

令和2年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省2(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。

<p>施策目標名(政策体系上の位置付け)</p>	<p>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</p>	<p>担当 部局名</p>	<p>労働基準局労働条件政策課 労働関係法課 雇用環境・均等局職業生活両立課 在宅労働課 有期・短時間労働課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>労働条件政策課長 黒澤 朗(長時間労働、年休、話し合いの機会、助成金、医療部分) 労働関係法課長 長良 健二(労働契約法部分) 職業生活両立課長 尾田 進(年休、話し合いの機会、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 吉村 紀一郎(テレワーク部分) 有期・短時間労働課 古舘 哲生(長時間労働) 雇用機会均等課 森實 久美子(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)</p>
<p>施策の概要</p>	<p>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。</p>				
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>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。</p> <p>2 テレワークはワーク・ライフ・バランスの実現等に有効な柔軟な働き方であるが、労務管理が困難と言った理由から、その利用が十分に進んでおらず、更なる普及促進を図る必要がある。</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>目標1 (課題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。</p> <p>目標2 (課題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。</p>	<p>達成目標の設定理由</p> <p>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。 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。</p> <p>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。 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。</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	基準年度	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
					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	
① 週労働時間60時間以上の雇用者の割合(アウトカム)	10.0%	平成20年度	5%	令和2年度	-	-	-	5%	-	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。 (参考)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年:8.2%、平成28年:7.7% 総務省「労働力調査」 URL: http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm
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2年度	-	-	-	70%	-	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% ・厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
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29年度	10%	令和2年度	-	-	-	10%	-	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」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2年までに10%とすることになっている。 ・厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
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2年度	-	-	-	100%	-	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、「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会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。 (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% ・厚生労働省「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」

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 (61.4%)以上	前年度 (59.6%)以上	前年度 (71.6%)以上	前年度以上	前年度以上	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事が重要だが、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必要がある。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% ・厚生労働省「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」
6	労働契約法解説セミナー参加者のうち労働契約法等労働関係法令の理解が進んだと考える人の割合 (アウトカム)	95.0%	毎年度	95%	毎年度	95%	95%	95%	95%	95%	ワークライフバランスの実現に向けた、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に係る労使の自主的な取組を実行あるものとするためには、労使双方が労働時間や労働契約に関するルールを十分に理解して取り組むことが必要である。このための手段の一つとして、労働時間や労働契約等に関するルールについて、十分に理解していない中小企業や労働者を対象としたセミナー等の開催により、労働者・事業主等に対する労働関係法令の教育、情報提供等を行うことにより、セミナー出席者の理解度を図る指標として、「労働契約法等関係法令の理解度が進んだと考える人の割合」を選定の上、95%以上という高水準の目標を設定した。 (参考)平成24年度:96.1%、平成25年度:97%、平成26年度:95.4%、平成27年度:96.9%、平成28年度:97.1% ※セミナー参加者のアンケート結果
達成手段1		補正後予算額(執行額) 平成30年度	令和元年度	令和2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					令和2年行政事業レビュー事業番号
(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)	4,593百万円 (2,269百万円)	12,005百万円		1~6	<p>① 働き方改革推進支援助成金(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) 働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、「時間外労働等改善助成金」から「働き方改革推進支援助成金」に改称するとともに、「労働時間短縮・年休促進支援コース」を新設(※)し、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。 (※)時間外労働上限設定コース及び職場意識改善コースは令和元年度限りで廃止。</p> <p>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等を行う。</p> <p>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マニュアル等の作成や、休暇制度の導入状況等に関する調査等を行う。</p> <p>④ 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業 不妊治療のための休暇制度等の導入に取り組む企業を支援する。</p> <p>⑤ 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 平成20年3月1日より施行された労働契約法について、企業側に対する働きかけに加えて、専門家の活用等により、労働者に対する労働関係法令の教育、情報提供等のためのテキストの作成及びセミナーの開催を行う。</p> <p>⑥ 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業 「働き方改革関連法」が順次施行される中、「働き方改革」の実現に向けて、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する、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・小規模事業者等が、働き方改革に取り組むに当たって、参考となる先進的な事例を収集の上、事例集・動画を作成・配布し横展開を図る。</p>					
(2)	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査対策の推進(医療従事者の確保・定着に向けた職場環境改善のための取組) (平成24年度)	586百万円 (496百万円)	604百万円		1~3	<p>①医療従事者の労務管理等の改善についての相談支援等の実施 勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、医療法に基づき各都道府県に設置されている「医療勤務環境改善支援センター」(以下「勤改センター」という。)等において医療労務管理アドバイザーを配置し、医療機関からの労働時間管理を中心とする労務管理等に関する相談支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。 また、令和2年度からは、勤改センターの従来の役割である相談対応、医療機関の求めに応じた医療労務管理アドバイザーの派遣に加え、医療機関をより積極的に支援するため、プッシュ型(伴走型)の支援も新たに実施するなど、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を支援するとともに、医療勤務環境改善マネジメントシステムの周知の強化を行う。</p> <p>②医療勤務環境改善マネジメントシステム(以下「マネジメントシステム」という。))に基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究 マネジメントシステムに基づいた医療機関の取組事例の収集・分析等を行い、医療機関におけるマネジメントシステムの導入・活用の取組に対する支援の充実につなげる。</p> <p>③マネジメントシステムの普及促進 医療機関の管理者等がマネジメントシステムを活用して勤務環境の改善に向けた取組を行うことができるよう、マネジメントシステムの普及促進に向けたセミナーを開催する。 また、医療機関の勤務環境改善に関する好事例を収集・整理し、医療機関が勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイトを運営する。</p>					
(3)	就労条件総合調査費 (平成12年度)	19百万円 (18百万円)	19百万円		2、3	<p>常用労働者30人以上の民営企業を調査対象として、主要産業における企業の労働時間制度及び賃金制度等を把握するため、公共サービス改革法に基づく民間委託により調査を実施し、厚生労働省において集計・公表を行う。 当該調査結果は、労働政策審議会の各種分科会、検討会、研究会等の基礎資料とされており、測定指標2及び3の測定に用いる。</p>					

