

第27回 政策評価に関する有識者会議 委員からのご意見等への回答

	ファイル名	意見等箇所	意見等内容	回答	
1	全体	全体	目標値が「前年度以上」という箇所が極めて多い。特定の施策を実現を目指すのであれば、前年度を1件でも多ければ目標達成というのは目標値としてはあり得ない。	対応	ご指摘の趣旨を踏まえ、厚生労働省における政策評価実施要領において、以下の記載を追記することとする。 ・目標値の設定に際しては、安易に「前年度以上」とすることのないこと ・施策内容に鑑み、「前年度以上」という目標値を設定することがやむを得ない場合は、その理由を記載をする
2	I-1-1	達成目標7の測定指標16(就業女性医師数)	可能であれば、就業率を指標としてはどうか(分母の全体数の変化の影響を取り除くため)。	今後検討	女性医師の就業率を適切に算出する方法も含め、「女性医師の就業の推進」の状況を正確に反映できる指標について、今後検討する。
3	I-1-1	背景・課題4 達成目標4	総合診療専門医を養成することだが、カリキュラム内容からは、イギリスや北欧諸国で制度化されている「家庭医」とは異なるものとなっている。我が国でも、臨床の総合力を持ち、地域住民の生活に寄り添うことができる教育研修を受けた「家庭医」の養成を進めるべき。	対応困難	総合診療専門医の研修プログラムは、日本専門医機構が策定を行っているため、プログラムの内容については対応困難。
4	I-1-1	背景・課題8 達成目標8	若手医師の働き方改革で救急医療や地域医療に支障が出ないようにすることが重要である。このため今後更なる制度の仕組みを研究することを追記すべき。	対応	ご指摘を踏まえ、医師の働き方改革による地域医療への影響について検討する旨を追記し、以下のような記載とする。 (修正後の記載) 医師の長時間労働の背景には、個々の医療機関における業務・組織マネジメントの課題のみならず、医療の需給や偏在、医師の養成の在り方、地域医療提供体制における機能分化・連携が不十分な地域の存在、医療・介護連携や国民の医療のかかり方等における様々な課題が絡み合って存在している。また、個々の医師の健康確保と、医療の質や安全をの確保は表裏一体であり、するに当たっては、医療現場への影響や医師の勤務実態も勘案しながら、医師の健康確保措置の枠組み及び医師の労働時間の短縮あり方等について議論を行うとともに進めて行く必要がある。同時に、医師との協働をする看護職の業務についても効率化を図ることが求められている。
5	I-1-1	達成目標2の測定指標3～7	・ 令和2年度の実績を令和3年7月に評価するはずだが、令和2年度目標値が設定されていない。適切な目標値を設定していただきたい。 ・ また、これらの指標に直近(平成29及び平成30年度)の実績値が記載されていないが、令和2年度の実績値は記載されるのであろうか。記載されない場合、令和3年7月の評価に間に合う指標に差し替えていただきたい。	対応	測定指標3、4、6、7について、令和3年7月までに実績値を記入することが困難であるため、測定指標として削除したい。 測定指標5については、令和元年の実績値について、今後記入することができる予定(令和2年度中を予定)である。また、同指標について、毎年度調査をして評価する指標ではないため、目安値を設定することは困難であるが、「歯科口腔保健の推進に関する基本的事項」において令和4年度に80%という目標値を定めており、前述の令和元年の実績値を直近値として用いて最終評価を行う予定にしていることから、令和3年7月の本施策目標の評価時には、目標値80%(令和4年度)と直近値(令和元年)にて評価を行いたい。

6	I-1-1	達成目標8の測定指標の追加と背景・課題8の記載の追記	長時間労働の発生率、オンコール、副業(無給を含む)、労働時間を含めない研修状況等、医師の働き方の実態把握を行う必要がある旨、「背景」に加筆すべきである。	対応	ご指摘を踏まえ、医師の労働時間の短縮策等の検討に際し、その働き方の実態把握を行う必要がある旨を追加し、以下のような記載とする。 (修正後の記載) 医師の長時間労働の背景には、個々の医療機関における業務・組織マネジメントの課題のみならず、医療の需給や偏在、医師の養成の在り方、地域医療提供体制における機能分化・連携が不十分な地域が存在、医療・介護連携や国民の医療のかかり方等における様々な課題が絡み合って存在している。また、個々の医師の健康確保と、医療の質や安全を確保は表裏一体であり、するに当たっては、医療現場への影響や医師の勤務実態も勘案しながら、医師の健康確保措置の枠組み及び医師の労働時間の短縮あり方等について議論を行うとともに進めて行く必要がある。同時に、医師との協働をする看護職の業務についても効率化を図ることが求められている。
7			「医師の働き方改革の推進に関する検討会」での検討状況も踏まえ、医師の長時間労働削減に関する、適切なアウトカム指標設定を検討していただきたい。		
8	I-1-1	達成目標8について測定指標の追加	平成30年2月27日に「医師の働き方改革に関する検討会」が取りまとめた「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を踏まえ、例えば「在院時間を客観的に把握している」医療機関の割合を調査し、その割合を100%にすることをめざすなど、労働時間管理に関する何らかの指標を設け、施策の着実な推進をはかるべき。	今後検討	医師について、時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間短縮策等について、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」で検討を実施しており、その状況を踏まえて、今後適切な指標の設定の可否も含めて検討していく予定。
9	I-1-1	背景・課題8	医師の長時間労働の背景には、医療の需給や偏在、国民の医療のかかり方等のみならず、今まで医師の労務管理が適切に行われてこなかったことも課題として挙げられる。医療機関において、副業・兼業を含めた労働時間管理が重要である旨について明記すべき。	今後検討	副業・兼業に関するデータも含めた医師の勤務実態調査の結果を、今後、医師の働き方改革の推進に関する検討会に報告することを予定しており、同検討会での議論も踏まえ、明記の必要性について検討する。
10	I-1-1	施策の概要 背景・課題 各課題に対応した達成目標	地域医療構想について項目を立てて記載すべき。「令和2年度予算案の主要事項」(厚生労働省予算説明資料)においても、「質が高く効率的な医療提供体制の確保」(1,605億円)の冒頭に「地域医療構想の推進」(881億円)が記載されている。地域医療構想は施策大目標のいわば一丁目一番地の課題であり、必ず記載すべき事項であると考ええる。	対応	地域医療構想は施策目標I-1-2で測定指標を設定している。
11	I-1-1	施策の概要①及び③	施策の説明に関する記述が不十分で、今後行うこととなる評価が困難となりかねない。記述を充実させるべきと考ええる。	今後検討	令和3年7月に医療・衛生WGにおいて実績評価を実施する際に、本欄の記載不足により評価が適切に実施できないとの意見があれば、対応を検討する。
12	I-3-1	背景・課題	現状では、データベースを作成するための標準化が進んでいない。 また、「自分の健康は自分のもの」という意識を個人が持つことも重要であり、国民のリテラシーを高めるため、電子カルテを普及させるだけでなく、患者本人が電子カルテの記載内容を確認できるような仕組みが必要ではないか。	今後検討	標準化については、厚生労働省標準規格の実装を進めていくこととしている。 また、患者の保健医療情報を、患者本人や全国の医療機関等で確認できる仕組みに関して、2020年夏までに工程表を策定することとしており、策定した工程表に基づき、今後検討していく。
13	I-3-1	達成目標1の測定指標の追加	「標準的な規格に基づいた相互運用性の確保」に対応した測定指標を示す必要がある。具体的には電子カルテ・レセプトの中、標準的な規格に基づいている割合(%)等を示す測定指標が必要である。	今後検討	医療情報化支援基金を活用して、電子カルテの標準化に向けた医療機関の電子カルテシステム等の導入支援を行うこととしているが、補助対象となる「国の指定する標準規格」については、R元年11月29日に「標準的医療情報システムに関する検討会」で取りまとめられた報告書(「技術面から見た標準的医療情報システムの在り方について」)の内容を踏まえ、厚生労働省において有識者の意見をお伺いしながら検討を開始したところである。このため、現時点で測定指標を設定することは困難であるが、補助要件が決定され次第、測定指標の設定について検討したい。
14	I-3-1	達成目標1の測定指標1	一般病院400床以上における電子カルテの普及率のみが測定指標とされているが、その際「経済財政運営と改革の基本方針2019」(2019.6.21閣議決定)や「成長戦略フォローアップ」(同)で電子カルテの標準化を進めることが目的とされていることに十分留意した取り組みを行うべきと考ええる。		
