

第15回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和元年 10 月 16 日（水）

15:00～17:00

場所：共用第6会議室（3階）

1 開会

2 議題

- ・ 令和元年版過労死等防止対策白書について
- ・ 令和元年度の取組状況・予定について
- ・ 令和2年度概算要求について

3 閉会

<資料>

- 資料1 過労死等防止対策白書（概要）
過労死等防止対策白書（本文） ……机上配布
- 資料2 「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく施策の実施状況（平成27年度～）
- 資料3 厚生労働省における令和元年度の過労死等の防止対策の実施状況
- 資料4 人事院における令和元年度の過労死等の防止対策の実施状況
- 資料5 内閣人事局における令和元年度の過労死等の防止対策の実施状況
- 資料6 総務省における令和元年度の過労死等の防止対策の実施状況
- 資料7 文部科学省における令和元年度の過労死等の防止対策の実施状況
- 資料8 過労死等防止対策の推進（令和2年度概算要求の概要）

参考資料 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和元年10月16日現在）

令和元年版

過労死等防止対策白書

(平成30年度年次報告)

〔 概 要 〕

令和元年版「過労死等防止対策白書」

➤ 「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書であり、令和元年版で4回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和元年版白書のポイント

- ・新大綱で追加された2つの重点業種・職種（建設業、メディア業界）についての調査分析結果を記載
- ・業界団体、企業等のメンタルヘルス対策等の取組事例をコラムとして数多く掲載

«参考» 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（年次報告）

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

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 重点業種・職種の調査・分析結果
 - （1）建設業の調査・分析結果
 - （2）メディア業界の調査・分析結果
- 2 認定事案の追加収集・分析結果

第4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

コラム

- 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組
- 過労死等防止に向けた労使団体、業界団体の取組
- メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業、自治体の取組 等

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況

労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度の導入割合は、いずれも改善傾向にある。

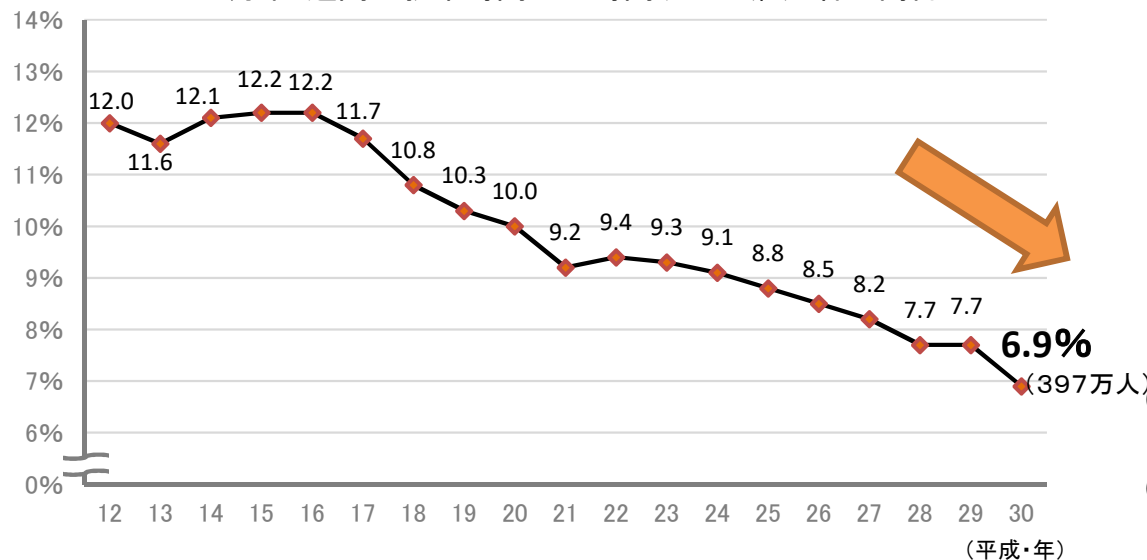
(現状)

- 397万人（6.9%）が、週60時間以上の勤務をしている。
（平成29年と比較して約35万人減少）
- 年次有給休暇の取得率が18年ぶりに5割超。
- 勤務間インターバル制度を知らない割合は大きく減少。

大綱の
目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合

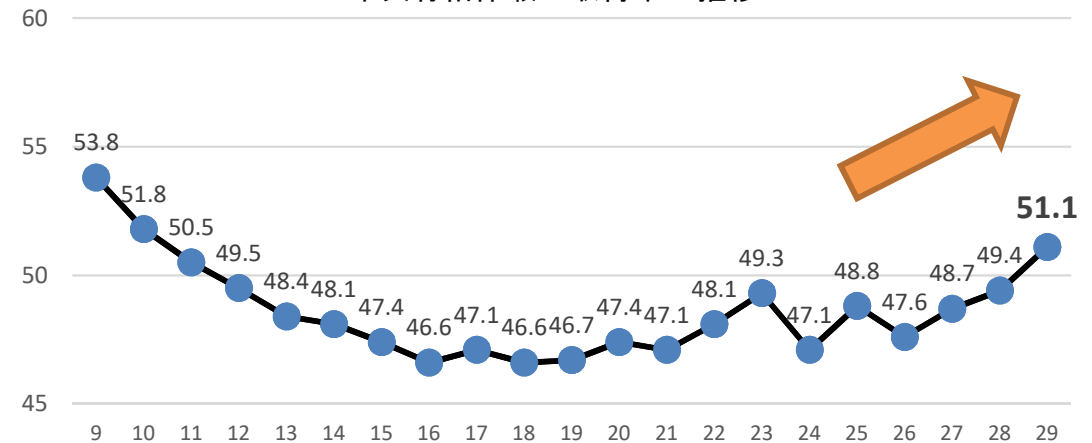


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の
目標

年次有給休暇取得率を70%以上（令和2年まで）

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」
(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 1994年に初年度の継続勤務要件の短縮（1年→6ヶ月）、1999年に付与日数の引き上げ（2年6ヶ月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引き上げ（2日増加））

大綱の
目標

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち
①「制度を知らない」と回答する企業比率20パーセント未満
②制度の導入企業割合を10%以上（令和2年まで）

①「制度を知らない」と回答する企業
37.3%（平成29年） → 26.6%（平成30年）
②制度の導入企業
1.4%（平成29年） → 1.8%（平成30年）
(推計約5.3万企業)
(推計約36百企業)

(資料出所) 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」より算出

※「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期間を設ける制度

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

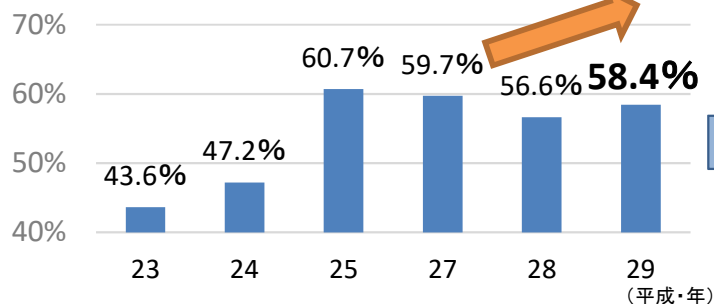
メンタルヘルス対策の取組、仕事上のストレス等について職場に相談先がある労働者の割合、ストレスチェックの集団分析結果の活用状況は、いずれも前年に比べて改善している。
(現状)

- 小規模な事業場におけるメンタルヘルス対策の取組割合が低い。
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した事業場の割合は大幅に増加。

大綱の目標

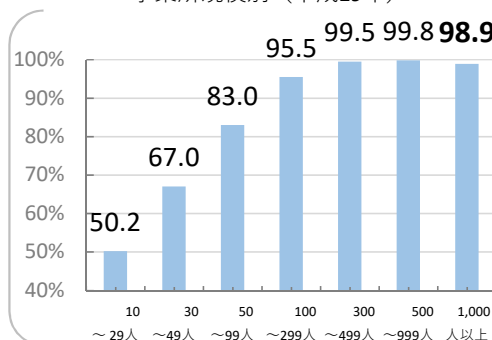
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（ただし、2011年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、2012年は厚生労働省「労働者健康状況調査」）
(58.4%→推計約60万事業所)

事業所規模別（平成29年）



大綱の目標

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）

71.2%（平成28年） → 72.5%（平成29年）

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による
(推計約2800万人)

大綱の目標

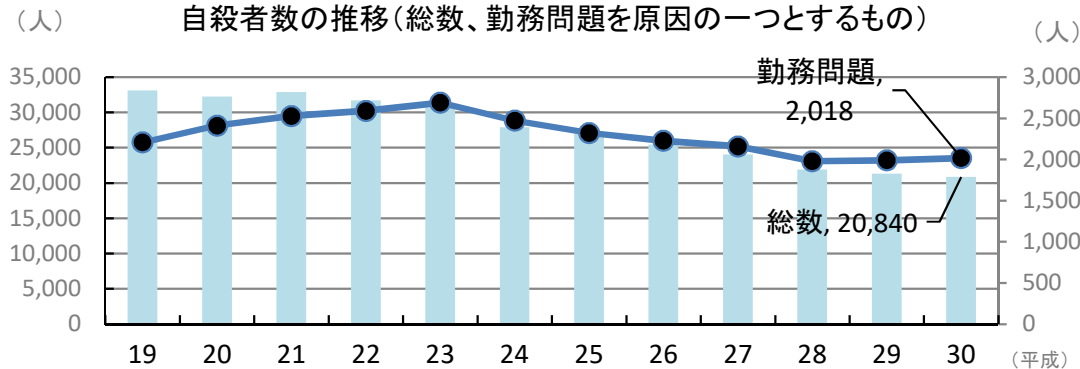
ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和4年まで）

37.1%（平成28年） → 51.7%（平成29年）

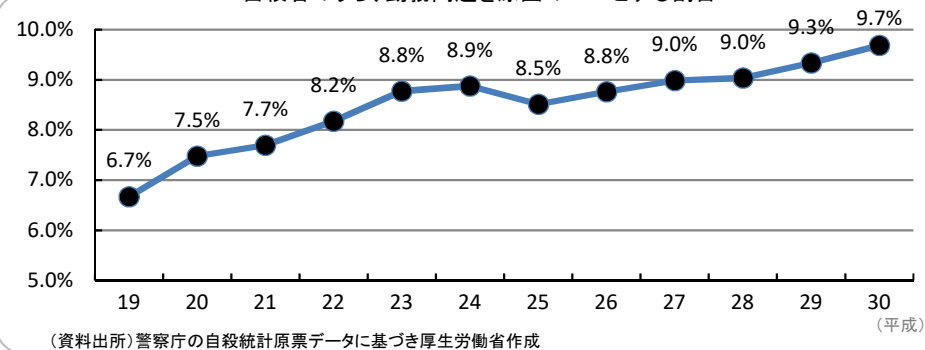
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による
(推計約6.2万事業所)

3 自殺の状況

自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の一つとするもの）



自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数は、脳・心臓疾患、精神障害ともに、近年、横ばい傾向

(参考) 100万人あたりの認定件数(推計) (民間及び国家公務員は平成30年度、地方公務員は平成29年度)

脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員4.5件 地方公務員4.6件 精神障害：民間8.2件 国家公務員6.8件 地方公務員11.0件

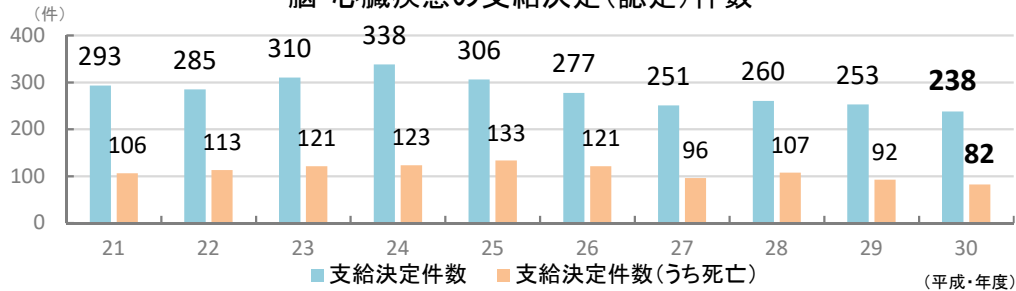
※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用い、認定件数は認定時点で在職する組織の職員が国家公務員としての身分を有しない組織に在職する者に係る1件を除いて推計

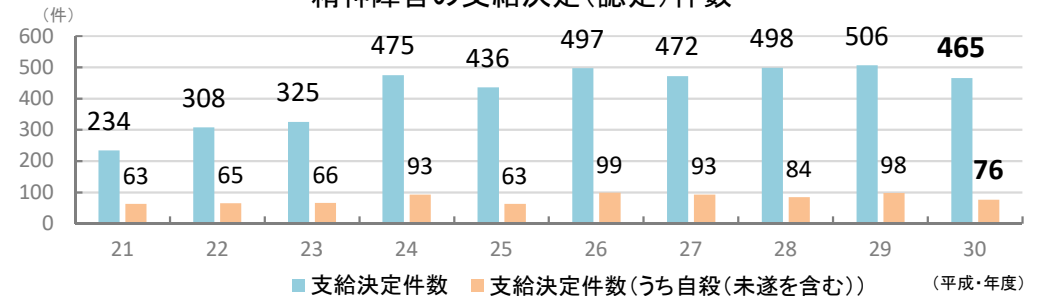
※3 地方公務員は総務省「地方公務員給与実態調査」等における常勤職員(一部の非常勤職員を含む)に係る認定件数及び職員数を用いて推計

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数

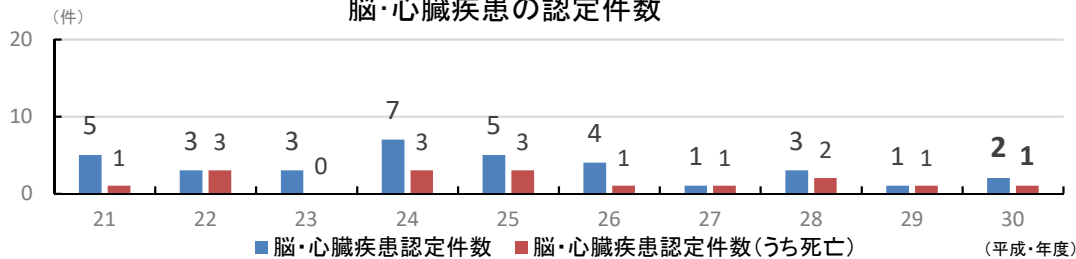


精神障害の支給決定(認定)件数

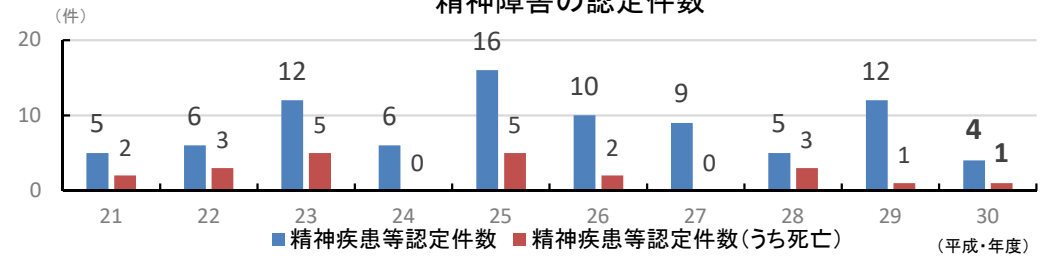


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

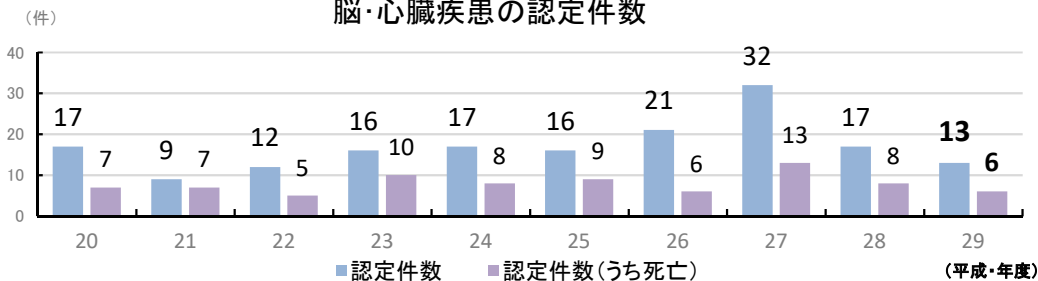


精神障害の認定件数

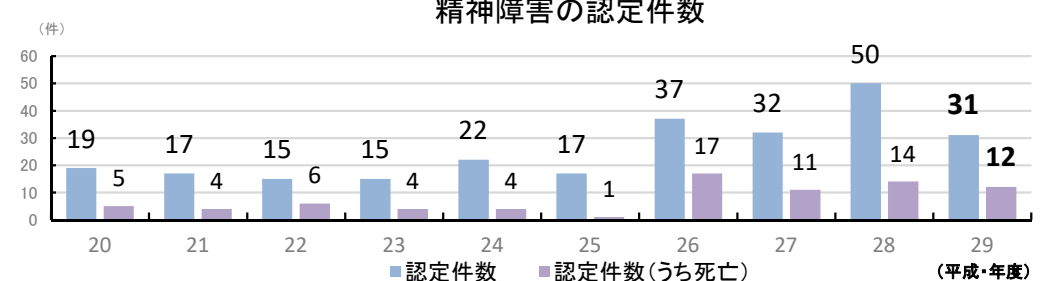


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果

大綱に定める7つの重点業種・職種※のうち、平成30年7月の大綱見直しによって新たに追加された建設業及びメディア業界についての調査・分析結果を報告

※自動車運転従事者（平成28、29年白書で報告）、教職員（平成29年白書で報告）、IT産業（平成29年白書で報告）、外食産業（平成29年白書で報告）、医療（平成29年白書で報告）、建設業、メディア業界

