

実績評価書

(厚生労働省2(IV-3-1))

施策目標名	長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること(施策目標IV-3-1) 基本目標IV:非正規雇用労働者の処遇改善、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					
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の促進を図る。 ICTを活用し、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークについて、企業に対する導入支援や気運の醸成等により普及促進を行い、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図る。 このほか、新型コロナウイルス感染症対策として、以下を実施している。 ・ 特別休暇制度を新たに整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業等に対する助成金による支援 ・ テレワークを新規で導入する中小企業等に対する助成金による支援等					
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5割程度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	テレワークはワーク・ライフ・バランスの実現等に有効な柔軟な働き方であるが、労務管理が困難と言った理由から、その利用が十分に進んでおらず、更なる普及促進を図る必要がある。				
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 (課題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。			・ 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。		
目標2 (課題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。			・ テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方である。一方で、労務管理が困難と言った課題もあることから、企業等において、適正な労務管理がなされたうえでの良質なテレワークを普及させる必要がある。 ・ 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。		
施策の予算額・執行額等	区分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
予算の状況(千円)	当初予算(a)	2,932,802	6,412,073	12,310,688	9,693,721	11,367,607
	補正予算(b)	0	0	0	4,477,189	
	繰越し等(c)	0	0	2,181,144	1,431,952	
	合計(a+b+c)	2,932,802	6,412,073	14,491,832	15,602,862	
	執行額(千円、d)	1,885,439	3,246,163	11,928,206	14,163,082	
	執行率(%、d/(a+b+c))	64.3%	50.6%	82.3%	90.8%	
施策に関係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)	
	施政方針演説(安倍総理)		平成29年1月20日		最大のチャレンジは、一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を可能とする、労働制度の大胆な改革。働き方改革です。	

達成目標1について	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																																																					
指標1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合(アウトカム)	<table border="1"> <tr> <th colspan="7">指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</th> </tr> <tr> <td colspan="7"> ・ 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。 ・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成22年の10%から令和2年までに5割減とすることになっている。 (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% ・ 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時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合 平成29年:12.1%、平成30年:11.6%、令和元年:10.9%、令和2年:9.0% </td> </tr> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>平成28年度</td> <td>平成29年度</td> <td>平成30年度</td> <td>令和元年度</td> <td>令和2年度</td> <td>令和2年度</td> <td rowspan="2">○</td> <td rowspan="2">△</td> </tr> <tr> <td>10.0%</td> <td>7.7%</td> <td>7.7%</td> <td>6.9%</td> <td>6.4%</td> <td>5.1%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>年度ごとの目標値</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>5%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							・ 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。 ・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成22年の10%から令和2年までに5割減とすることになっている。 (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% ・ 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時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合 平成29年:12.1%、平成30年:11.6%、令和元年:10.9%、令和2年:9.0%							基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	平成20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	令和2年度	○	△	10.0%	7.7%	7.7%	6.9%	6.4%	5.1%	5%	年度ごとの目標値	-	-	-	-	5%			
指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																																																						
・ 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。 ・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成22年の10%から令和2年までに5割減とすることになっている。 (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% ・ 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時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合 平成29年:12.1%、平成30年:11.6%、令和元年:10.9%、令和2年:9.0%																																																						
基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																																														
平成20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	令和2年度	○	△																																														
10.0%	7.7%	7.7%	6.9%	6.4%	5.1%	5%																																																
年度ごとの目標値	-	-	-	-	5%																																																	

