

# 実績評価書

(厚生労働省1(IV-2-1))

<p>施策目標名</p>	<p>非正規雇用労働者(有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること (施策目標IV-2-1) 基本目標IV: 非正規労働者の処遇改善、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2: 非正規雇用労働者(有期労働者、短時間労働者、派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること</p>					
<p>施策の概要</p>	<p>・ 非正規雇用労働者(有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者)については、平成28年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換等に係る数値目標を掲げつつ、各種取組を推進している。</p> <p>・ 短時間労働者及び有期雇用労働者が、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、短時間労働者について、短時間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「パートタイム労働法」という。)に基づき、是正指導等の実施、専門家による相談や援助を行うほか、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。)の令和2年4月1日施行に向けた周知啓発、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援及び助成金の活用等により、短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換の実現のための取組を推進する。</p> <p>・ 有期契約労働者等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、有期契約労働者等のキャリアアップ(正社員化、処遇改善等)を行った場合に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等に対してニーズや実態に合った助言・指導等を行う。</p> <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所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  (有期雇用労働者(有期契約労働者)) 期間の定めのある労働契約を締結する労働者</p>					
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>1</p>	<p>非正規雇用については、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75.0%(令和元年平均)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11.6%(令和元年平均)存在する。</p>	<p>2</p>	<p>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2,165万人(令和元年平均)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。 また、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。</p>	<p>3</p>	<p>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。有期契約労働者等については、正規雇用と比べ能力開発の機会が少ないといった課題がある。</p>
<p>各課題に対応した達成目標</p>	<p>達成目標/課題との対応関係</p>		<p>達成目標の設定理由</p>			
<p>目標1  (課題1)</p>	<p>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</p>		<p>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。</p>			
<p>目標2  (課題2)</p>	<p>パートタイム労働法に基づき、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、短時間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。なお、パートタイム・有期雇用労働法が施行される令和2年度以降は、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、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、短時間労働者・有期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(ただし、中小企業は令和3年度から法が適用されるため、令和3年度からパートタイム・有期雇用労働法に基づく指標とする)。</p>		<p>多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備するため、短時間労働者の均等・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。</p>			
<p>目標3  (課題3)</p>	<p>事業主その他の関係者による有期契約労働者等の職業能力開発の推進</p>		<p>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされているが、有期契約労働者等については、正規雇用と比べ、能力開発の機会が少ないことから、事業主その他の関係者による有期契約労働者等の職業能力開発を推進するため。</p>			
<p>施策の予算額・執行額等</p>	<p>区分</p>	<p>平成28年度</p>	<p>平成29年度</p>	<p>平成30年度</p>	<p>令和元年度</p>	<p>令和2年度</p>
<p>予算の状況(千円)</p>	<p>当初予算(a)</p>	<p>41,794,649</p>	<p>68,461,360</p>	<p>94,241,493</p>	<p>112,466,405</p>	<p>128,760,369</p>
<p>補正予算(b)</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>繰越し等(c)</p>	<p>-22,005</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>合計(a+b+c)</p>	<p>41,772,644</p>	<p>68,461,360</p>	<p>68,461,360</p>	<p>94,241,493</p>	<p>112,466,405</p>	<p>128,760,369</p>
<p>執行額(千円、d)</p>	<p>49,139,136</p>	<p>78,813,869</p>	<p>78,813,869</p>	<p>88,862,342</p>	<p>72,465,996</p>	<p>72,465,996</p>
<p>執行率(%、d/(a+b+c))</p>	<p>85.0%</p>	<p>115.1%</p>	<p>115.1%</p>	<p>94.3%</p>	<p>64.4%</p>	<p>64.4%</p>

