

実績評価書

(厚生労働省5(Ⅳ－2－1))

施策目標名	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	
施策の概要	【正社員転換の推進】 ・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。 ----- 【同一労働同一賃金の実現】 ・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た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)により、「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。))について、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、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)の整備等を内容とする改正が行われ、令和2年4月1日(パートタイム・有期雇用労働法の中小企業の施行は令和3年4月1日)から施行されている。 ・これにあわせて、正社員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。 ・改正後の法令や同一労働同一賃金ガイドラインに基づき、施行の徹底のための指導等を行っているほか、事業主が法に基づく対応を実施するための取組手順書や待遇差の点検・検討マニュアル等を作成し、法の周知を行うとともに自主的な取組を支援している。 ・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。 ・さらに、「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)による構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、同年12月以降、都道府県労働局において、新たに労働基準監督署と連携して同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。 ----- ＜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) (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・有期雇用労働法における定義) (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)	
施策を取り巻く現状	1. 非正規雇用労働者の概況(2023年) ・役員を除く雇用者(5,730万人)に占める非正規雇用労働者(2,124万人)の割合は37.1%となっている。 ・非正規雇用労働者数は2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。 ・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。 ----- 2. 非正規雇用労働者の内訳(2023年) ・非正規雇用労働者のうち、パートは1,030万人(48.5%)、アルバイトは459万人(21.6%)、派遣社員は156万人(7.3%)。 ・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9.6%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77.4%存在。 ・また、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。 ----- 3. 非正規雇用労働者の待遇等の現状 ・一般労働者(フルタイム)における、「正社員・正職員」に対する「正社員・正職員以外の者」の賃金の割合は67.4%(2023年)。 ・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(2021年)。 ・手当等、各種制度の適用状況について、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(2021年)。 ・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%、「異なる雇用形態が存在しない」は6%。「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の取組内容は、「基本給」が51%、「諸手当」が55%、「福利厚生」が55%であった(2023年)。	
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77.4%(2023年)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9.6%(2023年)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2,124万人(2023年)と役員を除く雇用者の約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	
	目標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
	(課題1)	
	目標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
	(課題2)	
		達成目標の設定理由
		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中、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。 また、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、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を強力に推し進めていくことが重要であるため。
		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・均衡待遇を確保し、雇用形態に関わらない公正な待遇を実現する必要があるため。

施策の予算額・執行額等	区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	予算の 状況 (千円)	当初予算(a)	135,819,546	84,271,049	91,442,959	89,794,648	116,990,788
		補正予算(b)	0	25,057,537	0	100,040	0
		繰越し等(c)	-62,707,800	-3,444,163	-16,316,068	270,000	
		合計(a+b+c)	73,111,746	105,884,423	75,126,891	90,164,688	
	執行額(千円、d)		70,063,931	72,585,136	66,750,036	60,552,156	
	執行率(％、d/(a+b+c))		96%	69%	89%	67%	
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)		
	第213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6年3月8日	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、非正規雇用労働者の処遇改善を図るため、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図ります。		

達成目標1について		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										
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	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。 (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5年実績値9.6%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)」									
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			年度ごとの実績値									
		平成26年平均	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	令和5年度	○	○		
		18%	-	10%以下	10%以下	10%以下	10%以下	10%以下				
			11.6%	11.5%	10.7%	10.3%	9.6%					
	指標2 25～34歳の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	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む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5年実績値13.1%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)」									
		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。									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			年度ごとの実績値									
		令和4年平均	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	毎年		○		
		15.6%	-	-	-	-	前年以下	前年以下				
			17.7%	16.8%	15.6%	15.6%	13.1%					
	指標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)	指標の選定理由	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									
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			年度ごとの実績値									
		平成28年度	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	令和5年度		△		
		67,210人	136,000人	112,000人	101,000人	109,000人	105,000人	105,000人				
			111,895人	100,203人	108,876人	105,704人	88,935人					
	指標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)	指標の選定理由	「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2年度からの3年間の集中的な取組み(第1ステージ)が行われるとともに、令和5年度からの2年間で第2ステージと位置づけ引き続き取組みを実施しており、キャリアアップ助成金の正社員化コースは、この取組み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									
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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)									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			年度ごとの実績値									
		令和2年度	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	令和5年度		×		
		34,807人	-	-	35,000人	35,000人	30,000人	30,000人				
			-	34,807人	35,472人	30,862人	23,526人					