測定指標

指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																										
<p>指標2 年次有給休暇取得率 (アウトカム)</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5割程度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。</p> <p>・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、年次有給休暇の取得率を令和2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%</p> <p>・ 厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <th>平成20年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和2年度</th> <td rowspan="2">○</td> <td rowspan="2">-</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>47.4%</td> <td>49.4%</td> <td>51.1%</td> <td>52.4%</td> <td>56.3%</td> <td>集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table>	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	平成20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	令和2年度	○	-	47.4%	49.4%	51.1%	52.4%	56.3%	集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)	70%
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																	
平成20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	令和2年度	○	-																		
47.4%	49.4%	51.1%	52.4%	56.3%	集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)	70%																				
年度ごとの目標値	-	-	-	-	70%																					
指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																										
<p>指標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)</p>	<p>・ 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。</p> <p>・ なお、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」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2年までに10%とすることになっている。</p> <p>・ 厚生労働省「就労条件総合調査」 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和2年度</th> <td rowspan="2">○</td> <td rowspan="2">-</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.4%</td> <td>1.4%</td> <td>1.8%</td> <td>3.7%</td> <td>4.2%</td> <td>集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	平成28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	令和2年度	○	-	1.4%	1.4%	1.8%	3.7%	4.2%	集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)	10%
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																	
平成28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	令和2年度	○	-																		
1.4%	1.4%	1.8%	3.7%	4.2%	集計中 (令和3年 10月下旬公 表予定)	10%																				
年度ごとの目標値	-	-	-	-	10%																					
指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																										
<p>指標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)</p>	<p>・ 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。</p> <p>・ なお、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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2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%</p> <p>・ 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」</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <th>平成21年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和2年度</th> <td rowspan="2">×</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>52.1%</td> <td>67.2%</td> <td>55.1%</td> <td>52.9%</td> <td>64.0%</td> <td>60.5%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	平成21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	令和2年度	×	52.1%	67.2%	55.1%	52.9%	64.0%	60.5%	100%	
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																	
平成21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	令和2年度	×																			
52.1%	67.2%	55.1%	52.9%	64.0%	60.5%	100%																				
年度ごとの目標値	-	-	-	-	100%																					
指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																										
<p>指標5 特別な休暇制度普及率 (アウトカム)</p>	<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必要があるが、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。 (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</p> <p>・ 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」</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>毎年度</th> <td rowspan="2">△</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>61.4%</td> <td>61.4%</td> <td>59.6%</td> <td>71.6%</td> <td>80.7%</td> <td>79.3%</td> <td>前年度以上</td> </tr> </tbody> </table>	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	平成28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	毎年度	△	61.4%	61.4%	59.6%	71.6%	80.7%	79.3%	前年度以上	
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																	
平成28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	毎年度	△																			
61.4%	61.4%	59.6%	71.6%	80.7%	79.3%	前年度以上																				
年度ごとの目標値	56.8%以上	前年度 (61.4%)以上	前年度 (59.6%)以上	前年度 (71.6%)以上	前年度 (80.7%)以上																					
指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠																										
<p>指標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)</p>	<p>・ 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。</p> <p>・ 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。 (参考)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%</p> <p>※セミナー参加者のアンケート結果</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>基準値</th> <th colspan="5">実績値</th> <th>目標値</th> <th>主要な指標</th> <th>達成</th> </tr> <tr> <th>毎年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>毎年度</th> <td rowspan="2">○</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95.0%</td> <td>97.1%</td> <td>98.4%</td> <td>96.5%</td> <td>97.4%</td> <td>97.2%</td> <td>95.0%</td> </tr> </tbody> </table>	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	毎年度	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	毎年度	○	95.0%	97.1%	98.4%	96.5%	97.4%	97.2%	95.0%	
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成																	
毎年度	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	毎年度	○																			
95.0%	97.1%	98.4%	96.5%	97.4%	97.2%	95.0%																				
年度ごとの目標値	95%	95%	95%	95%	95%																					

		指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
測定指標	指標7 テレワーク導入企業の割合 (アウトカム)	<ul style="list-style-type: none"> 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、その就業者数の拡大を指標として設定している。 なお、「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%) 総務省「通信利用動向調査」 URL:http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html (参考)平成27年度:16.2% 								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成24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	令和2年度		
	11.5%	13.3%	13.9%	19.1%	20.2%	47.5%	34.5%以上	○	○	
	年度ごとの目標値		前年度 (13.3%)以上	前年度 (13.9%)以上	前年度 (19.1%)以上	34.5%				

