

第 23 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 4 年 11 月 21 日（月）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

- ・ 令和 4 年版過労死等防止対策白書について
- ・ 令和 4 年度の取組状況及び令和 5 年度概算要求について

3 閉会

<資料>

資料 1 令和 4 年版過労死等防止対策白書（概要版）

令和 4 年版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過労死等の防止対策の実施状況

資料 4 過労死等防止のための対策（人事院）

資料 5 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 4 年度）

資料 6 総務省における過労死等の防止対策（令和 4 年度）の実施状況

資料 7 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 8 過労死等防止対策の推進（令和 5 年度概算要求の概要）

参考資料 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 4 年 11 月 21 日現在）

令和4年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和3年度 我が国における過労死等の概要及び
政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況〕

厚生労働省 労働基準局
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和4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4年版で7回目（閣議決定及び国会報告）。
- 令和4年版白書のポイント
 - ・ 労働時間と睡眠時間の関係等のほか「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、新しい働き方であるテレワークや新型コロナウイルス感染症の影響に関する調査分析結果を記載
- «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
 - （1）労災支給決定（認定）事案の分析
 - （2）労働・社会分野の調査結果
 - （3）建設業の調査・分析結果
 - （4）IT産業の調査・分析結果
- 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

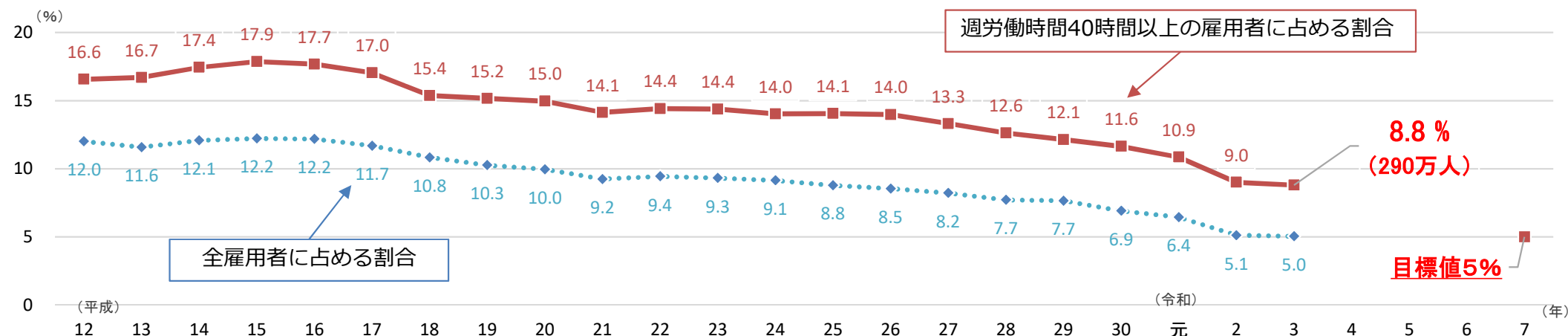
- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

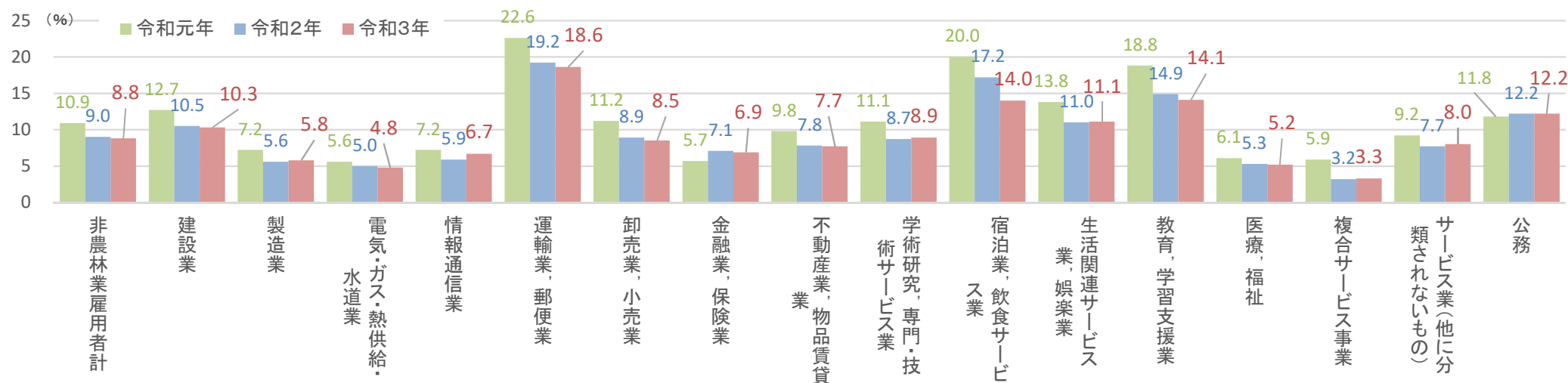
1 労働時間等の状況（週労働時間60時間以上の雇用者割合）

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。
- 業種別では、令和2年に大きく減少（新型コロナウイルス感染症の影響と考えられる）したが、令和3年に増加に転じたものもみられる。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況



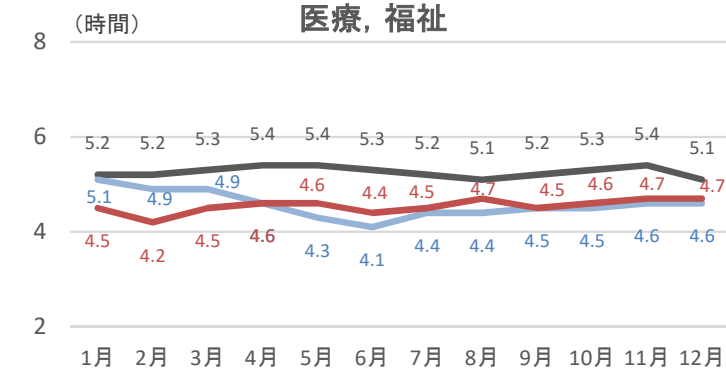
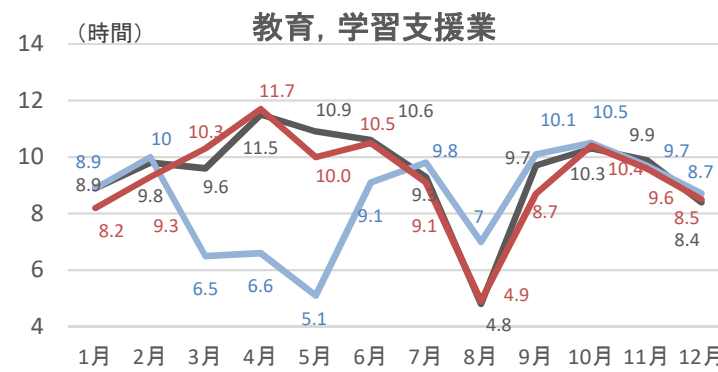
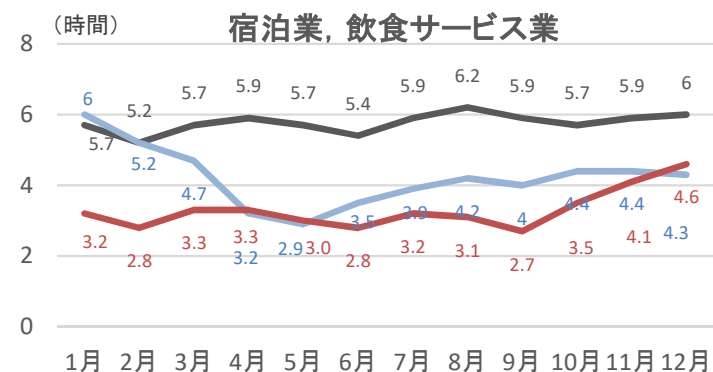
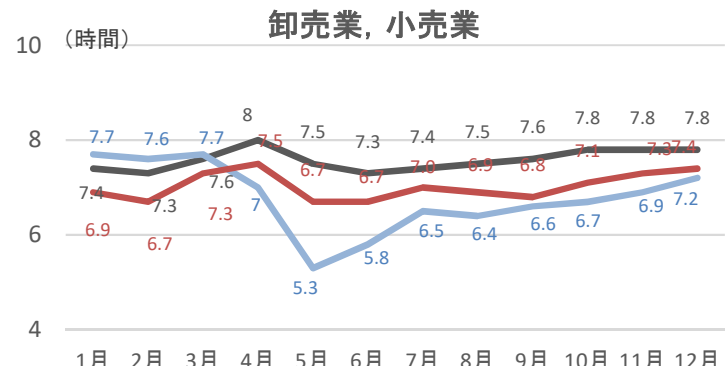
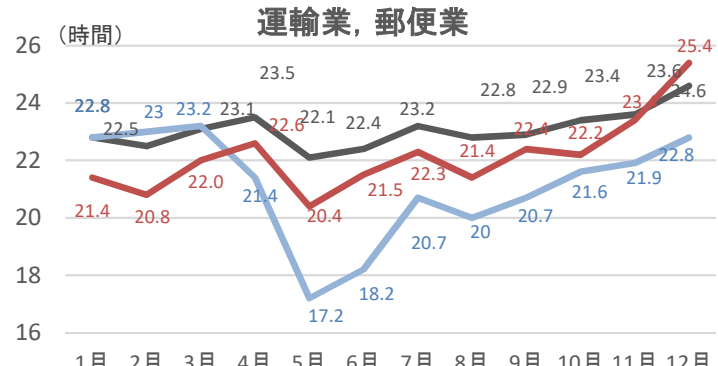
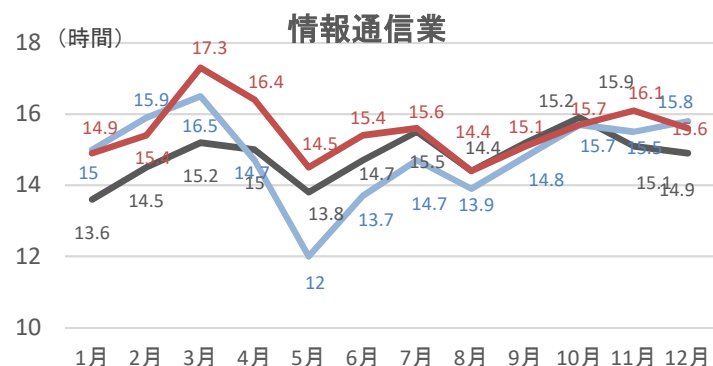
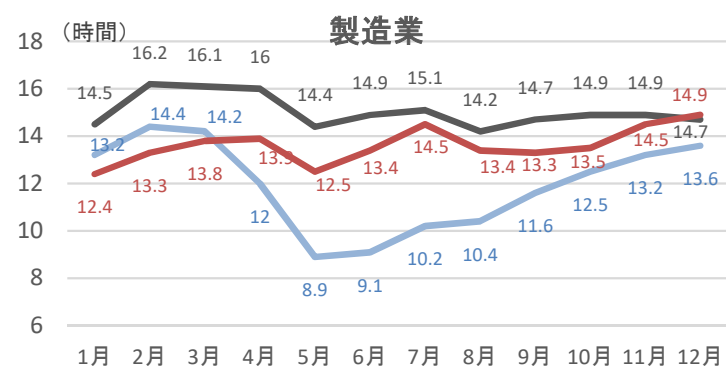
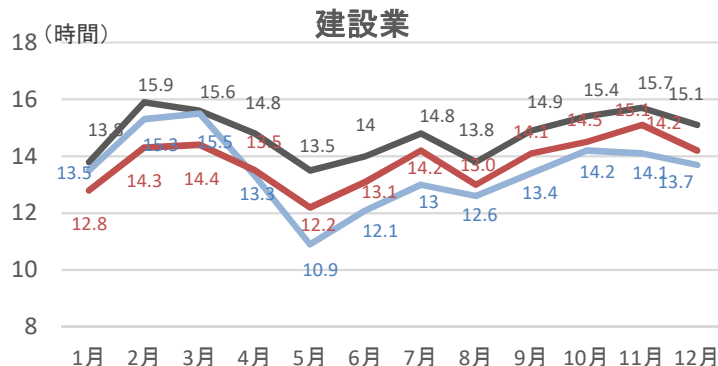
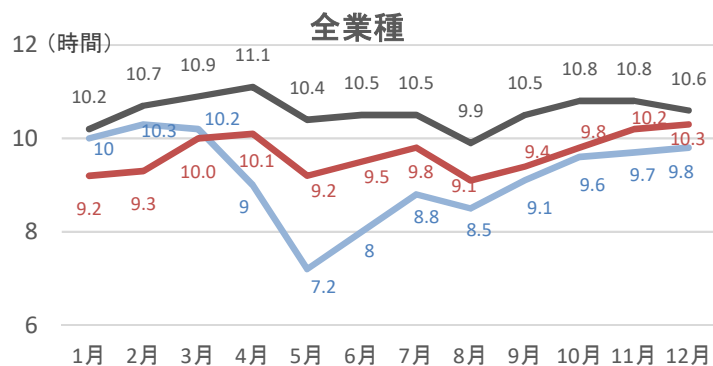
業種別週労働時間40時間以上の雇用者に占める週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況（令和元年～令和3年）



