

第 24 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 5 年 5 月 30 日（火）15:00～17:00

場所：TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 12E

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

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 4 年度）

資料 4 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 5 学校における働き方改革の推進について（文部科学省）

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

資料 7 過労死等防止対策の推進（令和 5 年度予算の概要）

参考資料 1 令和 4 年版 過労死等防止対策白書（概要版）英語版

参考資料 2 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 5 年 5 月 30 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 —令和4年度の主な取組等—

大綱の数値目標

- メンタルヘルス関係の数値目標について、大綱において「第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する」とされていることを踏まえ、令和5年度以降は14次防の目標の達成に向けて取組を推進。
- 13次防の目標もフォローアップ。

令和5年度以降にその達成に向けて取組を推進する数値目標

- 1 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）
- 2 労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和7年まで）
 - (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を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。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）
- 4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（令和9年まで）。
- 5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。
- 6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。

（フォローアップ）

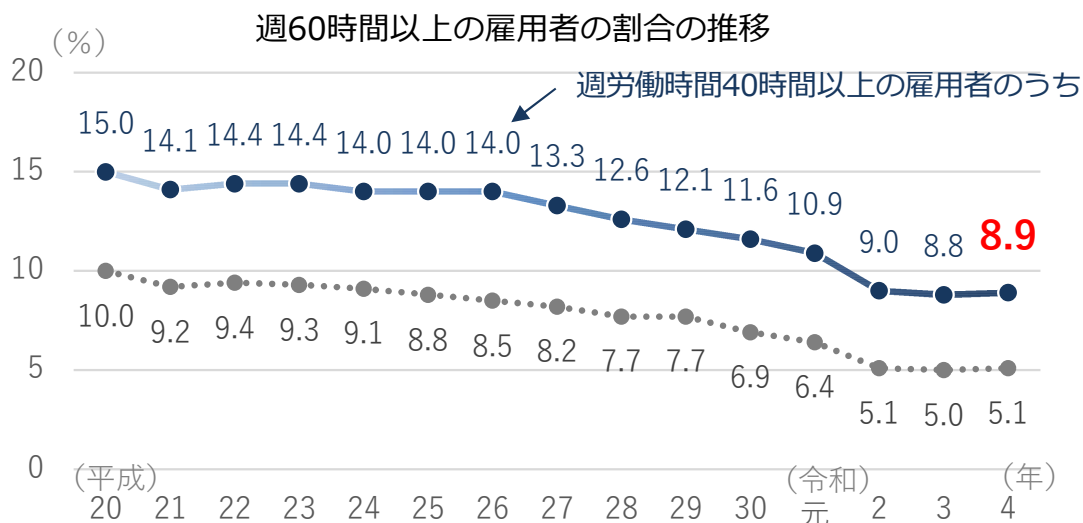
- 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。

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、令和2年から概ね横ばい（令和4年：8.9%）
- 年次有給休暇の取得率は、7年連続増加（令和3年：58.3%）
- 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4年：17.1%）、導入企業の割合は増加（令和4年：5.8%）

大綱の目標

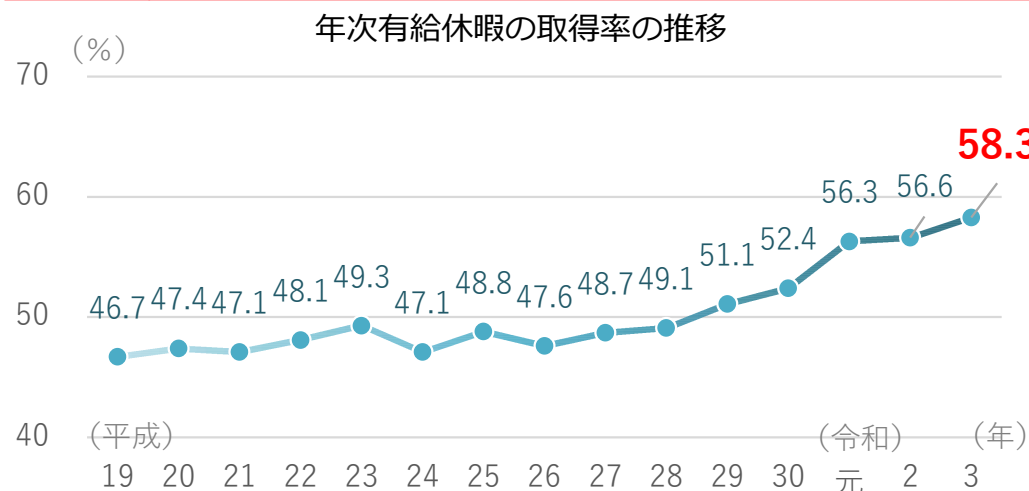
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）



（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）



（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）

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」と回答する企業割合 | 15.4%（令和3年） | → | 17.1%（令和4年） |
| ② 制度の導入企業割合 | 4.6%（令和3年） | → | 5.8%（令和4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

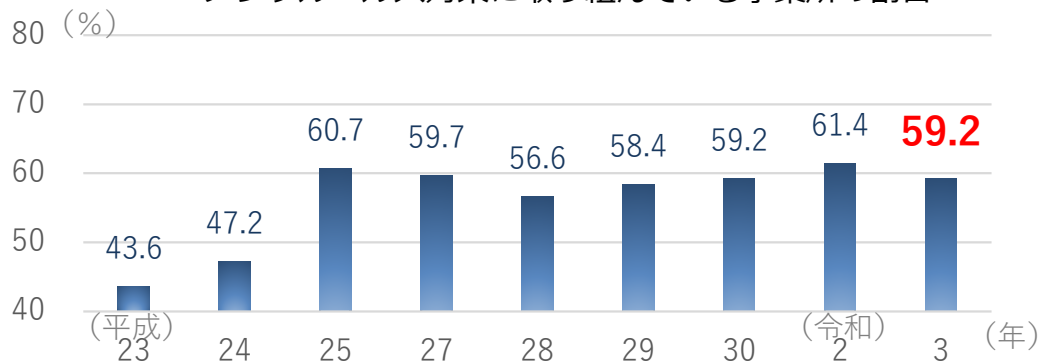
大綱の数値目標と現状（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は59.2%（令和3年）。従業員50人未満の事業所における取組が課題。
- 50人未満の事業場のストレスチェック実施割合は29.7%（令和3年）、仕事や職業生活で強い不安、悩み又はストレスがある労働者の割合は53.3%（令和3年）
- 事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合は70.3%（令和3年）、ストレスチェック結果を集団分析し活用した事業場割合は63.2%（令和3年）

大綱の目標

メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9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」）

大綱の目標

使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）

29.7%（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）」特別集計による

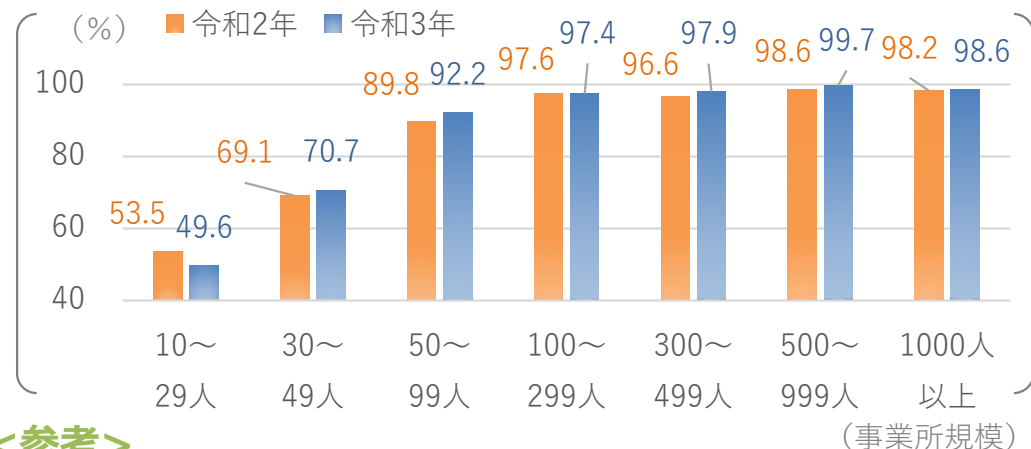
大綱の目標

自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで）

54.2%（令和2年） → **53.3%**（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）」

事業所規模別（令和2年・令和3年）



<参考>

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）

69.2%（令和2年） → **70.3%**（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）」

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）

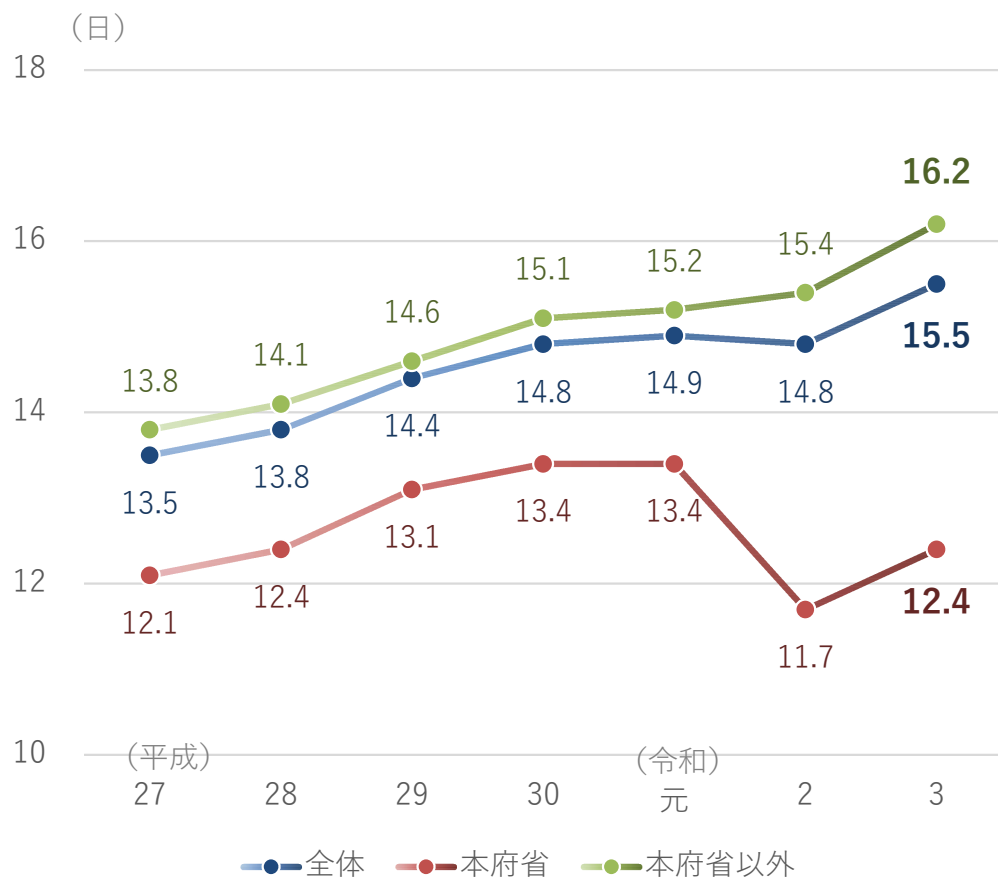
66.9%（令和2年） → **63.2%**（令和3年）

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による

<参考> 公務員の年次休暇平均取得日数

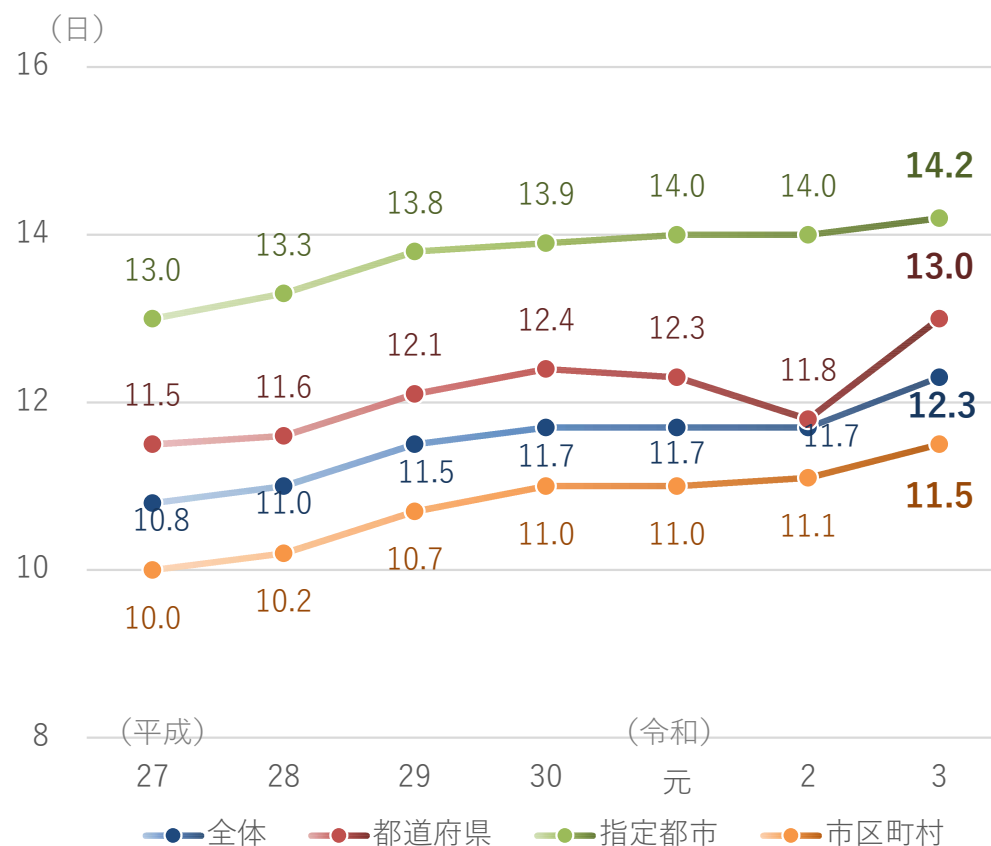
- 国家公務員の令和3年は、全体は前年から0.7日増加し15.5日。本府省は前年から0.7日増加し12.4日。本府省以外は前年から0.8日増加し16.2日。
- 地方公務員の令和3年は、全体は前年から0.6日増加し12.3日、都道府県は前年から1.2日増加し13.0日、政令指定都市は前年から0.2日増加し14.2日、市区町村は前年から0.4日増加し11.5日。

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

大綱に基づく委託事業

- 大綱に基づき、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、国民への啓発を行うための「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催や過労死等を防止することの重要性についての周知、中学・高校等の学生に対する労働問題に関する出前授業を行う委託事業を実施。
- 過労死遺児等の心身のリフレッシュを図る遺児交流会やオンライン相談室を委託事業で実施。

① 過労死等防止対策推進シンポジウム及び過労死遺児交流会等事業

- ・ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催（47都道府県・48会場で開催、令和4年度はインターネット会場も設置）
- ・ 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イベントや相談会を実施（過労死遺児交流会を年1回開催）
- ・ 過労死で親を亡くした遺児等のための相談室を実施（令和4年度から実施）



パネルディスカッション→

←シンポジウム会場



② 過労死等防止対策推進法に関する周知・啓発事業

- ・ 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、ポスターの掲示、パンフレット、リーフレットの配布、インターネット広告等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を実施
- ・ 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、大型ショッピングセンターでの館内放送の実施を新たに実施（令和4年度）
- ・ 厚生労働省YouTubeチャンネルで啓発動画を配信（令和4年度）



<令和4年度ポスター>



<YouTube動画>

③ 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）

- ・ 中学校、高等学校等の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として派遣
- ・ 啓発授業を受けた学生からの感想等をTwitter「働くことについて考えてみた (@karoushiboushi)」で発信（11月中）の上、まとめ動画を作成し厚生労働省公式YouTubeで配信（令和4年度）



<YouTube動画>

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）

- 過労死等の実態解明のため、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等の多岐にわたる要因を分析するとともにそれらの関連性を分析し、それらの分析に基づき効果的な予防対策に資する研究を実施。
- 令和4年度も、①過労死等事案の分析、②労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析、③疫学研究等、④過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施。

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



<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

（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（法人役員、自営業者・フリーランス含む）、建設業、IT産業
令和4年度	全業種（法人役員、自営業者・フリーランス含む）、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）

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、看護師や自動車運転従事者に係る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

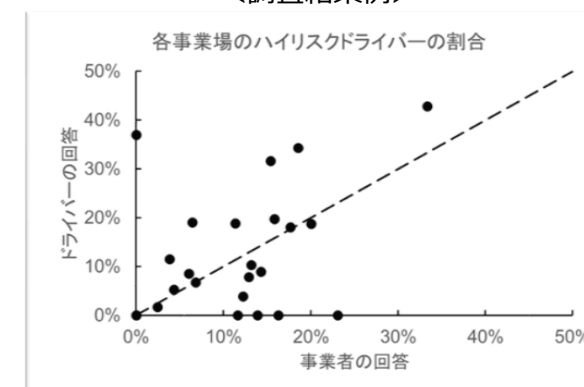
<実験研究の様子>



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4年度は、令和4年10月18日、令和5年3月16日の2回開催し、効果的で実施可能な過労死等防止対策の実装の方策（脳・心臓疾患のハイリスク者管理等）を検討

<調査結果例>



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年に続き、令和4年10月13日、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12月22日に、厚生労働省から各府省及び自治体に対して、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。

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、時間外労働の上限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。令和4年度は、本事業開始後のIT業界の働き方改革の進展状況を検証するとともに、働き方改革推進支援策等について検討を行った。

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（令和4年度は令和4年10月18日及び令和5年3月13日に開催。）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。令和4年度では、中央協議会において、改正改善基準告示の周知について関係団体等への要請を行った。

・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年度及び令和3年度は引き続き荷主等への周知活動を実施。令和4年度は、8月1日から「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を設置し、荷主及び運送事業者からの相談対応等を開始。また、トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトを、自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトに改組し、バス、タクシー事業者等に向けても時間外労働の上限規制や改善基準告示に関する情報発信を開始した。都道府県労働局において「荷主特別対策チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施。

