

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4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か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4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

11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、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、オンライン新聞広告（全国紙5紙、地方紙3紙）、Web広告、SNSへの掲載、大型ショッピングセンターでの館内放送の実施により周知・啓発を実施した。

ポスターについては、「しごとより、いのち。」のキャッチコピーを用いたものとし、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、「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示し、高速道路のサービスエリア・パーキングエリア及び大手建設現場のデジタルサイネージに同ポスターのデータを掲出した。

Twitterでは、「駅に貼ってて身に染みた」「感慨深い」などのコメントとともにポスターの写真が多数投稿された。



(駅構内に掲出されたポスター)



(過労死等防止啓発ポスター (令和4年度))

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促進、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のための取組、⑦新しい働き方の導入、⑧相談体制の整備等の8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た。

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。

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"/> ない又は少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務(夜勤, 交代, 定時の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	
3. 出張に伴う負担(出張・出張時間・出張の頻度)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	
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・仮眠の時間確保及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	
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 深夜勤務の頻度や勤務時間などから算出してください。深夜勤務は、深夜勤務時間(午後10時～翌朝5時)の1時間以上を勤務するものを指します。
※2 身体的負担(腰痛・肩こり・頭痛・めまい・目眩・吐き気・嘔吐・下痢・便秘・アレルギー等)を指します。

【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の点数(0~7)を求めてください。

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

※ 勤務の状況や自覚症状の両方がある場合は負担の点数は高く見積もってください。

あなたの仕事による負担の点数は 点(0~7)

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. 落ち鬱かない	<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、強い緊張に襲われる	<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. へたとだ(頭痛を伴う)	<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. 黒い点や熱くついたりした肌をを感じる	<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)
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

(過労死等防止啓発パンフレット(令和4年度)(抜粋))

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た。

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、産業保健総合支援センター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。

(過労死等防止啓発リーフレット(令和4年度))

新聞広告については、「過労死等防止啓発月間」である令和4年11月1日からの1か月間、全国紙5紙及び地方紙3紙のオンライン版に、約2,100万回広告を掲載した。

Web 広告については、令和 4 年 11 月に、Yahoo! のディスプレイネットワークに約 2,600 万回広告を表示させるとともに、Yahoo! 及び Google の「過労死」をキーワードとした検索連動型広告、特定の業種をターゲットとした広告を配信した。

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 並びに厚労省人事労務マガジンにより、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。



(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))



高速道路 SA に掲示されたポスター画像



(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。

様々な機会を捉えて制度の周知を図っており、令和 4 年度は新たに 11 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5 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、すべての働く者の立場から、賃金・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。とりわけ、「過労死等ゼロ」実現に向けた取組を重要課題と位置づけ、多様なツールやメディアを作成・活用しながら、職場における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、政府や経営者団体等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。

「過労死等ゼロに向けた取組み」特設サイト：

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

過労死等防止啓発月間の取組

連合は、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、さまざまな取組を行っています。令和4年の啓発月間では、過労死等ゼロに向けたチラシ・チェックリストの作成、機関誌やSNS等での情報発信、全国一斉の街頭宣伝活動などを通じて「過労死等ゼロ」実現の重要性についての周知・啓発に取り組みました。

特に、機関誌『月刊RENGO』（2022年11月号）では、「過労死等ゼロに向けた労働組合の役割」という特集を組み、有識者インタビューを通じて、職場の仲間への「日頃の声かけ」や「思いやりのある行動」の重要性を発信し、現場を熟知している労働組合のさらなる取組を呼びかけました。また、同特集には「全国過労死を考える家族の会」からもメッセージを寄稿いただきました。

「働く悩み」に寄り添った運動の展開と政策実現に向けた取組

連合は、「なんでも労働相談ホットライン」（0120-154-052）をはじめ、連合ホームページやLINE、チャットボット「ゆにボ」などを通じて、働くことに関する相談を受け付けています。

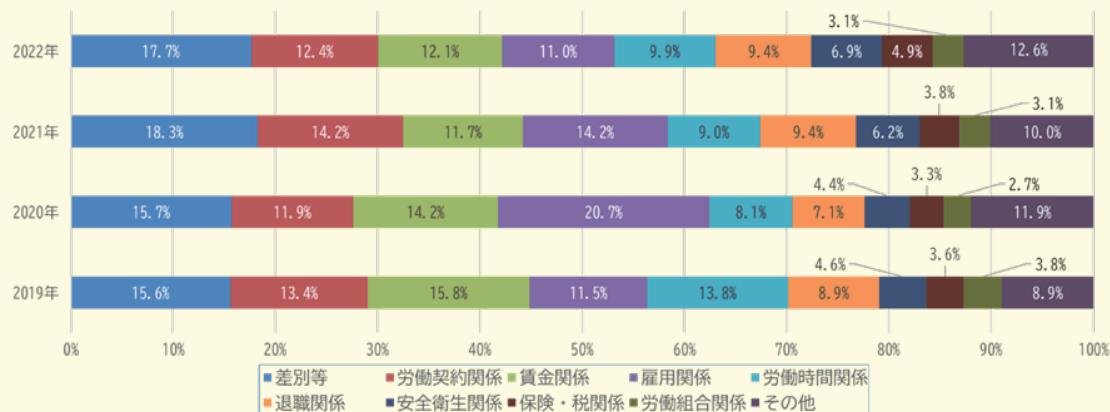
令和4年は約17,000件の労働相談がありました。電話相談では、ハラスメントや嫌がらせなど「差別等」に関する内容が最も多く、次いで配置転換などの「労働契約関係」や「賃金関係」となっているほか、「労働時間関係」も引き続き一定割合を占めています。労働相談においては、「人手不足による長時間労働が続いている」、「長時間残業によって心身に不調が生じているようで、気がかりである」といった本人や家族からの切実な悩みや訴えが数多く寄せられています。



【2022年過労死等防止啓発月間チラシ】

連合は、上記の労働相談や連合に加盟する組織を通じて把握した職場の実態を踏まえ、政府・政党や行政機関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、過重労働対策や、職場におけるメンタルヘルス対策の取組など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。

また、(一社)産業カウンセラー協会が、世界自殺防止デー(9月10日)と自殺予防週間(9月10～16日)にあわせて毎年実施している「働く人の電話相談室・SNS(LINE)相談室」にも、連合は平成19年の開設時から継続的に協力しています。



【連合「なんでも労働相談ホットライン」令和4年集計における相談内容割合】

働く人のための「働き方の見直し」に向けた社会的な運動

連合は、構成組織・地方連合会と連携して、誰もが安心して働き続けられる職場の実現のため、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組を進めています。

長時間労働を是正し、すべての職場でより良い働き方を実現していくためには、36協定の適切な締結と過半数代表制の適正な運用が不可欠です。連合は、3月6日を「36(サブロク)の日」として記念日登録し、毎年「Action!36」キャンペーンを展開しています。令和5年は、有識者へのインタビュー動画をはじめ、SNSでの情報発信、各地域での街頭宣伝活動などを通じて、36協定の適切な締結による長時間労働の是正を進めることの重要性についての周知・啓発を行いました。また、働き方の継続的な見直しを進めることが重要であることから、各職場における日常的な職場の点検活動の重要性についても組織内外に発信しました。

春季生活闘争における取組

春季生活闘争においては、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、労使による協議や話し合いが行われています。2023春季生活闘争では、労働時間の適正な把握・管理や、年次有給休暇の取得100%をめざした計画的付与など、長時間労働の是正に向けた労使の取り組みが前進しています。

【2023春季生活闘争職場点検・周知啓発用チラシ】



過労死等ゼロ実現に向けた労働組合の取組の重要性

過労死等をなくすためには、政府や企業による取組だけではなく、職場の実態を把握している労働組合の役割が重要と考えています。連合は、職場から過労死等を出さないために、今後とも労働組合としての取組を一層強化し、すべての働く者の心身の健康を守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6 働き方改革の深化に向けた経団連の取組

経団連では、平成28年度から会員企業の働き方改革を推進しています。令和4年度は、インプット（労働投入）を削減する「働き方改革フェーズⅠ」推進活動を継続しつつ、以下のとおり、アウトプット（付加価値）を増大し、エンゲージメントを向上させる「働き方改革フェーズⅡ」に軸足を置いた活動を推進しました。

(1) 過重労働防止対策セミナーの開催

令和4年11月に「過重労働防止対策セミナー」を開催し、企業の人事・労務や安全衛生担当者など約240名が参加しました。

同セミナーの冒頭、小路明善・経団連副会長・労働法規委員長があいさつし、「社員の安全と健康の確保は企業の責務であり、過労死や過労自殺は絶対にあってはならない」と強調しました。

続いて、政府の「過労死等防止対策推進協議会」の専門家委員を務める川人博弁護士（川人法律事務所）、同専門家委員の木下潮音弁護士（第一芙蓉法律事務所）、「労働政策審議会安全衛生分科会」の委員である増田将史イオングループ総括産業医（イオン）——の3名が、過重労働防止対策に向けた問題提起を行いました。

そのうえで、池田祐一・経団連労働法規委員会労働法企画部会労働時間制度等検討ワーキング・グループ座長の司会のもと、①長時間労働、②ハラスメント、③海外出張者・赴任者——をテーマに、上記3名によるパネルディスカッションを行い、企業に求められる取組を中心に、示唆に富んだ議論を行いました。

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/1215_09.html

(2) 職場のハラスメント防止セミナーの開催

職場のハラスメントのない安心・安全な職場づくりに向けて、相談窓口が果たす役割は重要です。このため、ハラスメント相談窓口の周知やその対応をテーマに、令和5年2月にセミナーを開催し、企業の人事・労務担当者約400名が参加しました。

当日は、職場のハラスメント防止に積極的に取り組まれている凸版印刷株式会社と花王株式会社のご担当者から、それぞれの取組事例をご紹介いただくとともに、小鍛冶広

道弁護士（第一芙蓉法律事務所）から「ハラスメント調査・対応の実務」をテーマにご講演いただきました。

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2023/0223_10.html

（3）長時間労働につながる商慣行の是正

経団連は、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、下請取引の適正化等を会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。

こうした中、民間企業の官公庁等との取引（GtoB）においては、ペーパーレスやはんこレスによる改善はみられるものの、依然として長時間労働につながる商慣行が存在するという会員の声を踏まえ、令和4年10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。



本要請は今回で3回目となりました。要請内容は前回同様、①取引全般、②契約成立前、③契約締結・履行時——に分類した上で、具体例として、提出書類の簡素化・ペーパーレス化、年間を通じた発注量の平準化、追加作業を生じさせないための具体性を備えた仕様書・要件定義書の作成、発注内容変更時の納期の見直し・料金への反映などを改めて要請しました。

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/1103_08.html

（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4年度は568の高等学校等において、約57,520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4年度は、全国の高等学校で55回、大学等で39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4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297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

中学校・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年度から、国の事業として開始し、7年目となる令和4年度においては、全国で195回の講義を行い、15,013人が参加した。

(5) 労働法教育に関する支援対策事業

高等学校、大学等の教職員や自治体等が労働関係法令を学生等に教える際に活用できる指導者用教材を作成し、全国の高校、大学、自治体等に配付（平成28年度高校教員等向け、平成29年度大学教職員等向け、平成30年度自治体等向けに作成・配付）するとともに、実際の授業等での活用を推進するため、当該資料を用いた労働法の授業等の実際の進め方に関する指導者向けセミナーを全15回開催するなど、学生等が労働関係法令に関する知識を適切に習得できるよう、高等学校や大学の職員等に対する支援を実施した。また、令和3年度に、医学生向けに労働関係法令を教えるための指導者用資料を作成し、令和4年度には医学生向けに労働法講義を実施する大学医学部へ講師派遣等を実施するなどの支援も行った。

(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 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 10,653 人（令和 5 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」^{注 5)} を運営している。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学習用クイズアプリ「労働条件 (RJ) パトロール！」^{注 6)} を配信しており、令和 4 年も、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 7

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 ～7年目の令和4年度は195回で15,013人の生徒たちが受講～

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等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。

授業としては、過労死のご遺族等から、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う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い、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。

事業開始から 7 年目の令和 4（2022）年度は全国で 195 回（内訳は中学校 13、高等学校 82、中学・高等学校合同 2、特別支援学校 1、専門学校 26、短期大学 1、大学・大学院 70）で、15,013 人の生徒・学生が受講しました。

