

第 22 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 4 年 6 月 2 日（木）13:00～15:00

場所：TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 15E

1 開会

2 議題

- ・ 過労死等の防止対策の実施状況及び今後の取組について

3 閉会

<資料>

資料 1 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況と今後の取組

（令和 3 年度における主な取組等）

資料 2 過労死等防止のための対策（人事院）

資料 3 内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況（令和 3 年度）

資料 4 総務省における過労死等の防止対策（令和 3 年度）の実施状況

資料 5 学校における働き方改革の推進について（文部科学省）

資料 6 「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」
に基づく施策の実施状況（平成 27 年度～令和 3 年度）

資料 7 過労死等防止対策の推進（令和 4 年度予算の概要）

参考資料 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 4 年 6 月 2 日現在）

厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況と今後の取組 ー令和3年度の主な取組等ー

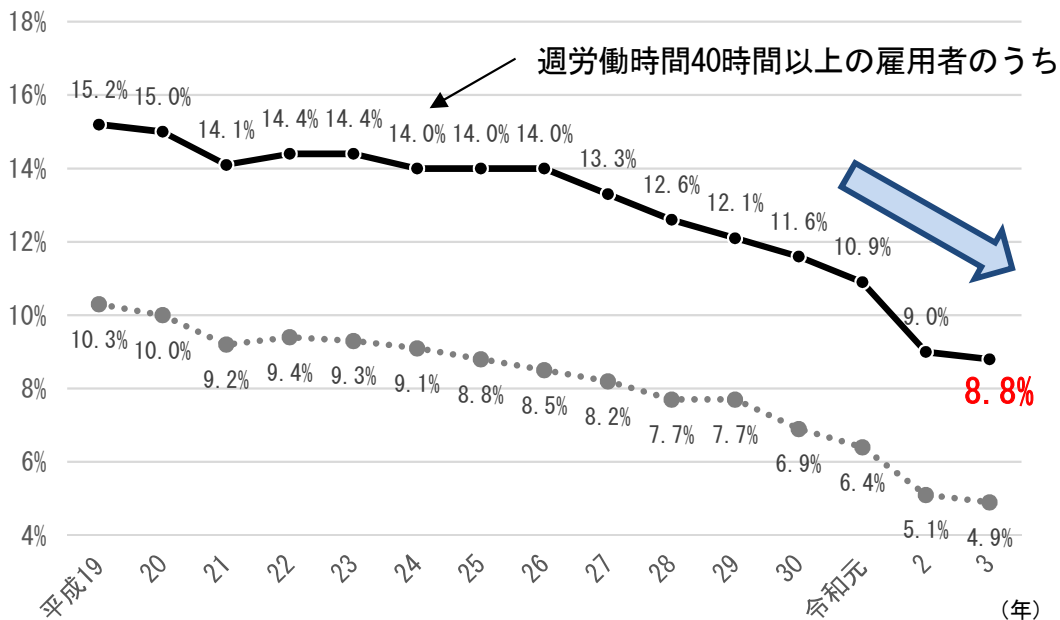
大綱の数値目標と現状（労働時間等の状況）

- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間が60時間以上の雇用者の割合は、緩やかに減少（令和3年：8.8%）
- 年次有給休暇の取得率は、6年連続増加しているものの前年からは微増（令和2年：56.6%）
- 勤務間インターバルについて、制度を知らない企業割合は増加（令和3年：15.4%）、導入企業の割合は微増（令和3年：4.6%）

大綱の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）

週60時間以上の雇用者の割合の推移

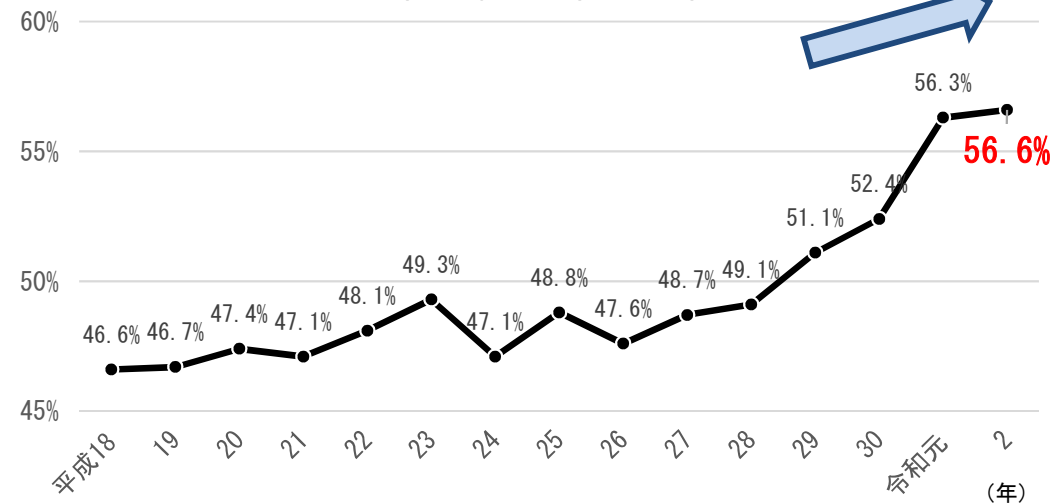


（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

大綱の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7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」

※各調査対象年1年間の状況を示している。（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している。）

※年次有給休暇の法改正

・平成11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））

・平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定が事業主に義務付け

大綱の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数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5%未満

②制度の導入企業割合を15%以上（令和7年まで）

特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。

① 「制度を知らない」と回答する企業

10.7%（令和2年） → 15.4%（令和3年）

② 制度の導入企業

4.2%（令和2年） → 4.6%（令和3年）

（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時間を設ける制度

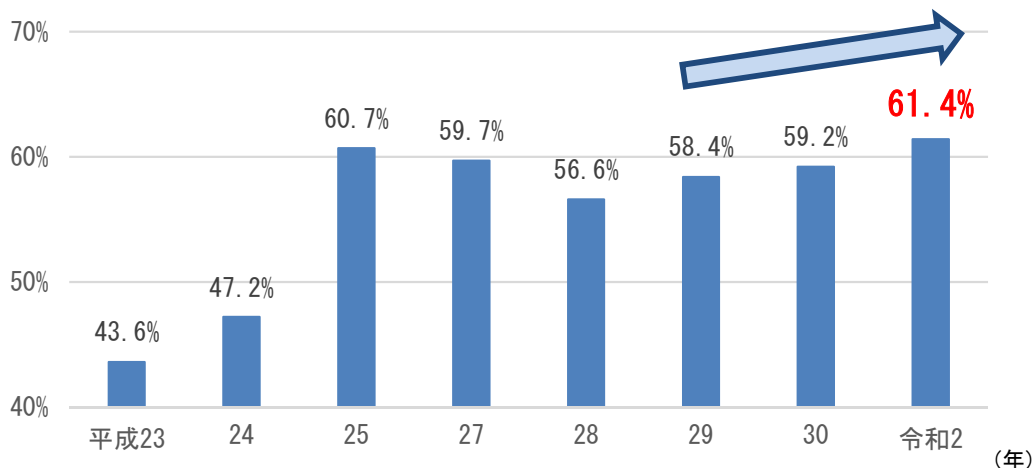
大綱の数値目標と現状（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、61.4%（令和2年）。規模が小さい事業所ほどその割合が低い
が、平成30年に比べ割合は増加している。
- 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合は、69.2%（令和2年）
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合は、66.9%（令和2年）