① 労災認定事案の分析

・平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析

② 労働・社会面の調査

・企業及び労働者に対するアンケート調査を実施したもの（平成30年度）

2 認定事案の追加収集・分析

平成27年度から平成29年度までの研究では、平成22年1月から平成27年3月までに認定された約5年間の事案を対象に調査・分析を実施

平成30年度の研究で、新たに平成27年4月から平成29年3月までの2年分の事案を収集し、合計約7年間の事案を対象に調査・分析を実施（脳・心臓疾患約2千件、精神障害約3千件）

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果【建設業】

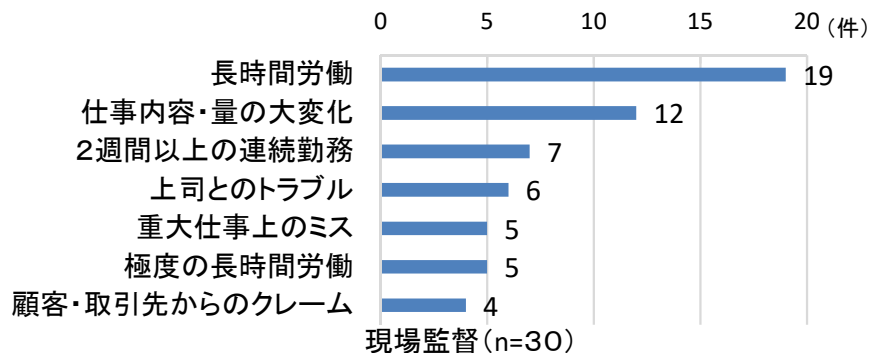
○**労災認定事案の分析**（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）

- ・ 技能労働者の精神障害事案について、発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、半数以上が労働災害による負傷等の労働災害関連（62件のうち、労災関連34件（被害32件、目撃1件、加害1件））。
- ・ 現場監督の精神障害事案について、自殺事案が多く（59件のうち、30件が自殺事案）、発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働や業務量等の変化が多い（59件のうち、長時間労働29件、仕事内容・量の大きな変化21件）。
- ・ 特に、現場監督の自殺事案をみると、発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（30件のうち、長時間労働19件、2週間の連続勤務7件、極度の長時間労働5件）、その他に業務量の変化、上司とのトラブルや仕事のミス、顧客からのクレームも多い（30件のうち、業務量等の変化12件、上司とのトラブル6件、重大な仕事のミス5件、顧客・取引先からのクレーム4件）。

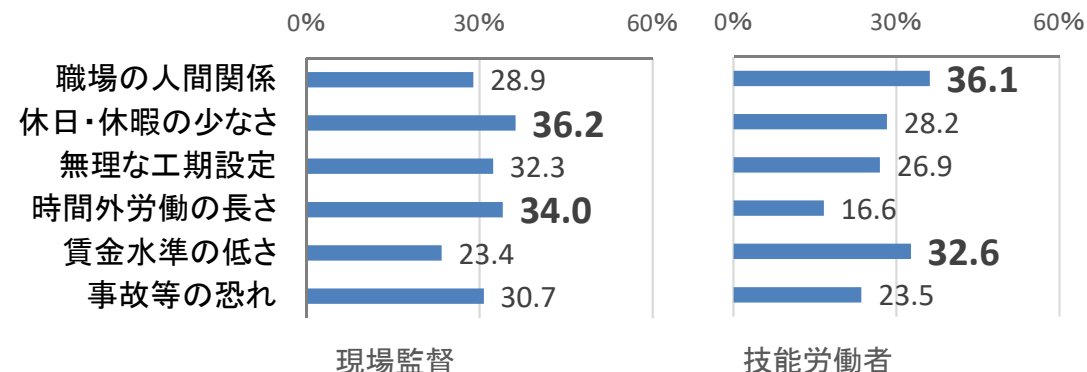
○**労働・社会面の調査（アンケート調査）**

- ・ 労働者の業務に関連するストレスや悩みの内容は、技能労働者では、職場の人間関係（36.1%）、賃金水準の低さ（32.6%）が多く、現場監督では、休日・休暇の少なさ（36.2%）、時間外労働の長さ（34.0%）が多い。
- ・ 企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、業界全体で取り組む必要がある（70.7%）が約7割であり、その他、顧客の理解・協力を得ることが難しい（45.5%）が多い。

現場監督等の精神障害（自殺事案）の
発症に関与したと考えられる主なストレス要因



業務に関連したストレスや悩みの主な内容（労働者アンケート調査）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果【メディア業界】

○労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）

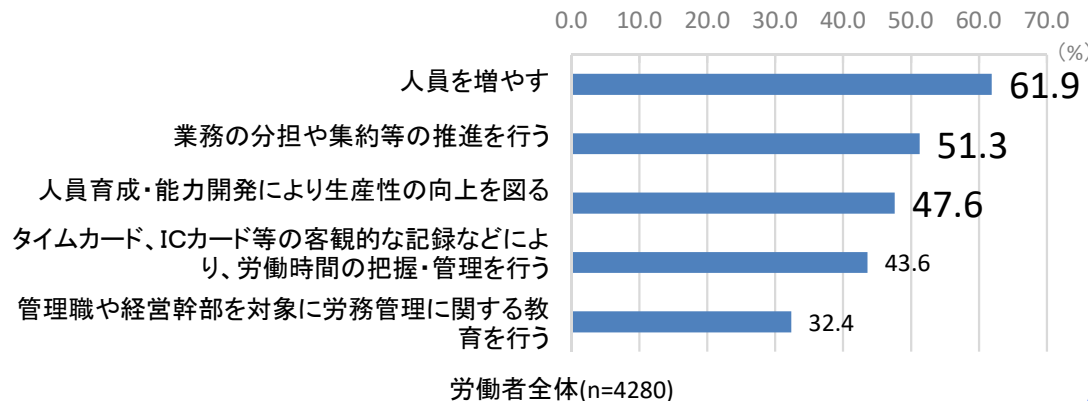
- 精神障害事案について、20代から30代の若い世代が多い（30件中、20代11件、30代8件、40代7件、50代4件）。
特に自殺事案では全て20代（4件全て20代（広告業2件、放送業2件））。
- 業種別では、広告業、放送業が多く（精神障害30件中、広告業17件、放送業8件）、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い（精神障害30件中、営業6件、メディア制作5件、デザイナー4件）。
- その発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（精神障害30件中、極度の長時間労働7件、恒常的な長時間労働18件）、その他、仕事の量・質の変化や上司とのトラブルに関するものも多い（精神障害30件中、仕事内容の変化11件、2週間以上の連続勤務5件、上司とのトラブル5件）。

※ 広告業、出版業、新聞業、放送業を対象。

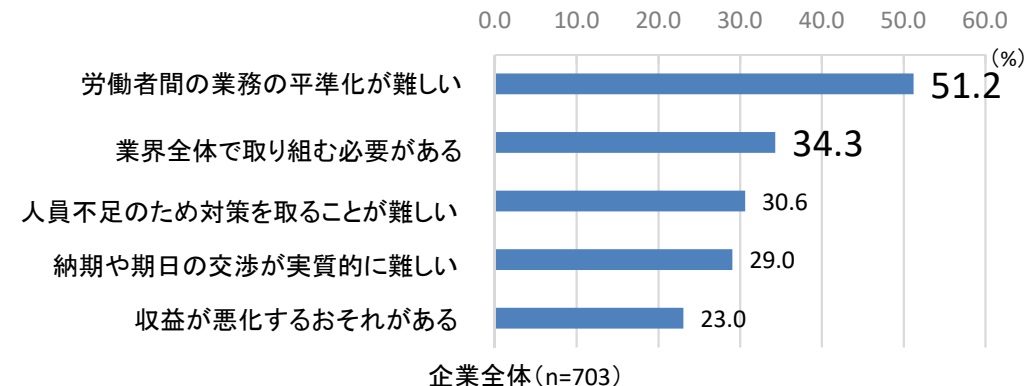
○労働・社会面の調査（アンケート調査）

- 労働者が過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、人員を増やす（61.9%）、業務の分担や集約等の推進を行う（51.3%）、人材育成・能力開発により生産性の向上を図る（47.6%）が多い。
- 企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、労働者間の業務の平準化が難しい（51.2%）、業界全体で取り組む必要がある（34.3%）が多い。

過重労働防止に向けて必要だと感じる主な取組（労働者アンケート調査）



過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての主な課題（企業アンケート調査）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

2 認定事案の追加収集・分析

○ 調査対象事案を追加で収集し、分析を実施

※平成27年度から平成29年度までの研究では、平成22年1月から平成27年3月までに認定された約5年間の事案を対象に調査・分析を実施
平成30年度の研究で、新たに2年分の事案を収集し、合計約7年間の事案を対象に調査・分析を実施(脳・心臓疾患約2千件、精神障害約3千件)

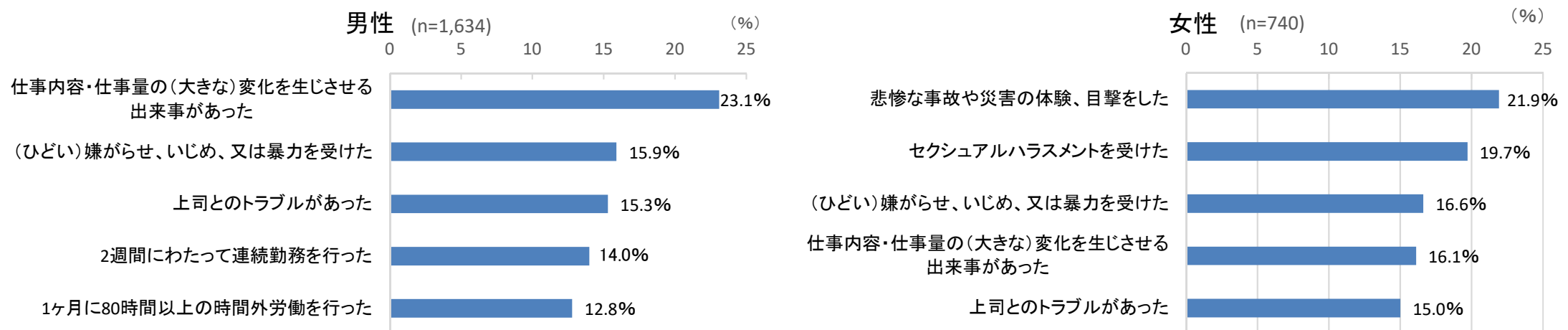
精神障害事案の分析

- 平成23年に策定された認定基準に基づき認定された事案(2,374事案)を分析
- 「具体的出来事」について、男女別に評価(下のグラフ参照)

(結果)

- 男性では、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」(23.1%)が最も多く、次いで「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(15.9%)、「上司とトラブルがあった」(15.3%)が多い。
- 女性では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(21.9%)が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメントを受けた」(19.7%)、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(16.6%)が多い。

精神障害労災認定事案の具体的出来事別の割合(上位5つ)



第4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① 労働施策基本方針

労働施策総合推進法に基づき、2018年12月に「労働施策基本方針」を閣議決定

長時間労働の是正、過労死等の防止、産業医・産業保健機能の強化、職場のハラスメント対策などを含む労働施策に関する基本的な事項などが盛り込まれている

労働施策基本方針

- 本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）に基づき策定したものです。（平成30年12月28日閣議決定）
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。

基本方針の内容と目指す社会

第1章 労働者が能力を有効に 発揮できるようにする ことの意義	○ 働き方改革の必要性 ○ 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 ○ 本方針に基づく働き方改革の推進
第2章 労働施策に関する 基本的な事項	1 労働時間の短縮等の労働環境の整備 2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備 3 多様な人材の活躍促進 4 育児・介護・治療と仕事との両立支援 5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実 6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実 7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備
第3章 その他の重要事項	○ 下請取引に関する対策強化 ○ 生産性向上のための支援 ○ 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
- イノベーション等を通じた生産性の向上
- 企業文化・風土の変革
- 働く人のモチベーションの向上
- 賃金の上昇と需要の拡大
- 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等

など

目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

第4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

1.1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

(1) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を従来の月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大

過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

(3) ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導

(4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、企業名の公表を実施

(5) 36協定に関する法令の周知指導

2018年9月に定めた「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」を踏まえた指導

1.2 過重労働による健康障害の防止対策

過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施等について指導

1.3 メンタルヘルス対策

精神障害に関する労災支給決定(認定)が行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

1.4 ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導

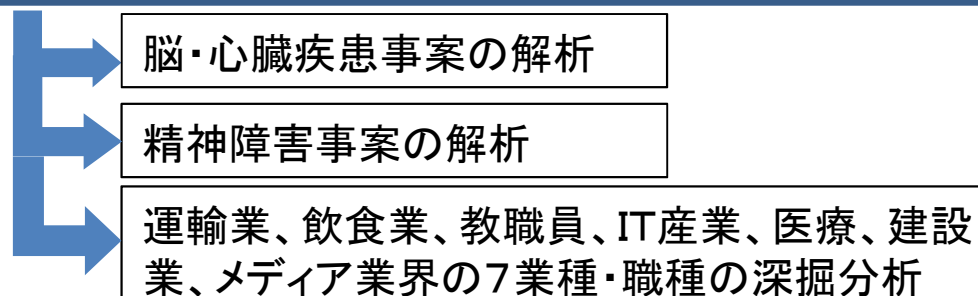
第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

2 調査研究等

➤ 総合的な労働安全衛生研究(平成27年度～、過労死等防止調査研究センターほか)

2.1 過労死等事案の分析(第3章参照)

労災認定事案・公務災害認定事案の収集



※ 調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

2.3 疫学研究等

(1) 職域コホート研究

労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間(10年程度)かけて調査し、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析。

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組みを実施し(職場環境改善に向けた介入)、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証。

(3) 実験研究

過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究。

(コラム)

過労死等防止調査研究センターにおける研究の紹介

実験では、朝9時から夜10時までの間、実験参加者は簡単なパソコン作業を行いながら心拍数や血圧の変化など心臓血管系反応を1時間毎に測定しています。また、昼に1時間、夕方に50分の休憩、及び1時間毎に10～15分の小休止を設けました。

模擬実験の結果をさらに検討することにより、将来的に、労働者の健康維持、さらに循環器系疾患が原因となる過労死の予防につながると考えられます。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.1 国民に向けた周知・啓発の実施

(1) 「過労死等防止啓発月間」の実施

国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を47都道府県48カ所で開催

(2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々から意見もいただいて、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成するとともに、新聞広告及びWeb広告、SNSによる周知・啓発を実施

(3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行っている企業を認定、企業名を公表



(過労死等防止啓発ポスター(平成30年度))

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

1. 1か月の時間外労働	☐ ない又は適当(0)	☐ 多い(1)	☐ 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突発的な仕事)	☐ 少ない(0)	☐ 多い(1)	
3. 出張に伴う負担(健康・時間関係・精神的)	☐ ない又は小さい(0)	☐ 大きい(1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	☐ ない又は小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	☐ 適切である(0)	☐ 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)

※1 深夜勤務の頻度や長時間などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜勤務等付帯(1時間15分以上)の一部または全部を含む勤務を指します。
※2 身体的作業や搬入・搬出作業など、身体的負担の大きい業務を指します。

【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度の点数(0~7)を求めてください。
(仕事による負担度点数)

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

※ 睡眠不足や集中力の低下などの状態が持続している場合は判定が1行以上高い可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の観点から、これまでの医学研究の結果などに基いて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている「勤務の状況」の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要で、個人の裁量で改善可能な項目については自分自身で改善を行ってください。
個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。
なお、仕事以外のライフスタイルに原因がある自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかりと取る必要があります。

【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

A 0~4点 B 5~10点 C 11~20点 D 21点以上

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

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

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

記入年/月/日 年 月 日

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

1. イライラする	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
2. 不安だ	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
3. 落ち替かない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
4. ゆうつだ	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
5. よく眠れない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
6. 体の調子が悪い	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
7. 物事に集中できない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
8. すぐことに間違いが多い	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
9. 仕事で、強いストレスを感じる	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
10. やる気が出ない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
11. へとへとだ(疲労感を覚える)	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
12. 肩、腕、腰、膝、足、首、肩甲骨の痛みを感じる	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
13. 以前とくらべて、瘦れやすい	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)

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

A 0~4点 B 5~10点 C 11~20点 D 21点以上

(過労死等防止啓発パンフレット(平成30年度)(抜粋))

14

3 啓発

3.2 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

文部科学省と連携しながら大学・高等学校等の学校等への啓発として、講師派遣等を実施

3.3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「過労死等防止啓発月間」(11月)に、過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施

- ① 使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの実施に関する協力要請
- ② 全国の都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業(ベストプラクティス企業)を訪問し、取組事例を報道等により紹介
- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督
- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の実施
- ⑤ 過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの開催

3.4 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知

大綱の内容を紹介するパンフレットにおいて、事業者の取組のほか、睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防など健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込み、周知啓発を実施

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

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.5 勤務間インターバル制度の推進

2017年5月から検討会を開催し、2018年12月に勤務間インターバル制度導入に向けたポイント等のとりまとめ

2017年度に新設した勤務間インターバル制度を導入する中小業への助成金の活用

(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例①

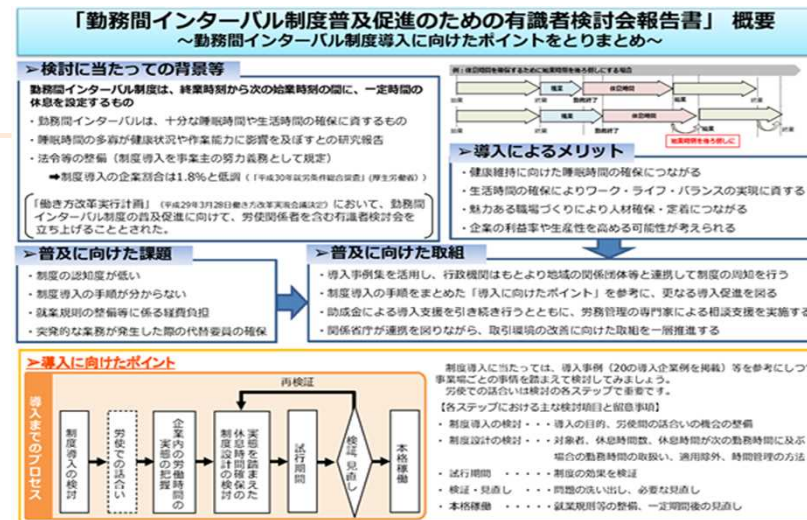
2018年3月に9時間の勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入前は、月平均残業時間が40～50時間で、業務が増える9～3月は残業が多い社員で70～80時間になっていました。残業を削減するため、全社員に年間総残業時間と総額残業代を会議で伝え、「自分の問題」として考えてもらうようにしました。

