

## 第13回 政策評価に関する有識者会議 労働WGにおけるご意見等への対応状況

総数:	27	【A】対応	15	55.6%
		【B】今後検討	2	7.4%
		【C】対応困難	6	22.2%
		【D】事実関係の照会等	4	14.8%

## 【A】対応

類型		項目数	主な対応内容
A1	令和5年度事前分析表で対応済	15	新たな指標の設定、達成目標の設定等
A2	その他	0	制度的対応、運用改善等

【B】今後検討 2

【C】対応困難 6

【D】事実関係の照会、見解を問うもの等 4

※ 1つの意見が複数の検討に派生した項目等があることから意見の数と対応状況の総数は一致していない。

第13回 政策評価に関する有識者会議WGにおけるご意見等への対応状況

番号	委員名	施策目標	意見等箇所	意見等内容	WG開催後の対応状況	
					対応区分	具体的な対応状況
<b>第13回政策評価に関する有識者会議WGにおけるご意見等への対応状況</b>						
<b>労働WG</b>						
1	村上委員 代理 玄田委員	Ⅲ-5-1	測定指標2	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標2「未手続事業対策により労働保険に加入した事業数」は前年度実績の値を翌年度の目標数値としているが、未加入事業全体に対してどの程度加入が進んだのかわかるよう、目標を未加入率の逡減の幅としてはどうか。</li> <li>全体の集計や未加入事業の把握が難しいことに対して、その難しさを改善するための施策としては何を行っているか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>未手続事業がどこにあるかを把握することが困難であり、全体として未手続事業が何件と把握することが難しく、未手続事業対策により新たに労働保険に加入した事業数について翌年度の目標数値とする測定指標を設定している。</li> <li>厚生年金の適用事業所のデータや法務省の法人登記簿の情報の活用、各地域の商工会等に加入している事業数を把握するなどにより、未手続事業の把握に努めている。</li> </ul>
2	新田委員	Ⅲ-5-1	測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働保険料収納率の目標は前年度以上とされているが、98%等極めて高い数値で推移しているので、目標を100%に上げるべきではないか。なかなか達成できないとしても目標としては100%を設定すべきではないか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の経営状況や経済状況からどうしても収納に至らない場合があり、労働保険料収納率の目標を100%とすることは、こうした事情を考慮せず収納することを目標とすることとなることから対応困難である。</li> </ul>
3	皆川委員	Ⅲ-5-1	新たな達成目標の追加	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン利用率の引き上げは規制改革実施計画などで全体としての方針になっている。労働保険料の納付について電子的な申請の割合を目標としてはどうか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働保険料の申告・納付手続のオンライン利用率の引上げについては、施策目標XIV-1-1(行政手続きのオンライン化を推進すること)において、令和5年度末までにオンライン申請率を(重点手続平均で)50%以上に引き上げることが目標とされていることから本施策(施策目標Ⅲ-5-1)においては重ねて達成目標として設定はしないこととしたい。</li> <li>本施策(施策目標Ⅲ-5-1)の概要を修正し、施策目標XIV-1-1(行政手続きのオンライン化を推進すること)に労働保険料の申告・納付手続が含まれている旨、記載する予定。</li> </ul>
4	岩佐委員	Ⅲ-5-1	達成目標1、達成目標2	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成目標2が先で達成目標1の方が理解しやすいのではないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成目標1と達成目標2の順番を入れ替えた。</li> </ul>
5	岩佐委員	Ⅲ-5-1	達成目標2	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成目標2は大きな施策すぎるので、業種や事業所の大きさ、未加入の特徴、ターゲットに向けたアプローチとその効果などを示した方が政策の有効性がわかりやすい。</li> <li>平成29年頃に厚労省が実態調査をし、5人程度の事業者を中心にしていとか、業種ごとの具体的な施策を出している。このように、政策としてはもう少し絞っていただきたい。</li> </ul>	今後検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>従前未手続事業の多い業種は建設業だったが、国交省と連携して未手続事業の解消を進めた結果、現在は特定の業種に未手続事業が多い状況ではなくなったことから、業種を絞らずに加入促進に取り組んでいるところである。</li> <li>業種別や事業規模別などターゲットを絞った対策を講じるかどうかについては、実態を見ながら引き続き検討していく。</li> </ul>
6	岩佐委員	Ⅲ-5-1	達成目標2	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業では一人親方は事業主なので雇用保険に通常は入れないところ、入れるようにする工夫をしている。つまり、業種によっては現行制度上の困難があっても工夫して労働保険への加入を進めているところがあると思うので、その工夫の効果等を組み立ててもらえると政策評価がしやすいのだが、どうか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>例えば、現在、労働保険(雇用保険・労災保険)制度の対象になっていないフリーランスの場合はどうするのか等、雇用保険制度・労災保険制度全体に関わってくる課題については、関係課も含めて検討していくが、本施策目標としては、あくまで労働保険の適用促進、適正徴収であることを踏まえて設定させていただいている。</li> </ul>
7	玄田委員	Ⅲ-5-1	達成目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働保険料を収納しない人はどういう人なのか、その背景は何か、なぜ収納率100%にならないのかという点を分析し数値的な目標にすると、達成目標のもつ意味がより明確になるのではないか。</li> <li>目標の設定の仕方自体にまだ検討の余地があるのではないか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の経営状況や経済状況からどうしても収納に至らない場合があることから労働保険料収納率の目標を100%とはしていないが、収納に至らない場合の分析については、どのような手法があり得るか研究したい。</li> </ul>

