

第 30 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 7 年 6 月 27 日（金）14:00～16:00

場所：TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 11D

1 開会

2 議題

- （１）会長の選出、会長代理の指名
- （２）過労死等の防止対策の実施状況及び今後の取組について

3 閉会

<資料>

資料 1 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況—令和 6 年度の主な取組—

資料 2 過労死等防止のための対策（人事院の取組）

資料 3 内閣人事局における過労死等防止対策の実施状況（令和 6 年度）

資料 4 総務省における過労死等の防止対策の実施状況

資料 5 文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況

資料 6 「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）

資料 7 令和 7 年度過労死等防止対策に係る予算の概要

資料 8 過労死等の状況について

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 6 月 27 日現在）

参考資料 2 過労死等防止対策推進協議会令（平成二十六年政令第三百四十号）

厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況 －令和6年度の主な取組等－

大綱の数値目標

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

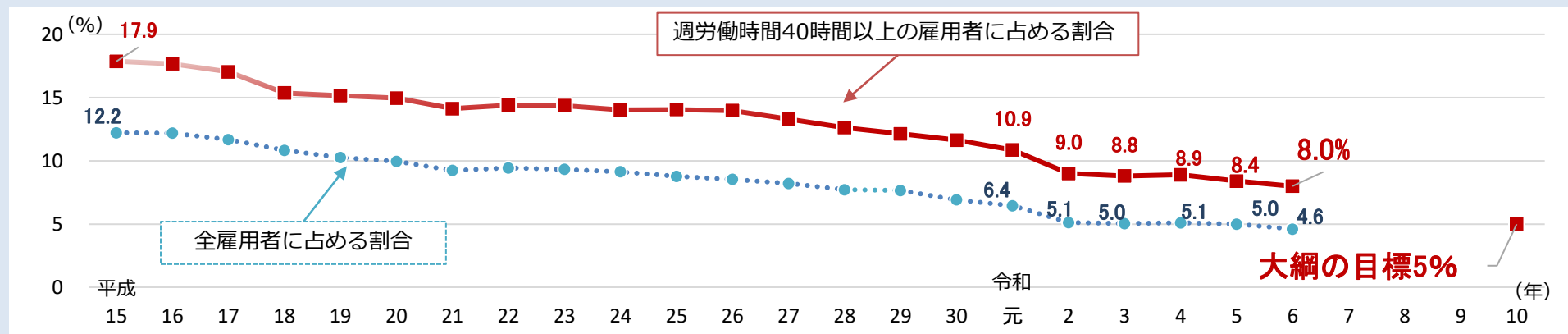
数値目標
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。

大綱の数値目標と現状（労働時間の状況）

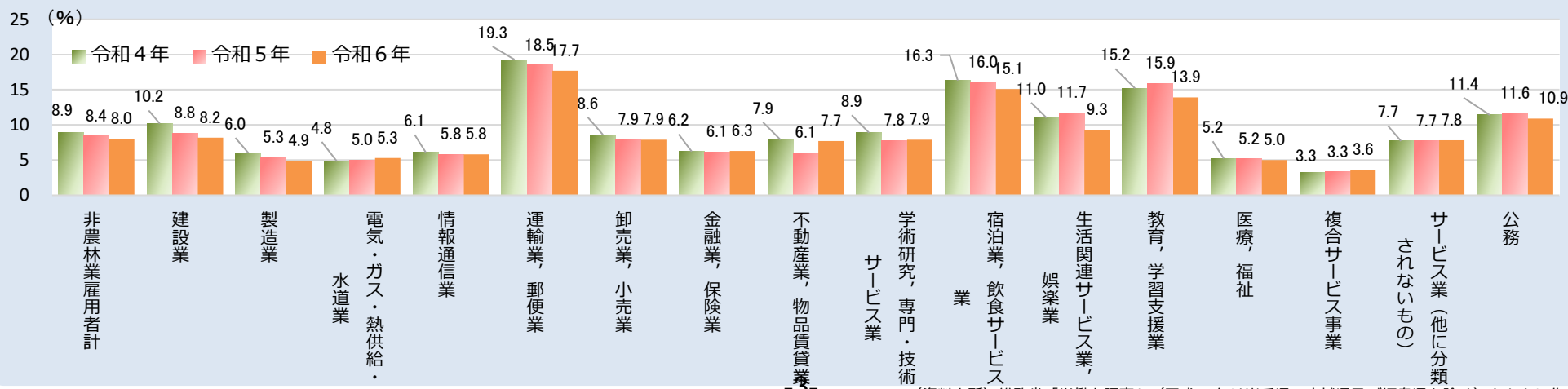
- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和6年は令和5年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に令和6年の状況をみると、前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。

※ 前年より増加している業種：「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」

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）



大綱の数値目標と現状（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、前年比で、制度を知らない企業割合は4.5ポイント低下、制度の導入企業割合は0.3ポイント低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）。
- 国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数は、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）



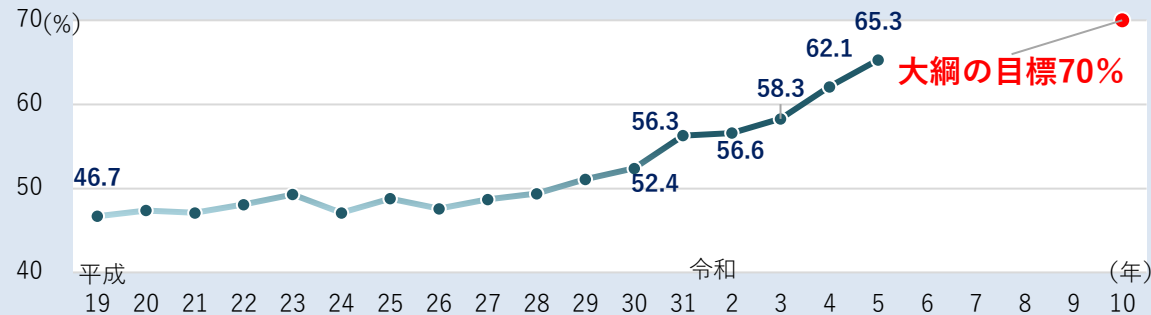
（制度の導入企業割合の推移）



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

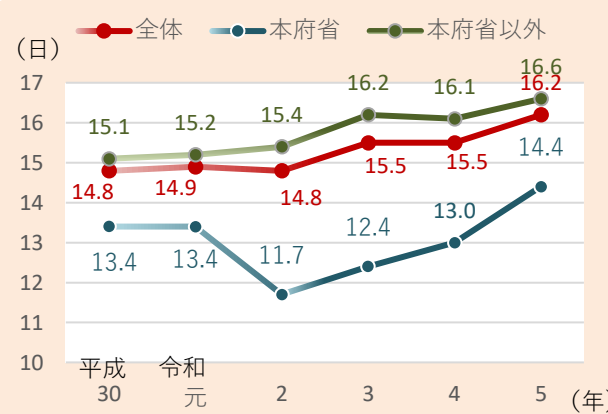
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



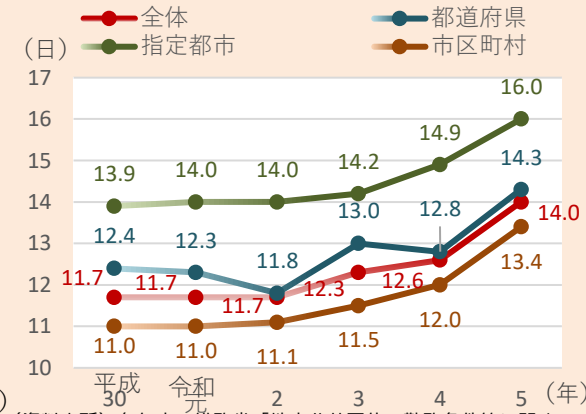
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）

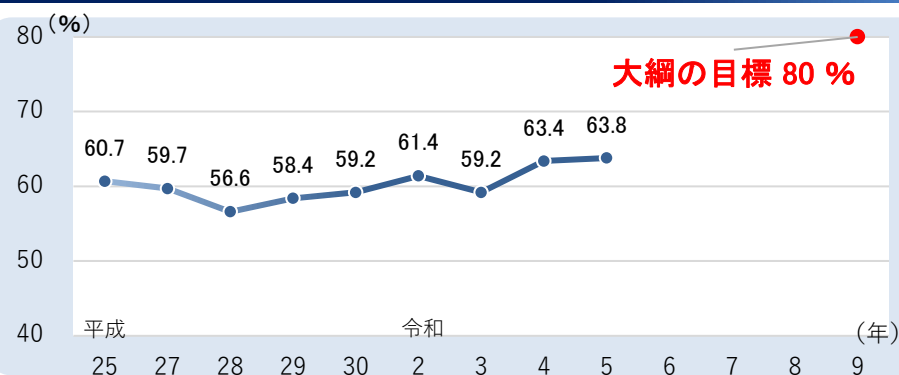


（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

大綱の数値目標と現状（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

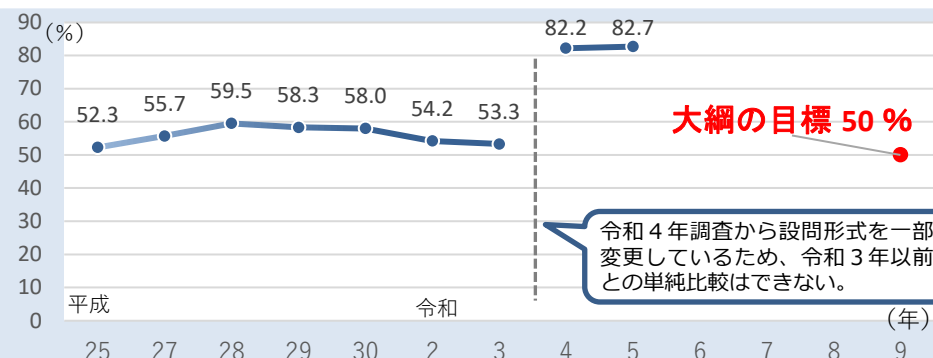
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和5年：63.8%）。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和5年が34.6%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、令和5年が82.7%。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

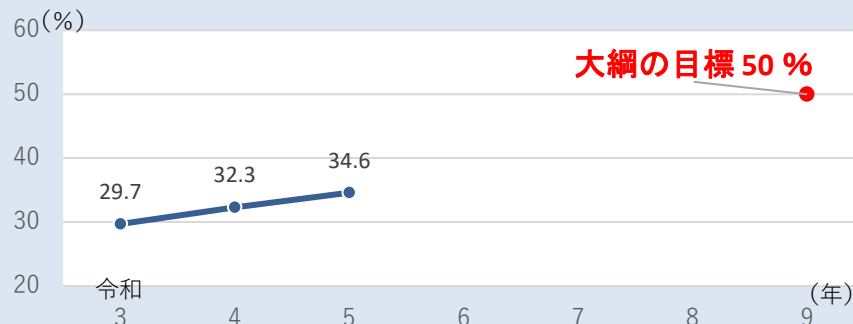
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



令和4年調査から設問形式を一部変更しているため、令和3年以前の単純比較はできない。

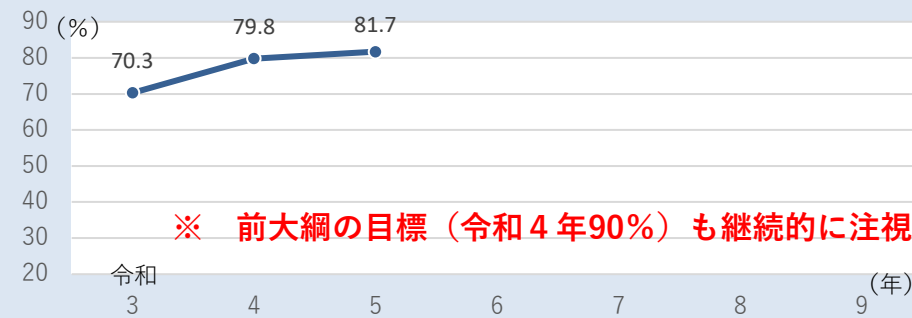
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

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



※ 前大綱の目標（令和4年90%）も継続的に注視

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

大綱に基づく委託事業

- 大綱に基づき、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、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」の開催や過労死等を防止することの重要性についての周知、中学・高校等の学生に対する労働問題に関する出前授業を行う委託事業を実施。
- 過労死遺児等の心身のリフレッシュを図る遺児交流会やオンライン相談室を委託事業で実施。

① 過労死等防止対策推進シンポジウム及び過労死遺児交流会等事業

- ・ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催（47都道府県・48会場で開催、インターネット会場も設置）
- ・ 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イベントや相談会を実施（過労死遺児交流会を年1回開催）
- ・ 過労死で親を亡くした遺児等のための相談室を実施（令和4年度から実施）



←シンポジウム会場



パネルディスカッション→

② 過労死等防止対策推進法に関する周知・啓発事業

- ・ 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、ポスターの掲示、パンフレット、リーフレットの配布、インターネット広告等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を実施
- ・ 高速道路SA・PA、大手建設現場、労働基準監督署・ハローワークのデジタルサイネージへの掲出
- ・ 厚生労働省YouTubeチャンネルで啓発動画を配信



<令和6年度ポスター>



<YouTube動画>

③ 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）

- ・ 中学校、高等学校等の生徒等に対して、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の遺族を講師として派遣
- ・ 啓発授業のアンケート結果について、講師にフィードバックを行う

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6年度は、重点業種等の中で自動車運転従事者について詳細な分析を実施

2. 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析

過労死等の背景要因の分析等を行うため、施策の現状や各業職種の特徴を考慮しながら企業、労働者等に対してアンケートを実施

3. 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

その疲れ、
もしかして過労？

長時間労働による健康被害は、近年増加傾向にあります。過労死、過労自傷、過労不眠など、過労による健康被害は、労働者の生命・健康を脅かす重大な問題です。本研究所では、過労死等防止のための対策を支援するため、労働者の健康状態を把握するためのツールを開発しました。ぜひご利用ください。



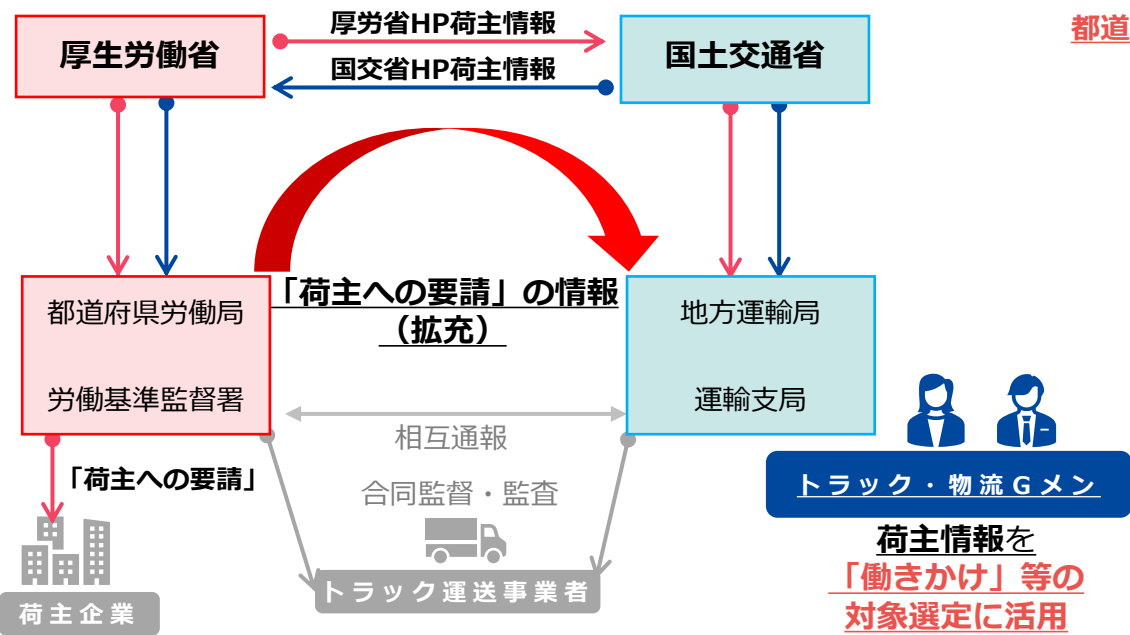
啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

- 「トラックGメン」（現「トラック・物流Gメン」）設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）。

① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え

- 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」の周知強化

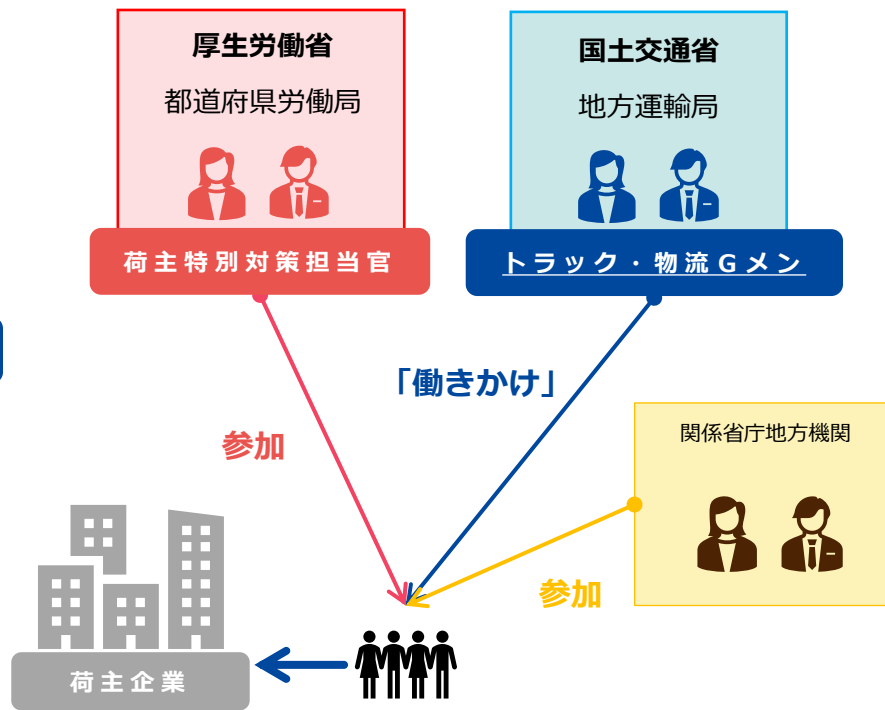
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- 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」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- **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。

