

令和7年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和6年度 我が国における過労死等の概要及び
政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況〕

厚生労働省 労働基準局
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和7年版「過労死等防止対策白書」

➤ 過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書（令和7年版で10回目の閣議決定及び国会報告）

➤ 令和7年版白書のポイント

- ・ 近年増加している過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向を分析
- ・ 「過労死等防止対策大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている重点業種等（※）の動向
- ・ 外食産業のアンケート調査結果

※ 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野

《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（定義）

第2条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

（年次報告）

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

白書の構成

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- (1) 労働時間等の状況
- (2) 職場におけるメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策の状況
- (3) 自殺の状況

2 過労死等の状況

- (1) 民間雇用労働者の労災補償の状況
- (2) 国家公務員の公務災害の補償状況
- (3) 地方公務員の公務災害の補償状況

3 過労死等に係る調査・研究

- (1) 取組経過

(2) 労災事案の傾向の分析

(3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

- ① 全業種の調査、② 外食産業の調査

(4) 公務災害の事案の分析

(5) 予防研究等

(6) 公立学校における働き方改革に係る調査

第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策

2 調査研究等

3 啓発

4 相談体制の整備等

5 民間団体の活動に対する支援

企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

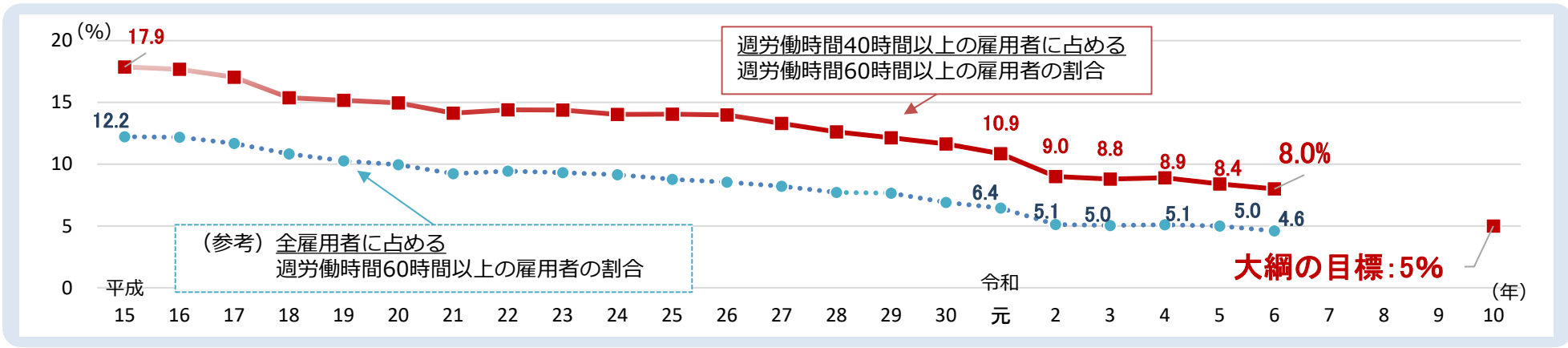
第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

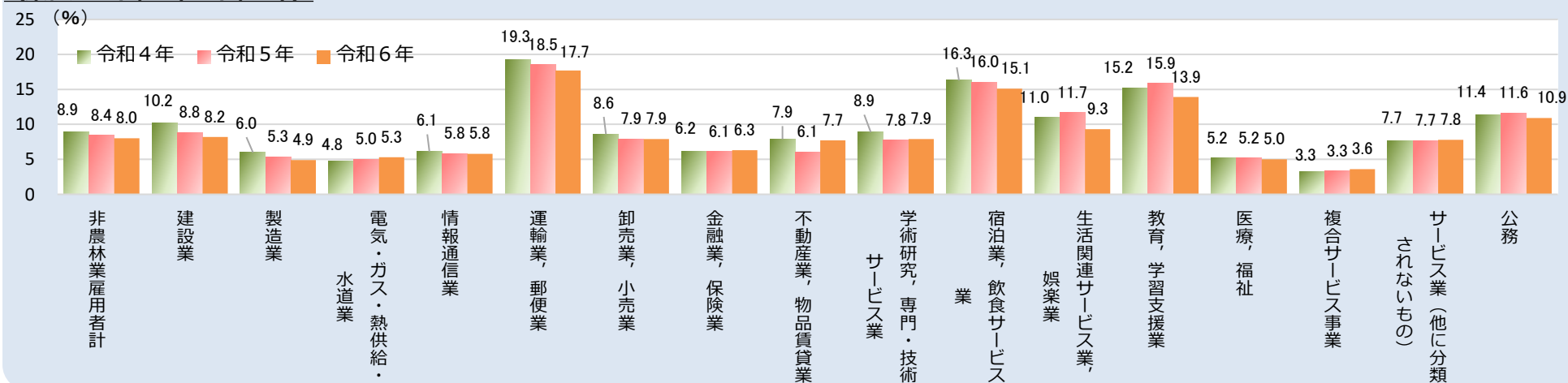
- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和6年は前年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に見ると、大半の業種で横ばい又は減少。

※ 前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(業種別：令和4年～令和6年)



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

第1章 過労死等の概況

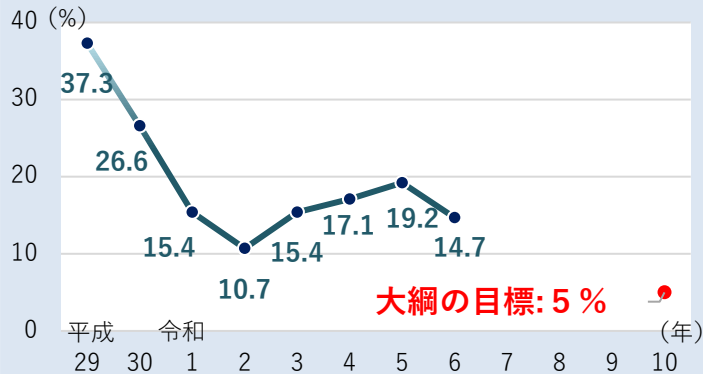
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合は14.7%、制度の導入企業割合は5.7%で、いずれも前年より低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）し、過去最高。

国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数も、それぞれ前年より増加。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）



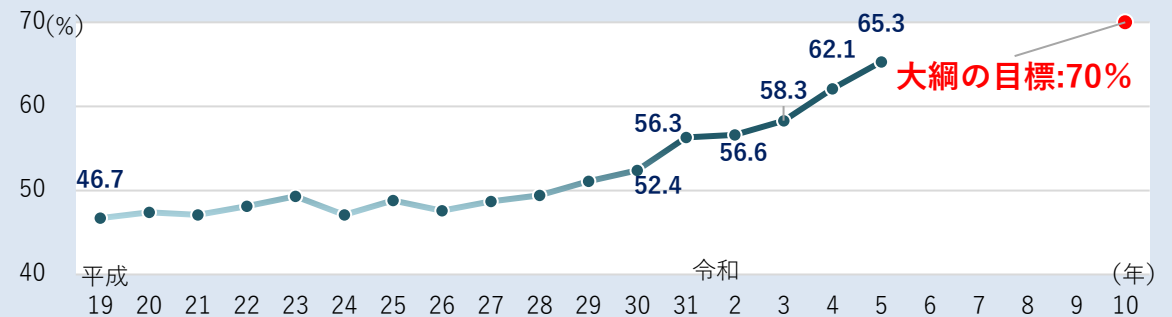
（制度の導入企業割合の推移）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※ 「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。
※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

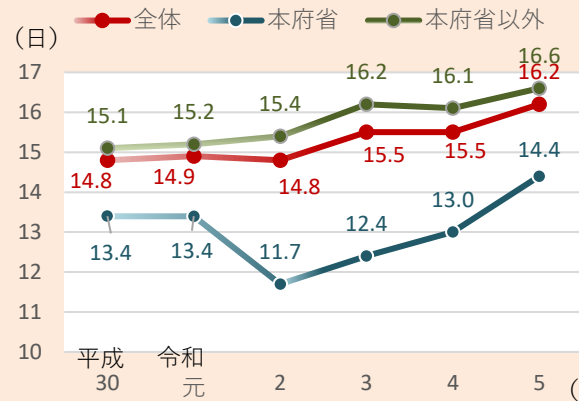
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



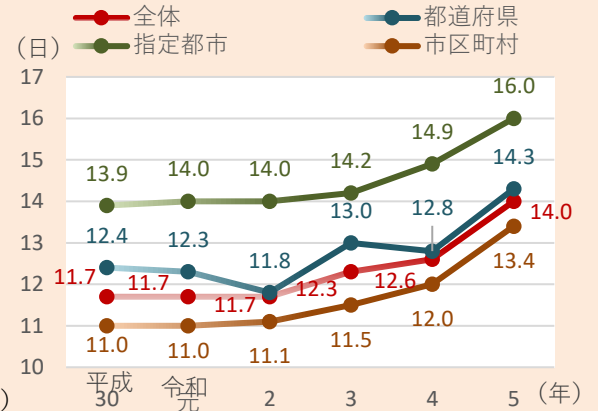
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



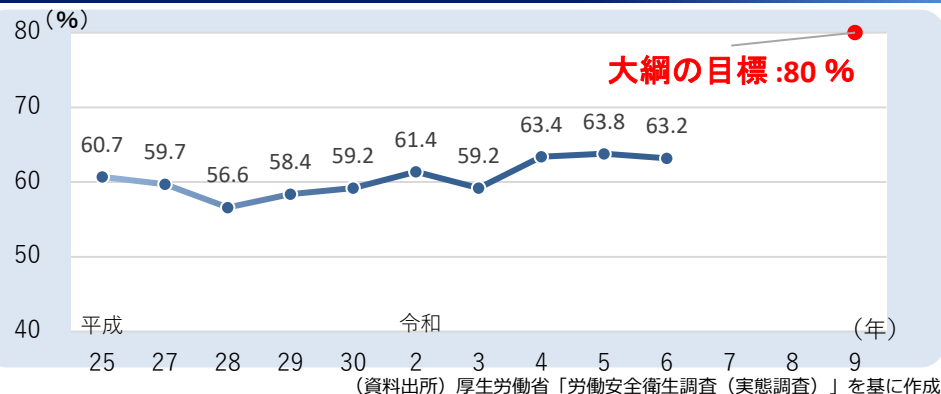
（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

