

平成 19 年度重要対象分野のフォローアップ結果

平成 23 年 5 月 30 日
総務省行政評価局

1. 重要対象分野の概要

政策評価の重要対象分野とは、内閣の重要政策に関する評価が徹底されるよう、政策評価・独立行政法人評価委員会（以下「政独委」という。）の調査審議を踏まえ選定された分野のことであり、各府省等と連携して総務大臣がその評価の実施を推進している。

政独委においては、平成 19 年度に政策評価の重要対象分野とされた、①少子化社会対策（育児休業制度、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組、子育て支援サービス）及び②若年者雇用対策について審議を行った。その結果、政独委において、関係府省（内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）による評価について、評価結果及び同委員会が認識した課題を取りまとめ、平成 20 年 11 月 26 日、総務大臣に対し答申した。

2. フォローアップ結果

今回、これらの政策に関して平成 22 年度に行われた関係府省の評価等について、答申において示された課題への対応状況を 21 年度に続きフォローアップした。

今回のフォローアップでは、答申で示されている課題 20 項目のうち、平成 21 年度に行ったフォローアップにおいて課題への対応状況が不明確であったもの等（12 項目）に関して、22 年度に明らかとなった関係府省における課題への対応状況を取りまとめた。

※ 平成 22 年度における対応状況を記載している項目が、今回、フォローアップの対象としたものである。

I 育児休業制度（厚生労働省）

1 女性の育児休業

(1) 育児休業制度の普及・定着

答申における指摘事項	同省が評価指標としている「育児休業取得率」は、制度創設から一定期間は、育児休業の普及度を測るために有効な指標であったものの、平成16年度から29年度までの間に80%の取得率を達成とする目標値は、現在既に達成済みである。今後の政策目標は、継続就業を希望しながら退職を余儀なくされている女性の希望を実現することであり、既に継続就業の希望を実現した女性を母数として測られる「育児休業取得率」では、その達成度を政策効果としての確に把握することはできない。継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定が求められる。
平成21年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成21年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 「継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定」のため、21世紀成年者縦断調査等の活用を検討する。
総務省からの照会事項	現在までにどのような検討を行ったのか。
確認結果	検討した結果、継続就業ニーズとその充足状況の把握のため、平成21年度21世紀成年者縦断調査の調査項目に「出産後の就業継続意欲」を追加した。

(2) 期間雇用者の育児休業

答申における指摘事項	期間雇用者の育児休業取得率は、51.5%となっているが、この取得率には、期間雇用者のうち、継続就業を希望しながら出産前に退職を余儀なくされた者は含まれておらず、育児休業給付の受給者数に占める期間雇用者の割合は4%にとどまっている。この点に関し、期間雇用者が育児休業を取得しやすい環境にはないことが主たる原因なのか、そもそも期間雇用者の中には継続就業を前提としない家計補助的な就業を希望している者が多いことが原因なのかなど、その実態が明らかにされていない。今後、期間雇用者のうちどの程度の者が継続就業を希望しているのかを把握するとともに、期間雇用者の育児休業の取得を阻害している要因を検証することが求められる。
平成21年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成21年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 「期間雇用者のうちどの程度の者が継続就業を希望しているのかを把握」するため、21世紀成年者縦断調査等の活用を検討する。また、期間雇用者の育児休業取得を阻害している要因について、21年度に実施を予定している「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」により検証を行う。
総務省からの照会事項	現在までにどのような検討を行ったのか。
確認結果	検討した結果、継続就業ニーズとその充足状況の把握のため、平成21年度21世紀成年者縦断調査の調査項目に「出産後の就業継続意欲」を追加した。これに従来より調査項目として把握している回答者の雇用形態を合わせることで、期間雇用者の継続就業ニーズを把握しようと考えているところ。
平成22年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成22年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 具体的な記載なし。

総務省からの照会事項	<p>① 平成21年度21世紀成年者縦断調査の調査項目に「出産後の就業継続意欲」を追加し、期間雇用者の継続就業ニーズを把握するとしているが、現在までの把握の状況はどうなっているか。</p> <p>② 「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」において、期間雇用者の育児休業取得を阻害している要因について、現在までにどのような検証を行ったか。</p>
確認結果	<p>① 平成21年度21世紀成年者縦断調査における期間雇用者の継続就業ニーズの把握については、現在集計作業を実施している。</p> <p>② 平成21年度「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」において、「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」を実施したところ、有期契約労働者も育児休業を取れることを知らない人が半数以上(53.8%)に上ることが明らかになった。これを受け、有期契約労働者でも制度が利用できる旨を積極的に周知することが重要だという結論を出した。</p> <p>育児休業制度の周知不足については、これまでも有期契約労働者の育児休業の取得条件を分かりやすく示したリーフレットの作成・配布を行っており、今後の取組としては、雇用管理等のノウハウを取りまとめた事業主向けのマニュアルを作成する事業を実施しているところである。</p> <p>また、期間雇用者が妊娠・出産を機に退職した要因を見ると、「妊娠中に仕事を続けることが厳しかったから」、「産休や育休から復帰しても、仕事が忙しすぎて育児との両立が困難だから」、「子育てに専念したかったから」等の要因が多いことも明らかになった。</p> <p>これらの要因については、期間雇用者のみならず、労働者全体に係る問題であると認識しており、期間雇用者も含めた労働者全体に対する</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法の周知徹底 ○次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組の促進 ○妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 <p>などの仕事と家庭の両立支援施策の中で解消していく予定である。</p>

2 一般事業主行動計画

答申における指摘事項	<p>一般事業主行動計画を策定した企業のうち、育児休業取得率の数値目標を達成するなど一定の基準を満たした「認定企業」の割合は2%にとどまっており、行動計画の内容と企業の実際の労働条件とが必ずしも合っていない。この点を踏まえ、新たに企業の労働条件の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検証することが求められる。</p>
平成21年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成21年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】</p> <p>平成20年12月に次世代育成支援対策推進法の改正を行い、21年4月(中小企業については23年4月)から行動計画の公表を義務付けたところであるため、法施行後、制度が定着した時期に状況をみた上で、新たに企業の労働条件(労働時間や育児休業の取得状況を含む)の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検討する。</p>
総務省からの照会事項	<p>労働条件の実績を公表する仕組みの導入について検討するとあるが、どのように検討を行う予定か。</p>
確認結果	<p>中小企業への法施行日である平成23年4月以降、行動計画の公表が一定程度進んだ時期に企業全体の労働時間や育児休業の取得状況等のデータも踏まえて検討することとなると考えている。「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)では、関連施策の進捗状況を定期的に点検・評価することとなっているため、この点検・評価過程において、検討することとなると考えている。</p>