また、パートやアルバイトを含む全従業員に自由記述形式のアンケート調査を実施しました。アンケート結果から、お互いの仕事の内容や量、課題や問題点を共有できておらず、支え合う態勢が作れていないと考え、互いに支え合う文化や風土を作るようにしました。

その結果、残業時間が目に見えて削減され、制度導入後は前年より月平均残業時間が10時間ほど減りました。9時間の勤務間インターバルを守ることができなかった社員は1人もおらず、今後は11時間も検討していきたいと考えています。

一方で、特に中堅、ベテランの社員の中には残業代を含んだうえで生活が成り立っている人もいるようで、残業が減ると給与が少なくなり、これまでの生活水準を維持することができなくなるかもしれません。人材の流出を防ぐため、数年ぶりに昇給を実施しました。

会社は常に変わり続けたいと生き残れない。だからこそ、もがきながら、前に進めていきたいのです。



(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例②

2018年2月に11時間の勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入前の状況は、サーバーのメンテナンスのための夜間勤務など時間外労働や深夜労働が多い社員が数名いました。深夜作業が発生すると十分な睡眠時間が確保できず、作業効率が低下し、さらに時間外労働が増える悪循環に陥る可能性があります。全社的な時間外労働は少なかったものの、一部に負担が偏っている状態に危機感を持っていました。

そこで、厚生労働省が開催した「勤務間インターバル制度導入セミナー」に参加し、導入を決めました。

制度導入前に、社員全員を集めて、直接、本制度について話をし、理解を深めた結果、特に大きな問題もなく制度を導入できました。本制度についてクライアントにも共有し、理解を求めています。本制度について興味を持っていただき質問が来ることもあり、好意的に受け取っていただいていると感じます。

導入前後で比較すると、時間外労働は約30%減少しました。特にプログラマーの社員からは、導入後は自己啓発の時間が取れるようになったという意見もあります。まだまだ改善の余地はありますが、本制度の導入により、社員の健康確保、時間意識の改革、自己啓発時間確保などに効果があつたことは、大きな前進だと思います。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

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

(1) 業界団体や企業への働きかけ

業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を実施

(2) ポータルサイトの運営による情報発信

「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例の紹介

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

全国7都市で「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催

(4) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進

年次有給休暇取得促進月間(10月)に加え、夏季、年末年始及びゴールデンウィークに集中的な広報を実施

(5) 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

地方都市において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

各企業において、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。



（啓発ポスター（平成30年度））



（青森県弘前市 啓発ポスター）



（大分県大分市 啓発ポスター）

3 啓発

3.7 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メール相談、電話相談を実施
企業向けにストレスチェック制度サポートダイヤルを開設し、相談対応を実施

(コラム)

三重県警察におけるメンタルヘルス対策の取組

過酷な現場に遭遇することが多い警察職員だからこそ、日頃からのメンタルヘルス対策が重要であると考え、三重県警察では、職場の総合的な健康づくり施策「ヘルスアップ・21」に基づき、さまざまな取組を推進しています。

①セルフケア

外部講師を招き、不調を防ぐことを目的とした全職員対象のセミナーを毎年実施しています。

②ラインによるケア

各所属の幹部職員を対象に、職場の安全配慮に関する研修を実施しています。

③事業場内産業保健スタッフ等によるケア

臨床心理士、保健師が相談に対応する「ふわっとルーム」の開設、採用後3年目の職員を対象とした巡回健康相談の実施、メンタルヘルス不調により長期休業している職員が円滑に職場復帰できることを目指した職場復帰支援制度の実施、メンタルヘルス対策を推進するための重要なポイント等をまとめた「メンタルヘルス対策の手引き」の作成・配布、ストレスチェックの実施、臨床心理士によるメンタルヘルス対策講座の実施による職場教養の実施などを行っています。

④事業場外相談窓口の周知

時機をとらえてさまざまなテーマの「厚生だより」を作成し、周知しています。



(「こころの耳」トップページ)

3 啓発

3.8 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を取りまとめ、その中で、職場のパワーハラスメントの概念や対応策として考えられるものを整理

(2) パワー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

- ・ ポータルサイト「明るい職場応援団」の運営、セミナーの開催による情報提供
- ・ パワーハラスメント対策導入マニュアルの周知

(3) その他のハラスメント対策

「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催、相談窓口の設置



(周知啓発ポスター)

(コラム)

日本菓子BB(ベター・ビジネス)協会におけるカスタマーハラスメント対策の取組

最近では、一部の消費者による不当要求や過剰要求などの、いわゆる「カスタマーハラスメント」が目につくようになってきました。

加盟企業における不当要求者による事例をみると、複数の会社に同じような申し出をされている事例や、虚偽の申し出をする事例も数多く見受けられます。現品がないにもかかわらず、苦情や返金等の申し出をされ、対応を断ると「A社はやってくれた」等と主張して無理な要求を押しつけてきます。

各企業が個別にクレームに対応する際、手法もばらばらであると、個々の企業では風評を恐れ、不当な要求に従うしかありませんでした。それが前例となり、さらに同業他者も同じ対応を迫られる悪循環となっていました。

そのため、健全な消費者と向き合える企業を目指して、加盟企業共通の業界指針として「業界として現物のないものには対応いたしません」という指針を定め、統一した悪質クレームへの対応を行うとともに、各社でも消費者に理解を得られるようにしています。

クレーマー的行為は社会問題化されています。安心して働ける環境を作り、正しく消費者と向き合うことは、重要な使命と考えています。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.9 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

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会における対策の検討、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に基づく取組

(2) 教職員

2019年1月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」のとりまとめ

在校等時間の上限の目安時間を月45時間、年360時間以内等とする「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」の策定

(3) 医療従事者

医療機関に対する相談支援の実施、医療分野の「雇用の質」データベースサイトの機能の新設
医師の働き方改革に関する検討会を開催し、2019年3月に報告書のとりまとめ

(コラム)

トラック運送業界における過労死等防止対策の取組

脳・心臓疾患による労災補償状況が業種別中分類でトラック運送業界がワースト第1位であるという状況を受け、全日本トラック協会では、平成29年度に「トラック運送業界の過労死等防止計画」を策定し、改善に向けた取組を始めました。

同計画では、長時間労働対策や健康管理対策を中心に「対策8項目」を掲げ、5カ年計画での目標達成を目指します。併せて、健康診断の完全実施とそのフォローアップを通じたハイリスク者の発見などの「緊急対策」が同計画の健康管理の推進の柱として構成されています。

同計画の健康管理推進の柱となる「緊急対策」と「対策8項目」が着実に実行されることでトラック運送業界から過労死等がなくなり、業界が健全に発展することを目指していきます。

(コラム)

学校における働き方改革～取組事例～

学校における働き方改革の具体的な事例を2つ紹介します。

1. 長野県大町市教育委員会～ワークライフバランスを意識した働き方の実現～
ICカードによる勤務時間管理、部活動指導員による指導の実施等による部活動の負担軽減、夏休みや冬休み期間の学校閉庁日の設定
2. 岡山県浅口市立鴨方東小学校～業務分担の明確化・適正化による勤務時間の削減～
最終退庁時刻の設定等の時間改善プロジェクト、学校運営協議会の仕組みを導入する等の業務改善プロジェクト、留守番電話の設置やICTを活用したグループウェア導入等の環境改善プロジェクト

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.9 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(4) 情報通信業

検討委員会の開催、セミナーの実施、自社診断ツールの作成
IT業界における仕事の受発注時に気づいてほしいポイントをまとめた
物語風の動画「日本現代話」の作成



(5) 建設業

働き方改革に関する関係府庁連絡会議における対策の検討、建設工事における適正な工期設定等
のためのガイドラインの改訂、新・担い手3法の改正

(コラム)

日建連における長時間労働是正に向けた取組

建設業は、他産業では当たり前の週休二日が定着しておらず、年間の労働時間が全産業の平均に比べて300時間以上も長い状況となっています。

一般社団法人日本建設業協会（日建連）では、建設業界への人材定着を図るため、以下の取組を進めています。

①週休二日の実現

2017年に「週休二日実現行動計画」を策定し、2021年度末までに週休二日の実現を目指します。

「働き方を変える。建設業を変えていく。」～すべての現場を、週休二日に～

をキャッチフレーズに、統一土曜閉所運動等に取り組むほか、好事例を展開する動画コンテンツ等の公開も行っています。

②生産性の向上

週休二日の推進には発注者の理解に加えて、企業として生産性を高める努力が不可欠です。日建連では、2016年に生産性向上推進要綱を策定し、2025年度までに10%の生産性向上を目指しています。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.10 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

(1) 若年労働者への取組

中小規模事業場の若年労働者に対するセルフケアを中心とした、メンタルヘルス教育の実施

(2) 高年齢労働者への取組

2018年6月に高年齢労働者に配慮した職場環境の改善等の取組事例を記載したマニュアルのとりまとめ

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

ガイドラインの作成、疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルの作成
シンポジウムの開催

(コラム)

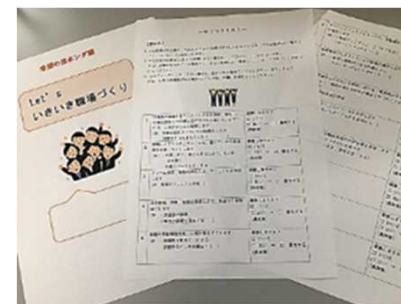
【企業の取組】障害者に配慮したメンタルヘルス対策の取組事例

弊社は「障がい者も気持ちよく働ける雇用の場づくり」を目的に設立されました。従業員数は63人、その内障がいを持った方が25人いて、障がいの種類は下肢の方12人（内車椅子7人）、聴覚の方10人、精神の方3人です。

2016年にストレスチェック制度がスタートしましたが、障がい者の中には、ストレスチェックの質問項目の文言のままだと実際の状況や状態をイメージしにくい方もいるため、保健師に少し説明を追記してもらい、障がい者の方を集めて、プロジェクターや手話を使って1問1問説明して理解していただきました。

ストレス要因の課題として“対人関係のストレス”の高さがありました。さらに健常者と障がい者に分けて比較したところ、障がい者の方が“対人関係のストレス”が高く、特に聴覚障がい者が高い傾向がありました。従業員同士の相互理解とコミュニケーションの促進を図るため、健常者もできるだけ手話を使うよう、社内で「手話教室」を開催するなど、聴覚障がい者に焦点をあてた取組をしました。

その他、産業保健スタッフの支援をいただきながらグループワーク形式による職場環境改善活動等を行いました。職場環境の実施例として、有給休暇の3連休、5連休取得の推進や、障がい者と健常者が同じ職場で働くうえで、作業台や組立治具等を作製し特許を取得したりするなどの工夫をしており、その結果、残業時間0時間、有給休暇の100%取得を達成しています。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.11 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

- ①超過勤務の上限設定、年次休暇の確実な使用への配慮等
- ②国家公務員の心の健康づくり対策について
- ③国家公務員のパワーハラスメント対策について検討会の開催
- ④国家公務員のその他の健康増進対策の推進

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

- ①職員の時間外勤務縮減及び「ゆう活」の積極的な取組を要請
- ②地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討
- ③働き方改革への意識醸成に資する研修の実施
- ④先進的な取組事例の紹介



(「ゆう活」ポスター)

(コラム)

粕屋北部消防本部におけるストレス対策の取組

災害活動に従事する職員のため「惨事ストレス」への対応が必要であることから、災害現場から引き揚げの際の車内や帰署後速やかにデフュージング(会話を通してストレスを軽減する手法)を実施したり、1週間以内の惨事ストレスチェックの実施を義務づけたりしています。

また、ストレスチェックの集団分析結果が高ストレス状態だった部署において、DIYによる職場環境の改善活動がストレス状態の改善につながった事例がありました。「作業をしながら話をする事で、職員間のコミュニケーションが取れた」などの思わぬ意見が聴けました。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

4 相談体制の整備等

4.1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関しては、平日夜間及び土日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置

健康管理に関しては、「こころの耳電話相談」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談を実施

※令和元年度はSNSによる相談を試行的に実施予定

4.2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、労働者等からメンタルヘルス不調やその対策等について、直接相談を受ける産業医等の産業保健スタッフに対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健に関するテーマについての専門的な研修を実施

4.3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業場における産業保健活動の実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を実施

4.4 公務員に対する相談体制の整備等

(1) 国家公務員に対する相談体制の整備

人事院では、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設。また、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。内閣官房内閣人事局では、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を目的としたカウンセラー講習会を開催

(2) 地方公務員に対する相談体制の整備

地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談等を実施。地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口を設置

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

5 民間団体の活動に対する支援

5.1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議など民間団体と連携し、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全ての都道府県で開催

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省
ひた、くらし、あふいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

東京中央会場

過労死等 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の
体や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死をされた方のご遺族にもご意見を
いただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時 平成30年11月6日(火)
14:00～17:00 (受付13:00～)

会場 イイノホール
(東京都千代田区千代田1-1-1 皇野ビルディング)
[定員] 450名

参加無料

主催：厚生労働省
後援：東京都
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター(平成30年度))

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況(平成30年度))

開催地	開催日	会 場	開催地	開催日	会 場
北海道	11/22 (木)	ホテルポールスター札幌	三 重	11/13 (火)	三重県教育文化会館
青 森	11/21 (水)	ハートピアローフク	滋 賀	11/14 (水)	ピアザ淡海
岩 手	11/22 (木)	岩手教育会館	京 都	11/10 (土)	TKP 京都四条烏丸カンファレンスセンター3 F
宮 城	11/13 (火)	エル・パーク仙台	大 阪	11/30 (金)	コングレコンベンションセンター
秋 田	12/7 (金)	秋田にぎわい交流館 AU	兵 庫	11/22 (木)	神戸市産業振興センター
山 形	11/20 (火)	大手町パルズ	奈 良	11/16 (金)	ホテルリガレ春日野
福 島	11/27 (火)	コラッセふくしま	和歌山	11/29 (木)	和歌山ビッグ愛
茨 城	11/25 (日)	つくば国際会議場	鳥 取	11/19 (月)	とりぎん文化会館
栃 木	11/2 (金)	栃木青年会館コンセーレ	島 根	11/28 (水)	島根県芸術文化センターグラントワ
群 馬	11/30 (金)	群馬県公社総合ビル	岡 山	11/9 (金)	岡山国際交流センター
埼 玉	11/22 (木)	さいたま市民会館うらわ	広 島	11/30 (金)	広島 YMCA 国際文化センター
千 葉	11/28 (水)	千葉県男女共同参画センターハーモニープラザ	山 口	11/27 (火)	山口市市民会館
東京(中央)	11/6 (火)	イイノホール	徳 島	11/17 (土)	とくぎんトモニプラザ
東 京	11/14 (水)	町田市文化交流センター	香 川	11/20 (火)	サンポートホール高松
神奈川	11/1 (木)	日石横浜ホール	愛 媛	11/13 (火)	愛媛大学
新 潟	11/10 (土)	駅まえオフィス貸会議室	高 知	12/1 (土)	高知城ホール
富 山	11/27 (火)	ボルファートとやま	福 岡	12/6 (木)	TKP 小倉シティセンター
石 川	11/15 (木)	石川県地場産業振興センター	佐 賀	11/7 (水)	佐賀市交流センター
福 井	11/11 (日)	福井まちなか文化施設 響のホール	長 崎	11/23 (金)	長崎県建設総合会館
山 梨	11/29 (木)	ベルクラシック甲府	熊 本	12/2 (日)	水前寺共済会館グレースシア
長 野	11/27 (火)	JA 長野県ビル	大 分	11/2 (金)	全労済ソレイユ
岐 阜	11/14 (水)	岐阜県図書館	宮 崎	11/20 (火)	宮日会館
静 岡	11/2 (金)	パルシェ貸会議室	鹿児島	12/1 (土)	かごしま県民交流センター
愛 知	11/20 (火)	名古屋国際センター	沖 縄	12/4 (火)	沖縄産業支援センター

5 民間団体の活動に対する支援

5.2 過労死遺児交流会の開催

「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催した。

(コラム)

2018年度 過労死遺児交流会

～全国の過労死遺児と親たちが琵琶湖で交流～

親が長時間労働やハラスメントで身体や心を壊し、亡くなるという体験は子どもにとって受け入れがたいものです。働くという、大人にとって当たり前のことで命を落とす。そして自分も大人になったら、働かなければならない。このことは、子どもにとって将来に希望が持てなくなり、自分が生きていくことさえも、疑問に思ってしまう出来事です。過労死遺児とこの子たちを育てる親にとって、抱えている問題は深く難しいものです。実際に不登校や引きこもり、家庭内暴力、非行といった問題行動に直面しているご家庭も多いです。家族の会では、過労死遺児の子育てに不安を抱える親たちと、死別悲嘆を抱え将来に不安を持つ子どもたちの心のケアために、以前より交流会を行っていました。この活動は平成24年より国の委託事業として支援が受けられるようになり、平成30年度の遺児交流会は、8月に琵琶湖で行われました。

