

令和3年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省3(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。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	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	担当 部局名	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 雇用機会均等課	作成責任者名	労働条件政策課長 松原 哲也(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 堀 泰雄(テレワーク部分) 有期・短時間労働課 牧野 利香(長時間労働) 雇用機会均等課 石津 克己(不妊治療と仕事の両立)
施策の概要	<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。</p> <p>○ 企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇成型テレワークについては、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、適切な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、「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。)を令和3年3月に改定し、周知を図っている。</p> <p>○ 不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備に早急に取り組むため、令和2年12月に今後の取組方針を取りまとめており(※)、この取組方針に沿って、できることから速やかに取組を進めていくこととしている。 ※ 内閣府特命担当大臣(少子化対策)及び厚生労働大臣を共同座長、内閣府副大臣及び厚生労働副大臣を共同副座長とする「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チーム」を開催し、内閣府及び厚生労働省が連携して、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に向けた検討を進め、現時点で考えられる課題と具体的対応策を取りまとめたもの。</p>				
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	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がったが、その後はテレワークが減少したという調査結果もある。しかし、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの定着・加速を図る必要がある。			
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 (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。		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。		
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。		テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、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、更なる導入が必要である。 改定後のテレワークガイドラインを活用し、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・定着させる必要がある。 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。		

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					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			
① 過労働時間60時間以上の雇用者の割合 (アウトカム) ※令和2年度まで	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。 (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 (参考2)過労働時間が40時間以上の雇用者のうち過労働時間が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% (参考3)過労働時間80時間以上の雇用者の割合 平成29年:0.9%、平成30年:0.8%、令和元年:0.7%、令和2年:0.6%
					7.7%	6.9%	6.4%	5.1%		
② 過労働時間40時間以上の雇用者のうち、過労働時間60時間以上の雇用者の割合 (アウトカム) ※令和3年度以降	-	-	5%	令和7年度	-	-	-	-	8.2%	・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、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%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過労働時間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3年7月30日閣議決定) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20085.html
					12.1%	11.6%	10.9%	9.0%		
③ 年次有給休暇取得率 (アウトカム)	47.4%	平成20年度	70%	令和7年度	-	-	-	70%	60.9%	・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、「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、年次有給休暇の取得率を令和27年までに70%とすることになっている。令和2年度までの目標値を70%としていたが、達成することが困難であることが見込まれたため、令和7年度の目標値として再度70%を掲げているところ、この目標値を達成すべく新たに令和3年度の目標を算出している。 (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
					51.1%	52.4%	56.3%	集計中 (R3年11月中旬公表予定)		
④ 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7年度	-	-	-	10%	7.8%	・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3年7月30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7年までに15%とすることになっている。 ・令和2年度までの目標値を10%としていたが、大綱の目標値の見直しに伴い、令和7年度までに15%を目標に掲げ、この目標値を達成すべく新たに令和3年度の目標を算出している。 ・厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
					1.8%	3.7%	4.2%	集計中 (R3年11月中旬公表予定)		
⑤ 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	-	-	-	100%	68.4%	・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72年までに100%とすることになっている。令和2年度までの目標値を100%としていたが、達成することが困難であることが見込まれたため、令和7年度の目標値として再度100%を掲げているところ、この目標値を達成すべく新たに令和3年度の目標を算出している。 (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」
					55.1%	52.9%	64.0%	60.5%		
⑥ 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 (80.7%)以上	前年度 (79.3%)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慮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。 ・なお、普及率については、政策目標として定められているものはないが、特別な休暇制度の普及率を上昇させていく必要があることから、前年度以上とさせることを目標としている。 (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」
					59.6%	71.6%	80.7%	79.3%		

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%	<ul style="list-style-type: none"> 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等に係る労使の自主的な取組を施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。 なお、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、前年実績に左右されることなく1年度ごとに同じ高水準の目標設定を維持することで、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。 <p>(参考1) 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) (参考2) 令和2年度実績値97.2%は分母:セミナー参加者のアンケート回答総数(18,190件)、分子:セミナー内容を「よく理解できた」または「ある程度理解できた」と回答した総数(17,677件)から算出したもの。</p>
達成手段1		令和元年度 予算額	令和2年度 予算額	令和3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					令和3年度行政事業レビュー事業番号
		執行額	執行額								
(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)	7,665百万円	9,132百万円	7,764百万円	1~6	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、労働時間適正管理推進コース、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、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。 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。 ④ 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業(※令和元年度より(4)「不妊治療のための休暇制度等環境整備事業」へ) 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。 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。 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、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。	2021-厚労-20-0563				
(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)	604百万円	645百万円	755百万円	1~3	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3年度からは、令和6年度から適用予定である医師の時間外労働時間の上限規制に向け、医療機関に対し集中的な支援を行う特別支援や医師の時間外労働時間短縮計画の策定支援を、新たに開始し医療機関に対する支援の強化を行う。 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。 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。	2021-厚労-20-0564				
(3)	不妊治療のための休暇制度等環境整備事業(令和元年度)	20百万円	11百万円	30百万円	5	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ことにより、労働者のニーズに沿った多様な休暇制度等の普及を図る。	2021-厚労-20-0565				
		11百万円	11百万円								

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								
令和元年度	令和2年度			令和3年度	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3年度行政事業レビュー事業番号
達成手段2		令和元年度 予算額 執行額	令和2年度 予算額 執行額	令和3年度 予算額	令和3年度 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)	11.5%	平成24年度	34.5%	令和3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%	34.5%以上	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、「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%	
(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)	533百万円	5,744百万円	2,781百万円	7	① 人材確保等支援助成金(テレワークコース) テレワークを新規に導入する中小企業事業主に対し、テレワークの導入等に要した経費の助成を行う。 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。 ・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)					2021-厚労-20-0621	
(5)	国家戦略特区のテレワークに関する援助(平成30年度)	59百万円 16百万円	42百万円 16百万円	39百万円	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、コンサルティング)を行う。					2021-厚労-20-0553	
施策の予算額(千円)		令和元年度			令和2年度			令和3年度			政策評価実施時期	令和3年度
施策の執行額(千円)		14,491,832			15,602,862			11,367,607				
施策の執行額(千円)		11,928,206			14,163,082							
施策方針演説等の名称					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。				
第204回国会における菅内閣総理大臣施政方針演説					令和3年1月18日			テレワークに必要なルールも改定し、多くの企業に活用されるよう、働きかけてまいります。 不妊治療と仕事の両立に、後ろめたい思いをさせではありません。不妊治療休暇を導入する中小企業を支援し、社会的機運を高めます。				
第204回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣及び働き方改革担当大臣所信表明演説					令和3年3月5日			一億総活躍社会の実現に向けて時間外労働の上限規制をはじめとした働き方改革関連法の円滑な施行に努めます。 (中略) また、ポスト・コロナを見据え、良質なテレワークの導入・定着のため、ガイドラインの改定を行うとともに、各種支援策を推進します。				