

## 第 31 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 7 年 12 月 5 日（金）10:00～12:00

場所：厚生労働省専用第 22～24 会議室

### 1 開会

### 2 議題

- （１）令和 7 年版過労死等防止対策白書について
- （２）令和 7 年度の取組状況及び令和 8 年度概算要求について

### 3 閉会

#### <資料>

- 資料 1 令和 7 年版過労死等防止対策白書（概要版）
- 資料 2 過労死等に係る労災請求件数の増加要因分析（前回協議会からの追加分析）
- 資料 3 「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく施策の実施状況（平成 27 年度～）
- 資料 4 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 7 年度の主な取組）
- 資料 5 人事院における対策の実施状況
- 資料 6 内閣人事局における対策の実施状況
- 資料 7 総務省における対策の実施状況
- 資料 8 文部科学省における対策の実施状況
- 資料 9 令和 8 年度過労死等防止対策に係る予算の概要

参考資料 1 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 7 年 12 月 5 日現在）



# 令和7年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和6年度 我が国における過労死等の概要及び  
政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況〕

厚生労働省 労働基準局  
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 令和7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7年版で10回目の閣議決定及び国会報告）

➤ 令和7年版白書のポイント

- ・ 近年増加している過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向を分析
- ・ 「過労死等防止対策大綱」（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重点業種等（※）の動向
- ・ 外食産業のアンケート調査結果

※ 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、芸術・芸能分野

《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（定義）

第2条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

（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 過労死等の概況

#### 1 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・ハラスメント防止対策の状況
- (3) 自殺の状況

#### 2 過労死等の状況

- (1) 民間雇用労働者の労災補償の状況
- (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

#### 3 過労死等に係る調査・研究

- (1) 取組経過

#### (2) 労災事案の傾向の分析

#### (3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

- ① 全業種の調査、② 外食産業の調査

#### (4) 公務災害の事案の分析

#### (5) 予防研究等

#### (6) 公立学校における働き方改革に係る調査

### 第2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

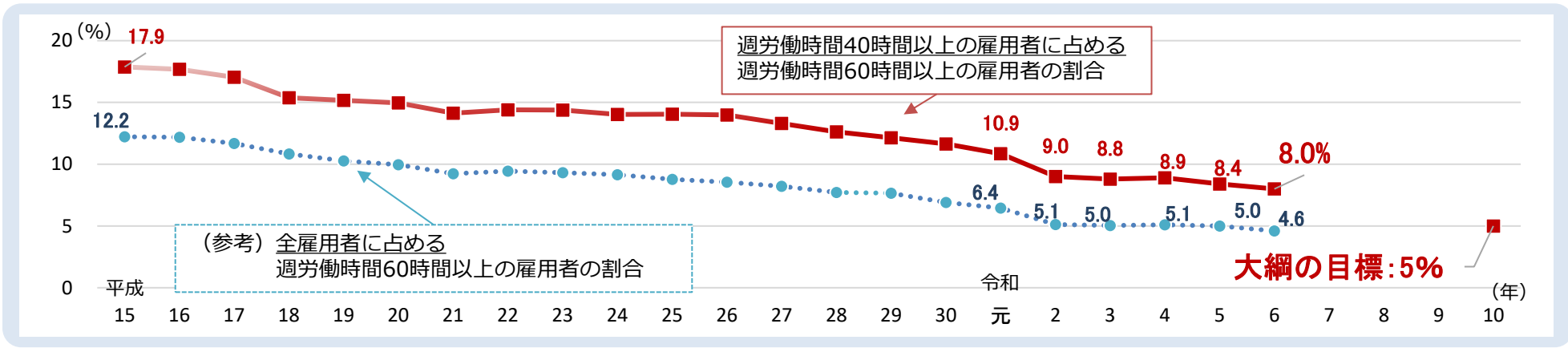
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

# 第1章 過労死等の概況

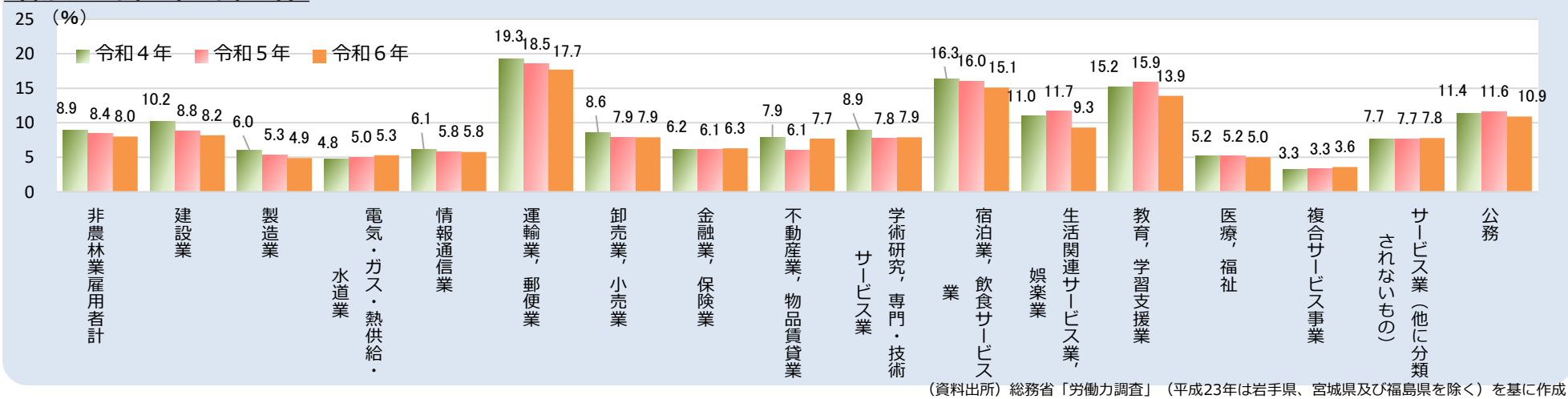
## 1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和6年は前年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に見ると、大半の業種で横ばい又は減少。  
※ 前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

### 週労働時間60時間以上の雇用者の割合



### (業種別：令和4年～令和6年)





# 第1章 過労死等の概況

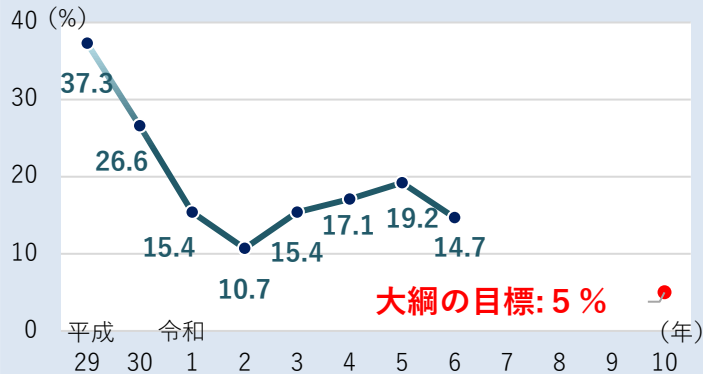
## 1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 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は14.7%、制度の導入企業割合は5.7%で、いずれも前年より低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）し、過去最高。

国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数も、それぞれ前年より増加。

### 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）



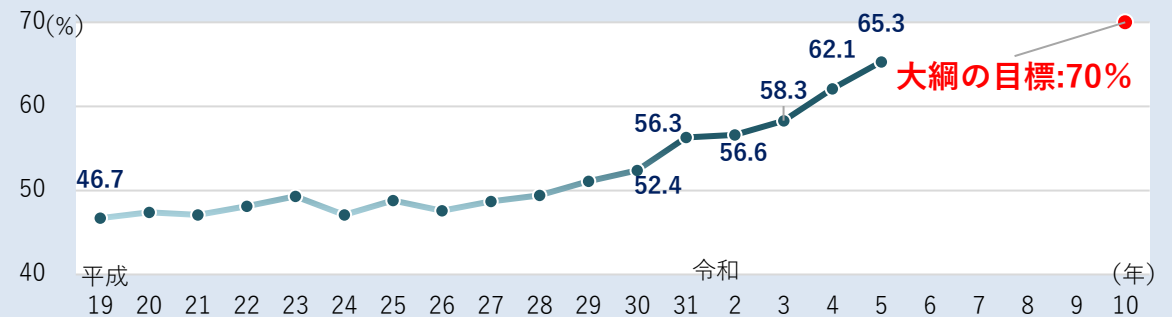
（制度の導入企業割合の推移）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成  
※ 「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。

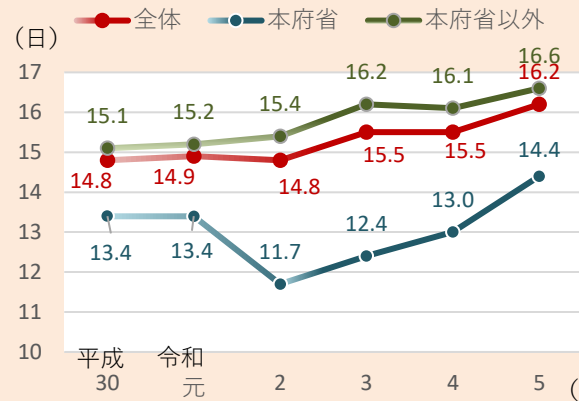
### 年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



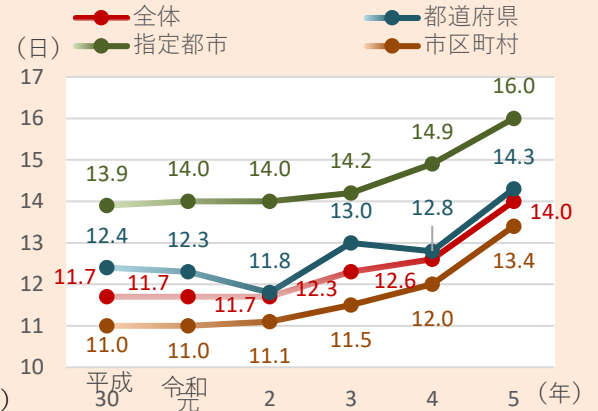
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成  
※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。  
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



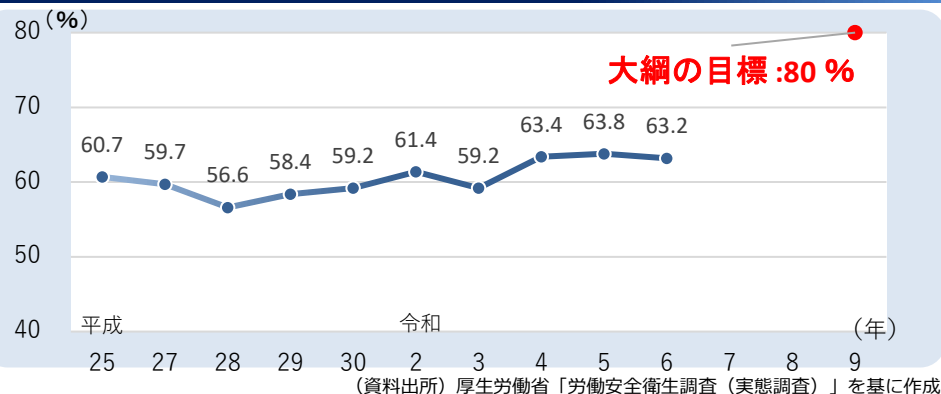
（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

# 第1章 過労死等の概況

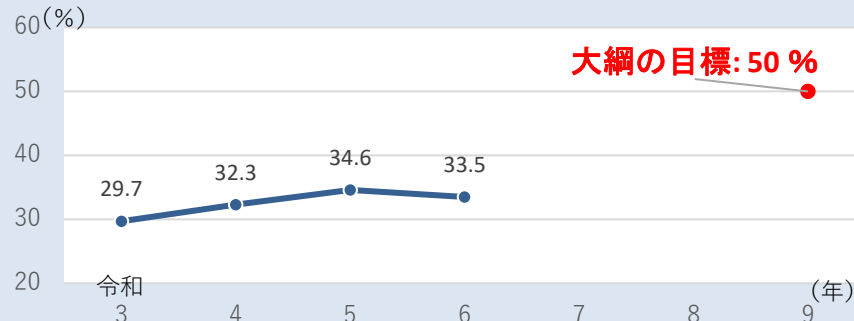
## 1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 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6年が33.5%。
- 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、68.3%となっている。

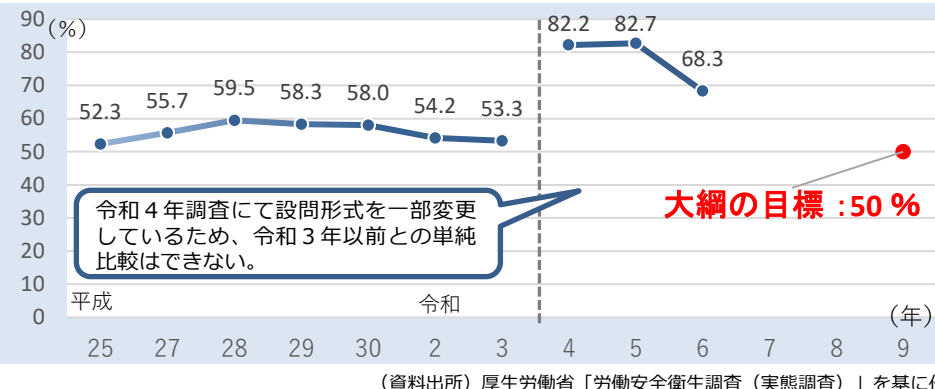
### メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



### 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



### 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



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



# 第1章 過労死等の概況 2 過労死等の状況（労災等認定件数の推移）

- 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、
  - ・脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
  - ・精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和6年度の数値を使用）

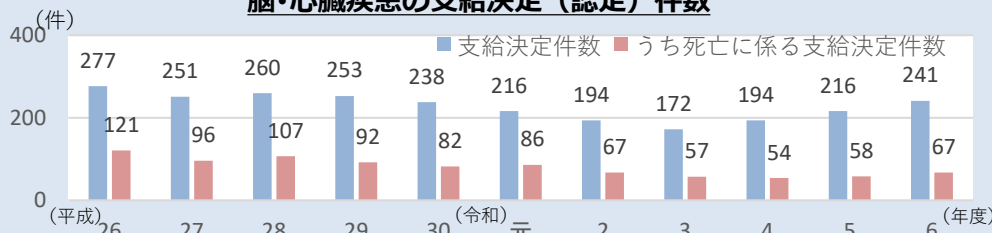
脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員2.2件 地方公務員2.8件 精神障害：民間18.2件 国家公務員15.3件 地方公務員24.9件

※ 分母となる雇用者数・職員数については、「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」を基に算定

## 1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

※ 本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページ以降同じ。

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



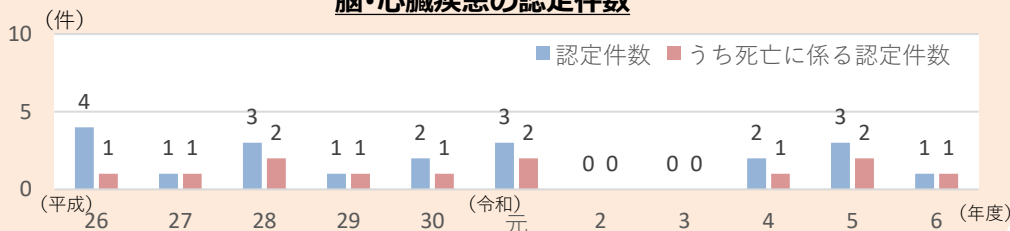
精神障害の支給決定（認定）件数



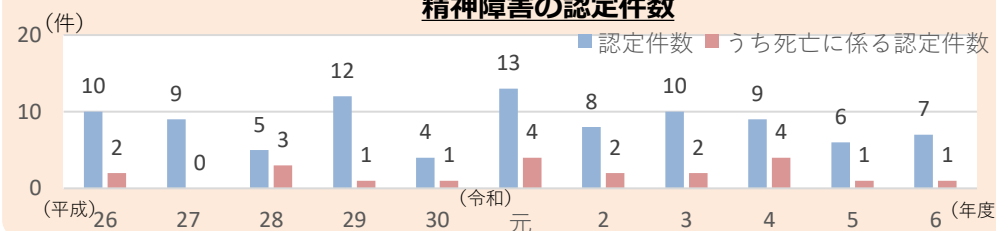
## 2 国家公務員の公務災害の補償状況

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

脳・心臓疾患の認定件数



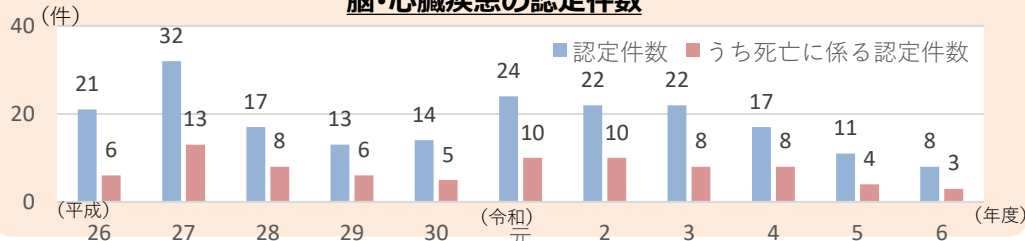
精神障害の認定件数



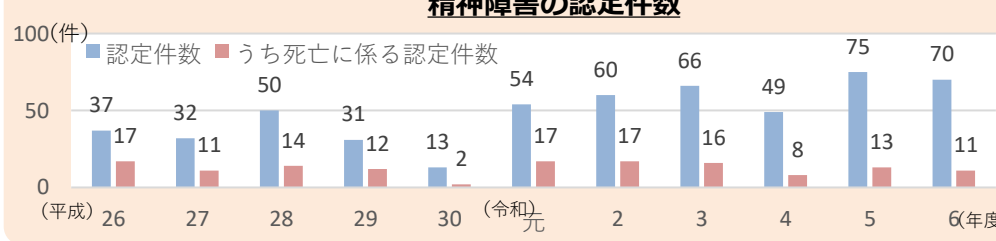
（資料出所）人事院作成

## 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

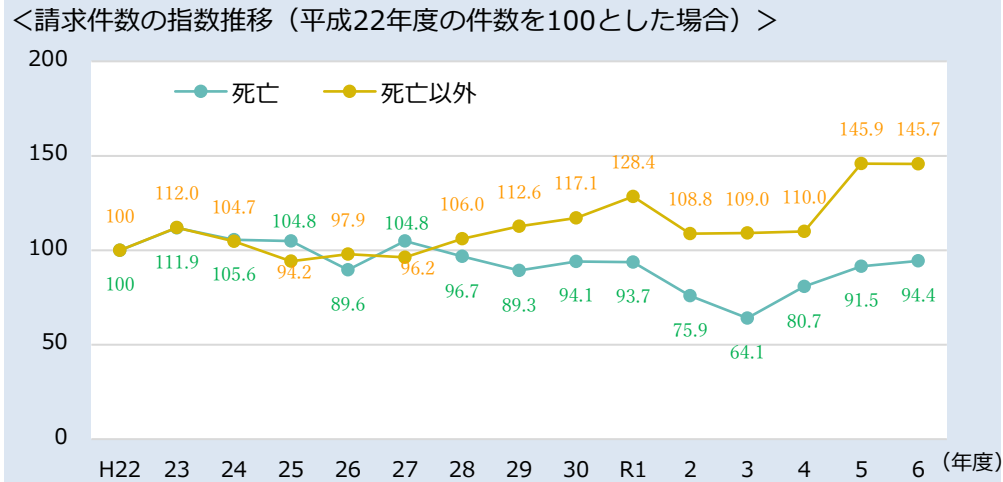
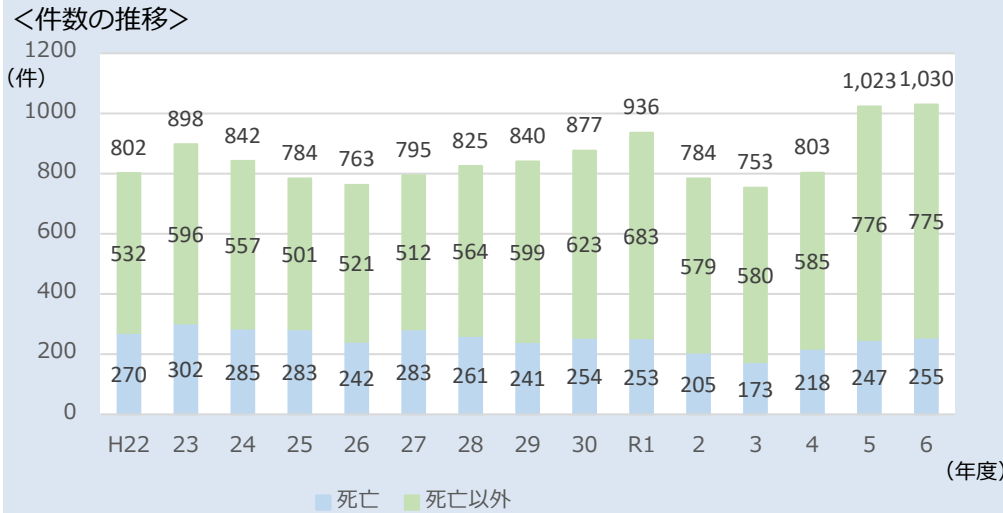
# 第1章 過労死等の概況

## 2 過労死等の状況（脳・心臓疾患事案）

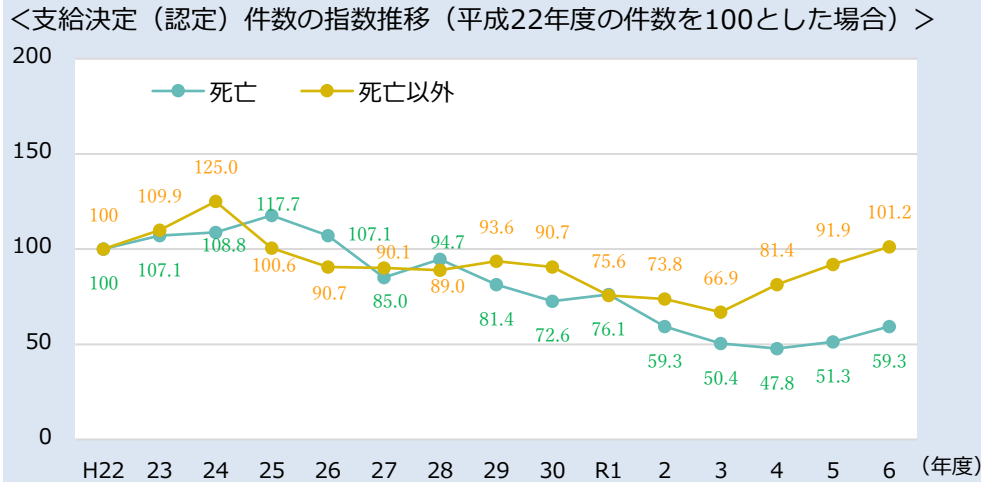
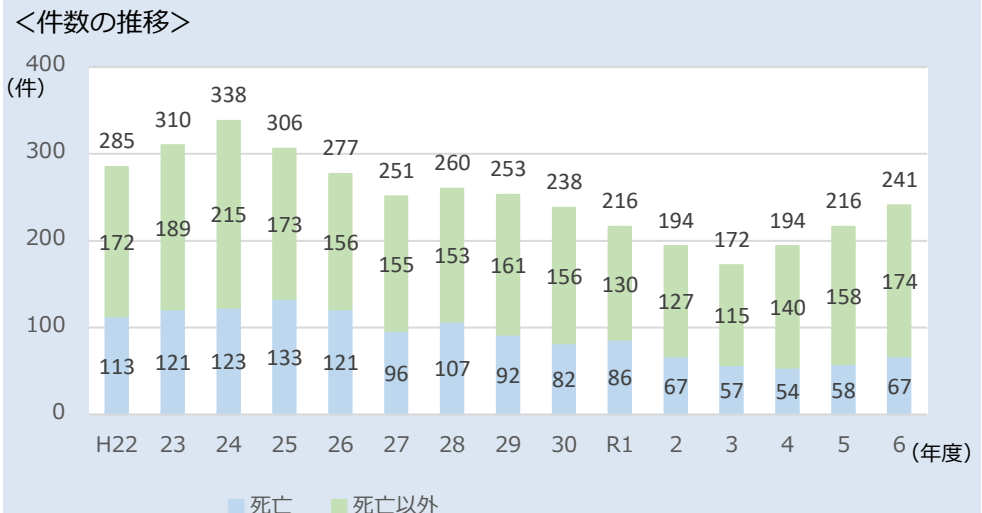
- 脳・心臓疾患事案の労災保険給付の請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、死亡以外の事案では、平成22年度に比べて約1.5倍となっている一方、死亡事案は長期的に見れば横ばい又は減少であるものの令和4年度以降増加に転じている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

### 1 労災請求件数



### 2 労災支給決定（認定）件数の推移



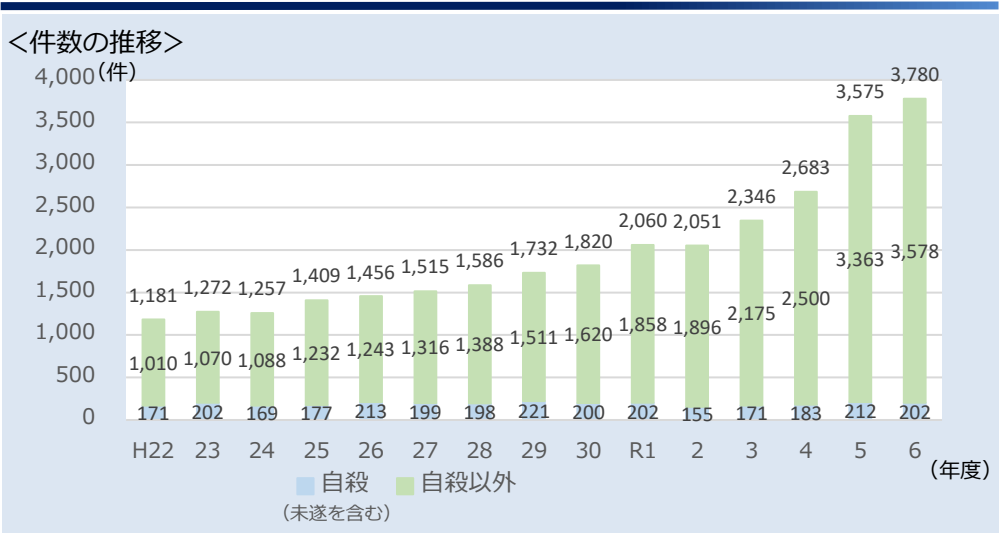
# 第1章 過労死等の概況

## 2 過労死等の状況（精神障害事案①）

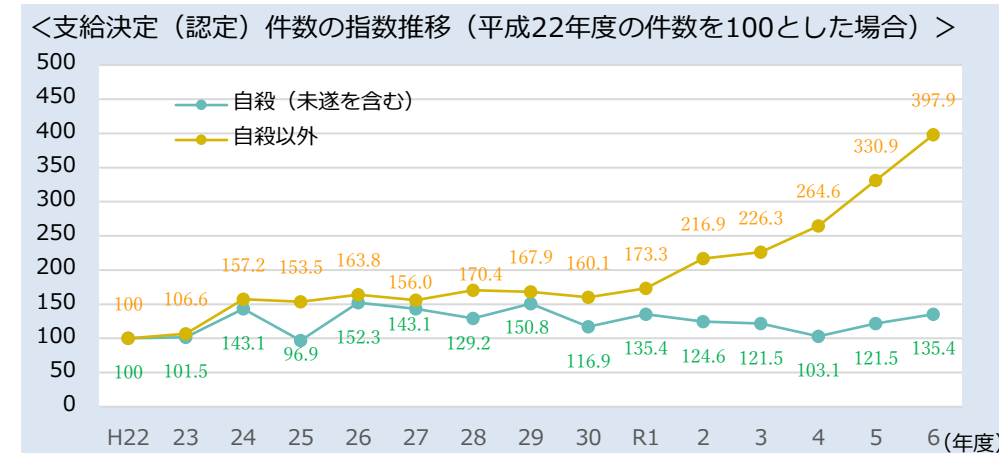
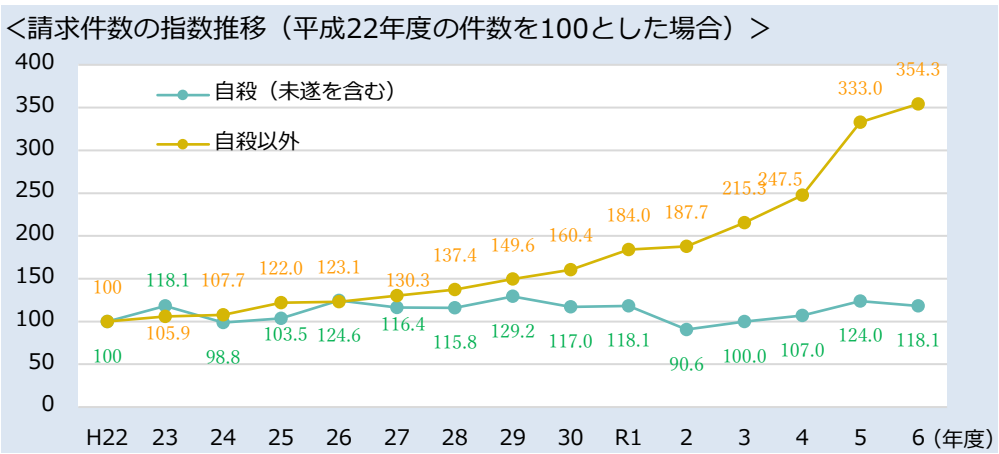
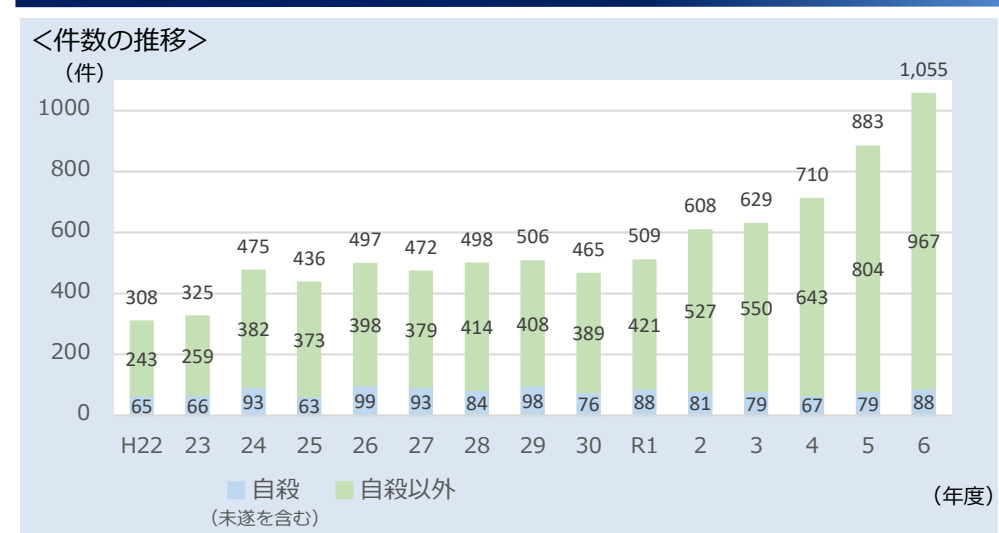
- 精神障害事案の労災保険給付の請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、「自殺以外」は年々増加し、平成22年度の約3.5倍となっている一方、「自殺（未遂を含む）」はおおむね横ばいないし微増である。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

