

官民競争入札等監理委員会
第 21 回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第 21 回 官民競争入札等監理委員会
議事次第

日 時：平成 19 年 5 月 23 日（水） 14:40～17:00

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 1 共用会議室

- 1 . 開 会
- 2 . 実施要項の付議について（情報処理技術者試験事業）
- 3 . 経済財政諮問会議の議論について（ハローワーク関係）
- 4 . 有識者ヒアリング（NPO 法人ニュースタート事務局 二神氏、原専門委員）
- 5 . 事業者ヒアリング（(株)ウイティオール・キャリア、(株)ハッソナ・(株)ハッソナキャリア、(株)フライントキャリア）
- 6 . 閉 会

<出席者>

（委員）

落合委員長、斉藤委員長代理、逢見委員、小幡委員、樫谷委員、小林委員、本田委員、
増田委員、森委員、吉野委員、原専門委員、花見参与

（情報処理推進機構）

松村理事、樋口参事、澁谷情報処理技術者試験センター長

（厚生労働省）

生田職業安定局総務課長、山田職業安定局公共職業安定所運営企画室長

（有識者）

NPO 法人ニュースタート事務局 二神代表

（事業者）

(株)フライントキャリア 森下社長、(株)ハッソナ 渡部マネージャー、(株)ハッソナキャリア 齋木経営企画室長、
(株)ウイティオール・キャリア 小澤副本部長、(株)ウイティオール・キャリア 竹内部長

（事務局）

河内閣審議官、中藤官民競争入札等監理委員会事務局長、櫻井参事官、熊埜御
堂参事官、野島参事官、徳山企画官、堀内企画官

落合委員長 それでは、第 21 回官民競争入札等監理委員会を始めさせていただきます。

本日の議題ですけれども、大きく分けて3つございます。第1は、情報処理技術者試験事業に係る実施要項の付議についてであり、第2は、市場化テストに関する「スコアカード」の作成です。第3はハローワーク関係ですけれども、これについては経済財政諮問会議における会議の議論の状況についての事務局からの報告、それから、有識者及び事業者からのヒアリングが予定されております。

それでは、最初のテーマであります情報処理推進機構の情報処理技術者試験事業に係る民間競争入札実施要項（案）についてということですが、これにつきましては入札監理小委員会で審議をしてきたのですけれども、小委員会での審議が終了したということですので、その経過、内容につきまして、入札監理小委員会の榎谷主査から御説明をお願いいたします。

榎谷委員 榎谷でございます。資料1 - で説明をさせていただきたいと思っております。

独立行政法人情報処理推進機構の情報処理技術者試験というものがあるわけですが、それを全国300か所の会場で行っておりまして、その中の廃止となる2か所、高松と那覇の2か所で、官民というよりは、民間競争でしょうか、入札をしようということでもあります。

高松の方は、実は2人の常勤がいらっしゃって、そこがベースとなって、支所があって、会場探しなどをされているということですが、沖縄支部については、一応支部はあるのですけれども、実質的には誰もいらっしゃらなくて、商工会議所にすべて任せているという特色があります。いずれにしても既に民間に任せているということなので、コスト構造につきましても、実は受験者数は高松の方が少ないのですけれども、895万9,000円かかっていると。これが正確かどうか、彼らが出してきたのは895万円です。沖縄の方は、受験者数はそれよりも多いのですが、345万7,000円で済んでいるという、こういうちょっと変則的な状況になっているもので、じゃ、沖縄は何のために官民競争入札にするのか、ちょっとよく分からないところがあります。

それは置いておきまして、そういう状況の中で、小委員会としましては実施要項の審議をいたしました。

それで、資料1 - ですが、まず、試験実施事業の内容でございます。この3年間を契約期間としようということですが、初年度については、試験が今年の10月1日からですから、もうすぐに始まります。そうすると、間に合わないということもありまして、既に確保しているところを使用させることになっておりますが、これは第1回目で時間がないということもあって、会場確保の観点から言ってもやむを得ないのかなと案内しております。

もう一つは、基本的にはマニュアルがありまして、マニュアルに従ってやってくださいという話になっているのですけれども、民間事業者の創意工夫の余地はない

のかなと思います。しかし、試験で画一的なものですので、本来、これは官民競争になじむのかどうかよくわかりませんが、いずれにしても、試験という性格上、ある程度はやむを得ないと判断いたしました。

それからサービスの質です。会場の場所選びの話ですが、交通の便がいいとか、清潔かつ静謐な環境ということで、便利がいいか悪いか、静かかどうかということについては、見解の相違もあって、サービスの質としてはどうなのかなというところはありますが、過去の機構がやっている場所をベースに考えるということで、やむを得ないかなということになっております。あと、周辺住民の生活環境への配慮。これも抽象的ではありますが、従来のもと比較しながら考えざるを得ないというようなことであります。その辺は、入札の説明会で十分に説明いたしますということでございました。

それから、切り出しの問題も含めて、もう一度今回、これは非常に小さな、実質的に民間に任せるようなものを、コストが小さくなっているものも含めてやることについて、入札を改めてやるということについて、切り出しの範囲も含めてもう一度検討してもらいたいということも機構と確認いたしました。

それから、モニタリングの話ですが、2ページの上の(2)です。サービスの質の達成度合いの確認やサービスの質が未達の場合の措置です。これにつきましては、クレーム処理の問題とかいろいろなことがあるのですが、改善措置の策定、契約解除等の適切な措置を講ずるということで機構と確認いたしました。

契約形態・支払いにつきましては、実は、試験制度を変更することは確定ですが、時期の問題が確定していません。どのようなことになるのかまだ分からない。この3年の中で行われる可能性も極めて高いわけですから、変更があったときに、契約の形態とか支払いはどうなるかについて、機構に話をいたしました。これにつきましては、変更が確定したときに、請負報酬額の調整について双方が契約の変更を申し入れることができるという旨の規定をしておりますので、これは試験制度の見直し、変更ということでやむを得ないと我々は考えました。当然、試験見直しの方向がこれからどんどん議論されるでしょうから、それにつきましては、経産省のホームページでその都度明示するようにいたしますと。どのような方向になるのかにつきましても、その都度明示をするということで了解を得ております。

それから入札参加資格については、アドバイザリー契約を締結したものは外すとか、落札者の価格決定の評価方法につきましては、第三者の関与がないということもあるのですが、これは定形的なものなのでやむを得ないかなと思います。

あとは、落札者が決定しない場合とか、民間業者が講ずべき措置とか、終了後の見直しのための調査につきましては省略したいと思います。

最後のページの4ページの9の情報開示です。情報開示につきましては、先ほど申し上げましたように、四国は常勤の方がいらっしゃる。沖縄はもう既にアウトソーシングしているということで、事業の運営形態の違いについて民間業者が入札の時に分かり易い、あるいは国民に分かり易いように説明しなければいけないとい

うことで打ち合わせをいたしました。それにつきましては、注記等で詳細に説明することになっております。また、どのようなクレームがあるのか、クレームの量についても情報開示しないと、入札のときに入札業者が困るのではないかとということで、それにつきましても入札説明会で詳細に説明するということが機構と確認いたしました。以上でございます。

落合委員長 ありがとうございます。

それではこの実施要項につきまして、監理委員会の議を経る手続きに載せるということによろしゅうございますか。

(異議なしとの声)

落合委員長 それでは、そのようにしたいと思います。

ここで、情報処理推進機構に入室していただきます。

(情報処理推進機構入室)

落合委員長 それでは、情報処理推進機構の情報処理技術者試験事業の実施要項案につきまして、本監理委員会として、この際、何か御発言しておくことがあるかどうかということですが、この点、いかがでしょうか。

榎谷委員、どうぞ。

榎谷委員 榎谷でございます。

本実施要項案につきまして、入札監理小委員会で3回の審議を行いました。しかし、事業の切り出しの範囲の問題とか、全国均一の受験環境を整える必要性などから、マニュアル等に沿った典型的な業務運営の実施とか、サービスの質の設定が定性的・抽象的であるとか、落札者や事業の評価を行う際に、外部有識者等第三者の関与がないなど、やむを得ず了承したような事項が幾つかあったということと、本事業は、今後も事業の実施の可能性があり、これらの事項は、将来にわたる機構の重要な検討課題であると考えております。

今後、同種の事業を行う場合には、事業の切り出し自体やその業務範囲を含め、民間事業者の創意工夫が十分に発揮できるような事業内容やサービスの質の設定に向けた検討を機構において行っていただくことをお願いしたいと思っております。

落合委員長 それでは、本件につきまして、監理委員会として了承するということがよろしゅうございますか。

(異議なし)

落合委員長 それでは、異議がございませんので了承したいと思います。

そういたしますと、公共サービス改革法14条5項の規定によりまして、独立行政法人情報処理推進機構から諮問されました情報処理技術者試験事業の実施要項案につきましては、監理委員会として異議がないということにしたいと思います。

それでは、私から答申を手交させていただきたいと思っております。

(答申書手交)

松村理事(情報処理推進機構) それでは、私から御挨拶をさせていただきます。

私どものお出ししました実施要項案につきまして御了承いただきまして、ありが

ありがとうございました。とりわけ小委員会の皆様には長時間熱心に御審議をいただきまして、重ねて御礼申し上げたいと思います。

今後、この実施要項に基づきまして、遺漏なきよう対応していきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

落合委員長 それでは、機構におかれましては、公共サービスの質の向上、コストの削減・効率化に向けまして、一層の御尽力をお願いしたいと思います。

本日は、どうもありがとうございました。

松村理事 ありがとうございました。

(情報処理推進機構退室)

落合委員長 それでは、次の議題に移りたいと思います。

各府省の市場化テストの取組み状況に関しまして、「スコアカード」というものを作成しようということが我々の議論になっておりますけれども、この点につきまして、事務局より説明をお願いいたします。

事務局 それでは、お手元の資料2「市場化テストに関する『スコアカード』の作成について(案)」に基づきまして御説明申し上げたいと思います。

お手元の資料2の「1.スコアカードの作成について」ですが、まず米国におきましては、市場化テストを含む5つの大統領行政改革アジェンダ、具体的には、人材管理、電子政府、適切な予算執行、成果に基づく予算、こうした5つの大統領行政改革アジェンダにつきまして、それぞれ各省庁の取組み状況を四半期毎にモニターし、この結果を、緑、黄色、赤という形の3段階評価で分かり易い形にして公表しております。

具体的には、2枚目に「参考」としてお配りさせていただいておりますが、米国内閣の「スコアカード」につきましては、2枚目のような形で公表しているということでございます。したがって、監理委員会におきましてもこれまで行ってきた活動を総括しまして、関係省庁の市場化テストに対する取組み状況を評価、また整理して、これを「スコアカード」という形で取りまとめるかどうかというものでございます。

「2.具体的な手法等」についてでございますが、「スコアカード」は、市場化テストの推進に向けた各府省の取組み状況を、評価の基準、評価の対象期間について、次のとおり評価してはどうかというものでございます。「評価の基準」ですが、例えば、官民競争入札等の導入実績、さらには、官民競争入札等監理委員会の審議への対応等に関する委員の評価、こうした複数の基準で評価してはどうかというものでございます。また、こうした評価を行うにあたりましては、監理委員会としての判断を、より正確、具体化するために5段階のスコアにしてはどうかというものでございます。

また、「評価の対象期間」ですが、例えば、昨年7月から本年3月末までを一つの期間として区切って、この期間の間を対象に評価をして「スコアカード」

を作成してはいかがでしょうかというものでございます。

以上、資料2に基づきまして、『『スコアカード』の作成について(案)』ということとで御説明申し上げました。

落合委員長 ありがとうございます。

各省庁の取組みにつきましても監理委員会の評価というものを、「スコアカード」ということで明らかにしていこうという趣旨であります。ただいまの説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

小林委員、どうぞ。

小林委員 これは大変良いことだと思うのですが、5段階というのがちょっとわかりにくいと思います。アメリカのこの3段階の方がわかりやすい。5段階だと、どうしても、真ん中の3はグッドでもバッドでもないような、何か中途半端な評価になってしまうと思います。ですから、アメリカの場合、一つの官民競争入札を実施すると黄色になると。黄色のなか、自由になるまで努力目標といいますが、努力目標が設定される形になりますから、3段階がよろしいのではないかと思います。