娘さんを亡くした大阪府の過労死遺族の方の講師体験記を、以下にご紹介します。

過労死防止啓発授業の講師を体験して

～伝えていく大切さ～

大阪過労死を考える家族の会 会員

私は令和 4 年 11 月、大阪府内の私立高校で初めて啓発活動に参加をさせていただきました。

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/>

注 6) 学習用クイズアプリ「労働条件 (RJ) パトロール！」ダウンロードサイト：

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/top.html>

娘を亡くして常に心に決めていたことは、娘のような辛いことがあってはならない、そのためにもその思いを伝えていこうということでした。しかし、実際に依頼を受けて原稿を書き出すと、当時の娘の辛い様子がよみがえり、母親として助けられなかったことが辛く、悲しみとやり切れない思いで一杯になりました。でも、このように啓発活動に参加することで私のような思いをする母親をなくしたいと思いました。啓発授業に参加している生徒は皆さん大切な息子や娘なのです。

高校3年生を前にしてきちっと私の思いが伝えられるか不安もありましたが、生徒の皆さんを見ると娘のハツラツとしていた学生時代を思い出し、娘の友人達に話しかけるような感覚で話をしました。

感受性豊かで受験前の生徒さんを対象にするため、話す内容も強い衝撃を与えないように、その中でも将来自分や周囲の人達が労働災害にあわないように一つでも話した内容が残ってくれたらと思ひまして娘が受けた辛い体験を話しました。

私の一人娘は平成28年1月4日に自ら命を絶ちました。

真面目で責任感が強く友人達に慕われていた娘が職場の環境やハラスメントで命を落としてしまった現実を話しました。

娘は職場での悪環境とそれが原因となったうつ病とも闘いながら仕事をして、心をむしばみ最後には若くして自ら死を選ぶしか選択肢がないほど、当時の彼女は追い詰められていたのです。これは特別なことではなく誰にでも起こり得る労働災害です。生徒さんには衝撃もあったかも知れませんが、今後、社会に出てから被害者にならないように、また助けられる人になって欲しいとの思いで実際にどのような悪環境でハラスメントがあったかを具体的に話をしました。すると徐々に生徒さんの表情が変わっていくのがわかりました。生徒さんの多くが女性で身近に感じて思いが重なったのだと思います。

特に、その職場で娘になにが実際にあったのか、真実を知りたいと行動したときに娘の友人がすぐに「過労死110番」に連絡を取ってくれて、とても力になって支えてくれて今の私がいます。生徒さんには自分や友人が被害にあったなら声を上げてほしいとお願いしました。

ある弁護士の先生が「親を亡くすことは過去を無くすこと、配偶者を亡くすことは現在を無くすこと、子供を亡くすことは未来を無くすこと」と話されたことが忘れられません。

親にとっては子供そのものが未来です。未来を奪われる辛さを増やさない社会になってほしい思いで今後も活動を続けていきたいと思ひます。

(岩城 稯・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」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4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33,218事業場に対して重点監督を実施し、42.6%に当たる14,147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272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97件（35.7%）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57回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。



11月1日・2日・4日・5日は、過重労働相談受付集中期間です
都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働者情報ホットライン」にご相談ください。
労働者情報ホットライン
0120-811-610
※ 月～ 17:00～21:00
※ 土曜 9:00～21:00

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

(過重労働解消キャンペーンポスター
令和4年度)

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に、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、上記3.1(2)に記載したパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、事業者の取組として、労働時間を削減して、労働者の健康管理に係る措置を徹底することや、労働者に必要な睡眠時間を確保し、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んだほか、労働者の取組として、労働者自身も睡眠時間の確保や健康管理を意識する内容とし、これらについて周知啓発を行った。

加えて、平成26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」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4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。

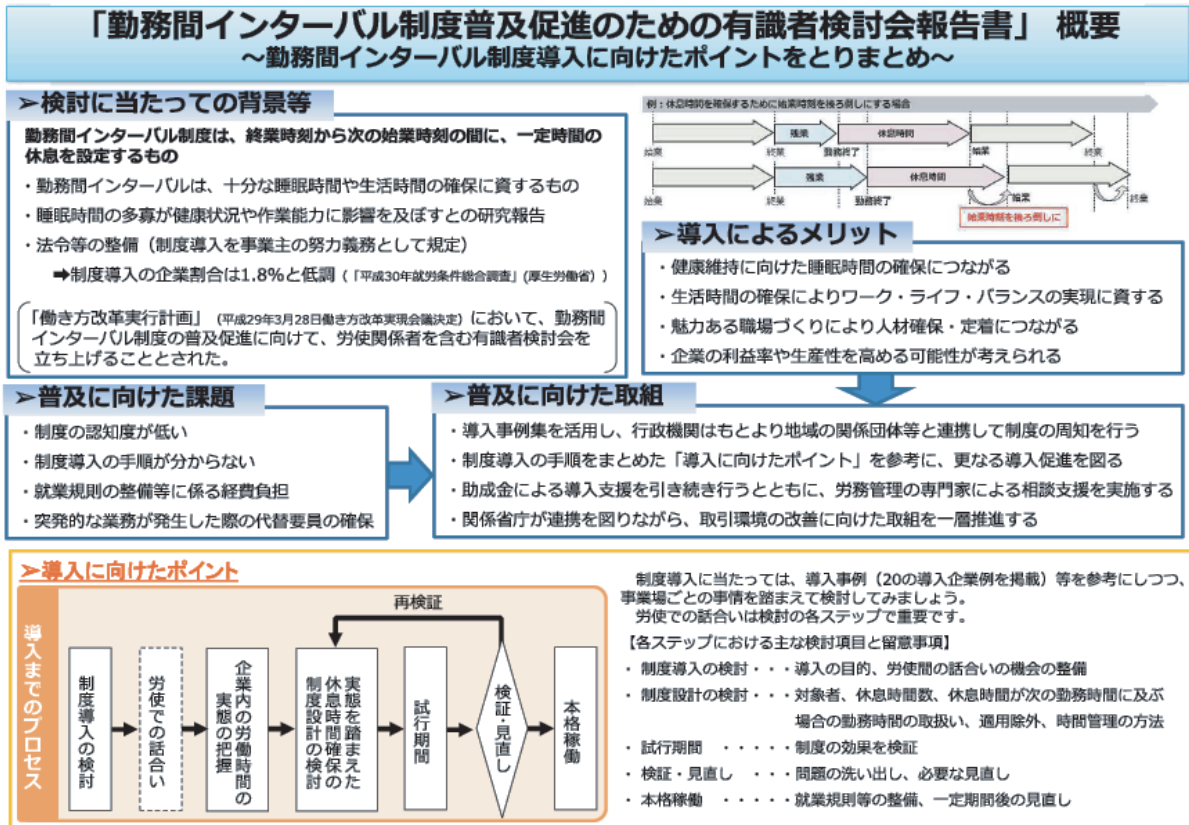
労働者数 30 人以上の企業のうち、

- 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)。

厚生労働省においては、平成 29 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 月に報告書の取りまとめを行った。

また、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、建設業版、高齢者福祉・介護事業種版に加え、令和 4 年度には、食料品製造業種版を作成し、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。

これに加え、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 4 年度には 180 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 17,200 件となっている。



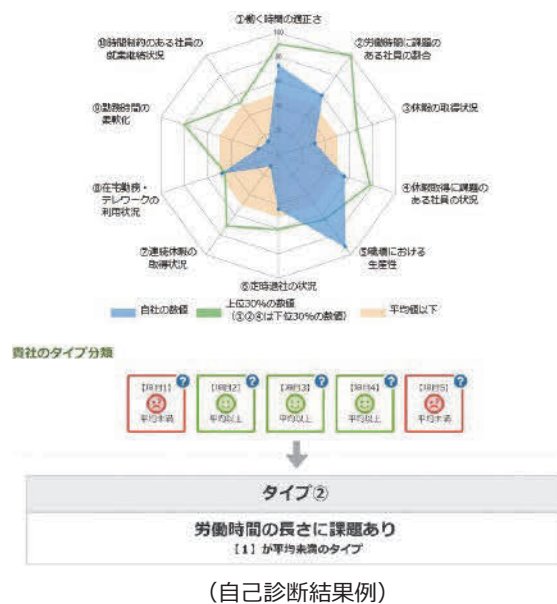
3.6 ▶ 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

(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、令和4年度は、業界及び地域のリーディングカンパニー 414社を訪問し、各企業のトップに直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを実施した。

(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7)}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情報発信している。



(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4年11月に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4年12月から令和5年3月にかけてYouTubeにてシンポジウムの動画を配信した。

注7) 「働き方・休み方改善のポータルサイト」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4年度は、次のとおり広報を実施した。



(時季を捉えた年次有給休暇取得促進ポスター（令和4年度）)

- ・ 都道府県、労使団体（217 団体）に対する周知依頼
- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」による周知
- ・ インターネット広告、ポスターの駅貼り広報（705 か所）、新聞広告
- ・ 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) 地域の特徴を活かした休暇取得促進

各地域のイベント等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を促進するため、各地域の特色を活かした年次有給休暇取得促進のためのポスター・リーフレットを作成し、労使団体等を通じて周知することで、各地域における休暇取得促進の機運醸成に取り組んだ。

コラム 8 過労死等防止対策推進事業を受託したことによる意識の変化

愛知県名古屋市と東京都中央区に拠点を持つ株式会社プロセスユニークは、紙に印刷するための“版”を作る、いわゆる「製版業」を営む会社として昭和47年に設立され、令和5年1月に創業から51年を迎えた歴史ある企業だ。同社は、二代目社長の機転と自由な発想、そしていくつかの「出会い」によって、印刷不況の荒波を乗り越えてきた。さらに、その中で労働時



間の問題にも正面から取り組み、労働環境を改善してきたという。今回は、同社が厚生労働省の業務に関わっていく中で徐々に変化していった様子を、社長自らに振り返ってもらった。

長時間労働が当たり前だった製版主体の時代

「製版業から始まって、今では催事事業（コンベンション事業）が売り上げの7割を超えています。ここ20年足らずの出来事に自分でも驚いています」。平成19年にイベント業務の入札に参加し、以来地道な努力を重ねて、平成28年に「過労死等防止対策推進法」に関わる事業の受託に至る。「ご存じのように、今では誰もが簡単に印刷できる世の中です。版をこしらえて印刷機を回して……なんて、遠い昔の話になりました」と話す社長。パソコンの登場と普及が同社の生命線を脅かしたのは確かなようだが、そこから一足飛びに事業変革があったわけではない。



「印刷用の版を作る業務ではなく、印刷そのものの業務を強化した時期もありました。ただ、印刷用の最終版に対する依頼元のチェックが終わるまで帰るに帰れない日々は相変わらず。文字どおり朝から晩まで、社員が寝袋持参なんてこともざらでしたよ」と、同社では当時、長時間労働が常態化していたという。しかし、業界全体が同じような労働環境であったことから、社長以下全員がおかしいとは思っていなかった。そうした日々に変化が訪れるのは、サポートとして展示会の仕事に携わったことがきっかけだ。

異業種への事業転換と貴重な「出会い」

新しいことが好きだということもあり、「これ、おもしろいかな？」と、協業先と連携しながら展示会用のチラシづくりなどを手がけた。ここで初めて、「自分たちのペースでできる」仕事に巡り会うことになる。時を同じくして、印刷業界に先行きの不安が漂い始めていた頃である。



「このままではじり貧、これまでの知識や経験も生かせるし、労働環境の改善も実現できるのではないか」と、ここで大きく舵を切った。この機転が、その後の同社の有り様を変えていくことになった。

チラシづくりから事務局代行、展示会だけではなくシンポジウムの運営など、これまでの経験を生かしながら、着実に異業種参入への道を歩いていく。自分の裁量でこなせる仕事が増えていくことで、拘束時間が長かった労働環境も改善され、はじめは戸惑っていた従業員たちも、徐々に新しい仕事に慣れていった。そして、イベント業務参入から9年目となる平成28年に、厚生労働省の「過労死等防止対策推進法」に関わる事業と出会うことになる。当時は「またひとつ国の委託事業の仕事をするようになった」く

らしい気持ちだったという社長だが、この仕事が深く労働問題を考える契機となり、同社従業員の意識も変わり始めた。

悲痛な叫びをきっかけにした労働環境のさらなる改善

きっかけは、過労死で遺族の体験談だったという。「とにかく衝撃的でした。マスコミ報道で“過労死”という言葉はもちろん知っていましたが、上辺だけで何も知らなかったのだと痛感しました。とても生々しかった記憶があります」と当時を振り返る。異業種への転換によって、残業も少なくなり、個人個人がスケジュールを立てながら仕事をこなしている。さらに、過労死をはじめとした労働問題に向き合う事業に携わることで、結果として労働時間に対する認識も改まり、有給休暇の取得率も大幅に向上したという。

「最近、長時間労働によるものではなく、様々なハラスメント・いじめなどが引き金となる労働問題が多いと感じています」。日本全体が適正な労働時間で働く社会に成熟していく中で、いまだなくならない過労死等の労働問題に、社長はこう話す。確かに労働時間も適正化されて、従業員の有給休暇取得率も悪くない。ただ、社長の脳裏には「社会問題となっているセクハラ・パワハラ・モラハラ……プロセスユニークは大丈夫なのか？」が繰り返し響いていた。そこで、二の矢となったのが“社長との個人面談”である。「どう？何か言いたいことがあったら遠慮なく話して」と、従業員一人ひとりとゆっくり時間をかけて“語り合う”という。半年に一度ではあるが、こうした新しい取り組みは、「社内の風通しがよくなった」と従業員にも好評である。もちろんハラスメントが原因と思われるトラブルも無いという。

