

第 26 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 6 年 1 月 23 日（火） 15:00 ～ 17:00

場所：中央合同庁舎 5 号館 12 階 専用 15 会議室

1 開会

2 議題

- ・ 今後の過労死等防止対策について

3 閉会

<資料>

資料 1 第 25 回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見等

資料 2 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に係る数値目標の進捗状況及び対策の取組状況

資料 3 「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25回過労死等防止対策推進協議会における 大綱見直しに関する主なご意見等

第25回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

総論

- 過労死等防止対策推進法は施行10年の節目を迎えるため、今までの取組の検証、見直しをしていく必要がある。また、社会全体に対する取組の重要性は、その議論の経過等を含めて丁寧に考えていく必要がある。
- 数値目標は実現できるようなものが望ましい。

調査研究・重点業種等関係

- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転業務、医師について、施行状況や課題の把握の観点からも、引き続き重点業種等、調査研究の対象として位置づけることが重要。
- 大学教員をはじめ、脳・心臓疾患とか精神障害が多く発生しているため、引き続き、教職員を重点業種等に位置づける必要がある。
- 芸術・芸能分野は、重点業種に指定する方向で検討してもらいたい。
- 高齢者の就業者が非常に増加しており、高齢になると精神面でもうつ病になりやすいとの話もあるため、高齢者の体の変化やストレス耐性などについて、今後、調査・研究が必要ではないか。
- 被災したときに一番問題になるのは、自己申告制の方の過少申告であり、業種にかかわらず自己申告制度の実態調査をしてもらいたい。

啓発関係

- パワーハラスメントのそもそもの原因となる怒りの感情を取り除く観点から、管理者に対するアンガーマネジメント（怒りの感情のコントロール）を入れてもらいたい。

第25回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

勤務間インターバル関係

- 勤務間インターバルを知らない企業が増加しているため、周知徹底をどのようにしていくか、具体策を打ち出してほしい。
- 時間外労働が少なく関係ないと思っている中小企業も含めて、勤務間インターバルを意識づけるために、労働局、都道府県、市町村が個別の企業に周知する環境整備も必要。

メンタルヘルス対策関係

- メンタルヘルス対策をこれまで以上に強化することは不可欠。例えば早期受診から早期治療につなげる観点から、具体的な対策を充実させる視点も必要。数値目標は、対策の進捗状況の実態などを客観的に把握できる参考指標を検討してもらいたい。

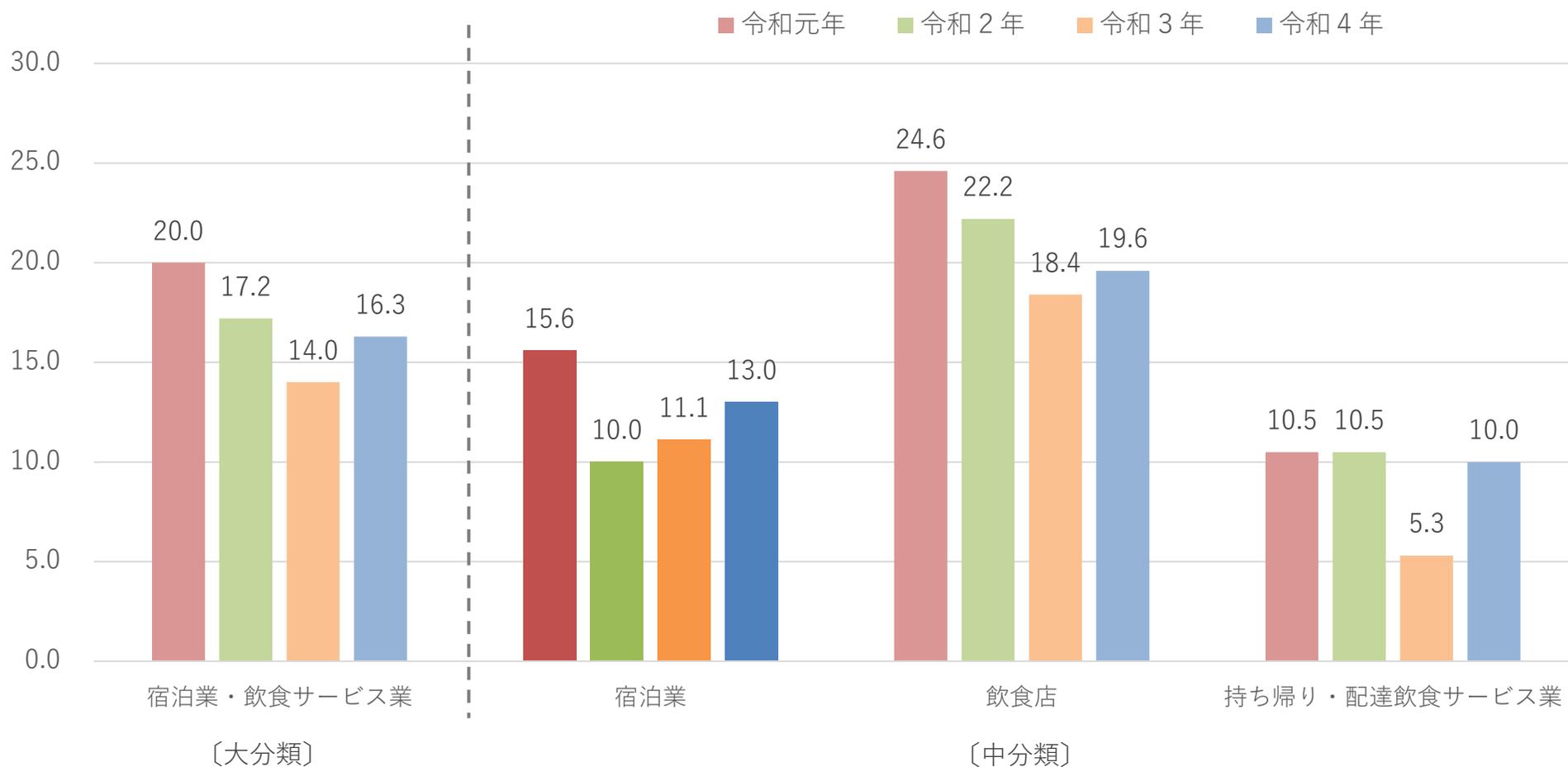
フリーランス等関係

- 副業・兼業、フリーランスという働き方と過労死対策の両立が必要。こうした働き方は、労働時間の管理や把握が難しいことに留意し、多様な働き方と健康確保を両立、確保する観点を盛り込んでもらいたい。
- 今後施行されるフリーランス新法の実効性の確保や仲介事業者への規制などの課題がある中、フリーランスを対象としたさらなる対策の必要性というのは記載していくべき。
- 令和6年4月から自動車運転従事者や建設業に時間外労働の上限規制が適用されることによって、フリーランスへのしわ寄せが懸念される。継続的な実態把握とそのような視点での対策を講じることが重要。

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合 (週間就業40時間以上の雇用者に占める割合)

