

## 第 25 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 5 年 11 月 14 日（火）14:00～16:00

場所：TKP 新橋カンファレンスセンターホール 15D

### 1 開会

### 2 議題

- ・ 令和 5 年版過労死等防止対策白書について
- ・ 令和 5 年度の取組状況及び令和 6 年度概算要求について
- ・ 今後の過労死等防止対策の進め方について

### 3 閉会

#### <資料>

資料 1 令和 5 年版過労死等防止対策白書（概要版）

資料 2 「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく施策の実施状況（平成 27 年度～）

資料 3 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況（令和 5 年度）

資料 4 過労死等防止のための対策（人事院）

資料 5 内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況（令和 5 年度）

資料 6 総務省における過労死等の防止対策（令和 5 年度）の実施状況

資料 7 学校における働き方改革の推進について（文部科学省）

資料 8 過労死等防止対策の推進（令和 6 年度概算要求の概要）

資料 9 過労死等の防止のための対策に関する大綱の見直しの検討資料

参考資料 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 5 年 11 月 14 日現在）

# 令和5年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和4年度 我が国における過労死等の概要及び  
政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況〕

厚生労働省 労働基準局  
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 令和5年版「過労死等防止対策白書」

- 過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書（令和5年版で8回目の閣議決定及び国会報告）
- 令和5年版白書のポイント
  - ・ 睡眠時間に関する調査分析結果のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている業種等（メディア業界、教職員）や、調査研究の必要性が指摘されている芸術・芸能分野の調査分析結果を記載

「参考」 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）  
（年次報告）

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

## 白書の構成

### 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 自殺の状況

### 第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

### 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 労災事案分析
  - ① 労災支給決定（認定）事案、② 労災不支給決定（業務外）事案、③ メディア業界、④ 教育・学習支援業

### 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 2 労働・社会分野の調査（アンケート調査）
  - ① 全業種、② メディア業界、③ 芸術・芸能従事者（実演家）
- 3 公務災害の支給決定（認定）事案の分析
- 4 疫学研究等の分析

### 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

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

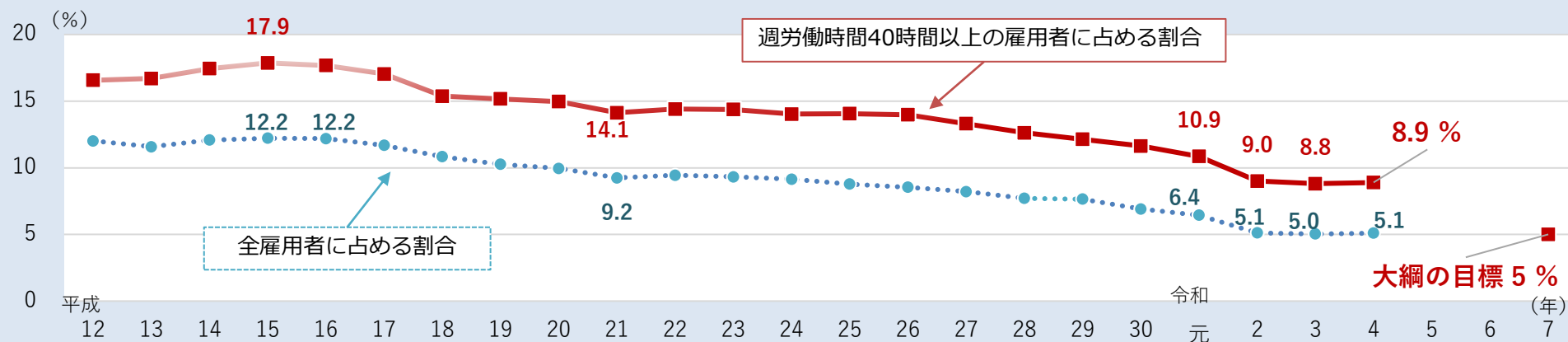
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

# 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

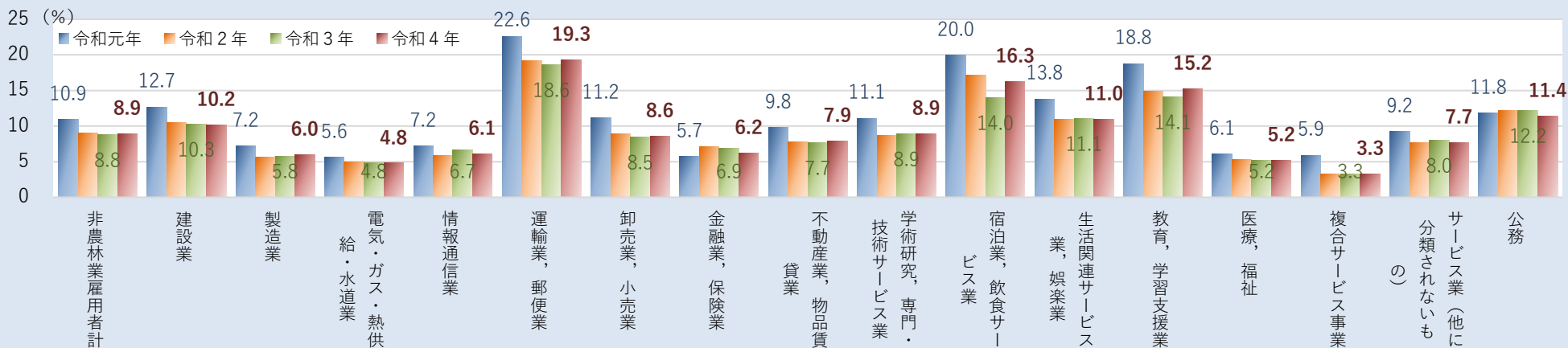
## 1 労働時間等の状況（労働時間の状況）

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和2年に2ポイント近く減少し、令和4年にかけては概ね横ばい（令和4年：8.9%）。
- 業種別に令和4年の状況を見ると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。  
 ※ 前年より増加している業種：「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」等

### 週労働時間60時間以上の雇用者の割合



### （業種別：令和元年～令和4年）





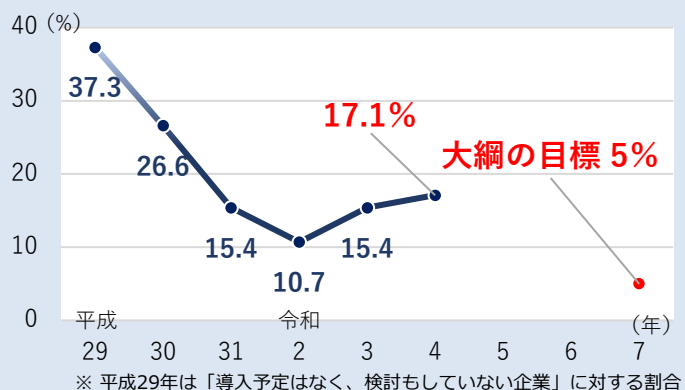
# 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

## 1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

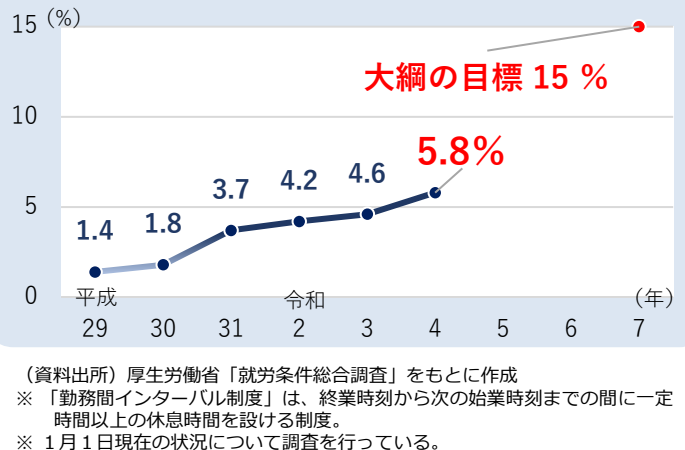
- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合が増加した一方、制度の導入企業割合は継続的に増加（令和4年：5.8%）。
- 年次有給休暇の取得率は、7年連続で増加（令和3年：58.3%）。
- 国家公務員、地方公務員ともに、年次（有給）休暇の平均取得日数は増加（令和2年に減少した「本府省」、「都道府県」も前年より増加）。

### 勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）

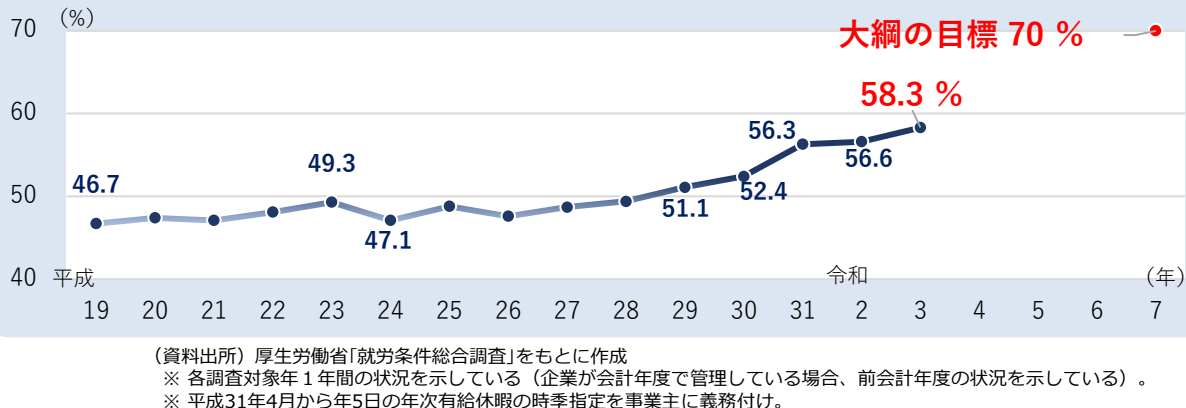


（制度の導入企業割合の推移）

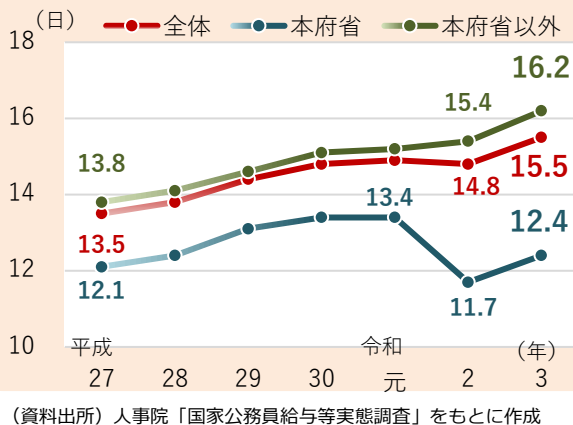


### 年次有給休暇

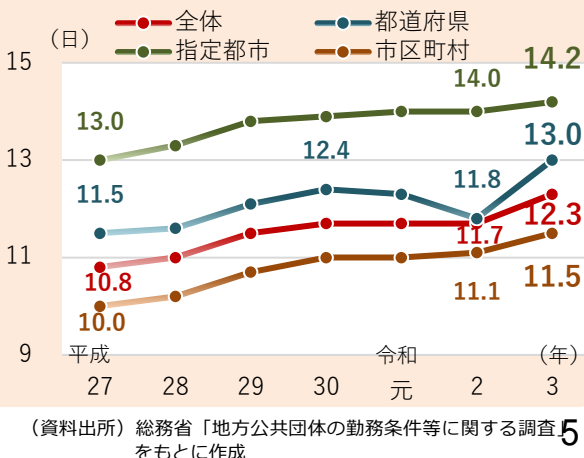
（年次有給休暇の取得率の推移）



（国家公務員の年次休暇の平均取得日数）



（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）

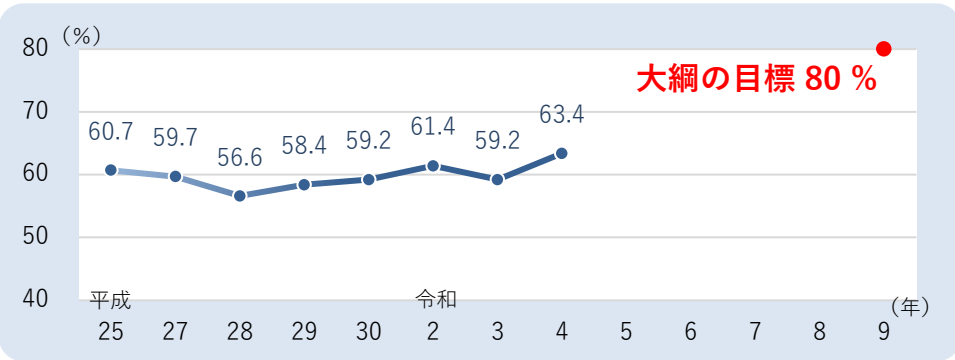


# 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

## 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和4年：63.4%）。
- 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の実施割合は、令和4年が32.3%。
- 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は、令和4年が82.2%。

### メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



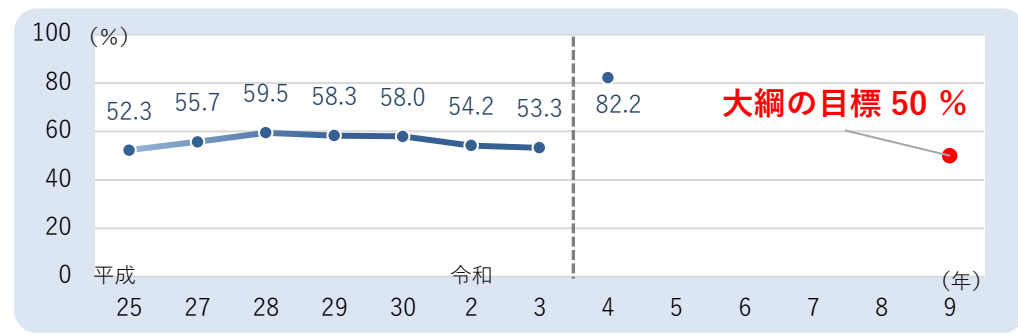
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

### 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



(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

### 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



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

(注) 令和4年調査は、令和3年調査から設問形式を一部変更していることから、前年までの実績と比較することは困難。

### (参考) 第14次労働災害防止計画が策定される前の大綱の目標と実績

- 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  
 (目標) 令和4年：90%以上  
 (実績) 令和3年：70.3% 令和4年：79.8%  
 (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  
 (目標) 令和4年：60%以上  
 (実績) 令和3年：63.2% 令和4年：59.6%

(注) ストレスチェックを実施した労働者数50人以上の事業所を対象としている。  
 (資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による

※ 大綱において、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こととされている。

# 第2章 過労死等の現状

- 労災支給決定（認定）件数について、
  - ・脳・心臓疾患は、減少傾向にあるが、令和4年度は前年度より増加（令和4年度：194件）。死亡件数は3年連続で減少（同54件）。
  - ・精神障害は、令和元年度以降、増加傾向（令和4年度：710件）。自殺件数は3年連続で減少（同67件）。

