

平成31年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

資料4-2

(厚生労働省31(IV-2-1))

\* 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。

<p>施策目標名(政策体系上の位置付け)</p>	<p>非正規雇用労働者(有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること (施策目標IV-2-1) 基本目標IV:非正規労働者の処遇改善、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2:非正規雇用労働者(有期労働者、短時間労働者、派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること</p>	<p>担当 部局名</p>	<p>雇用環境・均等局、人材開発統括官</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 松永 久 人材開発統括官 企業内人材開発支援室長 金尾 文敬</p>
<p>施策の概要</p>	<p>・非正規雇用労働者(有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者)については、平成28年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換等に係る数値目標を掲げつつ、各種取組を推進している。</p> <p>・短時間労働者及び有期雇用労働者が、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、短時間労働者について、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)に基づき、是正指導等の実施、専門家による相談や援助を行うほか、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)の2020年4月1月施行に向けた周知啓発、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援及び助成金の活用等により、短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換の実現のための取組を推進する。</p> <p>・有期契約労働者等の雇用管理の改善を行う「キャリアアップ管理者」を事業所内に配置し、かつ、「キャリアアップ計画」の認定を受けた事業主に対して、当該キャリアアップ計画に基づき、有期契約労働者等のキャリアアップ(正社員化、処遇改善等)を行った場合にキャリアアップ助成金を支給するとともに、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主等に対してニーズや実態に合った助言・指導等を行う。</p> <p>【用語の定義】 (短時間労働者) 1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者  (有期雇用労働者(有期契約労働者)) 期間の定めのある労働契約を締結する労働者</p>				
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>1</p>	<p>非正規雇用については、増加傾向にある。非正規雇用の全てが問題というわけではないが、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者(不本意非正規労働者)も14.3%(2017年)存在する。非正規雇用の労働者は、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。</p>			
	<p>2</p>	<p>少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、非正規雇用労働者は2,036万人(2017年)と雇用者総数の約4割を占める状況にあるが、雇用が不安定であったり、待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。また、正規雇用と非正規雇用の「働き方の二極化」を解消し、ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備といった課題がある。</p>			
	<p>3</p>	<p>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。有期契約労働者等については、正規雇用と比べ能力開発の機会が少ないといった課題がある。</p>			
<p>各課題に対応した達成目標</p>	<p>達成目標/課題との対応関係</p>		<p>達成目標の設定理由</p>		
<p>目標1 (課題1)</p>	<p>非正規雇用労働者の待遇の改善及び不本意非正規雇用労働者の正社員転換を図ること</p>		<p>少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが重要であるため。また、不本意非正規労働者が依然として相当数存在しているが、労働者が希望する働き方を実現することで、働く方の意欲向上や生産性向上につながると思われるため。</p>		
<p>目標2 (課題2)</p>	<p>パートタイム労働法に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施することにより、短時間労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換を実現する。</p>		<p>多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備するため、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進する必要があるため。</p>		
<p>目標3 (課題3)</p>	<p>事業主その他の関係者による有期契約労働者等の職業能力開発の推進</p>		<p>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされているが、有期契約労働者等については、正規雇用と比べ、能力開発の機会が少ないことから、事業主その他の関係者による有期契約労働者等の職業能力開発を推進するため。</p>		