大綱の目標

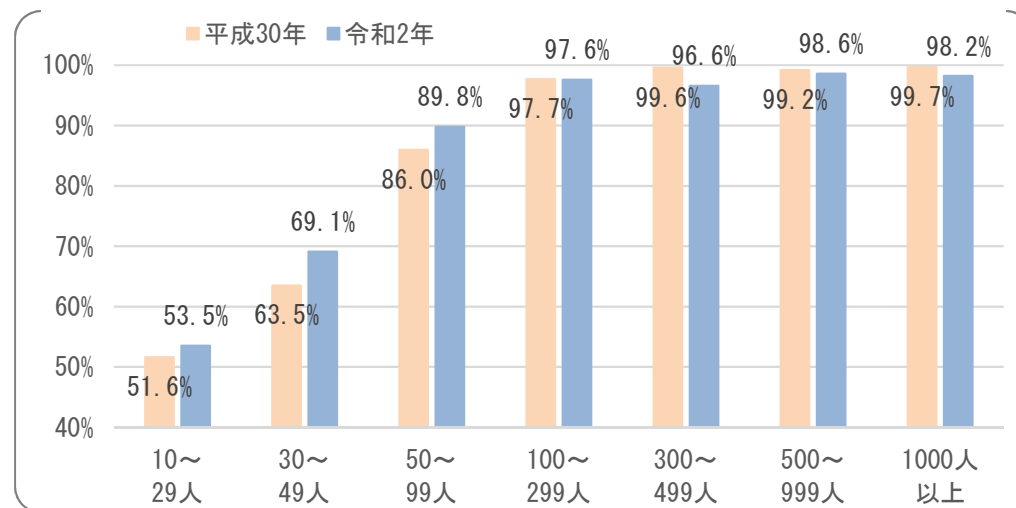
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



（資料出所） 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」）

事業所規模別（平成30年・令和2年）



大綱の目標

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

73.3%（平成30年） → 69.2%（令和2年）

（資料出所） 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

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）

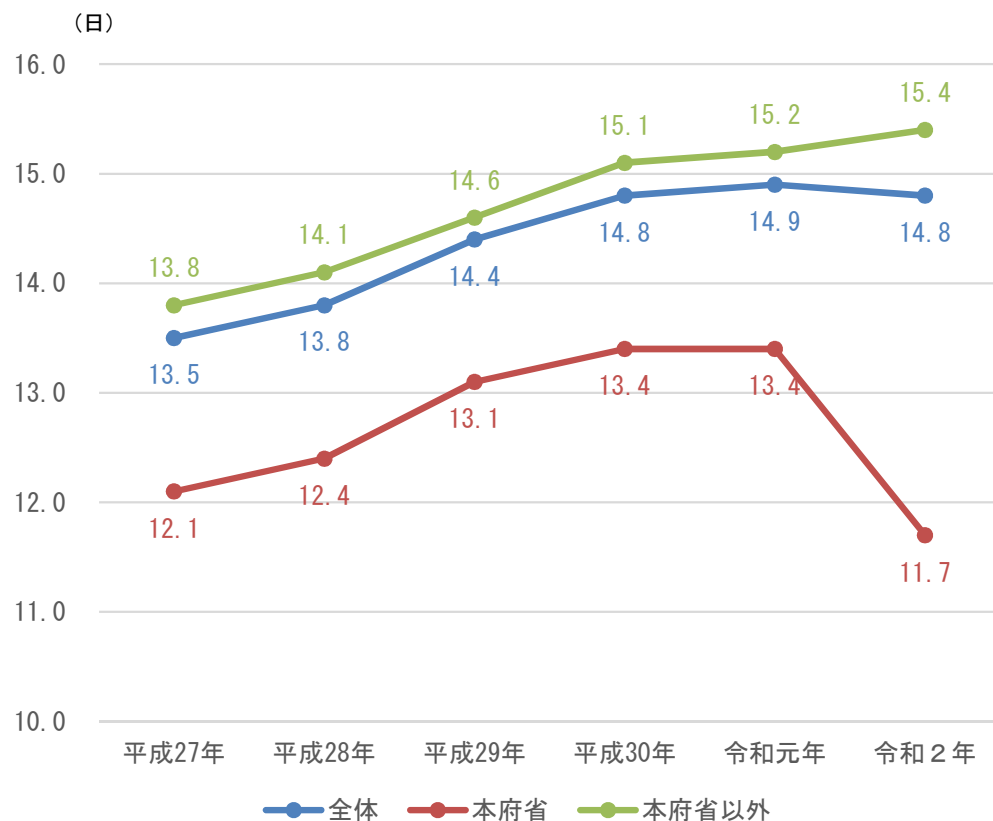
63.7%（平成30年） → 66.9%（令和2年）

（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

<参考> 公務員の年次休暇平均取得日数

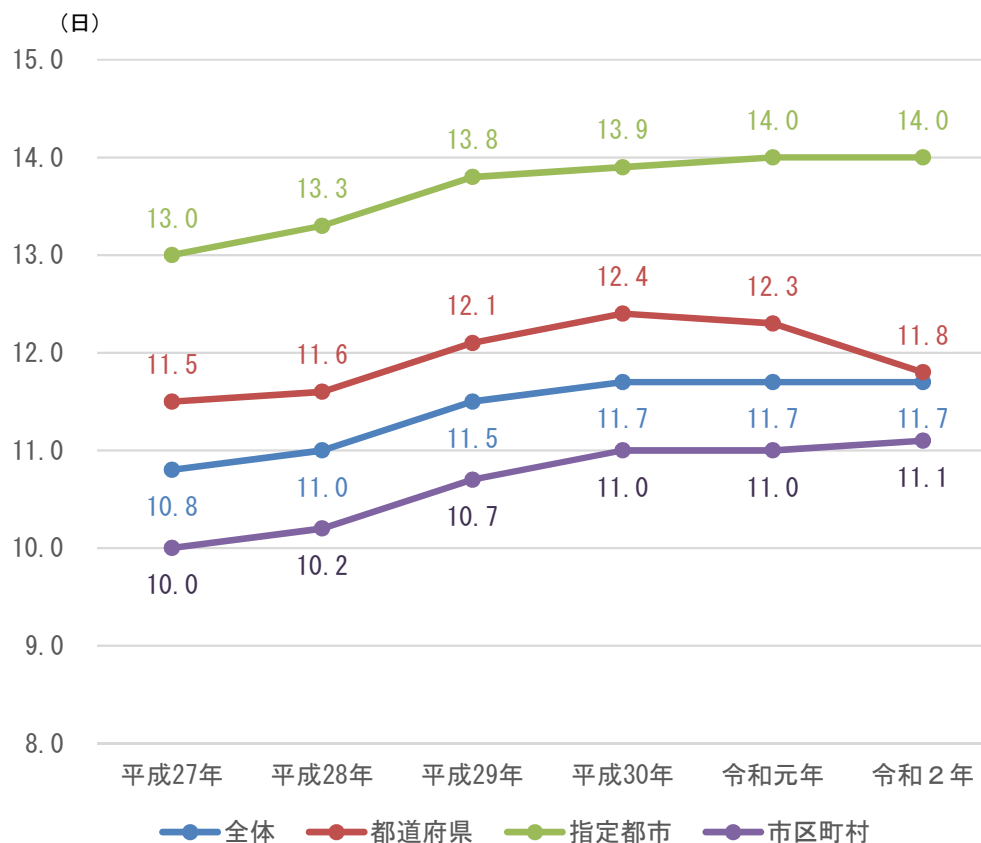
- 国家公務員の令和2年は、全体は前年から0.1日減少し14.8日。本府省は新型コロナウイルス感染症の影響により前年から1.7日減少し11.7日。本府省以外は前年から0.2日増加し15.4日。
- 地方公務員の令和2年は、全体は前年と同じ11.7日、都道府県は前年から0.5日減少し11.8日、政令指定都市は前年と同じ14.0日、市区町村は前年から0.1日増加し11.1日。

国家公務員における年次休暇の平均取得日数



(資料出所) 人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

地方公務員における年次有給休暇の平均取得日数



(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

1. 過労死等事案の分析

労災認定事案を収集・分析

- 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、飲食業、教職員、IT産業、医療、建設業、メディア業界の重点業種・職種の深掘分析