・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設置した自動車運転者労働時間等専門委員会の報告等を踏まえて改善基準告示を令和4年12月23日に改正した（令和6年4月1日適用）。その円滑な施行に向け、運送事業者のみならず、荷主等の関係者に対して広く周知。

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の上限規制の対象とするが、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、具体的には、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得るとされた。これを踏まえ、平成29年8月より「医師の働き方改革に関する検討会」を定期的に開催し、平成31年3月に報告書を取りまとめ、さらに、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、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。同年12月に改正労働基準法施行規則等について解釈を明確化した。

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. 医療従事者の勤務環境改善に向けた周知啓発

- 医療機関職員※に対し、行政情報や好事例を紹介するセミナーを開催するとともに、管理者の意識改革に取り組む必要があることから、医療機関の病院長を対象としたマネジメント研修を実施。

※ 職種別セミナーも実施（医師、看護師、医療マネジメント職（事務職）、薬剤師、救急救命師）

4. いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）の運営

- 医療機関の勤務環境改善に関する好事例、国の施策情報、自主的改善の取組に活用できる支援ツール、医療機関の働き方に関する情報を一元的に記載したポータルサイトの運営。

相談窓口の設置

「労働条件相談ほっとライン」

違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する相談に応じる、電話相談窓口を設置



「ハラスメント悩み相談室」

職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント、就職活動中等のハラスメント、カスタマーハラスメントに関する相談に応じる、電話相談、メール相談、SNS相談窓口を設置



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における相談窓口

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に、メンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置



「フリーランス・トラブル110番」

フリーランスと発注者等との契約等のトラブル等についての相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置



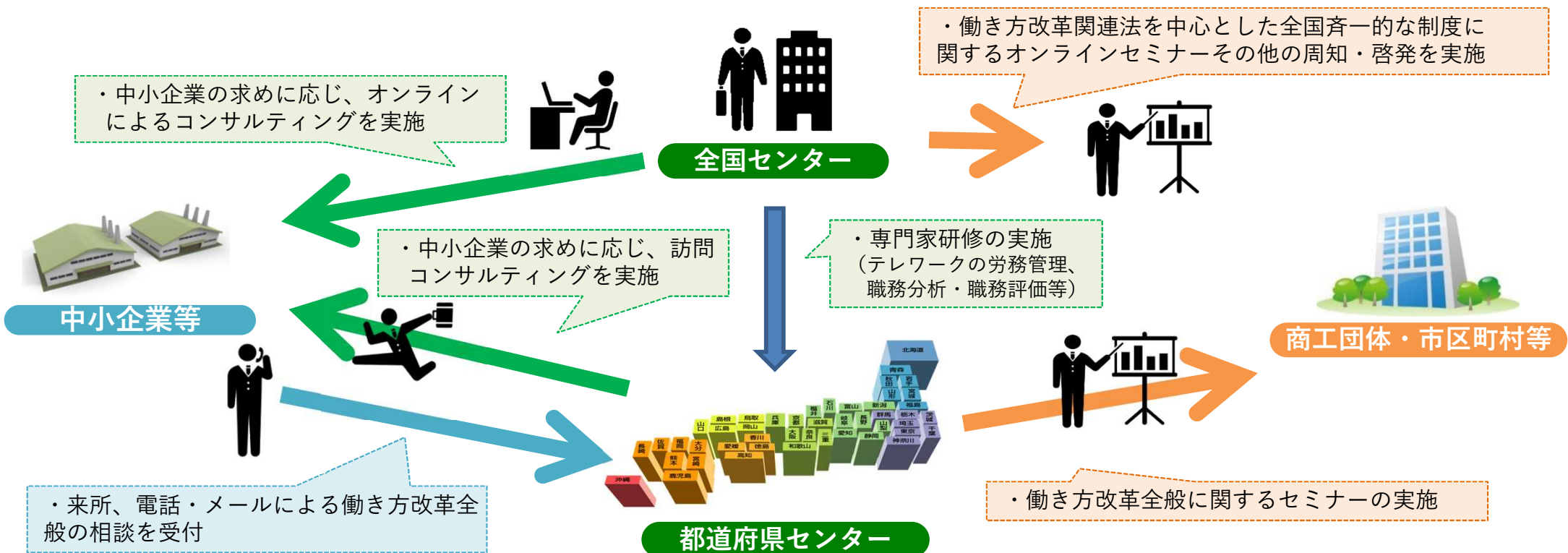
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和4年度予算額 44億円 (67億円)

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都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問コンサルティングの実施
- 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
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

働き方改革推進支援センター



働き方改革推進支援助成金

令和4年度予算額（令和3年度当初予算額）：66億円（65億円）

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	労働時間の短縮や、 年次有給休暇の取得 促進に向けた環境 整備に取り組む中 小企業事業主に助 成	助成対象の取組を行い、 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・ 休日労働時間数の縮減 ②年休の計画的付与制度 の整備 ③時間単位の年休の整備 ④特別休暇の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名 以下かつ労働 能率の増進に 資する設備・ 機器等の経費が 30万円を超える 場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～④の助成上限額を算出 合計は 250 万円	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 】
				①月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：150万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった 場合：50万円 月60時間超80時間以下の協定の場 合に、月60時間以下に設定： 100万円 ②50万円 ③25万円 ④25万円		
				勤務間インター バル導入コース		
労働時間適正 管理推進コース	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： 100 万円			
団体推進コース	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

各種シンポジウム、セミナー等

- 令和4年11月には、「働き方・休み方改革シンポジウム」や「勤務間インターバル制度導入促進セミナー」、12月には、「職場のハラスメント撲滅月間」に併せて「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を開催。
- 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアルについて、令和4年度は食料品製造業版を作成（令和5年3月31日公表）

働き方・休み方改革シンポジウム



令和4年11月25日（金）開催

学識経験者による基調講演「働き方改革をどのように進めるのか：残業依存体質の改革が鍵」、企業の取組事例の紹介、登壇者によるパネルディスカッションを通じて、働き方・休み方改革のポイントや実践的な取組内容を紹介。

勤務間インターバル制度導入促進セミナー



令和4年11月29日（火）開催

有識者の基調講演「業績とワーク・エンゲージメントを向上し、離職率・メンタル疾患を低下させる働き方と休息の政策『勤務間インターバル制度』について」や企業の取組事例の紹介等を通じて、勤務間インターバル制度の重要性や企業が取り組むことによるメリット、取組を進めるためのポイント等について、先進事例とともに解説。

職場におけるハラスメント対策シンポジウム

令和4年12月7日（水）開催

専門家による基調講演「従業員が辞めない！明るくイキイキ働ける職場へ～中小企業も取り組みやすい、ハラスメント対策のポイント」や、ハラスメント対策に取り組む中小企業の方から取組事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを実施。



勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

企業において勤務間インターバル制度を導入・運用する際のポイント等ととりまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を作成しており、令和4年度は食料品製造業を作成（令和5年3月31日公開）

〔これまでに作成したマニュアル〕
全業種版
IT業種版
建設業版
高齢者福祉・介護事業種版





(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
- ▶ 超過勤務の縮減に向けた関係各方面への働きかけを行うため、国会対応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等について、各府省アンケートを実施
- ▶ 国会対応業務に係るアンケート結果について、令和5年3月に公表し、人事院総裁が衆参両議院議長に御説明
- ▶ 要員確保の状況等に係るアンケート結果について、令和5年4月に公表

(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最終報告で提言された勤務間インターバルの在り方について引き続き検討

(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
- ▶ 各府省におけるハラスメント相談体制に係る実情・課題を踏まえ、対応を検討
- ▶ 心の健康に関するオンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入し、令和5年度には全ての窓口に拡大
- ▶ 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の有識者ワーキンググループによる報告書を各府省に周知・啓発
- ▶ 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3年度）

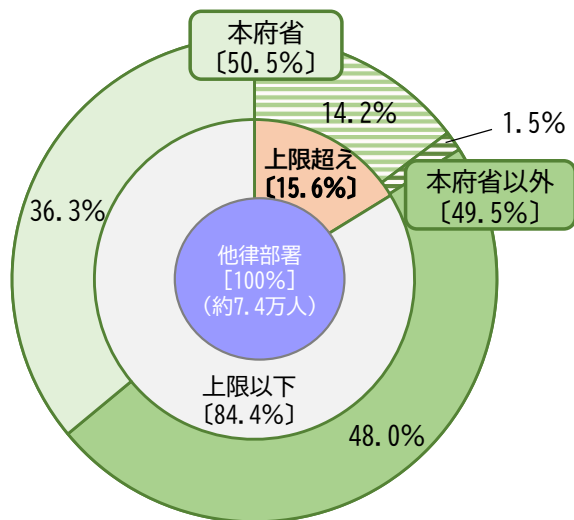
別添

令和5年3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（他律部署）

○ 令和3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。

(1) 他律部署（他律的業務の比重が高い部署）



・他律部署(約7.4万人)のうち、4つの基準のいずれかに該当した職員の割合:15.6%(約1.2万人) ※令和2年度よりも2.0ポイント増加

【参考】

- ・本府省の他律部署(約3.8万人)のうち、いずれかの基準に該当した職員の割合 → 28.1% (約1.1万人)
- ・本府省以外の他律部署全体(約3.7万人)のうち、いずれかの基準に該当した職員の割合 → 2.9% (約0.1万人)

〔基準別で見た場合〕

・本府省の他律部署では、**14.1%**が月100時間以上、**19.9%**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 〔約7.4万人=100%〕	本府省 〔約3.8万人=100%〕	本府省以外 〔約3.7万人=100%〕
1月100時間未満	7.7% (7.2%)	14.1% (13.8%)	1.1% (0.7%)
年720時間以下	6.8% (5.6%)	12.7% (11.0%)	0.8% (0.3%)
2～6月平均80時間以下	10.7% (9.5%)	19.9% (18.1%)	1.2% (1.0%)
月45時間超は年6回まで	11.9% (9.6%)	21.5% (18.0%)	2.1% (1.2%)

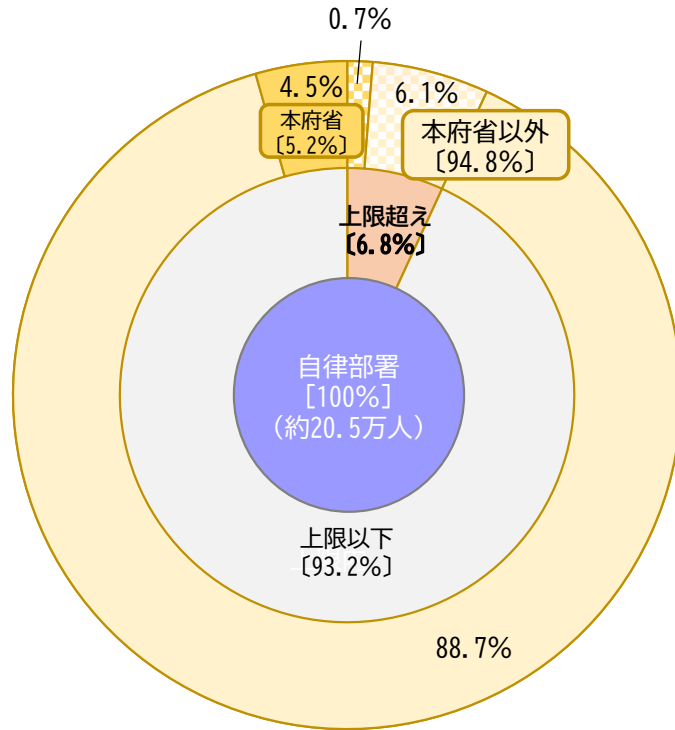
※1 ()内の%は令和2年度の割合
 ※2 []内の人数は年度未定員の総数（概数）。%は全体、本府省、本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合
 ※3 基準別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の基準を超えている場合もあるため、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合とは一致しない。

〔上記1～3は(2)の自律部署の表についても同様〕

1. 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（自律部署）

○ 令和3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。

(2) 自律部署（他律部署以外の部署）



・自律部署(約20.5万人)のうち、2つの基準のいずれかに該当した職員の割合:6.8% (約1.4万人) ※令和2年度よりも0.2ポイント減少

【参考】

- ・本府省の自律部署(約1.0万人)のうち、いずれかの基準に該当した職員の割合 → 13.1% (約0.1万人)
- ・本府省以外の自律部署全体(約19.4万人)のうち、いずれかの基準に該当した職員の割合 → 6.4% (約1.3万人)

〔基準別で見た場合〕

基準（上限）	全体 〔約20.5万人=100%〕	本府省 〔約1.0万人=100%〕	本府省以外 〔約19.4万人=100%〕
1月45時間以下	6.1% (6.3%)	12.3% (13.5%)	5.8% (5.9%)
年360時間以下	4.1% (3.9%)	7.9% (8.3%)	3.9% (3.6%)

2. 令和3年度における上限超えの主な要因別の職員割合

○ 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、以下のものがあつた。

(主なポイント)

- ・ 新型コロナウイルス感染症対策関連業務により上限を超えた職員割合は、他律部署と自律部署のいずれも、前回（令和2年度）を下回っている。
- ・ 他律部署においては、「重要な政策に関する法律の立案」、「他国又は国際機関との重要な交渉」、「予算・会計関係業務」等により上限を超えた職員割合が、前回は上回っている。
- ・ 他律部署における「国会対応業務」により上限を超えた職員割合は、前回は下回ったものの、依然として最も大きい。

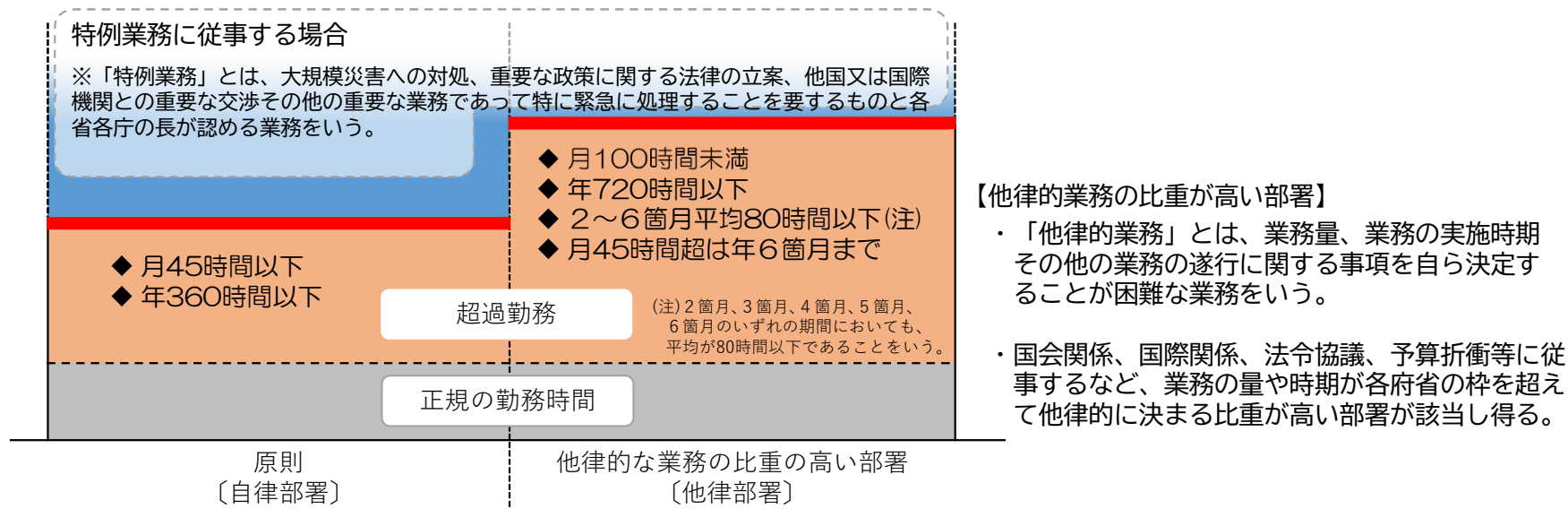
	特例業務の内容	割合
他 律 部 署	①大規模災害への対処	2.4% (6.7%)
	②重要な政策に関する法律の立案	10.5% (9.6%)
	③他国又は国際機関との重要な交渉	9.4% (8.8%)
	④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	11.2% (18.8%)
	⑤予算・会計関係業務	12.6% (11.5%)
	⑥人事・給与関係業務	6.6% (6.3%)
	⑦国会対応業務	18.7% (20.2%)
自 律 部 署	①大規模災害への対処	13.6% (19.8%)
	②重要な政策に関する法律の立案	0.9% (0.6%)
	③他国又は国際機関との重要な交渉	0.3% (0.6%)
	④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	7.3% (12.3%)
	⑤予算・会計関係業務	15.8% (17.1%)
	⑥人事・給与関係業務	10.4% (10.4%)
	⑦国会対応業務	1.1% (0.9%)

- ※1 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つ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
- ※2 他律部署の割合については、他律部署の4つの基準のうち、いずれかの基準に該当した職員の人数を100%として算出したものである。同様に、自律部署の割合については、自律部署の2つの基準のうち、いずれかの基準に該当した職員の人数を100%として算出したものである。
- ※3 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ため、上記数値を足しても100%にならない。
- ※4 ()内の%は令和2年度の割合

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6万人が回答)を実施。今後、結果を各府省等にフィードバック予定
- ・ 業務見直し・デジタル化及び人材開発に係る好事例の表彰を行い、取組の横展開を実施

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、府省等横断の業務見直しに係る意見交換の場を設置・運営

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、地方支分部局等についても業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう、計画的な導入を促進
- ・ 今後、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、令和5年4月から柔軟化されたフレックスタイム制の活用を促進するとともに、人事院と連携し、引き続き柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討

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

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、全管理職を対象として実施
- ・ 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
- ・ 女性活躍・WLB推進に係る各府省等の優良な取組事例について共有し、各府省等の自主的な取組を支援

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440人が参加
- ・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450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
- ・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250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4年度）の実施状況



