

# ハローワーク等分科会 第3回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

## 第3回ハローワーク等分科会

日 時：平成19年6月22日（金）15：15～16：15

場 所：永田町合同庁舎1階 第1共用会議室

### 議事次第

1 開 会

2 議 題

厚生労働省ヒアリング 厚生労働省ヒアリング モデル事業実績評価について

3 閉 会

<出席者>

(委員等)

落合主査、逢見副主査、吉野副主査、渡辺副主査、小林委員、樫谷委員、花見参与

(厚生労働省)

- 職業安定局 水野首席職業指導官、首席職業指導官室 藤浪室長補佐、若年者雇用対策室 渡部室長補佐
- 職業能力開発局 森岡総務課長、久保村能力開発課長

(事務局)

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、徳山企画官

○落合主査 それでは、第3回のハローワーク等分科会を始めさせていただきます。本日は17年度のモデル事業の実績評価につきまして、厚生労働省からのヒアリングを行うということです。順序としては、キャリア交流プラザ事業、若年者版キャリア交流プラザ事業、求人開拓事業、この順番でヒアリングということで、モデル事業の実績評価のポイントについて事前にお示しさせていただいた論点に対する考え方にも触れていただきながら、15分ぐらいで御説明いただいて、その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、職業安定局の水野首席職業指導官、よろしくお願いいたします。

○水野首席職業指導官 それでは、平成17年度に実施いたしましたハローワーク関係の市場化テストのモデル事業につきまして、私ども厚生労働省のほうに設置されました市場化テスト評価委員会におきまして、実績評価を行った結果を御説明させていただきます。

この市場化テストの評価委員会というのは、お手元の資料1の2枚目でございますけれども、そこに名簿を付けておきましたけれども、東京大学の佐藤博樹先生を座長といたしまして、学識経験者の方々や関係団体の代表の方々に委員をやっていただいております。本日御説明する内容は、この評価委員会の議論を経て取りまとめられたものでございます。それでは、3つの事業の実績評価について順に御説明をさせていただきます。

まず、キャリア交流プラザでございますけれども、お手元の資料の別添1をごらんいただきたいと思います。お手元の資料の「1 事業概要」のところでございますけれども、キャリア交流プラザというのは、そこでございますように、中高年のホワイトカラー等の求職者に対しまして求職活動のノウハウを伝えるセミナーを実施をしたり、あるいは求職者同士の経験交流やキャリアコンサルティングを実施をして就職の可能性を高めるという事業でございます。このキャリア交流プラザは全国に15か所ございますけれども、そのうちの5か所、具体的にその(1)でございますように、北海道、埼玉、東京、愛知、京都の5か所ですが、この5か所を民間に委託して市場化テストのモデル事業を実施したわけでございます。

事業の実施期間は、その(2)でございますように、平成17年6月から18年の5月までの1年間でございます。

それから、次の次のページに行きまして、「3 評価方法等について」というところでございますけれども、これにつきましては、そこでございますように、支援開始後6ヶ月までの間における就職件数、就職率。就職率というのはキャリア交流プラザの就職支援を受けた求職者のうち実際に就職できた人の割合でございますけれども、その就職率。それから、就職した後の職場への定着状況、それと利用者の満足度や事業に要した経費等について評価をすることにしております。

次に「4 実績について」でございますけれども、これにつきましては、お手元の資料の別紙1をごらんいただきたいと思います。11ページのほうでございます。そこに表が2つございますけれども、上の表が民間実施地域の結果、下の表が国実施地域の結果になっております。それぞれ表の左から6つ目の欄、就職+自営(B)と書いてあるところでございますけれども、そこに就職件数。さらに右に行って(C)というところに、表のちょうど真ん中辺でございますけれども、(C)というところにキャリア交流プラザの支援を受けて就職した方のうち、支援開始から9カ月時点におい

て依然として就職されている方、すなわち就職した後、その職場に定着した方の数が書いてございます。

それから、同じ表のさらに右のところにB/Aということで就職率、さらにその隣にC/Bということで定着率が書いてございまして、あと一番右側の欄に定着就職率、つまり支援対象者のうちキャリア交流プラザの支援によって就職して、その職場に定着した方の割合が書いてございます。

それから、それぞれの表の一番下のところに網かけで民間と国の平均が出ております。ごらんのように、就職率につきましては、それぞれのキャリア交流プラザによって高い、低いがございますけれども、平均しますと民間よりも国のほうがやや高くなってございまして、さらに定着率や定着就職率について見ますと、民間と国の差は開く傾向にございます。

それから、キャリア交流プラザの支援対象者は概ね60歳未満ということになっておるわけがございますけれども、実際に60歳以上の方も何人かいらっしゃいまして、これは民間事業者のほうから、こうした60歳以上の方々というのは就職は難しいので、評価の対象から除くべきだと、そういう御意見をいただいたわけがございます。そこで就職率につきましては、一応60歳未満の方と60歳以上の方に分けて計算をしたわけがございますけれども、その結果が、お手元の別紙の2のところに出ております。

これもごらんのように、60歳未満の方の就職率につきましては、民間と国でそれほど大きな差はございませんけれども、60歳以上の方の就職率、縦に網かけが入っておりますけれども、その部分ですけれども、民間は国に比べますとかなり低くなっておるわけがございます。

このように就職が相対的に難しい支援対象者の就職率につきましては、民間と国でそれほど大きな差は見られませんが、就職がより困難な60歳以上の支援対象者の就職率につきましては、民間のほう为国に比べると低いと、そういう結果になっております。