15	I-6-3	背景・課題	かかりつけ薬剤師・薬局の推進は重要なことである。薬剤師が患者の薬剤使用状況を把握しやすくするために、医師が処方箋に病名を記載することを原則としてはどうか。	今後検討	薬剤師による処方内容のチェック、あるいは副作用のフォローアップ、服薬指導の質の向上を考えると、薬剤師が疾患名等を把握するということが重要であるものの、患者の疾患名等については、告知を望まない患者にも自身の疾患名を明かすことにつながるというような懸念、課題もあるため、慎重に検討する必要がある。
16			同じ効能のOTC薬が存在する場合は、処方薬ではなくOTC薬を利用を促すような制度上の工夫が必要ではないか。	今後検討	ご指摘も踏まえ、どのような制度がありうるかも含め今後検討する。

17	I-6-3	全体	この施策のみに言えることではないのですが、例としてこの政策目標における「かかりつけ薬局」の推進のように、診療報酬点数が目的達成のための手段となっていることがあります。資料で表記されている「達成手段」以外に他の達成手段がある場合（診療報酬改定など）、その他の手段についても参考までに資料に記載するとわかりやすいかと思えます。	今後検討	厚生労働省における政策評価実施要領の別紙1-2(事前分析表の記載要領)において、非予算関連の規制(法律)、租税特別措置等の達成手段については、特に有力な達成手段と認められるものを記入することとされているため、予算事業以外の達成手段についても、上記に該当するものについては、記載の有無を個別に検討し、令和2年度事前分析表に反映させる。
18	I-6-3	達成手段1の(7)の「達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等」	公立的→効率的	対応	誤字のため修正。ご指摘ありがとうございました。
19	I-9-1	達成目標1の測定指標2(データヘルス計画の作成状況)	他の保険者と比べて、国保組合の作成状況が低い理由は何か。(伸びは大きいものの)		国保組合での保健師等の専門職の配置は数組合しかない。 データヘルス計画の作成に当たっては、実施するまでに時間及び費用負担等を考慮する必要があるとともに、現在オンライン資格確認システム等の構築、移行等の作業も進行しているところである。 また、小規模な国保組合をはじめ、体制面や財政面で対応が困難な国保組合があることから、市町村国保に比べてデータヘルス計画の作成状況が低いと思われる。
20	I-9-1	達成目標2の測定指標6(各医療保険制度における決算での総収支差が赤字である保険者数の割合)	なぜ健康保険組合と国保組合で数値が大きいのか。この指標により、財政のどの側面を捉えることを狙いとしているのか。		<p><健康保険組合> 健康保険組合については、支出のほぼ全額を保険料財源で賄っており、保険給付費等の額を見込んで各年度の保険料率を決定しているが、見込み以上の保険給付費等の増加が影響したことによるものと考えられる。</p> <p><国保組合> 支出額については保険給付費等の伸びを考慮して算出し、そのうえで必要となる保険料等の収入の見込んでいるが、想定以上の保険給付費などの増加や被保険者数の減などが影響したことによるもの。</p> <p><狙い> 総収支差は、保険料収入や国庫補助、繰越金等を合わせた収入総額と保険給付費や各種拠出金等を合わせた支出総額の差額のことを指しており、その差額がマイナスになっている保険者の数が減少しているかどうかを捉えることを狙いとしている。</p>
21	I-9-1	達成目標2の測定指標7(各医療保険制度の経常収支)	「収支の均衡を保つ」という目標を達成した場合の実績値はいくらであることを想定しているのか。		経常収支は、医療保険制度ごとの全保険者の収入総額と支出総額の差を表している。例えば健康保険組合の場合、平成29年度は1,351億円の黒字であるということを示しており、仮に令和元年度に目標を達成した場合はプラスの金額が記載されると想定しているが、具体的な実績値は想定していない。
22	I-9-2	施策の概要	特定健診・特定保健指導の対象として、被扶養者の受診率向上を各医療保険組合で更に推進すべきではないか。	対応	健保組合等における被扶養者の受診率向上については課題と考えており、例えば後期高齢者支援金の減算制度において、指標に位置づけるなど、インセンティブ策を講じている。 引き続き、被扶養者の実施率向上に向けて、取り組んでまいりたい。
23	II-5-1	背景・課題2	ビルクリーニング分野での特定技能外国人材の受入に際しては、出身国での衛生管理レベルと日本の衛生管理レベルが異なるため、日本国内でビルクリーニング分野での業務に従事することとなった場合は、実習等により研修を行い、定期的に技能レベルを確認することが必要であると考えられるが、どのような対応をしているのか。		特定技能外国人受入れ制度は、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度である。ビルクリーニング分野においては、予め用意された状況設定において写真・イラストを用いた判断試験、床面やガラス面の清掃作業等のビルクリーニング作業を行う作業試験により、場所、部位、建材、汚れ等の違いに対し、作業手順に基づき、自らの判断により、方法、洗剤および用具を適切に選択して清掃作業を遂行できる技能水準に達しているか否かを判断することとしている。 就労開始後は、受入機関においてOJTや必要に応じて実習等を行うことにより、さらに高度なビルクリーニングの技能や知識等を身につけていくものと考えている。

24	II-5-1	背景・課題 1	技術革新に適応した「営業者および従業員の技能の向上」など、人材育成の観点が必要であり、社会人の学び直しが検討課題としてある。	対応	生活衛生関係営業に従事する者のみならず、労働者全般について、経済社会の変化に対応して、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要性については、施策目標VI-1-1の達成目標2に記載している。 また、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律(昭和32年法律第164号)に基づき策定している振興指針においても、人材育成及び自己啓発の推進や営業者及び従業員の技能の向上について記載をしている。
25			生活衛生関係営業における衛生水準の向上については、営業者自身の取組み、同業組合の等の互助・支援、保健所等を通じた指導の記載があるが、消費者により評価される必要の観点がない。経営者の高齢化や後継者確保難に直面し、生産性の向上や最低賃金引き上げ等への対応の必要の記載があるが、生活衛生業におけるサービス内容が、いかに消費者から選択され、支持され、評価され、売上げへつながり、国民から持続可能な公衆衛生業としての認知がされているかに視点がおかれるべきである。	対応	振興指針において、消費者ニーズの把握と創意工夫による経営展開について記載をしている。
26	II-5-1	達成目標 1	技術革新への対応や防災・減災への備えは、営業者に対する支援や営業の振興に際し、配慮すべき事項に止まらず、今後5年間における営業の振興目標に盛り込むことが必要である。	対応困難	振興指針においては、技術革新や災害への対応について記載をしているが、振興指針は、厚生科学審議会生活衛生適正化分科会での議論を経て決定されているものであることから、ご指摘を踏まえて直ちに「今後5年間における営業の振興の目標」を修正することは困難である。なお、仮に、今後、事情変更が生じた場合には、必要に応じて、厚生科学審議会生活衛生適正化分科会で議論を行うこととなる。
27	II-5-1	達成目標 1 について	<ul style="list-style-type: none"> 振興計画の実施状況については、その実効性を担保するため、各組合による自己評価だけでなく第三者による評価システムが必要であり、取り組みを進めている組合へのインセンティブを評価する検討が必要である。 令和2年度の振興計画の業種別認定率目標値を前年度以上としたことは妥当であるが、認定率から一步前に進め、計画の実施状況について測定指標と目標値設定への深掘りがされるべきである。 また、日本政策金融公庫からの融資は、貸付件数と共に貸付先の売上げや生産性、生活衛生水準の向上で、どう寄与したのかの測定指標が必要である。 	対応困難	<p>振興計画の実施状況は、各組合による自己評価を行っているが、第三者評価まで必要かどうかについては、振興指針の策定時に、厚生科学審議会生活衛生適正化分科会で議論されるべき事項であり、今後、同分科会において、必要に応じて検討されるものであるため、ご指摘を踏まえて直ちに第三者評価システム導入の検討を開始することは困難である。</p> <p>振興計画では、業種別(16業種)に、当該業種の実情を踏まえ、様々な取組が記載されていることから、一律に測定指標を設けることは困難である。</p> <p>日本政策金融公庫の貸付先は、業種も多岐にわたり、中小零細企業が多く、景気変動の影響も受けやすいことから、売上げ、生産性、衛生水準の向上への寄与を何をもって測定すべきかについては、非常に難しく、現時点で直ちに指標化することは困難である。</p>