※ 令和4年度は、メディア業界、教職員等について詳細な分析を実施する予定



<労災事案の情報を入力している様子>

2. 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析

過労死等の背景要因の分析等を行うため、企業、労働者等に対してアンケートを実施

- ※ 令和4年度は、全業種、メディア業界（放送・広告）、教職員及び芸術・芸能分野（実演家）へのアンケート調査を実施し、分析する予定

（参考:これまでの調査・分析）

平成27年度	全業種
平成28年度	法人役員、自営業者、自動車運転従事者、外食産業
平成29年度	教職員、IT産業、医療
平成30年度	建設業、メディア業界（フリーランス含む）
令和元年度	全業種、法人役員、自営業者（フリーランス含む）
令和2年度	自動車運転従事者、外食産業
令和3年度	全業種及び建設業、IT産業、法人役員、自営業者（フリーランス含む）

調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

3. 疫学研究等

（1）職域コホート研究

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

（2）職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組を実施し（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



＜介入研究の様子＞



4. 過労死等防止対策支援ツールの開発等

これまでの研究成果を踏まえ、業界、事業者、専門家等を構成員とし、過労死等防止対策を提案する「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を令和3年12月16日、令和4年3月16日の2回開催

※ 令和4年度も引き続き過労死等の重点業種・職種会議を開催し、定着と継続が可能な過労死等防止対策の実装の方策を検討

啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

行政機関との取引における長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組

令和3年6月17日に、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）から厚生労働省に対して、行政機関との取引における長時間労働につながる商慣行改善に向けた要請が行われたこと等から、同年7月5日に、厚生労働省から各府省等に対して、本要請の趣旨を踏まえた取組の実施について協力依頼を実施。

自動車運送業への取組

・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

「働き方改革実行計画」を受けて、自動車運送事業の長時間労働是正のための環境整備を目的とした省庁横断的な検討を行うために、平成29年6月29日に設置。同年8月28日に開催した第2回会議において、「直ちに取り組む施策」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・3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、「ホワイト物流」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を実施。令和3年度は、物流の問題について国民と企業が一丸となり意見交換をする「アイデアソン」の開催、長時間労働の改善に向けて荷主にどのような取組ができるのかをまとめた連載方式の動画（「物流ワンポイント講座」）の公開、ポータルサイトの継続運用・拡充を実施。

・自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の見直し

働き方改革関連法施行により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置（令和元年11月）し、改善基準の見直しに向けた検討を進めている。

啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

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。「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図ることで工期の適正化を推進する。

情報通信技術者の労働条件を向上させる取組

・IT業界の働き方改革サポート事業

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。令和3年度は、地域レベルで発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域等へ周知・展開するための取組等を実施。

啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

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」を定期的を開催し、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、令和2年12月に中間とりまとめを公表した。令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法等改正法案を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。改正法を着実に施行するため、同検討会において、引き続き医師の働き方改革に関する検討課題について議論しており、令和4年1月に関係政省令及び告示を公布した。

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。

職場のメンタルヘルスシンポジウム（令和3年度テーマ：職場復帰支援の実践）

令和3年度 職場のメンタルヘルスシンポジウム

参加無料

オンライン開催

職場復帰支援の実践

企業や精神科医の取組事例から

開催日時 2022年3月2日(水) 15:00~18:00

参加方法 Zoom参加 ▶ 先着150名(要予約)
YouTube視聴 ▶ 予約不要

精神疾患等により休職した労働者に対する職場復帰支援をテーマに、オンラインによるシンポジウムを開催します。

プログラム

15:00~15:05
挨拶 高倉 俊二(厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課長)

15:05~15:35
基調講演『職場復帰支援に関する最近の話題』
高野 知樹氏(神田東クリニック院長)

15:35~17:05
企業における職場復帰支援の取組事例
事例発表者 高橋 千春氏(味の素株式会社 人事部グループ川崎健康推進センター 保健師)
山本 誠氏(ヤマハ株式会社 人事部健康安全グループ 産業医)
柴田 雅記氏(キャノンイメージングシステムズ株式会社 経営管理本部)

17:05~17:20 **休憩**

17:20~18:00
講演者、発表者によるパネルディスカッション
※Zoom参加者から、チャットによる質問も受け付けます。

参加方法

Zoom 及び YouTubeによるオンライン開催 **参加無料**

Zoom参加 ▶ 2月22日(火)までに下記URLからお申し込みください。(先着150名)

Youtube視聴 ▶ 予約は不要です。当日下記URLから視聴できます。

お申し込み・視聴はこちら

働く人のメンタルヘルス対策に関するさまざまな情報を発信するポータルサイト
「こころの耳」 https://kokoro.mhlw.go.jp/mental_sympo/2021/

※配信動画の録画・録音はご遠慮ください。※視聴にかかる通信費等は参加者のご負担となりますので、予めご了承ください。

参加対象

産業保健スタッフ、人事労務担当者、事業者、労働者、職場復帰支援に関心のある一般の方等どなたもご参加できます。

【お問い合わせ先(厚生労働省委託事業)】 令和3年度職場のメンタルヘルスシンポジウム運営事務局 E-mail: mental_health@p-unique.co.jp

- 毎年度テーマを設定し、基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションなどを実施。

<直近のテーマ>

- ・ 令和3年度：職場復帰支援の実践
企業や精神科医の取組事例から
- ・ 令和2年度：ラインによるケアの実践
- ・ 令和元年度：相談しやすい職場環境づくりのポイント
- ・ 平成30年度：ワーク・エンゲージメントに注目した職場と個人の活性化
- ・ 平成29年度：ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善

- シンポジウムの内容については、こころの耳のHPで動画を公開し、周知しているところ。

こころの耳HP：

https://kokoro.mhlw.go.jp/mental_sympo/

- 今後も引き続き、本シンポジウムを開催し、併せてこころの耳のHPで周知を行う。

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

13

厚生労働省・都道府県労働局における 総合的ハラスメント対策

趣旨・目的

《NOハラスメント！キャンペーン》

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントが起こったら働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が不十分

*何がハラスメントにあたるのか
*取引先等からのセクハラへの対応 など

☆被害者や企業への相談支援体制の充実

*被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）

*企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知

等を実施する

事業概要

I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を中心に、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
 - ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置
 - ・企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備（拡充）

III 中小企業への支援

- 個別企業訪問による支援（拡充）
- 中小企業におけるハラスメント相談体制実証事業

IV 周知・広報

- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知（新規）

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和3年度予算額 6,678,664(9,096,924)千円

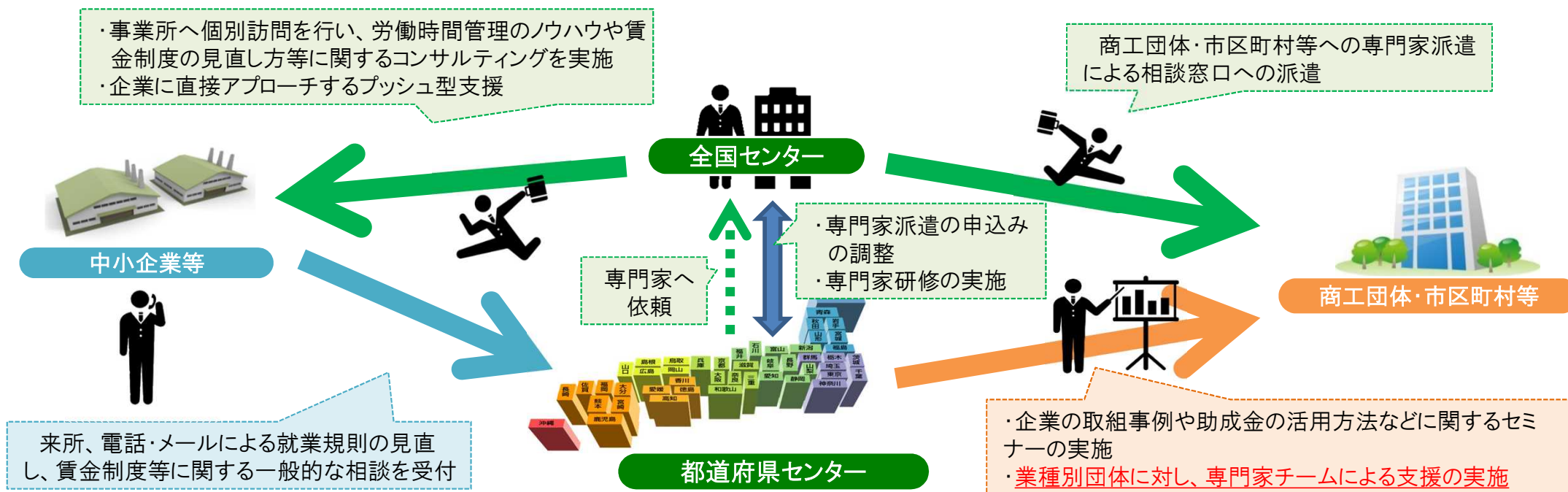
中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、相談支援を行う。また、ポスト・コロナ時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援を行う。

