

政策評価に関する有識者会議 労働WG（第18回）	資料 3-2
令和7年7月16日	

概要（実績評価書（案）のポイント）

施策目標Ⅳ－3－2

豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること

確認すべき主な事項（実績評価書）

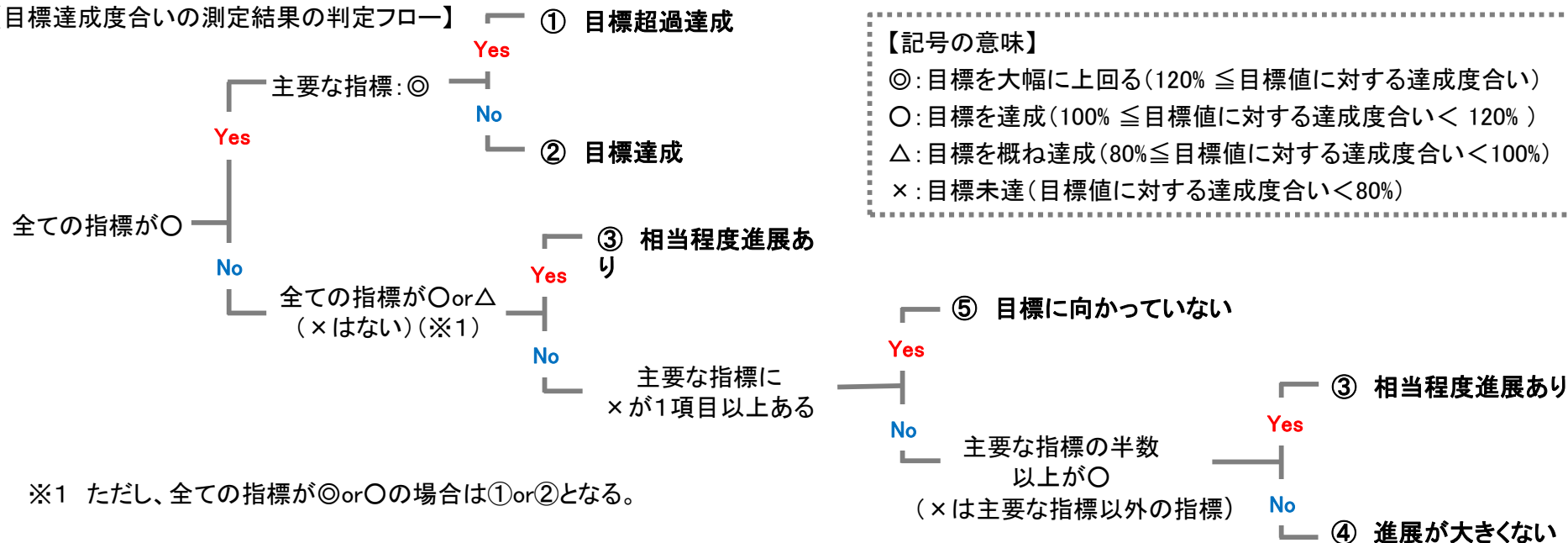
測定指標について	
1	各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。 (注1)当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。
有効性の評価について	
2	目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。
3	目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。
4	外部要因等の影響について、適切に分析されているか。
効率性の評価について	
5	目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。 (注2)複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。
6	施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。
7	目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。
現状分析について	
8	各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。
次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直し)について	
9	目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。
10	過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。
11	現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。
12	各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要 件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	- 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」(①もしくは②に該当する場合を除く)、 - もしくは、 - 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・解明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・解明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

【効率性の評価】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

【現状分析】

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和6年度実績評価書（施策目標Ⅳ-3-2）

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

施策目標2： 豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること

現状（背景）

1. 中小企業退職金共済制度

○ 独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興を図る。

- 退職金制度がある企業割合は74.9%だが、企業規模別にみると、「1,000人以上」が90.1%である一方、「30～99人」は70.1%。
- 中小企業退職金共済制度の被共済者数は令和5年度までは加入者数が脱退者数を上回っていたが、令和6年度は脱退者数が加入者数を上回っている。

