

資料 2

委員のご意見を踏
まえ修正したもの

厚生労働省統計改革ビジョン2019工程表の進捗状況 (フォローアップ) について

令和4年12月2日

第5回 厚生労働省統計改革検討会

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 1．ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施
- 2．情報システムの適正化
- 3．組織改革・研修の拡充等
- 4．データの利活用・一元的な保存の推進
- 5．EBPMの実践を通じた統計の利活用の促進

1. ガイドラインの作成と PDCAサイクルの着実な実施

1. ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

① 標準ガイドライン関係

- ・ 基幹統計調査について、既存マニュアルの作成・共有・更新状況やボリュームなどの整備状況を確認し、ボリュームは調査によって差異が認められたが、概ね適正に作成・共有・更新されていることを確認した。なお、前回点検時と比べ、整備状況に改善が見られた。

② PDCAによる点検・評価

- ・ 令和3年度は6調査について実施し、調査計画と差異のあった4調査において、令和4年度の調査計画変更承認申請に反映。
- ・ 令和4年度は23調査について実施予定であり、上期の段階で7調査について完了、12調査について確認中。

③ 統計作成プロセス診断

- ・ 総務省から派遣される統計監理官による統計作成プロセス診断を国民生活基礎調査（簡易調査年所得票）を対象に実施。総務省の診断結果として好事例評価1項目及び助言・支援の可能性2項目が提示された。その助言・支援内容を踏まえ、現在、自治体における調査の実施状況のより正確な把握について検討している。

④ コンプライアンスチェック

- ・ 令和3年度に実施したコンプライアンスチェック（国民生活基礎調査・毎月勤労統計調査）の結果をとりまとめ、適切に調査が実施されていることを確認した。
- ・ 令和4年度のコンプライアンスチェックの対象となる2調査（世帯調査・事業所調査）を選定、実施方法を調整。

1. ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施

(2) 2022年度（令和4年度）下期の取組方針

① 標準ガイドライン関係

- ・ 一般統計調査について、既存マニュアルの作成・共有・更新状況やボリュームなどの整備状況を確認。
- ・ 統計作成ガイドブックの策定を踏まえ、厚生労働省統計標準ガイドラインを改定し、変更管理の取組、遅延調査票の取扱い等を明記する。また、当該内容について、基幹統計調査の既存マニュアルにも明記するよう改定。
- ・ 業務マニュアルに記載されていない例外措置や記載以外の対応について、マニュアルの改定・追記を随時検討。

② PDCAによる点検・評価

- ・ 令和4年度の確認中・未完了分の16調査について継続して点検・評価を実施。
- ・ 業務マニュアルの記載内容等を確認するとともに、遅延調査票の取扱い、公文書管理法のルールに沿った行政文書の取扱いについて点検。なお、点検の際には総務省が作成した統計作成ガイドブックに付属しているチェックリストを修正・活用し、統計作成業務がマニュアルどおり行われているか点検。

③ コンプライアンスチェック

- ・ 令和4年度に対象となる2調査において、コンプライアンスチェックを実施し、結果をとりまとめ。
- ・ 令和5年度以降の本格実施に向けて、コンプライアンスチェック実施計画及び実施要領を作成し、省内へ協議。

④ その他

- ・ 「公的統計の総合的な品質向上に向けて」（令和4年8月10日統計委員会建議）において、誤り発見時の対応ルールのひな型に、再計算によるデータの復元可能性を高めるために常用として永年保存すべき資料の記載を追加するとされているため、それを踏まえて厚生労働省内の誤り報告ルールを改定・周知を行い、改定後のルールに基づき対応。

2. 情報システムの適正化

2. 情報システムの適正化

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

① 厚生労働省統計処理システム

○ 実機を用いた概念実証（PoC）の実施

令和2年度の調査研究結果（移行方針）を踏まえ、次期統計処理システム環境におけるプログラム言語の動作保証、現行システムでの実行結果との同一性確保等を検証し、次期システム更改への課題解決へ繋げ、要件定義へ反映する。

【検証結果】

- ・ 厚労省の独自簡易言語に限らず、必要に応じて、文字コード変更やコンパイラ変更に伴うプログラムの修正が必要。
- ・ 職員作成プログラムの次期システムでのノンプログラミングツール化やC言語など高級言語への移行に向けて仕様の整理等が必要。
- ・ SAMASツールやDICSツールからの移行だけでなく、文字コード変更やコンパイラ変更に伴う影響は、改修工数が多いことから、集計結果の再現性が求められる過去のデータ修正を行うための環境は、極力現行システムと同じ環境であることが望ましい。

○ 令和4年度の調達支援及び工程管理支援業務の調達手続

令和3年度に調達手続を実施したが不調であったことから令和4年度に再度調達を実施。

② 毎月勤労統計システム

○ 全国集計移行・開発業務の実施

令和2年度の検討結果等を踏まえ、COBOLプログラムを中心とした集計処理から、汎用性が高く容易に改修等が可能なプログラム言語による集計処理に移行するため、C++及びVBAによる集計処理プログラムの開発を実施。

○ 令和4年度の全国集計処理プログラムの運用支援業務の調達手続に向けて、予算額に応じ、支援の内容を精査。

2. 情報システムの適正化

(2) 2022年度（令和4年度）下期の取組方針

① 厚生労働省統計処理システム

○ 令和4年度の調達支援及び工程管理支援業務の調達手続

令和3年度に調達手続を実施したが不調であったことから令和4年度に再度調達を実施。

【調達仕様の見直し】

- ・ 次期システム運用開始を令和7年1月から令和8年1月に見直し。
- ・ 令和3年度における調達手続では、令和4年4月に契約し令和5年度予算要求に向けて要件定義・見積もり取得を実施するという、契約後の当初作業が短期間で負荷が高いことが不調の要因になっていたため、令和4年度に実施する再調達では当該期間を長く取れるよう契約時期を年内に見直し。

○ 職員作成プログラムの次期システムでのノンプログラミングツール化に向けた仕様の整理

実機を用いた概念実証（Poc）の結果を踏まえ、ノンプログラミングツール化に向けて必要な職員作成プログラムの仕様の整理等をシステム開発（令和6年度）までに実施する。