第1章 過労死等の概況

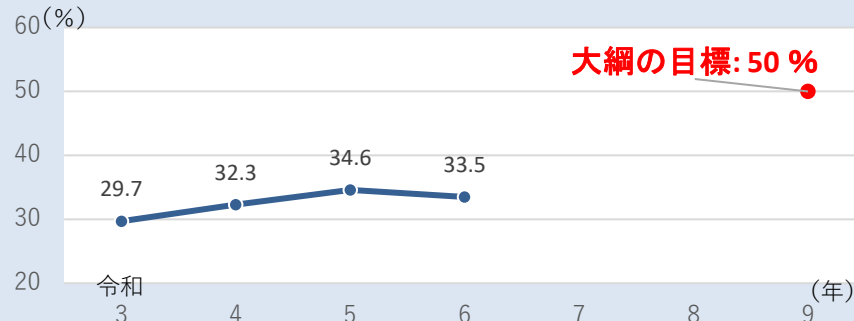
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 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の実施割合は、令和6年が33.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、68.3%となっている。

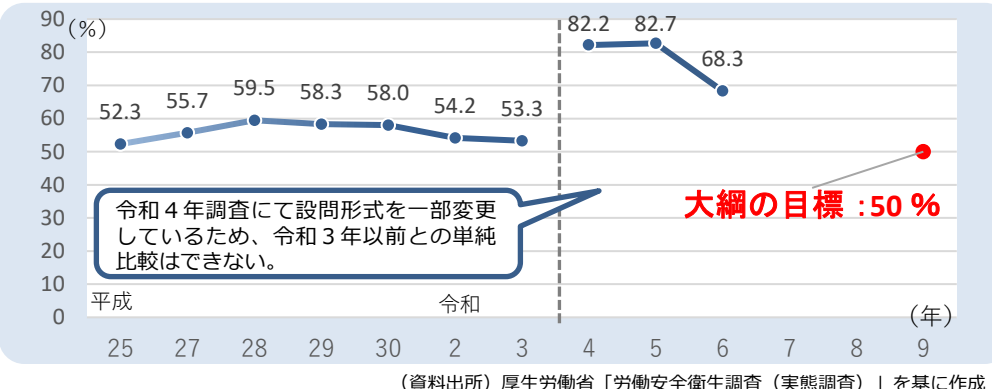
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



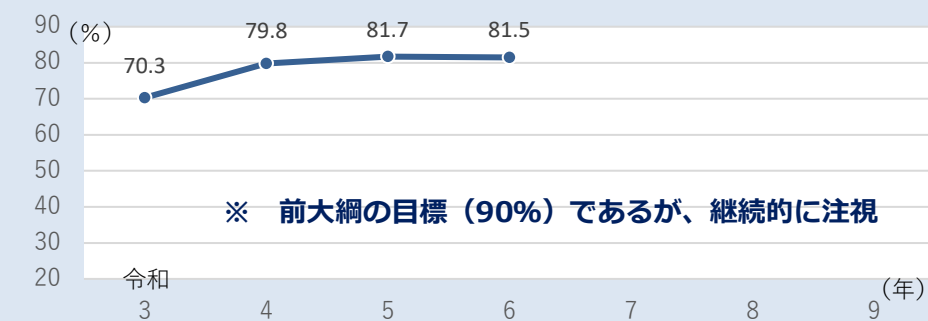
使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



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



第1章 過労死等の概況 2 過労死等の状況（労災等認定件数の推移）

- 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、
 - ・脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和6年度の数値を使用）

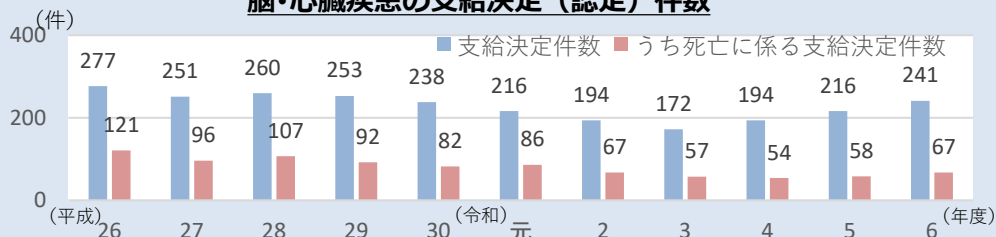
脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員2.2件 地方公務員2.8件 精神障害：民間18.2件 国家公務員15.3件 地方公務員24.9件

※ 分母となる雇用者数・職員数については、「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」を基に算定

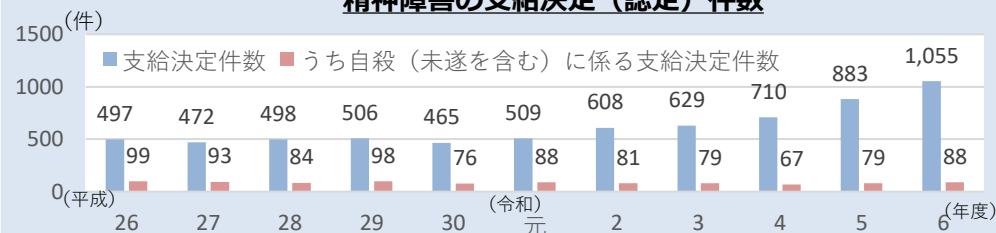
1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

※ 本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページ以降同じ。

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



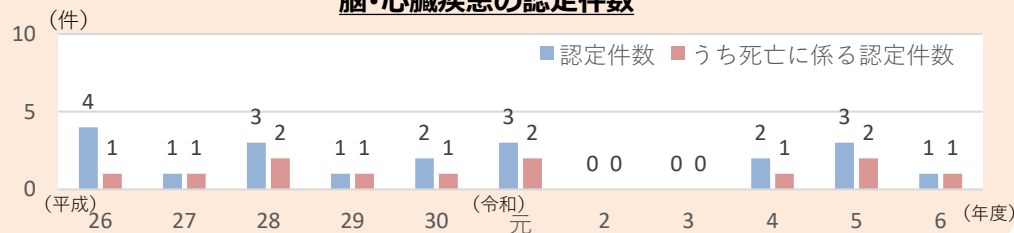
精神障害の支給決定（認定）件数



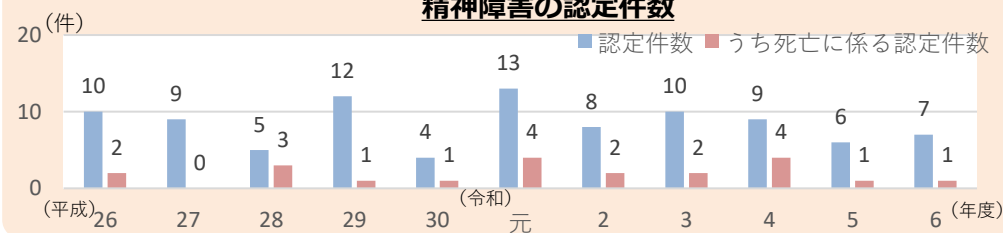
2 国家公務員の公務災害の補償状況

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

脳・心臓疾患の認定件数



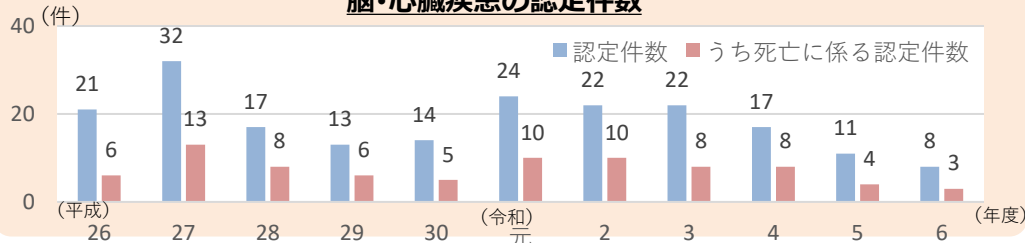
精神障害の認定件数



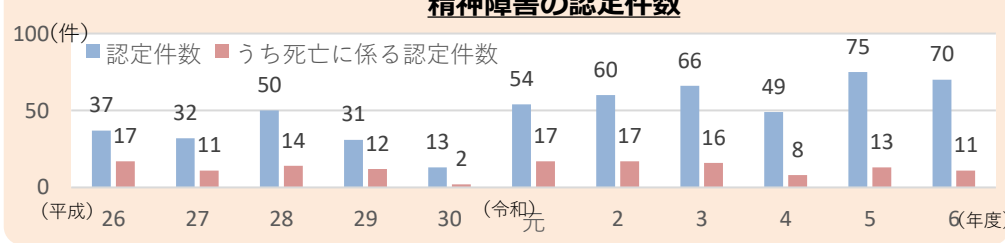
（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

