

令和5年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

*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。

(厚生労働省5(IV-2-1))

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 部署名	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 立石 祐子 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 中嶋 章浩
施策の概要	<p>【正社員転換の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員として働くことを希望される非正規雇用労働者の正社員転換を推進するため、正社員への転換などを行う事業主に対するキャリアアップ助成金により支援を行っている。 短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員の導入拡大を図るため、「多様な正社員」制度にかかる好事例の周知や、社会保険労務士などによる導入支援を行っている。 <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て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、労務管理等の専門家による個別相談支援等を実施している。 <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>					
施策を取り巻く現状	<p>1. 非正規雇用労働者の概況(2022年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 我が国の15歳以上人口(11,017万人)に占める就業者(6,713万人)の割合は約6割であり、就業者の約半数が正規雇用労働者(3,588万人)、非正規雇用労働者(2,101万人)は3割程度、雇用量総数(5,689万人)に占める割合は36.9%となっている。 非正規雇用労働者数は2010年以降増加が続く、2020年以降は減少したが、2022年は増加。 非正規雇用労働者数について、年齢階級別に見ると、65歳以上で顕著に増加している。45歳未満で見ると、ほぼ横ばいで推移している。 <p>2. 非正規雇用労働者の内訳(2022年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者のうち、パートは1,021万人(48.6%)、アルバイトは453万人(21.6%)、派遣社員は149万人(7.1%)。近年はパート、アルバイトが増加。 不本意非正規雇用労働者の割合は、非正規雇用労働者全体の10.3%(2022年平均)であり減少傾向。 一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」等の理由で非正規雇用を選択する者も76.4%(2022年平均)存在。 今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員」制度を希望したいと回答した割合は68.2%(2021年)存在。 <p>3. 非正規雇用労働者の待遇等の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規雇用労働者に比べ、非正規雇用労働者の賃金は低い。 正社員との比較で見ると、「計画的な教育訓練(OJT)」、「入職時のガイダンス(Off-JT)」は正社員と比べて7割程度の実施となっているが、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」は4割を下回っている。 手当等、各種制度の適用割合について、正社員との比較で見ると、「通勤手当」の実施率が約8割と高くなっており、「慶弔休暇」が約6～8割、「賞与」が約4～6割となっている。 同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて、「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」は21%、「異なる形態が存在しない」は7%。「取り組んでいる又取り組んだ」事業所の取組内容は、「基本給」が42%、「諸手当」が60%、「福利厚生」が54%であった。 					
施策実現のための課題	1	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非正規雇用を選んでいる者が76.4%(令和4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状況もあり、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10.3%(令和4年平均)存在するため、正規雇用化を促進していくことが課題となっている。				
	2	非正規雇用労働者は2,101万人(令和4年平均)と雇用量総数の約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)	正社員として働くことを希望する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思われるため、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捉え、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	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の測定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
					年度ごとの実績値							
					令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5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5年度	-	10%以下	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みべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 (参考1)平成29年平均実績14.3%、平成30年平均実績12.8% (参考2)令和4年度実績値10.3%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。 (出典):総務省「労働力調査(詳細集計)」	成長戦略フォローアップ工程表(令和3年6月18日)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	25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合(アウトカム)	15.6%	令和4年平均	前年以下	毎年	-	-	-	-	前年以下	不本意非正規雇用労働者の割合は年齢により異なるが、特に若者(25～34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合は全体よりも高く、それを減少させることは喫緊に取り組みべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 (参考1)平成29年平均実績22.4%、平成30年平均実績19.0% (参考2)令和4年度実績値15.6%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。 (出典):総務省「労働力調査(詳細集計)」	不本意非正規雇用労働者の割合を着実に低下させることが重要なため、まずは前年以下と設定した。
3	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	105,000人	令和5年度	136,000人	112,000人	101,000人	109,000人	105,000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29年度実績109,342人、平成30年度実績135,441人 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	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5年度 105,000人
4	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	30,000人	令和5年度	-	-	35,000人	35,000人	30,000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。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	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5年度 105,000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)
5	キャリアアップ計画の認定数(アウトプット) ※令和4年度まで	46,597件	平成28年度	-	令和5年度	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29年度実績50,936件、平成30年度実績40,730件 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	令和5年度からリリースした雇用関係助成金ポータルによる電子申請の開始に合わせ、キャリアアップ計画認定数の計上方法を変更(計画提出が電子か紙かにより計上方法が異なる)したことにより、実績値の経年比較が困難となったことから、本指標は令和4年度までの指標とし令和5年度目標値は設けていない。
達成手段1(開始年度)		令和3年度 予算額 執行額	令和4年度 予算額 執行額	令和5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5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)	966.6億円 640.6億円	839.3億円 614.1億円	829.0億円	1.2.3.5	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。 事業主がコロナ禍において雇用維持に注力せざるを得ない状況が続いたものの、本助成金の正社員化コースにおける正規雇用等転換者数は、平成29年度以降10万人を超え続けており、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた有効な手段となっている。実績や執行率を踏まえて、適宜支給要件やコースの見直し・拡充等を行っており、SNS等を活用して当該拡充内容を含めた制度周知等の取組を強化していく。					2023-厚労-22-0537	