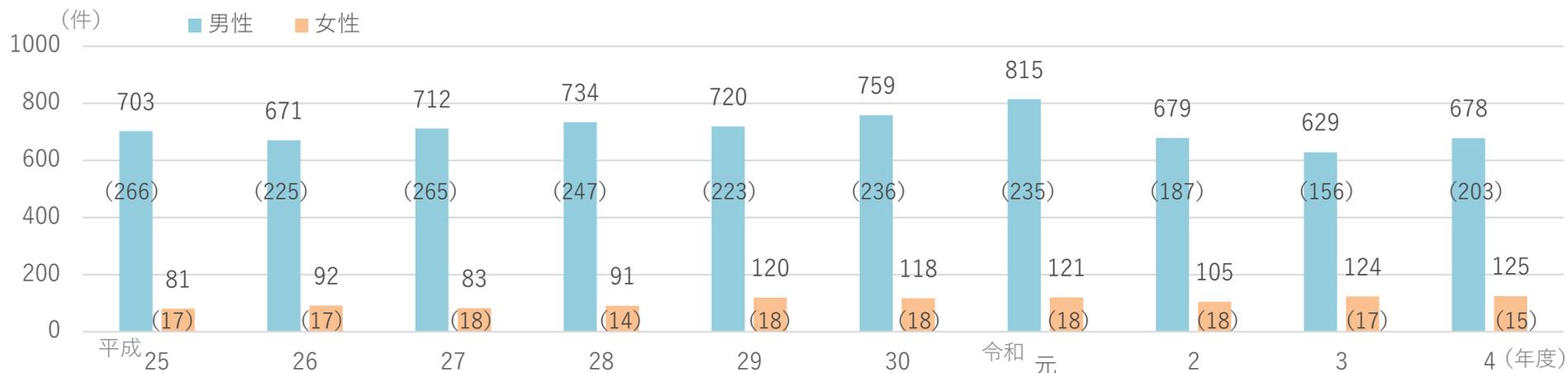
宿泊業・飲食サービス業（中分類）

○ 宿泊業はコロナ禍で大きく減少し、その後、徐々に増加に転じており、令和4年は13.0%。



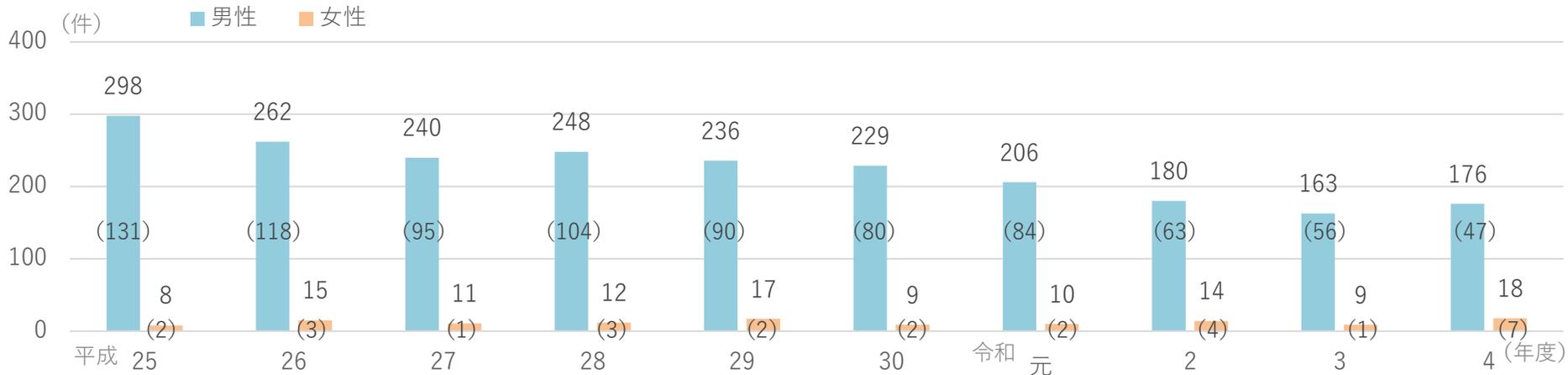
過労死等に係る労災請求、支給決定件数の推移（男女別）

脳・心臓疾患の労災請求件数



注：（ ）内は死亡の件数で内数。

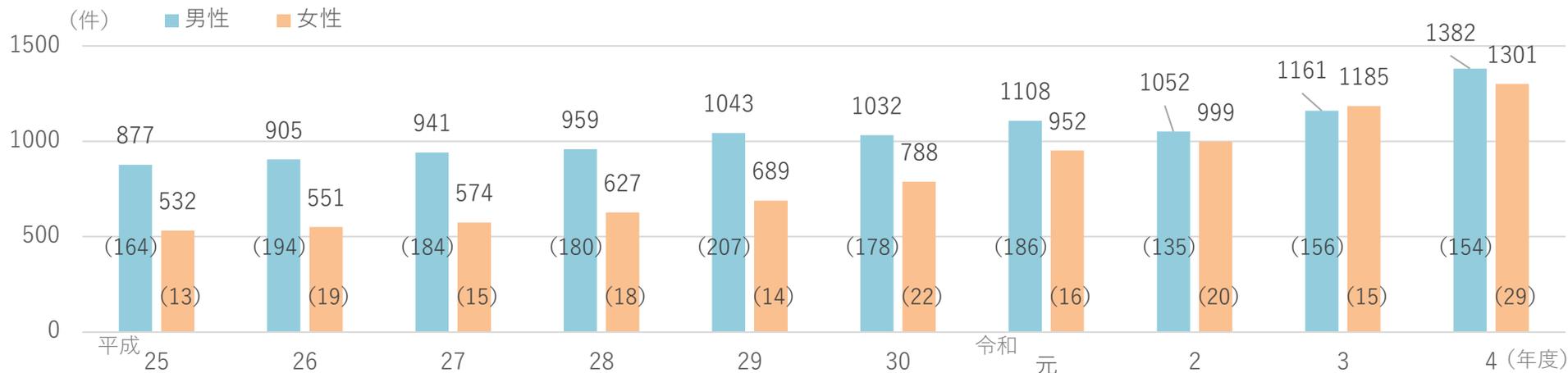
脳・心臓疾患の労災支給決定件数



注：（ ）内は死亡の件数で内数。

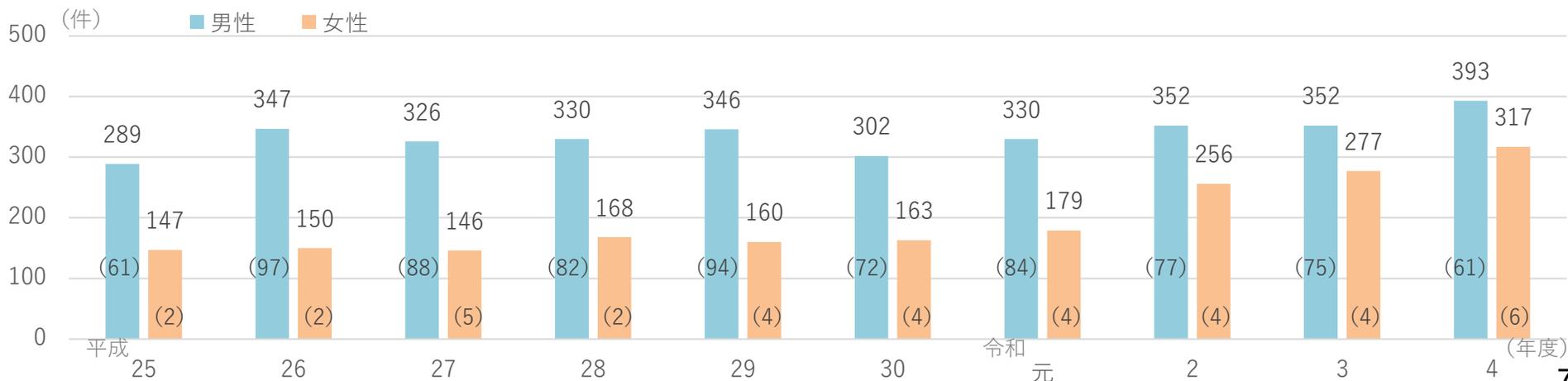
過労死等に係る労災請求、支給決定件数の推移（男女別）

精神障害の労災請求件数



注：（ ）内は自殺の件数で内数、未遂を含む。

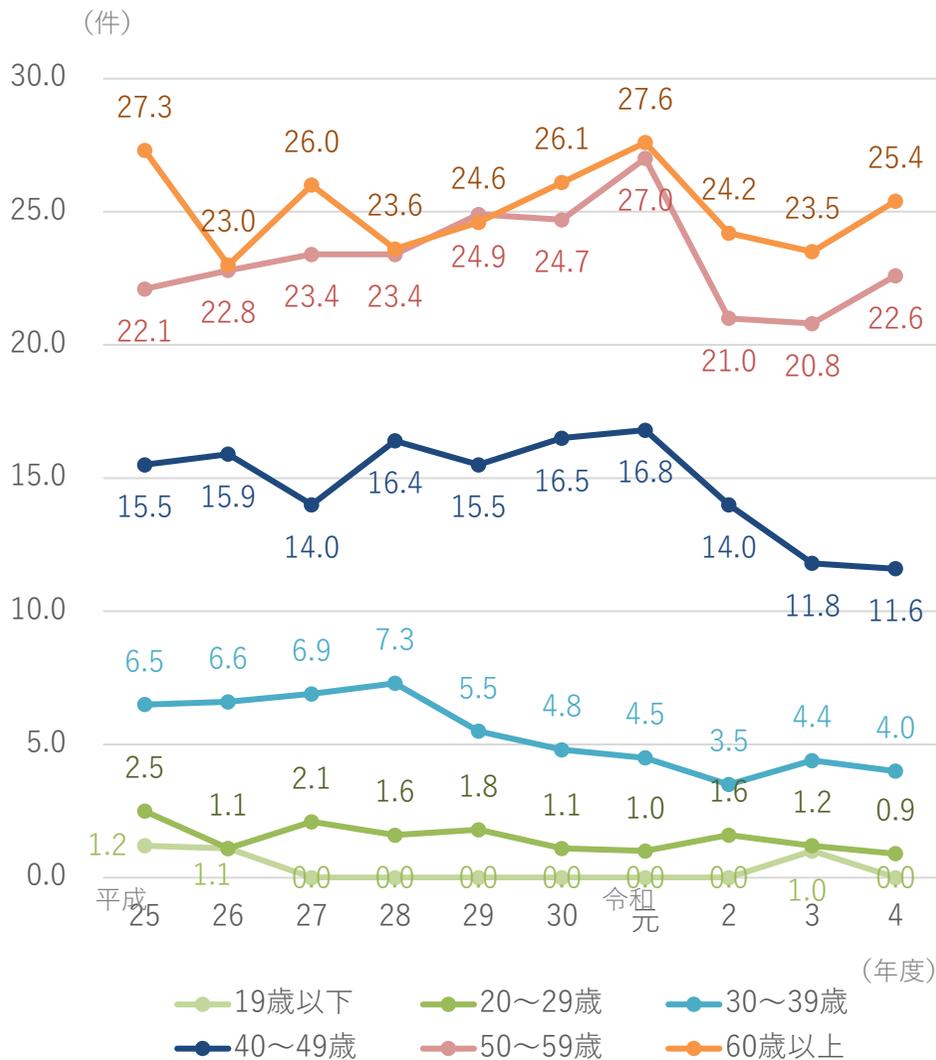
精神障害の労災支給決定件数



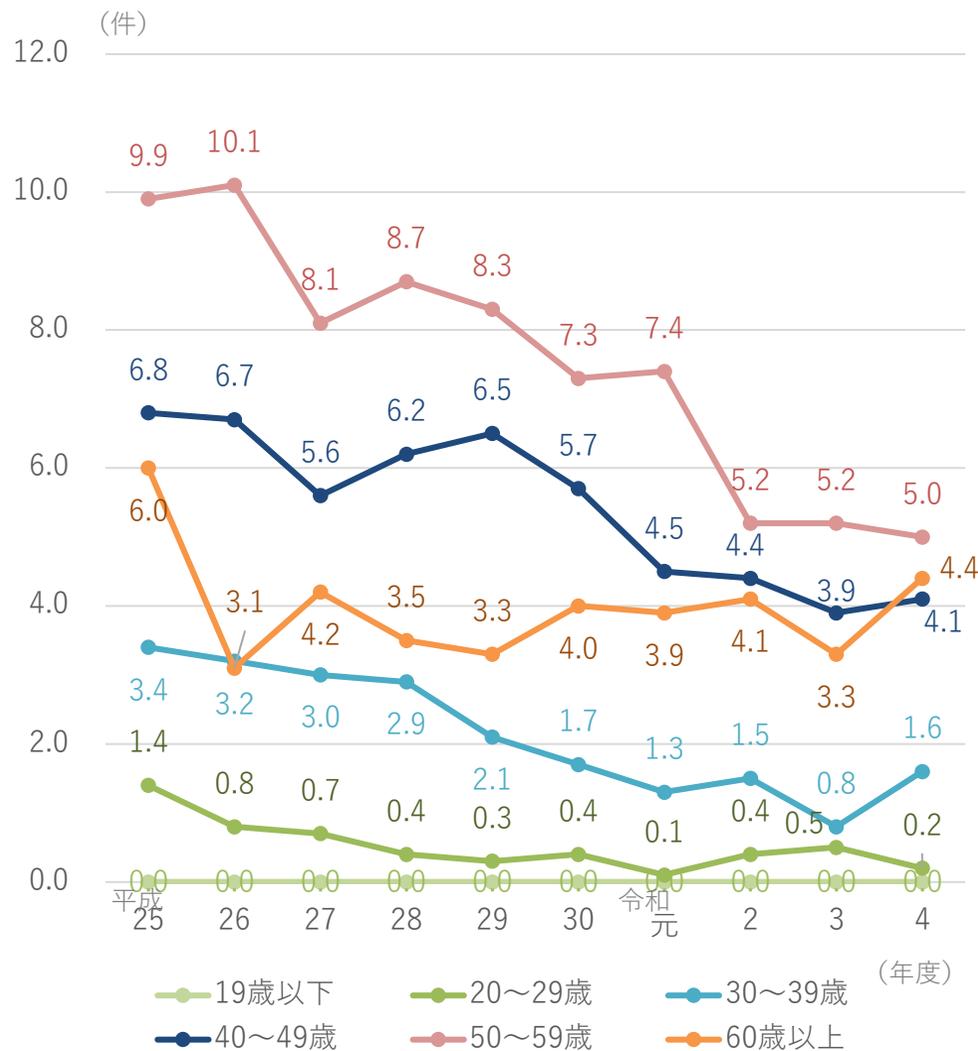
注：（ ）内は自殺の件数で内数、未遂を含む。

雇用者100万人あたりの脳・心臓疾患に係る労災請求・支給決定の年齢階層別件数

脳・心臓疾患の労災請求



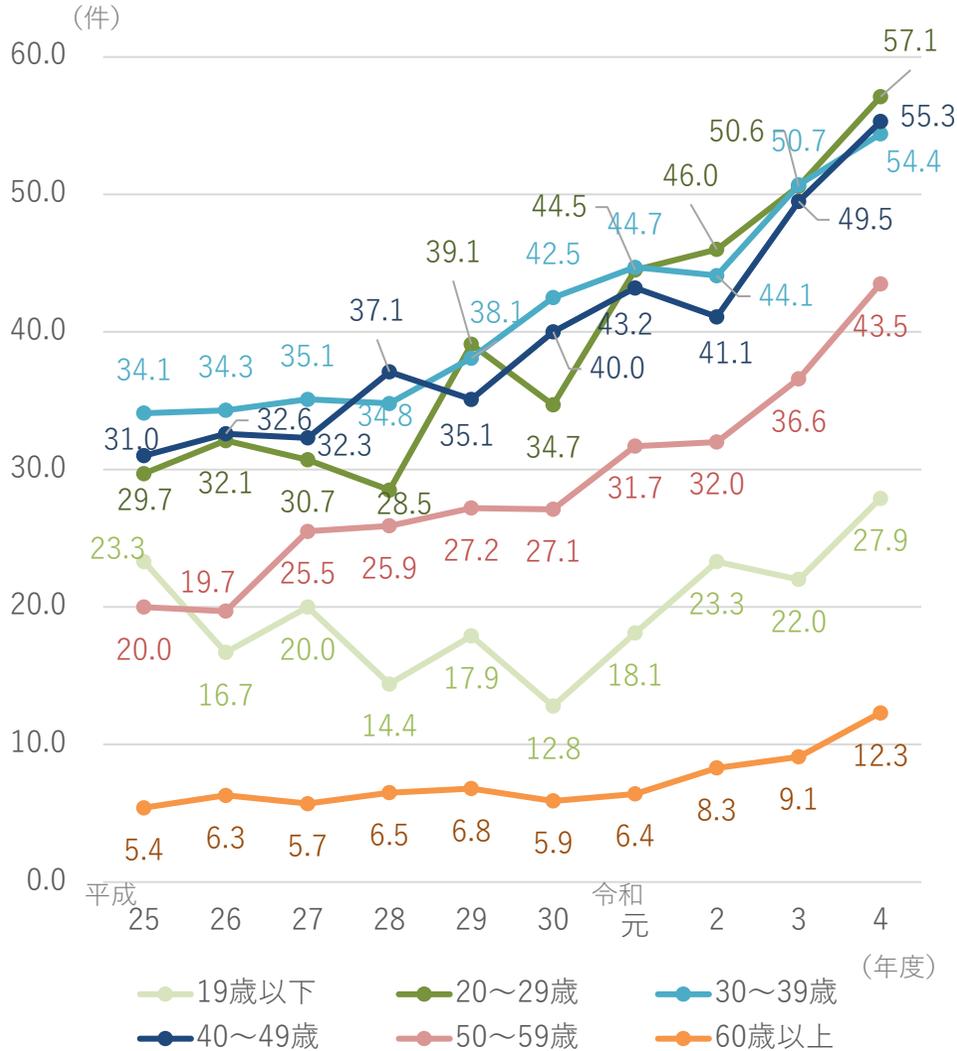
脳・心臓疾患の労災支給決定



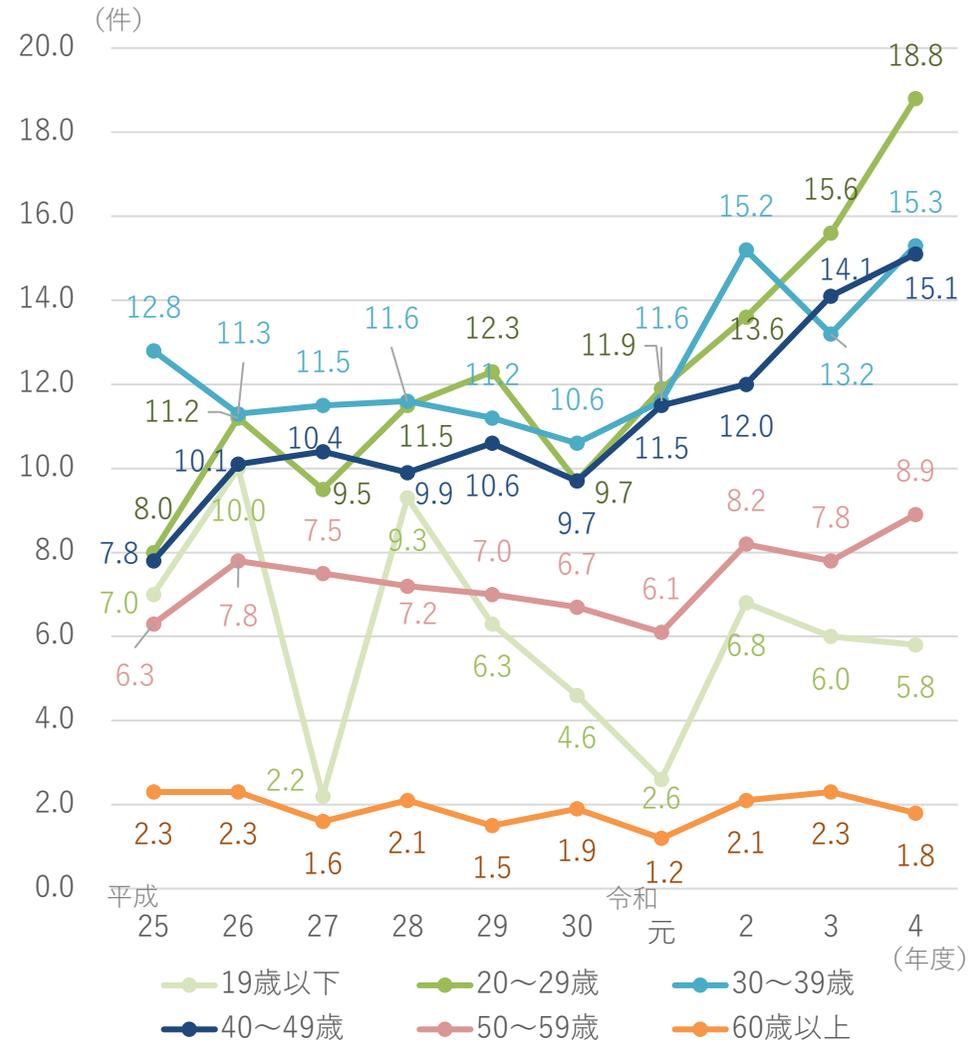
※ 雇用者数は、総務省「労働力調査」による

雇用者100万人あたりの精神障害に係る労災請求・支給決定の年齢階層別件数

精神障害の労災請求



精神障害の労災支給決定



※ 雇用者数は、総務省「労働力調査」による

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」 に係る数値目標の進捗状況及び対策の取組状況

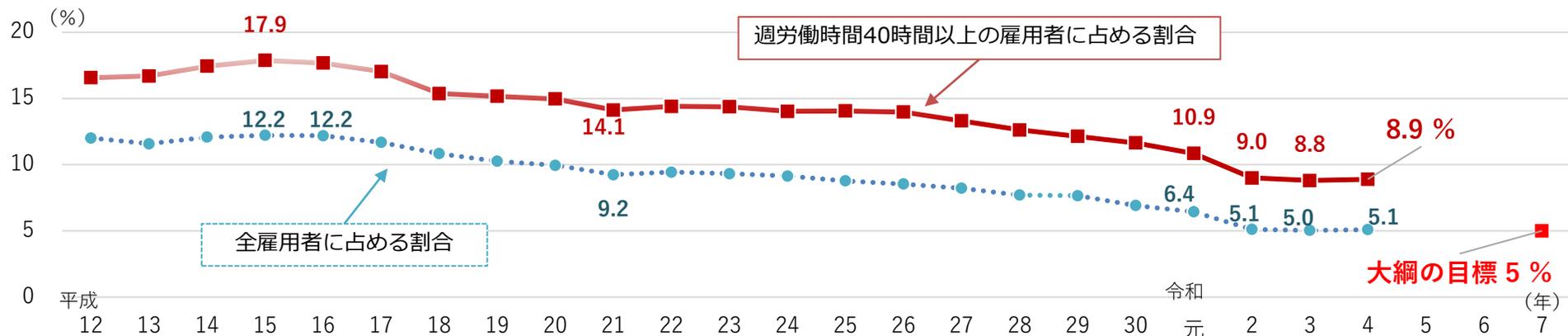
数値目標の進捗状況（一覧）

数値目標	最新数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を <u>5%</u> 以下（令和7年まで）	8.9%（令和4年）
2 勤務間インターバル制度（令和7年まで） 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 <u>5%未満</u> 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 <u>15%以上</u> 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2%（令和5年） ② 6.0%（令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を <u>70%以上</u> （令和7年まで）	62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を <u>80%以上</u> （令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を <u>50%以上</u> （令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を <u>50%未満</u> （令和9年まで）	82.2%（令和4年）

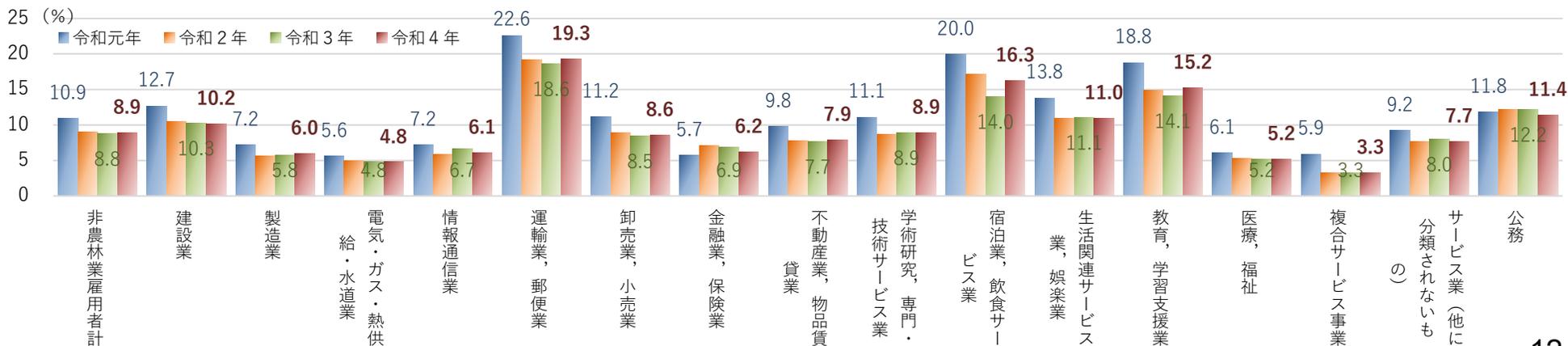
数値目標の進捗状況

1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合

- 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



(業種別：令和元年～令和4年)

