

官民競争入札等監理委員会
入札監理小委員会
第5回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第 5 回 官民競争入札等監理委員会
入札監理小委員会 議事次第

日 時：平成 18 年 11 月 22 日（水） 11:15～12:00

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 1 共用会議室

1．開 会

2．議 題

（ 1 ）実施要項素案の審議

アビリティガーデン事業

私のしごと館

キャリア交流プラザ事業

人材銀行事業

求人開拓事業

（ 2 ）その他

3．閉 会

< 出席者 >

（ 委員 ）

樫谷主査、齊藤委員長代理、逢見委員、佐藤専門委員、原専門委員

（（ 独 ）雇用・能力開発機構）

木谷宣昭業務推進部次長、奥田康訓練計画課調査役

鈴木一光総務部次長、野木秀政総務課課長補佐

長田雄三雇用管理部キャリア形成課長、川畑伸一課長補佐

（ 厚生労働省 ）

水野知親職業安定局首席職業指導官、渡部幸一郎首席職業指導官室課長補佐

（ 事務局 ）

熊埜御堂参事官、野島参事官、徳山企画官、堀内企画官

榎谷主査 それでは、第5回入札監理小委員会を始めたいと思います。

本日は、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」「私のしごと館における体験事業」、厚生労働省の「キャリア交流プラザ事業」「人材銀行事業」「求人開拓事業」の各実施要項につきまして、3回目の審議を行いたいと思います。

最初に、「アビリティガーデン」「私のしごと館」についてですが、前回の審議等を受け修正した点について機構から簡単に御説明をお願いしたいと思います。

すいません、「アビリティガーデン」と「私のしごと館」について、10分ぐらいで御説明いただきたいと思います。

奥田調査役 生涯センターの実施要項につきまして説明させていただきます。

お手元に配布しております資料1の「第2回審議での指摘事項とその対応（アビリティガーデン）」という資料でございます。よろしくお願ひいたします。

前回の入札監理小委員会の審議における指摘につきまして、指摘事項を事務局と相談の上、生涯センターの実施要項の修正案を作成させていただきました。

1つ目といたしまして、「要求水準に『受講者の確保』を求める場合、その規模についても明記すべき」との御指摘を受けましたので、1つ目に、実施要項（3）の口でございますけれども、在職者訓練コースの実施に当たり、確保される質として、平成17年度に生涯センターが実施した6コースごとの1回当たりの受講者数の実績を明記することにより、民間事業者においても同程度の受講者の確保を求めていくということでございます。

また、実施要項の12の（7）の「受講者募集の協力等」におきまして、「民間事業者は、受講者の募集に係る自社のHPへの掲載及び募集パンフレットの配布等必要な措置を講ずるものとする。」と記載されておまして、受講者の募集に、民間事業者が行うものでございますので、受講者の募集の責任は、第一義的には民間事業者にあると考えております。しかしながら、機構が委託した訓練でございますので、併せて機構は、従来の募集活動の他、民間事業者の求めに応じまして、必要な協力を行うものとする。と明記して、必要な協力を行うこととしています。

具体的には、生涯センターのHPの記載、募集パンフレットの印刷及び配布、機会あるごとの企業訪問等、従来通りの募集活動をするという予定でございます。

2つ目でございます。「モニタリングの結果、要求水準を満たしていない場合、直ぐに改善を求めるのではなく、機構の判断を行う過程が入っていた方が良いのではないか」という御指摘を受けましたので、実施要項3の（4）に、要求水準を満たすための「機構が行う必要な助言、協力」といたしまして、民間事業者は、1つ目といたしまして、1コース当たりの募集者数が平成17年度の実績と同程度に満たないことを事前の申し込み状況で確認した上で、業務の改善が必要と判断し、民間事業者にそれを求めた場合。

2つ目、機構が、民間事業者からの報告に基づきまして、受講者や事業主に、いずれかのアンケート調査において役に立った旨の評価が80%に満たないことを確認した上で、業務改善が必要と判断し、民間事業者にそれを求めた場合。

また3つ目、機構が事業実施を随時モニタリングいたしまして、企画書記載事項の不履行を認めた上で、業務の改善が必要と判断し、民間事業者にそれを求めた場合。

速やかに事業の改善策を作成・提出し、機構の承認を得た上で実施するものとする。

なお、民間事業者は、改善策の作成及び実施に当たりまして、機構に対して必要な助言・協力を求めることができる、というふうに記載いたしました。

3点目といたしまして、「評価表の得点配分を提案内容の程度に応じて配点できるようにする必要があるのではないか」といった御指摘を受けました。

1枚めくっていただきまして評価表の別紙8でございますけれども、使用教材、訓練コースの実施の訓練時間、受講者数の習熟度測定、こういう項目につきまして、評価基準を細分化いたしまして、段階的に加点するように改めました。例えば教材でございましたら、副教材を使用しない、使用するといったことでもございましたけれども、副教材を使用しない。副教材を一つ使用するだとか、副教材を二つ以上使用すると、3段階に分けております。

また、訓練コースの実施の時間数についても、12時間の場合と12時間以上超える場合と2択でございますけれども、12時間の場合、12時間～14時間の場合、それと14時間～16時間の場合、16時間以上と4段階の評価基準を設けまして、段階的に加算するように改めております。

最後に4点目でございますけれども、「賠償責任の部分の書き方について」、御指摘を受けましたので、実施要項13(1)の部分につきまして、事務局と相談の上、御指摘のとおり修正させていただきました。

以上でございます。

長田形成課長 引き続き「私のしごと館」につきまして御指摘を踏まえまして御説明させていただきます。

まず、第1点目の確保されるべき体験、質につきまして、モニタリングの結果、要求水準を満たさない場合の考え方でございます。

新たに項目を設けまして、要求水準であります四半期ごとに実施するアンケート調査の結果、80%を下回った場合に機構として必要な助言、協力を行うこととしております。なお、改善にかかわります判断、そういうものにつきましては、今後さらに検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、委託費の支払方法が不明確であるという御指摘でございます。

委託費等の支払方法を二つに分けまして、委託費の支払いとインセンティブの支払いとしております。委託費の支払いでは企画書に記載した配置人員どおりに実施しなかった場合、基本金額に企画書記載の配置人員と実際の配置人員の差異分に各種別の時間単価を乗じました金額を加算または減額して支払うこととしております。