	認定企業の割合が低いとの答申の指摘については、認定企業数の増加を目指しており、「子ども・子育てビジョン」において、次世代認定マーク（くるみん）取得企業数を平成 26 年度までに 2,000 社とすることを数値目標としている。
平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 22 年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 具体的な記載なし。
総務省からの照会事項	労働条件の実績を公表する仕組みを導入する有効性について、現在までにどのような検討を行ったのか。
確認結果	「子ども・子育てビジョン」における関連施策の進捗状況の定期的な点検・評価に関しては、現時点においては未だ実施されていない。 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は、平成 23 年 4 月から 101 人以上の企業に計画の策定・届出が義務付けられる。改正後の次世代育成支援対策推進法は、これをもって全面施行となるので、今後制度が定着した時期に状況を見た上で、新たに企業の労働条件の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検討する。

3 事業主への助成金による支援

答申における指摘事項	育児休業は、全企業が法律上の義務として従業員に与えなければならないものであることから、効果が広範に及び、意欲の低い企業にもインセンティブが働く政策手段が必要であると考えられる。しかし、助成金という政策手段では、対象となり得る企業数に対するカバー率が小さく、他の企業への波及効果も見込めないものとなっている。別途、効果が広範に及び、意欲の低い企業にもインセンティブが働くような政策手段を検討し、効果の比較検証を行うことが求められる。 その他の政策手段としては、例えば、労働時間や育児休業の取得状況の実績を公表する仕組みなどが考えられる。
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 次世代育成支援対策推進法の見直しの検討の中であわせて検討する。
総務省からの照会事項	助成金が支給対象企業に具体的にどのような影響をもたらしたか把握して検証すべきではないか。また、労働時間や育児休業の取得状況の実績を公表する仕組みの導入及びその効果について、どのように検討を行う予定か。
確認結果	中小企業への法施行日である平成 23 年 4 月以降、行動計画の公表が一定程度進んだ時期に検討することと考えている。「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）では、関連施策の進捗状況を定期的に点検・評価することとなっているため、この点検・評価過程において、検討することと考えている。 助成金が支給対象企業に具体的にどのような影響をもたらしたかについては、今後効果を把握して検証することを検討したい。
平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 22 年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】 具体的な記載なし。
総務省からの照会事項	① 労働時間や育児休業の取得状況の実績を公表する仕組みの導入及びその効果について、現在までにどのような検討を行ったのか。 ② 育児休業に係る助成金について、現在までにどのような検証を行ったのか。

確認結果	<p>① 「子ども・子育てビジョン」における関連施策の進捗状況の定期的な点検・評価に関しては、現時点においては未だ実施されていない。</p> <p>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については、平成23年4月から101人以上の企業に計画の策定・届出が義務付けられる。改正後の次世代育成支援対策推進法は、これをもって全面施行となるので、今後制度が定着した時期に状況を見た上で、新たに企業の労働条件の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検討する。</p> <p>② 育児休業に係る助成金の支給件数の増加（「中小企業子育て支援助成金」の場合、平成19年度1,148件、20年度2,740件、21年度3,784件）は、両立支援に関する一定の要件（一般事業主行動計画を事業主が策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出た上で、当該行動計画を公表し、従業員に対し周知したこと、労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること、初めて育児休業取得者が出たことなど）を満たした企業が増加したことを示している。このことから、当該助成金は、企業における両立支援の積極的な取組を底上げする要因となっており、有効に活用されていると判断できる。</p> <p>なお、予算の効率化の観点から、両立支援の取組状況が企業規模によって格差のある状況を踏まえ、一部のメニューを廃止又は取組の遅れている中小企業の底上げを図る助成金に特化し、助成金全体の再編を行う予定である。</p>
------	--

4 男性の育児休業

答申における指摘事項	<p>男性の育児休業取得率が伸びない原因である男女の固定的な役割分担意識や制度に関する理解不足を解消することは、重要な課題である。今後は、改善策としてあげられている、配偶者が専業主婦の場合に適用される育児休業取得除外規定の撤廃等の男性の育児休業の取得促進策について早急に取り組むとともに、その効果も含め、男性の育児休業の取得が増えない原因の掘り下げた分析とそれを踏まえた必要な見直し・改善が求められる。</p>
平成21年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成21年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】</p> <p>配偶者が専業主婦の場合に適用される育児休業取得除外規定の撤廃等男性の育児休業の取得促進策については、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止等を内容とする育児・介護休業法の改正を平成21年7月に行ったところ。法改正の効果を見極めつつ、男性の育児休業の取得状況とその原因等の分析を行っていく。</p>
総務省からの照会事項	<p>「法改正の効果を見極めつつ」とあるが、どのように検討を行っていく予定か。</p>
確認結果	<p>「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）の参考指標として、男性の育児休業取得率を平成29年度までに10%とすることを設定している。「子ども・子育てビジョン」では、関連施策の進捗状況を定期的に点検・評価することとなっているため、この点検・評価過程で検討することとなると考えている。</p>
平成22年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成22年度厚生労働省実績評価書 VI-1-1】</p> <p>具体的な記載なし。</p>
総務省からの照会事項	<p>男性の育児休業の取得状況とその原因等の分析について、現在までにどのような検討を行ったのか。</p>
確認結果	<p>「子ども・子育てビジョン」における関連施策の進捗状況の定期的な点検・評価に関しては、現時点においては未だ実施されていない。</p>

<p>配偶者が専業主婦の場合に適用される育児休業取得除外規定の撤廃等の男性の育児休業の取得促進策を盛り込んだ改正育児・介護休業法は平成 22 年 6 月から施行となったところであり、今後制度が定着した時期に状況を見た上で、男性の育児休業の取得状況とその原因等の分析を行っていくこととしている。</p>
--

II 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組（厚生労働省、内閣府）

1 厚生労働省の政策（労働時間等の設定改善）①

答申における指摘事項	<p>同省の評価では、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が低下していることは明らかにされたものの、パート労働者を除く労働者の所定外労働時間が 6 年連続で上昇していることや過労死等の労災支給決定件数が増加傾向にあることについては触れられていない。今後は、複数の指標を用いて、労働時間に係る課題の全体像をとらえることが求められる。</p> <p>また、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を減少させるという目標の達成に向けて、事業主に対する助成金や推進会議の開催等がどの程度寄与したのかについての効果把握が求められる。</p>
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 III-4-1】</p> <p>以下の指標を設定。</p> <p>①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（前年以上/毎年）</p> <p>②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（前年以下/毎年）</p> <p>③年次有給休暇取得率（前年以上/毎年）</p> <p>労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和施策については、中央・地方における社会的気運の醸成施策と、事業主団体を通じた支援から個別企業の取組に対する助成に至る施策対象に応じた取組とが一体となった総合的な取組を行っているところであり、個別の助成金や推進会議の開催等の寄与度については把握が難しいが、これらを通じて施策目標に係る指標はいずれも達成目標を上回る結果となっている。</p>
総務省からの照会事項	<p>「過労死等の労災支給決定件数」を指標として設定するべきではないか。また、労働時間に係る課題を把握するため、労働者の属性に応じた労働時間を分析すべきではないか。</p>
確認結果	<p>「過労死等の労災支給決定件数」については、認定基準等の見直しにより、施策効果とは関係なく支給決定件数が増減することがあり得ることから、労働時間に係る課題の全体像をとらえる指標としては採用しなかった。また、労働者の属性等に応じた労働時間に係る情報について、評価書に記載することとしたい。</p>
平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 22 年度厚生労働省モニタリング結果報告書 III-4-1】</p> <p>具体的な記載なし。（22 年度は評価書の提出はなく、モニタリング結果報告書の提出のみ）</p>
総務省からの照会事項	<p>労働者の属性等に応じた労働時間に係る情報について、評価書への記載の状況はどうなっているのか。</p>
確認結果	<p>労働者の属性等に応じた労働時間に係る情報については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」において公表されており、平成 23 年 2 月 1 日に 22 年の速報値が公表されたところである。同年 2 月 16 日に確定値が公表されているため、今後作業を行う評価書について、記載を行うこととする。</p>