### 1 労災請求件数の推移



### 2 労災支給決定（認定）件数の推移



# 第1章 過労死等の概況

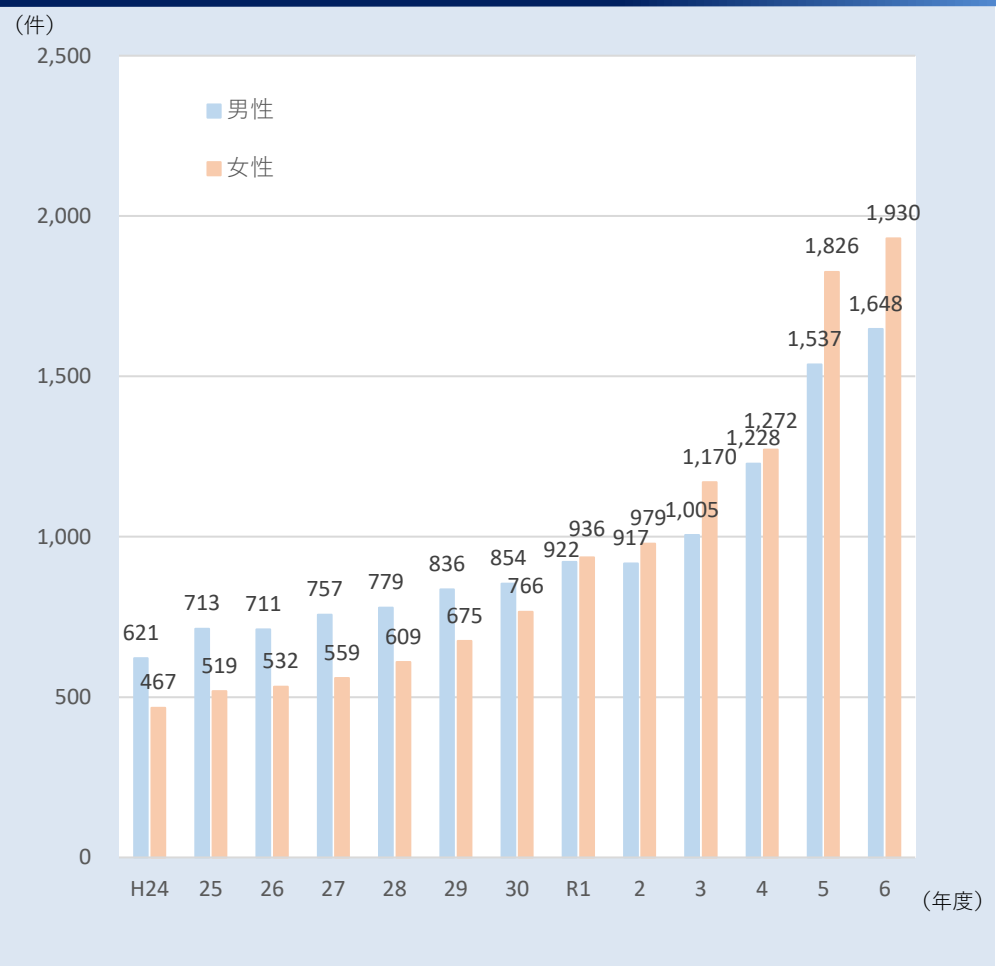
## 2 過労死等の状況（精神障害事案②）※労災請求件数・自殺以外

※未遂は含まない

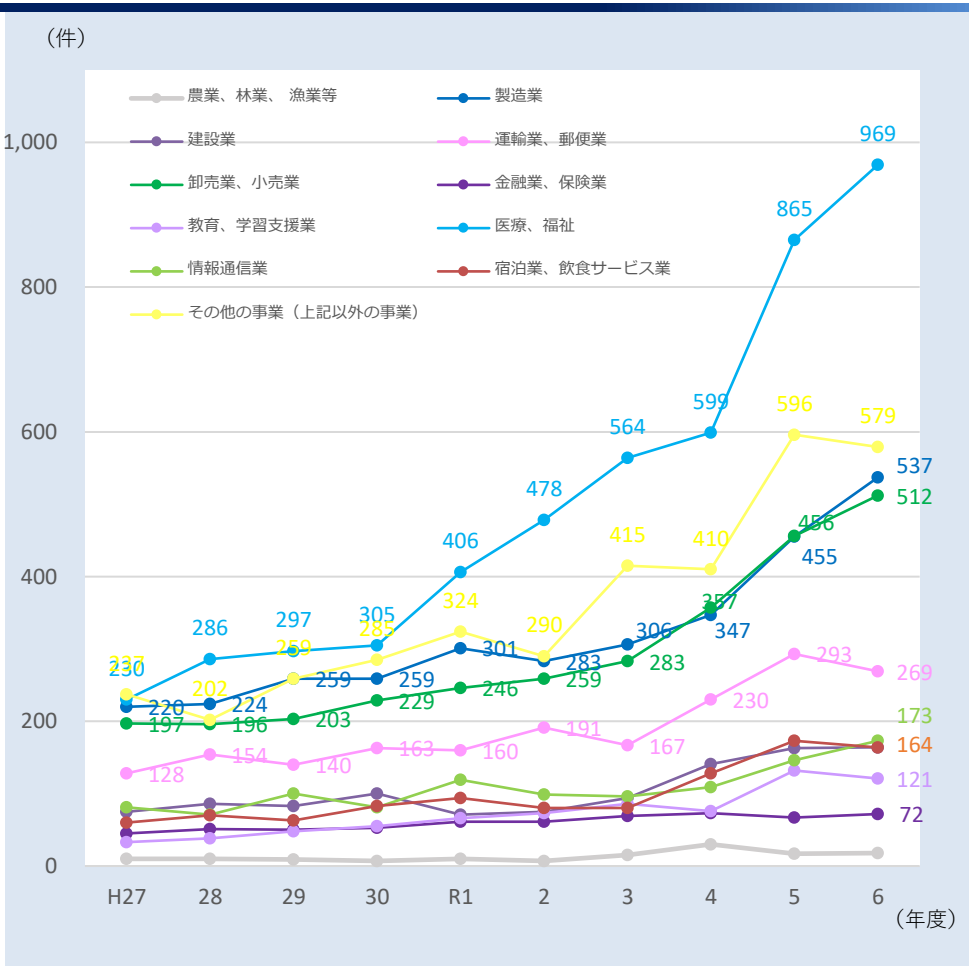
- 精神障害事案（自殺以外）の労災保険給付の請求件数を男女別で見ると、男女とも年々増加し続けており、近年、「女性」は「男性」を上回る水準となっている。
- 業種別では「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順で多くなっている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

### 3 男女別件数の推移（自殺以外）



### 4 業種別件数の推移（自殺以外）





第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案③）※決定件数（支給・不支給決定件数の合計）

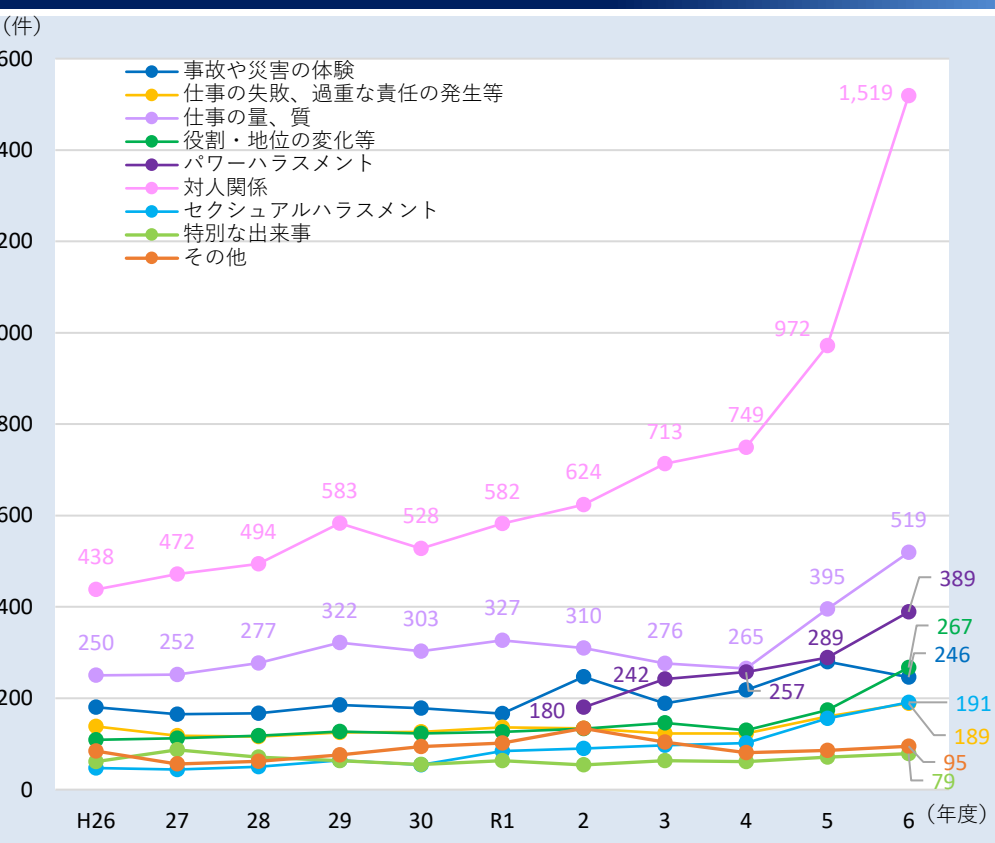
- 精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事を類型別に見ると、「対人関係」が他に比べて非常に多く、特に令和5年度、6年度に大きく増加している。
- 「対人関係」の詳細を見ると、「上司とのトラブル」が6割以上を占めており、令和6年度は前年度から354件増加している。

※「決定件数」は当該年度中の「支給決定」「不支給決定」の合計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

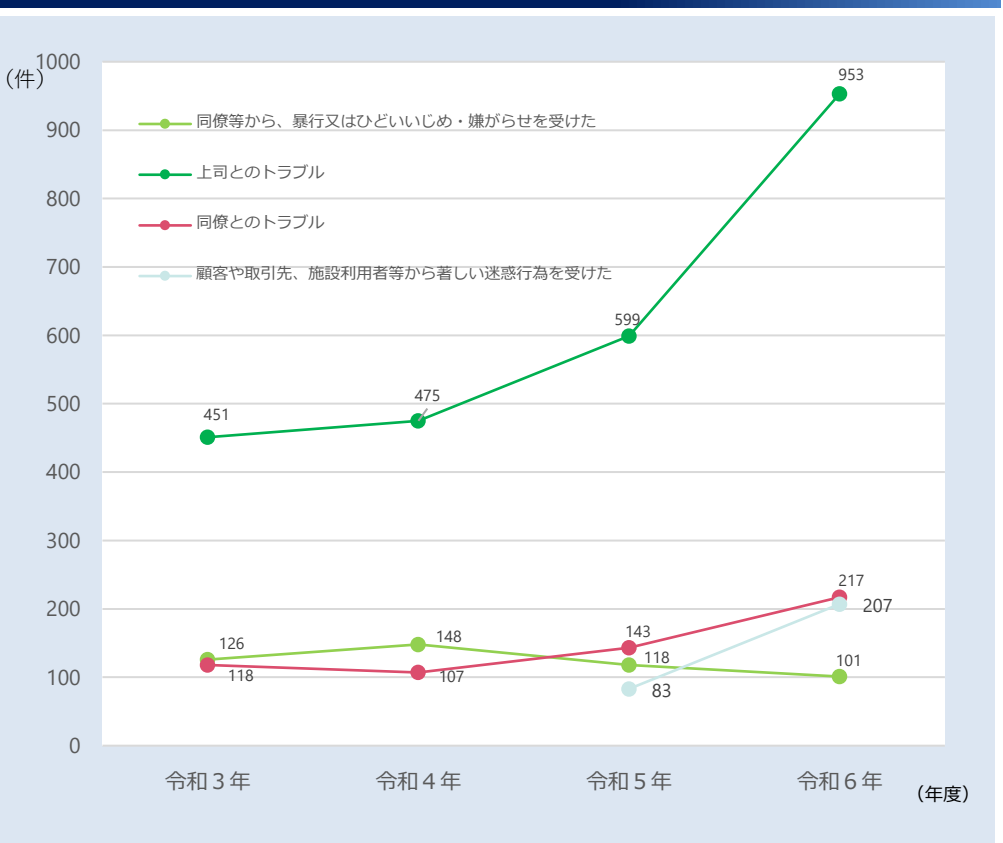
※ 令和2年度から「パワーハラスメント」が独立した項目となっている（令和6年度389件）。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

5 精神障害の「出来事別」の決定件数



(参考) 出来事の類型「対人関係」の詳細



※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において一定の事象を類型化したもの。労働基準監督署に労災保険給付の請求がなされた場合は、必要な調査を行い、その後出来事の評価をすることから、出来事別をみるにあたって決定件数を取り上げた。なお、上記の決定件数は、自殺（未遂を含む）と自殺以外のいずれの件数も含んでいる。

※令和2年5月29日付け基発0529第1号による認定基準の改正により、出来事の類型「パワーハラスメント」及び具体的な出来事「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が新規に追加された。

※令和5年9月1日付け基発0901第2号による認定基準の改正に伴い、「仕事の量・質」の中の具体的な出来事に「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が、「対人関係」の中の具体的な出来事に「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」が追加されている。

# 第1章 過労死等の概況

## 3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

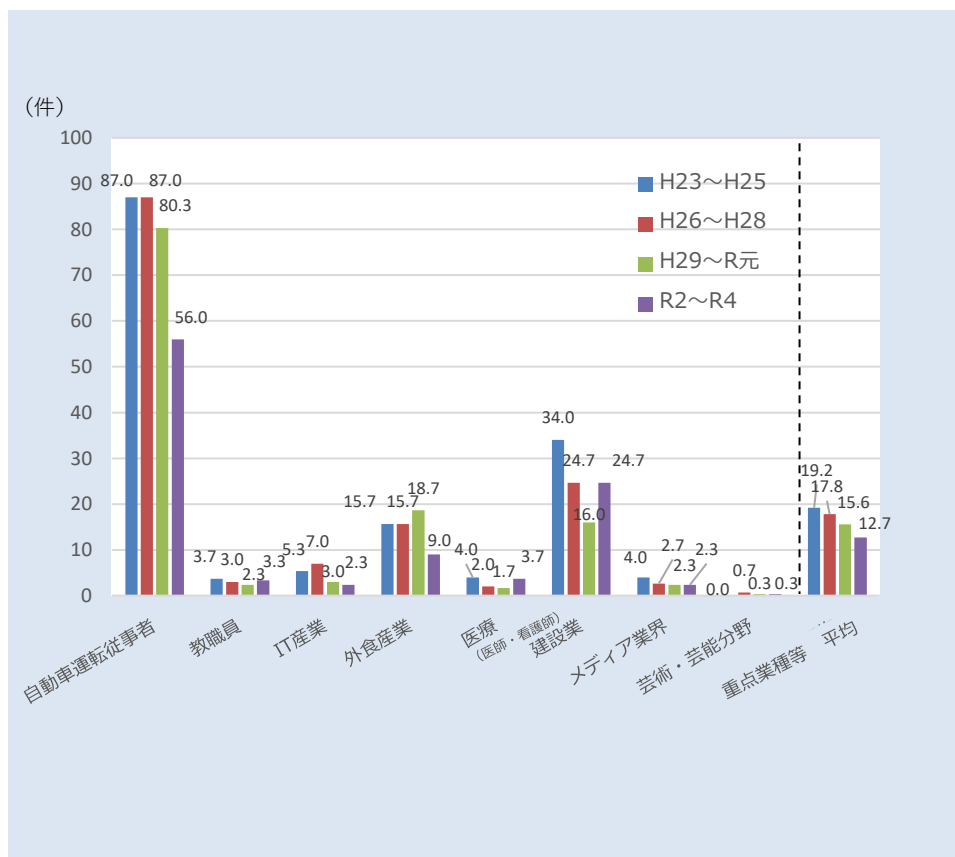
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

### ● 重点業種等（※）における脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災支給決定（認定）事案について傾向を分析。

※「過労死等防止対策大綱」で調査研究の重点対象とされている業種等（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、芸術・芸能分野）

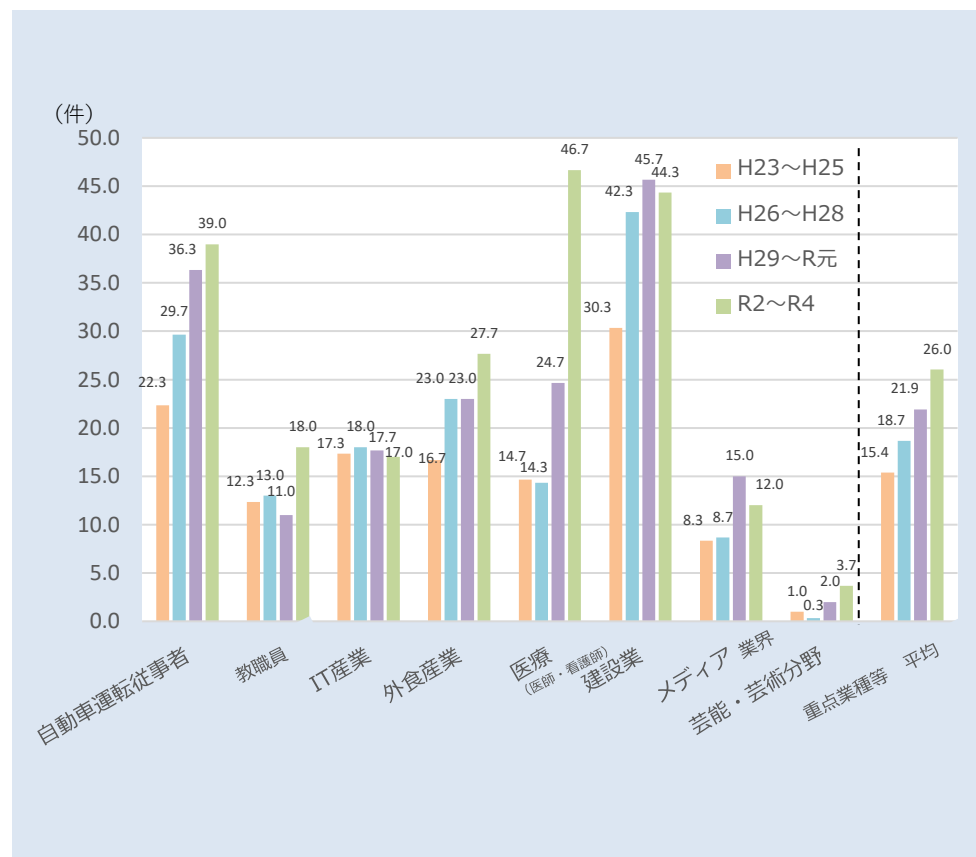
#### ① 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

- 自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



#### ② 精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

- IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。





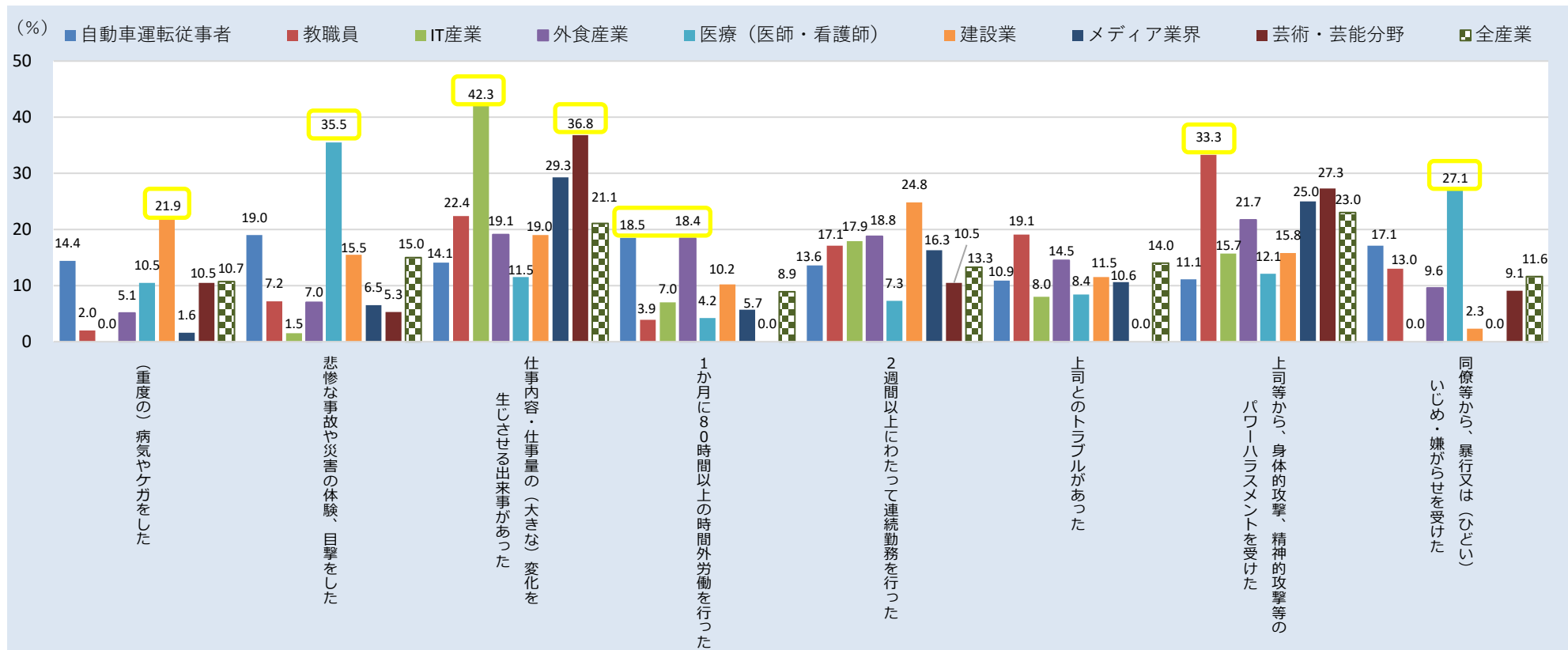
# 第1章 過労死等の概況

## 3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（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の調査結果データを基に作成

### ③ 精神障害事案に係る具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の合計）

- 「（重度の）病気やケガ」は建設業が高い。
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃」及び「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」は医療が特に高い。
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」はIT産業や芸術・芸能分野が特に高い。
- 「1か月に80時間以上の時間外労働」は自動車運転従事者や外食産業が、「2週間以上の連続勤務」は建設業が高い。
- 「上司とのトラブル」、「パワーハラスメント」は教職員が高い。



# 第1章 過労死等の概況

## 3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（全業種の調査）

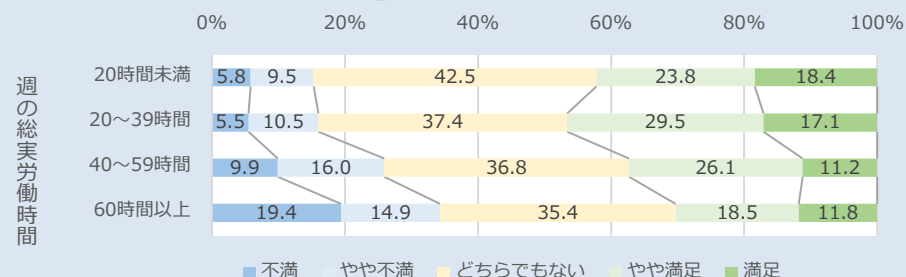
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

### ● 就業者にアンケート調査を実施（令和6年11月）。

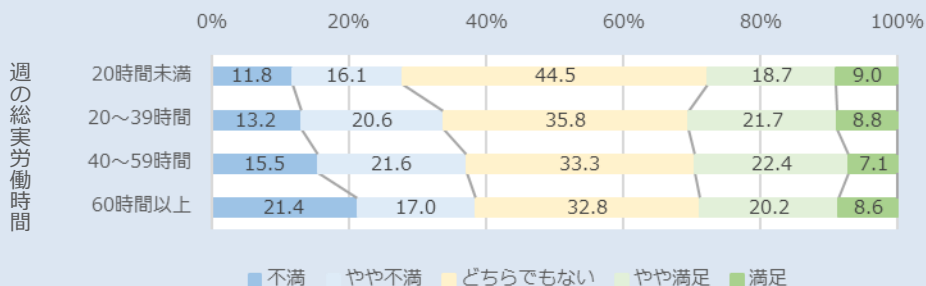
#### ① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

- いずれの項目でも、「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、週の実労働時間が増えるに従い総じて増加。

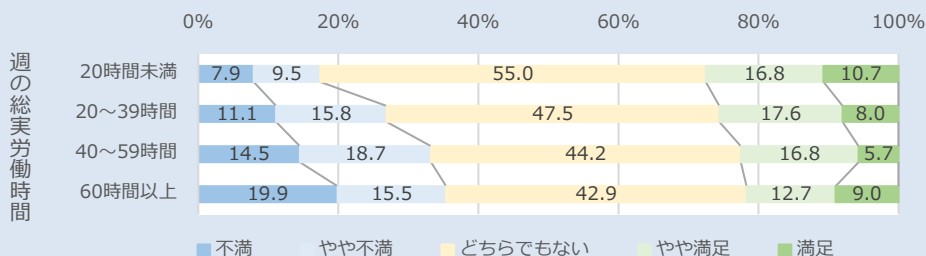
##### <「労働時間・休日等の労働条件」の満足度>



##### <「賃金・福利厚生」の満足度>

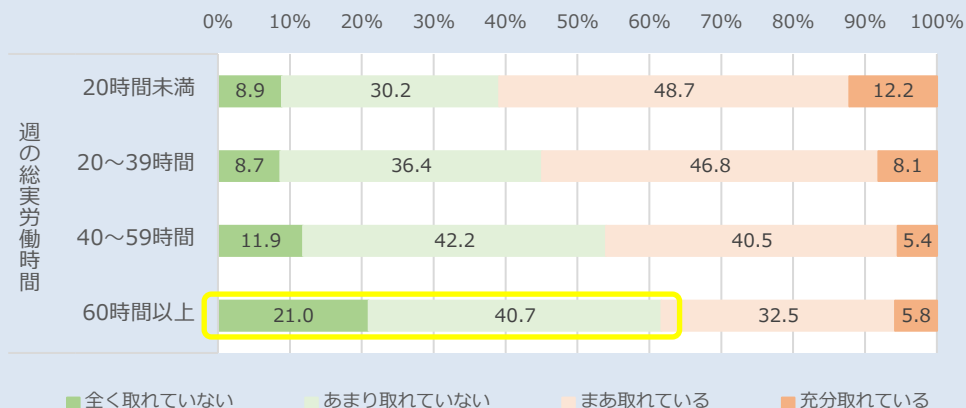


##### <「人事評価・処遇のあり方」の満足度>



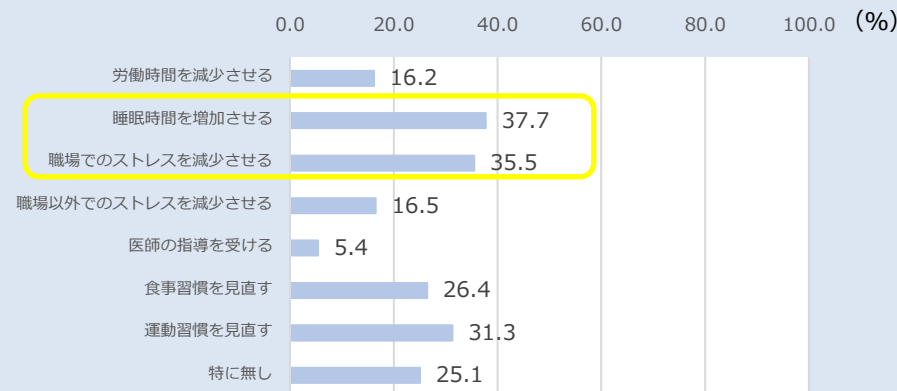
#### ② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

- 週の実労働時間60時間以上で、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%。



#### ③ 健康になるための必要な取組

- 「睡眠時間を増加」、「職場でのストレスを減少」の順に多い。



# 第1章 過労死等の概況

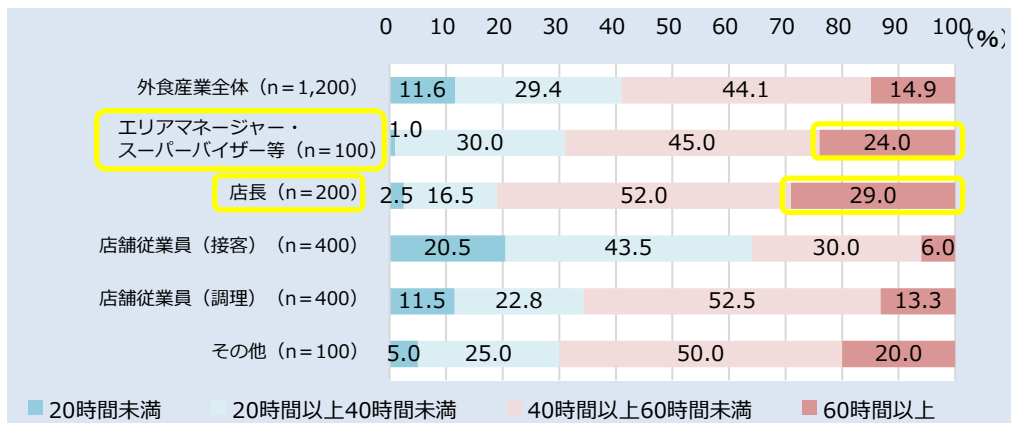
## 3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査①）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6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」を基に作成