	指標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	指標の選定理由	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。 （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							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		平成28年度	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	令和5年度		—
		46,597件	40,730件	40,905件	40,680件	45,420件	—	—		
			40,905件	40,680件	45,420件	37,965件	—			

達成目標2について		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									
測定指標	指標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）	指標の選定理由	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）が報告徴収を行い、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。 （参考）直近の実績値（R5年度）は、「分子：是正された件数（19,850件）」を「分母：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・指導の件数（20,515件）」で除して算出している。 （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。								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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・指導件数の増加が見込まれ、企業側の是正が長期化する事案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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	令和5年度	○	○	
		—		—	—	—	90%以上	90%以上			
				99.3%	99.6%	101.0%	96.8%				
	指標7 パートタイム・有期雇用労働法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した報告徴收件数（年度内）（アウトプット）	指標の選定理由	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）が報告徴収を行い、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								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	令和5年度	◎		
		—	—	5,640件	5,640件	7,520件	7,520件	7,520件			
			6,141件	5,516件	6,377件	3,498件	11,173件				
	指標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）	指標の選定理由	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、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行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に、期間を区切った形で、アンケートによる問題解決度を調査し、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。 令和5年度において、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等の待遇に関することが含まれている相談件数（917件）のうち、①問題解決に至った又は②問題の一部解決に至った件数の合計（914件）を算出した結果、実績99.7%（914件／917件）であった。 （出典）：職業安定局・需給調整事業課調べ								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和4年度の実績を踏まえ、令和5年度から労働者派遣事業全般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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	令和5年度	○		
		—	—	—	（80%以上）	（90%以上）	90%以上	90%以上			
			—	—	（99.5%）	（99.7%）	99.7%				

	【参考】指標9 「通勤手当」を有期雇用フルタイムに実施した企業割合	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	
			—	—	88.2%	—	—	
	【参考】指標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	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	
			—	—	54.3%	—	—	
	【参考】指標11 一般労働者（フルタイム）における「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外の者」間の賃金比率	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	
			64.7%	66.3%	67.0%	67.5%	67.4%	

※ 令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第16回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ（令和6年8月21日開催）で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような対応を行った。
	【達成目標1について】 ①不本意非正規雇用労働者の割合は、45～54歳の男性も非常に高くなっており、そういった、いわゆる就職氷河期世代に対しても、この正社員転換など安定した雇用に結びつけていくアプローチも、引き続き政策として継続していくということによいか。 ⇒いわゆる就職氷河期世代の方も含め、正社員転換を希望される方に対する支援については、今後も継続して取り組んでまいりたい。 ②不本意とは何か、本当に不本意なのか、また、社会構造の中でそんなもんだと諦めてしまっているようなところもある。正規化や安定した雇用という形につなげていくという今の取組をぜひ続けていただきたい。 ⇒「不本意非正規雇用労働者の割合」については、「労働力調査」（総務省）において、非正規雇用を選んだ理由として、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由を選んだ者の割合を用いている。なお、その他の理由で非正規雇用を選んだ者については、「自分の都合のよい時間に働きたいから（34.7％）」「家計の補助・学費等を得たいから（18.3％）」「家事・育児・介護等と両立しやすいから（11.2％）」といった理由の割合が高くなっている（数値はいずれも2023年）。 ご指摘を踏まえ、引き続き希望する非正規雇用労働者の正社員転換を促進してまいりたい。 ③不本意とは何か、非自発とは何かということも、ちゃんと政策を議論するときに検討するということも大事だと考える。 ⇒「不本意非正規雇用労働者の割合」については、「労働力調査」（総務省）において、非正規雇用を選んだ理由として、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由を選んだ者の割合を用いている。また、非正規雇用労働者の正社員転換支援や処遇改善のための施策については、不本意非正規雇用労働者とそれ以外の労働者を区分していないところであり、「労働力調査」における不本意非正規雇用労働者に該当しない者に対しても、必要な支援に取り組んでまいりたい。その上で、測定指標1（不本意非正規雇用労働者の割合）の在り方については、その達成状況等を踏まえつつ、必要に応じて検討してまいりたい。
	【達成目標1の指標1・2について】 ④不本意非正規雇用労働者の割合については、今人手不足と言われているところ、そうした大きな労働市場の状況が影響しているところも大きいと思うが、どのように考えているか。 ⇒人手不足の状況において、企業側の人材確保の観点からの非正規雇用労働者の正社員への転換と、労働者の働き方のニーズの多様化を踏まえた勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員といった多様な正社員制度の整備の両方の動きがあり、これらにより、不本意非正規雇用労働者の減少という結果につながっているのではないかと考えている。

