

政策評価の重要対象分野について
(参考資料)

平成20年11月28日
鳩山議員提出資料

(目次)

平成 19 年度の政策評価の重要対象分野の評価結果等について（答申）…… 1

平成 20 年度の政策評価の重要対象分野の選定等について（答申）…………… 36

平成 19 年度の政策評価の
重要対象分野の評価結果等について
(答申)

平成 20 年 11 月 26 日
政策評価・独立行政法人評価委員会

「経済財政改革の基本方針 2007」（平成 19 年 6 月 19 日閣議決定）に基づき、平成 19 年 11 月に経済財政諮問会議から、19 年度の政策評価の重要対象分野として 3 分野 5 政策（少子化社会対策に関連する①育児休業制度、②子育て支援サービス、③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、若年者雇用対策、農地政策）が提示された。このうち、農地政策については、今後適切なタイミングで評価を実施することとなるが、当委員会は、それ以外の政策についての関係府省による評価について審議を重ね、関係府省による評価結果及び当委員会の認識した課題を取りまとめた。

当委員会における審議においては、関連する施策の実施状況を踏まえつつ、評価の結果明らかにされたデータや分析についての課題を提示するとともに、関係府省における政策の推進や見直し・改善への反映、経済財政諮問会議における今後の調査審議に資するよう、評価の結果から導かれる諸課題を積極的に提示するよう努めた。

関係府省が行った育児休業制度、子育て支援サービス、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及び若年者雇用対策の評価結果をみると、全体として、政府が提供するサービスは、質量ともに年々充実し、その利用者の満足度もおおむね高いものとなっており、一定の成果を上げていることが明らかにされた。

一方で、サービスの提供を受けていない者の潜在的なニーズの把握が行われていないために、サービスがそれを必要とするすべての国民に届いているのかといった点のほか、サービスが効率的に提供されているのか、効果の高い施策から優先的に実施されているのかといった点については、十分に明らかにされず、今後の課題として残された。

関係府省においては、当委員会の提示した課題を今後の評価や政策の推進等に適切に反映させ、施策遂行の中で、国として果たすべき役割を踏まえつつ、費用対効果の高い施策を優先的に実施するなど、施策を体系的に組み立てていくことが必要であると考えます。

(目次)

I	育児休業制度（厚生労働省）	
	（政策課題を巡る状況）	1
	（関係府省の評価及び課題）	
1	女性の育児休業	1
	（1）育児休業制度の普及・定着	
	（2）期間雇用者の育児休業	
2	一般事業主行動計画	3
3	事業主への助成金による支援	3
4	男性の育児休業	4
	（まとめ）	5
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）	
	（政策課題を巡る状況）	6
	（関係府省の評価及び課題）	
1	厚生労働省の政策（労働時間等の設定改善）	6
2	内閣府の政策（少子化社会対策に関する普及・啓発）	7
	（まとめ）	8
III	子育て支援サービス（厚生労働省、文部科学省）	
	（政策課題を巡る状況）	10
	（関係府省の評価及び課題）	
1	厚生労働省の政策	10
	（1）待機児童の解消	
	（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）	
2	文部科学省の政策	12
3	厚生労働省、文部科学省が連携して行っている政策	13
	（1）認定こども園	
	（2）放課後子どもプラン	
	（まとめ）	15

IV 若年者雇用対策（厚生労働省、文部科学省、経済産業省）	
（政策課題を巡る状況）	16
（関係府省の評価及び課題）	
1 厚生労働省の政策	16
（1）フリーター支援	
（2）ニート支援	
2 文部科学省の政策	18
3 経済産業省の政策	19
（まとめ）	20
V 農地政策（農林水産省）	21
（別添）	
I 育児休業制度	22
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	24
III 子育て支援サービス	25
IV 若年者雇用対策	28

I 育児休業制度（厚生労働省）

（政策課題を巡る状況）

仕事を持っている女性の約7割が出産を機に退職し、そのうち約3割が継続就業を希望しながら退職を余儀なくされている。

また、育児休業を利用して仕事を続けている女性の割合は着実に増加しているものの、女性の継続就業率は過去20年間ほとんど変化がない。

さらに、継続就業の環境が必ずしも整っていないとされている非正規雇用者が増加しており、例えば子育て期に当たる25歳から34歳までの女性雇用者（約511万人）における非正規雇用者の割合は約4割（約219万人）を占めている。

（関係府省の評価及び課題）

厚生労働省では、労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備することを目的として、各種施策を実施している。

同省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以下のとおりである。

1 女性の育児休業

（1）育児休業制度の普及・定着

事業主や労働者等に対し法の周知徹底が図られるとともに、事業主が規定を整備することによって育児休業等が定着するよう計画的な指導等が実施されている。また、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の促進や従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への助成措置等が実施され、制度の普及・定着が図られている。

（関係府省の評価）

①育児休業制度推進の効果として、女性の育児休業取得率の上昇（平成14年度64%から19年度89%）があげられる一方、②女性の継続就業率が伸びない原因として、継続就業を希望しながら長時間労働等により「体力がもたなそう」との理由で退職する者が大半を占めていることが明らかにされている。また、③改善策として、父親と母親が保

育所への送り迎えを余裕をもってでき、子育ての時間確保ができるなど、「育児休業の後」が見通せるような、短時間勤務等のより柔軟な働き方を主体的に選べるようにすることがあげられている（別添 22 頁参照）。

（課題）

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的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。

（2）期間雇用者の育児休業

育児休業取得の対象とされる期間雇用者（注）について、事業主や労働者等に対し法の周知徹底が図られるとともに、事業主が規定を整備することによって育児休業等が定着するよう計画的な指導等が実施されている。

（注）育児休業の取得の対象とされる期間雇用者とは、申出時点において、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上あり、かつ②子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く。）のこと。

（関係府省の評価）

①育児休業の対象が期間雇用者にまで拡大された平成 17 年度の期間雇用者の取得率が 51.5%であることが明らかにされた。他方、②期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている企業が半数に満たないことから、③今後の取組方針として、期間雇用者の育児休業取得要件を周知徹底していくことなどがあげられている（別添 22 頁参照）。

（課題）

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。

2 一般事業主行動計画

より多くの企業が仕事と家庭の両立を図るための雇用環境の整備目標を定めた一般事業主行動計画の策定・届出を行うよう啓発・指導が行われているほか、同計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした場合に認定マークを広告や商品に付けることができる「認定企業」を目指す取り組みの周知・啓発が行われている。

(関係府省の評価)

一般事業主行動計画を策定している企業が、従業員300人以下の企業の場合1.2万社にとどまることが明らかにされた。また、その改善策として、義務付け対象を従業員101人以上の企業にまで拡大することや、同計画の公表及び従業員への周知を新たに義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案を国会に提出することとしている(別添22頁参照)。

(課題)

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。

3 事業主への助成金による支援

従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対し、両立支援レベルアップ助成金及び中小企業子育て支援助成金の支給を通じ、労働者の継続就業の推進が図られている。

(関係府省の評価)

事業推進の効果として、その予算及び決算額の増加（「中小企業子育て支援助成金」の場合、平成 18 年度予算 12 億円から 19 年度 30 億円）があげられている（別添 23 頁参照）。

(課題)

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。

4 男性の育児休業

企業に対し、男性も育児参加できる働き方の必要性やそのメリット等について周知・広報が行われるなど、男性の育児休業取得が推進されている。

(関係府省の評価)

