する。こうした諸制度や仲の良さから、同業他社に転職したドライバーが２人戻ってきたという。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）では、トラックドライバーの１日の拘束時間の上限は休憩時間を含めて 13 時間と定められている。延長が認められた場合でも最長 16 時間で、15 時間を超える日は週２日以内とされている。また、働き方改革の一環で 2019（令和元）年から順次施行されている改正労働基準法では、2024（令和６）年度から時間外労働の上限は年 960 時間とされ、違反事業者には罰則が課せられる。同社は中継輸送などでドライバーの勤務時間短縮を図ってきたが、現状で残業は月平均約 70 時間。残業の多かったドライバーは翌月、近距離配送に回すなど、勤怠管理システムで個々の勤務状況を把握し、調整している。

先々を見据えて女性専用施設も

現在 27 人のドライバーはすべて男性だ。女性ドライバーがいつ来ても働けるように 2020 年末、女性専用の宿泊・更衣室を車庫の２階に新設した。エアコン完備でシャワー室とトイレは別、洗面台とベッドも用意した。「受け入れ設備を整えない限り来てはくれません。ダイバーシティという世の中の流れから、女性ドライバーがもっと活躍するときが来ると思います」と社長は話す。

＜新設した女子専用の宿泊・更衣室。いつでも迎えられるよう整備した＞

2021（令和３）６月社長に就任し、真っ先に取り組んだのが社員との対話活動だ。仕事で最も大事なのは事故のない輸送の安全と品質の維持。そこを追求し、顧客の評価を高めることで収益アップにつなげ、社員の待遇に還元していきたい。５人ずつの小グループで社長が所信を伝え、社員には「ぶっちゃけ、会社に対して不満はないの？」とざっくばらんに問いかける。社長は「若い人を入れるには新車を購入したほうがいいといったいろんな意見が出ています。社員が望むことを一つでも二つでも形にしていきたい」と意気込みを語る。

ドライバー歴 25 年の社員に、会社の一番好きな点はどこかを問うと、新しいことへチャレンジしているところ、という答えが返った。「物流拠点づくりもそうですが、決断から実行までのスピードが速い。ついていくのが大変なこともありますが、常に開拓しているので、この会社は生き残っていけるだろうなと感じます」

働く環境も事業展開も、時代の先を見据え、チャレンジを続けている。

サンネット物流株式会社

ホームページ　http://www.snlogi.jp/

（2）教職員

ア　学校における働き方改革

公立学校の教師の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」の集計（確定値）によると、１週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成 18（2006）年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。また、国際的な比較としては、平成 26（2014）年６月に公表された OECD 国際教員指導環境調査[注 15)]では、日本の教師の１週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

このような教師の勤務実態を踏まえ、教師の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題である。平成 29（2017）年６月より、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会において、新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について審議が行われ、平成 31（2019）年１月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（以下「答申」という。）がとりまとめられた。

志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化が止められず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失であり、さらに、不幸にも過労死等が生じた場合に勤務実態が把握されていなかったことをもって公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、遺族又は家族を一層苦しめる事例も報告されていることが指摘され、勤務時間管理の徹底や業務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、学校における働き方改革の目的を実現するため、文部科学省としては、答申で提言された①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進、②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、③学校の組織運営体制の在り方、④教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革、⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備等について、教職員定数の改善、学習指導員や部活動指導員、スクール・サポート・スタッフの充実等により総合的に取組を推進している。

こうした学校における働き方改革の取組をさらに進めるための一つのきっかけとして、文部科学省が平成 31 年１月に策定した「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」[注 16)]に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため、一年単位の変形労働時間制を各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるよう、「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

注 15）学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査（調査時期は平成 25（2013）年２月中旬～３月中旬）。調査対象は、中学校及び中等教育学校前期課程の校長及び教員であり、１か国につき 200 校、１校につき教員（非正規教員を含む）20 名を抽出。日本の参加状況は、全国 192 校、各校約 20 名（校長 192 名、教員 3,521 名）。国公私立の内訳（参加校に所属する総教員数における割合）は、国公立校が約 90％、私立が約 10％。

注 16）「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和２年文部科学省告示第１号）

を改正する法律」が令和元（2019）年 12 月４日に成立、同 11 日に公布され、「指針」は令和２（2020）年４月１日、一年単位の変形労働時間制は令和３（2021）年４月１日に施行された。

文部科学省としては、この「指針」において、いわゆる「超勤４項目」[注 17)] 以外の業務を行う時間を含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とすることとした上で、「働き方改革関連法」において改正された労働基準法等を踏まえて、所定の勤務時間を超える在校等時間の上限時間を月 45 時間、年 360 時間以内等とした。「指針」に基づき、校長や教育委員会には、上限時間を超えないようにするため、教師等の業務量の適切な管理を行うことが求められる。

また、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対して「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」等を発出した。さらに、各教育委員会や学校における働き方改革の進捗状況を明確にし、市区町村別の公表等や取組事例の展開を通じて、働き方改革の取組を促進するため、平成 30（2018）年度までの「教育委員会における学校の業務改善取組状況調査」を抜本的に見直し、令和元年度から「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」を実施し、令和２年 12 月 25 日に令和２年度の調査結果を公表した。調査結果としては、各教育委員会における、IC カードやタイムカード等の記録による勤務実態の客観的な方法での把握は、前年度に比べ、都道府県は 91.5％（前年度 66.0％）、政令市は 85.0％（前年度 75.0％）、市区町村は 71.3％（前年度 47.4％）まで伸び、適正な勤務実態の把握が全国的に進んでいる。一方で、「指針」においては、教育職員が在校している時間は、ICT の活用やタイムカード等により客観的に計測するとともに、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測することとされており、働き方改革のスタート地点でもある客観的な勤務実態の把握が一刻も早く全国全ての都道府県・市区町村において行われるよう、進捗状況をフォローアップしていく。