学識経験を有する者の知見の活用	【達成目標1の指標3について】 ⑤測定指標3の目標未達の理由として、キャリアアップ助成金における要件見直し（正社員化の定義の厳格化）を挙げているが、それだけが理由なのか。若しくは、不本意非正規雇用労働者の減少により、要は正社員化したいという方の分母が減少していることが、正社員化への転換が難しくなっていることに多少影響しているのか。 必ずしも正社員化を欲していない方にとっては、正社員化が唯一の正解ではないため、その点をどう考えて目標設定するか、ということについて今後検討する必要があると考える。 ⇒「労働力調査」（総務省）によれば、非正規雇用を選択している理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の理由が増加しており、多様な働き方に関するニーズが増加しているものと見られる。また、JILPTの分析報告（労働政策研究報告書No.230「『二極化』以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—」P.127～128）によると、正社員への就職・転職の可能性の高い方の転換が進む一方で、正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている方が不本意非正規雇用労働者に多く含まれるようになってきている可能性がある、との指摘がなされていると承知している。 このため、時間的制約により正社員として働くことが難しい方が短時間正社員という選択肢を選べるようにするなど、多様な正社員制度の普及に取り組んでいくことにより、今後も正社員への転換を推進してまいりたい。 あわせて、引き続き非正規雇用労働者として働くことを希望している方については、達成目標2として掲げている「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」に向けて取り組んでまいりたい。
	⑥測定指標3の目標未達の理由として、キャリアアップ助成金の正社員化コースの要件見直しを挙げているが、事実としてはそうだと思うが、ただ、本見直しは必要性があって行ったものであるので、この理由を目標未達の理由として強調することにはやや違和感がある。 また、本要件は変わらないため、来年度においても同様の達成状況となる懸念があるが、その場合、令和5年度の目標値に対し達成率が非常に低い状況が続く可能性があることについて、要件が変わらない中でどのように取り組んでいくのか。引き続きしっかり検証し、目標設定も含めて検討いただきたい。
	⇒測定指標3の目標未達の理由としては、令和5年度の目標設定において、過去3年分の実績を踏まえて算出したという経緯があり、結果としては当初の想定よりも大きく下回ってしまったもの。 キャリアアップ助成金（正社員化コース）については、令和5年度補正予算において、正社員転換を更に推し進める観点で支給額の増額を行っており、更に積極的な活用を促進することにより、今年度の目標を達成できるように取り組んでまいりたい。