8	玄田委員	Ⅲ-5-1	全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策評価は当該施策に関する新たな課題の発見とそれを踏まえた新たな目標や指標設定という政策立案のプロセスにつながるもの。担当課のみで完結できない課題については、所掌外なので答えられないとするのではなく、どのような分野との連携が必要かという観点も含めて検討すべき。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>課題への対応に当たっては、関連する施策全体の動向を見据えながら、制度所管課として何ができるか、他課・他分野との連携も含めて検討していく。</li> </ul>
9	村上委員代理	Ⅳ-2-1	測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標1「不本意非正規雇用労働者の割合」について、令和5年度の目標値は10%以下だが、令和4年度実績値が10.3%で目標に近づいていることを踏まえれば、これまでの施策についての分析、評価、棚卸を行った上で目標を見直す必要があるのではないか。</li> <li>例えば、年齢や性別で不本意非正規労働者の割合は異なると思われるので、年齢別の目標値を設定することも有効ではないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>ご指摘のとおり令和4年度実績値は目標に近づいているものの目標未達成であるため、引き続き「不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下」を測定指標として残し、新たに「25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合 前年以下」を測定指標として追加する。</li> </ul>
10	新田委員			<ul style="list-style-type: none"> <li>特に若年者の率が高いことが気になるので、着目して取組をしていただきたい。</li> </ul>		
11	村上委員代理	Ⅳ-2-1	課題1	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ事業の令和3年の予算の執行率が低い理由は何か。使われなければ意味がないので周知・活用に向けて取り組んでいただきたい。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主がコロナ禍において雇用維持に注力せざるを得ない状況が続いたものの、本助成金の正社員化コースにおける正規雇用等転換者数は、平成29年度以降10万人を超え続けており、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた有効な手段となっている。実績や執行率を踏まえて、適宜支給要件やコースの見直し・拡充等を行っており、SNS等を活用して当該拡充内容を含めた制度周知等の取組を強化していく。この旨、「達成手段1」(1)に追記する。</li> </ul>
12	村上委員代理	Ⅳ-2-1	測定指標5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成目標2の指標5の報告徴収件数と指標6の相談解決割合はアウトカム指標というよりアウトプット指標ではないか。アウトカム指標としては非正規労働者の賃金などの処遇が正社員と比較してどうなのかに着目すべきなので、不合理な待遇格差の解消、同一労働同一賃金の履行状況といった指標を検討すべき。</li> <li>指標6について、相談内容は色々なものが含まれると考えるので、実績も99.5%と高いことを踏まえれば、この部分を継続して目標としていくのかは検討が必要。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金格差は、いわゆる正社員と非正規雇用労働者間の職務内容の違いの程度によるため、比率を測定目標として設定することは困難であるため、参考指標として新たに設定した。同一労働同一賃金の履行状況の確認に資するアウトカム指標として、現在の測定指標5に加えて「パートタイム・有期雇用労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合(年度内) 90%以上」を設定(新測定目標5)する。</li> <li>測定指標5の記載は「(アウトプット)」と修正(新測定目標6)する。</li> <li>測定指標6(新測定指標7)は、これまで、派遣元事業主等から労働者派遣事業に係るあらゆる相談内容に対する解決に至った割合をアウトカムとしていたが、政策評価の目標が非正規雇用労働者の待遇改善であることから、派遣元事業主等からの待遇に関する相談内容に絞り、その解決に至った割合をアウトカム指標に修正する。</li> </ul>
