

第47回政策評価審議会（第46回政策評価制度部会と合同）議事録

1 日 時

令和8年7月16日（木）10時00分から12時00分

2 場 所

合同庁舎第2号館第3特別会議室（WEB会議併用）

3 出席者

（委員）

市川晃会長、岩崎尚子会長代理、亀井善太郎委員、南島和久委員、前葉泰幸委員、横田響子委員（WEB）、大橋弘臨時委員、深谷健臨時委員、岸本充生専門委員（WEB）、関麻衣専門委員、平田彩子専門委員

（総務省）

中野総務大臣政務官、阪本総務審議官、菅原行政評価局長、原嶋大臣官房審議官、稲垣大臣官房審議官、河野総務課長、尾原企画課長、黒田政策評価課長、中山評価監視官、田村評価監視官、山崎評価監視官、伊藤評価監視官

4 議 題

- 1 会長代理指名、部会長代理指名、構成員指名（部会、ワーキング・グループ）
- 2 政策評価に関する取組状況について
- 3 今後実施する行政運営改善調査のテーマ案について
- 4 最近実施した行政運営改善調査の結果について

5 資 料

資料1 政策評価審議会名簿

資料2－1 政策評価の推進に係る行政評価局の主な取組事項

資料2－2 令和7年度政策評価等の実施状況及びこれらの結果の政策への反映状況に関する報告

- 資料 2－3 令和 7 年度の実証的共同研究案件と令和 8 年度実施（予定）案件
- 資料 2－4 効果的な政策立案・改善に向けた政策評価のガイドライン（案）
- 資料 2－5 行政評価局政策評価課における政策評価の取組事項
- 資料 3－1 地域における高齢者の就業支援に関する調査－シルバー人材センターを中心として－
- 資料 3－2 花粉症対策に関する政策評価
- 資料 4 行政運営改善調査結果概要（令和 8 年 3 月～ 5 月）
- 参考資料 1－1 政策評価審議会関係法令
- 参考資料 1－2 政策評価審議会議事運営規則

6 議 事 録

（市川会長） それでは、時間となりましたので、第47回政策評価審議会と第46回政策評価制度部会の合同会合を開会いたします。

本日は、横田委員、岸本専門委員は、ウェブ会議システムにより御出席をいただいております。伊藤委員は、前の業務が終了して時間が間に合えば、途中から御出席いただけると伺っております。

本日は、御多忙の中、中野総務大臣政務官にお越しいただいております。それでは、まず、中野政務官から御挨拶を頂戴したいと思います。よろしくお願いいたします。

（中野政務官） 皆様、おはようございます。御紹介いただきました総務大臣政務官の中野英幸です。委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、御出席をいただいたことに心から感謝と御礼を申し上げさせていただきたいと存じます。

本日は、政策評価に関する取組状況や、今後実施する行政運営改善調査のテーマ案について御議論をいただくこととしております。行政評価局は、政策評価や行政運営改善調査を通じて、国民目線から政策上の課題を担当府省に提示をし、その改善の後押しを目指しております。そのため、特に行政運営改善調査では、国民生活や社会経済への影響が大きいものや、少子高齢化への対応等を見据えたテーマを選定させていただいております。本日の議題となっております花粉症に関する政策評価と、地域における高齢者の就業支援に関する調査は、昨今の社会情勢と照らし重要なものとなっております。委員の皆様方におかれましては、是非活発な御議論をいただき、様々な御知見を賜りますようお願いを申し上げ、私からの御挨拶とさせていただきますと存じます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。ありが

とうございました。

(市川会長) ありがとうございました。中野政務官におかれましては、他の御予定があるとお伺いしておりますので、これにて御退席となります。本日はどうもありがとうございました。

(中野政務官) ありがとうございました。失礼します。

(市川会長) それでは、議事に入らせていただきます。

議題1の会長代理指名、部会長代理指名、構成員指名についてです。

去る3月31日付けで田邊委員が御退任されました。その後任として、6月1日付けで南島先生に政策評価審議会委員に御就任いただいております。委員発令後の名簿はお手元の資料1のとおりです。

それでは、御紹介いたします。新たに御就任された南島委員です。一言御挨拶をいただきたいと思います。お願いいたします。

(南島委員) ただいま御紹介をいただきました龍谷大学の南島和久と申します。どうぞよろしくお願いいたします。田邊先生の残任期間ということで、政策評価審議会に参加をさせていただくこととなりました。もとより田邊先生の御知見、御経験には遠く及びませんが、私自身も政策評価の制度運用、これは自身の研究テーマとしておりますので、真剣に取り組んでまいりたいと考えております。

本日は多くの審議事項がございますので、長々と御挨拶を申し上げるべきではありませんが、一言だけ、せっかくの機会ですので、御発言をお許しいただければと思っております。

私、これまで複数の官庁の政策評価、行政事業レビュー、あるいはその他の評価の取組に関わらせていただいております。そこで得てきた感触として、是非ここで御紹介を申し上げたいことが1点ございます。それは、制度官庁、評価専担組織としての総務省への期待は大きいということです。政策評価が誕生して25年以上、四半世紀の時間が経過をしております。当初、霞が関内では、どうしてもネガティブといただきますが、肯定的ではない、そのような声も多かったと承知しておりますが、今やその状況は大きく変化をしております。これは、それだけの努力を諸先輩方が紡いでこられた、そのような成果であると考えております。これからも多くの努力が政策評価制度に注がれていくことになると思っておりますが、せっかくの努力ですので、これを無駄にしないように、是非とも有意義なものとしていきたいと考えております。そうした姿勢で、政策評価審議会には参加をさせていただければと思っておりますので、皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(市川会長) ありがとうございました。

それでは、議事を進めさせていただきます。3月まで田邊委員が務めておられました会長代理が不在となっております。そのため、会長代理を指名する必要があります、政策評価審議会令第4条第3項の規定により、会長がその代理を指名することとなっておりますので、指名させていただきます。会長代理は岩崎委員にお願いしたいと存じます。

次に、新体制となりましたので、政策評価審議会令第5条第2項及び第3項の規定により、会長が、政策評価制度部会に属すべき委員並びに部会長を指名することとなっておりますので、指名させていただきます。部会に属すべき委員については、ただいまモニターに投影されている資料のとおり、南島委員を追加で指名いたします。また、3月まで田邊委員が務めておられた部会長は、こちらも岩崎委員にお願いしたいと存じます。

それでは、岩崎新会長代理・部会長から御挨拶と、政策評価審議会令第5条第5項の規定により、部会長が、部会長代理を指名することとなっておりますので、部会長代理の指名と、ワーキング・グループに関する件まで、岩崎新部会長から御説明をいただきたいと思います。

(岩崎会長代理) ただいま御指名にあずかりました早稲田大学電子政府・自治体研究所研究院教授の岩崎と申します。今回、会長代理並びに部会長という大変な重責を賜りました。2019年から政策評価審議会に携わらせていただいておりますが、しっかりと会長をお支えし、また政策評価審議会運営にも貢献できますよう、微力恐縮ですが、尽力させていただきますと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、政策評価審議会令第5条第5項の規定による部会長代理を指名いたします。部会長代理は亀井委員にお願いしたいと存じます。亀井部会長代理、一言よろしく願いいたします。

(亀井委員) 御指名を賜りました亀井です。委員の先生方とともに、また岩崎部会長とともにしっかり務めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(岩崎会長代理) ありがとうございました。

次に、政策評価審議会政策評価制度部会決定の規定により、部会に設定されております各ワーキング・グループに所属する委員、臨時委員及び専門委員につきましては、ただいま投影しております資料にございますとおり、南島委員を規制評価ワーキング・グループの委員に指名いたします。

私からは以上です。市川会長、続けてよろしくお願いいたします。

(市川会長) 岩崎部会長、ありがとうございました。事務局におかれましては、本日の

会合終了後、今回決定した部会の構成員一覧等を追加資料として公表するようにお願いいたします。

それでは、議題２に移ります。

議題２は、政策評価に関する取組状況についてです。事務局から説明をお願いいたします。

(黒田政策評価課長) 政策評価課長の黒田です。よろしくお願いします。

資料２－１に基づいて御説明させていただきます。

本日は報告事項が３件ございまして、投影させていただいているとおりです。事前に先生方には御説明させていただいておりますので、本日は、内容についての御説明は省略させていただきますが、二つ目の実証的共同研究の３件については、各府省の政策評価の担当にも非常に役に立つ内容になっており、生成AIを活用した効果分析の試みや、経年変化で見るためにデータクレンジングをどのようにすればよいかなど、どの分野でも活用できる工夫が入っていると思いますので、既に公表した内容ですが、また御覧いただければと思っております。

三つ目のガイドラインの改定ですが、こちら基本的には今までの取組の優良事例を追加し、公表させていただきたいと思っております。各府省に対しては、夏の人事異動が終わってから、新しく着任された方にも分かりやすく、また、引き続き業務に携わっている方にも新しい内容について詳細を説明させていただいて、今後の業務に役立つように横展開していきたいと思っております。

本日私から主に説明させていただきたいのは、資料２－５です。

今、資料を投影させていただいておりますが、政策評価課としても、一原課として政策評価書を今回作成させていただいたところです。政策評価書を作成するに当たっては、制度官庁でもありますので、少し意識高く、工夫をしながら取り組んでみようということで実施させていただきました。

資料の左から時間が流れているわけですが、まず、一番左の部分を見ていただきますと、「政策評価審議会でのふりかえり」とありますが、基本方針の改定を令和５年に行ってから今までの間、どのような取組が各府省で行われて、それに対して、どのように評価するかということを、昨年の９月から政策評価審議会で議論させていただきました。これ自体が、ある意味、評価に該当すると考えております。また、その評価を受けて、令和８年３月には、今後の支援策を取りまとめさせていただきました。評価を受けて、次の企画、政策立案と意思決定を行い、支援策をまとめたということですので、この営み自体が、実際は、政策評価の

