

厚生労働省 行政事業レビュー

(公開プロセス)

平成29年6月6日(火)

会場：中央合同庁舎第5号館(専用第14会議室)



厚生労働省 行政事業レビュー(公開プロセス)

平成29年6月6日(火)

(13:00~18:20)

会場: 中央合同庁舎第5号館(12階専用第14会議室)

1. 議事(対象事業)

開催日	時間	対象事業
6月6日 (火)	13:00~14:00	医療費情報総合管理分析システムに要する経費
	14:00~15:00	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業
	15:10~16:10	両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)
	16:10~17:10	キャリア支援企業創出促進事業
	17:20~18:20	若年者地域連携事業

2. 外部有識者

井出 健二郎 和光大学経済経営学部教授

伊藤 伸 政策シンクタンク構想日本 総括ディレクター

大屋 雄裕 慶應義塾大学法学部教授

栗原 美津枝 (株)日本政策投資銀行常勤監査役

松村 敏弘 東京大学社会科学研究所教授

横田 響子 (株)コラボラボ代表取締役

平成29年度行政事業レビューシート (厚生労働省)										
事業名	医療費情報総合管理分析システムに要する経費			担当部局庁	保険局			作成責任者		
事業開始年度	平成8年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	調査課			山内 孝一郎		
会計区分	一般会計									
根拠法令 (具体的な条項も記載)	国民健康保険法第106条、 高齢者の医療の確保に関する法律第134条、 統計法第19条 他			関係する計画、 通知等	-					
主要政策・施策	-			主要経費	その他の事項経費					
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	医療保険各分野の統一的なデータ管理を行い、制度改正、診療報酬改定等の企画、立案のための実態把握等を迅速かつ確に行う。									
事業概要 (5行程度以内。別添可)	医療保険制度の医療費データを制度別、地域別、保険者別、月別等に総合的、体系的に管理することにより、医療費分析を迅速かつ確に行う。医療保険制度の円滑な運営のため、健康保険、船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療に係る事業状況並びに実態調査等を集計・分析する。									
実施方法	直接実施、委託・請負									
予算額・ 執行額 (単位:百万円)	予算 の 状 況	当初予算	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求			
		補正予算	-	-	-	-	-			
		前年度から繰越し	-	-	-	-	-			
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-	-			
		予備費等	-	-	-	-	-			
		計	149	220	318	243	0			
	執行額	116	132	178						
	執行率 (%)	78%	60%	56%						
当初予算+補正予算に対する執行額の割合 (%)	78%	60%	56%							
平成29・30年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	29年度当初予算	30年度要求	主な増減理由						
	医療給付適正化業務庁費	171								
	社会保障関係情報化業務 庁費	72								
	計	243	0							
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度	
	健康保険・船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療の事業状況並びに実態調査等の集計・分析	健康保険・船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療の事業状況並びに実態調査等の集計・分析数	成果実績	種類	11	11	11	-	-	
			目標値	種類	11	11	11	-	11	
			達成度	%	100	100	100	-	-	
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	医療保険制度ごとの加入者数、医療費等の統計データ									
活動指標及び 活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	26年度	27年度	28年度	29年度 活動見込	30年度 活動見込		
	健康保険・船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療の事業状況並びに実態調査等の集計・分析数	活動実績	種類	11	11	11	-			
		当初見込み	種類	11	11	11	11			
単位当たり コスト	算出根拠		単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込			
	執行額/事業数	単位当たり コスト	百万円	11	12	16	-			
		計算式	/	116/11	132/11	178/11	/			

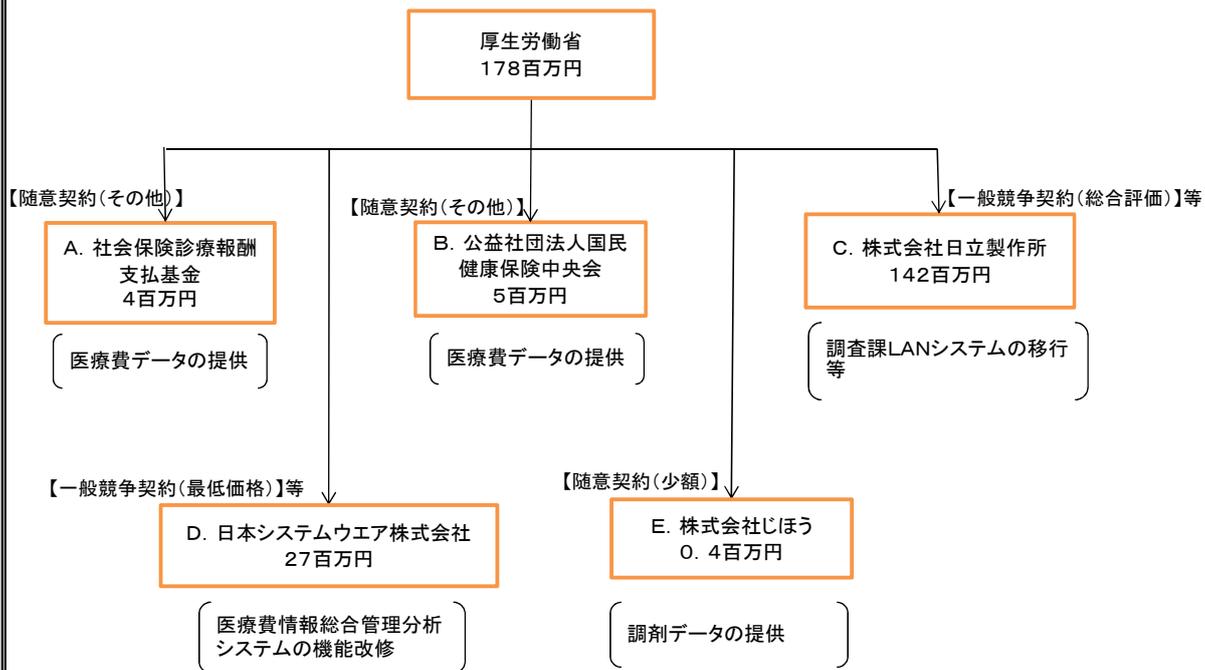
政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	施策大目標9 全国民に必要な医療を保障できる安定的・効率的な医療保険制度を構築すること							
	施策	施策目標1-9-1 データヘルスの推進による保険者機能の強化等により適正かつ安定的・効率的な医療保険制度を構築すること							
	測定指標	定量的指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標年度 29 年度
		実績値	-	-	-	-	-	-	-
		目標値	-	-	-	-	-	-	-
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係								
	医療保険の医療費データを制度別、地域別、保険者別、月別等に総合的、体系別に管理することにより、医療費分析を迅速かつ、的確に行う。医療保険各制度の事業状況並びに実態を把握することで、医療保険制度の安定的運営に寄与している。								
	改革項目	分野:	-						
	(第一階層) KPI	KPI (第一階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度
		成果実績	-	-	-	-	-	-	-
目標値		-	-	-	-	-	-	-	
達成度		%	-	-	-	-	-	-	
(第二階層) KPI	KPI (第二階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度	
	成果実績	-	-	-	-	-	-	-	
	目標値	-	-	-	-	-	-	-	
	達成度	%	-	-	-	-	-	-	
本事業の成果と改革項目・KPIとの関係									

事業所管部局による点検・改善

	項目	評価	評価に関する説明
国費投入の必要性	事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	制度改正、診療報酬改定等の企画・立案の資料等に活用しており、国民や社会のニーズを反映している。
	地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	本システムにより作成される事業状況の報告は、健康保険法施行規則等において、厚生労働大臣に報告することとなり地方自治体等に委ねることはできない。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	医療保険制度を円滑に運営するために必要不可欠であり、優先度が高い事業である。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	○	システム開発等については、基本的に一般競争入札による落札方式により業者を選定しており、一部業務については、会計法及び予算決算及び会計令に基づく少額の随意契約及び競争を許さない随意契約を行っている。
	一般競争契約、指名競争契約又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	有	
	競争性のない随意契約となったものはないか。	有	
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	-
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	一般競争入札による落札方式によりコスト削減に努めている。
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-	-
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	事業の適切な遂行について必要な経費に限定されている。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	○	システム開発等については、一般競争入札による落札方式により業者を選定しているため
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-	
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○	一般競争入札による落札方式によりコスト削減に努めている。	

事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	目標に見合ったものとなっている。				
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-	-				
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	見込みに見合ったものとなっている。				
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	○	医療費分析や医療保険各制度の事業状況報告等の集計・分析を行い、制度改正、診療報酬改定等の企画・立案の基礎資料に活用している。 また、集計・分析結果を厚生労働省のHP及び政府統計の総合窓口(e-Stat)を活用し公表している。				
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)	-	-				
	所管府省名	事業番号		事業名			
点検・改善結果	点検結果	医療費データに基づく医療費動向の集計・分析については、制度改正や診療報酬改定等の医療保険行政の施策決定の際の基礎資料であるため、継続的な実施が必要であるが、平成28年度においても当初の見込み通り実施することができた。また、契約手続きについては、一般競争入札を基本として、予算執行の適正化に努めた。					
	改善の方向性	今後も法律改正等に伴う各統計・調査システムの開発について、効率化・予算等を重視した開発に取り組む。					
外部有識者の所見							
行政事業レビュー推進チームの所見							
所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況							
備考							
関連する過去のレビューシートの事業番号							
平成22年度	284	平成23年度	258	平成24年度	223		
平成25年度	256	平成26年度	268	平成27年度	278		
平成28年度	272						

※平成28年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。



資金の流れ
(資金の受け取り先が何を
行っているかについて
補足する)
(単位:百万円)

費目・用途 (「資金の流れ」に おいてブロックご とに最大の金額 が支出されている 者について記載 する。費目と用途 の双方で表情が 分かるように記 載)	A. 社会保険診療報酬支払基金			B. 公益社団法人国民健康保険中央会		
	費目	用途	金額 (百万円)	費目	用途	金額 (百万円)
	雑役務費	医療費データの提供	4	雑役務費	医療費データの提供	5
	計		4	計		5
	C. 株式会社日立製作所			D. 日本システムウェア株式会社		
	費目	用途	金額 (百万円)	費目	用途	金額 (百万円)
	雑役務費	【国債27～28年度】調査課LANシステムの移行	74	雑役務費	医療費情報総合管理分析システムの機能改修	26
	雑役務費	調査課LANシステムの保守・運用支援	32	雑役務費	医療費情報総合管理分析システムの機能改修	1
	借料	【国債27～31年度】調査課LANシステムの賃貸借	26			
	雑役務費	【国債27～28年度】調査課LANシステムの保守・運用支援	7			
	借料	【国債27～28年度】調査課LANシステムの賃貸借	3			
	計		142	計		27

支出先上位10者リスト

A.

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は競争性のない随意契約となった理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	社会保険診療報酬支払基金	3010405002439	医療費データの提供	4	随意契約 (その他)	-	100%	-

B

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は競争性のない随意契約となった理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	公益社団法人国民健康保険中央会	2010005018852	医療費のデータ提供	5	随意契約 (その他)	-	100%	-

C

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	株式会社日立製作所	7010001008844	【国債27～28年度】調査課 LANシステムの移行	74	一般競争契約 (総合評価)	2	84%	-
2	株式会社日立製作所	7010001008844	調査課LANシステムの保 守・運用支援	32	一般競争契約 (最低価格)	1	100%	-
3	株式会社日立製作所	7010001008844	【国債27～31年度】調査課 LANシステムの賃貸借	26	一般競争契約 (最低価格)	2	98%	-
4	株式会社日立製作所	7010001008844	【国債27～28年度】調査課 LANシステムの保守・運用 支援	7	一般競争契約 (最低価格)	2	100%	-
5	株式会社日立製作所	7010001008844	【国債27～28年度】調査課 LANシステムの賃貸借	3	随意契約 (その他)	-	100%	-

D

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	日本システムウエア 株式会社	1011001017717	医療費情報総合管理分析 システムの機能改修	26	一般競争契約 (最低価格)	2	27%	-
2	日本システムウエア 株式会社	1011001017717	医療費情報総合管理分析 システムの機能改修	1	随意契約 (少額)	-	100%	-

E

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	株式会社じほう	8010001031283	調剤データの提供	0.4	随意契約 (少額)	-	100%	-

医療費情報総合管理分析システム に要する経費

医療保険の統計調査に係るシステム概要図

医療費供給面統計システム

【医療費動向の早期把握・分析】

【支給側の視点による分析】

制度別医療費動向分析システム

審査支払機関の支払請求データにより制度別、被保険者・被扶養者別、都道府県別にみた医療費動向を分析 「制度別医療費の動向」を公表

【受給側の視点による分析】

医療機関医療費動向分析システム

医療機関別の医療費データ及び医療施設調査等の医療機関属性情報を用いて医療機関の種類、規模、特性別に医療費動向を分析 「医療機関別医療費の動向」を公表

【医療費の増加要因や制度改正・診療報酬改定の影響を分析】

レセプト集計システム

電子レセプトデータを用いて病院・診療所における病床機能別・診療行為別・疾病別等の医療費の動向を集計分析

医療費情報総合管理分析システム

【保険者の事業状況を把握・分析】

健康保険事業状況報告システム

健保協会、健保組合からの事業状況報告データを精査、集計し各種統計表を作成

国民健康保険事業状況報告システム

市町村、国保組合からの事業月報・年報データを精査、集計し各種統計表を作成

後期高齢者医療制度事業状況報告システム

都道府県の各広域連合から事業状況報告データを精査、集計し各種統計表を作成

【保険財政への影響要因となる事項について実態を調査分析】

健康保険被保険者実態調査報告システム

医療機関別の医療費データ及び医療施設調査等の医療機関属性情報を用いて医療機関の種類、規模、特性別に医療費動向を分析 「医療機関別医療費の動向」を公表

国民健康保険実態調査報告システム

国保被保険者の年齢、所得、職業等の実態や保険者の保険料(税)賦課状況や被保険者の異動状況を調査分析し各種統計表を作成

後期高齢者医療制度被保険者実態報告システム

後期高齢者医療制度の被保険者の年齢、所得や保険料賦課状況等の実態を調査分析し各種統計表を作成

医療給付実態調査報告システム

レセプト情報を用いて医療に要する費用に関する地域別、年齢別又は疾病別の状況等を調査分析し各種統計表を作成

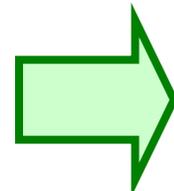
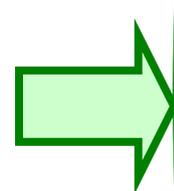
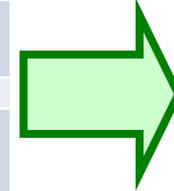
医療経済実態調査(保険者調査)分析システム

保険者の土地建物の資産保有状況等の実態を調査分析し、保険者の財政状況の実態を把握するための基礎資料を作成

【医療費の増加要因や制度改正・診療報酬改定の影響を分析】

調剤報酬動向分析システム

電子レセプトデータを用いて調剤薬局における調剤技術料、薬剤料の動向や医薬品の種類別の使用状況を集計分析



様々な情報を収集
管理し高度な分析や
迅速な検索を容易に
行う

各種データを相互活
用することにより
様々な視点による
医療費分析を実現

医療保険に関する基本的な統計調査及び分析（一覧）

1. 事業状況報告（月報・年報）

～医療保険の保険者からの適用・給付・財政等事業状況の報告～

- (1) 全国健康保険協会管掌健康保険事業状況報告
- (2) 健康保険組合事業状況報告
- (3) 船員保険事業状況報告
- (4) 国民健康保険事業状況報告
- (5) 後期高齢者医療事業状況報告 ※平成19年度までは老人医療事業状況報告を実施

2. 各種被保険者実態調査

～医療保険各制度の年齢構成、報酬・所得、世帯構成等を把握～

- (1) 健康保険被保険者実態調査 ※協会けんぽ及び健保組合を対象
- (2) 船員保険被保険者実態調査
- (3) 国民健康保険実態調査
- (4) 後期高齢者医療制度被保険者実態調査

3. 制度横断の実態調査

～全医療保険制度（共済も含む）横断的に年齢・疾病等別の医療費の状況、保険者の財政状況等を把握～

- (1) 医療給付実態調査 ※平成19年度までは国民健康保険医療給付実態調査を実施
- (2) 医療経済実態調査（保険者調査） ※中央社会保険医療協議会における調査

4. 最近の医療費の動向（メディアス）

～審査支払機関、NDB（ナショナルデータベース）のデータから迅速に医療費動向を把握～

- (1) 医療費供給面統計（医療機関メディアス）
- (2) 制度別医療費動向分析（制度別メディアス）
- (3) 調剤報酬動向分析（調剤メディアス） ※電算処理分の調剤レセプトの内容を詳細に分析

医療保険に関する調査・分析の体系

【医療保険の基本的な統計・調査】

(医療保険制度等)			保険者よりデータ収集			審査支払機関 NDBよりデータ収集
			事業統計 (月報・年報)	(被保険者) 実態調査	医療給付 実態調査	メディアス
被用者 保険	健康保険	協会けんぽ	協会けんぽ 月報・年報	健保実態 (日雇実態)	医療給付 実態調査	医療費の動向 調剤メディアス トピックス 医科メディアス(予定※)
		健保組合	健保組合 月報・年報			
	船員保険		船員保険 月報・年報	船保実態		
	共済組合		各共済の 事業統計等	各共済の データ等		
地域 保険	国保	市町村国保	国保月報 ・年報	国保実態		
		国保組合				
	後期高齢者医療制度		後期高齢者 月報・年報	後期高齢者 実態調査		
その他(公費負担医療など)			各制度の 事業統計等	各制度の データ等	-	

【加工統計等】

医療保険に関する
基礎資料

年齢階級別統計
(医療費、患者負担、保険料)

生涯医療費

その他各種資料
など

【関連統計等】

国民医療費

患者調査

社会医療
診療行為別調査

医療施設調査
・病院報告

国民経済計算
など

【数理、分析、試算、将来見通しなど】

各種分析… 地域差分析、推計平均在院日数、
長瀬効果、休日補正 など

財政試算… 財政構造表、
支援金の総報酬割、パート適用、
高額療養費の見直し、
国保の基盤安定 など

将来見通し… 一体改革推計、
高齢者医療制度改革会議推計、
都道府県推計 など

※NDBよりデータ提供を受け、調剤メディアスと同様の詳細な統計の作成を予定

※網掛けは他省庁・他部局で実施している調査や推計。

(参考2) 公表スタイル

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bu 医療保険データベース | ... x

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

文字サイズの変更 標準 大 特大

御意見募集やパブリックコメントはこちら 国民参加の場

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 健康・医療 > 医療保険 > 医療保険データベース

健康・医療 医療保険データベース

■ 全般的情報

1. 医療費の動向
 - [医療費の動向\[年次報告、月次報告、トピックス、概算医療費データベース、医療保険医療費データベース、参考\]](#)
 - [調剤医療費の動向\[年次報告、月次報告、トピックス\]](#)
- [2. 医療給付実態調査](#)
3. 地域差分析
 - [医療費の地域差分析](#)
 - [市町村国民健康保険における保険料の地域差分析](#)
4. 保険者、医療機関の財政状況等に関する調査(医療経済実態調査)
 - [医療機関等調査](#)
 - [保険者調査](#)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bu 医療保険データベース | ... x

- [保険者調査](#)
- [5. 医療保険に関する基礎資料](#)
 - 医療保険に関する基礎資料(年次報告)
 - 医療費の動向(国民医療費、後期高齢者(老人)医療費の動向)
 - 生涯医療費
 - 後期高齢者(老人)医療費の特性
 - 医療保険制度の財政構造表
 - 年齢階級別一人当たり医療費
 - ※これらの資料は平成22年度までは個別に公表していたが、平成23年度からは「医療保険に関する基礎資料」の中にまとめて掲載している。
- [6. 社会保険表章用疾病分類](#)

■ 制度別情報

1. 被用者保険
 - [健康保険・船員保険事業状況報告](#)
 - [全国健康保険協会ホームページ\(統計情報\)](#)
 - [健康保険・船員保険被保険者実態調査](#)
2. 国民健康保険
 - [国民健康保険事業年報・月報](#)
 - [国民健康保険実態調査](#)
 - [国民健康保険医療給付実態調査\(～H19\)](#)
 - [国民健康保険診療施設年報\(～H19\)](#)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bu 医療保険データベース | ... x

- [国民健康保険医療給付実態調査\(～H19\)](#)
- [国民健康保険診療施設年報\(～H19\)](#)
- 3. 後期高齢者医療制度(老人保健制度)
 - [後期高齢者医療事業状況報告\(H20～\)](#)
 - [老人医療事業報告\(～H19\)](#)
 - [後期高齢者医療制度被保険者実態調査](#)

■ 診療報酬関係情報

- [1. DPC導入の影響評価に関する調査](#)
- [2. 診療報酬改定の結果の検証について](#)

■ <リンク集>

論点① 公表の早期化

【政府の目標】

- 政府の統計調査は、月次調査は60日以内、年次・周期調査は1年以内に公表することを原則目標としている。

【実態】

- 取り扱っている統計調査は、上記の公表までの期間について、概ね達成しているものの、保険者からデータを取得してから公表までに数ヶ月程度時間を要している調査は次のとおり。
- 月次調査について、健康保険組合事業状況報告は約7ヶ月程度、全国健康保険協会管掌健康保険事業状況報告と船員保険事業状況報告は約5ヶ月程度の期間を必要としている。
- 年次調査について、国民健康保険実態調査は、約1年2ヶ月程度の期間を必要としている(速報は1年以内に公表)。

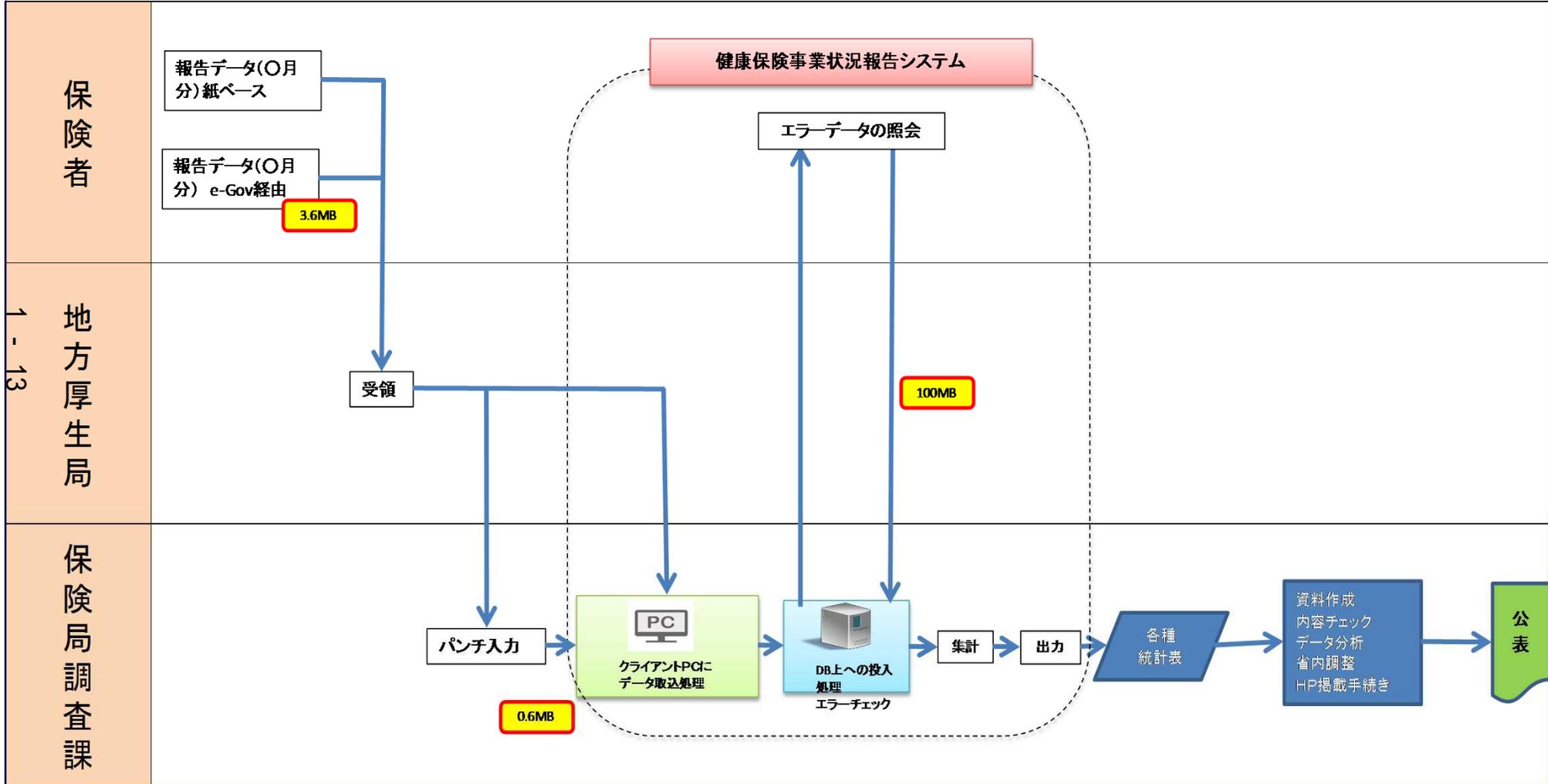
【改善策】

- 保険局調査課における統計業務の業務改革及びそれに伴うシステムの抜本的見直しについては、調査課の統計調査業務、またそれに伴うシステムの形について、ゼロベースから手順の点検を行い、その問題点及び解決策を策定することによって、今後の業務の効率化・アウトプットの向上を目指していく。(平成29年度に外部機関による調査実施を予定)
- なお、その際には、報告者である保険者等の負担軽減にも考慮した形で検討を行う。

論点①関係 主な事業の流れ図1

健康保険事業状況報告システム(月報)