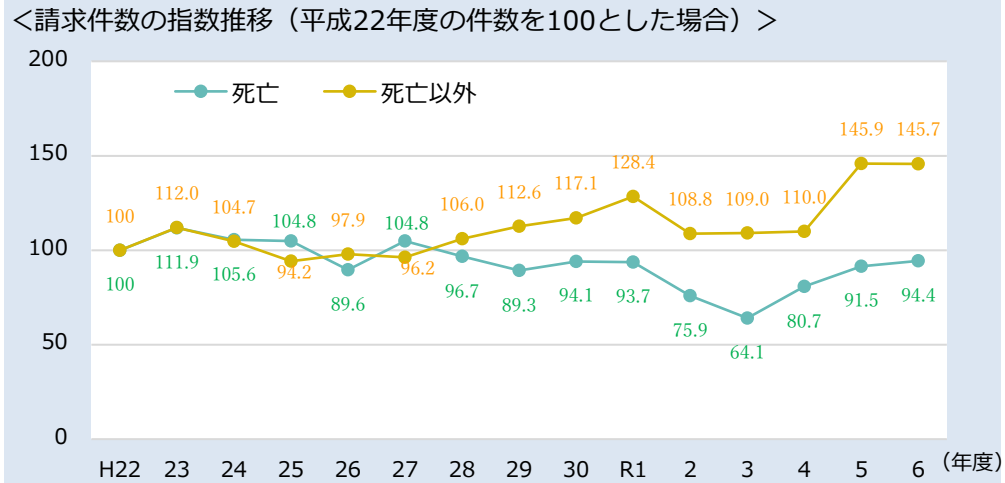
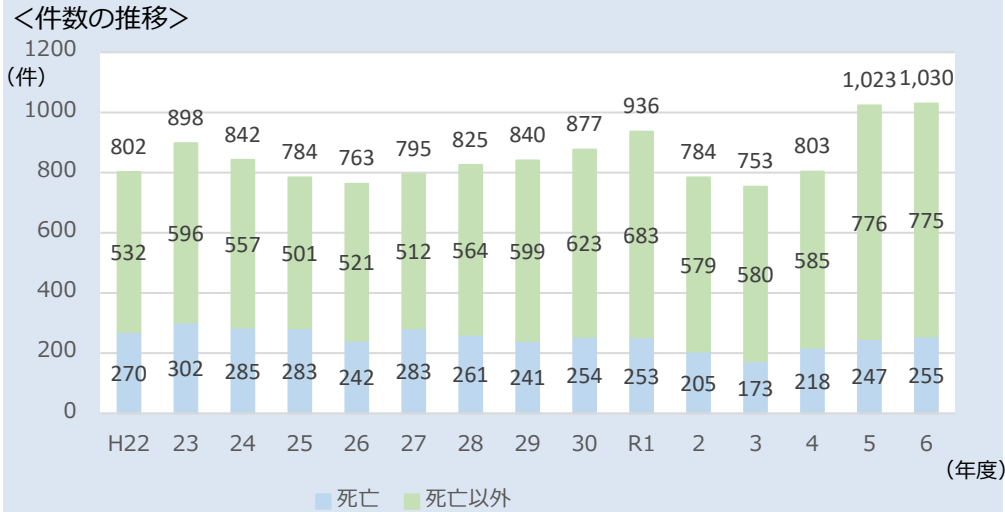
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（脳・心臓疾患事案）

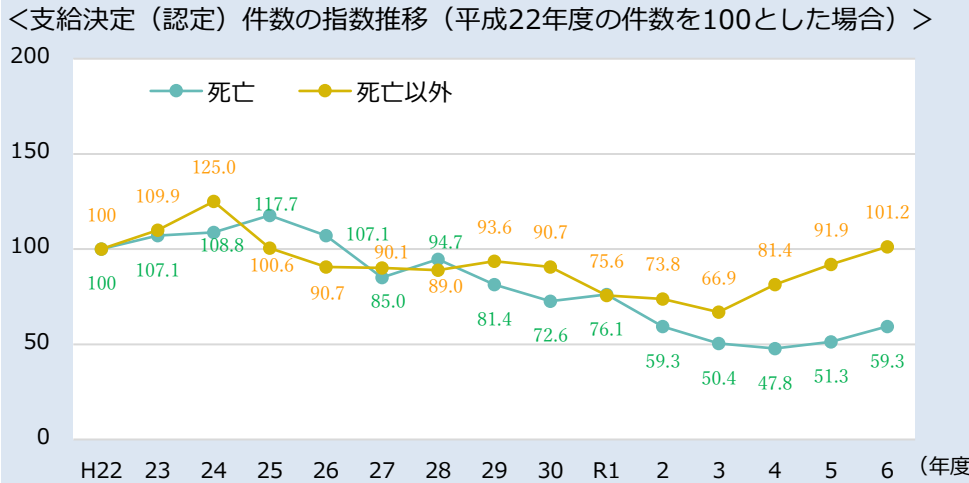
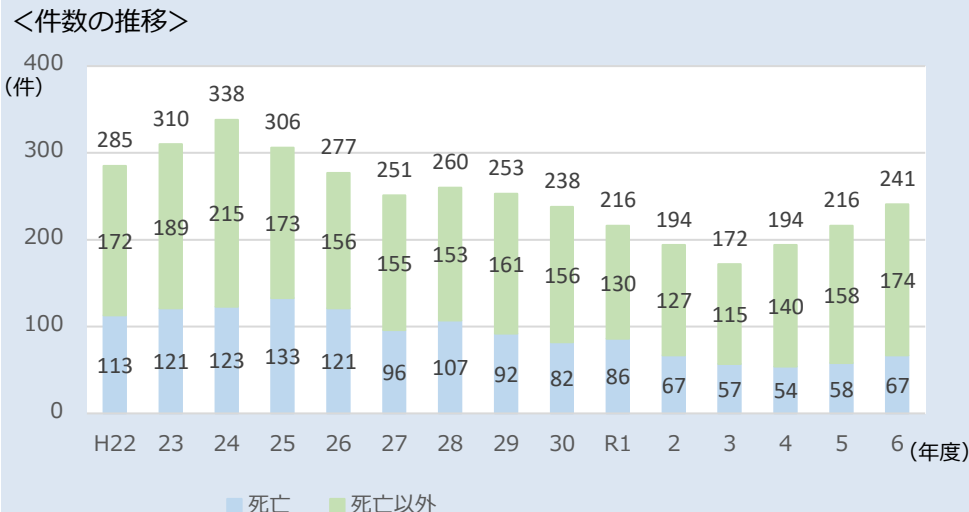
- 脳・心臓疾患事案の労災保険給付の請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、死亡以外の事案では、平成22年度に比べて約1.5倍となっている一方、死亡事案は長期的に見れば横ばい又は減少であるものの令和4年度以降増加に転じている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数



2 労災支給決定（認定）件数の推移



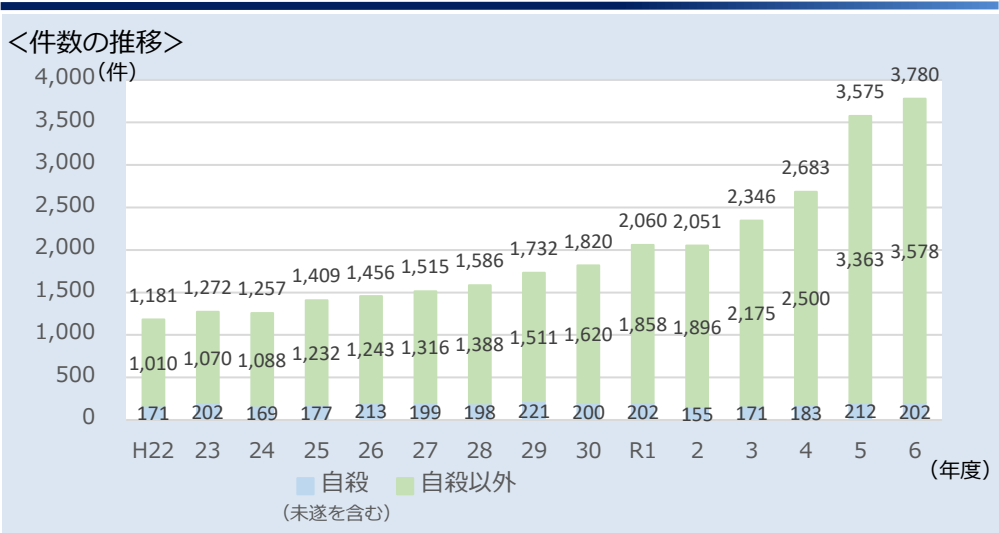
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案①）

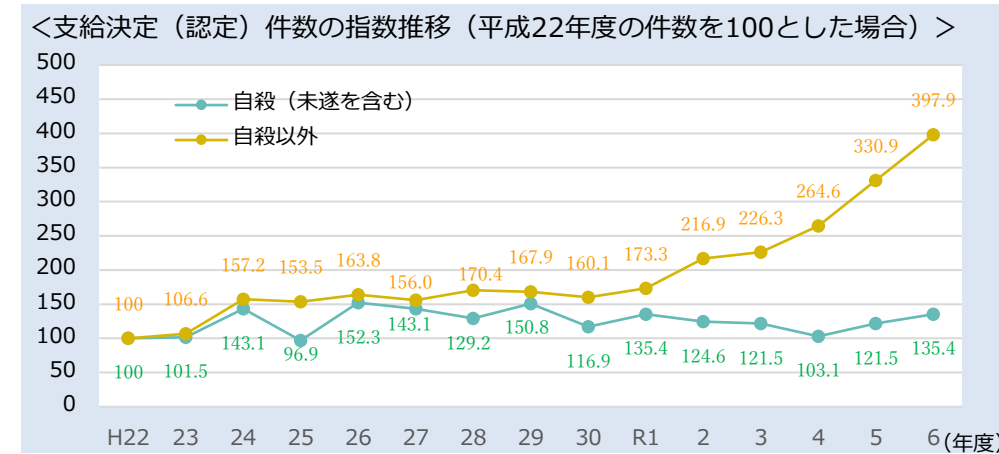
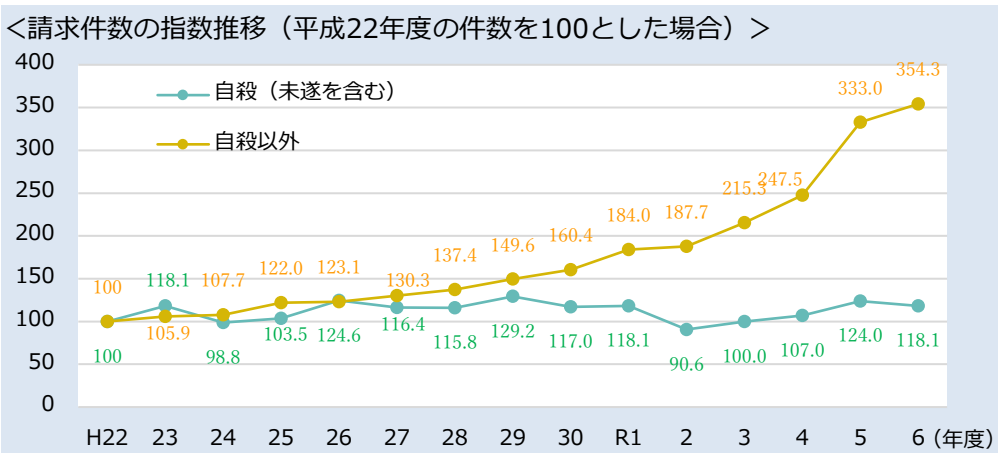
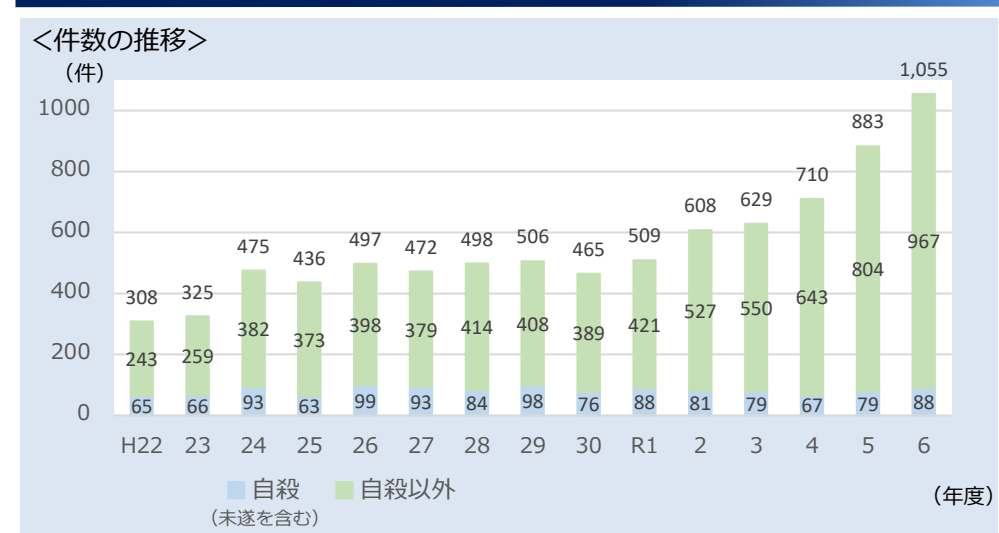
- 精神障害事案の労災保険給付の請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、「自殺以外」は年々増加し、平成22年度の約3.5倍となっている一方、「自殺（未遂を含む）」はおおむね横ばいないし微増である。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数の推移