教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開し、教育委員会や学校における実践につなげるため、全国の学校から集めた取組について分野ごとに削減目安時間とともに記し、まとめた「全国の学校における働き方改革事例集」を令和３年３月に公表した。

今後もこれらの情報を継続的に発信し、進捗状況等をフォローアップするとともに、取組事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における積極的な取組が着実に進むよう「働き方改革」の自走サイクルの構築を図ることとしている。

加えて、公立小学校における 35 人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、小学校高学年からの教科担任制、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を組み合わせて取り組んでいる。

注 17）公立学校の教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤４項目」に従事する場合であって、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限られる。超勤４項目とは、①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務をいう。

イ　教職員のメンタルヘルス対策等

令和元年度中に病気休職処分となった教職員は 8,157 人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は 5,478 人（全教員等の 0.59％、人数は過去最多）であり、教職員のメンタルヘルス対策等の充実・推進を図ることが喫緊の課題である（令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査）。

こうした状況を改善するためにも、前述の学校における働き方改革をさらに進めていくとともに、文部科学省としては①労働安全衛生体制等の整備促進、②メンタルヘルス対策等にも取り組んでいる。

労働安全衛生法等に基づく学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況については、おおむね隔年で調査を実施しており、当該調査結果を参考に、労働安全衛生体制の整備を促進している。また、平成 31 年３月には、衛生管理者や産業医等の選任を要するものの一覧など、労働安全衛生管理の基礎的な知識や体制整備の方策等を記載したリーフレットを各教育委員会等に対して送付した。

メンタルヘルス対策についても、平成 25（2013）年３月に文部科学省が取りまとめた「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」に基づき、本人による「セルフケア」や管理職等の「ラインによるケア」といった予防的取組や、休暇取得から職場復帰までの段階に応じた復職支援等を推進している。また、新型コロナウイルス感染症への対応により勤務環境や業務内容が通常時とは異なる中で職務に従事することが、精神的な緊張や心身の過度な負担につながることが懸念されるため、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対して発出した。さらに、ストレスチェックの実施については、その結果に基づく面接指導の実施や結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置を含め、全ての学校において適切に実施されるよう取り組むことを各教育委員会に要請するなど、教職員の労働安全衛生管理体制及びメンタルヘルス対策の更なる充実に取り組んでいる。

(3) 医療従事者

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境に置かれている医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備が喫緊の課題となっており、課題克服のため、以下の取組を行っている。

ア　医療法に基づく医療機関に対する相談支援の実施

平成 26（2014）年 10 月１日に施行された改正医療法では、各医療機関において PDCA サイクルにより計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入するよう努めることとされたほか、都道府県において医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能を確保することとされ、平成 29（2017）年３月までに全ての都道府県で医療機関に対する勤務環境改善を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」（以下「勤改センター」という。）が設置されたところである。勤改センターでは、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーが医療機関に対する相談支援業務を行うなど、医療機関の主体的な取組に対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組の充実につなげている。

イ　医療機関の勤務環境改善に向けた調査研究や勤改センターの活動推進の支援

令和２（2020）年度も、国内の全病院・有床診療所を対象とした実態調査（アンケート）、個別医療機関からのヒアリング調査、モデル事業の実施等により、医療機関における労働実態（時間外労働、夜勤、連続勤務等）及び医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況並びに勤改センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討を行った。

また、勤改センターが地域における医療勤務環境改善を牽引するため、各都道府県へのヒアリングやアンケート等を通じて好事例を収集し、勤改センターの設置、運営を担当する都道府県職員や実際に勤改センターの活動を担う勤改センター担当者を対象とした「手引き」を作成し、令和２（2020）年度においては、当該「手引き」の改訂を行った。

ウ　医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進

各都道府県の勤改センターにおいて、個別相談支援や説明会等を実施し、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を図っていることに加えて、医療機関の経営層及び労務管理の責任者・担当者等を対象に、医療勤務環境改善マネジメントシステムの概要や活用方法などを解説するセミナーを開催しており、令和２年度はオンラインセミナーを計５回開催した。

併せて、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関するリーフレットを作成し、医療機関等に配布した。

さらに、医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイト（いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ））[注18)]に勤務環境改善に取り組む個別の医療機関の事例や各都道府県における支援策等の情報を提供している。

エ　医療機関内のマネジメント改革について

医師の労働時間短縮を効果的に推進するためには、ICT 等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスク・シェアリング等先進的な取組とともに、医療現場の実態を把握するべき管理者の意識改革に徹底して取り組んでいく必要がある。医師の在院時間ですら把握していない医療機関もある中で、意識改革により組織のトップが自らの状況を適切に分析することで、取組の重要性に気づき、医療機関内のマネジメント改革の舵取りを率先して担うことが必要不可欠である。このため、医療機関の管理者（病院長）等を対象に、勤務環境改善に係る意識改革のためのトップマネジメント研修を令和元（2019）年度より開始し、令和２年度においては対象を労務管理の実務を担当する事務部長等に拡大し実施した。