総 務 省

令和5年5月30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るよう要請（R4.12.26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（R4.12.26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（R4.12.26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（R5.1.23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、医師の面接指導実施）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550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364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（R4.12.26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3年度）

事業場数	ストレスチェック		集団分析		集団分析結果	
	実施事業場数	実施事業場率(%)	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	c/b	d	d/c
78,698	77,587	98.6	68,383	88.1	58,515	85.6

（注）総務省「令和3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97.4%、c/b欄87.9%、d/c欄84.9%。

・ メンタルヘルス対策の取組状況（令和3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	95.5	97.8

（注）総務省「令和3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(69.5%)を含めると、全体で91.6%。

- 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（R4.12.26公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- 「第14次労働災害防止計画」が策定（R5.3.8）されるとともに、過労死等の防止のための対策に関する大綱におけるメンタルヘルス対策に関する取組の数値目標が変更されたことを踏まえ、地方公共団体に引き続き必要な取組の推進を要請（R5.3.31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、研究会において取りまとめられたメンタルヘルス対策に関する計画例等を参考として、主体的に計画等の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施することを要請（R5.3.28安全厚生推進室長通知）
- 令和3年度以降開催している研究会を、令和5年度も開催し、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に関する実態把握と計画等の策定支援に関する調査研究を実施予定

地方公務員に対する講義・研修（令和4年度末時点）

（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・第139期	2	81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・第44期	4	149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	15	1,493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取り組むよう要請（R4.12.23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5年度における地方公務員共済組合の事業運営について（R5.1.26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・WEB・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5年5月30日

文部科学省



文部科学省

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】

～勤務時間の時系列変化～

- 教師の勤務実態に関する調査を令和4年度に実施し、令和5年4月28日に速報値を公表。
- 前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。

調査対象 小学校1,200校、中学校1,200校、高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員（校長、副校長、教頭、教諭等）

調査日程 令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

【8月期】（小・中各400校、高等学校100校） 8月1日（月）～8月7日（日）、8月8日（月）～8月14日（日）
8月15日（月）～8月21日（日）、8月22日（月）～8月28日（日）

【10月期】（小・中各400校、高等学校100校） 10月3日（月）～10月9日（日）、又は10月17日（月）～10月23日（日）
又は10月24日（月）～10月30日（日）

【11月期】（小・中各400校、高等学校100校） 11月7日（月）～11月13日（日）、又は11月14日（月）～11月20日（日）
（予備週：11月28日（月）～12月4日（日））

教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

（時間：分）

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:10	-0:27	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
土日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】 ～10・11月の業務内容別の在校等時間（1日当たり）～

- 平日については、主に、「授業（主担当）」、「朝の業務」、「学習指導の時間」(小学校)が増加し、「学校行事」、「成績処理」(小学校)、「学校経営」(小学校)、「学年・学級経営」(中学校)、「生徒指導（集団）」(中学校)の時間が減少している。
- 土日については、主に、「学校行事」、「部活動・クラブ活動」(中学校)の時間が減少している。

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導（集団1）	—	0:56	—	—	0:49	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:02	—	—	0:05	—
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務（調査への回答）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務（学納金関連）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務（その他）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導（集団1）	—	0:00	—	—	0:00	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:00	—	—	0:00	—
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（調査への回答）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（学納金関連）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】～長期休業中（8月）の勤務状況～

- 長期休業中(8月)の平日(20日)のうち、所定の勤務時間を勤務した日数は、小学校 5.6日、中学校 8.4日。
- 長期休業中(8月)の勤務日に係る在校等時間は、10・11月と比べて短い。

教諭の夏季休業期間における勤務の状況（平日）

○ 小学校 (日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	1.8	2.5	0.7	5.0
2週目	0.5	4.3	0.2	5.0
3週目	0.8	3.8	0.4	5.0
4週目	2.5	1.9	0.7	5.0
計	5.6	12.5	2.0	20.0

○ 中学校 (日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	2.8	1.2	1.0	5.0
2週目	0.9	3.7	0.4	5.0
3週目	1.6	2.8	0.6	5.0
4週目	3.1	1.0	0.9	5.0
計	8.4	8.7	2.9	20.0

※上記平日には、2週目の「国民の祝日(山の日)」を含む。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※「年休等」は、「年休(終日)」及び「週休日・休日」の計。

職種別 夏季休業期間における教師の1日当たりの在校等時間

(時間：分)

平日(勤務日)			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	8:25	8:29	9:04
副校長・教頭	9:15	9:19	9:35
教諭	8:04	8:26	8:44

(時間：分)

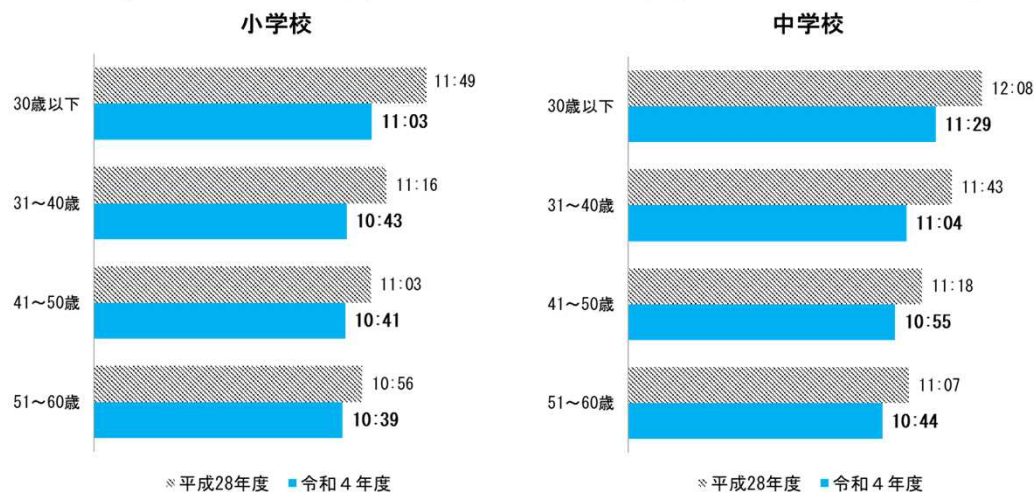
土日			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	0:15	0:36	0:47
副校長・教頭	0:19	0:35	0:52
教諭	0:06	0:59	1:12

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

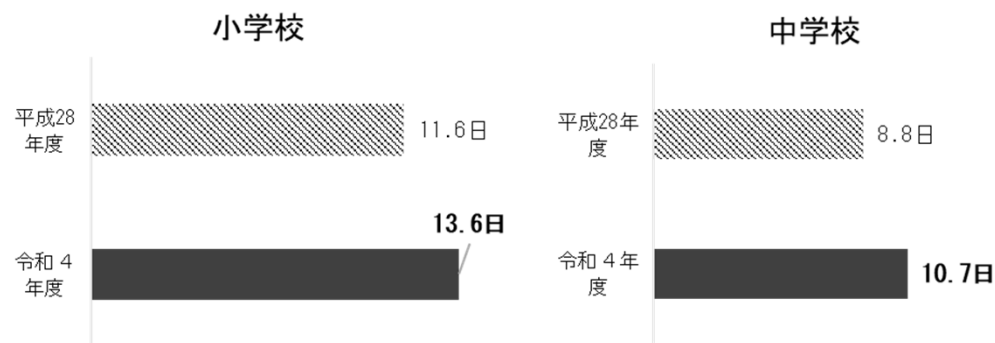
教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】～その他の勤務の状況～

- ① 「教諭」の平日の在校等時間は、小学校・中学校共に、特に40歳以下の減少幅が大きい。
- ② 小学校・中学校共に有給休暇の取得日数が増加している。
- ③ 部活動顧問の週当たりの活動日数は減少している。
- ④ ほぼ全ての小学校・中学校で、学習評価や成績処理について、ICTを活用した負担軽減に関する取組が実施されている。

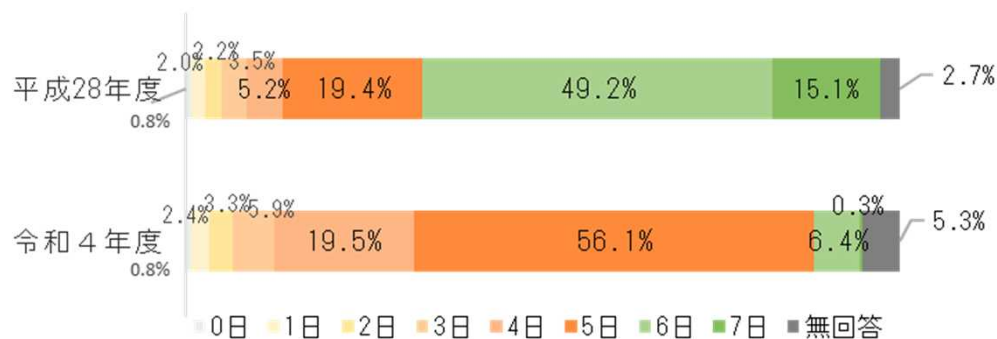
①年齢階層別 教諭の1日当たりの在校等時間(10・11月の平日 時間:分)



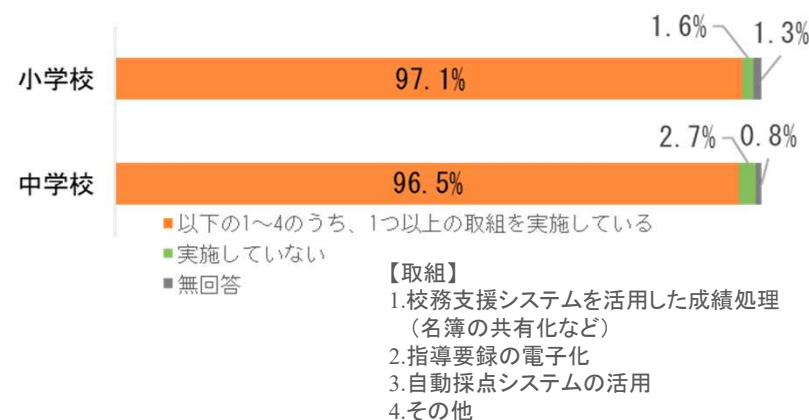
②教師の有給休暇取得日数(年間・平均)



③部活動顧問の週当たり活動日数(中学校)



④ ICTを活用した負担軽減



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でき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年単位の变形労働時間制**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

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

- 休日の部活動の段階的な地域連携・地域移行に向けて、令和3年度から実践研究を実施し、事例集等を通じてその成果を全国展開
- ガイドラインに基づき、令和5年度から令和7年度までの3年間で改革推進期間として地域連携・地域移行に取り組みつつ、地域の実情に応じて可能な限り早期の実現を目指す

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
- 校務の情報化に関する専門家会議での議論を取りまとめ、R5.3に同会議の提言を公表
- 次世代の校務デジタル化に係る実証事業を推進

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、R5.3）、事例集作成・改訂（R2.3、R3.3、R4.2、R5.3）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（R4.9.1時点）

都道府県	100%
政令市	100%
市区町村	93.3%

● 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

令和4年度の時間外在校等時間の状況【教諭】

（令和4年度勤務実態調査を踏まえた年間を通じた推計）

小学校：月約41時間、中学校：月約58時間

令和4年度教員勤務実態調査の速報値を踏まえ、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等に関し、

学識経験者からなる研究会において報告とりまとめに向けた分析を進めるとともに、

中央教育審議会に諮問し（令和5年5月）、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討

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35人学級の計画的な整備と高学年の教科担任制の推進～

令和5年度予算額
(前年度予算額)

1兆5,216億円
1兆5,015億円



文部科学省

小学校における35人学級の計画的な整備や、教科指導の専門性を持った教師による高学年の教科担任制の推進等を図り、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4,808人の改善。

- ・教職員定数の改善 +104億円 (+4,808人)
- ・教職員配置の見直し ▲8億円 (▲350人)
- ・人事院勧告による給与改定等 +255億円
- ・教職員定数の自然減等 ▲132億円 (▲6,132人)
- ・国庫負担金の算定方法の適正化 ▲18億円

少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等 3,708人

○小学校における35人学級の推進 +3,283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5年度は、第4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人学級等の効果検証に必要な実証研究を令和4年度から実施中。
・経済財政運営と改革の基本方針2022（抜粋）
35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築していく。…（略）



○教育課題への対応のための基礎定数化関連 +425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 +664人
- ✓外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 +111人
- ✓初任者研修体制の充実 ▲58人
- ※基礎定数化に伴う定数減等 ▲292人

小学校高学年における教科担任制の推進等 1,100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令和4年度から4年程度をかけて段階的に進めることとし、令和5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 +250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 +160人
- ✓チーム学校や学校DXの推進に向けた運営体制の強化 +50人
(主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員)
- ✓離島や過疎地域を含む小規模校への支援 +20人
- ✓貧困等に起因する学力課題の解消 +20人



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に、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 : 55億円 (45億円)
人数 : 12,950人 (10,650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

活用イメージ
(例)



学習プリントや家庭への配布文書等の各種資料の印刷、配布準備



採点業務の補助や来客・電話対応



学校行事や式典等の準備補助



データの入力・集計や各種資料の整理



子供の健康観察のとりまとめや消毒作業

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つ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。また、教職に関心のある学生の積極的な活用を推進することで、教職への意欲を高める。

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
- 家庭の経済状況等に関わらず、基礎学力の定着を放課後等にサポート
- 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 : 36億円 (39億円)
人数 : 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

※令和4年度「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)において実施していた教員業務支援に係る補助については、「教員業務支援員の配置」で実施

背景・課題

○精神疾患による病気休職者数は、5,000人前後の高い水準で推移

- 令和3年度の精神疾患による病気休職者数は、5,897人
休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う

○昨今、全国的に教師不足の状況にある

- 令和3年度始業日時点で、公立小・中学校等で2,558人が不足
臨時的任用教員等の確保も難しい中、病気休職者の増加は学校現場や児童生徒に対する教育への影響や、教職の魅力低下につながる恐れがある



(出典) 公立学校教職員の人事行政状況調査

事業内容

各教育委員会において、専門家や民間企業等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、教員のメンタルヘルス対策に関する事例の創出や効果的な取組の研究を行う

<概要>

- 交付先：都道府県・指定都市教育委員会
※市町村教育委員会には、都道府県教育委員会から再委託
- 件数・単価：全国5団体×約1,300万円（単年）

(具体的な取組)

✓ 委託自治体における関係者会議の設置

自治体担当者、研究者等の専門家、学校管理職等、関係者による会議を設置
メンタルヘルス対策に関する情報共有と事業計画の立案・実施、効果検証等の中心的な役割を担う

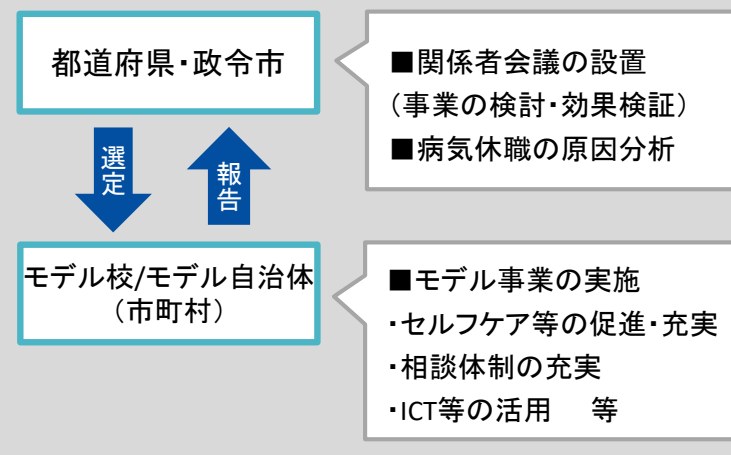
✓ 教員の精神疾患による病気休職の原因分析

精神疾患による病気休職者の事例等から教員のメンタルヘルスの原因を分析し、施策の検討に活用す

✓ 域内の自治体・学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証

- ・セルフケア(セルフストレスチェック等)の促進、ラインケアの充実
- ・ICT(心拍数の測定等)やSNS(オンライン相談等)等を活用したメンタルヘルス対策
- ・相談員(精神科医・公認心理師・臨床心理士等)を活用した相談体制の充実 等

【事業のイメージ図】



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【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・事故防止の徹底、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）
- ・ 部活動に強制的に加入させることがないようにする
- ・ 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・融合した形での環境整備を進める

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・文化振興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年度から令和7年度までの3年間で改革推進期間として地域連携・地域移行に取り組みつつ、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4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 <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度は、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 ・平成28年度以降は、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に対する監督指導を実施 【監督指導実績】 <table border="1" data-bbox="450 520 2145 970"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>重点監督実施事業場数</th> <th>違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>5,775事業場（56.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>10,272事業場（43.0%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>11,592事業場（45.1%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>11,766事業場（40.4%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>15,593事業場（47.3%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>8,904事業場（37.0%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>10,986事業場（34.3%）</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="443 1026 1317 1059">※令和4年度については集計中（令和5年7月頃公表予定）</p>			年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）	平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）	平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）	平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）	令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）	令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）	令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）
年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）																									
平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）																									
平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）																									
平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）																									
平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）																									
令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）																									
令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）																									
令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）																									

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4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)	<p>○企業名公表関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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29年1月より、企業名公表制度について、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5月より、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 <table border="1" data-bbox="517 592 1980 932"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>企業名の公表実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>平成28年5月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>平成29年9月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>平成30年12月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>令和3年11月に1件の企業名を公表</td> </tr> </tbody> </table>	年度	企業名の公表実績	平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表	平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表	平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表	令和2年度	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	令和3年11月に1件の企業名を公表
年度	企業名の公表実績												
平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表												
平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表												
平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表												
令和2年度	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	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4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	<ul style="list-style-type: none">・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している (平成28年度)・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施 (1月) ・経団連への説明会(91社参加)を開催、主要業種別団体への説明会を開催 (2月) ・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施(一部団体は、直接訪問して要請を実施)<ul style="list-style-type: none">・地方団体連絡協議会等で説明会を実施・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請 <ul style="list-style-type: none">(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	<ul style="list-style-type: none">・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導(平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示)・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施

