

# 施設・研修等分科会 第 11 回議事録

内閣府 官民競争入札等監理委員会

## 第 11 回施設・研修等分科会 議事次第

日 時：平成 19 年 10 月 3 日（火） 14:00～16:54

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 3 共用会議室

### 1．開 会

### 2．議 題

- 1．（独）雇用・能力開発機構の業務に関するヒアリング
- 2．（独）労働政策研究・研修機構の業務に関するヒアリング
- 3．（独）高齢・障害者雇用支援機構の業務に関するヒアリング

### 3．閉 会

<出席者>

（委員）

吉野委員、岡本専門委員、原専門委員

（厚生労働省）

・（独）雇用・能力開発機構

厚生労働省 職業能力開発局 総務課 姉崎課長、育成支援課 高野課長、能力開発課  
水野課長、雇用開発課 三上課長、キャリア形成支援室 田中室長

・（独）労働政策研究・研修機構

厚生労働省 労政担当参事官室 井上参事官

（独）労働政策研究・研修機構 総務部 畑中部長、労働大学校 内野副校長

・（独）高齢・障害者雇用支援機構

厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部企画課 長門課長

（独）高齢・障害者雇用支援機構 伊澤理事、企画啓発部 辻田部長、職業リハビリテ  
ーション部 田窪部長

（事務局）

中藤事務局長、櫻井参事官、森山参事官

岡本専門委員 それでは、第 11 回「施設・研修等分科会」を始めさせていただきます。よろしくお願ひ申し上げます。

第 5 回の分科会において決定いたしましたとおり、独立行政法人の業務に関する「市場化テスト」の議論について、委員の中で担当を決めさせていただいてヒアリングをさせていくことになりました。

本日は、厚労省関係ということで、私、岡本と吉野委員、原専門委員が担当になっておりますので、ひとつよろしくお願ひ申し上げます。

本日の議題ですが、最初に雇用・能力開発機構のうち、職業能力開発業務、雇用開発業務、私のしごと館等、施設の管理・運營業務。

第 2 番目としましては、労働政策研究・研修機構のうち、労働行政担当職員向けの研修業務。

第 3 といたしまして、高齢・障害者雇用支援機構のうち、高齢期における職業生活設計に関する助言・指導業務、高齢者雇用に関する事業主に対する援助業務、障害者職業センターの設置運營業務、障害者職業能力開発校の運營業務、障害者雇用に関する相談援助、啓発業務等に関してそれぞれヒアリングを行いたいと思います。

それでは、まず最初に、雇用・能力開発機構の業務に関しまして、厚生労働省職業能力開発局総務課の姉崎課長より御説明をお願いしたいと思います。ひとつよろしくお願ひします。大変恐縮ですが、15 分ということで、その後 45 分の質疑を行いたいと思いますのでよろしくお願ひ申し上げます。

姉崎課長 総務課長の姉崎と申します。よろしくお願ひいたします。

それぞれ業務の担当課がたくさん分かれてございまして、大人数になってございまして、よろしくお願ひをいたします。

それでは、説明資料の資料 1 で説明をさせていただきます。

1 ページ目は、雇用・能力開発機構の概要でございます。16 年 3 月に独立行政法人になりまして、主たる業務は「5 . 事業概要」でございますが、( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ということでございます。

2 ページで、それぞれ機構の組織ですと、組織ごとの人員ということで本部 290 名、大学校、ポリテクセンター等々、私のしごと館、都道府県センターということで、それぞれ箇所と人員が書いてございます。職員数は全体として一番左の下にございますが、今年の 4 月 1 日現在で 3,959 名ということでございます。

本日、主な議論の対象となる事務・事業ということでいただいておりますので、その業務ごとに 3 ページ以下で資料を整理させていただいております。

3 ページのところ、職業能力開発業務、職業訓練の関係でございまして、事務・事業の概要は離職者及び在職者を対象とした職業訓練、高度技能者の養成のための職業訓練ということで、予算額、この事務・事業に係る定員を書いてございます。業務実績ということで( 離職者訓練、施設内訓練 ) 委託訓練、在職者訓練、学卒者訓練の 18 年度の実績( 訓練実施数、就職率 ) を書いてございます。

「官民競争入札等に対する考え方」ということでございますけれども、まず「アビリティガーデ

ン」でございますが、これにつきましては18年度に「市場化テスト」実施に係る民間競争入札を実施し、この4月から落札者による職業訓練を実施しているところでございます。6コースなのですけれども、それぞれ年に2回やるということで、全体で6かける2回ということで12コースがございまして、この9月現在でそのうち6コースが修了をしております。9月までに修了した6コースの定員は90名ということで実施をいたしましたけれども、一応104名の方が受講をしたということでございます。

修了した6コースの中では、2つほどちょっと一部問題というか、1つは訓練開始の月になって急に講師が変更になってしまって、結果、受講者アンケートが非常に悪かったという事例のコースが1つと、その講師に対する受講者の苦情が多くて補講を行うことになってしまったというようなコースが1つということで、6つのうち2つにそういうことがございましたけれども、ほかのところは比較的順調に進んでいるということでございます。

2つ目のポツの職業能力開発促進センター、ポリテクセンターの行う訓練ですけれども、このうち特に在職者の訓練につきましては、国が担う必要性について精査をし、その必要のあるものだけをやる。それ以外のは廃止するというので、一応、今年度、18年度実績に比較して2割程度削減をするということで取り組んでいるわけでございますけれども、進捗状況ですが、実は在職者訓練につきましては年度当初に計画をしている訓練というものもあるのですけれども、中小企業の事業主の要望を踏まえて、その都度コースを設定して、こういうのを短期でどんどんつくっていくという仕組みでやっているものですから、全コースの実施数というのは最終的には年度末にならないとどのぐらいになったかというのがわからない、確定できないということでございますので、現時点では、どのぐらい削減したのかというのはなかなか言えなくて、年度末にならないとわからないのですけれども、国が担わなければいけないということに絞って、一応今年度は実施をしているという状況でございます。

4ページが私のしごと館の関係でございますけれども、御承知のように、若い人たちに対する職業意識の啓発等々のサービスをワンストップで提供するための施設であり施策ということであります。

4つ目の「業務関連指標」ということで、15年3月の開館以来、各事業サービスの利用者数が延べで206万人ということで、当初、最初の15年度が33万人ぐらいでしたけれども、18年度は51万人ということで増えてきてございます。

現時点で、21年7月までの予約というのもそれなりに入っておりますし、利用者のアンケートですと8割以上の皆さんから高い評価を得ているということでございます。

私のしごと館につきましては、考え方とところで書いてございますけれども、職業体験事業のうちの業界団体とか伝統工芸団体から協力を得て実施をしている職種以外の職種の5職種につきまして、18年度に市場化テスト実施に係る民間競争入札を実施し、この4月から落札者による職業体験事業を実施しているところでございます。これにつきましても、一応稼働率ということで、稼働率というのはそれぞれの職種ごとの体験のときの、例えば1日3回やるとして、1回当たり例えば10人ですといったときに1日3回やると合計30人ですから、そこに一体実際何人参加したかとい

うのを一応稼働率ということで取っているんですが、稼働率は70%以上という目標で取り組んでございますが、この5職種につきましては一応8月末の時点で稼働率の平均が71.2%ということだそうですので、比較的順調に実施をされているのではないかと考えてございます。

5ページはキャリア形成支援業務でございます。「事務・事業の概要」でございますが、機構の各都道府県センターの中に「キャリア形成支援コーナー」等を置いてございまして、労働者等に対するキャリア・コンサルティングを実施してございます。あと、若者向けの「ヤングジョブスポット」という事業があるところでございます。

4つ目の に、18年度の業務関連指標ということで、キャリア形成支援コーナーにおける相談件数、ヤングジョブスポットにおける利用延べ人数ということで実績を書いておりますけれども、高い実績を上げているのではないかと考えているところでございます。

「キャリア形成支援コーナー」についての官民競争入札についての考え方でございますけれども、このコーナーでは、キャリア形成について転職とかあるいは職業訓練を受けたい、公的な訓練を受けたい、民間訓練を受けたいということも含めて労働者、求職者の皆さんについてキャリア・コンサルティングを実施しているわけですけれども、基本的にはここに書いてございますが、特定の訓練に偏らない公平な立場から相談支援を行う必要があるのではないかとということで、機構で実施するのが適当ではないかと考えているところでございます。

「また」で書いてございますが、来年度からジョブ・カード制度ということでございますが、これは委員の皆様も御承知かと思っておりますけれども、成長力底上げ戦略の中で人材能力戦略というのがございますけれども、フリーターですとか子育て終了後の女性ですとか、あるいは母子家庭の母といった能力開発の機会に恵まれなかった方々を対象にして能力開発の機会を提供し、その結果を評価し、その円滑な再就職に結び付けていくという政策なのですけれども、訓練を受ける前と後にキャリア・コンサルティングを受けていただくというような仕組みにございまして、そのキャリア・コンサルティングの部分はこの機構が担うことになってございまして、来年度、本格実施をするというようなことになってございますので、そうした立ち上げのときに「市場化テスト」とかがございまして立ち上げのときは円滑に機動的な対応をしていくという観点からは機構において実施するのが適当ではないかと考えているところでございます。

「ヤングジョブスポット」、若者向けのところですが、これは今年度から東京と大阪の2か所に重点化したわけでございますけれども、まだ重点化をして間もないということ、利用実績も増加しているということで引き続き機構のノウハウを生かした形で実施をしていきたいと考えているところでございます。

6ページの雇用開発業務（相談等業務）でございまして、「事務・事業の概要」のところ、中小企業事業主に対する雇用管理面の改善、あるいは新しい分野に進出していききたいのだけれども、というようなことについての相談援助、特に雇用環境が非常に遅れている建設労働者の関係の相談、研修というような事務・事業でございます。

「業務関連指標」のところでございますけれども、相談件数、講習会・セミナーの実施回数、受講者数等々で実績を書いておりますけれども、多くの中小企業事業主等に御利用いただいている

ところでございます。

相談等の業務につきましては、今年度から人材確保や職場定着に資する内容の相談等に重点化をしていこうということで取り組んでおりまして、相談等につきましては、社会保険労務士等に委嘱と書いてございますけれども、民間の専門家を活用しつつ実施をしているということでございますが、この相談業務を効果的に行うためには、機構においては中小企業向け等に各種の助成金を支給しているわけですが、相談と助成金の支給を一体的に実施することが最も効率的で効果的ではないかと考えているところでございます。

7ページで、機構の所有施設の管理・運營業務ですが、私のしごと館等と書いてございますけれども、私のしごと館以外にも、ポリテクセンター等々の各施設の管理・運営の関係でございます。これは4番目の に書いてございますけれども、設備の保守、警備、清掃等、施設の管理運営に関する業務については、ほとんどすべてと言っていいほど民間業者に委託を行っているという状況でございます。既に効率的な執行に努めているということでございます。

契約の中で、随意契約になっているものにつきましては、国における見直しの取組みを踏まえまして、見直しをし、競争的な入札に切替えていくとして取り組んでいるところでございます。

簡単でございますが、15分ということですので。

岡本専門委員 ありがとうございます。それでは、今、御説明ありました件につきまして質疑応答ということでよろしくお願いたします。

原委員、どうぞ。

原専門委員 何点かあるのですが、まず最初のアビリティガーデンとかしごと館の業務の「市場化テスト」実施についてなんですけれども、既に実績があるということで、私は前回の審議にも加わったのですが、今回恐らく、民間からの要望が出ているのはどちらかというもっと全体的、包括的な切り出しというのですか、ここに対する要望が非常に強く、考えてみれば当然民間のリソースを使って知恵を生かして何かやろうと思ったら、できるだけそれを生かせる幅は広い方が、そこでいろんなシナジーの効果とかが出てやりやすいというのも非常によくわかるので、第一段階としてこういう幾つかの業務を個別に切り出したというのがあったとすれば、やはり次の段階はこれを包括的に切り出すという方向で進めていただきたいと思うのですが、その辺はいかがでしょうか。

姉崎課長 包括というのは、アビリティガーデンでやっている職業訓練全部ということですか。

原専門委員 少なくとも、アビリティガーデンはその内容でも、民でできるものとできないものがあるのかもしれませんが、私のしごと館の方は恐らく、私は実際に見ましたけれども、全部という形でも受託できる場所はあるのではないかと思います。

姉崎課長 アビリティガーデンの関係につきましては、今年度の6コースを民間で実施をしていただいているわけですが、今年度の実績を踏まえて今後のあり方については来年度において検討するという御協議をこちらの方にいただいていると承知をさせていただきますので、一応アビリティガーデンについては、まず6コースを実施してその結果を踏まえてアビリティガーデンの今後の在り方というのを来年度、とりあえずは検討していくということです。

岡本専門委員 そのタイミングをもう少し前倒しというのはできませんか。前倒しという意味は、一年間終わってから見直すのではなくて、今、半年経っているわけですから、並行して途中経過を含めて。去年の閣議決定で決めた6コースを前向きに取り組むとなかなかそちらの立場からはきっと難しいのかもしれませんが、実際どうであったかということ。1年経ってまた1年で結局2年ずれるわけですね。

姉崎課長 まず、1年やってということなのですが、機構の中期目標については、1年前倒しをして19年度から第2期になっているわけですが、中期目標の中では基本的にはアビリティガーデンというのは委員の皆さんもよく御存じだと思うのですが、民間ではなかなか対応し難い先導的、モデル的な訓練コースを開発し、その効果を試行、実施し、試行の結果効果を検証し、いいものについては産業界に普及をしていくということを一体的に実施する、ホワイトカラーについての職業能力開発関係の国内唯一の施設だということですが、一応現在の中期計画の中ではアビリティガーデンにつきましては、第2期の間に訓練の開発と試行に特化していくとしてございますので、そこに向けての見直しというのは、アビリティガーデン第2期中期目標期間中にどうあるべきかという議論は、当然進めていくわけですが、「市場化テスト」の関係でこのテストにつきましてはそういう検討は並行的に進めていくのですが、実際にそこがどういうふうになるのかは、やはり少なくとも1年くらいやってみないとなかなかわからないところもあるのかなということです。