さらに、業種別団体に対し専門家チームによる支援を行うことにより、効果的・効率的な支援を行う。

働き方改革推進支援センター



令和3年度予算額 6,543,767 (7,292,042) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・年休促進支援コース 1,451,086千円 (2,614,338千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ②特別休暇の整備 ③時間単位の年休の整備	費用の 3 / 4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4 / 5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 1,878,648千円 (2,143,398千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満 ： 80万円 ・11時間以上： 100 万円		
労働時間適正管理推進コース（新規） 1,610,057千円 (0千円)	労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。		上限額： 50 万円		
団体推進コース 1,603,976千円 (2,534,306千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額： 500 万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は 上限額： 1,000 万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置　等	なし

16



人事院の取組

(1) 長時間労働の是正

- ▶ 超過勤務の上限規制の運用についての指導
 - ・ 特例業務の範囲及び他律部署の指定の適正化
 - ・ 医師による面接指導の徹底
 - ・ 人員配置・業務分担の見直し
- ▶ 客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理
 - ・ 客観的把握をする部署において客観的な記録に基づく勤務時間管理を原則とする通知改正
- ▶ 業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘
- ▶ 国会对応業務の改善への国会等の理解と協力を切願
- ▶ 長時間労働の是正に向けた指導を徹底するため、勤務時間制度を担当する課に新たな室を設置

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

- ▶ R4.1から有識者による研究会を開催し引き続き検討中
 - ・ 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度
 - ・ 作業環境の整備や健康状態の把握等の方策
 - ・ 勤務間インターバルの確保の方策

(3) ハラスメント防止、心の健康づくりの推進等

- ▶ ハラスメント防止対策の実施状況を把握し、各府省を指導・支援
- ▶ 心の健康に関するオンライン相談の導入
- ▶ ストレスチェックを活用した職場環境改善の取組について報告書を取りまとめ、報告書の趣旨を参考にし更なる取組を進めるよう各府省に通知
- ▶ 公務災害認定事案等の分析に基づき過重な業務に従事している職員への配慮等について各府省に指導・助言

I 働き方改革の推進

「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」を改正するとともに、改正指針等に基づき、長時間労働等対策、マネジメント改革等の取組を推進

①「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」の改正

- 働き方改革を強力に推進するため、「業務効率化・デジタル化の推進」と「マネジメント改革」を主軸として取組を拡充

② 業務効率化・デジタル化の推進

- 業務見直しの更なる推進のため、幹部職・管理職及び実務担当者向けの「業務見直しに関する研修」を実施

③ 長時間労働等対策の強化

- 在庁時間調査(令和2年10月～)を実施し、若手職員への負担の偏在等の実態を把握し、各府省等にフィードバック
- 各府省に対し、超過勤務時間の確実な把握とこれに応じた超過勤務手当の支給、そのための適切な超過勤務命令(事前報告・事後確認)と早期退庁の徹底を要請
- 各府省等において長時間労働等対策を強化(①令和3年8月～本省で勤務時間の状況の客観的把握開始、②在庁時間の実態把握・分析、対策(業務の廃止・効率化、業務分担の見直し、柔軟な人員配置等)の実施等)

④ WLB推進のためのマネジメントの向上

ア 管理職に組織運営・部下育成に重点化したマネジメント研修を実施

- 新任の管理職全員を対象としたマネジメント能力の向上をはかるための研修を新たに実施
- 管理職のマネジメント能力向上に資する具体的なスキルやツールを紹介する「マネジメントテキスト」を作成・公表

イ 働き方改革と女性活躍、WLB推進に係る管理職員向けeラーニングの実施

- 管理職員の意識改革を加速し、取組を率先して行う管理職員を増加させるため、全管理職(約2.3万人)を対象としてeラーニングを実施 ※オフライン受講者を含めると約3.9万人

ウ 女性活躍・WLB推進マネジメントセミナーの開催

- 本府省・地方の合同開催で計4回で合計約124人が参加(オンラインで実施)
- 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。令和3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

- ・管理職員等を対象にオンライン形式にて全4回実施し、合計約1,100人が受講
- ・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850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

- ・新任の幹部職員・課長級職員・課長補佐・係長等を対象(約13,500人)に実施
- ・メンタルヘルスやパワー・ハラスメント防止等の基礎知識や部下との相談対応方法を習得
- ・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、健康診断結果等の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

- ・各府省等に配置されているカウンセラーを対象にオンライン形式にて全3回実施し、合計約280人が受講
- ・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3年度）の実施状況



総 務 省

令和4年6月2日

地方公共団体における時間外勤務縮減の取組

勤務時間の適正な把握及び時間外勤務縮減への要請

1 勤務時間の適正な把握について

「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」や労働安全衛生法の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握した上で、長時間勤務者に対する医師による面接指導等の健康確保措置を講じよう要請（R4.1.14公務員課長、安全厚生推進室長通知、R4.2.9公務員課長、安全厚生推進室長通知）

2 時間外勤務縮減の取組について

（１）平成31年4月から導入を要請している時間外勤務命令の上限規制制度について、依然として未導入の団体に対して直ちに制度を導入するよう要請（R4.1.14公務員課長、安全厚生推進室長通知）

（２）時間外勤務の要因の整理・分析・検証など、時間外勤務の上限規制制度を適正に運用し、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組むよう要請

（R4.1.14公務員課長、安全厚生推進室長通知、R4.2.9公務員課長、安全厚生推進室長通知）

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（R3.7～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）（R3.9～実施）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（R4.1.24開催）
- 全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議（R3.8.25開催）

ダイバーシティ・働き方改革推進協議会の取組

ダイバーシティ・働き方改革推進協議会

地方公共団体と総務省のダイバーシティ・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3年度も引き続き実施。

※ 令和3年度より、「女性活躍・働き方改革推進協議会」から名称変更

- 令和3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（R3.9.6開催）、関東ブロック分科会（R3.9.10開催）、東海・北陸ブロック分科会（R3.9.7開催）、近畿ブロック分科会（R3.9.13開催）、中国・四国ブロック分科会（R3.9.9開催）、九州ブロック分科会（R3.9.2開催）

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3年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 8,691,575円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から令和2年3月までに公務災害と認定された事案468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メンタルヘルス対策の実施状況等

- ・ 労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施するほか、その結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組むよう要請（R4.1.14公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- ・ ストレスチェック・集団分析の実施状況（令和2年度）

事業場数	ストレスチェック 実施事業場数	実施事業場率(%)	集団分析 実施事業場数	実施事業場率(%)	集団分析結果 活用事業場数	活用事業場率(%)
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
79,123	77,690	98.2	68,010	87.5	57,493	84.5