それから、次に2枚飛ばしていただきまして、別紙4でございまして、これは支援対象者に対するアンケート調査の結果でございまして、アンケート調査の各質問事項ごとに民間と国の結果を比較できるように書いてございます。表の右のほうに数字が2つずつ並んでおりますけれども、その左側が民間の結果、右側が国の結果でございまして、ポイントだけ簡単に御説明しますと、まず上から6つ目の、就職した方の就職経路というのがございまして、これは民間、国ともハローワーク経由の就職が一番多くなってございまして、キャリア交流プラザを受託した民間事業者の紹介による就職は1割に満たないという、そういう状況になっております。

次のページに行きまして、一番上の「プラザで受けたサービスの満足度」でございまして、これにつきましては国のほうの満足度がやや高くなってございます。

それから、その下の「プラザで受けた各種支援サービスについて」というところの一番下に、「プラザで行う職業紹介」というのがございまして、プラザで職業紹介を行うのは民間実施地域だけでございまして、民間のみの評価ということになりますけれども、支援対象者の3割以上がそもそも民間事業者による職業紹介を受けておりませんで、また、残りの職業紹介を受けた人たちもその半数近くが民間事業者による職業紹介は不十分だったと、そういうふうになっておるわけがございます。

別紙4については以上でございます。

恐縮でございますが、お手元の別紙3のほうにお戻りをいただきまして、今度は経費の比較が出ております。そこに表が4つ出ておりますけれども、そのうちの左のほうの大きな表をごらんいただきますと、これは先ほどの別紙1と同じでございます、上のほうの表が民間実施地域の結果、下のほうが国実施地域の結果でございます、それぞれ表の中ほどに事業実施経費が出ておまして、表の右のほうに就職1件当たりの経費と定着就職1件当たりの経費が出ております。

実はキャリア交流プラザというのは規模の違いがございます、各期ごとの定員が50人のものと30人のもの、それからあと20人のものの3種類がございます、それぞれの規模ごとの平均のコストが表の網かけの部分に出ておりますけれども、それぞれの表の右のほうの就職1件当たりと定着就職1件当たりのコストを見てみますと、まず30人規模でございますけれども、これはそれぞれの表の上から2つ目の網かけの部分でございますけれども、30人規模では民間のほうの方が1件当たりのコストが安くなっております。ただ、その一方で50人規模、今度は一番上の網かけの部分ですけれども、それと20人規模、下から2つ目の網かけの部分でございますけれども、その定着就職1件当たりのコストは、今度は国のほうが民間よりも安くなっておりまして、さらに規模を込みにした民間全体と国全体の平均ですが、それぞれの表の一番下の網かけの部分ですけれども、全体の平均で見ますと国のほうが民間よりもやや安くなっておると、そういうことでございます。

実績については以上でございます、次にお手元の資料の7ページのほうにお戻りいただきまして、「5 総評」というところですが、その最初のパラグラフのところでございますように、全体としては就職率や定着率等の実績については、国が民間を上回りました、経費についても国のほうがやや安いという結果になっております。ただ、経費につきましては、その3つ目のパラグラフのところでございますように、30人規模で国のほうが民間よりも就職1件当たりのコストが高くなっているわけでございますけれども、その原因といたしましては、外部の民間事業者に委託をしたセミナーの経費が他のキャリア交流プラザに比べて割高になっているということがございますので、今後こうしたセミナーの質を落とすことなく、いかにその経費の節減を図るかということが国にとっての課題だというふうに思っております。

それから、あと、これは民間のほうの課題でございますけれども、次の8ページの上から4つ目のパラグラフのところでございますけれども、民間に委託されたキャリア交流プラザにおきましても、ハローワーク経由で就職した方が半数近くを占めておるわけでございます、民間事業者自身の紹介による就職は少ないわけですが、これにつきましては、民間事業者の求人情報や職業紹介サービスを期待していた支援対象者から不満の声も上がっているわけでございます。したがって、今後自らの職業紹介サービスをいかに充実させていくかということが民間事業者にとっての課題かと思っております。

キャリア交流プラザについては以上でございます。

次に若年者版のキャリア交流プラザについて御説明させていただきます。別添2でございます。

まず、お手元の資料「1 事業概要」でございますけれども、若年者版キャリア交流プラザというのは、文字どおり若年者、具体的には35歳未満の方ですけれども、若年者の方に対して、先ほど

も御説明しましたキャリア交流プラザと同じような就職支援を実施するものでございます。ただ、若年者版のキャリア交流プラザというのは（１）にございますように、大阪に１か所あるだけでございまして、その運営を民間に委託をしたということでございます。

それから、次のページに行きまして「３ 評価方法等について」でございますけれども、これも先ほどのキャリア交流プラザと同じでございまして、支援開始後６ヶ月までの間における就職件数、就職率、就職した後の職場への定着状況、利用者の満足度や事業に要した経費等について評価することにしております。

それから、「４ 実績について」でございますが、これについては別紙１をごらんいただきたいと思っております。２２ページでございます。そこに若年者版のキャリア交流プラザの実績と経費が出ておりますけれども、まず１の実績について見ますと、右のほう、右側から３つ目の①と書いている欄でございますけれども、そこに就職率が４４．９％ということで書いてございます。若年者版のキャリア交流プラザというのは大阪１か所だけでございまして、国の比較対象地域がございませんので、評価は民間事業者が自ら掲げた目標との比較ということになるわけですが、この４４．９％という就職率は５５％という目標を業者が立てているわけでございますけれども、それを下回る結果になっておりますし、また、先ほど御説明しました一般のキャリア交流プラザに比べても低い数字になっておるわけでございます。