	【達成目標1の指標3・4について】 ⑦キャリアアップ助成金の年齢別の実績を出し始めたのは氷河期対策からだったが、中高年期でもちゃんと正社員化可能だということを示した1つエビデンスであるため、是非引き続き、今の正社員をどう設定するかも併せて、こういった細かい様々な状況をデータとして整備して、公開していくことが一義的に大事だと考える。 ⇒キャリアアップ助成金(正社員化コース)については、以前のWGでのご指摘も踏まえて年齢別の実績の把握についても行ったうえで、就職氷河期世代の労働者の転換実績については測定指標4として示しているところ。制度の効果の検証などを行うことができるよう、今後もデータの把握・整備に努めてまいりたい。 ⑧キャリアアップ助成金において正社員要件を比較的高いところに置いた見直しは妥当な方向と考えるが、この正社員要件が見直された現在のキャリアアップ助成金の制度の中で、これまでよりハードルの上がった正社員への転換促進に向け、どんなことができるか、ポイントはどのようなところにあると考えているか。 ⇒キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員といった多様な正社員への転換を対象に含めているほか、多様な正社員制度を就業規則等に新たに規定した上で転換した場合には支給額の加算も実施しており、多様な正社員も含む正社員への転換を更に推進してまいりたい。
	【達成目標1の指標5について】 ⑨測定指標5は電子申請によって経年比較が困難となったため廃止とのことだが、他方で、測定指標5は、キャリアアップに向けたその取組の基盤となるようなところはどうか、事業計画ができているのかということ把握するために設定されたという趣旨を踏まえると、単純に廃止するというところで良いのか。代替となる指標や、何らか確認する手法が必要なのではないか。 ⇒キャリアアップ計画の件数について、従前の紙申請と電子申請では、件数の数え方が異なるため、経年比較が困難であり、指標としては廃止したもの。今後、雇用関係助成金のDX化の中で、計画書の提出や申請回数などを含む制度・プロセスについて検討していくこととしており、検討結果を踏まえて適切な指標が設定できないか、更に検討してまいりたい。
	【達成目標2の指標6について】 ⑩都道府県労働局が実施した助言・指導の内容と、その結果是正された内容というのは、具体的にはどういったものが多いか。通勤手当や慶弔休暇など判例で不合理な扱いだということが比較的クリアに判断基準が明示されたものと異なり、賞与や基本給などは、指導して是正という成果を得るのが難しい面があるのではと考えるが、この辺り、どういったところで是正されたというところの評価とされているのか。 ⇒待遇ごとの是正件数を統計的に把握しているものではないが、通勤手当、慶弔休暇等の支給・付与の趣旨が明確な待遇に関しては是正に至る件数が多い。一方で、賞与・基本給などの是正件数は限られているところであるが、法違反企業に対する助言・指導のほか、法違反に当たらないものの、改善に向けた取組が望まれる企業に対しては、望ましい雇用管理に向けた助言や、働き方改革推進支援センターにおける相談支援やコンサルティング等を行い、企業の労務管理を見直していただくきっかけとする取組も実施している。 ⑪測定指標6に関しては、厚生労働省としてこういう方向性で物事を進めているとか、指導までは至らなくても助言がずっと積み重なっていつているとか、そういう社会的事実が重なってくると、裁判所のほうもまた受止めが変わってくると思うので、やはり方向性を何か見定めて取り組み続けていただきたい。 ⇒引き続き、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、法違反企業に対する労働局による助言・指導のほか、法違反に当たらないものの、改善に向けた取組が望まれる企業に対しては、望ましい雇用管理に向けた助言を積み重ねていくことにより、賞与・基本給を含めて、非正規雇用労働者と正社員との間に不合理な待遇差がないか見直すことを企業に対して促してまいりたい。

	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分) ③【相当程度進展あり】
	総合判定	(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】 (判定理由) 【達成目標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】 - 指標1の労働力調査における不本意非正規雇用労働者の割合は、令和元年度の11.6%から令和5年度の9.6%まで、毎年減少している。令和5年度は目標値である10%以下を達成した。 - 指標2の25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合は、令和5年度は13.1%となり、令和4年度の実績値(15.6%)を下回り、目標値である前年以下を達成した。 - 指標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)については、キャリアアップ助成金(正社員化コース)において有期雇用労働者から無期雇用労働者へ転換した場合の助成を令和3年度末をもって廃止したこと、令和4年10月以降正社員の定義を厳格化(これまでの定義に加え「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要)したことから、令和5年度の実績値が目標未達成となったが、令和5年度の目標値に対する達成率が84.7%となっており、一定の成果はみられている。 - 指標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)については、上記指標3の内数であり、助成金の要件見直しに伴い指標3の数が減少したことから、内数の指標4も減少した。 - 指標5(キャリアアップ計画の認定数)については、令和5年度から雇用関係助成金ポータルによる電子申請が開始されたが、ポータルの仕様上、コース別に計画届を作成する必要があるため、1事業所が複数のコースに係る計画書を提出できる紙の申請のみを計上していた前年度との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。しかしながら、電子申請の件数は徐々に増加傾向にあり、令和6年3月時点では、2,720件(速報値)の電子申請を受け付けている。 【達成目標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】 - 指標6については、「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)を踏まえた同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組を一層行い、助言・指導等の件数が令和4年度より増加した上で、目標を達成した。 - 指標7については、令和2年度から令和4年度にかけ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、目標達成に至らなかったが、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)を踏まえた同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組の実施により報告徴収の件数が増加し、11,173件となり、目標を達成した。 - 指標8(派遣元事業主等からの待遇に関する相談の解決割合)については、令和5年度から新たに指標として設定したが、達成率110.8%(目標90%、実績99.7%)と目標値を上回っている。 【総括】 - 以上より、指標3の達成状況が「△」、指標4の達成状況は「×」であるものの達成率は80%に近く、それ以外の令和5年度判定対象の指標は「○」となっており、かつ、キャリアアップ助成金についても、令和5年度補正予算での拡充内容を踏まえた利用実績の増加が見込まれることから、今後、目標達成が可能であるとして、判定結果は③に区分されるものとしてBとした。