（注）総務省「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成。また、一部事務組合等の取組状況を含めると、全体でb/a欄96.9%、c/b欄87.3%、d/c欄84.0%。

- ・ メンタルヘルス対策の取組状況（令和2年度）

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	合計
メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合(%)	100.0	100.0	99.5	92.7	96.4

（注）総務省「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成。また、一部事務組合等の取組状況(66.4%)を含めると、全体で89.8%。

- ・ 労働安全衛生法に基づく産業医等の安全衛生管理体制や相談体制の整備・活用、職員に対する教育研修・情報提供の実施、職場復帰における支援の実施等のメンタルヘルス対策の実施を要請（R4.1.14公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- ・ 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、過労死等防止対策に積極的に取り組むことを要請（R3.7.30安全厚生推進室長通知）
- ・ 地方公務員のメンタルヘルスに関するアンケート調査結果や研究会の議論を踏まえ、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階で、人事部局や管理職の職員と、職場内外の医師・保健スタッフ等が連携して取り組む必要があり、そのためにも、首長が先頭に立ち、全庁的な取組体制で総合的に取り組むことを要請（R4.3.29安全厚生推進室長通知）

地方公務員に対する講義・研修

(1) 令和3年度 総務省自治大学校における講義

「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」、「女性が活躍する社会づくり」、「ワークライフバランスの実現に向けて」

	講義回数	参加人数
市区町村等幹部候補対象 第2部課程第192期、193期、194期、195期	4(各1)	138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41期、42期	2(各1)	70人
都道府県・市区町村等幹部職員対象 第3部第111期	2	46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

	実施数	参加人数
令和3年度 東京会場及び大阪会場のほか、全国10会場で開催	10	643人

地方公務員に対する相談の取組

(1) 苦情・相談窓口について

- ・ 人事委員会及び公平委員会において、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、電子メール等による相談を実施
- ・ 人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情相談を受け付けていることについて、職員に幅広く周知が行われるように取り組むよう要請（R4.3.14公務員課長通知）

(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4年度における地方公務員共済組合の事業運営について（R4.1.28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等、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
- 4 消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣

学校における働き方改革の 推進について

令和4年6月2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

学校における働き方改革は、特効薬のない総力戦であるため、国・教育委員会・学校それぞれの立場において、取組を着実に推進し、教師が教師でなければならないことに全力投球できる環境整備が必要

● 勤務に係る制度（給特法）改正（令和元年12月公布、①はR2.4.1施行、②はR.3.4.1施行）

- ① 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの「**指針**」への格上げ
- ② 休日の「まとめ取り」のため、**1年単位の変形労働時間制**を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

● 学校や教育委員会からの国への要望を踏まえた各取組の推進

（文部科学大臣ヘッドの「学校における働き方改革推進本部」において進捗管理）

上限「**指針**」の策定（施行日：令和2年4月1日）

「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**」と定義

- <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 等

平成28年度の時間外在校等時間の状況（平成28年度勤務実態調査等を踏まえ推計）

小学校：月約59時間、年約700時間
中学校：月約81時間、年約1,000時間

少人数学級の推進

- 40年ぶりに小学校の学級編制の標準を40人から35人へ引き下げ、令和3年度から5年間で計画的に整備

小学校高学年における教科担任制の推進

- 令和3年7月に外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導を進めることなどを示した報告書を取りまとめ
- 報告書に示された定数確保の方向性を踏まえ、令和4年度から4年程度かけて推進

支援スタッフの配置支援

- 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、部活動指導員等の予算規模を拡充するとともに学習指導員等の配置を支援
- 情報通信技術支援員（ICT支援員）の活用促進（地方財政措置）
- 教育行政に係る法務相談体制の整備（地方財政措置）

部活動の見直し

- 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、令和3年度から全国各地の拠点校（地域）において実践研究を実施し、その成果を全国展開
- 運動部活動の地域移行に関する検討会議において、地域における受け皿の整備方策等について検討

教員免許更新制の発展的解消等

- 教育職員免許法等の改正による現職研修の充実や教員免許更新制の発展的解消
- 新任校長が働き方改革推進のためのマネジメント能力等を身につけられる研修の実施

ICT環境の整備支援

- GIGAスクール構想による1人1台端末や校内ネットワーク環境整備
- ICTを活用した校務効率化のための取組事例を事例集や動画により横展開
- ICTを活用した校務効率化を推進するため、専門家会議を設置（R3.12）して検討
- 統合型校務支援システムの導入促進（地方財政措置）

学校向け調査の削減

- スクラップ＆ビルドの観点から学校向け調査等の実施について随時精査を実施。
※国の定期的な調査件数（H19：34件→R3：26件）
- 統計に必要なデータの電子化・標準化を実施予定

全国学力・学習状況調査のCBT化

- CBT化検討WG「最終まとめ」を踏まえ、令和3年度以降、試行・検証により課題の抽出とその解決を繰り返し、着実なCBT化の実現に向けて取り組む

● 自治体や学校における改革サイクルの確立

- 「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」を実施し、**全国の各教育委員会の取組状況を可視化**、市町村別結果公表
- 好事例の全国展開**（働き方改革フォーラム開催（R2.1、R3.3、R4.2）、事例集作成・改訂（R2.3、R3.3、R4.2）等）

● 勤務時間の客観的な把握の徹底

労安衛法により義務付けられているICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握の徹底するための環境整備の推進

実施割合（R3.9.1時点）

都道府県	100%
政令市	100%
市区町村	85.9%

● 各取組の推進

（例）上限指針を踏まえた条例・規則制定、働き方改革の方針策定、学校閉庁日、留守番電話設定、支援スタッフの配置、校務支援システムの導入、調査・統計業務の削減等

● スクラップ＆ビルドを原則とした施策推進

● 学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進

● 地域・保護者等との連携

コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を活用し、保護者や地域住民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進める

● 業務の見直し・削減

学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を削減

学校における働き方改革の中教審答申を受けて、令和4年度に教員勤務実態調査を実施

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検討を実施

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」のた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。

新しい時代の学びの環境整備（義務教育費国庫負担金）

～小学校における高学年の教科担任制の推進と35人学級の計画的な整備～

令和4年度予算額
(前年度予算額)

1兆5,015億円
1兆5,164億円



教科指導の専門性を持った教師による小学校における高学年の教科担任制の推進や、小学校における35人学級の計画的な整備等を図り、義務教育9年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現を図るとともに、学校における働き方改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、教職員定数4,690人の改善。

- ・教職員定数の改善 +98億円（+4,690人）
 - ・教職員定数の自然減等 ▲147億円（▲6,912人）
 - ・教職員配置の見直し ▲6億円（▲280人）
 - ・国庫負担金の算定方法の適正化 ▲18億円
- ※このほか、人事院勧告や教職員の若返り等による給与減や積算見直しがある。

小学校高学年における教科担任制の推進等

+1,030人

○ 小学校高学年における教科担任制の推進 +950人

※小学校におけるTTの実施等のために措置している加配定数の一部振替を含む。

学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、教員の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進めるため、地域や学校等の実情に応じた取組が可能となるよう専科指導教員の計画的な配置充実を図り、小学校高学年における教科担任制を推進する。

(優先的に専科指導の対象とすべき教科)
外国語、理科、算数、体育



教師の確保の観点等を踏まえながら、対象とすべき教科の専科指導の取組を円滑に推進できるよう4年程度をかけて段階的に進めることとし、令和4年度は、950人の定数改善を図る。(改善見込総数は3,800人程度)

※「小中一貫・連携教育への支援」も活用。

○ 学校における働き方改革や

複雑化・困難化する教育課題への対応 +180人（一部再掲）

- ✓中学校における生徒指導、小中一貫・連携教育への支援 +150人
- ✓学校運営体制、チーム学校の実現に向けた指導体制の整備等 +30人
(養護教諭・栄養教諭等)