1 厚生労働省の政策（労働時間等の設定改善）②

答申における指摘事項	<p>同省の評価では、30 歳代男性の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が高止まりしていることへの対策として、助成金の上乗せをあげているが、週労働時間 60 時間以上の 30 歳代男性が約 176 万人いることを考えれば、効果が広範に及び、意欲の低い企業にもインセンティブが働く政策手段が必要であると考えられる。しかし、助成金という政策手段では、対象となり得る企業数に対するカバー率が小さく、必ずしも他の企業への波及効果を伴うものではない。別</p>
------------	--

	<p>途、効果が広範に及び、意欲の低い企業にもインセンティブが働くような政策手段を検討し、効果の比較検証を行うことが求められる。</p> <p>その他の政策手段としては、例えば、企業の労働時間の実績を公表する仕組みなどが考えられる。</p>
<p>平成 21 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 Ⅲ－４－１】</p> <p>「労働時間等の設定改善援助事業」と「労働時間等設定改善推進助成金」について、当該事業に取り組んでいる中小企業集団もしくは中小企業団体においては、年次有給休暇の取得率及び所定外労働時間の改善状況をみると、いずれも我が国全体の平均値を上回る改善効果が見られるなど、事業主団体の取組促進から個別企業労使による取組支援に至るまで、施策対象に応じた取組を効果的・効率的に実施しており、個別目標に係る各指標の目標も達成していることから、適切に運営されているといえる。また、第 170 回臨時国会において、特に長い時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が行われ、平成 22 年 4 月 1 日から施行されることとなり、今後さらに労働時間等の設定改善が重要な課題となる中で、これらの助成・援助事業が一層効果的に作用することが期待される。</p> <p>また、長時間労働の抑制等に向けては、企業別に労働条件の実績を公表するなどの強制措置の方法も指摘されているところであるが、それについては、</p> <p>① 公表などの強制措置は、一般に、法令違反に係る指導や勧告に従わない場合における措置として設けられるものであるところ。所定外労働は時季や業務の繁閑等の影響によるところもあり、労使協定を結び割増賃金を支払う等の必要な手続きを経る場合には所定外労働をさせることは法的に問題がないといった理由から、公表などの強制措置は、社会的コンセンサスを得ることが困難であること</p> <p>② 企業の労働時間等の設定改善は、法令遵守を徹底した上で自主的な取組を促進することにより、社会的気運の醸成を背景として個別企業が労働時間等の設定改善に取り組める環境の整備をすることが効果的であること</p> <p>③ 個々の企業の労働時間を公表することで、企業等が事実関係を意図的に隠ぺいし、調査等に協力的でなくなり、必要な統計調査における結果の正確性が確保できなくなり、施策の検討に支障をきたすこと</p> <p>④ 事実関係を意図的に隠ぺいすることに伴い、さらには適切な労働時間管理を怠ったり、サービス残業を助長するなどのおそれがあること</p> <p>等から、助成金や指導・助言による取組ノウハウの提供など、個々の事業場の取組度合いに応じた各種メニューを整備しているところである。</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>助成金以外の政策手段を検討し、助成金による効果との比較を行うことが重要と考えるが貴省の見解は如何。</p>
<p>確認結果</p>	<p>仕事と生活の調和に係る社会的気運を醸成するための事業については、平成 21 年 11 月に実施された行政刷新会議による事業仕分けの指摘を踏まえ、22 年度予算案への計上を見送ることとした。当該事業仕分けにおける「一方で、ワーク・ライフ・バランスは重要な取組だが、今のままではだめというご意見が多かった。」というとりまとめコメントや、答申の内容も踏まえつつ、仕事と生活の調和に係る新たな事業内容を検討してまいりたい。</p>
<p>平成 22 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 22 年度厚生労働省モニタリング結果報告書 Ⅲ－４－１】</p> <p>具体的な記載なし。(22 年度は評価書の提出はなく、モニタリング結果報告書の提出のみ)</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>仕事と生活の調和に係る新たな事業について、現在までにどのような検討を行ったのか。</p>

確認結果	<p>仕事と生活の調和に係る社会的気運を醸成するための事業については、平成23年度予算案への計上を見送ることとした。</p> <p>一方で、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、2020年までの目標として「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10.0%（2008年）から5割減」、「年次有給休暇の取得率70%」という数値目標が設定された。</p> <p>この目標を達成するため、職場意識改善助成金について、広範一律に助成対象とするのではなく、所定外労働時間の削減幅や年次有給休暇取得率の向上幅がより大きい企業を重点的に助成対象とするよう検討しているところである。</p> <p>なお、助成金受給企業の改善好事例を広くPRすることにより、他の企業への波及効果を期待できる施策を検討しているところである。</p>
------	--

2 内閣府の政策（少子化社会対策に関する普及・啓発）

答申における指摘事項	<p>同府の評価では、同府が実施した世論調査において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度が全体の1割にも達していないことが明らかになっている点には触れられていない。シンポジウム参加者数や参加者の肯定的な評価割合について、目標数値を達成したとしても、政策の見直し・改善には結びつかない。今後は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての国民の認知度を基に評価を行うことが求められる。</p>
------------	---

平成21年度における対応状況

評価書における記述の概要	<p>【平成21年度内閣府実績評価書：共生社会実現のための施策の推進】</p> <p>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する認知度（「言葉も内容も知っている人」の割合）は、平成21年3月時点で13%となっており、労働時間の長い人ほど、認知度は高い。また、仕事と生活の在り方についての希望と現実との間の乖離が多くみられていることから、「仕事と生活の調和」という言葉は認知していなくとも、その必要性を感じている人は多く、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を進めていく上で、認知度の向上を含め社会的気運の醸成を図っていくことが求められている。特に勤務先の企業規模が小さいほど認知度は低く、中小企業を中心に企業における取組を支援していくことが必要である。</p>
--------------	--

