

(案)

評価書の概要(ロジックモデル部分)のチェックポイント

～具体的な改善事例の検証～

厚生労働省政策統括官(総合政策担当)付
政策立案・評価担当参事官室

【事例1】現状分析で施策目標を取り巻く状況をデータにより明確化

基本目標X：高齢者ができる限り経済的に自立できるよう、所得確保の仕組みの整備を図ること

施策大目標1：老後生活の経済的自立の基礎となる所得保障の充実を図ること

施策目標1：国民に信頼される持続可能な公的年金制度等を構築し、適正な事業運営を図ること

現状(背景)

1. 平成28年年金改革法【平成30年4月等施行】

・ 制度の持続可能性を高め、将来世代の給付水準を確保するため、年金額改定に際し次の措置を講じた。

① マクロ経済スライドについて、名目下限措置を維持し、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を調整【平成30年4月施行】

② 賃金・物価スライドについて、賃金変動が物価変動を下回る場合には賃金変動に合わせて改定する考え方を徹底【令和3年4月施行】

2. 受給資格期間短縮法【平成29年8月1日施行】

・ 無年金者をできるだけ救済すると同時に、納付した年金保険料を極力給付に結びつける観点から、受給資格期間を25年から10年へ短縮。

3. 年金生活者支援給付金の支給に関する法律

【令和元年10月1日施行】

・ 令和元年10月の消費税率の10パーセントへの引上げ時に合わせて、年金を含めても所得が低く、経済的な支援を必要としている者に対し、年金に上乘せして支給するものとした。

4. 令和2年年金改正法【令和4年4月1日等施行】

・ より多くの人々がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、主に次の措置を講じた。

① 被用者保険の適用拡大【令和4年10月1日・令和6年10月1日施行】

・ 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件を段階的に引き下げ(500人超→100人超→50人超)等

② 在職中の年金受給の在り方の見直し【令和4年4月1日施行】

・ 在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定等

5. 国民年金保険料の収納対策

・ 令和3年度の最終収納率(令和元年度分保険料)は78.0%(対前年度比0.8ポイント増)。同年度の現年度納付率(令和3年度分保険料)は73.9%(対前年度比2.4ポイント増)。いずれも上昇傾向。

・ 収納対策として、①納付チャネルの多様化、②情報連携により所得情報を活用するなど未納者の属性に応じた収納対策、③効果的かつ効率的な納付督促の実施を行っている。

6. 厚生年金保険の適用促進に係る取組

・ 国税源泉徴収義務者情報、法人登記簿情報等を活用した加入指導により、104,225事業所を適用。

課題 1

持続可能な公的年金制度等を構築すること

達成目標1

公的年金制度の持続可能性を検証し、現行の公的年金制度等を改善する

課題 2

公的年金の適用、徴収、給付、記録管理、相談等の業務を正確・確実・迅速に行うこと

達成目標2

公的年金制度の適切な事業運営を図る

【チェックポイント】

【現状の分析は適切にできているか】

① 現状分析とは、制度概要や現行の取組内容のみを記載することではなく、当該施策を取り巻く現状について様々な角度からデータを使い読み取れる傾向等を示すことである。

② 現状分析が制度概要や現行の取組内容の記載だけにとどまると、当該施策について、現時点で何か課題となっているのかを具体的に把握することが困難となり、課題設定ひいては達成目標の記載が抽象的なものにとどまってしまう。結果として、達成目標が施策目標とほぼ同様の内容になるおそれがある。

➡ 枠囲部分の赤字部分と課題及び達成目標(達成目標1は施策目標の前半部分、達成目標2は施策目標の後半部分とほぼ同一)の修正を検討してはどうか。

【事例2】適切な現状分析と現状分析を踏まえた具体的な課題の設定

基本目標Ⅲ：働く人が安心して安全で快適に働くことができる環境を整備すること

施策大目標1：労働条件の確保・改善を図ること

施策目標1：労働条件の確保・改善を図ること

現状(背景)

1. 労働基準関係法令等に関する相談対応・指導による法定労働条件の履行確保

- ・ 全ての人々が安心して安全で快適に働くことができるよう、法定労働条件の確保が必要であるところ、労働基準関係法令が遵守されていない実態がみられる。(R3年では83,212事業場が違反。)
- ・ 長時間労働を是正するため、H30年の働き方改革関連法にて労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制等が設けられた。大企業にはH31年4月から、中小企業にはR2年4月から適用されており、その定着を図る必要がある。
- ・ また、R5年4月からは中小企業の月60時間超の時間外労働の割増賃金率が引き上げられ、R6年4月からは適用猶予業種に対する時間外労働の上限規制が適用されるため、労働基準関係法令等の遵守に向けた取組が一層求められる。

