

総合評価一覧

	総合評価を実施する政策	関連する施策中目標
1	ナショナルミニマム(健康で文化的な最低限度の生活)の基準の設定に向け、検討する	I-1-1
2	第二のセーフティネット(求職者支援制度の創設等)を整備する	I-2-1
3	格差や貧困等の経済損失額を明らかにし、社会保障財源に対する考え方を提示し、理解を求め、所要財源の確保を図る。	V-1-1
4	規制改革、地方分権を推進するとともに、「新しい公共」の実現に向けて取り組む。	VI-1-1
5	「未来への投資」として、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で、産業育成や雇用創出に繋がる政策を立案し実行する。	VI-2-1
6	国民に伝わるように情報を発信するとともに、「国民の声」に耳を傾け、改善へ活かす。また、現状を把握し改善に結び付ける取組の状況を示す指標の開発を図る。	VII-1-1
7	厚生労働省が推進する施策を厚生労働省内で自ら実践する。(ワークライフバランスの推進、超過勤務の縮減、男性職員の育児休業取得の促進、献血の推進等)	VII-1-2
8	省内事業仕分けの実施等により、コスト意識・ムダ削減を徹底する	VIII-1-1
9	新しい人事システムを構築するとともに、各局各課の組織目標の数値化を進める。また、厚生労働省に不足する7つの能力(実態把握能力、コスト意識・ムダ排除能力、コミュニケーション能力、情報公開能力、制度・業務改善能力、政策マーケティング・検証能力)の向上を図る	IX-1-1

平成23年度 総合評価書

「ナショナルミニマム（健康で文化的な最低限度の生活）の設定に向け、検討する。」について

平成23年9月

政策統括官付社会保障担当参事官室（武田俊彦参事官）〔主担当〕
社会・援護局保護課（古川夏樹課長）、地域福祉課（矢田宏人課長）

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策中目標＞施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標 I 格差の縮小を図る			
	1	2	3
施策大目標 分野	ナショナルミニマムの基準の設定に向けた検討	生活困窮防止	ポジティブ・ウェルフェアの推進
施策中目標			
1	ナショナルミニマム（健康で文化的な最低限度の生活）の基準の設定に向け、検討する。		
2	生活困窮者に対し適切に福祉サービスを提供すること		

【政策体系（文章）】

基本目標 I 格差の縮小を図る

施策大目標 1 ナショナルミニマム（健康で文化的な最低限度の生活）の基準の設定に向け、検討する

施策中目標 1 ナショナルミニマム（健康で文化的な最低限度の生活）の基準の設定に向け、検討する。

2. 評価の契機

- すべての社会保障制度の出発点となるナショナルミニマムの考え方を整理すると共に、その基準・指標の研究を行う必要がある。

3. 評価結果等

(1) 評価結果

- 厚生労働大臣の主催の下、学識経験者及び関係団体の有識者からなる「ナショナルミニマム研究会」を平成21年12月11日から平成22年6月18日にかけて10回開催し、研究会の中間報告を取りまとめた。

【ナショナルミニマム研究会中間報告：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/s0623-12.html>】

- このナショナルミニマム研究会の理念や中間報告において示された考え方は、社会保障と税の一体改革における厚生労働省案等に発展的に継承されている。

【社会保障制度改革の方向性と具体策：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001bxcx.html>】

(2) 今後の方向性

- 社会保障と税の一体改革における厚生労働省案等を踏まえ、貧困／格差の実態を総合的・継続的に把握するため、複数の客観的な指標を開発する等、施策効果の検証を行う。
- ナショナルミニマム研究会中間報告において指摘された、低所得者の消費の実態から見た最低生活費の分析の手法や水準等についての研究を引き続き進める。
- 生活保護基準の在り方については社会保障審議会の下に設置された生活保護基準部会において検討を進める。

平成23年度 総合評価書

「求職者支援制度の創設」について

平成23年9月

職業安定局派遣・有期労働対策部企画課(尾形強嗣課長) [主担当]

職業能力開発局総務課(土屋喜久課長) [関係部局]

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。評価対象施策は、施策の体系上、次の網掛け部分又は下線部と関連しています。

【政策体系（図）】

基本目標 I 格差の縮小を図る			
	1	2	3
施策大目標 分野	ナショナルミニマムの基準の設定に向けた検討	生活困窮防止	ポジティブ・ウェルフェアの推進

施策中目標

1	第二のセーフティネット（求職者支援制度の創設等）を整備する
2	雇用保険制度の安定的かつ適正な運営により、求職活動を容易にするための保障を図る
3	ホームレスの方や、日常生活を送る上で特別な援護が必要な方の地域での自立を支援する

【政策体系（文章）】

基本目標 I 格差の縮小を図る

施策大目標2 第二のセーフティネットの整備や、地域のセーフティネット機能の強化等により、生活困窮を防止する

施策中目標1 第二のセーフティネット（求職者支援制度の創設等）を整備する

2. 評価の契機・評価の視点

(1) 評価の契機

非正規労働者が雇用者に占める割合が3割を超え、失業者に占める長期失業者の割合もすう勢的に上昇している労働市場の変化を踏まえ、厚生労働省では、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、平成23年通常国会に「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案」（以下「求職者支援法」という。）を提出した。同法案は同国会において成立し、求職者支援制度は、平成23年10月1日から施行されることとなっている。