小学校における35人学級の推進

+3,290人

令和3年3月の義務標準法の改正を踏まえ、令和7年度までに小学校の35人学級を計画的に整備するため、令和4年度は、第3学年の学級編制の標準を35人に引き下げる。

(学級編制の標準の引下げに係る計画)

年度	R3	R4	R5	R6	R7
学年	小2	小3	小4	小5	小6

※少人数学級等の実施のために措置している加配定数の一部振替を含む。

(参考) 35人学級の効果検証に必要な実証研究(別途計上)

少人数学級が学力に加え、いわゆる非認知能力や教師の勤務環境に与える影響等を実証的に検証する。

＜経済財政運営と改革の基本方針2021（抜粋）＞

小学校における35人学級等の教育効果を実証的に分析・検証する等の取組を行った上で、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の在り方を検討する…（略）。

教育課題への対応のための基礎定数化関連

+370人

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 586人
- ✓外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 101人
- ✓初任者研修体制の充実 ▲52人
- ※基礎定数化に伴う定数減等 ▲265人

補習等のための指導員等派遣事業

令和4年度予算額
(前年度予算額)

84億円
78億円)



多様な支援スタッフ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

教員業務支援員の配置

事業内容

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、消毒作業等をサポートする教員業務支援員（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)

予算額(案) :
人 数 :

45億円 (39億円)
10,650人 (9,600人)

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

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）

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するため、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

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

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

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

予算額(案) :
人 数 :

39億円 (39億円)
11,000人 (11,000人)

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

(関連施策) 中学校における部活動指導員の配置支援事業

※令和4年度からスポーツ庁及び文化庁の事業で支援

事業内容

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師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



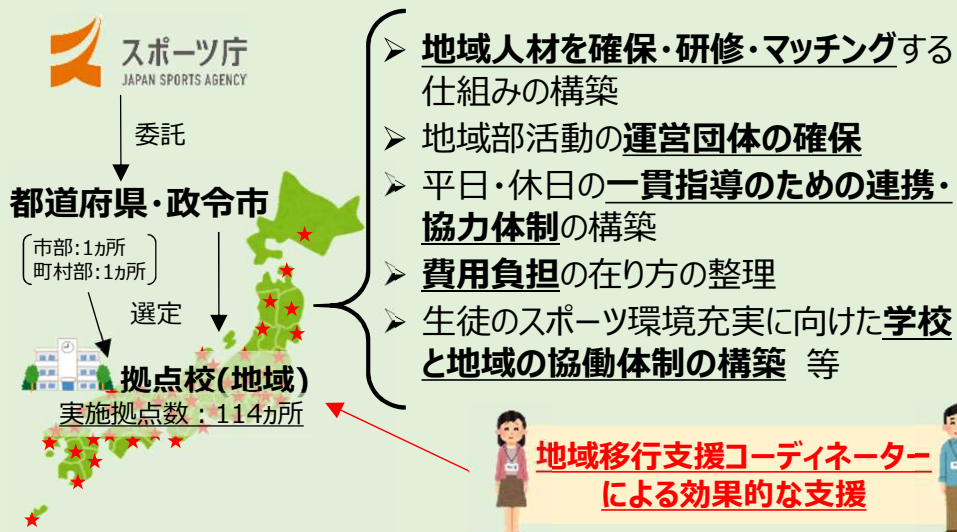
国1/3 都道府県1/3 市町村1/3
(指定都市: 国1/3、指定都市2/3)

※支援に際しては、各自治体において客観的な在校等時間の把握を行っていることを前提とする。

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（学校と地域が協働・融合したスポーツ環境の整備）

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、様々な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。

拠点校（地域）における実践



成果の検証・普及

◆実現方策の検討

⇒ 成果や課題について評価・分析を行い、関係者とともに解決方策や地域の実情に応じた地域移行の進め方を検討

◆地域移行説明会の実施

⇒ 拠点校における優れた取組や成果を域内に展開し、全市町村において取組を促進

情報発信

◆シンポジウムの開催

⇒ 全国における多様な好事例を情報発信し、部活動改革の実現に向けた取組を加速化

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・過疎地域での合同部活動によるスポーツ活動機会の充実に向けた実践研究を実施する。
- スポーツ医科学の知見に基づいた科学的なトレーニングの導入や効率的な部活動の管理・運営の推進など、ICTを活用しつつ、短時間で効果的な活動の推進に向けた実践研究を実施する。

III. 生徒にとって望ましい大会の推進

- 大会の在り方の見直しに向けて、調査・実践研究を実施する。
 - 地方大会の実態を踏まえ、参加大会数の設定や参加大会の精選の考え方・手法等について明らかにする。
 - 令和5年度以降を見据え、学校単位に限らず、生徒の多様なニーズに対応できる大会形式やレギュレーション等の在り方を検討し、先導的なモデルを創出する。

地域文化倶楽部（仮称）の創設に向けた実践研究

令和4年度予算額
（前年度予算額）

124百万円
101百万円



背景 課題

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。（令和5年度より学校部活動の段階的地域移行）

- 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**）



事業内容

地域部活動推進事業（33百万円）

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とともに、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の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ため、全都道府県各1地域に拠点校を設け、モデル事業を実施。70万円×47件（地域）※ 令和3年度より実施。モデル事業としては令和4年度で終了予定。

地域文化倶楽部（仮称）創設支援事業（80百万円）

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50件程度で実施し、課題や手法を分析・検証する。※令和3年度より実施。

- ・大規模 300万円×18件
会員数 40名以上
- ・小規模 200万円×13件
会員数 40名未満



アウトプット（活動目標）

- ・学校と地域文化団体や芸術系教育機関、地域文化施設等との連携 30件程度
- ・人材・場所・用具等の確保、ICTを活用した練習・指導法に関する課題解決を目指し文化部活動を地域へ移行するモデル事業実施 47件

アウトカム（成果目標）

- ・誰もが芸術文化活動に平等に触れることができる受け皿の創設。
- ・多様な文化芸術活動へのニーズへの対応。
- ・教員の部活動指導にかかる負担軽減
- ・部活動に代わりうる活動拠点の創出

インパクト（国民・社会への影響）

- ・子供たちの文化芸術活動への活性化
- ・豊かな人間形成の促進
- ・学校の働き方改革への貢献
- ・地域の文化芸術団体等の活性化
- ・創造活動水準の向上

「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3 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3年度
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 (平成27年度) ・月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月100時間超事業場」という。)に対する監督指導を実施 【実績 10,185事業場に重点監督、5,775事業場(56.7%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成28年度) ・月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月80時間超事業場」)に対する監督指導を実施 【実績 23,915事業場に重点監督、10,272事業場(43.0%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成29年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績 25,676事業場に重点監督、11,592事業場(45.1%)に違法な時間外労働について是正指導】 (平成30年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績 29,097事業場に重点監督、11,766事業場(40.4%)に違法な時間外労働について是正指導】 (令和元年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【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是正指導】 (令和2年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績 24,042事業場に重点監督、8,904事業場(37.0%)に違法な時間外労働について是正指導】 (令和3年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施、実績をとりまとめ中

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3年度
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底 (続き)	○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件の企業名を公表 ・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 (令和3年度) ・企業名公表制度に基づき、令和3年11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3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3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 (令和2年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した24,042事業場のうち、4,628事業場(19.2%)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、9,676事業場(40.2%)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3年度) 実績をとりまとめ中

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3年度
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3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(平成31年4月1日より施行)。
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、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」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、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(以下「雇均部(室)」という。))における助言・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の強化等を内容とする法律(以下「改正法」という。)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日に改正法が施行された(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4月1日に義務化) ・改正法の施行後は、雇均部(室)において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、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。 ・改正法の施行に伴い、精神障害の労災認定の基準についての見直しを行い、これまで「嫌がらせ、いじめ」に類するものとして評価していた「パワーハラスメント」について、認定基準に明記し、評価の仕方などの具体化を図っている。