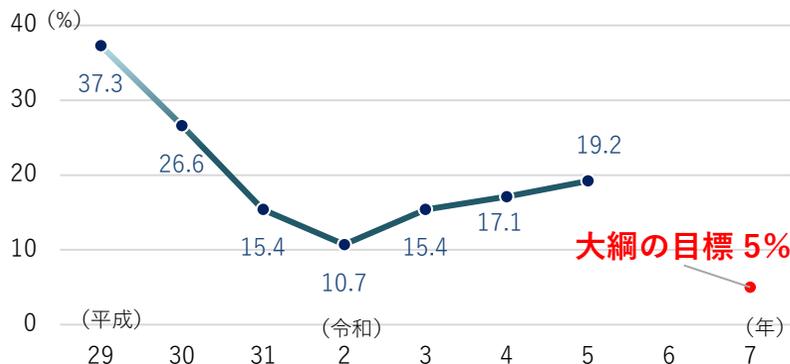


数値目標の進捗状況

2 勤務間インターバル制度の認知度及び導入企業割合

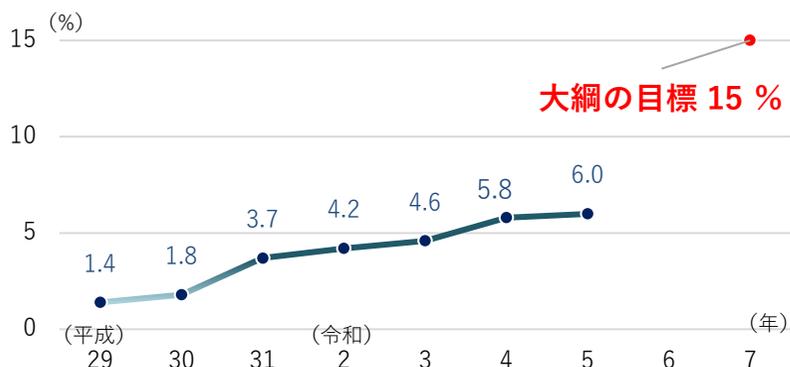
● 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合が増加した一方、制度の導入企業割合は継続的に増加（令和5年：6.0%）。

「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



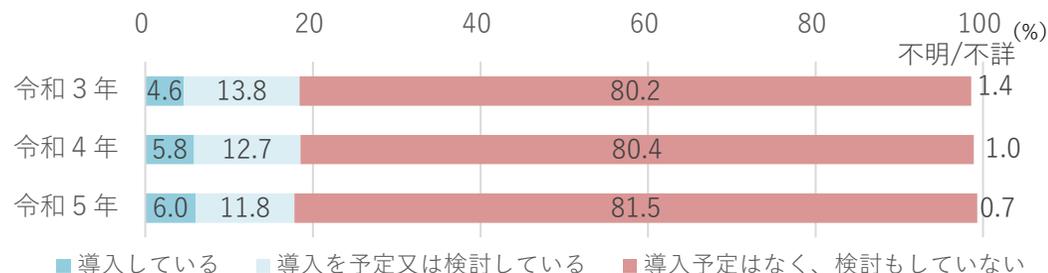
※ 平成29年は「導入予定はなく、検討もしていない企業」に対する割合

制度の導入企業割合の推移

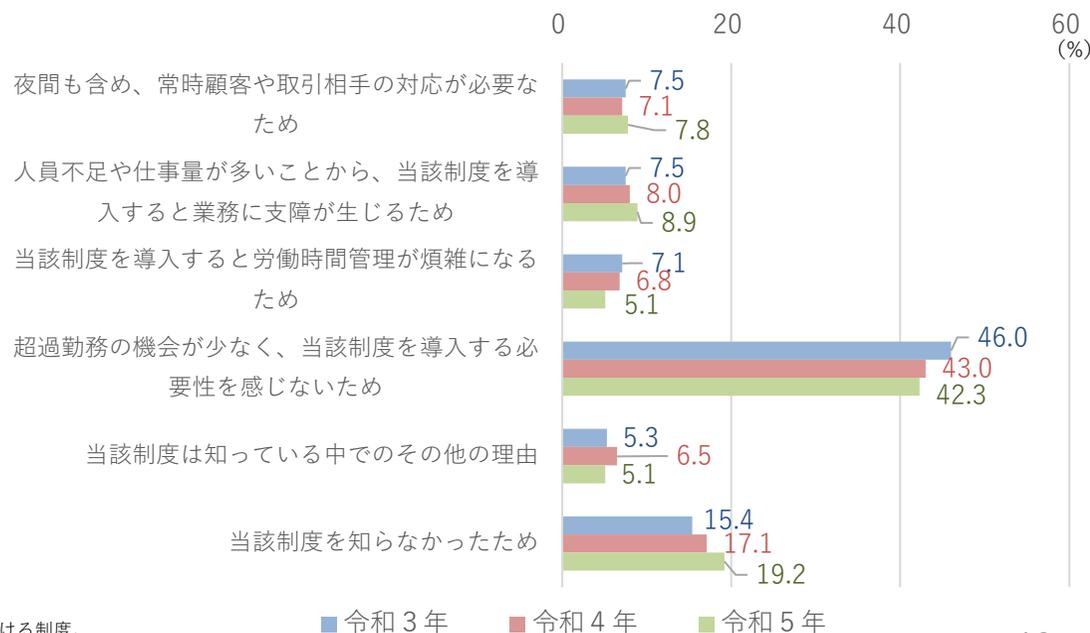


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※ 「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。
 ※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



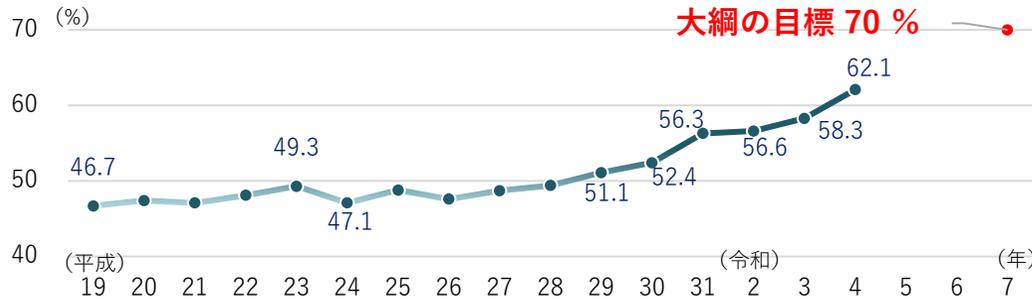
※ 全企業に対する割合

数値目標の進捗状況

3 年次有給休暇の取得率

- 年次有給休暇の取得率は、8年連続で増加（令和4年：62.1%）。

年次有給休暇の取得率の推移

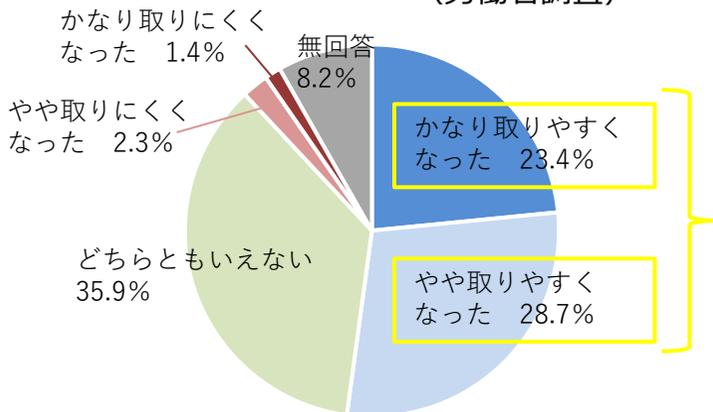


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
 ※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

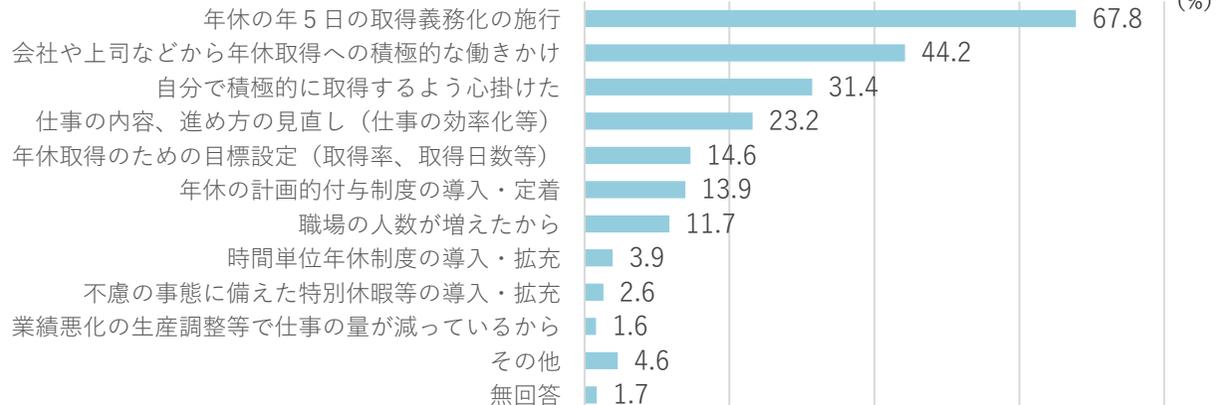
1人平均付与日数、取得日数



3年前に比べての年次有給休暇の取りやすさ (労働者調査)



年休が取りやすくなった理由 (労働者調査)



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）」をもとに作成
 ※ 調査期間：2020年1月27日～2月7日。

労働時間関係の数値目標の達成に向けた取組状況

長時間労働の抑制に向けた主な取組

- 労働基準監督署による長時間労働が疑われる事業場（月80時間超等）に対する監督指導の徹底
- 労働時間相談・支援班や、働き方改革推進支援センターによる相談・支援
- 生産性を高めながら、労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者等を支援するための「働き方改革推進支援助成金」の支給
- 上限規制猶予業種等へは以下の対応

- ・ 建設業、自動車運転者：施主や荷主といった取引関係者や、国民一人一人に向けて、国土交通省と連携し、業界が抱える課題や、皆さまにご協力いただきたい内容をまとめたPR動画を作成するなどし、働き方改革実現に向けた機運を醸成
- ・ 医師：適切な労務管理、タスク・シフト／シェアを進めながら医師の働き方改革を推進するため、医療勤務環境改善支援センターの支援等を通じて、医療機関への支援



医師の働き方の現状や課題、働き方改革の実現に向けて皆さまにご協力いただきたい内容をまとめた特設サイトを開設、動画の掲載など国民の皆様への発信を強化



- ・ トラック運転者：労働基準監督署から荷主に対して、長時間の荷待ちを発生させないこと等について要請
- ・ 令和5年度より働き方改革推進支援助成金に上限規制の適用猶予事業・業務に係る中小企業を支援するコースの新設

勤務間インターバル制度の導入促進に向けた主な取組

- 勤務間インターバル制度導入マニュアルの作成・配布やシンポジウム等の実施
- 労務担当者を中心に年間のべ180万人にアクセスいただいている厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」への導入事例等の掲載



- 政府インターネットテレビによる制度紹介コンテンツの発信や事業者向け雑誌への記事掲載等を実施
- 勤務間インターバル制度の導入促進のため、社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型の無料コンサルティングを実施

年次有給休暇の取得促進に向けた主な取組

- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入をはじめとした年次有給休暇の活用について、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的に広報

- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信

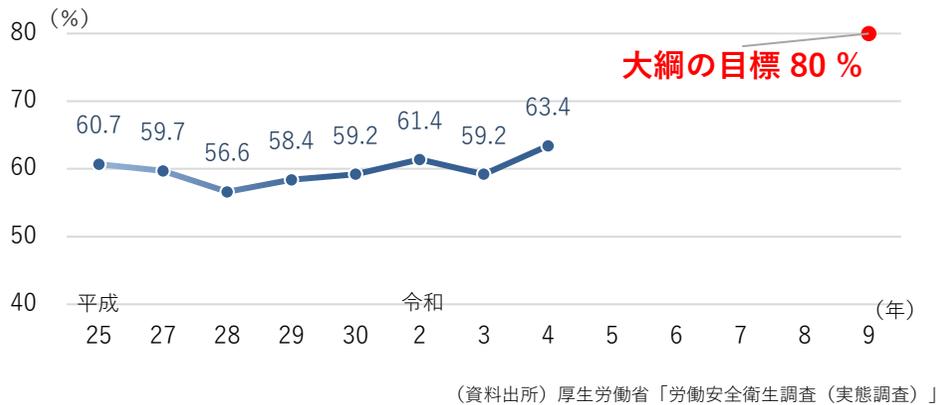


数値目標の進捗状況

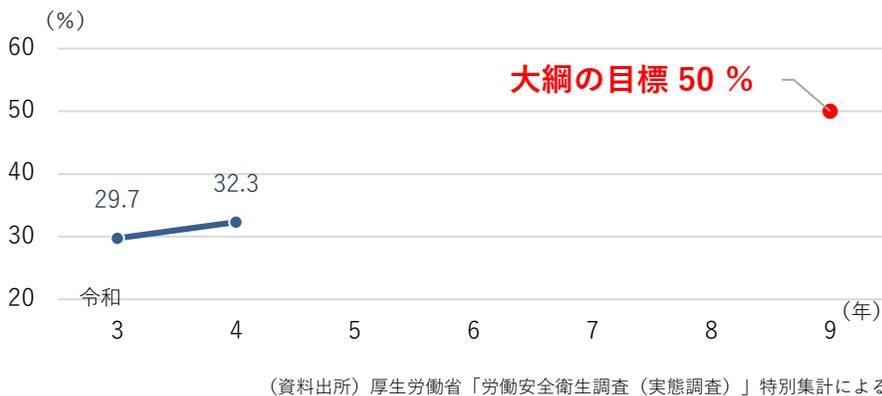
4 職場におけるメンタルヘルス対策①

- 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%。

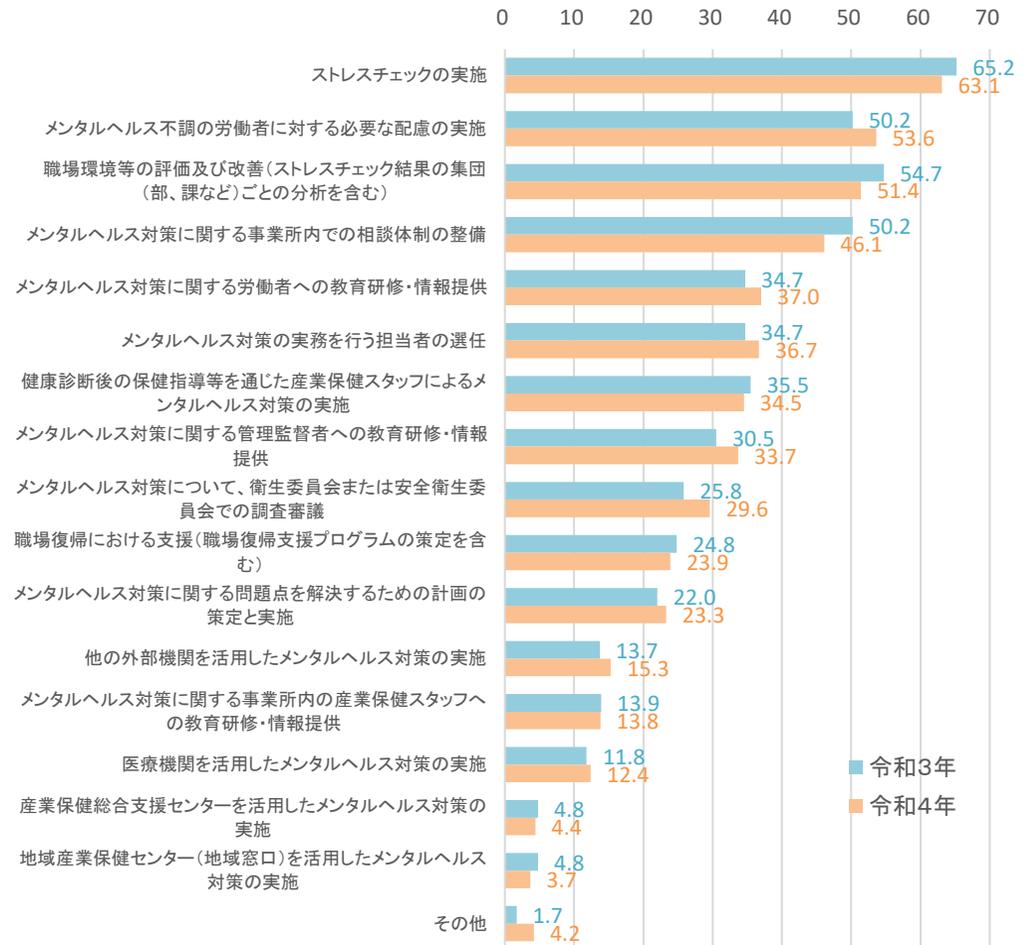
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



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



メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所における取組内容



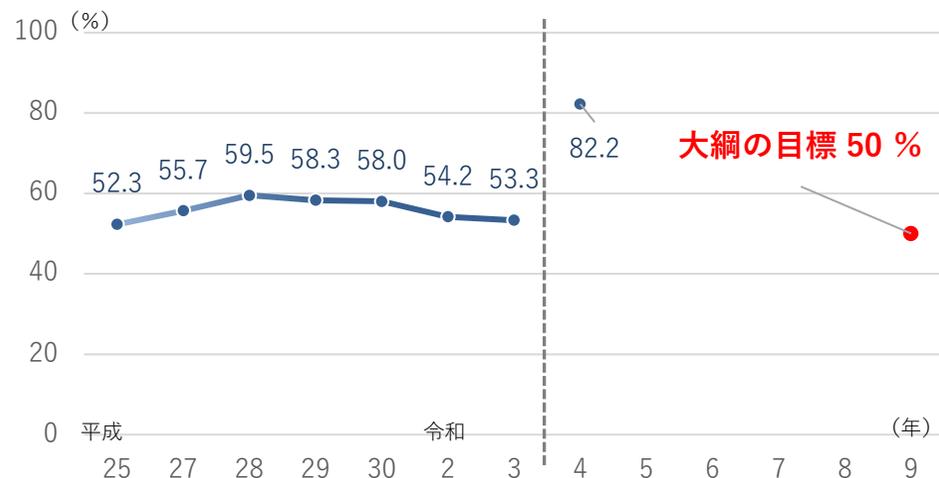
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
※ 複数回答。

