

第 29 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 6 年 11 月 14 日（木）13:00～15:00

場所：中央合同庁舎5号館 18 階専用 22～24 会議室

1 開会

2 議題

- ・ 令和 6 年版過労死等防止対策白書について
- ・ 令和 6 年度の取組状況及び令和 7 年度概算要求について

3 閉会

<資料>

資料 1 令和 6 年版過労死等防止対策白書（概要版）

資料 2 「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 6 年度）

資料 4 人事院における過労死等防止のための対策

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の実施状況（令和 6 年度）

資料 7 文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況

資料 8 過労死等防止対策の推進（令和 7 年度概算要求の概要）

参考資料 1 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

参考資料 2 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 6 年 11 月 14 日現在）



令和6年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和5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

令和6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6年版で9回目の閣議決定及び国会報告）
- 令和6年版白書のポイント
 - ・ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている業種等（医療、芸術・芸能分野）や、調査研究の必要性が指摘されているDX等先端技術担当者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 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

- 1 大綱の変更の経緯
- 2 大綱の変更のポイント

第4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 拘束時間、勤務間インターバルの分析、③ 医療従事者（医師・看護師）
- 2 労働・社会分野の調査（アンケート調査）
 - ① 全業種、② DX等先端技術担当者、③ 芸術・芸能従事者（スタッフ）
- 3 公務災害の事案の分析
- 4 疫学研究等

第5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

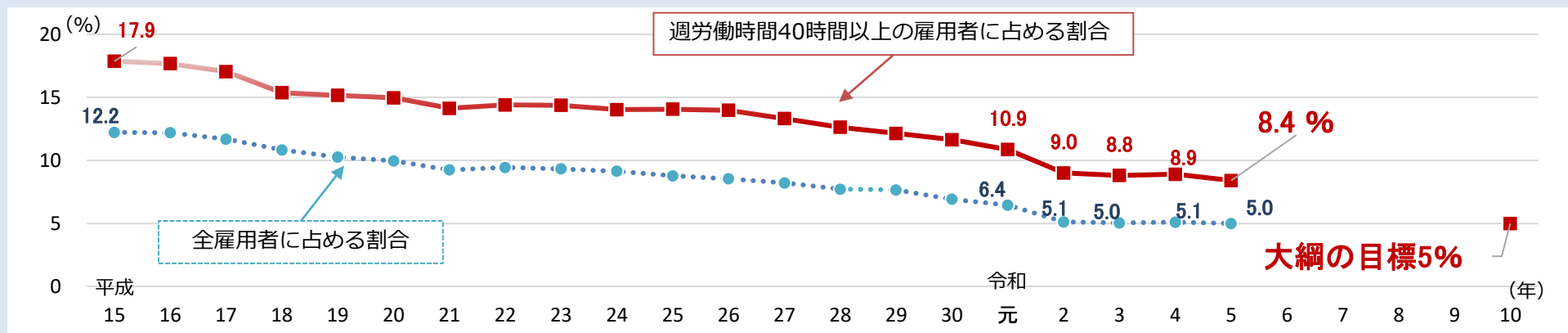
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

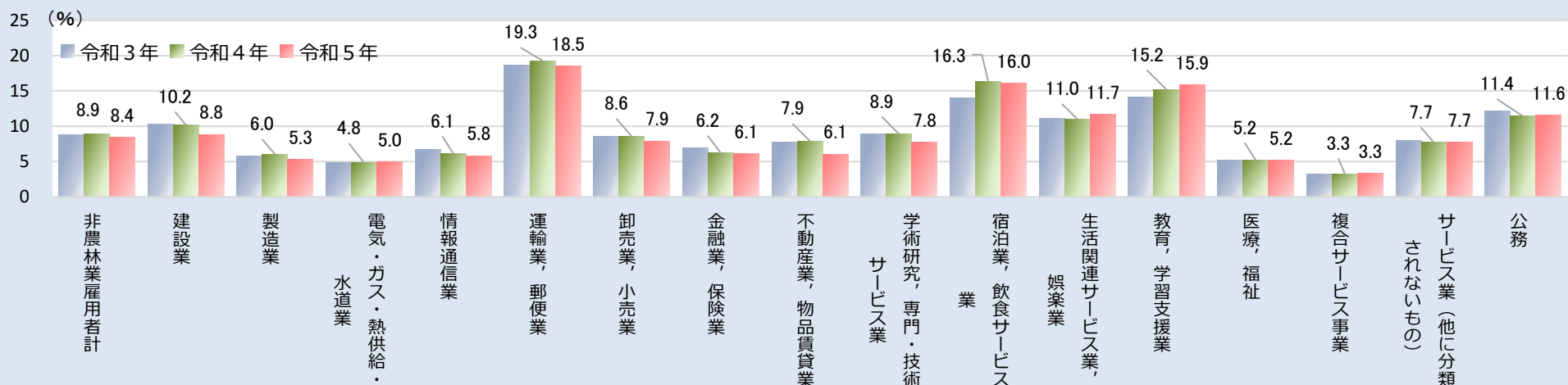
1 労働時間等の状況（労働時間の状況）

- 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5年は令和4年から0.5ポイント減少し、8.4%。
- 業種別に令和5年の状況をみると、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：「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「公務」

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和3年～令和5年）



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

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

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5年：6.0%）。
- 年次有給休暇の取得率は、8年連続で増加（令和4年：62.1%）。
- 国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数は、本府省や指定都市・市区町村で前年より増加。

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）



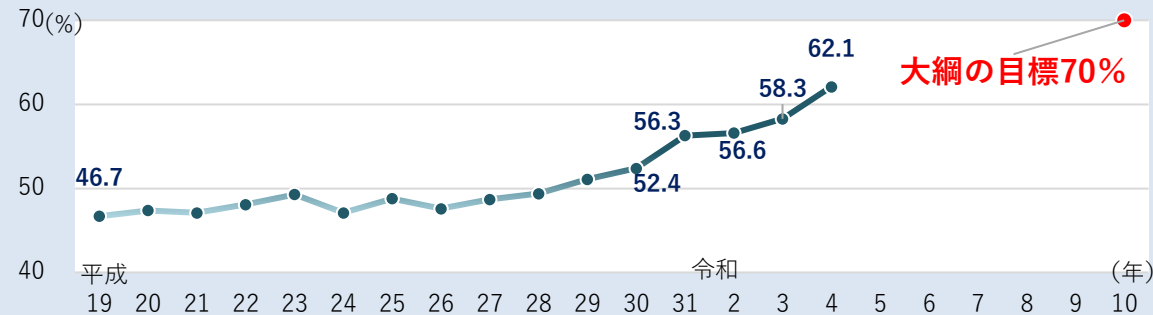
（制度の導入企業割合の推移）



（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。

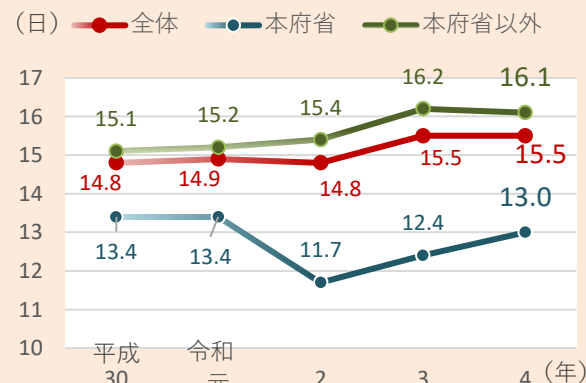
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



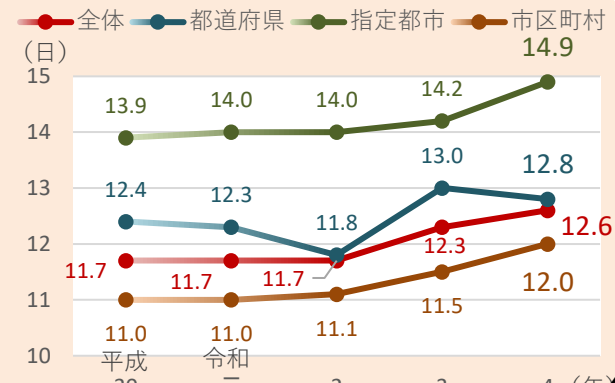
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



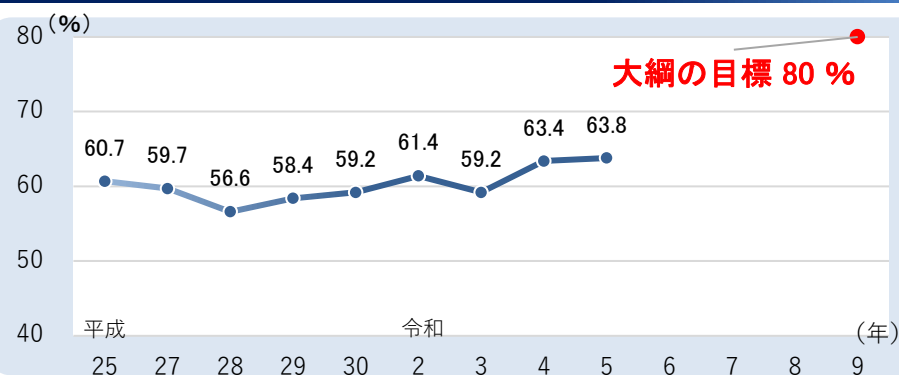
（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

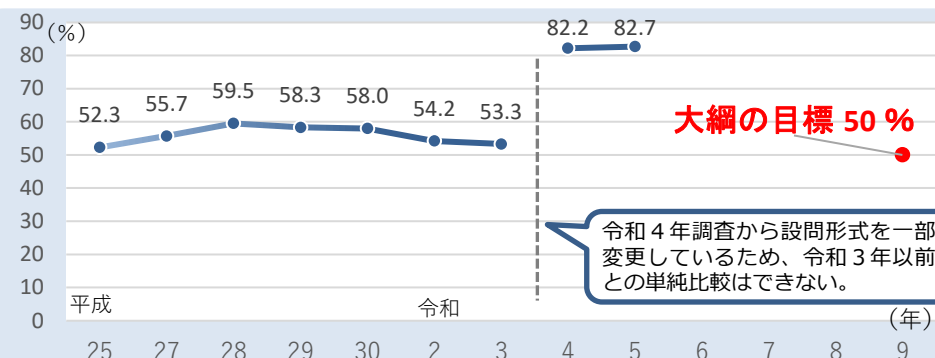
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和5年：63.8%）。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和5年が34.6%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、令和5年が82.7%。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



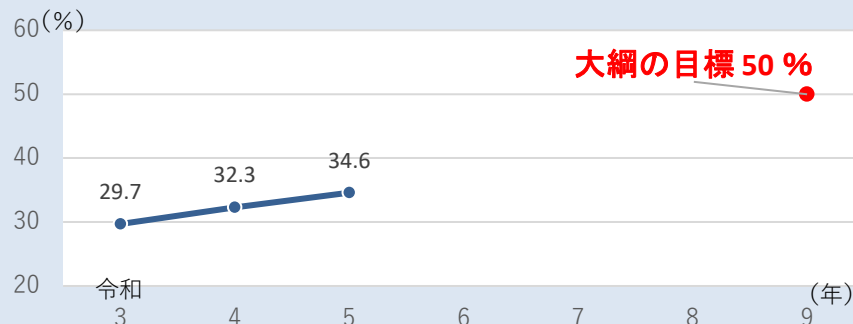
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

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）」をもとに作成

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）」をもとに作成

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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

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、前年度より増加し、4年ぶりに200件を超えた（令和5年度：216件）。死亡件数も前年度より増加（同58件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降、増加傾向（令和5年度：883件）。自殺（未遂を含む）件数は4年ぶりに増加（同79件）。

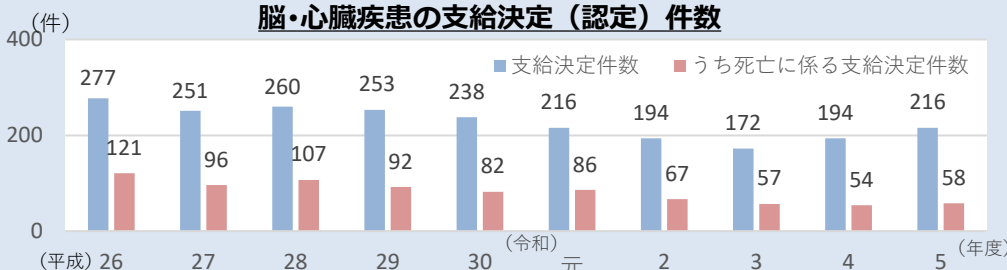
（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和5年度の数値を使用）

脳・心臓疾患：民間3.7件 国家公務員6.6件 地方公務員3.9件 精神障害：民間15.2件 国家公務員13.1件 地方公務員26.8件

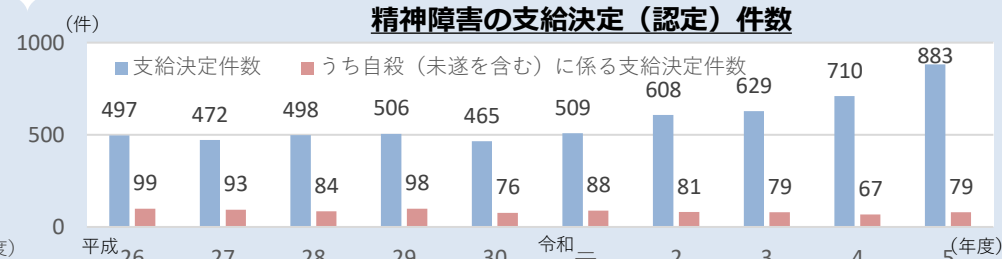
※ 「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」等をそれぞれ用いて推計

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



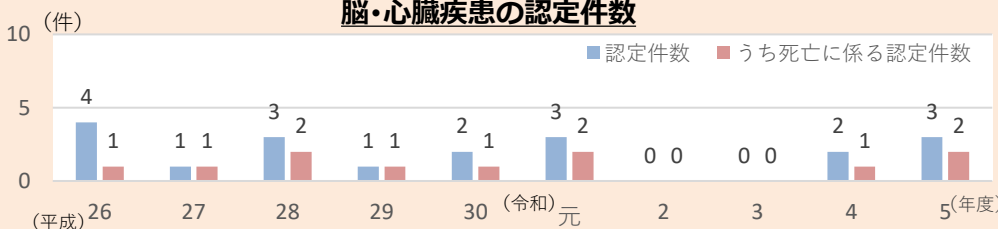
精神障害の支給決定（認定）件数



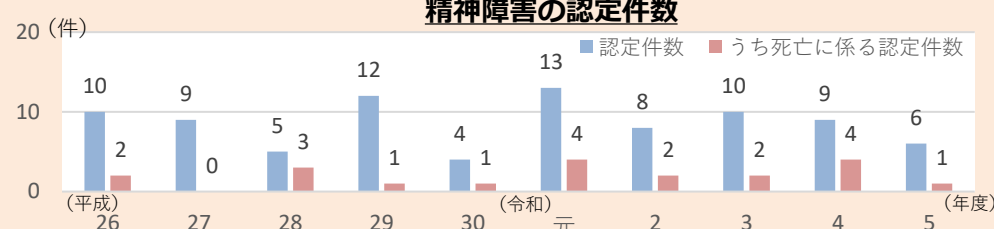
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



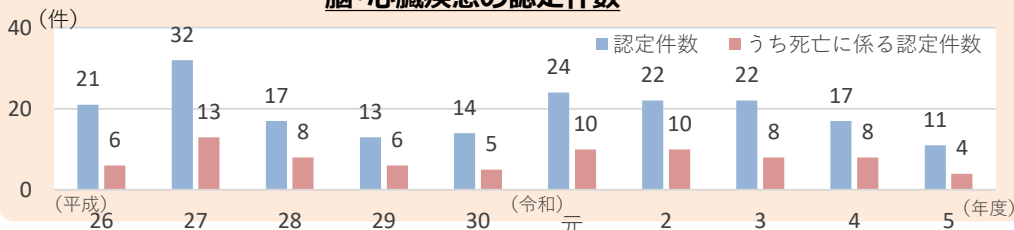
精神障害の認定件数



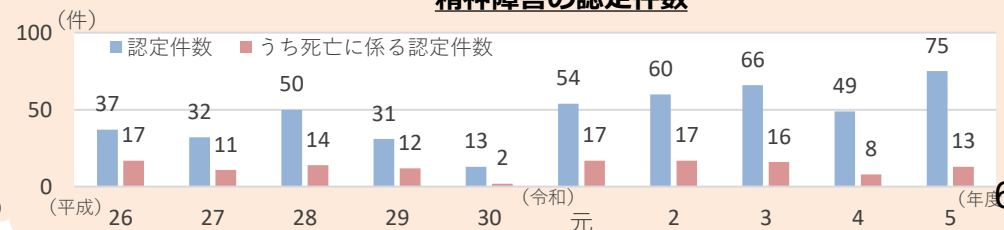
（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

第3章 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

変更の経緯（現状と課題）

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設業、自動車運転業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

