

第16回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和2年7月2日（木）15:00～17:00

場所：TKP 新橋カンファレンスセンターホール 15D

1 開会

2 議題

- ・過労死等の防止対策の実施状況及び今後の取組について

3 閉会

<資料>

資料1 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況と今後の取組

資料2 過労死等防止のための対策（人事院）

資料3 内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況（令和元年度）

資料4 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

資料5 学校における働き方改革の推進について（文部科学省）

資料6 「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7 過労死等防止対策の推進（令和2年度予算の概要）

参考資料 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和2年7月2日現在）

厚生労働省における過労死等の 防止対策の実施状況と今後の取組

厚 生 労 働 省

大綱の数値目標と現状

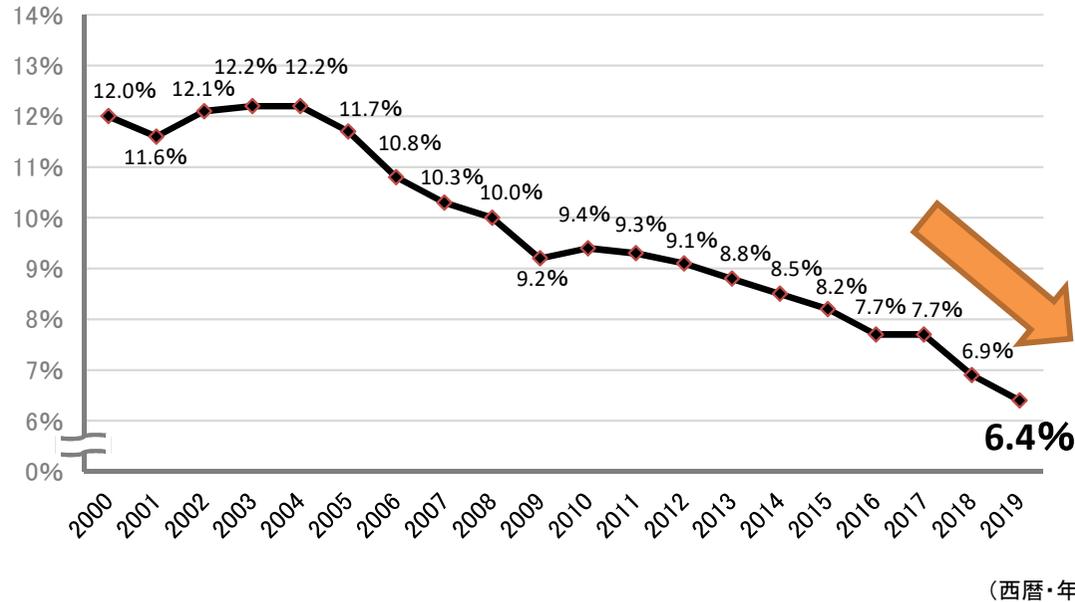
労働時間等の状況

- 週労働時間が60時間以上の雇用者の割合は、2004年（12.2%）をピークとして緩やかに減少（2019年：6.4%）
- 年次有給休暇の取得率は、4年連続増加（2018年：52.4%）
- 勤務間インターバルについて、制度を知らない企業割合は、15.4%（2019年）

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（2020年まで）

週60時間以上の雇用者の割合の推移

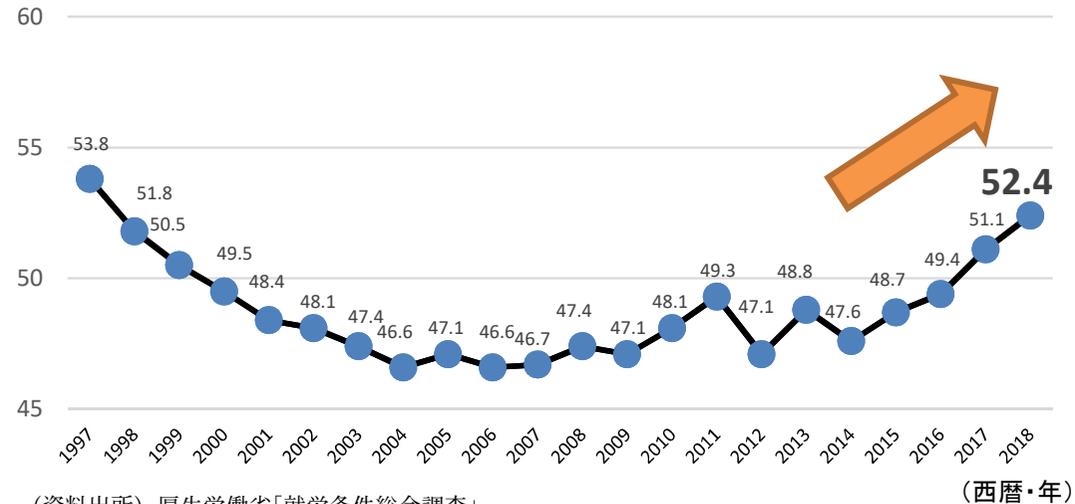


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の目標

年次有給休暇取得率を70%以上（2020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 ⇒ 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（2020年まで）

①「制度を知らない」と回答する企業

26.6%（2018年） → 15.4%（2019年）

②制度の導入企業

1.8%（2018年） → 3.7%（2019年）

3

(資料出所) 厚生労働省「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

大綱の数値目標と現状

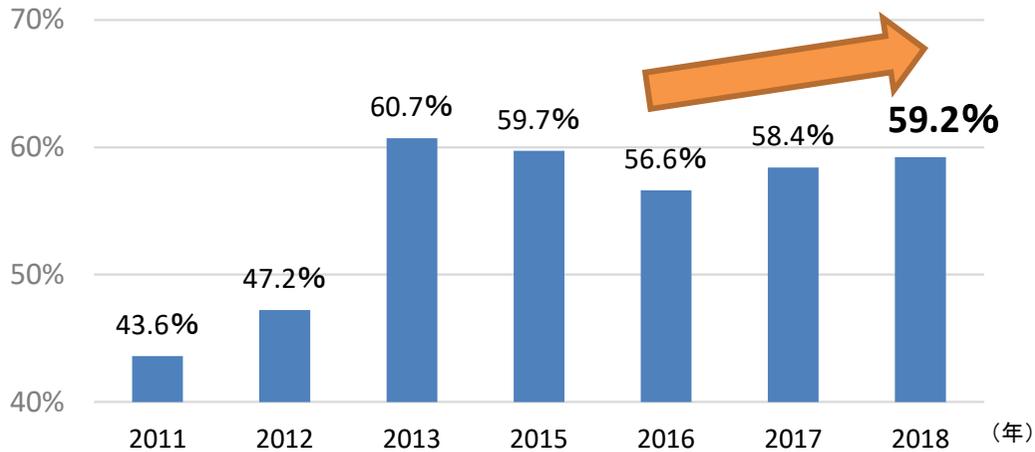
職場におけるメンタルヘルス対策の状況

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、59.2%（2018年）。規模が小さい事業所ほどその割合が低い。
- 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は、73.3%（2018年）
- 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は、63.7%（2018年）

大綱の目標

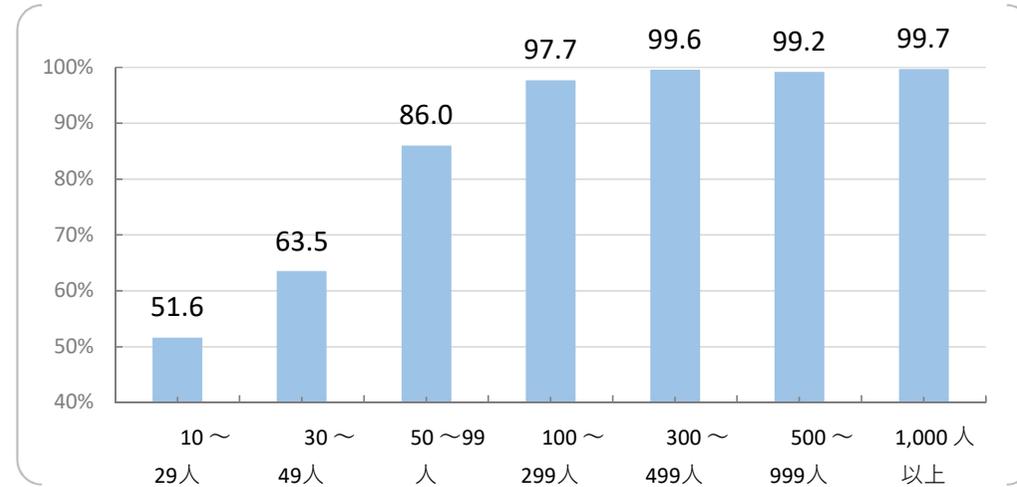
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（2022年まで）

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」）

事業所規模別（2018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（2022年まで）

72.5%（2017年） → 73.3%（2018年）

（資料出所） 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」4

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（2022年まで）

51.7%（2017年） → 63.7%（2018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

大綱に基づく委託事業（令和2年度）

① 過労死等防止対策推進シンポジウム及び過労死遺児交流会事業

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催
（令和2年度 47都道府県、48会場で開催（令和元年度と同様））
- ・過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントや相談会を実施（過労死遺児交流会を年1回開催）

② 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業

- ・過労死等の実態を把握するため、長時間労働の実態、企業の取組等、労働・社会面の調査研究を実施
令和2年度は、自動車運転従事者、外食産業の企業、労働者へのアンケート調査を実施予定

（参考）平成27年度	全業種の企業・労働者
平成28年度	法人役員、自営業者、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
令和元年度	全業種の企業・労働者、法人役員、自営業者

③ 過労死等防止対策推進法に関する周知・啓発事業

- ・国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、ポスターの掲示、パンフレット、リーフレットの配布、インターネット広告等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を実施
- ・「令和2年版過労死等防止対策白書」の公表（骨子・概要の英訳）

④ 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）

- ・中学校、高等学校等の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として派遣（180回予定）

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

令和元年度 全業種、重点7業種

※ 令和2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3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

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

◀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・SNS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・SNS相談窓口を設置。

「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～)

