

## 実績評価書

平成21年8月

評価の対象となる施策目標	勤労者生活の充実を図ること
--------------	---------------

## 1. 政策体系上の位置付け等

基本目標	Ⅲ	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	4	勤労者生活の充実を図ること
施策目標	4-1	労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策を推進すること
※重点評価課題10（少子化社会対策に関連する仕事と生活の調和の実現に向けた取組）		
個別目標	1	労働時間等の設定改善に向けた取組を推進すること
（評価対象事務事業） ・労働時間等設定改善援助事業 ・労働時間等設定改善推進助成金 ・職場意識改善助成金		
個別目標	2	仕事と生活の調和に係る社会的気運を醸成すること
（評価対象事務事業） ・仕事と生活の調和推進プロジェクト ・仕事と生活の調和推進会議の開催		
個別目標	3	多様な働き方に対応した労働環境等を整備すること
（評価対象事務事業） ・特別な休暇制度普及促進事業 ・テレワークの普及促進等対策		
<b>施策の概要（目的・根拠法令等）</b> 平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議にて決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）においては仕事と生活の調和の実現した社会、すなわち、 ① 就労による経済的自立が可能な社会 ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 ③ 多様な働き方・生き方の選択できる社会 を目指すとの観点から、国は、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに社会的基盤づくりを積極的に行うこととされている。 上記②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に向けて、国は労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など労働時間等の設定改善の取組支援等を行うこととされていることを踏まえ、厚生労働省において仕事と生活の調和実現に向けた労働時間の設定改善の促進等の取組を実施しているところである。		
主管部局・課室	労働基準局勤労者生活部企画課	
関係部局・課室		

## 2. 現状分析（施策の必要性）

平成20年における年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,836時間となっており、長期的には減少傾向にあるものの、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者をのぞいた労働者）については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、2,017時間となっており、長期的に見ると、ほぼ横ばいで推移している。また、週労働時間別の雇用者の分布をみると、35時間未満の雇用者の全体に占める

割合が増加する一方、60時間以上の雇用者の割合が高い水準で推移するなど「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。

また、平成19年における年次有給休暇の平均取得率については47.7%となっており、近年取得率は5割を下回る状態で推移しており、長時間労働の抑制さらには仕事と生活の調和の実現に向けては、年次有給休暇の取得促進についても一層の推進が求められているところである。

一人ひとりの働き方の見直しを進め、仕事と生活の調和の実現を図っていくことは、個々人はもとより、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために不可欠な取組であり、また、前掲の憲章及び行動指針において、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標として、中長期的な数値目標も設定されたところであり、厚生労働省として仕事と生活の調和の実現に向けた取組を一層推進していく必要がある。

### 3. 施策目標に関する評価

#### 施策目標に係る指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

	H16	H17	H18	H19	H20
1 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合(単位:%) (前年以上/毎年)	-	-	38.6 【-】	41.5 【-】	46.2 【111.3%】
2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合(単位:%) (前年以下/毎年)	12.2 【-】	11.7 【-】	10.8 【-】	10.3 【-】	10.0 【97.1%】
3 年次有給休暇取得率(単位:%) (前年以上/毎年)	46.6 【-】	47.1 【-】	46.6 【-】	47.7 【-】	- (集計中)

(調査名・資料出所、備考)

・上記指標1～3は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)」に掲げられたものを踏襲。なお、同指針においては、指標1～3について、それぞれ以下のように中長期的な数値目標(各主体の取組が進んだ場合の社会全体の目標値)が掲げられている。

(いずれも、現状→5年後→10年後)

1: 41.5%→60%→全ての企業で実施

2: 10.8%→2割減→半減

3: 46.6%→60%→完全取得

なお、調査名は以下のとおり。

1: 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

2: 総務省「労働力調査」

3: 厚生労働省「就労条件総合調査」(企業規模30人以上)