営みになるのではないかと考えております。

本来であれば、このような政策評価審議会での議論や資料を政策評価書としてまとめられれば良かったのですが、今回は総務省内の政策評価の取りまとめ課である大臣官房政策評価広報課と事前に十分な打合せができなかったということもあり、改めて政策評価書を作ることになりました。政策評価書を作るに当たって、どのようなことを実施したかということが、真ん中の少し薄い水色で色付けした部分で書いてある内容になります。政策評価書を作るに当たって、せっかくであれば、課内の職員全員を巻き込んでロジックモデルを作ってみようとなりました。行政評価局では、ロジックモデルを作って政策評価書を作ろうといった方針でありましたので、これを機会に、課内全員でホワイトボードを並べて、付箋を貼り、課内各担当別にロジックモデルを作り、課内全体のロジックモデルを作ってみたということです。ロジックモデルを作り、政策評価書に反映するとともに、一番右側に書いてあるように、行政事業レビューへの反映をしました。また、ちょうど人事評価の期首面談と時期が重なっていたこともあり、人事評価の目標設定にも活用していこうということで、実施させていただきました。

今回、このような取組を行った中での気付きとポイントを少しまとめさせていただきました。旧来であれば、一原課として、ボトムアップで、担当者が一人で考えて政策評価書をまとめて、上に諮っていくといったことを行っていたわけですが、今回は、先ほども説明させていただいたとおり、政策評価審議会での振り返りをそのまま活用して、その議論の結果を有効活用すること、また、課の職員全員で考えるということを新しく行い、課全体で意識合わせをし、人事評価にもつなげることで、マネジメントとして機能させることや、実際にロジックモデルを考えるに当たって、アウトカムを否が応でも意識するということもあり、課の職員が行っている仕事が、どのようにアウトカムにつながるのかといったことの意識合わせもできたと思っており、それ自体が、課の職員の気付きにつながり、モチベーションにもつながると思ったところです。

作業過程における手戻りも、このようにすることによって減少し、一定程度、効率的に政策評価書は作れたと思っております。

また、課内での調整の負担減を図るために、課の職員全員を巻き込んでロジックモデルを作りましたが、余り時間をかけることも良くないと思いましたので、1時間程度でホワイトボードに付箋を貼りロジックモデルをまとめるといった工夫もさせていただきました。

気付きの点としては、平仄合わせや省内ルールへの対応で、資料の見栄えなどの様式調整

には一定の工数が生じたと思っております。これは、大臣官房政策評価広報課と行政評価局政策評価課が、このような形で政策評価書を作るといった頭合わせを事前に行っておけば、もう少しスムーズに工数を減らすといったこともできたと思っております。また、このように審議会の資料を活用して政策評価書を作っていくことも、各府省において進めていくといった動きが見られますので、そういった取組を行う際には、審議会の事務局と省内の政策評価の取りまとめ課が、あらかじめきちんと頭合わせをして、どのように政策評価書を作るのか、審議会の資料をそのまま使うのであれば、どの程度、審議会の資料で整理しておくほうがよいかといった頭合わせは、細かいことではあるのですが、行っておいたほうがよいと思ったところです。また、各府省において、審議会の先生方と政策評価書をチェックする先生方が分かれていたりしますので、先生方との認識合わせもしっかり行わないといけないと思っております。その他関連作業として、行政事業レビューや人事評価の目標設定ということで実施させていただきました。今回実施してみて分かったことですが、前々から政策評価審議会でも、政策評価は、マネジメントにも活用できるだろうと指摘していただいておりますが、行ってみると、やはり役立つ実感がありました。ただ、役立たせるためには、少し細かいことではありますが、作業のタイミングなども合わせていかないと、縦割りで作業が進むことになると思っております。今回、行政評価局の総務課からの作業依頼を、少しタイミングを見て流していただいたおかげで、政策評価書を作った上で行政事業レビューの作業をする、政策評価書を作った上で人事評価をする、期首面談をするといった流れが作れたので、政策評価書を意識しながら、ほかの業務ができたと思っております。ともすると、各府省では、それぞれの作業の担当課が異なるため、政策評価書は政策評価の取りまとめ課が作業依頼を、行政事業レビューは予算関連の作業として、大臣官房の会計課が作業依頼をし、人事評価の作業については、大臣官房の秘書課や人事担当が作業依頼をするなど、縦割りで作業が流れていくようなことがあると思います。そのため、放っておくと、三つの流れが別々に動いてしまいかねないので、少し細かいことではあるのですが、これらに関連性を持たせるためには、作業依頼の仕方、若しくは取りまとめ課において、どのような形で取りまとめるかといったことを、少し意識を高くして行っていただけると、スムーズにマネジメントにも役立つといったメリット感を原課でも感じられるようになるのではないかと実際に我々も行ってみて感じました。

簡単ではありますが、制度官庁でもある政策評価課として、少し意識高く実施してみたところですが、なかなかここまで行ていただくことは難しいと思っております。政策評価課

でも、旧来はボトムアップで担当者一人に任せて作っていた実態もあり、ほとんどの原課も、そのような形で作業を行っているだろうと思われるところです。ただ、実際このように実施してみると、少しハードルはありますが、メリットが感じられましたので、実施してみようと思っただけのように、制度官庁として働き掛けていきたいと思っております。また、先生方からは、実施のハードルを下げ、各府省に理解してもらい、トライしてもらう流れの作り方について、お知恵を頂ければと思っておりますので、この後の質疑応答の際にも、コメントしていただければと思っております。

簡単ではありますが、以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、ただいまの御説明について、御質問、御意見等ございましたらお願いしたいと思えます。御発言の方は挙手で、それからウェブで御参加の方は挙手ボタンでお知らせください。皆様から一通り御質問いただいた後、まとめて事務局から回答いただくようにしたいと思えます。それでは、亀井委員、お願いいたします。

(亀井委員) 御説明ありがとうございました。今御説明のあったそれぞれの取組をしっかり取り組まれていますし、ガイドラインも、事前に読みましたが、とてもよくできているなど率直に思いました。これまでの御尽力に心から感謝を申し上げたいと思えます。

本日、恐らく一番重要な資料は、資料2－5であり、正直申し上げますと、ようやく出てきたというのが私の感想です。これは何を意味しているかということ、制度官庁として、政策評価を何のために行うのかということが言語化されつつあると、私は言えるのではないかと思います。先ほど黒田政策評価課長から、ハードルをどのように下げるかといった話がありましたが、基本的なハードルの下げ方やタイミングを合わせるといった方法は黒田課長がおっしゃったアイデアのとおりで私はよいと思えます。実は、一番重要なのは、制度官庁として、何のために行うかをきちんとメッセージとして打ち出すことであると私は思います。旧と言われているボトムアップというのは、組織が個の足し算であるという状態を示しています。これに対して、新は何を言っているかということ、個、つまり、一人一人が掛け算になった状態になっています。マネジメントというのは、足し算をするのではなく掛け算をするということが非常に重要ですから、これはゼロを作らず、掛けていくことで総量を大きくしていくことが重要であります。もともと日本の公共部門の人が非常に少ないことは、国際比較で明らかになっていますし、一方で、ますます公共部門の仕事が増えていっていることは、恐らく霞が関全体でも一人一人が感じているところであり、これを個の足し算で行お

うとすると、とても太刀打ちできないというのが、まさに現状だろうと思います。

これを束ねて個の掛け算にして対応しなければならず、これまでの霞が関の方法では無理なのではないかといった働き掛けを、制度官庁として霞が関の各府省に投げかけていただく、組織に投げかけていただく、あるいはマネジメントの担当者に投げかけていただくことが、極めて重要なのではないかと思います。もしかすると、マネジメント研修を担っている部門と連携をしなければいけないかもしれませんし、そもそも霞が関におけるマネジメントというのは何たるかという点をしっかりお伝えいただくことが、非常に重要なだろうと思います。

私自身の認識で言うと、マネジメントというのは、成果を出すことはもちろんのこと、プロセスを通じて個を成長させる、学習して個を成長させる、組織が学習して個を成長させるという二つが同時に行われなければならないものだと思っており、これが霞が関でできているかという、どちらかという一人一人の自助努力に委ねられているというのが現状であり、そこを変えていくためにも、個の掛け算といった新しい取組を実施してみるとよいかと思います。実際にこれは、黒田課長が率直におっしゃっていた、「実際に行ってみて分かった」という話ではありますが、これは、行ってみれば分かる話なのです。行わないから、こういった形になっているわけで、旧から新に変更することは、つらいかもしれませんが、旧のままでは良くないのだということをしっかり打ち出していただくことが必要なのではないかと思います。

南島先生の御挨拶で、制度官庁という話がありました。制度官庁として、制度を導入するだけではなく、何のために制度を導入するのかということをはっきりと打ち出すことが、皆様の重要なお仕事だと思いますので、改めてしっかり打ち出していただけたらよろしいのではないかと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、関専門委員、お願いいたします。

(関専門委員) ありがとうございます。少々細かい点、3点述べます。

この政策評価書を作成したことによるアウトカムをどのように測るかですが、これ自体を政策評価のプロジェクトと捉えますと、行政学におけるパブリックサービスモチベーション（公共サービス動機づけ）などで測ってみるということもできるのではないかと考えており、今回の取組の更なるステップアップということも考えることができるのではないかと考えております。

