

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表(案)

(厚生労働省7(Ⅳ－3－1))

* 厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策目標を設定して、政策を実施しています。

政策評価に関する有識者会議 労働WG（第17回）	資料 1－1
令和7年2月19日	

施策目標名(政策体系上の位置付け)	長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの実現等の働き方改革を着実に実行するとともに、テレワークの定着や多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ること(施策目標Ⅳ－3－1) 基本目標Ⅳ:女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、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		担当 部局名	労働基準局 雇用環境・均等局	作成責任者名	労働条件政策課長 澁谷 秀行(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 五百旗頭 千奈美(労働契約法部分) 大臣官房参事官 立石 祐子(年休、話合いの機会、特別な休暇制度、勤務間インターバル制度部分) 在宅労働課長 千葉 裕子(テレワーク部分) 有期・短時間労働課長 竹野 佑喜 (働き方改革推進支援センター) 雇用機会均等課長 岡野 智晃(不妊治療と仕事との両立)
施策の概要	○ 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。 ○ テレワークについては、柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワークライフバランスの向上、人材確保、高齢の方や障害を持った方への就労機会の提供など、雇用の安定・継続にも資するものであるが、①労働者が使用者と離れた場所で勤務するため総体的に使用者の管理の程度が弱くなる、②業務に関する指示や報告が時間帯に関わらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧になり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる等の課題があり、適切な労務管理下におけるテレワークの導入や実施が行われることが重要である。このため、「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」(以下「テレワークガイドライン」という。)の周知や、テレワークに関する相談窓口の設置、テレワーク総合ポータルサイトでの情報提供等、テレワークを導入しようとする企業への支援を行う。					
施策を取り巻く現状	【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の推移】 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は減少し、令和5年に8.4%となっている。 【勤務間インターバル導入企業割合】 勤務間インターバル制度の導入率は上昇傾向にあり、令和6年に5.7%(同年1月1日現在)となっている。 【年次有給休暇取得率の推移】 年次有給休暇の取得率は近年上昇し令和5年に65.3%となっている。 【特別な休暇制度の導入企業数】 特別な休暇の導入率は近年は90%前後で推移している。 【雇用型テレワークの実施者数の推移】 テレワークを導入している企業の割合は、コロナ禍の下急速に普及し、令和3年度に全国51.9%となったが、都市部は減少局面である他、地方部はまだ低水準であり、令和5年度は49.9%となっている。					
施策実現のための課題	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政府目標の7割に届かない状況で推移しており、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、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り、もってワーク・ライフ・バランスを実現することができるよう、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	テレワークは、柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資する他、地方創生、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ後においてもデジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年12月23日閣議決定)などにおいて、政府全体で推進していくこととされている。都市部・大企業における導入率は高いものの、地方部・中小企業における普及率は、都市部・大企業に比べ低いこと、及び、都市部においてはコロナ禍をピークに近年減少局面にあることが課題となっている。				
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由		
	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。			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、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上の雇用者の割合は減少傾向にあるものの、政府目標の5%に届かない状況で推移している。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。	
	(課題1)				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政府目標の7割に届かない状況で推移している。 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	適正な労務管理下における良質なテレワークを地方部・中小企業を含め普及するとともに、定着を促進する。			テレワークは、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、引き続き普及・定着を図る必要がある。	
	(課題2)				また、企業等においてテレワークガイドラインを活用し、適切な労務管理下におけるテレワークの導入や実施が行われる必要がある。 こうした取り組みによって、柔軟な働き方がしやすい環境整備を進めることは、多様な人材の労働参加の促進にも寄与するものである。	

達成目標1について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
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(アウトカム)	—	—	5%	令和7年度	8.2%	7.9%	7.5%	6.7%	5.0%	・ 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、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、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依然として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。 ※年度ごとの実績値は、暦年の件数 【出典】「労働力調査」(総務省) (URL)http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm	各種取組を進め、令和2年の週60時間以上の雇用者の割合が5.1%(令和3年は5%)と、目標値をほぼ達成できたところ。 そのため、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえ、新たに目標を設定したもの。 (参考)「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) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html
②	年次有給休暇取得率(アウトカム)	47.4%	平成20年度	70%	令和10年度	60.9%	61.2%	64.2%	64.7%	66.3%	・ 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6割弱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、「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)において、年次有給休暇の取得率を令和10年までに70%とすることになっている。 (参考)平成21年:47.1%、平成22年:48.1%、平成23年:49.3%、平成24年:47.1%、平成25年:48.8%、平成26年:47.6%、平成27年:48.7%、平成28年:49.4%、平成29年:51.1%、平成30年:52.4%、令和元年:56.3%、令和2年:56.6% 【出典】「就労条件総合調査」(厚生労働省) (URL)http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html	令和7年度の目標は、最新値の令和5年度実績値(65.3%)と最終年度の令和10年度の目標値(70.0%)の差分を均等割りして設定した。
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定めているものに限る。)を導入している企業の割合(アウトカム)	1.4%	平成28年度	15%	令和10年度	7.8%	8.1%	10.4%	7.8%	8.0%	・ 勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、当該制度を企業が導入することは過労死防止の1つの方策となるが、その導入率が低水準となっているため、その導入率の向上を指標として設定している。 ・ なお、「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)において、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定めているものに限る。)を導入している企業割合を令和10年までに15%とすることになっている。 (参考)平成31年:3.7%、令和元年:4.2%、令和2年:4.6% 【出典】「就労条件総合調査」(厚生労働省) (URL)http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html	令和7年度の目標は、最新値の令和5年度実績値(5.7%)と最終年度の令和10年度の目標値(15.0%)の差分を均等割りして設定した。
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)	52.1%	平成21年度	100%	令和7年度	68.4%	73.2%	82.1%	82.7%	100.0%	・ 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あり、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、「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、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を令和7年までに100%とすることになっている。 (参考)平成22年度:40.5%、平成23年度:46.3%、平成24年度:59.7%、平成25年度:60.6%、平成26年度:52.8%、平成27年度:55.4%、平成28年度:67.2%、平成29年度:55.1%、平成30年度:52.9%、令和元年度:64.0%、令和2年度:60.5% 【出典】「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」(企業調査)(厚生労働省) (参考)令和5年度実績値(65.4%)は、分母:上記調査の有効回収数(2,734社)、分子:「労働時間、休日、年次有給休暇の付与などについて労使で話し合う機会を設けているか」の間に「設けている」と回答した企業数(1,788社)から算出したもの。	令和7年度の目標は計画最終年であるため、目標値とした。