①男性の育児休業取得率が 1.56%（平成 19 年度）にとどまっていることが明らかにされた。また、②その原因として、男女の固定的な役割分担意識や制度に関する理解不足などがあげられ、③改善策として、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があげられている（別添 22 頁参照）。

(課題)

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。

(まとめ)

育児休業制度は、子育てをしながら仕事を続けたい女性の希望と男性が子育てにかかわることができる働き方を実現するために重要な基盤であり、その推進が望まれる。

今回、厚生労働省が行った評価では、女性の継続就業が進まない原因として、体力的な不安から育児休業復帰後の見通しが立てられないことがあげられ、改善策として、「育児休業の後」が見通せるような、短時間勤務等により柔軟な働き方を主体的に選べるようにすることや男性の育児休業の取得促進等が示されており、育児休業制度について、不断の見直し・改善策の検討が行われていることが明らかとなった。

一方、育児休業制度を評価するに当たってロジック・モデルが構築されていない。また、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指標の設定の検討、行動計画の公表や事業主に対する助成金に関する有効性の検証が十分に行われていないことが課題として残されており、今後の評価を通じ、これらについて明らかにすることが求められる。

厚生労働省は、当委員会の提起した課題を今後の評価に反映し、「非正規雇用者」を含めたすべての女性の継続就業の希望をとらえ、それを実現するために、効果の範囲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施策を体系的に組み立てることが必要である。

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）

（政策課題を巡る状況）

労働者全体の総実労働時間は減少傾向にあり、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合も低下（平成 15 年の 12%が 19 年には 10%）している。

一方、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（平成 13 年度の 155 時間が 19 年度には 192 時間）し、過労死等の労災支給決定件数も増加傾向（平成 15 年度の 314 件が 19 年度には 392 件）にある。

（関係府省の評価及び課題）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、厚生労働省では、労働時間等の設定改善の推進等を、内閣府では、少子化対策に関する様々な普及・啓発施策を実施している。

両省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以下のとおりである。

1 厚生労働省の政策（労働時間等の設定改善）

厚生労働省では、労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策を推進することを目的として、全国各地で推進会議を開催し、地域ごとの気運の醸成を促進している。また、「労働時間等設定改善援助事業」や子育て世代である 20 歳代、30 歳代について積極的な取組を行う中小企業団体に対して助成の上乗せを行う「労働時間等設定改善推進助成事業」により、労働時間等の設定改善について意欲のある中小企業における取組を推進している。

（関係府省の評価）

①労働者全体の総実労働時間の減少傾向、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の低下（平成 15 年の 12%が 19 年には 10%となり、数値目標の 15 年比 1 割減を達成）が効果としてあげられる一方、②課題として、今後 10 年間で週労働時間 60 時間以上の雇用者の半減（「仕事と生活の調和の実現に向けた行動指針」（平成 19 年 12 月ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定））、30 歳代男性の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（平成 19 年 20%）の高止まりの是正があげられている（別

添 24 頁参照)。

(課題)

- ① 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。

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。

- ② 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、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。

2 内閣府の政策（少子化社会対策に関する普及・啓発）

内閣府では、少子化対策に関する様々な普及・啓発施策を実施することにより、働き方の改革が可能となる社会の実現に向けて、企業経営者、勤労者を含む社会全体の意識や行動を変革していくためのシンポジウムや「家族・地域のきずな」の重要性についての気運の醸成を図るためのフォーラムを全国で開催している。

(関係府省の評価)

シンポジウム等の開催効果として、参加者数と参加者を対象とするアンケート調査における肯定的な評価割合における目標値の達成があげら

れている（別添 24 頁参照）。

（課題）

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。

なお、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。

（まとめ）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための取組は、仕事に偏重した時間の過ごし方を是正し、働く者の心身を健全にするだけでなく、経済社会・国民生活の質を向上させる上で重要な課題である。

今回、厚生労働省が行った評価では、特に改善が求められる週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が減少しており、状況が以前より好転していることが明らかにされた。

一方、週労働時間 60 時間以上の労働者の雇用割合という 1 指標による評価を行っているために、労働時間に係る課題の全体像がとらえられていない。また、ロジック・モデルが構築されておらず、目標の達成に対する施策（企業等に対する助成金や推進会議の開催等）の寄与度等についての検討が十分に行われていないことが課題として残されており、今後の評価を通じ、これらを明らかにすることが求められる。

また、内閣府が行った評価については、普及・啓発活動の効果把握に当たり、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という重要な指標が用いられておらず、今後は、これを用いた評価

が求められる。

厚生労働省は、当委員会の提起した課題を今後の評価に反映し、労働時間の短縮など、その設定の改善に係る全体像をとらえ、それを実現するために、効果の範囲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施策を体系的に組み立てることが必要である。

また、内閣府は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度を基に評価を行い、社会全体の意識向上に結び付けていくことが必要である。

Ⅲ 子育て支援サービス（厚生労働省、文部科学省）

（政策課題を巡る状況）

保育所の待機児童数は、平成 15 年の約 2.6 万人をピークに 4 年連続で減少してきたが、20 年に再び増加に転じ、現在約 1.9 万人となっている。

また、待機児童数全体の 8 割を低年齢児（0 歳～2 歳）が占めるほか、待機児童数全体の 8 割を 84 市区町村（全市区町村の約 4%）が占め、待機児童の多い地域の固定化がみられる。

平成 20 年 2 月の「新待機児童ゼロ作戦」では、希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保することを目指し、保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化（家庭的保育事業等）、放課後児童クラブの推進、保育サービス等の計画的整備、地域や職場の実情に応じた取組の推進（認定こども園、病児・病後児保育、事業所内保育施設）など取組の強化を図ることとされている。

（関係府省の評価及び課題）

1 厚生労働省の政策

厚生労働省では、男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進するため、利用者のニーズに対応した多様な保育サービスの提供など子育て支援事業を実施している。

同省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以下のとおりである。

（1）待機児童の解消

ア 保育所の受入児童数の拡大

保育所の受入児童数の拡大を推進しており、平成 21 年度に 215 万人まで拡大することとされている。

（関係府省の評価）

①保育所の待機児童を解消するための施策の効果として、保育所の受入児童数の着実な増加（平成 15 年度 192 万人から 19 年度 201 万人）があげられている。また、②待機児童の発生原因として、女性の就業率の伸びに伴う保育需要の増大、保育所整備による潜在需

要の顕在化などがあげられ、③今後の取組方針として、保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化(保育所に加え、家庭的保育事業、認定こども園、事業所内保育施設等の充実)、中長期的な需要を勘案した絶対量の計画的な拡大などが示されている(別添25頁参照)。

(課題)

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。

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)

保育士等の資格を有する家庭的保育者の居宅等において保育を行う家庭的保育事業を推進するとともに、労働者のための保育施設を事業所内に設置する事業主等に費用の一部が助成されている。

(関係府省の評価)

①家庭的保育事業の効果として対象児童数の増加(平成16年度244人から18年度321人)が示されているほか、改善策として、補助単価の引上げや家庭的保育事業の法定化を予定していることなどがあげられている。また、②事業所内保育施設の設置推進の効果として、助成件数の増加(平成16年度181件から19年度299件)が示されている(別添25、26頁参照)。

(課題)

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。

(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)

多様な保育サービスを充実させるため、①専業主婦等のための緊

急・一時的な保育等を行う「一時・特定保育」、②就労形態の多様化に対応するための「延長保育」、③児童が発熱等の急な病気となった場合に看護師等が緊急な対応を行う「病児・病後児保育」が実施されている。