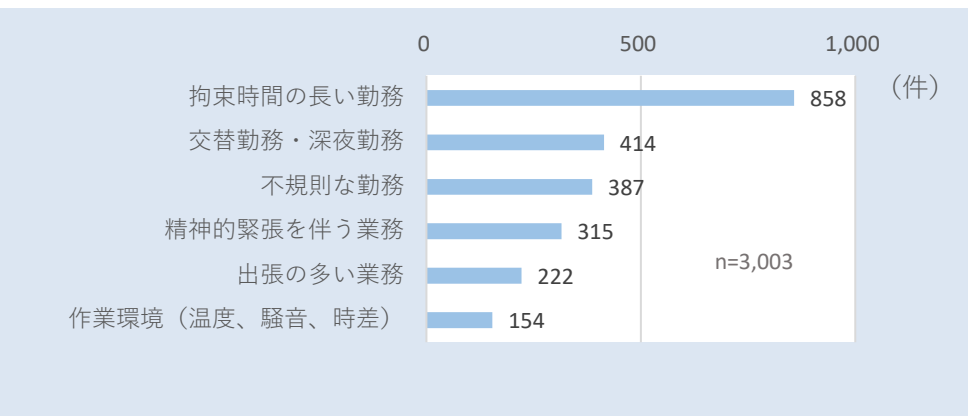
1 労災支給決定（認定）事案の分析（労働時間以外の負荷要因別の事案数等）

（資料出所）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「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

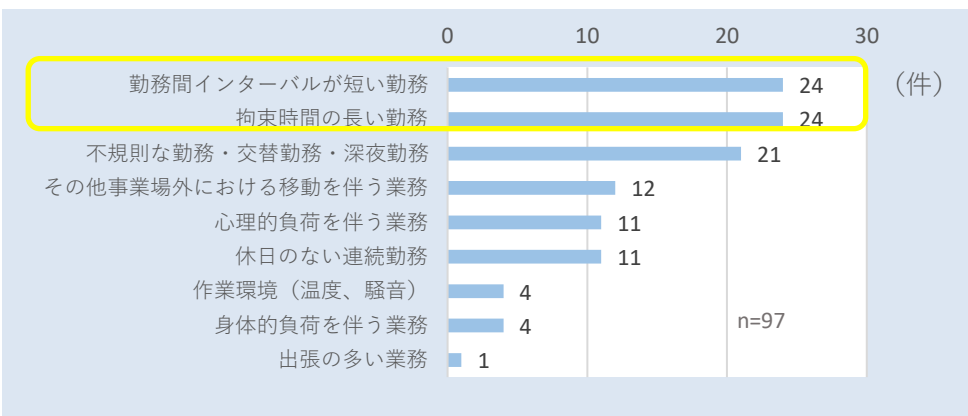
- 平成22年度から令和3年度までの12年間の労災支給決定（認定）事案のうち脳・心臓疾患事案について分析。
（但し、②、③の分析対象は、平成22年度から令和2年度までの11年間）
- 令和3年9月の脳・心臓疾患の認定基準の改正により、労働時間以外の負荷要因も加味するとされ、労働時間以外の負荷要因をみると「勤務間インターバルが短い勤務」と「拘束時間の長い勤務」が各24件（各24.7%）、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」が21件（21.6%）であった。

① 労働時間以外の負荷要因別の事案数

＜認定基準改正（令和3年9月）前に基づく分類：平成22年度～令和3年8月＞

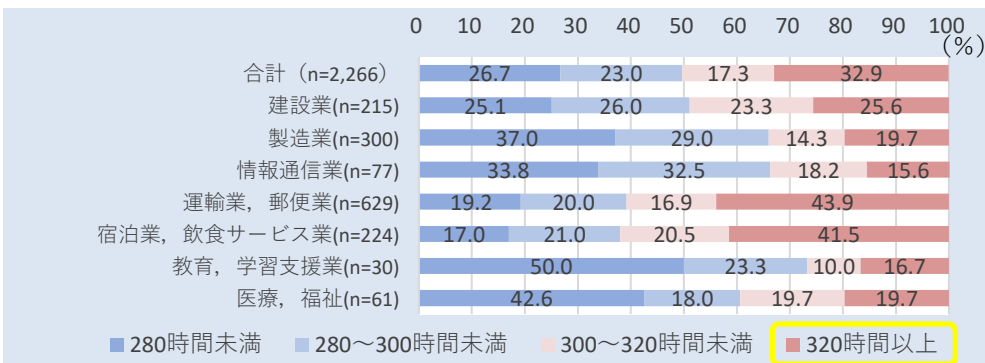


＜認定基準改正（令和3年9月）後に基づく分類：令和3年9月～令和4年3月＞



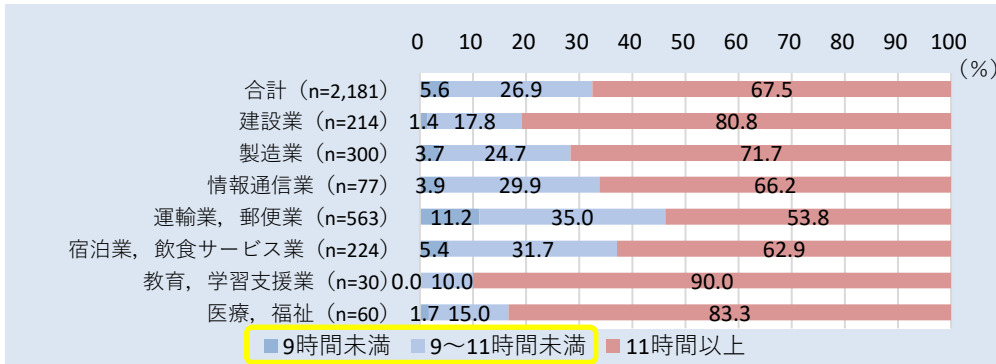
② 1か月当たりの拘束時間の平均値（業種別）

○「320時間以上」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」。



③ 勤務間インターバルの平均値（業種別）

○「11時間未満」の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」。



※②、③は、過労死等防止大綱で調査研究の重点対象とされている業種等が含まれる業種を記載

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

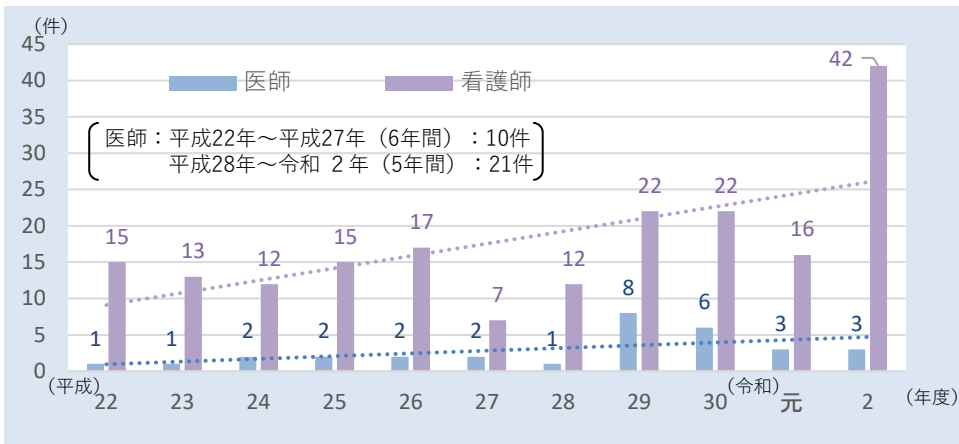
2 労災支給決定（認定）事案の分析（医療従事者（医師・看護師））

（資料出所）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「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- 重点業種等である医療従事者（医師・看護師）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）事案のうち精神障害事案を分析。（但し、③の分析対象は、平成24年度から令和2年度までの9年間）

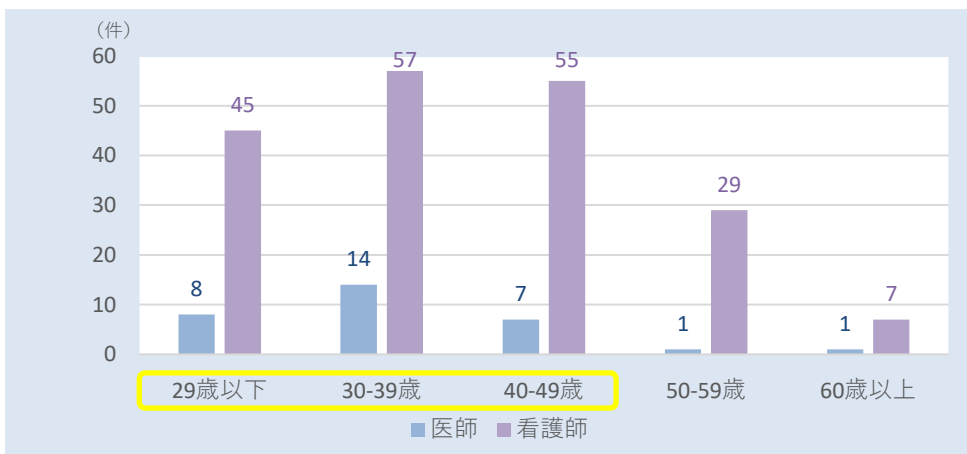
① 労災支給決定（認定）件数

- 医師及び看護師は近年増加傾向。



② 発症時年齢階層別事案数

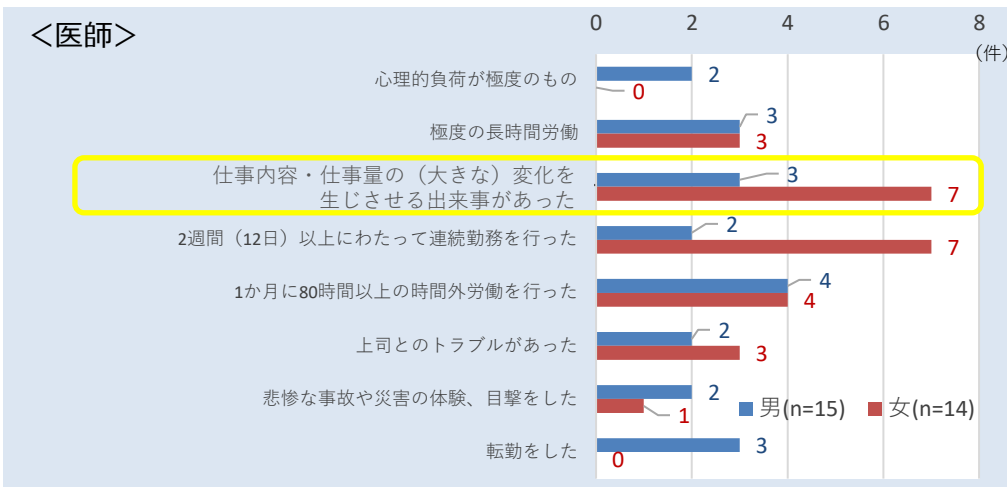
- 医師及び看護師は30歳代を中心に多い。



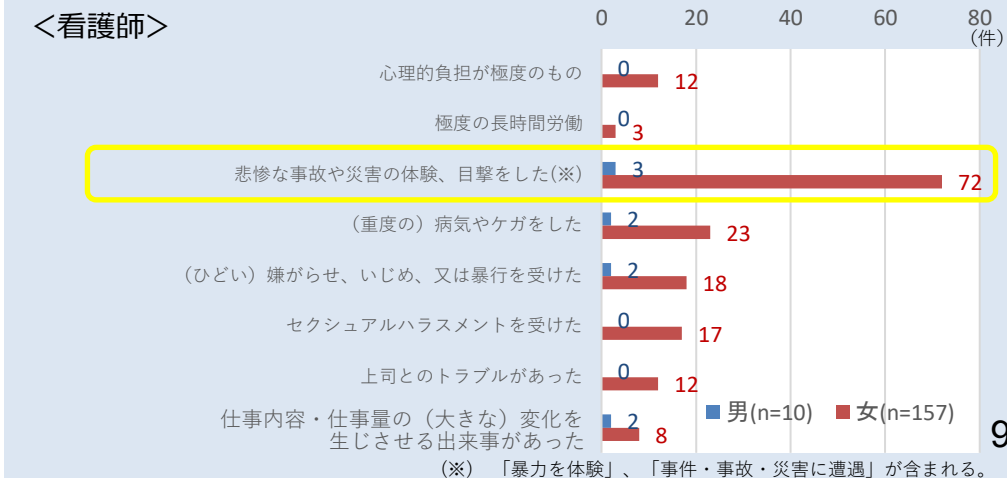
③ 労災認定の要因となった出来事

- 医師は「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」、看護師は「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が最多。

<医師>



<看護師>



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

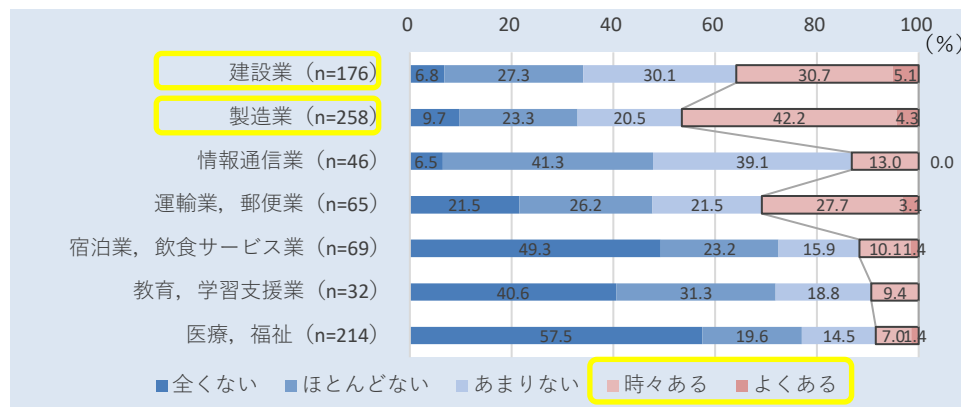
3 事業場に対するアンケート調査（全業種）（商慣行、契約等の課題）

（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5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