28	II-5-1	達成目標 2 に関する指標追加	特定技能外国人については、政府基本方針において、まず特定産業分野の国内人材確保の取組み、処遇の改善を行うことが求められている。ビルクリーニング分野における特定技能外国人の受験者数を参考指標として挙げるより先に、当該分野で働く労働者の処遇改善がなされているかについての指標を設けるべき。	対応困難	<p>特定技能外国人の受入れが認められた分野は、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にあるものに限られており、ビルクリーニング分野においては、処遇改善の取組として、厚生労働省がビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドラインを策定し、特定技能外国人の受入れが認められた以降も、ビルメンテナンス業者が品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、国や地方公共団体等に対して、最新の労務単価等を的確に反映した積算を行うなど、適切な発注をするよう働きかけを行っている。</p> <p>また、ビルクリーニング分野の事業主は、他分野の事業主と同様に、雇用管理改善のための各種助成金を利用することができる。</p> <p>その上で、労働者の処遇改善については、今般の新型コロナウイルス感染症の影響など、企業の自助努力では対応できない部分もあることから、指標として設定することは困難である。</p>
29	II-5-1	達成目標 2 に関する指標追加	処遇改善の指標とあわせ、ビルクリーニング分野における高齢者や女性などに対する人材確保の取組みについても、指標を設けるべき。	対応困難	ビルクリーニング業においては、従事者の7割が女性であり、従前より女性を積極的に雇用しており、また業界団体において高齢者の雇用促進のためのガイドラインを策定するなど高齢者雇用も推進しているところであるが、高齢者や女性のみを対象として人材確保を行っているわけではないため、指標の設定は困難である。
30	II-5-1	達成手段 1	生活衛生金融対策費(1999年度)は、無担保・無保証人で、利ザヤ減少分の補給等を行うもので、低利の政策金融を維持していくためには不可欠のものとしている。しかし、こうした補給金や出資金は、あくまで緊急経済対策の一環としての金融対策であり、恒久化されていることには課題がある。つまり達成目標や手段が、2020年度の実施政策に適應しているか、このまま適應していけるのか精査すべき段階にある。	対応	毎年度、経済・雇用状況等を精査しながら、生活衛生関係営業者の衛生水準の向上、雇用創出等に鑑み、事業を実施している。

31	IV-1-1 IV-3-1	-	施策大目標として共通する部分を含む。この場合、具体的施策についても重複して挙げてよいのではないか。		
32	IV-1-1 IV-3-1	IV-1-1の背景・課題3、達成目標3 IV-3-1の達成目標2	「育児や介護等により働く場所や時間に制約のある者」にとっての在宅就労と、「多様な人材の労働参加の促進」に寄与するテレワークとは、政策目的として同じ目標を共有しており、達成目標や測定指標を共有するよう、整理統合すべきである。	今後検討	ご指摘を踏まえ、テレワークについて、どのように記載すべきか令和2年度事前分析表の公表時(令和2年10月上旬予定)までに検討することとする。
33	IV-3-1	テレワークに関する記載部分全般	テレワークに関する記述は、雇用型と自営型の区別を明確にしておくことが望ましい。		
34	IV-1-1	背景・課題の1	相談件数の記述があるが、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの相談件数について、推移を把握するためにも達成目標の部分などに件数の推移が明示するように工夫してもらいたい。(件数が多いから/少ないからよいというわけではないが極端に少なければ施策が知られていないか役割を終えたかを判断する根拠となる)	対応	都道府県労働局におけるセクシャルハラスメントの相談件数及びパワーハラスメント相談件数を、それぞれ達成目標1に関連する参考指標として、毎年度実績値を記載する。
35	IV-1-1	達成手段1の(10)	都道府県労働局等で外国人労働者の労働問題に関する相談等を行い、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルの予防及び迅速な解決に資することを目的とした事業であり、これに関連する指標は、指標1となっている。指標1は「男女雇用機会均等法に基づき、都道府県労働局が行政指導した行政指導の是正割合」となっており、外国人労働者を雇用する事業主だけでなく、全ての事業主が含まれている。是正割合について、外国人労働者に関する労働問題に係る行政指導とそれ以外の内訳を記載できないか。	対応困難	男女雇用機会均等法に基づく行政指導は、外国人労働者を雇用しているかに関わらず、法違反があれば実施するものである。そのため、外国人労働者を雇用しているかどうかを行政指導する時に確認をしておらず、内訳を記載することはできない。
36	IV-1-1	達成手段3の(25)	仕事と家庭の両立支援の一環として自営型テレワークを位置づけ「雇用類似の働き方に関する保護等の在り方」を位置付けているが、そもそも施策実現のための背景・課題の中で、「雇用類似の働き方」や「副業・兼業」についての記載がないのはなぜか。これらについては、「背景・課題」として位置づけたうえで、各部局横断的に法的保護のあり方等についての検討を進め、指標設定に向けた実態把握をするとともに、実績値の記載をしてはどうか。	対応困難	「雇用類似の働き方」については、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等」等において、既に実態把握を行っているが、雇用類似の働き方は多様で様々な論点があり、検討を行っている状況であることから、一律の測定指標を設定することは困難である。 「副業・兼業」については、総務省の統計調査等によって、その人数等の実態が既に把握されているが、副業・兼業を行う理由や、働き方が多種多様であるため、多様な実態を踏まえた施策の在り方について検討がなされている状況にあり、一律の測定指標を設定することは困難である。
37	IV-1-1	施策の概要 1	2019年5月29日成立の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」には、パワーハラスメントに係る労働施策総合推進法だけでなく、セクシャルハラスメントとマタニティハラスメントに係る男女雇用機会均等法、また、ケアハラスメントに係る育児・介護休業法の改正による防止対策の強化も盛り込まれており、あわせて周知等を実施すべき。	対応	職場におけるパワーハラスメントだけでなく、セクシャルハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントの防止等についても、引き続き周知をしていくとともに、男女雇用機会均等法等の改正による防止対策の強化についても記載する。
38	IV-1-1	施策の概要 2	2019年5月29日成立の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の施行に伴い改正された「事業主行動計画策定指針」に、「事業主行動計画の策定・推進に当たっての男女の賃金の差異の積極的な把握」が明記されたこともあわせて周知すべき。	対応	女性活躍推進法等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号)の施行に伴い、事業主行動計画策定指針についても改正しているため、ご指摘の内容も含めて、改正後の女性活躍推進法等の内容について周知を図っていくこととしている。
39	IV-1-1	施策の概要 3	育児・介護休業法にもとづく省令・指針が改正され、2021年1月1日より看護休暇・介護休暇の1時間単位での取得が可能となる旨を追記し、その周知をはかるべき。	対応	ご指摘の「看護休暇・介護休暇の時間単位での取得」については、施策の概要欄3に追記することとする。なお、当該制度については、引き続き、ホームページやリーフレットで周知を図っていくこととしている。
40	IV-1-1	背景・課題 1	平成30年度雇用均等調査(確報)によると、すでに防止措置が義務化されているセクシャルハラスメントについて、10人以上の企業全体で「取り組んでいる」のは64.3%にとどまっている。また、「取り組んでいる」と回答した企業でも「就業規則、労働協約等の書面でセクシャル・ハラスメントについての方針を明確化し、周知した」は66.9%、「相談・苦情対応窓口を設置した」は49.4%となっている。このように、防止措置の10項目のうち、事前の対応も徹底できていない状況にある旨を追記すべき。	対応	ご指摘を踏まえ、セクシャルハラスメントの防止措置に取り組んでいる企業(10人以上)が64.3%にとどまっている旨を追記する。

