

官民競争入札等監理委員会  
入札監理小委員会  
第4回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第4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9日（木） 10:20～12:10

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

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）

櫻谷主査、逢見委員、小林委員、佐藤専門委員、原専門委員

（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）

櫻井参事官、熊埜御堂参事官、堀内企画官

榎谷主査 それでは、第4回の入札監理小委員会を始めさせていただきたいと思えます。本日は、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、2回目の審議を行いたいと思えます。

最初に、「キャリア交流プラザ事業」について、これまでの審議で出された論点について、事務局より御説明をいただきたいと思えます。5分ぐらいでよろしく願いいたします。

事務局 それでは、右肩に「資料1」と書いてございます「これまでの審議で出された主要な論点」という資料のキャリア交流プラザ部分を御説明させていただきたいと思えます。

今回御回答いただいております内容に、モデル事業の結果を踏まえたというような御説明がございますので、この点につきまして、どういった状況で、どういうことになって、今回の実施要項に反映されたのかというところについては、確認をしながら御説明いただきたいということで考えております。

あと、また事務局との打ち合わせをさせていただきましたところで、従来の実績とかとの関係についても確認させていただいておりますので、この点も踏まえながら御説明いただければと考えております。

あと、要求水準について、就職率を55%ということに設定してございますけれども、こちらの根拠について詳しく御説明をいただきたいということと、前回の議論でも出ましたけれども、地域差を考慮するというところで、この必要性についてのお考えを御確認させていただきたいと考えております。

あと、事務局の方で細かな確認をさせていただいておりますので、そういった点につきましても、この場で御説明いただく必要があるところにつきましては御説明をいただければと考えております。

キャリア交流プラザにつきましては以上でございます。

榎谷主査 ありがとうございます。それでは、厚生労働省から、キャリア交流プラザ事業のモデル事業の結果及び前回の審議を踏まえまして、修正していただいた実施要項の案の内容につきましての御説明を10程度でお願いしたいと思えます。よろしく願いいたします。

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。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、ただいまの事務局の御説明も踏まえまして、実施要項の内容につきまして、これまで私どもとして検討をさせていただいた点、それからそういった検討を踏まえて実際に見直しを行いました点につきまして、簡単に御説明をさせていただきたいと思えます。

お手元の方に実施要項の案があるかと思えますけれども、それに沿って御説明をさせていただきますたいと思えますけれども、実際に見直しを行った点につきましては、見え消

して修正をさせていただいております。

まず、5ページの上の方でございますけれども、その確保すべき事業の質のところでございますけれども、これにつきましては、モデル事業の実績も踏まえまして、地域別の目標を設定すべきではないかという、そういう御指摘もいただいておりますけれども、実際にモデル事業の実績が出てまいりましたので、それを見てみたわけでございますけれども、前にも御説明しましたとおり、各地域の実績というのは、それぞれの雇用情勢よりも民間事業者の事業実施のあり方によって決まっていると、そういう面が大きいのではないかというふうに思っております。

お手元の資料の別紙の4の方をちょっとご覧いただきたいと思っておりますけれども、その表の一番右側の欄に、モデル事業の第1期目の結果がアンダーラインを引いて入っておりますけれども、その から までが民間実施地域でございます。それから下の方の から までが国実施地域でございますけれども、来年度から新たに民間委託になるところでございます。

これをご覧いただきますと、民間実施地域の中では、京都の就職率が一番高くなっておるわけでございます。京都の就職率が61.9%ということで一番高くなっておるわけでございます。ところが、同じ表の中にございます16年度の実績の方をご覧いただきますと、京都よりも愛知とか北海道の就職率の方が高くなっておるわけございまして、京都の就職率というのは東京とほぼ同程度と、そういうことになっているわけでございます。それが17年度になりまして、京都の就職率が高くなりましたのは、やはり、これは京都を受託していただいた民間事業者さんの事業実施のあり方がよかったからではないかというふうに思っております。また、逆に東京の場合は、御案内のとおり、有効求人倍率が全国で2番目に高いわけでございますけれども、それにもかかわらず、17年度の就職率が一番低くなっておるわけでございます。そういったことを考えますと、やはり東京の場合は事業実施のあり方に何か問題があったのではないかと、そういう気がしておるわけでございます。

そういうことで、民間事業者の事業実績というのは、雇用情勢よりも、それぞれの民間事業者の事業実施のあり方で決まってくる面が大きいわけでございますけれども、ただ、こういった影響の寄与度を客観的かつ正確に把握をするということは、これは技術的に困難であるわけでございます。そういうことを考えますと、それぞれの地域の雇用情勢を踏まえて地域別の目標を設定するということも困難でございますし、また、雇用情勢の影響よりも、事業実施のあり方の影響の方が大きいということを考えますと、必ずしも、そういった地域別の目標を設定する必要もないのではないかというふうに思っております。

