

秋の年次公開検証「秋のレビュー」（2日目）

EBPMの試行的検証（Ⅱ）複数省庁関連事業

（建設業の人材確保・育成）

平成29年11月15日（水）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：山根行政改革推進本部事務局次長

梶山弘志行政改革担当大臣

評価者：大屋雄裕評価者（取りまとめ）、亀井善太郎評価者、中室牧子評価者、  
山田肇評価者

参考人：林正義参考人

府省等：厚生労働省、国土交通省

○山根次長 それでは、午前中の2番目のセッションに行きたいと思います。

「EBPMの試行的検証（Ⅱ）複数省庁関連事業（建設業の人材確保・育成）」という  
こと  
でございます。

評価者を御紹介いたします。

大屋雄裕慶應義塾大学法学部教授でいらっしゃいます。取りまとめをお願いいたします。

亀井善太郎立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科特任教授でいらっしゃいます。

その次でございますが、中室牧子慶應義塾大学総合政策学部准教授でいらっしゃいます。

山田肇特定非営利活動法人情報通信政策フォーラム理事長でいらっしゃいます。

参考人といたしまして、林正義東京大学大学院経済学研究科教授でいらっしゃいます。

梶山大臣、御出席でございます。

出席省庁は、厚生労働省と国土交通省でございます。

それでは、行革事務局から、本テーマにつきまして説明いたします。

○事務局 それでは、資料に沿って御説明いたします。

「『EBPMの試行的検証』（Ⅱ）複数省庁関連事業（建設業の人材確保・育成）」と書い  
てある資料をおめくりいただき、1枚目を御覧ください。

前のセッションに引き続きまして、このセッションでは、ロジックモデルやエビデンス  
が適切に使われているかなどをEBPMの観点から、共通または関連する政策分野における個  
別事業の政策立案の留意点等を明らかにするため、事業の基本設計であるロジックモデル  
の検証等を行うものでございます。

対象事業といたしまして、建設業の人材確保・育成という共通の政策分野のもとでの事  
業であります厚生労働省の建設労働者雇用安定支援事業費、それと国土交通省の建設業に  
おける女性の働き方改革の推進を取り上げております。

建設業に従事する方が今後の高齢化に伴い減少することが見込まれる中で、厚生労働省  
は雇用管理の改善の観点から、国土交通省は女性の活躍の場を建設業にさらに広げるとい  
う観点から、若い人たちの建設業への入職・定着を図ろうとする事業でございます。

2枚目をごらんください。

論点でございますが、先ほどのセッションでもございましたとおり、EBPMの共通のもの

としまして、①事業の目的が明確に検討されているか、②最適な手段となるように事前の検討がなされているか、③最適な手段で意図した効果が生じたか事後的に検討したか、④ロジックモデルの因果関係に論理の破綻や飛躍がないか、⑤ロジックモデルの因果関係を説明する統計・データがあるか、また、それらを証拠として採用する際の精度や評価方法が信頼に足るものか検討したか、というものでございます。

今回取り上げますこの2つの事業の個別の論点でございますけれども、建設業の人材確保・育成という政策目的を推進するに当たりまして、関係省庁間で事業の基本設計であるロジックモデルや政策目的に関連する統計・データ等の連携・共有が行われているかというところでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○山根次長 それでは、各省から説明をお願いします。

厚生労働省、国土交通省の順番で、5分ほどでお願いしたいと思います。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、私のほうから、御手元の資料、厚生労働省、国土交通省、両省の名前を付してあります資料のほうで御説明をしたいと思っております。

まずロジックモデル、今回、EBPMの試行的検証ということでございまして、ロジックモデルを2ページのほうにつけさせていただいておりますが、このロジックモデルを作成するに当たりまして、まずロジックモデルの一番左側にあります現状の把握というところが肝要かと思っておりますので、建設業におきます現在の状況を1ページ目に戻っていただいて恐縮ですが、全体を御説明したいと思っております。

まず、この建設業施策の必要性ということですが、建設業の使命、役割は、もう皆様御承知のとおりでございますけれども、インフラ等々によります国民生活の向上、そして、経済の持続的な成長を図るということ。大きな2つ目としては、災害発生等におけます地域の守り手として建設業というものは非常に重要視されているというところでございます。

そして、その建設業の現状というところでございますが、下のほうに移りますが、まず担い手というところで見ますと、建設業に働いておられます就業者の数は平成9年がピークでございましたが、そこから減少傾向になりまして、一番最近のデータでいきますと500万人を切る状況になっております。

その下、②にございますが、この就業者の内訳を見ますと、他の産業に比べまして建設業は特に高齢者の割合が非常に高く、若年層の割合が非常に低いという傾向になっております。

そして、右側に移りますが、雇用環境を見てみますと、長時間労働ということで記載をさせていただいておりますが、他の産業に比べまして労働時間が非常に長いという現状。

④にございますが、いわゆる社会保険に関しましてもまだまだ徹底がされていないという状況にあるというように認識をしております。

⑤にございますが、年取ということで考えますと、この下のグラフにございますが、平成24年から比べますと、建設業に関しましては伸び率ということでは直近28年と比べますと6.7%伸びております。これは全産業が3.6%の伸びですので、それに比べますと高い位置にあります。一方で、やはりまだまだ底上げをしなければならないという現状を認識として我々は持っているところでございます。

そして、そういった今の御説明した現状を踏まえまして、我々としましては、若者や女性の方々の建設業への入職・定着、こういったことに観点を置きまして、国土交通省さんと連携して魅力ある職場づくり、人材育成、人材確保、この3つのキーワードを観点にして政策を取り組んでいるというところがまず前提の御説明になるというように考えております。

2ページ目に移りまして、ロジックモデルでございます。今、御説明申し上げた一番左側の現状把握のほかに、下のほうにいろいろな調査研究に基づいた資料を記載させていただいております。処遇改善やキャリア支援などの取組を継続している企業ほど人材確保ができていたとか、若者の離職理由が、労働時間が長い、ストレスが大きい等。そして、建設業に触れる機会があった方がポジティブな意識を持っているということ等々の状況があるということがございます。

そういった現状を把握した上で、我々としては先ほど申し上げた問題認識としましては、これからの担い手確保ということで若者の入職・定着促進、そして、全体的な労働力の人口の減少もありますが、生産性の向上ということも一方では考えていかなければならないのだろうと考えております。