【加入者数】

令和4年度：363,018人、令和5年度：360,877人、令和6年度：354,647人

【脱退者数】

令和4年度：357,159人、令和5年度：360,560人、令和6年度：366,038人

【期末被共済者数】

令和4年度：3,586,864人、令和5年度：3,587,181人、令和6年度：3,575,790人

- ▶（独）勤労者退職金共済機構が委嘱した普及推進員等の訪問活動等により、個別事業主に対する加入を促進。

課題1

中小企業においては、大企業と比べ、未だ退職金制度が十分に普及しているとは言いがたい状況にある

達成目標1 中小企業退職金共済制度の普及促進

【測定指標】 太字・下線が主要な指標

1 中小企業退職金共済制度での新規加入被共済者数（アウトカム）

2 普及推進員等1人当たりの月あたり平均の加入勧奨件数（アウトプット）

2. 勤労者財産形成促進制度

○ 勤労者が豊かで安定した生活を送ることができるよう、その計画的な財産形成を促進するため、勤労者財産形成促進制度により勤労者を支援。

- 勤労者財産形成促進制度の利用件数は、低金利下の状況等を背景に減少傾向。

【利用件数】 令和4年度：6,416,704件、令和5年度：6,043,125件、令和6年度：5,671,415件

- 財形貯蓄制度の導入割合は年々減少。

【導入割合】 平成11年：61.8%、平成16年：54.5%、平成21年：46.4%、平成26年：41.4%、平成31年：38.1%、令和6年：28.9%

- ▶（独）勤労者退職金共済機構と連携した雑誌への制度紹介記事の掲載や広報資料の配布、厚労省広報ツールの活用等により、財形貯蓄及び財形持家融資制度の普及・活用促進を実施。

課題2

勤労者財産形成促進制度の利用が低下している状況にあるが、勤労者の生活の安定を図るため勤労者財産形成促進制度は引き続き重要

達成目標2 勤労者財産形成促進制度の普及・活用促進

3 勤労者財産形成促進制度の利用件数（アウトカム）

4 勤労者財産形成促進制度の周知回数（アウトプット）

【概要】令和6年度実績評価書（施策目標Ⅳ-3-2）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1 中小企業退職金共済制度の普及促進】

指標1: ○（目標達成率 103%） 指標2: ○（目標達成率 110%）

【達成目標2 勤労者財産形成促進制度の普及・活用促進】

指標3: △（目標達成率 98%） 指標4: ○（目標達成率 117%）

【目標達成度合いの測定結果】

③【相当程度進展あり】

【総合判定】

B【目標達成に向けて進展あり】

（判定理由）

- 一部の測定指標が△となったものの、その他の指標については目標を達成している。
- 以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- 指標1については、目標人数を上回っている。各種媒体による周知・広報等を実施することで制度に対する関心が高まったことから、令和6年度実績値は目標値を上回り、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する中小企業退職金共済制度の普及促進に向けた施策は、有効に機能していると考えられる。
- 指標3については、令和6年度実績値が目標値の98%と、目標を達成できなかった。勤労者財産形成促進制度が民間金融機関を通じて利用される性質上、その利用実績は金融商品の多様化や金利情勢に左右されること等によるものであると考えられる。

《効率性の評価》

- 指標1については、予算の範囲内で目標値を上回っていることから、効率的な事業運営が行われていると評価できる。
- 指標3については、予算措置は講じていないものの、手続の電子化により、利用者や金融機関等の事務の簡素化・効率化を図ったところであるが、今後も制度の普及・促進のため、効率的な事業運営を行っていく必要がある。

