



留萌労働基準監督署 監督・安衛課

職場におけるメンタルヘルス対策について



職場のメンタルヘルスの法改正について

- 改正法公布日：令和7年5月14日
- 改正内容：50人未満の事業場もストレスチェックを行うことが義務化される
- 施行日：公布後3年以内





職場におけるメンタルヘルス対策等の必要性

- 職場におけるメンタルヘルス対策を行わなかった場合
 - メンタルヘルス不調者の発生を予防することができない。
 - メンタルヘルス不調者の発生に労使双方が気づくことができない。
 - メンタルヘルス不調者に対する適切な対応や職場復帰への支援ができない。
- その結果・・・
 - メンタルヘルス不調者が離職してしまう。
 - 離職した労働者の仕事を残された他の労働者が負担する。
 - それぞれの労働者の負担が増加する。
 - 新たなメンタルヘルス不調者の発生につながる。





- 過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書（令和6年版で9回目の閣議決定及び国会報告）
- 令和6年版白書のポイント
 - ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている業種等（医療、芸術・芸能分野）や、調査研究の必要性が指摘されているDX等先端技術担当者の調査分析結果を記載

《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）
（年次報告）

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

- 1 大綱の変更の経緯
- 2 大綱の変更のポイント

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

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

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

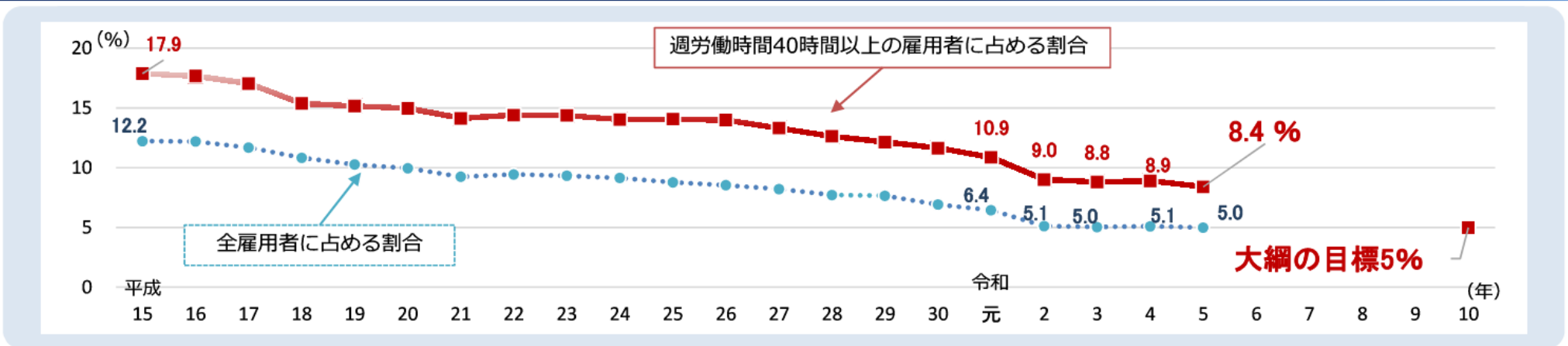
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況（労働時間の状況）

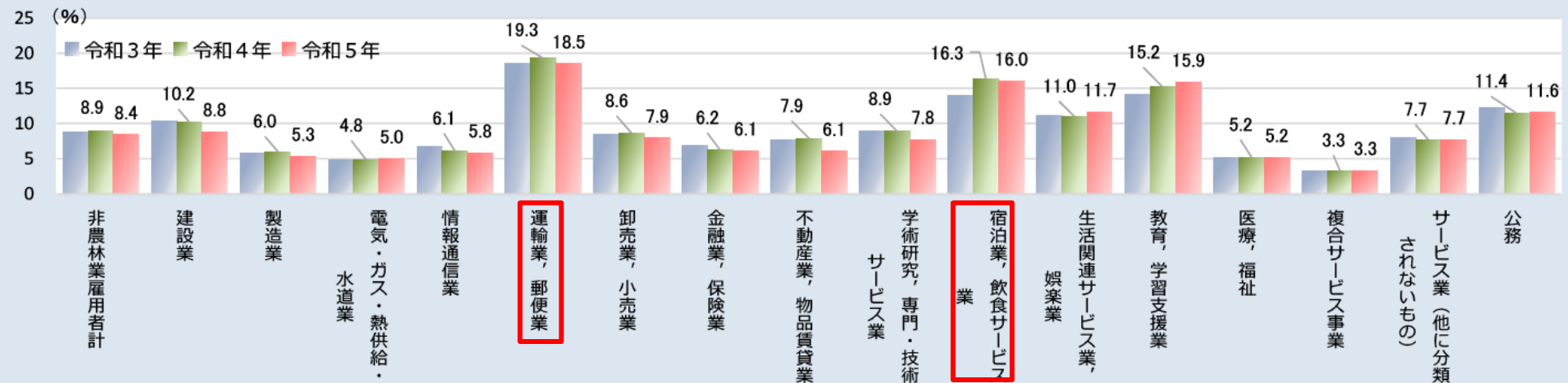


- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和5年は令和4年から0.5ポイント減少し、8.4%。
 - 業種別に令和5年の状況をみると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。
- ※ 前年より増加している業種：「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「公務」

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和3年～令和5年）



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

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）



- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合が増加した一方、制度の導入企業割合は継続的に増加（令和5年：6.0%）。
- 年次有給休暇の取得率は、8年連続で増加（令和4年：62.1%）。
- 国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数は、本府省や指定都市・市区町村で前年より増加。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）



（制度の導入企業割合の推移）



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

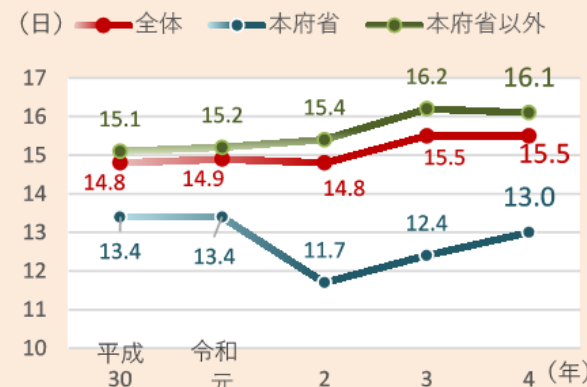
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



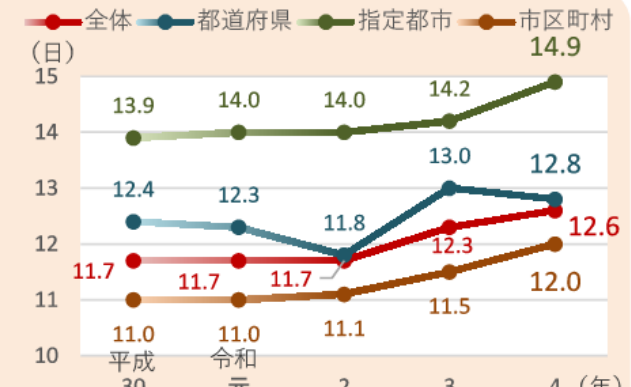
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
 ※平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