それから、その下の２、経費でございますけれども、就職１件当たりの経費は９万６、０００円、定着就職１件当たりの経費は１１万８、０００円ということになっております。

今度は別紙２でございますけれども、これは利用者に対するアンケート調査の結果でございます。先ほどの一般のキャリア交流プラザとの比較で申し上げますと、まず上から６つ目の「就職経路」でございますけれども、ハローワーク経由の就職が一番多いというのはこれは一般のキャリア交流プラザと同じですが、キャリア交流プラザの紹介、つまり民間事業者の紹介による就職は２．８％ということで一般のキャリア交流プラザよりもさらに少なくなっておるわけでございます。

次のページ一番上でございますけれども、「プラザで受けたサービスの満足度」につきましては、「大いに満足」と「どちらかと言えば満足」というのを足した割合がごらんのように７５．０％でございまして、これは民間事業者自ら掲げた目標が８０％でございますので、それに届かないという結果になってございます。

それから、その下の「プラザで受けた各種支援サービスに対する満足度」を見てみますと、下から３つ目の「経験交流」というところがございまして、これにつきましては、「十分だった」という方が２９．３％とかなり低くなってございまして、また「受けなかった」方も６割近くいらっしゃいまして、これも一般のキャリア交流プラザと異なる結果になっております。

実績については以上でございまして、次にお手元の資料の２１ページの「５ 総評」というところをごらんいただきたいと思っております。その最初のところに書いてございますように、民間事業者は就職率と満足度のいずれにつきましても、自ら掲げた目標を達成できませんで、また、就職率につきましては、一般のキャリア交流プラザに比べても低いという状況でございます。

それから、あと上から４つ目のパラグラフのところでございますが、そこにはございますように、

キャリア交流プラザの一番特徴的な支援メニューでございます経験交流につきましても、支援対象者の6割が受けていないということで、以上総括しますと、お手元の資料の一番下にございますように、この事業を継続する必要性は低いと考えておるところでございます。

若年者版のキャリア交流プラザについては以上でございます。

次に求人開拓でございますけれども、別添3、26ページでございます。

まずお手元の資料「1 事業概要」でございますが、この求人開拓事業は、全国77の地域で行われたわけですが、そのうちの3地域、具体的にはその(1)にございますように、北海道札幌、秋田中央、福岡北九州の3地域でございますが、この3地域を民間に委託をしたわけでございます。

次のページに行きまして、「3 評価方法等について」というところですが、そこにございますように、開拓された求人の件数や数、充足数というのは、これは開拓された求人のうち、実際にハローワークの求職者の就職に結びついた求人の数ですが、その充足数。それと経費についても評価することにしております。

それから、官民の比較の方法でございますけれども「(2) 比較対象地域」というところがございますように、国実施地域のうち民間実施地域と雇用失業情勢や労働市場の規模が似ているところ、そういうところを選んで比較対象としました。具体的には民間実施地域のうち北海道の札幌と福岡の北九州につきましては、兵庫の神戸地域を国の比較対象地域といたしまして、さらに民間実施地域の秋田の中央につきましては、鹿児島地域を比較対象としたわけでございます。

次に「4 実績について」でございますけれども、お手元の資料の別紙1、30ページをごらんいただきたいと思っております。そこに幾つか表がございますけれども、一番上の左側の大きな表が民間実施地域の北海道、福岡と、国実施地域の兵庫の比較でございまして、その下の表が民間実施地域の秋田と国実施地域の鹿児島の比較でございます。

表の左側から3番目の欄に開拓求人件数、その隣に開拓求人数、さらにその隣に充足数、その隣の表の一番右側の欄ですが、そこに正社員求人の割合が出ておりますけれども、ごらんのように、いずれの指標につきましても、国の実績が民間の実績を上回っております。

次に別紙2でございますけれども、これは今度は求人開拓にかかった経費を比較したものでございます。表の見方は別紙1と同じございまして、その左側に3つ並んでおります表のうち、一番上の表は民間実施地域の北海道、福岡と、国実施地域の兵庫の比較でございます。その下の表が民間実施地域の秋田と国実施地域の鹿児島の比較でございます。

それぞれの表の右のほうに開拓求人1件当たり、開拓求人1人当たり、求人充足1人当たりのコストが出ております。ごらんのように実際にかかった経費の総額は民間と国でそれほど大きな差はございませんけれども、単位当たりのコストで見ますと、先ほど御説明しました実績の差を反映しまして、国のほうが民間よりもかなり安くなっております。

実績については以上でございます、次に恐縮ですが、28ページにお戻りいただきまして「5 総評」というところがございますけれども、そこに民間の実績が国に比べて低くなっている原因と思われることを幾つか書いてございます。「・」が付いているところがございますけれども、これは事業を受託した民間事業者や関係の労働局に聞いてまとめたものでございますけれども、民間の実績

が思ったほど上がらなかった原因としてはいろいろあるかと思いますが、また事業を受託した業者によって、その事情も異なるかと思いますが、例えばそこにございますように、求人開拓を行う担当者の入れ替わりが多かったために民間事業者自身が求人開拓のノウハウを十分蓄積できなかったということや、そもそも民間事業者がハローワークの求人開拓を行うことについて、求人者の理解が得られなかったと、そういったようなことがあるのではないかと考えております。

それから、済みません、時間がかかってしまいますけれども、資料2も御説明させていただいたほうが、よろしいでしょうか。

○落合主査 予定時間、相当超過ですので、もうここまでで。

○水野首席職業指導官 よろしいですか。

○落合主査 ありがとうございます。それでは、御質問・御意見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。事務局のほうで何かありますか。

○櫻井参事官 事務局から、多分資料のほうにお書きいただいているのではないかと思いますけれども、比較対象で検討される際に、例えば同じ地域の過去の実績とか、あるいは同じ地域のその次の年の実績とか、官がやった場合があると思います。そういう比較の仕方もあるかと思うのですが、その点についてどう考えになっているかということをお伺いしたい。