オ　医師の働き方改革に関する検討会及び医師の働き方改革の推進に関する検討会

医師については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年３月 28 日働き方改革実現会議決定）において、時間外労働規制の適用は５年間猶予され、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等については、医療界の参加の下で検討の場を設け、結論を得ることとされた。これを受けて、厚生労働省において「医師の働き方改革に関する検討会」を開

注18）「いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)」のWebサイト:https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/

催し、時間外労働の上限時間数の設定、地域医療確保のために長時間労働がやむを得ない場合には、医療機関を特定し、追加的な健康確保措置を義務付けた上で、暫定的に特例的な水準を設定すること等を盛り込んだ報告書を平成 31（2019）年３月にとりまとめた。

また、同報告書に記載された方向性に沿って、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、同報告書記載事項の制度化に向けて、令和元年７月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、同報告書で引き続き検討することとされた事項について具体的検討を進め、令和２年 12 月に中間とりまとめを公表し、以下の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（2021）年２月２日に第 204 回通常国会に提出し、同年５月 21 日に成立した（令和３年法律第 49 号）。

①勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
②地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
③当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施　等

「医師の働き方改革の推進に関する検討会」について

◆ 医師に対しては、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用される。その規制の具体的内容等について検討してきた「医師の働き方改革に関する検討会」において、労働基準法体系において定める上限規制と医事法制・医療政策における対応を組み合わせ、医師の診療業務の特殊性を踏まえた働き方改革を推進していくことを内容とする報告書がとりまとめられた。

◆ これを受け、当該報告書において引き続き検討することとされた事項について、有識者の参集を得て具体的検討を行う。

構成員

（計16名）　（※五十音順）

家保　英隆	高知県健康政策部副部長
今村　聡	公益社団法人日本医師会女性医師支援センター長
◎遠藤　久夫	学習院大学経済学部教授
岡留　健一郎	福岡県済生会福岡総合病院名誉院長
片岡　仁美	岡山大学病院ダイバーシティ推進センター教授
城守　国斗	公益社団法人日本医師会常任理事
島崎　謙治	国際医療福祉大学大学院教授
島田　陽一	早稲田大学法学部教授
鈴木　幸雄	横浜市立大学産婦人科助教
堤　明純	北里大学医学部教授
仁平　章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
（※令和2年3月に、村上　陽子　日本労働組合総連合会総合労働局長と交代）	
馬場　武彦	社会医療法人ペガサス理事長
水島　郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授
森　正樹	日本医学会副会長（九州大学大学院消化器・総合外科教授）
森本　正宏	全日本自治団体労働組合総合労働局長
山本　修一	千葉大学副学長・千葉大学大学院医学研究院眼科学教授

◎：座長

本検討会の検討事項

（１）医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項
- 地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の対象医療機関の特定にかかる枠組み
- 追加的健康確保措置の義務化及び履行確保にかかる枠組み
- 医師労働時間短縮計画、評価機能にかかる枠組み　　等

（２）医師の時間外労働の実態把握

（３）その他

検討のスケジュール

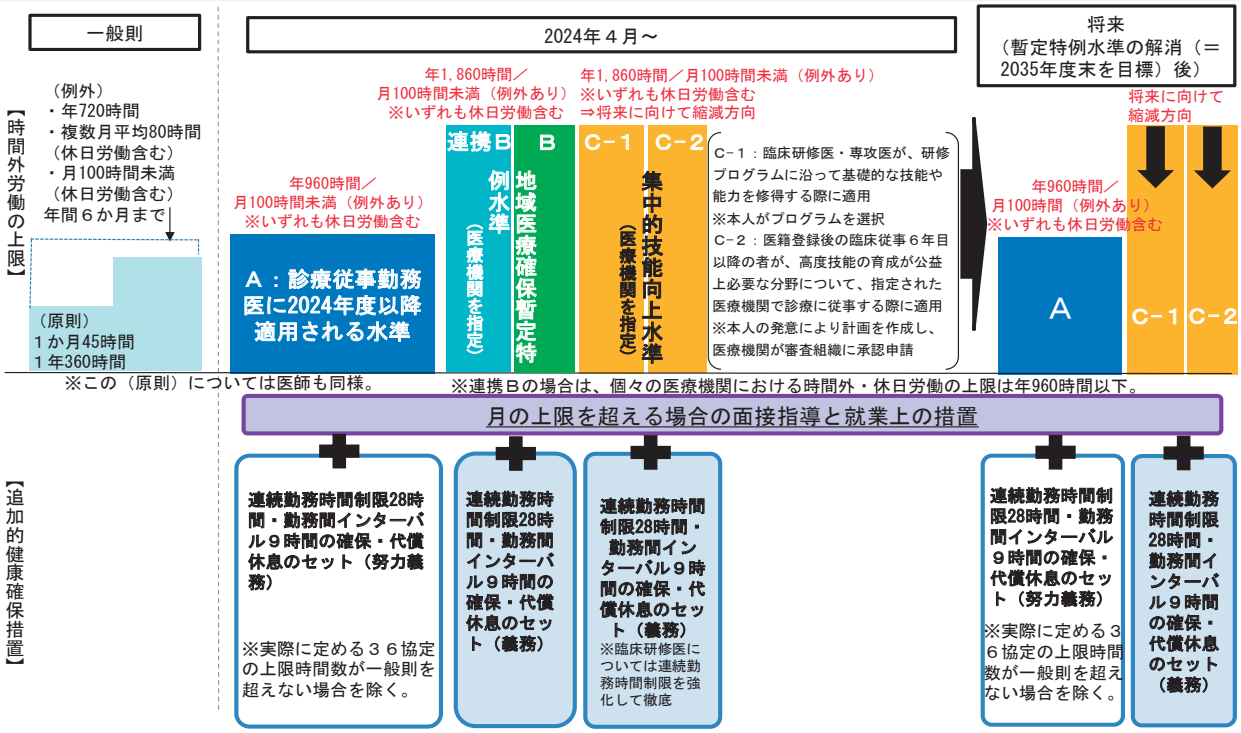
◆第１回（令和元年７月５日）医事法制・医療政策における措置を要する事項等について
◆第２回（令和元年９月２日）追加的健康確保措置の履行確保の枠組み・医師労働時間短縮計画及び評価機能のあり方について
◆第３回（令和元年10月２日）地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の指定の枠組みについて
◆第４回（令和元年11月６日）評価機能について
◆第５回（令和元年12月２日）評価機能について
◆第６回（令和元年12月26日）これまでの議論のまとめについて
◆第７回（令和２年３月11日）医師の働き方改革について
◆第８回（令和２年８月28日）医師労働時間短縮計画策定ガイドライン、医師の実態調査及び地域医療への影響調査について　等
◆第９回（令和２年９月30日）副業・兼業を行う医師の地域医療確保暫定特例水準適用、医師の労働時間短縮等に関する大臣指針について　等
◆第10回（令和２年11月18日）これまでの議論のまとめについて
◆第11回（令和２年12月14日）中間とりまとめ（案）について