また、インセンティブの支払いにつきまして、体験事業全体の計画額から5職種分の体験材料費等を除く計画額(5職種体験事業計画額)と修正をさせていただきました。

3点目でございます。評価表の得点配分を提案内容の程度に応じて配分への工夫でございますが、評価基準におきまして「ある」が5点、「ない」が0点など2択としておりましたが、評価の内容を具体的にした上で配点0から1点ごとに加算できるようにして評価の比較が詳細にできるようにさせていただいております。

具体的には、評価項目の研修制度におきまして、「研修実績がない」が0点、「研修実績がある」が5点というふうにしておりましたけれども、研修体系が整った計画及び実績ということで、0～5点として、その程度を評価することといたしております。

また、評価項目におけるその他の市場化テストの実効性を確保するための能力等の部分につきまして、サービスの質の維持向上の内容といたしまして、新たなマニュアル開発に資するものを追加で説明させていただいております。

4点目でございますが、賠償責任部分のことでございますが、これはアビリティガーデンと同じでございますので、省略させていただきます。

5点目といたしまして、キャパシティの年度ごとの変動に関することについてでございます。キャパシティは体験事業の規模、これは別紙1でございますが、これを意味しております。別添5に「キャパシティ」と表記しておりましたけれども、これを「体験事業の規模」というふうに修正をさせていただきました。

また、平成15年、16年、17年、それぞれ数字が違うのではないかとということでございましたけれども、これは平成15年がしごと館のオープンの年でございます。稼働日数が約半年ということでございます。また、16年、17年度の数字の差につきましては、年度当初の体験事業の規模の計画が異なるためでございます。特に雑誌編集の仕事、プログラマーの二つの体験職種につきましては、平成16年度の実施の結果、夏休み、冬休みなど、これらの定員割れを考慮いたしまして、この間の定員を低くした結果でございます。

以上、5点でございます。よろしく願いいたします。

榎谷主査 ありがとうございます。「アビリティガーデン」「私のしごと館」につきまして、実施要項案の修正点などにつきまして御説明していただきましたけれども、この件に関しましては、各委員に対して事務局から随時メールで御報告いただいております。実施要項案について、委員の方からは特段の御意見はないものと、ただちょっといろいろご不満もあると思いますし、私自身もまだ釈然としないところもあるのですが、タイミングの問題もあったりして、現時点で特別に問題がないと。問題がないというか、問題があるにしてもやむを得ないだろうと、こういう御判断をいただけるかどうかということでございますが、いかがでしょう。

それでは、異議がないということで、ありがとうございました。ただし、本事業につきましては、今後も事業実施の可能性がありまして、今回論点として挙がりました「質の設定とその評価方法」委託費の支払いにおけるインセンティブやペナルティーの設定の是非及びその設定を行う場合の考え方」につきまして、あるいはそのほかもあるかもわかりませんが、引き続き発注者としての重要な検討課題であると考えております。この点を含め、

審議結果について監理委員会に報告する際に、小委員会として報告すべき事項があるかどうかについて確認していただきたいと思えます。

まず、今申し上げました課題についての今後の取組みにつきましては、機構のお考えをお聞きしたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

鈴木総務部次長 今、御指摘いただきました検討課題につきましては、引き続き重要な検討課題であると認識しておりまして、事業をやりながらさまざまな工夫なり何なりやっていきたいと、努力してまいりたいと思えますので、よろしくお願ひします。

榎谷主査 いずれにしても切り出し方の問題もいろいろあるので、むしろ今の論点に限らず、もう少し広く、本当に市場化テストの意味をよく御理解いただいて、次のステップに続けていただけたらと、こういうふうに思っております。

それでは、今、発言したこと以外に実施要項案を委員会に報告するに当たって確認しておくべきことはありますでしょうか。以上でよろしいですか。

鈴木総務部次長 はい。

榎谷主査 それでは、本件審議結果の監理委員長への報告資料の作成等は、主査、私に一任ということによろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

榎谷主査 ありがとうございます。

それでは、本日はありがとうございます。

(雇用・能力開発機構退室)

(厚生労働省入室)

榎谷主査 引き続きまして、厚生労働省の「キャリア交流プラザ事業」「人材銀行事業」「求人開拓事業」の実施要項の審議を行いたいと思えます。

それでは、事務局より前回整理した論点と、本日までの厚生労働省との協議状況の説明を5分程度でよろしくお願ひいたします。

徳山企画官 論点としては五つ残っておりまして、そのうち大きくは三つです。順に申し上げます。

まず、「人材銀行事業」に関しまして、国が現在配置している常勤職員数を下回らない数の正規雇用の者を置くというしびりが現在かかっているところでございますが、こういった雇用形態のしびりが必要かというのが論点でございます。

これに関しましては、現在厚生労働省側から修正案をいただいております、それを読み上げますと、「人材銀行事業の運営に当たっては、現行の人材銀行において国が配置している常勤職員数を踏まえ、事業を適正かつ確実に実施できる体制として十分な数の正規雇用の者を専任としなくてはならない」という修正案を現在いただいております。

これに関しましても、さらに事務局と厚生労働省でいろいろやりとりございまして、例えば「踏まえ」という「踏まえる」とか、「適正かつ確実に」とか、あるいは「十分な」ということの意味について質問いたしましたが、厚生労働省側からの回答は、結局のところ企

画書の評価を通じて、その辺は確認していくということではなかったかと思います。ただ、現在の厚生労働省側の修正案でも「正規雇用の者を専任として配置しなくてはならない」というフレーズが残っておりますので、この辺を中心に御議論いただければと思います。以上、1点目でございます。

2点目に関しましては「求人開拓事業」です。これに関しまして、「国との契約によらない自らの事業を行ってはならない」というしぼりが現在の案にございまして、これについて議論のあるところでございます。これに関しまして、事務局と厚生労働省側からのやりとりで、入札説明会などでこれに関する厚生労働省側の考え方を明らかにしたいという御回答がございましたので、それについて、本日御説明があるかと思っております。