- 事業場にアンケート調査を実施（調査対象期間：令和5年12～令和6年1月）。重点業種等における商慣行、契約等の課題について分析。

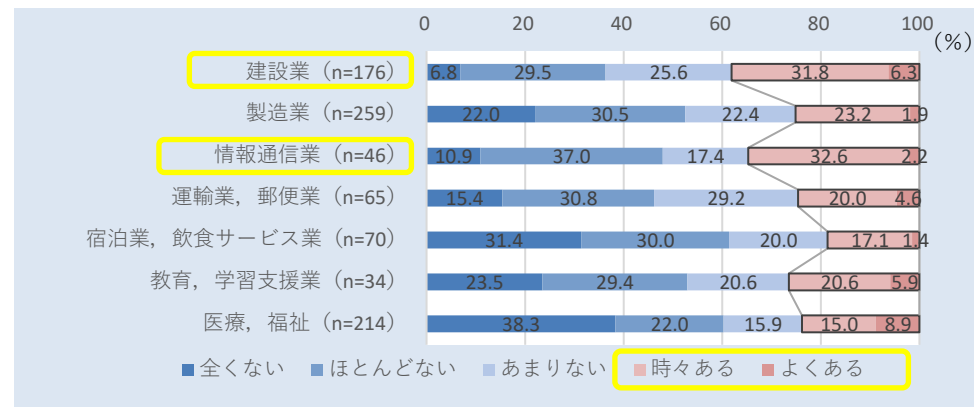
① 納期に困難のある契約内容の経験の状況（業種別）

- 「時々ある」及び「よくある」を合わせた割合は、「製造業」が最も高く、次いで「建設業」であった。



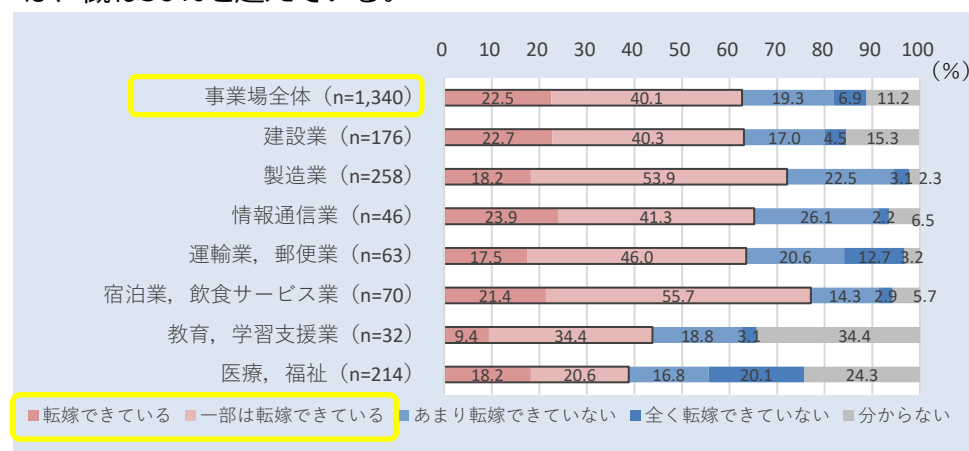
② 人員確保に困難のある契約内容の経験の状況（業種別）

- 「時々ある」及び「よくある」を合わせた割合は、「建設業」が最も高く、次いで「情報通信業」であった。



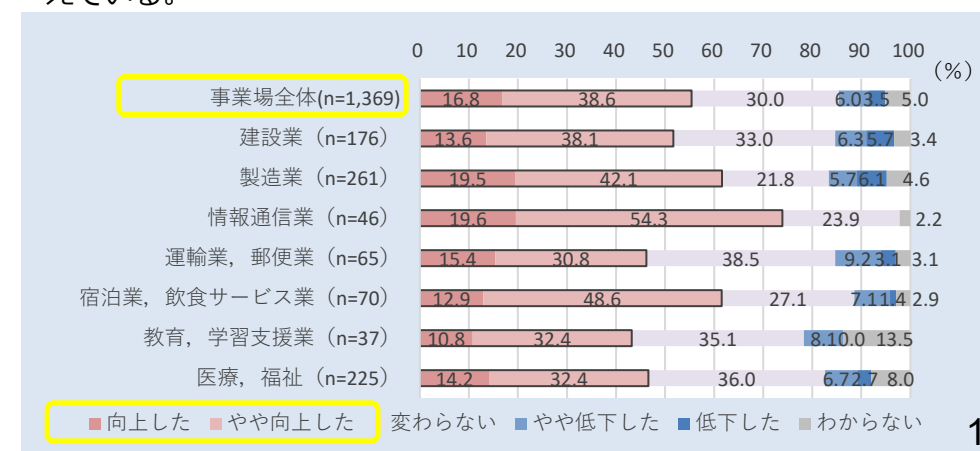
③ 価格転嫁の状況（業種別）

- 「転嫁できている」及び「一部は転嫁できている」を合わせた割合は、概ね50%を超えている。



④ 3年前と比べた労働生産性の変化（業種別）

- 「向上した」及び「やや向上した」を合わせた割合は、概ね50%を超えている。



※①～④は、過労死等防止大綱で調査研究の重点対象とされている業種等を含む業種を記載

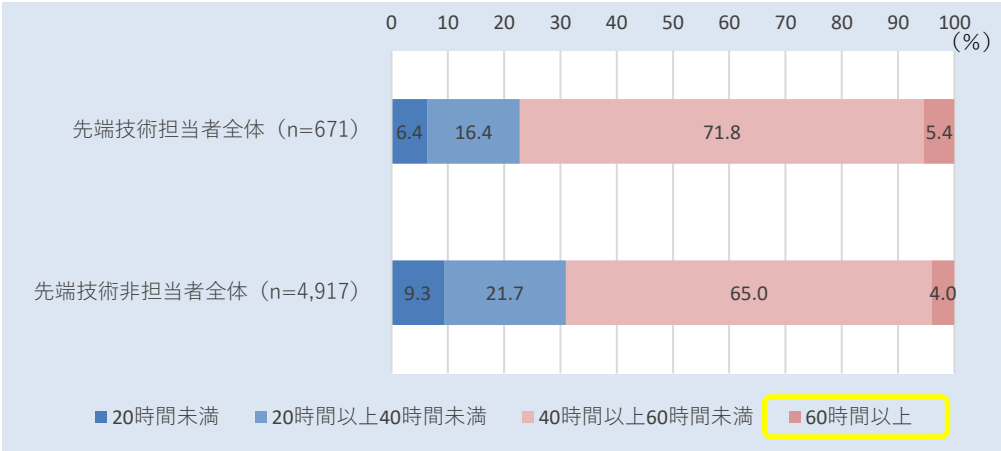
第4 過労死等をめぐる調査・分析結果
4 就業者に対するアンケート調査（DX等先端技術担当者）

（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5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

- 業務の効率化が期待されているDX（デジタルトランスフォーメーション）等先端技術担当者※に追加のアンケート調査を実施（調査対象期間：令和5年12月）。
※ DXのほか、AI、IoT、ビッグデータ解析等の技術に従事する技術者や研究者等先端技術に関連した事務を行う事務職を含む

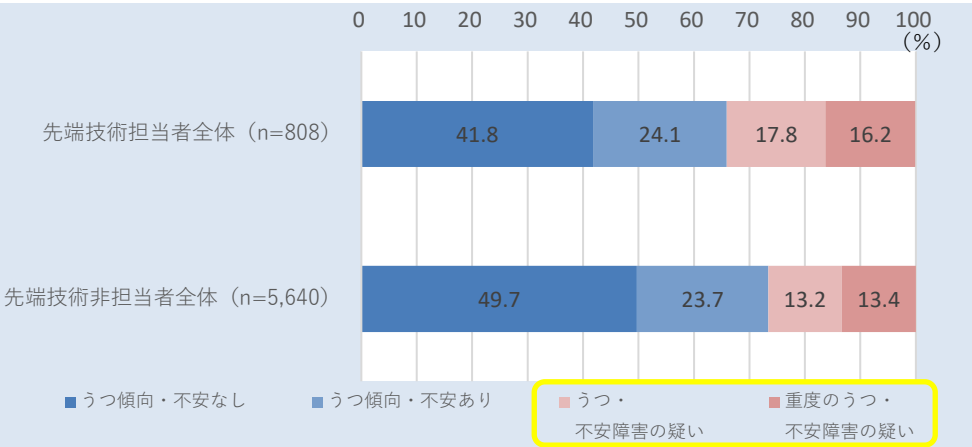
① 1週間当たりの労働時間

○ 先端技術非担当者全体に比べ、若干長い傾向。



② うつ傾向・不安

○ 先端技術非担当者全体に比べ、若干高い傾向。



③ 先端技術関連の仕事に就くにあたり感じた負担

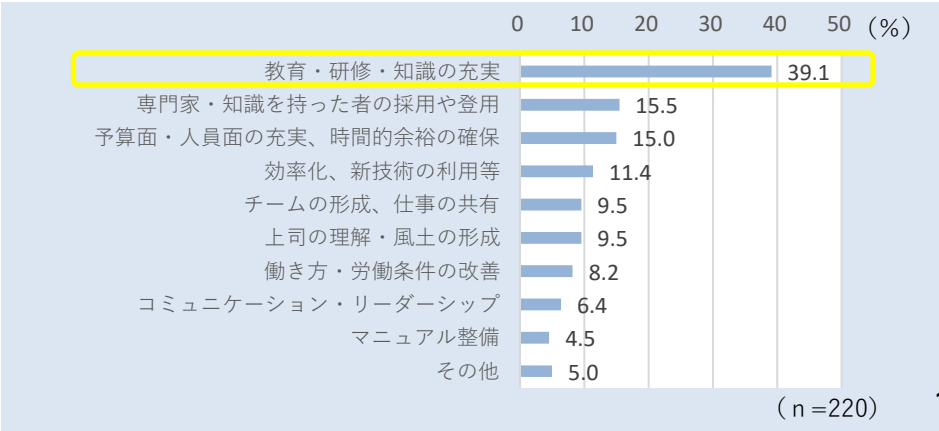
○ 「いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった」が最も多かった。（％）

いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった	29.6
通常の仕事に加えて先端技術関連の仕事も行くなり、仕事の負担が増加した	23.0
先端技術の内容を分かる人がいないため、特定の人に仕事が集まった	14.0
労働時間が増加し、負担であった	9.4
精神的にきつい仕事で、負担であった	9.2
仕事の依頼した方が技術の内容に詳しくなかったため、細かい指示がされずに仕事を依頼されることがあった	8.3
先端技術に関する基礎的な知識や技術がなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	7.2
納期が短いために短期間で成果を上げなければならなかった	6.8
先端技術の内容が難しく、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	6.6
先端技術に関する基礎的な教育を受けていなかったため、仕事の負担が大きかった。または仕事の実施が困難であった	6.6
特に負担を感じたことはない	23.8

(N=808) ※ 上位10項目を抽出。

④ 先端技術担当者が有効と考える負担軽減策

○ 「教育・研修・知識の充実」が最も多かった。



※ 自由記述回答について、重複を許容し10類型に分類したもの。

第4 過労死等をめぐる調査・分析結果

5 就業者に対するアンケート調査（芸術・芸能従事者（スタッフ））

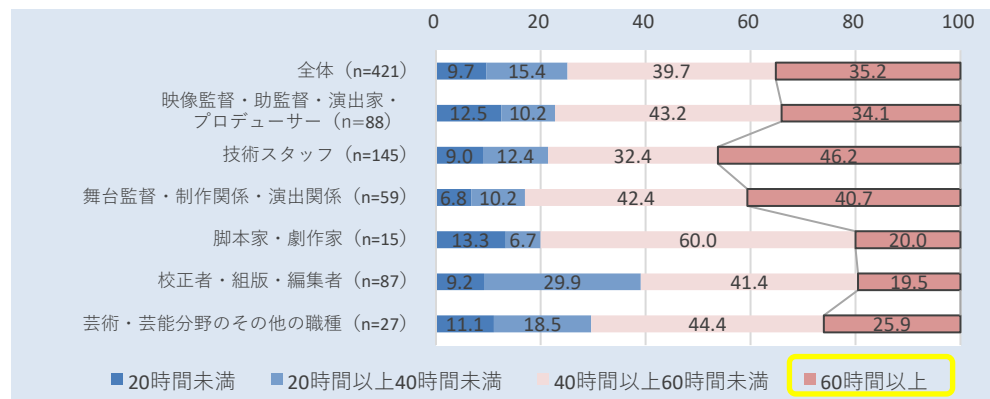
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和5年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- 重点業種等である芸術・芸能従事者（スタッフ）※にアンケート調査を実施（調査対象期間：令和5年10月～12月）。

※ 個人事業主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

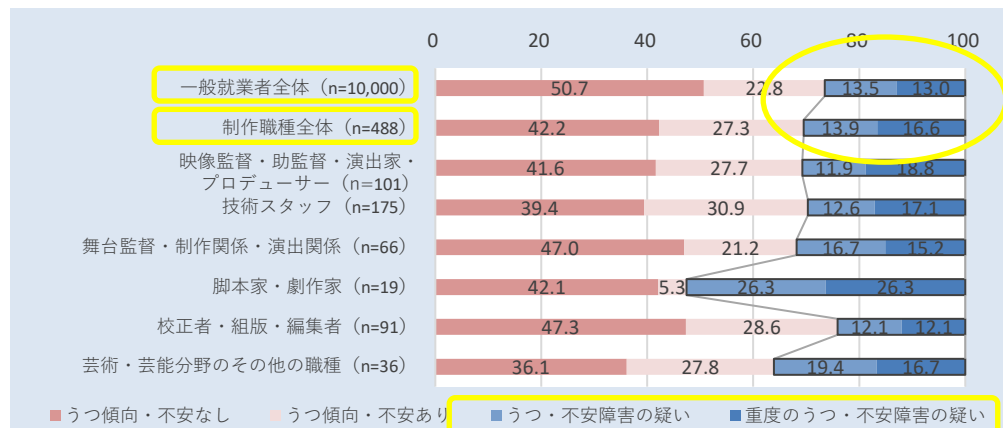
- 「60時間以上」の割合は、「技術スタッフ」が最も高く、次いで「舞台監督・制作関係・演出関係」が高い。



※ 「芸術・芸能分野の制作の仕事」、「芸術・芸能分野の技術技能を活かした仕事（制作技術講師等）」、「芸術・芸能分野以外の仕事」を合計したもの。いずれも自宅と仕事先の移動時間は除く。

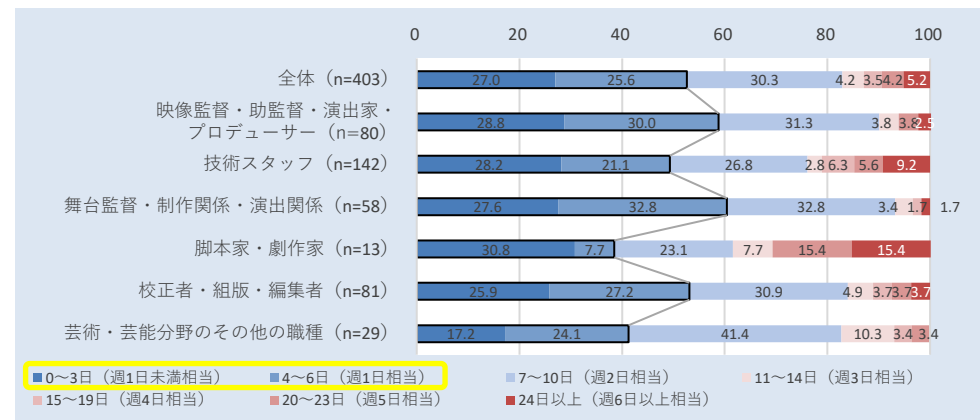
③ うつ傾向・不安

- うつ傾向・不安は、総じて一般就業者全体より高い。



② 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、38.5%～60.4%存在する。

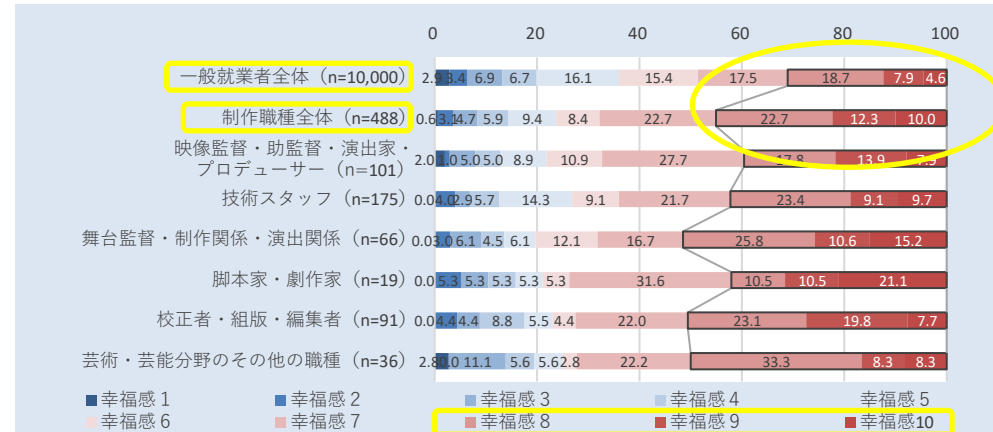


※ 1 職種は複数回答があるため、延べ人数である。

※ 2 スケジュール上の休日は、仕事に関する打ち合わせやリハーサルも含め、スケジュールが入っていない日である。

④ 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。

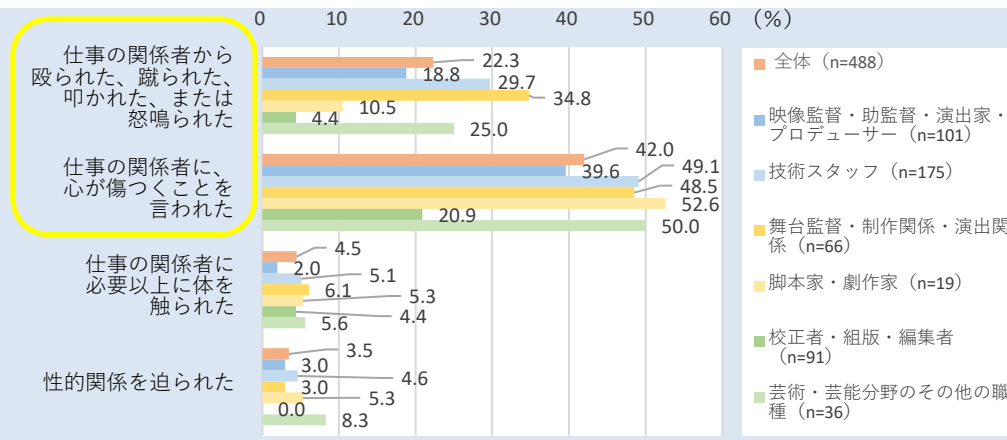


第4 過労死等をめぐる調査・分析結果

5 就業者に対するアンケート調査（芸術・芸能従事者（スタッフ））

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、次いで身体的攻撃等に関する経験も一定の割合がみられる。

