資料３

大綱における数値目標等に関する参考データ

（※）①Ｐ１～Ｐ12
現大綱に掲げられている数値目標に関するデータ
②Ｐ13～Ｐ17
勤務間インターバル制度に関するデータ
③Ｐ18
建設業・メディア業界の月末１週間の就業時間が６０時間以上の雇用者の割合

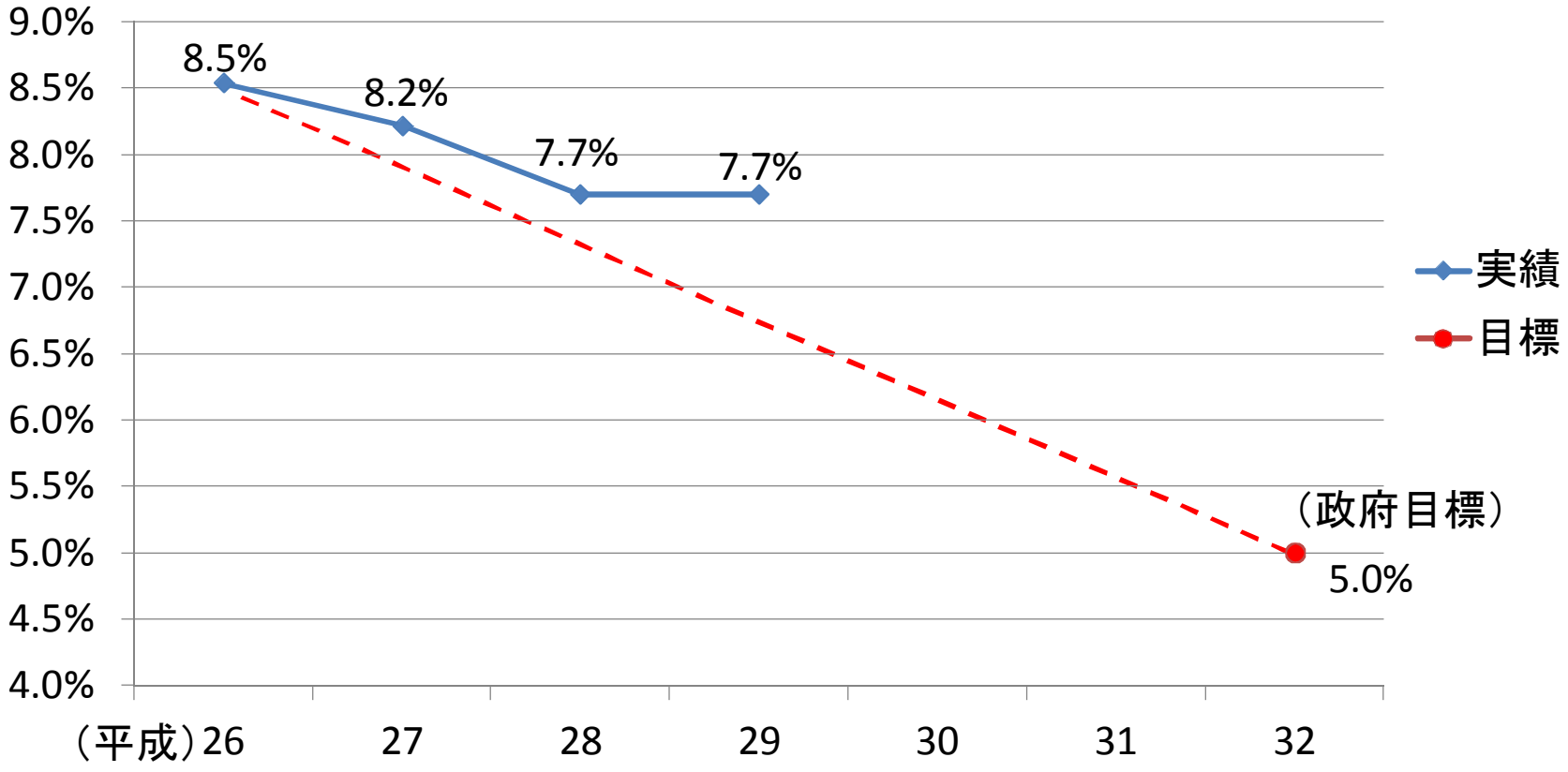
「現大綱」に定める数値目標及び実績

目標	直近の状況
①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５％以下（平成32年まで） （関連指針：仕事と生活の調和推進のための行動指針） <総務省「労働力調査」：非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合>	７．７％ （平成２９年）
②年次有給休暇取得率を70％以上（平成32年まで） （関連指針：仕事と生活の調和推進のための行動指針） <厚生労働省「就労条件総合調査」:常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）>	４９．４％ （平成２８年）
③メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80％以上（平成29年まで） （関連計画：第12次労働災害防止計画（平成25年４月１日～平成30年３月31日）） <厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」:10人以上規模事業所における「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」と回答した事業所の割合>	５６．６％ （平成２８年）

