実績評価書

(厚生労働省2(Ⅳ-3-1))

施策目標名	長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること(施策目標IV - 3 - 1) 基本目標IV:非正規雇用労働者の処遇改善、女性の活躍推進や均等待遇、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること 施策大目標3:働き方改革により多様で柔軟な働き方を実現するとともに、勤労者生活の充実を図ること									
	労働時間等設定改善法に基づき、企業等に対する支援事業を実施し、企業や事業場での労使の自主的取組を推進することにより、長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等、労働時間等の設定の改善の促進を図る。 ICTを活用し、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークについて、企業に対する導入支援や気運の醸成等により普及促進を行い、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図る。 このほか、新型コロナウイルス感染症対策として、以下を実施している。 ・ 特別休暇制度を新たに整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業等に対する助成金による支援・テレワークを新規で導入する中小企業等に対する助成金による支援等									
施策実現のための 背景・課題	1	近年の労働時間の状況は、週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合が高い水準で推移するとともに、年次有給休暇の取得率は5割程度で推移している状況であり、長時間労働等による業務に起因した脳・心臓疾患にかかる労災認定件数は高い水準で推移しており、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進など働き方・休み方の見直しを一層促進することが重要である。								
	2		フ・ライフ・バランスの実理 6普及促進を図る必要が		き方であるが、労務管理	が困難と言った理由から	、その利用が十分に進			
		達成目	標/課題との対応関係			達成目標の設定理由				
	目標1		」、勤務間インターバル制 ≧進、特に配慮を必要とす		・ 長時間労働は労働者の健康を損なうおそれがあるため、その抑制を図る必要があるが、週60時間以上の長時間労働を行っている労働者の割合が高水準となっている実態がある。また、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するための勤務間インターバル制度について、その導入を促進することが重要である。					
各課題に対応した 達成目標	(課題1)		時間等の設定の改善を		 労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠であるが、年次有給休暇の取得率は5割程度で推移している。 特に配慮を必要とする労働者については、特別な休暇制度の導入等を促進していくことが重要である。 					
	目標2	適正な労務管理下	こにおける良質なテレワー	−クを普及する。	・ テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方である。一方で、労務管理が困難と言った課題もあることから、企業等において、適正な労務管理がなされたうえでの良質なテレワークを普及させる必要がある。					
	(課題2)				flみによって、柔軟な働き方がしやすい環境整備を進 様な人材の労働参加の促進にも寄与するものである。					
		区分	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			
		当初予算(a)	2,932,802	6,412,073	12,310,688	9,693,721	8,587,033			
	予算の 状況	補正予算(b)	0	0	0	4,477,189				
施策の予算額・執行額等	(千円)	繰越し等(c)	0	0	2,181,144	1,432,393				
			2,932,802	6,412,073	14,491,832	, , ,				
	執行額(千円、d) 1,885,439			3,246,163	11,928,206 14,173,000 82.3% 90.8%					
	執行率(%、d/(a+b+c))					(
施策に関係する内閣の 重要政策(施政方針演説 等のうち主なもの)	施政方針沿	寅説(安倍総理)	가 ∨ / '□ '만'	平月日 平月日 平成29年1月20日	関係部分(概要・記載箇所) 最大のチャレンジは、一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き 能とする、労働制度の大胆な改革。働き方改革です。					

長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の 達成目標1について 普及等、労働時間等の設定の改善を促進する 指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠 ・ 長時間労働は労働者の健康を損なうおそれがあり、その抑制を図る必要があるが、週60時間以上の長時間労働を 行っている労働者の割合が高水準となっている実態があることから、その割合の削減を指標として設定している。 ・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成22年 の10%から令和2年までに5割減とすることになっている。 指標1 (参考1)平成21年:9.2%、平成22年:9.4%、平成23年:9.3%、平成24年:9.1%、平成25年:8.8%、平成26年:8.5%、平成27 週労働時間60時間以上の雇 年:8.2% 用者の割合 · 総務省「労働力調査」 URL: http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm (アウトカム) (参考2)週労働時間が40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合 平成29年:12.1%、平成30年:11.6%、令和元年:10.9%、令和2年:9.0% 実績値 基準値 目標値 主要な指標 達成 平成20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2年度 10.0% 7.7% 7.7% 6.9% 6.4% 5.1% 5% 0 Δ 年度ごとの目標値 5%