「うちのような規模だからできたことばかり」と謙遜するが、臨機応変に時代に対応してきた同社は、これからも難局を乗り越えていくことだろう。その根底には、改善された労働環境から生まれたみずみずしい労働力が存在する。厚生労働省の案件に対して、「どこか胸を張れる仕事をしている自分たちが、時々誇らしく思えるときがあります」と語る社長。社名のとおりユニークな発想で明るい未来を切り開いてきた軌跡は、多くの企業を勇気づけてくれることだろう。



(株式会社プロセスユニーク)

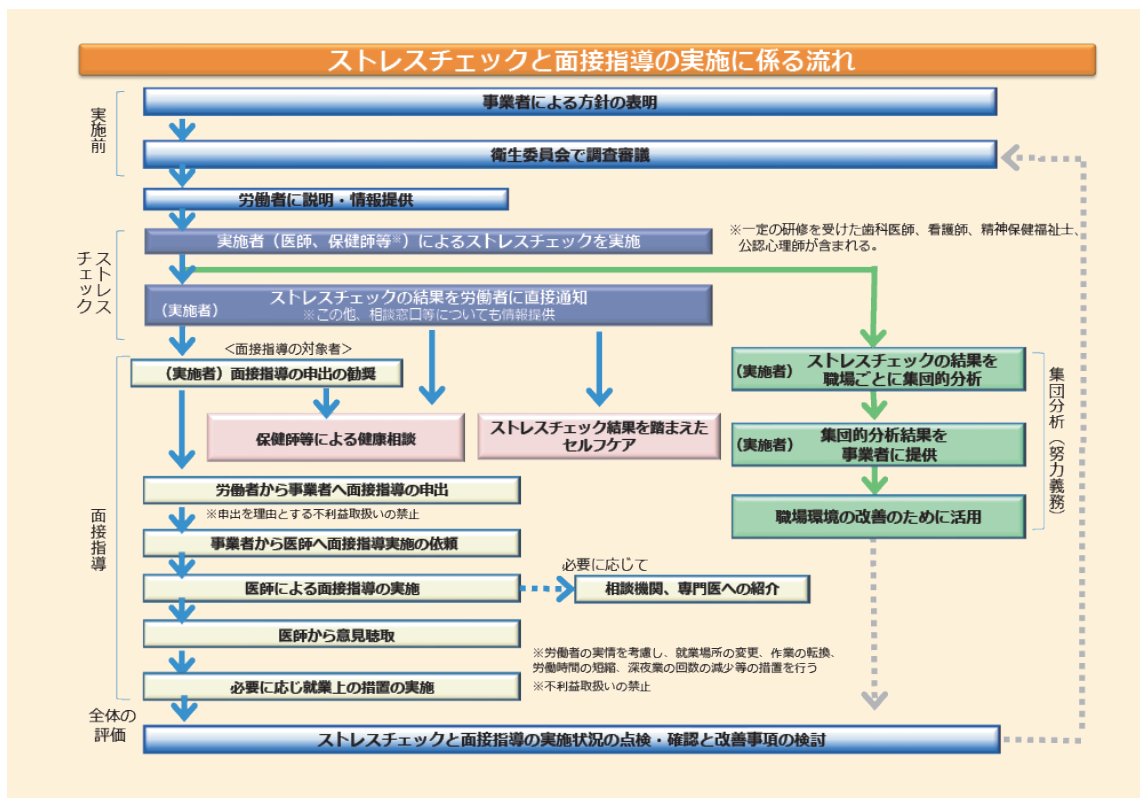
ホームページ <https://www.p-unique.co.jp/hp/index.html>

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82.2%（令和4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4年度は710件（令和3年度は629件）、うち自殺件数（未遂を含む。）は67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63.4%（50人以上の事業所では91.1%）と6割程度にとどまっている（同調査）。

第14次労働災害防止計画においては、「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。」「使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。」をアウトプット指標、さらに「自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。」をアウトカム指標に位置づけ、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できるよう、「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、独立行政法人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。

また、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

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)

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。「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相談窓口も設置している。

メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供の機会の1つとして、平成29年度から「職場のメンタルヘルスシンポジウム」を開催しており、毎年度テーマを設定し、基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションなどを実施している。令和4年度は、「管理監督者をいたわる組織づくり」をテーマとした。シンポジウムの内容については、「こころの耳」で動画を公開し、周知している。

そのほか、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。



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/>

健康のための一歩を踏み出そう!

プラス・テン +10 から始めよう!

今より10分多くからだを動かすだけで、健康寿命をのばせます。あなたも+10で、健康を手に入れてください。

18歳~64歳 アラス・テン +10で 目指そう!

元気にからだを動かしましょう。1日60分!

新カテゴリーやスポーツなどが含まれると、なお効果的です!

65歳以上 じっとしていません。1日40分!

1 気づく!

からだを動かす機会や環境は、身の回りにたくさんあります。それが「いつなのか?」「どこなのか?」、ご自身の生活や環境を振り返ってみましょう。

いつ? どこで?

3 達成する!

目標は、1日合計60分、元氣にからだを動かすことです。高齢の方は、1日合計40分が目標です。これらを通じて、体力アップを目指しましょう。

18歳~64歳 運動で体力アップ

1日8,000歩が目安です

65歳以上 じっとしている時間を減らして、1日合計40分は動きまわろう

2 始める!

今より少しでも長く、少しでも元氣にからだを動かすことが健康への第一歩です。+10から始めましょう。

歩幅を広くして、速く歩いて+10!

ながらストレッチで+10!

歩いたり、自転車で移動して+10!

4 つながる!

一人でも多くの家族や仲間と+10を共有しましょう。一緒に行うと、楽しさや喜びが一層増します。

一緒に楽しく!

あなたは大丈夫? 健康のための身体活動チェック

スタート

毎日合計60分以上、歩いたり動いている

No Yes

運動習慣がある No Yes

同世代の同性と比較して歩くスピードが速い No Yes

同世代の同性と比較して歩くスピードが速い No Yes

このままではあなたの健康が心配です。いつ、どこで+10できるか考えてみましょう!

目標達成まで、あと少し!無理なくできそうな+10を始めましょう!

目標を達成しています。+10で、よりアクティブな暮らしを!

素晴らしいです!一緒にからだを動かす仲間を増やしてください。

1 気づく! 2 始める! 3 達成する! 4 つながる!

*1日60分以上の歩いたり動く時間を2日以上、1年以上継続して行っている。

コラム9

【企業の取組】産業医等の産業保健スタッフの積極的な関わりによるメンタルヘルス対策の取組事例～富士通ゼネラル（神奈川県川崎市）～

空調機、情報通信・電子機器製造の株式会社富士通ゼネラルは、神奈川県川崎市の本社を中心に、国内外に開発拠点や生産拠点を展開、海外にも販売子会社などを持ち、単体で1,729名、グループ全体で8,335名（令和5年3月現在）が在籍する大手メーカーだ。

全員面談で状況を把握

平成29年には、「社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に「快適で安心な空間」を提供する企業として、「いきいきした職場」で、社員一人ひとりが、健康で「しあわせ」と「よろこび」を実感できる持続的企業へ」とする「富士通ゼネラルグループ健康宣言」を斎藤悦郎社長自らが発表。「健康経営」の取組をスタートした。

社長直轄で、健康経営推進部と人事統括部、健康保険組合による「健康経営推進会議」を発足して、社全体で健康経営の推進に取り組む。その中でも、人事統括部内に置かれた健康管理センターでは、常駐の産業医や保健師などの医療スタッフが様々な活動を行っている。



<社員全員面談は産業医ら医療スタッフが対応する>



<「社員の健康と幸せのためにメンタルヘルスが重要」と語る人事部長>

会社の取組として特に特徴的なのが、メンタルヘルス施策として全社員を対象とした産業医や保健師による健康面談や、管理職向けのさまざまな研修を実施していることだ。人事部長はメンタルヘルス対策に注力した経緯について、「健康経営を始める直前に社長が全社に向けて出したメッセージの中に、『心身の健康は大切。健康上の問題を抱えているなど、仕事か自分の健康かのどちらかを選ばなければいけないような場面があれば、自分の健康を優先しなさい』というものがあり、社員が健康で、幸せでいることが大切。メンタルヘルス対策も重要。当然、長時間労働の解消を始めとする働き方改革も加速させるとのことです」と説明する。

メンタルヘルス施策として、まず全社員を対象とした健康面談を実施した。平成29年のスタート時は、本社勤務の39歳以下の若手社員を対象に、産業医と約15分面談し、健康診断の結果を見せながら、職場での勤務状況、家族や生活の状況などを聞いていった。

常勤の産業医である健康管理センター長は「全員面談は個別の事情によって話が長くなる社員もいるため、時に時間と手間がかかるが、産業医の立場で言えば大変価値があると考えている。産業医や保健スタッフが、産業保健の立場で考えるときに、社員1人1人と直接会って、体調や生活、業務や職場の状況、業務歴等を聞き取れることは非常に重要。過労の防止という観点でも、社員それぞれにとって注意すべき点が、労働時間なのか、仕事の分量や質の問題なのか、社員のライフステージに合わせたライフワークバランスの問題なのか、など多方面にわたる。そのため、各社員と一緒に寄り添う産業保健スタッフが、状況整理や必要な対応を考える意味でも、全員面談は確実に意味がある」と評価する。

人事部長も「産業医に呼ばれるというと、メタボや血圧が高いとか、がん検診に引っかかったとか不安になるが、全員が平等に呼ばれるということだと安心してもらえる。健康診断の結果で何か気になることや、健康の話だけでなく、仕事や生活のことなど何でも気軽に相談できる窓口が社内にあることを知ってもらえます」と意義を感じている。



＜「気軽に相談に乗ります」という健康管理センター長＞

国内外に支店や営業拠点が多数ある同社では、職場ごとに全員面談を進めており、本社勤務者については2巡目に入っている。国内の支店など本社外の職場には、産業医ら医療職のスタッフが巡回して面談を実施しており、1回当たりの時間を長くして、細かい状況把握に努め、個別対応が必要な事案が出た場合にはその都度医療スタッフを派遣している。さらに海外勤務者の場合は、社内ルールとして毎年実施している健康診断の結果が出た後に、リモートで全員必ず面談を実施している。さらに、赴任時と帰任時に必ず法定の健康診断とセットで面談を実施して、抜け漏れがないようにしている。

さらに、法令に基づくストレスチェックも実施しており、令和3年までに全社員の80～85%程度が受検し、そのうち高ストレスの判定者は10～13%で推移している。なお、高ストレス者には、システムから自動的に産業医による面接指導の案内が通知される。

ただ、産業医による面接指導を受けた場合は面接実施の事実が会社に共有されることもあり、気軽に利用しにくい場合がある。そのような方には、まずは一度、秘密が守られる健康面談として保健師と話をしてもらえよう声をかけている。

管理職向けには、初めは労働契約法など労務管理に関するコンプライアンスの観点から「安全配慮義務」について改めて理解する研修を、全管理職向けに実施した。その後、全員面談などで「上司が部下の話を聴く態度に個人差が大きい」「上司に話しにくい」などの意見が出たことから、「聴く技術」を産業カウンセラーに学ぶ「傾聴研修」を実践的なワークショップを交えて実施した。

また、パワハラが発生予防などを目的に、臨床心理士からロールプレイングで学ぶ「部下への感情コントロール研修」を実施したところ、全管理職の半数以上が参加したという。さらに、コロナ禍で全国の支店長会議がオンライン化されたため、業務外でのコミュニケーションが不足しているという課題を受け「セルフケア研修」をオンラインで実施した。この研修は、産業カウンセラーの進行で、学習者同士が協力し合う形式（ピアラーニング）でストレスケアの方法などについて学んだ。

こうした研修の効果について、人事部長は「健康管理センターへの相談がととも増えた。元々、診療所だった時は、社員にとって『けがや病気の診察をする場所』という印象だったが、現在の健康管理センターになり『健康に関する相談に気軽に乗ってくれる場所』だということが浸透した。また、以前はいきなり診断書などを持ってきて『休みたい』と欠勤や退職希望者が出るが多かったが、今ではその前段階から継続して面談でフォローしているケースが殆どで、結果的に早期に対応できるケースが増えました」と成果を語る。実際、令和元年以降、欠勤や退職期間が明らかに短縮したという。健康管理センター長も「研修のお陰で管理職のメンタルヘルスに対する認識が深まり、対応力が向上している。また、研修を通じて産業保健スタッフの顔が見える存在になっているので、声をかけてもらいやすくなった」と話す。