目標①に係る実績

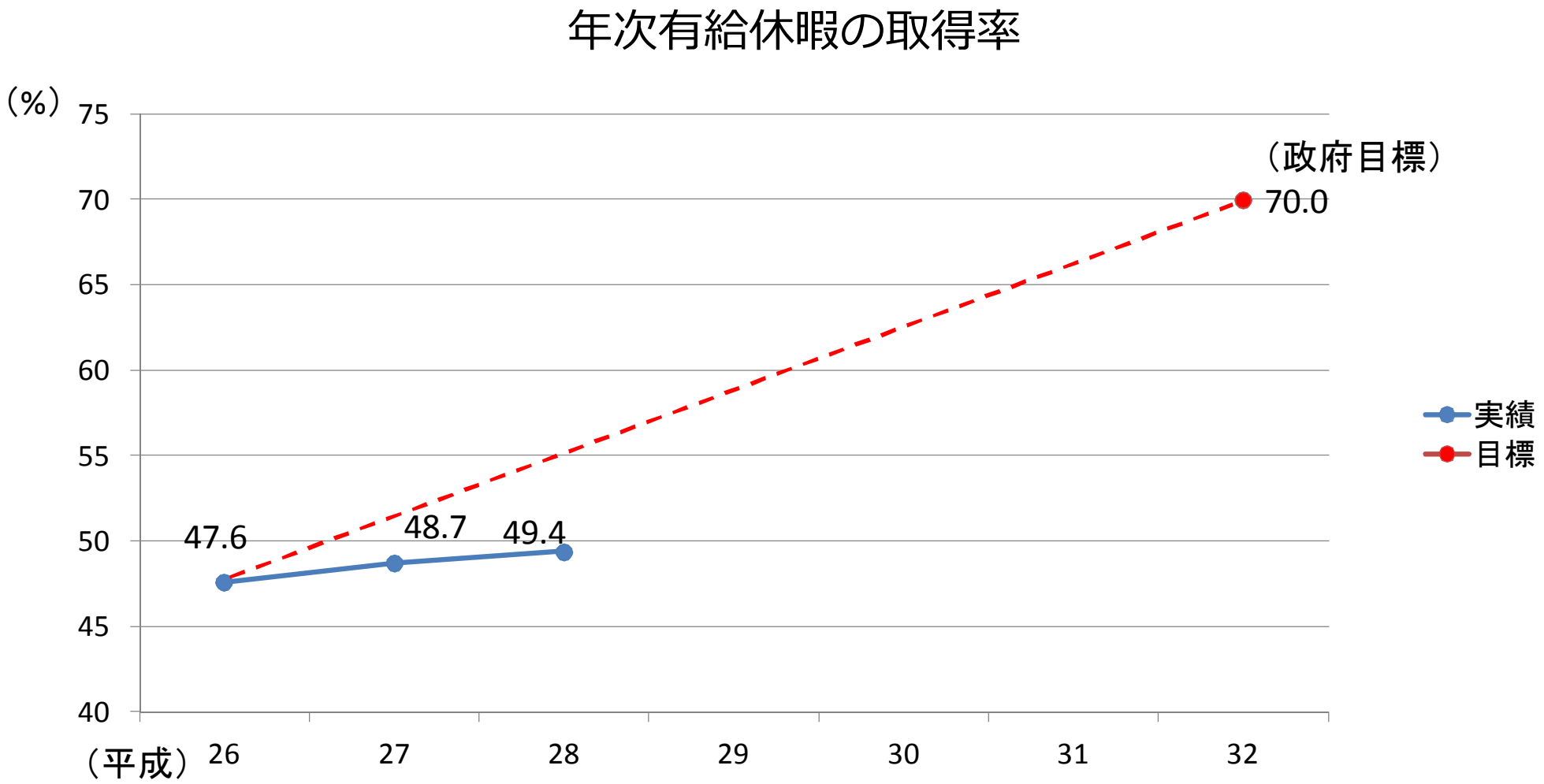
目標：週60時間以上の雇用者の割合を５％以下（平成32年まで）
（出典：仕事と生活の調和推進のための行動指針）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