データ通信量・処理量

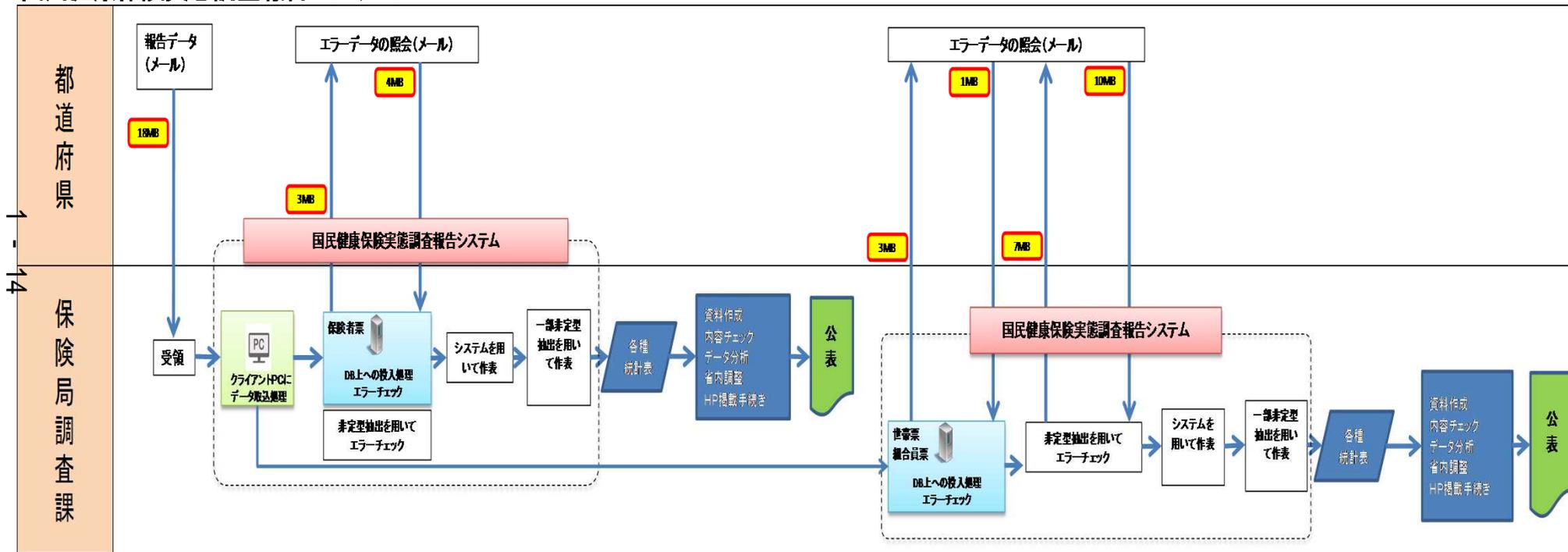


【参考】上記の保険者(健康保険組合)からのデータ提供方法については、電子報告と紙報告の割合は8対2となっている。(平成28年4月時点)

論点①関係 主な事業の流れ図2

国民健康保険実態調査報告システム

データ通信量・処理量



論点② 単位当たりコスト

- 単位当たりコストは、毎年度の執行総額を毎年実施の主な11事業(集計分析・公表数)で除した値としている。執行総額が増加した年度は、その分単位当たりコストに影響する。
 <単位当たりコスト:(単位:百万円) 平成26年度:11、平成27年度:12、平成28年度:16>
- 改修等経費の予算額が増額している理由は、平成27年度から平成28年度にかけて、当該システムの更改・移行を行ったためである。
- また、運用保守費の予算額が増額している理由は、平成27年度から平成28年度にかけてのシステム更改に伴い、医療費等のデータ量の増大に対応するために、システム機器の機能向上を図ったためである。
- 改修等経費の予算の執行率が低い要因は、システム機器の機能改善に必要な予算を確保したが、競争入札の結果、契約額が予算額を大きく下回っているためである。

【医療費情報総合管理分析システムに要する経費の予算額及び執行額】

(百万円)

	26年度			27年度			28年度			29年度
	予算額	執行額	執行率	予算額	執行額	執行率	予算額	執行額	執行率	予算額
運用保守費	40	40	100%	44	38	86%	76	68	89%	72
改修等経費	100	67	67%	167	85	51%	233	101	43%	162
データ提供費	9	9	100%	9	9	100%	9	9	100%	9
合計	149	116	78%	220	132	60%	318	178	56%	243

論点②関係 システムの主な改修内容

○平成27年度改修

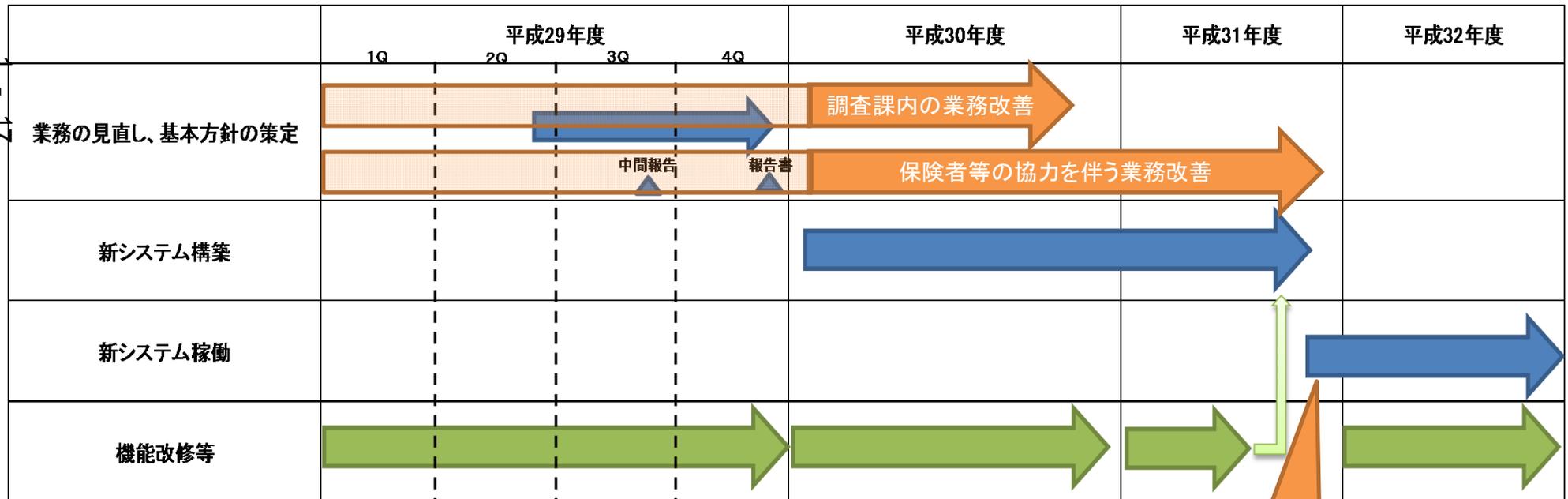
対象システム	改修内容
健康保険・船員保険事業状況報告システム	windows8.1への対応 標準報酬月額の上限の引き上げに係る対応(帳票、受付データ変更等)
健康保険・船員保険被保険者実態調査報告システム	windows8.1への対応
国民健康保険実態調査報告システム	windows8.1への対応 賦課上限変更等(制度変更)に係る対応(エラーチェック機能の変更等)
医療給付実態調査報告システム	windows8.1への対応
調剤報酬動向分析システム	データ削除、抽出業務

○平成28年度改修

対象システム	改修内容
健康保険・船員保険事業状況報告システム	windows10への対応
国民健康保険事業状況報告システム	調査項目の変更に係る対応(帳票、受付データ変更等)
後期高齢者医療制度事業状況報告システム	データ抽出項目の追加
健康保険・船員保険被保険者実態調査報告システム	windows10への対応 標準報酬月額の上限の引き上げに係る対応(帳票、受付データ変更等)
国民健康保険実態調査報告システム	windows10への対応 賦課上限変更等(制度変更)に係る対応(エラーチェック機能の変更等)
医療給付実態調査報告システム	windows10への対応
調剤報酬動向分析システム	平成28年度診療報酬改定に関する対応(調剤行為マスターの仕様変更、集計・出力機能の変更等)

今後の業務改善・システム変更の方針について

- 平成29年度に、調査課における現在の統計業務全般について業務フローの棚卸しを行い、今後の改善に係る基本方針を策定する予定。
- 今後、この基本方針等に沿った形で、業務フローの改善については、調査課内の対策等によって直ちに実行できるものについては、平成30年度中に改善を行いつつ、保険者等の協力が必要なものについては、30～31年度にかけて改善を行っていく。
- 業務改善に伴って必要となるシステムの変更については、平成32年度に予定されている新システムへの更新の際に反映が可能な部分についてはそこで織り込むものとし、そこで織り込めなかった部分については、システム更新後の機能改修等に対応する。



システムに関する改善

医療費情報総合管理分析システムに要する経費の見直し案

公表の早期化

- 公表までに時間を要している調査については、その原因を外部機関などの協力も得ながら調査し、また、保険者などの報告者の状況も踏まえながら改善を行い、公表の早期化を図る。

単位当たりコスト

- 平成30年度予算要求については、公表の早期化や執行状況などを踏まえながら対応する。また、仕様確定の早期化等により、見積もりなどの精緻化を目指す。
- コスト増への対応については、システムのトータルコストを削減していく観点から、長期的に見て効率的なシステム構築を行うための環境を整えることを目指す。

論点等説明シート

事業名	医療費情報総合管理分析システムに要する経費					
予算の状況 (単位:百万円)		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求
	予算額(補正後)	149	220	318	243	
	執行額	116	132	178		
	執行率	78%	60%	56%		

事業についての論点等

(事業の概要)

医療保険制度の医療費データを制度別、地域別、保険者別、月別等に総合的、体系的に管理することにより、医療費分析を迅速かつ的確に行う。医療保険制度の円滑な運営のため、健康保険、船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療に係る事業状況並びに実態調査等を集計・分析する。

[実施主体]国

[実施方法]委託・請負

(論点)

① 医療費統計業務として公表の早期化や、わかりやすい情報開示のあり方について検討を行うべきではないか。

【参考】政府の統計調査は、月次調査は60日以内、年次・周期調査は1年以内に公表することを原則目標としていて、概ね達成しているものの、健保事業状況報告(月次)は約5ヶ月から7ヶ月後、国保実態調査報告(年次)の公表は約1年2ヶ月後の公表となっており、一部公表に時間を要している調査がある。

② 事業内容や単価当たりコストが妥当か検討を行うべきではないか。

【参考】1事業(※)あたりの平均コスト(単位:百万円)

平成25年度	26年度	27年度	28年度
14	11	12	16

※ 医療費情報総合管理分析システムは、医療保険制度の医療費データを制度別、保険者別、月別等に管理するため、9つのサブシステムで構成されている。このシステムを使用して、医療保険制度の事業状況報告(月報・年報)及び各種実態調査等を合わせて、毎年11事業の集計分析・公表を行っている。

③ 現在の成果目標はアウトプットの的であり、事業目的の達成度合いを把握するために適切なものを設定すべきでないか。

【参考】設定されている成果目標

健康保険・船員保険、国民健康保険及び後期高齢者医療の事業状況並びに実態調査等の集計・分析数

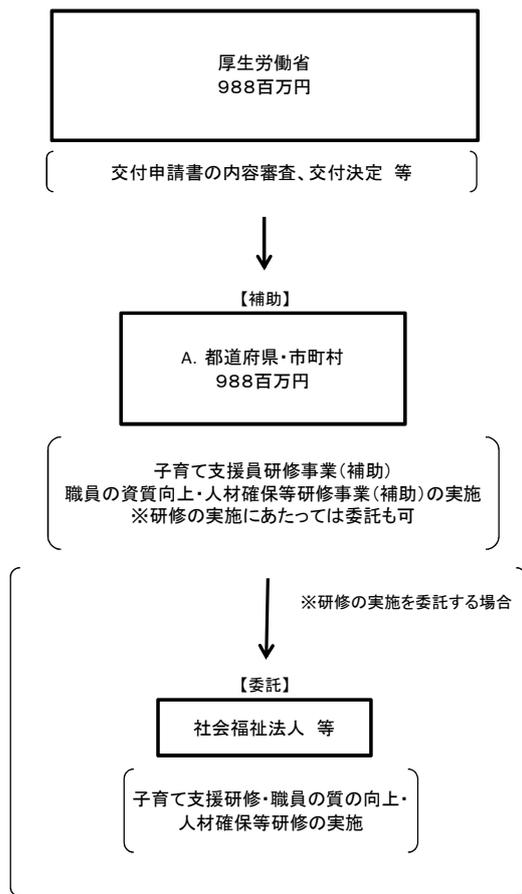
平成29年度行政事業レビューシート (厚生労働省)										
事業名	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業			担当部局庁	雇用均等・児童家庭局			作成責任者		
事業開始年度	平成27年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	総務課			川又 竹男		
会計区分	一般会計									
根拠法令 (具体的な条項も記載)	-			関係する計画、通知等	「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定) 経済財政運営と改革の基本方針2014(平成26年6月24日閣議決定)					
主要政策・施策	子ども・若者育成支援、少子化社会対策、男女共同参画			主要経費	社会保障					
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	「子ども・子育て支援新制度」において、質の高い教育・保育及び地域型保育並びに地域子ども・子育て支援事業を提供するために、必要となる人材確保や従事者の資質向上を図るための研修を行う。									
事業概要 (5行程度以内。別添可)	(1)子育て支援員研修事業<補助>・・・【実施主体】都道府県、市町村【補助率】1/2 (2)職員の資質向上・人材確保等研修事業<補助>・・・【実施主体】都道府県、市町村【補助率】1/2									
実施方法	補助									
予算額・執行額 (単位:百万円)			26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求			
	予算 の 状 況	当初予算	-	2,226	2,235	3,347				
		補正予算	-	-	-	-				
		前年度から繰越し	-	-	-	-				
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-				
		予備費等	-	-	-	-				
		計	0	2,226	2,235	3,347	0			
	執行額		-	808	988					
	執行率(%)		-	36%	44%					
	当初予算+補正予算に対する執行額の割合(%)		#DIV/0!	36%	44%					
平成29・30年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	29年度当初予算	30年度要求	主な増減理由						
	子ども・子育て支援対策推進事業費補助金	3,347								
	計	3,347	0							
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
	-	-	成果実績	-	-	-	-	-		
	-	-	目標値	-	-	-	-	-		
	-	-	達成度	%	-	-	-	-		
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	-									

		定量的な目標が設定できない理由			定性的な成果目標と26～28年度の達成状況・実績					
定量的な成果目標の設定が困難な場合	定量的な目標が設定できない理由及び定性的な成果目標	子ども・子育て支援新制度において、質の高い教育・保育及び地域型保育並びに地域子ども・子育て支援事業を提供するため、これらの事業に従事するため必要となる研修を実施し、もって各種子育て支援事業の推進を図ることとしており、地域の実情や研修受講者に応じてきめ細やかな研修を行い、子育て支援事業の従事者を増やしていくことを目標としている。			<p>【定性的な成果目標】 地域のニーズに応じた子育て支援事業を提供するために必要となる人材を確保するため、各種研修を実施し、子育て支援事業従事者の増加を図る。</p> <p>【28年度の達成状況・実績】 子育て支援員研修受講者数・・・47,408人</p>					
	事業の妥当性を検証するための代替的な達成目標及び実績	代替目標	代替指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度
		子育て支援員の子育て支援事業従事者数	研修受講者数	実績	人	-	24,194	47,408	-	-
				目標値	-	-	-	-	-	
達成度	%	-	-	-	-	-	-	-		
活動指標及び活動実績(アウトプット)	活動指標			単位	26年度	27年度	28年度	29年度 活動見込	30年度 活動見込	
	研修実施都道府県等数	活動実績	都道府県等数	-	651	662	-	-		
		当初見込み	都道府県等数	-	67	651	-	-		
単位当たりコスト	算出根拠			単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込		
	単位当たりコスト=X/Y X:「執行額(千円)」 Y:「研修実施都道府県等数」			千円	-	1,239	1,492	-		
				計算式	X/Y	-	807,051/651	988,124/662	-	
シ ョ ン ・ プ ロ グ ラ ム と の 関 係	政策評価	政策	利用者のニーズに対応した多様な保育サービスなどの子育て支援事業を提供し、子どもの健全な育ちを支援する社会を実現すること(VI-2)							
		施策	地域における子育て支援等施策の推進を図ること(VI-2-1)							
	政策評価	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係								
		本事業は、平成27年度より実施されている子ども・子育て支援新制度において、全ての子ども・子育て家庭のニーズに応じた支援を実現するため、各種事業の担い手となる必要な人材育成及び各種事業において従事されている方々の資質向上等を行うことで、質の高い地域子育て支援施策の実現に寄与するものであり、本事業の更なる普及により今後、より質の高い上位施策の実現が期待できるものである。								
事業所管部局による点検・改善										
国 費 投 入 の 必 要 性	項 目				評 価	評 価 に 関 する 説 明				
	事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。				○	「子ども・子育て支援新制度」のもとに実施される各種子育て支援事業の担い手の育成等を目的とするものであり、社会的にも関心の高い各種子育て支援の推進に資するものである。				
	地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。				○	各種子育て支援サービスを担う人材について、全国一律で一定程度の質・量の確保に資するものであり、国で実施する必要がある。				
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。				○	利用者のニーズに対応した多様な保育サービスなどの子育て支援事業を提供するとともに、質の向上を図ることが求められており、優先度が高い。				

事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	-						
	一般競争契約、指名競争契約又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	無						
	競争性のない随意契約となったものはないか。	無						
	受益者との負担関係は妥当であるか。	○	研修参加費用のうち、教材等に係る実費相当部分等については、受講者が負担するものとしている。					
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	実施要綱、交付要綱によりその用途を定め、実施計画の内容と妥当性を考慮した上、実施主体へ交付している					
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-	-					
	費目・用途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	事業実施に必要な経費に限定している。					
事業の有効性	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	○	子育て支援サービスにおける人材確保の困難さ等により、研修実施が低調となり、執行率は低い水準となっているが、平成27年度の事業創設時と比較すると執行率は上昇しており、自治体において事業実施体制の整備が着実に進んでいると考えられる。 さらに、都道府県あてに保育分野の待機児童対策として、保育の担い手の確保、保育士の業務負担軽減のため、本事業による子育て支援員研修の積極的な実施について呼びかけていることや、保育、放課後児童クラブ等の職員を対象とした処遇改善事業において、本事業による研修の受講を要件としたことから、今後も着実に事業実施が進むものと見込まれる。					
	繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-					
	その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	-	-					
	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	各種子育て支援サービスの実施状況を成果実施としていることから、成果目標に見合ったものとなっている。					
事業の有効性	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-	-					
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	子ども・子育て支援新制度に係る事業であり、事業実施のニーズがあることから、概ね見込みどおりの実績となることが見込まれる。					
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	○	研修事業については、質の高い教育・保育及び地域型保育並びに地域子ども・子育て支援事業を提供するために必要となる人材確保や従事者の資質向上を図るための研修を行うものであり、子育て支援の推進に資するものである。					
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)	-						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>所管府省名</th> <th>事業番号</th> <th>事業名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>厚生労働省</td> <td>0644</td> <td>子ども・子育て支援対策推進事業費補助金等(子ども・子育て支援体制整備総合推進事業を除く)</td> </tr> </tbody> </table>	所管府省名	事業番号	事業名	厚生労働省	0644	子ども・子育て支援対策推進事業費補助金等(子ども・子育て支援体制整備総合推進事業を除く)	-
所管府省名	事業番号	事業名						
厚生労働省	0644	子ども・子育て支援対策推進事業費補助金等(子ども・子育て支援体制整備総合推進事業を除く)						
点検・改善結果	点検結果	本事業は、各種子育て支援事業に係る人材の確保・資質向上を図るための研修を行い、子ども・子育て支援新制度の担い手を育成するものであり、例えば、子育て支援員研修事業については、小規模保育事業等において、保育士とともに配置基準上に位置付けられる保育従事者等の従事要件となっているなど、必要な事業であると考え。 子育て支援サービスにおける人材確保の困難さ等により、研修実施が低調となり、執行率は低い水準となっているが、研修受講者数は対前年度増となっており、自治体において事業実施体制の整備が着実に進んでいるものと見込んでいる。						
	改善の方向性	保育、放課後児童クラブ等の職員を対象とした処遇改善事業において、本事業による研修の受講を要件としたところであり、各自治体でより積極的に事業実施できるよう、引き続き支援していく。						
外部有識者の所見								
行政事業レビュー推進チームの所見								
所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況								
備考								
関連する過去のレビューシートの事業番号								
平成22年度	-	平成23年度	-	平成24年度	-			
平成25年度	-	平成26年度	新27-043	平成27年度	新27-0034			
平成28年度	641							

※平成28年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

資金の流れ
 (資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
 (単位: 百万円)



費目・使途
 (「資金の流れ」においてブロックごとに最大の金額が支出されている者について記載する。費目と使途の双方で実情が分かるように記載)

A.東京都			B.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
補助金	子育て支援員研修	44.9			
補助金	保育の質の向上のための研修事業	8.2			
補助金	新規卒業者の確保、就業継続支援事業費	47.1			
補助金	家庭的保育者等研修事業	1.5			
補助金	居宅訪問型保育研修事業	1.9			
補助金	病児・病後児保育研修事業	0.4			
補助金	病児・病後児保育(訪問型)研修事業	1.4			
補助金	保育士試験合格者に対する実技講習事業	1.3			
補助金	放課後児童支援員等研修事業	19.9			
補助金	ファミリー・サポート・センター事業アドバイザー研修事業	0.7			
計		127.1	計		0

支出先上位10者リスト

A.

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	東京都	8000020130001	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	127.1	補助金等交付	-	-	
2	横浜市	3000020141003	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	41	補助金等交付	-	-	
3	北九州市	8000020401005	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	30.4	補助金等交付	-	-	
4	神奈川県	1000020140007	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	27.3	補助金等交付	-	-	
5	大阪市	6000020271004	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	22.4	補助金等交付	-	-	
6	埼玉県	1000020110001	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	22	補助金等交付	-	-	
7	福岡市	3000020401307	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	17.3	補助金等交付	-	-	
8	静岡県	7000020220001	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	16.8	補助金等交付	-	-	
9	福島県	7000020070009	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	14.4	補助金等交付	-	-	
10	京都府	2000020260002	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業	13.5	補助金等交付	-	-	

国庫債務負担行為等による契約先上位10者リスト

	ブロック名	契約先	法人番号	業務概要	契約額 (百万円)	契約方式	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (契約額10億円以上)
1									

子ども・子育て支援体制整備総合推進事業

子ども・子育て支援の充実のための研修・調査研究事業の推進について

【研修事業】

- 平成27年4月にスタートした「子ども・子育て支援新制度」の担い手となる現任の職員の質の向上を図るとともに、新たな事業の創設や既存事業の拡充に伴い、更なる人材を確保する必要がある。

【調査研究事業】

- 子ども・子育て支援に関する諸般の課題に対応するための手立てとなる提言を得るための調査研究を実施。

子ども・子育て支援対策推進事業費補助金 35.4億円 (28年度 24.3億円) (+11.1億円)

子育て支援員研修事業 (子ども・子育て支援体制整備総合推進事業) 5.3億円 (28年度 6.5億円)

- ・ 地域において保育や子育て支援等の仕事に関心を持ち、子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する者に対し、多様な子育て分野に関しての必要な知識や技術等を習得するための研修を実施

職員の資質向上・人材確保等研修事業 (子ども・子育て支援体制整備総合推進事業) 28.1億円 (28年度 15.8億円)

- ・ 子ども・子育て支援新制度において、担い手となる職員の資質向上及び人材確保を行うため各種研修を実施

子ども・子育て支援推進調査研究事業 2.0億円 (28年度 2億円)

- ・ 先駆的な取組などの実態把握等に関わる調査研究を実施

子ども・子育て支援対策推進事業委託費 2.3億円 (28年度 2.3億円)

指導者養成等研修事業 1.3億円 (28年度 1.3億円)

- ・ 各自治体で研修を実施するための講師や各施設における指導者の立場にある者を養成。また研修内容が確立されていない最新のテーマや事柄などについて、全国一律で行う研修や、全国的に周知や普及が必要な研修を実施

子ども・子育て支援推進委託調査研究事業 1.0億円 (28年度 1.0億円)

- ・ 子ども・子育て支援に関する制度の見直しや課題に対応するための各種調査研究を実施

調査研究の実施

子ども・子育て支援推進委託調査研究 【29年度予算額:1.0億円】

【調査研究内容】

- ・保育士のキャリアパスに関する調査研究
 - ・保育所のアレルギー対応に関する調査研究
 - ・児童相談所の体制のあり方に関する調査研究〔新規〕
 - ・児童館等における「遊びのプログラム」の開発
 - ・普及に関する研究
- ※民間団体に委託して実施

研究成果の提供

子ども・子育て支援推進調査研究 【29年度予算額:2.0億円】

【事業内容】

子ども・子育て支援のより一層の充実を図るため、従前からの課題や新たな問題点等について解決する手立てを得るとともに、幅広い知見を得るため、子ども・子育てに関する諸般の問題について、地方自治体や民間団体から研究課題の公募を行い、事業実施者の選定を行った上、先駆的な取組や実態把握等に関わる調査研究を実施。

○予算 195,000千円(15,000千円×13テーマ)

補助率:定額(10/10、1,500万円を上限)
実施主体:都道府県、市区町村又は社会福祉法人等

研修の実施

子ども・子育て支援体制整備総合推進事業(※統合補助金)

子育て支援員研修 【29年度予算額:5.3億円】

職員の資質向上・人材確保等研修 【29年度予算額:28.1億円】

【研修内容】

- ・保育の質の向上のための研修事業
- ・新規卒業者の確保、就業継続支援事業
- ・家庭的保育者等研修事業
- ・居宅訪問型保育研修事業(一時預かり・延長保育の訪問型を含む)
- ・病児・病後児保育研修事業
- ・病児・病後児保育(訪問型)研修事業
- ・保育士試験合格者に対する実技講習
- ・保育実習指導者に対する講習
- ・放課後児童支援員等研修事業
- ・ファミリー・サポート・センター事業アドバイザー研修事業

補助率:1/2

実施主体:都道府県又は市区町村(委託可)

指導者養成等研修 【29年度予算額:1.3億円】

【研修内容】

- ・保育所保育士研修等事業
- ・居宅訪問型保育連携施設等研修事業
- ・健全育成指導者養成研修事業
- ・地域の子育て支援機能等強化事業
- ・母子保健指導者養成研修等事業

