

統一性・総合性確保評価の結果の政策への反映状況

令和元年度において評価の結果を取りまとめた「高度外国人材の受入れに関する政策評価」及び「女性活躍の推進に関する政策評価」について、前回報告の状況及びその後の状況は下記アのとおりです。また、令和元年度において評価の結果を取りまとめた「農林漁業の6次産業化の推進に関する政策評価」について、評価の結果の政策への反映状況は下記イのとおりです。

この内容については、令和2年6月2日に国会へ報告しています。

ア 評価結果の取りまとめ及びその結果の政策への反映状況

テーマ名	高度外国人材の受入れに関する政策評価（総合性確保評価） (意見通知・公表日：令和元年6月25日)
関係行政機関	法務省、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省

(注) 「関係行政機関」欄には、総務省が法第16条第2項の規定に基づき、必要な意見を付した評価書を送付した行政機関を記載した。

政策の評価の観点及び結果	
○	評価の観点 高度外国人材の受入れに関する政策が、総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価
○	評価の結果及び意見通知の概要
1	政策全体の進捗状況⇒ 一定程度進展 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の認定件数は、目標値(2020年末までに1万人)を達成しており、更なる目標値(2022年末までに2万人)の達成に向けて認定件数は増加している ・ 認定された者のほとんどは、引き続き我が国で就業を続けており、定着が進んでいる ・ ヒアリングした外国人材の多くは、日本の就労環境・生活環境についておおむね満足
2	その上で、外国人材の実態やニーズを踏まえ、関係施策を推進することが適当 <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性の高い外国人材の中でも、高度人材ポイント制が十分に知られていない状況あり ⇒ 高度人材ポイント制の一層の周知(法務省) ・ 積極的な就職支援の取組を行っている大学がある一方、日本語能力が不十分な留学生の就職支援に苦慮している大学あり ⇒ 大学・大学院の留学生の効果的な就職支援の推進(文部科学省) ・ 外国人材の多くは、就労環境に課題があると認識。外国人材の活用事例集の企業の認知度は高くない ⇒ 企業が外国人材を受け入れるための就労環境の整備の促進(厚生労働省、経済産業省) ・ 外国人材の多くは、生活環境の改善のために公的支援が必要と認識。地方公共団体の中には、他の地方公共団体が行う取組に係る情報の周知・共有を望む意見あり ⇒ 外国人の生活環境改善に係る効果的な取組の収集・提供等による地方公共団体への支援(総務省、法務省)

意見	政策への反映状況
1 高度外国人材の認定 法務省は、2022年末までに2万人の認定というKPIの達成を始めとする更なる高度外国人材の認定を図るため、高度外国人材となり得る専門性の高い外国人材の中でも高度人材ポイント制が十分知られていない状況を踏まえ、関係業界・	(法務省) 2022年末までに2万人の認定というKPIを2019年12月末時点で2万1,347人と前倒しで達成していることに加え、 ① 2019年8月に、高度人材ポイント制の制度案内についてベトナム語と中国語に翻訳し、多言語化を行い、出入国在留管理庁特設ホームページ(「高度人材ポイント制による出入国在留管理上の優遇制度」)に掲載。 ② 2020年1月に、外国人IT人材の更なる活用を促進する観点から、法務省ホームページに掲載している「外国人IT人材の在留資格と高度人材ポイント制について」を改訂し、独立行政法人日