		指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠 ・ 学働者が心息の使労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠で										
		・ 労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠でが、年次有給休暇の取得率は5割程度で推移しているため、その取得率の向上を指標として設定している。										
		・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、年次有給休暇の取得率を令和2年までに70%と										
	指標2	ことになっている。 (参考)平成21年:47.1 成27年:48.7%	%、平成22年	三: 48.1%、平月	戊23年 : 49.3%	。、平成24年	:47.1%、平月	戈25年 : 48 .8	%、平成26年	: 47.6		
	年次有給休暇取得率 (アウトカム)	成27年: 48.7% ● 厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html										
		基準値			実績値			目標値	主要な指標	į		
		平成20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2年度				
		47.4%	49.4%	51.1%	52.4%	56.3%	集計中 (令和3年 10月下旬公	70%	0			
	 年度ごとの目標値		_	_	_	_	表予定) 70%		-			
	十汉二二		<u>」</u> 指標の	<u> </u> 選定理由及	<u> </u> び月標値()	水進•目標组	<u> / º º º </u> 	<u> の根拠</u>				
		・ 勤務間インターバル することは過労死防止 て設定している。	:の1つの方5	策となるが、	その導入率	が低水準とフ	なっているた	め、その導ん	入率の向上を	を指札		
	指標3 労働者30人以上の企業のう ち、勤務間インターバル制度 (就業規則又は労使協定等で	・ なお、「過労死等の ル制度(就業規則又は とになっている。										
	定めているものに限る。)を導		条件総合調 査	〗URL:ht	tp://www.m	hlw.go.jp/to	ukei/list/11-	-23.html				
	人している企業の割合 (アウトカム)	基準値			実績値			目標値	主要な指標	į		
		平成28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2年度				
定指標		1.4%	1.4%	1.8%	3.7%	4.2%	集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)	10%	0			
	年度ごとの目標値		_	-	-	_	10%					
			指標の	選定理由及	なび目標値(水準・目標な	年度)の設定	の根拠				
		 労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態に基づいて行われるべきでり、労使間の話し合いの機会を整備することが重要であるため、指標として設定している。 なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、労働時間等の課題について労使が話し合いの機を設けている割合を令和2年までに100%とすることになっている。 										
	指標4 労働時間等の課題について						寺間等の課題	題について覚	労使が話し合	いの		
	指標4 労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム)	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4 年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と	7和2年まで1 0.5%、平成23	こ100%とする	ることになっ 、平成24年原 が特別な休暇	ている。 €:59.7%、平	成25年度:6	0.6%、平成2 ⁻ る意識調査	26年度:52.8%	5、平		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウ	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と 基準値	3和2年まで 0.5%、平成23 生活の調和	こ100%とする 3年度:46.3% 」の実現及び	ることになっ 、平成24年原 が特別な休暇 実績値	ている。 ほ:59.7%、平 8制度の普及	成25年度:6	0.6%、平成2 る意識調査 目標値	26年度:52.8%	5、平		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウ	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4 年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と	3和2年まで 0.5%、平成23 生活の調和	こ100%とする	ることになっ 、平成24年原 が特別な休暇 実績値	ている。 ほ:59.7%、平 8制度の普及	成25年度:6	0.6%、平成2 る意識調査 目標値	26年度:52.8%	5、平		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム)	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と 基準値 平成21年度	和2年まで 0.5%、平成23 生活の調和 平成28年度	こ100%とする 3年度:46.3% 」の実現及び 平成29年度	ることになっ 、平成24年 が特別な休暇 実績値 平成30年度	ている。 き:59.7%、平 を制度の普及 令和元年度	成25年度:6 な促進に関す 令和2年度	0.6%、平成2 る意識調査 目標値 令和2年度	26年度:52.8%	、 平		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウ	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と 基準値 平成21年度	3和2年まで 0.5%、平成23 生活の調和 平成28年度 67.2%	こ100%とする 年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1%	ることになっ 、平成24年 が特別な休暇 実績値 平成30年度 52.9%	ている。 ぎ:59.7%、平 数制度の普及 令和元年度 64.0%	成25年度:6 な促進に関す 令和2年度 60.5%	0.6%、平成2 る意識調査 目標値 令和2年度 100%	26年度:52.8%	、平		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム)	を設けている割合を令 (参考)平成22年度:4年度:55.4% ・厚生労働省「「仕事と 基準値 平成21年度	1和2年まで 10.5%、平成23 1生活の調和 平成28年度 67.2% - 指標の の改善を図。 を必要とする で必善を図。 で必要とする。 でのである。 でのでのでのでのである。 でのである。 でのでのでのでのでのでのでのである。 でのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでの	こ100%とする 3年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る る る の まままする の まままする の まままする の まままする の ままままする の ままままする の まままままする の まままままままままままままままままままままままままままままままままま	ることになっ 、平成24年 、 、	ている。 