そういったことで、仮説として課題を3つ、今の入職の促進、定着の促進、そして、労働生産性の向上というものを課題として挙げさせていただきました。課題解決の方策としまして現在取り組んでおりますのが、いわゆる雇用管理責任者という方に対する研修事業でございます。

この研修事業でございますが、右側のほうにアクティビティというところで記載をさせていただいておりますが、いわゆる一番現場に近い労働者の採用、募集から退職に至るまで、雇用管理全般に取り組んでいただいております雇用管理責任者という方に対する研修事業、これは労働法令やいろいろな基礎知識を研修のほうで受講していただいているという事業でございますが、こういった事業を行っているというところでございます。また、一方で、来年度からになります。若者への理解促進ということで、職場見学会等々の事業を来年度、今、概算要求でお願いをしているところでございます。

アウトプットとしましては、ここに記載をさせていただいておりますが、研修はここに記載しているような状況。若者の理解促進は、来年度でございますが、一定の規模で開催をしたいと思っております。

右側に移りますが、いわゆるアウトカムのところと考えておりますのが、短期、中期、長期というところの3段階で今回は検討をさせていただきました。まず一つ、研修に關しまして、短期のアウトカムとしましては、研修に参加した企業が、その後、具体的にその雇用管理に關します措置を講じたかどうか。これは現在も時系列的に数字はとっておりますが、約80%以上の企業のほうで就業規則の見直し等の取組をいただいているというところがございます。

これを引き続きデータを収集するとともに、中期的な目標としましては、一方で、従業員の方の満足度がどうかというところの観点もアンケートになると思いますが、まず確認をしたいなと思っております。若者の理解促進の事業に關しましては、これも今のところ来年度の予定でございますが、建設業への関心度の向上ですとか、就職面接会への参加状況等々の把握をしていきたいと考えております。

そして、長期になりますが、右側に移りますが、上のほうの雇用環境改善という観点から見ますと、やはりこれからの担い手を確保するというところで、29歳以下の離職者、離職率の低下をまず図りたいということ。そして、労働生産性という観点から言った場合の企業活動の効率化。これはいろいろなやり方があると思いますが、労働時間でありますとか売上高でありますとか、そういったところの観点で把握をしていきたいなと考えております。

一方、若者の関係でございますが、これは理解促進ということでございますので、新規学卒者の建設業への就職の人数ですとか割合というものを把握していきなさいと思っております。その下に書かせていただいておりますが、記載が漏れましたが、インパクトというか、かなり大きな目標になると思っておりますが、今、申し上げた若者の就業者の率、定着がなかなか進まないという現状が建設業は非常に大きいものですから、この定着率も高めたいということでございます。ただ、このインパクトに關しましては、やはり雇用失業情勢、そして、建設投資の関係等、他のファクターの影響が非常に大きいと思っておりますので、その影響も勘案しながらやりたいと思っております。

3ページ以下ですが、3ページはこの事業の位置づけとしまして、我々、厚生労働省、これ以外の事業も行っておりますが、この雇用管理研修、そして、若者の理解促進の事業は、このような魅力ある職場づくりでありますとか人材確保という部分に位置づけをさせていただいているということ。

そして、4ページ目は、今回の雇用管理責任者に関する研修等の資料ということで付させていただきますというところでございます。

簡単ではございますが、厚労省からの説明でございました。

○国土交通省 続きます、国土交通省でございます。よろしくお願いたします。

同じ資料でございます。5ページのところから御説明させていただきます。

最初に、建設業に關しましての状況判断という意味では、1ページで先ほど厚労省さん

からいただいたものと同様でございます。その中で、やはり我々としましては建設業の健全発達というのが施策の目的でございますけれども、先程来でございますように、担い手の確保というのは一丁目一番地ということでございます。今回取り上げていただきました予算につきましても、女性に着目をいたしまして、特に建設業の中で女性の割合というのは、我々の場合は現場を支えます技術者と技能者というのがメインのターゲットになるわけですが、その中でいきますと3%を切っているような状態でございます。

そこで、閣議決定、平成27年の女性活躍の基本方針でも、わざわざ建設業は特に環境を整備するということで決められてございますけれども、やはり我々としても女性の担い手というのを確保していくというのは非常に大事な課題かと思っております。その中で、特に女性に関しまして3つの仮説を立ててございます。5ページのところのロジックモデルの現状・課題の下半分です。労働供給側と労働需要側と便宜上分けさせていただいています。若干重複するところがあるのですが、一番左側が女性の新卒者向け、先ほどの厚労省さんとも同じような感じですが、入職者に対する働きかけ、あるいは真ん中で、建設業で働く女性、既に働いている方の定着の問題、あるいは右側のほうへ行きまして、建設企業側のほう、経営者側のほうの問題として女性に対してどうするかということを考えてございます。

その女性新卒者等の一番左の枠の中の下のほうに小さい字で恐縮なのですが、イメージということで特に先ほど御説明がありましたが、同じ工業高校の子でも、建設業に触れたことのある場合とない場合で大分イメージが違うということがございます。そういったところから、仮説としましては新卒者に対しては、まずは建設業について知っていただくというのが大事なかなということでございます。

真ん中、定着に向けての取組でございます。そこに書かせていただいておりますが、やはり女性が少ないということで、会社に1人しか女性がいないような場合等々ございます。どうしても孤立してしまいがちで相談相手がないというような場合があるとか、ワーク・ライフ・バランスの問題が出てくるということでございますので、そのあたりを改善するということが定着に向けた一歩かということで仮説を立ててございます。

一番右側でございます。経営者に対してアンケートをとっております。女性の雇用に対して理解不足だなというところが見受けられます。例えば体力面から女性の業務が限られるのではないかとか、あるいは家庭との両立が難しいのではないかとという経営者のほうの意見でありますけれども、実は事例としましては、いろいろな工夫をして女性の活躍をされているというような例もございますので、そのあたりは経営者の意識改革というのは非常に大事なかなと思っております。

真ん中のほうに参りまして、ブルーのバックがかかっているところでございますけれども、それらの仮説を検証するため、インプットということで27年、28年、29年ということで予算をいただいております。ここで書かせていただいておりますのは、この予算で行っているもの、特に書かせていただいておりますけれども、恐縮でございます、8ページをご