「こころの耳SNS相談」(令和2年6月～)※

※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



「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



高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン概要

(エイジフレンドリーガイドライン)

このガイドラインは、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです*。

※ 請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

背景・現状

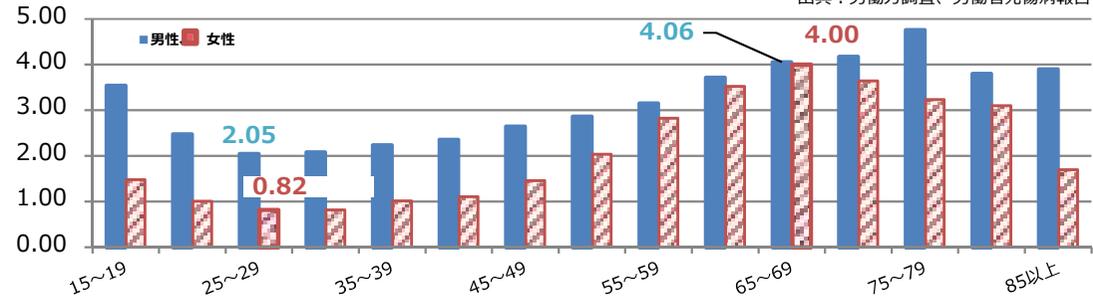
- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。
(平成30年は26.1%)
- 労働者千人当たりの労働災害件数(千人率)では、男女ともに若年層に比べ高年齢層で相対的に高い。(25~29歳と比べ65~69歳では男性2.0倍、女性4.9倍)

➡ 高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要

※ 経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月閣議決定)において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれている。

<年齢別・男女別の労働災害発生率(千人率)平成30年>

出典: 労働力調査、労働者死傷病報告



求められる取組

事業者 高齢労働者の就労状況や業務の内容等の**実情に応じて**、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。**

労働者 事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し**、自らの**健康づくりに積極的に取り組むよう努める。**

事業者に求められる取組

(1~5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)

- 1 安全衛生管理体制の確立等
 - 経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
 - 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施
- 2 職場環境の改善
 - 照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - 勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理
- 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
 - 健康診断や体力チェックにより、事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - 健康診断や体力チェックにより把握した個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
 - 集団及び個々の高齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む
- 5 安全衛生教育
 - 十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施
 - 再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練



労働者に求められる取り組み

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン） 策定を踏まえた今後の対策の推進について（令和2年度予定）

ガイドラインの周知等

- ・ガイドラインを周知するためのパンフレットを作成・配布（約100万部）
- ・厚生労働省ホームページによる周知広報のほか、都道府県労働局、労働基準監督署を通じた事業場への周知啓発
- ・ガイドラインを解説するセミナーの開催（47都道府県）

令和2年度の「全国安全週間」スローガン **エイジフレンドリー職場へ！ みんなで改善 リスクの低減**

個別事業場に対するコンサルティング等

- ・中央労働災害防止協会などの労働災害防止団体の安全管理士等の専門家が中小事業場を訪問し、労働現場や作業の課題を明らかにして、改善のアドバイスを無料で実施
- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携した周知広報を展開

中小企業に対する支援制度（※）の創設等

※エイジフレンドリー補助金

- 1 対象者** 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
（事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を勘案し、高齢労働者の安全衛生確保に寄与する取組内容を選定し、交付）
- 2 補助対象経費（補助率1/2（上限100万円））**
高齢労働者の労働災害を防止する観点から講じる措置に係る経費
【措置の例】
 - 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等 ・作業場内の段差解消 ・床や通路の滑り防止 ・リフト機器等の導入
 - 健康確保のための取組・高齢労働者の体力低下について気づきを促す取組 ・ウェアラブル端末を活用したバイタルデータの「見える化」
 - 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育
- 3 補助事業者（執行団体）** 一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

高齢労働者安全衛生対策実証等事業

高齢者の特性に配慮した独創的・先進的な機器・技術等について、その効果の検証及び検証結果の公表により、有効な安全衛生対策の普及を促進
令和2年5月下旬 実証対象技術の公募

社会的評価を高める仕組みの推進

あんぜんプロジェクト「『見える』安全活動コンクール」において、高齢労働者の特性等に配慮した労働災害防止の「見える化」を募集し優良事例を公表（令和元年度は事業場内での高齢者の被災し易い作業所をまとめて分析した事例等4件を公表）

高齢者に関する調査研究

厚生労働科学研究費補助金において、高齢労働者の労働災害防止のための調査研究を実施

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

○ 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<p>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの（例）</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者による言動・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<p>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</p>
③ 労働者の就業環境が害される	<p>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</p> <p>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</p>

○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の種類、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワー・ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワー・ハラスメントや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)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、¹³業種・業態等の状況に応じた取組)

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

(令和2年5月29日付け基発0529第1号)

改正の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っている。このたび、令和2年6月から施行されるパワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、令和2年5月に取りまとめられた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を受けて、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正を行った。

改正のポイント

これまで、上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していたが、「心理的負荷評価表」を次のように改正し、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などを明確化したもの。

◆ 「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- ・ 「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ・ 「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」を「具体的出来事」に追加

【強いストレスと評価される例】

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- 心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

◆ 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- ・ 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ・ パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

【強いストレスと評価される例】

- 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合



評価表をより明確化、具体化することで、請求の容易化・審査の迅速化を図る。

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、「直ちに取組む施策」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。令和2年度は、輸送品目別懇談会やアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別ガイドラインについて、「ホワイT物流」推進運動等を活用して広く周知予定。

・自動車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。令和2年度は、自動車運転者の労働時間の改善に向け、まずはその労働時間に係る実態把握を実施し、トラック運送業について、荷主向け動画の作成、ポータルサイトの継続運用・拡充を実施予定。

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。

・中央建設業審議会 工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ

令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、令和元年9月13日に設置。建設工事の工期に関する基準に盛り込むべき事項の検討を実施。

「啓発」商慣行・勤務環境等も踏まえた取組（その2）

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、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し、令和元年度には働き方改革実践の手引きや発注者向けガイドラインの作成等を実施。令和2年度には社会保険労務士等を対象としたIT業界の働き方改革支援手法に関するセミナー等を実施予定。

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16取組む際に活用できるデータベースサイトを継続運営。

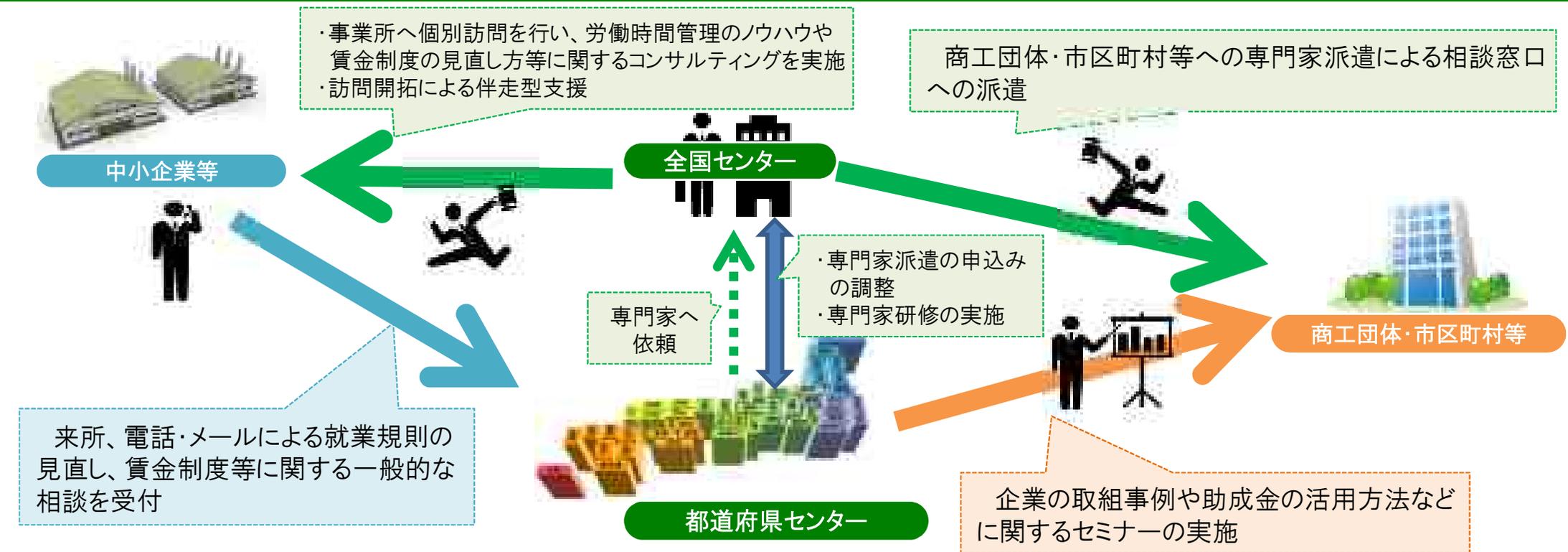
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度予算額 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



働き方改革推進支援助成金 (時間外労働等改善助成金より改称)

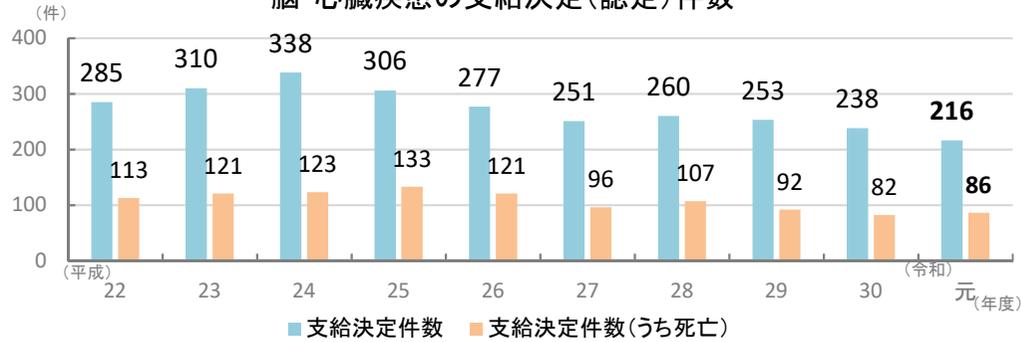
令和2年度予算額(1・2次補正予算額含む) 7,968,242 (6,261,208) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース (新規) 予算額 2,614,338千円 (2,151,960 千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を 1つ以上 実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ②所定休日の増加 ③特別休暇の整備 ④時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250 万円 ①月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ②所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上増加の場合25万円 ③50万円 ④50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 予算額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： 80 万円 ・11時間以上： 100 万円		
職場意識改善 特例コース 1次補正予算額 315,000千円 2次補正予算額 361,200千円	新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	事業実施期間中(令和2年2月17日～ 7月31日)に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること		上限額： 50 万円	①就業規則等の作成・変更 ②労務管理用機器等の購入・更新等	なし
団体推進コース 予算額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額： 500 万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は 上限額： 1,000 万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等	なし