41	IV-1-1	背景・課題2	男性の育児休業取得率について、目標値13%に対して平成30年度の実績値が6.16%と半分にも満たない状況を踏まえ、育児・介護休業法にもとづく事業主による対象者への個別周知やケアハラスメントの防止措置を徹底すべき。また、「パパ・ママ育休プラス」や、次世代育成支援対策推進法にもとづく「くるみん」「プラチナくるみん」のさらなる周知と取得促進に力を入れるべき。	対応	ご指摘も踏まえ、各種制度の周知等に一層取り組んでいくこととしている。
42	IV-1-1	背景・課題2	両立支援等助成金について、例えば「再雇用者評価処遇コース」は予算額153.3億円に対して執行額4百万円、また、「介護離職防止支援コース」は予算額6.4億円に対して執行額0.3億円にとどまっており、さらなる周知に力を入れるべき。	対応	両立支援等助成金については、周知とともに、支給要件の緩和や申請手続きの簡素化を行うことで、利用実績増加に向け取り組んでいるところ。令和2年度も、支給要件の緩和を行い、内容については、厚生労働省ホームページで既に周知をしており、より多くの事業主の方に利用されるよう、一層周知を図ることとしている。
43	IV-1-1	達成目標1の測定指標4「測定指標の選定理由及び目標値（水準・目標年度）の設定の根拠」欄	「改正後の男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法の周知…」とあるが、2019年5月29日成立の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」には、育児・介護休業法の改正も含まれているため、追記すべき。	対応	ご指摘を踏まえ、「女性活躍推進法等の一部改正法の周知」という表現に修正する。
44	IV-3-1	達成手段1(7)	テレワーク導入企業割合と並んで実施企業、実施対象者数に関する目標の検討(新型コロナ対応のための緊急的な実施導入と恒常的な導入の峻別)	対応困難	テレワークに関する政府目標は令和2年を目標に設定されているところ、今後の目標については、新型コロナウイルス感染症への対応状況等を踏まえ、関係省庁において検討していく。
45	IV-3-1	達成目標1の測定指標の追加	政策として副業・兼業が推進されているが、そうした働き方をする人たちの労災予防の観点から、労働時間(長時間労働)の実態・健康診断の受診率を測定指標として把握する必要がある。健康診断の受診率は、非正規雇用全般についても把握することが望ましい。	対応困難	「副業・兼業」については、総務省の統計調査やJILPTの調査によって、その人数や労働時間の実態が既に把握されているが、副業・兼業を行う理由や、働き方が多種多様であるため、多様な実態を踏まえた施策の在り方について検討がなされている状況にあり、一律の測定指標を設定することは困難である。
46	IV-3-1	達成目標1の測定指標の追加	施策目標としてはIV-2-1になるかも知れないが、多様で柔軟な働き方の一つとして雇用的自営業者の増加も注目されることから、参考指標として自営業者の中の雇用的自営業者および伝統的自営業者の比率の推移や被用者保険の適用率等を含めた現状も把握すべきである。比率推移については具体的には、山田久氏による総務省『国勢調査』に基づく、政府税制調査会資料(平成27年9月3日)「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」がすでに存在するが、当該調査は5年に1度の調査であることから毎年実施の調査に基づく必要がある。特別集計のための毎年実施の適当な調査が存在せず、独自の調査を行う必要がある等、現時点で直ちに実績値の把握が困難な理由がある場合は、背景・課題欄に実態把握の必要性がある旨及びその理由を追記すべきである。	対応困難	「多様な就業形態に関する実態調査」は令和元年度の予算事業で、単年度のものとなるため、継続的な調査の実施は困難。 なお、フリーランスについては、政府において一元的に実態把握をしているところであり、こうした動きを踏まえつつ、雇用類似の働き方に関する更なる実態把握については、引き続き、検討していく。
47	IV-3-1	達成目標1の測定指標3関連	勤務間インターバル制度の導入率の目標が未達であることについては、達成に向け、一層の取組が必要と考える。 厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」によると、同制度の「導入予定はなく検討もしていない」と回答した企業は約80%。その理由(複数回答可)としては、「①超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため(53.0%)」、「②制度を知らなかった(19.2%)」、「③人員不足や仕事量が多く導入すると業務に支障が生じる(11.3%)」が多い。 制度導入割合を現在の3.7%から10%にするためには、上記②(制度不知)および③(業務への支障)を回答した企業にアプローチする方策を優先することが有効と考える。 また、「③人員不足や仕事量が多く導入すると業務に支障が生じる(11.3%)」と回答した企業の中には、同制度を、全社員にどのような場合にも一定時間数を確保する、というような厳格な制度として理解されている可能性がある。実際に運用している企業では、例えば適用除外を設けたり、突発的な業務があった場合に例外的な扱いを認めるなど、柔軟な仕組みとしている企業も少なくない。こうした点をマニュアルや好事例集、助成金制度などを通じ、正しく理解してもらい、導入を検討するきっかけにしてもらうことが大切である。「施策の概要」として、「勤務間インターバル制度の導入促進」を加えたのはよいが、さらに具体的に「マニュアルや好事例集の作成など」といった表現を加えてはどうか。	対応	ご指摘を踏まえ、達成手段1(1)達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等 ②に以下のとおり追加して記載する。 (修正後の記載) ②働き方・休み方改善に向けた事業 (略)・・・シンポジウムの開催、勤務間インターバル制度の導入促進に向けた導入マニュアルの作成や好事例の提供等を行う。
48	IV-3-1	事前分析表全般	「非正規雇用労働者の処遇改善」を施策目標としていることを踏まえ、「施策の概要」と「施策実現のための背景・課題」に、同一労働同一賃金に関する施策についての記述を追加するとともに、達成目標と測定指標(具体的な数値目標)を適切に設定し、速やかな実現に取り組むべきである。	今後検討	ご指摘の内容については、施策目標IV-2-1(非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること)の内容である。 なお、IV-2-1の令和2年度事前分析表において、どのような指標を設定するかについては、現在検討中であり、令和2年10月上旬に公表することとしている。

49	IV-3-1	「施策実現のための背景・課題」 1	長時間労働の抑制等を推進する目的は、「ワーク・ライフ・バランスの実現のため」とされているが、「過労死等の防止」と「労働者の健康確保」も目的に追加すべきである。	対応	ご指摘の内容については、施策目標Ⅲ-2-1(労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること)にて対応済みである。
50	IV-3-1	「背景・課題」	長時間労働の抑制に関する評価を行う上では、過労死等の現状や変化をおさえておくことも重要な観点となる。「背景・課題」の欄で過労死等防止について言及し、労災請求・認定件数などの主要項目の実績値も記載しておくことが望ましい。	対応	施策目標Ⅲ-2-1(労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること)において、対応済みである。(「施策の概要」「背景・課題」等において、過労死等防止や脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定件数について言及している。)
51	IV-3-1	達成目標の新設と参考指標の設定	「週労働時間60時間以上の者の割合」については、いわゆる正社員のうち、週60時間以上労働した者の割合についても、達成目標の設定と実績値の記載を行うべきである。	対応	長時間労働の抑制に向けては、週労働時間が60時間以上の労働者の割合を政府目標として設定しており、令和2年度における目標達成に向け取り組んでいるところ。ご指摘の内容については、令和2年度における目標の達成状況を踏まえた上で、令和3年度以降の目標検討の際に検討することとする。週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合について、既存指標「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の参考として、実績値を追記することとする。