② 毎月勤労統計システム

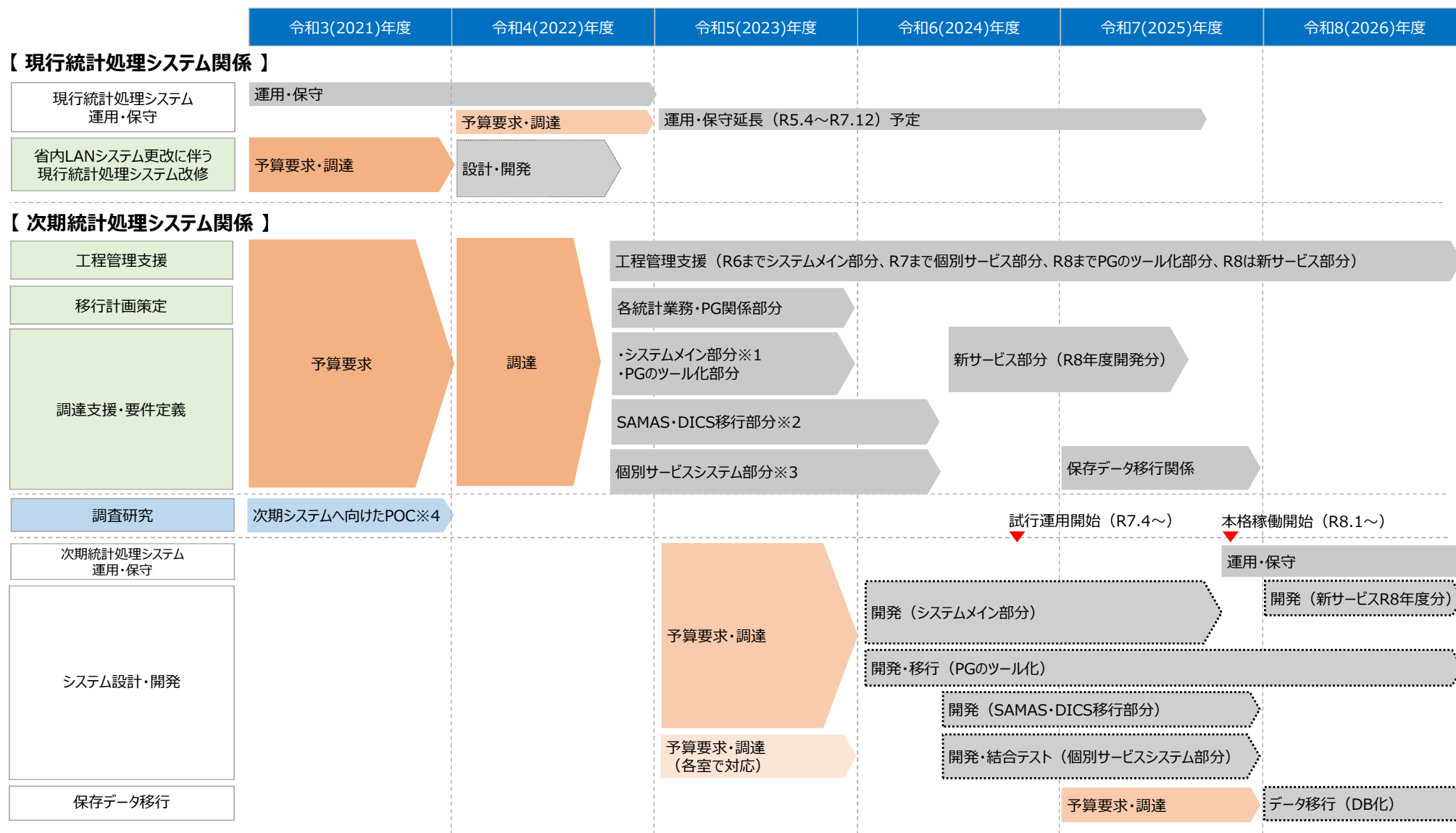
○ 全国集計移行

- ・ COBOLとC++及びVBAによる集計処理プログラムにより並行運用を実施。
- ・ 差違が生じた場合は、外部事業者に運用支援を委託し、検証・修正を実施。
- ・ 令和5年1月分集計からC++及びVBAによる集計処理プログラムへ移行。

○ デジタル技術の活用

- ・ オンライン調査システム（政府統計共同利用システム）との連携強化のため、毎月勤労統計調査の電子調査票の仕様検討。

統計処理システムに係るスケジュール（見直し後）



※1 クラウド化、OS・CPU変更、関連ネットワーク接続、その他基本的な機能

※2 過去公表分のデータ処理を行うため、SAMAS・DICS（厚労省の独自簡易言語）の機能を当面維持する必要があるもの

※3 統計処理システムのサーバ上で運用される個別の情報システム（人口動態サービス、労働統計処理サービス、患者調査オートコーディング、介護給付費プログラムサービス）のこと

※4 予定される次期統計処理システムの環境において、プログラム言語の動作保証、現行システムでの実行結果との同一性確保等の検証作業を行うもの

3. 組織改革・研修の拡充等

3. 組織改革・研修の拡充等

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

① 組織改革・体制整備

- 政府全体の新たな取組である統計データアナリスト・統計データアナリスト補について、令和8年度までにアナリスト10名、アナリスト補34名を配置することとしており（※）、令和4年度上半期までにアナリスト2名、アナリスト補7名を育成。

※ 令和8年度までに統計部局の各室にアナリスト1名、各統計調査にアナリスト補1名を配置予定。

【参考：受講修了者】令和3年度下半期：アナリスト補（全3コース）6名
令和4年度上半期：アナリスト：2名、アナリスト補（全3コース）：9名

② 人材育成・研修の充実

- 「厚生労働省における統計の人材育成基本方針」（令和3年6月7日）に基づき、職員が研修を受講しやすくするため、eラーニング教材の充実を図りつつ、令和4年度統計研修方針を踏まえた体系的な省内研修（レベル別研修、全職員・役職別研修、プログラム研修）を実施。
- 政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）内の職員を対象とした令和3年度統計人材プロファイルの更新。

