

大綱における数値目標等に関する 参考データ

- (※) ① P 1～P 9
現大綱に掲げられている数値目標に関するデータ
- ② P 10～P 15
勤務間インターバル制度に関するデータ

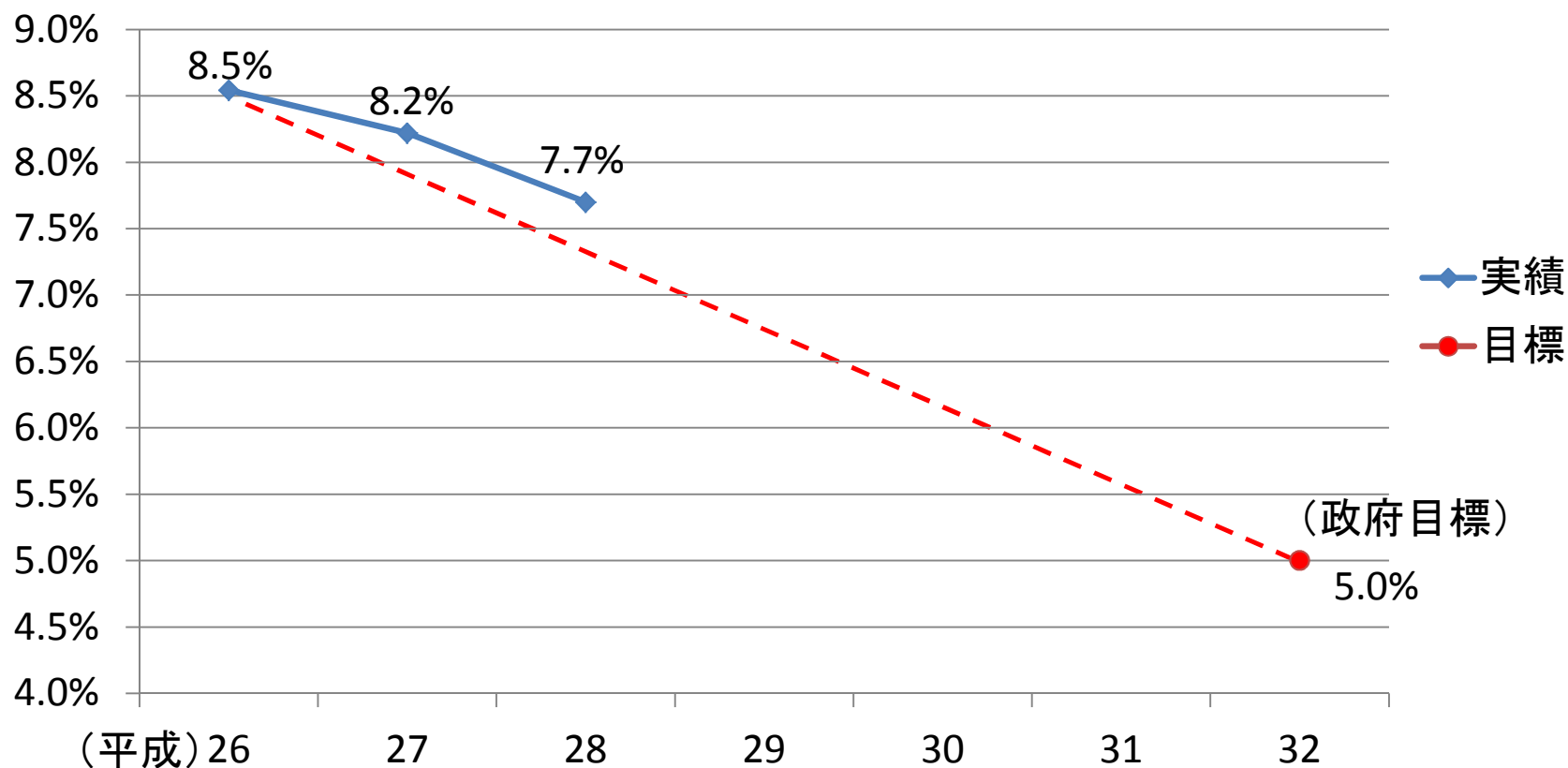
「現大綱」に定める数値目標及び実績

目標	直近の状況
<p>①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（平成32年まで） （関連指針：仕事と生活の調和推進のための行動指針） ＜総務省「労働力調査」：非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合＞</p>	<p>7.7% （平成28年）</p>
<p>②年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで） （関連指針：仕事と生活の調和推進のための行動指針） ＜厚生労働省「就労条件総合調査」：常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）＞</p>	<p>49.4% （平成28年）</p>
<p>③メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（平成29年まで） （関連計画：第12次労働災害防止計画（平成25年4月1日～平成30年3月31日）） ＜厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」：10人以上規模事業所における「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」と回答した事業所の割合＞</p>	<p>56.6% （平成28年）</p>