施策に関する内閣の重要政策(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)
	①第百九十回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ②ニッポン一億総活躍プラン(閣議決定) ③経済行政運営と改革の基本方針2016 ④第百九十三回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑤働き方改革実行計画(働き方改革実現会議決定) ⑥経済財政運営と改革の基本方針2017 ⑦第百九十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑧経済財政運営と改革の基本方針2018 ⑨経済財政運営と改革の基本方針2019 ⑩成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画 ⑪女性活躍加速のための重点方針2019	①平成28年1月22日 ②平成28年6月2日 ③平成28年6月2日 ④平成29年1月20日 ⑤平成29年3月28日 ⑥平成29年6月9日 ⑦平成30年1月22日 ⑧平成30年6月15日 ⑨令和元年6月21日 ⑩令和元年6月21日 ⑪令和元年6月18日	①非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。短時間労働者への被用者保険の適用を拡大します。正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。 ②一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善) ③第2章1(3)就業を希望する女性・高齢者の就業促進、非正規雇用労働者の待遇改善等 ④同一労働同一賃金を実現します。昇給の扱いが違う、通勤などの各種手当が支給されない、福利厚生や研修において扱いが異なるなど、不合理な待遇差を個別具体的に是正するため、詳細なガイドライン案を策定しました。今後、その根拠となる法改正について、早期の国会提出を目指し、立案作業を進めます。 ⑤2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑥第2章1(1)①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑦長年議論だけが繰り返されてきた「同一労働同一賃金」。いよいよ実現の 때가 来ました。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、「非正規」という言葉を、この国から一掃してまいります。他方、中小・小規模事業者の皆さんは、深刻な人手不足に直面しています。キャリアアップ助成金を拡充して、人手確保を支援することと併せ、生産性向上に向けた攻めの投資を力強く支援します。 ⑧第2章3(2)同一労働同一賃金の実現 ⑨第2章2(2)働き方改革の推進 ⑩成長戦略フォローアップⅡ3(2)ii)①長時間労働の是正を始めとした働く環境の整備 ⑪Ⅱ2(3)非正規雇用労働者の待遇改善

達成目標1について		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								
測定指標	指標1 不本意非正規雇用労働者の割合 (アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		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。なお、同指標は「正社員転換・待遇改善実現プラン」(平成28年1月28日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部策定)における主要指標である。								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成26年平均	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	○	(△)
	18%	16.9%	15.6%	14.3%	12.8%	11.6%	10%以下			
	年度ごとの目標値	-								
	指標2 キャリアアップ助成金における有期契約労働者等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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		キャリアアップ助成金の正社員化コースは、有期契約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。								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成28年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	△	
67,210人	36,637人	67,210人	109,342人	135,441人	111,895人	112,000人				
年度ごとの目標値	-									
指標3 キャリアアップ計画の認定数 (アウトプット)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠									
	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になることから、その認定件数を目標値とした。									
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	
	平成28年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	○		
46,597件	41,055件	46,597件	50,936件	40,730件	40,905件	40,905件				
年度ごとの目標値	-									

達成目標2について		パートタイム労働法に基づき、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、短時間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。なお、パートタイム・有期雇用労働法が施行される令和2年度以降は、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、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、短時間労働者・有期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(ただし、中小企業は令和3年度から法が適用されるため、令和3年度からパートタイム・有期雇用労働法に基づく指標とする)。								
測定指標	指標4 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行政指導の是正割合(年度内) ※令和2年度以降は、パートタイム・有期雇用労働法に基づくものとする。 (アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		パートタイム労働法の履行確保の徹底のため、法違反に対して都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が行政指導を行い、事業主が是正を行うことにより、パートタイム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、是正までに要する一定程度の期間を踏まえて年度内の是正割合を設定した。								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	毎年度	○	○
-	98.9%	99.2%	99.0%	98.9%	99.8%	90%以上				
年度ごとの目標値	90%以上									

