

政策の目的・手段の因果関係の明確化と政策効果の適切な把握・分析に向けて、各府省と課題を共有し、実践につなげるため、行政評価局において以下の取組を実施

## 1. 総務省及び各府省の提案に基づき実際の政策を題材として実践を進める取組

～関係府省・学識経験者との政策効果の把握・分析手法の実証的共同研究～

- 平成30年度においては、女性活躍の推進等を題材として、課題とその原因・背景の分析、様々な取組と効果の相関因果関係の分析などについて共同研究を行い、今後の政策立案に反映。結果は全府省に共有予定。

## 2. 各府省の政策評価書を題材として実際の評価活動の中で実践を進める取組

～政策評価書における統計等データの利活用・妥当性のある分析～

- 平成28年度実施施策に関する目標管理型評価の評価書のうち代表的なものについて、(1)統計等データの利活用状況、(2)分析の妥当性、(3)目標・測定指標の適切な設定の観点から検証を行い、今後の評価活動におけるデータ分析の徹底等を各府省に通知・公表(30/3/2)
- 政策立案段階における目標・測定指標の適切な設定を図る上で、ロジックモデルの作成・活用が有効な方策である旨提示

## 3. 実践を進めるのに必要な人材育成の取組

～各府省の政策評価担当者に対する研修～

- 中央研修・講義型(30/1/16)
  - ・ 東京大学大学院医学系研究科 橋本 英樹 教授(「エビデンス」と「評価」はなぜ政策現場で疎んじられるのか?)
  - ・ 独立行政法人統計センター 椿 広計 理事長(データに基づく問題解決)
  - ・ 津田塾大学総合政策学部 森田 朗 教授(政策評価による課題の解決)
- 中央研修・演習型(30/2/21、30/3/20)
  - ・ 規制評価(規制の費用・効果の定量化、規制の検討段階からの評価の活用)
  - ・ 目標管理型評価(ロジックモデルの作成)

# (別紙) 女性活躍の推進に関する共同研究のイメージ

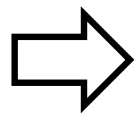
## 1. 「見える化」の効果等

「見える化」：

女性活躍推進法（省令含む）において、一定規模（従業員301人）以上の企業等については、4項目（①女性採用比率、②平均勤続年数の男女差、③平均残業時間、④女性管理職比率）を把握・分析（他にも任意項目あり）した上で、数値目標等を定めた行動計画の作成・公表、実績の公表（1項目以上・任意）が義務化

### ➤ 法による「見える化」施策の効果の分析

・例えば、「見える化」の義務自体が、各企業等に対して、女性活躍推進に関する上記①～④の指標の改善を促進する効果を果たすものとなっているか、「見える化」の義務がかかる従業員301人以上の企業とそうでない企業とを比較（企業を対象としたアンケート（13000社程度を対象）、既存統計データ、実地調査などを活用）



「見える化」の一層の充実・拡大の余地の検討

（「見える化」の項目・内容の拡充、現状で任意とされている一定規模以下の企業等への範囲の拡大）

## 2. 各企業等における様々な取組の状況とそれらの取組の効果等

上記4指標との関係では、②平均勤続年数の男女差、④女性管理職比率について、なお大きな格差等が解消していない状況

### ➤ 企業等の取組の事例の把握

・顕著な効果を上げたと考えられる事例の把握と、その成功の要因の分析  
（実地調査（企業インタビューなど）を通じた事例分析）  
・企業側が考える「あい路」「悩み」などの実情

### ➤ 各企業等における様々な取組（一定の類型化）と効果について統計的分析

・上記企業へのアンケート結果や既存統計データを活用し、次ページのような枠組みでの相関・因果関係の分析

# (別紙) 各企業等における様々な取組と効果の分析のイメージ

## 【各企業等における様々な取組】

企業等における柔軟な働き方(テレワーク、フレックスタイム、サテライトオフィスなど)の導入と実際の利用状況

平均残業時間(男女別、総合職・一般職別)

仕事の割り当てに関する実質的格差解消

- ・特定部門での男性集中等
- ・出産期前までに意図的に様々な仕事(地方・海外勤務等)を経験させる人事運用

昇進条件

- ・一定の職階における「最低滞留年数」が昇進要件となっているか(長期の育休を取る女性に不利)
- ・完全な能力主義(客観的に定められているか)

教育訓練の受講状況(男女別の受講状況に差異はあるか)

(育休後の)復職制度等

- ・制度の有無、有る場合、同一のポジションに復帰できるものとなっているか
- ・「総合職→一般職→総合職」等の複線的人事による復職円滑化の仕組みの有無

男性(配偶者)の育休の取得状況・取得期間

## 【効果】

◆ 出産・育児を契機とした女性退職割合の低下

相関・因果関係の分析

◆ 管理職女性比率の上昇

◆ 管理職直近下位における女性比率の上昇

今後、専門有識者等からの意見なども聞きながら、調査結果の分析を行う