あとはマネジメントの話だと私は理解しておりますが、民間企業の人事部と共同して、データ分析を基に研究を行う、科学的な人事経済学を専門にされている早稲田大学の大湾秀雄先生などの御専門の方がいらっしゃいますので、行政学の先生及び人事経済学の知見を組み合わせると、よりエビデンスに基づいた言語化がうまくいくのではないかという見通しを持っております。

また、見栄えや様式調整に関しては、まさにAIを活用すると良い分野だと思います。これはもう皆様、これまで、日々様々な様式調整に苦勞してきた中で、AIが最も適切であると御認識なさっているかと思いますので、どんどん活用なさってください。

最後ですが、政策評価から予算、人事とワークフローを調整するということで、今回の御経験を基に見本が作れると思いますが、これを横展開する際には、今回の形式をそのまま持ち込んで、ワークショップとして、人事イベントあるいはマネジメントイベントのような形で、単発でもよいので展開していかれると、御参加いただけたところから、「取り組んでみたら意外と良かった」といった口コミとして広がって良いのではないかと思います。以上です。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、深谷臨時委員、お願いいたします。

(深谷臨時委員) 津田塾大学の深谷です。御説明いただきありがとうございます。この取組自体は大変有意義なものだと思いますし、マネジメントという観点からも、今の関先生の御指摘もそうですが、身近な管理職や身近な上司が部下と一緒に何かしらの問題意識を共有して一緒に考える、あるいは上司が部下の仕事をよく見ていてくれるといったプロセスを踏むことによって、実際に取り組んでいる職員の方々のモチベーションが上がったり、コミットメントが高まったりするといったことが実証的な知見として出てきておりますので、政策評価書を活用したマネジメントという機会は非常に有意義なのだろうと思いますし、発展の余地があると思います。1点、併せて考えなければいけないのは、先ほど亀井先生もおっしゃっていたのですが、政策評価書を作成すること自体は大変な作業であり、これ自体を有意義に活用することは重要なのですが、いかにこれを自己目的化しないかという視点も重要なのではないかと思います。というのは、評価を何のために行うかということとは、ガイドラインにも出ているように、評価するために行うのではなく、その情報を次にいかすという、恐らくそこだと思いますので、いかにフィードバック情報を出せるかといった点を常に意識しておかないと、このような大変な作業は、どんどん自己目的化するリスクが高くなるのではないかという懸念がございます。その辺りは考えないといけないと思い

ます。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。ウェブ参加の方、よろしいでしょうか。それでは、横田委員、お願いいたします。

(横田委員) 御説明ありがとうございました。非常に有意義な取組であったと改めて感じております。特に、人事評価であったり、行政事業レビューであったり、様々な営みに連動させるということは、日々、意識せざるを得ないという状況が作れるので、大変良いと思っています。

私からは二つほど、質問も兼ねてなのですが、この取組をより広げていくために、人事課などと連携の予定はあるのでしょうか。先ほど亀井委員が、マネジメント研修でとおっしゃっていましたが、マネジメント研修だけではなく、このようなワークショップを定期でビルトインすることも含めて展開が可能なののでしょうか。これを政策評価の部署だけで実施するというよりも、連動していたら、より意識が高まり、受け止めもしやすくなるように感じているので、気になった次第です。

また、多少関連すると思うのですが、今回ワークショップを1時間行ってみたところのご報告でしたが、どのくらいの頻度で実施していくことが適切だとお感じになったのか、また、霞が関の通常の部署の立場から考えると、それが可能なのかといった点も感触をお伺いしたいと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、大橋臨時委員、お願いいたします。

(大橋臨時委員) ありがとうございます。まず、過去にもこの場で議論してきたことだと思うのですが、政策評価というのは評価のために実施しているわけではなく、立案につながる大きなサイクルの中で実施していることであり、また、そのサイクルの質をどのように高めていくのかというのが、EBPMだと議論してきた中で、今回、実際に、政策評価の中で、その取組をしながら、どのように政策評価と政策立案、また、人事評価など様々なものが結び付いており、そういったことと一体として考えることができるかを、自らの目線で考えていただいたということで、これはものすごい進歩というか、第一歩ではないかと思います。恐らく幾つも効能があって、先ほど申し上げた政策立案という観点からの効能だけではなく、例えば自分の組織内の話で言うと、課の職員それぞれが、一体自分が振られてきた業務は何のために行っているのだろうかということの意識を持てるようなプロセス、私は結果

が重要なのではなくて、プロセスが重要だと思うのですが、そういう意識を持つ非常に良い機会になると思います。そうでなければ、恐らく上から言われたことを行って、「やりました」と返すような議論が、特に下の方で多いと思いますが、その結果として、つまらないから辞めるといった話が出てきたり、コンプライアンスの問題なども出てくることが多いと思います。それは、各人がそれぞれ何のために業務を行っているかが分かると上から言われた仕事に対して、もっと良い変更、つまり、「言われたようなやり方ではなくて、こうしたらよいのではないか」といった返しもできるようになるといった意味でいうと、それぞれの個々の能力を発揮する機会を与えることになると思います。もはや行政組織で取り組むだけの話ではなくて、民間企業でもできていない会社があるのではないかという認識でいいますが、そういう意味でも、非常に重要な取組だと思いますし、恐らく、完成形はなく、取り組んでいきながら、自分の組織の中でどのように良くしてなじませていくかということ、それぞれの現場、立場で考えていくということなのではないかと思います。

政策評価書や人事の話など、全て合わさった完成形がいきなりできるということは絶対にあり得なくて、一步一步積み上げていくプロセスの中でなじませていくことが重要だと思います。

もう一つ、恐らく中には、自分の仕事の型に慣れることに喜びを感じる人はたくさんいると思います。そのため、変えられるとやる気がなくなるなど、そのように思う人も絶対に存在していると思っており、要するに、小さな幸せを自分の慣れ親しんだ仕事の中で探す人はたくさんいると思うのですが、そういったところから、いかに引き出してあげるかというのも結構大変な作業だと思うので、余り一気に飛べるわけではないし、飛んだところでまた元に戻ってしまうので、少しずつ取り組み続ける中の、ファーストステップだと思います。是非、継続的に御報告いただけるとよいと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、岸本専門委員、お願いいたします。

(岸本専門委員) 審議会資料を評価書として使うという話がありましたが、思い出すと、規制評価ワーキング・グループでも、規制評価の文章を非常に早い段階から、要するに、規制を策定、どのような内容がよいかということ、を計画する段階から使ってもらおうという形で、規制のライフサイクル全体で使ってもらおうといった話をずっとして、会議資料を規制影響評価書というフォーマットにして、そこで、ステークホルダーなどの様々な人から得られた情報をインプットして、その会議の進行に沿って評価書を完成させていく、一石二鳥

というか、関係者の働き方改革にもなるのではないかといった議論を昔、したことがあります。なかなか実際はうまくいかないのですが、審議会資料を政策評価書として代替するというよりは、事前評価書をたたき台にして審議するといった、そのような方法が本来あるべきで、原点に戻っているといった印象を持ちましたので、確かに業務の効率化につながるのではないかと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、平田専門委員、お願いいたします。

(平田専門委員) ありがとうございます。私からは、皆様の繰り返しになりますが、今回の取組は、非常に有意義だと思い、感心して拝聴しておりました。これまでのお話を伺うと、恐らく三つ、核があるのかと思いました。一つは、政策の評価をいかに通常の業務に関連させていくかという、政策評価書としての点だと思うのですが、それだけではなく、二つ目として、皆様も既に御指摘のとおり、マネジメントという観点からも、各職員が、自分に取り組んでいることが、一体、全体のどこに位置付けられているかなど、課の職員全員で1時間一緒にグループワークを行うという取組自体が、英語だと「on the same page」、「みんな同じページの上にいる」といった言い方をするのですが、向かっていく方向性が全員に共有されていて、自分の役割もより明確になり、関専門委員がおっしゃっていたように、パブリックモチベーションも上がる、要は自分もきちんと社会のために、自分のためではなく社会のために貢献したいといった動機も上がっていくといったおまけもあると思います。三つ目の核としては、効率化にも資するという点です。業務が多く、人も少ない中で一つのことに取り組むのであれば、いかにそれを最大限効果的に、効率的に行うかが重要になりますが、今回は、行政事業レビューや、人事評価とも連携をしていただいたということで、そういった効果と効率化の観点からも、非常に意義があり、これらの三つの点で、非常に有意義な取組であったのではないかと理解をいたしました。

私の質問と言いますか、実際にこれを他府省で回す上で、政策評価の担当の方々が恐らくちゅうちょするだろうと思うのが、モデレーターがどのようにするのかという点であり、実際に回すときになると、回す主体は恐らく少し不安に思うところもあると思います。グループで作業するとなると、実際のスケジュールなどもそうですし、議論が煮詰まったときに、どのような声掛けをすべきかなど、そういったモデレーターのちょっとした腕の見せどころも幾つかありますので、そういった点も、もし実際に行ってみて思ったところの気付き、あるいは、恐らくマネジメントについては、民間の経営学のところでも蓄積があると思いま

すので、そういったところからのヒントを得つつ、モデレーターが少し参照できるようなハンドブックのようなものがあれば、より取組を促進するための、サポートの一つになると感じた次第です。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、南島委員、お願いいたします。

