

令和 8 年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和7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8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8年版で11回目の閣議決定及び国会報告）

➤ 令和8年版白書のポイント

- ・「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
- ・ 建設業、自動車運転従事者、IT産業のアンケート調査結果
- ・ 過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）の労災請求件数の増加要因分析

「参考」過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

第2条（定義） 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。

第6条（年次報告）

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) 労災支給決定事案の分析
 - (2) 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 建設業の調査、
 - ③ 自動車運転従事者の調査、④ IT産業の調査
 - (3) 公務災害事案の分析
 - (4) 過労死等労災請求件数の増加要因分析

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

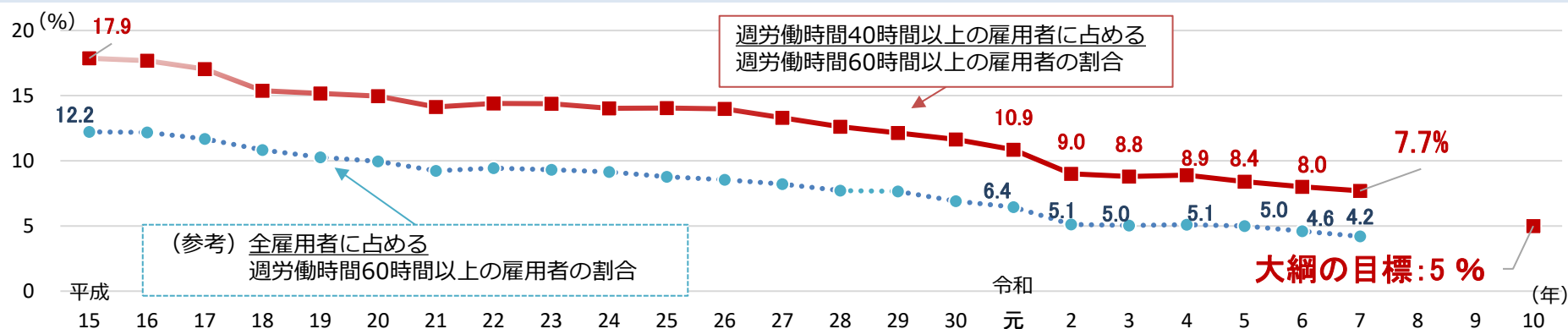
企業や団体の取組事例などの
コラムを掲載

第1章 過労死等の概況

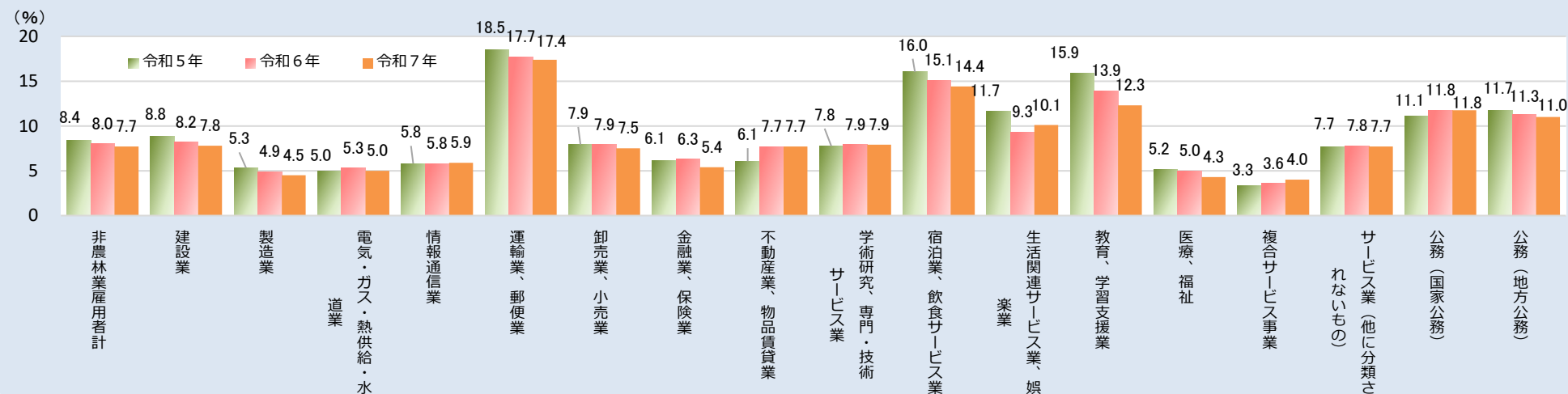
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

- 月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週労働時間60時間以上である雇用者の割合を見ると、長期的に減少傾向となっており、令和7年は7.7%と令和6年から0.3ポイント減少している。
- 業種別に令和7年の割合を令和6年と比較すると、多くの業種で減少していたが、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「情報通信業」は増加している。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(業種別：令和5年～令和7年)



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、前年比で、制度を知らない企業割合は1.0ポイント増加、制度の導入企業割合は1.2ポイント増加。
- 年次有給休暇の取得率は、10年連続で増加（令和6年：66.9%）。
- 国家公務員の年次休暇の平均使用日数及び地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数はいずれも横ばい。

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）



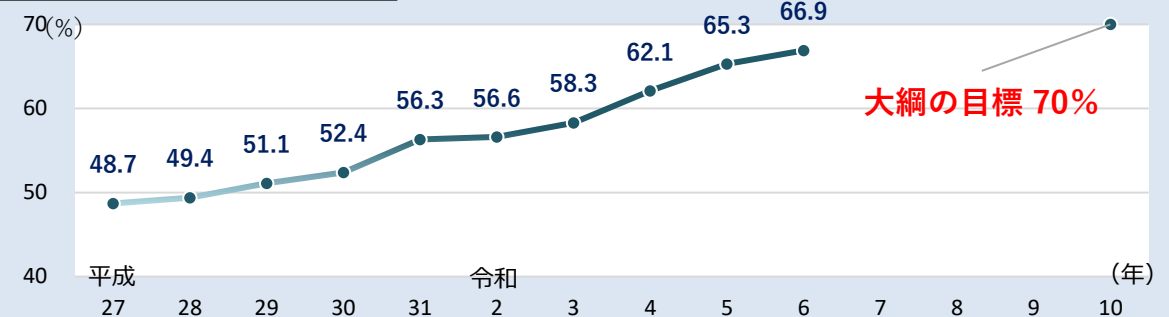
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

※「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）

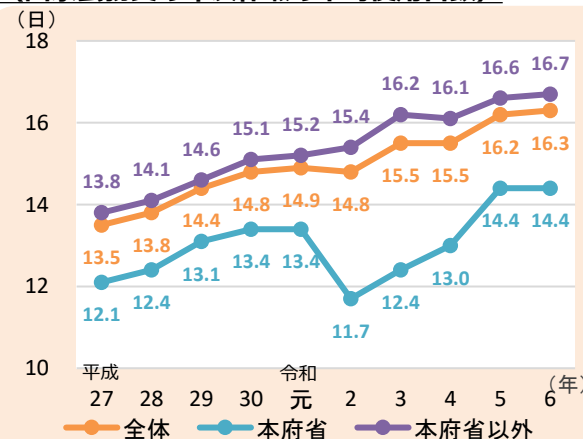


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

※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）。

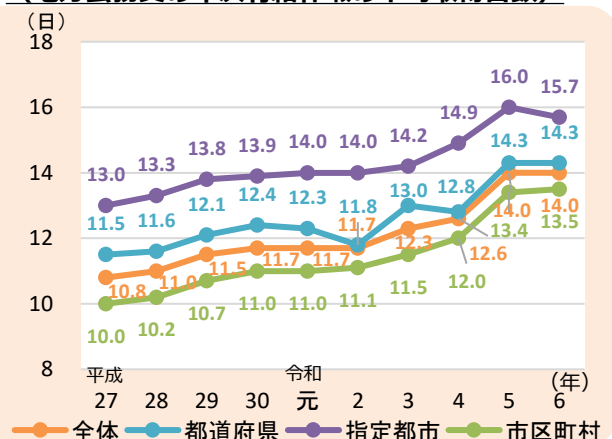
※平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