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

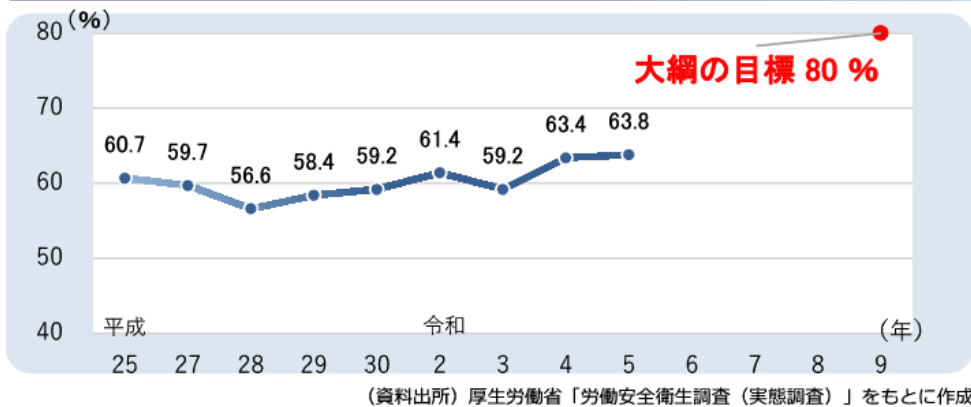
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

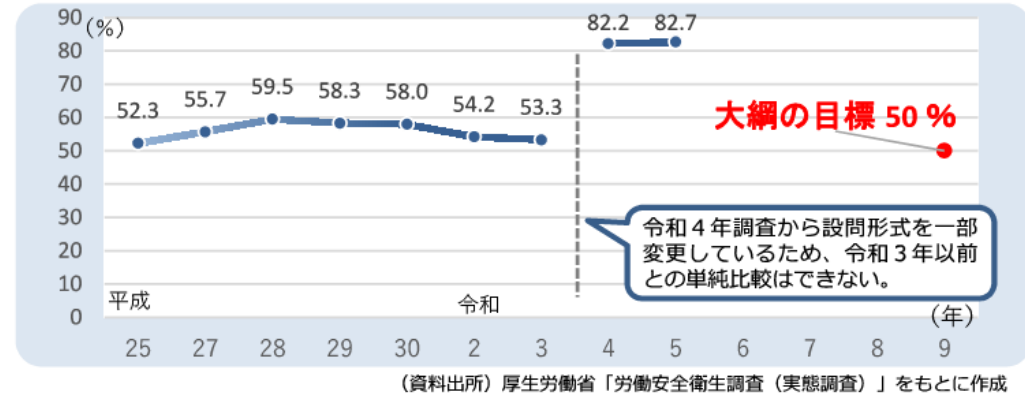


- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和5年：63.8%）。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和5年が34.6%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、令和5年が82.7%。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



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



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



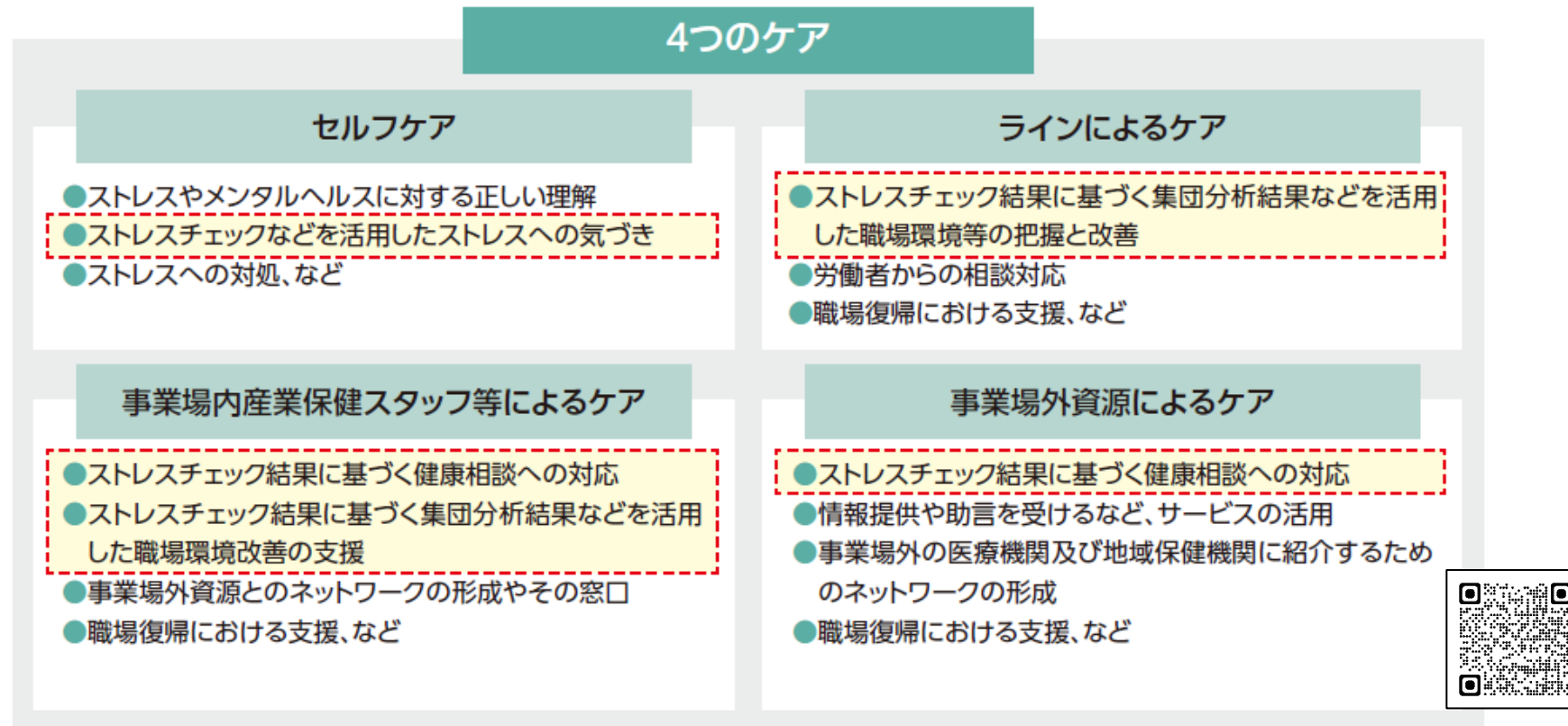
仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合





2 ストレスチェック制度について

■ 4つのメンタルヘルスケアにおける ストレスチェック制度の位置づけ



※「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」をもとに作成

厚生労働省リーフレット
「ストレスチェック制度の効果的な
実施と活用に向けて」から引用



2 ストレスチェック制度について

■ ストレスチェック制度導入前の準備

□ 事業場内の衛生委員会等で話し合うべき主な事項

1. □ ストレスチェックは誰に実施させるのか。
2. □ ストレスチェックはいつ実施するのか。
3. □ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
4. □ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
5. □ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
6. □ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
7. □ 集団分析はどんな方法で行うのか。
8. □ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。



2 ストレスチェック制度について

■ ストレスチェック実施後の流れ

□ 面接指導の実施と就業上の措置

→ 「医師による面接指導が必要」とされた働く人から申出があった場合、医師に依頼して面接指導を実施する。

面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き、それを踏まえた必要な措置を実施する。

□ 職場分析と職場環境の改善

→ ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模（回答者数10人以上）の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析してもらい、その結果を踏まえて、職場環境の改善を行う。

□ 労働基準監督署への報告

→ ストレスチェックと面接指導の実施状況を事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に所定の様式により報告する。