3. 組織改革・研修の拡充等

(2) 2022年度（令和4年度）下期の取組方針

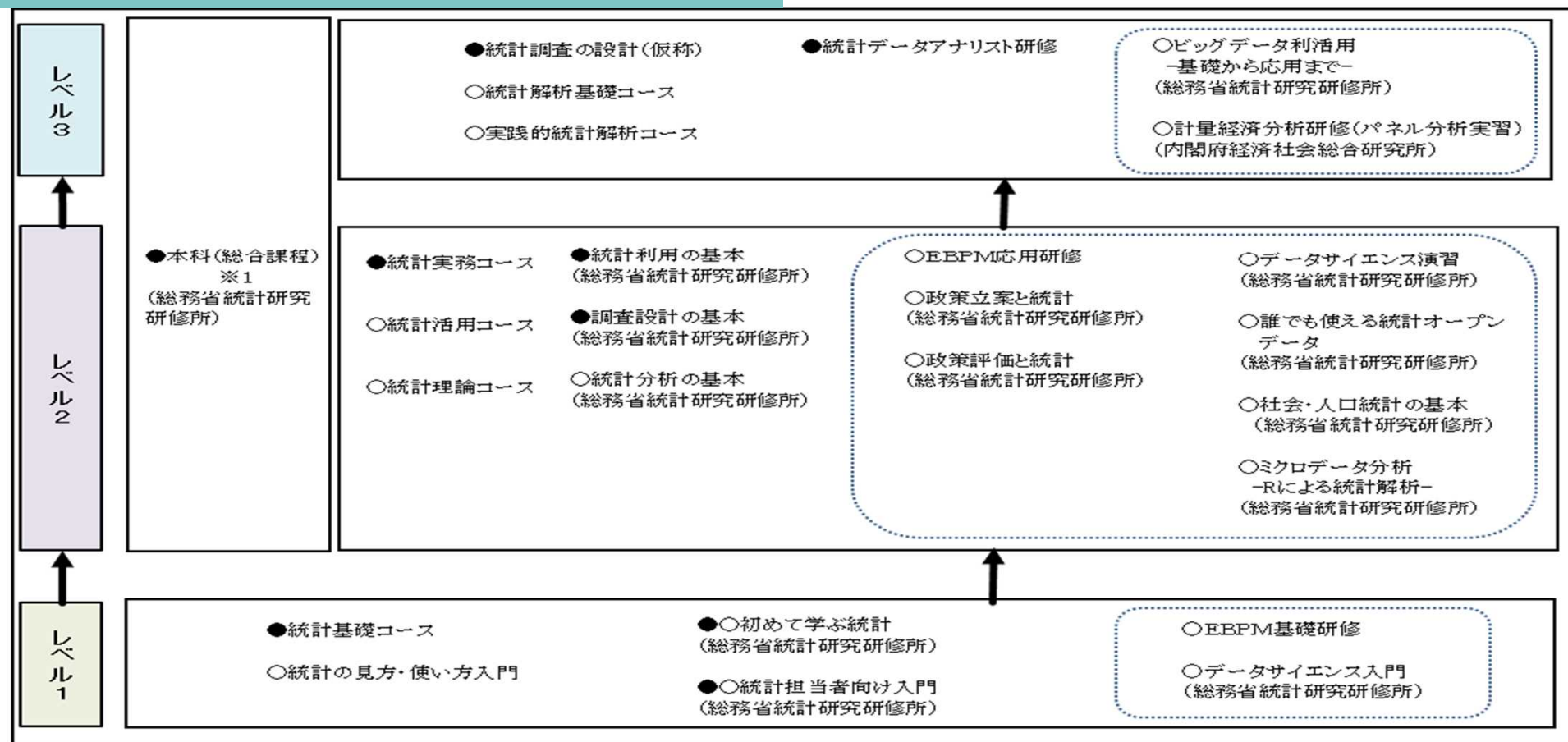
① 組織改革・体制整備

- 政府全体の新たな取組である統計データアナリスト・統計データアナリスト補の育成。
- 誤りの発見、報告及び対応を適切に行った職員への人事評価方策の検討。

② 人材育成・研修の充実

- 「厚生労働省における統計の人材育成基本方針」（令和3年6月7日）に基づいた令和5年度統計研修方針を作成し、省内研修（レベル別研修、役職別研修）を実施。
- 政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）内の職員を対象とした令和4年度統計人材プロフィールの更新。

スキルレベル別にみた研修コース



統計データアナリスト・統計データアナリスト補を育成するための研修

アナリスト向け研修	①又は②を受講(※1) ①統計データアナリスト補育成向け研修(下記③+④)+統計データアナリスト研修(総務省統計研究研修所) ②本科(総合課程)(総務省統計研究研修所) (※1) 令和元年以前に②を受講した者は「統計データアナリスト研修」の受講も必要。
アナリスト補研修	③④のすべてを受講(※2) ③初級研修(初めて学ぶ統計+統計担当者向け入門)(総務省統計研究研修所) ④中級研修(調査設計の基本+統計分析の基本+統計利用の基本)(総務省統計研究研修所) (※2) 過去の受講歴や実務経験等により異なる。

【整備目的】

①統計人材の計画的なキャリアアップ

計画的な人材育成、職員の統計スキルの向上に資する。

②資格保有者プロフィールの元データとして活用

統計データアナリスト等の資格保有者のプロフィールの元データとして活用

【プロフィール項目】

統計業務経験年数、従事した業務内容、統計研修の受講履歴等

【プロフィールのイメージ】

氏名 フリガナ	経験 年数	研修履歴 (研修受講履歴から貼り付けること)	学位 (修士・博士)	統計に関する 資格(取得年)	基幹統計(厚生統計)			
					経験 年数	在籍	統計調査	業務内容
トウケイタロウ 統計 太郎	6	H25.5.13 統計情報処理研修 UNIXの基礎 H25.5.20 統計情報処理研修 SAMAS H25.5.27 統計情報処理研修 DICS64		統計検定2級(H30)	6	①H25.4～27.3 ②H27.4～28.10 ③H30.4～R02.3	①医療施設調査 ②人口動態調査 ③医療施設調査	①集計、SAMAS・DICS、専門職 ②分析・公表、PG使用ほぼ無し、補佐 ③企画・公表、SAMAS・DICS、補佐

参考1 「厚生労働省統計改革ビジョン2019」第2章 今回の統計問題の整理を踏まえた再発防止策 3. 統計に関する認識・リテラシーの向上

(3) 職員のキャリアパス形成の見直し

- 今般の事案では、統計業務に携わる担当者でさえ、統計の意義や重要性についての意識が備わっていないことなどの課題が浮き彫りになった。こうした点を踏まえれば、統計職員の計画的な育成やモチベーションを高めていくため、以下のような取組を行う。
- ・ 職員の統計人材プロフィール（統計業務の経験年数、従事した業務内容、統計研修の受講履歴等）の整備等により、統計人材を計画的にキャリアアップさせ、統計職員が安心して業務を遂行し、誇りを持てるようなキャリアパスを策定する。

参考2 総合的対策に基づく改革工程表 ステートメント6 タスク② 府省内の統計作成の拠点となり、政策立案の支援もできる統計業務資格保有者（統計データアナリスト・統計データアナリスト補）の配置を推進

・資格保有者は、統計部局に集中的に配置し、必要に応じて、政策部局の調査設計や調査実施管理、政策指標の改善や政策研究等に責任を持って携われる体制を整備

・統計部局は、資格保有者のプロフィールを管理して、府省内の政策部局や政策研究所等に広く情報提供

4. データの利活用・一元的な保存の推進

4. データの利活用・一元的な保存の推進

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

① 二次的利用の促進

- 「厚生労働省データ利活用検討会」で取りまとめた利活用促進策（令和3年2月17日報告書）を踏まえ、二次的利用を促進。
 - ・ 令和3年度における調査票情報の提供実績は、公的機関等1,012件（前年度948件）、その他（研究者等）131件（同114件）。
地方自治体からの申出が増加したほか、その他に係る処理件数も増加。
 - ・ 令和3年度における申請1件当たり平均審査日数は47日となり、前年度の59日から改善。

（統計法第33条申請に係る政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）担当分）

- オンサイト施設では、現在、賃金構造基本統計調査や人口動態調査など所管12統計が利用可能。令和4年度上期までは、年次の追加を行ったほか、新たに5統計（医療施設調査、成年者縦断調査等）を登録。令和元年から現在までのオンサイト施設における調査票情報の提供実績は18件。
- 賃金構造基本統計調査の匿名データ作成については、令和4年3月28日に統計委員会の答申。令和5年度からの提供に向け準備。

（平成29・30年、令和元年の3か年分）

② 行政記録情報の活用等

- 届出情報の活用
 - ・ 令和4年介護サービス施設・事業所調査では、介護保険法に基づく介護サービス事業者からの介護サービス情報の報告・公表制度の情報から調査に必要な情報を抽出し、あらかじめ調査票に印字（プレプリント）して配付すること等により、回答者の負担を軽減。
- 連結やマッチングキーの検討
 - ・ 統計調査間の連結やマッチングキーに関するニーズについて、利用者からヒアリング。

③ その他

- 毎月勤労統計調査において、都道府県が実施する地方調査における調査票情報の長期保存を可能とするため、令和3年11月19日に調査規則を改正し、当省において調査票情報を収録した磁気媒体を一元的・長期的に保存中。