※ 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】
	<p>(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1(週労働時間60時間以上の雇用者の割合)については、働き方改革関連法に盛り込まれた時間外労働の上限規制の施行や、企業への相談・支援を行ったことで、目標を概ね達成した。ただし、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少があると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。 指標2, 3については10月末公表予定である。 指標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)については、令和2年度に100%とする目標を設定していたが、実績値と目標値との乖離があり、特に中小企業における割合が低いことから、目標達成に向けて引き続き取組が必要になる。(1000人以上:85.0%、300~999人:77.7% 100~299人:66.8%、30~99人:55.7%) 指標5(特別な休暇制度普及率)については、普及率が上昇傾向にあり、概ね目標を達成した。 指標6(労働契約法解説セミナー参加者の理解度)及び指標7(テレワーク導入企業の割合)については、目標値を達成している。 以上より、主要な指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となっており、主要な指標である1は概ね達成、7は達成しているものの、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるため、判定結果は④に区分されるものとしてB(目標達成に向けて進展あり)とした。
総合判定	<p>(有効性の評価)</p> <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、働き方改革関連法に盛り込まれた時間外労働の上限規制の施行や、労働時間等の設定改善のための企業への相談・支援を積極的に行うこと等により、目標を概ね達成しており、有効に機能していると評価できる。 指標2については時季を捉えた年休取得促進、年5日の年休取得義務化に伴う年休の確実な取得についての周知、地域における年休取得促進、働き方改革推進支援助成金による年休取得促進の支援等を行っているが、毎年着実に取得率は上がっており、令和元年度は過去最高の56.3%となったことから、施策は有効に機能していると評価できる。 指標3については導入マニュアルや事例集の作成、シンポジウムの開催、インターネット広告等の普及啓発や働き方改革推進支援助成金による制度導入の支援等を行っているが、毎年着実に導入率は上がっており、令和元年度は過去最高の4.2%となったことから、施策は有効に機能していると評価できる。 指標4については周知用パンフレットの作成、配布による普及啓発や働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への呼びかけ・支援等を行っているが、数値は長期的には上昇傾向であるが、令和2年度の目標値には未達となった。特に中小企業における取組の遅れが認められることから、取組を一層推進していく。 指標5については周知用リーフレットの作成、特別休暇にかかる企業の取組事例をまとめた事例集の作成・配布等による普及啓発を行っている。それによって高い達成率が維持され、令和2年度の目標値も概ね達成したため、施策は有効に機能していると評価できる。 指標6については、目標値を達成していることからの事業実施は有効に機能していると評価できる。 <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標7について、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークへの注目が高まる中で、テレワークに精通した専門家によるテレワークに係る労務管理等の丁寧な相談対応、セミナーや表彰・シンポジウムによるテレワークの周知啓発、テレワークガイドラインの改定等、社会的状況に対応した取組を実施してきたことにより、目標値を達成したことから、施策は有効に機能していると評価できる。