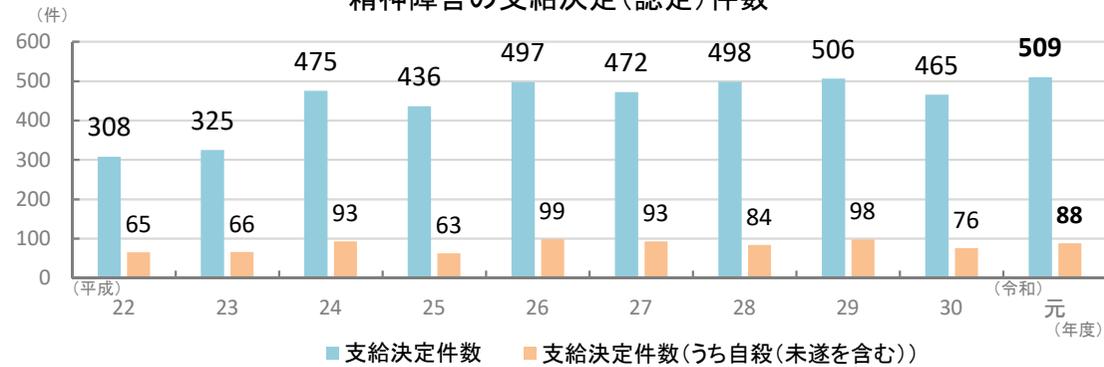
過労死等の認定件数は、脳・心臓疾患、精神障害ともに、近年、横ばい傾向

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

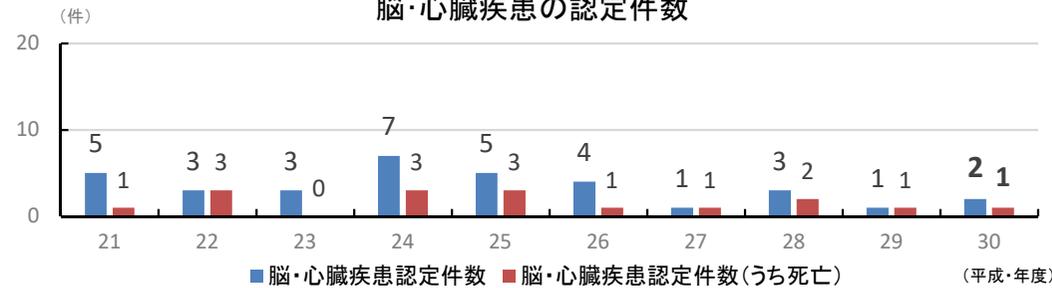


精神障害の支給決定(認定)件数

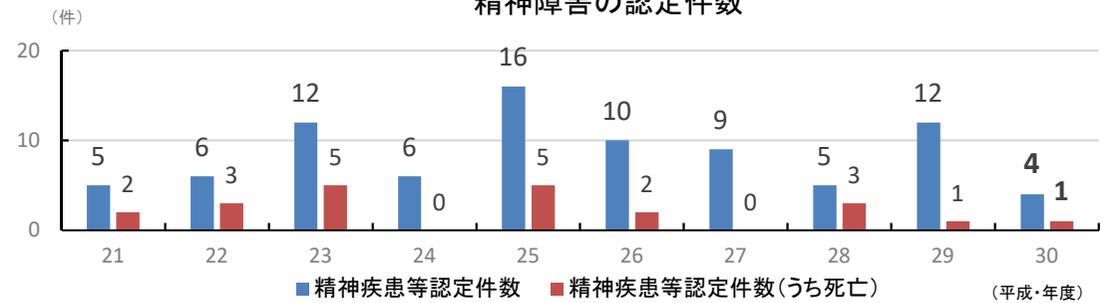


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

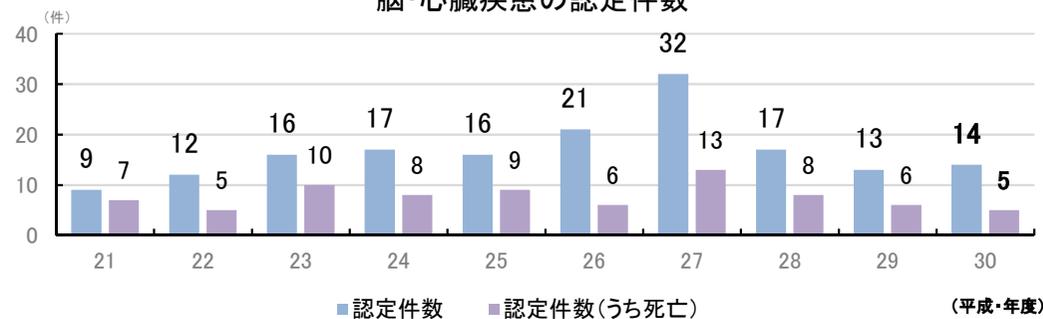


精神障害の認定件数

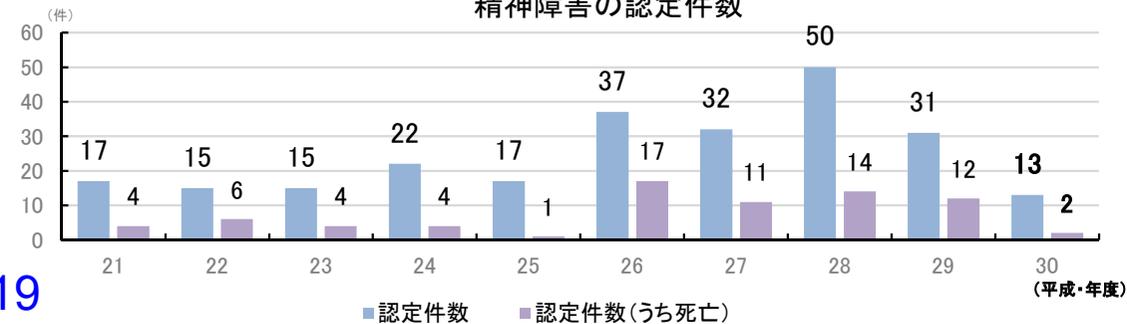


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



令和元年度及び令和2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

原則	他律的な業務の比重の高い部署
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

- 大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する場合には、上限の時間を超えることができるが、その場合には、各省各庁の長に上限を超えた超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を義務付け
- 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

過労死等事案の分析、公務災害相談窓口の周知

- 令和元年度は、平成22年度から平成30年度までの9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2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

各省各庁の長の責務、パワハラ禁止、苦情相談への対応等を定めた人事院規則の制定(令和2年4月1日公布、同年6月1日施行)

- 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)】

【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

【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

【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

相談件数	平成29年度	平成30年度	令和元年度
こころの健康相談室	180件	183件	196件
職場復帰相談室	178件	206件	127件
苦情相談 [パワー・ハラスメント]	261件	366件	371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
- ・期間中の水曜日(7/3、7/17、8/7、8/14)の本府省等の退庁状況
「ゆう活」実施者の17:15までの退庁割合:69%、
職員全体の20時までの退庁割合:86%
(参考) 推進強化月間前(6/26(水))における20時までの退庁割合:81%

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2.1万人)を対象としてeラーニングを実施 ※オフライン受講を含めると3.5万人

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253名が参加
- ・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260名が参加
- ・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の防止や問題が生じた場合の対処に関し、新任の幹部職員等が果たすべき役割と責任について習得

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240名が参加
- ・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2年7月2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) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組むことを要請（R2.3.13公務員課長通知）

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、R2.1.24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。

- 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）、福井県市町村部会（R1.11.8開催）

地方公共団体における「ゆう活」等の取組

令和元年度における「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) 令和元年度の実施結果

- 都道府県：47団体 (朝型勤務41団体、定時退庁促進等5団体、その他取組1団体)
- 政令指定都市：20団体 (朝型勤務10団体、定時退庁促進等9団体、その他取組1団体)
- その他の市区町村：692/1721団体 (朝型勤務142団体、定時退庁促進等521団体、その他取組29団体)

※ 平成30年度は572団体

<定時退庁促進等>

- ・超過勤務を朝に実施
- ・20時一斉消灯の実施
- ・幹部職員による巡回
- ・所属別の時間外勤務縮減目標の設定
- ・夏季休暇取得促進 等

<その他取組>

- ・時差出勤 (早出遅出勤務) 制度の実施
- ・フレックスタイム制の試行
- ・業務改善研修の実施 等

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

- ・ 事業費 : 6, 037, 021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する助言を要請 (R2.1.17 安全厚生推進室長通知)

平成31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(%)
12,173	12,053	99.0	12,173	11,891	97.7	12,173	12,097	99.4

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 (R2.1.17 安全厚生推進室長通知)

2 平成30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31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(%)
12,169	12,146	99.8	71,262	66,176	92.9

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 「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」、「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)	268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)	198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	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 令和2年度における地方公務員共済組合の事業運営について（R2.1.31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

令和2年7月2日

文部科学省



公立学校における働き方改革の推進（全体イメージ）

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

平成18年度調査に比べて学内勤務時間が増加した理由

- 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〕

- 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 **法改正**

☑ 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、一年単位の变形労働時間制の適用を可能に（選択的導入） **法改正 ※骨太方針2019に記載**

- 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）
- 一年単位の变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