52	IV-3-1	達成目標1の参考指標の追加	「36協定を締結している事業場の数と割合」は、数値目標の設定に必ずしもなじむものではないが、毎年の実績値を把握して明記し、施策の参考とすべきである。	対応	「36協定の届出件数」については、施策目標Ⅲ-1-1(労働条件の確保・改善を図ること)において、指標として設定している。
53	IV-3-1	達成目標1の指標の追加	「客観的な労働時間把握」や「しわ寄せ防止」など、働き方改革の各改正事項についても、例えば「客観的な方法で労働時間を把握している」事業場の割合を調査して、その割合を100%にすることをめざすなど、何らかの指標を設定し、施策の実施状況の把握と徹底をはかるべきである。	今後検討	働き方改革に記載されている項目のうち、厚生労働省に関係する部分については、それぞれの施策分野の必要に応じて、関係審議会等で議論が行われて目標値が設定されているものであり、今後も、現在定めている目標値の達成状況を踏まえ、関係審議会等において、議論をすることとしている。
54	IV-3-1	達成手段1(6)「働き方改革」に向けた周知・啓発事業	年次有給休暇取得率の目標(70%)と実績値には大きな乖離があり、記載された達成手段のみで令和2年度に目標を達成することは困難である。年次有給休暇取得率向上に関する取り組みを根本的に見直し、拡充すべきである。	対応	年次有給休暇の取得促進のため、平成31年4月1日より、改正労働基準法が施行され、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられている。これに加えて、10月の「年次有給休暇取得促進期間」のほか、夏季、年末年始、ゴールデンウィークなどの連続休暇を取得しやすい時季に集中的な広報等を行うなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでいるところであり、こうした取組を通じて、年次有給休暇の取得促進を図ってまいりたい。
55	V-5-1 VI-1-1 VIII-1-1		求職者支援、氷河期世代支援、生活困窮者支援は、実質的に重複する部分がある。具体的施策についても重複して挙げてよいのではないかと。	今後検討	現行の政策体系は、各施策内容の視点からみて、目指すべき方向性に共通する要素があるものを施策大目標や基本目標として分類している。ご指摘のように、政策体系の策定及び評価書の作成単位を考えるに当たって、対象者が同一であるかに着目して分類することについては、第5期基本計画策定時に政策体系の見直しをする際に検討することとしたい。
56	V-5-1	「達成目標1」の「測定指標」	訓練後の就職率ばかりではなく、1年後の継続雇用率等の定着率や就職後の賃金等の測定指標が、訓練の「質」評価に必須である。	今後検討	定着率については、離職理由が様々にある中で、一概に訓練の「質」を理由として離職するものではないこともあり、ご意見をいただいた定着率を測定指標等にすることについては、実績値やその因果関係の分析の可否も含め、今後検討させていただきたい。

57	V-5-1	測定指標1について	平成23年度と平成30年度実績を比較すると受講者が半分以下に減少している（H23. 50, 758人⇒H30. 23, 384人）。就職率の目標設定は継続すべきであるが、堅調な景気動向により訓練を受けなくとも就職しやすい環境といった理由以外で、訓練受講数が減少している要因（地域偏在等）があるのか分析すべき。	対応	訓練受講者数が減少している要因（地域偏在等）があるのかの分析は、今後の経済情勢も踏まえつつ、令和3年7月の実績評価の際に、実績評価書に記載することとしたい。
58	V-5-1	測定指標の追加	雇用継続の重要性の観点から、就職率のみならず、職場定着率（6か月後等）についても指標として設定してはどうか。	今後検討	定着率については、令和2年1月から稼働を開始したシステム刷新に伴い、新たに集計が可能となったところである。 定着率については、離職理由が様々にある中で、一概に訓練の「質」を理由として離職するものではないこともあり、ご意見をいただいた定着率を測定指標等にする事については、実績値やその因果関係の分析の可否も含め、今後検討させていただきたい。
59	VI-1-1	1頁の「施策の概要」	令和2年度予算で「高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進」を展開することとなっていることに加え、現在、国会に上程されている70歳までの就業機会の確保に努めることを求める法案が上程されていることを踏まえれば、中高年齢層向けの訓練の提供をはじめとする施策をきちんと「施策の概要」、「背景・課題」及び「達成目標」に明確に位置づけたいと、今後について、展開する訓練の目標値と実績などの指標を書き加えていけるように工夫すべきである。	今後検討	現状の「施策の概要」、「背景・課題」については、中高年齢層を含む全ての年齢層を包括しているものであり、特定の年齢層のみ強調することは望ましくないと考える。なお、御指摘を踏まえ中高年齢層向けの訓練に係る測定指標の追加を検討したい。
60	VI-1-1	達成目標2の測定指標5	達成目標2でジョブカード取得者数が目標とされている。建設分野では、目標2の趣旨にも沿う「建設キャリアアップシステム」の登録者数を増やすため、例えば特定技能の外国人労働者に取得を義務づけるなどしている。建設キャリアアップシステムは国交省主体で実施する政策であることは承知しているが、労働者の職務経験や能力を継続的にデータとして蓄積し、労働者のキャリア形成に役立てるという観点では、ジョブカードの作成理念と共通する部分が大いと考えている。ジョブカードと建設キャリアアップシステムは連携を図って、建設技能者のキャリア形成に役立てるものと承知しているが、それであれば、ジョブカードの取得者数とともに、建設キャリアアップシステムの登録者数についても参照できるようにすべきではないか。これにより、建設キャリアアップシステムの取得者数増加の方法でよい部分があれば、ジョブカードの取得者数を増やす上で役に立たないかといった検証の契機となると考える。	今後検討	「ジョブ・カード」は、事業所が従業員に対して本人の価値観や強み等のキャリア・プランの作成等を促すことにより、労働者の主体的なキャリア形成とともに、事業所内で人材育成や評価や転職活動時における有効な情報となるよう政府が勧奨するものである。 「建設キャリアアップシステム」は、業界団体が主体となり、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組みであり、システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保するためのものである。 このため、「企業に働きかけ周知を行うジョブ・カード制度」と「業界が能動的に動いている建設キャリアアップシステム」とでは制度が異なることから、建設キャリアアップシステムの登録者数を参照できるようにすることが、ジョブ・カードの取得者数の増加に向けた検証に資するとは言い難いと考えている。 方や、御指摘のとおり両制度においては、その理念に共通する部分もあることから、その取組について注視しつつ、必要に応じて連携を進めていきたいと考えている。
61	VI-1-1	達成目標2の測定指標6	ジョブカードに関連して、昨年夏に創設された「就労パスポート」について、周知や定着の状況を把握すべきだと考えるが、政策評価体系の上ではどの施策目標に位置づけられているのか。該当する施策目標の事前分析表において、上記の点を記載すべきである。	対応	「就労パスポート」については、施策目標V-3-1（高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること）に位置付けている。 ご指摘を踏まえ、令和2年度事前分析表では、「施策の概要」欄において、以下の記載を追加するとともに、達成手段2として、「精神障害者等就労パスポートの整備・普及」の事業を記載することとしている。 （施策の概要欄における追記予定内容） 精神障害者の企業における雇用数は大幅に増加している一方で、職場定着に困難を抱えるケースが多く見られるため、障害者本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すために、就労に向けた情報共有フォーマット（就労パスポート）の普及促進を図っている。

62	VI-1-1	達成目標5の測定指標14	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースについては高い期待をもっており、この訓練受講者数に目標値を置いて施策を推進することは妥当である。今後の目標の達成のためには、実際に設置されたコースの数と種類ごとの申込者数・受講者数・修了者の就業率といった数値を把握し、目標達成のために、拡充すべきコースの分析などに活用することが大切である。分析可能な実態数値の把握をすべきである。	対応	実績については、実際に設置された訓練コースにおいて、設置コース数、申込者数、受講者数、修了者数や就職率について、実績値は今年度より把握を行うこととしているが、ご指摘を踏まえ、これらの数値を令和3年度以降の事業内容の見直しに活用する。