都道府県 医療勤務環境改善支援センターについて

概要

- ◇ 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）は、**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**。
※ 改正医療法（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、医療機関からの相談に応じて、**医療機関の勤務環境改善や医師の働き方改革の取組を支援**。

医療機関

勤務環境改善に取り組む医療機関



医療従事者の勤務環境改善や
医師の働き方改革の取組等に関する相談

相談に基づく助言/支援（電話相談、訪問支援）
医療機関の状況に応じたプッシュ型の助言/支援
※ 地域の関係者や、医療労務管理AD・医業経営ADによる一体的な支援を実施。

都道府県 医療勤務環境改善支援センター



勤改センター運営協議会

都道府県が主催。地域の行政機関や関係機関（※）が参画し、医療従事者の勤務環境改善促進の地域の拠点として、連携して医療機関の支援方針を決定。

※ 都道府県労働局、大学病院、都道府県医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会 等

- ・医療労務管理アドバイザー（都道府県労働局の委託事業：労務管理面の助言/支援）
- ・医業経営アドバイザー（都道府県の基金事業：診療報酬、関連補助制度の活用、組織マネジメント・経営管理面の助言/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（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

拡
充

働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和7年度当初予算額 92億円（71億円）※（）内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
○			

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名		成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	② 年休の計画的付与制度の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
	その他長時間労働が認められる業種	⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

○ 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。
※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

拡
充

産業保健活動総合支援事業

労働基準局安全衛生部労働衛生課（内線5180）

令和7年度予算額 49億円（49億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 事業場におけるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の産業保健活動の活性化を図るため、①事業者、産業保健スタッフ等に対する研修・情報提供等、②小規模事業場への産業保健サービスの提供、③事業主団体等を通じた中小企業の産業保健活動への助成等の各種支援を行う。
- メンタルヘルス対策のさらなる促進の観点から、①事業場のストレスチェックを含むメンタルヘルス対策の取組への個別訪問支援の拡充、②労働者のメンタルヘルスに係る相談対応の拡充など、小規模事業場への支援を強化する。

2 事業の概要・スキーム

労働者
健康安全
機構



- 「**団体経由産業保健活動推進助成金**」の助成対象範囲の拡大
（50人未満の事業場におけるストレスチェック及び集団分析を追加）

産業保健
総合支援
センター



47都道府県

- 各産業保健総合支援センター（産保センター）において、事業場のメンタルヘルス対策等の取組への支援を行う「**メンタルヘルス対策・両立支援促進員**」を増員
- 事業者、産業保健スタッフ等に対する研修等（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、女性の健康課題、化学物質の自立的管理等）

地域
産業保健
センター



全国約325箇所

- 各地域産業保健センター（地産保）において、医師・保健師等の配置を増員し、高ストレス者の相談対応や医師による面接指導等の産業保健サービスを提供
- 「**中規模事業場産業医活動支援モデル事業**」の新設
- 事業場への個別訪問による産業保健指導

- 団体経由産業保健活動推進助成金
33（361）百万円
- 【新規】中規模事業場産業医活動支援モデル事業
211百万円
- 産業保健関係者の育成
319（327）百万円
（産保センター、地産保共通）
- 【拡充】小規模事業場等の産業保健活動への支援
4,183（4,077）百万円
（全体共通）
- 情報提供・広報、連絡会議等
103（104）百万円

実施主体：
労働者健康安全機構（補助金）
補助率：10/10

シンポジウム等

- 令和6年9月には、「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」を、令和6年10月には、「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。
- 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6年9月19日（木）開催

企業の取組事例の紹介等を通じて、勤務間インターバル制度の重要性や企業が取り組むことによるメリット、取組を進めるためのポイント等について、先進事例とともに解説。



勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

企業において勤務間インターバル制度を導入・運用する際のポイント等を取りまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を作成しており、令和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6年12月10日（火）開催

専門家による基調講演「カスタマーハラスメント対策の現状について」や、ハラスメント対策に取り組む企業の方から取組事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを実施。



働き方・休み方改革シンポジウム

令和6年10月29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。



相談体制の整備

「労働条件相談ほっとライン」

違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する相談に応じる、電話相談窓口を設置

労働条件をめぐる悩みや不安・疑問は…

労働条件相談「ほっとライン」に相談してみよう！

開設時間 月～金：17:00～22:00 土・日・祝日：9:00～21:00
※12月29日～1月3日を除く。

電話フリーダイヤル
0120-811-610

hotline

「ハラスメント悩み相談室」

就職活動中等のハラスメント、カスタマーハラスメントに関する相談に応じる、メール相談、SNS相談窓口を設置

カスタマーハラスメントや
就活ハラスメントにお悩みでは？

**ハラスメント
悩み相談室** 相談無料

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 「こころの耳」における相談窓口

厚生労働省の運営するポータルサイト「こころの耳」に、メンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置

相談窓口案内

一人で悩まず、問題解決に向けて一歩を踏み出すための相談機関や窓口をご紹介します

あなたのお悩みに応じてくれる専門の相談機関・相談窓口があります。
一人で悩まず相談することで、具体的な意見をもらって、問題解決に向けて一歩を踏み出してみませんか？

働く人の「こころの耳相談」

こころの耳では、各種相談窓口をご紹介します。各ページより注意事項をよくお読みの上、ご利用ください。

働く人の「こころの耳相談」
働く人の「こころの耳相談」
働く人の「こころの耳相談」

「フリーランス・トラブル110番」

フリーランスと発注者との契約等のトラブル等についての相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに悩む方へ

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料
相談料 0円
対応 24時間体制
対応 24時間体制
対応 24時間体制

受付時間
9:30～16:30（土日祝日も受付）

こんなトラブル、私たちに相談ください！

① あいまいな契約
② 報酬の未払い
③ ハラスメント

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは相談メールでご相談ください。フリーランス、個人事業主などの皆様をサポートします！

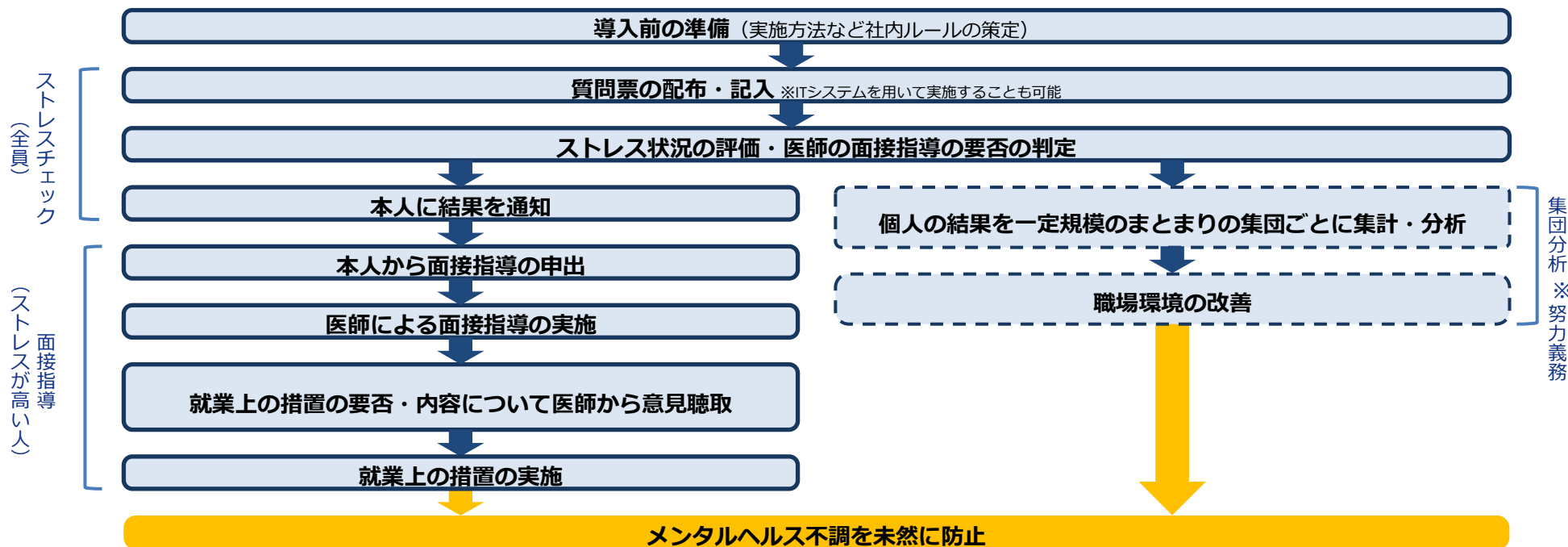
フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
0120-532-110
0120-532-110

(参考) 職場のメンタルヘルス対策の推進 (労働安全衛生法の改正概要)

背景

- 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

(ストレスチェック制度の流れ)



改正内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられている (50人未満は努力義務) とところ、これを全ての事業場に義務化する。

※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- ・ 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の作成
- ・ 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」 (地さんぽ) の体制拡充 等の支援策を講じていく。

また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける (施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)。

(参考) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要 (令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布)

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、**ハラスメント対策の強化**、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要 (ハラスメント関係)

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 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、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 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、啓発活動を行う国の責務を定める。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日 (ただし、1③は公布日)



(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を命ずる場合、その特例業務の範囲をより慎重に判断することなどを運用上求めるため、関連通知を改正
- ▶ 超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲等を指導。調査・指導を更に充実
- ▶ 業務の削減・合理化や職場の雰囲気・認識の変革等、超過勤務の縮減に向けた一層の取組を各府省に依頼
- ▶ 超過勤務縮減に向け、関係各方面に理解と協力を依頼

(2) 勤務間のインターバルの確保

- ▶ 各省各庁の長の責務を法令上明確にするため、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

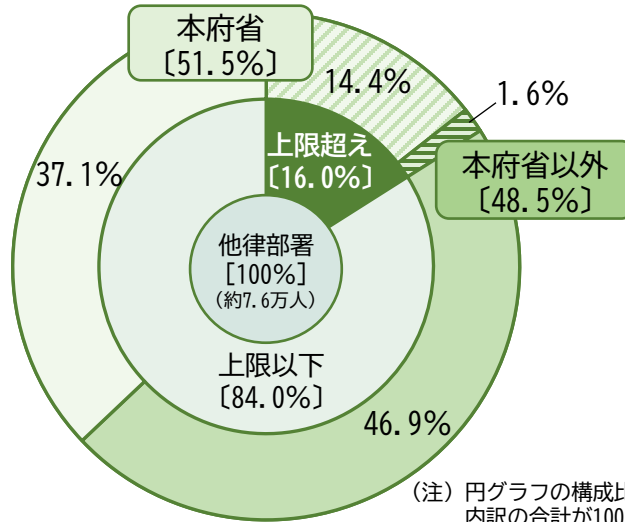
(3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組、職員の健康増進等

- ▶ 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
- ▶ カスタマー・ハラスメントへの対応について関心が高まっている状況を踏まえ、カスタマー・ハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供
- ▶ 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
→ 16.0% (約1.2万人) 前回※と同水準

※令和4年4月から令和5年3月までの状況。
ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、
令和4年7月から令和5年6月までの状況
(以下この資料において同じ)

(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	7.8% (7.4%)	14.1% (13.5%)	1.2% (1.1%)
年720時間以下	6.9% (7.0%)	12.7% (13.0%)	0.7% (0.9%)
2～6月平均80時間以下	10.5% (10.5%)	19.0% (19.1%)	1.5% (1.7%)
月45時間超は年6回まで	12.5% (13.0%)	22.2% (23.3%)	2.3% (2.5%)
いずれかの上限を超えた職員	16.0% (16.0%) 〔約1.2万人〕 (〔約1.2万人〕)	28.0% (28.5%) 〔約1.1万人〕 (〔約1.1万人〕)	3.3% (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 () 内は前回の状況

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があるため、「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	8. 8% (2. 6%)	15. 9% (11. 9%)
②新型コロナウイルス感染症対策関連業務	1. 4% (7. 3%)	0. 7% (4. 2%)
③重要な政策に関する法律の立案	9. 4% (9. 2%)	0. 4% (0. 6%)
④他国又は国際機関との重要な交渉	9. 8% (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. 4% (7. 1%)	10. 0% (10. 1%)
⑦国会対応業務	21. 7% (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、前回の割合

I 働き方改革の推進

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

① 各府省等の取組の支援

- ・ 国家公務員の働き方改革に関する職員アンケート(約6万人が回答)を実施。
- ・ 業務見直し・デジタル化及び人材開発に係る好事例を表彰

② 業務効率化・デジタル化の推進

- ・ 業務見直しの更なる推進のため、府省等横断の業務見直しに係る意見交換の場を設置・運営

③ 長時間労働等対策の強化

- ・ 令和7年度からフレックスタイム制が柔軟化されることを踏まえ、人事院と連携し、制度の運用上のポイントの周知等を行い、各府省での円滑な活用を支援
- ・ 勤務時間管理システムについて各府省への導入支援や、在庁時間の客観的把握について既に着手済みの本省に加え、地方支分部局等についても業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう、計画的な導入を促進

④ WLB推進のためのマネジメントの向上

ア 管理職に組織運営・部下育成に重点化したマネジメント研修を実施

- ・ 新任の管理職(本府省室長級)全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施
- ・ 全ての新任の管理職を対象として、多様な職員のWLBの実現や個々の活躍に向け、必要なマネジメント行動例をケーススタディを通じて学習するeラーニングを実施

イ 働き方改革と女性活躍、WLB推進に係る管理職員向けeラーニングを実施

- ・ 管理職員の意識改革を加速し、取組を率先して行う管理職員を増加させるため、全ての管理職を対象として実施
- ・ 全ての職員のWLBに資する取組を率先して行えるよう、管理職として求められる行動・役割について具体的な例を充実

ウ 女性活躍・WLB推進マネジメントに関する各府省等の自主的な取組を支援

- ・ 各府省等へ当局主催の女性活躍・WLB推進に係る研修等の概要等を共有。これまでの研修・セミナー等の事例等の知見を提供するなど、各府省等の状況に応じた研修実施等を引き続き支援
- ・ 女性活躍・WLB推進に係る各府省等の優良な取組事例等について共有し、各府省等の自主的な取組を支援

Ⅱ 心身の健康の保持増進

国家公務員法(昭和22年法律第120号)第73条に基づく「国家公務員健康増進等基本計画」(平成3年3月20日内閣総理大臣決定。令和3年3月2日最終改正)に沿って、管理職員等による健康マネジメントを推進

＜国家公務員に対する周知・啓発等の実施＞

① 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

- ・管理監督者を対象に3回実施し、合計約1,310人が受講
- ・メンタルヘルスケアの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得

② 健康に対する意識啓発講演会

- ・本府省、地方支分部局等における健康管理者、健康管理担当者、管理監督者、人事担当者、厚生担当者等を対象に実施し、合計約3,470人が受講
- ・女性の健康、心の健康及びハラスメント防止に関する意識啓発

③ eラーニングによるメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習

- ・新任の幹部職員・課長・室長・課長補佐・係長等を対象(約1万人)に実施
- ・メンタルヘルスやパワー・ハラスメント防止等の基礎知識や部下との相談対応方法を習得
- ・幹部職員等が果たすべき役割と責任に対する理解を習得

④ 生活習慣病対策等の健康増進対策の推進

- ・過労死等の原因となる脳血管疾患や心臓疾患を予防する観点から、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断結果等のデータを活用した健康増進対策を推進

＜国家公務員に対する相談体制の整備等＞

○カウンセラー・相談員のための講習会

- ・各府省等に配置されているカウンセラー、相談員を対象に2回実施し、合計約600人が受講
- ・カウンセリングの基礎知識、相談者への傾聴方法等を習得

総務省における過労死等の 防止対策の実施状況



総 務 省

令和7年6月27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（R6.8実施）
- 地方公務員行政に関するブロック会議（全6ブロック）（R6.9実施）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（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（R6.8.23開催）

4 働き方改革推進の取組

- （1）年次有給休暇の取得促進、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用、勤務間のインターバル確保に係る取組の検討など、勤務環境の整備・改善を進めるよう要請（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）

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		集団分析		集団分析結果	
	実施事業場数	実施事業場率(%)	実施事業場数	実施事業場率(%)	活用事業場数	活用事業場率(%)
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
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6年度）

（1）令和6年度 総務省自治大学校における講義

「ワークライフバランスの実現に向けて」、「管理監督者が実践すべきメンタルヘルス対策」、「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」

	講義回数	参加人数
都道府県・政令市・中核市等幹部候補対象 第1部課程第142期、第143期	2	80人
市町村幹部候補対象 第2部課程第204期、第205期、第206期、第207期	4	212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47期、第48期	2	163人
都道府県・市町村等幹部職員対象 第3部課程第114期	1	102人

（2）地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会

	実施数	参加人数
令和6年度 東京会場のほか、全国19会場で開催	20	2,836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（R6.10.11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6月27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～）

○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については今後公表予定。

○勤務間インターバル等の柔軟な働き方の推進

○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

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概要

趣旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1) 教育委員会における実施の確保のための措置

- ・教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- ・計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- ・計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

→ 給特法第8条関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

→ 学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1) 高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額4%から10%まで段階的に引き上げる。

※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

→ 給特法第3条関係

(2) 学校における実施の確保のための措置

- ・公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

→ 学校教育法第42条関係

- ・公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

※学校運営協議会を置く学校

→ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- ・義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想定)。

→ 教育公務員特例法第13条関係

- ・指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする。

→ 給特法第3条、第5条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日
3については、令和8(2026)年1月1日