それからあと、確保すべき事業の質につきましては、もう一つ最低基準を設けて、民間事業者の実績がそれを下回ったら委託費を減額すべきではないかという、そういった御指摘もいただいておりますけれども、こういった最低基準と、先ほど

申しあげましたような努力して達成すべき目標とでは分けて考える必要があるのではないかというふうに思っております。

どういうことかといいますと、努力して達成すべき目標に近い水準の実績につきましては、先ほど申しあげましたように、雇用情勢よりも民間事業者の事業実施のあり方によって決まる面が大きいわけでございますけれども、逆にこういった努力が十分でなくて、最低基準に近い実績の場合は、やはり雇用情勢に影響される面があるということも否定できないのではないかと考えてございます。ところが、こういった雇用情勢というのは、言うまでもなく民間事業者の方の努力ではいかんともしがたいわけございまして、こういった民間事業者がコントロールできない要因がある中で、委託費の減額を行うということは、これは民間事業者の方の納得が得られないのではないかとこのように思っておりますし、また、こういった雇用情勢に結果が影響されるというハローワーク関連業務の特殊性ということを考えますと、民間事業者の方で納得が得られる客観的な最低基準を設けるといのは、やはり難しいのではないかとこのように思っているわけでございます。

それから、先ほど確保すべき事業の質についても、55%の設定根拠をお示しするようにとこのようにございましてけれども、これは前にも申しあげましたように、過去に国がやっていたときの実績を踏まえた数字でございまして、具体的に申し上げますと、16年度の4月から6月の間に、実際にキャリア交流プラザの支援を受けられた方で就職されて雇用保険の被保険者資格を取得された方の就職率を調べたら51.7%と、そういう数字が出ております。その前の15年度、その段階では雇用保険の被保険者資格を取っていない方も含めた支援対象者の方から報告ベースの就職率しかわかっておりませんでしたけれども、それがたしか56.8%くらいでございましたので、その中間の切りのいい数字ということで55%にさせていただいたわけでございます。

それから次に、お手元の資料の6ページの方でございましてけれども、そのスケジュールのところでございますけれども、ここでは今の段階で入れることができる日程を入れさせていただいております。

次に、17ページの下の方の でございましてけれども、ここにつきましては、以前民間事業者の負担を考えると、必ずしも区分経理にこだわる必要はないのではないかと、そういう御指摘もいただいておったわけでございます。この点につきましては、私どもも民間事業者に過度の負担を課すというのは本意ではないわけございまして、要は、事業実施にかかる経費を正確に把握をしたいという、そういうことございまして、ここは事業実施にかかった経費がきちんと把握できれば、必ずしも区分経理にはこだわらないということで、そこにはございまして「区分して経理すること等により」ということで、「等」ということを入れさせていただいて修正をさせていただいております。

それから次に、19ページの中ほどの のすぐ上のところでございましてけれども、このところは、事務局の御指摘を踏まえまして、受託事業者が暴力団員を使ったりしてい

ることがわかったときには契約を解除できると、そういう文言を盛り込ませていただいております。

それから次に、その下の大きな10の事業実施に当たって第三者に損害を加えた場合の損害賠償の話でございますけれども、これにつきまして、お手元の資料では修正が間に合いませんでしたけれども、事務局の方の御指摘を踏まえて修正をさせていただきたいというふうに考えております。

具体的な修正は、今、お手元の方にある1枚紙でお配りさせていただいているかと思えますけれども、その「修正案」と書いているところでございますが、要は、第三者に損害を与えた責任が民間事業者にある場合は、民間事業者が損害賠償の責任を負うということを明記をさせていただいているということでございます。

それから次に20ページの上の方の(1)のところでございますけれども、ここで事業の実施状況の調査を3年間の事業が終わってからではなくて、とりあえず、2年目の事業が終わった時点、つまり平成21年の3月末時点で行うということで具体的な日付を入れさせていただいております。

それから同じページの下の方の(5)のところでございますけれども、ここで民間事業者と国の比較を行う際に、それぞれの地域の雇用情勢も踏まえて行うということで、「雇用失業情勢の違い等各地域の差にも配慮しつつ」という、そういう文言を入れさせていただいております。

それからあと、別紙の方でございますけれども、まず別紙の1、22ページの方でございますけれども、別紙1につきましては、間接経費、これは事務局の御指摘も踏まえまして、安定所の方だけではなくて、その上の上位組織でございます都道府県の労働局の方も踏まえまして計算したものでございます。

計算したと申しますのは、別紙1の次のページになりますけれども、注の2 - 、24ページの方でございますけれども、注の2の に書いてございますけれども、過去の分について、正確に記録したものがございませんので、そこにございますように、該当する部署の人件費を業務に従事した時間や人員で按分したものでございますけれども、そうやって計算した数字を入れさせていただいております。