<p>大学の所管省庁の協力を得ながら、高度人材ポイント制の一層の周知を図る必要がある。</p>	<p>本貿易振興機構（JETRO。以下「JETRO」という。）が運営する「高度外国人材活躍推進ポータル」に情報提供。</p> <p>③ 2019年11月から2020年3月の間に、大学等の進路相談等において留学生の在留資格変更が効果的に行えるよう、文科省の主導により大学等で開催された研修会（意見交換会）や説明会（計6回）において、高度人材ポイント制を含めた就労資格全般に係る講演を行い、高度人材ポイント制の一層の周知を図った。</p>
<p>2 留学生の就職支援</p> <p>文部科学省は、大学・大学院の留学生の日本語能力を始めとする就職活動上の課題を踏まえた積極的な就職支援の取組をより多くの大学に展開するなど、大学における効果的な就職支援を推進していく必要がある。</p> <p>その際、高度外国人材と認定された者の多くが日本の大学院を修了していることから、大学院の留学生の就職活動上の課題を踏まえた支援が行われるよう留意する必要がある。</p>	<p>（文部科学省）</p> <p>大学が企業等と連携し、大学院生を含め留学生が我が国での就職に必要なスキルである「ビジネス日本語」等を在学中から身に付ける教育プログラムの策定を支援する「留学生就職促進プログラム」を12大学で継続。</p> <p>また、「留学生就職促進プログラム」の中間評価を行い、実施大学から得られた成果等を文部科学省ホームページで公表するとともに、シンポジウムを開催し、取組の成果や課題等について周知を図った。</p> <p>さらに、「留学生就職促進プログラム」に参加していない大学・大学院が企業等と連携し、留学生がビジネス日本語等を身に付けるための教育プログラムを策定し、これを文部科学省が「留学生就職促進履修証明プログラム（仮称）」として認定した上で留学生の国内企業等への就職につなげる仕組みを令和2年夏頃に全国展開する予定。</p>
<p>3 就労環境の改善</p> <p>厚生労働省及び経済産業省は、外国人材や企業がキャリアパスの明確化など様々な就労環境上の課題を認識していることを踏まえ、外国人材の就労環境の改善に取り組む企業事例の一層の周知を図るなど、引き続き企業が外国人材を受け入れるための就労環境の整備を促していく必要がある。</p>	<p>（厚生労働省）</p> <p>外国人材の就労環境の改善に関する好事例集について、厚生労働省ホームページに加えて、JETROが運営している高度外国人材活躍推進ポータルに掲載したほか、地方労働局に追加配付し、地方で実施している外国人の雇用管理に関するセミナー等において積極的に活用・周知を行った。</p> <p>（経済産業省）</p> <p>外国人を含む多様な人材が働きやすい環境を整備することによって、人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業の取組事例等について、セミナーやシンポジウム等で周知した。具体的には、セミナー等の開催に当たっては、経産省のホームページやJETROの「高度外国人材活躍推進ポータル」等で周知を図った。また、セミナー等では、「新・ダイバーシティ経営企業100選」のベストプラクティス集の紹介や受賞企業の講演等を行った。</p>
<p>4 生活環境の改善</p> <p>総務省及び法務省は、本評価書で取りまとめた地方公共団体の事例も参照しつつ、必要に応じて関係省庁の協力を得るなどし、外国人の生活環境の改善のための効果的な取組を収集・整理して地方公共団体に提供するなど、地方公共団体の取組を支援していく必要がある。</p>	<p>（総務省）</p> <p>外国人への生活支援などの分野で先進事例を踏まえた助言などを行う「多文化共生アドバイザー」制度の運用や、地方公共団体間で多文化共生の取組の課題や優良事例の共有等を行う「多文化共生地域会議」の開催を通じて、地方公共団体における多文化共生の取組を推進している。</p> <p>（法務省）</p> <p>一元的相談窓口の運営に関する情報や、相談事例等について地方公共団体等に展開するとともに、受入環境調整担当官等が実施する地方公共団体等での研修の際にも合わせて、他の地方公共団体の取組について周知を行っている。</p> <p>また、在留支援のための拠点（外国人共生センター（仮称））を設置し、地方公共団体が設置する一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体担当者への研修、通訳支援の試行等の同窓口に対する支援を行うことを予定している。</p> <p>加えて、地方創生推進交付金の外国人受入施策に係る先導的事業情報についても地方公共団体等に展開した。</p>

(注) 評価結果の詳細については、総務省ホームページ (https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_h310625.html) 参照

テーマ名	女性活躍の推進に関する政策評価（総合性確保評価） (意見通知・公表日：令和元年7月2日)
関係行政機関	厚生労働省

(注) 「関係行政機関」欄には、総務省が法第16条第2項の規定に基づき、必要な意見を付した評価書を送付した行政機関を記載した。

政策の評価の観点及び結果

○ 評価の観点

女性活躍の推進に関する政策が、どの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価

○ 評価の結果及び意見通知の概要

(1) 実地調査結果

ア 地方中堅企業における取組と課題

本政策評価では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」^(注)という。）に基づく取組が努力義務とされており、これまで余りスポットライトが当てられてこなかった地方の中堅企業（常用労働者数が300人前後の事業者（273事業者））を中心に、女性活躍の推進に向けた取組の実態等についてヒアリングによる実地調査を実施した。