課題1

労働基準関係法令等の遵守が求められるなか、労働時間その他の労働条件が適正に確保されていない労働者が存在する

達成目標1

労働基準関係法令等に関する相談対応・指導を行い、労働条件の確保を図る

2. 最低賃金制度に関する周知及び履行確保

- ・ 最低賃金制度や改定された最低賃金額の周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施。
- ・ R3年度の監督実施事業場は14,965事業場、最賃支払義務違反率は10.7%であり、違反事業場の認識状況は以下のとおり、
 - ①適用される最低賃金額を知っている: 56.2%
 - ②金額は知らないが最低賃金が適用されることを知っている: 36.7%
 - ③最低賃金が適用されることを知らない: 7.1%

課題2

最低賃金制度や設定された最低賃金額の周知とその履行確保

達成目標2

最低賃金制度や設定された最低賃金額の周知とその履行確保

【チェックポイント】

〔現状の分析は適切にできているか〕

- ① 達成目標⇒課題⇒現状の順番に考えるの(達成目標ありき)ではなく、当該施策を取り巻く現状についての客観的分析が必要。そのため、様々な角度からのデータにより現状を示すことが重要。具体的には、単年度の総数を示すだけでなく、別添資料として、複数年度にわたる傾向を示すとともに、総数の内訳(企業規模別、産業別、違反類型別、相談内容別等)を示すことにより、現状(傾向等)をより正確に示すことが考えられる。

➡ 枠囲部分の赤字部分の修正を検討してはどうか。

- ② スペースに制約があるため、制度概要や現行の取組は別紙とし、現状としては、上記①のように施策目標についての現状をデータにより示すことを優先する。なお、経年変化や内数表記等のデータの詳細は別紙とし、現状分析としては、各種データから読み取れる傾向等を記載することが望ましい。

〔現状を踏まえた課題設定となっているか〕

- ③ 課題と達成目標がほぼ同一になっている場合は、現状を踏まえた適切な課題設定となっていない可能性が高い。この場合は、現状分析を上記①の観点から再度実施し、現状分析の結果を踏まえて、具体的かつ要素ごとに分解して課題設定することが考えられる。

➡ 課題2及び達成目標2をそれぞれ以下のように修正した。

課題2 最低賃金法の遵守が求められる中、最低賃金が適正に確保されていない労働者が存在する

達成目標2 最低賃金法に基づき地域や産業の状況に応じて設定された賃金の最低額、制度等の周知やその履行確保を図る

【事例3】現状・課題を踏まえた達成目標の設定

基本目標VI：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

施策大目標1：経済社会の変化を踏まえ、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等をする事

施策目標3：技能実習制度の適正な運営を推進すること

現状(背景)

1. 技能実習生の増加

- 技能実習生数は、令和元年までは増加を続けていたが、令和2年及び令和3年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、対前年比減となり、令和3年時点では約27.6万人。

(参考)平成22年改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与される

2. 技能実習生への相談・援助

- 外国人技能実習機構や労働局では、技能実習生への相談等を行っている。
- 令和2年度に外国人技能実習機構の母国語相談に寄せられた相談の件数は13,353件(7,452件)。
- 内容は「管理に関する事」が3,210件(1,673件)、「賃金・時間外労働等の労働条件に関する事」が2,291件(1,320件)となっている。

3. 労働関係法令違反等の遵守の徹底

- 入管法令及び労働関係法令違反等の不適切な事案は、関係機関とともに必要な対応を行い、違反の様態に応じて許可の取消等の行政処分等を行う。
- 外国人技能実習機構による実地検査で技能実習法違反が認められたものは、改善に向けた指導を行うとともに、改善状況を確認。
- 労働局でも実習実施機関に対する監督指導等を実施。

課題1

- 技能実習制度については、人権侵害や労働関係法令違反の存在が指摘されている。
- 受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、適正な運用の確保に努める必要。
- 技能実習の適切な実施や技能実習生の保護を図り、もって開発途上地域等への技能移転を通じた国際協力を推進する必要。**