(関係府省の評価)

多様な保育ニーズへの対応の効果として、サービスの実施箇所数が増加（一時・特定保育：平成15年4,967か所から19年8,141か所、延長保育：15年1.1万か所から18年1.4万か所、病児・病後児保育：15年445か所から19年998か所）していることがあげられている（別添26頁参照）。

(課題)

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。

2 文部科学省の政策

文部科学省では、仕事と育児の両立を支援する環境づくり、地域で子どもを育み安心して子育てできる環境づくりを推進するために、幼稚園における「子育て支援活動」を実施するとともに、働きながら子どもを幼稚園に通わせたいという保護者を支援する「預かり保育」を実施している。

同省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以下のとおりである。

(関係府省の評価)

幼稚園の子育て支援活動及び預かり保育の効果として、幼稚園におけるサービス実施率が上昇（子育て支援活動：平成17年度77%から18年度79%、預かり保育：13年度55%から19年度71%）していること、アンケート調査から利用者の満足度が高いことがあげられている（別添26、27頁参照）。

(課題)

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、公私別の状況をみ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。

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。

3 厚生労働省、文部科学省が連携して行っている政策

厚生労働省及び文部科学省では、上記1及び2に示したような政策目的を実現するため、連携して、「認定こども園」及び「放課後子どもプラン」を推進している。

両省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以下のとおりである。

(1) 認定こども園

両省では、就学前の子どもに教育・保育を一体的に提供し、地域における子育て支援を実施するため、「認定こども園」制度を推進している。

(関係府省の評価)

両省の評価では、①認定こども園の認定件数が目標に対してあまり伸びていないこと（平成19年4月に調査した申請見込み件数が2,000か所程度であるのに対して、平成20年4月1日現在229か所）が明らかにされた。また、②アンケート調査結果を基に、保護者の8割近く、施設の9割以上が認定こども園を肯定的にとらえていること、地方自治体や認定こども園が、省庁間連携、自治体間連携、財政支援、会計処理・申請手続、制度の普及啓発等を課題としてとらえていることが示された。さらに今後の取組として、③認定こども園に対する「こども交付金」の創設、会計処理の改善、制度の普及啓発等の運用改善に取り組むとともに、認定こども園の制度改革に向けた検討を行うことがあげられている（別添25、26頁参照）。

(課題)

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。

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。

(2) 放課後子どもプラン

両省は、「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）」と「放課後子ども教室推進事業（放課後子ども教室）」を一体的に、あるいは連携して実施する「放課後子どもプラン」を推進している。

厚生労働省では、留守家庭（主に小学校3年生までの共働き家庭など）の子どもの健全育成を図るため「放課後児童クラブ」を実施している。

また、文部科学省では、様々な体験活動や地域住民との交流活動等に加え、学ぶ意欲のある子どもたちに学習機会を提供する取組を充実させるため、すべての子ども（主に小学生）を対象に、「放課後子ども教室推進事業」を実施している。

(関係府省の評価)

厚生労働省の評価では、放課後児童クラブ推進の効果として、実施箇所数が増加（平成15年1.3万か所から19年1.6万か所）していることをあげている。

また、文部科学省の評価では、放課後子ども教室推進（平成20年度7,821か所）の効果として、アンケート調査結果において保護者等の満足度が高いことをあげる一方、地方自治体が、人材、場所、予算確保の困難をあげていることから、これを課題として示している（別添26、27頁参照）。

(課題)

「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。

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。

また、厚生労働省では設置実績を示すにとどまっている。

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。

(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。

(まとめ)

子育て支援サービスは、子育てをしながら仕事を続けたい者の希望を実現するために重要な施策であり、その推進が望まれる。

今回、関係府省が行った評価では、子育て支援サービスの量的な拡大が進んでいることに加え、サービス利用者の満足度もおおむね高いことが明らかにされた。

一方、保育所、一時・特定保育、延長保育、病児・病後児保育、幼稚園における子育て支援活動、放課後児童クラブ、放課後子ども教室については、いずれも、潜在的なニーズに対するサービスの充足状況の把握が課題として残されている。また、サービスが効率的に提供されているのかといった点についても明らかにならなかったものもある。今後の評価を通じて、これらについて明らかにすることが求められる。

さらに、保育サービスの提供手段の多様化を図るために推進されている認定こども園、家庭的保育事業、事業所内保育施設については、現在進められている推進策の検証を通じて、設置数が増えない原因の掘り下げた分析とそれに基づいた見直し・改善が求められる。

厚生労働省及び文部科学省は、当委員会の提起した課題を今後の評価に反映し、サービスを必要とする利用者のニーズの把握を行い、過不足のないサービスを的確な施策の組み合わせにより提供することが必要である。

IV 若年者雇用対策（厚生労働省、文部科学省、経済産業省）

（政策課題を巡る状況）

フリーター（15歳から34歳で勤め先の呼称がアルバイト・パートの者を指す。ただし学生を除く。女性は未婚者に限る。）については、ピーク時である平成15年の217万人から36万人減少し、19年には181万人となっている。他方、15歳から34歳までの人口に占めるフリーターの割合の減少幅はわずか（平成15年6.4%から19年5.9%）である。また、年長フリーター（25歳から34歳までのフリーターを指す。）については、15歳から24歳までの層に比べ改善が遅れているとともに、就職氷河期にフリーターになった世代が、フリーターの定義から外れる30歳代後半の不安定就労者に移行しつつある。

政府が進めている「フリーター常用雇用化プラン」（平成17年5月から毎年度策定）については、これまでの3年間で80万人を超えるフリーターの常用雇用化を実現することによって、フリーターの増加を抑えているものの、大きく減少させるまでには至っていない。

一方、ニート（15歳から34歳までの非労働力人口のうち家事も通学もしていない者）については、平成17年時点で64万人とされていたものが、18年以降は62万人に減少しているものの、15歳から34歳までの人口に占めるニートの割合は2%前後でほぼ横這いとなっている。また、ニートの定義から外れる30歳代後半の無業者は増加している。

このような状況を踏まえ、政府は、フリーター及びニートのいずれについても、その定義から外れる30歳代後半にまで支援の対象を拡大し、対策の強化を図ることとしている。

（関係府省の評価及び課題）

1 厚生労働省の政策

厚生労働省では、「経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること」及び「労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること」を目的として、各種施策を実施している。

同省の評価により把握された効果及び当委員会が認識した課題は、以

下のとおりである。

(1) フリーター支援

ア フリーター支援策の効果

若者に対するカウンセリングから研修等までの一連の就職支援サービスを提供する「若年者のためのワンストップサービスセンター」（通称ジョブカフェ）による就職支援、ハローワークによるフリーター向け支援のほか、各種施策が実施されている。

(関係府省の評価)

フリーター支援策の効果として、ジョブカフェを通じた就職者数が平成16年度から19年度にかけての4年間で約32.3万人であること、また、ハローワークによるフリーター常用就職支援事業による就職者数が17年5月から19年度にかけての約3年間で50万人を超えること、さらに、若年者トライアル雇用を利用した者が、16年度から19年度にかけての4年間で約18.5万人に上り、終了者の8割が常用雇用に移行したことなど、支援サービスの提供を受けたフリーターが高い確率で就職している状況が明らかにされている（別添28頁参照）。

(課題)

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。

イ 低学歴層及び女性のフリーターに対する支援

(関係府省の評価)

フリーターのうち低学歴層（中学・高校卒）の割合が64%と高いこと、また、フリーターの男女比（45対55）が、ハローワークでの求職活動においては逆転（54対46）していることが明らかにされている（別添28頁参照）。