実地調査した事業者からは、女性を取り巻く環境や働き方の変化、働きやすい職場環境の整備、職業生活と家庭生活との両立支援、女性の登用等に関して様々な声が聴かれたところ、多くの事業者では、地方における深刻な人材不足などといった課題を抱えつつも、女性にとっていかに働きやすく、魅力ある職場とするかを考え、女性の人材確保や継続就業、登用に結び付けようと努力している状況がみられた。

また、女性の採用や登用を単なる労働力の確保のためと捉えるのではなく、商品開発や顧客対応に求められる多様性等に対応した貴重な戦力として、加えて、企業イメージのアップにつながるものとして捉え、積極的に女性の採用や職域の拡大などに取り組んでいる事業者がみられた。さらに、男性に対する働きかけも重視し、男性の育休取得の促進に積極的に取り組む事業者もみられた。

一方、これらの取組を行ったとしても、必ずしも女性の採用に至らない例、男性による育休取得が社内で浸透しない例のほか、女性の登用に向けた意識啓発や登用後のフォロー体制などについて課題を抱えている例もみられた。

(注) 令和元年5月、女性活躍推進法改正法が成立しているが、本政策評価では改正前の女性活躍推進法（平成28年4月全面施行）に基づく政策等を評価の対象としている。

イ 産業（業種）ごとの取組内容

実地調査した事業者を産業（業種）ごとにみると、以下のとおり、産業（業種）の特性等に応じた取組が行われていた。

- ① 「建設業」や「製造業」など女性労働者比率や女性管理職比率が他の産業に比べて低い産業では、これまで男性中心であった業界に女性人材を取り入れ、継続就業につなげていくため、女性にとって働きにくい業界といった固定観念の払拭等に向けたインターンシップ活動の実施、女性用トイレや更衣室の整備などといった職場環境の整備などを行っている事業者が多くみられた。
- ② 一方、従来から女性が多くを占め、女性労働者比率や女性管理職比率が他の産業に比べて高い「医療、福祉」の分野では、人手不足や子育て世代の女性従業員が多いといった背景事情に加え、今後ますます介護市場が拡大する状況下において、いかにして主婦層を中心とした潜在的な労働力の掘り起こしを行うかといった観点等から、企業内保育施設の設置などの取組を行っている事業者が多くみられた。

ウ 女性活躍の推進に向けた企業の取組

実地調査では、事業者における女性活躍の推進に向けた取組については、「女性の人材確保」や「継続就業の実現」などといった共通した目的や目標を持って取り組まれるものであっても、各事業者が属する産業（業種）の特性や女性を取り巻く環境、各事業者が抱えている課題や業務内容のほか、事業者ごとの女性の人材プールの形成状況等によって、それぞれ重視する点や、手段・対応等が異なっており、各事業者は女性活躍の推進に向けて、それぞれの女性活躍における各局面に応じた取組を行っている状況がみられた。

(2) アンケート調査結果

本政策評価では、実地調査に加え、女性活躍推進法に基づく取組や女性活躍の推進に向けた各種取組による効果等を把握するため、1万3,000事業者^(注)を対象に、アンケート調査(統計法(平成19年法律第53号)に基づく一般統計調査)を実施し、本調査結果等を活用することで、各事業者における女性活躍の推進等の状況を把握するとともに、各事業者における女性活躍の推進に向けた取組による効果について分析等したところ、以下のような状況がみられた。

(注) 大企業5,000事業者、中小企業8,000事業者を対象として実施。なお、有効回答数は2,180事業者(大企業884事業者、中小企業1,296事業者)

ア 事業者における女性活躍の推進等の状況

事業者における女性活躍の推進に係る定量的な指標として考えられる「女性応募比率」、「女性採用比率」、「一月当たりの平均残業時間」、「女性の平均継続勤務年数」、「女性係長級比率」、「女性管理職比率」及び「女性昇進比率(係長級及び課長級)」の7指標の3か年(平成27年度から29年度まで)の推移をみた結果、「女性応募比率」、「女性採用比率」、「女性係長級比率」、「女性管理職比率」及び「女性昇進比率」はいずれも増加しており、各事業者は女性の積極的な採用や登用に向けて動き始めている状況がうかがえた。