2 内閣府の政策（少子化社会対策に関する普及・啓発）

答申における指摘事項	<p>同府では、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）に基づく新たな施策については、「仕事と生活の調和推進・評価部会」及び「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」が行う点検・評価において、事後の検証が可能となるよう目標の達成に向けた取組をあらかじめ明らかにした上で、適切なタイミングで効果の発現状況を踏まえ評価を行うこととしている。</p>
------------	--

平成21年度における対応状況

評価書における記述の概要	<p>【平成21年度内閣府実績評価書：共生社会実現のための施策の推進】</p> <p>仕事と生活の調和実現の進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る手段として、数値目標及び実現度指標の活用をすることとされているが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009」（平成21年8月）では、数値目標等により仕事と生活の調和の状況を把握した上で、今後に向けた課題とその課題を踏まえての当面重点的に取り組むべき事項が取りまとめられたところである。今後、これらを踏まえながら更なる施策の推進を図って</p>
--------------	--

いく必要がある。また、政労使の代表等から構成される仕事と生活の調和連携推進・評価部会及び関係省庁連携推進会議合同会議においては、毎年、仕事と生活の調和レポートを作成するなど、数値目標等による現状把握、課題の究明、新たな政策手段の検討、既存の政策手段の見直し、改善等の政策の方向性について議論を行い、仕事と生活の調和憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針に基づき点検・評価を行うこととしている。

(参考) 数値目標設定指標の動向

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及びその「行動指針」策定時に比べ、14 頁目のうち改善した数値目標は 10 項目、悪化したものは 1 項目、数値を更新できないものは 3 項目。
- 現時点で、2012（平成 24）年の中間目標に達している項目は、60～64 歳の就業率（目標：56～57%/現状：57.2%、2008 年）。2017（平成 29）年の最終目標に達している項目は、女性の育児休業取得率（目標：80%/現状：89.7%、2007 年）。
- 年次有給休暇取得率（目標：完全取得/現状：47.7%、2007 年）や男性の育児休業取得率（目標：10%/現状：1.56%、2007 年）の指標については、改善のテンポが緩慢で、目標年度での数値目標達成に向けて一層の努力が必要。

Ⅲ 子育て支援サービス（厚生労働省、文部科学省）

1 厚生労働省の政策

(1) 待機児童の解消

ア 保育所の受入児童数の拡大

答申における指摘事項	同省では、顕在化している待機児童の解消から潜在需要に対応した保育サービスの提供に方針転換することとしているが、この際、実施される予定の需要推計の精確性確保が重要な課題である。需要推計の精度を高めるためには、家族類型、自己負担額（保育料）、利用条件など保育サービスの需要に影響を及ぼす要因を十分に考慮した推計方法を用いることが求められる。
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-2-3】 市町村等が次世代育成支援対策推進法に基づき、後期行動計画を策定するに当たって、「行動計画策定指針」の参酌標準等を踏まえ、各市町村における家族類型ごとの潜在需要の把握をした上で、保育サービスの拡大を推進することとしている。
総務省からの照会事項	把握した潜在需要を国としてどう活用するのか。
確認結果	平成 22 年度からの新しい 5 年計画として、保育等の子育て支援サービスについて、市町村のニーズ調査結果をもとに、潜在需要を踏まえた目標値を盛り込んだ子育て支援のための総合的な「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）を策定。26 年度までに、認可保育所等の受入れ児童数については、241 万人、3 歳未満児の保育サービス提供割合については、35%を目指し、潜在需要にも対応した待機児童の解消を図る。

イ 保育サービスの提供手段の多様化（家庭的保育事業、事業所内保育施設）

答申における指摘事項	これらの施策を推進することによって、都市部における待機児童の解消に一定の効果が見込まれるものの、これまで積極的に取り組まれてきておらず、制度上・運用上克服すべき点のあることが想定される。今後は、こうした点を検証し、改善を図っていくことが求められる。
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-2-3】 家庭的保育事業における利用児童数は、平成 16 年度と 19 年度とでほぼ同数であり、大きな変化が見られない。（なお、20 年度の交付金ベースの利用児童数は 491 人で、増加見込みである。） このように取組が進んでいない背景としては、 ①制度的な位置づけがなく、事業の周知が不十分であること、 ②安全性や質を確保するための基準がないため、保護者が安心して子供を預けられないこと、 ③一人で保育を実施する家庭的保育者への支援が不十分であること などが指摘されている。 そこで、家庭的保育事業等を更に促進するため、 ①児童福祉法を改正し、当該事業を法律上明確に位置付けること ②安全性や質を確保するため家庭的保育事業に係る実施基準やガイドラインを策定すること などを行うとともに、従来、保育士または看護師のみとされていた家庭的保育

	<p>者の要件については、一定の研修を受けることを前提に有資格者以外に対象者の範囲を広げたところである。</p> <p>また、家庭的保育事業のさらなる普及を図るため、平成 20 年度予算において、家庭的保育に対する補助単価の引き上げや家庭的保育支援者の配置、家庭的保育者が加入する賠償責任保険料など家庭的保育者に対する支援体制の充実を図ったところである。</p> <p>さらに、「安心子ども基金」においては、家庭的保育の実施場所に係る改修費の補助及び家庭的保育者の研修を実施するための費用の補助等を行っているところである。</p>
総務省からの照会事項	把握した潜在需要を国としてどう活用するのか。また、事業所内保育施設について言及されていないが、どのような分析を行ったのか。
確認結果	<p>平成 22 年度からの新しい 5 年計画として、保育等の子育て支援サービスについて、市町村のニーズ調査結果をもとに、潜在需要を踏まえた目標値を盛り込んだ子育て支援のための総合的な「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）を策定。26 年度までに、家庭的保育については、1.9 万人の受入れ児童数を目指し、潜在需要にも対応した待機児童の解消を図る。</p> <p>事業所内保育施設に対する助成金は、助成期間が短い、利用者が限定される等の問題点があったため、答申後の平成 21 年度予算において、運営費の助成金支給期間の延長（5 年から 10 年に延長）や地域開放を可能とする要件の緩和等の制度の充実を行った。助成金支給件数、支給額も伸びているところである。予算額は、22 年予算案では 39 億円となっている。なお、20 年 3 月時点の事業所内保育施設数及び入所児童数は、全国で 3,617 箇所（51,208 人）。</p>

(2) 多様な保育ニーズへの対応（一時・特定保育、延長保育、病児・病後児保育）

答申における指摘事項	各保育サービスの整備実績を示すにとどまり、その利用状況や未実施地域を含めた潜在的な保育ニーズに対するサービスの充足状況が明らかとなっていない。今後は、これらを的確に把握し、過不足のないサービス提供が行われているかどうかを明らかにすることが求められる。
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-2-3】 市町村等が次世代育成支援対策推進法に基づき、後期行動計画を策定するに当たって、「行動計画策定指針」などを踏まえ、各市町村における各事業の需要（潜在的なものも含む。）を把握した上で各事業を推進することとしている。
総務省からの照会事項	把握した潜在需要を国としてどう活用するのか。
確認結果	平成 22 年度からの新しい 5 年計画として、保育等の子育て支援サービスについて、市町村のニーズ調査結果をもとに、潜在需要を踏まえた目標値を盛り込んだ子育て支援のための総合的な「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）を策定。26 年度までに、一時預かりについては延べ 3,952 万人、延長保育等については 96 万人、病児・病後児保育については延べ 200 万人の受入れ児童数を目指し、潜在需要にも対応した待機児童の解消を図る。