※民間団体に委託して実施

質の高い保育・教育・子育て支援の提供



子どもを
産み育てやすい
社会の実現



「子育て支援員」研修について

趣旨

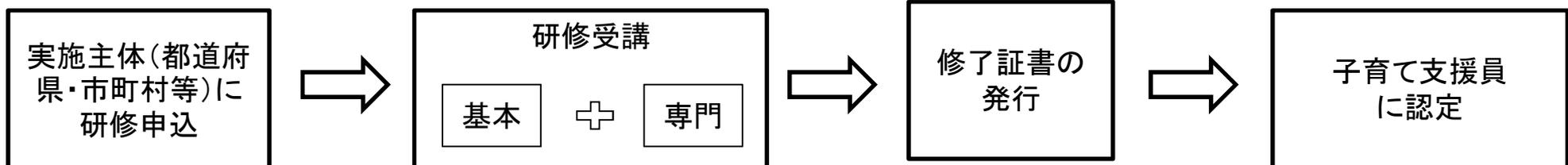
- 子ども・子育て支援新制度において実施される小規模保育、家庭的保育、ファミリー・サポート・センター、一時預かり、放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点等の事業や家庭的な養育環境が必要とされる社会的養護については、子どもが健やかに成長できる環境や体制が確保されるよう、地域の実情やニーズに応じて、これらの支援の担い手となる人材を確保することが必要。
- このため、地域において保育や子育て支援等の仕事に関心を持ち、保育や子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する者に対し、多様な保育や子育て支援分野に関しての必要な知識や技能等を修得するための全国共通の研修制度を創設し、これらの支援の担い手となる「子育て支援員」の養成を図る。

「子育て支援員」とは

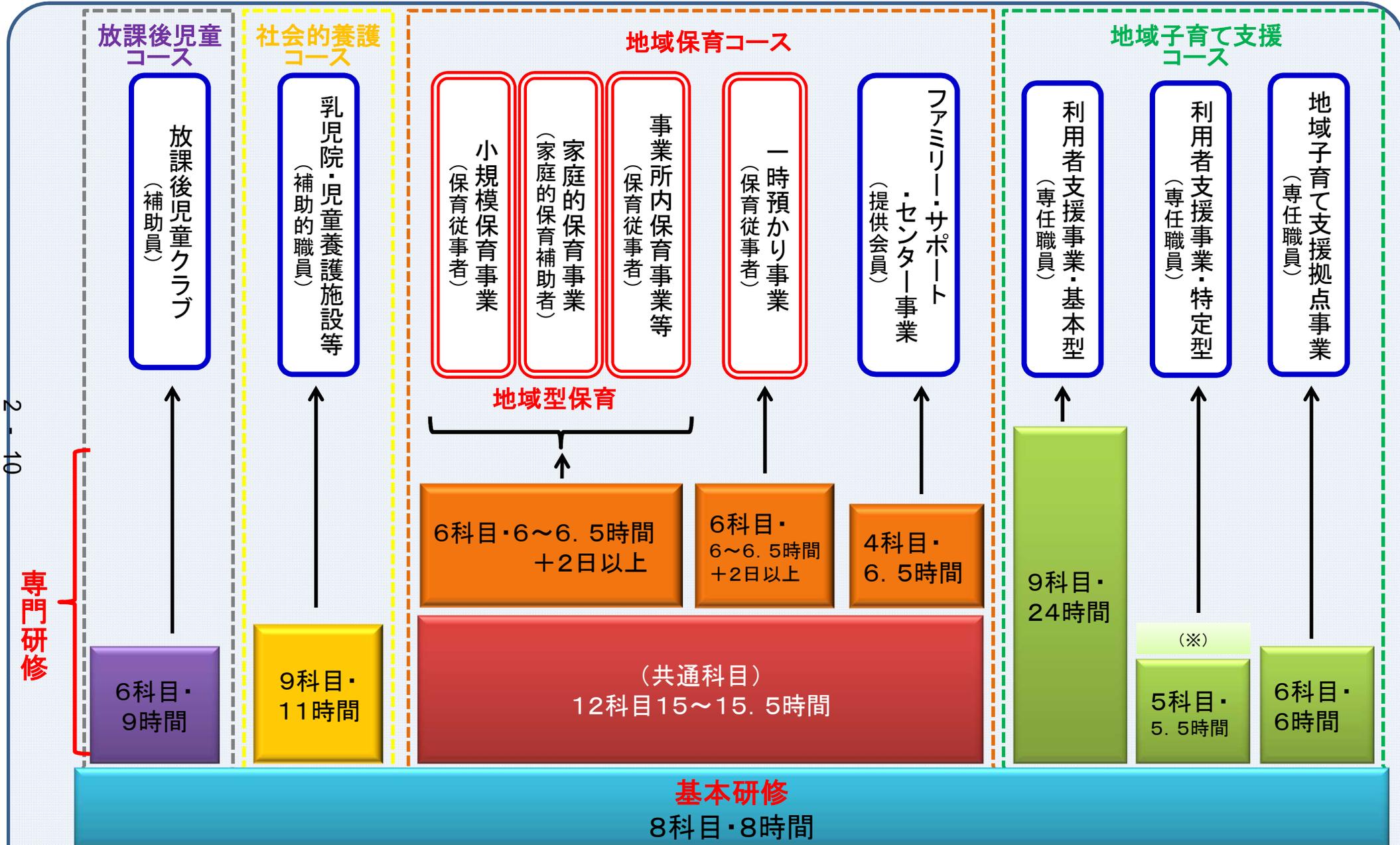
- 国で定めた「共通研修」及び「専門研修」を修了し、「子育て支援員研修修了証書」(以下「修了証書」という。)の交付を受けたことにより、子育て支援員として保育や子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を修得したと認められる者
- 研修内容は各事業等に共通する「基本研修」と特性に応じた専門的内容を学ぶ「専門研修」により構成され、質の確保を図る。
- 研修修了者を「子育て支援員」として研修の実施主体が認定。全国で通用。

小規模保育等の保育分野や放課後児童クラブ、社会的養護、地域子育て支援 など子ども・子育て分野に従事可能！

研修受講から認定までの流れ



子育て支援員研修の体系



※「利用者支援事業・特定型」については、自治体によって、実施内容に違いが大きい可能性があるため、地域の実情に応じて科目を追加することを想定。

注) 主な事業従事先を記載したものであり、従事できる事業はこれらに限られない(障害児支援の指導員等)。

注) 二重線枠は、研修が従事要件となる事業。実線枠は、研修の受講が推奨される事業。

地域型保育事業の認可基準について

小規模保育事業の認可基準について

- 小規模保育事業については、多様な事業からの移行を想定し、A型(保育所分園、ミニ保育所に近い類型)、C型(家庭的保育(グループ型小規模保育)に近い類型)、B型(中間型)の3類型を設け、認可基準を設定する。
- 特に、B型については、様々な事業形態からの移行が円滑に行われるよう、保育士の割合を1/2以上としているが、同時に、小規模な事業であることに鑑み、保育所と同数の職員配置とせず、1名の追加配置を求めて、質の確保を図る。
- また、保育士の配置比率の向上に伴い、きめ細かな公定価格の設定とすることで、B型で開始した事業所が段階的にA型に移行するよう促し、更に質を高めていくこととしていく。

＜主な認可基準＞

		保育所	小規模保育事業		
			A型	B型	C型
職員	職員数	0歳児 3:1 1・2歳児 6:1	保育所の配置基準+1名	保育所の配置基準+1名	0～2歳児 3:1 (補助者を置く場合、5:2)
	資格	保育士 ※保健師又は看護師等の特例有(1人まで)	保育士 ※保育所と同様、保健師又は看護師等の特例を設ける。	1/2以上保育士 ※保育所と同様、保健師又は看護師等の特例を設ける。 ※保育士以外には 研修実施	家庭的保育者 ※市町村長が行う 研修 を修了した保育士、保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認める者
設備・面積	保育室等	0歳・1歳 乳児室 1人当たり1.65㎡ ほふく室 1人当たり3.3㎡ 2歳以上 保育室等 1人当たり1.98㎡	0歳・1歳児 1人当たり3.3㎡ 2歳児 1人当たり1.98㎡	0歳・1歳児 1人当たり3.3㎡ 2歳児 1人当たり1.98㎡	0歳～2歳児 いずれも1人3.3㎡
処遇等	給食	自園調理 ※公立は外部搬入可(特区) 調理室 調理員	自園調理 (連携施設等からの搬入可) 調理設備 調理員	自園調理 (連携施設等からの搬入可) 調理設備 調理員	自園調理 (連携施設等からの搬入可) 調理設備 調理員

- ※ 小規模保育事業については、小規模かつ0～2歳児までの事業であることから、保育内容の支援及び卒園後の受け皿の役割を担う連携施設の設定を求める。
- ※ 連携施設や保育従事者の確保等が期待できない離島・へき地に関しては、連携施設等について、特例措置を設ける。
- ※ また、給食、連携施設の確保に関しては、移行に当たっての経過措置を設ける。
- ※ 保健師又は看護師に係る職員資格の特例については、地方分権に関する政府方針を踏まえ、平成27年4月1日から准看護師についても対象とされている。

家庭的保育事業等の認可基準について

○ 家庭的保育事業等については、従前の事業からの移行や、それぞれの事業形態、特徴等を踏まえ、基準を設定する。

<主な認可基準>

		家庭的保育事業	事業所内保育事業	居宅訪問型保育事業
職員	職員数	0～2歳児 3:1 家庭的保育補助者を置く場合 5:2	定員20名以上 保育所の基準と同様	0～2歳児 1:1
	資格	家庭的保育者 (+家庭的保育補助者) * 市町村長が行う研修を修了した保育士、保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認める者		必要な研修を修了し、保育士、保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認める者
設備・面積	保育室等	0歳～2歳児 1人当たり3.3㎡	定員19名以下 小規模保育事業A型、B型の基準と同様	—
処遇等	給食	自園調理 (連携施設等からの搬入可) 調理設備 調理員 (3名以下の場合、家庭的保育補助者を置き、調理を担当すること可)	自園調理 (連携施設等からの搬入可) 調理設備 調理員	—

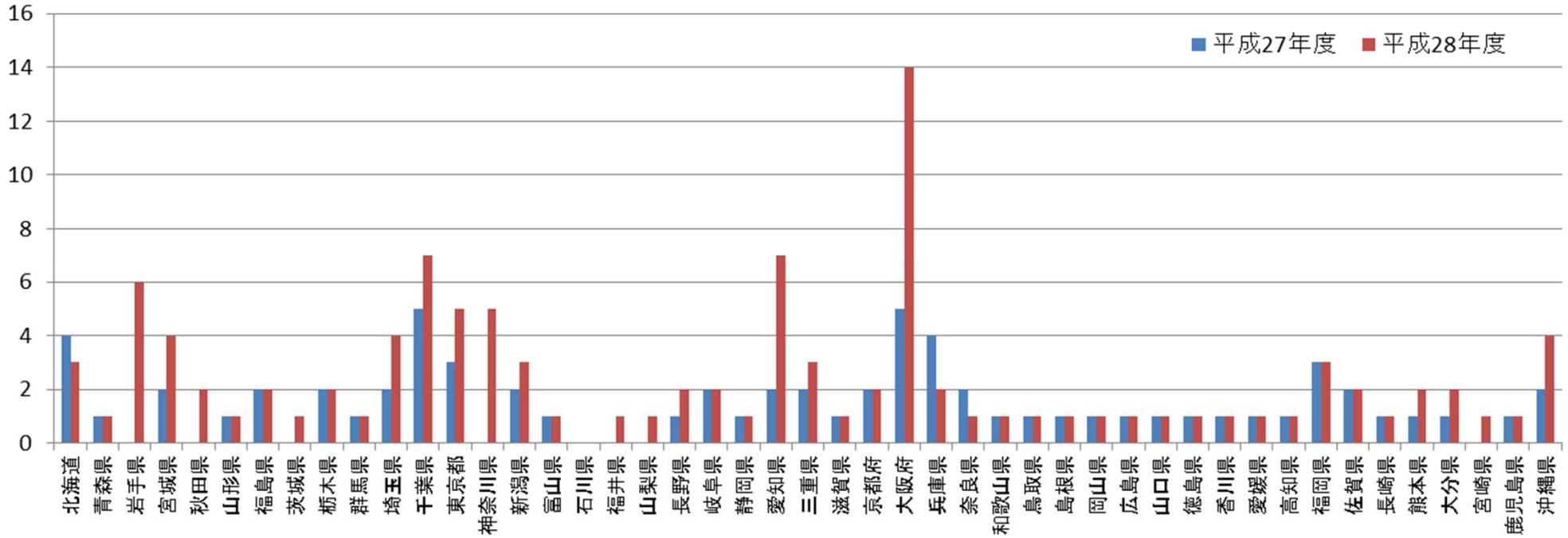
※ 家庭的保育事業、事業所内保育事業については、小規模かつ0～2歳児までの事業であることから、保育内容の支援及び卒園後の受け皿の役割を担う連携施設の設定を求める。(事業所内の卒園後の受け皿に関しては、地域枠の子どものみ対象)

※ 連携施設や保育従事者の確保等が期待できない離島・へき地に関しては、連携施設等について、特例措置を設ける。

※ また、給食、連携施設の確保に関しては、移行に当たっての経過措置を設ける。

平成27、28年度 子育て支援員研修事業実施状況

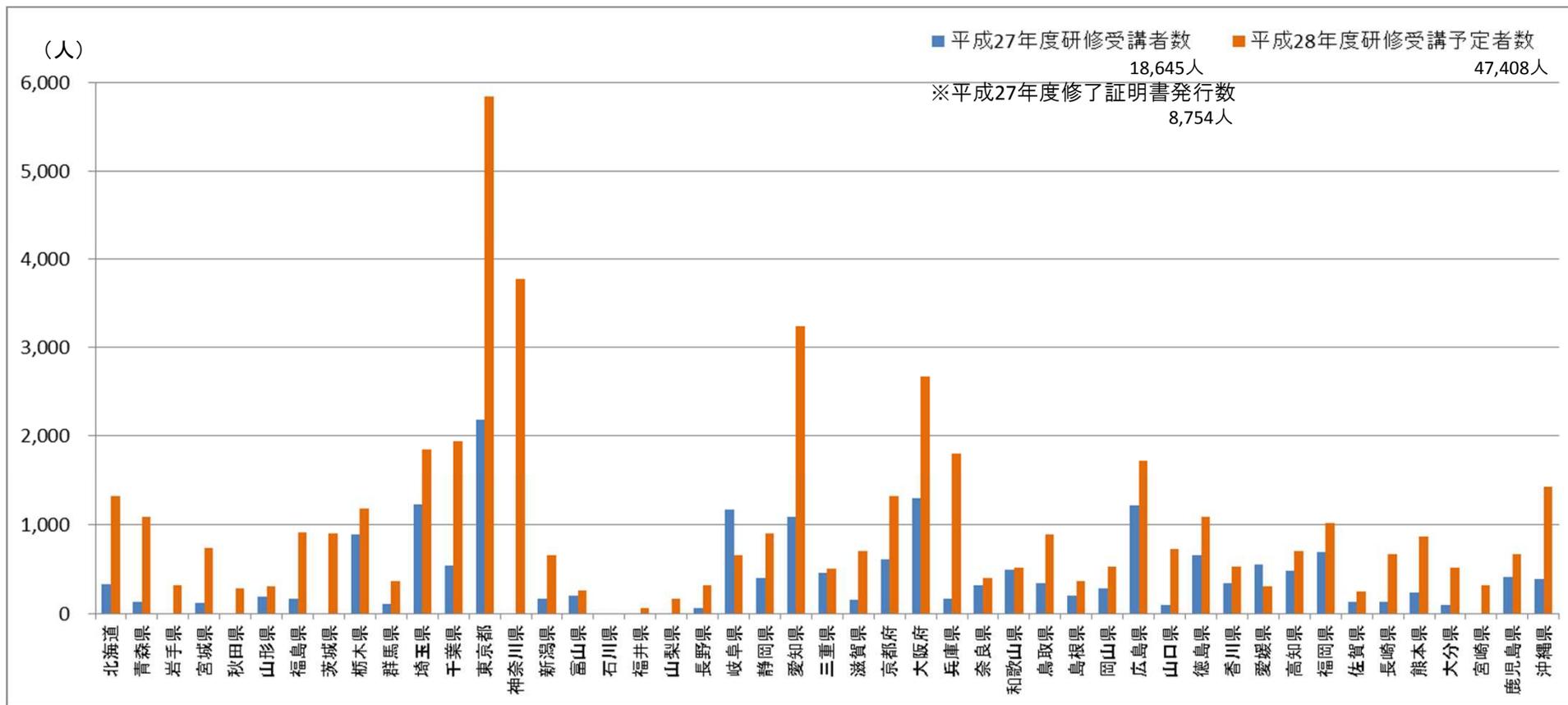
自治体数(都道府県及び市町村)



	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
27年度①	4	1	0	2	0	1	2	0	2	1	2	5	3	0	2	1	0	0	0	1	2	1	2	2
28年度②	3	1	6	4	2	1	2	1	2	1	4	7	5	5	3	1	0	1	1	2	2	1	7	3
②-①	▲1	0	6	2	2	0	0	1	0	0	2	2	2	5	1	0	0	1	1	1	0	0	5	1

	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	合計
27年度①	1	2	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	0	1	2	69
28年度②	1	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	4	111
②-①	0	0	9	▲2	▲1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	42

平成27、28年度 子育て支援員研修 受講（予定）者数



2 - 14

	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
平成27年度研修受講者数①	327	126	0	119	0	188	167	0	887	107	1,225	541	2,188	0	165	206	0	0	0	56	1,161	403	1,080	456
平成28年度研修受講予定者数②	1,320	1,080	312	730	280	307	906	900	1,172	360	1,848	1,944	5,836	3,780	648	260	0	60	160	312	650	900	3,241	501
②-①	993	954	312	611	280	119	739	900	285	253	623	1,403	3,648	3,780	483	54	0	60	160	256	▲ 511	497	2,161	45

	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	計
平成27年度研修受講者数①	158	604	1,288	165	321	489	337	205	278	1,208	100	652	335	545	482	685	131	130	238	100	0	406	386	18,645
平成28年度研修受講予定者数②	700	1,310	2,678	1,800	400	515	880	360	520	1,720	720	1,080	530	300	698	1,014	250	660	860	511	315	660	1,420	47,408
②-①	542	706	1,390	1,635	79	26	543	155	242	512	620	428	195	▲ 245	216	329	119	530	622	411	315	254	1,034	28,763

＜事例＞東京都 子育て支援員研修①

概要

東京都では、公益財団法人東京都福祉保健財団への委託により「東京都子育て支援員研修」を実施し、研修修了者を「子育て支援員」として認定している。

地域保育コース

「子ども・子育て支援新制度」によって地域型保育として位置づけられた小規模保育、家庭的保育(保育ママ)、事業所内保育や一時預かりの保育従事者として勤務する方向けのコース

(平成29年度予定)
実施回数:23回
受講定員数:1,840名

地域子育て支援コース

地域子育て支援拠点(公共施設等の身近な場所で子育て中の親子の交流や育児相談、育児に関する情報提供を行う場)や、利用者支援事業(子育てひろばや子供家庭支センター等で利用者支援を実施)で勤務する方向けのコース

(平成29年度予定)
実施回数:5回
受講定員数:400名

放課後児童コース

放課後児童クラブ(保護者が就労等により昼間家庭にいない児童に対し、放課後等に適切な遊びや生活の場を提供する場)に従事する放課後児童支援員の補助者として、勤務する方向けのコース

(平成29年度予定)
実施回数:2回
受講定員数:160名

社会的養護コース

社会的養護(保護者のない児童や、保護者に看護させることが適当でない児童を、公的責任で社会的に養育・保護し、養育に大きな困難を抱える家庭への支援を行うこと)における補助的な支援者として、児童養護施設等で勤務する方向けのコース

(平成29年度予定)
実施回数:2回
受講定員数:160名



＜事例＞東京都 子育て支援員研修②

研修カリキュラム【社会的養護コース】①

1. 基本研修(全研修共通9時間)

研修科目	時間数	内容
子供・子育て家庭の現状	60分 講義	<p>＜子供・子育て家庭(対人援助を行う対象)に対する理解＞</p> <p>①子供の育つ社会・環境 ②子育て家庭の変容 ③子供の貧困及び子どもの非行についての理解</p>
子供家庭福祉	60分 講義	<p>＜子育て支援制度の理解＞</p> <p>①子供・子育て支援新制度の概要 ②児童家庭福祉施策等の理解 ③児童家庭福祉に係る資源の理解</p>
子供の発達	60分 講義	<p>＜子供・子育て家庭(対人援助を行う対象)に対する理解＞</p> <p>①発達への理解 ②胎児期から青年期までの発達 ③発達への援助 ④子供の遊び</p>
保育の原理	60分 講義	<p>＜子育て支援(対人援助)を行うための援助原理の理解＞</p> <p>①子供という存在の理解 ②情緒の安定・生命の保持 ③健康の保持と安全管理</p>
対人援助の価値と倫理	60分 講義	<p>＜子育て支援(対人援助)を行うための援助原理の理解＞</p> <p>①利用者の尊厳の遵守と利用者主体 ②子供の最善の利益 ③守秘義務・個人情報保護と苦情解決の仕組み ④保護者・職場内・関係機関・地域の人々との連携・協力 ⑤子育て支援員の役割</p>
児童虐待と社会的養護	60分 講義	<p>＜子育て支援(対人援助)を行うための援助原理の理解＞</p> <p>①児童虐待と影響 ②虐待の発見と通告 ③虐待を受けた子供に見られる行動 ④子供の権利を守る関わり ⑤社会的養護の現状</p>
子供の障害	60分 講義	<p>＜子育て支援(対人援助)を行うための援助原理の理解＞</p> <p>①障害の特性についての理解 ②障害の特性に応じた関わり方・専門機関との連携 ③障害児支援等の理解</p>
総合演習	120分 演習	<p>①子供・子育て家庭の現状の考察・検討 ②子供・子育て家庭への支援と役割の考察・検討 ③特別な支援を必要とする家庭の考察・検討 ④子育て支援員に求められる資質の考察・検討 ⑤専門研修の選択など今後の研修に向けての考察・検討</p>

＜事例＞東京都 子育て支援員研修③

研修カリキュラム【社会的養護コース】②

2. 専門研修「社会的養護」(11時間)

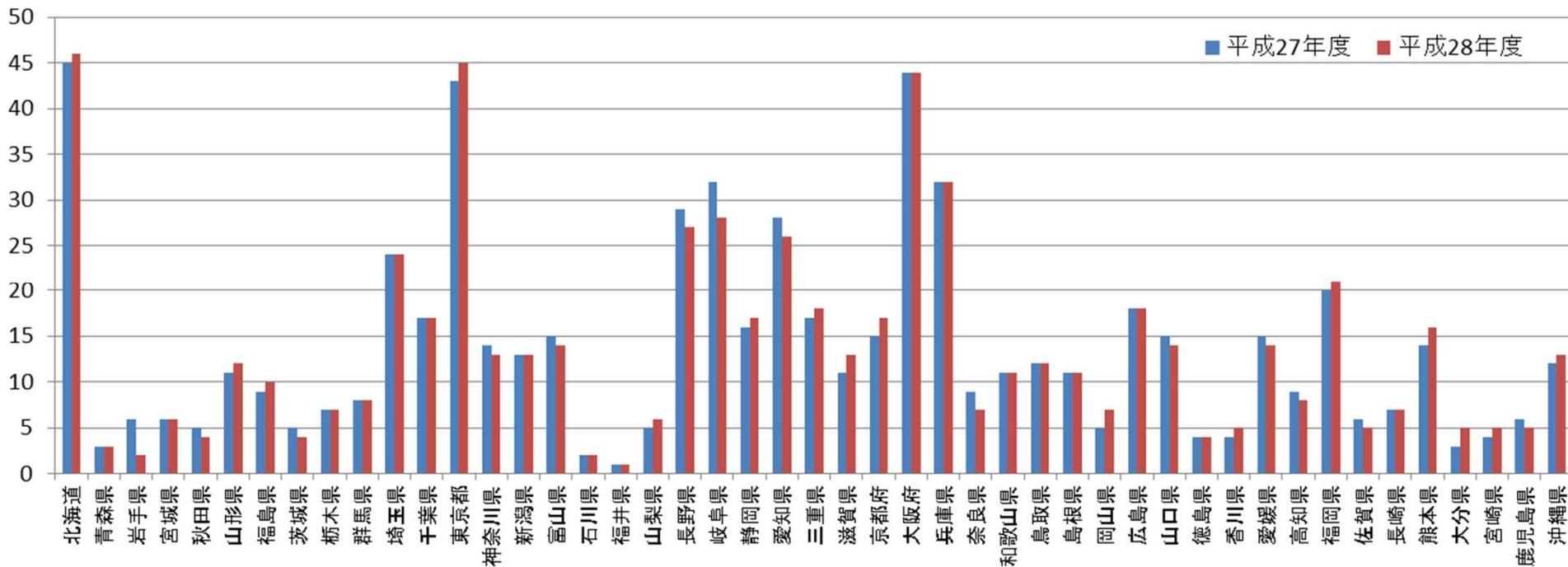
研修科目	時間数	内容
社会的養護の理解	60分 講義	①社会的養護とは ②子供家庭福祉、社会的養護の理念 ③社会的養護体系について ④社会的養護の課題と将来像 ⑤社会的養護と自立支援
子供等の権利擁護・対象者の尊厳の遵守、職業倫理	60分 講義	①子供の最善の利益 ②子供・保護者の意見表明、苦情解決の仕組み ③被措置児童等虐待の防止 ④養育者・支援者の資質、メンタルヘルス
社会的養護を必要とする子供の理解	90分 講義 演習	①発達段階ごとの理解 ②発達支援を必要とする子供の理解 ③虐待が子供に及ぼす影響 ④保護者からの分離を体験した子供の理解 ⑤支援者からの二次被害
家族との連携	60分 講義	①家族との連携の意義 ②支援を必要とする保護者との連携 ③家族再構築支援の実際
地域との連携	60分 講義	①関係機関の理解 ②地域との連携の意義 ③より専門的な支援を必要とする場合の関係機関(医療機関等)との連携について
社会的養護を必要とする子供の遊びの理解と実際	90分 講義 演習	①「遊び」の意義 ②年齢に応じた遊びの内容 ③配慮すべきこと
支援技術	60分 演習	①子供のニーズに応じたコミュニケーションスキル ②生活における支援 ③記録(日誌を含む)の書き方 ④個人情報の保護
緊急時の対応	60分 講義	①子供の発達段階における事故防止 ②緊急時の連絡・対応について ③配慮を要する対応について ④現場で起こりうる危機場面について
施設等演習	120分 演習	①社会的養護の現場の理解(画像等) ②演習