事務局 5段階という点につきましては、各省庁の取組み状況についてより細かく見ていきますと、より正確に分けると、必ずしも3段階よりは5段階の方がより正確になるのではないかと趣旨で5段階にさせていただいたという点が1点ございます。分かり易さ等については、別途検討させていただきたいと思っております。

また、他方、とりあえず5段階ということで想定しているのはA、B、C、D、Eですが、監理委員会として、AとBは合格といいますが、一応及第点を与えるということで、C、D、Eについては、監理委員会としては認めていないと申しますが、その取組み状況について今後さらにやっていくべきだという趣旨で考えておりまして、こうした点を含めて現時点では5段階と考えさせていただいている状況でございます。

落合委員長 基準につきましては、それぞれの国及びその市場化テストの受入れ具合とか、そうしたものを踏まえた上で考える必要があります。従って、より監理委員会のメッセージが強力かつ明確な形で伝わるような形での評価が可能になるようなものということでやりたいと考えておりますので、その点も含めまして監理委員会で議論して、最終的な形なるべく早い段階に「スコアカード」を発表する方向で対応したいと思っておりますが、そのようなことでよろしゅうございますか。

どうぞ、本田委員。

本田委員 全くこの方向でいいと思いますが、質問があります。独立行政法人はどういう扱いになりますか。

事務局 独立行政法人につきましても、当該担当省庁の評価という形で含めることを考えております。

本田委員 例えば今日聞きました情報処理推進機構の、もともと廃止するのは1

件なんて数える話ではないだろうと私は思います。また、国の財政事情やいろいろなことを考えたら、今やらざるを得ないという状況の中で金額的な問題がある程度考慮しなければいけないと思います。件数が増えたということだけでは、我々の委員会の意義から言ってもどうかと。内容については、今後とも検討していった方がいいかと思っております。

落合委員長 本田委員がおっしゃるとおりで、単にコストではなくてそれを対象にしたことの意味の大きさを基準としてカウントしていかなければいけないだろうという御趣旨であり、その点はまさにそのとおりだと思います。

そういう点も含めまして、本日出た御議論も踏まえて、最終的な取りまとめにつきましては、もちろん、各委員の御意見を十分伺いつつやりたいと思いますけれども、委員長に一任とさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(異議なし)

落合委員長 それでは、そのようにさせていただきます。

(厚生労働省入室)

落合委員長 それでは、ここからはハローワーク関係の審議を始めたいと思いますが、花見参与、原専門委員にも御出席をいただいております。

ではまず、今月9日に開催されました経済財政諮問会議におきまして、柳沢厚生労働大臣から、ハローワーク本体業務の市場化テストの実施に関する提案がなされ、議論が行われたわけですが、厚生労働省の提案を踏まえて、今後、監理委員会としても、ハローワーク本体業務の市場化テスト実施に向けた詳細な制度設計の検討を進めていきたいと考えております。

このような状況を踏まえまして、本件につきましては引き続き、ハローワーク等分科会、さらには監理委員会本体、あるいは、公共サービス改革小委員会においても検討を続けていきたいと思っております。

本日は最初に、厚生労働省職業安定局生田総務課長にお越しいただいておりますので、柳沢大臣からの提案についての御説明をいただきたいと思っております。それではお願いいたします。

生田総務課長(厚生労働省職業安定局) 厚生労働省の生田でございます。

お手元の資料の3 - を使って御報告させていただきます。

表紙をめくっていただきまして、この2枚が柳沢厚生労働大臣から経済財政諮問会議で御報告した内容でございます。これは、4月6日に経済財政諮問会議で総理から検討の指示があったものに応えたものでございまして、5月9日に報告をいたしました後に、議論いただいた後、総理から「最終的に柳沢臨時議員に示していただいた案は、官と民が机を並べるといって市場化テストとしては非常にわかりやすい案をベースとして出していると思うので、結果としては非常に明確な結果が出てくるのではないかと期待していると。そういう意味において、改革の大きな一歩を踏み出すことができた」というふうに評価をいただいておりますので、こう

いう案をベースに、これから取り組んでいきたいと思っております。

冒頭に3点申し上げます。1点は、厚生労働省としてはハローワーク事業の市場化テストにつきましては、平成17年からモデル事業を行い、今年の4月からは人材銀行、キャリア交流プラザあるいは求人開拓事業の本番事業をスタートとしておりまして、それなりにやってきたつもりですけれども、こういう経緯があって、今回、こういう事業に取り組むことになりました。やるからには、公明正大に、透明にやりたいという意識を持っております。

それから、この市場化テストをやっている所だけではなくて、ほかの所も含めて、サービスの質の向上あるいは業務の効率化といったことに役立つようにしていきたいと思っております。

もう1点は、最後のセーフティネットとして、社会的弱者も含めてカバーするというものですので、サービスの中断とか著しい低下がないようにしたいということでございます。

それでは実施内容ですけれども、右の図ですが、ハローワークの本所の業務につきましては、大きく3つ、職業紹介、雇用保険、事業主指導、雇用対策等がありますけれども、今回の案はその職業紹介のうち半分を民間事業者の方にお任せするというものでございます。基本的に業務に差は設けずに、ある意味で包括的にお願いするというものです。

これにつきましては、諸外国で市場化テストあるいは民間委託の例を私どもなりに調べてみましたけれども、欧米先進国ではもちろん初めての試みであると考えております。

こういうやり方ですので、公平になるように、同じフロアできちんと対応できるようにするというようにしたいと思っております。対象のハローワークの選択にあたりましては、そういったレイアウトも含めたことも考えながら選択していきたいと考えております。

それから職業紹介の対象者につきまして、まず求職者は、両方の窓口を自由に選べるという考え方ですけれども、雇用保険受給者につきましては、失業の認定にあたりまして、失業の認定日に職業紹介を受けてほしいということをお願いをし、そのときの職業紹介に対する対応を見て、失業の不認定にしたり、あるいは給付制限処分をしたりというような対応をしております。その部分のみは官が行うということでありまして、雇用保険受給者の方もその職業紹介以外に様々な場面でサービスを受けることがあると思いますので、それにつきまして、民間事業者の方にどんどんやっていただきたいと考えております。

もう一つは、福祉機関と連携した「チーム支援」ということで、安倍内閣の最重要課題であります成長力底上げ戦略の部分についてでございます。障害者あるいは生活保護受給者等の方がハローワークに来られますけれども、そういう方はみんな面倒を民間の方にも見ていただくという考え方ですけれども、このチーム支援という形で行政機関等に働きかけて対象者を選び出してきて、プランをつくって個別に

支援するという部分については官がやるということで対応したいと考えております。

業務内容は、職業紹介にかかわる業務全部でありまして、実施施設は東京都区内2か所ですが、かなりの規模の所を想定しておりまして、民間事業者の方をお願いする以上、国は職員を基本的に半分近くに減らすことになるかと思っております。

それからネットワークですが、官民で情報をできるだけ共有するという事ですので、それに資するような対応をしたいということでございます。これにつきましては、総合的雇用情報システムという、ハローワークの職員が使っているシステムの中で、非公開の求人情報に相当するもの、企業指導情報に相当するもの以外の情報は、提供できるような形で仕組みたいというものでございます。印が2つ書いてありますけれども、一つは、ハローワークインターネットサービス上で提供されている最新の全国情報をCD-ROMで提供すると書いてありますが、最新のというのは、毎日という意味でありまして、毎日新しくするという事です。これは、ハローワークの職員が使っているものを毎日、1日に1回だけ新しくなっております。それと同じにするということと、全国情報を提供するという事で、今までの市場化テストでは東京だったら東京だけの情報しか提供していなかったのですが、全国情報を提供するわけです。

それから、CD-ROMになるかどうかわかりませんし、DVD-ROMになるかもしれませんし、光ファイバーになるかもしれませんけれども、そうした形で情報を提供するという事と、非公開の情報につきましても、ハローワークで個別に取るか、あるいは求人を出しているときに、全国すべてのハローワークで市場化テストを行っている事業者の方に見てもらおうことについて了解を取る形になるか、まだこれからの御相談だと思いますが、そういう形で了解を取れたものについては、民間事業者の方に全部お渡しするという考え方でございます。

それから求人自己検索端末といまして、ハローワークで利用者の方が自分で自由に求人を検索する仕組みがあります。これにつきましては、民間の事業者の利用者の方にも同じように使っていただくということで、これは対等に使っていただくような形でセットしたいと考えております。

それから企業指導情報と書いてありますのは、具体的に言いますと、労働関係法令違反について、ハローワークで指導した履歴が入っておりまして、何月何日にこういう指導をして、こういう改善が見られたという細かい内容が全部入っております。そうしたものにつきましては是非提供です。

企業の職業紹介にあたりまして、企業情報で必要な情報がさらにあるかと思っておりますが、そうしたものにつきましては、今後議論させていただきたいと思っております。

それから2ページ目ですけれども、の「求職者選別・求人求職情報管理の問題」と書いてあります。これは包括的な民間委託に伴う問題でありまして、自由に求職者を選択できるという中で、差別がないように職業紹介を行っていただくための担

措置でございます。

最初の 印は、求職者を選ぶことが書いてありまして、難しい人を官に回すということ、あるいは後回しにする、あるいは良い人については自分の取引先等に紹介するといったようなことがないようにする仕組みでありまして、そこに2つ、 印で書いてありますが、これは、私どもとしては最低限のことだと思っております。これは八代議員もよくおっしゃっていた内容をそのまま書かせていただいているのですけれども、それ以上に、さらに厳格に対応するようなものがあるとすれば、それはきちんと対応していかなければならないし、ここでまだ御議論いただければと思っております。

もう一つの 印は不適正利用の関係で、これにつきましては、先ほどのCD-ROMなども普通では手に入りませんので、これを売るだけでも商売になるという問題もありまして、そうしたような利用についての制限ですとか、あるいは、求人・求職者につきまして、自分が営業する事業について勧誘するとかいうことを防ぐといったようなことについてはチェックが必要ではないかということであります。これにつきましても、これで万全かどうかはよくわからない、自信がないところでございまして、今後御議論いただければと思っております。

その他ですけれども、テスト期間は3年間ということで、これは市場化テストで事業主の方が安心して事業ができる、先の見通しを持って事業ができるためには、やはり3年程度は必要であるということで、これくらいの期間を設定しております。その後の市場化テストの行い方につきましては、それを踏まえて検討するという考え方です。

それから、入札に参加していただく事業主の方につきましては、労働関係法令違反あるいは障害者雇用率未達成の企業の方については問題があると考えておりまして、あとは安定した事業運営をやっていただく観点から、ハローワークでの人員構成を想定しながら人員構成を組んでいただきたいということで、一定数の正社員を確保するといったことを要件とさせていただきたいというものであります。

あと、契約途中でも、問題があれば契約は解除というのは、公共サービス改革法にも書いてある内容をそのまま書いただけでありまして、どうしても契約を守らないというときはそういう問題が起きるということでございます。

最後の 印につきましては、今回の市場化テストの実施につきまして、内閣府の方から、イコールフィッティングについて十分配慮した設計をすべきだという御指摘をいただいております。私どもとしても、それは大事なことだと思っております。できるだけのことをやるという考え方で、その内容をこの4行の中に書かせていただいているところでございます。

残り3点、ここには書いてありませんが、申し上げたいことがございます。

1点は、民間事業者の方が自由に営業時間の設定をしたいとか御希望があると思っておりますので、そうした御希望につきましては、基本的に応えていきたいという考え方でございます。私どもも既に、平日の夜間とか土曜日は開所していますけれども、

それ以上に御希望等があれば、そうしたことについては基本的に対応していきたい。今後の御相談だと思います。

2つ目は、今回の市場化テストにつきましては、法律改正が必要な事項がございます。それは、民間事業主の方が職業紹介をする場合に、建設業務あるいは港湾運送の業務につきましては、職業紹介ができないことになっているのですが、今、既に市場化テストを実施している人材銀行あるいはキャリア交流プラザにつきましても特例規定を設けまして、建設関係の業務等についても仕事ができるというようにしております。今回も、そうした内容をきちんと盛り込む必要があると思っております。これは、人材銀行とかキャリア交流プラザに比べて格段にその必要性は高いと思っております。ハローワークの紹介の1割が建設業務ということがありますので、これはきちんと入れないといけないという考え方でございます。

最後にILO条約との関係ですが、今回のこの方式によりますと、官が全国ネットワークを構成している形がきちんと担保されておりますので、条約違反の問題は生じないという考え方でございます。