3点目に関しましては、同じく「求人開拓事業」に関しましては、要求水準の目標のところ「充足数900人」ということがございまして、その根拠は何かということが依然として残っておるかと思っております。これに関しまして、簡単にまとめますと、結局のところ、求人開拓推進員を7名置くということが予算書の中等で決まっております、それがあある意味、インプットの目標としてあって、そうは言ってもアウトプットの目標をそこから出さなければならないということで、つまり求人開拓推進員1人当たり、いくつの求人を開拓するのだという問題があり、そこで平成17年度のモデル事業で基準となった神戸地域と鹿児島地域の実績をもとにそれをつくる。それがおおよそ130人であると。つまり7×130で約900人、こういった概略御説明だったかと思っておりますけれども、結局のところ、そういった要求水準の目標の設定のあり方に関しまして、そういったやり方がいいのかどうかというのが結局のところ非常な論点ではないかと思っておりますので、そういった目標の設定のあり方を今後どうするのかということも含めまして、本日御議論いただければと思っております。

以上、3点目でございます。

4点目に関しましては、「モデル事業の分析結果の反映について、いつ頃どのように対応する予定なのか」ということが前回委員の方から質問がございました。これに対する回答も本日いただけたらと思っております。

5番目に関しましては、「要求水準を下回った場合の減額（ディスインセンティブ）について設ける必要性に関し、いつまでにどのように検討するのか」といったことが前回論点といたしますか、委員の方から御疑問として挙げられておりますので、これに対する回答も本日いただけるものと思っております。

事務局からは、以上でございます。

樫谷主査 ありがとうございます。

次に、厚生労働省から事務局の説明を踏まえまして、論点についての御説明をよろしくお願いたします。

水野首席職業指導官 厚生労働省で首席職業指導官をしております水野でございます。どうぞよろしくお願いたします。それでは、ただいま事務局の方から御指摘をいただき

ました五つの論点につきまして、順番に御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、1点目の人材銀行におきます正規雇用の者の配置の問題でございますけれども、お手元の方に追加資料をお配りしておりますので、それに沿って御説明をさせていただきたいと思っております。

1枚目の「人材銀行において正規雇用の者を専任として配置しなければならない理由」と書いたペーパーでございますけれども、その1番目のところでございますように、これから人材銀行において、民間事業者さんに職業紹介をしていただくことになるわけでございますけれども、そういった職業紹介を実施する際に、そこに書いてございますようにいるんなトラブルが出てくるわけでございます。紹介をして面接に行ったけれども、実際の労働条件は求人票に書いてあったものと違うじゃないとか、あるいは年齢不問求人、年齢制限のない求人であるにもかかわらず、面接に行ったら年齢を理由に採用を断られた、こういったようないろいろトラブルが発生することが予想されるわけでございますけれども、こういったトラブルが発生した際に、職業紹介する以上は迅速かつ適切に対応する必要があるわけでございますけれども、その際にはどうしても専任で責任の明確な正規職員の配置が不可欠であるというふうに思っております。

問題は、前日も御議論いただきましたように、この人材銀行事業を適正かつ確実に実施する上で、こういった正規職員の配置が何人必要かということであろうかと思っておりますけれども、先ほど申し上げましたようないろいろトラブルが同時に複数発生することが往々にしてあるわけございまして、そういった場合にも迅速に対応しなければならないということはもちろんでございますけれども、それに加えて責任者不在という事態、これは何としても避けなければいけないということがあるわけございまして、そういったことを考えますと、最低2人の正規職員の配置が必要だと思っております。

これは、これまで私ども国が人材銀行事業を実施してきた経験から判断したことでございますけれども、こういった判断につきましては、民間事業者の団体の方からも特段の異論はない、むしろ当然だと、そういう感触をいただいております。

こういった判断から、その3のところでございますように、神奈川と福岡のこの二つの人材銀行につきましては、少なくとも2名、また、東京の人材銀行につきましては、神奈川、福岡の人材銀行よりも、業務量をはるかに多いということがございますので、少なくとも3名の正規職員の配置が必要だというふうに考えておるわけでございます。

それから、また、2つ目の理由でございますが、その4に書いてございますように、正規雇用の拡大は、御案内のとおり、政府全体の大変重要な政策課題であるわけございまして、公共サービスとして、これから民間事業者さんに人材銀行を運営していただくわけでございますけれども、そういった民間事業者さんが、こういった国の方針に沿って、その上記1に書いてございますように、正規職員が処理すべき業務があるのであれば、少なくともその部分は確実に正規職員を雇用していただくということが、これは公共サービスを担う事業者さんとしても必要かなと思っております。

最後の5番目のところでございますけれども、ここが一番大事な理由でございますけれども、人材銀行は、そもそも職業紹介を通じて、正規雇用を実現することが、その政策目的であるわけございまして、人材銀行を運営する民間事業者さんは、求人者に対して求職者を正規雇用で採用するように説得していただくと、そういう立場になるわけでございますけれども、そういった立場による民間事業者さんの体制が、すべて非正規の職員だけであれば、そういった求人者に対する説得というのは全く迫力を持たないわけでございます。そういうことで、人材銀行事業を適正かつ確実に運営していただくためには、民間事業者さんは、求人者に率先垂範する立場から、自ら人材銀行において、最低限の正規雇用を実現することは不可欠であると、このように考えてございます。

1点目の論点については、以上でございます。

それから、2点目の論点でございます。求人開拓の実施に当たって、同時に自らの事業を行ってはならないということについてですけれども、これは前回は御説明させていただきましたけれども、国の委託費によって公共サービスとして実施をする求人開拓事業と、民間事業者さんが自らのために実施をする、そういったいわゆる商売に当たる事業を混同した形で実施するということは、これは少なくとも適当ではないというふうに考えております。そういうことで、実施要項におきましては、求人開拓事業の業務を目的として、一般の事業主と接触をする際には、求人開拓事業以外の事業に係る行為を同時に行うことを禁止させていただきたいというふうに考えておるわけでございます。

その求人開拓事業以外の事業に係る行為というのはどういうものかということになるわけですが、そういった自らの事業に係る業務を直接行うということは当然含まれるわけでございますけれども、それだけではなくて、そういった事業に関する宣伝行為等も幅広く含まれるというふうに思っておりますけれども、その一方で、こちらから何も働きかけなくても、行った先の事業主の方から、自らの事業について、軽微な質問等が出てきた場合に、それにまったく対応しないというのも非現実的でございますので、それくらいは仕方がないかなというふうに思っております。