○水野首席職業指導官 市場化テストのモデル事業をやることによって、民間に委託した地域とその前に国がやっていたときの比較ということだと思わんですけれども、市場化テストをやる前と、市場化テストをやった後との比較が可能な数字がとれないということがございます。例えばキャリア交流プラザで申し上げますと、市場化テストになってからは、就職を雇用保険の被保険者になったかどうかで見えておりますけれども、それ以前はそういう見方をしておりませんので比較ができないということがございますし、求人開拓につきましても、市場化テストになってからは開拓求人をきちんととらえるということで更新求人、求人条件の変わらないような更新求人は開拓求人とみなさないというルールを入れたわけがございますけれども、それ以前はそういうものも開拓求人の中に入れておりましたので、そういうことで比較可能な数字がとれないということがございます。

○櫻井参事官 とれるとすれば、そういうやり方も1つのやり方だというふうにお考えになっているということですか。

○水野首席職業指導官 そうですね。そういうことで、市場化テストをやった後はキャリア交流プラザや求人開拓も、そういう客観的な数字のとり方をしておりますので、例えば17年度と18年度についてはそういう比較は可能だと思っております。

○落合主査 渡辺委員どうぞ。

○渡辺委員 これは仮に官と民の比較という観点をちょっと外して、今まで、私なんか仕事していると、新規参入者なのか、既存で既にノウハウも確立し、ある程度ルーチン化してやっていると、新規参入者なのかという観点が非常に多いものですから、そういう観点をちょっとお伺いするのですが、ある意味、官か民かという違いだけではなくて、これまで確立した手法もあり、業務の内容をきちんと把握している。それは決して頭の中でこういうものだろうという概念的な理解ではなくて、実務の勘どころというか、こういうことが起きるといことも含めて理解をして、それに対応して

いく場合と、やはり新規参入者で、ある程度予想しなかった部分、そういうものの比較するとき本当に純粹に並べてみて2年で結論を出していいのだろうかという観点はちょっとあろうかと思うんですね。そういう手法が可能かどうかわからないのですけれども、そういう観点を入れて、同じ土俵で比較する手法は特にないという御理解なんでしょうか。

○水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおり、民間事業者さんが今回初めてこういった事業をされたわけですが、ただキャリア交流プラザも似たようなことをずっと民間事業者さんはやっておられたので全く新規参入という形にはなっていないと思います。ただ、結論から申しますと、私も今回のモデル事業の1期目の結果だけで判断をしているわけではなくて、最終的にこの事業をどうするかということについては、今やっております本格実施の結果とかモデル事業の2期目の結果も踏まえて判断する話だと思います。

特に本格実施はキャリア交流プラザとか人材銀行については、契約期間が1年ではなくて3年になっておりますので、御指摘のような観点を踏まえた評価も多少はできるのではないかと思います。

○落合主査 ほかにございますか。小林委員どうぞ。

○小林委員 このように、御説明あったとおり、数字で定量的に出てしまうと、いい、悪いという数字が非常に語ってしまうと思うんです。評価委員会の中でどういう評価、業績測定をする必要があるのかどうか。比較としては市場規模とかいろいろなそういうものがありましたけれども、満足度等に関しても、評価の原則といたらいいのでしょうか、初年、最初であるということと、評価に関する業績測定に関する原則みたいなものは話し合われたのでしょうか。

○水野首席職業指導官 そこは先ほど御説明しました評価方法等というところで、どういった指標をとるのが一番いいのかということで評価委員会のほうでは御議論いただいて、こういう形で評価をしようということになったわけでございます。

○小林委員 それはわかるのですが、この数字の読み方ですね。単純に総評のところではこの数字の結果を見て、どういう結果になっているか、若干の分析が入っているかと思うんですけれども、いろいろモデル事業でやったときに民間事業者が抱えた困難といいますか、いろんな条件みたいなものがあって、その条件の中でこういう数字が出たということについて検討がなされたのでしょうか。

○水野首席職業指導官 確かにそういう議論もございまして、例えば求人開拓のところだと思えますけれども、29ページでございまして、先ほど御説明した5の総評のところの「・」がずっと並んでおりますけれども、その下のところに「・」で書いてあるようなことが考えられるところであると思いますが、その後に民間事業者にとっては、求人開拓のほうキャリア交流プラザに比べると、事業を初めて実施することに起因する問題が大きかったというような、そういう御意見もあったということです。

○小林委員 もう一つ確認したいのが、コストの算定に当たって、これは余り詳しく御説明なかった。(注)書きのところで説明がなされているのだと思うんですけれども、コスト算定のところのベースといいますか、そこはイコールになっているのかというところ。

○水野首席職業指導官 コストにつきましては、国は運営経費は当然の話でございまして、それに

加えて間接経費ということで、キャリア交流プラザを管轄するハローワークなり、労働局の職員がそれに関連する事業、例えばキャリア交流プラザの職員の管理に要する業務とか、あるいは物品管理とか、そういういろんな関連業務をやったら、その都度それにかかった時間を記録しておいて、年間でその時間を合計して、それに基づいて人件費を按分すると、そういう方法でできるだけ間接経費を把握して加えております。

あと民間事業者のほうは基本的には委託費をコストと見ております。それに加えて、その資料にも書いてございますように、民間に委託した場合は、国のほうで別途契約に要する経費やそれに基づく指導監督に要する経費、あるいはアンケート調査については、民間に委託した場合でも、ハローワークが紹介した場合にはハローワークのほうでアンケート調査やることになっておりますので、それにかかった経費等を監督費用等ということで加算をしております。