拠点施設「健康デザインセンター」を設置

こうした取組の拠点として令和元年、本社の「健康デザインセンター」が設置された。施設には、産業医や産業保健スタッフが常勤する健康管理センターが位置する「Health Care Zone」をはじめ、うんていや卓球台、エアロバイクを設置している「Active Zone」、移動可能なテーブルを自由に組み合わせて打ち合わせやイベントなどに利用できる「Design Working Zone」、ICTを活用したヨガや、バランスボールでリフレッシュが可能な「Relax Zone」がある。就業時間中でも、社員が気軽に訪れて利用できる。



<卓球でリフレッシュする社員>

また、就業時間後には有機野菜の販売も行う食育に関するイベントなど、さまざまな催しが行われている。さらに、理学療法士によるマッサージの施術なども定期的に行われている。人事部長は「勤務時間中にちょっとここに来て卓球をしたり、たまには自分の席から移動し、気分を変えて仕事するフリーオフィスの使ったり、社内外の方との打ち合わせや上司と部下の『1 on 1』の面談に使用したり、いろいろと活用されている」という。

こうした取組で、有給取得率は約75%、時間外労働時間は平均19.1時間で、男性社員の育休取得も進むなど一定の成果を上げている。人事部長は「数字に変化は出ているが、これはあくまでも平均値で、部署によってはどうしても長時間労働になってしまうとか、休みが取りにくいといった状態になってしまう。今後はそうした人たちへの対策を重点的に進め、底上げをしていきたい」と課題を挙げる。昨年度からは、本社以外の支店などの職場環境整備を重点取組と位置づけ、労働組合と共同で各営業拠点の設備調査を実施し、より良い職場環境作りに力を入れている。

健康管理センター長は「産業医としては、安全衛生関連法などの法令遵守を大前提として、その土台の上に企業の風土や文化に合わせて、無くてはならない取組と新たに導入すべき取組をバランスよく推進することが大切だと思う。このことが、多様性が求められる今後の時代に呼応した弊社の企業風土や文化の醸成に役立つものと思っている。今後も全員面談や研修などの取組について、基本を大切にブラッシュアップしながら継続していきたい」と話している。



[<さまざまなイベントも行われる「健康デザインセンター」>](#)

(株式会社富士通ゼネラル)

ホームページ <https://www.fujitsu-general.com/jp/>

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「いじめ・嫌がらせ」の相談が多数寄せられるなど、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年3月に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議において、「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、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、年々増加するなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっていた中で、「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年3月8日に第198回国会に提出した。同法案は、令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。

改正法においては、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年4月1日から施行された）。

(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4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」

令和元年度から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。また、「職場のハラスメント撲滅月間」に関するWeb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」に合わせて啓発動画を作成し、「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4年度は、「動画で学ぶハラスメント」に動画3本、VR動画1本を追加した。

なお、令和4年度中のアクセスは、約228万件であった。

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。



周知啓発ポスター

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/>

エ ハラスメント対策を行う企業等への支援

事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修を実施した。また、中小企業におけるハラスメント対策支援として、社会保険労務士等を対象とした研修を実施した。

オ ハラスメント悩み相談室

令和元年度から、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メール等による無料相談窓口を設けている。

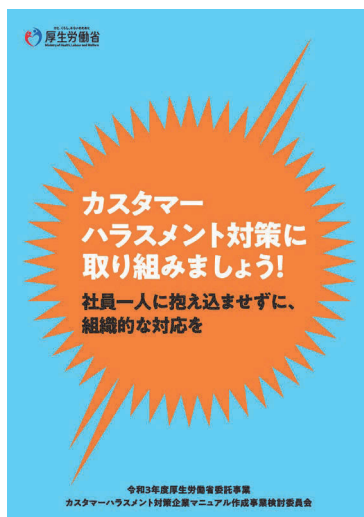
カ カスタマーハラスメント対策

顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の防止対策の一環として関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターについて引き続き周知を行った。

また、マニュアルを用いて、カスタマーハラスメント対策に関する考え方や具体的な取組方法等について、企業向けの研修を実施した。



マニュアル



リーフレット

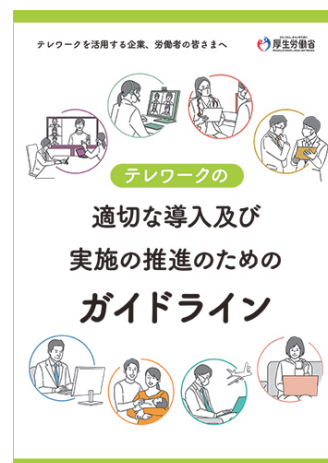


ポスター

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、適正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」について、パンフレットを作成し、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。

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、働く人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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和4年7月改定）において、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（令和2年法律第14号）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、企業における取組事例集などを作成し、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を推進するため、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。

あわせて、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、令和2年11月からフリーランス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）を設置しており、メールや電話等による丁寧な相談対応を行っている。

さらに、令和4年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、取引適正化のための法制度について検討し、国会に提出することとされたことを受け、内閣官房を中心に、公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁、厚生労働省で検

討を行い、令和5年2月に第211回国会において、フリーランスと事業者の取引適正化等に関する規定を盛り込んだ「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」を提出した（同法案は令和5年4月28日に可決成立し、令和5年5月12日に公布された。公布後1年6か月以内に施行される予定）。

コラム10

【企業の取組】テレワークの活用事例、テレワークを実施する場合のメンタルヘルス対策事例～株式会社ディー・エヌ・エー（東京都渋谷区）～

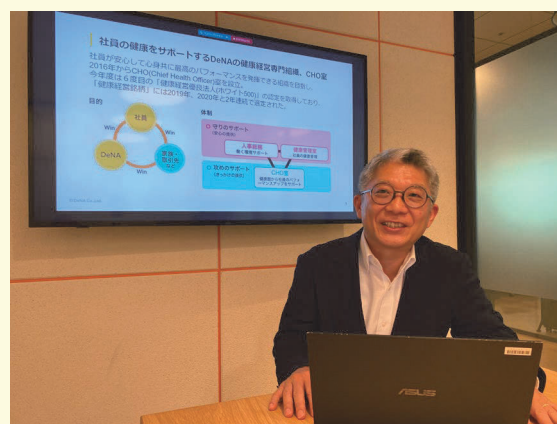
「人事総務」「健康管理室」といった社員の働く環境を整え健康を管理する「守りのサポート」に加えて、株式会社ディー・エヌ・エー（本社・東京都渋谷区）は平成28年、健康面から社員のパフォーマンス向上を目指す「攻めのサポート」組織としてCHO（健康管理最高責任者）室を創設した。



＜社員のパフォーマンスアップをサポートするCHO室メンバー＞

アンケートで把握した社員の1割に相当する「ハイリスク者」

ゲームの開発・運営やライブストリーミング事業などを展開する同社の社員は約2,200人。若いエンジニアが多いため、CHO室が中心となり、不規則になりがちな食生活の指導や運動、睡眠に関するセミナーを開催。オフィス内にストレッチエリアや仮眠にも使える多目的ブースを設けてきた。しかし、「新型コロナウイルスの感染拡大で、ほぼ全員が在宅勤務になったため、出社を前提とした施策からリモートワークへの対策に切り替えることになりました」とCHO室長は話す。厚生労働省の技官として長年感染症対策に携わり平成31年に同社に転入、室長として健康経営を主導している。



＜今年はメンタルと睡眠対策を強化したいと話すCHO室長＞

CHO室では年1回、働き方や心身の健康状態、パフォーマンスの発揮状況などを社員に問う「ライフスタイルアンケート」を実施する。リモートワークが定着した令和3年1月の回答結果と、出社していた前年同月との比較で浮上した健康課題の一つは、運動量の低下だった。1日平均の歩行が1,500歩未満（時間にして15分未満）の社員の割合が全体の5%から39%に上昇、運動不足による体重の増加が悩みとして多く挙がった。

加えてメンタル面の悪化などで仕事のパフォーマンスが停滞している「ハイリスク層」が全体の約1割、300人程度いることもライフスタイルアンケートの結果でわかった。一方、産業医や臨床心理士との面談の相談内容でも、コロナ禍前は仕事や人間関係が中心だったのに対し、孤独感やモチベーションの低下、入社や異動後に新しいチームに馴染めないなど、リモートワークなどコロナ禍での環境に伴う悩みに変化していたことから、そうした社員をサポートする取組を始めたという。

孤独感の解消、コミュニケーション促進を図るオンライン交流を企画

その一つが、臨床心理士をカフェオーナーに見立てたオンライン雑談スペース「ホッとカフェ」の開催だ。孤独感やコミュニケーション不足の改善を図る場として企画し、令和3年8月から毎月開いている。1回30分の「雑談」には2つのテーマを用意。前半は「取引先に持っていくおすすめの手土産」や「この夏にやりたいこと」などの気軽な話題で場をほぐし、後半では「リモートワークのリフレッシュ術」「嫌なことがあって眠れないときの対処法」などをテーマに参加者同士が話し、臨床心理士がアドバイスする形で進める。リモート画面に顔を出さなくてもよく、参加時間は「業務」として扱われる。終了後のアンケートでは、「和やかな雰囲気とても穏やかな気持ちになりました」などといった感想が寄せられ、毎回9割近くが、参加して「満足」「やや満足」と回答。緩やかな交流で心理的安心感を与えている。

「メンタルの不調を感じても臨床心理士や産業医に個別面談を申し込むのは勇気がいるものです。臨床心理士の顔が見える場をつくって、相談しやすくなる環境を作ろうと思いました」とCHO室長は狙いを語る。毎回20人前後が参加。「人数を増やすことよりも、悩みを共有できて互いの存在を感じられる場所があることがとても重要だと思います」と話す。

また、オンライン運動会「Fit Festa Online」も令和3年から年1回、11月に開催する。グループ会社が開発・運営するスマホの健康管理アプリを使い、1チーム2～10人の社員で1か月間の歩数を競う「みんなで歩活（あるかつ）」を実施。「運動不足解消とともに、チーム制にすることで、仕事以外で雑談できる場をつくり、社内の顔見知りを増やすなど、社内コミュニケーションの促進を狙った企画でもあります」（CHO室長）。賞品を用意し、チーム対抗で競争心を高めることで、参加者は令和3年の約400人から翌年には約1,100人に増えた。



<毎年11月に催すイベントの告知、自社のデザイナーが協力>

入社11年になる女性社員（38歳）は令和3年夏にメンタルの不調を経験した。仕事を抱え込み過ぎた状況に身内の不幸が重なって気持ちが落ち込み、不眠が続いた。ゲーム事業部のプランナーとして約30人の部下をもつマネージャー職に就いて1年目。「自分でやらなきゃいけないという気持ちが強くて、うまく人に頼れなかった」という。

そして、コロナ禍でのリモートワークがさらに自分を追い込むことに。「入社していたときは、保育園に通う子どものお迎えで帰ると、もう仕事を頼めないと周りが気付いてくれますが、リモートワークだと途切れずに仕事の連絡がくるようになって、子どもを寝かせた夜中に片付けてしまっていました」。部長に不調を伝えると、社内の臨床心理士に相談することを勧められた。部長も以前、話を聞いてもらったことがあり、『「気持ちが整理できたから頼ってみたら』と経験を話してくれました」。

臨床心理士とリモートで面談し、今の自分に何が必要なかが整理できたことで、有給休暇を使った1か月半の休養と異動を希望し、結果的に年内の職場復帰を果たせた。「在宅勤務では誰かにちょっと相談することが難しいので一人で考え過ぎてしまう。深刻にならないうちに気軽に話せる機会をつくるのが大事だと体験から思います」と話す。



<復職後はCHO室で勤務。
「経験を仕事に活かしたい」と話す社員>

全社員が「やりがい」を毎月チェック、コンディションの悪化を早めに察知

同社では、心身の不調者や休職・復職者へのフォローアップなどに対応する産業医と、健康相談などにあたる保健師が常勤するほか、臨床心理士が週3日程度、社員の悩みや相談に応じている。約1時間確保できるオンライン面談は、社内ポータルから自分で予約ができる。令和4年度は計201件の面談が行われた。

さらに、姿の見えないリモート下での変調を早く察知できるように、毎月のコンディションをチェックする「マンスリーアンケート」を全社員に実施している。月末に「今月のやりがい」について、個人とチームそれぞれを7段階で自己評価するもので、自由記入欄にはコメントも書き込める。低い評価や悩みを記した社員をマネジメント層がケアするなど、コンディションの悪化を「見える化」し、早めに対応するツールとして活用している。