本評価は、求職者支援法の成立を契機として、求職者支援制度の創設に向けた検討について評価を行うものである。

(2) 評価の視点

- ① 求職者支援制度は現在行っている緊急人材育成支援事業を恒久化するものとして創設するものである。そのため、本評価書においては、今般の求職者支援制度の検討に当たって、緊急人材育成支援事業の課題・実績を踏まえつつ検討したものかについて、評価をする。
- ② 求職者支援制度は、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして創設するものである。そのため、本評価書においては、今般の求職者支援制度の検討に当たって、雇用保険制度や生活保護制度等の関係する諸制度との関係を踏まえつつ検討したものかについて、評価をする。
- ③ 求職者支援制度は、職業訓練と給付金の支給を組み合わせた、新たに創設する制度である。そのため、議論や検討の進め方が適切であったかについて、評価をする。
- ④ 公労使三者構成によって合意形成を行うのが、労働政策の意思決定の在り方である。そのため、本評価書においては、今般の求職者支援制度の創設に向けた検討が公労使三者構成により合意形成を行ったものかについて、評価をする。

3. 評価の方法等

評価の視点の①～③については、具体的にどのような資料を提示し、検討を進めたのかについて確認し、④については、法律案の作成に当たって、公労使三者構成による合意形成が適切なプロセスを経て行われたのかについて確認することとする。

①について

緊急人材育成支援事業について、

- ・ その実績（受講者数、就職率等）を毎回、雇用保険部会及び職業能力開発分科会に提示。
- ・ 同事業について、平成 22 年度に厚生労働省に寄せられた国民の皆様の声や訓練実施機関に対するアンケート等を通じて把握した意見・要望等を取りまとめた資料を、第 67 回雇用保険部会（平成 22 年 11 月 16 日）及び第 53 回職業能力開発分科会（平成 22 年 10 月 5 日）に提示。
- ・ 同事業の受講者の性別、年齢、雇用保険や訓練・生活支援給付の受給状況等の属性についてアンケート調査を実施し、その結果を第 58 回雇用保険部会（平成 22 年 5 月 12 日）及び第 48 回職業能力開発分科会（平成 22 年 4 月 23 日）に、さらに当該結果について、年齢、性別、家計の主な担い手か否かに着目したクロス集計を実施し、その結果を第 60 回雇用保険部会（平成 22 年 6 月 23 日）及び第 49 回職業能力開発分科会（平成 22 年 5 月 31 日）に提示。
- ・ これらの資料等の提示により、雇用保険部会委員及び職業能力開発分科会委員から、資料等を踏まえ、訓練の認定に関する在り方や、対象者に応じた制度の在り方等についてご意見をいただく等、緊急人材育成支援事業の課題・実績を踏まえた議論が行われた。

②について

求職者支援制度が第 2 のセーフティネットとして適切に位置づけられるよう、対象者や給付要件、世帯の範囲等について、諸制度の仕組みを踏まえつつ、議論を行った。

例えば、

- ・ 求職者支援制度の対象者については、雇用保険受給終了後等に直ちに生活保護に至らないようにするため、雇用保険を受給できない者とする等、生活保護と雇用保険の間のセーフティネットとして位置づけるべく、議論を行った。
- ・ 求職者支援制度における給付金の額については、最低限度の生活保障を図る生活保護制度に対し、職業訓練期間中の生活を支援するという求職者支援制度の趣旨に照らし、適切な給付額となるよう議論を行った。

※ 各論の資料については、厚生労働省HPの職業安定分科会雇用保険部会及び職業能力開発分科会の資料を参照。

③について

求職者支援制度に係る検討は、職業訓練については、職業訓練を所掌する労働政策審議会職業能力開発分科会で、同分科会における議論も踏まえた制度全体については、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において行われた。また、職業能力開発分科会及び雇用保険部会において互いの資料を提示し合う等、その検討状況を相互に参照しつつ、それぞれ以下の流れで検討を行った。

- ・ 第56～第60回雇用保険部会（平成22年2月4日～平成22年6月23日）及び第48回～第52回職業能力開発分科会（平成22年4月23日～平成22年7月28日）において、求職者支援制度の創設に係る論点を提示し、対象者や給付要件等の各論について調査した資料を基に、議論を行った。
- ・ 第61回雇用保険部会（平成22年7月21日）及び第52回職業能力開発分科会（平成22年7月28日）において、それまでの議論を整理し、第63回雇用保険部会（平成22年9月3日）及び第53回職業能力開発分科会（平成22年10月5日）において、求職者支援制度の創設に係る論点の中間的整理として提示した。
- ・ 第64～67回雇用保険部会（平成22年9月30日～平成22年11月16日）及び第54回～第55回職業能力開発分科会（平成22年10月22日～平成22年12月7日）において、論点の中間的整理に沿って、各論の資料を提示し、更なる議論を行った。
- ・ 第68～第73回雇用保険部会（平成22年12月8日～平成23年1月18日）において、各論の議論を踏まえ求職者支援制度の全体について議論。また、求職者支援制度の財源についても議論を行った。
- ・ 第74回雇用保険部会（平成23年1月27日）及び第58回職業能力開発分科会（平成23年1月27日）において報告書が取りまとめられ、第75回労働政策審議会職業安定分科会（平成23年1月31日）において建議がなされた。

④について

- 以下のとおり、公益委員・労働者委員・使用者委員を構成員とした労働政策審議会において、個別の論点ごとに資料を提示し、議論を行った。
 - ・ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成22年2月～平成23年2月）
 - ・ 労働政策審議会職業能力開発分科会（平成22年4月～平成23年2月）
- 財源の在り方をめぐっては、平成23年12月17日、国家戦略担当大臣・財務大臣・厚生労働大臣の三大臣間で、「平成23年度予算における求職者支援制度及び雇用保険国庫負担の本則復帰の取扱いについて」が合意され、「求職者支援制度を雇用保険制度の附帯事業と位置づけ、国庫負担を原則1/2とする」旨の方針が示されたが、これについては、「雇用保険制度の枠外の制度として、本来、国が全額負担すべきもの」「ILOの基本原則である公労使三者構成によって合意形成を行うという労働政策の意思決定の在り方を尊重しないと受け取られる進め方であり、極めて遺憾」との厳しいご批判をいただいた。