2 労災支給決定（認定）件数の推移



第1章 過労死等の概況

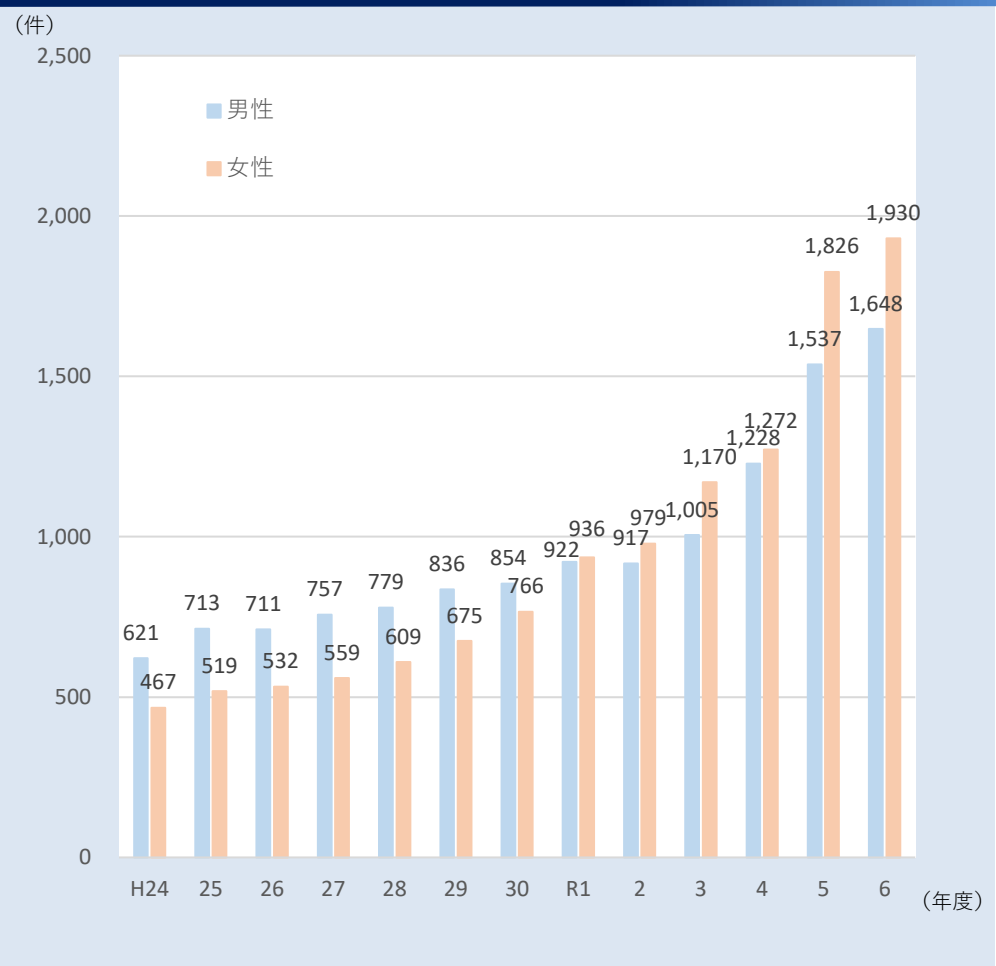
2 過労死等の状況（精神障害事案②）※労災請求件数・自殺以外

※未遂は含まない

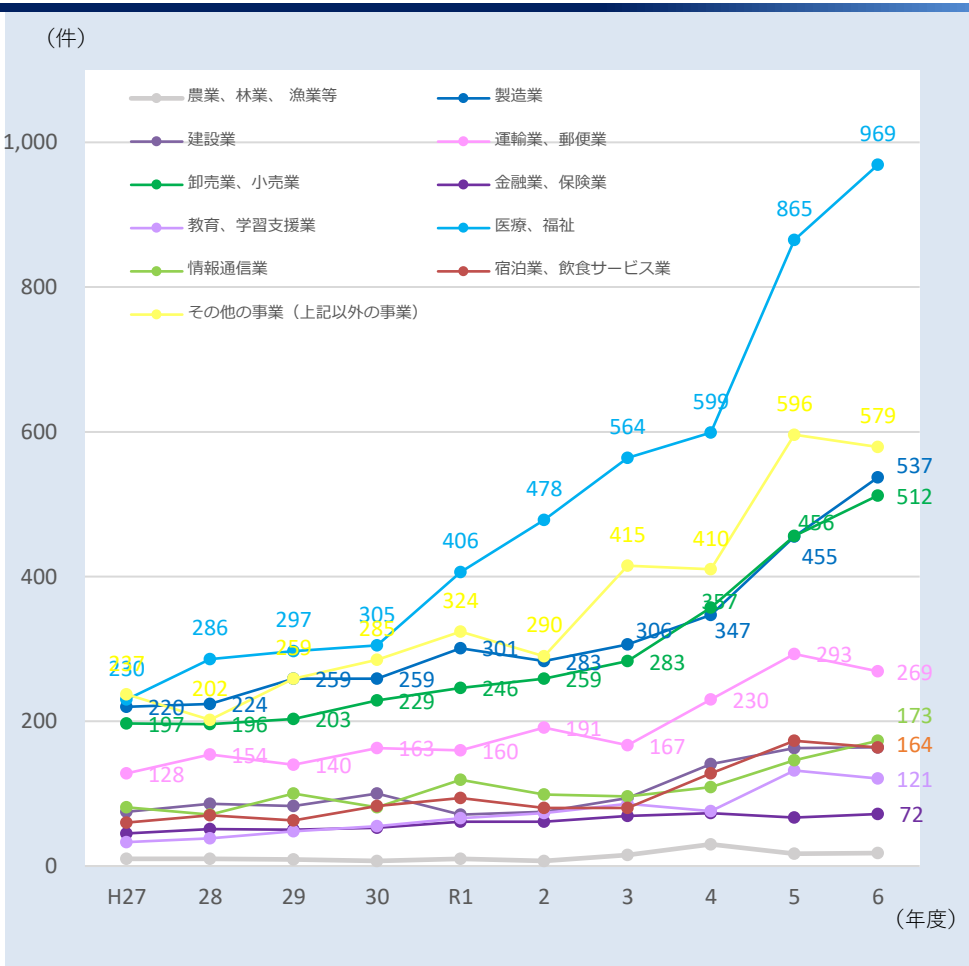
- 精神障害事案（自殺以外）の労災保険給付の請求件数を男女別で見ると、男女とも年々増加し続けており、近年、「女性」は「男性」を上回る水準となっている。
- 業種別では「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順で多くなっている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