63	VI-1-1	達成目標6の測定指標19	死亡又は疾病・怪我を理由とする報告のうち、「業務に起因することが疑われるものに係る」実習実施者について、100%の实地検査をすることとしているが、「業務に起因することが疑われる」とは具体的に基準があるのか。実習生の死亡事案については、自殺や溺死等、「実習外」での死亡が相当数あり、失踪者数も9千人を超えている。こうした事案の中には、業務上の悩みを抱えての自殺や失踪といったものも含まれるのではないかと。そうした事案も含めての「実施検査100%」という目標なのか。		当該指標は、技能実習を行わせることが困難となった場合に監理団体等が機構に届出ることとなっている「技能実習困難時届出」に基づき安全衛生・健康確保の必要性が認められる実習実施者の全てに实地検査を行うこととしているものである。 具体的には、当該届出においては届出項目として「技能実習を行わせることが困難となった事由」等について記載することとしており、事例の中には家族の事情や、業務外での負傷等、技能実習生の個人的な事情を原因として提出されるものも含まれるところであるが、業務に起因することが疑われる記載内容であれば全件实地検査を行うこととしている。 なお、届出の際には、記載内容について適切に確認を行うこととしており、ご指摘のような事案についても業務に起因することが疑われる場合は实地検査を行うこととなる。
64	VI-1-1	達成目標2の達成手段2	ジョブカード制度が普及しない要因分析を加えるべきではないか。	対応	ジョブカード取得者数については、測定指標5において目標値を定めているため、令和3年7月の実績評価の際に、目標達成状況や、未達の場合はその要因について、実績評価書に記載することとしたい。
65	VI-1-1	各課題に対応した達成目標5（課題5）	「即効性のある能力開発機会の充実等」とあるが、就職氷河期世代が安定して働けるようになるためには、中長期的な能力開発の視点も欠かせないのではないかと。	対応困難	御指摘のとおり、就職氷河期世代が安定して働けるようになるためには、中長期的な視点を踏まえた能力開発も含め、一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応していく必要があると考えている。
66	VI-1-1	達成目標5の測定指標の追加	就職氷河期世代の、中長期的な資格取得コースを受講している人数、就職のマッチング件数、求人への応募件数、就職率、定着率もみるべきではないか。	対応困難	訓練実績については、5歳ごとの区分により集計を行っていることから就職氷河期世代としての実績把握は現時点で困難です。
67	VI-1-1	達成目標6の測定指標の追加	技能実習制度においては、技能実習法において「日本人との同等以上の報酬」が明記されており、報酬に関して適正に支払われているかを指標として確認する必要があると考える。 外国人技能実習機構による实地検査および労働基準監督署による監督・指導において、報酬の未払いや最低賃金額を下回るような支払いが是正された実習実施者の割合についても、測定指標として検討すべき。	対応困難	労働基準監督署の監督指導は、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して実施しており、いわゆるサンプル調査ではないことから、この監督指導結果をもとに施策の政策評価を行うことは適当ではないと考えられるため、測定指標とすることは困難である。 また、技能実習適正化法に基づく技能実習制度においては、監理団体が全ての実習実施者を対象に定期的に監査を実施しているほか、外国人技能実習機構が定期的に又は必要に応じて実習実施者に实地検査を行っているが、この際に、認定計画どおりに報酬が支払われていないなど、法違反等が認められた場合には、改善報告の徴収や再度の検査を実施するなど法違反等が改善されるまで徹底して対処している。以上から、是正割合は指標化に適さないと考える。
68	VI-1-1	達成目標6の測定指標18	技能実習制度適正化の観点から、監督指導を行った結果、是正された件数は100%を目指すべきであり、目標値は「100%」と記載すべき。	今後検討	ご指摘の指標の令和2年度目標値は、今後、社会復帰促進等事業検討会の場での議論を踏まえて設定することとしている。
69			令和2年度の目標値もしくは目安値について、未記入項目の充足		
70	VII-2-1	達成目標3	虐待による死亡例が次々とマスコミを通じて報道されていることから、これまで以上に多様な施策の展開が求められていると思います。特に児童相談所がもう少し地域に密着した活動ができるような体制がとれたり、社会的養育が進むことが望まれます。それに関連して、「達成目標3について」のところで目標値や実績値が示されていないことに違和感を感じます。	対応困難	あらかじめ定めた里親委託率や特別養子縁組の成立件数については、目標年に向け長期的に社会的機運を高めながら施策を推進するものであることから、目標年度以外においては目標値を設定することが困難である。また、里親等委託や特別養子縁組の推進に当たっては、都道府県毎に計画を策定し、取組を進めることとしているが、その計画については、都道府県毎に様々であるほか、取組に対する効果も早々に生じるものではなく、数年後に効果が期待されるものなどもあり、均等割りした目安値と単純比較できるものではない。そのため、令和3年度において、令和2年度実績を評価する際には、目標年度における目標値への達成に向けた進捗状況をもって、評価を行うこととする。

71	VII-2-1	達成目標3の測定指標9	特別養子縁組制度については社会的養育の選択肢の一つであり、「特別養子縁組制度の利用促進」を目標とするのは適切と言い難い。「制度の周知」に取り組むべきで、指標についても「特別養子縁組に関する研修を受講した児童相談所職員数」に改めるなど再検討が必要と考える。	対応困難	施策の概要欄に記載しているとおり、改正児童福祉法における規定を踏まえて、養子縁組や里親・ファミリーホームへの委託による家庭的養育の推進等を図っており、特別養子縁組の利用促進を図ることも社会的養育の充実に向けて重要な要素である。
72	VII-2-1	達成目標2の測定指標5	本指標は達成目標2（妊娠期からの児童虐待防止対策を推進すること）に対応するものだが、「児童虐待防止対策体制総合強化プラン」（2018.12.18児童虐待防止対策に関する関係府省連絡会議決定）では子ども家庭総合支援拠点の2022年度全市町村への設置が明示されており、同拠点と子育て世代包括支援センター双方の整備数を基に、両機関の一体的な設置についても考慮した指標を検討すべきと考える。	対応困難	ご指摘のとおり、厚生労働省として、子育て世代包括支援センター及び子ども家庭総合支援拠点のいずれもその設置や連携の促進を図るところであるが、他方で、同一組織に両機関を位置付けるかどうかは、各市区町村の規模・状況により異なるため、目標値を設定して指標とすることにはなじまない。
73	VII-3-1	達成目標1の測定指標1	妊娠、出産、育児は大きなライフイベントであり、母体の様々な変化や、出産した子どもの状態、生活の変化などを含め、ストレスを感じる事が多く、虐待につながっていく可能性もないわけではありません。そうした点で、産前、産後の支援強化は重要だと考えます。そのひとつの重要な施策である子育て世代包括支援センターの設置に関してですが、ずっと全国展開を目標として掲げてきて、なかなか実績が伴わない原因はどのようなところにあるのでしょうか。現実として難しい点があるのだと思いますが、目標と実績の開きが大きいことが気になりました。	対応	子育て世代包括支援センターについては、令和2年度末までに全国展開を目指すこととしており、設置の課題について、厚生労働省が自治体へ確認したところ①専門職の人材確保が難しい、②センターをどのように設置したらいいかわからない等という課題があった。そのため、令和2年度予算において、センターの体制整備のために必要な運営費の補助の拡充や、令和元年度において、好事例集の周知、未設置自治体へのフォローアップを行った。令和2年度末における目標達成に向け、取組を加速していく。
74	VII-3-1	達成目標3関連	結婚年齢の上昇などにより、不妊に悩む人や不妊治療について悩む人が以前よりも増加しているのではないかと思います。費用や肉体的な苦痛、精神的なストレスなどを抱える人も多くいます。特にメンタル面での支援がもっと充実することを望みます。	対応	不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、高額な医療費がかかる配偶者間の不妊治療に要する費用の一部を助成している。また、各都道府県、指定都市、中核市が設置している不妊専門相談センターでは、不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行っている。こうした取組により、引き続き、不妊に悩む方への支援を実施する。