・指標2の目標達成率は、(実績値/達成水準)×100(%)で算出しているが、より小さい値を得ることを目標としているため100%以下で目標達成となる。

※指標3については、平成20年度の数値を現在集計中であり、21年10月頃公表予定。

参考統計	H16	H17	H18	H19	H20
1 パート労働者を除く労働者の所定外労働時間(単位:時間)	179	180	187	192	175

(調査名・資料出所、備考)

厚生労働省「毎月勤労統計調査」※事業所規模30人以上

#### 施策目標の評価

【有効性の観点】

労働時間等の設定改善を通じた仕事と生活の調和対策を推進するに当たっては、(1)社会全体の気運醸成を図る(個別目標2)とともに、(2)長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、個別企業の取組の促進を実施すること(個別目標1)を併せて推進することが有効である。このため、社会全体に仕事と生活の調和の意義・効果等を広く訴求することと、中小企業を中心とする個別企業の取組をきめ細かくサポートするこ

とを併せて推進すべく様々な施策を着実に実施しているところであり、各指標の目標も達成していることから、その有効性を確認することができる。

【効率性の観点】

(1) 社会全体の気運醸成を図るため、  
 ○全国的な気運醸成を図る取組として、我が国を代表する10社の仕事と生活の調和の取り組み状況や成果を社会全体に広く周知する「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を展開し、さらに  
 ○各地方の事情に応じた効果的な気運醸成を図るため、都道府県ごとに「仕事と生活の調和推進会議」を設置し、労使、学識経験者等の関係者相互の合意形成の促進を図るとともに、「仕事と生活の調和推進プロジェクト（地方版）」を実施しているところである。

(2) 個別企業の取組の促進に向けては、  
 ○憲章及び行動指針の趣旨を踏まえ、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めた「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の改正及びその周知を実施したほか、  
 ○事業主団体を通じた「労働時間等設定改善援助事業」の実施  
 ○中小企業団体に対する「労働時間等設定改善推進助成金」の支給  
 ○中小企業事業主に対する「職場意識改善助成金」の支給  
 ○都道府県労働局への「労働時間設定改善コンサルタント」の配置等を実施しているところである。

以上のとおり、(1) 社会全体の気運醸成に向けた取組においては、全国的規模の取組並びに各地方の実情に応じた取組を実施することで、社会的気運の醸成を様々な規模で効果的に実施しており、さらに(2) 個別企業の取組の促進に向けた取組においても、事業主団体の取組促進から個別企業労使による自主的な取組支援に至るまで、施策対象に応じた取組を実施しているところであり、これらが一体となった政策パッケージとして有機的に機能することで、効果的・効率的な事業展開が図られているといえる。

【総合的な評価】

上記のように、施策対象に応じた効果的・効率的な取組が行われ、各指標の目標も達成していることから、我が国における仕事と生活の調和の実現に向けた取組として適切に運営されていると考えることができる。

さらに、21年度においては、シンポジウムを廃止する一方、セミナーの回数を増やすなど既存事業の改廃を行うとともに、所定外労働の長い業種、年次有給休暇の取得率が低い業種など、業種の特性に応じた仕事と生活の調和推進プランの策定を支援する事業を新たに実施するなど、新たな政策手段の検討を進めているところである。

なお、第170回臨時国会において、特に長い時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が行われ、平成22年4月1日から施行されることとなり、今後さらに労働時間等の設定改善が重要な課題となる中で、上記の助成・援助事業が一層効果的に作用することが期待される。

4. 個別目標に関する評価

個別目標1 労働時間等の設定改善に向けた取組を推進すること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合(単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ。	-	-	38.6 【-】	41.5 【-】	46.2 【111.3%】
2	週労働時間60時間以上の雇用者の割合(単位:%) (前年以下/毎年) ※施策目標に係る指標2と同じ。	12.2 【-】	11.7 【-】	10.8 【-】	10.3 【-】	10.0 【97.1%】
3	年次有給休暇取得率(単位:%) (前年以上/毎年)	46.6 【-】	47.1 【-】	46.6 【-】	47.7 【-】	- (集計中)

	※施策目標に係る指標3と同じ。					
4	30代男性の週労働時間60時間以上の就業者の割合(単位:%) (前年以下/毎年)	20.3 【-】	23.4 【-】	21.7 【-】	20.2 【-】	20.0 【99.0%】

