

## 第17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:	36	【A】対応	9	25.0%
		【B】今後検討	7	19.4%
		【C】対応困難	8	22.2%
		【D】事実関係の照会等	12	33.3%

### 【A】対応

類型		項目数	主な対応内容
A1	令和7年度事前分析表で対応予定	8	新たな指標の設定、達成目標の設定等
A2	その他	1	制度的対応、運用改善等

【B】今後検討	7
【C】対応困難	8
【D】事実関係の照会、見解を問うもの等	12

第17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

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
IV-3-1 長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの実現等の働き方改革を着実に実行するとともに、テレワークの定着や多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ること						
1	皆川委員 村上委員	IV-3-1	達成目標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策目標というのは、労使の取組を促したり、労使関係の実態に働きかけるところであり、どうやって達成していったらいいのかという、そこが大事。測定指標6(働き方改革支援助成金)の他に、どういった政策手段・取組みにより、測定指標1～3の政策目標を達成できると考えているか。長時間労働の抑制に向けた取組みがどのように進んでいるのか分かるよう、アウトカム指標だけでなく、アウトカムを達成するための手段としてのアウトプット指標又は参考指標を目安として設けることが必要(アウトプット指標が測定指標6のみだけで良いのかについて検討が必要)。</li> </ul>	対応	<p>測定指標1～3の政策目標を達成するための取組としては、働き方改革支援助成金の他に、働き方・休み方改善シンポジウムの開催や、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等を行っている。これらの取組に関するアウトプット指標として、【働き方・休み方改善シンポジウムの参加者数(アーカイブ配信の視聴回数を含む)】【働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング件数】を追加することの検討を進めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働き方・休み方改善シンポジウムの令和6年度参加者数(アーカイブ配信の視聴回数を含む):1,901人</li> <li>働き方改革推進支援センターの令和6年度コンサルティング件数:32,928件</li> </ul>
2	岩佐委員	IV-3-1	達成目標1 測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>重点になるところがある場合、そこに切り込んでやっていくというのが基本的な考え方と思うが、長時間労働の雇用者の割合が多い業種について展開している特定の施策について教えていただきたい。</li> </ul>		<p>働き方改革推進支援助成金では生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小事業主を支援している。</p> <p>その中で業種別課題対応コースを設定し、建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対して手厚い支援を実施している。</p>