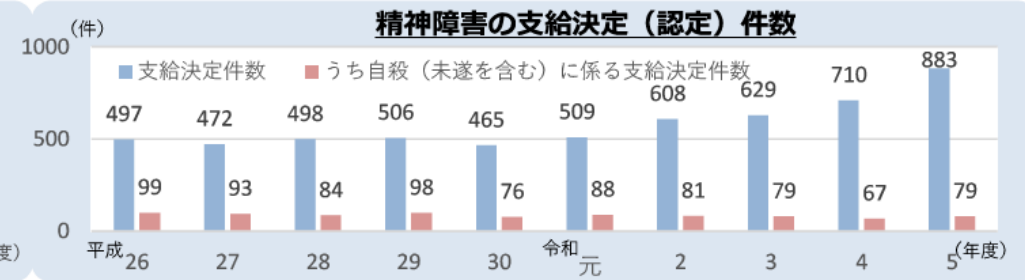
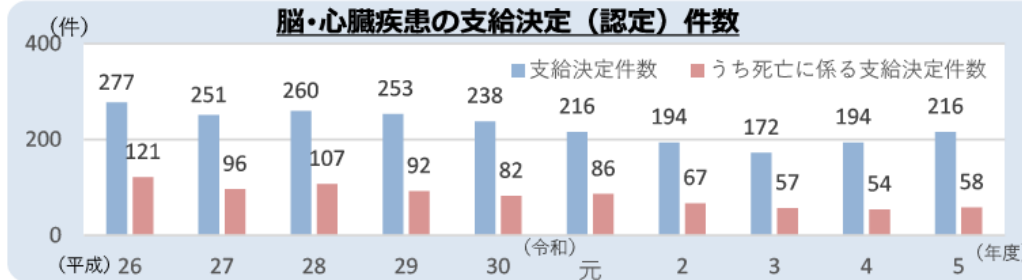
- 労災支給決定（認定）件数について、
 - ・脳・心臓疾患は、前年度より増加し、4年ぶりに200件を超えた（令和5年度：216件）。死亡件数も前年度より増加（同58件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降、増加傾向（令和5年度：883件）。自殺（未遂を含む）件数は4年ぶりに増加（同79件）。

（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和5年度の数値を使用）

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

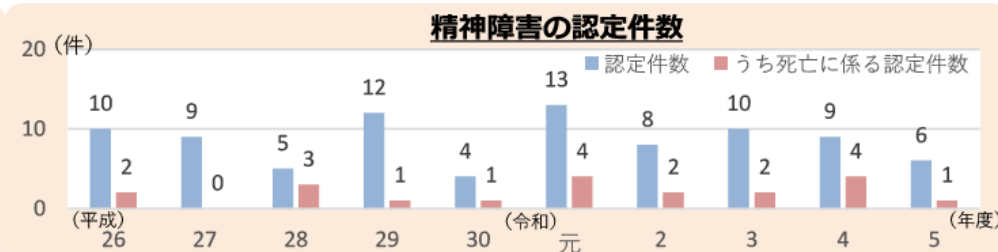
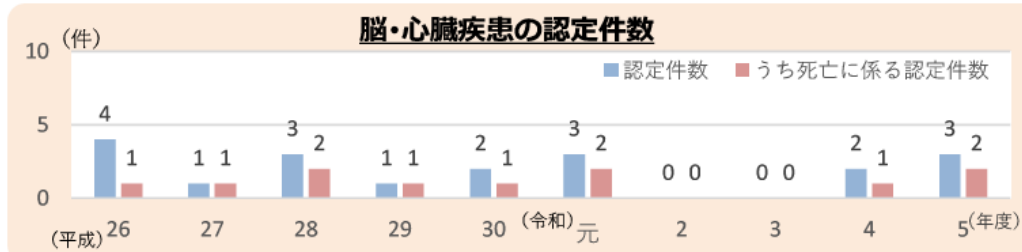
※ 「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」等をそれぞれ用いて推計

1 民間雇用労働者の労災補償の状況



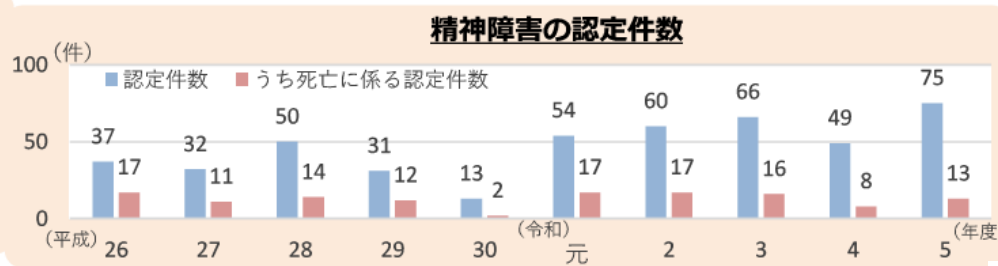
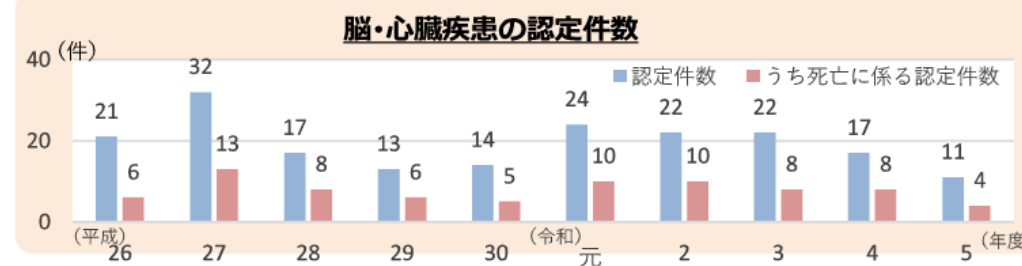
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

2 国家公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成



変更の経緯（現状と課題）

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

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

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

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

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

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

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

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

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

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 労災支給決定（認定）事案の分析（労働時間以外の負荷要因別の事案数等）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