目標①に係る実績

目標：週60時間以上の雇用者の割合を5%以下（平成32年まで）
（出典：仕事と生活の調和推進のための行動指針）

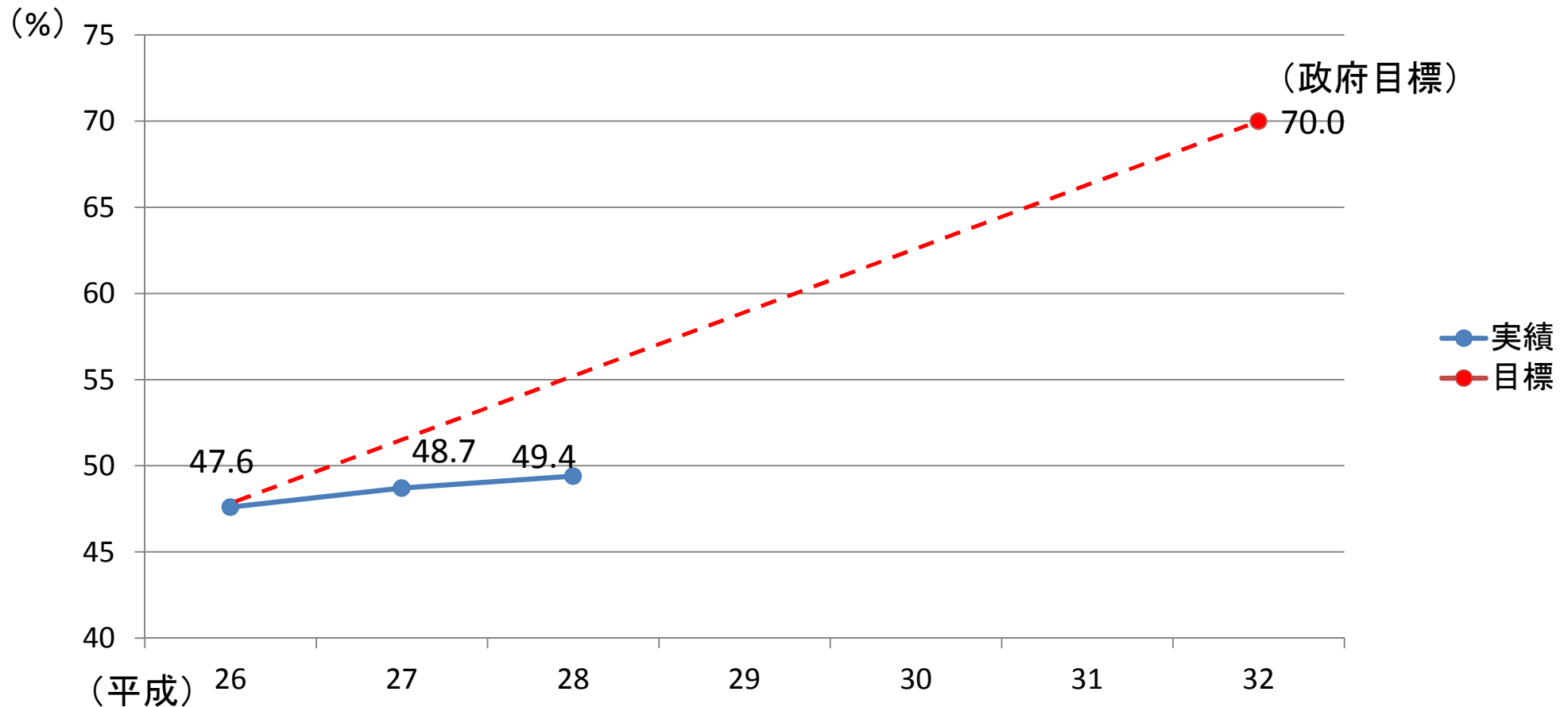
週労働時間60時間以上の雇用者の割合



目標②に係る実績

目標：年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで）
（出典：仕事と生活の調和推進のための行動指針）