→ 附則第1条関係

<改革の具体策>

★は今般の改正給特法の関連事項

①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**
- ★学校評価や学校運営協議会（地域学校協働活動との一体的取組）の枠組みも活用した学校・教師が担う**業務の適正化の徹底**や**校務DXの加速化**
- 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

②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**
 - ・小学校における教科担任制の拡充
 - ・中学校における生徒指導担当教師の配置拡充
 - ・中学校35人学級（令和8年度から実施予定）
- ★「**主務教諭**」の創設を通じた組織的・機動的な**マネジメント体制の構築**
- 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 等

一体的・総合的に推進

③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）
- ★頑張る教師を応援し、**学級担任に手当を加算（義務教育等教員特別手当）** 等

- 教師が、子供たちに日々生き生きと向き合うために、長時間勤務を解消
- 教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保

学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのより良い教育の実現

①

働き方改革の更なる加速化

1. 働き方改革のスタート地点は現状の客観的な「見える化」

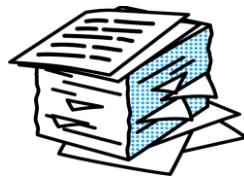
★「働き方改革実施計画」(業務量管理・健康確保措置実施計画)の策定・公表

(時間外在校等時間などの目標設定、時間外在校等時間を含む「実施計画」の実施状況の公表)



2. 首長部局とも連携し自治体総がかりで取組を推進

- ★「働き方改革実施計画」の総合教育会議への報告
- ・教育委員会における働き方改革責任部署の明確化
- ★都道府県教委による市町村教委への働き方改革推進のための指導助言



3. 地域や保護者とも共有し、働き方改革を一層促進

★校長が学校運営協議会の承認を得て定める「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含める

4. 現場の管理職である校長のマネジメント力を強化

- ・校長の育成指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付け
- ・探究型の研修プログラムの開発等を通じた学校管理職のマネジメント力強化の推進
- ・校長の人事評価に働き方改革に係る観点の導入を推進
- ・教育委員会による勤務時間モニタリングと校長への支援

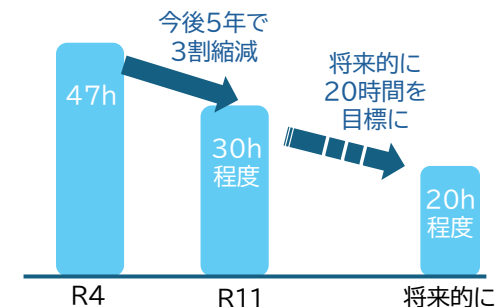
5. 業務適正化の一層の推進

- ★学校評価に基づく各学校における改善措置の教育委員会の「働き方改革実施計画」との適合
- ・学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- ・標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- ・勤務間インターバルの導入促進
- ・部活動ガイドラインの遵守

目指す
学校現場の姿
全ての子どもたちへの
より良い教育の実現

・長時間勤務の解消
(今後5年間で、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月30時間程度に縮減)

・健康・福祉の確保された職場
・「学びの専門職」として学び続けることができる環境の実現



学校及び教師が担う業務の適正化（いわゆる「3分類」の一層の活用に向けて）

- **教師が教師でなければならない業務に集中**し、教育の質を向上させていくとの観点から、これまで学校・教師が担ってきた業務の仕分けが必要です。このため、平成31年中教審答申では**いわゆる「3分類」を整理**。
- 業務の優先順位を踏まえた**精選・見直し**や、学校と保護者・地域住民との**役割分担の見直し**が求められている。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、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 ④地域ボランティアとの連絡調整	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧部活動（部活動指導員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

※関連通知

- 「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日 文部科学事務次官通知）
- 「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）」（令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・財務課長通知）
- 「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）」（令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・財務課長通知）
- 『『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）」（令和5年9月8日 文部科学省初等中等教育局長・総合教育政策局長通知）

②

指導・運営体制の充実



★は今般の改正給特法の関連事項

R7年度5,827人の改善

(過去20年で最多)

R8年度より中学校35人学級

(40人学級化以来40年ぶり)

1. 小学校の計画的な定数改善

- ・ 小学校教科担任制の拡充(4年生) + 3,200人(※)
- ・ 35人学級の推進(6年生) + 3,086人
(※4年間で計画的に改善(R7年度は800人))

2. 中学校の計画的な定数改善

- ・ 中学校生徒指導担当教師の配置拡充
+ 2,640人(※4年間で計画的に改善(R7年度は重点措置として1,000人))
- ・ 令和8年度より中学校35人学級を計画的に推進

3. 特別支援教育など多様化・複雑化する課題への対応

- ・ 多様化・複雑化する課題への対応 + 200人
(特別支援学校のセンター的機能強化等)
- ・ 義務標準法の改正に伴う基礎定数の増 + 551人
(通級指導・日本語指導)

4. 支援スタッフの配置充実

- ・ 教員業務支援員の全小中学校配置
(R7年度は補助単価増)
- ・ 副校長・教頭マネジメント支援員 + 300人

5. 新規採用教師の負担軽減と孤立化防止

- ★ 学校内外との総合調整を担う主務教諭を創設し、若手教師の支援を学校の組織ミッションに
※令和8年4月からを予定
- ・ 小学校における教科担任制の拡充により、新規採用教師の持ち授業時数を軽減 + 760人(※)
(※4年間で計画的に改善(R7年度は190人))

若手職員が安心して働くことができる職場



6. 産育休代替教員の確保

- ・ 産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正(令和7年4月1日施行)

目指す
学校現場の姿
全ての子どもたちへの
より良い教育の実現

・授業時数の負担を軽減し、子供と向き合う時間を確保

・若手職員が安心して、働くことができる環境を整備

③

教師の処遇改善

1. 50年ぶりの給与大幅改善

- ★ 人材確保法による処遇改善後の優遇分の水準を確保できるよう教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ。

- ・ 教職調整額の改善とあわせ、管理職(校長・教頭等)の本給も改善。

→ 給特法改正案を
令和7年通常国会に提出。

教職10年目で
年間約44万円の増
(主務教諭かつ学級担任の場合)



目指す
学校現場の姿

全ての子どもたちへの
より良い教育の実現

- ・「学びの専門職」としての
教師に相応しいベースアップ
- ・職務や負担に応じた、
メリハリある処遇を実現

2. 職務や業務負担に応じた処遇改善

- ★ 義務教育等特別手当の学級担任への加算
(月額3,000円)

- ★ 主務教諭の創設(R8.4～を予定)
※教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、
教諭よりも高い処遇とする
(月額6,000円程度)。

- ・ 人事評価を昇給・勤勉手当に反映

教職調整額の引き上げは
法制定時以来

50年ぶり



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

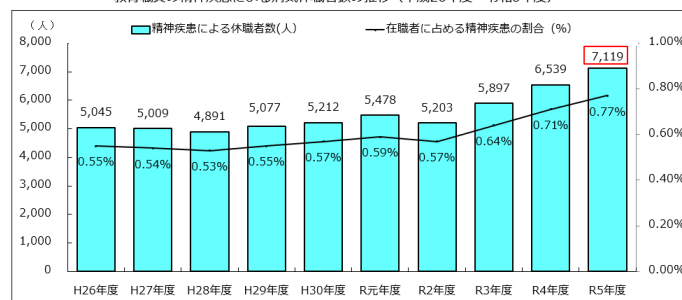
令和7年度予算額 0.5億円
(前年度予算額 0.7億円)



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

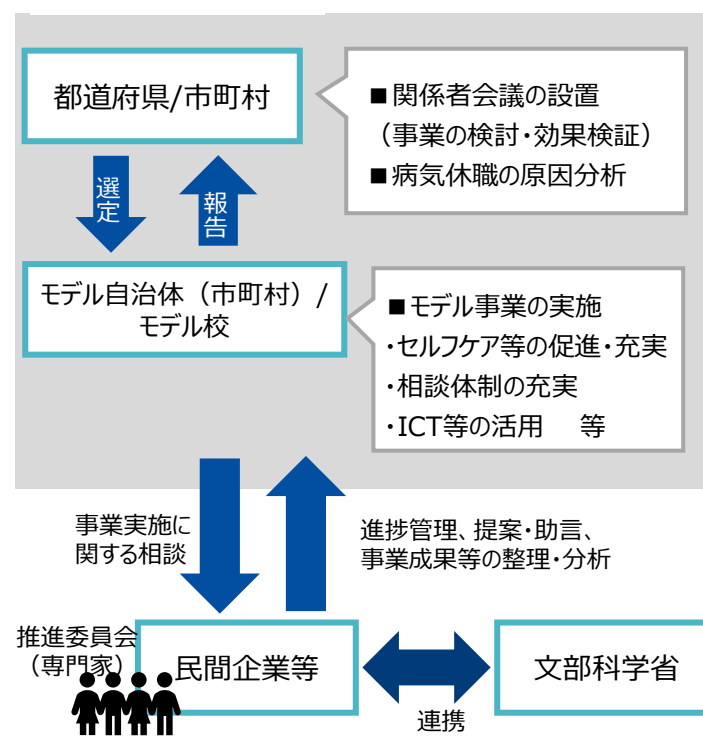
2. モデル事業の伴走支援、横展開の取組

- 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



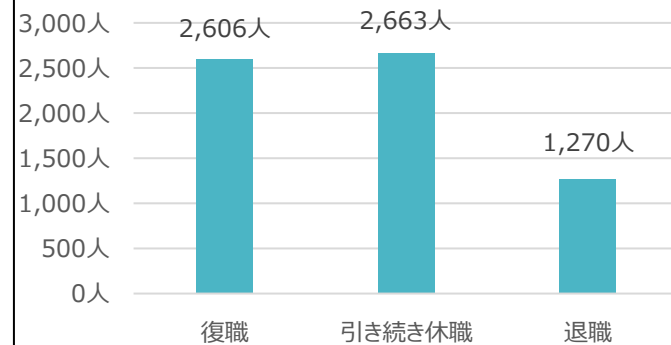
現状・課題

- 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）

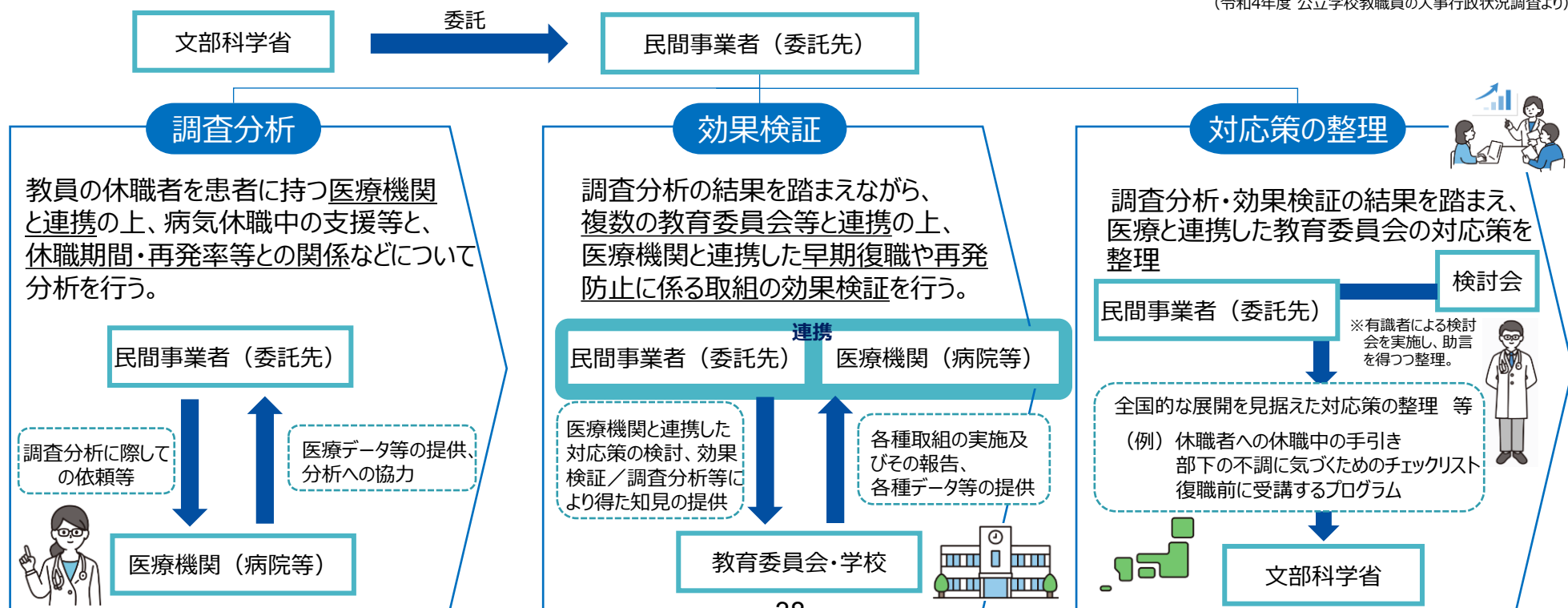
事業内容

- 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）



「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6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）

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5年度		
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施 【監督指導実績】		
	年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働については是正指導した事業場数（割合）
	平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）
	平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）
	平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）
	平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）
	令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）
	令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）
	令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）
	令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）
	令和5年度	26,117事業場	11,610事業場（44.5%）

1 労働行政機関等における対策

(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)	○企業名公表関係 ・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設 ・平成29年1月より、企業名公表制度について、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化 ・平成29年5月より、労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載 <table border="1" data-bbox="478 525 1833 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～	・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 ・「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 ・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 ・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施（一部団体は、直接訪問して要請を実施） ・地方団体連絡協議会等で説明会を実施 ・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼 ・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布 ・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請
	平成30年度	・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請
③36協定（特別条項含む）の適正な締結の周知・指導	・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている ・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導（平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示） ・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施	

1 労働行政機関等における対策

(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	○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施 【指導実績】 ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 <table><tr><th>年度</th><th>長時間主眼監督実施事業場数</th><th>過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）</th><th>医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）</th></tr><tr><td>平成27年度</td><td>10,185事業場</td><td>1,515事業場（14.9%）</td><td>8,322事業場（81.7%）</td></tr><tr><td>平成28年度</td><td>23,915事業場</td><td>2,355事業場（9.8%）</td><td>20,515事業場（85.8%）</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>25,676事業場</td><td>2,773事業場（10.8%）</td><td>20,986事業場（81.7%）</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>29,097事業場</td><td>3,510事業場（12.1%）</td><td>20,526事業場（70.5%）</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>32,981事業場</td><td>6,419事業場（19.5%）</td><td>15,338事業場（46.5%）</td></tr><tr><td>令和2年度</td><td>24,042事業場</td><td>4,628事業場（19.2%）</td><td>9,676事業場（40.2%）</td></tr><tr><td>令和3年度</td><td>32,025事業場</td><td>6,020事業場（18.8%）</td><td>13,015事業場（40.6%）</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>33,218事業場</td><td>8,852事業場（26.6%）</td><td>13,296事業場（40.0%）</td></tr><tr><td>令和5年度</td><td>26,117事業場</td><td>5,848事業場（22.4%）</td><td>12,944事業場（49.6%）</td></tr></table>	年度	長時間主眼監督実施事業場数	過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）	医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）	平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）	平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）	平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）	令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）	令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）	令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）	令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）	令和5年度	26,117事業場	5,848事業場（22.4%）	12,944事業場（49.6%）
年度	長時間主眼監督実施事業場数	過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）	医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）																																						
平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）																																						
平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）																																						
平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）																																						
平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）																																						
令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）																																						
令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）																																						
令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）																																						
令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）																																						
令和5年度	26,117事業場	5,848事業場（22.4%）	12,944事業場（49.6%）																																						
②裁量労働制対象労働者や管理監督者に係る事業者の責務等についての指導	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施																																								
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施																																								

1 労働行政機関等における対策

(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～	・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 ・複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施 ・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底
	平成元年度	・医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設（平成31年4月1日より施行）
②ハラスメント防止対策に関する指導等	年度	実施内容
	平成29年度	・「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討
	平成29年度～	・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底 メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導 ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント防止対策等について、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）における助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施
	平成30年度	・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出
	令和元年度	・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布

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～	・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 ・令和2年6月1日に改正法が施行された(パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日に義務化) ・改正法の施行後は、雇均部(室)において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施 ・改正法の施行に伴い、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
	令和5年度	・ハラスメントの現状と対応の方向性等について検討する「雇用の分野における女性活躍推進等に関する検討会」を令和6年2月29日に設置 ・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。
	令和6年度	・「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 ・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

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)	・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	
	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																								
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） 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。	＜民間雇用労働者＞ <table> <tr> <th data-bbox="399 361 673 415">年度</th><th data-bbox="677 361 2005 415">実施内容</th></tr> <tr> <td data-bbox="399 418 673 468">平成27年度～</td><td data-bbox="677 418 2005 468">・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="399 471 673 521">平成28年度</td><td data-bbox="677 471 2005 521">・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="399 524 673 609">平成28年度</td><td data-bbox="677 524 2005 609">・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="399 612 673 662">平成29年度</td><td data-bbox="677 612 2005 662">・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="399 665 673 715">平成30年度</td><td data-bbox="677 665 2005 715">・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="399 718 673 768">令和元年度</td><td data-bbox="677 718 2005 768">・重点7業種・職種について、総括的な解析</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 771 673 821">令和2年度</td><td data-bbox="677 771 2005 821">・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="399 823 673 873">令和3年度</td><td data-bbox="677 823 2005 873">・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="399 876 673 926">令和4年度</td><td data-bbox="677 876 2005 926">・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="399 929 673 979">令和5年度</td><td data-bbox="677 929 2005 979">・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="399 982 673 1032">令和6年度</td><td data-bbox="677 982 2005 1032">・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	
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） 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。 （続き）	<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6年度														
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む） 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況、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。 （続き）	＜地方公務員＞ <table> <tr> <th data-bbox="559 311 890 361">年度</th><th data-bbox="890 311 1980 361">実施内容</th></tr> <tr> <td data-bbox="559 361 890 451">平成27年度</td><td data-bbox="890 361 1980 451">・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 data-bbox="559 451 890 501">平成28年度</td><td data-bbox="890 451 1980 501">・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施</td></tr> <tr> <td data-bbox="559 501 890 551">平成29年度</td><td data-bbox="890 501 1980 551">・教職員について解析</td></tr> <tr> <td data-bbox="559 551 890 642">平成30年度</td><td data-bbox="890 551 1980 642">・平成22年1月から平成28年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施</td></tr> <tr> <td data-bbox="559 642 890 732">令和元年度～令和5年度</td><td data-bbox="890 642 1980 732">・毎年度、上記データベースに1年間分を追加し、基礎集計を実施</td></tr> <tr> <td data-bbox="559 732 890 816">令和6年度</td><td data-bbox="890 732 1980 816">・上記データベースに1年間分を追加し、基礎集計を実施 ・教職員について解析</td></tr> </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、基礎集計の実施	平成29年度	・教職員について解析	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、基礎集計の実施	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、基礎集計を実施	令和6年度	・上記データベースに1年間分を追加し、基礎集計を実施 ・教職員について解析
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、基礎集計の実施														
平成29年度	・教職員について解析														
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、基礎集計の実施														
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、基礎集計を実施														
令和6年度	・上記データベースに1年間分を追加し、基礎集計を実施 ・教職員について解析														