(南島委員) 黒田政策評価課長、御説明ありがとうございました。ハードルを下げるという点に関して、1点だけ言及させていただければと思います。

我々大学も恐ろしく縦割りの組織でして、隣の研究室でどなたが何を研究していらっしゃるか、よく存じ上げないということが普通にあるわけですが、会議が情報共有の場になっており、2週間に1回教授会のようなものがあって、いろいろと役割分担の見直し等も行ったりするわけですが、ハードルを下げるという点で、政策評価書のような公式の文書を書かせられるとなると、やはりハードルが高いと思います。そのような観点で言いますと、可視化の段階というのは、いきなり目指すのではなく、第2段階に取っておいて、マネジメントをまず土壌として充実させるという点が重要だろうと思います。マネジメントの段階を第1層、可視化の段階を第2層とすると、マネジメントの層をとにかく厚くするということが、まずは重要だと思います。変化が激しい領域や、所掌事務の中で変化が激しい部分については、恐らく頻繁にデマケーションや役割分担を見直していかなければならないと思われますが、その場合には、むしろ政策評価書を待つまでもなく、頻度高く業務の見直しを実施していただくことが重要だと思うのですが、それが蓄積されて、初めて可視化の段階ということになるかと思いますので、まずエンカレッジしていただくべきなのは、マネジメントの第1層の部分ではないかといった感想を持ちました。それがハードルを下げることにもつながるのではないかということです。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。たくさんの方からコメント、それと実際に運営していくに当たっての御質問等ありましたが、事務局からまとめて、説明をお願いいたします。

(黒田政策評価課長) コメントしていただいたことについて回答させていただきます。

亀井先生からは、新しいことを実施してみて分かったことを打ち出していくべきだということでしたが、経験することは重要であると、実際に行ってみると思うものですから、各府省にも、1回は経験してもらえるようにしていきたいと思います。別に一律で実施してく

ださいと言うつもりは全くないのですが、できれば行ってくださいといったことが言える
とよいと思っております。今年度も、実は総務省内で行政評価局と大臣官房政策評価広報課
と共同してロジックモデルの勉強会を開き、実際に一つのモデルを使って実施しましたの
で、総務省だけではなく、ほかの府省でも、方法や、どのような点に注意したほうがよいか
といったことは、実際に共同研修のような形で横展開していくということは、今後もあると
思っていますので、今後の支援策にも書いてあることですが、しっかり取り組んでいきたい
と思っております。

関先生からは、人事の経済学や行政学での知見を活用して、更に分析できるのではないかと
ありましたが、そこは少し勉強させていただいた上で、また、こんな効果がありますとい
ったことが客観的に見えるのであればそれが一番よいと思いますので、そういったことが
見える化できるのであればトライしていきたいと思っております。

AIの活用ということもあったと思いますが、課長として取り組んでみて、ロジックモデル
の粒度のようなものは、その部局の問題意識によって大分変わってくるのではないかと
思っております。例えば、本当にマネジメントに使うためには、個々の職員のアクティビティ
を落とし込んでいかなければならないので、非常に粒度が高いものになっていきます。ただ、
政策評価書で事細かなチェックリストを作ることや、国会報告に当たってデータをチェッ
クするためのマニュアルを作るなど、実際の原課には、そのような細かい業務がいっぱいあ
るわけです。そういったものまで政策評価書に載せるかという、そうはならないと思いま
す。場面や目的に合わせて粒度が異なるということはあるので、そのようなことはしっ
かり意識しないと、もう少しほかの課と合わせてほしいといった話になったときに、粒度が
低くなって、何のために作成したのか分からないといった形になると、意味がないと思っ
ていますので、それぞれの課の問題意識に合わせて、ロジックモデルの粒度はもう少し自由度
があってもよいのではないかと思います。そこを大臣官房が統一し、平板なものにしてし
まうと、後から振り返ると、個人の業務の改善や気付きにつながらないといったことになり
かねないかといった点は、少々危惧するところです。

ただ、見栄えや誤字等のチェックなどにもAIはどんどん使えると思いますので、そういつ
た部分で活用していきたいと思えますし、「このような要素をきちんと入れるべきではない
か」といった、より良い資料を作成するためのAIからの提案のようなものもあるかと思いま
すので、そういった使い方はしていきたいと思えます。

深谷先生からは、次への改善にいかせるかが重要という御意見をいただきました。まさし

く今お伝えしたように、フォーマットを統一することや、平仄を合わせること、粒度を合わせることなどは、そういった作業が自己目的化する可能性があると感じておりますので、そうではなく、粒度が違って、その部局の問題意識に合わせてロジックモデルを作って、業務に役立てていくことを一定程度認めてあげるとよいのではないかと思います。

横田先生から質問を二つほど頂きました。人事関係者との連携の予定については、内閣人事局とも相談をしながら、「こういうマネジメントにも役立ちますよ」ということは訴えていきたいと思っております。ただ、内閣人事局からは、具体的な優良事例を示してほしいと言われており、なかなかそういった優良事例が積み上がらないと各府省を説得しにくいといった話もあるので、我々自身もそういった面での優良事例をしっかりと作り上げて、彼らの説得材料を作っていきたいと率直に思っております。

2番目の点で、1時間程度のワークショップを、どの程度の頻度で行うことが適切かということですが、目的に合わせて、時間や頻度というのは変えてよいと思います。今回政策評価課で実施したことによって、課内の各担当のロジックモデルができましたが、それは、ある意味引継ぎ資料としても使えると思っておりますが、そういったロジックモデルを毎年更新しないといけなかないかというそうではないかもしれないと感じております。ですので、その部局の問題意識に合わせて更新すればよいですし、余り変わっていないと思うのであれば、それを基に、こういう問題意識で今まで仕事していたから、こういうロジックで、きちんとアウトカムが生じるように業務に取り組んでいまいしょうといった引継ぎ資料などにもつなげていけるとよいと、個人的には思っております。

大橋先生から、完成形はないとありましたが、まさしく私も今回実施してみて、どうなったらこれが正解なのだろうということは分かっていないところではあるのですが、そこそアジャイルで積み重ねて取り組んでいきたいと思っております。ガイドラインも、実践集として取りまとめて毎年改定しておりますので、徐々に良いものが積み上がっていくという思想は継続していきたいと思っております。

岸本先生からコメントいただきました、計画の段階で評価を意識して企画してもらいたいという点については、振り返りのときにも問題意識として御指摘いただいているところです。PDCAのPの部分でしっかり評価について考えるべきだという前提となる考え方を整理していただきましたので、引き続き徹底して、それを実践するためにはどのようにすればよいのかということを、きちんと考えていきたいと思っております。

平田先生からコメントいただきましたが、モデレーターの不安などもあるのではないかと

といった点については、最初にも申し上げたように、研修などを横展開する中で、1回実施してみれば恐らくできると思いますので、そのようなことを横展開しながら、各府省でも、これなら全員で教えられるなといった感じになっていけばよいと思っております。

南島先生からは、ハードルを下げる上で、マネジメントを土壌として進めていくことが重要だとありました。まさしく、評価書を何に活用できるのかということを常にいろいろな府省から問われますが、このようなことにも使えますといったことも示していきたいと前々から思っておりましたので、マネジメントに使えるということも打ち出していく、そういったことをしっかり取り組んでいければと思っております。

簡単ではありますが、私からの回答は以上です。

(市川会長) ありがとうございます。各府省により事情は異なりますが、制度官庁として伴走をしながら政策評価をいかに展開していくかが重要だと思いますので、よろしくをお願いしたいと思います。

それでは、ほかに御意見等なければ、議題3に移らせていただきます。議題3は、今後実施する行政運営改善調査のテーマ案についてです。それでは、御説明をお願いいたします。

(中山評価監視官) 厚生労働等担当の監視官をしております中山と申します。

私から、まず、1件目の地域における高齢者の就業支援に関する調査について御説明させていただきます。本テーマにおきましては、これからますます深刻化していくことが予想される地域における労働力や社会の担い手の不足に対応するため、再雇用も含めて完全退職されたような、いわゆるセカンドライフを迎えておられる、主に65歳以上の高齢者について、こういった方々の中にもまだまだもう少し働きたい、社会に貢献したいという意欲を持った方が一定程度いらっしゃいますので、そういった方々に一人でも多く御活躍いただけることを目指していきたいと思っております。

この点に関し、国は、高齢者への雇用対策として、3本の柱でもって臨んでおります。一つ目が、企業における安定した雇用・就業の確保、二つ目が高齢者への就労支援で、これらの施策については、例えば、事業者には65歳までの雇用を義務付け、その実現のために事業者向けの助成事業を行っていたり、出先機関であるハローワークにおいて、専門の支援窓口を設けて集中的に支援していたりといったことで、比較的、直接的な取組を行っているわけですが、今回スポットを当てようと思っております3本目の柱、地域における多様な雇用・就業機会の確保については、シルバー人材センターや地方公共団体の取組を後押しする形で、言ってみれば間接的な関与の仕方になっている部分もあり、ほかの施策に比べると、い

ま一つ効果が見えていない状況が見受けられます。例えば、シルバー人材センターについては、資料３－１の調査の背景の二つ目の四角のような事例が見受けられます。前半は、人もいる、仕事もあるが、マッチングがうまくいかず、結局、受注を断るしかなかったという事例です。これは、言ってみれば会員の就業意欲をうまく生かし切れていないということではないかと思っております。後者については、分かりやすいだろうということで介護事業所を例に挙げておりますが、地域において既に人手が足りないと言われている業態、いろいろあると思いますが、シルバー人材センターにおいても、例えば、介護に関して、資格がなくてもできる仕事を切り出して、その部分を会員が担うといった取組を行っているものの、そういった介護のような分野の就業がいま一つ伸びていない状況であり、データを見ますと、全国的には、相変わらず従来型の清掃や除草といった軽作業の受注が大半を占めているという実態が見受けられました。