それから、また、これも前回お話があったかと思っておりますけれども、求人開拓を行う際に、もともとの自らの取引先企業等に対して求人開拓を行うのはどうかと、そういう話もあったわけでございますけれども、そういったことについても、行った先の事業主等との接触に際して、求人開拓事業と併せて同時に自分の事業をやるということになれば、当然取引先企業に対して求人開拓を行うということは認められるというふうに思っております。

そういうことを考えておるわけでございますけれども、今、申し上げましたことをすべて実施要項に書くというのはなかなか難しいので、これはこれから入札公告をする際に、また、実施要項に対して入札参加希望者からいろんな質問が出てまいります。それに対しては疑義解釈ということで文書でお示しをすることにしていきますので、その中に、今申し上げましたような見解を盛り込ませていただこうと思っております。

その上で、さらに事業を実施する上でもいろんな疑問が出てくるかと思っておりますけれども、

それについては、その都度、事業者さんから御相談いただいて、個別具体的に対応していきたいというふうに考えております。

以上が、2点目でございます。

それから、3点目でございますけれども、「開拓求人の充足数 900 以上」ということの根拠でございますけれども、これはお手元の資料の2枚目でございます。そこに「求人開拓事業に係る確保されるべき事業の質について」というペーパーがございますけれども、前回、確保されるべき事業の質について、求人開拓の国実施地域全体を基準にしたらどうか、そういう御指摘があったところでございますが、1のところに書いてございますように、「モデル事業第1期目における求人開拓の国実施地域」というのは全部で74地域あるわけですが、この74地域には、そこがございますように、労働市場の規模、雇用情勢等々において非常にそれぞれ異なっておりまして、いろんな地域が含まれているわけがございます。お手元の資料3枚目に、モデル事業第1期目における74地域の一覧がついております。ちょっと細かくて恐縮でございますけれども、一番上が北海道の札幌地域、一番下が沖縄の北部地域、全部で74地域でございますけれども、そこに有効求職とか有効求人倍率が出ておりますけれども、例えば、有効求人倍率の欄をご覧くださいますと、上の方の、例えば青森県の一番下の二北地域というところがございますが、ここの有効求人倍率はご覧のように0.25倍でございます。その一方で、もうちょっと下の方に行きまして、例えば、中ほどの新潟の上越地域は0.59倍ということで2倍以上の差があります。

もう一つ、今度は真ん中の有効求職の方をご覧くださいと思いますが、例えば、一番上の北海道の札幌地域は約84万、求職者がいるということでございますけれども、その一方で、同じ北海道でも下から3番目の留萌地域では2万1,000ぐらいしかない。実に40倍ぐらいの労働市場の規模の差がございます。こういったように、雇用情勢から見ても、労働市場の規模から見ても非常に大きく異なる地域がいろいろ含まれているわけがございます。

すいません、また、2枚目にお戻りいただきまして、その2に書いてございますように、こういったいろんな地域が含まれる、国実施地域全体の平均を「確保されるべき事業の質」とすることは、必ずしも適切ではないのではないかと考えているわけがございます。

そういうことで、実施要項におきましては、その3に書いてございますように、モデル事業の第1期目におきまして、民間実施地域の比較対象地域として、十分な実績を上げたということと、かつ、本格実施における民間委託地域と比べても雇用情勢等がそれほど異ならない、そういった意味で、兵庫の神戸地域と鹿児島地域の実績を本格実施における「確保されるべき事業の質」とさせていただいたわけがございます。

具体的には、4に書いてございますように、両地域における求人開拓推進員1人当たりの開拓求人の年間充足数は、これも前回申し上げましたように、130.2ということでございます。130.2という数字に、仮に本格実施における民間委託地域において、国が自分で求人開拓を実施するとした場合に配置されることになる求人開拓推進員の数が7でござい

ますので、 $130.2 \times 7 = 911$ という数字をもとに、「900」という数を「確保されるべき事業の質」とさせていただいたわけでございます。

もちろん、その5にございますように、兵庫の神戸地域と鹿児島地域は、これは労働市場の規模や雇用情勢等が本格実施の民間委託地域と全く同じではございませんけれども、本格実施の民間委託地域において、このモデル事業第1期目に国が達成した実績は、その括弧書きで書いてございますけれども、求人開拓推進員1人当たりの開拓求人の年間充足数が125.3ということで、これは先ほどの兵庫の神戸地域と鹿児島地域の実績とほぼ同程度、そんなに変わらないということがございますので、そういった意味から、この900という数字を「確保されるべき事業の質」としても、問題はないと判断させていただいたわけでございます。

3点目の論点については、以上でございます。

続きまして4点目でございますけれども、求人開拓事業につきまして、モデル事業の分析の結果を、いつ頃どのように反映するのか、そういうことでございますけれども、求人開拓事業のモデル事業の実施結果につきましては、来年の年明けに、私ども厚生労働省の方に設置しております評価委員会というのがございまして、その評価委員会を開催して、その上で評価をさせていただきたいというふうに考えております。そういうことで、このモデル事業の評価の結果について、今回の実施要項に反映させるのは、時間的に不可能でございますけれども、今回の求人開拓事業を今後も引き続き実施することになった場合には、その際の実施要項の策定に当たりましては、反映すべき点があれば、それを十分踏まえさせていただきたいと思っております。

続きまして、最後5点目でございますけれども、要求水準を下回った場合のディスインセンティブの話でございますけれども、これも前回申し上げましたように、実績にはいろんな要因が影響を及ぼしています。雇用情勢、事業のやり方、あるいはハローワークと事業所の関係、いろんな要因が影響を及ぼしていますが、それぞれの要因の寄与度を正確に把握するのは、これは技術的に困難でございますので、民間事業者の方が納得できる客観的な最低基準を設定するというのは、この段階では不可能だと思っておりますけれども、その一方で、前回、御指摘をいただきました民間事業者さん自ら設定した目標を下回った場合に、委託費を減額するというのは、それはあり得るかなと私どもも思っております。ただし、そういった目標を民間事業者さんが設定するに当たっては、過去の実績を十分把握する必要がありますが、現段階ではまだそこまで至っていないと思っております。

