

平成 28 年度内閣府本府政策評価（事後評価）（案）に対する 有識者の意見概要

平成 28 年度内閣府本府実施施策に係る政策評価（事後評価）について、内閣府本府政策評価有識者懇談会（第 27 回）の開催に代えて、平成 29 年 8 月 25 日から 30 日までの間、内閣府大臣官房政策評価広報課において、各懇談会委員から個別にヒアリングを行った。懇談会委員からの意見の概要は次のとおり。

※【】内は、評価書の施策名を示す。

【評価書全般】

○全施策について一律に毎年評価を実施するのではなく、例えば 5 年に一度程度、しっかりと評価を行えば足りる施策があるのではないか。（山谷座長）

○目標管理型の政策評価に比して、総合評価を適切に実施することは中々難しい。ここ数年間、内閣府本府の事後評価に総合評価が複数採り入れられてきているが、各部局が総合評価において詳細な評価を行って説明責任を果たすことは容易ではない。よく注視していく必要がある。（南島委員）

○政策評価を行うに当たって、施策の特性により、評価書を作成しやすいものとそうでないものがある。例えば、

- ・普及・啓発事業は一般にアウトカムを測定しづらい。
- ・部局自身で目標を直接コントロールし得る場合には、目標管理型の政策評価と親和性が高い。
- ・地方自治体の自由度が比較的大きい交付金では、地方自治体それぞれの K P I が達成されればよく、国としての目標が設定しにくい。
- ・監督事務では、P D C A を適切に回すこと自体を目標とするものもある。
- ・国際比較ができる指標があるものは評価をしやすい。

といったことが考えられる。

政策評価広報課が考えていることと部局が考えていることとのマッチングという観点からも、政策評価広報課の課内で各施策分野について政策評価の適する度合いを整理していくとよいのではないか。（南島委員）

○「施策の分析」欄に、かなり細かく記載されているものもあるが、次のステップとして、情報を取捨選択して適切な分量で説明していくという努力も必要ではないか。（南島委員）

○評価書中の「学識経験を有する者の知見の活用」欄の活用方法については、今後の課題であろう。例えば、各施策における有識者の意見を書いてもよいし、政策評価の有識者に書いてもらう方法もある。(山谷座長)

【地方創生リーダーの人材育成・普及の推進】

○「施策の分析」欄に、「プロフェッショナル人材の採用相談数が累計 12,726 件、そのうち 1,032 件の採用が実現した」との記載があるが、単に採用件数だけでなく、実際に人材がどれほど活躍したかといった質的な評価をしていくことが重要ではないか。(田中委員)

【防災行政の総合的推進】

○国土強靭化の施策との関係を意識・整理しつつ評価書を作成していってほしい。(山谷座長)

○測定指標で、企業における BCP 策定率と地方自治体における BCP 策定率を掲げているが、地方自治体の策定率が現状では低い数値に留まっている。その要因についてしっかりと分析を加えるべき。要因としては、例えば、関係機関との調整に時間を要しているということも聞いている。(田辺委員)

【原子力防災対策の充実・強化】

○原子力防災のように様々な議論や調整事項があるテーマは、どうしても目標未達成のものが出てくる。説明責任を果たす観点からは、目標未達成である測定指標があることを率直に記述することが重要ではないか。(山谷座長)

【共生社会実現のための施策の推進】

○バリアフリーの認知度 100% は非常に難しい目標であり、測定指標として目標設定をよく考えるとよい。2020 年に向けて、国際比較、他の国の人ができるかという視点があってもよいかもしれない。(田辺委員)

○ホームページへのアクセス数については、近年、どの省庁でも伸び悩む傾向にある。その他の指標もあってよいのではないか。(田辺委員)

【交通安全対策の総合的推進】

○交通事故の死者数 2,500 人以下は非常に高い目標であり、測定指標として目標設定をよく考えるとよい。(田辺委員)

【公益法人制度の運営と認定・監督等の実施】

- 立入検査を実施した公益法人数や税額控除対象法人数の記載はあるが、そもそも公益法人の総数がどうなっているのかといった公益法人の全体像を示すデータが評価書として必要ではないか。（田中委員）
- 公益認定等総合情報システムについての満足度を測定指標に加えることを検討すると記載されているが、こうした測定指標もないよりはあった方がよいのではないか。（田辺委員）
- ＨＰへのアクセス数は、無用なページ更新等によるところが多いことを理由に、指標として削除することとしているが、これも重要な指標であり、ここに書かれている理由だけでは削除するべきではない。（田中委員）

【人材育成、能力開発】

- 研修の成果については、最終的には、研修を受けた人材が職場でどのように研修で培った技能を発揮したかというアウトカムが測定されることが望ましいが、容易なことではない。研修内容に関連する資格を設けて、資格の取得実績を測定するということも方法論としてはあるが、いずれにしても研修を受けた人材をどう育成していくかがポイントではないか。（山谷座長）
- より研修の実を上げるために、研修のクオリティを上げていく、能力開発に係る分析を行うなどの対応を考えられるが、業務に必要な研修措置をしっかりと講じていってもらえればよいと思う。（田辺委員）
- 測定指標として研修の満足度や達成度等を測定しているが、割合だけでなく、B/Cを見るためにもそもそも何人が研修に参加しているのかといった全体像が評価書として必要ではないか。（田中委員）