【職員の資質向上・人材確保等研修 研修内容一覧】

事業名	概要
保育の質の向上のための研修事業	保育所の職員等を対象に、質の高い保育を安定的に提供するべく、保育の専門性向上を図るための研修を実施
新規卒業者の確保、就業継続支援事業	保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保するという観点から、「新規卒業者の確保」及び「就業継続支援」に関する研修を実施
家庭的保育者等研修事業	家庭的保育者等として家庭的保育事業に従事するため等に必要な研修を実施
居宅訪問型保育研修事業 (一時預かり・延長保育の訪問型を含む)	利用児童の居宅において保育を行うという特殊性を踏まえ、事業に従事するにあたって必要な資質の確保を図る研修を実施
病児・病後児保育研修事業	病児・病後児保育事業の実施にあたって、保育者の資質の向上を図るための現任研修を実施
病児・病後児保育（訪問型）研修事業	病児・病後児が対象であることに加え、当該児童の居宅において保育を行うという特殊性を踏まえ、事業に従事するにあたって必要な資質の確保を図るための研修を実施
保育士試験合格者に対する実技講習	実務経験のない保育士試験合格者を対象に、就業前の不安を軽減し、継続して保育所等に勤務することができるよう実技講習を実施
保育実習指導者に対する講習	指定保育士養成施設の学生に対し、保育所等において実習指導を行う者を対象に、指導者の資質向上を目的とした研修を実施
放課後児童支援員等研修事業	
放課後児童支援員認定資格研修事業	省令基準により、「放課後児童支援員」となるためには都道府県知事が実施する研修を修了することが義務づけられているため、「放課後児童支援員」として新たに業務に従事するための認定資格研修を実施
放課後児童支援員等資質向上研修事業	「放課後児童クラブに従事する者の研修体系の整理－放課後児童クラブの質の向上のための研修企画検討会まとめ－」において、放課後児童支援員等の経験年数やスキルに応じた適時適切な研修体系にしていくことが、事業全体の質の向上を図る上でも必要とされていることから、現任の従事者向けの研修を実施
児童厚生員等研修事業	全国の放課後児童クラブの実施場所の一つである児童館は、総合的な放課後対策として児童の健全育成上重要な役割を担っているため、その児童館に従事する児童厚生員等の資質の向上を図るための研修を実施
ファミリー・サポート・センター事業アドバイザー研修事業	問題を抱えた親や障害児、ひとり親家庭などの困難ケースの増加、依頼内容の多様化等に伴い、アドバイザーの役割の重要性・専門性が増しており、アドバイザーの資質向上を図るための研修を実施

平成27、28年度 職員の資質向上・人材確保等研修事業実施状況

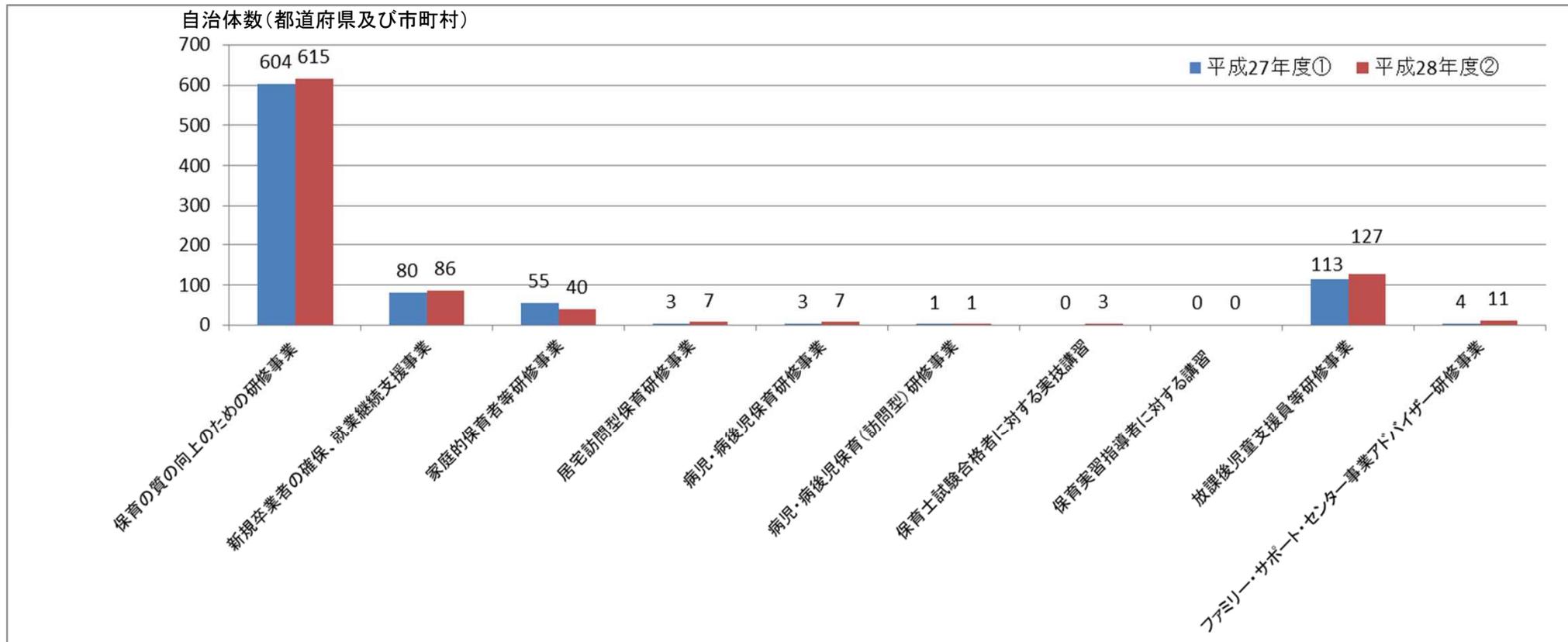
自治体数(都道府県及び市町村)



	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
27年度①	45	3	6	6	5	11	9	5	7	8	24	17	43	14	13	15	2	1	5	29	32	16	28	17
28年度②	46	3	2	6	4	12	10	4	7	8	24	17	45	13	13	14	2	1	6	27	28	17	26	18
②-①	1	0	▲4	0	▲1	1	1	▲1	0	0	0	0	2	▲1	0	▲1	0	0	1	▲2	▲4	1	▲2	1

	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	合計
27年度	11	15	44	32	9	11	12	11	5	18	15	4	4	15	9	20	6	7	14	3	4	6	12	648
28年度	13	17	44	32	7	11	12	11	7	18	14	4	5	14	8	21	5	7	16	5	5	5	13	647
28'-27'	2	2	0	0	▲2	0	0	0	2	0	▲1	0	1	▲1	▲1	1	▲1	0	2	2	1	▲1	1	▲1

平成27、28年度 職員の資質向上・人材確保等研修事業 各事業の実施状況



	27年度①	28年度②	②-①
保育の質の向上のための研修事業	604	615	11
新規卒業者の確保、就業継続支援事業	80	86	6
家庭的保育者等研修事業	55	40	▲ 15
居宅訪問型保育研修事業	3	7	4
病児・病後児保育研修事業	3	7	4
病児・病後児保育(訪問型)研修事業	1	1	0
保育士試験合格者に対する実技講習(※)	-	3	3
保育実習指導者に対する講習(※)	-	0	0
放課後児童支援員等研修事業	113	127	14
ファミリー・サポート・センター事業アドバイザー研修事業	4	11	7

※ 保育士試験合格者に対する実技講習及び保育実習指導者に対する講習は、平成28年度に開始した事業である。

平成28年度子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金国庫補助額上位10自治体(交付決定ベース)

(単位:円)

		東京都	横浜市	北九州市	神奈川県	大阪市	埼玉県	福岡市	静岡県	福島県	京都府
子育て支援員研修事業	交付決定額 ①(単位:円)	44,915,000	7,206,000	0	11,362,000	7,144,000	7,620,000	2,240,000	6,500,000	6,895,000	6,000,000
	受講(予定)者数 ②(単位:人)	4,960	—	—	3,780	918	1,620	400	900	820	1,110
	1人当たりコスト (①/②)(単位:円)	9,055	—	—	3,006	7,782	4,704	5,600	7,222	8,409	5,405
職員の質の向上・ 人材確保等研修事業		82,226,000	33,826,000	30,409,000	15,907,000	15,254,000	14,423,000	15,071,000	10,349,000	7,492,000	7,472,000
保育の質の向上のための 研修事業		8,213,000	27,419,000	28,935,000	3,990,000	7,500,000	2,001,000	6,682,000	2,500,000	248,000	4,022,000
新規卒業者の確保、 就業継続支援事業業		47,051,000	4,237,000	1,474,000	436,000	6,900,000	7,592,000	316,000	0	270,000	1,000,000
家庭的保育者等研修事業		1,474,000	0	0	0	751,000	0	0	40,000	0	0
居宅訪問型保育研修事業		1,891,000	550,000	0	0	0	0	1,493,000	0	0	0
病児・病後児保育研修事業		373,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
病児・病後児保育(訪問型) 研修事業		1,427,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保育士試験合格者に対する 実技講習事業		1,252,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保育実習指導者に対する 講習事業		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
放課後児童支援員等 研修事業		19,881,000	1,620,000	0	11,375,000	103,000	4,776,000	6,580,000	7,287,000	6,974,000	2,450,000
ファミリー・サポート・センター事業 アドバイザー研修事業		664,000	0	0	106,000	0	54,000	0	522,000	0	0
国庫補助額合計		127,141,000	41,032,000	30,409,000	27,269,000	22,398,000	22,043,000	17,311,000	16,849,000	14,387,000	13,472,000

<事例>東京都 保育の質の向上のための研修

概要

認証保育所等研修プログラムとして、以下のような研修を実施している。

主な研修の内容

認証保育所施設長研修

(目的) 認証保育所における施設長、施設長に就任予定の者及び副施設長に対し、施設の運営管理業務の遂行上必要な知識・技術について学び、施設長として専門性の向上を図ることにより、認証保育所のレベルアップを図ることを目的とする。

(実施規模) 研修日数:4日間コース(6月及び11月頃の年2回開催) 受講者数:150名/回×2回

(対象者) 認証保育所の施設長を原則とする。

(研修科目)

○保育所保育指針から学ぶ保育所の社会的責任 ○保育所の役割から見た施設長の責務 ○乳幼児の健康管理 ほか

認証保育所中堅保育士研修

(目的) 認証保育所で保育に従事する施設長以外の職員に対し、保育に関する資質の向上及び施設長を補佐する能力の向上を図るための研修を行うことにより、認証保育所のレベルアップを図る。

(実施規模) 研修日数:3日間コース(6月及び10月頃、1月頃の年3回開催) 受講者数:100名/回×3回

(対象者) 施設長の推薦を得た、施設長を補佐する立場にある保育士を原則とする。

(研修科目)

○保育の動向と認証保育所制度 ○認証保育所における人材育成及び保育実務 ○乳幼児の栄養と食事 ほか

認可外保育施設職員テーマ別研修

(目的) 認可外保育施設保育従事者の資質の向上を目的として実施する。

(実施規模) 実施回数:年2回(一部科目は年1回) 受講者数:概ね7,000人/年

(対象者) 認可外保育施設の保育等従事者等

(研修科目)

○乳幼児の健康管理 ○危機管理 ○乳幼児保育 ○救急救命訓練(実習) ほか

＜事例＞調布市 放課後児童支援員等資質向上研修

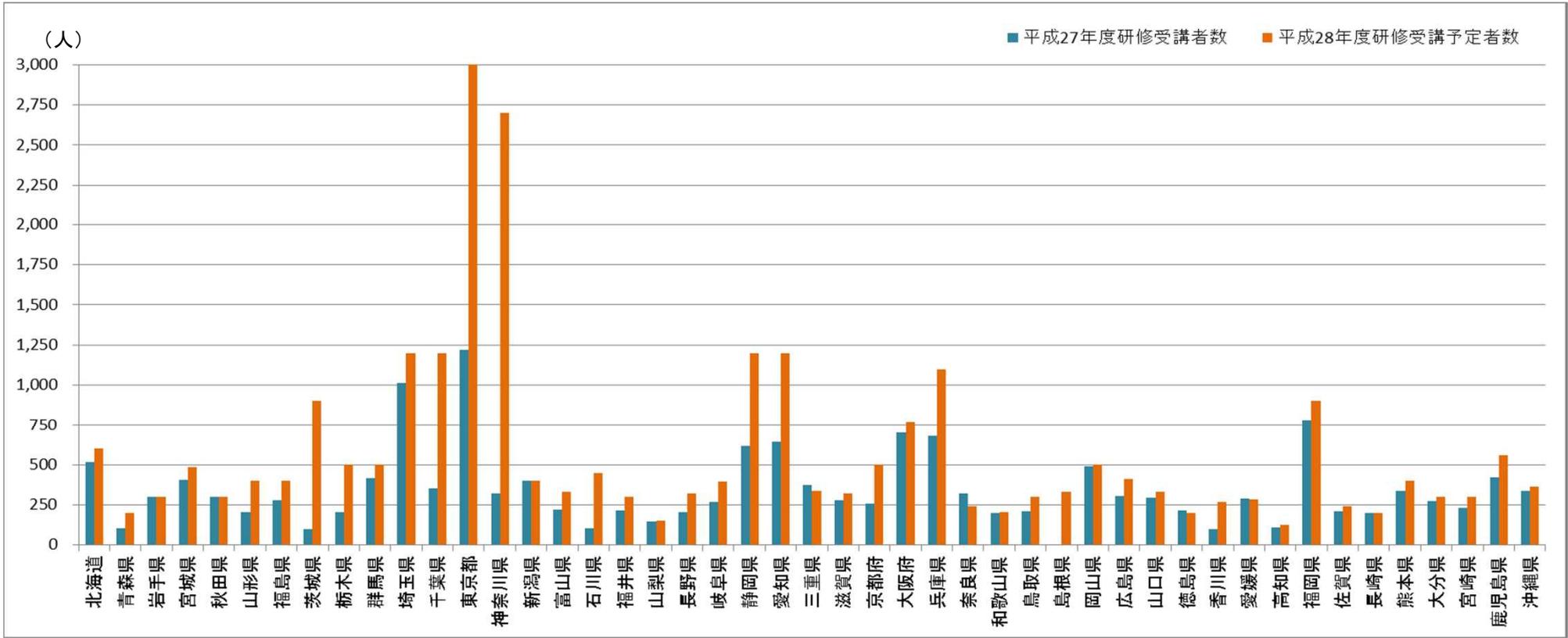
概要

「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」に規定する放課後児童支援員及び補助員等に対して必要な知識及び技術の習得並びに課題や事例を共有するための研修を行うことにより、放課後児童支援員等の資質の向上を図る。

主な研修の内容(平成28年度)

タイトル	内容	参加者数
公的機関職員が子どもと関わる際の基礎知識	公的機関で働く職員として、子どもや保護者と良い関係を築くために必要な心構えと対応を学ぶ。	72名
障害者差別解消法を学ぶ	平成28年4月1日に施行された同法の基礎的知識の習得をする。	61名
障がい児基本の基	「障がい」を理解すること、「対応の方法」など基本的なことを学び、日々の育成に活かす。	74名
応急手当の実際	事故の際の適切な症状の判断、及び応急手当を学び、的確な対応ができるようにする。	68名
児童館・学童クラブでの保護者対応	子どもを通わせている保護者との良好な関係を築くために必要な知識を修得する。	80名
児童館論「地域で子どもを育てるとは」	放課後子ども教室事業等他の事業との連携の仕方や地域の子どもの課題にせまる上での児童館や学童クラブの役割等を学ぶ。	41名
学童クラブ論	学童クラブのあるべき姿を学ぶ。	57名
障がい児 応用編	「障がい」の理解や「対応の方法」の発展、事例研修。	74名
子どもの心に届くコミュニケーション	小学生を中心とした子どもたちについての理解を深め、コミュニケーションの取り方・関わり方を学ぶ。	76名
けん玉実技研修	けん玉の技や、遊び方を学ぶ。	68名
小学生対象の集団ゲーム	各施設で開催される各イベントで有効な集団ゲームを学ぶ。	53名

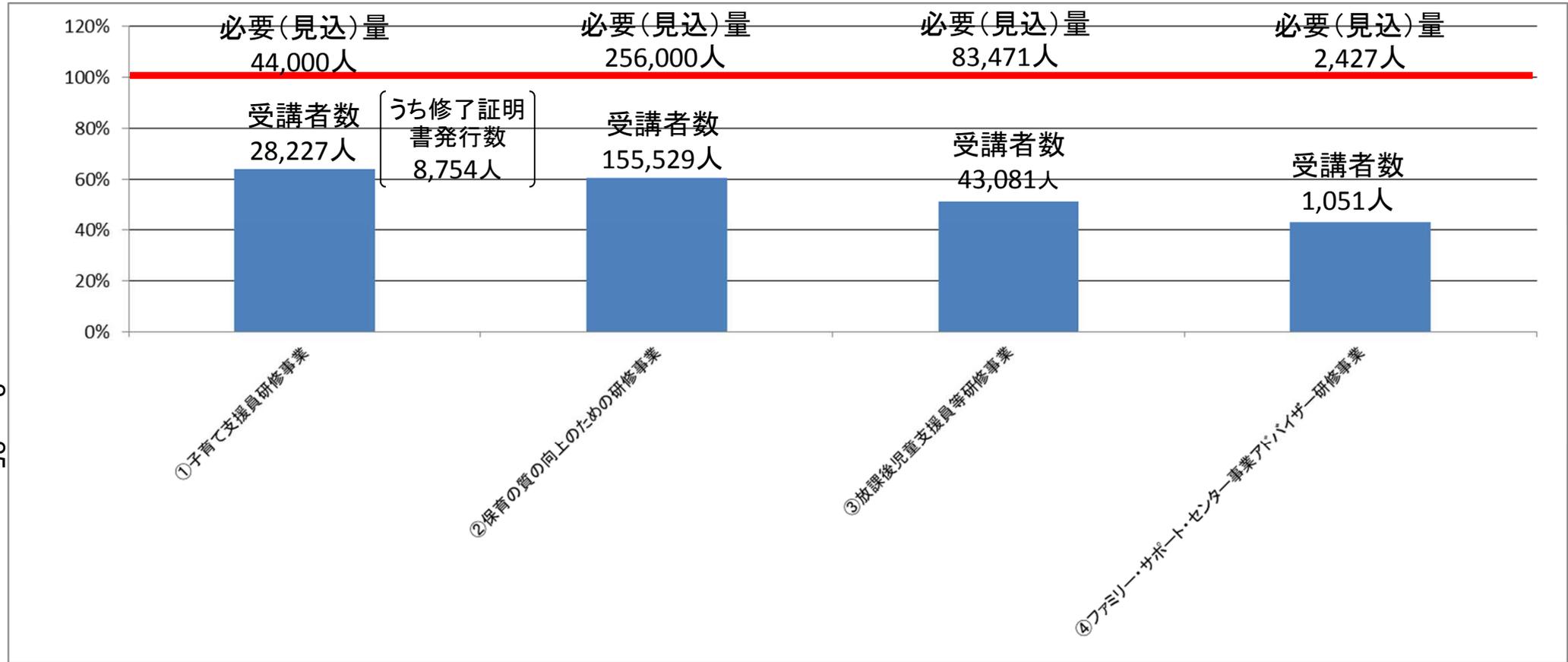
平成27、28年度 放課後児童支援員認定資格研修 受講（予定）者数



	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
27年度研修受講者数①	519	102	301	408	298	202	280	98	205	417	1,011	351	1,218	322	398	221	103	217	146	206	270	615	643	376
28年度研修受講予定者数②	600	200	300	484	300	400	400	900	500	500	1,200	1,200	3,000	2,700	400	329	450	300	150	320	395	1,200	1,200	336
②-①	81	98	▲1	76	2	198	120	802	295	83	189	849	1,782	2,378	2	108	347	83	4	114	125	585	557	▲40

	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	計
27年度研修受講者数①	280	256	699	679	323	199	209	0	490	307	292	214	100	288	107	781	212	201	337	274	232	422	335	16,164
28年度研修受講予定者数②	320	500	770	1,100	239	204	300	332	500	410	330	200	270	285	124	900	244	200	400	300	300	560	365	26,917
②-①	40	244	71	421	▲84	5	91	332	10	103	38	▲14	170	▲3	17	119	32	▲1	63	26	68	138	30	10,753

主な事業の現状の受講者数と人員の必要（見込）量



※ 「現状」は、各研修事業の現状の受講者数であり、「必要(見込)量」は、必要な事業量を確保するために各研修の受講が必要と見込まれる人数である。

子育て支援員研修の必要(見込)量は、子育て支援員研修が従事要件となっている、家庭的保育事業や小規模保育事業、事業所内保育事業の職員配置基準を基に機械的に算出したもの。

保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

※新たな名称はすべて仮称

研修による技能の習得により、
キャリアアップができる仕組みを構築



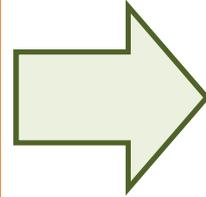
新 キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援
- ⑦保育実践 ⑧マネジメント

- ※ 研修の実施主体:都道府県等
- ※ 研修修了の効力:全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合:以前の研修修了の効力は引き続き有効



新 副主任保育士 ※ライン職

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

新 専門リーダー ※スタッフ職

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

新 職務分野別リーダー

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー 等
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

園長
<平均勤続年数24年>
主任保育士
<平均勤続年数21年>

月額4万円の処遇改善
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

月額5千円の処遇改善

※上記処遇改善の対象は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。
※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して2%(月額6千円程度)の処遇改善を実施

事業に係る課題への対応

今後の見通し

- 平成29年度より公定価格に創設された、技能・経験を積んだ保育士等に対する処遇改善のための加算や、同じく平成29年度に創設された、放課後児童支援員の経験等に応じた処遇改善のための事業において、研修の受講を要件としていることから、各自治体に対して本事業の活用による研修実施を呼びかけており、事業を実施する自治体が増加する見通しがある。
- 子育て支援員研修について、平成29年度に子育て支援員従事後のフォローアップ研修や現任研修の効果的な実施方法・内容等に関する調査研究を行うこととしており、この調査研究結果を受けて、フォローアップ研修や現任研修の効果的な実施方法等を自治体に示す予定であることから、事業を実施する自治体の増加が見込まれる。

見直しの方向性

- 平成27年度及び平成28年度の予算の執行状況や、「待機児童解消加速化プラン」、「放課後子ども総合プラン」の着実な推進等を踏まえた予算の見直しを行う。
- 各自治体に対し、上記「今後の見通し」に記載の事業実施の促進のための働きかけを行う。

(参考1)「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)(抜粋)

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2-2. 女性の活躍推進／若者・高齢者等の活躍推進／外国人材の活用

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)女性の活躍推進

③子育て支援員(仮称)の創設

小規模保育など地域のニーズに応じた幅広い子育て支援分野において、育児経験豊かな主婦等が活躍できるよう、必要な研修を受講した場合に「子育て支援員(仮称)」として認定する仕組みを、子ども・子育て支援新制度の施行に併せて創設する。その際、「子育て支援員(仮称)」が、保育士、家庭的保育者、放課後児童支援員を目指しやすくする仕組みも併せて検討する。

(参考2)経済財政運営と改革の基本方針2014～デフレから好循環拡大へ～(平成26年6月24日閣議決定)

(抜粋)

第2章 経済再生の進展と中長期の進展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(1)女性の活躍、男女の働き方改革

(略)

女性の活躍を推進するため、女性の活躍を支える社会基盤となる取組を進めるとともに¹⁹、役員・管理職等への女性の登用促進の目標達成に向けた情報開示の促進や公共調達¹⁹の活用等の取組、仕事と子育て、介護の両立を進める企業への支援、女性のライフステージに対応した支援等を進める。

(以下、略)

¹⁹ 「待機児童解消加速化プラン」の展開、「放課後子ども総合プラン」の策定・推進、保育や子育て支援の担い手の確保等。

(参考3)子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)(抜粋)

第62条 都道府県は、基本方針に即して、五年を一期とする教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業の提供体制の確保その他この法律に基づく業務の円滑な実施に関する計画(以下「都道府県子ども・子育て支援事業計画」という。)を定めるものとする。

2 都道府県子ども・子育て支援事業計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(略)

三 特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者並びに地域子ども・子育て支援事業に従事する者の確保及び資質の向上のために講ずる措置に関する事項

(以下、略)

(参考4)教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業の提供体制の整備並びに子ども・子育て支援給付並びに地域子ども・子育て支援事業及び仕事・子育て両立支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な方針(抜粋)

第三 子ども・子育て支援事業計画の作成に関する事項

四 都道府県子ども・子育て支援事業支援計画の作成に関する基本的記載事項

都道府県子ども・子育て支援事業計画において定めることとされた事項は、次に掲げる事項その他別表第五に掲げる事項とする。

4 特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者並びに地域子ども・子育て支援事業に従事する者の確保及び資質の向上のために講ずる措置に関する事項

質の高い特定教育・保育及び特定地域型保育並びに地域子ども・子育て支援事業(以下「特定教育・保育等」という。)の提供に当たって基本となるのは人材であり、国、都道府県、市町村及び特定教育・保育等を提供する事業者は、特定教育・保育等に係る人材の確保及び養成を総合的に推進することが重要である。

都道府県は、このための中心的な役割を担っており、都道府県子ども・子育て支援事業計画において、保育教諭、幼稚園教諭、保育士その他の特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者並びに地域子ども・子育て支援事業に従事する者の確保又は資質の向上のために講ずる措置に関する事項(特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者の見込数を含む。)を定めること。(以下、略。)

論点等説明シート

事業名	子ども・子育て支援体制整備総合推進事業					
予算の状況 (単位:百万円)		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求
	予算額(補正後)		2,226	2,235	3,347	
	執行額		808	988		
	執行率		36%	44%		

事業についての論点等

(事業の概要)

平成27年4月にスタートした子ども・子育て支援新制度における、質の高い特定教育・保育、地域型保育、地域子ども・子育て支援事業の実施には、現任の職員の質の向上を図るとともに、新たな事業の創設や既存事業の拡充に伴い、更なる人材を確保する必要があることから、本事業において人材確保、資質向上を図るための各研修事業を行い、以て新制度の円滑な実施を図るもの。