らんいただきますと、8ページの上半分のほうにもう少し細かく同じように左側から新卒者向け、既に働いている方向け、経営者向けということで細かく書かせていただいていますけれども、これの赤線の枠で囲んでいるところが本事業の予算で行っているところです。それ以外に、これは官民で取り組んでいるものですから、民間さんのものもありますし、我々でないところの予算というのもございますので、そのうち我々の赤で囲んだ部分を簡便に取り出したものが先ほどの5ページのほうのブルーの部分ということになってございます。

特に先ほどの仮説に基づきまして新卒者向けには広報戦略、イメージ戦略で、しっかり建設業についてわかっただく、あるいは定着に向けて女性の交流のネットワークというものを各地でつくって行って、自分のところの会社ではない同じ建設業の方の違う会社の女性も含めて、いろいろなことが相談できる体制あるいはその改善を図るにはどうすればいいかというのを相談できる、そういった体制をつくっていております。

あるいは一番右側、これが一番大事かもしれませんが、建設業の経営者の方に対して、意識改革をしていただくためのさまざまな好事例集であったり、あるいはセミナーの開催であったり等々をさせていただいています。

アウトプットとしましては、そこに書かせていただいているとおりでございますけれども、それから出てきますアウトカムでございます。下のほうに参りまして、黄色で囲んでいるところです。これはまずは直接的にわかる部分ということで、一番例えば左の部分でありますイベント参加者に対するイメージがどう変わりましたかということで、やはり今まで触れていなかった方がイメージを変えられたということが出てまいりますし、真ん中、定着のほうも、今、ネットワークをつくってから継続して取り組んでいただいている。かなり意識の変化もあるということでございますし、一番右側の経営者のほうも、セミナーに参加いただいた方から、やはり積極的に女性を採用したい等々の意見が聞かれるということでございます。

一定の効果があるのかなということでは理解をしているわけでございますけれども、やはり女性の活躍、これだけではなくて、もう少し広く担い手の確保ということで取組をさせていただいていまして、済みません、6ページの右下のほうに「担い手確保・育成に向けた国交省の取組」ということで、さまざま書かせていただいています。左下の赤枠囲みが今回の予算のことを書かせていただいています。それ以外にも、特に女性に限らず若手あるいは男性の方も含めてさまざまな取組をしているという状況がございます。特に働き方改革、最近よく言われております週休二日制ですとか長時間労働の是正あるいは社会保険、先ほどございました社会保険対策を進める、あるいは生産性の向上を図っていく、いろいろな取組をして、そういった女性の方に入っただくということが出来るのかなと思っております。

一つの効果としましては、8ページの資料の下のほうにグラフをつけさせていただいています。新卒者、入職の状況ということで、左側が技能者の方、高卒の方、右側が技術者

の方でとらせていただいて、ピンクのグラフを御覧いただきますと、これが実数で若干伸びが見えてきているのではないかなということ考えております。

そういったところも含めまして、5ページに戻らせていただきまして、これからアウトカムあるいはもう少し先ほど申し上げたようなさまざまな取組をすることで出てくる効果ということでインパクトという考えになるかもしれませんが、その辺を広げていきたいと思っています。一つ、先ほどの新卒者というデータがございますけれども、例えばリーダー、真ん中の定着の部分あるいは右側の経営者に向けた部分で、今後セミナーを受けられた方、あるいはネットワークに入られた方が本当に女性の雇用をしたかどうか、あるいは定着を推進したかという直接的なデータがとれていませんので、このあたり、実は来年の予算ということで、今、要求をさせていただいてまして、本当に入職・定着・採用まで行ったかどうかというのは調査をしてみたいということ考えております。

それらを踏まえまして、一番下、政策評価ということでございますけれども、全体の女性、技術者、技能者の数というのをふやしていくということにつなげていければということ考えております。

以上でございます。

○山根次長 ありがとうございます。

それでは、議論に入りたいと思います。

どうぞ。

○亀井評価者 まず前提として、厚労省さんにお伺いしたいのですが、これは建設業のもちろん環境はよくわかります。よくわかった上でなのですが、焦点としては、雇用管理、つまり、経営者の認識が足りないから研修をしっかりとやりましょうというような事業だと思うのですが、ほかの産業と比べて建設業の経営者というのは、例えば雇用の管理だとか若年労働者とのコミュニケーションのとり方について、具体的に何か足りないとか、やや劣っているとか、そういったようなデータというのはお持ちなのでしょうか。あるいはそういった実態把握はされているのでしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

今、御指摘のところの建設業の話でございますけれども、この事業は、まさに事業主さんに対する雇用管理ということでの研修をさせていただいております。御存じのとおり、建設業、日本全体、そうなのかもしれませんが、特に建設業の場合も中小零細、非常に小さい規模の会社さんが多くございます。そして、また建設業に関しましては、御存じのとおり、下請が1次、2次、3次等々、非常に多重層化しているという現状がございますので、我々としては、その末端の方々までこういった雇用管理を含めて、労働法制を含めて周知をしていきたいということで、この事業を取り組んでいるということが一つ。



とある調査物で事業主さんが考える考え方と工業高校等の学生さんが思っているイメージということのデータがあったのですけれども、事業主さんが、いわゆる求人を求めるときのPRする部分が、自分の会社の業績ですとか歴史ですとか、そういったことを主にPRされるのに対して、学生さんが求めている情報は、就業環境といいたまいますか、労働時間ですとか休みがどれくらいあるのかとか、そういったことをかなり求めているというところがあってギャップが非常に多いというところのデータというものを我々は拝見をしまして、これは今やっています雇用管理研修の中でも取り組みますが、来年度から行う若者に対する理解促進の中でも、これを中心的に取り組んでいきたいなと考えているところでございます。

○亀井評価者 ごめんなさい、御質問にお答えいただきたいのですが、ほかの産業と比べて違いはありますかと聞いているのです。中小零細は、もちろん建設業だけではないですね。これは建設業についてやっているわけで、ほかの産業と比較したときに、もともと違いがあるのかどうかという前提があればやり方は違ってくるし、ほかの産業との違いがないのであれば、これはほかの産業において、むしろ建設業独特の話ではなくて中小零細の話であって、今、お話があった、会社の経営者がしばしば歴史だとかやってきた実績だとか収益を語りたいのに対して、若い人たちは職場環境がどうかとか休みがどうか知りたい、これはどこでも起きる話ですね。そこのまず聞かれた御質問についてお答えいただきたいのです。