今回は琵琶湖ということで、子どもたちにとっては、マリンスポーツと野外体験がメインのプログラムになりました。父親がいない家庭では、野外活動の機会が減ることが多いです。この交流会では是非体験させてほしいと、毎年お母さんたちから強い要望がでています

小さい子と触れ合うことで成長した子どもも、大人たちも気持ちが温かくなります。遺児交流会ならではの癒しの場がここにはあります。



コラム一覧

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例
2	過労死等防止調査研究センターにおける研究の紹介 【寄稿】 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
3	連合の「過労死等ゼロ」の取組 【寄稿】 日本労働組合総連合会
4	働き方改革の推進に向けた経団連の取組 【寄稿】 一般社団法人 日本経済団体連合会
5	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～3年目の平成30年度は190回で16,562人の生徒たちが受講～ 【寄稿】 岩城穰・過労死等防止対策推進全国センター事務局長
6	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例① 【寄稿】 株式会社スリーハイ
7	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例② 【寄稿】 株式会社SNAPSHOT
8	三重県警察におけるメンタルヘルス対策の取組 【寄稿】 三重県警察本部 警務部厚生課 健康管理係
9	日本菓子BB（ベター・ビジネス）協会におけるカスタマーハラスメント対策の取組 【寄稿】 日本菓子BB（ベター・ビジネス）協会
10	トラック運送業界における過労死等防止対策の取組 【寄稿】 公益社団法人全日本トラック協会
11	学校における働き方改革～取組事例～
12	県立学校・教育機関等におけるストレスチェックの活用について 【寄稿】 埼玉県教育委員会
13	【企業の取組】働き方改革の取組事例 【寄稿】 株式会社ユアソフト
14	日建連における長時間労働是正に向けた取組 【寄稿】 一般社団法人日本建設業連合会（日建連）
15	【企業の取組】障害者に配慮したメンタルヘルス対策の取組事例 【寄稿】 希望の里ホンダ株式会社
16	粕屋北部消防本部におけるストレス対策の取組 【寄稿】 粕屋北部消防本部
17	（一社）日本産業カウンセラー協会における取組 【寄稿】 一般社団法人日本産業カウンセラー協会
18	過労死等防止啓発シンポジウムの開催について 【寄稿】 玉木一成・過労死弁護士全国連絡会議事務局長
19	2018年度過労死遺児交流会～全国の過労死遺児と親たちが琵琶湖で交流～ 【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会担当 渡辺しのぶ
20	過労死弁護士全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）の取組について 【寄稿】 弁護士 川人 博・過労死弁護士全国連絡会議幹事長
21	各地の過労死家族の会の紹介 【寄稿】 神奈川過労死等を考える家族の会代表 工藤祥子、京都労災被災者家族の会 中嶋清美、兵庫過労死を考える家族の会 森川 えみ（共同代表）
22	北海道での過労死問題のハブを目指して～過労死等防止対策推進北海道センター～ 【寄稿】 弁護士皆川洋美 北海道センター事務局長
23	「働き方改革」関連法施行を考える～過労死防止学会第5回大会～ 【寄稿】 黒田兼一・明治大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事

**「過労死等防止対策推進法」
及び
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」
に基づく施策の実施状況
(第4 国が取り組む重点対策部分)**

1 労働行政機関等における対策

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 (平成27年度) ・月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月100時間超事業場」という。)に対する監督指導を実施【実績 10,185事業場に重点監督、5,775事業場(56.7%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成28年度) ・月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月80時間超事業場」)に対する監督指導を実施【実績 23,915事業場に重点監督、10,272事業場(43.0%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成29年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施【実績 25,676事業場に重点監督、11,592事業場(45.1%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成30年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施【実績 29,097事業場に重点監督、11,766事業場(40.4%)に違法な時間外労働について是正指導】 (令和元年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 ○企業名公表関係 (平成27年度) ・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度(月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。)を創設 (平成28年度) ・企業名公表制度に基づき、平成28年5月に1件の企業名公表 ・企業名公表制度について、平成29年1月より、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化 (平成29年度) ・平成29年1月より強化された企業名公表制度のもとで、平成29年9月に1件の企業名を公表 ・労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載(平成29年5月より実施) (平成30年度) ・企業名公表制度に基づき、平成30年12月に1件の企業名を公表。

1 労働行政機関等における対策

(1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
②「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している。 (平成28年度) ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施。 (1月)・経団連への説明会(91社参加)を開催、主要業種別団体への説明会を開催。 (2月)・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施(一部団体は、直接訪問して要請を実施) ・地方団体連絡協議会等で説明会を実施 ・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼 ・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布 ・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請 (平成30年度) (2月)・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請
③36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導	・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている。 ・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導(平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示) ・36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底(平成28年度第4四半期に実施) 【実績】平成29年1～3月:15,413事業場において、労働基準法第32条等の労働時間関係の違反が認められた5,915事業場の36協定未締結事業場に対し、是正指導。

1 労働行政機関等における対策

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導	平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成31年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施(平成27年度) ・月100時間超事業場に対する監督指導を実施した10,185事業場のうち、1,515事業場(14.9%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、8,322事業場(81.7%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導(平成28年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した23,915事業場のうち、2,355事業場(9.8%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,515事業場(85.8%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導(平成29年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した25,676事業場のうち、2,773事業場(10.8%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,986事業場(81.7%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導(平成30年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した29,097事業場のうち、3,510事業場(12.1%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,526事業場(70.5%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導
②裁量労働制対象労働者や管理・監督者に係る事業者の責務等についての指導	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成31年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成31年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施

1 労働行政機関等における対策

(3)メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導(平成29年4月1日より実施) 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施。 ・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底(平成29年6月1日より実施) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設。
②ハラスメント防止対策に関する指導等	・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底(平成29年4月1日より実施) メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導。 ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施。 ・パワーハラスメント防止のための措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策強化等を内容とする法律が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日公布された。 現在、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において同法の施行に向けた議論を行っており、パワーハラスメント防止に関する指針等を策定する予定。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
① 過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) ② 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。	＜労災＞ (平成27年度) ・労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。 ・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析。 (平成28年度) ・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施。 ・重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析。 (平成29年度) ・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析。 → 平成29年版白書へ掲載 (平成30年度) ・追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析。 → 平成30年版白書へ掲載 (令和元年度) ・重点7業種・職種について、総括的な解析。 → 令和元年版白書へ掲載 → 令和2年版白書へ掲載予定 ＜国家公務員＞ (平成27年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 (平成28年度) ・収集データを基にデータベースを構築、分析。 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・データベースを基に分析。 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・データベースを基に分析。 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年4月から平成30年3月までの8年間分について、引き続きその傾向等について分析を行う。 → 令和2年版白書へ掲載予定 ＜地方公務員＞ (平成27年度) 平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備。 (平成28年度) ・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・教職員について解析。 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成22年1月から平成28年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年1月から平成29年度までの8年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、そのうち、その他の職員(一般職員等)に係る基礎集計の実施。 → 令和2年版白書へ掲載予定

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
③ 労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析。	＜労災＞ (平成28年度) ・労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析。 (平成30年度) ・データベースを基に分析。 (令和元年度) ・データベースを拡充予定。 ＜国家公務員＞ (平成28年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施。 (平成29年度) ・収集データを基にデータベースを構築。 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ。 (令和元年度) ・平成30年度のデータを取りまとめ。 ＜地方公務員＞ (平成28年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備。 (平成29年度) ・公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成30年版白書へ掲載

2 調査研究等

(2)疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①職域コホート研究(過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。)	(平成27年度) ・調査項目、調査集団の検討等コホート調査(調査期間:10年間)の準備作業を実施。 (平成28年度) ・WEB調査(約1万人)で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施。 (平成29年度) ・第1回の調査(ベースライン調査)を実施。 (平成30年度) ・第2回の追跡調査を実施。 (令和元年度) ・対象集団を拡充し、追跡調査を実施予定。
②介入研究(職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。)	(平成27年度) ・職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施。 (平成28年度) ・対象事業場の選定、職場環境改善前(介入前)の調査を実施。 (平成29年度) ・介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析。 (平成30年度) ・トラック運転者、看護師について、介入調査(健康管理等)の実施による検証。 (令和元年度) ・前年度の調査を継続予定。
③実験研究(循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。)	(平成27年度) ・少人数を対象に予備実験を実施。 (平成28年度) ・長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施(約50人)。 (平成29年度) ・実験の継続と実験結果の解析。 (平成30年度) ・労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続。 (令和元年度) ・前年度の実験を継続予定。

2 調査研究等

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
労働・社会分野の調査・分析(アンケート調査) (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)	(平成27年度) ・全業種の企業及び労働者へのアンケート調査の実施。 →平成28年版白書に掲載 (平成28年度) ・自営業者、会社役員及び重点5業種のうちの自動車運転従事者、外食産業に対してアンケート調査を実施。 ・平成27年度調査結果の再集計・分析の実施。 →平成29年版白書に掲載 (平成29年度) ・重点5業種のうち、教職員、IT産業、医療に対してアンケート調査を実施。 →平成30年版白書に掲載 (平成30年度) ・建設業、メディア業界に対してアンケート調査を実施。 →令和元年版白書に掲載 (令和元年度) ・全業種の企業及び労働者、自営業者、会社役員に対してアンケート調査を実施予定。 →令和2年版白書に掲載予定。

(4) 結果の発信

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
過労死等に関する情報提供	①平成28年度から、毎年白書を閣議決定の上国会報告。各都道府県立図書館への寄贈や都道府県等への配布を行い、各都道府県で開催される過労死等防止対策シンポジウムで概要を説明するなど、白書を活用した情報の発信を実施。 ②厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	過労死等防止啓発月間(毎年11月)を中心に周知啓発 ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示。 ・新聞広告を掲載(30年度:65紙、3,834,207部) ・Web広告の掲載(30年度:107,553,695imp※) ※imp:広告が表示された回数
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 【実績】(5(1)再掲) 平成27年度:全国29会場で参加者数は3,075人(全国延べ) 平成28年度:全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人(全国延べ) 平成29年度:全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人(全国延べ) 平成30年度:全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人(全国延べ) ・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施
③安全衛生優良企業公表制度による周知	・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始(平成27年6月～) ・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布 ・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請(合計226回) ・認定企業数 【実績】 令和元年8月31日時点:30社 ・企業等に対するセミナー及び認定企業等による事例発表会の実施(平成28年度から) 【実績 平成28年度:全国延べ3回 平成29年度:全国延べ10回 平成30年度:全国延べ6回 令和元年度:全国延べ6回(開催予定)】

3 啓発

(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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	(1)都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣 【実績】 平成27年度:156回 平成28年度:178回 平成29年度:192回 平成30年度:154回
	(2)都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣 【実績】 平成27年度:426校、575回 参加者数:約56,000人(いずれも延べ数) 平成28年度:469校、596回 参加者数:約49,000人(いずれも延べ数) 平成29年度:415校、604回 参加人数:約56,000人(いずれも延べ数) 平成30年度:400校、592回 参加人数:約57,000人(いずれも延べ数)
	(3)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 【実績】 平成27年度:セミナー 48回、高等学校への講師派遣 88回 平成28年度:セミナー 47回、高等学校への講師派遣 91回 平成29年度:セミナー 84回、高等学校への講師派遣 115回 平成30年度:セミナー 77回、高等学校への講師派遣 131回 令和元年度:セミナー 11回、高等学校への講師派遣 8回(令和元年8月31日時点)
	(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣 【実績】 平成27年度:227回(平成27年10月1日～平成28年3月31日) 平成28年度:238回 平成29年度:221回 平成30年度:243回
	(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業(平成28年度から開始) 【実績】 平成28年度:87回 参加者数 約6,500人 平成29年度:120回 参加者数 約10,900人 平成30年度:190回 参加者数 約16,600人 令和元年度:43回 参加者数 約5,500人(令和元年9月30日時点)
	(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布 【配布実績 平成28年度:高校等 5,557ヶ所 平成29年度:大学等 5,218ヶ所 平成30年度:都道府県、市町村等 1,788ヶ所 【セミナー実施 平成29年度:10回 参加者数342人 平成30年度:20回 参加者数705人 令和元年度:11回 参加者数458人(令和元年9月30日時点)】

3 啓発

(3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している。
②脳・心疾患の発症が80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることの周知	・過重労働防止等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施（平成29年12月以降は、過半数組合の要件含めて周知するよう、改めて指示）

(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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性について周知・啓発	・第13次労働災害防止計画（平成30年2月）において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しについて明記。
②事業主、労務担当者等への過重労働防止対策セミナーの実施	・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施 【実績 平成27年度：全国26都市、35回 平成28年度：全都道府県71回 平成29年度：全都道府県83回 平成30年度：全国88回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイトの運営 【アクセス回数 平成27年度：約21.0万回 平成28年度：約27.1万回 平成29年度：約50.4万回 】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績（アクセス件数） 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件 平成30年度：792万件】

3 啓発

(5)勤務間インターバル制度の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①勤務間インターバル制度の導入に向けた取組	・平成29年度に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を新設 【実績 平成29年度:1,580件 平成30年度:2,360件】 (平成28年度) ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 (平成29年度) ・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において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。 (平成30年度) ・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の報告書を取りまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集(改訂版)の作成・配付 (令和元年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための業種別(IT業界)導入マニュアルの作成、シンポジウムの開催(4か所)等を実施予定

3 啓発

(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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①業界団体や企業への働きかけ	・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施。 【実績 平成27年度:693社 平成28年度:811社 平成29年度:1,169社 平成30年度:1,106社】 ・中小企業事業主に助成金(時間外労働等改善助成金)を支給 【実績 平成27年度:157件 平成28年度:107件 平成29年度:1,704件 平成30年度:2,541件】 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、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等を紹介。 【サイト訪問人数 平成27年度:132,789件 平成28年度:305,071件 平成29年度:407,893件 平成30年度:478,508件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	【実績】 ・平成27年度:全国5都市、参加者数1,057名 ・平成28年度:全国7都市、参加者数1,137名 ・平成29年度:全国5都市、参加者数667名 ・平成30年度:全国7都市、参加者数1,237名
④年次有給休暇の取得促進	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(夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む)に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施。 ・都道府県、労使団体に対する周知依頼 ・専用Webサイトの開設 ・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報(「年次有給休暇取得促進期間」は940か所、その他の時季は705か所) ・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など ※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知。
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施。 【実績 平成27年度:6地域 平成28年度:5地域 平成29年度:5地域 平成30年度:5地域 令和元年度:4地域】

3 啓発

(7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底	・ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保 ・ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定 ・産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件 平成30年度：12,870件】 ・産業保健総合支援事業において、小規模事業場へのストレスチェックの実施やそれに伴う産業医活動等への助成 ・各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施
②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進	・都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知
③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施	・産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回 平成30年度：1,307】 ・管理監督者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成27年度：4,701回 平成28年度：3,782回 平成29年度：3,522回 平成30年度：3,513回】 ・平成28年度から、若年労働者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成28年度：585回 平成29年度：892回 平成30年度：1,151回】 ・事業者向けセミナー 【実績 平成27年度：516回 平成28年度：463回 平成29年度：660回 平成30年度：798回の内数】
④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応	・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績（アクセス件数） 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件 平成30年度：792.0万件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談 【実績 平成27年度：6,496件 平成28年度：6,974件 平成29年度：7,671件 平成30年度：8,820件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する電話相談 【実績 平成27年度：2,896件（平成27年9月～） 平成28年度：5,910件 平成29年度：6,313件 平成30年度：6,513件】

3 啓発

(8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発	(平成27年度) ・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(スマートフォン用サイトの開設、動画作成など。アクセス数: 975, 434件) ・ツイッターアカウント開設、プロモーション広告掲載 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット配布、パンフレット、ポスター配布等 ・雑誌広告掲載 (平成28年度) ・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(オンライン研修講座作成など。アクセス数: 1, 276, 611件) ・ツイッターにプロモーション広告掲載 ・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等 ・雑誌広告掲載 (平成29年度) ・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(動画作成など。アクセス数:1, 679, 890件) ・ツイッター ・Facebookアカウント開設 ・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等 ・インターネット広告掲載 (平成30年度) ・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(動画作成など。アクセス数:2, 103, 054件) ・ツイッター、Facebookによる情報発信 ・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等 ・インターネット広告掲載 (令和元年度) ・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する情報も追加。)
②「パワハラ対策導入マニュアル」の周知・普及	・全国に5～6万部配付し周知。 ・マニュアルの充実・改定
③人事労務担当者向けのセミナーの実施	【実績 平成27年度:63回 平成28年度:62回 平成29年度:62回 平成30年度:59回】

3 啓発

(8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
④実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	(平成28年度) ・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 (平成30年度) ・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。 ・同建議において、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)については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記。 (令和元年度) ・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。 ・今後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等を策定する予定。
⑤過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知。

3 啓発

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①トラック運送業に係る取組	(平成27年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029名を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施。 (平成28年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験(パイロット事業)を全国47都道府県で実施。 (平成29年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「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」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちにに取り組む施策」をとりまとめ。 (平成30年度) ・「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」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」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験(コンサルティング事業)を17都道府県で実施。 (令和元年度) ・荷待ち時間が特に長い輸送分野(加工食品、建設資材、紙・パルプ)について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施。

3 啓発

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
②教職員に係る取組	(平成27年度) ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 (平成28年度) ・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施 (平成29年度) ・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「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」諮問 ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知 (平成30年度) ・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「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」を策定 ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。 ・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成 (令和元年度) ・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知 ・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施。今後、各教育委員会における取組状況を都道府県・市町村別に公表予定。あわせて、本調査で効果的な取組事例も調べ、積極的に発信し横展開を図る予定
③医療従事者に係る取組	・都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援(平成28年度以降:全都道府県において支援センターを設置) ・医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置。 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめた(平成31年3月28日)。 ・当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、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、具体的検討を進めている。