(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)	55.7億円	43.8億円	36.7億円	1, 2	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着実に実施することが必要であるため、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、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施、②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、③働き方改革全般に係る先進的な取組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。	2023-厚労-22-0538
		51.6億円	24.3億円				
(3)	短時間正社員等の「多様な正社員」制度の導入支援事業 (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)	0.7億円	0.5億円	0.6億円	1, 2	勤務時間や勤務地が限定された正社員としての働き方をしたいとのニーズもあることから、限定した形で正社員待遇が図られるよう当事業を実施。「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。	2023-厚労-22-0539
		0.6億円	0.5億円				

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値	目標年度	年度ごとの実績値					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠		
			目標年度	年度ごとの目標値(参考値)							
				令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度			令和5年度	
6	パートタイム・有期雇用労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合(年度内)(アウトカム)	-	90%以上	90%以上	99.3%	99.6%	101.00%	90%以上	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設定した。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ ※令和2年度は大企業のみ施行、中小企業は令和3年度から適用。	令和5年度は、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)での新たな取組成果を受け、パートタイム・有期雇用労働法8条違反についての助言件数の増加が見込まれ、企業側の是正が長期化する事象が増える可能性があるため、目標値は前年同とする。 なお、令和4年度の実績が100%を超えている理由は、助言・指導を行ったのは令和3年度以前であるが、是正が年度をまたいで令和4年度となったものを含んでいるため。	
7	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)(アウトプット)	-	令和4年度の実績を踏まえて設定予定	6,141件	5,516件	6,377件	3,498件	7,520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。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	令和4年度については新型コロナウイルス感染症関連の相談業務を優先したため、支援業務が例年と同じようには行えなかったこともあり、目標達成できなかったが、令和5年度については例年並みに戻ることを想定して令和4年度と同値を目標値として設定した。
8	派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から待遇に関する個別の相談を受けた際に、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	-	-	99.5%	99.7%	90%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こと、また、派遣労働者の均等・均衡待遇の確保状況を測定するため、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から待遇に関する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。 (出典):職業安定局・需給調整事業課調べ	令和4年度の実績を踏まえ、また、令和5年度から労働者派遣事業に関する相談から待遇に関する相談に限定して評価することから、改めて検証を行った上で、90%以上と目標値を設定した。
(参考指標)					令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	選定理由	
9	「通勤手当」を有期雇用フルタイムに実施した企業割合	-	-	-	-	88.2%	-	-	-	均等待遇として企業が取り組んだ労働条件を把握することは重要であるものの、調査が5年に1度で毎年フォローアップすることができないため参考指標として設定。 (出典):厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」	
10	正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者を正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金が、正社員と同じ又は正社員より高い割合	-	-	-	-	54.3%	-	-	-	均等待遇として企業が取り組んだ労働条件を把握することは重要であるものの、調査が5年に1度で毎年フォローアップすることができないため参考指標として設定。 (出典):厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」	
11	フルタイムの正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の賃金比率	64.7%	66.3%	67.0%	67.5%	-	-	-	-	非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保の状況把握に資するマクロ的な指標として設定。なお、賃金格差は、いわゆる正社員と非正規雇用労働者間の職務内容の違いの程度によるため、本比率は測定目標として設定することは困難。 (出典):厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	
達成手段2 (開始年度)		令和3年度 予算額	令和4年度 予算額	令和5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5年度行政事業レビュー事業番号
(4)	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	5.7億円	7.6億円	6, 7	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・均衡待遇を確保する等、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。	2023-厚労-22-0541				
		6.1億円	5.1億円								
(5)	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による雇用の安定確保にかかる経費) (平成23年度)	25.5億円	24.8億円	23.5億円	8	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)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。	2023-厚労-22-0559				
		24.1億円	23.1億円								

(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)	0.6億円	0.5億円	0.4億円	6、7	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。	2023-厚労-22-0540			
		0.6億円	0.4億円							
(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)	3.9億円	-	=	6、7	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・均衡待遇の実現に寄与する。 ※令和4年度以降は(2)において職務分析・職務評価の取組支援を実施	-			
		2.2億円	-							
施策の予算額(千円)		令和3年度			令和4年度		令和5年度		政策評価実施予定時期	令和6年度
		105,884,423			91,442,959		89,794,648			
施策の執行額(千円)		72,585,136			66,750,036					
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211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5年3月8日		非正規雇用労働者や出産を契機に退職した方等で正規雇用を希望する方について、労働時間や勤務地等が限定された多様な正社員を含め、正社員への転換等の取組を進めるとともに、労働基準監督官が非正規雇用労働者の待遇を確保すること等により、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ります。		