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3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) 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 (令和3年度) ・全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析 → 令和4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3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) 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。 (続き)	＜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 (令和3年度) ・平成22年度から令和2年度までの11年間分について分析 → 令和4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3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) 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。 (続き)	＜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 (令和3年度) ・平成22年1月から令和元年度までの10年間分の公務上認定事業に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和4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3年度
②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等。	＜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 (令和3年度) ・データベースを拡充 ＜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 (令和3年度) ・平成27年度以降の事案について分析 ＜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3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(令和3年度) ・追跡調査を継続実施
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(健康管理、過労兆候等)(令和3年度) ・トラック運転者、看護師のほかIT労働者も対象に加え、介入調査を継続実施

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3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 (令和3年度) ・新たな機器の導入など実験環境を整備し、引き続き実験を継続

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3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 (令和3年度) ・全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業に対してより詳細な項目を設けて、アンケート調査を実施 →令和4年版白書に掲載(予定)

2 調査研究等

(4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度
これまでの研究成果を基に事業場における過労死等防止の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等の研究等を行う。	(令和3年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を2回開催し、過労死等に関する研究成果の普及及び実効性、実現性のある対策について検討

(5) 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3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3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3年度:55紙) ・Web広告の掲載(令和3年度:45,859,324imp※)
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) 令和2年度:全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人(全国延べ) 令和3年度:全国47都道府県48会場で参加者数は4,423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4年3月末日時点:37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) 「職場のあんぜんサイト」にて安全衛生優良企業認定の診断を実施。併せて認定企業の取り組み内容を紹介

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3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 令和2年度：176回 令和3年度：実績とりまとめ中 (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） 令和2年度：190校、294回 参加人数：約23,500人（いずれも延べ数） 令和3年度：247校、347回 参加人数：約34,400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：大学 48回、高等学校への講師派遣 88回 平成28年度：大学 47回、高等学校への講師派遣 91回 平成29年度：大学 84回、高等学校への講師派遣 115回 平成30年度：大学 77回、高等学校への講師派遣 131回 令和元年度：大学 62回、高等学校への講師派遣 121回 令和2年度：大学 38回、高等学校への講師派遣 77回 令和3年度：大学 37回、高等学校への講師派遣 59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 令和2年度：250回 令和3年度：265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3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 (続き)	(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 19,298人 令和2年度：161回 参加者数 14,708人 令和3年度：196回 参加者数 16,705人 (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 令和2年度：15回 参加者数 1,454人 令和3年度：15回 参加者数 5,369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3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・心臓疾患の発症前1か月に100時間又は発症前2～6か月に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されること等の周知・啓発	・過重労働防止や脳・心臓疾患の認定基準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)

3 啓発

(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3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等について周知・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。最終改正:令和4年3月。)
②事業主、労務担当者等への過重労働解消のための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 令和2年度80回 令和3年度80回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」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 令和2年度:約122万回 令和3年度:約113万回】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 【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 令和2年度:779.2万件 令和3年度:1,035.8万件】

3 啓発

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和3年度
勤務間インターバル制度の導入促進	・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 令和2年度:2,449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、シンポジウムを開催(オンライン配信) (令和3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(高齢者福祉・介護事業種版)を作成、シンポジウムを開催(オンライン配信)

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3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 令和2年度:810社】 ・中小企業事業主等に助成金(働き方改革推進支援助成金)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 令和2年度:12,762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 令和2年度:1,300,370件 令和3年度:1,522,059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 令和2年度：オンライン、参加者数 753名 令和3年度：オンライン、参加者数 699名

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3年度
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706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 令和2年度:2地域 令和3年度:1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3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 令和2年度 10,016件 令和3年度：10,922件（速報値）】 ・ 産業保健活動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 ・ ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業を行い、特に小規模事業場に対し、ストレスチェック制度の導入を促すための手引を作成し、周知を実施 ・ 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 令和2年度：771回 令和3年度：集計中】 ・ 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 令和2年度：1,743回 令和3年度：2,031回（速報値）】 ・ 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 令和2年度：719回 令和3年度：849件（速報値）】 ・ 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 令和2年度：314回の内数 令和3年度：568回の内数（速報値）】

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3年度
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【再掲】 【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 令和2年度:779.2件 令和3年度:1,035.8万件】 ・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 令和2年度:6,199件 令和3年度:6,119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 令和2年度:12,068件 令和3年度:22,789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SNS相談 【実績 令和2年度:8,024件(令和2年6月～) 令和3年度:6,438件】 ・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催(平成29年度～)
⑤スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等	・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進 ・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和3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～令和3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 令和元年度:1,943,293件 令和2年度:1,726,951件 令和3年度:2,132,239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 ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発活動を実施
②人事労務担当者向けのセミナー等の実施	(平成27～令和元年度) ・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施 - 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 (令和2～3年度) ・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施 - 令和2年度:1,078回 令和3年度:1,213回 ・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施 - 令和2年度:200社 令和3年度:607社

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和3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 ・「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催 (令和3年度) ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定
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	(平成27年度～令和3年度) ・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～令和2年度) ・改正労働施策総合推進法の成立・施行に伴い、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 (令和3年度) ・令和4年4月1日の改正労働施策総合推進法の全面施行に向けて、職場におけるパワーハラスメント等防止対策について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知

3 啓発

(9) ウイズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和3年度
①良質なテレワークの普及促進	(令和2年度) ・テレワークガイドラインを改定(「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」)(令和3年3月) ・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング ・テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握を実施 ・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施 ・国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費の助成等 ・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施 (令和3年度) ・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成(令和3年9月) ・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成 ・引き続き、「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施や国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等の実施

3 啓発

(9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和3年度
②副業・兼業の環境整備	(令和2年度) ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定(令和2年9月) ・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立。複数就業者のセーフティネットの整備に係る規定が同年9月1日に施行 ・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知 ・副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る (令和3年度) ・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知 ・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	(令和2年度) ・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定(令和3年3月) ・ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知 ・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)を設置 (令和3年度) ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発 ・引き続き、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施

3 啓発

(10) 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3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した (令和3年度) ・輸送品目別ガイドラインについて、内容を紹介・解説するセミナーを令和3年12月より順次開催し、周知を図る予定 ・働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置(令和元年11月)し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の見直しに向けた検討を進めた

3 啓発

(10) 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3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

3 啓発

(10) 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3年度
②教職員に係る取組 (続き)	(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 ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」を各教育委員会へ発出 ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について(通知)」を各教育委員会等へ発出 ・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した (令和3年度) ・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した

3 啓発

(10) 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3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:全都道府県において支援センターを設置) ・医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置 ・医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめた(平成31年3月28日) ・当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。また、関係政省令及び告示を公布した ・平成28年3月に設置された「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月15日に中間とりまとめを公表。その中で勤務環境の整備に関しては研究結果等を踏まえた取り組みを効果的に進めていくことが重要とされたことを受け、勤務間インターバル制度など労働時間・勤務環境改善に関する研究を令和元年度の厚生労働科学研究にて実施した

3 啓発

(10) 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3年度
④情報通信業に係る取組	(平成28年度) ・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(3回)、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施 (平成29年度) ・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(4回)、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施 ・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。(2(3)再掲) (平成30年度) ・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(6回)、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信した (令和元年度) ・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催(1回)、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革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オンラインセミナー開催(1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 ・令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を作成し、改訂した (令和3年度) ・「令和3年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、地域レベルで発注者・受注等が連携し、働き方改革が自律的に推進されるような仕組みづくりを目的に「働き方改革推進モデル地域の組成」事業を実施。具体的には、地域でのワーキンググループ活動、実態把握のためのアンケート・ヒアリング調査、オンラインセミナー、ワークショップ等を実施 ・働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に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

(10) 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3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 (令和3年度) ・「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図るとともに、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進