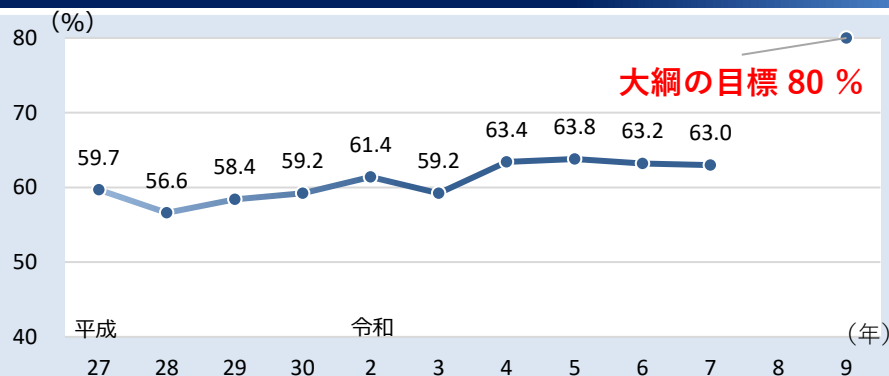
（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

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）

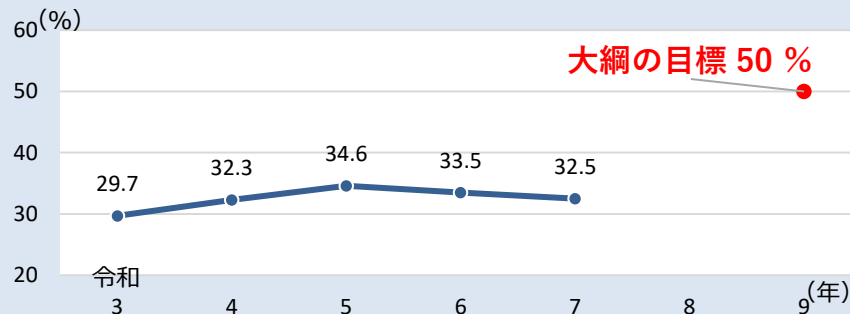
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.0%と、前年より0.2ポイント低下。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和7年が32.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、67.5%となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



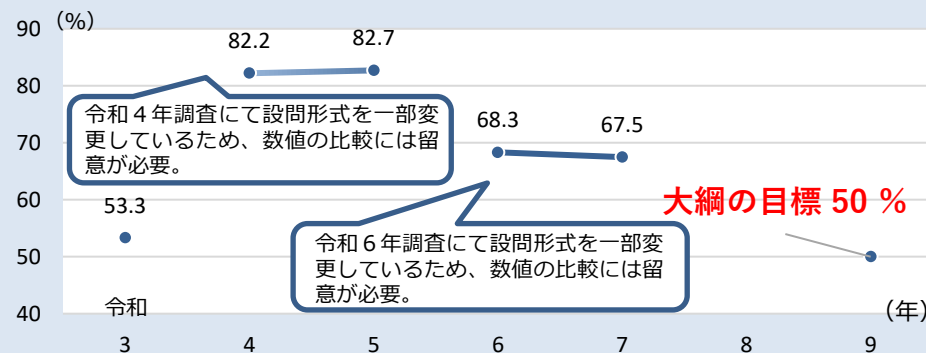
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

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



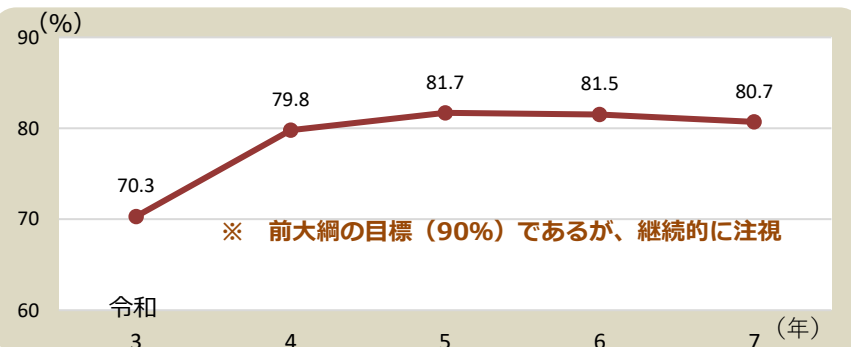
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（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



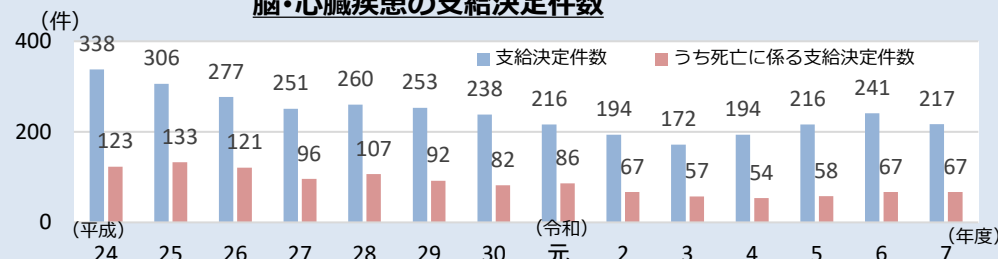
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

第1章 過労死等の概況 2 過労死等の状況（過労死等の労災支給決定件数の推移）

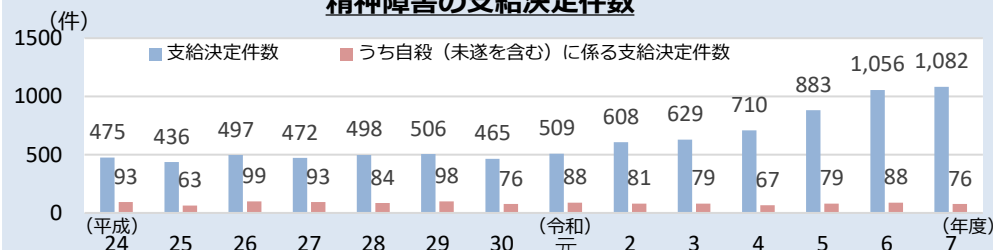
- 民間雇用労働者の労災支給決定件数（複数業務要因災害を含まない）について、
 - ・脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加していたが、令和7年度は前年度より24件減少（令和7年度：217件）
 - ・精神障害は、令和元年度以降増加しており、令和7年度は前年度より26件増加（令和7年度：1,082件）
- 公務員の認定件数について、
 - ・令和7年度の国家公務員の脳・心臓疾患は4件、精神疾患等は14件。
 - ・令和7年度の地方公務員の脳・心臓疾患は11件、精神疾患等は82件。

1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

脳・心臓疾患の支給決定件数



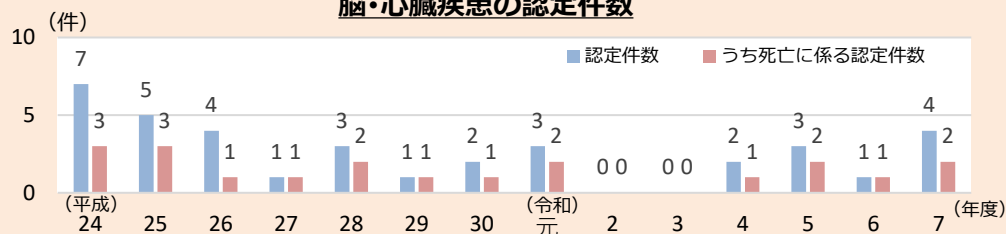
精神障害の支給決定件数



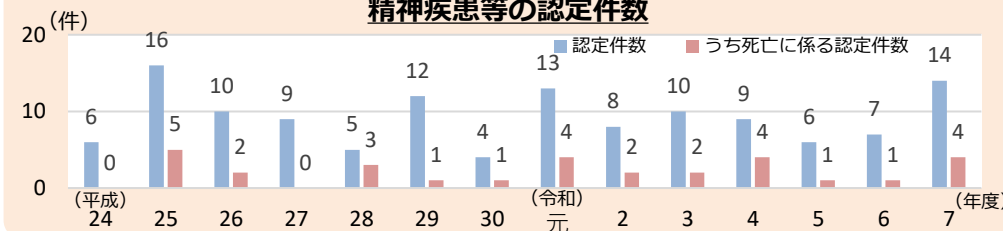
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