数値目標の進捗状況

4 職場におけるメンタルヘルス対策②

- 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%。

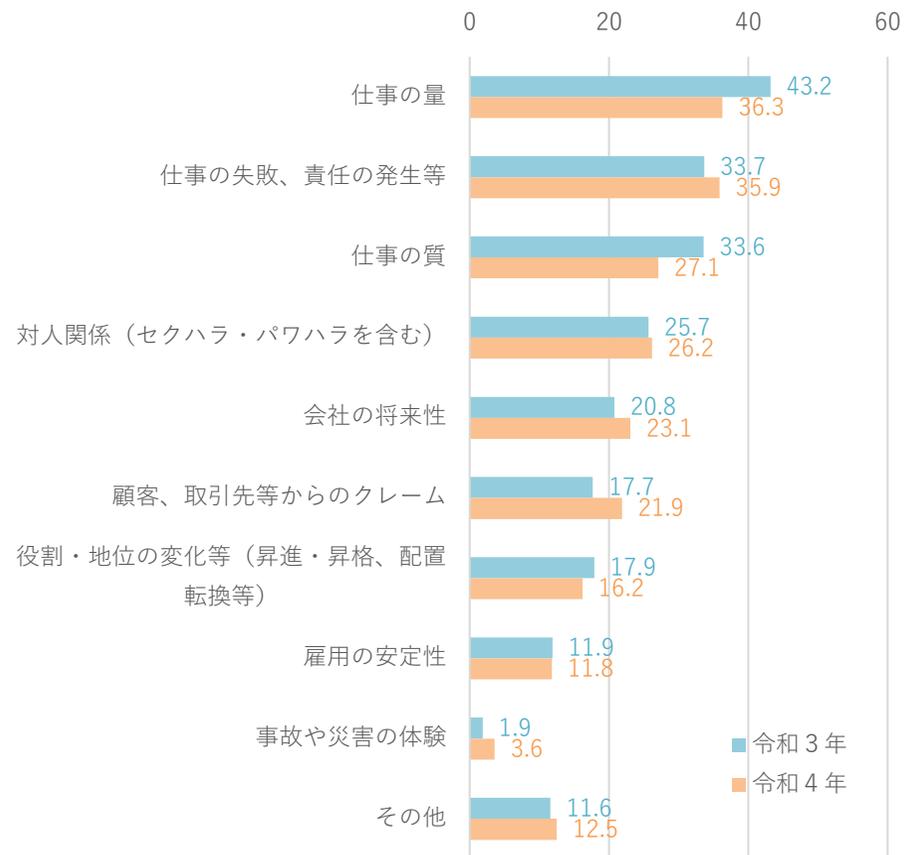
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



(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年調査から本設問の形式を変更した。令和3年調査までは、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスを感じる事柄(10項目)から3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスを感じる事柄(10項目)から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。そのため、令和3年以前との単純比較はできない。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」
※ 主なもの3つ以内の複数回答。

メンタルヘルス対策関係の数値目標の達成に向けた取組

産業保健総合支援センターや地域産業保健センターにおけるメンタルヘルス対策の取組

- 産業保健総合支援センター（47都道府県）における、メンタルヘルス対策に関する専門的研修の実施や専門的相談対応等の実施
- 地域産業保健センター（全国350か所）における、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導、労働者の健康管理に係る相談対応、専門スタッフによる個別訪問指導等の実施

団体経由産業保健活動推進助成金

- 事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、産業保健サービス（ストレスチェック後の職場環境改善支援や健康相談対応、健康教育研修等）を提供する費用の一部を助成

厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム

- ストレスチェックの受検、結果出力、集団分析等を一括で実施できる「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を厚生労働省ホームページから無料でダウンロードできるようにしており、引き続き周知を実施



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 働く人のメンタルヘルス対策のポータルサイト「こころの耳」において、小規模事業場の事例を含めた職場のメンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供
- 働く人のメンタルヘルス不調等に対するメール・電話・SNSによる相談対応の充実
- インターネット広告や関係機関へのポスター及びリーフレットの配布、ハローワークのデジタルサイネージ掲示等による周知広報



こころの耳相談
電話、SNS、メールで、
匿名で無料で相談できます

職場のメンタルヘルスシンポジウム

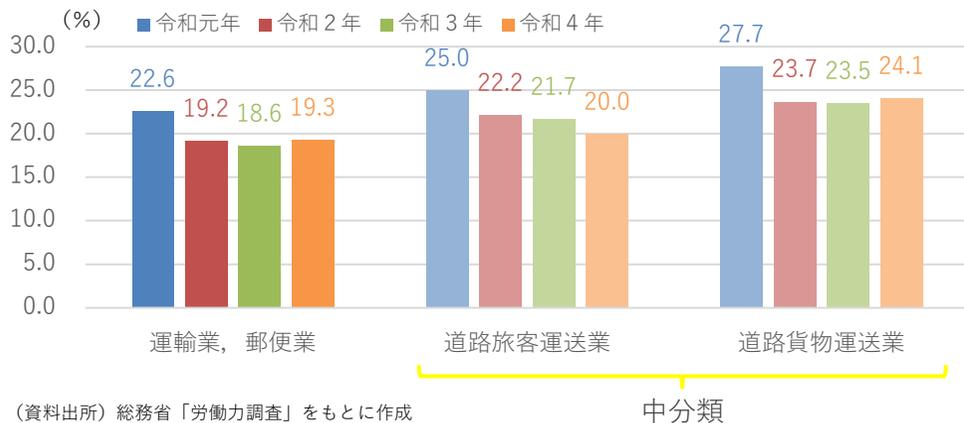
- 職場のメンタルヘルス対策について、メンタルヘルスの専門家による基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッション等を実施

※「中小企業におけるメンタルヘルス対策」をテーマに開催（令和5年10月10日実施）

重点業種等の取組状況

1 自動車運転従事者

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



令和4年度の過労死等の状況

- 脳・心臓疾患の労災支給決定
 - 業種別 (中分類) では「道路貨物運送業」が50件 (25.8%)
 - 職種別 (中分類) では「自動車運転従事者」が57件 (29.4%)
- 精神障害の労災支給決定
 - 業種別 (中分類) では「道路貨物運送業」が37件 (5.2%)
 - 職種別 (中分類) では「自動車運転従事者」が42件 (5.9%)

過労死をめぐる調査・分析の経過 (過労死等防止対策白書掲載)

- 労災事案分析
平成29年版、平成30年版 (追加分析)、令和3年版に掲載
- 労働・社会分野の調査
平成29年版、令和3年版に掲載

主な取組状況

- トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や60歳代以上の運転者等も働きやすい労働環境の実現を目的とした「ホワイト物流」推進運動を実施
- 自動車運送事業 (トラック・バス・タクシー事業) の職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」する「運転者職場環境良好度認証制度」の認証を実施
- 輸送品目別懇談会やアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを開催 (令和3年度)
- 「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を設置し、荷主及び運送事業者からの相談対応等を開始 (令和4年8月)
- 「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」に拡充 (令和5年2月)
- 都道府県労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施



- 自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に併せて、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準を改正 (令和4年12月) し、その円滑な施行 (令和6年4月) に向け、運送事業者だけでなく、荷主等の関係者に対して広く周知 19

- 2024年が迫る中、2030年度の輸送力不足の解消に向け**可能な施策の前倒し**を図る「緊急パッケージ」をとりまとめ。

1. 物流の効率化

- 即効性のある設備投資・物流DXの推進
 - ◆物流事業者や荷主企業の物流施設の自動化・機械化の推進、効率化・省人化やドローンを用いた配送により人手不足へ対応
 - ・港湾物流効率化に向けた「ヒトを支援するAIターミナル」の深化や港湾物流手続等を電子化する「サイバーポート」を推進等
 - ・高速道路での自動運転トラックを対象とした路車協調システム等の実証実験等
- モーダルシフトの推進
 - ・鉄道（コンテナ貨物）、内航（フェリー・RORO船等）の輸送量・輸送分担率を今後10年程度で倍増
 - ・31ftコンテナの利用拡大を優先的に促進しつつ、中長期的に40ftコンテナの利用拡大も促進
- トラック運転手の労働負担の軽減、担い手の多様化の推進
 - ・荷役作業の負担軽減や輸送効率化に資する機器・システムの導入等により、快適で働きやすい職場環境の整備を促進
 - ・労働生産性の向上に資する車両を運転するための免許の取得等のトラック運転手のスキルアップを支援
- 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
 - ・農産品等の流通網の強化（中継輸送等の推進）
 - ・物流施設の非常用電源設備の導入促進等による物流施設の災害対応能力の強化等の推進
 - ・モーダルシフト等に対応するための港湾施設の整備等を推進
 - ・高規格道路整備や渋滞対策、IC・空港・港湾等へのアクセス道路の整備に対する支援による物流ネットワークの強化
 - ・トラックドライバーの確実な休憩機会の確保のため、SA・PAにおける大型車駐車マスの拡充や駐車マス予約制度の導入などの取り組みの推進
- 標準仕様のパレット導入や物流データの標準化・連携の促進
- 燃油価格高騰等を踏まえた物流GXの推進（物流拠点の脱炭素化、車両のEV化等）
- 高速道路料金の大口・多頻度割引の拡充措置の継続
- 道路情報の電子化の推進等による特殊車両通行制度の利便性向上

2. 荷主・消費者の行動変容

- 宅配の再配達率を半減する緊急的な取組
 - ・ポイント還元を通じ、コンビニ受取等柔軟な受取方法やゆとりを持った配送日時指定等を促す仕組みの社会実装に向けた実証事業を実施
- 政府広報やメディアを通じた意識改革・行動変容の促進強化

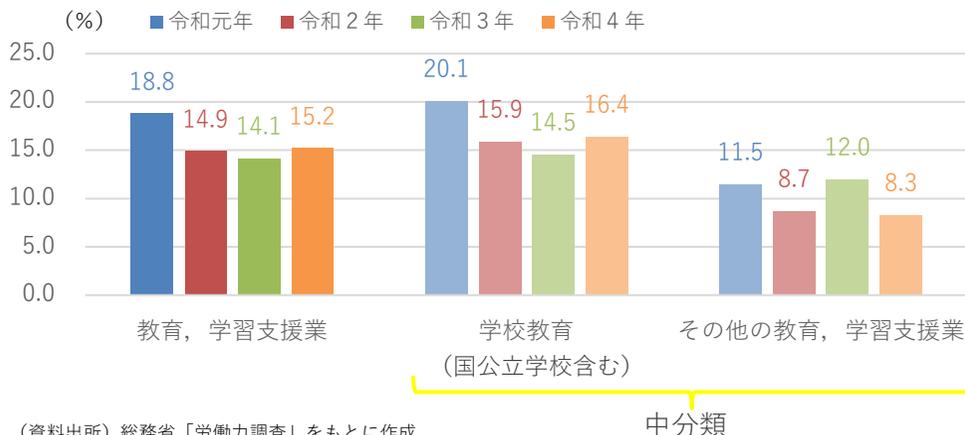
3. 商慣行の見直し

- トラックGメンによる荷主・元請事業者の監視体制の強化（「集中監視月間」（11～12月）の創設）
 - ・荷主による違反原因行為の調査を踏まえた「要請」等の集中実施、国土交通省及び荷主所管・法執行行政機関による連携強化
- 現下の物価動向の反映や荷待ち・荷役の対価等の加算による「標準的な運賃」の引き上げ（年内に対応予定）
- 適正な運賃の收受・賃上げ等に向け、**次期通常国会での法制化を推進**
 - ◆**大手荷主・物流事業者の荷待ちや荷役時間の短縮に向けた計画作成の義務付け、主務大臣による指導・勧告・命令等**
 - ◆**大手荷主に対する物流経営責任者の選任の義務付け**
 - ◆**トラック事業における多重下請け構造の是正に向け下請状況を明らかにする実運送体制管理簿の作成、契約時の（電子）書面交付の義務付け**

重点業種等の取組状況

2 教職員

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



令和3年度の過労死等の状況（地方公務員の公務災害）

- 1 脳・心臓疾患の公務災害の認定
 - ・職種別では「義務教育学校職員」が10件（45.5%）、「義務教育学校職員以外の教育職員」が6件（27.3%）
- 2 精神障害の公務災害の認定
 - ・職種別では「義務教育学校職員」が7件（10.6%）、「義務教育学校職員以外の教育職員」が8件（12.1%）

過労死をめぐる調査・分析の経過（過労死等防止対策白書掲載）

- 1 労災事案・公務災害事案（地方公務員）分析
平成30年版、令和5年版（教育、学習支援業）に掲載
※ 令和5年版は労災事案のみ
- 2 労働・社会分野の調査
平成30年版に掲載

主な取組状況

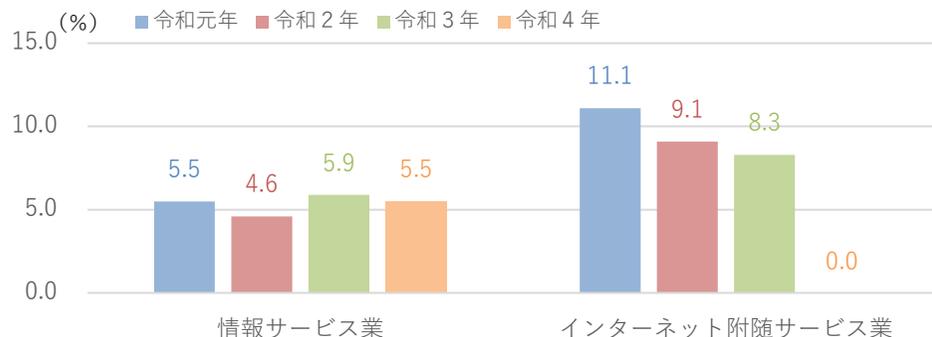
- 校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関するものを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出（令和5年3月）
- 「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、働き方改革に取り組むドキュメンタリー映像や約150の事例等に加え、働き方改革チェックシートや事務職員による働き方改革に焦点を当てた特集を追加（令和5年3月）
- 小規模校から大規模校まで全国11校の事例を収録した「小学校高学年における教科担任制に関する事例集」を作成（令和5年3月）
- 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業を実施
- 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査を行い、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、具体的取組も例示
- 教員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



重点業種等の取組状況

3 IT産業

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



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 上記グラフの算出元のデータである労働力調査における雇用者数等の単位は「万人」であり、表章単位未満の位で四捨五入し、表章単位に満たないものは「0万人」となるため、週60時間以上の雇用者数が5,000人未満の場合、上記グラフのデータは「0.0%」となる。

令和4年度の過労死等の状況

- 1 脳・心臓疾患の労災支給決定
 - ・業種別（中分類）では「情報サービス業」が3件（1.5%）
 - ・職種別（中分類）では「情報処理・通信技術者」が3件（1.5%）
- 2 精神障害の労災支給決定
 - ・業種別（中分類）では「情報サービス業」が21件（3.0%）
 - ・職種別（中分類）では「情報処理・通信技術者」が19件（2.7%）

過労死をめぐる調査・分析の経過（過労死等防止対策白書掲載）

- 1 労災事案分析
平成30年版、令和4年版に掲載
- 2 労働・社会分野の調査
平成30年版、令和4年版（ヒアリング調査含む）に掲載

主な取組状況

- 「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、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施
- 令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を追加
- 「令和3年度 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」事業を実施し、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
- 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
- 「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し、ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上に係るオンラインセミナーやIT業界における働き方改革に係る提言の公表等を実施
- 厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトのリニューアルを実施