75	VII-3-1	達成目標2の測定指標2	「妊娠・出産について満足している者の割合」の基準値としているのは、平成25年度厚生科学研究（山縣班）親と子の健康度調査（3・4か月児）の「産後、退院してからの1か月程度、助産師や保健師等からの指導・ケアは十分に受けることができましたか」の設問に対する「はい：○」の回答者の割合とされる。妊娠・出産満足度を専門職による産後ケアの有無だけで推定するのは困難と考える。また、実績値について乳幼児健診（3・4か月児）での問診票を活用することについては、実績値が受診者に限られ、支援を必要とする妊産婦の認識が反映され得ないという点で再検討が必要と考える。	対応困難	産前・産後の支援に関しては、支援対象者の状態に応じて、助産師、保健師、看護師、管理栄養士、保育士等の専門職や研修を受けた子育て経験者・シニア世代の者による支援が実施されている。そのため、「助産師や保健師等」からの指導・ケアの満足度を問うことに、特段問題ないと考えている。乳幼児健診は、平成29年度の数値で受診率が約95%となっているため、この問診票を活用することについては、特段問題ないと考えている。

76	Ⅷ-1-1	背景・課題2	<p>生活に困窮する方にはいろいろな方がいますが、刑務所出所者や犯罪行為を過去に行った方たちを社会の側が受け入れることはまだまだ難しく、啓発や具体的な支援策が必要とされています。そのためにも、<u>研修実施だけでなく、出所者等の地域定着等の具体的な施策、目標値や実績の提示を望みます。また、背景・課題のところに刑務所出所者についても明記する必要があるのではないのでしょうか。</u></p>	対応	<p>刑又は保護処分の執行のため矯正施設に収容されている人のうち、高齢又は障害のため釈放後直ちに福祉サービスを受ける必要があるが、釈放後の行き場のない人等を必要な福祉サービスにつなげるため、平成21年度から、地域生活定着促進事業を実施(生活困窮者就労準備支援事業費等補助金の一部)している。</p> <p>そのため、ご指摘を踏まえ、施策の概要、背景・課題に上記事業に関する記載を追記する。</p> <p>また、同事業では、福祉施設等への入所など地域生活移行後も、定着のための継続的なフォローアップも実施しているが、「フォローアップ業務の終了者数/コーディネート業務により受入先に帰住した者の割合(3年平均)」を測定指標として追加する。</p>
77	Ⅷ-1-1	達成目標3関連	<p>成年後見制度に関しては、利用促進法が示すように、周囲の人(支援者を含む)の安心のために利用するのではなく、利用する本人にメリットが感じられるような仕組みになればと考えます、特に<u>経済的に困窮している人の制度利用がすすむような成年後見制度利用支援事業等の充実を望みます。</u>また、後見人が権限を勝手に行使するのではなく、判断能力が不十分な人たちの意思決定支援の仕組みが整うことが人権尊重という観点からは、とても重要なことだと思います。<u>意思決定支援の考え方や支援方法の普及が促進されるような予算化を望みます。</u></p>	対応	<p>成年後見制度の利用が必要な低所得の高齢者に対して、成年後見制度の申立てに要する経費(申立手数料、登記手数料、鑑定費用など)及び後見人・保佐人等の報酬の一部など、成年後見制度の利用に係る経費に対する助成を市町村で実施している。このような取組を実施する市町村に対して、国では費用の補助を実施し、制度の利用促進を図っている。</p> <p>また、意思決定支援の推進に関しては、後見人等による意思決定支援の在り方に関するガイドラインの策定に向け、最高裁、専門職団体、厚生労働省が参加する意思決定支援ワーキンググループにおいて協議が行われているところ。さらに、令和2年度以降、各都道府県において、後見人向けの意思決定支援研修を実施することとしており、必要な予算も計上している(達成手段(22)参照)。</p>
78	Ⅷ-1-1	測定指標2及び測定指標3	<p>測定指標2は参加者に占める就労者の割合と増収者の割合、3は就労率が指標になっている。生活困窮者の中には就労困難者も多いが、この測定指標では、就労可能性の高い人への支援が優先されて、就労困難者への支援が弱くなることはないか。それを防止するための対策は考えられているか。</p>	対応	<p>測定指標2及び測定指標3は、いずれも達成目標1「生活保護制度を適正に実施すること」に係る指標であるが、<u>生活保護制度は、その利用し得る資産や能力その他あらゆるものを活用してもなお生活に困窮する方に対して、困窮の程度に応じた必要な保護を行うことにより、健康で文化的な最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長する制度である。</u></p> <p>このような制度趣旨に鑑み、生活保護受給者の就労による自立促進の観点から、福祉事務所に配置された就労支援員が、ハローワークへの同行訪問、履歴書の書き方などによる就労支援(被保護者就労支援事業)や、一般就労に向けた準備として、就労意欲の喚起や日常生活習慣の改善を、計画的かつ一貫して実施(被保護者就労準備支援事業)などを実施している。</p> <p>これらの生活保護受給者への就労支援については、就労能力や就労意欲に応じて実施しているところであるが、ご指摘のように、生活保護受給者の中には、就労困難者も存在することから、支援対象者の就労に向けた困難度をケースワーカーが適切にアセスメントし、個々人の状態にあった適切な支援を段階的に実施している。</p> <p>また、生活困窮者自立支援制度においても、生活困窮者に対する就労支援として、自立相談支援事業の枠組みで、アセスメントに基づき、自立支援のためのプラン作成し、支援対象者に必要な支援を関係機関が連携して行っている。</p>

79	Ⅷ-1-1	達成目標2の測定指標の追加について	ひきこもりの方や就労困難者などは、数年かけてようやく支援者とコミュニケーションをとるようなことも珍しくないと聞く。その間、支援者が行うことは、課題解決型支援というよりも、伴走型支援に思う。伴走型支援を広げていくような測定指標をあげられないか。	対応	<p>生活困窮者は、既に顕在化している場合と、課題を抱えてはいるが見えにくい場合とがあり、複雑かつ多様な課題を背景とする生活困窮者を包括的な支援につなげていく必要がある。</p> <p>そのため、ひきこもりの状態にある方等を対象に、アウトリーチ等による早期からの継続的な個別支援の実施や、支援につなげるための拠点(居場所等)づくりを推進している。</p> <p>生活困窮者自立支援制度では、自立相談支援事業を必須事業としており、①生活困窮者の抱えている課題を評価・分析し、そのニーズを把握、②ニーズに応じた支援が計画的かつ継続的に行われるよう、自立支援計画を策定、③自立支援計画に基づく各種支援が包括的に行われるよう、関係機関との連絡調整を実施する等している。</p> <p>また、各分野の支援事業・支援機関が連携して、対象者に支援を行いながら、適宜、再アセスメント・自立支援計画の見直しをすることによって、包括的・継続的な支援を実施することとしており、こうした取組によって、伴走型支援を実施している。</p> <p>これについては、主として測定指標9、測定指標10及び測定指標14によって、施策の進捗状況の把握が可能であると考えている。すなわち、伴走型支援の構成要素となる、個々の測定指標に掲げている内容について、その目標値の達成状況により、進捗状況を把握することとしている。</p> <p>※ 測定指標9: 自立相談支援事業における生活困窮者の年間新規相談件数 測定指標10: 自立生活のためのプラン作成件数 測定指標14: 自立生活のためのプラン作成者のうち、自立に向けての改善が見られた者の割合</p>
80	Ⅷ-1-1	達成目標1の測定指標の追加	達成目標1にある「必要な人には確実に保護を実施する」に対応する測定指標がない。具体的な測定指標として捕捉率の推計値(2010年4月、厚生労働省ナショナルミニマム研究会第8回資料「生活保護基準未満の低所得世帯数の推計について」で示された「国民生活基礎調査」や「全国消費実態調査」に基づくものと同じ推計値)を示す必要がある。なお捕捉率は、先進国のSDGsの貧困・格差指標として、国際機関(経済協力開発機構: OECD)でも採用された代表的指標である。	対応困難	<p>「必要な人には確実に保護を実施するという基本的な考え方」という記載に関しては達成目標の前提となる考え方を記載したものであり、「生活保護制度を適正に実施すること」については、「就労による自立の促進、不正受給対策の効果、医療扶助の適正化等」が具体的な目標と考えている。</p> <p>なお、いわゆる生活保護の捕捉率(※)については、保護の申請がなされなければ、保有する資産や親族からの扶養の可否等の調査、稼働能力の有無等の保護の要件の把握等が困難であるため、そもそも正確に把握することは困難である。 ※保護の要件を満たしている世帯のうち、実際に生活保護を受けている世帯の割合を指す。</p> <p>また、ご指摘のナショナルミニマム研究会第8回資料の数値(生活保護基準未満の低所得世帯数の推計)についても、保有する資産や稼働能力の有無等の保護の要件を勘案して算出したものではなく、生活保護の捕捉率として正確な数値とは言えないことから、達成目標1の「必要な人には確実に保護を実施する」に対応する測定指標にはなじまないものと考えている。</p>