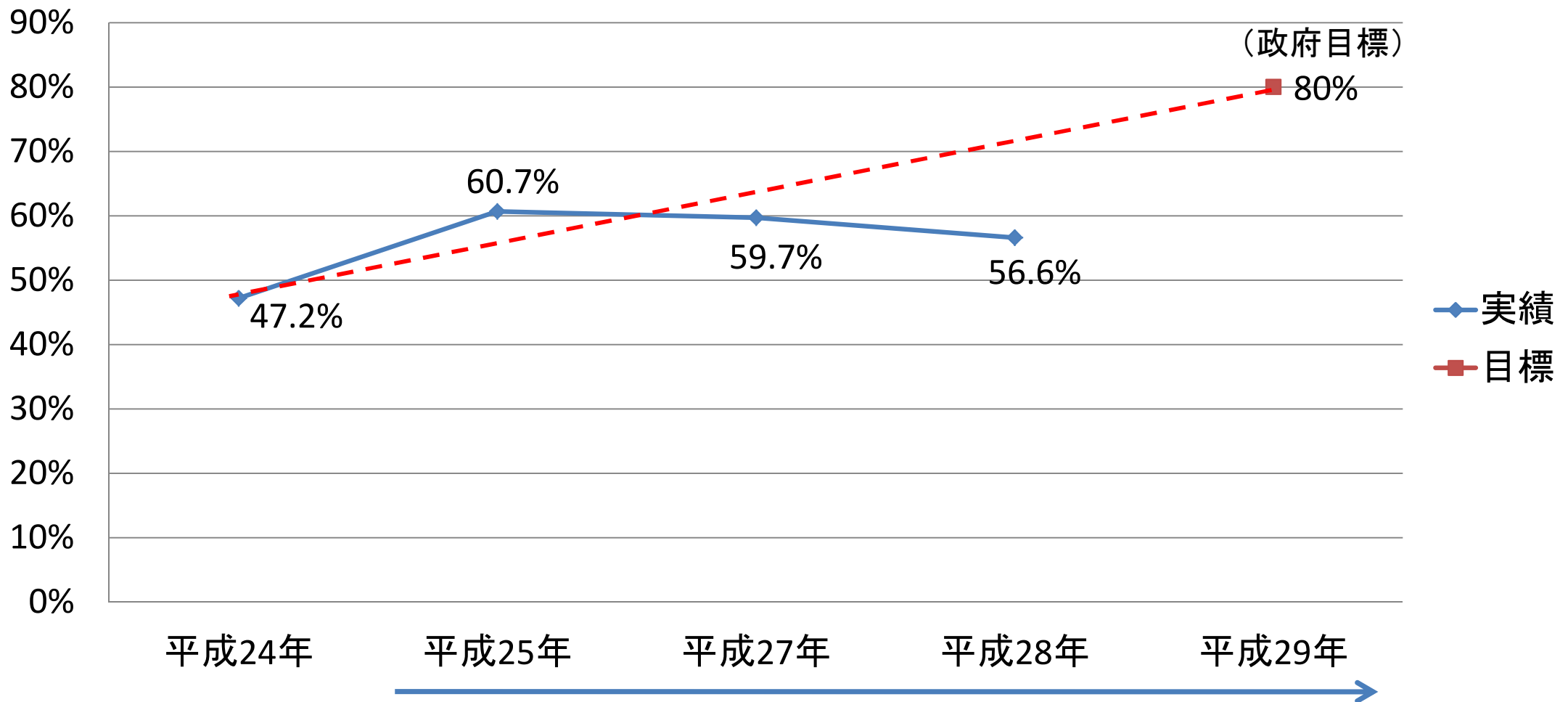
年次有給休暇の取得率



目標③に係る実績

目標：メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（平成29年まで）
(出典：第12次労働災害防止計画(平成25年4月1日～平成30年3月31日))

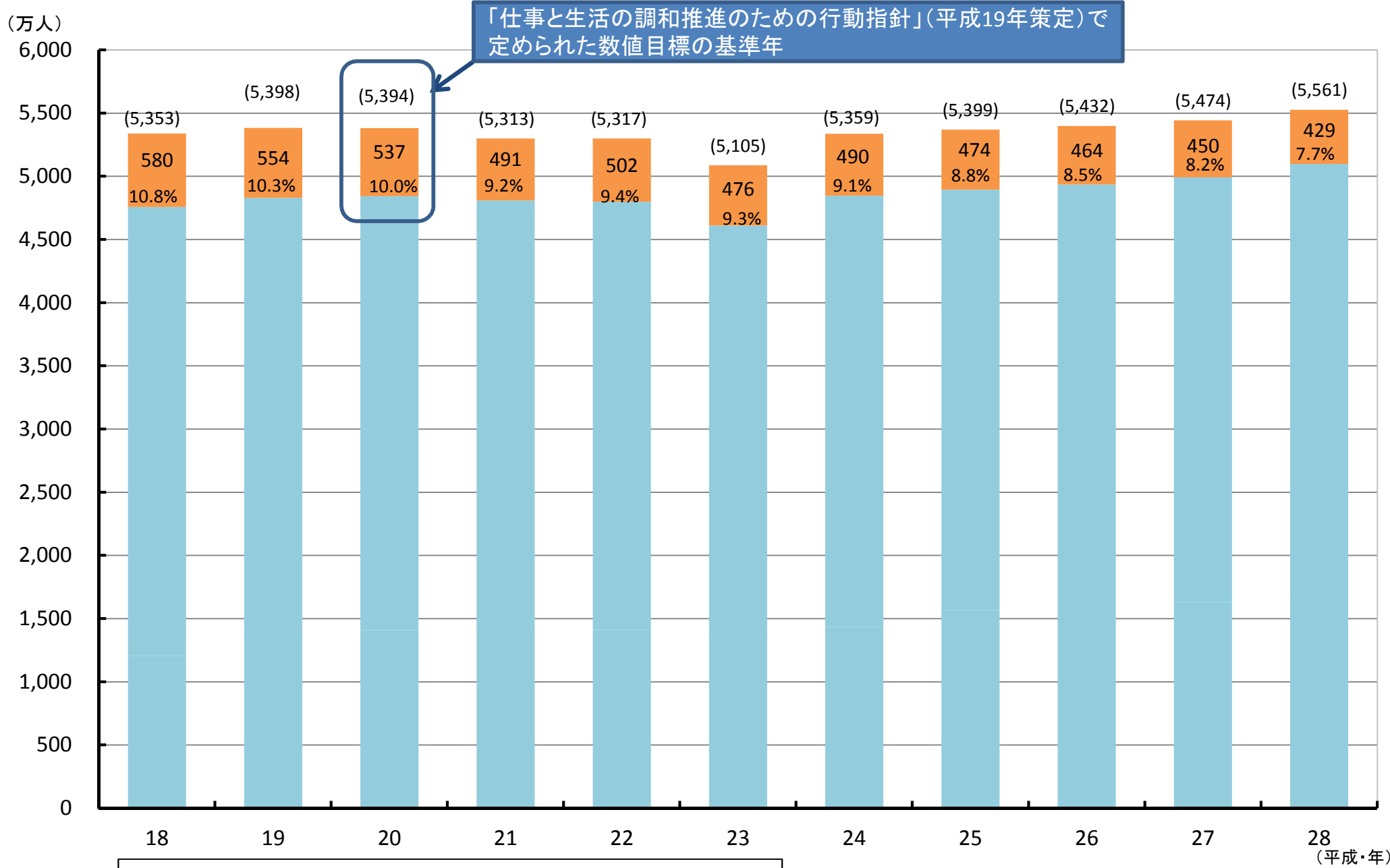
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合