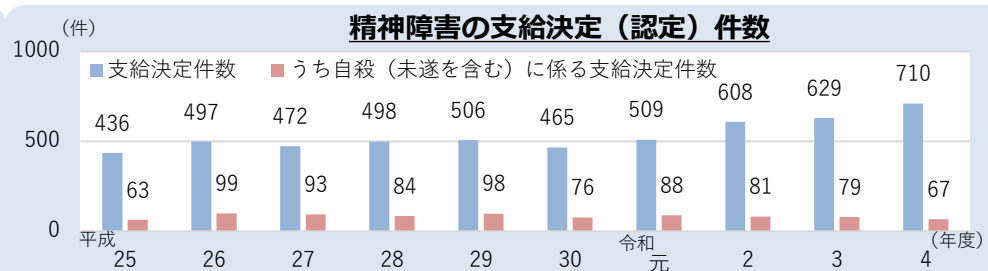
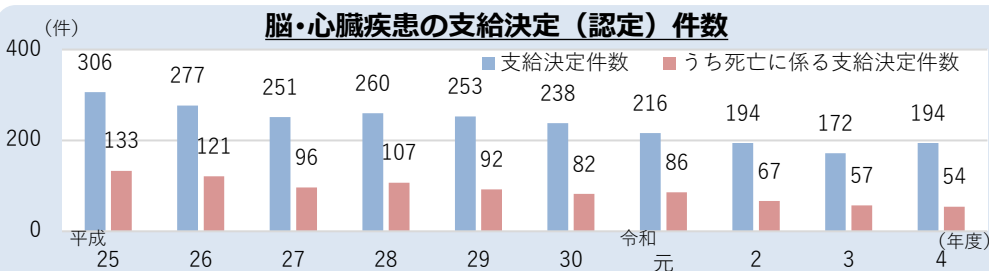
（参考）100万人あたりの認定件数（推計）（民間及び国家公務員は令和4年度、地方公務員は令和3年度）

脳・心臓疾患：民間3.4件 国家公務員4.4件 地方公務員7.8件 精神障害：民間12.3件 国家公務員20.0件 地方公務員23.5件

※ 「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」等をそれぞれ用いて推計

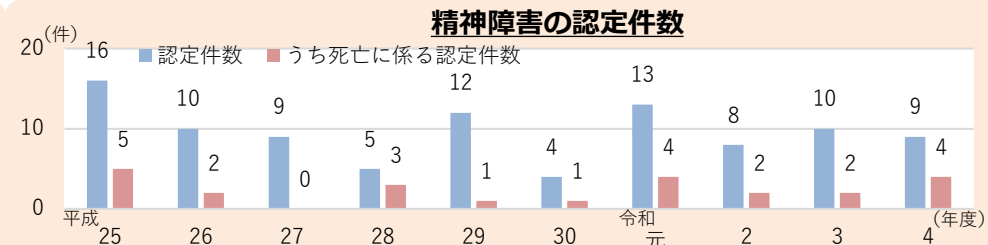
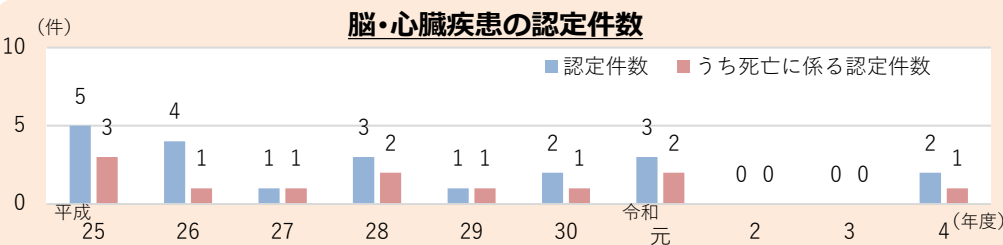
## 1 民間雇用労働者の労災補償の状況

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



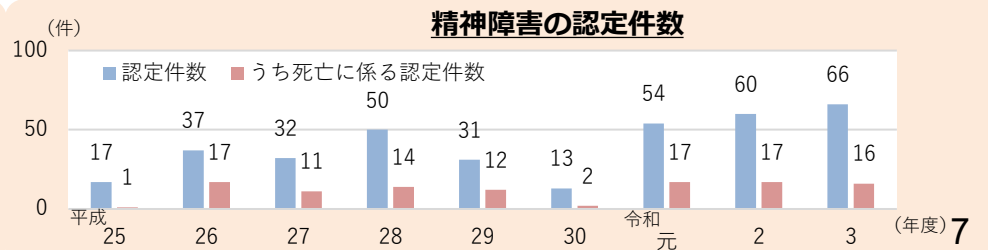
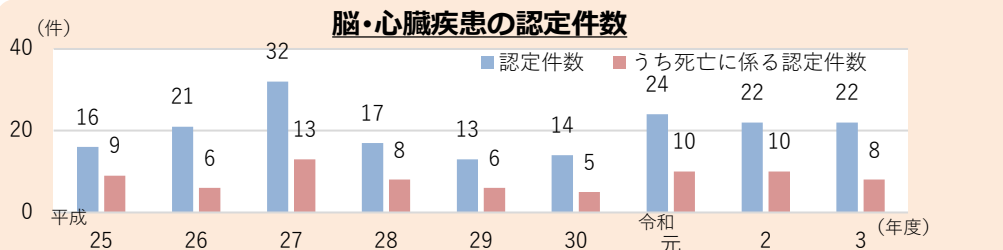
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」をもとに作成

## 2 国家公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）人事院作成

## 3 地方公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

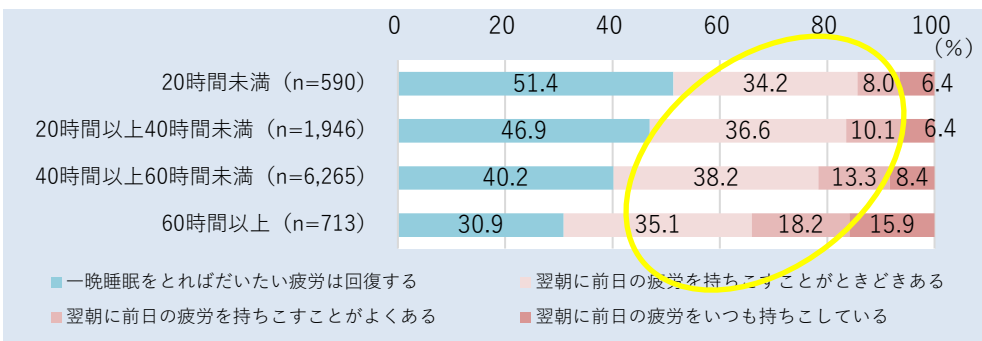
## 1 就業者に対するアンケート調査（全業種）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 自営業者、会社役員を含む就業者にアンケート調査を実施。理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の状況等について分析。

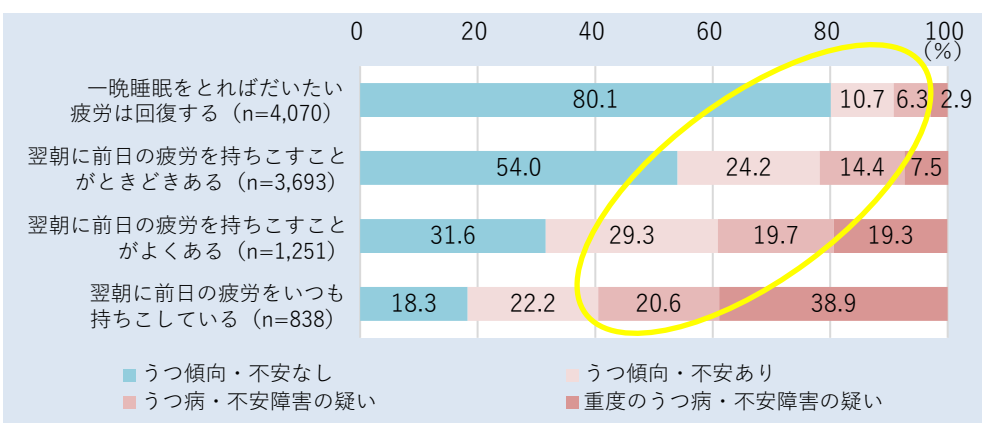
### ① 1週間の実労働時間と疲労の持ちこし頻度

○ 1週間の実労働時間が長くなるにつれて、翌朝に前日の疲労を持ちこす頻度が増加する傾向。



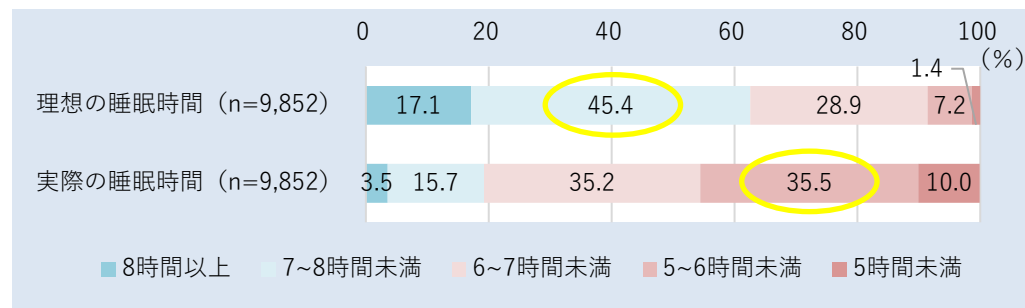
### ② 疲労の持ちこし頻度とうつ傾向・不安

○ 翌朝に前日の疲労を持ちこす頻度が増加するにつれて、「うつ傾向・不安」のある者や「うつ病・不安障害の疑い」がある者等の割合が増加する傾向。



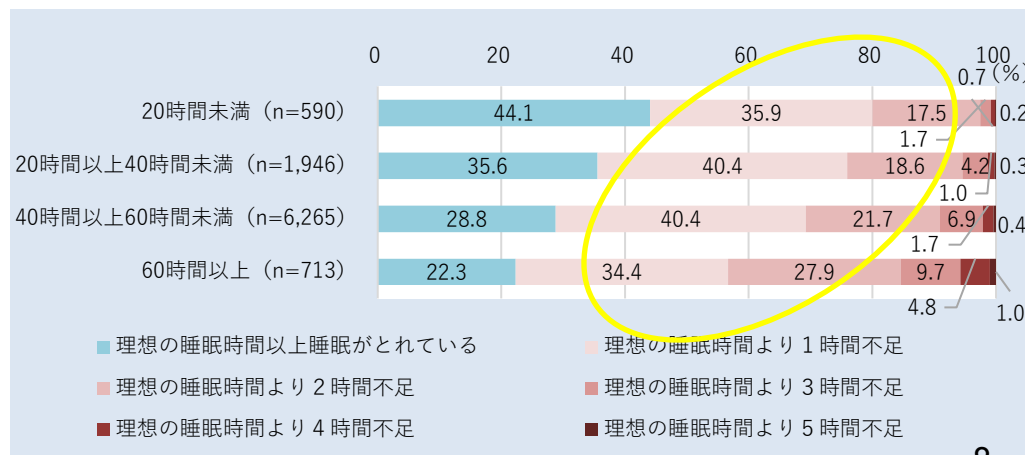
### ③ 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間

○ 理想の睡眠時間は「7～8時間未満」の割合が最も高いが、実際の睡眠時間は「5～6時間未満」の割合が最も高い。



### ④ 1週間当たりの実労働時間と理想の睡眠時間との乖離

○ 1週間当たりの実労働時間数が増加するにつれて、理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が増加する傾向。



# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

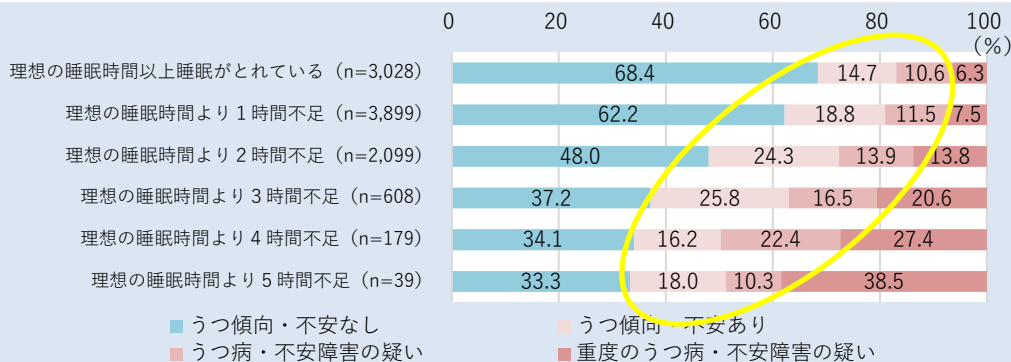
## 1 就業者に対するアンケート調査（全業種）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の状況、ハラスメントの経験等について分析。

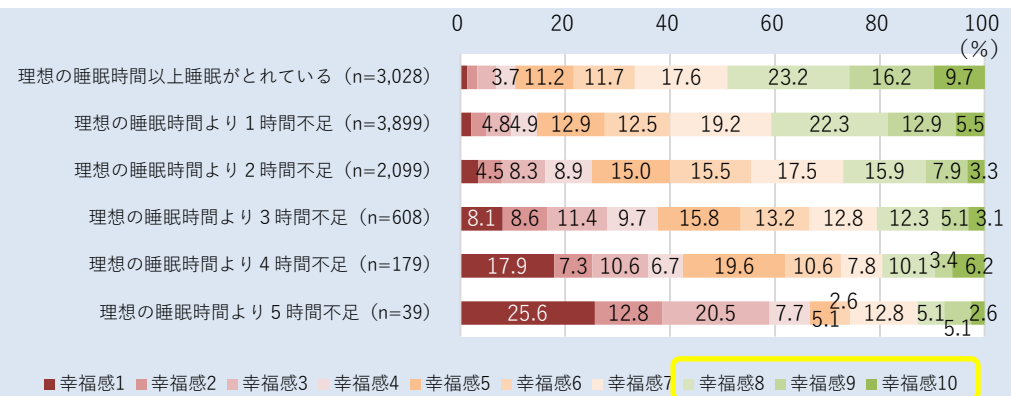
### ⑤ 理想の睡眠時間との乖離とうつ傾向・不安

○ 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が大きくなるにつれて、「うつ傾向・不安」のある者や「うつ病・不安障害の疑い」がある者等の割合が増加する傾向。