《現状分析》

- 指標1については、毎年度目標値を達成しており、制度の周知は進んでいると考えられ、引き続き現行の取組を推進していく必要がある。
- 指標3については、利用件数は減少傾向にあるが、本制度の意義・目的に鑑み、引き続き、勤労者財産形成促進制度の普及・活用促進を推進していく必要がある。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

【達成目標1】

- 指標1・指標2については、これまでの取組の効果を検証し、より効果的な周知及び普及・促進に取り組む。

【達成目標2】

- 指標3については、勤労者財産形成促進制度の更なる普及・促進のため、制度改善のために必要な情報収集等を実施し、更なる制度の利便性の向上を図る。
- 指標4について、資産形成は「貯蓄」と「投資」のそれぞれの特性に留意しつつ、これらを組み合わせて検討していくことが重要であることから、引き続き、勤労者財産形成促進制度の更なる利用者数増加のため、制度の導入率が低くなっている中小企業向けに説明会を実施するなど、より効率的・効果的な方法を模索しつつ、関係機関と協力して周知・広報を行う。

中小企業退職金共済制度、勤労者財産形成促進制度

現 状

（中小企業退職金共済制度）

- 中小企業退職金共済制度は、中小企業においては個々の企業が独力で退職金制度を確立することが困難であることから、中小企業事業主が掛金を拠出し、（独）勤労者退職金共済機構（以下「勤退機構」という。）が管理・運用する共済の仕組みにより、中小企業の従業員（常用労働者）に対して同機構から直接退職金を支給するもの。

（勤労者財産形成促進制度）

- 勤労者財産形成促進制度（財形制度）は、給与からの天引きにより積立を行う「財形貯蓄」や、財形貯蓄を行う方に住宅取得やリフォームの資金の貸付けを行う「財形持家融資」などにより、働く方の財産形成を国と事業主が支援する制度。

○中小企業退職共済制度（令和6年度末）

	加入事業所数	加入従業員数
一般の中退	約37.8万所	約358万人
建設業	約17.5万所	約210万人
清酒製造業	約0.2万所	約0.4万人
林業	約0.3万所	約2万人

○勤労者財産形成促進制度実績（令和6年度末）

財形貯蓄：契約件数 563万件
貯蓄残高：13兆5,439億円
財形持家融資：貸付決定件数 273件
貸付決定金額 43億43百万円
融資残高 3,069億円

課 題・今後の方針

（中小企業退職金共済制度）

- 特定業種退職金共済制度（建設・林業）については、昨年度の財政検証結果も踏まえ、制度のあり方について検討を行う。

（勤労者財産形成促進制度）

- 財形制度については、低金利の影響による財形商品の利回り低下、民間金融機関における住宅ローン利用者の拡大等により、利用者が減少している状況を踏まえ、制度の改善・見直しの検討を行う。