第12次労働災害防止計画期間

<参考：現在の目標①に係る参考データ>

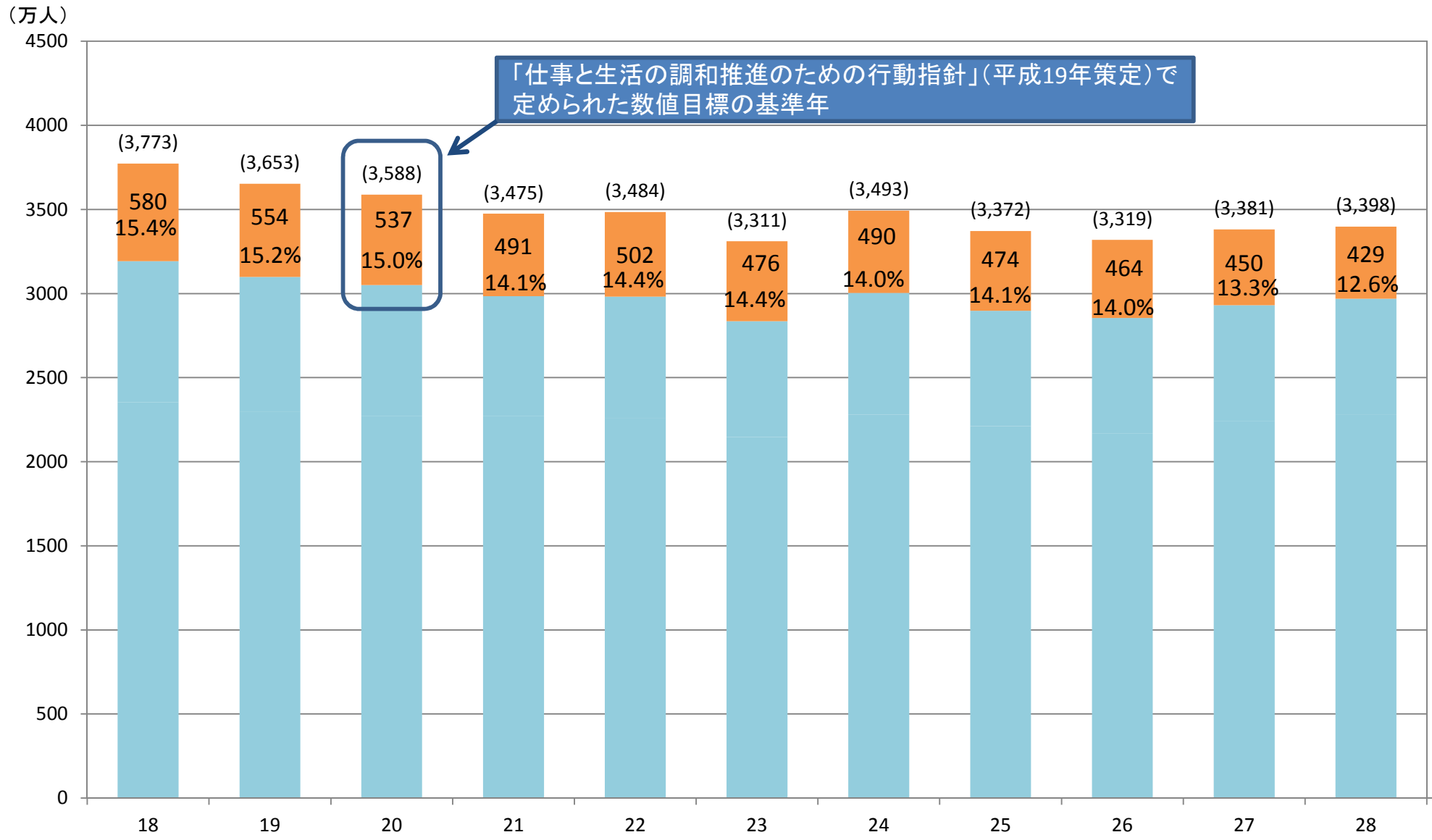
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数及びその割合



■ ①週60時間以上の雇用者数(②の内数) ・ ①/②の割合
■ ②雇用者数

出典：総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出)

<目標①に係る第9回協議会におけるご意見に関するデータ> 月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者のうちの60時間以上の雇用者数及びその割合