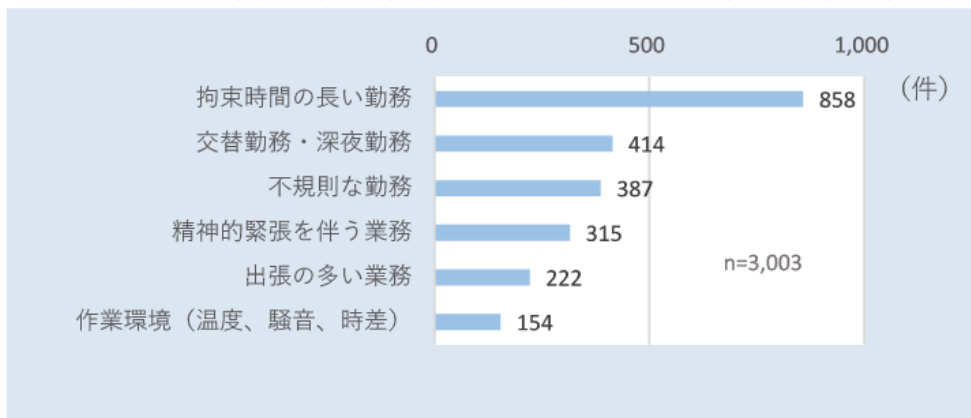
厚生労働省



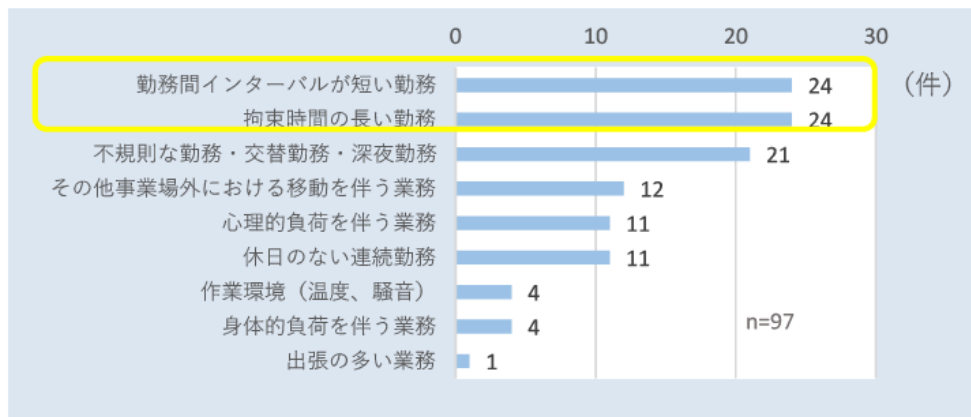
- 平成22年度から令和3年度までの12年間の労災支給決定（認定）事案のうち脳・心臓疾患事案について分析。
（但し、②、③の分析対象は、平成22年度から令和2年度までの11年間）
- 令和3年9月の脳・心臓疾患の認定基準の改正により、労働時間以外の負荷要因も加味するとされ、労働時間以外の負荷要因をみると「勤務間インターバルが短い勤務」と「拘束時間の長い勤務」が各24件（各24.7%）、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」が21件（21.6%）であった。

① 労働時間以外の負荷要因別の事案数

<認定基準改正（令和3年9月）前に基づく分類：平成22年度～令和3年8月>

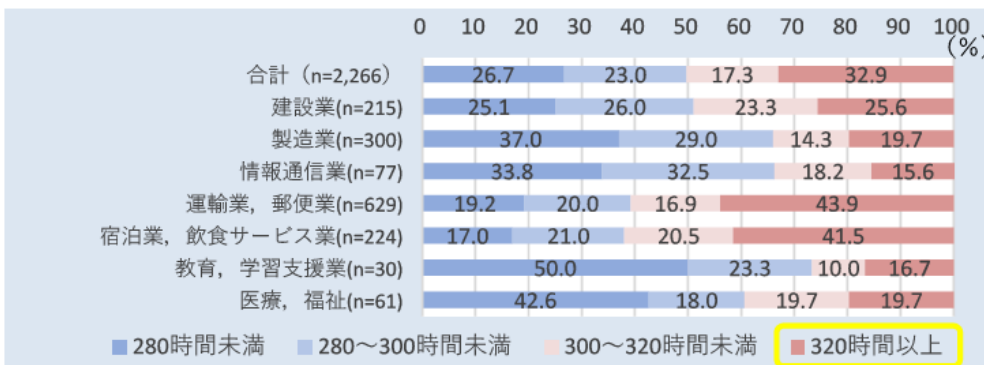


<認定基準改正（令和3年9月）後に基づく分類：令和3年9月～令和4年3月>



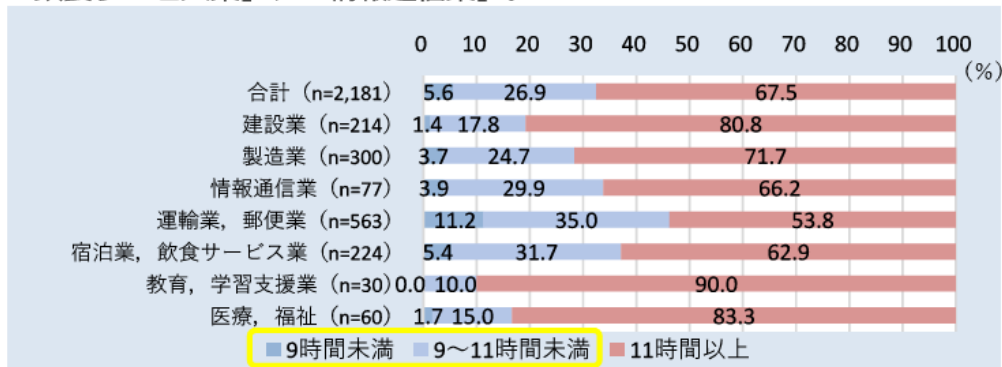
② 1か月当たりの拘束時間の平均値（業種別）

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



③ 勤務間インターバルの平均値（業種別）

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



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

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

2 労災支給決定（認定）事案の分析（医療従事者（医師・看護師））

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

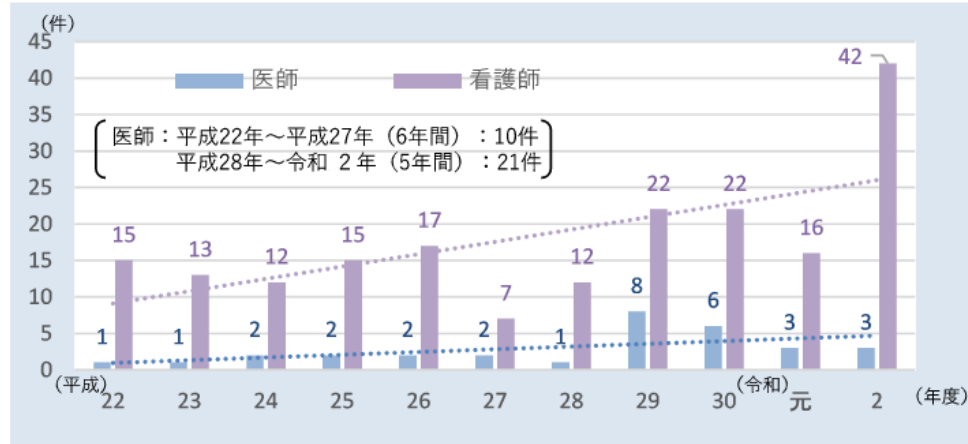
厚生労働省



- 重点業種等である医療従事者（医師・看護師）について、平成22年度から令和2年度まで11年間の労災支給決定（認定）事案のうち **精神障害事案** を分析。（但し、③の分析対象は、平成24年度から令和2年度までの9年間）