〒:59.7%、平 制度の普及 令和元年度 64.0% - 水準・目標・ の強主要である。 である。 である。 である。 である。 である。	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 季度)の設定 話措から、そ では未実施	0.6%、平成2 る意識調査 目標値 令和2年度 100% の根拠 まることが率の まることが率の	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 きえ合わせる。 要である。この向上を目標	ことがの配		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定だが、中でも特に配慮当たっては、特別な休している。(参考)平成24年度:5	1和2年まで 10.5%、平成23 1生活の調和 平成28年度 67.2% - 指標の の改善を図。 を必要とする で必善を図。 で必要とする。 でのである。 でのでのでのでのである。 でのである。 でのでのでのでのでのでのでのである。 でのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでのでの	こ100%とする 3年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る る る の まままする の まままする の まままする の まままする の ままままする の ままままする の まままままする の まままままままままままままままままままままままままままままままままま	ることになっ 、平成24年 、 、	ている。 〒:59.7%、平 制度の普及 令和元年度 64.0% - 水準・目標・ の強主要である。 である。 である。 である。 である。 である。	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 季度)の設定 話措から、そ では未実施	0.6%、平成2 る意識調査 目標値 令和2年度 100% の根拠 まることが率の まることが率の	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 きえ合わせる。 要である。この向上を目標	ことだのとして		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定だが、中でも特別ないる。(参考)平成24年度:5・厚生労働省「「仕事とも関係を対している。	1 和2年まで 1 0.5%、平成23 2 生活の調和 平成28年度 67.2% 一 お書とよう。 で必要との導 6.6%、平成25 2 生活の調和	こ100%とする 3年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る る る の まままする の まままする の まままする の まままする の ままままする の ままままする の まままままする の まままままままままままままままままままままままままままままままままま	ることになっ 、平成24年 、 、平成24年 、 、平別績 (本) ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	ている。 き:59.7%、平 制度の普及 令和元年 64.0% - 水準・目標・ か健主要がである。 ま事である。 まずである。 を制度の音及	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 下度)の設定 舌は措とからる。 度はよことは未実関す をは進に関す	0.6%、平成2 る意識調査 目標値 令和2年度 100% の根拠 まるこ普及本の である。 である。 である。 である。 である。 である。 である。 である。	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 うえ合わせる。 要である。この向上を目標	ことだのとして		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定だが、中でも特にの記に当たっては、特別な休している。(参考)平成24年度:5・厚生労働省「「仕事と基準値	1 和2年まで 1 0.5%、平成23 2 生活の調和 平成28年度 67.2% 一 お書とよう。 で必要との導 6.6%、平成25 2 生活の調和	100%とする 年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由及 る労等を促進し 5年度:56.8% 」の実現及で ででは、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 で	ることになっ 、平成24年 、 、 平成24年	でいる。 〒:59.7%、平 制度の普及 令4.0% - 体準・目標・ がでである。 で、単・中度のである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 で、数でである。 の、1000である。 で、数でで、数でで、数でで、数でで、数でで、数でで、数でで、数でで、数でで、数	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 季度)の設定 話措とから、を をはまという。 ではまに関す 令和2年度 令和2年度 79.3%	0.6%、平成2 る意識値 令和2年 100% の根事と及事とよる。 る意識値 る意識値	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 うえ合わせる。 要の上を目標 主要な指標	このとして		
	労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設 けている事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定が、中でも特別なける。(参考)平成24年度:5・厚生労働省「「仕事と基準値平成28年度	1 和2年まで 1 0.5%、平成23 1 生活の調和 平成28年度 67.2% - お書をとする での必要度の。 をいまります。 6.6%、平成25 1 生活の調和 平成28年度 1 年をとする。 1 年をとををををををををををををををををををををををををををををををををををを	100%とする 年度:46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る お労働を促進し 5年度:56.8% 」の実現及で 平成29年度	ることになって、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では	でいる。 〒:59.7%、平 表 制度の普及 令和元年度 64.0% - は 水準・目標・ か健主要 成のである。 ま・平度の元年度 令和元年度	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 下度)の設定 舌は措とから、を 度は進に関す 令和2年度 令和2年度	0.6%、平成2 る意標値 令 100% の根事と及 まるの る意標値 の はなるの る意標値 る意にある。 る意にある。 る意にある。 る意には、 る。 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 うえ合わせる。 要の上を目標 主要な指標	このとして		