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律の概要

趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、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することが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)の一部を改正する。

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)。

※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間 等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

施行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については令和2年4月1日

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針【概要】

○趣旨

- ・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務。
- ・公立学校の教師については、時間外勤務命令は「超勤4項目」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠。
- ・このような状況を踏まえ、給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師のサービスを監督する教育委員会が教師の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるもの。

○対象の範囲

給特法第2条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会、及び同条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員全て

※義務教育諸学校等：小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園

教育職員：校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

○業務を行う時間の上限

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「**在校等時間**」とし、勤務時間管理の対象とする。

具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下①、②を加え、③、④を除いた時間を在校等時間とする。

<基本とする時間>

- 在校している時間

<加える時間>

- ①校外において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
- ②各地方公共団体で定めるテレワークの時間

<除く時間>

- ③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（※自己申告による）
- ④休憩時間

○上限時間

- ① **1か月の時間外在校等時間について、45時間以内**
- ② **1年間の時間外在校等時間について、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業務を行わざるを得ない場合は、

1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内

（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで）

○教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(「上限方針」)を教育委員会規則等において定める。
- (2) 教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測。校外で職務に従事している時間も、できる限り客観的に計測。計測した時間は公務災害が生じた場合等に重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意する。
 - －在校等時間が一定時間を越えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
 - －終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。 等
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえつつ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施。上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管内の各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。 等

○留意事項

(1) 上限時間について

- ・本指針は上限時間まで業務を行うことを推奨する趣旨ではない。
- ・本指針は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環であり、在校等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみではない。

(2) 虚偽の記録等について

- ・在校等時間を上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならない。

(3) 持ち帰り業務について

- ・本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進める。

(4) 都道府県等が講ずべき措置について

- ・都道府県及び指定都市においては、サービス監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

(5) 文部科学省の取組について

- ・文部科学省は、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進める。また、各都道府県及び指定都市における条例等の制定状況や、各サービス監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表する。 等

○附則

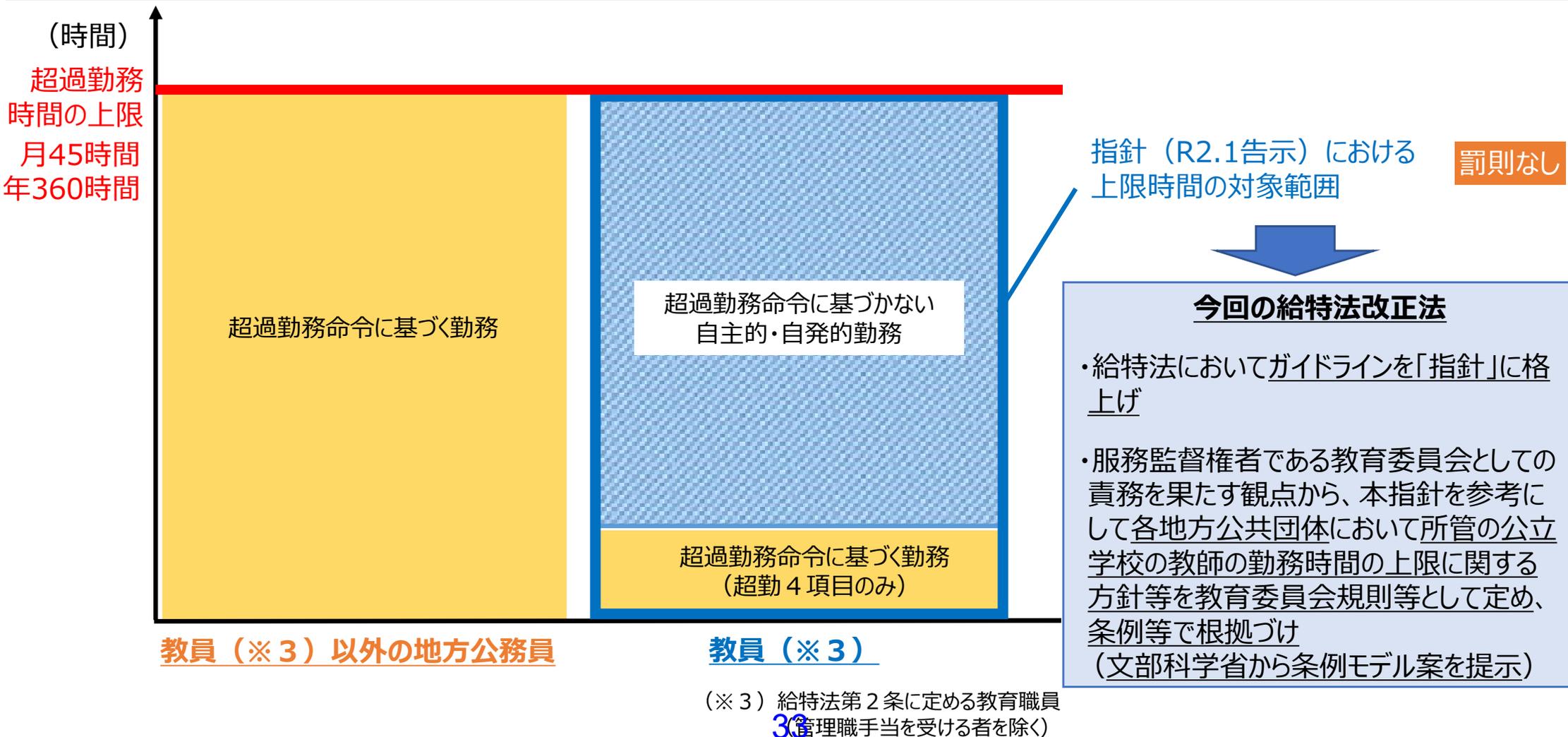
この指針は、令和2年4月1日から適用する。

超過勤務時間の上限に係る条例等と指針の関係（イメージ）

<超過勤務時間の上限に関する規定について>

- 民間企業等：労働基準法で、原則として月45時間、年360時間と規定 **罰則あり**
- 国家公務員：人事院規則で、原則として月45時間、年360時間と規定 **罰則なし**
- 地方公務員：条例及びそれに基づく人事委員会規則等で、国家公務員の措置等を踏まえて規定 **罰則なし**

(※1) 臨時的な特別な事情がある場合、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度として設定。
(※2) 他律的業務の比重の高い部署においては月100時間、年720時間等。大規模災害への対応等真にやむを得ない場合は上限を超えることができ、上限を超えた場合は事後的に検証。（人事院「平成30年8月公務員人事管理に関する報告」）



1. 県立学校、政令市立学校の場合

○ 条例(勤務時間条例、給特条例等)に以下の項目を追記。

第〇条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和四十六年法律第七十七号)第二条に規定する教育職員(以下単に「教育職員」という。)の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間(第●条の規定による勤務時間をいう。)及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育委員会の定めるところにより行うものとする。

○ 教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和四十六年法律第七十七号)第二条に規定する教育職員(以下単に「教育職員」という。)の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間(同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。)から所定の勤務時間(同法第六条第三項各号に掲げる日(代休日が指定された日を除く。)以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。)を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- 一 一箇月について四十五時間
- 二 一年について三百六十時間

2 教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合には、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- 一 一箇月について百時間未満
- 二 一年について七百二十時間
- 三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間
- 四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

3 前二項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各都道府県・政令市において、指針に定めるその他の事項に34については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

2. 市町村立学校の場合

○ 都道府県において、県費負担教職員の条例(勤務時間条例、給特条例等)に以下の項目を追記。

第〇条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和四十六年法律第七十七号)第二条に規定する教育職員(以下単に「教育職員」という。)の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間(第●条の規定による勤務時間をいう。)及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育職員の服務監督を行う教育委員会の定めるところにより行うものとする。

○ 市町村において、教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和四十六年法律第七十七号)第二条に規定する教育職員(以下単に「教育職員」という。)の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間(同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。)から所定の勤務時間(同法第六条第三項各号に掲げる日(代休日が指定された日を除く。)以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。)を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について四十五時間

二 一年について三百六十時間

2 教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合には、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について百時間未満

二 一年について七百二十時間

三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間

四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

3 前二項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各市町村において、指針に定めるその他の事項については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

※ なお、各市町村において、それぞれの実情を反映した上でそれぞれの方針を定めることが望ましいが、「給特法第7条に規定する指針に基づき」業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずる、と規定することも考えられる³⁵

休日の「まとめ取り」による教職の魅力の向上

◆業務の削減に向けた総合的な取組の徹底と併せて、一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とする。

※「指針…が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、…在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものである」と指針に明記。

- ☑ 学校週6日制の頃(～平成13年度)は、土曜日の勤務をまとめて年間14～20日分程度、夏休み等に休日として「まとめ取り」。
- ☑ しかし、学校週5日制の完全実施(平成14年度～)により、教師も土曜日は休みになったため、「まとめ取り」は廃止。
- ☑ 「まとめ取り」は教職の魅力の一つであり、現在、先行して年休取得等により夏休みに10日間の休日の「まとめ取り」(前後の土日を含めると16連休)を実施している岐阜市では臨時的任用の希望者が増加するなどの効果。

<導入のイメージ(小学校の場合)>

現状

○ 勤務時間外の「在校等時間」(現状)

- ・小学校:月約59時間、年約800時間
- ・中学校:月約81時間、年約1,100時間

※「在校等時間」:

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含めて校内に在校している時間を基本とし、これに校外での業務の時間等を加えた時間