以上でございます。

落合委員長 ありがとうございます。

そうしますと、今の厚労大臣の案が経済財政諮問会議に出されたわけですが、経済財政諮問会議の議論がどのようなものであったかにつきまして、事務局から御報告をお願いいたします。

櫻井参事官 今、生田課長から御説明がありました資料に続きまして、資料3 - 、資料3 - があるかと思えます。時間もありませんので、簡単に申し上げます。

柳沢厚労大臣から、諮問会議では、今、生田課長からお話がありました案の説明があった後、民間議員の八代議員から、資料3 - にあります市場化テストについての民間議員ペーパーの説明がありました。ポイントは、対象業務について、雇用保険受給者も含むすべての人を対象にすべきであるということ。それから、ネットワークについては、現行のネットワークと連携をし、官と民双方が必要十分な情報が共有できるようにすべきであるということ、場所については、東京23区内における数か所といったことでございます。

それから、第2番目に時期の問題ですけれども、なるべく早急に準備に取り組んで、平成20年度に実施すべきであると。こうしたことが民間提案に書かれてありまして、これについての御紹介がございました。

議事録が資料3 - ということですが、議事要旨が配ってありますが、そうした紹介がありました後、議事要旨では3ページ以降ですけれども、若干議論がありましたのは、3ページの中ほどに丹羽議員からの問題提起がありますけれども、企業指導情報が非提供ということは、本当にそれでいいのかどうかといったような点の問題提起がありまして、これについての御議論が若干ありました。

最終的に大田大臣から、4ページの下から2つ目の大田大臣の発言ですけれども、柳沢大臣から大変前向きで具体的な提案をいただき、ありがとうございますと。こ

の案をベースに官民競争入札等監理委員会で具体的な制度設計がなされることになる。今日の御指摘も踏まえ、私が担当大臣なので十分に市場化テストの趣旨が生かせるように制度設計をしていきたい、その上で平成 20 年度の実施を目指していきたいと。こういったような御発言がございまして、最後に安倍総理から、生田課長から御紹介いただいた発言、それから、最後に、今後も徹頭徹尾、利用者の立場に立って、官民のイコールフィッティングの下で市場化テストが実施されるように制度設計をよろしくお願ひしたいと、こういう御発言があって、諮問会議における議論を終えられたということでございます。

以上でございます。

落合委員長 ただいま、お 2 人から説明及び報告があったのですけれども、何か御意見、御質問等がこの段階でございますか。

小林委員、どうぞ。

小林委員 イコールフィッティングはすごく重要なことだと思いますし、情報共有についてはイコールフィッティングの御努力は見えるのですが、質の設定について、2 ページの のところにある、ここでは民間事業者が求職者の選別を行わないための仕組みを整備ということがありますが、そういうような仕組みを整備した上で、その質の設定をどうするのか、官民ということをやると、同一の質の設定で競争していくことが必要だと思います。ですから、その点、このバリアを設定した上で、いかに質の設定のところイコールフィッティングになるのかということ、ちょっと教えていただきたいと思います。

生田総務課長 よろしいでしょうか。2 ページの 印の 2 つ目に書かせていただいたようなことが、技術的には考えられるということで紹介させていただいております。これにつきましては、例えば障害の種別という場合、知的障害の方あるいは精神障害の方につきましては、ある程度カバーしていただいているということですが、あるいは、60 歳以上の方については、ある程度カバーしていただいているといったような数字は取れて、それで社会的弱者の方にも対応していただいているという質の面での評価はある程度はできると思うのですけれども。ただ、例えば、60 歳以上の方につきましては、就職が容易な方、難しい方もいらっしゃるのですけれども、その中で容易な方だけの相手をしているということについては、チェックするのは事実上難しいと思っております。そういった点については、今後、御議論いただければありがたいと。今は、全部に正解があるわけではなくて、これから御議論いただく過程で解決策を見つけていくことだと思っております。

落合委員長 まだいろいろ御意見があたりになるでしょうけれども、時間が予定より遅れております。したがって、今の案、経済財政諮問会議の議論を踏まえて、監理委員会として、公共サービス改革法が目指している公共サービスの改革というものが前進するような方向で、このハローワークについても、今後さらに検討を続けていきたいと思っております。

生田課長、本当にお忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございました。

(厚生労働省退室)

落合委員長 それでは、次の議題に移らせていただきます。

(NPO法人ニュースタート事務局 二神代表入室)

落合委員長 それでは、ハローワーク本体業務の市場化テストにあたりましては、利用者の立場に立った検討が必要であると思います。これは安倍首相の総括の中にもあったわけですが、こうした観点から、利用者の立場に立ってハローワークの市場化テストを行っていかねばいけないということです。その観点から、4月23日ですけれども、公共サービス改革小委員会におきまして、障害者の就業支援の活動に長く携わっておられた社会福祉法人プロブステーションの竹中ナミ理事長にお越しをいただきまして、障害者の就業支援の現状、問題点等についてお話をお伺いいたしました。

本日は、それに続く形でNPO法人ニュースタートの二神能基代表にお越しをいただきまして、若者の再出発を応援するNPO法人の代表として、引きこもりやニートの支援に取り組んでおられるということでありまして、その御経験を踏まえまして、若者の就労支援の現状あるいはハローワークとの関係についてお話をいただき、今後の検討の参考にさせていただきたいと思っております。

二神代表より、最初に10分あるいは15分程度御説明をいただきました後、意見交換をしたいと思っております。

それでは、二神代表、よろしく願いいたします。

二神代表(NPO法人ニュースタート事務局) 我々はニートの若者の支援をやって14年といたしますが、当時は「ニート」という言葉がなくて、最初は目標喪失の若者の再出発支援ということで始めて、今、市川市で約120人の若者と一つの集合体を作って共同生活をしながら、彼らが社会に復帰できるように、再出発できるようにという支援活動をやってきております。今までに卒業した若者は、今、1,000人を超えたという状態です。

小さなパンフレットをお配りしましたが、その一番後ろの「ニュースタート事務局のこれまで」のところで、最初は、たまたまNHKテレビで見たイタリアの農園の活動を見て考え付いたのですが、イタリアに日本の目標喪失の若者を送るというプロジェクトから始まりました。

このプロジェクトは、6年間で8グループ送ったのですが、その間、イタリアと日本を行ったり来たりしながらやってきました。イタリアのトスカーナのブリケッラ農園というところでしたが、そこへ行ってみて非常に驚いたといたしますが、当時、そのブリケッラ農園に宮川秀之さんという、イタリアにもう40年も住んでおられて、イタリアで成功した日本人の中ではトップレベルの方だと思っておりますが、イタルデザインという設計の会社をやっておられて、日本の自動車メーカーなどにいろいろな車のデザインを送っておられる会社の社長でした。その方が、第二の人生として、農業とか教育をやってみようということで、トスカーナに農園をお買いになって、農園経営をされていました。そこが若者の再出発に非常に良い場所だと思って送り

込みました。

行ってみて、ブドウ、オリーブの広大な農園でしたが、そこで働いている人は、日本であれば精神病院に入院しているような方がたくさんいらしたわけです。イタリアは既に、精神病院の大幅な縮小といいますか、イタリアは、今は3週間の入院施設しかないというくらい大胆に精神病院をなくしてきたのですが、ブリケッラ農園は、うちが引き受けるということで、どんどんそういう人たちを引き受けて、病院の中にいるよりも、こういう広い自然の中で農業をしながら生活する方が病気の治療にもいいのではないかとということで、それで結局、そこへ1週間に1度精神科医が巡回して、薬を与えたり、いろいろな相談にのったりという形でやっています。

それで、日本であれば医療機関に払われるお金がブリケッラ農園に払われていて、農業振興にもなっているといいますか、当然、労働力として、一般の農業労働者よりも安い賃金で働いていて、非常に感銘を受けました。

その上に、ブリケッラ農園は少年院も引き受けていて、塙のない少年院というか、ああいう塙の中で、そういう若者だけで教育をするのはあまりよくないと。もっと大きな自然の中で、大家族の中で農業をしながらやる方が彼らの矯正にも役に立つということで、少年院も引き受けてやっておられて、非常に成果を上げておられました。

そこで分かったことは、いわゆる教育の場としての農業みたいな、あるいは、福祉とか医療の現場としての農業みたいな、そういう農園としてブリケッラ農園を運営されていて、立体的な良い仕組みだなと思いました。

1993年ですけれども、そのときに宮川さんに言われたのは、日本はイタリアよりも15年遅れていると言われました。当時は、日本はまだバブルの勢いもあり、今から思えば下りにはなっていたのですが、まだ勢いがあるって、僕なんかは、イタリアに遅れているとは言われたくないなというくらいに聞いていたのですが、それから14年たってみて、今、しみじみとその意味がわかってきたといいますか、当時、イタリアは、EUに加盟するために財政赤字削減ということが大きなテーマで、民間から財政赤字の削減をするための提案をどんどん受け入れて進んでいました。

非常にシンボリックな例で言えば、イタリアの有料道路のかなりの部分をベネトンというファッションメーカーが引き受けて経営されていて、非常に低コストで、国がやるよりもはるかにきれいな有料道路をつくっているといいますか、そういうところで、いろいろな民間の意見を取り入れて大胆な改革をやっていたわけです。ブリケッラ農園もいろいろな提案を出してやっていて、そういう意味で、宮川さんが、日本は15年遅れていると言われた意味が、最近、実はしみじみとわかります。

官から民へという流れもあるのですが、それから14年たって、じゃ、やっと15年前のイタリアに追いついてきているのかということ、向こうはEUに加盟するためにこれだけ財政赤字を削減しなければいけないという、ノルマが非常にはっきりしていたところで進んだ部分と、どうもそこら辺が、日本がどのくらい追いついたのかということについては、私はかなり疑問に思っております。

そこから始まって、このパンフレットを開いていただきますと、ニートの支援という場合、やってみると、実はそう簡単ではありませんでした。まず、ニートの若者は、ハローワークなどには行っていないと思います。自分たちは全然別だと思っているのが現状だと思います。

まずいろいろな相談機関に、来ない子は来ないです。うちには訪問サポートというものがあって、親から依頼を受けると、働いていない若者などを訪問して、何とか関係をつくって、いろいろなところへまず誘導するわけです。例えば、一番有名なイベントは、うちはお遍路をやらせています。お遍路をやらせて、体をしゃきっとさせ、朝きちんと起きるような生活トレーニングをやるみたいなことですが、それ以外にも副産物が大きいイベントで、これをやっております。これなどもやはり官にはやれないですよ。スタッフは、65日ぐらいかかって歩くのですが、65日間休みなし、基本的には24時間勤務みたいな形でやるわけで、労働基準違反も甚だしいのですが、うちなんかは、「やれ」の一言でさせています。こちら辺は民じゃないとできないことではないかと思いますが、いろいろなことをやって、それからうちに来る。ニュースタート事務局の寮で集団生活をして人間関係を学ぶ。

それから、いろいろな仕事体験塾。市川市行徳には、僕が勝手に言っているのですが、ニュースタート通りというものがあって、パン屋とか、お年寄りの介護とか、喫茶店とか、レストランとか、IT事業部とかが並んでおります。外に向けたトレーニングの場といますか、開かれたトレーニングの場をつくって、社会と接触しながらいろいろな仕事体験をするということをやっております。

もう一つ。厚生労働省の委託事業で、若者自立塾というものもやっていますが、現在、ニュースタート事務局へは依頼が殺到しているのですが、厚生労働省がやっている自立塾にはお客さんがさっぱり来ないと。厚生労働省から助成金が出るので、毎月10万円くらいで受けられるわけですがけれども、うちのニュースタート事務局は毎月25万円、年間300万円くらいかかるコストですが、残念ながら、厚生労働省がやっている方にはお客さんがさっぱり来ない。全国に25か所あるのですが、どこも生徒が来ないですね。

それは、この若者自立塾には3か月でどうにかしなさいという、動かし難い枠があって、若者の状態はみんなまちまちですから、3か月以内でみんなある形にしなさいと言われると、物足りない子もあれば、とても無理な子もあって、にもかかわらず3か月という枠を守らなければいけないというところで、たまたまその3か月に合う子がいればいいですけれども、現実的には3か月ではほとんど無理な子が多いので、この若者自立塾もかなり空転していて、それを民間として、何とかほかの活動とくっつけながら、3か月の枠を一応建前として守りながら、もうちょっと違う形で延長するみたいな形でやらざるを得ないというしんどさを抱えながら、一応、国が取り組もうとした部分について我々は誠実にはこたえようとはしているのですが、しばしばニュースタートがやっていることはかなりちゃんぽらであるという御批判を受けながら、いつも、もう免許を取り消すと言われながら、取り消して