それからあと別紙1につきましては、もう一つ成功報酬の欄がございますけれども、ここにつきましては、17年度のモデル事業の結果、就職率が55%を超えて就職促進費がもらえることになりました民間事業者が担当した地域、具体的には、別紙1の最初のページの22ページの方ですけれども、一番下の愛知と、それから次の23ページの一番上の京都でございますけれども、この二つの地域については、実際に支給される就職促進費の額が入っております。

それからあと別紙の4の方でございますけれども、別紙の4の一番右側の欄には、先ほども御説明しましたように、17年度のモデル事業の1期目の実績、具体的には支援開始者数や就職者数、それから就職率、そういった数字でございますけれども、そういっ

た実績が書いてございます。ただし、これにつきましても、別紙の4の注の1の(2)、28ページの方でございませうけれども、注1の(2)のところでございますように、雇用形態や賃金水準、それからあと支援対象者の満足度や就職後の定着状況等につきましては、モデル事業第1期目の結果がまだとりまとっておりませんので、この表には入っておりません。

簡単でございますが、キャリア交流プラザについては以上でございます。

榎谷主査 ありがとうございます。それでは、御意見、御質問のある委員は御自由に発言をいただきたいと思っております。

なお、時間の制約もございませうので、キャリア交流プラザ事業につきましては、10時50分までとさせていただきますと思っております。

逢見委員、どうぞ。

逢見委員 55%という達成目標であって、それを下回ったとしても、責任を果たさなかったとは言えないということなんでしょうけれども、ペナルティーはともかくとして、例えば、次の年にまた入札になったときに、再び目標を下回ったところは減点というか、何かあってもいいんじゃないかなという感じがしますけどね。

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、次の入札のときに同じ業者が応札された場合には、そういった過去の実績も踏まえて、恐らく実績に対する加算点のところでは一定の評価をさせていただくことになるかと思っております。

逢見委員 そこは何か書いておく必要はないのですか。

水野首席職業指導官 一応、入札書の中に実績を書いていただくことになっておりますので、実績について見るということは書いてございますので。

榎谷主査 よろしいですか。

逢見委員 はい。

榎谷主査 ちょっと私の方からよろしいですか。若干答えが矛盾しているんじゃないかと思うのは、サービスの質の設定の55%については、雇用情勢というよりも、実力によってばらばらだと言いながら、ペナルティーとかのところは、雇用情勢で変わるといふようにおっしゃっているのだから、最低限なんだとおっしゃっているんですが、これはどうなんですかね、若干矛盾しないですか。

水野首席職業指導官 確かにちょっとわかりづらい説明かと思っておりますけれども、要するに、もともとの目標というのは高めに設定してあるわけです。そういうところの水準では、事業実施のあり方が大きく結果に影響する。それはご覧いただいたとおりでございます。ところが今度最低基準の場合は、結局、民間事業者の事業実施のやり方が十分ではなくて、ギリギリの水準になっているわけです。そういうところは、多少なりとも雇用情勢で影響が出てきますし、そういう雇用情勢という民間事業者によってコントロールできないような、そういう要因が加わっている中で委託費を更に減額するというのは、民間事業者の納得が得られないんじゃないかと、そういうふうを考えているわけで

ございます。

榎谷主査 そうなんです、要するに55%は最高とは言えないけれども、かなりレベルが高い数字だと。コストが一番最低の数字だと、こういう話なんです。

水野首席職業指導官 コストは？

榎谷主査 コストというか、入札の念頭にするとぎりぎりの数字でいけると、こういう話ですね。

水野首席職業指導官 委託費は、多分、民間事業者さんはギリギリに削っていらっしゃると思うんです。

榎谷主査 ということは、55%を超えないところは、インセンティブがないんですよ。

水野首席職業指導官 そうです。55%を超えた場合だけインセンティブを出します。

榎谷主査 ということは、最低の数字で最高の成果を出せと、こういう話なんです。ということは、55%を切る可能性が結構あり得るわけですね。

水野首席職業指導官 今回も五つの地域のうち、達成したのは二つだけです。三つは達成しておりませんから。

榎谷主査 それはそれで目標を達成しなくてもしょうがないと、こういう理解でよろしいんですかね。やはり、必ずかどうかは何とも言えないんですが、できれば達成していただきたいと思うので、そうすると、若干私は矛盾しているような御主張なのかなという気がしてしょうがないんですけど。

水野首席職業指導官 そこは、私どもの気持ちとしては、55%を是非達成していただきたいというような気持ちなわけですが、ただ、実際にやってみないとわからない部分もございます。ただ、こういったハローワークの関連の事業というのは、求職者の方の生活がかかっているわけですから、まず事業者にやっていただいて、うまくいかなかったらペナルティーを課すということではなくて、最初から事業を適正かつ確実に実施できる業者をきちんと選んで、そこは最低水準を下回るような業者はなるべく委託をしないと、そういうことだと思うんです。幾ら後からからペナルティーを課しても、求職者の方が就職できなかつたら本当に取り返しがつきませんので。

