

## 令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省7(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。

<b>施策目標名(政策体系上の位置付け)</b>	<p>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)</p> <p>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</p> <p>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>		<b>担当 部局名</b>	<p>労働基準局 雇用環境・均等局</p>	<b>作成責任者名</b>	<p>労働条件政策課長 川口 俊徳(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 五百旗頭 千奈美(労働契約法部分) 大臣官房参事官 山口了子(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 千葉 裕子(テレワーク部分) 有期・短時間労働課長 竹野 佑喜 (働き方改革推進支援センター) 雇用機会均等課長 岡野 智晃(不妊治療と仕事との両立)</p>
<b>施策の概要</b>	<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>○ テレワークについては、柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワークライフバランスの向上、人材確保、高齢の方や障害を持った方への就労機会の提供など、雇用の安定・継続にも資するものであるが、①労働者が使用者と離れた場所で勤務するため総体的に使用者の管理の程度が弱くなる、②業務に関する指示や報告が時間帯に関わらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧になり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる等の課題があり、適切な労務管理下におけるテレワークの導入や実施が行われることが重要である。このため、「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。)の周知や、テレワークに関する相談窓口の設置、テレワーク総合ポータルサイトでの情報提供等、テレワークを導入しようとする企業への支援を行う。</p>					
<b>施策を取り巻く現状</b>	<p>【週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移】 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は減少し、令和5年に8.4%となっている。</p> <p>【勤務間インターバル導入企業割合】 勤務間インターバル制度の導入率は上昇傾向にあり、令和6年に5.7%(同年1月1日現在)となっている。</p> <p>【年次有給休暇取得率の推移】 年次有給休暇の取得率は近年上昇し令和5年に65.3%となっている。</p> <p>【特別な休暇制度の導入企業数】 特別な休暇の導入率は近年は90%前後で推移している。</p> <p>【雇用型テレワークの実施者数の推移】 テレワークを導入している企業の割合は、コロナ禍の下急速に普及し、令和3年度に全国51.9%となったが、都市部は減少局面である他、地方部はまだ低水準であり、令和6年度は47.3%となっている。</p>					
<b>施策実現のための課題</b>	1	<p>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政府目標の7割に届かない状況で推移しており、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、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り、もってワーク・ライフ・バランスを実現することができるよう、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>				
	2	<p>テレワークは、柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資する他、地方創生、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ後においてもデジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年12月23日閣議決定)などにおいて、政府全体で推進していくこととされている。都市部・大企業における導入率は高いものの、地方部・中小企業における普及率は、都市部・大企業に比べ低いこと、及び、都市部においてはコロナ禍をピークに近年減少局面にあることが課題となっている。</p>				
<b>各課題に対応した達成目標</b>	<b>達成目標/課題との対応関係</b>		<b>達成目標の設定理由</b>			
目標1	<p>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>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、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上の雇用者の割合は減少傾向にあるものの、政府目標の5%に届かない状況で推移している。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。</p> <p>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政府目標の7割に届かない状況で推移している。 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>			
(課題1)						
目標2	<p>適正な労務管理下における良質なテレワークを地方部・中小企業を含め普及するとともに、定着を促進する。</p>		<p>テレワークは、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、引き続き普及・定着を図る必要がある。</p> <p>また、企業等においてテレワークガイドラインを活用し、適切な労務管理下におけるテレワークの導入や実施が行われる必要がある。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>			
(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
						年度ごとの実績値						
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
○1	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合(アウトカム)	-	-	5%	令和7年度	8.2%	7.9%	7.5%	6.7%	5.0%	・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、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、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依然として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 【出典】「労働力調査」(総務省) (URL) <a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm">http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm</a>	各種取組を進め、令和2年の週60時間以上の雇用者の割合が5.1%(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の。 (参考)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和6年8月2日閣議決定) <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html</a>
						8.8%	8.9%	8.4%	8.0%			
○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10年度	60.9%	61.2%	64.2%	64.7%	66.3%	・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、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和6年8月2日閣議決定)において、年次有給休暇の取得率を令和10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%、平成30年:52.4%、令和元年:56.3%、令和2年:56.6% 【出典】「就労条件総合調査」(厚生労働省) (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html</a> ※就労条件総合調査に基づき記載。(年間以外の項目については、翌年1月1日現在の状況。)	令和7年度の目標は、最新値の令和5年度実績値(65.3%)と最終年度の令和10年度の目標値(70.0%)の差分を均等割りして設定した。
						58.3%	62.1%	65.3%	集計中(令和7年12月公表予定)			
○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28年度	15%	令和10年度	7.8%	8.1%	10.4%	7.8%	8.0%	・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6年8月2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10年までに15%とすることになっている。 (参考)平成31年:3.7%、令和元年:4.2%、令和2年:4.6% 【出典】「就労条件総合調査」(厚生労働省) (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html</a> ※就労条件総合調査に基づき記載。(年間以外の項目については、翌年1月1日現在の状況。)	令和7年度の目標は、最新値の令和5年度実績値(5.7%)と最終年度の令和10年度の目標値(15.0%)の差分を均等割りして設定した。
						5.8%	6.0%	5.7%	集計中(令和7年12月公表予定)			
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	68.4%	73.2%	82.1%	82.7%	100.0%	・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。 (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%、平成30年度:52.9%、令和元年度:64.0%、令和2年度:60.5% 【出典】「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(企業調査)(厚生労働省) (参考)令和6年度実績値(61.1%)は、分母:上記調査の有効回収数(3,234社)、分子:「労働時間、休日、年次有給休暇の付与などについて労使で話し合う機会を設けているか」の間に「設けている」と回答した企業数(1,977社)から算出したもの。	令和7年度の目標は計画最終年であるため、目標値とした。
						64.2%	62.8%	65.4%	61.1%			