(調査名・資料出所、備考)

- ・上記指標1～3は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)」に掲げられたものを踏襲。なお、同指針においては、指標1～3について、それぞれ以下のように中長期的な数値目標(各主体の取組が進んだ場合の社会全体の目標値)が掲げられている。  
(いずれも、現状→5年後→10年後)  
1:41.5%→60%→全ての企業で実施  
2:10.8%→2割減→半減  
3:46.6%→60%→完全取得  
なお、調査名は以下のとおり。  
1:厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」  
2:総務省「労働力調査」  
3:厚生労働省「就労条件総合調査」(企業規模30人以上)  
4:総務省「労働力調査」
- ・指標2及び4の目標達成率は、(実績値/達成水準)×100(%)で算出しているが、より小さい値を得ることを目標としているため100%以下で目標達成となる。
- ※指標3については、平成20年度の数値を現在集計中であり、21年10月頃公表予定。

個別目標1に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

労働時間等の設定改善に向けた取組については、事業主団体の取組促進から個別企業労使による自主的な取組支援に至るまで、施策対象に応じた取組を実施しているところである。

「労働時間等の設定改善援助事業」と「労働時間等設定改善推進助成金」について、当該事業に取り組んでいる中小企業集団もしくは中小企業団体においては、年次有給休暇の取得率及び所定外労働時間の改善状況をみると、いずれも我が国全体の平均値を上回る改善効果が見られる(※)。また、職場意識改善助成金については、平成20年度に創設した助成金であり、「2年間にわたる職場意識改善計画」を策定し、労働時間の設定改善に取り組む事業であるため、現段階で事業の効果を図ることはできないが、「職場意識改善助成金」に取り組んでいる事業場が、予算計上されている事業場数の9割以上の水準となっていることから、事業が有効に運営されていると推測できる。

なお、「平成19年度の政策評価の重要対象分野の評価結果等について(答申)」(平成20年11月26日付け政策評価・独立行政法人評価委員会)においては、助成事業の対象となっている企業数が、企業数全体の一部にとどまっているとして、事業のカバー率という点が指摘されているが、上記のように事業主団体の取組促進から個別企業労使による取組支援に至るまで、施策対象に応じた取組を効果的・効率的に実施しており、個別目標に係る各指標の目標も達成していることから、適切に運営されているといえる。また、第170回臨時国会において、特に長い時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が行われ、平成22年4月1日から施行されることとなり、今後さらに労働時間等の設定改善が重要な課題となる中で、これらの助成・援助事業が一層効果的に作用することが期待される。

また、長時間労働の抑制等に向けては、企業別に労働条件の実績を公表するなどの強制措置の方法も指摘されているところであるが、それについては、公表などの強制措置は、一般に、法令違反に係る指導や勧告に従わない場合における措置として設けられるものであるところ、所定外労働は時季や業務の繁閑等の影響により所定外労働をさせることは法的に問題がないといった理由から、公表などの強制措置は、社会的コンセンサスを得ることが困難であること

・企業の労働時間等の設定改善は、法令遵守を徹底した上で自主的な取り組みを促進することにより、社会的気運の醸成を背景として個別企業が労働時間等の設定改善に取り組める環境の整備をすることが効果的であること

・個々の企業の労働時間を公表することで、企業等が事実関係を意図的に隠蔽し、調査等に協力的でなくなり、必要な統計調査における結果の正確性が確保できなくなり、

施策の検討に支障をきたすこと  
 ・事実関係を意図的に隠蔽することに伴い、さらには適切な労働時間管理を怠ったり、サービス残業を助長するなどのおそれがあること  
 等から、助成金や指導・助言による取組ノウハウの提供など、個々の事業場の取組度合いに応じた各種メニューを整備しているところである。