もう一つ、私どもとして気にしなくてはいけないと思っているのは、特に離職者訓練についての就職率とかなんですけれども、アビリティガーデンもそうなのですが、離職者訓練についてはアビリティガーデンで実施をしている離職者の訓練の例えば就職率と民間の教育訓練機関でできるものはそちらに委託するというで委託をしているわけですが、その委託訓練の就職率を見たときに、やはり委託訓練の就職率の方がかなり低いというのがある。

17年度、18年度にアビリティガーデンでも「市場化テスト」のモデル事業ということで実施をしたわけですが、そこでもやはり就職率は低いということがありますので、包括的な委託等々を考えると、就職率の現状等々を考えると、そのところはちょっと慎重に考えなくてはいけない留意点の1つかなと思っております。

岡本専門委員 民間に委託されたときの結果とアウトカム的なものでいうと、就職率が低いと今、課長はおっしゃいましたけれども、今日でなくて結構ですので、そのデータというのを教えていただくことはできますか。

姉崎課長 18年度で言うと。

水野課長 17年度は公表されております。

岡本専門委員 どのくらいですか。

水野課長 AGの方の就職率が大体7割を超えているわけです。それに対して民間にやっていた部分は2割ないし3割ぐらいです。

岡本専門委員 就職率は2割ということですか。そういう意味では極端に違うわけですね。

水野課長 半分ぐらいですね。

岡本専門委員 なぜそこまで差があるのかという分析というのは、厚生労働省で結構やっていますか。

水野課長 AGに特化した分析はまだ十分できておりませんが、一般に機構の離職者訓練というのは民間に任せるものはほとんど任せていて、今、何割以上も出しているのですね。やはり就職率が低いのですけれども、そこはいろいろ原因があるのです。民間の訓練機関ですと、なかなか就職支援の方まで手が回らないところがあるという話もちょっと聞いております。

櫻井参事官 今、おっしゃったのは3ページのことでしょうか。資料の3ページに離職者訓練(施設内)が81.6%、委託が68.9%。これが先ほどおっしゃった民間でやった場合との数字ですね。

水野課長 そうです。

櫻井参事官 施設内というのは直轄でやっておられるところ、委託とかというのは民間でやっているところということですね。

水野課長 はい。そういう就職支援が十分できていないのではないかとこの話と、すべての業者がそうということではないと思うのですけれども、業者さんによってはスタッフがどんどん入れ替わるといって、そうなるとなかなかノウハウが蓄積しにくいという話をちょっと聞いております。

岡本専門委員 そういう受講者の方々の就職率は、厚生労働省の政策目標として、やはりどの水準までというのは結構あるのですか。当然、やれば高ければ高いほどいいのかもしれませんが、我々の視点は大きさに言えばそれに対する費用対効果。どういうところで見えていくのかということ、当然外部要因もいろいろありでしょうし、おっしゃったように講師あるいはコースをどのように構成するかということは結構大きな問題だと私などは思うのです。

ですから、民間に出してしまえばいいという問題では基本的にはないと思います。それは確かにおっしゃるように就職率が極端に違ってくれば、ですね。

姉崎課長 委員がおっしゃったとおり、就職率のところも余り高い目標とかを掲げるとなかなか難しいのですけれども、離職者訓練では当然就職率は高くなければ効果が上がっていないことになるわけですが、余り目標を高く掲げてしまうと結局入り口の方で就職しやすい人が優先されたりとか、なかなか難しそうなのが排除されてしまうといったことが危惧されます。

岡本専門委員 でも、厚生労働省ではしっかりとある程度の政策目標というものを持った上で、実際どういうところにやらせるのがいいのかという議論と、当然それはコストがかかるわけですから、コストの内容が勘案されるときにそういうのを見ないといけないと思うので、結果をどう読むかということも重要でしょうけれども、何をどの程度まで想定をしておられるかが結構重要だと思えますね。そのときに、ではこの民間業者との関係をどうするんだという議論をやはり正論としてあるように思うのです。

水野課長 一応、目標については、機構の第2期中期計画の方で定めておまして、施設内訓練については80%以上、委託訓練については65%以上という目標を設定しております。

岡本専門委員 そういう意味では、両方ともクリアーしているわけですね。

水野課長 全体としてはですね。でもクリアーしていない業者もあって、一応、最近インセンテ



イブ方式というのを導入いたしまして、まず訓練の部分について、1人1月当たり固定費5万円払います。その上で、就職率に応じてインセンティブ与えていく。具体的にいきますと、就職率が55%を超えたら1万円を追加して、更に75%を超えたらもう1万円追加するというふうにやって、なるべく民間にお願いした場合の就職率が上がるような仕組みに持って行って、逆にそういう仕組みの中で2回以上就職率が30%を下回ると、今度はもうそこに委託をしないとといったような仕組みを設けております。

原専門委員 そもそも目標が15%違うというところがちょっと解せないのです。80がもし適正だとすれば、民もそれを目指させるべきではないかと思うのですけれども、そこはどうですか。

水野課長 そこはもともとの実態を踏まえて設定した目標なので、もともと委託の就職率が低いところを一気に80というのはやはり難しいと思います。だから、目標というのはやはりステップ・バイ・ステップで少しずつ上げていくというものだと思います。

姉崎課長 そこは多分、余り急にやってしまうと入り口の選別ですとか、いろんな問題などそこら辺の課題もあると思うのです。

原専門委員 もう一つの私のしごと館の方はいかかですか。これは包括的なアウトソースが可能だと思います。

姉崎課長 私のしごと館も、今5職種やっているのですが、基本的に体験職種は40職種あるのですけれども、残りの35につきましても、業界団体とかあるいは伝統工芸の関係の職種でそのところしかできないというのがあって、要はそこに委託してやっていただいているわけです。伝統工芸以外のところも企業の協力を得ているので、実質的には民間委託という感じです。

高野課長 既に、機構がやっているというのではなく、実際には民間企業とか業界団体、あるいは伝統工芸団体といったところの御協力をいただいて、普通の機関よりも安い値段でやっていただいているという状況にあるわけでございます。

私のしごと館全体につきましては、御案内のとおり今年から3年間改革期間と定めまして、アクションプランというものを策定し、これを着実に実施するということを今やっております。サービス利用者を増やすとか経費を節減するとかあるいは自己収入を増やすといったような具体的な数値目標を掲げて、これに向けての取組みということを機構自らもやっておりますし、私も厚生労働省もそれに向けて取り組んでいるということでございます。やはりこの3年間の取組みということをやって、その終了後、私のしごと館の必要性あるいは有効性全体について評価、検証を行って、場合によっては廃止も含めて抜本的な見直しをするということで、それに向けて今、取り組んでいるという状況にあるということを申し上げます。

原専門委員 でも、逆に、そのタイミングで官としてはそういう取組み、民にもアイデアを出させて、まさに官民競争入札にされたらよりいいジャッジができるのではないのでしょうか。

高野課長 繰り返しになるかもしれませんが、やはりアクションプランを3年間やって、その終了後に改めて検討を行うこととしており、現在行っております5職種についての「市場化テスト」もちょうど同じ3年間でやることを前提に、それを前提に今、民間入札でやっていただいておりますので、同様のタイミングでやっておりますので、その3年間が終わった後に全体の見直しを行う

ときのいろいろな議論になろうかと思っています。

岡本専門委員 済みません。私のしごと館については、私も政独委のメンバーなのでいろいろ議論があることは知っています。それであえてちょっと申し上げますけれども、いろいろ議論されている中で、やはり施策目的がこれは何なんですかねというところがよくわからないという議論が前提にあって、例でいうと、先ほどの水野課長がおっしゃったような就職率に相当するようなアウトカム的な数値が何らか出てこない、出せないと言った方がいいのでしょうか。そこを固めないで廃止論から民間に委託するといういろいろ議論がある中で、結局3年間経ってもどうされるのかなというのがいまいち。逆にこのようなことを心配してもしようがないのかもしれませんが、どういう目線で高野課長などは3年経ったらここを見直されると考えていらっしゃるのかなという気がしてしょうがないのですけれども、今、政策目的をどうするかという議論はなされていらっしゃるのですか。

高野課長 まさに去年の政独委の「勧告の方向性」の中にも、私のしごと館の政策的な位置づけ、まずこれをちゃんと明確にする必要があるということ。先ほど申しましたようなアクションプラン的な話、そういう両面についての御指摘をいただいたところでございます。それを踏まえて、私も厚生労働省、機構で議論をした上で、見直し内容を決めて、第2期中期目標を始めたところでございますが、その際に、厚生労働行政の中での私のしごと館の位置づけの明確化を図るということとしております。

それを踏まえて、厚生労働省として私のしごと館推進計画を策定いたしましておりますけれども、その中で従来は言わば対象を割合漫然としていたところを、主として中学生、高校生を対象とする施設であるというような位置づけを図りますとともに、学校等におけるキャリア教育と相まって、早期の段階から若年層の職業意識形成を支援する施設であるというような性格の明確化をまず1つしたところでございます。

併せまして、私のしごと館が果たすべき役割は何かということでございますけれども、勤労観あるいは職業観の育成に有効な職業体験の場の提供を始めとした職業意識の形成から適職の選択、キャリア形成に至るまでの体系的なサービスを可能な限り多くの中学生、高校生を中心とした若者に効率的かつ効果的に提供していく。これが役割であるというように厚生労働省として、私のしごと館の位置づけを掲げたところでございます。

これを前提として、先ほど申しましたような機構が定める改革実行計画、アクションプランがあるわけでございますので、厚生労働省としても文科省とも連携をするとともに、各県の教育委員会にも働きかけを行って、私のしごと館の来館、あるいは教職員に対するキャリア形成支援セミナーの活用などについての働きかけというようなことを随時やっておるという状況でございます。

現在、そのように先ほど申したような政策的な位置づけというものを改めてした上で、厚労省、機構で手分けをして、それぞれの役割分担に従って取組みを進めておるというところでございますけれども、では3年経ったらどうするんだというところでございますけれども、繰り返しになるかもしれませんが、成果、状況につきましての検証を行った上で、実際にどのような成果があったか。例えば、来館者に対するアンケート調査もやっておりますけれども、これにつきましても

より踏み込んだ追跡調査というのやる予定にしておりますので、そういったものも含めて効果を検証し、いろいろな見直しにつなげていくということだと思っています。

岡本専門委員 吉野委員、いかがですか。

吉野委員 教育委員会の方でこのようなものは要らないと言ったら要らないことになるのですか。

高野課長 今のところそういうお話をいただいておりませんので、ちょっとあれですけども、文科省さんの方にお話ししたときも、お互い連携していきましょうということになっておりますので、文科省の方から各県の教育委員会に対していろいろと通知文書もいっておるところでございます。それを踏まえて、私ども教育委員会を回って働きかけをしておるといった状況でございます。

吉野委員 どうも話を伺っていると、逆立ちしているように思えてならない。つまり、これがあるからしょうがないから政策目標を何しようかと一生懸命考える。普通話は逆ですよ。政策というのはもっとまじめなもので、国民が求めているものが具体的にあって、そのために最も有効な手を考える。

私もあそこに、修学旅行に行った子供と、大手自動車メーカーの工場に修学旅行で見学に行ったのと両方の子供の話聞いたことがあります。反応は全然違います。自動車工場見学の方が迫力は圧倒的です。だから、このようなものは要らないのです。あなた方もお役人だからわかるだろうけれども、自動車は日本を代表する産業です。日本国を支えているのは一体何なのだという現実を直に見せる方が、教育上はよほどためになる。政策目標は何かと考えるのだったら、そういうことも含めて、あなた方は本当に検討されているのか。されているようには思えない。

高野課長 実際に、自動車工場を見た人の反応というのが今、お話ございましたけれども、私どもの方も、学校の先生に対してどうであったかといういろいろな感想を求めているところでございますけれども、例えば、今、個々の学校でも職業体験の取組みというのをやっているところはかなり広がってきております。ただ、そういうところだと、やはり1つの職種といった限られたものになりますので、それ以外のいろんな多様な職種の経験といったようなこと、あるいは単なる職業体験だけではなくて、キャリア・コンサルティングあるいは適性検査、そういったものを総合的に受けられる場として、これは大変よい施設であるというような点の御好評も多くの先生方から寄せられているところがございますので、やはりこれを適切に活用していくことがよろしいのではないかと考えております。

吉野委員 キャリア・コンサルティングだ、適性検査だという話は、例えば自動車メーカーでどういう人材を、どういうふうにして選んで採用しているかという話の裏返しの話ですね。だから、そういうことはそういうところに行って具体的な話を聞いた方が、よほど子供たちのためにはなる。では、限られた職種ではないか、業種ではないかとおっしゃりたいかもしれないが、例えばどこかの炭鉱の鉱山に行って見たといったら、それはそういう話をされてもしょうがない。しかし、この国を支えている産業の現場を見るという話は、そういう言い方をすべきではないです。実際、国費でまかなうしごと館で全部の業種の実態を見られるのか。見たらところで一体どうなんだという話になる。

高野課長 決して、今、学校などで取り組んでいるものについて、それを否定する気持ちは勿論ございませんで、そういった取組みと私どもの取組みと相まってということ、先ほどちょっと申し上げたかが、文科省なり学校で取り組んでいるそういうキャリア形成教育と相まって、私のしごと館の有効活用によってキャリア形成を進めていくということを考えておるところで、決して文科省なり学校の取組みを否定するわけでは勿論ございません。今、御指摘のとおり、実際の例えば自動車メーカーの方からお話を聞くということは役に立つのは当然だろうと思っております。

吉野委員 よほどお金に余裕のある、例えばドバイのような政府なら、こういうものを造って、幾ら赤字になってもいいやとわかっていてもいいのかもしれないけれども、我が国にそんなに余裕はないのです。そうすると、これだけ立派な建物を持って相当な赤字を垂れ流しながらやる。その意味がどれくらいあるかという話がまさに政策目標の話と表裏一体となって説得力のある説明をされないといけない。それがあなた方の説明責任であるわけですから、そこで到底納得できる説明にはまだなっていないのではないかと私どもは思っているわけです。