2 文部科学省の政策

答申における指摘事項	<p>同省の評価で取り上げられているアンケート調査結果では、預かり保育のニーズが高く、実施率も 71%となっている。しかしながら、公私別の状況を見ると公立幼稚園における実施率は 46%であり、これについての原因分析はなされておらず、また、公立幼稚園における預かり保育の潜在的保育ニーズが高い可能性も考えられる。</p> <p>このため、今後、同施策の推進に当たっては、公立幼稚園などにおける未実施の理由及び潜在的な保育ニーズに対するサービスの充足状況の把握・検証を行うことが求められる。</p>
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 21 年度文部科学省実績評価書 2-10】</p> <p>幼稚園における子育て支援は、地域の実情に応じて行うものであるが、多様化する保護者ニーズに対応するため、平成 20 年 3 月に「幼稚園における子育て支援活動及び預かり保育の事例集」を作成した。引き続き子育て支援事業を推進していくために、本事例集の周知徹底に努めるとともに、私学助成等による財政支援の充実を図ることが必要。</p>
総務省からの照会事項	<p>公立幼稚園などにおける預かり保育の未実施の理由を分析することが重要と考えるが、貴省の見解は如何。また、潜在的な保育サービスに対する充足状況の把握・検証を行うことに対する貴省の見解は如何。</p>
確認結果	<p>公立幼稚園などにおける未実施の理由としては、預かり保育のニーズが地域によって偏在していることなどが考えられる。平成 22 年度に実施する「幼児教育実態調査」において、未実施の理由を調査する予定である。また、潜在的な預かり保育に対するニーズについては、次世代育成支援対策推進法において、同法に基づき各市町村行動計画を策定するため、各市町村において、公立・私立を問わずニーズ調査を行い、定量的な目標値を定めることとされている。</p>
平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 22 年度文部科学省実績評価書 2-10】</p> <p>平成 19 年度重要対象分野に関する評価も実施しており、政策評価・独立行政法人評価委員会の答申において、公立幼稚園等における潜在的な保育ニーズに対する対応が求められている。これを受けて、平成 22 年度幼児教育実態調査において、公立幼稚園の預かり保育の実施状況について調査を行う予定である。また、幼稚園における子育て支援は、地域の実情に応じて行うものであるが、多様化する保護者ニーズに対応するため、平成 20 年 3 月に作成した「幼稚園における子育て支援活動及び預かり保育の事例集」の周知徹底に努めるとともに、私学助成等による財政支援の充実を図ることが必要である。</p>
総務省からの照会事項	<p>公立幼稚園などにおける預かり保育の未実施の理由について、現在までにどのような検討を行ったか。</p>
確認結果	<p>平成 22 年度幼児教育実態調査において、公立幼稚園などにおける預かり保育の未実施の理由の把握に係る調査項目を設定しており、現在集計作業を行っているところである。集計結果については、取りまとめ次第、公表する予定である。</p> <p>なお、今後の幼稚園における預かり保育の在り方については、現在政府において進められている、幼保一体化を含む子ども・子育て新システムの検討状況に留意する必要がある。</p>

3 厚生労働省、文部科学省が連携して行っている政策

(1) 認定こども園

答申における指摘事項	<p>認定こども園は、教育と保育を一体的に提供するサービスとして期待が大きい一方で、その設置数がなかなか増えていない。</p> <p>今後、「こども交付金」による地方自治体への財政支援や両省の評価におい</p>
------------	---

	<p>て指摘された運用改善策の有効性の検証を通じて、設置数が増えない原因の掘り下げた分析とそれを踏まえた見直し・改善が求められる。</p>
<p>平成 21 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-2-3】</p> <p>認定こども園の認定件数は、平成 19 年 4 月現在で 94 件、20 年 4 月現在で 229 件であり、その認定件数は着実に増えつつあるが、制度開始当時において申請申込件数が約 2,000 件あったことを一つの目安とすると、予想された件数よりは少ない。</p> <p>認定件数が申請申込件数よりも大幅に下回っていることについて、平成 20 年 3 月に行った調査によれば、都道府県や市町村から、「財政支援が十分でない」、「会計事務処理の簡素化」などが課題としてあげられたところである。</p> <p>このため、平成 20 年 7 月に文部科学省、厚生労働省の局長級の研究会を立ち上げ、「認定子供の普及促進について」として、「会計処理の改善」や「制度の普及啓発」、「申請手続きの簡素化」等に関する運用改善方策を取りまとめたところである。</p> <p>また、内閣府特命担当大臣（少子化対策）、文部科学大臣及び厚生労働大臣の三大臣合意で立ち上げた「認定こども園制度の在り方に関する研究会」で本年 3 月に取りまとめられた報告書において、認定こども園の推進に向けて、財政支援の充実、二重行政の解消などが指摘をされたところである。</p> <p>そこで、今後のさらなる普及促進に向け、認定手続き等における問題点や改善例、認定手続き等に関する Q&A、各都道府県における手続きなどを取りまとめた「認定こども園認定手続き等に関する事務マニュアル」を作成し、各都道府県に配布するなど、認定申請の手続きの簡素化を図ったところである。</p> <p>また、会計処理簡素化等の課題については、上記報告書に盛り込まれた「工程表」に基づき改善を図っていく。</p> <p>さらに、認定こども園に係る財政支援については、「安心こども基金」等により「幼稚園型の保育所機能部分」、「保育所型の幼稚園部分」、「地方裁量型」への新たな財政措置を行うこととしたところである。</p> <p>なお、今後、これらの「安心こども基金」等による施策の有効性の検証を行うなどにより、必要に応じて施策を改善しつつ、認定こども園のさらなる推進に努めていく必要がある。</p> <p>【平成 21 年度文部科学省実績評価書 2-10】</p> <p>認定こども園制度の普及・促進策としては、内閣府特命担当大臣（少子化対策担当）、文部科学大臣、厚生労働大臣 3 大臣合意による認定こども園制度の在り方に関する検討会」において、認定こども園制度の具体的な改善方策についての報告書「今後の認定こども園制度の在り方について」をとりまとめ、会計処理簡素化、事務手続改善等の課題について、報告書に盛り込まれた「工程表」に基づき改善を図っていく。また、幼稚園・保育園の枠組みを超えた認定こども園への新たな財政措置も合わせて、認定こども園制度が一層積極的に活用されるよう引き続き取り組む。また、認定こども園の設置促進及び運営に関する支援を強化するため、平成 21 年度に認定こども園運営係長を 1 名定員要求した。</p>