評価結果と今後の方向性	施策の分析	<p>(効率性の評価)</p> <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、働き方改革関連法の施行に向けて、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するために必要な周知・支援等の経費が増加したが、測定指標も目標達成に向けて着実に減少しており、一定の効率的な取組が行われていると評価できる。 指標2～指標5については、昨年度比で予算額を一定程度削減している(※2)中で、必要に応じ事業メニューの見直しを行うことにより施策を実施しているが、着実に実績が上がっていることから、効率的な取組を行っているとは評価できる。 ※2 令和元年度予算額:486,122千円、令和2年度予算額:462,609千円 指標6については、無期転換ルールに係る無期転換申込権が発生している平成30年度以降、令和2年度にかけて予算額は概ね削減傾向となっている中で(※3)、毎年度目標値を達成していることから効率的な取組が行われていると評価できる。 ※3 平成30年度予算額:106,617,000円、令和元年度予算額:82,469,000円、令和2年度予算額:82,485,000円 <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標7については、毎年度一般競争入札を実施する等経費削減に努めており、効率的に事業が実施されていると評価できる。
	現状分析	<p>(現状分析)</p> <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、令和2年度の実績値は5.1%となっており、前年度比で減少し概ね目標を達成した。ただし、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少もあると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。また、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の者の占める割合は令和2年度では9.0%となっており、こうした状況を踏まえると、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行っていくとともに、相談・支援の取組を実施していく必要がある。 指標2、3については、令和2年度の実績値は現在集計中となっているが、毎年前年度の実績値は上回っており令和元年度実績値はいずれも過去最高となった。このため取組の成果は着実に上がっていると評価できるが、中小企業における取組の遅れが認められることから、中小企業を中心とした制度の普及促進、助成金による支援等の取組をより一層推進していく。 指標4については、長期的には数値は上昇傾向にあるものの、目標値との乖離が大きく、特に中小企業における取組の遅れが認められることから、中小企業を中心とした、普及啓発、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への働きかけ・支援をより一層推進していく。 指標5については、概ね前年度同様、高い水準となった。今後更なる普及率の向上を目指すべく、引き続き特別な休暇制度の普及促進に取り組んでいく。 指標6については、目標を既に達成しているが、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・兼業の促進についても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、次年度でも継続して目標達成するために引き続き取り組んでいく。 <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標7については、令和2年度は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まったことにより、例年よりも高い水準で目標値を達成したが、テレワークは緊急事態宣言解除後減少しているという調査結果もあるところ。 しかしながら、ウィズコロナ・ポストコロナの時代も見据えると、テレワークの役割はますます重要であり、「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を図る必要がある。
次期目標等への反映の方向性	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、目標を概ね達成しているところであるが、令和2年に減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の廃止・縮小等に伴う労働時間の減少もあると考えられることから、収束後の状況を注視する必要がある。また、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の者の占める割合の状況(9.0%)を踏まえると、引き続き、「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)」において掲げられている令和7年度の目標(5.0%)達成に向けて取組を実施していく必要がある。 指標2及び指標4の目標値については、「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において、新たに令和7年までの目標(※4)として定められたことを踏まえ、引き続き目標達成に向けた取組を実施していく。 ※4 指標2については令和7年:70%、指標4については令和7年:全ての企業 指標3の目標値については、令和3年7月に閣議決定予定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、新たに令和7年までの目標(※5)として掲げられる予定であることを踏まえ、引き続き目標達成に向けた取組を実施していく。 ※5 令和7年:15% 指標5については、前年度実績以上とした昨年度目標を概ね達成しているため、今後も普及率の更なる上昇を目指し、目標達成に向けた取組を実施していく。 指標6については、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、前年度実績に左右されることなく単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。 <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標7については、目標値を達成しているが、今後もテレワーク導入企業の割合の更なる上昇を目指し、企業向けセミナー等によるテレワークの周知啓発やテレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の取組を一層推進していく。 また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、令和3年3月にテレワークガイドライン(情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン)を改定しており、本ガイドラインの周知を行うとともに、労使コミュニケーションの活性化のため、事業者に対し「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」の活用を促す。 	