3	松浦委員	IV-3-1	達成目標1 測定指標4	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業場は65.4%(令和5年度実績値)で、目標値と乖離があるが、その他の事業場(話し合いの機会を設けていない事業場)の特性に係る分析等(例:話し合いの機会を設けていない事業場では労働時間の短縮が進んでいない、等)如何。</li> </ul>		<p>労使で話し合いの機会を設けている又はなんらかの場を設けている企業に対して、労使での話し合いに期待することを尋ねたところ、「労働者の意欲・満足度の維持・向上」、「労働者の心身の健康状態の維持・向上」、「生産性の維持・向上」といった回答がなされた一方、労使の話し合いの機会を設けておらず、かつ、その機会を設ける予定がない企業に対して、その理由を尋ねたところ、「問題が発生した場合は現場で個人的に解決しており、労使の話し合いが必要だとは思わないから」、「労使間で話し合うべき問題・課題がないから」、「労働時間などの問題・課題については、会社が決めるべき事項だから」といった回答がなされている。</p> <p>このため、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業場の割合」の目標値の達成のため、労働時間等の設定の改善はそれぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ企業内における労使の自主的な話し合いに基づいて行われるべきものであることを示した労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)を周知するとともに、労使で話し合いの機会を設けている企業が労使の話し合いにどのようなことを期待しているのかについても情報発信してまいりたい。</p>
4	松浦委員 岩佐委員 玄田委員	IV-3-1	達成目標1 測定指標5	<ul style="list-style-type: none"> <li>実績値が目標値を恒常的に上回っており、指標自体を見直す必要があるのではないか。</li> <li>また、次のステージとして、実際の活用状況等(特別休暇の利用率や、利用したいと思った人が本当に利用できている状況にあるのか等)を把握していくことが必要。</li> </ul>	対応	<p>特別休暇は目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇の総称であり、特別休暇の中には、犯罪被害者等の被害回復のための休暇や被災時の災害休暇など、取得の機会が生じること自体望ましくないものも含まれるため、一律に利用率等の目標を設定することは適切さを欠く場合がある。このため、本測定指標の目標は「長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の普及等、労働時間等の設定の改善を促進する」であることから、特別休暇の中でも年次有給休暇の取得促進に資する休暇である病欠休暇に係る導入率を新たな測定指標に変更したい。</p>
5	村上委員	IV-3-1	達成目標2 測定指標7	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークの普及・定着という観点からは、テレワーク導入企業の割合(測定指標7)だけではなく、実際の実施率も把握可能と考えるが、見解如何。</li> </ul>	対応困難	<p>本指標は総務省の通信利用動向調査を参照しており、これとは別途テレワーク実施率に係る調査を行うとすると事業者の負担増大に繋がると考えられるため対応困難である。</p>
6	新田委員	IV-3-1	達成目標2 測定指標7	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標7について、令和4年度から令和5年度にかけて実績値が下がった要因について、ご教示いただきたい。従業員別導入率(資料1-2の12ページ)をみると、特に中規模企業(300～499人)の実績値で10ポイント以上の大幅な減少が確認できる。年度ごとの調査対象数(母数)の増減や回答企業による「導入」の解釈の違い(制度化していなくても運用で認めている場合も該当するのかなど)が影響している可能性があるのではないか。実態を正確に把握するために、設問の仕方を工夫するなどの検討が必要ではないか。</li> </ul>	対応困難	<p>総務省の通信利用動向調査において令和4年度及び5年度の報告書が公表されており、その中で年度ごとの調査対象数(母数)について大きな増減がなく、当該指標に係る設問にも変更がないため、影響原因は不明である。</p>