(2) 放課後子どもプラン

<p>答申における指摘事項</p>	<p>「放課後子どもプラン」においては、放課後児童クラブと放課後子ども教室両施策の一体的運用・連携により全小学校区での実施が目指されている。</p> <p>しかしながら、放課後児童クラブについては、例えば共働き家庭へのサービスについてみた場合、①保育所から放課後児童クラブへの移行時において、また、②放課後児童クラブのサービス対象がおおむね 10 歳未満となっている（注）ことから、小学校 4 年生になった以降において、継続就業を希望する保護者のニーズがあるものの、サービスを受けることが困難となっている可能性がある。</p> <p>また、厚生労働省では設置実績を示すにとどまっている。</p> <p>今後、厚生労働省は、継続就業を希望する保護者のニーズを把握するとともに、両省は、両施策のサービス供給量及びその内容がこれに的確に対応しているかどうかを連携して検証することが求められる。</p> <p>（注）ただし、小学校 4 年生以上の児童については、「放課後児童クラブガイドライン」（平成 19 年 10 月 19 日厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）において、保護者の就労状況等により各自治体の判断で放課後児童クラブの対象児童として加えることができることを定めている。</p>
<p>平成 21 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 VI-2-2】</p> <p>保護者のニーズ把握、供給量・内容がニーズに的確に対応しているかなど、平成 19 年度重要対象分野で指摘のあった課題については、各市町村において今年度中に次世代育成支援対策推進法に基づく後期行動計画を策定することとなり、当該行動計画の策定に際しては、女性の就業率の高まり等による潜在需要を把握するニーズ調査を実施することになっている。</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>把握した潜在需要を国としてどう活用するのか。</p>
<p>確認結果</p>	<p>平成 22 年度からの新しい 5 年計画として、保育等の子育て支援サービスについて、市町村のニーズ調査結果をもとに、潜在需要を踏まえた目標値を盛り込んだ子育て支援のための総合的な「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）を策定。26 年度までに、放課後児童クラブの小学 4 年生以上を含めた受入れ児童数については 111 万人、また、小学 1～3 年生に対するサービス提供割合については 32%を目指し、潜在需要に対応したクラブを利用できなかった児童の解消を図る。</p>

IV 若年者雇用対策（厚生労働省、文部科学省、経済産業省）

1 厚生労働省の政策

(1) フリーター支援

ア フリーター支援策の効果

答申における指摘事項	<p>年長化に伴いフリーターの常用雇用化がより困難となる中で、より多くのフリーター及び30歳代後半の不安定就労者に支援を提供していくこと、また、就職後の職場への定着を図る効果の高い支援策を見極めることが課題となっている。この課題を解決していくため、①フリーター支援策の認知度及びサービスの充足状況を把握すること、②支援サービスを提供した若年者の属性（性別、年齢、学歴等）や支援後の定着状況等の把握が求められる。</p>
平成21年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成21年度厚生労働省実績評価書 IV-3-1】</p> <p>より多くのフリーター及び30代後半の不安定就労者への支援の提供及び就職後の職場への定着を図る効果の高い支援策については、平成20年度補正及び21年度予算により、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター及び30代後半の不安定就労者を重点に、職業相談、職業紹介から職場定着に至るまでの一貫した支援等を実施するとともに、30代後半の不安定就労者まで拡大したトライアル雇用制度、年長フリーター及び30代後半の不安定就労者を積極的に正規雇用する事業主に対する奨励金（新設）を活用し、安定した就職につなげることとしているところであり、これら支援策の実施状況を把握する中で可能な範囲で支援サービスを提供した若年者の属性や支援後の定着状況等を把握する予定である。</p> <p>また、フリーター支援策の認知度及びサービスの充足状況、低学歴層や女性のフリーターに対する支援の検証については、現在、既存調査の分析等を含め、把握手法や検証方法について、有識者と意見交換しつつ検討を進めているところであり、今後、可能な範囲で把握に努めることとしている。</p>
総務省からの照会事項	<p>現在までにどのような検討を行ったのか。</p>
確認結果	<p>支援サービスを提供した若年者の属性や定着状況については、可能なものについて把握を進めるとともに、サービスの充足状況や効果的な支援策の検証については、独立行政法人労働政策研修・研究機構における既存調査を活用したフリーターの分析等を踏まえ、前述したサービス対象者の属性把握も含めて分析を進めることとしている（平成22年度中目途）。</p>
平成22年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成22年度厚生労働省実績評価書 IV-3-1】</p> <p>具体的な記載なし。</p>
総務省からの照会事項	<p>① サービスの充足状況や効果的な支援策の検証について、現在までにどのような分析を行ったのか。</p> <p>② 支援サービスを提供した若年者の属性や定着状況について、現在までの把握の状況はどうなっているか。</p>
確認結果	<p>① 独立行政法人労働政策研修・研究機構における分析において、「特に20～24歳と25～29歳では、フリーターの1割前後は、フリーター経験後、正社員または非正規労働者として就職をしていること」、「ハローワークにおいては、正社員を希望するフリーター等に対しては、安定した職業に就くことができるようきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施しており、これらはフリーターから正社員への転換を図るために重要な役割を担っていること」が指摘されている。</p> <p>ハローワークにおける職業相談や職業紹介等の支援については、平成21年度に支援を受けた約72万8,000人のうち約25万6,000人が正規雇用されており、こうした支援を行うことが正規雇用に結び付けるために効果的であ</p>

確認結果	<p>ると考えられる。</p> <p>② 平成 21 年度下半期（10 月～3 月）にハローワークにおけるフリーター等に対する支援サービスを受けた者（40 歳以下の者、728,107 人）の年齢等別の内訳を把握した結果、その内訳は、以下のとおりであった。また、支援を受けた者の定着状況については、約 7 割が 1 年経過後も就労を継続している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢：19 歳以下 4.5%、20～24 歳 27.3%、25～29 歳 30.6%、30～34 歳 22.7%、35～40 歳 14.9% ・性別：男女比 5：5 ・学歴：中学 4.6%、高校 55.0%、高専 2.9%、短大 9.9%、大学 26.4%、大学院 1.3%
------	---

