

目標達成に向けて進捗していない K P I（B 評価）の分析と今後の対応  
 <2017 年度末までの待機児童解消>

平成 26 年 11 月 4 日

厚生労働省

1. 日本再興戦略に掲げられた K P I と現在の進捗状況



2. 現状分析

①何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か。

- 「待機児童解消加速化プラン」に基づき、平成 25 年度は約 7 万 2 千人分の保育の受け皿を整備した。これにより、本年 4 月の待機児童数は、昨年 4 月に比べ 1, 370 人減少している。
- 保育の整備量ほどには待機児童が減っていないが、これは、保育所等の整備が進むにつれ就労しやすい環境が整うことにより、潜在化していた需要が新たに顕在化していることなどによるものと考えられる。
- 一方、例えば、特に待機児童の多い 1・2 歳児の保育所利用率でみると、平成 22 年 4 月の 29. 5%から、本年 4 月には 35. 1%に上昇しているなど、環境改善は進んでいる。
- なお、平成 26 年度は約 11 万 9 千人分と、受け皿整備が大きく進む見込みであることから、来年 4 月の待機児童数は、より一層減少することが期待できる。

②効果のない施策の廃止も含め改善すべき点は何か。

- 「待機児童解消加速化プラン」においては、保育所の整備等について支援パッケージを提示し、自治体を取り組めるものから速やかに取り組んでい

ただけるようにしている。待機児童解消に意欲のある自治体の取組を支援するため、これまでも、新たな支援メニューを追加するなどの改善を順次行っている。

(具体例)

- ・昨年10月より、小規模保育事業の創設や認可外保育施設の認可化に伴う改修費等の支援メニューを新たに追加。

○ 平成27年4月からは、子ども・子育て支援新制度が施行される予定。同制度においては、特に都市部における待機児童解消の観点から、新たに小規模保育等への給付を創設するなど教育・保育の質・量の拡充を図ることとしている。

○ 保育の受け皿の確保については、子ども・子育て支援法に基づき各市町村が策定する「市町村子ども・子育て支援事業計画」に、必要となる整備量を定めることとしており、その全国集計値が年末までに把握されることから、当該集計値を踏まえ、「待機児童解消加速化プラン」についても必要に応じ見直しを行うこととしている。

○ 子ども・子育て支援新制度を円滑に施行し、教育・保育の質・量の拡充を図るためには、消費税率の引上げにより確保する0.7兆円程度を含めて1兆円超程度の財源が必要であり、その確保に努めていく。

③設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるか。

○ 安全で安心して子どもを預けることができる環境を整備し、我が国最大の潜在力である女性の力が最大限発揮される「女性が輝く社会」を実現するためにも、「待機児童ゼロ」を実現する必要があることから、KPIの見直しの必要性はないものと考えている。

### 3. 今後の対応方針

○ 上記のとおり、必要となる保育の整備量の全国集計値を踏まえ、「待機児童解消加速化プラン」について必要に応じ見直しを行うこととし、子ども・子育て支援新制度の円滑な施行に向け、必要な財源確保に努めていく。

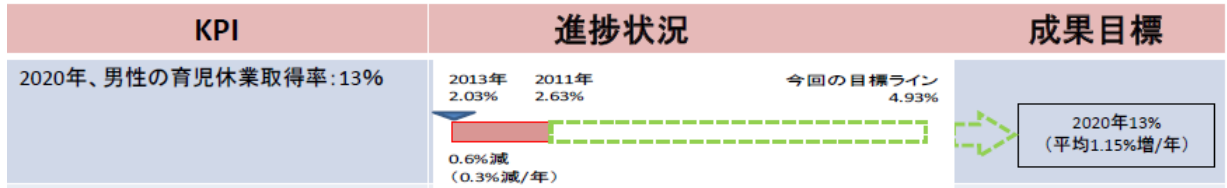
## 目標達成に向けて進捗していないKPI（B評価）の分析と今後の対応

<2020年 男性の育児休業取得率：13%>

平成26年11月4日

厚生労働省

### 1. 日本再興戦略に掲げられたKPIと現在の進捗状況



### 2. 現状分析

#### ①何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か。

平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書（厚生労働省委託研究：三菱UFJリサーチ&コンサルティング実施）によると、男性が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）として、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった（30.3%）」、「業務が繁忙であった（29.7%）」、「職場や同僚に迷惑をかけると思った（25.1%）」、「収入が減り、経済的に苦しくなると思った（22.0%）」などが挙げられている。

これまで、育児・介護休業法に基づく育児休業制度の周知徹底やイクメンプロジェクトの実施、育児休業給付の給付率の引き上げ等を実施してきたところであるが、男性の育児休業の取得促進が十分に進んでいるとは言えない。このため、男性の育児休業についての社会的機運の醸成や制度を取得しやすい職場環境整備と、経済的支援のための更なる施策が必要であると考えている。