13	皆川委員	Ⅳ-2-1	測定指標5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政官庁が行うアウトプットに焦点が当たっているが、アウトカムで政策の結果として出てきたものが達成目標の指標として設定されるべき。</li> <li>非正規と正規の間の待遇改善、均衡待遇の確保に関する指標について、会議資料では各種制度の適用状況についてのデータや同一労働同一賃金の対応状況が記載されている。同一労働同一賃金などに取り組んだ事業所の回答として「基本給」「諸手当」「福利厚生」など具体的項目が出てきているので、こうした数値のとれる各種労働条件のうち改善があったという数を、達成目標の指標として掲げてはどうか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>1点目のご指摘については、項目12のとおり、測定指標5として新たなアウトカム指標を設定する。</li> <li>2点目のご指摘について、会議資料データの出典は「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」であるが、この調査は5年に1度の調査であり、毎年フォローアップをすることができないことから、測定指標ではなく参考指標として、「「通勤手当」を有期雇用フルタイムに実施した企業割合」を設定する。</li> </ul>
14	村上委員代理	Ⅳ-2-1	測定指標6	<ul style="list-style-type: none"> <li>例えば賃金構造基本統計調査では、正社員・正職員の賃金額に対するそれ以外の賃金額の比率等を算出しており、そうした指標も検討できるのではないか。</li> <li>さらに、2020年から職種に関してもセンサスで調査されているから、職種別にも正社員・正職員とそれ以外の賃金額の比率等を指標として示すことも検討してはどうか。職務における比較が困難だったとしても、職種別データであれば活用できるのではないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金格差は、いわゆる正社員と非正規雇用労働者間の職務内容の違いの程度によるため、比率を測定目標として設定することは困難であるため、参考指標として新たに設定した。同一労働同一賃金の履行状況の確認に資するアウトカム指標として、現在の測定指標5に加えて「パートタイム・有期雇用労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合(年度内) 90%以上」を設定(新測定目標5)する。</li> <li>また、マクロ的指標として「フルタイムの正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の賃金比率」(賃金構造基本調査)を参考指標として設定する。</li> </ul>
15	新田委員	Ⅳ-2-1	測定指標5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標5「報告徴収件数」が主要指標とされているが、6「相談を通じて解決に至った割合」の方が主要指標ではないか。5はあくまで報告徴収件数なので高くなればよいというものではない。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記のとおり、測定指標5(新測定指標6)に加えてアウトカム指標として、「パートタイム・有期雇用労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合(年度内) 90%以上」を設定(新測定指標5)し、本指標を主要な指標とする。</li> </ul>