(課題)

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。

(2) ニート支援

ニート支援策として、合宿形式の労働体験等を通じて就労等に導く「若者自立塾」、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談や多様な就労支援メニューを提供する「地域若者サポートステーション」が実施されている。

(関係府省の評価)

ニート支援策の効果として、「若者自立塾」について、平成17年から19年までの3年間で約1,800人が利用し、修了者の6割程度が就労を実現したこと、「地域若者サポートステーション」について、18年度から19年度までの2年間で延べ約18万人が利用し、登録者の進路決定率が約25%であることがあげられている（別添29頁参照）。

(課題)

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。

2 文部科学省の政策

文部科学省では、小中高大の各段階を通じた体系的なキャリア教育・職業教育の推進やニート・フリーターに対する「学び直し」の機会の提供等に取り組んでいる。

(関係府省の評価)

小中高の各段階におけるキャリア教育、大学におけるキャリア教育プログラムの開発やインターンシップの実施等の効果として、実施指定校の自己評価や参加生徒・学生に対するアンケート調査結果において、プログラムの内容に対する満足度が高いことがあげられている。また、参

加生徒・学生に対する教育効果の把握方法の確立が課題とされている（別添 30、31 頁参照）。

（課題）

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。

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。

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。

3 経済産業省の政策

経済産業省では、キャリアカウンセリングや人材育成研修等の一貫した就職支援サービスをきめ細かく提供するため、民間ノウハウを積極的に活用しつつ、平成 16 年度から 18 年度に、20 モデル地域において、「ジョブカフェモデル事業」等を実施している。

（関係府省の評価）

ジョブカフェモデル事業の効果として、3 年間で約 15.8 万人の就職が実現したことがあげられている（別添 31 頁参照）。

（課題）

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%)。

(まとめ)

フリーター・ニート支援策の実施により、若者の生活を安定させることは、格差を固定させない社会をつくる上で重要であるとともに、将来の巨額にのぼる財政負担を回避するためにも重要である。

フリーター・ニートは、年長化が進むほどその常用雇用化・自立化がより困難となることから、対策の強化が望まれる。

今回、関係府省が行った評価では、フリーター・ニート支援策が量的に拡大していること、サービス利用者の就職率やサービスに対する満足度もおおむね高いことが明らかにされた。

一方、より多くのフリーター・ニートに支援を提供していくための方策と職場定着を促進する効果の高い施策を見極めるためのデータの整備、低学歴層及び女性に有効な支援策の検証、キャリア教育の効果を把握するための手法、ジョブカフェモデル事業における国の支援を終了した影響の検証について課題が残されており、今後の評価を通じて、これらについて明らかにすることが求められる。

厚生労働省は、当委員会の提起した課題を今後の評価に反映し、フリーター・ニートの全体像を把握するとともに、効果の高い施策を見極め、支援を必要とするターゲットに的確にサービスを提供していくことが必要である。

文部科学省は、モデル事業を実施する場合、あらかじめ収集するデータと比較対象を定め、事業の実施前後で比較検証を行うことなどにより、的確な効果の把握を行う必要がある。

経済産業省は、ジョブカフェモデル事業について、国の支援終了に伴う影響について検証を行い、就職者数等が特に減少した地域への支援が必要かどうかの検討が求められる。

V 農地政策（農林水産省）

平成 19 年度に重要対象分野として選定された「農地政策」に関し、同年 11 月、当委員会は、「新たな農地政策については、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べきである。」との答申を行ったところである。

農地政策の改革については現在検討中であり、重要対象分野としての農地政策の評価が行われるには至っていないが、当委員会としては、農地政策の見直しの基本的方向として取りまとめられた「農地政策の展開方向について」（平成 19 年 11 月 6 日農林水産省）に沿った新たな施策に係る所要の措置が講じられた後に適切なタイミングで、具体的な評価の視点を示すこと等により、評価の実施を推進していくこととする。

I 育児休業制度（厚生労働省）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
<p>◎育児・介護休業制度等両立支援制度の普及・定着促進</p> <p>事業主や労働者等に対し、法の周知徹底を図るとともに、企業において育児休業等が規定の整備によって定着するよう、個別指導及び集団指導を効果的に組み合わせた計画的な指導等を実施しているほか、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の促進や従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への助成措置などを実施</p>	<p>○女性の継続就業率は過去 20 年間ほとんど変化がない。</p> <p>○女性の育児休業取得率は、平成 14 年度の 64%から 19 年度は 89%に上昇</p> <p>○一方、女性の約 7 割が出産を契機に退職。そのうち 3 割が継続就業を希望しながら退職している状況</p> <p>○期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている企業は半数に満たず</p> <p>○期間雇用者の育児休業の取得は、増加しているものの、その数は、育児休業給付の受給者数でみると平成 17 年度の 2, 200 人から 19 年度で 6, 000 人程度に増加</p> <p>○厚生労働省は、育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底することとしている</p> <p>○厚生労働省は、出産退職した女性が就業継続を希望しながら退職している第一の理由が「体力がもたない」ことに着目し、保育所への余裕のある送り迎えや子育て時間が確保できるよう、短時間勤務等のより柔軟な働き方を主体的に選べることを改善策として提示</p>
<p>◎男性の子育て参加促進に向けた取組の推進</p> <p>事業主に対し、男性も育児参加できる働き方の必要性やそのメリット、そのような働き方をする取組等について、周知・広報を実施</p>	<p>○男性の育児休業取得率は 1. 56%（19 年度）にとどまり依然として低水準</p> <p>○厚生労働省は、男女の固定的な役割分担意識や制度に関する理解不足などが阻害要因と考え、労使協定の見直し（配偶者が専業主婦の場合の育児休業除外規定）や父親の出産後 8 週間の育児休業の取得促進などを改善策として提示</p>
<p>◎一般事業主行動計画の策定の促進</p> <p>より多くの企業が一般事業主行動計画の策定・届出を行うよう、啓発、指導を行っているほか、できるだけ多くの事業主が、同計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした「認定企業」を目指して取り組むよう周知・啓発を実施</p>	<p>○300 人以下企業のうち、一般事業主行動計画を策定している企業は 1. 2 万社にとどまる。</p> <p>○厚生労働省は、計画の策定・届出の義務付けを 101 人以上企業に拡大する法律改正を予定</p> <p>○併せて、同改正法において、国民への情報開示、企業の取組促進のため、行動計画の公表と従業員への周知を義務付け予定</p>

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
<p>◎従業員の両立支援に取り組む事業主への助成による支援</p> <p>従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対し、両立支援レベルアップ助成金及び中小企業子育て支援助成金を支給</p>	<p>○厚生労働省は、従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む企業に対し、両立支援レベルアップ助成金及び中小企業子育て支援助成金を支給</p> <p>○両立支援レベルアップ助成金の予算は、平成 18 年度 23 億円に対し、19 年度 37 億円に増加</p> <p>○中小企業子育て支援助成金の予算は、平成 18 年度 12 億円に対し、19 年度 30 億円に増加</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）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
<p>◎労働時間等の設定改善の促進等</p> <p>労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策を推進することを目的として、全国各地で推進会議を開催し、地域ごとの気運の醸成を促進しているほか、「労働時間等設定改善援助事業」や「労働時間等設定改善推進助成事業」により、労働時間等の設定改善を積極的に取り組む意欲のある中小企業における取組を推進</p> <p>また、この助成事業において、子育て世代である20代、30代について積極的な取組をする中小企業に対して助成の上乗せを実施</p>	<p>○労働者全体の総実労働時間は減少傾向</p> <p>○週労働時間60時間以上の雇用者は15年の638万人（全雇用者の12%）から19年には554万人（同10%）に減少</p> <p>○目標値（平成21年に15年比1割減）を達成</p> <p>○今後10年間で週労働時間60時間以上の雇用者の割合を半減することが課題（「仕事と生活の調和の実現に向けた行動指針」の目標）</p> <p>○30歳代男性の週労働時間60時間以上の雇用者割合（19年度20%）が高止まり</p> <p>○総労働時間が長く、取組が進みにくい中小企業について、「労働時間等設定改善援助事業」、「労働時間等設定改善推進助成事業」により、労働時間の改善に意欲のある企業の取組を促進。20～30歳代についての積極的な取組には助成を上乗せ</p>