榎谷主査 おっしゃる意味は非常によくわかるんですが、例えば、毎年見ていくわけですかね、55%というのは。

水野首席職業指導官 そうです。

榎谷主査 年度ですね。これは民間業者というか、会社の思考では、要するに達成が不可能、だめだとわかってしまうと、どこかで手を抜かれてしまうんじゃないかという可能性がありませんか。必ずしもそうではないかもわかりませんが、そういうところを選ばないという話なのかもわかりませんが、今年は頑張っても50%しかいかない。そうしたらどこかで手を抜かれちゃう可能性があるんで、それなら手を抜くなという話に。もちろん、モニタリングもあるので、それは併せてやればいいのかもわかりませんが、

やはり、だめだったらだめだというふうに、はっきりペナルティーを、ペナルティーという言葉がいいのかどうかわかりませんがね。民間というのは大体そういう訓練ができていまして、だめだったら儲からないというのが当たり前なんですね。だめで儲かることはないかわかりませんが、儲かるほどのレベルじゃないかわかりませんが、頑張っても大したことはないし、だめでもあんまり変わらないなとなったら、どこかで長い目で見ると手を抜かれてしまう可能性があるんで、それなら、だめならだめだと、赤字ですよ。だめだったら赤字なんだということを明確にどこかにしておく必要があるのかなというふうに思ったりするので、そういうような発言をさせていただいたんですが。

水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおりで、そこはきちんと今おっしゃったモニタリングをして、実績が十分でない場合は必要な措置を講じるように指示をすることもできますし、それでも改善しなければ、まさに契約の解除、それがペナルティーになると思うんですね。そこら辺はきちんとやらせていただきたいと思います。

榎谷主査 ペナルティーの解除の条件というのはどこにありましたっけ。

水野首席職業指導官 18ページのほうでございます。18ページの下でございますね。だから、指示なんかに従わなかった場合にも契約が解除できることになっておりますので。

榎谷主査 指示に従わなかった場合ということですね。

水野首席職業指導官 ええ。

榎谷主査 ということは、基本的には、指示に従ってやっていけば、これは民間業者には責任はないんだと、こういう理解なんですね。

水野首席職業指導官 指示に従うというのは、形式的に従えばいいということではなくて、あまりにも実績がひどいときに、それが指示に従ってきちんと改善しなければ、それは指示に従っていないということになると思います。

榎谷主査 そのこのところをむしろ明確にさせていただいて、だめならだめなんですよ。だめなものを3年間やらせてしまったら、逆におかしな話なので、早めに決着をつけて次にかえるとか、また元に戻すとか何か対応しないといけないと思いますので。

渡部首席職業指導官室課長補佐 若干補足をさせていただきますと、この事業は最終的には官民の実績を比較して公表するという仕組みになっておりますので、モデル事業のときも、そういうことを念頭に民間事業者の方は事業を実施していただいておりますので、それでだめだといっても、どんだめになってしまうというのは避けられるのではないかなと思っております。

榎谷主査 よろしいですか。どうぞ、小林委員。

小林委員 やはり一律の55%というのがちょっと気になって、つまり、この目的の達成というのは、外部環境というか、要因がいろいろあると思うんですよ。おっしゃるとおり、そのやり方がうまいということもあるかもしれないんですけども、いろんな外部環境要因が働いて、そういう結果になるということが十分考えられると思うんです。そうすると、27ページにあるような目的の達成の程度で過去のトレンドというのを見な

がら、地域によって水準を決めていくみたいなことも考えられないことはないような気もするんですね。ここ3年間の数字が出ていて、被保険者が入っているとか、入っていないとかということがあるとおっしゃっていたので単純に比較はできないと思いますけれども、少しその辺を柔軟にと言ったら変なんですけれども、勘案してということは考えられないでしょうか。

水野首席職業指導官 おっしゃることは非常によくわかるんですけれども、確かに実績にはいろんな要因が関与していると思います。雇用情勢もあるでしょうし、業者のやり方もあるでしょうし、それ以外にキャリア交流プラザの支援対象者の方は、ハローワークが紹介する場合には、ハローワークとその地域の事業所の関係とかいろんな要因がかかわると思うんですけれども、それを客観的に寄与度を分析するというのは不可能であるわけですね。そこをきちんと分析しない限り、そういう外部に対して説得力のある客観的な基準というのはまずできないということが一つあると思います。

加えて、例えばわかりやすい例でいいますと、先ほど言いました東京の例があるんですけれども、東京って非常に求人倍率が高いんですね。求人がたくさんあってものすごくいいですよ。にもかかわらず、就職率が一番低いということがあるわけで、そういった状況の中、東京の就職率が低いからクリアすべきラインを低くするというのは、これはちょっと合理的ではないと思うんですね。その二つの理由から、おっしゃることは非常によくわかるんですけれども、できればやりたいんですけれども、まず技術的に難しいと思うんですね。