そういった意味で、モデル事業のような実績をもう少し積み重ねてから、そういった仕組みを考えさせていただきたいというふうに思っております。

以上でございます。

樫谷主査 ありがとうございます。それでは、御意見、御質問のある委員については、御発言いただきたいと思います。

事務局 1点だけ、事務局から確認させていただきたいと思っております。

榎谷主査 どうぞ。

事務局 1 番目に御説明のありました人材銀行において、正規雇用の者を専任として配置しなければならない理由についてですけれども、これは前回の審議の中でも、繰り返し御説明いただいているところかと思えます。それについて、小委員会としては、この表現についてはしほりを取るべきではないかという御指摘をさせていただいたところで、前回の小委員会では、基本的にこの部分につきましては、主査一任ということで、事務局と厚生労働省の担当者の方で、修正の方向で御議論させていただいておって、案文等も確定ではないけれどということやりとりさせていただいております。そこで確認をしましたのは、今回、専任として配置しなければならないということを必須で置いていたものを、評価という形で見直すこともあるということをお話をさせていただいていたかと思うんですけれども、今回、修正案につきましては、こういった取扱いになるのでしょうか。

水野首席職業指導官 私ども基本的な考え方は、先ほど申し上げたとおりであるわけでございますけれども、ただ、前回、御議論いただきましたとおり、必要最低限の人数が、3 人なのか、2 人なのか、それとも 1 人なのか、そのところはいろいろ御議論があったわけでございますので、私どもは最低 2 人必要だと思っておるわけでございますけれども、その一方で、民間事業者さんが企画書の中で、2 人でなくても十分事業を適正かつ確実に実施できるということをきちんと書いていただいて、それを評価委員会の方でそういうふう判断できたものについては必ずしも人数にこだわらないと、そういうことで前回修正をさせていただいたと思っております。そこまでは私どももあり得るかなと思っております。

斉藤委員長代理 一つ教えてほしいのですけれども、900 人の考え、考え方としてはわかるのですが、過去のこういうデータをベースにして、地域の平均で、予算もあるのかもしれませんし、900 に設定すると。これは、応募して来る人が全国で 1 社のみが引き受けるという形の応募にするんですか。それとも、例えば地域別で来る人がいると、仮にしますね。例えば九州地区とか北海道地区を担当した人のこの 900 というのは非常にきつくなるのではないかなと。全国でやると、平均すると 900 になるのかなという感じもするのですが、どういう形での応募だと理解したらいいのでしょうか。

水野首席職業指導官 まず、応募の仕組みとしては、地域ごとに応募していただきます。今度は 5 地域ございますけれども、それぞれの 5 地域一つひとつに応募していただいて、結果として一つの業者が 5 地域全部とるということがないわけではないと思えますけれども、一応募の仕組みとしてはそういうことでございます。

それから、あと、確かにこれも前回から御議論になっていて、モデル事業の実績を見ると、地域ごとにばらつきがあるわけでございますけれども、それについては、地域ごとの雇用情勢の違いよりは、実際の事業者さんのやり方に影響される部分が大きいと私ども考えておまして、そういった意味では、地域ごとの目標を設定するよりは、全国一律の目標の方が合理的ではないかというふうに考えております。

榎谷主査 よろしいですか。斉藤委員長代理、どうぞ。

齊藤委員長代理 私は実態を知らないのですが、そうだとわれればそうなのかなと。東京あたりを引き受ける人と、九州、北海道を引き受ける人は、同じ900といっても大変かなと思ったんですけど、違いますか。

水野首席職業指導官 基本的には、この求人開拓というのは、有効求人倍率が0.6倍に満たない地域でありますので、東京は対象になりません。だから、基本的に雇用情勢がほぼ似たような地域だと思います。

齊藤委員長代理 わかりました。

榎谷主査 回答が必ずしも首尾一貫してないものがあることはあるんですね。地域別にはできないと言ったり、地域の状況がいろいろと言ったり、難しいですね。

水野首席職業指導官 そこは、すいません、説明が十分ではないかと思えますけれども、要するに高い目標については、何度も申し上げていますように、雇用情勢よりは事業者さんのやり方の影響が大きいと。ところがぎりぎりの最低基準みたいなところは、もともとやり方が十分ではないので、そういうところは雇用情勢の影響も出てくるのではないかと、そういうことを申し上げています。

齊藤委員長代理 もう一つ、いいですか。

榎谷主査 どうぞ。

齊藤委員長代理 さっき正規社員の問題、お考えはわかるのですがけれども、ビジネスセクターにいる人間から見て、正規社員・非正規社員という、私はこのこと自体が差別していると思います。聞いていると、正規社員は非常に有能ですべてをすぐ答えられるような訓練を受けているとか、ところが非正規社員はそうじゃないとか。実態はそうでもないんですよね。正規社員にするか、非正規社員にするかというのは、これはビジネスサイドのポリシー、思想であり、ビジネスジャッジですよね。釈迦に説法ですがけれども、例えばトヨタなんかは、非正規社員を雇うよりは正規社員を教育した方がコストが安いんですよ、はっきり言うと。忠誠心も高いとか、そういう教育をさせていただきますから、中学生ぐらいから。ですから会社の方針として、一つのビジネスのジャッジとして、正規・非正規というのをやっているのであって、観念論的に正規はきちんとしていて、非正規はフラフラしているのだという、こういう考え方自体間違っていると思います。勿論、現実にはそういう差別処遇をしていますから、私はこれは大変けしからん話だとは思うんですよ。正規であっても非正規であっても処遇は同じでなければいけないと思うんです。

ただ、労働モビリティがこれだけ上がってきて、職業選択が自由になってきているときに、職場間を動く人間を、これは能力さえあればいいのであって、正規だ非正規だと定義づけるということに非常に私は危機感を感じてしまうわけですよ。だから、まともにちゃんとする事業者であれば、どういう社員を、厚生労働省さんに提供したら一番いいかというのはビジネスのポリシーとして出てくるはずなんです。だから役所の方から、こうでなければいかん、何人だとおっしゃる、制約ばかりではなくて、ビジネスとして一番お宅が自信ある部分を持っていらっしゃいと。それで責任がとれる体制で持っていらっしゃい、

以上なんですよ。それがひょっとしたら、非正規社員で来るかもしれないけど、物すごい訓練を受けてびっしり固めてくるかもしれないんですね。正規社員連れてきたけど、だらった正規社員かもしれないわけですよ。だから正規だ、非正規だというのは言葉で先に決められて、それが人数が何人だというのはビジネスのラインから見ると、実に今の時代に合わない言葉なんです、正直言いますと。