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

②労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析等

＜民間雇用労働者＞

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

＜国家公務員＞

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

＜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、基礎集計の実施
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基礎集計を実施
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

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
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。	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
	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																						
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。)	<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	・ 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～） ・ 厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ・ 過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://records.johas.go.jp/ ・ 「こころの耳」働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト https://kokoro.mhlw.go.jp/

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和 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	・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 <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	・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　： 40社（令和 5 年度末時点） ・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（平成28年度～） ・「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																														
④国際社会に向けた発信	・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～）																														

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	
	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					
	(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	
	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 698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	

-56-

17

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> (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> 【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> ※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回 令和5年度：オンデマンド配信視聴回数計 2,105回 【医学生向け講義の実施】 <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>令和3年度</td><td>3回 (3大学)</td><td>286人</td><td>令和5年度</td><td>13回 (12大学)</td><td>565人</td></tr> <tr> <td>令和4年度</td><td>11回 (10大学)</td><td>1,093人</td><td>令和6年度</td><td>18回 (12大学)</td><td>708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	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	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	令和3年度	3回 (3大学)	286人	令和5年度	13回 (12大学)	565人	令和4年度	11回 (10大学)	1,093人	令和6年度	18回 (12大学)	708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																																																																																															
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	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																																																																																																		
令和3年度	3回 (3大学)	286人	令和5年度	13回 (12大学)	565人																																																																																																		
令和4年度	11回 (10大学)	1,093人	令和6年度	18回 (12大学)	708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																																																										

20

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																																

22

-61-

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	10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施 ・都道府県、労使団体に対する周知依頼 ・専用Webサイトの開設 ・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は732か所） ・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など ※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施

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									
①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底	・ ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保（平成27年度～） ・ 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） ・ 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										
	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
	・ 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～） ・ 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～） ・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施 ・ 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すること等を盛り込んだ労働安全衛生法等の改正法案を第217回国会に提出した										
②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進	・ 都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・ 産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知										
③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施	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		

-63-

24

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	職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供【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	478.6万件	6,496件	2,896件（9月～）	—
	平成28年度	370.0万件	6,974件	5,910件	—
	平成29年度	270.5万件	7,671件	6,313件	—
	平成30年度	792.0万件	8,820件	6,513件	—
	令和元年度	1,103.0万件	7,563件	6,460件	—
	令和2年度	779.2万件	6,199件	12,068件	8,024件（6月～）
	令和3年度	1,035.8万件	6,119件	22,789件	6,438件
	令和4年度	893.3万件	4,234件	27,177件	7,808件
	令和5年度	744.0万件	4,523件	28,176件	8,304件
	令和6年度	679.3万件	4,134件	27,357件	7,737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	・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進 ・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイドー健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023ー」を作成				

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><th>年度</th><th>アクセス件数</th><th>年度</th><th>アクセス件数</th><th>年度</th><th>アクセス件数</th></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～）																															
②人事労務担当者向けのセミナー等の実施	（平成27～令和元年度） ・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施 【実績】平成27年度：63回 平成28年度：62回 平成29年度：62回 平成30年度：59回 令和元年度：59回（令和2～3年度） ・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施 【実績】令和2年度：1,078回 令和3年度：1,213回 ・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施 【実績】令和2年度：200社 令和3年度：607社																														

3 啓発

(8) 職場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～令和3年度） ・改正労働施策総合推進法の成立・施行（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	・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたテレワークガイドラインを改定（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、令和3年3月） ・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング（令和2年度～） ・テレワークの労務管理等に関する実態調査を実施 ・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施（令和2年度～） ・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～） ・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施
	令和3年度	・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成（令和3年9月） ・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成
	令和4年度	・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始（令和4年度～） ・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～）
	令和6年度	・テレワーク実施企業等の好事例分析及びテレワークの導入・定着に資するパンフレットを作成・周知

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	・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和2年9月） ・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、同年9月1日に施行 ・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知（令和2年度～） ・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～）
	令和3年度	・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知（令和3年度～）
	令和4年度	・「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） ・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～）

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	
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	年度	アンケート調査対象
	令和2年度	・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～）
	令和3年度	・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「FLガイドライン」とする）を策定 ・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
	令和5年度	・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 ・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）
	令和6年度	・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 ・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 ・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～） ・健康管理に関するガイドラインを策定（令和6年5月）

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

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 (続き)	年度	実施内容
	令和4年度	・令和6年度の時間外労働規制の見直し等に向けて働き方改革に取組む「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 ・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～）
	令和5年度	・時間外労働上限規制等適用を契機とした荷待ち時間の削減等を呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知。（令和5年度～） ・トラックGメンを設置（令和5年7月）し、悪質な荷主等に対し、是正指導を実施 ・「標準的な運賃」について、運賃水準を8%引き上げる改定を行うとともに、荷役の対価等を加算した、新たな運賃を告示（令和6年3月22日告示） ・物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を国会に提出、令和6年4月26日に成立した。同法の施行に向けて政省令等の整備を進める ・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
	令和6年度	・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。 ・過度な多重取引構造の是正及び適正な取引環境の実現に向け、令和6年8月より多重下請構造検討会を開催

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6年度	
②教職員に係る取組	年度	実施内容
	平成27年度	「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進
	平成28年度	文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施
	平成29年度	- 文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問 - 学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知
	平成30年度	- 平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定 - 答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知 - 学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成
	令和元年度	- 学校現場における労働安全衛生管理体制整備に関するリーフレットの改訂を行い、引続き周知・啓発等を実施 - 夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示。 「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表

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	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和元年度 (続き)	・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
	令和2年度	・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底 ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出 ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した
	令和3年度	・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した ・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した ・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催
	令和4年度	・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出

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	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和4年度 (続き)	・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加 ・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施 ・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出
	令和5年度	・「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を新たに実施し、病気休職の原因分析や、効果的な事例創出のためのモデル事業を展開 ・令和5年5月に文部科学大臣から中央教育審議会に対して「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」諮問 ・令和5年8月29日に「学校における働き方改革推進本部（第7回）」を開催し、文部科学大臣メッセージ「子供たちのための学校の働き方改革 できることを直ちに、一緒に」を発出 ・令和5年9月8日に「「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」を各地方公共団体の長及び各教育委員会へ発出 ・令和5年12月27日に「令和5年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会へ発出 ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介 ・令和6年3月28日に「令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会へ発出し、メンタルヘルス対策の一層の推進等について周知

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6年度	
②教職員に係る取組 (続き)	年度	実施内容
	令和6年度	・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 ・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 ・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 ・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 ・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

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6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

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	
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等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）を実施 ・働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に企業への働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知
	令和4年度	・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、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進
	令和4年度	「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底 - 建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施
	令和5年度	- 当該調査に厚生労働省の労働基準監督署が同行し、同署から時間外労働の上限規制の周知等の訪問支援を行うことにより、長時間労働の是正に向けた自主的な改善を促進 - 時間外労働上限規制適用を契機とした適正な工期での契約等と呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知 - 令和4年度の取組に加え、モニタリング調査の対象に1次下請2次下請間の取引も追加 - 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、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

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	・ 就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施 ・ 過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	・ 高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施 ・ 過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	・ 過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発 ・ 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアル等の作成、シンポジウム等による企業や医療機関等への普及啓発、両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターの養成 ・ 各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰（うつ病等による休職者へのリワーク支援）、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施

3 啓発

(12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和6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-ラーニング教材の配布									
	・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修									
【実績】										
	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	
	1箇所 34人	3箇所 105人	3箇所 124人	3箇所 112人	3箇所 102人	1箇所 36人	5箇所 145人	4箇所 112人	5箇所 170人	
・心の健康づくりに関する資料の周知（ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」（管理監督者用、職員用））										
・ワークライフバランス推進強化月間（7、8月）の実施										
【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%					

41

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6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										
	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年度以降は動画配信対象者等 令和6年度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										
	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
	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
	・健康管理に対する意識啓発講演会の実施										
	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
	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
・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）											

43

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	
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	・「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 ・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）
	平成30年度	・「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
	令和元年度	・「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
	令和4年度	・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） ・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） ・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）
	令和5年度	・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）
	令和6年度	・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6年度実績：参加人数557人） ・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20回）で過労死防止対策等を要請
	(警察職員) ・都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示（31年度～）	

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			

84

45

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都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」における職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	・ 総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（民事上の個別労働紛争相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数）】																								
	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							
	66,566			70,917		72,067		82,797		87,570		79,190		86,034		69,932		60,125							
	・ 【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）】																								
	2年度		3年度		4年度		5年度																		
	18,363		23,366		50,840		62,863																		
・ 「ハラスメント悩み相談室」において電話・メール相談サービスを実施 （令和5・6年度は、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談に特化し、メール及びSNSのみで対応）																									
【実績（SNS）】				4年度		5年度		6年度		【実績（メール）】				元年度		2年度		3年度		4年度		5年度		6年度	
				4,646		208		357						1,352		2,822		3,659		3,942		197		441	

(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6年度																														
①国家公務員に対する相談体制の整備等	・ 休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所）（平成27年度～） ・ 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）（平成27年度～） ※オンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入、令和5年度には全ての窓口に拡大 ・ 職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知（平成27年度～）																														
	・ 各府省等カウンセラー講習会の実施																														
	<table><tr><th>年度</th><th>平成27年度</th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th><th>令和元年度</th><th>令和2年度</th><th>令和3年度</th><th>令和4年度</th><th>令和5年度</th><th>令和6年度</th></tr><tr><td>参加者数</td><td>180人</td><td>160人</td><td>216人</td><td>177人</td><td>238人</td><td>64人</td><td>275人</td><td>約250人</td><td>約510人</td><td>約600人</td></tr></table>										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	参加者数	180人	160人	216人	177人	238人	64人	275人	約250人	約510人
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																					
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																					

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6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～	・公立学校共済組合による健康相談事業を実施 －SNS（LINE）を活用したメンタルヘルス相談（心ほっとサポート@公立学校共済）：公認心理師・臨床心理士等が対応 －教職員電話健康相談24：健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応 －電話・面談メンタルヘルス相談：臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施 －介護電話相談：介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応 －女性医師電話相談：女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス －Web相談（こころの相談）：電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け

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6年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 〔警察職員〕 〔消防職員〕	(警察職員) - 都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを内容とする「警察職員ピアサポート制度」を運用(平成31年度～) - 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～) (消防職員) - 消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、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～) 【令和6年度末までの実績】95件の消防本部等へ派遣、延べ4,715人のケアを実施

(5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和３年度～令和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

49

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6年度
民間団体の活動の周知	・パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載（特設ページ） https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html

(参考) 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和6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6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）
	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）

過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）および過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）に基づき、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

令和7年度予算額 251.0（231.2）億円

調査研究等

4.0（4.2）億円

○ 過労死等事案の分析

- ▶ 労災事案等行政の保有する情報の調査及び応用研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 過労死等に係る調査研究（地方公務員）（*1）（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 公務上及び公務外災害についての分析等（国家公務員）（*2）（実施主体：人事院）

○ 疫学研究等

- ▶ 過労死等の予防に係る調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）

○ 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ▶ 過労死等の背景や良好な職場環境を形成する要因等に関する調査分析研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究（*4）（実施主体：教育委員会及び民間事業者）

啓発

192.7（170.3）億円

○ 国民に向けた周知・啓発

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

○ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

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

○ 長時間労働の削減のための周知・啓発

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

○ 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

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

○ 勤務間インターバル制度の導入推進

- ▶ 勤務間インターバル制度の導入促進のための広報事業（業種別マニュアルの作成・配布、アウトリーチ型コンサルティング等）の実施
- ▶ 勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対する助成金の支給

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

- ▶ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業の実施及び生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方の普及のためのシンポジウムの開催、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等
- ▶ 長時間労働につながる取引環境の見直しに向けた事業の実施
- ▶ 年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業の実施
- ▶ 労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主に対する助成金の支給
- ▶ 働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルール等に係るセミナー等を開催
- ▶ 中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、47都道府県に設置する「働き方改革推進支援センター」において、関係機関と連携を図りつつ、専門家による相談対応・コンサルティングやセミナー等を実施

○ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発

- ▶ 事業主に対する啓発セミナー、若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス啓発教育の実施
- ▶ 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・解決のために、ポータルサイトの運営、ポスター・ハラスメント防止対策パンフレット等の作成配布による周知・支援
- ▶ 取組が不十分な企業に対する助言、指導等による法の履行確保

○ 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進

- ▶ 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されている事業・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、ポータルサイトの運営
- ▶ 高齢労働者が安心して安全に働けるよう、中小企業事業者を対象に、施設・設備等の改善、腰痛予防のための機器導入等の対策に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の実施

○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

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

相談体制の整備等

53.3 (55.6) 億円

○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ▶ 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策等の産業保健活動への支援の実施
- ▶ 夜間・休日の相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の実施
- ▶ 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

1.1 (1.1) 億円

○ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

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

○ シンポジウム以外の活動に対する支援

- ▶ 過労死遺児等を対象とした交流会や相談会の開催

(注1) ()内の数値は令和4年度予算額。

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

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

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

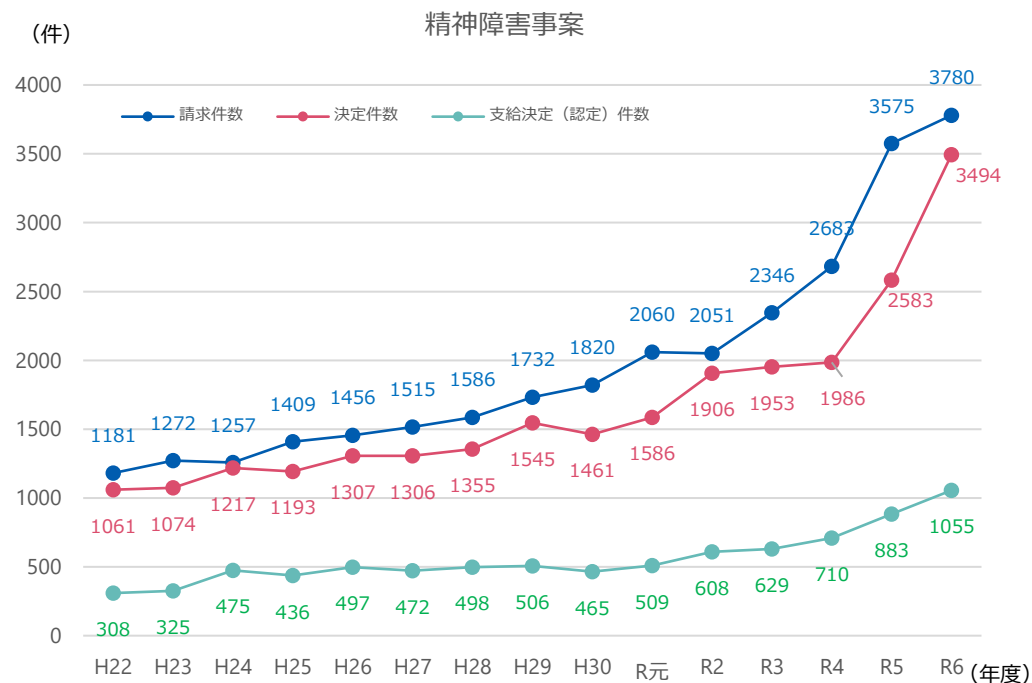
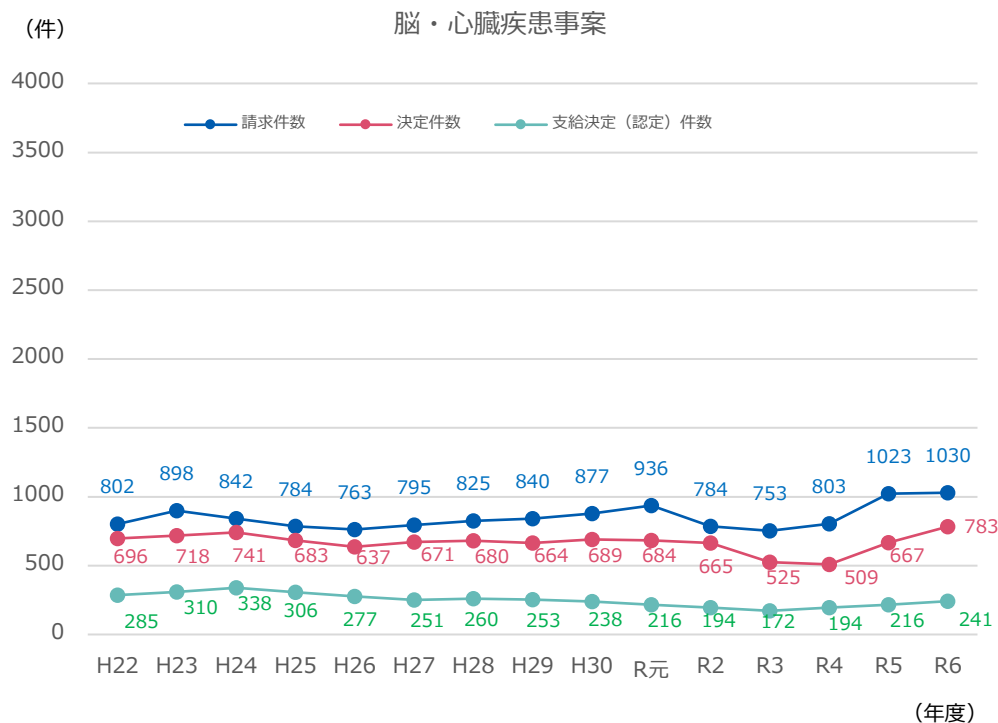
過労死等の状況について