（改正前：都道府県が3年保存　改正後：厚生労働省が永年保存）

4. データの利活用・一元的な保存の推進

(2) 2022年度（令和4年度）下期の取組方針

① 二次的利用の促進

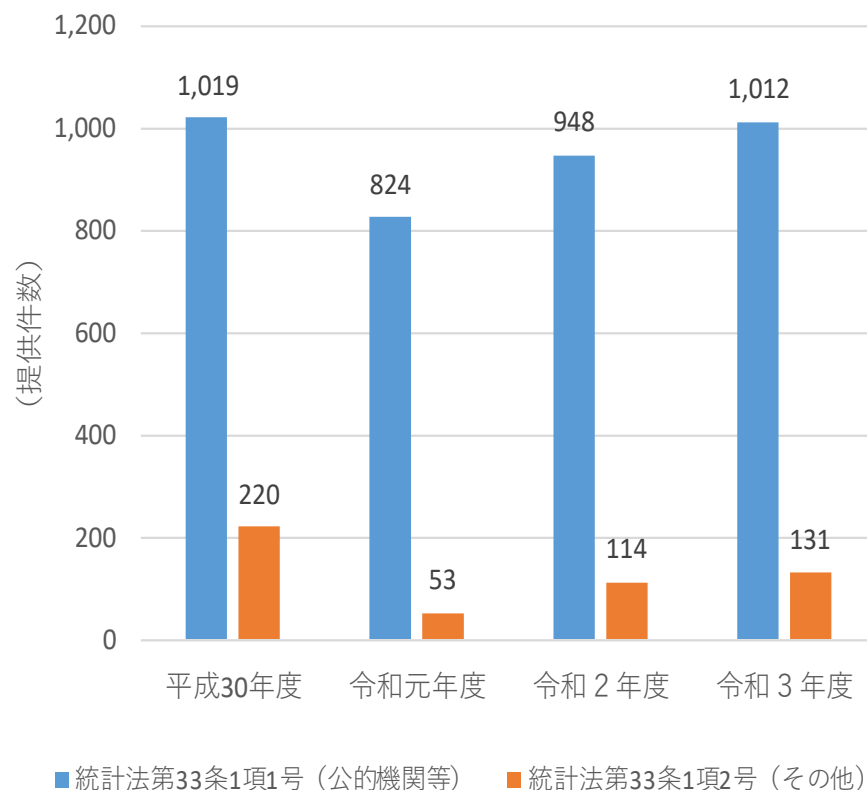
- ・ 調査票情報の利用に関するリーフレット（18ページから20ページ参照）を作成し、厚生労働省HPに掲載（HPもリニューアル）。
（リーフレットURL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei/goriyou/chousahyo.html>）
- ・ オンサイト施設は、利用したい調査項目の全てを利用できるものであり、探索的な研究を推進できる。
また、大学の教員等が行う調査研究等にも広く利用することができる。
このため、幅広い利活用を進めていく観点から、引き続き、オンサイト施設への調査票情報の登録を計画的に進める。
- ・ 賃金構造基本統計調査の匿名データ（平成29・30年、令和元年の3か年分）は、令和5年度からの提供に向け引き続き準備。

② 行政記録情報の活用等

- ・ 雇用保険・職業訓練等の行政記録情報を活用し、EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームが、求職者支援訓練の効果検証に係る分析を進めている。
- ・ 統計調査間の連結やマッチングキーに関する利用者のニーズを引き続き把握。

調査票情報利用の状況

調査票情報の提供実績

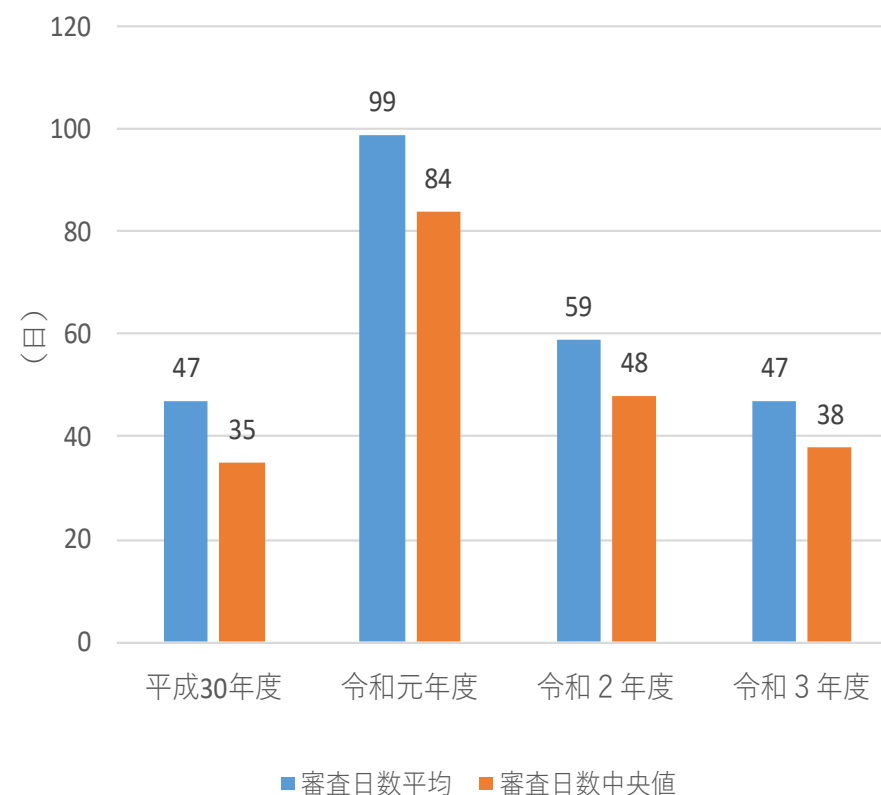


（資料出所）総務省『令和2年度 統計法施行状況報告』

（注）統計調査別に提供した件数を合計したもの。

（例：1件の申請に3調査の提供依頼があれば3件と計上）

申請1件当たり平均審査日数



（資料出所）厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）

審査解析室

調査票情報の利用方法

- 厚生労働省では、調査票情報の提供を推進し、社会全体としてのデータ利活用促進に貢献することを目指しています。調査票情報の利活用が進むことにより、学術研究の発展など公益に資することが期待されます。
- 研究方針が確定してない段階でも、オンサイト利用であれば調査票情報の全体を見ることができるため、探索的・創造的な研究を行うことができます。

オンサイト利用

磁気媒体による提供

利用目的	統計の作成等：「統計の作成」又は「統計的研究（集団の傾向等の把握のために回帰分析を行うなど）」	
利用できる調査項目	全ての調査項目	必要な調査項目に限定
利用場所	（独）統計センターと連携する大学などに設置されたオンサイト施設（具体的な場所は次ページ）	手続において利用場所を申請し、承諾された特定の場所
利用できる者	- 大学等（大学、高等専門学校、専修学校）、公益法人（公益社団法人、公益財団法人）が行う調査研究のために利用（公益目的事業に限る）する場合 - 大学等の教員が行う調査研究のために利用する場合 - 大学等、公益法人が公募により補助する調査研究等のために利用する場合	- 研究者等が、行政機関、地方自治体等からの委託、または共同して行う統計の作成等のために利用する場合 - 公的な機関が公募により補助する調査研究で、統計の作成等を行うために利用する場合
手数料	あり（4,400円×提供に要する時間）	なし
遵守事項	情報の適正な管理（統計法第42条第1項）、守秘義務（統計法第43条第1項）、この他にも規約あり	
罰則	秘密を漏らした者：2年以下の懲役又は100万円以下の罰金（統計法第57条第3項） 自己・第三者の不正な利益を図る目的で提供・盗用した者：1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（統計法第59条第2項）	