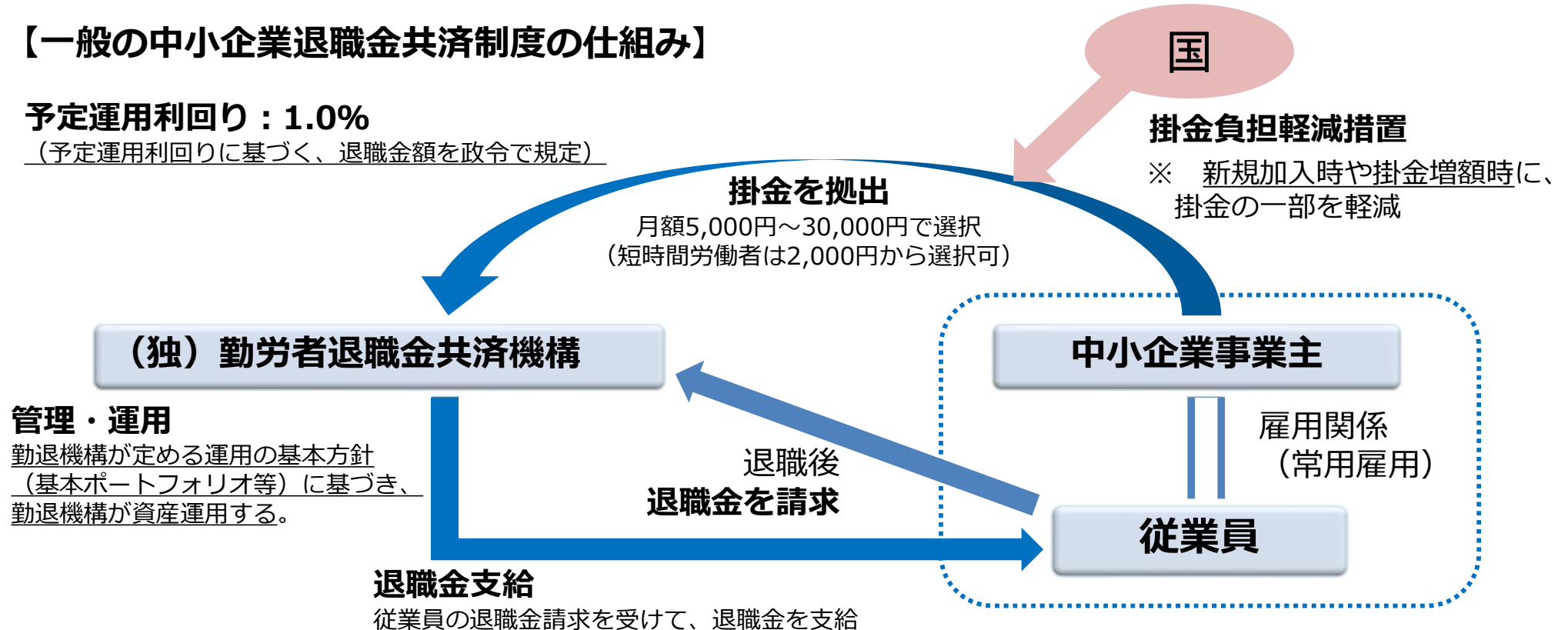
一般の中小企業退職金共済制度

- **一般の中小企業退職金共済制度**は、中小企業においては個々の企業が独力で退職金制度を確立することが困難であることから、中小企業事業主が掛金を拠出し、独立行政法人勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、中小企業の従業員（**常用労働者**）に対して同機構から直接退職金を支給するもの。

【一般の中小企業退職金共済制度の仕組み】

予定運用利回り：1.0%

（予定運用利回りに基づく、退職金額を政令で規定）



加入事業所数 (令和6年度末現在)	加入従業員数 (令和6年度末現在)	退職金等支給総額 (令和6年度)	従業員1人当たりの平均退職金等支給額 (令和6年度)
約37.8万所	約358万人	約4,124億円	約140万円