#### ②効果のない施策の廃止も含め改善すべき点は何か。

より一層の男性が育児休業を取得しやすい職場環境整備と、経済的支援が必要である。

企業における労働者の仕事と子育ての両立支援の更なる取組を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準、新たな特例認定の基準における男性の育児休業取得に係る基準について、男性の育児への関わりが促進されるような基準とすることとしている。

③設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるか。

「女性が輝く社会」を実現するためにも、更なる男性の育児休業の取得を促進する必要があることから、KPIの見直しの必要性はないものとする。

### 3. 今後の対応方針

目標値の達成に向け、下記の取組を行うこととしている。

① 引き続き、パパ・ママ育休プラスや、父親が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合は、再度の育児休業の取得が可能であること等、男性の育児休業の取得を促進する内容を盛り込んだ育児・介護休業法の周知徹底を行う。

② 改正次世代育成支援対策推進法に基づく新たな認定（特例認定）制度における男性の育児休業取得に係る基準について、下記のいずれかを満たすものとする。

ア) 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上

イ) 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上

さらに、行動計画策定指針に、男性の育児休業取得促進の取組、所定外労働の削減の取組、年次有給休暇の取得促進の取組など働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む。

③ 男性が育児に携わることについての社会的機運を醸成するため、子育てに積極的に取り組む父親（イクメン）を支援する企業を表彰する「イクメン企業アワード」及び部下の子育てと仕事の両立を支援し、かつ業務効率を上げるなどの工夫をしている上司（イクボス）を表彰する「イクボスアワード」等を含むイクメンプロジェクトを引き続き推進する。

④ 育児休業給付金の支給率の引き上げについて、都道府県労働局において周知を行う。

目標達成に向けて進捗していないKPI（B評価）の分析と今後の対応  
＜2020年、若者フリーター124万人＞

平成26年11月4日  
厚生労働省

1. 日本再興戦略に掲げられたKPIと現在の進捗状況



2. 現状分析

①何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か。

フリーター数は平成15年（ピーク時）の217万人に対して、平成25年は182万人となっている。

ハローワークでのフリーター等の正規雇用化の実績は約30.1万人（平成25年度）となっており、一定の成果は上げている。

また、若年層の非正規の職員・従業員のうち、不本意で非正規雇用として働く者（注）は一定数存在しているものの、現在の雇用情勢は着実に改善していることなどから、正規雇用化を希望すれば一定程度その希望を実現できる環境が整いつつあるものと認識している。

（注）総務省労働力調査において、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

<参考1> 若年層の不本意非正規割合（出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」）

15～24歳層：14.3%（26年4～6月）

25～34歳層：26.9%（26年4～6月）

<参考2> 正社員の有効求人倍率の推移

平成26年8月 0.68倍（前年同月比0.11ポイント改善）

一方で、フリーターの継続就業希望者割合（フリーターのうち、そのままの就業を希望している者の割合）が上昇している。

<参考3> フリーターの継続就業希望者割合

(出典：若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－「就業構造基本調査」特別集計より－(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

男性：55.0% (24年)、53.1% (19年)、50.5% (14年)、48.5% (9年)

女性：41.4% (24年)、40.1% (19年)、36.5% (14年)、37.0% (9年)

②効果のない施策の廃止も含め改善すべき点は何か。

正規雇用を希望するフリーターに対する就職支援については、ハローワークでの取組を含め、一定の成果を上げており、引き続き推進していくことが必要である。

一方で、安易にフリーターを選択・継続している者もいると考えられるため、正社員とフリーターの生涯年収の差などフリーターの現状について、周知・啓発していくことが重要と考えている。

③設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるか。

若年労働力人口が減少する中、若者の活躍促進に向けて、フリーター数の減少については、引き続き取り組むべき重要課題であると認識していることから、見直しの必要性はないと考えている。

### 3. 今後の対応方針

- ・ 安易なフリーター選択・継続を防止するため、フリーターを継続することに伴う様々な不利について、学生・生徒やフリーター等の若者に対して、周知・広報キャンペーンを実施するべく、所要の施策を平成27年度概算要求に盛り込んだところ。
- ・ 平成25年度より、若者を積極的に採用・育成する企業を「若者応援企業」として、中小企業の魅力を発信し、若者と中小企業とのマッチングを支援する「若者応援企業宣言」事業を行っているところである。これに加えて、来年度については、一定の要件を満たし、人材育成に取り組んでいる企業を「若者育成認定企業(仮称)」として国が認定し、助成支援等を合わせて実施することで、若者の育成環境を整備すべく、平成27年度概算要求等を行っているところ。
- ・ 雇用保険法を改正し、教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設を行ったところ(平成26年10月1日施行)であり、非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成を支援していく。