小林委員 通常、ターゲットを設定するときに、先ほど申し上げたように推移を見て、前年度の例えば東京は46.4%だったというので、それに対して努力目標として10%上げるとか、そういう努力目標を設定するというようなやり方というものもあるんじゃないかと思うんです。

水野首席職業指導官 努力目標とおっしゃいますと。

小林委員 つまり46.4%は十分じゃないと。通常今までのトレンドから見ると、平均値としては五十何%かもしれないと。地域について見てですよ。そうしたら46.4%というのは、それをミートしていないわけだから、50%を超えるように、それにプラス何%の努力目標というのを設定するとか、つまり地域差を見ながら、プラス何%の努力をしなければいけないという上乗せをしていくというような考え方で。

水野首席職業指導官 そういう意味では、まさに55%が上乗せの目標になっているかと思うんですね。

渡部課長補佐 同じ業者がまた引き続きやるということであれば、本年度から比べて1割増という目標もあると思うんですけれども、今の業者とまた別な業者が入って、その方が目指すべきところとしては、前やった、例えばやり方がこちらの期待するところまでこなかったものの10%増ということではなくて、前年度の業者のところは置いておいて、55%という水準を次の業者には目指していただきたいと、そういう考え方でござ

います。

佐藤専門委員 この55%という数値を発注側で設定して、なおかつ、それを割っても減額しないという仕組みは、それはそれで一つの今回の割り切りとして了解したんですが、総合評価、一般競争入札というものの難しさというのを、こんなふうにと考えるとわかるんじゃないかと思うんですが、つまり、この関係資料の別紙のデータを公表しますよね。就職率の数字を民間事業者に提案させるんです。自分はここの地域については50%をやります、私はここは60%と提案しますと。それを総合評価の非価格要素の加点要素として考えてみると、それを達成しなかったら、事業者が自分で提案した数字なんだから、それを達成しなかったら減額することについては相当の理由が立つんじゃないかと思うんです。今回の建付をどうしたらいいということを申し上げているのではないんですけども、そこら辺の因果関係が難しいといったときに、民間の工夫を引き出すというのは、要するに就職率55%を国側が指定してしまうというところが、民間の工夫を否定している部分もあるわけですね。自分のところではこういう分析を、こういうコストをかければ、ここについては就職率が達成できると、自分に言わせればいいというのも一つの総合評価の場合の発想としてあっていいのかなというのが、今後の別な案件でも、そういったことというのは建付の考え方としてあっていいと思います。ただ、これをやった場合には、恐らく評価方法が難しくなるというふうに思われますけれども、一応アイデアというか、総合評価、一般競争入札の価格要素、非価格要素というのはそういうものじゃないかなというふうには思いました。

水野首席職業指導官 その点については、今の実施要項でも、一応、企画書に業者自らの目標を明記していただくようになっております。今の7ページのところに、(2)のところに、「企画書の内容」というところがございますけれども、そののところに書いてございますように、「各単年度において支援対象者の何%を就職させることを目標としたかを明記の上」と書いてございまして、一応、企画書には書いていただくことにしております。

佐藤専門委員 そうすると、今回のこの事業の発注で、企画書の事業者が自分で言うてくる何%という数字は、事業者選定の際にはどういった評価がなされますか。

水野首席職業指導官 それは、企画書全体の評価の中ではこれも見させていただくということでございます。

榎谷主査 よろしいですか。原専門委員、どうぞ。

原専門委員 大分ブラッシュアップされてきて、内容的には随分、こういう感じになってきたのですが、今度は少し運用の部分で、ちょっと次の話になるかもしれないんですけども、例えばキャリア交流プラザで言うと、現場で3か月1サイクルという形で回していくといったときに、逆にこういった仕組みでやりなさいというのを、割とプロセスを規定されているので、そうすると、例えば、すぐにでも就職したいという人に対して緊急の対応をするときに、逆にそのイレギュラー対応がしづらいみたいな声もちょ

っと聞いたんです。一つ思うのは、モニタリングで監視するのもいいんですけど、現状のやり方で少し状況変化とかに応じて不都合が続いたときに、逆に民間側の要望を取り入れて、じゃ、ここは変えていいよという部分の柔軟性が非常に必要なんじゃないかと思うんですが、その辺は文章としてはどうなんでしょうか、入れる必要があるのではないかと思うんです。