81	Ⅷ-1-1	達成目標3の測定指標の追加	アウトカムの記載方法として、ほとんど市町村・都道府県単位であり、より適切に達成目標が示される指標を検討していただきたい。またアウトカム指標は最低一つ以上必要である。	対応	主に市区町村及び中核機関職員を対象とする「成年後見制度利用促進体制整備研修」、後見人等を対象とする「意思決定支援研修」の受講者の理解度をアウトカム指標として設定する。
82	Ⅷ-1-1	達成目標3の測定指標の追加	成年後見を必要とすると考えられる潜在的需要(特に認知症の人たち)に対し、後見人がどれほど充足されているのかを示す指標を入れていただきたい。	対応	<p>成年後見制度の利用は、本人に必要な支援の内容や程度、本人を支えている方たちの状況など、本人についての様々な状況により個々に判断すべきものであり、潜在的需要は見込んでいないため充足率を示すことは困難である。</p> <p>なお、参考指標として、成年後見制度利用者数、認知症高齢者数、知的障害者数及び精神障害者数を示すこととする。</p>
83	Ⅷ-1-1	達成手段2(15)～(19)に対応する「測定指標」の追加	注目される新規事業であり、対応する測定指標(アウトプット・アウトカム両方)を策定すべき。		達成手段2(15)～(19)は生活困窮者の中でも、ひきこもり状態にある方や長期無業者など様々な生活課題を抱える方への支援やその支援に資する取組である。
84	Ⅷ-1-1	背景・課題2関連	ひきこもり状態にある方や長期無業者などに対する包括的支援体制の強化は大切な施策である。これに対応した達成目標2、達成手段2において、具体的な目標値が何ら設定されていない。確かにひきこもり者等への働きかけが就労に結びついた数について目標数値に置くことは、より困難な者への支援よりも易きに流れる懸念もあるが、実態把握には努めるべきである。また農福連携など具体的な事業であれば、組成する事業数の目標は立てることができるはずである。少なくとも初年度に実態を把握し、次期計画において目標設定することができるようにすべきである。	対応	<p>個々の事業を評価するための指標設定ではなく、「複合的な課題を抱える生活困窮者に対し、就労、家計、住まい等に関する包括的な支援を行うことにより、その自立を促進すること」という達成目標2の進捗状況を測定するための指標として何らかの指標を設定する必要がある。</p> <p>ただし、いずれも令和2年度開始の事業であり、一部はモデル的に実施するものでもあることから、まずは実績値を把握することとし、次年度以降の目標設定につなげていくため、農業分野等との連携強化に関して、マッチング割合、利用者のうち当該年度に就職した者の割合を参考指標として設定することとする。</p>

85	VIII-1-1	達成目標1及び2 測定指標1～7 測定指標11～14	目標1「生活保護制度を適正に実施すること」については、令和2年度においては、特に新型コロナウイルス感染症による雇用への影響や受診の必要性を十分考慮した上で政策に取り組むことを求める。		ご意見承りました。
86	VIII-1-2	測定指標の追加について	施策の概要には、子ども、若者の自殺対策の促進、労働問題による自殺対策が掲げられていますので、測定指標のところで、その具体的な数を示してもらえると良いと思います。	対応	ご指摘を踏まえ、以下の2つを参考指標として追加することとする。 ・「10歳～19」及び「20歳～29歳」の人口10万人当たりの自殺者数 ・原因・動機が特定された自殺者のうち、勤務問題を理由とした自殺者数
87	VIII-1-2	測定指標の追加について	達成目標1を実現するための具体的な対策に関連した測定指標をあげられないか。例えば、「施策の概要」にあげられている重点施策の中から、具体的な対策の進捗を確認できるような測定指標は考えられないか。		
88	VIII-1-2	達成目標1の測定指標の追加	達成手段1に記載の「地域自殺対策強化交付金」の都道府県の実施状況(各事業の都道府県毎の実施状況や各事業の利用者数)を把握し、測定指標(アウトプット)として記載する必要がある。同交付金は「都道府県が地域の実情を踏まえて実施事業を選択するメニュー方式」ではあるが、国の施策である以上、具体的な実施状況に関する情報を収集して示す必要がある。	対応	地域自殺対策強化交付金で対象としている事業メニューは、①対面相談事業、②電話相談事業、③人材養成事業、④普及啓発事業、⑤自死遺族支援機能構築事業、⑥計画策定実態調査事業、⑦若年層対策事業、⑧深夜電話相談強化事業、⑨自殺未遂者支援事業、⑩自殺未遂者支援・連携体制構築事業、⑪災害時自殺対策事業、⑫ハイリスク地対策事業 ⑬地域特性重点特化事業となっている。 ご指摘を踏まえ、以下の2つを測定指標として追加することとする。 ・交付金を活用して、事業を実施した都道府県及び市町村数(アウトプット) ・自殺防止のための相談活動等を実施する事業者数(アウトプット)
89	VIII-1-2	施策の概要	実効性ある自殺対策の推進には、制度・施策横断的な取り組みが肝要であり、この点に置いて国の果たす役割は大きい。「第3次自殺総合対策大綱」においても、地域における計画的な自殺対策の推進のみならず、関係行政機関相互の連携・協力と施策相互間の調整、また関係諸機関が連携・協働するための仕組み作りなど、国における推進体制も引き続き盛り込まれており、この点につき記載すべき。	対応	ご指摘を踏まえ、「施策の概要」欄に、以下の記載を追記することとする。 (施策の概要欄における追記予定内容) 「国における推進体制の整備のため、平成28年度より、厚生労働大臣を長とする「自殺対策推進本部」を設置し、多岐にわたる自殺対策を総合的に推進するため、保健、医療、福祉、労働その他の関連施策の有機的連携を図り、省内横断的に取り組んでいる」
90	VIII-1-2	背景・課題	雇用・勤務問題を背景とする自殺を含め、主な原因・動機別に傾向と課題について記載の上、関連施策と緊密に連携した対策の必要性について言及すべき。	対応	ご指摘も踏まえ、第3次自殺総合対策大綱から新たに追加された項目に関する指標として、以下の2つを参考指標として追記する。 ・「10歳～19」及び「20歳～29歳」の人口10万人当たりの自殺者数 ・原因・動機が特定された自殺者のうち、勤務問題を理由とした自殺者数
91	XIII-2-1	達成目標3の達成手段(16)～達成手段(21)	0が羅列されているが、0にならない記載方法・手段を検討すべきである。	対応	平成28年度補正予算において、国立高度専門医療研究センター設備整備費補助金が予算措置されたため、当該施策目標(XIII-2-1)に新規追加している。 平成28年度補正予算以降は予算措置がないため、国立高度専門医療研究センターに関する施策は、本施策目標から削除するものとする。
92	V-1-1	指摘事項整理表の回答	早期離職者について、早期の再就職や就職後のミスマッチを防ぐためには支援が重要である。中途者、早期離職者ともに、具体的な測定指標の設定に向け、引き続き効果的な方策を模索すべき。 また、早期離職の防止に向け、【達成手段】として定着支援や研修受講の支援等を実施してはどうか。	対応困難	ご指摘のとおり、就職後のミスマッチ等を防ぐため、中途者、早期離職者の支援は重要であり、地域若者サポートステーション及び新卒応援ハローワーク等で支援を行っているところであるが、中途者、早期離職者ともに、具体的な支援の在り方は、各支援対象者一人一人の進路希望・状況により影響されるものであるため、現時点で定量的な目標設定は困難である。
93	VIII-2-1	指摘事項整理表の「対応内容」の箇所	・ 介護人材の量的確保のため、アクティブシニア等の多様な人材の参入促進に取り組むことを重要な達成手段の一つと位置付けているので、介護職員数の内訳として、①アクティブシニア、②介護福祉士従事者、③その他と分類した上でそれぞれの人数の推移を記載すべきである。 ・ 上記が難しい場合、介護従事者に占める介護福祉士従事者数の割合について、実績値だけでも経年的に記載すべきである。	対応	・介護従事者に占める介護福祉士従事者の割合については、介護福祉士従事者の増加だけでなく、介護従事者の減少によっても増加することから、これのみをもって、介護の質の評価を行うことは困難である一方で、ご指摘のように、介護の質との関連性も考えられるため、再検討の結果、介護職員数、介護福祉士従事者数と併せて、当該割合を参考指標として設定することとした。
94	VIII-2-1	指摘事項整理表の回答	本政策目標は人材確保を通じて福祉サービスの質の向上を図ることであり、介護福祉士従事者数の実数のみではサービスの質は測定できないとの指摘に同感する。介護従事者に占める介護福祉士従事者数の割合で測定することによって、多様な人材の確保という政府方針に照らし適切でない数値があらわれるということであれば、多様な人材によるサービス提供を含めたサービスの質の向上を指標を再検討すべきと考える。		