- 重点業種等である外食産業の労働者にアンケート調査を実施（令和6年12月6日～12月12日）。

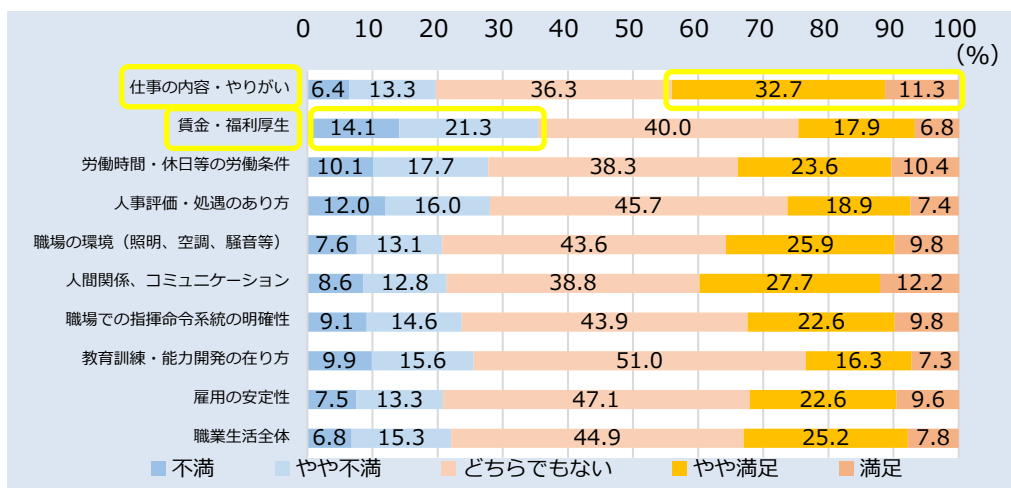
### ① 過去1か月の平均的な1週間当たりの労働時間（職種別）

- 「60時間以上」の割合は、「店長」が最も高く、次いで「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が高い。



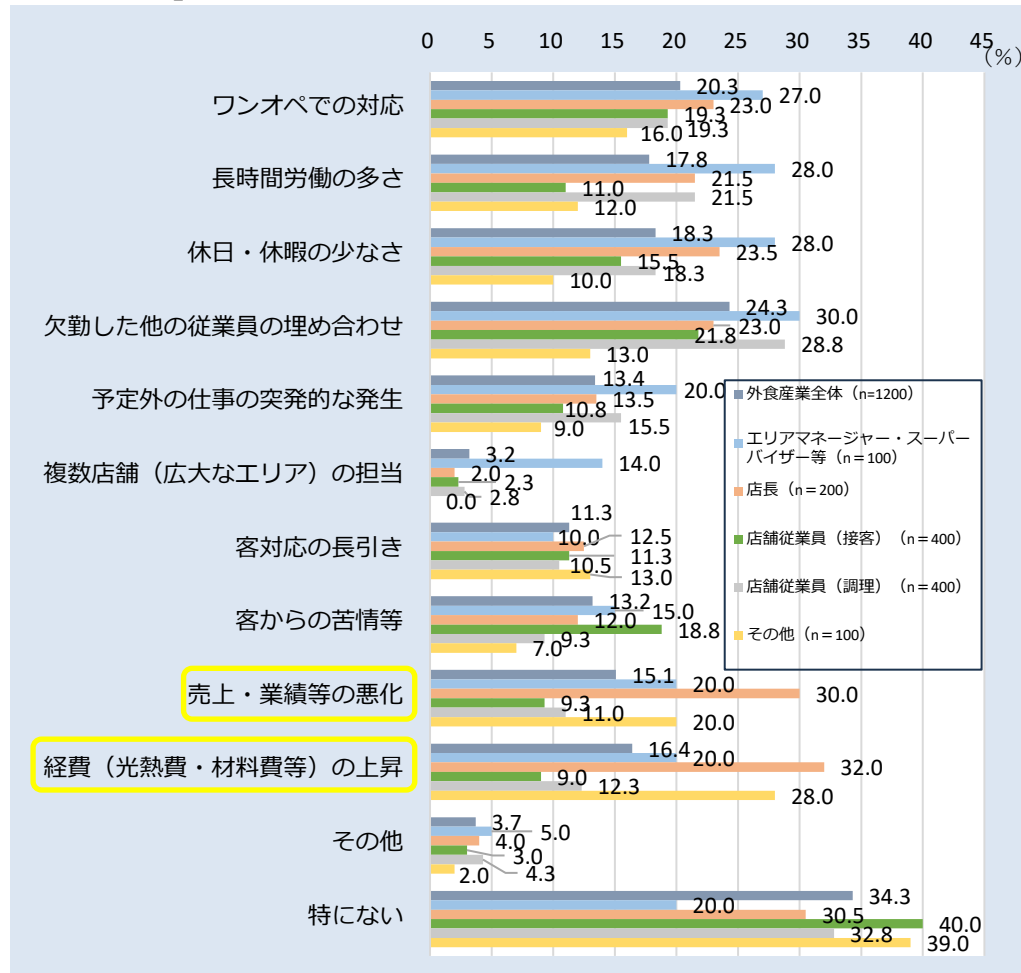
### ③ 仕事の満足度

- 満足の割合は「仕事の内容・やりがい」が最も高く、一方、不満の割合は「賃金・福利厚生」が最も高い。



### ② ストレスや悩みの内容（職種別）

- 「店長」は「売上・業績等の悪化」「経費の上昇」の割合が高く、「店舗従業員（接客）」は「客からの苦情等」が相対的に高い。また、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」は「欠勤した他の従業員の埋め合わせ」等が高い。



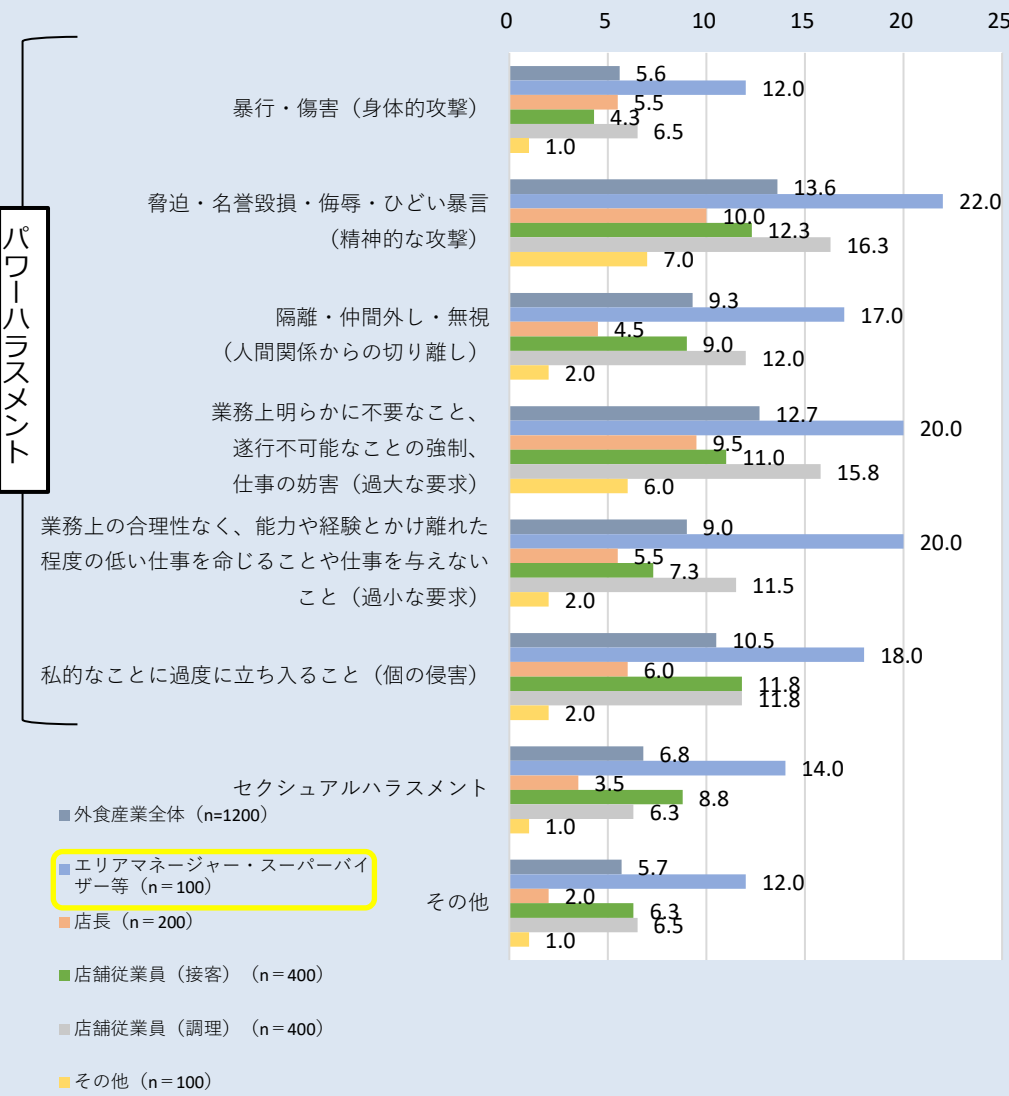
# 第1章 過労死等の概況

## 3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査②）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6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」を基に作成

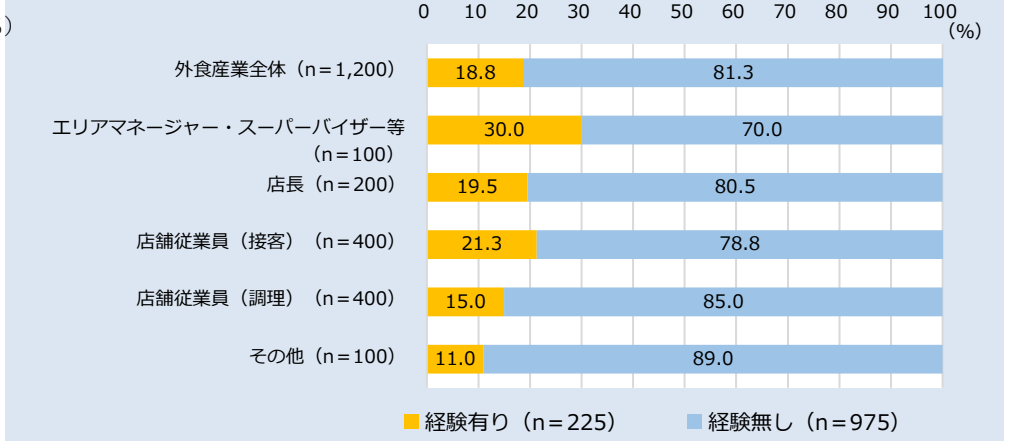
### ④ パワハラ・セクハラの実験（職種別）

○パワハラ・セクハラの実験の有無は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（調理）」が高い傾向。



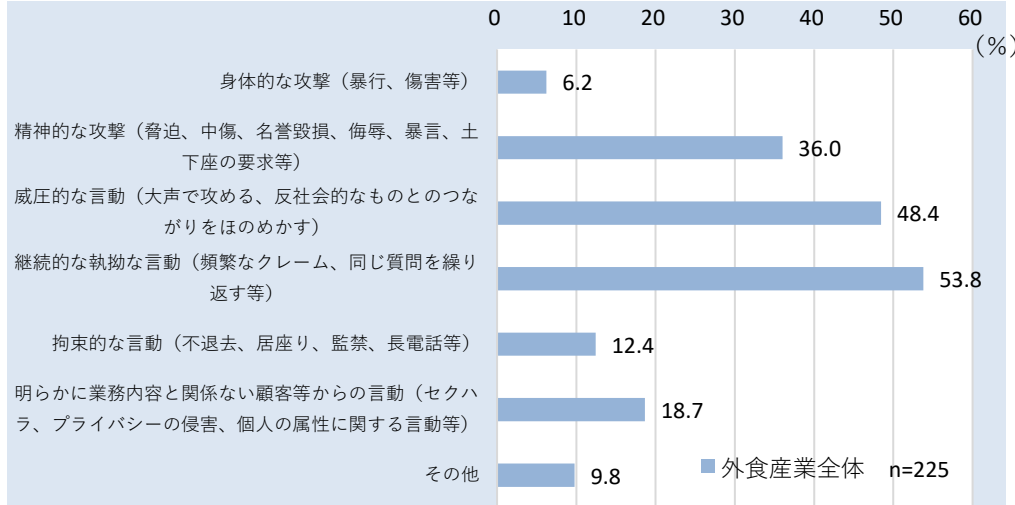
### ⑤ カスタマーハラスメントの実験（職種別）

○カスハラを経験した割合は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（接客）」、「店長」の順に高い。



### ⑥ 経験したカスタマーハラスメントの種類

○「継続的な執拗な言動」「威圧的な言動」「精神的な攻撃」の順に多い。



# 第1章 過労死等の概況 まとめ

## 過労死等の労災請求件数の増加について

### データから見たこと

- ・ 特に精神障害に係る労災保険給付の請求件数が年々増加し、平成22年度に比べて3倍以上となっている
- ・ 自殺事案はおおむね横ばいないし微増であるが、自殺以外の事案が大幅増
- ・ 女性の事案が増加し、男性を上回る水準に
- ・ 業種別では、「医療、福祉」がトップであり、さらに令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加
- ・ 出来事<sup>(※)</sup>別の決定件数（支給・不支給）では、「対人関係」、「パワハラ」といった職場環境に関する出来事が令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加

※精神障害の発病に関与したと考えられる事象

### 取組の方向性

- ・ 長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進については引き続き取組を推進していく
- ・ より良い職場環境にしていくための取組も積極的に推進していく



## 重点業種等の状況と取組について

### データから見たこと

- ・ 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、自動車運転従事者は、令和2年度から令和4年度の3年間は減少したが、依然として他に比べ件数が多い
- ・ 精神障害事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、医療と自動車運転従事者は大幅に増加。建設業は高止まりしている
- ・ 精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、重点業種等ごとに異なる傾向がみられる

### 取組の方向性

- ・ 重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組を行う





# 第2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) 時間外労働の上限規制の遵守徹底

- ・令和6年4月から建設業、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たことから、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る

### (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・ハラスメント防止対策

- ・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
- ・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

### (5) 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) 予防研究・支援ツールの開発

- ・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
- ・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) 過労死等の労働・社会分野の調査・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

### (4) 結果の発信

- ・これまでの分析・研究結果、過労死等に関わる国内外の最新情報などをポータルサイトで公開・発信

## 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・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ・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・啓発の実施

- ・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

## 第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況②

### 3 啓発（続き）

#### (8) 職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・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
- ・カスタマーハラスメントの防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成、企業の取組事例を周知

#### (9) 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、テレワーク勤務制度導入を行った事業主への助成等により、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確保のための相談対応
- ・令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発や法違反に対する対応、「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

#### (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令和6年4月から導入、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関し、SNS、メール、電話による相談に対応
- ・「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事業者等との取引上のトラブルについて相談に対応

#### (2) 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、産業医等の産業保健スタッフに対し、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策などに関する専門的な研修を実施

#### (3) 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、メンタルヘルス対策や産業保健の促進に関する様々な研修を実施

#### (4) 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」、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に無料の相談窓口（電話、WEB、電子メールによる相談）を設置、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

#### (5) 過労死の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

#### (3) 民間団体の活動の周知

- ・過労死等に関するパンフレットに過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口を記載し、民間団体の活動の周知を実施

## 【コラム】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院（愛媛県四国中央市）～

心臓病、脳卒中、がん、糖尿病の4大疾病をカバーしながら、地域の救急医療の拠点としての役割を果たしている社会医療法人石川記念会HITO病院。スタッフは約540人で50人を超える常勤医師を擁している。県境にあるHITO病院では、スタッフ確保に課題感を持ち、柔軟な働き方の整備に取り組んできた。中でもICT活用によって生み出したシステムは他病院からの視察も相次ぐなど、医療界の常識を変える改革となっている。



### ●チャットを導入

HITO病院も例に漏れず基本は対面か電話だった。「医師の指示や承認が必要な仕事が多いため、手術や外来診察で医師が捕まらない限り仕事が始められず、スタッフの時間外労働につながりやすいという課題がありました。」と理事長は語る。チャットを導入したことで、急ぎ対応が必要な連絡には医師がすき間時間で返事ができるようになり、全体の作業効率が上がった。また、脳神経外科医は「なにより電話と比べてストレスが軽減されました。また、グループチャットの中では他の人の目があるのでハラスメントも起きにくい。若いスタッフにとっては受け入れやすいコミュニケーション方法なのではないかと思います。」と話す。



ベッドサイドに常駐するスタッフ。チャットのおかげでどこでも情報が得られるようになった。

HITO病院では、病棟内を複数のセルに分け、看護師やメディカルスタッフがチームとなって各セル付近に常駐してケアを行う仕組みを採用している。チャットを使えばナースステーションから離れても患者の情報を共有することができるため、働く場所をナースステーション中心からベッドサイドへと転換することができた。この仕組みにより、看護師は1日で移動する距離4～5キロ、時間にして100分も削減することに成功し、その時間を本来業務である患者のケアに充てられるようになった。

今後の課題は看護師のエンゲージメントと働きがいの向上だという。令和2年からは新人看護師に1人1台タブレットを支給し、eラーニングシステムを導入。「専門職はどこでも働けますから、『ここで学べる何か』が無いと残ってくれない。今と昔では価値観が変わっているので、私たちが合わせていくことが必要だと思っています。」と理事長。

病院経営と人手不足解消に向けてもICTの果たす役割は大きく、今後も更なる改革で「選ばれる病院」づくりに邁進していく。

### ●新たなデバイスや生成AIも活用



スマートグラスを装着してケアにあたるスタッフ

令和5年には、クラウドファンディングを行い、遠隔で視点映像を共有できるスマートグラスを購入。看護訪問を行うスタッフと院内の専門家がリアルタイムでつながり、専門職の指導を受けながらケアサービスを提供している。

さらに院内のスタッフと会話ができるデバイスを患者の自宅に設置する遠隔見守りシステムも実証実験中だ。今後は生成AIと電子カルテを活用し、患者情報の迅速な抽出や文書作成に応用できる仕組み作りにも注力していくという。



1	労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善 <b>厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室</b>
2	過労死等防止調査研究センターポータルサイト（健康な働き方に向けて）に掲載しているインフォグラフィックの紹介 <b>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</b>
3	過労死等防止調査研究センターメンバーによる関係学会における成果発表の紹介 <b>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</b>
4	連合の「過労死等ゼロ」の取組 <b>日本労働組合総連合会</b>
5	働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組 <b>一般社団法人日本経済団体連合会</b>
6	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～9年目の令和6年は191回で17,053人の生徒達が受講～ <b>厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室</b>
7	【企業の取組】物流業界の魅力向上につながる老舗運送会社の働き方改革取組事例 <b>～株式会社塚腰運送～</b>
8	【企業の取組】多様な教育現場でのアクションプラン推進による教職員の働き方改革事例 <b>～北海道教育庁～</b>
9	【企業の取組】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 <b>～社会医療法人石川記念会HITO病院～</b>
10	【企業の取組】若手活躍の環境整備とICT活用による建設業の働き方改革取組事例 <b>～成友興業株式会社～</b>
11	【企業の取組】トップの決断と現場の意識改革による飲食業界の働き方改革事例 <b>～株式会社銚子丸～</b>
12	令和6年度の過労死等防止対策推進シンポジウム <b>厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室</b>
13	過労死遺児交流会のご報告 <b>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</b>
14	みんなの願いを大綱に託して <b>全国過労死を考える家族の会 代表世話人 寺西笑子</b>
15	職場の改善へ向けて一層の取組を－過労死防止法施行から10年経過して－ <b>過労死弁護士団全国連絡会議 代表幹事 川人博</b>
16	各分野・各地の家族の会 <b>神奈川過労死を考える家族の会 工藤祥子、宮城過労死を考える家族の会 大泉淳子、 東京過労死を考える家族の会 渡辺しのぶ、福岡過労死を考える家族の会 安徳晴美</b>
17	過労死防止学会「第10回大会」報告 <b>過労死防止学会代表幹事 長井偉訓</b>

# 過労死等に係る労災請求件数の増加要因分析 (前回協議会からの追加分析)

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 前回協議会資料において確認できた事項及び今回追加分析を行った事項

## 前回協議会資料において確認できた事項（主なもの）

### 【脳・心臓疾患について】

- 請求件数は、令和2～4年度に減少したものの、全体の傾向としては平成27年度以降緩やかに増加。
- 請求件数の推移を「死亡」と「死亡以外」に分けて見ると、平成22年度を起点とした比較では、「死亡」事案は微減の傾向であるが、「死亡以外」事案は増加。
- 支給決定(認定)件数の傾向は、令和3年度にかけて減少していたものの、令和4年度以降増加に転じている。

### 【精神障害について】

- 精神障害事案の請求件数及び支給決定(認定)件数の推移を見ると、いずれも年々増加しており、請求件数については、特に令和4年から令和5年にかけて大きく増加。
- 請求件数の推移を「自殺」と「自殺以外」に分けて見ると、平成22年度を起点とした比較では、「自殺」は横ばいないし微増であるのに対し、「自殺以外」は大きく増加。
- 「自殺以外」の件数についてその内訳を見ると、①男女別では女性が男性を上回って増加、②業種別では特に「医療、福祉」が大きく増加、③出来事の類型別では特に「対人関係」が大きく増加となる。



## 今回追加分析を行った事項

### 【脳・心臓疾患について】

- 脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数（複全体的数業務要因災害を除く。）のうち、認定時に確認できた「月80時間以上の時間外労働」により認定した件数の推移を分析する。

### 【精神障害について】

- 男女別の請求件数及び請求率の変化状況等を見て、女性が男性を上回って増加している要因を分析する。
- 業種別で、特に「医療、福祉」が大きく増加している状況について、中分類業種、職種及び出来事別に分解して、増加要因を分析する。

（注）データ分析においては、中分類業種の「男女別、自殺・自殺以外別の労災請求件数」のデータが取れる「H28」を起点として分析を行っている。

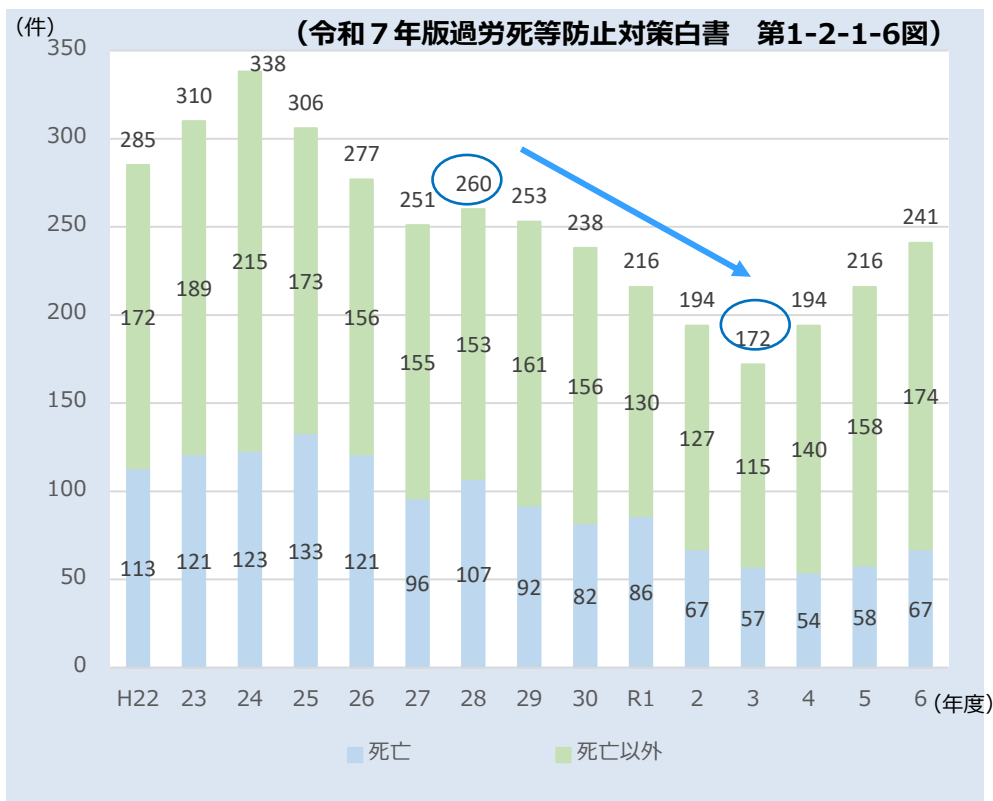
# 【脳・心臓疾患に係る分析】

## ○ 脳・心臓疾患の労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

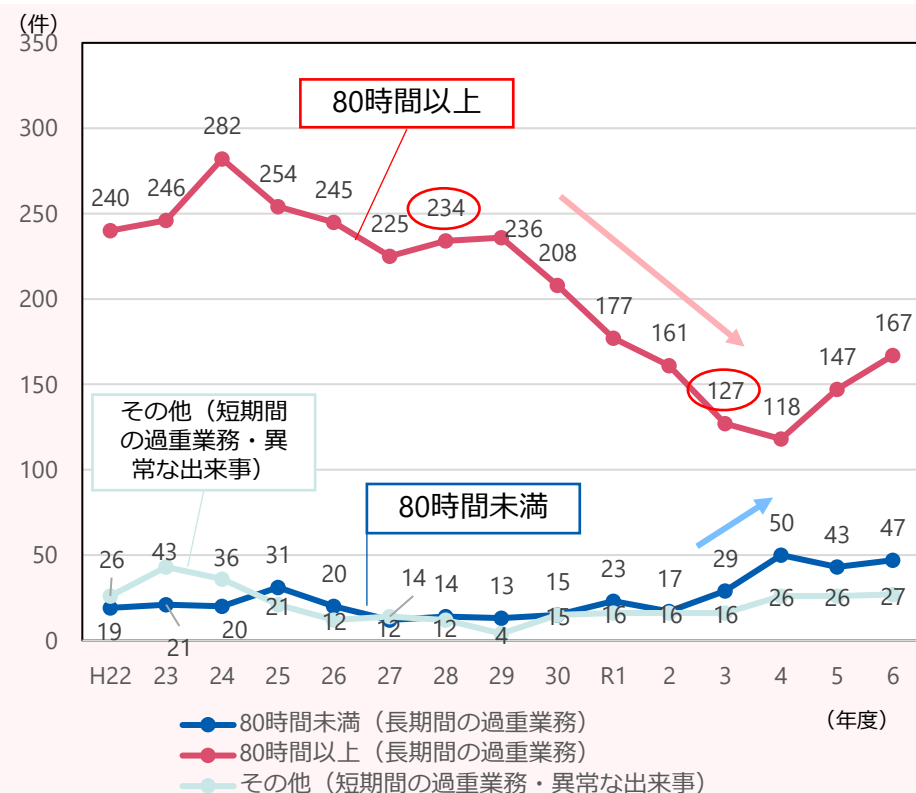
- 総件数はH28からR3頃にかけて減少した後、R4以降増加し、R6にはR29～R30に近い水準となっている。【左図】
- 「80時間以上・未満別の時間外労働時間」の変化を見ると、「80時間未満」の認定件数は、R3までは20件前後で推移していたが、R4以降は40～50件台まで増加。（※R3に脳・心臓疾患の認定基準改正）【右図】
- H28からR3頃にかけての「80時間以上」の件数の減少は総件数の減少より減少幅が大きく、R4からの増加についても総件数と比べて増加幅が小さい。【右図】

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

### 1 労災支給決定(認定)件数の推移（複数業務要因災害を除く件数）



### 2 80時間以上・未満別の時間外労働時間の労災支給決定(認定)件数の推移（複数業務要因災害を除く）



※1 【脳・心臓疾患の労災認定基準の改正（令和3年9月14日付け基発第0914第1号）の概要】

- 長期間の過重業務の評価に当たり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化／■ 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し／■ 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化／■ 対象疾病に「重篤な心不全」を追加

※2 80時間以上及び80時間未満の時間外労働時間は、認定要件1「長期間の過重業務（1か月又は2～6か月における1か月平均）」の認定区分。その他（短期間の過重業務・異常な出来事）は、認定要件2「短期間の過重業務」及び認定要件3「異常な出来事」の認定区分。