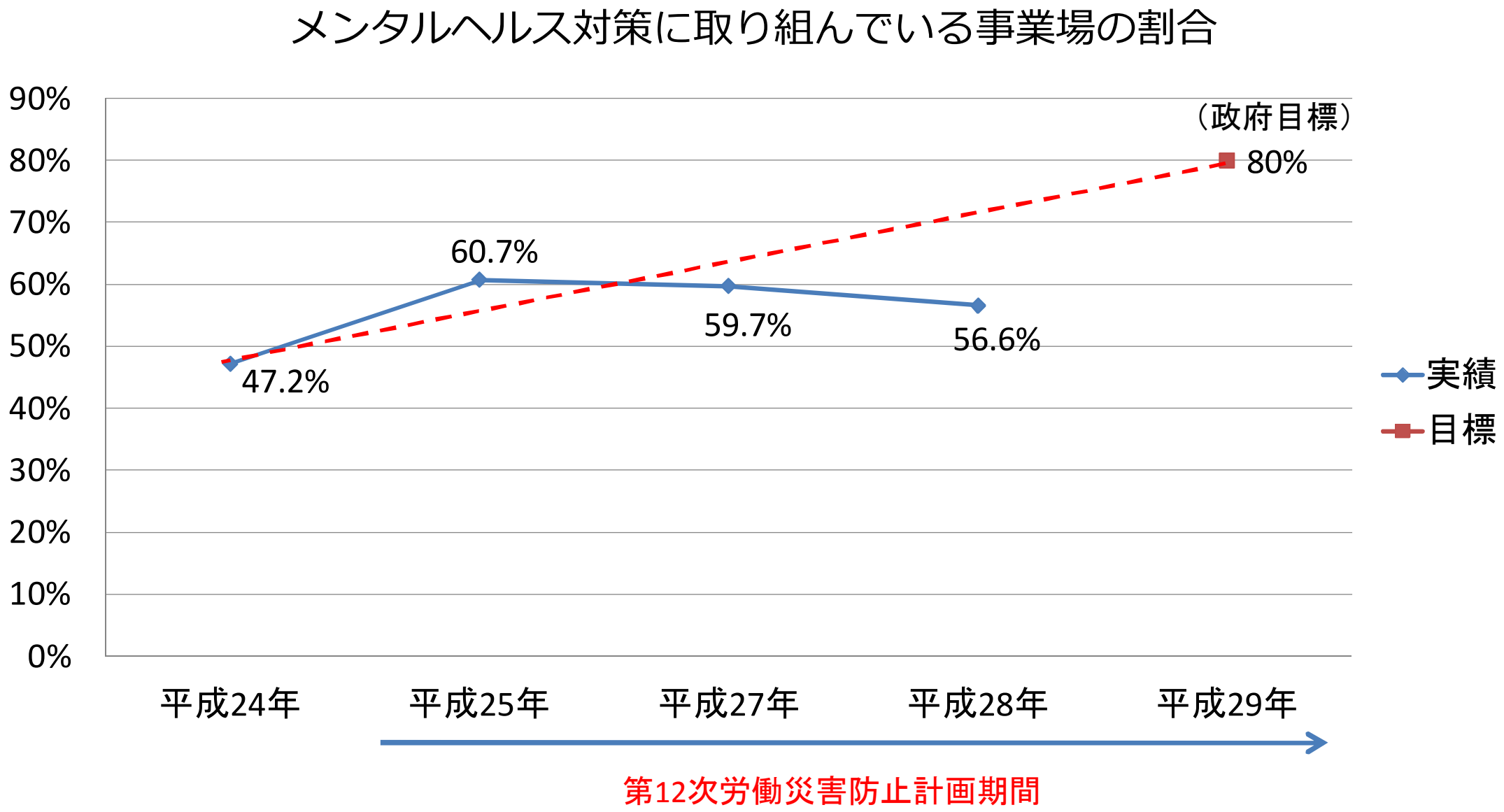
目標②に係る実績

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



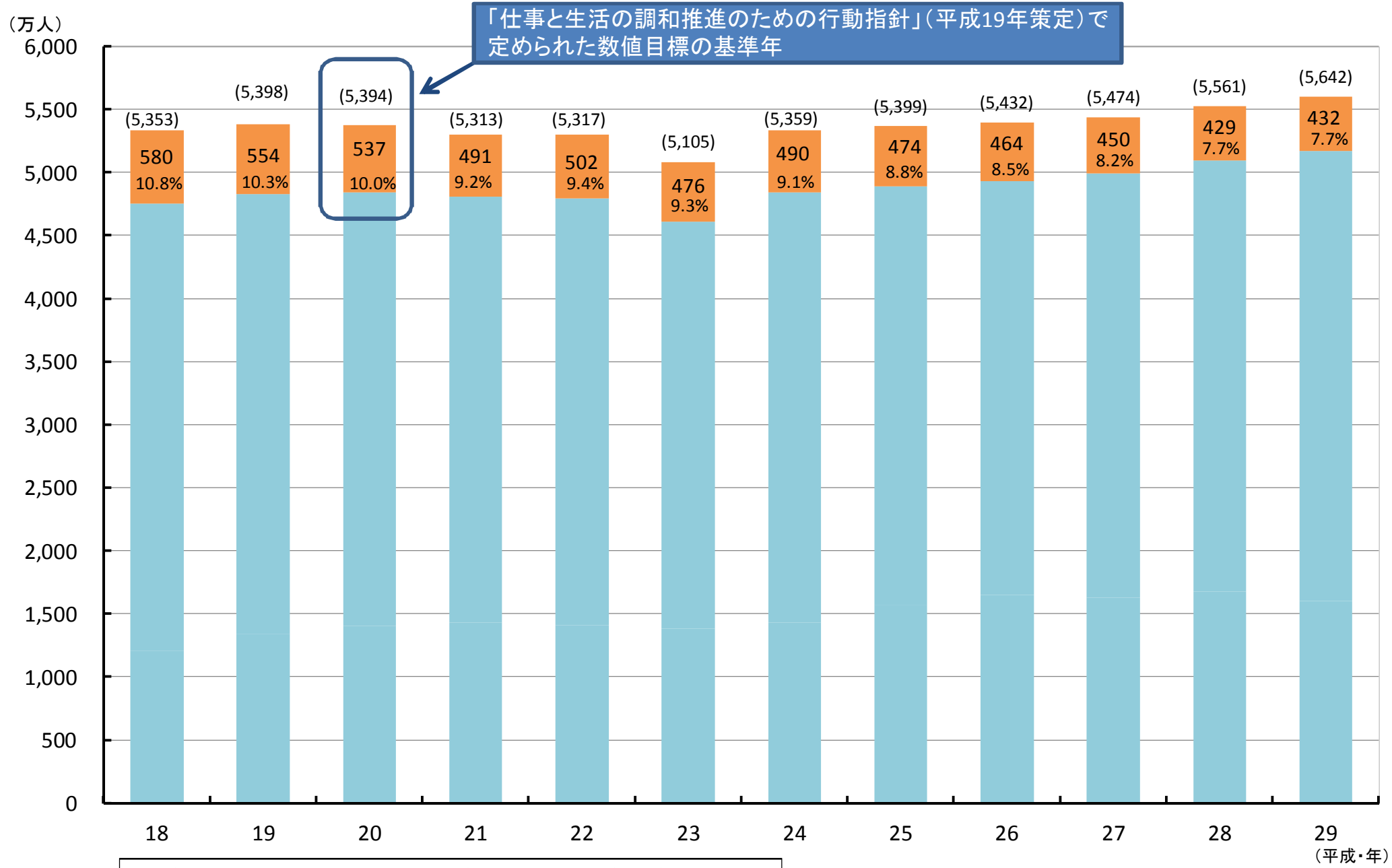
目標③に係る実績

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



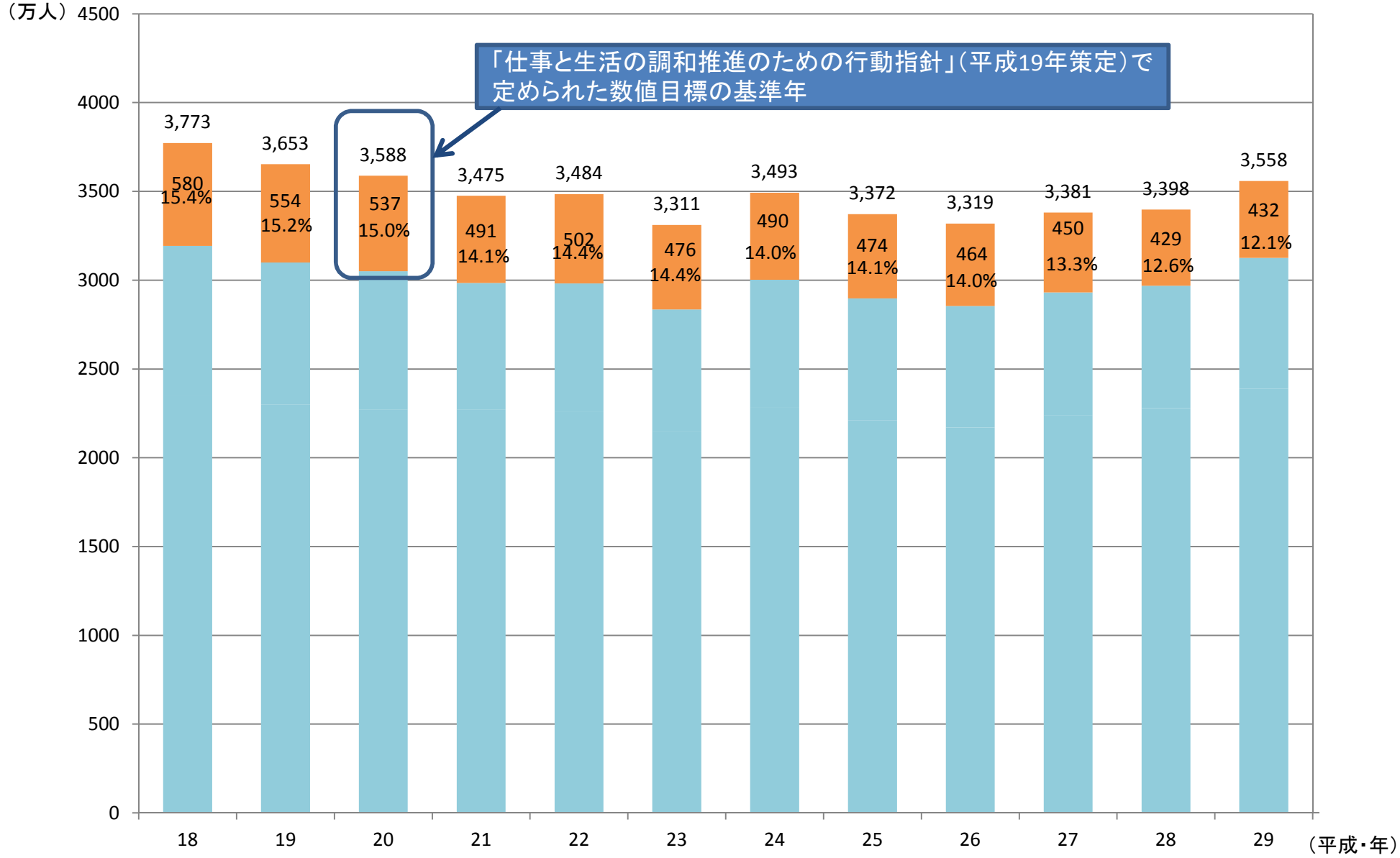
＜参考：現在の目標①に係る参考データ＞

月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者数及びその割合



出典：総務省「労働力調査」（非農林雇用者で算出）