（内閣府）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
<p>◎少子化対策に関する普及・啓発</p> <p>少子化対策に関する様々な普及・啓発施策を実施することにより、「働き方」への改革が可能となる社会の実現に向けて、企業経営者、勤労者を含む社会全体の意識や行動の改革を進めていくためのシンポジウムや「家族・地域のきずな」の重要性についての気運の醸成を図るためのフォーラムを全国で開催</p>	<p>○全国でシンポジウム等を開催。参加者数とアンケート調査における肯定的な評価の割合が目標値を達成</p> <p>※「仕事と生活の調和の実現に向けた行動指針」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>

Ⅲ 子育て支援サービス (厚生労働省)

評価対象政策	評価から読み取れること (ポイント)
<p>◎待機児童ゼロ作戦</p> <p>希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保することを旨とし、保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化(家庭的保育等)、放課後児童クラブの推進、保育サービス等の計画的整備、地域や職場の実情に応じた取組の推進(認定こども園、病児・病後児保育、事業所内保育施設)など取組を強化</p>	<p>○待機児童数は4年連続で減少しているが、現在も1.9万人存在 平成16年約2.4万人→17年約2.3万人→18年約2.0万人→19年約1.8万人→20年約1.9万人</p> <p>○待機児童の発生原因は、①女性の就業率の伸びなどに伴う保育需要の増大、②保育所整備による潜在需要の顕在化、③自治体の財政状況や用地確保の困難から大幅な保育所整備が困難、④マンション建設などによる短期集中的な人口流入に即応困難</p> <p>○顕在化している待機児童の解消を目指すこれまでの考え方を転換し、①低年齢児に係る保育サービスの充実、②待機児童の多い地域への重点的な対応、③女性の就業率の高まりに応じた中長期的な潜在需要を勘案した計画的な整備を推進</p> <p>○そのために、①保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化(保育所に加え、家庭的保育、認定こども園、事業所内保育施設等の充実)、②中長期的な需要を勘案し絶対量の計画的な拡大などを推進</p>
<p>◎保育所の受入児童数の拡大</p> <p>安心して子どもを産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進するため、保育所の受入児童数を拡大する</p>	<p>○保育所の受入児童数は着実に拡大し、19年度約201万人<15年度約192万人>(目標値:21年度215万人)</p>
<p>◎認定こども園の設置促進</p> <p>幼稚園、保育所等のうち、就学前の子どもに教育・保育を一体的に提供し、地域における子育て支援を実施する施設を都道府県知事が「認定こども園」として認定</p>	<p>○認定こども園は20年度229か所(目標値:できる限り早期に2,000か所)</p> <p>○認定件数は増えつつあるが、想定件数より少ない。</p> <p>○進捗しない原因として、財政支援や普及啓発が不十分であるほか、認定基準への不適合</p>
<p>◎家庭的保育事業の推進</p> <p>保育士又は看護師の資格を有する家庭的保育者の居宅等において少人数の3歳未満児の保育を行う</p>	<p>○家庭的保育の対象児童数は、18年度321人<16年度244人></p> <p>○20年度予算で補助単価の引上げ、連携保育所支援者の配置、賠償責任保険料に対する支援を講じ取組を強化</p> <p>○家庭的保育の法定化などを規定した児童福祉法改正法案を今国会に提出予定</p>
<p>◎事業所内保育施設に対する支援</p>	<p>○事業所内保育施設への助成件数は、19年度299件<16年度181件></p>

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
労働者のための保育施設を事業所内に設置する事業主等に費用の一部を助成	
◎一時・特定保育の推進 専業主婦等の緊急・一時的な保育及び保護者の就労形態の多様化などに伴う柔軟な保育を行う	○一時・特定保育の実施か所数は年々増加し、19年度8,141か所<15年度4,967か所>（目標値：21年度9,500か所）
◎延長保育の推進 就労形態の多様化に対応するため、11時間の開所時間の前後に保育時間を延長する	○延長保育の実施か所数は年々増加し、18年度14,344か所<15年度11,702か所>（目標値：21年度16,200か所）
◎病児・病後児保育 児童が発熱等の急な病気となった場合に看護師等が緊急な対応等を行う	○病児病後児保育の実施か所数は年々増加し、19年度998か所<15年度445か所>（目標値：21年度1,500か所）
◎放課後児童クラブ 主に小学校3年生までの共働き家庭など留守家庭の児童に対し、学校の余裕教室や児童館等を利用して、放課後等に適切な遊び、生活の場を与えて、その健全育成を図る	○放課後児童クラブの実施か所数は年々増加し、19年16,685か所<15年13,698か所>（目標値：20,000か所（原則、全小学校区））

（文部科学省）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
◎認定こども園の設置促進 幼稚園、保育所等のうち、就学前の子どもに教育・保育を一体的に提供し、地域における子育て支援を実施する施設を都道府県知事が「認定こども園」として認定	○認定こども園は20年度229か所（目標値：できる限り早期に2,000か所） ○アンケート調査では、保護者の8割近く、施設の9割以上が肯定的に評価 ○アンケート調査では、地方自治体や施設は、省庁間連携、自治体間連携、財政支援、会計処理・申請手続、制度の普及啓発等を課題として指摘 ○「こども交付金」の創設、会計処理の改善、制度の普及啓発等の運用改善策が取りまとめられたほか、制度改革に向けた検討を予定
◎幼稚園の子育て支援活動の推進 幼稚園における相談活動や未	○幼稚園の子育て支援活動の実施率は年々上昇し、現在8割の幼稚園で実施 子育て支援活動実施率：18年度79.9%<17年度77.8%>