「指針」の遵守に向けた業務の削減

○ 指針における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限時間

➤ 月45時間以内、年360時間以内

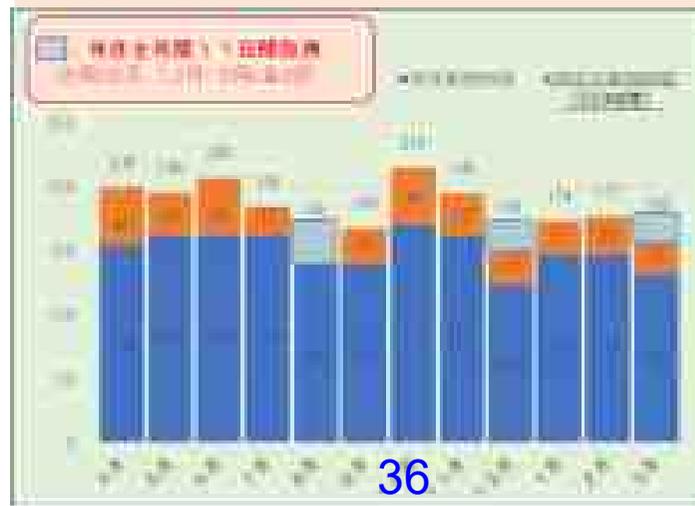
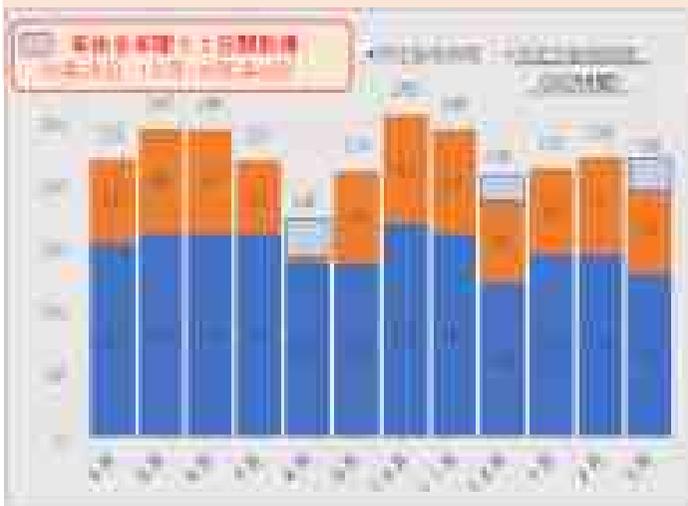
(※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、月100時間未満年720時間以内等)

業務を削減した上で、休日の「まとめ取り」の導入

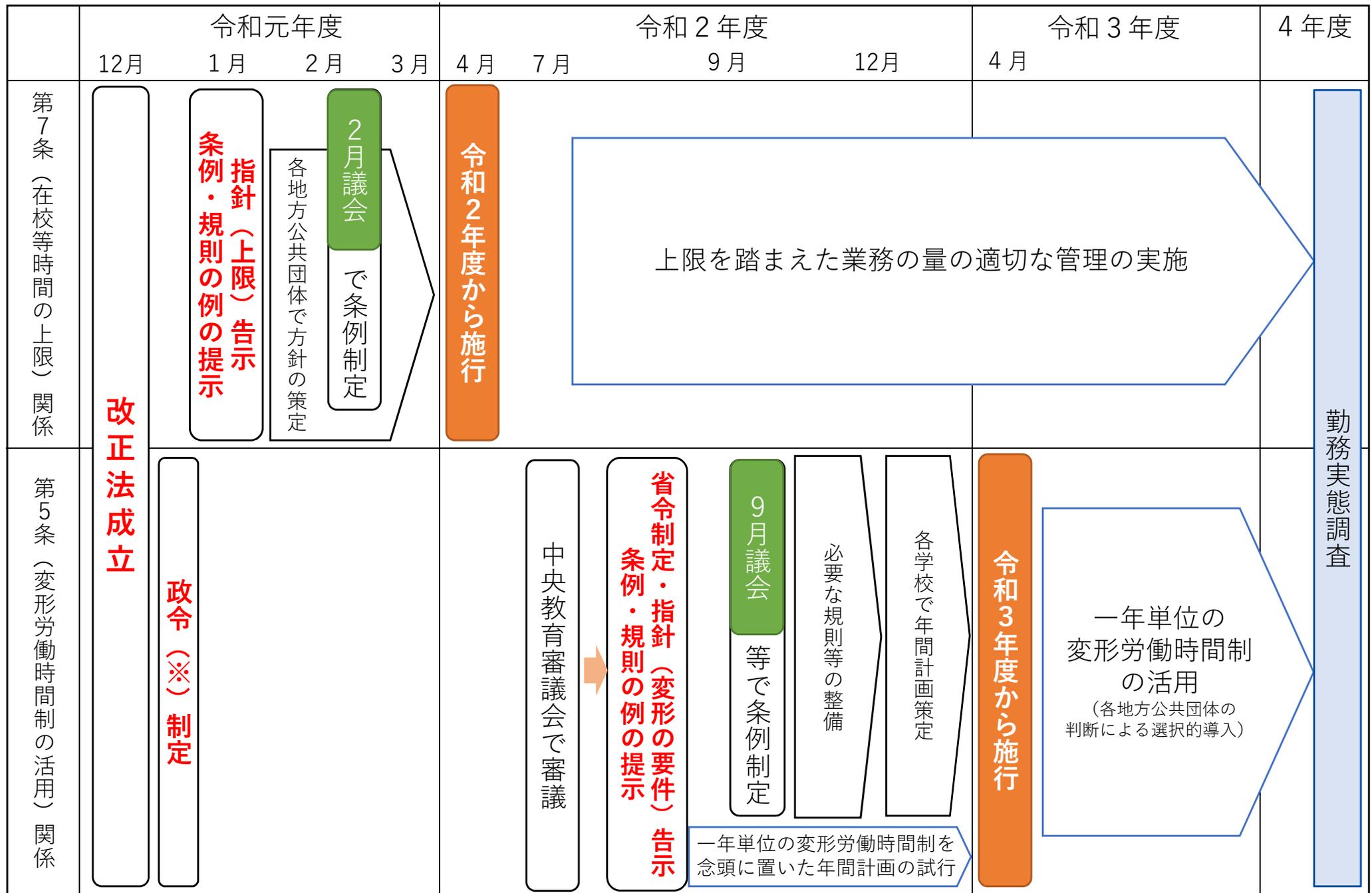
○ 上限ガイドライン(指針)における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限の目安時間(一年単位の変形労働時間制を導入した場合)

➤ 月42時間以内、年320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、月100時間未満、年720時間以内等)



改正給特法の施行に向けたスケジュール（イメージ）



※ 省令を定めるに当たっては「中央教育審議会」の意見を聴き、37を定めるもの。

令和元年12月25日公表

調査項目

4つの項目について、各教育委員会が所管している学校に対する取組状況について回答。

(例：都道府県は主に高等学校、特別支援学校等、市区町村は主に幼稚園、小学校、中学校等)

※調査基準日：令和元年7月1日時点

1 教職員の勤務実態の把握

NEW

- 勤務実態の具体の把握方法
- 時間外勤務の具体の状況

ex. 月45時間以下は〇〇人
月80時間超は〇〇人 等



※今年度は「プレ調査」として実施

- 文部科学省が定めた「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえた各教育委員会における方針の策定状況

2 各取組の実施状況

中教審答申や事務次官通知(H31.3.18付)を踏まえた5つの分野における50の具体の取組の実施状況

① 推進体制や枠組みの整備状況等

方針策定、首長部局との共通理解、人事・学校評価の位置付け、研修実施 等

② 勤務時間の適正化に向けた取組状況等

学校閉庁日、留守番電話、部活動ガイドライン実効性の担保 等



③ 専門スタッフ・外部人材の活用状況等

サポート・スタッフ、部活動指導員、地域人材の活用 等



④ 業務の効率化・平準化に向けた取組状況等

ICT活用、コピー機導入、職員間の業務の平準化 等



⑤ 業務の削減・精選に向けた取組状況等

給食費の徴収管理、調査・統計業務等の削減、研究・研修の精選 等

3 学校における取組好事例

NEW

実際に勤務時間等の縮減が見られた
具体の取組内容(1自治体5つまで)



4 国への要望事項

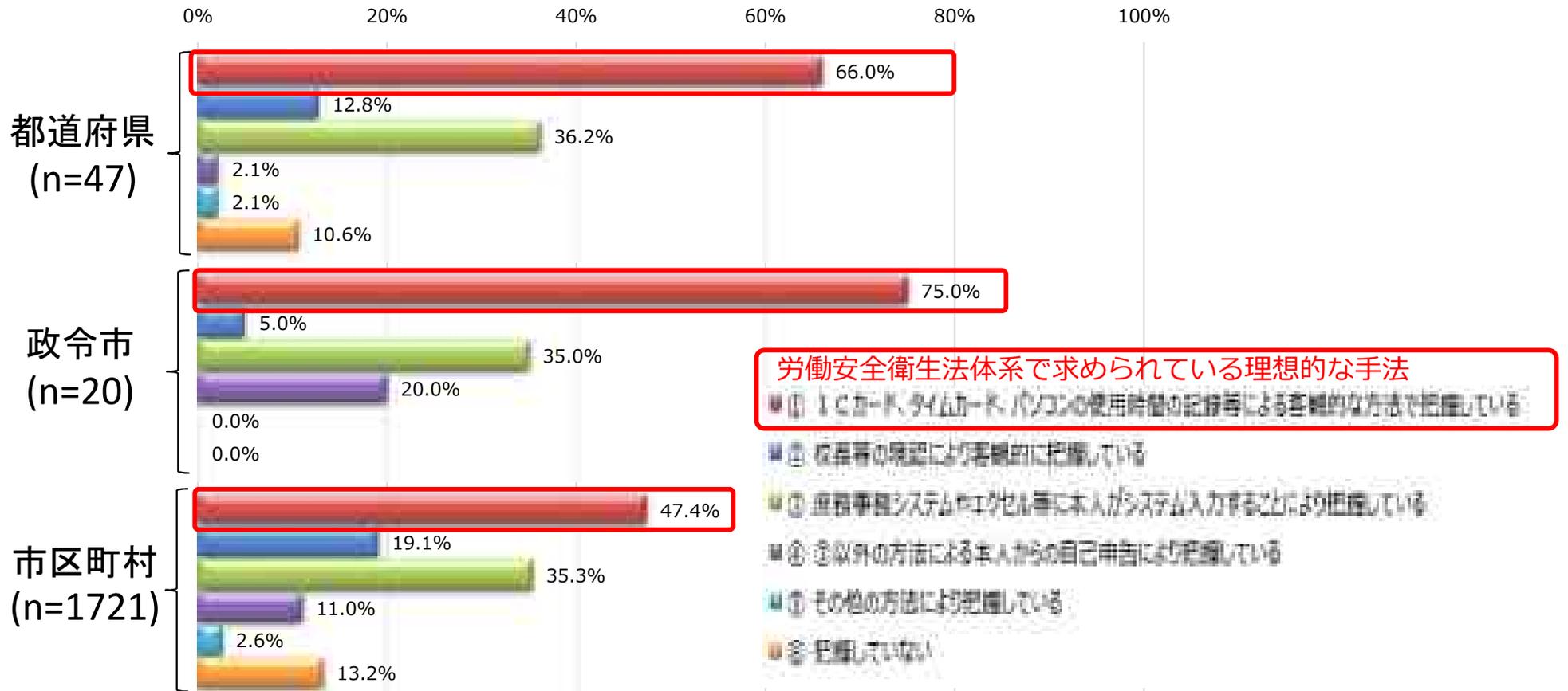
NEW

働き方改革の推進にあたって、自治体独自では
推進が難しく、国レベルで整理すべき点や改善・
変更すべき制度・仕組み等、国への要望事項

勤務実態の具体の把握方法

ICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握は、都道府県は66.0%（前年度38.3%）、政令市は75%（前年度45%）まで伸びる一方、市区町村は47.4%（前年度40.5%）に留まる。