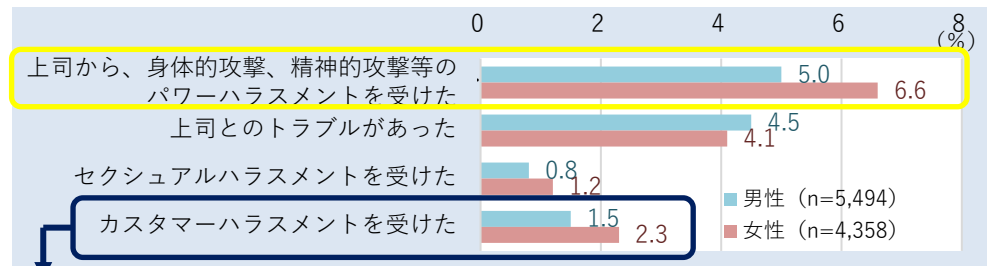
### ⑥ 理想の睡眠時間との乖離と主観的幸福感

○ 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が大きくなるにつれて、主観的幸福感は低くなる。



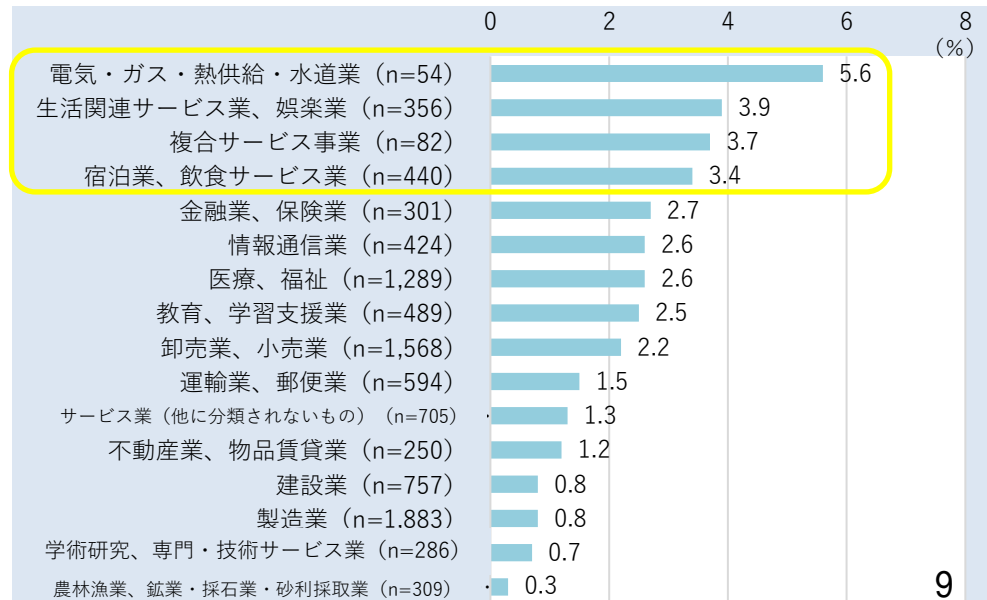
### ⑦ ハラスメントの経験（直近1年間における経験）

○ 男女とも、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」者の割合が最も高い。



### （業種別カスタマーハラスメントの経験）

○ 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「宿泊業、飲食サービス業」等で割合が高い。





# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

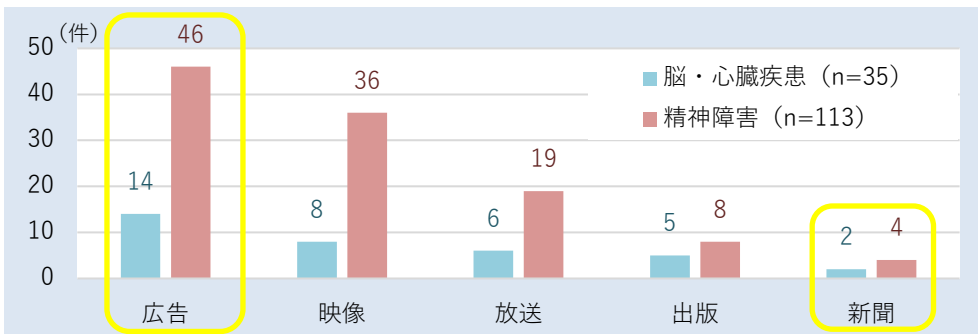
## 2 メディア業界

(資料出所) 過労死等防止調査研究センター「令和4年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」、労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 重点業種等であるメディア業界について、平成22年度から令和2年度まで11年間の労災支給決定（認定）事案を分析。

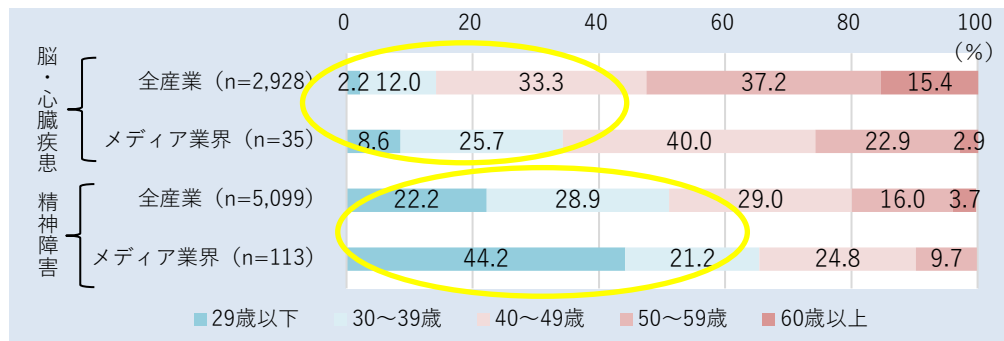
### ① 業種別支給決定（認定）件数（脳・心臓疾患、精神障害）

○ 脳・心臓疾患、精神障害ともに、「広告業」が最も多く、「新聞業」が最も少ない。



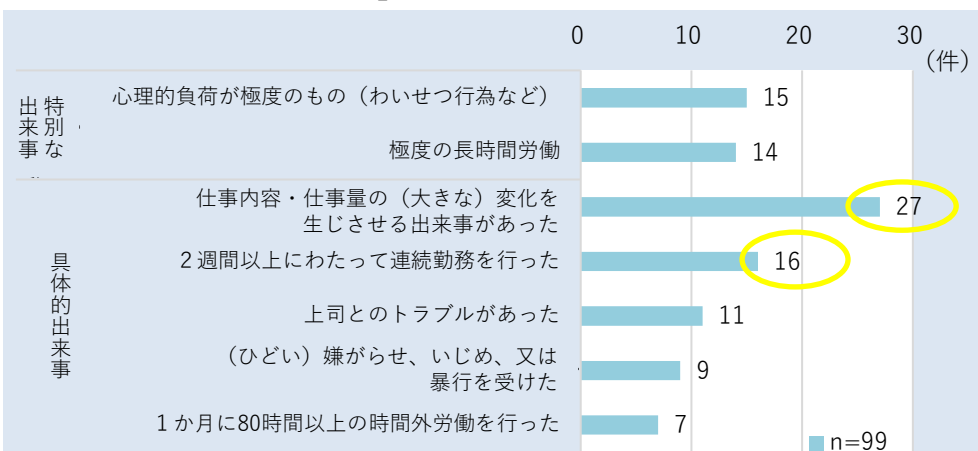
### ② 年齢階層別支給決定（認定）状況（脳・心臓疾患、精神障害）

○ 全産業と比べ、メディア業界では、20歳代～30歳代の若年層の割合が高い。



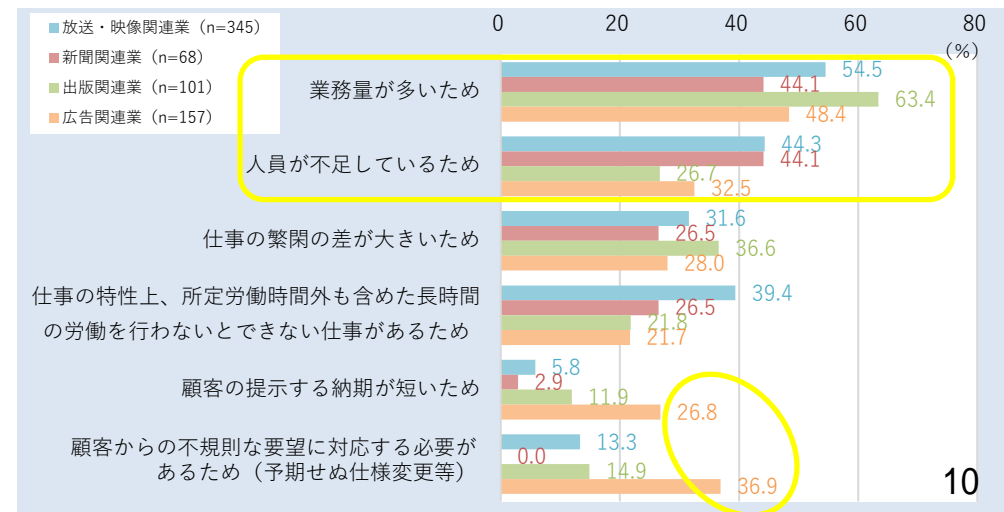
### ③ 労災認定の要因となった出来事（精神障害）

○ 労災認定の要因となった出来事としては、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」等が多い。



### ④ 時間外労働が生じる理由（就業者調査）

○ 総じて「業務量が多いため」、「人員が不足しているため」等が多いが、広告関連業では顧客との関係に関する回答も多い。



# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

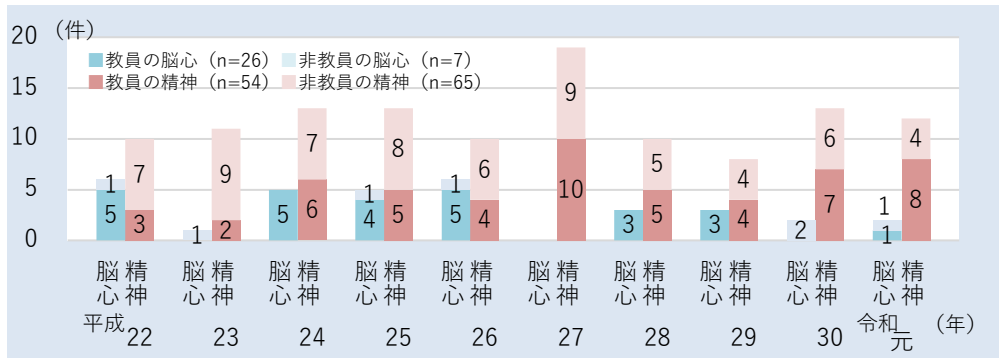
## 3 教職員（教育・学習支援業）

（資料出所）過労死等防止調査研究センター「令和4年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」等をもとに作成

● 重点業種等である教職員（教育・学習支援業）について、平成22年度から令和元年度まで10年間の労災支給決定（認定）事案を分析。

### ① 労災支給決定（認定）件数（教育・学習支援業）

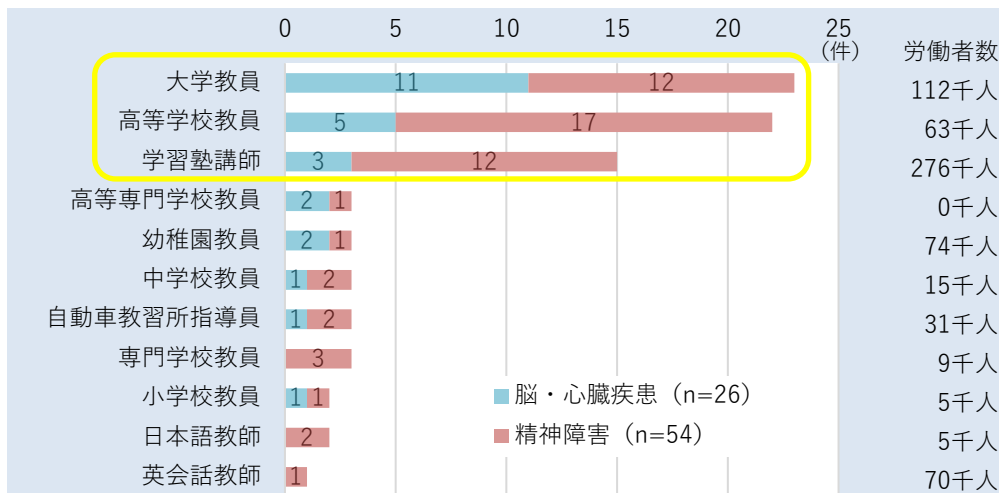
○ 近年は脳・心臓疾患事案は減少傾向にあり、精神障害事案の割合が増加。



※1 労災事案には公務災害事案は含まない。  
 ※2 「脳心」は脳・心臓疾患事案、「精神」は精神障害事案。

### （教員の内訳）

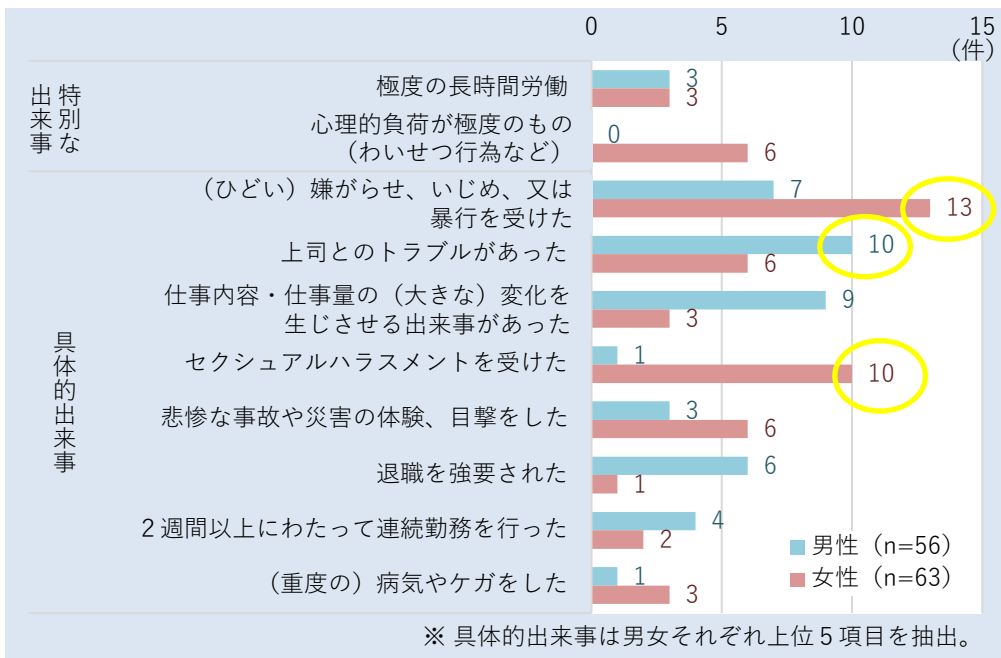
○ 「大学教員」が最も多く、以下「高等学校教員」、「学習塾講師」と続く。



※「労働者数」は、文部科学省「学校基本調査」等を元に作成（国公立の学校の教員を除く）。

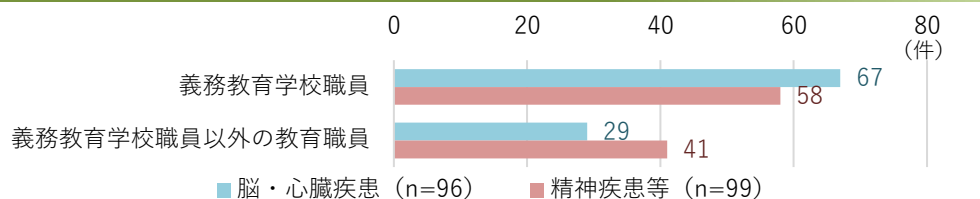
### ② 労災認定の要因となった出来事（教育・学習支援業、精神障害）

○ 労災認定の要因となった出来事としては、男性は「上司とのトラブルがあった」が多く、女性は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「セクシュアルハラスメントを受けた」が多い。