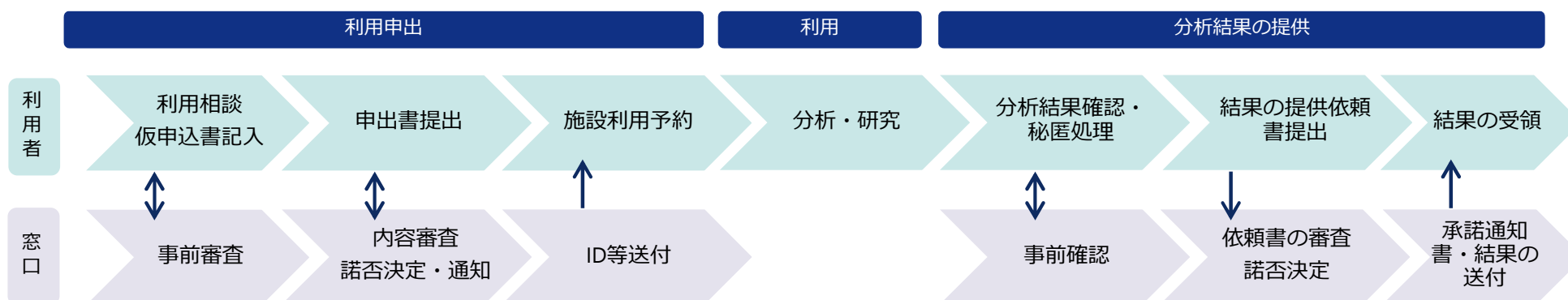
（注）磁気媒体による提供を受けることができる者は、磁気媒体による提供に代えて、オンサイト施設を利用することが可能です。その場合、手数料を支払う必要はありません（統計法第33条に基づく場合）。

利用手続

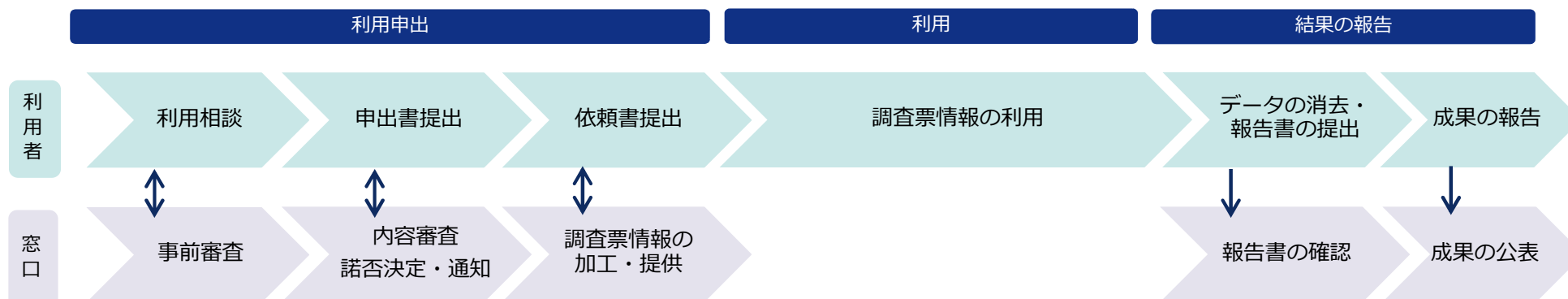
手続の流れ

- ・ オンサイト利用の窓口は（独）統計センター、磁気媒体による提供の窓口は厚生労働省です。
- ・ **磁気媒体による提供では、提供項目の審査、加工媒体の作成等に時間を要します（平均3か月程度）。**

1. オンサイト利用（調査項目をあらかじめ指定する必要がなく、全ての調査項目を利用可能）



2. 磁気媒体による提供（利用する調査項目は、利用目的や集計様式に照らして必要最小限度である必要）



手続でよくある質問：<https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei/goriyou/chousahyo.html>

主な利活用事例

調査票情報を活用した分析・研究の成果は、所定の様式により報告いただいた上で、その概要を公表します。

<https://www.e-stat.go.jp/microdata/jisseki/data-use>

1 人口動態統計調査

- ・ 70歳～74歳の医療費自己負担割合が1割から2割に引き上げられたことが死亡率に及ぼす影響を推定。
- ・ がんの死亡の年齢分布、地域差を詳細に検討。
- ・ 合計特殊出生率に影響を与える背景を把握・分析することで、地域が取り組むべき施策を評価、検証。

2 国民生活基礎調査

- ・ 新型コロナウイルス感染症の世界的大流行前後の、高齢者における生活習慣の変化と健康寿命との関連を把握。
- ・ 心理的苦痛を感じている者の割合および受療行動について分析。
- ・ 急速に少子高齢化が進む日本の社会にあって、不平等を生む階層構造メカニズムを実証的に研究。

3 賃金構造基本統計調査

- ・ 国籍・在留資格による賃金の差、個人の諸属性の賃金に対する影響が国籍・在留資格によって異なるのかを検証。
- ・ 賃金格差を、事業所グループ間とグループ内格差に分解、事業所グループ間格差と各種の生産活動変数との関係を検証。
- ・ 近年の最低賃金の引き上げが、地域の労働市場における労働需要と労働供給の両面に与える影響について検証。

5. E B P Mの実践を通じた 統計の利活用の促進

5. E B P Mの実践を通じた統計の利活用の促進

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

① E B P Mの実践

○ 2021年度（令和3年度）下期

- 厚生労働省における令和3年度のE B P M取組方針に基づき、予算プロセスを中心にE B P Mの取組を実施。
令和4年2月に重点フォローアップ事業の中から、効果検証対象事業を選定（2事業）。
過年度のE B P M実践事業の中から、1施策を選定し、実際の統計等データを用いて効果検証を実施。
厚生労働省のE B P M推進に係る有識者検証会(以下「E B P M有識者検証会」という。)(計3回開催)において、令和3年度の実施状況を検証し、令和4年2月に検証結果を取りまとめ、厚生労働省HPで公表。
- E B P Mよろず相談窓口について、四半期に一度全職員一斉メールにて周知し、相談に対応（令和3年度19件）。
よろず相談の結果、ロジックモデルの精緻化や効果検証方法について理解促進などが図られた（令和4年度上期も同様）。
- E B P M基礎研修（33名）及びE B P M応用研修（13名）を実施
基礎研修を実施した結果、ロジックモデルの作成方法やアウトカム志向などについて理解が促進された。
応用研修を実施した結果、因果推論の考え方や具体的な効果検証方法、エビデンスの探し方などについて理解が促進された。

○ 2022年度（令和4年度）上期

- 厚生労働省における令和4年度のE B P M取組方針に基づき、予算プロセスを中心にE B P Mの取組を実施。
令和5年度予算要求事業のうち、新規事業（1億円以上）、モデル事業、大幅見直し事業等を原則対象としてロジックモデルを作成し、概算要求に係る会計課説明で活用（15部局17事業）。
E B P M有識者検証会において、E B P M実践事業の中から、重点フォローアップ事業を選定（9事業）。
- 引き続き、E B P Mよろず相談を実施し、省内職員からの相談に対応（9月30日現在 11件）。
- E B P M実践担当者研修を実施。

5. E B P Mの実践を通じた統計の利活用の促進

(1) 2021年度（令和3年度）下期及び2022年度（令和4年度）上期の取組内容

② 省内若手・中堅プロジェクトチーム

- 分析結果について、厚生労働省HP等で公表。
令和3年12月 時間外労働の上限規制
令和4年4月 生活困窮者自立支援制度
- 令和4年度においては、令和4年5月から分析テーマを設定して活動を開始。
- （独）労働政策研究・研修機構（JILPT）と連携し、EBPMセミナーを開催（令和4年3月39名、令和4年9月52名）。

