

第17回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和2年11月10日（火）

10:00～12:00

場所：中央労働委員会講堂

1 開会

2 議題

- ・ 令和2年版過労死等防止対策白書について
- ・ 令和2年度の取組状況及び令和3年度概算要求について
- ・ 今後の過労死等防止対策の進め方について

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3年度概算要求の概要）
- 資料9 過労死等の防止のための対策に関する大綱の見直しの検討資料

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11月10日現在）

令和2年版

過労死等防止対策白書

(令和元年度年次報告)

〔 概 要 〕

令和2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2年版で5回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和2年版白書のポイント

- ・ 大綱の重点業種等を含む全業種についての調査分析結果を記載
- ・ 疫学研究等についてのこれまでの主な分析を記載
- ・ 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 労災支給決定（認定）事案の分析及び労働・社会分野の調査結果
- 2 公務災害の支給決定（認定）事案の分析結果
- 3 疫学研究等の分析

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

特別編 新型コロナウイルス感染症への対応状況

- 1 労働環境の整備・支援と適切な労災補償
- 2 労働者等の健康管理

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

労働時間の縮減、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緩やかながら目標の到達度は向上。

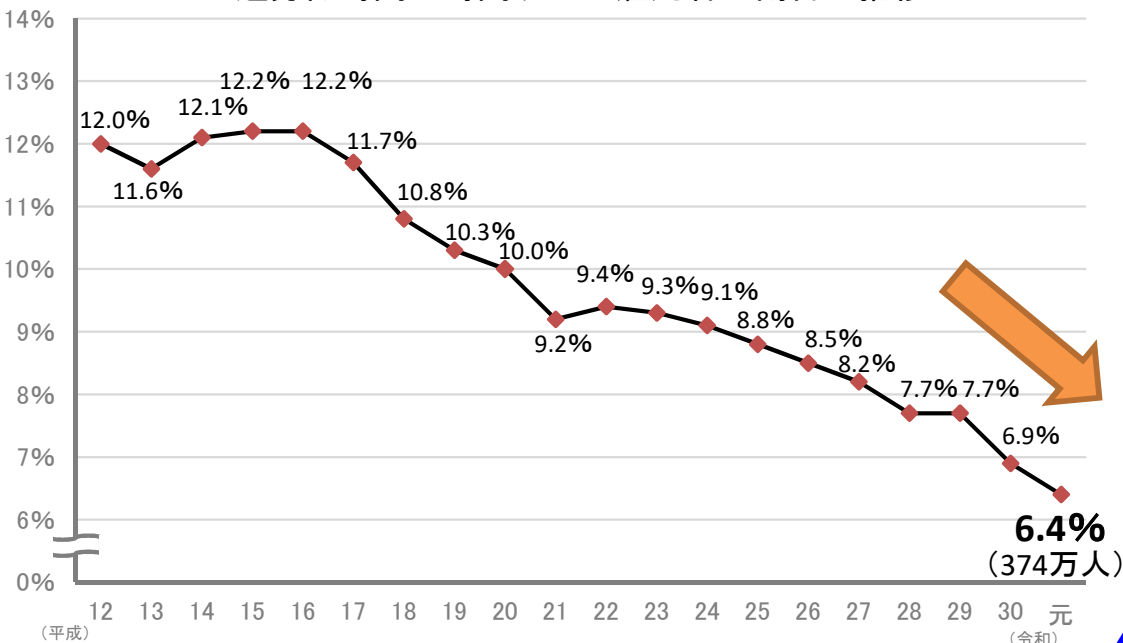
(現状)

- 374万人（6.4%）が、週60時間以上の勤務をしている。
（平成30年と比較して約23万人減少）
- 年次有給休暇の取得率が2年連続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し
数値目標に到達。

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）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移

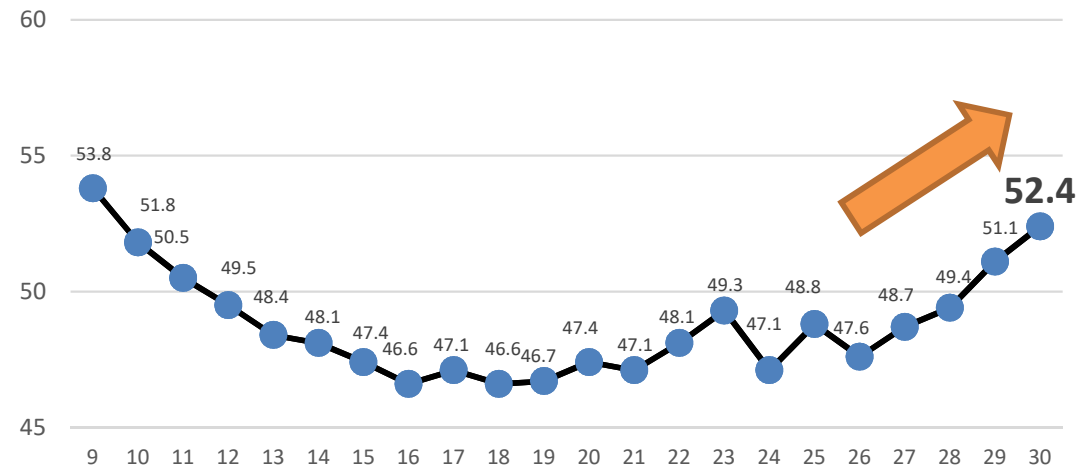


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の
目標

年次有給休暇取得率を70%以上（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」と回答する企業割合を20%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

26.6%（平成30年） → 15.4%（平成31年）

（推計約3.1万企業）

②制度の導入企業

1.8%（平成30年） → 3.7%（平成31年）

（推計約74百企業）

4

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

※「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

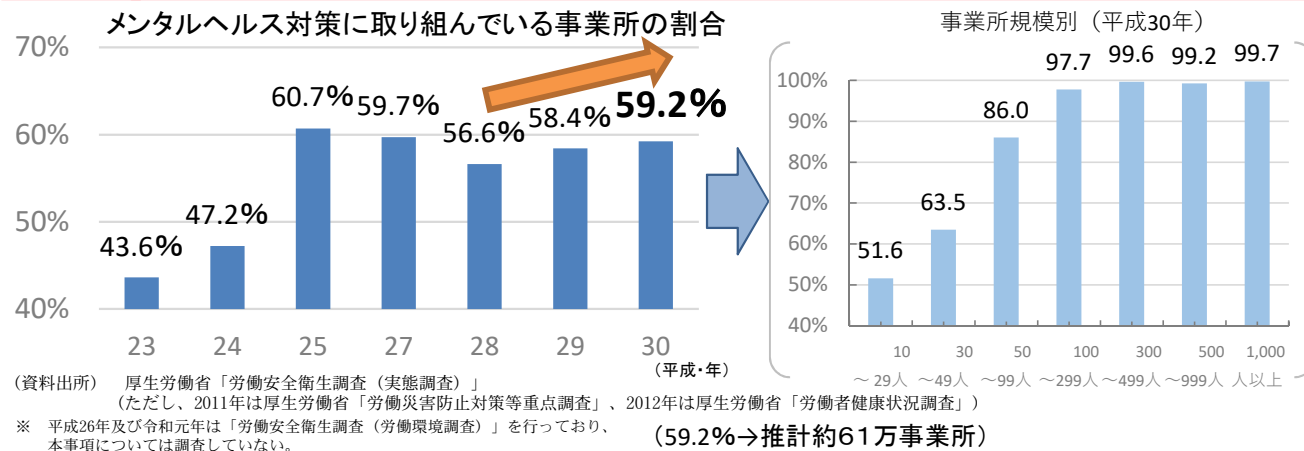
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

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し数値目標に到達。

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）



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）

72.5%（平成29年） → 73.3%（平成30年）

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

(推計約2840万人)

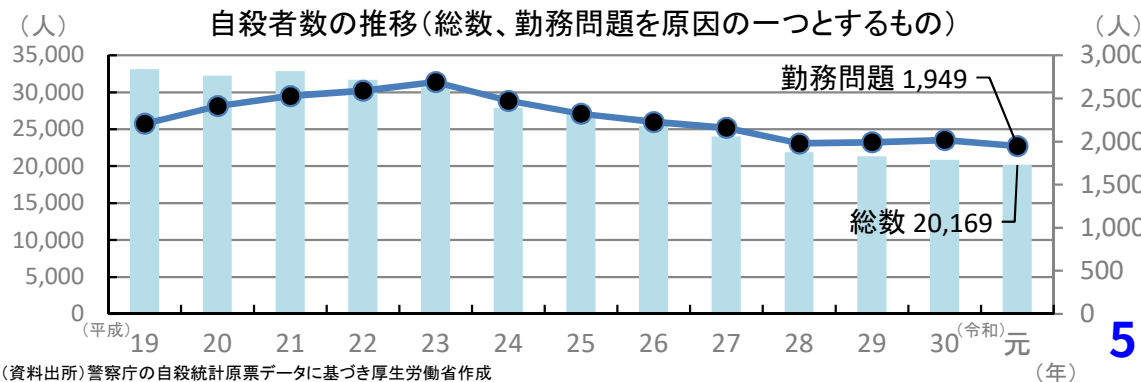
大綱の目標 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和4年まで）

51.7%（平成29年） → 63.7%（平成30年）

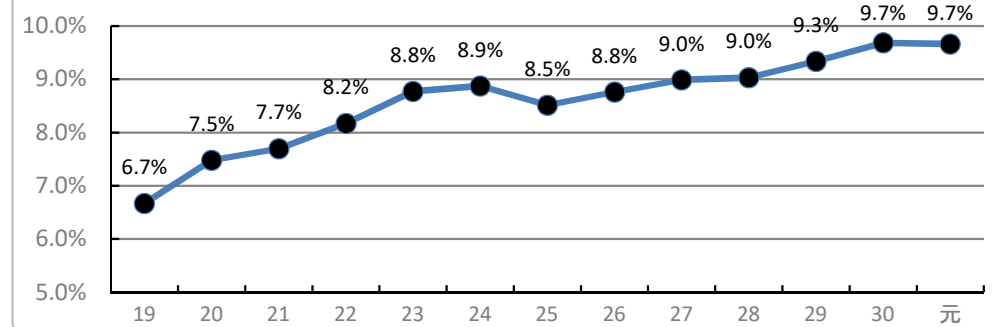
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による

(推計約7.8万事業所)

3 自殺の状況



自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合



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令和元年度、地方公務員は平成30年度)

脳・心臓疾患: 民間3.7件 国家公務員6.8件 地方公務員5.0件 精神障害: 民間8.8件 国家公務員27.1件 地方公務員4.6件

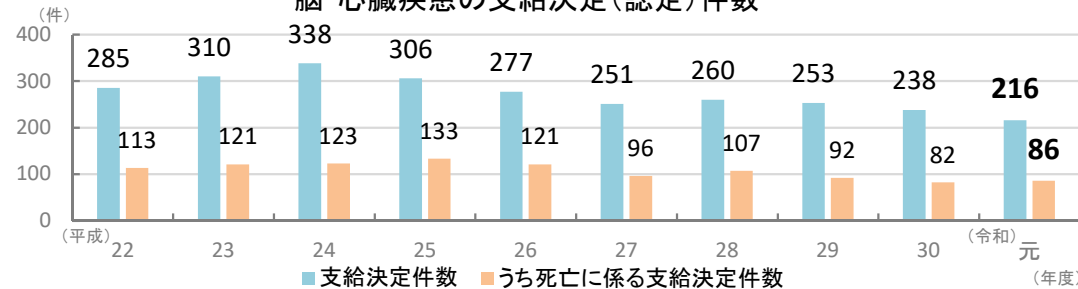
※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

※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、認定件数は職員の在職していた組織が認定時点において国家公務員としての身分を有しない組織となった1件を除いて推計

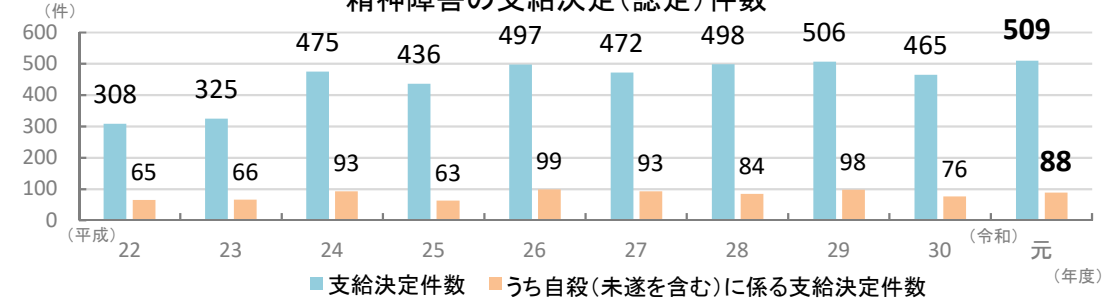
※3 地方公務員は総務省「地方公務員給与実態調査」等における常勤職員(一部の非常勤職員を含む)に係る認定件数及び職員数を用いて推計