3 男女別件数の推移（自殺以外）



4 業種別件数の推移（自殺以外）



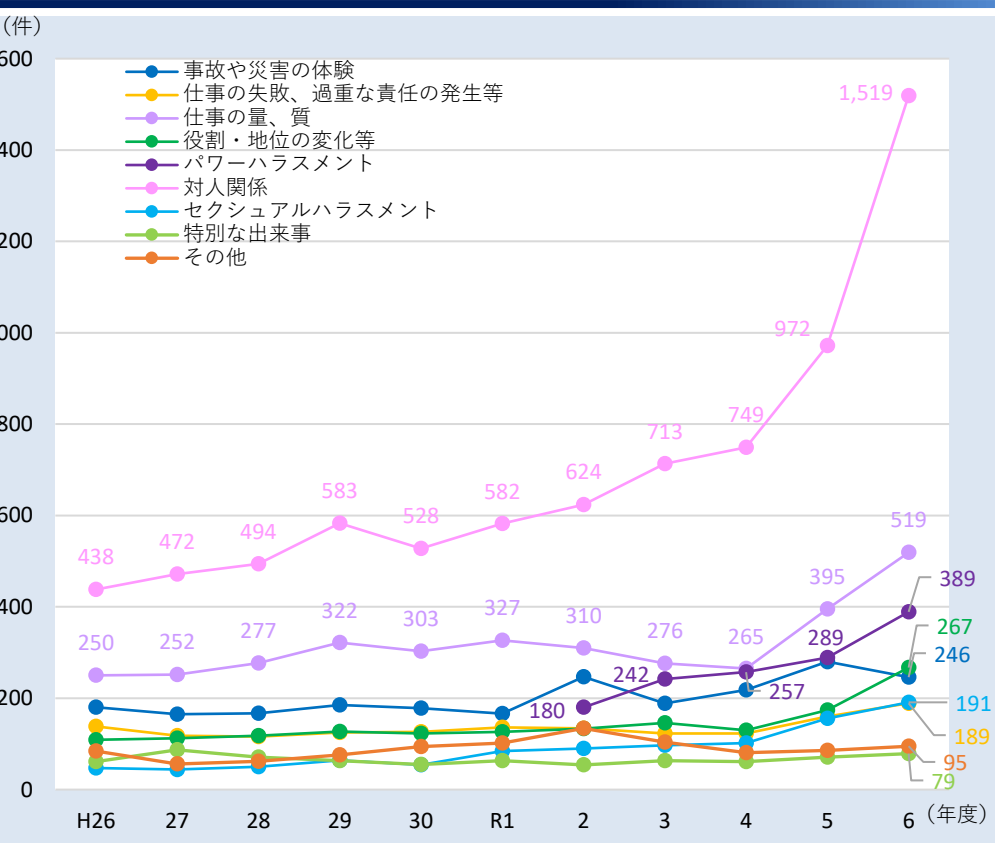
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案③）※決定件数（支給・不支給決定件数の合計）

- 精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事を類型別に見ると、「対人関係」が他に比べて非常に多く、特に令和5年度、6年度に大きく増加している。
 - 「対人関係」の詳細を見ると、「上司とのトラブル」が6割以上を占めており、令和6年度は前年度から354件増加している。
- ※「決定件数」は当該年度中の「支給決定」「不支給決定」の合計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
- ※ 令和2年度から「パワーハラスメント」が独立した項目となっている（令和6年度389件）。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

5 精神障害の「出来事別」の決定件数



(参考) 出来事の類型「対人関係」の詳細



※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において一定の事象を類型化したもの。労働基準監督署に労災保険給付の請求がなされた場合は、必要な調査を行い、その後出来事の評価をすることから、出来事別をみるにあたって決定件数を取り上げた。なお、上記の決定件数は、自殺（未遂を含む）と自殺以外のいずれの件数も含んでいる。

※令和2年5月29日付け基発0529第1号による認定基準の改正により、出来事の類型「パワーハラスメント」及び具体的な出来事「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が新規に追加された。

※令和5年9月1日付け基発0901第2号による認定基準の改正に伴い、「仕事の量・質」の中の具体的な出来事に「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が、「対人関係」の中の具体的な出来事に「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が追加されている。

第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

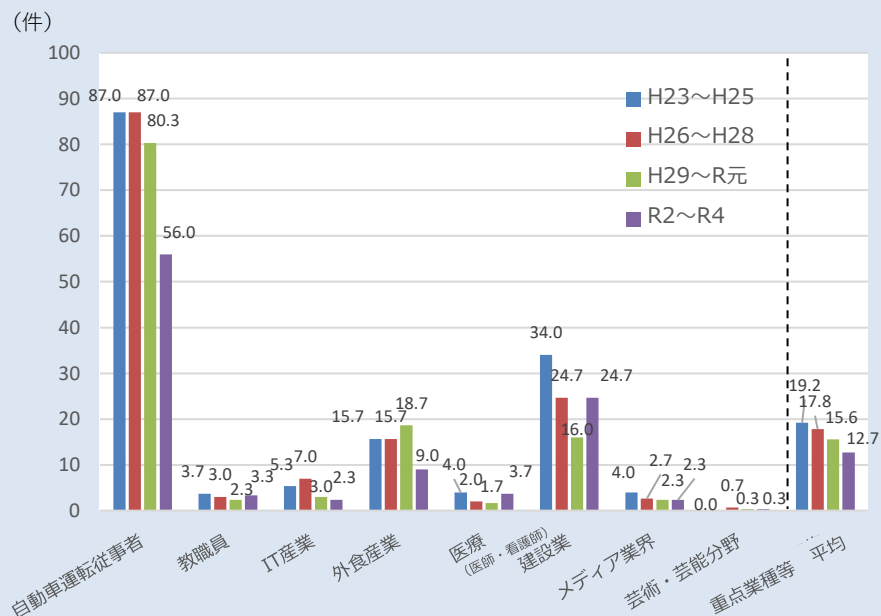
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

● 重点業種等（※）における脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災支給決定（認定）事案について傾向を分析。

※「過労死等防止対策大綱」で調査研究の重点対象とされている業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野）

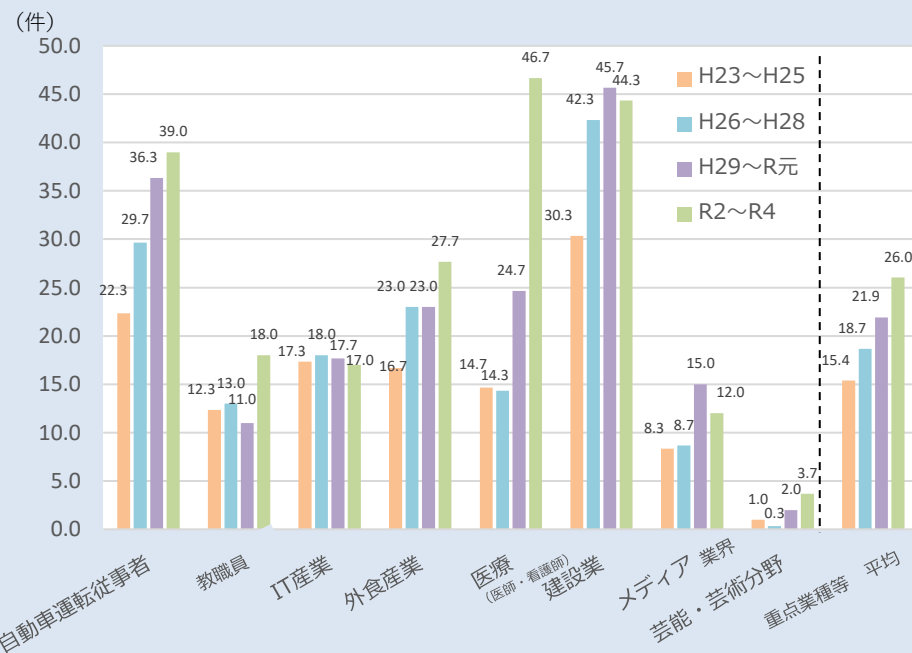
① 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

- 自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



② 精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

- IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。



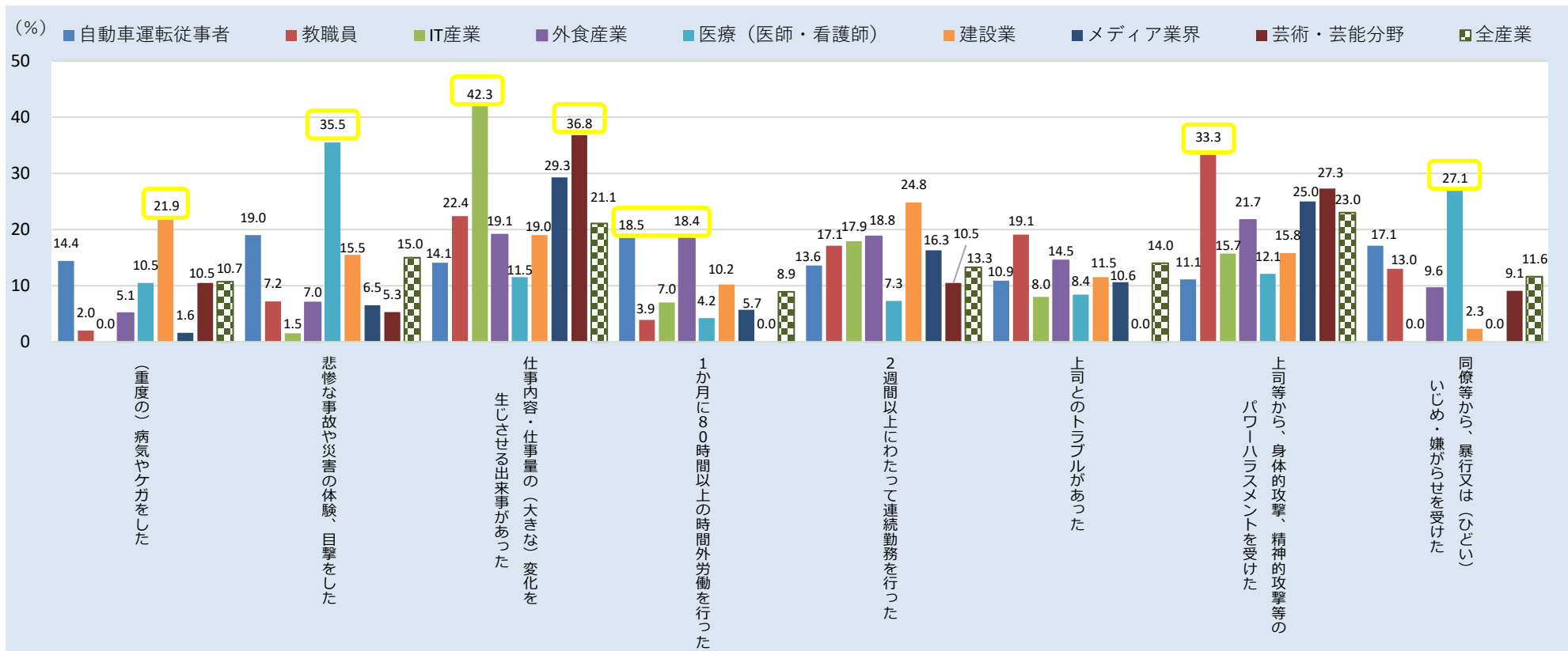
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