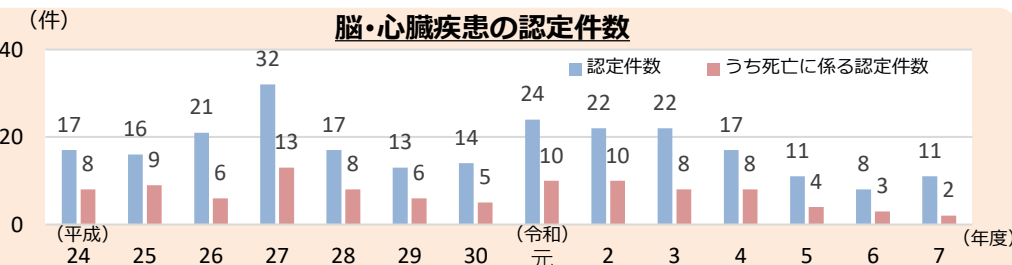
精神疾患等の認定件数



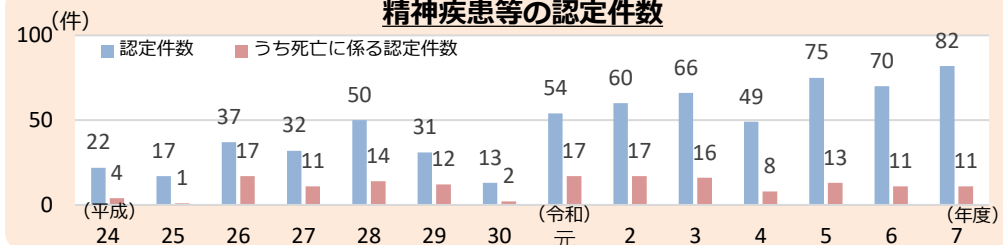
（資料出所）人事院作成

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



精神疾患等の認定件数



（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

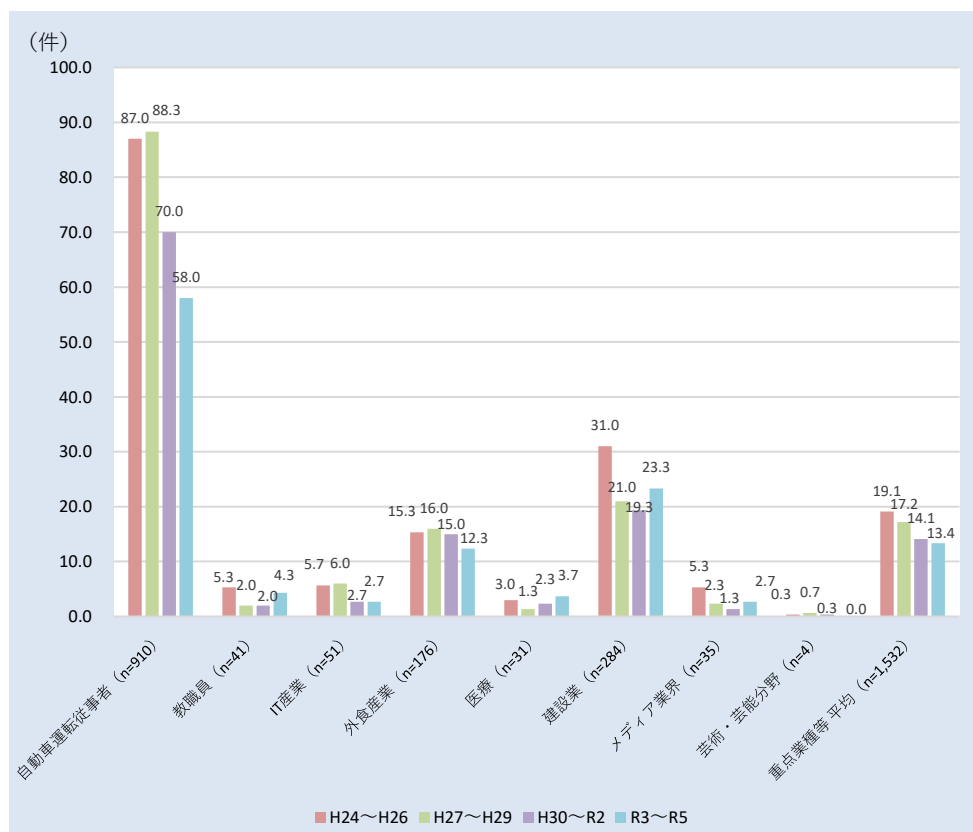
3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

- 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）

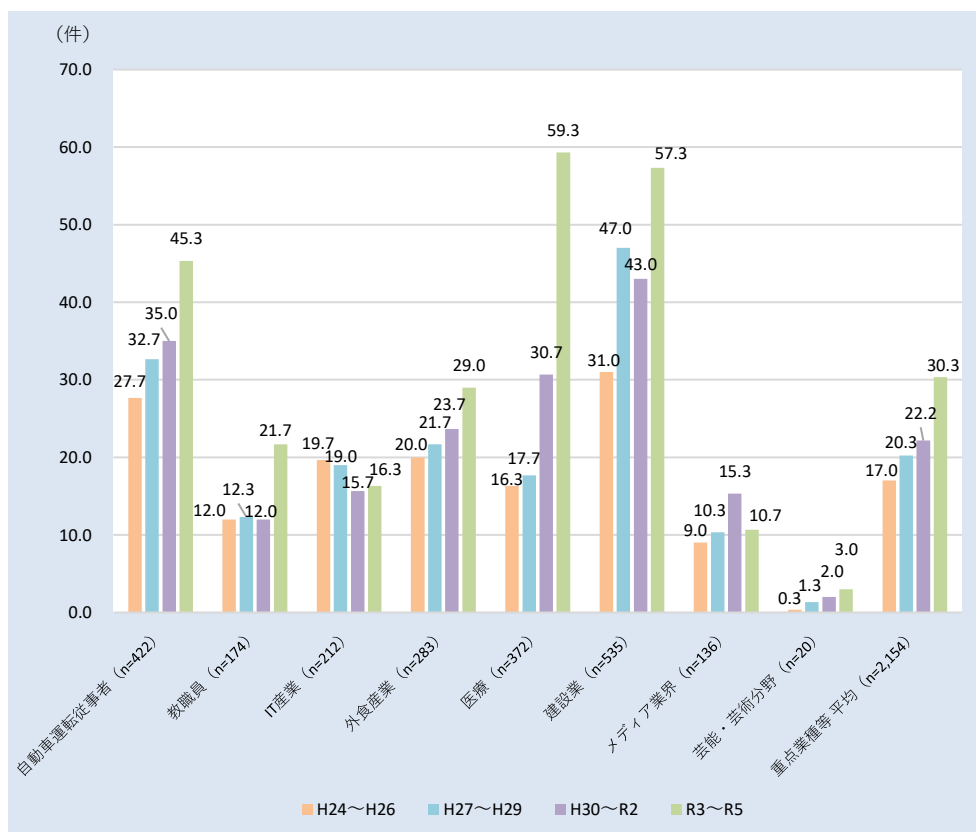
① 脳・心臓疾患事案の3年度ごとの平均事案数の推移

- 「自動車運転従事者」は減少傾向であるが、依然として他に比べ件数が多い。
- 「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年度ごとの平均事案数の推移

- 「IT産業」、「メディア業界」以外は増加傾向。
- 特に「医療」は、「令和3年度～5年度」は「平成24年度～26年度」と比べ約3倍となっており、「建設業」及び「自動車運転従事者」も大幅に増加。