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
就園児の親子登園、園庭・園舎の開放などの子育て支援を実施	<p>○アンケート調査では、保護者の満足度は高い。</p> <p>○アンケート調査では、保護者のニーズの1位は「預かり保育」（495 回答※）であり、2位は「十分満足しており、これ以上のサービスは望んでいない」（359 回答※）</p> <p>※1,309 人による3つまでの複数回答</p>
<p>◎預かり保育推進事業</p> <p>子どもを幼稚園に通わせたいという職業などを持っている保護者を支援するため、幼稚園の園児のうち希望者を対象に教育活動を実施</p>	<p>○預かり保育の実施率・受入幼児数は年々上昇し、現在7割の幼稚園で、計13万人の幼児を受入れ</p> <p>預かり保育実施率：19年度71.7%<13年度55.4%></p> <p>○アンケート調査では、「預かり保育」に対するニーズが最も高い（495 回答※）</p> <p>※1,309 人による3つまでの複数回答</p>
<p>◎放課後子ども教室推進事業</p> <p>すべての子ども（主に小学生）を対象に、様々な体験活動や地域住民との交流活動等に加えて、学ぶ意欲のある子どもたちに学習機会を提供する取組を充実させる</p>	<p>○放課後子ども教室の実施箇所数は、18年度までの国全額負担の委託事業（地域子ども教室推進事業）から市町村3分の1負担の補助事業となったことに伴い減少。その後反転しているが、委託事業時のピークの箇所数には至っていない。</p> <p>平成18年8,272か所→19年6,328か所→20年7,821か所</p> <p>○子ども、保護者、地域の大人に対するアンケート調査では、肯定的な評価</p> <p>○地方自治体に対するアンケート調査では、放課後子ども教室の未実施理由の上位は、人材・場所・予算確保の困難。これに対して、協力可能な公益法人等の周知などの支援を実施</p> <p>○地方自治体に対するアンケート調査では、厚生労働省の事業（放課後児童クラブ）との一本化を求める意見が3割。厚生労働省の事業との調整が困難な課題については、両省で連携して検討</p>

IV 若年者雇用対策

(厚生労働省)

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
<p>【フリーターの常用雇用化の推進】（施策全体）</p> <p>平成 17 年から、ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援、フリーター常用就職支援事業等を内容とする「フリーター 20 万人常用雇用化プラン」（平成 17 年 5 月開始）を策定、続く 18 年度、19 年度には「フリーター 25 万人常用雇用化プラン」を策定</p> <p>「再チャレンジ支援総合プラン」（平成 18 年 12 月「多様な機会のある社会」推進会議決定）において「2010 年までに、フリーターをピーク時（2003 年）の 8 割に減少させる」ことを目標として設定</p>	<p>○景気回復と相まってフリーターは、ピーク時の 217 万人から 19 年には 181 万人に減少</p> <p>○施策（「フリーター常用雇用化プラン」）によって、17 年度 23.2 万人、18 年度 36.2 万人、19 年度 27.5 万人が常用雇用化</p> <p>○減少しているフリーターは 15～24 歳層が中心であり、年長フリーター（25～34 歳）はピーク時（16 年）の 99 万人から 7 万人の減少にとどまっている。</p> <p>○今後は対象者を 30 歳代後半まで拡大し支援を強化</p>
	○フリーターの最終学歴は、中学・高校卒が 64%と多く、低学歴層ほどフリーターになりやすい状況
	○フリーターの男女比が 45：55 であるのに対し、ハローワークでの求職者の男女比は 54：46 であり、女性の正規雇用への希望が少ない状況
	○フリーターは大都市に多く、サービス・販売業を中心にフリーターへの需要が高まっている状況が、フリーターからの脱出志向を弱めることが懸念
	○フリーターから正社員になる者のうち、年齢が高くなるほど、学歴が低くなるほど、公的機関の紹介によるものが多い状況
<p>◎ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援</p> <p>ジョブカフェにおいて職業紹介など就職関連サービスをワンストップで提供</p>	○ジョブカフェにおける就職支援により、これまでの 4 年間で 32.3 万人が就職
<p>◎フリーター常用就職支援事業の実施</p> <p>ハローワークにおいてフリーターに対する相談から就職までを一貫して支援</p>	○公共職業安定所におけるフリーターの常用就職支援により、これまでの 3 年間で 53.1 万人が就職
<p>◎若年者トライアル雇用の積極的活用による常用雇用の促進</p> <p>試行雇用において求職者と求人者の相互理解を促進し、常用雇用への移行を図る</p>	○これまでの 4 年間に 18.5 万人が利用し、終了者の 8 割が常用雇用に移行
<p>◎日本版デュアルシステムの普及促進</p> <p>座学と企業における実習を一体的に組み合わせた実践的な職</p>	○委託訓練活用型について、これまでの 4 年間に約 10.5 万人が利用。19 年度の就職率は 76.5%（20 年 3 月末現在の速報値）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
業訓練の実施	
<p>◎年長フリーター自立能力開発システムの整備</p> <p>企業実習において受講者の能力を評価し、その結果に基づくフォローアップ訓練の実施等</p>	<p>○平成19年度に利用した約4千人の77%が就職（20年3月末現在の速報値）</p>
<p>◎就職基礎能力速成講座の実施</p> <p>職業意識の啓発やコミュニケーション能力など就職に必要な能力を付与する講座の実施</p>	<p>○これまでの3年間に約7千人が講座を利用。19年度の就職率は49.4%（20年4月末現在の速報値）</p> <p>○講座の期間が短い等の理由により、就職率が低調だったと考えられることから、20年度から事業を再構築（短期集中訓練などを実施）</p>
<p>【ニート等の自立支援】（施策全体）</p>	<p>○ニートは、14年以降64万人で推移していたが、18年以降は62万人に減少。ただし、その減少は小幅であり、ニート状態から脱することの困難性がうかがわれる。</p> <p>○ニートについては、「学校でいじめられた」、「ひきこもり」などの生活経験がある者が多いほか、「人と話すのが苦手」、「手先が不器用」など基礎的スキルを苦手と感じている者が多いことなどが判明</p> <p>○30歳代後半の無業者の増加がみられることから、今後は対象者を30歳代後半まで拡大し、支援を強化</p> <p>○若年者自立支援関係者の多くから、ニート期間が長いほどニート状態から脱するのに時間がかかると聞かれることから、早期発見・早期対応が重要</p>
<p>◎若者自立塾事業の推進</p> <p>合宿形式による集団生活のなかでの労働体験を通じて、自信と意欲を付与し就労等へ誘導</p>	<p>○これまでの3年間に約1,800人が利用し、修了者の6割程度が就労を実現</p> <p>○予算執行率が3割台と低い水準にあるため、広報の強化、訓練メニューの多様化、生活保護世帯の入塾に係る取扱いの明確化等の措置を実施</p>
<p>◎地域若者サポートステーションの拡充強化</p> <p>専門的な相談、地域ネットワーク活用等多様な就労支援メニューを提供</p>	<p>○これまでの2年間に延べ18万人が利用し、登録者の進路決定率は約25%</p>
<p>【職業意識形成支援】</p> <p>◎キャリア探索プログラム等の実施</p> <p>中学校・高校に産業人等の講師を派遣。また、インターンシップ受入企業開拓等</p>	<p>○これまでの4年間に157.2万人の生徒がプログラムに参加</p> <p>○大学生のインターンシップ受入企業の開拓により、4年間で受入企業が1.6倍に増加（約8,000社）</p>

(文部科学省)