(※) 各事業における対象企業等の労働時間等の改善実績  
 労働時間等設定改善援助事業  
 ○「年次有給休暇の取得促進」の取り組み結果  
 取り組みを行った336中小企業集団(2,791事業場)において、年次有給休暇の取得率が平均で4.2%上昇  
 ○「所定外労働の削減」の取り組み結果  
 取組を行った338中小企業集団(2,491事業場)において、所定外労働時間数が平均で16.1%削減

労働時間等設定改善推進助成金  
 ○「年次有給休暇の取得促進」の取り組み結果  
 取組を行った45中小企業団体において、年次有給休暇の取得率が平均で6.4%上昇  
 ○「所定外労働の削減」の取り組み結果  
 取組を行った47中小企業団体において、所定外労働時間数が平均で13.7%削減

←全国平均：年次有給休暇取得率：集計中  
 所定外労働時間：9.4%削減

#### 個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価

事務事業名	労働時間等設定改善援助事業				
平成20年度 予算額等	624百万円(補助割合：「国 / 」[ / ] [ / ] ) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	256百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)	労働時間等の設定の改善の具体的な進め方について、仕事の内容や進め方にまで踏み込んだ助言・指導を行う。「労働時間設定改善アドバイザー」を地域の主要な事業主団体に配置し、個別具体的な指導援助を希望する中小企業集団の構成事業主を定期的に訪問し、効果的・効率的な援助を行うもの。				
政府決定・重要施策との関連性	憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。				

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	747	646	624
予算上事業数等 (単位：中小企業集 団)	—	—	444	422	422
事業実績数等 (単位：中小企業集 団)	—	—	407	368	344

#### 実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

前述のとおり、実際に取組を行った中小企業集団においては一定の成果を見ているところであるが、予算上の中小企業集団数と実績との間に乖離が生じているため、事業内容を理解してもらい、事業に取り組む主体の数の増加に向けて、一層の周知を図ることが必要。

#### 個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価

事務事業名 | 労働時間等設定改善推進助成金

平成20年度 予算額等	431百万円(補助割合:[国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	242百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
労働時間等の設定の改善を団体的取組として行う中小企業団体に対し助成を行うもの。 また、20代後半から30代の労働者に絞って、出産及び育児のために、妊娠中、出産後の労働者及び子の養育の労働者のための労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対して上乗せして助成を行う。					
政府決定・重要施策との関連性					
憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	246	505	431
予算上事業数等 (単位:中小企業団体)	—	—	80	80	62
事業実績数等 (単位:中小企業団体)	—	—	63	69	50
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
前述のとおり、実際に取組を行った中小企業団体においては一定の成果を見ているところであるが、予算上の中小企業団体数と実績との間に乖離が生じているため、事業内容を理解してもらい、事業に取り組む主体の数の増加に向けて、一層の周知を図ることが必要。					
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	職場意識改善助成金				
平成20年度 予算額等	218百万円(補助割合:[国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	173百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
中小企業における労働時間等の設定の改善の取組を促進するため、労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に取り組んだ中小企業の事業主に対し助成を行うもの。					
政府決定・重要施策との関連性					
憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	—	218
予算上事業数等 (単位:事業場)	—	—	—	—	420
事業実績数等 (単位:事業場)	—	—	—	—	408
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
職場意識改善助成金については、平成20年度に創設した助成金であり、「2年間にわたる職場意識改善計画」を策定し、労働時間の設定改善に取り組む事業であるため、現段階で事業の効果を図ることはできないが、「職場意識改善助成金」に取り組んでいる事業場数が、予算計上されている事業場数の9割以上の水準となっている。 なお、平成21年度からは、別事業にて養成の支援を行うこととしている「仕事と生活の調和推進アドバイザー(仮称)」を活用した企業等に対して助成金を上乗せして支					

給する措置を導入することとしており、当助成事業が一層有効に活用されるものと考えられる。

### 個別目標2 仕事と生活の調和に係る社会的気運を醸成すること

#### 個別目標に係る指標

##### アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合(単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ。	-	-	38.6 【-】	41.5 【-】	46.2 【111.3%】
2	週労働時間60時間以上の雇用者の割合(単位:%) (前年以下/毎年) ※施策目標に係る指標2と同じ。	12.2 【-】	11.7 【-】	10.8 【-】	10.3 【-】	10.0 【97.1%】
3	年次有給休暇取得率(単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標3と同じ。	46.6 【-】	47.1 【-】	46.6 【-】	47.7 【-】	- (集計中)