測定指標	指標5 短時間(勤務時間限定)正社員制度を導入している事業所の割合(アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		就業意識の多様化が見られる中、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現するとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人の就業が可能となるよう、短時間正社員制度の導入等により「多様な正社員」制度の普及促進を図っているため、指標として選定した。 第4次男女共同参画計画「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)及び「第4次男女共同参画計画」(平成27年12月25日閣議決定)、「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき指標として選定し、目標値を設定している。								
		基準値	実績値					目標値		
		平成17年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度		
	9%	15.0%	21.2%	20.8%	11.8%	16.7%	29%以上	(×)		
	年度ごとの目標値		-	-	-	-	-			

達成目標3について		事業主その他の関係者による有期契約労働者等の職業能力開発の推進								
測定指標	指標6 キャリアアップ助成金における有期実習型訓練終了後の正規雇用労働者等となった者の割合(アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		有期実習型訓練は、有期契約労働者等を対象に、実践的な職業訓練機会を提供し、正社員へ移行することを目的としているものであるため、訓練修了後の正社員就職率を目標値として設定した。なお、平成29年度までは、「キャリアアップ助成金」の一部であったが、平成30年度から「人材開発支援助成金」へ統合されたことから、平成30年度及び令和元年度の目標値及び実績値は、人材開発支援助成金における当該割合を記載している。								
		基準値	実績値					目標値		
		平成28年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度		
	77.7%	71.1%	77.7%	74.7%	81.8%	76.8%	77%	○	△	
	年度ごとの目標値		-	76%	76%	76%	78%			
測定指標	指標7 キャリアアップ計画の認定数(アウトプット)(再掲)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		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になることから、その認定件数を目標値とした。								
		基準値	実績値					目標値		
		平成28年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度		
	46,597件	41,055件	46,597件	50,936件	40,730件	40,905件	40,905件	○		
	年度ごとの目標値		34,051件	41,055件	46,597件	50,936件	40,730件			

※ 平成24年度から平成28年度は第3期基本計画期間である。

目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分) ④(進展が大きくない)
総合判定	(判定結果)B(達成に向けて進展あり)
	(判定理由)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標1(不本意非正規雇用労働者の割合)については、平成27年の16.7%から令和元年の11.6%まで、毎年平均で1.3ポイントずつ着実に減少しており、この傾向を維持できれば、令和2年に10.3%程度となる見込み。目標値に達しない可能性はあるものの、目標達成に向けて進展があると評価した。</li> <li>・ 指標2(キャリアアップ助成金における正規雇用労働者等への転換数)については、平成30年度に行った要件の見直し(転換後の賃金を転換前の賃金と比較して5%以上増額させるとの要件を新設)により、転換数が減少し、令和元年度の実績値が目標未達成となったが、実績値は10万人を上回り、令和元年度の目標値に対する達成率も82.3%となっており、一定の進展はみられている。</li> <li>・ 指標3(キャリアアップ計画の認定数)、指標4(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行政指導の是正割合)については、目標値を上回っている。(指標7についても同様)</li> <li>・ 指標5(短時間(勤務時間限定)正社員制度を導入している事業所の割合)については、令和元年の実績値(16.7%)は、平成30年の実績値(11.8%)を上回ったものの、令和2年の目標値(29%)達成に向けて今後も取組が必要である。</li> <li>・ 指標6(訓練終了後の正社員化率)については、達成率98.5%(目標78%・実績76.8%)と僅かに目標には及ばなかったが、有期契約労働者の処遇改善に向けて一定の進展は見られている。</li> </ul>
	<p>※指標7については指標3を参照。</p> <p>・ 以上より、主要な指標以外(指標5)で「(×)」となり、主要な指標(指標1、指標4、指標6)のうち指標4のみ「○」となったため、判定結果は④に区分されるものとしてBとした。</p>