重点業種等の取組状況

4 医療従事者

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



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

中分類：医療業

令和4年度の過労死等の状況

1 脳・心臓疾患の労災支給決定

- ・業種別（中分類）では「医療業」が7件（3.6%）
- ・職種別（中分類）では「医師，歯科医師，獣医師，薬剤師」が3件（1.5%）

2 精神障害の労災支給決定

- ・業種別（中分類）では「医療業」が79件（11.1%）
- ・職種別（中分類）では「保健師，助産師，看護師」が46件（6.5%）

過労死をめぐる調査・分析の経過（過労死等防止対策白書掲載）

1 労災事案分析

平成30年版に掲載

2 労働・社会分野の調査

平成30年版に掲載

主な取組状況

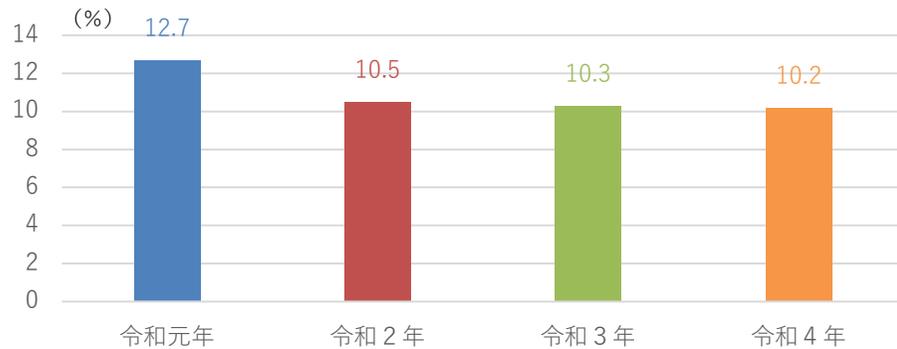
- 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援
- 医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等をまとめた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」を公表（平成31年3月）
- 長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法が成立（令和3年5月）
- 医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布（令和4年1月）
- 「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」等を公表（令和4年4月）
- ICT等の技術の活用や、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等の取組事例の周知や、管理者の意識改革に取り組む必要があることから病院長等を対象とした医療機関の労務管理に関するマネジメント研修を実施
- 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（令和5年度～）



重点業種等の取組状況

5 建設業 (平成30年7月閣議決定の大綱で重点業種等に追加)

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



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

大分類：建設業（中分類なし）

令和4年度の過労死等の状況

1 脳・心臓疾患の労災支給決定

・業種別（中分類）では「総合工事業」が18件（9.3%）、「設備工事業」が7件（3.6%）、「職別工事業（設備工事業を除く）」が5件（2.6%）

・職種別（中分類）では「建築・土木・測量技術者」が10件（5.2%）、「建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」が8件（4.1%）

2 精神障害の労災支給決定

・業種別（中分類）では「総合工事業」が33件（4.6%）、「設備工事業」が13件（1.8%）

・職種別（中分類）では「建築・土木・測量技術者」が14件（2.0%）

過労死をめぐる調査・分析の経過（過労死等防止対策白書掲載）

1 労災事案分析

令和元年版、令和4年版に掲載

2 労働・社会分野の調査

令和元年版、令和4年版（ヒアリング調査含む）に掲載

主な取組状況

○ 「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（平成30年7月）

○ 適正な工期による契約の締結に向け、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された

○ 「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず周知

○ 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

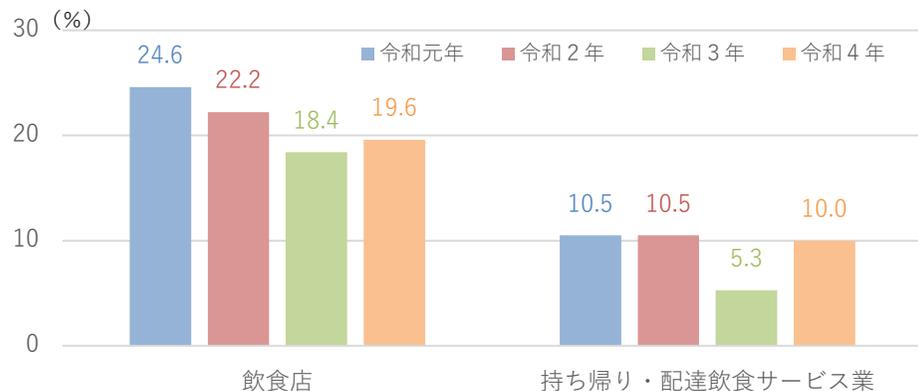
○ 建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施



重点業種等の取組状況

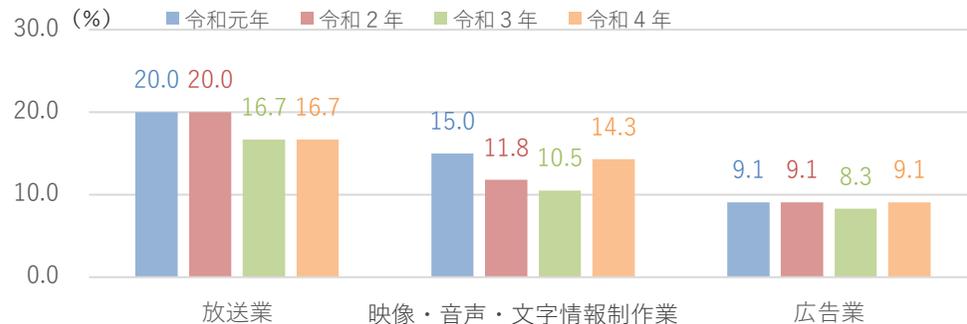
6 外食産業、メディア業界 (平成30年7月閣議決定の大綱で重点業種等に追加)

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



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

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



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

令和4年度の過労死等の状況

- 脳・心臓疾患の労災支給決定
 - 業種別(中分類)では「飲食店」が14件(7.2%)
 - 職種別(中分類)では「飲食物調理従事者」が8件(4.1%)
※飲食店とは限らない
- 精神障害の労災支給決定
 - 業種別(中分類)では「飲食店」が31件(4.4%)

令和2年度の過労死等の状況

- 脳・心臓疾患の労災支給決定
 - 1件(0.5%)
 - 精神障害の労災支給決定
 - 15件(2.5%) [放火事件の被災者6件を含む]
- ※1 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
- ※2 ()内は令和2年度の労災支給決定総数に占める割合

過労死をめぐる調査・分析の経過(過労死等防止対策白書掲載)

- 労災事案分析
 - 平成29年版、平成30年版(追加分析)、令和3年版に掲載
- 労働・社会分野の調査
 - 平成29年版、令和3年版に掲載

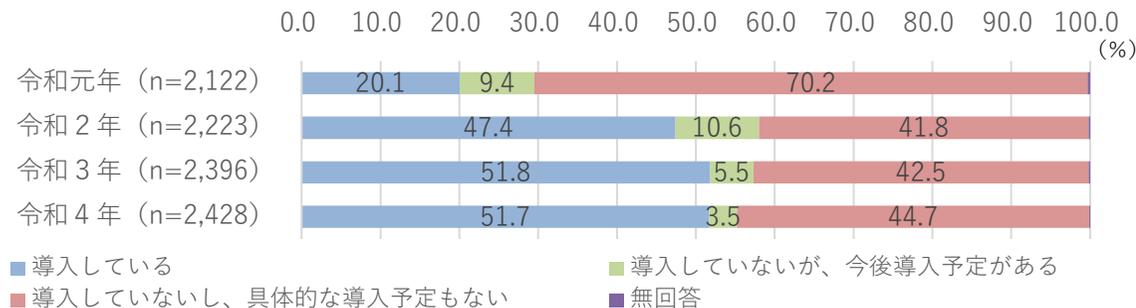
過労死をめぐる調査・分析の経過(過労死等防止対策白書掲載)

- 労災事案分析
 - 令和元年版、令和5年版に掲載
- 労働・社会分野の調査
 - 令和元年版、令和5年版に掲載

その他の取組状況

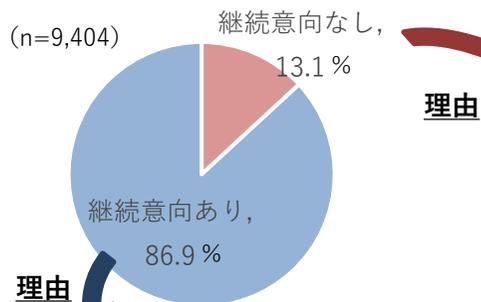
1 テレワーク

テレワークの導入企業割合 (資料出所) 総務省「令和4年通信利用動向調査報告書」をもとに作成



雇用型テレワーカーの今後のテレワーク継続意向

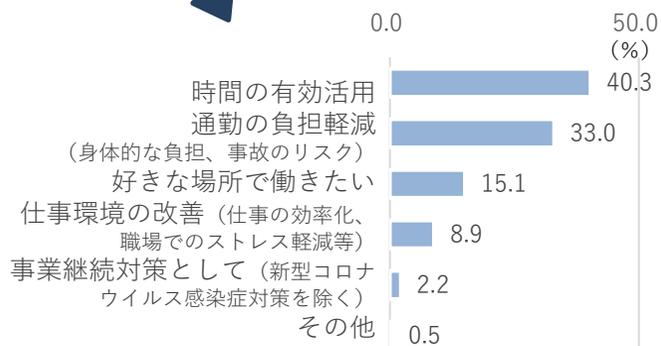
(資料出所) 国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」をもとに作成



理由



理由



主な取組状況

- 「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」を改定（令和3年3月）
- テレワークに対応したメンタルヘルス対策の導入促進のための「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（令和4年3月）



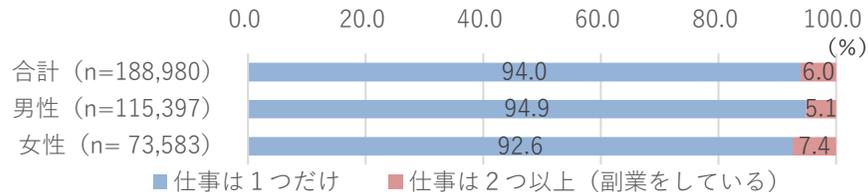
- テレワークに関する労務管理とICTのワンストップ相談窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等総合的に支援
- テレワークの活用により、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図り、模範となる取組を行う企業を表彰
- 中小企業事業主に対し通信機器の導入経費等を助成

その他の取組状況

2 副業・兼業

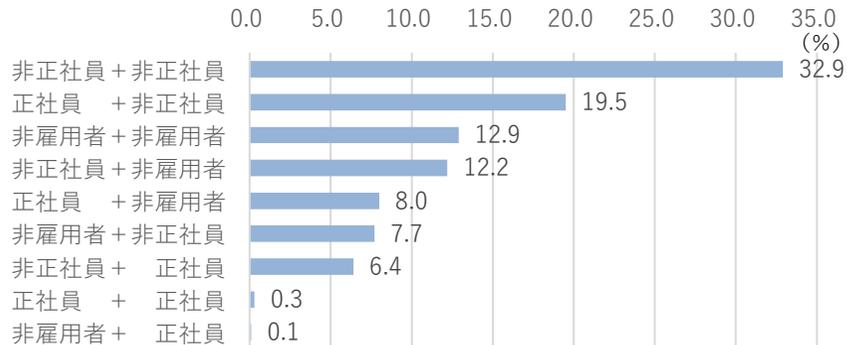
副業者の割合

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」をもとに作成



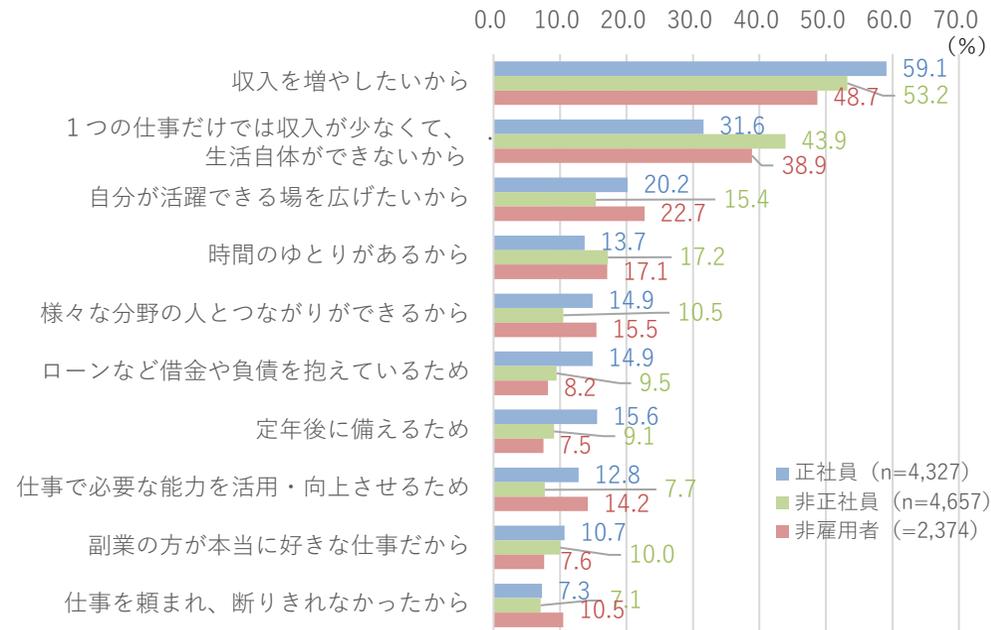
本業の就業形態と主な副業の就業形態

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」をもとに作成



副業する理由 (本業の就業形態別、上位10項目)

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」をもとに作成



主な取組状況

- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定 (令和4年7月)、パンフレットやQ&Aを作成し、周知
- 労働時間管理の解釈通達を発出するとともに、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、周知
- 副業・兼業に取り組む企業や労働者の事例をとりまとめ、紹介

- 複数事業労働者の労災保険給付について、賃金額を合算するとともに、負荷を総合的に評価し認定するよう改正 (令和2年9月施行)
- 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の相談に対応
- 働く人個人による健康管理を行うための健康管理アプリ「マルチジョブ健康管理ツール」の普及

**会社があつて自分があるのではなく、自分があつて会社がある
複数の名刺を持って活動することで、自らのキャリアの幅を広げていく**

職研専任 プロフィール

・ 1997年生まれ
・ 2011年大手メーカーに入社
・ 現在は経営企画系社内コンサルティング業務に専業
・ 2017年独立コンサルティング創業

**仕事1の内容: 大手メーカー
仕事2の内容: 独立コンサルティング代表者**

副業・兼業の目的

- ・ キャリアの幅を広げ自らの意思で人生の選択をしていくために、会社勤務だけでなく副業をすることを決めた。
- ・ 元々働いていた大手7割増し増給がなかった。
- ・ 独立コンサルティングでは、自身の人生のビジョンである「全ての働く人が自らの仕事を愛し、社会に貢献することを実現する手段の一つとして、個人向けキャリアコンサルティング事業や企業向け組織開発コンサルティング事業を行っている。
- ・ 2017年4月からは大学院で「ワレレキャリア」の研究を行っており、会社勤務、大学院での研究、経営者の3つの活動に取り組んでいる。
- ・ 複数の仕事を持つと自分に価値を感じており、今後も常に複数の仕事を持ち続けたいと考えている。

副業・兼業のメリット

- ・ 会社があつて自分があるのではなく、自分があつて会社があるという考え方を持つことができたようになった。
- ・ 会社勤務の名刺ではできないような仕事も、経営者としての名刺を持つことでできるようになった。
- ・ 副業を通じて得たスキルは勤務先でも活用しており、社内での働き方改革の推進や、中間管理職向けのキャリアビジョン研修の企画運営などを行っている。

副業・兼業にあつて留意していること

- ・ 複数の仕事を持つことで困ったことは無い。
- ・ 副業のランニングコストを低く入れているため、副業における時間の割合を柔軟に調整することができる。



その他の取組状況

3 フリーランス

フリーランスの数及び有業者に占める割合

(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに作成

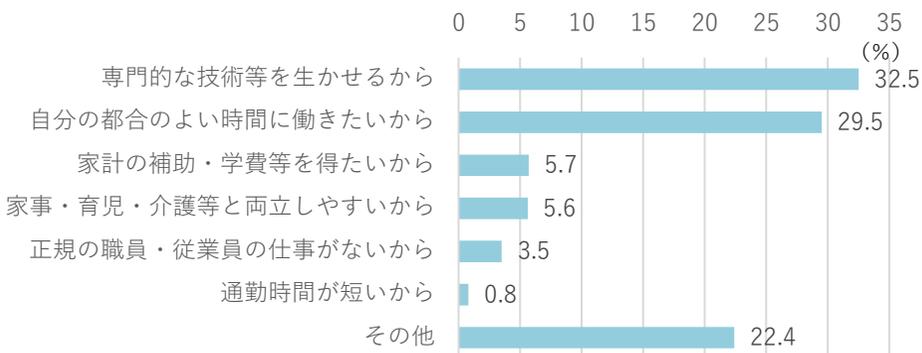
(人)

有業者	フリーランス	本業がフリーランス			副業のみフリーランス
		本業のみ	本業及び副業	本業のみ	
67,060,400	2,574,000 (3.8%)	2,093,700 (3.1%)	2,029,400 (3.0%)	64,300 (0.1%)	480,300 (0.7%)