(調査名・資料出所、備考)

・上記指標1～3は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)」に掲げられたものを踏襲。なお、同指針においては、指標1～3について、それぞれ以下のように中長期的な数値目標(各主体の取組が進んだ場合の社会全体の目標値)が掲げられている。

(いずれも、現状→5年後→10年後)

1: 41.5%→60%→全ての企業で実施

2: 10.8%→2割減→半減

3: 46.6%→60%→完全取得

なお、調査名は以下のとおり。

1: 厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

2: 総務省「労働力調査」

3: 厚生労働省「就労条件総合調査」(企業規模30人以上)

・指標2の目標達成率は、(実績値/達成水準)×100(%)で算出しているがより小さい値を得ることを目標としているため100%以下で目標達成となる。

※指標3については、平成20年度の数値を現在集計中であり、21年10月頃公表予定

個別目標2に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図るため、平成19年度には、ブロックごとの「仕事と生活の調和推進会議」の設置及び仕事と生活の調和キャンペーン(シンポジウム及びセミナー)を実施していたところであるが、さらなる気運醸成を図るため、これらの取組に加え、平成20年度には「仕事と生活の調和推進プロジェクト」、「仕事と生活の調和推進会議」の都道府県ごとの設置、「仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業」、「地方版仕事と生活の調和推進プロジェクト」の事業を新規に立ち上げたところである(平成20年度の事業については「3. 施策目標に関する評価」に記載したとおり。)

これらの取組の施策目標への寄与度を個別に把握することは困難であるが、仕事と生活の調和の実現に向けては、社会的気運の醸成のため厚生労働省として重要性や効果等について継続して広く国民全体に発信していくことが重要であり、ガイドラインの周知啓発や個別企業の取組の助成事業等と一体的なパッケージとして展開していくことで有効な政策となるものであり、個別目標2に係る指標も達成していることから、社会的気運の醸成に係る諸施策についても、適切に運営され、有効に機能しているといえる。

さらに平成21年度からは、既存事業を見直してシンポジウムを廃止するとともに、仕事と生活の調和の実現に向けた全国的な気運醸成を図る取組と、地方の実情に応じた気運醸成を図る取組を両輪として推し進めることとしているところである。このため、

全国的な気運醸成を図る取組として、業界団体による業種ごとの特性に応じた仕事と生活の調和推進プランの策定を支援する事業及び仕事と生活の調和について相談・助言を行う専門家の養成支援事業を実施する予定としている。また、地方の実情に応じた気運醸成を図る取組としては、仕事と生活の調和に積極的に取り組む「宣言都市」を支援する事業を新たな政策手段としており、行動指針に掲げられた目標の達成に向け、より一層の気運醸成を図ることとしているところである。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	仕事と生活の調和推進プロジェクト				
平成20年度 予算額等	119百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	79百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
我が国を代表する企業10社（以下「参画企業」という）の協力を得ながら、参画企業における仕事と生活の調和の実現に向けた取組を広く国民全体にPRすることを通じ、社会的気運の醸成を図るもの。					
政府決定・重要施策との関連性					
憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	—	—	119
予算上事業数等 （単位：参画企業数）	—	—	—	—	10
事業実績数等 （単位：参画企業数）	—	—	—	—	10
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
仕事と生活の調和推進プロジェクトについては、仕事と生活の調和の重要性や効果といったことについて、我が国を代表する参画企業10社の社会的影響力を借りながら広く国民にPRする趣旨で展開しているものである。平成20年度においては、参画企業各社の経営トップの決意表明や各社の取組状況のPRを新聞紙上やパンフレット等で展開したところであるが、平成21年度についても引き続き、参画企業各社の取組事例等を様々な手法を用いてPRを行いながら、仕事と生活の調和の重要性や効果等についての厚生労働省としてのメッセージを発信していくこととしている。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	仕事と生活の調和推進会議の開催				
平成20年度 予算額等	74百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	40百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
地域における仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るため、都道府県ごとに、労使をはじめ、地方公共団体、学識経験者等の代表者による「仕事と生活の調和推進会議」を開催し、地域の特性を踏まえた提言の策定・公表、先進的な取組を行う企業の好事例の収集・情報提供等を行う。					
政府決定・重要施策との関連性					
憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20