③ 精神障害事案に係る具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の合計）

- 「（重度の）病気やケガ」は建設業が高い。
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃」及び「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」は医療が特に高い。
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」はIT産業や芸術・芸能分野が特に高い。
- 「1か月に80時間以上の時間外労働」は自動車運転従事者や外食産業が、「2週間以上の連続勤務」は建設業が高い。
- 「上司とのトラブル」、「パワーハラスメント」は教職員が高い。



第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（全業種の調査）

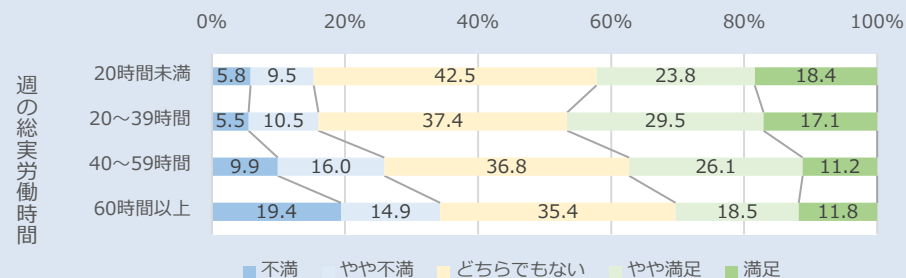
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

- 就業者にアンケート調査を実施（令和6年11月）。

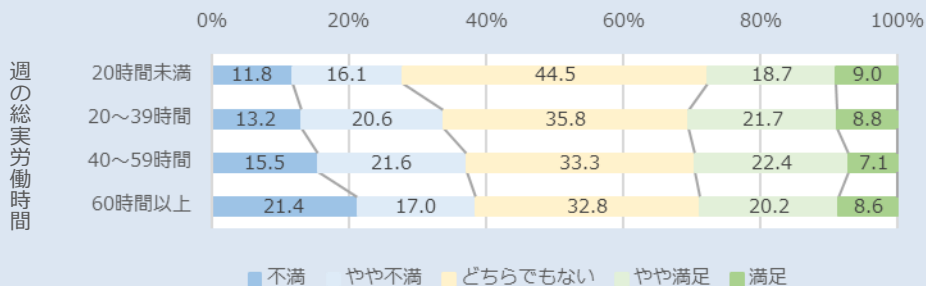
① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

- いずれの項目でも、「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、週の実労働時間が増えるに従い総じて増加。

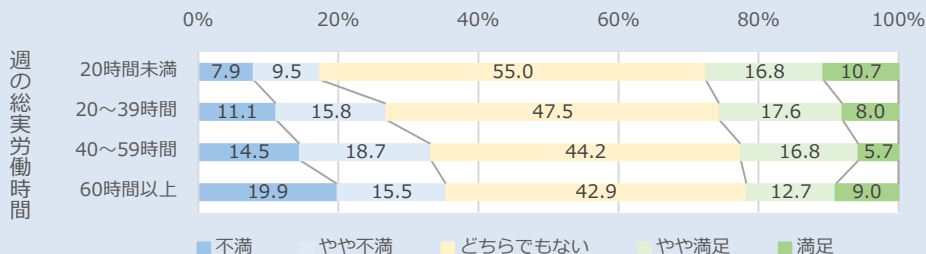
<「労働時間・休日等の労働条件」の満足度>



<「賃金・福利厚生」の満足度>

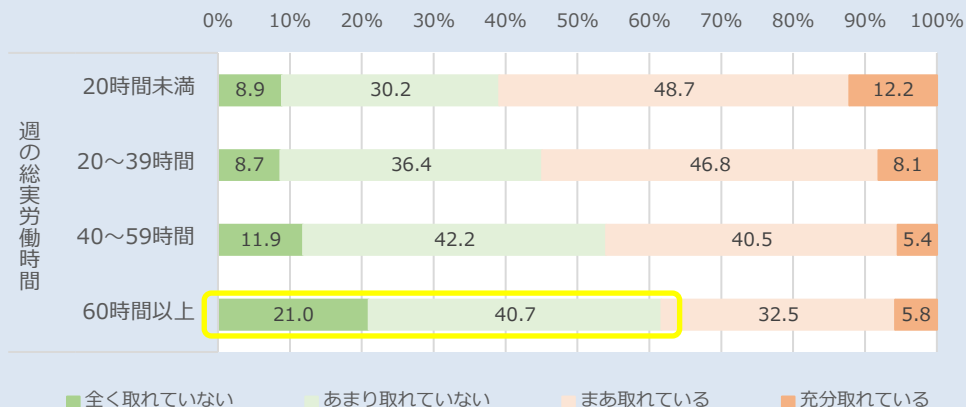


<「人事評価・処遇のあり方」の満足度>



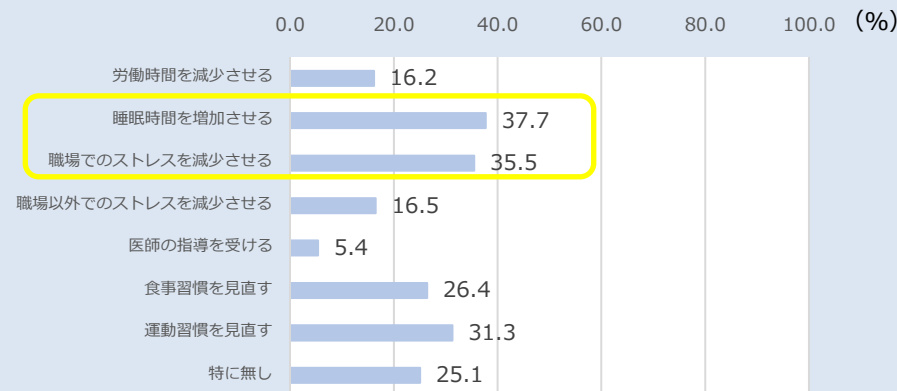
② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

- 週の実労働時間60時間以上で、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%。



③ 健康になるための必要な取組

- 「睡眠時間を増加」、「職場でのストレスを減少」の順に多い。



第1章 過労死等の概況

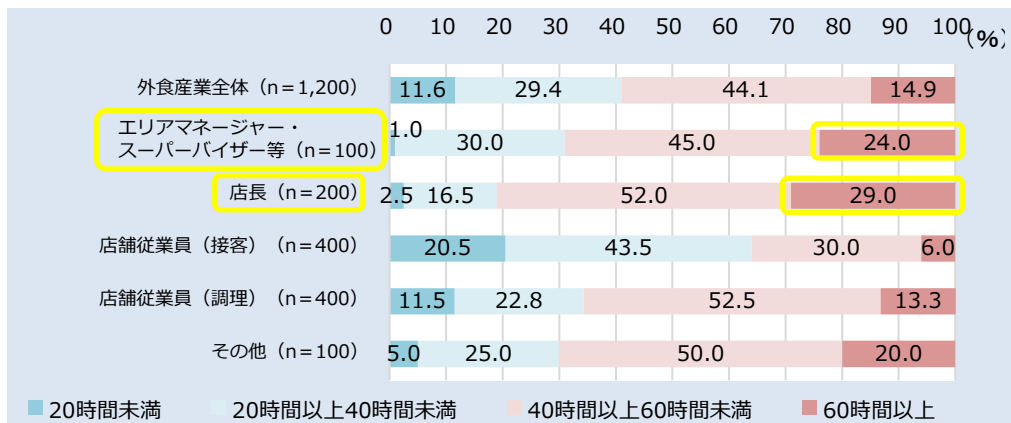
3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査①）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

- 重点業種等である外食産業の労働者にアンケート調査を実施（令和6年12月6日～12月12日）。

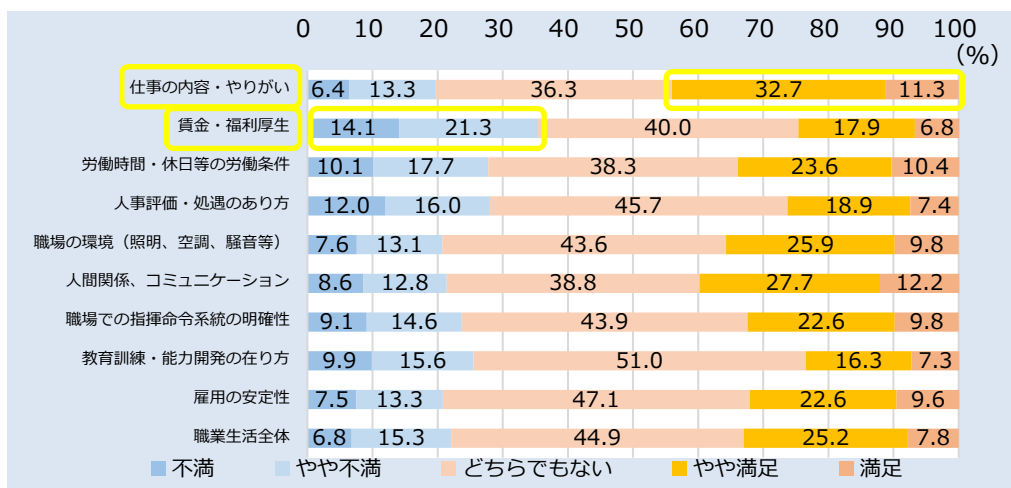
① 過去1か月の平均的な1週間当たりの労働時間（職種別）

- 「60時間以上」の割合は、「店長」が最も高く、次いで「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が高い。