	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事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率 (アウトカム)	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定が、中でも特別なける。(参考)平成24年度:5・厚生労働省「「仕事と基準値平成28年度	1 和2年まで 1 0.5%、平成23 2 生活の調和 平成28年度 67.2% 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一	100%とする 年度: 46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る労等をに進し 5年度: 56.8% 」の東29年度 「年度: 56.8% 「中度: 56.8%」の 平成29年度 「第一のでででは、 「第一のでででです。 「第一のででです。 「第一のででです。」の 「第一のででです。」の 「第一のででです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のです。 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「	ることになっ 、 平	でいる。 ま: 59.7%、平 制度 令 64.0% 本 1 標 1 を 1 表 1 を 1 表 2 で 1 表 2 で 1 表 3 で 1 表 3 で 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 7 1.6% 上	成25年度:6 及促進に関す 令和2年度 60.5% 100% 丰度)の設定 話古といるをある。 度促進に関す ・ 100% 丰度)の設定 ・ 100% 車度)の ・ 100% 車度)の ・ 100% 車度)の ・ 100% ・ 100%	0.6%、平成2 (1) (2) (3) (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 うえ合わせる。 要の上を目標 主要な指標	ことで ひをし		
	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事業場の割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な休暇制度普及率 (アウトカム)	を設けている割合を令(参考)平成22年度:4年度:55.4%・厚生労働省「仕事と基準値平成21年度52.1%・労働時間等の設定が、中でも特別なける。(参考)平成24年度:5・厚生労働省「「仕事と基準値平成28年度	1 和2年まで 1 0.5%、平成23 2 生活の調和 平成28年度 67.2% 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一	100%とする 年度: 46.3% 」の実現及で 平成29年度 55.1% 一 選定理由 る労等をに進し 5年度: 56.8% 」の東29年度 「年度: 56.8% 「中度: 56.8%」の 平成29年度 「第一のでででは、 「第一のでででです。 「第一のででです。 「第一のででです。」の 「第一のででです。」の 「第一のででです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のでです。」の 「第一のです。 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「第一ので 「	ることになっ 、 平	でいる。 ま: 59.7%、平 制度 令 64.0% 本 1 標 1 を 1 表 1 を 1 表 2 で 1 表 2 で 1 表 3 で 1 表 3 で 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 3 の 年 3 の 4 の 第 2 7 音 3 で 7 1.6% 上	成25年度:6 及促進に関す 令の35% 100% 下度)の るをら、 を関す を関す を関す を記載といる。 を記載といる。 を記載した。 を記載した。 ではまた。 ではました。 ではまた。 ではな。 ではな。 ではなな。 ではなな。 ではなな。	0.6%、平成2 (1) (2) (3) (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4	26年度:52.8% 主要な指標 主要な指標 うえ合わせる。 要の上を目標 主要な指標	こと 配とし		
	労働時間等の課題につきを決けている事との目標値 年度ごとの目標のままり、 年度ごとの目標の目標のままが、 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 年度ごとの目標値をできる。 年度ごとの目標値をできる。 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 「との目標値をできる。」 「おけいてできる。」 「は標6の割りできる。」 「は標6の割りできる。」 「は標6の割りできる。」 「は標6の割りできる。」 「は標6の割りできる。」 「はっている。」	を設けている割合を会に、 (参考) 平成22年度: 44年度: 55.4% ・厚生労働省「仕事と 事成21年 平成21年 ・だがたったいる。 のに別のに別のに別のに別のに別ない。 成24年仕 平成28年年日 ・では、 のは当年は ・では、 のは当年は ・では、 できまり、である。 のかった。 のからでは、 でのに別が必要である。 のからである。 のからである。 のからである。 できまれる。 ・できまれる。 ・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・できまれる。 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	和2年 平 0.5%、生 平 7.2% - 14 をとの	100%とする 3年 より 100%とする 3年 より 100%とする 100%とよう	る 、 ド 平 で はいて 平特 実 成 で はいて 平特 実 成 7 前59 目 労労 製働標な 4 休 値 年 の 時 の時 約者と 4 休 値 度 値 (者事と 年 年 度) (押間 年 年 で 1 年 年 度) (押間 年 年 年 度) (押間 年 年 で 1 年 年 度) (押間 年 年 で 1 年 年 度) (押間 年 年 で 1 年 年 度) (押間 年 年 で 1 年 年 度) (押間 年 1 年 で 1 年 年 度) (押間 年 1 年 で 1 年 年 6 年 6 年 6 年 6 年 6 年 6 年 6 年 6 年 6	ている。	成25年度は (な) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本	0.6%、高 目 和 100%	26年度: 52.8% 主	・ このと 単 自り 中等		
	労働時間等の課題について 労働が話し合いの割合(アウトカム) 年度ごとの目標値 指標5 特別な(アウトカム) 年度ごとの目標値 年度ごとの目標値 年度ごとの目標値 が動製約法労働契約法労働契約法労働契約法労働契約法労働契約法労働契約法労働契約法	を設けている割合を会には、 (参考) 平成22年度 14年では、 ・ 下が、では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、	和2年 平 0.5%、大田 10.5%、大田 10.5	100%とす。 36 46.3% 7 37 46.3% 47.0% 48.0% 49.0% 40.0%	る 、 ド 平 中 で はいて 平特 実 成 7 前 9 2 6 7 前 9 2 6 7 前 9 2 6 7 前 9 8 7 前 9 2 6 7	でいる。 ま 59.7% の ま 59.7% の 元 64.0% 本 健主重 平度 和 80.71 本 健主重 平度 和 80.71 本 申 と適め 元 7.7 年 や労 す主労 本 で 成の 元 7.7 年 中労 す主労 本 で 成の 元 7.7 年 中労 す主労 本 で 成の 元 7.7 年 中労 す主労 本 で 度 以 標 次契 ルに契 ルに契 本 で 度 以 標 有糸 ・	成25年 (((((((((((((0.6%、 る 目 中 () <br< td=""><td>26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは</td><td>平 道 と配し 道 主組 小等え</td></br<>	26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは	平 道 と配し 道 主組 小等え		