達成目標1

外国人技能実習制度の適正な運営の推進

【チェックポイント】

【課題を踏まえた達成目標となっているか(個々の課題に対応した達成目標を設定できているか)】

① **施策目標と達成目標がほぼ同じ文言になってしまっている。**現状分析を通じて複数の課題が浮かび上がってきた場合には、個々の課題に即して達成目標を設定することで、施策目標のブレイクダウンを適切に行うべきである。

➡ **達成目標1として「実習実施者における労働関係法令の遵守など適正な運用の確保」、達成目標2として「技能実習計画の認定に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施等」と、達成目標を2つに分割した。**

【現状を踏まえた課題設定となっているか(現状⇒課題の論理的整合性)】

② 現状部分は技能実習生の増加や、相談件数等に関するデータが経年的に記載(現状に対応するデータの添付を含む。)されており、適切に現状分析がなされている。現状分析を踏まえた、課題設定の1ポツ及び2ポツは妥当だが、3ポツは制度目的ではあるが、現状に対応する記載がないため唐突な印象がある。

➡ **技能実習計画に認定要件の1つとして課題1の3ポツの要素も含まれるため、新設した達成目標2に含まれるものであることを明記した上で、関連する指標を設定した。**

【事例4】現状を踏まえた、具体的な課題及び達成目標の設定

基本目標Ⅷ： ナショナル・ミニマムを保護し、社会変化に対応した福祉サービスを提供するとともに、自立した生活の実現や安心の確保等を図ること

施策大目標2： 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること

施策目標1： **福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること**

現状(背景)

1. 人手不足の現状

- 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業計より高い水準で推移。
- なお、介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部で高い。
- 第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数によると、令和5年度末までに約233万人、令和7年度末までに約243万人の介護職員の確保が必要。

課題1

新型コロナウイルス感染症の影響により、介護施設の負担が増加する中で、介護人材不足が依然として深刻

達成目標1

介護人材の必要数確保に向けた**総合的な介護人材確保対策の実施**

2. 介護職員の現状

- 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計に比べ低い傾向。なお、介護職員の平均勤続年数は、産業計と比較すると30歳までは概ね変わらないが、35歳以上では産業計を下回っている。
- 介護職員の離職率は、低下傾向にあり、令和元年に初めて15.4%と産業計の15.6%を下回り、令和2年度には14.9%とさらに低下している。
- 介護職員の平均年齢は年々上昇しており、介護職員の年齢構成は、介護職員(施設等)については30~59歳、訪問介護員については40~59歳が主流となっている。訪問介護員においては、60歳以上が1/3以上を占めている。

達成目標2

外国人介護人材の活用の適切な推進

3. 介護分野の特定技能外国人の受入状況

- これまでの特定技能外国人の在留者数の推移を見ると、令和2年3月末の在留者数は56人、令和3年3月末の在留者数は1,705人、令和4年3月末の在留者数は7,019人と増加傾向にある。
- また、新型コロナウイルス感染症の影響により停止されていた外国人の新規入国が、令和4年3月から再開したことから、今後、外国人介護人材の増加が見込まれる。

課題2

- 外国人介護人材が安心して国内の介護現場で就労・定着できる環境整備
- 介護分野の特定技能外国人材が大都市圏その他の特定の地域に集中して就労しないよう必要な措置

課題3

障害福祉サービス等従事者を含む関係職種人手不足の深刻化

達成目標3

障害福祉人材の確保・定着に向けた**処遇改善**

4. 障害福祉人材の現状

- 障害福祉サービス等の利用者数は約3倍に増加しており、サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は約2倍となっている。
- 障害福祉関係分野の職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。
- 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。

【チェックポイント】

【現状⇒課題⇒達成目標と進むにつれて記載内容の抽象度が増していないか】

- 現状で様々な角度から分析した結果を踏まえ、カテゴリごとに課題を具体的に把握し、当該課題を解決するために具体的に何を指すかを記載するのが達成目標である。しかし、現状分析を適切に実施できていても、課題を包括的に記載してしまうと、達成目標も包括的なものとなってしまう、結果として課題や達成目標と測定指標の関係性が不明確なものが増える場合が多い。