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

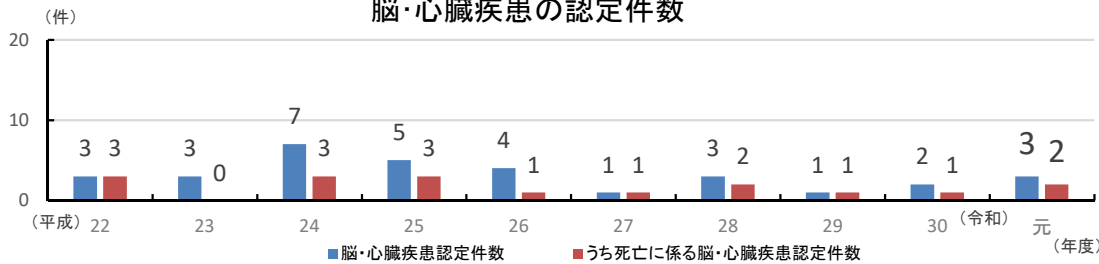


精神障害の支給決定(認定)件数

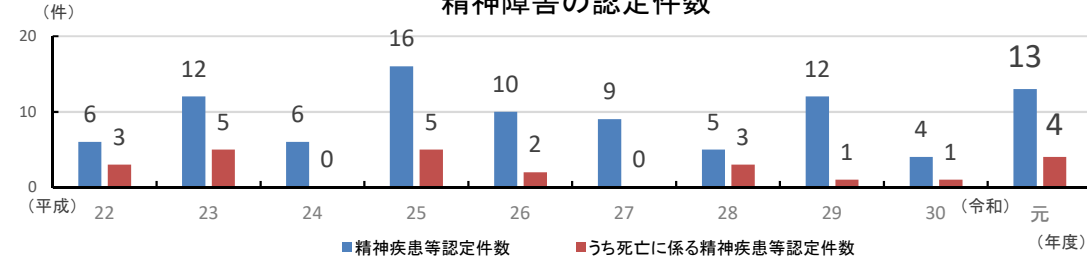


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

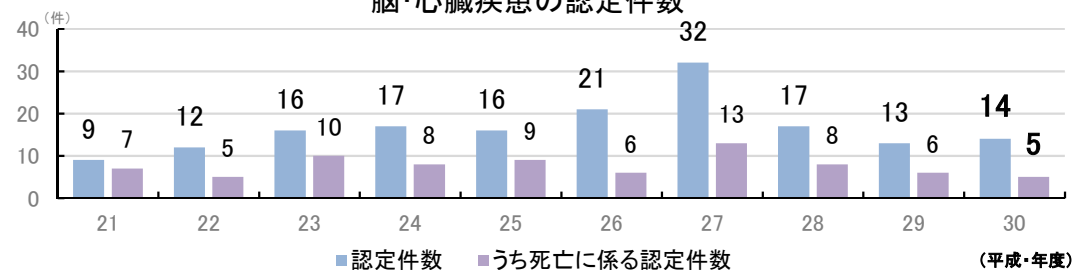


精神障害の認定件数

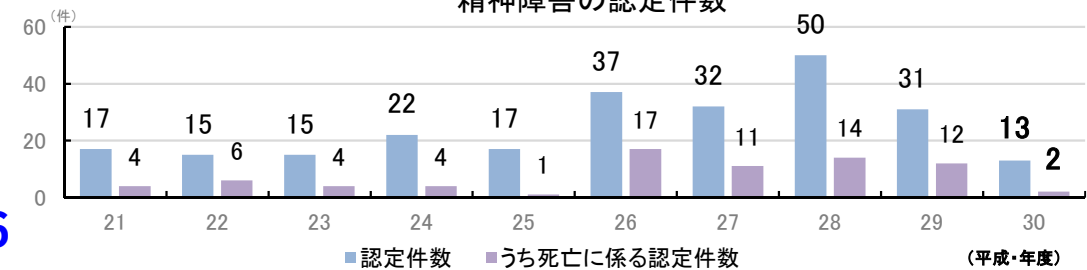


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



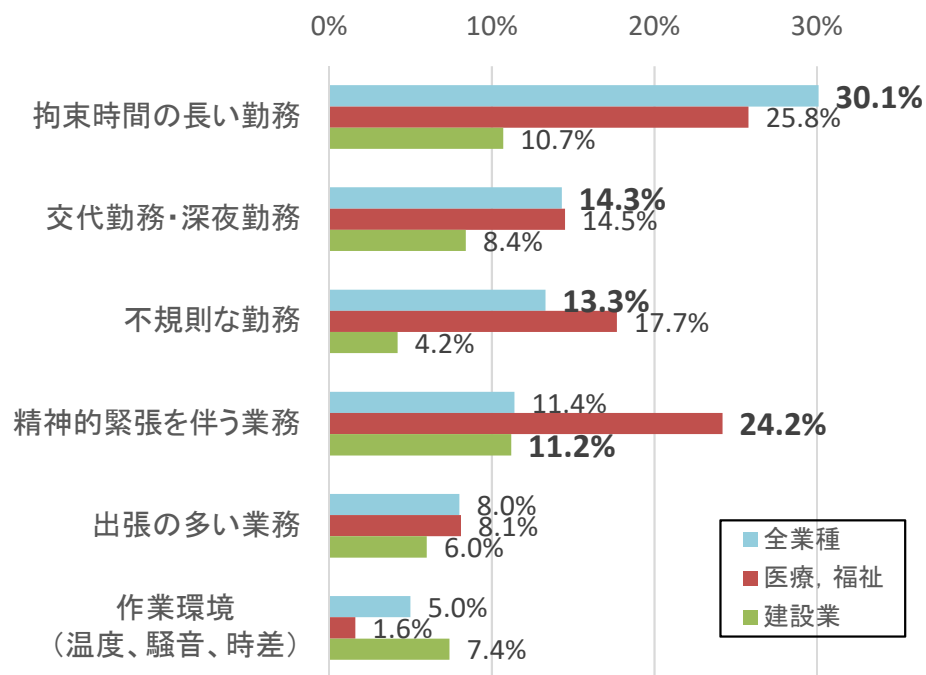
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (1) 労災認定事案の分析

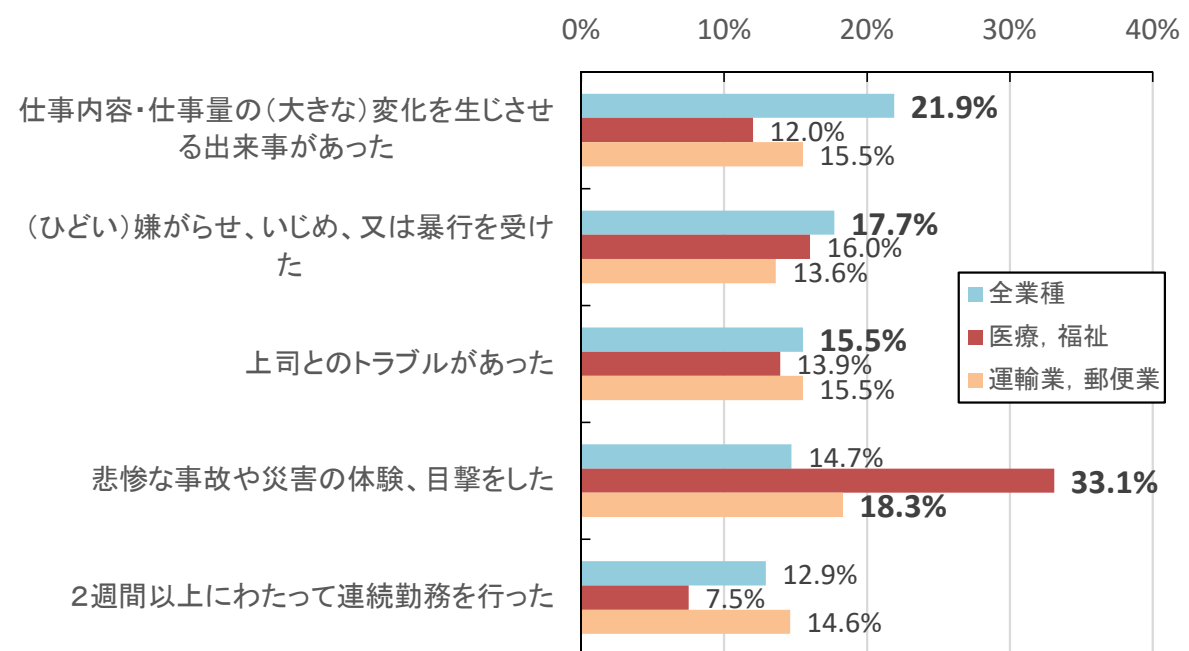
※平成22年4月から平成30年3月までに認定された脳・心臓疾患事案2,280件、精神障害事案3,517件を分析

- 脳・心臓疾患事案について、発症前6か月の労働時間以外の負荷要因は、「拘束時間の長い勤務」(30.1%)、「交代勤務・深夜勤務」(14.3%)、「不規則な勤務」(13.3%)が多い。業種別の特徴として、「医療、福祉」、「建設業」では、「精神的緊張を伴う業務」が他の要因と比べて多い。
- 平成24年4月以降の精神障害事案(2,879事案)について具体的出来事別にみると、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(21.9%)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(17.7%)、「上司とのトラブルがあった」(15.5%)が多い。業種別の特徴として、「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が他の要因と比べて多い。

発症前6か月の労働時間以外の負荷要因(脳・心臓疾患事案)



主な具体的出来事(精神障害事案)

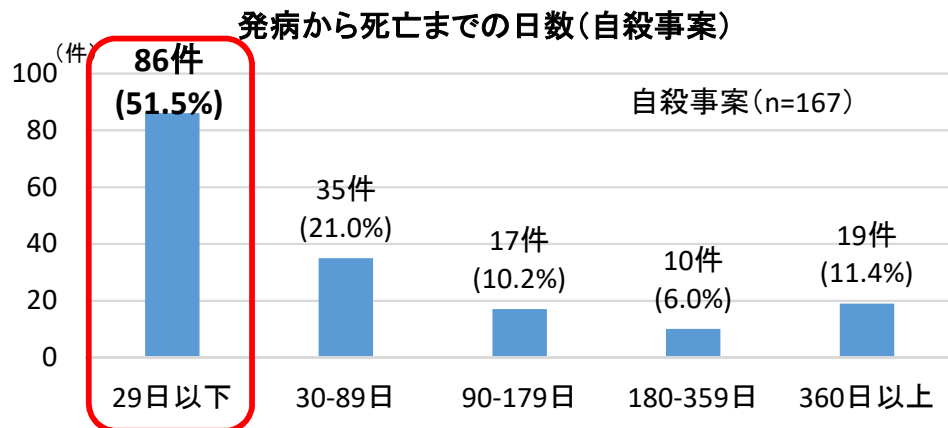


第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

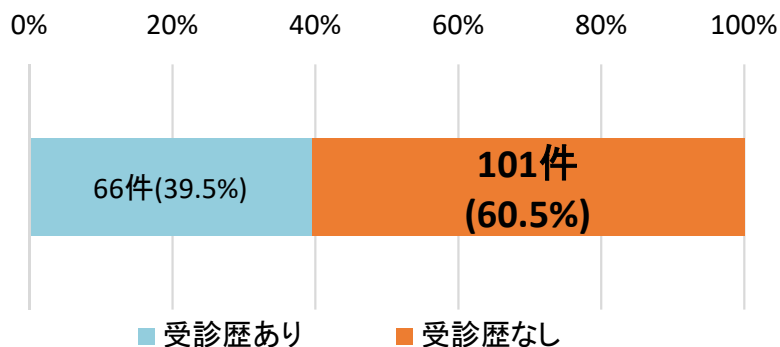
1 (1) 労災認定事案の分析

※平成27年4月から平成29年3月までに認定された精神障害事案のうち、自殺事案（自殺未遂を除く。）167件を抽出・分析

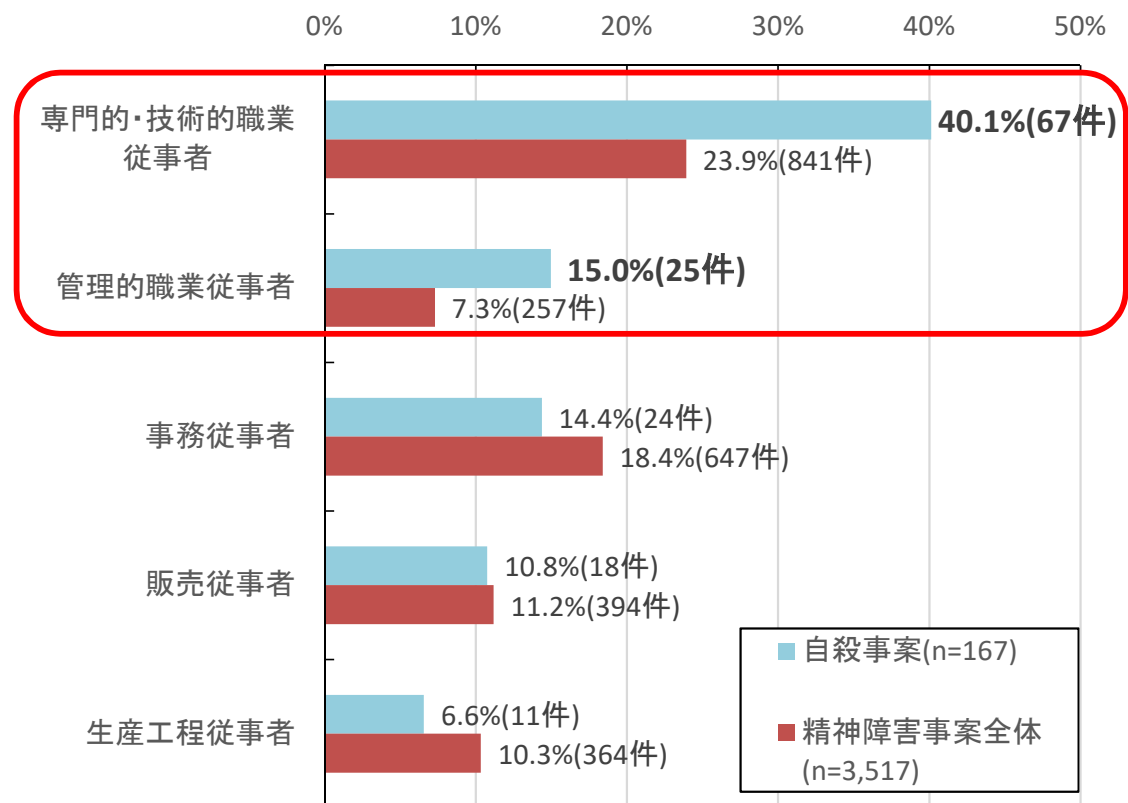
- ・ 自殺事案を発病から死亡までの日数別にみると、「29日以下」が半数以上であった。
- ・ 自殺事案について、労災認定の疾病に関して、医療機関への「受診歴なし」が約6割であった。
- ・ 自殺事案を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者が多く、その割合は精神障害事案全体（平成22年4月から平成30年3月までの認定事案）と比較しても高い。



労災認定の疾病に関する医療機関の受診状況(自殺事案)



職種別の事案割合(自殺事案と精神障害事案全体の比較)



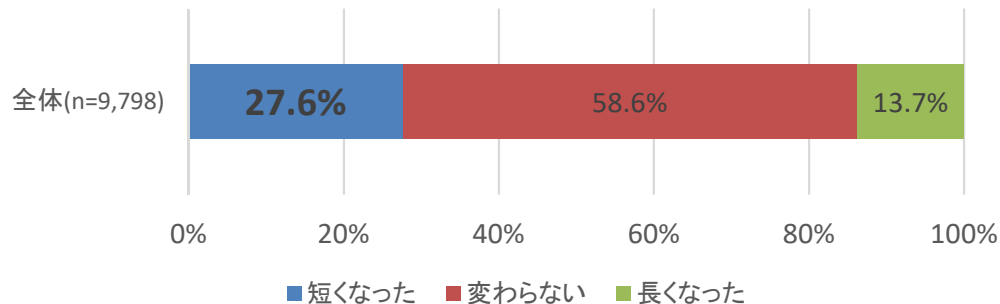
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果（アンケート調査結果）

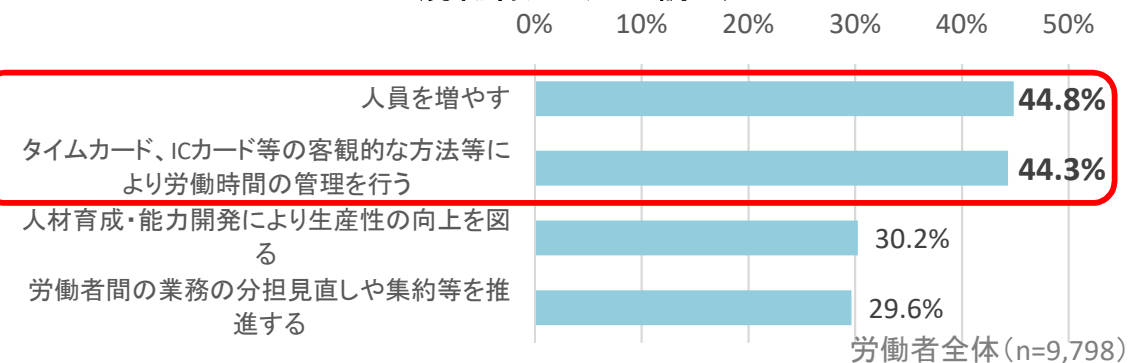
※全業種の企業（有効回答件数：3,715件）及び労働者（有効回答件数：9,798件）に対して、アンケート調査を実施