○小林委員 委託費をカウントしているということは、委託費＝コストではないですよね。これは官から見た委託費なわけで、その点はいかがなんでしょうか。

○水野首席職業指導官 確かにおっしゃるとおりなんですけど、これは国から見て幾らかかったかというのが我々のコスト概念でございますので、委託費を取っております。それは評価委員会でそういう議論をいたしました。

○小林委員 あともう一つ、確認なんですけど、民が実際にかかったコストについては別に把握はしなくてもよいということ。

○水野首席職業指導官 それは把握して別途御報告はいただいております。

○小林委員 ということは、委託費の算定というのがどうであったかというのは、もちろん委託費ということでここで見て、比較の対象がコストではないので、官から見た委託費なので、委託費ということについての検討はまた別途議論はあったという理解でいいんですか。

○水野首席職業指導官 委託費についての検討というのはどういうことでしょうか。

○小林委員 効率的にやらなければいけないというのがあるじゃないですか。効率的にやるという業務、官のほうは自分で実施したコストを把握して出したと。そのときにコストを比較するのに官から委託した費用をここでカウントしているわけで、ということは、つまり委託費の算定基準が適正だったかどうかということはあるんじゃないですか。

○水野首席職業指導官 委託費は国が決めた額ではなくて、民間の事業者さんが申し出た価額ですので、それについて適正かどうかという分析まではしておりません。

○落合主査 物差しにした委託費というものが実際の経費を算定する指標としての確であったかどうかという事後的な検証はやはり必要だろうという趣旨だと思いますけれども、今の質問は。

○水野首席職業指導官 市場化テストというのは、今まで国がやってきた事業をより安いコストでより良いサービスを提供するというところでございますので、国にとっては幾ら経費がかかっているかと、民間に委託した方が安ければそのほうがいいわけですがけれども、それについて見るのは委託費の額だと思いますけれども。

○小林委員 だから、委託費は民間が出してきたものだと。それを採用したわけですね。採用したときには、例えばこの地域でやっていた前のコストよりも安いということがあったわけですね。

○水野首席職業指導官 前に国がやっていたときとの比較ということでございますか。

○小林委員 それで再委託したわけですね。

○水野首席職業指導官 そうではありません。業者を決めたのは、総合評価方式でございまして、まず企画書を出してもらって、企画書の中身を見て点数をつけます。それに業者の申し出てきた価格、それが委託費のベースになるわけですが、その企画書の点数を業者の申し出た価格で割って、単位コスト当たりの点数が一番高い業者に決めると、そういうやり方でやっております。

○落合主査 小林委員は、結局入札の段階で業者側が無理をしたということがなかったかどうかということですね。つまり入札条件そのものが全体として適正であったかどうかという問題があるのではないかという趣旨ではないでしょうか。

○水野首席職業指導官 お手元の資料の8ページのところをごらんいただきますと、その「(4) 要した経費」というのがございますけれども、その下のところに1行置いて「なお」書きがございまして、そこに委託費と民間事業者のほうから報告のあった実際にかかった経費の比較が出ております。

○落合主査 まだいろいろ議論があるかとは……どうぞ。

○樫谷委員 3つの事業をやっています、それぞれ総評がありますね。最初の2つと最後の求人開拓事業については総評の文章の作り方がちょっと違うような気がするんですね。求人開拓事業については割と冷静に、どういう事情でこうなったのかということも点々の中でかなり細かく分析していただいている、いいところも悪いところも含めてしていただいているのですが、それ以外のところは何か非常に形式的でうまいことってないよみたいな、だから新聞に失敗だったみたいのが出たと思うのですが、この辺はどういう書きぶり、それぞれ御担当が違ったんですか。

○水野首席職業指導官 担当が違うというわけではないので、そんなに意識して書き分けたわけではないんですけれども、例えばキャリア交流プラザでも、例えば、9ページの一番下のところから、次の10ページにかけてでございますけれども、キャリア交流プラザの官民それぞれについて個別に見ておまして、個別に見ると民間でも実績のいいところがあると、そういった分析もしておりますし、10ページの下から2つ目のパラグラフの「なお」書きのところに民間事業者さんの工夫などもちょっと書いておりますし、同じように多面的に書いたつもりではあるわけでございますけれども、そこはちょっと不十分だったかもしれません。

○樫谷委員 もう少し分析をしてもらったほうが、最初の2つは形式的なような気がして、これは何が問題だったのかということ、つまり市場化テストが失敗だったのか、成功だったのか、まだ結論は確かに出てないと思うんですね。それを冷静に分析していただいているので求人開拓事業の書きぶりではないか。それは今後、今、市場化テストやっていますね、モデル事業ではなくて、随分参考になる、我々が見ても参考になる部分がいっぱい書いてあるので、もう少し冷静に分析をしていただくほうがよりいいのではないかと思います。

○水野首席職業指導官 ちょっと言い訳をさせていただきますと、これは3つの事業それぞれについて、実際におやりになった業者さんと、管轄の労働局に、やってみてどうだったかと最後に聞いたんですね。それに基づいて書いているのですけれども、求人開拓のほうは、先ほど御説明したよ

うにかなり実績が官民で開いたので、おっしゃっていることがかなりクリアになっているので、それではっきり書けたということがあるかと思います。

○樫谷委員 いずれにしましても、要するに市場化テストをすると。市場化テストを成功させなければいけないわけですね。市場化テストはやっぱり失敗だったから、民もやっぱりだめなんだと、こういう結論でなくて成功させなければいけないので、むしろ厚労省としても、そういうものをいかにサポートして、原因を究明してコストも安く品質も上げるという方向に業者を指導していかなければいけないという中でこの分析の仕方は求人開拓事業のほうが、そういう観点からの分析かなと。最初の2つは、どちらかという民間が悪いよという観点からの分析かなと。違うと思いますが、我々はそういう見方をついついしてしまいますので、ぜひ、そこの分析をしていただきたいと、こういうふうに思います。なかなかノウハウがないので、28、29ページ見ていまして、よく分析して、なるほど冷静に書いてあるなというふうに思いました。随分参考に、小林委員もそうなんですが、要項なんかをつくるときに、こういうハローワークだけでなく、粗いところをつくるときに随分参考になることが大いにあると思います。