前回協議会におけるご指摘

前回の協議会（令和6年11月14日）におけるご指摘

- 脳・心臓疾患の労災請求件数が令和5年度は1,023件、コロナの影響でリモート勤務などがあった令和2年から4年にかけては請求件数が800件前後であったが、令和5年には1年間で200件も増加。精神障害の労災請求件数はコロナ禍の令和2年には少し減少したが、それ以降は増加の一途であり、令和5年度は前年から900件近い増加。コロナ明けの令和5年から過労死と思われる事案の請求件数が急激に増加した要因について、1つの要因なのか、複合的に幾つかの要因が重なっているのか、分析していただきたい。

※以降の資料については、記載のないものは「過労死等の労災補償状況」（厚生労働省）より作成している。

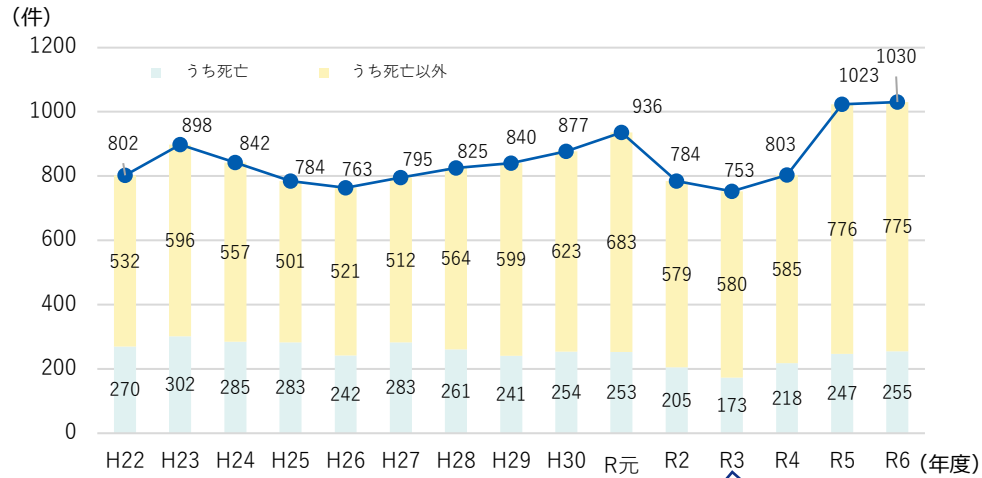


脳・心臓疾患事案について①

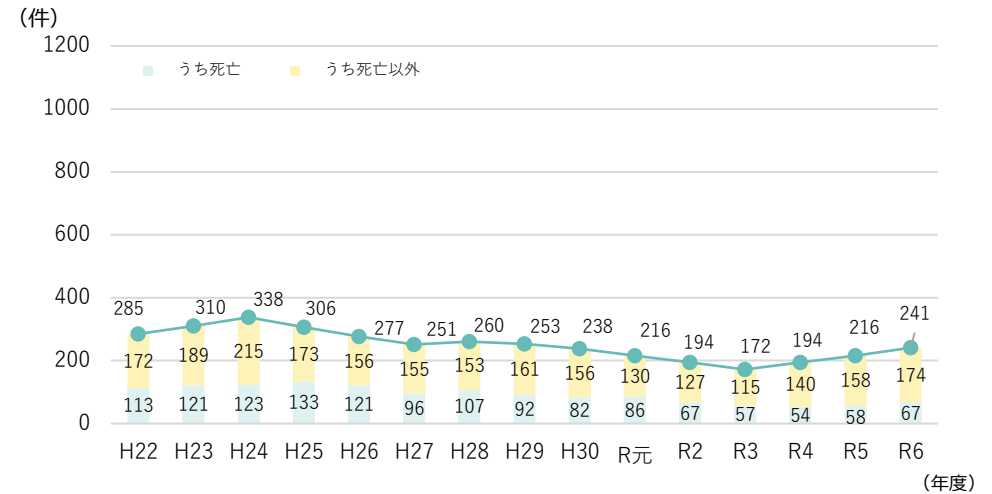
(請求件数、決定件数、支給決定(認定)件数・死亡・死亡以外)

○請求件数は、コロナ禍の下で令和2年度、令和3年度は減少したが、令和4年度は増加し、平成27年度以降令和元年度まで増加の流れに戻った。令和6年度も令和5年度より7件増加した。決定件数、支給決定件数についても同じような動きをしている。

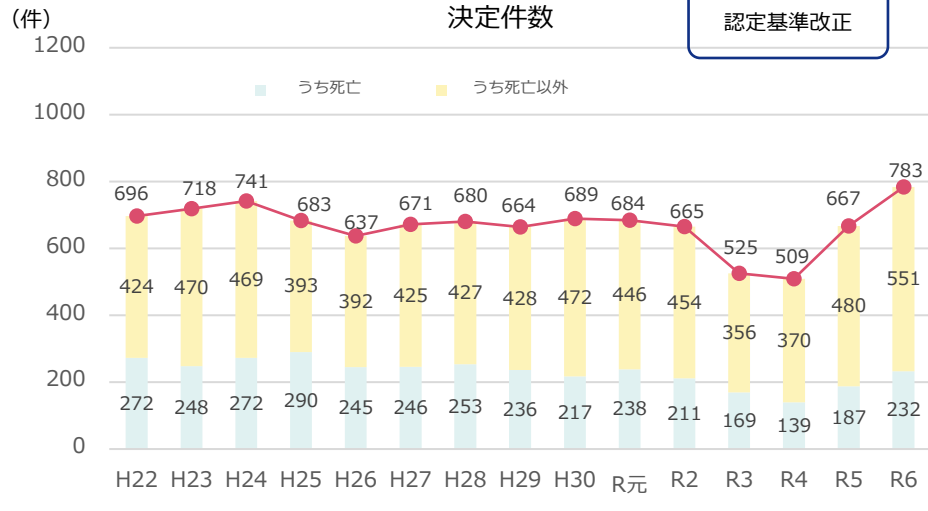
労災請求件数



支給決定(認定)件数



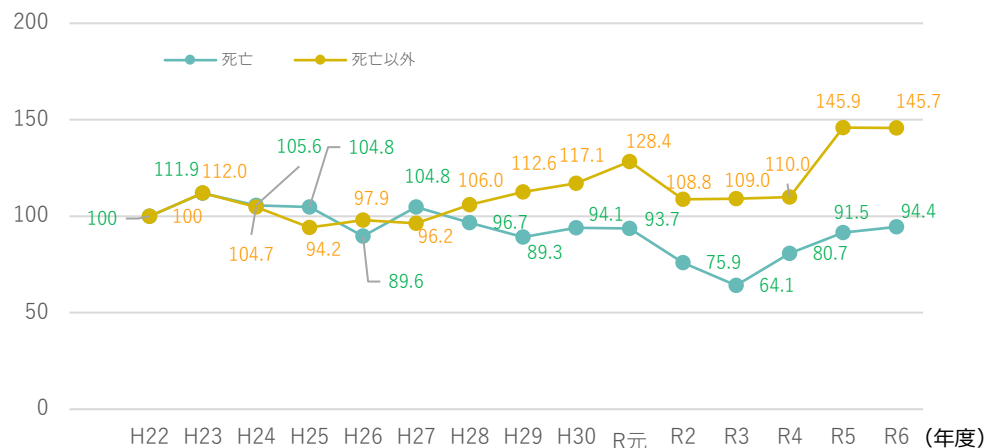
決定件数



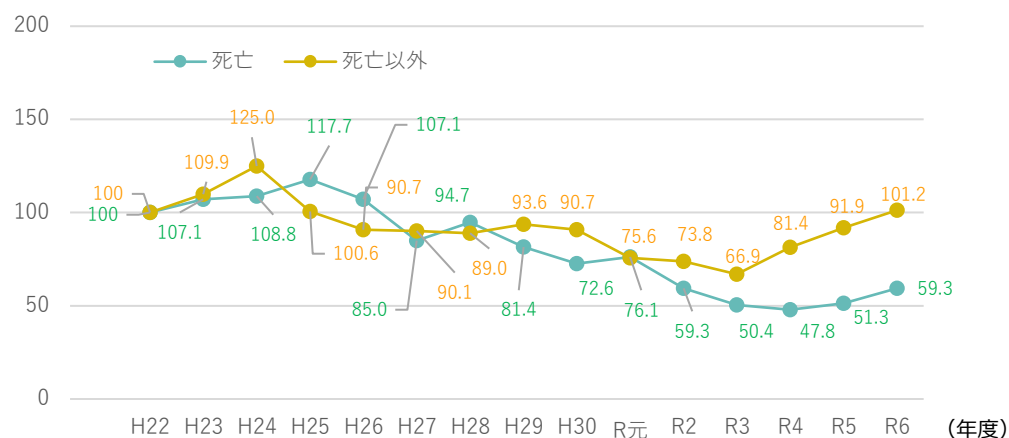
脳・心臓疾患事案について②（平成22年度との比較）

○平成22年度と比較すると、「死亡以外」の影響が大きい。一方「死亡」は下がってきていたが、請求件数や決定件数は令和3年度、令和4年度以降それぞれ増加している。

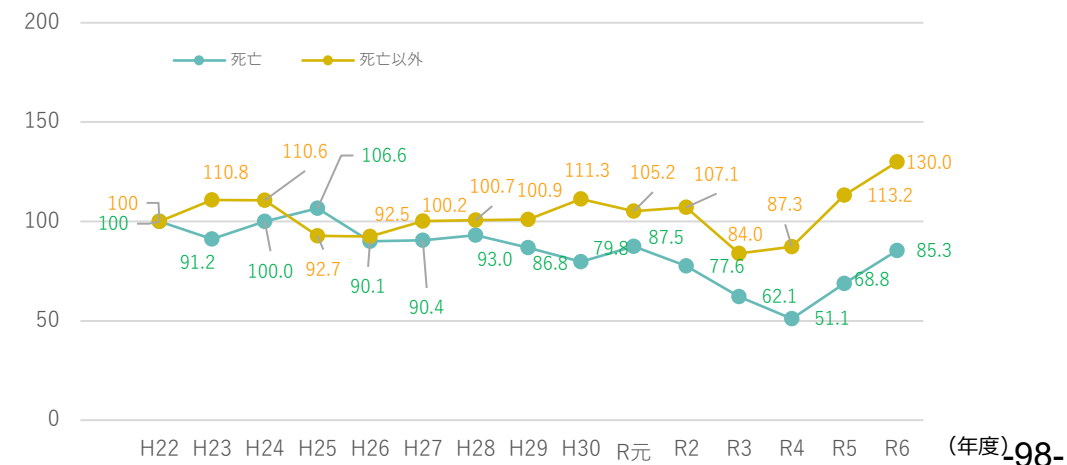
請求件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）



支給決定（認定）件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）



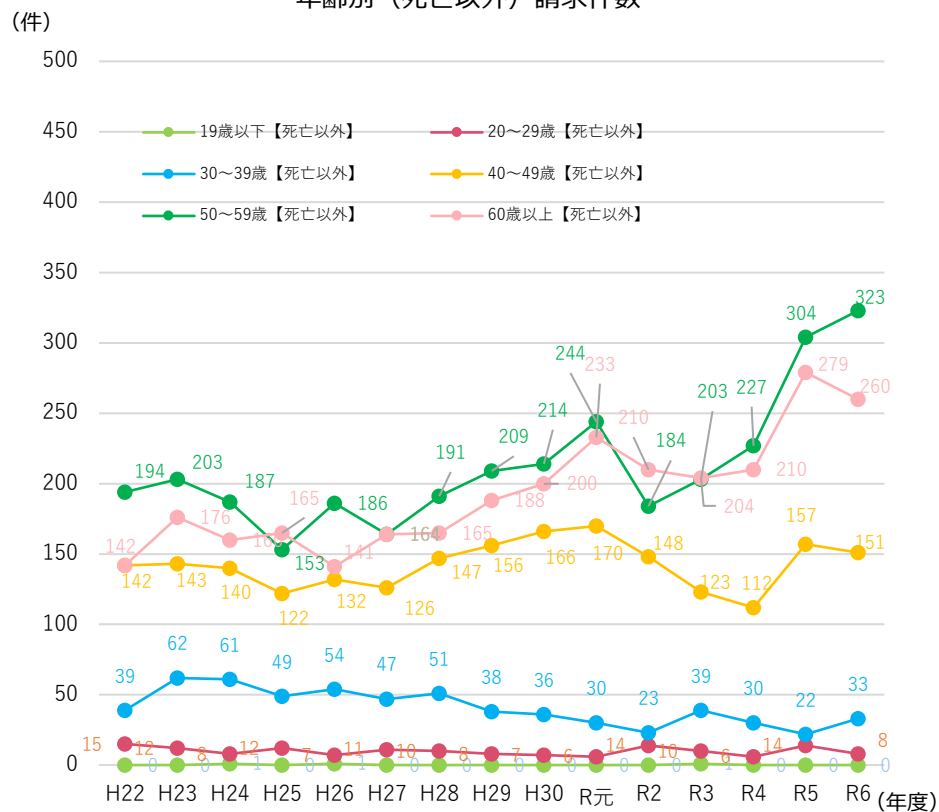
決定件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）



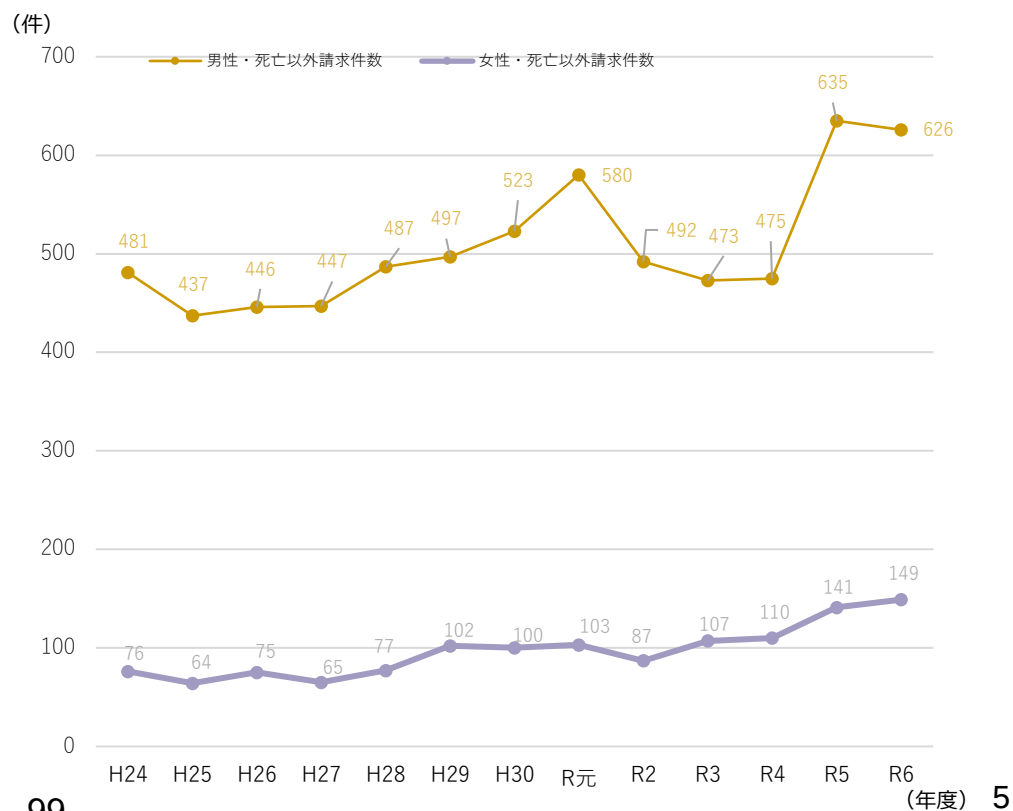
脳・心臓疾患事案について③ 請求件数・死亡以外・年齢別・男女別

- 30歳代以下が横ばいで推移。40歳代は令和2年度以降減少し、令和5年度に増加したが、令和6年度は減少した。50歳代は令和2年度以降増加を続けている。60歳代は令和5年度年に大きく増加したが、令和6年度は減少した。
- 男女別では男性の件数が多く、コロナ禍前の伸びと比べても令和4年度から令和5年度は大きく増加している。