【実施主体】 都道府県・市町村

【沿革】 平成27年度

【補助率】 1/2(都道府県又は市町村1/2)

【実施事業】

- (1) 子育て支援員研修事業
- (2) 職員の資質向上・人材確保等研修事業
 - ① 保育の質の向上のための研修事業等
 - ② 新規卒業者の確保、就業継続支援
 - ③ 家庭的保育者等研修事業
 - ④ 居宅訪問型保育研修事業
 - ⑤ 病児・病後児保育研修事業
 - ⑥ 病児・病後児保育(訪問型)研修事業
 - ⑦ 保育士試験合格者に対する実技講習
 - ⑧ 保育実習指導者に対する講習
 - ⑨ 放課後児童支援員等研修事業
 - ⑩ ファミリー・サポート・センター事業アドバイザー研修事業

参考: 執行率

	27年度	28年度
(1)	20.6%	39.2%
(2)	42.8%	46.3%

(論点)

- ① 各事業の有効性・継続の必要性など本事業の今後のあり方を検討するため、国として成果目標を明確にし、本事業を実効性あるものにすべきではないか。
- ② 本事業は、過去2か年度、執行率が低調であることから、各事業の効果や必要性が低いと判断される事業については、見直しや縮減を行うべきではないか。

平成29年度行政事業レビューシート (厚生労働省)									
事業名	両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)			担当部局庁	雇用均等・児童家庭局			作成責任者	
事業開始年度	平成27年度	事業終了 (予定) 年度	終了予定なし	担当課室	雇用均等政策課			雇用均等政策課長 阿部 充	
会計区分	労働保険特別会計雇用勘定								
根拠法令 (具体的な条項も記載)	雇用保険法第63条第1項第8号			関係する計画、通知等	「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日閣議決定) 「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定) 「経済財政運営と改革の基本方針2016」(平成28年6月2日閣議決定) 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)				
主要政策・施策	男女共同参画、一億総活躍推進			主要経費	社会保障				
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し助成金を支給することで企業の取組を後押しする。								
事業概要 (5行程度以内。別添可)	女性の活躍推進に関する自社の状況把握を行い、取組目標及び数値目標を定めて公表した上で、取組を行い各目標を達成した事業主に段階的に助成金を支給する。中小企業に対しては、取組目標達成時、数値目標達成時にそれぞれ助成金を支給する。大企業に対しては、数値目標達成時に助成金を支給する。								
実施方法	直接実施								
予算額・執行額 (単位:百万円)	予算の状況	当初予算	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求		
		補正予算	-	225	467	327			
		前年度から繰越し	-	-	-	-			
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-			
		予備費等	-	-	-	-			
		計	0	225	467	327	0		
	執行額	0	11	90					
	執行率 (%)	-	5%	19%					
	当初予算+補正予算に対する執行額の割合 (%)	-	5%	19%					
平成29・30年度予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	29年度当初予算	30年度要求	主な増減理由					
	雇用安定等給付金	327							
	計	327	0						
成果目標及び成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度
	取組目標の達成に係る助成金について、本助成金により、自社の女性の活躍推進の具体的な取組が実際に進んだとする事業主の割合90%以上	本助成金により女性の活躍推進の取組が進んだとする事業主割合	成果実績	%	-	100	97	-	-
			目標値	%	-	90	90	-	90
			達成度	%	-	111	108	-	-
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	事業主に対するアンケート								
成果目標及び成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度
	支給から6ヶ月後の女性労働者の離職率が前年同期に比べて改善した(または離職者がいない)とする割合90%以上	助成金支給6ヶ月経過時点で離職率が改善した割合	成果実績	%	-	-	91	-	-
			目標値	%	-	-	90	-	90
			達成度	%	-	-	101	-	-
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	事業主に対するアンケート								
活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込	30年度活動見込	
	助成金支給決定件数	活動実績	件	-	35	301	-		
		当初見込み	件	-	750	1,557	1,052		
単位当たりコスト	算出根拠		単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込		
	執行額(X) / 活動実績(Y)	単位当たりコスト	千円	-	300	300	310		
		計算式	X/Y	-	10,500/35	90,300/301	326,570/1,052		

政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること(VI-1-1)								
	施策	男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること(VI-1-1)								
	測定指標	定量的指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標年度 29 年度	
		常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届届出件数(単年度毎)	実績値	社	-	-	2,789	-	-	
			目標値	社以上	-	-	2,000	-	2,000	
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係									
	女性の活躍推進に関する自社の状況把握を行い、取組目標及び数値目標を定めて公表した上で、取組を行い各目標を達成した事業主に段階的に助成金を支給することにより事業主の取組を促し、女性の活躍推進に寄与する。									
	改革項目	分野:	-							
	経済・財政再生アクション・プログラム (第一階層) KPI	KPI (第一階層)			単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度
		成果実績	-	-	-	-	-	-	-	
目標値		-	-	-	-	-	-	-		
達成度		%	-	-	-	-	-	-		
経済・財政再生アクション・プログラム (第二階層) KPI	KPI (第二階層)			単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
	成果実績	-	-	-	-	-	-	-		
	目標値	-	-	-	-	-	-	-		
	達成度	%	-	-	-	-	-	-		
本事業の成果と改革項目・KPIとの関係										
-										

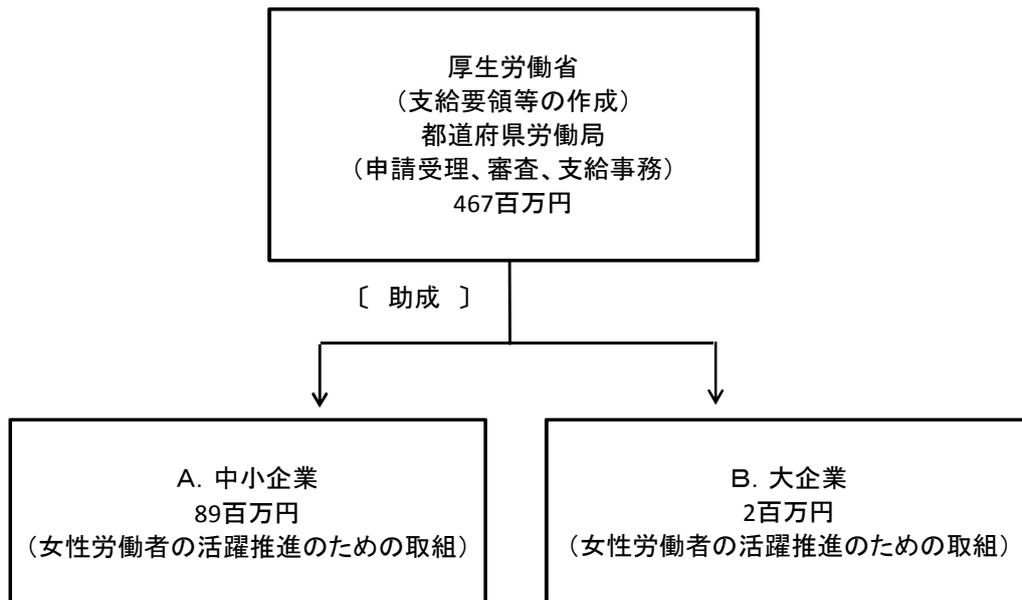
事業所管部局による点検・改善

項目	評価	評価に関する説明
事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	女性の活躍促進は、現内閣の最重要課題とされており、インセンティブの付与等により当該取組に対して経済的に支援する等の政策的な後押しが求められているところであり、本事業の目的は広く国民や社会のニーズを反映している。
地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	支給対象者が雇用保険適用事業主であり、雇用保険制度を運用している国(労働局)が実施すべき事業である。
政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	女性の活躍促進を図るための政策目標の達成手段として位置付けられ、優先度の高い事業となっている。
競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	-	
一般競争契約、指名競争契約又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	無	
競争性のない随意契約となったものはないか。	無	
受益者との負担関係は妥当であるか。	○	本事業は、事業主から徴収した雇用保険料を財源にしているが、女性の活躍推進を図ることで女性の継続就業率、労働力率の上昇の効果が期待でき、企業経営の効率化、生産性の向上や競争力強化にもつながるものであることから、受益者との負担関係は妥当である。
単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	事業主の負担を考慮した必要経費の支給となっており、水準は妥当である。
資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-	-
費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	事業主の負担を考慮した必要経費の支給となっており、水準は妥当である。
不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	○	本助成金は、自社の女性の活躍状況を把握・分析し、数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画を策定し、その目標を達成したことが支給要件となるため、支給申請まで至らない事業主が多かったものとする。
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	-	-

事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。		○	成果目標に見合ったものとなっている。	
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。		-		
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。		△	本助成金は、自社の女性の活躍状況を把握・分析し、数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画を策定し、その目標を達成したことが支給要件となるため、支給申請まで至らない事業主が多かったものとする。	
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。		-		
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)		-		
	所管府省名	事業番号	事業名		
点検・改善結果	点検結果	活動実績は女性活躍推進法が全面施行したばかりであり、法に基づく女性活躍推進の行動計画策定から目標達成、支給申請まで期間を要するため当初見込みを下回ったものと考えられる。			
	改善の方向性	平成29年度においては、現在の執行状況を踏まえて予算額を縮減のうえ、より積極的に女性の活躍推進に取り組む事業主に対する助成額を増額するなどインセンティブを拡充したところであり、本助成制度の活用促進の周知広報に努め、事業主による女性活躍推進の取組促進を強化する。			
外部有識者の所見					
行政事業レビュー推進チームの所見					
所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況					
備考					
関連する過去のレビューシートの事業番号					
平成22年度	-	平成23年度	-	平成24年度	-
平成25年度	-	平成26年度	-	平成27年度	-
平成28年度	633				

※平成28年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

資金の流れ
(資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
(単位: 百万円)



費目・使途
(「資金の流れ」においてブロックごとに最大の金額が支出されている者について記載する。費目と使途の双方で実情が分かるように記載)

A.A社			B.K社		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
助成金	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	助成金	女性労働者の活躍促進のための取組	0.3
計		0.6	計		0.3

支出先上位10者リスト

A.

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は競争性のない随意契約となった理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	A社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
2	B社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
3	C社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
4	D社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
5	E社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
6	F社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
7	G社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
8	H社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
9	I社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	
10	J社	-	女性労働者の活躍促進のための取組	0.6	その他	-	-	

B

	支出先	法人番号	業務概要	支出額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	K社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
2	L社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
3	M社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
4	N社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
5	O社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
6	P社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
7	Q社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	
8	R社	-	女性労働者の活躍促進の ための取組	0.3	その他	-	-	

国庫債務負担行為等による契約先上位10者リスト

	ブロック 名	契約先	法人番号	業務概要	契約額 (百万円)	契約方式	入札者数 (応募者 数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (契約額10億円以上)
1		-	-	-	-		-	-	

両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針（告示） —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係分）

1. 行動計画の策定状況（平成29年3月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定の届出率は、全国で**99.9%**。（義務対象企業数**15,848**社中、届出企業数は**15,825**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**2,788**社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成29年3月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**291**社。
うち、3段階目は**174**社、2段階目は**90**社、1段階目は**1**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成29年5月8日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **7,572**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **8,665**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、努力義務である、中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

29年度予算額 326,570千円
28年度予算額 467,100千円

趣旨・背景

女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給（平成27年10月創設）。

改正案の内容

平成29年度においては、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする政府目標にも関わらず企業等の管理職における女性の割合は依然として低い状況（課長級における女性比率：9.8%（平成27年））を踏まえ、基準値以上の女性管理職比率の数値目標を設定して達成した中小企業に対する助成額を増額することにより、企業による女性の活躍推進の取組の加速化を図る。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・届出と自社の女性活躍の状況の公表。（公表は女性の活躍推進企業データベース）

(3) 取組目標を達成
⇒ プランニング及び取組実施に係る助成金の支給（定額）

(4) 数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）
⇒ 取組の継続的实施、数値目標達成に係る助成金の支給（定額）

支給対象となる目標・助成額

【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。
⇒ 採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等）

【助成額】 <平成28年度>

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	30万円	—
②数値目標の達成時	30万円	30万円

⇒ 中小企業には最高で**60万円**を支給

<平成29年度>

※生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

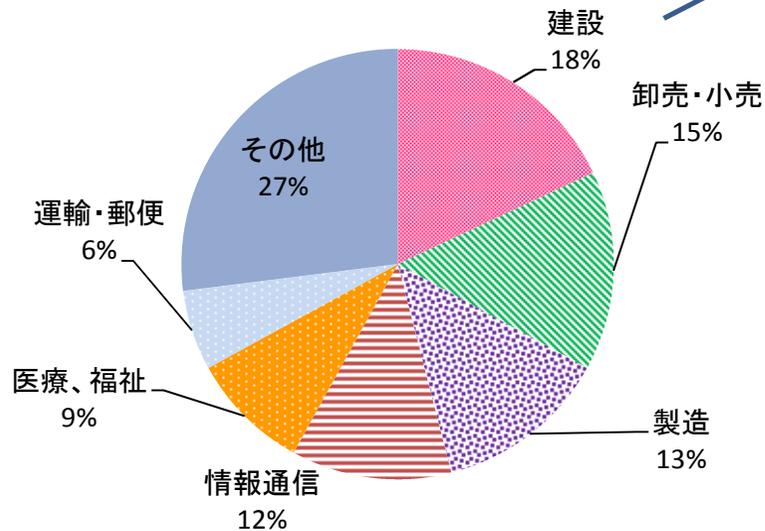
⇒ 中小企業には最高で**96万円**を支給

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率（応募者数/採用者数）」を●倍まで引き下げる。 ・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・スポット的に面接官を担う事業部門管理者に対する性別にとられない公正な選考採用にむけた研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施

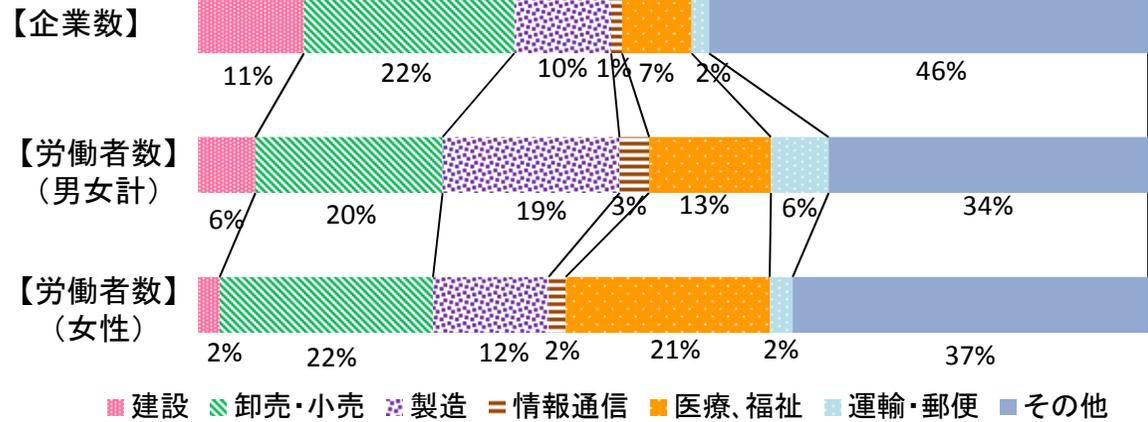
両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用状況

産業分類ごとの助成金申請状況



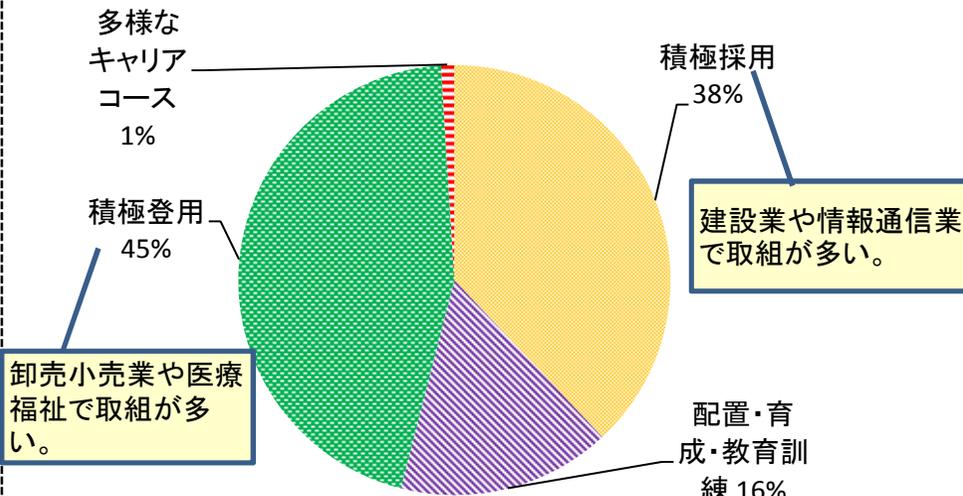
建設業は産業規模に比して積極的に助成制度を活用して取り組んでいる

(参考) 全産業に占める各産業の規模(割合)



※平成26年経済センサス基礎調査より作成

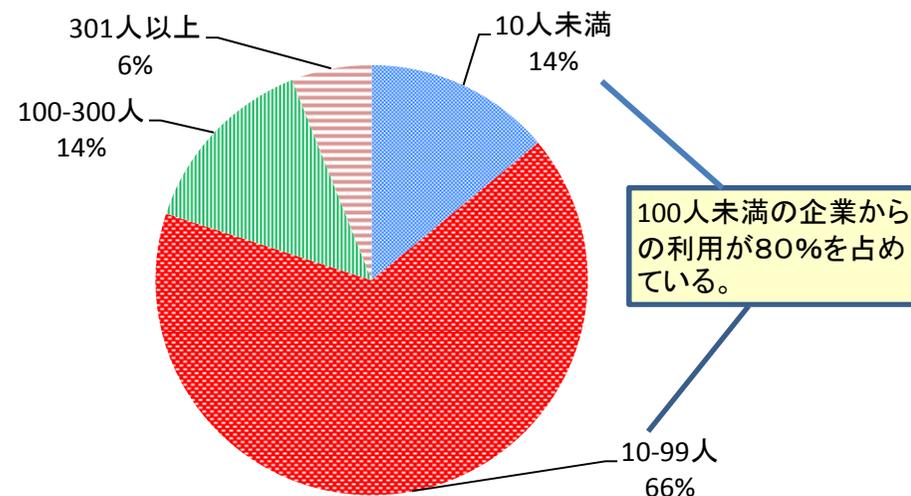
目標類型ごとの申請状況



建設業や情報通信業で取組が多い。

卸売小売業や医療福祉で取組が多い。

企業規模ごとの申請状況



100人未満の企業からの利用が80%を占めている。

※対象企業：平成28年度に支給決定のあった労働局のうち8労働局の109企業

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給実績の状況

予算の推移

(単位：千円)

平成27年度	平成28年度	平成29年度
225,000	467,100	326,570

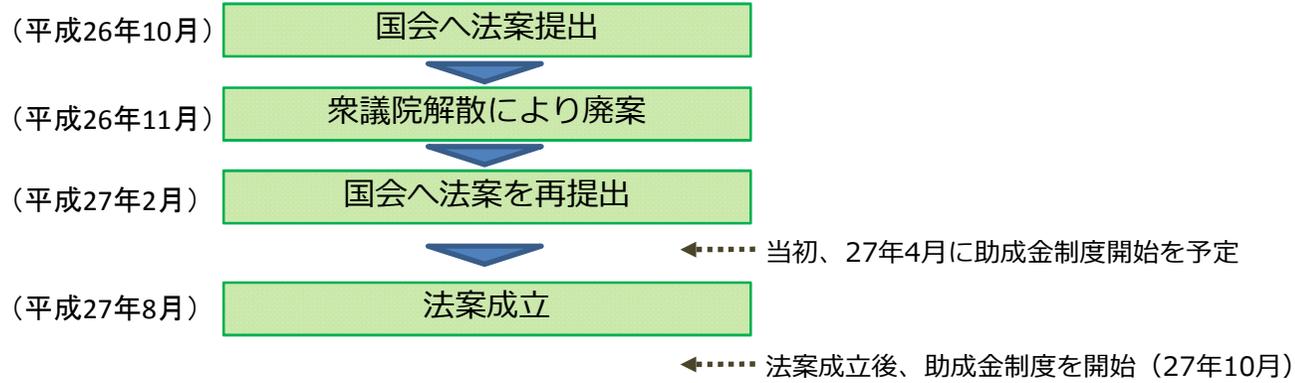
支給実績の推移

企業区分		27年度		28年度				
		10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	28年度計
中小企業 (取組目標達成時)	支給件数	0	25	75	31	44	96	246
	支給決定額(千円)	0	7,500	22,500	9,300	13,200	28,800	73,800
中小企業 (数値目標達成時)	支給件数	0	9	17	9	7	14	47
	支給決定額(千円)	0	2,700	5,100	2,700	2,100	4,200	14,100
大企業 (数値目標達成時)	支給件数	0	1	6	0	1	1	8
	支給決定額(千円)	0	300	1,800	0	300	300	2,400
計	支給件数	0	35	98	40	52	111	301
	支給決定額	0	10,500	29,400	12,000	15,600	33,300	90,300

本助成金の開始時期および支給申請の流れ等

【① 女性活躍推進法の成立と本助成金の開始時期について】

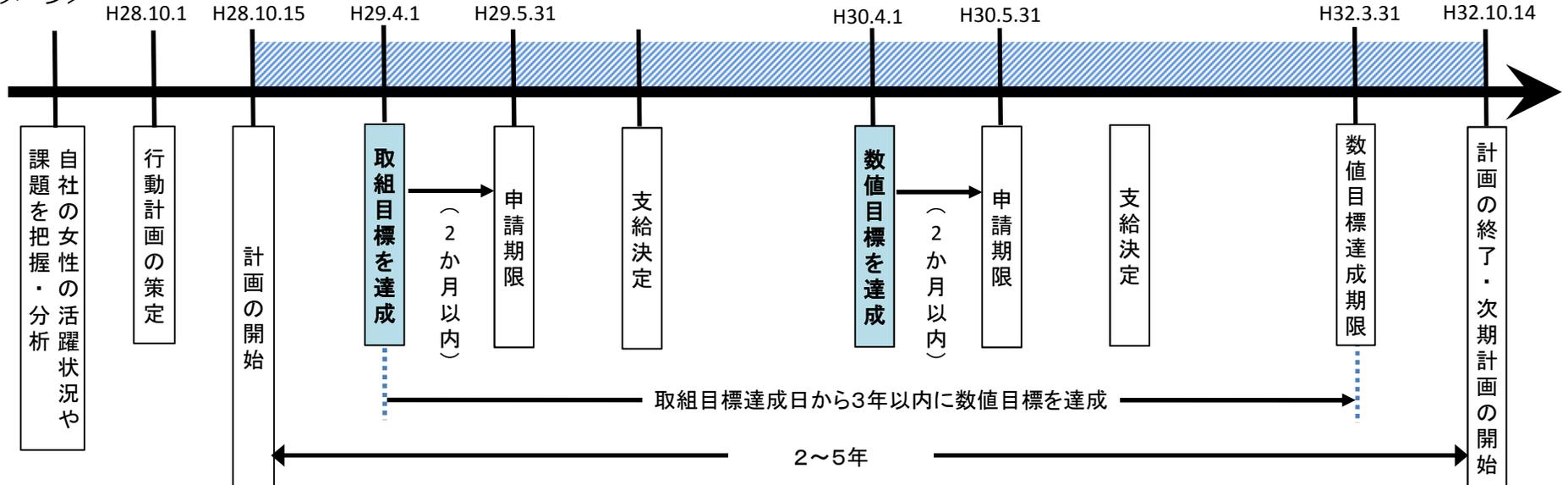
女性活躍推進法の早期成立を見越して、27年4月から助成制度をスタートする考えであったが、27年8月末に法案が成立したため、年度内に申請は少なかった。



【② 女性活躍推進法に基づく取組のサイクルと支給申請の流れ】

企業は、自社の女性の活躍状況や課題を把握・分析した上で行動計画に基づき目標を達成してから労働局に支給申請するため、支給には一定期間を要する。

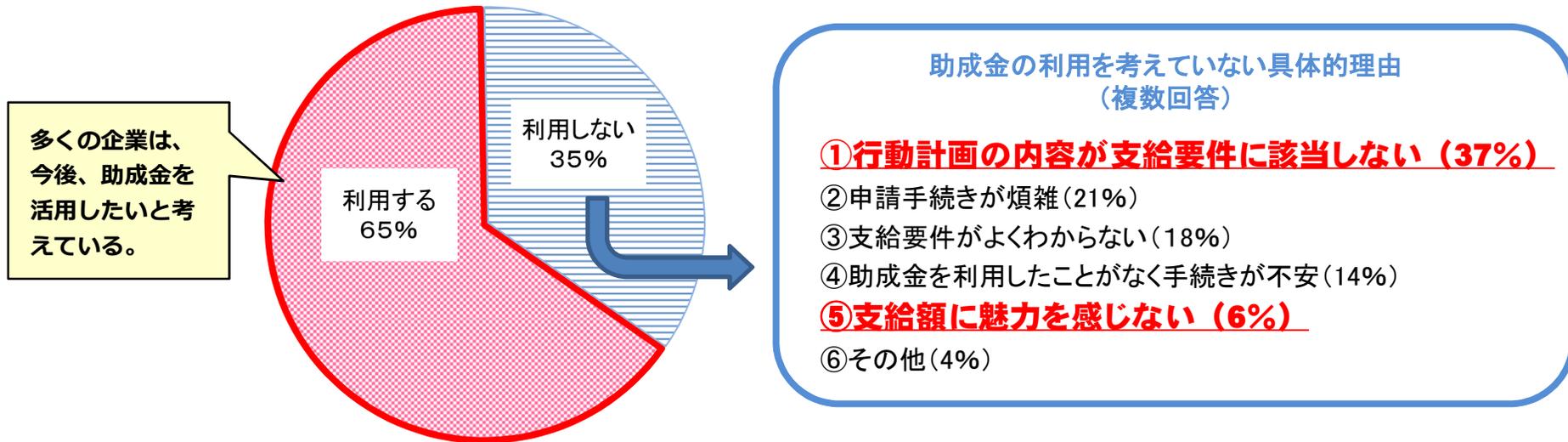
<イメージ>



企業における本助成の利用ニーズ

- 女性活躍推進企業データベース掲載企業に対して、本助成金に関するアンケートを実施（252社回答）。まだ本助成金を申請していない企業（155社）のうち、本助成金の利用を考えていないと回答する企業の理由で最も多いのは、「行動計画の内容が支給要件に該当しない（37%）」。最も少ない理由は「支給額に魅力を感じない6%」。