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（所定外労働時間）

令和3年の所定外労働時間は、「宿泊業、飲食サービス業」を除き、おおむね令和2年を上回る傾向がみられる。



— 平成31年/令和元年 — 令和2年 — 令和3年

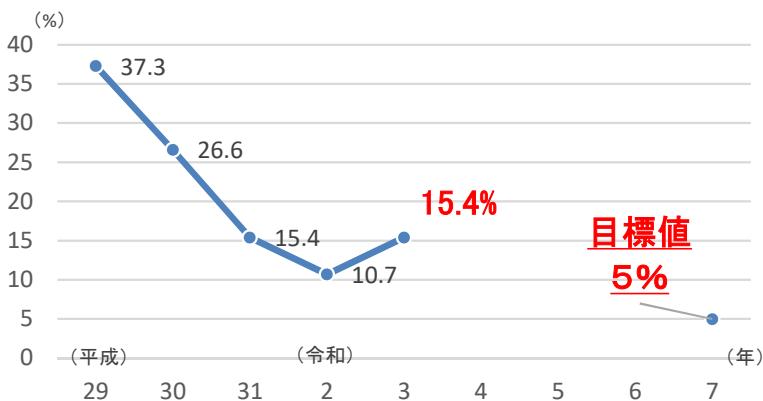
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成 （注）農林業は本調査の対象に含まれていない

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

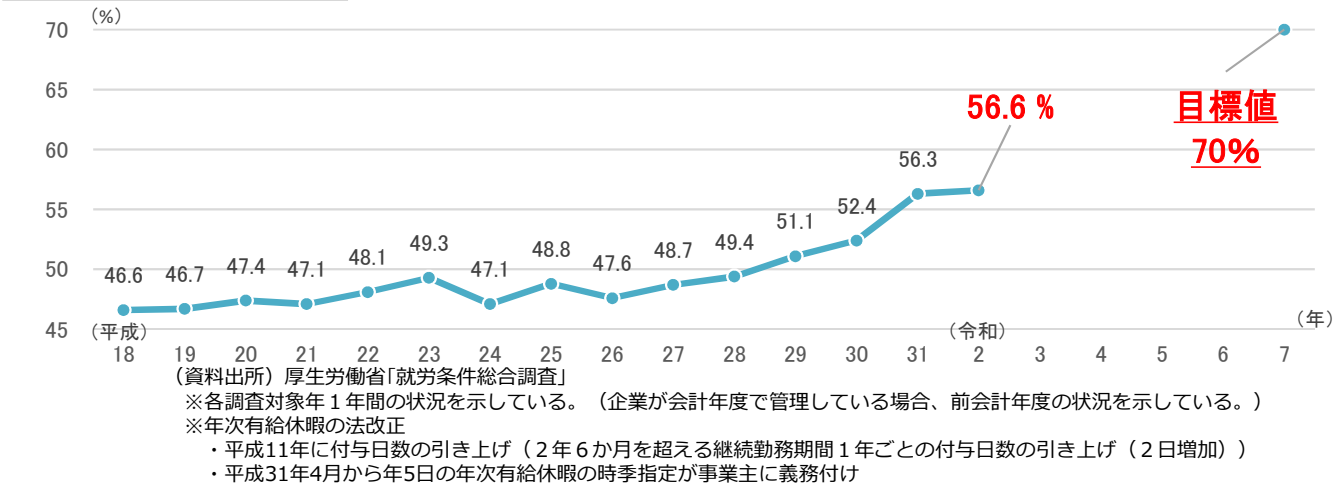
1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

勤務間インターバル制度の導入企業割合、年次有給休暇の取得率は、前年に比べて改善。勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合は増加。

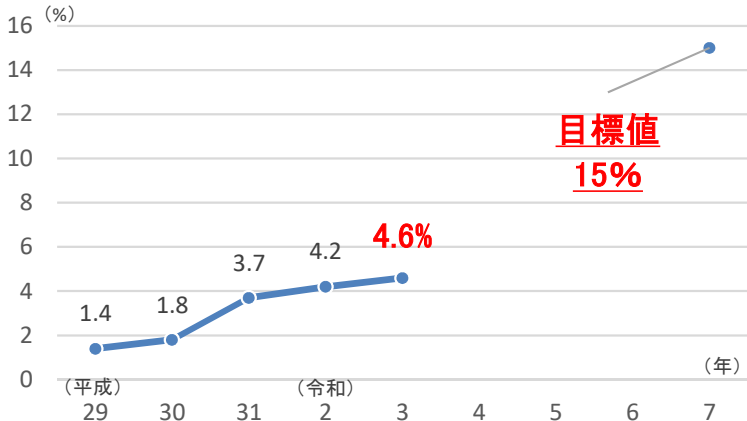
勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



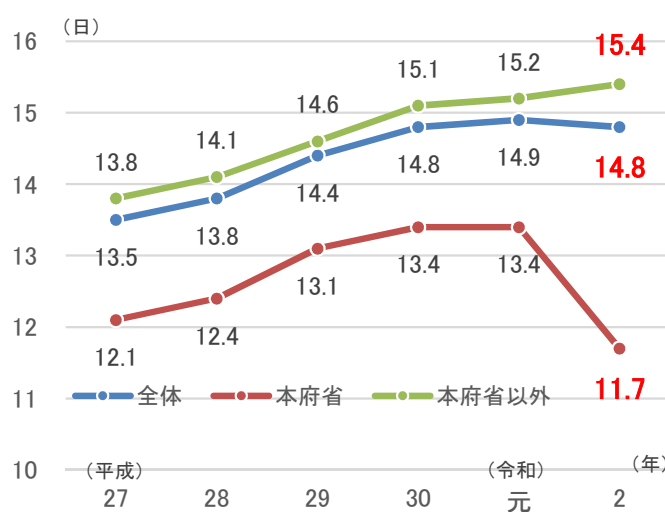
年次有給休暇取得率の推移



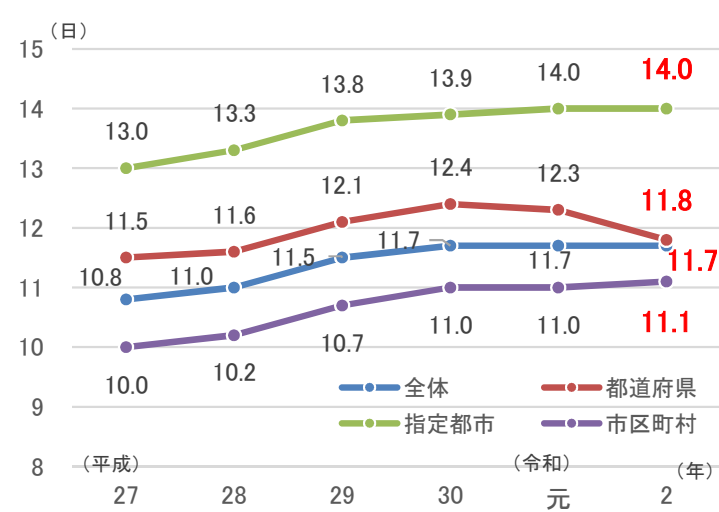
勤務間インターバル制度の導入企業割合の推移



国家公務員における年次休暇の平均取得日数



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) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。
 ※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

(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

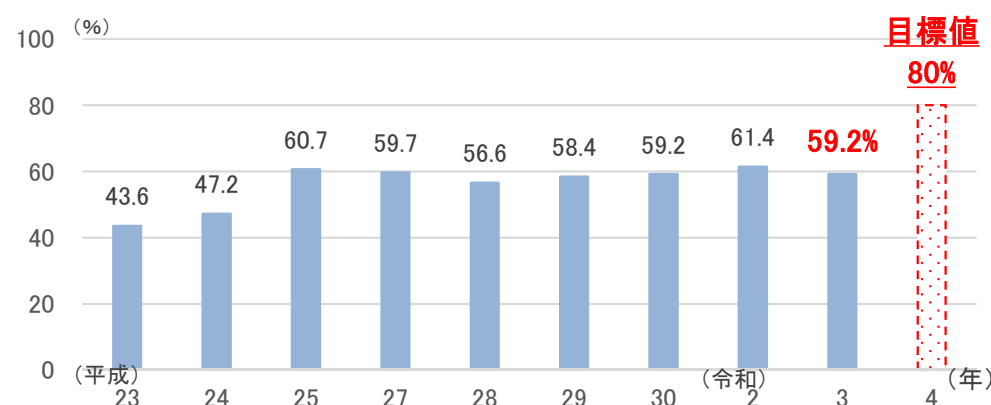
(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

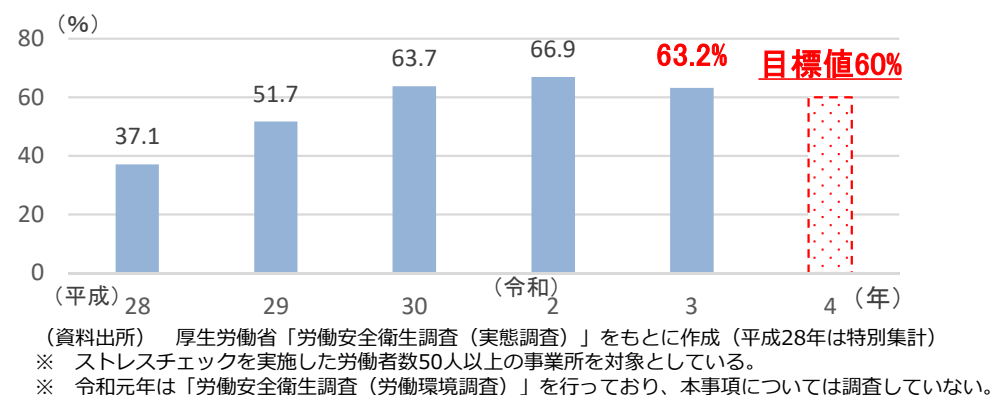
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合」及び「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所割合」は伸び悩み、「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」は増加。

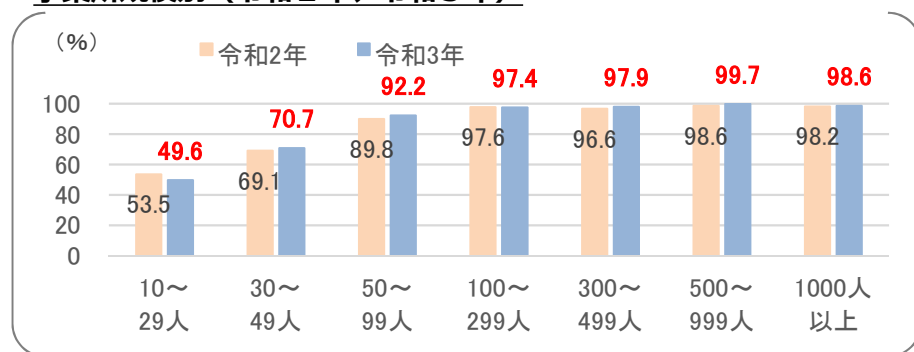
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移



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所割合の推移

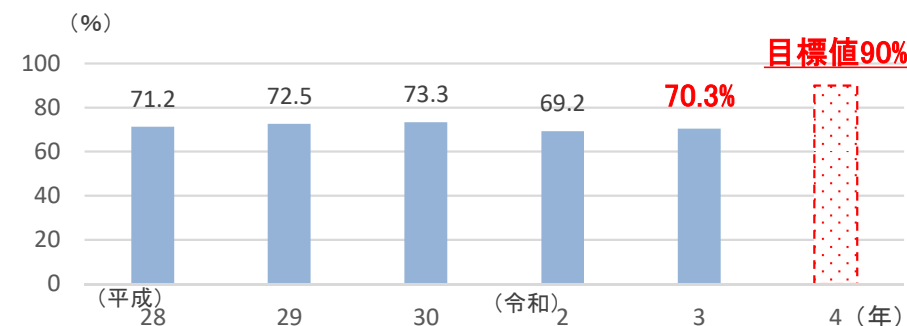


事業所規模別（令和2年、令和3年）



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成（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」）
 ※ 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合の推移



<参考>

- ① 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合（令和2年度）：89.8%

※ 各地方公共団体の部局のうち、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合。

- ② 地方公共団体におけるストレスチェックの集団分析結果の活用状況（令和2年度）：73.4%

(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」

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数について、近年、脳・心臓疾患は減少傾向、精神障害は増加傾向（自殺者数は横ばい）。

（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3年度、地方公務員は令和2年度）

脳・心臓疾患：民間3.0件 国家公務員0件 地方公務員8.0件 精神障害：民間10.9件 国家公務員22.4件 地方公務員21.7件

※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

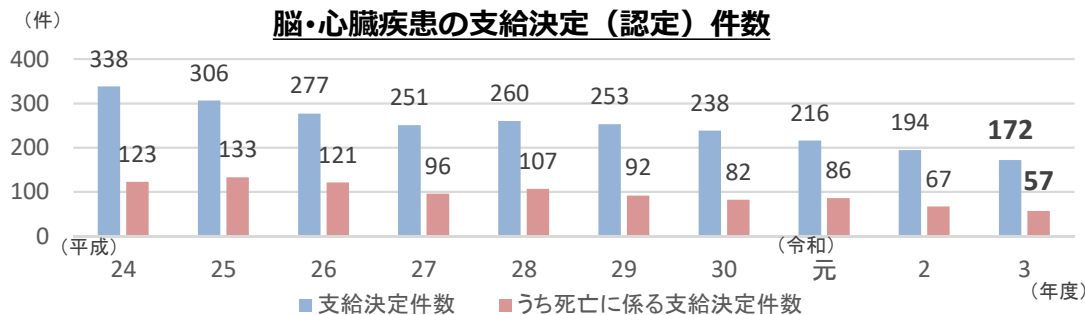
※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用いて推計