年齢別（死亡以外）請求件数



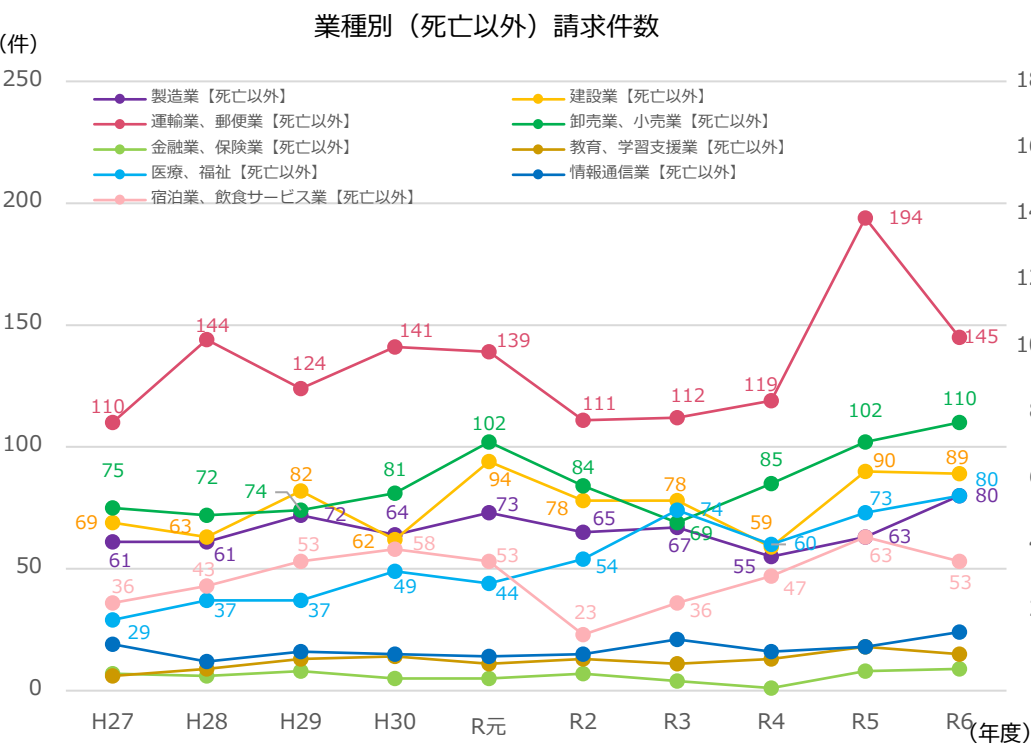
男女別（死亡以外）請求件数



脳・心臓疾患事案について④

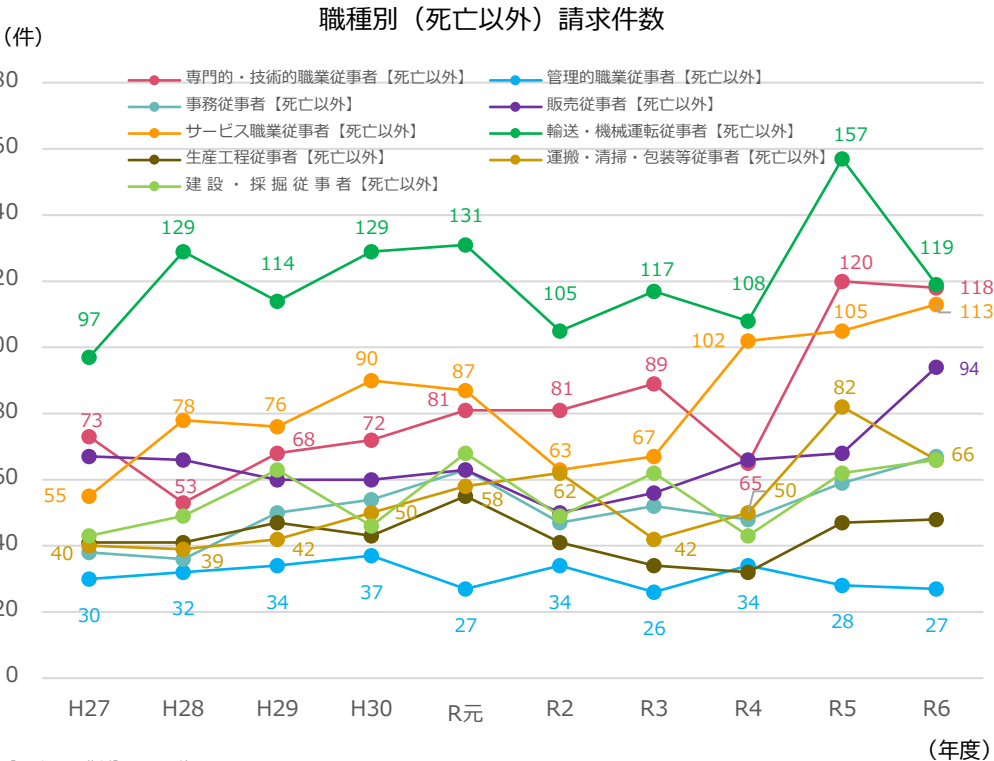
請求件数・死亡以外・業種別・職種別

- 業種別の請求件数の多いのは、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「建設業」の順である。
- 職種別は、「輸送・機械運転従事者」「専門的・技術的職業従事者」「サービス職業従事者」の順に多い。



【中分類・業種】※は順位

	R 5	総数（死亡以外）		R 6	総数（死亡以外）	
			支給決定			支給決定
1	運輸業、郵便業 道路貨物運送業	171 (133)	66 (50)※①	運輸業、郵便業 道路貨物運送業	155 (103)	76 (55)※①
2	サービス業（他に分類されないもの） その他の事業サービス業	93 (62)	12 (9)※③	サービス業（他に分類されないもの） その他の事業サービス業	81 (67)	12 (8)※③
3	建設業 総合工事業	58 (44)	11 (7)※④	医療、福祉 社会保険・社会福祉・介護事業	58 (49)	—



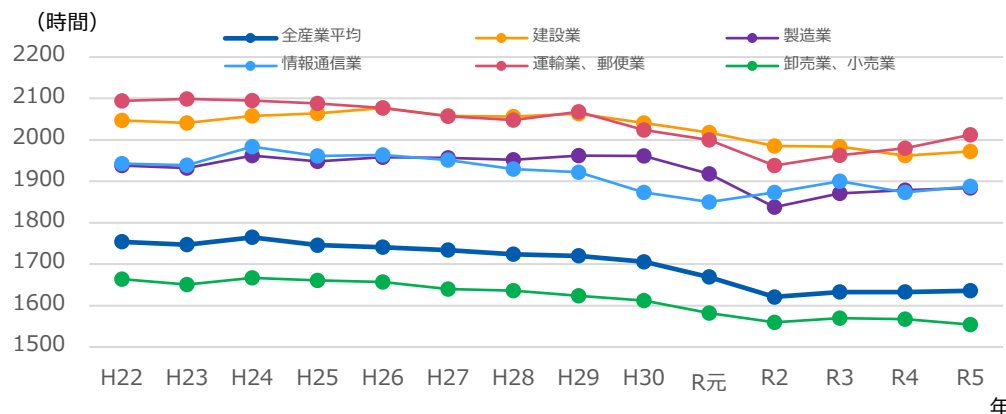
【中分類・職種】※は順位

	R 5	総数（死亡以外）		R 6	総数（死亡以外）	
			支給決定			支給決定
1	輸送・機械運転従事者 自動車運転従事者	183 (144)	64 (48)※①	輸送・機械運転従事者 自動車運転従事者	163 (109)	72 (53)※①
2	保安職業従事者 その他の保安職業従事者	60 (38)	6 (5)※⑩	販売従事者 商品販売従事者	66 (53)	8 (4)※⑥
3	建設・採掘従事者 建設従事者（建設関係工事従事者を除く）	55 (43)	6 (4)※⑥	事務従事者 一般事務従事者	58 (48)	4 (3)※⑮

脳・心臓疾患事案について⑤（取り巻く環境）

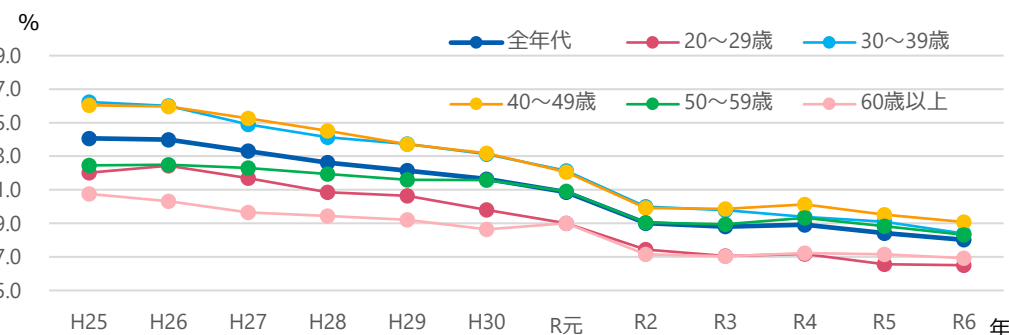
- 総実労働時間は全体として下がってきているが、運輸業や製造業は直近増加している。
- 長時間労働の割合はどの年代も低下している。30～50歳代は全体平均を上回っている。
- 業種別では、「運輸業、郵便業」が、職種別では「輸送・機械運転従事者」「保安職業従事者」が高どまっている。

主要産業別年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



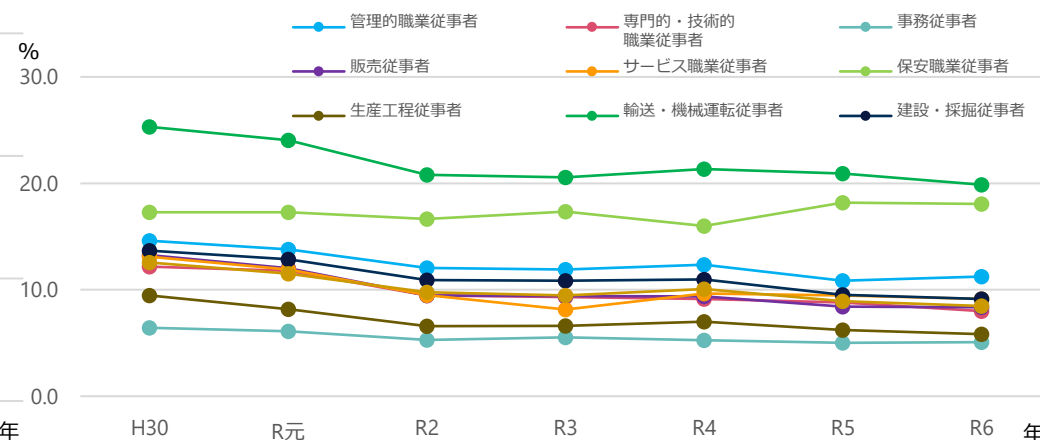
月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者に占める

60時間以上雇用者の割合（年齢層別）

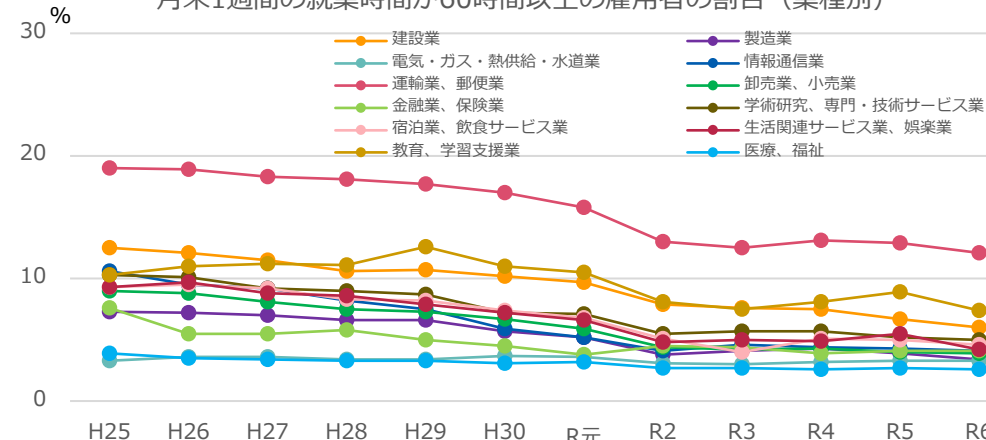


月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者に占める

60時間以上雇用者の割合（職種別）

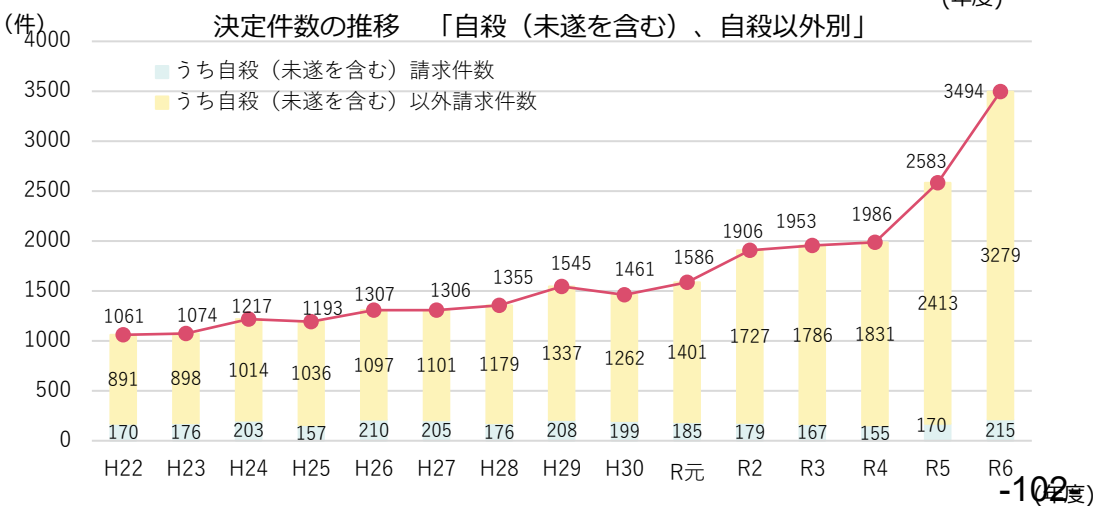
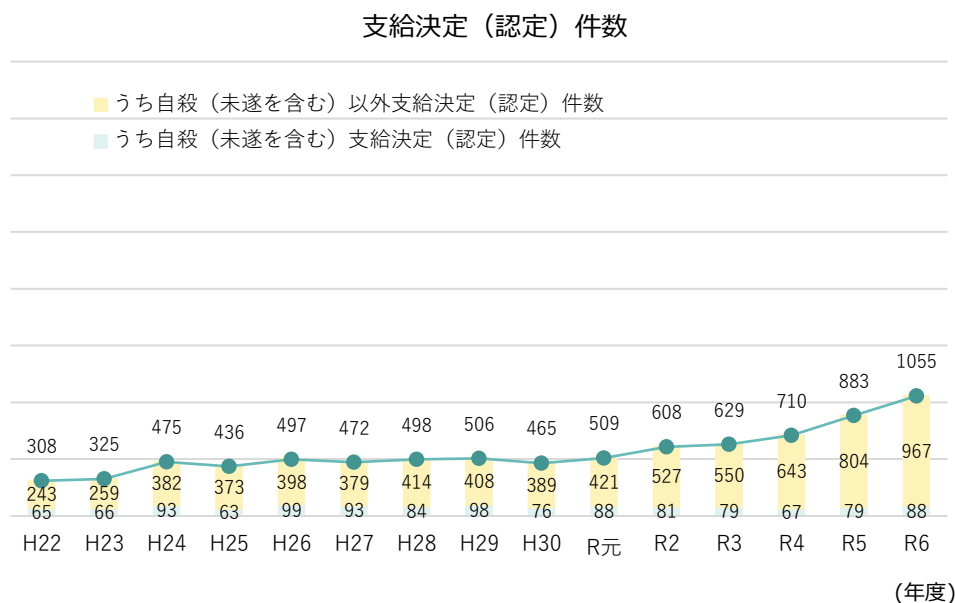
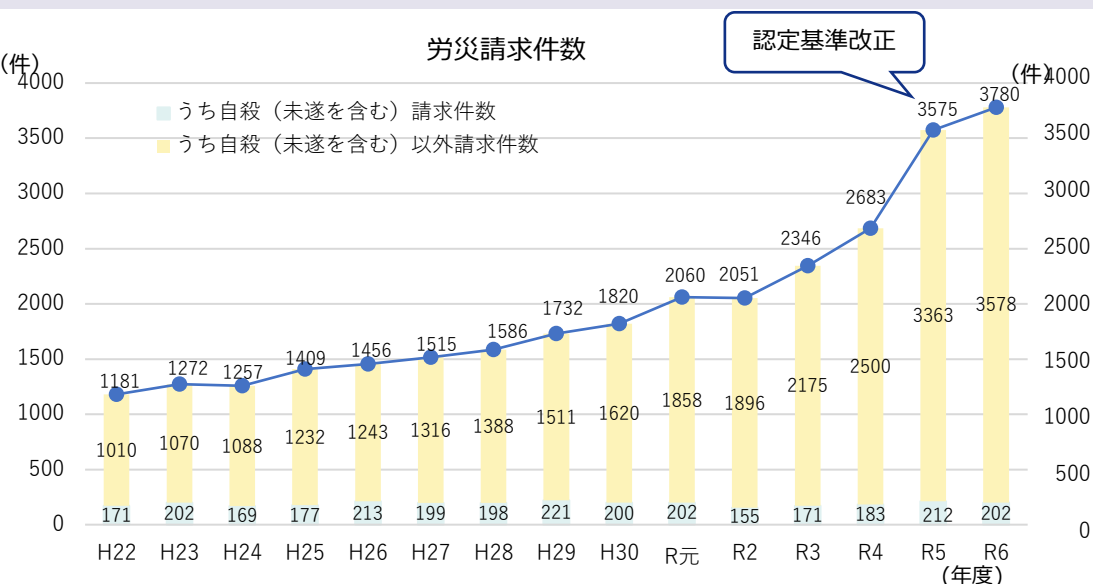