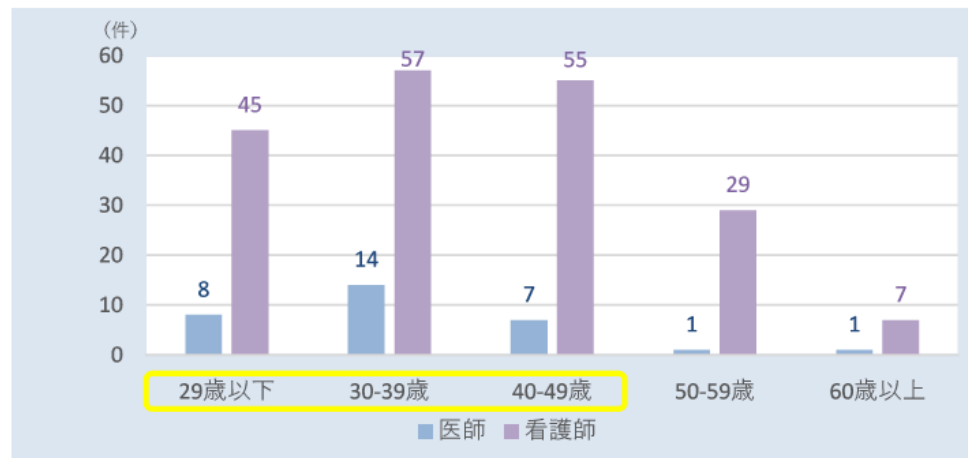
① 労災支給決定（認定）件数

- 医師及び看護師は近年増加傾向。



② 発症時年齢階層別事案数

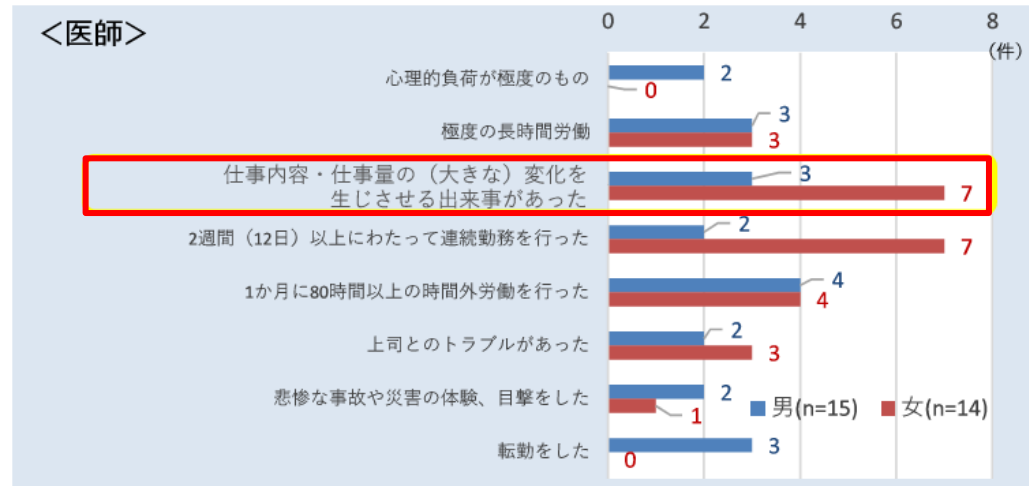
- 医師及び看護師は30歳代を中心に多い。



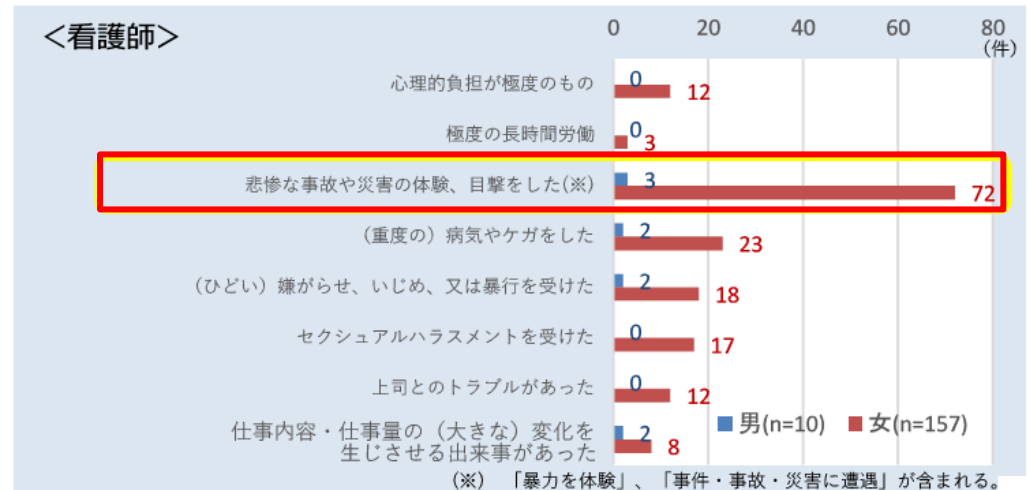
③ 労災認定の要因となった出来事

- 医師は「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、看護師は「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が最多。