アンケートを通じて社員の健康面の把握に努め、その結果から必要な施策を考えて実行に移し、効果を検証してきた。社長直属の組織だったCHO室は令和5年4月から人事総務、健康管理室と同じ部署に移り、一部担当者が併任して「三位一体」となったメンタルヘルス対策を含む健康経営を進めていくという。約8割の社員がリモートワーク

を継続するなか、CHO 室長は「社員が高いパフォーマンスを維持できるマインドや仕組みを今後もつくっていきたい」と話す。

(株式会社ディー・エヌ・エー)
ホームページ <https://dena.com/jp/>

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。令和2年「トラック輸送状況の実態調査」（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13.8%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24%の運行で荷待ち時間が生じており、このうち17.7%で2時間を超えているといった取引の実態も見られた。

さらに、令和4年「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）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214時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者では210時間となっており、調査産業全体の平均の177時間を大きく上回っている。また、令和4年「就業構造基本調査」（総務省）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、全体が7.0%であるのに対し、自動車運転従事者では30.9%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3年度の脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数172件のうち53件が貨物自動車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、荷主側の都合による長時間の荷待ちといったトラック運送事業者側のみの努力では解決できない問題もあることから、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設置した「自動車運転者労働時間等専門委員会」の報告を踏まえて改善基準告示を令和4年12月23日に改正した（令和6年4月1日適用）。

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、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、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トラック協議会の下に設置された「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」（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）、オブザーバーとして経済団体や事業者団体）において、トラック運送事業者に対する実態調査が実施された。この実態調査の結果、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。このことを踏まえ、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)}」を取りまとめた。

令和3年度には、これら各輸送品目別ガイドラインを周知普及させるため、主に荷主企業やトラック事業者を対象としたガイドラインセミナーをオンラインにて計4回開催した。

令和4年度には、上記改善基準告示の改正内容や、中小企業等の価格転嫁と賃金引上げ環境の整備を目的とした「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日閣議了解）に基づく各種取組等について、関係省庁から広く周知及び理解と協力を呼びかけた。

注12) ガイドラインのうち「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。

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歳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5年4月末時点で1,597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、これまでトラック事業者では2,568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14)}

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15)}」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

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/>

注14) ③、④については、令和5年6月16日に施行された改正貨物自動車運送事業法により、令和6年3月までの時限措置から「当分の間」の措置とされた。

注15) 「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/>

動画などを掲載している。

令和4年度には、時間外労働の上限規制や、改正された改善基準告示の施行に備え、トラック運送事業者だけでなく、バス事業者、タクシー事業者に向けても情報発信を行っていくために、令和5年2月に「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」に拡充した。その上で、拡充後のポータルサイトに、トラック、バス、タクシーそれぞれの形態について、改正後の改善基準告示の内容や働き方改革に取り組む事業者の事例等を取りまとめた「改善ハンドブック」を掲載し、周知している。

● トラック運転者



<主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ
改善事例
特別相談センター
情報いろいろ宝箱
改善ハンドブック
各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)

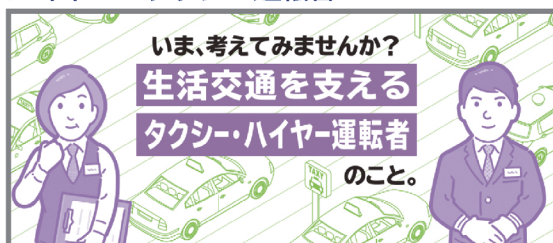
● バス運転者



<主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ
改善事例
情報いろいろ宝箱
改善ハンドブック
各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)

● ハイヤー・タクシー運転者



<主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ
改善事例
情報いろいろ宝箱
改善ハンドブック
各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)

(自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトトップページ)

カ 発着荷主等に対する長時間の荷待ちを発生させないことについての要請等

トラック運送業者と発着荷主等が協力してトラック運転者の長時間労働の改善に取り組めるよう、令和4年12月、都道府県労働局の荷主特別対策担当官を中心に、都道府県労働局・労働基準監督署のメンバーにより、「荷主特別対策チーム」を編成した。また、厚生労働省のWebサイトに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口^{注16)}」を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などを収集するとともに、このメール窓口寄せられた情報や、労働基準監督署が監督指導時に把握した情報を基に、労働基準監督署から発着荷主等に対し、長時間の荷待ちを発生させないことについて、要請する取組を実施している。

注16) 「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」のWebサイト：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html

コラム11 みんなで考えよう「物流の2024年問題」

令和6年4月からトラックドライバーの時間外労働の上限規制の年960時間が適用され、国の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、何も対策を講じなかった場合、令和6年には14.2%、令和12年には34.1%の輸送能力が不足すると試算しています。物流のあり方に大きな影響を及ぼす問題であることから、昨今では「物流の2024年問題」として国会審議やマスコミなどで大きく取り上げられるようになりました。

トラック事業者にとっては、法令を守らなければ罰則が科されることから、今後荷主からの輸送の依頼を断るケースも予想されます。現実にはトラック事業者の中には、長距離輸送を縮小する、あるいは条件の悪い運送を断るなどの動きも出始めています。

また、トラック事業者が時間外労働削減のために受注する仕事を減らせば、ドライバーの賃金は大幅に下がり、働き手の他産業への流出が進むこととなります。単に労働時間を短縮するだけでなく、ドライバーの賃金を最低でも全産業平均並みとしなければ、「物流の2024年問題」を回避することはできません。

全日本トラック協会では、平成30年3月に「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定し、数値目標として令和6年4月には、「時間外労働が年960時間を超えるドライバーを「ゼロ」を掲げて取組を進めています。毎年調査を実施しており、令和4年度は、まだ29.1%の事業者が「年960時間を超えるドライバーがいる」と回答しています。

「労働環境の改善」や「輸送効率化・生産性向上」に向けた取組

トラック事業者は、荷主と連携して新たな働き方を模索しつつ、物流サービスを維持するために「労働環境の改善」や「輸送効率化・生産性向上」に取り組んでいかなければなりません。

待機時間を削減するために、「トラック予約システム」の導入を進める企業も増えてきましたが、その効果的な運用をはじめ、積載率の向上と適正な労働時間、休息期間の確保が可能となるような「リードタイムの延長」、手荷役作業を無くすための「パレット等の導入」も、「労働環境の改善」に向けて早急に取り組む必要がある課題です。

また、「ダブル連結トラックの導入」、「幹線輸送と集配輸送の分離」などの輸送効率化に向けた取組も一部の事業者で進められています。全国農業協同組合連合会や秋田県トラック協会などで、複数の産地の農産物を1か所に集約する「出荷と幹線輸送の分離」の取組を進めていますが、出荷場所の集約だけでなく、大都市への車両流入抑制の観点から、大都市近郊にまとめてパレットで荷下ろしできる施設（ストックポイント）の本格的な整備が望まれるところです。

関係者への周知と理解

ドライバーの働き方改革は、時間外労働だけではありません。ドライバーの拘束時間、休息期間、運転時間などを規定した「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」

(以下「改善基準告示」という。)も、ドライバーの過労死等を防止するという観点から令和4年12月に改正され、令和6年4月より適用されます。

全日本トラック協会及び都道府県トラック協会では、会員事業者に対して、働き方改革を進めていくために必要な各種セミナーを開催するほか、標準的な運賃や改善基準告示に係るリーフレットを作成・配布するなど、各事業者が適切な対応ができるよう支援しています。

また、これらの課題に対して、事業者だけでなく、荷主からも理解を得る必要があります。前述の「労働環境の改善」及び「輸送効率化・生産性向上」は、荷主の理解と協力が得られなければ実現できないためです。そのため、全日本トラック協会では、広告媒体などを通じて、荷主に対する周知を行っています(図1)。

さらに、ドライバーの待遇を改善するためには、適正な運賃・料金の収受も必須です。国土交通省が令和2年4月に告示した「標準的な運賃」は、ドライバーの賃金を全産業平均並みにし、法令遵守ができる水準の内容となっています。ドライバーの待遇を改善し、持続可能な物流を維持するためには、標準的な運賃とは別に、燃料サーチャージや付帯作業料金、有料道路利用料など運送以外に発生する料金を収受することの必要性を荷主にも理解いただかなければなりません。

(図1) 荷主業界紙への広告(令和5年3月)

「物流の2024年問題」って何?

2024年4月からトラックドライバーの時間外労働960時間上限規制と改正改善基準告示^{#1}が適用され、労働時間が延びることによって輸送能力が不足し、「モノが運べない」可能性が懸念されています。

何も対策を行わなかった場合
2030年には営業用トラックの輸送量のうち約35%が運べなくなることも…^{#2}

このようなことが起きるかもしれません。

●トラック運送事業者	●荷主	●消費者
<ul style="list-style-type: none"> ●これまでの物流を維持するためには、トラックドライバーの増員が必要だが人材が確保できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●荷物が指定した日時に届かないかもしれない。 ●荷物が運んでももらえないかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●当日、翌日配達の手配サービスが受けられないかもしれない。 ●水産品、青果物など新鮮なものが手に入らないかもしれない。

2024年問題を回避するためには荷主の皆様と私たちトラック運送事業者のパートナーシップの構築が必要です。

「荷待ち・待機時間の削減」「手荷役作業の削減」「リードタイムの延長」「再配達の削減」など、トラックドライバーの労働時間改善にご協力いただくとともに、ライフラインとしての物流を維持するため、「標準的な運賃」の導入や燃料コスト上昇分の価格転嫁など、適正な運賃・料金にご理解をお願いします。

JTA 全日本トラック協会 都道府県トラック協会

#1 「労働時間規制の適用開始に先立ち、国土交通省が令和4年12月に告示した「改善基準告示」が適用され、労働時間が延びることによって輸送能力が不足し、「モノが運べない」可能性が懸念されています。
#2 国土交通省が令和2年4月に告示した「標準的な運賃」は、ドライバーの賃金を全産業平均並みにし、法令遵守ができる水準の内容となっています。

荷主だけでなく、一般消費者の理解も必要です。ここ数年、インターネット通販などの普及拡大により宅配便などを利用した個人向けの輸送量が拡大しています。その中で負担となっているのが再配達です。最近では置き配や宅配ロッカーの設置などが拡大していますが、時間を指定する必要がないものや急ぎでないものはまとめ買いするなど、個人個人の取組も必要です。

また、インターネット通販などで「送料無料」というフレーズが目につきますが、送料は運送の対価として収受するものであり、決して「無料」ではありません。ドライバーの労力によって消費者の手元に荷物が届いているのです。「送料無料」と表記することは、ドライバーの労力を無にするような誤ったメッセージであり、受け入れられるものではありません。「送料は販売者が負担」などの正しい表記が広がることを願っています(図2)。

(図2) 一般消費者向けインターネットバナー広告



「今のままだでも何とかできるだろう」、「ほかに運んでくれる事業者がいくらでもいるだろう」と考えて必要な対策を講じなければ、「必要なもの」を「必要な時」に「必要な場所」へ運べなくなるおそれがあることを、念頭に置いていただきたいと思います。

(公益社団法人全日本トラック協会)

ホームページ <https://jta.or.jp/>

コラム12

【企業の取組】健康プロジェクトと他社と合同での健康確保に関する取組事例～サイショウ・エクスプレス株式会社（東京都江東区）～

展示会やコンサートなどイベント関連資材の運搬で実績のある東京都江東区の貨物運送・倉庫業のサイショウ・エクスプレス株式会社。従業員数は正社員33人とアルバイト4人の計37人で、そのうち28人がドライバーだ。経営的な視点から従業員の心身の健康管理を実践する「健康経営」に取り組み始めたのは平成29年のこと。きっかけは2つあったと社長（44歳）は話す。「ドライバーの大病が続いたことと、義母と実母を病気で相次いで亡くしたことでした。健康診断や人間ドックをもっとしっかりと受けさせていたらという後悔が今につながっています」



<社長の祖父が昭和30年に創業、車両31台を保有する>

健康管理士とともに進めた「SAISHO 健康プロジェクト」

新聞で「健康経営」という言葉を知り、他社の取組を学ぼうとセミナーにも参加。会社に血圧計を置き、自販機の飲料を無糖に変えるなど手探りで始めたころに知人から、「頼ってみたら」と紹介されたのが、その後の取組の知恵袋となる健康管理士（68歳）だった。健康管理士とは、NPO法人「日本成人病予防協会」が認定する心と体の両面から健康管理の指導・アドバイスをする資格者のこと。その健康管理



<日本一健康で元気なプロドライバーを多く持つ運送会社が目標と話す社長>

士の事務所と顧問契約を結び、社長がリーダー、ドライバーの配車係2人をサブリーダーに起用し、健康管理士と産業医が加わったチームで平成29年、従業員の心身の健康をサポートする「SAISHO健康プロジェクト」をスタートさせた。