月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）



精神障害事案について①（請求件数、決定件数、支給決定件数）

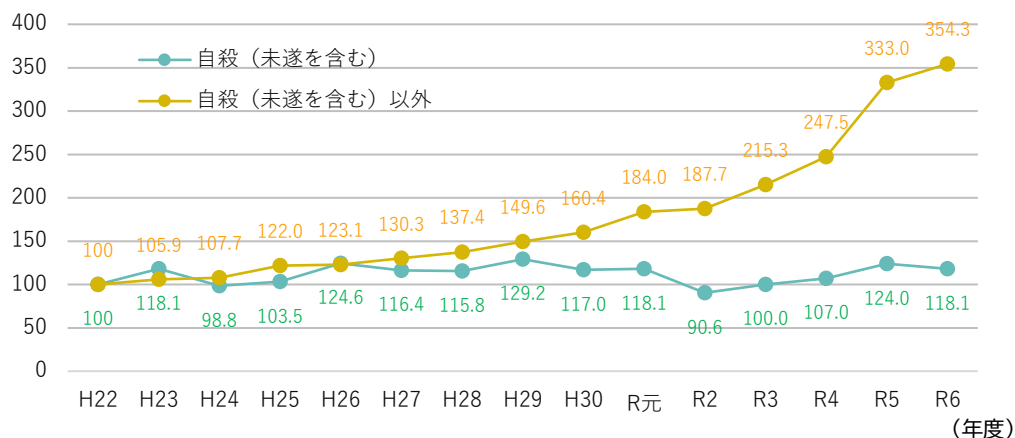
- 精神障害事案の請求件数等は年々増加し続けており、令和4年度から令和5年度に大きく増加。令和6年度は205件増加。決定件数、支給決定件数ともに大きく増加している。



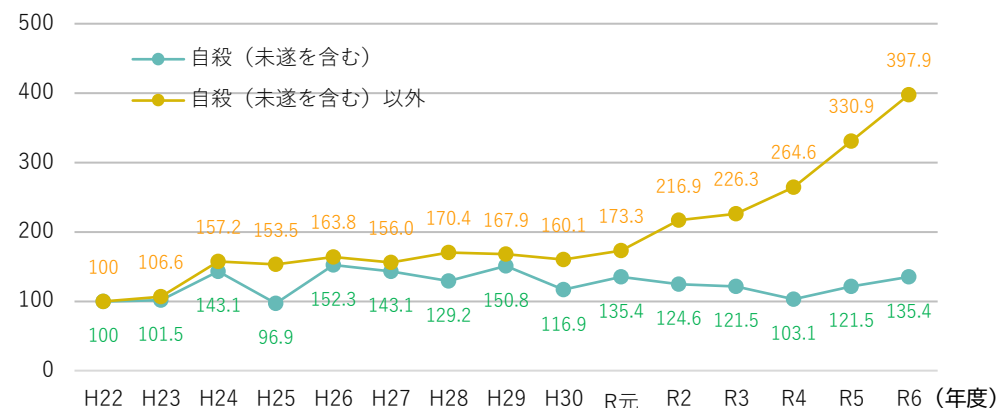
精神障害事案について②（平成22年度との比較）

- 自殺（未遂を含む）以外の件数が大きく増加している。自殺（未遂を含む）の請求件数はコロナ禍前の水準まで戻っている。

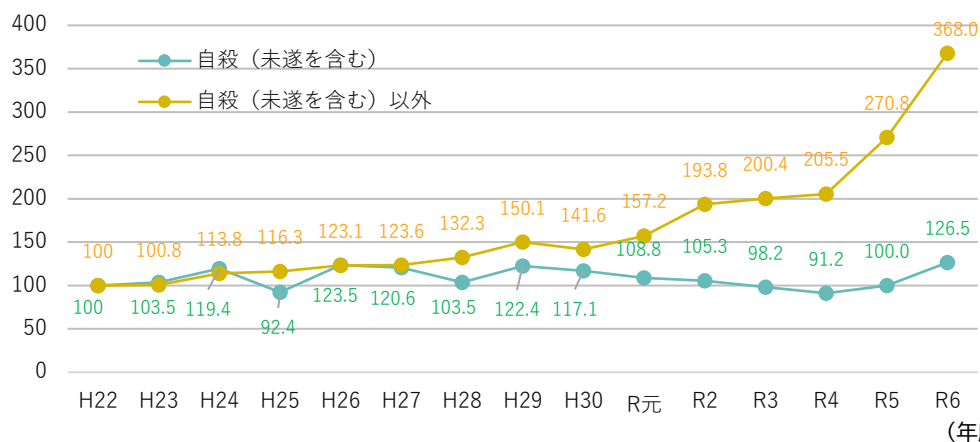
請求件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）



支給決定件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）



決定件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）

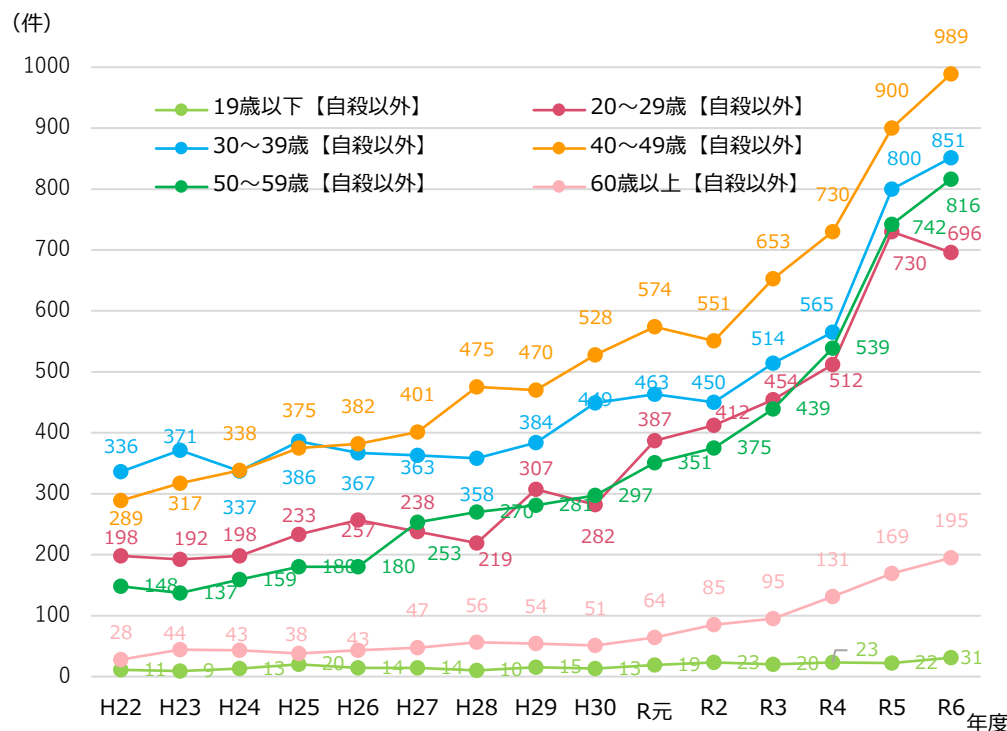


精神疾患事案について③

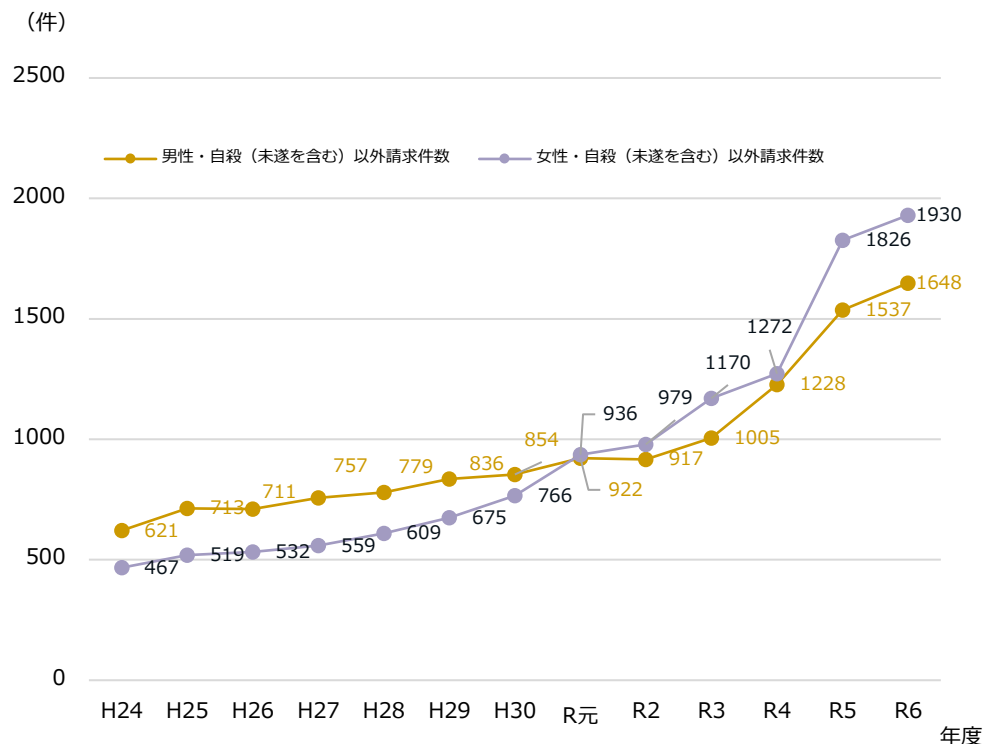
請求権数・死亡以外・年齢別・男女別

- 年齢別では30歳代～50歳代が増加し続けている。20歳代は増加していたが、令和6年度は令和5年度の請求件数を下回った。男女別では女性が男性を上回っている。

年齢別請求件数の推移



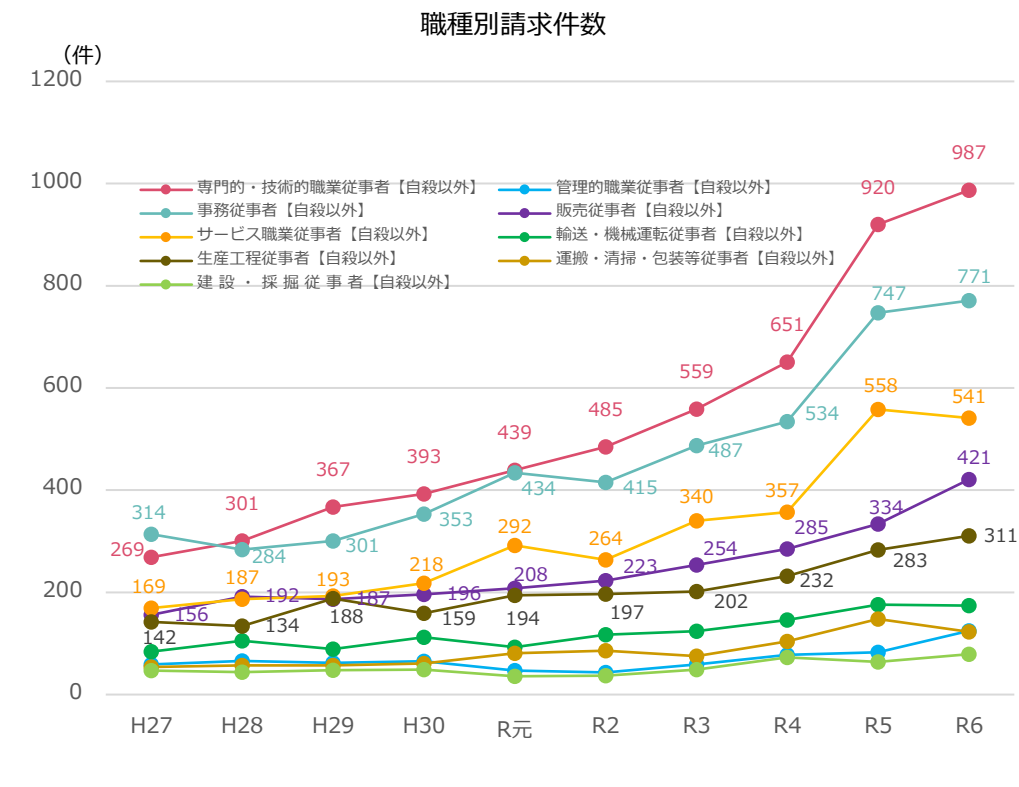
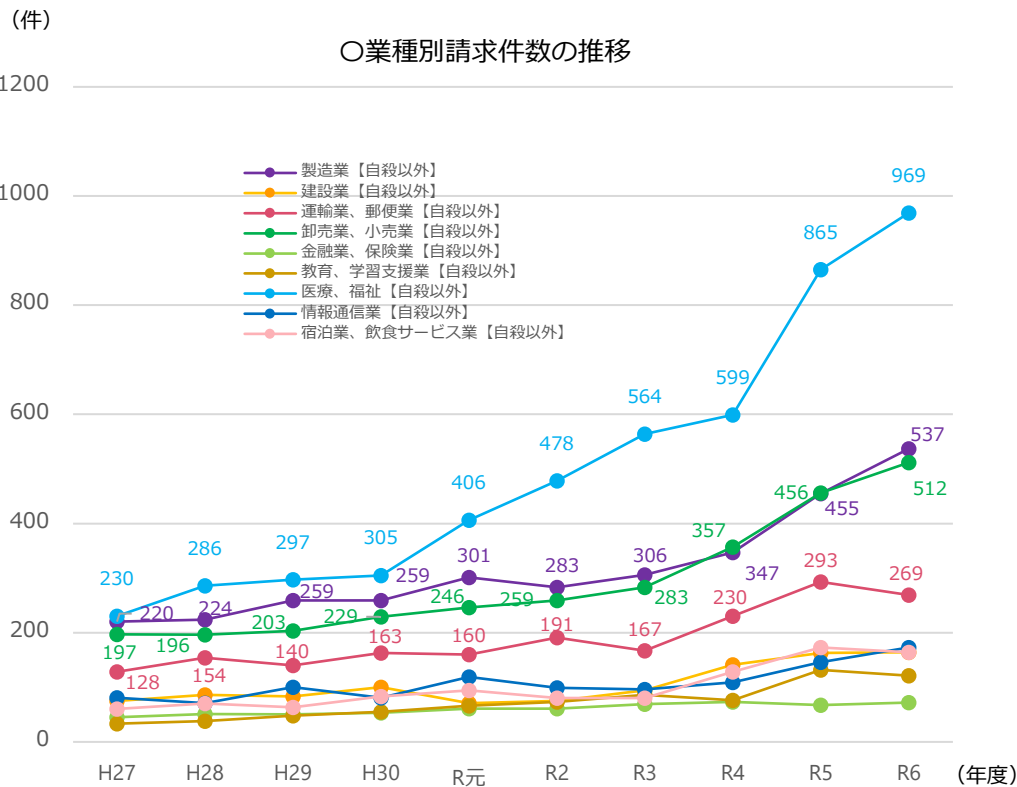
男女別請求件数



精神障害事案について④

自殺（未遂を含む）以外・業種別・職種別

○ 業種別には「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」で増加。職種別では、「専門的・技術的職業従事者」が最も多く、次いで「事務従事者」となっている。



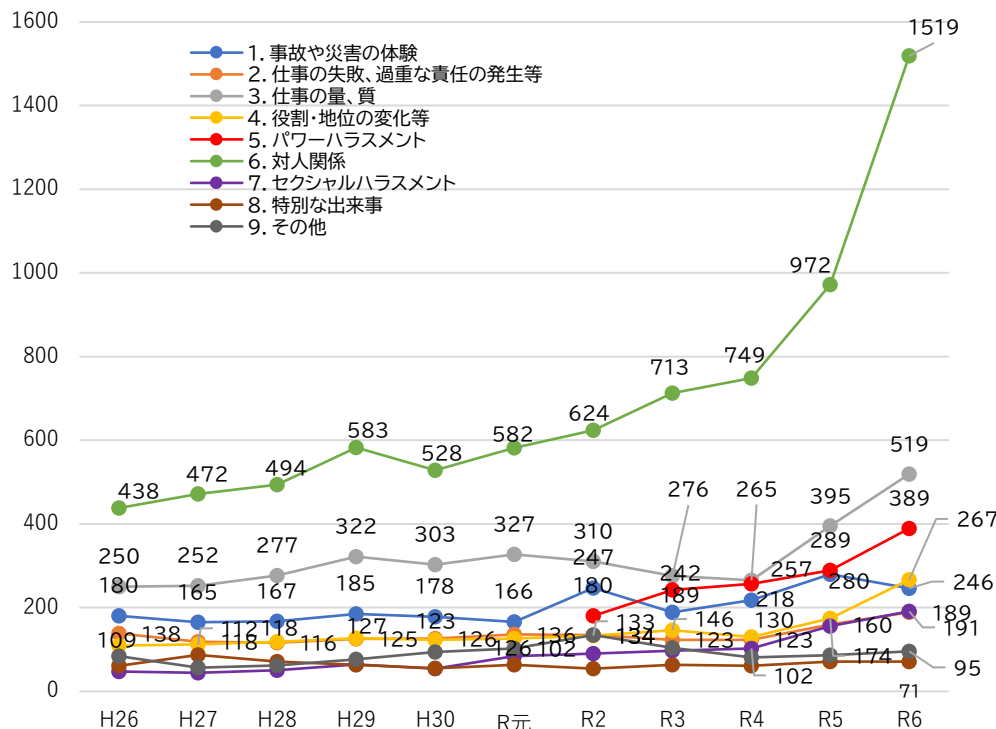
	R 5	総数（死亡以外）		R 6	総数（死亡以外）	
			支給決定			支給決定
1	医療、福祉 社会保険・社会福祉・介護事業	494 (482)	112 (109)※①	医療、福祉 社会保険・社会福祉・介護事業	589 (583)	152 (149)※①
2	医療、福祉 医療業	390 (380)	105 (102)※②	医療、福祉 医療業	389 (381)	118 (110)※②
3	運輸業、郵便業 道路貨物運送業	152 (145)	56 (52)※④	運輸業、郵便業 道路貨物運送業	145 (138)	69 (63)※③

	R 5	総数（死亡以外）		R 6	総数（死亡以外）	
			支給決定			支給決定
1	事務従事者 一般事務従事者	582 (561)	107 (98)※①	事務従事者 一般事務従事者	577 (562)	97 (96)※①
2	専門的・技術的職業従事者 保健師、助産師、看護師	224 (221)	77 (76)※②	専門的・技術的職業従事者 保健師、助産師、看護師	242 (238)	70 (69)※②
3	サービス職業従事者 介護サービス職業従事者	209 (202)	43 (42)※④	販売従事者 商品販売従事者	232 (225)	42 (39)※⑨