※ 具体的出来事は男女それぞれ上位5項目を抽出。

### 公務災害の認定件数



※ 平成22年1月から令和3年3月までの公務災害認定事案から教職員を抽出し集計。

# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

## 4 芸術・芸能従事者（実演家）

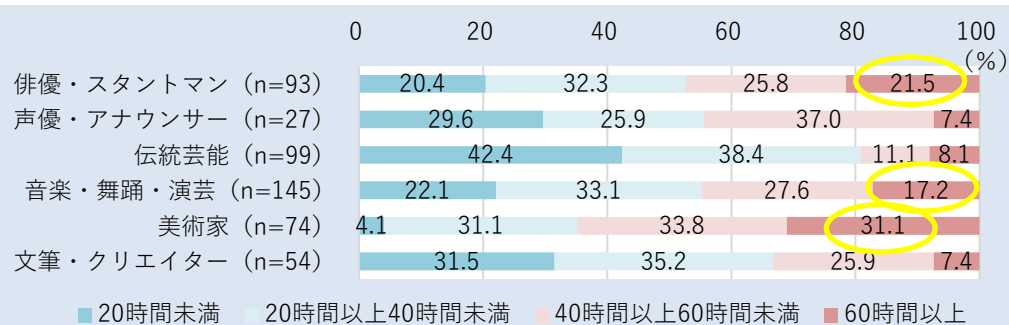
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 重点業種等に準じて対象とした芸術・芸能従事者（実演家）※にアンケート調査を実施。

※ 個人事業主（芸能事務所等とのマネジメント契約のある者を含む）として又は雇用契約等に基づき活動する者

### ① 1週間当たりの拘束時間等

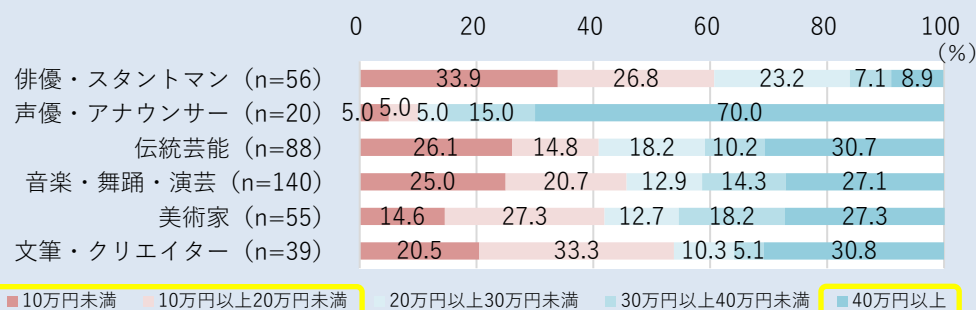
○ 「60時間以上」の割合は、「美術家」が最も高く、次いで「俳優・スタントマン」、「音楽・舞踊・演芸」の順に高い。



※ 「芸術・芸能の仕事に関する拘束時間（準備等を含む）」、「芸術・芸能関連の副業等に要した時間（稽古の指導等）」、「芸術・芸能に関係ない副業等の労働時間（アルバイト等）」を合計したものの、いずれも自宅と仕事先の移動時間は除く。

### ② 芸術・芸能関係の仕事による1か月の収入額

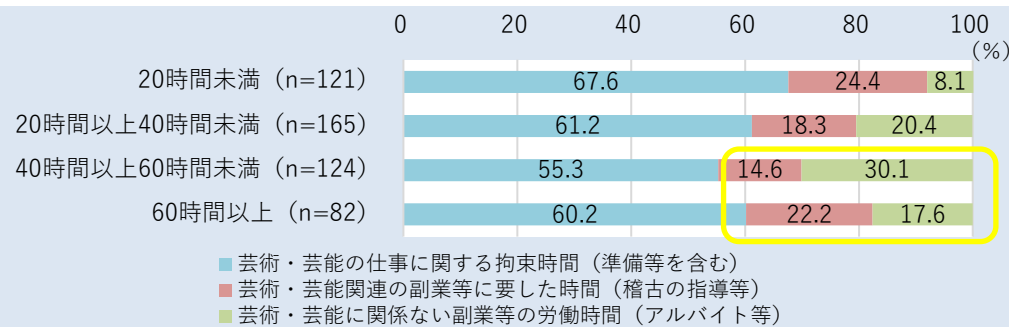
○ 職種により、1か月20万円未満の者が10.0%~60.7%存在し、一方で、1か月40万円以上の者が8.9~70.0%存在。



※ 「芸術・芸能の仕事」及び「芸術・芸能関連の副業等（稽古の指導等）」による収入の合計。

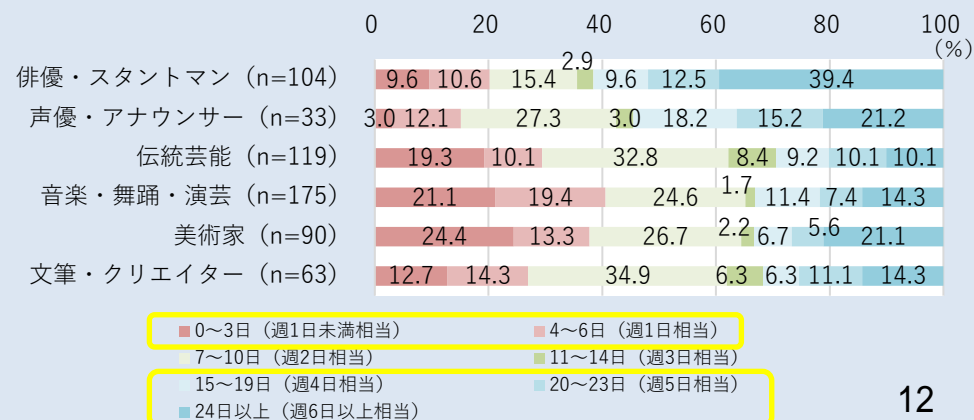
### ③ 1週間当たりの拘束時間等に占める仕事の性質の割合

○ 拘束時間等の内訳をみると、拘束時間等が「40時間以上60時間未満」の者が44.7%、「60時間以上」の者が39.8%が、副業等（芸術・芸能に関係ないアルバイト等を含む）を行っている。



### ④ スケジュール上の1か月当たりの休日数

○ 職種により、週1日相当以下の者が15.1%~40.5%存在し、一方で、週4日相当以上の者が29.4~61.5%存在。





# 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

## 4 芸術・芸能従事者（実演家）

### ⑤ ハラスメントの経験

○ 「仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた」が総じて高く、身体的攻撃等やセクシュアルハラスメントに関する経験も、一定の割合がみられる。

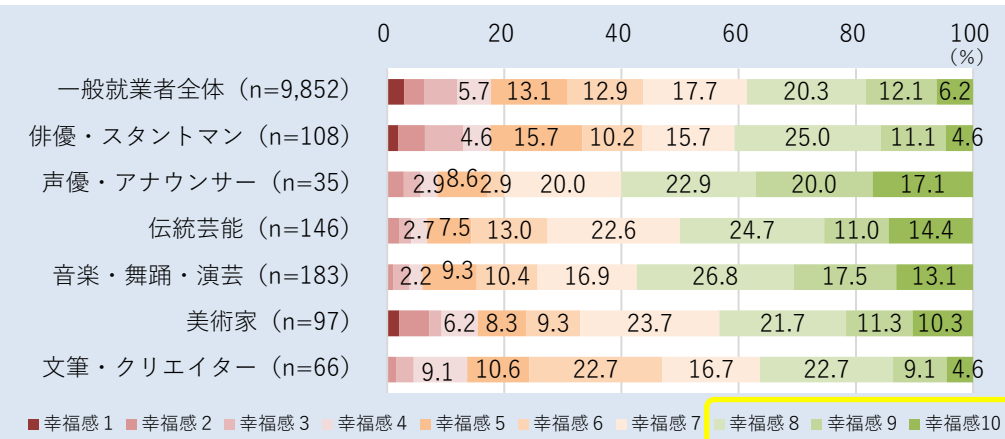
	仕事の関係者から殴られた、蹴られた、叩かれた、または怒鳴られた	仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた	セクシュアルハラスメント等の経験がある
俳優・スタントマン (n=108)	28.7	54.6	20.4
声優・アナウンサー (n=35)	22.9	68.6	25.7
伝統芸能 (n=148)	11.5	24.3	5.4
音楽・舞踊・演芸 (n=183)	13.1	38.3	7.7
美術家 (n=97)	13.4	37.1	12.4
文筆・クリエイター (n=66)	15.2	50.0	16.7

※1 「セクシュアルハラスメント等の経験がある」は、「恥ずかしいと感じるほどの体の露出をさせられた」、「仕事の関係者に必要以上に身体を触られた」、「羞恥心を感じる性的な実演をしなければならぬ」、「性的関係を迫られた」のいずれかの経験があるものを集計。

※2 いずれも時期は問わない（過去1年間に経験したものに限らない）。

### ⑥ 主観的幸福感

○ 主観的幸福感は総じて一般就業者全体より高い。



### 行政機関の取組

(1) 文化庁では、文化芸術分野の適正な契約関係構築に向け、令和4年7月に公表した契約書のひな型を含むガイドラインの普及・啓発を行うとともに、研修会の実施や相談窓口の設置等を進めるなど、フリーランスの芸術家を含む文化芸術関係者の事業環境の改善に向けた取組を進めている。

(2) フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律\*が令和5年4月に成立し、5月に公布された。今後、具体的な内容を政省令・指針等で定めるとともに、同法の内容について丁寧な周知を図ることとしている。

※ 取引の適正化のため、特定受託事業者による業務委託をする事業者に対し、給付の内容等の明示や、支払期日を設定し、その期日までに報酬を支払うことなどを義務付けるとともに、その就業環境の整備を図るため、募集情報の的確な表示、ハラスメントに係る相談体制の整備の義務等を定めている。

(3) フリーランスを含めた芸能従事者の安全衛生対策が実施されるよう、令和3年3月に、芸術・芸能分野等の業界団体等に対し、芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について、関係省庁と連名で通知を発出し、会員企業等への周知徹底や会員企業等の業務特性を踏まえたガイドライン等の作成による対策の促進について要請している。

(4) 労働者以外の方であって、「放送番組（広告放送を含む）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業」を行う方について、令和3年4月1日から労災保険特別加入制度の対象としている。

# 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況①

## 1 労働行政機関等における対策

### (1) 適用猶予業種等への時間外労働の上限規制の施行

- ・ 上限規制の適用が猶予されている建設業、自動車運転業務、医師等について、令和6年4月からの円滑な適用に向けて支援等を実施

### (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に対し監督指導を実施
- ・ 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業について、企業本社に対し、全社的な改善を図るよう指導
- ・ ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握を指導
- ・ 違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、企業名を公表

### (3) 過重労働による健康障害の防止対策

- ・ 労働時間の状況の把握や長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の確実な実施を指導

### (4) メンタルヘルス対策

- ・ 精神障害に関する労災支給決定（認定）が行われた事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

### (5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメント防止措置が講じられていない事業所への指導、ハラスメント事案が生じた事業所に対する事後対応及び再発防止の取組を指導

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

- ・ 過労死等の労災事案、公務災害事案を分析

### (2) 労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析

- ・ 就業者、事業場に対し過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因等を分析するためのアンケート調査を実施

### (3) 疫学研究等

- ・ 労働時間や仕事のストレス等と健診結果等との関連を長期間調査、職場環境改善の取組を実施しその効果の検証などを実施

### (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、過労死等防止対策の実装の方策を検討

## 3 啓発

### (1) 国民に向けた周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施

### (2) 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発

- ・ 文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等への啓発として、講師派遣やe-ラーニング教材の公開等を実施

### (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）に、①労使団体に対し長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの協力要請、②過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、③全国一斉の無料電話相談等を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施

### (4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発

- ・ 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知、「全国労働衛生週間」（10月）に、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を実施

### (5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ オンライン配信によるシンポジウムの開催、「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進
- ・ 中小企業への助成金の活用を通じて導入を支援

### (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

- ・ 業界及び地域のリーディングカンパニーへの働きかけ
- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等を情報発信
- ・ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催
- ・ 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進や地域の特色を活かした休暇取得促進を実施

### (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施
- ・ 職場のメンタルヘルスシンポジウムを開催し、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を実施

## 3 啓発（続き）

### (8) 職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施

- ・「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）に、集中的な広報を実施
- ・ポータルサイト「あかるい職場応援団」に、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画やVRの教材等を掲載
- ・顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成

### (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

- ・相談窓口やコンサルティングの実施、総合ポータルサイトの開設、通信機器等の導入経費の助成等により、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普及促進
- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のための健康管理アプリを普及
- ・「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・啓発とともに、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）の円滑な施行を図る

### (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ・トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業について、それぞれの業所管官庁と業界団体等が中心となり、商慣行を含めた勤務環境改善のための取組を実施

### (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

- ・若年労働者に対するメンタルヘルス教育、エイジフレンドリー補助金等による高年齢労働者の安全衛生確保対策支援、傷病を抱える労働者への治療と仕事の両立支援等を実施

### (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ・国家公務員について、超過勤務縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組むほか、勤務間インターバルの在り方の検討、メンタルヘルスクエアやハラスメント防止のe-ラーニング等による講習を実施
- ・地方公務員について、地方公共団体に対し、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策等について助言、働き方改革の意識醸成の研修等を実施

## 4 相談体制の整備等

### (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

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

### (2) 公務員に対する相談体制の整備等

- ・国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（令和4年度からオンライン相談を導入）、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設
- ・地方公務員について、地方公務員共済組合において電話による無料の健康相談等を実施、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口を設置

### (3) 過労死遺児等のための相談対応

- ・過労死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を行うオンライン相談室を令和4年度から開設

## 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

- ・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」を全ての都道府県で開催（48会場+インターネット会場）

### (2) 過労死遺児交流会の開催

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



# 【コラム】産業医の視点での過重労働の実際、過労死等防止のための企業側の取組と課題

私の仕事は産業医です。産業医とは、企業において労働者の健康管理や職場環境・作業の管理など、いわゆる産業保健活動を企業から委託されて行っている医師のことです。

業務量が多く、しかも人員が足りない企業では、部下の残業が上限を超えないように管理職が部下の業務を被り、過労状態になっているところもあります。ただ、過労によって脳・心臓疾患を発症する、またはメンタル不調になる、その危険性の認識は広がっており、管理職も含めて産業医の面接指導を確実に実施して健康を管理しようという動きは出てきました。