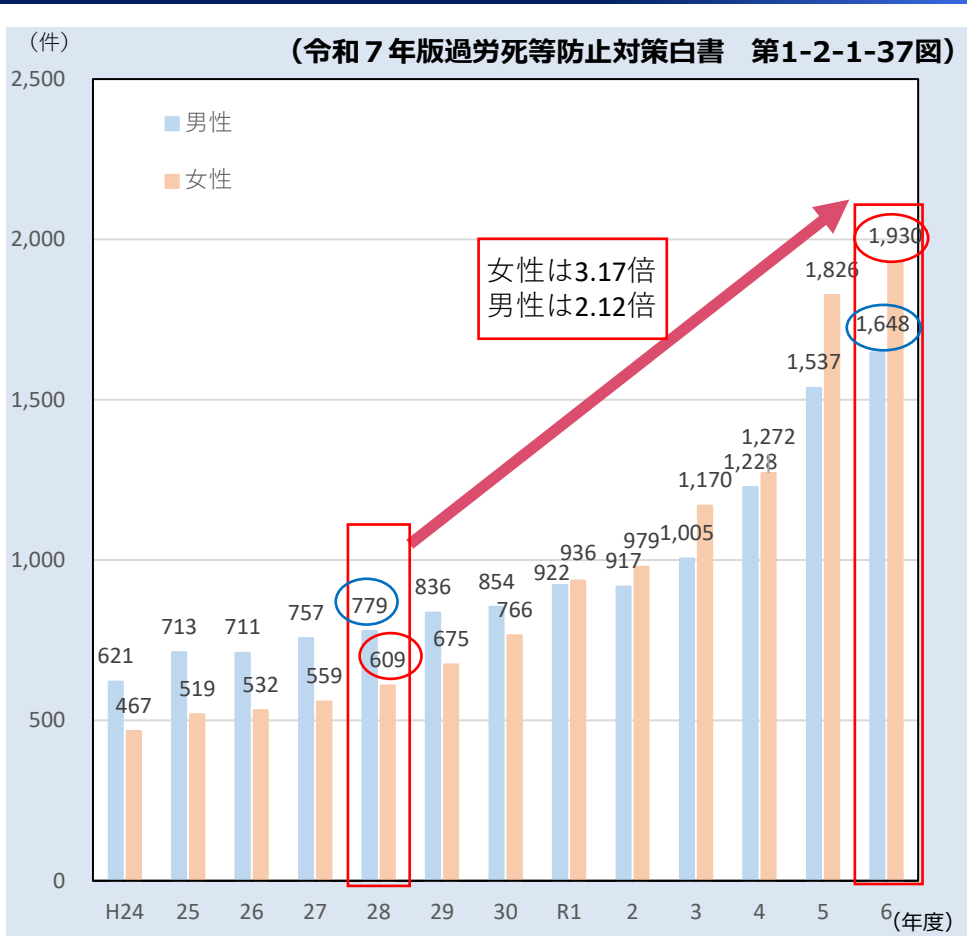
# 【精神障害に係る分析】

## 1. 女性が特に増加している要因（男女別・業種別の請求件数の推移）

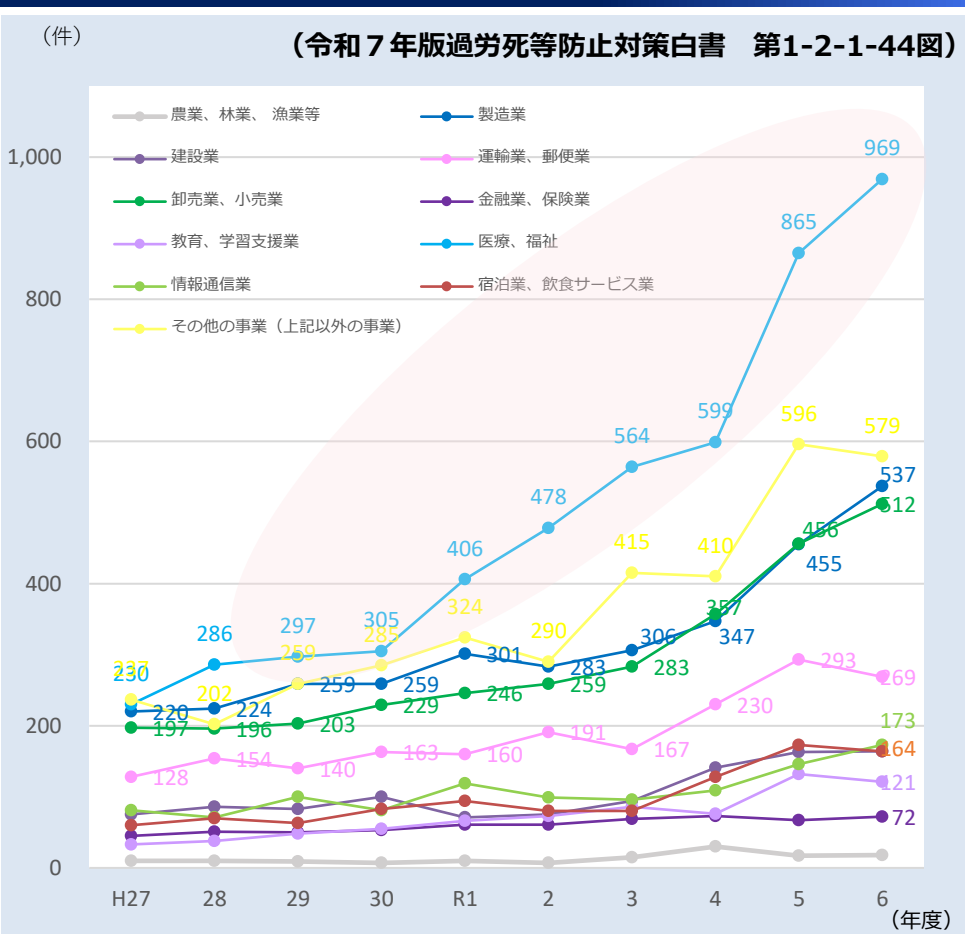
- 請求件数の推移の変化を男女別で見ると、男女とも年々増加しているが、特に「女性」の増加が多く、令和元年度以降は女性が男性を上回っている。H 29年度からR 6年度への変化を見ると、増加率では女性＝3.17倍、男性＝2.12倍であった。【左図】
- 業種別では、「医療、福祉」の請求件数の伸び率が高くなっている。【右図】

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に作成

精神障害の労災請求件数の推移（自殺以外事案、男女別）



業種別労災請求件数の推移（自殺以外）



# 【精神障害に係る分析】

## 1. 女性が特に増加している要因

### （男女別の雇用者数及び請求件数（請求率）の変化（全産業、医療、福祉））

- H28からR6にかけての雇用者数の伸びが「女性の方が男性よりも若干高いこと（女性1.12倍：男性1.02倍）」や、H28からR6にかけての請求率の伸びも「女性の方が男性よりも高いこと（女性2.83倍：男性2.07倍）」により、女性と男性の請求件数に逆転現象が生じている。
- H28からR6にかけての増加件数は、男869件・女1321件で女性の方が452件多く増えているが、その約7割は「医療、福祉」が占めている。なお、「医療、福祉」の件数の伸び方は同業種の雇用者の伸びを大きく上回っている。
- 「医療、福祉」は、①女性の雇用者割合、②業種別に見た請求率、③業種別に見た請求率の伸び率がいずれも他産業と比較して高い。

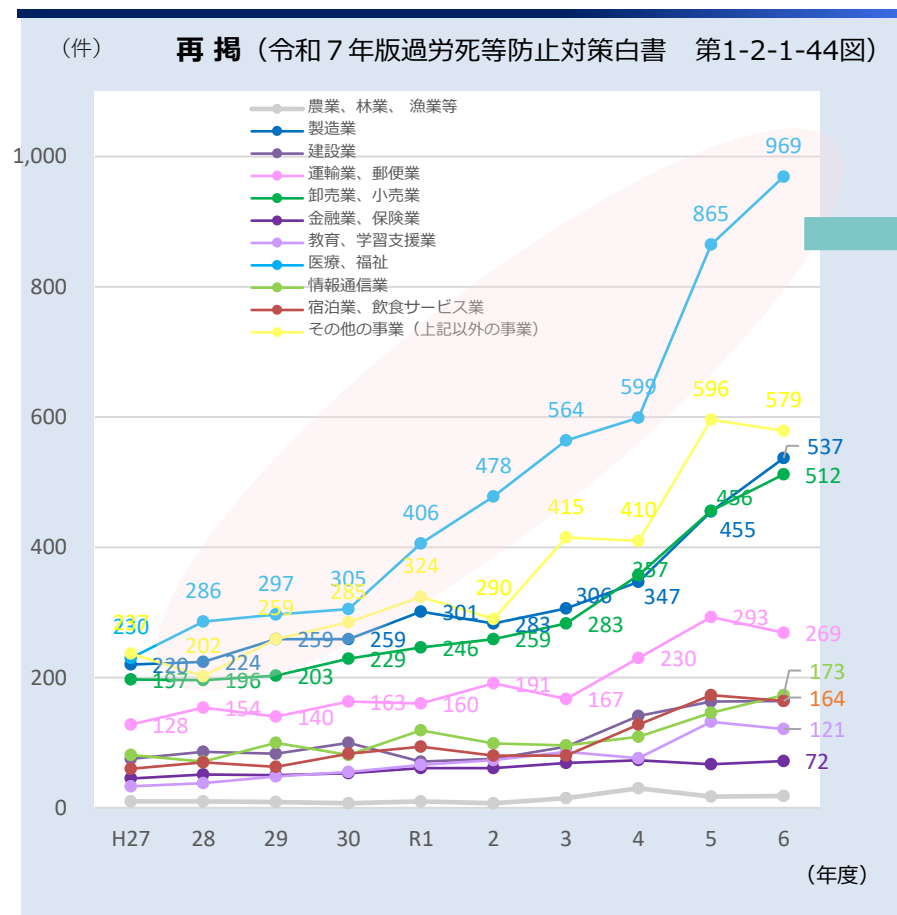
	H28						R6						R6の対H28比の伸び率					
	雇用者数		請求件数		請求率		雇用者数		請求件数		請求率		雇用者数の伸び率		請求件数の伸び率		請求率の伸び率	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
※ 雇用者数は男女ともに10万人単位の値を記載している。																		
全業種	246.2	295.1	609	779	2.47	2.64	275.7	301.9	1930	1648	7.00	5.46	1.12	1.02	3.17	2.12	2.83	2.07
農業、林業、漁業等	2.4	3.5	5	5	2.08	1.43	2.6	3.5	6	12	2.31	3.43	1.08	1.00	1.20	2.40	1.11	2.40
製造業	28.1	66.3	59	165	2.10	2.49	29.3	67.4	187	350	6.38	5.19	1.04	1.02	3.17	2.12	3.04	2.09
建設業	5.2	28.6	10	76	1.92	2.66	6.5	26.3	33	131	5.08	4.98	1.25	0.92	3.30	1.72	2.64	1.87
運輸業、郵便業	6.3	25.2	29	125	4.60	4.96	7.3	25.1	86	183	11.78	7.29	1.16	1.00	2.97	1.46	2.56	1.47
卸売業、小売業	48.6	41.8	88	108	1.81	2.58	50.3	40.5	296	216	5.88	5.33	1.03	0.97	3.36	2.00	3.25	2.06
金融業、保険業	8.6	6.8	30	21	3.49	3.09	8.4	6.7	52	20	6.19	2.99	0.98	0.99	1.73	0.95	1.77	0.97
教育、学習支援業	15.6	12.3	20	18	1.28	1.46	18.6	13.5	72	49	3.87	3.63	1.19	1.10	3.60	2.72	3.02	2.48
医療、福祉	58.9	17.1	221	65	3.75	3.80	66.9	19.4	722	247	10.79	12.73	1.14	1.13	3.27	3.80	2.88	3.35
情報通信業	5.2	13.6	25	46	4.81	3.38	8	17.4	86	87	10.75	5.00	1.54	1.28	3.44	1.89	2.24	1.48
宿泊業、飲食サービス業	20.6	11.4	31	39	1.50	3.42	22.8	11.4	82	82	3.60	7.19	1.11	1.00	2.65	2.10	2.39	2.10
その他の事業（上記以外の事業）	46.7	68.5	91	111	1.95	1.62	55	70.7	308	271	5.60	3.83	1.18	1.03	3.38	2.44	2.87	2.37

# 【精神障害に係る分析】

## 2. 医療、福祉における請求件数の増加要因（業種別の請求件数の推移(自殺以外)）

- 請求件数（自殺以外）の推移について、「医療、福祉」の内訳を見ると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」とも概ね同様の推移となっている。【右図】

### 業種別労災請求件数の推移（自殺以外）



### 「医療、福祉」の中分類労災請求件数の推移（自殺以外）





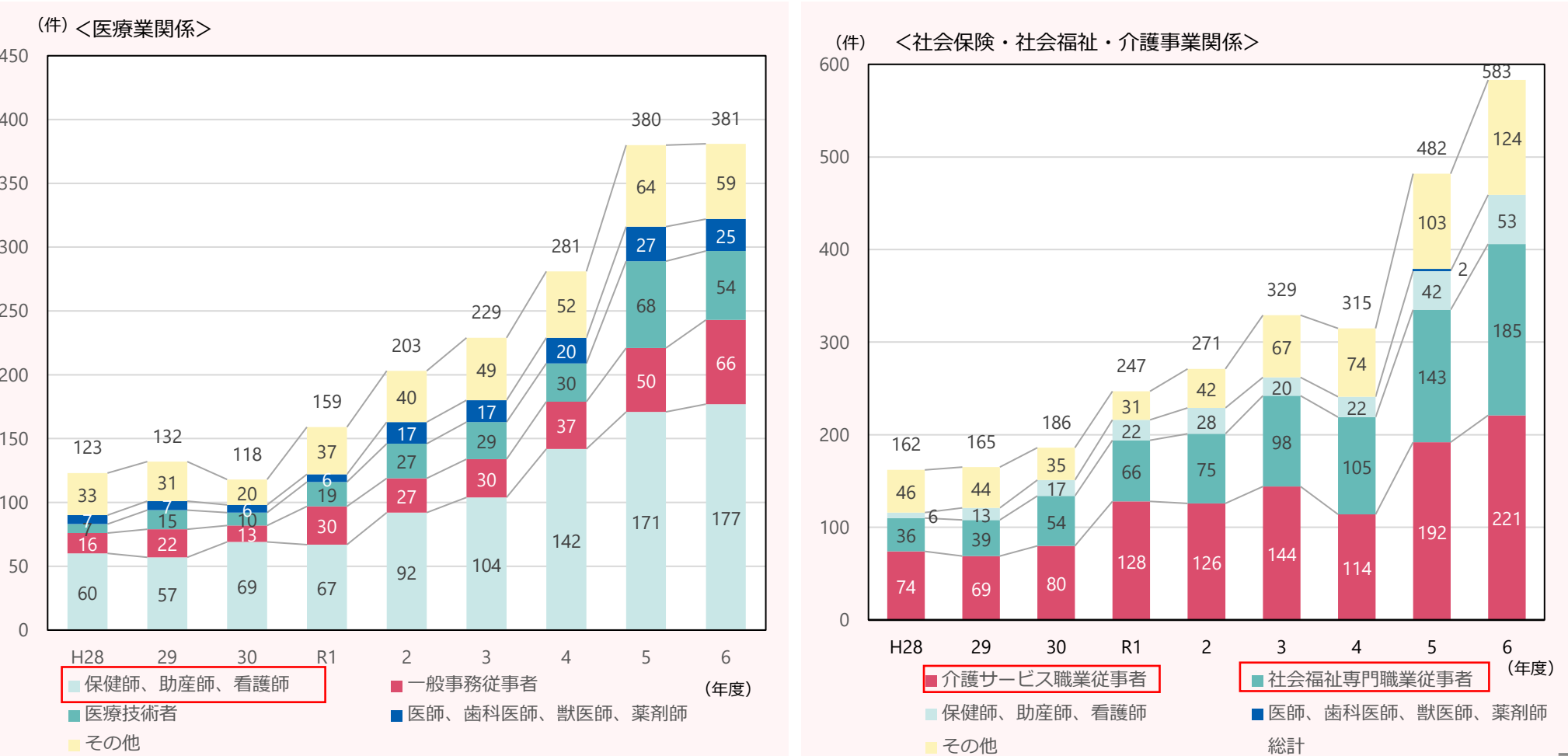
# 【精神障害に係る分析】

## 2. 医療、福祉における請求件数の増加要因（職種別の請求件数の推移（自殺以外））

- 職種別の請求件数（自殺以外）の推移を見ると、「医療業」はいずれの年度においても「保健師、助産師、看護師」が最も多い。【左図】
- 「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの年度においても「介護サービス職業従事者」及び「社会福祉専門職業従事者（※ケアマネージャー、保育士等）」が多い。【右図】
- 請求件数の伸び率では、職種別に目立った差はないが、社会福祉専門職業従事者（ケアマネージャー、保育士等）の伸び率がやや高めである。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に作成

### 請求件数／医療業及び社会保険・社会福祉・介護事業における主な職種の推移





# 【精神障害に係る分析】

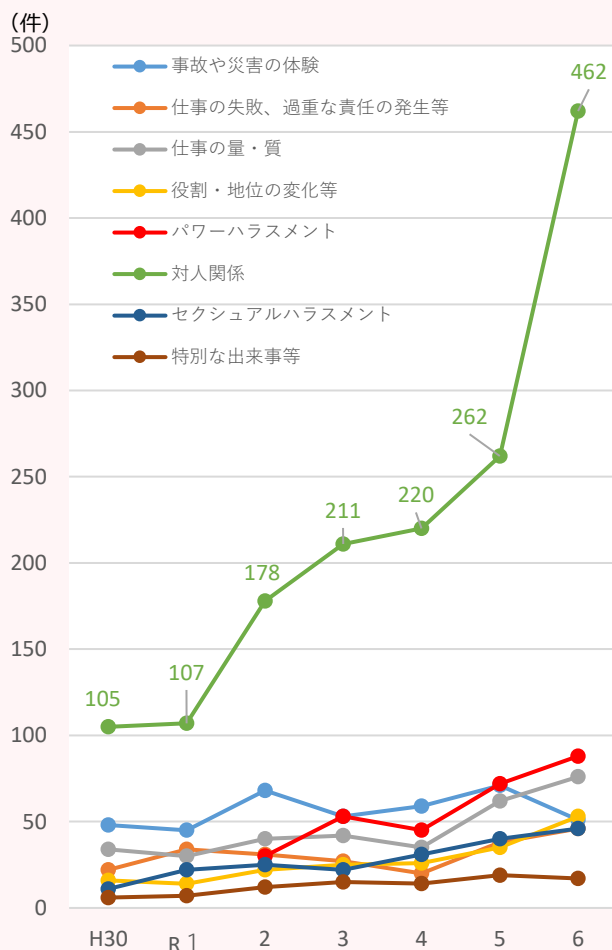
## 2. 医療、福祉における請求件数の増加要因（決定件数の出来事別の推移（大項目））

- 「医療、福祉（大分類）」、「医療業（中分類）」及び「社会保険・社会福祉・介護事業（中分類）」における精神障害の労災決定件数（自殺事案も含む）を「出来事別」の推移で見ると、いずれにおいても「対人関係」の伸びが圧倒的であり、増加の大半を占めている。  
→ 「対人関係」には、「上司とのトラブルがあった」「同僚とのトラブルがあった」「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」などが含まれている（※パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントは別の項目として整理）。

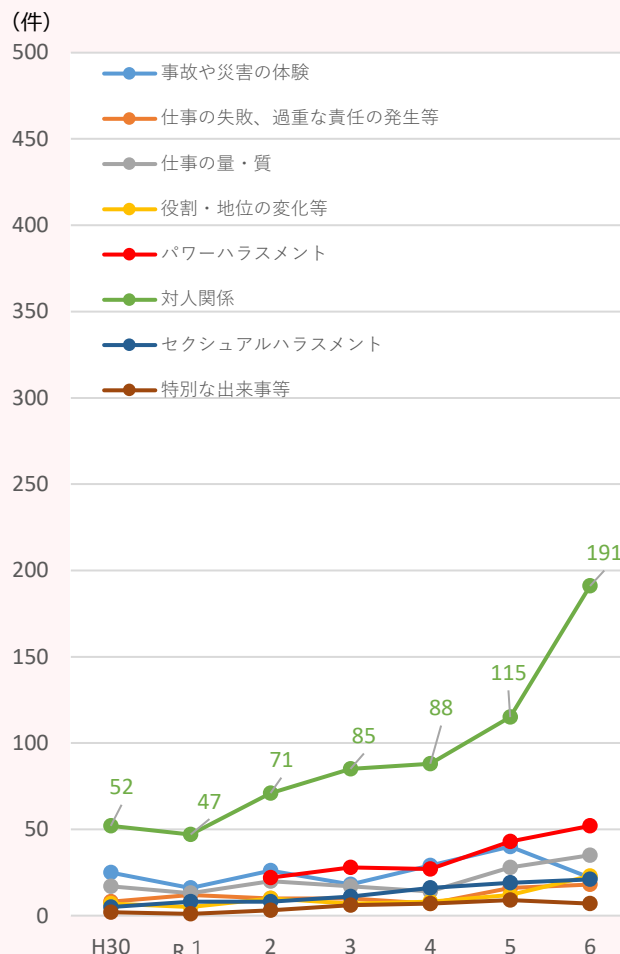
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に作成

### 医療、福祉における決定件数の出来事別推移

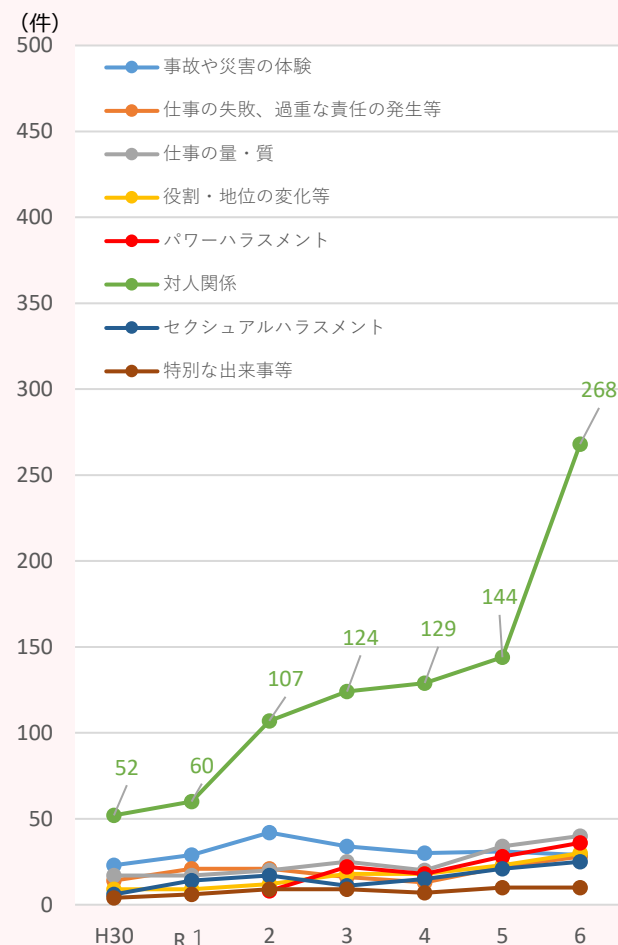
#### <医療、福祉>



#### <医療業>



#### <社会保険・社会福祉・介護事業>



【精神障害に係る分析】

2. 医療、福祉における請求件数の増加要因  
（出来事別の決定件数のうち「対人関係」の内訳の推移）

- 「医療、福祉」の出来事別の決定件数のうち「対人関係」の内訳においては、「上司とのトラブルがあった」が最も多く、次いで「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）（R5、R6）」が多くなっている。
- なお、「対人関係」の件数が特に伸びているR4以降の変化を見ると、増加幅は「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」と「上司とのトラブルがあった」が大きくなっている（※「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」はR5.9の認定基準改正で追加）。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に作成

医療、福祉における決定件数の具体的な出来事別推移（対人関係のみ）

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	38	30	53	65	68	32	26
上司とのトラブルがあった	47	48	85	103	114	133	235
同僚とのトラブルがあった	15	24	33	41	34	37	61
部下とのトラブルがあった	3	4	7	2	2	6	10
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	-	-	-	-	-	51	129
上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	-	-	-	-	-	3	1
理解してくれていた人の異動があった	1	1	0	0	1	-	-
上司が替わった	1	0	0	0	1	-	-
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	0	0	0	0	-	-
対人関係全体	105	107	178	211	220	262	462

## ○ まとめ

### 【脳・心臓疾患に係る分析】時間外労働時間の認定件数の推移に係る分析について

- 労災支給決定（認定）件数の推移を見ると、
  - ・ 総件数はH28からR3頃にかけて減少した後、R4以降増加し、R6にはR29～R30に近い水準となっている。
  - ・ 総件数を「80時間以上」「80時間未満」「その他（短期間の過重業務・異常な出来事）」に分けて見ると、
    - 「80時間未満」の認定件数は、R3までは20件前後で推移していたが、R4以降は40～50件台まで増加（※R3に脳・心臓疾患の認定基準改正）
    - H28からR3頃にかけての「80時間以上」の件数の減少は総件数の減少より減少幅が大きく、R4からの増加も総件数の増加より増加幅が小さい

### 【精神障害に係る分析】女性が男性を上回って増加している要因について

- 精神障害の労災請求件数（自殺以外）の推移を男女別に見ると、性別では女性、業種別では「医療・福祉」の伸び率が高くなっている。
- H28からR6にかけての増加件数は、男869件・女1321件で女性の方が452件多く増えているが、その約7割は「医療・福祉」が占めている。なお、「医療・福祉」の件数の伸び方は同業種の雇用者の伸びを大きく上回っている。
- 「医療・福祉」は、①女性の雇用者割合、②業種別に見た請求率、③業種別に見た請求率の伸び率がいずれも他産業と比較して高く、このことが精神障害の労災請求件数（自殺以外）において女性が男性より多くなったことに寄与していると考えられる。

## ○ まとめ

### 【精神障害に係る分析】医療、福祉における請求件数の増加要因について

- 請求件数（自殺以外）の推移について、「医療、福祉」の内訳を見ると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」とも概ね同様の推移となっている。
- 「医療業」及び「社会保険・社会福祉・介護事業」の職種別の内訳を見ると、
  - ・ 請求件数について、「医療業」では保健師、助産師、看護師、「社会保険・社会福祉・介護事業」では介護サービス職業従事者及び社会福祉専門職業従事者（ケアマネージャー、保育士等）が多い
  - ・ 請求件数の伸び率では、職種別に目立った差はないが、社会福祉専門職業従事者（ケアマネージャー、保育士等）の伸び率がやや高めである
- 「医療、福祉」における精神障害の労災決定件数（自殺事案も含む）を「出来事別」の推移で見ると、
  - ・ 「対人関係」の伸びが圧倒的であり、増加の大半を占めている
  - ・ 「対人関係」には「上司とのトラブルがあった」「同僚とのトラブルがあった」「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」などが含まれているが、「医療・福祉」の労災決定件数においては、「上司とのトラブルがあった」が最も多く、次いで「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）」が多くなっている
  - ・ なお、「対人関係」の件数が特に伸びているR4以降で見ると、増加幅は「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」と「上司とのトラブルがあった」が大きくなっている

## 「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) 時間外労働の上限規制等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
時間外労働の上限規制等	年度	実施内容
	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（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（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（令和5年4月1日）
	令和6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の適用が猶予されていた業種（建設・自動車運転・医師等）に対して、上限規制が適用（令和6年4月1日）
	令和7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」の施行後5年の総点検を実施中。

# 1 労働行政機関等における対策

## (2) 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6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%）
	令和6年度	26,512事業場	11,230事業場（42.4%）

# 1 労働行政機関等における対策

## (2) 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6年度														
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底 (続き)	<p>○企業名公表関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設</li> <li>・平成29年1月より、企業名公表制度について、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化</li> <li>・平成29年5月より、労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載</li> </ul> <table border="1" data-bbox="478 525 1833 888"> <thead> <tr> <th>年度</th><th>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件公表</td></tr> <tr> <td>平成29年度</td><td>平成29年9月に1件公表</td></tr> <tr> <td>平成30年度</td><td>平成30年12月に1件公表</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件公表</td></tr> <tr> <td>令和3年度</td><td>令和3年11月に1件公表</td></tr> <tr> <td>令和6年度</td><td>令和7年3月に1件公表</td></tr> </tbody> </table>	年度	公表実績	平成28年度	平成28年5月に1件公表	平成29年度	平成29年9月に1件公表	平成30年度	平成30年12月に1件公表	令和2年度	令和2年6月に1件及び同年7月に1件公表	令和3年度	令和3年11月に1件公表	令和6年度	令和7年3月に1件公表
年度	公表実績														
平成28年度	平成28年5月に1件公表														
平成29年度	平成29年9月に1件公表														
平成30年度	平成30年12月に1件公表														
令和2年度	令和2年6月に1件及び同年7月に1件公表														
令和3年度	令和3年11月に1件公表														
令和6年度	令和7年3月に1件公表														



# 1 労働行政機関等における対策

## (2) 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6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	年度	実施内容
	平成28年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している</li> <li>・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・地方団体連絡協議会等で説明会を実施</li> <li>・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼</li> <li>・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布</li> <li>・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請</li> </ul> </li> </ul>
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請</li> </ul>
③36協定（特別条項含む）の適正な締結の周知・指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている</li> <li>・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導（平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示）</li> <li>・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施</li> </ul>	

# 1 労働行政機関等における対策

## (3) 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6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	<p>○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p> <p>【指導実績】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施</li><li>・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施</li></ul> <table><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><tr><td>令和6年度</td><td>26,512事業場</td><td>5,691事業場（21.5%）</td><td>12,890事業場（48.6%）</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%）	令和6年度	26,512事業場	5,691事業場（21.5%）	12,890事業場（48.6%）
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%）																																										
令和6年度	26,512事業場	5,691事業場（21.5%）	12,890事業場（48.6%）																																										
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul>																																												
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul>																																												

# 1 労働行政機関等における対策

## (4) 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6年度	
①メンタルヘルス対策に係る指導	年度	実施内容
	平成29年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導を実施</li> <li>・複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施</li> <li>・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底</li> </ul>
	平成元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設（平成31年4月1日より施行）</li> </ul>
	令和7年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックの実施を事業場規模にかかわらず義務化（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）</li> </ul>
②ハラスメント防止対策に関する指導等	年度	実施内容
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> </ul>
	平成29年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底</li> <li>・メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導</li> <li>・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント、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</li> </ul>
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出</li> </ul>
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布</li> </ul>

# 1 労働行政機関等における対策

## (4) 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6年度	
②ハラスメント防止対策に関する指導等(続き)	年度	実施内容
	令和2年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において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</li> <li>・令和2年6月1日に改正法が施行された(パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日に義務化)</li> <li>・改正法の施行後は、雇均部(室)において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施</li> <li>・改正法の施行に伴い、令和2年度に精神障害の労災認定基準を改正し、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</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・令和5年9月の精神障害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。</li> </ul>
	令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「カスタマーハラスメントの防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催</li> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、カスタマ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217回通常国会に提出。(同法案は令和7年6月4日に成立し、同年6月11日に公布。)</li> </ul>

# 1 労働行政機関等における対策

## (5) 過労死等防止計画指導

大綱に盛り込まれている内容	令和6年度	
④過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策(過労死等防止計画指導)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度から、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が「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</li> </ul>	
	年度	過労死等防止計画指導の実績
	令和6年度	42件