いただいたら楽になるなと思いながらやっております。

もう一つ。今度は株式会社スローワークという人材派遣会社をつくりました。ハローワークに似たようなものだと思いますが、職業につなげれば若者たちの問題は解決するかというと、結構後のフォローが要るということに気づきました。ですから、ここに書いてありますように、希望長屋というものをつくって、就職しても、若者たちのつながりが継続できるように、1か所に集まって住んで、職場で嫌なことがあったとか、いろいろなときに相談に乗って、そこまで不満を言ったらどこだって同じだよとか、いろいろな話をしてやらないと、一人ずつばらばらに住まわせると、またすぐに辞めてしまうみたいな問題があって、若者の就労を支援するためには、入り口の部分ではお遍路みたいなことをやったり、出口のところでは職業を紹介するだけではなく、その後のフォローを、住むところも含めた支援みたいなものを行ったりすることを考えないと、本当の就労支援にならないなという問題に次々とあたってきました。現場でやっている、こうしようと思っても、しばしば現実はずれるので、そこら辺は柔軟に対応せざるを得ないという構造の中で、今やっております。

東京学芸大学の山田昌弘さんが先週の週刊ダイヤモンドに書いておられたのですが、今の若者の問題を見ていると、今、団塊の世代が80代におなりになったとき、その4割はパラサイトの息子ないし娘を抱えているであろうと予測されていたのですが、実は、我々もかなり似たような実感を持っております。ですから、ハローワークが持つておられる職業紹介の枠で対応できるのは、残りの6割であって、4割ぐらいは、ハローワークの枠をはるかに越えた多様な対応をせざるを得ないと感じています。我々の試行錯誤は、そういう意味ではどんどん横に広がっていかざるを得なかったというのが現状だと思っております。

とりあえず、ニュースタートがニートの支援を14年やってきて感じてきたことを、簡単ですけども、お話しさせていただきました。

落合委員長 ありがとうございます。

それでは、今のお話につきまして、御意見とか御質問がございましたらお願いしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

森委員、どうぞ。

森委員 多様なニーズにこたえていくということの中で、例えばそれをケアするとか、フォローアップするという、そういう人材、そういう方は、多様な方だけにそういう点での人的支援が有用になるのではないかと思います。そういう点はどのようなのでしょうか。

二神代表 120人と先ほど申し上げたのですが、今、70人が寮生で、50人がスタッフです。全員がほぼ同じ場所に住み込んでやっているわけですが、50人のスタッフは、心理学をやったとか、そういう人はわりあい役に立たなくて、僕はいつも言っているのですけれども、うちのスタッフの中心は、倒産・夜逃げ社長と家出妻だと。うちは成田空港に近いものですから、外国に逃亡しようと考えた倒産・夜逃げ

社長がよく、一晩だけ泊めてくれとおっしゃってこられるのですが、その方たちが、一晩の予定が、長い方はもう5年くらいおられます。そういう人が、彼の人生そのものが、彼ら若者たちに何か違うパワーを与えられるといえますかね。それから、僕は家出妻と言うのですが、よく来られまして、介護の仕事などをしていただきながら、若者といろいろな話をしてもらいます。やはり人間的な話をさせていただく。そこら辺が役に立つので、いわゆる資格とかそういうものよりも、もっと今の若者たちを動かすためには、やはりいろいろな体験をした人が要るのだなと思っています。その50人の方については、本当にまちまちな方で、今は資格を問わずにやっております。

ただ労働時間も何も無視の勤務ですし、社会保険もきちんと仕組みをつくらせていないという、財政的に非常に厳しくて、うちなどがハローワークに行くと、お説教されて帰るしかないです。確かに言われるとおりですけどね。うちはそこまで財政が調わないと言わざるを得ないので、若者も、我々NPOもハローワークには相手にしていただいていないというのが現状だろうと思います。

ちょっと長い答えになりました。

逢見委員 ニートという難しい対象を、非常に苦勞されてやっているということはよくわかります。

株式会社スローワークのことでちょっと伺いたいのですが、ここは、いろいろ相談を行いながら、若者が働けるようにしていくというご説明でした。ただ、株式会社という形をとっている以上、利益は出ないまでも、とんとんぐらいの収支でやらなければいけない。収支構想はどんなふうになっていますか。

二神代表 今のところはまだちゃんぼらんです。それを言っていられないという状態で、昨日が株主総会でしたが、当然だいが突っ込まれまして、来年の株主総会がやれるかどうか極めて疑問ですと、率直に申し上げました。

ただ、我々のNPOも株式会社も一種フローティングボードであって、人材派遣なんていうのは特に今はフローティングボードだと思いますけれども、実は、今、求人募集が殺到してしまっていて、今は1年前とは全く違う。若い子がいっぱいいるので、若者を送り込んでくれという依頼が殺到してしまっていて、来年あたりは急速に収支がよくなるのではないかという感じがしております。

ただ、うちに来ている求人はみんながかなり嫌がるような仕事です。人が集まりにくい仕事で、うちなら安く雇えるのではないかとということで来られるわけです。そこでやはり我々は闘っているわけです。そんな会社にはうちの若者は出せないというような交渉をしながら、時給のアップとか、今、闘いしながら、そういう形で世の中を少しでも若者が働きやすい状況をつくっていかねばというところでは、株式会社であるというのは、原則はかなりはっきりするので、闘いの視点みたいなものが据えやすいといえれば据えやすいという感じがしております。

NPOになるとちょっとあいまいになる部分があります。

お答えになりましたでしょうか。

落合委員長 他にはありますか。

森委員 先ほど千数百人とおっしゃいましたが、その方たちが、例えば就労に結びついた、それが雇用として継続の期間、それはやはり、例えば就労先で、ある面ではきちんとしたそういうポジションを得られてがんばっておられるという、ある面では成果ですね。その辺のことはいかがでしょうか。

二神代表 ニートといっても非常に幅が広くて、1,000人の若者の状況によるわけです。率直に申し上げて、3割はほとんど就労状態にあらずという状態で、別の意味のケアが必要だと思っています。7割は何とか就労していると。その7割の半数ぐらいは、これで大体この職場でずうっと行くのではないかという感じがしております。ただ残りの半分は、フリーター止まりといいますが、大まかな言い方をすれば、そういう状態です。

ただ、そういう連中とも卒業生のネットワークをつくって、みんなが何となくががんばっていただけるのは、いざとなったらニュースタートに戻れば何とかなるといふ場所があるみたいな、そういう安心感でもっているような部分もあって、つながり方、支え方はもうちょっと多様ではないかなと。職場だけがつなぐのではなくて、彼の人生とか、彼の24時間の生活みたいなところで支えていけば、フリーターの連中も支えられると。そのうち何とか彼らも、もうちょっと安定した職業に就ければいいなと思うのですが、今のところそこについては、介護関係でかろうじて展望を見出しているというぐらいのことです。

森委員 ありがとうございます。

落合委員長 ほかにありますか。原専門委員、どうぞ。

原専門委員 先ほど出たスローワークだけではなく、ニュースタートも当然、NPOですから、ある程度の財源がないと運営できない結構な規模でいらっしゃると思うので、こちらの方はどのような運営でしょうか。

二神代表 一番大きいのは、うちで寮生をお預かりする場合は年間300万円という料金を出して、NPOですから、全員が300万円でないといけないということではなくて、もちろん、母子家庭などの場合にはそれなりのダンピングはやっていますし、あるいは、お母さんに手伝っていただくことによって、お金ではない形で返していただくとか、いろいろな形があるわけで、その辺は弾力的にやっていますが、基本的には、うちのパンフレットにも、お預かりするには年間300万円いただきますと書いてありまして、それがほぼ半分です。それから、喫茶店とかレストラン、介護事業とかいろいろやっています、その売上げがほぼ半分というような構造です。

原専門委員 年間300万円というのは結構な負担だと思うのですが、それは皆さんわりと問題なく出せる額でしょうか。

二神代表 それを出せる家庭から来ているとも言えるだろうとは思いますが、それは高いという説もあります。ただ、一般的に、田舎から大学に出す場合、年間、授業料とかもろもろ入れればそのくらいかかるだろうということがありまして、そ

れ以上に、大学などよりは、我々は設備も何も持っていませんから、寮を借り上げたり、70人に対して50人のスタッフがいるみたいなところでは、はるかにハイコストです。実質を言えば、500万円ぐらいいただかないとやっていけないだろうと思います。ですから、我々にすれば安いとっていて、それを、NPOだから安くしようとする、よけいに問題がブレるとっていて、僕は値上げは考えていますけど、値下げは考えておりません。このくらいコストがかかるということをはっきりさせることが必要だとは思っています。

落合委員長 他にございますか。

二神代表から御覧になって、官がやっているハローワークに対して、何か注文とか、あるいは、こうやった方がいいのではないかというアドバイスとして、どのようなものがございますか。

二神代表 実は我々の世界では、ハローワークというのは、そういえばあったなという程度の関心であって、これはこちらの関心なので申し訳ないのですが、どう言いますか、ただで相談を受けられる場所があって、うちみたいに300万円かかります、みたいにやっているところがあると、向こうの方が安直だという感じがします。我々はお金をいただく分だけきちんとかたえないといけないのに、何となく、うちの、ここの訪問活動にも書いてありますが、訪問して、若者のレンタルお兄さん、お姉さんが行くわけですけど、ここに、「ハローワークなどに連れていく」ということがあります。一人では行けない、敷居が高いのでね。

ですからハローワークに行くためにも、うちのレンタルお兄さん、お姉さんと言っているのですが、だれかがくっついて行ってやって、ハローワークの係員にこう言われて落ち込んで帰ったら、帰りに喫茶店で、いや、役人だからしょうがないんだと、こういうふうには言えいいんじゃないの、なんて言ってやらないと、次はもう行かないみたいな、やはりそういうところがあって、どこかやはり敷居が高いというのは若者たちも感じているし、我々NPOも、求人募集を出そうと思って行ったら、仕組みが何も整っていないので、原則論を言われると泣きたい気持ちになりますね。わかってはいるんだと。だけど、できないんですという部分に対しては、あまり思いやりがないなという感じを持っております。

落合委員長 まだまだ御質問があたりかと思いますが、予定の時間を超過しておりますので、すみませんがここまでにさせていただきます。

今日は、お忙しいところをおいでいただきまして、貴重なお話をさせていただいて、それらを参考にいたしまして、我々もハローワークについての市場化テストに当てはめていくことについて、十分な検討を続けたいと思っております。本日は誠にありがとうございました。

二神代表 どうもありがとうございました。

(NPO法人ニュースタート 二神代表退室)

落合委員長 それでは次に、原専門委員から、利用者の立場から見たハローワーク本体業務の市場化テストに関する厚労省の提案についての御意見をいただきたい

と思います。

最初に、原専門委員から、10分ないし15分程度お話をしていただいた上で、意見交換をしたいと思っております。

では、原専門委員、よろしく願いいたします。

原専門委員 今、1枚お配りしたものは、メモ程度に簡単にまとめたものですが、その前にジョブカフェの話をしさせていただきます。

今回市場化テストに出ているような官と民ということで、ジョブカフェの場合も、既に連携という形で、イコールパートナーというような形での連携をしています。ハローワークとの連携もかなりやっています、大きく、ジョブカフェの場合は二つのパターンがあって、一つはハローワークと連携して職業紹介をするというパターン。このパターンが全体の9割近くです。それとは別に、ハローワークとは連携せずに、独自に無料職業紹介の認定を自治体で受けて、ハローワークとは一切連携せずに、独自の求人情報を使いながら独自にやっている地域、これが4~5か所あるというようなパターンです。

それから、ハローワークとの連携についても3パターンぐらいありまして、一つは、ジョブカフェの中にハローワークのスタッフに来ていただいて、そこで一体的なサービスをしているケース。それから、同じ建物に相談して入って、隣り合わせで、職業紹介の段階になったらハローワークに行ってくださいという形の併設型。それから3つ目が、全く場所が違うところで、ただし、情報的な連携をしている。大きくそういう連携の仕方をしてはいますが、時間をかけて、おおむね良好な連携が出来上がってきたと思っております。