B・連携B・C水準の対象医療機関の指定要件

※要件となる項目に○

		B水準	連携B水準	C－１水準	C－２水準	備考
1	医療機関機能	○	○			
2	臨床研修病院又は専門研修ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ・ｶﾘｷｭﾗﾑ認定医療機関である			○		
3	特定高度技能を有する医師の育成・研鑽に十分な環境がある				○	設備、症例数、指導医等につき審査組織（国レベル）の個別審査を想定。
4	36協定において年960時間を超える時間外・休日労働に関する上限時間の定めをする必要がある	○		○	○	
	副業・兼業先での労働時間を通算すると、時間外・休日労働が年960時間を超える必要がある		○			
	（必要性について、合議での確認）	都道府県医療審議会の意見聴取	都道府県医療審議会の意見聴取	地域医療対策協議会及び都道府県医療審議会の意見聴取	審査組織及び都道府県医療審議会の意見聴取	
	（必要性について、実績面の確認）	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	プログラム全体及び各医療機関の明示時間数（時短計画実績値とも整合）で判断	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	
5	都道府県医療審議会の意見聴取	○	○	○	○	実質的な議論は、医療審議会に設けられた分科会や地域医療対策協議会等の適切な場において行うことを想定
6	労働時間短縮計画が策定され、労働時間短縮の取組や追加的健康確保措置の実施体制の整備が確認できる	○	○	○	○	年１回都道府県へ提出
7	評価機能の評価を受けている	○	○	○	○	過去３年以内に受審していること
8	労働関係法令の重大かつ悪質な違反がない	○	○	○	○	過去１年以内に送検・公表されていないこと

医師の時間外労働規制について



※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

時間外労働上限規制の枠組み全体の整理

		一般則	診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準（連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（努力義務）） A水準	地域医療確保暫定特例水準（連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（義務）） 連携B水準、B水準	集中的技能向上水準（連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（義務）） C-1水準、C-2水準
36協定で締結できる時間数の上限	①通常の時間外労働（休日労働を含まない）	月45時間以下・年360時間以下			
	②「臨時的な必要がある場合」の上限 ・月の時間外労働時間数（休日労働を含む）	月100時間未満 ※①の月45時間を超えることができる月数は年間６か月以内	月100時間未満 （ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり）		
	・年の時間外労働時間数（休日労働を含む）		年960時間以下	年1,860時間以下（連携B水準は年960時間以下）	年1,860時間以下
	・年の時間外労働時間数（休日労働を含まない）	年720時間以下			
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間（休日労働を含む）（※複数事業場の労働時間を通算して適用）		月100時間未満 複数月平均80時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年960時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年1,860時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年1,860時間以下

左記の時間数は、その時間までの労働を強制するものではなく、労使間で合意し、36協定を結べば働くことが可能となる時間であることに留意

- 時間外労働及び休日労働は必要最小限にとどめるべきであることに、労使は十分留意。
- 36協定の労使協議の場を活用して、労働時間短縮策の話し合いを労使間で行う。

✓ 36協定上は、日・月・年単位での上限を定める必要あり
✓ 対象労働者の範囲や時間外労働を行う業務の種類等も、36協定上に規定する必要あり
✓ 「臨時的な必要がある場合」について規定する場合には、健康福祉を確保する措置を36協定に規定し、実施する必要あり
✓ 「地域医療確保暫定特例水準の適用」や、「月100時間以上の時間外労働」について規定する場合には、追加的健康確保措置について36協定に規定し、実施する必要あり

(4) 情報通信業

平成 28 (2016) 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や平成 29 (2017) 年 3 月 28 日に取りまとめられた「働き方改革実行計画」において、関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされ、特に、IT 業界については、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることとされているところである。

このような状況の中、IT 業界全体が今後とも健全な発展をするためには、労働環境の改善など働きやすい職場環境を目指すことが必要である。

このため、平成 28 年度から業界団体と連携し、検討委員会の開催、企業等の実態調査、セミナーの開催、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、周知広報などを実施している。