現状分析の1~4はデータを用いて具体的に記載できている。一方で、課題設定、達成目標の設定に進むに従い、抽象度が増しており、修正を検討してはどうか。

(例1)○○○に向けて総合的な○○対策を実施する

⇒ 現状分析の結果を踏まえ、より具体的な課題設定を行うことで、総合的な対策に含まれる内容を複数の要素にブレイクダウンしたような達成目標を設定する。

(例2)○○○の適切な推進

⇒ 「○○○の適切な推進」に関して、現状分析の結果どのような課題が浮かび上がってきたのかを課題欄に具体的に記載する。その上で、「○○○の適切な推進」に向け、現時点で把握された課題を解消するためにどのようなことが必要となるのか(「○○○の適切な推進」のブレイクダウン)を達成目標とする。

【事例5】現状⇒課題⇒達成目標⇒測定指標に至る論理的整合性の確保

基本目標1： 安心・信頼してかけられる医療の確保と国民の健康づくりを推進すること

施策大目標2： 必要な医療従事者を確保するとともに、資質の向上を図ること

施策目標1： 今後の医療需要に見合った医療従事者を質・量両面にわたり確保するとともに、医師等の偏在対策を推進すること

現状(背景)

3. 看護職員等の確保

- 都道府県別でみた場合、看護職員不足となる地域と供給が需要を上回ると推計される地域がある。
- 領域別偏在については、今後、訪問看護や介護分野における看護ニーズが増加する一方で、供給が不足する見込み。

課題2

- 看護職員の総数不足への対応策だけでなく、地域偏在や、病棟から訪問看護・介護領域への移行の必要といった領域偏在への対応。

達成目標2

看護職員及び歯科衛生士の量的確保

【測定指標】

太字・下線が主要な指標

- 4 就業看護職員数(アウトカム)**
- 5 就業歯科衛生士数(アウトカム)

4. 医療従事者の質の確保

【医師】・ 医師臨床研修制度の見直し(2020年度研修から適用)

課題3

- 今後必要とされる医療ニーズに適合できる医師・歯科医師の養成。
- 継続的な資質向上と専門分野における質の高い看護職員の育成。

達成目標3

- ① 臨床研修の充実による質の高い医師及び歯科医師の養成
- ② 看護職員の資質の向上に係る研修の推進

6 研修医の満足度調査(アウトカム)

- 7 研修歯科医の満足度調査(アウトカム)
- 8 新人看護職員がいる病院における新人看護職員研修を実施している病院の割合(アウトプット)

【看護職員】

- 看護職員の資質向上を図り、質の高い看護サービスを提供できる体制整備

課題4

- 多職種・多機関が連携して関わるドクターヘリの安全運航のための取組を進める必要

達成目標4

ドクターヘリで救急医療を提供できる医師・看護師等の養成

※ 10～12は参考指標

9 ドクターヘリ従事者研修の満足度調査(アウトカム)

- 10 ドクターヘリ導入機数(アウトプット)
- 11 ドクターヘリ年間受託件数(アウトプット)
- 12 ドクターヘリ従事者研修の受講者数(アウトプット)

【チェックポイント】

【現状及び課題を踏まえた達成目標となっているか(達成目標が唐突に設定されていないか)】

- ① 「3. 看護職員等の確保」について、現状と対応する課題2には、看護職員の領域別偏在が記載されているが、達成目標2には量的確保のみを記載。そのため、指標としても、量的確保に関する指標(指標4)のみが設定されている。⇒ 達成目標2に「看護職員の領域偏在の是正」を追記し、関連する指標を追加した。
- ② 3. 看護職員等の確保について、現状と対応する課題2には、歯科衛生士に関する記載はなく、達成目標2(及び指標5)で唐突に記載。⇒ 現状及び課題に歯科衛生士に関する記載を追記した。

【課題を踏まえた達成目標の進捗度合いを測るための指標が過不足なく設定されているか】

- ③ 課題3の2ポイントを踏まえ、達成目標3の②が設定されている部分までは適切だが、設定された指標は、新人看護職員研修の実施割合(指標8)のみであり、「継続的な資質の向上」という課題を踏まえた達成目標に対応していない。⇒ 測定指標を追加した。

【現状を踏まえた課題設定となっているか】

- ④ 課題4でドクターヘリの安全運航が記載されているが、対応する現状分析がないため唐突な印象がある。一方で、課題を踏まえた達成目標の設定は適切。⇒ ドクターヘリで救急医療を提供できる医師・看護師等の養成は、「医療従事者の質の確保」に含まれるため、達成目標3の要素の一部とした。