また、「一月当たりの平均残業時間」は減少、「女性の平均継続勤務年数」は伸びている状況がみられ、各事業者は働きやすい職場環境の整備等を進めつつある状況がうかがえた。

イ 両立支援を中心とした女性活躍に向けた各取組による効果

事業者における仕事と家庭の両立支援に係る各取組の実施や導入状況と、「女性応募比率」や「女性管理職比率」などの女性活躍の推進に係る各指標の関係について、因子分析による各取組のグループ化と、アンケート調査結果等から得られた事業者における各取組の導入等の割合の高低を踏まえ、各グループを3段階に分けてステージ化することで分析を行った結果は、次のとおりである。

- ① 両立支援に係る各取組と女性の人材確保や継続就業には一定の関係性があり、このうち、女性の継続就業については、テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方を実現する制度の活用によって、更に推進されるのではないかと考えられる。
- ② 女性人材の確保に当たっては、実地調査においても、制度の有無に着目して応募に至ったといった声が聴かれたところであり、これらの各種制度の有無が、女性からの応募や女性人材の確保にとって、重要な要素の一つになっているのではないかと考えられる。
- ③ 両立支援制度に係る各取組の実施や制度の導入による女性管理職比率に与える影響について一定の関係性がみられなかった状況や実地調査の結果を踏まえれば、女性の管理職への登用については、両立支援に向けた各取組の実施又は導入だけではなく、各産業(業種)における女性人材の確保の状況の違いに加えて、女性活躍や女性登用に係る各事業者の姿勢や企業風土、男性を含めた従業員それぞれの意識など、様々な要素を考慮することが重要ではないかと考えられる。

ウ 女性活躍推進法に基づく情報公表(見える化)による効果

女性活躍推進法に基づく情報公表の義務付けによる企業行動の変化(アウトプット)とともに、情報公表(見える化)による政策効果(アウトカム)を可能な限り定量的に把握する観点から、本アンケート調査の結果得られた事業者の女性応募者数の推移等を政策効果(アウトカム)の指標として定量的に分析したところ、次のとおりの結果が得られた。

① 情報公表(見える化)の義務付けによる企業行動の変化(アウトプットの把握)

情報公表(見える化)の項目として国が示した14項目のうち、「女性採用比率」、「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」及び「女性管理職比率」の主要4項目について、法施行前後における大企業による公表割合をみると、法施行以降、大幅にこれらの項目の公表割合が伸びていた。

このことから、法施行によって、同法の義務付け対象とされた大企業では、これら主要4項目を選択した上で公表するといった企業行動の変化が生じていることが把握できた。

また、情報公表(見える化)が努力義務とされている中小企業においても、大企業ほどではないものの、法施行後にこれらの指標の公表割合は着実に伸びており、法施行によって、中小企業の行動に一定の変化があったことが把握できた。

② 事業者における選択的な情報公表(見える化)

事業者はどのような情報を選択して公表しているのかについて分析するため、「事業者は自社の良い情報を選択的に公表する」と仮定し、その妥当性を検討した結果、情報公表(見える化)している事業者は、公表していない事業者よりも主要4項目のうちの「女性

採用比率」及び「女性管理職比率」については、当該項目の数値が高く、「一月当たりの平均残業時間」については短い傾向がみられた。また、これらの特徴は、法施行前から、これらの項目を公表している事業者において特に顕著であることが分かった。

③ 情報公表（見える化）による効果測定（アウトカムの把握）

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）が事業者における女性活躍に関する各指標にどのような影響を与えているかを分析等するため、記述統計による把握を行うとともに、記述統計でみられた傾向の因果関係の推定を行うため、分析統計による把握として、DID（差分の差分法（Difference-in-differences））を活用した義務付けによる効果測定及びRDD（回帰不連続デザイン（Regression discontinuity design））を活用した情報公表（見える化）による効果測定を行った。

なお、これらの分析等に当たっては、情報公表（見える化）による短期的な効果として考えられる「女性応募者数」、「女性応募比率」及び「女性採用比率」を短期アウトカムとし、また、中長期的な効果として考えられる「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数（男女差・男性・女性）」及び「女性管理職比率」を中長期アウトカムとすることとした。