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	目標年度	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度			29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	
① 不本意非正規雇用労働者の割合 (アウトカム)	18%	平成26年平均	10%以下	平成32年	—	—	—	10%以下	—	不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 なお、同指標は「正社員転換・待遇改善実現プラン」(平成28年1月28日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部策定)における主要指標である。  (参考)平成27年平均実績16.9%、平成28年平均実績15.6%
2 キャリアアップ助成金における有期契約労働者等から正規雇用労働者等(※)に転換した労働者の数 ※ 正規雇用労働者及び多様な正社員を指す (アウトカム)	67,210人	平成28年度	検討中	平成31年度	74,000人	112,000人	検討中	—	—	キャリアアップ助成金の正社員化コースについては、事業主が就業規則等に規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換等することを支援する制度であるため、正規雇用労働者等へ転換した労働者の数を目標値とした。  (参考)平成27年度実績36,637人、平成28年度実績67,210人
3 キャリアアップ計画の認定数 (アウトプット)	46,597件	平成28年度	検討中	平成31年度	46,597件	50,936件	検討中	—	—	キャリアアップ助成金の目的は、非正規雇用労働者について企業内におけるキャリアアップを促進することであるため、「キャリアアップ計画書(事業所における3～5年の取組計画)」を適切に作成し、認定された件数を目標値とした。  (参考)平成27年度実績:41,055件、平成28年度実績46,597件
達成手段1		補正後予算額(執行額)		31年度当初予算額	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				平成31年行政事業レビュー事業番号
		29年度	30年度							
(1)	「多様で安心できる働き方」の普及・拡大事業(旧:「多角的で安心できる働き方」の普及・拡大事業) (平成24年度)	0.9億円 (0.4億円)		0.7億円	1	① 全国の主要地域で企業、有識者等を交えたシンポジウムを開催し、職務、勤務地、勤務時間等を限定した多様な正社員に対する社会的気運の醸成を図る。 ② 多様な正社員及び非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善の取組について、ヒアリング調査を実施し、好事例集として取りまとめる。 ③ 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」に非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善の取組事例や「多様な正社員」に関する情報を掲載する。 ④ 「多様な正社員」の普及・促進を図るため、雇用管理上の留意点や成功事例等を活用し、企業向けセミナーを実施する。				
(2)	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業の実施 (平成25年度)	659.9億円 (777.5億円)		1074.6億円	1,2,3	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善等の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給するとともに、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主に対して実態やニーズに応じた助言・支援等を行う。				
(3)	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進事業(旧:非正規雇用労働者の待遇改善支援事業) (平成29年度)	6.9億円 (4.5億円)		76.3億円	1	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前向きに取組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、窓口相談や企業の取組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や各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。				
(4)	同一労働同一賃金の実現に向けた導入促進事業 (平成30年度)	—		—	1	正規雇用労働者と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の不合理な待遇差の是正を目指す同一労働同一賃金の実現に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行う必要があり、各企業が、賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うことができるよう、業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。				
(5)	「働き方改革」に向けた周知・啓発事業 (平成31年度)	—	—	3.0億円	1	「働き方改革関連法」の施行に向けて、「働き方改革」によって何が変わるのか等を理解するため、労働法制の考え方や働き方改革に取り組むための改善事例、国の支援策等を広く周知・啓発していくことが必要であるため、①各地域の商工会議所・商工会・中央会に配属されている経営指導員等に対して、労務管理のあり方や労働関係助成金活用などに関するセミナーの開催、②中小企業・小規模事業者等に対する国の各種支援策等について、インターネットや新聞広告等のメディアを活用した全国的な周知広報の実施を行う。				

達成目標2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	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値					
					29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	
④ パートタイム労働法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した行政指導の是正割合(年度内)(アウトカム)	-	-	90%以上	毎年度	90%以上 99.0%	90%以上 集計中	90%以上 /	90%以上 /	90%以上 /	パートタイム労働法の履行確保の徹底のため、法違反に対する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の行政指導を受けて、事業主が是正を行うことにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善が進展することから、指標として選定した。目標値については、是正までに要する一定程度の期間を踏まえて年度内の是正割合を設定した。 (参考)平成27年度実績98.9%、平成28年度実績99.2%
5 短時間(勤務時間限定)正社員制度を導入している事業所の割合(アウトカム)	9%	平成17年	29%以上	平成32年度	- 20.8%	- 集計中	- /	29% /	- /	就業意識の多様化が見られる中、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人の就業継続や就業を可能とする働き方である短時間正社員制度の導入等により、「多様な正社員」の普及促進を図っているため、指標として選定した。 第4次男女共同参画計画「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)及び「第4次男女共同参画計画」(平成27年12月25日閣議決定)、「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき指標として選定し、目標値を設定している。 (参考)平成27年度実績15.0%、平成28年度実績21.2%
達成手段2		補正後予算額(執行額)		31年度当初予算額	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				平成31年行政事業レビュー事業番号
		29年度	30年度							
(6)	パートタイム・有期雇用労働者均等待遇推進事業 (旧:短時間労働者均等待遇啓発事業) (平成19年度)	3.1億円 (2.9億円)		6.2億円	4	雇用均等指導員を都道府県労働局に配置し、事業主等からの相談への対応や事業主訪問により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善について専門的なアドバイスを行うとともに、パートタイム・有期雇用労働法の2020年4月1日施行に向けた周知啓発を行う。 短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均等待遇を確保する等、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備に寄与する。				
(7)	パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業 (旧:パートタイム労働者活躍推進事業) (平成26年度)	1.5億円 (1.1億円)		0.6億円	4.5	事業主が自主的にパートタイム労働者等の雇用管理の改善に向けた取組を進められるよう、事業主が自社の現状に即した課題解決を図り、その取組内容をより向上・発展させていくためのきめ細やかな支援を実施する。具体的には、「キャリアアップ支援」「短時間正社員導入支援」を実施し、さらにセミナー等の開催によりパートタイム労働者等の公正な待遇の確保を図る。				
(8)	パートタイム・有期雇用労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業 (旧:パートタイム労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業) (平成27年度)	0.5億円 (0.4億円)		0.7億円	4.5	パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に資する各種情報について、「パートタイム・有期雇用労働ポータルサイト」において総合的な情報提供を実施する。				
(9)	職務分析・職務評価普及事業 (平成28年度)	1.9億円 (1.3億円)		2.3億円	4	コンサルティングによる導入支援とセミナー等による普及推進を一体的に実施し、職務分析・職務評価の更なる普及を図ることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均等待遇の実現に寄与する。				