予算推移（補正後） （百万円）	-	-	-	-	74
予算上事業数等 ・会議開催数 （単位：回）	-	-	-	-	141
事業実績数等 ・会議開催数 （単位：回）	-	-	-	-	137
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
47都道府県ごとに「仕事と生活の調和推進会議」を設置し、会議を開催しているところであるが、一部の都道府県労働局については、地域の特性を踏まえた提言の策定が実施されていないことから、平成21年度において提言をとりまとめることを予定している。また、提言をとりまとめているところについては、提言に対するフォローアップを実施する予定としているところである。					

個別目標3 多様な働き方に対応した労働環境等を整備すること					
個別目標に係る指標					
アウトカム指標 （達成水準／達成時期）					
※※【 】内は、目標達成率【実績値／達成水準×100（%）】					
	H16	H17	H18	H19	H20
1 特別な休暇制度普及率（単位：%） （前年以上／毎年）	- 【-】	- 【-】	- 【-】	66 【-】	72 【109.1%】
2 テレワーカー比率（単位：%） （20%/平成22年）	- 【-】	10.4 【-】	- 【-】	- 【-】	15.2 【-】
（調査名・資料出所、備考） 1：厚生労働省勤労者生活部企画課調べ 2：国土交通省「テレワーク人口実態調査」					
個別目標3に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）					
仕事と生活の調和の実現に向けては、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善することが必要であるため、「特別な休暇制度普及促進事業」、「テレワーク普及促進等対策」等を展開しているところである。 「特別な休暇制度普及促進事業」については、ボランティアや地域活動等への参加を目的とした特別休暇制度が健康の増進について一定の効果が期待されるほか、犯罪等の被害に遭った労働者の精神的又は肉体的被害のための休暇制度の必要性も指摘されるところであり、それらの周知のための取組を実施した結果、前述のとおり特別な休暇の普及率が10%程度上昇したところである。今後とも、さらなる制度の普及促進に向けて特別な休暇の必要性や好事例の周知を一層推進していくこととしている。 「テレワーク普及促進等対策」については、平成19年5月に策定された「テレワーク人口倍増アクションプラン」等に基づき、厚生労働省としては適正な労働条件下でのテレワークの普及促進に向けた取組を実施しているところであるが、平成20年度の調査では、テレワーカー比率は15.2%となっている。テレワークの実施に係る相談や好事例の提供等を実施するテレワーク相談センターの相談件数についても毎年上昇していることから一定の成果が認められているところであり、「平成22年までにテレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成する」という政府目標の達成に向けて、一層の取組の促進が求められているところである。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	特別な休暇制度普及促進事業				
平成20年度 予算額等	85百万円（補助割合：【国 / 】【 / 】【 / 】） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	77百万円				
	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所				