- 4～5年前と比較して労働時間が短くなった、休日・休暇が取得しやすくなったと回答した労働者の割合は約3割。
- 労働者が過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組は、「人員を増やす」（44.8%）、「タイムカード、ICカード等の客観的な方法等により労働時間の管理を行う」（44.3%）が多い。
- 企業における過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」（40.1%）、「労働者間の業務の平準化が難しい」（34.8%）が多い。

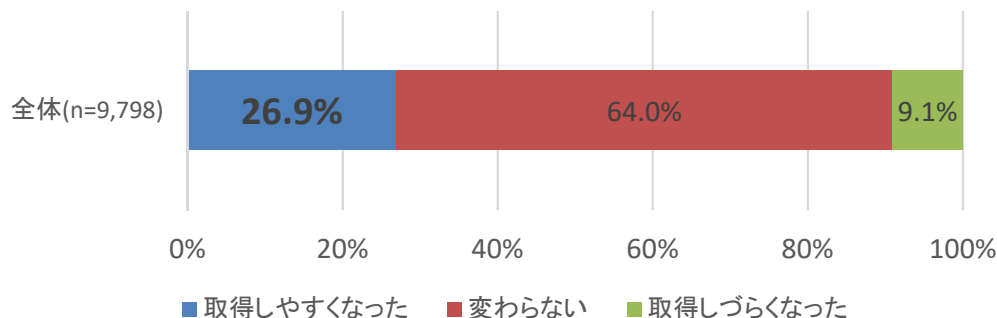
4～5年前と比較した労働時間の変化（労働者アンケート調査）



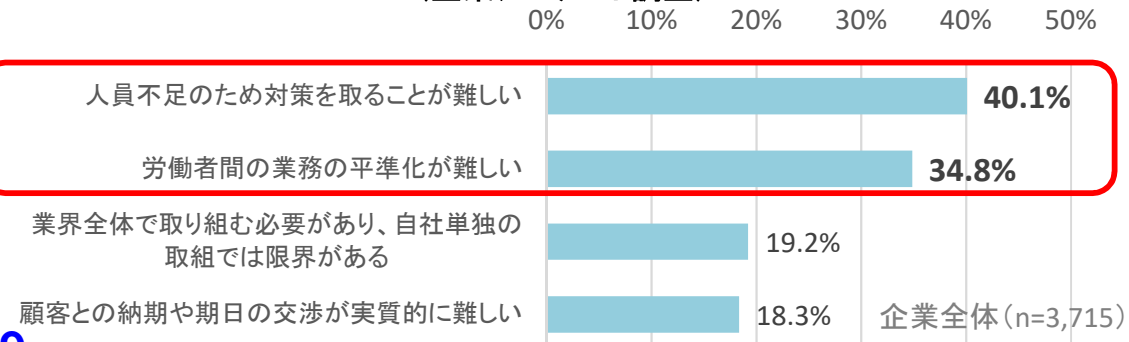
過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組（労働者アンケート調査）



4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化（労働者アンケート調査）



過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（企業アンケート調査）



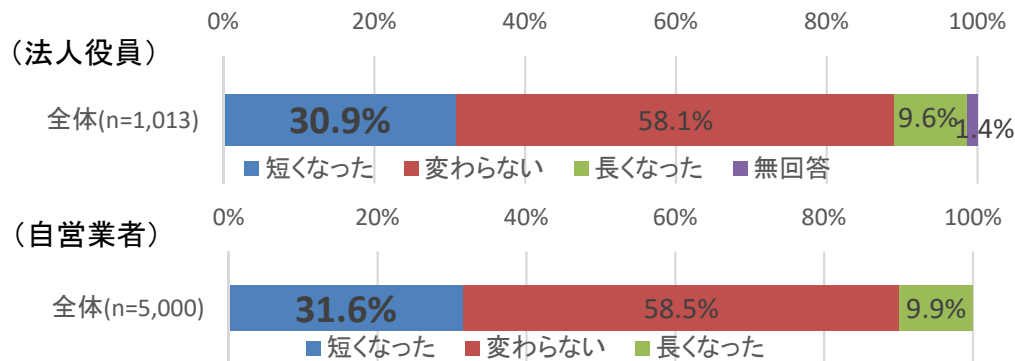
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果（アンケート調査結果）

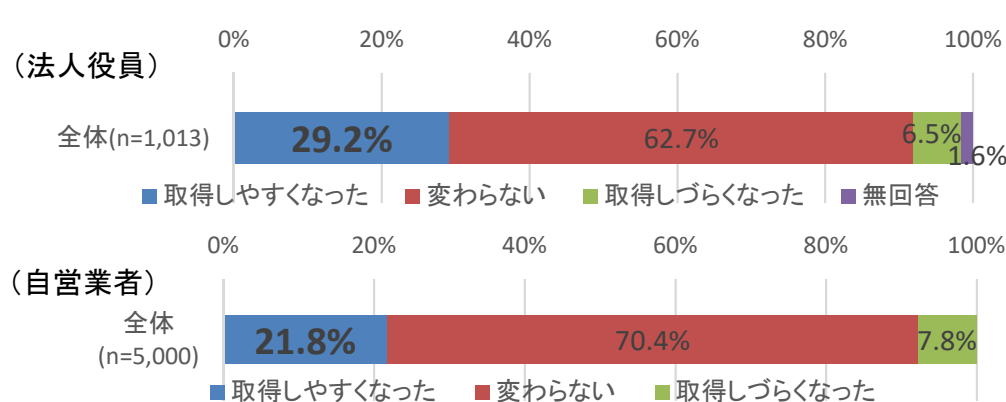
※全業種の法人役員（有効回答件数：1,013件）及び自営業者（有効回答件数：5,000件）に対して、アンケート調査を実施

- ・ 4～5年前と比較して就労時間が短くなったと回答した割合は、法人役員、自営業者ともに約3割。
- ・ 4～5年前と比較して休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合は、法人役員で約3割、自営業者で約2割。
- ・ 自身の過重労働防止のために必要と感じる取組は、法人役員、自営業者ともに「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」が最も多い。
- ・ 自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、法人役員、自営業者ともに「人員不足のため対策を取ることが難しい」、「収益が悪化するおそれがある」が多い。

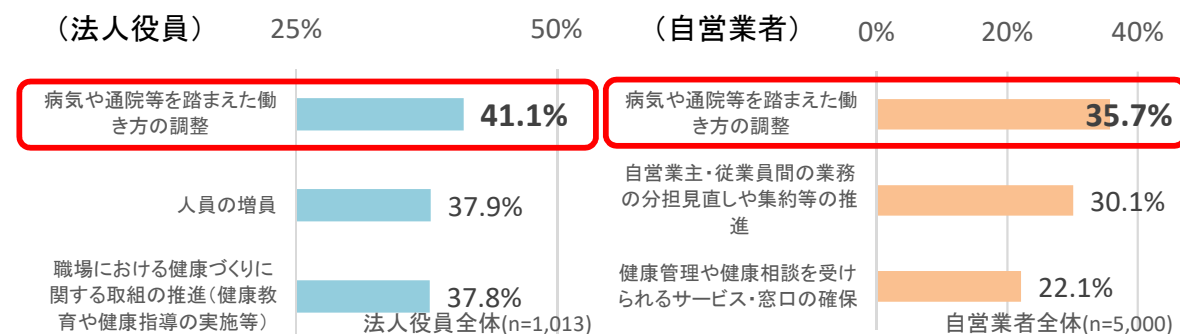
4～5年前と比較した就労時間の変化（アンケート調査）



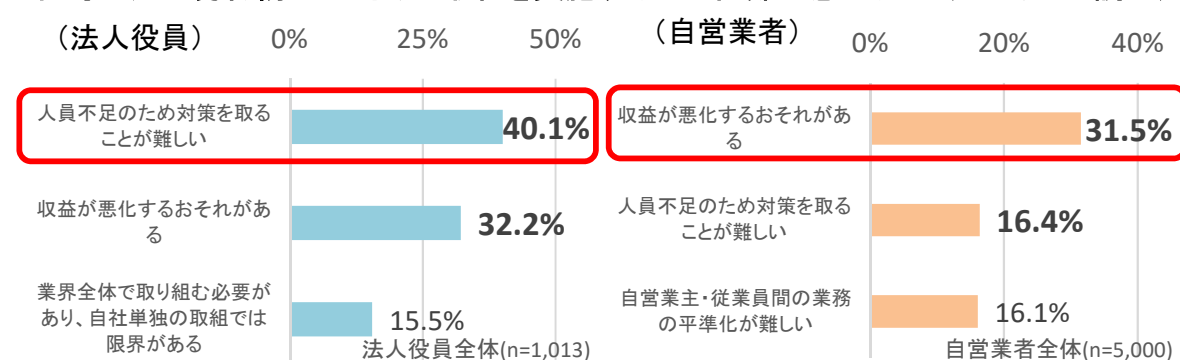
4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化（アンケート調査）



自身の過重労働防止のために必要と感じる取組（アンケート調査）



自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（アンケート調査）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（1）

【研究の目的】

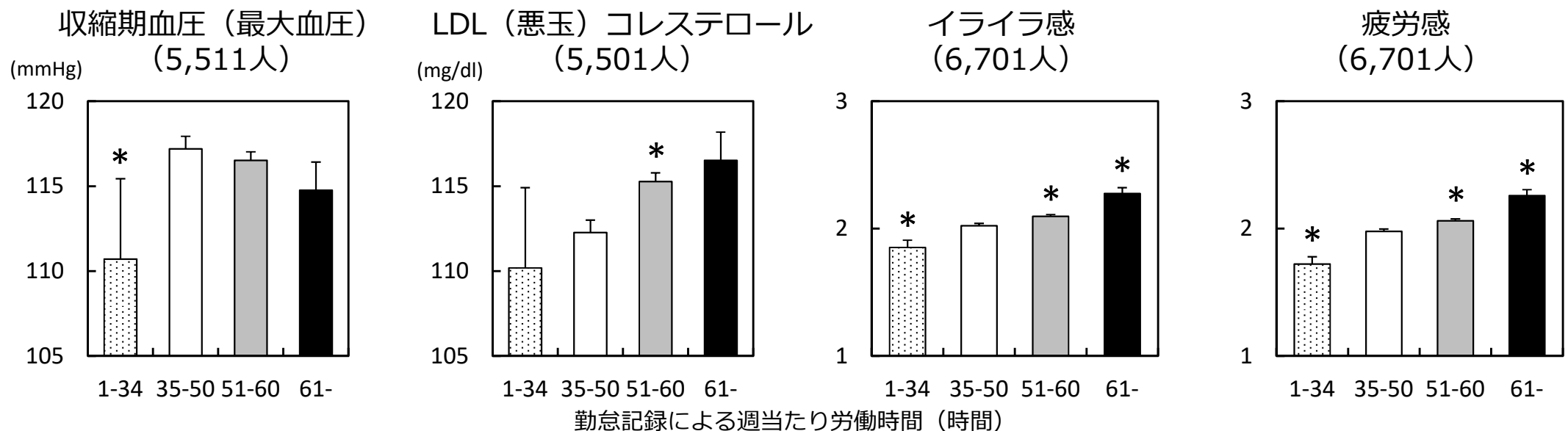
労働時間を中心とした勤務状況と心身両面の健康との関連を明らかにする。

【研究の方法】

本研究に参加同意の得られた企業で働く労働者から同意を得た上で、勤怠記録、ストレスチェック結果、健康診断結果等を収集し、分析する。

【分析】

A社（第三次産業）の平成29年度データを分析した結果、労働時間が長いほど、健康診断の数値（血圧、LDL（悪玉）コレステロール等）、心理的ストレス反応等が悪化する傾向がみられた。



注) グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「*」は35-50時間群と比べて有意差があるもの。
性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態による影響を統計的に調整している。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（2）

【研究の目的】

トラック運転者の過労死防止に効果的な介入策の立案に向けて、長距離運行と地場運行に従事するトラック運転者に着目して、働き方や休み方が血压等に及ぼす影響を検討した。

【研究の方法】

- ・ 長距離運行（3泊以上）に従事するトラック運転者と地場運行（出庫が深夜・早朝にかかる日帰り）に従事するトラック運転者を対象とした。
 - ※ 長距離運行が34人（うち高血圧者20人）、地場運行が22人（うち高血圧者12人）
- ・ 約1週間の勤務における血压等について、1回の勤務につき出庫時と帰庫時に測定を行った。

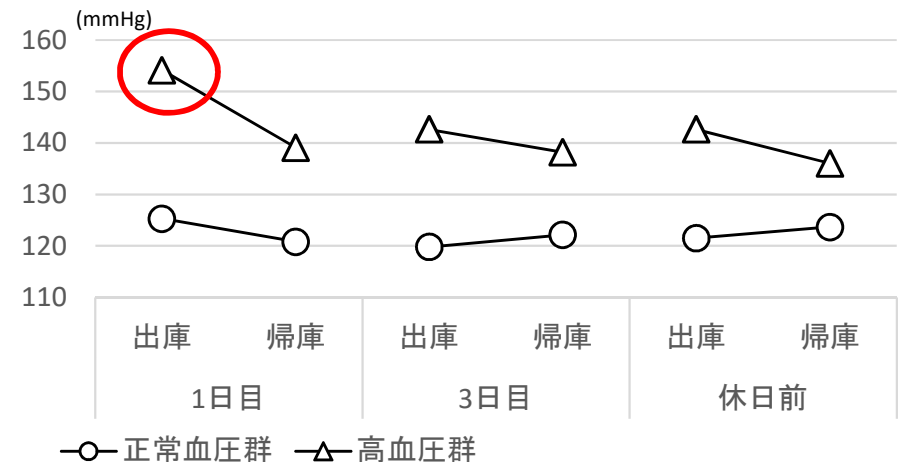
【分析】

長距離運行と地場運行ともに、高血圧者においては休日明けの出庫時の収縮期血压（最大血压）が、他の測定日や測定点と比べて高くなる傾向がみられた。

1週間の収縮期血压（最大血压）の状況（長距離運行）



1週間の収縮期血压（最大血压）の状況（地場運行）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 疫学研究等の分析（3）