※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

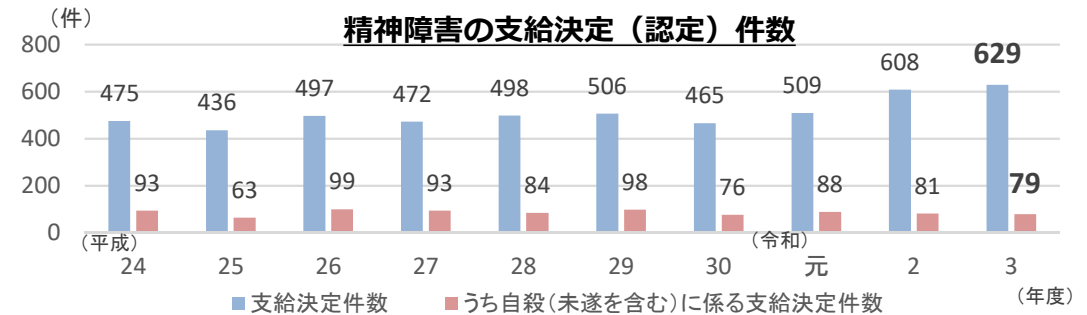
1 民間雇用労働者の労災補償の状況

➤ 令和3年度については、新型コロナウイルス感染症に関連する（*）脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数は4件、精神障害の支給決定（認定）件数は18件であった。 *請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数

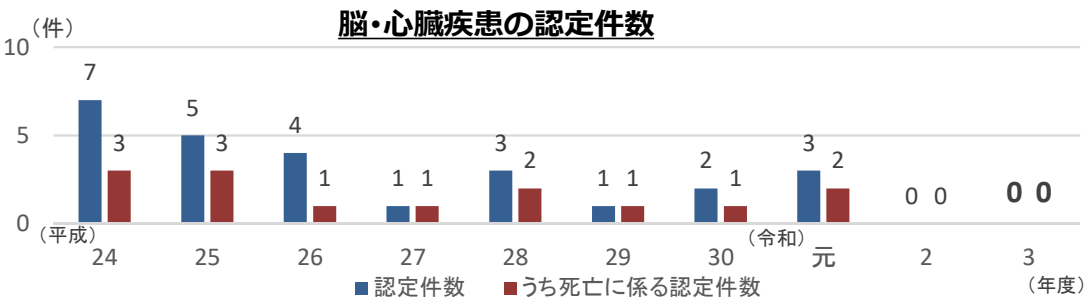


精神障害の支給決定（認定）件数

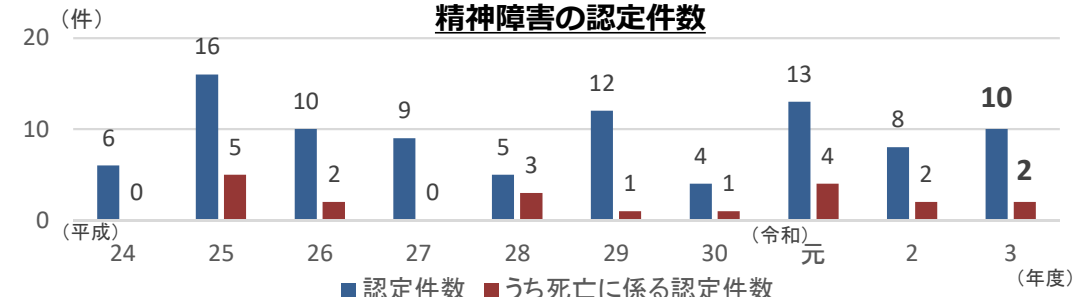


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

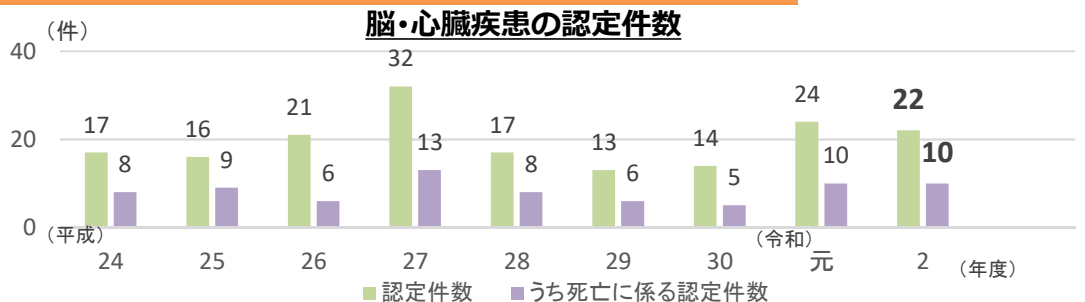


精神障害の認定件数

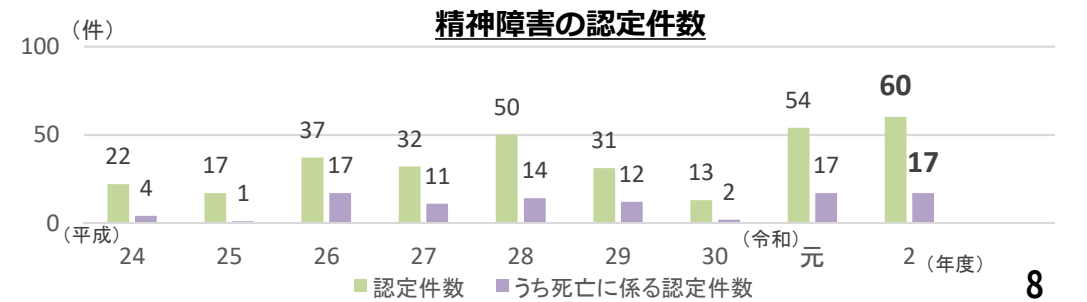


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



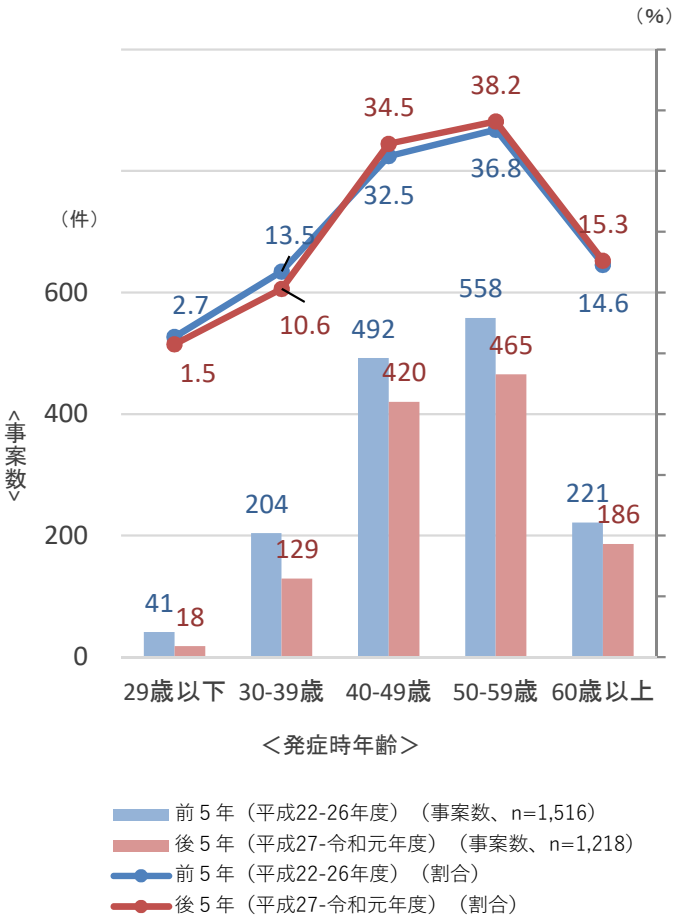
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (1) 労災支給決定(認定)事案の分析

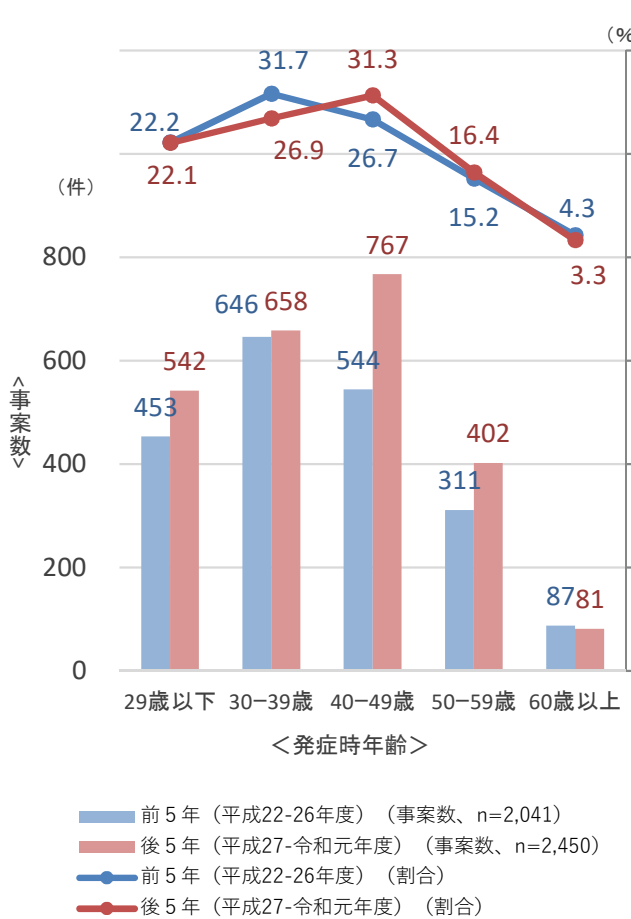
(資料出所) 過労死等防止調査研究センター「令和3年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- 平成22年度から令和元年度まで10年分について、平成26年度までの5年間と、その後の5年間の比較を中心に分析。
- ① 脳・心臓疾患事案について、各発症時年齢階層で件数が減少。また、割合は、「29歳以下」「30～39歳以下」で減少。
- ② 精神障害事案について、発症時年齢階層のピークが「30～39歳」から「40～49歳」にシフト。特に「40～49歳」の増加が顕著。主な出来事別の事案割合は、男性では「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」、女性では「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「セクシュアルハラスメントを受けた」が高い。

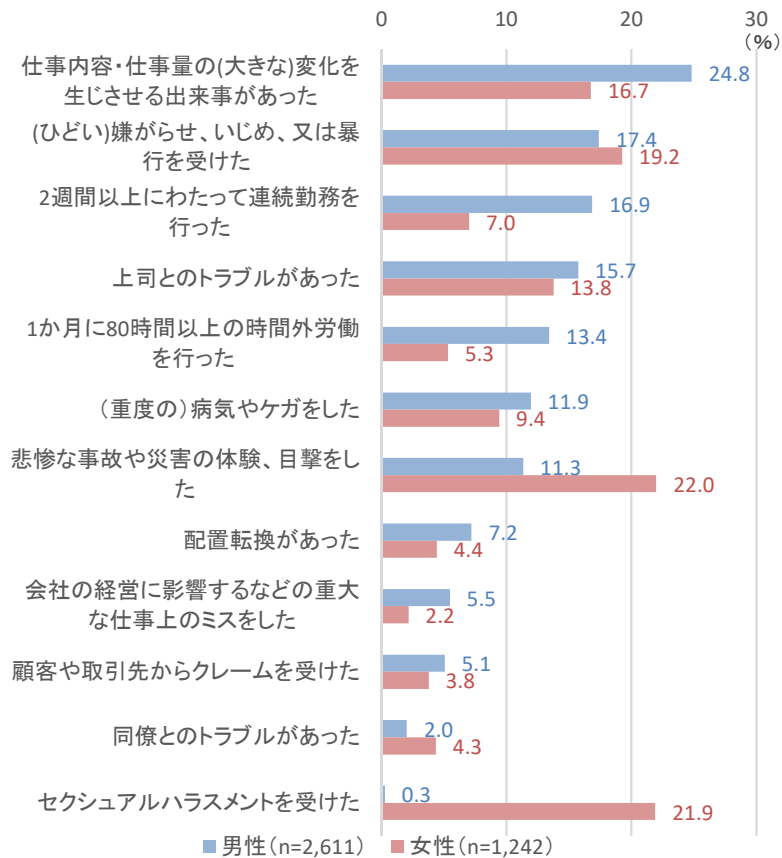
発症時年齢階層別の事案数・割合(脳・心臓疾患)



発症時年齢階層別の事案数・割合(精神障害)



主な出来事別の事案割合上位項目(精神障害)



(注) 男女それぞれ上位10項目を抽出。

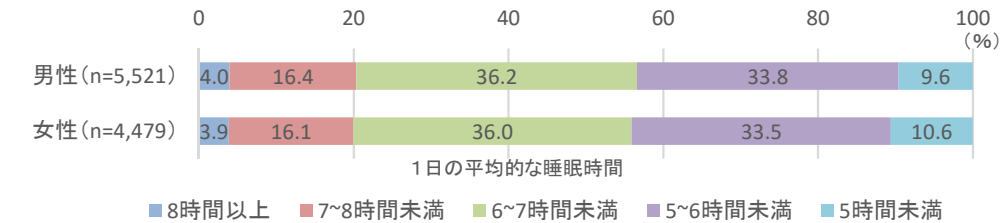
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果 (アンケート調査) ①