## 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6年度																								
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）</p> <p>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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。</p>	<p>＜民間雇用労働者＞</p> <table> <tr> <th data-bbox="399 361 673 415">年度</th><th data-bbox="679 361 2005 415">実施内容</th></tr> <tr> <td data-bbox="399 419 673 465">平成27年度～</td><td data-bbox="679 419 2005 465">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 469 673 515">平成28年度</td><td data-bbox="679 469 2005 515">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 519 673 604">平成28年度</td><td data-bbox="679 519 2005 604">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 608 673 654">平成29年度</td><td data-bbox="679 608 2005 654">・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 658 673 704">平成30年度</td><td data-bbox="679 658 2005 704">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 708 673 753">令和元年度</td><td data-bbox="679 708 2005 753">・重点7業種・職種について、総括的な解析</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 758 673 803">令和2年度</td><td data-bbox="679 758 2005 803">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 808 673 853">令和3年度</td><td data-bbox="679 808 2005 853">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 858 673 903">令和4年度</td><td data-bbox="679 858 2005 903">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 908 673 953">令和5年度</td><td data-bbox="679 908 2005 953">・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</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 958 673 1003">令和6年度</td><td data-bbox="679 958 2005 1003">・全業種及び重点8業種・職種のうち自動車運転者について解析</td></tr> </table>	年度	実施内容	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28年度	・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析	平成28年度	・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施 ・重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析	平成29年度	・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析	平成30年度	・追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析	令和元年度	・重点7業種・職種について、総括的な解析	令和2年度	・重点7業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析	令和3年度	・全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析	令和4年度	・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年度	・全業種及び重点8業種・職種のうち自動車運転者について解析
年度	実施内容																								
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28年度	・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析																								
平成28年度	・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施 ・重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析																								
平成29年度	・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析																								
平成30年度	・追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析																								
令和元年度	・重点7業種・職種について、総括的な解析																								
令和2年度	・重点7業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析																								
令和3年度	・全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析																								
令和4年度	・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年度	・全業種及び重点8業種・職種のうち自動車運転者について解析																								



## 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6年度	
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）</p> <p>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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。</p> <p>（続き）</p>	<国家公務員>	
	年度	実施内容
	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、29年度	・収集データを基にデータベースを構築、分析
	令和元年度	・平成22年度から平成30年度までの9年間分をデータベースにして分析。
	令和2年度～	・毎年度、上記データベースに1年分を追加し、分析。



## 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7年度																
<p>①過労死等に係る労災認定事案・公務災害認定事案の収集・集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）</p> <p>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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。</p> <p>（続き）</p>	<p>＜地方公務員＞</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th><th>実施内容</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td><td>・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</td></tr> <tr> <td>平成28年度</td><td>・公務上認定事案に係るデータベース構築、分析</td></tr> <tr> <td>平成29年度</td><td>・教職員について分析</td></tr> <tr> <td>平成30年度</td><td>・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、分析</td></tr> <tr> <td>令和元年度～令和5年度</td><td>・毎年度、上記データベースに1年間分を追加し、分析</td></tr> <tr> <td>令和6年度</td><td>・上記データベースに1年間分を追加し、分析 ・教職員について分析</td></tr> <tr> <td>令和7年度</td><td>・上記データベースに1年間分を追加し、分析予定</td></tr> </tbody> </table>	年度	実施内容	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、分析	平成29年度	・教職員について分析	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、分析	令和元年度～令和5年度	・毎年度、上記データベースに1年間分を追加し、分析	令和6年度	・上記データベースに1年間分を追加し、分析 ・教職員について分析	令和7年度	・上記データベースに1年間分を追加し、分析予定
年度	実施内容																
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、分析																
平成29年度	・教職員について分析																
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、分析																
令和元年度～令和5年度	・毎年度、上記データベースに1年間分を追加し、分析																
令和6年度	・上記データベースに1年間分を追加し、分析 ・教職員について分析																
令和7年度	・上記データベースに1年間分を追加し、分析予定																

## 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6年度																										
②労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析等	<p data-bbox="343 268 602 297">&lt;民間雇用労働者&gt;</p> <table data-bbox="385 304 2022 554"> <tr> <th data-bbox="385 304 634 354">年度</th><th data-bbox="634 304 2022 354">実施内容</th></tr> <tr> <td data-bbox="385 354 634 404">平成28年度</td><td data-bbox="634 354 2022 404">・ 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</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 404 634 454">平成29年度</td><td data-bbox="634 404 2022 454">・ 業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 454 634 504">平成30年度</td><td data-bbox="634 454 2022 504">・ データベースを基に分析</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 504 634 554">令和元年度～</td><td data-bbox="634 504 2022 554">・ データベースの拡充、基礎集計の実施</td></tr> </table> <p data-bbox="343 582 544 611">&lt;国家公務員&gt;</p> <table data-bbox="385 618 2022 1018"> <tr> <th data-bbox="385 618 634 668">年度</th><th data-bbox="634 618 2022 668">実施内容</th></tr> <tr> <td data-bbox="385 668 634 718">平成28年度</td><td data-bbox="634 668 2022 718">・ 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</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 718 634 768">平成29年度</td><td data-bbox="634 718 2022 768">・ 収集データを基にデータベースを構築</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 768 634 818">平成30年度</td><td data-bbox="634 768 2022 818">・ 平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 818 634 868">令和元年度</td><td data-bbox="634 818 2022 868">・ 平成30年度のデータを取りまとめ</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 868 634 918">令和3・4年度</td><td data-bbox="634 868 2022 918">・ 平成27年度以降の事案について分析</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 918 634 968">令和5年度</td><td data-bbox="634 918 2022 968">・ 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</td></tr> <tr> <td data-bbox="385 968 634 1018">令和6年度</td><td data-bbox="634 968 2022 1018">・ データベースの拡充</td></tr> </table>	年度	実施内容	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	令和元年度～	・ データベースの拡充、基礎集計の実施	年度	実施内容	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年度	・ データベースの拡充
年度	実施内容																										
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																										
令和元年度～	・ データベースの拡充、基礎集計の実施																										
年度	実施内容																										
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年度	・ データベースの拡充																										

## 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7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（続き）	＜地方公務員＞	
	年度	実施内容
	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、分析
	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	・上記データベースに2年間（平成30年度・令和元年度）分を追加 ・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分析
	令和6年度	・上記データベースに2年間（令和2年度・令和3年度）分を追加
	令和7年度	・上記データベースに2年間（令和4年度・令和5年度）分を追加予定

## 2 調査研究等

### (2) 予防研究・支援ツールの開発

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6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。）	年度	実施内容
	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年度	・調査の継続実施。追跡データの整備、中間分析
	令和3年度	・調査の継続実施。アンケート調査の項目の見直し
	令和4年度	・調査の継続実施。アンケート調査に新項目（テレワーク等）を追加
	令和5年度	・調査対象の規模拡大。追跡データの整備、中間分析
	令和6年度	・前年と同規模の調査実施。各状況（健康状態、労働状況等）の経年変化、傾向分析
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よる健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）	年度	実施内容
	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（交替勤務シフトの変更）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（腕時計型睡眠計を用いたAI勤怠スケジューラーによるシフト作成）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
	令和6年度	・建設労働者について実態調査、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の見える化）を実施

## 2 調査研究等

### (2) 予防研究・支援ツールの開発

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6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。）	年度	実施内容
	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年度	・ 前年度の実験を継続実施するとともに、ドライバーの運転中の心血管系負担に対する休憩効果の検討のための実験を実施
	令和4年度	・ 前年度の実験を継続実施するとともに、開発した体力評価法と循環器疾患の発症との関係の検討のための調査を実施
	令和5年度	・ 前年度の実験と調査を継続実施するとともに、労働者が自身で安全に体力を評価する仕組みの構築に向けた実験を実施
	令和6年度	・ 前年度の実験を継続実施するとともに、高年齢労働者の勤務中の心血管系負担に関する実験の実施
④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。	年度	実施内容
	令和3年度～	・ 「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を毎年度開催し、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」を毎年度開催
	令和5年度～	・ 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。

## 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6年度																						
<p>労働・社会分野の調査・分析 (アンケート調査) (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)</p>	<table> <tr> <th data-bbox="561 294 824 344">年度</th><th data-bbox="824 294 1964 344">アンケート調査対象</th></tr> <tr> <td data-bbox="561 344 824 394">平成27年度</td><td data-bbox="824 344 1964 394">全業種の企業・労働者</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 394 824 486">平成28年度</td><td data-bbox="824 394 1964 486">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</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 486 824 536">平成29年度</td><td data-bbox="824 486 1964 536">教職員、IT産業、医療</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 536 824 586">平成30年度</td><td data-bbox="824 536 1964 586">建設業、メディア業界</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 586 824 636">令和元年度</td><td data-bbox="824 586 1964 636">全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 636 824 686">令和2年度</td><td data-bbox="824 636 1964 686">自動車運転従事者、外食産業</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 686 824 736">令和3年度</td><td data-bbox="824 686 1964 736">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）</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 736 824 786">令和4年度</td><td data-bbox="824 736 1964 786">全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 786 824 836">令和5年度</td><td data-bbox="824 786 1964 836">全業種、DX等先端技術担当者、芸術・芸能分野（スタッフ）</td></tr> <tr> <td data-bbox="561 836 824 886">令和6年度</td><td data-bbox="824 836 1964 886">全業種、外食産業、自動車運転者</td></tr> </table>	年度	アンケート調査対象	平成27年度	全業種の企業・労働者	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年度	教職員、IT産業、医療	平成30年度	建設業、メディア業界	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年度	自動車運転従事者、外食産業	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年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）	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年度	全業種、外食産業、自動車運転者
年度	アンケート調査対象																						
平成27年度	全業種の企業・労働者																						
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年度	教職員、IT産業、医療																						
平成30年度	建設業、メディア業界																						
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年度	自動車運転従事者、外食産業																						
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年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）																						
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年度	全業種、外食産業、自動車運転者																						



## 2 調査研究等

### (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6年度
過労死等に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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（平成28年度～）</li><li>・ 厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html</a></li><li>・ 過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 <a href="https://records.johas.go.jp/">https://records.johas.go.jp/</a></li><li>・ 「こころの耳」働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト <a href="https://kokoro.mhlw.go.jp/">https://kokoro.mhlw.go.jp/</a></li></ul>

### 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6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6年度：8紙） ・Web広告の掲載（令和6年度：32,980,742imp）																														
②過労死等防止啓発月間を中心とした集中的な取組	<div>・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 ・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催</div> <table><tr><th>年度</th><th>会場数</th><th>参加者数（全国延べ）</th><th>年度</th><th>会場数</th><th>参加者数（全国延べ）</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>29会場</td><td>3,075人</td><td>令和2年度</td><td rowspan="5">48会場</td><td>3,701人</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>42会場</td><td>4,802人</td><td>令和3年度</td><td>4,423人</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td rowspan="3">48会場</td><td>5,864人</td><td>令和4年度</td><td>4,502人</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>5,646人</td><td>令和5年度</td><td>4,489人</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>5,753人</td><td>令和6年度</td><td>4,802人</td></tr></table>	年度	会場数	参加者数（全国延べ）	年度	会場数	参加者数（全国延べ）	平成27年度	29会場	3,075人	令和2年度	48会場	3,701人	平成28年度	42会場	4,802人	令和3年度	4,423人	平成29年度	48会場	5,864人	令和4年度	4,502人	平成30年度	5,646人	令和5年度	4,489人	令和元年度	5,753人	令和6年度	4,802人
年度	会場数	参加者数（全国延べ）	年度	会場数	参加者数（全国延べ）																										
平成27年度	29会場	3,075人	令和2年度	48会場	3,701人																										
平成28年度	42会場	4,802人	令和3年度		4,423人																										
平成29年度	48会場	5,864人	令和4年度		4,502人																										
平成30年度		5,646人	令和5年度		4,489人																										
令和元年度		5,753人	令和6年度		4,802人																										
③安全衛生優良企業公表制度による周知	<div>・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：45社（令和7年4月1日時点） ・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 ・「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</div>																														
④国際社会に向けた発信	<div>・過労死等の現状やその防止に向けた取組状況等をまとめた過労死等防止対策白書概要について、英訳版を作成しホームページに掲載（令和4年度～）</div>																														

### 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6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											
	年度		回数	年度		回数	年度		回数			
	平成27年度		156回	平成30年度		154回	令和3年度		252回	令和6年度	351回	
	平成28年度		178回	令和元年度		214回	令和4年度		377回			
	平成29年度		192回	令和2年度		176回	令和5年度		356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											
	年度		実施校数	実施回数	参加者数 (全国延べ)	年度		実施校数	実施回数	参加者数 (全国延べ)		
	平成27年度		426校	575回	約56,000人	令和2年度		190校	294回	約23,500人		
	平成28年度		469校	596回	約49,000人	令和3年度		247校	347回	約34,400人		
	平成29年度		415校	604回	約56,000人	令和4年度		268校	361回	約30,000人		
	平成30年度		400校	592回	約57,000人	令和5年度		336校	463回	約33,500人		
	令和元年度		337校	629回	約57,000人	令和6年度		279校	432回	約34,700人		
	(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											
	年度		大学	高等学校	年度		大学	高等学校				
	平成27年度		48回	88回	令和2年度		38回	77回				
	平成28年度		47回	91回	令和3年度		37回	59回				
	平成29年度		84回	115回	令和4年度		39回	55回				
	平成30年度		77回	131回	令和5年度		42回	65回				
	令和元年度		62回	121回	令和6年度		49回	65回				
	(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校等への講師派遣											
	年度		回数	年度		回数	年度		回数	年度		回数
	平成27年度		227回	平成30年度		243回	令和3年度		265回	令和6年度	704回	
	平成28年度		238回	令和元年度		269回	令和4年度		297回			
	平成29年度		221回	令和2年度		250回	令和5年度		458回			

-50-

18

### 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6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）																																				
	<table><tr><th>年度</th><th>回数</th><th>参加者数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>参加者数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>参加者数</th></tr><tr><td>平成28年度</td><td>87回</td><td>約6,500人</td><td>令和元年度</td><td>175回</td><td>19,298人</td><td>令和4年度</td><td>195回</td><td>15,013人</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>120回</td><td>約10,900人</td><td>令和2年度</td><td>161回</td><td>14,708人</td><td>令和5年度</td><td>192回</td><td>15,626人</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>190回</td><td>約16,600人</td><td>令和3年度</td><td>196回</td><td>16,705人</td><td>令和6年度</td><td>191回</td><td>17,053人</td></tr></table>	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数	平成28年度	87回	約6,500人	令和元年度	175回	19,298人	令和4年度	195回	15,013人	平成29年度	120回	約10,900人	令和2年度	161回	14,708人	令和5年度	192回	15,626人	平成30年度	190回	約16,600人	令和3年度	196回	16,705人	令和6年度	191回	17,053人
	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数																												
	平成28年度	87回	約6,500人	令和元年度	175回	19,298人	令和4年度	195回	15,013人																												
	平成29年度	120回	約10,900人	令和2年度	161回	14,708人	令和5年度	192回	15,626人																												
	平成30年度	190回	約16,600人	令和3年度	196回	16,705人	令和6年度	191回	17,053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】																																				
	<table><tr><th>年度</th><th>配布先</th><th>配布数</th><th>年度</th><th>配布先</th><th>配布数</th></tr><tr><td>平成28年度</td><td>高校等</td><td>5,557ヶ所</td><td>平成30年度</td><td>都道府県、市町村等</td><td>1,788ヶ所</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>大学等</td><td>5,218ヶ所</td><td>令和元年度</td><td>高校・大学等</td><td>11,514ヶ所</td></tr></table>	年度	配布先	配布数	年度	配布先	配布数	平成28年度	高校等	5,557ヶ所	平成30年度	都道府県、市町村等	1,788ヶ所	平成29年度	大学等	5,218ヶ所	令和元年度	高校・大学等	11,514ヶ所																		
	年度	配布先	配布数	年度	配布先	配布数																															
平成28年度	高校等	5,557ヶ所	平成30年度	都道府県、市町村等	1,788ヶ所																																
平成29年度	大学等	5,218ヶ所	令和元年度	高校・大学等	11,514ヶ所																																
【セミナー実施】																																					
<table><tr><th>年度</th><th>回数</th><th>参加者数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>参加者数</th></tr><tr><td>平成29年度</td><td>10回</td><td>342人</td><td>令和3年度</td><td>15回</td><td>5,369人</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>20回</td><td>705人</td><td>令和4年度</td><td>15回</td><td>2,009人</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>30回</td><td>1,064人</td><td>令和5年度</td><td>8回</td><td>1,783人</td></tr><tr><td>令和2年度</td><td>15回</td><td>1,454人</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数	平成29年度	10回	342人	令和3年度	15回	5,369人	平成30年度	20回	705人	令和4年度	15回	2,009人	令和元年度	30回	1,064人	令和5年度	8回	1,783人	令和2年度	15回	1,454人										
年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数																																
平成29年度	10回	342人	令和3年度	15回	5,369人																																
平成30年度	20回	705人	令和4年度	15回	2,009人																																
令和元年度	30回	1,064人	令和5年度	8回	1,783人																																
令和2年度	15回	1,454人																																			

### 3 啓発

#### (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6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・啓発を実施している
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6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 <table><tr><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>35回</td><td>平成29年度</td><td>83回</td><td>令和元年度</td><td>99回</td><td>令和3年度</td><td>80回</td><td>令和5年度</td><td>69回</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>71回</td><td>平成30年度</td><td>88回</td><td>令和2年度</td><td>80回</td><td>令和4年度</td><td>57回</td><td>令和6年度</td><td>50回</td></tr></table>	年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数	平成27年度	35回	平成29年度	83回	令和元年度	99回	令和3年度	80回	令和5年度	69回	平成28年度	71回	平成30年度	88回	令和2年度	80回	令和4年度	57回	令和6年度	50回																														
年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数																																																				
平成27年度	35回	平成29年度	83回	令和元年度	99回	令和3年度	80回	令和5年度	69回																																																				
平成28年度	71回	平成30年度	88回	令和2年度	80回	令和4年度	57回	令和6年度	50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】 <table><tr><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>約21.0万回</td><td>令和元年度</td><td>約184万回</td><td>令和5年度</td><td>約177万回</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>約27.1万回</td><td>令和2年度</td><td>約122万回</td><td>令和6年度</td><td>約167万回</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>約50.4万回</td><td>令和3年度</td><td>約113万回</td><td></td><td></td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>約114万回</td><td>令和4年度</td><td>約159万回</td><td></td><td></td></tr></table> ・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）】 <table><tr><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>478.6万回</td><td>令和元年度</td><td>1,103.0万回</td><td>令和5年度</td><td>744.0万回</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>370.0万回</td><td>令和2年度</td><td>779.2万回</td><td>令和6年度</td><td>679.3万回</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>270.5万回</td><td>令和3年度</td><td>1,035.8万回</td><td></td><td></td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>792.0万回</td><td>令和4年度</td><td>893.3万回</td><td></td><td></td></tr></table>	年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	平成27年度	約21.0万回	令和元年度	約184万回	令和5年度	約177万回	平成28年度	約27.1万回	令和2年度	約122万回	令和6年度	約167万回	平成29年度	約50.4万回	令和3年度	約113万回			平成30年度	約114万回	令和4年度	約159万回			年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	平成27年度	478.6万回	令和元年度	1,103.0万回	令和5年度	744.0万回	平成28年度	370.0万回	令和2年度	779.2万回	令和6年度	679.3万回	平成29年度	270.5万回	令和3年度	1,035.8万回			平成30年度	792.0万回	令和4年度	893.3万回		
年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	年度	アクセス回数																																																								
平成27年度	約21.0万回	令和元年度	約184万回	令和5年度	約177万回																																																								
平成28年度	約27.1万回	令和2年度	約122万回	令和6年度	約167万回																																																								
平成29年度	約50.4万回	令和3年度	約113万回																																																										
平成30年度	約114万回	令和4年度	約159万回																																																										
年度	アクセス回数	年度	アクセス回数	年度	アクセス回数																																																								
平成27年度	478.6万回	令和元年度	1,103.0万回	令和5年度	744.0万回																																																								
平成28年度	370.0万回	令和2年度	779.2万回	令和6年度	679.3万回																																																								
平成29年度	270.5万回	令和3年度	1,035.8万回																																																										
平成30年度	792.0万回	令和4年度	893.3万回																																																										

21



### 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6年度																								
①勤務間インターバル制度の導入促進	【導入促進の取組】																								
	<table><tr><th>年度</th><th>マニュアル対象業種</th></tr><tr><td>平成28年度～</td><td>・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の収集・公表、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</td></tr><tr><td>令和元年度～</td><td>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアルの作成 ・シンポジウムの開催等を実施（※令和2年度からはオンライン配信）</td></tr></table>	年度	マニュアル対象業種	平成28年度～	・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の収集・公表、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	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・運用マニュアルの作成 ・シンポジウムの開催等を実施（※令和2年度からはオンライン配信）																		
	年度	マニュアル対象業種																							
	平成28年度～	・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の収集・公表、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																							
	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・運用マニュアルの作成 ・シンポジウムの開催等を実施（※令和2年度からはオンライン配信）																							
【マニュアル対象業種（実績）】																									
<table><tr><th>年度</th><th>マニュアル対象業種</th></tr><tr><td>令和元年度</td><td>全業種版・IT業種版</td></tr><tr><td>令和2年度</td><td>建設業版</td></tr><tr><td>令和3年度</td><td>高齢者福祉・介護事業種版</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>食料品製造業種版</td></tr><tr><td>令和5年度</td><td>宿泊業・飲食サービス業版</td></tr><tr><td>令和6年度</td><td>医療業版</td></tr></table>	年度	マニュアル対象業種	令和元年度	全業種版・IT業種版	令和2年度	建設業版	令和3年度	高齢者福祉・介護事業種版	令和4年度	食料品製造業種版	令和5年度	宿泊業・飲食サービス業版	令和6年度	医療業版											
年度	マニュアル対象業種																								
令和元年度	全業種版・IT業種版																								
令和2年度	建設業版																								
令和3年度	高齢者福祉・介護事業種版																								
令和4年度	食料品製造業種版																								
令和5年度	宿泊業・飲食サービス業版																								
令和6年度	医療業版																								
・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）																									
	<table><tr><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th></tr><tr><td>平成29年度</td><td>1,704件</td><td>令和元年度</td><td>10,878件</td><td>令和3年度</td><td>6,614件</td><td>令和5年度</td><td>4,095件</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>2,541件</td><td>令和2年度</td><td>12,762件</td><td>令和4年度</td><td>5,789件</td><td>令和6年度</td><td>4,283件</td></tr></table>	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	平成29年度	1,704件	令和元年度	10,878件	令和3年度	6,614件	令和5年度	4,095件	平成30年度	2,541件	令和2年度	12,762件	令和4年度	5,789件	令和6年度	4,283件
年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数																		
平成29年度	1,704件	令和元年度	10,878件	令和3年度	6,614件	令和5年度	4,095件																		
平成30年度	2,541件	令和2年度	12,762件	令和4年度	5,789件	令和6年度	4,283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 6 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																																				
	<table><tr><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>693社</td><td>平成29年度</td><td>1,169社</td><td>令和元年度</td><td>1,284社</td><td>令和 3 年度</td><td>464社</td><td>令和 5 年度</td><td>448社</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>811社</td><td>平成30年度</td><td>1,106社</td><td>令和 2 年度</td><td>810社</td><td>令和 4 年度</td><td>414社</td><td>令和 6 年度</td><td>354社</td></tr></table>	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	平成27年度	693社	平成29年度	1,169社	令和元年度	1,284社	令和 3 年度	464社	令和 5 年度	448社	平成28年度	811社	平成30年度	1,106社	令和 2 年度	810社	令和 4 年度	414社	令和 6 年度	354社						
	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数																											
	平成27年度	693社	平成29年度	1,169社	令和元年度	1,284社	令和 3 年度	464社	令和 5 年度	448社																											
	平成28年度	811社	平成30年度	1,106社	令和 2 年度	810社	令和 4 年度	414社	令和 6 年度	354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）																																				
<table><tr><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th><th>年度</th><th>件数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>157件</td><td>平成29年度</td><td>1,704件</td><td>令和元年度</td><td>10,878件</td><td>令和 3 年度</td><td>6,614件</td><td>令和 5 年度</td><td>4,095件</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>107件</td><td>平成30年度</td><td>2,541件</td><td>令和 2 年度</td><td>12,762件</td><td>令和 4 年度</td><td>5,789件</td><td>令和 6 年度</td><td>4,283件</td></tr></table>	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	平成27年度	157件	平成29年度	1,704件	令和元年度	10,878件	令和 3 年度	6,614件	令和 5 年度	4,095件	平成28年度	107件	平成30年度	2,541件	令和 2 年度	12,762件	令和 4 年度	5,789件	令和 6 年度	4,283件							
年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数																												
平成27年度	157件	平成29年度	1,704件	令和元年度	10,878件	令和 3 年度	6,614件	令和 5 年度	4,095件																												
平成28年度	107件	平成30年度	2,541件	令和 2 年度	12,762件	令和 4 年度	5,789件	令和 6 年度	4,283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																																				
	<table><tr><th>年度</th><th>サイト 訪問人数</th><th>年度</th><th>サイト 訪問人数</th><th>年度</th><th>サイト 訪問人数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>132,789件</td><td>令和元年度</td><td>664,300件</td><td>令和 5 年度</td><td>1,634,715件</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>305,071件</td><td>令和 2 年度</td><td>1,300,370件</td><td>令和 6 年度</td><td>2,903,224件</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>407,893件</td><td>令和 3 年度</td><td>1,522,059件</td><td></td><td></td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>478,508件</td><td>令和 4 年度</td><td>1,805,091件</td><td></td><td></td></tr></table>	年度	サイト 訪問人数	年度	サイト 訪問人数	年度	サイト 訪問人数	平成27年度	132,789件	令和元年度	664,300件	令和 5 年度	1,634,715件	平成28年度	305,071件	令和 2 年度	1,300,370件	令和 6 年度	2,903,224件	平成29年度	407,893件	令和 3 年度	1,522,059件			平成30年度	478,508件	令和 4 年度	1,805,091件								
年度	サイト 訪問人数	年度	サイト 訪問人数	年度	サイト 訪問人数																																
平成27年度	132,789件	令和元年度	664,300件	令和 5 年度	1,634,715件																																
平成28年度	305,071件	令和 2 年度	1,300,370件	令和 6 年度	2,903,224件																																
平成29年度	407,893件	令和 3 年度	1,522,059件																																		
平成30年度	478,508件	令和 4 年度	1,805,091件																																		
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<table><tr><th>年度</th><th>開催地</th><th>参加者数</th><th>年度</th><th>開催地</th><th>参加者数</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>全国 5 都市</td><td>1,057人</td><td>令和 2 年度</td><td>オンライン</td><td>753人</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>全国 7 都市</td><td>1,137人</td><td>令和 3 年度</td><td>オンライン</td><td>699人</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>全国 5 都市</td><td>667人</td><td>令和 4 年度</td><td>東京・オンライン</td><td>487人</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>全国 7 都市</td><td>1,237人</td><td>令和 5 年度</td><td>オンライン</td><td>312人</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>全国 8 都市</td><td>679人</td><td>令和 6 年度</td><td>オンライン</td><td>355人</td></tr></table>	年度	開催地	参加者数	年度	開催地	参加者数	平成27年度	全国 5 都市	1,057人	令和 2 年度	オンライン	753人	平成28年度	全国 7 都市	1,137人	令和 3 年度	オンライン	699人	平成29年度	全国 5 都市	667人	令和 4 年度	東京・オンライン	487人	平成30年度	全国 7 都市	1,237人	令和 5 年度	オンライン	312人	令和元年度	全国 8 都市	679人	令和 6 年度	オンライン	355人
年度	開催地	参加者数	年度	開催地	参加者数																																
平成27年度	全国 5 都市	1,057人	令和 2 年度	オンライン	753人																																
平成28年度	全国 7 都市	1,137人	令和 3 年度	オンライン	699人																																
平成29年度	全国 5 都市	667人	令和 4 年度	東京・オンライン	487人																																
平成30年度	全国 7 都市	1,237人	令和 5 年度	オンライン	312人																																
令和元年度	全国 8 都市	679人	令和 6 年度	オンライン	355人																																

-55-

23

### 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6年度
④年次有給休暇の取得促進	<p>10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県、労使団体に対する周知依頼</li> <li>・専用Webサイトの開設</li> <li>・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は732か所）</li> <li>・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など</li> </ul> <p>※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知</p>
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	<p>・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施</p>

### 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7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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保（平成27年度～）</li><li>・ ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定（平成27年度）</li><li>・ 産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援</li></ul>										
	年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	件数	6,387件	5,919件	8,066件	12,870件	11,998件	10,016件	10,922件	3,125件	3,359件	3,985件
	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 産業保健活動総合支援事業において、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、ストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供した費用の一部を助成（令和4年度～）</li><li>・ ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業を行い、特に小規模事業場に対し、ストレスチェック制度の導入を促すための手引を作成し、周知を実施（令和3年度～）</li><li>・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施</li><li>・ さらに、小規模事業場のメンタルヘルス対策の取組を促進するため、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施を義務化（施行期日は公布（令和7年5月）後3年以内に政令で定める日）</li><li>・ 改正法の施行に向けて、以下のとおり取組支援の施策を拡充している。<ul style="list-style-type: none"><li>-小規模事業場の実効性のある実施方法についてのマニュアルの作成（令和7年度内を目処に公表予定）</li><li>-小規模事業場を対象に、高ストレス者に対する医師の面接指導を無料で行う地域産業保健センターの体制拡充</li></ul></li></ul>										
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨</li><li>・ 産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知</li></ul>										

### 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7年度				
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	年度	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)	管理監督者向け メンタルヘルス教育	若年労働者向け メンタルヘルス教育	事業者向けセミナー
	平成27年度	1,865回	4,701回	—	516回
	平成28年度	1,611回	3,782回	585回	463回
	平成29年度	1,361回	3,522回	892回	660回
	平成30年度	1,307回	3,515回	1,151回	798回の内数
	令和元年度	1,098回	2,902回	1,101回	801回の内数
	令和2年度	771回	1,743回	719回	314回の内数
	令和3年度	903回	2,031回	849回	568回の内数
	令和4年度	970回	847回	607回	801回の内数
	令和5年度	1,075回	895回	670回	998回の内数
	令和6年度	1,197回	980回	779回	801回の内数