一方、地方公共団体に関しては、現状の二つ目の丸に書かせていただいております。生涯現役地域づくり環境整備事業というものを厚生労働省で実施しており、この事業の目的は、一つは、地域において、関係者が協働で、持続可能な、ほかの地域のモデルになるような取組を実施してくださいといったもので、もう一つは、モデル事業ですので、そこで生み出されてきた取組をほかの地域にも波及させましょうということです。その観点で見てみると、厚生労働省からの補助金が出る事業期間が終了したと同時に取組が終わってしまっている例や、ほかの地域への波及効果がいま一つ見えないといった状況がございました。

こういった状況がある中で、この問題は、最終的には、現場レベルでは、いかに働きたい方のニーズと、地域における人材ニーズを丁寧に結び付けていくかということだと考えております。実際、積極的に取り組み、成果を上げているシルバー人材センターや地方公共団体もありますので、間接的な関わり方になる国として、そういった方々への支援などの、取組の促進のための施策としてどのようなことができるのか、どのようなことが必要なのかということ、今回シルバー人材センターと地方公共団体の取組を詳しく拝見して、これを分析することで、国に改善策を提示ができればと考えております。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、引き続きお願いいたします。

(田村評価監視官) 担当評価監視官の田村と申します。私からは、資料３－２に沿って御説明させていただきます。

スライド番号１ページ目を御覧ください。

花粉症対策に関する政策評価です。上の方にございます調査の背景の二つ目の四角を御覧ください。花粉症対策については、令和5年に政府方針が幾つか決められております。そこに掲げております花粉症対策の全体像や、初期集中対応パッケージなどによって、各府省が取り組む内容が政策体系として既に決定されているという状況です。

他方で、太字の部分に少し書かせていただきましたとおり、スギ人工林の伐採、伐採の後に花粉が出ない苗木などに植え替えるという政策、あるいは、花粉の飛散防止剤といった、撒くことによって雄花が枯れて、そこから花粉が飛ばなくなるという農薬のようなものの研究開発など、政策目標の達成に向けて、必ずしも順調とは言えないような状況が見受けられたということです。

そこで、四角の3番目の部分を御覧いただければと思いますが、今回、花粉症対策がいくつかある中で、発生源対策と飛散に関する対策を中心に、民間データなども活用させていただいた上で、政策の全体に期待される効果を把握・分析する総合性確保評価をさせていただきたいというのが、今回の内容です。

2ページ目を御覧ください。

こちらが、先ほど少し触れました政府方針で既に決まっている内容です。初期集中対応パッケージでして、左側から1、2、3番とございます。3番の発症・曝露対策は、花粉症患者の皆様方に対する治療や予防など、個人の皆様方を対象とするものでして、どちらかというと新技術の開発を待たなければならないものなので、今回は、左側にございます1番の発生源対策、2番の飛散対策という赤枠で囲った部分を対象とさせていただければと思います。

1番の一番上に記載してございますのが、先ほど触れましたスギ人工林の伐採・植替え、それから2番の一番下に記載してあるのが、先ほどの花粉の飛散防止剤ということになります。それ以外に、御覧のような対策がございまして、これらを各府省において進めていただくことになるのですが、これだけ見ても、政策全体でどのような効果が出るのかは分かってこないということになります。そこで、3ページ目を御覧ください。

ロジックモデルを組み、それを細かく分割すると、この下の表のような形になろうかと思えます。具体的には、一番左の列の検証事項の部分を御覧ください。ロジックモデルを細かく分割してあげると、この1、2、3番のような形になろうかと思えます。1番が発生源、つまりスギ人工林の面積と花粉の飛散量との関係、それから2番の着花量というのは、人工林の面積とは関係なくスギ1本当たりに雄花がどの程度ついているかという着花量、これ

と飛散量との関係です。最後の3番が、花粉の飛散量と、花粉症を実際有しておられる方の症状との関係を見るということです。特に、3番の症状のデータが一番分かりづらいかと思しますので、右から2列目の「結果（被説明変数）」の列を御覧ください。3aの部分に記載しているとおり、株式会社ウェザーニューズがスマホアプリを通じて個々人の方から日々入手しておられる、花粉症がどれくらいつらいかといった報告データを今回同社から御提供いただけることになりました。こちらを、花粉の飛散量とのデータと掛け合わせてみるということです。ただ、こちらのデータだけだと、偏りがあるなどといった御批判もあるかと思しますので、このロジックモデルを3aだけではなく、もう一つ、3bのパターンでも検証してみたいと思っております。被説明変数の部分は、今回、Googleトレンド、「花粉症」というワードで検索された数を年単位のピークで見えてみて、その年別の飛散量との関係を検証してみるということです。こちらは、千葉大学の飯沼智久先生がウェブサイト上で、こういった検証をされていまして、千葉県のデータを目視で見える限り、一定程度の相関があるのではないかと考えておりますので、aとbの両方で行うことによってエビデンスの強度を高めていきたいということです。

以上です。

（市川会長） ありがとうございます。それでは、今二つのテーマについて御説明いただきましたが、御意見、御質問等ありましたら、挙手あるいは挙手ボタンでお願いしたいと思います。それでは、前葉委員、お願いします。

（前葉委員） ありがとうございます。シルバー人材センターについて、地方公共団体は大いに関係がありますので、このテーマで少し新しい観点を申し上げて、これからの調査の中で是非いかしていただきたいと思います。実はインボイス制度と、フリーランス法が影響しているのではないかとと思われるのです。というのは、元々のシルバー人材センターの仕組みは、昭和46年に制定された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に指定されている、高年齢退職者に対して軽易な作業などの機会を確保して就業を援助するといった仕組みの中でできているものであり、法律の考え方に沿って言えば、高年齢者の福祉の増進に資する仕組みです。

ところが、実際に働いている方々の雇用という話も出ましたが、このシルバー人材センターは何を行っているかという、発注者から業務の依頼があったものを、会員に再請負あるいは再委任しているのです。これは、長いことそのように運用しているものですが、インボイス制度の導入で何が起こったかという、会員には1,000万円以上の事業費がある人はま

ずいないでしょうから、ほぼ全員が免税事業者になってしまい、インボイスが発行できない人々となり、シルバー人材センターが一旦インボイスを自ら発行する対応を行って来ました。つまり、会員に消費税を転嫁できない分は、シルバー人材センターが自ら負担を増やし、インボイス制度の導入によって、シルバー人材センター自体の経営が破綻するのではないかと、一時期言われたことがありました。

ところが、今度はフリーランス法がかぶってきて、何を言ったかという、個人が事業者として受託をした業務に安定的に従事することができる環境整備をするということで、要するに発注者と会員の間で直接的に雇用関係が生ずる構造を奨励しているのです。ということは、何が起こったかという、シルバー人材センターは、今度は仲介役になり、発注する個人の方々に直接委託をしてくださいと、先ほどの再委託の仕組みが変わってきたのです。正確に言うと、シルバー人材センターは仲立をする業務を受託するのです。個々の会員にお願いをするときに、今度は発注者と請負や委任の契約を結ぶことに、フリーランス法施行後はなっているのです。何が起きているかと言いますと、この制度改正によって、今までは再委任や再委託ということで守られ、源泉徴収などがない世界にいた会員が、これまでは雇用ではなく再委託の受注であったわけですが、直接、企業や発注者から、シルバー人材センターの紹介を経て、委任を受ける立場の個人事業者になりました。その結果として、シルバー人材センターの立ち位置が大分変わったように思いますし、契約関係は一定程度、整理されたものの、実はここで問題意識や現状として示されているミスマッチなどに影響しているのではないかということ、是非今回の評価の中で分析をしていただくと、何かヒントが出てくるように思います。事業費全体への影響、つまり、インボイス制度や今のフリーランス法が事業費を増加させるような方向となっているかどうか、それから、発注者にとってどのようなことになったのか。恐らく契約が2本か2本以上になるので大変面倒になっていると思うのですが、そこは、シルバー人材センターがきちんと仲立をしているとは言ってはいるものの、これはよく分からない状況です。最終的に、高齢者自身が、仕事を行うことに対して、今回の制度変更で、より積極的になったのか消極的になったのか、この辺りは、恐らくまだ誰も分析をなさっていないような気がしております。最後、地方公共団体の立場で申し上げれば、シルバー人材センターは非常に良く機能してきた仕組みであり、これからも機能させたいと思うのですが、一方で、世の中、人手不足になってきており、65歳に定年が延びていく、あるいは場合によっては、それ以降も働いている人たちが、直接企業や地方公共団体との雇用関係で増えてきているということもあって、60歳になったらシルバー人

材センターに身を置くことが当たり前であった時代はもう終わっていると思いますので、シルバー人材センターは、今後、どのようにしていけば、うまく社会的な機能を果たしているのかということに関して、是非背中を押すような、そういう調査にさせていただくとよいと思い、発言をさせていただきました。

ありがとうございました。

(市川会長) ありがとうございます。今の点は専門的ですので、その点について、中山監視官、お願いします。

(中山評価監視官) 御示唆ありがとうございました。フリーランス法やインボイス制度の影響があるのかないのかという話は、正直、初めて耳にしましたので、シルバー人材センターの取組状況は、これから見ていくわけですが、その分析の際の一つの視点として、是非取り入れさせていただければと思います。

(市川会長) ありがとうございました。そのほかに御意見、御質問等ありましたらお願いします。関専門委員、お願いいたします。

(関専門委員) ありがとうございます。まず、高齢者の就労支援ですが、少々抽象度が上がるコメントになりますが、これは労働者側の就業ニーズとジョブを提供する企業側の間に、シルバー人材センターという、スキルとジョブのマッチング、あるいは人材とジョブのマッチングを担う、仲立を期待されている組織があるということで、先ほどお話にあったように、三者の状況それぞれを整理して、分析・調査なさることが必要ということだと思いますが、労働供給側である労働者の就業ニーズと労働需要側でありジョブを提供する企業との間にミスマッチがある状況は、まず、情報のフリクションがないか確認が必要ということで、実際どこにジョブがあるのかといった点や、労働者側がどのような働き方を希望しているかというニーズに関して、需要供給側双方がしっかりと把握しているかといった点が、まず、基本的なチェックポイントかと思います。