【問1】 域内の学校における「在校等時間」等※の把握方法について該当するもの（複数回答）



※「在校等時間」等：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）（以下「上限ガイドライン」）に定める「在校等時間」又は在校等時間に類する時間（勤務実態として教育委員会が把握している時間を想定）

令和元年度 教育委員会における学校の働き方改革のための 取組状況調査【抜粋】③

勤務実態の把握状況（都道府県別）

「在校等時間」等の把握について、各都道府県のICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法で把握をしている市区町村の割合（政令市除く）は、以下のとおり。10割近いところから1割を切っているところまでと、地域差が出ている状況。

【緑字：割合7割以上】

	実施			実施			実施				
	市区町村数	市区町村数	割合	市区町村数	市区町村数	割合	市区町村数	市区町村数	割合		
1北海道	178	44	(24.7%)	17石川県	19	11	(57.9%)	33岡山県	26	16	(61.5%)
2青森県	40	14	(35.0%)	18福井県	17	6	(35.3%)	34広島県	22	9	(40.9%)
3岩手県	33	13	(39.4%)	19山梨県	28	4	(14.3%)	35山口県	19	18	(94.7%)
4宮城県	34	10	(29.4%)	20長野県	78	43	(55.1%)	36徳島県	24	6	(25.0%)
5秋田県	25	8	(32.0%)	21岐阜県	41	27	(65.9%)	37香川県	17	15	(88.2%)
6山形県	35	7	(20.0%)	22静岡県	33	20	(60.6%)	38愛媛県	20	13	(65.0%)
7福島県	59	23	(39.0%)	23愛知県	53	14	(26.4%)	39高知県	34	18	(52.9%)
8茨城県	44	41	(93.2%)	24三重県	29	2	(6.9%)	40福岡県	58	26	(44.8%)
9栃木県	25	7	(28.0%)	25滋賀県	19	6	(31.6%)	41佐賀県	20	11	(55.0%)
10群馬県	35	34	(97.1%)	26京都府	23	20	(87.0%)	42長崎県	21	11	(52.4%)
11埼玉県	62	53	(85.5%)	27大阪府	41	27	(65.9%)	43熊本県	44	35	(79.5%)
12千葉県	53	40	(75.5%)	28兵庫県	41	19	(46.3%)	44大分県	18	10	(55.6%)
13東京都	62	27	(43.5%)	29奈良県	39	11	(28.2%)	45宮崎県	26	6	(23.1%)
14神奈川県	30	10	(33.3%)	30和歌山県	30	9	(30.0%)	46鹿児島県	43	17	(39.5%)
15新潟県	29	14	(48.3%)	31鳥取県	19	1	(5.3%)	47沖縄県	41	23	(56.1%)
16富山県	15	6	(40.0%)	32島根県	19	11	(57.9%)	合計	1721	816	(47.4%)

国としての今後の取組

この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表しました。今後もこれらの情報を継続的に発信し、進捗状況等をフォローアップするとともに、学校における働き方改革フォーラムを開催（令和2年1月31日）し、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図っています。

さらに、文部科学省としては、本調査において教育委員会から寄せられた働き方改革を推進するにあたっての国に対する主な要望事項（教職員定数の改善、外部人材の配置の拡充等、ICT環境整備のための予算補助、部活動の在り方の見直し、教育課程の取扱いの見直し、教員免許更新制度の見直し、学校向けの調査の削減等）に対して、予算、制度、学校・教育委員会における取組など、総合的に取組を進めてまいります。

なお、今回の調査において、在校等時間等について「ICカード、タイムカード、パソコンの使用時間の記録等による客観的な方法で把握している」と回答した教育委員会は、都道府県66.0%、政令市75.0%、市区町村47.4%と依然として低い状況に対しては、全国すべての都道府県・市区町村において客観的な方法による勤務実態の把握が行われるよう、進捗状況等をフォローアップするとともに、事例等の情報発信や統合型校務支援システムの構築、教職員の加配の配分やスクール・サポート・スタッフ等の外部人材の補助金交付の際に客観的な勤務実態の把握を前提条件にすること等を通じて、各教育委員会における取組を促してまいります。



I. 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を含めた専科指導の充実） . . . +3,201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、小学校のチ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）、小学校高学年における教科担任制を含む専科指導の積極的取組への支援（+2,201人）
- ▶ 中学校における学びや生活に関する課題への対応 . . . +100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） . . . +20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 . . . +20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+3,726人の改善。
 （振替2,000人を除く改善は+1,726人）

II. 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 . . . 32億円【8,000人(+300人)】
- スクール・サポート・スタッフの配置を支援 . . . 19億円【4,600人(+1,000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 . . . 11億円【10,200人(+1,200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 . . . 67億円
【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）】
- 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】

III. 学校が担うべき業務の効率化及び精選



- 学校の働き方改革のための取組状況の調査実施・分析、優良事例の展開 . . . 0.3億円
- スクールガード・リーダーの助言に基づき、地域ぐるみで見守り活動を行う体制を整備 . . . 3.4億円
- 学校と地域それぞれの適切な役割分担を検討するため、地域と学校⁴²の連携・協働体制を構築 . . . 67億円



(経緯・目的)

- 文部科学省は、5月15日に発出した「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた学校教育活動等の実施における「学びの保障」の方向性等について（通知）」において、感染症対策を徹底した上で、段階的に教育活動を開始し、学校における教育活動を充実していくことについて基本的な考え方と取組の方向性を示したところ。
- 今後、感染症対策を講じながら最大限子供たちの学びを保障することが重要であり、国としても、児童生徒の学びの保障に必要な人的体制、物的体制の強化について支援を行う。

I 学習保障に必要な人的体制の強化（310億円）

臨時休業の長期化や段階的な学校再開を見据え、子供たちを誰一人取り残すことなく最大限に学びを保障するため、退職教員や教職課程の学生をはじめとする大学生等、幅広い人材を雇用し緊急的に追加配置（84,900人）

1. 教員の加配（負担率1/3）

・地域の感染状況に応じて、小中学校の最終学年（小6・中3）を最少人数構成するために必要な教員を加配（3,100人）



2. 学習指導員の追加配置（補助率1/3）

・子供たち一人ひとりの学習定着度に応じたきめ細かな指導を図るためのTT指導、家庭学習の準備・チェックの実施等の学級担任の補助や、放課後や長期休業中等を活用した補習学習、習熟度別学習などを実施するため、学習指導員を大規模追加配置（61,200人）

3. スクール・サポート・スタッフの追加配置（補助率1/3）

・段階的な学校再開に伴う家庭用教材等の印刷・保護者への連絡業務、健康管理等、増加する学級担任等の業務をサポートするため、スクール・サポート・スタッフを追加配置（20,600人）

<参考>

学校再開に伴い追加的に必要となってくるスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、医療的ケアのための看護師の配置については、各学校の状況に応じて必要な措置が取れるよう対応

III 特別支援学校スクールバス感染症対策支援の拡充（16億円）

障害のある幼児児童生徒の安全安心な通学環境を確保するため、特別支援学校のスクールバスにおける、感染リスクの低減を図るための取組等を支援

補助率 公立・私立：1/2 国立：10/10

II 学校再開に伴う感染症対策・学習保障等に係る支援経費（405億円）

段階的な学校再開に伴い、学校の感染症対策等を徹底しながら子供たちの学習保障をするため、新たな試みを実施するに当たり、校長の判断で迅速かつ柔軟に対応することができるよう、国が緊急的な措置として支援

（補助率 公立・私立1/2 国立：10/10）

◆ 1校当たりの上限額：100万円～300万円程度（感染状況等に応じて加算あり）

◆ 対象：小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等

○ 学校における感染症対策等への支援

- ・消毒液や非接触型体温計等の保健衛生用品の追加的な購入経費
- ・特に感染症の拡大を警戒する必要がある地域において、集団で検温を実施する場合に必要なサーモグラフィ等の購入経費
- ・教室における3密対策として、換気に必要なサーキュレーター等の購入経費
- ・学校給食について、調理員の熱中症対策に必要な経費



○ 子供たちの学習保障の取組への支援

- ・特に感染症の拡大を警戒する必要がある地域において、家庭における学習のために用いる教材の購入等、児童生徒の学びの確実な定着を図るために必要な経費
- ・学校電話機の臨時増設等、家庭との連絡体制強化に必要な経費
- ・教室における3密対策として、空き教室を活用した授業の実施に必要な備品購入費

IV 幼稚園におけるマスク購入等の感染拡大防止に係る支援（30億円）

感染症対策の強化を図るため、マスクや消毒液等の購入等に必要となる経費や感染症対策を徹底するために必要なかかり増し経費（感染症対策の取組徹底による業務量増への対応）を支援