高野課長 そこは、赤字垂れ流しというのが今お話しあったかもしれないけれども、やはりこの業務の公共性から見まして、これで収支が均衡するということを前提に考えるべき施設ではないだろうと思っております。

ただ、そういった中、当然財政状況は大変厳しいということがございますので、できるだけ経費の節減、あるいは自己収入の増大ということを行う必要があるという各方面からの御指摘も踏まえて、先ほど申しましたアクションプランを作成し、その実施に今、取り組んでいるというところがございますので、財政状況が厳しいというのは当然承知しておりますので、いろいろ努力をしておるところでございます。

吉野委員 繰り返しになりますけれども、これは公的な役割としてどうしてもやらなくてはいけない、これは絶対に欠かせないものだということであるならば、それはずっと規模を縮小して何とか維持する方法を考えるということもあり得るのです。あなた方のいう政策目標に照らしても、例えば先ほどの自動車メーカーの話は一例にすぎないけれども、圧倒的な効果のあるものがほかにあって、それに比べたときにこれを本当に維持しなければいけないものかどうか検討しようというのは常識的な議論です。

これは造ってしまっただけで現にあるからしょうがない、お役人としてこれを守るのが役目だなどとは思わず、謙虚に客観的に公平に全部を見た上で、本当にこれが必要であるかどうか、もし必要だったらどこまでかという話をもっと説得力のある説明をしていただきたいと思います。

原専門委員 これが必要かどうかという議論は置いて、これを官民競争入札にふさわしいかどうかの観点でいうと、今、キッザニアという施設ができて、非常に行列ができて予約がなかなか取れないぐらい同じようなキャリアを子供向けで体験するところで、実際、やはりそこに民のよさが多分幾つか蓄えられていると思うのです。だから、3年とおっしゃらず、逆にスピードは大事だと思いますので、そのアイデアをぼんともらってやるということもジャッジとしてはあり得るのではないですか。続けるか続けないかというのはまた別の議論で、続けるとすればということですが、そういうふうだと思います。

だから、まさに今、考え直す節目ならば、是非そこに民の英知を入れていくべきではないかと思  
います。

高野課長 キzzaニアは大変好評であるというのは私どもも承知いたしておりますが、内容的  
には若干、私どもの方は中・高校生を想定しております。キzzaニアの方はもう少し低年齢とい  
うこともあるようで、内容的な差はあるのかもしれませんが、大変人気のある、民間活力の活用  
された施設であろうということは承知をいたしておりますので、いろいろ見習うべき点は当然あ  
ろうとは思っておりますけれども、繰り返しになりますけれども、先ほど申しましたように、現  
在アクションプランを策定しそれに向けて厚労省も機構も今、取り組みを進めておるとい  
うところでございますので、その点御理解いただきたいと考えております。

吉野委員 釈迦に説法かもしれないけれども、キzzaニアのケースは国際的な普遍性を持  
っている事業ですね。結果としてそれを証明している事業で、世界中でやっているわけだから。  
私のしごと館は、これから鎖国をするためにこうやって伝統芸能にこもるとい  
う話ではまさかないとは思いますが、もっと開けた視野を持ってもらいたい。キzzaニア  
のケースなどをもっと謙虚に学んでやっていただきたいと思  
います。

高野課長 私どもの方も、国際的な観点は当然必要だと思っております。ILOの事務  
局の高官の方が来られて、私のしごと館は大変すばらしい施設だという話があり  
まして、今後ILOとも提携をしていくという話が今、進んでおるところで、ILOの  
コーナーを設けるということを予定しておりますし、また韓国が同様の施設をつ  
くりたいということも今、言っておりまして、その辺りの提携を進めているとい  
うことで、国際的な協力といったことにも活用していただきたいと思  
っております。

姉崎課長 しごと館については、先ほども言いましたけれども、40職種があ  
って5職種「市場化テスト」をやっているんですが、残りも基本的には皆さん  
伝統工芸の団体だったりとか企業のところをお願いをして体験指導員を派遣  
していただいているという形で、民間の活力を使ってやっておりますし、展  
示とか体験の設備だとかいろいろな情報システムの保守だとかそうしたものは  
当然みんな民間に業務委託をしているわけでありまして、営業の補助事務員  
等は人材派遣を使っておりますし、事務局の職員は33名だと思  
うんですが、そのうち19名は関西の地元の主要な企業から派遣してもら  
って運営をしておりまして、清掃だとか何とかな業務も当然外注にしている  
ので、そういう意味で言うと、残っているのは一部の人事とか会計管理の  
仕事というか運営全体の企画立案というか、そこは機構の職員が担  
っていますけれども、それ以外のところは基本的にほとんど全部民間に  
という形にさせていただいて、原先生が言うとおり、スピード感も当然  
大事だと思うのですが、誠に恐縮ですけれども、一生懸命やっているので、  
努力する時間、毎年毎年見直しがされているんですけれども、一定  
期間、是非この努力する時間というのをも考えてもらいたい。

岡本専門委員 姉崎課長のお立場上、そういう話をされるのは気持ちとしてはよく  
わかりますけれども、やはり世の中の常識があっているんな決定がなされてくる  
のだと我々は思っていますので、そういう見方をされているということは、  
それから少しずつれているところがあるのではないかと  
いうのは考えていただきたい。

今、課長がおっしゃったいろんなものを外部に出していますというお話しなのですが、そういうことと言えば、閣議決定で施設管理については原則としてもう民間競争入札という話になっていますので、個別に出していらっしゃるということはあったとしても、それを一まとめにして包括的にすれば、違った形での民間事業者の創意工夫などが生かされるかもしれない。だから、土俵に乗せていただきたいということを言っているのです。それは、皆さん厚生労働省の入っていらっしゃる閣議決定になっていますので、それは是非そういう形でより一層前向きに検討してほしいと思います。

吉野委員 包括的に発注して困るということはあるのですか。どうしてやらないのですか。

岡本専門委員 むしろ個別にやった方が大変ではないかと思うのです。

水野課長 管理コストとかではないでしょうか。

姉崎課長 私の経験で言うと、先ほどの中で、例えば設備保守と警備と清掃を民間に出していますと言ったのですけれども、こういう業務でも、設備保守と警備と清掃とばらばらに実は出しています。なぜかという、警備は例えばセコムが機械が入っているので、セコムです。セコムは清掃しないので、清掃は清掃業者で、設備の保守は電機械設備の何とかとこれはビルメンの人は電機械設備の保守はできないので、それぞれ別に民間に委託しています。私がいた独法でもそういうふうにしていたものですから、例えばこういう3つを全部一緒にできる業者は世の中にいないのではないかと素朴に思ったりもするのです。

岡本専門委員 それはむしろ事務局の中から説明していただいた方がよろしいのではないかと思います。

事務局 では、御説明しますが、我々もそういう施設の管理、運營業務の全体をできるようなところがあるかないかというのは、10社程度いろいろ回らせていただいて話をお伺いしたのですけれども、今、民間の施設管理というのは基本的に警備、清掃という個別発注というよりは一括で総合ビル管理みたいなことをやっている会社はむしろ多いかと思えます。

セコムさんという個別の名称が出ましたけれども、セコムさんも当然警備の会社ではございますけれども、そういう総合ビル管理みたいなところも今、取り組まれてらっしゃるというようなことは聞いておりますし、逆に警備の設備がセコムだからといってセコムの方しかできないということではなくて、全体の総合ビル管理みたいのをほかの会社でやっていて設備がセコムという形も逆にあるかと思えますので、そこはセコムの機械が入っているからそういう形ができないということはないかと思っております。

岡本専門委員 ですから、もう少し広く見ていただくと、立場が違うのでいろいろ違う御意見があるかと思えますけれども、そうなおるといふか実際そうやっているところもあるようですから、そういうことも見ていただいて、そういうものについては実際にコストが安くなればいいわけですから是非お願いしたいと思えます。

吉野委員 ちなみに、今、セコムがそういう分野に進出して、もう始めていますけれども、なぜかといったら、そういうニーズがあるからなのです。民間企業だったらこういうむだな発注の仕方をしていないで、ちょっとでも効率よくやるためにはどうしたらいいかと真剣に考えて、例えばセ

コムに相談するわけです。そうすれば、当然、ではそれでやりましょうという話になる。みんなそうです。そのようなことは常識です。だから、もっと言えばそこはあなた方の勉強不足です。本当にここでコストを節減するつもりがあるならば、そういうことを例えばぶつけてみれば反応は必ずあります。

姉崎課長 済みません。それは私の勉強不足だったと思います。

岡本専門委員 では、そういうことでひとつよろしくお願い申し上げます。

原委員、どうぞ。

原専門委員 キャリア形成の職業能力開発業務のところの官民競争入札に対する考え方で、特定の訓練に偏らない公平な立場から相談支援を行う必要があるから民間に出せないということですが、これは恐らく、特定の民間ごとにいるんなキャリアカウンセリングのカウンセラーの育成の手法があって、それが特定のものだだめだということをおっしゃっているわけですか。それは恐らく、全体的にも非常に近いものですし、現実にも、公的な場所の現場でやっているキャリアカウンセラーも民間の何らかの資格を持っている方が、無資格者は別としてほとんどだと思つて、そうするとこれをやっていると民間が一切公的なこういう仕事に就けないということになってしまいます。

姉崎課長 公的な仕事に就けないというか、少なくともキャリア支援コーナーのここで書いた真意というのは、すごく極端なことを言うと、例えばどこか民間の人材関係の会社の方がいて、キャリアコンサルタントの資格を持っていてその方がやって、実はその方の所属している会社ではいろんな教育訓練コースとかをたくさんやっていたとして、いろんな相談を受けたらみんなその会社ばかり依頼をすとか、あるいは先ほどもちょっと言いましたけれども、今度の新しいジョブ・カードもそうですけれども、母子家庭の母ですとかいろんな能力開発機会の恵まれない人たちを対象にコンサルタントとかをやるときに、どうしても就職しやすそうな人とそうではない人とか、いろんな入り口のところで先ほど懸念を申し上げたのですけれども、すごく極端なことを言うとそういうことを若干懸念しておりましてこういう表現にいたしました。

原専門委員 そこで言うと、そもそも「市場化テスト」の前提としては、これはあくまでも公共事業であり、主体者はセンターであるわけですね。だけれども、その業務を委託して民間を使う。しかもそこにはみなし公務員規定とかというセーフティーネットも張られた上でということなので、今おっしゃったことを心配すると、多分この「市場化テスト」自体が成り立たなくなってしまうのではないかと思うのです。

姉崎課長 ですから、どういう業務かということにもよると思うので、全部が成り立たないということではないと思うのです。

吉野委員 成り立たない業務というのは具体的にどういうものですか。

姉崎課長 成り立たないというのは、今のキャリア形成のコーナーで言うと、特定のところに偏る懸念がないように、また成長力底上げ戦略の関係で、来年度はジョブ・カード制度等のキャリアコンサルタントのところ重要な役割を担うものですから、制度立ち上げ等のときには、柔軟な対応ができるようにと申しますか、機動的な対応ができるような形でさせていただきたいという趣旨

で書いているわけです。

原専門委員 ジョブ・カードが重要な役割というのはわかりますから、これもまさに民をここにかませて、よりこの運営をよくするためにもそういう「市場化テスト」に乗せるというのは1つのやり方なのではないでしょうか。

姉崎課長 制度が導入されて、制度全体が円滑に動いていけば、立ち上げ時の問題とかはないわけですから、そういうときには市場化テストも考えられるのだと思います、そういうところまで別に否定するつもりはないわけです。

原専門委員 ですから、やってみればいいのにと我々は思うわけです。要はやってみなければわからないからやらないということではなく、やってみなければわからないからやるというジャッジをしていただくと随分すり合ってくるのです。

姉崎課長 そこは、先ほどの懸念ですとか、就職率の実績ですとかいろんなことで、誠に申し訳ないですけども、慎重にならざるを得ないようなところがどうしてもあるものですから、そのところの判断のときはやはりちょっと慎重なところも考えないといけないと思います。特に、離職者の再就職のための訓練というのは、国がセーフティーネットとして国民に果たすべき最大の義務は雇用機会の確保だと思っていますので、国の責任においてきちっとやらねばいけないという部分で、どうしても懸念があるということです。

岡本専門委員 よろしいですか。

原専門委員 はい。

岡本専門委員 吉野委員、ほかの論点でもどうぞ。

吉野委員 そもそも話、なぜこういう「市場化テスト」の話をやらねばならないかといえば、むだがあるからです。そのむだをどうやったら一番効果的になくすことができるかということこの話になっているわけです。

だから、あなた方は、この機構が事業団時代からむだの固まりだということを直視して話をしたい。政府出資金を1兆円以上すり減らして、国民から見れば許すべからざる話だとみんなに見られているのですよ。だから、そういうむだを我々も一切これからやめようと改心してやるであろうということだから、この機構の真っ当な話し相手として我々はやっているわけで、本当にむだをなくすためにはこうしたい、しかしというものがあるのですしたらそれは聞きましょうというのが話の前提です。どうも、最初からここは触らせないというような話をされると、そもそもあなた方は何なのだという事を言いたくなります。

姉崎課長 委員、一生懸命やっているつもりです。あと、吉野委員がおっしゃった政府出資金の1兆3,000万の減少のものも、会計検査院の報告だと思っんですけれども、独法化に伴って移譲したときの減価償却のところが半分ぐらいを占めていて、あとは時価評価に変えた分、資産が目減りしたというのがほとんどですので理解していただきたいと思います。