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

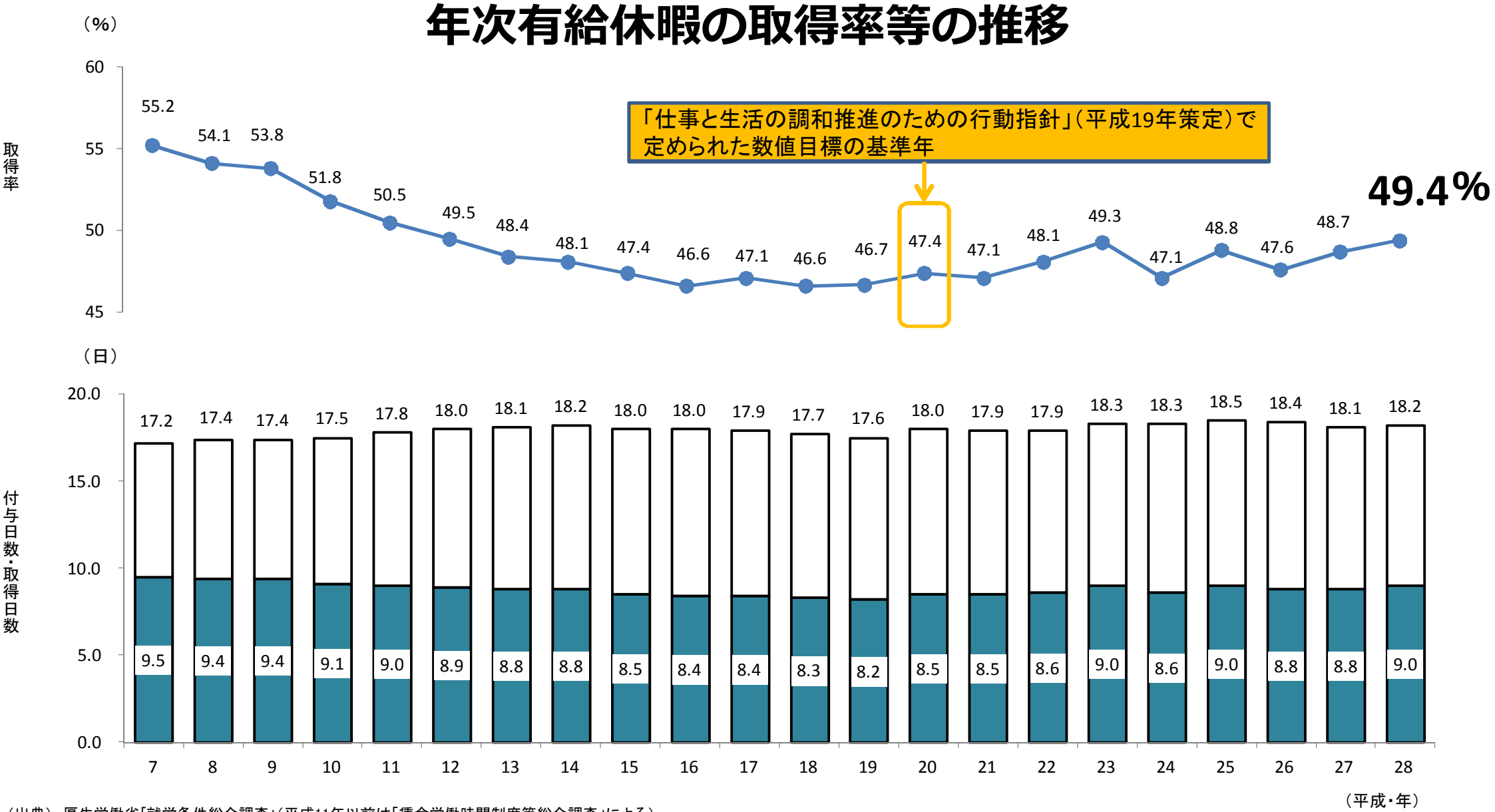


■ ①週60時間以上の雇用者数（②の内数）　・　①／②の割合
■ ②週40時間以上の雇用者数

出典：総務省「労働力調査」（非農林雇用者で算出）

＜目標②に係る参考データ＞

年次有給休暇の取得率等の推移



（出典） 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

（注）1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

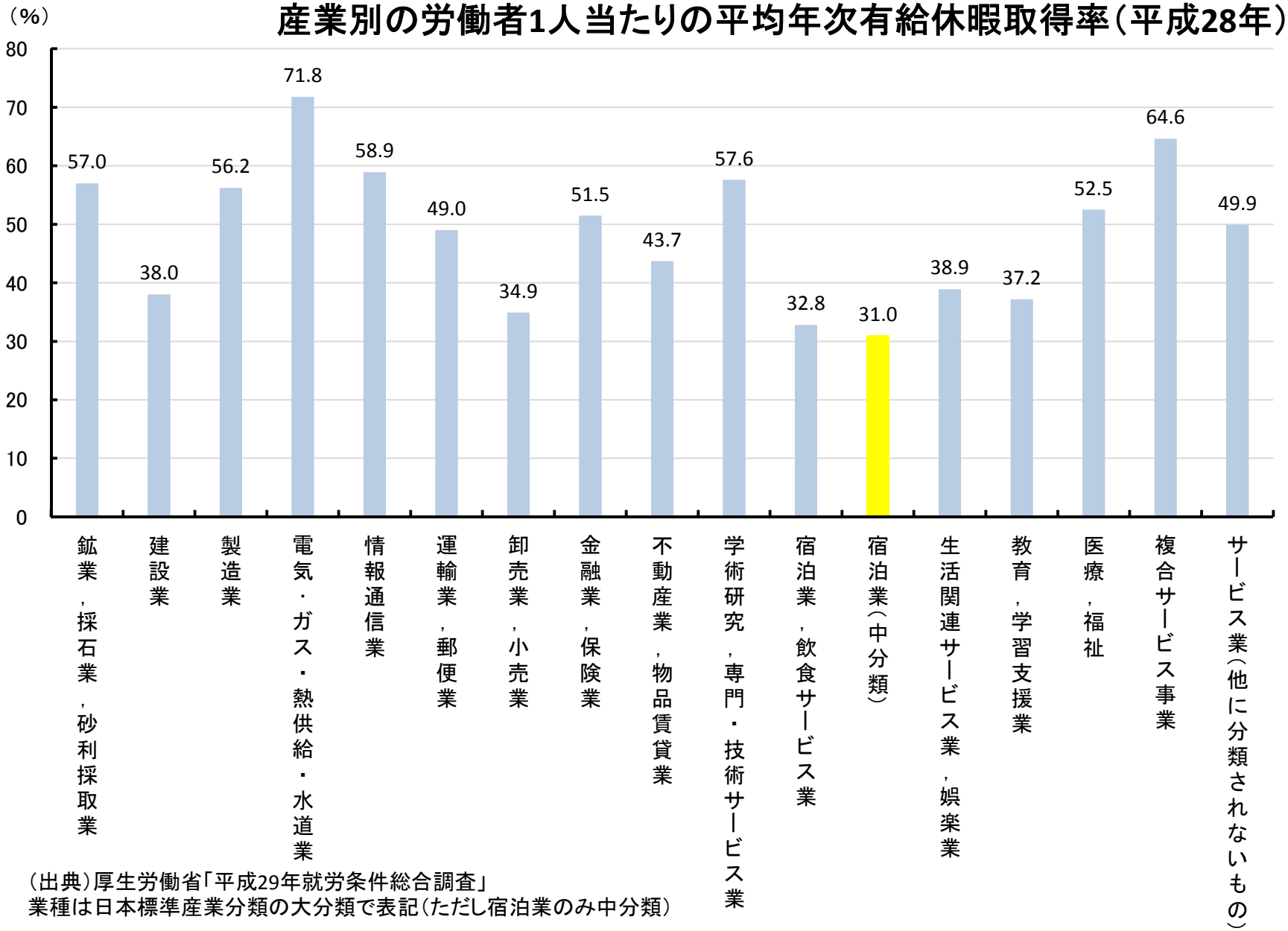
2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