5	特別な休暇制度普及率 (アウトカム)	61.4%	平成28年度	前年度以上	毎年度	前年度 (79.3%) 以上	前年度 (88.2%) 以上	前年度 (93.1%) 以上	93.0%	93.0%	・ 労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、労働者の健康と生活に係る多様な事情を考え合わせることが重要だが、中でも特に配慮を必要とする労働者については、事業主が適切な措置を講じることが必要である。 ・ この配慮に当たっては、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ことから、その普及率の向上を目標として設定している。 (参考)平成24年度:56.6%、平成25年度:56.8%、平成26年度・平成27年度は未実施、平成28年度:61.4%、平成29年度:59.6%、平成30年度:71.6%、令和元年度:80.7%、令和2年度:79.3% 【出典】「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」(企業調査)(厚生労働省) (参考)令和5年度実績値92.9%は、分母:上記調査の有効回収数(2,734社)、分子:病気休暇・病気休職制度・他の制度や方法、被害者休暇、更年期症状のための特別休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、自己啓発休暇、罹災休暇、多目的休暇、その他の休暇のうち、どれか一つでも「導入している」と回答した企業数(2,541社)から算出したもの。	特別な休暇制度普及率については、政策目標として定められているものではないが、特別な休暇制度の普及を促進することは、労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の整備に資することから、高水準である直近の実績や特別休暇制度の導入が法律上の義務とされていないことを踏まえ、令和6年度の目標は93%を目標とし、令和7年度の目標は令和6年度実績がまだないことから、令和6年度と同様とする。
						88.2%	93.1%	92.9%			・働き方改革推進支援助成金は、生産性を高めながら労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進、特別休暇の導入、勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者等に対して、その取組費用の一部を助成している。さらに同助成金の支給にあたっては、労働時間の削減等に向けた取組の実施体制の整備のため、労使の話し合いの機会を設けることを要件としている。 この取組は、アウトカムの実績値(上記測定指標1～5)の向上又は削減に寄与するものであるから、当該助成金の支給決定件数を測定指標として設定している。	
6	働き方改革推進支援助成金の支給 決定件数 (アウトプット)	-	-	支給予定 件数の 70%	毎年度	5,341件	4,315件	4,065件	4,340件	3,218件	・働き方改革推進支援助成金は、生産性を高めながら労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進、特別休暇の導入、勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者等に対して、その取組費用の一部を助成している。さらに同助成金の支給にあたっては、労働時間の削減等に向けた取組の実施体制の整備のため、労使の話し合いの機会を設けることを要件としている。 この取組は、アウトカムの実績値(上記測定指標1～5)の向上又は削減に寄与するものであるから、当該助成金の支給決定件数を測定指標として設定している。	令和7年度の目標は、令和7年度当初予算額における働き方改革推進支援助成金の予定件数の70%(※)を目標とする。 ※令和5年度の実績において、当初予定件数の約70%が支給決定されていることを踏まえ、70%を目標値として設定したもの。
						6,614件	5,789件	4,095件				
達成手段1 (開始年度)		令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額 執行額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						行政事業レビューシート予算事業ID
(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推進事業 (平成18年度)	12,651 百万円	10,736 百万円		1～6	① 働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース、労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース、団体推進コース）生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主・小規模事業者や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成を行う。 ② 働き方・休み方改善に向けた事業 事業主等が自ら働き方・休み方の現状を客観的に評価できる「働き方・休み方改善指標」や企業の好事例等を提供する「働き方・休み方改善ポータルサイト」の運営を行うとともに、時季を捉えた年次有給休暇の取得促進、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催、勤務間インターバル制度の導入促進に向けた導入マニュアルの作成や好事例の提供等を行う。 ③ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及事業 病気休暇やボランティア休暇等、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、企業が参考とする導入事例集等の作成や、休暇制度の導入状況等に関する調査等を行う。 ④ 適切な労務管理のための労働契約等に関するルールの定着事業 働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組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ついて、中小事業主や労働者を対象としたセミナーを開催する。 ⑤ 中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に取り組むことが重要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、①労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業への訪問とオンラインによるコンサルティングの実施、②企業の取り組み事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施、③働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。						002505
		8,813百万 円										