それから、ジョブカフェの運営を3年間お手伝いして非常に思ったのは、民を使ったことで二つの利点と申しますが、一つは、利用者視点のサービスができてきているということで、常に改善しながら、利用者のためにいいサービスを、効果を測定しながら、いろいろと変化させながらやってきている、そういう利用者視点。この場合の利用者には、実は若者だけではなくて、例えば企業にも満足してもらっているか、それから、連携先である学校とか教育機関、こういったところの満足度も取り入れながらやっているということが一つ。

もう一つは、ジョブカフェも一つの組織ですので、やはりメンバーのモチベーションのいかんによってパフォーマンスは大きく違って来る。ここに民間のマーケティング手法を取り入れて、例えばカウンセラーの人とか求人開拓の人がより実績が上がるように上手にモチベートしながらパフォーマンスを上げてきているという2点が挙げられると思っております。

では、資料の方を少し御説明します。

まず、前提として、ハローワークというのは、我々も連携してきてよくわかるのですが、非常に大きな業績を上げている重要な機関であると改めて思っています。つい先日発表があったのですが、平成18年度の障害者の就職が、たぶんこれは初めてですけれども、4万人を突破して、4万3,987人。対前年で13.1%アップ。それ

から、就職率にしても、42.4%ということで、これも初めて4割を超える就職率ということで、業績も非常に上がってきているなと思っていますので、さらにこの効果を上げるために民間をどう導入すべきかという視点で考えております。

その下に、「民間活用の考え方」というちょっとしたポンチ絵を入れてあります。現状の雇用、人材の市場に関しては、大体こんな図式になっていまして、要は、横軸が就職困難度、つまり企業からの評価の高い人、低い人という分け方をしたときに、企業が欲しがらるハイキャリア・ミドルあたりの層は、実はもうほとんど民間ビジネスがカバーしているという状況になっています。例えば人材紹介、それからメディア関係。それから、派遣も特定派遣という分野。もしくは、キャリア支援として今民間のいろいろな支援機関が出ていますが、こういったところがカバーして就職につなげていると。ですから、大手企業にしる、ミドルからハイキャリア層にしる、ハローワークを利用せずに自力で就職しているというケースが多い。ですから、ここには税金が投入されずに済んでいるというところになります。

それから、ローキャリアとか就職困難層はなかなか民間でカバーできずに、公共で税金を使いながらやるしかないという部分で、こちらがハローワークを中心としたマッチングをやっているという図式になっています。ですから、いかに税金を減らすかというところで行くと、コストメリットを出すには、民間が独自にやれるような領域を増やしていくかということになるのだらうと思っています。

ちなみに、最近の傾向では、人材あっせんも、従来は大体1人が100万円から150万円という層をやっていたのですが、1人40万円での人材あっせん、例えばフリーター層とか、1人60万円ぐらいの人材あっせん、これはいわゆる第二新卒と言われている層で、この辺まで民間がカバーしつつあるというのが現状です。

「活用すべき民間の強み」のところでは、さっき申しましたとおり、実は、スキルの的に言うと、ハローワークもかなりの実績を上げていますし、民間が特に優れているというわけでもないかなと思うのですが、運営をしたときに、何かあったときの対応の柔軟性とかスピードが違うので、結果的に、そういった部分が時代の変化にマッチしてくる。そういった感覚をもっと取り入れた方がいいのではないかと、個人的には思っております。これは八代議員のコメントも、同じことをするのではなくて、創意工夫を生かすという取り入れ方が前提というお話があったとおりであります。

そんな前提で、この間、厚生労働省から出てきた案について私なりの意見を申し上げます。

まず、一つのハローワークの中に官と民が共存したやり方をとったということですが、これは実は、足立区で一回、雇用特区のときにこのやり方をしていまして、ほとんど民間の実績が十分に上がらないまま、いわゆるイコールフィッティングみたいなものがなかなか難しいというのが結果的に出たと思っております。ですから、これを本当にやるのであれば、あらゆる制限を外してやることにしなければ公正にはなり得ない。

もう一つは、併存すると、結局ダブルコストになる部分が多くなると思うので、コスト的にもこういうやり方はどうなのかなと。3年間もこのダブルコストがかかるようなやり方をするのはいかなものかと思います。ダブルコストというのは、例えば人のマネジメントコストとか、あとは、来た登録者を振り分けるところにかかるコストとか、機器関係のコストとか、細かいところがいろいろ出てくると思います。

一つの例として、23区内のうち2か所の職業紹介は民間に全面委託すると。官が行っているハローワークのほかの職業紹介のところと実績の差を見る方がわかりやすい競争なのではないかと思っております。

以上が1点目です。

2点目に、失業認定を厳正に行うために、その場合、4週間に1回は官が行うということについてですが、やはりこれをやると、間違いなく、雇用保険の受給者は官の方に行きがちになるだろうと思いますので、公正にするのであれば、この部分も民が行うべきだろうと。できない理由が、厳正な判断ができないということであれば、それを指導してでも民間にやらせるべきではないかと思います。当然、何らかのマニュアルとか、厳正に行うためのマニュアルとか指針ができていますから、それを伝えて、そのとおりにやってもらうのがいいのではないかと。逆に、もし、そういうものがないとすれば、本当に今、厳正な判断ができていますかという話になるのかなと思います。

それから、3つ目として、「チーム支援」の対象者は官が行うということもありましたが、これもやはり、「チーム支援」をなぜ導入したかということ、就職困難者の就職に対して、いろいろな機関が連携してやるということが、やはりこれが効果があるんですね。その効果がある方法を官のみが行うというのは、やはりどう考えても公正な競争にはならないのではないかとということで、ここも、この間の話で、行政機関などとの連携が、民がやると十分にならないだろうから、ここは官が全部やるということでしたが、逆に、それをハローワークがやると同様に連携してくれというところを要請して、その上で連携をしっかりとらせるような方法もあるのかなと思います。

裏面ですが、CD-ROMによる情報提供は、同条件とは言えないのですが、毎日提供されるのであれば、これはある程度カバーできると思います。

それから、非公開求人情報の求人企業への公開確認というところも、こういうものも含めて、なるべく差はつけない方がいいと思うので、委託企業もハローワークの機能の一部という見方もできますので、そういう前提で民間企業に公開を促す方向で調整した方がいいと思います。

それから、企業指導情報の開示をしないという部分も、運営上は、恐らくこれはあまり支障にはならないと思いますが、やはり求職者へのサービスを考えると、悪質な企業とかにも公開してしまうことになるのは望ましくないのでは、その辺は対応が必要ではないかと思います。

それから、テスト期間が3年程度ということですが、採算をとるためには3年ぐ
らいのスパンはいいと思いますが、逆に、長いので、途中でかなり見直しなどをし
ていかないと、結局、最初に完璧なものができるとは限りませんので、3年間だか
ら見直さないとなってくると困るなと思います。

それともう一つ。見直すときには、委託民間の意見をむしろ十分に入れないとま
ずいだらうなと思います。

そんなところから、ハローワーク市場化テスト成功のポイントとして、以下に幾
つか挙げました。上から簡単に言いますと、やはり公正の実現のための努力がかな
り必要だろうというのは、さっきの足立の特区からも言えると思っています。最初
にルールを厳正に決めるものの、やはり運営をしながら、かなり必要な是正を随時
行うことが必要で、そのときに、3番目の、民間受託者の意見をかなりオープンに
わかるような形にしておかないと、一方的になりがちです。できれば、第三者がこ
ういう運営支援をやる体制が望ましいと思います。5つ目に、公平性のジャッジ、
商売取引で言う公正取引委員会みたいな、本当にこれが公正なのかというジャッジ。
この場がそうなのかもしれませんが、ランニングの部分でもちゃんとこれを見られ
るような体制が必要かと思っています。

それから、やはりコストの明示といったところは、どうもまだちゃんと全部が出
ているような気がしませんので、この辺は会計監査のプロ機関などのチェックなど
も入りながら、本当にかかっているものをあぶり出すのは、可能ならばやった方が
いいかなと思います。

以下は、求人情報の全面的活用は、このマッチングにおいては不可欠ですので、
ここでいろいろな規制がかかると公正な競争にはならないことがはっきりしていま
すので、ここはかなり自由度を高めないとだめです。それから、準備期間が短いと、
スタートの時点から差がついてしまいますので、準備期間を十分にとる。それから、
守秘義務契約はかなり厳格にやらないといけないうらうと思いました。

以上です。

落合委員長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御意見につきまして、質問あるいは意見等がございましたら
お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

榎谷委員、どうぞ。

榎谷委員 足立の特区でうまくいかなかったというお話があったのですが、具体
的にどういうところが制限になってうまくいかなかったのでしょうか。ここで大体
お話をされているのではないかと思います。もう少し焦点を絞って、足立の特区
について御説明いただきたいと思います。

原専門委員 実は、直接私がかかわったわけではなくて聞いて話の範囲ですが、
一番は、求人に関する情報の閲覧というか、端末の利用がかなり制限されていたと。
特に民間の会社のみで単独で調べたりする部分の制限が多く、受給者と一緒に見る
ならいいよという制限がかかったりとか、あと、マスキングしている部分は見られ

ないとか、そうしたことで、求人情報の扱いの部分での差があったと聞いております。

あとは、私も詳しい各論まではわかりません。

落合委員長 ほかにございますか。

小林委員、どうぞ。

小林委員 原委員におまとめいただいたことに共感するところが多いのですが、厚生労働省の案についてのポイントの最初の 印のところ、併存ならば、あらゆる制限を外さなければ公正な競争になり得ないと。コスト的にもデメリットがあるということは確かにそうだと思っていて、先ほど質問させていただいたところのイコールフィッティングが情報の共有のところばかりにウエートが置かれるということに少し疑問を感じていて、業績測定、質のレベルというところが、その部分でも先ほど、厚労省が枠をはめていて、その枠をはめた中で、民がどういうふうパフォーマンスを出すのかといったところでは、どうしても、不公正というか、公正な形での競争にはなり得なくて、官の側の質のレベルの測定も、民の側の質のレベルの測定も、やはり公平性を確保しておかないといけないと。そこにすごく困難性があるのではないかと感じました。これは感想です。

落合委員長 今の小林委員の感想につきまして、原専門委員、何かございますか。

原専門委員 そうですね、本当におっしゃるとおりだと思います。

ただ、現実問題として、をとしてもこの一定期間の中で準備してスタートさせる中で、そこを完璧な構成に持っていくというのは、正直、なかなか難しいと思いますので、ある程度のバイアスがかかったような形でスタートして、むしろ、さっき申しましたとおり、やりながら、やはりここはおかしいのではないかとところが当事者から出てくる、ここをちゃんと取り入れていくということがむしろ大事ななと思っております。

落合委員長 他にございますか。

本田委員、どうぞ。

本田委員 意見みたいな感じで言いにくいのですが、23 区の 2 か所だけやるというのは、現実的でしょうか。諮問会議との関係にもなるのですが、どう判断すればいいのか、ちょっと教えていただきたいのですが。

落合委員長 しかし、これは監理委員会が、透明性・公平性のある形で市場化テストを行うには、どういう切り出し、どういう形態がいいかということについての議を経ることが必要なので、したがって、監理委員会としてそこをどう考えていくのかということが重要なポイントであろうと。

経済財政諮問会議自体が、この公共サービス改革法に載せて市場化テストをやっていくことについて直接的な権限を持っているわけではないので、あくまでも公共サービス改革法というものにのせて市場化テストをやろうという話であれば、監理委員会の議を経なければいけないという、そういう形で我々の方がこれで果たして本当に市場化テストの目的を果たすような切り出し方、方法になっているのだろう

かということや、イコールフィッティングが図られているのかどうかということ、基本的に我々が判断すべきであり、判断できることであるということではないかと思えます。

本田委員 分かりました。

落合委員長 他にありますか。逢見委員、どうぞ。

逢見委員 原委員がつくってくださった、民間と公共の区分けの図は非常にわかりやすいと思います。民間の強みというのは、この左側のハイキャリア層からミドルキャリア層のところで、ここは主に、有料で職業紹介をしているんですね。右の部分は無料で、ハローワークは原則無料になっています。しかし、今日聞いたように、ニートの人を預かって社会に出て行けるよう支援しているNPOなどは、逆に有料にしているということです。そこはそこでまた民間の人たちがやる分野があると思います。たとえ社会的弱者とか就職困難者が対象であっても。ただ、無料でやる場合、どうしてもその制約があるわけで、そこで民の強みをどう発揮するか、まだイメージが出てこないところがあります。その制約をどう考えたらいいか、何か御意見をお持ちでしょうか。