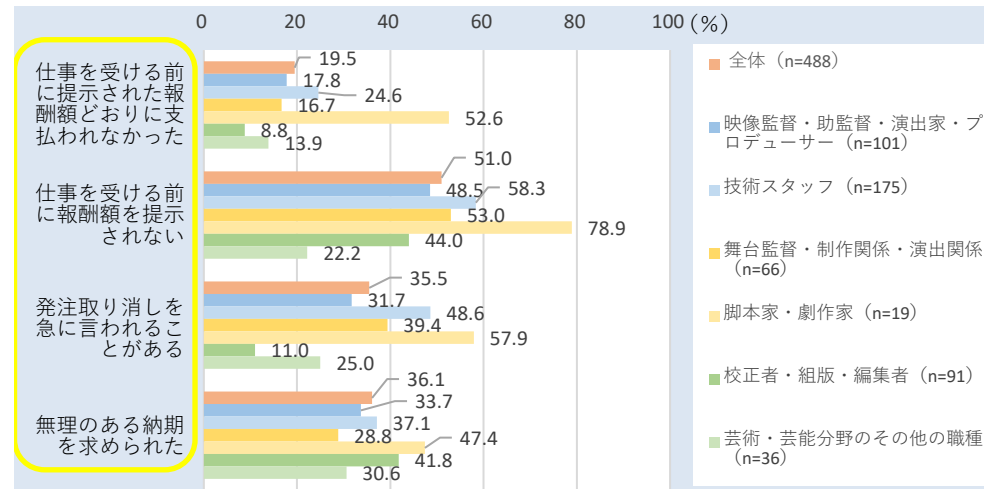


※ 1 職種は複数回答があるため、延べ人数である。

※ 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 取引上のトラブルの経験

○ 「仕事を受ける前に報酬額を提示されない」など、いずれも総じて高い。



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を進めるなど、フリーランスの芸術家等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) 経済産業省では、映画制作者、制作会社、現場スタッフの多くを占めるフリーランスが対等な関係を構築して映画産業の持続可能な発展に資する民間主導の取組を伴走支援。具体的には、公正かつ透明な取引の徹底、長時間労働やハラスメント根絶を目指した現場環境の改善及び人材育成を目的としたガイドラインを策定。「日本映画制作適正化機構」の設立後、ガイドラインに則って適正に制作された映画を認定する制度（日本映画制作適正化認定制度）が令和5年4月から開始されている。
- (3) 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法※が令和5年4月に成立し、令和6年11月に施行される。令和6年5月に関係する政省令・指針等を整備し、同法の内容について丁寧な周知を図っている。

※ 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。

- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 令和3年3月に内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省で「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」を策定し、周知・活用を図っている。

第5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

(6) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の指導とともに、企業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
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、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」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・指導を実施

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

- ・ 企業及び労働者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、過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施

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労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施、③過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、④全国一斉の無料電話相談、⑤事業主、労務担当者を対象に、自主的な過重労働防止対策の推進を目的としたセミナーの実施を行う「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

- ・ 事業者等に対し「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」を周知
- ・ 「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・休み方改善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の開催

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、動画等を掲載
- ・顧客等からの著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という。）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、企業の取組事例を周知

(9) テレワーク等の多様な働き方への対応

- ・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・事業者間取引適正化等法の円滑な施行に向けて必要な準備を進めるとともに、「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・活用を図る。

(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齢労働者の安全衛生確保対策支援、疾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、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入、メンタルヘルスケ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、勤務間のインターバル確保、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、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントで悩みを抱えている被害者等からの相談に対応
- ・「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5年度には全ての窓口にオンライン相談を拡充）、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

- ・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】過労死のない社会の実現をめざして

全国過労死を考える家族の会は、1991年11月に結成され33年になります。

会員の多くは過労死等で家族を亡くした遺族と被災当事者です。働き過ぎにより突然にかけがえのない生命を奪われた家族は、なぜ死ななければならなかったのか事実を知りたい一心で苦難を極めながらも、真相究明、名誉回復に向けて懸命に闘います。そうした同じ境遇の者どうし励まし合って支え合い、これ以上過労死を繰り返してはならない思いで、**過労死根絶をめざし活動**しています。



全国過労死を考える家族の会
代表世話人 寺西笑子氏

2014年6月、私たちが推し進めてきた法制定運動が結実し、**過労死等防止対策推進法が成立**しました。同年11月1日に施行され、毎年11月は過労死等防止啓発月間と定められ、第1回政府主催、過労死等防止対策推進シンポジウムが厚生労働省講堂において開催されました。厚生労働大臣の主催者挨拶に続いて超党派議員連盟会長の来賓挨拶があり、協力団体として過労死弁護団の基調講演、全国家族の会から8名の遺族が体験談を語りました。会場は約400名で埋め尽くされ様々な立場の方から励ましの拍手をいただき改めて法律ができたことの意義と力を感じました。

同年12月に**過労死等防止対策推進協議会が発足**し過労死等の定義、過労死等の防止対策は国の責務との理念を打ち出され、大綱の策定作業がおこなわれました。全国家族の会から当事者委員として4名参加し積極的に意見を述べています。

また、2016年度から新たに二つの事業が始まりました。

一つ目は、夫を過労死等で亡くした妻と子供を対象とした**遺児交流会**です。ひとり親という状況で仕事をし、さらに労災申請や裁判をしている人もあり、中には周りからの偏見や無理解により社会から孤立していることで悩みは尽きない状況にある人がおられます。これは親の問題だけでなく子供たちにも複雑な問題に陥ることもあり専門家が必要になります。過労死遺児および家族に寄り添っていただいている支援事業に感謝を申し上げます。

二つ目は、学生に向けた、労働問題・労働条件に関する**啓発授業**です。講師は主に弁護士と過労死遺族が行っており、社会へ出る前に正しい知識を身につけて生命を守ることを伝えています。好評につきリピーターが多く新たな学校も増えています。

本年、過労死等防止対策推進法成立10周年を迎えて、全国家族の会が参加している啓発シンポジウムや啓発授業において、過労死問題への理解が深められ意識の変化など評価を得られ定着してきた印象を持っていますが、長時間労働とハラスメント相談が増え続けている現状に働く職場でどれだけ法律が活かされているのかが課題に思います。

一朝一夕に成し遂げることは難しいですが、これからも地道な活動を続けることで過労死のない社会の実現をめざして、歩んでいく所存です。

1	過労死のない社会の実現をめざして 全国過労死を考える家族の会 代表世話人 寺西笑子
2	過労死等の実態把握をめぐる課題 過労死弁護団全国連絡会議 代表幹事 川人博
3	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
4	過労死等防止のための職場の取組を支援するツール開発の紹介 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	こども霞が関見学デーで過労死等防止調査研究センターの取組を紹介 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
6	連合の「過労死等ゼロ」の取組 日本労働組合総連合会
7	働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組 一般社団法人日本経済団体連合会
8	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 ～8年目の令和5年度は192回で15,626人の生徒たちが受講～ 過労死等防止対策推進全国センター事務局長 岩城穰
9	【企業の取組】エリア保健師などの積極的関わりによる従業員の健康保持対策事例 ～株式会社ニチレイ～
10	【企業の取組】スタッフと入居者の双方の人権を守る介護施設の取組事例 ～株式会社メグラス～
11	【企業の取組】IT導入と新たなビジネスモデルの構築によるドライバーの働き方改革の取組事例 ～野々市運輸機工株式会社～
12	【企業の取組】副業・兼業医師の確保や多職種連携による医師の働き方改革の実現 ～新潟県厚生農業協同組合連合会新潟医療センター～
13	【企業の取組】人事施策の改定とDXの推進による上限規制への対応 ～大洋建設株式会社～
14	令和5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
15	過労死遺児交流会のご報告 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
16	各分野・各地の家族の会 全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子、神奈川過労死等を考える家族の会 工藤祥子、 兵庫過労死を考える家族の会 福永、四国過労死等を考える家族の会 久保直純
17	過労死防止学会は第9回全国大会を開催しました 明治大学名誉教授 過労死防止学会前代表幹事 黒田兼一

「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5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】		
	年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働については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%）
	令和5年度	26,117事業場	11,610事業場（44.5%）

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5年度												
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底 (続き)	○企業名公表関係 ・平成27年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 1833 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5年度
②「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している（平成28年度） ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施 （1月）・経団連への説明会（91社参加）を開催、主要業種別団体への説明会を開催 （2月）・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施（一部団体は、直接訪問して要請を実施） ・地方団体連絡協議会等で説明会を実施 ・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼 ・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布 ・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請 （平成30年度） （2月）・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請
③36協定（特別条項含む）の適正な締結の周知・指導	・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている ・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導（平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示） ・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施

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5年度																																								
①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導	○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施 【指導実績】 ・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><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><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><tr><td>令和5年度</td><td>26,117事業場</td><td>5,848事業場（22.4%）</td><td>12,944事業場（49.6%）</td></tr></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%）	令和5年度	26,117事業場	5,848事業場（22.4%）	12,944事業場（49.6%）
年度	長時間主眼監督実施事業場数	過重労働による健康障害防止措置の未実施について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%）																																						
令和5年度	26,117事業場	5,848事業場（22.4%）	12,944事業場（49.6%）																																						
②裁量労働制対象労働者や管理監督者に係る事業者の責務等についての指導	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施																																								
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施																																								

1 労働行政機関等における対策

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導（平成29年4月1日より実施） 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施 ・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底（平成29年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	・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、育児・介護休業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、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）等を追加した。（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5年度
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意	＜民間雇用労働者＞ （平成27年度～） ・労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施（平成27年度） ・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析（平成28年度） ・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施 ・重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析（平成29年度） ・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析 → 平成30年版白書へ掲載（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） ・全業種及び重点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（令和5年度） ・全業種及び重点7業種・職種のうち医療従事者（医師・看護師）について解析 → 令和6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5年度
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む） 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 （続き）	＜国家公務員＞ （平成27年度） ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 （平成28年度） ・収集データを基にデータベースを構築、分析 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・データベースを基に分析 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・データベースを基に分析 → 令和元年版白書へ掲載 （令和元年度） ・平成22年度から平成30年度までの9年間分について分析 → 令和2年版白書へ掲載 （令和2年度） ・平成22年度から令和元年度までの10年間分について分析 → 令和3年版白書へ掲載 （令和3年度） ・平成22年度から令和2年度までの11年間分について分析 → 令和4年版白書へ掲載 （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 （令和5年度） ・平成22年度から令和4年度までの13年間分について分析 → 令和6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5年度
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む） 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 （続き）	＜地方公務員＞ （平成27年度） ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備 （平成28年度） ・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・教職員について解析 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・平成22年1月から平成28年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 令和元年版白書へ掲載 （令和元年度） ・平成22年1月から平成29年度までの8年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和2年版白書へ掲載 （令和2年度） ・平成22年1月から平成30年度までの9年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和3年版白書へ掲載 （令和3年度） ・平成22年1月から令和元年度までの10年間分の公務上認定事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 （令和5年度） ・平成22年1月から令和3年度までの12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6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5年度
②労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析等	＜民間雇用労働者＞ (平成28年度) ・労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析 (平成30年度) ・データベースを基に分析 (令和元～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 ＜国家公務員＞ (平成28年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施 (平成29年度) ・収集データを基にデータベースを構築 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ (令和元年度) ・平成30年度のデータを取りまとめ (令和3・4年度) ・平成27年度以降の事案について分析 (令和5年度) ・平成22年度から令和元年度までの10年間に公務上の災害と認められなかった事案の分析 → 令和6年版白書へ掲載 ＜地方公務員＞ (平成28年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備 (平成29年度) ・公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成30年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成27年度から平成29年度までの3年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築 (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 → 令和6年版白書へ掲載

2 調査研究等

(2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後、の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）	（平成27年度） ・調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実施（平成28年度） ・WEB調査（約1万人）で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施（平成29年度） ・第1回の調査（ベースライン調査）を実施（平成30年度） ・第2回の追跡調査を実施（令和元年度） ・対象集団を拡充し、追跡調査を実施（令和2～5年度） ・追跡調査を継続実施
②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）	（平成27年度） ・職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施（平成28年度） ・対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施（平成29年度） ・介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析（平成30年度） ・トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証（令和元・2年度） ・前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）（令和3年度） ・トラック運転者、看護師のほかIT労働者を対象に加え、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
③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）	（平成27年度） ・ 少人数を対象に予備実験を実施 （平成28年度） ・ 長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施（約50人） （平成29年度） ・ 実験の継続と実験結果の解析 （平成30年度） ・ 労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続 （令和元年度） ・ 前年度の実験を継続実施 （令和2年度） ・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良 （令和3～5年度） ・ 新たな機器の導入など実験環境を整備し、引き続き実験を継続

2 調査研究等

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度		
労働・社会分野の調査・分析 (アンケート調査) (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)	年度	アンケート調査対象	掲載白書
	平成27年度	全業種の企業・労働者	平成28年版
	平成28年度	自営業者、会社役員、自動車運転従事者、外食産業 平成27年度調査結果の再集計・分析	平成29年版
	平成29年度	教職員、IT産業、医療	平成30年版
	平成30年度	建設業、メディア業界	令和元年版
	令和元年度	全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員	令和2年版
	令和2年度	自動車運転従事者、外食産業	令和3年版
	令和3年度	全業種、IT産業、建設業（IT産業と建設業はヒアリング調査も実施）	令和4年版
	令和4年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）	令和5年版
	令和5年度	全業種、DX等先端技術担当者、芸術・芸能分野（スタッフ）	令和6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5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 (令和5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 脳・心臓疾患のハイリスク者管理、重層構造における過重労働対策、中小規模事業場における産業保健支援方法、労働者の過労死等防止のための行動変容支援、職場環境改善を支援するチェックリスト（ドライバー版）開発と改善プログラムの開発などを行っている

(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5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://records.johas.go.jp/

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5年度：7紙） ・Web広告の掲載（令和5年度：31,076,898imp）
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） 令和5年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,489人（全国延べ） ※令和4年度より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年度末時点：40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5年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	(1)都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣 【実績】 平成27年度：156回 平成28年度：178回 平成29年度：192回 平成30年度：154回 令和元年度：214回 令和2年度：176回 令和3年度：252回 令和4年度：377回 令和5年度：467回
	(2)都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣 【実績】 平成27年度：426校、575回 参加人数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成28年度：469校、596回 参加人数：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） 令和5年度：296校、420回 参加人数：約33,500人（いずれも延べ数）
	(3)大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催 【実績】 平成27年度：大学 48回、高等学校への講師派遣 88回 平成28年度：大学 47回、高等学校への講師派遣 91回 平成29年度：大学 84回、高等学校への講師派遣 115回 平成30年度：大学 77回、高等学校への講師派遣 131回 令和元年度：大学 62回、高等学校への講師派遣 121回 令和2年度：大学 38回、高等学校への講師派遣 77回 令和3年度：大学 37回、高等学校への講師派遣 59回 令和4年度：大学 39回、高等学校への講師派遣 55回 令和5年度：大学 42回、高等学校への講師派遣 65回
	(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣 【実績】 平成27年度：227回 平成28年度：238回 平成29年度：221回 平成30年度：243回 令和元年度：269回 令和2年度：250回 令和3年度：265回 令和4年度：297回 令和5年度：458回

3 啓発

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成 (続き)	(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始） 【実績】 平成28年度： 87回 参加者数 約 6,500人 平成29年度：120回 参加者数 約10,900人 平成30年度：190回 参加者数 約16,600人 令和元年度：175回 参加者数 19,298人 令和2年度：161回 参加者数 14,708人 令和3年度：196回 参加者数 16,705人 令和4年度：195回 参加者数 15,013人 令和5年度：192回 参加者数 15,626人 (6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等 【配布実績】 平成28年度：高校等 5,557ヶ所 平成29年度：大学等 5,218ヶ所 平成30年度：都道府県、市町村等 1,788ヶ所 令和元年度：高校・大学等 11,514ヶ所 【セミナー実施】 平成29年度：10回 参加者数 342人 平成30年度：20回 参加者数 705人 令和元年度：30回 参加者数 1,064人 令和2年度：15回 参加者数 1,454人 令和3年度：15回 参加者数 5,369人 令和4年度：15回 参加者数 2,009人 令和5年度：8回 参加者数 1,783人 ※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回 令和5年度：オンデマンド配信視聴回数計 2,105回 【医学生向け講義の実施】 令和3年度：3回（3大学） 参加者数 286人 令和4年度：11回（10大学） 参加者数 1,093人 令和5年度：13回（12大学） 参加者数 565人 ※1回は群馬県において臨床研修医向けに実施

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5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5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 令和5年度：69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 令和5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 令和5年度：744.0万件】

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5年度
勤務間インターバル制度の導入促進	(平成28年度) ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 (平成29年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。 (平成30年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書を取りまとめ ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付 (令和元年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施 (令和2年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） (令和3年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） (令和4年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業種版）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） (令和5年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（宿泊業・飲食サービス業版）の作成、シンポジウムの開催（オンライン配信）等を実施 ・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 令和5年度：4,095件】