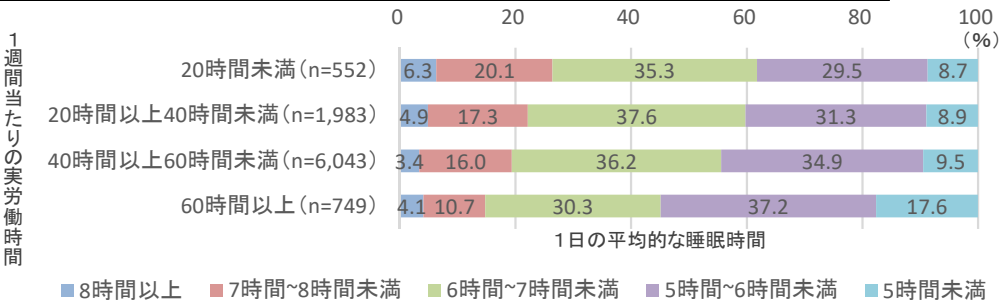
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- 男女別で1日の平均的な睡眠時間に大きな差はみられず。1週間当たりの実労働時間が長くなるにつれて、睡眠時間が短い。睡眠時間が「7～8時間未満」でうつ傾向・不安がある者の割合が最も低く、睡眠時間が短くなるにつれて、うつ傾向・不安がある者の割合が高い。
- テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が長い。主観的幸福感は、男女ともに、「一度もテレワークをしていない」より、「週1日程度」又は「週2～3日程度」の方が高い。

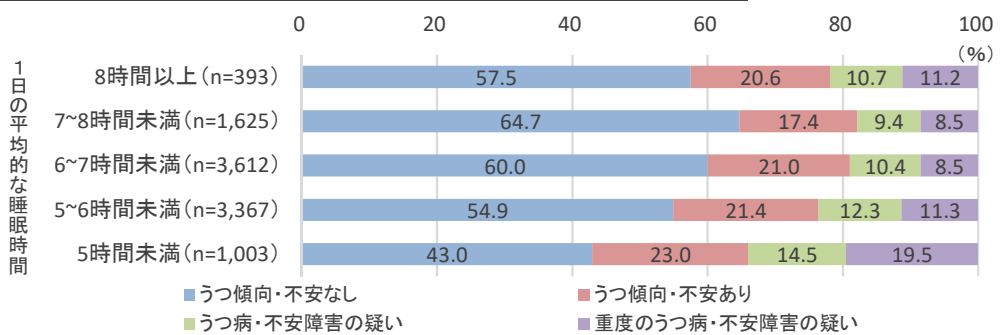
男女別1日の平均的な睡眠時間 (就業者調査)



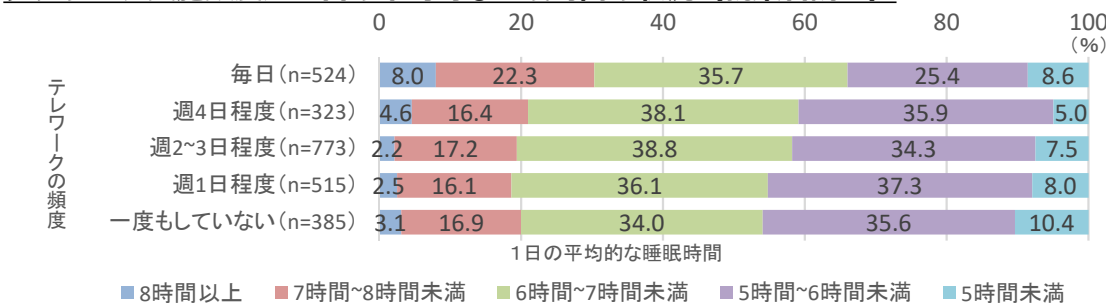
1週間当たりの実労働時間別1日の平均的な睡眠時間 (就業者調査)



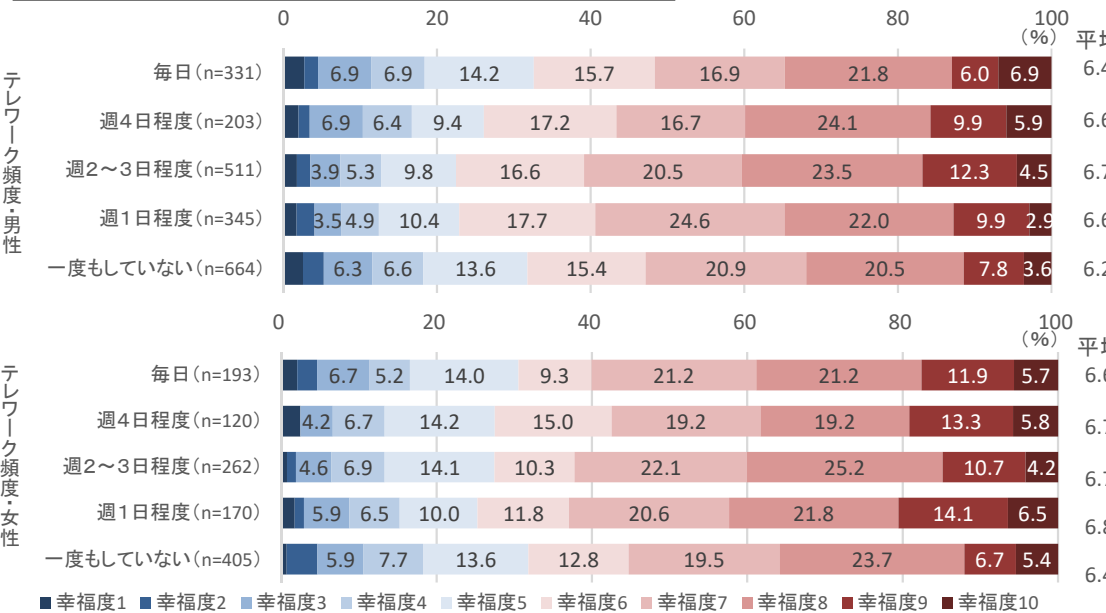
1日の平均的な睡眠時間別うつ傾向・不安 (就業者調査)



テレワーク実施頻度別1日の平均的な睡眠時間の状況 (就業者調査)



テレワーク実施頻度別主観的幸福感 (就業者調査)



(注) 主観的幸福感は、1～10の10段階評価で、より高い得点が主観的幸福感が高い。

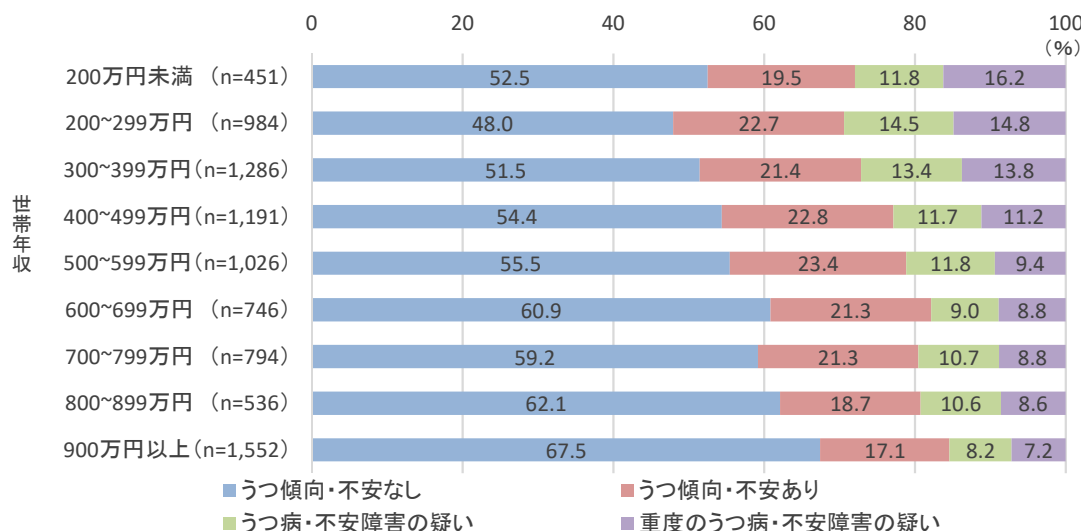
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果（アンケート調査）②

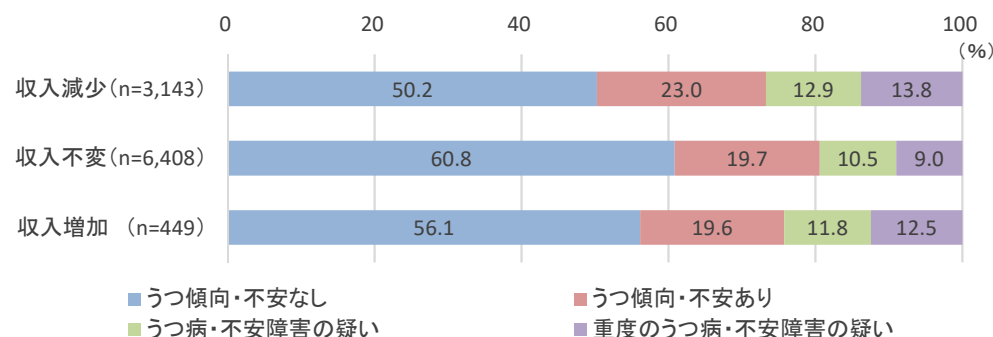
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- うつ傾向・不安がある者の割合は、総じて、世帯年収が少ないほど高い。また、新型コロナウイルス感染症により「収入減少」の層が3割程度を占め、収入が変わらない層に比して、うつ傾向・不安がある者の割合が高い。
- 世帯の状況（配偶者の有無、同居人の有無）別にみると、1週間当たりの実労働時間は拮抗しているが、「配偶者あり」、「2人以上の世帯」の方が、主観的幸福感が高く、うつ傾向・不安がある者の割合は低い。

世帯年収別うつ傾向・不安（就業者調査）

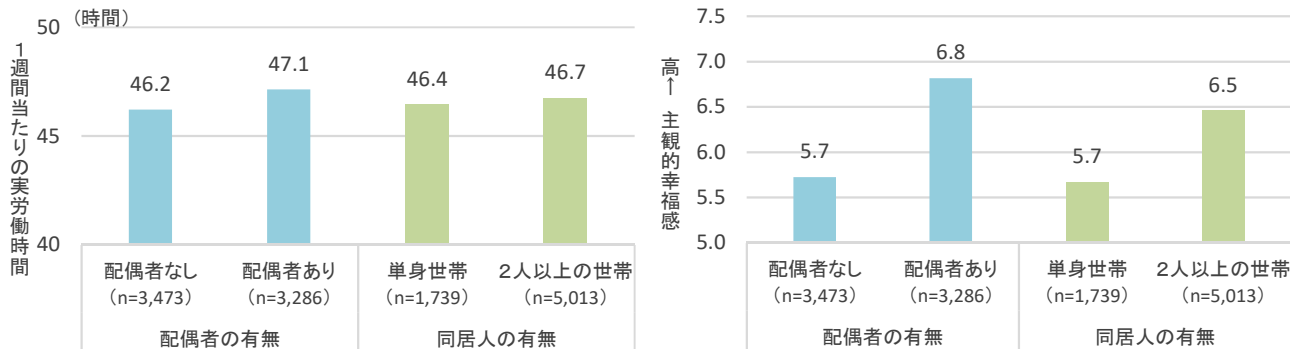


新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化別うつ傾向・不安（就業者調査）



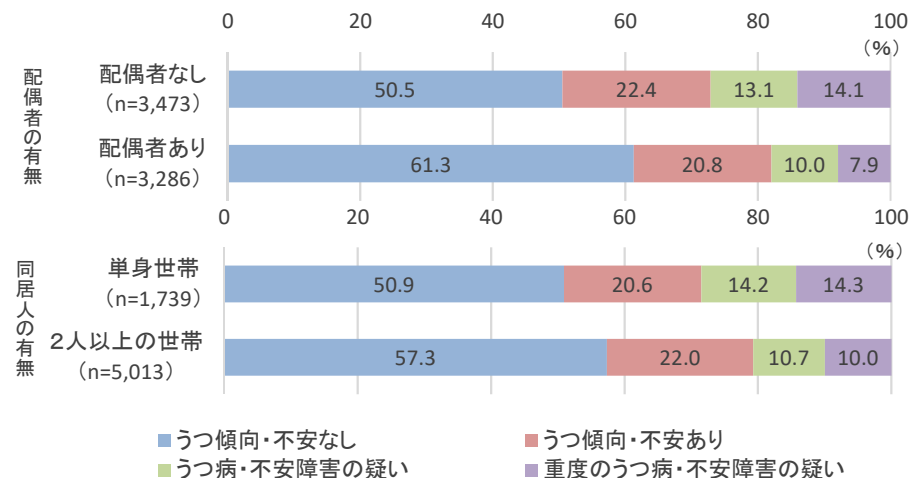
世帯の状況別1週間当たりの実労働時間、主観的幸福感（就業者調査）

（注）1週間当たりの実労働時間40時間以上の者



世帯の状況別うつ傾向・不安（就業者調査）

（注）1週間当たりの実労働時間40時間以上の者



（注）主観的幸福感は、1~10の10段階評価で、より高い得点が主観的幸福感が高い。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (3) (4) 重点業種・職種の調査・分析結果（建設業、IT産業）

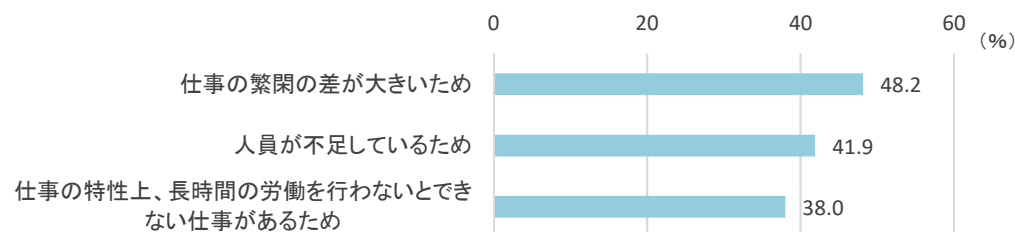
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」等をもとに作成

