

## 総合評価書概要

### I－1－1（「ナショナルミニマムの基準の設定に向けた検討」について）

#### （22 年度主な実績）

ナショナルミニマム研究会を、平成 21 年 12 月～翌 6 月にかけて 10 回開催し、研究会の中間報告を取りまとめ、その考え方を、社会保障と税の一体改革における厚労省案等にも発展的に継承させた。

#### （今後の方向性）

それらを踏まえ、貧困／格差を測る指標の検証や、低所得者の消費の実態から見た最低生活費の分析手法等の研究、生活保護基準の在り方について検討を進める。

### I－2－1（「求職者支援制度の創設」について）

#### （22 年度主な実績）

労働政策審議会において、今般の求職者支援制度の創設に向けた検討を行っていただき、本審議会からなされた建議を踏まえて作成した法律案要綱を基に、求職者支援法を作成し、平成 23 年 2 月 14 日に国会に提出、平成 23 年 5 月 20 日に公布したところ。

#### （今後の方向性）

求職者支援制度について、省令等の必要な準備を行った上、平成 23 年 10 月 1 日から施行することとしている。求職者支援法には、施行後 3 年を目途とした検討規定が置かれており、施行状況を随時把握しながら、費用負担の在り方も含めて検討していくこととしている。

### V－1－1（「格差や貧困等の経済損失額を明らかにし、社会保障財源に対する考え方を示し、所要財源の確保を図る」について）

#### （22 年度主な実績）

ナショナルミニマム研究会中間報告において、2 年間集中的に職業訓練を実施し就労し続けた場合と職業訓練を受けず生活保護を受給し続けた場合の行政経費の差の推計を報告した。また、社会保障改革の検討においても、生活保護を受給し続けた場合と就業した場合の社会保障等に与える影響について推計を行っている。

#### （今後の方向性）

6 月 30 日に取りまとめられた、社会保障充実、重点化・効率化とそのための財源確保と財政健全化の同時達成を内容とする「社会保障・税一体改革成案」に示された工程に沿って、着実に改革を進めていく。

#### VI-1-1（「規制改革、地方分権の推進、「新しい公共」の実現に向けた取組」について）

##### （22 年度主な実績）

規制改革については、平成 22 年 6 月 18 日に、ドラッグラグ等の更なる解消や特定看護師の新設などのライフイノベーションに資する内容を含む「規制・制度改革に係る対処方針について」を閣議決定。

地方分権については、平成 23 年度からの補助金一括交付金化に関し、地域自主戦略交付金に水道施設整備費補助を含める方針を決定。

新しい公共については、平成 22 年 6 月 4 日に「新しい公共宣言」が取りまとめられ、厚労省として、貧困・困窮者の「絆」再生事業の実施等に取り組んでいる。

##### （今後の方向性）

平成 23 年 5 月 12 日に発表した社会保障改革の厚生労働省案において、社会保障改革の基本的方向性の一つとして、「普遍主義、分権的・多元的なサービス供給体制」を掲げている。平成 23 年 6 月 30 日に取りまとめられた「社会保障・税一体改革成案」においても、「医療・介護・保育等のサービス分野における多様な主体の参加、「新しい公共」の創出など、成長に貢献し、地域に根ざすサービス提供体制の実現を図る」こととされている。今後、こうした方向性に従い改革を実現していく。

#### VI-2-1（「未来への投資として、産業育成や雇用創出に繋がる政策を立案、実行すること」について）

##### （22 年度主な実績）

平成 22 年 6 月に閣議決定された「新成長戦略」に基づき、医療の実用化促進のための医療機関の選定制度、地域包括ケア推進の法体系等の整備、子ども子育て新システム検討会議における検討、求職者支援制度の検討・創設などの取組を進めた。

##### （今後の方向性）

「新成長戦略」の工程表や、「社会保障・税一体改革案」で示された工程に従い、引き続き社会保障と経済成長の好循環の実現に向けて取り組む。

### Ⅶ－１－１（「国民と向き合う行政の実現」について）

#### （22 年度主な実績）

よりよい厚生労働行政を行っていくために、制度改善についてのご意見、不要だと思う制度・支出に対するご指摘を「国民の皆様の声」として募集、公表している。また、これら「国民の皆様の声」などに基づき、厚生労働省において実施した業務改善事例を「今週の業務改善」等として公表している。

また、平成 22 年 9 月 1 日に、わかりやすい文書支援室及びアフターサービス推進室を設立し、厚生労働省が広く一般に向けて発信する文書をわかりやすいものにするため、民間から採用した広報などの経験者が文書の修正をはじめとする支援を行うとともに、厚生労働省の制度や事業が本来の目的どおりに機能していないと考えられる場合に、制度や事業が本来の目的どおりに国民の生活に役立つものとなるよう、その制度や事業の現状について調査・分析し、関係部局と連携・協働して改善へ結び付けている。

#### （今後の方向性）

これらの取組を続けるとともに、今後、役所的発想を打破し、「国民の皆様の声」をより効果的に活用していくために、アフターサービス推進室と連携し、民間の知見を活用して制度・業務の改善へ繋げる仕組みを導入することとしている。

### Ⅶ－１－２（「厚労省の推進する施策を厚労省内自ら実践すること」について）

#### （22 年度主な実績）

「職場の子育て応援プログラム」等により、ワークライフバランスの推進、男性職員の育児休業取得の促進、献血の推進等の取組を行っている。

#### （今後の方向性）

引き続きこれらの取組を推進していく。

#### Ⅷ－１－１（「省内事業仕分けの実施」について）

##### （22 年度主な実績）

省内事業仕分けについて、平成 22 年の春（15 回）と秋（9 回）にわたり、所管する事務・事業や独立行政法人、公益法人等の事業のあり方について、民間有識者による全面公開での事業仕分けを実施した。

独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会については、独立行政法人等の業務内容や実施体制について横串的に再点検するため平成 22 年 9 月に設置され、10 回にわたる議論を行った後、同年 12 月に報告書を取りまとめた。

##### （今後の方向性）

秋の省内事業仕分けにつき、これまで仕分けを実施した事務・事業の改革のフォローアップ、中長期的な事務・事業の見直しを目的に実施する予定。整理合理化委員会の報告書への対応状況についても、今後も継続的にフォローアップを行うこととしている。

#### Ⅸ－１－１（「人事評価制度の実施及び職員の能力向上」について）

##### （22 年度主な実績）

新しい人事システムの一環である人事評価制度の円滑かつ適切な運用に努めるとともに、人事評価制度の運用状況等について外部有識者を中心に検証するため、「厚生労働省人事評価検討プロジェクトチーム」を設置し、約 1 年間にわたり、人事評価制度の運用や人材育成の在り方等について議論を行った。

これらの議論において、人事評価制度の運用上の課題や人材育成の在り方について課題が明らかになるとともに、その改善に向けた提言を受けて、組織目標の策定、個人の業績評価の目標設定、研修の見直し等の取組を行った。

##### （今後の方向性）

今後は、これらの取組を定着させることが重要であり、人事評価制度が円滑かつ適正に実施されるよう、引き続き、制度の運用状況の把握に努め、必要な改善を行っていくとともに、研修については、平成 22 年度において試行的に実施したものをはじめ、準備が整ったものから、逐次着実に実施していくこととしている。