評価対象政策	評価から読み取れること (ポイント)
◎キャリア教育実践プロジェクト 指定中学校で5日間連続した職場体験等のモデル事業を実施	○公立中学校のほとんどで職場体験が実施され、その日数も増加してきている。 ○職場体験の自己目的化を防ぐ指導方法、生徒に与えた効果の把握などが課題
◎高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究 指定高校でキャリア教育の充実等を課題に調査研究を実施	○事業実施初年度であり、本事業の対象の普通科高校は、学校規模、生徒の進路意識等が多様であることから、具体的なキャリア教育の方法については模索の段階
◎目指せスペシャリスト (スーパー専門高校) 指定専門高校等で将来のスペシャリストの育成に係る教育課程等の研究開発	○地域産業界のニーズを踏まえた教育課程の編成が行えたことにより、生徒の実践力の向上や勤労観・職業観の醸成が図られたと自己評価した指定校は75% ○参加生徒の将来と参加しなかった生徒との比較検証が課題
◎専門高校における「日本版デュアルシステム」推進事業 専門高校等での座学と企業での実習を組み合わせる実施	○生徒の実践力の向上や勤労観・職業観の醸成が図られたと自己評価した学校は7割以上 ○参加生徒のうち進路未定者は3%であり、全国平均の5.8%と比較して低い(事業実施前後の比較データは未収集)。
◎社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム 大学等で社会人を対象とする短期的教育プログラムの開発・実施等	○19年度に採択126件 ○19年度から事業開始
◎産学連携による実践的人材育成事業 大学等で地域・産業界と連携し長期インターンシップ等実践的教育プログラムの開発・実施	○48プログラムが進行中
◎現代的教育ニーズ取組支援プログラム 社会的要請の強い政策課題に対応した大学等の取組を支援	○16~19年度に401件を採択
◎専修学校・高等学校連携等職業教育推進プラン 専修学校と連携して高校生を対象に職業体験講座等を実施	○19年度36件採択 ○満足度調査では、受講者の95%以上、教員の8割以上が5点満点中4点以上の採点
◎専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業 専修学校でニート等の学び直しのため、高度な知識・技能の	○19年度42件採択 ○満足度調査では、受講者の90%以上が5点満点中4点以上の採点 ○フォローアップ調査実施講座(20講座)の受講者302人の

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
習得講座、少人数制授業、体験活動等を提供	81.4%が再就職
◎公民館等におけるニート支援 モデル事業 公民館等でニート・保護者を対象に、ニート対策・予防の講座・体験講演会を実施	○19年度は、セミナーに1,000人以上が参加した。 ○実施先からは参加者の23.5%が就業に対する意識が向上したことなどが報告されている。 ○20年度で事業廃止
◎青少年の意欲向上・自立支援事業（自立に支援を要する青少年の体験活動） ひきこもり青年等の福祉作業所等での社会体験支援、ニート等への自然体験や生活体験等の機会を提供	○17～19年度に66事業が実施され1,507人が参加 ○参加したひきこもり青年、不登校児、ニートの8割以上が改善（進学、復学、就職等も相当数）

（経済産業省）

評価対象政策	評価から読み取れること（ポイント）
◎若年者のためのワンストップサービスセンターの整備 若者に対し職業関連サービスをワンストップで提供するジョブカフェのうち全国20地域でモデル事業を実施	○16～18年度の3年間、モデル地域20か所で実施したジョブカフェにおける就職支援により、15.8万人が就職 ○目標を達成したとして、予定どおり18年度で国の支援を終了。地方事業として継続 ○事業終了後（19年度）、利用者・就職者が10%程度減少 利用者 18年度101.2万人 → 19年度91.6万人 就職者 18年度6.5万人 → 19年度6.0万人
◎地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト 職場体験等を行うため産業界や学校等地域関係者の調整をする民間コーディネーターを配置し地域のキャリア教育を支援し地域産業人材を育成	○17～19年度の3年間、地域産業人材を育成する観点から、民間コーディネーターを活用したキャリア教育が実施され、10万人以上が参加 ○満足度評価では肯定的評価が8割以上 ○第三者評価による肯定的評価も75% ○目標を達成したとして、予定どおり19年度に国の支援を終了。地方事業として継続

平成 20 年度の政策評価の
重要対象分野の選定等について
(答申)

平成 20 年 11 月 26 日
政策評価・独立行政法人評価委員会

(目次)

I	地震対策のうち建築物の耐震化及び地震保険（国土交通省、財務省）	
	（評価のねらい）	1
	（評価の視点）	
1	建築物の耐震化（国土交通省）	1
	（1）建築物の耐震化の効果	
	（2）建築物の耐震化促進のための施策の効果	
	（3）被災者支援策が建築物の耐震化に及ぼす影響	
	（4）耐震技術の開発及び普及等	
	（5）建築物の耐震化促進のための代替案の検討	
	（6）建築物の耐震化への関心の低い者に対する効果的なアプローチ	
2	地震保険（財務省）	2
	（1）地震保険の効果	
	（2）地震保険の加入促進のための施策の効果	
	（3）保険内容が地震保険加入に及ぼす影響	
	（4）被災者支援策が地震保険加入に及ぼす影響	
	（5）地震保険の加入促進のための方策の検討	
	（その他）	
II	医師確保対策（厚生労働省、文部科学省）	
	（評価のねらい）	5
	（評価の視点）	
1	医師数の決定方法	5
	（1）必要な医師数の基準	
	（2）医師養成数の調整方法	
	（3）医師の質の確保	
2	医師の偏在を是正する施策	6
	（1）地域間及び診療科間の医師の偏在を是正する施策	
	（2）医師の偏在を是正するための諸施策の検討	
	（その他）	

I 地震対策のうち建築物の耐震化及び地震保険（国土交通省、財務省）

（評価のねらい）

長年にわたる地震対策により、様々な分野で防災のレベルは向上してきているものの、中央防災会議の被害想定では、発生の切迫性の高い東海、東南海・南海、首都直下等の大規模地震について、いずれも建築物の倒壊が、甚大な死傷者及び生活再建に困難を来す被災者を発生させるとともに、出火・火災延焼等による被害拡大の要因になるとされている。また、建築物の倒壊の多さは、救急救命、避難所の設置、倒壊家屋の解体撤去、仮設住宅の整備、公営住宅の建設等に伴う社会全体のコストの増大をもたらすことになる。

建築物の倒壊の防止と被災者の生活再建を円滑に行うための政策としては、建築物の耐震化、地震保険等があるが、これらが基本的に国民の自助努力によるものであることから、なかなか普及していない面もみられる。

建築物の耐震化は、災害直後の死傷者と建築物の被害を減少させるとともに、その後の社会全体のコストを最小限に抑える根幹的な政策であるが、住宅総数の25%に相当する約1,150万戸の耐震化が不十分と推計されている。

また、阪神・淡路大震災では、住宅再建の難しさが浮き彫りとなり、公的支援の在り方が公平性の観点から議論される中で巨額の費用を用いて公営住宅が建設されたが、被災者の住宅再建の足がかりとなる地震保険については、地震保険に関する法律（昭和41年法律第73号）第1条で普及を図るとされているものの、その加入世帯数は、全世帯の21.5%に相当する約1,126万世帯にとどまっている。

このことから、被災者の生活再建を円滑に行うとともに、地震による被害と社会全体のコストを軽減する観点から、家庭や企業における地震対策に関するインセンティブ構造の究明を軸に、建築物の耐震化及び地震保険の普及に資する評価を行うべきである。