しかしながら最終的には、財源について「緊急対応としての現実的な選択肢としてやむを得ない」「全額一般財源で措置するという本来あるべき制度に見直すべく、引き続き検討していくべきである」との考え方に沿って、平成23年1月31日、労働政策審議会から公労使三者の合意による、厚生労働大臣に対する建議がなされた。
- 建議を受けて「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案要綱」を諮問、2月1日開催の労働政策審議会においておおむね妥当との答申がなされた。

4. 評価結果等

(1) 評価結果

上記のとおり、今般の求職者支援制度の創設に向けた検討は、公労使三者構成の労働政策審議会において、職業訓練については、職業訓練を所掌する職業能力開発分科会で、同分科会における議論も踏まえた制度全体については雇用保険部会で、それぞれ緊急人材育成支援事業の課題・実績等を踏まえつつ、求職者支援制度の関係諸制度等に係る資料等も提示しながら、行ったものである。また、財源の議論においては、そのプロセスや方針に対して厳しいご意見もいただいたものの、求職者支援法は、同審議会からなされた建議を踏まえて作成し、同審議会から「おおむね妥当」との答申のあった法律案要綱を基に作成したものである。

したがって、評価の視点である、

- ① 今般の求職者支援制度の検討に当たって、緊急人材育成支援事業の課題・実績を踏まえつつ検討したものかについて、評価をする。
- ② 今般の求職者支援制度の検討に当たって、雇用保険制度や生活保護制度等の関係する諸制度との関係を踏まえつつ検討したものかについて、評価をする。
- ③ ①、②等の観点から制度の検討をするに当たり、その進め方が適切であったかについて、評価をする。
- ④ 今般の求職者支援制度の創設に向けた検討が公労使三者構成により合意形成を行ったものかについて、評価をする。

については、いずれも達成されたものと考えている。

(2) 今後の方向性

求職者支援制度については、求職者支援制度の訓練の認定基準や給付の支給要件等の施行に必要な事項について、労働政策審議会の建議及び労働政策審議会における今後の議論を踏まえた検討を行い、省令等の必要な準備を行った上で、平成23年10月1日から施行することとしている。

なお、求職者支援法には、施行後3年を目途として、施行状況等を勘案し、特定求職者の支援施策の在り方について総合的に検討を加え、必要がある場合は、その結果に基づいて所要の措置を講ずる旨の検討規定が盛り込まれている。この検討規定については、国会における審議の過程で、「費用負担の在り方について速やかに検討し、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」との修正が加えられており、この検討規定に基づき、施行状況を随時把握しながら、制度の在り方全体について、費用負担の在り方も含めて検討していくこととしている。

その際、求職者支援法の附帯決議において「附則の規定に基づく施行後の見直しにおいては、雇用保険制度や生活保護制度の在り方をも見据え、雇用保険の被保険者も含めた求職者全体について、職業訓練や各種の給付制度など就職支援施策全体の在り方を財源も含め総合的に検討し、必要な対応を図ること」とされていることを踏まえつつ、検討を行っていくこととしている。

5. 参考

- 職業安定分科会雇用保険部会については、下記のURLより閲覧可能。
【<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000008f5z.html#shingi12>】
- 職業能力開発分科会については、下記のURLより閲覧可能。
【<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000008f5z.html#shingi18>】

平成23年度 総合評価書

「格差や貧困等の経済損失額を明らかにし、社会保障財源に対する考え方を示し、理解を求め、所要財源の確保を図る。」について

平成23年6月

政策統括官付社会保障担当参事官室（伊奈川秀和参事官）〔主担当〕

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標V 社会保障財源の確保を図るとともに、新たに社会保障財源に対する考え方を提示する。		
施策大目標分野	1	2
	社会保障財源の確保及び、社会保障財源に対する考え方の提示	社会保険の適用・徴収事務の適切な運用

施策中目標

1	格差や貧困等の経済的損失額を明らかにし、社会保障財源に対する考え方を提示し、理解を求め、所要財源の確保を図る。
---	---

【政策体系（文章）】

基本目標V 社会保障財源の確保を図るとともに、新たに社会保障財源に対する考え方を提示する

施策大目標1 社会保障財源の確保を図るとともに、社会保障財源に対する考え方を提示する。

施策中目標1 格差や貧困等の経済的損失額を明らかにし、社会保障財源に対する考え方を提示し、理解を求め、所要財源の確保を図る。

2. 評価の契機・評価の視点

- 格差や貧困等の経済損失額を明らかにすることで、貧困・格差の是正が「コスト」だけでなく「未来への投資」となることにつき理解を求め、所要財源の確保を図る必要がある。

3. 評価結果等

(1) 評価結果

- ナショナルミニマム研究会中間報告において、2年間集中的に職業訓練を実施し就労し続けた場合と職業訓練を受けず生活保護を受給し続けた場合の行政経費の差の推計を報告した。
経済前提や男女により違いがあるものの、18歳から2年間職業訓練を受けた男性が正規雇用された場合には、最大1億円を超える効果が推計された。
【ナショナルミニマム研究会中間報告：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/s0623-12.html>】
- なお、社会保障改革の検討においても、生活保護を受給し続けた場合と就業した場合の社会保障等に与える影響について推計を行っており、この推計においても生活保護を受給し続けた場合と働く意欲のあるものが就労を通じて社会に速やかに復帰できた場合、最大で1億5,000万円を超える効果が示されたところ。
【第9回社会保障改革に関する集中検討会議における厚生労働省提出資料：
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/syutyukento/dai8/siryout2.pdf>】

(2) 今後の方向性

- 社会保障・税一体改革については、社会保障充実、重点化・効率化と、そのための財源確保と財政健全化の同時達成を内容とする「社会保障・税一体改革成案」が6月30日に取りまとめられたところ。
今後、成案に示された工程に沿って、着実に改革を進めていく。
【社会保障・税一体改革成案：
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/kentohonbu/pdf/230630kettei.pdf>】