余計なことですけど、ちょっと思想哲学みたいな話ですから、すいません。

水野首席職業指導官 確かに正規と非正規の関係についてはいろんな議論があって、私も決して正規だからよくて、非正規は悪いとか、そういうことを言うつもりはございませんし、今おっしゃった企業さんのポリシーまで口を出すつもりはなくて、そこは最低限の数ということで申し上げておるわけでございます。すべて正規職員にしるとかそういうことを申し上げておるわけではないわけでございます、要は、何度も申し上げておりますように、人材銀行事業を適正かつ確実に実施していくような、そういった体制を組んでいただきたいということでございまして、そのためには、私どもの過去の経験からすると、2なり3の最低限の正規雇用の配置が必要だというふうに思っておるわけでございます。そこについては、そうは言っても、本当に2とか3が最低限かというのはいろいろ御議論があるので、そこのところは修正案では、人数のところはこだわらないで、応募される事業者さんの方で、事業が適正かつ確実に実施できるということをきちんとしていただければ、そこは認めましょうと、そういうことを申し上げているわけございまして、すべて縛ろうというつもりはございません。

あと、これは十分分析ができてないお話でございますけれども、御参考までに申し上げますと、前回、求人開拓推進事業のモデル事業の実績を御説明したときに、民間の実績があまり高くないというお話をさせていただいて、そのとき、その原因をよく分析するよというお話があって、これから分析もさせていただこうと思っておりますけれども、これまで聞いた話の中では、事業者さんが雇われた求人開拓推進員、恐らく非正規だと思うんですが、賃金が安くて、途中でやめてしまう、そういうケースが結構多くて、そういったことも実績に影響しているのではないかと考えてございまして、事業をうまく運営するためには、体制というのはすごく大事だと思っております。そういうことで、最低限のことはやっていただく必要があると思っております。

榎谷主査 正規だからやめないということは、実は民間の場合はないということをお前、申し上げた。公務員の方はなかなかやめないかもわかりませんが、民間人ですから、給料安ければ、正規であろうと非正規であろうとやめるんですね、もっといいところがあれば。それを前提に、仕組みには、むしろ正規だ、非正規だと言わない方が、そこでどういう体制をつくるかというのはおっしゃったとおり大事だと思うんですね。まして、これは3年間ですよ。3年後はわからないわけですよ。次、勝てば、また次へ行くのかもわかりませんが、その中で正規を雇えと言われても、なかなか民間としても、今までの方を使えばいいのかわかりませんが、なかなか首を傾げるところもなきにしも

あらず。これをずっとやるというのであれば、これは正規を採って着々とやればいいいわけですから、正規を採るということは、基本的にはそう簡単に企業の立場からいえば首にできない。ただ、労働者の立場からいえば、条件がよければ次へ移ります。こういうことですから、だから正規、正規と言われてしまうと、常勤で何人が置いておけというのはまだわかります。正規か、非正規かというのが、斉藤委員長代理もおっしゃいましたけれども、民間人からとってみたら極めてわかりにくい論理なんですね。

応募する可能性のある人に、「正規雇用をお願いします」と聞いたら、「いや、それは困ります」とか言わないと思います。応募する立場にいるわけですから、彼らに聞いてみても、それはなかなか、批判的なことはかえって言わないのではないかと、こういうふうには思っています。

水野首席職業指導官 おっしゃることはわかるのですが、先ほどお配りした1枚目のペーパーの5番のところにございますように、人材銀行というのは、そもそも求人者の方に対して正規雇用をお願いするのが政策目的でございますので、それを運営する事業者には全く正規雇用がないというのはちょっとあり得ないと思うんですね。最低限の数の正規雇用の配置は不可欠だと思っております。問題は、その最低限の数がいくつかということ、そこはいろいろ御議論があるので、修正案の中では具体的な数は示さないということ、で申し上げておるわけでございます。

榎谷主査 正規というのは何をもちて正規というのでしたか。

水野首席職業指導官 それは常勤ということ、あとは、その企業が正規雇用という位置づけをするかどうかですね。

榎谷主査 そうしたことだけですか。保険があるとか、そういうことですね。

水野首席職業指導官 それはもちろんです。常勤であれば、当然保険に入っていないといけないことになります。

榎谷主査 非正規も最近は保険に入れるわけですね。

水野首席職業指導官 もちろん入れます。

榎谷主査 そうすると、わかりにくいですね。

水野首席職業指導官 基本的には事業者さんの方で正規雇用ということで雇っていただくと、常勤の職員の方を、その方を常駐にさせていただくということですね。

榎谷主査 何か非常にわかりにくい話ですが、どうぞ、逢見委員。

逢見委員 説明では必要最低限の人を正規として入れるのだということですが、修正案では「十分な数の正規雇用」という言い方になっているんですね。「十分な数」と言われると、必要最低限とは読めず、もっと多いレベルを要求されているのではないかと受けとめるのですけど、「必要最低限」という意味合いがもう少し出てくるような文案にならないものでしょうか。

水野首席職業指導官 あるいはその「十分な」のところを「必要な」にしましょうか。

榎谷主査 「最低限」と入れていただきたいと思います。

原専門委員 ちょっとさっきの議論をまた蒸し返して申し訳ないですけど、興味があるので。さっき「正規社員」という文言も入れるということ、正規雇用ですね。そうすると正規の定義というものが恐らく重要になってくると思うので、それを先ほどのお話ですと、その企業が決めればよいというお話、例えば、ある企業では、1年の契約社員を正規雇用とみなすと、もしくは3年の契約社員を正規雇用とみなす、2カ月の契約社員を、この辺の線引きは企業によって違ってきてもいいということですか。

水野首席職業指導官 そこは契約の定めのない方を正規社員と言っております。基本的には、先ほど申しましたように、正規社員かどうかの位置づけは企業さんがお決めになることですが、少なくとも今おっしゃったような契約社員と正規社員は別の概念だと思えます。