	労働時間等の課題につきをアウトカム) 年度ごとの目標値 年度ごとの目標値 「指標5 まからででする。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの言される。 「おいってがある。」を対しているをできませる。 「おいっとのというでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	を設けている。 (参度: 55.4% ・厚生 基成21年 平成21年 平成21年 ・だがたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・がき当して ・ががたいる。 ・のに別は ・のに別は ・のに別は ・では。 ・のに別は ・のに別は ・のに別は ・では。 ・のに別は ・では。 ・のに別は ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のかきまでは ・のかきまでは ・のかとにしまます。 ・やとに、 ・やとに、 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・やこれが、 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・でい。 ・でいる。 ・でいる。 ・でいる。 ・	和2 年 平 の	100%とす。 36 46.3% 7 37 46.3% 46.3% 7 29 29 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 30 30 40	る、 ド 平 で はいて 平特 実 成 で 間が 働労指を 成 実に 24 な 様 体 値 年 が はいて 平特 実 成 7 前9.5 目 労労 契働標設 で な 4 休 値 年 値 の時 約者と定 年 値 で 年 曜 度 し (者事と 年 年 値 度) (抑間 等 で た 度 に の で で で で で で で で で で で で で で で で で で	でいる。 ま 59.7% の ま 59.7% の 一 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	成25年 に (な) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本	0.6%、 る 申 の <t< td=""><td>26年度: 52.8% 主</td><td>このと 自り 中共考 上 一 自り 中共考 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一</td></t<>	26年度: 52.8% 主	このと 自り 中共考 上 一 自り 中共考 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一		
	労働時間等の課題につきをアウトカム) 年度ごとの目標値 年度ごとの目標値 「指標5 まからででする。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの言される。 「おいってがある。」を対しているをできませる。 「おいっとのというでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	を設けている。 度: 44年の では、	和2 年 平 の を暇 6.6% 活 成 和 度 で 2.5% 上 で の を暇 6.6% 活 成 1.4% よ	100%とする。 3年	る、 ド 平 で はいて 平特 実 成 1.6年 で 1	でいる。 ま 59.7% の ま 59.7% の 本 健主重 平度 和 80.77 本 や労 す主労 で 成の 元 7.7 を の 元 7.7 を の 元 7.7 を の 元 7.7 を の 元 7.8	成25年 (25年 (25年 (25年 (25年 (25年 (25年 (25年 (0.6%る向内ののの <td>26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは</td> <td>。 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・</td>	26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは	。 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・		
	労働時間等の課題につきをアウトカム) 年度ごとの目標値 年度ごとの目標値 「指標5 まからででする。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの目標値 「おいってがある。」をの言される。 「おいってがある。」を対しているをできませる。 「おいっとのというでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	を設けている。 (参度: 55.4% ・厚生 基成21年 平成21年 平成21年 ・だがたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・ががたいる。 ・がき当して ・ががたいる。 ・のに別は ・のに別は ・のに別は ・では。 ・のに別は ・のに別は ・のに別は ・では。 ・のに別は ・では。 ・のに別は ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のに別がたいる。 ・のかきまでは ・のかきまでは ・のかとにしまます。 ・やとに、 ・やとに、 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・やこれが、 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・やこれが、 ・でいる。 ・でい。 ・でいる。 ・でいる。 ・でいる。 ・	和2 年 平 の	100%とす。 36 46.3% 7 37 46.3% 46.3% 7 29 29 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 30 30 40	る、 ド 平 で はいて 平特 実 成 で 間が 働労指を 成 実に 24 な 様 体 値 年 が はいて 平特 実 成 7 前9.5 目 労労 契働標設 で な 4 休 値 年 値 の時 約者と定 年 値 で 年 曜 度 し (者事と 年 年 値 度) (抑間 等 で た 度 に の で で で で で で で で で で で で で で で で で で	でいる。 ま 59.7% の ま 59.7% の 一 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	成25年 に (な) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本	0.6%、 る 申 の <t< td=""><td>26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは</td><td>このと 自り 中共考 上 一 自り 中共考 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一</td></t<>	26年度:52.8% 主要な指標 うえで上 らみので上 のの取りを表現している。標 の取りを表現している。 はないでは、 はないではないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは、 はないでは	このと 自り 中共考 上 一 自り 中共考 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一		