### 3 啓発

#### (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6年度				
④労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	年度	実施内容			
	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			
⑤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	年度	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」アクセス件数【再掲】	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	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	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
	平成27年度	478.6万回	6,496件	2,896件（9月～）	—
	平成28年度	370.0万回	6,974件	5,910件	—
	平成29年度	270.5万回	7,671件	6,313件	—
	平成30年度	792.0万回	8,820件	6,513件	—
	令和元年度	1,103.0万回	7,563件	6,460件	—
	令和2年度	779.2万回	6,199件	12,068件	8,024件（6月～）
	令和3年度	1,035.8万回	6,119件	22,789件	6,438件
	令和4年度	893.3万回	4,234件	27,177件	7,808件
	令和5年度	744.0万回	4,523件	28,176件	8,304件
⑥スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進</li> <li>・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイドー健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023ー」を作成</li> </ul>				



### 3 啓発

## (8) 職場における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6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	・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）（平成27年度～）																														
	<table><tr><td>年度</td><td>アクセス件数</td><td>年度</td><td>アクセス件数</td><td>年度</td><td>アクセス件数</td></tr><tr><td>平成27年度</td><td>975,434件</td><td>令和元年度</td><td>1,943,293件</td><td>令和5年度</td><td>2,431,228件</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>1,276,611件</td><td>令和2年度</td><td>1,726,951件</td><td>令和6年度</td><td>2,441,686件</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>1,679,890件</td><td>令和3年度</td><td>2,132,239件</td><td></td><td></td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>2,103,054件</td><td>令和4年度</td><td>2,282,679件</td><td></td><td></td></tr></table>	年度	アクセス件数	年度	アクセス件数	年度	アクセス件数	平成27年度	975,434件	令和元年度	1,943,293件	令和5年度	2,431,228件	平成28年度	1,276,611件	令和2年度	1,726,951件	令和6年度	2,441,686件	平成29年度	1,679,890件	令和3年度	2,132,239件			平成30年度	2,103,054件	令和4年度	2,282,679件		
	年度	アクセス件数	年度	アクセス件数	年度	アクセス件数																									
	平成27年度	975,434件	令和元年度	1,943,293件	令和5年度	2,431,228件																									
	平成28年度	1,276,611件	令和2年度	1,726,951件	令和6年度	2,441,686件																									
	平成29年度	1,679,890件	令和3年度	2,132,239件																											
平成30年度	2,103,054件	令和4年度	2,282,679件																												
・Twitter・Facebookアカウントを開設し、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信（平成27年度～）																															
・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（平成27年度～）																															
・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、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ（平成27年度～）																															
※令和元年度から、パワーハラスメントに加え、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																															
・「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（平成27年度～）																															
・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（令和元年度～）																															
※月間の実施にあわせ、シンポジウムや事業主・相談窓口担当者向け研修を実施																															
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																														

28

### 3 啓発

## (8) 職場における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6年度	
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の推進	年度  平成28年度  令和2年度  令和3年度  令和5年度	実施内容  ・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施  ・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  ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定  ・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	・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（平成27年度～） ・改正労働施策総合推進法の成立・施行（令和元年5月成立、令和4年4月1日から全面施行）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（令和元年度～）	

### 3 啓発

#### (9) 多様な働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和6年度	
①良質なテレワークの普及・定着促進	年度	実施内容
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたテレワークガイドラインを改定（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、令和3年3月）</li> <li>・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング（令和2年度～）</li> <li>・テレワークの労務管理等に関する実態調査を実施</li> <li>・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施（令和2年度～）</li> <li>・国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費の助成等（令和2年度～）</li> <li>・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施</li> </ul>
	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成（令和3年9月）</li> <li>・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成</li> </ul>
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始（令和4年度～）</li> <li>・厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置・運営（令和4年度～）</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

### 3 啓発

#### (9) 多様な働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和6年度	
②副業・兼業の環境整備	年度	実施内容
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和2年9月）</li> <li>・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、同年9月1日に施行</li> <li>・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知（令和2年度～）</li> <li>・副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る（令和2年度～）</li> </ul>
	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガイドラインの補足資料として、Q&amp;Aを作成し、周知（令和3年度～）</li> </ul>
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和4年7月）</li> <li>・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（令和4年度～）</li> </ul>

### 3 啓発

#### (9) 多様な働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和7年度	
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	年度	実施内容
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者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2年度～）</li> </ul>
	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「FLガイドライン」とする）を策定</li> <li>・FLガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第211回国会において、フリーランスと事業者の取引適正化等に関する規定を盛り込んだ「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」を提出、令和5年4月28日に成立し、令和5年5月12日に公布</li> <li>・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）</li> </ul>
	令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年5月31日に、フリーランス・事業者間取引適正化等法に関係する政省令・指針等の公布・告示</li> <li>・令和6年11月1日に、フリーランス・事業者間取引適正化等法施行</li> <li>・法の履行確保のため、特定受託事業者（フリーランス）から就業環境の整備義務違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行う（令和6年度～）</li> <li>・個人事業者等の健康管理に関するガイドラインを策定（令和6年5月）</li> <li>・労災保険の特別加入制度について、フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業について、令和6年11月1日から新たに特別加入制度の対象に追加</li> </ul>
	令和7年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種の措置を改正内容に含む「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が公布（令和7年5月）</li> </ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6年度	
①トラック運送業に係る取組	年度	実施内容
	平成27年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が共同で「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し毎年開催（平成27年度～）</li> <li>国土交通省において、トラック輸送状況の実態調査を実施（トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象）（平成27年度）</li> </ul>
	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施</li> </ul>
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施</li> <li>「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ</li> </ul>
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ</li> <li>「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施</li> </ul>
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」の地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施</li> <li>働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、厚生労働省において、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（令和元年度～令和4年度）</li> </ul>
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、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を、「ホワイト物流」推進運動等も活用して広く周知</li> </ul>
	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省において、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</li> </ul>
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善基準告示の一部改正（令和4年12月改正。令和6年4月1日適用）。パンフレット等を作成して広く周知（令和4年度～）</li> </ul>



### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
①トラック運送業に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省において、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</li> <li>都道府県労働局において、「荷主対策特別チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施（令和4年度～）</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省において、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と呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知。（令和5年度～）</li> <li>国土交通省において、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</li> <li>国土交通省において、「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）</li> <li>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。</li> </ul>
	令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省において、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「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」（令和6年法律第23号）について、令和7年4月からの円滑な施行に向け、説明会等を実施。</li> <li>トラックGメンを「トラック・物流Gメン」へ改組（令和6年11月）し、国交本省・地方運輸局等の物流担当部署の職員と、各都道府県のトラック協会が新たに設ける「Gメン調査員」を加えた総勢360名規模に体制を拡充。荷主等への監視体制を強化。</li> </ul>
	令和7年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>実運送事業者の適正な運賃の収受を妨げている一因と考えられる多重取引構造について、国土交通省において令和6年8月より多重下請検討会を開催し、令和7年6月の同検討会においてとりまとめを公表した。</li> <li>トラック・物流Gメンの集中監視月間（10月～11月）において、国土交通省が公正取引委員会と連携し、合同荷主パトロールにより改正物流法や令和8年1月から施行される取適法の周知啓発活動を実施。</li> <li>トラックドライバーの適切な賃金の確保とトラック運送業界の質の向上を目的とした、「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和7年法律第60号）」及び「貨物自動車運送事業の適正化のための体制の整備等の推進に関する法律（令和7年法律第61号）」が令和7年6月に議員立法によって成立したところであり、着実な施行に向けた制度整備を推進していく。</li> </ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
②教職員に係る取組	年度	実施内容
	平成27年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進</li> </ul>
	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施</li> </ul>
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問</li> <li>・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知</li> </ul>
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定</li> <li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知</li> <li>・学校における働き方改革の趣旨・目的を広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成</li> </ul>
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知</li> <li>・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示</li> </ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和元年度 (続き)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表</li> <li>・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催</li> </ul>
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底</li> <li>・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出</li> <li>・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出</li> <li>・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した</li> </ul>
	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した</li> <li>・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出</li> <li>・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した</li> <li>・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催</li> </ul>

### 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7年度	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出</li> <li>・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加</li> <li>・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施</li> <li>・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>



### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和5年度 (続き)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」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</li> <li>・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</li> </ul>
	令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年度に引き続き、「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施し、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</li> <li>・令和6年9月30日に「「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）」（令和6年8月27日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」を各方公共団体の長及び各教育委員会へ発出</li> <li>・令和6年8月27日の中央教育審議会答申を踏まえ、教師を取り巻く環境整備をさらに推進するため、文部科学大臣を本部長とする「教師を取り巻く環境整備推進本部」を令和6年8月に設置し、中央教育審議会の答申内容の実現に向けて、「教師を取り巻く環境整備総合推進パッケージ」を取りまとめ</li> <li>・令和7年2月28日に「令和5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、過労死等防止対策の推進等について周知</li> <li>・令和7年3月24日に「令和6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し、学校における働き方改革の一層の推進等について周知</li> </ul>
	令和7年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年度、令和6年度に引き続き、「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施</li> <li>・学校における働き方改革の更なる加速化のため、令和7年6月に給特法等を一部改正。令和8年4月1日より、教育職員の服務を監督する教育委員会に対し、文部科学大臣が定める働き方改革等に関する「指針」に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定し、当該計画の実施状況を公表すること等を義務付けることとする。令和7年6月18日に、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の公布について（通知）」を発出し、改正の趣旨等を周知。</li> </ul>

### 3 啓発

#### (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和7年度 (続き)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年9月に、給特法等一部改正法を踏まえ給特法に基づく「指針」を改正し、学校・教師が担う業務に係る「3分類」についてアップデートした上で指針に位置付けるとともに、ストレスチェックに関する取組などの健康確保措置を行うこと等を示した。同月26日に、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）」を各教育委員会等に発出し、改正指針の趣旨等を周知。</li> </ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱の内容	平成27年度～令和7年度	
③医療従事者に係る取組	年度	実施内容
	平成28年度	・全都道府県に都道府県医療勤務環境改善支援センターを設置し、医療機関への助言等支援（平成28年度～）
	平成30年度	・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月に設置し、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）
	令和元年度	・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（令和元年度～） ・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。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
	令和2年度	・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年度	・令和3年2月に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案を国会に提出し、令和3年5月21日に成立 ・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
	令和4年度	・令和4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 ・「面接指導実施医師養成ナビ」を立ち上げ、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4年度～）
	令和5年度	・医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、国民向けに広く医師の働き方改革の制度の周知を行う普及啓発事業を実施するとともに、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（令和5年度～） ・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（令和5年度～） ・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（令和5年度～）
	令和6年度	・令和6年11月に毎年の計画の見直しに係る内容を追加する等の改正を実施。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7年度	・長時間労働の傾向にある診療科を中心に改善に向けた伴走支援や、ICT機器の導入経費を支援する取組を実施し、そのプロセスや結果等を調査分析の上、好事例として普及展開し勤務環境改善につなげる事業を開始（令和7年度～）



### 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7年度	
④情報通信業に係る取組	年度	実施内容
	平成28年度	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・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	年度	実施内容
	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、国土交通省において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国土交通省の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	・上記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 ・時間外労働上限規制適用を契機とした適正な工期での契約等と呼びかけた広報用動画等を厚生労働省にて作成し、広く周知 ・令和4年度取組に加え、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 ・令和6年4月からの建設業の時間外労働上限規制適用を踏まえ、一層の規制の遵守を図るべく、中央建設業審議会において同年3月に「工期に関する基準」を改定
	令和6年度	・令和6年11月に、建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で、工事発注者に文書による要請を実施し、都道府県労働局に対しても同様の要請を行うよう指示 ・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42

### 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

大綱に盛り込まれる内容	平成27年度～令和6年度
①若年労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施</li> <li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li> </ul>
②高年齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施</li> <li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li> <li>・高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善等の措置を講ずることを事業者の努力義務等とする「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が令和7年5月に公布された。同法に盛り込まれた厚生労働大臣の指針の公表に向け、「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」において検討中</li> <li>・令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、事業者による高年齢労働者の労働災害防止のための必要な措置の実施を努力義務化（施行期日は令和8年4月1日）</li> </ul>
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li> <li>・各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰（うつ病等による休職者へのリワーク支援）、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施</li> <li>・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知・啓発や、両立支援を必要とする患者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える役割を担う両立支援コーディネーターを養成</li> <li>・令和7年5月に公布された改正労働施策総合推進法により、事業主による職場における治療と就業の両立を促進するための必要な措置の実施を努力義務化（施行期日は令和8年4月1日）</li> </ul>

### 3 啓発

## (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7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】									
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度				
	5箇所 403人	6箇所 345人	6箇所 415人	7箇所 418人	7箇所 406人	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			
	・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】									
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度				
	9箇所 572人	10箇所 534人	10箇所 503人	10箇所 477人	10箇所 416人	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			
	・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-ラーニング教材の提供									
	・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修の実施									
・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										
【実績】ゆう活実施者										
27年度		28年度		29年度		30年度		元年度		
3.7万人		4.0万人		3.9万人		3.7万人		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										
27年度		28年度		29年度		30年度		元年度		
60.9%		73.3%		72.2%		76.0%		69.4%		

### 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6年度						
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施 (続き)	・ 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						
	・ 全ての新任の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-ラーニングを実施						
	・ 女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー（管理職向け）を実施 【実績】						
	年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
	本府省回数	2回	2回	2回	2回	1回	本府省・地方 合同4回（オンライン）
	全国ブロック	6回	9回	8回	8回	※地方2回（オンライン）	
	参加人数	170人	275人	276人	253人	130人	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7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員向けeラーニングの実施【実績】											
	年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度				
	参加者数等	約3.1万人	約3.5万人	約3.5万人	約3万人	約3.9万人	約4万人	約4万人				
	令和4年度、令和5年度は動画配信対象者等 令和6年度以降は新任管理職向け研修と統合											
	・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの実施【実施】											
	年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
	参加者数	321人	339人	294人	301人	258人	98人	1,105人	約440人	約1,130人	約1,310人	(12月実施予定)
	・健康管理に対する意識啓発講演会の実施【実施】											
	年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
	参加者数	103人	98人	92人	82人	79人	約500人	約850人	約450人	約1,550人	約3,470人	約3,170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7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)	
	年度	実施内容
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・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を実施（平成29年度～令和3年度）</li> </ul>
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」を改訂し、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</li> </ul>
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」を改訂し、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</li> </ul>
	令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、5年度）</li> <li>・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、5、6年度）</li> <li>・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、5、6年度）</li> </ul>
	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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や、健康確保措置の適正な運用を図るよう要請（令和5、6年度）</li> </ul>
	令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各地方公共団体における各種ハラスメントについて、初となる地方公共団体の職員を対象とした実態調査を実施</li> <li>・令和7年度</li> <li>・各種ハラスメントの予防・解決に当たり効果が感じられた取組を取組事例集として取りまとめの上、令和6年度に実施した実態調査結果と併せて各地方公共団体に対して助言・情報提供を実施</li> <li>・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（令和7年度：参加人数405人（令和7年10月末時点での見込み））</li> <li>・全国会議等や、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23回予定）で過労死防止対策等を要請</li> </ul>



### 3 啓発

#### (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）	<p>（警察職員）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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（平成31年度～）</li></ul>

## 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6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)				(令和)						(単位:件)
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
	29,124	30,929	45,545	54,452	66,814	60,997	63,455	68,750	74,456	73,606	
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										
	(平成)				(令和)						(単位:件)
	メール	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
		6,496	6,974	7,671	8,820	7,563	6,199	6,119	4,234	4,523	4,134
	電話	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
		2,896	5,910	6,313	6,513	6,460	12,068	22,789	27,177	28,176	27,357
	SNS	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度					
		8,024	6,438	7,808	8,304	7,737					
	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									
		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			
令和6年度		140,164件			27,269件			112,895件			

-81-

## 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6年度																				
④都道府県労働局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）】																				
	<table><tr><td>27年度</td><td>28年度</td><td>29年度</td><td>30年度</td><td>元年度</td><td>2年度</td><td>3年度</td><td>4年度</td><td>5年度</td><td>6年度</td></tr><tr><td>66,566</td><td>70,917</td><td>72,067</td><td>82,797</td><td>87,570</td><td>79,190</td><td>86,034</td><td>69,932</td><td>60,125</td><td>54,987</td></tr></table>	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	66,566	70,917	72,067	82,797	87,570	79,190	86,034	69,932	60,125	54,987
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度											
	66,566	70,917	72,067	82,797	87,570	79,190	86,034	69,932	60,125	54,987											
	・ 【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）】																				
<table><tr><td>2年度</td><td>3年度</td><td>4年度</td><td>5年度</td><td>6年度</td></tr><tr><td>18,363</td><td>23,366</td><td>50,840</td><td>62,863</td><td>72,789</td></tr></table>	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	18,363	23,366	50,840	62,863	72,789											
2年度	3年度	4年度	5年度	6年度																	
18,363	23,366	50,840	62,863	72,789																	

### (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 6 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】									
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
	4,682	4,381	4,454	4,902	4,732	3,209	3,813	4,121	4,489	4,346

### (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6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】									
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	4,682	4,381	4,454	4,902	4,732	3,209	3,813	4,121	4,489	4,346

## 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7年度											
①国家公務員に対する相談体制の整備等	<div>・ 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）</div> <div>・ 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</div> <div>・ 職員からの苦情相談対応</div> <div>・ 各府省等カウンセラー講習会の実施</div> <div>【実績】</div>											
	年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
	参加者数	180人	160人	216人	177人	238人	64人	275人	約250人	約510人	約600人	約700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7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)	
	年度	実施内容
	平成24年度～平成27年度	・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28年度～	・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 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
	平成9年度～	・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
	(教職員)	
	年度	実施内容
	令和元年度	・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査（令和元年8月）
	令和6年度	・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）
	平成9年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公立学校共済組合による健康相談事業を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 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</li> <li>－ 教職員電話健康相談24：健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応</li> <li>－ 電話・面談メンタルヘルス相談：臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施</li> <li>－ 介護電話相談：介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応</li> <li>－ 女性医師電話相談：女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス</li> <li>－ Web相談（こころの相談）：電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け</li> </ul> </li> </ul>

## 4 相談体制の整備等

### (4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和7年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 〔警察職員〕 〔消防職員〕	<p>(警察職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを内容とする「警察職員ピアサポート制度」を運用(平成31年度～)</li> <li>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(令和4年度～)</li> </ul> <p>(消防職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、臨床心理士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。(平成15年度～)</li> </ul> <p>【令和7年10月末までの実績】98件の消防本部等へ派遣、延べ4,763人のケアを実施</p>

### (5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和6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	・ 過労死で親を亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された遺族も悩みを抱えていることから、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べく、令和4年度からオンライン相談室を設置して対応	年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
		利用した遺児（延べ人数）	7人	2人	11人
		利用した保護者数（延べ人数）	13人	18人	40人

53

## 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 6 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）					
	年度	会場数	参加者数（全国延べ）	年度	会場数	参加者数（全国延べ）
	平成27年度	29会場	3,075人	令和2年度	48会場	3,701人
	平成28年度	42会場	4,802人	令和3年度		4,423人
	平成29年度	48会場	5,864人	令和4年度		4,502人
	平成30年度		5,646人	令和5年度		4,489人
	令和元年度		5,753人	令和6年度		4,802人
	※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6年度					
①過労死遺児交流会の開催	年度	参加者数	内訳 (遺児、保護者)	年度	参加者数	内訳 (遺児、保護者)
	平成28年度	41人	(27人、14人)	令和3年度	45人	(29人、16人)
	平成29年度	50人	(33人、17人)	令和4年度	52人	(33人、19人)
	平成30年度	57人	(37人、20人)	令和5年度	52人	(34人、18人)
	令和元年度	78人	(50人、28人)	令和6年度	44人	(29人、15人)
	令和2年度	9人	(5人、4人)			
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7年度
民間団体の活動の周知	<ul style="list-style-type: none"><li>・パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載（特設ページ） <a href="https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html">https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</a></li></ul>

## (参考) 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和7年度	
自殺対策基本法の改正、 自殺総合対策大綱の見直し	年度	実施内容
	平成28年度	・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行）
	平成29年度	・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
	平成31年度～ 令和7年度	・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、第12回：令和7年7月30日）
	令和元年度	・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）
	令和4年度	・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）
	令和7年度	・こどもに係る自殺対策を推進するための体制整備・措置等を定める、自殺対策基本法の一 部を改正する法律の成立（令和7年6月）

## 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7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5日（水））～

14:00 開会挨拶・来賓挨拶

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 職場結合性うつ病・双曲症・ADHDの病態と治療  
精神科臨床医・産業医の経験をふまえて

B会場 カスタマーハラスメントの現状と課題～企業が取るべき対策とは～

C会場 過重労働防止をビジネスと人権の観点から考える

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10日（月）	アスティホール	三重	11月18日（火）	津市アストプラザ
青森	11月12日（水）	ハートピアローフク	滋賀	11月28日（金）	栗東芸術文化会館さくら
岩手	11月6日（木）	サンセール盛岡	京都	11月21日（金）	池坊短期大学
宮城	11月18日（火）	せんだいメディアテーク	大阪	11月10日（月）	コングレコンベンションセンター
秋田	11月7日（金）	秋田市にぎわい交流館AU	兵庫	11月21日（金）	神戸市産業振興センター
山形	11月17日（月）	山形国際交流プラザ	奈良	11月11日（火）	奈良公園バスターミナル
福島	11月25日（火）	ビッグパレットふくしま	和歌山	11月27日（木）	和歌山ビッグ愛
茨城	11月7日（金）	亀城プラザ	鳥取	11月21日（金）	米子コンベンションセンター
栃木	11月12日（水）	とちぎ産業交流センター	島根	11月20日（木）	ビッグハート出雲
群馬	11月26日（水）	Gメッセ群馬	岡山	11月26日（水）	岡山国際交流センター
埼玉	11月17日（月）	ソニックシティビル	広島	11月25日（火）	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月11日（火）	千葉市美浜文化ホール	山口	11月20日（木）	KDDI維新ホール
東京中央	11月5日（水）	イイノホール	徳島	11月20日（木）	徳島大学
東京	11月26日（水）	TKP池袋カンファレンスセンター	香川	11月4日（火）	かがわ国際会議場
神奈川	11月10日（月）	横浜市技能文化会館	愛媛	11月25日（火）	愛媛大学
新潟	11月18日（火）	朱鷺メッセ	高知	11月25日（火）	ちよテラホール
富山	11月25日（火）	ボルファートとやま	福岡	10月31日（金）	オリエンタルホテル福岡
石川	11月11日（火）	石川県地場産業振興センター	佐賀	11月6日（木）	四季彩ホテル千代田館
福井	11月17日（金）	福井商工会議所	長崎	11月14日（金）	出島メッセ長崎
山梨	11月26日（水）	ベルクラシック甲府	熊本	11月18日（火）	TKPガーデンシティ ネストホテル熊本
長野	11月14日（金）	赤穂公民館	大分	11月17日（月）	全労済ソレイユ
岐阜	11月13日（木）	岐阜県図書館	宮崎	11月20日（木）	宮崎観光ホテル
静岡	11月7日（金）	静岡県コンベンションアーツセンター	鹿児島	11月11日（火）	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月14日（金）	名古屋市中企業振興会館	沖縄	11月28日（金）	沖縄県立博物館・美術館

# 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紙に掲出（11月）



掲出したオンライン新聞広告



### ○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（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）
- ◆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。

# 11月の過労死等防止啓発月間における取組事項③

## 2. 過重労働解消キャンペーン

《過重労働解消キャンペーン特設ページ》

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



### (1) 使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣名による協力要請

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

### (2) 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問等

都道府県労働局長が、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業へ職場訪問等を行い、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（土）から11月7日（金）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付。
- ・ 11月1日（土）に下記相談窓口にて電話による特別労働相談を実施

- 過重労働解消相談ダイヤル 【都道府県労働局】 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）
- 労働条件相談はっとライン 【委託事業】 9:00～21:00  
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、10月から1月に全都道府県とオンラインで「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-seminar.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、芸術・芸能分野の重点業種・職種の深掘分析  
※令和7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. 予防研究・支援ツールの開発

### (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) 支援ツールの開発等

(1)～(3)の調査研究を予防研究として総括するとともに、過労死等事案の分析から得られる成果及び国内外の最新知見に基づき、関係者と協働して、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チェックリスト等のツールの開発と効果検証等を行う。

## 4. 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



# シンポジウム等

- 令和7年10月には、「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」や「働き方・休み方改革シンポジウム」を、12月には、「職場のハラスメント撲滅月間」に併せて「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を開催予定。
- 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（令和7年3月31日公表）

## 勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



令和7年10月14日（火）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7年度は卸売業・小売業版を作成予定。

〔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
- 医療業版



## 職場におけるハラスメント対策シンポジウム

令和7年12月10日（水）開催  
予定

業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取組事例紹介や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業のパネルディスカッションなどを実施。



職場におけるハラスメント対策シンポジウム  
12月10日（水）オンライン開催！【参加無料】

## 働き方・休み方改革シンポジウム

令和7年10月28日（火）開催

働き方・休み方改善に取り組む労使の意識高揚のため、学識経験者の基調講演や、企業の取組事例の紹介、パネルディスカッション等を実施。

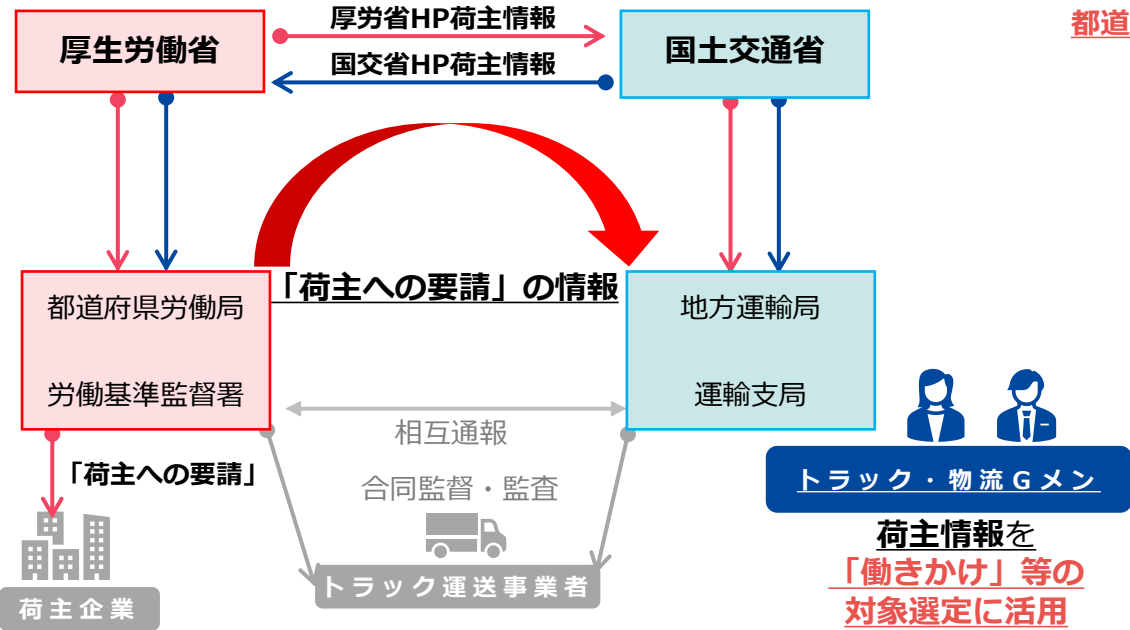


# 啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

- 「トラック・物流Gメン」（国土交通省）との連携

## ① 荷主情報提供の運用

- 国土交通省への荷主情報提供
- 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・物流Gメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用**

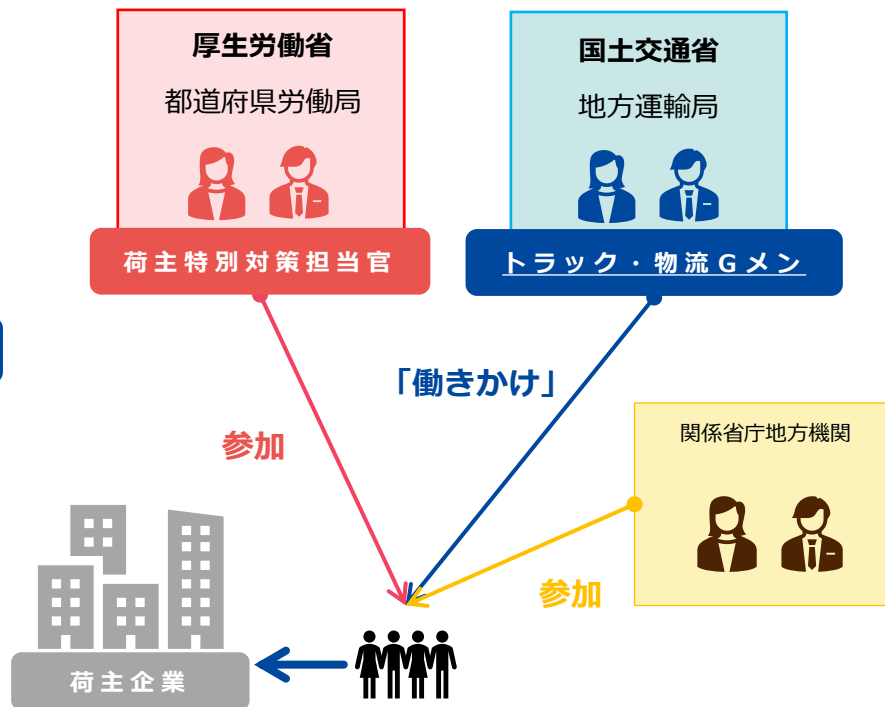


## ③ 「標準的な運賃」の周知

- 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

- 荷主企業に対し、
- **国土交通省のトラック・物流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場合は、**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**



## 建設業に関する取組

### 1. 働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を平成29年6月に設置した。本協議会は令和6年度においても引き続き実施している。

### 2. 新・担い手3法の改正

第198回通常国会において、新・担い手3法と呼ばれる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（令和元年法律第30号）及び公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第35号。以下「品確法」という。）が成立。さらに、令和5年9月には、中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会による中間とりまとめがなされ、これに基づき、令和6年6月に、「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」が成立した。