平成23年度 総合評価書

「規制改革、地方分権を推進するとともに、「新しい公共」の実現に向けて取り組む」について

平成23年9月

政策統括官付社会保障担当参事官室（武田俊彦参事官）〔主担当〕

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標VI 「新しい公共」の実現、成長戦略の中核としての社会保障の展開（未来への投資）等時代の要請に応える			
施策大目標 分野	1	2	3
	規制改革、地方分権の推進、「新しい公共」の実現	社会保障の展開（未来への投資）	国際化、科学技術振興、IT化への対応
施策中目標			
1	規制改革、地方分権を推進するとともに、「新しい公共」の実現に向けて取り組む		

【政策体系（文章）】

基本目標VI 「新しい公共」の実現、成長戦略の中核としての社会保障の展開（未来への投資）等時代の要請に応える

施策大目標1 規制改革、地方分権を推進するとともに「新しい公共」の実現を目指す

施策中目標1 規制改革、地方分権を推進するとともに、「新しい公共」の実現に向けて取り組む

2. 評価の契機・評価の視点

(1) 評価の契機

- 所管する規制・制度については、その政策目的に照らし適切なものとなっているかどうか、また「地域のことは地域の住民が責任をもって決める」という地方分権の精神に沿ったものであるか、不断に見直しを実施していく必要がある。
- また、社会保障制度を取り巻く状況は、非正規労働者の増大、単身世帯の増加、地域の高齢化の進展、貧困・格差問題の深刻化、グローバル化に伴う企業の雇用慣行の変化など、制度の骨格が形作られた高度経済成長期と比べ大きく変化している。こうした中、社会保障制度の運営・運用が、国、地方自治体、コミュニティ、事業主、労働者、NPO等、「新しい公共」を担う多様な主体、及び国民自身が相互に係わり合う中で行われるようにすることが重要である。

3. 評価結果等

(1) 評価結果

- 規制改革については、内閣府行政刷新会議規制・制度改革分科会の議論を踏まえ、平成22年6月18日には、ドラッグラグ等の更なる解消や特定看護師の新設（仮称）などライフイノベーションに資する内容を含む「規制・制度改革に係る対処方針について」を閣議決定した。
【規制・制度改革に係る対処方針について：
http://www.cao.go.jp/sasshin/kisei-seido/publication/p_index.html】
- 地方分権については、平成23年度からの投資に係る補助金等の一括交付金化に関して、地域自主戦略交付金に水道施設整備費補助を含める方針を決定した。
【第10回地域主権戦略会議：
<http://www.cao.go.jp/chiiki-shuken/kaigi/kaigikaisai/kaigidai10/kaigi10gijishidai.html>】
- 「新しい公共」については、平成22年6月4日に「新しい公共宣言」が取りまとめられた。厚生労働省としては、貧困・困窮者の「絆」再生事業（「職」と「住まい」を失うなど支援がなければホームレスとなるおそれのある方等に対して、NPO等民間支援団体と協働した総合相談や緊急一時宿泊施設の提供等を行う）の実施等に取り組んでいる。
【「「新しい公共」円卓会議の提案と制度化等に向けた政府の対応」に係る各府省の主な取組について：<http://www5.cao.go.jp/npc/shiryou/22n1kai/pdf/6.pdf>】

(2) 今後の方向性

- 平成 23 年 5 月 12 日に発表した社会保障改革の厚生労働省案において、社会保障改革の基本的方向性の一つとして、「普遍主義、分権的・多角的なサービス供給体制」を掲げている。平成 23 年 6 月 30 日に取りまとめられた「社会保障・税一体改革成案」においても、「医療・介護・保育等のサービス分野における多様な主体の参加、「新しい公共」の創出など、成長に貢献し、地域に根ざすサービス提供体制の実現を図る」こととされている。今後、こうした方向性に従い改革を実現していく。

【社会保障・税一体改革成案：

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/kentohonbu/pdf/230630kettei.pdf>】

平成23年度 総合評価書

「「未来への投資」として、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で、産業育成や雇用創出に繋がる政策を立案し実行する」について

平成23年9月

政策統括官付社会保障担当参事官室（武田俊彦参事官）〔主担当〕

成長戦略関係部局

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標VI 「新しい公共」の実現、成長戦略の中核としての社会保障の展開（未来への投資）等時代の要請に応える			
	1	2	3
施策大目標 分野	規制改革、地方分権の推進、「新しい公共」の実現	社会保障の展開（未来への投資）	国際化、科学技術振興、IT化への対応

施策中目標

1	「未来への投資」として、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で、産業育成や雇用創出に繋がる政策を立案し実行する
---	--

【政策体系（文章）】

基本目標VI 「新しい公共」の実現、成長戦略の中核としての社会保障の展開（未来への投資）等時代の要請に応える

施策大目標2 成長戦略の中核として、「未来への投資」として、社会保障を展開する

施策中目標1 「未来への投資」として、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で、産業育成や雇用創出に繋がる政策を立案し実行する

2. 評価の契機・評価の視点

(1) 評価の契機

- 社会保障は、少子高齢化を背景に負担面ばかりが強調され、経済成長の足を引っ張るものと見なされてきたが、医療・介護や年金、子育てなどの社会保障に不安や不信を抱いては、国民は、安心してお金を消費に回すことができない。一方、社会保障には雇用創出を通じて成長をもたらす分野が数多く含まれており、社会保障の充実が雇用創出を通じ、同時に成長をもたらすことが可能である。