3 啓発

(11) 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3年度
①若年労働者への取組	・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、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、令和2年3月に策定した「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)に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金(エイジフレンドリー補助金)による支援を実施 ・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等を作成し、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 ・各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰(うつ病等による求職者へのリワーク支援)、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施

3 啓発

(12) 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3年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	・各府省担当者等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 令和2年度:3箇所105人(他の7箇所においては、研修資料を計458機関に送付することにより周知)】 ・各府省担当者等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 令和2年度:4箇所176人(他の6箇所においては、研修資料を計354機関に送付することにより周知)】 ・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 ・各府省担当者等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 令和2年度:1箇所36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、令和3年度以降廃止) 【実績】(ゆう活は令和2年度以降廃止) 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% ・幹部職・管理職及び実務担当者向けの「業務見直しに関する研修」を実施 【実績(参加者数)】令和3年度:幹部職・管理職向け約260人、実務担当者向け約420人 ・在庁時間調査の実施(令和2年10月～) 若手職員(30歳以下、特にⅠ種・総合職)への負担の偏在等の実態を把握し、各府省等にフィードバック ・新任の管理職全員を対象としたマネジメント能力の向上をはかるための研修を新たに実施 ・(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(管理職員向け)等を実施 【実績】平成28年度:本府省2回、全国6回ブロック(いずれも実開催) 参加者数 170人 平成29年度:本府省2回、全国9回ブロック(いずれも実開催) 参加者数 275人 平成30年度:本府省2回、全国8回ブロック(いずれも実開催) 参加者数 276人 令和元年度:本府省2回、全国8回ブロック(いずれも実開催) 参加者数 253人 令和2年度:本府省1回(実開催・オンライン併用)、地方2回(オンライン) 参加者数 130人 令和3年度:本府省・地方合同4回(オンライン)、参加者数 124人

3 啓発

(12) 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3年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施(続き)	・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3.1万人 平成30年度:約3.5万人 令和元年度:約3.5万人 令和2年度約3万人、令和3年度は約3.9万人 ・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)の実施(実開催)※令和2年度は6ブロックのうち1ブロック中止、令和3年度はオンライン開催(計4回) 【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 令和2年度:98人 令和3年度:1,105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、令和2年度からはオンライン開催) 【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 令和2年度:約500人 令和3年度:約850人】 ・新任の幹部職員・課長級職員・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】 ・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

(12) 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3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	(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254人(令和3年度)) (2) 全国会議等(年4件)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10回)で過労死防止対策等を要請(令和3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・令和元年度改訂) (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。令和3年度より「ダイバーシティ・働き方改革推進協議会」に名称変更。) (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

(12) 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3年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施 〔 ・教職員(続き) ・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～) ・働き方改革の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～令和3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) ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」を各教育委員会へ発出(令和2年度) ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について(通知)」を各教育委員会等へ発出(令和2年度) ・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について(通知)」を各教育委員会へ発出(令和3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3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 令和2年度:60,997件 令和3年度:63,455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、SNS相談を実施【再掲】 【実績(メール) 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 令和2年度:6,199件 令和3年度:6,119件】 【実績(SNS) 令和2年度8,024件、令和3年度:6,438件】 【実績(電話) 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 令和2年度12,068件 令和3年度:22,789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) 令和2年度: (産業保健総合支援センター 36,677件、地域産業保健センター 86,379件) 令和3年度(速報値): (産業保健総合支援センター 39,713件、地域産業保健センター 102,029件)

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3年度
④都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」における職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	・総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（総合労働相談件数）】 平成27年度：1,034,936件 平成28年度：1,130,741件 平成29年度：1,104,758件 平成30年度：1,117,983件 令和元年度：1,188,340件 令和2年度：1,290,782件 ・「ハラスメント悩み相談室」において電話・メール相談サービスを実施 【実績（電話） 令和元年度：4,116件 令和2年度：5,989件 令和3年度：7,441件】 【実績（メール） 令和元年度：1,352件 令和2年度：2,822件 令和3年度：3,659件】

(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3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 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件（速報値）】

4 相談体制の整備等

(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3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【再掲】 【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 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件（速報値）】

(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3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（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち2ブロック中止、令和3年度はオンラインで開催（計3回） 【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 令和2年度：64人、令和3年度：275人】

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3年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	(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) 都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを内容とする「警察職員ピアサポート制度」を導入。

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3年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等(続き) ・消防職員	(消防職員) 消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣。令和3年度末までに82件の消防本部等へ派遣、延べ4,127名のケアを実施。

4 相談体制の整備等

(5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度
過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応の実施	(令和3年度) 令和4年度からの実施に向け、予算措置。 ※令和4年度新規事業として過労死で親を亡くした遺児等のための「オンライン相談室」を開設予定。

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3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) ・令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人(全国延べ) ・令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人(全国延べ)

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

	平成27年度～令和3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：2月にオンラインで開催 ・令和3年度：12月25、26日に滋賀県で開催し、45名(遺児29名、大人(保護者)16名)が参加
②民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施

5 民間団体の活動に対する支援

(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3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/karou shizero/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3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

(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3年度
(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4月1日から義務)
(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、シンポジウムを開催(オンライン配信) (令和3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(高齢者福祉・介護事業種版)を作成、シンポジウムを開催(オンライン配信)

(参考) 政府における取組

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和3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、第3回:令和2年12月21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) ・「自殺総合対策大綱」に基づき、令和4年夏頃を目途に大綱を見直す予定 - 令和3年11月から、自殺総合対策の推進に関する有識者会議を開催

過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）および過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30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4年度予算額 233.2（262.3）億円

調査研究等

3.2（3.5）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（地方公務員）（*1）（実施主体：一般公募（予定））
- ▶ 公務上及び公務外災害についての分析（国家公務員）（*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

176.8（202.5）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企業公表制度を実施

○ 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個別訪問指導の実施
- ▶ 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導入推進

- ▶ 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の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年次有給休暇取得促進等に係る広報事業の実施
- ▶ 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）
- ▶ 働き方や休み方を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、専門家による個別訪問支援やセミナー等を実施

○ 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防止・解決のための周知・啓発

- ▶ ハラスメントの防止・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
- ▶ ハラスメント対策を推進するため、企業の相談対応への支援を実施

○ 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、改善基準告示の周知広報活動等の実施
- ▶ 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、普及促進を図るため研修会等を実施、勤務医等がオンデマンドで学べる研修資料の開発の実施
- ▶ 医師の働き方改革推進に向けた病院長研修の実施、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支援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、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実並びにメンタルヘルス不調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
- ▶ 高年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ダイバーシティ・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)
- ▶ 管理職の意識の变革のため、働き方改革や女性職員の活躍・ワークライフバランス推進に係る管理職向け研修等を実施(*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、全国から集めた取組事例等を全国に展開(*4)

相談体制の整備等

52.0 (55.0) 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メンタルヘルス不調及び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、オンラインによるこころの健康相談の実施(*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、オンラインによるこころの健康相談の実施(*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

1.1 (1.2) 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や相談会の開催

(注1) ()内の数値は令和3年度予算額。

(注2) 各事項の予算額はそれぞれ四捨五入をしているので、端数において合計と一致しない。

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

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

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和4年6月2日現在

(専門家委員)

いわき 岩城	ゆたか 穰	いわき総合法律事務所弁護士
えびすの 戎野	すみこ 淑子	立正大学経済学部教授
かわひと 川人	ひろし 博	川人法律事務所弁護士
きのした 木下	しおね 潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
くろだ 黒田	けんいち 兼一	明治大学名誉教授
○ つつみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	一橋大学大学院法学研究科特任教授
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

(当事者代表委員)

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

(労働者代表委員)

きたの 北野	しんいち 眞一	情報産業労働組合連合会書記長
とみたか 富高	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
ながた 永田	いちろう 一郎	全日本自治団体労働組合中央本部総合労働局主幹
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
おおした 大下	ひでかず 英和	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・経営支援事業部長 (敬称略)

◎=会長

○=会長代理