情報のフリクションがある程度あったとしても、それをつなぐことができるのが、民間事業者であれば仲立の業者、高齢者以外であればハローワークなどが機能してきた理解ですので、シルバー人材センターが同じように、情報のフリクションがある中でうまく立ち回れるのか、また、インボイス制度とフリーランス法によって、組織としての仲立の機能というのが少々変わってきたので、もしかしたら、そこに追いついていないだけかもしれないと、トランジションピリオド（移行期間）であるだけかもしれないということですので、そうしますと、既に機能している民間事業者やハローワークの施策をシルバー人材センターが応

用できるのか、あるいはそこに応用できないのであればどのようなサポートが必要なのか
ということのチェックをなさるのだと思います。

一方で、ミスマッチが起きている事例として挙げていらっしゃったのが、介護事業所の中
の仕事ということなのですが、介護に関しては、官製市場と言いますか、労働市場の中でも
少々特殊な部分があるので、実際に発注する仕事は点数制ではないかもしれないのですが、
経営の全体としては官製市場で動いているということで、ミスマッチが起きやすい、特に給
与や働き方に関しては、少し市場におけるメカニズムによる調整が難しい部分があるのだ
はないかと思っております。

花粉症のほうに移りますが、1点、最後の3ページ目の資料でお示しいただきましたロジ
ックモデルの部分なのですが、この被説明変数、アウトカムとして飛散量、飛散量はアウト
プットと言いますか途中のデータかと思うのですが、最後、症状ということで非常に工夫な
さっていて、これは非常に良いと思います。民間データなり衛星データなり、使えるものは
全部使いましょうという世の中ですので、非常に良い方法だと思うのですが、これに付け加
えて、1点、レセプトデータ、NDBオープンデータと言いますが、レセプト情報、特定健診
等情報データベースというものが、研究者の先生方の中でも、医療政策の効果分析に使用さ
れている先生方もいらっしゃいますし、できたらそれを活用して、花粉症症状に対する処方
というのは、ある程度、判別、推測できるのではないかと思いますので、そこから症状のア
ウトカムを抽出なされると、すばらしい政策分析のモデルケースになると思います。これに関
しては、既にNDBオープンデータを使用した研究や、また、花粉症が生産性に与える影響に
ついて研究されている先生がおられます。1人、お名前を出しますと、東京大学公共政策大
学院の重岡仁先生がおられますので、是非御相談なさってみてください。ありがとうございます。

(市川会長) ありがとうございます。シルバー人材センター、花粉症、いずれでも結構
ですので、御意見等ありましたらお願いします。横田委員、お願いいたします。

(横田委員) ありがとうございます。私はシルバー人材センターについてコメントいた
します。

以前も少しお話ししたのですが、また、前葉委員もおっしゃっていましたが、シルバー人
材センターの位置付けというのが、恐らく都市部、地方部でも変化しているのではないかと
考えていますので、外部環境もセットで是非調査を進めていただきたいと考えています。と
いうのも、労働力調査で65歳以上の就労率が50%を超えていて、70歳以上も36%を超えた

ということなので、つまりは民間も非常にサービスを提供でき得るマーケットになってきたというのが現状かと思います。特に都市部になってくると、タイミーなど、スポットワークでシニアの方々が好きなときに働きやすいサービスが出てきたり、シニア向けの求人サイトというのも民間で提供されているところもありますので、その中のジョブの内容や、地域の偏りなど、そういったものは都市部、地方部でも異なってくると思いますので、各シルバー人材センターとその周辺のサービスとの関係性も見ながら、是非研究をしていただきたいと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、岩崎会長代理、お願いいたします。

(岩崎会長代理) 御説明ありがとうございました。いずれの事業も、非常に良いテーマだと思います。

シルバー人材センターについてコメントさせていただきますが、近年、経済的な理由から就業を希望する高齢者が非常に増えています。私も高齢化とデジタル化に関する研究をこれまで進めてきた中で、高齢者の多くが就業を希望しておりますが、そのうち8割が経済的な理由からであり、更にそのうちの約2割の高齢者しか希望する仕事に就業できておらず、マッチングがうまくいっていない状況にあるということが理解できております。ですので、その結果から、就業のマッチングを図るべき施策が重要ではないかと御指摘申し上げてきたわけですが、その意味でも重要な解が得られるのではないかと期待しています。

高齢者のニーズと、適合性や働きやすさ、安全性、支援プロセスの質、社会的な波及効果など、また、一過性ではなく働き続けることができるようなサステナブルな制度設計が重要かと思います。以前、ある地方公共団体で、シルバー人材センターの方に御協力をいただきながら、地方創生に関する事業を総務省の補助事業で行ったことがあります。その地方公共団体では、高齢化が進み、地域経済を活性化するために、高齢者の方にしっかりと働く場を提供して、社会とデジタル包摂を進めていく目的で行いました。その後、その事業は数年続いたという話は伺っているのですが、事業が終了いたしますと、なかなか継続していくことが難しいところもありますので、その解が、今回得られればと思っています。

また、就業機会の創出について、最近では行政のプッシュ型支援なども結構広まってきていて、そういった支援が高齢者に実際に届いているかといった点や、あるいは高齢者側の情報格差などがあって支援が受けられない、または情報を取得できないようなケースもあるかもしれませんので、就業機会の提供が果たしてうまくいっているかといった点もポイント

かと思っています。高齢化率が4割近くに上っていくわけですが、労働人口の減少の解決と高齢者就業促進の課題解決につながるものとして、シルバー人材センターの機能性の強化や、就業支援、促進に寄与できるような政策改善に期待申し上げたいと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、大橋臨時委員、お願いいたします。

(大橋臨時委員) ありがとうございます。簡単にですが、まず、この調査テーマの選定に関して、従来よりも社会的なニーズにより近いところで調査テーマを選ばれている点は、私は大変評価しており、社会ニーズもそうですが、行政ニーズも合わせて、他府省が至っていない部分を補完的に補うような形での調査というのは、調査選定の一つの軸として大変重要だと思います。

今回、それぞれについて、若干分からなかったのもので、今後の研究の中で教えていただければと思うのは、まず、シルバー人材センターですが、恐らく民間の人材供給会社のようなものもあるのだと思うのですが、そことのすみ分けや関係がどのようになっているのかが少し分からないので、よろしければ、そういった点もまた視点としていただければというのが1点です。2点目は、花粉症も大変困っている方がたくさんいると思いますが、まず、発生源がどうかということと、花粉症になった人をOTCやオンライン診療などでもっと処方の手間を省いて効率化するなどというのはあると思いますが、発生源についてどうするのかという考え方はよく分かりました。

ただ、はっきり言ってリソースの制約と、時間軸の中で対策というのは違うと思っているのですが、どこの地域でどれだけの量の人工林に変えていくかという話もありますし、また、どのような樹種を開発するかというのもあるのですが、そのようなことの効果的な政策の組合せを考える、それが研究テーマということでよろしいのか教えていただければと思います。

(市川会長) ありがとうございました。事務局には後ほど回答していただきたいと思います。それでは、深谷臨時委員、お願いいたします。

(深谷臨時委員) ありがとうございます。いずれも大変興味深い調査で、是非調査の結果は共有いただければと思うのですが、先生方が御指摘されている点とも少々関連することで、1点目のシルバー人材センター関係、高齢者就業支援に関しては、雇用マーケットの地域差のようなものは考慮すべき視点だと思います。どうしても都市部と地方部では、仕事が比較的多様にあるエリアとそうではないエリアがあるかもしれないので、そういった点

は見ておかないといけないだろうというのが1点目です。2点目は、何がアウトプットで何がアウトカムかという点とも関連しますが、就業機会を確保したらそれでよいのか、ということだけでもないような気もしています。非常に労働負荷の高い仕事に就かざるを得なくなっている方々がいて、その結果、高齢者個人への負担が大きくなっているといった課題も出てきているようです。その後、仕事が続かない、健康への周りからの心配が広がっていくといったこともあるようですので、就業機会確保の次のステップも考えおく必要があるだろうという点、すなわち、単純に仕事をマッチングさせたらそれで済むといった話でもないだろうというのが1点ございます。

また、花粉症に関する政策評価ですが、政策評価の取組という意味では、分析と対策との関係をどのように考えたらよいかといったことは考慮すべき点かと思います。特に、新しいものを開発したとしても、それが効果を持つまでには時間がかかるかもしれません。対策に当たって様々な制約がありそうな部分を、分析としてどのように考えるかという視点は、今回の調査とどこまでダイレクトにリンクするのかということはあるかもしれないですが、引き続き考えておくべき視点なのではないかと思いました。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、南島委員、お願いいたします。

(南島委員) ありがとうございます。花粉症については、農林水産省も頑張って取り組まれているところですので、是非農林水産省も応援していただければと思っております。シルバー人材センターについて、調査という御紹介でしたが、これは評価監視ということでしょうか。そうしましたら、無理にアウトカムの部分にコミットメントしなくても、先ほども御指摘がありましたが、インボイス制度など、そちらのコミットメントがどのようになっているのかということをお調べいただくことが、実は重要なのではないかと、先ほどの議論を聞いていて思ったところです。ある地方公共団体について少し見ていたのですが、令和8年に検討、8年度中に取組を決めていくといったことも結構書かれていると思って見ていました。そうしますと、今年の調査のテーマで今年に結論を出すということがタイムスケジュールとして間に合うのかどうかです。あるいは、もしかしたら先駆的事例の御紹介ということになるのかもしれないと思いながら拝見していたところです。もし、この辺り、補足していただける点がありましたらよろしくお願いいたします。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。ほかに御意見等ございませんでしょうか。