3 啓発

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
④情報通信業に係る取組	(平成28年度) ・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(3回)、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施。 (平成29年度) ・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(4回)、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施。 ・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。(2(3)再掲) (平成30年度) ・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(6回)、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、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、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信した。 (令和元年度) ・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催(1回)、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、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、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革サポートハンドブックの作成を実施予定。
⑤建設業に係る取組	(平成29年度) ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立(6月29日)し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定(8月28日)。 ・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野(鉄道、住宅・不動産、電力、ガス)における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催。(7～9月) (平成30年度) ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂(7月2日)。 (令和元年度) ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催予定。(開催時期未定)

3 啓発

(10) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①若年労働者への取組	・就労して間もない若年層の自殺防止対策等のため、中小規模事業場の若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	・高年齢労働者に配慮した職場環境の改善等の取組事例を記載したマニュアル(「エイジアクション100」)を取りまとめ(平成30年6月)、事業場等へ周知。 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
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や、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルを作成し、シンポジウム等により、企業や医療機関等への普及啓発を実施。 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発

3 啓発

(11) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	・各府省人事担当者へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知 【実績 平成27年度:5箇所403人 平成28年度:6箇所345人 平成29年度:6箇所415人 平成30年度:7箇所418人】 ・各府省人事担当者へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修 【実績 平成27年度:9箇所572人 平成28年度:10箇所534人 平成29年度:10箇所503人 平成30年度:10箇所477人】 ・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのeラーニング教材の配布 ・各府省人事担当者へ職場環境改善の手法に係る研修 【実績 平成27年度:1箇所34人 平成28年度:3箇所105人 平成29年度:3箇所124人 平成30年度:3箇所112人】 ・周知資料の作成・配布(ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」(管理監督者用、職員用)) ・ワークライフバランス推進強化月間(7. 8月)の実施 【実績】 ゆう活実施者 平成27年度:3. 7万人 平成28年度:4. 0万人 平成29年度:3. 9万人 平成30年度:3. 7万人 ゆう活実施者の定時退庁者割合 平成27年度:60. 9% 平成28年度:73. 3% 平成29年度:72. 2% 平成30年度:76. 0% ・(平成28年度からは働き方改革と)女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー等を実施 【実績】 平成28年度:本府省2回、全国6ブロック 参加者数 170人 平成29年度:本府省2回、全国9ブロック 参加者数 275人 平成30年度:本府省2回、全国8ブロック 参加者数 276人 ・働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニングの実施 【実績】 平成29年度:約2万人 平成30年度:約2. 1万人 ・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー(毎年、全国6ブロック)の実施 【実績(参加者数) 平成27年度:321人 平成28年度:339人 平成29年度:294人 平成30年度:301人】 ・新任の管理職員・課長補佐・係長等を対象に、eラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を実施 【実績 毎年約1万人】 ・平成30年度から、幹部職員及び課長級職員を対象に、eラーニングを用いたハラスメント防止講習を実施 【実績 2, 323人】 ・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知(平成30年10月1日付け)

3 啓発

(11) 公務員に対する周知・啓発の実施(つづき)

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施 ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	(一般職員等) (1) 自治大学校の研修課程においてメンタルヘルスやワークライフバランス等の講義を実施(参加人数633人(平成30年度)) (2) 全国会議等(年6回)や地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会(年19回)で過労死防止対策等を要請 (3) 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を策定し、ワークライフバランス推進等に関する先進的な取組事例を紹介(平成29年度策定、平成30年度改訂) (4) 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会を設置し、代表者会議、ブロック会議、市町村部会を開催(平成29年度開始) (教職員) ・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施 ・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進 ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 ・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催 【実績 平成27年度:2回 平成28年度:2回 平成29年度:3回 平成30年度:2回】 ・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請(平成28年度) ・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣(平成28年度から) ・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施(平成29年度から) ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知(平成29年度) ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出(平成30年度) ・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知(平成30年度) ・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成(平成30年度) ・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知(令和元年度) ・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直し、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施。今後、各教育委員会における取組状況を都道府県・市町村別に公表予定。あわせて、本調査で効果的な取組事例も調べ、積極的に発信し横展開を図る予定(令和元年度) ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査(令和元年度) (警察職員) 平成26年2月に「組織的な健康管理対策の推進について」と題した通達を発出し、長時間勤務による健康障害防止対策を推進するよう指示。都道府県警察における過重勤務対策推進状況調査を実施。

4 相談体制の整備等

(1)労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①労働条件や長時間労働・過重労働に関する相談窓口の設置	・労働条件相談ほっとラインの設置 【実績(相談件数) 平成27年度:29,124件 平成28年度:30,929件 平成29年度:45,545件 平成30年度:54,453件】
②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、電話やメール等を活用した相談窓口の設置	・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においてメール相談を実施 【実績 平成27年度:6,496件 平成28年度:6,974件 平成29年度:7,671件 平成30年度:8,820件】 ・「こころの耳電話相談」において電話相談を実施 【実績 平成27年度:2,896件 平成28年度:5,910件 平成29年度:6,313件 平成30年度:6,513件】
③産業保健総合支援センター、地域産業保健センターでの相談体制の整備及び相談対応	・産業保健関係者からの専門的相談対応 【実績】 - 平成27年度:92,948件 (産業保健総合支援センター 36,665件、地域産業保健センター 56,283件) - 平成28年度:105,169件 (産業保健総合支援センター 40,554件、地域産業保健センター 64,615件) - 平成29年度:115,874件 (産業保健総合支援センター 42,325件、地域産業保健センター 73,549件) - 平成30年度:129,333件 (産業保健総合支援センター 47,335件、地域産業保健センター 81,998件)

4 相談体制の整備等

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
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、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度:4,792件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,151件 】

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
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、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度:4,792件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,151件 】

4 相談体制の整備等

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	・休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営(全国10箇所) ・職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営(全国10箇所) ・職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知 ・各府省等カウンセラー講習会(毎年、全国6ブロック)の実施 【実績(参加者数) 平成27年度:180人、平成28年度:160人、平成29年度:216人、平成30年度:177人】
②地方公務員に対する相談体制の整備等 (・一般職員等 ・教職員 ・警察職員)	(一般職員) ・地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施 ・地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・Eメール相談を実施 ・地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業を実施 職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・Eメールによりアドバイス等を実施。 (教職員) ・公立学校共済組合による健康相談事業を実施 -教職員電話健康相談24:健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応。 -電話・面談メンタルヘルス相談:臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施。 -介護電話相談:介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応。(平成29年11月から) -女性医師電話相談:女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス。(平成29年11月から) -Web相談(こころの相談):電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け。(平成29年11月から) ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査(令和元年8月) (警察職員) 都道府県警察等のすべてに保健師又は看護師を配置。経済問題、家庭問題等に対し警察職員生活相談員による助言等の相談体制を整備

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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	【実績】(3(1)②再掲) ・平成27年度: 全国29会場で参加者数は3,075人(全国延べ) ・平成28年度: 全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人(全国延べ) ・平成29年度: 全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人(全国延べ) ・平成30年度: 全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人(全国延べ)

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
① 過労死遺児交流会の開催	・平成28年度: 12月26日に山梨県で開催し、41名(遺児27名、大人(保護者)14名)が参加 ・平成29年度: 8月9日に長野県で開催し、50名(遺児33名、大人(保護者)17名)が参加 ・平成30年度: 8月5日に滋賀県で開催し、57名(遺児37名、大人(保護者)20名)が参加 ・令和元年度: 8月18日に東京都で開催し、78名(遺児50名、大人(保護者)28名)が参加
② 民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施。

(3) 民間団体の活動の周知

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
民間団体の活動の周知	パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載。 (特設ページ) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html

(参考)政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和元年度
(1) 時間外労働の上限規制等	(平成27年度) ・労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について(報告)」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった。 (平成28年度) ・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた。 (平成29年度) ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申。 (平成30年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出(平成30年4月6日)。 ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立(平成30年6月29日)。関係政省令及び告示を公布。 (令和元年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された。(平成31年4月1日)
(2) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	(平成29年度) ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた。 (平成30年度) ・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った(平成31年4月1日施行)。
(3) パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討 (平成30年度) ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、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を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出。 (令和元年度) ・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。 ・今後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等を策定する予定。

政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和元年度
(4) 勤務間インターバル制度	・平成29年度に勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金を新設【実績 平成29年度:1,580件 平成30年度:2,360件】 (平成28年度) ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 (平成29年度) ・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において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討 (平成30年度) ・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の報告書を取りまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集(改訂版)の作成・配付 (令和元年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための業種別(IT業界)導入マニュアルの作成、シンポジウムの開催(4か所)等を実施予定

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和元年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	・自殺対策基本法の改正(平成28年4月1日施行)。 ・自殺総合対策大綱を閣議決定(平成29年7月25日)。「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む。 ・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催(第1回:平成31年3月15日、第2回:令和元年9月25日)。 ・自殺対策の総合的かつ効果的な実施に資するための調査研究及びその成果の活用等の推進に関する法律の成立(令和元年9月12日施行)。

厚生労働省における過労死等の 防止対策の実施状況

－ 令和元年度の主な取組 －

厚 生 労 働 省

11月の過労死等防止啓発月間における取組事項①

1. 国民への周知・啓発

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、11月を中心に47都道府県で計48回開催

【専用HP】 <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

(2) ポスター掲示、パンフレット・リーフレットの配布、新聞広告やWEB広告の掲載



	開催日	会場		開催日	会場
北海道	11月18日(月)	ホテルポールスター札幌	三重	11月8日(金)	四日市商工会議所
青森	11月27日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11月21日(木)	ホテルポストプラザ草津 びわ湖
岩手	11月15日(金)	岩手教育会館	京都	11月19日(火)	池坊短期大学こころホール
宮城	11月14日(木)	せんだいメディアテーク	大阪	11月27日(水)	コングレコンベンションセンター
秋田	11月11日(月)	にぎわい交流館AU(あう)	兵庫	11月22日(金)	神戸市産業振興センター
山形	11月25日(月)	大手門パルズ	奈良	11月26日(火)	奈良商工会議所
福島	11月5日(火)	郡山商工会議所	和歌山	11月18日(月)	和歌山ビッグ愛
茨城	11月7日(木)	水戸プラザホテル	鳥取	11月20日(水)	米子コンベンションセンター
栃木	11月20日(水)	白鷗大学	島根	11月21日(木)	チェリヴァホール
群馬	11月29日(金)	昌賢学園まえばしホール	岡山	11月28日(木)	岡山国際交流センター
埼玉	11月27日(水)	浦和コルソ	広島	11月22日(金)	福山市ものづくり交流館
千葉	11月12日(火)	千葉市生涯学習センター	山口	11月27日(水)	ホテルサンルート徳山
	11月6日(水)	イイノホール	徳島	11月23日(土)	徳島文理大学
東京	11月7日(木)	立川グランドホテル	香川	11月25日(月)	かがわ国際会議場
神奈川	10月31日(木)	はまぎんホール ヴィアマーレ	愛媛	12月17日(火)	愛媛大学
新潟	11月13日(水)	コープシティ花園	高知	11月29日(金)	ちより街テラス
富山	11月28日(木)	ポルファートとやま	福岡	11月22日(金)	JR博多シティ会議室
石川	11月20日(水)	石川県地場産業振興センター	佐賀	11月8日(金)	佐賀大学
福井	11月18日(月)	福井県国際交流会館	長崎	11月15日(金)	長崎県建設総合会館
山梨	11月28日(木)	ベルクラシック甲府	熊本	11月7日(木)	熊本テルサ
長野	11月25日(月)	JA松本市貸会議室	大分	11月26日(火)	ホルトホール大分
岐阜	11月12日(火)	長良川国際会議場	宮崎	11月13日(水)	宮日会館
静岡	11月14日(木)	パルシェ貸会議室	鹿児島	11月21日(木)	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月15日(金)	名古屋国際センター	沖縄	12月4日(水)	パシフィックホテル沖縄

11月の過労死等防止啓発月間における取組事項②

2. 過重労働解消キャンペーン

«過重労働解消キャンペーン特設ページ»

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign.html>

- (1) 使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣名による協力要請
長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、厚生労働大臣名による協力要請を行い、労使の主体的な取組を促進（併せて、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止の取組に関する積極的な周知・啓発等についても協力要請）
- (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
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「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介
- (3) 重点監督の実施
長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等や若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する重点的な監督指導の実施
- (4) 無料の電話相談の実施
「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、長時間労働や過重労働、賃金不払残業など労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応

実施日時 ： 令和元年10月27日（日）9:00～17:00
フリーダイヤル ： 0120-794(なくしましょう)-713(長い残業)
相談件数 ： 501件（平成30年度）
- (5) 過重労働解消のためのセミナーを開催
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、9月から11月を中心に全国で計64回、「過重労働解消のためのセミナー」（参加無料）を実施
【専用HP】 <http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>

＜＜調査研究①＞＞

過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な安全衛生研究

実施者：(独)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(平成27年度から)

1 過労死等事案の分析

労災認定事案・公務認定事案の収集

脳・心臓疾患事案の解析

精神障害事案の解析

自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界の7業種の深掘分析
(主な実施事項)

平成28年度 自動車運転従事者、外食産業

平成29年度 教職員、IT産業、医療

平成30年度 建設業、メディア業界

2 疫学研究

(1) 職域コホート研究

労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間(10年程度)かけて調査し、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取り組み(職場環境改善に向けた介入)を実施し、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証

※ 令和元年度は調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

⇒分析結果は令和2年度に公表予定

3 実験研究

過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究

◀調査研究等②▶労働・社会分野の調査・分析

(令和元年度事業委託先 みずほ情報総研(株))

検討委員会の設置・運営

(委員)

今野 浩一郎 (学習院大学名誉教授)

黒田 祥子 (早稲田大学教育学部教授)

酒井 一博 ((公社)大原記念労働科学研究所研究主幹)

黒田 兼一 (明治大学名誉教授)

山崎 喜比古 (日本福祉大学社会福祉学部大学院特任教授)

甲田 茂樹 ((独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 所長代理)

調査・分析の内容

全業種へのアンケート調査

(1) 調査対象

ア 全業種の企業等

➤対象数 ①企業調査：約10,000社、②労働者調査：約10,000人

➤調査方法 郵送調査、Web調査

イ 法人役員、自営業者

➤対象数 ①法人役員調査：約3,000社の法人（アの企業以外）の役員約6,000人

②自営業者調査：約5,000人

➤調査方法 郵送調査、Web調査

(2) 調査項目

①企業調査：労働時間制度・実態、休暇取得状況、過重労働防止のための取組状況、休職・退職の状況等

②労働者調査等：労働時間の実態、休暇取得状況、過重労働・メンタルヘルス対策の取組状況、ストレスの状況、生活時間の状況等

(3) 調査実施時期 令和元年10月～11月実施中 ⇒ 令和2年度に結果を公表予定

労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況

1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導
- 【平成28年4月～】月100時間超から月80時間超へ監督対象を拡大
(平成30年度：29,097事業場に重点監督、20,244事業場(69.6%)に是正指導(違法な時間外労働：11,766事業場(40.4%))

2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成30年11月】過重労働解消キャンペーン期間中に重点監督(8,494事業場に重点監督、5,714事業場(67.3%)に是正指導)

3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)の新設
→ 東京労働局・大阪労働局に設置(これまで、全国展開する7企業について書類送検を実施)
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」(※)を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命
→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命
※ 平成29年4月に再編し、省令組織として、本省に「過重労働特別対策室」を新設
- 【平成30年4月～】全ての労働基準監督署に働き方改革の推進に向けた特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成
→ 特別チームの中に、上記1の監督指導を集中的に行う労働時間改善特別対策監督官により編成される調査・指導班を設置

4. 新ガイドラインによる労働時間把握の徹底

- 【平成29年1月～】使用者向けの新たなガイドラインとして「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定

5. 企業名公表制度の創設・強化(社会的に影響力の大きい企業が対象)

- 【平成27年5月～】「違法な長時間労働」(月残業100時間超等)を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表
- 【平成29年1月～】過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなどの要件の拡大
(公表事案：一般貨物自動車運送業(本社：愛知)(平成29年9月)、一般貨物自動車運送業(本社：広島)(平成30年12月))
- 【平成31年1月～】「裁量労働制の不適正な運用」(概ね2/3以上が対象業務外等)を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表

6. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置
→ 開設時間：平日17時～22時、土日・祝日9時～21時、相談：54,453件(平成30年度)
- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施
→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用 通報：823件のうち465件に監督指導(平成30年度)

7. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充
→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報
- 【平成30年11月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の強化
→ 下請事業者の意向の有無にかかわらず、通報趣旨を丁寧に説明した上で通報

メンタルヘルス対策の実施状況

メンタルヘルス指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表する指針（H18策定・H27改正）

事業場内の体制整備

- ・ 衛生委員会等での調査審議
- ・ 心の健康づくり計画の策定
- ・ 担当者の選任
- ・ 教育研修の実施
- ・ ストレスチェックの実施
- ・ 職場環境の把握と改善 等

4つのケア

- ・ セルフケア
- ・ ラインによるケア
- ・ 産業保健スタッフによるケア
- ・ 外部機関によるケア

ストレスチェック制度

改正労働安全衛生法により創設（H27.12施行）

- 年1回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）※ 労働者数50人以上の事業場が対象
- 結果の集団分析・職場環境改善（努力義務）

労働局・労働基準監督署による指導

- ストレスチェック制度の実施徹底、メンタルヘルス対策の取組促進について指導

事業場の取組を支援する施策

都道府県産業保健総合支援センターにおける事業場の取組に対する支援

- メンタルヘルス対策の専門家を配置し、以下の支援を実施
 - ・ 事業者、産業医等の産業保健スタッフ等に対する専門的研修
 - ・ 個別訪問による管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育
 - ・ 関係者からの専門的相談対応
 - ・ 「職場復帰支援の手引き」に基づく取組の支援
- 産業医、保健師等による訪問支援（高ストレス者の面接指導、健康相談等）