<医師>



<看護師>



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

3 事業場に対するアンケート調査（全業種）（商慣行、契約等の課題）

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

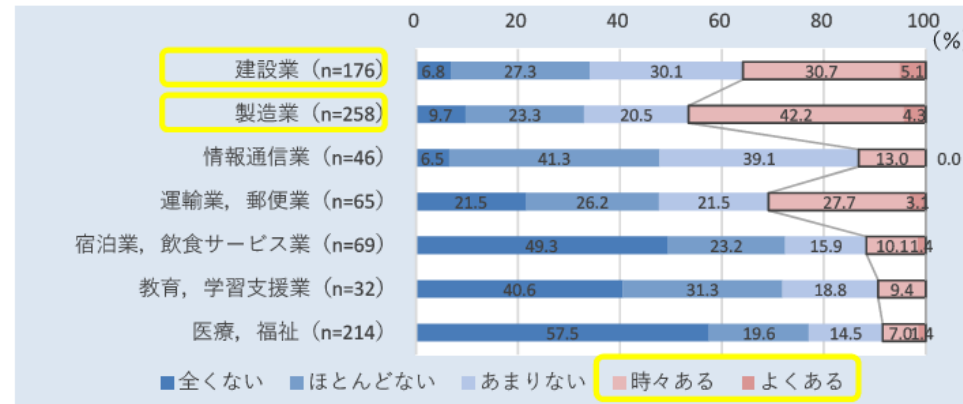
厚生労働省



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

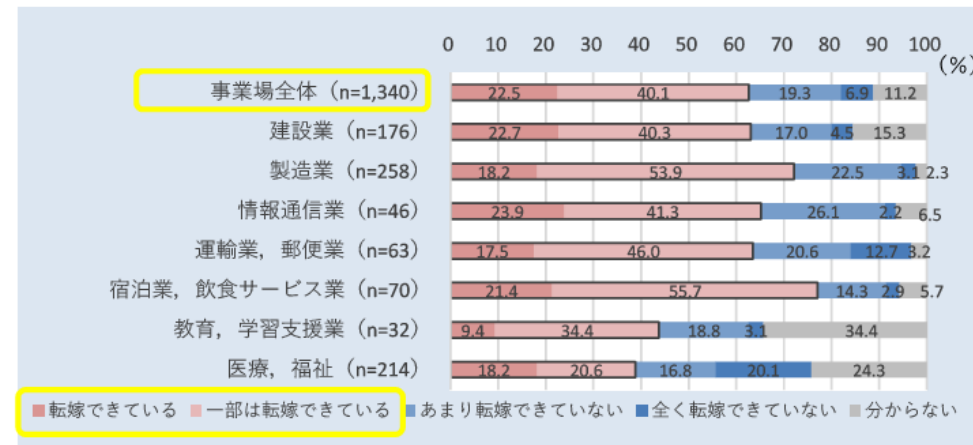
① 納期に困難のある契約内容の経験の状況（業種別）

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



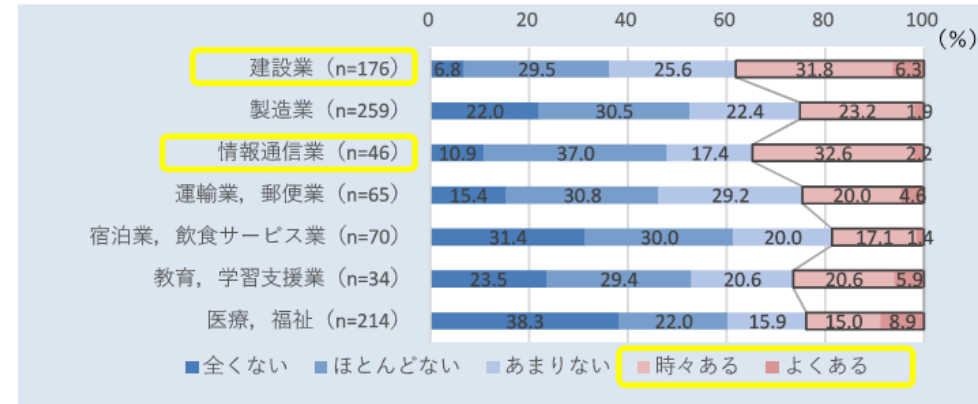
③ 価格転嫁の状況（業種別）

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



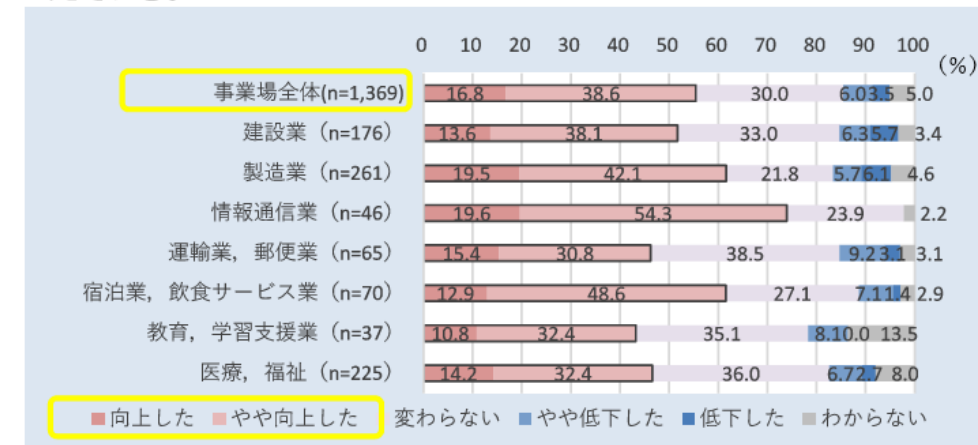
② 人員確保に困難のある契約内容の経験の状況（業種別）

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



④ 3年前と比べた労働生産性の変化（業種別）

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



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

第4 過労死等をめぐる調査・分析結果

4 就業者に対するアンケート調査（D X等先端技術担当者）

厚生労働省



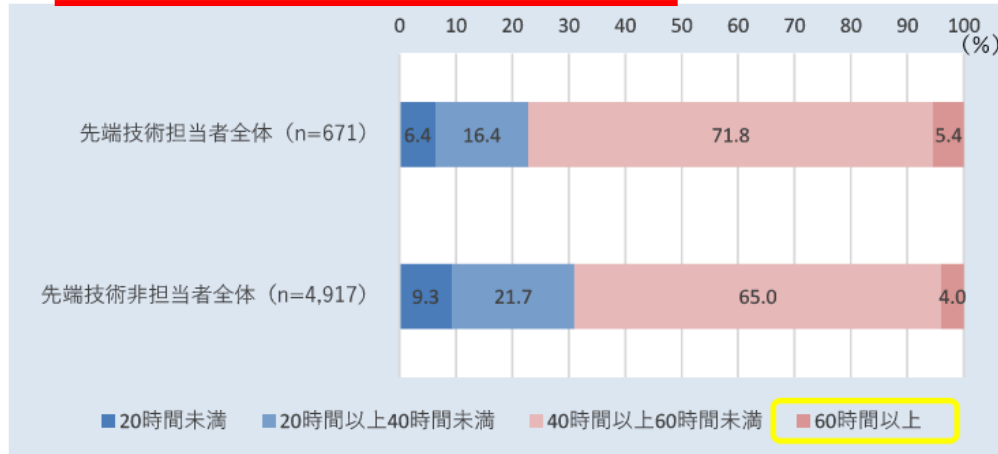
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和5年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- 業務の効率化が期待されているD X（デジタルトランスフォーメーション）等先端技術担当者※に追加のアンケート調査を実施（調査対象期間：令和5年12月）。

※ D Xのほか、AI、IoT、ビッグデータ解析等の技術に従事する技術者や研究者等先端技術に関連した事務を行う事務職を含む

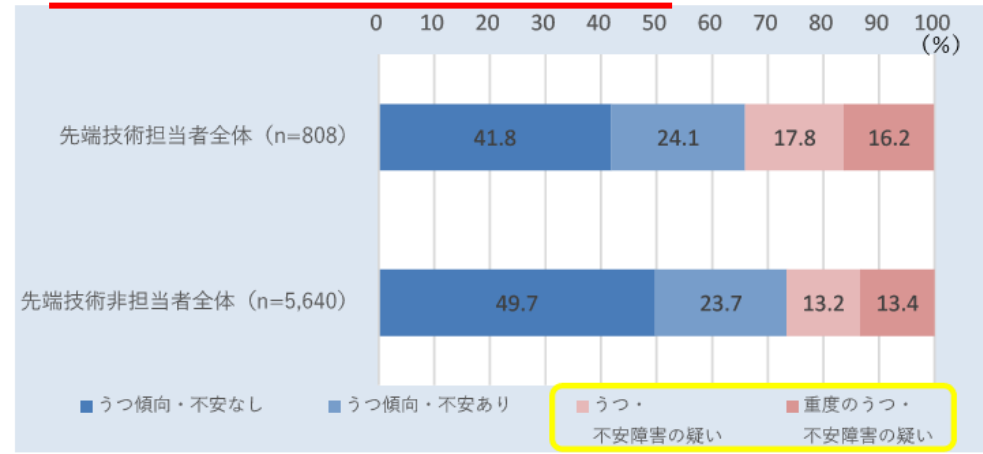
① 1週間当たりの労働時間

- 先端技術非担当者全体に比べ、若干長い傾向。



② うつ傾向・不安

- 先端技術非担当者全体に比べ、若干高い傾向。



③ 先端技術関連の仕事に就くにあたり感じた負担

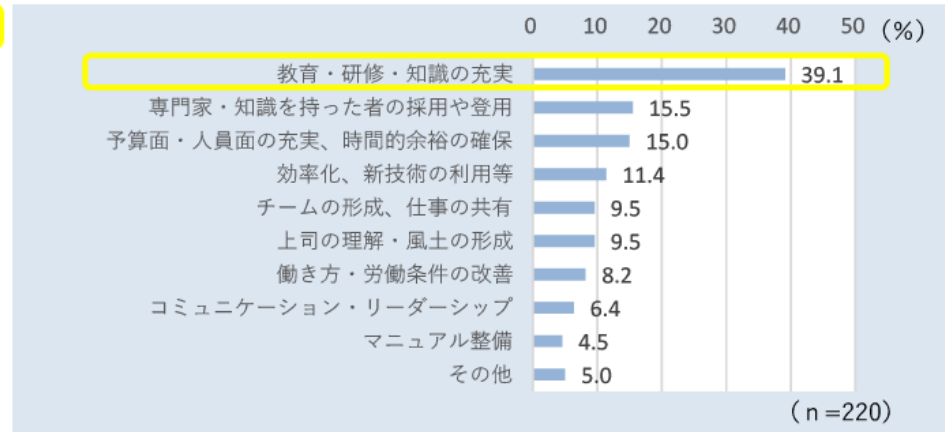
- 「いままで担当していなかった先端技術関連の仕事に就いたために、技術の習得に時間がかかった」が最も多かった。

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

(N=808) ※ 上位10項目を抽出。

④ 先端技術担当者が有効と考える負担軽減策

- 「教育・研修・知識の充実」が最も多かった。



(n=220)