株式会社ボーディ・ヘルスケアサポート  
代表取締役 茅嶋康太郎産業医

## 面談の中から見えてくるのは…

- ① 業務の内容の問題：顧客からの要請にどうしても応えなければいけない。限られた人員の中で…。顧客満足度が高く質の高いサービスを提供しようとするとうとう時間もかかる。さらにミスが許されない世の中になってきて、チェックをする項目や書類が年々増え手間と作業時間が増えています。
- ② 個人の問題：同じ仕事を進めるにしても、社員、上司によってかかる時間が変わる。無駄を省きできるだけ効率的にことを進めようとする人と、自分が納得いくまで丁寧に繊細にミスがないように仕事を進めていく人。仕事のやり方、価値観が違うのだと思いますが、どちらが正しいのでしょうか。

会社のために我が身を削って長時間労働も厭わない社員は評価され、自分がやるべきことをやったらさっさと帰る社員は評価されない、いまだにそういう風潮も残っているように思えます。

「無理なことでもやらねばならない」から、「無理なことはできない」「無理でもやらなければいけないようなことを作らない」という考え方に向かえば過労死等はかなり防げると思います。

## 疲労は

- 身体的疲労～肉体労働。長時間のオフィス業務による全身疲労。
- 精神的疲労～対人や業務による気疲れ、ストレスによる消耗。
- 脳疲労～資料づくりなど頭を使う仕事。

これらの3つに分類されると思います。そして過労になる原因は

- 長時間労働～仕事の量が多い、困難な仕事で時間がかかる。
- 人間関係～上司、同僚間、顧客への気疲れ、ストレス。
- 職務不適應～仕事の内容が変わり慣れない仕事をこなせない（適應できない）。

疲労や過労の原因は分かっているとしても、やらなければならない業務が日々降ってくる中、私たちはそれをこなしていかなければなりません。過労とは、求められているものが過度に大きい場合に、「仕事によって疲れ果ててしまった状態」なのだと思います。

私たちが過労でパンクしないためには、疲れたら休養する（自己責任）、適度に休養を取らせる（管理者責任）ことが必要です。そして限界を超える「無理なこと」はできない、やれば潰れるということをしっかり認識することです。しかし、現実ではそれができていない事例はかなり多いのだと思います。私が依頼される面談数、面談時間は年々増えていますから。

最後に、過労の症状で一番危険なのは睡眠が取れなくなることです。ぐったり疲れているのに眠れない。寝ても夜中に何度も目が覚める。仕事で疲れても、ぐっすり眠ることができれば疲労は回復します。しかし、眠りが悪いと過労がどんどん悪化していきます。睡眠が悪くなったら自分で抱え込まずに誰かに相談してください。上司、同僚、家族、病院を受診して医師に。

1	自殺対策の相談窓口とゲートキーパーについて	厚生労働省社会・援護局総務課自殺対策推進室
2	労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善	厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室
3	産業医の視点での過重労働の実際、過労死等防止のための企業側の取組と課題	【寄稿】株式会社ボーディ・ヘルスケアサポート代表取締役 産業医 茅嶋康太郎
4	トラックドライバーの不規則勤務に切り込む ～問題点の抽出から解決までの展望～	【寄稿】労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
5	連合の「過労死等ゼロ」の取組	【寄稿】日本労働組合総連合会
6	働き方改革の深化に向けた経団連の取組	【寄稿】一般社団法人日本経済団体連合会
7	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣 ～7年目の令和4年度は195回で15,013人の生徒たちが受講～	【寄稿】過労死等防止対策推進全国センター事務局長 弁護士 岩城穰
8	過労死等防止対策推進事業を受託したことによる意識の変化	【寄稿】株式会社プロセスユニーク
9	【企業の取組】産業医等の産業保健スタッフの積極的な関わりによるメンタルヘルス対策の取組事例	～株式会社富士通ゼネラル～
10	【企業の取組】テレワークの活用事例、テレワークを実施する場合のメンタルヘルス対策事例	～株式会社ディー・エヌ・エー～
11	みんなで考えよう「物流の2024年問題」	【寄稿】公益社団法人全日本トラック協会
12	【企業の取組】健康プロジェクトと他社と合同での健康確保に関する取組事例	～サイショウ・エクスプレス株式会社～
13	【自治体の取組】教職員の過重労働防止対策事例	～埼玉県教育委員会～
14	【企業の取組】時間外労働の上限規制適用猶予業種・業務に係る働き方改革の取組事例	～平和建設株式会社～
15	オンライン相談室より ～考え方ではなく、感じ方や思いを変えるサポートを目指して～	【寄稿】メントレサポート代表 佐藤ひさこ
16	令和4年の過労死等防止対策推進シンポジウム	厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
17	過労死遺児交流会のご報告	【寄稿】全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
18	過労死を防止する国際的取組を	【寄稿】過労死弁護団全国連絡会議代表幹事 弁護士 川人博
19	各分野・各地の家族の会	【寄稿】全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子、長野過労死を考える家族の会 小池宣子、名古屋過労死を考える家族の会 伊佐間佳子、岡山過労死を考える家族の会 中上裕章
20	過労死防止学会 ～コロナ禍の長時間労働と過労死問題～	【寄稿】明治大学名誉教授 過労死防止学会代表幹事 黒田兼一

「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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <b>【監督指導実績】</b> <table border="1" data-bbox="416 444 1984 908"> <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> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>14,147事業場（42.6%）</td> </tr> </tbody> </table>			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%）	令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）
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%）																												
令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）																												

# 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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <table border="1" data-bbox="478 525 1831 836"> <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
<p>②「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・「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"> <li>・地方団体連絡協議会等で説明会を実施</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> </li> <li>(平成30年度)</li> <li>(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</li> </ul>
<p>③36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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)</li> <li>・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施</li> </ul>

# 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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <table border="1" data-bbox="534 486 1999 1022"> <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は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> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>8,852事業場（26.6%）</td> <td>13,296事業場（40.0%）</td> </tr> </tbody> </table>	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は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%）	令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）
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は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%）																																		
令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）																																		
<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"> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>
②ハラスメント防止対策に関する指導等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・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、それまで「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、認定基準に明記した（令和2年度）。その後の認定基準の改正においても、評価の仕方などの一層の具体化を図っている（令和5年度）</li> </ul>

## 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>&lt;民間雇用労働者&gt; (平成27年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析 (平成30年度) → 平成30年版白書へ掲載</li> <li>・ 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) → 令和元年版白書へ掲載</li> <li>・ 重点7業種・職種について、総括的な解析 (令和2年度) → 令和2年版白書へ掲載</li> <li>・ 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) → 令和3年版白書へ掲載</li> <li>・ 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) → 令和4年版白書へ掲載</li> <li>・ 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 (令和5年度) → 令和5年版白書へ掲載</li> </ul>

## 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>&lt;国家公務員&gt; (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</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>&lt;地方公務員&gt; (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</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
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>             &lt;民間雇用労働者&gt;              (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           </p> <p>             &lt;国家公務員&gt;              (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>             &lt;地方公務員&gt;              (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"> <li>・ 調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実施（平成28年度）</li> <li>・ WEB調査（約1万人）で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施（平成29年度）</li> <li>・ 第1回の調査（ベースライン調査）を実施（平成30年度）</li> <li>・ 第2回の追跡調査を実施（令和元年度）</li> <li>・ 対象集団を拡充し、追跡調査を実施（令和2～4年度）</li> <li>・ 追跡調査を継続実施</li> </ul>
<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"> <li>・ 職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施（平成28年度）</li> <li>・ 対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施（平成29年度）</li> <li>・ 介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析（平成30年度）</li> <li>・ トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証（令和元・2年度）</li> <li>・ 前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）（令和3年度）</li> <li>・ 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（令和4年度）</li> <li>・ 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</li> </ul>



## 2 調査研究等

### (2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 少人数を対象に予備実験を実施</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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）</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 実験の継続と実験結果の解析</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 前年度の実験を継続実施</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良</li></ul> <p>(令和3・4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li></ul>

## 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		
<p>労働・社会分野の調査・分析 (アンケート調査) (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)</p>	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	

## 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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html</a> ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 <a href="https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html">https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html</a>

### 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	過労死等防止啓発月間（毎年11月）を中心に周知啓発 ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示 ・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	・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	・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  <b>【実績】</b> 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  <b>【実績】</b> 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  <b>【実績】</b> 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  <b>【実績】</b> 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	・第13次労働災害防止計画（平成30年2月）において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しについて明記。事業場における健康保持増進措置をより推進する観点から、当該指針を改正（令和2年3月、最終改正：令和4年3月）
②事業主、労務担当者等への過重労働解消のための防止対策セミナーの実施	・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施 【実績 平成27年度：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	・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"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li></ul> <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）</p> <p>【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：5,789件】</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"> <li>・「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 令和4年度：414社】</li> <li>・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：5,789件】</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・「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】</li> </ul>
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"> <li>平成27年度：全国5都市、参加者数 1,057人</li> <li>平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人</li> <li>平成29年度：全国5都市、参加者数 667人</li> <li>平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人</li> <li>令和元年度：全国8都市、参加者数 679人</li> <li>令和2年度：オンライン、参加者数 753人</li> <li>令和3年度：オンライン、参加者数 699人</li> <li>令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487人</li> </ul>

### 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"><li>・都道府県、労使団体に対する周知依頼</li><li>・専用Webサイトの開設</li><li>・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）</li><li>・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</li></ul> <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"> <li>・ 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</li> <li>・ ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定</li> <li>・ 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：3,125件】</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施</li> </ul>
<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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
<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"> <li>・ 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：970回】</li> <li>・ 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】</li> <li>・ 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：607回】</li> <li>・ 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】</li> </ul>

### 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"> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催(平成29年度～)</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

### 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
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>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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】</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・「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）</li><li>・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】</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・「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</li><li>・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</li></ul>
②人事労務担当者向けのセミナー等の実施	<p>(平成27～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>



### 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"><li>・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職場のハラスメントに関する実態調査の実施</li><li>・「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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定</li></ul>
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"><li>・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</li></ul> <p>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度～令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul>

### 3 啓発

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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和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"><li>・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）</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・「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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>

### 3 啓発

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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和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"><li>・「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)</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの補足資料として、Q&amp;Aを作成し、周知</li><li>・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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>

### 3 啓発

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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和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"><li>・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)</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>

### 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"><li>・「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</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>の要請とその改善に向けた働きかけを実施</p>



### 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"><li>・「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</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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。</li><li>・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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・「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。</li><li>・「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</li><li>・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</li></ul>



### 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"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>

### 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"><li>・ 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）</li><li>・ 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</li><li>・ 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）</li><li>・ 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。</li><li>・ 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の周知や、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</li><li>・ 令和4年度から医師の働き方改革について国民向けに広く制度の周知を行う普及啓発事業を実施。</li><li>・ 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</li></ul>

### 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"><li>「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</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li><li>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）</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li><li>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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li><li>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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「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</li><li>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</li></ul>

### 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"><li>・「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）</li><li>・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）</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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）</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「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</li><li>・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</li></ul>

### 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"><li>・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</li><li>・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</li></ul>
②高年齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul>
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"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>



### 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"> <li>・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  <b>【実績】</b> 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）</li> <li>・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  <b>【実績】</b> 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）</li> <li>・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</li> <li>・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修  <b>【実績】</b> 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</li> <li>・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））</li> <li>・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）  <b>【実績】</b>（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%</li> <li>・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  <b>【実績（参加者数）】</b> 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</li> <li>・在庁時間調査の実施（令和2年10月・11月）</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・（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  <b>【実績】</b> 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</li> </ul>



### 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"> <li>・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）</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・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）</li> </ul>
<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"> <li>(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））</li> <li>(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）</li> <li>(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）</li> <li>(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</li> <li>(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等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）</li> </ol>

### 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"><li>・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</li><li>・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</li><li>・「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</li><li>・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</li></ul> <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"><li>・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）</li><li>・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）</li><li>・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）</li><li>・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）</li><li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出（平成30年度）</li><li>・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）</li><li>・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）</li><li>・「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）</li></ul> <p>(令和元年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li><li>・「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）</li><li>・「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「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」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～）</li></ul>

### 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事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知（令和元年度）
- ・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。（令和2年度）
- ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和2年度）
- ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出（令和2年度）
- ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（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"> <li>・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 令和4年度：69,932件</li> <li>・【実績（労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する相談件数）】 令和2年度：18,363件 令和3年度：23,366件 令和4年度：50,840件</li> <li>・「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】</li> </ul>

### (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：4,121件】

### (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和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】

# 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
①国家公務員に対する相談体制の整備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>※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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> </ul> <p style="text-align: center;">【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 （・一般職員等 ・教職員）	<p>（一般職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> </ul> <p>職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・WEB・eメールによりアドバイス等を実施</p> <p>（教職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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"> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- 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）</li> <li>- 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）</li> <li>- 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）</li> </ul> </li> <li>・ 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）</li> </ul>



## 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"> <li>・ 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</li> </ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>

## 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"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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</li> </ul>

### (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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
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) <a href="https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html">https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</a>

# (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"> <li>・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</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> <li>・「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</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> </ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> </ul>
(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"> <li>・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</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

# (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"><li>・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</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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）</li></ul>

# (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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul> <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）  <b>【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：5,789件】</b></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"><li>・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行）</li><li>・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</li><li>・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）</li><li>・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）</li><li>・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）</li></ul>

# 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況 －令和5年度の主な取組－

# 11月の過労死等防止啓発月間における取組事項①

## 1. 国民への周知・啓発

### (1) 過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、11月を中心に47都道府県で計48回開催

【専用HP】 <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



### プログラム例

#### ～東京中央会場（11月8日（水））～

- 14:00 開会挨拶
- 14:15 厚生労働省より現状の説明
- 14:30 過労死等防止対策推進全国センターより報告
- 15:10 過労死を考える家族の会より体験談
- 15:40 休憩
- 15:50 分科会
  - A会場 ハラスメントのない職場環境に向けて
  - B会場 企業、労働組合から取り組み事例紹介
  - C会場 精神障害の新しい労災認定基準について
- 17:00 閉会挨拶