5	病気休暇に係る導入率 (アウトカム)	25.5%	平成29年度	30.0%	毎年度	-	-	-	-	30%	<p>・ 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。</p> <p>・ 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、特別休暇の中でも年次有給休暇の取得促進に資する休暇である病気休暇に係る導入率を指標として設定している。</p> <p>(参考)平成29年度:25.5%、平成30年度:25.7%、令和元年度:23.3%、令和2年度:23.8% 【出典】「就労条件総合調査」(厚生労働省) (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html</a> ※就労条件総合調査に基づき記載。(年間以外の項目については、翌年1月1日現在の状況。)</p>	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促進することは、労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の整備に資することから、年度によって把握された導入率に増減はあるが、直近で最高値である27.9%という実績を踏まえ、令和7年度は30%以上を目標としたい。
6	働き方改革推進支援助成金の支給決定件数 (アウトプット)	-	-	支給予定件数の70%	毎年度	5,341件	4,315件	4,065件	4,340件	3,218件	<p>・働き方改革推進支援助成金は、生産性を高めながら労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進、特別休暇の導入、勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者等に対して、その取組費用の一部を助成している。さらに同助成金の支給にあたっては、労働時間の削減等に向けた取組の実施体制の整備のため、労使の話し合いの機会を設けることを要件としている。</p> <p>この取組は、アウトカムの実績値(上記測定指標1~5)の向上又は削減に寄与するものであるから、当該助成金の支給決定件数を測定指標として設定している。</p>	令和7年度の目標は、令和7年度当初予定額における働き方改革推進支援助成金の予定件数の70%(※)を目標とする。 ※令和5年度の実績において、当初予定件数の約70%が支給決定されていることを踏まえ、70%を目標値として設定したものの。
7	働き方・休み方改革シンポジウムにおける参加者数(アーカイブ配信の視聴回数を含む) (アウトプット)	-	-	過去3年度の実績を踏まえた値	毎年度	/	/	/	/	2,000人	<p>・働き方・休み方改革シンポジウムは、働き方改革関連法および新しい働き方などの最新動向を踏まえ、働き方・休み方改革に関する理解を高めるとともに、企業における具体的な取組事例等を紹介することで、働き方・休み方改革推進への機運を高めることを目的としている。</p> <p>このシンポジウムの開催やアーカイブ動画の配信により、自社における働き方・休み方に対する機運を高め、アウトカムの実績値(上記測定指標1~5)の向上又は削減に寄与するものであるから、当該シンポジウムの参加者数(アーカイブ配信の視聴回数を含む)を測定指標として設定している。</p>	令和7年度の目標は、過去3年度の実績(2,806人(R4)、1,355人(R5)、1,901人(R6))(※)を踏まえ、「2,000人」と設定した。 ※実績値は、原則として各年度末時点における値である。
8	働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング件数 (アウトプット)	-	-	30,000件	毎年度	/	/	/	/	30,000件	<p>働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和その他働き方改革に関する課題に対応し、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境づくりを整備するための取組を促すため、窓口相談や訪問、オンラインコンサルティング等の総合的な支援サービスを行っている。</p> <p>当該センターにおける支援サービスは、アウトカムの実績値(上記測定指標1~5)の向上または削減に寄与するものであることから、当該センターにおけるコンサルティング件数を測定指標として設定している。</p>	令和7年度の目標は、「30,000件(※)」と設定した。 ※本事業は企業に対する個別相談支援を重視していることから、コンサルティングの実績を目標として実施しており、前年度と比較して令和7年度の予算は減少しているものの、事業の効率的な運営回り、例年の支援件数と同水準を維持していくため設定している。