最初に取り組んだのは、年1回の定期健康診断の受診100%と要再検査者への徹底した受診勧奨だ。それまで約6割だった定期健診の受診率を、声掛けを続けて100%に引き上げ、要再検査者には、「家族のためにも健康管理は大事です」などの思いを記した社長の手紙を添えて健診結果を返した。再検査を受けるまで毎月手紙を渡し、3か月経っても受診しない場合は「業務時間中に病院に行けるよう、仕事を調整しています」(社長)。そうして再受診100%を実現させたという。

労働者数50人未満でストレスチェックを実施、高ストレス者には面談も

さらに、平成29年から従業員全員のストレスチェックも始めた。メンタルヘルス不調を未然に防ぐために、仕事や心身の状態、職場環境に関する質問項目に労働者が回答するストレスチェック制度は、労働安全衛生法で労働者数50人以上の事業場に実施が義務付けられている。50人未満は努力義務とされるなか、社長は「安全に荷物を運ぶドライバーにとって大事なことは事故を起こさないこと。それにはメンタル面のチェックと心の安定がすごく重要です」と実施の意図を話す。



＜「アドバイザーというよりプレイングマネージャー」と自らの役割を語る健康管理士＞

産業医が「高ストレス者」と判断した従業員については、産業医と連携しながら健康管理士による面談を行っている。「高ストレス者から会社に申し出があった場合は医師が面接指導する、というのが法律の規定ですが、従業員自ら面接してほしいという声は上げにくいものです。そこで、申し出を経ずに高ストレス者全員に対してアプローチする『健康面談』という形でフォローしています」と健康管理士。不安要素をそのままにせず、対応につなげた結果、高ストレス者は「コロナ禍で少し増えた年を除けば、数は確実に減っています」(健康管理士)

効果的なメンタルヘルス対策として社長が挙げるのは、こうした健康管理士との健康面談だ。定期健診後には全従業員と行う。心身の状態や悩みに加え、会社に取り組む「健康プロジェクト」についての評価も聞く。健康面談を通じて把握した基礎疾患のある人や悩みを抱えている人については、健康管理士から時々電話を入れて経過を尋ね、状況を確認して産業医に報告している。

健康管理士は毎年、個人情報を含まない面談の概要を社長に報告してきた。その中で社長が注目するのは「健康プロジェクト」に対する従業員の評価だ。「始めた当初は、『会社が個人の健康に口を挟むのはどうか』といった反発がありましたが、次第に『社員を大切に思ってくれている』という評価に変わり、令和4年は100%近い従業員の賛同を

得ました」と社長。「健康プロジェクト」への評価はホームページを通じて社外にも伝わり、中途採用の応募が増えているという。

この数年の応募者の大半が「健康プロジェクトに取り組んでいる会社だから」を志望理由に挙げ、令和5年度は5人の採用目標に対して上半期で9人が内定、募集をストップした。「社員を病気にさせないために始めたことが、思わぬ結果を生んでいます」と社長は話す。

同業3社合同で産業医と契約、早期の発見と治療につなげる

さらに同社は健康管理士の助言を受けて、労働者数50人未満の事業場には選任義務のない産業医についても、都内の運送業3社と合同で契約。メンタルヘルスを含む健康相談などで医師の助言や指導がすぐに受けられる体制を整え、早期の発見と治療につなげている。



<出発前のドライバーの点呼も業務課長の仕事。「そこで心身の変調を見極めます」>

ドライバーに配送先を割り振る配車担当の業務課長（38歳）は、10年間勤めて感じる会社の良さとして、健康管理士と産業医の存在を挙げた。「健康面の不安に関して気軽に相談できる環境があることが、この会社の強みだと思います」。健康優先を掲げる会社の方針が従業員に浸透しているため、「体調不良を会社に知られると仕事を回してもらえないのではないかといった、弱さを見せることへの不安がない。そこが一番安心できる場所です」。

令和3年から月1回、外部講師を招いたドライバー研修を実施している。黄色信号で走り抜けても到着時間は1、2分早いだけで、遅れそうならお客さんにまず連絡する。トラックのあおり運転が後続車にどれだけの恐怖を与えるか体験してみる——。そうしたドライバーの心得を中心に、座学と添乗指導を合わせて毎回約2時間教わる。「安全運転はドライバーのメンタル次第だといつも学んでいます」と業務課長。会社の研修制度の充実を評価する。

業種と地域の異なる4社でつくる合同健康研究会

同社は、経済産業省が認定する健康経営優良法人のなかで、特に評価の高い中小企業に与えられる「ブライト500」企業に、令和3年から3年連続で選ばれている。そのブライト500認定会社でつくる「4社合同健康研究会」を令和3年8月に発足させた。その仲間には、東京都中央区の浅野製版所、長野県松本市のルピナ中部工業と長野市の高木建設だ。「従業員と対面する機会が減ったコロナ禍での健康増進策に取り組む難しさを感じていたときでした。業種や



<「一人ではここまで取り組めなかった」と健康管理士（左）を前に社長は話す>

地域の異なる4社が集まれば、いろんな知恵が生まれて取組も広がるだろうと思って始めました」(社長)

4社共同の取組として、共通の課題だった「禁煙」と「女性の健康」をテーマにプロジェクトを立ち上げ、担当者間で月1回リモート会議を開いて対策を話し合った。4社経営者による禁煙宣言メッセージ動画の制作・公開や、共同でInstagramを開設し、禁煙の成功・失敗談や各社の取組などを持ち回りで紹介。4社の女性社員約30人が参加して、更年期障害やPMS(月経前症候群)など女性特有の病気や症状について学ぶオンライン研修会を開いてきた。

メンタルヘルス関連で他社から採り入れたのは清掃活動だったと社長は言う。「コロナ禍では毎朝30分、ドライバーはトラックの整備と車内清掃をしました。掃除は精神的な安定感につながるという意見を参考にしました」。中小企業4社共同による健康課題への実践は、令和4年度の「健康寿命をのばそう!アワード」で厚生労働大臣優秀賞に選ばれた。

健康管理士とともに健康プロジェクトに取り組んで7年。「積み重ねてきたことがようやく成果を見せ、企業価値を高めることにつながっているように感じます」。社長はそう総括する。

(サイショウ・エクスプレス株式会社)
ホームページ <https://saishoex.com/>

(2) 教職員

ア 学校における働き方改革

教師の勤務実態を踏まえ、業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題であり、平成29年6月から、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。)が取りまとめられた。

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る。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ている。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、答申においては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の一体的な推進が必要であると提言された。

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17)}に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため、一年単位の變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を改正する法律（令和元年法律第72号）が令和元年12月4日に成立し、「指針」は令和2年4月1日、一年単位の變形労働時間制は令和3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18)}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、校長等の学校の管理職や教育委員会には、客観的な勤務実態の把握を前提に、時間外在校等時間の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等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4年12月に令和4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、都道府県及び政令市は前年度と同じ100%を維持し、前年度に比べ、市区町村は93.3%（前年度85.9%）まで伸び、適正な勤務実態の把握が全国的に進んでいる。引き続き、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削減目安時間とともに記して分野ごとにまとめるとともに、GIGAスクール構想による一人一台端末の普及に伴い、教職員のICT環境も大幅に整備が進むことを想定し、ICT環境を活用した校務効率化の例についても紹介したり、実際に働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像を作成・公開したりするなど内容の充実を図っている。令和5年3月には、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加した。

注17) 「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）

注18) 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業務をいう。

今後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。

また、文部科学省としては、教師の負担軽減を図るため、小学校における35人学級の計画的整備や高学年教科担任制の推進等のための教職員定数の改善、教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実、校務のデジタル化等の学校DXの推進、部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を総合的に進めている。

令和5年4月には、令和4年度実施の教員勤務実態調査の速報値を公表した。前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、すべての職種において在校等時間が減少しており、働き方改革の成果が着実につつあるものの、依然として長時間勤務の教師も多い。令和5年5月には「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について、中央教育審議会に諮問し、今回の速報値等を踏まえ、教育の質の向上に向けて、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に進めていく予定である。

イ 教職員のメンタルヘルス対策等

令和3年度中に病気休職処分となった公立学校の教育職員は8,314人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は5,897人（全教育職員の0.64%、令和2年度から694人増加）と過去最多であり、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3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）」等を踏まえ、各教育委員会に対して、教職員本人への周知等を含めた「セルフケア」の促進や、教職員が一人で悩みや負担を抱え込まないよう、校長等の管理職による「ラインによるケア」、校長のリーダーシップによる業務の縮減・効率化、良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組や、人事管理等と関連付けて効果的・効率的な予防的取組を図ることを促すとともに、健康障害等に関する相談体制の整備や復職支援の取組の推進等を求めている。また、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。

さらに、文部科学省では、教職員のメンタルヘルス対策を一層推進するために、各教育委員会において、専門家等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、効果的な取組の研究や事例の創出を行うための予算を令和5年度予算に計上している。

公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に約4万人が勤務する埼玉県。県教育委員会は令和元年度に「学校における働き方改革基本方針」を策定し、教員の業務負担を減らすことで長時間勤務を解消する取組を進めてきた。文部科学省が規定した公立学校教師の勤務時間の上限に関するガイドラインに則して、在校等時間の超過勤務の上限を、「原則月45時間以内、年360時間以内」とする目標を掲げたが、計画最終年となる令和3年度までに達成できなかった。



＜働き方改革に取り組む埼玉県教育委員会。「日本一働きやすい」教育現場を目指す＞

小中学校教員の6割超が月45時間以上の「超過勤務」状態

県教育委員会が実施した勤務実態調査によると、令和3年6月の時間外在校等時間（いわゆる超過勤務に相当）が月45時間を超えた教員の割合は、小学校61.8%、中学校69.3%、高等学校41.1%、特別支援学校24.3%。平成28年6月と比べると、それぞれ10～19ポイント減り一定の改善はみられたものの、小・中学校では依然6割を超える状況が明らかになった。



＜県立高等学校長の教育現場を経て令和5年6月に就任した教育長＞

調査内容から見えた超過勤務が起きる要因について県教育委員会の教育長は4点を挙げる。「一つ目は授業準備や部活動が勤務時間外にならざるを得ないこと。二つ目は書類作成や調査回答など授業と直接関係のない作業が多く存在すること。三つ目は小・中学校と特別支援学校では週当たりの授業時間数が多いことです。授業時間が教員一人当たり週25時間を超えるケースもあるため日中に授業のない時間がなく、残業して書類作成などを行っている。そして4つ目は週休日の部活動です。」

そうした実態を踏まえて県教育委員会は、「学校における働き方改革基本方針」を改定。引き続き働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上を図ることを目的に、令和4年度から3か年の目標として、時間外在校等時間について「月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和6年度末までに100%に」を掲げた。加えて、「『日本一働きやすい』『埼玉の先生になりたい』と言われる埼玉県を目指す」ことを宣言。前基本方針にはなかった100%の数値目標と、「日本一」といったわかりやすいメッセージを新たに打ち出した。

その意図を教育長はこう語る。「県教育委員会として働き方改革に取り組む決意を表すためです。基本方針を改定した前教育長も本気度を示そうと言われていました。現場の

先生方はいろいろな役職を抱え、効率的に仕事ができない悩みを持ちながら結果として長時間勤務になっている。その改善には具体的な取組とともに、トップリーダーが強い姿勢を見せることがとても大事だと思います。」加えて改革は、将来の人材獲得においても重要だと話す。

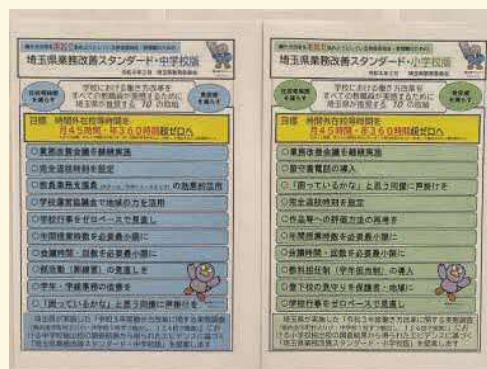
新基本方針では、この目標達成に向けて県と市町村、学校が一体となって取り組む「4つの視点」を挙げている。①教職員の負担軽減のための条件整備、②教職員の専門性を踏まえた総業務量の削減、③教職員の健康を意識した働き方の推進、④保護者や地域の理解と連携の促進とあり、中でも①と②に重点を置くこととした。4つの視点で進める具体的取組は、小・中学校で56項目、高等学校と特別支援学校で65項目に上る。これらの取組は県教育委員会の各課長らでつくる「フォローアップ委員会」で議論してとりまとめた。「働き方改革への意識を組織全体で共有するため、ボトムアップ体制で臨んだ」と教育長は話す。