3. 各調査対象年（又は前会計年度）1年間の状況を示している。例えば、平成29年調査は、平成28年1月1日～12月31日（又は平成27会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。

4. 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

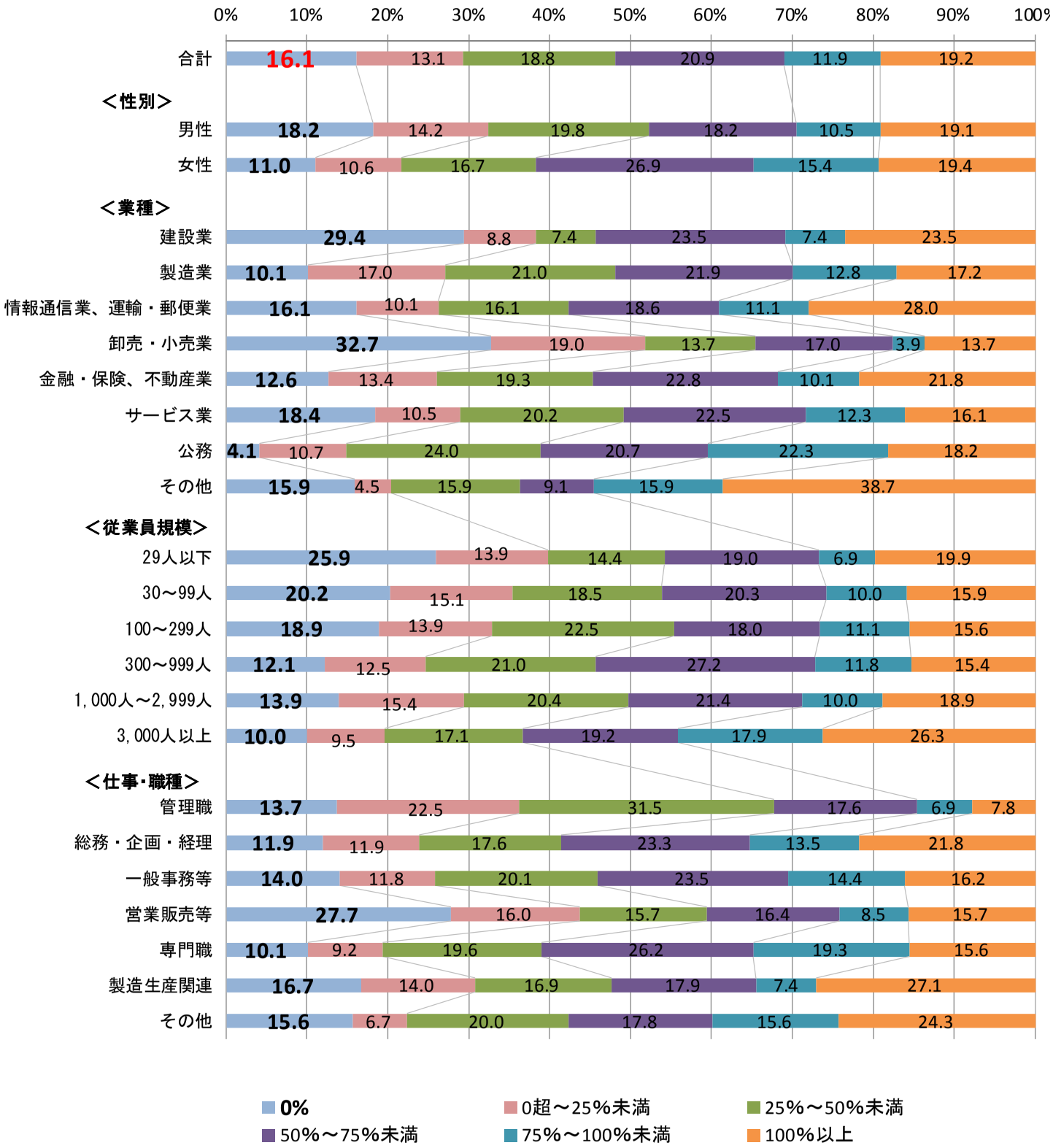
5. 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（平成28年）



（出典）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」
業種は日本標準産業分類の大分類で表記（ただし宿泊業のみ中分類）

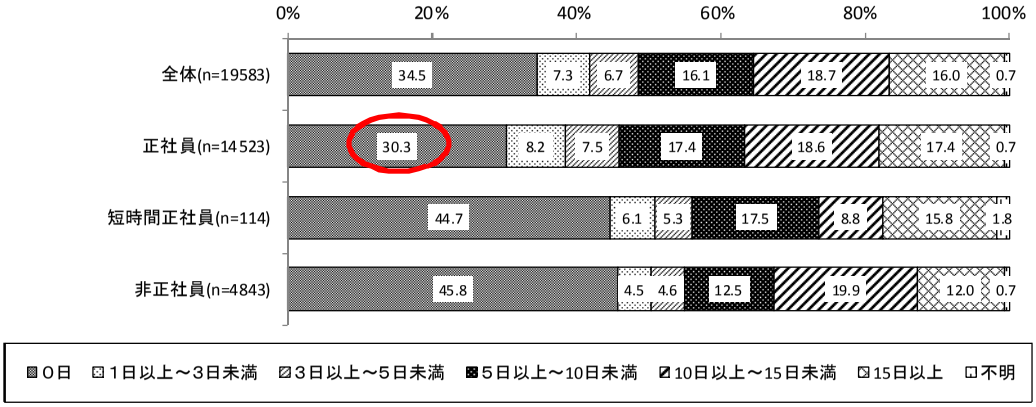
正社員の年次有給休暇取得率について



※独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011）を基に作成
※モニターとなっている労働者に対する郵送調査
※「0%」とは、新規付与日数が与えられた者のうち取得日数が0日のものである。また、「100%以上」とは、新規付与日数を超えた日数の有給休暇を取得したものである。
※この調査において「新規付与された年休日数」（正社員調査）が0日と回答した者の割合は11.3%。