吉野委員 むだなことをやったからそういうことが起きたのでしょうか。

姉崎課長 いや、それは減価償却。

岡本専門委員 やはり減価償却の前提は、そういう施設をつくったということであるわけですね。



そこは違うと思いますよ、課長。

姉崎課長 むだな施設もあるのではないかと委員も言われるかもしれませんが、これは政策的な必要性に基づいてやっています。

岡本専門委員 だから、先ほどから申し上げているように、政策の明確性を出していただきたい。それを3年待つのですかということをお願いしたいのですけれども、3年を待たずに出すべきだと思います。

吉野委員 あなた方が、減価償却の方法であの損失を説明できるものだと本当に考えているのだったら、それはとんでもない思い違いです。あれだけのひどい間違いを起こしてしまったのはなぜかと我々は思う。あれほどの資産の叩き売りをやらなくてはいけないような事態を招いたわけだから、1兆円の損失をそんなに軽く言ってほしくないのです。その実態をただすために一刻も早くやらなければいけないことがあるとあなたの方から申し出ていただきたいと思うのです。3年あるからなどと言ってはいられないはずだ。「我々の存立の根拠を示すためには、一刻も早くちゃんとした事業をやっていくということを見せたい」と言っていただきたいところです。

姉崎課長 3年経って評価するのではなくて、毎年毎年、実施状況も見つつ評価をして直すべきところは直して、自己収入も幸いに少しずつちゃんと少しずつ増えてきておって、努力も少しずつ実って、先ほども言いましたけれども、5職種のものも稼働率は結構高かったりして順調にきているので、もう少しお願いできればと思います。

岡本専門委員 そろそろ時間ですけれども、是非ということで何かありますか。よろしいですか。それでは、本日、どうもありがとうございました。まだちょっと私どもの方から事務局を通じていろいろお願いするかもしれません。その節は御検討のほどよろしく申し上げます。どうもありがとうございました。

引き続きまして、労働政策研究・研修機構の業務について審議に移りたいと思います。

(独立行政法人雇用・能力開発機構関係者退室)

(独立行政法人労働政策研究・研修機構関係者入室)

岡本専門委員 それでは、引き続きまして、労働政策研究・研修機構の業務につきまして、厚生労働省の労政担当参事官室の井上参事官より、御説明をお願いしたいと思います。

大変、恐縮ですが、10分ということでよろしく願いいたします。その後、質疑で30分ほど時間をとっております。よろしく願いいたします。

井上参事官 井上でございます。それでは、お手元の資料に沿いまして、御説明を申し上げたいと思います。

表紙と併せて1ページおめくりいただいて、2ページから御説明をさせていただきたいと存じます。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構の概要を整理しておりまして、「1 設立目的」としましては、労働問題や労働政策についての研究と行政職員に対する研修の2つを、大きな業務の柱としております。

設立は、平成15年10月1日。

「3 所在地」といたしましては、法人本部と政策研究所が練馬区の上石神井。労働大学校が埼玉県の朝霞市ということでございます。

独立行政法人でございますので、中期目標期間を設定して行っているところでございます、現在は第2期ということで、平成19年4月からの5年間となっているところでございます。

「5 業務」は、先ほど申し上げましたように、主な業務は調査研究と職員に対する研修でございます。

3ページが、労働政策研究・研修機構の組織でございます。大きく3つに分かれまして「法人本部事務局」「労働政策研究所」「労働大学校」ということでございます。

4ページは、研修事業を行っております労働大学校の組織でございます、校長の下に事務局、ここでは庶務等を行う管理課と、教授、准教授といった教官をサポートして研修を行う教務課の2つの課を置いております。

もう一つは、教授、准教授10名が研修の企画、あるいは研修生に対する教授・指導といったことを行っております。

平成19年度の研修関係予算につきましては、その下にございますように、事業費といたしまして2億4,300万円、人件費として2億1,400万円ということでございます。

資料の1ページにお戻りいただきたいと思っております。

「1.施設・研修の具体的内容・特徴」でございますが、この研修事業を行っております施設は、今、申し上げました労働大学校でございます、研修を実施するために研修棟、宿泊棟、管理棟を設置しております。

「(2)研修について」でございますが、一般に中央省庁におきましては、行政に従事する行政職員に対して専門的な研修を行うべく、直轄の研修機関、施設等機関といったような形で置いておりますが、労働行政におきましては、労働大学校がこのような機能を果たしているところでございます。

労働大学校におきましては、厚生労働省の定める研修の実施要綱、あるいは地方労働行政職員の研修計画といったものに基づき、厚生労働省と密接に連携しながら、研修コースの新設・改廃、カリキュラムの見直しなどを行いながら研修を実施しているところでございます。

「2.官民競争入札等の対象とすることについて(提案しない理由)」でございます。その対象となる業務として、大きく2つあると考えております。

1つ目が「(1)施設の管理・運営」でございます。

これは、後ほど具体的に御説明申し上げますが、設備・電気、警備、清掃等の施設の管理運営の業務につきましては、既に一般競争入札により民間事業者への委託を行っているところでございます。

2つ目の事業が「(2)研修」でございます。

労働行政担当職員の研修といたしましては、司法警察権も有する労働基準監督官などを含めます行政の職員に対しまして、法令に基づく施策を正確に実施するための専門的な知識、あるいは事業主に対する行政指導のノウハウなどを全国斉一的に、偏りが出ることなく教授する必要があると考

えておりまして、行政自ら、あるいは行政の要請に的確に応え得る主体、私どもは労働政策研究・研修機構がそれに当たると考えておりますが、そういった主体が実施することが不可欠と考えております。

2つ目の でございますが、労働大学校で実施している労働行政担当職員研修につきましては、行政職員の昇格などの節目の時期、あるいは特定の専門職に就任した段階で必要とされる知識などを付与するための研修が必要となってきます。そのため、そうした各職階、専門職に必要な知識などについて、熟知している行政経験豊富な教官が研修を行う必要があると考えています。

3つ目の でございます。ただ、研修コースによりましては、後ほど御紹介申し上げますが、外部資源を活用する必要があることが有効である科目につきましては、外部からの講師の招聘など、外部資源の十分な活用に努めているところでございます。

続きまして、5ページ、施設の管理・運営についての業務フロー図でございます。

先ほど出てまいりました法人の上石神井の本部で、入札・契約等の事務を行い、警備業務、清掃業務、設備業務等は、個別に民間委託しているところでございます。

下の方に「東京国税局（朝霞エネルギーセンター）」と書いておりますが、これは東京国税局、労働大学校、埼玉県県警が共同いたしまして、給湯などに使うエネルギーを共同で管理しているというものでございます。代表的に管理する主体は、東京国税局となっております。

6ページは、今の施設の管理業務の委託費について、個別に表したものでございます。

既に入札可能なものについては、入札しているところでございますが、例えば一番上の設備管理関係の下から3つ目の「空調自動制御機器の定期点検保守」といったようなものについては、開発メーカーがメンテナンスを行う必要があるといった理由で随意契約をしているものでございます。

7ページ以降は、研修について御説明させていただきます。

まず「研修業務の流れ（1）」ということでございまして、年度の研修計画については、その前の年度から計画的に立案などを行っております。これは、地方労働局などからの要望、それを踏まえた厚生労働省からの要望といったものを踏まえ、協議を進めて、翌年度の研修実施計画をつくっているものでございます。

8ページは「研修業務の流れ（2）」ということで、これは各研修コースについての業務の流れということでございまして、地方労働局に研修候補者の推薦を求め、研修生を決定し、それと同時並行して講師の手配などをした上で研修の実施をする。最後には、研修結果のとりまとめをし、地方労働局にも研修結果の通知をするといったスキームでございます。

9～11ページにかけては、実際に行っている研修について、種類あるいは人員、日数について整理しております。

大きく分けまして、3つございます。

1つは、一般研修でございます。

基礎研修は、入職したばかりの職員を主に対象にしております。

上級研修は、入職して5年目など、節目の時期に行うものでございます。

10ページは、先ほど申し上げましたように、専門の役職に就く段階で、それに必要な知識などを

付与するものでございます。

11 ページは、管理監督者研修でございます。例えば労働基準監督所長、公共職業安定所長などに就くときに、管理監督者としての必要な知識などを付与するものでございます。

12 ページは、研修事業につきまして、既に民間委託を行っているものでございます。待遇ですとか、コミュニケーションの取り方といったようなものについて、委託団体に対して随意契約で実施してございます。

最後に 13、14 ページでございますが、これは障害者雇用専門研修を例にとりまして、民間委託などのほかに、外部資源を私どもが活用していることについて御説明したものでございます。

白抜きにしておりますのは、労働大学校の教授自身が教えるもの、ラベンダー色のものにつきましては、労働大学校の教授と厚生労働省から呼んだ講師、外部資源を活用して、それが共同で行っているというもの、濃いピンクのものにつきましては、障害者雇用問題について、例えば職業リハビリテーションですとか、精神障害者の職業問題など、その分野について第一人者の方を講師として招聘して、第一線職員が優れた先端の知見に触れることができるようにするというもの、あるいは「特例子会社の見学」や、14 ページの上から 3 つ目のところに「障害者体験学習」とございますが、外部の施設の見学、実習ということも活用しながら、外部資源を活用した研修を進めているものでございます。

説明は、以上でございます。

岡本専門委員 ありがとうございます。それでは、今、御説明いただきました件につきまして、質疑応答に入りたいと思います。目途といたしましては、大体 40 分過ぎぐらいまで、よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

原専門委員、どうぞ。

原専門委員 まず、施設の方は、結局もう既に民間の方に委託を行っているというところですから「市場化テスト」にする必要はないということですが、個別に委託していくと、やはり個別の管理をするコストとかが中身に残って、その部分がどうしても効率化できない。ところが、一括に包括的に委託すると、そこも含めて外部委託できるので、その効率化を図れるという意味では、明らかに包括的に委託された方が効率化になると思います。その辺はいかがですか。

もう既にされているのだから、包括的にやればいいではないかというシンプルな話ですけどもね。

井上参事官 私どもとしては、大きく 2 点の問題と申しますか、条件がクリアされればと考えております。

1 つは、ここにそれぞれの価格が書いてございますが、今、専門委員がおっしゃられました包括で委託した場合にかかるコストが、今の合計のコストを上回らないことが担保できるということが、必要と考えております。

もう一つは、先ほどメンテナンスの例を申し上げましたが、価格の問題だけでなく、提供されるサービスの水準が、今の個々の委託で提供されるサービスの水準を下回らないようにしたいという

ことでございます。

これらの条件が担保されることが、まず必要ではないかと考えております。

先ほど申し上げましたように、開発したメーカーが引き続きメンテナンスを行う必要があるといった理由で、私どもが随意契約にしているものもございまして、そうしたものについて包括的な委託をした場合に、従来受けていた水準のサービスを受けることが担保できるだろうかというところが問題となってこようかと思っております。

岡本専門委員 今、参事官がおっしゃった条件というのは、それほど「市場化テスト」を検討する際に障害になるように思えないですがね。ですから、出されるという意思決定をされてもいいのではないかと思います。

実際のところ、事務局などのお話を伺っていると、ちょっと乱暴な議論ですが、何とか大学校とされているような各省関連の施設などについても、そういうことをされていらっしゃるということですね。

事務局 そうですね。春先から施設・研修等分科会で、こういう研修教育施設の包括的な施設の管理・運営業務を「市場化テスト」の対象としてはどうかという話を進めさせていただきまして、こういった形で各省にヒアリングに来ていただき、御議論いただいて、その後、事務的にもお話をさせていただいた結果として、まだ公共サービス改革基本方針で閣議決定をされるところまでは至っておりませんが、基本的に9省庁の相当の施設について、既に市場化テストをやっていたかのような方向になることがほぼ決まっております。

井上参事官 今、申し上げましたような3つの問題点と申しますか、条件をクリアーすることができるような形で「市場化テスト」ができるということであれば、私どもも実施できる余地があると思っております。

その意味では、この3つの問題がクリアーされるということを前提に検討する余地はあると考えております。

岡本専門委員 では、そういうことでよろしくお願ひしたいと思います。

そういう形で特に問題があるようにも聞いていないので、検討していただけるという形で、それでも何かあれば細かく議論していただければと思います。

井上参事官 今、申し上げたような点も含め、先行してそうした包括委託の検討に入られたところの状況などについて、事務局からも種々お聞きしながら検討したいと思います。

岡本専門委員 それはよろしくお願ひいたします。

では、吉野委員どうぞ。

吉野委員 この研修の中身ですけれども、日程表を見ていると、このピンクになっているところは、おそらく一応それなりにそれぞれの分野の権威である専門家を選んでこられているのでしょう。この辺、だれがやったら多分こういうふうになるのですよ。

恐らく、今の世の中で、その目的あるいは報酬がきちんとしていけば、厚生労働省あるいは労働大学校の権威がないと絶対に行かないぞ、なんて言う人はいない。

一方、白抜きで書いてあるところは、あなた方のプロパーの人が行くのだからけれども、こうい

う仕事があるから全部をあなた方が抱えていなくてはいけないなどという話は、全然ないのではないかという気がするのです。包括してこの研修そのものを民間に出せば、多分もっと効率的にやるのではないかという気がするのだけれども、どうですか。

井上参事官 2点ございます。

1点目は、1ページで御説明させていただきましたように、これは行政職員に対しての研修でございますので、行政経験がある者がその行政の職員の職階なり専門職にふさわしい知識、あるいはその知識を習得させるための研修について、どうか判断することが必要であると考えております。

これはなかなか外部の方がすぐに判断することは難しい、言わばコーディネートの部分でございますが、コーディネート部分を外部の方がするのは難しいと考えております。それが1点でございます。

2点目でございますが、先ほどの研修のスケジュールに即してでございます。お名前は消しておりますけれども、例えば「職業リハビリテーション概論」であれば、大学の何々先生など、その方の講義でなければ、やはり最先端の知識はなかなか教授できないというところがありまして、別の方に頼むことはなかなかできない。

そうなりますと、私どもとしては、今、これは個別にお願いしておりますが、確実に大学の何々先生、あるいはの何々部長といった方に直接お願いするといった方式をとる方が適切ではないかと考えております。