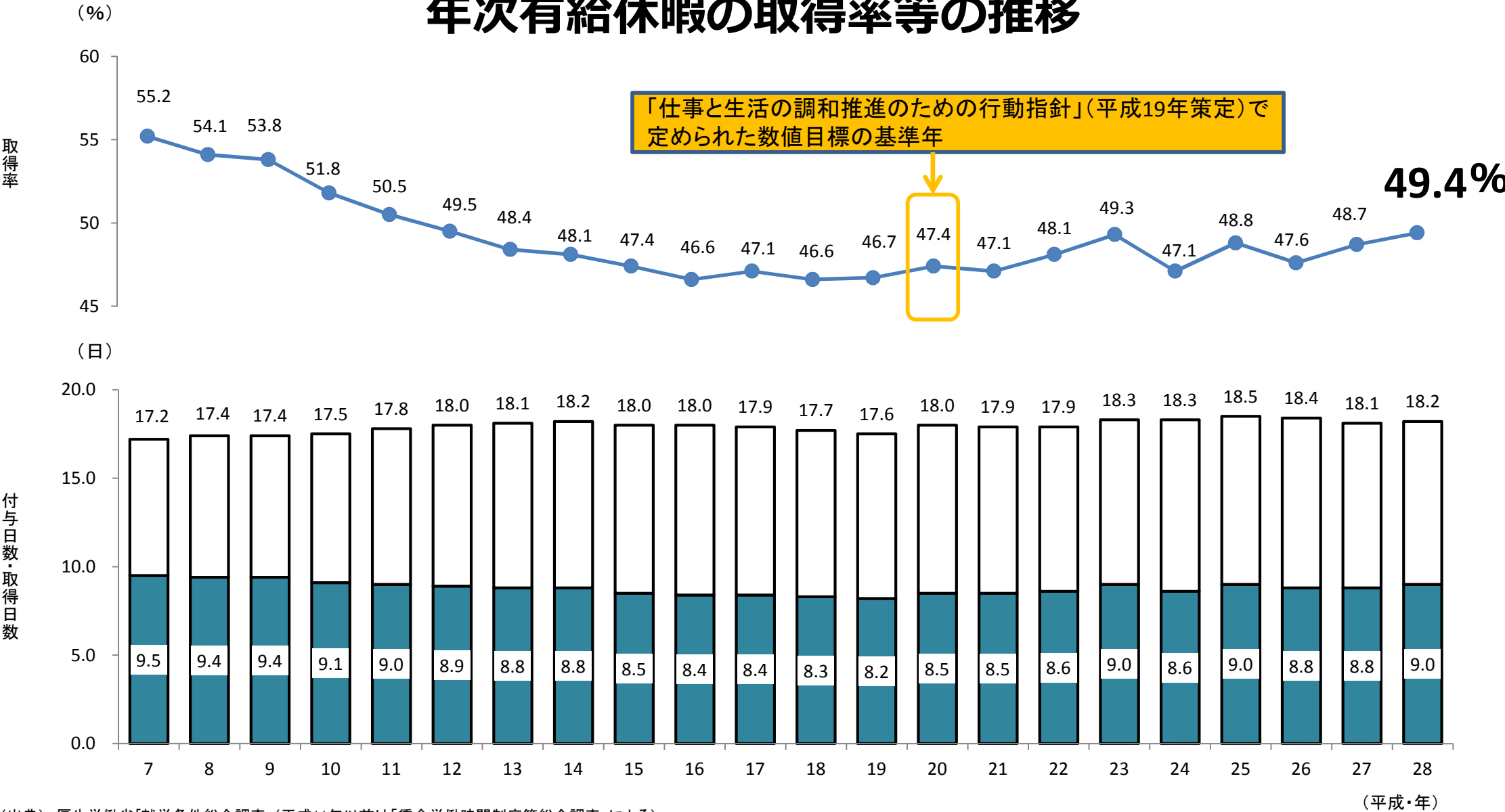
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年策定)で定められた数値目標の基準年

■ ①週60時間以上の雇用者数(②の内数) ・ ①/②の割合
■ ②週40時間以上の雇用者数

出典:総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出)

<目標②に係る参考データ>

年次有給休暇の取得率等の推移



「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年策定)で定められた数値目標の基準年

(出典) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)
 (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成29年調査は、平成28年1月1日～12月31日(又は平成27会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
 4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

第13次労働災害防止計画（平成30年度～平成34年度）（案）で示された目標

1. 仕事上の不安、悩み、ストレスについて、職場や事業場外資源を含めた相談先のある労働者の割合を90%以上（71.2%：H28）とする。
2. メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（56.6%：H28）とする。
3. ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（37.1%：H28）とする。

（※）平成29年12月7日労働政策審議会安全衛生分科会において審議

職場でのメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス指針

※労働安全衛生法第70条の2第1項に基づく指針

(平成18年策定・平成27年改正)

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めている。

- 事業場内の体制整備
 - ・ 衛生委員会等での調査審議
 - ・ 心の健康づくり計画の策定
 - ・ 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任 等
- 4つのケア
 - ・ セルフケア
 - ・ ラインによるケア
 - ・ 産業保健スタッフによるケア
 - ・ 外部機関によるケア

ストレスチェック制度

(平成27年12月1日施行)

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を主な目的とした制度。

- 50人以上の事業場において、年1回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）
- ストレスチェック結果の集団分析及びその結果等を踏まえた職場環境の改善（努力義務）

事業場の取組を支援する施策

I 都道府県労働局・労働基準監督署による指導等

II 産業保健総合支援センターによる支援等

- 全国47都道府県に設置している産業保健総合支援センターにおいて、多様な支援を実施
(主な支援内容)
 - ・ 事業者、産業保健スタッフ等からの専門的相談対応
 - ・ 事業場への訪問指導
 - ・ 若年労働者、管理監督者に対する出張教育
 - ・ 職場復帰支援プログラムの作成支援
- 職場環境改善の実施、心の健康づくり計画の作成等に対する助成金

III ポータルサイト「こころの耳」による情報提供等

- ポータルサイト「こころの耳」を通じた、働く人のメンタルヘルスに関する情報提供、取組事例の収集・公表、メール相談・電話相談の受付 等

IV その他

- 職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催（新規）

勤務間インターバル制度の導入について

○ 前回の本協議会で、勤務間インターバル制度に関し、以下のような御意見。

- ・ 11時間以上の最低連続休息時間の確保について規制を設けるべき。
- ・ インターバル導入企業の割合について、数値目標を定めるべき。
- ・ インターバルが9時間でも制度を導入しているという認識の企業もある中で各企業における実施の有無、インターバルの時間など、実態調査を通じて把握していくべき。
- ・ 「インターバル」のもつ意味やどういうものであるのか、労使や労働者にきちんと理解していただくことが必要。

○ 厚生労働省における勤務間インターバルの導入状況等の調査結果

(1) 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」(委託事業)【別紙1】

* 勤務間インターバルを導入している企業の割合: 2. 2%

(※)本調査では、インターバル制度の明確な定義なし。

<調査概要>

業種、従業員規模別に抽出した企業を対象として調査。

調査対象数: 10,154

有効回答数: 1,743(有効回答率 17.2%)



(2) 厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」(平成29年12月公表)