【研究の目的】

長時間労働が血圧等に及ぼす影響と、それらの影響の加齢に伴う変化について、長時間労働を模擬した実験の手法により検証した。

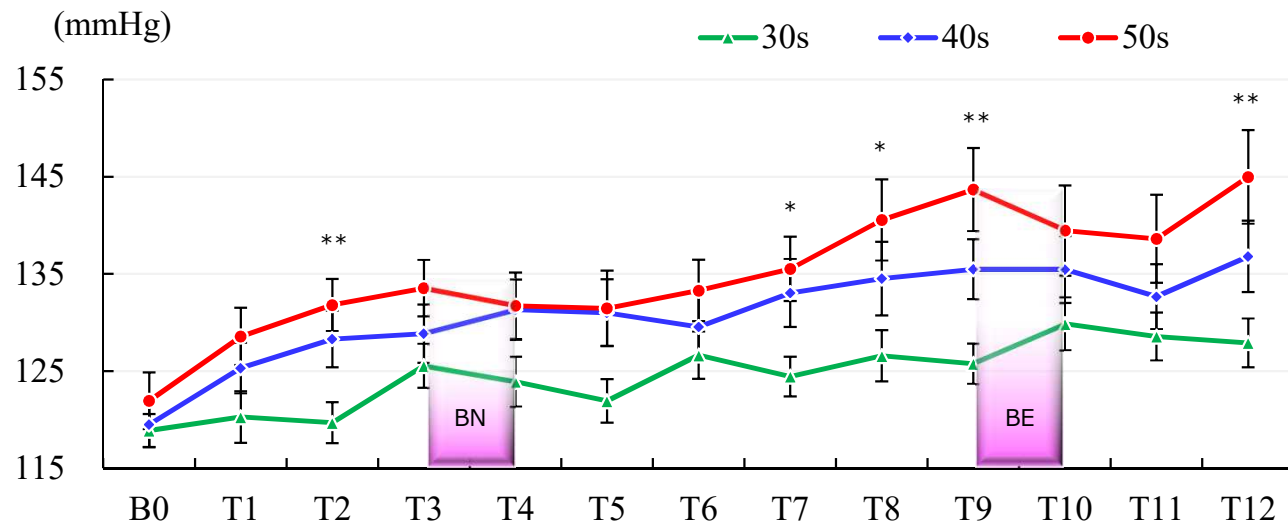
【研究の方法】

- 作業前の安静時血圧が正常範囲内である30代～50代の健常男性を対象とした。
※ 30代が16人、40代が15人、50代が16人
- 実験参加者は、模擬長時間労働として簡単なパソコン作業を行い、血圧等を測定した。

【分析】

模擬長時間労働時の血圧等の状態について年代別で比較したところ、30代と比較して、50代の作業中の収縮期血圧（最大血圧）が有意に高く、特に作業時間の後半においてその傾向が顕著であった。

収縮期血圧（最大血圧）



実験スケジュール



注) グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「*」及び「**」は年代間に有意差があるもの

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

1.1 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医師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）が複数行われた場合、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

パワーハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「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」の成立・公布

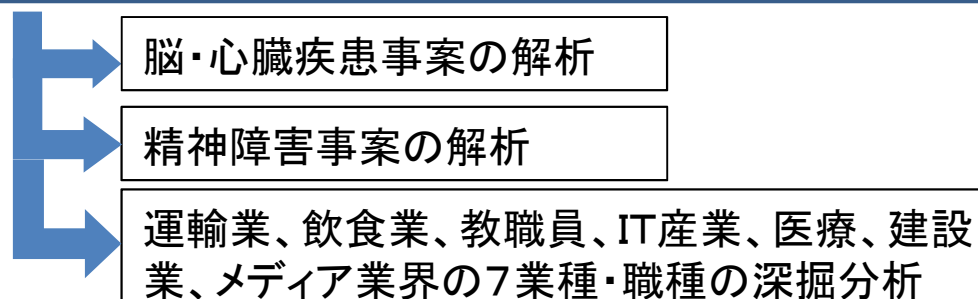
第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

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

2.2 過労死等の労働・社会分野の調査・分析(第3章参照)

全業種の企業、労働者、法人役員、自営業者に対してアンケートを実施

2.3 疫学研究等(第3章参照)

(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。

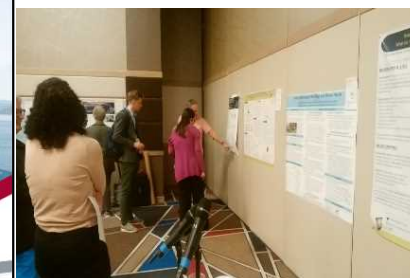
(コラム)

第24回交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウムへの参加について

「交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウム」は文字通り、交代勤務と労働時間の専門家や実務家が世界各国から参加する会議です。第24回となる今回は、米国のアイダホ州で昨年9月初旬に行われました。延べ19カ国から190名が集まりました。

長時間労働やKaroshiが残念ながら代名詞のようになっている我が国から、現状の課題と対策案を積極的に世界に発信していくのは過労死等防止調査研究センターの重要な責務の一つと考えています。

次回の第25回は、2022年の秋に当センターの研究員が中心となって我が国で開催する予定です。これまでの回よりも増して有意義な機会になるよう尽力します。



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(令和元年度))

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か月間の勤務内容	□ 少ない(1)	□ 多い(1)	□ 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務 (夜勤、早勤、時間外労働)	□ 少ない(1)	□ 多い(1)	
3. 出勤に早う出勤 (通勤、通学、通勤時間)	□ 少ない(1)	□ 多い(1)	
4. 深夜勤務に早う出勤 (18時)	□ 少ない(1)	□ 多い(1)	□ 非常に多い(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び質	□ 適切である(1)	□ 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	□ 小さい(1)	□ 大きい(1)	□ 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担 (18時)	□ 小さい(1)	□ 大きい(1)	□ 非常に大きい(3)

【勤務状況の評価】 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。

自覚症状	A	B	C	D
1	0	1	2	3
2	0	1	2	3
3	0	1	2	3
4	0	1	2	3
5	0	1	2	3
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3

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が高いかどうかを判断するための目安として、健康診断の結果から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定されます。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ます。チェックリストの2に該当している「勤務状況」の項目(点数が3または3を超える項目)の改善が必要ですが、個人の健康や改善可能な項目については、自分自身でできる改善をしてみてください。

個人の健康で改善可能な項目については、上司や経営者等に相談して、勤務状況を改善するように努力してください。

また、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が強い場合も見受けられますので、睡眠や食事などを改善する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・栄養をしっかりとる必要があります。

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(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
2. 不安だ <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
3. 落ち込む <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
4. ゆううつだ <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
5. よく眠れない <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
6. 体の調子が悪い <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
7. 物事に集中できない <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
8. 夢を覚えることが多い <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
9. 仕事や、強い疲労に悩む <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
10. やる気が出ない <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
11. へたへたで済ませる <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
12. 肩、足、腰、手、腕、指の痛みを感じる <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 時々ある(1)	□ よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい <th>□ ほとんどない(1)</th> <th>□ 時々ある(1)</th> <th>□ よくある(3)</th>	□ ほとんどない(1)	□ 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

1 0~4点 2 5~10点 3 11~20点 4 21点以上

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

3 啓発

3.5 勤務間インターバル制度の推進

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企業への助成金の活用促進

2019年度に作成した「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進

(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

介護業界は深刻な人口不足が慢性化しており、当法人においても、その過酷な労働環境から10年以上前は離職率が40%を超える時代もありました。これでは事業が成り立たないと危機感を持った我々は、人材確保対策室というプロジェクトチームを立ち上げ、労働環境改善と人材確保において全力で対応してきました。その取組の一環として勤務間インターバル制度を導入しました。具体的には、①職員全員を制度の対象とする、②インターバルは12時間以上とする、③就業規則に明記し制度として定着させることとしました。

制度を導入し、実践していくためにトップがまず制度の必要性を理解し決断することが重要です。当法人でも経営陣が欧州の制度などを学習しその必要性を痛切に感じました。

せっかく制度化しても実際にルールを実用しなければ何の意味もありません。当法人では、制度活用を促すため全職員を対象に個人面談で方向性を説明し、理解を求めるとともに、当該制度は職員の健康を守るため、永続的に事業継続していくために必要であることを一人ひとりに対し懇切丁寧に説明しています。

勤務間インターバル制度を導入することで離職率が大幅に下がり、人材確保の面からも一定の成果が出ました。介護職が働きやすく仕事もプライベートも充実していけば、介護という職を選んで良かったと実感でき、広く社会の安心に繋がると思います。微力ではありますが、世の為人の為、尽力していきたいと考えます。

(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

勤務間インターバル制度については、『働き方大改革』として多様な柔軟な働き方の仕組みを構築していく中で、2016年8月にフレックスタイム制と併せて導入しました。インターバル時間は11時間で、対象者は全社員としています。

導入の効果の一つの指標として時間外・休日勤務時間数を比較してみると、2014年度上期と2019年度下期では50.2ポイントの減少とほぼ半減している状況です。総勤務時間が減ったことで、余った時間を自己啓発や勉強に活用する従業員も増えています。

また、当行では『働き方大改革』を推進すると同時に、以前から「業務改革」への取組も続けており、従業員の作業負担を減らす努力を続けてきました。事務の効率化に加え、働き方をより柔軟にしたことで、結果的に労働時間の余力が生まれています。

『働き方大改革』と「業務改革」を両輪で進められているからこそ、従業員に負担を強いることなく、組織として上手く機能しているのだと考えています。

勤務間インターバル制度やフレックスタイム制もすでに大きく寄与していますが、従業員の多様性や事情を尊重しながら、長く安心して働き続けられる環境の整備、「人を大事にする経営」の理念に基づいた取組をよりいっそう推進していく考えです。

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等の紹介

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

全国8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の取得促進

年次有給休暇取得促進期間(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



(啓発ポスター(令和元年度))

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)

メンタルヘルス対策の取組事例

勤務形態は1ヵ月単位の変則的な交代制勤務をとっており、料金收受業務は昼夜勤(24時間勤務)、日勤、夜勤の組合せ、交通管理業務は日勤と夜勤の2交代制となっています。それぞれの職場では、毎日少人数で業務を行っており、職場内でのチームワークとコミュニケーションが非常に重要となります。また、料金收受部門は、第2第3の職場として就く方が多くを占め、多様なキャリアを持つ人材の集まりとなっていることから、人間関係を良好に保つことも必要です。このようなことから、メンタルヘルス不調の未然防止に向けたメンタルヘルス対策(一次予防)及び職場環境改善などについて積極的に取り組んでいます。

産業医監修のもと、交代制勤務における効果的な睡眠をとる方法のポイントを小冊子にまとめて社員に配布しています。特に勤務形態が変わる際の「標準的な睡眠時間」の目安を図示し、社員が実行しやすいよう工夫しています。

業務上での疑問点や問題点等について、上司に相談したいが「恥ずかしい」、「基本的なことなので聞きにくい」などの時、各職場に設置した「業務なんでも相談箱」に投函してもらう仕組みです。この箱の管理は上位機関である支店などが行い、投函のあった内容については、一般論でわかりやすく回答し、相談しやすい職場環境の整備とともにお客さまサービスの向上へと繋げています。

当社において、この3年間、メンタルヘルス不調で休んだ社員はいません。法令でストレスチェックの実施が義務付けられている事業場ではありませんが、今後ストレスチェック制度の導入を検討し、これまでのメンタルヘルス対策や職場環境改善とあわせて社員の健康管理の向上及び魅力ある職場づくりに努めてまいります。



(「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

パワーハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「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」が2019年5月に成立し、同年6月に公布

2020年1月にパワーハラスメントの防止のための指針等を公布

(2) 職場におけるハラスメント防止対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

2019年度より12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメント対策シンポジウムを開催するとともに、職場におけるハラスメント防止に関するキャッチフレーズを公募し、周知・啓発に活用

ポータルサイト「あかるい職場応援団」について、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも含めたハラスメント対策の総合情報サイトとしてリニューアル

具体的な職場におけるハラスメント対策の導入方法を解説したセミナーを全都道府県で開催

2019年度より、職場におけるハラスメントで悩みを抱えている労働者を対象に、夜間や休日にも対応する電話及びメールによる無料相談窓口を設置



(周知啓発ポスター(令和元年度))

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

2019年度に「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を開設

(2) 教職員

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」に格上げするため、「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」が2019年12月に成立・公布

教職員定数の改善や外部人材の充実など、学校全体の指導・運営体制の整備

(3) 医療従事者

医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るほか、医師の働き方改革に関する検討会報告書記載事項の制度化に向けて、2019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

(コラム)

県教育委員会における教職員のメンタルヘルス対策の取組事例

現在、教育現場では教職員の勤務環境改善が喫緊の課題となっていますが、そのための計画である「学校現場の業務改善計画」の中で、業務を行う時間の長時間化の解消等と並んで「健康管理体制の充実」を柱の1つとしています。その中で、県教育委員会が行う具体的な取組として「教職員のメンタルヘルス対策の推進」を掲げることで、業務改善とメンタルヘルス対策を一体的に進められるようにしています。

メンタルヘルス対策を推進するため、2008年度から県教育委員会においてメンタルヘルス検討委員会を立ち上げています。検討委員会には校長や医師、有識者等が参加しています。この検討委員会の中で、心の健康づくり計画を策定し、毎年見直し、周知等を行っています。

毎月、県教育委員会で健康づくり情報紙を作成し、県内の学校・教職員に発行しています。情報紙を単なる情報発信に留めず、現場におけるセルフケアとラインケアの効果的な実施をサポートするためのツールとして位置づけています。そのため、常にセルフケア用(一般教職員向け)とラインケア用(管理職向け)の2種類を作成しています。

すべてを県教育委員会内で対応しようとするのが難しいため、外部に支援を求める力が重要であると考えています。本教育委員会では、共済組合の事業を有効に活用するなどして、専門家による支援を受けられるようにしています。引き続き、各事業の見直し・改善を行いながら、メンタルヘルス不調の予防や再発防止に努めていきたいと考えます。

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

(4) 情報通信業

長時間労働につながる取引環境上の主要な六つの要因(①不明確な仕様、②トラブル、③仕様変更、④発注者の事情、⑤契約内容、⑥常駐先の職場環境)について、発注者が意識すべきポイント等をまとめた冊子を作成

IT企業が働き方改革を推進するための実践的なプロセスをまとめた手引きを作成

(5) 建設業

働き方改革に関する関係省庁連絡会議における対策の検討

2019年11月より建設工事の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

(コラム)

情報通信業における働き方改革推進に向けた取組

昨今の新型コロナウイルスの影響で人々の行動や企業活動のあり方が大きく変化し、社会全体のオンライン型へのシフトにより、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進がより一層進んでいくことが考えられます。そのため、情報サービス産業の活躍フィールドがますます広がる中で、創造性を発揮した生産性の高い働き方の実現が業界における課題となっています。

一般社団法人情報サービス産業協会(JISA)では、業界で働く人すべてに「ワクワク」をもたらすとともに、人に優しい未来社会を実現するものとして働き方改革を捉え、その実践に向けて平成29年4月に『働き方改革宣言』を策定しました。また、企業各社における取組の一助となるよう『働き方改革ハンドブック』や『働き方改革実践の手引き』を厚生労働省委託事業の一環として取りまとめ、業界全体で働き方改革を推進しています。

働く一人ひとりが企業・社会に貢献している実感と誇りを抱き、自己実現のために自らを鍛え続けることが出来る、そのような環境を業界として築いていきたいと考えています。

(コラム)