3 啓発

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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①業界団体や企業への働きかけ	・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施 【実績 平成27年度：693社 平成28年度：811社 平成29年度：1,169社 平成30年度：1,106社 令和元年度：1,284社 令和2年度：810社 令和3年度：464社 令和4年度：414社 令和5年度：448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 令和5年度：4,095件】 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介 【サイト訪問人数 平成27年度：132,789件 平成28年度：305,071件 平成29年度：407,893件 平成30年度：478,508件 令和元年度：664,300件 令和2年度：1,300,370件 令和3年度：1,522,059件 令和4年度：1,805,091件 令和5年度：1,634,715件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	【実績】 平成27年度：全国5都市、参加者数 1,057人 平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人 平成29年度：全国5都市、参加者数 667人 平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人 令和元年度：全国8都市、参加者数 679人 令和2年度：オンライン、参加者数 753人 令和3年度：オンライン、参加者数 699人 令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487人 令和5年度：オンライン、参加者数 312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5年度
④年次有給休暇の取得促進	10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施 ・都道府県、労使団体に対する周知依頼 ・専用Webサイトの開設 ・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は732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 令和4年度：1地域 令和5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5年度
①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底	・ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保 ・ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定 ・産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件 平成30年度：12,870件 令和元年度：11,998件 令和2年度：10,016件 令和3年度：10,922件 令和4年度：3,125件 令和5年度：3,359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
②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進	・都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知
③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施	・産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回 平成30年度：1,307回 令和元年度：1,098回 令和2年度：771回 令和3年度：903回 令和4年度：970回 令和5年度：1,075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 令和5年度：895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 令和5年度：670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 令和5年度：998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5年度
④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応	・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供【再掲】 【実績 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 令和5年度：744.0万件】 ・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 令和5年度：4,523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 令和5年度：28,176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 令和5年度：8,304件】 ・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催（平成29年度～）
⑤スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等	・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進 ・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発	(平成27～30年度) ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（スマートフォン用サイトの開設、オンライン研修講座作成、動画作成など） 【アクセス件数 平成27年度：975,434件 平成28年度：1,276,611件 平成29年度：1,679,890件 平成30年度：2,103,054件】 ・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 令和5年度：2,431,228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
②人事労務担当者向けのセミナー等の実施	(平成27～令和元年度) ・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施 【実績】平成27年度：63回 平成28年度：62回 平成29年度：62回 平成30年度：59回 令和元年度：59回（令和2～3年度） ・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施 【実績】令和2年度：1,078回 令和3年度：1,213回 ・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施 【実績】令和2年度：200社 令和3年度：607社

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和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	(平成28年度) ・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 (平成30年度) ・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した ・同建議において、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記 (令和元年度) ・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された (令和2年度) ・職場のハラスメントに関する実態調査の実施 ・「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催 (令和3年度) ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定 (令和5年度) ・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	(平成27年度～令和3年度) ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知 (令和元年度～令和2年度) ・改正労働施策総合推進法の成立・施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策についても、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知 (令和3年度～令和5年度) ・令和4年4月1日の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、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	(令和2年度) ・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 (令和3年度) ・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成(令和3年9月) ・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成 ・引き続き、「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施や国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等の実施 (令和4年度) ・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 (令和5年度) ・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	(令和2年度) ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定(令和2年9月) ・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、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 (令和3年度) ・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知 ・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る (令和4年度) ・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。 (令和5年度) ・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5年度
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	(令和2年度) ・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定(令和3年3月) ・ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知 ・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)を設置 (令和3年度) ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発 ・引き続き、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施 (令和4年度) ・「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 (令和5年度) ・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 ・令和6年11月の法の円滑な施行に向けて、関係する政省令・指針等の整備を進めるとともに、法の周知・啓発を実施 ・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、改正省令を公布(令和5年4月)したほか健康管理に関するガイドラインを策定(令和6年5月)した。

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①トラック運送業に係る取組	(平成27年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施 (平成28年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施 (平成29年度) ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちにに取り組む施策」をとりまとめ (平成30年度) ・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施 (令和元年度) ・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施 (令和2年度) ・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知 (令和3年度) ・輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを計4回開催した ・働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置（令和元年11月）し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）の見直しに向けた検討

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①トラック運送業に係る取組 (続き)	(令和4年度) ・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り組む「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。 (令和5年度) ・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。 ・トラックGメンを設置(令和5年7月)し、悪質な荷主等に対し、是正指導を実施。 ・「標準的な運賃」について、運賃水準を8%引き上げる改定を行うとともに、荷役の対価等を加算した、新たな運賃を告示(令和6年3月22日告示)。 ・物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を国会に提出、令和6年4月26日に成立した。同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

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5年度
②教職員に係る取組	(平成27年度) ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 (平成28年度) ・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施 (平成29年度) ・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問 ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知 (平成30年度) ・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定 ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。 ・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成 (令和元年度) ・学校現場における労働安全衛生管理体制整備に関するリーフレットの改訂を行い、引続き周知・啓発等を実施 ・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5年度
②教職員に係る取組 (続き)	(令和2年度) ・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底 ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出 ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した (令和3年度) ・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した ・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した ・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催 (令和4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

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5年度
②教職員に係る取組 (続き)	(令和4年度(続き)) ・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5年度) ・「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」を新たに実施し、病気休職の原因分析や、効果的な事例創出のためのモデル事業を展開 ・令和5年5月に文部科学大臣から中央教育審議会に対して「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」諮問 ・令和5年8月29日に「学校における働き方改革推進本部(第7回)」を開催し、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」を発出 ・令和5年9月8日に「「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)」(令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会)を踏まえた取組の徹底等について(通知)」を各地方公共団体の長及び各教育委員会へ発出 ・令和5年12月27日に「令和5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 ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介 ・令和6年3月28日に「令和4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)」を各教育委員会へ発出し、メンタルヘルス対策の一層の推進等について周知

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5年度
③医療従事者に係る取組	・ 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援（平成28年度：全都道府県において支援センターを設置） ・ 医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置 ・ 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめ（平成31年3月28日） ・ 当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。また、令和4年1月に医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布するとともに、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するとともに、令和5年度に電車内広告等を活用した更なる国民向け周知活動の実施。 ・ 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 ・ 臨床研修修了者向けに、専門研修に進んだ後も自身の健康が保てるよう医師の働き方改革に関するリーフレットを配布し、周知を実施 ・ 追加的健康確保措置に係るリーフレット等の作成による医療機関向けの制度周知 ・ 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5年度
④情報通信業に係る取組	(平成28年度) ・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（3回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施 (平成29年度) ・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（4回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施 ・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（2（3）再掲） (平成30年度) ・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（6回）、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信 (令和元年度) ・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催（1回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施 (令和2年度) ・「令和2年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けのオンラインセミナー開催（1回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施 ・令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を追加 (令和3年度) ・「令和3年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、地域レベルで発注者・受注等が連携し、働き方改革が自律的に推進されるような仕組みづくりを目的に「働き方改革推進モデル地域の組成」事業を実施。地域でのワーキンググループ活動、実態調査を基に地域で目指すべき働き方や取り組むべき施策の方向性等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）を実施 ・働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に企業への働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知 (令和4年度) ・「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 (令和5年度) ・「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトにおいて対応策や事例集等を周知。

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6年度
⑤建設業に係る取組	(平成29年度) ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（6月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（8月28日） (平成30年度) ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（7月2日） (令和元年度) ・令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置（9月13日） (令和2年度) ・適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された (令和3年度) ・「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図るとともに、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進 (令和4年度) ・「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底 ・建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施 (令和5年度) ・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を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 (令和6年度) ・令和6年6月に、労働者の処遇改善や、工期ダンピング対策の強化による働き方改革、現場の生産性向上を図るため、「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案」が成立

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5年度
①若年労働者への取組	・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発 ・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアル等の作成、シンポジウム等による企業や医療機関等への普及啓発、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の養成 ・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5年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	・各府省担当者等へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知 【実績】平成27年度：5箇所403人 平成28年度：6箇所345人 平成29年度：6箇所415人 平成30年度：7箇所418人 令和元年度：7箇所406人 令和2年度：3箇所105人（他の7箇所においては、研修資料を計458機関に送付することにより周知）】 ・各府省担当者等へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修 【実績】平成27年度：9箇所572人 平成28年度：10箇所534人 平成29年度：10箇所503人 平成30年度：10箇所477人 令和元年度：10箇所416人 令和2年度：4箇所176人（他の6箇所においては、研修資料を計354機関に送付することにより周知）】 ・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのeラーニング教材の配布 ・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修 【実績】平成27年度：1箇所34人 平成28年度：3箇所105人 平成29年度：3箇所124人 平成30年度：3箇所112人 令和元年度：3箇所102人 令和2年度：1箇所36人 令和3年度：5箇所145人 令和4年度：4箇所112人 令和5年度：5箇所170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）	・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5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）、令和5年度は実開催（1回）及びオンライン（2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 令和5年度：約1,130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 令和5年度：約1,550人】 ・新任の幹部職員・課長級職員・課長補佐・係長等を対象にeラーニングによるメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を実施 【実績 毎年約1万人】 ・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知（平成30年10月1日付け）

3 啓発

(12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施	(一般職員等) (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541人（令和5年度）） (2) 全国会議等（年4件）や、地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会（年19回）で過労死防止対策等を要請（令和5年度） (3) 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を策定し、ワークライフバランス推進等に関する先進的な取組事例を紹介（平成29年度策定、平成30年度・令和元年度改訂） (4) 各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図るとともに、働き方改革に関する課題について、地方公共団体と意見交換（平成29年度～令和3年度）を実施 (5) 時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するために、時間外勤務の要因の整理・分析・検証に関し、創意工夫をしながら取組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・令和5年度） (8) 各地方公共団体に対し、国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進するよう要請（令和5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

（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5年度																																											
①労働条件や長時間労働・過重労働に関する相談窓口の設置	・労働条件相談ほっとラインの設置 【実績（相談件数） 平成27年度：29,124件 平成28年度：30,929件 平成29年度：45,545件 平成30年度：54,453件 令和元年度：66,814件 令和2年度：60,997件 令和3年度：63,455件 令和4年度：68,750件 令和5年度：74,456件】																																											
②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、電話やメール等を活用した相談窓口の設置	・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においてメール、電話、SNS相談を実施【再掲】 【実績（メール） 平成27年度：6,496件 平成28年度：6,974件 平成29年度：7,671件 平成30年度：8,820件 令和元年度：7,563件 令和2年度：6,199件 令和3年度：6,119件 令和4年度：4,234件 令和5年度：4,523件】 【実績（電話） 平成27年度：2,896件 平成28年度：5,910件 平成29年度：6,313件 平成30年度：6,513件 令和元年度：6,460件 令和2年度：12,068件 令和3年度：22,789件 令和4年度：27,177件 令和5年度：28,176件】 【実績（SNS） 令和2年度：8,024件 令和3年度：6,438件 令和4年度：7,808件 令和5年度：8,304件】																																											
③産業保健総合支援センター、地域産業保健センターでの相談体制の整備及び相談対応	・産業保健関係者からの専門的相談対応 【実績】 <table><tr><th>年度</th><th>総数</th><th>産業保健総合支援センター</th><th>地域産業保健センター</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>92,948件</td><td>36,665件</td><td>56,283件</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>105,169件</td><td>40,554件</td><td>64,615件</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>115,874件</td><td>42,325件</td><td>73,549件</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>129,333件</td><td>47,335件</td><td>81,998件</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>136,346件</td><td>44,723件</td><td>91,623件</td></tr><tr><td>令和2年度</td><td>123,056件</td><td>36,677件</td><td>86,379件</td></tr><tr><td>令和3年度</td><td>141,742件</td><td>39,713件</td><td>102,029件</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>130,751件</td><td>30,381件</td><td>100,370件</td></tr><tr><td>令和5年度</td><td>133,626件</td><td>26,997件</td><td>106,629件</td></tr></table>				年度	総数	産業保健総合支援センター	地域産業保健センター	平成27年度	92,948件	36,665件	56,283件	平成28年度	105,169件	40,554件	64,615件	平成29年度	115,874件	42,325件	73,549件	平成30年度	129,333件	47,335件	81,998件	令和元年度	136,346件	44,723件	91,623件	令和2年度	123,056件	36,677件	86,379件	令和3年度	141,742件	39,713件	102,029件	令和4年度	130,751件	30,381件	100,370件	令和5年度	133,626件	26,997件	106,629件
年度	総数	産業保健総合支援センター	地域産業保健センター																																									
平成27年度	92,948件	36,665件	56,283件																																									
平成28年度	105,169件	40,554件	64,615件																																									
平成29年度	115,874件	42,325件	73,549件																																									
平成30年度	129,333件	47,335件	81,998件																																									
令和元年度	136,346件	44,723件	91,623件																																									
令和2年度	123,056件	36,677件	86,379件																																									
令和3年度	141,742件	39,713件	102,029件																																									
令和4年度	130,751件	30,381件	100,370件																																									
令和5年度	133,626件	26,997件	106,629件																																									

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
④都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」における職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	・総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（民事上の個別労働紛争相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数）】 平成27年度：66,566件 平成28年度：70,917件 平成29年度：72,067件 平成30年度：82,797件 令和元年度：87,570件 令和2年度：79,190件 令和3年度：86,034件 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 令和5年度：62,863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 令和5年度：197件】 【実績（SNS） 令和4年度：4,646件 令和5年度：208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5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 令和5年度：4,489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5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 令和5年度：4,489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5年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	・ 休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・ 職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所） ※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）、令和5年度は実開催（1回）及びオンライン開催（1回） 【実績（参加者数） 平成27年度：180人 平成28年度：160人 平成29年度：216人 平成30年度：177人 令和元年度：238人 令和2年度：64人 令和3年度：275人 令和4年度：約250人 令和5年度：約510人】

4 相談体制の整備等

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 [一般職員等 教職員]	(一般職員) ・ 地方公務員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施 ・ 地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・eメール相談を実施(平成27年度まで) ・ 地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業等を実施(平成28年度以降) 職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・WEB・eメールによりアドバイス等を実施 (教職員) ・ 公立学校共済組合による健康相談事業を実施 -SNS(LINE)を活用したメンタルヘルス相談(心ほっとサポート@公立学校共済):公認心理師・臨床心理士等が対応 -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 -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 -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 ・ 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) ・ 各教育委員会に対して、相談体制の設置・周知等を推進するための通知を発出(令和6年3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5年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 ・警察職員 ・消防職員	(警察職員) 都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを目的とする「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 (消防職員) 消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣。令和5年度末までに87件の消防本部等へ派遣、延べ4,454人のケアを実施

(5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和5年度
過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応の実施	(令和3年度) - 令和3年度の大綱の見直しを踏まえ、令和4年度からの実施に向け、予算措置 (令和4年度) - 令和4年度新規事業として、過労死で親を亡くした遺児等のための「オンライン相談室」を開設し、遺児向けは3日間、保護者向けは11日間の相談日を設定し、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。 (令和5年度) - 引き続き、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。遺児向けは5日間、保護者向けは20日間の相談日を設定し、それぞれ遺児は延べ2人、保護者は延べ18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5年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	【実績】（3（1）②再掲） ・平成27年度：全国29都道府県29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） ・平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） ・平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） ・平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） ・令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ） ・令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ） ・令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ） ・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） ・令和5年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,489人（全国延べ） ※令和4年度から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5年度
①過労死遺児交流会の開催	・平成28年度：12月26日に山梨県で開催し、41人（遺児27人、保護者14人）が参加 ・平成29年度：8月9日に長野県で開催し、50人（遺児33人、保護者17人）が参加 ・平成30年度：8月5日に滋賀県で開催し、57人（遺児37人、保護者20人）が参加 ・令和元年度：8月18日に東京都で開催し、78人（遺児50人、保護者28人）が参加 ・令和2年度：2月にオンラインで開催し、9人（遺児5人、保護者4人）が参加 ・令和3年度：12月26日に滋賀県で開催し、45人（遺児29人、保護者16人）が参加 ・令和4年度：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 ・令和5年度：7月29日に滋賀県で開催し、52人（遺児34人、保護者18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5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5年度
(1)時間外労働の上限規制等	(平成27年度) ・労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった (平成28年度) ・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた (平成29年度) ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申 (平成30年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出（平成30年4月6日） ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立（平成30年6月29日）。関係政省令及び告示を公布 (令和元年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された（平成31年4月1日） (令和2年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された（令和2年4月1日） (令和5年度) ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、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	(平成29年度) ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた (平成30年度) ・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年4月1日施行） (令和元年度) ・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った

(参考) 政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和5年度
(3)パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討 (平成30年度) ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出 (令和元年度) ・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された (令和2年度) ・令和2年6月1日に同法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日から義務） (令和5年度) ・ハラスメントの現状と対応の方向性等について検討する「雇用の分野における女性活躍推進等に関する検討会」を令和6年2月29日に設置

(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
(4)勤務間インターバル制度	(平成28年度) ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 (平成29年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討 (平成30年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書を取りまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付 (令和元年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施 (令和2年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） (令和3年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） (令和4年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業種版）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） (令和5年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（宿泊業・飲食サービス業版）の作成、シンポジウムの開催（オンライン配信）等を実施 ・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 令和5年度：4,095件】

(参考) 政府における取組

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和5年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行） ・自殺総合対策大綱を閣議決定（平成29年7月25日）「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む ・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催（第1回：平成31年3月15日、第2回：令和元年9月25日、第3回：令和2年12月21日、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、第11回：令和6年3月25日） ・自殺対策の総合的かつ効果的な実施に資するための調査研究及びその成果の活用等の推進に関する法律の成立（令和元年9月12日施行） ・自殺総合対策大綱を閣議決定（令和4年10月14日）（3回目の改定）

厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況 －令和6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.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>