IV-4-1 個別労働紛争の解決の促進を図ること

7	村上委員	IV-4-1	達成目標2 測定指標7	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせんの参加は強制ではないが、参加を促すこと自体は行政として力を発揮できる部分であると考え。話し合いのテーブルに着いて頂くことが解決の第一歩であること、また、今後オンラインでも対応していくということであれば、測定指標7(あっせんの被申請人の参加率)について、目標値(51%)をもう少し引き上げることを検討いただきたい。</li> </ul>	対応	直近の実績を踏まえ、令和7年度の目標値については51%といたしますが、あっせん参加率の向上に向けて、引き続きあっせんへの参加勧奨に取り組んでまいります。
---	------	--------	----------------	--	----	--

V-1-1 公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること

8	松浦委員	V-1-1	達成目標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率だけではなく、就職の内容を評価する指標(就職内容に関する満足度、就職後の定着率等)を設定することも検討してはどうか。</li> </ul>	対応困難	「就職内容に対する満足度」は、求職者によって就職に向けた課題が異なり、また、時間をかけても当初の希望どおりの条件での就職を希望する者と、多少条件を緩和しても早期の就職を希望する者など、ニーズも異なることから、就職率に加えて指標として設定するだけの妥当性があるとは言えず、「定着率」についても、離職理由(家庭の事情、職場の人間関係、労働条件等)は多様であり、個人の事情の変化などもあり、転職活動が活発化する中、需給調整機能の成果指標として設定するだけの妥当性があるとは言えず、対応は困難であると考えている。
9	村上委員	V-1-1	達成目標1 測定指標1	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークの役割は大変重要であり、測定指標1(ハローワークの求職者の就職率)について、安易に引き下げることのないよう取り組んで頂きたい。</li> </ul>		直近の実績を踏まえ、適切な指標を設定できるよう努めてまいります。
10	皆川委員	V-1-1	達成目標1 測定指標1・3	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標1及び測定指標3の実績値は過去3年間、一定の水準に張り付いているが、その要因分析及び実績値向上に向けた方策如何。それを踏まえ、別の測定指標や参考指標の設定を検討してはどうか。</li> </ul>	対応	測定指標1及び測定指標3は、物価高騰や働き方・ニーズの多様化等の影響により、求職者が応募する求人を含める傾向が続いたことや、人手不足に伴い、企業の省人化投資が進んでいる影響により、就職に結びつきやすいサービスや製造の職業等の新規求人数が減少傾向になっていることが要因と考えられる。実績値向上に向けた方策としては、大企業も含めた事業所訪問・求人開拓の積極的実施を通じた、求職者ニーズの高い求人の確保や、ハローワークから求人事業所に対して助言・指導等の求人充足支援を行い、求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に取り組むこととしている。事業所訪問等により求人票以上の企業情報の把握や、企業PR情報の作成、求人票の記載内容に関する助言といった、質の高い充足支援を行えるよう取り組んでいくため、今後はオンラインによる求人提出を進め、ハローワークにおける求人受理という定型的な業務の効率化を図ることとしていることを踏まえ、測定指標4を設定したところである。
11	新田委員 村上委員	V-1-1	達成目標1 測定指標4	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標4(新規求人件数に占めるオンライン求人の割合)自体は重要だと思うが、需給調整機能の強化に向け、課題(キャリアコンサルティング機能の強化)に直接的につながる指標(ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの実施割合など)を測定指標に盛り込むことを検討してはどうか。</li> </ul>	対応困難	達成目標1として設定している「公共職業安定所における労働力需給調整機能の強化」のためには、事業所訪問等により求人票以上の企業情報の把握や、企業PR情報の作成、求人票の記載内容に関する助言といった、質の高い充足支援が行えるようになることが特に重要だと考えており、それを実現するためには測定指標4を設定し、求人申込みのオンライン化による業務の効率化を進めることが重要であることから、目標達成に直接的につながると考えている。なお、職業相談とキャリアコンサルティングの線引きは難しく、ご提案の指標の設定は難しい点を御理解いただきたい。
12	岩佐委員	V-1-1	達成目標1 達成手段1	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成手段は多数掲げるのではなく、達成目標との関連性が濃いものを中心に絞って掲げた方が分かり易い(特定のターゲットに対する重点的な取組みや、恒常的な事業(ハローワークの運営費など)については、特段の取組みのために増額した場合に掲げるなど)。</li> </ul>	今後検討	達成手段1として挙げている取組は、すべて達成目標1として設定している「公共職業安定所における労働力需給調整機能の強化」に寄与するものと考えているが、特に寄与度の高いものに絞り込む必要があるかどうかは、今後検討してまいります。
13	新田委員	V-1-1	達成目標2 測定指標5	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標5について、令和3年度から令和5年度にかけて実績値が2倍以上となっている。これは、労働力需給のさらなる逼迫によって各事業所が能動的に説明会に参加したことによるものなのか、説明会の回数を大幅に増やした、あるいは事業所への参加働きかけを強化した成果なのか、これが複合的な要因によるものなのか、御教示いただきたい。</li> </ul>		令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、説明会等の開催を抑制していたが、4年度以降、徐々に再開していった影響や、同一労働同一賃金等の政策の啓発のため都道府県労働局が積極的に周知を行ったこと等、複合的な要因であると考えられる。