都道府県	日時	会場	都道府県	日時	会場
北海道	11月15日（水）	北海学園大学	三重	11月13日（月）	四日市商工会議所
青森	11月8日（水）	ハートピアローフク	滋賀	11月21日（火）	ピアザ淡海
岩手	11月13日（月）	いわて県民情報交流センター	京都	11月24日（金）	池坊短期大学
宮城	11月14日（火）	仙台メディアテーク	大阪	11月6日（月）	コングレコンベンションセンター
秋田	11月20日（月）	あきた芸術劇場ミルハス	兵庫	11月22日（金）	神戸市産業振興センター
山形	12月1日（金）	山形国際交流プラザ	奈良	11月15日（水）	奈良公園バスターミナル
福島	11月6日（月）	コラッセふくしま	和歌山	11月21日（火）	和歌山ビッグ愛
茨城	11月29日（水）	つくば国際会議場	鳥取	11月22日（水）	とりぎん文化会館
栃木	11月29日（水）	栃木県教育会館	島根	11月21日（火）	島根県立産業交流会館
群馬	11月10日（金）	Gメッセ群馬	岡山	11月7日（火）	おかやま未来ホール
埼玉	11月6日（月）	大宮ソニックシティ	広島	11月16日（木）	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月14日（火）	千葉市生涯学習センター	山口	11月17日（金）	山口県教育会館
東京中央	11月8日（水）	イイノホール	徳島	11月16日（木）	徳島大学
東京	11月21日（火）	ワイム貸会議室荻窪	香川	11月10日（金）	かがわ国際会議場
神奈川	11月2日（木）	横浜市技能文化会館	愛媛	11月20日（月）	愛媛大学
新潟	11月27日（月）	朱鷺メッセ	高知	11月27日（月）	ちよテラホール
富山	11月24日（金）	ボルファートとやま	福岡	11月2日（木）	オリエンタルホテル
石川	11月30日（木）	石川県地場産業センター	佐賀	11月13日（月）	四季彩ホテル千代田館
福井	11月13日（月）	福井商工会議所ビル	長崎	11月24日（金）	長崎商工会議所
山梨	11月30日（木）	ベルクラシック甲府	熊本	11月28日（火）	熊本テルサ
長野	11月1日（水）	J A長野県ビル	大分	11月14日（火）	大分ソレイユ
岐阜	11月27日（月）	長良川国際会議場	宮崎	10月25日（水）	宮崎観光ホテル
静岡	11月7日（火）	静岡市民文化会館	鹿児島	11月17日（金）	鹿児島商工会議所
愛知	11月28日（火）	名古屋市中小企業振興会館	沖縄	12月5日（火）	沖縄コンベンションセンター

# 11月の過労死等防止啓発月間における取組事項②

## 1. 国民への周知・啓発

(2) ポスター掲示、パンフレット・リーフレットの配布、新聞広告やWEB広告の掲載、デジタルサイネージの実施等

※ 過労死等防止啓発月間と過労死等防止対策推進シンポジウムのポスターデザインを共有化し、啓発月間の周知先が大きく増加

### ○過労死等防止啓発ポスター



- ・都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村を通じた掲出
- ・公共交通機関（鉄道、バスターミナルなど）への掲出
- ・道の駅、大型ショッピングセンターへの掲出
- ・高速道路SA・PA、大手建設現場、八口一ワークのデジタルサイネージへの掲出

### ○オンライン新聞広告：8紙（11月）



### ○WEB広告：「過労死」をキーワードとした検索連動型広告の配信



### ○その他



- ◆厚生労働省X（旧Twitter）、フェイスブック、人事労務マガジンでの配信
- ◆厚生労働省 広報誌「厚生労働」11月号へ記事の掲載
- ◆厚生労働省HPに特設サイトを掲載

（記事内容）

「過労死等防止啓発月間」の周知、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の参加勧奨や過労死防止対策等の紹介など

← 過労死等防止対策推進シンポジウムのポスター

# 11月の過労死等防止啓発月間における取組事項③

## 2. 過重労働解消キャンペーン

《過重労働解消キャンペーン特設ページ》

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html)

### (1) 使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣名による協力要請

長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、厚生労働大臣名による協力要請を行い、労使の主体的な取組を促進（併せて、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止の取組に関する積極的な周知・啓発等についても協力要請）

### (2) 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換

都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介

### (3) 重点監督の実施

長時間労働が疑われる事業場等に対して重点的な監督指導を実施

### (4) 過重労働相談受付集中期間、特別労働相談の実施

- ・ 11月1日（水）から11月7日（火）を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局及び労働基準監督署において、過重労働に係る相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付け
- ・ 11月3日（金・祝日）に以下の相談窓口にて電話による特別労働相談を実施

- ① 過重労働解消相談ダイヤル 9:00～17:00  
[電話番号] 0120(794)713 (フリーダイヤルなくしましょう 長い残業)
- ② 労働条件相談ほっとライン【委託事業】 9:00～21:00  
[電話番号] 0120(811)610 (フリーダイヤル はい!労働)

### (5) 過重労働解消のためのセミナーを開催

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から1月に全国で計55回、「過重労働解消のためのセミナー」（参加無料）を実施  
【専用HP】 <https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>





# 調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

## 1. 過労死等事案の分析

労災認定事案を収集・分析

- 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案の解析
- 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界の重点業種・職種の深掘分析  
※令和5年度は、重点業種等の中で医療等について詳細な分析を実施

## 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、施策の現状や各業職種の特徴を考慮しながら企業、労働者等に対してアンケートを実施

## 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、どのような労働要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析

### (2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組を実施し（職場環境改善に向けた介入）、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定して評価

### (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提示するため、長時間労働による循環器負担とその対策（休憩のとり方等）や労働者の体力評価について実験的に検証

## 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、専門家等と連携し、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、過重労働職種への支援、小規模事業場の産業保健サービス確保等）を検討

## 5. ポータルサイトの開設

令和5年9月に、本研究の成果とともに過労死等防止の情報を公開するポータルサイトを開設

【URL】 <https://records.johas.go.jp/>

RECORDs



# 啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

- 働き方改革関連法に基づき、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転者、建設の事業等についても、令和6年4月1日から上限規制が適用される。
- 上限規制の円滑な適用に向けては、国民の理解や社会的な機運の醸成も不可欠。このため、本年6月以降、自動車運転の業務、建設の事業等に関して、国民向けの広報を順次実施。

## 【イメージキャラクター】小芝風花さん（俳優）



国民向け広報内容（PRイベントの開催、動画、ポスターの作成など）

- 自動車運転者・建設の事業で働く方について、荷主や発注者等の都合で長時間労働になるケースがあること。
- 自動車運転者・建設の事業での働き方を変えていくために、荷主、発注者、そして国民にもできることのご協力をいただきたいこと。  
（例：再配達の削減など）



PRイベント（6月28日開催）

加藤前厚生労働大臣、斉藤国土交通大臣がご出席。

# 啓発（シンポジウム等）

- 令和5年7月には、「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」を開催、11月には「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催予定。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5年度は宿泊業・飲食サービス業版を作成予定。

## 働き方・休み方改革シンポジウム



令和5年11月22日（水）開催予定

学識経験者による基調講演「何のための働き方改革か？：多様な人材が活躍できる職場を」、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シンポジウム



令和5年7月27日（木）開催

有識者の基調講演「勤務間インターバル制度の従業員と企業への効果」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5年12月5日（火）開催

専門家による「企業のカスタマーハラスメント対策について」の基調講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む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予定。



## 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5年度は宿泊業・飲食サービス業版を作成予定。

- 〔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
  - 食料品製造業版



# 啓発（過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業）

## 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

- ▶ 過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死された方のご遺族を講師として大学・高等学校等に派遣

### <実績>

令和4年度：実施回数 195回（受講者 15,013人）

令和5年度：申込受理 191回

実施回数 56回（受講者 4,908人）  
（10月15日時点）

※ 令和5年度は講義内容を収録したDVDを作成



（各学校配布用）



（文部科学省周知用）

### <労働条件啓発事業の周知状況>

- ① 受託事業者から各学校にチラシを送付
- ② 令和5年9月14日に都道府県教育委員会に周知メールを送信
- ③ 令和5年度各教科等教育課程研究協議会（11/20 中学校・社会科、11/28 高校・公民部会）でチラシを配布予定

### <授業を受けた感想>

～ 高校3年生 ～

自分の父も残業で10時に帰ってくることがあるので、今日聞いた話を伝えて、もっと大切にしようと思いました。法律を学ぶことは、ただ社会の仕組みを学ぶだけでなく、知ることによって自分の命を守ることができるのだとわかりました。

～ 高校3年生 ～

もともとは人生を豊かにするための仕事であるべきはずなのに、かえって人生を壊してしまう可能性があることを胸に刻んでおこうと思いました。

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



# 民間団体の活動に対する支援等

## 1. 過労死遺児交流会の開催

「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、イベントを通して、過労死で親を亡くした遺児等の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を令和5年7月29日～30日に、滋賀県で開催。

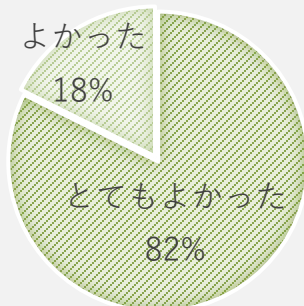
<開催日> 令和5年7月29日（土）～30日（日）

<開催場所> 滋賀県

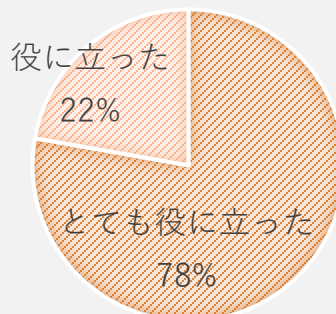
<プログラム> 子どもプログラム：グループワーク、カヌー・プランクトン観察、クラフト体験、トレッキング等  
保護者プログラム：グループトーク、講義、グループディスカッション等

### 【アンケート結果】

子ども：交流会はどうでしたか



保護者：リフレッシュや保護者同士の交流の役に立ったと感じていますか



プランクトン観察



グループワーク



## 2. 遺児等相談室の実施

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実施（令和4年度から実施）。

<相談実績> 子ども向け：1名

保護者向け：延べ6名

（10月15日時点）



（子ども向け）



（←保護者向け）





### (1) 超過勤務の縮減

- ▶ 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。今後体制強化を図り、調査・指導を更に充実
- ▶ 国会対応業務に係る各府省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説明
- ▶ 要員確保の状況等に係る各府省アンケート結果について、令和5年4月に公表し、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣に協力を依頼

### (2) 勤務間のインターバルの確保

- ▶ 各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にするため、今後人事院規則に努力義務規定を新設（令和6年4月施行予定）
- ▶ 各府省における勤務間のインターバル確保に係る調査・課題の分析等

### (3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組、職員の健康増進等

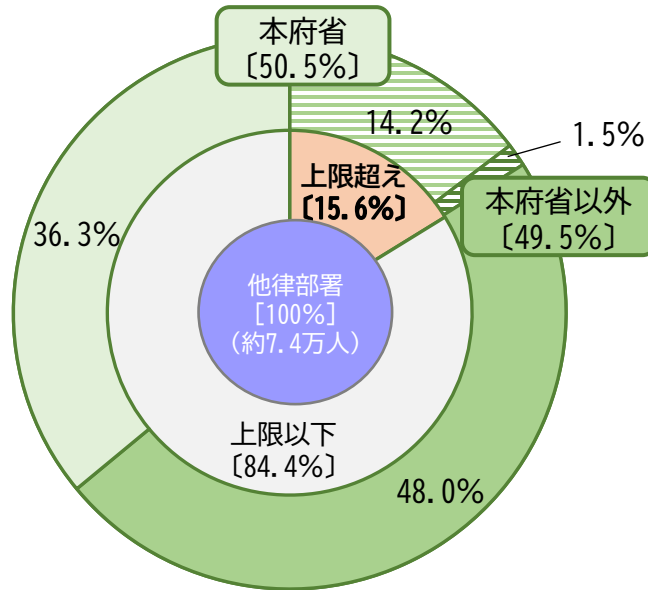
- ▶ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修において参加型グループワークを導入し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解を促進
- ▶ 各府省におけるハラスメント相談体制に係る実情・課題を踏まえ、有識者への意見聴取、研修の充実、相談担当者をサポートするための体制整備の具体化等を検討
- ▶ 心の健康に関するオンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入し、令和5年7月には全ての窓口に拡大
- ▶ ストレスチェックを活用した職場環境改善の取組についての有識者ワーキンググループによる報告書を各府省に周知・啓発
- ▶ 公務災害認定事案等の分析に基づき過重な業務に従事している職員への配慮等について各府省に指導・助言



## 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%)	<b>14.1%</b> (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%)	<b>19.9%</b> (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〕

## 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、各省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

## 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

- ・ 令和4年度に実施した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)の結果を各府省等にフィードバック。令和5年度も当該アンケートを実施予定
- ・ 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予定

### ② 業務効率化・デジタル化の推進

- ・ 業務見直しの更なる推進のため、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、8月に人事院から提出された勤務時間に関する勧告等も踏まえ、人事院と連携し、引き続き柔軟な働き方について検討及び推進

### ④ WLB推進のためのマネジメントの向上

#### ア 管理職に組織運営・部下育成に重点化したマネジメント研修を実施

- ・ 新任の管理職(本府省室長級)全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施
- ・ 全ての新任の管理職を対象として、多様な職員のWLBの実現や個々の活躍に向け、必要なマネジメント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ラーニングを実施予定

- ・ 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、全ての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・セミナー等の事例等の知見を提供するなど、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等について共有し、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条に基づき「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2回の全3回実施し、合計約1,000人が受講予定
- ・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 健康に対する意識啓発講演会

- ・本府省、地方支分部局等における健康管理者、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1,500人が受講
- ・女性の健康、心の健康及びハラスメント防止に関する意識啓発

#### 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>

#### ○カウンセラー・相談員のための講習会

- ・各府省等に配置されているカウンセラー、相談員を対象にオンライン形式及び実開催にて1回ずつ実施し、合計約500人が受講
- ・カウンセリングの基礎知識、相談者への傾聴方法等を習得

# 総務省における過労死等の 防止対策（令和5年度）の実施状況



総 務 省

令和5年11月14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（R5.7～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）（R5.9～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（R5.8.25開催）

## 4 働き方改革推進の取組

各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例（時間外勤務の削減、テレワークの推進、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5年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 7,962,997円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から令和4年3月までに公務災害と認定された事案638件のデータベース構築・分析し、平成27年4月から令和2年3月までの公務外と認定された事案545件のデータベースを構築・分析

# 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の実施状況等

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施するほか、その結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組むよう要請（R4.12.26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策定の推進に向けた調査研究を実施しており、年度末に報告書を取りまとめる予定

# 地方公務員に対する講義・研修（令和5年9月末時点）

## （1）令和5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140期	1	40人
都道府県・市町村等女性職員対象 第1部・第2部特別課程第45期	2	90人
都道府県・市町村等幹部職員対象 第3部課程第113期	2	89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5年度 東京会場のほか、全国12会場で開催	13	1,544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11月14日

文部科学省



文部科学省

# 学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

## 平成29（2017）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

- 小学校・中学校各400校を対象に調査を実施（平成28年10月、11月）。
- 時間外在校等時間については、**小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）**であり、教師の厳しい勤務実態が明らかになった。

平成29（2017）年6月 中央教育審議会へ諮問

## 平成31（2019）年1月 中央教育審議会答申

- 中央教育審議会において「**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(答申)**」をとりまとめ。
- 文部科学省において、「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（平成31年1月）。

## 令和元（2019）年12月 給特法の改正

【改正内容】（令和元年12月公布、①は令和2年4月1日施行、②は令和3年4月1日施行）

- 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  
〈指針における上限時間〉（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
- ②休日の「まとめ取り」のため、**1年単位の変形労働時間制**を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

【参議院文教科学委員会における附帯決議】（令和元年12月3日）（抜粋）

十二 **三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること**

## 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を加速させるため、
  - ①小学校における35人学級の計画的整備や高学年における教科担任制の推進等のための**教職員定数の改善**
  - ②教員業務支援員をはじめとする**支援スタッフの充実**
  - ③部活動の見直し
  - ④教員免許更新制の発展的解消
  - ⑤校務のデジタル化等の**学校DXの推進**
  - ⑥好事例の展開など、様々な取組を総合的に推進。
- 各教育委員会における勤務時間の客観的な把握の徹底や、各学校における業務の見直し・削減など、教育委員会や学校の取組とあいまって、国の取組と一体的に推進。