評価結果と 今後の方向性	施策の分析	<p>(有効性の評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標1については、非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善に取り組むこと等により、毎年平均で1.3ポイントずつ減少しており、令和2年度の目標値に達しない可能性はあるものの、着実に目標値に近づいており、有効に機能していると評価できる。</li> <li>・ 指標2については、運用面での見直し等を行い、制度の周知等を積極的に行うことにより、令和元年度については目標値は下回ったものの、達成率は80%を超えており、有効に機能していると評価できる。</li> <li>・ 指標3については、運用面での見直し等を行い、制度の周知等を積極的に行うことにより、令和元年度の目標を達成しており、有効に機能していると評価できる。</li> <li>・ 指標4については、都道府県労働局雇用環境・均等局部(室)がパンフレット等の周知資料を用いながら、法制度の内容について事業主に丁寧に説明し、必要な助言・指導を行うことにより、目標を達成しており、有効に機能していると評価できる。</li> <li>・ 指標5については、令和2年の目標値達成に向けて、『短時間正社員制度』導入・運用支援マニュアルの配布、パート・有期労働ポータルサイトでの周知、セミナーの開催等に取り組んでいるところであり、今後とも関連施策の効果的・効率的な事業運営に努めながら、目標達成を目指していく。</li> <li>・ 指標6については、令和元年度の目標値は下回ったものの、達成率は98.5%(目標78%・実績76.8%)であり、有効に機能していると評価できる。</li> </ul> <p>※指標7については指標3を参照。</p>
		<p>(効率性の評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標1について、キャリアアップ助成金等の令和元年度に執行額は減少しているものの、令和2年度の目標値に向けて、これまでと同程度のペースで指標(不本意非正規雇用労働者の割合)の減少が図られており(1.2ポイント減)、効率的な取組が行われていると評価できる。</li> <li>・ 指標2について、平成30年度の要件見直しの影響等により、キャリアアップ助成金の令和元年度の実績・執行額はともに減少に転じたものの、引き続き10万人を超える高い水準で、よりよい待遇での正社員転換等に繋がっているところであり、効率的な取組が行われていると評価できる。</li> <li>・ 指標3について、正社員化コースにおける要件見直しの影響等により、キャリアアップ計画の認定数は平成30年度に減少。その影響もあり、キャリアアップ助成金の令和元年度の実績も減少しているが、運用面での見直しや制度の周知等を通じ、キャリアアップ計画の認定数は令和元年度再び増加に転じ、目標を達成しているところであり、効率的な取組が行われていると評価できる。</li> <li>・ 指標4について、改正法の周知等のために必要な経費は増加しているが、雇用均等指導員等が適切な助言・指導に取り組んでいることが、実績値が目標値を上回って推移していることに繋がっているものと考えられ、効率的に機能していると評価できる。</li> <li>・ 指標5について、主要な関連事業(パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業)の執行額は、平成29年度以降減少しており、今後も企業側のニーズ等を踏まえて、より効率的・効果的な事業運営を図ってまいりたい。</li> <li>・ 指標6については、事業主等にとってより使いやすい仕組みとなるよう、今後も効率的・効果的な事業運営を図ってまいりたい。</li> </ul> <p>※ 指標7については指標3を参照。</p>
		<p>(現状分析)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標1については、平成27年の16.7%から令和元年の11.6%まで、毎年平均で1.3ポイントずつ着実に減少しており、令和2年の目標値に達しない可能性はあるが、目標値に毎年近づいているところ。今後、キャリアアップ助成金等による正社員化や待遇改善、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保等の目標達成に向けた取組を引き続き推進していく。</li> <li>・ 指標2については、平成30年度までは増加傾向にあったが、令和元年度は要件見直しによる影響が見られたところ。今後、実績の改善が図られるよう、引き続き積極的な周知等の必要な取組を進めていく。</li> <li>・ 指標3については、計画の大部分を占める正社員化コースの要件見直しによる影響により、平成30年度は目標値に達しなかったが、それ以外の年度では目標を達成しているところ。引き続き、実績の改善が図られるよう、引き続き積極的な周知等の必要な取組を推進していく。</li> <li>・ 指標4については、毎年度目標を達成しているところ。パートタイム労働法の着実な履行確保が図られるよう、引き続き現行の取組を推進していく。</li> <li>・ 指標5については、平成30年度の実績値を上回ったが、令和2年度の目標達成に向けては一層の取組が求められる状況にある。企業側のニーズを踏まえつつ、これまでのコンサルティングの実施に加え、今後は専門家自らが直接企業を訪問し対応するプッシュ型の支援等を行っていく。</li> <li>・ 指標6については、令和元年度は目標に対する達成率は98.5%(目標78%・実績76.8%)に達したものの、目標達成には至らなかったところであるが、雇用情勢の改善により正規雇用転換が進んでおり、当該コースを活用する対象者のうち正規雇用に転換することが難しい者の割合が高くなっていることが要因と考えられる。</li> </ul> <p>※ 指標7については指標3を参照。</p>