達成手段1 (開始年度)	令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額 執行額	令和7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	行政事業レビューシート予算事業ID	
							(1)
(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)	※	※	※	1~3	※	002506
(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)	※	※	※	5	※	002507

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	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							
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
9	テレワーク導入企業の割合(アウトカム)	51.9%	令和3年度	55.2%	令和7年度	34.5%以上	34.5%以上	53.6%	54.4%	55.2%	「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和7年6月13日閣議決定)において、テレワークの普及に向けた施策を関係府省において行うこととされ、総務省「通信利用動向調査」中のテレワーク導入企業の割合を、民間のテレワークの普及に係る政府のKPIとすることとされているため。 【出典】「通信利用動向調査」(総務省) URL: <a href="http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html">http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html</a>	左記重点計画に係る政府KPIの達成目標については、令和3年度を起点に令和7年度にテレワーク導入企業の割合を、55.2%とすることとされている。
10	テレワーク相談センターの相談件数(アウトプット)	690件	令和6年度	500件	令和7年度	/	/	/	/	500件	テレワークの労務管理等に関する実態調査(令和2年度)において行政に求めるニーズとして、相談体制の整備やテレワークに関する情報提供があげられている。企業におけるテレワークの導入等に当たっては、労務管理やICT(情報通信技術)等に関する課題解決や情報収集が必要となる。相談を受ける窓口や必要な情報提供を行うホームページを整備し、十分に活用されることがテレワークの定着・促進に資するものであるため、テレワーク相談センターに対する相談件数等をアウトプットに設定した。 【※本指標は令和7年度から】	直近3カ年の平均程度とし、500件と設定した。
(参考指標)					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由		
11	雇用型テレワーカーの直近1年間のテレワーク実施率					21.4%	18.8%	16.1%	15.6%	/	テレワークについては多様で柔軟な働き方を可能とするものであり、本施策は労働者のニーズに応じた多様で柔軟な働き方を実現するための環境整備の推進を目的としている。実際にテレワークを実施するかは個々の状況を踏まえて判断されるものであるため、テレワーク実施率は目標値を定める性質ではないものの、実施率の推移を見ることは現状把握に資するため、参考指標として設定している。 【出典】「テレワーク人口実態調査」(国土交通省) <a href="https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/telework_index.html">https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/telework_index.html</a>	

達成手段2 (開始年度)	令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額 執行額	令和7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	行政事業レビューシート予算事業ID	
							(4)

施策の予算額(千円)	令和5年度		令和6年度		令和7年度		政策評価実施予定時期	令和8年度
	11,857,318	11,503,124	13,274,088					
施策の執行額(千円)	8,227,309		10,067,570					

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。	

(※)「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。