原専門委員 おっしゃるとおり、民はとにかく、自らどこかから稼ぐ形の形態にしなければ当然運営できないので、一つは、今回の市場化テストのように、公的な予算の中からそれを取っていくということもありますし、あとは、さっきのNPOの二神さんのように、受益者負担で個人からもらっていくという方法もあり得ると思います。

実はもう一つあるのは、ジョブカフェでも、今、大阪でそういうケースが出てきたのは、さらにそのハイブリッド型で、いわゆるPPPというやり方で、民の部分はお金をもらいながら、そのかわり、官の部分の予算も少し入ることによって、かなり格安の予算で回せるようにして、それで受益者にも無理のない範囲で負担してもらいながらやっていくということも出てきています。

ですから、この辺は何が正解かもわからないのですが、そういったいろいろな方法を組み合わせると、できるだけ税金は使わないでやるようなやり方が出てくるような気がしています。

あと、これからは少子化で本当に人が厳しくなるので、企業ももっと人に対して投資をするようになると思いますので、もうちょっとこの線がローキャリアの方に寄ってくる可能性は十分にあると思っています。

落合委員長 榎谷委員、どうぞ。

榎谷委員 一番右端の「就職困難層」ですが、今のお話では、就職困難層にターゲットを絞っておやりになっているというお話でした。このコストは本当は500万円ぐらいかかるんですよみたいなことをおっしゃっていましたが、一体、この公共サービスの中で、就職困難層に対するコスト、これはやはり相当かかっているのではないかと思います。この辺、なかなか今の仕組みでは、計算する仕組みがないですけれども、確かに500万円とおっしゃるとすごく高いような気がしますが、

実際は公共サービスだと、就職困難層にはあまり役に立っていないかもわからないし、役に立っているとしてもものすごく高いコストで、ひょっとしたら1,000万円かかっている可能性もあるわけですね。逆にそういう見方で見れば、かえって、500万円を、これは受益者が出すのか、公共サービスの中から出すのかは別として、そういう見方をもう一度してみないといけないのではないかと、この図を見て感じました。

落合委員長 結局、ハローワークが提供しているいろいろなサービスがどういうコストで行われているか、サービスの、例えば就職困難層に対してハローワークがやっている場合に、それをコスト的に割り振ったらどのくらいのコストかということとか、いろいろなコストについて目に見える形での情報の公開がなされないと、この辺は、なかなかわかりませんね。

榎谷委員 ただ民間が高いというだけと言われるだけのことで。

落合委員長 高いというだけでそう言われても、それは必ずしも立証されているわけではないことになるわけなのです。

確かに、ハローワークは無料というのは、求人者に対しては無料だけれども、それを運営するにあたっては国がハローワーク事業というものに対してコストを支出しているわけであって、それが一体、本当に効率的であるのかどうかというあたりが、市場化テストでは明らかにしなければいけないと思います。

他にございますか。吉野委員、どうぞ。

吉野委員 今の関連ですけれども、ここの最初の部分に、大きな業績を上げているとってこういう数字が出ています。これは全くそのとおりでもあるのですが、あるいはもうちょっと効率的にうまくやれば、これはもっと増えるかもしれないということを前提に話をしないと、何のためにこの市場化テストをやるかということがはっきりしなくなるのではないかと。つまり、もっと大きな社会的なニーズがあるいはあるかもしれない。とりわけ今日の状況から言えば、雇用に関しては恵まれた状況にあるわけだけれども、これから逆風になるときも当然予想され、そのときのために、もっと効率を上げておかなければいけないということを、厳しく出した方がいいのではないかと思います。

原専門委員 そうですね。その部分はもちろんそうだと思います。ただ、1点、やはりこの層というのは本当に難しく、非常にコストがかかります。ですから、この層は、合理化、効率化よりも、多少のコストをかけても数字を上げるかという方が、私は個人的に重要ではないかと思っています。逆に言うと、それ以外の層をいかに効率化させていくかという方が柔軟ではないかと思っています。

もう一つは、ここで就職率が42.5%、約5割近くまで来ていますが、そうはいつでも、この間の竹中さんが来られたようなプロップのような、ああいうやり方を導入すれば、今おっしゃったようによくなる可能性があると思いますので、そういうことはもちろん検討すべきだろうなと思っています。

落合委員長 齊藤委員長代理、いかがですか。

齊藤委員長代理 皆さんがおっしゃっているものであれですけれども、先生の今の表で、結局、みんなお金がかかっているわけですね。民間のお金は、どちらかという利用者負担の形ではないかと思えます。それがだんだん右に行くにしたがって、利用者ではなくて国というか、結局、納税者が負担している形になっていると思えます。

結局、我々は、どの程度納税者負担でやらざるを得ないのか。やった方がいいかということはありませんか。やらざるを得ないという形になると思うのですが、そこら辺のぎりぎりのところを見つけだして、もちろん必要性はあると思えます。本当の弱者とか障害者の方がおられるわけで、これは当然、社会として放棄できないわけですから、これは国民の負担で担保してあげなければいけない。しかし、それが必要以上にハローワークという厚労省の仕事として、これは自分たちの仕事だからといって、ここのシェアを上げてしまわれると、実際は国民負担が増えているだけであって、国自体はどんどん傷んでいるというのが現状だと思います。

だから、我々として考えなければいけないのは、ILOの問題もありますし、どの程度までは国民の負担としてやらざるを得ないのか。しかし、それは最小限度のところまで持っていこうではないか。当然、できるだけ受益者負担といいますが、そういう構造のところまで持っていくには、民間の知恵を使っていった方がいいのではないかという話になると思えます。だから一番左が、例えば民間が全部負担しているとすると、先ほどPPPのお話も出ていましたけれども、どこかでは、民間50、公共機関50というような負担で見つけてあげるとか、そういう図も当然提案されてしかるべきだと思います。

問題は、厚労省がそういうテーブルに着いて一生懸命にそうやりましようと思っ
ていかないと、先ほどから出ているような難しい回答が出て、形だけ一応意見が出たからやったよというのが最低ではないかと思えます。

落合委員長 どうぞ。

本田委員 この絵で誤解が出てきているのではないかと思うのですけれども、我々がやろうとしているのは、ここに書いてある「公共」というところを民間にやらせようという話ですね。それは、現在、官がやっていますと。ここの部分を民間にしてもらいましょう、ですから、就職困難者であれ、ローキャリア層であれ、同じ仕事をやってどちらが安く成果が上がるかがポイントであるということだけは確認しておかなければいけないと思ひ、あえて言わせていただきました。

落合委員長 まだまだ御意見があたりになると思いますが、時間ですので、原専門委員、どうもありがとうございました。

(民間事業者入室)

落合委員長 それでは、これから民間事業者の方々から御意見を伺いたいと思ひますけれども、このたび、ハローワーク本体について市場化テストの対象にするという方向が見えてきて、具体的に検討するという事になっているわけですが

も、これは民間事業者の方で、これを自分でおやりになるということはないと、官民競争という形がなかなかできない点もあります。そうだとすると、民間事業者の方が十分、官と競争できるようなイコールフィッティングを確立することが重要なことだと思います。それについて、民間事業者の御意見を伺い、それらを監理委員会としても十分参考にしていきたいと考えております。

そこで、本年4月からの市場化テストの対象事業である人材銀行事業及びキャリア交流プラザ事業を、神奈川及び東京において実施されているヴェディオール・キャリア、それから、昨年実施しました民間からの意見要望において、ハローワークの市場化テストについて御要望を提出いただきましたパソナ・パソナキャリア。そして昨年の意見要望において、ハローワークの市場化テストに関して要望を提出いただくとともに、本年4月から市場化テストの対象事業であるキャリア交流プラザ事業を全国6か所で開催されているブライトキャリア、この3社にお越しいただきまして、お話を伺いたいと思っております。

最初に各社より5分程度と短くて恐縮ですが御説明をいただきまして、3社の御説明が終わりまして後に意見交換をさせていただきたいと思っております。

それでは、最初に、株式会社ヴェディオール・キャリアマーケティング本部副本部長の小澤さん、それから、再就職支援事業部長の竹内さんのお2人からお話を伺いたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

竹内部長 ヴェディオール・キャリア再就職支援事業部の竹内と申します。よろしく願いいたします。

本来ですと、当社のトップであります大谷という社長がおりますが、大谷からお話しさせていただくべきところがございますが、今海外へ出張に行っておりますので、代わりに私から御説明させていただきます。

お手元の資料を含めまして、5分という限られた時間ですので簡潔に御説明させていただきます。

まず、このたびのハローワーク無料職業紹介事業市場化テストということにおきましては、我々民間事業者は、ハローワーク事業の市場化テストが実現可能になりつつあることに対しては、非常にありがたいことだということでお礼を申し上げさせていただきます。ただ、こちらの厚生労働省案につきましては、職業紹介と職業相談をベースとした窓口部分での市場化がメインであるために、実際のところ、いわゆる求職者である利用者の利便性、業務効率、経費削減等、ここだけではなかなか具体的イメージが持ちにくいというところがあります。

意見としましては、我々は民間事業者として様々なノウハウを生かすためには、単一業務という言い方をしていますけれども、ハローワークの一部業務だけではなくて、単一業務というか、限られた部分でありますと、やはりそこに効率化を見出すには人件費削減のみになってしまうと、結局は、利用者である求職者にとってのサービス低下にもなりかねないということが懸念事項としてございます。

あと、窓口を2つ併設するという部分に関しましては、求職者が自由に選択するとされていますけれども、事前に、同じような窓口があって、どう違うのかというあたりが明確でないと、使うメリットに関して、もし、私が求職者の立場であれば、新しく入った民間のメリットが明確でないと、やはり安心という部分では官の窓口に行ってしまうのではないかと。これは個人意見が入っていますけれども、そうした差が明確ではないために当惑させてしまうおそれがある。であれば、我々の意見としては、窓口は一本化の方がいいのではないかと考えております。

要望を簡単に5点ほど挙げさせていただきました。我々はこの事業を受託させていただいて実際に実行するにあたりましては、現ハローワークの業務実態とそれに掛かるコスト、これは明細を含めて、これの開示ということをもまず御要望として挙げさせていただきたいと思っております。

あとは、基本的には、ハローワークの業務としては、いわゆる求職者と求人者とのマッチングというか、求職者の就職決定が一つの大きな課題ですので、そうした部分に関しては目標を設けた方がいいのかどうかという議論がありますけれども、マッチングということが最終的な一つの目標だと思いますので、そのマッチングを含めた目標値の設定と、その明確な委託業務内容ですね。どこまでこういう形でやるのかという、この辺は明確な指示をいただく必要があるのではないかとこのところでは。

求人情報ですが、今回、CD-ROMで毎日来るということですがけれども、タイミングはよくても、非公開の部分に関しましては、これは同じ公平さをもって同じサービスをするということであれば、基本的には、その求人情報も提供していただいて、ともに共有するものが必要であると思っております。

あとは、今、ハローワークでされていますコンピュータに関するいろいろなシステム、こちらと同じものをそのまま使うのであればいいのですが、民間は民間で何かをつくり上げていくとなれば、システムの情報を含めた、そういった開示も要望として挙げさせていただきたいと思っております。

あと、要望としては、一部事業ではなくて一連の流れである一括の業務の受託が望ましいのではないかと考えております。

続きまして、経験の点からお話しさせていただきますと、実際、我々ヴェディオール・キャリアとしましては、昨年平成18年度は、キャリア交流プラザの東京、埼玉、愛知、それから、求人開拓事業である北海道の旭川、高知、長崎、こちらを受託させていただきました。今年度平成19年度に関しましては、キャリア交流プラザの東京を引き続きさせていただいております。新たな事業としております人材銀行は神奈川をさせていただいております。これを踏まえた、ハローワークのこの事業に直結しない部分もあるのですが、この経験を踏まえました。