達成目標2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
		基準年度	目標年度	年度ごとの実績値							
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					
⑦	テレワーク導入企業の割合(アウトカム)	11.50%	平成24年度	34.5%	令和2年度	前年度(13.3%)以上	前年度(13.9%)以上	前年度(19.1%)以上	34.5%	-	・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て・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% 平成28年度:13.3%
達成手段2		補正後予算額(執行額)		令和2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					令和2年行政事業レビュー事業番号
		平成30年度	令和元年度								
(4)	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の推進(テレワーク普及促進等対策)(平成19年度)	491百万円(267百万円)	533百万円	253百万円	7	① 働き方改革推進支援助成金(テレワークコース) 週1日以上、在宅またはサテライトオフィスで就業する雇用型テレワークに取り組む中小企業事業主に対して、導入経費の一部を助成(上限1,500千円)する。 ② テレワーク相談センター事業 東京都内に設置するテレワーク相談センターに専門相談員を配置し、センター利用者の相談、電子メールや電話による問い合わせ等に対する相談・助言等を行い、適正な労務管理下でのテレワークの普及促進を図ることに加え、テレワークの導入を検討する企業に対して、総務省が実施する情報通信技術等を支援する訪問コンサルタントと連携して、労務管理等に関する訪問コンサルティングを実施する。 ③ テレワーク・セミナー、シンポジウム等を通じた好事例の発信等 ・総務省と連携してセミナーを開催し、テレワーク実施時の労務管理上、情報通信技術面における留意点について周知を図るとともに、テレワーク導入事業場による成功事例の紹介を行う。 ・労働者向けの体験型イベントを開催し、実際にテレワークを体験いただくことにより、働く方に対して直接そのメリットを訴える。(※令和元年度より当該事業に統合) ・テレワークによりワーク・ライフ・バランスを実現する企業等を表彰し、その取組を周知する。 ・新たに積極的なテレワークの活用に取り組む企業の取り組みをHPで紹介し、関係企業等への普及を図る。 ・テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインを周知する。(※令和元年度より当該事業に統合)					
(5)	国家戦略特区のテレワークに関する援助(平成30年度)	57百万円(17百万円)	59百万円	58百万円	7	国家戦略特別区域制度に基づき、地方自治体と連携したテレワークの導入支援(相談対応、訪問コンサルティング)を行う。					
施策の予算額(執行額)(千円)		平成30年度			令和元年度			令和2年度		政策評価実施予定時期(評価予定表)	令和3年度
		6,333,827(3,254,658)			12,460,101			14,074,412			
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)			
		施政方針演説(安倍総理)				平成29年1月20日		最大のチャレンジは、一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を可能とする、労働制度の大胆な改革。働き方改革です。			