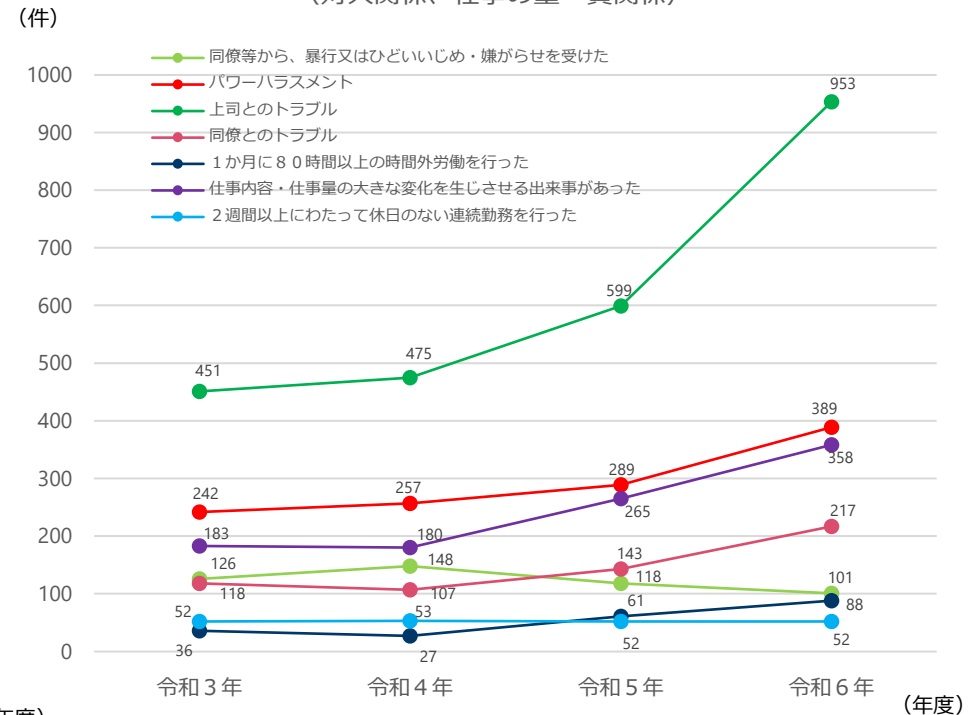
精神障害事案について⑤ 決定件数・出来事の類型別

- 出来事の類型別の決定件数では、「対人関係」が大きく増加。令和6年度の件数を見ると、「対人関係」、次いで「仕事の量・質」、「パワーハラスメント」、「役割、地位の変化等」の順に多くなっている。
- 「対人関係」や「仕事の量・質」の詳細をみると、「上司とのトラブル」が最も多く、令和6年度は令和5年度から354件増加した。次いで、「パワーハラスメント」、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」の順に多くなっている。

(件) 精神障害の「出来事別」の「労災決定件数」



(対人関係、仕事の量・質関係)



※「5. パワーハラスメント」は、令和2年度「過労死等の労災補償状況」から新規に追加された項目である。（具体的な出来事の「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」は、令和2年5月29日付け基発0529第1号により新規に追加された項目である。）

※令和5年9月1日の認定基準の改正に伴い、「3 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、「6 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。

メンタルヘルス不調の状況

メンタルヘルス不調（※）については、事業所割合、労働者割合ともに増加してきている。

※メンタルヘルス不調：

精神及び行動の障害に分類される精神障害のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

①過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合 (%)

	平成30年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
過去1年間にメンタルヘルス不調により 連続1ヶ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合	10.3	9.2	10.1	13.3	13.5
過去1年間にメンタルヘルス不調により 連続1ヶ月以上休業した労働者がいた事業所の割合	6.7	7.8	8.8	10.6	10.4
過去1年間にメンタルヘルス不調により 退職した労働者がいた事業所の割合	5.8	3.7	4.1	5.9	6.4

②過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者、退職した労働者の割合 (%)

	平成28年	平成29年	平成30年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
過去1年間にメンタルヘルス不調により 連続1ヶ月以上休業した労働者の割合	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.6
過去1年間にメンタルヘルス不調により 退職した労働者の割合	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2

出所：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」事業所調査

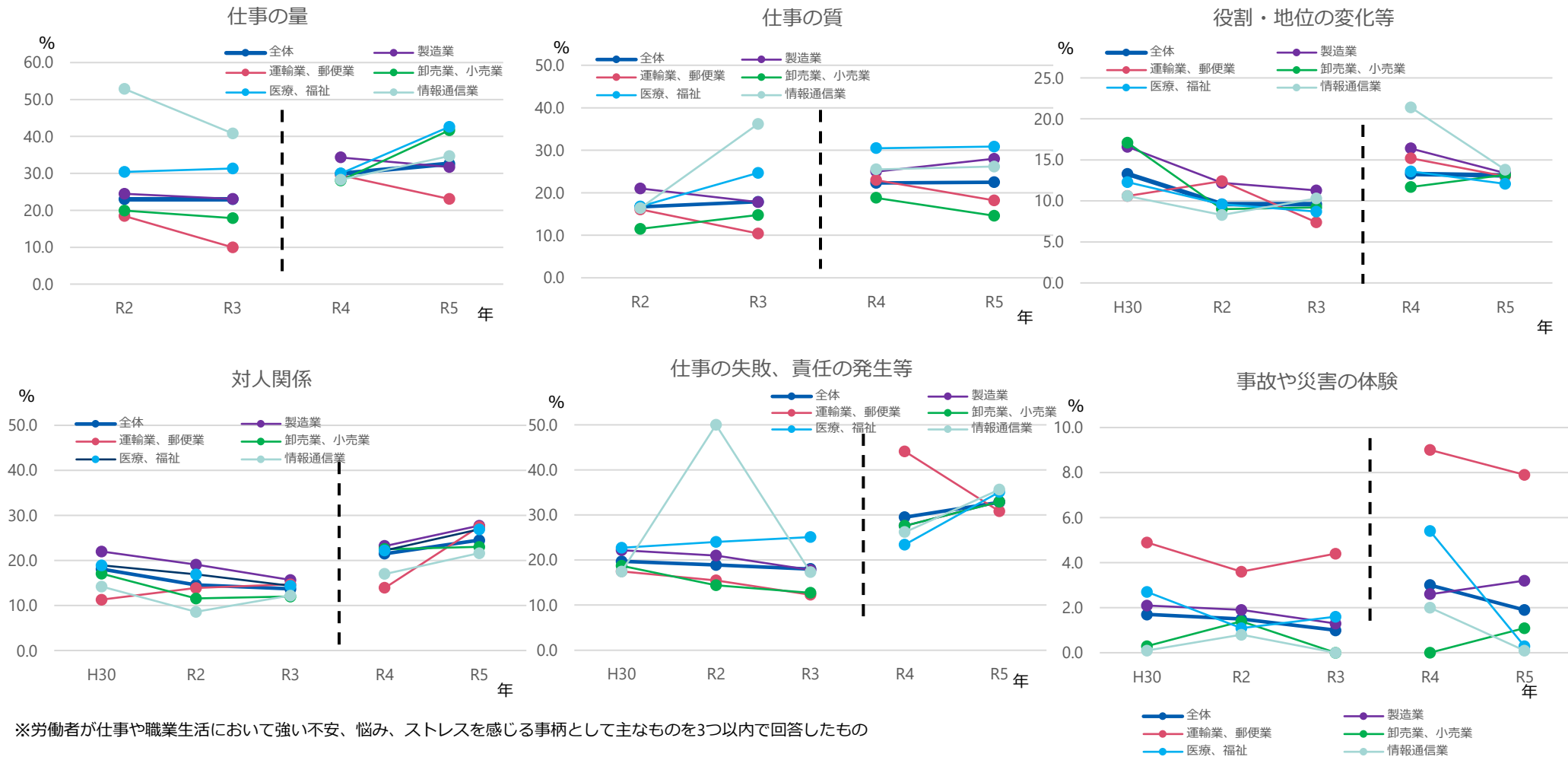
※労働者割合は、事業所調査において回答のあった事業所の常用労働者数、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者数を用いて算出。

※「常用労働者」：①期間を定めずに雇われている者、②1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。他社から受け入れた出向者、転籍者も含む。

※事業所の割合は調査における事業所計が100.0%、労働者の割合は調査における労働者計が100.0%。

ストレスの状況（業種別）

- 業種別では全体と比較して、「製造業」は「仕事の質」「役割の変化」「対人関係」が、「運輸業、郵便業」は「事故や災害の体験」が、「医療、福祉」は「仕事の量」「仕事の質」「対人関係」などが高い。



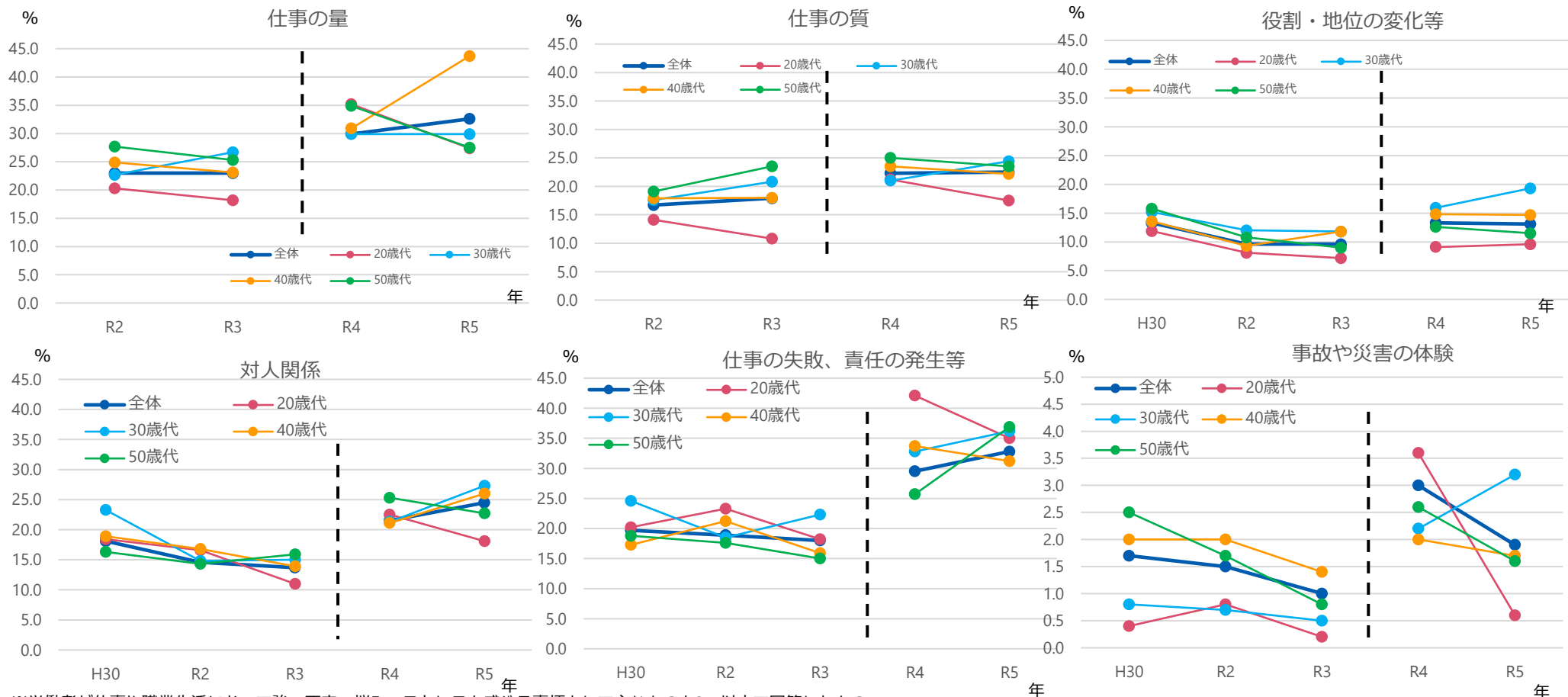
※労働者が仕事や職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄として主なものを3つ以内で回答したもの

※令和4年から設問の形式を一部変更しているため、令和3年以前の単純比較はできない。

出所：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」個人調査

ストレスの状況（年齢別）

- 全体と比較して、20歳代は「仕事の失敗、責任の発生等」、30歳代は「仕事の質」「役割・地位の変化等」「対人関係」「仕事の失敗、責任の発生等」「事故や災害の体験」、40歳代は「仕事の量」「役割・地位の変化等」「対人関係」、50歳代は「仕事の質」「仕事の失敗、責任の発生等」の割合が高い



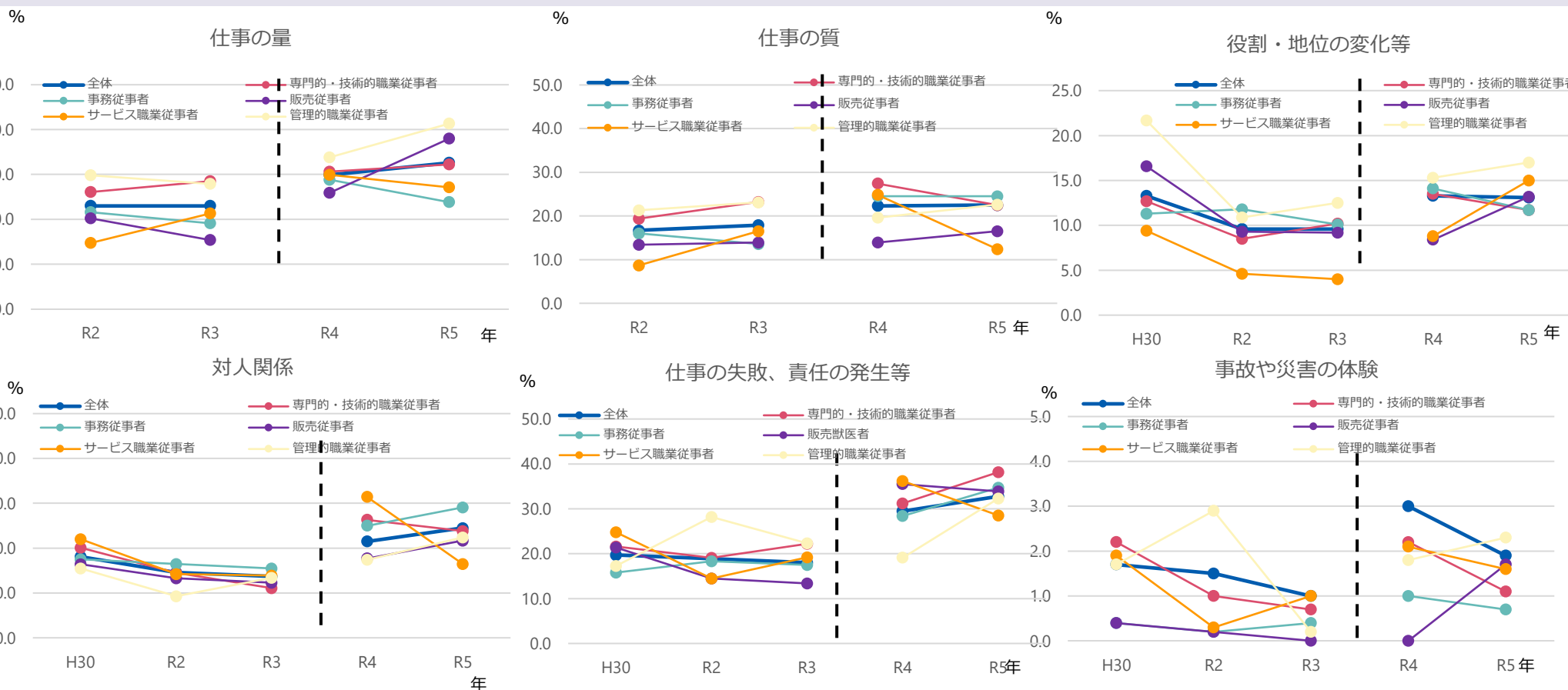
※労働者が仕事や職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄として主なものを3つ以内で回答したもの

※令和4年から設問の形式を一部変更しているため、令和3年以前との単純比較はできない。

出所：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」個人調査

ストレスの状況（職種別）

- 職種別では、全体と比較して、「専門的・技術的職業従事者」では「仕事の量」「仕事の質」「仕事の失敗、責任の発生等」、「事務従事者」は「仕事の質」「対人関係」、「販売従事者」は「仕事の量」、「サービス職業従事者」は「役割・地位の変化等」の割合が高い。



※労働者が仕事や職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄として主なものを3つ以内で回答したもの

※令和4年から設問の形式を一部変更しているため、令和3年以前の単純比較はできない。

出所：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」個人調査

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 6 月 27 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)

あおき 青木	てつひこ 哲彦	情報産業労働組合連合会中央執行委員
うえの 上野	ゆりこ 友里子	全日本自治団体労働組合中央執行委員
とみたか 富高	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
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)

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
かみ 神	なおたけ 尚武	一般社団法人東京経営者協会総務部長
さくま 佐久間	かずひろ 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
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)

過労死等防止対策推進協議会令
(平成二十六年政令第三百四十号)

(委員の任期等)

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）の委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。

4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

(会長)

第二条 協議会に会長を置き、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから、委員が選挙する。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

3 会長に事故があるときは、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(専門委員)

第三条 協議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

4 専門委員は、非常勤とする。

(議事)

第四条 協議会は、委員の三分の二以上又は次に掲げる委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

一 業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員

二 労働者を代表する委員

三 使用者を代表する委員

四 過労死等に関する専門的知識を有する委員

2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(庶務)

第五条 協議会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において処理する。

(協議会の運営)

第六条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この政令は、過労死等防止対策推進法の施行の日（平成二十六年十一月一日）から施行する。

附 則（平成二十九年七月七日政令第一八九号）

この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。