14	岩佐委員	V-1-1	達成目標2 測定指標6	・ 測定指標6(派遣元事業主等から個別の相談を受けた際などに相談者の抱える問題について相談を通じて解決に至った割合)の実績値は近年ほぼ100%だが、この「相談」の主な内容や、それに対してどのように解決を図ったのかについて教えて頂きたい。		当該数値は、労働局での窓口や訪問での需給調整事業関係に関する相談を行った者に対して、終了後に「解決に至ったか」等の内容で実施するアンケート調査の結果を基に算出したものである。 相談内容は新規事業者から事業の許可申請手続き等に関する申請書記載内容の照会や、その他制度に係る問合せが主であり、相談対応にあたっては、制度にかかるリーフレット等も用いて該当箇所を説明するなど、相談者に対して丁寧かつきめ細かな対応を行うことで、解決に至っているものである。
15	新田委員	V-1-1	達成目標2 測定指標8	・ 測定指標8について、「年度内」については、優良募集情報等提供事業者認定取得に向けた準備を「開始」した事業者数を測定指標とすることは理解。一方で、実際にどの程度の事業者が「認定」を受けたのかの実績を把握する必要もあるのではないかと。翌年度以降に実際に「認定」を受けた事業者の割合をあわせて提示することも検討していただきたい。	今後検討	認定事業者数も重要であると認識している一方、この認定制度の審査においては、個々の認定基準を満たすかどうかをエビデンスをもとに判断しており、例えば、法令遵守していることを、社内規定や業務マニュアルに盛り込んだものを提出してもらって審査していることから、認定の申請には手間暇かかるものといったこともあり、令和4年10月施行の職業安定法の改正、これに基づき創設した認定制度は、創設してから約2年と日も浅いため、まずは、認定に向けて動き出してもらうという段階を目標として設定している。 引き続き、制度周知等に努め、認定事業者数を増やしていくことについて対応していくとともに、将来的にはご指摘の認定事業者数も含めた測定指標の設置について検討してまいります。
16	村上委員	V-1-1	達成目標2・3	・ 現行設定している優良認定制度関係の指標自体は良いと思うが、それだけでなく、優良認定制度でカバーされている事業者の割合、又は指導・監督関係や法令違反などを減らしていくという観点での指標、また、(労働者派遣に関して)同一労働同一賃金に係る指標も検討してはどうか。	対応	労働市場の「適正な運営の確保」にあたっては、都道府県労働局による指導監督の実施や相談対応を行うところ、指導監督以外の手法として、法令遵守し業務の適正運営を行う等の一定の基準を満たす事業者を「優良事業者」として認定することにより、事業者の事業改善意欲の醸成等による業界全体の質を活性化し、「適正な運営の確保」を図っている。 なお、測定指標6は、派遣関係の相談に加え、職業紹介などの雇用仲介事業に関する相談も含めたものとなっているため、雇用仲介事業の適正な運営の確保については、優良認定制度関係の測定指標7、8に加え、相談対応関係の測定指標6もあわせて見ていくこととしている。 また、同一労働同一賃金の指標については、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)の雇用の安定及び待遇の改善を図ること」で措置されている。