3. 評価結果等

(1) 評価結果

- 平成 22 年 6 月に閣議決定された「新成長戦略」に基づき、例えば以下のような取組を進めた。
【新成長戦略実現 2011：<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2011/shinseicho2011.pdf>】
 - ・医療の実用化促進のための医療機関の選定制度等
 - 「メディカル・イノベーションの推進に関する政務会合」や「医療イノベーション会議」において、関係府省（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）における 2011 年度関連事業の連携・協力体制について検討を行った。
 - ・地域包括ケア推進の法体系等の整備
 - 社会保障審議会介護保険部会において、2012 年度から始まる第 5 期介護保険事業計画に向けて、当面必要となる介護保険制度の改正事項について「介護保険制度の見直しに関する意見」を取りまとめた。なお、これを踏まえた「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が第 177 回国会で成立したところ。
 - ・子ども子育て新システム検討会議における検討
 - 「こども園（仮称）」への一体化、「保育に欠ける要件」の撤廃等、幼保一体化を含む包括的・一体的な制度の構築について検討を行った。
 - ・求職者支援制度の検討・創設
 - 平成 23 年 1 月 31 日に労働政策審議会から求職者支援制度についての建議がなされた。なお、これを踏まえた「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」が第 177 回国会で成立したところ。
- なお、5 月 12 日に発表した社会保障改革の厚生労働省案、6 月 30 日に取りまとめられた「社会保障・税一体改革成案」においても、社会保障改革と経済成長との好循環を実現することを基本的な考え方の一つとしている。

【社会保障制度改革の方向性と具体策：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001bxcx.html>】

【社会保障改革成案：

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/kentohonbu/pdf/230630kettei.pdf>】

(2) 今後の方向性

- 「新成長戦略」の工程表や、「社会保障・税一体改革成案」で示された工程に従い、引き続き、社会保障と経済成長の好循環の実現に向けて取り組む。

「国民と向き合う行政の実現」について

平成23年9月

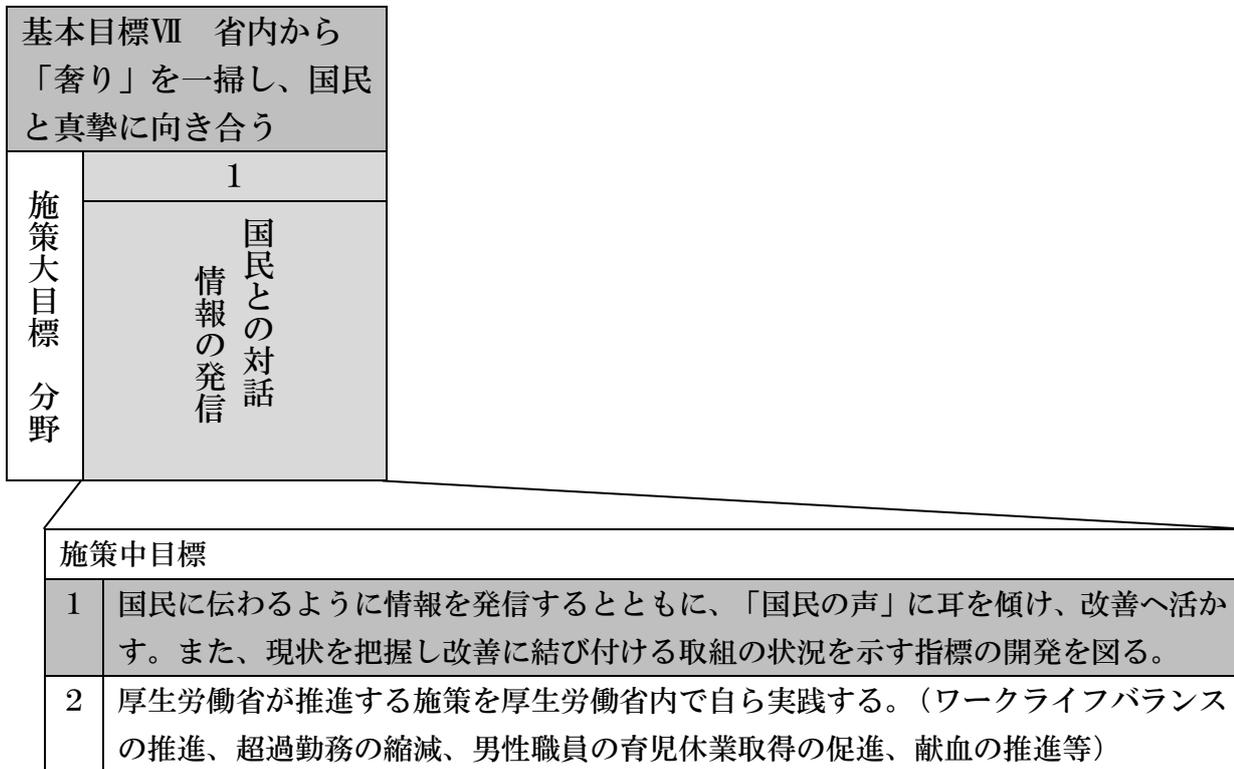
大臣官房総務課情報公開文書室(黒澤朗室長)

アフターサービス推進室(渡辺正康室長)

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】



【政策体系（文章）】

基本目標Ⅶ 省内から「奢り」を一掃し、国民と真摯に向き合う

施策大目標1 「国民の声」に真摯に耳を傾け、対応を図るとともに、国民との対話に向けて、情報をわかりやすく発信する

施策中目標1 国民に伝わるように情報を発信するとともに、「国民の声」に耳を傾け、改善へ活かす。また、現状を把握し改善に結び付ける取組の状況を示す指標の開発を図る。

2. 現状分析

(1) 現在の取組状況

<国民の皆様の声及び国民の皆様の声などに基づく業務改善について>

- 平成 21 年度より、よりよい厚生労働行政を行っていくために、制度改善についてのご意見、不要だと思ふ制度・支出に対するご指摘を「国民の皆様の声」として募集、公表している。