実際、今回、求人開拓事業も平成19年度にあたりましては事業入札項目としてありましたが、我々はこちらは実際には応札しませんでした。その理由としては、基本的に、キャリア交流プラザと人材銀行事業は受託期間が3年ということで、これ

は長いからいいというわけではなくて、やはり1年間ですと、せっかくいろいろ積み重ねてきたものを、次年度、またその次年度と改善・改良していく場合に、1年ではあまりにも短すぎる。もしくは、コストも、総コストを含めた中で、1年間では、どうしてもその中でコストでしか考えないということで、やはり3年間という長期スパンで見ると、コスト及び効率化を含めて、我々としては見やすい、計画が立てやすいということになっております。

あと、キャリア交流プラザと人材銀行というのは、ハローワークの窓口2つとかではなくて、いわゆる一括受託である点が、我々の創意工夫も含めて入れやすいという点が挙げられます。

実は、求人開拓事業に対して入札を行わなかった部分に関しては、受託期間が1年間であるという部分と、あとは、いわゆる具体的な指数が出ていたのですが、それに対する達成が、我々の今の状況では難しいであろうと判断したため入れなかったということがございます。

最後に、まとめになりますけれども、「市場化テスト入札にあたり」ということで、民間事業者のノウハウ、コスト削減、創意工夫等のためには、一事業の一部受託ではなく、やはり一括したあらゆるところでの我々の知恵やノウハウを生かせる一括した受託が望ましいと考えております。

民間事業者としましては、官の方が行う事業コストよりも、基本的には安くできることを証明することが受託する業者の一つの使命とも考えております。ただ、それですと、一方で、利用者へのサービス低下をもたらす可能性がありますので、それがないように留意して事業に取り組む必要があると考えております。

そのためには、これまでの事業コストの詳細の開示をいただくとともに、数値・指数等がある場合は、どうしてもその数字が出ているかというその根拠及びこれまでの実際に同じやり方でした場合の実績数値等々、そうした関連するコストも含めて御開示いただいて、すべて情報開示していただいて、その中で民間がいかに関現状に対してどういう形で取り組めるかというふうにやることがまず重要であると考えております。

簡単ではございますが、ヴェディオール・キャリアの発表は以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

落合委員長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、株式会社パソナ、株式会社パソナキャリアから御説明をお願いしたいと思います。

では、お願いいたします。

齋木経営企画室長 よろしくどうぞお願いします。

パソナキャリアと申しまして、パソナグループの中で、再就職支援及び人材紹介を担当させていただいている会社でございます。私ども、再就職支援協議会というものに属しております。ちょうどヴェディオールさんも、ブライトさんも属しているところですが、そちらの方で、5月15日に勉強会を行ないその中で、大

阪大学の小嶋先生も御出席いただいて講演を伺いました。それで、ハローワークの市場化テストに対することについても議論をさせていただきました。そのこともあわせて御報告申し上げます。

まず1点目として、今回、厚生労働省さんが出された案が、平成15年11月に特区として実施された足立ワークセンターのスキームとほとんど同じ形と考えております。この足立ワークセンターというのは、リクルートさんとハローワークさんが足立区区役所の中に設置したもので、今回のスキームと全く同じ形です。そのときのスキームと若干違う点は、求人開拓についてです。その当時は、ハローワークさんの方で求人開拓をして、求人開拓先の企業さんから、リクルートさんに伝えてもいいかということの是非を問うて、それでオーケーというものについてリクルートさんに出されたという形で進めました。ですので、今回、厚生労働省さんから出されたスキームは、基本的にこの求人開拓の部分が、先ほどヴェディオールさんからもありましたように、CD-ROMで渡すということが進化したという部分はあるのですけれども、それ以外についてはあまり変わっていないというか、全く変わっていないというのが実情だという評価です。

その中で、私どもから、意見というよりも御質問ですけれども、今回、厚生労働省さんがこのスキームを行った場合に、御提出された際に、足立区役所さん及びリクルートさん、ハローワークの担当者、この方々に、そういった成果なり問題点なり、そういったことがヒアリングされているのかどうか伺いたと思います。我々もその当事者ではないものですから、成功したのか、あるいは、失敗したのかということも又聞きの情報でしかありません。ですので、その辺のところ整理されているのかということが伺いたいところです。

もし、そうしたことがされているのであれば、その中での問題点ということで、スキームの点でどのように修正されているのかということも御開示いただけたらと思っています。

そうした点はありますけれども、リクルートさんのお話とかを又聞きした感じでは、なかなかうまくいっていなかったということも伺っています。ですので、そうした部分の修正というか、スキームの変更に対してどの程度考えていただけるのかということが1点、意見として私どもは考えております。

もう1点としましては、モデル事業等実施の経験を踏まえた留意点ということですが、私ども、申し訳ないことに、このモデル事業の方の参加はしていませんけれども、現在、東京都から、東京しごとセンターというものの運営を一部受託させていただいております。この東京しごとセンターというのは、東京都さんが行政という立場で監督をしまして、ライトマネジメントさんと私どもが窓口として2つ持っている。言うなれば、今回のハローワークさんと民間というものと、民間同士の違いはありますけれども、競争でやっているという点では非常に似ている部分でございます。

ここで一つ重要な点が、今回、監督者がどういう形になるのか、まだ私自身が理

解していないのですけれども、民間同士の競争となりますと、わりとフェアに行われているのかなという感じがいたします。ただ、今回、監督者さんがプレーヤーと同じであった場合、そうしたフェアな対応をしていただけるのかどうか、非常に心配な点です。

そのフェアというのはどういうことかといいますと、ハローワークさんには制約等があって民間にしかできないような施策でも、目的実現のために必要なことであれば追加であってもさせてほしいということです。当然、東京都さんも、入札に関して細かく委託業務が仕様書で区分けされているのですが、そのサービスを御利用する視点ということで、最終的な目標としてマッチングということがありますので、そのマッチングのためには、こういう部分も、仕様書にはないけれども、お願いしたいということについては、目標に沿ったものであれば結構きいていただけます。ただ、今までの労働局さんとのお付き合いとか、厚生労働省さんから委託された部分、このモデル事業ではないのですけれども、委託された部分で感じますのは、仕様書に書いてあるもの以外はやらないようにという方向が強かったところもあります。そうした部分で、目的実現のための仕様書ですので仕様書だけがすべてではないという部分で、目的実現に向けてどういう形の運営がされるのかという点のことについては、要望といいますか、我々としては、その辺、主の目的を実現するために仕様書に新たな施策を加えた方がやりやすいよ、という失礼な言い方ですけども、そういった部分は御留意いただけたらと思っております。

最後に要望の点で申し上げますと、今回、ハローワークが市場化テストに載ったというのは、私どもとしてもありがたいことだと思っておりますけれども、まずは、ハローワークさんと民間が競争する場ということで今回は実現できたらなと。その競争によって、ハローワークさんもいろいろとお考えを、あるいは、いろいろな施策をおやりになると思いますし、我々も創意工夫することによって全体的な御利用者の皆様に対して便宜が図られればいいな、サービス向上に結びつけるということ、そういう環境づくりだけ最低限お願いできたらと思っております、その点が一番の要望でございます。

以上でございます。

落合委員長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、株式会社ブライトキャリアの森下代表取締役、お願いいたします。

森下社長 ハローワークの市場化につきましては全面的に歓迎しております。心よりお礼申し上げます。

実施案について別紙に意見を書いておりますが、1の(1)の厚生労働省の原案で、無料職業紹介部門を切り出して民間へ委託するのは賛成です。しかし、同じ窓口にはローワークと民間があるというのは利用者が混乱するだろうということと、失業認定は官が行うという前提でいくと同じ条件にはならないという意味で反対です。

それから、チーム支援については、難しい面もありますので、別途切り出して民

間の力を使ってはどうかと思っております。

1の(5)〈職員の民間への出向〉ですが、一部職業紹介窓口の職員、ハローワークの方が民間に出向して、そのノウハウを民間でも使うということで、競争の次に協力も入れていただいております。

2ページ目のネットワークについて、民間にも使用を認めていただきたい。CD-ROMは、私どもは今、市場化テストで、キャリア交流プラザでいただいておりますが、結論的に言いますと、使えません。これはあまり効果的な方法ではないと思います。

2の(3)の企業指導情報は、提供していただきたい。内容についての守秘義務を負えばいいのではないかと思います。

3ページ目の4〈入札方式の改善〉でございます。ハローワークの民間委託に関する要望として、是非お願いしたい点です。私ども、受託するかどうかは入札で決まるわけですが、現在の方式、これはキャリア交流プラザ等で経験しているのですが、どうも企画2割、価格8割ということで、価格のウエートが高くなっております。これは、企画点を価格で除して数字を出すというその仕組みですけれども、やはり、安かろう、悪かろうということになると市場化テストが止まってしまうと思います。第1案、第2案ということで提案しておりますが、企画点を重視して標準価格を公表するというものです。私どもが受託しているのは、ほぼ人件費が大部分の仕事ですので、人件費を削って受託するということではサービスが低下いたします。改善をぜひお願いしたい。

4の(2)でコストを開示していただきたい。結果的にハローワークの指揮命令というか、監督部門も含めていくらかかっているのかということを示していただきたい。何人が在籍して、費用はいくらかかっているかを知りたい。

4ページ目は市場化テストを受託した経験からの要望です。3の3〈予定価格の公表〉ですが、予定価格は事前に公表してもよろしいのではないのでしょうか。それをブラインドにしておいて、実際に入札してから6割に合致するかどうかというチェックをするというのは、効率的とは考えられないように思っております。

5ページ目の5番目〈相談チケットの導入〉でございます。これは、官と民が協力して市場化テストを成功させるために、就職相談チケットというもの、こういう発想を変えたチケット制を厚生労働省の方で御検討いただけないかと考えます。雇用保険の削減ということに効果的ではないかと考えております。

それから、6番の求人開拓の件ですが、無料職業紹介と同一事業とすることが望ましいと思います。今、求人開拓事業が、市場化テストになっておりますけれども、どうも目標がはっきりしないのと、私ども、地盤がないところでやりますので、コスト競争力を持ってないという意味で、意味が本当にあるのかという疑問を持っております。

それから、6ページ目の最後でございます。官の民への出向制度。これはすぐに実現できるかどうかは別ですが、官と民が協力をして受託するということに、官の

方に民間で働いていただくという、私どもがもし応札するとしたら、官の方を私どもは出向で受け入れますという制度を込みにして企画提案したいと思っているのですけれども、こういう仕組みづくりが大切だと重めます。退職金の問題は法律で認められておりますので、民間に3年間出向して官が民を指導する。私どもは、その方たちの力もお借りするという、競争がベースですが、もう少し協力してうまくやるという、そういう点をぜひ厚生労働省に御検討をお願いしたいと思っております。

落合委員長 ありがとうございます。

それでは民間事業者3社の方々から、御意見、要望等を伺ったわけですけれども、これにつきまして委員の方から御質問、御意見、自由をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

森委員、どうぞ。

森委員 今入札に関して総合評価方式ということで、私どももそういうことにトライをしてやっているのですけれども、やはり今おっしゃったように、価格万能ということだけではない、やはり質というものを求める。しかも、例えば仕様に合致するかどうかというのは、そういう点では、総合評価方式が皆さん方にとっては一番望ましいと考えてよろしいでしょうか。

森下社長 はい。私は先ほど入札方式について言ったことは、今おっしゃったとおりでございます。

落合委員長 ほかの事業者の方も同意見ですか。

竹内部長 そうですね。(他事業者も全員うなづく)

森委員 もう一つは、今、私どもでもそうですが、予定価格の公表ということが、俗に言うと、高止まりという傾向がいろいろな意味で言われますが、この辺についてはいかがでしょうか。

小澤副本部長 私どもヴェディオール・キャリアは、今年度は旭川の求人開拓事業で、実は、当初は入札をさせていただいたのですけれども、想定価格に届いていないということで、当日再度出し直しというやりとりがありました結果、これ以上どうにもならないということで、最終的に私の方でももう下りましょうという判断をさせていただきました。

内容と想定予算とのバランスの部分がなかなか理解できないところがあって、特に、単年度でここまでの数字を想定予算の中でやれというのは、赤字を出せということと同じです。失礼な言い方ですけれども。それも長い期間であれば次年度に挽回できるかもしれませんが、私どもは前年度やっていましたので、それでも多少、つなげる部分があって何とかとなったのですが、他の業者さんは、これではどんどん手が拳がなくなってしまう。ですからもし想定予算を設定されるのであれば、その妥当性というか、前年度に国が実施していた状況の6掛けなのか、7掛けなのかという水準でどうも出てきたのかなと捉えているのですけれども、初年度からその実現は厳しいというのが現実で、1年やってみてこれとこれができる、2年目はこれくらいでできる、3年目はさらに改善してこれはこのくらいでできるぞという格