評価結果と 今後の方向性	施策の分析	(有効性の評価)
		【達成目標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】 ・ 指標1・指標2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着実に減少しており、若年層においても減少傾向にある。令和5年度はどちらの指標も目標値に達していることから、有効に機能していると評価できる。 ・ 指標3については、令和4年度の要件見直しの影響により、令和5年度については目標値を下回ったものの、制度の周知等を積極的に行うことにより令和5年度の目標に対する達成率は80%を超えており、有効に機能していると評価できる。 ・ 指標4については、母数である指標3の数値が減少したことから本数値も減少したが、令和5年度の目標に対する達成率は78.4%とほぼ80%であり、有効に機能していると評価できる。 ・ 指標5については、令和2年度及び令和4年度は目標達成には至らなかったものの、令和元年度から令和4年度においては4万件前後を維持しており、有効に機能していたと評価できる。
		【達成目標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】 ・ 指標6・指標7については、同一労働同一賃金の遵守を徹底させることで、正社員と非正規雇用労働者との間の格差の改善に資することから、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けた事業主への助言・指導に関する取組は有効に機能していると評価できる。 ・ 指標8については、達成率110.8%（目標90%、実績99.7%）と目標値を上回っていることから、有効に機能していると評価できる。
		(効率性の評価)
		【達成目標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】 ・ 指標1・指標2については、施策の執行額が減少傾向にある中、令和5年度には目標値を達成しており、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標3・指標4については、令和4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5年度の実績・執行額はともに減少しており、要件見直し等を適切に行っていくことで、より効率的・効果的な事業運営を図っていきたい。 ・ 指標5については、キャリアアップ助成金の執行額は減少傾向にある中、令和元年度から令和4年度においては4万件前後を維持しており、効率的な取組が行われていたと評価できる。
		【達成目標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】 ・ 指標6及び指標7については、当該指標に関係する予算額は雇用均等指導員（非常勤職員）に関する経費であるが、令和5年度は、同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組の強化が見込まれたことから、令和4年度より増額（対前年度比約134%）を行っていたもの。一方で、事業主に対し雇用均等指導員も含めた都道府県労働局職員が実施した報告徴収件数は令和4年度に比べて3倍程度実施しており、かつ、毎年度是正割合に関する指標の目標値を達成していることから、効率的な対応が行われていると評価できる。 ・ 指標8について、窓口や訪問時において、職員・相談員が適切な助言等に取り組んでいることが、目標値を上回っていることに繋がっているものと考えられ、効率的な取組が行われていると評価できる。
		(現状分析)
		【達成目標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】 ・ 指標1・指標2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着実に減少しており、若年層においても減少傾向にある。令和5年度はどちらの指標も目標値に達していることから、有効に機能していると評価できる。 ・ 指標3・指標4については、令和3年度までは目標を上回り、令和4年度においても目標の8割程度を達成していたものの、令和5年度は要件見直しによる影響が見られたところ。実績の改善が図られるよう、令和5年度補正予算において、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の制度の拡充（助成金額の拡充（中小企業：57万円→80万円）、対象となる有期雇用労働者の雇用期間を6か月以上3年以内から6ヶ月以上へ緩和する等）を行ったところであり、引き続き積極的な周知等の必要な取組を進めていく。 ・ 指標5については、令和元年度から令和4年度において4万件前後を維持しており、うち令和元年度から令和3年度までは目標達成又はほぼ達成（令和2年度は達成率99.4%）したところ、令和4年度に目標未達（達成率83.6%）となった要因としては、正社員化コースにおいて有期雇用労働者等から無期雇用労働者へ転換した場合の助成が令和3年度末をもって廃止され、申請件数のみならず計画件数も減少したことが考えられる。令和5年度においては電子申請の数も徐々に増加しているところであり、引き続き積極的な周知等の必要な取組を進めていく。
		【達成目標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】 ・ 指標6については、是正指導の割合は令和2年度から令和5年度まで、95%以上となっており、90%以上とする目標は達成している。非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保の実現にあたっては、引き続き、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保が重要であり、当然ながら是正指導の割合は100%を目指していくことになるが、是正までに要する一定程度の期間を勘案した上で、これまでの実績を踏まえて、目標値を引き上げることとする。 ・ 指標7については、令和2年度から令和4年度にかけ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、目標達成に至らなかったが、令和5年度は同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた一層の取組により、報告徴収の件数は令和5年度の目標を達成した。今後は、当該取組による報告徴収件数の増加を踏まえつつ、労働局の体制も勘案した目標値を設定し、計画的に事業主に対して助言・指導を実施していく。 ・ 指標8について、達成率110.8%（目標90%、実績99.7%）と目標値を上回っている。派遣労働者の同一労働同一賃金の着実な履行確保が図られるよう、引き続き適切な助言等の取組を推進していく。