補助率：10/10（1施設あたり50万円以内）

<参考>

義務教育段階や高校教育段階における低所得世帯の家庭学習を支えるための通信費については、要保護児童生徒援助費補助金、特別支援教育就学奨励費、高校生等奨学給付金の特例的な追加支給により、必要な措置が取れるよう対応



元文科初第 1336 号
令和 2 年 1 月 17 日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長 殿

文部科学省初等中等教育局長
丸 山 洋 司

(印影印刷)

公立学校の教師等の勤務条件，健康障害及び公務災害認定に係る相談窓口の設置状況に関する調査結果に係る留意事項について（通知）

文部科学省では，学校における働き方改革に関する取組を総合的に進めており，このたび取組を更に進める契機として，「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律」（令和元年法律第 72 号）が令和元年 12 月 4 日に成立し，同月 11 日に公布されたところです。

もとより，学校における働き方改革の目的は，教師の厳しい勤務実態を踏まえ，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，教師としての自信と誇りを持って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です。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携わることができるようにすることが重要です。

他方で，子供のために昼夜，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る事態は，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、学校における働き方改革の取組の一環として、公立学校の教師等の勤務条件や健康障害に関する相談窓口や、過労死等の公務災害認定を請求するような事態に至った場合の相談窓口の設置状況等について調査を行い、その結果を別添1のとおり取りまとめましたので、お知らせいたします。

貴職におかれては、教師等の長時間勤務の是正やメンタルヘルス対策、過労死等の根絶の観点から、教師等が健康で充実して働き続けることのできるよう、特に下記の点に留意し、積極的に取り組んでいただくようお願いします。

なお、都道府県教育委員会におかれては、域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会にも周知し、一層の取組を促していただくようお願いします。また、県費負担教職員については、下記の点について、市町村教育委員会と役割分担をしながら県費負担教職員の相談体制を整備するなど、積極的に取り組まれるようお願いします。

記

1 長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害に関する相談体制等について

教師等の長時間勤務の是正やメンタルヘルス不調等の健康障害の防止のため、各教育委員会内の学校における働き方改革の担当課や教師等の福利厚生を担当する課等において、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害に関する相談窓口を設置することが重要であること。なお、相談窓口については、相談できる体制を整えるのみならず、対象となる教師等に対して積極的に周知を行うこと。また、各都道府県又は指定都市等に設置された人事委員会が、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害についての相談体制を整備している場合は、これを周知することも考えられること。

また、メンタルヘルス不調等に関する相談窓口については、公立学校共済組合において組合員等を対象に健康相談事業を別添2のとおり実施しているため、これを積極的に周知すること。また、公立学校共済組合の支部においても健康相談事業を実施している場合には、併せてこれを積極的に周知すること。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8第1項に定め

られている面接指導は、長時間労働やストレスを背景とする脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的とするものであり、法令に則り適切に行うこと。

2 公務災害認定に関する相談体制等について

教師等が、過労死等の公務災害に至るようなことはあってはならず、これを避けるために学校における働き方改革を総合的に進める必要があるが、公務災害認定を請求するような事態に至った場合、当該請求については、当該教師等の任命権者である教育委員会を經由して地方公務員災害補償基金に対して行うこととなるため、当該教育委員会において公務災害認定に関する事務を行っている、教師等の福利厚生を担当する課等において相談窓口を設置することが重要であること。また、地方公務員公務災害補償制度についても周知を行うことが有効であること。なお、公務災害認定に係る請求は、被災職員あるいはその家族や遺族等が行うこととされているものの、今回実施した調査においては、職員のみならずその家族や遺族等が相談できることを明記して相談窓口を設置している教育委員会は、全都道府県・指定都市教育委員会のうち1教育委員会のみであったことを踏まえ、公務災害認定に係る請求の受付や相談窓口等については、家族や遺族等も相談できるよう、ウェブサイトを活用するなど、教師等に対してのみではなく、必要な者に対して適切に周知を行うこと。

なお、「地方公務員災害補償基金における補償の請求書等の様式に関する規程の一部改正等について」（平成29年12月21日付け事務連絡）のとおり、校長等の所属部局の長において災害の発生状況等についての把握が困難であり、公務災害認定請求書等の記載内容について証明ができない箇所がある場合は、当該箇所が証明困難である旨を所属部局の長の証明欄等に記載して提出できることとされており、これも踏まえ、各教育委員会においては、公務災害事務を迅速かつ公正に遂行すること。

また、認定請求に当たって必要となる勤務実態の把握のためにも、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年文部科学省告示第1号）を踏まえ、「在校等時間」の把握並びに公文書としてその管理及び記録の保存を適切に行うこと。

3 過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について

過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）第 2 条において、「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とされている。現状、教育委員会において教師等が過労死等に該当しうる事由により死亡等（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精神障害を原因とする自殺による死亡又は脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。以下同じ。）したことを把握した場合の対応は十分ではなく、当該死亡等が公務災害であった場合の迅速かつ公正な対応のためにも、以下の取組等を積極的に行うことが重要であること。

- ・当該死亡等した教師等について、在校等時間等の勤務状況を確認すること
- ・当該死亡等が公務災害の可能性がある場合は直ちに教育委員会に報告するよう、所属長に対して指導すること
- ・当該死亡等した教師等やその家族や遺族等から公務災害に関する申請があった際は、在校等時間の計測結果等の関係する公文書の管理及び保存や、客観的な事実の真摯な説明など適切な対応を確実に行うよう、所属長に対して指導すること
- ・当該死亡等した教師等やその家族や遺族等に対し、2 に示した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すること

なお、教職員について公務上の災害と認定された事案については、総務省において「平成 29 年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野（教職員）に関する調査研究」（概要は別添 3 のとおり。）として、その特徴及び典型事例について抽出の上、分析されているので、参考にされたいこと。

【別添 1】「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」結果について

【別添 2】公立学校共済組合健康相談事業リーフレット

【別添 3】平成 29 年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野（教職員）に関する調査研究（概要）

(担当)

初等中等教育局財務課

教育公務員係（中村，吉田）

電 話：03-5253-4111(内線 2588)

F A X：03-6734-3733

E-mail：zaimu@mext.go.jp

令和2年1月17日

「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」 結果について

文部科学省では、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、都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会としての取組状況を調査しており、本調査結果はこれを取りまとめたものです。（※調査時点は令和元年8月1日。）

1. 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

○都道府県教育委員会

	教育委員会への設置状況	人事委員会への設置状況
相談窓口を設置している（※1）	10	29
相談窓口を設置していない（※2）	37	18

※1：担当等において相談対応等は適宜行われていることが考えられるが、本調査の集計においては、相談窓口を設置し、域内に勤務する学校等の教師等の職員（都道府県教育委員会については県費負担教職員又は県立学校教職員）に対して周知しているものを計上することとしている。なお、労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する医師による面接指導は、本調査における相談窓口には含まないものとする。また、都道府県教育委員会については、県立学校教職員のみを対象とし、域内の市町村学校に勤務する県費負担教職員は対象としていない相談窓口も含む。（以下、3.まで同じ）

※2：人事委員会については未回答の3件を含む。

- ・教育委員会及び人事委員会のいずれにも相談窓口を設置している：6
- ・教育委員会及び人事委員会のいずれか片方に相談窓口を設置している：27
- ・いずれも行っていない：14

○指定都市教育委員会

	教育委員会への設置状況	人事委員会への設置状況
相談窓口を設置している	4	7
相談窓口を設置していない	16	13

- ・教育委員会及び人事委員会のいずれにも相談窓口を設置している：2
- ・教育委員会及び人事委員会のいずれか片方に相談窓口を設置している：7
- ・いずれも行っていない：11

2. 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

○都道府県教育委員会

	教育委員会への設置又は 公立学校共済組合等の窓 口の周知状況	人事委員会への設置 状況
相談窓口を設置／周知している	4 5	1 1
相談窓口を設置／周知していない（※3）	2	3 6

※3：人事委員会については未回答の3件を含む。

- ・教育委員会に相談窓口を設置又は公立学校共済組合等の窓口を周知し、かつ、人事委員会にも相談窓口を設置している：1 1
- ・教育委員会に相談窓口を設置又は公立学校共済組合等の窓口を周知しているか、人事委員会にも相談窓口を設置しているかのいずれか片方の取組を行っている：3 4
- ・いずれも行っていない：2

○指定都市教育委員会

	教育委員会への設置又は公立学 校共済組合等の窓口の周知状況	人事委員会への設置 状況
相談窓口を設置／周知している	2 0	2
相談窓口を設置／周知していない	0	1 8

- ・教育委員会に相談窓口を設置又は公立学校共済組合等の窓口を周知し、かつ、人事委員会にも相談窓口を設置している：2
- ・教育委員会に相談窓口を設置又は公立学校共済組合等の窓口を周知しているか、人事委員会にも相談窓口を設置しているかのいずれか片方の取組を行っている：1 8
- ・いずれも行っていない：0

3. 公務災害の可能性のある事態に至った場合、職員自身が公務災害認定に関して相談できる体制

○都道府県教育委員会

	教育委員会への 設置状況	地方公務員災害補償基金等の窓口の周知状況
相談窓口を設置／周知している	16	11
相談窓口を設置／周知していない	31	36

- ・教育委員会に相談窓口を設置し、かつ地公災基金の窓口を周知している：9
- ・教育委員会に相談窓口を設置又は地公災基金の窓口を周知のいずれか片方の取組を行っている：9
- ・いずれも行っていない：29

○指定都市教育委員会

	教育委員会への 設置状況	地方公務員災害補償基金等の窓口の周知状況
相談窓口を設置／周知している	6	1
相談窓口を設置／周知していない	14	19

- ・教育委員会に相談窓口を設置し、かつ地公災基金の窓口を周知している：1
- ・教育委員会に相談窓口を設置又は地公災基金の窓口を周知のいずれか片方の取組を行っている：5
- ・いずれも行っていない：14

※職員のみならず、その家族や遺族等が相談できることを明記して、相談窓口を設置している又は地方公務員災害補償基金等の窓口を周知している教育委員会についても調査を行ったが、1都道府県のみであった。

