実績評価書

（厚生労働省7（Ⅳ－3－1））

施策目標名	**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）** 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。 ○ 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。
施策を取り巻く現状	【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7年に7.7%となっている。 【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7年に6.9%（同年1月1日現在）となっている。 【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6年に66.9%となっている。 【病気休暇の導入企業数】 病気休暇の導入率は上昇傾向にあり、令和7年に28.4%（同年1月1日現在）となっている。 【雇用型テレワークの実施者の推移】 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年に51.9%となったが、令和6年（47.3%）までの下降局面を経て、令和7年は50.1%と上がっている。このほか、地方部では低くなっている。
施策実現のための課題	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長期的には減少傾向であるものの、政府目標の5%に届かない状況推移し、年次有給休暇の取得率も政府目標の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。
	2	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ほか、地方創生、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ禍後においても、第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13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。導入率は、都市部・大企業において高いものの、地方部・中小企業において、都市部・大企業に比べ低くなっている。

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	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長期的に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。 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。
	（課題1）		
	目標2	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。	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。 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。
	（課題2）		

施策の予算額・執行額等	区分		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	予算の状況（千円）	当初予算（a）	13,697,172	11,857,318	11,503,124	13,274,088	13,970,610
		補正予算（b）	0	0	0	0	0
		繰越し等（c）	−2,979,000	2,971,523	9,849	0	
		合計（a＋b＋c）	10,718,172	14,828,841	11,512,973	13,274,088	
	執行額（千円、d）		9,019,408	8,880,704	10,067,570	9,227,653	
	執行率（%、d/(a＋b＋c)）		84%	60%	87%	70%	

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）

指標の選定理由	・ 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ため、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）http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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、令和3年度以降、新たに目標を設定しているもの。 （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） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html ※令和7年度の目標は、最新値の令和6年度実績値（8.0%）と最終年度の令和10年度の目標値（5.0%）の差分を均等割りして設定した。なお、令和7年度の目標値について、令和6年8月の過労死大綱の変更に伴い、令和7年までに5.0%から、令和10年までに5.0%と目標を修正すべきところ、令和7年度事前分析表では変更前の目標（令和7年までに5.0%以下）が記載されていたため、本評価書において修正を加えている。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
－	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	令和10年度		
－	8.2%	7.9%	7.5%	6.7%	7.3%	5.0%	○	△
	8.8%	8.9%	8.4%	8.0%	7.7%			

指標2

年次有給休暇取得率（アウトカム）

指標の選定理由	・ 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）http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html ※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。）
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
平成20年度	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	令和10年度		
47.4%	60.9%	61.2%	64.2%	64.7%	66.3%	70%		
	58.3%	62.1%	65.3%	66.9%	集計中（令和8年12月公表予定）		○	（○）

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）

指標の選定理由	・ 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）http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html ※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。）
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
平成28年度	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	令和10年度		
1.4%	7.8%	8.1%	10.4%	7.8%	8.0%	15%		
	5.8%	6.0%	5.7%	6.9%	集計中（令和8年12月公表予定）		○	（△）

測定指標

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）

指標の選定理由	・ 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7年度実績値（64.4%）は、分母：上記調査の有効回収数（2,984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」の問に「設けている」と回答した企業数（1,923社）から算出したもの。
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標は第5次男女共同参画基本計画最終年であるため、目標値とした。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
平成21年度	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	令和12年度		
52.1%	68.4%	73.2%	82.1%	82.7%	100.0%	100%		×
	64.2%	62.8%	65.4%	61.1%	64.4%			

指標5

病気休暇に係る導入率（アウトカム）

指標の選定理由	・ 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。 ・ 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。 （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）http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html ※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。）
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
平成29年度	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	毎年度		
25.5%	ー	ー	ー	ー	30%	30%		（△）
	22.7%	21.9%	27.9%	28.4%	集計中（令和8年12月公表予定）			

指標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）

指標の選定理由	・ 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、労使の話合いの機会を設けることを要件としている。 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。
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
ー	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	毎年度		
ー	5,341件	4,315件	4,065件	4,340件	3,219件	支給予定件数の70%		○
	6,614件	5,789件	4,095件	4,283件	3,228件			

	指標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）	指標の選定理由	・ 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。 ・ 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。
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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）、1901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。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	毎年度		△
―	―	―	―	―	2,000人	過去3年度の実績を踏まえた値		
	699人	2,806人	1,355人	1,901人	1960人			