【今後、本助成金の利用を考えているか】



(参考) 29年度支給額

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>



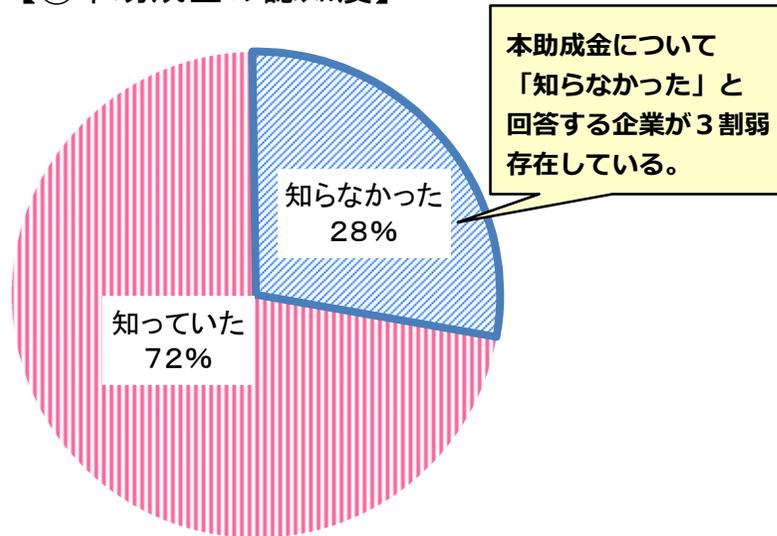
中小企業には最高で、**96万円** が支給される

(※28年度は最高60万円)

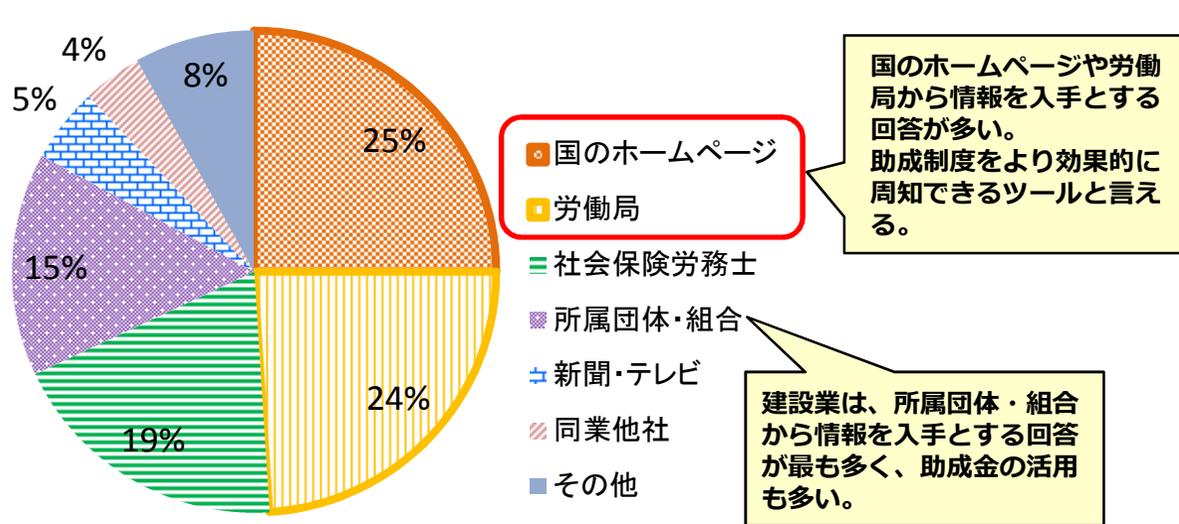
※生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

企業における本助成の認知状況等

【①本助成金の認知度】



【②雇用管理に役立つ情報をどこから入手することが多いか】※複数回答



【③(参考)平成28年度に実施した本助成金の周知について】

助成金の周知にあたっては、ホームページや窓口での案内のほか、労使団体への配付、各種説明会・イベントや事業所への個別訪問時に案内などを実施。

【本省】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレット、Q&Aをホームページに掲載
- ②主要な使用者団体・労働者団体にパンフレット、リーフレットを配付
- ③全国社会保険労務士連合会に助成制度の手続等を説明。
- ④労働関連の機関誌に助成制度の紹介記事を掲載
- ⑤中小企業庁の「中小企業施策利用ガイドブック」に掲載
- ⑥現状把握や行動計画の策定方法等についてホームページに掲載など

【労働局】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレットを労働局のほか、監督署やハローワークで配付
- ②管内の労使団体、地方自治体、社会保険労務士会に資料を配付
- ③各種説明会・イベント時に説明、資料配付
- ④一般事業主行動計画策定届提出時に個別に手交
- ⑤雇用均等行政に係る事業所訪問時に助成制度の資料も配付 など

両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の論点と見直しの方向

論 点

助成金が活用されていない状況をどう考えるか。企業のニーズを踏まえているか検証を行うべきではないか。

企業の施策認知が不足していないか検証を行い、周知方法等の改善について検討すべきではないか。

見直しの方向

① 本助成金については、当初、平成27年4月から開始予定であったが、女性活躍推進法の成立が同年8月となり、事業開始が同年10月と遅れたため、年度内に支給申請に至らない企業が多く、執行率が低かったところである。

また、助成金の支給に当たっては、自社の女性の活躍状況・課題を把握・分析の上で策定した行動計画に基づき、目標を達成してから助成金を申請する流れとなり、申請までに一定の時間経過を要することから、現時点では助成金の利用が少なかったものとする。

② 助成金の周知を兼ねたアンケート調査を行ったところ、助成金未使用の企業の多く(約7割)が「助成金を活用したい」と回答していることから一定の企業ニーズは確認できており、また、平成29年4月に企業のインセンティブを高めるために支給額の増額を行うなど、一部見直しを行ったことから、今後、目標達成した企業から申請が行われるものと考えられる(支給額に魅力がないとする企業は6%)。

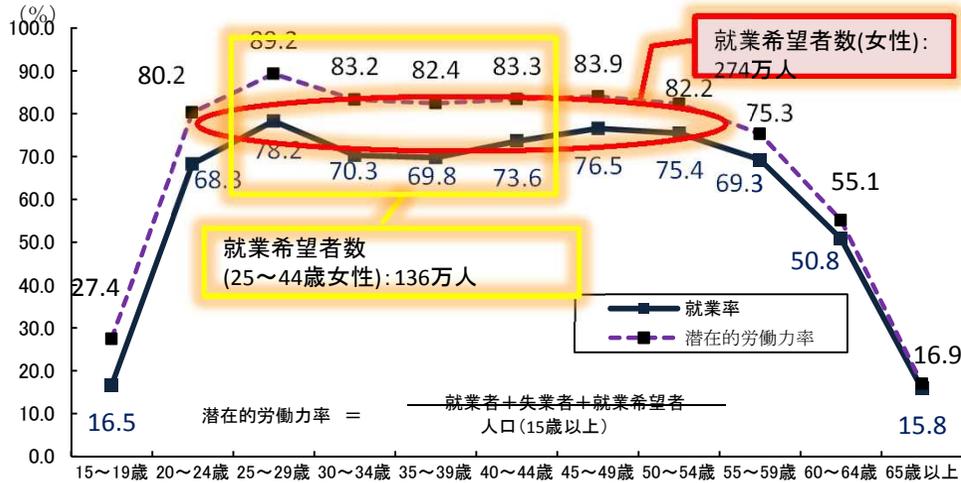
但し、アンケート調査では、約3割弱の企業が本助成金について「知らない」と回答したほか、支給要件・手続きに不安等を有する企業も相当数存在していることから、周知対象の拡充や、支給対象となる具体的イメージがより湧きやすくなるコンテンツを取り入れるなど、周知方法を強化してまいりたい。

參考資料

女性活躍の現状

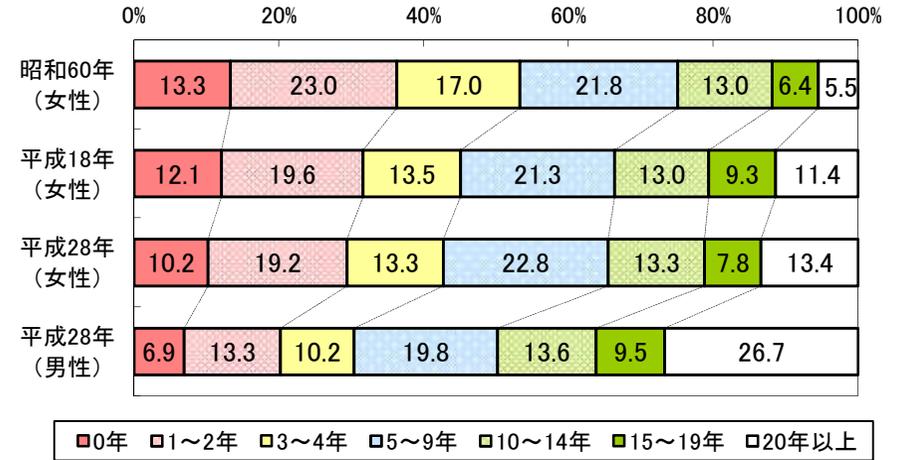
- ① 平成28年の女性雇用者数は2,531万人で、雇用者総数に占める女性の割合は44.2%となっている。(総務省「労働力調査」)
- ② 日本の女性の年齢階級別の就業率はM字型カーブを描いている。就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は274万人にのぼる。うち、25～44歳は136万人。
- ③ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い。(男性13.3年 女性9.3年)

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2016年)】



(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

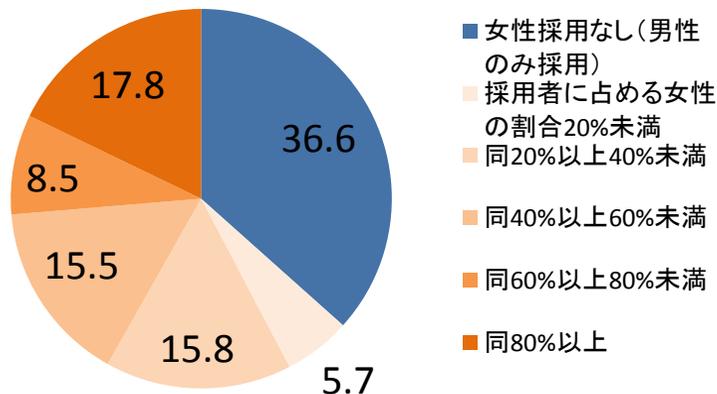
【勤続年数階級別一般労働者構成比の推移】



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

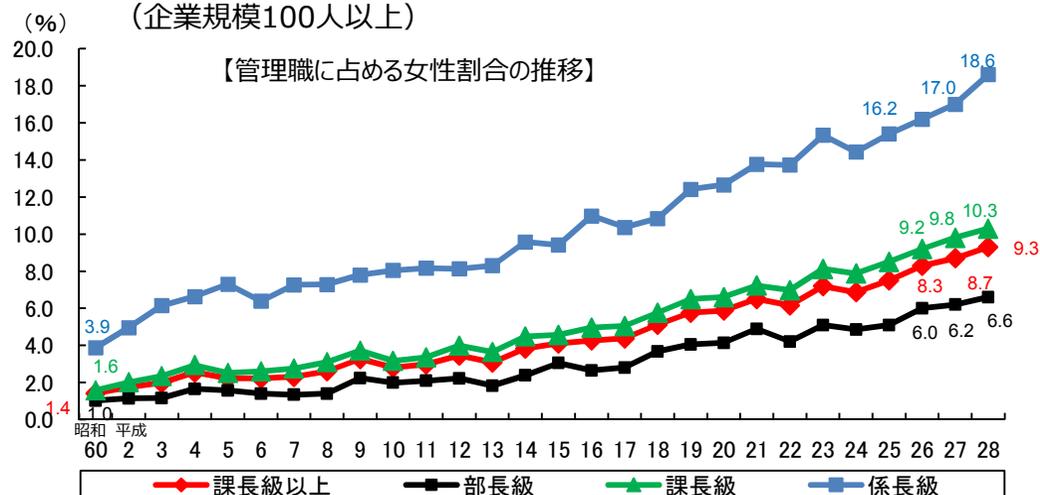
- ④ 新規学卒採用では、「男性のみ採用」という企業が全体の4割

【新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合(企業規模30人以上)】



資料出所: 厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」

- ⑤ 民間企業における課長級以上の女性の割合は9.3% (企業規模100人以上)



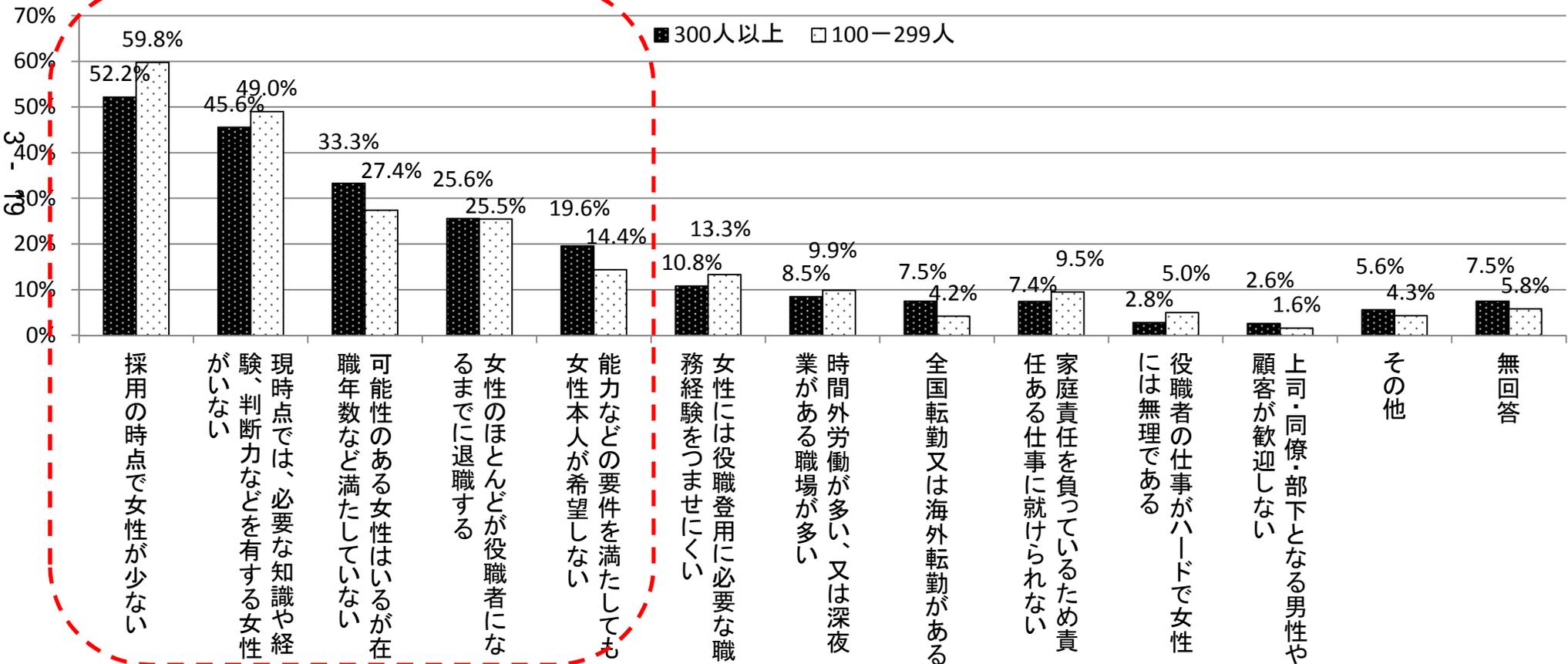
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇児局作成

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない^(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分（「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」）が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由（複数回答）



女性の活躍の「壁」

管理職（課長級以上）に占める女性は8.7%にすぎない。

課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」
【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（平成25年）】

④(女性にとって)
「昇進できない」
「昇進したいと思えない」

4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」
【平成26年度雇用均等基本調査】

総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性44倍。
【平成26度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

①(女性のことを)
「採っていない」

約5割の女性が第1子出産を機に退職。

【第15回出生動向基本調査（夫婦調査）】

妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（25.2%）

両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ（56.6%）③職場の両立を支援する雰囲気（34.0%）

【仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成27年）】

③(女性にとって)
「続けられない」
「続けたくない」

②(女性のことを)
「育てていない」

将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。（30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%）
【2009年「働くことと学ぶことについての調査」】

「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答
【採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)】

— これらの根底には —

「長時間労働」×「性別役割分担意識」（「男は仕事／女は家庭」等）

「関連する政府方針」

女性のチャレンジ支援策の推進について

<平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定>

- 社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。

日本再興戦略2016

<平成28年6月2日閣議決定>

- 第二Ⅲ2. 2-2.働き方改革、雇用制度改革
(2)新たに講ずべき具体的施策
ii)労働市場での見える化の促進
女性の活躍推進企業データベースの開設(本年2月)や若者雇用促進法による職場情報の提供の開始(本年3月)等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組をさらに促進する、という好循環の実現を目指す。
- 中短期工程表「多様な働き手の参画①」
・ 「女性活躍加速化助成金」を新設し、支給要件に長時間労働是正など働き方の改革に関する取組の実施を設定(平成27年度予算)

ニッポン一億総活躍プラン

<平成28年6月2日閣議決定>

- ロードマップ(女性の活躍の推進(その2))
 - ・ 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に向けた行動計画の策定、その活躍状況の情報公表等を推進し、大企業の実施率を100%とする。その際、全ての公表情報をデータベースとして集約することを促進し、企業間の比較を容易にできるようにする。
あわせて、中小企業による自主的な行動計画の策定や、認定取得への支援等に取り組む。

経済財政運営と改革の基本方針2016

<平成28年6月2日閣議決定>

- 第2章 成長と分配の好循環の実現
1. (4)女性の活躍推進
 - ・ 我が国最大の潜在力である「女性の力」を十分に発揮させなければならない。様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことができるよう、女性の活躍を加速する必要がある。
このため、「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づき、長時間労働の削減などの働き方改革や(中略)、女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進する。

論点等説明シート

事業名	両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)					
予算の状況 (単位:百万円)		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求
	予算額(補正後)	—	225	467	327	
	執行額	—	11	90		
	執行率	—	5%	19%		

事業についての論点等

(事業の概要)

女性社員が、職業生活において能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい取組目標及び数値目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給する(平成27年10月創設)。

助成金の支給対象となる取組目標と数値目標の類型としては、①女性の積極採用に関する目標、②女性の配置・育成・教育訓練に関する目標、③女性の積極登用・評価・昇進に関する目標、④多様なキャリアコースに関する目標がある。

【交付先(都道府県労働局経由)】 中小企業、大企業

【助成額】

<平成28年度>

	中小企業	大企業
①取組目標の達成時	30万円	—
②数値目標の達成時	30万円	30万円

<平成29年度>

	中小企業	大企業
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

※生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

※女性管理職比率の基準値 中小企業:15%、大企業:産業平均値の1.3倍

(論点)

○助成金が活用されていない状況をどう考えるか。企業のニーズを踏まえているか検証を行うべきではないか。

○企業の施策認知が不足していないか検証を行い、周知方法等の改善について検討すべきではないか。

【参考】女性活躍加速化助成金支給状況(平成27年10月～平成29年3月)

	支給件数	
	中小企業	大企業
平成27年度(10月～)	34	1
平成28年度	293	8
累計	327	9

平成29年度行政事業レビューシート (厚生労働省)										
事業名	キャリア支援企業創出促進事業			担当部局庁	職業能力開発局			作成責任者		
事業開始年度	平成13年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	キャリア形成支援課 企業内人材育成支援室			企業内人材育成支援室長 岩野 剛		
会計区分	労働保険特別会計雇用勘定									
根拠法令 (具体的な条項も記載)	・職業能力開発促進法第15条の2第1項第1号から第5号、第2項及び第3項 ・雇用保険法第63条第1項第1号及び第8号 ・雇用保険法施行規則第125条の2、第125条の3			関係する計画、通知等	第10次職業能力開発計画					
主要政策・施策	-			主要経費	社会保障					
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	労働者個人の生涯にわたるキャリア形成にあたり最も重要な場である企業内において、労働者の職業能力開発を推進する環境の整備を図ることを目的とする。									
事業概要 (5行程度以内。別添可)	企業に対し、労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供、キャリアコンサルティングの実施、各講習等の実施による支援を行うとともに、企業における人材育成システム全般に関する情報収集・分析を行い、幅広い企業に発信することにより、労働者に対する職業能力開発支援(キャリア形成支援)に取り組む企業の創出を促進する。									
実施方法	委託・請負									
予算額・執行額 (単位:百万円)	予算の状況	当初予算	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求			
		補正予算	-	-	-	-	-			
		前年度から繰越し	-	-	-	-	-	-		
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-	-	-		
		予備費等	-	-	-	-	-	-		
		計	669	664	491	526	0			
	執行額	587	621	466	連報値					
	執行率(%)	88%	94%	95%						
	当初予算+補正予算に対する執行額の割合(%)	88%	94%	95%						
平成29・30年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	29年度当初予算	30年度要求	主な増減理由						
	(目)生涯職業能力開発事業等委託費	525								
	(目)職員旅費	1								
	計	526	0							
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度	
	本事業による支援の後、労働者に対するキャリア形成支援を促進させた企業の割合を90%以上とする。	本事業による支援の後、労働者に対するキャリア形成支援を促進させた企業の割合。	成果実績	%	90.4	90.6	90.4	-	-	
			目標値	%	90	90	90	-	90	
			達成度	%	100.4	100.6	100.4	-	-	
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	職業能力開発サービスセンター利用アンケート									
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 29 年度	
	キャリア形成支援サイトについて当該サイトの情報が役に立ったとする割合80%以上とする。	キャリア形成支援サイトについて当該サイトの情報が役に立ったとする割合。	成果実績	%	-	81	81.4	-	-	
			目標値	%	-	80	80	-	80	
			達成度	%	-	100.1	100.4	-	-	
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	キャリア形成支援サイト閲覧状況									

活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	26年度	27年度	28年度	29年度 活動見込	30年度 活動見込
	助言指導・情報提供件数	活動実績		件数	257,565	293,073	305,133	-
当初見込み			件数	217,000	230,000	230,000	230,000	
活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	26年度	27年度	28年度	29年度 活動見込	30年度 活動見込
	在職者へのキャリアコンサルティング実施支援のための企業訪問等件数	活動実績		件数	11,982	11,924	8,196	-
当初見込み			件数	10,500	10,500	10,500	10,500	
単位当たりコスト	算出根拠		単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込	
	X:「職業能力開発サービスセンターの事業費＋人件費の累計」/Y:「助言指導・情報提供件数及び在職者へのキャリアコンサルティング実施支援のための企業訪問件数」	単位当たりコスト	円	1,536	1,326	速報値 1,250	1,745	
		計算式	X / Y		414,024,895 / 269,547	404,593,779 / 304,997	390,696,399 / 312,619	419,877,000/240,500

政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	多様な職業能力開発の機会を確保すること(V-1)								
	施策	多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること(V-1-1)								
	測定指標	定量的指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標年度 - 年度	
		-	実績値	-	-	-	-	-	-	
			目標値	-	-	-	-	-	-	
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係									
	全国に職業能力開発サービスセンターを整備し、「企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供」「非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティング」「企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対する職業能力開発推進者講習」を行うことにより、企業内における職業能力開発に関する取組を促進し、労働者の職業能力の開発及び向上を図る。									
	改革項目	分野:	-	-						
	(第一階層) KPI	KPI (第一階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
		-	成果実績	-	-	-	-	-	-	
目標値			-	-	-	-	-	-		
達成度			%	-	-	-	-	-		
(第二階層) KPI	KPI (第二階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度		
	-	成果実績	-	-	-	-	-	-		
		目標値	-	-	-	-	-	-		
		達成度	%	-	-	-	-	-		
本事業の成果と改革項目・KPIとの関係										
-										

事業所管部局による点検・改善

項目	評価	評価に関する説明
事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	中小企業等は労働者のキャリア形成を行うことが難しく、また、非正規労働者にとってはその対象ともならないことが多いことから、国として、積極的に実施する必要がある事業である。
地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	中小企業等は労働者のキャリア形成を行うことが難しく、また、非正規労働者にとってはその対象ともならないことが多いことから、国として、積極的に実施する必要がある事業である。
政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	企業の人材育成に関する取組実績が伸び悩む傾向にある中で、人材育成の取組の強化が求められていることから、労働者に対する職業能力開発支援に取り組む企業の創出促進を図ることを目的としている本事業は、優先度の高い事業である。

事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	○	一般競争入札(総合評価落札方式)により、支出先を選定している。 ※一者応札の是正に向けて来年度の調達における入札要件等見直しの要否について検討中。				
	一般競争契約、指名競争契約又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	有					
	競争性のない随意契約となったものはないか。	無					
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-					
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	企業内のキャリア形成支援や職業能力開発の取組みを促進するための周知・広報・普及啓発活動を行う事業であり、キャリアコンサルタント等の専門家による支援を実施しているという点に鑑みると、単位当たりコストは安価で妥当な金額といえる。				
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-					
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	費目・使途については、委託要綱等で規定を設ける等により、真に必要なものに限定している。				
不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-						
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-						
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○	平成26年度より支出先の選定方法を一般競争入札により実施し、価格面にも配慮した調達を行っている。					
事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	過去2年間達成度は100%となっており、十分見合ったものとなっている。				
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-					
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	活動実績の推移をみると、助言指導・情報提供件数については例年見込み以上の実績となっており適切なものといえる。 在職者へのキャリアコンサルティング実施支援のための企業訪問件数については、平成28年度見込みを下回るものの、過去2年については見込みを上回るものであり、概ね適切なものといえる。				
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	○	企業における人材育成システム全般に関する情報収集とその分析を行い、優良な人材育成システムに関する情報を幅広い企業に発信することで、企業内人材育成の推進を図っている。				
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)	○	キャリア支援企業創出促進事業により、企業に対して労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供等を行い、労働者に対する職業能力開発支援に取り組む企業の創出を促進した上で、職業能力開発支援として企業がその雇用する労働者に計画的な職業訓練等を行った場合はキャリア形成促進助成金による助成を行う。				
	所管府省名 厚生労働省	事業番号 キャリア形成促進助成金	事業名				
点検・改善結果	点検結果	・人材育成のノウハウに乏しい中小企業などにおいて、労働者に対するキャリア形成支援の取組を促進させるためには、企業内における労働者の職業能力開発を推進する環境の整備を行う本事業は必要不可欠であり、国として積極的に実施する必要がある。また、成果目標の達成状況からみても、広く国民のニーズがある事業であり、実行性の高い事業でもある。 ・本件事業においては、助言指導・情報提供件数及び在職者へのキャリアコンサルティング実施支援のための企業訪問件数を活動指標としているところ、平成28年度においてはキャリアコンサルティング実施支援の実績が当初見込み値を下回ることから、今後より重点的な支援が必要。					
	改善の方向性	キャリアコンサルティング実施支援に重点化を図りつつ、引き続き適切な執行に努める。					
外部有識者の所見							
行政事業レビュー推進チームの所見							
所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況							
備考							
関連する過去のレビューシートの事業番号							
平成22年度	777	平成23年度	702	平成24年度	619		
平成25年度	596	平成26年度	592	平成27年度	597		
平成28年度	592						

※平成28年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

厚生労働省

事業主体として事業全体の企画立案、進捗管理等



【一般競争入札(総合評価落札方式)・委託】

A. 平成28年度キャリア支援企業創出促進事業共同企業体
466百万円(速報値)

- ・企業内キャリア形成支援に関する好事例等の収集と情報提供の実施、事業案内パンフレット等の作成等
- ・企業に対する労働者のキャリア形成支援に係る助言指導・情報提供や職業能力開発推進者講習の実施等

資金の流れ
(資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
(単位:百万円)

費目・使途
(「資金の流れ」においてブロックごとに最大の金額が支出されている者について記載する。費目と使途の双方で実情が分かるように記載)

A.平成28年度キャリア支援企業創出促進事業共同企業体			B.		
費目	使途	金額(百万円)	費目	使途	金額(百万円)
事業費	・コンサルタント活動旅費 8百万円 ・サポーター活動旅費 8百万円 ・その他旅費(講師旅費等) 7百万円 ・事務用品消耗品等 5百万円 ・パンフレット等印刷・郵送経費 17百万円 ・推進者講習会場借料・備品費用 8百万円 ・インターネット等による情報発信費用 9百万円	62			
人件費	・担当職員の賃金 193百万円 ・コンサルタント活動謝金 50百万円 ・サポーター活動謝金 46百万円 ・その他謝金(講師謝金等) 12百万円	301			
管理費	・消耗品費等(事務用品等) 2百万円 ・印刷製本費(封筒印刷代等) 1百万円 ・通信運搬費(電話・FAX通信料等) 4百万円 ・光熱水料 3百万円 ・雑役務費(機器等保守料等)等 59百万円	69			
消費税		34			
計		466	計		0

支出先上位10者リスト

A.