4. 職員が以下の事由により死亡した場合の対応

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

○過去3年間に職員が当該事由により死亡した事例を把握していると回答した教育委員会
都道府県：34、指定都市：11

○事例を把握している教育委員会のうち、以下の各取組について、「実際に取り組んだ」と回答した教育委員会（※4）

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、所属長に対して指導した。

都道府県：6、指定都市：5

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。

都道府県：11、指定都市：3

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。

都道府県：4、指定都市：0

○該当事例を把握しているが、特に積極的に対応していない教育委員会（※4）

都道府県：20、指定都市：3

※4：担当等において申請等に応じた対応は適宜行われていることが考えられるが、本調査の集計においては、積極的に対応しているものを計上することとしている。

**「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	<p>○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】</p> <p>(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】</p> <p>(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】</p> <p>(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】</p> <p>(令和元年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施</p> <p>○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</p> <p>(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</p> <p>(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)</p> <p>(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。</p>

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
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>③36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>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:令和2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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>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:令和2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</p>
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	<p>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:令和2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</p>

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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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、ハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、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。・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が令和2年1月15日に告示された。

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
<p>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)</p> <p>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。</p>	<p>平成27年度～令和元年度</p> <p>＜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) ・雇業者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年版白書へ掲載 (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30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。 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・重点7業種・職種について、総括的な解析。 → 令和2年版白書へ掲載予定</p> <p>＜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年度から平成30年度までの9年間分について分析 → 令和2年版白書へ掲載予定</p> <p>＜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</p>

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
<p>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。</p>	<p>< 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。</p> <p>< 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。</p> <p>< 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</p>

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
<p>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。)</p>	<p>(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。</p>
<p>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。)</p>	<p>(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実施(健康管理、過労兆候等)。</p>
<p>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。)</p>	<p>(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実施。</p>

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
<p>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。)</p>	<p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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。 →令和2年版白書に掲載予定。 ※令和2年度予定 ・重点7業種・職種の中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予定。 →令和3年版白書に掲載予定。</p>

(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
<p>過労死等に関する情報提供</p>	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p>

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	<p>過労死等防止啓発月間(毎年11月)を中心に周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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(令和元年度:65紙、38,469,587部) ・Web広告の掲載(令和元年度:59,871,336imp※) <p style="text-align: right;">※imp: 広告が表示された回数</p>
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 <p>【実績】(5(1)再掲)</p> <p>平成27年度:全国29会場で参加者数は3,075人(全国延べ)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>令和元年度:全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人(全国延べ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>・認定企業数</p> <p>【実績】 令和2年4月末時点:31社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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～令和元年度) <p>【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8回】</p>

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
<p>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</p>	<p>(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 令和元年度:214回</p> <p>(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) 令和元年度:337校、629回 参加人数:約57,000人(参加人数は延べ数)</p> <p>(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 62回、高等学校への講師派遣 121回</p> <p>(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校等への講師派遣 【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 令和元年度:269回</p>

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(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
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	<p>(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)</p> <p>【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: 175回 参加者数 約19,300人</p> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布</p> <p>【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 令和元年度: 高校・大学等 11,514ヶ所</p> <p>【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: 30回 参加者数 1,064人</p>

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。事業場における健康保持増進措置をより推進する観点から、当該指針を改正(令和2年3月)。
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 令和元年度:全国99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 令和元年度:1,103万件】

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	<ul style="list-style-type: none">・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 令和元年度:10,404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導入・運用マニュアル(全業種版・IT業種版)の作成、シンポジウムの開催(4か所)等を実施

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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 令和元年度:1,284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 令和元年度:10,852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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 令和元年度:664,300件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【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 令和元年度:全国8都市、参加者数 679名</p>
④年次有給休暇の取得促進	<p>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【令和元年度実績】。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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946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 <p>※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。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 令和元年度：11,998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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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回 令和元年度：1,098回】 ・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：3,515回 令和元年度：2,902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 令和元年度：1,101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 令和元年度：801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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 令和元年度：1,103.0万件】 ・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 令和元年度：7,563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 令和元年度：6,460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
<p>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</p>	<p>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、オンライン研修講座作成、動画作成など。) アクセス件数 <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度: 975,434件 平成28年度: 1,276,611件 平成29年度: 1,679,890件 平成30年度: 2,103,054件 ・ツイッター・Facebookアカウントを開設し、パワハラ防止対策に関する情報を定期的に配信。 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、パンフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布。 ・雑誌広告、インターネット広告、プロモーション広告掲載により、幅広い層に対して、職場におけるパワハラ防止に向けた意識向上を呼びかけ。 ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。アクセス数: 1,943,293件) ・ツイッター、Facebookより、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信。 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布。 ・インターネット広告掲載を活用し、幅広い層に対して、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ。 ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進。
<p>②人事労務担当者向けのセミナーの実施</p>	<p>【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 令和元年度:59回】</p>

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
<p>③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討</p>	<p>(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</p> <p>(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。</p> <p>(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。 ・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が令和2年1月15日に告示された。</p>
<p>④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</p>	<p>・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。</p>

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
<p>①トラック運送業に係る取組</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>※令和2年度予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知予定。

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	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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・「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「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示し、令和2年4月1日から施行。・「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」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催

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
③医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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あり方、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。
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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) <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ! 全国のプロマネ700人の声!」の作成・配信を実施。 <p>※令和2年度予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「令和2年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けのセミナー開催(6回)、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施予定。

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
⑤建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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) <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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)。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置。(9月13日) <p>※令和2年度予定</p> <ul style="list-style-type: none">・適正な工期による契約の締結に向け、引き続き「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を開催予定。

3 啓発

(10) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

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	<ul style="list-style-type: none">・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高齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・高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。・高齢労働者の労働災害防止に資するため、令和2年3月に高齢労働者の安全と健康確保を推進することを目的として、事業者と労働者に求められる取組等を具体的に示したエイジフレンドリーガイドラインを策定。・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高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	<ul style="list-style-type: none">・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・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。・両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターを養成。

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
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 令和元年度:7箇所406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 令和元年度:10箇所416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 令和元年度:3箇所102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 令和元年度:87.5%(※) ※令和元年度は実施者割合を調査 ゆう活実施者の定時(17:15)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% 令和元年度:69.4% ・(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 令和元年度:本府省2回、全国8ブロック 参加者数 253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 令和元年度:約2.1万人※オフライン受講を含めると3.5万人 ・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 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 令和元年度:258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 平成30年度:2,323人 令和元年度:620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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
<p>②地方公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>(・一般職員等 ・教職員 ・警察職員)</p>	<p>(一般職員等)</p> <p>(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566人(令和元年度))</p> <p>(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</p> <p>(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)</p> <p>(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)</p> <p>(教職員)(～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、大臣メッセージを发出(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)

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)	<p>(教職員)(令和元年度～)</p> <ul style="list-style-type: none">・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)・「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「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の变形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示し、令和2年4月1日から施行。(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て、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表(令和元年度)・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催・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を実施し、その結果を踏まえ、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当する事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知(令和元年度) <p>(警察職員)</p> <p>都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示。</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> 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 令和元年度:65,766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	<ul style="list-style-type: none"> 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 令和元年度:7,563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 令和元年度:6,460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	<ul style="list-style-type: none"> 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) 令和元年度:136,346件 (産業保健総合支援センター 44,723件、地域産業保健センター 91,623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:4,682件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,902件 令和元年度:4,732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:4,682件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,902件 令和元年度:4,732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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【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、令和元年度:238人】</p>
② 地方公務員に対する相談体制の整備等 (一般職員等) ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	<p>(一般職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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。</p> <p>(教職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を実施し、その結果を踏まえ、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知(令和元年度)

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(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相談体制の整備等 ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	(警察職員) ・警察においては、保健師、看護師、臨床心理士等を配置し、職員からの健康相談に対応。 ・職員が安心して職務に専念できる環境を整備することを目的として、従来の生活相談制度を発展させ、各職場において指名された職員が公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的な支援を行うこと等を内容とする「警察職員ピアサポート制度」を導入。

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	<p>【実績】(3(1)②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・令和元年度: 全国47都道府県48会場で参加者数は5,753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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、79名(遺児50名、大人(保護者)29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	<p>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)</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</p>

(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	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>(平成31年4月1日)</p> <p>※令和2年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された。(令和2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	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った。
(3) パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	<p>(平成29年度)</p> <p>「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</p> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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が令和2年1月15日に告示された。

(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
(4) 勤務間インターバル制度	<ul style="list-style-type: none"> ・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 令和元年度:10,404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

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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施行(令和元年9月12日)。

過労死等防止対策の推進

資料7

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年度予算額 318.3 (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

- ▶ 企業及び労働者等を対象としたアンケート調査（実施主体：一般公募）

啓発

257.6 (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・高校生等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導入促進のための広報事業の実施

○ 「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
- ▶ 長時間労働につながる取引環境の見直しに向けた事業の実施
- ▶ 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（地域のお祭り等）を活かした休暇取得促進環境整備事業等の実施
- ▶ 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、47都道府県に設置する「働き方改革推進支援センター」において、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談支援や電話相談、専門家自ら直接企業を訪問するプッシュ型支援等を実施
- ▶ 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、ハラスメント防止対策パンフレット等の周知

○ 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
- ▶ 自動車運転者の労働時間改善のため、トラック運送業に関する荷主向け周知用動画の作成及びポータルサイトの運用・拡充、自動車運転者の労働時間等の実態把握の実施
- ▶ 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
- ▶ 医師の働き方改革推進に向けた地域での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の普及啓発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確保を進めるため、当該人材の業務内容等の紹介を実施

○ 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ 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
- ▶ 高齢労働者が安心して安全に働けるよう、中小企業事業者を対象に、施設・設備等の改善、腰痛予防のための機器導入等の対策に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の実施

○ 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、都道府県・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の開催

○ 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年度予算額の後の()内の数値は令和元年度予算額。

(注2) 各事項の予算額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2年7月2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	けんいち 兼一	明治大学名誉教授
○ つつみ 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	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医
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	神奈川県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	全国過労死をを考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	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
にだいら 仁平	あきら 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
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	UAゼンセン副会長

(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
すずき 鈴木	しげや 重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
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

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理