それでは、まず、中山監視官から御回答をお願いいたしたいと思います。

(中山評価監視官) いろいろな御指摘ありがとうございました。高齢者就業支援の関係です。

まず、関先生から、ミスマッチについて、働きたい人のニーズと企業のニーズ、その辺りの情報が、需要供給双方にきちんと行き届いているのか確認し、仮に情報のフリクションがあるとしても、その原因は何なのかという点を、まず、しっかり見る必要があるのではないかというお話と、もう1点、民間事業者やハローワークのうまく機能している部分の、シルバー人材センターへの応用可能性をしっかりと見ていくとよいのではないかということをお指摘いただきました。

また、介護事業所の仕事に関する御指摘については、実は、シルバー人材センターでも、会員に向けて発注しようとしている業務は、介護そのものではなく周辺の業務ということで、例えば清掃やベッドメイキングなど、そういった周辺業務を切り出したものですので、そういった意味では、御懸念の点は大丈夫かとは思っておりますが、その辺りもしっかりと意識していきたいと思います。

続いて、横田先生から、シルバー人材センターの位置付けについて、都市部、地方部で異なる可能性もあるので、外部事情も含めてしっかりと調査をしてほしいというお話をいただきました。まさに御指摘のとおりだと思っております。その点については、先ほど説明の中でも申し上げたように、シルバー人材センターにしても、地方公共団体にしても、既に積極的に取り組んでいるところが非常に多くある一方で、恐らく人材不足という状況は見受けられるにもかかわらず、いま一つ取組が低調なところも見られることから、今回の調査で目指すことは、例えば、なかなか取組が進んでいないようなところについて、まずは現状を認識していただき、更に積極的に取り組もうといったときに、足踏みをしなければならないような状況をいかになくしていくかということかと思っておりますので、外部事情も含めて、しっかりとまずは実情を把握させていただきたいと思います。

民間でも、タイミーなど既にシニア向けの求人サイトに組み込まれているところもあるとの御指摘をいただきましたので、どの辺りまでしっかりと手が伸ばせるかというところはあるのですが、これから調査設計していく中で、そういった点も情報をどのように拾っていくかというところで少し考えさせていただければと思います。

次に、岩崎先生から頂いた御意見で、一番大きな話というのは、国の様々な取組について、様々な分野でプッシュ型の支援が進んでいますが、一方で、その情報にしても、そういった

支援についても、受け取れない方もいらっしゃるので、その辺りもよく注意しながら、そういった方にどのような形でサービスが届くようにするかという点が重要ということだと思います。どのような提案ができるかということを考える際の視点だと受け止めておりますので、御指摘を意識しながら、シルバー人材センター、地方公共団体への支援施策として何が提供できるか、考えさせていただきたいと思います。

大橋先生から御質問いただきました民間人材供給事業者とシルバー人材センターのすみ分けや関係ですが、民間サービスは、雇用によるサービス提供が基本だと思っております。シルバー人材センターは、前葉先生からもお話がありましたが、特に従来型は、請負や委任ということで、雇用関係というよりは役務の提供という形での就労機会の提供が主になっていると思っておりますので、基本すみ分けはあると思っております。

ただし、先ほどのお話の中にもありましたように、雇用状況、特に安全管理などの問題もあり、シルバー人材センターの中でも、派遣という形の事業の展開に切り替える形で、シルバー人材センターと会員の間で関係を結び、人材を派遣する、役務を提供するという、その仲介という話ではなくて、シルバー人材センターとして人材を派遣するという形への切替えもありますので、すみ分けについても注意をしながら見ていきたいと思っております。現状は、冒頭申し上げましたように、扱う分野という意味では、すみ分けはあると思っております。

続いて、深谷先生からは、重要な点として、マッチングが済んで終わりという話ではなく、その次も見据えた視点が必要ではないかという御指摘を頂きました。その点についても、今のシルバー人材センターや地方公共団体のサービスの中でどのようなことをしているのか、その辺りを意識しているのかという点をまずはしっかりと見させていただきながら、我々の提言の中にそのような視点も盛り込めるのかどうか、しっかり考えさせていただきたいと思います。

最後に、南島先生から、冒頭、今回我々が実施しようとしている調査については、評価・監視でありますので、アウトカムについては、余り気にしなくてよいのではないかと御意見をいただきました。また、地方公共団体の取組の話を例に挙げていただき、タイムスケジュールに関する御指摘をいただきました。これに関しては、実は、厚生労働省でも、ちょうどまさに生涯現役社会づくりに関する施策について、施策の在り方の見直しを行っているところで、令和5年度から調査研究を行っていることと承知しております。これが、今年度ぐらいから具体的な施策の検討に入っていくと、令和9年度を目途に具体的なことを考えると

のスケジュール感で考えているというお話も聞いておりますので、先ほど御紹介のあった地方公共団体の取組への本調査の結果の活用や本調査で参考にすることについては、タイムスケジュール上少し難しいかもしれませんが、この点では良いタイミングで我々の調査ができると思っており、国の施策の検討の中に、今回の調査をいかしていただければと考えております。

(田村評価監視官) 花粉症対策に関する内容についてお答えしたいと思います。

まず、レセプトデータに基づくNDBオープンデータについて、御提案に感謝申し上げます。データを拝見し、検討してみたいと思います。こちらの分析については、アウトカム指標について、先ほど「症状」と申し上げました。これが、患者数や有病率ではないという点が重要だと考えております。そもそも花粉症は自然治癒するものではないという特性があるものですから、対策を進めたから花粉症の患者数が減る、有病率が下がるといった大それたことを考えている訳ではなく、そもそも花粉症患者の症状を軽減させるという観点でアウトカム指標を設定しているということです。その観点で申し上げたときに、レセプトのデータで病院に通院される方は、先ほどの検索数と同じで、症状が高い人が通うといった意味で症状の代替変数として解釈することができるのであれば、活用できるのではないかと考えております。

また、今回の政策評価に基づいて、最終的にリソースや時間的制約など、そういった観点からの対策を考えるということなのかという御質問、また、それに関連して、政策が効果を持つまでに時間を要するかもしれないという制約をどのように考えるか、また、農林水産省はきちんと頑張っておられるので、応援して差し上げるべきだという御指摘を頂戴いたしました。

まず、御質問のございました、リソースや時間的制約などをこれから考慮して対策を打っていくことなのかということについては、まさに御指摘のとおりです。先ほど、資料の2ページ目、3ページ目の部分で、対策のパッケージ、それからロジックモデルを分割した分析の内容について御説明させていただきました。パッケージと、そこから推定されるロジックモデルを記載するとあのような形になります。それに加えて、資料の中に出てこない内容として、我が国の構造として、少子高齢化の影響により、林業に限らず就業者数を確保することがそもそも厳しいといった状況があります。林業は危険ですから、言わずもがなです。そのような中において、農林水産省は林業の従事者を余り減らさずにむしろ確保されていると思うのですが、それでもなお、現在のスギ人工林が大体440万ヘクタールあって、年間5

万ヘクタールぐらいの伐採になっているところです。単純に割り算をしてみると、技術革新を考慮しなければ数十年かかる計算になります。こうした我が国の状況や構造的制約を加えて考えたときに、伐採と植替えだけを考えることが果たして妥当なのか、どのような結論が導かれるかを考えてみたいというのが今回の政策評価になります。だからこそ、定量的に評価することに意味があるものだと考えております。

以上です。

(市川会長) ありがとうございます。様々な御意見いただきましたので、行政評価局におきましては、本日の審議内容を踏まえて、具体的な調査設計を進めていただきたいと思います。ありがとうございます。

それでは、議題4に移ります。議題4は、最近実施した行政運営改善調査の結果についてです。それでは、説明をお願いいたします。

(尾原企画課長) 企画課長の尾原です。最近実施した行政運営改善調査の結果について、御説明を申し上げます。

資料の4を御覧ください。

本年3月に開催されました前回の政策評価審議会の後、この3件の調査について結果を取りまとめております。

1ページを御覧いただきまして、まず、1件目ですが、困難を抱える妊産婦の支援に関する調査結果です。この調査は、困難を抱える妊産婦を出産前の早期から支援して、支援につながる方策を整備するために実施したものです。

主な調査結果ですが、ここに書いております大きな三つの事例を把握しております。一つ目は、相談窓口を運営するNPO法人などの相談支援機関から市町村に対して、特定妊婦と思われるものとして支援が必要だという情報提供があったものの、市町村で支援が十分に行われなかった事例がございました。二つ目ですが、医療機関が市町村に対して特定妊婦に関する情報を提供することは、本人の同意を得なくても個人情報保護法違反にはなりませんが、その趣旨が十分に現場で理解されておらず、市町村から医療機関に対して、特定妊婦の受診状況について情報提供を求めたものの、本人の同意がないということで、医療機関が情報提供を拒否した事例がございました。三つ目ですが、住民票所在市町村と居住実態のある市町村が異なる妊婦につきまして、市町村間の円滑な調整が行われず、支援開始までに時間を要した事例がございました。具体的には、切迫した状況にある妊産婦等に十分な支援を行わなかったり、妊婦健診に係る費用が全額自己負担になったりという実態も確認されまし