ア　検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労働組合、経営者団体、関係省庁により構成した検討委員会を設置し、令和２（2020）年度は５回開催し、以下イ～カの取組を実施することとした。

イ　セミナーの開催

IT 企業の働き方改革を実践する企業経営者や担当者、また、企業の働き方改革を支援する社会保険労務士や中小企業診断士等を対象とした、IT 業界で働く労働者の働き方改革の推進に関するセミナーを令和３（2021）年１月にオンラインで開催した。

ウ　アンケートを通じた実態調査の実施

働き方改革関連法の施行による IT 業界の働き方に関する状況の変化や、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ことを目的に、IT 業界の企業、労働者に対してアンケート調査を実施した。アンケート調査の結果については、オの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂を行うに当たって活用した。

エ　企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング

働き方改革をより実践的に進めるための他社のモデルとなる事例を創出することを目指し、企業に対する個別訪問によるコンサルティングを実施した。

令和２年度は新型コロナウイルス感染症に伴いテレワークが IT 業界において拡大したことを踏まえて、「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」をテーマに実施した。コンサルティングの結果については、オの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂を行うに当たり、読者が実際に働き方改革に取り組む際に活用できるよう、具体的な課題・取組の事例として掲載した。

オ　「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂

令和元（2019）年度に作成したハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員

のための働き方改革へ～」について、アの検討委員会で改訂方針の検討を行い、ウの「アンケートを通じた実態調査」の調査結果及びエの「企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング」の支援結果を基に特集ページ「DX を牽引する IT 業界における新しい働き方のポイント」を作成し、改訂を実施した。

（ハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」）

カ　周知・広報

令和２年度は周知・広報として以下の活動を実施した。

① Web サイトの更新

IT 業界で働く労働者の長時間労働の問題と改善策等について、平成 28 年度に作成した Web サイト[注 19]を更新し、SNS 等による周知・広報を行った。

② インターネット広告

令和３年１月に開催したセミナー、座談会を紹介するインターネット記事広告の掲載を通じて、ハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」及び「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて」（令和元年度作成）の認知拡大を図った。

（サイトトップページ例）

注 19)「IT 業界の働き方・休み方の推進」の Web サイト：
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html

(5) 建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休２日の推進等による休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、以下の取組を行っている。

ア　働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

働き方改革実行計画（平成 29 年３月 28 日働き方改革実現会議決定）において、建設事業については、法改正による時間外労働の上限規制の一般則の施行期日の５年後に時間外労働の上限規制を適用するとされたことから、発注者を含めた関係者による協議の下、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休２日の推進などによる休日確保などに関する取組を推進するため、「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を平成 29（2017）年６月に設置した。平成 30（2018）年７月には第４回会議を開催した。

イ　建設工事における適正な工期設定等のためのガイドラインの策定

建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要であることから、平成 29 年８月 28 日に受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針（手引き）として取りまとめたガイドラインについて平成 30 年７月に改訂し、民間発注者も含め、広く周知を行った。

ウ　新・担い手３法の改正

急速な高齢化と若者離れが進む建設業では、工期を適正化し、長時間労働を是正することや、限りある人材を有効活用するなど建設現場の生産性を向上させること等が求められている。

こうした現状を踏まえ、長時間労働の是正等を通じて建設業の将来の担い手を確保し、建設業の持続性を確保するため、建設業の働き方改革の促進、建設現場の生産性向上及び持続可能な事業環境の確保等の観点から、第 198 回通常国会において、新・担い手３法と呼ばれる「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」及び「公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律」（以下「品確法」という。）が成立した。公共工事を対象とする理念法である品確法により、将来にわたる公共工事の品質確保やその担い手の中長期的な育成、確保を図るとともに、民間工事を含む全ての建設工事を対象とする閣法を一体で改正することで、民間工事までその理念の波及が進むことが期待できる。

建設業法第 34 条において、中央建設業審議会において建設工事の工期に関する基準を作成し、その実施を勧告することができるとされたことを踏まえ、令和２（2020）年７月に「工期に関する基準」が作成・勧告された。同基準について、公共工事・民間工事を問わず、周知徹底を図っている。

3.11 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

若年労働者、高年齢労働者、個々の特性に応じた雇用管理を求められることが相対的に多い障害者である労働者等については、各々の特性に応じた配慮を行う必要があることをパンフレット等で周知・啓発するとともに、以下の取組を行っている。

(1) 若年労働者への取組

（独）労働者健康安全機構が全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターにおいて、若年労働者に対してセルフケアを中心としたメンタルヘルス教育を実施しており、令和２（2020）年度は719回実施した。

また、若年労働者のメンタルヘルスケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、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、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスケアの取組事例を掲載し、周知・啓発している。

(2) 高年齢労働者への取組

令和２（2020）年３月に策定した「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）に基づき、高齢者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入や予防的観点からの労働者の筋力強化等の身体機能向上のための健康づくり等を促すとともに、高年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（エイジフレンドリー補助金）を令和２年度に新設した。

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（平成28年２月策定）や、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業･医療機関連携マニュアルを作成し、シンポジウムをオンラインで年９回開催する等により企業や医療機関等への普及啓発を実施した。また、両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターを年間3,402人養成した。

そのほか、各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいてうつ病等による休職者の職場復帰支援（リワーク支援）を実施している。休職者本人、事業主、主治医の３者の合意のもと、生活リズムの立て直し、体調の自己管理・ストレス対処等適応力の向上、職場の受入体制の整備に関する助言等を行い、うつ病等による休職者の円滑な職場復帰を支援している。