	支出先	法人番号	業務概要	支出額(百万円)	契約方式等	入札者数(応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は競争性のない随意契約となった理由及び改善策(支出額10億円以上)
1	平成28年度キャリア支援企業創出促進事業共同企業体	-	・企業内キャリア形成支援に関する好事例等の収集と情報提供の実施、事業案内パンフレット等の作成等 ・企業に対する労働者のキャリア形成支援に係る助言指導・情報提供、若年在職者等に対するキャリアコンサルティング及び職業能力開発推進者講習の実施等	466	総合評価入札	1	99%	-

国庫債務負担行為等による契約先上位10者リスト

	ブロック名	契約先	法人番号	業務概要	契約額(百万円)	契約方式	入札者数(応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は競争性のない随意契約となった理由及び改善策(契約額10億円以上)
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

キャリア支援企業創出促進事業

事業の趣旨等

キャリア支援企業創出促進事業の目的

- 企業の生産性向上、個人の職業分野における自己実現に通じる労働者のキャリア形成を企業内において促進するためには、事業主がその使用する労働者に対し、必要な情報の提供、相談機会確保の援助を行うことが重要。
- しかしながら、中小企業においては、人材育成のノウハウが乏しい傾向にあり、労働者の能力開発を通じた効果的なキャリア形成を行うことが難しい状況。
- このため、多忙な中小企業経営者・管理者等のニーズに迅速に対応すべく、全国に職業能力開発サービスセンターを整備し、キャリア形成支援に関する総合的な支援を行う。

(根拠条文: 職業能力開発促進法第15条の2第1項第1号から第5号、第2項及び第3項)

内容

① 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタントを配置。
企業内のキャリア形成や職業能力開発に関する取組を促進させるため、事業内職業能力開発計画の作成支援をはじめ、企業訪問等による情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。

② 非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施

職業能力開発サービスセンターにキャリア形成サポーターを配置。
業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

③ 職業能力開発推進者講習等の実施

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

事業実施のスキーム図

中央拠点

・職業能力開発サービスセンター業務の企画調整やとりまとめ

指導・指示

報告

地方拠点（職業能力開発サービスセンター）（47都道府県）

窓口相談・推進者講習の実施

キャリア開発
アドバイザー
（49人※）

（業務全般の
運営）

・サービスセンター業務全般の企画調整

（対事業主向け）

③
・職業能力開発推進者講習の実施

管理運営

人材育成コンサルタント（100人※）

（対事業主向け）

①
・事業内職業能力開発計画の作成支援
・労働者のキャリア形成支援に関する助言指導、人材育成支援関係助成金等の活用支援
・職業能力開発推進者の選任勧奨と登録、
・能力評価基準の導入支援

企業等巡回・訪問

（連携して支援を実施）

キャリア形成サポーター（77人※）

（対事業主向け）

②
・キャリアコンサルティングの導入支援
・若年社員の定着支援 等

（対労働者向け）

※キャリアコン活用経験のない企業の若年労働者 等

②
・自立的なキャリア形成に関する相談
・教育訓練給付等の情報提供 等

窓口相談

企業等巡回・訪問

中小企業等（

事業主

／非正規労働者等）

報告

厚生労働省

委託

企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-1

目的

事業主による労働者に対するキャリア形成支援や職業能力開発の取組を促進する。

内容

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタント(※)を配置。

中小企業事業主等に対して、企業訪問等による事業内職業能力開発計画の作成支援、人材開発支援助成金の活用支援など情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。

(※)人材育成コンサルタントの要件:企業OB又は教育訓練に関し造詣の深い者であること。

実績

4
8

		支援に係る実績		
		平成26年度	平成27年度	平成28年度
1	企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供	257,565件	293,073件	305,133件
(1)	「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」の周知・啓発	3,490件	2,717件	2,217件
(2)	事業内職業能力開発計画の作成及び当該計画に基づく効果的な職業能力開発の実施に関する支援	45,128件	47,246件	48,569件
(3)	職業能力開発に関する各種助成金制度の活用に関する支援	27,442件	42,197件	48,269件
(4)	能力開発プラン及び訓練カリキュラムの作成に関する支援	41,519件	50,312件	56,348件
(5)	職業能力評価基準の普及・啓発や、職業能力評価基準を活用した能力評価制度の構築に関する支援	18,501件	19,171件	16,781件
2	職業能力開発推進者の選任に関する支援	5,001人	13,802人	27,260人
3	企業内におけるキャリア形成支援等の取組を多方面へ発信する「キャリア形成支援ポータルサイト」の運営及び「メールマガジン」の作成	ポータルサイトのアクセス件		
		228,922件	432,280件	812,291件
		メールマガジンの新規登録者数		
		—	3,068件	2,789件
		メールマガジンの配信回数		
—	9回	12回		

※・項番1(1)から(5)は項番1の支援実績の内数。

・項番1の支援実績には(1)から(5)以外の支援内容もふくまれるため、(1)から(5)の支援実績の合算値と項番1の支援実績の件数は符号しない。

・支援件数の実績は、支援のため訪問した企業の数ではなく、支援した内容の件数をカウントしたもの。

(1件の企業訪問につき3件の事項について支援を行った場合は、支援件数を3件とカウント。)

企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-2

主な活用事例(利用者の声)

事業内職業能力開発計画の作成支援

株式会社S

・従業員数:50人未満 ・産業分類:情報通信業 ・資本金:1,000万円以上～5,000万円未満

【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・職种的にこの資格がないと事業が成り立たないというものがなく、社員ごとに目標を決め、自主的に資格を取得する制度を構築していたが、資格取得する社員が少ないことから、制度を変更することとした。
- ・ネットで職業能力開発、サービスセンターのことを知った。

【サービスセンターによる支援】

- ・従業員の資格取得促進の取組について助成金が活用できるとのアドバイスをもらった。
- ・人材育成計画の重要性について説明をもらい、事業内職業能力開発計画の作成を支援してもらった。
- ・自発的な職業能力開発に対する支援も規定化し、制度利用申請を含め社員に周知するようアドバイスをもらった。

【成果】

- ・事業内職業能力開発計画、部門別職務要件や教育訓練体系図を作成することができ、
 - ①業務に必要な職務能力に対応した人員配置を行い、業務の専門性を身につけ、従業員の能力向上を目指す
 - ②従業員の能力や経験を勘案し、業務能力に応じた配置転換を目指す
 - ③しかるべき能力を身につけた社員に対し、上司からの推薦と基準を勘案し、昇進・昇格の判定を行う
 - ④勤続、経験年数、資格、職務遂行能力、実績などを勘案して判定を行うを、従業員に示すことで、従業員のやる気を上げることができた。

サービスセンター利用者アンケート結果

事業内職業能力開発計画または年間職業能力開発計画を新規に作成した。又は改正した。・・・339件(13.1%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-3

主な活用事例(利用者の声)

各種助成金の活用支援

株式会社T

・従業員数:100人以上~300人未満 ・産業分類:製造業 ・資本金:1,000万円以上~5,000万円未満

【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

・東日本大震災による工場被災による工場移転によって、従業員が大量に離職したことへの対応から、管理監督者への研修についてサービスセンターに相談を行った。

【サービスセンターによる支援】

- ・助成金の活用についてアドバイスをもらった。
- ・人材育成の課題を分析するようアドバイスをもらった。
- ・助成金のコース設定や訓練実施計画届・支給申請等についてのアドバイスをもらった。

【成果】

- ・「現場の技能」と「管理技術」についての研修カリキュラムの見直し及び職種別専門コースの設定を行うことができた。
- ・管理監督者研修について助成金の申請を行うことができた。
- ・管理監督者研修実施後、コミュニケーション力やタイムマネジメント等、管理監督者の姿勢が変わりつつある。
- ・お客様からのアジェンダを早急に作成し、各部署に周知することが会社のルールになり、「時間の無駄」を無くすことができた。
- ・今後も助成金を活用した、研修カリキュラムを考えていきたい。

サービスセンター利用者アンケート結果

人材育成にあたりキャリア形成促進助成金など各種助成金を活用した。・・・439件(17.0%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日~平成29年2月28日 調査件数:2,580件

主な活用事例(利用者の声)

職業能力開発推進者の選任勧奨

株式会社K

・従業員数:300人以上 ・産業分類:建設業 ・資本金:5,000万円以上～1億円未満

【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・社内外で教育訓練や研修及び自己啓発を行っていたが、なかなかうまくいかず、ニーズの把握に努めていた。
- ・サービスセンターの案内のダイレクトメールが届き、早速相談。

【サービスセンターによる支援】

- ・教育訓練や研修に関する相談に乗ってもらい、助成金を活用できるとのアドバイスをもらった。
- ・企業内のキャリア開発を支援するキーマンとなる職業能力開発推進者を選任した方が良いとアドバイスをもらった。

【成果】

- ・安全品質管理室長を職業能力開発推進者に選任した。
- ・職業能力開発推進者講習で得た知識等から、社内研修の実施を検討し、階層別に系統立てた社内研修を行なった。
- ・職業能力開発推進者や教育担当者が連携を行い、
 - ①業績考課後の上司と部下の面談によるキャリアコンサルティングの運用の実施
 - ②女性社員の雇用増加と活用
 - ③女性の自立できる環境を整えるため資格取得の積極的な支援による将来的な女性管理職の育成の検討

サービスセンター利用者アンケート結果

職業能力開発推進者を新たに選任した。・・・665件(25.8%)

(参考)

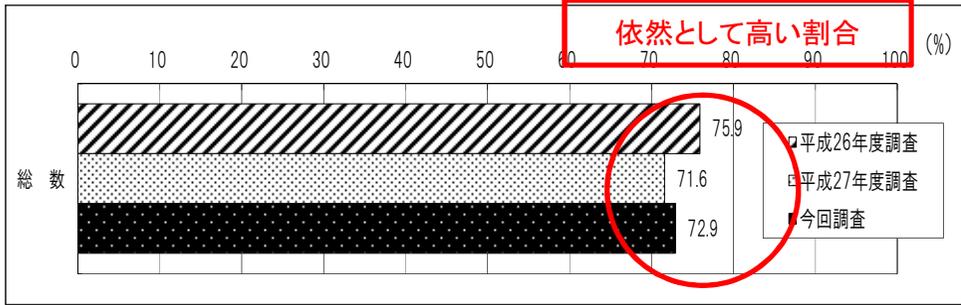
調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-5

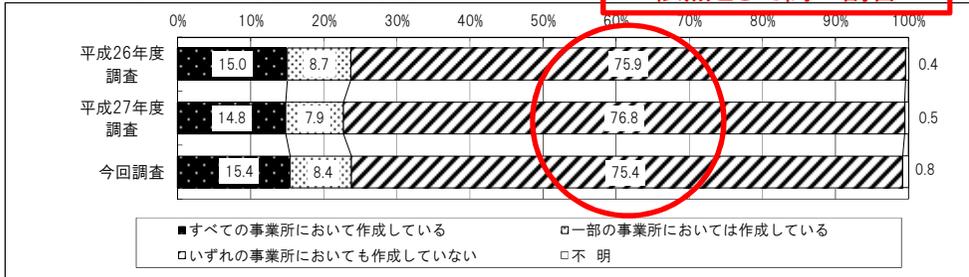
課題

定量的な成果目標や活動指標についての実績は達成しているものの、平成28年度職業能力開発基本調査の結果を見ると、企業における人材育成全体に効果が及んでいるとは言い難い状況となっている。

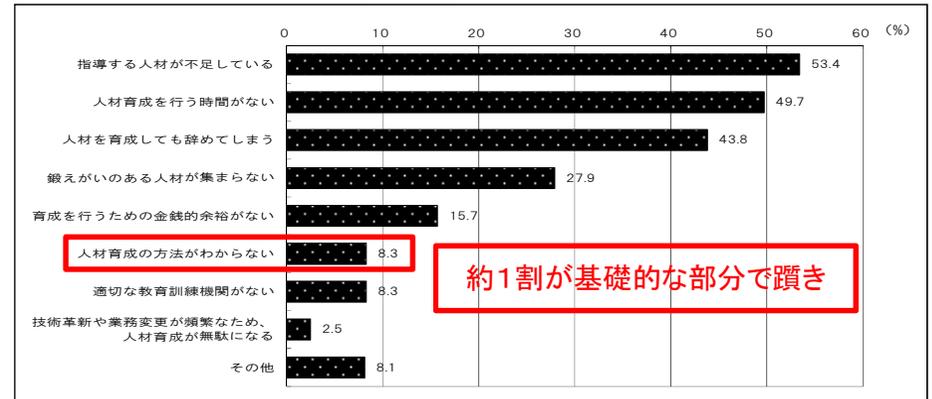
能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所割合



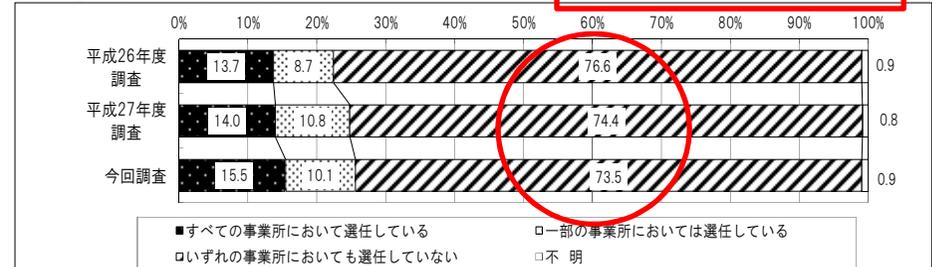
事業所内職業能力開発計画について「いずれの事業所においても作成していない」とする企業の割合



人材育成に関する問題点の内訳



職業能力開発推進者について「いずれの事業所においても選任していない」とする企業の割合



出典：平成28年度 職業能力開発基本調査

見直しの方向性

- ・支援メニューについて精査し、助成金業務を担当する労働局との役割分担を踏まえて合理化する。
- ・キャリアコンサルティングに関する意識の高まりを踏まえた支援に関連づけ、人材育成等の課題解決を検討する。

非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施に関する課題 ②-1

目的

キャリアコンサルティングの実施経験の無い企業及びその雇用する労働者に、キャリアコンサルティングを試行的位置づけで提供することにより、その後の自社でのキャリアコンサルティング制度の導入につなげる。

内容

職業能力開発サービスセンターにキャリア形成サポーター(※)を配置。
業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

(※)キャリア形成サポーターの要件:職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントであって、企業経営に関する知識及び人事・労務管理の経験を有する者等であること。

実績

	支援に係る実績			
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	
非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施	企業対象	9,536件	8,870件	6,637件
	労働者対象	2,446件	3,054件	1,559件

主な活用事例(利用者の声)

キャリアコンサルティングの実施に関する支援

T株式会社

・従業員数:50人未満 ・産業分類:教育・学習支援業 ・資本金:1,000万円未満

【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

・サービスセンターに人材育成の相談に伺った際に、「職業能力開発推進者講習」を実施しているとの話を聞き参加。
キャリアコンサルティングの重要性の認識に至り、サービスセンターにキャリアコンサルティングに特化した支援を求めることにした。

【サービスセンターによる支援】

・キャリアコンサルティングの概要及び効果について説明してもらった。
・キャリアコンサルティングの制度化に向けたアドバイスをもらった。

【成果】

・平成28年度に初めてキャリアコンサルティングを実施した。
・社員と企業側双方でキャリアパスを考えることで、社員の今後の道筋や目標を設定することができた。
・社員に不足しているスキルや知識について洗い出しを行い、人材育成のポイントを絞った効果的かつ生産的な人材育成につなげることができた。
・社員が生き活きと働くようになり、お客様に対する「サービスの質の向上」が図られ、「専門家としての高い倫理観」を持つことができた。

サービスセンター利用者アンケート結果

従業員に対するキャリアコンサルティングを実施した。受けられる体制を整備した。・・・258件(10.0%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施に関する課題 ②-3

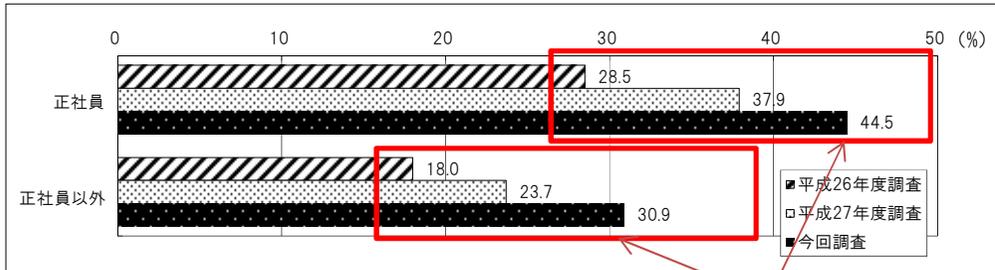
課題

○企業における従業員のキャリアに対する問題意識の高まりに合わせて、企業ではキャリアコンサルティングを通じて、社員の人材育成や若手社員の定着支援などの課題の解決などに結びつける等、キャリアコンサルタントの役割の重要性が拡大している。

○これらを背景に年々キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所の割合が増加しているところ。

○他方企業ごとのキャリア形成支援に関する課題の複雑化に伴い、本事業では1件あたりの相談が長時間にのぼる案件が増えてしまい、活動実績を達成できていない状況となっている。

キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所の割合



出典：平成28年度 職業能力開発基本調査

増加が見られる

(キャリアコンサルタントの重要性の拡大)

○平成28年4月1日より職業能力開発促進法の改正によって、職業選択、職業生活設計や能力開発に関する専門的な助言を行うキャリアコンサルタントの国家資格化。(平成27年法律第72号)

○キャリアコンサルタントを登録制とし、職業能力開発促進法に名称独占・守秘義務を規定。

○キャリアコンサルタントの助言・指導をより安心して受けることが可能となり、生産性向上に向け自立してキャリア形成を行うことのできる人材の育成等を目指す企業などからのニーズが拡大。

Aサービスセンターにおけるキャリアコンサルティング導入支援に係る平均支援時間数の実績(平成26年度から平成28年度の推移)

H26年度における1社当たりの平均支援時間	67分
H27年度における1社当たりの平均支援時間	85分
H28年度における1社当たりの平均支援時間	110分

増加が見られる

見直しの方向性

企業のキャリアコンサルティング導入に関する意識の高まりを勘案し、支援内容、規模の見直しをする。

職業能力開発推進者講習等の実施に関する課題 ③-1

目的

推進者に対して、労働者の職業生活設計に即した効果的な職業能力の開発及び向上の支援に必要な知識及び技法を付与すること。

内容

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

実績

職業能力開発推進者講習等の実施

支援に係る実績		
平成26年度	平成27年度	平成28年度
職業能力開発推進者講習の開催回数		
111回	116回	115回
職業能力開発推進者講習の参加者数		
2,785人	3,230人	3,190人

主な活用事例(利用者の声)

職業能力開発推進者講習等に関する支援

株式会社A

・従業員数:50人未満 ・産業分類:宿泊業・飲食サービス業 ・資本金:1,000万円未満

【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・宿泊業の経験がない中で経営再建を任せ赴任したが、総支配人の立場にありながら、目の前の業務に手一杯となり、人材管理に注力することができず、現場スタッフの士気が下がり、従業員がバラバラの方向を向いている組織となっていた。
- ・「人材育成」が急務であると感じ、「職業能力開発推進者講習」の案内が届いたことをきっかけに参加した。

【サービスセンターによる支援】

- ①職業能力開発に関する各種助成金制度の活用
 - ②労働者に対して行うキャリア形成に関する相談等に資するキャリアコンサルティングの基礎的技法
 - ③職業能力評価基準の活用
- の3点についてアドバイスをもらった。

【成果】

- ・推進者として求められる知識を幅広く習得することができ、今後の人材育成の取組の基礎となる情報を得ることができたという意味で非常に有意義な講習だった。
- ・社員のキャリア形成支援を行うことを決意し、サービスセンターに支援を得ながら、職業能力評価基準の活用を行い、人事評価の制度の構築を目指している。

課題

- ・受講者数が横ばいの状態で推移しており、思うように伸びていない。
- ・講習内容に受講者ニーズが十分反映されていない。

今後の方向性

受講者ニーズを把握し、講習のあり方について検討を行う。

一者応札の是正に関する課題

課題

- 本件事業については、平成13年度から平成26年度まで企画競争により調達を行い、平成27年度より一般競争（総合評価落札方式）による調達を行っているところ。
- 事業開始時より一者応札が継続しており、調達の競争性を担保する観点から一般競争に移行した平成27年度以降も一者応札となっている。
- 平成29年度事業実施に向けた調達時に、全都道府県における同等レベルの業務水準の確保を前提に、拠点設置数をこれまでの「全国25箇所以上」から「全国1箇所以上」とする仕様書上の要件緩和を図ったものの、なお、一者応札の状況が継続。

【キャリア支援企業創出促進事業の業務委託契約の入札状況】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
調達方式	総合評価落札方式	総合評価落札方式	総合評価落札方式
公告期間	28日(20営業日)	12日(7営業日)	29日(21営業日)
入札説明書受領者数	7者	3者	8者
入札説明会開催	○	○	○
入札者数	1者	1者	1者
落札者	中央職業能力開発協会	中央職業能力開発協会	中央職業能力開発協会
入札参加者拡大に向けた主な取組	企画競争から一般競争への移行	仕様書記載の具体化	常設拠点設置数に係る要件緩和(全国25拠点以上から1拠点以上の設置とする)

見直しの方向性

事業実施に伴う事業者負担を軽減、公示期間延長や説明会の開催回数の増等による周知の徹底を図る。

論点等説明シート

事業名	キャリア支援企業創出促進事業					
予算の状況 (単位:百万円)		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求
	予算額(補正後)	669	664	491	526	
	執行額	587	621	466(速報値)		
	執行率	89%	94%	95%		

事業についての論点等

(事業の概要)

企業に対し、労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供、キャリアコンサルティングの実施、各種講習等の実施による支援を行うとともに、企業における人材育成システム全般に関する情報収集、分析を行い、幅広い企業に発信することにより、労働者に対する職業能力開発支援(キャリア形成支援)に取り組む企業の創出を促進する。

【実施主体】

民間団体

【実績(28年度)】

助言指導・情報提供件数:305,133件

在職者へのキャリア・コンサルティング実施支援のための企業訪問等支援件数:8,196件

(論点)

①目的に対して、事業内容が多岐(別添)にわたることから、職業能力開発促進法の趣旨※を踏まえ、役割や内容を見直し、真に目的を果たすことに寄与する事業に重点化すべきではないか。

※最近の法改正によって、労働者のキャリアプランや能力開発に関する助言・指導を行うキャリアコンサルタントが平成28年4月から国家資格になり、守秘義務等が課せられることとなった。

これによって、職業に関する相談をこれまで以上に安心して行うことが可能となるとともに、企業では、キャリアコンサルティングを通じて、社員の人材育成(職業能力向上)や若手社員の定着支援など、特定の社員層に関する課題の解決などに結びつけることが可能であるなど、労働者のキャリア形成支援に係るキャリアコンサルタントの役割の重要性が拡大しているところである。

②一者応札の是正に向け、メニューの改廃等を含めた要件の緩和を検討すべきではないか。

キャリア支援企業創出促進事業の事業内容(概要)