プログラム例

～東京中央会場（11月6日（水））～

13:45 ダ・カーポの賛助出演

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

15:00 過労死を考える家族の会より体験談

15:30 休憩

15:45 分科会

A会場 「ビジネスと人権」を通じた労働環境の改善

B会場 パワハラのは発生は予防できるのか？過労死のない社会を目指して

C会場 物流の2024年問題と物流改革

16:55 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27日（水）	アスティホール	三重	11月21日（木）	津市アストプラザ
青森	11月13日（水）	青森県観光物産館アスパム	滋賀	11月28日（木）	栗東芸術文化会館さくら
岩手	11月14日（木）	岩手教育会館	京都	11月22日（金）	池坊短期大学
宮城	11月5日（火）	せんだいメディアテーク	大阪	11月18日（月）	コングレコンベンションセンター
秋田	11月1日（金）	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	11月18日（月）	山形国際交流プラザ	奈良	11月13日（水）	奈良公園バスターミナル
福島	11月11日（月）	ビッグパレットふくしま	和歌山	11月27日（水）	和歌山ビッグ愛
茨城	11月25日（月）	水戸市民会館	鳥取	11月20日（水）	エキパル倉吉
栃木	11月22日（金）	小山商工会議所	島根	11月21日（木）	島根浜田ワシントンホテルプラザ
群馬	11月12日（火）	ピエント高崎	岡山	11月19日（火）	おかやま未来ホール
埼玉	11月18日（月）	ソニックシティ	広島	11月29日（金）	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月26日（火）	千葉市民会館	山口	11月19日（火）	KDDI維新ホール
東京中央	11月6日（水）	イイノホール	徳島	11月21日（木）	徳島大学
東京	11月25日（月）	ティアラこうとう	香川	11月20日（水）	かがわ国際会議場
神奈川	11月1日（金）	横浜市技能文化会館	愛媛	11月13日（水）	愛媛県県民文化会館
新潟	11月11日（月）	朱鷺メッセ	高知	11月11日（月）	ちよテラホール
富山	11月27日（水）	ボルファートとやま	福岡	11月1日（金）	オリエンタルホテル福岡
石川	11月28日（木）	石川県地場産業振興センター	佐賀	11月18日（月）	四季彩ホテル千代田館
福井	11月15日（金）	福井商工会議所	長崎	11月30日（土）	出島メッセ長崎
山梨	11月26日（火）	ベルクラシック甲府	熊本	11月19日（火）	熊本テルサ
長野	11月8日（金）	キッセイ文化ホール	大分	11月5日（火）	全労済ソレイユ
岐阜	11月8日（金）	長良川国際会議場	宮崎	11月21日（木）	宮崎観光ホテル
静岡	11月6日（水）	プレスタワー静岡新聞ホール	鹿児島	11月20日（水）	T K P ガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月12日（火）	名古屋市中小企業振興会館	沖縄	12月3日（火）	沖縄コンベンションセンター

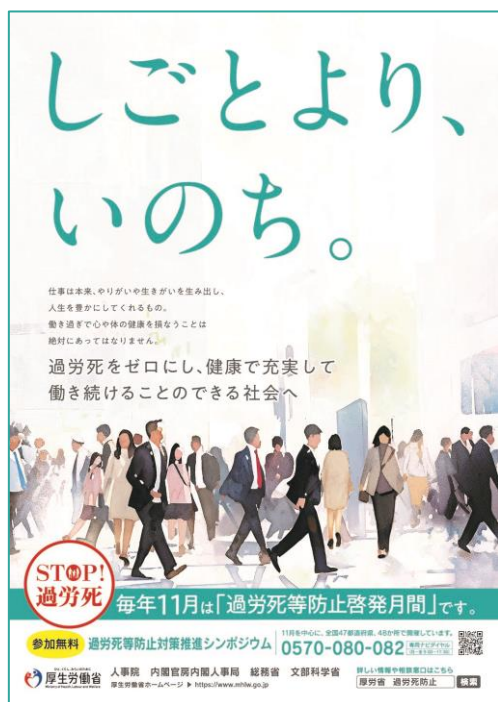
11月の過労死等防止啓発月間における取組事項②

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、オンライン新聞広告やWEB広告の掲載、デジタルサイネージへの掲出等

※ 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、啓発月間の周知を効果的に実施

○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
- ・道の駅への掲出
- ・高速道路SA・PA、大手建設現場、ハロー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：7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HPに特設サイトを掲載
- ◆ 各種業界団体等に対し、ポスター・パンフレット・リーフレットを送付し、周知協力を依頼。

(配信内容)

「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



(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、取引先と協力して長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業及びこれらの企業の取引先等との意見交換を行い、長時間労働削減に向けた取組事例を収集・紹介

(3) 重点監督の実施

長時間労働が行われていると考えられる事業場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（金）から11月7日（木）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2日（土）に下記相談窓口にて電話及びSNS（LINE）による特別労働相談を実施

○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）

○SNS（LINE）相談 【委託事業】

相談先：<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>



(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、11月から1月に全国22か所とオンラインで計49回、「過重労働解消のためのセミナー」（参加無料）を実施

【専用HP】 <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou>



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6年度は、重点業種等の中で自動車運転従事者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. ポータルサイトによる研究成果の発信

令和5年9月に開設したポータルサイトにおいて、本研究の成果とともに過労死等防止の情報を発信

【URL】 <https://records.johas.go.jp/>

RECORDs

その疲れ、
もしかして過労？

長時間労働による健康被害の予防・軽減に役立つ、最新の調査結果や対策情報を発信しています。ぜひご利用ください。



啓発（勤務間インターバル制度の導入促進）

- 「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」（令和6年9月）等の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6年度は医療業版を作成予定。
- 勤務間インターバルの導入の必要性を感じていない企業に対する取組として、同制度の導入のメリット等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知。
- 企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対して勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を実施。

勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



令和6年9月19日（木）開催

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。

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を取りまとめた「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6年度は医療業版を作成予定。

〔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
宿泊業・飲食サービス業版



勤務間インターバル制度の意義を訴求するコンテンツ

勤務間インターバルの導入の必要性を感じていない企業に対する取組として、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知。

休息は力なり！
『勤務間インターバル制度』が
会社と社員の未来を変える！

産業医等を通じた企業への取組の波及

産業医や衛生管理者等を通じて、各企業における勤務間インターバル制度の導入の検討を促進することを目的とし、47都道府県に設置されている産業保健総合支援センターが実施する産業医や衛生管理者等に対する産業保健に係る研修の機会において、同制度の内容や効果等を説明。

啓発（フリーランス等が安心して働ける環境の整備）

- 令和6年11月の「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の円滑な施行に向けて法の周知・広報を実施するとともに、法施行後はその履行確保に取り組む。
- 令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- 令和6年11月から労災保険の特別加入制度の対象に「特定フリーランス事業」を追加し、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知広報

【説明会の開催】

厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁主催のフリーランス・事業者間取引適正化等法の説明会を、令和6年7月から8月にかけて全国8ブロックで開催。

【説明資料等の作成】

フリーランス・事業者間取引適正化等法のポイントをまとめた両面1枚のリーフレットや、より詳しい内容を記載したパンフレット等を作成。

【リーフレット】



【パンフレット】



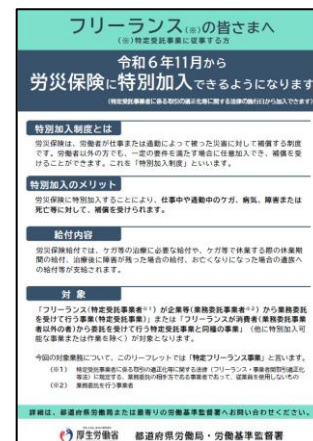
個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定

個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促進。



労災保険の特別加入制度の対象追加

特別加入制度の対象に「特定フリーランス事業」を追加したことについて、加入対象や補償内容、加入方法等についてリーフレット等で周知。

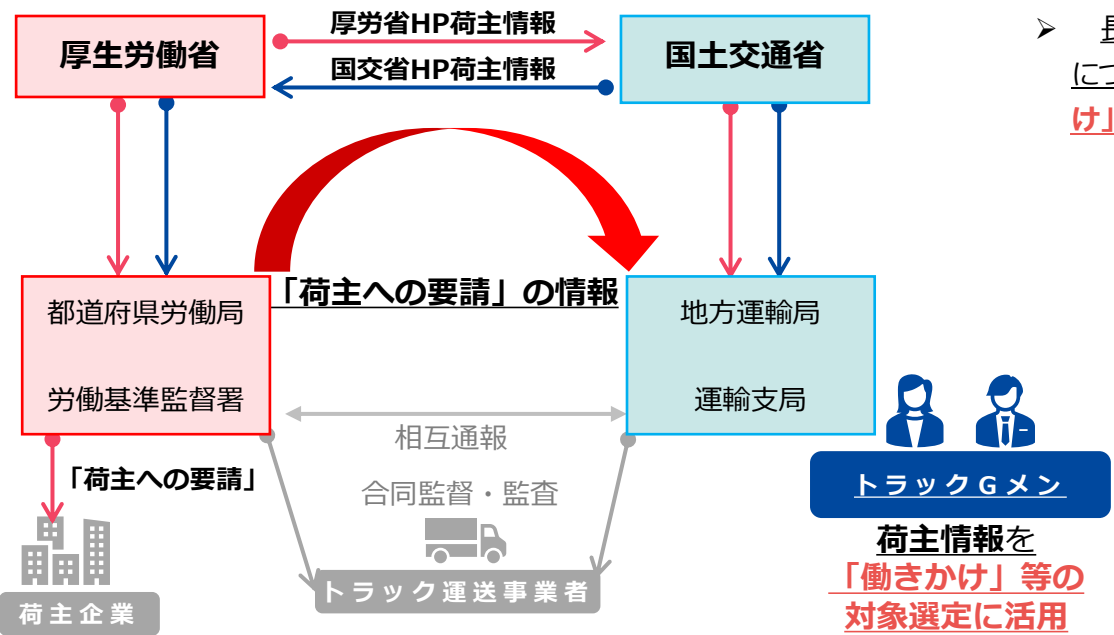


啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

- 令和4年12月から国土交通省と以下のように連携（下線部は令和5年10月から、「トラックGメン」設置に伴い拡充）。

① 荷主情報提供の運用

- 厚生労働省のHPに寄せられた荷主情報を国土交通省へ提供
- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用

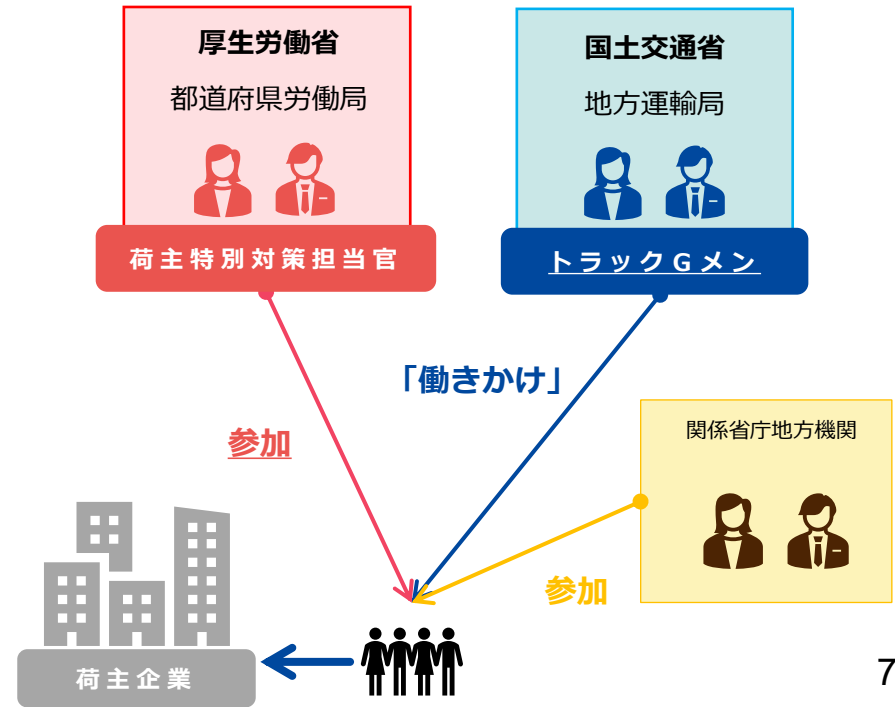


③ 「標準的な運賃」の周知

- 労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知

② トラック法に基づく「働きかけ」の連携

- 国土交通省に対し、トラック法等の運行管理に関する規定に違反の疑いがあると認められるトラック運送事業者について通報
- 国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加



啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

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（概要）

令和6年6月14日公布
(令和6年法律第49号)

概要

・建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。

処遇改善

労務費へのしわ寄せ防止

働き方改革

生産性向上

賃金の引上げ

資材高騰分の転嫁

労働時間の適正化
現場管理の効率化

担い手の確保

持続可能な建設業へ

1. 労働者の処遇改善

○労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化

➡国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

○標準労務費の勧告

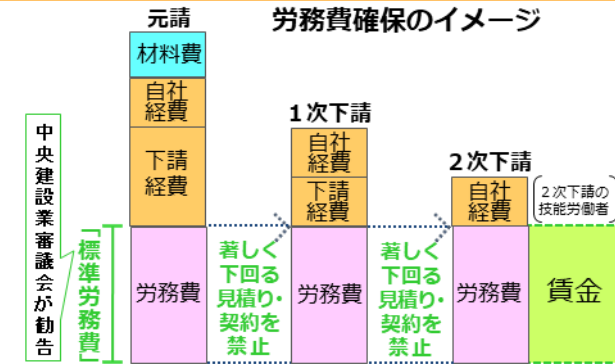
・中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告

○適正な労務費等の確保と行き渡り

・著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止

➡国土交通大臣等は、違反発注者に勧告・公表（違反建設業者には、現行規定により指導監督）

○原価割れ契約の禁止を受注者にも導入



2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

○契約前のルール

- ・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象（リスク）の情報は、受注者から注文者に提供しよう義務化
- ・資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化

○契約後のルール

- ・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務※

※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性向上

○長時間労働の抑制

- ・工期ダンピング対策を強化（著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止）

○ICTを活用した生産性の向上

- ・現場技術者に係る専任義務を合理化（例. 遠隔通信の活用）
- ・国が現場管理の「指針」を作成（例. 元下間でデータ共有）

➡特定建設業者*や公共工事受注者に効率的な現場管理を努力義務化 ※多くの下請業者を使う建設業者

- ・公共工事発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化（ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可）



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



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5年度：実施回数 192回（受講者 15,626人）

令和6年度：申込受理 194回
実施回数 75回（受講者 6,232人）
（10月21日時点）

※講義内容を収録したDVDも活用



（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6年度各教科等担当指導主事連絡協議会（中学校・社会部会（6/18）、高校・公民部会（7/4））でチラシを配布

<授業を受けた感想>

～ 高校3年生 ～

過労死という言葉は知っていたが、今回の授業で体験談を聞いて驚いた。
将来、働き過ぎにより精神を病まないためにも、働いた時にそのようなことがあったらすぐに相談します。

～ 高校3年生 ～

将来、仕事のことで困ったときには、自分ひとりで抱え込まずに誰かに相談したり、身近な信頼できる人たちに話して悩みを解決したいです。

民間団体の活動に対する支援等

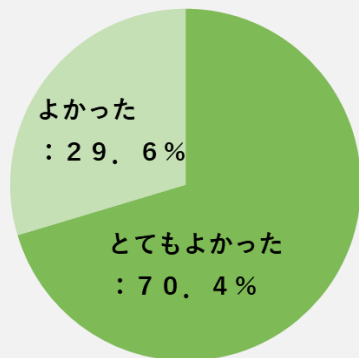
1. 過労死遺児交流会の開催

「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開催。

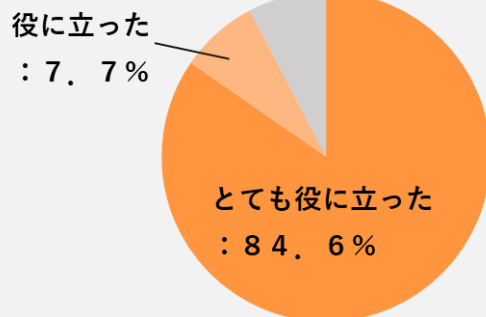
＜開催日＞ 令和6年8月1日（木）～3日（土）
＜開催場所＞ 埼玉県
＜プログラム＞ 子どもプログラム：グループワーク、ラフティング・陶芸体験・ブルーベリー狩り等
保護者プログラム：グループトーク、講義、グループディスカッション等

【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



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：延べ7名
保護者向け：延べ16名
（10月21日時点）



（子ども向け→）



（←保護者向け）



(1) 超過勤務の縮減

- ▶ 超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲等を指導。調査・指導を更に充実
- ▶ 業務の削減・合理化や職場の雰囲気・認識の変革等、超過勤務の縮減に向けた一層の取組を各府省に依頼
- ▶ 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえ、関係各方面に理解と協力を依頼

