

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-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)	長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの実現等の働き方改革を着実に実行するとともに、テレワークの定着や多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ること(施策目標Ⅳ-3-1) 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 雇用環境・均等局	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、話し合いの機会、助成金、医療部分) 労働関係法課長 吉村 紀一郎(労働契約法部分) 大臣官房参事官 堀 泰雄(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 原田 浩一(テレワーク部分) 有期・短時間労働課長 田村 雅(働き方改革推進支援センター) 雇用機会均等課長 石津 克己(不妊治療と仕事との両立)
施策の概要	○ 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を図る。 ○ 企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇用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。				
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6割弱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	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。 (課題1)	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。		
	(課題1)				
	目標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。 (課題2)	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。		
	(課題2)				

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	基準値	目標年度	目標値	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 週労働時間60時間以上の雇用の割合 (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。 ※年度ごとの実績値は、暦年の件数 (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)週労働時間が40時間以上の雇用のうち週労働時間が60時間以上の雇用の占める割合 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)週労働時間80時間以上の雇用の割合 平成29年:0.9%、平成30年:0.8%、令和元年:0.7%、令和2年:0.6%	-
					6.9%	6.4%	5.1%				
② 週労働時間40時間以上の雇用のうち、週労働時間60時間以上の雇用の割合 (アウトカム) ※令和3年度以降	-	-	5%	令和7年度	-	-	-	8%	7.9%	・ 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。 ※年度ごとの実績値は、暦年の件数	各種取組を進め、令和2年の週60時間以上の雇用の割合が5.1%(令和3年は5%)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週労働時間40時間以上の雇用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
					11.6%	10.9%	9.0%	8.8%			
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%	61.2%	・ 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6割弱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7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%、平成29年:51.1% 厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html	令和4年度の目標は、最新値の令和3年度実績値と最終目標年度の令和7年度の差分を均等割りして設定した。
					52.4%	56.3%	56.6%	58.3%			
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%	8.1%	・ 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。 (参考)平成29年:1.8% 厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html	令和4年度の目標は、最新値の令和3年度実績値と最終目標年度の令和7年度の差分を均等割りして設定した。
					3.7%	4.2%	4.6%	5.8%			

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7年度	-	-	100%	68%	73.2%	<ul style="list-style-type: none"> 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7年までに100%とすることになっている。 <p>(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%、平成29年度:55.1%</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」 	令和4年度の目標は、最新値の令和3年度実績値と最終目標年度の令和7年度の差分を均等割りして設定した。
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(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	前年度(88.2%)以上	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(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%、平成29年度:59.6%</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」 	特別な休暇制度普及率については、政策目標として定められているものではないが、特別な休暇制度の普及をすすめていく必要があることから、前年度以上とすることを目標とした。
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としており、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。 <ul style="list-style-type: none"> 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年度ごとで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い。 <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%、平成29年度:98.4%(セミナー参加者のアンケート結果)</p> <p>(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>	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を扱っており、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及び過去の実績を踏まえ、例年どおり95%を目標とする。 <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%、平成29年度:98.4%(セミナー参加者のアンケート結果)</p> <p>(参考2)令和3年度実績値98.6%は分母:セミナー参加者のアンケート回答総数(3,389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(3,341件)から算出したもの。</p>

達成手段1 (開始年度)	令和2年度	令和3年度	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
	予算額	予算額				
	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)	16,880百万円	13,763百万円	12,073百万円	1~6	2022-厚労-21-0558 2022-厚労-21-0564
		15,456百万円	12,175百万円			
(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)	645百万円	755百万円	887百万円	1~3	2022-厚労-21-0565
		479百万円	510百万円			
(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)	11百万円	30百万円	40百万円	5	2022-厚労-21-0566
		11百万円	20百万円			

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(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
						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		
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4年度	前年度(13.9%)以上	前年度(19.1%)以上	34.5%	34.5%以上	34.5%以上	<p>・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%)</p> <p>・総務省「通信利用動向調査」 URL:http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html</p> <p>【「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」において設定されている指標であり、施策の達成状況を表すものになっていることから、同推進基本計画と同じ指標を測定指標として設定】</p>	<p>テレワーク導入企業の割合は、元来「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」で定めていたところ、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和4年6月7日閣議決定)において、「テレワーク導入企業の割合及びテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定)」とされていることから、当面は現行の目標値とする。</p>
						19.1%	20.2%	47.5%	51.9%			
達成手段2(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	
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)	5,744百万円	950百万円	1,925百万円	7	<p>① テレワーク相談センター事業 適正な労務管理下でのテレワークの導入・定着促進を図るため、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・助言等を実施しテレワークの導入を検討する企業等に対して、コンサルティングを実施する。</p> <p>② 人材確保等支援助成金(テレワークコース) 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。</p> <p>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 ・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。</p>	2022-厚労-21-0620					
		5,179百万円	643百万円									
5	国家戦略特区のテレワークに関する援助(平成30年度)	43百万円	39百万円	17百万円	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。	2022-厚労-21-0554					
		16百万円	17百万円									
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8年度
		15,602,862			15,535,539			14,942,526				
施策の執行額(千円)		14,163,082			13,364,857							
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)				
		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。				