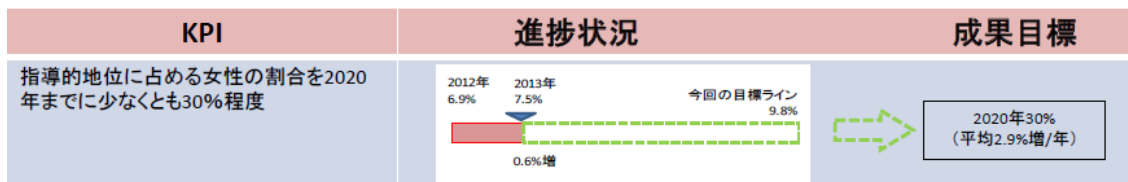
<参考4>教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設

- ・ 教育訓練給付金（改正前：受講費用の2割を支給、給付上限10万円）を拡充し、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受けた場合に、受講費用の4割を給付し、資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付する（給付上限は年間48万円）。
- ・ 教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額（雇用保険の基本手当の半額）を給付する（平成30年度までの暫定措置）。
- ・ 非正規雇用労働者の正社員転換、人材育成、処遇改善等を促進するため、「キャリアアップ助成金」の活用促進を図っていく。また、平成27年度予算概算要求においては、勤務地・職務限定正社員制度を新たに導入する企業への助成等を行うための予算を盛り込んでいる。
- ・ 本年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」において、就職準備から、就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの対策を社会全体で推進できるよう、総合的かつ体系的な若者雇用対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指すこととされている。これを踏まえ、現在、労働政策審議会において、若者雇用対策の議論を進めていただいているところであり、来年の通常国会への法案提出を目指し、引き続き検討を進めていく。

目標達成に向けて進捗していないKPI（B評価）の分析と今後の対応  
＜指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%＞

平成26年11月4日  
内閣府

## 1. 日本再興戦略に掲げられたKPIと現在の進捗状況



## 2. 現状分析

①何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か。

民間企業における管理職に占める女性の割合（民間企業（100名以上）における課長相当職以上）は、6.9%（平成24年）から7.5%（平成25年）へと着実に改善がみられるが、現状では管理職に占める女性の割合が1割に満たない状況にあり、これは出産などを機会に仕事を離れる人が多く就業継続年数が短いことなどに要因があるものと考えられる。

したがって、政府としては、女性の継続就業の促進のため、待機児童解消加速化プランによる保育の受け皿の拡大、放課後子ども総合プランによる「小1の壁」の打破といった環境整備を進めている。

さらに、より直接的に企業の女性登用を促すべく、有価証券報告書における役員の女性比率の記載の義務付け、コーポレートガバナンスに関する報告書における女性登用状況等の記載促進などを進めているところである。

しかしながら、目標達成には、社会全体の意識改革や変革が求められることもあり、これら様々な取組の効果が目に見えて明らかになるまでには、なお時間を要するものと考えられる。さらに進捗の加速化を図るためには、企業における積極的な取組が不可欠であり、女性活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず着実に前進させるための新たな総合的な枠組みを検討することが日本再興戦略改訂2014でも明記されている。

②効果のない施策の廃止も含め改善すべき点は何か。

政府における取組の実施のみならず、平成25年及び同26年に行われた総理から経済界への要請などにより女性登用に向けた企業の自主的な取組は着



実に進んできているものの、目標達成には、これまでの取組に加えて、企業における女性登用に関する何らかの義務付けなど、より強力に企業を取組を促す政策が必要である。この問題にスピード感をもって対応する必要があったため、例えば、日本再興戦略改訂 2014 では今年度中に国会への法案提出とされていた新たな法的枠組みについて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を今臨時国会に提出を行うなど、スピード感をもって対応することとしたところ。

③設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるか。

2020年まで残り満5年以上あり、政府では、「2020年30%」の達成に向け、進みつつある地域を挙げての取組や経済界の自主的な取組の後押しを行い、政府のみならず社会全体で取組を進めていく。

### 3. 今後の対応方針

今後は、引き続き、安心して子育てと仕事が両立できる環境の整備や企業の女性登用状況のみえる化の取組を進めていく。

さらに、企業等に対し、数値目標の設定を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定等を求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を今臨時国会に提出したところであり、今後、同法が成立した場合は、その円滑な施行に努めることにより、企業等における女性の活躍の推進に向けた取組を加速化してまいりたい。

国家公務員については、本年10月17日に政府として「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を取りまとめ、今後、本取組指針に基づき、本年末を目途に各府省等が取組計画を策定・公表することとしており、女性の活躍の推進に向けて一層積極的な取組を行ってまいりたい。