吉野委員 労働大学校でない、この社会福祉学部の教授は受けないわけですか。

井上参事官 そういうことではございません。

吉野委員 だって、この人が第一人者だということは知られているわけでしょう。

井上参事官 例えば職業リハビリテーションといっても、職業リハビリテーションを専攻されている先生方はいらっしゃいますけれども、その中で、私どもとしては、そういう行政職員にそのときに必要な最先端の知識を身につけさせるためには、大学の何々先生でなければならないというところまで詰めて研修のスケジュールも立て、講師も選定し、コーディネートしておりますので、そういう職業リハビリテーションの先生といったときに、大学の先生でない人が来たりすると困りますので、この点は、今のように直接お願いする方式をとりたいと考えているところでございます。

内野副校長 それと付け加えまして、その先生方にお願いするときに、どういう対象の人たちにどういう話をして、今、現場でどういうことが求められているのかということも御説明した上で、その先生が御自身で持たれている知見を味付けして講義していただくことになるかと思えます。

そういう意味では、そういうことを説明できる者が、労働大学校の教授陣の方は、今までの経験といったことを含めて、先生方にお願いするときに併せて、そういった授業を共同するという認識も持って取り組んでいるところでございます。

吉野委員 そういう自負を持っていただくのは大変結構だけれども、本当に客観的にそうであるかどうかということが問題なので、「市場化テスト」というのは、その質の中身も含めて、それを競いましょうという話なのです。ですから、自分たちでなければいけないという話は、議論の前提

にしてもらっては困るのです。

内野副校長 あと、付け加えまして、物によってかもしれませんが、例えば障害者雇用ということで申しますと、なかなか民間企業で進んでいないという状況がございまして、そういったときに、公的団体も含めて、いろいろな団体と連携をとらなければいけない。そういったところがどういうことをやっているのかといったことを含めて知っているというのは、労働大学校とは申しませんが、民間ではそういったノウハウが蓄積されていないのではないかと思います。

岡本専門委員 どうぞ。

井上参事官 1ページ目に戻らせていただきますが、研修のカリキュラムというか、授業についても、その中でもコアになる部分というのがあるかと思っております。

コアになる部分と申しますのは、例えば司法警察権も有する監督官に、これは間違えると誤った立件をさせることになりますので、正確な知識を付与する研修ですとか、あるいは障害者を雇用する事業主に対しても、その指導のノウハウですとか、この辺りは、実際に行政経験を積んだ行政職員でないと、そもそもどういう知識が必要なのかということもわかりませんので、その意味では、労働大学校でしかできないと申し上げているのではなくて、そういう行政経験を積んで、その職階なり専門職に必要な知識をわかっていないと、そもそもどういう研修を組むかということ、特に今、申し上げたコアの部分については、そういう研修を組むことは困難だと考えております。

岡本専門委員 議論がうまくかみ合わないのは、いわゆる「市場化テスト」というものをどのようにとらえるかということで、今、皆様の方の見解と我々の見解に違いがあるからだと思うのです。

皆さんは、恐らく「市場化テスト」に出すという意味決定をした瞬間に、それはもう民間が主体となって、民間のノウハウでやる業務だと決めていらっしゃる。

我々はそうではなくて、その可能性も含めて従来のやり方でやられるのと、民間が入ってきたときの優位性を見ましょう。民が勝つか、官が勝つかは判断しましょうという意味でテストだということで、そのもう一歩手前の段階の意思決定をされたらどうですか。

ですから、いわゆる官民競争であって、民間競争は基本的には前提になっていないはずで、結果的に民間競争入札の場合もいっぱいありますけれども、そこだと思うのです。

恐らく、私は今、いろんな方がおっしゃっているノウハウを否定するつもりは毛頭ないのです。恐らくそうだろうなと思います。他方、では皆様は民間のノウハウを全部知っていらっしゃるのですか、ということ逆を問いたいわけです。それは皆様の方の判断で、それがなかったらそれでいいのだと思うのですけれども、もし民間のノウハウで、ひょっとしたらもっといいメニューと、いか、カリキュラムが出てくるかもしれない。その辺の御判断は、やはり官の方に優位性があるということでしょうかね。

井上参事官 例えば労働基準監督官の研修などですと、労働基準監督官がいかなる基準で違反を立件するかといった、漏らすことができない知識の部分が入ったりしてしまっています。

岡本専門委員 でも、それは研修を担当される方が、カリキュラムを企画するとか、こういうことに精通されていらっしゃる方がいいわけですね。

井上参事官 ただ、カリキュラムを企画する方も、そういった部分があるということ踏まえて

でないといけないのではないかと思います。

岡本専門委員 わかりました。そうすると、企画、運営も任せられないということは、民間の方は役所、役人の経験がないとそういうものは身につかないということをおっしゃっているわけですね。

井上参事官 その研修を企画、コーディネートすることは、難しいと考えております。

岡本専門委員 そうなのでしょうか。それは別にそこを議論しても空中戦になるので、あえてやりませんけれども、いろいろな研修業務がやられているのは、官の中での研修業務は今、いろんな形でこの「市場化テスト」に乗せようという話が議論されている中で、労働大学校の業務だけについてそのように強調されるのかなという気がしてしょうがないです。

井上参事官 労働大学校の特殊性を強調しているつもりはございません。恐らく、各省庁、私どもは独立行政法人でございますが、一般には研修機関ということで、施設等機関でやっておりますが、例えばその中で接遇ですとか、語学といったものについては、先ほど申しましたような職務上の秘密とも関連しませんし、切り分けることもできるでしょうから、その部分をということはあると思います。

ただ、どの省庁におきましても、その職務において漏らすことのできない知識なりノウハウということを含んで業務ができておりますし、そのための研修を組んでおりますから、コアの業務については、なかなか外部の方が企画、コーディネートするのは難しいというのは、恐らくほかの省庁でも同じではないかと思います。

岡本専門委員 そうであるから、一度そういうものがそうなのかということを検証されたらどうですか。

内野副校長 企画とか立案する段階、そしてまたそのやったものについてもう一回どうであったか検証して、翌年度の研修にまた生かしていくというのが企画の作業にあるかと思うのですが、そうすると単に考えているだけではなくて、実際にコースが走っている間はこういったことが行われているかということ、例えばロールプレーをしたり、監督官の研修の場合は、強制捜査であるとか、逮捕実務研修といったような形でやったり、調書の書き方とかもさせておりますけれども、そういった部分についても、深く中身を見て、そしてそのやり方がどうだったかということを含めての立案ということになるのではないかと思います。そうすると中身のことについての公務員の特殊性というものが出てくるのかなと思います。

岡本専門委員 そういったポイントは、労働基準監督官などがいらっしゃる、そういう逮捕に相当するような業務を行う方に研修するのだからということがポイントなわけですね。単なる研修ではありません。一般の行政職に対する研修ではありませんと。

内野副校長 法令を遵守させるという観点のものがあるということです。

井上参事官 行政職員でない外部の方は、一般に研修というか、セミナーをやっているような場合ですと、今のような問題は出てこないと思うのですが、恐らく行政職員の場合には、各省庁、各行政それぞれの領域について、同じような事情があるのではないかと思います。

吉野委員 そういう方々は、スペシャリストとして特別な知識をお持ちの専門職としてある。と



すれば、1人の講師として、民間が企画したこういうセミナー、研修に講師として派遣されていくという話で、何の不都合もないでしょう。

井上参事官 今の監督官の例で申しますと、調書の書き方自体秘密でございますから、コーディネートする方に。

吉野委員 だって、受講する人はみんなお役人でしょう。一般の市民にそういう秘密をばらすわけではないでしょう。

井上参事官 外部の方にコーディネートをお願いするとした場合に、コーディネートをお願いする外部の方に、その辺りのノウハウをその方が知ること自体が適切ではないと申し上げております。

吉野委員 でも、こういう形で「市場化テスト」をやれば、それはみなし公務員として守秘義務がかかるのですよ。民間人であるといった途端に秘密がずる抜けになってばれてしまうなんていう話だったら「市場化テスト」は成立するはずがないですよ。そこはきちんと担保された上でやるという話になっているのですから。

井上参事官 今の点と先ほど申し上げました行政官として、行政経験を持っていて初めて行政職員に役職階なり専門職に必要なノウハウというのが総合的にわかるわけですので、それがわかって初めてどういう研修が必要とか、どういう講師を呼ぶ必要があるかということがわかりますので、それはなかなか外部の方がそこまで把握してというのは難しいと思います。

内野副校長 例えば調書に対して、秘密は勿論そういった意味でみなし公務員ということで守っていただけるのでしょけれども、どういった調書を書かせるか、そして更にどういうケースを想定してするのか、どのくらい時間をとって書かせるのがいいのか、更にその後添削するといったようなことから言いますと、やはりそういった経験を十分持った者がしなければいけないというよりも、そうでないとわからないのではないかと思います。

そういった時間設定も含めて、どういったことが現場でやるときと実際にリンクしているのかという実務に近い形でさせるということになる、そういった実務経験豊富な者がやらないと、効果的な研修にならないのではと思っております。

吉野委員 いま一つ納得ができませんけれども、100歩譲ってそうだったとして、そんなものはごく一部ではないですか。ほかは全部出せるということでしょう。

内野副校長 ですから、民間の方に来ていただいているという部分はありますけれども、それをそのまましているのではなくて、やはり対象の研修生、今、何年目の人であるとか、管理職としてどういう立場になった人なのかという人たちに合わせてしゃべっていただくようお願いする、振り付けと言ったらあれですけども、味付け、準備をしていただくためのそこを説明するのがコーディネーターの役目だと思っています。そのコーディネーターがそういう機能を果たさせるためには、そういったことを熟知している者がしないと、コーディネーターとしての仕事ができないのではないかと思います。

岡本専門委員 私なども、ここではないのですけれども、いろんな政府機関の講師ということをやらせて出かけて行って話をするわけですけども、今、副校長がおっしゃったほど、綿密な打ち合わせをさせていただいて、こういう話をしてくださいということをやられた経験は、ほとん

どないのですけれどもね。

内野副校長 それはどちらのところに呼ばれてなのかは存じ上げませんが、ここでこれから求められる研修というのは、そういうコーディネートをする者を求めており、そういう形で同じ時間、それこそ出張旅費を使って来て、研修して、その時間やっているというときには、それだけ綿密な打ち合わせをコーディネートできる研修だからこそ、ではないかと思います。

岡本専門委員 大変失礼な質問をするのですけれども、そういう企画・運営をなされている教授、準教授という方は、今、副校長がおっしゃった、非常に豊富な行政経験を持って、なおかつ綿密な打ち合わせをされていらっしゃるということを何か証明できるようなことはございますか。経歴を見れば証明はできるのだと思うのですけれども、打ち合わせとかですね。

井上参事官 10名教官がありますが、これは厚生労働省から出向した行政官が教官をしております。この行政官は、本省での企画・立案のほか、地方労働局、その下には監督署、安定所とございますけれども、そういった第一線現場の経験も豊富な者を教官に就けております。

岡本専門委員 例えばその方々の1週間の業務は何をなされていらっしゃるような、どこかの週でもいいのですけれども、今おっしゃったようなところを確認できればそうだろうなということだと思いますので、後でそういうのを見せていただくといいかなと思います。

井上参事官 わかりました。

原専門委員 もう一つの観点で、そこはコーディネートというところが非常に特殊なノウハウが必要だということであれば、逆にそこは出せないとしても、この研修の中の一般的なスキルというのはいっぱい入っているわけですね。その部分を包括的にどこかに任せるといことは何も支障がないのではないかと思います。

今、見ますと、全部随意契約になんですね。やはり、公的取引の透明性のようなところからも、逆に「市場化テスト」に乗せて、透明度の高い形で、しかも恐らくどういった中から選んでいるかわかりませんが、今、研修は物すごく多様化していて、例えばe-Learningとかも使った高度なものもいっぱい出てくる。そういうところからいいものを選んでいくという質の担保というのは、常に必要だと思うので、そういう意味でも、その部分は開放できるのではないかと思います。

井上参事官 今、外部に個別にお願いしている中でも、2種類あるかと考えております。

1種類は、今、委員御指摘の12ページだと思いますが、この部分につきましては、先ほどの施設の管理・運営と似てくるのですが、私どもとしては、現在かかっているコストよりも、コストがかさまない、増加をしない。それから、この研修の内容、サービスの水準も、今は相手方はかなり細かく注文させていただいているのですが、そこが担保されるということであれば、これは検討の余地はあると思っております。

もう一つの類型と申しますのが、そのページ以降の個別の大学の教授なり、もうその方に決めうちをお願いしている部分でございまして、これについては、やはり先ほど申し上げましたように、職業リハビリテーション概論といっても、それぞれの研究者によって、専攻しておられるところも違いますし、お持ちの知見も違いますし、実際に教えていただいたときの学習効果も違ってまいりますし、この部分については、私ども 大学のA教授とか、 のB部長といっ

たところは維持したいと考えております。

岡本専門委員 原専門委員、よろしいですか。

原専門委員 はい。

岡本専門委員 吉野委員、よろしいでしょうか。

吉野委員 はい。

岡本専門委員 では、そろそろ時間になりましたので、本日はどうもありがとうございました。先ほど申し上げましたけれども、後で事務局といろいろと相談した上で、また資料等の要請をするかもしれませんので、その節はよろしく御協力お願い申し上げます。本日はどうも御苦労様でした。

(独立行政法人労働政策研究・研修機構関係者退室)

(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構関係者入室)

岡本専門委員 それでは、高齢・障害者雇用支援機構の業務に関しまして、厚生労働省高齢・障害者雇用対策部企画課の長門課長より御説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

ただ、この機構の業務は広うございますので、前半が高齢者、後半が障害者という形で分けさせていただきますたいと思いますので、よろしく願いします。

まずは、高齢者の雇用支援関係について、約 10 分程度御説明いただいた後、20 分の質疑を行いたいと思います。

我々の認識といたしましては、この関係では高齢期における職業生活設計に関する助言または指導業務については「市場化テスト」の導入の提案がなされているということで、よろしゅうございますか。