- 建設業、IT産業について、アンケート調査結果における時間外労働が生じる理由等の具体的な背景を明らかにするためヒアリング調査を実施。

① 建設業、IT産業ともに、発注者（クライアント）から納期の厳守が求められることや、先行する作業工程が遅れた場合にそのしわ寄せがあることなどから、時間外労働が生じるとの回答がみられた。

② IT産業では、クライアントによる作業工程の無理解のため、急な仕様変更等が生じるとの回答がみられた。

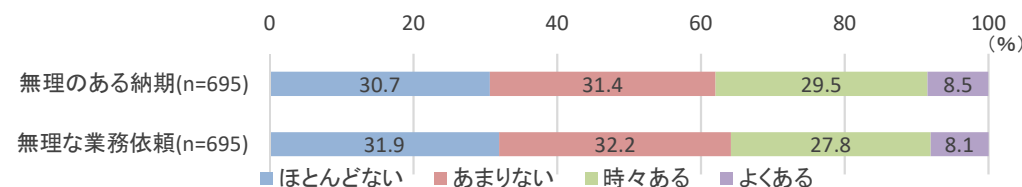
時間外労働が生じる理由（建設業・事業場調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・発注者から納期を守ることが強く求められる
- ・公共工事や大手総合建設業者からの発注の納期について、決算期である年度末に集中する
- ・施工管理業務に従事する者について、現場から帰社後に報告書や工程管理等の事務作業を行う必要がある

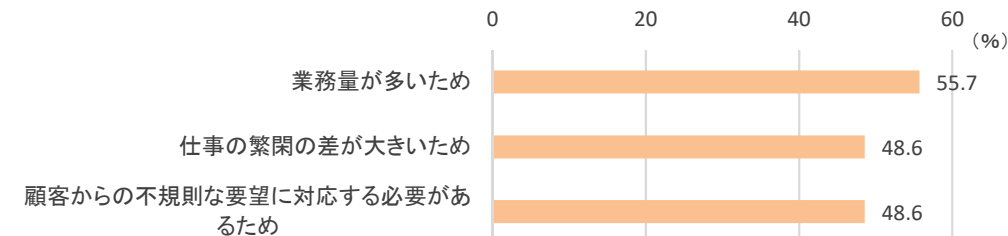
外部要因の経験頻度の割合（建設業・就業者調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・発注者が官公庁や自治体の場合、単年度予算のため、工期が年度を超えないよう無理な納期を要求される
- ・教育施設等補助金を受けている場合は、施工期限が必ず設けられている
- ・発注者が総合建設業者の場合、先行する他社や他の工程が遅れていたとしても全体の工期の厳守が求められ、後の工程の工事業者にそのしわ寄せがある

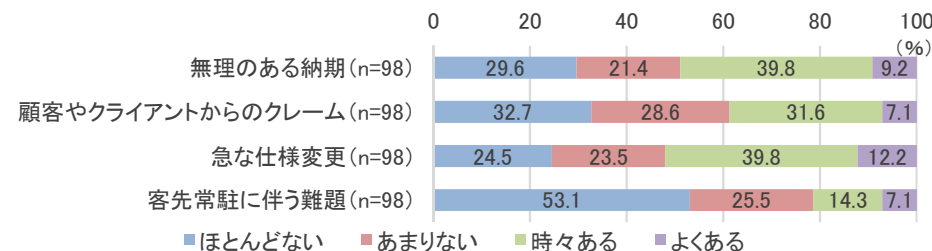
時間外労働が生じる理由（情報サービス業・事業場調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・納期が最優先されるため納期が近づくにつれて負担が増し人員不足や業務過多となる
- ・製品の製造においてはハードウェアが先行し作業工程の最後でソフトウェアを実装するためソフトウェア業にしわ寄せがくる
- ・クライアントが条件、仕様変更を要望するものの納期の変更に応じてくれない
- ・作業工程を理解しているクライアントが少ない

外部要因の経験頻度の割合（情報サービス業・就業者調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・大企業等では新製品のリリース等の先延ばしは厳禁であり、納期が最も優先される
- ・顧客側で引渡（納品日）がすでに決定している
- ・作業工程が理解されずクライアントの経営層からの鶴の一声で仕様変更が生じることが多い

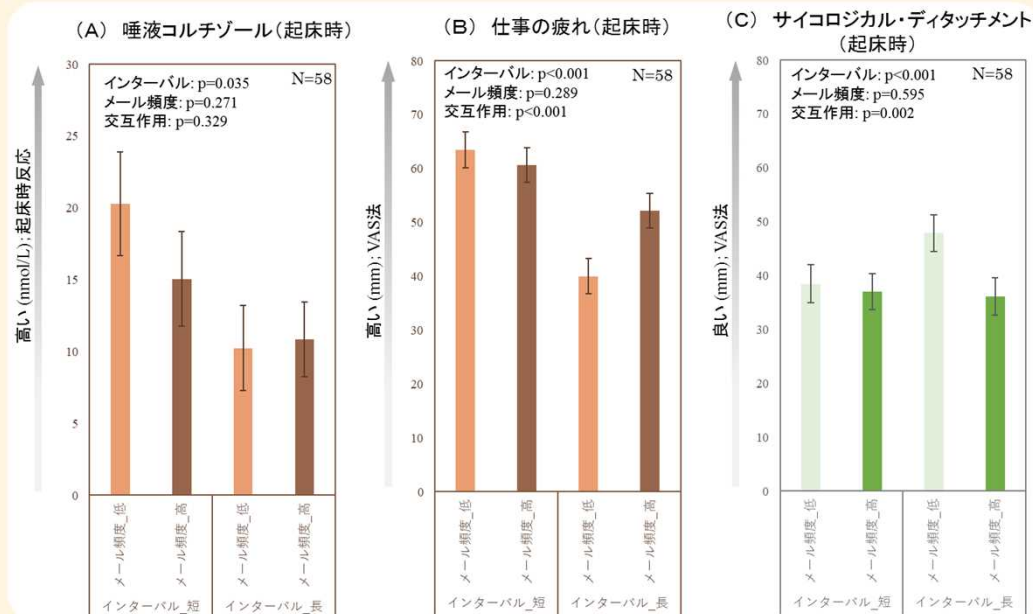
【コラム】働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の重要性 (労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター)

仕事の反対語は何ですか？私（コラム筆者：上席研究員）はこの問いを自分の講演の冒頭で参加者の方々に向けてよく投げかけます。日本では、どこの会場でも「**休み**」という回答が最も多いです。一方、**欧州で講演をした時では「遊び」が最も多く、「休み」と答える者はいません**でした。この違いは日本の労働文化を考える上で、非常に興味深いものだと考えています。つまり、我々の頭の中には「仕事は疲れるもの」なので、その対立項として「休む」という回答が思い浮かぶのでしょう。一方、私的な時間を重んじる欧州の人々は「仕事は仕事、オフはオフ」というメリハリをつけて働いているので「遊び」の回答が多いのではないのでしょうか。

これまでの産業疲労研究では、職場を離れれば仕事の拘束から解放されるため、疲労は回復するものだと考えられてきました。しかし、情報通信機器の発達と共に新型コロナウイルス感染症の影響によるテレワークの普及によって、職場を離れても仕事による心理的な拘束を受ける場面が増えていきます。

1 か月間、58 名のIT 労働者の勤務間インターバルの長さや、勤務時間外での仕事のメールの頻度、疲労関連指標を繰り返して測定しました。まず、**唾液コルチゾール（ストレスのバイオマーカー）の分泌は、勤務間インターバルが短い方が多くなる傾向（A）が観察されており、これは勤務間インターバル確保の重要性を改めて示した知見**として捉えることができます。

さらに、**勤務間インターバルが長い場合（勤務間インターバルが短い場合もともと仕事との距離が十分に確保されておらず、メール頻度の影響が現れにくい）、メール頻度が多い方が、仕事の疲れが持ち越されて（B、右）、サイコロジカル・ディタッチメントの低下（C、右）が認められ、勤務時間外では仕事の連絡を拒否できる権利である「つながらない権利」の効用を示唆した知見**といえます。



(注1) ストレスが高いと唾液コルチゾールの分泌が増加する。

(注2) サイコロジカルディタッチメント：心理的に仕事から離れること。

(資料出所) Kubo et al.2021

今後、情報通信技術の発達に伴って、より一層、増加していくと思われるオンとオフの境界線が曖昧な働き方においては、物理的に仕事から離れるだけでなく、心理的にも仕事の拘束から離れられるような環境を組織的・個人的な取組によって確保することが非常に重要になるといえるのではないのでしょうか。

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

長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- 月80時間を超える時間外労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底

過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策

2 調査研究等 ※ 結果は第3章に掲載

3 啓発

ポスター、パンフレット、SNSなど多様な媒体を活用した周知・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周知・啓発

勤務間インターバル制度の導入促進

- 「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度導入促進、シンポジウムの開催、助成金の活用

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

メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施

- 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）の防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成

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

- 良質なテレワークの普及促進、副業・兼業の環境整備、フリーランスが安心して働ける環境の整備

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

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

公務員に対する周知・啓発等の実施



(過労死等防止啓発月間ポスター)



(カスタハラ対策マニュアル14

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

労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- 「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間・土日祝日に無料の電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談対応を実施
- 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、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、SNS、メール、電話による相談対応を実施
- 「ハラスメント悩み相談室」において、ハラスメントで悩みを抱えている労働者からの相談対応を実施
- 「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注者等とのトラブルについて相談対応を実施

公務員に対する相談体制の整備等

- 国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（令和4年度からオンライン相談を導入）、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設
- 地方公務員について、地方公務員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



（こころの耳ポスター）

5 民間団体の活動に対する支援

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（48回）

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、イベントを通して、過労死遺児の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催



（過労死等防止対策推進シンポジウムポスター）

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例 厚生労働省労働基準局監督課
2	過労死等防止調査研究センターにおける体力科学研究について 【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	芸術・芸能分野で働く人々の労働環境を改善するために 【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
4	連合の「過労死等ゼロ」の取組 【寄稿】日本労働組合総連合会
5	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
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 ～6年目の令和3年度は196回で16,705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】 長時間労働の削減につながった働き方改革事例 ～株式会社キットセイコー～
8	働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の重要性 【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上席研究員 久保智英
9	【企業の取組】 産業医の積極的な関わりによるメンタルヘルス対策事例 ～株式会社セイロジャパン～
10	【企業の取組】 労働者が安心して活用できるテレワーク環境の確立をめざして ～キャド・キヤム株式会社～
11	【企業の取組】 自動車運転者に係る働き方改革や労働者の特性を生かした業務推進体制の構築事例 ～シーエックスカーゴ株式会社～
12	【企業の取組】 障害者に配慮した就労環境整備事例 ～ジョブサポートパワー株式会社～
13	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課
14	過労死等防止対策推進シンポジウム全体と東京中央会場の報告 【寄稿】玉木一成・過労死弁護士団全国連絡会議事務局長
15	2021年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちが滋賀県で交流～ 【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
16	過労死弁護士団全国連絡会議（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・過労死弁護士団全国連絡会議幹事長
17	家族の会 ～公務災害の取組～ 【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
18	各地の過労死家族の会の紹介 【寄稿】北海道過労死を考える会 村山百合子、山梨過労死を考える家族の会 深澤佳人、大阪過労死を考える家族の会 西岡佳恵
19	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

「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】 (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は是正指導】 (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 32,025事業場に重点監督、10,986事業場(34.3%)に違法な時間外労働については是正指導】

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是正指導、8,322事業場（81.7%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 (平成28年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した23,915事業場のうち、2,355事業場（9.8%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,515事業場（85.8%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 (平成29年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した25,676事業場のうち、2,773事業場（10.8%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,986事業場（81.7%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 (平成30年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した29,097事業場のうち、3,510事業場（12.1%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,526事業場（70.5%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 (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) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した32,025事業場のうち、6,020事業場（18.8%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、13,015事業場（40.6%）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

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（平成27年度） ・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年度） → 平成30年版白書へ掲載 ・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 ・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 ・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 ・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

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

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

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～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4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2～4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・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（令和4年度） ・トラック運転者、看護師のほか介護士を対象に加え、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4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・4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（IT産業と建設業はヒアリング調査も実施） → 令和4年版白書に掲載

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～令和4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 (令和4年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を1回、過労死等防止対策の実装のための課題の検討等を行う「タスクフォース会議」を7回開催

(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：252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） 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・配布等 【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 【医学生向け講義の実施】 令和3年度： 3回（3大学） 参加者数 286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） ・ 中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（各コース全体の実績） 【実績】 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件】

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（各コース全体の実績） 【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：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614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人 平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人 平成29年度：全国5都市、参加者数 667人 平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人 令和元年度：全国8都市、参加者数 679人 令和2年度：オンライン、参加者数 753人 令和3年度：オンライン、参加者数 699人

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】 ・ 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：903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 令和2年度：1,743回 令和3年度：2,031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 令和2年度：719回 令和3年度：849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 令和2年度：314回の内数 令和3年度：568回の内数】

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：779.2万件 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 【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（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 【実績】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 【実績】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
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 (令和4年度) ・令和4年5月22日より、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」を開催し、個人事業者等に対する安全衛生対策(健康管理含む)を議論中

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人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 (令和3年度) ・輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを計4回開催した ・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

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 ・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における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した ・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、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
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（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、令和4年1月に医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布 ・ 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

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 (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」を追加 (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。地域でのワーキンググループ活動、実態調査を基に地域で目指すべき働き方や取り組むべき施策の方向性等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）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働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知

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・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1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) 各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図るとともに、働き方改革に関する課題について、地方公共団体と意見交換（平成29年度～令和3年度）を実施 (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） ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生対策に万全を期するよう依頼（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） ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介（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	・労働条件相談ホットラインの設置 【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： （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（民事上の個別労働紛争相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数）】 平成27年度：66,566件 平成28年度：70,917件 平成29年度：72,067件 平成30年度：82,797件 令和元年度：87,570件 令和2年度：79,190件 令和3年度：86,034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】