16	松浦委員	IV-2-1	達成目標1の指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査は、毎年度実施ではないものの、職務が同じパートタイム労働者、有期雇用労働者についての待遇差を把握してははず。中長期的にチェックしながら政策の状況、効果の評価をしてはどうか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」は5年に1度の調査であり、毎年フォローアップをすることができないことから、測定指標ではなく参考指標として、「正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者を正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金が、正社員と同じ又は正社員より高い割合」を設定する。</li> </ul>
17	松浦委員	IV-2-1	達成目標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職氷河期世代をターゲットにして政策が相当強化され色々な取組が行われてきた中で、不本意非正規の中身が少し変わってきているのではないか。</li> <li>不本意非正規の若年が増えているのであれば、施策の打ち出し方を改めて検討する必要があるのではないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職氷河期対策が続いているため「不本意非正規雇用労働者の割合」(測定指標1)は残すが、若年者の不本意非正規雇用労働者割合が高いことから、新たに「25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合 前年以下」を測定指標(新測定指標2)として設定する。</li> </ul>
18	松浦委員	IV-2-1	達成目標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>不本意非正規のなかでも、派遣なのかパートなのかといった雇用形態によっても政策の打ち出し方が変わってくると思う。不本意非正規の分析をきちんとした上で政策を検討してほしい。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約社員(フルタイムの有期雇用労働者)は不本意率が高く、仕事が正規雇用労働者と同じ割合も高いため、参考指標として「フルタイムの正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の賃金比率」(賃金構造基本統計調査)を設定し、モニタリングする。</li> </ul>
19	岩佐委員	IV-2-1	測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標1「不本意非正規雇用労働者の割合」は、不本意非正規の人が仕事を辞めても減るものであり、この数値を指標とするのは仕方ないにしても、不本意の人が失業につながっていないのかといった注釈をいれる必要があるのではないか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>不本意非正規雇用労働者が失業した場合にも不本意非正規雇用労働者の割合は減少するが、労働力調査ではそういった労働者数を把握できないため注釈への追記は困難である。なお、失業者数全体の動向には留意してまいりたい。</li> </ul>
20	岩佐委員	IV-2-1	測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>不本意ではなく本意で非正規で働いているという人についても、社会構造上の問題で非正規になっているという課題があるのではないか。(例えば扶養の範囲内で仕事をしたいから非正規である等)</li> <li>社会構造上の課題についても、取組の内容を説明した方がいい。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>岩佐委員からのご指摘を踏まえ以下2箇所を追記。</li> <li>①「施策を取り巻く現状」の「2非正規雇用労働者の内訳(2022年)」欄に、「今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に『多様な正社員』制度を希望したいと回答した割合は68.2%(2021年)存在。」を追記。</li> <li>②「達成手段1」の「(3)短時間正社員等の『多様な正社員』制度の導入支援等事業」の「達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等」欄に、「勤務時間や勤務地が限定された正社員としての働き方をしたいというニーズにもあることから、限定した形での正社員待遇が図られるよう当事業を実施。」を追記。</li> </ul>
21	玄田委員	IV-2-1	達成目標、測定指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働施策上あってはならないことの客観的指標、もう少しシンプルなマクロ的に近い目標をつくれないうか。今の測定指標だとキャリアアップ助成金だけという感じがしなくもない。</li> <li>やはり賃金分布が大事。正社員の賃金分布の山と非正社員の賃金分布の山が重なっていいはずである。確かに均等に向かっているなど感じられる指標になるとよい。</li> <li>社会全体として景気がよくなるしか改善策はないとなると残念なので、労働政策で対応できるような施策目標は作れるのではないか。</li> </ul>	今後検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>パート・有期雇用労働法の施行後5年後見直しの規定に基づき、令和2年の改正法施行後の実態を把握・分析した上で目標の立て方についても検討してまいりたい。</li> <li>参考指標として「フルタイムの正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の賃金比率」(賃金構造基本統計調査)を設定する。なお、賃金格差は、いわゆる正社員と非正規雇用労働者間の職務内容の違いの程度によるため、比率を測定目標として設定することは困難である。</li> </ul>
22	玄田委員	V-4-1	達成目標、測定指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ後は、施策目標である雇用保険制度の安定的かつ適正な運営にもかなり危機的な状況が続く。雇用保険制度の財政状況の今後、そしてそれへの対応は大変注目が大きい。</li> <li>現在の測定指標には記載されていない、雇用保険制度の財政面へのアプローチが必要。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>御指摘を踏まえ、新型コロナウイルス感染症のような緊急時も含め、労働移動の円滑化や人への投資の支援強化に万全を期すとともに、雇用のセーフティネットとしての役割を十分に果たすためには、雇用保険財政の安定的な運営を確保することが重要であるとの観点から、雇用保険財政の状況に係る課題、達成目標及び測定指標を設定した。</li> </ul>
23	新田委員			<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険部会や職業安定分科会等で、財政の健全化に向けて議論がスタートするような状況になっている中で、雇用保険の財政状況に全く言及していない。</li> <li>これから人への投資ということで労働移動という点も大きなファクターになってくるところ、雇用保険の財政にとってどうかという部分について、次回には何かしらの言及、目標の設定をしていただきたい。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>また、「施策を取り巻く現状」欄において、雇用調整助成金の特例措置等に伴う多額の支出により、雇用保険財政が厳しい状況にある旨や、雇用保険財政については、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において議論を行っていく旨を追記した。</li> </ul>