※ 自由記述回答について、重複を許容し10類型に分類したもの。

第4 過労死等をめぐる調査・分析結果

5 就業者に対するアンケート調査（芸術・芸能従事者（スタッフ））

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

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

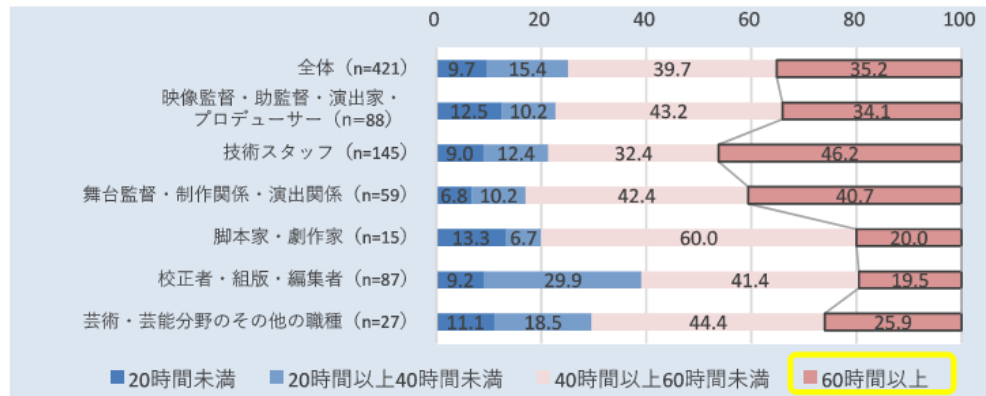
※ 個人事業主又は雇用契約等に基づき活動する者

厚生労働省



① 1週間当たりの拘束時間

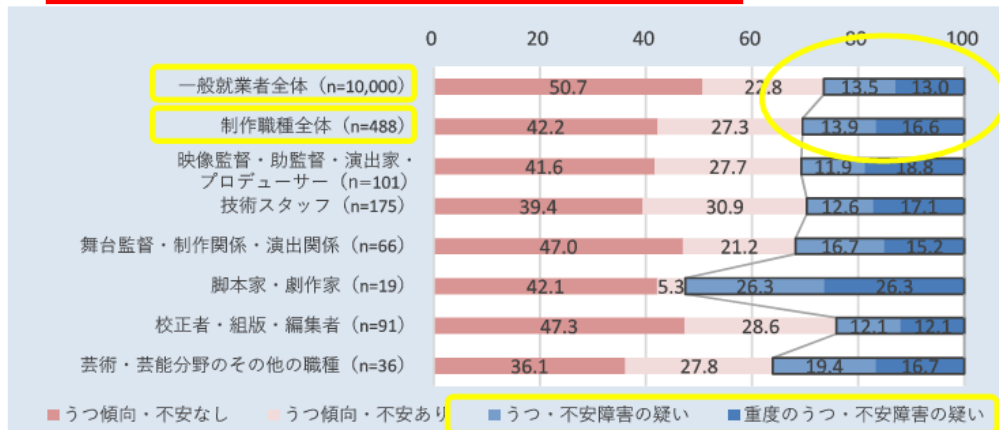
- 「60時間以上」の割合は、「技術スタッフ」が最も高く、次いで「舞台監督・制作関係・演出関係」が高い。



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

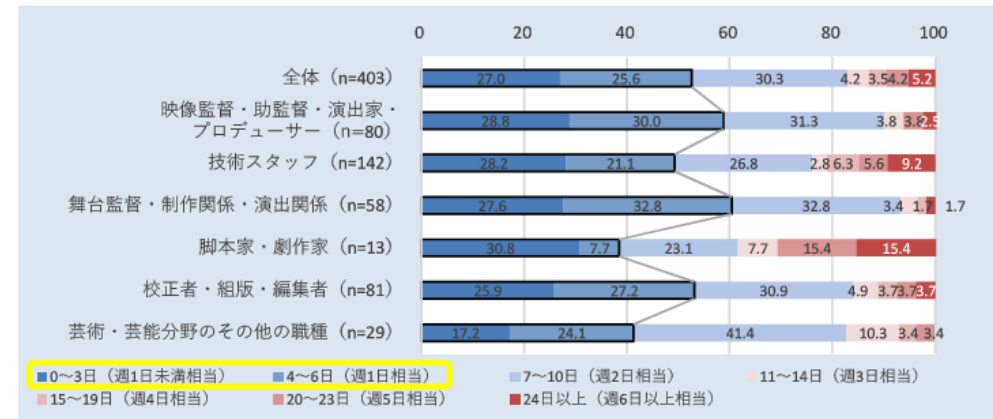
③ うつ傾向・不安

- うつ傾向・不安は、総じて一般就業者全体より高い。



② スケジュール上の1か月当たりの休日数

- 職種により、週1日相当以下の者が、38.5%～60.4%存在する。

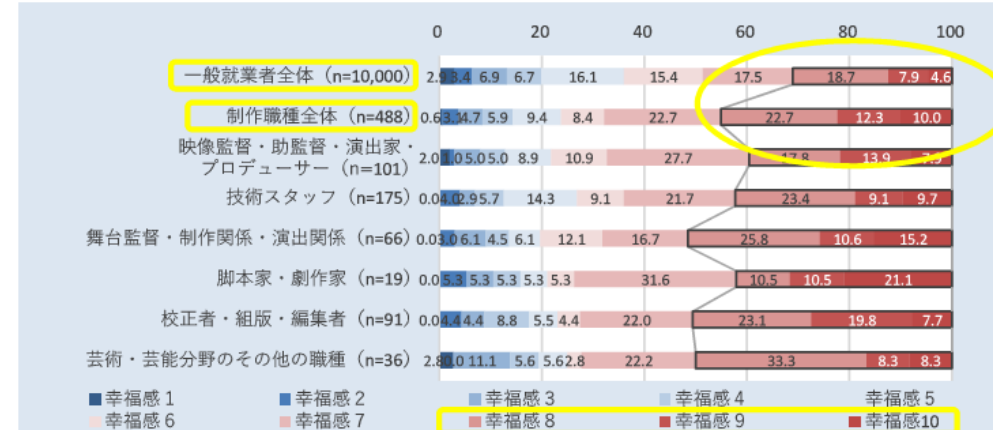


※ 1 職種は複数回答があるため、延べ人数である。

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

④ 主観的幸福感

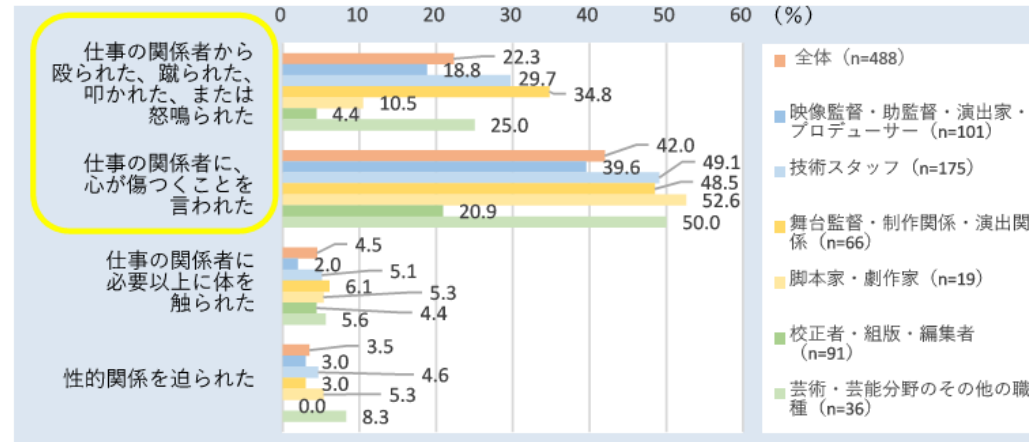
- 主観的幸福感は、総じて一般就業者全体より高い。





⑤ ハラスメントの経験

- 「仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた」が総じて高く、次いで身体的攻撃等に関する経験も一定の割合がみられる。