水野首席職業指導官 基本的には、キャリア交流プラザで縛っておりますのはメニューだけでございまして、セミナーと経験交流とキャリアコンサルティングという、この三つはやっていただかなきゃいけないと。それぞれのスケジュールについては、基本的には民間事業者さんの創意工夫の範囲内でございますので、実際に今おっしゃったようなケースも確かにありまして、すぐ求人情報がほしいと、就職したいと、そういう方もいらっしゃるわけですし、そういった方もいらっしゃるの、業者さんの中には、最初は普通一、二週間セミナーをやるケースが多いんですけども、そのセミナーの一日当たりの時間を削って早めに終わらせて、残った時間でキャリアコンサルティングをやるとか、そういうことをやっておられる業者さんも実際にいらっしゃいます。そこら辺はかなり創意工夫の範囲が広いのではないかというふうに思っております。

原専門委員 わかりました。

もう一点が先ほど来の話と一緒になんですけど、例えば、先ほどのお話ですと、東京とか、27ページのデータを見ると、確かにこれはトレンドから見ても低いし、さっきおっしゃった東京の実情から見ても、むしろ今どんどんよくなっているはずなのに悪化している。一つは、なぜこうなんだといったところの分析と、それをちゃんと公表というか、次の業者にフィードバックするという部分が恐らく必要なのであろうということ。もう一つ、これも今回のというよりは今後の検討かもしれませんが、金額がその成果に応じて段階的に変わっていくような受託金額の金額設定ですね。なかなか、今、国の予算システムでは難しいのかもしれないんですけど、例えば、55%の目標はいいと思うんですけど、さすがに46%でも54%でも同じ金額なのかといったときに、そこに多少差があってもしかるべきかなという気がいたします。

水野首席職業指導官 まず最初の方の点でございますけれども、モデル事業の結果はまだ出てきたばかりでございまして、まだ十分分析ができておりません。その点については、これから私どもの方に設置されております評価委員会の方できちんと分析をさせていただいて、そこら辺は整理をさせていただきたいと思っております。

それから2点目の方は、なかなかすぐに難しいと思うんですけども、検討させていただきたいと思っております。

榎谷主査 そうすると、もう少しやってみると、地域別の実績もしっかり出てくるので、現状ではつかみづらいということですね。地域別のやつはね。いろんな要因が混ざっている。ところが、何回かやってみて実績が出てくれば、地域別をつくってもいいということでもあるわけですね。そういうふうに理解してよろしいんでしょうか。

水野首席職業指導官 そこら辺はよく分析をさせていただきたいと思います。

樫谷主査 同じ努力としても、本来は地域別に多分事情が違うと思うので、その辺はデータをしっかりとっていただいて、そういうふうになるように、合理的に決まるようにできれば一番いいんですけどね。ただ、佐藤専門委員がおっしゃったように、民間の創意工夫をうまく入れていただくといいのかなと思いました。

小林委員、どうぞ。

小林委員 指標として目標値の設定として、就職率という単独のものだけではなくて、例えば、定着率というのはデータがないというお話でしたけれども、ある一定のほかの指標も使うというようなことは考えられないのでしょうか。

水野首席職業指導官 お手元の資料の20ページのところでございますけれども、そこに内閣総理大臣が行う際の調査の調査項目ということで、そこの中の(3)のところから までございますけれども、おっしゃるように単に就職率、要するに就職したかどうかということだけではなくて、雇用の質について、中身についても見ていこうということで、雇用形態とか、賃金水準の変化とか、あるいは満足度、そういったものもきめ細かく見ていきたいというふうに思っております。

樫谷主査 どうぞ、佐藤専門委員。

佐藤専門委員 先ほどの委託費の減額のところなんですけれども、この別紙4の実績を見ていると、民間実施の部分のうちでは、北海道が16年から17年、-14.7%となっているわけですね。先ほどの民間事業者に、自分が達成するといって目標を示させて自分が書かせる数字というのが、55%より高い数字を言ってくるのか、低い数字を言ってくるのか、それが評価に関係ないということであれば、高い数字も言ってくることもあるだろうし、低い数字を言ってくる。ペナルティーにも連動していないし、評価にも連動していなければ、それはただ言っただけの数字ということだと思えます。

他方で、55%を割ったら即減額というのは、なるほど先ほどおっしゃるように事業者の実施体制と、それから結果との因果関係とかコントロールの可能性とかいろんな要素が入っちゃうので、すぐには行わないということでもいいのかもしれません。逆に、やはり原専門委員から御指摘があったように、-1%でも-10%でも-15%でも一緒かと言われたときのために、一つの考え方としてはフロアを設けると。つまり15%よりも切ったら、これは発注者の判断で減額することができるというような形で、すぐにペナルティー発動というわけではないんですけども、一応、目標値から15%切ったら、それは減額があり得るよという形で建付として事業者のモラルハザードに歯止めをかけるというやり方はあり得るのかなというふうに考えました。

水野首席職業指導官 おっしゃることは非常によくわかるんですけども、そこら辺の基準をどこにするかというのは、そこはなかなか客観的に説得力をもって設定するのは今の段階ではちょっと難しいと思っておりますので、その点については、これからのモデル事業の結果もよく分析をしながら、更に検討させていただきたいと思います。