	<p>次期目標等への反映の方向性</p>	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>(達成目標1について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標1については、令和2年度の目標値に達しない可能性はあるが、毎年着実に目標値に近づいているところであり、引き続き目標達成を目指していく。また、不本意非正規雇用労働者の割合については、従来より年齢・雇用形態別の分析も行っているところであるが、今後もこれらのデータを参考にしながら、関係部署とも連携の上、必要となる施策を講じていく。</li> <li>・ 加えて、経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年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」をとりまとめ、政府として3年間の集中的な支援に取り組む方針を打ち出している。その中において、3年間の取組により、就職氷河期世代の正規雇用労働者を30万人増やすことを目指しており、キャリアアップ助成金(正社員化コース)も支援策の一つとして、他施策と相俟って、正規雇用者30万人増の目標達成を目指していく。</li> <li>・ 指標2については、要件見直しの影響から目標値を下回ったため、前年度実績を踏まえた目標を設定するとともに、引き続き利用しやすい制度となるよう必要な見直しを行うこと等により、目標達成を目指していく。</li> <li>・ 指標3については、前年度実績以上とした昨年度目標を達成しているため、今年度も前年度実績以上を目標値として設定し、引き続き目標達成を目指していく。</li> </ul> <p>(達成目標2について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標4については平成27年度以降、毎年度概ね100%近い水準を維持していることから、指標としての役割を終えたと判断し、今後は新たな指標を設定する。</li> <li>・ 指標5については、これまで短時間正社員制度導入のメリットや具体的なノウハウについてより効果的な周知を行うこと等を行ってきたが、令和元年度実績値では令和2年における目標達成が難しい状況にある。そのため、今後は、従前からの取組に加えて、今後は専門家自らが直接企業を訪問し対応するプッシュ型の支援を行うことにより、目標達成を目指していく。</li> <li>・ このほか、令和2年度より順次施行されているパートタイム・有期雇用労働法に基づく均等・均衡待遇規定(いわゆる同一労働同一賃金)に関する新たな指標を設定する。</li> </ul> <p>(達成目標3について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指標6については、有期実習型訓練に対する助成が平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されたことを踏まえ、令和2年度事前分析表より、「人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)」に関する指標を設定することとする。また、制度利用事業主に対して、当該訓練が有期契約労働者等の正社員転換又は処遇改善を目的として行うものであるという制度趣旨を一層理解していただくために、周知用パンフレットの記載の見直しを行う予定。</li> <li>・ 指標7のキャリアアップ計画については、従前の助成金においては関連があったものの、人材開発支援助成金においては関連がないことから、次年度に削除する予定。</li> </ul>
--	----------------------	--