また、全国の主要なハローワーク等において、就職に関連した様々な生活支援等を必要とする求職者に対し、臨床心理士等の専門家による巡回相談を実施している。

コラム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 ～東和組立株式会社（岐阜県美濃加茂市）～

身の丈に合った工夫で「誰も置き去りにしない環境」を実現

「障害者雇用優良事業所」「日本でいちばん大切にしたい会社」の受賞や「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」の認定など、誰もが働きやすい会社として高い評価を得ているのが、岐阜県美濃加茂市にある自動車部品メーカーの東和組立だ。障害者の新規雇用を毎年続けており、ダイバーシティという言葉が一般化する前から職場環境の改善に取り組んでいる。その核となるのが、トップの「『誰も置き去りにしない社会』をつくりたい」という強い思いにある。

多様な人材が働く東和組立の工場

法定雇用率の８倍の障害者を雇用

同社は 1957（昭和 32）年、親会社である東和製作所から独立する形で創業した。自動車の揺れを軽減するために必要な部品「ショックアブソーバー」の組立、塗装、梱包を一貫して請け負い、月の生産数は約 25～27 万本に及ぶ。

障害者を最初に雇用したのは、会長が社長に就く 10 年前の 1987（昭和 62）年にさかのぼる。特別支援学校の教師から障害者の就労を依頼されたことがきっかけだった。仕事を覚えるのに３～４カ月ほどかかるものの、慣れてしまえば十分に活躍し、生き生きと働くその姿に、活躍できる場を増やすべきだと感じたという。

自社の取り組みについて説明する会長（左）と社長

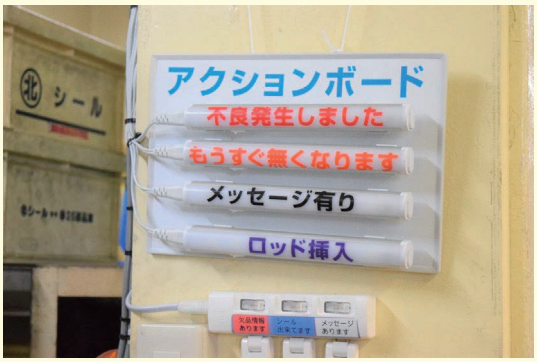
「障害のある方も働く環境さえ整っていれば十分に活躍できる。『障害者は国がお金をかけて守ってあげるべきもの』と考えられがちですが、障害者を納税者として自立させることもできるのではないかと思いました」（会長）

同社が掲げる「誰も置き去りにしない」「『出来ない！』『無理！』をなくす」という企業理念は、会長の信念を表したものだ。多様な人材が活躍できる職場を目指すダイバーシティ経営を着実に進め、障害者だけでなく、女性や外国人の雇用も増やしてきた。現在、143 人の従業員のうち障害者雇用率は 18%。これは、民間企業の障害者の法定雇用率（2.3%）の約８倍に上る。また、全体の 34%は女性で、外国籍の社員も 30%を占める。外国人はすべて正社員として雇用している。

市販品を使って働きやすい設備を自作

「『出来ない！』『無理！』をなくす」の企業理念を実現するのは、社員自らの知恵と工夫にある。「市販の物品」と「ＩＴ」を活用し、「大きな費用をかけることなく、身の丈に合った取り組みをしています」（社長）。

農業用電動台車を改造し、体力のない人でも重い部品を台車に乗せて運べるようにした。市販の昇降机を導入し、体格差によるハンディキャップもなくしている。机は地面から 70～120 センチ幅で高さを調節でき、座った状態でも組立作業を可能にした。点灯によって障害のある社員に次の行動を知らせる「アクションボード」も開発。また、手元のスイッチを押すことで回転灯が点灯し、作業中に異常があったことを周囲に知らせる仕組みも手作りした。いずれも「市販の物品」をカスタマイズして、障害のある社員がストレスなく業務に携われる環境を整えてきた。



点灯で次の行動を知らせる「アクションボード」

誰もが検査工程の仕事ができるよう内製した画像判断装置

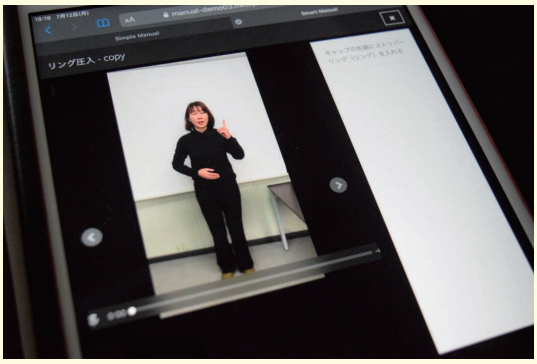
ＩＴの活用については、声が文字に変換されるアプリを導入。聴覚障害者との筆談の手間を省いた。健常者でもある程度の経験を要する検査工程にも障害のある社員が従事できるよう、ショックアブソーバーの形状、寸法、色相の不良を判断する画像判断装置を内製した。

全作業のマニュアルは、クラウド上に手話付きの動画として保存、共有している。社長は「動画で何回も確認できるようにすることで作業ミスを防ぎ、教える側と教わる側双方の負担軽減も図りました」と話す。動画の撮影や編集は社員が担当し、社員自らも出演する。一緒に働ける環境をつくるための内作は、社員の一体感にもつながっている。