1 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供

		支援に係る実績
		平成28年度
1	企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供	305,133件
	(1) 「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」の周知・啓発	2,217件
	(2) 事業内職業能力開発計画の作成及び当該計画に基づく効果的な職業能力開発の実施に関する支援	48,569件
	(3) 職業能力開発に関する各種助成金制度の活用に関する支援	48,269件
	(4) 能力開発プラン及び訓練カリキュラムの作成に関する支援	56,348件
	(5) 職業能力評価基準の普及・啓発や、職業能力評価基準を活用した能力評価制度の構築に関する支援	16,781件
2	職業能力開発推進者の選任に関する支援	27,260人
3	企業内におけるキャリア形成支援等の取組を多方面へ発信する「キャリア形成支援ポータルサイト」の運営及び「メールマガジン」の作成	ポータルサイトのアクセス件数
		812,291件
		メールマガジンの新規登録者数
		2,789件
		メールマガジンの配信回数
		12回

※・項番(1)から(5)は項番1の支援実績305,133件の内数。

・項番1の支援実績には(1)から(5)以外の支援内容も含まれるため、(1)から(5)の支援実績の合算値と項番1の支援実績の件数は符号しない。

・支援件数の実績は、支援のため訪問した企業の数ではなく、支援した内容の件数をカウントしたもの。
(1件の企業訪問につき3件の事項について支援を行った場合は、支援件数を3とカウント。)

2 非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施

		支援に係る実績
		平成28年度
非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施		企業対象 6,637件
		労働者対象 1,559件

3 職業能力開発推進者講習等の実施

		支援に係る実績
		平成28年度
職業能力開発推進者講習等の実施		職業能力開発推進者講習の開催回数
		115回
		職業能力開発推進者講習の参加者数
		3,190人

平成29年度行政事業レビューシート (厚生労働省)										
事業名	若年者地域連携事業			担当部局庁	職業安定局派遣・有期労働対策部			作成責任者		
事業開始年度	平成16年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	若年者雇用対策室			若年者雇用対策室長 平岡 宏一		
会計区分	労働保険特別会計雇用勘定									
根拠法令 (具体的な条項も記載)	雇用保険法第62条第1項第6号			関係する計画、通知等	-					
主要政策・施策	子ども・若者育成支援			主要経費	社会保障					
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	若年者が自らの可能性を高め、挑戦し、活躍できる夢のある社会の実現を目指し、若者一人ひとりがその持てる能力を社会で発揮できるよう、地域の実情に応じたきめ細かい雇用関連サービスを提供すること。									
事業概要 (5行程度以内。別添可)	都道府県が運営するジョブカフェ等において、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、職場見学会、企業説明会、各種セミナー、カウンセリング、職場定着支援等のメニューのうち、地域の実情に応じた必要なものを、都道府県と都道府県労働局が調整の上、都道府県労働局から適切と認められる民間団体に委託して実施。 また、都道府県の要請に応じ、ジョブカフェにハローワークを併設し、ジョブカフェを利用する若年者を対象とした職業紹介を行い、ジョブカフェにおいて職業紹介までの雇用関連サービスをワンストップで提供。									
実施方法	直接実施、委託・請負									
予算額・執行額 (単位:百万円)	予算の状況	当初予算	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求			
		補正予算	-	-	-	-	-			
		前年度から繰越し	-	-	-	-	-	-		
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-	-	-		
		予備費等	-	-	-	-	-	-		
		計	1,465	1,452	1,435	1,345	0			
	執行額	1,340	1,312	1,306						
	執行率(%)	91%	90%	91%						
当初予算+補正予算に対する執行額の割合(%)	91%	90%	91%							
平成29・30年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	29年度当初予算	30年度要求	主な増減理由						
	高齢者等雇用安定促進事業委託費	1,277								
	土地建物借料	57								
	庁費	11								
	その他	0	0							
	計	1,345	0							
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	26年度	27年度	28年度	中間目標 年度	目標最終年度 29年度	
	本事業のサービス利用者のうち平成29年度に就職した者を11.7万人以上とする	就職者数	成果実績	万人	12.2	11.8	11.8	-	-	
			目標値	万人	11.3	12.2	11.7	-	11.7	
			達成度	%	108	97.6	100.8	-	-	
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	若年者地域連携事業評価実施要綱に基づく評価結果報告データ									
活動指標及び 活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	26年度	27年度	28年度	29年度 活動見込	30年度 活動見込		
	サービス利用者数	活動実績	万人	169	166	160	-	-		
		当初見込み	万人	161	163	158	154	-		
単位当たり コスト	算出根拠		単位	26年度	27年度	28年度	29年度活動見込			
	執行額/就職者実績	単位当たり コスト	円	10,972	11,075	11,073	11,496			
		計算式	執行額/就職者実績	1,340百万円/122,129人	1,312百万円/118,466人	1,306百万円/117,948人	1,345百万円/117,000人			

政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	IV-3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること。							
	施策	IV-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。							
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係								
	都道府県及び国が、それぞれの強みを活かした、地域ごとの実情に応じた若年者雇用対策を実施することにより、地域の若年者の雇用の安定・促進に繋がる。								
経済・財政再生アクション・プログラム	改革項目	分野:	-	-					
	(第一階層) KPI	KPI (第一階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度
		成果実績	-	-	-	-	-	-	
		目標値	-	-	-	-	-	-	
	達成度	%	-	-	-	-	-		
	(第一階層) KPI	KPI (第一階層)		単位	計画開始時 - 年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度
		成果実績	-	-	-	-	-	-	
		目標値	-	-	-	-	-	-	
	達成度	%	-	-	-	-	-		
	本事業の成果と改革項目・KPIとの関係								
-									

事業所管部局による点検・改善

	項目	評価	評価に関する説明
国費投入の必要性	事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	我が国の社会・経済を担うべき若年者の雇用の安定・促進は極めて重要であり、国費を投入して実施すべきである。
	地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	全国どの地域であっても、地域の実情に応じた必要な支援が受けられるよう引き続き国が実施する必要がある。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	我が国の社会・経済を担うべき若年者の雇用の安定・促進は極めて重要であり、優先度は高い。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	△	
	一般競争契約、指名競争契約又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	有	一般競争入札(総合評価)により、地域のニーズに即したサービスを実施可能な事業者を選定。一社応札となったものについては、公示期間を延長し、複数応募に努めている。
	競争性のない随意契約となったものはないか。	無	
	受益者との負担関係は妥当であるか。	○	若年者の雇用の安定・促進は事業主の人材確保・職場定着にも資するものであり、事業主が負担する雇用保険を財源とすることは妥当。
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	仕様書等により、フリーター等の若年者の就職支援に必要な経費のみ認めており、適切な支出となっている。
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-	
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	若年者の雇用の安定・促進に資する事業として、国が事業内容を限定しており、必要な経費となっている。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-		
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○	平成27年度より公共サービス改革基本方針に基づき、民間競争入札を実施している。	
事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	成果目標を達成している。
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	○	平成27年度より、一般競争入札(総合評価)により事業を実施しており、低コストで実施できている。
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	活動実績は、見込を上回る人数で推移している。
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-	
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)	○	
	所管府省名	事業番号	事業名
	厚生労働省		若者職業的自立支援推進事業
			「若者職業的自立支援推進事業」は、15歳から39歳までのニート等若年無業者のうち、就労に関する意欲は認められるものの対人関係やコミュニケーションに何らかの課題を抱え、一人で求職活動ができるまでには至らない者を対象としており、本事業は、そのような課題を有しない者を対象としている。

点検・改善結果	点検結果	<ul style="list-style-type: none"> 一人の就職にかかる費用は適切な支出となっており、事業の効率的な運営を行うことが出来ている。 成果実績は成果目標を達成しており、活動実績についても見込みを超えて推移しており、事業の有効性は妥当であると言える。 全国のどの地域であっても、地域の実情に応じた必要な支援が受けられるよう引き続き国が実施すべき事業であり、国費投入の必要性も妥当である。
	改善の方向性	都道府県と連携して事業を実施するメリットを最大限発揮するため、都道府県の強み・特色を活かしたものとなるように事業内容の見直しを行うとともに、地域の関係者の意見も踏まえて事業内容や目標を決定し事業後に評価するスキームを新たに設けることにより、より地域の実情に応じた支援が行えるよう見直しを図る。

外部有識者の所見

行政事業レビュー推進チームの所見

所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況

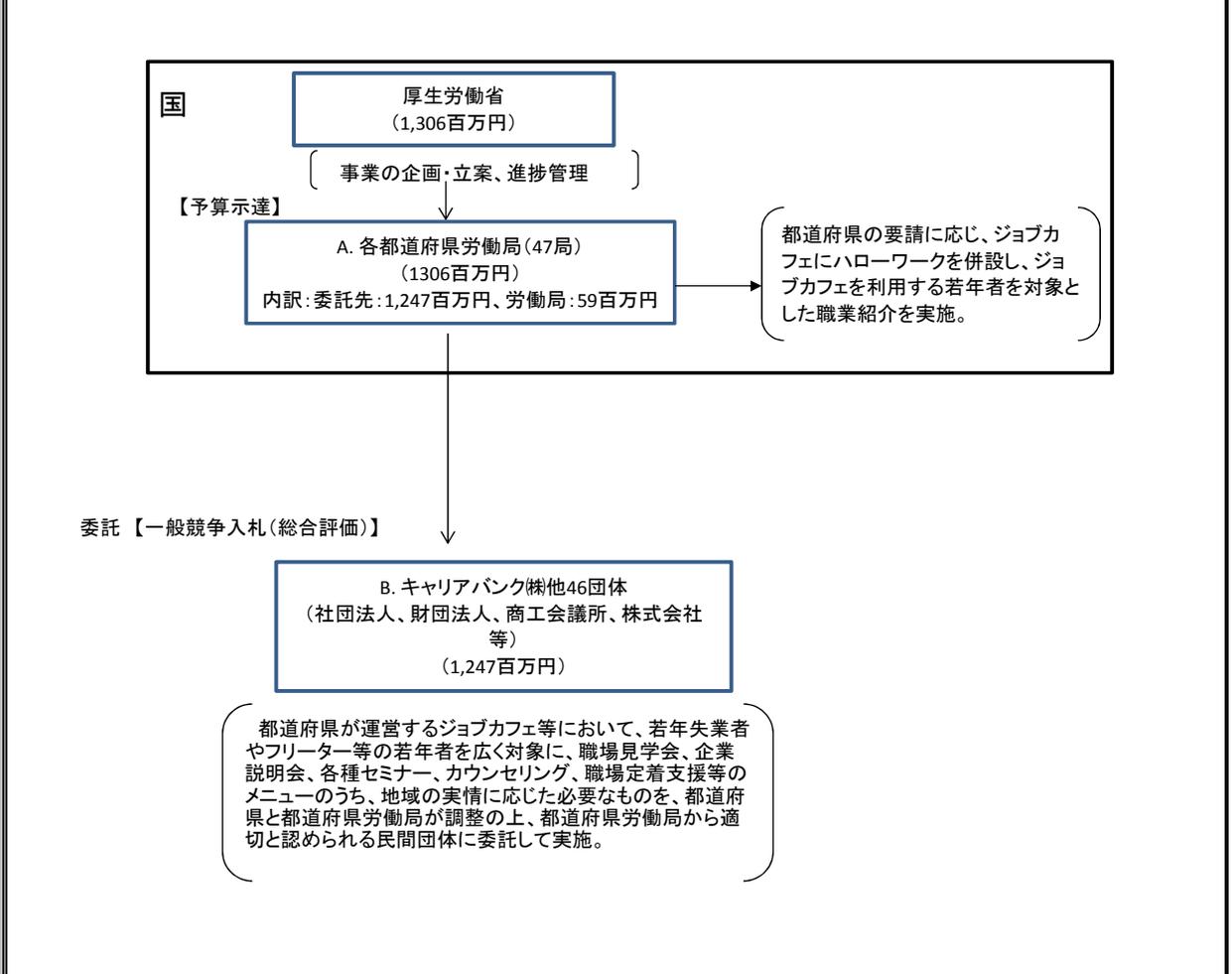
備考

関連する過去のレビューシートの事業番号

平成22年度	931	平成23年度	803	平成24年度	707		
平成25年度	548	平成26年度	545	平成27年度	553		
平成28年度	547						

※平成28年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

資金の流れ
(資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
(単位：百万円)



若年者地域連携事業

若年者を取り巻く環境の変化

若年者地域連携事業の開始当時(平成16年)は、悪化した雇用失業情勢に対応するため、失業を減らすことを最優先とするマッチング支援が求められたが、若年労働力人口が減少し、雇用失業情勢が改善している現在においては、よりきめ細かく質の高いマッチング支援が求められている。

【平成16年の状況】

就職内定の状況

(新規高卒者) <平成16年3月卒業>
就職内定率:89.0% 未就職卒業者数:2.5万人
(新規大卒者) <平成16年3月卒業>
就職内定率:93.1% 未就職卒業者数:5.6万人

卒業後3年以内離職率

(新規高卒者)
平成16年3月卒業の離職率:49.4%
(新規大卒者)
平成16年3月卒業の離職率:36.6%

失業状況

(15~24歳) <平成16年>
完全失業率:9.5% 失業者数61万人
(25~34歳) <平成16年>
完全失業率:5.7% 失業者数87万人

フリーター等

(フリーター) <15~34歳>
平成16年のフリーター数:214万人
(フリーター等) <35~44歳>
平成16年の35~44歳のフリーター等数:28万人

若年労働力の状況

(若年労働力人口) <15~34歳>
平成16年:2,165万人
(若年労働力人口比率) <15~34歳>
平成16年:32.6%

【直近の状況】

(新規高卒者) <平成29年3月卒業>
就職内定率:98.0% 未就職卒業者数:0.4万人
(新規大卒者) <平成29年3月卒業>
就職内定率:97.6% 未就職卒業者数:1.9万人

(新規高卒者)
平成25年3月卒業の離職率:40.9%
(新規大卒者)
平成25年3月卒業の離職率:31.9%

(15~24歳) <平成28年>
完全失業率:5.1% 失業者数28万人
(25~34歳) <平成28年>
完全失業率:3.1% 失業者数50万人

(フリーター) <15~34歳>
平成28年のフリーター数:155万人
(フリーター等) <35~44歳>
平成28年の35~44歳のフリーター等数:60万人

(若年労働力人口) <15~34歳>
平成28年:1,708万人
(若年労働力人口比率) <15~34歳>
平成28年:25.9%

若年者を取り巻く環境の地域差

若年者地域連携事業の開始当時(平成16年)は、悪化した雇用失業情勢に対応するため、失業を減らすことを最優先とするマッチング支援が求められたが、雇用失業情勢が改善する中で、各都道府県において、それぞれ異なる課題が浮き彫りとなっており、こうした各都道府県の課題に応じた、よりきめ細かく質の高いマッチング支援が求められている。

新規高卒者の就職内定率

(低い都道府県)

沖縄県 : 89.5%
大阪府 : 95.1%
兵庫県 : 95.7%

(高い都道府県)

富山県 : 100%
石川県 : 99.8%
福島県、福井県 : 99.7%

出典: 高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査(文部科学省)

新規高卒者の地元就職率

(低い都道府県)

沖縄県 : 88.4%
神奈川県 : 90.9%
千葉県 : 93.2%

(高い都道府県)

長崎県 : 100.2%
佐賀県 : 100.1%
石川県、宮崎県 : 99.8%

出典: 高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査(文部科学省)

新規高卒者の地元大学進学率

(低い都道府県)

和歌山県 : 11%
鳥取県 : 13%
奈良県 : 15%

(高い都道府県)

愛知県 : 71%
北海道 : 67%
東京都 : 66%

出典: 学校基本調査(文部科学省)

新規大卒者の就職率

(低い都道府県)

沖縄県 : 59.7%
鳥取県 : 61.5%
徳島県 : 62.7%

(高い都道府県)

群馬県 : 78.8%
青森県 : 78.7%
愛知県 : 78.6%

出典: 大学生の地域間移動に関するレポート2017(リクルート就職みらい研究所)

人口に占めるフリーター等※の割合

(低い都道府県)

秋田県 : 1.7%
山形県 : 2.0%
島根県 : 2.0%

(高い都道府県)

沖縄県 : 4.1%
東京都 : 4.0%
京都府 : 4.0%

出典: 平成24年就業構造基本調査、人口推計(総務省) ※15~34歳のパート・アルバイト従事者

専修学校卒業生の人数

(低い都道府県)

秋田県 : 657人
山形県 : 693人
福井県 : 786人

(高い都道府県)

東京都 : 62,077人
大阪府 : 27,933人
福岡県 : 20,758人

出典: 学校基本調査(文部科学省)

若年者地域連携事業の概要

○ 若年者のためのワンストップサービスセンター(いわゆる「ジョブカフェ」)とは、平成15年6月に関係4大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基づく施設(平成16年度から開始)。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供

※1 46都道府県(112カ所)に設置(平成29年4月現在) ※2 若年者地域連携事業としては、ジョブカフェが設置されていない香川県も含め、47都道府県で実施

＜若者自立・挑戦プラン＞ 平成15年6月10日 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

○若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター(通称、ジョブカフェ)の整備を推進する。

【センターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み(センター)を設ける。

○ 地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる団体に対し、若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェにおいて実施

厚生労働省(都道府県労働局)

若年者地域連携事業

- ① 若年者の採用拡大のための広報及び啓発等
- ② 若年者に対する企業説明会の実施
- ③ 若年者に対する中小企業職場見学会の実現
- ④ 若年者に対する職場実習機会の確保
- ⑤ 若年者による集団的就職活動の支援
- ⑥ ネットカウンセリングの実施
- ⑦ フリーターに対する就職支援
- ⑧ 年長フリーター等に対する就職支援
- ⑨ 内定者に対する講習の実施
- ⑩ 若年労働者の職場定着促進に関する支援
- ⑪ ジョブカフェ相互の連携強化に対する支援
- ⑫ 高校中退者に対する就職対策
- ⑬ サービス向上等のための取組の実施
- ⑭ 労働法制の普及に関する取組の実施
- ⑮ その他関連事業

委託

ジョブカフェ

受託団体

若年者地域連携事業の①～⑮の事業内容のうち、都道府県労働局が都道府県と調整の上で選択したものを実施

相談

支援

学生・生徒

フリーター

若年失業者

都道府県

- 施設の確保
- 独自事業の実施
(例)
 - ・UIターン就職希望者に対する生活情報、企業情報の提供等
 - ・地元の学校等に対するキャリア教育支援
 - ・地元の企業に対する働き方改革に関する相談、セミナーの開催 等

併設ハローワーク等
における職業紹介

就職

若年者地域連携事業の実績

雇用情勢の改善に伴い、利用者数は減少傾向にあるが、就職者数は横ばいで推移している。就職者数の目標については、平成26年度実績までは達成していたが、前年度の実績を踏まえ目標を引き上げたこと等により、平成27年度実績は未達成となり、雇用保険二事業の事業評価において「事業の廃止又は見直しが必要」とされた。

	予算額 (百万円)	委託総額 (百万円)	利用者数(万人)		就職者数(万人)	
			見込み	実績	目標	実績
平成25年度	1,442	1,324	170	168	10.8	11.7
平成26年度	1,465	1,340	161	169	11.3	12.2
平成27年度	1,452	1,251	163	166	12.2	11.8
平成28年度	1,435	1,247	158	160	11.7	11.8
平成29年度	1,345	集計中	154	—	11.7	—

若年者地域連携事業実施に係る好事例と見直しに係る論点

都道府県の地域特性を踏まえた、きめ細かい支援を実施している事例

- 県内の地理的な特性を踏まえ、離島、へき地等に住んでいる若者に対し、キャリアカウンセラーによる「ネットカウンセリング」を実施している。
- 他の県と比べてフリーターが多い実態を踏まえ、コミュニケーションセミナー、企業研究セミナー、職場体験ゼミ等を開催し、フリーターの就職活動を強力に支援している。

- ◆ 全国齊一的に国民の雇用促進を図る国のハローワークにおける取組に加え、地域の実情に応じたより細やかな取組となっているか。
- ◆ 都道府県が当該地域の住民のために実施したいと考えている雇用支援サービスが提供されているか。

都道府県のニーズに沿った、地方創生に資する支援を実施している事例

- 受託団体が、県の商工労働、地域振興、教育に係る担当部署と連携し、ポータルサイトによる地元企業や生活関連情報を発信することにより、県内就職等を促進している。
- 県及び県教育委員会と共同で、高校生を対象とした各種県内就職イベントを開催し、高校生の県内就職を促進している。
- 県の高校教育課を通じ、県内の各高校との連携により、内定者に対するセミナーを開催し、効果的な定着支援を行っており、全国平均よりも低い離職率を実現している。
- 県内の新入社員に対する合同セミナーで、知事の訓示や入社前総合研修を実施することにより、不安感の解消、責任感の醸成を図り、定着支援につなげている。

- ◆ 本事業の実施に当たり都道府県が関与し、協力が得られる体制が構築できているか。
- ◆ 都道府県が関与する本事業だからこそできる、雇用支援サービスとなっているか。
- ◆ 多くの地方都市で人口流出問題が発生している中、地方創生に資する取組となっているか。
- ◆ 都道府県の創意工夫が活かされるスキームとなっているか。

平成30年度予算要求に向けた若年者地域連携事業の見直しの方向性

都道府県と連携して事業を実施するメリットを最大限発揮するため、都道府県の強み・特色を活かしたものとなるよう事業内容の見直しを行うとともに、労働局、都道府県等からなる協議会で、事業内容や目標を決定し、事業後に評価するスキームを新たに設けることにより、より地域の実情に応じた支援が行えるよう見直しを図る。

【現行の事業内容】

事業スキーム

以下の事業内容のうち、地域の実情に応じて必要なものを、都道府県、都道府県労働局が調整の上、選定する。

実施基盤の強化

事業内容

- ① 若年者の採用拡大のための広報及び啓発等
- ② 若年者に対する企業説明会の実施
- ③ 若年者に対する中小企業職場見学会の実現
- ④ 若年者に対する職場実習機会の確保
- ⑤ 若年者による集団的就職活動の支援
- ⑥ ネットカウンセリングの実施
- ⑦ フリーターに対する就職支援
- ⑧ 年長フリーター等に対する就職支援
- ⑨ 内定者に対する講習の実施
- ⑩ 若年労働者の職場定着促進に関する支援
- ⑪ ジョブカフェ相互の連携強化に対する支援
- ⑫ 高校中退者に対する就職対策
- ⑬ サービス向上等のための取組の実施
- ⑭ 労働法制の普及に関する取組の実施
- ⑮ その他関連事業

事業内容の重点化

評価の厳格化

評価スキーム

上記の協議会において適正な事業評価を行うとともに、当該評価結果を踏まえ次年度以降の委託費を決定する。

【見直し後の事業内容】

事業スキーム

都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成される協議会を設置し、当該協議会において、以下の事業内容のうち都道府県の強み・特色を活かしたものを選定し、あわせて事業の目標を設定する。

事業内容

- ▶ **既存の事業を都道府県の強み・特色を活かしたものに重点化**
 - **次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援**
都道府県の地場・伝統産業などの次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業の説明会や見学会の実施、職場実習機会の提供等を行う。
 - **地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス**
地域の実態を踏まえ、若年者に対して特に提供することが必要な雇用支援サービスを行う。

▶ 地方創生に資する人材確保に係る事業を追加 **NEW**

- **UIJターン就職に係る支援**
若年者のUIJターン就職を促進するため、地域の優良企業の案内、UIJターン関連セミナーの開催、移住・生活関連情報の提供等を行う。
- **地域の人材流出防止・地元定着に係る支援**
若年者の地元定着を図るため、地元就職率が高い高校生を対象とした適職診断の実施、就職後の職場定着支援等を行う。

▶ 都道府県が創意工夫し自ら企画・立案した、都道府県の強み・特色を活かした事業を追加 **NEW**

論点等説明シート

事業名	若年者地域連携事業					
予算の状況 (単位:百万円)		26年度	27年度	28年度	29年度	30年度要求
	予算額(補正後)	1,465	1,452	1,435	1,345	
	執行額	1,340	1,312	1,306		
	執行率	91.5%	90.4%	91.0%		

事業についての論点等

(事業の概要)

本事業は平成16年度から実施しており、年間のサービス利用者が166万人に達するなど、地域において雇用関連サービスをワンストップで提供する施策として、各地域の雇用対策の重要な柱となっている。

具体的には、都道府県が運営するジョブカフェ等において、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、職場見学会、企業説明会、各種セミナー、カウンセリング、職場定着支援等のメニューのうち、地域の実情に応じた必要なものを、都道府県と都道府県労働局が調整の上、都道府県労働局から適切と認められる民間団体に委託して実施。

また、都道府県の要請に応じ、ジョブカフェにハローワークを併設し、ジョブカフェを利用する若年者を対象とした職業紹介を行い、ジョブカフェにおいて職業紹介までの雇用関連サービスをワンストップで提供。

【事業実施主体】

都道府県労働局(47局)→民間委託(一般競争入札(総合評価))

【平成28年度実績】

のべサービス利用者数 160万人
就職者数 12万人

(論点)

事業創設当時(H16年度)と比べれば、雇用情勢や求人・求職者等のニーズ、労働市場を取り巻く環境・課題が変化してきていることから、それに合わせて事業内容を見直すべきではないか。

具体的には、事業の委託に当たっては、都道府県と都道府県労働局が調整の上、実施すべき事業内容を選定しているところであるが、若年者の就職支援施策として委託している事業が都道府県の強み・特色を活かしたもの(地域の産業を担う企業説明会の開催や、UIターン就職に係る地元企業情報の提供等)となっているかなどの観点から、事業内容を見直す必要があるのではないか。

【委託事業のメニュー例】

- ① 若年者の採用拡大のための広報及び啓発等
- ② 若年者に対する企業説明会の実施
- ③ 若年者に対する中小企業職場見学会の実現
- ④ 若年者に対する職場実習機会の確保
- ⑤ 若年者による集団的就職活動の支援
- ⑥ ネットカウンセリングの実施
- ⑦ フリーターに対する就職支援
- ⑧ 年長フリーター等に対する就職支援
- ⑨ 内定者に対する講習の実施
- ⑩ 若年労働者の職場定着促進に関する支援
- ⑪ ジョブカフェ相互の連携強化に対する支援
- ⑫ 高校中退者に対する就職対策
- ⑬ サービス向上等のための取組の実施
- ⑭ 労働法制の普及に関する取組の実施
- ⑮ その他関連事業