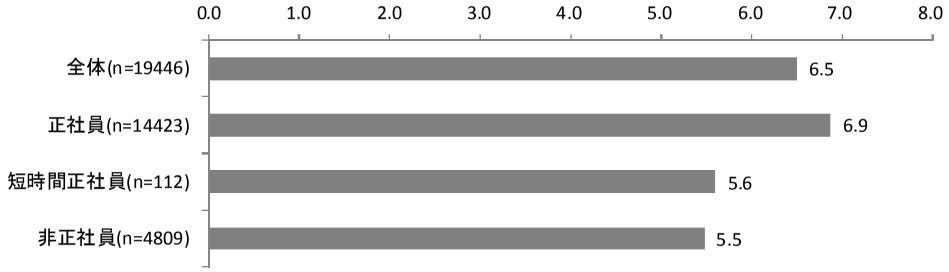
年次有給休暇の年間取得日数（雇用形態別）について

①年次有給休暇の取得日数【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

②年次有給休暇の平均取得日数【雇用形態別】

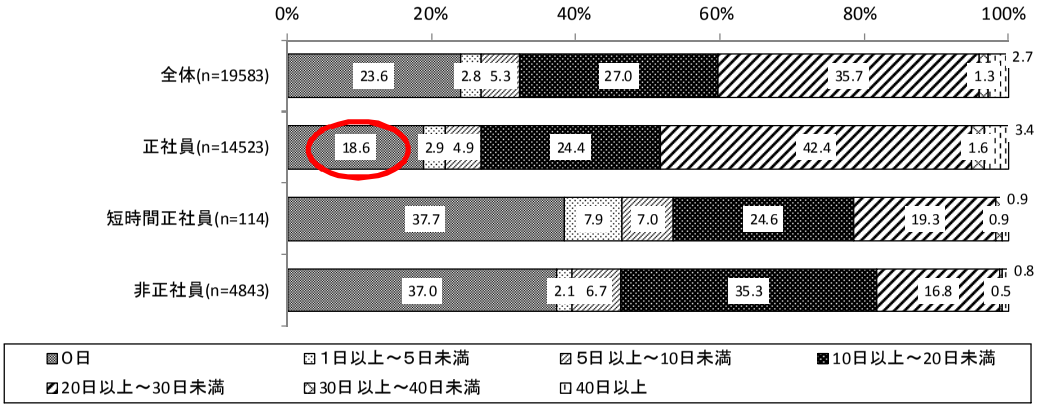


※年次有給休暇の取得日数が「不明」の者を除いた有効回答（調査数19446）について集計。
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

※上記に係る設問
「昨年度（2014年度）の年次有給休暇の取得日数をお答えください。取得日数がない場合は「0」と記入してください」

＜参考＞

年次有給休暇の新規付与日数【雇用形態別】



※上記に係る設問
「年次有給休暇の年間の新規付与日数（前年度からの繰り越し分を除く。）をお答えください。」

（出典）厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」（委託事業）
※企業規模を問わない調査
※労働者に対するインターネット調査

第13次労働災害防止計画（2018年度～2022年度）で示された目標

1．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の割合を90%以上（71.2%：H28）とする。

2．メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（56.6%：H28）とする。

3．ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（37.1%：H28）とする。

（※）平成30年2月28日策定

職場でのメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス指針

※労働安全衛生法第70条の２第１項に基づく指針

（平成18年策定・平成27年改正）

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めている。

○事業場内の体制整備

・衛生委員会等での調査審議
・心の健康づくり計画の策定
・事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任　等

○４つのケア

・セルフケア
・ラインによるケア
・産業保健スタッフによるケア
・外部機関によるケア

ストレスチェック制度

（平成27年12月１日施行）

労働者の**メンタルヘルス不調の未然防止**を主な目的とした制度。

○ 50人以上の事業場において、年１回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）

○ ストレスチェック結果の集団分析及びその結果等を踏まえた職場環境の改善（努力義務）

事業場の取組を支援する施策

Ⅰ **都道府県労働局・労働基準監督署**による指導等

Ⅱ **産業保健総合支援センター**による支援等

○ 全国47都道府県に設置している産業保健総合支援センターにおいて、多様な支援を実施

（主な支援内容）

・ 事業者、産業保健スタッフ等からの専門的相談対応
・ 事業場への訪問指導
・ 若年労働者、管理監督者に対する出張教育
・ 職場復帰支援プログラムの作成支援

○ 職場環境改善の実施、心の健康づくり計画の作成等に対する助成金

Ⅲ **ポータルサイト「こころの耳」**による情報提供等

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

Ⅳ その他

○ 職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催（新規）

勤務間インターバル制度の導入について

○　第9回の本協議会で、勤務間インターバル制度に関し、以下のような御意見。

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

○　厚生労働省における勤務間インターバルの導入状況等の調査結果

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

＊勤務間インターバルを導入している企業の割合：**2．2％**

（※）本調査では、インターバル制度の明確な定義なし。

＜調査概要＞

業種、従業員規模別に抽出した企業を対象として調査。
調査対象数：10,154
有効回答数：　1,743（有効回答率　17.2％）

（2）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」（平成29年12月公表）【別紙2】

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

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

＜調査概要＞

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に抽出した企業を対象として調査。
調査対象数：6,367
有効回答数：4,432（有効回答率　69.6％）

【別紙1】

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

①導入状況

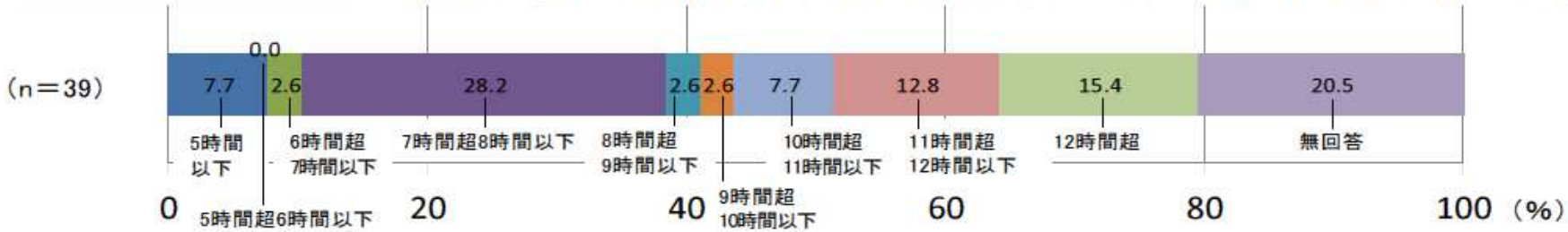
勤務間インターバルを「導入している」は2.2%、「導入していない」は94.9%。