・社員の取り組みを集めた「改善の門」

工場内の通路に「改善の門」と呼ばれるエリアがある。社員が提出した「改善活動報告書」がずらりと張り出されている。業務上の不具合や問題に対する改善内容を毎月末に提出。優良な報告には「会長賞」「社長賞」が贈られ、給与にも反映される。３年ほど前から始めた取り組みで、これまで 300 件ほどの提出があったという。社長は「現場の困りごとは現場でなるべく早く解決したい。社員のモチベーションアップにもなっています」と説明する。

改善活動報告書が並ぶ「改善の門」。現場も職場環境の改善に努めている



専用ソフト「シンプルマニュアル」で手話動画を共有

誰もが快適に働ける環境をつくり続けた結果、生産性の向上と同時に、社員の定着率も高まった。障害のある社員の入社 1 年後の定着率は 2016（平成 28）年が約 60%だったのに対し、2019（令和元）年は約 90%に達した。

加齢に伴う働く不安にも配慮

同社の取り組みは社内だけにとどまらない。2011（平成 23）年に NPO 法人「プラス・ワン」を設立。障害者の就労継続支援事業を行う「ワークショップむくのき」と「エムプラス」を運営している。障害者の働く場所として東和組立だけでは限界があると考えた会長が立ち上げた。自動車部品の袋詰め作業など同社の関連業務だけでなく、餃子の製造も行っており、美濃加茂市のふるさと納税返礼品としても採用されている。

「障害のあるなしに関係なく、大切なのは生きがい。誰もが誰かの役に立っていると実感しながら働ける社会を実現したい。障害のある社員には自分で稼いだお金を自由に使う喜びを知ってほしい」と会長は話す。

雇用の場を広げるなかで、これから先の課題として感じているのが、「障害のある社員の加齢に伴うセカンドステージの向き合い方」（会長）だという。きっかけは、知的障害のある 40 代の社員からの「働くのがつらい」という相談だった。知的障害者は 50 歳前後で能力面に不安を感じるケースが多くみられるという。同社では、障害のある社員が退職の意思を示した場合、時間をかけて退職後の生活について考え、社員の家族も納得した状態を作ることを心がけている。本人が退職の意思をもっていても、家族が納得していないケースもある。障害者就業・生活支援センターなどに相談しながら、各種制度を家族にも案内するなどし、本人や家族の退職後の不安を取り除くよう努めている。

会長は「今後は障害者雇用の『入り口』だけでなく、『出口』について考えるケースが増えると思います。障害のある社員の要望を聞きながら、一人一人にベストな形で退職までの道筋を作る『ステップダウン』のモデルケースを示していきたい」と力を込める。

同社の「障害者を納税者にする」という姿勢は、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」が示す 17 の分野の一つである「貧困をなくす」に当たるものだ。今後は SDGs の取り組みも積極的に進めていきたいという。「誰も置き去りにしない」社会を実現するため、挑戦し続けていく。

東和組立株式会社
ホームページ　https://towakumi.co.jp/

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

ア　国家公務員の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進について

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成４年 12 月９日人事管理運営協議会決定）、「採用昇任等基本方針」（平成 26 年６月 24 日閣議決定）、「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取組指針」という。）、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」（平成 30 年 12 月７日人事院職員福祉局長通知）、平成 31（2019）年４月に施行された超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則 15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の規定等に沿って、一層の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組んできた。

一方、内閣人事局が令和２（2020）年 10 月及び 11 月に実施した在庁時間の調査では、霞が関の長時間労働の実態、特に若手職員に負担が偏っているという実態が明らかになった。また、内閣人事局が令和元（2019）年度に実施した職員アンケート調査では、働き方改革の観点で国会関係業務の効率化を求める本府省等職員が約４割に達した。このようなこと等を踏まえ、令和３（2021）年１月 29 日に取組指針を改正し、職員の心身の健康確保及び仕事と生活の両立には長時間労働の是正が不可欠であるとの認識の下、改正後の取組指針及び取組指針に基づき各府省等が策定した取組計画により、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している。

人事院は、平成 31 年４月から、人事院規則 15―14 により、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、１年について 360 時間、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）においても 720 時間などと設定した。大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対しては、これらの上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、各省各庁の長は、原則として翌年度の９月末までに、上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。令和元年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、他律部署では定員の 8.7％、他律部署以外の部署では定員の 6.6％であった。このうち、本府省の他律部署においては定員の 15.7％が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。人事院は、各府省の令和元年度における要因の整理、分析及び検証の状況に関する報告を踏まえて各府省に対する指導を行い、あわせて、その状況を整理し、人事院のホームページにおいて令和３年３月に公表するとともに、超過勤務の更なる縮減に向けた取組を促進する観点から各府省に共有した。

イ　国家公務員の心の健康づくり対策について

国家公務員においても、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の６割を超える状況が続いており、職員の心の健康づくり対策が重要な課題となっている。

人事院では、こうした状況を踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年勤務条件局長通知、平成 29 年８月改正）に基づき、心の健康づくり研修の充実・

強化、ガイドブックによる職員の意識啓発、セルフケアに関する自習用教材の配付など職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んでいる。また、平成 27（2015）年 12 月に、心の不健康な状態を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入し、平成 28（2016）年 11 月には、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進を図るため、「「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成 28 年職員福祉局長通知）を発出しており、各府省の担当者等に対して職場環境改善の手法等に関する研修を実施している。各府省では、ストレスチェックを活用した集団分析を実施（令和元年度は本府省において 40 府省中 39 府省が実施）し、また、その結果を管理監督者にフィードバック（令和元年度は本府省において 40 府省中 27 府省が実施）して職場の課題を明確化すること等により、職場環境改善に積極的に取組むよう推進している。さらに、人事院では、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント予防を含めた職場環境改善の方策について、心の健康づくりの専門家によるワーキンググループにおいて検討を進めている。