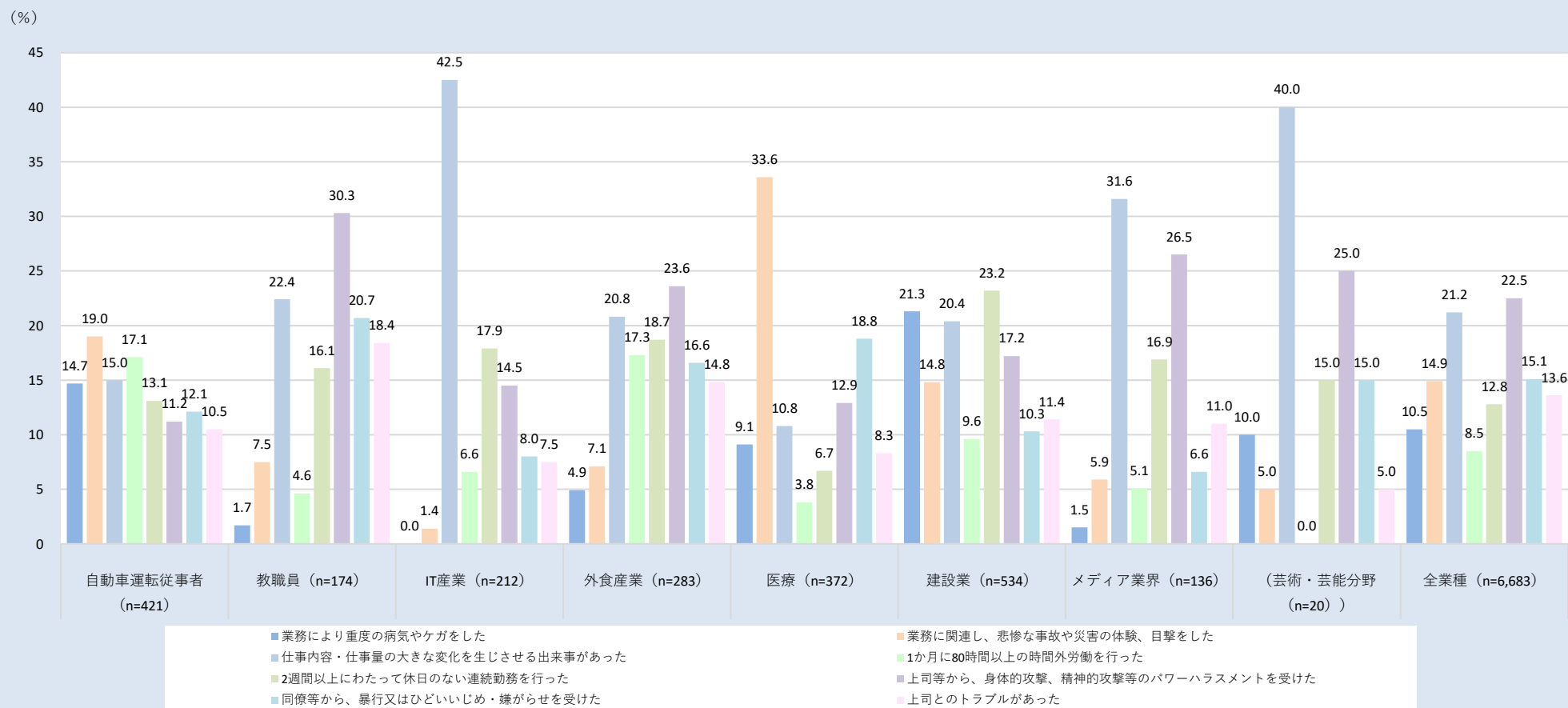


第1章 過労死等の概況

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）

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5年度の合計）

- 具体的な出来事を見ると、全産業では「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」の割合が最も高く、業種別では「教職員」（30.3%）、「メディア業界」（26.5%）、「外食産業」（23.6%）の順に割合が高い。
- 次いで、「仕事の内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の割合が高く、業種別では「IT産業」（42.5%）、「メディア業界」（31.6%）、「教職員」（22.4%）の順に割合が高い。



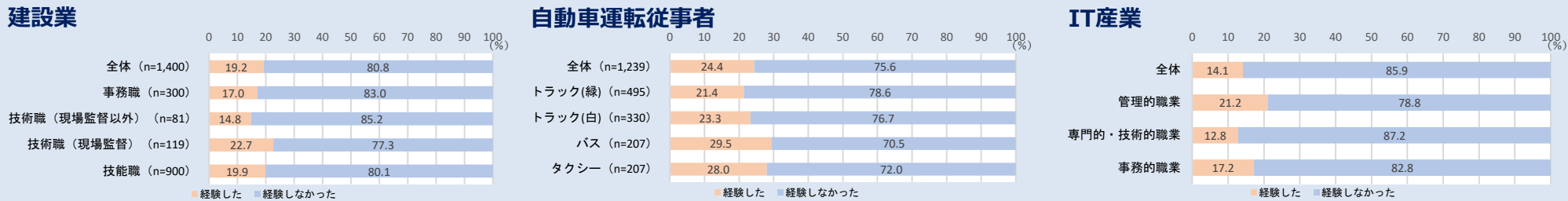
第1章 過労死等の概況

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）（ハラスメントの状況）

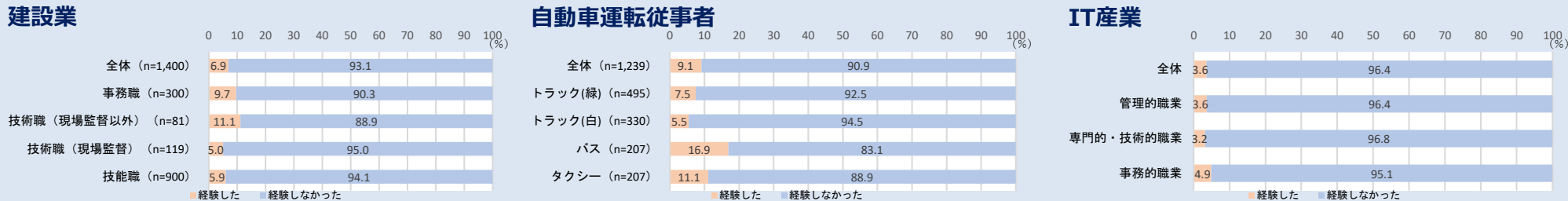
- ハラスメントを受けた経験については、「建設業」、「自動車運転従事者」、「IT産業」においては、「パワーハラスメント」、「カスタマーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」の順に割合が高い。
- なお、「自動車運転従事者」については「パワーハラスメント」、「カスタマーハラスメント」が同程度。特に、「バス」、「タクシー」では「カスタマーハラスメント」の割合が高い。

① パワーハラスメントの経験の有無

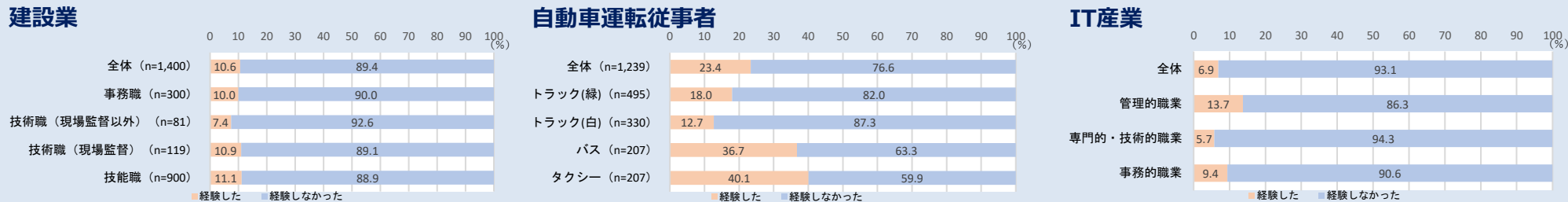
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成
（注）IT産業については国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。