達成目標3について												
測定指標(アウトカム、アウトプット)		基準値		目標値		年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
						年度ごとの実績値						
		基準年度	目標年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度				
⑥	キャリアアップ助成金における有期実習型訓練終了後の正規雇用労働者等となった者の割合(アウトカム)	77.7%	平成28年度	-	-	76%	76%	-	-	-	有期実習型訓練は、有期契約労働者等を対象に、実践的な職業訓練機会を提供し、正社員へ移行することを目的としているものであるため、訓練終了後の正社員就職率を目標値として設定した(平成30年度「人材開発支援助成金」へ統合、平成29年度以前の訓練計画による人材育成コース経過措置分)。経過措置分の訓練計画届は平成29年度末で受付終了しており、訓練期間3～6か月の有期実習型訓練は平成30年度をもって終了することから、平成31年度の目標設定は困難である。 (参考)平成27年度実績:71.1%、平成28年度実績:77.7%	
7	キャリアアップ計画の認定数(アウトプット)(再掲)	46,597件	平成28年度	-	-	46,597件	50,936件	-	-	-	キャリアアップ助成金の目的は、非正規雇用労働者について企業内におけるキャリアアップを促進することであるため、「キャリアアップ計画書(事業所における3～5年の取組計画)」を適切に作成し、認定された件数を目標値とした。経過措置分の訓練計画届は平成29年度末で受付終了しており、訓練期間3～6か月の有期実習型訓練は平成30年度をもって終了することから、平成31年度の目標設定は困難である。 (参考)平成27年度実績:41,055件、平成28年度実績46,597件	
達成手段3		補正後予算額(執行額)	31年度当初予算額	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						平成31年行政事業レビュー事業番号	
		29年度	30年度									
(10)	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業の実施(平成25年度)(再掲)	659.9億円(777.5億円)	1,074.6億円	6.7	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善等の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給するとともに、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主に対して実態やニーズに応じた助言・支援等を行う。							
施策の予算額・執行額		区分		30年度		31年度		32年度要求額			政策評価実施予定時期(評価予定表)	
		予算の状況(千円)	当初予算(a)		94,241,493		112,466,405					
			補正予算(b)		0		0					
			繰越し等(c)		0		0					
			合計(d=a+b+c)		94,241,493		112,466,405					
		執行額(千円、e)										
執行率(%、e/d)												
関連税制		-										
施策に関する内閣の重要施策(施政方針演説等のうち主なもの)		施政方針演説等の名称				年月日			関係部分(概要・記載箇所)			
		①第百九十回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ②ニッポン一億総活躍プラン(閣議決定) ③経済行政運営と改革の基本方針2016 ④第百九十三回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑤働き方改革実行計画(働き方改革実現会議決定) ⑥経済財政運営と改革の基本方針2017 ⑦第百九十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑧経済財政運営と改革の基本方針2018				①平成28年1月22日 ②平成28年6月2日 ③平成28年6月2日 ④平成29年1月20日 ⑤平成29年3月28日 ⑥平成29年6月9日 ⑦平成30年1月22日 ⑧平成30年6月15日			①非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。短時間労働者への被用者保険の適用を拡大します。正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。 ②一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善) ③第2章1(3)就業を希望する女性・高齢者の就業促進、非正規雇用労働者の待遇改善等 ④同一労働同一賃金を実現します。昇給の扱いが違う、通勤などの各種手当が支給されない、福利厚生や研修において扱いが異なるなど、不合理な待遇差を個別具体的に是正するため、詳細なガイドライン案を策定しました。今後、その根拠となる法改正について、早期の国会提出を目指し、立案作業を進めます。 ⑤2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑥第2章1(1)①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑦長年議論だけが繰り返されてきた「同一労働同一賃金」。いよいよ実現の時が来ました。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、「非正規」という言葉を、この国から一掃してまいります。 他方、中小・小規模事業者の皆さんは、深刻な人手不足に直面しています。キャリアアップ助成金を拡充して、人手確保を支援すること併せ、生産性向上に向けた攻めの投資を力強く支援します。 ⑧第2章3(2)同一労働同一賃金の実現			