【企業の取組】建設業における働き方改革の取組事例

今日の建設業界では、労働時間短縮や安全確保、生産性向上、健康増進など、「働き方改革」に直結する経営課題は山積しています。こうした現実、対症療法ではなく積極的な施策をもって改善すべきは改善し、従業員個々の「はたらきがい、やりがい」といった意欲・活力のさらなる向上にも取り組んでいます。

この数年、施工現場における生産性の向上を目的とする「情報化施工」を積極的に推進しています。例えば、土木工事の現場ではGPS搭載の建設用重機を導入し施工精度と稼働率を高め、また建築工事の現場ではタブレット端末と最新アプリを駆使して図面や写真を管理するなど、デスクワークに代わって現場で業務を完結できる環境を整備しました。

また、建設女子ともいわれる女性の進出と活躍が進む業界にあって、ICT活用や職場施設の環境改善はもとより、業務における体力的負荷の軽減や、ハラスメント対策をはじめとする心的負荷の排除など、女性の管理部門長が社内窓口として対応しています。

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

2020年3月に高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインを策定

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルの普及啓発

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

「国家公務員の労働時間短縮対策について」、「採用昇任等基本方針」、「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」等に沿った超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進

各府省の担当者等に対する職場環境改善の手法等に関する研修や、各府省の管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーを実施

パワーハラスメントの防止等に関する措置を講じるため、人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)を2020年4月に公布

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

各地方公共団体における働き方改革に向けた取組を支援するため、以下の取組を実施

①「ゆう活」の積極的な取組及び職員の時間外勤務縮減を要請

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

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
2019年度はSNSによる相談を試行的に実施(2020年度本格実施)

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

各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設するとともに、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

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

教職員の長時間勤務やメンタルヘルス不調、公務災害認定等に関する相談体制の充実について通知

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

東京中央 会場

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

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命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家族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時 2019年11月6日(水)
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2-1-1 豊洲ヒルズ1F)

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

お問い合わせ先 株式会社エヌエスエー 電話 03-00-053-006 ●WebサイトURL https://www.enues.co.jp/kenkou/kyouhou/

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況(令和元年度))

開催地	開催日	会場	開催地	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)	ホテルポストンブラザ草津 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
東京(中央)	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)	ちよテラホール
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松本市会館大会議室	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

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

(コラム)

2019年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちが東京都の晴海で交流～

親が働き過ぎで亡くなる、ということは、死別の体験を乗り越えなければならない辛さとともに、子供たちが職業に就くことを意識する年齢になったとき、再び課題となります。働く先に死がある、としたら誰でも将来に対して消極的になります。自分の親がそうだったとしたら、より身近に、より深刻にその怖さを感じてしまう、それは過労死遺児が抱える問題の一つです。将来、自分が働くということに希望が持てないどころか、不安、恐怖まで感じてしまうのは、過労死遺児ならではの感覚だと思います。その結果生きにくさを感じるようになる子もあり、不登校や暴力、不適応など問題行動として表れています。働くことに対して抵抗を持ちかねない過労死遺児たちに仕事の魅力を感じてもらい、それが今回の東京開催でキッズニアを選んだ理由です。

ここでは子供が主役でいろいろな職業を体験できます。そして働く報酬がもらえる、それで好きなものを買う、そんな体験ができます。参加した小学生以下の子どもたちは、希望する職業をいくつか体験し、楽しい思い出となりました。働くことに肯定的な感情をもつための思い出の一つになればと思います。また、年齢が上の子どもたちは東京湾での海釣り、スカイツリーを眺めながらのカヌーなど父親がいないとなかなかできないアウトドア体験や、クラフト、博物館見学など東京ならではのイベントを体験しました。保護者はグループトークによる分かち合いで、自分と同じような体験をした人がいることを知り、それぞれが頑張っていることを知って片親での子育てのエネルギーをもらいました。その後、専門家を交えて自分が不安に思っていることや、同じ遺族に聞いてみたいことなどを話し合いました。参加した親子共々、楽しい、そして有意義な時間となりました。



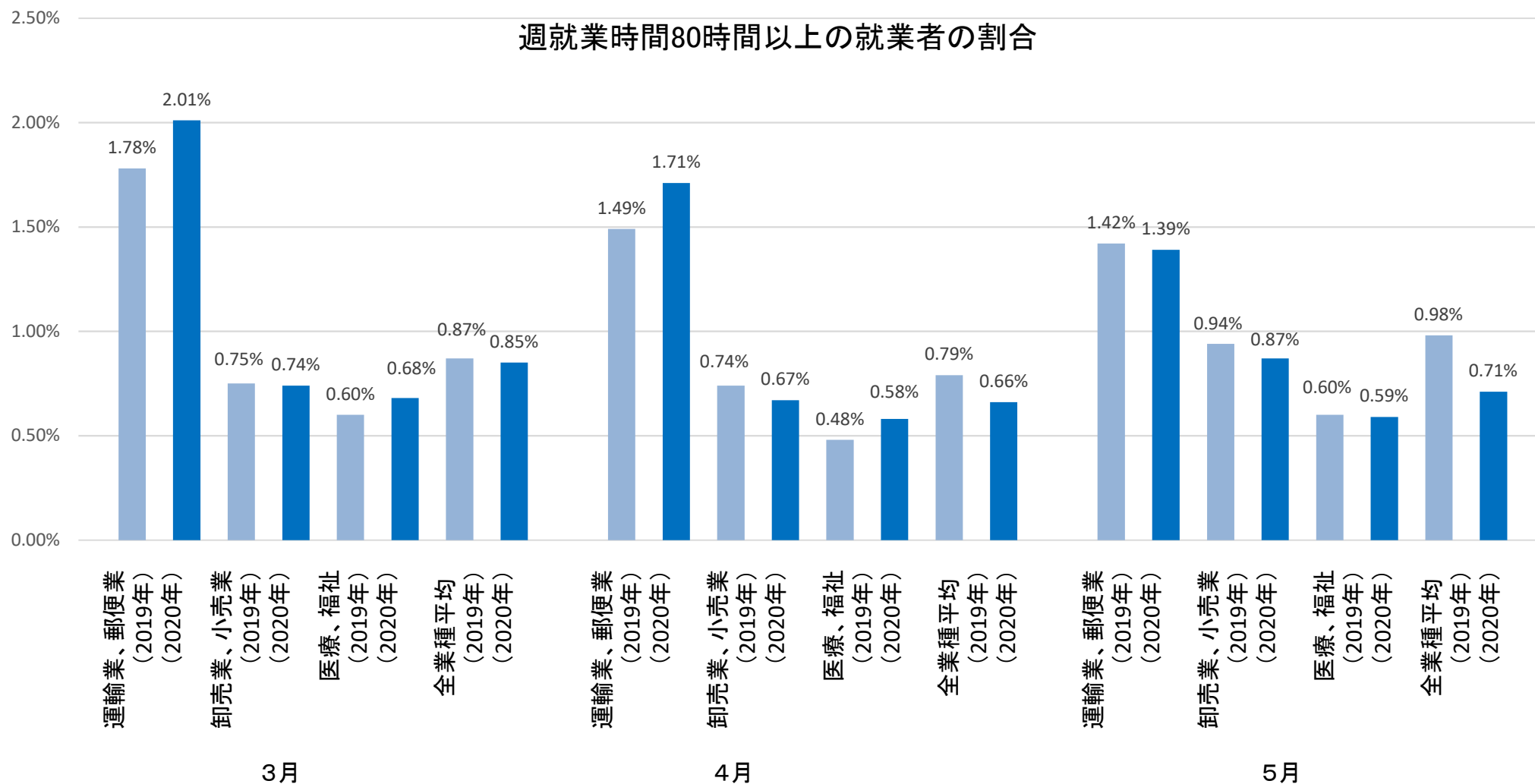
コラム一覧

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例	
2	第24回交代勤務と労働時間に関する国際シンポジウムへの参加について	【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	【企業の取組】安全衛生優良企業の取組事例	【寄稿】 アップコン株式会社
6	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～4年目の令和元年度は175回で19,298人の生徒たちが受講～	【寄稿】 岩城稔・過労死等防止対策推進全国センター事務局長
7	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例①	【寄稿】 社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山
8	【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例②	【寄稿】 株式会社東邦銀行
9	【企業の取組】年次有給休暇の取得促進に向けた取組事例①	【寄稿】 ボッシュ株式会社
10	【企業の取組】年次有給休暇の取得促進に向けた取組事例②	【寄稿】 ポリプラスチックス株式会社
11	【企業の取組】メンタルヘルス対策の取組事例①	【寄稿】 西日本高速道路サービス四国株式会社
12	【企業の取組】メンタルヘルス対策の取組事例②	【寄稿】 西日本ビジネス印刷株式会社
13	県教育委員会における教職員のメンタルヘルス対策の取組事例	
14	情報通信業における働き方改革推進に向けた取組	【寄稿】 一般社団法人情報サービス産業協会
15	【企業の取組】建設業における働き方改革の取組事例	【寄稿】 株式会社丸西組
16	地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	【寄稿】 総務省
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	過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について	【寄稿】 玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長
19	2019年度 過労死遺児交流会～全国の過労死遺児と親たちが東京都の晴海で交流～	【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
20	過労死弁護団全国連絡会議（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・過労死弁護団全国連絡会議幹事長
21	過労死家族の会の取組～公務災害部門～	【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子
22	各地の過労死家族の会の紹介	【寄稿】 山陰過労死等を考える家族の会代表 高木栄子、四国過労死等を考える家族の会代表 久保直純、東九州過労死を考える家族の会代表 桐木弘子
23	過労死防止学会について	【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

特別編 新型コロナウイルス感染症への対応状況

- 「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」及び「医療、福祉」について、3月～5月の週就業時間80時間以上の就業者の割合をみると、「運輸業、郵便業」及び「医療、福祉」において、3月～4月の割合が前年同月よりも増加。
- 相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、職場が人手不足の状態となり、長時間労働を行うこととなった方からの相談や、職場での感染の不安を抱えながら働いている方からの相談等が寄せられている。

週就業時間80時間以上の就業者の割合



1 労働環境の整備・支援と適切な労災補償

労働環境の整備・支援

- ・ 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染予防対策の徹底、基礎疾患を持つ方の申出等を踏まえたテレワーク等の就業上の配慮、労働者が安心して休むことができるための各種支援策について、傘下団体等に向けて周知するよう、労使団体や業種別事業主団体等の経済団体に要請
- ・ 都道府県労働局に設置されている「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」に寄せられた相談等から、過重労働による健康障害が懸念される事業場に対しては、健康確保対策の徹底等の必要な指導等を実施
- ・ 労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」においては、持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けて、週休3日制、時差出勤、テレワークの導入を検討している事業場に対する適切な労務管理等について説明を実施
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、電話やSNSによる相談窓口体制を拡充

適切な労災補償

- ・ 医療従事者など働く方々の安心感につながり、労災保険がセーフティネットの役割を果たすべく、新型コロナウイルス感染症が労災保険給付の対象となる取扱いを明示し、業務に起因して感染したものと認められる場合は、適切な労災補償を実施
 - ① 医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象
 - ② 医療従事者等以外についても、感染経路が特定されない場合であっても、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、労災保険給付の対象
- ・ 感染された方々が確実に補償されるよう、都道府県労働局から事業主を通じて労災請求の勧奨を実施

2 労働者等の健康管理

トラック運転者の健康管理

- ・ 始業点呼時における健康状態の把握等の徹底について、業界団体を通じて全国のトラック運送事業者に要請
- ・ 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

医療従事者の健康管理

- ・ 医療機関の管理者による医療従事者等に対する健康管理の手法等について、医療機関に対して周知
- ・ 院内感染対策に係る最新の知見について、医療機関を対象とした院内感染対策講習会の実施等により周知

介護従事者の健康管理

- ・ 介護事業所や職員向けの感染対策相談・支援事業を実施
- ・ 介護施設の職員向けのこころの相談事業の実施、サポートガイドを作成予定

保育所等の職員の健康管理

- ・ 保育所等の職員が適切に相談できる感染対策相談窓口の設置、感染症専門家による相談支援等を実施

教職員の健康管理

- ・ 学校における衛生管理に関する取組の参考となるよう、教職員の感染症対策も含めた内容として「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～」を作成 ※令和2年5月公表
- ・ ストレスチェックなどの労働安全衛生管理の一層の充実や相談体制の充実等の教職員のメンタルヘルス対策について、各教育委員会における取組を促進

警察職員の健康管理

- ・ 都道府県警察に対し、警察職員からの相談対応等に従事する健康管理担当者向けの執務資料を発出

**「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2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は是正指導】 (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は是正指導】 (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は是正指導】 (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は是正指導】 (令和元年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施【実績 32,981事業場に重点監督、15,593事業場(47.3%)に違法な時間外労働については是正指導】 ○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。 (令和2年度) ・企業名公表制度に基づき、令和2年6月に1件及び同年7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2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2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：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) ・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は是正指導、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は是正指導、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は是正指導、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は是正指導、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 (令和元年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した32,981事業場のうち、6,419事業場(19.5%)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は是正指導、15,338事業場(46.5%)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：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
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：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

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2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。 ・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。 ・令和2年6月1日に同法が施行された(パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務)

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2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。	＜民間雇用労働者＞ (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 (令和2年度) ・重点7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。 → 令和3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 (令和2年度) ・平成22年度から令和元年度までの10年間分について分析。 → 令和3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、基礎集計の実施。 → 令和2年版白書へ掲載 (令和2年度) ・平成22年1月から平成30年度までの9年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施。 → 令和3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2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。	＜民間雇用労働者＞ (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。 (令和2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2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。 (令和2年度) ・追跡調査を継続実施予定。
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実施(健康管理、過労兆候等)。 (令和2年度) ・前年度の調査を継続実施予定(健康管理、過労兆候等)。

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2年度
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実施。 (令和2年度) ・前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良予定。

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2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・職種のうち自動車運転従事者、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・職種のうち重点教職員、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) ・追加の重点業種・職種として建設業、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 (令和2年度) ・重点7業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業に対してアンケート調査を実施。 →令和3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2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2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(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※) ※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) 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) ・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 ・認定企業数 【実績】 令和2年9月30日時点:34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8回

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2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 令和元年度:214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) 令和元年度:337校、629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 62回、高等学校への講師派遣 121回 (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 令和元年度:269回

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2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	(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:175回 参加者数 約19,298人 令和2年度:25回 参加者数 約2,400人(令和2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 令和元年度: 高校・大学等 11,514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: 30回 参加者数 1,064人

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2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2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 平成30年度：約114万回 令和元年度：約184万回】 ・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2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 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 (令和2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(建設業版)の作成、シンポジウムの開催(オンライン配信)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2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 令和元年度:1,284社】 ・中小企業事業主等に助成金(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	・「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	【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
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2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 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	・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	・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2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27～30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、オンライン研修講座作成、動画作成など。) アクセス件数 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。 (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。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。
②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 令和元年度: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2年度
③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。 ・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。 (令和2年度) ・職場のハラスメントに関する実態調査の実施
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	・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。 (令和元年度) ・改正労働施策総合推進法の成立に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策についても、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2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。 (令和2年度) ・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を行っている。

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2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 ・「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。 ・「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 (令和2年度) ・令和2年4月1日から「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」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。