<p>学識経験を有する者の知見の活用</p>	<p>第9回政策評価に関する有識者会議労働・子育てワーキング(令和2年9月18日開催)で議論いただいたところ、以下の8点について意見があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。</p> <p>(達成目標1について)</p> <p>①指標1に記載されている不本意非正規雇用労働者については、年齢や雇用形態別に効果的な施策が異なると思われるため、年齢・雇用形態別の実態等を踏まえた施策のあり方を検討すべき。 ⇒ 年齢・雇用形態別のデータも踏まえ、関係部署とも連携の上、必要な対策を講じていく旨を「次期目標等への反映の方向性」欄に追記した。</p> <p>(達成目標2について)</p> <p>②指標4については、平成27年度以降毎年度ほぼ100%に近い実績値であり、達成目標2の進捗状況を測定する指標として続ける意義が低いため、新たな指標の設定を行うべき。 ⇒ 指摘を踏まえ、現行の指標4に変わる新たな指標について、今後設定することとする。</p> <p>③指標4について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等・均衡待遇規定(いわゆる同一労働同一賃金)にかかる指標を明確にすべき。 ⇒ 改正法が施行される令和2年度事前分析表では、これに対応する指標を設定することとする。</p> <p>④指標5については、令和2年度の目標達成が困難である要因をどのように考えているか。 ⇒ 成果目標を達成できなかった要因は、短時間正社員制度導入における具体的なノウハウやメリットについて、理解が進んでいないこと等が考えられる。 短時間正社員制度が労働者一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じて活躍できる制度であり、優秀な人材の確保・定着の実現に有効な制度であることについて、引き続き、企業の理解を促すこととする。</p> <p>⑤指標4と指標5の関係について、均等・均衡待遇を進めることで、短時間正社員等に転換せずとも、短時間労働者や有期雇用労働者という非正規雇用労働者のままでよいと思う者が増えると思われる。両者は二律背反な面もある。労働政策全体としての整合性をどのように図っていくと考えるか。 ⇒ 短時間正社員制度については、ご指摘のように非正規雇用のままで就労を希望する者を無理に正社員化する趣旨の制度ではなく、あくまで働き方の選択肢の一つとして企業に導入を促しているものである。このため、短時間労働者や有期雇用労働者だけでなく、フルタイムで就労する正規雇用労働者も制度の対象としており、様々な事情でフルタイム就労が困難となった場合にも、非正規雇用労働者に転換する以外の選択肢として短時間正社員制度の利用も検討頂けるよう、制度を導入する企業の増加に取り組むこととする。</p> <p>⑥指標6について、正規雇用へ転換することが難しい者の割合が高くなったため目標を達成できなかったとのことだが、本人の希望に合致する職種がないなど、転換が困難な実態が明らかになっているのであれば、別の施策を検討することも必要ある。 ⇒当該指標の目標を達成できるよう取り組むとともに、引き続き、転換が困難な実態について把握に努める。</p> <p>(その他)</p> <p>⑦本施策目標に関係すると思われる、就職氷河期世代への支援関係の記載がなされていない。2019年からの3年間の集中的な取組により、同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、そのためのツールとして、キャリアアップ助成金がとりわけ有効であると考え。同助成金による支援が就職氷河期世代に届くよう、年齢別・雇用形態別に分析することが必要であり、そのような分析について検討すると聞いているが、その後の進捗状況はどうか。 ⇒キャリアアップ助成金(正社員化コース)の支給対象については、従来より集計していた雇用形態別(正規雇用労働者・多様な正社員・無期雇用労働者)の内訳に加えて、昨年度後半より年齢別の内訳の集計を始めたところであり、それを基に、本助成金における対象者の傾向の分析を行う予定である。</p>
------------------------	--

参考・関連資料等	○短時間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) ○キャリアアップ助成金 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801.html</a> ○短時間正社員導入支援ナビ <a href="https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/">https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/</a> ○行政事業レビューシート <a href="https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2019/h30_4-2-1_saisyu.html">https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2019/h30_4-2-1_saisyu.html</a>
----------	---

担当部局名	雇用環境・均等局 人材開発統括官	作成責任者名	雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 牧野 利香 人材開発統括官 企業内人材開発支援室長 小 林 学	政策評価実施時期	令和2年9月
-------	---------------------	--------	---	----------	--------