その結果、女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）の義務付けや情報公表（見える化）による短期・中長期アウトカムへの効果をみた場合、ともに、情報公表（見える化）によるアウトカムへの効果に係る因果関係までは推定できなかったものの、各指標が示すデータの傾向をみる限り、情報公表（見える化）を行っている事業者では、情報公表（見える化）していない事業者と比べて、各指標の進展がみられた。また、義務付けによる各指標の進展については、多くの指標において、その傾向が示唆された。

意見	政策への反映状況
<p>1 女性活躍の一層の推進に向けた事業者への支援（厚生労働省）</p> <p>事業者における女性の活躍をより一層推進する上では、事業者が置かれた様々な状況に対応した支援を行うことが適当</p>	<p>（厚生労働省）</p> <p>全国に配置している女性活躍推進アドバイザー^{（注）}による企業の個別訪問等により、産業の特性や女性活躍の局面等を踏まえた一般事業主行動計画の策定に向けたきめ細かな支援を行った。</p> <p>また、特に中小企業に対しては、自社の女性活躍に係る状況の把握や課題分析等をより簡易に実施できるよう、「中小企業のための女性活躍行動計画策定プログラム」（令和2年3月）を作成し、厚生労働省ホームページ等で周知を図ることで、各事業者の置かれた状況に応じた女性活躍の推進に向けた取組への支援を行った。</p> <p>（注）女性活躍推進分野における企業支援の専門家として、「中小企業のための女性活躍推進事業」（厚生労働省委託事業）において、中小企業（常用労働者300人以下）に対し、説明会の開催や、電話、メールによる相談、個別訪問によるアドバイスを通じて、女性活躍推進法に定められた事業主行動計画の届出の支援や、計画に基づく取組を推進（社会保険労務士や中小企業診断士など、全国に最大47名配置）</p>
<p>2 女性活躍推進法に基づく取組の着実な推進（厚生労働省）</p> <p>女性活躍推進法改正法の円滑な施行に向けて、常用労働者数101人以上の中小企業による情報公表（見える化）の着実な実施を図ることが適当</p>	<p>（厚生労働省）</p> <p>都道府県労働局や、中小企業のための女性活躍推進事業における女性活躍推進法改正法に係る説明会・セミナー等の開催を通じて、中小企業に対して改正法の周知と併せて積極的な情報公表を促すとともに、女性の活躍推進企業データベースに企業が情報を掲載するメリットを記載した周知資料を関係団体等に配布することで情報公表の促進を図った。</p> <p>女性活躍推進法改正法の円滑な施行^{（注）}に向け、引き続き、改正法の周知等を行うことにより、情報公表の義務付け対象となる中小企業を中心に、情報公表が着実に実施されるよう取り組む。</p> <p>（注）女性活躍推進法改正法に基づく常用労働者101人以上の中小企業への情</p>

(注) 評価結果の詳細については、総務省ホームページ (https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_190702_1.html) 参照