(注) 調査対象：実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者（農林漁業の者は除く）

現在の就業形態に就いている主な理由（本業がフリーランスの者）

(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに作成



年間就業日数・週間就業時間（本業がフリーランスの者）

(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに作成



(注) 本業がフリーランスの者 (2,093,700人) に占める割合

主な取組状況

- 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）、パンフレットにより周知
- フリーランス・トラブル110番（令和2年11月設置）において、メールや電話等による丁寧な相談対応
- 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（フリーランス・事業者間取引適正化法等）が令和5年4月に成立し、令和5年5月公布（公布後1年6か月以内に施行予定）
- 個人事業者等に対する安全衛生対策について令和4年5月より「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」において検討し、令和5年10月に報告書が取りまとまった。報告書を踏まえ、健康管理に関するガイドライン等について検討中。



労務管理状況等の分析

1 労働時間以外の負荷要因該当事案の解析（令和2年度）

平成22～29年度における脳・心臓疾患に係る労災認定事案2,280件のうち、労働時間以外の負荷要因が評価された1,203件を分析した結果は、以下のとおり。

- 不規則な勤務の特徴として、予測困難な就労形態のため睡眠時間など一定の生活リズムを保つことができず、特に終業時間から翌日の始業時間の間隔が短い場合は睡眠不足により完全な休息が得られない状況であることが推察された。

例1：トラック運転手は、交通渋滞などのほかにも、荷積み作業、手待ち時間、客先都合による配送時間の指定などがあること、また運行管理者からは、行程指示が前日ないしは当日など直前に出されていることが多く、ドライバーの心的な準備、体調管理が難しくなることが考えられた。

例2：小売や製造業では、該当する被災者は必ずしもシフト勤務ではなく、人員不足による急な勤務時刻の変更や、仕事量などの量的負荷が大きいことが、残業や早出の原因になっているケースが散見された。

- 出張の多い業務について、社用車を利用して被災者自らが運転を行うケースが多く見られ、業務だけではなく、運転による疲労の蓄積も心身の負担になっていたと考えられた。

2 過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究（令和3年度）

平成24～30年度における精神障害に係る労災認定事案のうち、労働時間の把握・管理の状況把握のため、認定例51件を分析した結果は以下のとおり（ただし、典型例を示すものではない）。

- 労働時間の把握が形式的なものに留まり長時間労働を黙認していた例のほか、職場の慣行や指示により、労働時間の「調整」（過少申告）が行われていた例が見られた。
- 所定労働時間内で対応しきれないような重い業務負荷が課されている場合、上司の明示的な指示によらない形で残業が行われることがあり、それが、しばしば申告のない「隠れ残業」の形をとることで、過労死等に関わる長時間労働の一部をなしていることがうかがえた。

脳・心臓疾患事案の分析

1 異常な出来事による脳・心臓疾患事案の解析（令和2年度）

平成22～29年度における脳・心臓疾患に係る労災認定事案2,280件のうち、異常な出来事により認定された68件を分析した結果は、以下のとおり。

- 異常な出来事については、暑熱作業が最も多く（23件）、次に寒冷作業（10件）、地震（9件）、事故（8件）等と続いていた。
- 最も多かった「暑熱作業」は、建設業とサービス業が多く、職種を見ると、建設業は土木従事者、サービス業は警備員（保安職業従事者）が多かった。これらの被災者の多くは、長袖の制服、長ズボン、安全靴、軍手、ヘルメットのように、顔の中心部以外は全て何かに覆われている状態での業務であった。そのため、対流や発汗による熱放散が低下し、熱中症のリスクが高まったと考えられる。被服着用での作業、大きな暑熱環境変化へのばく露、水分補給の困難等により急激に循環器への負荷が高まり、脳・心臓疾患を発症したと考えられる。
- 2番目に多かった「寒冷作業」に該当した事案の特徴として、寒冷な環境下で、不意に転倒した場合や、除雪等の過重な業務を行った場合に、脳・心臓疾患を発症していたことが挙げられる。とりわけ、後者の降雪や積雪に関連する出来事では、降雪下での新聞配達、店舗やトラックの除雪作業、車のタイヤ交換など、寒冷環境と急激な身体負荷により血圧上昇等の循環器への負荷が高まり、脳・心臓疾患を発症したと考えられる。

2 脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析（令和4年度）

平成22～30年度における脳・心臓疾患に係る労災認定事案のうち、長期間の過重業務が負荷要因として認定された事案であって、労働時間に係る情報に不足のない1,692件を分析した結果は、以下のとおり。

- 労働時間の長さ以外にも、就業スケジュール面の特徴があり、深夜勤務が多い事案や、勤務間インターバルが短い事案が一定数存在していた。

精神障害事案の分析

1 精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討（令和2年度）

平成22年1月～27年3月における精神障害に係る労災認定事案のうち、特別な出来事「極度の長時間労働」が認定された71件を分析した結果は、以下のとおり。

- 膨大な業務量やタイトなスケジュール等、業務自体に起因して長時間労働が発生していた事案が多く見られた。人手不足や繁忙期等で会社全体が忙しかった場合や、顧客都合で納期がタイトであった場合、飲食店等で営業時間が長かった場合が代表的であった。
- 専門・技術職の事案等、業務遂行が従業員の自己管理にゆだねられていた結果、長時間労働を防げなかった事案が少なからず確認された。専門性・個別性が高いという業務の性質もあり、会社・上司による仕事管理が不十分であったと言える。事案では、タイトな納期に間に合わせるために、従業員自身の判断で恒常的な長時間残業や休日勤務になっていた例等が多く見られた。

2 精神障害の労災認定事案におけるいじめ・暴力・ハラスメント並びに関連して生じた出来事の組み合わせに関する研究（令和2年度）

平成23～29年度における精神障害に係る労災認定事案2,923件を分析した結果は、以下のとおり。

- 日頃からの上司や同僚との不和があり、突発的にいじめ・暴力・ハラスメントが発生してしまった場合や、配置転換と上司とのトラブルや、会社の経営に影響を与える程度でない重大なミスなどが重なった場合、身体接触を伴わないセクシュアルハラスメントと多人数が結託して行ったとまでは言えないまでのいじめや嫌がらせが重なった場合などでも、精神障害の発症につながることを考えられた。
- 繁忙期で時間外労働が増える時期、恒常的な長時間労働、2週間以上にわたる連続勤務などがあり、そこに、心理的負荷の程度が「強」とならない程度はいじめ・暴力・ハラスメントが重なることで、精神障害の発症に至ることがある。

令和2～4年度の労災事案解析の主な結果

(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

業種別の分析

1 外食産業における労災認定事案の特徴と防止策の検討（令和2年度）

- 平成22～30年度における宿泊・飲食サービス業の脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案476件のうち、外食産業の自殺事案（未遂を含む）22件を分析した結果、恒常的な長時間労働が背景にあり、それに加えて、仕事のミス、過大なノルマ、責任、仕事の大きな変化、いじめと暴力などが複数重なっている状況を確認した。

2 運輸業における精神障害事案の解析－運転業務と非運転業務について（令和2年度）

- 平成22～29年度における精神障害に係る労災認定事案のうち、道路貨物運送業・運輸に付随するサービス業237件を分析した結果、精神障害の要因は、ドライバーでは「長時間労働」が多く、また、非運転業務と比べ事故等による「心的外傷後ストレス障害」が多いこと、非運転業務では「配置転換・転勤」や「業務拡大・増加」による長時間労働が多いことが明らかとなった。

3 道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析（令和3年度）

- 平成22～29年度における精神障害に係る労災認定事案のうち、道路貨物運送業101件を分析した結果、精神障害の発症要因は、長時間労働関連の出来事が約7割、長時間労働以外の出来事が約3割であった。事故事案における交通事故の対応として、手当のカットや免責代等の負担が課せられることにより、実質、給与の減額による生活の不安から精神障害が発症した可能性が考えられる。

4 道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析（令和4年度）

- 平成22～令和元年度の精神障害に係る労災認定事案のうち、道路貨物運送業・運輸に付随するサービス業306件を分析した結果、長時間労働を要因とする事案が多い傾向であった。長時間労働の要因は、運転業務では「入社時から長時間」、非運転業務では「配置転換・転勤」が多く、長時間労働対策が必要と示唆された。また、非運転業務の職種別については、どの職種も長時間労働であるが、倉庫職は事故等、運行管理は運転業務従事者と上司との板挟みによる精神的負荷等、事務職はセクシュアルハラスメント、管理職は配置転換・転勤と業務拡大・増加や経験のない業務による影響があることが明らかになった。

5 介護職員におけるトラウマティックな出来事に関する研究（令和2年度）

- 平成22～29年度の精神障害に係る労災認定事案のうち、介護職であって、悲惨な事故や災害の体験をした等に該当するもの84件を分析した結果、トラウマティックなイベントの内容をサービス対象の種類を分けずに見ると、暴力等に遭遇した、もしくは目撃したというケースが半数以上を占めていた。次いで多いのは、利用者の自殺、外出中・移動中の事故や事件、自然災害や火災などへの遭遇であった。

業種別の分析

6 医師の過労死等の労災認定事案の特徴に関する研究（令和3年度）

- 平成22年～令和元年度の脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案のうち、医療・福祉業である676件を分析した結果、脳・心臓疾患に比べて精神障害の認定事案が増加傾向であること、特に医師（医療・福祉業に限定せず抽出した28件）では精神障害事案の増加が顕著であり、その約4割が自殺であること、卒後5年目までが半数で、臨床研修医の占める割合が半数であることなどがわかった。

7 看護職員におけるトラウマティックな出来事に関する分析（令和3年度）

- 平成22年～29年度の精神障害に係る労災認定事案のうち、看護職であるもの80件を分析した結果、トラウマティックな出来事の内容については、暴力等に遭遇した、もしくは目撃したというケースが半数以上（59件）を占めていた。

8 IT産業における精神障害・自殺事案の解析（令和3年度）

- 平成22年～30年度の精神障害に係る労災認定事案のうち、情報通信業である238件を分析した結果、業務による心理的負荷を見ると「特別な出来事」は「極度の長時間労働」が37件であり、「恒常的な長時間労働」が65件などであった。「具体的出来事」は、「仕事の量・質」の種類のうち「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」が全体で87件（36.6%）であった。一方で女性では「セクハラ」が13件（5.5%）であり、年々増加傾向であった。

9 教育・学習支援業における精神障害・自殺事案の解析（令和4年度）

- 平成22年～令和元年度の精神障害に係る労災認定事案のうち、教育・学習支援業である119件を分析した結果、精神障害の要因としては、男女ともに、嫌がらせ・いじめが大きな要因であった。加えて、自殺の事案のなかでは、男性が多く、また、初回の自殺企図で既遂に至ることが明らかとなった。

10 メディア業界における過労死等の労災認定事案の特徴に関する研究（令和4年度）

- 平成22年～令和2年度の脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案のうち、メディア業界に該当する148件を分析した結果、脳・心臓疾患が減少傾向で、精神障害が増加傾向であった。性別では脳・心臓疾患は男性が8割で多く、精神障害は男女が約半数ずつであった。発症時年齢は脳・心臓疾患では40歳代が最も多く、精神障害は男女20歳代が最も多く、若年者の被災が際立って多かった。精神障害の心理的負荷の出来事では「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が最も多く、特に自殺事案では6割以上が同出来事に該当した。

(参考) 令和4年度脳・心臓疾患の労災支給決定(認定)件数の多い業種(中分類の上位15業種)・職種(中分類の上位15職種)

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	50 (1) 〈 19 (1) 〉
2	建設業	総合工事業	18 (0) 〈 8 (0) 〉
3	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	14 (2) 〈 2 (0) 〉
4	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	10 (1) 〈 3 (1) 〉
5	卸売業, 小売業	各種商品小売業	8 (2) 〈 2 (1) 〉
6	建設業	設備工事業	7 (0) 〈 1 (0) 〉
6	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	7 (3) 〈 1 (1) 〉
6	医療, 福祉	医療業	7 (1) 〈 1 (0) 〉
9	卸売業, 小売業	機械器具小売業	6 (0) 〈 0 (0) 〉
9	教育, 学習支援業	学校教育	6 (1) 〈 1 (0) 〉
11	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	5 (0) 〈 1 (0) 〉
11	製造業	食料品製造業	5 (0) 〈 2 (0) 〉
13	宿泊業, 飲食サービス業	宿泊業	4 (2) 〈 2 (1) 〉
14	情報通信業	情報サービス業	3 (0) 〈 0 (0) 〉
14	卸売業, 小売業	機械器具卸売業	3 (0) 〈 0 (0) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

3. ()内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	57 (1) 〈 20 (1) 〉
2	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	13 (3) 〈 5 (1) 〉
3	販売従事者	商品販売従事者	11 (1) 〈 2 (1) 〉
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	11 (1) 〈 8 (1) 〉
5	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	10 (0) 〈 6 (0) 〉
6	販売従事者	営業職業従事者	8 (0) 〈 1 (0) 〉
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	8 (2) 〈 0 (0) 〉
6	建設・採掘従事者	建設従事者 (建設躯体工事従事者を除く)	8 (0) 〈 2 (0) 〉
9	事務従事者	一般事務従事者	6 (2) 〈 1 (1) 〉
10	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	5 (0) 〈 0 (0) 〉
10	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	5 (0) 〈 1 (0) 〉
12	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	4 (0) 〈 1 (0) 〉
12	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	4 (1) 〈 0 (0) 〉
12	専門的・技術的職業従事者	教員	4 (0) 〈 1 (0) 〉
15	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	3 (0) 〈 0 (0) 〉
15	専門的・技術的職業従事者	医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師	3 (1) 〈 1 (0) 〉
15	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	3 (0) 〈 0 (0) 〉
15	管理的職業従事者	法人・団体役員	3 (0) 〈 1 (0) 〉
15	運搬・清掃・包装等従事者	清掃従事者	3 (1) 〈 1 (1) 〉

(参考) 令和4年度精神障害の労災支給決定(認定)件数の多い 業種(中分類の上位15業種)・職種(中分類の上位15職種)

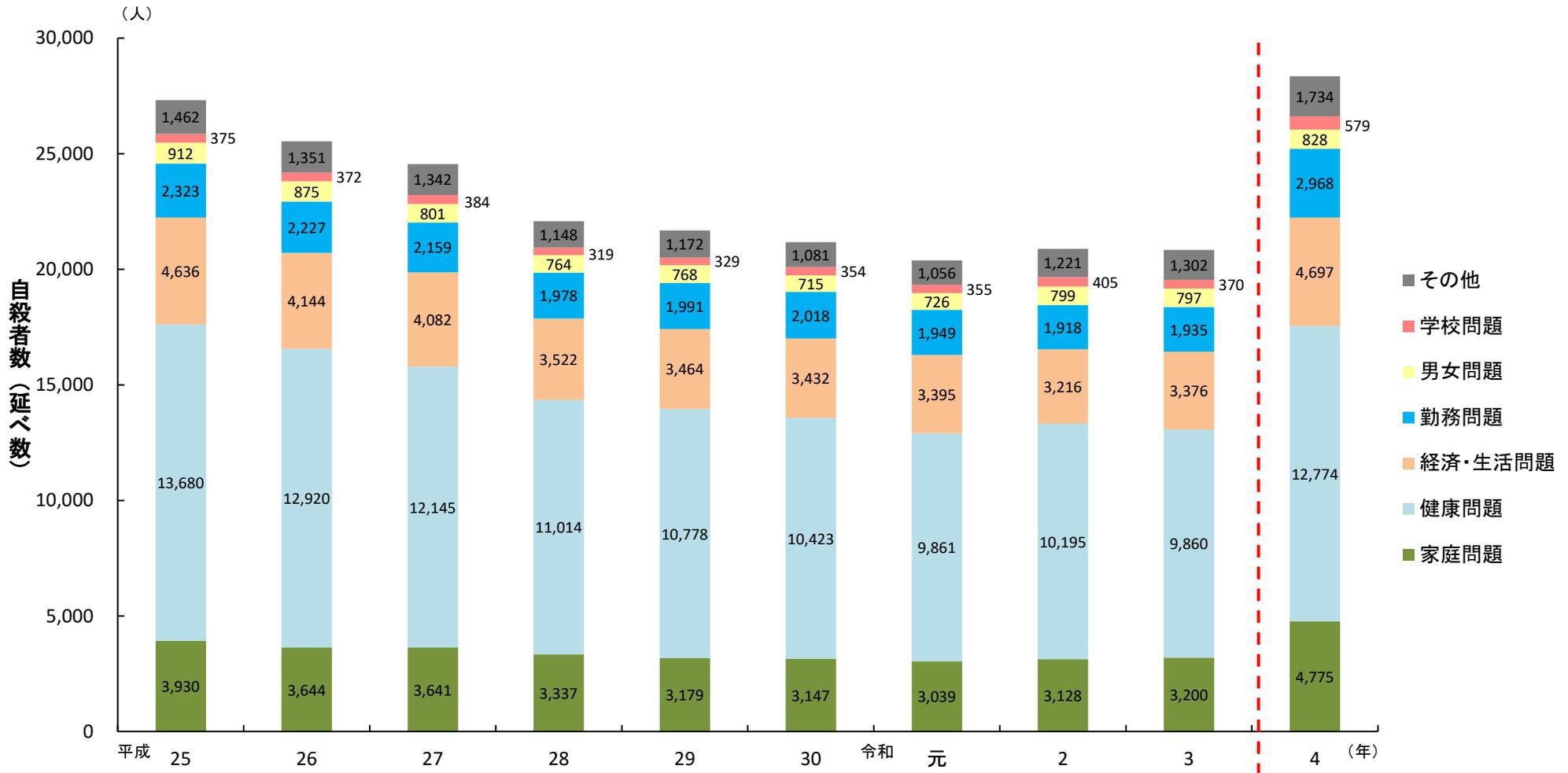
	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	85 (62) 〈 3 (0) 〉
2	医療, 福祉	医療業	79 (63) 〈 3 (1) 〉
3	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	37 (4) 〈 6 (0) 〉
4	建設業	総合工事業	33 (3) 〈 10 (1) 〉
5	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	31 (12) 〈 3 (0) 〉
6	情報通信業	情報サービス業	21 (6) 〈 0 (0) 〉
6	卸売業, 小売業	その他の小売業	21 (11) 〈 2 (1) 〉
8	教育, 学習支援業	学校教育	18 (9) 〈 2 (1) 〉
8	卸売業, 小売業	飲食品小売業	18 (12) 〈 1 (1) 〉
10	卸売業, 小売業	機械器具小売業	16 (4) 〈 3 (0) 〉
11	製造業	食料品製造業	15 (7) 〈 1 (0) 〉
11	製造業	金属製品製造業	15 (3) 〈 1 (0) 〉
13	建設業	設備工事業	13 (2) 〈 4 (0) 〉
14	製造業	電気機械器具製造業	12 (4) 〈 3 (0) 〉
14	サービス業 (他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	12 (6) 〈 1 (0) 〉
14	学術研究, 専門・技術サービス業	技術サービス業 (他に分類されないもの)	12 (6) 〈 1 (0) 〉