榎谷主査 それから今回は単一の55%という就職率だけの指標なんですけれども、今度はいろいろなデータ調査項目でおとりになるので、その次のステップの話なのかもわかりませんが、もう少しきめ細かく目標をつくっていただくような形ができれば、よりいいのかなと思いました。

よろしいですか。それでは、ありがとうございました。

次は、人材銀行について事務局より実施要項のチェック状況を御説明いただきたいと思います。5分程度でお願いします。

事務局 それでは、人材銀行の方ですけれども、同じく資料1のこれまでの審議で出された主要な論点につきまして御説明させていただきます。

人材銀行に関しましても要求水準、就職率18%ということで設定されております。これにつきましては、前年度の値を参考に目標を持って18%に設定するというございましたけれども、これが単年度の水準をベースにしたものだけで設定されているということかと思えます。それでいいのかどうかということと、これに関しましても、地域差といったものを考慮する必要はないのかどうかというあたりの論点があるかと思えます。

あともう一つは、「人材銀行の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を下回らない数の正規雇用の者を専任として配置しなくてはならない」という常勤職員という雇用形態での縛りを置いてあります。これにつきましては、人数の指定もあるわけですが、こういったことが私どもの法律、公共サービス改革法の趣旨に照らして、こういう形での縛りを設けることが適切なかどうかというあたりについての御審議をいただく必要があるのではないかとということで論点として挙げさせていただいております。

人材銀行につきましては、主要な論点につきましては以上でございます。

榎谷主査 ありがとうございます。それでは、厚生労働省から前回の審議を踏まえまして、同じく修正した実施要項の案の内容につきましての御説明を10分ぐらいでよろしく願いいたします。

水野首席職業指導官 それでは、ただいまの事務局の御説明も踏まえまして、実施要項の内容について検討した点、あるいは見直しを行った点について簡単に御説明をさせていただきます。

お手元の実施要項の4ページの下の方の確保されるべき事業の質のところでございますけれども、ここではまず、そのののところを若干修正させていただいております。これはどういうことかといいますと、そののところに就職率の定義が書いてございますけれども、これはもう少し厳密に申しますと、ある1年間の間に人材銀行に求職の申し込みをした人の中で、実際に人材銀行の紹介で就職した人がどのくらいいたのかという、その割合ということになるわけでございます。それが就職率ということでございます。したがって、例えば来年度、平成19年度の就職率を見る場合には、分母が平

成19年度中に人材銀行に求職の申し込みをされた方の数、それが分母でございます。それから分子が、その分母の中で実際に人材銀行の紹介で就職した人の数ということになるわけでございます。ところが、平成19年度の最後の方の月、例えば、平成20年の3月ということをとってみますと、平成20年の3月に職業紹介を受けた人たちが、実際に紹介先の企業に採用になるのは、必ずしも3月中とは限らないわけございまして、むしろ翌年度にずれ込んでしまうケースの方が多いわけでございます。こういった場合、翌年度にずれ込んだ就職件数についても、前年度の就職件数として把握をする必要があるわけでございますけれども、これまでの経験からしますと、3月に職業紹介をされた方というのは、遅くても翌年度の6月までに、そのほとんどが実際に企業に採用されてまいりますので、雇用保険の被保険者の資格の確認は翌年の7月までにする。そういうことにさせていただいております。

それからこの後、確保されるべき事業の質でございますけれども、先ほど事務局の方から18%という御説明がございましたが、15%でございます。

この15%の事業の質でございますけれども、人材銀行も地域別の目標を設定すべきではないかという、そういう御指摘をいただいておりますけれども、実は人材銀行についても、先ほどのキャリア交流プラザと同じでございますけれども、各地域の実績というのが、それぞれの雇用情勢よりも民間事業者の事業実施のあり方によって決まる面が大きいのではないかというふうに思っております。

これはどうしてそういうことになるかといいますと、お手元の資料にない数字を申し上げて大変恐縮でございますけれども、昨年度（平成17年度）における全国の人材銀行の就職率を見ますと、愛知とか東京は求人倍率が高いんですけども、そういったところの人材銀行よりも求人倍率はるかに低い北海道、その就職率の方が高くなっておるわけでございます。

御参考までに数字を申し上げますと、17年度の就職率が愛知と東京は大体16%ございましたけれども、北海道は20%、一番高い就職率でございます。ところが北海道の求人倍率というのは、東京や愛知の半分以下、それこそ3分の1ぐらい、非常に雇用情勢は厳しいにもかかわらず就職率は高いと。やはり、それはやり方がよかったんじゃないかというふうに思うわけでございます。

そういうことで、この人材銀行の実績も、それぞれの地域の雇用情勢よりも事業実施のあり方に影響されるという状況があるわけでございますけれども、そういった状況の中では、過去の実績を踏まえて、地域ごとに異なる目標を設定するということは、必ずしも合理的ではないというふうに思っております、それは先ほどのキャリア交流プラザと同じでございます。