事業場のメンタルヘルス対策の取組への助成金

- ストレスチェック・職場環境改善の実施
- メンタルヘルス対策の計画作成

メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 労働者のメンタルヘルス相談窓口（メール・電話）の設置
- ストレスチェック実施プログラムの提供
- メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供

「相談窓口の設置」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置

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

労働者やその家族からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置。

※令和元年度SNSによる相談を11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせて試行的に実施予定

「こころの耳メール相談」(平成26年7月～)

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)



「労働条件相談ほっとライン」

○「労働条件相談ほっとライン」は、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する相談に応じる、電話相談窓口を設置

※ 平日夜間・土日祝日に、無料の電話相談を実施

※ この他、SNSによる相談の実施を検討中



<<啓発>>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

・過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

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大学・高等学校等に派遣。

平成30年度実績：190回

令和元年度：申込受理155回（9月末時点）

4月～9月実績

実施回数：43回（ビデオ授業含む。昨年度同時期51回）

受講者数：約5,500人（昨年度同時期約4,900人）

講師人数：有識者 40人（延べ人数）

ご遺族 27人（延べ人数）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2019年度 厚生労働省委託事業
(学校への講師派遣支援事業)

労働問題・労働条件に関する啓発授業

費用無料

対象 中学校、高等学校、専修学校および大学、短期大学の生徒・学生

これから社会に出て行く生徒・学生が労働問題や労働条件の改善等について理解を深め、自分を守るための知識をつけられるよう、労働問題に関する有識者及び過労死で亡くなられた方のご遺族を講師として学校に派遣し、授業を行います。

- 実施期間 2020年3月中旬までの間
・貴校のご希望と講師スケジュールを調整の上、実施日を決定します。
- 実施場所 貴校内、または貴校の指定した会場
- 実施時間・授業内容 貴校のご要望に応じて決定します。
・1クラスから全校生まで、人数・学年・クラス数は問いません。

※実施希望校が多い場合は、申込受付を終了する場合があります。

<<啓発>>年次有給休暇の取得促進

- (1) 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進
10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、夏季、年末年始等に、集中的な広報を実施
- (2) 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進

北海道旭川市	「旭川夏祭り」(8月)等に合わせた取組
青森県弘前市	「弘前ねぶたまつり」(8月)等に合わせた取組
埼玉県熊谷市	「熊谷うちわ祭り」(7月)等に合わせた取組
新潟県新潟市	「新潟まつり」(8月)等に合わせた取組

「啓発」商慣行・勤務環境等も踏まえた取組（その1）

自動車運送業への取組

・自動車運送業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

「働き方改革実行計画」を受けて、自動車運送事業の長時間労働是正のための環境整備を目的とした省庁横断的な検討を行うために、平成29年6月29日に設置。同年8月28日に開催した第2回会議において、「直ちにに取り組む施策」を策定。平成30年5月30日に開催した第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」を策定。

・トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会及びトラック運送業の生産性向上協議会

トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、取引環境改善及び長時間労働抑制を実現するための環境整備を図ることを目的とし、中央協議会と47都道府県に地方協議会を設置し、平成28～29年度にかけて長時間労働是正のためのパイロット事業を実施。平成30年11月6日に、パイロット事業の成果を踏まえ、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定し公表。令和元年度には、荷待ち時間が特に長い輸送分野について、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。

・トラック運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

平成30年度は、荷主のための物流改善パンフレットの作成、トラック運転者の労働時間改善事例を紹介する動画の作成等を実施。令和元年度は、ガイドラインの周知セミナーの開催、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開設等を実施。

建設業への取組

・建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

「働き方改革実行計画」を踏まえ、時間外労働規制の適用に向けて、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等に関する取組を推進するため、平成29年6月29日に設置。同年8月28日に開催した第2回会議において策定された「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」について、平成30年7月に改訂し、民間発注者も含め公共工事の発注部局や、民間企業の団体等に対して周知を実施。

・建設業の働き方改革に関する協議会

官民一丸で、長時間労働の是正や週休2日の確保に向けた取組を強力に推進していくため、建設業団体、主要な民間の発注団体及び労働組合等を構成員とし、平成29年7月28日に設置。今後の建設業の働き方改革に関する取組について議論を行った。

情報通信技術者の労働条件を向上させる取組

・業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策事業

平成30年度は検討委員会の設置、IT企業へのアンケートによる実態調査、企業向けセミナーの開催、IT企業への個別訪問によるコンサルティング、IT業界の長時間労働是正に関する動画広告等を実施。令和元年度には発注者向けガイドラインの作成等を実施。

「啓発」商慣行・勤務環境等も踏まえた取組（その2）

医師の働き方改革に関する検討（医療関係部局と連携して実施）

働き方改革実行計画において、医師についても時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、具体的には、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得るとされた。これを踏まえ、平成29年8月より「医師の働き方改革に関する検討会」を定期的に開催し、平成31年3月に報告書を取りまとめた。これを受け当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、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、具体的検討を進めている。

医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組（医療関係部局と連携して実施）

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おかれている医療従事者の勤務環境の整備が喫緊の課題であることから、労務管理支援など、医療機関の勤務環境改善に向けた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につなげる。

1. 医療機関に対する相談支援の実施

- 各都道府県の「医療勤務環境改善支援センター」へ、医業分野アドバイザーや医療労務管理アドバイザーを配置し、医療機関の勤務環境改善の取組に対する支援を実施（支援センターは平成28年度全都道府県に設置済）。

2. 勤務環境改善に向けた調査研究

- 医療機関における労働実態（時間外労働、夜勤、連続勤務等）及び勤務環境改善マネジメントシステム※の実施状況並びに支援センターにおける活動状況の把握・分析、好事例収集を行い、更なる推進方策の検討を行う。

※ 勤務環境改善マネジメントシステム＝医療機関PDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を行う仕組み

3. 「勤務環境改善マネジメントシステム」の普及促進

- 全国各地でセミナーを開催。
- 最新の行政情報、好事例の周知等により、勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を図る。

4. 医療分野の「雇用の質」データベースサイトの運営

- 勤務環境改善に関する好事例等、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を継続運営。

<<民間団体の活動に対する支援>>

過労死遺児交流会の開催

過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベント等を通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催。

<開催日> 令和元年 8 月 18 日（日）

<場 所> 東京都

時間	保護者プログラム		子どもプログラム		
09:30 11:50	グループトーク	個別相談会	ろくろを使用した陶芸体験	カヌー等のアウトドア体験	職業体験施設で職業体験
12:00 13:00	昼食(ホテル)				昼食(体験施設)
13:00 16:00	講義、テーマ別トーク	個別相談会	吹きガラスや江戸切子作成等のガラス工芸体験など	つりのアウトドア体験	職業体験施設で職業体験
16:30 17:00	クロージングセレモニー				



平成30年度及び令和元年度における一般職の国家公務員の過労死等防止対策の推進に係る人事院の取組として、主なものは以下のとおり。

長時間労働の是正等

- 超過勤務命令を行うことができる上限を、人事院規則で次のように規定（平成31年2月1日公布、同年4月1日施行）

原則	他律的な業務の比重が高い部署
月45時間以下	月100時間未満
年360時間以下	年720時間以下
	2～6箇月平均で80時間以下
	月45時間超は年6箇月以内

- 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対して、本人の申出がなくとも医師による面接指導を実施することとし、職員から申出があった場合の面接指導についても、その対象となる基準を1月100時間超から80時間超に引き下げ（平成31年2月1日公布、同年4月1日施行）
- 各省各庁の長は、一の年において10日以上、年次休暇を使用可能な職員に対して、年間の休暇使用計画表を作成し、年5日以上を使用することができるよう、配慮（平成30年12月7日公布平成31年1月1日施行）

過労死等事案の分析、公務災害相談窓口の周知

- 平成30年度は、平成27年4月から平成30年3月までの期間に公務災害と認定された事案及び公務災害と認定されなかった事案について取りまとめ、平成22年4月から平成30年3月までの8年間に公務災害と認定された事案について分析を行った。令和元年度は、引き続き、公務災害と認定された事案を中心に、その傾向等について分析を行う。
- 各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知

こころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント防止対策

- パワー・ハラスメント防止対策の検討
「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を開催
- 研修
 - ・「健康管理制度説明会」等により、各府省の担当者に対し、制度等を周知
 - ・「心の健康づくりの研修」により、各府省において行われる研修の講師養成
 - ・eラーニングによる自習用教材を活用した研修
 - ・「心の健康づくりのための職場環境改善ファシリテータ研修」による職場環境改善に係る実習
- 周知
啓発資料の作成・配布
- 相談体制の運営
【本院及び各地方事務局（所）（全国10カ所）】

【こころの健康相談室】

- ・職員やその家族、上司が利用（匿名可）
- ・専門家が対応

【苦情相談】

- ・職員本人が利用（匿名可）
- ・人事院職員（職員相談員）が対応

【職場復帰相談室】

- ・各府省が共同で活用できる専門医を確保
- ・職場復帰、再発防止のための助言を行う

相談件数	平成28年度	平成29年度	平成30年度
こころの健康相談室	151件	180件	183件
苦情相談 [パワー・ハラスメント]	264件	261件	366件
職場復帰相談室	170件	178件	206件

国家公務員に対する啓発、相談体制の整備のため、以下の取組を実施

I ワークライフバランス(WLB)の推進

「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」等に基づく取組の推進、周知・啓発により、超過勤務の縮減、年次休暇の取得を促進、WLBを推進

① WLB推進強化月間(7・8月)の実施

- ・平成27～30年度に引き続き、長時間労働を打破し、生活スタイル変革を促す「ゆう活」の実施をはじめとした取組を推進

② 超過勤務の縮減と休暇取得促進、WLB推進のためのマネジメントの向上

ア 管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底、年次休暇の取得促進

- ・超過勤務の理由・見込時間を管理職が事前に把握
- ・年次休暇の取得促進のため、連続休暇の取得の奨励、計画表の活用

イ 働き方改革と女性活躍、WLB推進に係る管理職員向けeラーニングの実施

- ・管理職員の意識改革を加速し、取組を率先して行う管理職員を増加させるため、全管理職(約3.7万人)を対象としてeラーニングを実施

ウ 女性活躍・WLB推進マネジメントセミナーの開催

- ・本府省及び全国の8ブロックで合計約300名が参加見込み
- ・全ての職員のWLBに資する取組を率先して行えるよう、管理職として求められる行動・役割につき 講義・グループ討議



＜令和元年度WLB推進強化月間「ゆう活」のポスター＞

Ⅱ 心身の健康の保持増進

国家公務員法(昭和22年法律第120号)第73条に基づく「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。平成28年3月2日最終改正)に沿って、管理職員等による健康マネジメントを推進

<国家公務員に対する周知・啓発等の実施>

① 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

- ・全国6ブロックで管理職員等を対象に実施し、合計約290名が参加見込み
- ・メンタルヘルスの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得

② eラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習

- ・新任の管理職員・課長補佐・係長を対象(約1.2万人)に実施
※メンタルヘルスやセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの基礎知識や部下との相談対応方法を習得
- ・新任の幹部職員及び課長級職員を対象(約1,500人)に実施
※セクシュアル・ハラスメントを始めとするハラスメント防止や問題が生じた場合の対処に関して、新任の幹部職員等が果たすべき役割と責任に対する理解を習得

③ 生活習慣病対策等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や心臓疾患を予防する観点から、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、健康診断の結果データを活用した健康増進対策を推進

<国家公務員に対する相談体制の整備等>

○各府省等カウンセラー講習会

- ・全国6ブロックで各府省等に配置されているカウンセラーを対象に実施し、合計約250名が参加見込み
- ・カウンセリング能力の向上を図る実践的講義

総務省における過労死等の 防止対策（令和元年度）の実施状況



総 務 省

令和元年10月16日

地方公共団体における時間外勤務縮減の取組

労働時間の適正な把握及び時間外勤務縮減への要請

1 労働時間の適正な把握について

働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請（H31.2.1安全厚生推進室長通知）

2 時間外勤務縮減等の取組について

- （１）人事院規則の改正に伴う対応について地方公共団体に周知し、時間外勤務命令の上限設定等の措置を講じるよう要請（H31.2.1公務員課長通知）
- （２）時間外勤務縮減や年次休暇取得促進等についても、時間外勤務の上限設定等を踏まえ、「ゆう活」と併せて積極的に取り組むことを要請（R1.5.17公務員部長通知）

3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種全国会議等において要請

- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（H31.4.25開催）
- 人事委員会ブロック会議（全7ブロック）（H31.4～開催）
- 地方財政連絡会議（全9ブロック）（R1.5～開催）
- 勤務条件等調査ヒアリング（R1.6～実施）
- 全国人事委員会事務局長会議（R1.8.21開催）
- 全国人事担当課長・市町村担当課長会議（R1.8.22開催）

女性活躍・働き方改革推進協議会の取組

女性活躍・働き方改革推進協議会

地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通する課題の解決に向けた具体的・実践的な取組手法について意見交換・情報交換を行う場を平成29年度より設置。令和元年度も引き続き実施中。

- 令和元年度分科会（都道府県及び政令指定都市の担当者が出席）
 - 北海道・東北ブロック分科会（R1.9.6開催）、関東ブロック分科会（R1.9.3開催）、東海・北陸ブロック分科会（R1.9.4開催）、近畿ブロック分科会（R1.9.9開催）、中国・四国ブロック分科会（R1.9.4開催）、九州ブロック分科会（R1.9.3開催）
- 令和元年度市町村部会（開催県内の市町村担当者が出席）
 - 新潟県市町村部会（R1.8.22開催）、福岡県市町村部会（R1.10.24開催予定）、福井県市町村部会（R1.11.8開催予定）

地方公共団体における「ゆう活」の取組

令和元年における「ゆう活」実施の要請等

1 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック改訂版」にて事例を紹介

(H31.3 地方公共団体に周知)

(例) 朝型勤務の実施、係を超えた人員配置及び応援体制の構築 等

2 「ゆう活」及び「ゆう活」の趣旨に即した取組を行うよう依頼 (R1.5.17公務員部長通知)

- 「ゆう活」は、多くの団体から時間外勤務の縮減に効果があるとの評価がなされている
- 時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要
- 長時間労働の是正を始めとする働き方改革について地域社会をリードする役割をご認識いただきたい
- 未実施の団体にあつては、地域の実情に即しつつ、まずは実践していただきたい

3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種会議等において、積極的な取組を要請 (前頁参照)

(参考) 平成30年の実施結果

- 都 道 府 県 : 47団体 (朝型勤務 40団体、定時退庁促進 6団体、※その他取組 1)
- 政 令 指 定 都 市 : 20団体 (朝型勤務 11団体、定時退庁促進 7団体、※その他取組 2)
- その他の市区町村 : 572団体 (朝型勤務 138団体、定時退庁促進 392団体、※その他取組 42)

※その他取組 (ゆう活の趣旨に即した取組) 例

- ・時差出勤制度の実施
- ・20時一斉消灯の実施
- ・所属別の時間外勤務縮減目標の設定 等
- ・超過勤務を朝に実施
- ・幹部職員による巡回

地方公務員の過労死等をめぐる調査・分析の取組

平成28年度より地方公務員の過労死等をめぐる調査研究事業を実施し、公務災害として認定された事案についてのデータベース等を構築。同年度以降も引き続き調査研究事業を実施。

〔令和元年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 予算額 : 9, 676, 000円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から平成30年3月までに公務災害と認定された事案365件について被災者の個人属性や被災傷病等の項目に係るデータベースを構築し、そのうち、その他の職員（一般職員等）に係る事案を分析。

地方公共団体における安全衛生体制の整備状況・ストレスチェックの実施状況

安全衛生体制の整備状況

都道府県に対し、未だに整備等がされていない管内市区町村等に対して助言を要請（H31.4.24 安全厚生推進室長通知）

平成30年3月31日現在

衛生管理者			衛生委員会			産業医		
事業場	選任している事業場	選任率(%)	事業場	設置している事業場	選任率(%)	事業場	選任している事業場	選任率(%)
12,129	11,974	98.7	12,129	11,833	97.5	12,129	12,034	99.2

ストレスチェックの実施状況

1 50人未満の事業場を含め、全ての職員にストレスチェックを実施するよう依頼（H31.4.16 安全厚生推進室長通知）

2 平成29年度地方公共団体におけるストレスチェック制度の実施状況

平成30年3月31日現在

常時50人以上の職員を使用する事業場			常時50人未満の職員を使用する事業場		
事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率(%)	事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率(%)
12,115	12,068	99.6	72,128	66,148	91.7

地方公務員に対する講義・研修

	実施数	参加人数
(1) 令和元年度 総務省自治大学校における講義（予定も含む） 「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」、「女性が活躍する社会づくり」、「女性活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランス」		
市区町村等幹部候補対象 第2部課程第186期、187期、188期、189期	4(各1)	282人
都道府県・市区町村等女性職員対象 第1部・第2部特別課程第37期、38期	4(各2)	200人
市区町村等幹部対象 第3部第110期	2	100人
(2) 地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会		
令和元年度 東京会場及び大阪会場のほか、全国17会場で開催予定	19	約 2,400人

地方公務員に対する相談の取組

(1) 苦情・相談窓口について

人事委員会に対して苦情・相談窓口についての要請

- 人事委員会ブロック会議（全7ブロック）（H31.4～開催）

(2) メンタルヘルス相談について

- 1 地方公務員共済組合におけるメンタルヘルス相談として無料相談・面談を実施
- 2 平成31年度における地方公務員共済組合の事業運営について（H31.1.30福利課長通知）

第4 保健事業に関する事項

電話による健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談によるメンタルヘルス相談など、組合員等の利用推奨を図るとともに相談体制の充実に努めること。