## 令和5（2023）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

- 小学校・中学校各2,400校程度、高等学校300校程度を対象に、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について調査を実施（令和4年8月、10月、11月）。
- 時間外在校等時間については、**小学校で月約41時間、中学校で月約58時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）**であり、一定程度改善したものの引き続き取組を加速する必要。
- 勤務実態調査結果等を踏まえ、**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**。

令和5（2023）年5月 中央教育審議会へ諮問

令和5（2023）年6月 経済財政運営と改革の基本方針2023に関連記載 87



# 学校における働き方改革に係る主な取組の進捗状況等①

学校における働き方改革の推進に当たっては、国による業務の見直しや教育予算の確保を通じた教育環境整備など、あらゆる政策を通じて総合的に取り組んできたところだが、働き方改革の更なる加速化のためには、引き続き国、教育委員会、学校が連携し、それぞれの立場において取組を進めていくことが重要であり、国が先頭に立ち、質の高い教師を十分に確保していく観点からもこれまで以上に強力に進めていく。

平成31年1月・第1回推進本部  
(働き方改革「元年」時点)

令和5年8月・第7回推進本部  
(現在)

今後の予定

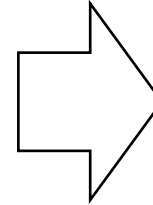
## 1. 国による業務の見直し

### 【教員免許更新制の見直し】

教員免許更新制

・中教審答申「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（令和4年12月）  
・教育公務員特例法及び教育職員免許法の改正（令和4年5月）

発展的解消



・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励による資質能力の向上のため、研修受講履歴記録システムや掲載するオンライン研修コンテンツ等を活用し、効率的・効果的な教員研修の推進を図る。

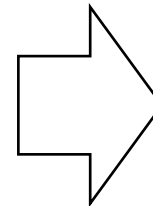
### 【部活動の見直し】

週当たり活動日数が6日以上の  
部活動顧問の割合（中学校）

・部活動指導員を学校教育法施行規則に位置付け（平成29年4月）  
・部活動の在り方に関する総合的なガイドラインの策定（運動部活動：平成30年3月、文化部活動：平成30年12月）  
・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ガイドラインの策定（令和4年12月）

6.7%

(出典：令和4年度教員勤務実態調査速報値)



・週当たり活動日数が5日以内となるよう、ガイドラインの更なる周知徹底を図る。  
・令和5年度～7年度までの改革推進期間内の休日の部活動の地域連携・地域移行に係る取組を引き続き強力に推進する（部活動指導員の配置拡充含む）。

部活動指導員の充実

5億円  
4,500人

部活動の技術的な指導や大会への引率等を行うことを職務とし、学校長は部活動指導員に部活動の顧問を命じることができる。

14億円  
12,552人

### 【学校宛ての調査の見直し】

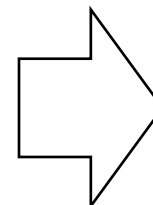
当該年度に学校現場が  
実施する調査件数

19件

・調査そのものの精選のみならず、悉皆調査を抽出調査に変更、毎年実施を数年に1回の実施に変更、紙実施をオンライン実施に変更といった学校の負担軽減のための改善を実施

17件

(出典：文科省調べ)



・文部科学省が学校現場を対象として行う調査について、調査頻度の見直しや調査項目の削減等の不断の見直しを図る。

平成19年度は28件

# 学校における働き方改革に係る主な取組の進捗状況等②

平成31年1月・第1回推進本部  
(働き方改革「元年」時点)

令和5年8月・第7回推進本部  
(現在)

今後の予定

## 2. 教職員定数の改善

### 【35人学級】

小学校  
第1学年のみ

- ・義務標準法改正（令和3年3月）
- ・令和3年度から毎年段階的に学級編制の標準を35人に引き下げ

小学校第1学年  
～  
小学校第4学年まで

令和6年度概算要求 小学校第1～5学年

- ・令和7年度までに小学校全学年が35人学級に。
- ・多面的な効果検証等を踏まえ、中学校を含めた指導体制を検討。

### 【小学校高学年教科担任制】

600人

- ・平成30～令和2年度は高学年の英語専科指導分（3年間で1,500人）
- ・令和2・3年度はT・Tの発展的見直し分（2年間で4,000人）
- ・令和4年度以降は教科担任制推進分（4年程度で3,800人）

7,500人

令和6年度概算要求 9,400人

- ・令和7年度までに、計算上、小学校高学年の学級担任の適当たり授業時数は3.5コマ程度の軽減が図られる予定だったが、令和6年度概算要求において、一年前倒しの実現を要求。

## 3. 支援スタッフの充実（1）

### 【教員業務支援員】

12億円  
3,000人

- ・学校教育法施行規則に位置付け（令和3年8月）

55億円  
12,950人

令和6年度概算要求額126億円

- ・令和6年度概算要求において、これまで予算上14学級以上の小・中学校への配置規模にとどまっていた現状を改善し、全公立小・中学校への配置を要求。

### 【学習指導員】

31億円  
7,700人

36億円  
11,000人

令和6年度概算要求額45億円

- ・令和6年度概算要求において、校内教育支援センターへの配置等による不登校児童生徒への支援の充実等を要求。

# 学校における働き方改革に係る主な取組の進捗状況等③

平成31年1月・第1回推進本部  
(働き方改革「元年」時点)

令和5年8月・第7回推進本部  
(現在)

今後の予定

## 3. 支援スタッフの充実(2)

### 【スクールカウンセラー】

46億円

公立小中学校への配置  
26,700校及び  
重点配置1,000校等

・基礎配置：週1回4時間  
・重点配置とは、基礎配置に加え、配置時間を週1回4時間加算できる措置のこと。

59億円

全公立小中学校への配置  
27,500校及び  
重点配置7,200校等

令和6年度概算要求額63億円

- ・令和6年度概算要求において、重点配置7,800校に加え、うち2,000校の配置時間を更に拡充。
- ・学びの多様化学校への週5日配置を要求。

### 【スクールソーシャルワーカー】

15億円

公立小中学校への配置  
7,500校及び  
重点配置1,000校等

・基礎配置：週1回3時間  
・重点配置とは、基礎配置に加え、配置時間を週1回3時間加算できる措置のこと。

23億円

全公立中学校区への配置  
10,000中学校区及び  
重点配置9,000校等

令和6年度概算要求額27億円

- ・令和6年度概算要求において、重点配置10,000校に加え、うち2,000校の配置時間を更に拡充。
- ・学びの多様化学校への週5日配置を要求。

### 【医療的ケア看護職員】

11億円

1,500人

・学校教育法施行規則に位置付け（令和3年8月）

33億円

3,740人

令和6年度概算要求額47億円

- ・令和6年度概算要求において、医療的ケア児の増加への対応やそれに伴う校内支援体制の更なる充実に向け、前年度比810人増の4,550人の配置を要求。

### 【(再掲)部活動指導員】

5億円

4,500人

部活動の技術的な指導や大会への引率長を行うことを職務とし、学校長は部活動指導員に部活動の顧問を命じることができる。

14億円

12,552人

- ・令和5年度～7年度までの改革推進期間内の休日の部活動の地域連携・地域移行に係る取組を引き続き強力に推進する（部活動指導員の配置拡充含む）。

# 学校における働き方改革に係る主な取組の進捗状況等④

平成31年1月・第1回推進本部  
(働き方改革「元年」時点)

令和5年8月・第7回推進本部  
(現在)

今後の予定

## 4. 教育委員会・学校による主な取組(1)

### 【指針を踏まえた規則等整備状況】\*

制度改正前であり未整備

令和元年の給特法改正を踏まえ、勤務時間の上限等を定めた指針を策定

都道府県：97.9%  
政令市：100%  
市区町村：75.4%

・未だに条例や規則等への整備をしていない教育委員会においては、整備が行われるよう、強く指導・フォローアップ。

### 【変形労働時間制】\*

制度改正前であり未整備

各地方公共団体の判断により年間の業務の繁閑に応じ勤務時間を柔軟に配分することができる制度

都道府県：23.4%  
政令市：5.0%

・個別の問合せへの丁寧な対応や既に導入している自治体における活用状況について情報提供を行うなど、引き続き制度の意義や内容等について周知を図る。

### 【業務改善方針や計画等の策定】\*

都道府県：91.5%  
政令市：85.0%  
市区町村：20.8%

都道府県：100%  
政令市：100%  
市区町村：64.9%

・実施率の向上に向け、好事例の横展開を図りつつ、引き続きフォローアップ。

### 【学校給食費の公会計化等】

26.0%

※準備・検討中を含めると57.1%

(注) R元調査の数値。

・学校給食費徴収・管理に関するガイドライン策定(令和元年7月)  
・学校給食費の公会計化等に関するQ&A等の策定・周知

34.8%

※準備・検討中を含めると65.2%

(出典：学校給食費に係る公会計化等の推進状況調査)

・学校給食費の徴収・管理は、原則、公会計化すべき旨を明確化。  
・ガイドライン等と併せて、事例集を作成するとともに、導入予定のない自治体に対する働きかけを強化。

### 【コミュニティスクール(CS)の導入校数】

5,432

・コミュニティスクールの在り方等に関する検討会議 最終まとめ～学校と地域が協働する新しい時代の学びの日常に向けた対話と信頼に基づく学校運営の実現～(令和4年3月)

(出典：コミュニティスクール及び地域学校協働活動実施状況調査)

15,221

・全国フォーラムでの好事例の周知やCSマスターの派遣等により、CS導入を引き続き加速。CSと地域学校協働活動を一体的に推進。

### 【地域学校協働活動推進員等】

22,770人

・「地域学校協働活動推進員の委嘱のための参考手引き」発行(平成30年11月)

(出典：コミュニティスクール及び地域学校協働活動実施状況調査)

32,954人

・令和6年度概算要求において、更なる配置促進や常駐的な活動の支援、相応しい知見を有する人材確保を通じた機能強化に必要な経費を計上。

\*の出典は、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

# 学校における働き方改革に係る主な取組の進捗状況等⑤

平成31年1月・第1回推進本部  
(働き方改革「元年」時点)

令和5年8月・第7回推進本部  
(現在)

今後の予定

## 4. 教育委員会・学校による主な取組(2)

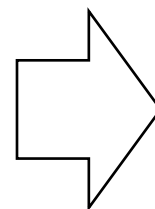
### 【標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画する学校の割合】

小学校第5学年：25.7%  
中学校第2学年：32.5%

・学校における働き方改革答申において標準授業時数を大きく上回った授業時数と指摘された年間1086コマ以上の教育課程を編成している学校の割合

小学校第5学年：37.1%  
中学校第2学年：36.1%

(出典：教育課程の編成・実施状況調査)



・緊急提言を踏まえ、全ての学校において、授業時数について点検した上で、令和6年度以降の教育課程編成に臨むよう、働きかけ。

### 【学校・保護者等間における連絡手段デジタル化】\*

都道府県：87.2%  
政令市：80.0%  
市区町村：56.3%

・R2に教育委員会等に対して、学校と保護者間における連絡手段のデジタル化に向けた取組を促す通知を发出

(注) R3より取組状況調査の項目に追加したため、数値はR3調査のもの

都道府県：93.6%  
政令市：90.0%  
市区町村：80.5%

### 【学校閉庁日】\*

都道府県：40.4%  
政令市：95.0%  
市区町村：60.4%

・教師の平均有給休暇取得日数は2日程度増加  
H28：小学校11.6日、中学校8.8日  
R4：小学校13.6日、中学校10.7日

(出典：教員勤務実態調査速報値)

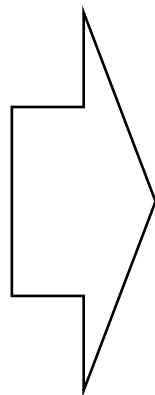
都道府県：100%  
政令市：100%  
市区町村：98.6%

### 【留守番電話の設置】\*

都道府県：44.7%  
政令市：55.0%  
市区町村：24.9%

(注) R元調査の数値

都道府県：89.4%  
政令市：100%  
市区町村：56.1%



・実施率の向上に向け、好事例の横展開を図りつつ、引き続きフォローアップ。



# 学校における働き方改革の優良事例の横展開等

文部科学省では、学校における働き方改革の優良事例を横展開し、学校現場による自主的な取組促進に当たっての一助とすべく、事例集の作成や取組例の周知等を図っている。

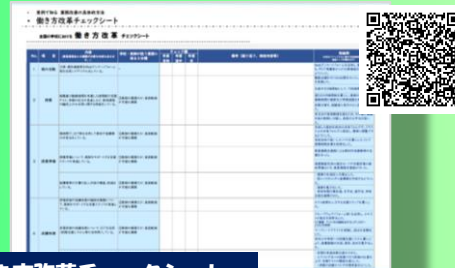
## 全国の学校における働き方改革事例集（令和5年3月改訂版）



事務職員による  
学校の働き方改革特集



働き方改革チェックシート



令和5年3月に改訂した事例集では、働き方改革に取り組むドキュメンタリー映像や約150の事例等に加え、働き方改革チェックシートや事務職員による働き方改革に焦点を当てた特集を追加。

## 小学校高学年における教科担任制に関する事例集



教科担任制の趣旨・効果として、

- ①授業の質の向上
- ②多面的な児童理解
- ③小・中学校間の円滑な接続
- ④教師の負担軽減

について、事例から見えてくる内容をもとに紹介。



令和5年3月に公開し小規模校から大規模校まで全国11校の事例を収録。巻頭で事例から見えてくる教科担任制のポイントを紹介するとともに、特徴や運用上の工夫、課題や今後の方向性を「見える化」。

## 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

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  
【結果概要】

令和4年12月



働き方改革の事例について、得られる効果や現場での実感を実際の教育委員会や学校の声も含めて掲載。

平成28年度から調査開始。各教育委員会や学校における働き方改革の進捗状況を明確にし、市区町村別の公表や取組事例の展開等を通じて、働き方改革の取組を促すため、調査結果とともに、具体の取組も例示。

# 教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）【概要】

～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～

（令和5年8月28日中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会）

- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教師にかかっている。教師は子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業
- 我が国の学校教育の成果は高い専門性と使命感を有する教師の献身的な取組によるもの
- 教師の時間外在校等時間は一定程度改善したが、依然として、長時間勤務の教師が多い状況であり、持続可能な教育環境の構築に向けて、教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要
  - ・ 国、都道府県、市町村、各学校などが自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組む
  - ・ 保護者や地域住民、企業など社会全体が一丸となって課題に対応する
- 改革の目指すべき方向性は、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにすること。教師が教職生涯を通じて新しい知識・技能等を学び続け、質の高い教職員集団を実現していくことは、我が国の学校教育の充実にとって極めて重要