②今後の導入意向

導入していない企業における今後の導入意向については、「導入する予定である」が0.4%、「導入の是非を検討したい」が8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が60.5%。

③インターバル時間

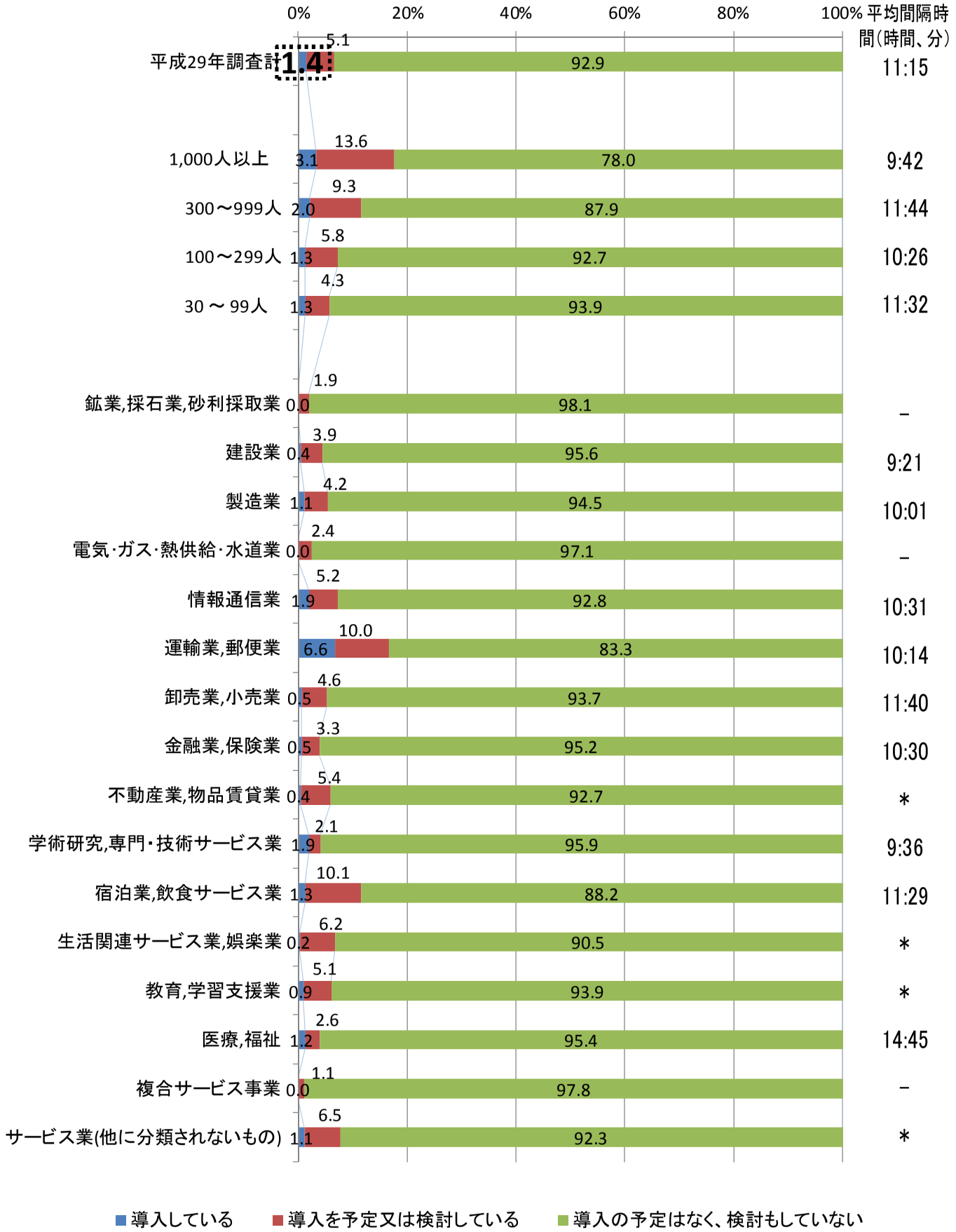
導入している企業における、確実にインターバルを確保しなければならない時間は、「7時間超8時間以下」が28.2%で最も多く、次いで「12時間超」が15.4%、「11時間超12時間以下」が12.8%。