(3) 地方公務員災害補償に係る相談について

地方公務員災害補償基金等におけるメンタルヘルス対策窓口として無料の電話（Eメール）相談を実施

学校における働き方改革の 推進について

文部科学省



文部科学省

勤務実態の現状と分析①

○教員の1週間当たりの学内勤務時間(※持ち帰り時間は含まない)



→ いずれの職種でも平成18年度の調査と比べて、**勤務時間が増加**している

平成18年度調査に比べて学内勤務時間が増加した理由

- ▶ 若手教師の増加
- ▶ 総授業時数の増加
(小学校:1.3コマ増、中学校:1コマ増)
- ▶ 中学校における部活動時間の増加
(平日:7分、土日:1時間3分)

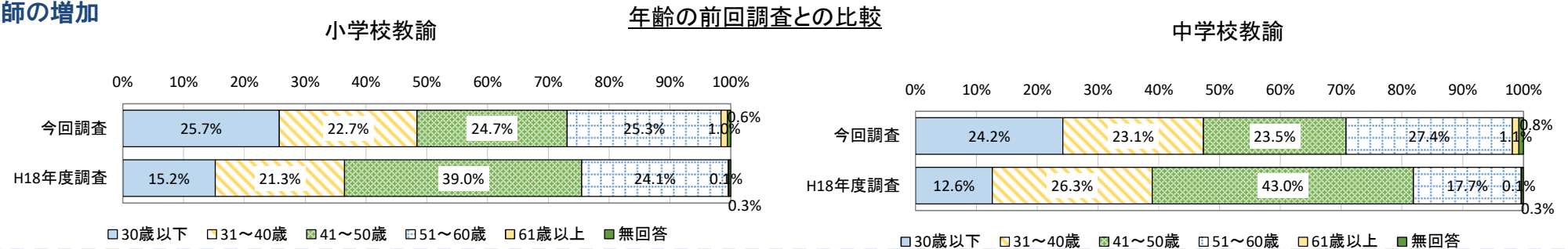
○業務内容別の学内勤務時間(1日当たり)

平日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:35	0:33	+0:02	0:37	0:34	+0:03
授業(主担当)	4:06	3:58	+0:27	3:05	3:11	+0:15
授業(補助)	0:19			0:21		
授業準備	1:17	1:09	+0:08	1:26	1:11	+0:15
学習指導	0:15	0:08	+0:07	0:09	0:05	+0:04
成績処理	0:33	0:33	±0:00	0:38	0:25	+0:13
生徒指導(集団)	1:00	1:17	-0:17	1:02	1:06	-0:04
生徒指導(個別)	0:05	0:04	+0:01	0:18	0:22	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:06	+0:01	0:41	0:34	+0:07
児童会・生徒会指導	0:03	0:03	±0:00	0:06	0:06	±0:00
学校行事	0:26	0:29	-0:03	0:27	0:53	-0:26
学年・学級経営	0:23	0:14	+0:09	0:37	0:27	+0:10
学校経営	0:22	0:15	+0:07	0:21	0:18	+0:03
職員会議等	0:20	0:31	-0:07	0:19	0:29	-0:04
個別打ち合わせ	0:04			0:06		
事務(調査回答)	0:01			0:01		
事務(学納金)	0:01	0:11	+0:06	0:01	0:19	±0:00
事務(その他)	0:15			0:17		
校内研修	0:13	0:15	-0:02	0:06	0:04	+0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	+0:01	0:10	0:10	±0:00
地域対応	0:01	0:00	+0:01	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:13	±0:00	0:12	0:11	+0:01
校外での会議等	0:05	0:05	±0:00	0:07	0:08	-0:01
その他校務	0:09	0:14	-0:05	0:09	0:17	-0:08

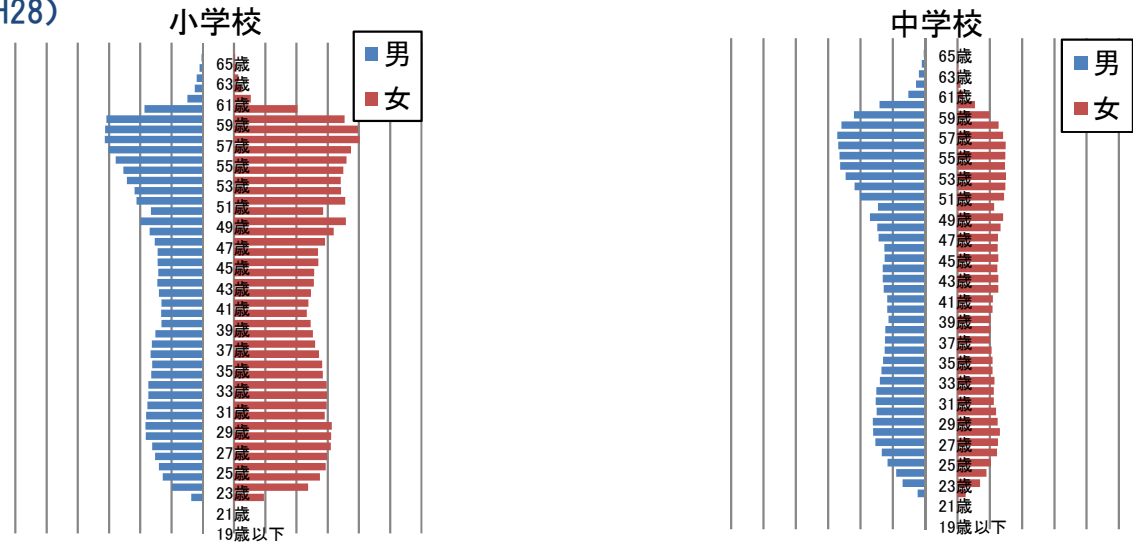
土日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
授業(主担当)	0:07			0:03		
授業(補助)	0:01	0:00	+0:08	0:00	0:00	+0:03
授業準備	0:13	0:04	+0:09	0:13	0:05	+0:08
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
成績処理	0:05	0:01	+0:04	0:13	0:03	+0:10
生徒指導(集団)	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
生徒指導(個別)	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:02	+0:02	2:09	1:06	+1:03
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:01	+0:08	0:11	0:02	+0:09
学年・学級経営	0:03	0:00	+0:03	0:04	0:01	+0:03
学校経営	0:03	0:01	+0:02	0:03	0:01	+0:02
職員会議等	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別打ち合わせ	0:00			0:00		
事務(調査回答)	0:00			0:00		
事務(学納金)	0:00	0:00	+0:02	0:00	0:02	±0:00
事務(その他)	0:02			0:02		
校内研修	0:01	0:00	+0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:02	+0:01	0:03	0:02	+0:01
地域対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
校外での会議等	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
その他校務	0:01	0:01	±0:00	0:04	0:03	+0:01

勤務実態の現状と分析②

○若手教師の増加



○教師の年齢構成(H28)



出典：平成28年学校教員統計

平成29年6月 中央教育審議会へ諮問

平成31年1月 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（答申）」をとりまとめ

- 第1章 学校における働き方改革の目的
- 第2章 教員の勤務の長時間化の現状と要因
- 第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意欲した働き方の促進
- 第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- 第5章 学校の組織運営体制の在り方
- 第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度
- 第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
- 第8章 改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ

答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について①

学校における働き方改革の目的<第1章>

- 学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自ら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こと
- 志ある教師の過労死等が社会問題になっているが、子供のためと必死になって文字通り昼夜、休日を問わず教育活動に従事していた志ある教師が、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を止めることが誰もできず、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てしまった場合に、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てしまうような事例も報告されている。この点については、勤務時間管理の徹底や「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」を踏まえた各地方公共団体の規則等に基づく勤務時間管理の徹底、学校や教師の業務の明確化・適正化による勤務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。こうした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、我々は、学校における働き方改革を実現し、根絶を目指して以下に述べる必要な対策を総合的に実施していく必要がある。

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の促進<第3章>

- 労働安全衛生法の改正を踏まえ、勤務時間管理を徹底。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策定、その実効性を高めるための制度的工夫を行い改革の始点とする。
- ストレスチェックや産業医への相談等、労働安全衛生管理体制の整備を徹底。人事評価や学校評価を通じ、教職員一人一人の意識改革を進める。

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(平成31年1月25日文部科学省策定)

○本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方

「超勤4項目」以外の自主的・自発的な勤務も含め、外形的に把握することができる 在校時間を対象とすることを基本とする(所定の勤務時間外に自発的に行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除く)。

校外での勤務についても、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間について外形的に把握し、これらを合わせて「在校等時間」として、本ガイドラインにおける「勤務時間」とする(休憩時間を除く)。

○上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内 ② 1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内(連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで)

答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について②

学校及び教師が担う業務の明確化・適正化＜第4章＞

- これまで学校が担ってきた業務について、**仕分けを実施**。
(右表の通り)
- 業務の明確化・適正化は、学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務削減することではなく、**学校として子供たちの成長のために何を重視し、重要なリソースである「時間」をどのように配分するか**の決断。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等) ⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等) ⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動 (部活動指導員等) ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等) ⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等) ⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等) ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

学校における働き方改革の諸施策の実施による在校等時間の縮減の目安の例

【小学校】

○登校時間等の見直しによる出勤時刻の適正化

→ 平日45分 × 約200日(長期休業を除く平日) : **年間約150時間**

(※) 小学校における一般的な正規の勤務開始時刻 8:15

教員勤務実態調査(平成28年度)の平均出勤時刻 7:30 → 差:45分

【中学校】

○中学校の部活動指導の適正化

①部活動ガイドラインで示された活動時間等の遵守

(学期中: 平日1日・休日1日の休養日)

→ 平日41分 × 43週(52週－長期休業9週) : 年間約30時間

休日2時間9分 × 43週(52週－長期休業9週) : 年間約90時間

合計: 年間約120時間

○統合型校務支援システムの活用による成績処理等に係る負担軽減

→ 平日30分 × 約245日(勤務日) : **年間約120時間**

(※) 北海道の事例によると、年間平均換算116.9時間 1日あたり29分の軽減

②部活動指導員等の外部人材の活用

(学期中: 平日1日・休日1日, 長期休業中: 20日)

→ 学期中: 年間約120時間 + 長期休業中: 20日 × 2時間9分

: 年間約160時間

(※) 長期休業中の時間を教員勤務実態調査(平成28年度)の土日の中学校の部活動2時間9分と仮定

答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について③

学校及び教師が担う業務の明確化・適正化＜第4章＞

- 業務の明確化・適正化を確実に推進するため、
 - ・ 文部科学省は、条件整備とともに、
 - ①学校における働き方改革の趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージの発出、
 - ②関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、社会と学校との連携の起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすことを徹底、
 - ③市町村単位の在校等時間の公表など業務改善が自走する仕組みの確立、
 - ④学校に新たに業務を求める場合のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、
- などの責任を確実に果たす。
 - ・ 教育委員会は、新たに学校に業務が生じる場合について、スクラップ・アンド・ビルドの観点から仕分けを実施。
 - ・ 校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を大胆に削減
- (例)夏休み期間のプール指導、勝利至上主義の早朝練習の指導、内発的な研究意欲がない形式的な研究指定校としての業務、運動会等の過剰な準備等
- ・ 学校が担ってきた業務の見直しに当たっては、安全配慮義務など学校の責任についての法的な整理を踏まえる必要。



- 答申を踏まえ、学校における働き方改革を強力に推進するため、平成31年1月25日に大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置。
推進本部において、文部科学大臣メッセージを公表。

- 学校関係者や保護者・地域の方々など社会全体に向けて、「学校の働き方改革」の趣旨・目的等を広く知って頂くため、公式プロモーション動画を制作し、平成31年3月8日に公開。
(公開後5日間で1万回以上視聴)

- また、校長等が適切に勤務時間管理を行えるよう、その基本となる関係法令や「上限ガイドライン」等について、文部科学省担当職員が分かりやすく解説する動画を公開。

- その他、政府広報を活用し、学校における働き方改革に関する学校の取組等を紹介。

- 学校週5日制の完全実施に伴い夏休みに研修等の業務の実施を求めてきた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等を促すとともに、ICTの活用を含めた研修の整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導の削減等、長期休業中の業務の見直しを求める新たな通知を発出。



答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について④

学校における働き方改革の実現に向けた環境整備<第7章>

○ 上記の方策の実施のためには環境整備が必要。教職員定数の改善や専門・外部スタッフ等の確保等の条件整備を行う。

文部科学省として、以下の通り環境整備を推進【令和2年度概算要求】

◆学校指導・運営体制の効果的な強化・充実

● 学校の指導体制の充実－教師の持ちコマ数軽減による教育の質の向上－

- ▶ 義務教育9年間を見通した指導体制支援（小学校英語専科指導、教科担任制の先行的取組）・・・＋3,090人
※ 小学校における質の高い英語専科指導教員の配置充実（＋1,000人）、学校における働き方改革の観点から、小学校のティームティーチングのための加配定数の一部について、専科指導のための加配定数に発展的に見直した上で（▲2,000人）、教科担任制の先行的取組等への支援（＋2,090人）
- ▶ 中学校における学びや生活に関する課題への対応・・・＋670人

● 学校の運営体制の強化－校長・副校長・教頭等の事務関係業務の軽減－

- ▶ 学校総務・財務業務の軽減のための共同学校事務体制強化（事務職員）・・・＋30人
- ▶ 主幹教諭の配置充実による学校マネジメント機能強化・・・＋30人

※ 教職員定数については、複雑化・困難化する教育課題への対応分を含め、合計で＋4,235人の改善。

※ 平成29年3月の義務標準法改正により、通級指導や外国人児童生徒に対する日本語指導教育等のための加配定数について、基礎定数化。

通級による指導に係る教員定数 児童生徒13人に対し教員1人（現状16.5対1）
外国人児童生徒等教育に係る教員定数 児童生徒18人に対し教員1人（現状21.5対1）

◆教員以外の専門スタッフ・外部人材の活用

- 学力向上を目的とした学校教育活動を支援する人材の配置を支援・・・36億円【9,100人（＋1,400人）】
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置充実・・・70億円

【SC:全公立小中学校27,500校、虐待、いじめ・不登校対策等のための重点配置2,900校（＋1,500校）】

【SSW:10,000全中学校区、虐待、いじめ・不登校対策等のための重点配置2,900校（＋1,500校）】

- スクール・サポート・スタッフの配置を支援・・・22億円【5,400人（＋1,800人）】

※ 学習プリント等の印刷・仕分け、採点業務の補助、来客対応や電話対応等、教師の業務をサポート

- 中学校における部活動指導員の配置を支援・・・15億円【12,000人（＋3,000人）】
- 理科の観察・実験の支援等を行う観察実験補助員の配置を支援・・・2億円【3,100校】

答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について⑤

学校における働き方改革の実現に向けた環境整備<第7章>

- 今後引き続き、教育課程の在り方、教員免許制度の改善、新時代の学びにおける先端技術の活用、小規模校の在り方等について検討が必要。



- こうした提言も踏まえ、平成31年4月17日に中央教育審議会に対し、「新しい時代の初等中等教育の在り方について」諮問。

中央教育審議会において審議をお願いしたい事項(概要)

1. 新時代に対応した義務教育の在り方

- 基礎的読解力などの基盤的な学力の確実な定着に向けた方策
- 義務教育9年間を見通した児童生徒の発達の段階に応じた学級担任制と教科担任制の在り方や、習熟度別指導の在り方など今後の指導体制の在り方
- 年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方
- 障害のある者を含む特別な配慮を要する児童生徒に対する指導及び支援の在り方など、児童生徒一人一人の能力、適性等に応じた指導の在り方等

2. 新時代に対応した高等学校教育の在り方

- 普通科改革など各学科の在り方
- 文系・理系にかかわらず様々な科目を学ぶことや、STEAM教育の推進
- 時代の変化・役割の変化に応じた定時制・通信制課程の在り方
- 地域社会や高等教育機関との協働による教育の在り方等

3. 増加する外国人児童生徒等への教育の在り方

- 外国人児童生徒等の就学機会の確保、教育相談等の包括的支援の在り方
- 公立学校における外国人児童生徒等に対する指導体制の確保
- 日本の生活や文化に関する教育、母語の指導、異文化理解や多文化共生の考え方に基づく教育の在り方等

4. これからの時代に応じた教師の在り方や教育環境の整備等

- 児童生徒等に求められる資質・能力を育成することができる教師の在り方
- 義務教育9年間で学級担任制を重視する段階と教科担任制を重視する段階に捉え直すことのできる教職員配置や教員免許制度の在り方
- 教員養成・免許・採用・研修・勤務環境・人事計画等の在り方
- 免許更新講習と研修等の位置付けの在り方など教員免許更新制の実質化
- 多様な背景を持つ人材によって教職員組織を構成できるようにするための免許制度や教員の養成・採用・研修・勤務環境の在り方
- 特別な配慮を要する児童生徒等への指導など特定の課題に関する教師の専門性向上のための仕組みの構築
- 幼児教育の無償化を踏まえた幼児教育の質の向上
- 義務教育をすべての児童生徒等を実質的に保障するための方策
- いじめの重大事態、虐待事案に適切に対応するための方策
- 学校の小規模化を踏まえた自治体間の連携等を含めた学校運営の在り方
- 教職員や専門的人材の配置、ICT環境や先端技術の活用を含む条件整備の在り方

答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について⑥

改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ<第8章>

- 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表することで、各地域の取組を促すべき。
- また、教員勤務実態調査（平成28年度）と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべき。

教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革<第6章>

○ 給特法の今後の在り方

- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要とすることは、現状を追認する結果になり、働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない。
- ・ したがって、給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出すことが求められる。
- ・ なお、教職調整額が「4%」とされていることについては、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、必要に応じ中長期的な課題として検討すべき。

○ 一年単位の変形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「休日のまとめ取り」のような一定期間に集中した休日の確保は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、選択肢の一つとして検討。
- ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき。
- ・ 導入の前提として、文部科学省等は①長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組むべき、②学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保できるよう措置すべき。