	指標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）	指標の選定理由	・ 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。 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。
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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を図り、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。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	毎年度		△
―	―	―	―	―	30,000件	30,000件		
	30,347件	30,245件	37,046件	32,928件	26,653件			

達成目標2について	**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。**		
測定指標	指標9 テレワーク導入企業の割合 （アウトカム）	指標の選定理由	「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:http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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年度を始点に令和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。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
令和3年度	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	令和7年度	○	△
51.9%	34.5%以上	34.5%以上	53.6%	54.4%	55.2%	55.2%		
	51.9%	51.7%	49.9%	47.3%	50.1%			

	指標10 テレワーク相談センターの相談件数 （アウトプット）	指標の選定理由	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あたっては、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ところ、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】
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	直近3カ年の平均程度とし、500件と設定した。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
令和6年度	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	令和7年度		◎
690件	―	―	―	―	500件	500件		
	837件	410件	367件	690件	806件			

	【参考】指標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	実績値	

	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		
	21.4%	18.8%	16.1%	15.6%	16.8%		

※ 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19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8年8月7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の指標7及び指標8】 指標7、指標8について、趣旨は理解するが、今後若干の改善も必要ではないか。例えば指標7のシンポジウムの参加者数が目標達成に直結するかは若干疑問もあるので、例えば働き方の見直しに向けた行政から企業への働きかけの部分を、件数で表せるのか分からないが、そういった別のアウトプット指標を検討してもいいのではないか。指標8の働き方改革の支援センターのコンサルティングの実績については、資料のほうにも「本施策に係る支援実績をより適切に把握できる指標設定について検討する」とあるので、それを検討していただければと思う。 ⇒指標7について、ご意見を踏まえた上で今後何ができるかについて検討してまいりたい。 指標8について、ご意見を踏まえ、今後検討してまいりたい。

	目標達成度合いの測定結果	（各行政機関共通区分）　**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） **【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。】** ・ 指標1については、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長期的には減少傾向にあり、令和7年実績値は7.7%となった。令和7年度目標値7.3%にはやや届かなかったものの、目標達成率は約95%であることから、「△」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標2については、令和7年度実績値は集計中のため正確な達成度は不明だが、令和6年度実績値が令和7年度の目標値を上回っており、令和7年度実績においても達成が見込まれるため、「（○）」（達成）と評価した。 ・ 指標3については、令和7年度実績値は集計中のため正確な達成度は不明だが、令和6年度実績値において前年度より制度導入割合が増加しており、令和7年度実績においても同程度の増加が見込まれるため、「（△）」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標4については、令和7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、特に中小企業においての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。目標達成度は64.4%であるため、「×」（未達成）と評価した。（1,000人以上：89.5%、300～999人：74.7%、100～299人：69.8%、30～99人：60.9%、29人以下：43.8%） ・ 指標5については、令和7年度実績値は集計中のため正確な達成度は不明だが、令和6年度実績値において前年度より制度導入割合が増加しており、令和7年度実績においても同程度の増加が見込まれ、「（△）」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標6については、令和7年度目標を達成したため「〇」（達成）と評価した。 ・ 指標7については、目標は達成できなかったものの、目標達成率は98%となったことから、「△」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標8については、目標は達成できなかったものの、目標達成率は89%となったことから、「△」（概ね達成）と評価した。 **【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。】** ・ 指標9については、目標は達成できなかったものの、実績値が50.1%となり、目標値である55.2%の9割程度の達成率となったことから「△」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標10については、実績値が806件となり、目標値である500件を大幅に上回ったため「◎」（目標を大幅に上回る）と評価した。 **【総括】** ・主要指標である指標1、3及び指標9は目標を達成できなかったものの、指標2、6及び指標10は目標を達成し、指標1、3、5、7、8及び9についても概ね目標達成水準となった。 ・また、指標1、4、7及び9についても前年度実績を上回るなど一定の進展が認められる。 ・以上から、主要指標の達成状況が全て良好とはいえないものの、施策全体としては目標達成に向けた進展が認められることから、「B（達成に向けて進展あり）」と評価した。
		（有効性の評価） **【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。】** ・ 指標1については、働き方改革推進支援センター及び働き方・休み方コンサルタントによる相談対応等や、働き方改革推進支援助成金による支援等を行っているが、毎年着実に目標値に近づけていることから、施策が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日の年次有給休暇の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6年度は過去最高の66.9%となったことからも、施策が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、令和7年度の目標値には未達となった。超過勤務の機会が少なく、制勤務間インターバル制度導入する必要性を感じないとする企業が多いことから、こうした企業に対し効果的な周知や支援を行う必要がある。 ・ 指標4については、働き方・休み方改善ポータルサイトへの専用ページ作成、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、令和7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に遅れが認められることから、中小企業における取組の促進に向けた周知や支援を一層推進する必要がある。 ・ 指標5については、周知用リーフレットの作成、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おり、令和7年度の目標値も概ね達成が見込まれることから、病気休暇制度導入促進に関する施策が、有効に機能していると評価できる。 ・ 指標6については、目標は達成できていることから、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に対し、働き方改革推進支援助成金の支給による支援は有効であると評価できる。 ・ 指標7については、周知用リーフレットの作成、配布や、インターネット広告により周知を行っており、令和7年度の目標値も概ね達成していることから、働き方・休み方改革推進の機運を高める施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標8については、中小企業・小規模事業場に対して、本達成目標を含む働き方改革の推進全般についてコンサルティングを行っている。令和7年度においては、後述の突発的な調達上の都合により目標に届かなかったものの、令和3年以降安定して目標を達成してきており、施策が有効であると評価できる。 **【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。】** ・ 指標9については、目標を達成できなかったものの、目標値の9割程度の達成率となったことから、施策が一定程度有効であると評価できる。 ・指標10については、目標値を上回っていることから、テレワークの就業環境整備に係る相談等の施策が有効に機能していると考えられる。