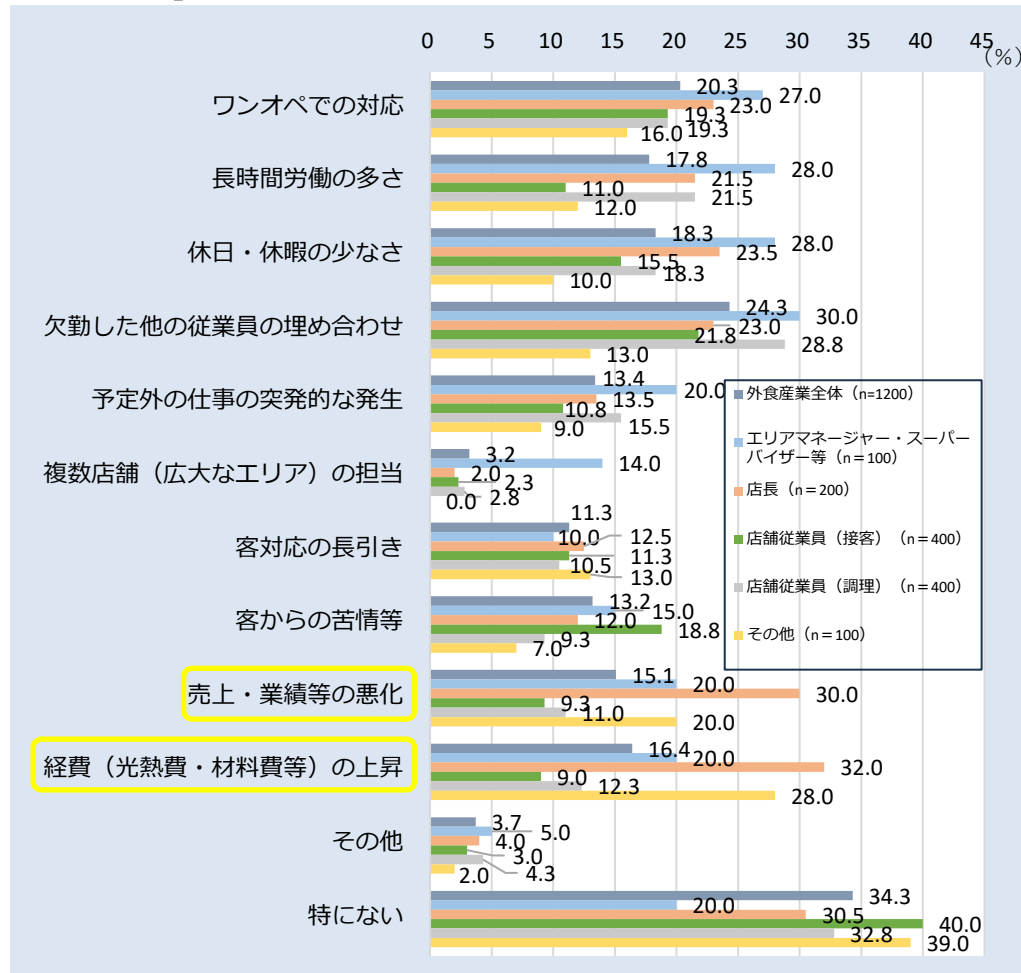
③ 仕事の満足度

- 満足の割合は「仕事の内容・やりがい」が最も高く、一方、不満の割合は「賃金・福利厚生」が最も高い。



② ストレスや悩みの内容（職種別）

- 「店長」は「売上・業績等の悪化」「経費の上昇」の割合が高く、「店舗従業員（接客）」は「客からの苦情等」が相対的に高い。また、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」は「欠勤した他の従業員の埋め合わせ」等が高い。



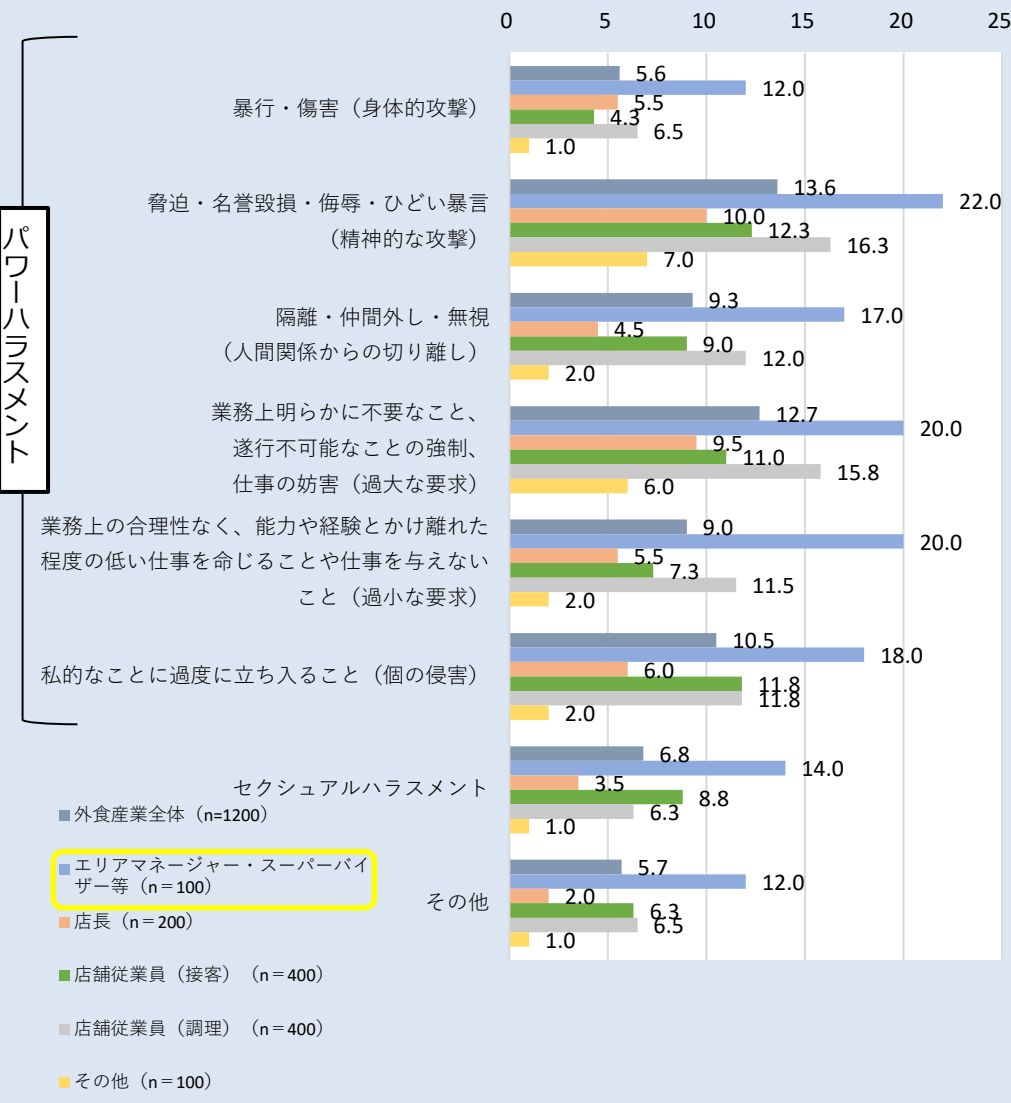
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査②）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

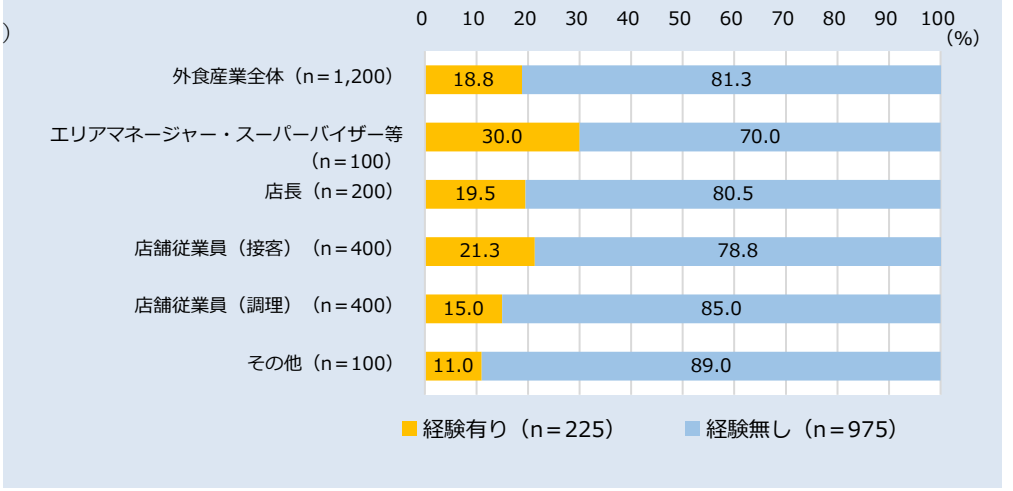
④ パワハラ・セクハラの実験（職種別）

○ パワハラ・セクハラの実験の有無は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（調理）」が高い傾向。



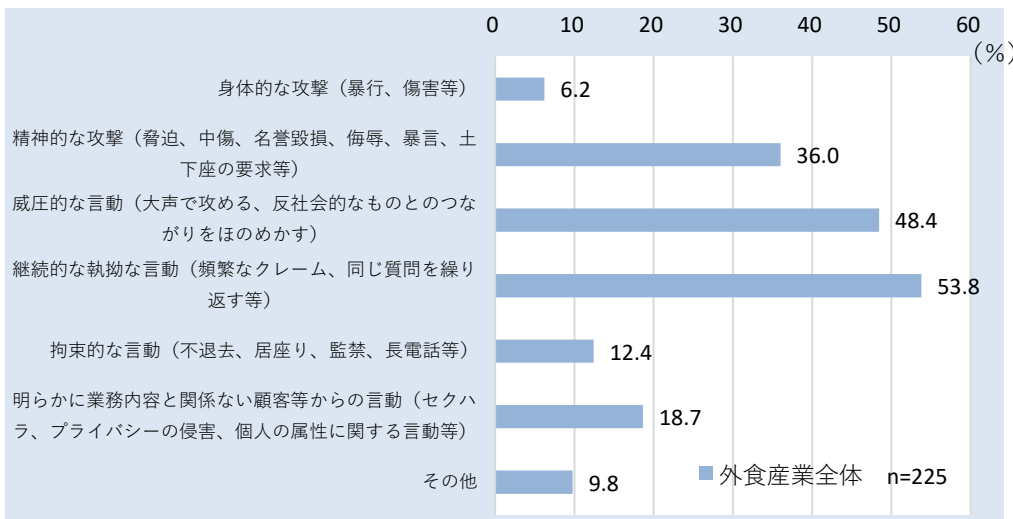
⑤ カスタマーハラスメントの実験（職種別）

○ カスハラを経験した割合は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（接客）」、「店長」の順に高い。