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	事務従事者	一般事務従事者	74 (47) 〈 7 (0) 〉
2	専門的・技術的職業従事者	保健師, 助産師, 看護師	46 (42) 〈 1 (1) 〉
3	販売従事者	営業職業従事者	45 (19) 〈 5 (1) 〉
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	42 (6) 〈 4 (0) 〉
5	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	39 (31) 〈 1 (0) 〉
6	販売従事者	商品販売従事者	38 (25) 〈 3 (1) 〉
7	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	35 (10) 〈 3 (1) 〉
8	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	30 (14) 〈 2 (0) 〉
9	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	26 (21) 〈 2 (0) 〉
10	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品)	20 (3) 〈 0 (0) 〉
11	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	19 (5) 〈 0 (0) 〉
11	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	19 (4) 〈 2 (0) 〉
13	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	15 (1) 〈 7 (0) 〉
14	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	14 (1) 〈 2 (0) 〉
14	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	14 (3) 〈 1 (0) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
3. ()内は女性の件数で、内数である。
4. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

(参考) 自殺の原因・動機別自殺者数の年次推移



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

(注) 原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機別の自殺者数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

平成25年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者一人につき最大3つまで計上。

令和4年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考える場合も含め、自殺者一人につき最大4つまで計上。

(参考) 過労死等の労災保険給付支給決定が行われた企業に対する再発防止指導の強化 ～過労死等を再び発生させないための取組～

- 1 過労死等の労災保険給付支給決定（1件目）が行われた企業に対し、全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施 【令和5年12月28日通達発出、同日施行】

現行

労災保険支給決定が行われた事業場に対し、原因究明及び再発防止策の策定を求める指導を実施

新たな取組

左記指導に加え、労災保険支給決定が行われた事業場を通じて、企業の本社における**全社的な再発防止対策の策定を求める指導**を実施

- 2 3年間で複数の過労死等の労災保険給付支給決定（2件目）が行われた企業（※）に対し、都道府県労働局長が「過労死等防止計画指導」を実施 （※）法違反の有無を問わない
【令和5年12月28日通達発出、令和6年4月開始】

現行

複数の精神障害に係る労災保険支給決定が行われた企業について、企業本社への指導を実施

新たな取組

企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「**過労死等の防止に向けた改善計画**」（計画期間：**1年間**）の策定を求め、同計画に基づく取組を**企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）**を実施

(参考) 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) の構成

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 ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施 【監督指導実績】 <table border="1" data-bbox="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"> ・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設 ・平成29年1月より、企業名公表制度について、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化 ・平成29年5月より、労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載 <table border="1" data-bbox="478 525 1831 836"> <thead> <tr> <th data-bbox="478 525 793 579">年度</th> <th data-bbox="797 525 1831 579">企業名の公表実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="478 582 793 629">平成28年度</td> <td data-bbox="797 582 1831 629">平成28年5月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 632 793 679">平成29年度</td> <td data-bbox="797 632 1831 679">平成29年9月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 682 793 729">平成30年度</td> <td data-bbox="797 682 1831 729">平成30年12月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 732 793 779">令和2年度</td> <td data-bbox="797 732 1831 779">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 data-bbox="478 782 793 829">令和3年度</td> <td data-bbox="797 782 1831 829">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"> ・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している (平成28年度) ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施 (1月) ・経団連への説明会(91社参加)を開催、主要業種別団体への説明会を開催 (2月) ・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施(一部団体は、直接訪問して要請を実施) <ul style="list-style-type: none"> ・地方団体連絡協議会等で説明会を実施 ・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼 ・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布 ・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請 (平成30年度) (2月) ・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請
<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"> ・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている ・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導(平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示) ・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施

1 労働行政機関等における対策

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度																																							
<p>①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導</p>	<p>○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p> <p>【指導実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 <table border="1" data-bbox="534 482 1999 1021"> <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5年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導（平成29年4月1日より実施） 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施 ・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底（平成29年4月1日より実施） ・医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設（平成31年4月1日より施行）
②ハラスメント防止対策に関する指導等	<ul style="list-style-type: none"> ・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底（平成29年4月1日より実施） メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導 ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）における助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施 ・パワーハラスメント防止のための措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする法律（以下「改正法」という。）が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日公布された ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された ・令和2年6月1日に改正法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日に義務化） ・改正法の施行後は、雇均部（室）において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施 ・改正法の施行に伴い、精神障害の労災認定の基準についての見直しを行い、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）

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意</p>	<p><民間雇用労働者> (平成27年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施 (平成27年度) ・ 運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析 (平成28年度) ・ 雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施 ・ 重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析 (平成29年度) ・ 重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・ 追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・ 重点7業種・職種について、総括的な解析 → 令和2年版白書へ掲載 (令和2年度) ・ 重点7業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析 → 令和3年版白書へ掲載 (令和3年度) ・ 全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析 → 令和4年版白書へ掲載 (令和4年度) ・ 重点7業種・職種のうちメディア、教職員（教育・学習支援業）について解析 → 令和5年版白書へ掲載

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 (続き)</p>	<p><国家公務員> (平成27年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 (平成28年度) ・収集データを基にデータベースを構築、分析 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・データベースを基に分析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・データベースを基に分析 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年度から平成30年度までの9年間分について分析 → 令和2年版白書へ掲載 (令和2年度) ・平成22年度から令和元年度までの10年間分について分析 → 令和3年版白書へ掲載 (令和3年度) ・平成22年度から令和2年度までの11年間分について分析 → 令和4年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成22年度から令和3年度までの12年間分について分析 → 令和5年版白書へ掲載</p>

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 (続き)</p>	<p>＜地方公務員＞ (平成27年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備</p> <p>(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</p> <p>(平成29年度) ・教職員について解析 → 平成30年版白書へ掲載</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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><民間雇用労働者> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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年度) → 平成29年版白書へ掲載・ 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～5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><国家公務員> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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><地方公務員> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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 (令和5年度)・ 平成30年度から令和元年度までの2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・ 平成27年度から令和元年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案の基礎集計を実施

2 調査研究等

(2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後、の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）</p>	<p>（平成27年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実施（平成28年度） ・ WEB調査（約1万人）で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施（平成29年度） ・ 第1回の調査（ベースライン調査）を実施（平成30年度） ・ 第2回の追跡調査を実施（令和元年度） ・ 対象集団を拡充し、追跡調査を実施（令和2～4年度） ・ 追跡調査を継続実施
<p>②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）</p>	<p>（平成27年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施（平成28年度） ・ 対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施（平成29年度） ・ 介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析（平成30年度） ・ トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証（令和元・2年度） ・ 前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）（令和3年度） ・ トラック運転者、看護師のほかIT労働者を対象に加え、介入調査を継続実施（令和4年度） ・ トラック運転者、看護師のほか介護士を対象に加え、介入調査を継続実施（令和5年度） ・ トラック運転者について、介入調査（指輪型睡眠計を用いた睡眠管理）の実施による検証

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5年度
<p>③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 少人数を対象に予備実験を実施 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施（約50人） <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実験の継続と実験結果の解析 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度の実験を継続実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良 <p>(令和3～5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな機器の導入など実験環境を整備し、引き続き実験を継続

2 調査研究等

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度		
<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 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5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12月末日時点：34社 ・企業等に対するセミナー及び認定企業等による事例発表会の実施（平成28年度から） 「職場のあんぜんサイト」にて安全衛生優良企業認定の診断を実施。併せて認定企業の取り組み内容を紹介

3 啓発

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	<p>(1)都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣 【実績】 平成27年度：156回 平成28年度：178回 平成29年度：192回 平成30年度：154回 令和元年度：214回 令和2年度：176回 令和3年度：252回 令和4年度：377回</p> <p>(2)都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣 【実績】 平成27年度：426校、575回 参加者数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成28年度：469校、596回 参加者数：約49,000人（いずれも延べ数） 平成29年度：415校、604回 参加人数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成30年度：400校、592回 参加人数：約57,000人（いずれも延べ数） 令和元年度：337校、629回 参加人数：約57,000人（いずれも延べ数） 令和2年度：190校、294回 参加人数：約23,500人（いずれも延べ数） 令和3年度：247校、347回 参加人数：約34,400人（いずれも延べ数） 令和4年度：268校、361回 参加人数：約30,000人（いずれも延べ数）</p> <p>(3)大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催 【実績】 平成27年度：大学 48回、高等学校への講師派遣 88回 平成28年度：大学 47回、高等学校への講師派遣 91回 平成29年度：大学 84回、高等学校への講師派遣 115回 平成30年度：大学 77回、高等学校への講師派遣 131回 令和元年度：大学 62回、高等学校への講師派遣 121回 令和2年度：大学 38回、高等学校への講師派遣 77回 令和3年度：大学 37回、高等学校への講師派遣 59回 令和4年度：大学 39回、高等学校への講師派遣 55回</p> <p>(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣 【実績】 平成27年度：227回 平成28年度：238回 平成29年度：221回 平成30年度：243回 令和元年度：269回 令和2年度：250回 令和3年度：265回 令和4年度：297回</p>

3 啓発

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度																																																					
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成 (続き)	<p>(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始）</p> <p>【実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：87回</td> <td>参加者数</td> <td>約6,500人</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：120回</td> <td>参加者数</td> <td>約10,900人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：190回</td> <td>参加者数</td> <td>約16,600人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：175回</td> <td>参加者数</td> <td>19,298人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：161回</td> <td>参加者数</td> <td>14,708人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：196回</td> <td>参加者数</td> <td>16,705人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：195回</td> <td>参加者数</td> <td>15,013人</td> </tr> </table> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等</p> <p>【配布実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：高校等</td> <td>5,557ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：大学等</td> <td>5,218ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：都道府県、市町村等</td> <td>1,788ヶ所</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：高校・大学等</td> <td>11,514ヶ所</td> </tr> </table> <p>【セミナー実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度：10回</td> <td>参加者数</td> <td>342人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：20回</td> <td>参加者数</td> <td>705人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：30回</td> <td>参加者数</td> <td>1,064人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>1,454人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>5,369人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>2,009人</td> </tr> </table> <p>※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回</p> <p>【医学生向け講義の実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和3年度：3回（3大学）</td> <td>参加者数</td> <td>286人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：11回（10大学）</td> <td>参加者数</td> <td>1,093人</td> </tr> </table>	平成28年度：87回	参加者数	約6,500人	平成29年度：120回	参加者数	約10,900人	平成30年度：190回	参加者数	約16,600人	令和元年度：175回	参加者数	19,298人	令和2年度：161回	参加者数	14,708人	令和3年度：196回	参加者数	16,705人	令和4年度：195回	参加者数	15,013人	平成28年度：高校等	5,557ヶ所	平成29年度：大学等	5,218ヶ所	平成30年度：都道府県、市町村等	1,788ヶ所	令和元年度：高校・大学等	11,514ヶ所	平成29年度：10回	参加者数	342人	平成30年度：20回	参加者数	705人	令和元年度：30回	参加者数	1,064人	令和2年度：15回	参加者数	1,454人	令和3年度：15回	参加者数	5,369人	令和4年度：15回	参加者数	2,009人	令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人	令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人
平成28年度：87回	参加者数	約6,500人																																																				
平成29年度：120回	参加者数	約10,900人																																																				
平成30年度：190回	参加者数	約16,600人																																																				
令和元年度：175回	参加者数	19,298人																																																				
令和2年度：161回	参加者数	14,708人																																																				
令和3年度：196回	参加者数	16,705人																																																				
令和4年度：195回	参加者数	15,013人																																																				
平成28年度：高校等	5,557ヶ所																																																					
平成29年度：大学等	5,218ヶ所																																																					
平成30年度：都道府県、市町村等	1,788ヶ所																																																					
令和元年度：高校・大学等	11,514ヶ所																																																					
平成29年度：10回	参加者数	342人																																																				
平成30年度：20回	参加者数	705人																																																				
令和元年度：30回	参加者数	1,064人																																																				
令和2年度：15回	参加者数	1,454人																																																				
令和3年度：15回	参加者数	5,369人																																																				
令和4年度：15回	参加者数	2,009人																																																				
令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人																																																				
令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人																																																				

3 啓発

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している
②脳・心臓疾患の発症前1か月に100時間又は発症前2～6か月に80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価されること等の周知・啓発	・過重労働防止や脳・心臓疾患の認定基準等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施（平成29年12月以降は、過半数組合の要件を含めて周知するよう、改めて指示）

3 啓発

(4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性等について周知・啓発	・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5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">・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書を取りまとめ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績）</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"> ・「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】 ・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】 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介 【サイト訪問人数 平成27年度：132,789件 平成28年度：305,071件 平成29年度：407,893件 平成30年度：478,508件 令和元年度：664,300件 令和2年度：1,300,370件 令和3年度：1,522,059件 令和4年度：1,805,091件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度：全国5都市、参加者数 1,057人 平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人 平成29年度：全国5都市、参加者数 667人 平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人 令和元年度：全国8都市、参加者数 679人 令和2年度：オンライン、参加者数 753人 令和3年度：オンライン、参加者数 699人 令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487人

3 啓発

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④年次有給休暇の取得促進	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 <ul style="list-style-type: none">・都道府県、労使団体に対する周知依頼・専用Webサイトの開設・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は705か所）・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など ※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施 【実績 平成27年度：6地域 平成28年度：5地域 平成29年度：5地域 平成30年度：5地域 令和元年度：4地域 令和2年度：2地域 令和3年度：1地域】

3 啓発

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保 ・ ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定 ・ 産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件 平成30年度：12,870件 令和元年度：11,998件 令和2年度：10,016件 令和3年度：10,922件 令和4年度：3,125件】 ・ 産業保健活動総合支援事業において、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、ストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供した費用の一部を助成 ・ ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業を行い、特に小規模事業場に対し、ストレスチェック制度の導入を促すための手引を作成し、周知を実施 ・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施
<p>②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・ 産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知
<p>③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回 平成30年度：1,307回 令和元年度：1,098回 令和2年度：771回 令和3年度：903回 令和4年度：970回】 ・ 管理監督者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成27年度：4,701回 平成28年度：3,782回 平成29年度：3,522回 平成30年度：3,515回 令和元年度：2,902回 令和2年度：1,743回 令和3年度：2,031回 令和4年度：847回】 ・ 平成28年度から、若年労働者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成28年度：585回 平成29年度：892回 平成30年度：1,151回 令和元年度：1,101回 令和2年度：719回 令和3年度：849回 令和4年度：607回】 ・ 事業者向けセミナー 【実績 平成27年度：516回 平成28年度：463回 平成29年度：660回 平成30年度：798回の内数 令和元年度：801回の内数 令和2年度：314回の内数 令和3年度：568回の内数 令和4年度：801回の内数】