た。

こうしたことを踏まえて、総務省の主な意見ですが、こども家庭庁に対して、次のような意見を周知しております。まず一つ目が、医療機関に対して、本人の同意がなくても情報提供が可能であるということの理解を促すこと。それから、精神科や医療機関に対して、市町村への情報提供の協力を働き掛けることです。二つ目が、市町村に対して、情報提供元である相談支援機関と連携して、速やかに必要な支援や対応を行うよう要請すること。それから三つ目が、同じく市町村に対して、住民票の所在市町村と居住実態のある市町村が異なる妊婦については、居住実態のある市町村が中心となって主体的に支援方策を検討するよう働き掛けることです。

続いて、7ページを御覧ください。盛土等による災害の防止に関する調査結果です。

こちらは、都道府県等が令和7年度からこの盛土規制法の本格的な運用を開始したという状況を捉え、円滑な法の運用を後押しする観点から実施したものです。

主な調査結果として、次のような事例を把握しております。一つ目として、災害リスクを把握するまでの間に、定期的に盛土や擁壁などの形状に変化が生じていないかを点検するなど、経過観察を行うこととされておりますが、対象の6割以上が未実施であったなど、既存の盛土が有する災害リスクの把握や定期的な経過観察、またリスクを踏まえた対策の実施が進んでいない事例がございました。二つ目として、盛土総点検で必要な災害防止措置の実施が確認できなかった盛土について、関係法令部局と盛土規制法部局の両部局の間での連携が不足しており、措置未了の盛土に対して、従来対応してきた関係法令部局と、盛土規制法部局がそれぞれ独自に対応していた事例が確認されました。

こうしたことを踏まえて、総務省の主な意見ですが、国土交通省と農林水産省に対して、次のような意見を通知いたしました。

一つ目が、都道府県等による既存の盛土等の災害リスクの把握、経過観察、対策工事の取組実態や課題を把握して、必要な支援を実施すること。それから二つ目が、都道府県等の盛土規制法部局が関係法令部局の対応状況などを把握して、盛土規制法に基づく対応の必要性の検討や、関係法令部局と連携した経過観察等を実施するよう促すことです。

次に12ページを御覧ください。三つ目の災害時における応急仮設住宅の提供等に関する調査の結果です。

こちらは、住宅を失った被災者の方が一日も早く生活を再建できるよう、円滑迅速な応急仮設住宅の提供に資するために実施したものです。

主な調査結果であります、次のような状況を把握しております。

一つ目は、迅速な応急仮設住宅の提供のためには、事前に必要戸数や供給可能戸数を推計することが必要であります、地方公共団体による推計の精度にばらつきが見られたこと。それから二つ目は、賃貸型応急住宅は被災者、物件所有者、それから被災地方公共団体の三者で賃貸借契約を結んでから入居する三者間契約方式が基本とされておりますが、大規模災害時には、被災者が早期に住まいを確保できる遡及契約方式による入居が相当数見られ、平時からこの方式を想定した準備が必要ということが分かりました。それから三つ目が、建設型応急住宅の建設用地は、原則として公有地を利用することとされておりますが、例えば能登半島地震が起きた石川県では、震災発生前の想定为民有地割合は2.8%でありましたが、実績では13.9%が民有地であったということで、大規模災害時には公有地の候補地が利用できる状態になく、民有地も多く利用されていたということがあり、民有地の活用に向けた一層の取組が必要だということが分かりました。

こうしたことを踏まえて、総務省の主な意見ですが、内閣府に対して次のような意見を通知しております。一つ目が、地方公共団体が必要戸数等についてより精度の高い推計を行えるように、推計に当たって考慮すべき事項を整理して周知すべきということ。それから二つ目が、遡及契約方式の例外的な位置付けを改めて、遡及契約方式を行った事例などを地方公共団体に提供して情報提供を充実するという。三つ目が、建設候補地に民有地を活用している事例を収集し、これを地方公共団体に提供することなどによって、民有地の活用について更なる検討を促すことです。

私からの説明は以上になります。

(市川会長) ありがとうございます。それでは、ただいまの御説明に関して、御意見、御質問等ありましたらお願いいたしますと思いますが、いかがでしょうか。それでは、関専門委員、お願いします。

(関専門委員) 最後の災害時における応急仮設住宅の提供等に関する調査結果について、非常にニッチなポイントではあるのですが、推計精度にばらつきがあるという点で、1点、コメントがございます。

もちろん人材や、これまでの引継ぎ書類などで、それぞれ横に推計モデルを整える作業が人的にも時間的にもできなかったということだとは思いますが、これから例えば、幾つかベーシックな推計を関連の地方公共団体に実施していただく際に、指針として、やはり推計モデルの仮定 (assumption) をはっきりして、どのデータ、どのような変数を収集して、ど

のような推計モデルでどのように分析するかという、簡単なパッケージを、ベーシックな部分だけ整えて、皆様が活用できるような形でお伝えすると、実行しやすいかと思います。もちろん、大量な推計をお願いすると大変だと思いますので、本当にミニマムな部分で、横で比較できるような推計モデルを、一つでもよいですし、非常にシンプルなものでもよいと思うので、提示をして、これは内閣府から提示をしていただけますと、横の比較ができるという意味で、更に見えてくるものもあると思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。平田専門委員、お願いします。

(平田専門委員) ありがとうございます。1点、困難を抱える妊産婦の支援に関する調査結果についてなのですが、恐らく地域によっては、そもそも妊婦自体の数がどれだけいらっしゃるのか、妊婦が極めて少数である市町村もあるかみしれず、なおかつそこに特定妊婦が実際におられる可能性を考えると、恐らく小規模な地方公共団体や地方部ですと、うちにはあまり関係のない話だろうと解されるかみしれませんが、そういった地方公共団体でも起こるかみしれないので、市町村に情報周知をする際は、しっかり留意をされたほうがよいといったニュアンスでお伝えいただくのがよいと思います。特に、そもそも妊産婦の数が少ない場合においても、関係ある話なのだということ、その辺りも目配せをした書き方もされていると感じた次第です。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。ほかによろしいでしょうか。それでは、2点について、それぞれ監視官から、お願いいたします。

(伊藤評価監視官) 応急仮設の調査を担当しております伊藤です。

関専門委員からの御質問についてですが、まず、この推計の方法については、内閣府が作成したマニュアルで、ある程度どのような順番で実施していくのかといった点は示されております。しかし、公表資料にもありますように、半壊世帯を考慮せず必要戸数を推計しているなど、マニュアルで推計の方法は示されているが、その前提として考慮しなければならないとされている部分を考慮していない地方公共団体があったということでした。ですので、我々から、「きちんと考慮しないと駄目ですよ」といったことを情報提供するよう、内閣府に意見しました。それを踏まえて、内閣府において周知を行うことで、関先生が言われたように、少しでも横の比較ができるように環境整備ができてくるのではないかと思います。

以上です。

(市川会長) ありがとうございました。それでは、中山監視官、お願いいたします。

(中山評価監視官) 困難妊産婦の調査に関して、平田先生から頂いた御意見についてですが、今後、こども家庭庁に通知した意見に対してどのような措置を取られたかということ、時期が参りますとフォローアップをいたしますので、彼らの改善措置状況を刈り取っていく中で、御示唆いただいた点は、現場に伝えるときに、どのような言いぶりをしていただくかということだと思いますので、改善措置状況をお聞きするところで、こども家庭庁と会話をさせていただきながら、御示唆いただいたような視点も何とか盛り込めるように取り組んでいきたいと思います。ありがとうございます。

(市川会長) ありがとうございました。

それでは、予定しておりました議題は以上ですが、何かほかに、この場でありますでしょうか。また、事務局からは何かございますでしょうか。

特にないようでしたら、阪本総務審議官のほうから最後、一言お願いしたいと思います。

(阪本総務審議官) 阪本です。本日は、長時間にわたり、ありがとうございます。今回の行政運営改善調査の2本について、これは本当に解があるのだろうかと非常に悩ましく思っておりましたが、いろいろと切り口を頂き、大変ありがとうございます。

また、特に本日の冒頭、行政評価局でも政策評価を実施してみたという説明がありましたが、前体制のこの会議で、行政評価局は現場の政策評価の実情を知らないのではないかと聞いたコメントをさせていただいたこともありました。その後、きちんとした評価を自分たちでも実践してほしいと、行政評価局に言ったこともあります。その意味で、今回自分たちで取り組んでみて気付きもあったということで、非常に良かったと思っています。本日の説明では、新旧のところでボトムアップとありましたが、旧がボトムアップどころか「ボトム」で止まっているような状態になっていることが現場の評価では往々にしてあります。まさに今回いろいろと取り組んでみて、工夫してみたら気付きがあったということで、やはり実際に取り組んでみるのは重要だと思います。また、それについていろいろな御意見も頂き、大変ありがとうございます。全て受け止めて、更にレベルアップして、その上で、それを今度は各府省にどのように発信していくかということにつなげていきたいと思いますので、引き続きよろしくをお願いします。

総務省には各都道府県に出先機関があり、その出先機関を使っていろいろと調査を行っています。委員の先生方におかれましては、その調査の現場がどうなっているのか、また、

調査を更にどのようにレベルアップしていくのかなど、現場の取組を是非見ていただければと思っております。今回は新しく政策評価審議会委員になられた方もいらっしゃいますので、改めてそういった機会を作ればと思っております。

いずれにいたしましても、本日は、長い時間にわたって、大変ありがとうございます。引き続き、本日頂いた御意見を踏まえて、更に頑張ってまいりたいと思いますので、また御指導いただければと思います。よろしくお願いします。

(市川会長) ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、第47回政策評価審議会と第46回政策評価制度部会の合同会合を閉会いたします。皆様、本日はありがとうございました。