目標達成に向けて進捗していないKPI（B評価）の分析と今後の対応  
＜2018年、国際バカロレア認定校（現在16校）等を200校＞

平成26年11月4日  
文部科学省

1. 日本再興戦略に掲げられたKPIと現在の進捗状況



2. 現状分析

①何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か。

KPIの達成に向けては、日本語DP（国際バカロレア（以下「IB」という。）の一部科目を英語とともに日本語でも実施可能とするプログラム）の着実な推進はもとより、

- (i) 国内大学入試におけるIBの活用促進
- (ii) IBに対応可能な教員の養成・確保
- (iii) IBのカリキュラムと学習指導要領との対応関係の整理
- (iv) IBに関する国民や学校関係者の理解増進

等の必要な環境整備を、同時並行的に進めることが必要不可欠である。

このうち特に(i)については、IB生が、必ずしも海外大学に留学するとは限らないため、IB生のため国内進学先を確保する必要があることから大きな課題であり、昨年以降、文部科学省として大学への働き掛けを積極的に進めてきた結果、最近になって状況は大幅に改善した。特に、本年9月に公表された「スーパーグローバル大学創成支援」採択構想のほぼ全ての大学において、IBのスコアを活用した入試を新たに導入乃至は更に拡大する方針が示されるなど、国内大学入試でも、諸外国と同様、IBにおける学修の成果が積極的に考慮される環境が整ってきているところである。また、この動きは、今後もさらに広がっていくことが期待される。

(ii)については、その具体的措置の一つとして、本年6月に、外国人指導者をはじめとする優れた知識経験等を有する社会人に対する特別免許状の円滑な授与を促進する観点から、文部科学省において「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」を策定し、各都道府県教育委員会に通知したところであり、今後は、各教育委員会において本指針を踏まえた適切な

制度運用が行われるよう、フォローアップ等を行うこととしている。また、国際バカロレア機構と協力して、IBに関心を有する学校のニーズを踏まえつつ日本国内でIB教員養成ワークショップの積極的な開催を図っているほか、本年4月の玉川大学におけるIB教員養成コースの設置をはじめとして、筑波大学、東京学芸大学、岡山大学、広島大学等の大学においてもIB教員養成コースを設置する動きが広がってきている。

(iii)のIBカリキュラムと学習指導要領との対応関係の整理については、早期に文部科学省としての考え方を示せるよう、引き続き鋭意検討を進めていくこととしている。

(iv)については、国内におけるIBに対する認知度は、当初と比べ格段に向上したと考えるが、依然として十分とまでは言えないところ、国際バカロレア機構との協力の下、学校関係者に対してのIBに関する体験的なセミナーを各地域で積極的に開催するなどの取組を通じて、更にその推進を図っていくこととしている。

このように、現在進行中の施策を含め、IBの普及・拡大に必要な環境整備は着実に進展してきていると考えており、今後、それが認定校等の増加として具体的に発現するよう、これらの動向について広く周知を図るなどにより、各学校や教育委員会の検討を促していくことが重要である。なお、最近では、各教育委員会において、地域におけるグローバル人材育成の観点から、IBの導入に向けた検討の動きも広がりつつあるところである。

KPIの達成に向けては、引き続き、IBのカリキュラムと学習指導要領との対応関係の整理をはじめとする、以上の取組の更なる推進を含め、適時適切に必要な施策を講じていくことが必要と考えている。

## ②効果のない施策の廃止も含め改善すべき点は何か。

本件施策の推進は、我が国における初等中等教育の質の向上、国内外の大学への生徒の進路の多様化、大学の国際競争力の向上（IBを活用した入試の導入による当該大学の国際化・活性化）の観点を含め、「日本再興戦略」で目指すグローバル化に対応した人材力の強化を図る上で広範な波及効果が期待されるものである。

このため、①のとおり、引き続き進捗状況に係る現状分析及びそれに応じた適時適切な対応策を通じて、KPI達成に向けて積極的に取り進める必要があると考えられる。

## ③設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるか。

上述のとおり、これまでの取組の成果が徐々に発現することが期待されつつある状況であり、また、引き続き必要な施策を講じていくこととしているところ、現時点でKPIを見直す必要性は認められない。

### 3. 今後の対応方針

2. ①のとおり、必要に応じ国際バカロレア機構の協力も得つつ、引き続きIBの普及拡大に必要な環境整備（国内大学入試におけるIBの活用促進、IBに対応可能な教員の養成・確保、IBのカリキュラムと学習指導要領との対応関係の整理、IBに関する国民や学校関係者の理解増進等）を積極的に推進することが必要。