### 3. 「工期に関する基準」の周知徹底など

令和2年7月に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。令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用を踏まえて令和6年3月に「工期に関する基準」が改定され、時間外労働の上限規制の遵守を前提とした工期の確保や、猛暑日は作業不能日として工期設定を行うことなどが定められた。

国土交通省では、公共工事・民間工事を問わず、同基準の周知徹底を図っているところであり、令和4年度からは、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生労働省主催の説明会などや、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、民間発注者や元請業者などに対して工期の適正化に向けた働きかけを実施。

令和6年11月には、建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省と国土交通省が連名で、工事発注者に要請を実施。

### 4. 国民全体に向けた周知広報

厚生労働省は令和5年6月から、国土交通省と連携して、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報。令和5年6月に特設サイト「はたらきかたススめ」を開設して広報動画を公開し、発注者に向けて適正な工期設定への配慮を広く呼びかけ。令和7年7月には、「建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を開設し、事業者や発注者に向けて、建設業の長時間労働の改善に向けた具体的な取組・施策などを周知している。

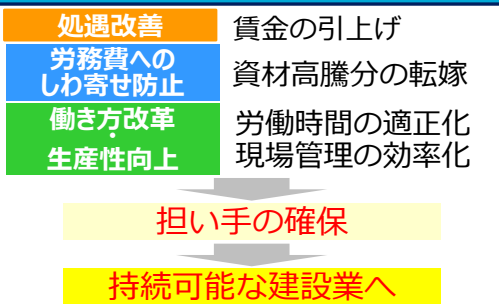


# 建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

令和6年法律第49号  
令和6年6月14日公布

## 背景・必要性

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。  
(参考1) 建設業の賃金と労働時間  
建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年 (+3.1%)  
全産業 508万円/年 1,956時間/年  
※賃金は「生産労働者」の値  
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年) 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)
- (参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合( )内  
[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)  
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出
- 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。



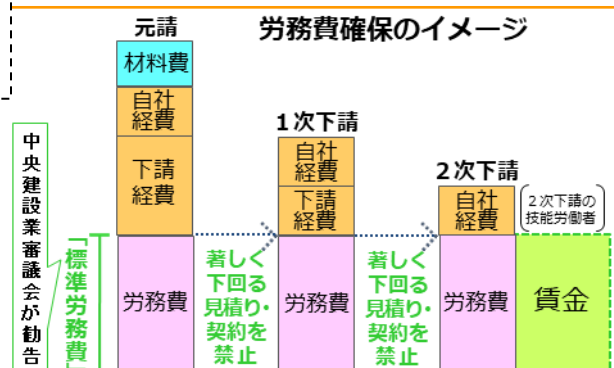
## 概要

### 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

黄色部分：本年中に施行  
それ以外：昨年施行済

昨年施行により中建審に  
作成権限が付与され、現在基準を作成中



### 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、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の活用等) 施工体制を確認できれば提出を省略可)

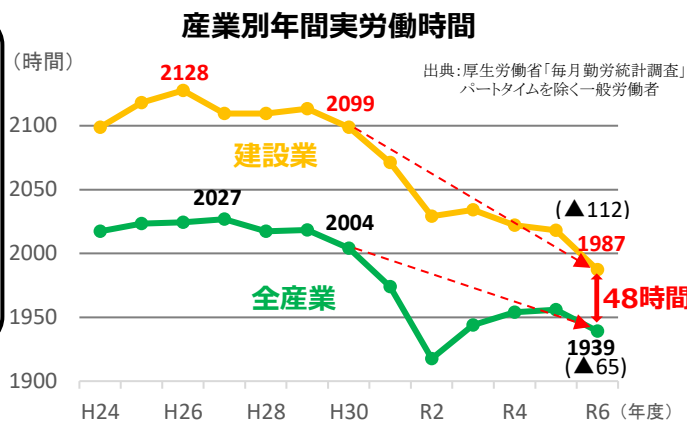


技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



# 建設業の働き方改革の取組

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少**したが、**なお高水準**。
- 令和6年4月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



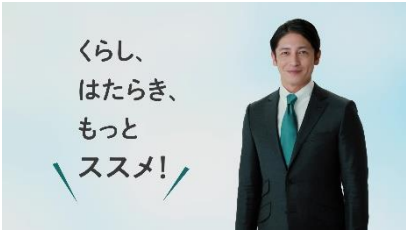
## 最近の働き方改革の取組

### 1. 規制内容の周知徹底

- ・ **リーフレット**や**会議**等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・ 一般国民にも**動画**等によって周知・啓発



■建設業者向けリーフレット  
(厚生労働省)



■動画による広報  
(厚生労働省)

### 2. 公共工事における**週休2日工事**の対象拡大

- 〔直轄〕 週休2日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
- 〔都道府県〕 原則全工事で週休2日を目指して取組を一層強化
- 〔市町村〕 国と都道府県が連携し全市町村での導入を働きかけ

### 3. 適正な**工期設定**

- ・ 中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定(R6.3改定)  
＜改定の主な内容＞
  - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
  - 自然要因（**猛暑日**）における**不稼働**を考慮して工期設定
- 基準を踏まえた適正工期の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・ 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、**厚労省と連名で官民発注者に要請**
- ・ 建設Gメンが**実地調査し、是正指導**

### 4. **生産性**の向上

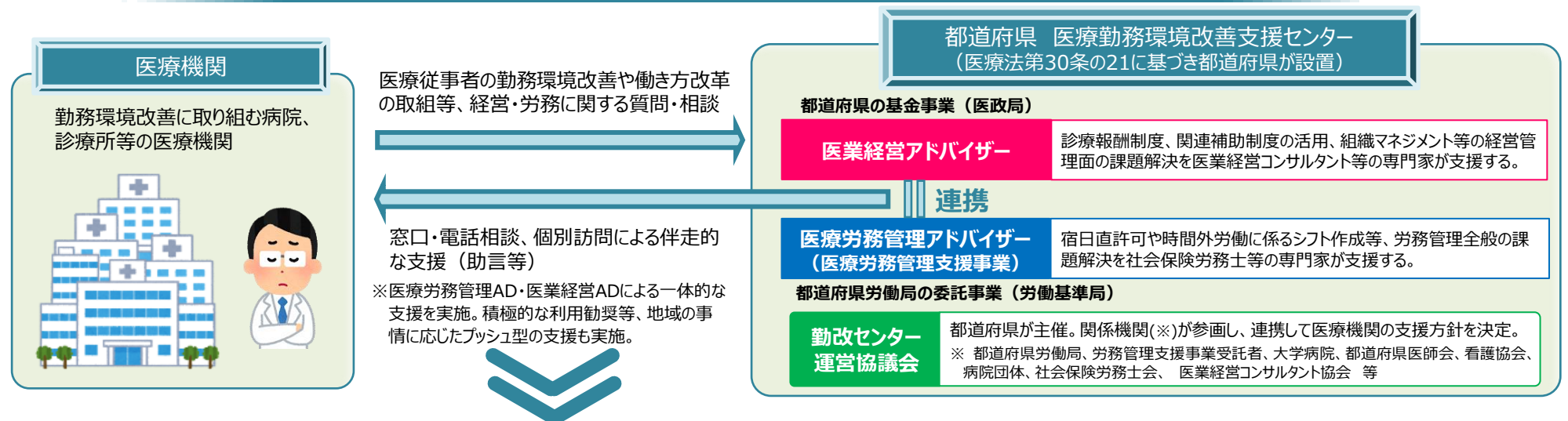
- ・ 労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・ 建設業従事者が活用可能なICT機器導入**支援策**の周知・拡大
- ・ 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**



## 都道府県医療勤務環境改善支援センターについて

- **医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）**は、医師・看護師等の**医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点**として、**各都道府県が設置**※
- ※ 医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月までに全都道府県に設置。都道府県の直接運営や県医師会や病院協会等の民間団体への委託により運営。
- 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）**や、**医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、**医療機関の勤務環境改善をワンストップでサポート**。窓口相談や個別訪問等、伴走型支援の実施により**働き方改革の取組を支援**

### 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）による医療機関への支援



#### 医療従事者の勤務環境改善に関する助言・支援（例）

- 基本的な労務管理（労働時間管理、36協定等）に関する助言
- 勤務環境の改善に向けた取組方法やプロセス（勤務環境改善マネジメントシステム）に関する助言・支援
  - ・ 医療従事者に対するアンケート調査（満足度調査等）の実施
  - ・ 多職種による意見交換会の実施、取組に関する計画作成支援 等
- 具体的な取組への助言・支援（関係機関との連携）
  - ・ ハラスメント対策、育児や介護との両立支援対策、メンタルヘルス対策、医療従事者のキャリア形成等に関する助言、研修、好事例紹介等

#### 医師の働き方改革に関する助言・支援（例）

- 医師に関する適切な労務管理に関する助言
  - ・ 副業・兼業、研鑽、宿日直許可取得後の適切な労務管理等
- 時間外・休日労働時間の特例を受ける医療機関の指定申請に向けた取組支援
  - ・ 労働時間短縮計画の作成支援、医療機関勤務環境評価センターの評価受審支援等
- 医師の労働時間短縮に向けた具体的な取組への助言・支援
  - ・ 労働時間短縮計画を実行していくためのPDCAサイクル実施のための助言
  - ・ タスク・シフト/シェア、ICTの導入等に関する助言、研修、好事例紹介等
- 長時間労働医師に対する面接指導、勤務間インターバルの実施に関する取組支援

# 啓発（メンタルヘルス対策）

## 産業保健総合支援センター等における研修の実施

- **メンタルヘルス対策の充実には産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与、能力の向上等を目的とした研修を実施**

年度	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）	管理監督者向け メンタルヘルス教育	若年労働者向け メンタルヘルス教育	事業者向けセミナー
令和4年度	970回	847回	607回	801回の内数
令和5年度	1,075回	895回	670回	998回の内数
令和6年度	1,197回	980回	779回	801回の内数

## 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- **働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、事業者向けにメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方向けにセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供**

- ・働く人のメンタルヘルス対策について、若年労働者、テレワーク、フリーランス等のテーマ別に特設ページを設けている。若年労働者に関しては「新入社員の方のためのセルフケア基礎知識」や「若年労働者へのメンタルヘルス対策～セルフケア・ラインケア・家族との連携など～」を掲載している。
- ・電話・メール・SNSによる相談窓口を設置し、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等の相談に対応している。



## 労働者数50人未満の事業場へのストレスチェック実施義務化（労働安全衛生法の改正）

- **近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にあり、小規模事業場においても多数発生しているなど、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題**
- **令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックの実施を事業場規模にかかわらず義務化（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）**

- ・円滑な制度の施行に資するよう、労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを整備する。当該マニュアルの作成のため「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の下に「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の作成に係るワーキンググループを設置し、具体的な検討を進めている。
- ・当該マニュアルの周知・啓発により、小規模事業場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取組の促進を図る。

# 啓発（ハラスメント防止対策）

## 概要

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、全ての事業主に対して、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ており、都道府県労働局による事業主への助言・指導等を通じて法の履行確保を図っている。

また、令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を義務付け、また、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められた。

## 総合的ハラスメント防止対策周知啓発事業

「総合的ハラスメント防止対策周知啓発事業」において、周知・啓発用Webサイト「あかるい職場応援団」を活用し、社内研修用資料や啓発動画、裁判事例の掲載等、職場におけるハラスメントの防止・解決に向けた様々な情報を提供している。

さらに2019（令和元）年度からは12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催など、集中的な広報を行っている。

### 今年度における取組

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営
- X（旧ツイッター）、フェイスブック等を利用した情報発信
- 職場のハラスメント撲滅月間の集中的広報（ウェブ広告やシンポジウムの開催等）
- 研修動画の作成
- 事業主向け、相談窓口担当者向けオンライン研修の実施
- 業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル 宅配業編の作成





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（※講師の派遣の他、講義内容を収録したDVDの活用も実施）

### ＜授業を受けた感想＞

	実施回数	受講者数
令和 6 年度	191回	17,053人
令和 7 年度 (※11月4日時点)	88回 (申込受理数234回)	7,238人

～ 高校2年生～

過労死は自分には縁のない話だと思っていましたが、今回の話を聞いて社会に出た際に自分に関わるかもしれないと自分事として捉えることができたと思います。  
このような講演を聞く機会を得られたことに感謝したいです。

～ 高校3年生 ～

日本の過労死をめぐる現状や過労死や過重労働から身を守る法律について知ることができて、今後働くための非常に有意義な時間でした。働いている中で何かおかしいかもと思ったら一人で抱え込まず、身の回りの人や専門家、専門機関に相談することが大切であるとわかりました。

## ＜労働条件啓発事業の周知状況＞

中学校・高等学校・大学等の各学校、全都道府県教育委員会に周知依頼。また、各教科等担当指導主事連絡協議会にて出席者にチラシを配布

## 労働トラバール“ 自分を守るためには どうすればいいの？”

**ハラスメントに  
あったら  
どうしたらいい？**



**労働時間の  
決まりは？**



これから社会に出て(生徒・学生が労働問題や労働条件の改善等について理解を深め、自分を守るための知識を身につける)よう、労働問題に関する有識者(弁護士・社会保険労務士)や通勞で学んでくらたらの「ご支援」を通して学校に派遣し、授業を行います。

**費用無料**

## ブラック企業って どんな会社？

**過勞死って  
おこるの？**



### ●授業における活用例

- 社会科(公民的分野)  
(雇用と労働者の権利、基本的人権の尊重 等)
- 総合的な学習の時間
- 公民科「公民」(職業選択、雇用と労働問題 等)
- 健康科(夢生活と職業生活、生涯と経済 等)
- 総合的な探究の時間
- ホームルーム活動を始めとする特別活動
- キャリア教育
- 進路ガイダンス等  
(職業系・ワークループなどを見聞したい指導)
- 人権、道徳、労働に関する教育

### ●授業に関する感想

**学校からの感想**

これから社会に出て働く学生たちにとって大変有意義な内容でした。

- ※授業内容をスタートする学年によってのレベルも実際に感じている様子です。
- ※各学年の代表生選出を見学先からして、自分の希望や関心のポイントを確認することが出来たとしています。
- ※学ぶ上で必要な事項でした。
- ※DVDを観ることができ、授業の進捗に合わせて見たいところが出てきました。
- ※この講座によりよりリアルなお話と専門上の知識の両面をお互いのクラスが熱く受け取り、結果として教育効果が非常に高かったです。

**生徒・学生からの感想**

試観前に働き方やワークルールについて学ぶ機会を得られて良かったです。

- ※この講座と平日の話を聞いて、労働環境の人を見て貰ったことで更に安心(必要があるとは、給料以上のものを貰う)という気持ちになりました。
- ※労働条件があり、疑問点まで上り下りして貰った方が情報も多くて良かったです。
- ※自分の知らないことばかりだったので、とても興味があり勉強になったと感じるようになりました。
- ※将来のための事という言葉を聞いて、社会人になりたいです。

### ◆令和6年度産校担任教員、生徒・学生アンケート

項目	割合
Q. 今後も実施があれば、受講したいですか。	賛成/肯定したい 84.6%
Q. 質問に対する印象をお聞かせください。	役に立った 33.9% 役に立たなかった 66.1%

今年度の多くの受講生から好評をいただきました！

お気軽にお問い合わせください。

**TEL: 0120-970-137 FAX: 03-6264-6446**

厚生労働省主催「働くことについての学習」運営事務局(〒100-0001 東京都千代田区永田町1-4-14 HBC ニュースセンター2F E-mail: koushihoken@uniparc.co.jp)

ホームページ: [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04730.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04730.html)

[illegible]

# 民間団体の活動に対する支援等

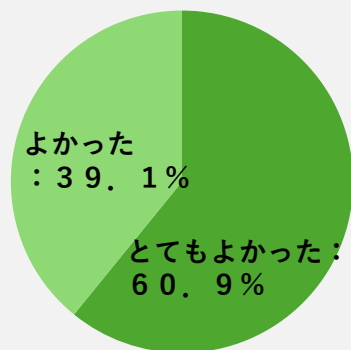
## 1. 過労死遺児交流会の開催

「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。

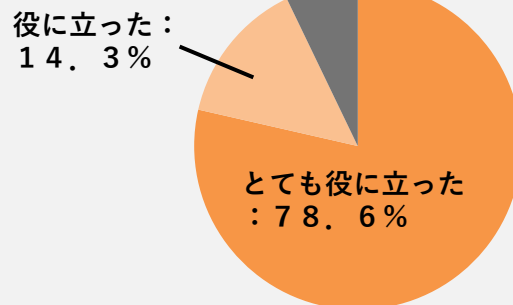
<開催日> 令和7年8月1日(金)～3日(日)  
<開催場所> 愛知県  
<プログラム> 子どもプログラム：グループワーク、SUP体験・フルーツ狩り・陶芸体験等  
保護者プログラム：グループトーク、講演、グループディスカッション等

### 【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17名  
保護者向け：延べ25名  
(11月16日時点)



(子ども向け→)



(←保護者向け)



### (1) 超過勤務の縮減

- ▶ 月100時間や平均月80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けて、長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、各府省における取組の伴走支援を実施
- ▶ 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を新たに実施
- ▶ 関係各方面にも超過勤務縮減の理解と協力を要請

### (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、令和6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

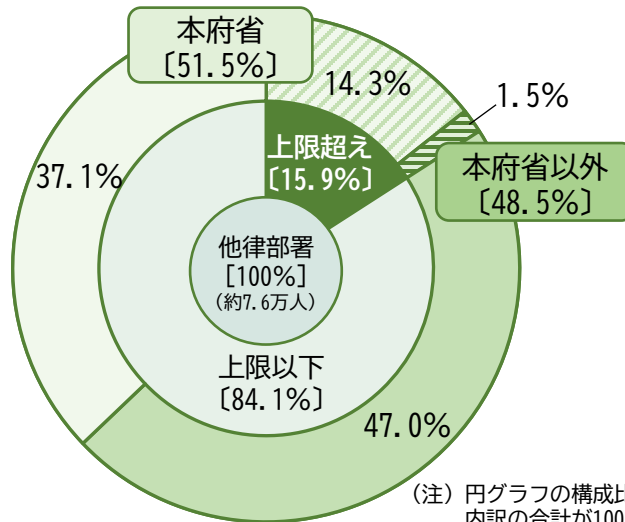
- ▶ カスタマー・ハラスメントへの対応について、民間労働法制の施行に遅れることなく、必要となる取組を人事院規則に明記し各府省の対策を支援することを表明
- ▶ 各府省におけるハラスメント相談体制に係る実情・課題を踏まえ、相談員が専門家からの知見を得られるよう、相談員のための相談窓口を設置
- ▶ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰支援のための職員向け手引き・担当者向けマニュアルを作成し、各府省に提供
- ▶ 公務災害認定事案等の分析に基づき過重な業務に従事している職員への配慮等について各府省に指導・助言



# 1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（令和5年度）

## （１）他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

令和5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  
→ 15.9% (約1.2万人) 令和4年度よりも0.1ポイント減少

(注) 円グラフの構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100%とならない場合がある。(以下この資料の円グラフにおいて同じ)

### (上限別で見た場合)

上限	全体 〔約7.6万人＝100%〕	本府省 〔約3.9万人＝100%〕	本府省以外 〔約3.7万人＝100%〕
1月100時間未満	7.7% (7.4%)	13.9% (13.5%)	1.1% (1.1%)
年720時間以下	6.7% (7.0%)	12.5% (13.0%)	0.7% (0.9%)
2～6月平均80時間以下	10.4% (10.5%)	18.7% (19.1%)	1.5% (1.7%)
月45時間超は年6回まで	12.5% (13.0%)	22.1% (23.3%)	2.2% (2.5%)
いずれかの上限を超えた職員	15.9% (16.0%) 〔約1.2万人〕 (〔約1.2万人〕)	27.9% (28.5%) 〔約1.1万人〕 (〔約1.1万人〕)	3.2% (3.3%) 〔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4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、以下のものがあつた。

（主なポイント）

- ・「大規模災害への対処」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増加している。
- ・「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大幅に減少している。
- ・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「国会対応業務」、自律部署では「大規模災害への対処」であつた。

特例業務の内容	他律部署 〔約1.2万人＝100％〕	自律部署 〔約1.7万人＝100％〕
①大規模災害への対処	9.0％ (2.6％)	16.1％ (11.9％)
②新型コロナウイルス感染症対策関連業務	1.3％ (7.3％)	0.2％ (4.2％)
③重要な政策に関する法律の立案	9.5％ (9.2％)	0.4％ (0.6％)
④他国又は国際機関との重要な交渉	9.6％ (10.4％)	0.4％ (0.4％)
⑤予算・会計関係業務	12.2％ (12.4％)	15.1％ (16.1％)
⑥人事・給与関係業務	7.3％ (7.1％)	9.7％ (10.1％)
⑦国会対応業務	22.1％ (21.0％)	0.6％ (1.4％)

- ※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つて特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち共通的な業務を取り上げたもの
- ※2 他律部署の割合については、他律部署の4つの上限のうち、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、令和4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

- 令和6年度に実施した国家公務員の働き方改革に関する職員アンケート(約6万人が回答)の結果を各府省等にフィードバック。令和7年度も当該アンケートを実施予定。
- 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

### 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

- 月100時間超等の超過勤務の最小化に向け、各府省等における幹部主導による実態把握、要因分析、要因解消のための取組実施等を促進
- 令和7年度から柔軟化されたフレックスタイム制について、人事院と連携し、制度を分かりやすく解説したリーフレットをHPに掲載する等の周知を行い、各府省での円滑な活用を支援
- 職員の勤務時間の正確な把握などを可能とするため、勤務時間管理システムについて各府省への導入支援をしつつ、多様な勤務形態・職場においても利用できるよう、各府省等の共通利用システムとして勤務時間管理共通システムを整備

### ④ WLB推進のためのマネジメントの向上

- 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
- 管理職が両立支援制度を利用しやすい環境の整備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・役割について理解を促進

## 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施
- ・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実施
- ・女性の健康及びカスタマーハラスメントを始めとするハラスメントに関する意識啓発

### 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、相談員を対象に実施
- ・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7年12月5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（R6.12.26公務員課長、安全厚生推進室長通知）

## 2 時間外勤務縮減の取組

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（R6.12.26公務員課長、安全厚生推進室長通知）

## 3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種全国会議等における要請

- 勤務条件等調査ヒアリング（R7.8実施）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（R7.1.24開催）
- 全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議（R7.8.29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を検討、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（R6.12.26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（時間外勤務の削減と勤務間のインターバル確保の取組、テレワークの推進、医師による面接指導の実施率向上に向けた取組等）を紹介（R6.12.26公務員課長、安全厚生推進室長通知、R7.4.11女性活躍・人材活用推進室長、サイバーセキュリティ対策室長通知）

## 5 ハラスメント防止対策

- （1）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（R6.6.21、R6.12.26公務員部長通知）
- （2）各地方公共団体における各種ハラスメントについて、初となる地方公共団体の職員を対象とした実態調査を実施するとともに、予防・解決に当たり効果が感じられた取組を収集し、それぞれアンケート調査結果及び取組事例集として取りまとめの上、助言・情報提供を実施（R7.4.25公務員部長通知）

## 6 災害対応に関する取組

- （1）大規模災害時の応急期の避難所運営等の災害対応業務や中長期の復旧・復興業務におけるマンパワー不足に対する地方公共団体職員の派遣調整を実施
- （2）災害対応に従事する職員の適正な勤務条件の確保を講じるよう要請するとともに、メンタルヘルス対策の支援専門員派遣事業や相談窓口の積極的な活用について情報提供を実施（R7.5.30公務員部長通知、安全厚生推進室長通知）



## 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7年度〕公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 予算額 : 7,968千円
- ・ 調査内容 : 平成22年4月から令和6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（R6.12.26公務員課長、安全厚生推進室長通知）

- ・ ストレスチェック・集団分析の実施状況（令和5年度）

事業場数	ストレスチェック	実施事業場率(%)	集団分析	実施事業場率(%)	集団分析結果	活用事業場率(%)
	実施事業場数				活用事業場数	
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
70,996	70,032	98.6	63,139	90.2	54,593	86.5

（注）総務省「令和5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89.9%、d/c欄85.7%。

- ・ メンタルヘルス対策の取組状況（令和5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	99.96	97.1	98.6

（注）総務省「令和5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(71.6%)を含めると、全体で92.9%。

- ・ 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（R6.12.26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（R7.3.21安全厚生推進室長通知）
- ・ 令和3年度以降開催している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を、令和7年度も開催し、メンタルヘルス対策に関する計画の策定支援、保健師や産業医等の専門職の確保策等について調査研究を実施し、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7年10月末時点）

## （1）令和7年度 総務省自治大学校における講義（参加人数は一部見込み）

「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144期、第145期	2	74人
市町村幹部候補対象	第2部課程第208期、第209期、第210期	3	168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49期	2	78人
都道府県・市町村等幹部職員対象	第3部課程第115期	2	85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 （参加人数は一部見込み）

	実施数	参加人数
令和7年度 東京会場のほか、全国22会場で開催	23	3,828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（R7.9.12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
- 2 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

令和7年度における地方公務員共済組合の事業運営について（R7.1.30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 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、臨床心理士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7年12月5日  
文部科学省



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,

CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況①

## 学校における働き方改革の更なる加速化

### ◆勤務時間管理の徹底

★は今般の改正給特法の関連事項

○校外や土日・祝日において職務に従事している時間も含めて、ICTやタイムカードの活用等による客観的な方法により在校等時間を把握することの徹底

※全国の教育委員会における客観的な在校等時間の把握状況：48.2%（令和元年度）⇒99.8%（令和6年度）

⇒令和7年度には全ての教育委員会が客観的な方法で把握を開始予定

○校長等の学校の管理職及び教育委員会において、時間外在校等時間の長時間化の要因の整理・分析・検証など、時間外在校等時間の縮減に向けた適切な対策を行う必要があることについて通知等により指導

※教師の1か月あたりの平均の時間外在校等時間（出典：教員勤務実態調査に基づく推計）

・平成28年度 小学校：約59時間 中学校：約81時間 ・令和4年度 小学校：約41時間 中学校：約58時間

○併せて、在校等時間について、形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることのないようにすることや、業務の持ち帰りは行わないことが原則であること等についても通知等により指導等

### ◆業務の縮減・適正化等

★教育委員会に対する「働き方改革実施計画」（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表、実施状況の公表の義務付け等を通じた、取組状況の「見える化」やPDCAサイクルの構築（R8.4.1～）。給特法に基づく「指針」を改正し、学校・教師が担う業務に係る「3分類」（学校以外が担うべき業務、教師以外が積極的に参画すべき業務、教師の業務が負担軽減を促進すべき業務）を位置付け、業務の精選等を促進。

○各教育委員会・学校における働き方改革の進捗状況のフォローアップや、取組事例の展開等を通じた働き方改革の促進のために、毎年度「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」を実施

※例）授業準備について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている教育委員会の割合：45.6%（令和元年度）⇒80.0%（令和6年度）

○モデル事業の実施等を通じた、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に向けた支援 等

### ◆教師の健康及び福祉の確保等

○メンタルヘルス対策に関する調査研究事業の実施等を通じた、専門人材の活用等を含む効果的な事例の創出や全国的な横展開

○精神疾患による病気休職の要因について、令和6年度に新たに調査を実施

※精神疾患による病気休職の要因に関する教育委員会の認識について【上位3つ】（出典：令和5年度公立学校教職員の人事行政状況調査）

・児童生徒に対する指導そのものに関する業務：26.5% ・職場での対人関係：23.6% ・校務分掌や調査対応等の事務的な業務：13.2%

○メンタルヘルス不調の早期発見等のため、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の推進

※労働安全衛生法に基づく措置の状況（令和5年5月1日時点）（出典：令和5年度公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査）

・ストレスチェック実施率：99.5%（50人以上）、94.0%（50人未満） ・面接指導体制の整備率：98.5%（50人以上）、83.9%（50人未満）

・衛生管理者の選任率：98.2%（50人以上） ・衛生推進者の選任率：95.5%（50人未満） ⇒法令上の義務が未遵守の自治体名 今後公表予定。

○勤務間インターバル等の柔軟な働き方の推進（学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理予定）

○事業主に法令上義務付けられている各種ハラスメントの防止措置の実施及び厳正な対処の徹底 等

## 学校の指導・運営体制の充実

### ◆教職員定数の改善

★は今般の改正給特法の関連事項

- 小学校教科担任制の拡充や、小学校35人学級の推進による小学校の教職員定数の改善
- 中学校生徒指導担当教師の配置拡充や、中学校35人学級の整備（令和8年度～）による中学校の教職員定数の改善
- 特別支援学校のセンター的機能強化等、多様化・複雑化する課題への対応等のため定数改善 等

### ◆支援スタッフの配置充実

- 教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等により注力できるよう、学習プリント等の準備や来客・電話対応、行事や式典等の準備補助等をサポートする教員業務支援員の全ての小・中学校への配置
- 副校長・教頭の厳しい実態を踏まえ、その学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援するため、副校長・教頭マネジメント支援員の配置 等

### ◆新規採用教師の負担軽減等

- ★学校内外との総合調整を担う主務教諭の創設を通じた、学校が組織的に課題に対応できる体制の構築（R8.4.1～）
- 新規採用教師は学級副担任を担当するなどの取組を可能とするとともに、持ち授業時数の軽減を図るため、小学校において教科担任制を拡充 等

# 參考資料



# 「すべての子供たちへのよりよい教育の実現」を目指して

～令和7年6月11日 給特法等改正法が成立しました～

## 教師の働き方が変わります！

教師が「学びの専門職」として、子供に全力で向き合えるようにするため、

### 働き方改革を徹底して進めます

さらに

教師の職務の重要性にふさわしい  
**処遇の改善**を進めます

- すべての関係者が連携・協働して働き方改革を進めるための**仕組み作り**
- 教職員定数の改善や支援スタッフの充実による**マンパワーの拡充**
- 約50年ぶりとなる**教職調整額の引上げ** 等



## 学校の働き方改革

国



### 働き方改革を進めるための**環境整備**

- ・ 働き方改革を進めるための制度改正
- ・ 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- ・ 働き方改革に係る指針の改定や計画※1のひな形の作成、自治体への伴走支援