② セクシュアルハラスメントの経験の有無



③ カスタマーハラスメントの経験の有無

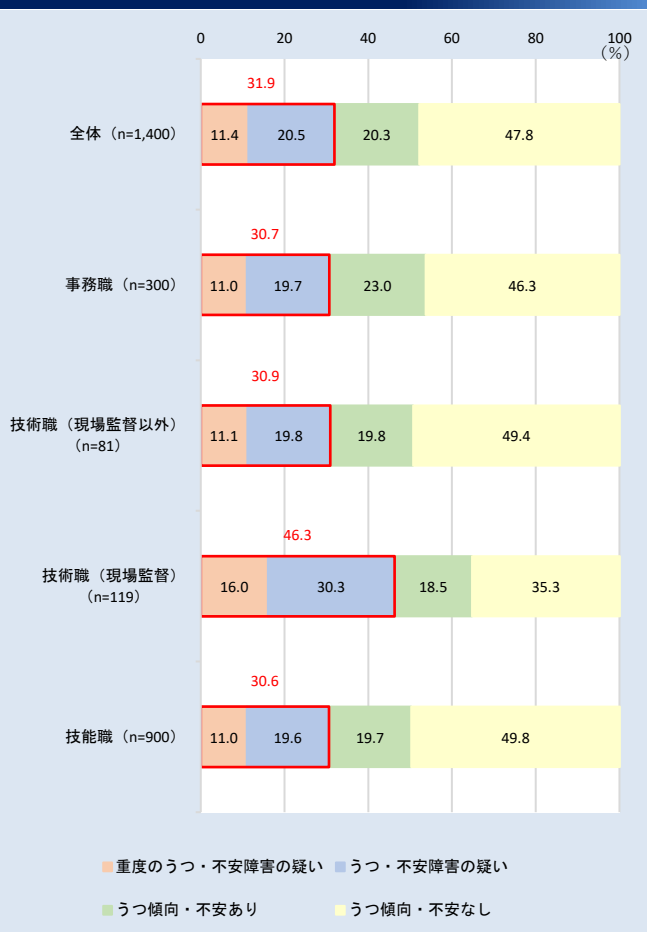


第1章 過労死等の概況

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）（うつ傾向・不安）

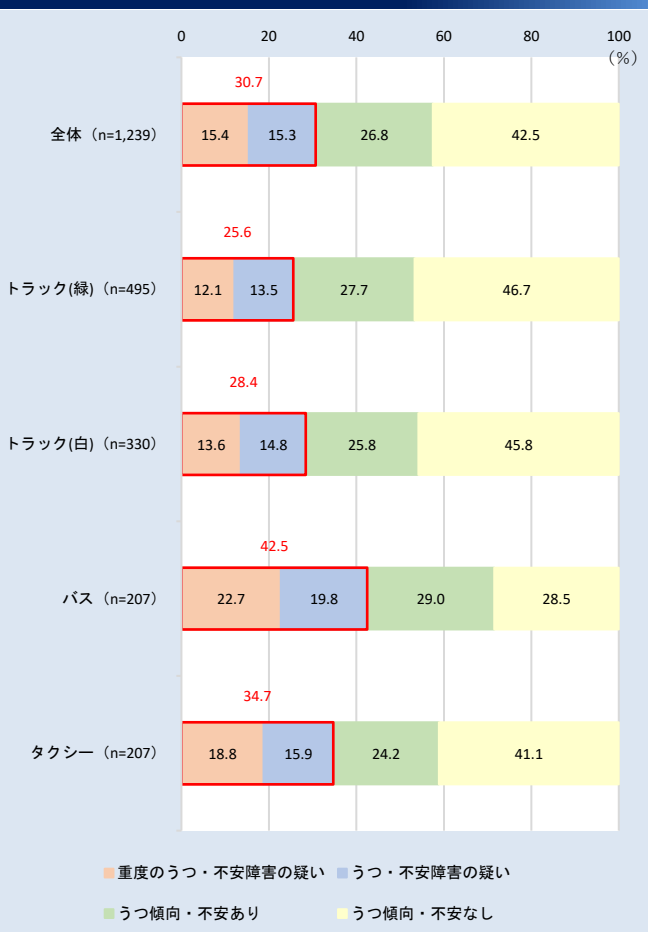
①建設業

○「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、「建設業」全体で31.9%であり、職種別で見ると、「技術職（現場監督）」が46.3%で最も高い。



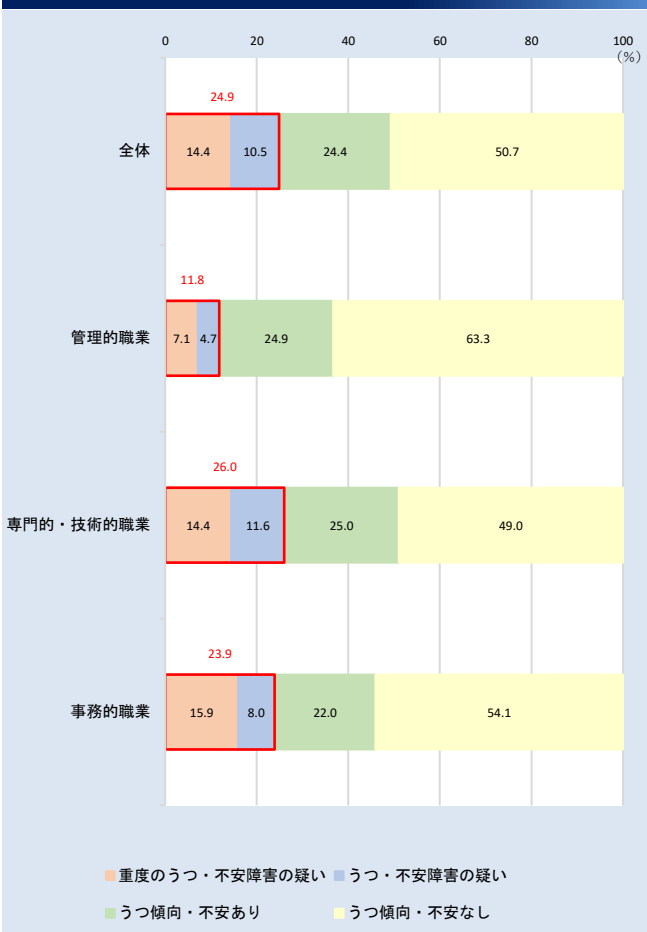
②自動車運転従事者

○「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、「自動車運転従事者」全体で30.7%であり、業態別で見ると、「バス」が42.5%で最も高い。



③IT産業

○「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、「IT産業」全体で24.9%であり、職種別で見ると、「専門的・技術的職業」が26.0%で最も高い。



（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7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. アンケート調査で使用したK6質問票は、米国のKesslerらによって、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発され、一般住民を対象とした調査で心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を表す指標として広く利用されている。6つの質問について5段階（「まったくくない」（0点）、「少しだけ」（1点）、「ときどき」（2点）、「たいてい」（3点）、「いつも」（4点））で点数化し、合計点数が高いほど、精神的な問題がより重い可能性があると考えられている。

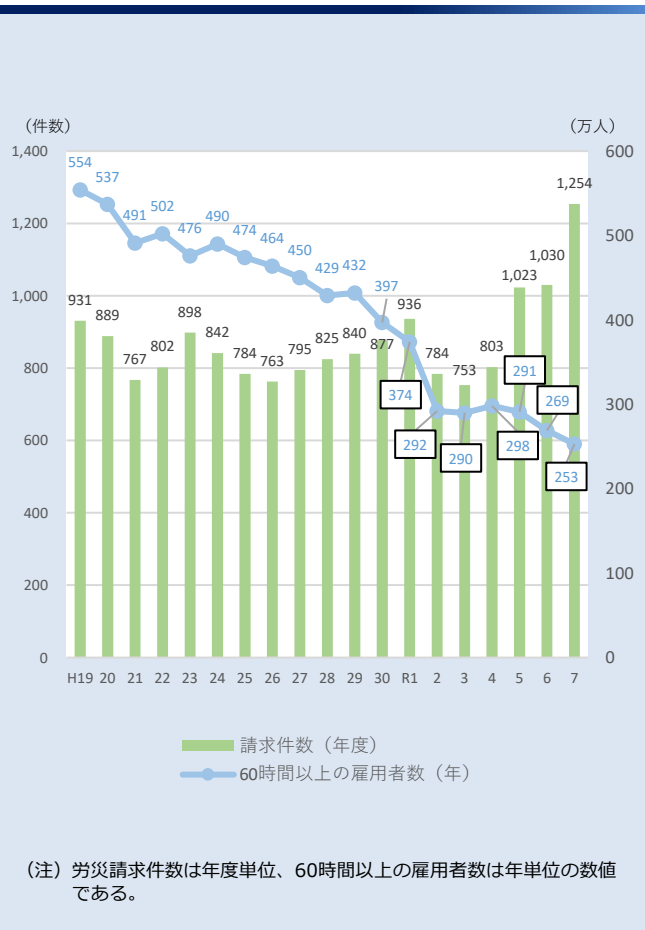
2. IT産業については国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