24	岩佐委員			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ禍という特殊なことが起こっているなかで、これまでのように普通に連続して政策評価を経年で比較していくのはおかしいのではないか。雇用保険の財政枯渇については、コロナ禍における資金調達という大きな話も絡む。</li> <li>・ 枯渇した状態がなぜ起こっていて、どういう効果があったのか、今後どのように対応するのかということ、財政と絡んで説明いただく必要があるのではないか。</li> </ul>		
25	玄田委員			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平時の雇用保険制度と、緊急時の雇用保険制度では、あり方、役割、目標も変わってくる。そういう意味で、今回のコロナにおける財政状況を踏まえた雇用保険制度のあり方も是非検証していただきたい。</li> <li>・ コロナに限らず緊急時こそ雇用保険制度が労働者の生活を支える。そういう観点から目標設定を是非考えていただくと国民の安心につながる。</li> </ul>		
26	村上委員代理	V-4-1	測定指標2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 測定指標2「不正受給の件数」について、目標値が前年度の実績以下となっているが、これだと実績値が高い翌年度には目標の達成が容易になってしまう。それだと不正受給の抑制に向けた取組が十分に促されない。</li> <li>・ 目標値を過去の複数年の実績の平均値として標準化したり、目標を不正受給の割合のようなものにするにはできないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 御指摘を踏まえ、「不正受給の件数」について、過去3年間の実績の平均値以下を目標値として再設定する。</li> </ul>
	松浦委員			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不正受給の件数の目標値について、前年度以下という設定は問題であることに同意。</li> <li>・ 重要性を考えるともっと厳しい目標設定にしなくてはいけないのではないか。</li> </ul>		
27	村上委員代理	VI-1-2	達成目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DXの社会変化の対応に向けて能力開発を推進することは重要。「労働者が目指すスキル水準目標を示しつつ、検定以外の職業能力評価の推進等を図る目標」を新たに設定してはどうか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DX関連の人材育成については、これまでも業界団体からの要望を踏まえ、技能検定の職種にウェブデザインを追加したところであり、技能検定はDX関連の職種にも対応するものとなっている。今後も業界の要望があれば、検定職種の拡充を検討してまいりたい。 なお、技能検定制度の職種拡充は、業界団体からの申請があった上で、業界団体と協力して行うことから、単年度の目標として定めることは困難と考えている。</li> <li>・ 人事、経理、情報システム等のホワイトカラー職種も関連する技能検定以外の職業能力評価の施策としては、職業能力評価基準の整備や、「ポータブルスキル見える化ツール」の開発があげられることから、ご指摘を踏まえ、技能検定以外の職業能力評価を推進するための測定指標として「ポータブルスキル見える化ツール」のPV数を追記した。</li> <li>・ DX関係職種が技能検定の職種に含まれていることや、技能検定以外の職業能力評価に関する施策の状況については、ご指摘を踏まえ、「施策を取り巻く現状」欄に追記した。</li> </ul>
28	新田委員	VI-1-2	達成目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能検定はものづくりが中心であると思うが、ホワイトカラーにおいても、しっかりと職業能力の評価推進をしていくという目標を立てる必要があるのではないか。</li> </ul>	対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホワイトカラー関連の技能検定については、ファイナンシャル・プランニングや金融窓口サービスがあることに加え、業界団体からの要望を踏まえ、知的財産管理やフィットネスクラブ・マネジメント等を追加したところ。今後も業界の要望があれば、検定職種の拡充を検討してまいりたい。 なお、技能検定制度の職種拡充は、業界団体からの申請があった上で、業界団体と協力して行うことから、単年度の目標として定めることは困難と考えている。</li> <li>・ 人事、経理、情報システム等のホワイトカラー職種も関連する技能検定以外の職業能力評価の施策としては、職業能力評価基準の整備や、「ポータブルスキル見える化ツール」の開発があげられることから、ご指摘を踏まえ、技能検定以外の職業能力評価を推進するための測定指標として「ポータブルスキル見える化ツール」のPV数を追記した。</li> <li>・ ホワイトカラー職種が技能検定の職種に含まれていることや、技能検定以外の職業能力評価に関する施策の状況については、ご指摘を踏まえ「施策を取り巻く現状」欄に追記した。また、ホワイトカラー職種も含めて職業能力評価制度の推進が必要であることがわかるよう、ご指摘を踏まえ「達成目標の設定理由」欄を修正した。</li> </ul>
29	新田委員	VI-1-2	測定指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主な指標が測定指標2の技能検定合格者数となっているが、まずは技能検定を知ってもらい、受けてもらう申請者数を増やすことが大事。主な指標は測定指標1の申請者数ではないか。</li> </ul>	対応困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本政策の測定指標としては、技能検定合格者数(アウトカム)も申請者数(アウトプット)のどちらも重要であると認識している。申請者数は合格者数は考慮しない指標であるが、合格者数は申請者数も考慮している指標であることから、主要な指標としては合格者数を設定するものである。今後も双方の指標を重視して対応してまいりたい。</li> <li>・ なお、雇用保険二事業の事業評価、行政事業レビューにおいても技能検定合格者数を成果を評価するための主要指標としているため、政策評価についても同様とさせていただきたい。</li> </ul>

30	松浦委員	VI-1-2	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 56業種について職業能力評価基準が策定・公開されているが、これについての認知度や利用状況等を評価できるような調査は行っているのか。</li> <li>・ 能力開発基本調査について、技能検定に関する設問項目はあるものの職業能力評価基準については活用状況のような調査がされていないので、調査対象に含めることを検討してはどうか。</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力開発基本調査において職業能力評価基準も含めた職業能力評価の活用状況を把握しているところであり、今後は職業能力評価基準のより積極的な活用を図るために、仔細な再集計を行うことなども含めて検討してまいりたい。</li> </ul>
31	玄田委員		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力評価基準がそれほど活用されていない原因を把握すると、次につながるヒントがあると思われるので検討いただきたい。</li> </ul>			