	次期目標等への 反映の方向性	(施策及び測定指標の見直しについて)
		【達成目標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】 ・ 指標1については、令和5年度に初めて目標値を達成したところであるため、引き続き、目標値は、当面維持(10%以下)し毎年の目標達成を目指すとともに、今後の実績値の推移を踏まえ、適宜見直しを図っていく。 ・ 指標2については、目標の前年以下を達成できているが、令和5年度に初めてアウトカム指標として設定したところであり、若者層の不本意非正規雇用労働者の動向を注視していく必要があるため、引き続き「前年以下」の目標を設定する。 ・ 指標3・指標4については、令和4年度における要件見直しが過年度実績値に大きく影響を及ぼしたこと、及び令和5年度補正予算において制度の拡充等を行ったことを踏まえた目標値を設定し、目標達成を目指していく。 ・ 指標5については、キャリアアップ助成金について、令和5年度から雇用関係助成金ポータルによる電子申請が開始され、毎月電子申請数が増加しているところであり、引き続き利用されやすい制度設計を行っていく。なお、本指標に関しては、計画提出が電子か紙かにより計上方法が異なり、申請件数は同じでも電子申請と紙申請の比率が異なれば計上される計画件数が異なることとなるため、電子と紙での申請が併存する令和5年度以降は、正確に経年比較を行うことが困難であることから、本指標は令和4年度までの指標とする。
		【達成目標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】 ・ 指標6については、当然ながら是正指導の割合は100%を目指していくことになるが、是正までに要する一定程度の期間を勘案した上で、これまでの実績を踏まえて、目標水準を95%まで引き上げを行う予定である。 ・ 指標7については、令和2年度から令和4年度にかけ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、令和5年度から計画的に事業主への助言・指導を行えることになったところであり、また、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた一層の取組により、報告徴収の件数は増加したところ。労働局の体制も勘案しつつ、目標値の引き上げを行う予定であり、引き続き、安定して目標達成を目指していく。 ・ 指標8については、令和5年度に新たに設定した指標であるため、今年度も同様の指標とするが、令和5年度の実績を踏まえて、令和6年度の目標値を95%以上に引き上げを行う予定である。

参考・関連資料等	○関連法令（右記検索サイトから検索できます） URL： https://elaws.e-gov.go.jp/ ・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） ・労働者派遣事業の適正な運営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） ○キャリアアップ助成金 URL： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html ○多様な働き方の実現応援サイトURL： https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/ ○行政事業レビューシートURL： https://www.mhlw.go.jp/jigyo-shiwake/2024_gyousei_review.html
----------	--

担当部局名	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 竹野 佑喜 職業安定局需給調整 事業課長 中嶋 章浩	政策評価実施時期	令和6年8月
-------	-------------------	--------	---	----------	--------