達成目標2について 適正な労務管理下		Fにおける良質なテレワークを普及する									
	·	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠									
測定指標	指標7 テレワーク導入企業の割合 (アウトカム)	・ ICT(情報通信技術)を活用し時間と場所を有効に活用できる柔軟な働きであるテレワークは、高齢者や障がい者などの社会参加の促進や子育で・介護のために休職を余儀なくされている女性など様々な働き方を希望する者の就業機会の創出と地域活性化等に資するとされており、その就業者数の拡大を指標として設定している。 ・ なお、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」において、令和2年には、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍とする、と目標が定められている。(2012年時点のテレワーク導入企業の割合は11.5%であり、2020年の目標値は34.5%) ・総務省「通信利用動向調査」 URL:http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html (参考)平成27年度:16.2%									
		基準値			実績値			目標値	主要な指標	達成	
		平成24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2年度			
		11.5%	13.3%	13.9%	19.1%	20.2%	47.5%	34.5%以上	0	0	
	年度ごとの目標値		-	前年度 (13.3%)以 F	前年度 (13.9%)以 F	前年度 (19.1%)以 E	34.5%				

	一年度ことの日標値 		ı	(13.3%)以 上	(13.9%)以 上	(19.1%)以 上	34.5%				
※ 平成24年度から平成2	² 成24年度から平成28年度は第3期基本計画期間である。										
	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分)④【進展が	「大きくない】							
	総合判定	(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】 (判定理由) ・指標1(週労働時間60時間以上の雇用者の割合)については、働き方改革関連法に盛り込まれた時間外労働の上限規制の施行や、企業への相談・支援を行ったことで、目標を概ね達成した。ただし、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少があると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。 ・指標2,3については10月末公表予定である。 ・指標4(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事業場の割合)については、令和2年度に100%とする目標を設定していたが、実績値と目標値との乖離があり、特に中小企業においての割合が低いことから、目標達成に向けて引き続き取組が必要になる。(1000人以上:85.0%、300~999人:77.7% 100~299人:66.8%、30~99人:55.7%)									
		指標5(特別な休暇指標6(労働契約法 達成している。以上より、主要な指 7は達成しているものの は④に区分されるものの	解説セミナー 標以外の一 D、現行の取	-参加者の理 部の測定指 双組を継続し	理解度) 及び標の達成状た場合、目標	指標7(テレ 況が「×」とク !!達成に相当	ワーク導入 なっており、	・企業の割合 、主要な指)については 漂である1は	概ね達成、	
		(有効性の評価)		#1.75.00 / · · /				A / L pp]			
		【達成目標1:長時間労 とする労働者に対する ・指標1については、 のための企業への相談 る。 ・指標2については時 知、地域における年休 実に取得率は上がって	休暇の普及 動き方改革 炎・支援を積 ・ 季を捉えた、 取得促進、(等、労働時間 関連法に盛り 極的に行うこ 年休取得促活 動き方改革指	引等の設定の J込まれた時 Lと等により、 進、年5日の 推進支援助所	の改善を促進 間外労働の 目標を概ね の年休取得義 は金による年	生する】)上限規制())達成してよ (養務化に伴う (対取得促)	の施行や、労 らり、有効に う年休の確写 進の支援等る	が働時間等の 機能している ミな取得につ を行っている)設定改善 と評価でき いての周 が、毎年着	