(2) 2022年度（令和4年度）下期の取組方針

① E B P Mの実践

- 厚生労働省における令和4年度のEBPM取組方針に基づき、引き続き、EBPMの取組を実施。

重点フォローアップ事業の中から、効果検証対象事業を選定（1～3事業）。

過年度のEBPM実践事業の中から、2事業を選定し、実際の統計等データを用いて効果検証を実施。

EBPM有識者検証会において、令和4年度の実践状況を検証し、検証結果を取りまとめ、厚生労働省HPで公表。

- 引き続き、EBPMよろず相談を実施し、省内職員からの相談に対応。
- EBPM基礎研修及びEBPM応用研修を実施。

② 省内若手・中堅プロジェクトチーム

- 分析テーマごとに分析を実施し、分析結果について、厚生労働省HP等で公表。
- （独）労働政策研究・研修機構（JILPT）と連携し、EBPMセミナーを開催。

令和4年度のEBPMの実践について(取組方針)

内閣官房行政改革推進本部事務局の取組方針 (令和4年3月31日内閣官房行政改革推進本部事務局)

- 予算事業(予算プロセス)
 - ・ 予算検討・要求プロセスにおいて、会計部局との連携の下、ロジックモデル等の積極的な活用による政策のロジックやエビデンスの検討の取組を推進。また、財務省主計局への説明においてもロジックモデル等を積極的に活用。
 - ・ 行政事業レビューにおいて、**新規予算要求事業(10億円以上)及び公開プロセス対象事業**について、原則、ロジックモデルを作成・公表。また、過年度のEBPMの実践については、その取組を継続する。
- 予算事業以外(規制等)の立案・評価・見直しに当たり、EBPMの観点から検討を行う事例の創出に積極的に取り組む。
- 行革事務局は、各種計画・施策パッケージなど複数の事業等から構成される施策を立案する際におけるEBPMの手法の活用を検討。各府省庁は事例の提供に協力。

厚生労働省における令和4年度の取組方針

- 令和5年度概算要求プロセスにおいて、EBPMになじまない事業等(除外基準(※2)に該当する事業)を除き、**①新規事業、②モデル事業、③大幅見直し事業**のうち、一定の選定基準(※1)に該当する事業、**④部局単位で①～③に該当する事業が1つもない場合は、新規事業(新規事業がない場合は既存事業)のうち最も要求額が大きい事業**について、原則としてロジックモデルを作成し、活用する。このうち一部を公表。
- **公開プロセス対象事業**においても、EBPMになじまない事業等(除外基準(※2)に該当する事業)を除き、ロジックモデルを作成し、活用する。
- 予算事業以外(規制等)についても、行革事務局の取組方針に沿って対応する。
- 過年度のEBPM実践事業については、その内容を更新するなどして取組を継続する。

※1 一定の選定基準(今後、EBPMの実践等を通じて、毎年度見直しを行う予定)

	事業	概要
①	新規事業	新規に予算要求する事業であり、要求額が 1億円以上 の事業
②	モデル事業	本格的な事業展開に先立って、規模や対象を限って一定の手法を実践することなどを通じ、有効性を検証する事業 ただし、過年度にEBPMの実践対象となった事業を除く。
③	大幅見直し事業	対前年度予算額 50%以上 増加する事業であって、かつ、増加分の差額が 1億円以上 の事業
④	①に該当しない新規事業 又は ③に該当しない既存事業	※ 部局単位で①～③に該当する事業が1つもない場合 ①以外の新規事業(新規事業がない場合は③以外の既存事業)のうち、最も要求額が大きい事業(部局単位) なお、本欄は財務省主計局への概算要求提出時まで適用する。

注 年度途中で補正予算対応となった事業についても、令和5年度に事業を継続する場合は、引き続き本年度の実践対象事業とする。

※2 除外基準(ロジックモデルの作成・提出を不要とする。) 注 下記 i～v 以外に、特殊事情によりEBPMの実践が困難な場合には、個別協議の上、判断する。

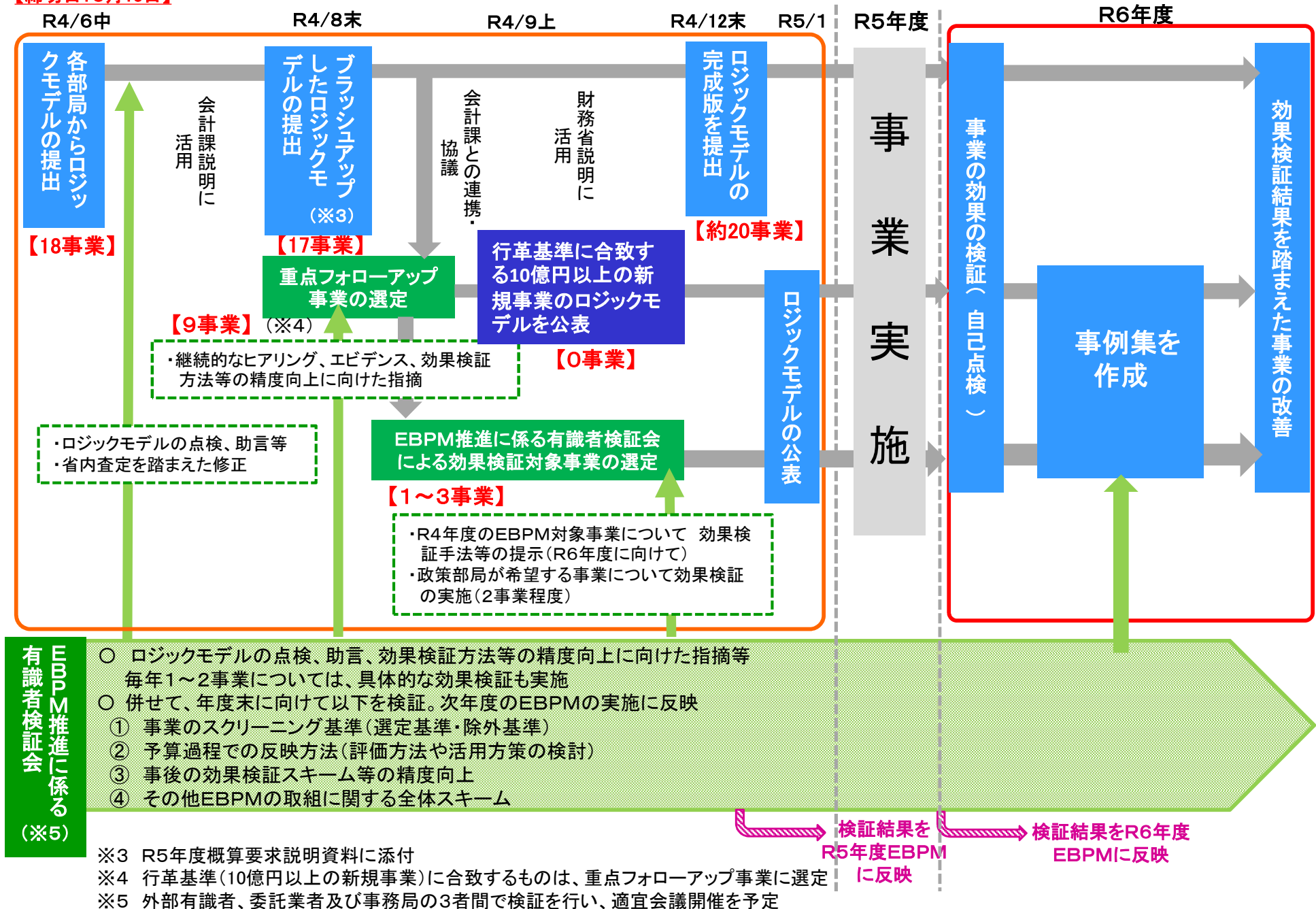
	事業
i	事業の内容が、現状分析・課題分析を目的とした事業
ii	司法判断により国が実施義務を負うことが明らかな事業
iii	現在の事業において採用されている手法に代わりうる有効な手法を検討することが困難な事業 (外交的判断で意思決定されており、原局レベルで代替案を検討することができない事業等を想定。個別協議の上、判断)
iv	効果検証実施年度(令和6年度)までに終了する事業(モデル事業を除く。)
v	政策目的から遡った政策手段の検討余地がない事業(義務的経費の支出、システム改修、施設整備などの事業で、既定方針の実施過程にあるもの)