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2年度
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	(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。 (令和2年度) ・「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。

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2年度
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) ・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) (令和2年度) ・適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された。

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2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	・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者が取り組むべき事項をとりまとめた「高年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)を令和2年3月に策定。 ・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	・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2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 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(令和2年度から働き方改革推進強化月間に名称を変更) 【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3.7万人 ・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(実開催) 【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】 ・健康管理に対する意識啓発講演会の実施(令和元年度まで実開催) 【実績(参加者数) 平成27年度:103人 平成28年度:98人 平成29年度:92人 平成30年度:82人 令和元年度:79人】 ・新任の管理職員・課長補佐・係長等を対象に、eラーニングによる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ラーニングによる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(つづき)

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2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566人(令和元年度)) (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(令和元年度) (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)(～平成30年度) ・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)

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	(教職員)(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(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。(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(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) ・令和2年4月1日から「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」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。(令和2年度) (警察職員) 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。

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2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 令和元年度:66,814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 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	・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2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2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2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(実開催) 【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】
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2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) ・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2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 ・令和2年度: 12月27日に静岡県で開催予定
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2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2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) (令和2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、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	(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)。 (令和元年度) ・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	(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。 ・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。 (令和2年度) ・令和2年6月1日に同法が施行された(パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務)

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2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 (令和2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(建設業版)の作成、シンポジウムの開催(オンライン配信)等を実施予定

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和2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2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

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

過労死（ゼロ）実現のために

- ☒ 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- ☒ 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- ☒ 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- ☒ 勤務間インターバル制度をご存知ですか？

STOP! 過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 人事院 内閣官房内閣人事局 総務省 文部科学省

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

労働安全衛生局 労働安全衛生課 労働安全衛生部

	開催日	会場		開催日	会場
北海道	11月27日(金)	ホテルポールスター	三重	12月1日(火)	松坂商工会議所
青森	11月18日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11月6日(金)	草津市立まちづくりセンター
岩手	11月20日(金)	岩手教育会館	京都	11月20日(金)	池坊短期大学こころホール
宮城	11月4日(水)	せんだいメディアテーク	大阪	11月16日(月)	コングレコンベンションセンター
秋田	12月3日(木)	にぎわい交流館AU(あう)	兵庫	11月5日(木)	兵庫県民会館
山形	12月1日(火)	山形ビッグウイング	奈良	11月13日(金)	奈良商工会議所
福島	11月10日(火)	福島テルサ	和歌山	12月4日(金)	和歌山ビッグ愛
茨城	11月9日(月)	つくば国際会議場	鳥取	11月24日(火)	倉吉体育文化会館
栃木	11月16日(月)	栃木県総合文化センター	島根	11月25日(水)	あすてらすホール
群馬	11月5日(木)	ビエント高崎	岡山	11月26日(木)	岡山国際交流センター
埼玉	11月24日(火)	ソニックシティビル 市民ホール	広島	11月9日(月)	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月30日(月)	千葉県経営者会館	山口	11月20日(金)	宇部市文化会館
東京	11月11日(水)	イイノホール	徳島	11月19日(木)	徳島大学けやきホール
	11月13日(金)	ホテルエミシア東京立川	香川	11月27日(金)	かがわ国際会議場
神奈川	11月4日(水)	日石横浜ホール	愛媛	11月30日(月)	愛媛大学
新潟	11月19日(木)	朱鷺メッセ	高知	11月24日(火)	ちよテラホール
富山	11月26日(木)	ポルファートとやま	福岡	11月6日(金)	天神クリスタルビル
石川	10月29日(木)	金沢商工会議所	佐賀	11月18日(水)	アバンセ
福井	10月27日(火)	福井県国際交流会館	長崎	11月21日(土)	NBC別館
山梨	11月25日(水)	ベルクラシック甲府	熊本	11月27日(金)	水前寺共済会館グレースシア
長野	11月30日(月)	JA長野県ビル	大分	11月5日(木)	大分全労済ソレイユ
岐阜	11月4日(水)	じゅうろくプラザ	宮崎	11月17日(火)	宮日会館
静岡	11月4日(水)	静岡市民文化会館	鹿児島	12月4日(金)	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月17日(火)	名古屋国際センター	沖縄	12月10日(木)	沖縄青年会館

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2年11月1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	: 269件（令和元年度）

- (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、10月から12月を中心に全国でオンラインで「過重労働解消のためのセミナー」（参加無料）を実施
【専用HP】 <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajuuroudou.html>

＜＜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

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

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

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2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 ((公財)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 自動車運転従事者

➤対象数 ①企業調査：約4,000社、②労働者調査：約40,000人

➤調査方法 郵送調査、Web調査

イ 外食産業

➤対象数 ①企業調査：約4,000社、②労働者調査：約40,000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、休暇取得取組状況、過重労働防止のための取組状況、新型コロナウイルス感染症の影響等

②労働者調査等：労働時間の実態、休暇取得状況、過重労働防止のための取組状況、ストレスの状況、新型コロナウイルス感染症の影響等

(3) 調査実施時期 令和2年11月実施 ⇒ 令和3年度に結果を公表予定

「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～)



「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

※ その他、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。

令和元年度実績：175回

令和2年度：申込受理110回（9月末時点）

4月～9月実績

実施回数：25回（ビデオ授業含む。昨年度同時期43回）

受講者数：約2,400人（昨年度同時期約5,500人）

講師人数：有識者 21人（延べ人数）

ご遺族 12人（延べ人数）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
令和2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

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。

対象

中学校

高等学校

専修学校

短期大学
および
大学

の生徒・学生

実施期間

令和3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

10月は 「年次有給休暇 取得促進期間」 です。

新しい働き方・休み方が
始まっています。

新しい働き方・休み方を実践する第一歩として
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！
年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば、休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

「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。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を行っている。

・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。

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。令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された。

「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。

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、医業経営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予定。

＜開催予定日＞ 令和2年12月27日（日）

＜場 所＞ 静岡県

＜予定プログラム＞

（こどもプログラム） 軽スポーツ大会等

（保護者プログラム） グループトーク、講義等

＜昨年度の様子＞



過労死等防止のための対策

資料4

人事院
職員福祉局

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）
ストレスチェックを活用したハラスメント等の予防のため方策について検討

○ 研修

- ・「健康管理制度説明会」等により、各府省の健康管理者等に対し、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
- ・「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
- ・eラーニングによる自習用教材の提供

○ 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 働き方改革推進強化月間(7～9月の間で少なくとも1か月間)の実施

- ・超過勤務の縮減や休暇(年次休暇・夏季休暇)の計画的な取得などの取組を当該月間中に重点的に実施
- ・ワークライフバランスの推進及び非常時における業務継続の両面から、業務の効率化やテレワーク・フレックスタイム制の推進等を実施

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
 - ・本府省管理職対象(1回)及び全国の地方機関等の管理職対象(2回)で合計約130人が参加見込み(オンラインの活用により継続実施を確保)
 - ・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

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130人が参加見込み
- ・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 健康管理に対する意識啓発講演会

- ・各府省等の健康管理者、健康管理担当者、管理監督者等(約500人)を対象にオンライン形式にて実施
- ・「コロナ禍における職場のメンタルヘルス」について講義

③ eラーニングによる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(約1,500人)を対象に実施
※セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの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

④ 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130人が参加見込み
- ・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2年度）の実施状況



総 務 省

令和2年11月10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）時間外勤務縮減や年次休暇取得促進等の働き方改革に積極的に取り組むことを要請（R2.6.29公務員課長、女性活躍・人材活用推進室長通知）

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

- 勤務条件等調査ヒアリング（R2.7～実施）
- 地方公務員行政に関するブロック会議（全6ブロック）（R2.9～実施）
- 地方財政連絡会議（全9ブロック中4ブロックで開催予定）（R2.10～開催）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（開催未定）
- 全国人事委員会事務局長会議（開催未定）
- 全国人事担当課長・市町村担当課長会議（開催未定）

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2年度も引き続き実施。

●令和2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（R2.9.4開催）、関東ブロック分科会（R2.9.8開催）、東海・北陸ブロック分科会（R2.9.11開催）、近畿ブロック分科会（R2.9.3開催）、中国・四国ブロック分科会（R2.9.9開催）、九州ブロック分科会（R2.9.2開催）

●令和2年度市町村部会（開催県内の市町村担当者が出席）

今年度は開催見送り

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2年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 予算額 : 7,968,000円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から平成31年3月までに公務災害と認定された事案392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、それを基に分析。

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2年度 総務省自治大学校における講義（予定） 「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190期、191期	2(各1)	100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39期、40期	2(各1)	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2年度 大阪会場のほか、全国8会場で開催	9	約1,160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

各人事委員会等において勤務条件や勤務環境等に関する苦情・相談窓口を設置し、面談、電話等による相談を実施

(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11月10日

文部科学省



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）

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。

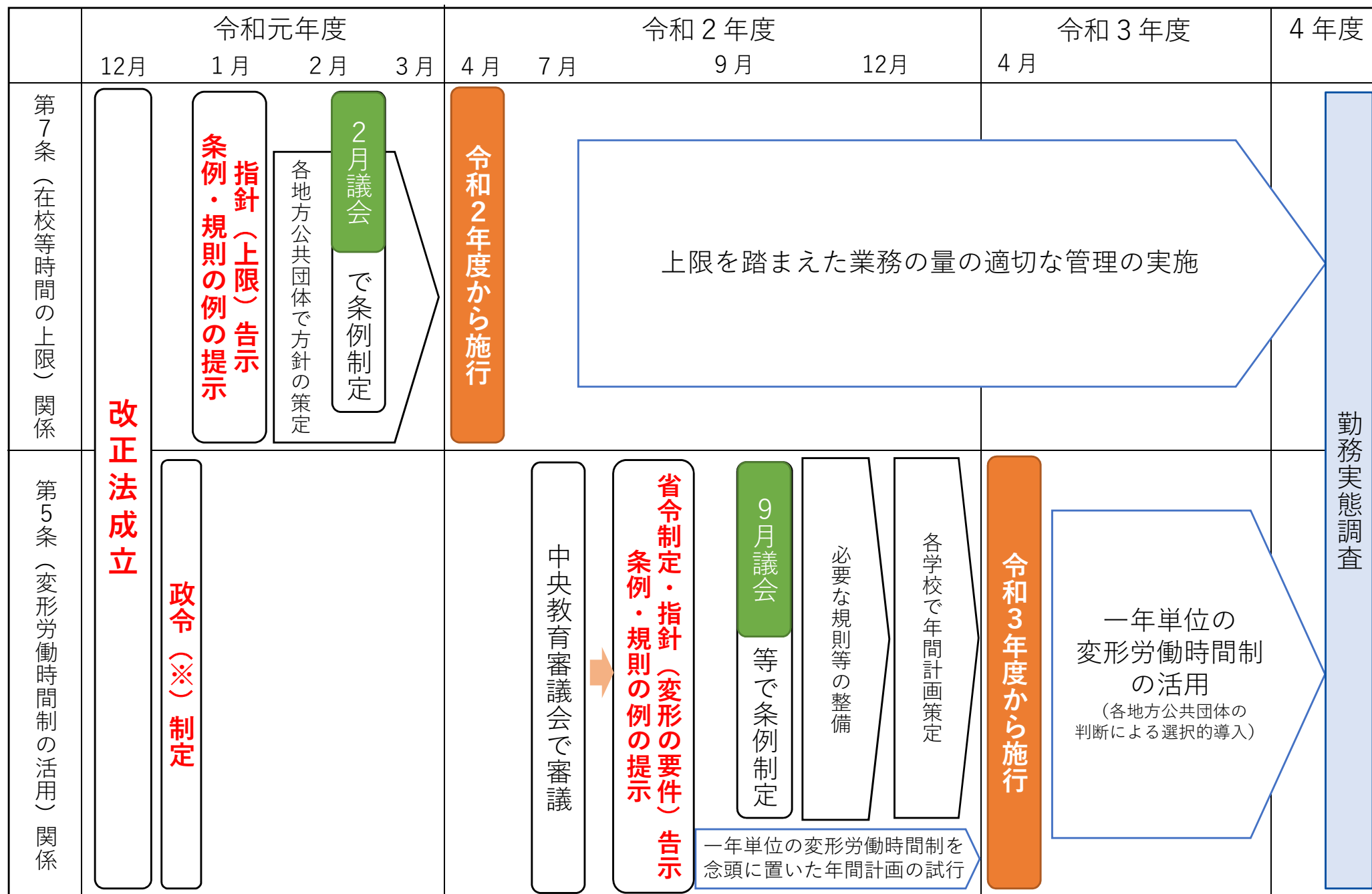
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 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

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、**85**を定めるもの。

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】

第1章 総則

○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。

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

○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超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、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施。 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。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会(置かない場合は地方公共団体の長)と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

○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。

第3章 長期休業期間における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

○目的

本制度により長期休業期間において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図るもの。

このため、本制度は、長期休業期間において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべきものである。

○服務監督教育委員会等が講ずべき措置

- 本制度を適用する場合は、上限時間について、「45時間」を「42時間」と、「360時間」を「320時間」とする。
- 本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提。
服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨を十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。
本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。
- 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じる。
 - イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行う
 - ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする
 - ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う
 - ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由として、担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員の業務を新たに付加することにより、在校等時間を増加させないようにする
 - ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間に集中して設定する
 - ヘ 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
- 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、学校について以下の全ての措置を講じる。
 - イ 部活動、研修その他の長期休業期間における業務量の縮減を図る
 - ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う
 - ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮する
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。 等

第4章 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、各服務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。ただし、休日の「まとめ取り」の88めの一年単位の変形労働時間制については令和3年4月1日から適用する。