第1章 過労死等の概況

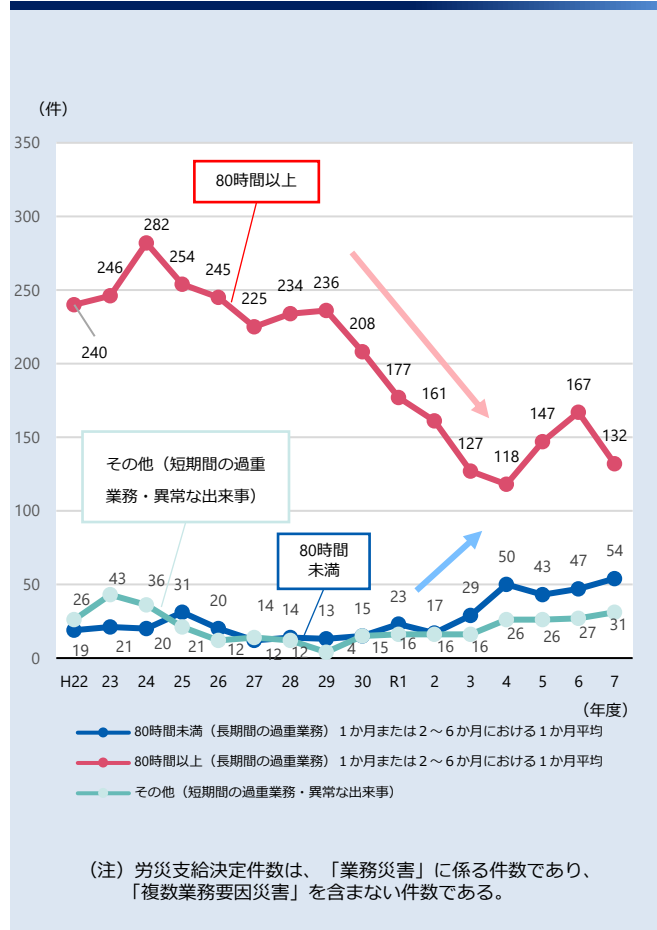
3 過労死等労災請求件数の増加要因分析（脳・心臓疾患）

- 月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者数が減少している一方、脳・心臓疾患の労災請求件数は増加傾向にある。
- 労災支給決定件数を見ると、時間外労働「80時間未満」の件数が緩やかな増加傾向にある。
- 労災請求件数を見ると、「50歳以上」の年齢層が他の年齢層に比べ多いことから、脳・心臓疾患の罹患率が他の年齢層に比べ高い「50歳以上」の年齢層の労災請求件数が増加したことが、脳・心臓疾患の労災請求件数全体の増加の主な原因となっていると考えられる。

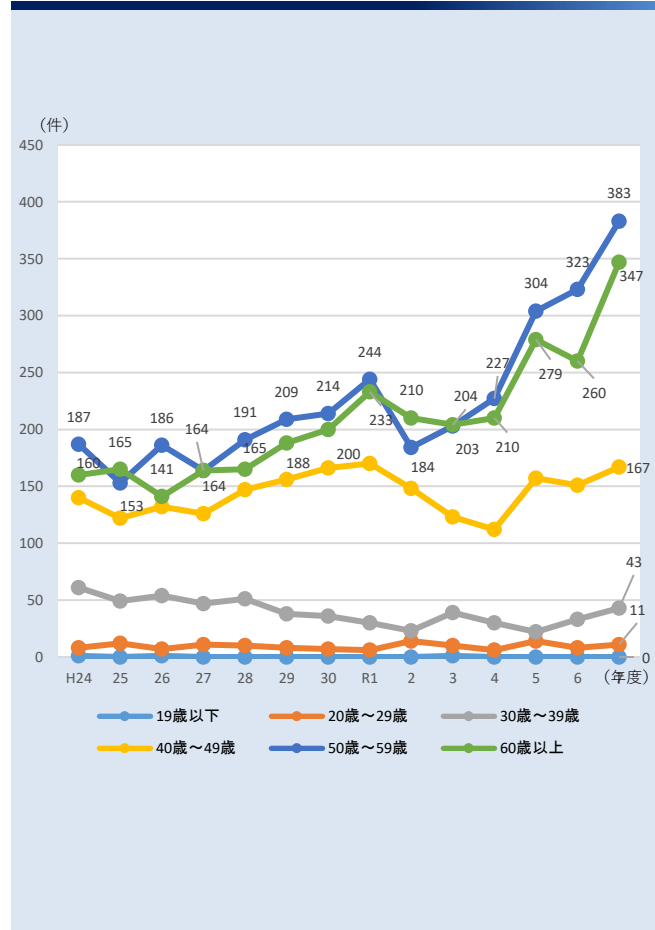
1 脳・心臓疾患の労災請求件数の推移と
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数



2 脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移
(80時間以上、80時間未満別)



3 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移
(年齢階層別、死亡以外)

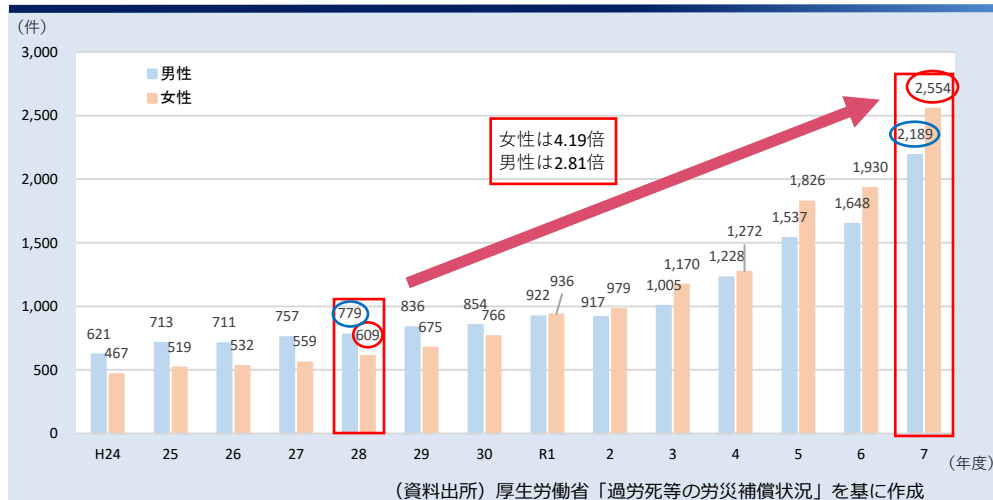


第1章 過労死等の概況

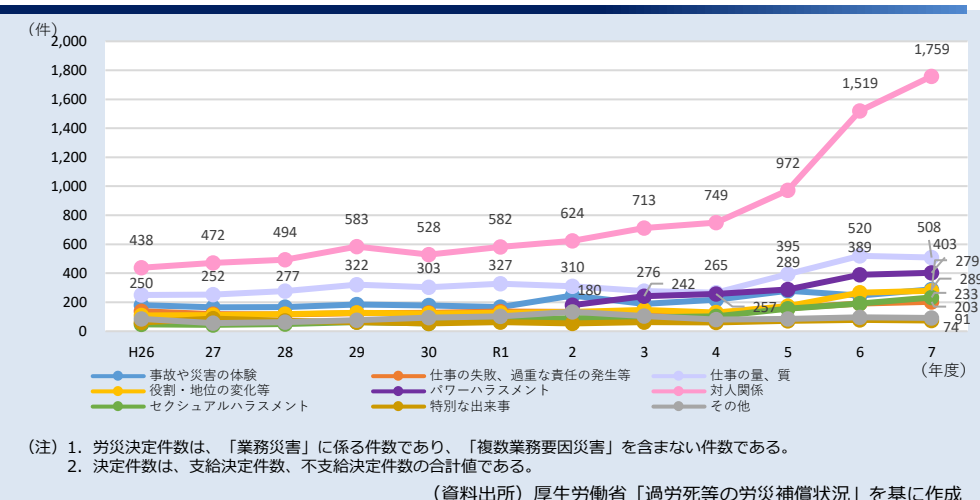
3 過労死等労災請求件数の増加要因分析（精神障害①）

- 精神障害事案の労災請求件数は増加しており、性別では女性が多い。
- 精神障害に係る労災請求件数の増加については、出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」の伸びが最も大きく、その中でも特に「上司とのトラブル」の伸びが大きい状況にある。また、都道府県労働局に寄せられる相談の動向を見ると「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している。この両者から、上司とのトラブル等の対人関係により精神にトラブルを抱えている労働者が多数存在することは明らかと考えられるが、労災請求件数の増加の原因であるかについては、なお分析の余地がある。