評価結果と 今後の方向性	施策の分析	（効率性の評価） **【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。】** ・ 指標1については、関連予算全体の金額は前年度比で増額しているが、年々着実に目標数値に近づけていることから、概ね効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標2、3、5及び7については、関連予算全体の金額は前年度比で増額している中で、着実に実績値が増加し、目標値を達成、おおむね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。 ・ 指標4については、関連予算全体の金額は前年度比で増額している中で、目標未達となったが、毎年度予算額に対しおおむね8割程度の額を執行しており、また、中小企業を対象とした取組も進めているものであり、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標6については、令和6年度から予算を増額しているところ、令和6年度よりも実績及び件数において低下しており、効率性の視点からは支援内容や申請事務の負担軽減など、課題があると評価できる。 ・ 指標8については、令和7年度は後述の突発的な調達上の都合により目標に届かなかったものの、令和3年度以降昨年度比で予算額を削減してきた中にあって、一定水準の実績を継続して維持しており、効率的な取り組みが行われているものと評価できる。 **【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。】** ・ 指標9については、近年予算額が大きく変わっていない中、目標を達成できなかったものの、目標値の9割程度の達成率となったことから、一定程度施策が有効であると評価できる。 ・指標10については、近年予算額が大きく変わっていない中、目標を達成でき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。 （現状分析） **【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。】** ・ 指標1については、長期的には減少傾向であるものの、令和7年度実績値が7.7%であり、令和10年までの政府目標である5%とは乖離がある状況である。特に令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された建設の事業、自動車運転の業務、医師等については、他産業に比べて長時間労働者の割合が多い状況にある。建設業、運輸業における長時間労働の背景には取引慣行上の課題があることから、引き続き、関係省庁と連携し、特に取引関係者に向けて、取引慣行の改善に向けた対応を促す必要がある。 ・ 指標2については、令和7年度の実績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6年度実績値は過去最高となった。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。 ・ 指標3及び5については、令和7年度の実績は現在集計中となっているが、毎年度の実績値は増加傾向にあり令和6年度の実績値は過去最高となった。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。 ・ 指標4については、長期的には数値は増加傾向にあるものの、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呼びかけ・支援等をより一層推進していく。 ・ 指標6については、令和3年度以降、目標値に対して「概ね達成」または「達成」できているものの、予算額と執行額の間に乖離があり、支援内容や申請負担等について改善を図る必要がある。 ・ 指標7については、令和5年度は大きく減少して1,355人となったものの、令和6年度は1,901人と増加に転じ、その後令和7年度も継続して増加し概ね目標値を達成していることから、引き続き普及促進に取り組んでいく。 ・ 指標8については、令和3年度以降目標値の水準を達成してきたものの、令和7年度は事業実施主体を労働局から本省へ変更した（都道府県ごとの契約から全国一括の契約とした）ことに伴い、一部の都道府県センターの受託者が変更となり、年度当初の開設準備が遅延したため、コンサルティング実施件数が当初の見込みを下回ったもの。単年度事業であり、今後、再び事業実施主体が変更となることも十分あり得るため、事業実施主体間の引継ぎが適正に行われるように配慮しながら調達を行ってまいりたい。 **【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。】** ・ 指標9については、目標を達成できなかったものの、令和7年は上昇に転じており、引き続き普及促進に取り組んでいく。 ・ 指標10については、直近3か年の相談件数をみると、令和5年度に367件、令和6年度に690件、令和7年度に806件と増加しており、着実に取組が進んでいると考えられる。
	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：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については、「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）、「第六次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）」において、令和10年までの目標（5%）として定められていることを踏まえ、引き続き、目標達成に向けた取組を進めていく。 ・ 指標2については、「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、令和10年までの目標（※1）として定められていることを踏まえ、引き続き、目標達成に向けた取組を進めていく。 ※1　令和10年：70% ・ 指標3については、「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、令和10年までの目標（※2）として定められていることを踏まえ、引き続き、目標達成に向けて取組を進めていく。 ※2　令和10年：15% ・ 指標4については、第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）において、新たに令和12年までの目標（※3）として定められたことを踏まえ、引き続き、目標達成に向けて取組を進めていくこととし、特に中小企業における取組が進むよう、効果的に事業を実施する。 ※3　令和12年：全ての企業 ・ 指標5については、制度導入割合は増加傾向にあることから、引き続き、目標達成に向けて取組を進めていく。 ・ 指標6については、対象となる中小企業のニーズや支援の効果を的確に把握しつつ、支援内容や申請に係る事務負担等について改善を図る。 ・ 指標7については、シンポジウムの参加者数は増加傾向にあることから、引き続き、目標達成に向けて取組を進めていく。 ・ 指標8について、対象期間途中から追加した指標であったところ、「指標の選定理由」にもあるとおり、本事業によるコンサルティングは、本達成目標以外の事項も含む働き方改革全般に関して行っている。そのため、コンサルティング全体の実績は本達成目標の指標として適当ではなく、技術的に可能な範囲で、本達成目標に沿ったコンサルティング実績の内訳等を目標として設定することを検討する必要がある。 **【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。】** ・ 指標9については、テレワークの導入状況及び「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）を踏まえ、前年度以上とすることを検討する。 ・ 指標10については、相談件数の実績を踏まえ、テレワークの普及・定着に向けた相談支援等に着実に取り組む。