好で成熟していくような形をぜひとりたいということです。

ただ金額が高いか安いだけでなく、金額そのものに対する、高止まりする必要は全然ないのですけれども、前年度はこのくらいでやっていただけでも、例えば5%でも、10%でも、初年度、そして2年目、3年目というように、通算でという形で捉えていただけるのであれば、非常にありがたいと思います。

落合委員長 他にございますか。

森下社長 今の件について意見を申し上げさせていただきます。

ハローワーク関連の仕事というのは、人を構成してサービスを提供する仕事ですので、一般の工事等とは違うと思います。何人でどういうサービスをするかという、ほぼ一定金額は必ずかかる。そういう意味では高止まりという発想ではなくて、この作業は12人が必要です。その平均単価はこうですから、これを標準価格としてどう運営するか、皆さん知恵を出してくださいと。我々は12人を減らす知恵は出せないわけです。サービスの質の確保が大切だと思います。

落合委員長 他にありますか。逢見委員、どうぞ。

逢見委員 ハローワーク事業を民間が受託する場合に、就職困難者のような人はどうなるかということがよく議論になります。厚生労働省の案は、就職目標を設定して、それが達成できない場合にはディスインセンティブ方式というものが検討されているのですが、こういうディスインセンティブでやるという方式についてどう考えているかということが質問の一つです。

もう一つは、従来、民間ができないことになっている建設・港湾労働についても、今回、特例として認めることになってます。港湾は数的には少ないと思いますが、建設は1割ぐらいの求人が従来あると言われてますので、建設労働の紹介については、うまくできるとお思いなのか、その辺をお伺いしたいと思います。

落合委員長 2点ありますが、どなたからでもお願いします。

斎木経営企画室長 先ほどの2つ目の部分ですが、それから、就職困難者も含めてになるかもしれませんが、民間が得意としているところと、厚生労働省さんが得意としているところを最初から分業するという考えがあってもいいのかなと思います。どちらも同じ土俵でと考えて、確かに市場化テストはあるのかもしれないけれども、そもそもハローワークさんは昔から建設・港湾労働を中心とした現業中心に強い部分と認識しています。昨今になって、リストラという言葉でホワイトカラーの人たちが出るようになって、その人たちもハローワークに来るようになったと。一方民間は、ホワイトカラーの人たちを中心にして人材紹介とかをやっていたということを考えると、やはり得意分野が分かれるのではないかと思います。

ですから、今の御質問の答えにはなっていないと思いますが、それぞれが得意分野を明示して、それに対してサービスを受けたい人が判断して実施していった方が、結果的に経済的に効率的ではないかというのが個人的に思うことです。今回も、市場化テストで、就職困難者も、建設労働者も、港湾労働者も、同じ土俵でというふうにどうしても考えなければいけないのかというと、そうではないような気が、私

自身はしているのですけれども、いかがなものでしょうか。一緒に考えた方がよろしいのでしょうか。その辺をちょっとお聞かせいただけたらと思います。

すみません。御質問の返しになってしまったのですが。逆に言うと、我々としては、得意分野でやらせていただきたいと考えているということで御理解いただけたらと思います。

落合委員長 わかりました。この問題点は、厚労省にも問い合わせ、意見も聞きつつ、監理委員会で検討したいと思います。

森下社長 2番目の御質問の建設・港湾ですけれども、特段問題なくやれると思います。

落合委員長 榎谷委員、どうぞ。

榎谷委員 窓口とかそれではなくて、一括でという話があるのですが、一括というのは、例えばハローワークのどこか一つとなると、就職困難者も含めて全部入ってくるわけですね。その辺はどういう切り出し方、今おっしゃった得意分野に集中するということと、あまり得意ではない部分とがあると思いますが、それはどういう切り分けが望ましいと。よりやりやすく効率的で創意工夫も入るとお考えでしょうか。

小澤副本部長 「一括」という表現が適切かどうかということではありますが、昨年、求人開拓事業と交流プラザの事業を受託させていただきまして、我々受託側にとって幅があるなと受けとめました。それは、例えばセミナーの中身、運用の仕方、スケジューリング、講師の設定等、ほとんど全面的にお任せいただけるので、要は、改善の余地が非常にある。まず一つはそういう意味です。

じゃ、今度はその一つ一つの業務を見ていくと、我々会社の中での通常の業務でもそうですが、単純に業務の生産性を上げる、今、非常に大きな要素になっているのは、実はコンピュータでありまして、コンピュータのシステムを改善することで生産性が改善できるというのは当たり前の話で、本当にそこまで踏み込んでかかわることができるのかどうか。ただ、それができないと、コンピュータシステムはそのまま、そのほかの部分で生産性を上げなさい、改善しなさいと言われましても、ちょっと限界というものがあるので、それで私どもは先ほど「一括」という表現をさせていただきました。要するに、幅広くある方が、運用の中で効率を図ることができるということ。

あともう一つは、単に人間云々のことだけではなくて、コンピュータあるいはシステムを含めた業務改善をしていきたい。その2点でちょっと申し上げさせていただきました。

落合委員長 小林委員、どうぞ。

小林委員 3社さんにお伺いしたいのですけれども、ヴェディオールさんの場合だと、一括ということなので「事業コスト」という言葉をお使いになっていて、数値目標のところも根拠はすごく重要だと思うのですが、パソナさんですと、総経費のところでは「総人件費」という書き方をされていて、ブライトさんですと、人件

費部分に集約したような書き方をされています。コストといった場合、業務運営をしていくときにかかる間接的な経費とか、職員の訓練・研修ということにもかかると思いますが、総コスト、事業コストというところで開示を求めたいというところでは、どんなカバーをお考えでしょうか。確認させてください。

小澤副本部長 私どもとしては、人件費以外のところももちろん含めてという形です。先ほどの一括云々にもつながるのですけれども、限定的な範囲で生産性を高めるといことでしか余地がないと、どうしても人件費に行ってしまうということでありまして、人件費が仮に全体の9割を占めていれば、残る10%を半分に削ってもインパクトは小さいですので、90%を占める人件費を何とかできないかなということにばかり目が行きがちで、それができないとなると、入札するのはやめようになってしまうのかなということがございますので、本当にもろもろすべて。その中でバランスを見ていきたいということです。

落合委員長 他にございますか。

斎木経営企画室長 まず、人件費ということが、今の御説明にもありましたように非常に大きな部分を占めるということで、私どもの事業そのものにおいても人件費の占める比率が高いと。ですので、この市場化テストにおいて受けた場合でも、人件費の部分が左右されると。やはり、サービスの場合は在庫がききません。それこそ貯めておくこともできませんので、マックスに来られる方を想定した人員配置になった場合、やはりアイドルしてしまう部分もあることを考えると、本当にその辺のむだは結構多くなると我々は思っています。

ですので、ひとつの分野でなく総合的な受託の方が効率的だと思います。逆に、限られた分野であれば、事業コスト、総人件費、この予算で本当にできるのだろうかと思うことが正直ありますので、どうしても「総人件費」という言葉になってしまったというのが事実でございます。

落合委員長 森下さん、どうぞ。

森下社長 先ほどの御質問ですけれども、たとえば言いますと、求人開拓事業は、実績的に80%強が人件費でございます。それ以外のいろいろな経費が20%弱ですので、そこは大きいと。だから、事業費イコール人件費相当分と申し上げました。キャリア交流プラザでは17年度で人件費が約90%弱とみています。

先ほど御質問があった一括受託の件について言いますと、一般の方の就職と、そういうチーム支援といいますが、障害者の支援というものを同時にやると、やさしい方に民間は流れてしまうという部分があると思います。事業を区分するといいますが、障害者の支援は、こういう仕組みで、こういう中身です、お金はこうですと、別に出していただいて、業者は別でもいいと思います。やはり専門性を持っている会社が障害者に対しては応募してくるというように、切り分けた方がうまくいくのではないかと考えております。

落合委員長 他にございますか。

増田委員、どうぞ。

増田委員 ブライトキャリアさんのペーパーを見ていましたら、5ページに、官民競争の原則だけれども協力姿勢も必要ということで、競争する相手が監督する立場だとどうも不公平になるのではないかと。こんなお話でしたが、そういう感じもあるのですけれども、一応建前としては、中で監督するところと内部遮断されているので、そういったことは実際には起こらないようになっているのかと思いますが、これは、市場化テストを受託した経験からの要望ということで、そうした意味で、こういうところは現実に困ったとか、情報の面で不利になったとか、何か具体的な経験に基づいてのお話でしょうか。

森下社長 先ほどのCD-ROMでいただくというのは使えないので不利であるということが1点と、それから具体的に私どもが経験したのは、求人開拓事業を北九州で1年間させていただきましたが、自分たちとしては成果を上げたつもりですが、その結果がどこにも出てこない。その公表をどうするという点に関して私どもに相談がないので、結果はわかりません。そういう意味が一つ。窓口が、ハローワークの担当者の方でしたので、皆さんいい方だと思いますが、当初は、「求人未提出事業所の求人申込書をハローワークに提出する」という事業実施内容により、求人未提出事業所以外からの求人など一部の求人情報を受け付けてもらえないというアクションもありまして、やりにくいと思いました。委託主が監督者だと難しいということは実感しました。

ただキャリア交流プラザはそういうことは一切ございません。任せていただいております。

落合委員長 どうぞ。

小澤副本部長 求人開拓事業においては、当初イメージしていたよりも実際には厳しい部分がありました。求人未提出事業所で求人を取ってほしいというルールであったわけですが、現実に行動する時点ではこまかくチェックして動くことも非効率ですので、とにかく全部回って、とれるところはすべて求人を取って、という動き方を弊社が企画し実行しました。しかし結果的には大多数がすでにハローワークへ現在もしくは過去に求人を提出している事業所が多かったため、残念ながら実績計上できないというわけです。

増田委員 どうもありがとうございました。

落合委員長 それから無料職業紹介事業だけが受託の対象であるといった場合、そこに張り付けている人員、担当者は、職業紹介だけしかできないということになりますね。本来的には職業紹介以外のいろいろな作業も業務も、1人で何役も兼ねるという形でやっているのが実態だとすると、非常にやりにくいというか、コストが最初から非常に上がるような形で受託しなければいけないのではないかなという感じがしたもので、その辺のところはどのような感触でしょうか。

森下社長 現実的な姿としては、今の厚生労働省さんの案が私は一番いいと思っているのですけれども、求人開拓をあわせてやるとか、お客様が来ないときに企業を訪問して、困っている方をなるべくお世話する。つまり後ろから一緒にサポート

しないと、待っていては就職はできないという部分がありますので、そこら辺をもう少し自由にさせていただき、それで就職率で競争する。そのときに、就職困難者の人まで中に入っていると、やはり混乱が起こるのではないかと思います。優先順位をどんどんつけていきますので。

落合委員長 雇用保険の認定業務みたいなものは、入った方が好ましいと。

森下社長 十分にできると思いますし、ワンセットだと思います。

吉野委員 今の業務の話は、ブライトキャリアさんのところに、これは官が行うという書き方がされていますけれども。

森下社長 厚生労働省の案でよろしいかという意味でこう書いたのですが、民でできるかと言われればできます。

吉野委員 厚労省の案の方がいいという意味ではないのですね。

森下社長 そうではございません。

落合委員長 まだまだほかにも御質問、御意見がございだろうと思っておりますけれども、予定の時間を超過しましたので、これでお話を伺うことは終わりたいと思っております。

大変貴重な御意見をいただきましたので、これらの御意見を十分参考にしつつ、我々としても、民間事業者が官と対等な立場で競争できるような形で是非やりたいと考えておりますので、本当にありがとうございました。

また御意見等をお伺いすることがあるかもしれませんけれども、そのときはまたよろしく願いいたします。

(民間事業者退室)

落合委員長 それでは、予定しました議題がすべて終わったわけですが、事務局から何かございますか。

事務局 特にございません。

落合委員長 それでは、以上をもちまして、監理委員会を終了させていただきます。本日はお忙しい中をお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。