中学校は朝練原則中止、高校はデジタル対応を推進、県からの調査本数25%削減も

その具体的な取組のうち、超過勤務者の割合が最も多い中学校で期待するのは、部活動の朝練習の原則取りやめだ。令和4年度から市町村教育委員会に協力を働きかけた結果、令和5年2月時点で約75%の中学校が中止または中止の方向で動いている。また、中学校の部活動指導員を令和4年度の84人から令和5年度は108人に増員する。小学校では、学級の枠を超えて特定教科の授業を行う専科非常勤講師を新設するなどして担任教員の持ち時間数の削減を図っている。さらに小・中学校で教員の事務作業を支援する教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）を拡充。令和4年度の417校から令和5年度は435校に配置を増やす予定で、小・中学校では人的支援を中心とした対策に取り組んでいる。

一方、高等学校と特別支援学校では、「デジタル機器の活用で業務負担軽減を図っています」（教育長）。協力校の高等学校に対し、定期テストの答案をスキャンして採点する「デジタル採点システム」を試験的に導入するほか、紙の文書を電子化して一元管理する「ペーパーレス支援ソフト」を、令和5年度内に全ての県立学校の教員に配布。文書類の回覧や決裁を効率化し、共有や保管作業の負担軽減につなげる。また、

「超過勤務を減らすためには実態の数字をしっかりと『見える化』することが大事」と教育長。すべての校種でICカードなどを使って出退勤時刻を記録しているが、県立高等学校と特別支援学校については県教委も出退勤データが閲覧でき、超過勤務者の多い学校については校長への助言などを行っている。



＜取組効果をわかりやすく集約した「業務改善スタンダード」の小学校（右）と中学校版＞

県教育委員会が主体となった取組としては調査本数の削減がある。県教育委員会各課が各学校へ依頼する年間の調査本数を、令和6年度までに令和3年度比で25%減らす目標を盛り込んだ。各課でどのような調査を行っているか洗い出して整理し、廃止や統合、回答の簡略化による効率的な調査方法に変えている。この取組は前基本方針にもあったが、調査回答に要する「所要時間を減らす」としていた。そこを具体的な削減割合を示して実効性のあるものに改定。全校種への調査本数は令和3年度232本だったのに対し、令和4年度は1割減の209本に抑えた。

新基本方針では、何から取り組めば良いかを現場にわかりやすく伝える工夫もした。小・中学校で56項目、高等学校と特別支援学校で65項目の取組それぞれに、1つ星(☆)から3つ星(☆☆☆)を付け、勤務時間を縮減する効果の高さを、星の数の多さで示して見せた。加えて、「県が推奨する10の取組」を紹介したリーフレット「埼玉県業務改善スタンダード」を校種別に作成、管理職に配布した。効果が高い10の取組について、実践するとどれだけ業務時間が縮減できたかを具体的なエビデンスを示して推奨する。

町や学校も独自に推進、時間外の留守電導入、PTAの組織改革で業務軽減

県教育委員会の方針を受け、各市町村の小・中学校でも取組を進めている。生徒数約680人、教職員約50人の杉戸町立杉戸中学校では令和元年度に、朝7時半から30分間行っていた部活動の朝練習を、大会までの2週間以外は中止にした。また、すべての部活動を主担当と副担当による2人顧問制にして負荷を軽減し、交替で休める環境をつくった。時間管理も徹底し、原則8時から16時半の勤務時間のところ、多忙で20時を過ぎそうな日は事前に管理職に声をかける決まりにした。

杉戸町教育委員会が主体となって導入したのは、町内9つの小・中学校への留守番電話の機能だ。18時から翌朝7時半までの緊急連絡先を町教育委員会の電話に一本化することで、時間外の電話に応じていた教員の負担軽減を図る。杉戸中学校の校長は「保護者からの相談などで18時以降の電話は1日数十件ありました」。町教育委員会が保護者に向けたリーフレットを作成し、緊急連絡先の周知と教職員の働き方改革への理解を促した結果、「変更への問い合わせや不満の声はほとんどありません」(杉戸町教育委員会)という。



教員の負担軽減につながった杉戸中学校独自の取り組みもある。PTAの組織改革だ。PTA会長、副会長以外の役職と、運営や生活安全などの委員会組織を廃止。保護者は年に1回はどれかの学校支援活動に参加する形に変えた。組織改革はPTAからの提案を受けて学校も連携して取り組み、令和4年度から新体制になった。保護者は役員決めの負担感がなくなったことを歓迎し、学校も「各委員会活動に担当教員が付いて打ち合わせ

や作業にあたっていた時間がなくなりました」(教頭)。令和5年春の除草作業には100人を超える保護者が参加。改革がPTA活動の活性化にもつながっているという。

教員の負担軽減に関する一連の取組を通じて、校長はこう話す。「仕事とプライベートのバランスをしっかりと取ることで先生方は心身の健康が保てます。それが授業の質向上や指導力を高めることになる。教員の働き方改革は、子どもたちにより良い教育を行うためにあると考えています。」

(埼玉県教育委員会)

ホームページ <https://www.pref.saitama.lg.jp/f2207/fureaiday.html>

(杉戸町立杉戸中学校)

ホームページ <https://www.town.sugito.lg.jp/cms/index1233.html>

(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4年度は、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勤務環境改善の取組好事例に関するヒアリング調査の実施等により、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、勤改センターに所属するアドバイザーに対して、有識者等を講師とする研修会を開催し、勤務環境の改善に向けた支援の充実につなげるとともに、勤改センターによる支援の好事例をWebサイト等にて掲載し、その活動を周知することで、医療機関における勤改センター活用による働き方改革を推進している。

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、令和4年度は、医療機関で働く方々の勤務環境改善の取組に役立ててもらうことを目的として、「多業種協働・連携（タスクシフト/シェアの推進）」を主題としたオンラインセミナーを計5回開催した。

あわせて、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））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べき管理者の意識改革に徹底して取り組み、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年度から開始し、令和4年度においては計57回開催した。

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、時間外労働の上限規制の適用は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。

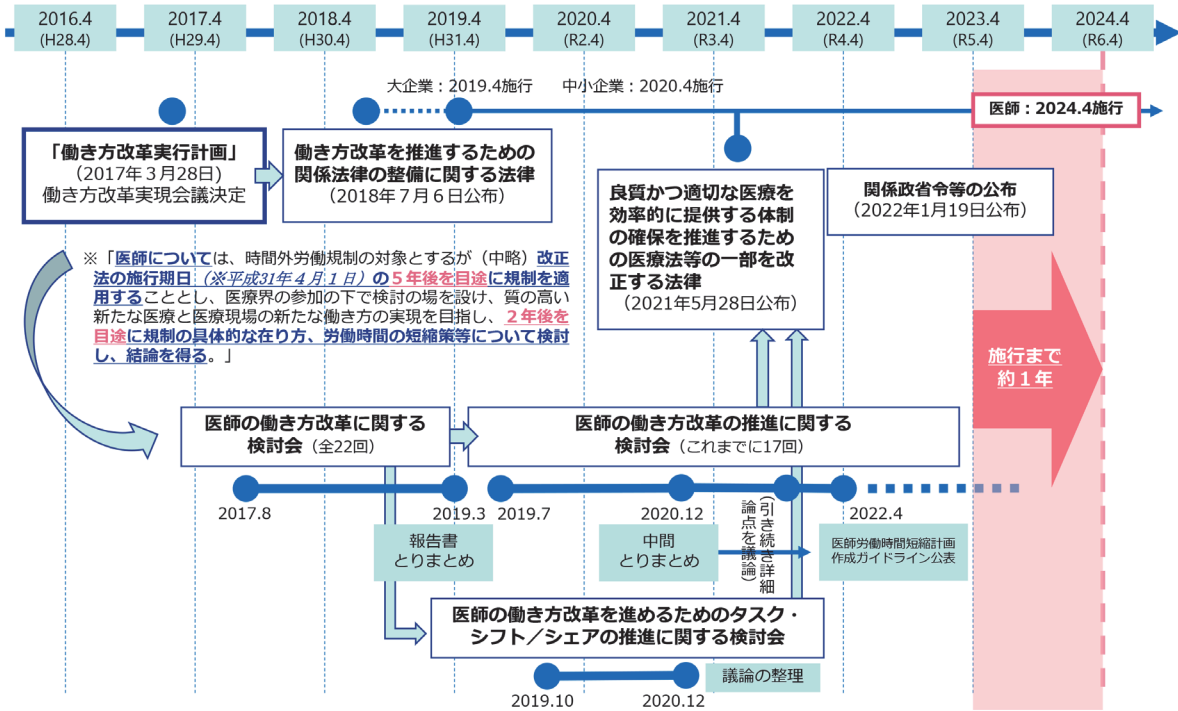
また、同報告書に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るほか、同報告書記載事項の制度化に向けて、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、同報告書で引き続き検討することとされた事項について具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、以下の長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法の改正案を令和3年2月2日に第204回通常国会に提出し、同年5月21日に成立した（令和3年法律第49号）。改正医療法等の成立を踏まえ、引き続き、同検討会において施行に向けた検討事項について議論を行い、令和4年1月に関係法令の改正を行った。

- 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追加的健康確保措置（面接指導、勤務間インターバル規制等）の実施 等

さらに、これらの具体的な内容について、改正省令を令和4年1月に公布し、関係法令の

円滑な施行に向けて、各種取組を行っている。

医師の働き方改革の議論の経緯



医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状	病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働 特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い	目指す姿 労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する + 全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする ↓ 質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供
【医師の長時間労働】	36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在	
【労務管理が不十分】	患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当	
【業務が医師に集中】		

対策	長時間労働を生む構造的な問題への取組	医療機関内での医師の働き方改革の推進
	<ul style="list-style-type: none"> 医療施設の最適配置の推進(地域医療構想・外来機能の明確化) 地域間・診療科間の医師偏在の是正 国民の理解と協力に基づく適切な受診の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な労務管理の推進 タスクシフト/シェアの推進(業務範囲の拡大・明確化) 一部、法改正で対応 <行政による支援> <ul style="list-style-type: none"> 医療勤務環境改善支援センターを通じた支援 経営層の意識改革(講習会等) 医師への周知啓発等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4~) 法改正で対応			
地域医療等の確保	医療機関に適用する水準	年の上限時間	面談指導
医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成 評価センターが評価 都道府県知事が指定 医療機関が計画に基づく取組を実施	A (一般労働者と同程度)	960時間	義務
	連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間	
	B (救急医療等)	※2035年度末を目標に終了	
	C-1 (臨床・専門研修)	1,860時間	
	C-2 (高度技能の修得研修)		

医師の健康確保

面談指導
健康状態を医師がチェック

休息時間の確保
連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)

(4) 情報通信業

平成 28 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 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おり、令和 4 年度は以下の取組を実施した。

ア 検討委員会の設置・運営

本事業開始後の IT 業界の働き方改革の進展状況を検証するとともに、働き方改革推進支援策等について検討するため、IT 業界団体、学識経験者、経営者団体、労働組合等を委員とする検討委員会を設け、令和 4 年 9 月から令和 5 年 2 月までに 5 回検討委員会を開催した。

イ 働き方改革推進モデル地域の形成

長時間労働削減につながる IT 業界の働き方改革が地域レベルで自律的に推進される環境を整備することを目的として、働き方改革を推進するモデル地域を形成するために、令和 3 年度事業から継続して宮城県、熊本県を選定し、以下の取組を実施した。

① モデル地域における推進組織（ワーキンググループ）の組成

地域における働き方改革推進のための課題や取組の方向性を検討するために IT 企業、発注者、業界団体、学識経験者等を委員とする推進組織を組成し、以下②・③の取組を実施した。

② ワーキンググループ活動

両地域で深刻な課題となる IT エンジニアの人材不足に対し、人材の確保・育成・定着に向けて、従業員個人のワーク・エンゲージメントの向上を志向する働き方についてそれぞれの地域において検討を行った。

③ 業界団体等を対象としたセミナーの開催

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、情報システムの受発注を行う担当者等を対象に、「IT エンジニアのワーク・エンゲージメント向上を志向する働き方改革推進セミナー」を令和 5 年 3 月にオンラインで開催した。

ウ 周知・広報

イ③のセミナー内容について周知するため、リーフレットを電子媒体で作成し、検討委員会参加の IT 業界団体・経営者団体・労働者団体等の会員企業や、ワーキンググループ事務局の各事業者団体の会員企業向けに配付した。また、厚生労働省ウェブサイトやツイッターで情報を発信し、さらにインターネット広告を利用することにより、一層の周知を図った。また、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



(サイトトップページ例)

度に作成した Web サイト^{注19)}の更新を行った。

(5) 建設業

働き方改革関連法により、建設業にも時間外労働の上限規制が令和6年4月1日に適用開始となることから、建設業における長時間労働の是正に向けて、週休2日を確保できるようにするための工期の適正化など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、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年6月に設置した。令和4年度には、令和5年度が上限規制適用前の最終年度に当たることから、改正労基法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知や理解の促進に向け、建設業者団体、経営者・発注者団体、国土交通省地方整備局、都道府県（建設業担当部署及び公共工事担当部署）を構成員とした都道府県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催し、都道府県ごとの説明会の内容や開催方法等についての意見交換等を令和5年度第1四半期を目途として実施することを決定した。