○落合主査 それでは予定の時間も過ぎましたので、本議題は以上とさせていただきます。水野首席職業指導官、どうもありがとうございました。

(厚生労働省 職業安定局 退室)

(厚生労働省 職業能力開発局 入室)

○落合主査 それでは、続きまして、雇用・能力開発機構のアビリティガーデンにおける職業訓練事業につきまして、ヒアリングを行いたいと思います。能力開発局森岡総務課長、久保村能力開発課長にお越しいただいております。

冒頭、モデル事業の実績評価のポイントについて事前にお示しさせていただきました論点に対する考え方にも触れていただきながら、5～6分程度という短い時間なのですけれども、御説明をしていただきまして、その後、意見交換にさせていただきたいと思います。それではよろしく願いいたします。

○久保村課長 それでは私のほうから説明させていただきたいと思います。資料3でございますが、新聞発表資料という形で、生涯職業能力開発促進センター、通称アビリティガーデンでございますけれども、こちらの市場化テストモデル事業にかかる実績評価について御説明させていただきます。

1枚めくっていただきまして、横紙のところの要約が付いておりますので、表紙のところからちょっと御説明させていただきますと、17年度の市場化テストのモデル事業につきましては、厚生労働省におきまして実施方針を定めまして独立行政法人の雇用・能力開発機構に通知をいたしまして、機構がアビリティガーデンで実施したものでございます。今回の評価につきましては、機構からの報告を踏まえまして、厚生労働省に設置されました市場化テスト評価委員会の意見を求めた上で厚生労働省において取りまとめたものでございます。

もう一枚めくっていただきまして具体的な中身に入りたいと思います。

市場化テストモデル事業に係る評価ということでございますが、今回の事業概要でございますけれども、アビリティガーデンの施設・設備のうち土日・夜間に未使用であるものを開放いたしまし

て、公共職業訓練（離職者訓練）及び在職者等のための訓練、これは民間に施設をお貸しして民間の訓練を実施するという形でございますけれども、この企画を募集しまして実施したものでございます。

離職者訓練につきましては、総合評価方式の一般競争入札によりまして、そこにごございますように業者が受託をしております。在職者等の訓練につきましては、企画競争によりまして、そこに書いてございます2業者が事業を実施したということでございます。

評価の指標でございますけれども、まず（1）離職者訓練でございます。この中で訓練終了後3ヶ月時点での就職率、これが一番重要な指標でございますけれども、仕様書の中で就職率が50%以上となることを最低水準として、70%以上となることを目標とするというふうに書かれているものでございます。

（1）の一番左の欄を見ていただきますと、東京リーガルマインド：33.8%、日本医療事務センター：29.8%、アビリティガーデン：71.3%という結果でございます。

その隣の欄にごございますのが、延べ訓練時間当たりの経費ということでございまして、これは東京リーガルマインド：336円、日本医療事務センター：771円、アビリティガーデン：455円ということでございます。

その隣が満足度でございまして、これはいずれも90%を超えているという状況でございます。

次に（2）在職者等のための訓練でございますが、こちらにつきましては評価指標といたしまして、①受講者のアンケートによりまして「役立った」、「どちらかと言えば役に立った」と回答した人の割合を見ているところでございます。これもそれぞれ80%以上ということが目標でございましたが、9割以上、9割近い方たちから評価を受けているという結果になっております。

その隣にありますのが、事業主アンケート結果でございますが、後ほど申し上げますが、民間の2業者につきましては、サンプルがそれぞれ2、6ということで非常に小さいものですから、ちょっと比較の対象にはならないのかなということで整理させていただいております。その隣が延べ訓練時間当たりの経費ということでございますけれども、こちらにつきましては、それぞれ2,000円台ということで大きな差はないということでございます。

一番最後の定員充足率でございますが、こちらにつきましては、かなり大きな差が出まして、民間業者につきましては、その募集に相当苦労したというような結果になっているところでございます。

次のページを開いていただきまして評価結果でございますが、まず離職者訓練についてでございますけれども、民間の受託者につきましては、就職率の最低水準を下回っているということで、サービスの質が担保されているとはいえない状況ではないかと考えております。満足度につきましては、あるいはまた経費についても、それぞれアビリティガーデンと比べて民間業者のほうがコスト削減効果が多かったということはない。それから、そういう意味で、総合的にはアビリティガーデンが就職率で大きく上回るなど良好な実績であると評価できるのではないかと。ただし、実施時間帯が今回民間の場合は、土日・夜間を活用したということございまして、アビリティガーデンは平日日中に行ったということ前提条件に大きな相違があるということは理由が必要かと思っ

おります。

(2) の在職者等のための訓練でございますが、これは訓練実施以前の問題といたしまして、民間の事業者の定員充足率ですとかコースの実施率が極めて低くて、多くが訓練の実施に至らなかったという問題点があると思っております。満足度につきましては、それぞれ顕著な民間との間に差はないということでございます。コストについては、アビリティガーデンが結果的に一番低くなっておりますけれども、民間の受託者が十分に受講者を集められなかったというところに要因があるのかなと思っております。総合的に考えますと、サービスの質は一定程度担保されていると思われるわけですが、民間の集客という意味で、これは企業向けの研修は平日昼間の受講が望ましいと、受託者いずれも申しております、事業主の命令等によって受講する場合には割増賃金等の問題がございます、これを土日・夜間にやるのは非常に難しいのではないかとまとめているところでございます。