○厚生労働省 申しわけございません。それに関しましては、少し繰り返しになってしまいかもしれませんが、資料の1ページ目で先ほど建設業の必要性ということを御説明申し上げました。このデータの中で、やはり建設業に関しては、ほかの産業に比べて高齢化も非常に進んでいて若者が少ないというところの一つのデータ。そして、長時間労働の話もさせていただきましたが、そういった意味で御指摘のところの他の産業との比較というところでは、そういった観点が違うのかなというように考えているところでございます。

○亀井評価者 正直申し上げて、事業の設計として粗いのだと思うのです。なぜ今、こんな質問をしたかという、研修をしているわけではないですか。意識を変えていきましようという話ですね。これは私、方法論としては、多分確率としては高く、うまくいくのだと思うのですけれども、一方で、ほかの産業と比べてどうなのかとか、建設業のマクロの経済環境だとか、マクロのいろいろな環境はわかりました。だけれども、経営者の認識がどうかというところをきちんと把握をしておかないと、将来、どうしたいのかが見えませんね。

だから、例えば実際にこのロジックモデルを拝見していても、ロジックモデルの短期・

中期アウトカムが、具体的措置を講じた割合もそうなのだけれども、まず経営者の意識が変わったかどうかというのが多分あるはずだし、さらに言えば、それが具体的には最終的には定着率になるはずだし、具体的な措置についても、措置を講じた云々だけではなくて、どのような措置をしたのかとかということを引きちんと把握するという丁寧な把握がないと、そもそも私たちは何を改善しようとしていて、世の中全体の平均まで上げようとしているのか、あるいは平均以上に行かないと建設業の場合はより大変なのか、もともとのその前提条件がわからない中で何となく始めて、何となく言われたから今回当てはめましたというのが、済みません、別にきょうはそういう場ではないのであれですけども、そういう感じが大変します。

厚労省さんの場合は、そういう中では定着率をどこに置くかとか、そういったところも含めて最終的なアウトカムが見えているなど思うのですが、国交省さんの場合は正直言うと、事業として何をされたいのかが率直に申し上げて全く見えないのですけれども、今回、前のセッションも含めて5省庁見っていますが、一番EBPMから遠いところにあるのが国土交通省だなと感じていて、済みません、先ほど申し上げましたが、例えばアウトカムが今回の場合は、ある種、経営者の意識を変えるということに集中して、両方に共通しているところとして見ますと、女性新卒者に対する取組等々は置いておいて、建設企業の経営者に対する取組に集中して見たいので、その5ページの縦の線のところ、一番右側のところを見たいのですけれども、アウトカムでセミナー参加者が参考になったというのは違いますね。

つまり、例えばこれは厚労省さんのを参考にするのだとすれば、厚労省さんは具体的な措置を講じたということになっているのです。私はこれでも十分だとは思いませんけれども、少なくとも具体的な措置を講じたかどうかということが把握できていないと、アンケート調査すれば、セミナーに参加した人はみんな参考になったと言います。たまに文句を言う人が1割から2割いますが、この数字だと大体そのとおりですね。だとすると、出て参考にならなかったという人は余りいないわけで、参考になったというのは、申しわけないですが、アクティビティの後のアウトプットでもかなり初期段階なのではないかなと率直に思います。

むしろ、その結果、女性に対する対応が具体的に、例えば女子トレイがきれいになったとか、そういうところも入るのかもしれないけれども、いろいろな具体的な施策が変わったかどうかということを追いかけて初めて多分意味が出てくるのではないかなと思います。そういうところは、基本的には同じ形で経営者の意識に働きかけていて、特に若者、片や若者、片や女性に働きかけているのであれば、その平仄がとれる形にしていくということは必要なことなのではないかなと思います。

率直に申し上げますと、では、国土交通省さん、まず厚労省さんのを参考にしてくださいという話なのですが、ぜひこの前のセッションをごらんいただいて、農水省さんのをまず御参考にしていただくのがいいのではないかなと思いますので、そもそもアウトカムは何

かとか、その手前にあるアウトプットは何かとか、そういったところもよく考えていただくといいのではないかなというように思います。

○山根次長 何かございますか。

○国土交通省 済みません、ありがとうございます。一言だけ。

御指摘のとおりかと思っています。ということで、経営者の部分でございますが、では、具体的にどうアクションを変えたのかというところをぜひ実は先ほど申し上げたとおり、来年の予算の要求をさせていただいている中で、現状、これらの取組がどうなってきたかということを追跡で調査もしてみたいということで考えていますし、また、そのときに、今いただいた御意見を参考にさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○亀井評価者 まず、その前に、現時点の状況を把握してください。つまり、特に建設業において、女性が働きにくいのかというところの分析が不十分なまま、多分いろいろな施策が進んでいる形になっています。結果、そのセミナーのフォローがどうだったのかということの前に、セミナーという方法が正しいかどうか、率直に申し上げてわかりません。それはさかのぼって考えなければいけないし、場合によったら、そこは厚労省さんにお任せしたほうがいいのかもかもしれません。女性の要素はそちらでやってください。だとしたら、その設計が甘いまま追加で調査したいと思います、調査できないのでとなると、これは幾ら予算があっても足りませんので、そこはぜひ根本のところから、そもそも女性がなぜ建設業で働きにくいのか、いろいろなことは想像できると思うのです。だけれども、その実態をきちんと把握していただく。

先ほど例えば厚労省さんが御説明されませんでしたでしたが、ほかの産業と比べて経営者の意識が本当に低いのかどうかというようなところ。これはもしかしたら、思い込みなのかもしれません。実態は違うのかもしれません。そこも含めて、その説明がないまま、何となくそうなのだろうなというようなところの中で、両方とも何となく始まっている感じがしますので、出発点が曖昧なままだと、これはどうにもならないですね。そこはぜひよろしくお願いをしたいと思います。

○山根次長 どうぞ。

○山田評価者 私は、国民がどう考えるかというのをいつも気にしてここには出ているのですけれども、そういう視点で言うと、国土交通省がこういうことをやっています、厚生労働省がこういうことをやっていますは余り関係ないのです。政府として何をやっているかということで、一番基本的なのは、政府として例えば10年後に建設労働者は何人必要で、