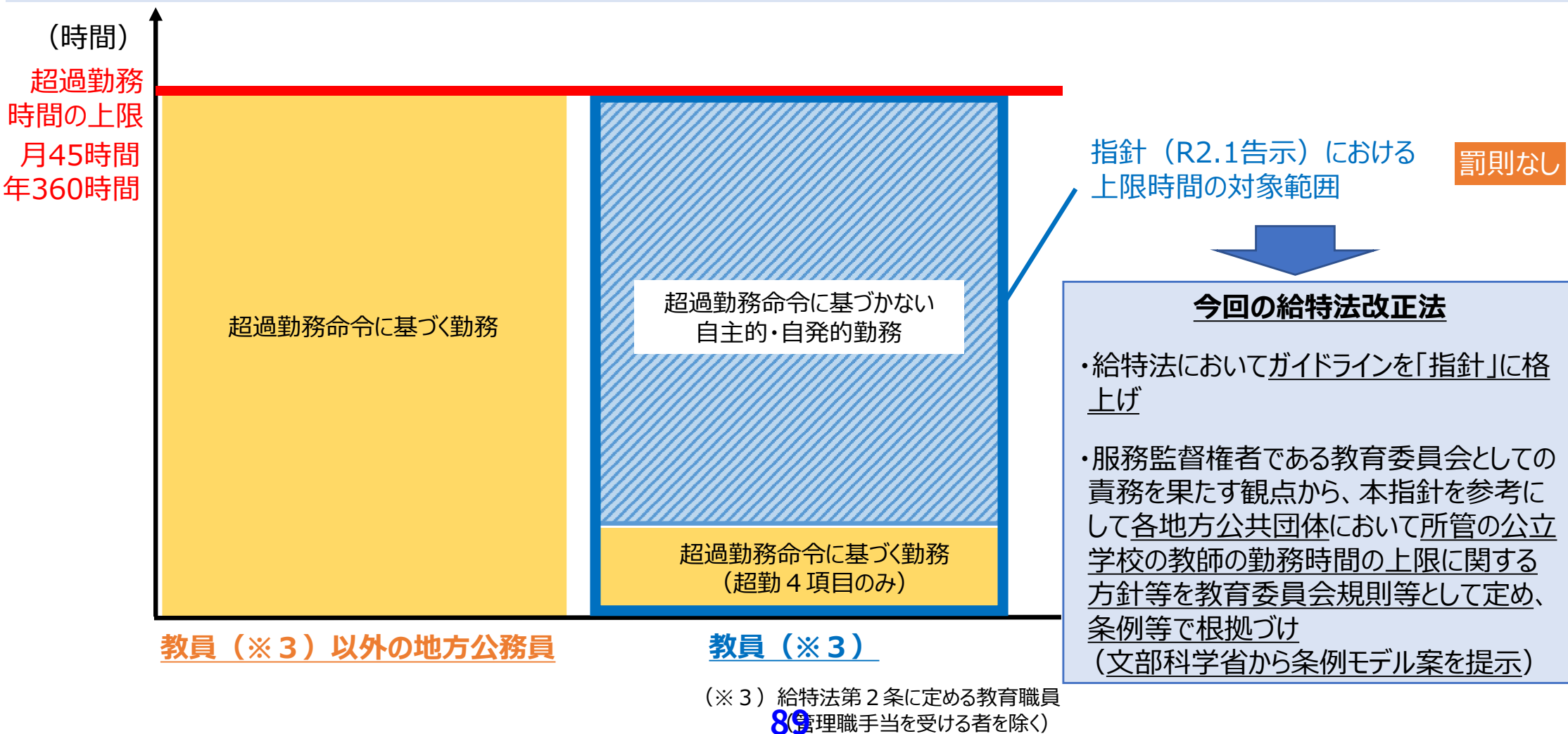
超過勤務時間の上限に係る条例等と「指針」の関係（イメージ）

<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（※1）**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（※2）**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

休日の「まとめ取り」による教職の魅力の向上

◆公立学校における休日の「まとめ取り」のため、各地方公共団体の判断により条例で選択的に導入できる制度

- ☑ 1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となること等を条件として、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度。長期休業期間等において休日を集約して確保することを目的とする場合に限り適用が可能。
- ☑ 本制度の導入に当たっての前提(※)を文部科学省令や文部科学大臣の「指針」に規定。
(※在校等時間の上限時間の遵守、育児や介護等を行う者の配慮等の教育委員会及び校長が講ずべき措置等)
- ☑ 本制度の施行は令和3年4月1日。

<導入のイメージ(小学校の場合)>

現状

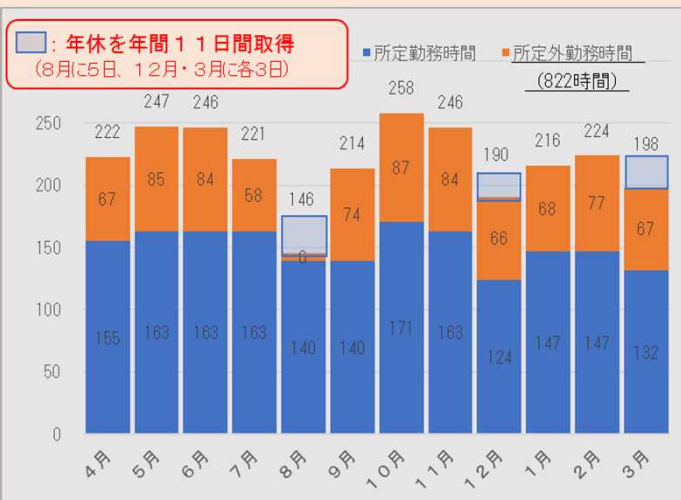
○ 勤務時間外の「在校等時間」(現状)

- ・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

※教員勤務実態調査(平成28年度)より



「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)



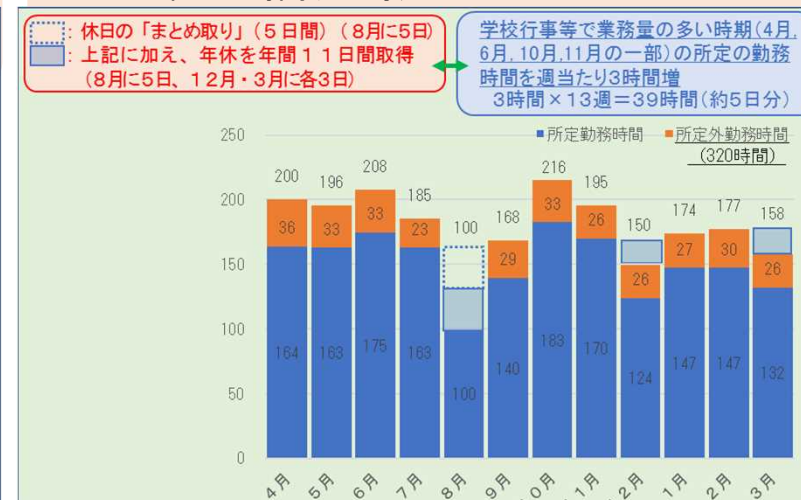
業務を削減した上で、休日の「まとめ取り」の導入

○ 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)



公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための 1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口

- 各教育委員会及び公立学校において教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制が実施されている場合等において、その運用において不適切な対応が行われた場合の相談窓口を文部科学省ホームページに開設。(令和2年10月8日)
- 教育職員から文部科学省に郵送又は電子メールにより直接相談が可能。文部科学省は相談内容を確認し、対応が必要と認めるものにつき、当該内容を対象の教育委員会に伝え、対応を促す仕組み。

(文部科学省ホームページより抜粋)

● 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口について

各教育委員会及び公立学校において教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制が実施されている場合等において、その運用において不適切な対応が行われた場合の相談窓口を以下のとおり開設しています。

公立学校における教育職員の勤務条件等については、各教育委員会の責任及び権限において適切に決定・運用等されるものであり、その内容に関する問合せ等については、一義的には各教育委員会において対応すべきものですが、本制度が適切に運用されることが担保されるためにも、文部科学省においても公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口を設けました。

本窓口にお問い合わせいただく場合は、対応を円滑に進めるため、

- 1 学校名
- 2 御相談の内容(※1)
- 3 不適切な運用等が行われたと考える事柄・根拠等
- 4 サービスを監督する教育委員会への具体的な相談内容、時期及び結果(※2)
- 5 任命権を有する教育委員会への具体的な相談内容、時期及び結果(※2)

を具体的に記載の上、御連絡ください。(様式等はございません。)

(※1)御相談の内容については、以下の内容に限ります。

・「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)の運用

・「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制の運用

(※2)本窓口への御相談は、当該相談内容について、まずは各教育委員会へ御相談を行った上で、御連絡ください。また、例えば相談者が県費負担教職員の場合は、上記の4は市町村教育委員会、5は都道府県教育委員会となります。4と5が同一の教育委員会の場合は、まとめて記載いただいても構いません。

文部科学省においては、御連絡いただいた内容を確認した上で、上記1～5を全て満たし、対応が必要と認めるものにつき、当該内容を対象の教育委員会にお伝えし、対応を促します。文部科学省から対象の教育委員会にお伝えした場合には、その旨を当該相談者に御連絡します。

なお、その際、対象の教育委員会及び学校は、相談者が本相談窓口に連絡をしたことを理由として、当該相談者に対して、懲戒等の不利益処分や平等取扱いの原則に反する処分等の不利益な取扱いをしてはなりません。この旨もあわせて文部科学省から対象の教育委員会に対して伝達します。

教育職員の休日の「まとめ取り」に関する**文部科学省令**の概要 (公立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施行規則)

◆給特法によって読み替えて適用される労働基準法第32条の4に基づき、公立学校の教育職員に休日の「まとめ取り」のための**一年単位の変形労働時間制を活用する際の詳細を規定**。

◆労働基準法施行規則（厚生労働省令）と基本的に同旨の内容や国会の議論、法改正趣旨を踏まえた内容を規定。

【具体的な省令（案）の内容】

＜労働基準法施行規則に準じた内容＞

- 条例で対象期間等の起算日及び対象期間を定めることができる期間の範囲を定めること（第2条）
- 対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分した場合、最初の期間を除く各期間における勤務日数及び総勤務時間を定めるときは、当該各期間の少なくとも30日前に条例の定めるところにより定めるものとし、教育職員に対して周知させるものとすること（第3条）
- 割り振られる勤務時間の限度について
 - ・対象期間が3箇月を超える場合は、対象期間における勤務時間が割り振られる日数の限度は、1年当たり280日とすること（第4条第1項）
 - ・1日の勤務時間の限度は10時間、1週間の勤務時間の限度は52時間とすること。ただし、対象期間が3箇月を超える場合において、勤務時間が48時間を超える週が連続3週間以下、3箇月ごとに区分した期間における勤務時間が48時間を超える週が3週間以下とすること（第4条第2項）
 - ・連続して勤務させる日数の限度は6日とすること（特定期間においては1週間に1日の休日を確保できる日数）（第4条第3項）
- 育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないこと（第5条）

＜附帯決議を踏まえた内容＞

- 一年単位の変形労働時間制を活用する場合の対象期間には、長期休業期間等を含めるものとすること（第1条第1項）
- 勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られない日を連続して設定する場合に限ること（第1条第2項）
- 給特法第7条に基づき**文部科学大臣が策定する指針**において、一年単位の変形労働時間制を活用する際にサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置に関する事項を定めるものとすること（第6条第1項）
- 教育委員会は、一年単位の変形労働時間制を活用する場合には、指針に定める措置を講ずるものとすること（第6条第2項）

学校の段階的再開に伴う児童生徒等の学びの保障

令和2年度第2次補正予算額 761億円



文部科学省

(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）を少人数編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

新しい時代の学びの環境の整備（義務教育費国庫負担金）

令和3年度要求・要望額

1兆5,208 億円＋事項要求

（前年度予算額 1兆5,221億円、補正予算額 40億円）

～学校における働き方改革と少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備～

学校における働き方改革を引き続き進めるため教職員定数+2,397人を要求。

あわせて、令和のスタンダードとしての「新しい時代の学びの環境」における少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備について、予算編成過程で検討する（事項要求）。

・教職員定数の改善	+44億円（+2,000人）	・基礎定数化に伴う定数増	+9億円（+397人）	
・教職員定数の自然減	▲22億円（▲995人）	・教職員配置の見直し	▲44億円（▲2,000人）	計 対前年度▲13億円＋事項要求
・教職員の若返り等による給与減	▲1億円	・教員給与の見直し	+1億円	

学校における働き方改革等

計 +2,397人

○教員の持ちコマ数軽減による教育の質の向上 +2,000人（加配定数）

◆小学校専科指導の充実

義務教育9年間を見通した指導体制への支援 +2,000人

教員の持ちコマ数の軽減や、教科指導の専門性を持った教員によるきめ細かな指導など、小学校の専科指導に積極的に取り組む学校を支援。

（※）令和2年度予算編成過程において、指導方法工夫改善定数3.3万人について、小学校のチーム・ティーチング6,800人のうち算数での活用が見込まれる4割を除く残り4,000人については、学校の働き方改革の観点から、専科指導のための加配定数に発展的に見直すこととした。

（令和2年度、3年度の2年間で段階的に2,000人ずつ実施）

○教育課題への対応のための基礎定数化関連 +397人（基礎定数） （H29.3義務標準法改正による基礎定数化に伴う定数の増減）

◆発達障害などの障害のある児童生徒への通級指導の充実 +506人

◆外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 +90人

◆初任者研修体制の充実 +11人

※基礎定数化に伴う定数減等 ▲210人

少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備

事項要求

○少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備

これまでの新型コロナウイルス感染症対応を踏まえ、子供たちの学びを保障するとともに、「GIGAスクール構想」のもと個別最適な学びを実現することができるよう、1人1台端末の下での効果的なICTの活用や身体的距離の確保など、新しい時代の学びを支える環境を整備することが必要である。

そのため、学級編制の標準の引下げを含め、少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備について、経済財政運営と改革の基本方針2020を踏まえ、予算編成過程において検討することとする。

（参考）経済財政運営と改革の基本方針2020（抄）（R2.7.17）

第3章「新たな日常」の実現

3.「人」・イノベーションへの投資の強化

—「新たな日常」を支える生産性向上

（1）課題設定・解決力や創造力のある人材の育成

① 初等中等教育改革等

学校の臨時休業等の緊急時においても、安全・安心な教育環境を確保しつつ、全ての子供たちの学びを保障するため、少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備やICTの活用など、新しい時代の学びの環境の整備について関係者間で丁寧に検討する。

（参考）被災した児童生徒に対する心のケアや学習支援のため、教職員定数【669人】を別途要求（15億円）【復興特別会計】

補習等のための指導員等派遣事業

令和3年度要求・要望額 254億円（通常分 75億円、コロナ影響分 179億円）
（前年度当初予算額 62億円、補正予算額278億円）



多様な外部人材が学校の教育活動に参画する取組を支援
教師と多様な人材の連携により、**学校教育活動の充実**と**働き方改革**を実現
引き続き、新型コロナウイルス感染症への対応のための大規模配置を継続

学習指導員等の配置

（学力向上を目的とした学校教育活動支援）

要求額： 131億円（+99億円）

（通常分32億円、コロナ影響分99億円）

人数： 32,000人（+24,000人）

事業内容

児童生徒一人一人にあったきめ細かな対応を実現し、また、新型コロナウイルス感染症の対応のために、教師や学校教育活動を支援する人材の配置を支援

児童生徒の学習サポート

- ・TT 指導(team-teaching)や習熟度別学習、放課後の補習など発展的な学習への対応
- ・外国人児童生徒等の学力向上への取組

学校生活適応への支援

- ・不登校児童生徒への支援
- ・いじめへの対応



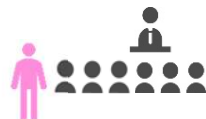
進路指導・キャリア教育

- ・キャリア教育支援、就職支援のための相談員の配置
- ・専門家による出前授業の実施



教師の指導力向上等

- ・校長経験者による若手教員への授業指導
- ・子供の体験活動の実施への支援



想定人材

退職教員、教師志望の学生をはじめとする大学生、学習塾講師NPO等教育関係者、地域の方々など幅広い人材

実施主体

都道府県・指定都市

負担割合

国1/3 都道府県・指定都市2/3

スクール・サポート・スタッフの配置

事業内容



要求額： 108億円（+89億円）

（通常分28億円、コロナ影響分80億円）

人数： 24,500人（+19,900人）

教師の負担軽減を図り、教師がより児童生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、学習プリント等の準備や採点業務、来客・電話対応、新型コロナウイルス感染症対策の消毒作業等をサポートするスクール・サポート・スタッフの配置を支援