平成 21 年度（平成 21 年 11 月 2 日～平成 22 年 4 月 5 日公表分）：64,844 件

平成 22 年度（平成 22 年 4 月 12 日～平成 23 年 3 月 16 日公表分）：131,986 件

- また、これら「国民の皆様の声」などに基づき、厚生労働省において実施した業務改善事例を「今週の業務改善」等として公表している。

平成 21 年度（平成 22 年 3 月 15 日～同月 29 日公表分）：11 件

平成 22 年度（平成 22 年 4 月 2 日～平成 23 年 3 月 16 日公表分）：259 件

※ 詳細については、厚生労働省HP「国民の皆様の声」募集より閲覧可能

http://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/sanka/koe_boshu/

<国民に伝わるような情報発信／制度、事業の現状分析及び改善への取組について>

- 平成 22 年 9 月 1 日に、わかりやすい文書支援室及びアフターサービス推進室を設立
- 以後、厚生労働省が広く一般に向けて発信する文書をわかりやすいものにするため、民間から採用した広報などの経験者が文書の修正をはじめとする支援を行うとともに、厚生労働省の制度や事業が本来の目的どおりに機能していないと考えられる場合に、制度や事業が本来の目的どおりに国民の生活に役立つものとなるよう、その制度や事業の現状について調査・分析し、関係部局と連携・協働して改善へ結び付けている。

※ 詳細な活動報告については、以下参照

<http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service.html>

<http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol2.html>

<http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol3.html>

3. 評価結果等

(1) 評価結果 — 把握された問題点及びその原因

厚生労働省に寄せられる「国民の皆様の声」については、これを業務改善に繋げることとしており、集約結果等を公表してきたところであるが、公表開始後1年以上経過した中で、「国民の皆様の声」をより効果的に活用していくために、新たな切り口が必要であると考えられる。

(2) 今後の方向性

今後、役所的発想を打破し、「国民の皆様の声」をより効果的に活用していくために、アフターサービス推進室と連携し、民間の知見を活用して制度・業務の改善へ繋げる仕組みを導入することとしている。

平成23年度 総合評価書

「ワークライフバランス推進、超過勤務の縮減、男性職員の育児休業取得の促進、献血の推進」

平成23年9月

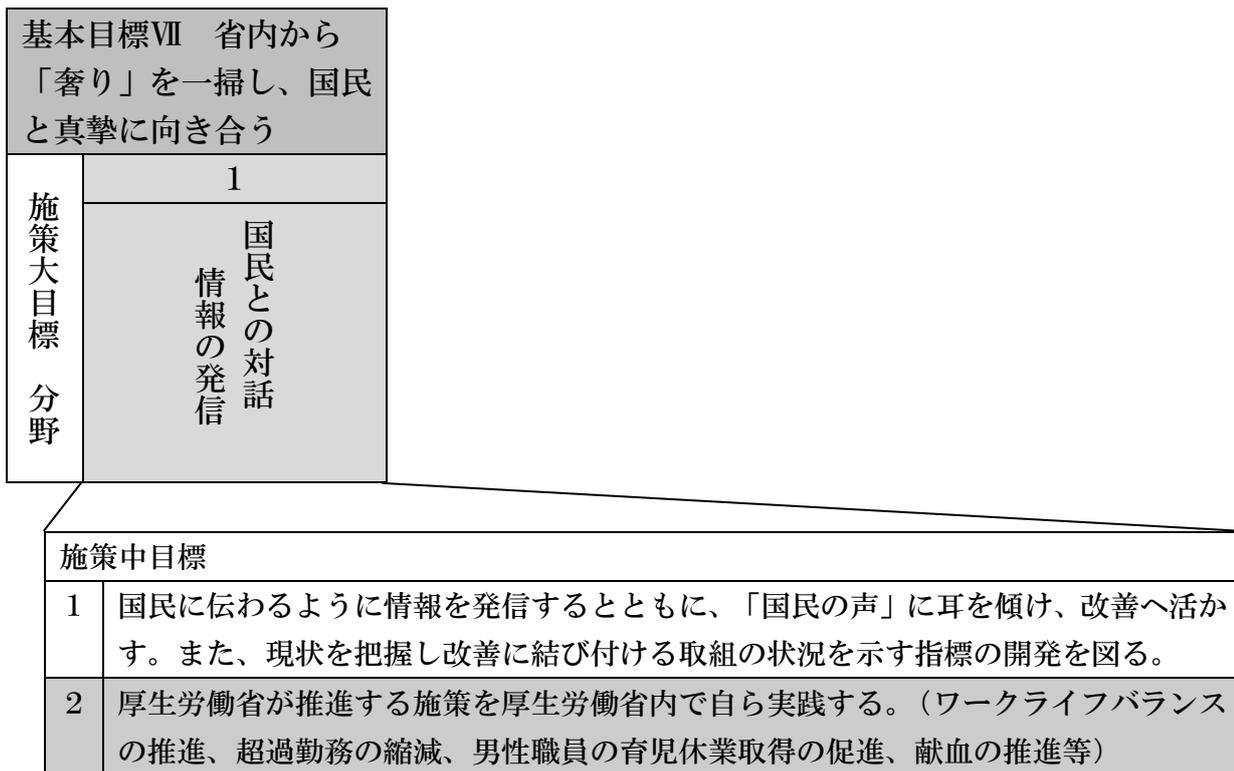
大臣官房人事課（小川誠課長）〔主担当〕

医薬食品局血液対策課（三宅智課長）

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策中目標＞施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】