その中で女性労働者は何人くらいを占めるのが適切と考えているか。そのことについて、ちゃんと表明していただけますか。その上で、そのことを達成するために、今、厚生労働省が行っている施策は何%ぐらい、その中の貢献をするのか。国土交通省がやっているものは、その全体目標を達成するための施策全体の中の何%ぐらいを占めているのかということとちゃんと示さないとわからないと思うのです。それはほかの事業でも横断的にこの複数省庁関連事業を議論しているのですけれども、その場合には必ず出てくる話で、それぞれがどういう役割を担っているかということがはっきりしないと、全体の中での役割がわからないと評価も何もできないのですが、そういうことを話していただけますか。

○国土交通省 ありがとうございます。

説明を飛ばしてしまっても大変恐縮だったのですけれども、資料のほうの7ページの左上のところに女性活躍推進の必要性ということを書かせていただいています。ここは抜粋で書いてございますけれども、昨年6月の中建審という審議会のほうの中間取りまとめで、10年後、このときには2025年度をイメージしておりますが、そのときには現在より44万人減少するというところを見込んでおります。

したがって、その2025年までに下がってしまう分をどうするかということが議論になるわけですけれども、そのときに2025年度、では、どれだけ減ってしまってもそれに見合うだけの事業だったらいではないかということかもしれません、そのときに一応試算をしておりますのは、現状の2パターン、一応考えておまして、一番かたいといひますか少な目の見込みでありますと、今よりも44万人減ってもプラスさらに47万人が必要になってくるということ想定しておりますし、もう少し内閣府が使っていますベースライン係数みたいなことを使いますと93万人ということで、2025年の必要なものから比べると大体47万人から93万人ぐらい足りなくなるのではないかという予測を立てておまして、そのうちの例えば我々のほうで言いますと女性、書いていなかったかもしれませんが、現状より10万人プラスしたいということで考えておまして、その47万人ないし93万人のうちの10万人は少なくとも女性に入っていただければということ2025年ということで考えているところでございます。

○山田評価者 では、厚生労働省は、この雇用主の側の教育を行うことによって、その44万人や97万人の減少はどのくらい食い止められると思っておりますか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

この研修事業に関しましては、まさに先ほど先生方からお話がありましたけれども、雇用者、雇用管理責任者、そして、経営者の方々の意識をまず変えていくという入り口の事業だと認識をしておりますので、大変申しわけないですが、この事業によって何万人の方々のということの数値というのは今、持ち合わせておりません。

○山田評価者 私が言いたいのは、政府として、こういう目標を持つ。そのときに、では、厚生労働省はここを分担しようとか、国土交通省はこういうように分担しようとかお互いに協力しようとかあってしかるべきだと思うので、まずはそこをしていただきたいというのが一つ目です。

2点目なのですが、今回の「秋のレビュー」で農業、林業、水産業の労働者をどのようにして、特に若い労働者を確保していくかという施策が議論されるのですが、同じ話なのです。農林水産省がやっている若い労働者を確保しようとする施策の中で学べるべきものがあると思われませんか、あるいはどのように評価されますか。

答えられないと思うのですが、私はそれが必要だと思うのです。我々は建設業のことをやっています、これだけやっていますというだけではなくて、同じようなことをほかの府省もほかの分野でやっていたら、その中にはいいものがあるかもしれないし、学べるものもあるかもしれないのです。EBPMは、まさにそういうことで、結果が数値で示されるので、では、同じような手法を農林水産省がここで成功しているのだったら、国土交通省もここでやってみようというようなことが当然あってしかるべきなので、そういう少し広い目で見えていただくといいと思っております。

○国土交通省 済みません、失礼します。国土交通省でございます。

御指摘のとおりかと思っております。一応我々としましても、他省庁さんがどうということ、特に我々の今の女性の従業者のこと、就業者ということでございます。例えば他省庁さんの例で恐縮なのですが、林業などの世界でも林業従事者のネットワーク化をしましょうとか、課題の実態把握をしましょうとかということがあるとお聞きをしていますし、農業のほうでもそういったような取組があるということは、予算のレベルではありませんが、いろいろお聞きをしております、我々としても、やはりこういう取組、先ほども申しましたけれども、地域地域で孤立しないような取組等々は大事なのかなということは確認をさせていただいているという状況でございます。

○厚生労働省 先ほど御指摘いただいた建設業の就業者の見通しについて、若干補足をさせていただきます。

我々、将来の人口の見通しというのは別途出されておりますけれども、そういったことや日本の今の産業構造等を踏まえて、労働力需給推計という形で、全産業の就業者の見通しというのを現時点では2030年までシミュレーションを有識者の力もいただいて行って公表しています。最新は2015年に出させていただいておりますけれども、その中では当然将来の経済政策が順調にいくのか、いかないのか、労働参加が進むのか、進まないのかによって全体のボリュームが変わってくるので、幾つかのパターン分けをしてシミュレーションをするという形で、2030年における我々として目指すべき就業者数というものをほかの

産業との整合性もとりながら、建設業についても男女別を含めて出ささせていただいておりますので、そういったものを見据えながら政策展開をマクロでも、あるいはこういった個別政策でもやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○中室評価者 ありがとうございます。

これまでの先生方との御指摘と重複するところがあるかもしれませんが、両省に対する一つの質問として、この実際に行われたアクティビティが長期のアウトカムにつながったという根拠となるようなデータや情報をどのように収集していかれるおつもりなのかということをご伺いしたいと思います。

すなわち、例えば厚労省さんのほうでありますと、研修であったり、理解促進ということをやられます。それが最終的にこの建設業の29歳以下の人数の割合の増加や離職率の低下につながったということを証明するために、どのようなデータや情報を使われる御予定なのか。これは国交省さんのほうのも同じだと思いますけれども、アクティビティのところでは女性新卒者に対する取組であったり、既に働いている女性に対する取組をやられます。これはアウトカムに関しては、先ほど亀井先生からも御指摘がありましたとおり、セミナー参加者が参考になったという割合とかはアウトカムとしては適切ではないのではないかと思います。女性の入職者数の増加であるとか離職率の減少ということにつながっている、因果的な効果を持っているということをご示しになろうというように考えておられるのかということです。

先ほど追跡調査を行うというようにおっしゃいましたけれども、このセミナーに参加した人を追跡して行って、その方がどうなったかということだけでと、比較対照群がありませんので因果的な効果を捉えることはできないと思いますが、その比較対照群の設定をどのようにお考えになっているのかということでございます。