イ 評価結果の政策への反映状況を公表したテーマ

テーマ名	農林漁業の6次産業化の推進に関する政策評価（総合性確保評価） (勧告・公表日：平成31年3月29日)
関係行政機関	農林水産省、経済産業省

(注) 「関係行政機関」欄には、総務省が法第17条第1項の規定に基づき、必要な措置を採るべきことを勧告した行政機関を記載した。

下表は、令和元年10月25日に農林水産省、同月11日に経済産業省がそれぞれ回答したものについて、2年3月末現在で補正したものである。

政策の評価の観点及び結果の概要
<p>○ 評価の観点 農林漁業の6次産業化の推進に関する政策が、総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価</p> <p>○ 評価の結果の概要 農林漁業6次産業化については一層の推進に向け更なる取組が求められるものの、これまでの取組の結果、その市場規模は拡大基調にあり、一定の進捗が図られているといえる。 一方、一部の農林漁業6次産業化の推進のために実施されている施策等については、改善すべき課題が認められた。</p> <p>(1) 総合化事業計画及び6次産業化都道府県サポートセンター事業関係</p> <p>① 総合化事業計画の認定要件である、総合化事業の売上高及び経営全体の所得の指標をいずれも達成している事業者は約3割にとどまり、その達成状況も総合化事業の売上高により差異がみられた。</p> <p>② 6次産業化都道府県サポートセンター（以下「都道府県SC」という。）において、前年度の事業終了日と当年度の事業開始日との間に支援の「空白期間」（以下、単に「空白期間」という。）が一定期間生じ、事業者が支援を受けられない事例がみられた。</p> <p>(2) A-FIVE出資関係 間接出資を行うサブファンドにおいて、出資案件組成に苦慮している状況^(注)がうかがえる中、出資案件組成を進める上での課題として以下のものが認められた。 (注) 設定した出資目標を達成することができたサブファンドは、約2割(3/13サブファンド)にとどまった。</p> <p>① 出資案件の組成審査に関して、サブファンド運営法人から審査の長期化を問題視する意見があり、その原因についてサブファンド運営法人と株式会社農林漁業成長産業化支援機構（以下「A-FIVE」という。）との間で認識の相違がみられたほか、A-FIVEが機動的かつ主体的な案件組成を実現する方法として挙げている案件組成審査の一部委任について、サブファンド運営法人からは、事務負担が増えただけで、主体性等が増したわけではないとの意見が示された。</p> <p>② 財政制度等審議会からは、出資先事業者へのモニタリングの適切な実施等を求められている一方、サブファンドからは月次モニタリング報告等の資料作成に係る事務負担が出資案件組成を阻害している等の意見が示された。</p> <p>(3) 農商工等連携事業計画関係 農商工等連携事業の経営改善に係る2指標^(注1)について、農林水産省、経済産業省等が行う、農商工等連携事業者の2指標の進捗状況、抱える課題、支援ニーズ等の把握・情報共有が不十分^(注2)であることが認められた。 (注)1 付加価値額及び売上高に関する指標（以下これらの指標をそれぞれ「付加価値額指標」及び「総売上高指標」という。）からなる。</p>

2 独立行政法人中小企業基盤整備機構が、フォローアップ支援を通じ、総売上高指標、抱える課題、支援ニーズ等を定期的に代表者（主に中小企業者）から把握しているが、情報共有先は経済産業省のみ。

勧告	政策への反映状況
<p>1 総合化事業計画及び都道府県SC事業関係 （農林水産省）</p> <p>① 認定総合化事業者等への効果的な支援を行うため、総合化事業計画の終了時点における指標の達成状況の確認及びその原因・理由の分析の充実を図り、分析結果を今後の支援策に関する企画・立案に活用すること</p>	<p>（農林水産省）</p> <p>① 農林水産省は、地方農政局等によるフォローアップ調査^(注1)の結果を基に、従前の事業者個々の分析に加えて、優良事業者^(注2)とその他の事業者の利益の状況等を比較した分析を行った。</p> <p>当該分析の結果、事業者には経常利益の向上に課題がみられたことを踏まえ、都道府県SC事業を令和2年度から、支援対象者の経常利益等の向上を目的として支援する事業に見直すなど、支援策の企画・立案に活用した。</p> <p>（注）1 総合化事業計画の実施状況を把握するため、地方農政局等が書面及びヒアリングで行う調査 2 総合化事業計画認定3年後に①6次産業化対象農産物の売上高、②経営全体の売上高、③営業利益、④経常利益のいずれの指標も増加している事業者</p>
<p>② 認定総合化事業者等への効果的な支援を行うため、都道府県SCについては、農林漁業者のニーズに応じたできる限り切れ目のないきめ細かな支援が可能となるよう、空白期間の縮小を図ること</p>	<p>（農林水産省）</p> <p>② 農林水産省は、都道府県SCの早期事業実施に向けて、以下の措置を講じたほか、都道府県SC未開設期間中における、農林漁業者等からの問合せへの対応を都道府県に依頼した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県の予算要望額の早期取りまとめ ・ 都道府県への予算配分額の内報の早期実施 ・ 配分額内報後の事業実施計画案の早期提出等を都道府県に依頼 <p><上記措置結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年度当初（4月15日）までに事業を開始した都道府県SCが増加 （H30：13都道府県SC → H31：24都道府県SC） ・ 39都道府県SCにおいて、平均11日間事業開始が早期化（前年比）
<p>2 A-FIVE法に基づく取組 農林漁業成長産業化ファンドにおいて収益性を確保しつつ、投資に見合いかつ成長の見込まれる出資案件、組成の促進を図る観点から、A-FIVEに対し、以下の検討を促すこと （農林水産省）</p> <p>① サブファンド運営法人による機動的かつ主体的な出資決定の実現に資するよう、サブファンドと</p>	<p>（農林水産省）</p> <p>農林水産省は、平成31年4月、A-FIVE宛てに通知を発出し、勧告内容について検討を行うよう求めた。</p> <p>A-FIVEは通知を踏まえ以下の取組を実施又は実施する予定としており、農林水産省は、これらの取組の進捗状況を随時フォローアップすることとしている。</p> <p>なお、平成31年4月に策定した投資計画上の投資目標の達成が困難であり、今後、投資計画どおりの累積損失の解消・収益の確保は困難と判断し、令和元年12月に、A-FIVEに対し、3年度以降は新たな出資の決定は行わない方向で投資計画の見直しを指示した。</p> <p>① A-FIVE内の出資案件の審査担当部署と出資決定後のモニタリング等実施部署が異なり、意思疎通が図りづらいとのサブファンドの意見も踏まえ、令和元年6月にA-FIVEの組織を見直し、両部署を統合した。</p>