原専門委員 つまり有期雇用か、無期雇用かという、有期雇用は非正規社員ではない。そうすると、あまり企業が決める余地がないような気もするのですけれども。

水野首席職業指導官 そういう意味ではそうですね、そこは。有期か無期かということでは、有期の方は正規雇用でないと思えます。

原専門委員 もう一つが、重箱の隅をつつくようで恐縮なんですけど、常勤の意味というところで、開設時間にすべていなければいけない、それをもって常勤というのか、そのところはいかがでしょうか。

水野首席職業指導官 物理的にいつも人材銀行にいななければいけないということではありません。常時、人材銀行の仕事に携わっていただくということで、人材銀行の事業には外回りの仕事もあるわけですね、求人開拓とか、そういう意味で外に出ていただくのはいいと思えますけれども、それはあくまでも人材銀行の仕事をするために外に出て行くということだと思えます。

原専門委員 ということは、フルに人材銀行の仕事に関わっている人といったような意味合い。ただし、勤務場所が本社であってもいいかどうかということですね。

水野首席職業指導官 本社で人材銀行の仕事をするというのはちょっと考えられないので、それは常勤ではないと思えます。

原専門委員 細かいのですが、営業部門なんかが、どこを起点として活動するかといったことになったときに、それが人材銀行でなくても、求人開拓をするというケースは十分あると思えます。

水野首席職業指導官 基本的には正規雇用の方を置いていただく必要性というのは、先ほど御説明したように、まず、いろんなトラブルが起きたときに、迅速かつ適正に対応していただくと、そういうことがあるわけなので、本社にずっといたのではそういう対応はできないので、そういうのはあり得ないと思えます。だから、先ほど外回りと申し上げたのは、基本的には人材銀行にいていただいて、比較的空いている時間とか、空いた時間に外回りをして求人開拓をすると、そういうことはあり得るのではないかと考えています。

原専門委員 それについておっしゃることはよくわかります。さっき非正規・正規の話が出たので、常勤・非常勤ということも、実は組織の中、企業の組織は今非常にフレキシビリティになってきて、在宅勤務を始めいろんな勤務形態が出てきていますので、そのフレキシビリティというのは、今後どこまで認めていくかというのは御検討いただいた方がいいかなというふうに思います。

水野首席職業指導官 今回は難しいと思いますけど、いろいろこれから事業の運用状況を見ながら検討させていただきたいと思います。

榎谷主査 いずれにしても有期の事業ですから、民間にとってみたら。人材銀行事業そのものはずっと永久なのでしょうけど。企業から見たら有期の事業なので、それに対して期限がないというのは、何となく整合しないような気がするんですね。公務員でも特任とか任期付のものがありますね。任期付の人はレベル低いですか。そんなことはないですね。

斉藤委員長代理 例えば、私の産業再生機構では法律で最長5年契約ですね。現実に入るときから、君たち5年もないと思うよと。だけど、すばらしい。それこそ市場が評価して、非常にすばらしいと言われているわけですよ。必死でやるプロフェッショナルを集めたわけですよ。それはなぜかという、富士山に登るという目的だけがあって登り口がいっぱいあると。どんな登り方でもいいよと。だけど、登ろうねと、これだけですよ。この富士山に登る。日本が今直面している困難な問題を解く、その志と能力を持っているかという点だけだったんですね。いろいろな経験者が来ましたよ。だけど、そのトーンを合わせて経営してパフォーマンスは上がるんですよ。時代はそういう時になっているんです。そうでないと生産性が上がらない時代になっているんですよ。

それなのに、この道を上げて富士山に登れとおっしゃっているんですよ。必ずこの道を上がることが正しいのかどうかという問題をだれが決めるのだと。それは市場が決めるんですよ、結果的には。それが民間開放だと私は思うんですよ。だから目的は何なのか、この民間開放する目的。その目的を達成すればいいんでしょう、結果。

私は、この5番も、本当はこの頃新聞は書いているんですけども、非常におかしいなと実は思っているんですよ。例えば、今の定義で、永久就職でなければ正規採用じゃないと言って、事業会社へ行って、これは正規採用をお願いしますと言ったら、物すごく応募が悪くなりますよね。もちろん臨時採用でどんどんやっていいですよとか、そんなことを言っているのではないですが、企業家だってきちんと判断していて、有能な人材を使っていて、これは絶対正規社員になってもらいたいなとか、思ってやっているんですよ。だから、もう少し自由な、今、我々は世界と競争しているんですから、国内のそういう定義づけの上でやっているわけではないので、有効性をもう少し信用していきたいなと思うんですが、どうですか。

水野首席職業指導官 先ほどの正規・非正規の問題に戻るかと思いますがけれども、正規を使うか、非正規を使うかは、それはそれぞれの企業さんのいろんな戦略もあるでしょうし、それは裁量の範囲内だと思うんですけども、申し上げたいのは、人材銀行というの

は、その中で正規雇用を実現するのが目的の機関でございまして、そのために設置をしている機関でございますので。

齊藤委員長代理 その程度で結構です。

水野首席職業指導官 だから、それはいろいろな働き方があると思うんですね。正規・非正規のいろんな働き方があると思うんですけども、ハローワークにいらっしゃる求職者の方の多くは正規雇用を望んでいるわけですし、それに対して、まだまだ正規雇用の求人というのは足りないわけです。だから、正規雇用の求人を増やそうというのが、今、政府の取組みでございまして、人材銀行もその一環であるわけなんですね。人材銀行というのは、そういう正規雇用を望んでおられる求職者のための機関であるので、正規雇用を実現するというのがまさに目的なので、それを運営する民間事業者さんにはそれにふさわしい体制をとっていただきたいということでございます。

榎谷主査 わかるような気がするのですが、それを無理やりやるとどこかに矛盾が出るということを行っているわけです。無理やりやらない方がいい。それはわかりますよ、おっしゃることは、正規社員というのは大事だと思いますので、こっちの方向で政策をやられているのは極めて正しいと思いますが、それを無理やり、ここでこうじゃなきゃいけないというのはやり過ぎではないかと思うんです。

水野首席職業指導官 そこは何度も申し上げておりますように必要最低限ということでございます。すべてを正規雇用とするとやっているわけではなくて、「必要最低限」と申し上げているので、そこは、これまでの私どもの経験からすると、全くゼロというのはちょっと納得がいかないところでございます。