- 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、教師に関する労働環境について、給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて中長期的に検討。

…我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。

学校における働き方改革の推進の全体像

学校における働き方改革の目的

- 教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自ら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こと

教師の勤務の長時間化の現状と要因

- 教員勤務実態調査(平成28年度)の結果等から、長時間勤務の要因を分析〔前回平成18年度調査〕
教諭の1週間当たりの学内勤務時間(※持ち帰りは含まない) 小学校: **57**時間**29**分〔53時間16分〕 中学校: **63**時間**20**分〔58時間06分〕

平成18年度調査に比べて学内勤務時間が増加した理由

- ① 若手教師の増加
- ② 総授業時数の増加(小学校:1.3コマ増、中学校:1コマ増)
- ③ 中学校における部活動時間の増加(平日7分、土日1時間3分)

学校における働き方改革の実現に向け、着実に施策を展開

☑ 上限ガイドライン(月45時間、年360時間等)

➡ ガイドラインを「指針」に格上げし、在校等時間の縮減の実効性を強化
制度改正を検討

☑ 学校・教師の業務の適正化

- ・ 何が教師の仕事かについての社会における共有(大臣メッセージ、プロモーション動画等)
- ・ 部活動ガイドライン、学校給食費徴収・管理ガイドライン、留守番電話の設置
- ・ 校長の勤務時間管理の職務と責任の共有(『やさしい! 勤務時間管理講座』動画)
- ・ 労働安全衛生管理の徹底

☑ 学校における条件整備

- ・ 教職員定数の改善
- ・ 部活動指導員、スクール・サポート・スタッフなど専門スタッフ・外部人材の活用

☑ 改革サイクルの確立

- ・ 改革の取組状況を市町村ごとに把握し公表、効果的な事例の横展開

☑ 中央教育審議会における更なる検討

- ・ 義務教育9年間を見通した教育課程、教員免許、教職員配置の一体的検討(平成31年4月17日に中教審に諮問)

☑ 休日の「まとめ取り」の推進

- ・ 学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化について(令和元年6月28日付け通知)

➡ 地方公共団体の判断により、休日の「まとめ取り」導入ができるよう、一年単位の変形労働時間制の適用を可能に(選択的導入)
制度改正を検討

- 勤務条件条例主義(ただし、地方公務員法第55条第1項の職員団体による交渉や同条第9項の協定の対象事項)
- 一年単位の変形労働時間制導入に伴う労働法制上の枠組み(連続労働日数は原則6日以内、労働時間の上限は1日10時間・1週間52時間、労働日数の上限は年間280日、時間外労働の上限は1箇月42時間・年間320時間等)
- すべての教師に対して画一的に導入するのではなく、個々の事情を踏まえて適用
- 「指針」や部活動ガイドラインの遵守、インターバルの導入など、勤務時間を延長しても在校等時間が増加しない仕組み
- 長期休業期間中の業務量の縮減促進

- 学校における働き方改革の中教審答申から3年後(令和4年)を目途に勤務実態状況調査を実施
- 中長期的な課題として、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法等の法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討を実施

事 務 連 絡
令和元年 8 月 9 日

都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局
財 務 課 教 育 公 務 員 係

公立学校の教師等の公務災害認定に係る相談窓口の設置状況等
の調査について（依頼）

本年 1 月 25 日に、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（答申）」が取りまとめられました。この中でも指摘されているとおり、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に実施していくためには、教師が心身ともに健康を維持して教育にたずさわることができるようにすることが重要です。また、志ある教師の過労死等が社会問題になっていますが、子供のためと必死になって文字通り昼夜、休日を問わず教育活動に従事していた志ある教師が、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を止めることが誰もできず、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となります。さらに、不幸にも過労死等が生じてしまった場合に、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てしまうような事例も報告されているところです。

こうした状況も踏まえ、文部科学省としては、公立学校の教師等が健康障害や過労死等をはじめとする公務災害を申請するような事態に至ってしまった場合、被災職員や遺族等が公務災害認定に関する相談を行えるような相談窓口の設置状況等について下記のとおり調査を実施しますので、御回答くださいますようお願いいたします。なお、本調査については、都道府県及び指定都市教育委員会としての取組状況について、御回答をお願いするものであり、都道府県教育委員会におかれましては、域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）区町村教育委員会に対して、本件について依頼をしていただく必要はありません。

公表については、全国の状況をまとめて公表する予定ですが、各都道府県・政令市の状況を公表することとなった場合には、事前に確認させていただきます。

記

1 調査対象

都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会

※都道府県及び指定都市教育委員会としての取組状況について調査するものであり，市区町村教育委員会や学校に回答を求める調査ではありません。

2 調査基準日

令和元年8月1日（木）

3 調査様式

別添様式のとおりに。

都道府県教育委員会におかれては【都道府県用】，指定都市教育委員会におかれては【指定都市用】のファイルに御回答をお願いします。なお，各ファイルの「【参考】回答例」のシートを御参照ください。

4 回答期限

令和元年8月30日（金）

5 回答方法

3で記載の別添様式にご記入の上，以下のメールアドレスに御提出をお願いします

提出先メールアドレス：zaimu@mext.go.jp

6 調査結果について

公表については，全国の状況をまとめて公表する（例：〇〇に関する相談窓口を教育委員会に設置している都道府県・政令市数：●●）予定ですが，各都道府県・政令市の状況を公表することとなった場合には，事前に確認させていただきます。また，自由記述欄に非公表の内容を記載される場合は，その旨を明記してください。

7 その他

ご不明な点等ありましたら，担当までお問い合わせ下さい。

（担当）

初等中等教育局財務課

教育公務員係（中村，吉田，野崎）

電 話：03-5253-4111（内線 2588）

F A X：03-6734-3733

E-mail：zaimu@mext.go.jp

公立学校の教師等の公務災害認定に係る相談窓口の設置状況等の調査について

都道府県

都道府県名:

お電話番号:

ご担当課・ご担当者名:

メールアドレス:

(1)

域内の学校に勤務する教師等の職員が、長時間勤務をはじめとする勤務条件について、相談できる体制を整えていますか。以下の各項目について、①県立学校教職員を対象としている、②域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、③県立学校教職員及び域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、④特に対応していない、のいずれかをお選びください。

☐

教育委員会に相談窓口を設置している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等(※1)で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

人事委員会に相談窓口を設置している。(※2)

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

その他、実施されている取組があれば記載願います。

※1 職員のみが閲覧できる組織内のネットワークで周知している場合も含む。以下同じ。

※2 広域自治体である都道府県の人事委員会が、域内の県費負担教職員についても相談窓口を設置している場合などが該当する。以下同じ。

(2)

域内の学校に勤務する教師等の職員が、メンタルヘルス不調等の健康障害について、相談できる体制を整えていますか。以下の各項目について、①県立学校教職員を対象としている、②域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、③県立学校教職員及び域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、④特に対応していない、のいずれかをお選びください。

※これまで回答いただいた窓口と重複する場合も含めてご回答ください。

☐

教育委員会に相談窓口を設置している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

人事委員会に相談窓口を設置している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

公立学校共済組合や地方公務員災害補償基金等の窓口を周知している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

その他、実施されている取組があれば記載願います。

(3)	域内の学校に勤務する教師等の職員が公務災害の可能性のある事態に至ってしまった場合、当該職員自身が公務災害認定に関して相談できる体制(※3)を整えていますか。以下の各項目について、①県立学校教職員を対象としている、②域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、③県立学校教職員及び域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員を対象としている、④特に対応していない、のいずれかをお選びください。 ※これまで回答いただいた窓口と重複する場合も含めてご回答ください。
-----	---

※3 「公務災害認定に関して相談できる体制」とは、例えば、公務災害を申請するに当たっての手續について相談したい場合や、公務災害について申請後、所属長において適切な対応が取られない場合において、相談できるような窓口のことを指すものとします。

☐

教育委員会に相談窓口を設置している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

地方公務員災害補償基金等の窓口を周知している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

その他、実施されている取組があれば記載願います。

(4)	域内の学校に勤務する教師等の職員が過労死等(※4)をはじめとする公務災害の可能性のある事態に至ってしまった場合、当該職員の家族や遺族が公務災害認定に関して相談できる体制を整えていますか。該当するものに○を記入してください。なお、本問については、当該職員の家族や遺族が相談できることを明記している場合にのみ該当するものとします。(複数回答可) ※これまで回答いただいた窓口と重複する場合も含めてご回答ください。
-----	--

※4 「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指します。

☐

教育委員会に相談窓口を設置している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

地方公務員災害補償基金等の窓口を周知している。

→当該窓口をHPで周知している場合そのURLを記載願います。通知や事務連絡等で周知している場合は当該文書等を本様式と併せてメールで送付願います。その他の方法で周知している場合、その内容について記載願います。

☐

特に何もしていない。

その他、実施されている取組があれば記載願います。

域内の学校に勤務する教師等の職員が**死亡**し、かつ、その原因が以下の事由に該当する事例(過去3年以内に生じたものに限る。)について把握していますか(なお、本調査は死因について改めて調査を求める趣旨ではありません)。

事由:脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡又は精神障害を原因とする自殺による死亡

「○」の場合、以下の質問へ。

☐

該当する事例(過去3年以内に生じたものに限る。)を把握している。

☐

該当する事例(過去3年以内に生じたものに限る。)を把握していない。

該当する事例を把握した際にどのように取り組んだか、該当するものに○を記入してください。実際に取り組んだものがある場合にのみ該当するものとし、ない場合は「特に行っていない。」を選んでください。(複数回答可)

☐

当該死亡した職員について、勤務時間等の勤務状況を確認し、公務災害の可能性がある場合は教育委員会に報告するよう、所属長(※5)に対して指導した。

☐

当該死亡した職員の遺族から公務災害に関する申請があった際は適切に対応するよう、所属長に対して指導した。

☐

公務災害の可能性が考えられたため、当該死亡した職員の遺族に相談窓口の情報提供をしたり、公務災害に関する相談に乗ったりした。

☐

特に行っていない。

その他、実施されている取組があれば記載願います。

※5 「所属長」とは、域内の学校に勤務する職員については、当該学校長を指すものと考えられます。

ご質問は以上となります。ご協力ありがとうございました。

過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）および過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）に基づき、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

令和2年度概算要求額 340.3（270.2）億円

調査研究等

3.7（3.7）億円

○ 過労死等事案の分析

- ▶ 労災事案等行政の保有する情報の調査及び応用研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 過労死等に係る調査研究（*1）（実施主体：一般公募）
- ▶ 公務上及び公務外災害についての分析（*2）（実施主体：人事院）

○ 疫学研究等

- ▶ 過労死等の予防に係る調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）

○ 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ▶ 全業種について企業及び労働者を対象としたアンケート調査及び研究（実施主体：一般公募）

啓発

280.0（210.3）億円

○ 国民に向けた周知・啓発

- ▶ ポスター、リーフレット等多様な媒体を活用した過労死等防止に関する周知・啓発
- ▶ 安全衛生対策に積極的に取り組む企業を公表する安全衛生優良公表制度を実施

○ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ▶ 労働法教育に関する学習教材及び指導マニュアルの作成、教職員を対象とした授業の進め方に関するセミナーの実施
- ▶ 大学・高等学校等の学生等を対象とした労働関係法令に係る知識を付与するセミナー及び講師派遣の実施
- ▶ 中学生・高校生に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣の実施

○ 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ▶ 月80時間超の残業が疑われる事業場に対する監督指導等の実施等、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組を実施
- ▶ 長時間労働が疑われる事業場等に対する自主点検や戸別訪問指導の実施
- ▶ 時間外及び休日労働協定届が法令・指針に沿ったものになるよう点検及び窓口指導を実施
- ▶ 「自動車運転者の労働時間等の改善のため基準」に関するパンフレット作成、周知・啓発

○ 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

- ▶ 全国一斉の「無料電話相談」など、過重労働解消キャンペーンを実施
- ▶ 労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを運営

○ 勤務間インターバル制度の推進

- ▶ 勤務間インターバル制度を導入した中小企業事業主に対する助成金の支給
- ▶ 勤務間インターバル制度の普及促進のための広報事業を実施

○ 「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

- ▶ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業の実施及び生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等
- ▶ 年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進等に係る広報事業の実施や地域の特性（地域のイベント等）を活かした休暇取得促進事業等の実施
- ▶ 労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主に対する助成金の支給（勤務間インターバル導入コースを除く）
- ▶ 働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルール等に係るセミナー等を開催
- ▶ 中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、専門家によるアウトリーチ型個別相談支援や電話相談等を実施
- ▶ 働き方改革を周知・啓発するため、中小企業・小規模事業主に対する国の支援事業等についてのセミナー開催や好事例の収集及び周知を実施

○ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発

- ▶ 事業主に対する啓発セミナー、若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス啓発教育の実施
- ▶ ストレスチェック及び面接指導を行う医師・保健師等に対する研修の実施
- ▶ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施

○ 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

- ▶ ハラスメントの予防・解決のために、ポータルサイトの運営、ポスター等の作成配布、ハラスメントサポートガイド等の周知

○ 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進

- ▶ 業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策の実施
- ▶ トラック運転者の労働時間改善に向けた、改善ハンドブックの作成や、専門家による荷主及びトラック事業者に対するコンサルティングの実施
- ▶ 医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のため、労務管理等の専門家による医療機関の訪問支援の実施。
- ▶ タスクシフティング等の先進的な取組を行う医療機関に対する補助を行うとともに、医療関係団体による好事例の普及等の支援を実施
- ▶ 医師の働き方改革に向けた地域リーダー育成や病院長研修の実施、医療機関への適切なかかり方等の国民への周知啓発を実施
- ▶ 医師事務作業補助者や看護補助者といった医療専門職支援人材の積極的な確保・活用を進めるため、研修教材の作成や支援人材活用プログラムの開発等を実施
- ▶ 「医師の働き方改革に関する検討会」報告書で示されている「追加的健康確保措置」に関する制度準備等を実施

○ 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働による健康障害に関する電話相談・メール相談及びSNSを活用した相談の実施
- ▶ 治療と職業生活の両立支援に係る疾患別サポートマニュアル・企業連携マニュアルの作成

○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ▶ 働き方改革に係る各地方公共団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法を検討する女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会の実施(*1)
- ▶ 地方公共団体における働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介(*1)
- ▶ 勤務時間・休暇制度の適正な運用の確保を図るため、担当者に対して説明会等を実施(*2)
- ▶ 一般職の国家公務員への周知・啓発のため、ガイドブック・eラーニング教材を作成・配布(*2)
- ▶ 職員の心の健康づくり対策として、担当者に対して研修等を実施(*2)
- ▶ ワークライフバランス推進強化月間、管理職の意識の変革のための「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」、「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニング」等を実施(*3)
- ▶ メンタルヘルスの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得させる「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」を実施(*3)
- ▶ 新任管理者等へのeラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習(*3)
- ▶ 教育委員会における学校の働き方改革推進のための取組状況の調査実施・分析・市町村別公表等や、全国から集めた優良事例を全国に発信(*4)

相談体制の整備等

55.6 (54.8) 億円

○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ▶ 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策等の産業保健活動への支援事業の実施
- ▶ 夜間・休日の相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の実施
- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実並びに過重労働等による健康障害に関する電話相談、メール相談及びSNSを活用した相談の実施

○ 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ▶ 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施（実施主体：産業医科大学）
- ▶ ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する専門的研修の実施

○ 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- ▶ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施

○ 公務員に対する相談体制の整備等

- ▶ 一般職の国家公務員に対して、専門の医師等が相談に応じる「こころの健康相談室」を開設(*2)
- ▶ 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(*2)
- ▶ 各府省等に配置されているカウンセラーの能力向上を図る「各府省等カウンセラー講習会」の実施(*3)

民間団体の支援

1.3 (1.3) 億円

○ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ▶ 過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連動したシンポジウムを全ての都道府県で開催

○ シンポジウム以外の活動に対する支援

- ▶ 過労死遺児等を対象とした交流会の開催

(注1) 令和2年度概算要求額の後の()内の数値は令和元年度予算額。

(注2) 各事項の要求額等はそれぞれ四捨五入によっているので、端数において合計と一致しない。

(注3) 事項名に付した(*)について、(*)1は総務省所管、(*)2は人事院所管、(*)3は内閣官房内閣人事局所管、(*)4は文部科学省所管で、(*)を付していない事項は厚生労働省所管のものである。

(注4) 大綱の「労働行政機関等における対策」に関する予算については、別途計上

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和元年 10 月 16 日現在

(専門家委員)

いわき 岩城	ゆたか 穰	いわき総合法律事務所弁護士
かわひと 川人	ひろし 博	川人法律事務所弁護士
きのした 木下	しおね 潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
くろだ 黒田	けいいち 兼一	明治大学名誉教授
○ づみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	一橋大学大学院法学研究科教授
みやもと 宮本	としあき 俊明	日本製鉄株式会社君津製鉄所総括産業医
やまざき 山崎	よしひこ 喜比古	日本福祉大学社会福祉学部大学院特任教授

(当事者代表委員)

くどう 工藤	さちこ 祥子	神奈川過労死等を考える家族の会代表
たかはし 高橋	ゆきみ 幸美	過労死等防止対策推進全国センター
てらにし 寺西	えみこ 笑子	全国過労死を考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	しのぶ しのぶ	東京過労死等を考える家族の会代表

(労働者代表委員)

きたの 北野	しんいち 眞一	情報産業労働組合連合会書記長
のりまつ 則松	よしこ 佳子	日本教職員組合中央執行副委員長
はちの 八野	しょういち 正一	U Aゼンセン副会長
むらかみ 村上	ようこ 陽子	日本労働組合総連合会総合企画局長

(使用者代表委員)

さくま 佐久間	かずひろ 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
つもと 湊元	よしあき 良明	日本商工会議所産業政策第二部長
やまはな 山鼻	けいこ 恵子	一般社団法人東京経営者協会事業局長
わじま 輪島	しのぶ 忍	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理