特定業種退職金共済制度

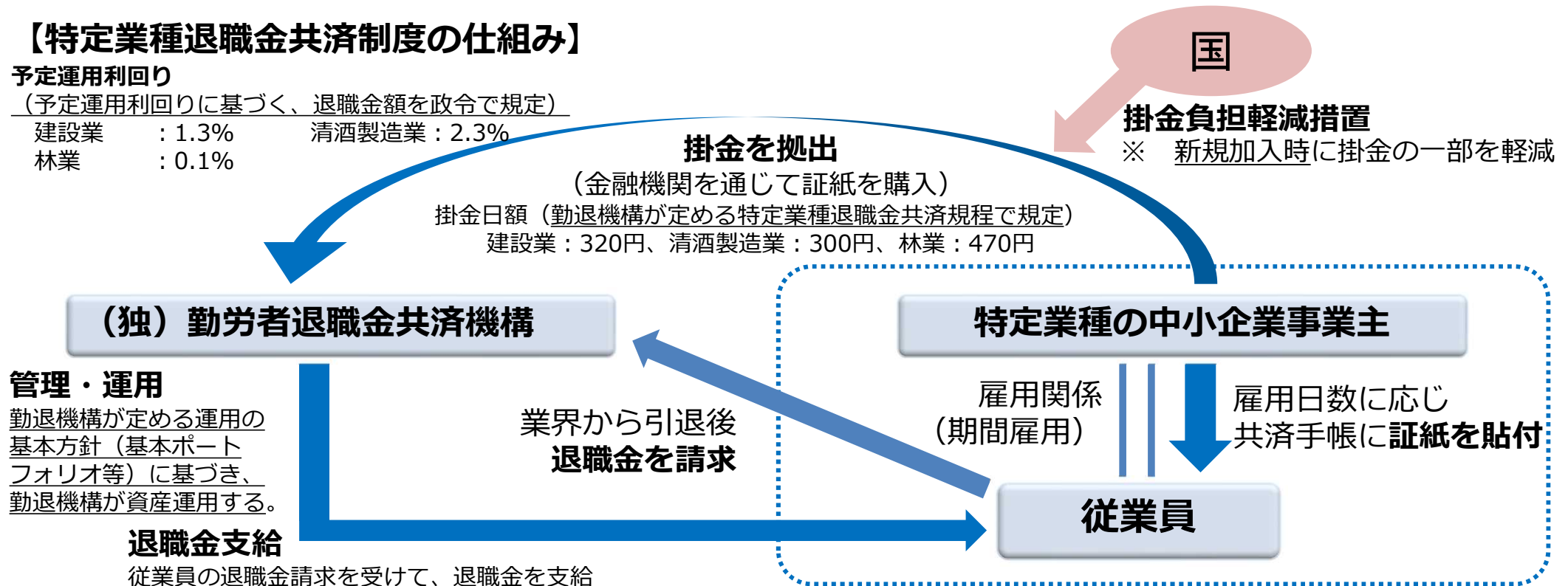
- **特定業種退職金共済制度**は、厚生労働大臣が指定する特定業種（**建設業・清酒製造業・林業**）の中小企業事業主が雇用日数に応じて証紙を退職金共済手帳に貼付するなど（※）して支払い、独立行政法人勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、従業員（**期間雇用労働者**）が業界で働くことをやめた際に、同機構から直接退職金を支給するもの。 ※令和2年10月から建退共では、電子申請による掛金納付が可能となっている。

【特定業種退職金共済制度の仕組み】

予定運用利回り

（予定運用利回りに基づく、退職金額を政令で規定）

建設業	: 1.3%	清酒製造業	: 2.3%
林業	: 0.1%		



	建設業	清酒製造業	林業
加入事業所数（令和6年度末現在）	約17.5万所	約0.2万所	約0.3万所
加入従業員数（令和6年度末現在）	約210万人	約0.4万人	約2万人
退職金支給総額（令和6年度）	約603億円	約0.8億円	約13億円
従業員1人当たりの平均退職金支給額（令和6年度）	約96万円	約90万円	約107万円

1. 勤労者財産形成貯蓄制度の概要

○勤労者財産形成貯蓄（財形貯蓄）制度は、勤労者（財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄は55歳未満）が財形貯蓄取扱機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う制度。財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、その利子等について税制上の優遇措置が講じられている。

勤労者財産形成貯蓄制度

（財形貯蓄取扱機関：
銀行、証券、生保、損保等）

財形貯蓄の種類

預貯金（定期預金等）、合同運用信託（金銭、貸付）、有価証券（公社債、証券投資信託の受益証券、金融債、株式投資信託）、生命保険、損害保険等

一般財形貯蓄(S46.6～)

※年齢要件なし

○目的自由

●利子等は課税

契約数397万件、貯蓄残高9兆9,781億円（R7.3末）

財形年金貯蓄(S57.10～)