【別紙2】

* 勤務間インターバル(※)について「導入している」と回答した企業の割合: 1. 4%

(※)本調査では、インターバル制度は、労働協約、労使協定又は就業規則に当該制度が定められているものを指している。

<調査概要>

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に抽出した企業を対象として調査。

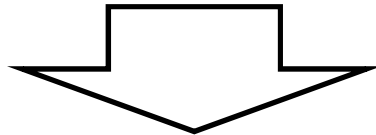
調査対象数: 6,367

有効回答数: 4,432(有効回答率 69.6%)

「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」(平成29年3月13日)(抄)

2. 勤務間インターバル制度

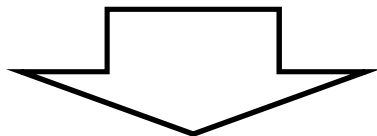
終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。



「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抄)

(勤務間インターバル制度)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。



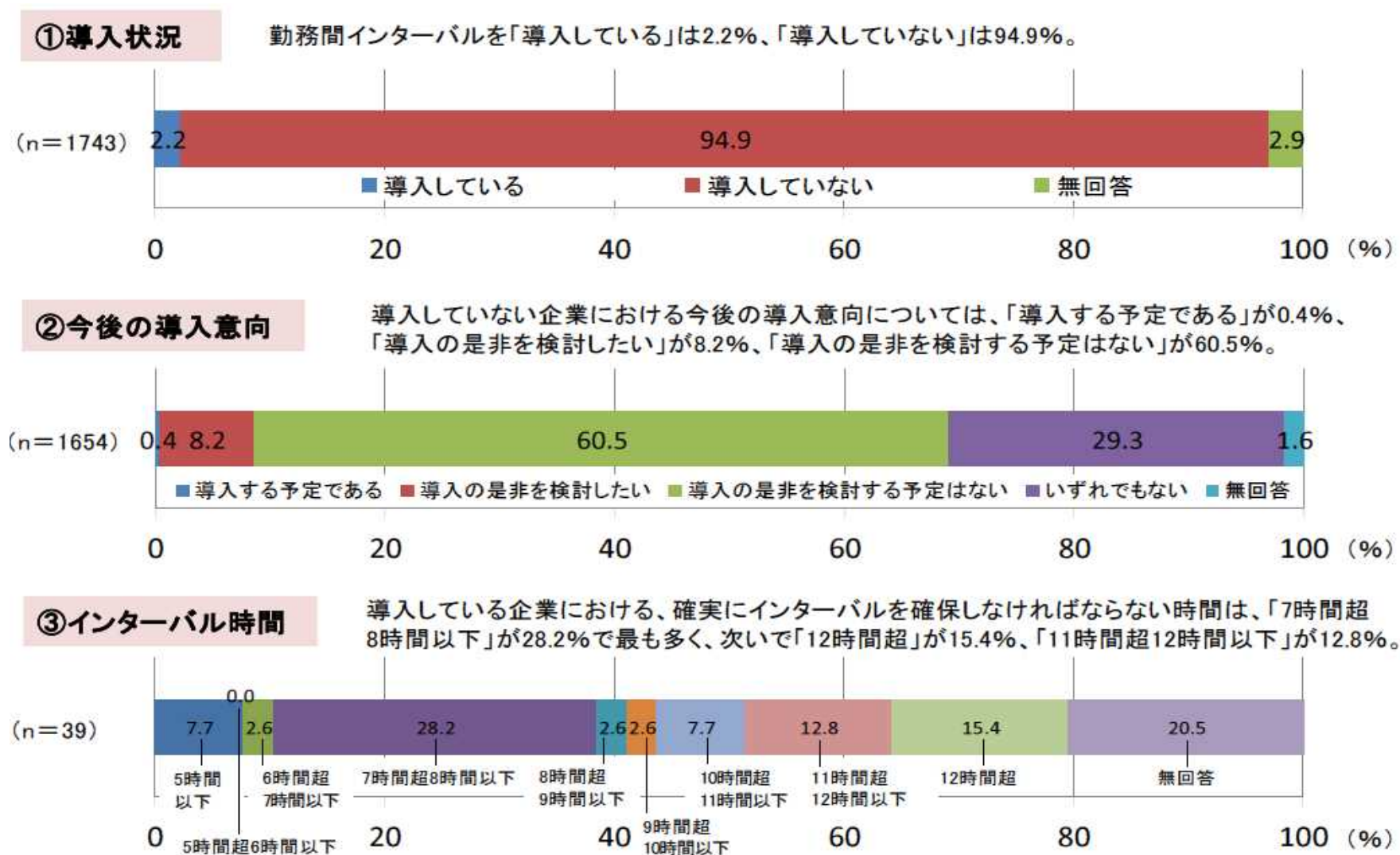
➤「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」の設置(平成29年5月)

➤労働政策審議会建議(平成29年6月5日)

「時間外労働の上限規制等について」

労働時間等設定改善法第2条(事業主等の責務)を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当である。同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「勤務間インターバルは、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。