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4年度																																
<p>①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導</p>	<p>○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p> <p>【指導実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 <table border="1" data-bbox="577 547 2161 1078"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>長時間主眼監督実施事業場数</th> <th>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した事業場数（割合）</th> <th>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した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>1,515事業場（14.9%）</td> <td>8,322事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>2,355事業場（9.8%）</td> <td>20,515事業場（85.8%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>2,773事業場（10.8%）</td> <td>20,986事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>3,510事業場（12.1%）</td> <td>20,526事業場（70.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>6,419事業場（19.5%）</td> <td>15,338事業場（46.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>4,628事業場（19.2%）</td> <td>9,676事業場（40.2%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>6,020事業場（18.8%）</td> <td>13,015事業場（40.6%）</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和4年度については集計中（令和5年7月頃公表予定）</p>	年度	長時間主眼監督実施事業場数	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した事業場数（割合）	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した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）	平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）	平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）	平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）	令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）	令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）	令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）
年度	長時間主眼監督実施事業場数	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した事業場数（割合）	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した事業場数（割合）																														
平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）																														
平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）																														
平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）																														
平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）																														
令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）																														
令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）																														
令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）																														
<p>②裁量労働制対象労働者や管理監督者に係る事業者の責務等についての指導</p>	<p>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p>																																
<p>③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施</p>	<p>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p>																																

1 労働行政機関等における対策

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	<ul style="list-style-type: none">・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導（平成29年4月1日より実施） 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底（平成29年4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	<ul style="list-style-type: none">・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底（平成29年4月1日より実施） メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、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4年度	
<p>① 過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む） 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意</p>	<p><民間雇用労働者> (平成27年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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) ・ 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 (令和元年度) ・ 重点7業種・職種について、総括的な解析 (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年度) ・ 重点7業種・職種のうちメディア、教職員（教育・学習支援業）について解析 	<p>→ 平成30年版白書へ掲載</p> <p>→ 令和元年版白書へ掲載</p> <p>→ 令和2年版白書へ掲載</p> <p>→ 令和3年版白書へ掲載</p> <p>→ 令和4年版白書へ掲載</p> <p>→ 令和5年版白書へ掲載（予定）</p>

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 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)</p>	<p><国家公務員> (平成27年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 (平成28年度) ・収集データを基にデータベースを構築、分析 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・データベースを基に分析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・データベースを基に分析 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年度から平成30年度までの9年間分について分析 → 令和2年版白書へ掲載 (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 (令和4年度) ・平成22年度から令和3年度までの12年間分について分析 → 令和5年版白書へ掲載(予定)</p>

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 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)</p>	<p><地方公務員> (平成27年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備 (平成28年度) ・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・教職員について解析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成22年1月から平成28年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年1月から平成29年度までの8年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、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案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 (令和4年度) ・平成22年1月から令和2年度までの11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5年版白書へ掲載(予定)</p>

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>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</p>	<p><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～4年度) ・データベースの拡充、基礎集計の実施 → 令和5年版白書へ掲載(予定)</p> <p><国家公務員> (平成28年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施 (平成29年度) ・収集データを基にデータベースを構築 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ (令和元年度) ・平成30年度のデータを取りまとめ (令和3・4年度) ・平成27年度以降の事案について分析</p> <p><地方公務員> (平成28年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備 (平成29年度) ・公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成30年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成27年度から平成29年度までの3年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築</p>

2 調査研究等

(2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回の調査（ベースライン調査）を実施 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第2回の追跡調査を実施 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 対象集団を拡充し、追跡調査を実施 <p>(令和2～4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 追跡調査を継続実施
<p>②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(令和元・2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等） <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ トラック運転者、看護師のほかIT労働者を対象に加え、介入調査を継続実施 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p>③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 少人数を対象に予備実験を実施 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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） <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 実験の継続と実験結果の解析 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 前年度の実験を継続実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良 <p>(令和3・4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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4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。)	年度	アンケート調査対象	掲載白書
	平成27年度	全業種の企業・労働者	平成28年版
	平成28年度	自営業者、会社役員、自動車運転従事者、外食産業 平成27年度調査結果の再集計・分析	平成29年版
	平成29年度	教職員、IT産業、医療	平成30年版
	平成30年度	建設業、メディア業界	令和元年版
	令和元年度	全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員	令和2年版
	令和2年度	自動車運転従事者、外食産業	令和3年版
	令和3年度	全業種、IT産業、建設業 (IT産業と建設業はヒアリング調査も実施)	令和4年版
	令和4年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野 (実演家)	令和5年版 (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～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2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11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4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4年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	<p>過労死等防止啓発月間（毎年11月）を中心に周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示 ・オンライン新聞広告を掲載（令和4年度：8紙） ・Web広告の掲載（令和4年度：32,819,015imp）
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 【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） 令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置 ・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施
③安全衛生優良企業公表制度による周知	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始（平成27年6月～） ・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布 ・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請 ・認定企業数 令和5年3月末日時点：33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4年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	<p>(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 令和4年度：377回</p> <p>(2)都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣 【実績】 平成27年度：426校、575回 参加者数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成28年度：469校、596回 参加者数：約49,000人（いずれも延べ数） 平成29年度：415校、604回 参加人数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成30年度：400校、592回 参加人数：約57,000人（いずれも延べ数） 令和元年度：337校、629回 参加人数：約57,000人（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） 令和4年度：268校、361回 参加人数：約30,000人（いずれも延べ数）</p> <p>(3)大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催 【実績】 平成27年度：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 令和4年度：大学 39回、高等学校への講師派遣 55回</p> <p>(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣 【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 令和4年度：297回</p>

3 啓発

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4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)	<p>(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始）</p> <p>【実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：87回</td> <td>参加者数</td> <td>約6,500人</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：120回</td> <td>参加者数</td> <td>約10,900人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：190回</td> <td>参加者数</td> <td>約16,600人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：175回</td> <td>参加者数</td> <td>19,298人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：161回</td> <td>参加者数</td> <td>14,708人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：196回</td> <td>参加者数</td> <td>16,705人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：195回</td> <td>参加者数</td> <td>15,013人</td> </tr> </table> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等</p> <p>【配布実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：高校等</td> <td>5,557ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：大学等</td> <td>5,218ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：都道府県、市町村等</td> <td>1,788ヶ所</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：高校・大学等</td> <td>11,514ヶ所</td> </tr> </table> <p>【セミナー実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度：10回</td> <td>参加者数</td> <td>342人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：20回</td> <td>参加者数</td> <td>705人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：30回</td> <td>参加者数</td> <td>1,064人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>1,454人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>5,369人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>2,009人</td> </tr> </table> <p>※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回</p> <p>【医学生向け講義の実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和3年度：3回（3大学）</td> <td>参加者数</td> <td>286人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：11回（10大学）</td> <td>参加者数</td> <td>1,093人</td> </tr> </table>	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	令和4年度：195回	参加者数	15,013人	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	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	令和4年度：15回	参加者数	2,009人	令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人	令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人
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																																																				
令和4年度：195回	参加者数	15,013人																																																				
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																																																					
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																																																				
令和4年度：15回	参加者数	2,009人																																																				
令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人																																																				
令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093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4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、過半数組合の要件を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4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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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：35回 平成28年度：71回 平成29年度：83回 平成30年度：88回 令和元年度：99回 令和2年度：80回 令和3年度：80回 令和4年度：57回】
③ポータルサイトの活用	<ul style="list-style-type: none"> ・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 令和4年度：約159万回】 ・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 令和4年度：893.3万件】

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4年度
勤務間インターバル制度の導入促進	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・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（助成金全体の実績） 【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 令和4年度：4,066件（速報値）】</p>

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4年度
① 業界団体や企業への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施 【実績 平成27年度： 693社 平成28年度：811社 平成29年度：1,169社 平成30年度：1,106社 令和元年度：1,284社 令和2年度：810社 令和3年度： 464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（助成金全体の実績） 【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 令和4年度： 4,066件（速報値）】 ・ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
② 「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介 【サイト訪問人数 平成27年度： 132,789件 平成28年度： 305,071件 平成29年度： 407,893件 平成30年度： 478,508件 令和元年度： 664,300件 令和2年度：1,300,370件 令和3年度：1,522,059件 令和4年度：1,805,091件】
③ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487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4年度
④年次有給休暇の取得促進	<p>10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施</p> <ul style="list-style-type: none">・都道府県、労使団体に対する周知依頼・専用Webサイトの開設・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は705か所）・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など <p>※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知</p>
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	<p>・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</p> <p>【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】</p>

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4年度
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保 ・ ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定 ・ 産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件 平成30年度：12,870件 令和元年度：11,998件 令和2年度：10,016件 令和3年度：10,922件 令和4年度：3,123件（速報値）】 ・ 産業保健活動総合支援事業において、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、ストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供した費用の一部を助成 ・ 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
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・ 産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回 平成30年度：1,307回 令和元年度：1,098回 令和2年度：771回 令和3年度：903回 令和4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 令和4年度：847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回 令和4年度：609回（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 令和4年度：801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4年度
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供【再掲】 【実績 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 (アクセス件数) 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 令和4年度：893.3万件】 ・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 令和4年度：4,234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 令和4年度：27,177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 令和4年度：7,808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～）
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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4年度
<p>①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発</p>	<p>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（スマートフォン用サイトの開設、オンライン研修講座作成、動画作成など） 【アクセス件数 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】 ・Twitter・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4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 令和4年度：2,282,679件】 ・Twitter、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
<p>②人事労務担当者向けのセミナー等の実施</p>	<p>(平成27～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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4年度
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した・同建議において、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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	<p>(平成27年度～令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知 <p>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和3年度～令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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伴い、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4年度
①良質なテレワークの普及促進	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにした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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始・厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置・運営・引き続き、テレワークガイドラインの周知、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を実施

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4年度
②副業・兼業の環境整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働時間の通算や管理モデルについて解説する資料を作成して周知。・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、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 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4年度
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 引き続き、上記ガイドラインの周知・啓発およびフリーランス・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・ 第211回国会において、フリーランスと事業者の取引適正化等に関する規定を盛り込んだ「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」を提出

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4年度
①トラック運送業に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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」（改善基準告示）の見直しに向けた検討 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和6年度の時間外労働規制の見直しに向けた働き方改革等の取組み内容等について講演する「ホワイト物流」推進運動の周知及び取組みの促進を図るオンラインセミナーを計6回開催した。・改善基準告示の一部改正（令和4年12月改正。令和6年4月1日適用）。パンフレット等を作成して広く周知・都道府県労働局において「荷主対策特別チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施

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4年度
②教職員に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示。・「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4年度
②教職員に係る取組 (続き)	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和5年2月3日に「令和4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を踏まえた「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）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出

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4年度
③医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none">・ 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援（平成28年度：全都道府県において支援センターを設置）・ 医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置・ 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめ（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するとともに、同年4月に「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」等を公表。また、改正労働基準法施行規則等について、令和4年12月に解釈を明確化。・ ICT等の技術の活用や、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等の取組事例を周知するための好事例セミナーを実施するとともに、管理者の意識改革に取り組む必要があることから医療機関の病院長等を対象としたマネジメント研修を実施・ 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4年度
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（3回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（4回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（2（3）再掲） <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（6回）、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催（1回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「令和2年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けの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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「令和4年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、IT業界の働き方改革進展状況の検証、働き方改革推進支援策等に関する検討委員会を開催（5回）し、ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上に係るオンラインセミナーやIT業界における働き方改革に係る提言の公表等を実施・厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトのリニューアルを実施

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4年度
⑤建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（6月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（8月28日）・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野（鉄道、住宅・不動産、電力、ガス）における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催（7～9月） <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（7月2日） <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置（9月13日） <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底・建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施

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4年度
①若年労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・就労して間もない若年層の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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアル等を作成し、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（うつ病等による休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4年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省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 令和3年度：5箇所145人 令和4年度：4箇所112人】 ・心の健康づくりに関する資料の周知（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（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 ・管理職員向けの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を実施 ・（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4年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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：約3.9万人 令和4年度：約4万人（令和4年度以降は動画配信対象者等） ・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（4回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（3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 令和4年度：約440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 令和4年度：約450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）
<p>②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（一般職員等）</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1) 自治大学校の研修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310人（令和4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15回）で過労死防止対策等を要請（令和4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 (5) 時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するために、時間外勤務の要因の整理・分析・検証に関し、創意工夫をしながら取組を進めている地方公共団体の事例を掲載した事例集を作成（令和4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4年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（教職員）	<p>(～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催 <p>【実績 平成27年度：2回 平成28年度：2回 平成29年度：3回 平成30年度：2回】</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請（平成28年度）・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣（平成28年度から）・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施（平成29年度から）・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知（平成29年度）・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを发出（平成30年度）・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知（平成30年度）・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成（平成30年度）・「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」（平成29年度）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） <p>(令和元年度～)</p> <ul style="list-style-type: none">・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知（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～）

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4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）

- ・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こと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」（令和元年度）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）
- ・令和5年2月3日に「令和4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を踏まえた「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）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和4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」（令和3年度）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4年度）
- ・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出（令和4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4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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、令和4年度：4,857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、令和4年度：3,942件】 【実績（SNS） 令和4年度：4,646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4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 令和4年度：4,122件（速報値）】

(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4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 令和4年度：4,122件（速報値）】

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4年度
<p>①国家公務員に対する相談体制の整備等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・ 職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所） ※オンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入、令和5年度には全ての窓口に拡大 ・ 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年度はオンライン開催（3回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（1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 令和4年度：約250人】
<p>②地方公務員に対する相談体制の整備等</p> <p>〔 ・ 一般職員等 ・ 教職員 〕</p>	<p>（一般職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施 ・ 地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・eメール相談を実施（平成27年度まで） ・ 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等を実施（平成28年度以降） 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・WEB・eメールによりアドバイス等を実施 <p>（教職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公立学校共済組合による健康相談事業を実施 <ul style="list-style-type: none"> -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4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 〕	<p>(警察職員)</p> <p>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目的とする「警察職員ピアサポート制度」を運用しているほか、警察職員への強い心理的影響が危惧される大規模災害、特異な事件等が発生した場合、現地の都道府県警察の長の要請に応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「警察庁惨事ストレスケアチーム」の運用を開始。</p> <p>(消防職員)</p> <p>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4年度末までに84件の消防本部等へ派遣、延べ4,174人のケアを実施</p>

(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	<p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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」を開設し、遺児向けは3日、保護者向けは11日の相談日を設定し、それぞれ遺児は延べ7人、保護者は延べ13人の相談対応を行った。

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4年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	<p>【実績】 (3 (1) ②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度：全国29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） ・令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置

(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	<ul style="list-style-type: none"> ・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：12月25日に群馬県で開催し、52人（遺児33人、保護者19人）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4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4年度
(1)時間外労働の上限規制等	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出（平成30年4月6日）・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立（平成30年6月29日）。関係政省令及び告示を公布 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された（平成31年4月1日） <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された（令和2年4月1日）
(2)労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年4月1日施行） <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った

(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4年度
(3)パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	<p>(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討</p> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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4年度
(4)勤務間インターバル制度	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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・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 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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） <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・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（助成金全体の実績） 【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 令和4年度：4,066件（速報値）】</p>

(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4年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	<ul style="list-style-type: none">・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行）・自殺総合対策大綱を閣議決定（平成29年7月25日）「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催（第1回：平成31年3月15日、第2回：令和元年9月25日、第3回：令和2年12月21日、第4回：令和3年11月8日、第5回：令和3年12月6日、第6回：令和3年12月17日、第7回：令和4年1月28日、第8回：令和4年2月24日、第9回：令和4年3月25日、第10回：令和5年3月30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）

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年度予算額 226.5（233.3）億円

調査研究等

4.1（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

171.4（176.9）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（業種別マニュアルの作成・配布、アウトリーチ型コンサルティング等）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等を対象としたマネジメント研修の実施、医療機関への適切ななかかり方の普及啓発や医師の働き方改革関連制度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
- ▶ 治療と仕事の両立支援に係るガイドラインの周知、ポータルサイトの運営
- ▶ 高齢労働者が安心して安全に働けるよう、中小企業事業者を対象に、施設・設備等の改善、腰痛予防のための機器導入等の対策に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の実施

○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ▶ 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)
- ▶ 一般職員に向けたメンタルヘルス対策に関する教材を作成・周知(*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・分析および都道府県・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、オンラインによる職場復帰相談の実施(*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「カウンセラー・相談員のための講習会」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

The 2022 White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc. [Summary]

(FY2021 Summary of Death and Injury from Overwork in Japan and the Implementation of Measures the Government Has Taken to Prevent It)

Ministry of Health, Labour and Welfare,
Labour Standards Bureau, Office for
Policy on Karoshi Prevention

“White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc.” of the 2022

- The White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc. is a statutory white paper to be reported to the Diet based on the Act Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork. The 2022 edition is the 7th in the series (Cabinet decision and the Diet report).
 - Key Points of the 2022 White Paper
 - In addition to the relationship between working hours and sleeping hours, the White Paper includes the results of a survey and analysis of the effects of telework, a new work style and the COVID-19 pandemic, based on the "Outline of Measures to Prevent Death and Injury from Overwork" (Cabinet Decision on July 30, 2021).
- «Reference» Act Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork (Act No. 100 of 2014)
(Annual Reports)
- Article 6 Every year, the government must submit to the Diet a report giving a summary of death and injury from overwork in Japan and describing the implementation of measures that the government has taken to prevent it.

Structure of the White Paper

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

- 1 Status of working hours
- 2 Status of measures for mental health in the workplace
- 3 Status of suicide with workplace problems as one of the causal motives

Chapter 2 Current Status of Karoshi, etc.

- 1 Status of compensation for work accidents involving karoshi, etc.
- 2 Status of compensation for occupational accidents of national public employees
- 3 Status of compensation for occupational accidents of local public employees

Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

- 1 Analysis of claims for which workers' compensation was decided (approved) and survey results of labor and social sectors
 - (1) Analysis of the cases of grant decision (approval) of workers' compensation benefits
 - (2) Survey results of labor and social sectors
 - (3) Results of surveys and analysis of the construction industry
 - (4) Results of surveys and analysis of the IT industry
- 2 Results of analysis of claims for which public employees' compensation was decided (approved)
- 3 Analysis of epidemiological studies, etc.