イ 低学歴層及び女性のフリーターに対する支援

答申における指摘事項	フリーターへの固定化が懸念される低学歴層や求職活動に必ずしも積極的でない者の割合が高い女性について、現在、この両者に特化した施策は実施されていないことから、どのような施策が効果的であるのかを明らかにするための検証が求められる。
平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 IV-3-1】 フリーター支援策の認知度及びサービスの充足状況、低学歴層や女性のフリーターに対する支援の検証については、現在、既存調査の分析等を含め、把握手法や検証方法について、有識者と意見交換しつつ検討を進めているところであり、今後、可能な範囲で把握に努めることとしている。
総務省からの照会事項	現在までにどのような検討を行ったのか。
確認結果	支援サービスを提供した若年者の属性や定着状況については、可能なものについて把握を進めるとともに、サービスの充足状況や効果的な支援策の検証については、独立行政法人労働政策研修・研究機構における既存調査を活用したフリーターの分析等を踏まえ、前述したサービス対象者の属性把握も含めて分析を進めることとしている（平成 22 年度中目途）。
平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	【平成 22 年度厚生労働省実績評価書 IV-3-1】 具体的な記載なし。
総務省からの照会事項	フリーターへの固定化が懸念される低学歴層や求職活動に必ずしも積極的でない者の割合が高い女性について、どのような施策が効果的であるのかを明らかにするための検証について、現在までにどのような検証を行ったのか。
確認結果	<p>ハローワークにおけるフリーター等に対する支援サービスを受けた者のうち、約 6 割が中学・高校卒業者である。</p> <p>低学歴層のうち、特に年齢が低い者については、就職が決まらないまま学校を卒業し、そのままフリーター状態となっている可能性が高い。独立行政法人労働政策研修・研究機構における分析においても、「学校卒業後にフリーターになる者が最も多い」と指摘されており、これらの者がフリーターとして滞留することのないよう、まずは、在学中からハローワークと学校等が密接に連携し、就職支援を行うことが重要である。さらに、学校卒業後に就職が決まらなかった場合も、ハローワークへの来所を促しながら、継続的に支援を実施するとともに、学校卒業後少なくとも 3 年以内は新卒扱いで応募を受け付けるなど、事業主に対して既卒者への採用拡大を進めていくことも重要である。</p> <p>女性については、同機構における分析では、「フリーターの流入総数は男子より女子の方が多い」と指摘されており、流入要因としては、学校卒業直後に</p>

	<p>フリーターになる層が多いことが分かった。このことから、上述したとおり、ハローワークにおける新卒者支援を強化することが重要であると考えられる。</p> <p>なお、ハローワークにおける支援対象者の男女比は、ほぼ同じであり、特段フリーター等の正規雇用化に向けた支援について、女性に特化して行う必要はないと考える。</p>
--	---

(2) ニート支援

<p>答申における指摘事項</p>	<p>年長化に伴いニートの自立化がより困難となる中で、より多くのニートや30歳代後半の無業者を支援することが課題となっている。このため、既存の統計調査への調査項目の追加やサンプル調査の実施により、ニート支援策の認知度及びサービスの利用状況等の把握が求められる。</p>
<p>平成 21 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 21 年度厚生労働省実績評価書 V-2-1】 地域若者サポートステーション事業や若者自立塾事業における利用状況等の把握を引き続き実施していく。</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>既存の統計調査への調査項目の追加やサンプル調査を行うことが重要と考えるが貴省の見解は如何。</p>
<p>確認結果</p>	<p>平成 22 年度に内閣府において、「困難を抱える子ども・若者に関する調査研究」として、①前年度の高等学校中途退学者、②地域若者サポートステーション等の利用者を対象とした実態調査を実施する予定となっている。①の調査項目に「ニート支援策の認知度」、②の調査項目に「サービスの利用状況」をそれぞれ盛り込むことについて、内閣府と協議中である。</p>
<p>平成 22 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 22 年度厚生労働省実績評価書 V-2-1】 平成 20 年、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会により、「年長化に伴いニートの自立化が困難となる中で、より多くのニートや30代後半の無業者を支援することが課題となっている。このため、既存の統計調査への調査項目の追加やサンプル調査の実施により、ニート支援策の認知度及びサービスの利用状況等の把握が求められる。」との指摘を受けました。 → 平成 22 年度に内閣府が実施する「若者の意識に関する調査」において、地域若者サポートステーションの認知度等を把握するための調査項目を盛り込んだところだ。</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>「若者の意識に関する調査」に具体的にはどのような調査項目を盛り込んだのか。</p>
<p>確認結果</p>	<p>平成 22 年度に内閣府が実施した「若者の意識に関する調査」に、調査項目として、①地域若者サポートステーションの認知度、②高校を辞める場合に誰に相談したか及び③今の仕事をしている理由を盛り込んだ。</p>

2 文部科学省の政策

<p>答申における指摘事項</p>	<p>キャリア教育の効果について、提供プログラムの満足度等が把握されているものの、さらにこれを進め、参加生徒・学生に及ぼす学力の向上、就業への結びつきといった効果の把握が求められる。</p> <p>また、一部の学校を指定して行うモデル事業について、同省の評価は、指定校のみの事業実施前後の比較や、指定校と事業未実施校との事業実施時点のみの比較にとどまっているなど必ずしも十分でない。今後は、このような対象を限定して実施される事業の場合、事業未実施校の中から比較対照するものをあらかじめ定め、事業の実施前後で比較・検証を行うことが求められる。</p> <p>さらに、効果が現れるのに長期間を要する教育の場合、その効果を把握するために、長期定点観測型の調査（パネル調査）の実施を検討することも有意義と考えられる。</p>
-------------------	--

平成 21 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 21 年度文部科学省実績評価書 4-1】</p> <p>平成 19 年度重要対象分野の評価結果において示された課題への対応は、次のとおりである。</p> <p>① キャリア教育について参加生徒・学生に及ぼす効果の把握を検討しているか。</p> <p>→ キャリア教育のモデル事業実施校に対しては、教育等への影響、目的に対する成果を把握している。</p> <p>② キャリア教育に関連するモデル事業の未実施校においても、事業期間の前後で比較・検証が行われているか。</p> <p>→ 現在、全国国公立大学のキャリア教育の実施状況及び取組内容に関する調査を行っており、引き続き本調査を行う予定であることから、モデル事業の未実施校におけるキャリア教育の実施状況及び取組内容を把握し、比較することとしている。</p> <p>③ 長期定点観測型の調査（パネル調査）の実施が検討されているか。</p> <p>→ 現在、全国国公立大学のキャリア教育の実施状況及び取組内容に関する調査を行っており、引き続きキャリア教育の取組状況を把握することとしている。</p>
総務省からの照会事項	<p>文部科学省として、キャリア教育の実施による成果を具体的にどのように把握しており、その成果をどのように活用していくと考えるのか。また、「学力の向上、就業への結びつきといった効果」の把握を行うことが重要と考えるが、貴省の見解は如何。</p>
確認結果	<p>○ キャリア教育の実施による成果の把握について</p> <p>「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」及び「産学連携による実践型人材育成事業」においては、事業実施後に、「目的に対する成果や評価」、「波及効果」などを盛り込んだ成果報告書の提出を求めている。また、キャリア教育関連の取組状況について、「キャリア教育の実施状況及び取組内容に関する調査」、「産学連携教育の実施状況調査」、「インターンシップの実施状況調査」を毎年度実施しており、これらの調査において、事業の開始前後で各種の取組の実施状況を比較すると実施率が伸びている。</p> <p>○ キャリア教育の実施による成果の活用について</p> <p>個性・特色を踏まえたプログラムの開発が行われている大学の取組を、グッド・プラクティスとして広く社会に情報提供することが重要であり、全国規模のフォーラムや各大学等におけるシンポジウムの開催、事例集の配布などでその対応を行っている。</p> <p>○ 学力の向上、就業への結びつきといった効果の把握について</p> <p>「産学連携による実践型人材育成事業」については、取組終了後の有識者による最終評価において、開発されたプログラムの教育効果等を検討する予定である。</p> <p>また、就業への結びつきや実践的な能力の向上が図られる測定項目として、「インターンシップを取り入れた授業科目の開設」、「今後の将来設計、大学生活の在り方、勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目の開設」、「資格取得・就職対策等を目的とした正課の授業科目の開設」、「資格取得・就職対策等を目的とした対策講座（単位認定を行っていないもの）の開設」、「企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施」及び「産学連携教育の実施」の実施状況を長期間把握することとしている。</p>
平成 22 年度における対応状況	