【政策体系（文章）】

基本目標Ⅶ 省内から「奢り」を一掃し、国民と真摯に向き合う

施策大目標Ⅶ 1 「国民の声」に真摯に耳を傾け、対応を図るとともに、国民との対話に向けて、情報をわかりやすく発信する

施策中目標 1 厚生労働省が推進する施策を厚生労働省内で自ら実践する。（ワークライフバランスの推進、超過勤務の縮減、男性職員の育児休業取得の促進、献血の推進等）

(1) 「職場の子育て応援プログラム」等にかかる取組

「職場の子育て応援プログラム」（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく「厚生労働省特定事業主行動計画」）（計画期間：平成22年度から平成26年度）を策定しました。平成22年度より、毎月19日に、子育てメールマガジンを配信し、男性職員の育児休業、年次休暇の取得を呼びかけています。また、休暇促進を促進するため、従来から実施していた「休暇作戦2PER1（ツ・パ・ー・ワ）に加え、平成22年2月より、「指定休暇（1年間のうち希望する年次休暇の取得予定日を事前に6日指定する。）」及び「節目休暇（5年ごとに1週間以上の休暇、休日を取得するもの。）」を定めて計画的に運用しています。超過勤務の縮減については、「育児（19時）に帰ろうマイホーム」を合い言葉とし、メールや省内放送により、早期退庁を促すとともに、月2回の「課室内消灯日」や一斉消灯（月、火、木曜日は午後10時、水、金曜日は午後8時及び午後10時）の取組を行っています。

「職場の子育て応援プログラム」数値目標(平成22年度～平成26年度)	平成22年度実績 (速報値)	平成21年度実績
父親となる本人の7日以上 の休暇取得率 90%以上 (出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前 の日から産後8週間までに)	45.3% (参考データ) 5日以上 の休暇取得率 63.4%	14.7%(注)
男性職員の育児休業取得率 10%以上	8.5%	3.1%
職員一人当たりの年次休暇取得日数 16日	13.3日	12.6日

(注) 子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率(数値目標は50%)を計上。

献血の推進については、毎年、7月の「愛の血液助け合い運動」月間と1月、2月の「はたちの献血」キャンペーン月間の一環として、省内において献血を実施しています。職員に対しては、事前にキャンペーンポスターと献血実施のポスターを各課室に配布し、広く周知を行っています。また、献血当日には、メールや省内放送により、献血への理解と協力を呼びかけています。加えて、献血現場の様子を大臣に視察いただくなど、献血の推進に向けた取組を行っています。

(2) 実施状況の公表について

次世代育成支援対策促進法第19条第5項に基づき、「職場の子育て応援プログラム」の平成22年度の実施状況をホームページで公表します。また、大臣の視察の様子と献血の協力状況などをホームページにおいて公表しています。

平成23年9月

事業仕分け室(二川一男室長)

大臣官房総務課(宮川晃課長)

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標Ⅷ コスト削減・ムダ排除を徹底する	
施策大目標 分野	1
	省内事業仕分け等により、コスト意識・ムダ削減を徹底する
施策中目標	
1	省内事業仕分けの実施等により、コスト意識・ムダ削減を徹底する

【政策体系（文章）】

基本目標Ⅷ コスト削減・ムダ排除を徹底する

施策大目標1 省内事業仕分け等により、コスト意識・ムダ削減を徹底する

施策中目標1 省内事業仕分けの実施等により、コスト意識・ムダ削減を徹底する

2. 現状分析

(省内事業仕分けの実施)

- 平成21年11月に実施された行政刷新会議の事業仕分けを受けて、厚生労働省としても独自に省内事業仕分けを実施することとし、平成22年4月に事務局として新たに大臣官房に事業仕分け室を設置するとともに、平成22年の春(15回)と秋(9回)にわたり、所管する事務・事業や独立行政法人、公益法人等の事業などのあり方について、民間有識者による全面公開での事業仕分けを実施した。

- 省内事業仕分けは、厚生労働省が自ら事務・事業を積極的に見直す独自の取り組みであり、実施に当たっては、「厚生労働省が自ら改革を実施するために行う。」、「今年限りのものではなく、恒常的な事業として位置づける」、「公開かつ外部の視点を入れて、議論を行う」等の「8原則」を明示して実施している。
(「8原則」については、厚生労働省HP (http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/以下同じ。)より閲覧可能。)

- 仕分けの場では、以下のような情報・データを収集した上で仕分け人の方々に議論いただいた。
 - ・ 事務事業の概要
 - ・ 法人の概要
 - ・ 対象法人等が用意した改革案
 - ・ 事務局が独自の実態把握等で論点等(詳細については厚生労働省HPより閲覧可能。)

(厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会)

- 行政刷新会議や省内事業仕分け等を踏まえ、厚生労働省所管の独立行政法人、特別民間法人、公益法人の業務内容や実施体制について横串的に再点検するため、平成22年9月に民間有識者からなる「厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会」を設置し、計10回にわたり議論を行った後、同年12月に報告書を取りまとめた。

- 同委員会では、見直しの対象とする法人を絞り込んだ上で、事業の概要等についてヒアリングを行い、法人の整理合理化策のあり方についての議論を進めた。
(詳細については厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000008k6i.html> より閲覧可能。)

3. 評価結果等

(1) 評価結果 — 把握された問題点及びその原因

(省内事業仕分けの実施)

- 省内事業仕分けでは、厚生労働省の担当者から事務・事業や法人について説明し、その改革案を提示した上で、仕分け人に議論をいただき、最後に仕分け人に対象の事務・事業等について「廃止」「移管」「見直し」といった見解を示していただいた。
- 最終的な改革案については、仕分け人の意見や仕分けの場での議論を踏まえて、政務三役が決定し、平成22年の仕分け結果については平成23年度概算要求に反映させるとともに、役職員の削減による組織のスリム化等を進めたところであり、平成24年度以降についても仕分け結果に基づいて改革に取り組むこととしている。
- 仕分けを実施した個々の事務・事業の最終的な改革案については、厚生労働省HPより閲覧可能。

(厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会)

- 平成22年12月の報告書における「改革への提言」を踏まえて、各分野の整理合理化の実施に取り組んでいる。

(2) 今後の方向性

平成23年春の省内事業仕分けについては、東日本大震災の発生により災害対策に取り組む必要があったため実施していないが、秋の省内事業仕分けについては、これまで仕分けを実施した事務・事業の改革のフォローアップ、中長期的な事務・事業の見直しを目的に実施する予定。