(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】

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
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】
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]	（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）

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 ・警察職員 ・消防職員	(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 (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人のケアを実施

(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～令和4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3年度の大綱の見直しを踏まえ、令和4年度からの実施に向け、予算措置 (令和4年度) 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 8月末～9月に第1回相談室を実施

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都道府県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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4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人（遺児27人、保護者14人）が参加 ・平成29年度：8月9日に長野県で開催し、50人（遺児33人、保護者17人）が参加 ・平成30年度：8月5日に滋賀県で開催し、57人（遺児37人、保護者20人）が参加 ・令和元年度：8月18日に東京都で開催し、78人（遺児50人、保護者28人）が参加 ・令和2年度：2月にオンラインで開催し、9人（遺児5人、保護者4人）が参加 ・令和3年度：12月26日に滋賀県で開催し、45人（遺児29人、保護者16人）が参加 ・令和4年度：8月開催をコロナ禍で延期（12月25日に群馬県で開催予定）
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

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/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）

(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
(4)勤務間インターバル制度	(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） ・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（各コース全体の実績） 【実績 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件】

(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） ・自殺総合対策大綱を閣議決定（令和4年10月14日）（3回目の改定）

厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況 ー令和4年度の主な取組ー

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/>

東京中央会場（11月9日（水））

13:00 開会挨拶

13:15 厚生労働省より現状の説明

13:30 過労死等防止対策推進全国センターより報告

14:10 過労死を考える家族の会より体験談

14:40 休憩

14:50 分科会

A会場 オフの量と質から考える働く人々の疲労回復

B会場 ビジネスと人権の視点から見た過重労働・ハラスメント問題

C会場 働きやすい職場づくり等、企業、労働組合から取り組み事例紹介

16:00 閉会挨拶

都道府県	開催日	会場	都道府県	開催日	会場
北海道	11月2日（水）	札幌コンベンションセンター	三重	11月21日（月）	アストプラザ
青森	11月29日（火）	青森県労働福祉会館 ハートピアローフク	滋賀	11月29日（火）	ピアザ淡海
岩手	11月8日（火）	岩手教育会館	京都	11月25日（金）	池坊短期大学
宮城	11月4日（金）	フォレスト仙台	大阪	11月22日（火）	コングレコンベンションセンター
秋田	11月7日（月）	秋田市にぎわい交流館A U	兵庫	11月18日（金）	神戸市産業振興センター
山形	11月24日（木）	山形国際交流プラザ 山形ビッグウイング	奈良	11月24日（木）	ホテルリガーレ春日野
福島	11月25日（金）	郡山商工会議所	和歌山	11月21日（月）	和歌山ビッグ愛
茨城	11月11日（金）	つくば国際会議場	鳥取	11月18日（金）	国際ファミリープラザ
栃木	11月29日（火）	栃木県教育会館	島根	11月17日（木）	江津市総合市民センター （ミルキーウェイホール）
群馬	11月21日（月）	Gメッセ群馬（群馬コンベンションセンター）	岡山	11月11日（金）	おかやま未来ホール
埼玉	11月7日（月）	ソニックシティ	広島	11月7日（月）	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月15日（火）	千葉市生涯学習センター	山口	11月16日（水）	シンフォニア岩国
東京中央	11月9日（水）	イイノホール&カンファレンスセンター	徳島	11月17日（木）	徳島大学
東京立川	11月8日（火）	ホテルエミシア東京立川	香川	11月16日（水）	シンボルタワー
神奈川	11月1日（火）	横浜日石ホール	愛媛	11月24日（木）	愛媛大学
新潟	11月30日（水）	アオーレ長岡	高知	11月14日（月）	高知城ホール
富山	11月18日（金）	ボルファートとやま	福岡	11月4日（金）	オリエンタルホテル福岡
石川	11月8日（火）	石川県地場産業振興センター	佐賀	11月16日（水）	佐賀県教育会館
福井	11月28日（月）	福井商工会議所	長崎	11月30日（水）	長崎県労働福祉会館
山梨	11月29日（火）	ベルクラシック甲府	熊本	11月14日（月）	熊本テルサ
長野	11月14日（月）	キッセイ文化ホール 長野県松本文化会館	大分	11月15日（火）	ソレイユ
岐阜	11月29日（火）	長良川国際会議場	宮崎	11月22日（火）	宮日会館
静岡	11月1日（火）	静岡市民文化会館	鹿児島	12月2日（金）	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月30日（水）	名古屋市中企業振興会館	沖縄	12月5日（月）	沖縄産業支援センター

11月の過労死等防止啓発月間における取組事項②

1. 国民への周知・啓発

(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、デジタルサイネージや館内放送の実施等

○過労死等防止啓発ポスター



○オンライン新聞広告：8紙（11月）



○WEB広告：「過労死」をキーワードとした検索連動型広告の配信



○その他



- ◆ 厚生労働省Twitter、フェイスブック、人事労務マガジンにおける配信
- ◆ 厚生労働省 広報誌「厚生労働」11月号へ記事の掲載
- ◆ 厚生労働省HPに特設サイトを掲載
(記事内容)
「過労死等防止啓発月間」の周知、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の参加勧奨や過労死防止対策等の紹介など
- ◆ 大型ショッピングセンターでの館内放送の実施

- ・ 都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村を通じた掲出
- ・ 公共交通機関（鉄道、バスターミナルなど）への掲出
- ・ 高速道路SA・PA、大手建設現場のデジタルサイネージへの掲出

11月の過労死等防止啓発月間における取組事項③

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_00004.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
長時間労働が疑われる事業場等に対して重点的な監督指導を実施
- (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4年11月5日（土）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 : 215件（令和3年度）

- (5) 過重労働解消のためのセミナーを開催

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、9月から12月を中心に全国で計49回、過重労働解消のためのセミナー」（参加無料）を実施

【専用HP】 <https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>



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、メディア業界等について詳細な分析を実施予定

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・新聞・出版）、芸術・芸能分野（実演家）へのアンケート調査を実施し、分析予定

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

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年度2回、令和4年度1回（10月18日）開催したほか、過労死等防止対策の実装のための課題の検討等を行う「タスクフォース会議」をこれまでに7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（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ご遺族を講師として大学・高等学校等に派遣

<実績>

令和3年度：196回

令和4年度：申込受理176回（9月末時点）

実施回数62回（昨年度同時期63回）

受講者数4,380人（昨年度同時期3,976人）

講師人数 有識者 64人（延べ人数）

ご遺族 27人（延べ人数）



（各学校配布用）

（文部科学省周知用）

※ 労働条件啓発事業の周知状況

- ① 受託事業者から各学校にチラシを送付
- ② 令和4年6月及び7月開催の都道府県・指定都市教育委員会等を対象とした各教科等担当指導主事連絡協議会で資料配付

<授業を受けた感想>

～ 高校3年生 ～

働きすぎやうつ病は簡単に人の命を奪ってしまうものであることを学んだ。将来、就職をするときに、その会社は社員を大切にしているのか、という事をしっかり考えて自分の職場を決めたいと思った。

～ 高校3年生 ～

自分の父が最近、家に帰ってくるのが遅くて、休みの日などもずっと寝ていたりして趣味のランニングも回数が減っていて心配していたところこの話を聞いて、過労死に関しては絶対に他人事ではないと思いました。また、家に帰って父に会ったら声をかけてみようと思いました。

- 啓発授業を受けた学生からの感想等を厚生労働省公式Twitterで紹介（11月中実施）

民間団体の活動に対する支援

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、イベントを通して、過労死で親を亡くした遺児等の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を令和4年8月6日に群馬県で開催予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、12月に延期。

- <開催予定日> 令和4年12月24日（土）～25日（日）
- <予定場所> 群馬県
- <予定プログラム> こどもプログラム：スキー体験等
保護者プログラム：グループトーク、講義等

<令和4年版過労死等防止対策白書掲載のコラム（抄）>

2021年度過労死遺児交流会ご報告 ～全国の過労死遺児とその親が滋賀県で交流～

交流会が冬開催になったため、アクティビティとして、スキーをしました。父親を失った母子家庭にとって、子どもをスキーに連れて行くことは、かなり負担があります。参加者の中にはスキーは初めて、という子どもも多くいました。配偶者の過労死によって片親となってしまった家庭にとっては取り組みにくいレクリエーションを子ども達は経験することができました。ほかにも、クラフト体験といちご狩りに出かけた子ども達もいました。集中して作品を作るということでストレスを発散させることができたのではないかと思います。



過労死遺児たちは、頑張っている父親・母親が突然亡くなるという経験をしています。このことで将来への希望がもてなくなることがあります。今ここでなら弱音をはいても大丈夫という、緩やかなつながりをつくることは子ども達の健全な成長の助けになります。楽しい時を過ごした参加者の皆さんは、「これでまた頑張れる」という言葉とともに、再会を約束してそれぞれの地域に帰っていきました。



人事院の取組

～令和4年「公務員人事管理に関する報告」～

(1) 長時間労働の是正

- ▶ 勤務時間調査・指導室（令和4年4月新設）において超過勤務時間の適正な管理を指導
- ▶ 他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を各府省に共有
- ▶ 業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ
- ▶ 国会对応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

- ▶ 学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制等の柔軟化を速やかに措置

- ▶ テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内に結論を得るべく研究会で引き続き検討
- #### (3) ハラスメント防止、心の健康づくりの推進等
- ▶ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修を組織マネジメントの観点も反映し令和5年度から実施
 - ▶ 各府省における事案の解決や相談体制に係る実情・課題を把握し、対応を検討
 - ▶ 心の健康に関するオンライン相談の導入
 - ・令和4年度より、一部の窓口について導入
 - ・今後、全ての窓口で対応できるよう拡充
 - ▶ ストレスチェック制度の活用促進
 - ・有識者による検討結果を報告書にとりまとめ、職場環境改善の効果的な取組等について通知
 - ▶ 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

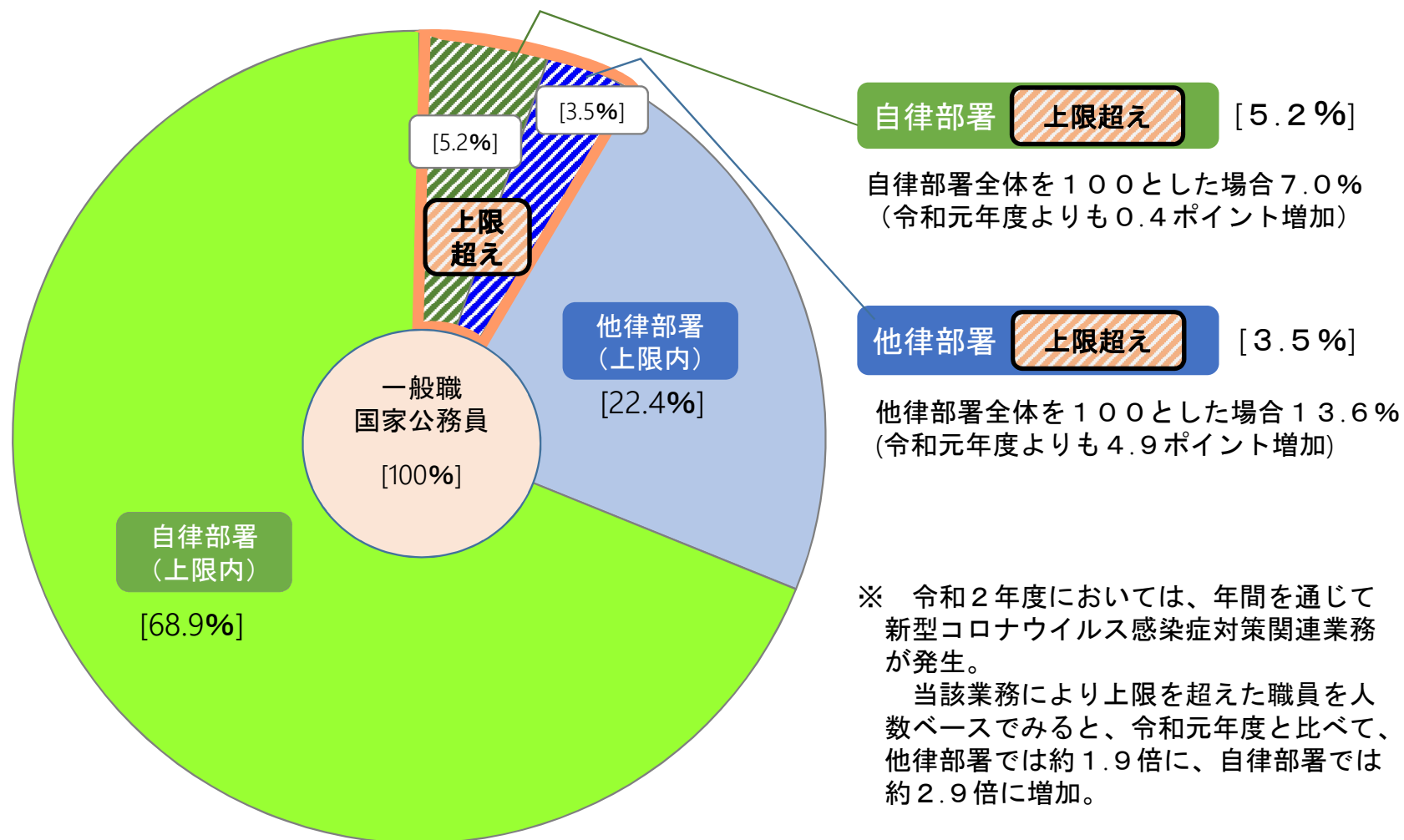


上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について（令和２年度）

別添

令和４年５月 人事院事務総局職員福祉局

1. 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合



2. 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（基準別等）

○ 令和2年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合は次のとおり。（（ ）内は令和元年度の割合）