17	玄田委員	V-1-1	(全体)	・ 安定行政はAI不可避であるが、安定行政におけるAI対応の検討状況如何。また、それに応じた目標設定等もぜひ検討していただきたい。	今後検討	検討状況については、昨年9月に設置した「ハローワークにおけるAI活用の検討に関する省内プロジェクトチーム」の検討結果も踏まえ、ハローワークにおけるAIの活用について本年3月にとりまとめ、4月に公表している。今年度、ハローワークの職員向け及びハローワークインターネットサービス利用者向けのAI活用についてそれぞれ実証的な検証を行うこととしており、現時点での目標設定は困難であるが、実証を踏まえ、本格的な実施に際しては、目標設定の在り方については検討してまいります。
<b>VI-1-1 公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること</b>						
18	皆川委員	VI-1-1	(全体)	・ 測定指標1は実績値と目標値が概ね釣り合っているが、測定指標3・10は、過去の実績値と比べて比較的高い値を令和7年度目標値として設定しており、他方で、測定指標4・5・13・14など、既に過去年度において令和7年度目標値を上回る実績値が出ているものも多く見られる。本施策目標における目標値の立て方に関する考え方如何。		指標により異なるが、例えば、達成目標1に係る測定指標(指標1～5)は、いずれも職業能力開発促進法に基づく「全国職業訓練実施計画」において設定した目標と同様のものであり、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、公労使や関係機関にも協議の上設定している。そのほか、指標10・13・14については、「目標値の設定の根拠」欄のとおり、過去の実績等を踏まえて設定している。
19	新田委員	VI-1-1	達成目標2 測定指標6	・ ジョブ・カードのオンライン利用の促進や活用事例紹介などの取組は、「ジョブ・カードを知っている」、その利用に関心のある者を対象とした周知・広報活動が中心となっていると受け止めている。まずはジョブ・カード自体の認知度の向上が不可欠であることから、この点に関する、求職者や学生等に対するアプローチや取組状況、今後の方針等について、御教示いただきたい。		ハローワークにおいて、ジョブ・カード活用ガイドを幅広く配布している。また、各種SNSへの投稿やWEB広告を通じて、求職者、学生向け等のコンテンツを掲載しているWEBサイト「マイジョブ・カード」への誘導を行っている。さらに、全国のキャリア形成・リスキリング支援センターにおいて、ジョブ・カード活用セミナーの開催等を行っている。引き続きこれらの取組を進めてまいりたいと考えている。
20	新田委員	VI-1-1	達成目標2 測定指標7・8	・ 「労働者」の自発的な職業能力開発を促進する観点からは、「企業向け」の調査結果(測定指標8)ではなく、「労働者」を対象とした調査結果(測定指標7)を主要な指標とするべきではないか。	対応	いただいた御意見を踏まえ、主要な指標を変更予定である。