また、独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会の報告書への対応状況について、今後も継続的にフォローアップを行うこととしている。

4. 今後の施策への反映の方向性

今後も、改革の進捗状況のフォローアップ等に継続的に取り組む予定。

5. 参考

厚生労働省の省内事業仕分けについては下記のURLにより閲覧可能。

<http://www.mhlw.go.jp/jigyoshiwake/>

独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会については下記のURLにより閲覧可能。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000008k6i.html>

「人事評価制度の実施及び職員の能力向上」について

平成23年9月

大臣官房人事課（小川誠課長）〔主担当〕

1. 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標IX 新しい人事システムを構築し、職員の能力の向上を図る	
施策大目標分野	1
	新しい人事システムの構築、組織目標策定、職員の能力向上
施策中目標	
1	新しい人事システムを構築するとともに、各局各課の組織目標の数値化を進める。また、厚生労働省に不足する7つの能力（実態把握能力、コスト意識・ムダ排除能力、コミュニケーション能力、情報公開能力、制度・業務改善能力、政策マーケティング・検証能力、新政策立案能力）の向上を図る。

【政策体系（文章）】

基本目標IX 新しい人事システムを構築し、職員の能力の向上を図る。

施策大目標1 新しい人事システムを構築し、各局各課の組織目標の数値化を図り、職員の能力の向上を図る。

施策中目標1 新しい人事システムを構築するとともに、各局各課の組織目標の数値化を進める。また、厚生労働省に不足する7つの能力（実態把握能力、コスト意識・ムダ排除能力、コミュニケーション能力、情報公開能力、制度・業務改善能力、政策マーケティング・検証能力、新政策立案能力）の向上を図る。

2. 事務運営の報告及びその分析

平成19年に成立した改正国家公務員法に基づき、能力・実績主義の人事管理のための人事評価制度が平成21年10月から実施されました。

厚生労働省においては、新しい人事システムの一環である人事評価制度の円滑かつ適切な運用に努めるとともに、人事評価制度の運用状況等について外部有識者を中心に検証するため、「厚生労働省人事評価検討プロジェクトチーム」を設置し、約1年間にわたり、人事評価制度の運用や人材育成の在り方等について議論を行いました。

これらの議論において、人事評価制度の運用上の課題や人材育成の在り方について課題が明らかになるとともに、その改善に向けた提言を受けて、以下の取組を行いました。

【組織目標の策定】

1. 個々の職員が業績評価の目標設定を行う際に、その前提となる組織目標を省、局、課室の単位で新たに策定しました。省の組織目標は、厚生労働省の使命とその使命を踏まえた具体的な施策目標とともに、組織力強化の取組として人材育成等が目標とされました。人材育成等の具体的な目標としては、あるべき厚生労働省の職員像を明確にすることや省に不足する7つの能力（実態把握能力、コスト意識・ムダ排除能力、コミュニケーション能力、情報公開能力、制度・業務改善能力、政策マーケティング・検証能力、新政策立案能力）の向上を図ることとされています。

また、各局各課の組織目標は、省の組織目標を踏まえ、局や課室における重要課題について基本的な方向性と目標を設定することとしており、かつ、それぞれの業務の性質に留意しつつ、可能なかぎり数値目標を盛り込むこととしています。さらに、人材育成及び7つの能力向上のための取組についても記載しています。

これらの組織目標については、策定のプロセスを含めて、組織内において共有化を図ることが重要であり、こうした組織目標の共有化を通じて、組織の活性化、組織のパフォーマンス向上が期待されます。

【個人の業績評価の目標設定】

2. 職員に対して、業績評価の目標設定に当たっての考え方及び留意事項について通知を発出し（平成22年4月、同年9月）、周知を行いました。その主な内容は、組織目標と整合性のある目標を設定すること、できる限り数値目標を設定すること、組織目標達成のために「7つの能力」の向上に留意した目標を設定すること等からなるものです。

個々の職員が、組織として達成すべき目標を踏まえて、個々の果たすべき役割を認識した上で目標を設定することにより、組織としてより高いパフォーマンスが発揮されることが期待されます。

【人事評価の面談時の留意事項】

3. 人事評価の運用改善の方策として、人事評価制度における評価者と被評価者の面談の機会を重視し、面談に当たって評価者に意識して欲しいポイントをまとめ、職員に周知しました（平成 22 年 9 月）。目標の内容や業務遂行状況等について、評価者と被評価者が良く話し合うことにより、認識の共有化が図られることや、評価者が人材育成の観点から面談を有効的に活用することにより、職員のモチベーション向上や組織パフォーマンスの向上に寄与することが期待されます。

【研修の見直し】

4. 人材育成の観点から、従来実施してきた職員研修の在り方を見直しました。

これは、厚生労働省における行政課題の多様化、複雑化への対応や、国民の厚生労働行政への不信感を払拭し信頼回復に取り組むため、時代や情勢の変化や職員のニーズを踏まえつつ、次代の厚生労働行政を担う職員を育成し、職員のパフォーマンスの向上を図るとともに、そうした職員のパフォーマンス向上を組織力の向上に結びつけていくことが必要と考えられるためです。

研修の見直しの方向性は、①望まれる人物像と強化を図る能力の明確化、②階層別研修の見直し（受講の必修化、幹部職員向け研修の強化等）、③テーマ別研修の見直し 等を内容としています。

3. 今後の課題と取組の方向性

今後は、これらの取組を定着させることが課題であり、こうした取組により、職員の資質を高め、組織の活性化や組織パフォーマンスの向上につながることを期待されています。

そのため、人事評価制度が円滑かつ適正に実施されるよう、引き続き、制度の運用状況の把握に努め、必要な改善を行っていくとともに、研修については、平成 22 年度において試行的に実施したものをはじめ、準備が整ったものから、逐次着実に実施していくこととしています。

4. 参考

- ・厚生労働省の省及び局の組織目標

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/soshikimokuhyou/>