2つ目につきましては、こちらは国交省さんの資料の8ページのところを拝見させていただきますと、取組の成果に関して、今あるデータを使って分析をしてみましたというように結果が載っています。これに関してはいろいろ申し上げたいことがあるのですが、こういうデータの使い方、この取組に成果があったというように断定することはかなり難しいというように考えます。御承知のとおり、女性活躍推進の取組をしていなかったというように想定される女性入職者の割合をグレーのバーであらわしておられるわけですが、この推定がまず正しいかということもありますし、あとは、この女性技術者の増加分というものが、この取組によってのみ起こったのか、あるいはその外部的な他の要因によって起こったのかということが識別されていませんので、この図表で取組に成果があったというように言えないのではないかとこのように思うのです。

私がここで何を申し上げたいかといいますと、EBPMのそもそもの意義を考えますと、いきなり全国展開をして効果があるかないかわからないというようなことをやりますと、や

はり国民の税金を使うという観点からは、ひょっとすると壮大な無駄遣いになってしまうかもしれないという疑念が生じている中では、このようにモデル事業をやって、それに効果があるということがわかったら横展開をするなり全国展開をしていきたいと思いますというのがこのEBPMの根幹にある考え方だと思います。その意味においては、ここを出していただく分析資料は、この今、行われているプロジェクトがいかに正しいかということ無理やり説明していただくようなデータや資料であるべきではなくて、評価者も、そして、実際に事業を実施しておられる官庁も、ともにこの事業に本当に効果があるかということ虚懐に問うための正直な情報を出していただくということが大変重要なことなのではないかと思えます。

ただ、本日の事業を見ていると、いかにこの事業が正しいかということをおある意味そこから出させる非常に限定的な情報の中でアピールをしておられるように私には見えませんので、そうではなくて、虚懐にこの事業に効果があるかということをおともに考えていくための情報をもっと積極的に出していただきたいと思えます。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

ありがとうございます。

まず、先生御指摘の効果の検証でございますけれども、当然ながら、この事業に参加した企業で、どのような例えば雇用管理改善に取り組んだかといったようなことのデータをとるとことは先ほど御説明申し上げました。これがいわゆる長期的なアウトカムにどこまで反映するのかというのは、今のところではお答えができないところもありますけれども、一つ考えておりますのが、効果を測るという意味で、逆にこの研修に参加しなかった事業主さん、これは研修に参加した事業主さんとの地域性なり規模性なり、そういったものを勘案してデータをとりたいと思っておりますが、そこでの比較をまた土台にして、どこまでこの事業が全体的なアウトカムに反映できるのかというのは引き続き検証したいと考えております。

○国土交通省 国土交通省でございます。

ありがとうございます。

御指摘につきまして、今の厚労省さんと同じようなお答えになるかもしれません。一つございました、長期的にどう收拾するか、比較対照の件でございます。同様でございます、追跡はさせていただきたい、来年度にしたいと思っておりますけれども、やはり追跡しましても要はビフォー・アフターのデータということになってしまうと思っておりますので、ウィズ・ウィズアウトか、受けた、受けていないということもぜひ見ていきたいということで考えておりますが、実は数としてすごく受けた方のほうが少ないものですから、一般的に調査をすれば恐らくは受けていない方がほとんどになるかと思っておりますので、そういったところも踏まえて調査設計をしたいということで考えております。

あと取組の成果について、先ほど御指摘いただいたとおり、断定できないではないかということはごもっともでございます。そういう意味で、先ほどのロールモデルのところではアウトカムとインパクトの間に、要は、この女性の予算の事業だけではなくて、ほかの若者の担い手確保・育成を含めたいろいろなものを含めてということで御紹介をさせていただいたつもりでございましたので、済みません、誤解があれば私の説明不足かと思いません。申しわけありません。

○中室評価者 ありがとうございます。

精いっぱいやっていたということはよく理解しているつもりなのですが、実はこの前のセッションもそうですし、このセッションもそうですし、どのようなデータを使って検証していかれるおつもりですかということをお尋ねしますと、こういうことを考えていますということをおっしゃるのですが、その分析の計画が私から見ますと非常に曖昧で漠としたものだと思います。

EBPMの場合は、その事業を行う前に調査設計、データのコレクション、どのように因果関係を証明するかということがかなり綿密に練られていないと、それでなくても事業が始まってからさまざまな予想しなかった出来事が起こって当初の分析の計画が崩れるということがあるかと思えます。ですので、事業が始まった後に、現時点でも非常に漠としたデータのコレクションのストラテジーや分析の計画が練られていますと、これは一国民としましては、最後のところではっきりとした効果の検出ができるような分析が出てくるかと言われると大変不安に思えますので、この時点からでも結構ですので、その分析の計画に関しては綿密に緻密に練っていただけるように改めてお願いしたいと思います。

○山根次長 どうぞ。

○大屋評価者 今回は「EBPMの試行的検証」ということで、もともとは必ずしもそういう考え方では進んでいないものを当てはめてやっておられるところもあるかと思えますので、先ほどのような指摘が出てくるところだと思います。これは、むしろ今後に向けて、今後、政策立案とか検証をされる際には、こういう考え方で事前に、例えば、検証のためのフレームワークであるとか、必要であればそのための予算などもあらかじめ設定していただきたいというように御理解いただければいいのではないかというようには思いました。

もう一つは、先ほどのセッションと同じことにはなってしまうのですが、対象が違うのでもう一度繰り返すのをお許しいただきたいと思うのですが、やはりここでロジックモデルをつくっていただいても、アウトプットとアウトカムの違いについては相当明確に意識されて、もう共通性が出ているのですが、どこまでがアウトカムで、どこからがインパクトかということについての意識がいま一つ統一されていないように思われる。

この点で、割とかなり明確なのは厚労省さんのスキームであって、要するにとりあえず



相手に働きかけました、相手の中でどういう変化が起きたかというところが短期・中期のアウトカムです。それが行動の実践に移るかどうか、反映するかどうかについては外的要因も結構あるので、実際に建設業に行くかというところ、ほかの産業の景気動向なども影響してしまうので、これは長期アウトカムということにしますけれども、ただし、要するに働きかけた相手にどれだけ変化が起きたかをちゃんと見ます。そこを踏まえて、さらに社会全体が例えばこういう取組を進めた企業さんの例を見て、いいなと思ってほかの企業さんも動くと変わるかもしれませんねというところは一段階、因果関係が離れるので、インパクトとして整理しましょうという位置づけだと思うのです。