それでは、よろしく願いいたします。

長門課長 高齢・障害者雇用対策部企画課長の長門でございます。よろしく願いいたします。恐縮ですが、座って御説明させていただきます。

お手元の資料で、資料 3 - 1 ~ 3 - 3 が高齢・障害者雇用支援機構の関係でございますが、最初に高齢・障害者雇用支援機構の業務の概要について、資料 3 - 2 で簡単に御説明してから、具体的な「市場化テスト」のお話に入らせていただきたいと思います。

資料 3 - 2 の表紙をめくっていただきますと、機構の概要を書かせていただいております。

この独立行政法人は、名前が示しますとおり、高齢者と障害者の雇用の支援を行うための事業を行っております。従来は 2 ページの 1 に書いてございますが、障害者については、日本障害者雇用促進協会という認可法人でございましたが、その法人と、高齢者につきましては、財団法人の高年齢者雇用開発協会、それぞれ別々の法人で、それぞれの分野での雇用支援を行っておりました。これについて、平成 15 年により効率的に実施する観点から、独立行政法人として発足したものが、現在の高齢・障害者雇用支援機構でございます。

その際、役員につきましても、2 つの法人、従前合わせますと、15 名おりましたが、役員を 8 名に整理するとともに、職員も当時は 750 名ほどおりましたが、現在 714 名まで職員の合理化をして

きている。そういう状況でございます。

具体的な組織といたしましては、これは東京の港区と書いてございますが、竹芝にございますビルにオフィスがございますのと、千葉の幕張新都心に障害者の職業総合センターがございます。これがナショナルセンターとしての職業リハビリのセンターでございますが、それと併せまして、各都道府県ごとに47の地域障害者職業センターという障害者の方の職業リハビリを行うセンター、それから、全国で3か所、広域的な職業リハビリを行うセンター、これは埼玉の所沢と岡山県の吉備高原、福岡県の飯塚市の3か所にセンターがございます。それから、本部の出先機関ということで、仙台、名古屋、福岡、東京、大阪の5か所に駐在事務所がございます。

業務の内容といたしましては、大きく2つございます。先ほども申しましたように、2つの分野での雇用支援を行っておりますが、1つは高齢者の雇用支援でございます。これは御案内のとおり、ちょうど今年から3年間で団塊の世代が60歳代を迎え、更に2013年には、老齢厚生年金の定額部分の支給が65歳に引き上げられるという状況の中で、中高年の方の雇用支援に一段と力を入れて進めていく必要がございます。

ちなみに、高齢者に限らず、女性等の社会進出も含めてでございますが、雇用支援につきまして、十分な施策を講じない場合には、現在の労働力人口が、最も悲観的なシナリオですと、2030年には約1,000万人を超えて不足する。ある程度社会参加が政策的に進んだとしても、500万人を超える労働力人口の減少が生じる。そういう状況の中で、団塊の世代を中心として、中高年齢者の雇用支援が非常に大きな課題になっています。それへの対応が1つでございます。

もう一つの柱が、障害者の雇用支援でございますが、これにつきましても、政府として障害者基本計画という行政の総合的な施策推進のための計画をつくっておりますが、その中で、障害のある方については、自立と社会参加を進めていくということで取組みを行っております。実際、例えば最近ですと、平成17年には、福祉、雇用、それぞれの分野で障害のある方の就労を通じた社会参加を進めるための大きな法改正等もされまして、この数年で、特に政府の施策の中でも重点的な取組を進めている分野でございます。

そういう2つの雇用支援を行っております。

具体的に高齢者につきましては、～に書いてございますが、1つは事業主の方について、高齢者の雇用に積極的な取組みをされている事業者の方に、給付金と書いていますが、助成金、奨励金を支給しまして、経済的な動機づけを通じて、高齢者雇用を進めるという取組をしております。

そういう給付金の支給業務と表裏一体をなす形で、～でございますが、事業主の方などを中心として、相談援助業務、高齢者の雇用管理、新たな職域開拓を進めるための事業主に対する相談援助業務を行っております。

また、個々の労働者の方々に対しても、退職前から高齢期の職業生活設計に関する相談、助言、指導といったことを行っております。

高齢者の方は、大きくその3つの業務を行っております。

障害者に関しましては、先ほども組織のところでも若干申し上げましたが、障害者職業センターで、障害のある方の職業能力を評価いたしまして、その能力を引き出して、実際の雇用に結び付けてい

くための訓練等を行う職業リハビリテーションを行っておりますが、その障害者職業センターの設置運營業務。

それから、今、全国に職業能力の開発をする学校が 19 校ありますが、一般的には都道府県で運営されておるのですが、そのうちの 2 校については、広域障害者職業センター一体的に運営することで、職業評価から職業訓練、職業指導までの職業リハビリテーションを一貫して実施するための事業、そういう中で、高齢・障害者雇用支援機構が運営を行っております。

最後に「納金関係業務等」と書いてありますが、これは御存じのことと思いますが、我が国では法律で官民を問わず、従業員、実際には常用労働者で週 30 時間以上働いておられる方をベースにしてでございますが、働く方の一定比率に障害者の雇用を義務づけしております。民間企業ですと、1.8%を必ず障害のある方を雇用することが義務づけられております。その基準に満たない企業（常用労働者 301 人以上）から、納付金という形で費用負担をいただきまして、それを調整金あるいは報奨金という形で、法定の基準を超えている企業に費用としてお渡しする。そういうことで、法定の基準を満たしていない企業と、それを上回って取組を努力されている企業との間の費用負担の調整を行うための仕組みが制度化されております。その関係の業務を行っておりまして、この中では、併せて障害のある方に対する雇用支援のための相談援助業務、そういったことも行わせていただいております。

それが高齢・障害者雇用支援機構の概要でございまして、組織の形態は 3 ページにございます。

今回の独法見直しに関しての整理合理化案が 4 ページ以降に書いてございますが、時間の関係で、これについての説明は省かせていただきます。

本日のヒアリング対象でございますが、官民競争入札等の実施に関します指摘事項についての私ども機構も含めました考え方について、資料 3 - 1 に基づきまして、御説明させていただきたいと思っております。

事前にいただきました御指摘としては、大きく 5 つの項目について、官民競争入札等の実施に関する可能性について検討できないか、という内容でいただいているかと思っております。

その中で、先ほども冒頭、専門委員から御指摘がありましたように、高齢期における職業生活設計に関する助言または指導業務がございます。これは実際には、先ほど申しました都道府県各県ごとに 1 か所、地域の経営者団体等の幹部を中心として公益法人がつくられております。その法人を業務の実施主体として、相談業務を行う高齢期雇用就業支援コーナーを設けまして、相談、指導業務を行ってきております。その業務につきましては、「市場化テスト」の導入を検討したい。そういうことを今回の整理合理化案の中で提案させていただいております。

残り 4 項目につきましては、後ほど 2 ページ以降で御説明いたしますが、私どもとしては、官民競争入札等の導入については、なかなか難しいのではないかと考えております。

随時、資料に従って御説明させていただきます。

「高齢期雇用就業支援コーナー」は、先ほど申しましたように、各県ごとに相談コーナーを設けて、そこで個々の労働者の方の退職前から高齢期の職業生活設計に関する相談、助言、指導の業務を行っております。この業務の重要性については、先ほども冒頭で申しました高年齢者の雇用支援、

まさにこれから政策的に非常に重要になる、その中での大事な仕事であろうかと思えます。

「事業概要」のところに書いてございますように、今年から団塊の世代が 60 歳代を迎え、5 年後には 65 歳になっていく中で、60 代前半にとどまらず、これからは、65 歳以降も視野に入れて職業生活設計をどのようにしていただくか。そういう相談支援を行っております。

この事業については、下の「見直しの方向及び官民競争入札等の実施」の欄に書かせていただいておりますが、現在は各都道府県ごとに、すべての県で相談コーナーを設けて、助言、指導の業務をやっておりますが、実際のところ、ここにも書いてございますように、例えば対象となられます 60 代前半層までの中高年の方の人数 1 つとりましても、これはかなり地域によって違いがございます。当然、大都市圏と地方では、大きな偏りがあるかと思うのですが、そういう対象者の分布状況、地域によります特性、具体的には、各地域の交通基盤の整備でありますとか、従前の産業集積の歴史でありますとか、環境が違いまして、地域ごとに雇用機会の生まれる可能性にも違いがございます。そういったことを、ある意味では、今まで必ずしも十分精査しないままに、一律的に相談援助事業を行ってきておりましたが、今回、市場化テストの導入を検討するよう御指摘をいただいたことを 1 つの契機といたしまして、この事業の必要性も含め、事業の在り方を検討いたしました。その上で、各都道府県一律に実施するのではなくて、都市部等が中心になろうかと思えますが、人口集積の大きいところ等に着眼して、そういうところについては、やはり常設の相談コーナーを設けて、従前の事業の中身をより充実させる形で実施していく。そういう見直しをまず行うべきではないか。そういう結論に至りました。

そういう業務の見直しを行う中で、恐らく大都市を中心としますから、従前と同じようなコーナーを設けて、相談援助事業を行うところは、10 数か所、少ない数かもしれませんが、それぐらいの数に絞られてくると思いますが、そのうちの何か所、ここでは一応 3 か所程度と書かせていただいておりますが、それについて、企画競争入札によって選定されました民間事業者に業務を委託する形で「市場化テスト」を実施する、そういう方向で検討していきたい。それは先般お出ししました整理合理化案の中で、私どもの 1 つの整理合理化の取組の柱として提案させていただいております。それがまず 1 点でございます。

高齢者の方につきましては、もう一点御指摘がございました。今、御説明いたしましたのは、労働者個人の生活設計に着目しての相談援助業務でございますが、先ほど御説明した 3 つの柱の中で、もう一つ、主として、事業主に対する相談援助業務がございます。

具体的には、2 ページの(1)に書いてございますが、事業主に対して専門的に相談・助言を行う高年齢者雇用アドバイザーが、今、全国で約 500 名弱おりますが、500 名弱のアドバイザーが年間 3 万件を超える相談援助を行っている。現行の中期計画の目標では、3 万件という目標を出させていただいていますが、実績ではそれを上回る 3 万 2,000 件余ですが、企業を実際に訪問いたしまして、そこで企業の相談に応じている。

これは具体的にどういうことかと申しますと、今、基本的に 60 歳定年ということによってこられた企業が多いかと思えますが、平成 16 年に高年齢者雇用安定法を改正をいたしまして、法制上 65 歳までの段階的な雇用確保措置を企業に義務づけることにいたしました。

話が少し詳しくなり過ぎましたので「市場化テスト」の是非ということで、御説明させていただきますと、法制化して 65 歳までの段階的な雇用確保措置を義務付けたわけですが、まだまだ中小企業を中心として、企業の方がそういう新しい体制に移っていけない。やはり一番大きなネックは、人事管理制度の見直しなり、新しい職域の開発、職場改善などは、特に中小企業には難しい。そこで、こうした事業主に対する専門的な支援を行っているわけですが。

これについて、官民競争入札「市場化テスト」との関係について(2)の ~ で整理させていただきますが、基本的に相談援助業務というのは、先ほど申し上げました、給付金、助成金の支給業務を表裏一体の形で業務を行っておりまして、経済的な動機づけを示しながら、新しい雇用管理形態への誘導、助言を行っていく。そういうことを行っております。

そういう意味で、給付金、助成金の業務そのものについては、今回は御指摘がなかったかと思うのですが、業務の性格上、特に公正な執行を確保する必要があることから、法律上も厚生労働大臣の認可にかからしめる業務として、みなし公務員で実施することとされています。そういう業務と一体的に実施している援助業務につきまして、そこだけを切り離す形で事業を行うのは、政策効果という観点から難しいであろう。そういうことを考えておりまして、ここにある ~ のような理由で、官民競争入札等の導入には適さないという判断をさせていただいております。

とりあえず、ここまででよろしいでしょうか。

岡本専門委員 ありがとうございます。

それでは、今の高齢者の部分について、質疑をしたいと思います。

まず、原専門委員からお願いします。

原専門委員 最初に「市場化テスト」を実施する部分についてなんですが、3か所程度という根拠と、この3か所を丸々出されるようなおつもりでしょうか。その辺をもうちょっとお話ください。

長門課長 基本的には先ほど申し上げましたように、まず今の相談援助業務について、業務の全面的な見直しをして、あえて機構で行わなくていい部分については、かなり圧縮をしようと考えています。それを来年度なら来年度でやって、その結果、今と同じような場所を確保した上で、事業展開をしなければいけない箇所数が最終的に出てくると思うのですが、それも見た上で、最終的な箇所数は考えなければいけないと思っています。

一番大きな要因は、対象者となる中高年齢者の数だと思います。そういう意味でいうと、やはり政令指定都市等の大都市については、ある程度そういう事業の必要性というのは、これから3年間で団塊の世代が60歳代になることもあって、そこを対象の中心にしていくであろう。見直しを実際にやってみなければ箇所数の絞り込みはできませんが、対象となる箇所数として、現段階では、恐らく10数か所前後出てくるのではないかなと思うのですが、その中で、中高年常用雇用者数などで類型化をして、代表的なところを出していく。

その場合は、基本的に機構自らがやる部分と、企画競争で選定された民間事業者が支援コーナー単位で丸ごと実施する部分と、それを対比する形で効果を見ていくことを、今、考えておりますので、箇所数的にはそれぐらいの数かなと思います。そういうことで、今回書かせていただいております。

原専門委員 今おっしゃったのは、主要な地域をむしろ出すということですか。

長門課長 過疎化とは言いませんが、どちらかという人口密度が低い地方都市で、こういう事業をやろうとしても、そこは採算性もないと思います。逆に言えば、必要性もないことになるのだと思います。ですから、そういうところは、むしろ、例えばセミナーのようなソフト面で補完をする形で事業を行うことにして、今の形のような支援コーナーを設けて、人を張りつけて相談助言に応じる形は、ある程度、人口集積のあるところに絞った方がいいのではないかと考えています。