実施主体	都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、 <u>公益法人</u> その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
企業などで労使交渉のもとに任意で定められる特別な休暇制度の普及促進を図るため、好事例集の企画作成、体験プログラムの実施、イベントへの講師派遣による普及啓発等を行う事業。					
政府決定・重要施策との関連性					
憲章及び行動指針の内容を踏まえた事業である。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	-	-	-	84	85
予算上事業数等 ①体験プログラム開催数(回) ②セミナー等数(回)				① 21 ② 47	① 21 ② 47
事業実績数等 ①体験プログラム開催数(回) ②セミナー等数(回)				① 12 ② 24	① 18 ② 28
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
<p>事業において実施した「特別な休暇制度に関する導入状況・意識調査」の結果、特別な休暇制度の普及率は、平成19年度で66%、平成20年度で72%と推移しており、制度の普及啓発が有効に実施できているものと考えられる。</p> <p>一方、特別な休暇制度の普及率は、社員数100人未満の企業平均で31.3%、社員数100人以上1,000人未満の企業平均で80.0%、社員数1,000人以上の企業平均で88.3%と、規模が小さい企業には十分に普及していない現状が見られることから、中小の企業にも特別な休暇制度を普及させるため、引き続き事業を実施していくこととする。</p> <p>実際に特別な休暇（ボランティア休暇等）を取って地域活動等を行う体験プログラムについては、選定した重点6モデル地域（北海道・埼玉・愛知・兵庫・広島・福岡）において計18回実施し、合計1,635名の参加者を集めており、特別な休暇制度の普及促進のために有効な実施ができたものと考えられる。21年度についてもモデル地域の半数を新たな地域として、合計7地域において同様の体験プログラムを実施し、制度の普及啓発に努める。</p> <p>イベントへの講師派遣による普及啓発活動については、20年度は「仕事と生活の調和」シンポジウムへ講師を派遣して特別な休暇制度についての講演を行っており、22地域（各地域1回）にて実施した。22回のイベントでの参加者数合計は3,683名であり、特別な休暇制度を広く周知する手段として有効と思われるため、平成21年度は全国47都道府県（各1回）において特別な休暇制度についてのセミナーを開催し、制度のさらなる普及啓発を図る。</p>					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	テレワークの普及促進等対策				
平成20年度 予算額等	74百万円（補助割合：[国 / ] [ / ] [ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	53百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
<p>テレワークの普及促進については、適正な労働条件下でのテレワークの普及が重要であることから、以下の取組を行っている。</p> <p>○在宅勤務の適切な労務管理の在り方を示した「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、内容を明確化するための改正及びその周知啓発</p> <p>○テレワーク相談センターにおける専門相談員による相談・助言等の実施</p> <p>○事業主・労働者等を対象とした労務管理等に関するセミナーの実施</p> <p>○テレワークに関心のある中小企業等に実際にテレワークを体験する機会を与えるテレワーク共同利用型システム試行導入事業の実施</p>					
政府決定・重要施策との関連性					

「テレワーク人口倍増アクションプラン」(平成19年5月テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)において「2010年までに2005年比でテレワーク人口倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成する」という目標設定がなされ、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においても同目標が踏襲された。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	43	74
予算上事業数等					
①テレワーク相談センター設置数(箇所)				① 1	① 3
②テレワークセミナー開催数(回)					② 7
事業実績数等					
①テレワーク相談センター設置数(箇所)				① 1	① 3
②テレワークセミナー開催数(回)					② 7

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

テレワークの普及促進については、厚生労働省としては、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進のため、前述のとおり各種施策を展開しているところである。

平成20年度においては、「在宅勤務ガイドライン」について、内容を明確化するための改正を行ったところであるが、全国主要7都市にて開催したテレワーク・セミナーやテレワーク相談センター等においてその周知啓発を実施した。

テレワーク相談センターについては、相談件数が毎年着実に伸びていることから一定の成果が確認できるものの、より有効に機能を発揮させるため、より広く周知し、利用しやすい環境の整備を行う必要がある。

また、テレワーカー比率に係る政府目標の期限が平成22年に迫っていることから、適正な労働条件下でのテレワークの一層の普及促進に向けた取組をさらに推進していく必要がある。