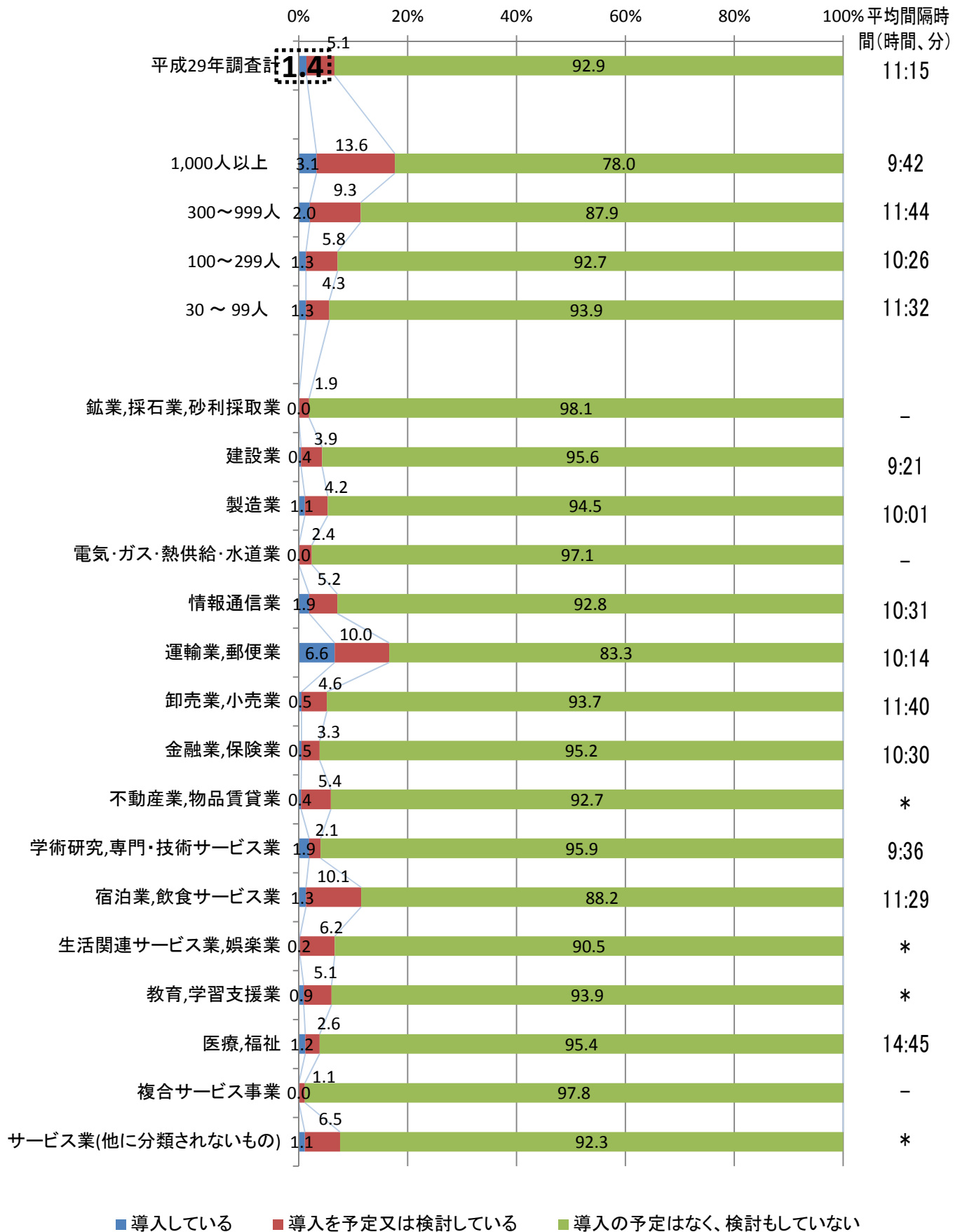
(1) 「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」(委託事業)



(出典)厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」(委託事業)