※貯蓄開始は55歳未満

○年金として受取（満60歳以上）

○定額型・逓増型・前厚型から受取方法を選択

●財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税

契約数126万件、貯蓄残高2兆4,761億円（R7.3末）

財形住宅貯蓄(S63.4～)

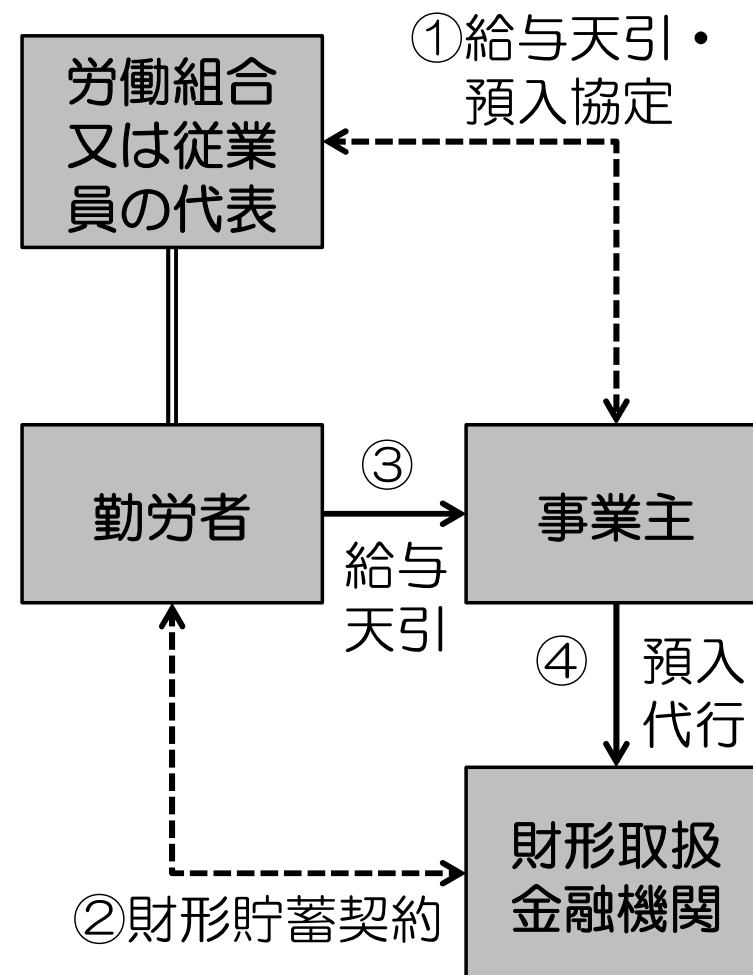
※貯蓄開始は55歳未満

○住宅の取得・増改築等の費用に充当

●財形年金と合わせて550万円まで利子非課税

契約数40万件、貯蓄残高1兆896億円（R7.3末）

【財形貯蓄制度の仕組み】



2. 財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度は、財形貯蓄を利用している勤労者に対し、保有する財形貯蓄残高の10倍（上限4,000万円）の範囲内で、事業主を通じて（転貸融資）又は直接に（直接融資）、住宅を建設・購入又は改良するために必要な資金を融資する制度。

財形融資制度(S52.4～)

(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱金融機関から資金を調達（財形貯蓄総残高の1／3を限度）して融資

○財形貯蓄を1年以上継続し、50万円以上の残高を保有している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資

○融資方法は、以下の3点

① (独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う転貸融資

② 公務員に対してその共済組合が行う直接融資

③ 転貸融資制度がない等の場合に (独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う直接融資

○限度額… 貯蓄残高の10倍（最大4,000万円）

○貸付金利（5年間固定、令和7年7月1日現在）

※ 団体信用生命保険料は含まれていない

・ 勤労者退職金共済機構の転貸融資
…年1.63%

○償還期間… 35年以内

【財形融資制度の仕組み】