令和4年度以降の予算プロセスにおけるEBPMの取組サイクル

【依頼日:5月16日】
【締切日:6月13日】

《R4年度EBPM実践》

《R4年度のフォローアップ》



厚生労働省のEBPM推進に係る有識者検証会

設置の目的

厚生労働省では、令和元年度からEBPM推進に係る調査研究事業を実施している。

本事業の一環として、令和2年度から厚生労働省統計改革ビジョン2019工程表（令和元年10月8日）に基づき、外部有識者によるEBPMの実践状況の検証等を行い、EBPMの更なる推進を図ることを目的として、外部有識者による検証会を開催している。

検証事項

- （１）ロジックモデルの点検・助言・効果検証方法等の精度向上に係る検証
- （２）次年度のEBPMの実践に向けた検証
 - ① 事業のスクリーニング基準に係る検証
 - ② 予算過程での反映方法に係る検証
 - ③ 事後の効果検証スキーム等の精度向上に係る検証
 - ④ その他EBPMの取組に関する全体スキームに係る検証

構成員

◎田中 隆一	東京大学社会科学研究所 教授（令和2年度、3年度、4年度構成員）
野口 晴子	早稲田大学政治経済学術院 教授（令和2年度、3年度、4年度構成員）
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授（令和2年度構成員）
森川 想	東京大学大学院工学系研究科 講師（令和2年度構成員）
安藤 道人	立教大学経済学部 准教授（令和3年度構成員）
伊藤 伸介	中央大学経済学部 教授（令和3年度、4年度構成員）
高久 玲音	一橋大学経済学研究科 准教授（令和4年度構成員）

注：◎は座長、敬称略

E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームについて

設置の目的・概要

- E B P Mの実践を通じた統計の利活用を推進し、厚生労働省職員が統計データに係る分析手法を習得できるようにするため、政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）に E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「若手チーム」という。）を令和元年12月27日に設置した。
- チーム長は政策企画官、チーム長代理は政策立案・評価推進官を充て、省内で E B P Mに関心のある者等有志からチーム員が構成される。
- E B P Mの取組が進んでいない労働、福祉分野を中心に分析等を実施し、分析結果をレポートや白書、審議会資料等に活用することを目指す。

実績・今後の活動予定

【令和2年度の実績】

- 令和2年度においては、10名のメンバーが参加し、4回の全体会合を開催した。分析テーマに応じて3つのサブチーム（①働き方改革、②女性のキャリアと子育て、③障害者雇用）を設置した。
- 障害者雇用の分析結果については、令和3年5月11日に厚生労働省HP等で公表し、その後記者勉強会を実施し、「週刊社会保障」6月21日号に掲載、内閣官房行政改革推進本部事務局のメルマガにて7月5日に配信を行った。

【令和3年度の実績】

- 令和3年度においては、25名のメンバーが参加し、2回の全体会合及び5回の進捗報告会を開催した。分析テーマに応じて6つのサブチーム（①医療費・医療保険、②働き方改革・労働基準、③子ども・雇用均等、④生活困窮者、⑤障害者雇用、⑥人材開発）を設置した。
- 時間外労働の上限規制の分析結果については、令和3年12月27日に厚生労働省HP等で公表した。
- 生活困窮者自立支援制度の分析結果については、令和4年4月11日に厚生労働省HP等で公表し、「週刊社会保障」6月6日号に掲載した。

【令和4年度の活用内容・今後の予定】

- 令和4年度においては、43名のメンバーが参加し、2回の全体会合及び3回の進捗報告会を開催した。分析結果が出たものから、年度内の公表を目指す。

労働政策研究・研修機構との連携

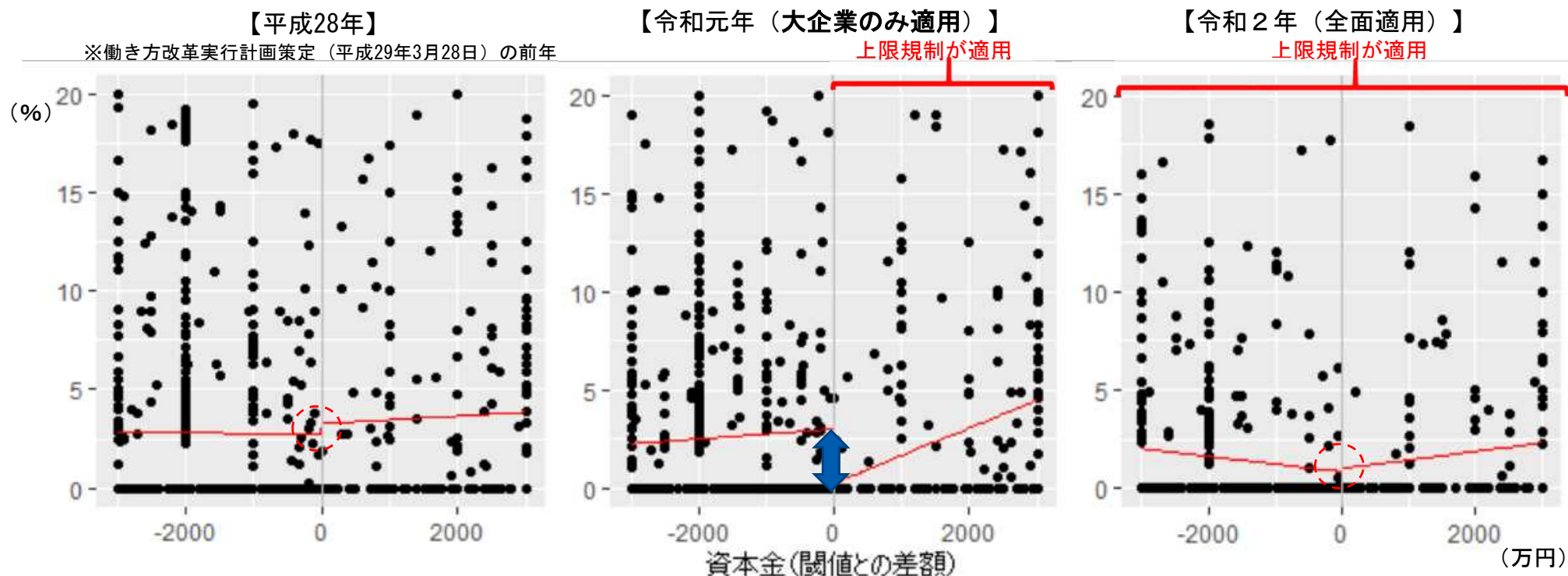
- 若手チームの活動を推進するため、（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）と連携し、「E B P Mセミナー」を開催。
 - 令和2年度第1回 令和2年8月6日 演題：「男性の育休と育児の現状～今後のE B P Mに向けて～」(JILPT)
 - 令和2年度第2回 令和2年12月23日 演題：「最低賃金引き上げによる賃金・雇用への影響 中間報告」(若手チーム)等
 - 令和3年度第1回 令和3年8月5日 演題：「健康と労働政策」に関連した報告(JILPT)
 - 令和3年度第2回 令和4年3月24日 演題：「公共職業訓練（離職者訓練）とE B P M」(JILPT)等
 - 令和4年度第1回 令和4年9月16日 演題：「非正規雇用と同一労働同一賃金」(JILPT)
- 今後も引き続き、労働分野に関連したテーマを取り上げ、実施予定。

