

令和4年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省4(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。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	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)の雇用の安定及び待遇の改善を図ること (施策目標Ⅳ-2-1) 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2: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)の雇用の安定及び待遇の改善を図ること		担当 部局名	雇用環境・均等局 職業安定局	作成責任者名	大臣官房参事官 堀 泰雄 雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 田村 雅 職業安定局需給調整事業課長 篠崎 拓也	
施策の概要	<p>【正社員転換・待遇改善の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)については、正社員転換や待遇改善に係る数値目標を掲げつつ、各種取組を推進している。 <p>【同一労働同一賃金の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けられるようにすることにより、人々が自分のライフスタイルに合わせた多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)による改正後の「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。))及び「労働者派遣事業の適切な運用の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。))には、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による法の履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等の内容について統一的に整備しており、令和3年4月1日から全面施行されている(大企業は令和2年4月1日施行済)。なお、労働者派遣法は令和2年4月1日から全面施行されている。 これにあわせて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇差の禁止に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号。いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」。)において示している。 その他、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・基本給等について、具体例を付しながら点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を作成し、円滑な施行のための周知を行っている。 加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、平成30年度より全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施している。 <p>【キャリアアップ助成金】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者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、非正規雇用労働者のキャリアアップ(正社員化、処遇改善等)を行った場合に助成金を支給するものである。また、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><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主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(パートタイム・有期雇用労働法における定義)</p> <p>(有期雇用労働者(有期契約労働者)) 事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者(パートタイム・有期雇用労働法における定義)</p> <p>(派遣労働者) 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。(労働者派遣法における定義)</p>						
施策実現のための背景・課題	1	非正規雇用については、近年概ね増加傾向にある。非正規雇用の実態は様々であり、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由で積極的に非正規雇用を選んでいる者が76.0%(令和3年平均)を占めている。一方、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もあり、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(不本意非正規雇用労働者)も10.7%(令和3年平均)存在する。					
	2	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2,075万人(令和3年平均)と雇用者総数の約4割を占める状況にあるが、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。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も課題となっている。					
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 (課題1)	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		不本意非正規雇用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、働く方の雇用の安定や処遇の改善、意欲向上や生産性向上につながると考えられるため。 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。			
	目標2 (課題2)	非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保、正社員転換を実現する		多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備するため、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、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、非正規雇用労働者と正社員との間の均等・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。			

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	
	基準年度	目標年度	年度ごとの実績値									
			平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4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	令和4年度	-	-	10%以下	10%以下	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。 (参考1)平成28年平均実績15.6%、平成29年平均実績14.3% (参考2)令和3年度実績値10.7%は分母:当該質問の回答者総数、分子:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人数から算出したもの。	成長戦略フォローアップ工程表のKPIとして設定されている目標水準(2022年までに10%以下)に基づき設定した。	
2 キャリアアップ助成金における非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者の数(アウトカム)	67,210人	平成28年度	109,000人	令和4年度	112,000人	136,000人	112,000人	101,000人	109,000人	キャリアアップ助成金の正社員化コースは、有期雇用労働者等の正規雇用労働者への転換等を促す主要な支援措置であるため、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28年度実績67,210人、平成29年度実績109,342人	行政事業レビューの目標として設定されている目標水準(※)に基づき設定した。 (※)令和4年度 109,000人	
3 キャリアアップ助成金により正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数(アウトカム)	34,807人	令和2年度	35,000人	令和4年度	-	-	-	35,000人	35,000人	「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年度6月21日閣議決定)において「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめ、令和元年度からの3年間の集中的な取組みにより、就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指すとしており、キャリアアップ助成金の正社員化コースは、この目標達成のための重要な政策ツールの1つとなっていることから、正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数を目標値とした。	行政事業レビューの目標として設定されている上記目標水準(全年齢)(※)や前年度実績に基づき設定した。 (※)令和4年度 109,000人(キャリアアップ助成金における非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者の数)	
4 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	45,420件	令和4年度	50,936件	40,730件	40,905件	40,680件	45,420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り、事業所において「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)」を適切に作成することが、キャリアアップに向けた取組の基礎となることから、その認定件数を目標値とした。 (参考)平成28年度実績46,597件、平成29年度実績50,936件	行政事業レビューの目標として設定されている目標水準(※)に基づき設定した。 (※)令和4年度 45,420件	
達成手段1(開始年度)		令和2年度 予算額 執行額	令和3年度 予算額 執行額	令和4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4年度行政事業レビュー事業番号	
(1)	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)	618.6億円 598.2億円	965.8億円 640.6億円	839.3億円	1,2,4	短時間労働者、有期雇用労働者、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。					2022-厚労-21-0557	
(2)	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)	77.5億円 70.0億円	55.7億円 51.6億円	43.8億円	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、企業訪問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先進的な取り組み事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。					2022-厚労-21-0558	