3 啓発

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供【再掲】 【実績 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件 (アクセス件数) 平成30年度：792.0万件 令和元年度：1,103.0万件 令和2年度：779.2万件 令和3年度：1,035.8万件 令和4年度：893.3万件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談 【実績 平成27年度：6,496件 平成28年度：6,974件 平成29年度：7,671件 平成30年度：8,820件 令和元年度：7,563件 令和2年度：6,199件 令和3年度：6,119件 令和4年度：4,234件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する電話相談 【実績 平成27年度：2,896件(平成27年9月～) 平成28年度：5,910件 平成29年度：6,313件 平成30年度：6,513件 令和元年度：6,460件 令和2年度：12,068件 令和3年度：22,789件 令和4年度：27,177件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するSNS相談 【実績 令和2年度：8,024件(令和2年6月～) 令和3年度：6,438件 令和4年度：7,808件】 ・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催(平成29年度～)
<p>⑤スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進 ・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発</p>	<p>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（スマートフォン用サイトの開設、オンライン研修講座作成、動画作成など） 【アクセス件数 平成27年度：975,434件 平成28年度：1,276,611件 平成29年度：1,679,890件 平成30年度：2,103,054件】 ・Twitter・Facebookアカウントを開設し、パワハラ防止対策に関する情報を定期的に配信 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、パンフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布 ・雑誌広告、インターネット広告、プロモーション広告掲載により、幅広い層に対して、職場におけるパワハラ防止に向けた意識向上を呼びかけ ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進（令和元年度～令和5年度） ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する情報も追加） 【アクセス数 令和元年度：1,943,293件 令和2年度：1,726,951件 令和3年度：2,132,239件 令和4年度：2,282,679件】 ・Twitter、Facebookより、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布 ・インターネット広告掲載を活用し、幅広い層に対して、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進 ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発活動を実施
<p>②人事労務担当者向けのセミナー等の実施</p>	<p>(平成27～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施 【実績】平成27年度：63回 平成28年度：62回 平成29年度：62回 平成30年度：59回 令和元年度：59回（令和2～3年度） ・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施 【実績】令和2年度：1,078回 令和3年度：1,213回 ・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施 【実績】令和2年度：200社 令和3年度：607社

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した・同建議において、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のハラスメントに関する実態調査の実施・「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のハラスメントに関する実態調査の実施
④過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	<p>(平成27年度～令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知 <p>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・改正労働施策総合推進法の成立・施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策についても、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知 <p>(令和3年度～令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和4年4月1日の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント等防止対策について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知

3 啓発

(9) ウィズコロナ・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5年度
①良質なテレワークの普及促進	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたテレワークガイドラインを改定（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）（令和3年3月）・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング・テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握を実施・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施・国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費の助成等・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成（令和3年9月）・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成・引き続き、「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施や国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等の実施 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始・厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置・運営・引き続き、テレワークガイドラインの周知、国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・テレワーク実施企業等の好事例分析及びテレワークの導入・定着に資するパンフレットを作成・周知・引き続き、総務省と連携したテレワークに関する労務管理とICTのワンストップ相談窓口での丁寧な相談対応やコンサルティングによる支援、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、模範となる取組を行う企業に対する表彰の実施、中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施

3 啓発

(9) ウィズコロナ・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5年度
②副業・兼業の環境整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和2年9月）・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、同年9月1日に施行・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知・副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働時間の通算や管理モデルについて解説する資料、副業・兼業に取り組む企業や労働者の事例集を作成して周知・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る。 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る

3 啓発

(9) ウィズコロナ・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">・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定(令和3年3月)・ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)を設置 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発・引き続き、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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・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 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・引き続き、「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・第211回国会において上記法案が令和5年4月28日に成立し、令和5年5月12日に公布された・個人事業者等に対する安全衛生対策について令和4年5月より「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」において検討し、令和5年10月に報告書が取りまとまった。報告書を踏まえ、健康管理に関するガイドライン等について検討中。

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①トラック運送業に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを計4回開催した・働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置（令和元年11月）し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）の見直しに向けた検討 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和6年度の時間外労働規制の見直し等に向けて働き方改革に取組む「ホワイト物流」推進運動の周知及び取組内容等について講演し、働き方改革の促進を図るオンラインセミナーを計6回開催した。・改善基準告示の一部改正（令和4年12月改正。令和6年4月1日適用）。パンフレット等を作成して広く周知・都道府県労働局において「荷主対策特別チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・時間外労働上限規制等適用を契機とした荷待ち時間の削減等を呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②教職員に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示。・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②教職員に係る取組 (続き)	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した・令和4年1月28日に、「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
③医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none">・ 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援（平成28年度：全都道府県において支援センターを設置）・ 医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置・ 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめ（平成31年3月28日）・ 当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。また、令和4年1月に医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布するとともに、同年4月に「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」等を公表。また、改正労働基準法施行規則等について、随時解釈を明確化。・ 令和4年11月に「面接指導実施医師養成ナビ」を立ち上げ、同年12月には面接指導実施医師養成講習のオンライン受講を開始・ 令和5年12月に医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、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。・ 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病院長等を対象とした医療機関の労務管理に関するマネジメント研修を実施・ 平成28年3月に設置された「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月15日に中間とりまとめを公表。その中で勤務環境の整備に関しては研究結果等を踏まえた取り組みを効果的に進めていくことが重要とされたことを受け、勤務間インターバル制度など労働時間・勤務環境改善に関する研究を令和元年度の厚生労働科学研究にて実施

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（3回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（4回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（2（3）再掲） <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（6回）、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催（1回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「令和2年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けのオンラインセミナー開催（1回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施・令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を追加 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「令和3年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、地域レベルで発注者・受注等が連携し、働き方改革が自律的に推進されるような仕組みづくりを目的に「働き方改革推進モデル地域の組成」事業を実施。地域でのワーキンググループ活動、実態調査を基に地域で目指すべき働き方や取り組むべき施策の方向性等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）を実施・働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に企業への働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「令和4年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、IT業界の働き方改革進展状況の検証、働き方改革推進支援策等に関する検討委員会を開催（5回）し、ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上に係るオンラインセミナーやIT業界における働き方改革に係る提言の公表等を実施・厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトのリニューアルを実施

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
⑤建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（6月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（8月28日）・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野（鉄道、住宅・不動産、電力、ガス）における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催（7～9月） <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（7月2日） <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置（9月13日） <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図るとともに、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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・時間外労働上限規制適用を契機とした適正な工期での契約等と呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知・令和4年度の取組に加え、モニタリング調査の対象に1次下請2次下請間の取引も追加・当該調査に厚生労働省の労働基準監督署が同行し、同署から時間外労働の上限規制の周知等の訪問支援を行うことにより、長時間労働の是正に向けた自主的な改善を促進

3 啓発

(11) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①若年労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアル等を作成し、シンポジウム等により、企業や医療機関等への普及啓発を実施・両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターを養成・各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰（うつ病等による休職者へのリワーク支援）、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施

3 啓発

(12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省担当者等へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知 【実績】 平成27年度：5箇所403人 平成28年度：6箇所345人 平成29年度：6箇所415人 平成30年度：7箇所418人 令和元年度：7箇所406人 令和2年度：3箇所105人（他の7箇所においては、研修資料を計458機関に送付することにより周知） ・各府省担当者等へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修 【実績】 平成27年度：9箇所572人 平成28年度：10箇所534人 平成29年度：10箇所503人 平成30年度：10箇所477人 令和元年度：10箇所416人 令和2年度：4箇所176人（他の6箇所においては、研修資料を計354機関に送付することにより周知） ・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのeラーニング教材の配布 ・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修 【実績】 平成27年度：1箇所34人 平成28年度：3箇所105人 平成29年度：3箇所124人 平成30年度：3箇所112人 令和元年度：3箇所102人 令和2年度：1箇所36人 令和3年度：5箇所145人 令和4年度：4箇所112人 ・心の健康づくりに関する資料の周知（ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」（管理監督者用、職員用）） ・ワークライフバランス推進強化月間（7、8月）の実施（令和2年度から働き方改革推進強化月間に名称を変更、令和3年度以降廃止） 【実績】（ゆう活は令和2年度以降廃止） ゆう活実施者 平成27年度：3.7万人 平成28年度：4.0万人 平成29年度：3.9万人 平成30年度：3.7万人 令和元年度：87.5%（※） ※令和元年度は実施者割合を調査 ゆう活実施者の定時（17：15）退庁者割合 平成27年度：60.9% 平成28年度：73.3% 平成29年度：72.2% 平成30年度：76.0% 令和元年度：69.4% ・幹部職・管理職及び実務担当者向けの「業務見直しに関する研修」を実施 【実績（参加者数）】 令和3年度：幹部職・管理職向け約260人、実務担当者向け約420人 ・在庁時間調査の実施（令和2年10月・11月） ・若手職員（30歳以下、特にI種・総合職）への負担の偏在等の実態を把握し、各府省等にフィードバック ・新任の管理職（本府省室長級）全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施 ・全管理職を対象として、自己を振り返り、必要となるマネジメントの具体的な行動例をケーススタディを通じて学習するeラーニングを新たに実施 ・管理職員向けの働き方改革と女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナーを実施 ・（平成28年度からは働き方改革と）女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー（管理職員向け）等を実施 【実績】 平成28年度：本府省2回、全国6回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 170人 平成29年度：本府省2回、全国9回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 275人 平成30年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 276人 令和元年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 253人 令和2年度：本府省1回（実開催・オンライン併用）、地方2回（オンライン） 参加者数 130人 令和3年度：本府省・地方合同4回（オンライン）、参加者数 124人

3 啓発

(12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）	<ul style="list-style-type: none">・働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニングの実施 【実績】平成29年度：約3.1万人 平成30年度：約3.5万人 令和元年度：約3.5万人 令和2年度：約3万人 令和3年度：約3.9万人 令和4年度：約4万人（令和4年度以降は動画配信対象者等）・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち1ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（4回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（3回） 【実績 平成27年度：321人 平成28年度：339人 平成29年度：294人 平成30年度：301人 令和元年度：258人 令和2年度：98人 令和3年度：1,105人 令和4年度：約440人】・健康管理に対する意識啓発講演会の実施（令和元年度まで実開催、令和2年度からはオンライン開催） 【実績（参加者数） 平成27年度：103人 平成28年度：98人 平成29年度：92人 平成30年度：82人 令和元年度：79人 令和2年度：約500人 令和3年度：約850人 令和4年度：約450人】・新任の幹部職員・課長級職員・課長補佐・係長等を対象にeラーニングによるメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を実施 【実績 毎年約1万人】・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知（平成30年10月1日付け）
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（一般職員等）	<ol style="list-style-type: none">(1) 自治大学校の研修においてメンタルヘルスやワークライフバランス等の講義を実施（参加人数365人（令和5年度、12月末時点））(2) 全国会議等（年3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18回）で過労死防止対策等を要請（令和5年度、12月末時点）(3) 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を策定し、ワークライフバランス推進等に関する先進的な取組事例を紹介（平成29年度策定、平成30年度・令和元年度改訂）(4) 各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図るとともに、働き方改革に関する課題について、地方公共団体と意見交換（平成29年度～令和3年度）を実施(5) 時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するために、時間外勤務の要因の整理・分析・検証に関し、創意工夫をしながら取組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・令和5年度）(6) 長時間勤務者に対する医師による面接指導を着実に実施するための効果的な取組やメンタルヘルス対策を推進するために創意工夫をしている取組を好事例として取りまとめ、周知（令和4年度・令和5年度）(7) 地方公務員のメンタルヘルス対策に関する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、主体的な計画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（令和4年度）

3 啓発

(12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（教職員）	<p>(～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催 <p>【実績 平成27年度：2回 平成28年度：2回 平成29年度：3回 平成30年度：2回】</p> <ul style="list-style-type: none">・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請（平成28年度）・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣（平成28年度から）・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施（平成29年度から）・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知（平成29年度）・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出（平成30年度）・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知（平成30年度）・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成（平成30年度）・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（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）（令和元年度～）・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知（令和元年度）・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の變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）・「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～）

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"> ・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 ・【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 ・「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 （令和5年度は、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談に特化して対応） 【実績（電話） 令和元年度：4,116件 令和2年度：5,989件 令和3年度：7,441件、令和4年度：4,857件】 【実績（メール） 令和元年度：1,352件 令和2年度：2,822件 令和3年度：3,659件、令和4年度：3,942件】 【実績（SNS） 令和4年度：4,646件】

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	産業保健総合支援センターにおいて、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度：4,682件 平成28年度：4,381件 平成29年度：4,454件 平成30年度：4,902件 令和元年度：4,732件 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件 令和4年度：4,121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"> ・ 休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・ 職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所） ※オンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入、令和5年度には全ての窓口に拡大 ・ 職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知 ・ 各府省等カウンセラー講習会（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち2ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（3回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（1回） <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） ・一般職員等 ・教職員	<p>（一般職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施 ・ 地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・eメール相談を実施（平成27年度まで） ・ 地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業等を実施（平成28年度以降） <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"> ・ 公立学校共済組合による健康相談事業を実施 <ul style="list-style-type: none"> - 教職員電話健康相談24：健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応 - 電話・面談メンタルヘルス相談：臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施 - 介護電話相談：介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応（平成29年11月から） - 女性医師電話相談：女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス（平成29年11月から） - Web相談（こころの相談）：電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け（平成29年11月から） ・ 各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査（令和元年8月）

4 相談体制の整備等

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 (警察職員 ・ 消防職員)	<p>(警察職員)</p> <p>都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを目的とする「警察職員ピアサポート制度」を運用しているほか、警察職員への強い心理的影響が危惧される大規模災害、特異な事件等が発生した場合、現地の都道府県警察の長の要請に応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「警察庁惨事ストレスケアチーム」を運用</p> <p>(消防職員)</p> <p>消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣。令和4年度末までに84件の消防本部等へ派遣、延べ4,174人のケアを実施</p>

(5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和4年度
過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応の実施	<p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度の大綱の見直しを踏まえ、令和4年度からの実施に向け、予算措置 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度新規事業として、過労死で親を亡くした遺児等のための「オンライン相談室」を開設し、遺児向けは3日、保護者向けは11日の相談日を設定し、それぞれ遺児は延べ7人、保護者は延べ13人の相談対応を行った。

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	<p>【実績】 (3 (1) ②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度：全国29都道府県29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） ・平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） ・平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） ・平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） ・令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ） ・令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ） ・令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ） ・令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①過労死遺児交流会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度：12月26日に山梨県で開催し、41人（遺児27人、保護者14人）が参加 ・平成29年度：8月9日に長野県で開催し、50人（遺児33人、保護者17人）が参加 ・平成30年度：8月5日に滋賀県で開催し、57人（遺児37人、保護者20人）が参加 ・令和元年度：8月18日に東京都で開催し、78人（遺児50人、保護者28人）が参加 ・令和2年度：2月にオンラインで開催し、9人（遺児5人、保護者4人）が参加 ・令和3年度：12月26日に滋賀県で開催し、45人（遺児29人、保護者16人）が参加 ・令和4年度：12月25日に群馬県で開催し、52人（遺児33人、保護者19人）が参加
②民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施

5 民間団体の活動に対する支援

(3) 民間団体の活動の周知

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
民間団体の活動の周知	パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載 (特設ページ) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html

(参考) 政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和4年度
(1)時間外労働の上限規制等	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出（平成30年4月6日） 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立（平成30年6月29日）。関係政省令及び告示を公布 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された（平成31年4月1日） <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された（令和2年4月1日） <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率が中小企業に適用された（令和5年4月1日）
(2)労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年4月1日施行） <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った

(参考) 政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和5年度
(3)パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	<p>(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討</p> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和2年6月1日に同法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日から義務）

(参考) 政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和4年度
(4)勤務間インターバル制度	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書を取りまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績） 【実績 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件 令和4年度：5,789件】</p>

(参考) 政府における取組

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和4年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	<ul style="list-style-type: none">・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行）・自殺総合対策大綱を閣議決定（平成29年7月25日）「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催（第1回：平成31年3月15日、第2回：令和元年9月25日、第3回：令和2年12月21日、第4回：令和3年11月8日、第5回：令和3年12月6日、第6回：令和3年12月17日、第7回：令和4年1月28日、第8回：令和4年2月24日、第9回：令和4年3月25日、第10回：令和5年3月30日）・自殺対策の総合的かつ効果的な実施に資するための調査研究及びその成果の活用等の推進に関する法律の成立（令和元年9月12日施行）・自殺総合対策大綱を閣議決定（令和4年10月14日）（3回目の改定）

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和6年1月23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
せいやま 清山	れい 玲	茨城大学教授
○ 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
かみ 神	なおたけ 尚武	一般社団法人東京経営者協会総務部長
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

(敬称略)

◎=会長

○=会長代理