## 5. 評価結果の分類

1 施策目標に係る指標の目標達成率
指標1 目標達成率 113% 指標2 目標達成率 97% 指標3 目標達成率 -%(集計中) ※指標2の目標達成率は、(実績値/達成水準)×100(%)で算出しているが、より小さい値を得ることを目標としているため1.00%以下で目標達成となる。 (目標達成率を算定できない場合、その理由)
2 評価結果の政策への反映の方向性
i 施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○) ii 施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 <input checked="" type="checkbox"/> (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討 iii 機構：定員要求を検討(該当する場合に○) (理由) 憲章及び行動指針において設定された目標達成のため、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の一層の推進が求められているため。 我が国の労働時間をめぐる状況は、特に30歳代男性の長時間労働が常態化するなど、労働時間が長い者と短い者との「労働時間分布の長短二極化」の状態にある。また、現在の厳しい経済状況の下で、所定外労働を中心に長時間労働が一部緩和されている面も生じているが、今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制するという観点から求められる。このため、憲章及び行動指針を踏まえ、中央・地方における取組を推進する社会的気運の醸成を図るとともに、景気回復期も含め長時間労働を抑制するという観点から「制度的」な取組を行う企業等に対する支援事業を実施し、仕事と生活の調和の実現を図る。
3 施策目標等に係る指標の見直し(該当するものすべてに○)
(施策目標に係る指標)
i 指標の変更を検討

- ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討

(個別目標に係る指標)

- i 指標の変更を検討

- ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討

(理由)

## 6. 特記事項

- ①国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む。）の該当

- (1) 有・無

- (2) 具体的記載

- ②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当

(※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)

- (1) 有・無

- (2) 具体的内容

「経済財政改革の基本方針2009（骨太の方針2009）」（平成21年6月23日閣議決定）においては、以下の記載がなされたところである。

「<前略>仕事と生活の調和の推進など、雇用を軸とした生活安心保障政策の再構築を行う。」

「経済財政改革の基本方針2008（骨太の方針2008）」（平成20年6月27日閣議決定）においては、以下の記載がなされたところである。

「国・地方・労使を始めとする社会全体の取組により、「憲章」及び「行動指針」に掲げられた数値目標の達成を目指し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する。」

「「子供と家族を応援する日本」重点戦略等に基づき、保育サービスや放課後対策等の子育て支援の拡充及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現を車の両輪として、少子化対策を行う。」

「社会保障の機能強化のための緊急対策～5つの安心プラン～」（平成20年7月29日政府取りまとめ）においては、「3. 未来を担う「子どもたち」を守り、育てる社会②仕事と生活の調和の実現」として項目立てがなされ、「子育て中の多様な働き方等を実現するために、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」に基づく取組を推進するとともに」という記載がなされている。

「新雇用戦略」（平成20年4月23日経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料）においては、「安定した雇用・生活の実現」、「安心・納得して働くことのできる環境整備」として、「仕事と生活の調和の実現」が取り上げられている。

- ③審議会の指摘

- (1) 有・無

- (2) 具体的内容

- ④研究会の有無

- (1) 有・無

- (2) 研究会において具体的に指摘された主な内容

- ⑤総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

- (1) 有・無

- (2) 具体的状況

平成19年度重要対象分野として、「少子化社会対策に関連する、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組」が選定され、具体的な答申課題（要旨）及びそれに対応する検討結果は以下の通り。

## Ⅱ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

- 1 厚生労働省の施策（労働時間等の設定改善）

- ① 週労働時間60時間以上の雇用者の割合だけでなく、複数の指標を用いて、労

働時間に係る課題の全体像をとらえることが求められる。

また、週60時間以上の雇用者の割合を減少させるという目標の達成に向けて、事業主に対する助成金や推進会議の開催等がどの程度寄与したかについての効果把握が求められる。

→ 指標については、本評価書2ページ(波線部分)のとおり。

→ 労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和施策については、中央・地方における社会的気運の醸成施策と、事業主団体を通じた支援から個別企業の取組に対する助成に至る施策対象に応じた取組とが一体となった総合的な取組を行っているところであり、個別の助成金や推進会議の開催等の寄与度については把握が難しいが、これらを通じて施策目標に係る指標はいずれも達成目標を上回る結果となっている。

②助成金という政策手段はカバー率が小さく、必ずしも他の企業への波及効果が伴うものではないので、別途、効果が広範に及び、意欲の低い企業にもインセンティブが働くような政策手段を検討し、効果の比較検証を行うことが求められる。

→ 本評価書4ページ～5ページの「個別目標1に関する評価」(波線部分)のとおり。

⑥会計検査院による指摘

(1) 有・無

(2) 具体的内容

⑦その他

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

--