原専門委員 3か所かはともかくとして、全部丸々出すという形になるわけですか。

長門課長 そうです。

原専門委員 例えば1か所当たりの配置人数の規模などは、どのぐらいの規模が想定されているのですか。

伊澤理事 今コーナーには、大体相談員というものを、県の規模によって違うのですが、6名から3名ぐらい置かせていただいていますから、小さい県は3名、大きい県だと6名ぐらいになります。その人数についても、どこにどう配置するか、今後、見直しを行います。

その上で、例えば、規模の大きいところは、6名程度になろうかと思っています。

原専門委員 逆にそこまでのある種御準備ができていながら、むしろ、もっと出すなり、もしくは官民競争入札にもっていくとか、そういう部分はあるのですか。

長門課長 そのところは、率直に申しますと、今回、整理合理化案をかなり踏み込んで作れという御指示があったので、我々も前のめりになって作っているところではあるのです。ですから、十分検討ができていて、詳細な設計ができていられるかと言われると、先ほど御説明したような大枠は考え方として整理はしているのですが、本当にどの程度業務量がうまく案分できるのかとか、地域のバランスを考えてみたときに、何か所ぐらいが最終的にいいのかとか、もうちょっと検討しなければいけないところはあろうかと思うので、現段階ではこれぐらいを申し上げるのが最大限かなと思っています。

伊澤理事 ちょうど今、高齢者は転換期にございまして、昨年65歳までの継続雇用を法律で義務づけたものですから、今度は60歳を超えた部分について考えなければいけない。なぜかという、2007年問題と言われる団塊の世代が60歳代に到達してきている。5年後には、団塊の世代が65歳に突入してくる。それまでに何とか65歳以上の方についての将来の生き方、働き方、そういったものについて相談をする体制を整えていかなければいけないというのが、今、我々に課されている課題だと思います。

そのために、どういう相談をしたらいいのか。どういう情報提供をしたらいいのか。それを、今、根本からもう一回洗い直しているところございまして、そういう中で「市場化テスト」のやり方も決めていきたいということですので、今、時間がかかっているということございまして、ただ、目標として、3か所ぐらいは出ささせていただきたいということございまして、どうかよろしくお願いたします。

岡本専門委員 今の状態をお伺いしたいのですけれども、これは47ということですから、イメ



ージ的には各県ですか。

長門課長 県庁所在地みたいなところに、大体ございます。

岡本専門委員 県庁の中にあるようなイメージですか。それとも別の建物なのですか。

長門課長 県庁とは別の建物です。

岡本専門委員 先ほどから繰り返しおっしゃっていますので、県によって違うのでしょうかけれども、現状の業務量のデータなどをいただけますか。

心配しているのは、民間事業者のビジネスに乗るのか乗らないのかということですか。

伊澤理事 ですから、ビジネスに乗るような形のものをつくりたいということです。

長門課長 そこは先ほど申し上げましたとおり、人口集積が余りないところでは、幾ら団塊の世代がいるといっても、数が限られますから、非常に小さな県、地方都市では採算を取ることは難しいと思います。

伊澤理事 例えば平成 18 年度の相談援助件数を見ますと、全国で 5 万 6,609 件の相談件数でした。それから、セミナーもやっています。

長門課長 セミナーは、来所していただいて実施するものと、こちらから出張して行うものがあるのです。

伊澤理事 セミナーという形で、再就職についての相談、年金についてのセミナーなど、そういったものをやります。それが全国で 4,196 件という数字になっています。

岡本専門委員 そうすると、今の見直しの中に、上層的置かれるのは、もう一回ゼロベースで見直して、言い方はあれですが、例えば市場が小さいところについては出かけていくものを中心にとということですね。

長門課長 費用対効果を考えて、ある程度こちらで店構えをしてやった方が効果的な地域と、なるべく設備的なものは持たないで、ソフト面で支援していく地域と、そこは地域によって仕分けしようということですか。

岡本専門委員 そういう支援業務をどこが担当するかということになると、今、機構がやっていらっしゃるんですね。今、出てきた都道府県という話が出てくると、都道府県においても当然そういうものが想定される。あるいはもっと下の方のレベルで、市町村があるかもしれませんね。

長門課長 ただ、高齢者に対する支援は、第一義的には、事業主が行うべきものです。大企業はある程度 65 歳までの継続雇用も含めた雇用確保措置というのは、それなりに普及してきているのですが、中小までいくと、相当の企業数があるわけですか。ですから、それをすべて行政の手でやるというのは、正直いってなかなか難しいと思います。一般的な情報提供みたいな話は、例えば、行政でもホームページなどでできるとは思いますが、先ほど申し上げたように、個々人の方については、たくさんある企業の中で働いており、より多くの方を対象に相談に応じていくためには、もう少し自由度の高いものが必要になってくるだろうと思います。

岡本専門委員 これはつかぬことになってしまうかもしれませんが、各県に 1 つずつそういうコーナーを設けるかどうかということについては、ゼロベースで考えるのですか。

長門課長 それは少なくとも、来年度に必要性を洗い直して、要らないところはやめる方向で、

事業費全体の圧縮もしようと考えています。

岡本専門委員 大胆にできるという意味においては、そういうことは可能なのですか。往々にしては、逆のような気もするのですけれどもね。

長門課長 もっと作れということにならないかということですか。

岡本専門委員 はい。

伊澤理事 そこは例えばセミナーを増やして、そちらに特化してやるとか、コーナーを廃止しても、先ほどから言っていますように、一応コーナーの母体となる地方の協会が残っていますから、そこにおいてセミナーを開催したり、場合によっては、相談については残したところに取り次ぐとか、何らかの形でできないかと思っています。

長門課長 そこは単純に今までと同じことをやっていたのでは、なかなか減らすのは難しいと思いますが、例えば先ほどから繰り返し話が出ていますセミナーなども、従前ですと、通常のウィークデーの昼間にやっていたりするわけです。ですが、実際に働いておられる、これから退職しようという方にとってみると、やはり土日や夜間にセミナーをやってもらえれば行けます。そういう方もおられるわけです。ですから、会社の方へ出向いて、会社の中でセミナーをやらせてもらって、そこに集まってもらうというやり方をすれば、他に場所を用意しておかなくても対応できるケースは出てきます。ですから、その辺は少し知恵を絞って、独法の業務そのものについては、なるべくスリム化できるものはスリム化しろという別途、大きな御指示があるので、それはそれで考えましようということにしています。

岡本専門委員 今の都道府県協会というのは、どんな組織なのですか。

長門課長 基本的には社団法人だと考えていただきたいと思います。地元の経営者の協議会みたいなものが各地域にありますが、そういうところの指導的な立場の方が会長や、地元経済界の主要メンバーとなるような企業の代表の方に役員になっていただいて、障害者や高齢者の雇用支援に積極的に取り組んでいる組織です。

岡本専門委員 あくまでも民の組織だという意味ですね。

伊澤理事 それはそうです。言葉はよくないですが、そこを今は事実上の手足にしています。

岡本専門委員 それは契約関係ですか。

長門課長 契約でやっています。

岡本専門委員 民法上の契約みたいなものでやっているのですね。

長門課長 そうです。

岡本専門委員 わかりました。

細かいことなのですから、先ほどの整理合理化案で書かれている中で、これは官民競争なのですね。

長門課長 そういう意味でいうと、そこは既に民ではないかという話になるのですが、よく御指摘を受けるのは、そういうことができる団体は、今まで他にはないと承知していたので、契約的というと、先ほどの民の契約が随契になっているのです。それを今度は企画競争で、同じような民間で、実際には、協会に代わるものが出てくるのはなかなか難しいと思うのですが、先ほどの大都

市のようなところで、企業がうまく入ってくるのであれば、若干可能性があるかもしれないという話だと思います。

岡本専門委員 どんな業種の企業なのですか。

長門課長 そこは正直言って、やってみないとわかりません。

岡本専門委員 東京都や大都市で想定されているような企業というのは、名前はいいですがけれども、もう具体的におありになるのですか。

長門課長 「市場化テスト」の議論では、今日御指摘の項目が5つあるのですが、ここは確かに民間企業から要望が過去にきているという資料はいただいています。ただ、それがどういう業者かという御指摘はないです。

これは全く私の個人の考えですから当たるかどうかわかりませんが、例えば信託の関係の金融機関などは、退職者を取り込みたいということを考えれば、相談業務そのものは若干収支が厳しくなるかもしれないですが、独自のビジネスと併せて仕事をする、そういう企業が出てこないとは言えないと思います。ですから、実際にどういう企業が出てこられるかという、民間の受ける方にも負担のある話なので、そう簡単ではないとは思いますが、これから機構に見直していただく業務の中身、実施する場所によっては、手を挙げる企業が出てくるのではないかと思います。

岡本専門委員 もう一個の方、事業主の援助の方でお願いします。

原専門委員 事業主に関しては、3つの理由を挙げられているのですけれども、例えばのところは、あくまでも機構が主体なので、そちらの方からのちゃんとした根回しというか、通達があれば、恐らく緊密な連携は問題ないだろう。

の施策動向は多少レクチャーが必要でしょうけれども、人事管理等に精通したとか、賃金・退職金というのは、むしろ、民の方が得意ではないかという分野です。

の給付金業務その他の業務と一体的に実施というのは、具体的にはよくわからないのですが、これもみなし公務員規定などが実際には適用されるわけですから、そんなに難しい話ではないということになると、こちらも入札にのってこるのではないかと思いますけれども、いかがでしょうか。

長門課長 こちらについては、人事管理のノウハウ等というのは、場合によっては、確かにそういうところにお伝えする方法もあるのかもしれないのですが、先ほど申しましたように、相談支援をしに行くにしても、事業主さんの場合には、経済的な動機づけをうまく示しながら、そういうものの利用状況によって、相談援助の内容、お話しの中身も変わってくる部分があると思います。ですから、そういう意味で、どういう団体になるかというのは、先ほどの話のとおり、まだ分かりませんが、ある程度、公的性格を持った団体でない、受け手方も民間企業ですので、民間企業の人に来て、いきなり何か言われても、民間同士ではそこは納得されないというところがあると思います。

先ほど申し上げましたような、地元の経済界を巻き込んだ社団法人にお願いしているのは、対企業との関係も考えたときに、しかも、先ほどの職業安定機関との連携でありますとか、給付金の支給、そういう業務を併せてセットで行う必要性を考えたときに、ほかの団体というのはなかなか想

定しにくかったというのが1つあります。

それから、実際問題として、このアドバイザー事業そのものの、実際の手足としては のところに書いてありますが、社会保険労務士や中小企業診断士、そういう意味では、まさに民の方をヒューマンリソースとしては活用してしまっているのも、逆にいうと、それほどプラス の部分が出てこないのではないかと。

そういうこともありまして、こちらは既にそういう意味で、民間がある意味ではやっているというか、先ほどの協会も公益法人で民間は民間なのですが、さらに民間の個々人の方に委嘱してやっているという意味でいうと、既に民間が入ってやっていたという世界なので、なおかつ、助成金の支給業務と一体的にセットで動くところがあるものですから、こちらはやはりなじまないのではないかと。

今回、整理合理化案で、とにかく「市場化テスト」ができないかということ、8月の案を出すときにいろいろと考えたのですが、そういう面では、こちらは難しかったというのが正直なところでは。

原専門委員 今おっしゃるとおりだと思います。既に民を活用されているにもかかわらず、なじまないというところのロジックがわかりません。既に民でやっている。あとは入札のやり方をちょっと変えるだけの話だと思います。

今ここで拝見すると、どちらかというと、社労士や中小企業診断士だと、恐らくフリーの個人みたいな方が多いような気がするのですが、逆に組織に任せた方が、もっとより高いノウハウで仕事を執行できるということもあり得ると思います。

長門課長 そのところは、機構に、これまでこの分野について蓄積してきたノウハウがあるわけですね。それから、給付金の支給状況に関する記録、情報等も持っているわけですね。そういうものをうまく活用しながら、民間の実務的能力を有する者をまさに手足として、そういう方を組み込んで事業化しているので、例えばいきなり社労士の方を別の民間団体が使うという話になると、今までの雇用支援してきたノウハウみたいなものは、その民間団体には蓄積されていないので、指導、相談に行っても十分中身を深めることができない。そういう問題が出てきませんかと思います。

伊澤理事 アドバイザーというのは、地方協会から委嘱しておるのですけれども、地方協会は今申し上げた給付金の業務や、支援コーナーの業務など、いろんな高齢者の関係業務と一体になってやっておる。その中でのアドバイザー業務という位置づけになっておるわけですね。したがって、アドバイザー業務だけ切り離すと、一体的な高齢者雇用支援業務を効果的に実施することができなくなるのではないかとというのが、我々の懸念です。

アドバイザー業務については、我々、機構の方で研修や経験交流会といったような、さまざまな情報提供なり質を高めるための機会を設けてやっております。その上で、アドバイザーによる専門的な相談・援助を通じて、事業主に高齢者の雇用を進めていただくものですので、機構でやらせていただきたいということです。

岡本専門委員 揚げ足を取るわけではないのですけれども、仮にそうなるですと、結果的に協会を見直しされますね。見直しされたところについては、残ったところの幾つかはこことセットで

やられた方がいい。私はわからないのですが、お金を扱うので民間ができないということはないですね。それを確認しておきたいです。

櫻井参事官 今のお話ですと、助成金業務を協会に委託されるわけですね。

伊澤理事 そうです。

櫻井参事官 ですから、もう民間に出しているということですね。

伊澤理事 そうです。

櫻井参事官 すると、お金だから民間ではできない、ということではない・・・

長門課長 ただ、民間というのは、純粋に民間というのではなくて、わざわざ大臣の認可にかからしめて、みなし公務員の扱いにして、要するに、半ば公にして個々に出しているのです。確かにこれは公益法人ですから、民間法人といえば民間法人なのですが、法律上わざわざそういう規定を設けて、公に引き上げて、この事業をやっている部分があるのです。