参考・関連資料等	・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成４年法律第90号）（下記検索サイトから検索できます） URL：https://laws.e-gov.go.jp/ ・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） URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html ・少子化社会対策大綱（令和２年５月29日閣議決定） URL:https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/09b95185-2d55-4783-a955-983b5283ccd2/3572c013/20231228_policies_kodomo-taikou_junbishitsu_02.pdf ・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） URL:https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th-2/index.html ・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） URL:https://www.digital.go.jp/policies/priority-policy-program ・働き方改革推進支援助成金 URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html ・働き方・休み方改革シンポジウム URL:https://work-holiday.mhlw.go.jp/seminar/ ・働き方改革推進支援センター URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html ・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 URLhttps://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html ・テレワーク相談センター URL:https://telework.mhlw.go.jp/info/map/ ・テレワーク総合ポータルサイト URL:https://telework.mhlw.go.jp/ ・「労働力調査」 URL:http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm ・「就労条件総合調査」 URL：http://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」（企業調査）URL:https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/category4.html ・「通信利用動向調査」 URL:http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html ・「テレワーク人口実態調査」 URL:https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/telework_index.html

担当部局名	労働基準局 雇用環境・均等局	作成責任者名	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 竹野　佑喜 （労働契約法部分） 大臣官房参事官 黒田　啓太 （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 山田　航 （テレワーク部分） 有期・短時間労働課長 清野　晃平 （働き方改革推進支援センター） 雇用機会均等課長 安里　賀奈子 （不妊治療と仕事との両立）	政策評価実施時期	令和8年8月