次に資料4でございますけれども、今回の「モデル事業実績評価に関する論点」ということでまとめたものでございます。こちらをお開きいただきたいと思うんですけれども、主要な論点といたしまして、今回民間受託者の実施時間帯が土日・夜間、アビリティガーデンは平日日中であるというように前提条件に大きな相違がある中で官民比較を行う意味についてどう考えるのかということでございます。

まず総論の1番のところでございますが、官民比較を行うことの意義でございますけれども、今回のモデル事業につきましては、最初の段階で法律のできる前の段階でございますので、そのときにこれまで未使用であった施設の有効活用を図るという観点から行われるということで、こういうものを考慮したということがございまして、前提条件が非常に大きく異なると。訓練の内容とか時間帯が異なるということがございまして、単純に比較することは困難であったと思うわけですが、市場化テストのモデル事業を初めて取り組んだものということで、先導的に取り組んだ意義にあるのではないかと考えているところでございます。

それから、2番目でございますが、モデル事業の結果を踏まえて今後どのように考えていくのかということでございます。今回モデル事業は民間が土日・夜間にやったということがございまして、官民比較が難しいものになったというわけでありまして、平成19年度の法律に基づく市場化テストにつきましては、訓練時間等の条件を併せましてこれを実施しているということでございます。なお、平成20年度に向けた考え方につきましては、私どもといたしましては、平成17年度のモデル事業で実施率が大変低調でもあったということもございまして、在職者訓練、今回本格実施の中で委託という形で初めて取り組んでいるということもございまして、これも20年度以降の市場化テストの取組みにつきましては、今年度の本格実施の状況を見て判断をしていきたい。今年度の訓練が大体3月に終了いたしますので、その辺の成果をきちんと見きわめて評価をした上で今後どうしていくのかということを考えてらうかなというふうに思っているところでございます。

次に、具体的な離職者訓練、在職者訓練に分けた論点でございますけれども、まず離職者訓練の中で、就職率につきましては、民間受託者が大きく下回った要因として、前提条件の差以外にどういうことが考えられるのかということでございます。これは民間業者などのヒアリングもいたしまし

たけれども、初年度ということもございまして、受講者に対する就職支援の体制が若干不十分であったのではないかというような反省をしておられる業者もおられました。キャリアカウンセラーを配置してその後対応したというところもございまして、そういうところはその後実績が伸びているというようなところもあるわけでございます。

それから、在職者訓練でございますけれども、こちらにつきましては、民間側の集客に大きな問題があったということですのですけれども、土日・夜間であったこと以外にどのような問題があったかということでございます。これは先ほど来申し上げておりますように、勤務時間外に企業の命令で受講するというのはなかなか難しい面があるわけでございますけれども、これも業者のヒアリングによりますと、ある民間業者につきましては、個人で受講希望の多い、いわゆる資格系の教育訓練を得意として、自己啓発系といいますか、そういう訓練につきましては、当然仕事が終わった後、自分で受けていくということでもありますので、土日・夜間でも十分受講することができるわけでございますけれども、そういうところで、従来からメリットを生かしてやってきたのだけれども、企業に在職している人を主な対象とした実務型の訓練・講座の実施については、従来からのノウハウを十分生かせずに集客面でのメリットを生かすことができなかつたというようなことを言っている業者もございました。こういうことが考えられるということでございます。

以上でございます。

○落合主査 ありがとうございます。それでは、御質問・御意見お願いいたします。いかがでしょうか。

○榎谷委員 まず、アビリティガーデンについての御説明で、資料3の3ページなんですけど、この離職者訓練のところ、3か月時点での就職率、これがアビリティガーデンと比べると民間のほうはかなり低いと。ところが満足度、③受講者の受講後アンケート結果で「役に立った」、「どちらと言えば役に立った」という意味ではそんなに差が出てないんですね。これは先ほど少しフォローが足らなかつたと就職支援の体制が不十分であったというようなことなんですか。これは就職支援をちゃんとしなければいけないというようなことは、最初のこういうモデル事業を導入するときにどんなような議論がされたのか。つまり講習をしっかりとすることだけでなく、最終的には再就職することが目的だと思うんですが、その辺はどのような議論がそこで民間業者との間でされたのか、引き継ぎがされたのか、それをお聞きしたいと思います。

○久保村課長 離職者訓練につきましては、公共職業訓練でございますので、最終的には公共職業安定所の求職者を対象としてやるということでありまして、大きな意味ではハローワークの就職あっせんというのが大きな要因になるわけでございますが、ハローワークだけに任せているとなかなか難しい面もございまして、それぞれの業者なり、能力開発施設が努力をするという実態があるわけでございます。今回一番最初に始める段階では、私ども、これは委託費という形で民間業者にお金を流しておりますので、その中で就職についてインセンティブという形で最高2万円、就職率で70%超えれば2万円というような形でお払いをしますもので、業者の皆さんもしっかり努力してくださいというようなことはお願いをしたわけでございます。

ただ、これも実際に受託した業者が言っているのを聞きますと、初年度の当初の段階では就職支

援の体制、先ほど言いましたけれども、キャリアコンサルタント等を配置して、一応必ず一回はキャリアコン受けてくださいというようなことをその後やり始めて、その結果、就職率が上がったというようなこともございまして、当初の段階はそういう措置もされておらなかったということもあって、そういう意味では、初めて取り組むという状況でございましたので、その辺、若干不慣れなところもあって対応が不十分だった面があったのかなと。私どもとしてはそれなりにそういう努力はきちんと促したつもりでございますし、お願いもしてきたというふうに考えているところでございます。