(1) 他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

- ・ 他律部署では **13.6%** であり、令和元年度よりも4.9ポイント増加

全体	本府省	本府省以外
13.6% (8.7%)	25.2% (15.7%)	2.1% (1.5%)

※ %は他律部署における年度末定員の総数を100とした場合
((1)の「基準別で見た場合」の表についても同様)

〔基準別で見た場合〕

- ・ 本府省の他律部署では、**13.8%**が月100時間以上、**18.1%**が2～6月平均80時間超の超過勤務を命ぜられていた。

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.2% (4.2%)	13.8% (7.8%)	0.7% (0.6%)
年720時間以下	5.6% (2.8%)	11.0% (5.3%)	0.3% (0.2%)
2～6月平均80時間以下	9.5% (5.6%)	18.1% (10.4%)	1.0% (0.7%)
月45時間超は年6回まで	9.6% (5.9%)	18.0% (10.8%)	1.2% (0.9%)

※ 基準別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の基準を超えている場合もあるため、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合とは一致しない。
((2)の表についても同様)

【参考】他律部署の指定状況（令和2年度）

全体	本府省	本府省以外
25.9% (26.8%)	76.0% (77.0%)	15.6% (16.6%)

※ %は全部署（他律部署＋自律部署）における年度末定員の総数を100とした場合

(2) 自律部署（他律部署以外の部署）

- ・ 自律部署では **7.0%** であり、令和元年度よりも0.4ポイント増加

全体	本府省	本府省以外
7.0% (6.6%)	14.1% (12.3%)	6.6% (6.2%)

※ %は自律部署における年度末定員の総数を100とした場合
((2)の「基準別で見た場合」の表についても同様)

〔基準別で見た場合〕

- ・ 本府省の自律部署では、6.3%が月45時間超の超過勤務を命ぜられていた。

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.3% (5.8%)	13.5% (11.4%)	5.9% (5.5%)
年360時間以下	3.9% (2.9%)	8.3% (7.0%)	3.6% (2.7%)

参考 全部署（他律部署＋自律部署）でみた場合、全体で8.7%、本府省で22.3%、本府省以外で5.9%

3. 令和2年度における上限超えの主な要因

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員が従事した主な特例業務としては、以下のものがあった。

※ ①～③は人事院規則に例示する特例業務

④～⑦は「その他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ものと各省各庁の長が認めるもの」のうち共通的な業務を取り上げたもの

他 律 部 署	特例業務の内容	割合	自 律 部 署	特例業務の内容	割合
	①大規模災害への対処	6.7%		①大規模災害への対処	19.8%
	②重要な政策に関する法律の立案	9.6%		②重要な政策に関する法律の立案	0.6%
	③他国又は国際機関との重要な交渉	8.8%		③他国又は国際機関との重要な交渉	0.6%
	④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	18.8%		④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	12.3%
	⑤予算・会計関係業務	11.5%		⑤予算・会計関係業務	17.1%
	⑥人事・給与関係業務	6.3%		⑥人事・給与関係業務	10.4%
	⑦国会対応業務	20.2%		⑦国会対応業務	0.9%

※ 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされている場合もあるため、上記数値を足しても100%にならない。

○ 特に、令和2年度においては、年間を通じて**新型コロナウイルス感染症対策関連業務**が発生。当該業務により上限を超えた職員を人数ベースでみると、前回（令和元年度）と比べて、他律部署では約1.9倍に、自律部署では約2.9倍に増加。

※ 前回（令和元年度）、新型コロナウイルス感染症に関連する国会業務については「国会対応業務」ではなく、

「新型コロナウイルス感染症対策関連業務」に含まれていたケースがあったため、実際の倍率は更に高いものと考えられる。

4. 各府省における上限超え回避のための主な取組

〔幹部職員・管理職員に関連する取組〕

- 毎月、部局別の超過勤務の状況、一定時間以上超過勤務した職員などをリスト化（見える化）して幹部職員に共有
- 月100時間以上の超過勤務が続く職員の上司（管理職員）と人事当局による個別面談の実施
- 毎月、超過勤務の要因分析・改善点の報告を管理職員に対して依頼
- 毎月中旬、上限超えの可能性がある職員がいる場合、人事当局に報告するよう管理職員に依頼
- 幹部職員から全職員にメッセージを発信し、超過勤務の適切な実施・管理等について注意喚起。幹部職員による早期退庁の呼びかけ

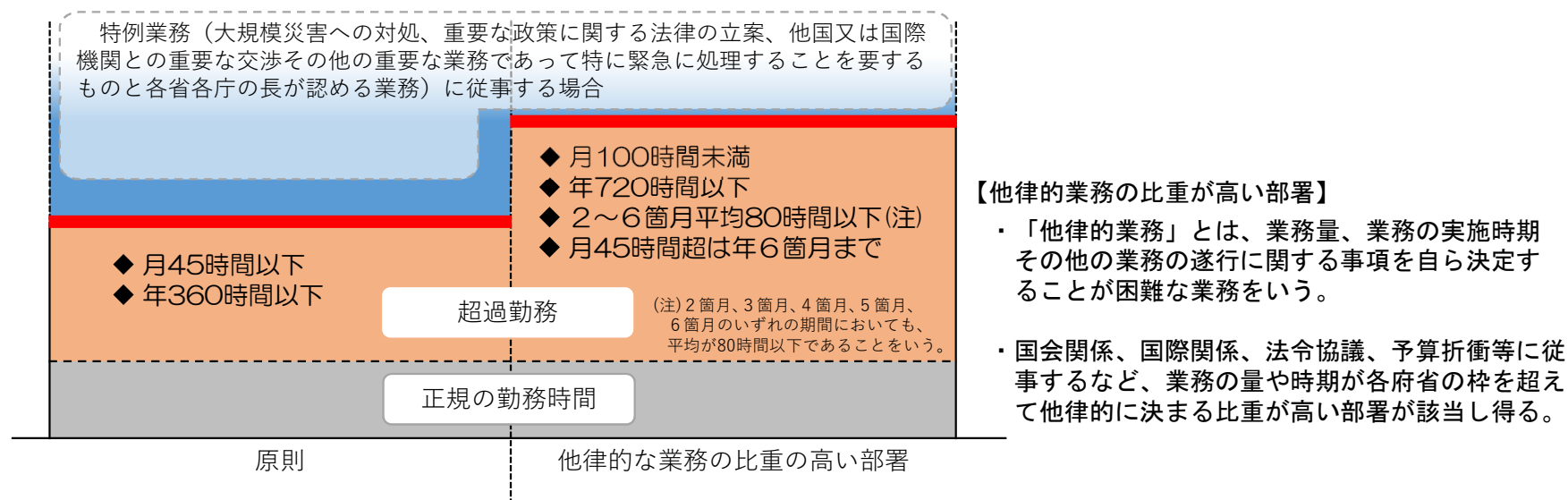
〔その他の取組〕

- 毎月、課室単位で超過勤務時間の上限目標を設定
- 超過勤務が一定時間を超えた場合、PC上で注意喚起。ポータルサイトのトップ画面で早期退庁を促す表示

超過勤務の上限等に関する措置（現行制度）の概要

超過勤務命令の上限

- 各省各庁の長は、原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては、1箇月について100時間未満、1年について720時間等の範囲内）で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。
- 特例業務（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ものと各省各庁の長が認める業務）に従事する職員又は従事していた職員に、上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、超過勤務命令の上限は適用しない。



要因の整理分析等

- 特例業務により、上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、適切に情報を収集して、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要。

I 働き方改革の推進

令和3年に改正された「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 各府省等の取組の支援

- 国家公務員の働き方改革に関する職員アンケート(約5万人が回答)を実施。結果を次官級会議において共有するとともに、府省等別結果を各府省等にフィードバック。各府省等は当該結果等に基づき、働き方改革に関する各府省取組計画の改定を予定

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、業務見直しに関する各府省等の優良事例を次官級会議等を通じて各府省等に共有

③ 長時間労働等対策の強化

- 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と早期退庁の徹底を要請
- 勤務時間管理システムについて各府省への導入支援や、在庁時間の客観的把握について既に着手済みの本省に加え、地方支分部局等も含めた実施支援に向けた取組の推進
- 人事院主催の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の議論を踏まえ、フレックスタイム制の柔軟化等を推進

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(本府省室長級)全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施
- 全管理職を対象として、自己を振り返り、必要となるマネジメントの具体的な行動例をケーススタディを通じて学習するeラーニングを新たに実施(予定)

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※オフライン受講者を含めると約3.9万人)を対象として実施予定
- 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・役割について具体的な例を充実

ウ 女性活躍・WLB推進マネジメントに関する各府省等の自主的な取組を支援

- 各府省等へ当局主催の女性活躍・WLB推進に係る研修等の概要・受講結果・受講者の声等を共有。これまでの研修・セミナー等の事例や企画立案の知見をあわせて提供し、各府省等の状況に応じた研修実施等を引き続き支援

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

- ・管理監督者を対象に実開催にて1回、オンライン形式にて3回の全4回実施し、合計約500人が参加見込み
- ・メンタルヘルスケア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、人事担当者、厚生担当者等を対象にオンライン形式にて実施し、合計約500人が受講
- ・女性の健康や心の健康に関する意識啓発について講義

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・室長・課長補佐・係長等を対象(約13,500人)に実施予定
- ・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等を対象に実開催にて1回、オンライン形式にて1回の全2回実施し、合計約100人が受講見込み
- ・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4年度）の実施状況



総 務 省

令和4年11月21日

地方公共団体における時間外勤務縮減等の取組

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ける要請

- 勤務条件等調査ヒアリング（R4.7～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）（R4.9～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（R4.8.26開催）

4 働き方改革推進の取組

各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例（時間外勤務の削減、テレワークの推進等）を紹介

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等についてのデータベース等を構築

〔令和4年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 7,973,771円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から令和3年3月までに公務災害と認定された事案551件のデータベース構築・分析し、平成27年4月から平成30年3月までの公務外と認定された事案338件のデータベースを構築

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		集団分析 実施事業場数	集団分析結果	
	実施事業場数	実施事業場率(%)		活用事業場数	活用事業場率(%)
a	b	b/a	c	d	d/c
79,123	77,690	98.2	68,010	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）
- ・ 令和3年度に引き続き、令和4年度も「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」を開催し、地方公共団体において、組織全体としてメンタルヘルス対策に取り組めるよう、公務職場の特性を踏まえた、効果的な対応方針等の策定等に関する調査研究を実施

地方公務員に対する講義・研修（令和4年9月末時点）

（１）令和４年度 総務省自治大学校における講義		
「ワークライフバランスの実現に向けて」、「管理監督者が実践すべきメンタルヘルス対策」、「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」		
	講義回数	参加人数
都道府県・政令市・中核市等幹部候補対象 第１部課程第１３８期	１	３８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４３期	２	８０人
都道府県・市区町村等幹部職員対象 第３部第１１２期	２	８０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４年度 東京会場及び大阪会場のほか、全国１３会場で開催	９	約９６７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11月21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

時間外勤務が月45時間以下の教職員の割合（5月）（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）
平成30年度→令和3年度：小学校：41%→64%（**23%増加**）、中学校：28%→47%（**19%増加**）

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
- 検討会議の提言を踏まえ、休日の部活動の段階的な地域移行（※）と地域のスポーツ・文化環境の一体的な整備を推進
- ※提言では、令和5年度からの3年間の目標

教員免許更新制の発展的解消等

- 法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→R4：26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を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



文部科学省

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

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)

運動部活動の地域移行に関する検討会議提言（令和4年6月6日）の概要



※公立中学校等（義務教育学校後期課程、中等教育学校前期課程、特別支援学校中学部を含む）における運動部活動を対象

運動部活動の意義と課題

意義

- 生徒のスポーツに親しむ機会を確保。自主的・主体的な参加による活動を通じ、責任感・連帯感を涵養、自主性の育成にも寄与。
- 人間関係の構築、自己肯定感の向上、問題行動の抑制。信頼感・一体感の醸成。

課題

- 近年、特に**持続可能性**という面で厳しさを増しており、中学校生徒数の減少が加速化するなど**深刻な少子化が進行**。＜生徒数：昭和61年589万人→令和3年296万人に半減、出生数：令和2年84万人＞
- 競技経験のない教師が指導せざるを得なかったり、**休日も含めた運動部活動の指導**が求められたりするなど、**教師にとって大きな業務負担**。＜土日の部活動指導：平成18年度1時間6分→平成28年度2時間9分に倍増＞
- 地域では、**スポーツ団体や指導者等と学校との連携・協働が十分ではない**。

これまでの対応

- 運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（平成30年3月）：学校と地域が協働・融合した形で地域におけるスポーツ環境整備を進める
- 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）：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
- 中教審や国会等：「部活動を学校単位から**地域単位の取組**とする」旨指摘

目指す

- 少子化の中でも、将来にわたり我が国の子供たちがスポーツに継続して親しむことができる機会を確保。このことは、学校の働き方改革を推進し、学校教育の質も向上。
- スポーツは、**自発的な参画**を通して「楽しさ」「喜び」を感じることに本質。**自己実現、活力ある社会と絆の強い社会創り。部活動の意義の継承・発展、新しい価値の創出**。
- 地域の持続可能で多様なスポーツ環境を一体的に整備し、子供たちの**多様な体験機会を確保**。（スポーツ団体等の組織化、指導者や施設の確保、複数種目等の活動も提供）