そういう意味で、私、拝見していて、厚労省さんのモデルは大変にきれいにまとまっておられて、それと比べた際に、申しわけないのだけれども、国交省さんのスキームが曖昧だとか、ごまかしておられるとか、わかっているからこう斜めになっているのですということだとは思いますが、本来は、このアウトカムで書いてあるところが短期・中期のアウトカムである。その指標が適切かというのは先生方の御批判のあるところですので置いておきます。少しまじっているようなところが長期アウトカムで、その先にあるものというのがインパクトという形で整理されるものなのかなと思いました。

これは逆に申しますと、要するに、例えば長期の景気動向とか他産業の動向とか、各省庁さんの責任ではないわけですね。各省庁さんがいくら働きかけても相手方の事情によっては変わらないということが発生するわけですけれども、そういうものをアウトカムとして取り込んでしまうと、外的な状況で起きた省庁さんから見るとやむを得ない変化なのに、要するに政策の失敗というようにカウントされてしまう。これは望ましくないことですから、やはりそのあたりで省庁さんの手が届くのはどこまでなのか。社会の側の自主性に委ねられるものはどこからなのかということ意識して整理されるべきだと思いますというところになるかと思えます。

私からはそれだけです。

○山根次長 林先生、いかがでございますか。

○林参考人 それでは、評価者の先生方、もうかなりコメントされていますが、少し違った観点からいくつかお話をさせてもらいたいと思います。

まず大枠のところなのですけれども、こういった施策が出てきているということは生産年齢人口が減少する。ここ50年で4割以上少なくなるということなのですけれども、ただ、ほかの産業も人材確保政策をやりますね。ということになると、結局産業間の奪い合いになるということで、国交省さんからこういう話が出てくるのはわかるのですけれども、厚労省さんのほうから建設に限ってこういう話が出てくる。要するに、ほかの産業に比べて建設の人材を確保するのが重要だというようなメッセージに私はとれるのですが、そこら辺のロジックも、なぜ建設なのか。ある程度説明されたと思うのですけれども、例えば

農水だったら農水で人材育成が必要だよねという話になりますね。だから、このところが難しいとは思いますが、筋の通ったロジックがあるべきなのかなというのが一つです。

2つ目なのですが、2つの御説明を今、受けたのですが、これはかなり重複していますね。ということは、ロジックモデルをつくる時も、実を言うところの2つを統合した形で総合効果というのを明示しながら書くこともできるのではないかなという気がします。

3番目は、用語の話なのですが、厚労省さんの資料では建設労働者という言葉が出てきて、国交省さんのほうでは技能者、技術者という言葉が出てくるのですが、技能者、技術者というのは分けて書かれると大体わかるのですが、建設労働者というのはどこを対象にしているのかというのが余りよくわからないというのが一つです。

これは明示されればいいと思うのですが、例えば技能者、技術者で、多分ロジックモデルも違ってくるような気がするのです。人材の人的資本の蓄積もタイプも違うと思いますので、ロジックモデルをつくる時は、そのところも意識してつくられたほうがよいのかなと思います。

4番目です。今回の事業というのは、広報なり研修なりセミナーが中心だと思うのですが、そういった研修、セミナーをうまくやっているという前提があるはずですね。ただ、国交省さんの資料を見ると、業者さん、セミナーのほうはテンプスタッフで広報がよしもとと書いてあったのですが、そこら辺の業者さんのスキルはどれぐらいかということでも多分アウトプットは変わってくると思うのです。なので、ロジックモデルを入れるかどうかというのは別にして、そこら辺の管理というか、うまくやっているか、どのようにやっているか、常にモニタリングが必要になるような事業かとは思っています。

いくつかあって申しわけないのですが、5番目として、ロジックモデルをつくる時にエビデンスベースドということなので、内外の既存の研究結果とか海外の実例とか、それに基づいたモデル展開があってしかるべきかなと思っています。今回に際して私もいろいろ調べてみたのですが、特に建設業における女性云々に関しては、海外の労使関係論とか職業公衆衛生学等の文献でかなり蓄積があるようです。私、これは専門ではないので正確なところはわからないのですが、やはりそういったところもちゃんと研究されて、ロジックモデルをつくる時に学術的な研究の成果に基づいた議論展開もあっていいのではないかなと思います。

最後です。余り話し過ぎるのもあれですが、最終的なアウトプットは、労働者を増やしたり建設業における女性労働者を増やすということだと思うのですが、これもやはりほかの産業で同じような政策が成功してしまえば、結局、流れてこないということになるので、このプロジェクト単独の問題ではないと思うのですが、生産年齢人口が50年で4割以上減る中で、増える、増えないという単にそれだけの指標でしっかり見られるのか。下手すれば、各省庁、各産業で同じような事業展開をして、お金だけ使って、結果、何も

変わらなかったということにならないような、皆さんの特に厚生労働省さんのほうになるかと思いますが、各産業でのコーディネーションというのが、そういった資格が必要になってくるのではないかなと思います。

済みません、以上です。

○山根次長 今の中でお答えできる範囲で。

○厚生労働省 ありがとうございます。厚生労働省です。

まず最初の御質問でございましたが、今回、まさに建設業ということでのロジックモデルを作成させていただいております。当然ながら、御指摘のように介護ですとか保育ですとか、農林水産業等々の施策も同じような施策をやっている部署がございます。そういったところはそういったところで個々の業界のニーズを把握しながら我々と同じような形での取組をしているというのが現状だと、現状の御説明にしかありませんが、そういうことで取り組んでいるというところがございます。

次のロジックモデルの統合のお話でしたけれども、確かに御指摘のところでも重複しているようなところも当然あるというように認識をしておりますので、今回、最初に御説明をしました建設業の全体の認識という観点では、国交省さんと一緒になって今回は資料のほうも作成をし、調整をさせていただいたということを御報告させていただきたいと思っております。

用語の関係ですが、我々の方は建設労働者というくくりで今回御説明をさせていただいております。これは当然、いろいろなとびさんとか左官さん、型枠さんを含めて、技能労働者の方もおられますが、それ以外の事務も含めて建設業という大きな枠で捉えているということで、用語としましては建設労働者ということで統一をさせていただいているということで御理解をいただければと思っております。