<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 22 年度文部科学省実績評価書 4-1】</p> <p>1. キャリア教育について参加生徒・学生に及ぼす効果の把握を検討しているか。</p> <p>→ 「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」及び「産学連携による実践型人材育成事業」においては、事業実施後に成果報告書の提出を求めており、その中で「目的に対する成果や評価」、「波及効果」など把握することを予定。また、「産学連携による実践型人材育成事業」においては平成 21 年度終了の取組について、平成 22 年度に事後評価を実施する予定である。なお、キャリア教育関連の取組状況については、「キャリア教育の実施状況及び取組内容に関する調査」、「産学連携教育の実施状況調査」、「インターンシップの実施状況調査」を毎年度実施しており、これらの調査において、事業の開始前後で各種の取組の実施状況を比較すると実施率が伸びている。</p> <p>2. キャリア教育に関連するモデル事業の未実施校においても、事業期間の前後で比較・検証が行われているか。</p> <p>→ 本事業では、個性・特色を踏まえたプログラムの開発が行われている大学の取組を、グッド・プラクティスとして広く社会に情報提供することが重要であり、全国規模のフォーラムや各大学等におけるシンポジウムの開催、事例集の配布などでその対応を行っている。</p> <p>3. 長期定点観測型の調査（パネル調査）の実施が検討されているか。</p> <p>→ 実施状況を長期間把握することとしている。具体的な測定項目としては、「インターンシップを取り入れた授業科目の開設」、「今後の将来設計、大学生活の在り方、勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目の開設」、「資格取得・就業対策等を目的とした正課の授業科目の開設」、「資格取得・就職対策等を目的とした対策講座（単位認定を行っていないもの）の開設」、「企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施」及び「産学連携教育の実施」を予定。</p>
<p>総務省からの照会事項</p>	<p>「産学連携による実践型人材育成事業」における平成 21 年度に終了した取組について、現在までにどのような検討を行ったのか。</p>
<p>確認結果</p>	<p>「産学連携による実践型人材育成事業」の事後評価については、有識者による委員会をテーマごとに設置し（産学連携高度人材育成推進委員会、サービス・イノベーション人材育成推進委員会、ものづくり技術者育成推進委員会）、現在、開発されたプログラムの教育効果等について最終評価を行っているところであり、評価がまとまり次第、HP 上での公表を予定しているところである。</p>

3 経済産業省の政策

<p>答申における指摘事項</p>	<p>国の支援が終了した平成 19 年度におけるジョブカフェの利用者数及び就職者数については、両者ともおおむね対前年 10%程度の減少となっている。しかし、中には就職者数の減少が約 30%にも上っている地域もみられ、同省の評価では、国の支援の終了の影響が検証されていないことから、その検証とこれらの地域への国の支援が必要かどうかの検討が求められる（就職者数が対前年度おおむね 20%減少している地域：群馬県 531 人減△34%、石川県 537 人減△25%、茨城県 694 人減△22%、北海道 1,477 人減△20%、岐阜県 885 人減△19%、福岡県 1,978 人減△19%、新潟県 759 人減△19%）。</p>
<p>平成 21 年度における対応状況</p>	
<p>評価書における記述の概要</p>	<p>【平成 21 年度経済産業省事後評価書 「01. 産業人材」】</p> <p>目標（ジョブカフェによる就職決定者数を平成 21 年度に 5.5 万人）は概ね達成可能と見込まれるが、地域の厳しい景気後退や雇用情勢の悪化を踏まえ、地域の実情に即したきめ細かな就業サービス展開が可能となるよう支援措置を講ずる。</p>

平成 22 年度における対応状況	
評価書における記述の概要	<p>【平成 22 年度経済産業省事後評価書 「01. 産業人材」】</p> <p>平成 18 年度をもって「ジョブカフェモデル事業」（以下、「モデル事業」）を通じた経済産業省からの支援は終了しており、「平成 19 年度の政策評価の重要対象分野の政策評価結果等について（答申）」において地域によってはモデル事業終了後、ジョブカフェの就職者数が大きく減少しているとの指摘を受けているが、平成 19 年度（2007 年度）から中小企業の景況感は弱含んでいること、地域ごとに立地する業種に偏りが存在するため業況感にばらつきが出ること、したがって地域ごとに倒産件数にばらつきが出ること（2008 年版「中小企業白書」第 1 部第 2 節・第 3 節）から、地域ごとに就職者数に格差が出てくるのは、一概に国からの支援が失われたことによるものではないと考えられる。</p>
総務省からの照会事項	<p>就職者数が特に減少した地域における国の支援終了の影響及び国の支援の必要性について、どのような検証過程を経て上記のような結論に至ったのか。</p>
確認結果	<p>ジョブカフェモデル事業（以下「モデル事業」という。）は、地域や民間の創意工夫を生かしたユニークな取組を先行事例として支援するものであり、モデルとして採択された地域が本事業の成果やネットワークを活用して自立化することを前提として構築されたものである。</p> <p>モデル事業の終了（平成 18 年度）後、モデル地域はあらかじめ作成した自立化計画に基づき、各自治体独自の事業として若者就業支援を展開することとなったが、モデル事業終了前後の就職者数に着目すれば、地域によって区々の結果となっており、就職者数が減少した地域もある一方で、大幅に就職者数を伸ばした地域もある。</p> <p>また、中小企業の景況感が弱含んでいること、地域ごとに立地する業種に偏りが存在するため業況感にばらつきが出ること、したがって地域ごとに倒産件数にばらつきが出ることから、地域ごとに就職者数に格差が出ることは、一概に国からの支援が失われたことによるものではないと考えられる。</p> <p>なお、モデル事業の終了後も、モデル事業の自立化の側面支援として「ジョブカフェ機能強化型若者・中小企業ネットワーク構築事業」（平成 18～20 年度）を行い、また、現在（平成 22 年度）も、リーマンショック後の雇用情勢悪化を踏まえ若年者の就職支援と中小企業の人材確保を狙いとした「中小企業雇用情勢対応人材支援事業」（平成 21 年度～）を実施しているところである。</p>

（注）平成 21 年度においては、22 年 3 月 17 日に評価書の送付を受けたため、総務省から対応状況の確認は行っていない。