Chapter 4 Status of implementation of measures to prevent karoshi, etc.

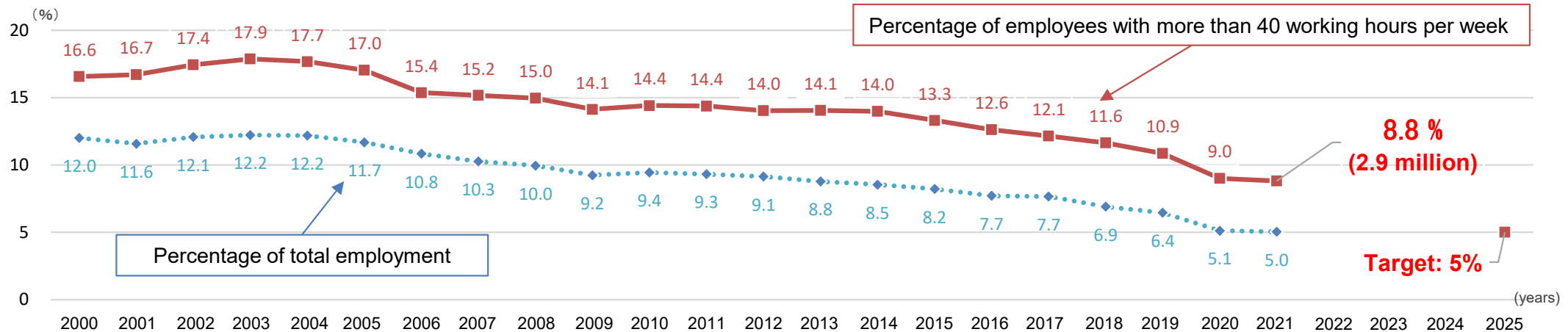
- 1 Measures taken by labor administrative agencies, etc.
- 2 Survey and research, etc.
- 3 Enlightenment
- 4 Improvement of consultation system, etc.
- 5 Support for private organizations' activities

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

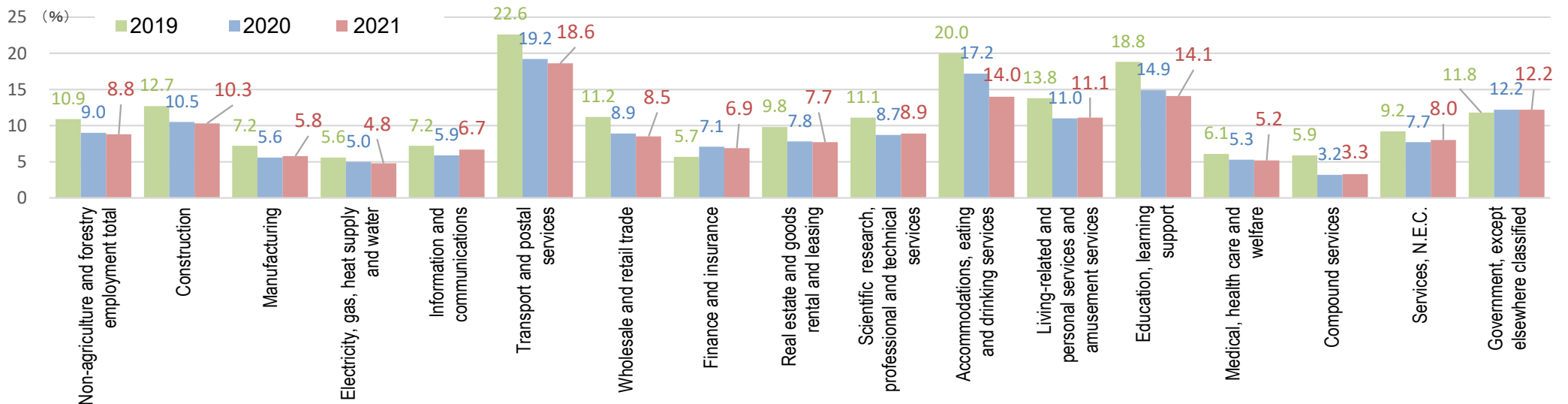
1 Status of working hours (Percentage of employees with more than 60 working hours per week)

- The percentage of employees with more than 60 working hours per week has been decreasing.
- By industry, this proportion declined sharply in 2020 (possibly due to the impact of COVID-19), although it did increase in some industries in 2021.

The status of the percentage of employees with more than 60 working hours per week



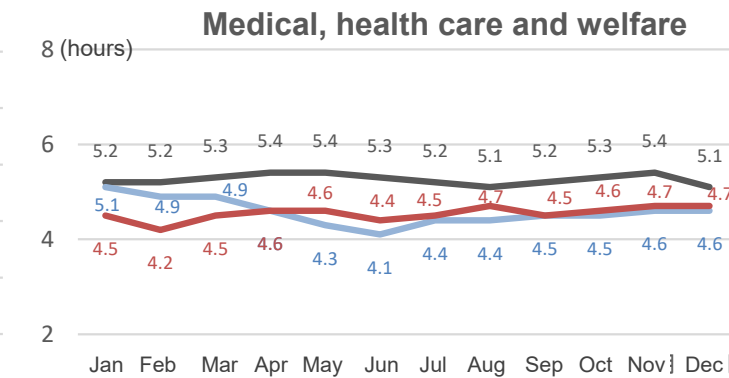
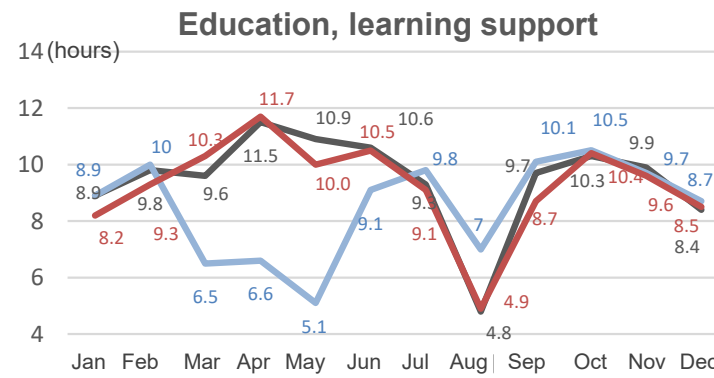
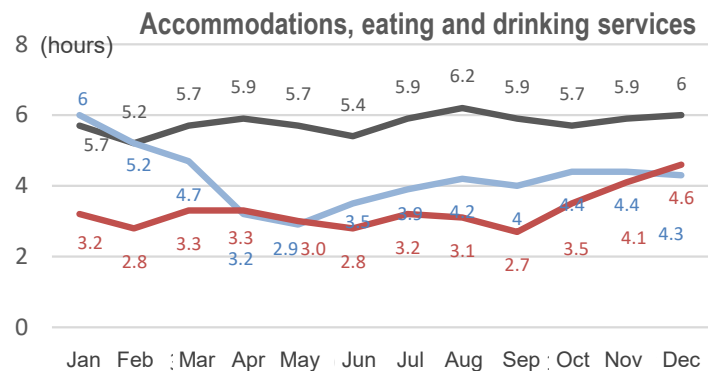
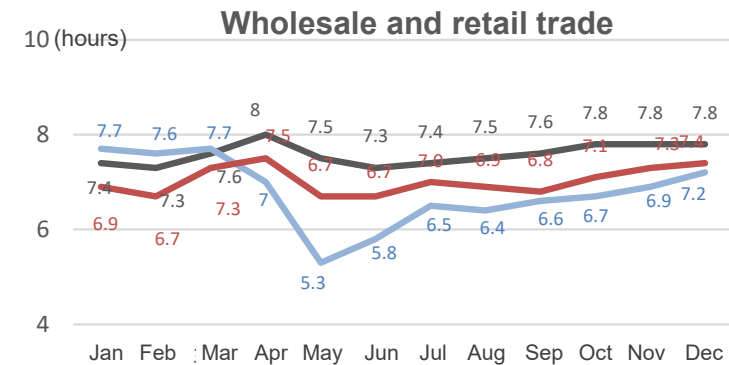
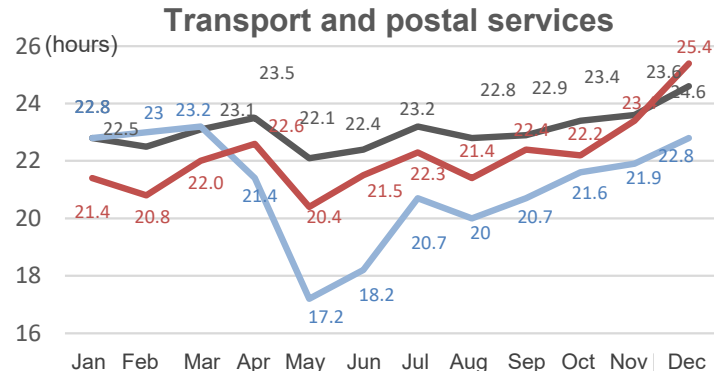
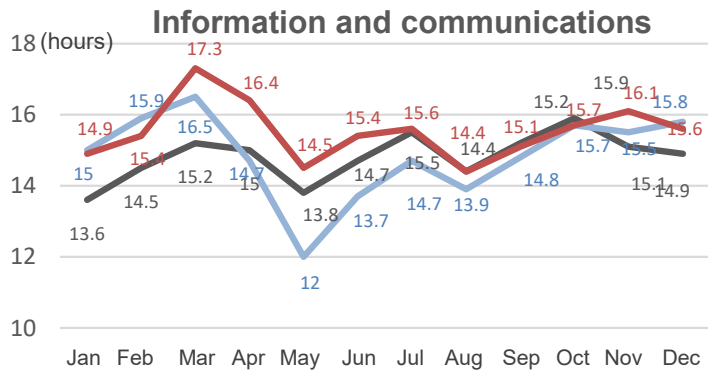
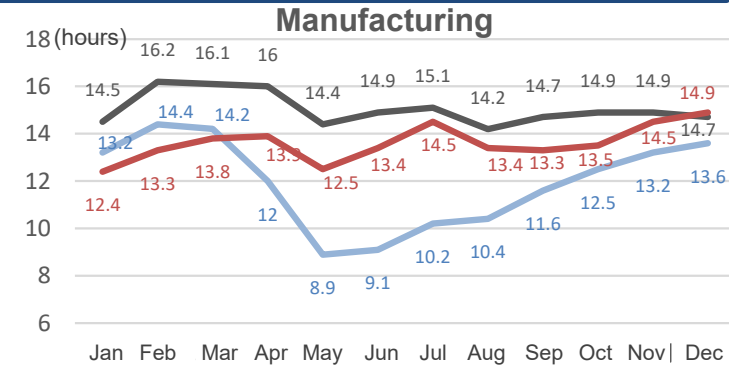
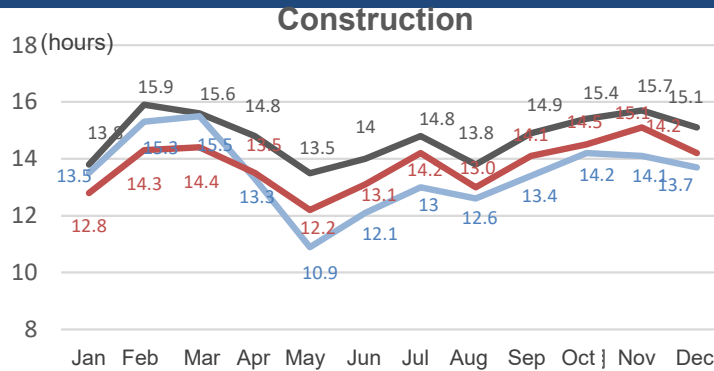
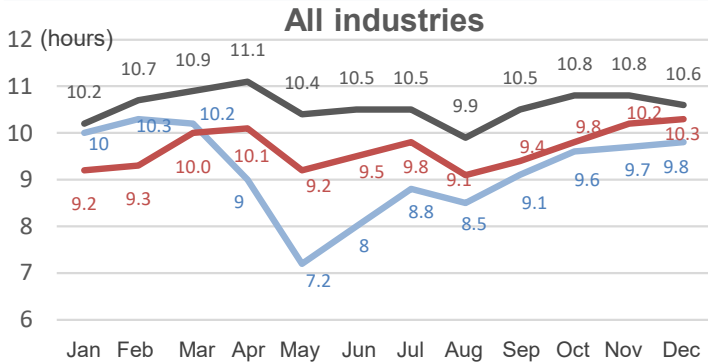
The percentage of employees with more than 60 working hours per week among those with more than 40 working hours per week by industry (2019-2021)



Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

1 Status of working hours (Overtime working hours)

Overtime working hours for 2021 generally tended to exceed the level in 2020, except for “accommodations, eating and drinking services.”



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on “Provisional Report of Monthly Labour Survey”

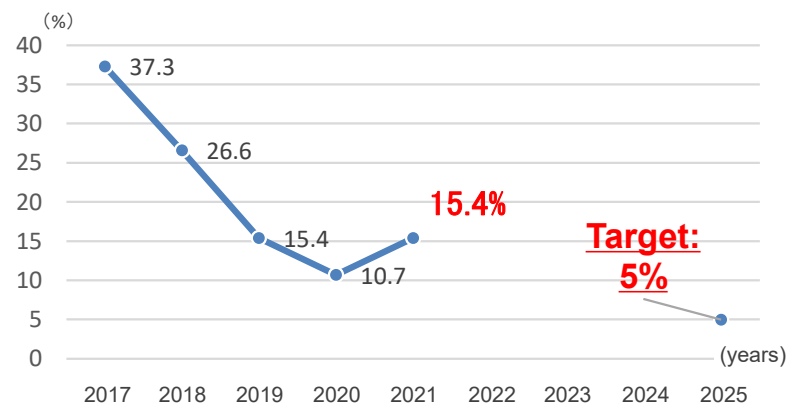
(Note) The agriculture and forestry industries are not included in the scope of this survey

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

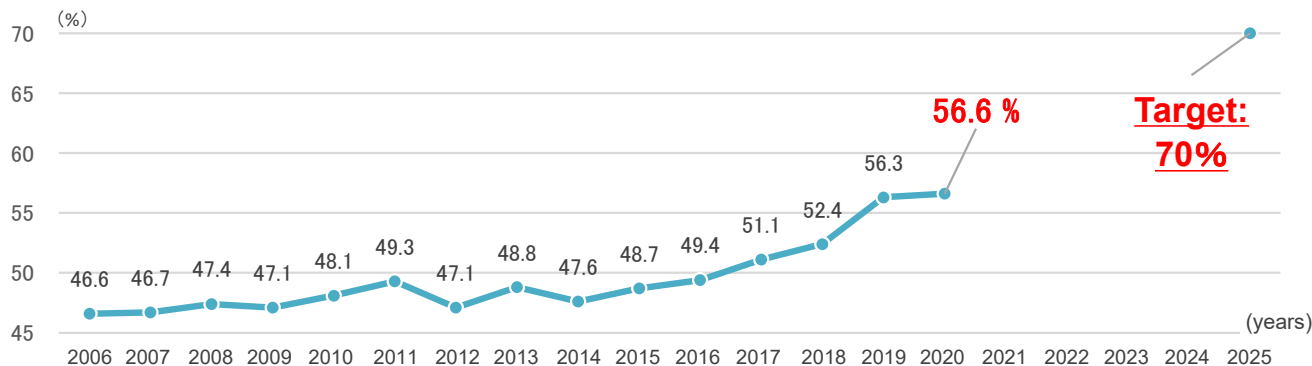
1 Status of working hours (status of work-interval system and annual leave)

The percentage of companies that have introduced the work-interval system and the rate of annual paid leave taken improved compared to the previous year. The percentage of companies that answered "do not know about the work-interval system" increased.

Changes in the percentage of companies that answered "do not know about the work-interval system"



Changes in the rate of annual paid leave taken



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "General Survey on Working Conditions"

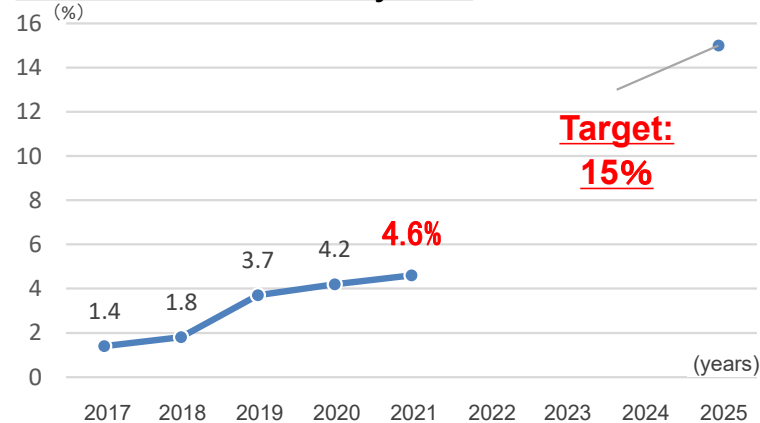
* It indicates the situation for one year in each surveyed year.

(If a company manages its data on a fiscal year basis, the figures indicate the status for the previous fiscal year.)

* Revision of the law on annual paid leave taken

- The number of days granted was increased in 1999 (The number of days granted per year was increased (by two days) for each year of continuous service exceeding two years and six months.)
- From April 2019, employers were required to designate the timing of annual paid leave of five days per year.