|できる。

・ 指標4については周知用パンフレットの作成、配布による普及啓発や働き方・休み方改善コンサルタントによる企業 への呼びかけ・支援等を行っているが、数値は長期的には上昇傾向であるが、令和2年度の目標値には未達となっ

・ 指標3については導入マニュアルや事例集の作成、シンポジウムの開催、インターネット広告等の普及啓発や働き 方改革推進支援助成金による制度導入の支援等を行っているが、毎年着実に導入率は上がっており、令和元年度は

- ・ 指標5については周知用リーフレットの作成、特別休暇にかかる企業の取組事例をまとめた事例集の作成・配布等 による普及啓発を行っている。それによって高い達成率が維持され、令和2年度の目標値も概ね達成したため、施策 は有効に機能していると評価できる。
- ・ 指標6については、目標値を達成していることからの事業実施は有効に機能していると評価できる。

【達成目標2:適正な労務管理下における良質なテレワークを普及する】

過去最高の4.2%となったことからも、施策は有効に機能していると評価できる。

た。特に中小企業における取組の遅れが認められることから、取組を一層推進していく。

・ 指標7について、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークへの注目が高まる中で、テレワークに精通した専 門家によるテレワークに係る労務管理等の丁寧な相談対応、セミナーや表彰・シンポジウムによるテレワークの周知 |啓発、テレワークガイドラインの改定等、社会的状況に対応した取組を実施してきたことにより、目標値を達成したこと |から、施策は有効に機能していると評価できる。

(効率性の評価)

【達成目標1:長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の普及等、労働時間等の設定の改善を促進する】

・ 指標1については、働き方改革関連法の施行に向けて、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に 円滑に対応するために必要な周知・支援等の経費が増加したが、測定指標も目標達成に向けて着実に減少しており、 一定の効率的な取組が行われていると評価できる。

施策の分析

・ 指標2〜指標5については、昨年度比で予算額を一定程度削減している(※2)中で、必要に応じ事業メニューの見直しを行うことにより施策を実施しているが、着実に実績が上がっていることから、効率的な取組を行っていると評価できる。

- ※2 令和元年度予算額:462,609千円、令和2年度予算額:486,122千円
- ・ 指標6については、無期転換ル―ルに係る無期転換申込権が発生している平成30年度以降、令和2年度にかけて 予算額は概ね削減傾向となっている中で(※3)、毎年度目標値を達成していることから効率的な取組が行われている と評価できる。
- ※3 平成30年度予算額:106,617,000円、令和元年度予算額:82,469,000円、令和2年度予算額:82,485,000円

【達成目標2:適正な労務管理下における良質なテレワークを普及する】

・ 指標7については、毎年度一般競争入札を実施する等経費削減に努めており、効率的に事業が実施されていると 評価できる。

(現状分析)

【達成目標1:長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の普及等、労働時間等の設定の改善を促進する】

- ・ 指標1については、令和2年度の実績値は5.1%となっており、前年度比で減少し概ね目標を達成した。ただし、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少もあると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。また、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の者の占める割合は令和2年度では9.0%となっており、こうした状況を踏まえると、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行っていくとともに、相談・支援の取組を実施していく必要がある。
- ・ 指標2、3については、令和2年度の実績値は現在集計中となっているが、毎年前年度の実績値は上回っており令和元年度実績値はいずれも過去最高となった。このため取組の成果は着実に上がっていると評価できるが、中小企業における取組の遅れが認められることから、中小企業を中心とした制度の普及促進、助成金による支援等の取組をより一層推進していく。
- ・ 指標4については、長期的には数値は上昇傾向にあるものの、目標値との乖離が大きく、特に中小企業における取組の遅れが認められることから、中小企業を中心とした、普及啓発、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への働きかけ・支援をより一層推進していく。
- 指標5については、概ね前年度同様、高い水準となった。今後更なる普及率の向上を目指すべく、引き続き特別な休暇制度の普及促進に取り組んでいく。
- ・ 指標6については、目標を既に達成しているが、当セミナーでは、労働関係法令や無期転換ルールに加え、副業・兼業の促進についても重要なテーマにしており、前年実績に左右されることなく1年度ごとで同じ高水準の目標設定を維持するすることで、内容・質ともに充実・維持することができ、適正な事業運営が可能となることから、次年度でも継続して目標達成するために引き続き取り組んでいく。