### 教育委員会



- 現状の「見える化」
- 地域・保護者への**周知・広報**
- 個々の学校への**伴走支援**
- 部活動の**地域展開等**の推進

### 学校



### ● 業務の 精選・見直し

- ・ 学校における業務分担の見直し
- ・ 標準を大きく上回る授業時数の見直し
- ・ 校務DXの加速化 など

### ● 学校運営**全体**の 中で**取り組み**

- ・ 学校評価を活用
- ・ 学校運営協議会の仕組みを活用

### 地域・保護者



### ● 学校との**連携・協働**

- ・ 学校運営協議会※2などを通じた学校運営への参画

### ● 自治体**全体**で**取り組む**

- ・ 総合教育会議※3を通じた連携・協働

### 首長部局



学校の  
指導・運営  
体制の充実

- ① 教職員の定数を改善します
- ② 支援スタッフを充実します
- ③ 若手教師のサポート体制を整えます
- ④ 教師が産育休をとりやすい制度を整備します



教師の  
処遇改善

- ① 約50年ぶりの給与改善
- ② 職務や業務負担に応じた 処遇改善



※1 業務量管理・健康確保措置実施計画を指す。各教育委員会において、どのように学校における働き方改革を進めていくかを示した計画のこと。

※2 保護者や地域住民が学校運営とそのための支援について協議する場合(コミュニティ・スクール)

※3 首長(知事、市長等)が開催する教育政策について議論する会議

今般の法改正等を踏まえ、教育委員会は、教師の服務監督権者として、

✓ 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、公表、実行

✓ 地域の理解を得るための周知・広報

✓ 「計画」の総合教育会議への報告

✓ 首長部局との連携

✓ 個々の学校・教師の勤務時間のモニタリング

✓ 学校への支援

といった取組を進めていただく必要があります

※都道府県教委については、市町村教委への指導・助言



## そのために国も全力で取り組みます

教職員定数の改善  
や支援スタッフ  
の充実

学校の様々な業務を担う  
マンパワーを確保します



個々の自治体  
への伴走支援

教育委員会での  
計画の策定や実施、振り返り  
などに共に取り組みます



「計画」の  
ひな型の作成

教育委員会で作成いただく、  
働き方改革の計画について、  
参考となるひな型をお示します



首長部局や  
地域・保護者  
などへの広報

学校の業務の見直しを進めるため  
様々な関係者の  
理解と協力をよびかけます

教師の服務を監督する教育委員会には、教師の健康を守る「安全配慮義務」があります



各学校における教職員の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の徹底が必要です



各学校の在校等時間等の現状を把握した上で、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師が在籍する特定の学校へのヒアリングの実施等の個別のアプローチも重要です

安全配慮義務  
に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するものが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。

(最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁)

全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、教師が教師でなくては  
できないことに集中することができる環境を整備していきましょう



文部科学省HP  
「全国の学校における働き方改革事例集」



教師の**健康・福祉の確保**に向けて

## 今般の法改正等を踏まえ、各学校においては

- ✓ 学校における業務分担の見直し、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化など、学校における働き方改革の更なる徹底による教育職員の**時間外在校等時間の縮減**
- ✓ 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るための措置を講ずる際、**改善のために業務が際限なく積みあがらないようにすること**
- ✓ **学校運営の「基本的な方針」**に働き方改革推進に関する内容を含めることでコミュニティ・スクールなどを活用しつつ、**地域や保護者と連携**しながら取組を推進

といった取組を  
進めていきましょう！



## ✓ 取組モデル1 日課表の見直し

校長先生



朝活動・昼休み・清掃を短縮したり、  
清掃を朝活動の時間に行うなどの見直しを行いました。  
その際、保護者へしっかりと意図を説明しました。

先生



清掃を毎日行わなくても、さほど問題が生じないことがわかりました。また、子供の下校時刻が早くなり、**放課後の業務にゆとり**ができました。

保護者



朝読書がなくなることへの**不安**や、校内が汚くなるのではないかと**懸念**もありましたが、**丁寧に説明してもらえたことで安心**できました。

## ✓ 取組モデル2 地域・保護者への見える化

校長先生



**学校だより**に勤務状況を掲載しました。  
時間外在校等時間の多い月には、その**要因となった業務**(学校行事とテストの作成・採点が重なったことなど)についても掲載し、**背景を知ってもらう**ようにしています。

保護者



先生方がかなり忙しい生活を送っていることがわかりました。  
**協力できることがあれば言ってください。**

先生



自分と他の教師の時間外在校等時間を比較することができ、  
**自身の働き方を見直すきっかけ**になりました。

校長等の管理職は、教師の健康を守る「**安全配慮義務**」があります

教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における**業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備**を行い、健康管理に取り組む必要があります



その際、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師については、**現状の把握と、具体的な手立てを最優先で講じる**ことが重要です

## 安全配慮義務に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限行使すべきものである。  
(最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁)

国や教育委員会では、**教職員定数の改善**や**支援スタッフの充実**などの環境整備を進めてきています。

学校においても、**教師の健康・福祉を確保**するとともに、**教師が教師でなくてはできないことに集中**することができる**チーム学校の実現**に取り組んでいきましょう

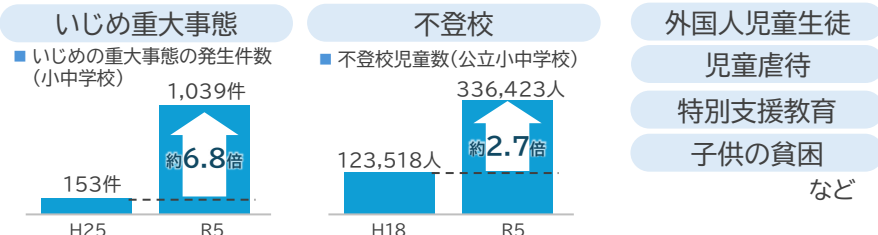


# 皆さんの地域の子供たちに**より良い教育を実現**するため、 ともに学校教育を支えていただけませんか

1

## 教師を取り巻く環境

### 学校が対応する課題の多様化・複雑化



### 教師の**厳しい勤務実態**

■平均時間外在校等時間は  
地方公務員の一般行政職の  
**約3倍**  
(R4:月約47時間)



### 臨時講師等が確保できない「**教師不足**」

教員採用選考試験の倍率は**過去最低**

■令和6年に小学校で**2.2倍**  
■教師に質の高い人材を集めるこ  
とが難しくなる可能性



▶ 教師が**子供たちに向き合う時間を確保**することが必要

2

## 文部科学省・教育委員会・学校の間組

そのため、給特法改正や予算の確保を通じ、改革を進めています

### 学校における働き方改革の更なる加速化

- 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・公表、実施状況の公表の義務付け等を通じた**取組状況の「見える化」やPDCAサイクルの構築**
- 学校・教師が担う**業務の適正化の徹底**や**校務DXの加速化**、**部活動の地域展開等の推進** など

### 学校の指導・運営体制の充実

- 授業の質の向上と働き方改革のための**教職員定数の改善**
- 支援スタッフの配置充実による次世代型「**チーム学校**」の実現 など

### 教師の**処遇改善**

- 専門職にふさわしい処遇として、**教職調整額の引上げ**  
(4%から10%まで段階的に引き上げ) など



3

## さらに自治体として取り組んでいただきたいこと

- ✓ 総合教育会議を活用した**教育委員会との連携**
- ✓ 自治会や地元企業・団体等への**協力要請**
- ✓ 学校用務員や支援スタッフの**予算化の推進**
- ✓ 学校プールをはじめとする、学校関係施設の**管理の外部化のための条件整備**

教育委員会のみならず、自治体全体で**地域の子供たちを育てていきましょう**







# 学校へのご理解・ご協力、いつもありがとうございます 子供たちへのより良い教育のためにさらなる学校へのご協力をお願いします

1

## 教師を取り巻く環境

### いじめなどの課題が増加

■いじめの重大事態の発生件数(小中学校)



子供のスマートフォン、テレビゲームの使用時間が増加

	R3	R6	
小学校	2時間8分	2時間48分	40分増
中学校	3時間2分	3時間44分	42分増

※平日1日あたりの平均  
※スマートフォン、テレビゲームの使用時間の合計

### 厳しい勤務実態

■平均時間外在校等時間は地方公務員の一般行政職の約3倍  
(R4:月約4.7時間)



臨時講師等が確保できない

### 「教師不足」

採用選考試験の倍率は

### 過去最低

(令和6年に小学校で2.2倍)



教師が子供にもっと  
向き合えるようにする  
必要があります！

2

## 文部科学省・教育委員会・学校の取組

■働き方改革を進めるための仕組み作り

■教職員定数の改善 ■支援スタッフの充実

■教職調整額の引上げ

更に取組を進めていくためには、これらの取組に加え、**地域や保護者の皆様のご協力**が不可欠です！

3

## ご協力いただきたいこと

- ✓ コミュニティ・スクールなどを通じ、**学校運営に参画**いただく
- ✓ **学校行事や業務の見直しへのご理解**
- ✓ 学校以外が担うべき業務の**役割分担の見直しへのご協力**(登下校の見守り、学校ボランティアへの応募など)



※ **教職員とのより良い関係  
づくりにご配慮ください**



適切な表現・声量

怒鳴るなどの行動はお控えください



適切な要求

学校ができないこともあることをご理解ください



SNSでの拡散

先生や子供を傷つけるSNS投稿はお控えください



適切な時間内の御相談

ご相談は定時内に過度に長時間の御相談はお控えください

## 概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、サービスを監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけるもの。

## 改正のポイント

### 1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

#### 【働き方改革の目的】

- ・教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

#### 【基本的観点】

- ・国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

### 2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

#### 【在校等時間】

- ・「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

#### 【上限時間】

- ・1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
  - ・1年間の時間外在校等時間について、360時間以内
- ※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

### 5. 留意事項等

- ・実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

### 3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- 服務監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

#### 【目標】

- ・政府として令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標にしており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合  
→ 100%とすることを目指す
  - ✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間  
→ 平均で30時間程度となることを目指す
  - ✓ 1年間時間外在校等時間  
→ 360時間以下とすることを目指す
- ※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

#### 【内容】

- ・実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

### 4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

#### 【学校と教師の業務の3分類】

- ・今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- ・服務監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て、円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

#### 【学校業務の適正化 等】

- ・標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- ・デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等



# 学校と教師の業務の3分類

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。

まず取り組めること・  
取り組むべきことは何か、  
話し合うことが大切です。



## 学校以外が担うべき業務

- 1 登下校時の通学路における  
日常的な見守り活動等
- 2 放課後から夜間などにおける  
校外の見回り、  
児童生徒が補導された時の対応
- 3 学校徴収金の徴収・管理  
(公会計化等)
- 4 地域学校協働活動の関係者間  
の連絡調整等
- 5 保護者等からの過剰な苦情や  
不当な要求等の学校では対応  
が困難な事案への対応

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

## 教師以外が積極的に参画すべき業務

- 6 調査・統計等への回答 | 学校への依頼を減らし、  
デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
- 7 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・  
管理 | 学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
- 8 ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保  
守・管理 | 教育委員会と連携を図りながら、事務職  
員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委  
託も積極的に検討
- 9 学校プールや体育館等の施設・設備  
の管理 | 教師は授業等に付随して行う日常点検  
を担い、外部委託等も積極的に検討
- 10 校舎の開錠・施錠 | 副校長・教頭に固定せず、  
機械警備、役割分担の見直し等を促進
- 11 児童生徒の休み時間における安全へ  
の配慮 | 地域住民等の支援や、輪番等を促進
- 12 校内清掃 | 児童生徒への清掃指導は、地域住  
民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
- 13 部活動 | 部活動の地域展開・地域連携を推進

## 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- 14 給食の時間における対応 | 食に関する  
指導については、栄養教諭等が対応
- 15 授業準備 | 教材の印刷など補助的業務を教員  
業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の  
活用を促進
- 16 学習評価や成績処理 | 採点作業等のうち  
補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中  
心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
- 17 学校行事の準備・運営 | 関係機関との日程  
調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフ  
との協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
- 18 進路指導の準備 | 就職先に関する情報収集  
等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
- 19 支援が必要な児童生徒・家庭  
への対応 | 専門スタッフとの協働等を促進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

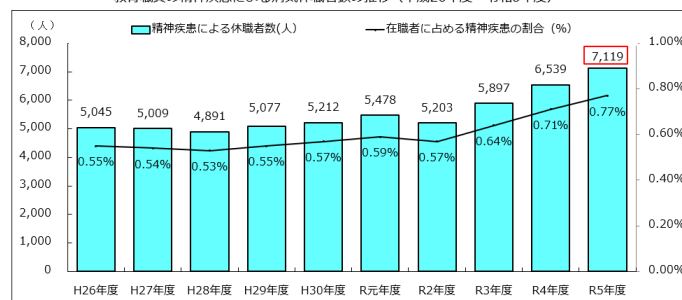
# 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業

令和7年度予算額 0.5億円  
(前年度予算額 0.7億円)



文部科学省

令和6年度補正予算額 0.3億円  
教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成26年度～令和5年度)



(出典) 公立学校教職員の人事行政状況調査

## 背景・課題

- 令和5年度の精神疾患による病気休職者数は、**7,119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：4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。

(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

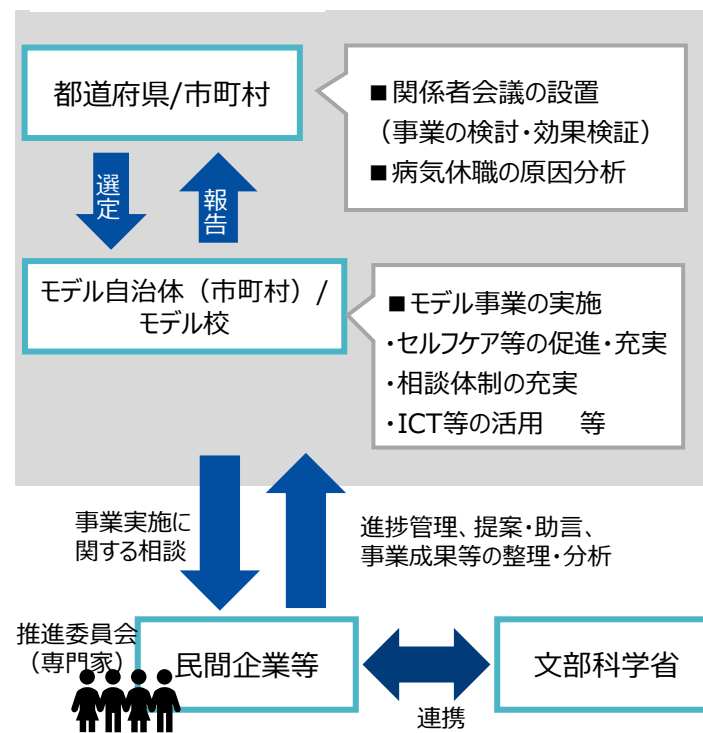
### 2. モデル事業の伴走支援、横展開の取組

- 件数・単価：(民間企業等) 約1,000万円

(具体的な取組)

- ✓ **採択自治体の伴走支援**、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、横展開の実施等

### 【事業のイメージ図】



# 医療の専門家による公立学校教員のメンタルヘルス 対策強化事業

令和6年度補正予算額

0.3億円



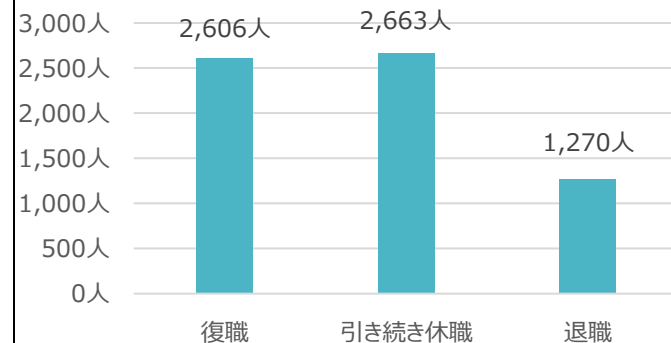
## 現状・課題

- 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
- （参考）1年以内に精神疾患を再発している割合は15.7%、  
精神疾患による休職者のうち、休職期間が1年以上の割合は31.7%  
（令和4年度 公立学校教職員の人事行政状況調査より）

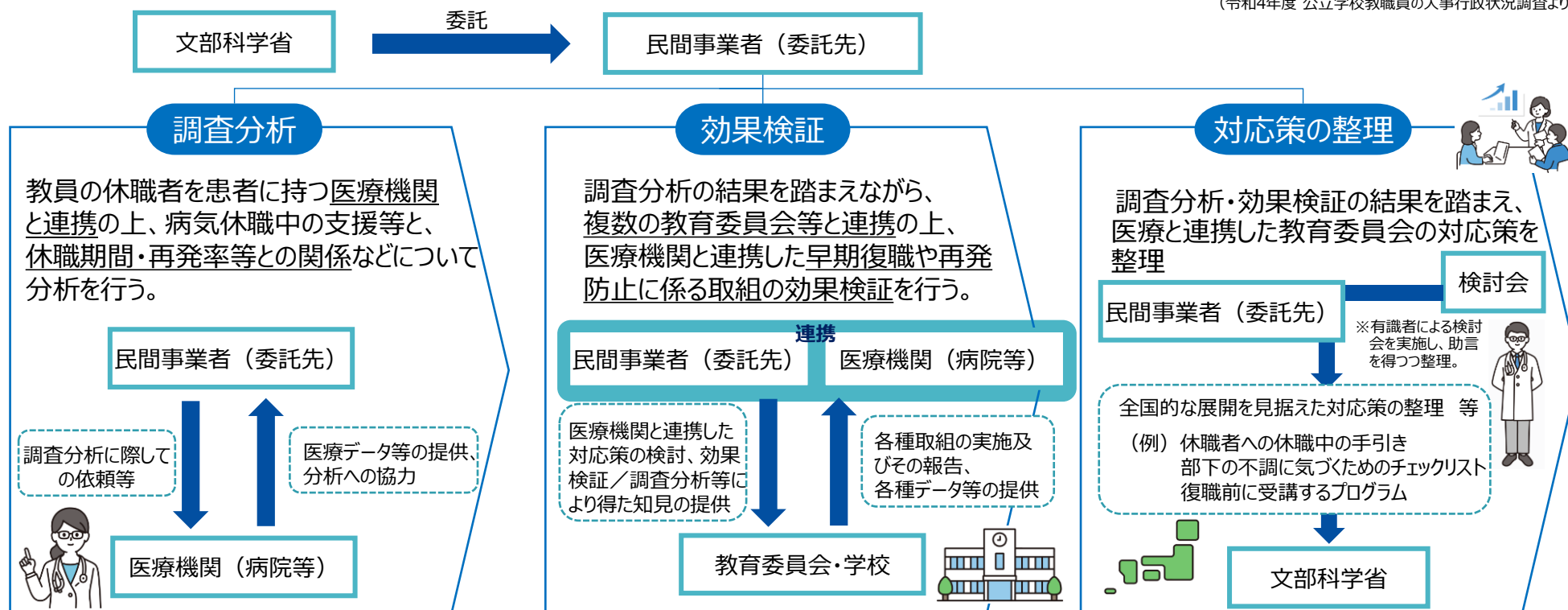
## 事業内容

- 医学的知見から、公立学校教員の精神疾患による休職者への対応について、  
教育委員会等と連携しながら効果検証を行った上で、有効な対応策を整理する。
- 件数・単価：民間企業等（1団体×約3,000万円）

精神疾患による病気休職者の令和5年4月1日現在の状況



（令和4年度 公立学校教職員の人事行政状況調査より）



# 教師の精神疾患による病気休職対策推進のための専門家活用事業

令和8年度要求・要望額  
(前年度予算額)

1億円  
0.5億円)



## 現状・課題

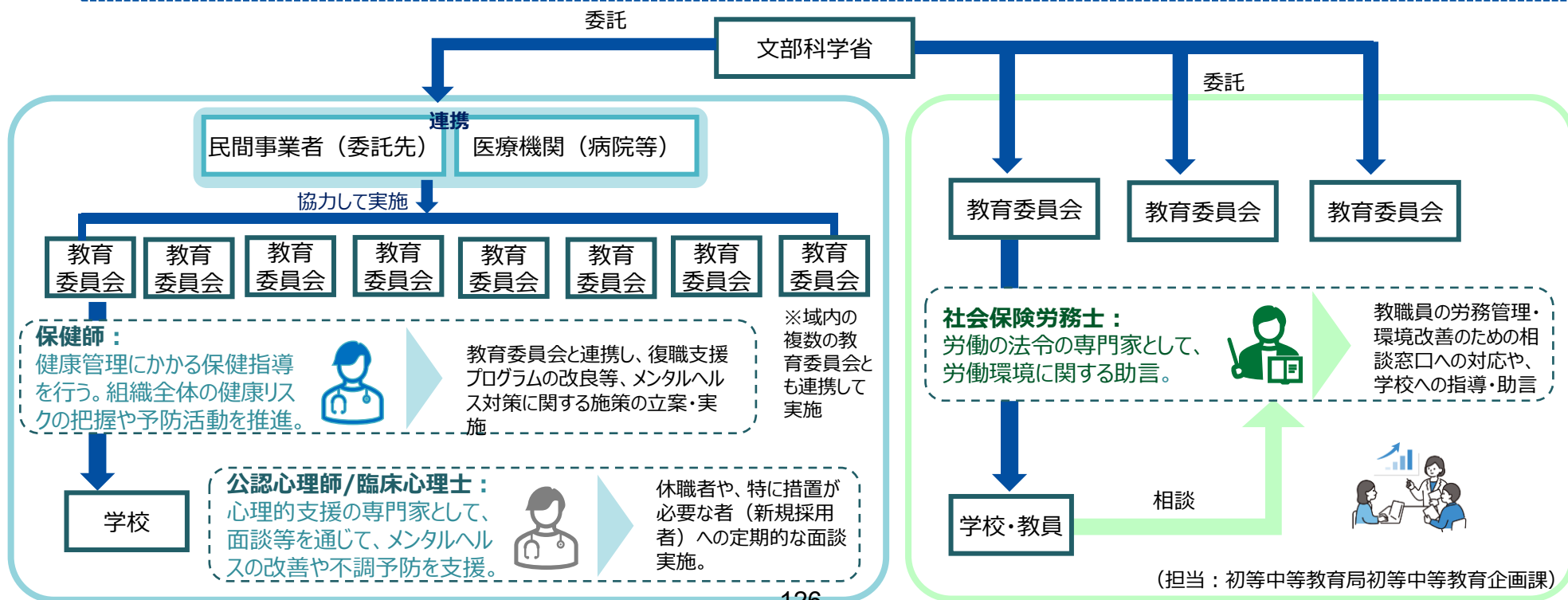
- 令和5年度の公立学校の教育職員の精神疾患による病気休職者数は7,119人（過去最多）  
→休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う
- （参考）1年以内に精神疾患を再発している割合は15.7%、  
精神疾患による休職者のうち、休職期間が1年以上の割合は33.2%（令和5年度 公立学校教職員の人事行政状況調査より）

## 事業内容

教育委員会におけるメンタルヘルス対策において、医師や保健師、臨床心理士等の医療・産業保健面の専門家の活用方策を検証・展開。具体的には、保健師は教育委員会と連携し、復職支援プログラムの改良等、対策に関する体系だった施策の構築・実施を行い、臨床心理士は、学校・教員の面談を行う。また、社会保険労務士等、労務管理の専門家を活用した、職場環境改善のための相談窓口等の設置・活用についても効果検証・展開。

○件数・単価：

調査研究①：民間企業等（医療・産業保健関係）【1団体×約82百万円】 調査研究②：地方公共団体【3団体×6百万円】



# 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8年度予算概算要求額 267.9（251.0）億円

## 調査研究等

4.6（4.0）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）
- ▶ 教師の精神疾患による病気休職対策推進のための専門家活用に関する調査研究（\*4）（実施主体：民間事業者及び教育委員会）

## 啓発

203.6（192.7）億円

### ○ 国民に向けた周知・啓発

- ▶ ポスター、リーフレット等多様な媒体を活用した過労死等防止に関する周知・啓発
- ▶ 安全衛生対策に積極的に取組む企業を公表する安全衛生優良企業公表制度を実施

### ○ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ▶ 大学・高等学校等の教職員を対象とした労働法教育の授業等の実施方法に関するセミナーの開催、医学生向け講義の実施に向けた大学医学部への講師派遣等の支援等の実施
- ▶ 大学・高等学校等の学生等を対象とした労働関係法令に係る知識を付与するセミナー及び講師派遣の実施
- ▶ 中学生・高校生等に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣の実施

### ○ 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ▶ 月80時間超の残業が疑われる事業場に対する監督指導等の実施等、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組を実施
- ▶ 長時間労働が疑われる事業場等に対する自主点検や個別訪問指導の実施
- ▶ 時間外及び休日労働協定届が法令・指針に沿ったものになるよう点検及び窓口指導を実施
- ▶ 「自動車運転者の労働時間等の改善のため基準」に関するパンフレット作成、周知・啓発

### ○ 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

- ▶ 全国一斉の「無料電話相談」など、過重労働解消キャンペーンを実施
- ▶ 労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを運営



## ○ 勤務間インターバル制度の導入推進

- ▶ 勤務間インターバル制度の導入促進のための広報事業（業種別マニュアルの作成・配布、伴走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
- ▶ 医師・保健師等に対するストレスチェックの実施や面接指導等に関する研修の実施
- ▶ 産業保健スタッフ等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のために、ポータルサイトの運営、ポスター・パンフレット等の作成配布による周知・啓発
- ▶ 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されている事業・業務について、上限規制適用に関する周知・広報等の実施
- ▶ 自動車運転者の労働時間改善のためのポータルサイト、建設業従事者の長時間労働改善のためのポータルサイトの運用・拡充
- ▶ 医療従事者の勤務環境改善や医師の時間外・休日労働の短縮のため、労務管理等の専門家による医療機関の支援等の実施
- ▶ 多忙な勤務医等がオンデマンドで医師の働き方改革の趣旨等を学ぶことができるeラーニングコンテンツ等を作成し、HP等に掲載する等の効果的な周知啓発を実施
- ▶ 医師の働き方改革推進に向けた病院長等を対象としたマネジメント研修の実施、医療機関への適切なかかり方の普及啓発や医師の働き方改革関連制度等の国民への周知啓発を実施
- ▶ 医師事務作業補助者や看護補助者といった医療専門職支援人材の確保・定着を進めるため、当該人材の業務内容等の紹介や定着支援に資する研修プログラム等のツール開発等を実施
- ▶ 「働き方改革推進支援センター」において、中小企業等に対する相談対応等を実施

## ○ 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ▶ ポータルサイト「こころの耳」における情報提供の充実並びにメンタルヘルス不調等に関する電話相談、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・啓発、ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」の運営、両立支援コーディネーターを養成
- ▶ 中小企業事業者を対象に高齢労働者の労働災害防止対策に要する費用の補助を行うエイジフレンドリー補助金の実施並びに同補助金における専門家によるリスクアセスメントの実施とその結果を踏まえた対策への補助の拡充及び熱中症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防を諮るため熱中症対策コースの新設



## ○ 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カスタマーハラスメント対策に関する優良事例の紹介(\*1)
- ▶ 勤務時間・休暇制度等の適正な運用の確保を図るため、担当者に対して研修教材の作成・配布やケーススタディ等による研修等を実施(\*2)
- ▶ 職員の心の健康づくり対策として、担当者に対して研修等を実施(\*2)
- ▶ 幹部・管理職員向けのハラスメント防止研修を組織マネジメントの観点も反映し令和5年度から実施(\*2)
- ▶ 管理職の意識の変革のため、働き方改革や女性職員の活躍・ワークライフバランス推進に係る管理職向け研修等を実施(\*3)
- ▶ メンタルヘルスケアの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得させる「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」を実施(\*3)
- ▶ 新任管理者等へのe-ラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習(\*3)
- ▶ 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況の調査実施・分析および都道府県・市町村別公表等や、全国から集めた取組事例等を全国に展開(\*4)

## 相談体制の整備等

58.5 (53.3) 億円

### ○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ▶ 高ストレス者への医師の面接指導等に対応するための地域産業保健センターの体制整備による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の拡充
- ▶ 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
- ▶ ポータルサイト「こころの耳」における情報提供の充実並びにメンタルヘルス不調等に関する電話相談、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）
- ▶ 医師・保健師等に対するストレスチェックの実施や面接指導等に関する研修の実施

### ○ 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- ▶ 産業保健スタッフ等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」において、オンラインを含めた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」において、各府省の支援を実施(\*2)
- ▶ 各府省等に配置されているカウンセラー等の能力向上を図る「カウンセラー・相談員のための講習会」の実施(\*3)

## 民間団体の支援

1.2 (1.1) 億円

### ○ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ▶ 過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連動したシンポジウムの開催

### ○ シンポジウム以外の活動に対する支援

- ▶ 過労死遺児等を対象とした交流会や相談会の開催

(注1) ( )内の数値は令和4年度予算額。

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

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

(注4) 大綱の「労働行政機関等における対策」に関する予算について、29は、別途計上

# 過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和 7 年 12 月 5 日現在

## (専門家委員)

いわい 岩井	よういち 羊一	岩井羊一法律事務所弁護士
えぐち 江口	ひさし 尚	産業医科大学教授
○ えびすの 戎野	すみこ 淑子	立正大学経済学部教授
きむら 木村	けいこ 恵子	安西法律事務所弁護士
せいやま 清山	れい 玲	茨城大学教授
たまき 玉木	かずなり 一成	東京駿河台法律事務所弁護士
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	獨協大学法学部特任教授
にし 西	けんいちろう 賢一郎	ジャトロ株式会社統括産業医

## (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
こいけ 小池	えり 江利	大阪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
わたなべ 渡辺	しのぶ	東京過労死等を考える家族の会代表

## (労働者代表委員)

うすだ 薄田	あやこ 綾子	日本教職員組合中央執行委員
とみたか 富高	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会副事務局長
ながふち 永渕	たつや 達也	情報産業労働組合連合会中央執行委員
はら 原	けんじ 健二	U Aゼンセン常任中央執行委員

## (使用者代表委員)

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
きよた 清田	もとひろ 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
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
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