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(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	
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値							
			平成30年度		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度				
⑤	パートタイム・有期雇用労働法(中小企業は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報告徴収件数(年度内)(アウトカム)	-	-	7,520件	令和4年度	7,520件	-	5,640件	5,640件	7,520件	パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行い、是正がされることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善が図られることから、指標として選定した。目標値については、年度単位で計画的に実施していることから、年度内の件数を設定した。	令和3年度実績が、目標値である5,640件を上回る6,377件であったこと及び新型コロナウイルスの感染状況が令和3年度と比較し落ち着いてきたことを踏まえ設定した。
6	派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から個別の相談を受けた際などに、相談者の抱える問題について、相談を通じて解決に至った割合(アウトカム)	-	-	90%以上	令和4年度	-	-	-	80%以上	90%以上	労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護等を推進していくためには、相談対応の質を維持し続けることが重要であるため、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から個別の相談を受けた際などに、期間を区切った形で、相談者の抱える問題が相談を通じて解決に至った割合について評価することを指標とした。	派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの個別の相談の効果について客観的に把握する観点から、相談後の任意の理解度調査において「問題点等が解決した」と回答した割合を目標として設定し、前年度実績(99.5%)を踏まえ、一定の水準として設定した。
達成手段2(開始年度)		令和2年度	令和3年度	令和4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4年度行政事業レビュー事業番号	
		予算額	予算額	予算額								
		執行額	執行額	執行額								
(3)	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)	6.6億円	6.6億円	5.7億円	5	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、令和3年4月1日より全面施行された(大企業は令和2年4月1日施行済)パートタイム・有期雇用労働法の周知啓発を行う。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。					2022-厚労-21-0562	
(4)	労働者派遣事業等の適正な運営の確保に係る経費(旧:労働者派遣法の施行等による雇用の安定確保にかかる経費)(平成23年度)	25.6億円	25.5億円	24.8億円	6	① 労働者の雇用の安定に係る説明会等の実施 ・リーフレットによる派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等への周知 ・派遣元事業主、派遣先等労働者派遣事業の関係者に対する説明会等の実施 ② 派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの相談体制の強化(労働局における相談支援体制の強化) ③ 派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る好事例の収集等 以上の事業を実施することにより、説明会等における労働者派遣法の周知啓発を実施する事業所数の増加を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護を推進していく。					2022-厚労-21-0581	
(5)	短時間正社員等の「多様な正社員」制度の導入支援等事業(旧:パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業)(平成26年度)	0.6億円	0.7億円	0.5億円	5	「多様な正社員」制度の導入を検討している企業を対象に、制度導入支援セミナーの開催・配信、支援員による導入支援・導入事例のとりまとめ、好事例の収集及び事例集・動画の作成を行うことにより、短時間正社員をはじめとする「多様な正社員」制度の導入に寄与する。					2022-厚労-21-0559	
(6)	パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業(旧: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)(平成27年度)	0.4億円	0.6億円	0.5億円	5	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資する各種情報について、「多様な働き方の実現応援サイト」において総合的な情報提供を実施するとともに短時間正社員制度等、多様な正社員制度の導入支援マニュアルや導入事例等を掲載し、事業主の積極的な取組を促す。					2022-厚労-21-0560	
(7)	職務分析・職務評価コンサルタント育成事業(旧:職務分析・職務評価普及事業)(平成28年度)	1.8億円	3.9億円	-	5	職務分析・職務評価にかかるコンサルティングを行う人材を養成するため研修と企業担当者等へ向けた動画配信及び事例収集による周知を一体的に実施し、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。 ※令和4年度以降は(3)において職務分析・職務評価の取組支援を実施					2022-厚労-21-0561	
施策の予算額(千円)		令和2年度			令和3年度			令和4年度			政策評価実施予定時期	令和6年度
		73,111,746			105,884,423			91,442,959				
施策の執行額(千円)		70,063,931			72,585,136							
施政方針演説等の名称					年月日			関係部分(概要・記載箇所)				
施政方針演説等のうち主要なもの					第208回通常国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明			令和4年2月25日			働き方改革関連法については、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金の徹底など、その円滑な施行に努めます。あわせて、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善を推進してまいります。	