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

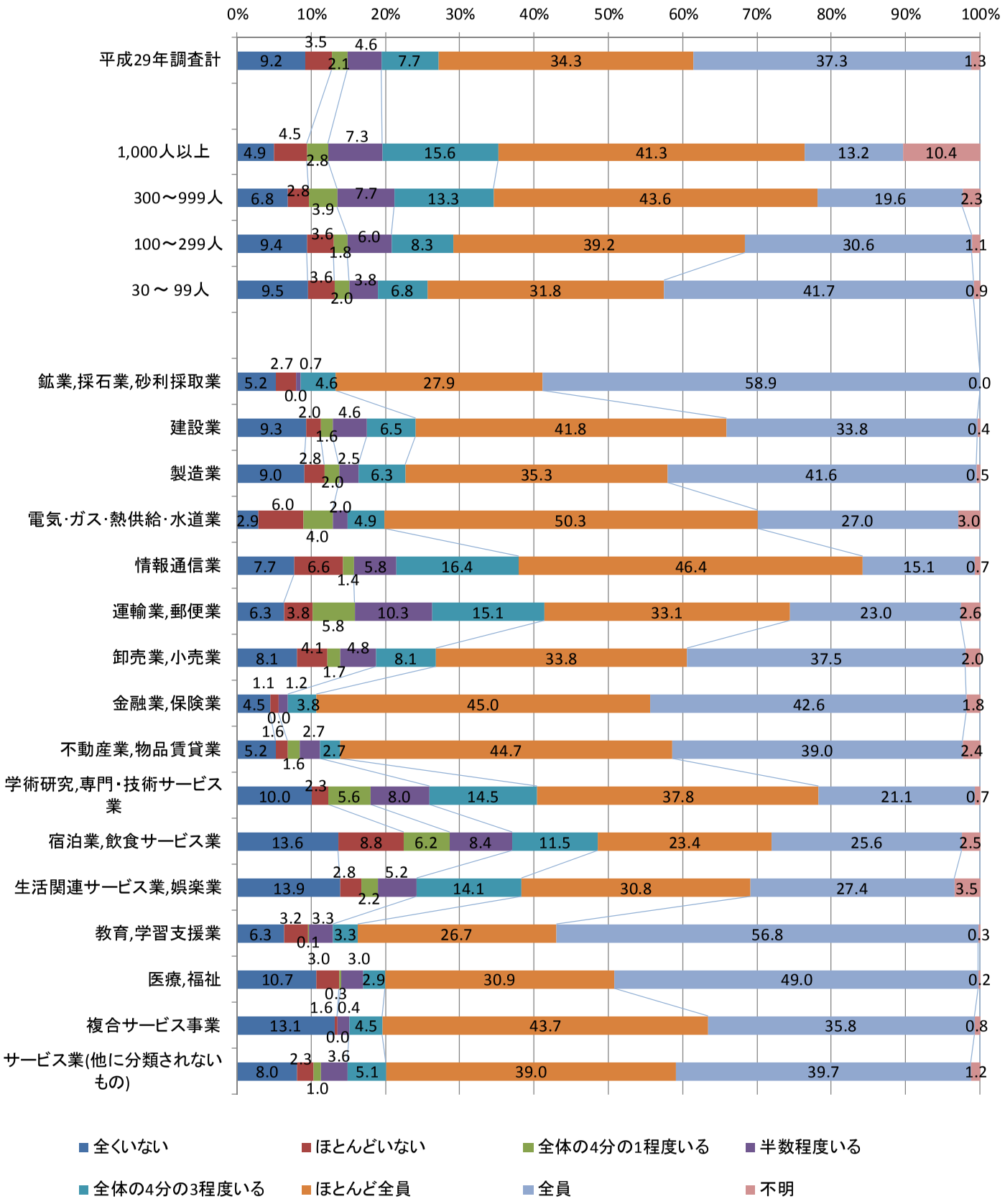
【別紙2】

（２）平成２９年就労条件総合調査
①勤務間インターバルの導入状況別企業割合、導入企業の平均間隔時間



（出典）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」
※設問:「勤務間インターバル制度を導入していますか。」
（注）「導入している」と回答する場合、労働協約、労使協定又は就業規則に当該制度が定められていることを必要とし、慣行で決まっている場合などはこれに該当しません。

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



（出典）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」

※設問：「1年間を通じて、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が、11時間以上空いている（注）労働者はどれくらいいますか。」

（注）「11時間空いている」とは、平成28年1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている場合（終業時刻から始業時刻までの間に、休日を挟む場合は除く。）をいい、所定の終業時刻と翌日の所定の始業時刻が11時間以上空いていても、必ずしもこれに該当するとは限りません。

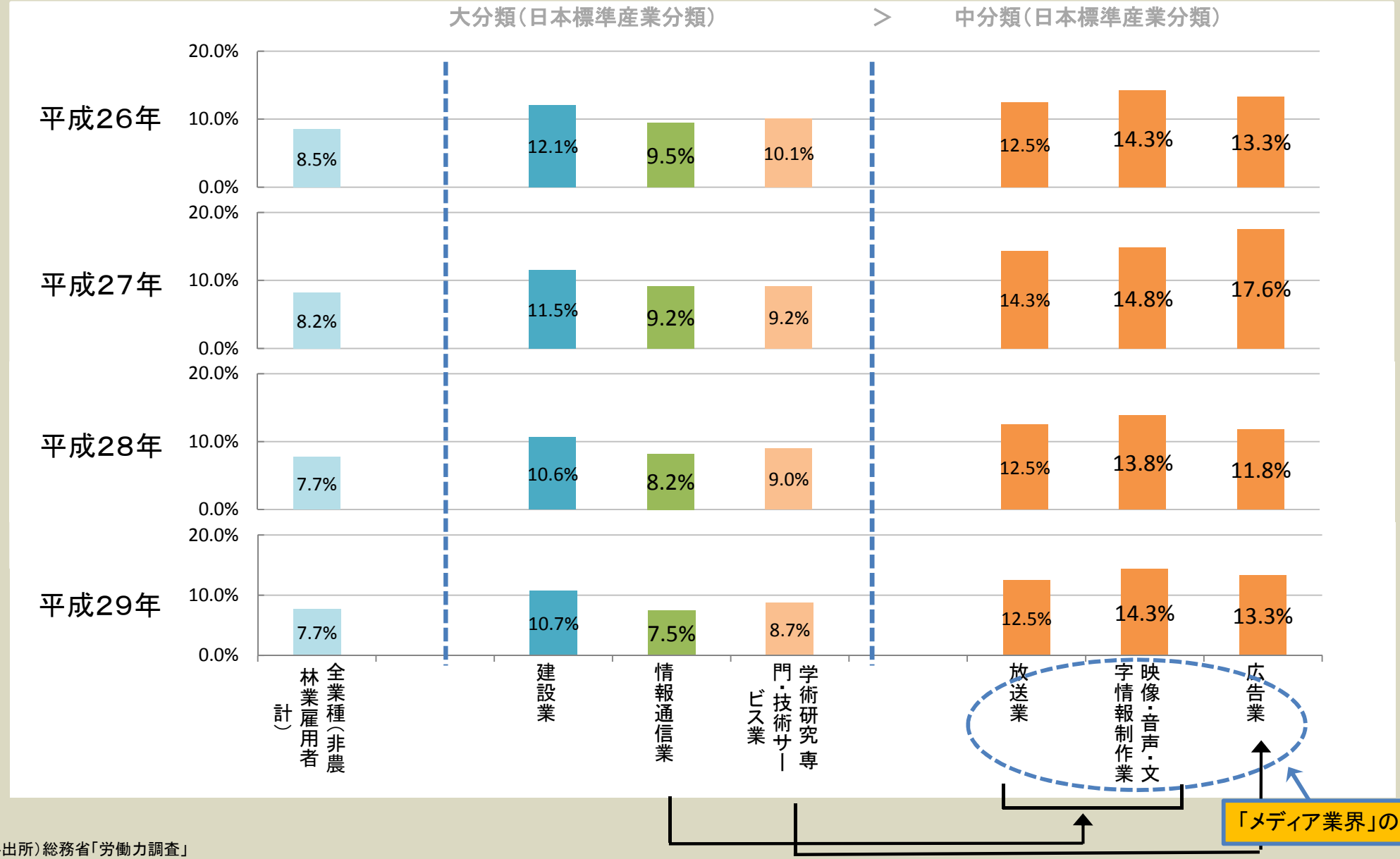
なお、「勤務間インターバル制度」が適用されている労働者であるか否かは問いません。

③勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業割合

（出典）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」
（注）「①」で「導入の予定はなく、検討もしていない」と回答した企業（全体の92.9%）への質問

建設業・メディア業界は全業種平均よりも、６０時間／週以上の雇用者の割合が高い

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）



（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合