想定人材



地域の人材（卒業生の保護者など）

実施主体



都道府県・指定都市

負担割合



国1/3

都道府県・指定都市2/3

中学校における部活動指導員の配置

事業内容



要求額： 15億円（+3億円）

人数： 13,200人（+3,000人）

適切な練習時間や休養日の設定など部活動の適正化を進めている教育委員会への教員に代わって顧問を担う部活動指導員の配置を支援

想定人材



指導する部活動に係る専門的な知識・技能を有する人材

実施主体

学校設置者
（主に市町村）

負担割合



国1/3 都道府県1/3 市町村1/3
（指定都市：国1/3、指定都市2/3）

※スポーツ庁の運動部活動に係るガイドライン及び文化庁の文化部活動に係るガイドラインを遵守するとともに、教師の負担軽減の状況を適切に把握するなど一定の要件を満たす学校設置者に対して支援を行う。

※交通費については、人材確保のための人材バンクの立ち上げ、または、人材バンクの立ち上げ計画を作成している学校設置者に対して支援を行う。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革 概要

部活動の意義と課題

- ✓ 部活動は、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会や、多様な生徒が活躍できる場である。
- ✓ 一方、これまで部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立ってきたが、休日を含め、長時間勤務の要因であることや、指導経験のない教師にとって多大な負担であるとともに、生徒にとっては望ましい指導を受けられない場合が生じる。
- ✓ 中教審答申や給特法の国会審議において「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」旨が指摘されている。

持続可能な部活動と教師の負担軽減の両方を実現できる改革が必要

改革の方向性

- ◆ 部活動は必ずしも教師が担う必要のない業務であることを踏まえ、部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築
- ◆ 部活動の指導を希望する教師は、引き続き休日に指導を行うことができる仕組みを構築
- ◆ 生徒の活動機会を確保するため、休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備

具体的な方策

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（令和5年度以降、段階的に実施）

- 休日の指導や大会への引率を担う地域人材の確保
（育成・マッチングまでの民間人材の活用の仕組みの構築、兼職兼業の仕組みの活用）
- 保護者による費用負担、地方自治体による減免措置等と国による支援
- 拠点校（地域）における実践研究の推進とその成果の全国展開

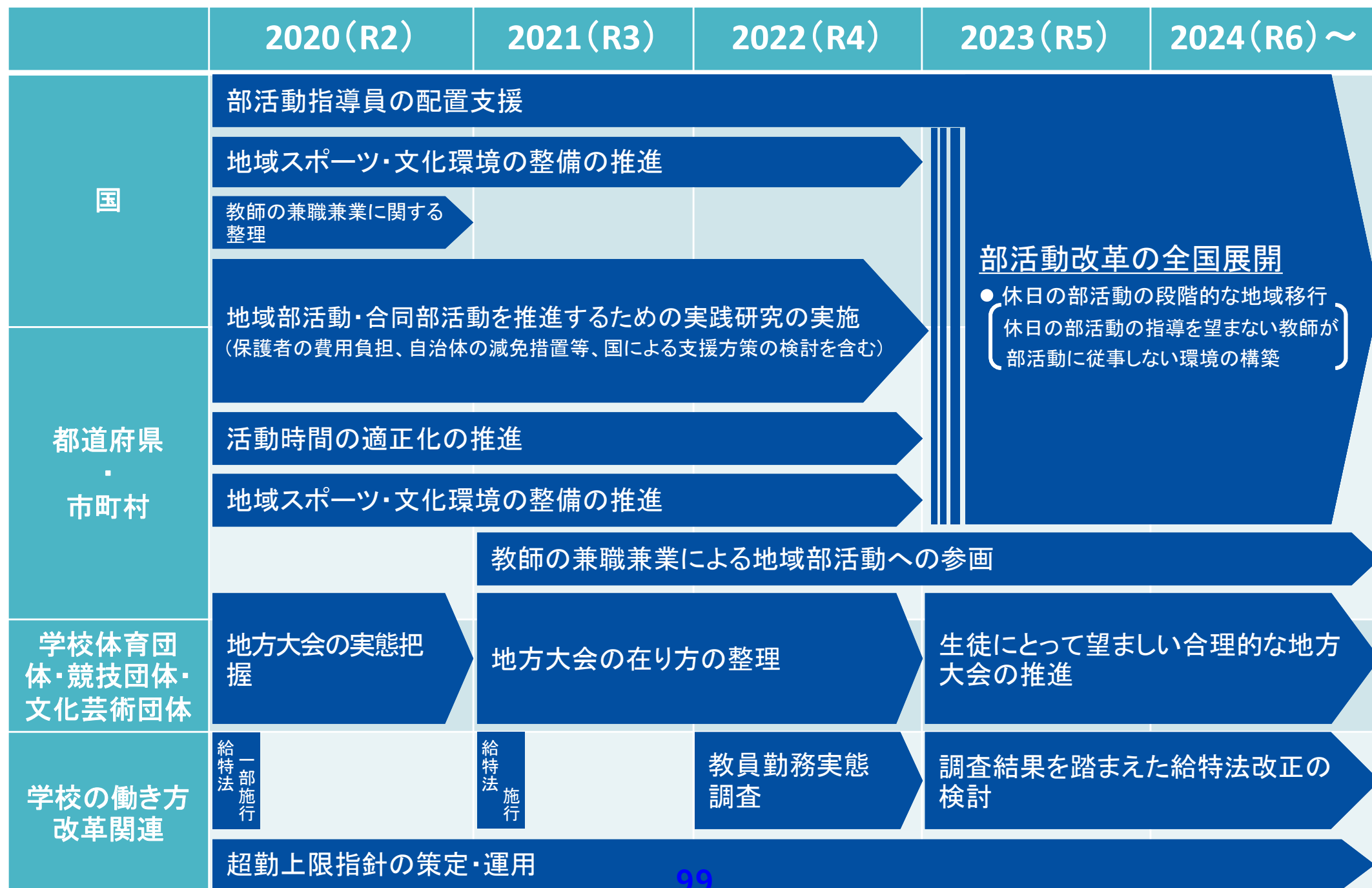
II. 合理的で効率的な部活動の推進

- 地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における他校との合同部活動の推進
- 地理的制約を越えて、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となるI C T 活用の推進
- 主に地方大会の在り方の整理（実態の把握、参加する大会の精選、大会参加資格の弾力化等）

※ 以上の取組は、主として中学校を対象とし、高等学校においても同様の考え方を基に取組を実施。

※ 私立学校は、以上に示した公立学校の取組を参考に、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュールについて



I. 休日の部活動の段階的な地域移行

実施拠点数：114カ所

47都道府県：2カ所（市・町村）20政令市：1カ所

令和5年度以降の休日の部活動の段階的な地域移行に向けて、地域人材の確保や費用負担の在り方、運営団体の確保などの課題に総合的に取り組むために、**全国各地の拠点校（地域）において実践研究を実施**し、研究成果を普及することで、休日の地域部活動の全国展開につなげる。

実践研究の実施

<主な実践課題>

- **地域人材を確保・マッチング**する仕組みの構築
- 生徒への適切な指導に必要な**地域人材の研修**の実施
- 平日と休日の**一貫指導のための連携・協力体制**の構築
- **費用負担**の在り方の整理
- 地域部活動の**運営団体**の確保 等

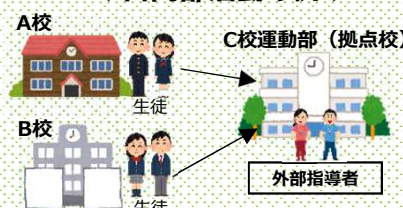
課題の検証
研究成果の発信

休日の地域部活動の
全国展開

II. 合理的で効率的な部活動の推進

- ❑ 地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における**合同部活動**や**ICT活用**によるスポーツ・文化活動の機会の充実に向けた実践研究を実施する。
- ❑ 各地域で生徒にとって望ましい大会の推進に向け、**運動部活動の大会に関する調査研究**を実施する。

<合同部活動の例>



<ICT活用の例>



生徒にとって望ましい持続可能な部活動と
学校の働き方改革の両立を実現



地域文化倶楽部(仮称)の創設に向けた実践研究

令和3年度予算額(案) 314百万円

(昨年度予算額 56百万円)



目標

子供たちが身近な地域で学校の文化部活動に代わりうる継続的で質の高い多様な文化芸術活動の機会を確保できるよう、学校や地域が地域の文化施設や文化芸術団体、芸術系教育機関等との連携により、文化部活動の地域移行に向けた体制構築や持続可能な文化芸術活動の環境整備を行うためのモデル事業を実施する。

現状

- 児童・生徒の文化芸術活動が居住地域や家庭の教育力・経済力に左右される現状(表現や鑑賞機会の格差)
- 少子化に伴う部活動の廃部や部員減少、児童・生徒のニーズの多様化(学校内での活動機会の不足や喪失)
- 部活動指導や大会引率等による教員の長時間勤務や休日出勤が常態化(学校における働き方改革の必要性)
- 部活動に代わりうる継続的で質の高い文化芸術活動環境の不足(体制構築や持続可能な環境整備の必要性)



提言等

- 「新しい時代へ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)」(平成31年1月25日中央教育審議会)
特に、中学校における教師の長時間勤務の主な要因の一つである部活動については、地方公共団体や教育委員会が、学校や地域住民と意識共有を図りつつ、地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め、環境を整えた上で、将来的には、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めるべきである。
- 「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案に対する附帯決議」(令和元年11月15日衆・文部科学委員会、同年12月3日参・文教科学委員会)
政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。
- 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」(令和2年9月1日学校における働き方改革推進本部)
休日の部活動における生徒の指導や大会の引率については、学校の職務として教師が担うのではなく地域の活動として地域人材が担うこととし、地域部活動を推進するための実践研究を実施する。その成果を基に、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする。

地域部活動・合同部活動推進事業(1.3億円)

①地域部活動推進事業(114地域)

休日の部活動の地域移行(地域部活動)に向けて生徒の指導や大会の引率を行う地域人材の確保や活動場所・用具の確保、移動手段の確保、それらにかかる費用負担やコーディネート等の課題解決を目指すため、全都道府県(市部・町村部各1地域)及び全政令指定都市に拠点校(地域)を設け、モデル事業を実施。

②合同部活動推進事業(18地域)

少子化に伴う廃部や部員減少、ニーズの多様化による指導者不足等に対応するため、合同部活動実施に向けた移動手段の確保や、ICTを活用した練習・指導法の確立、それらにかかる費用負担等の課題解決を目指すモデル事業を都市部及び過疎地域に拠点校を設け実施。

地域文化倶楽部(仮称)創設支援事業(1.8億円)

子供たちが身近な地域で質の高い多様な文化芸術活動の機会を確保できるよう、地域の文化施設や文化芸術団体、芸術系教育機関等が中心となって、新たな受け皿となる「地域文化倶楽部」(仮称)を創設するためのモデル事業を全国25地域で実施し、課題や手法を分析・検証する。



過労死等防止対策の推進

資料8

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3年度概算要求額 264.6（318.3）億円

調査研究等

3.6（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

- ▶ 過労死等の背景や良好な職場環境を形成する要因等に関する調査分析研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）

啓発

204.8（257.6）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及び地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の実施
- ▶ 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
- ▶ 中小企業のハラスメント対策を推進するため、個別訪問等の支援を実施

○ 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、トラック運転者の労働時間短縮に向けた荷主間の協力による取組についての周知用コンテンツ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支援等の実施
- ▶ 医療機関におけるタスク・シフティング等の勤務環境改善や労働時間短縮にかかる先進的な取組を収集し全国に共有するとともに、普及の促進を図るため研修会等を実施
- ▶ 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・定着を進めるため、当該人材の業務内容等の紹介や定着に資する研修プログラム等のツール開発等を実施

○ 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相談の実施
- ▶ 治療と職業生活の両立支援に係るガイドラインのコンテンツ拡充
- ▶ 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)
- ▶ 働き方改革推進強化月間、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するためのフォーラムを実施(*4)

相談体制の整備等

55.0 (55.6) 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

1.2 (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3年度概算要求額の後の()内の数値は令和2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

大綱の見直しスケジュール（案）（令和３年度行政関係の主なスケジュール）

	令和３年度（予定）	参考：平成 30 年度
令和２年 11 月 10 日	第 17 回過労死等防止対策推進協議会	第 9 回過労死等防止対策推進協議会 〔平成 29 年 10 月 26 日〕 ・平成 29 年版過労死等防止対策白書、平成 29 年度の取組状況・予定及び平成 30 年度概算要求について ・今後の過労死等防止対策の進め方について
令和３年 1 月中	第 18 回過労死等防止対策推進協議会	第 10 回過労死等防止対策推進協議会 〔平成 30 年 1 月 26 日〕 ・今後の過労死等防止対策について
3 月中	第 19 回過労死等防止対策推進協議会	第 11 回過労死等防止対策推進協議会 〔平成 30 年 4 月 24 日〕 ・過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）について
5 月中	第 20 回過労死等防止対策推進協議会	第 12 回過労死等防止対策推進協議会 〔平成 30 年 5 月 31 日〕 ・過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）について
6 月中旬～ 1 ヶ月	パブリックコメント	パブリックコメント 〔平成 30 年 6 月 15 日～ 7 月 14 日〕
7 月中旬	閣議決定、国会報告、公表	閣議決定、国会報告、公表〔平成 30 年 7 月 24 日〕

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の構成

※平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定）

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 勤務間インターバル制度について、
 - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
 - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 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
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上
- 6 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の割合を60%以上

第4 国が取り組む重点対策

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
- (2)過重労働による健康障害の防止対策
- (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

2 調査研究等

（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施）

3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
- (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
- (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
- (5)勤務間インターバル制度の推進
- (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
- (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (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
- (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
（上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載）
- (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
- (11)公務員に対する周知・啓発等の実施

4 相談体制の整備等

5 民間団体の活動に対する支援

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

第6 推進上の留意事項

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」見直しの検討に係る論点

数値目標

- 労働時間に係る数値目標
(現行の目標) 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年) → 6.4%(2019年)
- 勤務間インターバル制度に係る数値目標
(現行の目標) 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を20%未満(2020年) → 15.4%(2019年) **10.7%(2020年)**
労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を10%以上(2020年) → 3.7%(2019年) **4.2%(2020年)**
(参考) 助成金の支給実績 2017年度:1,580件、2018年度:2,360件、2019年度:10,404件
- 年次有給休暇に係る数値目標
(現行の目標) 年次有給休暇の取得率を70%以上(2020年) → 52.4%(2018年) **56.3%(2019年)**
- 職場におけるメンタルヘルス対策に係る数値目標
(現行の目標) 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) → 59.2%(2018年)
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) → 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の割合を60%以上(2022年) → 63.7%(2018年)

調査研究の重点業種等

- 重点業種等の追加の要否
(現行の重点業種等) 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

国が取り組む重点対策

- 新型コロナウイルス感染症を背景とした過重労働防止やストレスへの対処等
- テレワークにおける労働時間管理等

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11月10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
○ 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	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	U A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