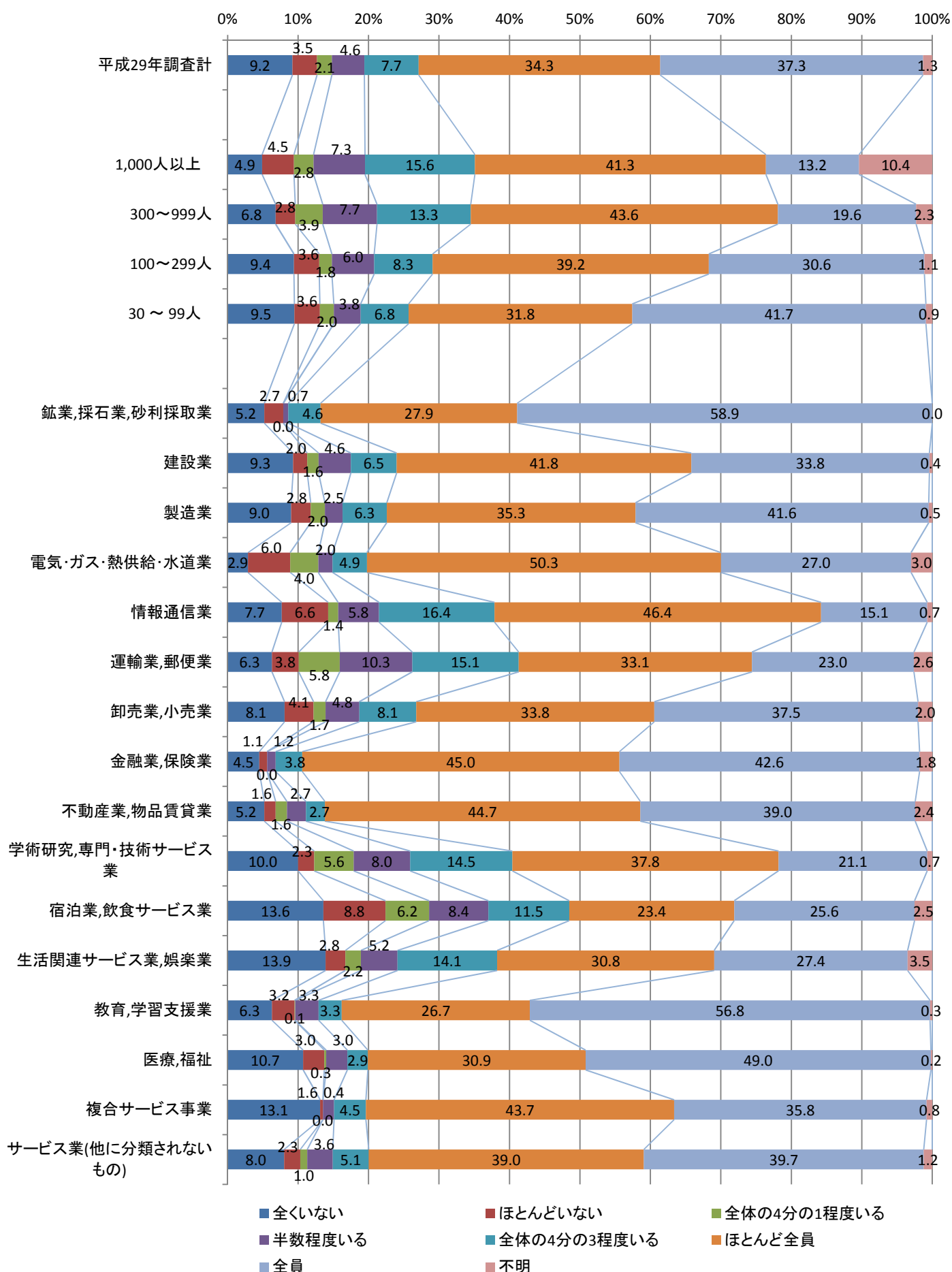
(2) 平成29年就労条件総合調査

①勤務間インターバルの導入状況別企業割合、導入企業の平均間隔時間

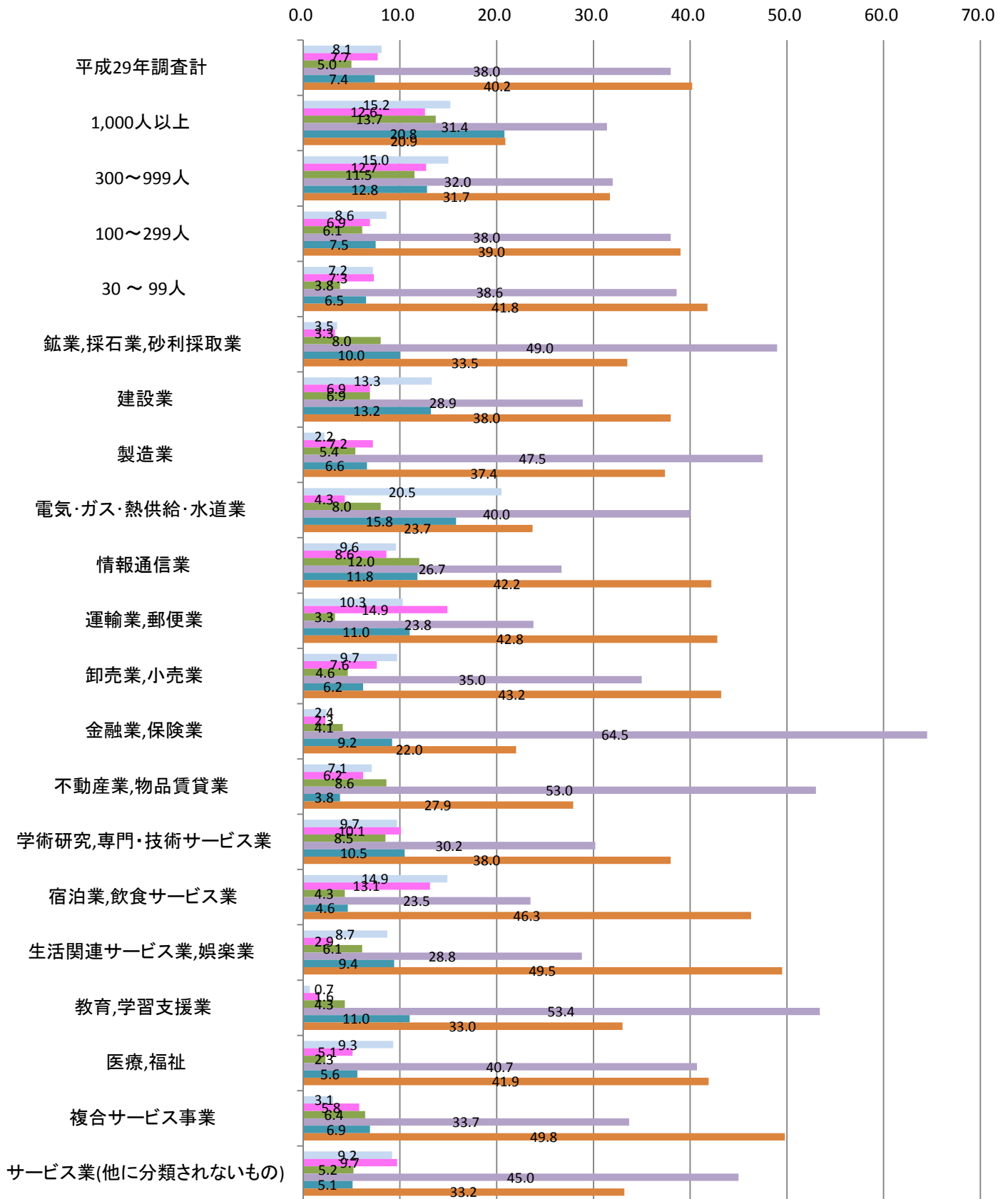


(出典)厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」

②実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合



③勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業割合



- 夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため
- 人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため
- 当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため
- 超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため
- その他
- 当該制度を知らなかったため