<p>学識経験を有する者の知見の活用</p>	<p>第10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3年7月21日開催)で議論いただいたところ、以下の6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1～3については、一部が判定不能となっているが、過労死対策大綱で掲げている具体的目標と同一であるので、実績評価を適正に行いPDCAサイクルを回すべき。特に、業種別や企業規模別での分析も必要である。 ⇒ 年次有給休暇の取得率及び勤務間インターバル制度の導入率については、企業規模が小さいほど低くなっており、また、業種(※)によってもその違いが認められる。 このため、業種(※)の特性、企業規模を踏まえたマニュアルや事例集を作成し周知するとともに、中小企業事業主を対象とした助成金による支援等を行っている。 本年7月に閣議決定された過労死等防止対策大綱において新たな数値目標が設定されたことも踏まえ、引き続き、業種別や企業規模別の状況を把握しつつ、年次有給休暇の取得促進等に向けた取組を推進していく。</p> <p>(※) 年次有給休暇の取得率は「宿泊業、飲食サービス業」(41.2%)が最も低く、次いで「卸売業、小売業」(44.7%)、「建設業」(44.9%)となっている。 勤務間インターバル制度の導入率は、「複合サービス業」(0.5%)が最も低く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」(1.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(1.6%)となっている。</p> <p>② 指標1(週労働時間60時間以上の雇用者の割合)については、過労死対策大綱で示されているように、週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上の雇用者割合を指標とした方がよいのではないか。 ⇒ 労働時間に関する政府としての目標について、過労死対策大綱との平仄を取るべきとの指摘を踏まえ、本年7月末に閣議決定された改正後の過労死対策大綱での目標と統一させることとする。具体的には、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合を、今後は指標として設定することとする。</p> <p>③ 指標6(セミナー参加者の労働関係法令の理解度)に関して、セミナー参加者が増えるだけでなく、各参加者がセミナーで学んだことを各自の職場にフィードバックし、どのように職場の改善がなされたかというアウトカムの指標を検討してほしい。 ⇒ 本事業の「労働契約等解説セミナー」については、一般労働者・事業主向けのほか、主に中小企業団体等からの要望に応じて開催する中小・小規模企業等向け、主に労働組合団体からの要望に応じて開催する労働者向けをそれぞれ開催しているところであり、労使双方からのフィードバックを通じて労働関係法令の理解が全体としてさらに進むようにするため、利用者のニーズに合わせる形で実施しており、利用者から高い理解度及び満足度を得ていることから、引き続き適正な事業の実施に努めてまいりたい。なお、ご指摘の点については当該事業の実施状況及び限られた予算額の範囲内での事業実施及び状況把握が可能であるかどうかといった観点等も十分踏まえた上で今後の対応について検討させていただきたい。</p> <p>【達成目標2について】</p> <p>⑤ 指標7(テレワーク導入企業の割合)について、テレワークを実施する際の労使コミュニケーションが非常に重要であると考えている。本年6月に公表された「技術革新が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」の報告書等で指摘された点を参考にして、労使コミュニケーションの活性化に向けた具体的な改善方法を検討してほしい。 ⇒ 労使コミュニケーションの必要性については、テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドラインにおいても示しているところ。 指摘を踏まえ、事業者が「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」を活用する等により、健康相談体制の整備やコミュニケーションの活性化のための措置等を実施できるよう、事業者に向け積極的にガイドラインの周知を行うこととしたい。</p> <p>【全般】</p> <p>⑥ 指標2(年次有給休暇取得率)及び指標3(勤務間インターバル制度を導入している企業割合)について、令和2年度実績値の公表までに年度終了後半年以上を要するというのは時間がかかりすぎている。紙集計の時代では時間を要したが、現在は集計の在り方に課題がある可能性があるため、来年度以降はこのようなことがないように、集計の在り方の改善を検討してほしい。 ⇒ 就労総合条件調査は、企業を対象に毎年1月1日を調査日として有休取得状況等の状況を調査しており、1月末までに調査票の提出をお願いしている。なお、調査票の提出について、オンラインは平成26年より郵送と並行して実施しており、令和2年調査では全回答の約6割がオンライン回答となる。 また、回収した調査票データの精査は、調査事項単位でチェックし、その後、調査事項間の論理チェックと2段階で行う。各段階で企業へ照会を行うが、実績の回答を求める調査事項は、複数の事業所を有する企業では、企業側の繁忙期を避けつつ各事業所の情報を再集約する必要があり回答に数週間を要する企業もある。 (調査票提出期限後、2月受付・督促、3～5月までに受付・審査・入力、6～8月チェックを終え、9月に集計、10月に公表している。) 昨今の調査環境の悪化により、回収率低下や調査対象企業への負担軽減等を考慮しつつ、各工程の短縮を含めて、引き続き、検討を進めてまいりたい。</p>
------------------------	--

<p>参考・関連資料等</p>	<p>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 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html 労働力調査(指標1) URL: http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm 労働時間等設定改善法 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html 就労条件総合調査(指標2、3) URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html 「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(指標4、5) URL: https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20210423_1.pdf 労働契約等解説セミナー2021 URL: https://public.lec-jp.com/laborContractExplanation/ 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト URL: https://muki.mhlw.go.jp/ 行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyoshiwake/gyousei_review_sheet/2020/2019_4-3-1_saisyu.html 労働者災害補償保険法 URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000050 雇用保険法 URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=349AC000000011 通信利用動向調査 URL: https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b2.html 厚生労働省政策評価に関する有識者会議 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/newpage_00007.html</p>
-----------------	---

<p>担当部局名</p>	<p>労働基準局労働条件政策課 / 労働関係法課 雇用環境・均等局職業生活両立課 / 在宅労働課 / 有期・短時間労働課 / 雇用機会均等課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>労働条件政策課長 松原 哲也(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 田村 雅(労働契約法部分) 職業生活両立課長 古瀬 陽子(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 堀 泰雄(テレワーク部分) 有期・短時間労働課 牧野 利香(長時間労働) 雇用機会均等課 石津 克己(不妊治療と仕事の両立) 賞金福祉統計官 角井 伸一(年休、勤務間インターバル制度部分)</p>	<p>政策評価実施時期</p>	<p>令和3年8月</p>
--------------	---	---------------	---	-----------------	---------------