本提言は、**できることを直ちに行うという考え方**のもと、**緊急的に取り組むべき施策を取りまとめ**たものであり、これで終わりではない。今後、制度的な対応が必要な施策を含め、広範多岐にわたる諮問事項について更に議論を進める予定。

## 取組の具体策

### 1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

#### (1) 「学校・教師が担う業務に係る3分類」

##### を徹底するための取組

- ・ 国、都道府県、市町村、各学校の

**それぞれの主体**ごとに、**具体的な対応策の好事例を横展開**

#### (2) 各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し

- ・ 全ての学校で授業時数について点検し、特に、**標準授業時数を大幅に上回って**

（年間1,086単位時間以上）**いる学校は、見直すことを前提に点検**を行い、指導体制に見合った計画に見直し

- ・ **学校行事**について、**精選・重点化**、準備の**簡素化・省力化**

#### (3) ICTの活用による校務効率化の推進

- ・ 学校保護者間の連絡手段のデジタル化などICTの更なる活用、生成AIの校務への活用の推進

### 2. 学校における働き方改革の実効性の向上等

#### (1) 地域、保護者、首長部局等との連携協働

- ・ 学校における働き方改革等を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化
- ・ **保護者等からの過剰な苦情等**に対しては、教育委員会等の**行政による支援体制を構築**

#### (2) 健康及び福祉の確保の徹底

- ・ 令和元年の給特法改正を踏まえた勤務時間の上限等を定めた**「指針」の実効性の向上**
- ・ メンタルヘルス対策に向けた個別の要因分析や対策の好事例の創出

#### (3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- ・ 在校等時間の把握方法等の改めでの周知
- ・ 徹底、各教育委員会等の状況を丁寧に確認

### 3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

#### (1) 教職員定数の改善

- ・ 教師の持ちコマ数の軽減等にも資する**小学校高学年の教科担任制の強化**などの教職員定数の改善

#### (2) 支援スタッフの配置充実

- ・ **教員業務支援員の全小・中学校への配置**をはじめ、副校長・教頭マネジメント支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学習指導員、部活動指導員などの配置充実

#### (3) 処遇改善

- ・ 給特法等の法制的な枠組みを含めた具体的な制度設計は、今後、議論を深めていくことを前提としつつ、職務の負荷や職責を踏まえ、先行して、**主任手当や管理職手当の額を速やかに改善**

#### (4) 教師のなり手の確保

- ・ 教師のなり手を新たに発掘するための**教育委員会と大学・民間企業等との連携・協働**による教職の魅力発信等や、マッチングの効率化や入職前研修等への支援、**大学と教育委員会による教員養成課程の見直しや地域枠の設定、奨学金の返還支援に係る速やかな検討**を推進

# 文部科学大臣メッセージ

## ～子供たちのための学校の働き方改革 できることを直ちに、一緒に～

学校における働き方改革「元年」と言える2019年から約4年、皆様のご尽力のおかげで、教員勤務実態調査では在校等時間が減少しましたが、依然として長時間勤務の教師が多い実態も明らかになっています。この改革の目的は、働き方の改善により教師が学ぶ時間を確保し自らの授業を磨くこと等を通じて、子供たちにより良い教育を存分に行うことができるようにすることです。今後は、2024年度からの3年間を集中改革期間とし、政府全体として質の高い公教育の再生に向け、働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的に進めていきますが、教師を取り巻く環境をより良いものとするには待ったなしであるため、直ちにできることに関し、文部科学大臣としてメッセージをお伝えします。

### 1. 国が先頭に立って改革を進めます

教師を取り巻く環境整備の加速化に向け、これまで以上に力強く教育予算を確保します。教師の処遇については、約50年ぶりの抜本的改善に向け今後議論を深めていきますが、今からすぐ取り組めることとして、大幅な教職員定数の改善や支援スタッフの大胆な配置充実、教師のなり手の確保に向けた取組を進めます。

また、国・地方自治体・各学校が行う業務の精選・見直しを国が率先して示します。今回の中央教育審議会の提言でも、学校行事の真に必要なものへの精選・見直し、登校時間の見直し等が例示されています。「やめようと思っても、様々な理由によりやめられない」との声は私にも届いていますが、働き方改革そしてその先のより良い教育につながる取組は、文部科学省として全力で応援しますので、このメッセージを業務改善に向けた旗印としてご活用ください。

### 2. 学校・教育委員会は、できることは直ちに実行を

働き方改革は国だけでは進みません。改めて、一人一人の教師の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直し等の責任を有しているのは各校長でありサービスを監督する各教育委員会であるということを、すべての校長先生及び教育長の方々にご確認いただきたいと思います。これまでの取組で効果の見られた好事例は相当蓄積されており、徹底した実行に移すべき時です。提言では、例えば、標準授業時数を大幅に上回っている教育課程編成の見直しをはじめ各主体において求められる対応が整理されておりますので、各学校の課題を踏まえ、今からできることは直ちに着手いただきますよう、お願いします。

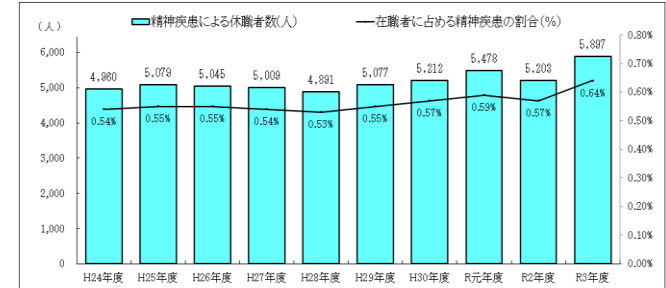
### 3. 保護者・地域住民の皆様へ

デジタル化の進展など急激に変化する時代の中で、今学校は、子供たちが主体的で創造力豊かに次代を生きる力を育てるため、教育の質の向上に取り組んでいます。教師が教師でなければできない業務に集中してこの課題を達成するため、学校・家庭・地域の連携分担や学校の働き方改革が必要であり、皆様の力がこれまで以上に求められています。更なる連携・協働のためには、国や地方自治体がメッセージを発するとともに、学校が保護者・地域住民の皆様とより積極的にコミュニケーションを図ることが必要です。その際、業務の優先順位を踏まえた思い切った精選・見直しや教師と保護者・地域住民の皆様との役割分担の見直し等の相談についても、ご理解とご支援をいただければ幸いです。

令和5年(2023年)8月29日  
文部科学大臣 永岡 桂子<sup>95</sup>

## 背景・課題

- 令和3年度の精神疾患による病気休職者数は、**5,897人（過去最多）**  
→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（令和3年度始業日時時点で、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。
- 実施期間：令和6年度～令和7年度（予定）

### 1. 教育委員会における病気休職の原因分析・モデル事業の実施

- 件数・単価：5団体（都道府県・市町村教育委員会）×約1,100万円
- 内容：令和5年度で構築した体制や取組内容・成果等を踏まえ、より詳細な原因分析や実効的な取組の充実・深化を図る。

(具体的な取組)

- ✓ **関係者会議の設置**（自治体担当者、医療・心理の専門家、学校管理職等で構成）  
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
- ✓ **教員の精神疾患による病気休職の原因分析**
- ✓ **域内の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

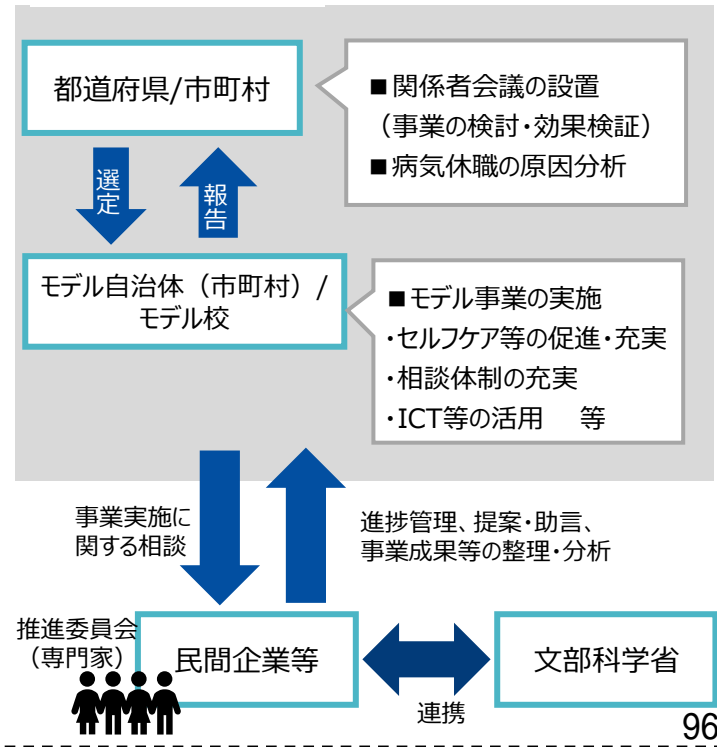
### 2. モデル事業の分析・助言、横展開に向けた取組（新規）

- 件数・単価：1団体（民間企業等）×約870万円

(具体的な取組)

- ✓ **推進委員会の設置・運営**（専門家、学識者、企業関係者、教育委員会関係者、学校管理職等で構成）
- ✓ 各取組の進捗管理・連絡調整、推進委員会と連携した委託自治体への提案・助言
- ✓ 各取組の事業成果等を体系的に整理・分析、横展開に向けた方策の検討 等

### 【事業のイメージ図】





# 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6年度予算概算要求額 230.7（226.5）億円

## 調査研究等

4.2（4.1）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等（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

169.7（171.4）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、専門家による相談対応・コンサルティング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

- ▶ 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用となる事業・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の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、中小企業等に対する相談対応等を実施

## ○ 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実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<sup>98</sup>

## ○ 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)
- ▶ 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

55.6 (49.8) 億円

### ○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ▶ 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策等の産業保健活動への支援事業の実施
- ▶ 夜間・休日の相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の実施
- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実並びに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(\*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、(\*)は総務省所管、(\*)は人事院所管、(\*)は内閣官房内閣人事局所管、(\*)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

日程	令和5～6年度（予定）	参考：令和2～3年度
令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会	第17回過労死等防止対策推進協議会 〔令和2年11月10日〕 <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年版過労死等防止対策白書について</li> <li>・令和2年度の取組状況及び令和3年度概算要求について</li> <li>・今後の過労死等防止対策の進め方について</li> </ul>
令和6年1月中	第26回過労死等防止対策推進協議会	第18回過労死等防止対策推進協議会 〔令和3年1月26日〕 <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後の過労死等防止対策について</li> </ul>
3月中	第27回過労死等防止対策推進協議会	第19回過労死等防止対策推進協議会 〔令和3年3月24日〕 <ul style="list-style-type: none"> <li>・過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）について</li> </ul>
5月中	第28回過労死等防止対策推進協議会	第20回過労死等防止対策推進協議会 〔令和3年5月25日〕 <ul style="list-style-type: none"> <li>・過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）について</li> </ul>
6月中旬 ～1か月間	パブリックコメント	パブリックコメント 〔令和3年6月11日～7月10日〕
7月中	閣議決定、国会報告、公表	閣議決定、国会報告、公表 〔令和3年7月30日〕

## 第1 はじめに

### 1 これまでの取組

### 2 現状と課題

- (1) 労働時間等の状況
- (2) 年次有給休暇の状況
- (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- (4) 職場におけるハラスメントの発生状況
- (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
- (6) 自殺の状況
- (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
- (8) 課題

## 第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

### 1 調査研究等の基本的考え方

### 2 啓発の基本的考え方

- (1) 国民に対する啓発
- (2) 教育活動を通じた啓発
- (3) 職場の関係者に対する啓発

### 3 相談体制の整備等の基本的考え方

### 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

## 第3 国が取り組む重点対策

### 1 労働行政機関等における対策

- (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- (2) 過重労働による健康障害の防止対策
- (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

### 2 調査研究等

- (1) 過労死等事案の分析
- (2) 疫学研究等
- (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
- (4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等
- (5) 結果の発信

※ 重点業種・職種である自動車運転従事者、教職員、IT産業、  
外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、社会情勢の変化  
に応じた対象を追加（第2の1で明記）

## 3 啓発

- (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
- (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
- (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
- (5) 勤務間インターバル制度の導入促進
- (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
- (9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応
- (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (11) 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
- (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

## 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
- (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
- (4) 公務員に対する相談体制の整備等
- (5) 過労死の遺児のための相談対応

## 5 民間団体の活動に対する支援

## 第4 国以外の主体が取り組む重点対策

### 1 地方公共団体

- (1) 啓発
- (2) 相談体制の整備等
- (3) 民間団体の活動に対する支援

### 2 事業主等

- (1) 経営幹部等の取組
- (2) 産業保健スタッフ等の活用

### 3 労働組合等

### 4 民間団体

### 5 国民

## 第5 過労死等防止対策の数値目標

## 第6 推進上の留意事項

# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」見直しの検討に係る論点

## 1 数値目標

### (1) 労働時間に係る数値目標

〔現行の目標〕 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）⇒ 令和4年 8.9%

### (2) 勤務間インターバル制度に係る数値目標

〔現行の目標〕 ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和7年まで）⇒ 令和4年 17.1%

② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上（令和7年まで）⇒ 令和4年 5.8%

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) 年次有給休暇に係る数値目標

〔現行の目標〕 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）⇒ 令和3年 58.3%

### (4) 職場におけるメンタルヘルス対策に係る数値目標

〔現行の目標〕 ① 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）⇒ 令和4年 63.4%

② 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）⇒ 令和4年 32.3%

③ 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（令和9年まで）

⇒ 令和4年 82.2%

（参考：令和5年3月までの目標）

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

⇒ 令和4年 79.8%

○ 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（令和4年まで）⇒ 令和4年 59.6%

## 2 調査研究の重点業種等

### ○ 重点業種等の在り方

〔現在の重点業種等〕 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業（平成30年に追加）、メディア業界（平成30年に追加）

令和3年には、社会情勢の変化に応じて調査研究の対象に追加するものとして、芸術・芸能分野を例示

## 3 重点対策

### (1) 国、地方自治体、労使の重点対策の在り方

過労死等防止対策推進法が施行10年（令和6年11月）の節目を迎え、国、地方自治体、労使それぞれの今後の重点対策をどう考えるか

### (2) 新たな課題への対応

新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、また建設業、自動車運転業務等にも令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえた重点対策や新たな課題への対応 等



# 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11月14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
○ づみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	一橋大学名誉教授
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	全国過労死を考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	しのぶ しのぶ	東京過労死を考える家族の会代表

## (労働者代表委員)

うえの 上野	ゆりこ 友里子	全日本自治団体労働組合中央執行委員
しばはら 柴原	じゅんじ 准二	情報産業労働組合連合会中央執行委員
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
にしお 西尾	たもん 多聞	U Aゼンセン副書記長

## (使用者代表委員)

おおした 大下	ひでかず 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
さくま 佐久間	かずひろ 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
すずき 鈴木	しげや 重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
やまはな 山鼻	けいこ 恵子	一般社団法人東京経営者協会常勤参事

(敬称略)

◎=会長

○=会長代理