イ 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などが求められている。

こうした現状を踏まえ、長時間労働の是正など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などの観点から、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（令和元年法律第30号）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（令和元年法律第35号。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各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。

ウ 「工期に関する基準」の周知徹底など

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・勧告された。同基準においては、週休2日の確保が掲げられており、国土交通省では、公共工事・民間工事を問わず、同基準の周知徹底を図っているところである。令和4年度は、建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚生労働省主催の説明会などや、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者や元請業者などに対して工期の適正化に向けた働きかけを実施した。

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

明治15年に岡田組として創業し、141年もの間、広島県福山市内に本社を置き、土木・建築工事業を営んできた平和建設株式会社。社員33人、嘱託とパート・アルバイト8人が勤務する。代表取締役常務（31歳）が働き方の見直しに着手したのは平成29年、6代目社長の父から指名されたことがきっかけだった。



<戦争の惨禍を経て平和建設に改名。200年企業を目指す>

会社が目指す姿を社員に伝えることから改革はスタート

「国が進める働き方改革を受けて、社長から社内の改革をやってみると言われて始めましたが、社員に働き方への意見を募るアンケートを行っただけで、最初の1年間は何もできませんでした」。常務はそう振り返る。働き方を自己管理する職人気質の社員たち。工期に間に合わせるために残業や休日出勤が多い状況など、改善すべき課題は見えていた。だが、組織改編など過去何度かあった「改革」がうまく進まなかったこともあり、「またか」といった空気を社内に感じ、「私も本気になれなかったので、協力者もいなかった」と明かす。

何からどう取り組むべきか悩んだ末に頼ったのが、広島県の支援事業だった。働き方改革に取り組もうとする県内中小企業にコンサルタントを派遣する事業に参加し、平成30年度の1年間、専門家の助言を得ながら進めることにした。

まず取り組んだのは、目指す会社の姿を社員に対し明確に示すことだった。「どんな会社にしようとしているのかわからないという声が上がったので、具体的な改善策に取り組む前に、社是として掲げる『インテグリティ（誠実性）』とはどういうものか、社会やお客様に対して従業員が取るべき行動指針などを小冊子にまとめて配りました」。会社のミッションやビジョンを「見える化」し、朝礼や部会を通して伝え、同じ目標をもつことから始めた。

働き方の見直しの1歩目として、労務管理システムを導入した。机上のパソコンや出先の現場からスマホを使って出勤、退勤時にボタン入力する。それまで出退勤時刻はExcelに入力して毎月提出していたが、提出日近くになって過去にさかのぼって入力する社員も見られたため、労務管理システムで正確な労働時間を把握するようになった。



<「働きがい改革」への取り組みを進めてきた常務>

週休2日を確保する「チャレンジ現場」、「Wありがとう制度」の独自策

週休1日がいまだ多く残る建設業界にあって、週2日を基本とする「チャレンジ現場」にも取り組んだ。休日増で工期が多少長くなることを発注元にも理解してもらい、週休2日を念頭に置いた施工スケジュールを組んでいる。その一方で、現場作業の効率化を推進。黒板を使って工事現場を撮影し報告する作業の手間と時間を減らすため、工事写真の撮影管理専用タブレットを4台導入した。加えて、定年退職後に嘱託社員として再雇用した「マイスター」に土曜日の出勤をお願いして、社員の休日を確保しつつ、工期短縮に努めている。

さらに有給休暇の取得を促す工夫も。1日につき1枚使う「有給休暇チケット」をつくり、各人に5枚配布した。「紙のチケットを渡すことで有給休暇を『見える化』し、使い切る環境をつくろうと思いました」。また、振替休日の取得促進策として社長が命名した「Wありがとう制度」も始めた。休日出勤した後に振替休日を取ったら、3,000円の手当を支給する制度だ。「早い完工を目指して休みの日に働いてくれて『ありがとう』というお客様からの感謝と、健康管理に気を付けて振替休日を取ってくれて『ありがとう』という会社からの感謝を兼ねた制度です」。令和4年度の振替休日の取得日数は全体で133日、計約40万円の手当を付与した。

こうした取組によって社員の年次有給休暇取得率は、改革前の平成29年度に25%だったのが平成30年度は42%、最新の令和3年度は44.4%に上昇。月平均の所定外労働時間は平成29年度の30時間から平成30年は6.8時間、令和3年度も11.4時間に抑えられている。

平成31年に入社し、5年目を迎えた社員（23歳）が、良いと感じる社内制度として挙げたのは、Wありがとう制度だ。「社員に対しての厚い配慮を感じるからです」。会社が働き方改革に本格的に取り組み始めたころの入社組。「先に働いていた高校の先輩からも、休日が取りやすいと聞いていました。働き方についても時代の移り変わりに対応している会社だ」という印象がありました」と話す。



<入社5年目の社員（写真左）は仕事と演奏活動を両立させる>

小学2年生から和太鼓を続け、チームで演奏活動をしている。毎週金曜日の夜に集まって練習し、子どもたちにも教えている。「残業が少ないので、毎週休まずに練習に出られます。演奏が続けられる働き方も会社選びのポイントでした」と言う。

「働き方改革」よりもっと大事な「働きがい改革」

同社は、福山市内の製鉄所内に、所内設備の修理・保全業務にあたる事業所も構える。同事業所に常駐する所長（43歳）は、週休2日の方針に、当初はどう実現させるか悩ん

だという。事業所勤務の社員は8人。その半数が20代で経験が浅く、一人ではまだ現場を任せられなかった。「会社に増員を求めましたが、すぐに人が採れるわけではない。当時、副所長だった私がサポートに入るなどして週に2日休めるようにしていました」と振り返る。そこから取り組んだのは、一人ひとりが担当以外の業務知識を身に付けることだった。担当者の不在や多忙なときに誰もがカバーできる応援体制を築くことで、全体の残業時間を減らし、休日を確保してきた。

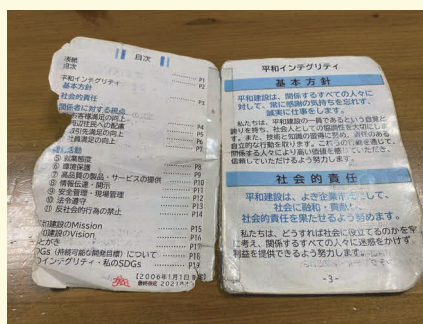
そして、所長の立場で心がけたのは、部下が有給休暇を申し出たとき、「いいよ、休んで」と軽く返す声かけで、若手が言いやすい雰囲気をつくることだという。自らも趣味のオートバイでのツーリングのため平日に有給休暇を取っている。「休みやすい環境のルールを先輩が敷くこと。それが働き方改革には必要だと感じます」

コンサルタントから助言を得ながら、平成30年度に社内の働き方を見直し、諸制度を作ってきたが、「有給休暇チケット」は最初の1年で終えたという。その年に有給休暇取得率が大きく伸び、その後も定着したことで、上司に休みを切り出しにくい雰囲気解消できたからだ。「会社が本気で取り組みさえすれば、変化はすぐに表れることがわかりました」と常務は話す。

令和6年度から建設業にも時間外労働の上限規制が適用される。「働き方改革」というより、「働きがい改革」を目指してきたと話す常務は、これまでの経験から、改革を進めようとする同業者にこうアドバイスする。「休んでください、残業はしないでと言って、新たな働き方を強いるのではなく、働きやすくなった、自分にとってメリットがあったと、みんなが『働きがい』を実感できること。そうした環境をつくるのが、社員の協力を得るためにも一番大事なことだと思います」



＜「ノンストレスで効率よく」が一番良い働き方と話す事業所長＞



＜会社が目指す姿を記した常務所有の小冊子。常に携帯している＞

(平和建設株式会社)

ホームページ <http://www.heiwakensetsu.co.jp/>

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

若年労働者、高齢労働者、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4年度は607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) 高齢労働者への取組

令和2年3月に策定した「高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、令和4年度は1,285件支給した。

(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）と、その参考資料である疾患別留意事項及び「企業・医療機関連携マニュアル」の理解を深め、事業者や医療機関等での活用を図るためにオンラインシンポジウム・セミナーを開催（年5回）したほか、ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」を通じて、事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者やその家族、医療機関・支援機関の関係者等に対して両立支援に関する資料のほか、事業場の取組事例等、両立支援に関する総合的な情報を提供した。

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役割を担う両立支援コーディネーターを年間5,608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。

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日付け職職—252）、平成31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推進している。

さらに、内閣人事局は、改正後の取組指針等に基づく各府省等の取組状況の実態及び職員の意識等を横断的に把握・検証するため、令和3年11月から12月にかけて職員アンケート調査を実施し、調査結果等について、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会等を通じて各府省等に共有した。各府省においては、職員アンケートの結果等を踏まえ、各府省等において優先的に取り組むべき事項を定める等、取組計画の改定を行い、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（以下「特例業務」という。）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3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15.6%、他律部署以外の部署では定員の6.8%であった。

また、人事院では、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、令和4年4月に勤務時間調査・指導室を新設し、新たな取組として、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、客観的な記録（在庁時間）を基礎とした超過勤務時間の適正な管理に関する指導等を行っている。

イ 国家公務員の勤務間インターバルの在り方の検討について

官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきていることを踏まえ、人事院では、現行のフレックスタイム制の柔軟化など、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、令和4年1月から令和5年3月にかけて、学識経験者による研究会を開催した。同月に取りまとめられた最終報告では、大綱において、民間における勤務間インターバル制度の導入企業割合等について数値目標が設けられていることも踏まえ、公務における勤務間インターバルの在り方についても提言されており、引き続き検討を行うこととしている。

ウ 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6～7割を占め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3月30日付け勤職一75、平成29年8月改正）に基づき、心の健康づくり研修の実施や担当者会議の開催、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周知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11月22日付け職職一266）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し、また、その結果を管理監督者にフィードバック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り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行い、令和4年2月に報告書を取りまとめた。また、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の具体的な取組等について各府省へ周知し、一層の職場環境改善の取組を促した。

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。これに基づき、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実施した。また、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、eラーニングによる講習を実施した。

エ 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、人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、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）及び人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定め、ハラスメントの防止等を図っている。

これらの規則の適切な運用を図るため、12月4日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、ハラスメント防止対策の組織的・効果的な実施のため、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めた。また、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を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開催し、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、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、eラーニングによる講習を実施した。

オ 国家公務員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を推進した。

(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

地方公務員については、長時間労働の是正に向けて、総務省から地方公共団体に対し、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用等について助言を行っている。

令和4年度は、制度を実効的に運用するための取組を推進するため、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の推進について（通知）」（令和4年12月26日付け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、客観的な方法により職員の勤務時間を把握すること、時間外勤務の上限規制制度を速やかに導入すべきこと、時間外勤務の要因の整理・分析・検証など時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講ずべきこと等について助言を行った。また、時間外勤務を縮減する観点から、様々な創意工夫をしながら、勤務時間外の上限規制制度を実効的に運用するための取組を進めている地方公共団体の取組事例を「地方公共団体における時間外勤務縮減に向けた要因の整理・分析・検証等に関する事例集」として取りまとめ、当該事例集も参考に、地域の実情に応じ、時間外勤務縮減に資する取組の実施について積極的に検討するよう助言を行った。

イ 地方公務員の長時間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、総務省から各地方公共団体に対し、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の推進について（通知）」（令和4年12月26日付け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、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制の整備・活用等について、全庁的な取組体制を確保した上で進めるよう助言を行うとともに、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を効果的に実施している地方公共団体の取組を取りまとめ、当該事例を参考に、地域の実情に応じて、

医師による面接指導や健康相談等を適切に実施するよう助言を行った。

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とともに、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。

近年増加傾向にあるメンタルヘルス不調者に関する対策を検討するため、令和3年度に引き続き令和4年度も総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会を開催し、地方公共団体における全庁的・継続的なメンタルヘルス対策の推進のための支援策として、予防段階別の多岐にわたるアプローチに応じた、メンタルヘルス対策に関する計画例を研究会で取りまとめたことを受け、総務省から地方公共団体に対して、これらを参考として、主体的に計画等の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施するよう助言を行った。

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行政運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3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4年12月26日付け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）を発出し、各地方公共団体において、働き方改革に向け、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用、年次有給休暇の取得促進など、勤務環境の整備・改善を進めるよう助言を行った。

また、「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（令和4年12月26日付け総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室長通知）により、「働き方改革の切り札」であるテレワークについて、各地方公共団体において積極的に取り組むよう助言を行った。

② 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、自治大学校において女性活躍・働き方改革に関する内容の講義を実施した。

③ 先進的な取組事例の紹介

各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図っている。

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 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。