改革の方向性

- まずは、**休日の運動部活動から段階的に地域移行**していくことを基本とする
- 目標時期：令和5年度の開始から3年後の令和7年度末**を目指す
（合意形成や条件整備等のため更に時間を要する場合にも、地域の実情等に応じ可能な限り早期の実現を目指す）
- 平日の運動部活動の地域移行は、できるところから取り組むことが考えられ、地域の実情に応じた**休日の地域移行の進捗状況等を検証し、更なる改革を推進**
- 地域におけるスポーツ機会の確保、生徒の多様なニーズに合った活動機会の充実等にも着実に取り組む
- 地域のスポーツ団体等と学校との連携・協働の推進
※改革を推進するための「**選択肢**」を示し、「**複数の道筋**」があることや、「**多様な方法**」があることを強く意識



課題への対応

新たなスポーツ環境

- ・地域の実情に応じ、多様なスポーツ団体等が実施主体
- ・特定種目だけでなく、生徒の状況に適した機会を確保

スポーツ団体等

- ・先進的に取り組んでいる事例をまとめ提供
- ・必要な予算の確保やtoto助成を含む多様な財源確保の検討

スポーツ指導者

- ・指導者資格の取得や研修の実施の促進
- ・部活動指導員の活用、教師等の兼職兼業、人材バンク
- ・指導者の確保のための支援方策の検討

スポーツ施設

- ・学校体育施設活用に係る協議会の設置、ルール策定
- ・スポーツ団体等に管理を委託

大会

- ・大会主催者に対し、地域のスポーツ団体等の参加も認めるよう要請
- ・地域のスポーツ団体等も参加できる大会に対して支援

会費や保険

- ・困窮する家庭へのスポーツに係る費用の支援方策の検討
- ・スポーツ安全保険が、災害共済給付と同程度の補償となるよう要請

学習指導要領等

- ・部活動の課題や留意事項等について通知、学習指導要領解説の見直し、次期改訂時の見直しに向けた検討
- ・部活動等から伺える個性や意欲・能力を入試全体を通じ多面的に評価
- ・教師の採用で部活動指導の能力等を過度に評価していれば、見直す

※国立の中学校等でも、学校等の実情に応じて積極的に取り組むことが望ましい。

※公立及び国立の高等学校等については、義務教育を修了し進路選択した高校生等が自らの意思で選択している実態等があるが、各学校の実情に応じて改善に取り組むことが望ましい。

※私立学校でも、学校等の実情に応じて適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

文化庁活動の地域移行に関する検討会議提言（令和4年8月9日手交）の概要



※公立中学校等における文化庁活動を対象

文化庁

文化庁活動の意義と課題

意義

- 生徒の文化芸術等に親しむ機会を確保。自主的・主体的な参加による活動を通じ、責任感・連帯感を涵養、自主性の育成にも寄与。
- 人間関係の構築、自己肯定感の向上、問題行動の抑制。信頼感・一体感の醸成。

課題

- 近年、特に**持続可能性**という面で**厳しさを増しており**、中学校生徒数の減少が加速化するなど**深刻な少子化が進行**。＜生徒数：昭和61年589万人→令和3年296万人に半減、出生数：令和3年84万人＞
- 休日も含めた部活動の指導が求められるなど、**教師にとって大きな業務負担**。＜土日の部活動指導：平成18年度1時間6分→平成28年度2時間9分に倍増＞
- 地域では、**文化芸術団体や指導者等と学校との連携・協働が十分ではない**。

これまでの対応

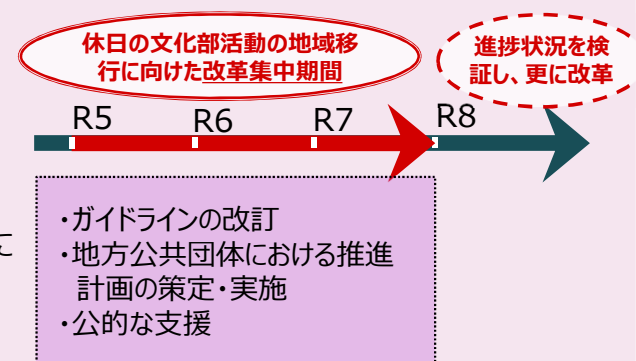
- 文化庁活動の在り方に関する総合的なガイドライン（平成30年12月）：学校と地域が協働・融合した形で地域における文化芸術等に親しむ環境整備を進める
- 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について（令和2年9月）：令和5年度以降、**休日の部活動の段階的な地域移行**を図る
- 中教審や国会等：「部活動を学校単位から**地域単位の取組**とする」旨指摘

目指す姿

- 少子化の中でも、将来にわたり我が国の子供たちが文化芸術に継続して親しむことができる機会を確保。このことは、学校の働き方改革を推進し、**学校教育の質も向上**。
- 文化芸術は、豊かな人間性を涵養し、創造力と感性を育む等、人間が人間らしく生きる糧となるものであり、地域移行を契機に、生徒や保護者等が地域の文化芸術活動に参加し、**地域における文化芸術の発展を主体的に形成**、さらには地域社会を豊かにすることにつながる。**部活動の意義の継承・発展、新しい価値の創出**。
- 地域の持続可能で多様な文化芸術等に親しむ環境を一体的に整備し、子供たちの**多様な体験機会を確保**。（文化芸術団体等の組織化、指導者や施設の確保など）

改革の方向性

- まずは、**休日の文化庁活動から段階的に地域移行**していくことを基本とする
- 目標時期：令和5年度の開始から3年後の令和7年度末**を目指す
（合意形成や条件整備等のため更に時間を要する場合にも、地域の実情等に応じ可能な限り早期の実現を目指す）
- 平日の文化庁活動の地域移行は、できるところから取り組むことが考えられ、地域の実情に応じた**休日の地域移行の進捗状況等を検証し、更なる改革を推進**
- 地域における文化芸術に親しむ機会の確保、生徒の多様なニーズに合った活動機会の充実等にも着実に取り組む
- 地域の文化芸術団体等と学校との連携・協働の推進
※改革を推進するための「選択肢」を示し、「複数の道筋」があることや、「多様な方法」があることを強く意識



課題への対応

新たな文化芸術環境	・地域の実情に応じ、文化芸術団体等、多様な実施主体 ・生徒の状況に適した機会を確保	大会	・大会主催者に対し、地域の文化芸術団体等の参加も認めるよう要請 ・地域の文化芸術団体等も参加できる大会に対して支援
文化芸術団体等、指導者	・先進的に取り組んでいる事例をまとめ提供 ・必要な予算や地域に応じた多様な財源確保の検討 ・指導者資格の取得や研修の実施の促進 ・部活動指導員の活用、教師等の兼職兼業、人材バンク ・指導者の確保のための支援方策の検討	会費や保険	・困窮する家庭への費用の支援方策の検討 ・スポーツ安全保険が、災害共済給付と同程度の補償となるよう要請
活動場所	・学校施設活用に係る協議会の設置、ルールの方策 ・社会教育施設、文化施設等の活用の促進	学習指導要領等	・部活動の課題や留意事項等について通知、学習指導要領解説の見直し、次期改訂時の見直しに向けた検討 ・部活動等から伺える個性や意欲・能力を入試全体を通じ多面的に評価 ・教師の採用で部活動指導の能力等を過度に評価していれば、見直す

※国立の中学校等でも、学校等の実情に応じて積極的に取り組むことが望ましい。

※公立及び国立の高等学校等については、義務教育を修了し進路選択した高校生等が自らの意思で選択している実態等があるが、各学校の実情に応じて改善に取り組むことが望ましい。

※私立学校でも、学校等の実情に応じて適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する 総合的なガイドライン（案）【概要】

- 少子化が進む中、将来にわたり生徒がスポーツ・文化芸術活動に継続して親しむことができる機会を確保するため、速やかに部活動改革に取り組む必要。その際、生徒の自主的で多様な学びの場であった部活動の教育的意義を継承・発展させ、新しい価値が創出されるようにすることが重要。
- 令和4年夏に取りまとめられた部活動の地域移行に関する検討会議の提言を踏まえ、平成30年に策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した上で全面的に改定。これにより、学校部活動の適正な運営や効率的・効果的な活動の在り方とともに、新たな地域クラブ活動を整備するために必要な対応について、国の考え方を提示。
- 部活動の地域移行に当たっては、「地域の子供たちは、学校を含めた地域で育てる。」という意識の下、生徒の望ましい成長を保障できるよう、地域の持続可能で多様な環境を一体的に整備。地域の実情に応じ生徒のスポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、体験格差を解消することが重要。
- ※ **I は中学生**を主な対象とし、**高校生**も原則適用。**II～IVは公立中学校の生徒**を主な対象とし、高校や私学は実情に応じて取り組むことが望ましい。

I 学校部活動

教育課程外の活動である学校部活動について、実施する場合の適正な運営等の在り方を、従来のガイドラインの内容を踏まえつつ示す。

（主な内容）

- ・ 教師の部活動への関与について、法令等に基づき業務改善や勤務管理
- ・ 部活動指導員や外部指導者を確保
- ・ 心身の健康管理、事故防止及び体罰・ハラスメントの根絶の徹底
- ・ 週当たり2日以上以上の休養日の設定（平日1日、週末1日）
- ・ 地方公共団体等は、スポーツ・文化芸術団体との連携や保護者等の協力の下、学校と地域が協働・融合した形で環境整備を進める

II 新たな地域クラブ活動

学校部活動の維持が困難となる前に、学校と地域との連携・協働により生徒の活動の場として整備すべき新たな地域クラブ活動の在り方を示す。

（主な内容）

- ・ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体の整備充実
- ・ 地域スポーツ・文化芸術担当部署や学校担当部署、関係団体、学校等の関係者を集めた協議会などの体制の整備
- ・ 指導者資格等による質の高い指導者の確保と、都道府県等による人材バンクの整備、意欲ある教師等の円滑な兼職兼業
- ・ 競技志向の活動だけでなく、複数の運動種目・文化芸術分野など、生徒の志向等に適したプログラムの確保
- ・ 休日のみ活動をする場合も、原則として1日の休養日を設定
- ・ 公共施設を地域クラブ活動で使用する際の負担軽減・円滑な利用促進
- ・ 困窮家庭への支援

III 学校部活動の地域連携や

地域クラブ活動への移行に向けた環境整備

新たなスポーツ・文化芸術環境の整備に当たり、多くの関係者が連携・協働して段階的・計画的に取り組むため、その進め方等について示す。

（主な内容）

- ・ まずは休日における地域の環境の整備を着実に推進
- ・ 平日の環境整備はできるところから取り組み、休日の取組の進捗状況等を検証し、更なる改革を推進
- ・ ①市区町村が運営団体となる体制や、②地域の多様な運営団体が取り組む体制など、段階的な体制の整備を進める
- ※ 地域クラブ活動が困難な場合、合同部活動の導入や、部活動指導員等により機会を確保
- ・ 令和5年度～令和7年度までの3年間を改革集中期間として重点的に取り組みつつ、地域の実情に応じて可能な限り早期の実現を目指す
- ・ 都道府県及び市区町村は、方針・取組内容・スケジュール等を周知

IV 大会等の在り方の見直し

学校部活動の参加者だけでなく、地域クラブ活動の参加者のニーズ等に応じた大会等の運営の在り方を示す。

（主な内容）

- ・ 大会参加資格を、地域クラブ活動の会員等も参加できるよう見直し
- ※ 日本中体連は令和5年度から大会への参加を承認、その着実な実施
- ・ できるだけ教師が引率しない体制の整備、運営に係る適正な人員確保
- ・ 全国大会の在り方の見直し（開催回数の精選、複数の活動を経験したい生徒等のニーズに対応した機会を設ける等）

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5年度概算要求額 225.8（233.2）億円

調査研究等

4.4（3.3）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：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 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）
- ▶ 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究（実施主体：都道府県教育委員会等から公募）

啓発

170.5（176.8）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

- ▶ 大学・高等学校等の教職員を対象とした労働法教育の授業等の実施方法に関するセミナーの開催、医学生向け講義の実施に向けた大学医学部への講師派遣等の支援等の実施
- ▶ 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の導入促進のための広報事業の実施
- ▶ 勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対する助成金の支給

○ 「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
- ▶ 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・ハラスメント防止対策パンフレット等の作成配布による周知・支援
- ▶ 取組が不十分な企業に対する助言、指導等による法の履行確保

○ 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進

- ▶ 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務について、上限規制適用に関する周知・広報等の実施
- ▶ 自動車運転者の労働時間改善のため、トラック運送事業者と荷主向けの相談センターの運営、ポータルサイトの運用・拡充、
- ▶ 医療従事者の勤務環境改善や医師の時間外・休日労働の短縮のため、労務管理等の専門家による医療機関の支援等の実施
- ▶ 多忙な勤務医等がオンデマンドで医師の働き方改革の趣旨等を学ぶことができるeラーニングコンテンツ等を作成し、HP等に掲載する等の効果的な周知啓発を実施
- ▶ 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
- ▶ 「働き方改革推進支援センター」において、建設業、IT企業に特化した相談対応を実施

○ 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・休暇制度等の適正な運用の確保を図るため、担当者に対して研修教材の作成・配布やケーススタディ等による研修等を実施(*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)
- ▶ 幹部・管理職員向けのハラスメント防止研修を組織マネジメントの観点も反映し令和5年度から実施(*2)
- ▶ 管理職の意識の変革のため、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)
- ▶ メンタルヘルスケア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

49.8 (52.0) 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等の能力向上を図る「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 (1.1) 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4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11月21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
にしお 西尾	たもん 多聞	U A ゼンセン 副書記長

(使用者代表委員)

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
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
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