1 精神障害の労災請求件数の推移（自殺以外）



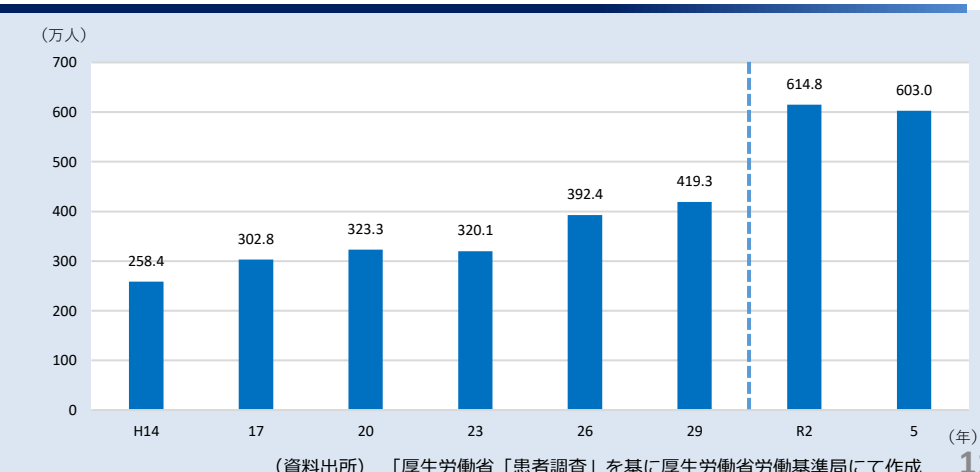
2 精神障害の労災決定件数の推移（出来事の類型別）



3 いじめ・嫌がらせとパワーハラスメントの相談件数



4 精神疾患を有する総患者数の推移（傷病分類別内訳）

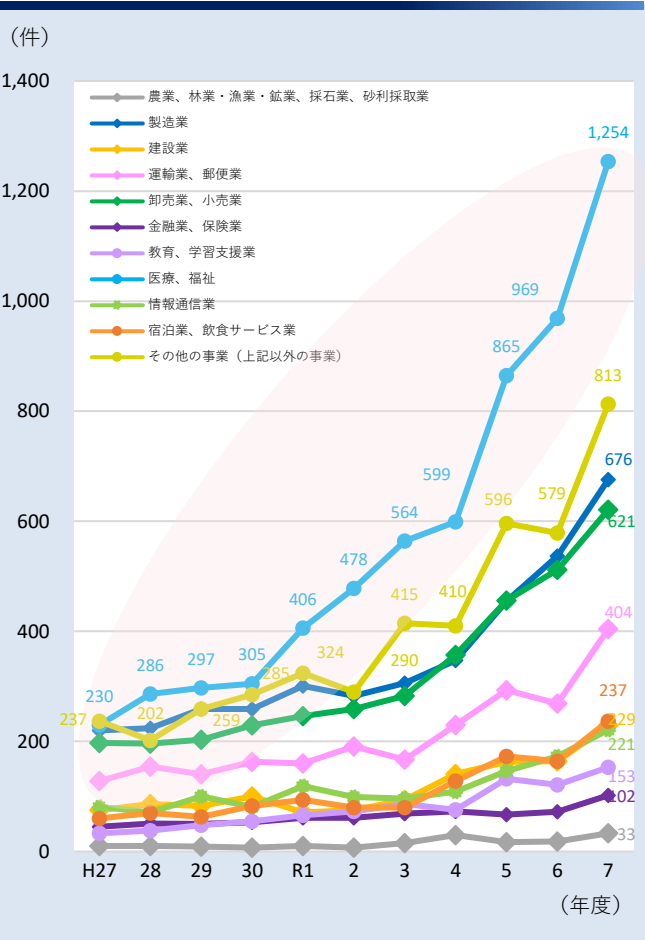


第1章 過労死等の概況

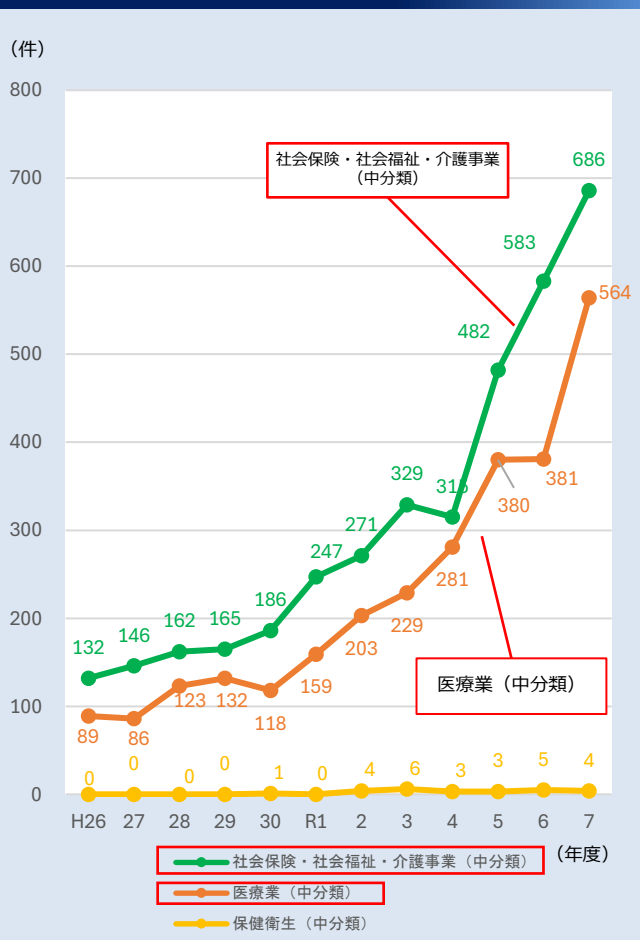
3 過労死等労災請求件数の増加要因分析（精神障害②）

- 精神障害事案に係る労災請求件数の推移を業種別に見ると、「医療、福祉」の件数が最も多く、業種を中分類で見ると、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」の件数が最も多い。
- 「医療、福祉」における決定件数の出来事別推移を見ると、「対人関係」の件数が最も多い。

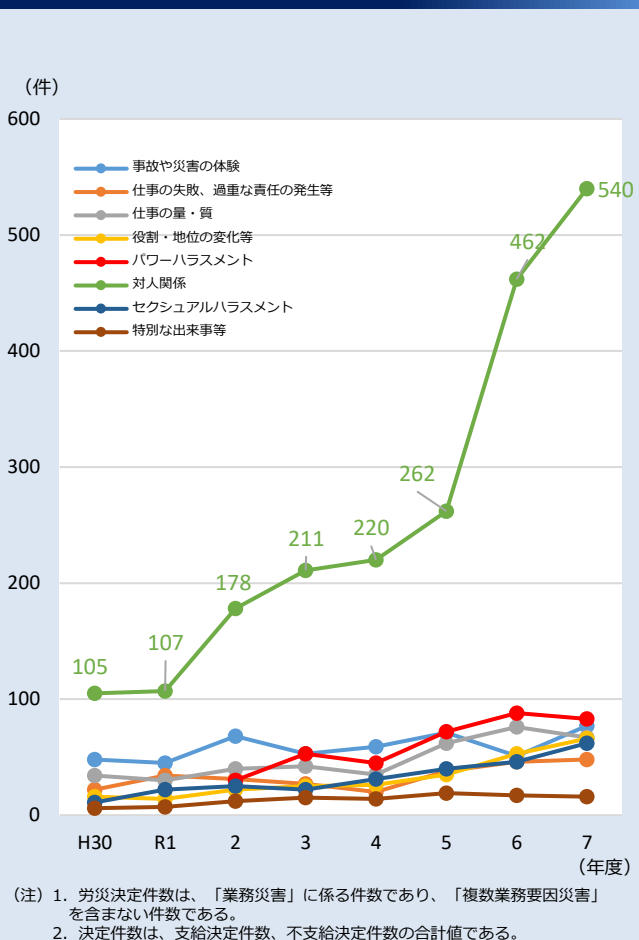
5 精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別・自殺以外）



6 「医療、福祉」に係る中分類別の労災請求件数の推移（自殺以外）



7 「医療、福祉」における労災決定件数の推移（出来事の類型別）



(注) 1. 労災決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
2. 決定件数は、支給決定件数、不支給決定件数の合計値である。

第1章 過労死等の概況 まとめ

重点業種等の取組みと状況について

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」は減少傾向であるが、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、「IT産業」、「メディア業界」以外は増加傾向。特に「医療」の3年ごとの平均件数の推移を見ると、「令和3年度～5年度」は「平成24年度～26年度」と比べ約3倍となっており、「建設業」も「自動車運転従事者」も大幅に増加している。
- ・ 精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、全産業では「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」の割合が最も高く、重点業種等では「教職員」、「メディア業界」、「外食産業」の順に割合が高い。