(2) 勤務間のインターバルの確保

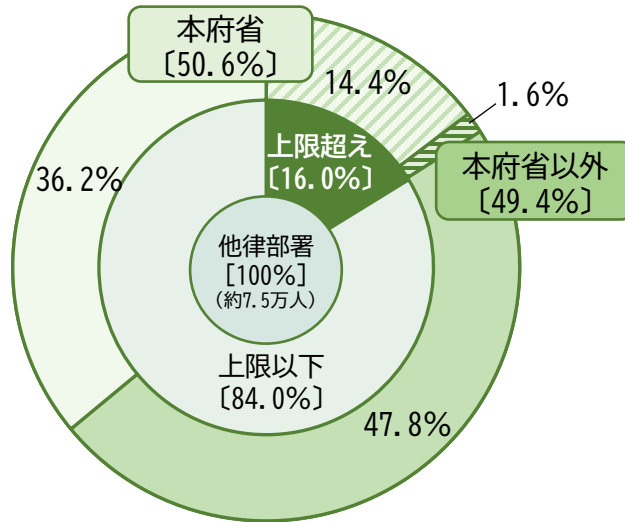
- ▶ 各省各庁の長の責務を法令上明確にするため、本年4月に勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し、目安となる時間（11時間）や取組例等を通知
- ▶ 各府省における実態を把握し、課題の解消に資する取組を推進するため、職員アンケート調査や各府省・民間企業・有識者ヒアリング等の調査研究事業を実施

(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) 他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

令和4年度に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。



【主なポイント】

- ・ 4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員の割合
→ 16.0% (約1.2万人) ※前回（令和3年度）よりも0.4ポイント増加
- ・ 上限別で見ると、次の2つの上限を超えた職員の割合が減少
→ 「1月100時間未満」 : 7.4% ※前回よりも0.3ポイント減少
→ 「2～6月平均80時間以下」 : 10.5% ※ " 0.2ポイント減少

（上限別で見た場合）

上限	全体 〔約7.5万人＝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	7.4% (7.7%)	13.5% (14.1%)	1.1% (1.1%)
年720時間以下	7.0% (6.8%)	13.0% (12.7%)	0.9% (0.8%)
2～6月平均80時間以下	10.5% (10.7%)	19.1% (19.9%)	1.7% (1.2%)
月45時間超は年6回まで	13.0% (11.9%)	23.3% (21.5%)	2.5% (2.1%)
いずれかの上限を超えた職員	16.0% (15.6%) 〔約1.2万人〕 (〔約1.2万人〕)	28.5% (28.1%) 〔約1.1万人〕 (〔約1.1万人〕)	3.3% (2.9%) 〔約0.1万人〕 (〔約0.1万人〕)

※上限別で見た場合の表について

1 () 内は令和3年度の状況

2 [] 内の人数は年度末定員の総数（概数）。「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合

3 上限別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の上限を超えている場合もあるため、「いずれかの上限を超えた職員」の割合とは一致しない

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

（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3年度）を下回っている。
- ・他律部署においては、「他国又は国際機関との重要な交渉」、「国会对応業務」等により上限を超えた職員割合が、前回は上回っている。
- ・上限を超えた職員割合が最も大きいものは、他律部署では「国会对応業務」、自律部署では「予算・会計関係業務」であった。

特例業務の内容	他律部署 〔約1.2万人＝100%〕	自律部署 〔約1.6万人＝100%〕
①大規模災害への対処	2.6% (2.4%)	11.9% (13.6%)
②新型コロナウイルス感染症対策関連業務	7.3% (11.2%)	4.2% (7.3%)
③重要な政策に関する法律の立案	9.2% (10.5%)	0.6% (0.9%)
④他国又は国際機関との重要な交渉	10.4% (9.4%)	0.4% (0.3%)
⑤予算・会計関係業務	12.4% (12.6%)	16.1% (15.8%)
⑥人事・給与関係業務	7.1% (6.6%)	10.1% (10.4%)
⑦国会对応業務	21.0% (18.7%)	1.4% (1.1%)

- ※1 ①、③及び④は人事院規則に例示する特例業務。その他は「その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち共通的な業務を取り上げたもの
- ※2 他律部署の割合については、他律部署の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員の人数を100%として算出したもの。同様に、自律部署の割合については、自律部署の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員の人数を100%として算出したもの
- ※3 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされているため、上記数値を足しても100%にならない
- ※4 〔 〕内の人数は、いずれかの上限を超えた職員の総数（概数）
- ※5 ()内の「%」は、前回（令和3年度）の割合

I 働き方改革の推進

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、長時間労働等対策、マネジメント改革等の取組を推進

① 各府省等の取組の支援

- ・ 国家公務員の働き方改革に関する職員アンケート(約6万人が回答)を実施。令和6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を表彰

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
- ・ 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、フレックスタイム制を活用し週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設ける措置を、一般の職員に拡大する法改正を実施(令和7年4月1日施行)

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

- ・ 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、全ての管理職員を対象として実施
- ・ 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条に基づく「国家公務員健康増進等基本計画」(平成3年3月20日内閣総理大臣決定。令和3年3月2日最終改正)に沿って、管理職員等による健康マネジメントを推進

<国家公務員に対する周知・啓発等の実施>

① 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

- ・管理監督者を対象に実開催にて1回、オンライン形式にて2回の全3回実施し、合計約1,130人が受講
- ・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1,550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510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 防止対策の実施状況



総 務 省

令和6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

「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（R5.12.25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

時間外勤務の上限規制制度を適正に運用するとともに、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を踏まえ、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（R5.12.25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（R6.8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）（R6.9実施）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（R6.1.22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（R6.8.23開催）

4 働き方改革推進の取組

- （1）年次有給休暇の取得促進、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用、勤務間のインターバル確保に係る取組の検討など、勤務環境の整備・改善を進めるよう要請（R5.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知、R6.3.29公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- （2）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（時間外勤務の上限規制制度の実効的な運用、テレワークの推進、医師の面接指導実施等）を紹介（R5.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知、R5.12.27女性活躍・人材活用推進室長、デジタル基盤推進室長通知）

5 ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう要請（R5.12.27女性活躍・人材活用推進室長通知、R6.6.21公務員部長通知）

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を構築し、分析を行っている。

〔令和6年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 7,940千円
- ・ 調査内容 : 平成22年4月から令和5年3月までに公務災害と認定された事案の分析
教職員の平成22年4月から令和4年3月までに公務災害と認定された事案の分析

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（R5.12.25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４年度）

事業場数	ストレスチェック 実施事業場数	実施事業場率(%)	集団分析 実施事業場数	実施事業場率(%)	集団分析結果 活用事業場数	活用事業場率(%)
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
79,087	77,958	98.6	69,390	89.0	59,562	85.8

（注）総務省「令和4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97.5%、c/b欄88.8%、d/c欄85.1%。

- ・ メンタルヘルス対策の取組状況（令和４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	99.8	96.7	98.4

（注）総務省「令和4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(69.7%)を含めると、全体で92.3%。

- ・ 職員に対する教育研修・情報提供の実施、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制の整備・活用、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（R5.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- ・ 地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会の議論を踏まえ、メンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、着実なメンタルヘルス対策を実施するよう要請（R6.3.22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６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年度）

（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、第１４１期	２	８５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、第４６期	２	１６６人
都道府県・市町村等幹部職員対象 第３部課程第１１３期	１	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１８会場で開催	１９	２,０８５人

地方公務員に対する相談の取組

（１）苦情・相談窓口について

- ・ 人事委員会及び公平委員会において、勤務条件や勤務環境等に関する苦情・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施
- ・ 人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情相談を受け付けていることについて、職員に幅広く周知が行われるように取り組むよう要請（Ｒ５.１２.２２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６年度における地方公務員共済組合の事業運営について（Ｒ６.１.２４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、８９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

文部科学省における過労死等の 防止対策の実施状況

令和6年11月14日
文部科学省



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

令和5（2023）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

【前回調査：小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（平成28年度勤務実態調査等を踏まえ推計）】

- 教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について、平成28年度の前回調査と比較できる形で調査を実施。
- 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**。

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

「働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進める。」

「**崇高な使命**と高度な専門性・裁量性を有する専門職である**教職の特殊性**や**人材確保法の趣旨**（略）を踏まえ、**教師の処遇を抜本的に見直す**。」

「**2024年度から3年間を集中改革期間**とし（略）2024年度から小学校高学年の**教科担任制の強化**や**教員業務支援員の小・中学校への配置拡大**を速やかに進めるとともに、**2024年度中の給特法改正案**の国会提出を検討する（略）。」

令和5（2023）年8月 中央教育審議会緊急提言

「**できることを直ちにを行う**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」

- 「学校・教師が担う業務に係る**3分類**」に基づく**業務の精選・見直し**の徹底や各学校における**授業時数や学校行事の在り方**の見直しなど
- 保護者等からの過剰な苦情等に対する教育委員会等の行政による支援体制**を構築
- 小学校高学年の教科担任制の強化**や**教員業務支援員の全小・中学校への配置拡大**などの持続可能な勤務環境整備等の支援の充実 など

令和5（2023）年8月 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～

1. 国が先頭に立って改革を進めます
2. 学校・教育委員会はできることは直ちに実行を
3. 保護者・地域住民の皆様へ（ご理解・ご支援を依頼）

令和5（2023）年12月 令和6年度予算

- 小学校高学年における教科担任制の強化と35人学級の計画的整備などの**教職員定数の改善** 【令和6年度予算額 1兆5,627億円（前年度：1兆5,216億円）】
- 教員業務支援員の全小・中学校への配置や副校長・教頭マネジメント支援員の創設などの**支援スタッフの配置充実** 【令和6年度予算額 同121億円（前年度：91億円）】
- その他、**保護者や地域からの過剰な苦情等への対応のためのモデル事業の創設**、教師人材の確保強化、校務のデジタル化、部活動の地域連携や地域移行など、**集中改革期間初年度に当たる令和6年度予算において教師を取り巻く環境整備の充実**を図る（なお、教師の処遇改善については、中教審の議論も踏まえつつ、来年度、引き続き折衝を行い整理）。

令和6（2024）年4月 教員勤務実態調査確定値の公表

令和6（2024）年6月 経済財政運営と改革の基本方針2024に関連記載

中央教育審議会において「**令和の日本型学校教育**」を担う **質の高い教師の確保のための環境整備に関する 総合的な方策について(答申)**」をとりまとめ。

令和7年度概算要求において、関連予算を計上

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について
～全ての子どもたちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～
(答申)【概要】

令和6年8月 中央教育審議会

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、**全国的に一定水準の教育を保障**
- **知・徳・体**にわたる**全人的な教育が国際的にも高く評価**
- **PISA2022でも世界トップレベルの結果**

これらは、**教師の
献身的な努力**の成果

- コロナ禍により、学校が子どもたちにとっての**福祉的な役割**も担っていることが再認識
- 学校を取り巻く環境の大きな変化
(例：GIGAスクール構想の進展、社会自体の急激な変化 等)

➡ **日本の学校教育は更なる高みを目指す**：「主体的・対話的で深い学び」「**個別最適な学び**」と「**協働的な学び**」の一体的充実
新たな学びの実現に向けて、教職の魅力を上向き、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

➢不登校 ➢いじめ重大事態 ➢特別支援教育 ➢児童虐待 ➢外国人児童生徒 ➢子供の貧困 ➢ヤングケアラー ➢家庭・地域の状況も大きく変化 など

➡ **課題が複雑化・困難化**する中で、結果として、**学校や教師の負担が増大**してきた実態

※不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発生件数は過去最多

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

改革の
成果

- 令和元年給特法改正を踏まえた時間外在校等時間の**上限指針**の策定
- 「3分類」に基づく**学校・教師が担う業務の適正化**
- **教職員定数の改善**や**支援スタッフ**の配置拡充 など

＜教師の時間外在校等時間の推移＞
(教員勤務実態調査より推計。教諭・月当たり)

(平成28年度)

(令和4年度)

小学校	中学校	小学校	中学校
約59時間	約81時間	約41時間	約58時間

課題

- **依然として時間外在校等時間の長い教師が存在**
- **教師不足**も憂慮すべき状況
- 教師の**メンタルヘルス対策**も喫緊の課題

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない**危機的状況**
教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず**研究と修養**が求められる**学びの高度専門職**であり、教職生涯を通じて**学び続けられる**ようにしていくことが必要
- チーム学校の考え方の下、**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**が必要

➡ **研修や学ぶ時間の十分な確保**等によって**自己の資質・能力等を高め**られるようにし、**生き活きと子どもたちと接**することができる環境の整備が必要

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の**健康を守る**ことはもとより、教師の**人間性**や**創造性**を高め、高い**専門性を発揮**できるようにするとともに、知識・技能等を**学び続けられる**環境の整備
- **新たな学びの実現に向けて**、教師の**資質能力の向上**や多様な人材の**教育界内外からの確保**により、質の高い教職員集団を実現
- **若手教師**や**教職志望の学生**を引きつけるため、**抜本的に教職の魅力を上向き**

➡ **学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現**

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

第3章

学校における働き方改革の更なる加速化

第4章

学校の
指導・運営体制の充実

第5章

教師の処遇改善

一体的・総合的に推進することが必要

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年には給特法が改正され、業務量の適切な管理等に関する指針を策定。
- 教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し、ICTによる業務効率化等を進め、教育委員会における取組も着実に進捗。
➡ 教師の月当たりの平均の時間外在校等時間は、小学校で約18時間、中学校で約23時間減少。※平成28年度から令和4年度の比較。推計値のため参考としての比較である点には留意が必要。
- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差が課題。解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべき。

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

※学校・教師が担う業務に係る3分類

- 学校教育の質の向上のため、教師が教師でなければできないことに集中できるようにすることが重要。学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進が必要。
- 一人一人の教師が多様な業務を抱える「個業」から、業務の一部分を他の教師等と分担する「協働」へのシフトチェンジの徹底が必要不可欠。
- 教育委員会が学校に伴走しつつ、3分類※に基づく業務適正化の徹底、調査の精選、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化等が必要。

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築

- 勤務時間管理は、労働法制上、服務監督教育委員会の責務。
- 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の公平な「見える化」やPDCAサイクルの構築が不可欠。在校等時間の教育委員会ごとの公表も必要。
- 国は、PDCAサイクルを通じた働き方改革の推進、業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みを検討
・都道府県教育委員会が、市町村教育委員会に対し、指導・助言等を行う役割を積極的に果たすことを求める ことが必要。
- 教育委員会は、PDCAサイクル実施に当たっての定量的な目標設定が必要。まずは時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにすることを最優先で目指し、全ての教師が月45時間以内となることを目標として、将来的に平均値として月20時間程度への縮減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき。
- 教育委員会内の働き方改革の担当の明確化も必要。学校についても、教職員と支援スタッフの連携等を通じた働き方改革の推進の明確化等が必要。
- 働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の育成指標への反映と管理職研修を通じたマネジメント能力の向上が必要。

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

- 学校における働き方改革を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化することが必要。
- 保護者等からの過剰な苦情等に行政が対応する仕組みの構築や、スクールロイヤー等を活用した法務相談体制の整備・充実が必要。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

- 教師のメンタルヘルス対策に関する事例の創出等を更に進め、各教育委員会における取組の充実が必要。若手教師への支援体制の充実が必要。
- 産業医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められる学校の労働安全衛生管理体制の整備に向けて、教育委員会への強力な指導が必要。
- 正規の勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保できるよう、担任外の教師も含め給食指導を輪番制にすること等により休憩時間を割り振ること等が必要。
- いわゆる「勤務間インターバル」について、学校においても進めることが必要。学校の特性も踏まえつつ、PDCAサイクルの指標の一つとして検討すべき。
- 1年単位の変形労働時間制の趣旨や効果について、国は、未活用の教育委員会に対しても周知することが重要。

5. 柔軟な働き方の推進

- 早出遅出勤務やフレックスタイム制度、テレワークについて、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、導入を促進する必要。

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

(1) これまでの経緯

- 義務標準法では、勤務時間の半分を指導時数、残り半分は校務に充てることを想定し、いわゆる「乗ずる数」(※)を設定。
- 平成29年、令和3年に義務標準法を改正（**少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ**）

(※) 学級数に応じて係数を設定。例えば、12学級の中学校には19人の教員（校長を除く。）の配置等。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

<持ち授業時数の軽減>

- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校中学年についても教科担任制を推進**し、専科指導のための**定数改善**が必要。

<若手教師への支援>

- **新卒教師は、学級担任ではなく教科担任**としたり、**持ち授業時数を軽減**したりする等の取組ができるよう、**教科担任制の充実に向けた定数改善**が必要。
- 若手教師を支えるため、若手教師が年齢の近い中堅教師等に気軽に相談できるよう、**若手教師の支援について学校の中で組織的に体制を充実**する必要。
- 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が**安心して産休や育休を取得することができるような体制整備**が必要。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残されない「**COCOLOプラン**」の実現に向けた体制整備に向けて、**学びの多様化学校への教員配置の充実**や、不登校生徒への支援等に対応する**生徒指導担当教師の全中学校への配置**等が必要。
- **養護教諭**や**栄養教諭**の配置充実、**高等学校**や**特別支援学校**の指導・運営体制の充実の検討が必要。
- **35人学級**についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、**中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築**が必要。