○樫谷委員 導入段階での体制の整備が十分民間業者のほうでできていなかったのも、その後のフォローは一応されてきたということですね。

それから、在職者のための訓練なのですが、これを見ると、同じように①「役に立った」というのが、TACのほうは1割ぐらい少ないので、かもわかりませんが、それ以外は、アカデミーテンプレは98.5と、その次の②は100%なんですね。ただ、定員充足率が御説明いただいたような事情で極めて低いということになったと思うんですね。これは逆にいえば、①、②ということから見ると高く評価したほうがいいんですか。それはどういう見方をしたらよろしいのでしょうか。

○久保村課長 このうちの2番につきましては、先ほどちょっと申し上げましたけれども、アカデミーテンプレ100%でございますけれども、サンプルが2でございますので、そういう意味でちょっと参考にならないかなと思っております。TACも6社でございますので、ちなみにアビリティガーデン863社ということでございますので、ちょっと比較ができないかなと思っておりますが、①の受講者自身の評価というのは、それなりに尊重する必要があると思っております、これだけの一応成果を得ておりますので、訓練の中身につきましては、それなりに有意義なものであった、いわゆるサービスの質を担保したものであったのではないかとこのように思っております。

ただ、結果的に今回の在職者等のための訓練といいますのは、自分たちが民間でやっている訓練を、アビリティガーデンの施設を利用いたしまして実施しましたということでございます。そういう意味で、もちろんアビリティガーデンでやっているということは宣伝していただいているということですが、そういう意味で、自分たちで全部やらなければいけないということがまずあったということでございます。

それから、特定の会社に営業をかけまして、もちろん民間業者の方たちは営業で事業所の関係の訓練とってくるということをやっております、得意なのは、ある特定の会社にまとまった人数を出していただいて、例えば新人研修ですとか、中堅研修みたいなものをやるのは得意なんですけれども、1つの会社から1人、2人というのは薄く広く集めるというノウハウがちょっと不十分だったところがあって、その辺が不得意だったのだ、難しかったのだというようなことを言っておられる業者もおられました。そのような要素が絡んでおるのかなと思っております。

○樫谷委員 逆にTACのところ、「役に立っていない」と②の事業主、6社ということなんですが、どんなようなところが「役に立っていない」というような御回答が多かったのでしょうか。

○久保村課長 いわゆる実務系の訓練でございますので、なかなか受講者が帰ってきた後に、もう

少し実践的な具体的な訓練を期待するという面が多かったのだと思うんですけども、その辺で少々足りないところがあったのかなというような意見があったように思っております。

○樫谷委員 TACそのものは受験学校だから、どうしても受験系の教え方になってしまった。

○久保村課長 そうですね。そちらが得意だということでございます。

○樫谷委員 あと、延べ訓練人時間当たりの経費なんですが、これを見ますと、確かにアカデミーアンプが一番高く、その次、TACとアビリティガーデンなんですが、定員充足率から見ると、総額がすごい安いんですね。恐らくTACが2,415円でアビリティガーデンが2,000円超なんですけれども、充足率が6分の1以下ですから、恐らく1人当たりのかけているのは結果的に高いのですけれども、講座当たりにかけているやつは相当低い金額ですね。

○久保村課長 結局こういうホワイトカラー系の訓練は、一番大きなお金というのは講師の謝金ということになるわけでありまして、そこをどれだけ節約するかということがコストを下げる1つの要因。それから、できるだけ多く集めれば、その分コストが下がってくるということになるわけですが、今回の場合、確かに民間業者の講師の方は内部講師を活用されたり、そういう形で相当コストを押さえるという面では一日の長といいますか、得意な面があったのではないかと思います。これだけ集まらないのにこのくらいの差ということは、逆にいえば、そういうことが言えるのかなと思います。

○樫谷委員 TACなんか2倍になったら半分で1,200円だということですね。充足率が2割を割り切れば。

○久保村課長 非常に少なかったり、集まらなかったりした場合はやっていませんので、やったところはそこそこ集まっていますので、その中で割り戻していますから、極端にそこまでは言えないのですが、全体的に受講者が少なかったというのは間違いありませんので、そういう傾向はあると言えるということです。

○小林委員 この評価指標でこういう結果が出ているのですけれども、これの前提、前提条件、大きな違いがあると、その結果が充足率とかにあらわれていると。それがすごい大きな説明偏差だと思うんですよ。それをこの中に入れ込んでいかないとこの数字自体が読めないということにならないかと非常に懸念します。

○久保村課長 土日・夜間にやったということについて、先ほど申し上げましたように、離職者訓練と在職者訓練分けて考えますと、在職者のための訓練につきましてはかなり決定的な、そういう要素だったのではないかと思います。離職者訓練について申し上げますと、就職率というのはかなり厳然たる結果として出ていまして、それで差が出ていまして、夜間に受けたいという人と昼間に受けたいという人とどう違うのかと。求職者の属性にどういう違いがあるのかというのはなかなか難しいところがございます、これはなかなかそういう決定的な理由として説明するのは結構難しい面があると。ただ、いろんな推測はできるというふうに思われますので、それで若干の不利があったのかなということは考えられるわけですが、それにしてもちょっと差がつき過ぎているきではないかという面がありまして、ただ、先生おっしゃるとおり、そういう要素を数量的にこの中に織り込んでいくというのはなかなか難しいものですから、私どもとしましては、評価のと

ころでそういう留意点をきちんと書かせていただいたという形で処理をさせていただいたと。

○落合主査 まだまだ御議論あるかと思いますが、予定の時間を経過しておりますので、このテーマにつきましては以上とさせていただきます。森岡総務課長、久保村能力開発課長、どうもお忙しい中、ありがとうございました。

以上で、本日のハローワーク等分科会は終了といたします。

引き続き、委員懇談会を開催いたします。