<p>の連携の強化を図ること及び案件組成審査の一部委任の促進等の案件組成審査の在り方</p> <p>② 月次モニタリング報告等を通じたA-FIVE出資事業者に対するモニタリングの在り方</p>	<p>また、案件組成審査の一部委任については、これまで個別のサブファンドに対してその趣旨の説明等を行ってきたが、令和3年度以降は新たな出資の決定は行わないという制約の中で、今後も、A-FIVEとサブファンドとの間の認識の一致をより図っていくため、個別の案件組成の都度、一部委任に関してサブファンドに説明等を行うとともに、意見聴取等のフォローアップを実施する。</p> <p>② モニタリングの在り方については、その実効性を確保しつつ、関係者が最小限の負担で可能となるよう、別の資料で代替しても支障が起こる蓋然性は低いと判断される銀行通帳の写しは、徴収頻度を毎月から年1回決算月のみに変更したほか、他の資料についても検討を実施した。令和3年度以降は既存出資先の管理、回収額の最大化を目指すという前提の下、今後もモニタリングの在り方について、随時見直しを行っていく。</p>
<p>3 農商工等連携事業計画関係</p> <p>農林漁業者の経営改善及び中小企業者の経営の向上を図る観点から、農商工等連携事業の効果を把握・分析し、効果的な支援を行うため、以下に係る情報について、それぞれ定期的に把握した上で、関係機関が共有する仕組みを検討し、構築すること</p> <p>(農林水産省・経済産業省)</p> <p>① 農商工等連携事業に取り組む農林漁業者の総売上高指標及び付加価値額指標の進捗状況、抱える課題、支援ニーズ等</p> <p>(農林水産省)</p> <p>② 農商工等連携事業に取り組む中小企業者等に関して、現在おおむね把握している総売上高指標の進捗状況、抱える課題、支援ニーズに加え、付加価値額指標の進捗状況等</p> <p>(経済産業省)</p>	<p>(農林水産省)</p> <p>① 農林水産省は、令和元年度から、農商工等連携事業に取り組む全ての農林漁業者に対して、年1回程度アンケート調査を地方農政局等において実施することとした。令和元年は9月に当該アンケート調査を実施し、総売上高指標及び付加価値額指標の進捗状況、抱える課題、支援ニーズ等について把握した。</p> <p>(経済産業省)</p> <p>② 経済産業省は、令和元年度から、農商工等連携事業に取り組む全ての中小企業者に対して、年1回程度アンケート調査を独立行政法人中小企業基盤整備機構において実施することとした。令和元年は9月に当該アンケート調査を実施し、これまでフォローアップ支援を通じて把握していた総売上高指標の進捗状況や抱える課題、支援ニーズ等に加え、付加価値額指標の進捗状況等についても把握した。</p> <p>(農林水産省・経済産業省)</p> <p>農林水産省・経済産業省は、農商工等連携事業者の取組状況について、関係機関間で情報共有を行うため、経済産業局・地方農政局等の関係機関で構成される「農商工等連携促進会議」を地域ブロックごとに設置し、令和2年3月には、各地域ブロックの関係機関を集めた全体会議を開催した。</p>

(注) 評価結果及びその結果の政策への反映状況の詳細については、総務省ホームページ (https://www.soumu.go.jp/main_content/000654584.pdf) 参照