（評価の視点）

1 建築物の耐震化（国土交通省）

（1）建築物の耐震化の効果

建築物の耐震化が、死傷者数の軽減、出火・火災延焼等による被害拡大の防止に及ぼす直接的な効果のほか、社会全体のコストを軽減する副次的な効果についても明らかにする。

(2) 建築物の耐震化促進のための施策の効果

家庭及び企業の建築物の耐震化に関するインセンティブについて、地域、建築物の種類・構造・所有者の状況等を手がかりに分析する。

また、分析結果を踏まえ、建築物の耐震化を促進するための補助制度、融資制度、税制上の優遇措置等の各種施策の費用と効果の関係を明らかにする。

(3) 被災者支援策が建築物の耐震化に及ぼす影響

家庭及び企業の建築物の耐震化に関するインセンティブについて、政府の被災者支援に対する期待との関係から分析する。

(4) 耐震技術の開発及び普及等

低価格で信頼性の高い耐震技術、生活面での煩わしきの少ない工法等の開発及び普及に関する施策の効果を明らかにする。

また、耐震技術の質及び価格のばらつき、悪質な業者の存在等が建築物の耐震化の普及に及ぼす影響並びにこれらへの対策の効果について明らかにする。

(5) 建築物の耐震化促進のための代替案の検討

建築物の耐震化に関するインセンティブに強く働きかける方策を検討するため、家庭及び企業の意識について分析する。

例えば、不特定多数の者の利用する建築物を対象とした耐震性に関する表示制度について、その費用と効果及びメリットとデメリットを明らかにする。

(6) 建築物の耐震化への関心の低い者に対する効果的なアプローチ

耐震化への関心の低い家庭や企業に働きかけて耐震化を促進している例などを把握し、効果的なアプローチを明らかにする。

2 地震保険（財務省）

(1) 地震保険の効果

地震保険が、被災者の生活再建に及ぼす直接的な効果のほか、社会全体のコストを軽減する副次的な効果についても明らかにする。

また、地震保険については、政府が再保険を行うことで、保険加入者を増加させるとともに、民間の損害保険会社の保険支払い能力を確保する役割を担っていることから、政府が再保険を行うことに伴う保険料の負担低減効果を明らかにするとともに、地震保険の加入率の低いことが、大規模地震のリスクを吸収できる保険キャパシティーに及ぼす影響について明らかにする。

(2) 地震保険の加入促進のための施策の効果

居住者へのインセンティブが弱く、地震保険の加入率が思うように伸びていない原因について、地域、建築物の種類・構造・居住者の状況等を手がかりに分析する。

また、地震保険の加入を促進するための税制上の優遇措置、広報等の施策が、地震保険の加入率が伸びない原因に的確に対応しているかどうかを把握するとともに、その費用と効果の関係を明らかにする。

さらに、損害保険会社が地震保険を「ノーロス・ノープロフィットの原則」（損失も利潤も生じないという原則）で販売していることが、販売意欲を弱め、地震保険の普及を思うように進ちょくさせていない要因となっていないかどうかを明らかにする。

(3) 保険内容が地震保険加入に及ぼす影響

保険金のリターンの大きさ（保険料の割高感、保険金額と建築物の再建に必要な金額とのかい離）が、地震保険に関するインセンティブにどの程度の影響を及ぼしているかについて明らかにする。

また、地震の地域的な発生確率（都道府県単位の等地区区分）、建築物の耐震性能（免震・耐震建築物に対する割引率の大きさ）の保険料への反映方法が、逆選択の現象（保険契約者が保険事故発生の可能性が高い危険のみを選んで保険を付保すること）を生じさせていないかどうかを検証するとともに、居住者の地震保険に関するインセンティブに及ぼす影響について明らかにする。

(4) 被災者支援策が地震保険加入に及ぼす影響

居住者の地震保険に関するインセンティブについて、政府の被災者支援に対する期待との関係から分析する。

(5) 地震保険の加入促進のための方策の検討

居住者の地震保険に関するインセンティブに強く働きかける方策を

検討するため、居住者の意識について分析する。

例えば、火災保険への地震保険の強制付帯等の方策について、その費用と効果及びメリットとデメリットを明らかにする。

(その他)

「地震対策のうち建築物の耐震化及び地震保険」に関する評価については、これまでになく視点からの分析を求めている部分も多いこと、また、内閣府を始めとする関係府省の有するデータの活用が必要となることも想定されることから、総務省行政評価局は、評価実施省が評価を実施するに当たり必要な協力を行うべきである。

II 医師確保対策（厚生労働省、文部科学省）

（評価のねらい）

医療提供体制については、国民医療費の伸びを国民所得の伸びの範囲内にするとの基本方針の下、抜本的構造改革を総合的・段階的に実施する観点から、医師養成数の削減等の措置が採られてきた。

しかし、近年、医師が不足している地域及び診療科が顕在化したことから、政府は、平成 19 年度以降、本格的な医師確保対策を講じており、医学部定員についても、早急に過去最大程度まで増員するとの方針が示されている。

医師の総数については、政府が主に医師の需給見通しに基づいて、医師養成数を調整することにより制御する一方、開業・勤務については、医師の自由意思が反映されるものとなっていることから、地域間・診療科間に偏在が生じている。

このことから、地域間・診療科間の医師偏在の是正を見据えた適正な医師数を確保する観点から、医師養成数の調整、地域間・診療科間の医師の偏在を是正する施策の検証を中心に、今後の医師確保対策の在り方の検討に資する評価を行うべきである。

（評価の視点）

1 医師数の決定方法

（1）必要な医師数の基準

ア 必要な医師数の基準及び医師の過不足数の推計

医師不足が解消されたかどうかを検証するためには、あらかじめ医師が充足されている状態（必要な医師数の基準）が明確にされている必要があることから、医師全体、地域別、診療科別にこれを明らかにする。その上で、医師不足の状況を明らかにする。

イ 医師配置基準と医師不足との関係

医療法（昭和 23 年法律第 201 号）による医師配置基準が、治療方法の高度化や入院日数の短縮化等に伴う医師の業務量の変化に対応しているかどうかを検証するとともに、医師配置基準と医師不足との関係を明らかにする。

(2) 医師養成数の調整方法

医師養成数の調整の基礎となっている医師の需給見通しについて、これまでの見通しの推計方法を検証することにより、医師不足に必ずしも対応できなかった医師の需給見通しの推計方法に改善すべき点がないかどうかを明らかにする。

(3) 医師の質の確保

医師の質を維持するため、医師数の増加に伴う教育・訓練の充実への対応策及び効果の見込みについて明らかにする。

2 医師の偏在を是正する施策

(1) 地域間及び診療科間の医師の偏在を是正する施策

大学の医師派遣機能の低下、病院勤務医の過重労働、女性医師の増加、医療に係る紛争の増加が、地域間及び診療科間の医師の偏在に及ぼしている影響を検証する。

また、それらへの対策が、地域別及び診療科別の医師の不足状況に照らし的確に対応しているかどうかを把握するとともに、その効果を明らかにする。

(2) 医師の偏在を是正するための諸施策の検討

ア 経済的インセンティブの付与による医師の偏在を是正するための諸施策の検討

医師への直接支払いなどの経済的インセンティブを付与する諸施策が、医師の勤務地、診療科、病院勤務医・開業医の選択に及ぼす影響について検証を行い、その費用と医師不足解消との関係について明らかにする。

イ 地域間の医師の偏在を是正するための諸施策の検討

地域間の医師の偏在を是正する観点から、医師に、特定の地域における一定期間の勤務の義務付けを可能とする諸施策の効果について検証を行い、医師不足解消との関係について明らかにする。

ウ 医療機関の役割分担の明確化・機能の集約化による医師不足に対応するための諸施策の検討

医師の過重労働を招く原因の一つとして、大学病院から診療所ま

で形態は様々でも機能が重複し、患者が大病院等に集中する傾向にあること、同じ地域において同じような診療科・規模の病院が競合し、医師配置の分散や過剰な病床数を招く傾向にあることが指摘されている。このため、医療機関の役割分担の明確化及び機能の集約化がどの程度図られたかについて検討し、医師不足の解消に及ぼす効果の検証を行い、医師不足解消との関係について明らかにする。

（その他）

「医師確保対策」に関する評価については、これまでにない視点からの分析を求めている部分も多いことから、総務省行政評価局は、評価実施省が評価を実施するに当たり必要な協力を行うべきである。