内閣官房内閣人事局では、令和３年３月に「国家公務員健康増進等基本計画」（平成３年３月 20 日内閣総理大臣決定。以下「基本計画」という。）を一部改正し、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に関する研修の受講を必修化した。また、基本計画に基づき、各府省の管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境づくりの取組や職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、メンタルヘルスセミナーを行っている。さらに、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理者等に対し、メンタルヘルスに関する知識の習得及び理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を行っている。

ウ　国家公務員のハラスメント防止対策について

人事院では、「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書を踏まえ、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）を令和２年４月１日に公布して同年６月１日から施行した。同規則では、パワーハラスメントの禁止や、その防止等のための各省各庁の長の責務、研修等の実施、苦情相談への対応等を規定した。また、同規則の制定に併せて、人事院規則 10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）及び人事院規則 10－15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）についても、注意義務規定を禁止規定に改める改正を行った。これらの人事院規則に基づき、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材の改訂や、パワーハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた研修動画の作成を行って各府省に提供するとともに、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーをパワーハラスメントに関する苦情相談対応について内容を充実させて開催し、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう支援を行った。

内閣官房内閣人事局では、基本計画において、幹部職員、課長、室長、課長補佐、係長等へ昇任した際にハラスメント防止に関する研修の受講を必修化した。また、基本計画に基づき、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任幹部職員、新任課長級職員、新任管理者等に対し、ハラスメント防止に関する知識の習得並びに理解の徹底を図るため、ｅ-ラーニングによる講習を行っている。

エ　国家公務員のその他の健康増進対策の推進

過労死等の原因となる脳血管疾患、心臓疾患を予防する観点から、基本計画に基づき、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断結果や健康スコアリング等のデータを活用した健康増進対策の推進を実施している。

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

ア　地方公務員の長時間労働の是正に向けた取組

地方公務員の長時間労働の是正については、「地方公共団体における時間外勤務の縮減等について（通知）」（令和３年２月３日総務省自治行政局公務員部公務員課長・女性活躍・人材活用推進室長・安全厚生推進室長通知）において、時間外勤務の上限規制制度の整備、上限時間を超える時間外勤務に係る要因の整理・分析・検証、職員の勤務時間の適切な把握による時間外労働の削減について、総務省から地方公共団体に対し助言を行っている。

また、「「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和２年 12 月 21 日総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）において、労働基準監督機関の職権を有する人事委員会等は、監督権限の範囲内の職員の勤務条件について、適切に監督指導を実施するよう、総務省から人事委員会等に対し助言を行っている。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応については、「新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けた職場における対応について」（令和２年 12 月８日総務省自治行政局公務員部公務員課長・女性活躍・人材活用推進室長・安全厚生推進室長通知）において、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、あわせて、適切な勤務時間管理にも留意する旨、総務省から各地方公共団体に対して周知している。

イ　地方公務員の過重労働による健康障害の防止対策

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から助言を行っている。

ウ　地方公務員のメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し助言を行っている。

また、全国的な会議や各種研修会等において、過労死等防止対策のみならず、安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策等の労働安全衛生全般について、総務省から地方公共団体に対し助言等を行っている。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応については、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、総務省から地方公共団体に周知を行っている。

エ　地方公務員の働き方改革

地方公共団体においても長時間労働の是正をはじめとする働き方改革は経営上の重要な課題となっている。総務省では、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、以下の取組を実施した。

① 働き方改革の積極的な取組を要請
各地方公共団体に対し、「令和２年度働き方改革推進強化月間について」（令和２年６月29日総務省自治行政局公務員部長通知）を発出し、時差出勤、テレワークの推進、年次休暇の取得促進及び「ゆう活」の実施等の働き方改革の取組の推進を要請した。

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
働き方改革の推進手法について、自治体職員間の意見交換を通じた検討を行い、その結果を報告書に取りまとめた。

③ 働き方改革への意識醸成に資する研修の実施
男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるため、自治大学校の各研修課程において「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施した。

④ 先進的な取組事例の紹介
地方公務員のワークライフバランス推進に向け、テレワークの活用をはじめとする働き方改革に資する先進的な取組事例の紹介など、情報発信の充実を図った。

オ　警察職員に対する取組

警察職員については、重大事件の捜査や大規模災害への対応に従事するなどして、過重な負荷に起因する健康障害が生じるリスクが高いことから、警察庁では、都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示し、過重な負荷に起因する健康障害を防止するための対策の充実を図っている。

カ　消防職員に対する取組

消防職員については、火災等の災害現場などで、悲惨な状況や恐怖を伴う体験に直面すると、精神的ショックやストレスを受けることがあり、これにより、身体、精神、情動又は行動に様々な障害が発生するおそれがある。

消防庁では、平成24（2012）年度に東日本大震災における消防職団員の惨事ストレスの状況等を踏まえ、消防本部等における対策に関する実態調査及び分析を行った。この結果を踏まえ、消防職員等に対する惨事ストレス対策に関する教育及び普及・啓発、消防職員等の家族への惨事ストレスの周知・理解の促進などの取組を進めている。