21	新田委員	VI-1-1	課題3	・ 課題3について、日本企業のOFF-JTの研修費用が低迷していることを課題としているが、多くの我が国企業(特に中小企業)は、費用換算が困難なOJTによる教育訓練を中心に実施していることに加え、OFF-JT自体の定義も国際的に統一されていない点に留意が必要。		御指摘の点にも留意しながら事業を運営し、今後とも引き続き企業のOFF-JTの研修投資の向上に努めてまいります。
22	村上委員	VI-1-1	達成目標3 測定指標9	・ この指標自体は良いと思うが、認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員に限定している理由如何。また、職業能力検定の利用を促すという観点からは、合格率だけでなく合格者数なども指標に加えてはどうか。	対応困難	認定職業訓練助成事業費は職業能力検定の質と量を確保するためではなく、資力に乏しい中小企業事業主に対し助成を行うことで、企業内の人材育成を促すことを目的としているため、当該指標は助成措置の対象となった従業員に限定している。また、アウトカム指標として職業能力検定等の合格率を設定しているのは職業能力検定の利用を促すという観点からではなく、事業主が実施する職業能力開発の取組の結果として受講者の職業能力の開発が図られたかを測定するためのものとして設定しているところである。
23	松浦委員 村上委員	VI-1-1	達成目標4 測定指標14	・ 測定指標14は「まあまあ役に立った」まで含めているが、(測定指標8のように、)「大変役に立った」など高評価の回答に限定するべき。	今後検討	いただいた御意見を踏まえつつ、本年度より対象年齢を中高年層に拡大することに伴い、アンケート調査において、就業意欲や自己肯定感(求職者向け)、事業内容への関心(企業向け)についても測定することとしたことから、いずれの測定項目が政策評価における指標として適切かどうかについては、本年度の結果を踏まえて検討してまいりたいと考えている。
24	岩佐委員	VI-1-1	達成目標4 測定指標14	・ 達成目標4(就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労につながる支援の推進)における主要な指標は、測定指標14(就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、「役に立った」旨の評価の割合)ではなく、達成目標の内容を踏まえ、「どれぐらい就職のための支援が届いているのか」という指標のほうが適切ではないか。	対応困難	達成目標4に向け、本事業では、御指摘の「就職のための支援」のみならず、定着支援、職業訓練情報の提供、経験交流の中から都道府県ごとに設置した協議会において、その地域の課題・実情に応じて実施する事業メニューを選択することとしている。そのため、都道府県ごとに取り組みメニューも異なり、その対象も企業向けや求職者向けなど様々であるところ、現行の企業や求職者に対する満足度調査により評価しているところである。
25	村上委員	VI-1-1	達成目標4	・ 達成目標4においては、中高年世代活躍応援プロジェクトによる利用者数や定着度なども指標にすることも考えられると思うが、いかがか。	対応	アウトプット指標として、中高年世代活躍応援プロジェクトにおける説明会等への参加者数を指標に設定することは可能である。
26	新田委員	VI-1-1	達成目標4 課題4	・ 課題4について、ハローワークを経由して正社員として就職した者のうち、就職氷河期世代を含む中高年層の人数については、把握・公表していると承知(「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」配付資料等)。こうした数値も、指標に加えることを検討してはどうか。		施策目標(V-3-1)「高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人等の雇用の安定・促進を図ること」にも就職氷河期世代を含む中高年層への支援に関する内容が含まれており、こちらでハローワークの就職氷河期世代専門窓口(令和7年度以降は中高年層(ミドルシニア)専門窓口)における正社員就職率を指標として設定している。
<b>VI-2-1 若年者や就職氷河期世代に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること</b>						
27	岩佐委員	VI-2-1	達成目標1 測定指標1	・ 測定指標1は相談件数とセミナー受講数を合計して利用件数としているが、相談件数と受講件数はちょっと性格が異なるため、できれば各々何件か、内訳を明記いただきたい。	対応	測定指標の選定理由の欄に記載することとしたい。
28	岩佐委員	VI-2-1	達成目標1 測定指標1	・ サポステの相談内容のうち、多いものや近年増加しているもの等についても言及頂けると、相談件数が多いことが良いことなのか否か、利用をどう促進しているのかが判断しやすいため、実績評価時でも良いので、この点触れて頂きたい。	今後検討	御指摘の相談内容について定量的にお示しすることは困難であるが、大まかなトレンドとして、実績評価時の説明に組み込む方向で検討したい。
29	村上委員	VI-2-1	達成目標1 測定指標3	・ 測定指標3について、満足度を指標化したということ自体は良いと思っている。アンケートの中で、「満足していない」という回答をされた方がどういったことを課題としているのかについて、何か把握していることがあれば教えていただきたい。		御指摘については、アンケートにおいて、具体的にどのような点に満足していないのかについても調査しており、「サポステに登録してから職に就けるようになるまで時間がかかる」「興味がある講座がなかった」「職場体験等の実施が少ない」などの回答を得ている状況。  こうした回答の状況については、各サポステに対してフィードバックすることで各サポステにおける支援内容の改善を促すとともに、サポステ事業全体として対応が必要と考えられる課題に対して本省レベルにおいて研修の機会の充実や職場体験先の開拓を行うなどにより、サポステの機能の底上げに取り組んでいる。