Changes in the percentage of companies that have introduced work-interval systems

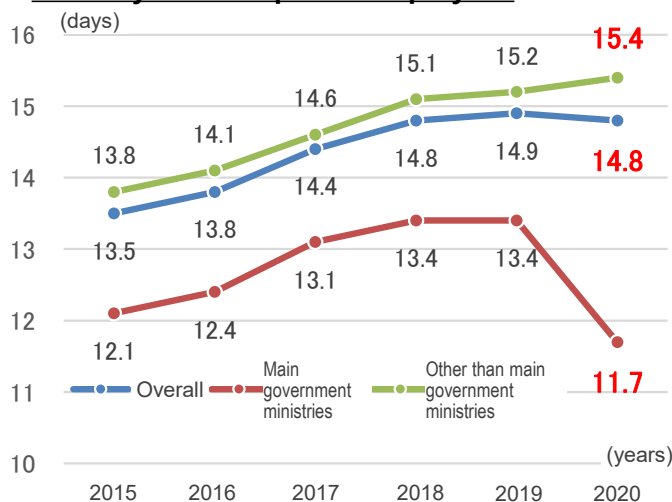


(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "General Survey on Working Conditions"

* The "work-interval system" refers to setting a certain number of hours of rest between the end of the workday and the beginning of the next workday.

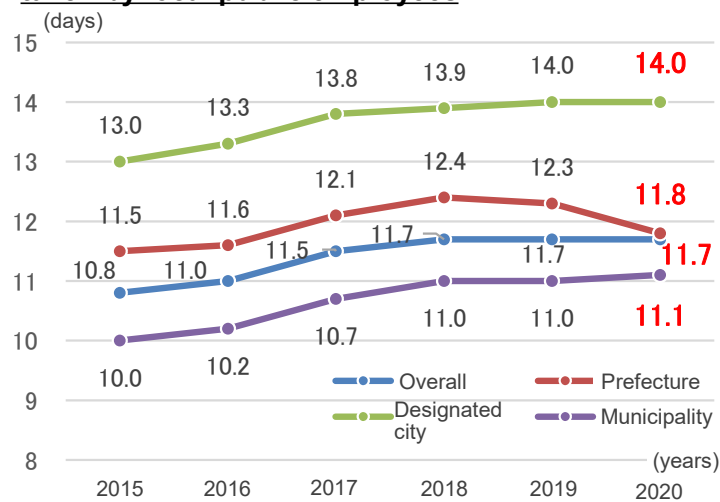
* The survey was conducted based on the status as of January 1.

Average number of days of annual leave taken by national public employees



(Source) National Personnel Authority, based on "Survey of Remuneration of National Public Employees"

Average number of days of annual paid leave taken by local public employees



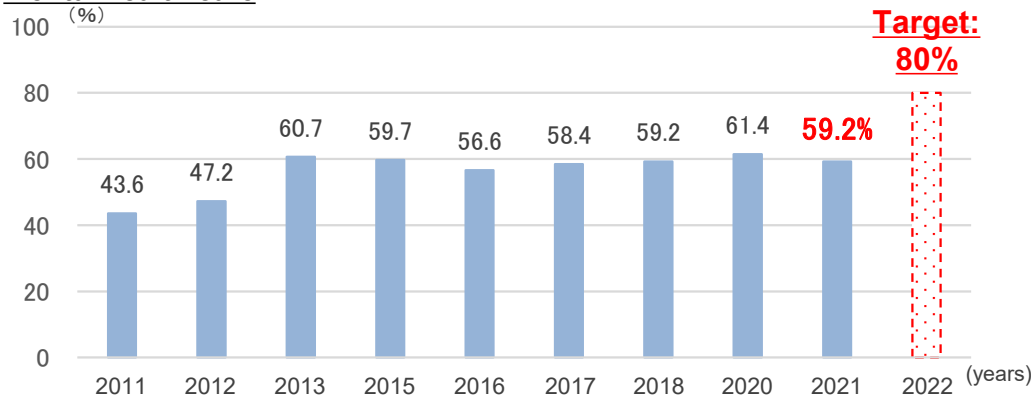
(Source) Ministry of Internal Affairs and Communications, based on "Survey on Working Conditions, etc. of Local Governments"

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

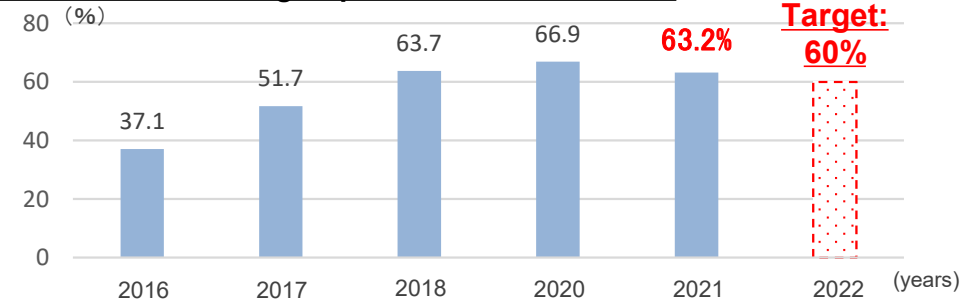
2 Status of measures for mental health in the workplace

The proportions of "establishments engaged in mental health care" and of "establishments that analyzed the results of stress checks for each group and utilized the results" showed sluggish growth. Conversely, the proportion of "workers who have a place to consult about their worries, concerns, or stress at work, including resources outside the workplace" increased.

Changes in the proportion of establishments engaged in mental health care



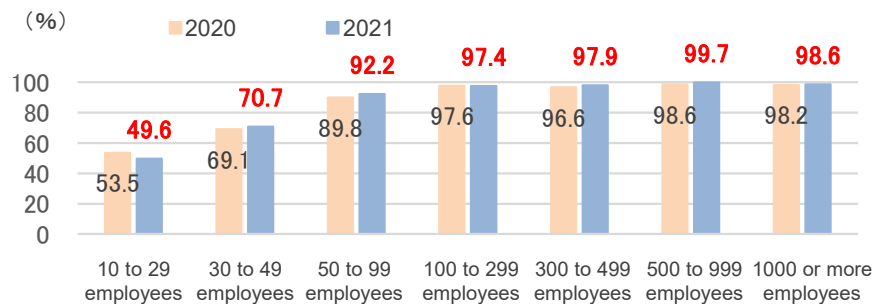
Changes in the proportion of establishments that analyzed the results of stress checks for each group and utilized the results



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "Survey on Industrial Safety and Health" (actual condition survey) (special tabulation for 2016)

* The survey covers establishments with 50 or more workers that have conducted stress checks.
 * In 2019, the "Survey on Industrial Safety and Health" (Survey on Labour Environment) was conducted, which did not cover this matter.

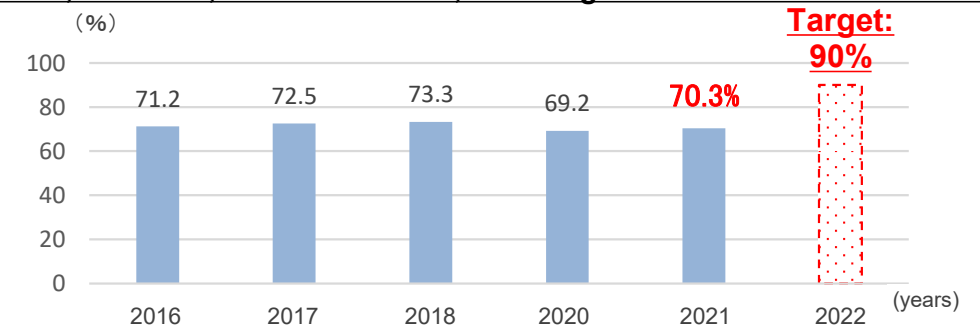
By establishment size (2020 and 2021)



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "Survey on Industrial Safety and Health" (actual condition survey) (Note that the 2011 data is from the "Survey on the Prevention of Industrial Accidents" by the Ministry of Health, Labour and Welfare and the 2012 is from the "Survey on State of Employees' Health" by the Ministry of Health, Labour and Welfare.)

* In 2014 and 2019, a "Survey on Industrial Safety and Health" (Survey on Labour Environment) was conducted, which did not cover this matter.

Changes in the percentage of workers who have a place to consult about their worries, concerns, or stress at work, including resources outside the workplace



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "Survey on Industrial Safety and Health" (actual condition survey)

* In 2019, the "Survey on Industrial Safety and Health" (Survey on Labour Environment) was conducted, which did not cover this matter.

* The data for 2016 are the results of a special tabulation by Industrial Health Division, Industrial Safety and Health Department of the Labour Standards Bureau.

<Reference>

(1) Percentage of departments working on measures for mental health in local governments (FY2020): **89.8%**

* Percentage of departments in each local governments that are working on measures for mental health.

(2) Utilization of group analysis results of stress checks in local governments (FY2020): **73.4%**

(Source) Ministry of Internal Affairs and Communications, based on "Survey on Working Conditions, etc. of Local Governments"

Chapter 2: Current Status of Karoshi, etc.

Regarding the number of approved cases of karoshi, etc., in recent years, the number for brain or heart diseases has been decreasing, while the number for mental disorders has been increasing (suicide remained unchanged).

(Reference) Approved cases per million people (Est.) (private organization workers and national public employees for FY 2021, local public employees for FY 2020)

Brain or heart diseases: 3.0 cases for private organization workers, 0 cases for national public employees, 8.0 cases for local public employees

Mental disorders: 10.9 cases for private organization workers, 22.4 cases for national public employees, 21.7 cases for local public employees

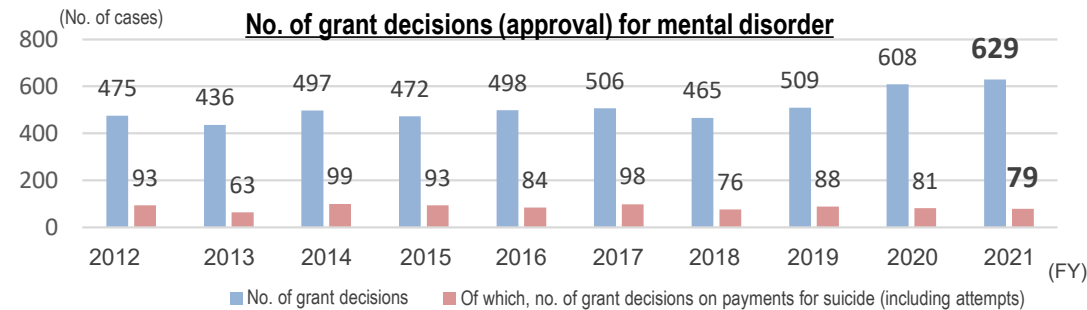
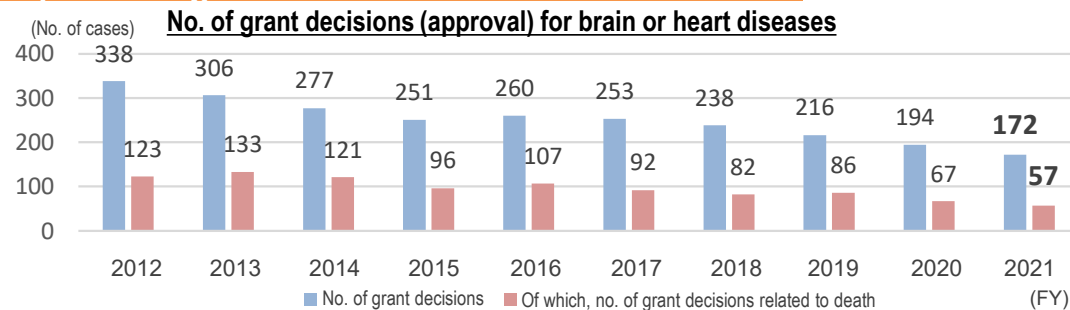
*1 Number of private organization workers estimated based on MIC "Labor Force Survey"

*2 Number of national public employees estimated based on Cabinet Bureau of Personnel Affairs "The statistical table of national public employees in the regular service tenure of office conditions"

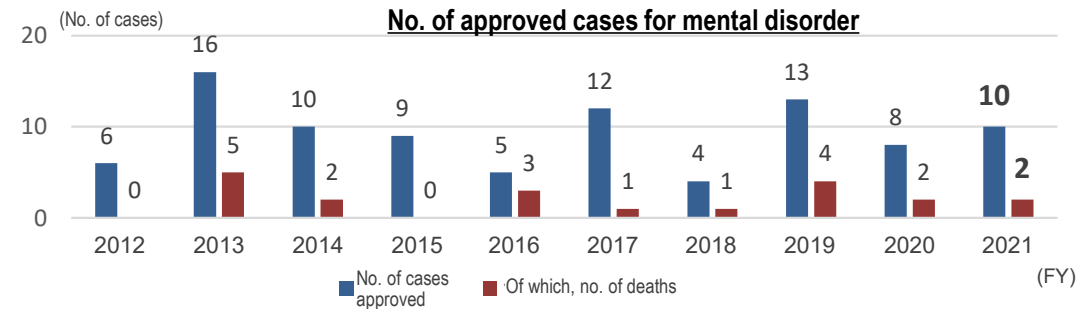
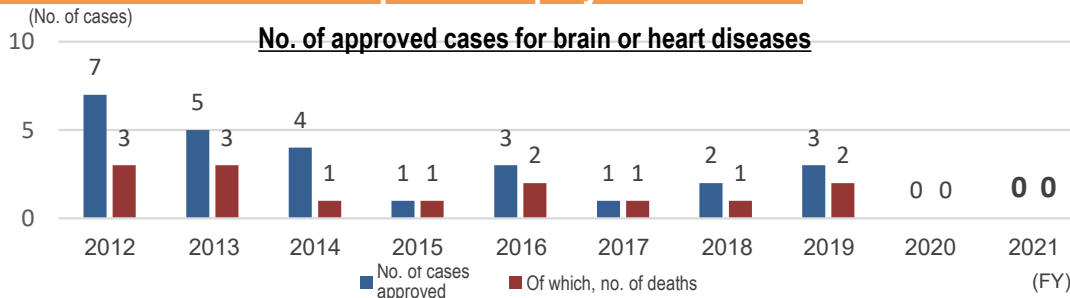
*3 Number of local public employees estimated based on certified cases and number of workers related to full time employees (including some part time employees) from the MIC "Survey of Local Public Employees Salaries."

1 Status of compensation for work accidents of private organization workers

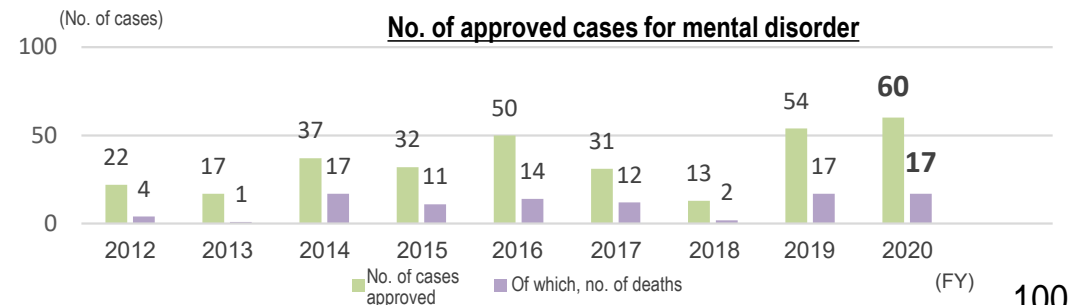
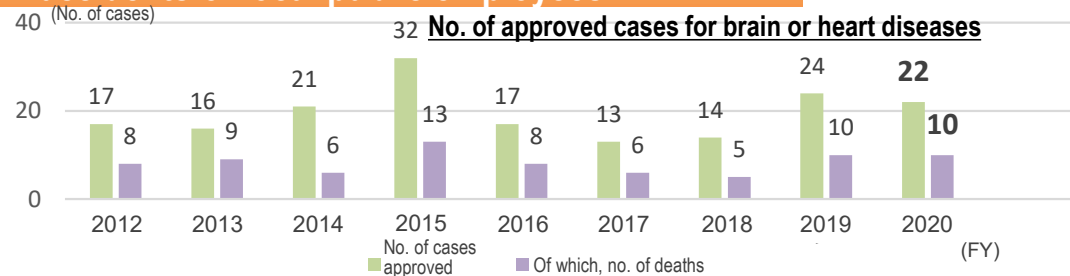
➤ In FY 2021, the number of approved cases for brain or heart disease related to COVID-19. (*) was 4, while the number of approved cases for mental disorder was 18. *The claimant alleged that there were incidents related to COVID-19 at his/her work.