(4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- 学校横断的な取組についての**学校内外との連携・調整機能の充実**や、**若手教師へのサポート**のため、**「新たな職」の創設**が必要。
- **副校長・教頭**の未配置校の解消や複数配置基準の引下げの検討、**主幹教諭**の配置充実、**事務職員**の校務運営への参画と配置充実が必要。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、**支援スタッフの更なる配置充実**と、**次世代型「チーム学校」の実現**が必要。
- **教員業務支援員の安定的な確保**のための環境整備と一層の**連携・協働に向けた学校マネジメント**の推進、**副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実**が必要。
- **スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー**の配置充実や効果的な活用の推進、**部活動指導員の配置充実**が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、**支援スタッフの着実な確保・配置、教師との連携・協働、役割分担**の推進が必要。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、**社会人の学校への参入促進**等により**多様な専門性を有する教職員集団の形成**が必要。
- 教職課程の活用等も通じた、**様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用**や、**特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用**が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、**参入しやすくなる免許制度の検討**等が必要。
- 民間企業等の従業員が**任期付職員**として学校現場で勤務することも想定。国は**制度の周知・活用促進**を図るべき。
- **教職の魅力の広報・啓発**や現場ニーズの適切な発信等が必要。

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

- 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分が確保されるも、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではわずかになっている状況。
- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした教師の処遇改善が行われている。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善の水準は、人材確保法による処遇改善後の昭和55年の一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保することが必要。
 - 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職。
 - 教師が、専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方が求められる。
 - ・教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、日々変化する目の前の子供たちへの臨機応変な対応が必要。
 - ・どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分が大きい。
 - ・教師の職務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となっており、正確な峻別は極めて困難。授業準備や教材研究等が、どこまでが職務なのか、精緻に切り分けることは困難。
- = 一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない。
- ➡ 教師の職務等の特殊性を踏まえると、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する。
- 県費負担教職員制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分には機能しないと考えられる。
- ➡ PDCAサイクルを通じた働き方改革を推進し、業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当。管理職は、教師の時間外在校等時間の適切な把握が必要。- 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、教職調整額の率は少なくとも10%以上とすることが必要。
- 管理職からの勤務命令が抑制的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きいこと等から、超勤4項目に別の業務を追加することは適さない。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

- 職務給の原則も踏まえ、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要。また、人事評価の適正な実施・活用が必要。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要（6級制の実現）。主任手当よりも高い処遇を想定。
- 学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられる。
- 学校教育の質の向上に向けて、管理職による適切な学校運営が重要であり、その職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当等の改善が必要。

第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻く環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップし、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。 95
- 次期学習指導要領における標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方等については、今後の専門的検討を踏まえ、改革されることを期待。

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

令和7年度要求・要望額
(前年度予算額)

0.8億円
0.7億円)



文部科学省

背景・課題

- 令和4年度の精神疾患による病気休職者数は、6,539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

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7年度

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：6団体（都道府県・市町村教育委員会）×約1,000万円
- 内容：令和6年度までの取組成果を踏まえ、より実効的な取組の充実・深化を図り、全国展開可能な形で成果をとりまとめる。また、令和6年度までの成果を踏まえて、新たな自治体において取組を行う。

（具体的な取組）

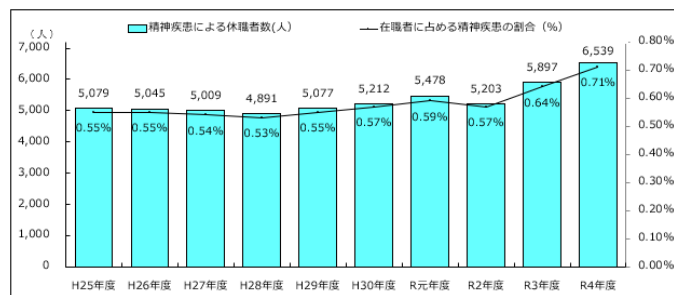
- ✓ **関係者会議**（自治体担当者、医療・心理の専門家、学校管理職等で構成）におけるメンタルヘルス対策に関する情報共有と事業計画の立案・実施、効果検証等の中心的な役割
- ✓ **域内の学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証**
 - ・休職原因分析の傾向を踏まえた、困難な業務への対応力向上を目指した専門家による研修
 - ・セルフケア（セルフストレスチェック等）の促進、管理職によるラインケアの充実
 - ・SNS（オンライン相談等）等を活用した相談体制充実
 - ・医療専門家（精神科医・保健師・公認心理師等）による各学校への助言、相談体制充実 等

2. モデル事業の伴走支援、横展開の取組

- 件数・単価：（民間企業等） 約2,000万円

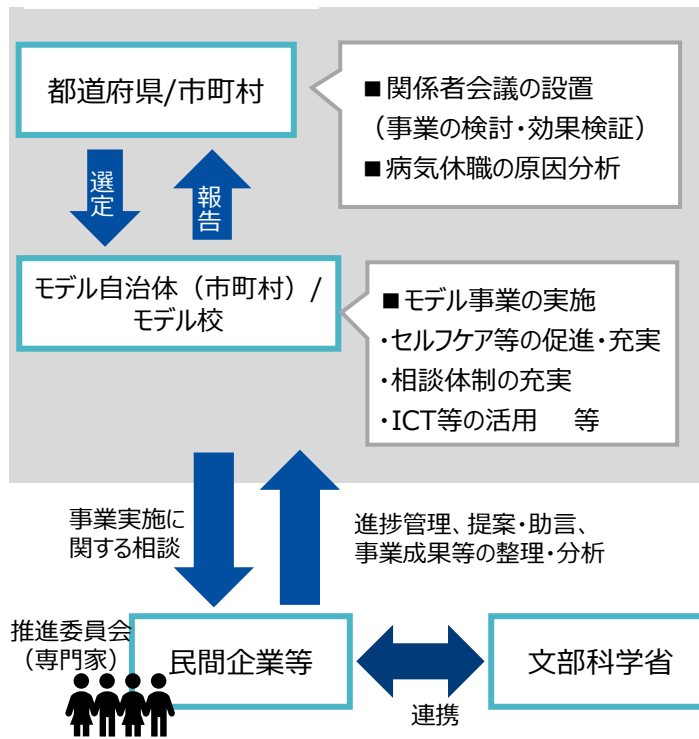
（具体的な取組）

- ✓ **新規自治体の伴走支援**、推進委員会と連携した委託自治体への提案・助言
- ✓ 事業成果等を体系的に整理・分析、「メンタルヘルス対策手引書」の作成、横展開の実施
- ✓ 医療の専門家による教職員の精神疾患対応の充実 等



(出典) 公立学校教職員の人事行政状況調査

【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6年8月2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7年度予算概算要求額 232.0（231.3）億円

調査研究等

4.3（4.2）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

173.2（170.3）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動画の作成、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、カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む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った事業・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医療機関の労務管理に関する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、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実並びにメンタルヘルス不調及び過重労働による健康障害に関する電話相談、メール相談及びSNS相談の実施
- ▶ 治療と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
- ▶ 高年齢労働者が安心して安全に働けるよう、中小企業事業者を対象に、施設・設備等の改善、腰痛予防のための機器導入等の対策に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の実施

○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ▶ 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

53.3 (55.6) 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6年度予算額。

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

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

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

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

厚生労働省 労働基準局 総務課
過労死等防止対策推進室

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し

（経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更）

- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く

今回の変更の経過

令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会（議論）
令和6年1月23日	第26回過労死等防止対策推進協議会（議論）
3月19日	第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議）
6月4日	第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議）
6月25日	過労死等防止について考える議員連盟総会
8月2日	閣議決定、国会報告、公表

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用され

ポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ▶ 平成26年 6 月 過労死等防止対策推進法が成立、同年11月施行
- ▶ 平成27年 7 月 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定（平成30年 7 月及び令和 3 年 7 月に変更）

【主な制度改正】

- ▶ 平成30年 6 月 働き方改革関連法が成立
 - ・ 時間外労働の上限規制（令和 6 年 4 月全面施行）、年 5 日の年次有給休暇の時季指定義務、勤務間インターバル制度の導入の努力義務等
- ▶ 令和 3 年 9 月 脳・心臓疾患の労災認定基準改正
- ▶ 令和 5 年 9 月 精神障害の労災認定基準改正

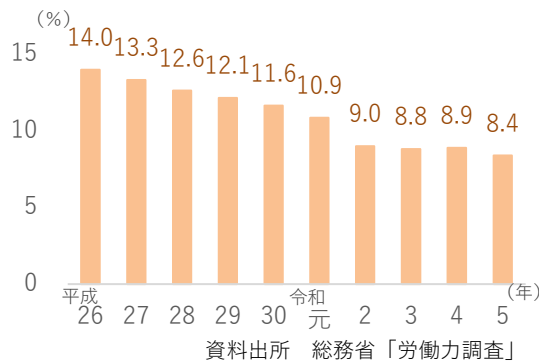
【調査研究】

- ▶ 平成26年11月 過労死等防止調査研究センターが設置
- ▶ 過労死等事案の分析結果、労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析結果等について、毎年の過労死等防止対策白書で公表

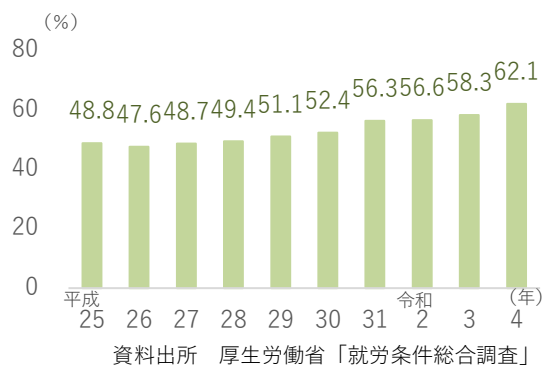
【周知啓発】

- ▶ 11月の過労死等防止啓発月間に、全国47都道府県で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催
- ▶ 中学・高校等において、過労死された方の遺族等を講師として「働くことについて考える授業」を実施

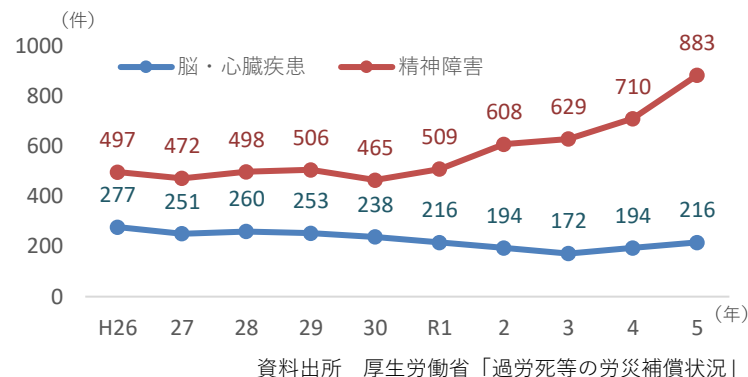
週労働時間40時間以上の雇用者のうち
週労働時間60時間以上の雇用者の割合



年次有給休暇の取得率



過労死等の労災支給決定件数



- ▶ 令和 7 年 7 月 最初の大綱策定から10年の節目

- ▶ 10年間の取組の成果等を振り返り、今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・ 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

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】

- ▶ 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶ 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶ 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支援力強化等を進める。
- ▶ 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶ 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶ 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶ 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

- ▶ IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

② 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業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する。
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、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」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）を実施する。

③ フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・ 令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・ 令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- ・ 令和6年1月にフリーランスに対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ 時間外労働が長い企業に対し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。
- ・ 企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

ポイント

3 業務やハラスメントに着目した調査・分析を充実

① 芸術・芸能分野を重点業種等に追加

- ・ 過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死等事案の分析や労働・社会分野の調査・分析を実施する。

※ これまでの重点業種等：自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

② 働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査の実施

- ・ 重点業種等に加え、フリーランス、高年齢労働者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を行う。
- ・ 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等に関して、時間外労働の上限規制を遵守するための労働時間制度の運用状況、労働の実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行う。

③ ハラスメントに関する調査・分析

- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施する。
- ・ カスタマーハラスメントによる心理的負荷に関する調査を行う。

④ 過労死等の予防研究と支援ツール開発の一体的実施

- ・ 過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性の解明、効果的な予防対策に資する予防研究と、事業場の規模にも着目した過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発と効果検証等を一体的に実施する。

⑤ 調査・分析結果の発信

- ・ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を通じて公表するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの情報を掲載し、情報発信を行う。



4 国以外も含めた関係者による取組を推進

① メンタルヘルス対策

- ・ 中小企業におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する助成金の活用を促進する。

② 職場のハラスメントの防止・解決

- ・ カスタマーハラスメントについて、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を踏まえ、企業の対策事例等の周知とともに、業種別のカスタマーハラスメント対策の取組支援を行う。
- ・ 職場におけるハラスメント対策として、ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、事業主等向けのハラスメント対策研修動画等のコンテンツを公開するなど周知・啓発を図る。

③ 公務員に対する取組

- ・ 国家公務員について、令和6年4月から適用された勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進する。
- ・ 各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、令和6年3月に策定した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。
- ・ 地方公務員について、国家公務員を参考に、勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言する。

④ 相談体制の整備等

- ・ 都道府県労働局において、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントやカスタマーハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、メンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

⑤ 周知・啓発

- ・ 過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。
- ・ 過労死の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業について、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

⑥ 過労死の遺児等の支援

- ・ 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とともに、遺児が随時相談できる環境を整える。
- ・ 遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。

⑦ 事業主等の取組

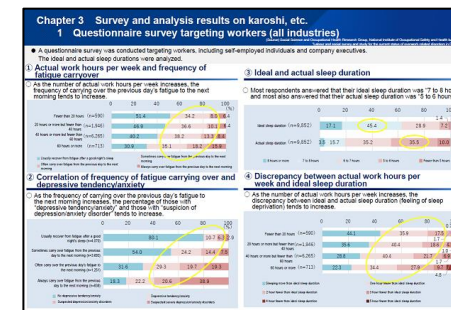
- ・ 事業主団体・経済団体は、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。
- ・ 労働者に対する労働関係法令の周知やハラスメント防止対策は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司や若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等やハラスメントの未然防止に努める。

⑧ 労働組合等の取組

- ・ 相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行う。
- ・ 労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認する。

⑨ 国民の取組

- ・ 睡眠状況を始めとした生活スタイルを見直すなど、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。
- ・ 発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力に努める。

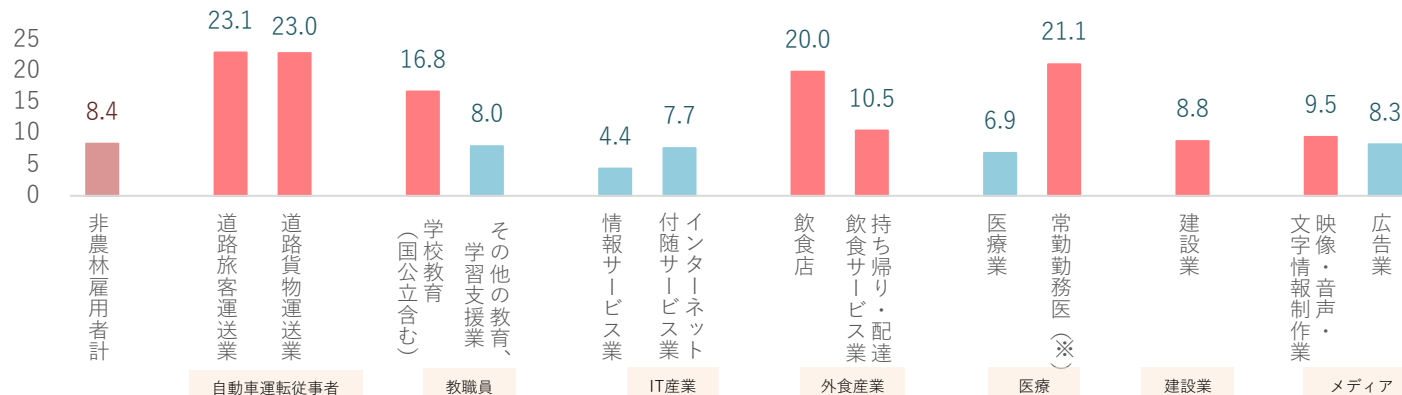


数値目標

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更案	最新の数値
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5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。（※）	8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和10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5%未満 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 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% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10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80%以上（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 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）	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50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）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5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2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) 時間外労働の上限規制の遵守徹底
 - (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (3) 過重労働による健康障害の防止対策
 - (4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
 - (5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
- 2 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 予防研究・支援ツールの開発
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 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) 多様な働き方への対応
- (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
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

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

※従来の数値目標に加え

- ① 重点業種等について長時間労働削減の取組を重点的に推進
- ② 公務員についても各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進
- ③ 前大綱の数値目標であった「仕事の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

注）下線は追加・変更のあった項目

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 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
せいやま 清山	れい 玲	茨城大学教授
○ つつみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	獨協大学法学部特任教授
みやもと 宮本	としあき 俊明	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医

(当事者代表委員)

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

(労働者代表委員)

あおき 青木	てつひこ 哲彦	情報産業労働組合連合会中央執行委員
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
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