【達成目標2:適正な労務管理下における良質なテレワークを普及する】

- ・ 指標7については、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言(令和2年4月7日から同年5月25日まで)を契機に、急速にテレワークが広まったことにより、例年よりも高い水準で目標値を達成したが、テレワークは緊急事態宣言解除後減少しているという調査結果もあるところ。
- しかしながら、ウィズコロナ・ポストコロナの時代も見据えると、テレワークの役割はますます重要であり、「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を図る必要がある。

(施策及び測定指標の見直しについて)

【達成目標1:長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の普及等、労働時間等の設定の改善を促進する】

- ・ 指標1については、目標を概ね達成しているところであるが、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少もあると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。また、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の者の占める割合の状況(9.0%)を踏まえると、引き続き、「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」や「第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)」において掲げられている令和7年度の目標(5.0%)達成に向けて取組を実施していく必要がある。
- ・ 指標2及び指標4の目標値については、「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)において、新たに令 和7年までの目標(※4)として定められたことを踏まえ、引き続き目標達成に向けた取組を実施していく。 ※4 指標2については令和7年:70%、指標4については令和7年:全ての企業

次期目標等への反映の方向性

- ・ 指標3の目標値については、令和3年7月に閣議決定予定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、新たに令和7年までの目標(※5)として掲げられる予定であることを踏まえ、引き続き目標達成に向けた取組を実施していく。
- ※5 令和7年:15%
- ・ 指標5については、前年度実績以上とした昨年度目標を概ね達成しているため、今後も普及率の更なる上昇を目指し、目標達成に向けた取組を実施していく。
- ・ 指標6については、当セミナーでは、労働関係法令や無期転換ルールに加え、副業・兼業の促進という重要なテーマにしており、前年度実績に左右されることなく単年度ごとで同じ高水準の目標設定を維持するすることで、内容・質ともに充実・維持することができ、適正な事業運営が可能となることから、本指標を維持することにしたい。

【達成目標2:適正な労務管理下における良質なテレワークを普及する】

- ・ 指標7については、目標値を達成しているが、今後もテレワーク導入企業の割合の更なる上昇を目指し、企業向けセミナー等によるテレワークの周知啓発やテレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の取組を一層推進していく。
- ・ また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、令和3年3月にテレワークガイドライン(情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン)を改定しており、本ガイドラインの周知を行う。

評価結果と 今後の方向性

学識経験を有する者の知 見の活用

(有識者会議WG後に記予定)

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 URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html 労働力調査(指標1) URL:http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm

労働時間等設定改善法 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

就労条件総合調査(指標2、3) URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html

「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査(指標4、5)

URL: https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20210423_1.pdf 参考・関連資料等 労働契約等解説セミナー2021 URL: https://public.lec-jp.com/laborContractExplanation/

> 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト URL:https://muki.mhlw.go.jp/ 行政事業レビューシート URL:https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2020/2019_4-3-1_saisyu.html

|労働者災害補償保険法 URL:https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC000000050

雇用保険法 URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=349AC00000011

通信利用動向調査 URL: https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b2.html

厚生労働省政策評価に関する有識者会議 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/newpage_00007.html

労働条件政策課長 黒澤 朗(長時間労働、年 休、話合いの機会、助成金、医療部分) 労働関係法課長 田村 雅(労働契約法部分) 職業生活両立課長 古瀬 陽子 (年休、話合 労働基準局労働条件政策課 いの機会、特別な休暇制度、勤務間インターバ 労働関係法課 ル制度部分) 担当部局名 雇用環境 · 均等局職業生活 作成責任者名 政策評価実施時期 令和3年7月 在宅労働課長 宮下 雅行(テレワーク部分) 両立課/在宅労働課/有期· 有期,短時間労働課 牧野 利香(長時間労働) 短時間労働課 雇用機会均等課 渡辺 正道(不妊治療と仕 事の両立) 賃金福祉統計官 角井 伸一(年休、勤務間イ ンターバル制度部分)