2 Status of compensation for occupational accidents of national public employees



3 Status of compensation for occupational accidents of local public employees



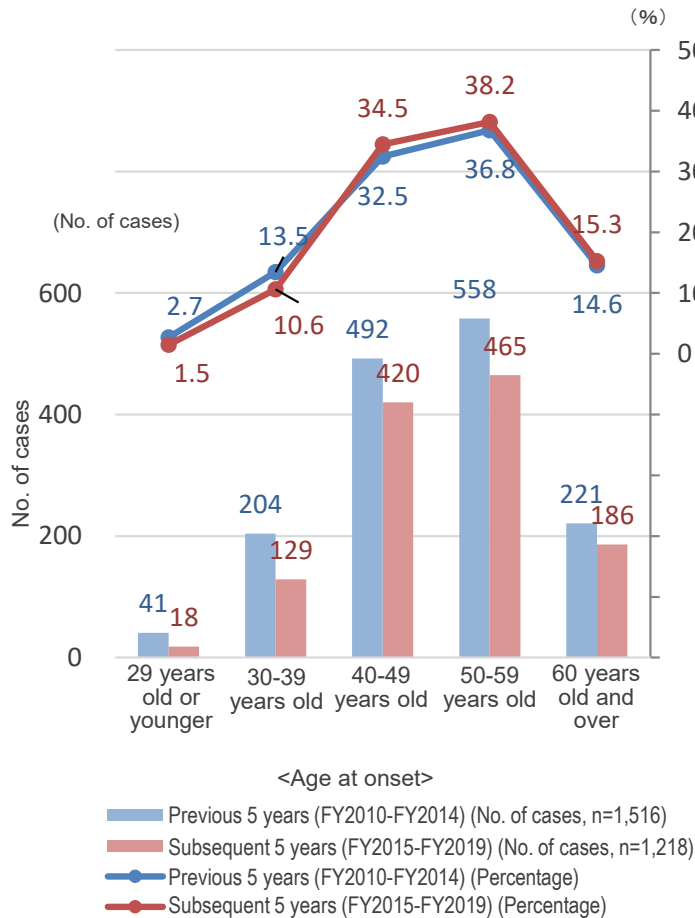
Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

1 (1) Analysis of the cases of grant decision (approval) of workers' compensation benefits

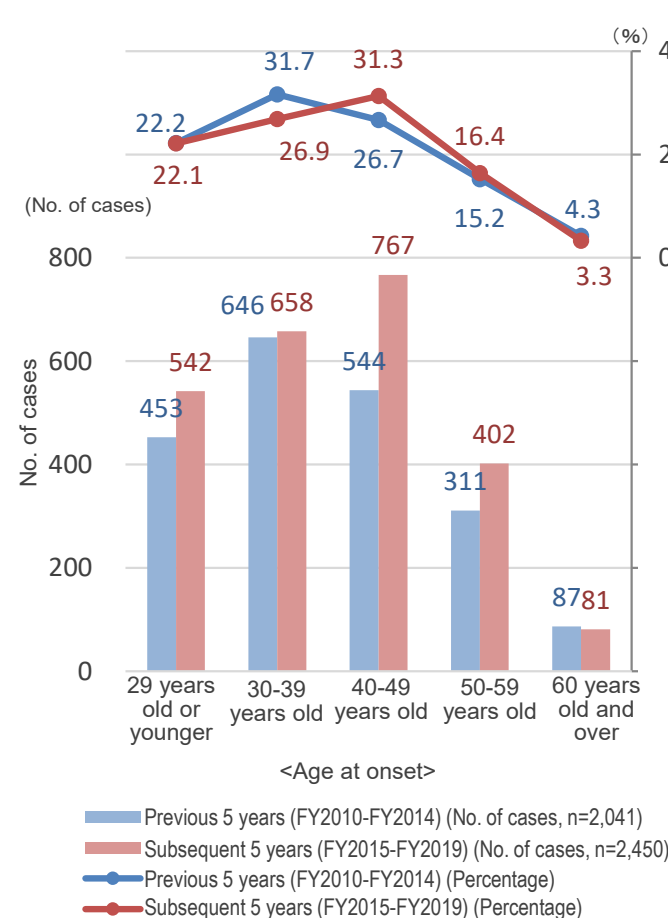
(Source) Research Center for Overwork-Related Disorders, based on "Comprehensive study for the current status and preventive strategies of overwork-related disorders in FY2021"

- The analysis focused on a comparison of the ten-year period from FY2010 to FY2019; the five-year period up to FY2014 and the five-year period after that.
 - The number of cases of brain/heart diseases decreased in each age group at the time of onset. The proportion of cases decreased in the age groups of "29 and below" and "30-39."
 - For cases of mental disorders, the peak of the age group at onset shifted from "30-39" to "40-49." In particular, the increase in the "40-49" age group was significant. Regarding the percentage of incidents by major event, "Had an event that caused a (major) change in work content/workload" was higher among men, whereas "Experienced or witnessed a tragic accident or disaster" and "Was subjected to sexual harassment" were higher among women.

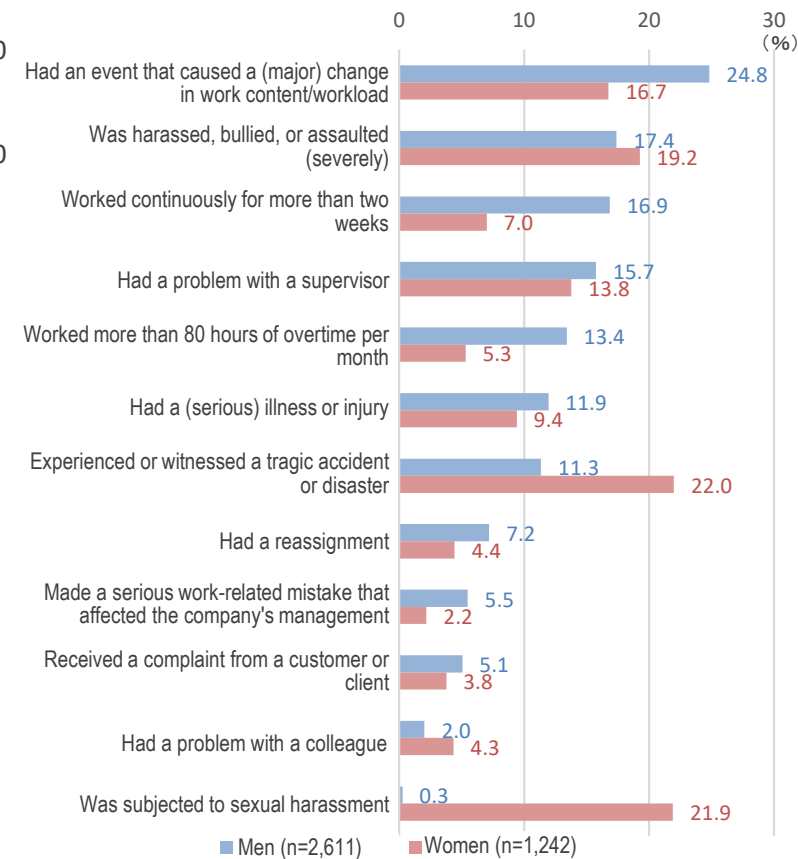
No. and percentage of cases by age group at onset (brain/heart diseases)



No. and percentage of cases by age group at onset (mental disorders)



Top categories of cases by major event (mental disorders)



(Note) The top ten items were selected for men and women, respectively.

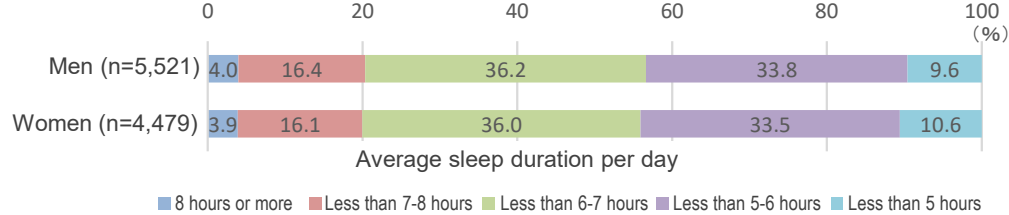
Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

1 (2) Survey results of labor and social sectors (Questionnaire survey) 1)

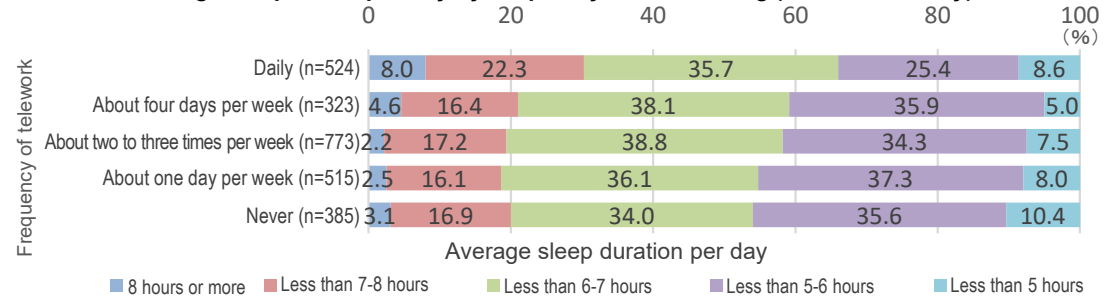
(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2021"

- No significant difference in average daily sleep duration by gender. As actual hours worked per week increased, sleep duration decreased. The percentage of those with depressive tendencies/anxiety was lowest among those who slept "fewer than 7-8 hours," whereas those with depressive tendencies/anxiety increased as sleep duration became shorter.
- As the frequency of teleworking increased, sleep duration increased. Subjective well-being was higher among both men and women who teleworked "about one day per week" or "two to three days per week" than among those who "never teleworked."

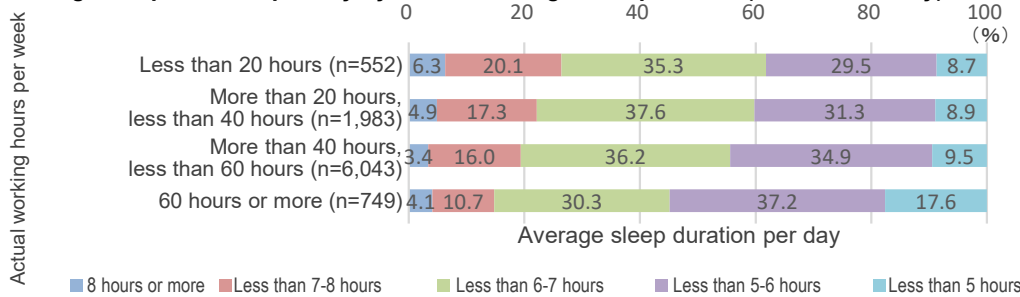
Average sleep duration per day by gender (Workers' survey)



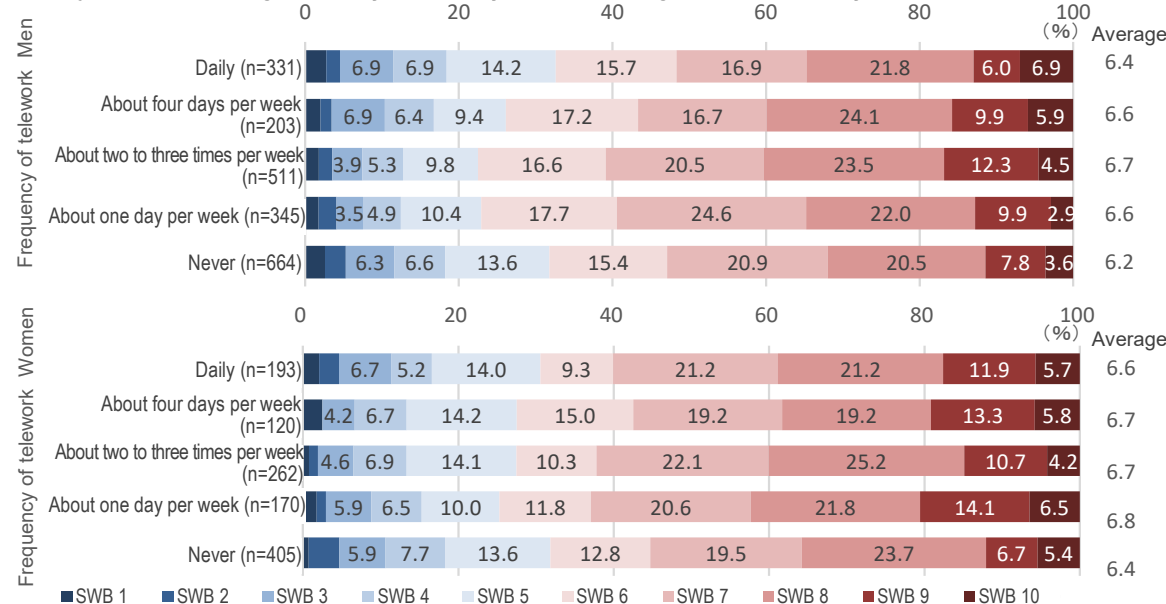
Status of average sleep hours per day by frequency of teleworking (Workers' survey)



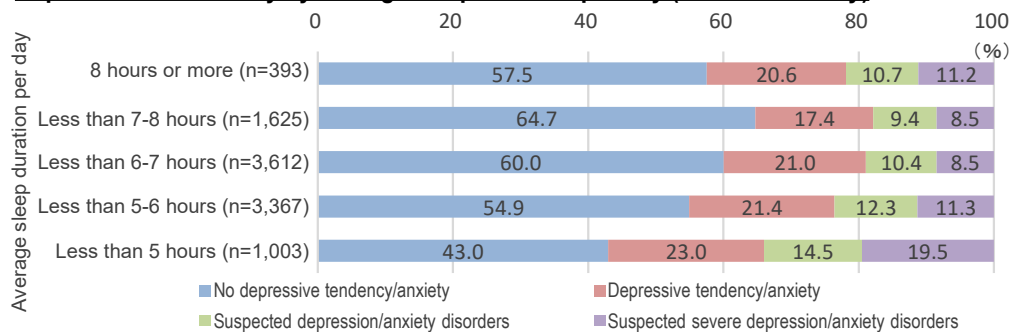
Average sleep duration per day by actual working hours per week (Workers' survey)



Subjective well-being (SWB) by frequency of teleworking (Workers' survey)



Depression and anxiety by average sleep duration per day (Workers' survey)



(Note) Subjective well-being (SWB) is scored on a 10-point scale from 1 to 10, with higher high scores indicating greater SWB.

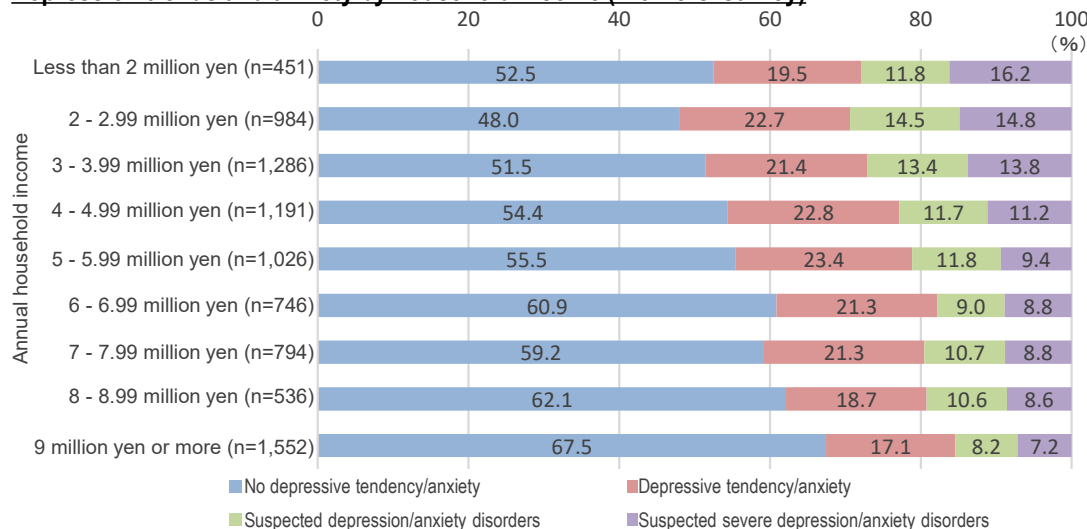
Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

1 (2) Survey results of labor and social fields (Questionnaire survey) 2)

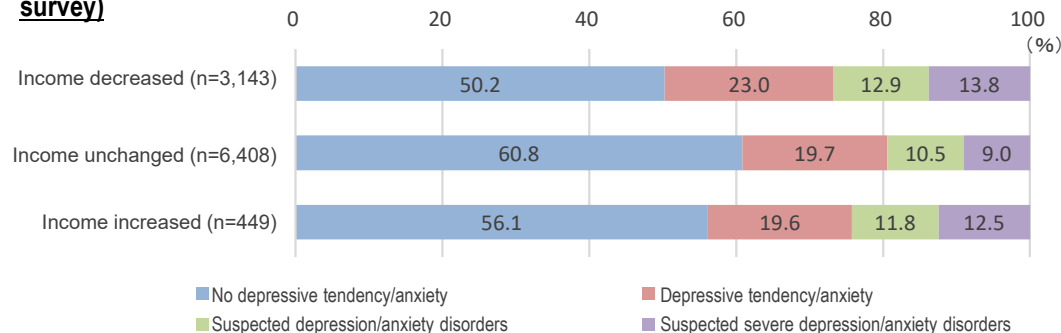
(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2021"

- The percentage of those with depression tendency/anxiety was generally higher in the group with lower annual household income. Also, about 30% of the respondents in the "income decreased" group were depressed or anxious due to the COVID-19 pandemic and the percentage of those with depression tendency/anxiety was higher than in the group whose income remained the same.
- By household status (with/without a spouse, with/without a cohabitant), the actual hours worked per week were similar; however, the "with a spouse" and "household of two or more family members" groups showed a higher percentage of subjective well-being and a lower percentage of those with depressive tendencies/anxiety.

Depression trends and anxiety by household income (Workers' survey)

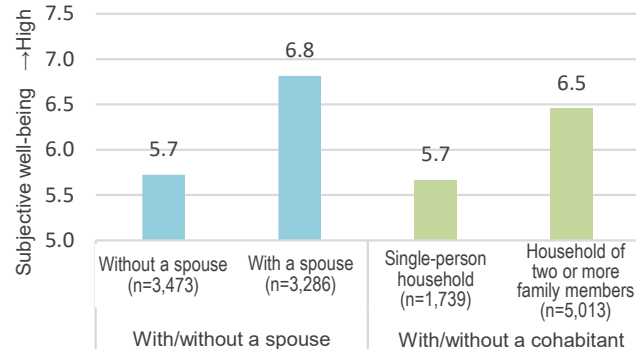
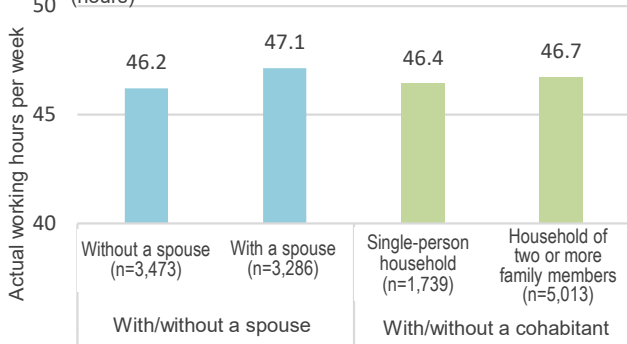


Depression trends and anxiety by income change due to spread of COVID-19 (Workers' survey)



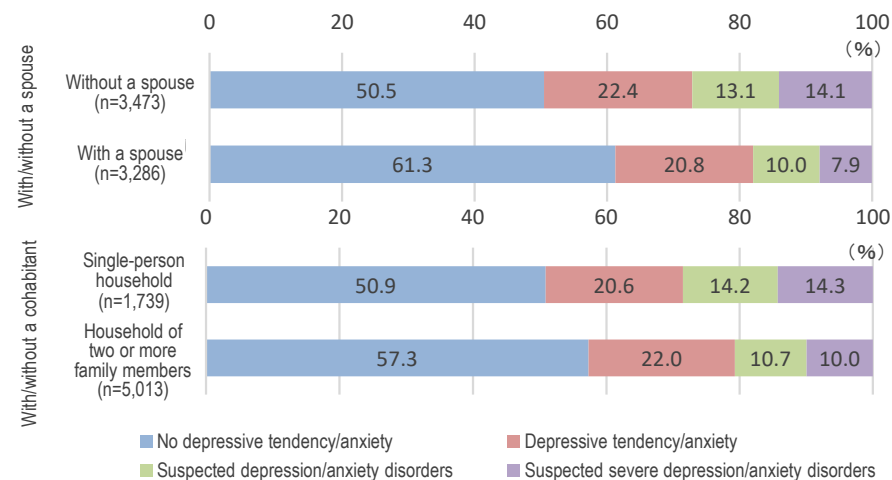
Actual working hours per week and subjective well-being by household status (Workers' survey)

(Note) Those who work 40 hours or more per week (hours)



Depression trends and anxiety by household status (Workers' survey)

(Note) Those who work 40 hours or more per week



(Note) Subjective well-being (SWB) is scored on a 10-point scale from 1 to 10, with higher high scores indicating greater SWB.