取組みの方向性

脳・心臓疾患事案の負荷要因、精神障害の出来事別の状況からも、重点業種等ごとに異なる傾向が見られることから、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組みを行うことが必要。

過労死等の労災請求件数の増加要因について

データから見たこと

【脳・心臓疾患について】

- ・ 月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者数が減少している一方、脳・心臓疾患の労災請求件数は増加傾向にある。
- ・ 労災支給決定件数について、時間外労働「80時間未満」の件数は緩やかな増加傾向にある。
- ・ 脳・心臓疾患の罹患率が他の年齢層に比べて高い「50歳以上」の年齢層の労災請求件数の増加が、脳・心臓疾患の労災請求件数全体の増加の主な原因となっていると考えられる。

【精神障害について】

- ・ 精神障害に係る労災請求件数の増加については、出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」の伸びが最も大きく、その中でも特に「上司とのトラブル」の伸びが大きい状況にある。また、都道府県労働局に寄せられる相談の動向を見ると「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している。この両者から、上司とのトラブル等の対人関係により精神にトラブルを抱えている労働者が多数存在することは明らかと考えられるが、労災請求件数の増加の原因であるかについては、なお分析の余地がある。
- ・ 業種別に見ると「医療、福祉」が最も多く、「医療、福祉」の出来事別では「対人関係」が最も多い。

取組みの方向性

- ・ 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、引き続き取組みを推進していくとともに、
- ・ 人手不足や、職場等におけるメンタルヘルス対策の強化、ハラスメント対策を含め、より良い職場環境に向けた取組みも積極的に推進していくことが必要。

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ており、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り組みの徹底

- ・長時間労働が疑われ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・ハラスメント対策

- ・精神障害による過労死等を発生させた企業に対してメンタルヘルス対策に係る指導のほか、小規模事業場へのストレスチェック制度の義務化（令和10年4月1日施行）を踏まえ、その円滑な実施に向けた周知を実施
- ・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り組みを指導するとともに、カスタマーハラスメント防止対策を強化（令和8年10月1日施行）

(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、同計画に基づく取り組み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、職場環境改善の取り組み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进行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・啓発の実施

- ・「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・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

- ・文部科学省と連携しながら中学・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・啓発の実施

- ・「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り組みの周知・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長時間労働が疑われる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、労務担当者等を対象に、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の防止に関する周知・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り組み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」を運営やストレスチェック制度に関する支援を実施
- ・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) 職場の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防止対策の強化に向け、関係省庁連絡会議を通じた対策の推進や、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
- ・「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（宅配業編）」を作成するとともに、研修や動画配信を通じて周知を実施

(9) 多様な働き方への対応

- ・「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知、相談対応やコンサルティングの実施等により、テレワークの適切な導入・実施を支援
- ・「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みの推進

- ・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、それぞれの業種等の勤務環境や課題を踏まえた取組みを実施

(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みの推進

- ・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、障害者等に対するリワーク支援や相談支援、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月から導入し、令和7年12月には課題解消の取組例等を示す通知改正を実施、メンタルヘルスケアやハラスメント防止に関する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、電話、SNS、メールによる相談に対応
- ・「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者との間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、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における連携

- ・過労死等の防止に関する活動を行う民間団体と連携し、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

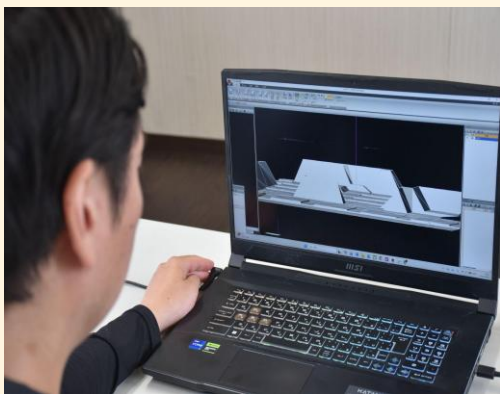
【コラム】「技術は人を幸せにするための手段」。自作アプリとICT建機の内製化で挑む、京都の老舗建設会社が描く「人が主役」の働き方改革～福田建設工業株式会社（京都府京都市）～

京都府と大阪府を拠点とする福田建設工業株式会社は、重機土木工事を行う土木部門とダンプトラックによる運送部門を展開する総合建設業者である。同社は、時間外労働の上限規制や人手不足への対応を目的にDXを推進している。他業種での勤務経験を有する常務取締役が、紙やFAXを中心としたアナログな業務慣行に課題を感じたことを契機に、ICT建機やドローン、自作アプリを活用した業務改革に着手した。その結果、生産性向上や残業時間の削減に加え、工期短縮や利益率向上などの成果を上げている。

● ドローン測量とICT建機の活用

ドローンによる測量と3次元データの活用により、従来2～3日を要していた測量作業を1日で完了できるようにした。また、掘削位置や高さを示すために木杭や糸を用いて目印を設置する「丁張り」作業を不要にするICT油圧ショベルを導入し、掘削スピードを1.25～1.5倍に向上させた。

これにより手待ちや手戻りが削減され、工期短縮や休日確保につながっている。さらに、ショベルカーの先端を360度回転・傾斜させるアタッチメント「チルトローテーター」を導入したことで、複雑な箇所でも効率的かつ高精度な施工が可能となり、重機周辺での補助作業を減らして作業の安全性向上と労働災害リスクの低減を実現している。



図面を基に作成した3次元データ



ショベルカーの先端が360度回転し自由な角度に傾くアタッチメント「チルトローテーター」

● 自作アプリでバックオフィスDXを推進



作業日報のアプリ化を自作のプログラミングで進めた福田常務

共有メールアドレスや共有フォルダを整備して情報を一元化するとともに、スマートフォンで作業日報を入力できる自作アプリを導入した。

現場終了後に車内から日報を送信し、そのまま帰宅できる仕組みを構築したことで、事務所での対面打合せや順番待ちが不要となった。

これにより、管理部門の時間外労働は月30時間から10時間へ、重機オペレーターは月75時間から20～30時間へと大幅に削減された。

DX推進により、工期短縮や生産性向上に加え、粗利益率の改善など経営面でも成果が表れている。今後は土木部門で培ったノウハウを活かし、運送部門のDX強化を進める方針である。また、「デジタルは手段、人が主役」との考えのもと、働きやすい環境づくりを進め、事業の持続と発展につなげていくことを目指している。

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	一般公開用疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」の紹介 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
3	令和7年度過労死等防止調査研究センター研究成果発表シンポジウムの紹介 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
4	連合の「過労死等ゼロ」に向けた取り組み 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り組み 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～10年目の令和7年度は243回で20,517人の生徒たちが受講～ 過労死弁護団全国連絡会議 幹事長 弁護士 玉木一成
7	【企業の取り組み】「技術は人を幸せにするためにある」AIとナラティブで挑む物流現場の働き方改革 ～有限会社石田運輸商会～
8	【企業の取り組み】荷主との対等なパートナーシップで「2024年問題」に挑む。パレット輸送の推進でドライバーの負担と拘束時間を大幅削減 ～株式会社ミツノリ～
9	【企業の取り組み】生産性向上推進委員会の「聞く力」とデジタル化が変える介護の未来。効率化で入所者と向き合う時間を創出 ～長井福祉会～
10	【企業の取り組み】ベンチャー特有の長時間労働を脱却。「やらされる」から「自律的」へ進化した健康経営と称賛文化の醸成 ～toBeマーケティング株式会社～
11	【企業の取り組み】「技術は人を幸せにするための手段」。自作アプリとICT建機の内製化で挑む、京都の老舗建設会社が描く「人が主役」の働き方改革 ～福田建設工業株式会社～
12	令和7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、過労死弁護団全国連絡会議 事務局次長 岩井羊一弁護士
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	過労死防止と全国過労死を考える家族の会 全国過労死を考える家族の会 代表代行 深澤、伊佐間、渡辺
15	過労死防止から週4日労働制へ 弁護士 川人博
16	各分野・各地の家族の会 全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子、静岡過労死を考える家族の会 尾崎正典、 山陰過労死等を考える家族の会 事務局長 三浦一雄、東九州過労死を考える家族の会代表 桐木弘子
17	過労死防止学会「第11回大会」報告 過労死防止学会代表幹事 長井偉訓