EBPMの分析レポート（時間外労働の上限規制） 概要

○平成31年4月に時間外労働の上限規制が大企業に導入されたことにより、時間外労働への影響が見られるかについて、回帰不連続デザイン（Regression Discontinuity Design）の考え方をを用いて、大企業・中小企業の定義のひとつとして用いられる資本金に注目して分析を行った。

○令和元年における資本金の閾（しきい）値では、長時間労働割合に段差（下記の図では青い矢印で示している）が見られるが、それ以前の平成28年や、時間外労働の上限規制が全面適用された令和2年では、閾値において段差が見られない。令和元年においてのみ、閾値における段差が見られたため、平成31年4月の上限規制適用による効果が示唆された。

時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合に関する回帰不連続デザイン（事業所単位）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」をもとに、EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにおいて特別集計。

（注）時間外労働は、（超過実労働時間数＋所定内労働時間数－8×実労働日数）を計算することで、推計している。

企業規模の要件を満たしている事業所のみを集計対象とし、時間外労働の上限規制に係る除外産業・除外職業を含む建設業、運輸業、医療・福祉は集計対象外としている。

資本金（閾値との差額）は、閾値（小売業・サービス業は5,000万円、卸売業1億円、その他3億円）との差額であり、いずれの年においても「経済センサス-活動調査」（平成28年）の値を用いている。

本分析レポートでは、閾値から3,000万円前後において比較した結果を示している。また、赤線は、各資本金における時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合の平均の分布を取ったものである。

EBPMの分析レポート（生活困窮者自立支援制度の効果検証） 概要

○生活困窮者自立支援制度等の各事業が就労者数の増加に与える影響について、全国の福祉事務所設置自治体ごとに、固定効果（地域特性や年度特性の影響）を考慮した重回帰分析を用いて検証した。

○就労者数の増加に対して、効果が有意に見られたのは、以下の事業であった。

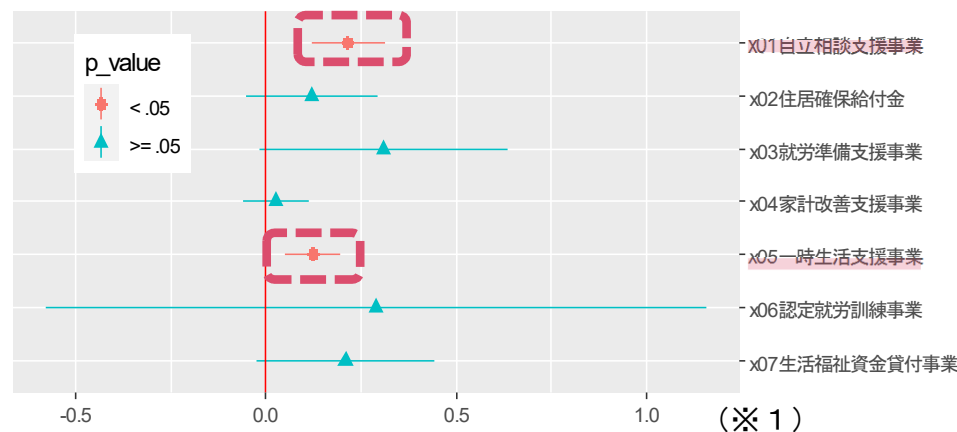
- ・自立相談支援事業
- ・一時生活支援事業

○遅効性のある事業について検証したところ、就労準備支援事業を実施した翌年度に就労者数の増加が見られた。

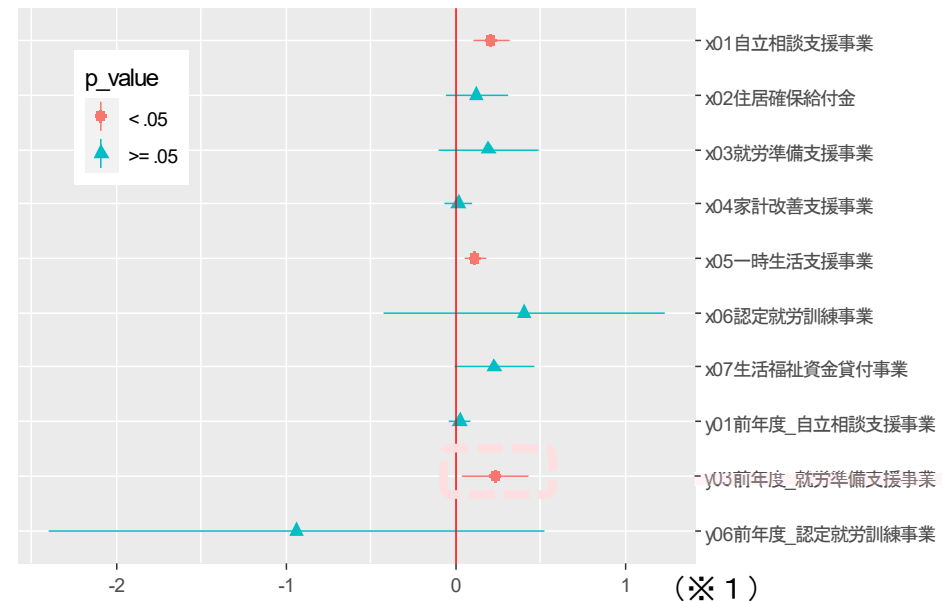
○なお、各事業の目的や支援の対象者の特性（就労困難度等）は異なることから、本分析の結果が各事業の有効性を否定するものではないことに留意が必要である。より正確な結果を得るためには、長期的に効果を検証することが求められる。

就労者数の増加に対する政策効果（95%信頼区間の形で表示）

【単年度モデル】



【複数年度モデル】（※ 2）



（資料出所）

厚生労働省の実施する「生活困窮者自立支援制度における支援状況調査」の結果をもとに、EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにおいて特別集計。

（※ 1） グラフの横軸は、重回帰分析の係数を示しており、縦軸で示されている各事業の利用件数が追加的に1件増えたときに、就労者数が何人増えるかを示している。
（※ 2） 就労支援を行う事業は、就労者数の増加という結果を得るまでに一定の期間を要すると考えられるため、前年度の実施状況を変数に含め検証を行った。