30	村上委員	VI-2-1	達成目標2 測定指標4	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人に寄り添った包括的な支援で、相談から継続的に支援していくことが大変重要と考えているが、定着・ステップアップ支援を受けている方だけではなく、サポステ利用者全体の定着率や就労率を指標として見ることは可能か。</li> </ul>	対応困難	就労後の定着等を目的とする定着・ステップアッププログラムと異なり、サポステ事業全体としては、若者等を就労につなげることを目的としているため、定着・ステップアッププログラムを含むサポステ事業の全体を利用する者に係る測定指標としては、「就労率」を採用することが適当であると考えている。
31	皆川委員	VI-2-1	達成目標2 測定指標4	<ul style="list-style-type: none"> <li>測定指標2や測定指標4の実績値は、上下しつつも概ね改善の傾向にあると思うが、こうした比較的高い数値が出ている要因や、今の労働市場の状況なども含めた要因、今後の改善の方向などに係る分析如何。</li> </ul>		測定指標2及び4については、サポステが目的とする支援が機能しているものと分析している。一方で、支援の現場からは、発達障害が窺われる方など、就労に当たって困難な課題を抱えている方が若い世代で増えているとの声が上がっているため、公認心理師等を配置している関係機関と連携の下、地域における限られたリソースを有効に活用して就労支援を行った事例を収集し、その好事例を全国のサポステへ横展開を行うモデル事業を実施しており、こうした取組を通じて、サポステの相談支援の質の向上を図ってまいりたい。
32	松浦委員	VI-2-1	達成目標1 測定指標3	<ul style="list-style-type: none"> <li>本施策目標では、全体的に、量に関する目標と質に関する目標のバランスがよく、いずれも狙いがわかりやすい目標設定がなされているという印象を受けた。 ただ、測定指標3については、実績値が90%を超えているということ、「まあ満足」まで広く含めた設定であるため、「大いに満足」だけ、又は「満足」までの割合を見るなど、カテゴリーの区分の見直しを検討いただきたい。</li> </ul>	対応	測定指標3については、御指摘を踏まえ、「大いに満足」に限定した区分に見直すこととしたい。
33	新田委員	VI-2-1	(全体)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域若者サポートステーション」について、「15歳～49歳」の無業の方を対象としており、一般的な「若年層」だけでなく、中年層も範囲に含まれると認識。にもかかわらず、名称に「若者」という文字が入っていることによって、同サポステの利用をちゅうちよする中年層の方がいる可能性を懸念。対象とする全ての人たちが抵抗感なく利用できるよう、名称変更を検討することも有益ではないか。</li> </ul>	対応困難	本事業は、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)に基づき、若年無業者等の職業生活における自立を支援することを目的に実施しているものであることから、名称については現行のままとしたい。しかしながら、御指摘のように利用を躊躇する中高年層の方がいる可能性も考えられることから、周知広報のポスター、リーフレット等の広報媒体に対象年齢を明記するとともに、40歳代を対象としていることについて、「サポステ・プラス」の名称の窓口を別途設ける等により周知していきたい。
34	玄田委員	VI-2-1	(全体)	<ul style="list-style-type: none"> <li>サポステは、利用者自身の満足度も課題だが、複雑な課題を抱えている者が多くなっているというのが共通した現場の声であり、利用者を支援する主体である委託者をしっかりサポートすることも大事になっていると思う。</li> </ul>		サポステ事業を受託する民間事業者等が円滑に事業を運営するためのサポートとして、 ①相談スキルの向上を目的とした、有識者による会話力向上のための講義やテーマを決めたグループワークによる事例研究のほか、 ②相談支援員のための支援員(スーパーバイザー)を配置し、新規受託団体等への助言活動などに取り組む事業を実施している。
(その他)						
35	玄田委員	(全般)	評価書等に記載すべき内容について	<ul style="list-style-type: none"> <li>数値(例:相談件数)のほか、数値の背景にある状況(例:相談の内容や変動等)も、将来の施策を考える上で重要。 将来の施策を考える上では、1つのケースだけでも、こういうケースは何かをとでも象徴しているのではないかと、そういうものを取りこぼさないようなものが案外大事であるため、例えば、「測定指標の選定理由」欄と「目標値の設定の根拠」欄はコンパクトに1つにまとめたうえで、「この指標に関しては、数値と同時に、数値だけでは把握できないということが重要」といった自由記述的なもの(備考欄)を設けても良いと考える。</li> </ul>	今後検討	次期の「厚生労働省における政策評価に関する基本計画」(第6期:令和9年度～)の策定にあたっては、「政策評価に関する基本方針」(令和5年3月一部変更)に基づき、今後、各政策の特性に応じた評価手法等を検討することとしている。ご指摘は非常に重要な観点と考えており、次期計画案の検討の中で、ご指摘踏まえ、評価書等に記載すべき要素・事項について検討する。
36	村上委員	(全般)	施策目標の粒度等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回に限るものではないが、今回の施策目標で言えば2番目(IV-4-1)と5番目(VI-2-1)などは大変シンプルで、施策目標と測定指標がとて分かりやすいが、その他の施策目標はやや複雑な部分がある。そうした場合には、施策目標の切り口が課題になってくると考える。</li> </ul>	今後検討	次期(第6期)の基本計画の策定時に、政策体系(施策目標)の見直しも予定しているところであり、ご指摘も踏まえ検討する。