要するに何を出すかということ考えたときに、先ほどの支援コーナーについては、対象者が中高年齢者ですので、都道府県協会において、事業主に対する助成金の支給業務と一体的に実施する必要性は、相対的には低いと考えられることから、市場化テストに出せるのではないかという判断をさせていただいたのです。

伊澤理事 もう一つは、この2つの違い、我々はなぜ支援コーナーを出そうかと言うかと言いますと、政策との距離です。アドバイザーの業務というのは、65歳までの雇用確保措置を導入する。これは法律で義務づけられておりまして、これを職業安定機関と連絡をとらながらやらなければいけない。

ところが、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置は、事業主に法的に義務づけられていますが、高齢期における職業生活設計に関する援助は、そうではありません。このため、事業主から、このような支援を受けられない中高年齢者を中心に、支援コーナーで、職業生活設計に関するサービスを提供しているのです。そういう意味では、法律に基づいて、事業主に対して雇用確保措置を講じるよう指導するのは、職業安定機関がやるわけですが、アドバイザー業務というのは、それと表裏一体となって、人事、労務管理制度等を改善するためのお手伝いをするという、政策と密接不可分の業務だということですので、こちらの方は官民競争入札等にはなじまないのではないかとこのことなのだと思います。

岡本専門委員 まだいろいろとお聞きしたいのですが、時間もありますので、後半の障害者の支援の御説明をお願いします。

長門課長 障害者については、3つ御指摘をいただいています。

まず「障害者職業センターの設置運営業務について」ですが、先ほど申しましたけれども、障害者職業センターについては、幕張にナショナルセンターがあるとお考えいただければいいと思います。そこで障害のある方の職業能力を評価して、どういう訓練をしていけば雇用に結び付いていくか。そういう見立てをして、支援を行っていくわけでございます。全国の拠点になるものが幕張にあって、それを受けて、都道府県ごとに地域の障害者職業センターがあります。各県に1つずつ、そういうものがございます。地域の拠点が、都道府県や市町村あるいはNPOの障害者の支援をし

ている組織の、ある意味では後方支援拠点としても機能している。そういう格好になります。

先ほど申しました、所沢、岡山県の吉備高原、福岡県の飯塚市の3か所に広域の障害者職業センターがあるということを申しましたが、広域センターは、基本的に総合センターと県単位の地域センターの中で中間的な位置づけになるのですが、先ほど申しました3つの広域センターは、いずれも医療機関が併設されています。医療機関との連携を図りつつ、なおかつ、所沢と吉備高原については、能力開発校も兼ねています。そういう形で、職業リハビリの障害者の職業能力の評価から始まる一連のプロセスを行った上で、能力開発校が持っている具体的な職業訓練も行う。さらに、医療機関との連携もしつつ行う。そういう3つを組み合わせる先導的なモデルをつくる。モデルセンターとして、大きく言えば、東の拠点が所沢にあり、西の拠点が吉備高原にある。そういう状況になっています。

これらのセンターの業務について、今回、民間に出せないかということなのですが、これも～まで書かせていただいておりますが、端的にいいますと(2)のなお書き以下に書いていますが、いわゆる施設の管理業務のような単純な役務の管理業務については、基本的に競争入札等で全部民間に出してしまっています。

今、残って運営している部分は、職業評価、職業指導などの職業リハビリテーションの提供、職リハ技法の開発とその普及・促進を図るなど、まさに本来ここは国が直轄でやってもいいような部分の事業です。ただ、なるべく公務員を減らそうということで、今、独法をお願いしてやっているということですので、正直いって民間でこれを担えるところを探せと言われても、非常に難しいであろう。部分的な支援するというのであれば、地域の就労支援機関やNPOなどでもできると思いますし、そういうところはこれから育成もしていかなければいけないと思います。しかし、職業リハビリテーションを総合的に全国的なネットワークによるサービスを提供できるのは機構だけであり、最先端の支援を行っています。

(2)のにも少し書かせていただいておりますが、例えば、独法で運営しているリハビリテーションセンターの場合には、職業重度障害者という言い方をすることもあります。雇用の観点で見たときに、雇用就業が非常に難しい重度の障害の方々、従来ですと、身体障害の中で重複で障害があるような重度障害者の方ですが、それに加えて、最近ですと知的障害や精神障害、その両方にまたがりますが発達障害であるとか、意思表示がなかなか円滑にできない障害を持たれている方が、かなりおられます。そういうある意味では、処遇が非常に難しい方に重点を置いて、医療機関と密接な連携をしつつ、職業評価から職業訓練、職業指導などの職業リハビリテーションを系統的に実施しているものですので、ここは正直いって、代わるものを探そうとしてもなかなか難しい。本当をいうと、国が直轄でやってもおかしくないぐらいの守備範囲かと思いますが、そういう状況のものなので、これは難しいということをおし上げております。

4ページに「障害者職業能力開発校の運営について」がございますが、能力開発校自体は先ほども御説明したように、たしか全国で19あったと思います。多くは都道府県が運営している状況にあるかと思いますが、先ほど申し上げた所沢と吉備高原のリハビリテーションセンターについては、医療機関、能力開発校をセットで設置運営することで、職業評価から職業訓練、職業指導まで

一貫した支援体制をつくっていく。そこで先導的な支援モデルをつくるということで、能力開発校の運営をやっているものです。施設の単純役務等の管理業務は民間にも出してしまっていますから、残っている業務本体を民間にお願いするといっても、これもなかなか難しいであろうと考えております。

最後が「障害者雇用に関する事業主に対する相談援助、啓発事業について」ですが、これは先ほども高齢者の話がありましたけれども、障害者についても一般の雇用管理の考え方の中では、雇用支援が進まないということで、事業主の方々に対して、指導助言を行う形で障害者の働ける受け皿づくりを進めています。

そういう観点で、先ほども申しあげました納付金制度による事業主の経済的な負担の調整でありますとか、障害者についても納付金の中から一部助成金をつくりまして、やはり経済的なインセンティブを与えて政策誘導をやっています。そういうものとセットで、同じく事業主に対する相談援助の事業を行っている。そういう関係で、一体的に事業を進めていく必要がありますが、部分的に事業を切り離してしまえば、政策効果を上げるのが非常に難しい。このため、官民競争入札等の導入は難しいのではないかと考えています。

岡本専門委員 ありがとうございます。

それでは、残りの時間を質疑にいたします。お願いします。

原専門委員 時間もないので、3つ目の事業主に対する相談援助、啓発というのは、先ほどおっしゃったように、政策と非常に密接であるからというのが、多分同じロジックだったと思う。でなければ、いわゆるノウハウ的にもこれはできると思うのです。でも、政策と密接につながっているから、官民競争入札に出しませんというのは、あくまでも実施主体は機構さんであるわけで、委託の形ですから、政策と密接につながっているところでも、委託の仕方によっては、十分そこはリカバーできるのではないかと思います。

長門課長 結局、先ほどの高齢者の話と同じになってしまうのですが、納付金や助成金の支給業務については、公金を扱うという業務の特性上、法的に大臣の認可にかからしめて、みなし公務員でやっているわけです。ですから、給付金や助成金のところは、正直いって、なかなか切り離しようがないというか、まさにそういうことで、民間法人といいながら、半ば公的な位置づけと実態している事業です。相談援助、啓発事業は、それと一体的にセットで行うことで、最も効率的に政策効果を上げることができるところから、特定のところだけを切り取ることはできないだろう。

本当をいうと、一昔前だったら、全部公務員でやってもおかしくはなかったのかもしれませんが、ハローワークなどでそういう部署があって、やってもおかしくなかったのかもしれませんが、少しでも公務員は削減していくべきだという大きな1つの方向性がありますから、その中で、先ほど申しあげているような、法律上、民間団体を活用しながらも、公的な主体として位置づけるような形で、この事業をやっているのだと思います。

ですから、相談援助や啓発事業は、納付金の徴収や、徴収した納付金を調整金・報奨金として支給、あるいは、助成金として支給する業務と一体的に実施することにより、政策効果を上げていることから、部分的に切り離すことは非常に難しいと思います。

原専門委員 先ほどおっしゃったみなし公務員ということですが、官民でも適用されるので一緒ですし、民に近いところに既に出していることを考えると、かなり近いところまではいけているので、もう一步踏み出せば、十分可能ではないかなと思う。

これとは別で、前の部分でも確かに難しいと思いますし、民間でこれがどんどんできる場所はそんなにまだないと思うのですが、反面ここ数年、物すごく、ソーシャルビジネスというか、NPOも含め、社会のためにある種利害も勿論最低限とりながら、しっかりやりたいという組織は物すごく増えていると私は認識しているので、可能性としては、こういう部分でも十分出していける時代になってきたのではないかと思います。

長門課長 勿論、最近NPOでも、雇用だけに限らず、障害者の生活全般、いろいろな分野にわたってNPO等が頑張っておられて、ある意味では、行政が見習わなければいけないようなNPOが出てきているのも確かだと思うのですが、障害者職業センターなり、それと一体的にセットで運営している能力開発校は、今後、一般的なところに降ろしていく部分ではなく、民間では支援することが困難な障害者に重点を移しながら、職業リハビリテーションを提供しています。ですから、どう考えても、今の状況の中では、NPOで頑張る方が個人でおられても、もしくは、どこかの株式会社が今後の1つのビジネスチャンスだと思ってチャレンジされても、この部分は、技術的というかノウハウ的に、そこまでできるところはない。そこは致し方がないのかなと思います。

他にそういうものが存在しないということ、障害者職業センターと能力開発校については書かせていただいていますけれども、まさにそれ以上言いようがない。本来だったら、これは国が直接実施してもいいのではないですか、と言われても仕方がないような部分なのだと思います。

岡本専門委員 いわゆるマネージメントの部分は、仮に難しいとして、すべての項目について、なお書きで書かれている部分は、個別にもう出しているという意味ですね。

長門課長 そうです。

岡本専門委員 ここぐらいは、もう少し包括的にできませんか。

長門課長 まとめて出せないかということですか。

岡本専門委員 まとめてということですか。

先ほどのところも同じような議論があって、もう個別に出しています。だけれども、管理運営については、包括的にできませんかということをお願いしたのです。

長門課長 それぞれの単純役務を、まとめて、どこかに一括して出せないかということですか。

岡本専門委員 民間でうまくできる業者はいませんと言われたのですが、そうではないでしょうという議論をさせていただきたい。

長門課長 それは正直いって、どちらがその場合に効率的なのかというのは、わかりません。

岡本専門委員 ですから、出してみませんかということなのだと思います。清掃と警備とメンテナンスです。

長門課長 ですから、そこは逆にいうと、市場化テストというか、もう競争入札をやっています。

岡本専門委員 個別ですね。

長門課長 個別は個別ですが、そこは入札の仕方というか、時期の問題であって、分けて出した



ところで、それは一括して落としてもいいわけですね。

岡本専門委員　そうです。

長門課長　ですから、それはやりようなので、いわゆる「市場化テスト」の議論とは違うのかなと思っております。

逆にいうと、いわゆる施設の管理運営ということで、この2つが指摘されたのだと思うのですが、正直いって、この2つについては、管理運営的なものは「市場化テスト」も突き抜けてしまって、民間にお任せしてしまっている部分があるのです。

岡本専門委員　おっしゃった意味は、コスト削減なども、ぎりぎり効率的にやっていますということですか。

長門課長　そうですね。

岡本専門委員　これ以上、お金の面で言えば、どんなやり方をやっても削減できないところまでいっているという御認識を主張されているということですか。

長門課長　そうです。この2つは、本当にどうしようもないと思います。

先ほどの高齢者や障害者の相談援助業務を切り離せないかと言われるのは、我々としては、そういうことは難しいということを申し上げていますが、それは立場によって議論が分かれるかもしれません。しかし、ここの2つの施設の管理運営については、既に個別に出すことにより、出来る限りの効率化を図っていることから、そこはどうしようもないかと思えます。

それから、相談援助などの業務は立場が違えばと、今、申し上げましたけれども、少なくとも施策の効果、効率的にそれを進めていくという観点で見た場合には、経済的な動機づけとセットで事業を行う。だから、公的な位置づけを与えるために、わざわざ大臣認可というものを条文上つくってまで、ある意味では、民間の公益法人に任せたものを引き上げているのは、そういう考え方だと思えます。

岡本専門委員　高齢者のところも含めて、いかがでしょうか。

原専門委員　繰り返しになりますけれども、全体的に見て、この中で可能性を感じるのは、事業主対応のところですね。ここのところは、例えば2つ考え方があって、1つは給付業務も既に民に近いみなし公務員的なところに出しているのだったら、それは官民競争入札の俎上にのる範囲ではないか。

もう一つは、どうしてもそこが難しいのであれば、そこは何とか切り離す形ででも、ここに書いてある相談援助、啓発の業務を出すことはできないのか。

この2点での再検討は、十分できるのではないかと思います。

長門課長　8月の段階でいろいろ考えましたので、私どもとしては、それなりに検討をしてきたつもりです。今日は時間の関係で御説明しませんでしたけれども、8月に出した整理合理化案では、機構の関係では、広域職業センターの一部廃止したり、駐在事務所を廃止したり、そういう事業の縮減や廃止をかなり盛り込んで整理合理化案を出しましたので、出せるものは出しきったという認識を持っておりますし、その決断に至る過程では、そこを切り取れるか切り取れないかということを実際に考えた結果、事業としては切り離せない。それを一体的にやらないと、今まで機構・都道

府県協会が持っているノウハウがうまく相談援助の中に生かすことができず、政策効果を上げることができない。そういう問題があるという判断でこういう結論を出していますので、更に検討しろということであれば、考えてはみますけれども、そこはすぐ結論が変わるということではないのかなと思います。

岡本専門委員 ありがとうございます。

それでは、時間になりましたので、また私ども、事務局の方と相談させていただいた上で、いろいろと御質問をお願いするかもしれません。その節は、よろしく願いいたします。前向きに御検討いただけるように、お願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

(厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構関係者退室)

(傍聴者退室)

岡本専門委員 それでは、今日の分科会は終了させていただきます。