⑥ 経験したカスタマーハラスメントの種類

○ 「継続的な執拗な言動」「威圧的な言動」「精神的な攻撃」の順に多い。



第1章 過労死等の概況 まとめ

過労死等の労災請求件数の増加について

データから見たこと

- ・ 特に精神障害に係る労災保険給付の請求件数が年々増加し、平成22年度に比べて3倍以上となっている
- ・ 自殺事案はおおむね横ばいないし微増であるが、自殺以外の事案が大幅増
- ・ 女性の事案が増加し、男性を上回る水準に
- ・ 業種別では、「医療、福祉」がトップであり、さらに令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加
- ・ 出来事^(※)別の決定件数（支給・不支給）では、「対人関係」、「パワハラ」といった職場環境に関する出来事が令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加

※精神障害の発病に関与したと考えられる事象

取組の方向性

- ・ 長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進については引き続き取組を推進していく
- ・ より良い職場環境にしていくための取組も積極的に推進していく



重点業種等の状況と取組について

データから見たこと

- ・ 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、自動車運転従事者は、令和2年度から令和4年度の3年間は減少したが、依然として他に比べ件数が多い
- ・ 精神障害事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、医療と自動車運転従事者は大幅に増加。建設業は高止まりしている
- ・ 精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、重点業種等ごとに異なる傾向がみられる

取組の方向性

- ・ 重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組を行う



第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況①

1 労働行政機関等における対策

(1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底

- ・令和6年4月から建設業、自動車運転業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る

(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・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監督指導を実施
- ・違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業について、企業本社に対し、全社的な改善を図るよう指導
- ・ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握を指導
- ・違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、企業名を公表

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

- ・労働時間の状況の把握や長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の確実な実施を指導

(4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

- ・精神障害に関する労災支給決定（認定）が行われた事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施
- ・ハラスメント防止措置が講じられていない事業所への指導、ハラスメント事案が生じた事業所に対する事後対応及び再発防止の取組を指導

(5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・過労死等を発生させた事業場に対する従来の指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施
- ・一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

- ・過労死等の労災事案、公務災害事案を分析

(2) 予防研究・支援ツールの開発

- ・労働時間や仕事のストレス等と健診結果等との関連を長期間調査、職場環境改善の取組を実施しその効果の検証などを実施
- ・これまでの研究成果を踏まえ、過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ・企業及び労働者に対し過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因等を分析するためのアンケート調査を実施

(4) 結果の発信

- ・これまでの分析・研究結果、過労死等に関わる国内外の最新情報などをポータルサイトで公開・発信

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発

- ・「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、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

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ・文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等への啓発として、講師派遣やe-ラーニング教材の公開等を実施

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ・「過労死等防止啓発月間」（11月）に、①労使団体に対し長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの協力要請、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、③過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、④全国一斉の無料電話相談、⑤事業主、労務担当者を対象に、自主的な過重労働防止対策の推進を目的としたセミナーの実施を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施

(4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発の実施

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

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・オンライン配信によるシンポジウムの開催
- ・「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進
- ・中小企業への助成金の活用を通じて導入を支援

(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

- ・業界及び地域のリーディングカンパニーへの働きかけ
- ・「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等を情報発信
- ・働き方・休み方改善シンポジウムの開催
- ・時季を捉えた年次有給休暇の取得促進や地域の特色を活かした休暇取得促進を実施

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施
- ・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催

第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況②

3 啓発（続き）

(8) 職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

- ・「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）に、集中的な広報を実施
- ・ポータルサイト「あかるい職場応援団」に、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画等を掲載
- ・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・啓発ポスターを作成、企業の取組事例を周知

(9) 多様な働き方への対応

- ・相談窓口やコンサルティングの実施、総合ポータルサイトの開設、テレワーク勤務制度導入を行った事業主への助成等により、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを普及促進
- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知、副業・兼業を行う労働者の健康確保のための相談対応
- ・令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発や法違反に対する対応、「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」の周知・活用

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ・トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業について、それぞれの業所管官庁と業界団体等が中心となり、商慣行を含めた勤務環境改善のための取組を実施

(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

- ・若年労働者に対するメンタルヘルス教育、エイジフレンドリー補助金等による高齢労働者の安全衛生確保対策支援、疾病を抱える労働者への治療と仕事の両立支援等を実施

(12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ・国家公務員について、超過勤務縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組むほか、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を令和6年4月から導入、メンタルヘルスケアやハラスメント防止のeラーニング等による講習を実施
- ・地方公務員について、地方公共団体に対し、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用、勤務間のインターバル確保、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策等について助言、働き方改革の意識醸成の研修等を実施

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ・「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間・土日祝日の無料電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談に対応
- ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関し、SNS、メール、電話による相談に対応
- ・「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて相談に対応

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ・産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健スタッフに対し、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策などに関する専門的な研修を実施

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- ・産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス対策や産業保健の促進に関する様々な研修を実施

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

- ・国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設
- ・地方公務員について、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けに無料の相談窓口（電話、WEB、電子メールによる相談）を設置、地方公務員共済組合において電話による無料の健康相談等を実施

(5) 過労死の遺児等のための相談対応

- ・過労死遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うオンライン相談室を令和4年度から開設

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ・国民への啓発を行うための「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全ての都道府県で開催（48会場＋インターネット会場）

(2) 過労死遺児交流会の開催

- ・過労死遺児の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催

(3) 民間団体の活動の周知

- ・過労死等に関するパンフレットに過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口を記載し、民間団体の活動の周知を実施

【コラム】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院（愛媛県四国中央市）～

心臓病、脳卒中、がん、糖尿病の4大疾病をカバーしながら、地域の救急医療の拠点としての役割を果たしている社会医療法人石川記念会HITO病院。スタッフは約540人で50人を超える常勤医師を擁している。県境にあるHITO病院では、スタッフ確保に課題感を持ち、柔軟な働き方の整備に取り組んできた。中でもICT活用によって生み出したシステムは他病院からの視察も相次ぐなど、医療界の常識を変える改革となっている。



●チャットを導入

HITO病院も例に漏れず基本は対面か電話だった。「医師の指示や承認が必要な仕事が多いため、手術や外来診察で医師が捕まらない限り仕事が始められず、スタッフの時間外労働につながりやすいという課題がありました。」と理事長は語る。チャットを導入したことで、急ぎ対応が必要な連絡には医師がすき間時間で返事ができるようになり、全体の作業効率が上がった。また、脳神経外科医は「なにより電話と比べてストレスが軽減されました。また、グループチャットの中では他の人の目があるのでハラスメントも起きにくい。若いスタッフにとっては受け入れやすいコミュニケーション方法なのではないかと思います。」と話す。



ベッドサイドに常駐するスタッフ。チャットのおかげでどこでも情報が得られるようになった。

HITO病院では、病棟内を複数のセルに分け、看護師やメディカルスタッフがチームとなって各セル付近に常駐してケアを行う仕組みを採用している。チャットを使えばナースステーションから離れても患者の情報を共有することができるため、働く場所をナースステーション中心からベッドサイドへと転換することができた。この仕組みにより、看護師は1日で移動する距離4～5キロ、時間にして100分も削減することに成功し、その時間を本来業務である患者のケアに充てられるようになった。

今後の課題は看護師のエンゲージメントと働きがいの向上だという。令和2年からは新人看護師に1人1台タブレットを支給し、eラーニングシステムを導入。「専門職はどこでも働けますから、『ここで学べる何か』が無いと残ってくれない。今と昔では価値観が変わっているので、私たちが合わせていくことが必要だと思っています。」と理事長。

病院経営と人手不足解消に向けてもICTの果たす役割は大きく、今後も更なる改革で「選ばれる病院」づくりに邁進していく。

●新たなデバイスや生成AIも活用



スマートグラスを装着してケアにあたるスタッフ

令和5年には、クラウドファンディングを行い、遠隔で視点映像を共有できるスマートグラスを購入。看護訪問を行うスタッフと院内の専門家がリアルタイムでつながり、専門職の指導を受けながらケアサービスを提供している。

さらに院内のスタッフと会話ができるデバイスを患者の自宅に設置する遠隔見守りシステムも実証実験中だ。今後は生成AIと電子カルテを活用し、患者情報の迅速な抽出や文書作成に応用できる仕組み作りにも注力していくという。

1	労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善 厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室
2	過労死等防止調査研究センターポータルサイト（健康な働き方に向けて）に掲載しているインフォグラフィックの紹介 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
3	過労死等防止調査研究センターメンバーによる関係学会における成果発表の紹介 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
4	連合の「過労死等ゼロ」の取組 日本労働組合総連合会
5	働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組 一般社団法人日本経済団体連合会
6	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～9年目の令和6年は191回で17,053人の生徒達が受講～ 厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
7	【企業の取組】物流業界の魅力向上につながる老舗運送会社の働き方改革取組事例 ～株式会社塚腰運送～
8	【企業の取組】多様な教育現場でのアクションプラン推進による教職員の働き方改革事例 ～北海道教育庁～
9	【企業の取組】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院～
10	【企業の取組】若手活躍の環境整備とICT活用による建設業の働き方改革取組事例 ～成友興業株式会社～
11	【企業の取組】トップの決断と現場の意識改革による飲食業界の働き方改革事例 ～株式会社銚子丸～
12	令和6年度の過労死等防止対策推進シンポジウム 厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
13	過労死遺児交流会のご報告 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
14	みんなの願いを大綱に託して 全国過労死を考える家族の会 代表世話人 寺西笑子
15	職場の改善へ向けて一層の取組をー過労死防止法施行から10年経過してー 過労死弁護士団全国連絡会議 代表幹事 川人博
16	各分野・各地の家族の会 神奈川過労死を考える家族の会 工藤祥子、宮城過労死を考える家族の会 大泉淳子、 東京過労死を考える家族の会 渡辺しのぶ、福岡過労死を考える家族の会 安徳晴美
17	過労死防止学会「第10回大会」報告 過労死防止学会代表幹事 長井偉訓