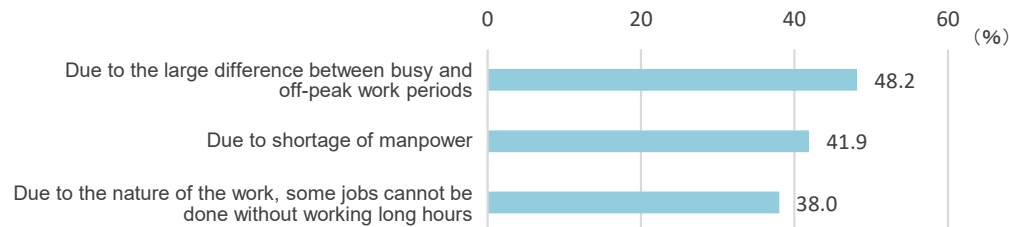
Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

1 (3) (4) Survey results and analysis of priority industries and occupations (Construction and IT industries)

(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2021"

- An interview survey was conducted to clarify the specific background of the reasons for overtime work in the construction and IT industries, as indicated by the results of the questionnaire survey.
 - (1) In both construction and IT industries, respondents indicated that contractors (clients) require overtime work due to the need to strictly adhere to deadlines and the risk of having to pay for delays in preceding work processes.
 - (2) In the IT industry, respondents indicated that sudden changes in specifications, etc., occur due to lack of understanding of the work process by the client.

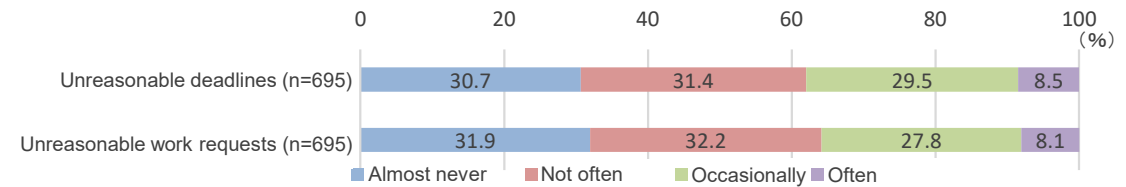
Reasons for overtime work (Construction industry/workers' survey)



[Examples of interview survey responses]

- Clients insist that deadlines are met.
- The delivery deadlines for public works projects and orders from major general contractors are concentrated at the end of the fiscal year, which is the closing period of accounting.
- Workers engaged in construction management work must complete reports, process control and other administrative work after returning to the office from the job site.

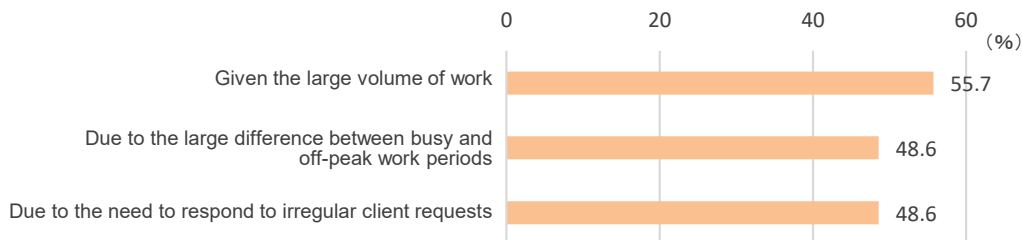
Percentage of frequency of experiencing external factors (Construction industry/workers' survey)



[Examples of interview survey responses]

- If the client is a government agency or municipality, due to a single-year budget, they require an unreasonable deadline so that the construction period does not exceed the fiscal year.
- If subsidies are received for educational facilities, etc., construction deadlines are always established.
- If the client is a general contractor, the contractor must strictly adhere to the overall construction schedule, even if other upstream companies or processes delay the schedule, meaning builders in later processes must pay for the delays.

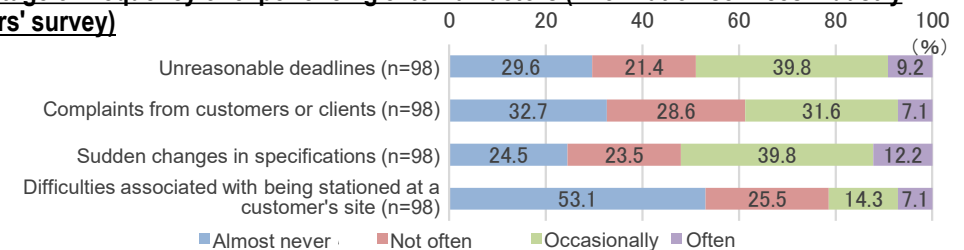
Reasons for overtime work (Information services industry/workers' survey)



[Examples of interview survey responses]

- Delivery date is prioritized, therefore as the delivery date approaches, the workload on workers increases, resulting in a shortage of manpower and overwork.
- Hardware comes first in product manufacturing and software is implemented at the end of the work process, which puts a strain on the software industry.
- Our clients require changes in conditions and specifications, but do not respond to changes in delivery dates.
- Few clients understand the work process.

Percentage of frequency of experiencing external factors (Information services industry/workers' survey)



[Examples of interview survey responses]

- For large companies, etc., postponement of new product release is prohibited, while delivery date is prioritized.
- The client has already decided on the handover (delivery date).
- The work process is often not understood and specification changes often occur with "a word from the top" from the client's management.

[Column] Importance of the Quantity and Quality of Breaks for Workers to Recover from Fatigue

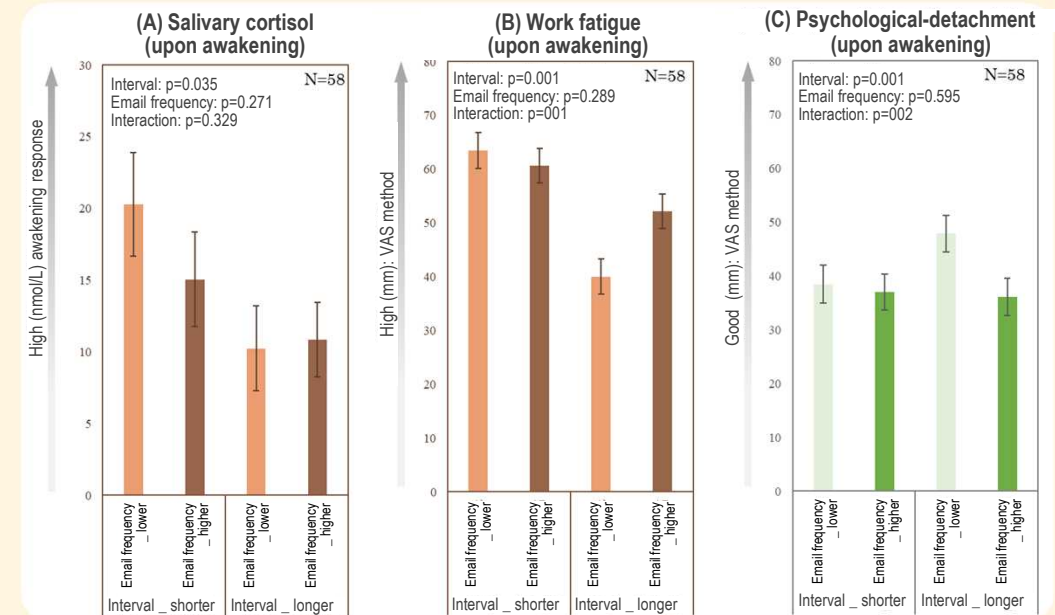
(Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health)

What is the opposite of work? I, as this column's author and a Senior Researcher, often ask this question to the participants at the beginning of my own lectures. In Japan, the most common answer given at all venues was "rest." Conversely, when I gave lectures in Europe, "play" was the most common answer, whereas no one answered "rest." I consider this difference to be very interesting when considering the work culture in Japan. In other words, since "work is tiring" in the minds of Japanese people, the answer "rest" probably comes to mind as the opposite word. Conversely, Europeans, who value their personal time, work with a clear distinction between "working for a living and taking off for pleasure," so they are likely to answer "play" more often.

Conventional industrial fatigue research assumes that workers recover from fatigue once leaving the workplace because they are free from work-related restraints. However, with the development of IT and communications equipment and the spread of telework due to COVID-19, workers are increasingly subject to psychological restraints caused by their work, even after they leave the workplace.

Over a period of one month, 58 IT workers were repeatedly measured for length of work-intervals, frequency of work emails outside of work hours and fatigue-related indicators. First, the secretion of salivary cortisol (a biomarker of stress) tended to be higher in the group with shorter work intervals (A), which can be considered a finding that reaffirms the importance of securing work-intervals.

Furthermore, when the work-interval is long (originally when the work-interval is short, the distance from work is not sufficiently secured and the effect of email frequency is less likely to appear), higher email frequency was found to carry over work fatigue (B, right) and decrease psychological-detachment (C, right), a finding that suggests the utility of the "right not to connect," the right to refuse work contact outside work hours.



(Note 1) Higher stress levels increase salivary cortisol secretion.

(Source) Kubo et al. 2021

(Note 2) Psychological detachment: Being psychologically detached from one's work.

As information and communication technology develops, the number of work styles blurring the line between on-work and off-work is likely to increase even more in future. It will thus be crucial to ensure, through organizational and individual efforts, an environment in which employees can not only physically leave work, but also psychologically leave the restraints of work.

Chapter 4 Status of implementation of measures to prevent karoshi, etc.

1 Measures taken by labor administrative agencies, etc.

Thoroughly implementing measures to reduce long work hours

- Thoroughly supervising and instructing companies suspected of working overtime exceeding 80 hours per month

Taking measures to prevent health problems caused by overwork, as well as measures for mental health and prevention of harassment

2 Survey and research, etc. * Results are shown in Chapter 3.

3 Enlightenment

Disseminating and enlightening through various media, including posters, pamphlets and social networking services (SNS)

Disseminating information and enlightening students at universities, high schools, etc. about labor-related laws and regulations, etc.

Promoting the introduction of the work-interval system

- Promoting the introduction of the work-interval system by using the "Manual for Introduction and Operation of Work-Interval Systems," holding symposiums and utilizing subsidies

Encouraging companies to review their work styles and promoting the use of annual paid leave

Disseminating information and enlightening the public about mental health measures

Disseminating information and enlightening the public to prevent workplace harassment

- Preparing a "Corporate Manual on Measures against Customer Harassment," leaflets and enlightenment posters in cooperation with relevant ministries and agencies, as part of measures to prevent terrible nuisance behaviors from customers (so-called customer harassment)

Responding to telework and other new work approaches in the living with- and post-COVID Era

- Promoting the spread of high-quality telework, improving the environment for side/concurrent jobs and creating a safe working environment for freelancers

Promoting efforts based on business practices, work environment, etc.

Promoting efforts for young workers, elderly workers, workers with disabilities, etc.

Disseminating information and enlightening public employees



(Poster for enlightenment month of karoshi prevention)



(Corporate Manual on Measures against Customer Harassment)

Chapter 4 Status of implementation of measures to prevent karoshi, etc.

4 Improvement of consultation system, etc.

Establishing consultation services for working conditions and health care

- Providing consultations on working conditions, such as illegal overtime work, through the "Labour Standards Advice Hotline" (free telephone consultation service on weekdays, nights, weekends and holidays)
- Providing consultation on mental health issues and health problems caused by overwork via SNS, email and telephone at "Kokoro-no-mimi" (Ear of mind), a portal site for workers' mental health
- Providing consultation services for workers who have problems with harassment at the "Harassment Counseling Room"
- Providing consultation services on problems between freelancers and clients through "Freelance Problems Dial 110"

Establishing a consultation system for public employees, etc.

- Establishing a "Counseling Room For Mental Health" for national public employees (online counseling will be available from FY2022), which can be used by employees and family members of each ministry and agency; a "Counseling Room for Mental Health-Related Return to Work" where specialist physicians provide consultation on returning to work and preventing recurrence of mental health problems among employees who have taken long-term sick leave due to mental health issues
- Providing local public employees with free health counseling by telephone at the Mutual Aid Association of Prefectural Government Personnel. Also, in cooperation with the Japan Local Government Employee Safety & Health Association, establishing a free consultation service at the Fund for Local Government Employees' Accident Compensation for employees of local governments and other organizations overseeing measures for mental health



("Kokoro-no-mimi" (Ear of mind) poster)

5 Support for private organizations' activities

Organizing symposiums on promotion of prevention measures for karoshi, etc.

- In cooperation with private organizations such as the National Center for Preventing Karoshi, the National Association of Bereaved Families for Examining Karoshi and the National Defense Counsel for Victims of KAROSHI, organizing symposiums on promotion of prevention measures for karoshi, etc. by the national government in all prefectures (48 symposiums)

Organizing exchange programs for the bereaved children from karoshi

- In cooperation with the National Association of Bereaved Families for Examining Karoshi, heal the physical and mental health of the bereaved children through the event and hold a social event for the bereaved children and their guardians to provide counseling, etc.



(Posters of symposiums on promotion of prevention measures for karoshi, etc.) 107

Column List

(Honorifics omitted)

1	Examples of corrective actions at workplaces with long work hours	Inspection Division, Labour Standards Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare
2	Physical fitness science research at the Research Center for Overwork-Related Disorders	[Contribution] Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health
3	To improve the working environment for people working in the arts and entertainment industries	[Contribution] Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health
4	The Union's efforts on "Zero Karoshi, etc."	[Contribution] Japanese Trade Union Confederation
5	Keidanren's efforts to promote work-style reform	[Contribution] Japan Business Federation (Keidanren)
6	Dispatching bereaved families of karoshi victims and experts on labor issues as lecturers to schools - In 2021, the sixth year of the program, 16,705 students participated in the 196th session -	[Contribution] Yutaka Iwaki, Executive Director, National Center for Preventing Karoshi
7	[Efforts by Companies] Case studies of work-style reforms that have led to reductions in long work hours	-Kit Seiko Corporation-
8	Importance of the quantity and quality of breaks for workers to recover from fatigue	[Contribution] Tomohide Kubo, Senior Researcher, Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health
9	[Efforts by Companies] A case study of measures for mental health by active involvement of industrial physicians	-SAEILO JAPAN, INC.-
10	[Efforts by Companies] Aiming to establish a telework environment where workers can engage in telework with confidence	-CADCAM Co., Ltd.-
11	[Efforts by Companies] Case study of work-style reforms related to car drivers and the establishment of a work promotion system that takes advantage of the characteristics of workers	-CX Cargo Co., Ltd.-
12	[Efforts by Companies] Case study of the development of a work environment that takes into account the needs of people with disabilities	-JOB SUPPORT POWER CO., LTD.-
13	"Kokoro-no-mimi (Ear of mind)," a portal site for workers' mental health	Industrial Health Division, Industrial Safety and Health Department, Labour Standards Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare
14	Report on the overall symposiums on promotion of prevention measures for karoshi, etc. and Tokyo Central Venue	[Contribution] Kazunari Tamaki, Executive Director, National Defense Counsel for Victims of KAROSHI
15	FY2021 Exchange programs for the bereaved children from karoshi -Exchange programs for the bereaved children from karoshi and their parents in Shiga Prefecture-	[Contribution] National Association of Bereaved Families for Examining Karoshi Shinobu Watanabe, Coordinator, Exchange Group for Bereaved Children from Karoshi
16	Efforts of the National Defense Counsel for Victims of KAROSHI (KAROSHI Hotline National Network)	[Contribution] Lawyer, Executive Director, Hiroshi Kawahito, National Defense Counsel for Victims of KAROSHI
17	Association for Bereaved Families - Efforts to deal with occupational accidents for public employees -	[Contribution] National Association of Bereaved Families for Examining Karoshi In charge of occupational accidents for public employees: Shoko Kudo
18	Introduction of Association for Bereaved Families of Karoshi Victims	[Contribution] Hokkaido Association of Bereaved Families for Examining Karoshi, Yuriko Murayama; Yamanashi Association of Bereaved Families for Examining Karoshi, Yoshihito Fukazawa; Osaka Association of Bereaved Families for Examining Karoshi, Yoshie Nishioka
19	Japan Society for Karoshi Research	[Contribution] Kenichi Kuroda, Professor Emeritus of Meiji University, Representative Director, Japan Society for Karoshi Research

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和5年5月30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	一橋大学名誉教授
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	神奈川県過労死等を考える家族の会代表
たかはし 高橋	ゆきみ 幸美	過労死等防止対策推進全国センター
てらにし 寺西	えみこ 笑子	全国過労死をを考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	しのぶ	東京過労死を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	UA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常勤参事

(敬称略)

◎=会長

○=会長代理