私のほうからは以上でございます。

○国土交通省 済みません、国土交通省でございます。

何点か御質問いただきまして、ありがとうございます。

まず、技能者、技術者のターゲットについて、ロジックモデルも変わるのではないかという御意見でございます。おっしゃるとおり、いわゆる施工管理のようなことをやられる方、あるいは技術者という職人さんみたいな方、やはりやっている仕事は違うということで、当然分けて考えるということもあるのかなと思ったのですけれども、とりあえず我々としては、現場で働いている方々をしっかりと増やしていくという意味でいくと同じ括りにしたほうがよろしいのかなということと、もう一つは、例えば先ほどの女性の交流ネットワークみたいな話も基本的には現場にいる単位でつくられたりすることもあるものから、技能者、技術者の方を分けずにやるほうがより効果があるのかなということもあ

ったりするものですから、今、一緒にさせていただいていますけれども、当然、違う部分  
は出てこようかと思しますので、今後、検討させていただければと思います。

あとセミナーをうまくちゃんとやっているかモニタリングというお話がございました。  
実は我々、このセミナーを業者さんにお任せということではなくて、必ず我々も参加して  
いるというような状況で、しっかりモニタリングもしながらということでさせていただ  
いております。

以上です。

○山根次長 よろしゅうございますか。

どうぞ。

○亀井評価者 最後の点、全く違います。皆さんが参加しているからちゃんとやっている  
などという話ではないです。ちゃんと目的に照らしてやっているかという話ですから、全  
くそこは皆さん、申しわけないですけども、今回、先ほどのセッションよりも正直申し  
上げて議論のレベルが一段低いのですけれども、EBPMはどうかというよりも、自分たちが  
まず何を目的にやっているのか。例えば厚生労働省で言えば、やはり建設労働者を取り巻  
く職場環境が本当にほかの産業と比べて劣悪なのかどうかという実態把握がないまま、何  
らかのステレオタイプの思い込みで、というのは、きょう出てきた情報というのは、建設  
現場の状況については、マクロの情報はずっとさまざまありましたけれども、やはり前提として  
経営者の意識がどう現場にあらわれているかというところのファクトはなかったですね。  
そこから出発しないと、目的は従業員をマクロとして増やすという話ではなくて、そもそ  
も職場環境を改善するということなのかもしれないですね。そこはもう一度、政策の目的  
を精査していただく必要があるのだと思います。

国交省のほうについて言えば、やはり女性活躍というお題目が政府で出ているから事業  
をしていますという形で、いきなり方法論に行っているわけで、もう一回、目的と環境と  
何を自分たちは改善するのかというところ、これも厚労省と同じなのですけれども、その  
議論の出発点がまずそもそも違うから、EBPMをつくっても何か整合性をとれなくなっ  
てしまうのです。EBPMは、最初に自分がどこから出発したかというのはすごく見やすい仕組み  
だと思っていて、出発点が間違っているから、あといろいろな話はあるのだけれども、こ  
れは元に戻れなくなってしまうという形になっているのではないかなと思いますので、そ  
こは申しわけないのだが、前のセッションで話した話もよく勉強させていただいて、ある  
いはこの仕組みはどういう話なのかという話もそうですし、前のセッションで申し上げま  
したけれども、やはり政策というのはそもそも何かというところを、これは済みません、お  
釈迦様に説法かもしれませんが、ぜひもう一度、根本から考えていただきたいなと思  
います。

以上です。

○山根次長 では、取りまとめをお願いします。

○大屋評価者 この間、作業しておりましたので、読み上げさせていただきたいと思います。

一部については、EBPMの性質に由来するものですので、前のセッションとほぼ同文になりますが、御容赦ください。

第1点です。EBPMの実施に当たっては、この問題の解決が必要なのか、何を目的として行う事業なのか、事業が目的達成のための手段として有効か、これらを事業の目的、手段の合理的な関係を説明するロジックモデルや、これをサポートするエビデンスを用いて精査することが必要である。ロジックモデルの作成に際しては、事業実施により直接コントロールできる範囲をアウトカム、事業実施のみで直接コントロールできず、社会などの対応が介入するものはインパクトとして整理することが重要である。

第2点です。ロジックモデルの設定に伴い、エビデンスの信頼性の検証を行うべきである。収集した情報、データの有意義な分析を行うためには、例えばモデル事業の対象先と対象先以外の比較による事業効果の識別、モデル事業の対象先において一部の条件を固定化した上で、他の条件のみ変更することによる対象先間での差異の把握といった取組を行うことも重要である。

第3点です。複数省庁が共通または関連する政策目的に対し、関連する事業を実施する場合には、事業の基本設計であるロジックモデルや統計・データ等が関係省庁間で連携・共有されるよう検討することが必要である。また、どのようなアウトカムをどのようなレベルの指標によって確認しようとするのかについて、省庁間での認識を統一する必要がある。

第4点です。また、政府全体での到達目標やそれに対して各省庁が貢献すべき範囲・割合について認識し、事業の計画段階における現状把握を十分に行い、共有するのみならず、実施段階における進捗管理や事後的な効果検証の段階においても統計・データ等を関係省庁間で適時に共有し、効果的・効率的に事業が実施されるよう、連携して取り組むことが必要である。

第5点です。EBPMの活用として、対象・領域などが異なるが、同種の施策の効果が明確な形で示されるため、各省庁における政策立案・検証の参考にしやすくなるという側面があることを意識し、有効な政策手法の共有・応用を積極的に進める必要がある。

原案としては以上です。

○山根次長 補足等ございますか。よろしゅうございますか。

では、大臣。

○梶山行革担当大臣 飽くまでも試行的な公開検証だということの上でお話をさせていただきます。

先ほどもお話ししたのですけれども、テーマの選択、ロジックモデルの分類、整理、精査ということが必要だと思いますのと、あと、このテーマで政策のアクティビティをやっ  
て、そして、目的の数値に本当にストレートにつながるのかどうかということも含めて、  
やはりもう少し準備、精査が必要であると感じました。いずれにしても、これは試行的な  
ものですので、ここからしっかりやっていていただきたいと思います。

○山根次長 どうもありがとうございました。

では、これで午前中の「EBPMの試行的検証」を終わります。どうもありがとうございました。  
した。

午後は13時から再開となります。どうもありがとうございました。