齊藤委員長代理 だから労働者というか、勤労者を犠牲にして、企業収益を上げようなんていう企業は消えればいいんですよ。そんなものは市場から抹殺されるべきなんですよ。抹殺されます、市場はそうなっています。現実には短期的には利益を上げるような企業が出ますよ。しかし必ず社会的ペナルティーを受けているんですよ。市場がそういうクリーニングオペレーションをやっているんです。だから、経営者としては、やっぱり社員を安定させたいんですよ。忠誠心の高い、忠誠心が高いというのは変な話ですけど、コスト安くなるんですよ。トヨタさんは実にそこをうまくやっているわけです。だからトヨタは、アメリカの方が従業員が多いですね、はるかに日本よりも。彼らみんな正規社員じゃありませんよ。それは今の定義で言えば、アメリカの社長もみんな正規社員じゃありませんよ、トヨタの場合。でも名古屋よりもパフォーマンスいいですよ、生産性。そして世界制覇しているわけですから、正規だ、非正規だという、そのふるい分けが非常に私は気になるんですね。非常に差別感覚が強いと思うんですよ。それは一つの就業のパターンであって能力とは本来違うと思うんですね。

今度のテーマとちょっとそれるので、あまりそんなこと言ってもしょうがないのですが。

水野首席職業指導官 そのこのところは、私どもも口を出すつもりはありませんが、ただ、現実問題として、ハローワークの方には、正規雇用を求めておられる求職者の方がたくさ

んいらっしゃるわけです。そういった方々にうまく就職をしていただいて、生活の安定を図るとというのが私どもの仕事なので、当面そういった方々の就職の促進をやらなければならないんですね。そのために人材銀行でも正規雇用をやっていくということが必要だと思っています。

榎谷主査 何かほかに、よろしいですか。原専門委員、どうぞ。

原専門委員 900人の件ですが、このモデルになっている鹿児島と神戸というのは国がやった方の地域でしたか。民間がやったのでしたか。

水野首席職業指導官 国がやった地域です。要するに民間に対する比較対象となった国の実施地域でございます。

原専門委員 これは一定、実際、実行している現場サイドから聞いた話で、なかなか民間がパフォーマンスを上げづらい理由として、従来、ある程度蓄積されたその地域での求人開拓のデータとかをほとんど使わせてもらえない。もちろんいろいろな守秘義務的なものとかがあるのはわかりますけど、非常にそこところが不自由で、必ずゼロベースからやることになったという話も、これは100%正確かどうかわかりませんが、聞いております。そうすると、この条件での契約というのは結構目標が高いかなと。もしやるのであれば、前提条件としてそのデータの開放というのは絶対必要になると思います。

水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおりでございますして、モデル事業のときも、仕様書におきまして、国が求人開拓をやってきたときのいろんなデータ、求職者の人数とか、それに対する求人の数、「求人・求職のバランスシート」と言っておりますけれども、そういった資料をきちんと民間事業者にお渡しすることになっておりまして、今おっしゃったことが事実だとすると、そういうことが十分でなかったのかもしれない。そこはきちんとやらせていただきたいと思います。

榎谷主査 よろしいですか。いずれにしましても、我々委員会としては、そういう意味では不満があるのですが、時間の問題もあると、こういうふうに認識しております。いずれにしても、これは4月からやることになるわけですね。4月からどんどん実績が出ていくと思うんです。900人の件につきましても、鹿児島と神戸でしたか、それぞれ実績が出てきますよね。開拓事業は1年間ですね。1年間待ってやるのではなくて、途中の段階でも、次、来年以降もまた同じ地域かどうかわかりませんが、違うところでやることに多分なると思うんですね。そのときに経験値をしっかりとっていただいて、地域間格差が理屈としてはあるはずですから、900人を鹿児島ははるかにオーバーしたと。神戸はかなり厳しかったと、これは反対かもわかりませんし、出る可能性もありますので、そのときは出てからではなくて、よくそれを入札した入札者が悪かったのか、あるいは環境が悪かったのか、よく分析していただいて、次にぜひ活かしていただきたいと思います、こういうふうに思います。

これはここだけではなくて、すべてそうだと思いますので、ぜひ活かして、究極は民間であろうと官であろうとゴールを達成することが目標ですので、それはよく入札された方

とも話をしながら、いいレベルに上げていくことが大事だと思いますので、ひとつよろしくお願いします。次のぜひ入札にまた活かすように、数字もいろいろデータをとってお願いしてもらいたいと思うんですね。あまりにも厚生労働省だけでなく、ほかもデータとってないんですね。費用対効果とか言いながら、費用もとってないし、効果もとってないんですね。それは政策の目標があるはずですから、しっかりデータをとってほしい、こういうふうに思いますので、よろしく。これは入札したところだけではなくて、それ以外のところも同じだと思いますので、よろしくお願いします。

水野首席職業指導官 そのこのところはこれからモデル事業の結果も十分分析させていただいて、4月から始まる本格実施の状況もきちんとフォローアップさせていただきまして、それを分析しながら、今おっしゃられたような、よりよい事業の実施を目指していきたいと思っております。

榎谷主査 それでは、今のことで、引き続き厚生労働省と事務局で調整していただくということで、よろしいのですか。

徳山企画官 調整のポイントとしましては、例の人材銀行の「正規職員」のところの修正案をさらに修文するという、その点でございますね。

水野首席職業指導官 「十分な」というところを、「必要な」と。

榎谷主査 「十分」をやめて「必要最低限」というふうに入れていただくと。

斉藤委員長代理 「最低限」とか。

榎谷主査 「必要最低限」を入れていただく。

徳山企画官 厚生労働省側は「必要な」ということですね。調整をいたします。

水野首席職業指導官 私どもも省の幹部に上げなければいけないので、私は「必要な」くらいでいいかなと思いますけれども、そこは調整させていただきたいと思います。

榎谷主査 できれば「最低限」ということを入れていただきたいと、こういうふうに思っております。それは調整していただいた上で、事前にメールなどで、各委員の御意見も伺いたいと思います。

徳山企画官 その他の点につきましては、求人開拓の説明がありましたけれども、あと、人材銀行の正規職員の全体的な話、修文以外の、その御説明あったわけですが、一応その点については。

榎谷主査 納得はできないけれども、当面はしょうがない。それはむしろ次のときに、ぜひ経験をよくしておいていただきたいし、数字も把握しておいていただきたい、こういうふうにあります。

それでは、本日の小委員会はこれで終了したいと思います。