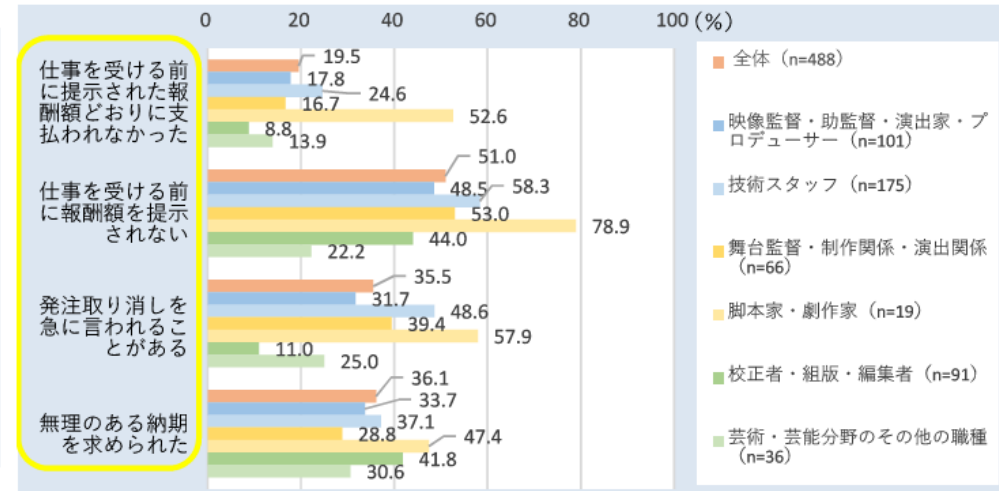


※ 1 職種は複数回答があるため、延べ人数である。

※ 2 いずれも時期は問わない（過去1年間に経験したものに限らない）。

⑥ 取引上のトラブルの経験

- 「仕事を受ける前に報酬額を提示されない」など、いずれも総じて高い。



行政機関の取組

- 文化庁では、文化芸術分野の適正な契約関係構築に向け、令和4年7月に公表した契約書のひな型を含むガイドラインの普及・啓発を行うとともに、研修会の実施や相談窓口の設置を進めるなど、フリーランスの芸術家等を含む文化芸術関係者の事業環境の改善に向けた取組を進めている。
- 経済産業省では、映画制作者、制作会社、現場スタッフの多くを占めるフリーランスが対等な関係を構築して映画産業の持続可能な発展に資する民間主導の取組を伴走支援。具体的には、公正かつ透明な取引の徹底、長時間労働やハラスメント根絶を目指した現場環境の改善及び人材育成を目的としたガイドラインを策定。「日本映画制作適正化機構」の設立後、ガイドラインに則って適正に制作された映画を認定する制度（日本映画制作適正化認定制度）が令和5年4月から開始されている。
- フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法※が令和5年4月に成立し、令和6年11月に施行される。令和6年5月に関係する政省令・指針等を整備し、同法の内容について丁寧な周知を図っている。
- フリーランスを含めた芸能従事者の安全衛生対策が実施されるよう、令和3年3月に、芸術・芸能分野等の業界団体等に対し、芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について、関係省庁と連名で通知を発出し、会員企業等への周知徹底や会員企業等の業務特性を踏まえたガイドライン等の作成による対策の促進について要請している。
- 労働者以外の方であって、「放送番組（広告放送を含む。）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業」を行う方について、令和3年4月1日から労災保険特別加入制度の対象としている。
- 令和3年3月に内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定し、周知・活用を図っている。

※ 取引の適正化のため、特定受託事業者による業務委託をする事業者に対し、給付の内容等の明示や、支払期日を設定し、その期日までに報酬を支払うことなどを義務付けるとともに、その就業環境の整備を図るため、募集情報の的確な表示、ハラスメントに係る相談体制の整備の義務等を定めている。



1 労働行政機関等における対策

(1) 適用猶予業種等への時間外労働の上限規制の施行

- ・ 上限規制の適用が猶予されている建設業、自動車運転業務、医師等について、令和6年4月からの円滑な適用に向けて支援等を実施

(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に監督指導を実施
- ・ 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業について、企業本社に対し、全社的な改善を図るよう指導
- ・ ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握を指導
- ・ 違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、企業名を公表

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

- ・ 労働時間の状況の把握や長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の確実な実施を指導

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 精神障害に関する労災支給決定（認定）が行われた事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメント防止措置が講じられていない事業所への指導、ハラスメント事案が生じた事業所に対する事後対応及び再発防止の取組を指導

(6) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

- ・ 過労死等の労災事案、公務災害事案を分析

(2) 労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析

- ・ 企業及び労働者に対し過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因等を分析するためのアンケート調査を実施

(3) 疫学研究等

- ・ 労働時間や仕事のストレス等と健診結果等との関連を長期間調査、職場環境改善の取組を実施しその効果の検証などを実施

(4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

- ・ これまでの研究成果を踏まえ、過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施

(2) 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発

- ・ 文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等への啓発として、講師派遣やe-ラーニング教材の公開等を実施

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）に、①労使団体に対し長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの協力要請、②労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施、③過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、④全国一斉の無料電話相談、⑤事業主、労務担当者を対象に、自主的な過重労働防止対策の推進を目的としたセミナーの実施を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施

(4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発

- ・ 事業者等に対し「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を周知
- ・ 「全国労働衛生週間」（10月）に、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を実施

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ オンライン配信によるシンポジウムの開催、「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進
- ・ 中小企業への助成金の活用を通じて導入を支援

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

- ・ 業界及び地域のリーディングカンパニーへの働きかけ
- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等を情報発信
- ・ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催
- ・ 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進や地域の特色を活かした休暇取得促進を実施

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施
- ・ 職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催



3 啓発（続き）

(8) 職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施

- ・「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）に、集中的な広報を実施
- ・ポータルサイト「あかるい職場応援団」に、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画等を掲載
- ・顧客等からの著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という。）の防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成、企業の取組事例を周知

(9) テレワーク等の多様な働き方への対応

- ・相談窓口やコンサルティングの実施、総合ポータルサイトの開設、通信機器等の導入経費の助成等により、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを普及促進
- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のための健康管理アプリを普及
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行に向けて必要な準備を進めるとともに、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・活用を図る。

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ・トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業について、それぞれの業所管官庁と業界団体等が中心となり、商慣行を含めた勤務環境改善のための取組を実施

(11) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ・若年労働者に対するメンタルヘルス教育、エイジフレンドリー補助金等による高齢労働者の安全衛生確保対策支援、疾病を抱える労働者への治療と仕事の両立支援等を実施

(12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ・国家公務員について、超過勤務縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組むほか、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入、メンタルヘルスケアやハラスメント防止のeラーニング等による講習を実施
- ・地方公務員について、地方公共団体に対し、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用、勤務間のインターバル確保、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策等について助言、働き方改革の意識醸成の研修等を実施

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ・「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間・土日祝日の無料電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談に対応
- ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、SNS、メール、電話による相談に対応
- ・「ハラスメント悩み相談室」において、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントで悩みを抱えている被害者等からの相談に対応
- ・「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注者等とのトラブルについて相談に対応

(2) 公務員に対する相談体制の整備等

- ・国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（令和5年度には全ての窓口でオンライン相談を拡充）、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設
- ・地方公務員について、地方公務員共済組合において電話による無料の健康相談等を実施、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口を設置

(3) 過労死遺児等のための相談対応

- ・過労死遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うオンライン相談室を令和4年度から開設

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ・国民への啓発を行うための「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全ての都道府県で開催（48会場＋インターネット会場）

(2) 過労死遺児交流会の開催

- ・過労死遺児の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催