更にもう一つ申し上げますと、今回、民間委託の対象となるのは、東京と神奈川と福岡の、この三つの人材銀行でございますけれども、その三つの人材銀行の今年度の直近の就職率を見ますと、いずれも15%程度になっておりましてほとんど差がなくなっ

ておりますので、人材銀行の場合は、こういった点からも地域ごとに異なる目標を設定する必要は必ずしもないのではないかとこのように思っております。

それからあと、確保すべき事業の質につきましては、これも先ほどのキャリア交流プラザと同じように最低基準を設けてというお話があったわけですが、人材銀行の場合も、先ほど御説明したのと同じような理由で、現段階では民間事業者の納得が得られるような客観的な最低基準を設けるといことは、やはり難しいのではないかとこのように思っております。

それから次に、お手元の資料の6ページのところでございますけれども、そのスケジュールのところでございますけれども、ここは先ほどのキャリア交流プラザと同じでございます、今の段階で入れることができる日程を入れさせていただいております。

次に13ページの方でございますけれども、13ページの中ほどの(3)の事業従事者にかかる取扱いのところでございますけれども、ここにつきましては、必ずしも正規雇用ということにこだわる必要はないのではないかと、そういう御指摘をいただいておりますけれども、このことについて私どもの考え方をもう一度御説明をさせていただきますと、大きく3点ございまして、まず1点目は、人材銀行というのはまさに職業紹介を行うところでございますので、求人者、それから求職者の間でいろんなトラブルが起きるわけでございますけれども、そういったトラブルが起きた際には、職業紹介を行う者として、直ちに責任を持ってきちんとした対応をする必要があるわけございまして、そのためにはあらかじめそういった対応が確実にできるような体制を確立しておく必要があるということになるわけでございますけれども、それには、やはり必要最低限の正規職員の配置、これは不可欠だということに思っております。

それからまた御案内のとおり、最近リストラ等で職を失った方々の再チャレンジということが大変大きな政府全体の政策課題になっておるわけございまして、こういった方々の安定した雇用の実現ということが大きな政策課題になっているわけでございますけれども、そういった中で本来、正社員が担うべき仕事があれば、これは少なくともその部分については、正社員を雇用していただくように民間企業にお願いするのが私ども国の立場であるわけでございます。こういった意味でも、特に国の公共サービスを担う民間事業者の方には、是非とも正規雇用の拡大ということに御協力をいただきたいというふうに思うわけでございます。

それからもう一つ、人材銀行というのは、そもそも求人事業者に対して職業紹介を通じて、正規雇用ということをお願いする立場にあるわけでございます。したがって、そういった事業を担う民間事業者には、求人企業に率先垂範すると。そういった意味からも人材銀行において自ら最低限の正規雇用は実現していただきたいというふうに思っております。

正規雇用の話は以上でございます。

次に、今度は14ページの下の方の でございますけれども、ここは先ほどのキャリア

交流プラザと同じでございまして、事業実施にかかった経費がきちんと把握ができれば必ずしも区分経理にこだわらないということで、そこにあるような形で修正をさせていただきます。

次に、16ページの方でございすけれども、16ページの中ほどの のすぐ上のところ  
でございすけれども、これも先ほどと同じでございまして、暴力団員の関係が出てきたら、契約を解除できるということを書いてございす。

あと、その下の大きな10でございすけれども、これも先ほどと同じでございまして、同じような形で修正をさせていただきたいと思ひます。

次の17ページの上の方の11の(1)でございすけれども、ここもキャリア交流プラザと同じでございまして、事業の実施状況を3年間の事業が終わってからではなくて、とりあえず、2年目の事業を終わった時点で行うということで、具体的な日付を入れさせていただきます。

それからあと、同じページの下の方の(5)でございすけれども、ここも事業の評価は、こちらの方は、それぞれの地域の雇用情勢も踏まえて行うということで修正をさせていただきます。

それからあと、別紙の1の方でございすけれども、ここもその表の中のところにアンダーラインを引いてございすけれども、間接経費を入れさせていただきます。

簡単でございすが、人材銀行については以上でございす。

樫谷主査 ありがとうございます。それでは御意見、御質問のある委員は御自由に発言をいただきたいと思ひます。

11時20分までぐらいとさせていただきます。よろしくお願ひします。

原専門委員 今の正規雇用のところですが、もしくは「常勤職員」という言葉と二通り使われているようなんですけれども、これは一緒と考えてよろしいんですか。

水野首席職業指導官 いわゆる正社員と言われるような方を考えておひます。

原専門委員 正社員は常勤職員であり、非常勤の方との区別ということですね。

水野首席職業指導官 はい、そうです。

原専門委員 この定義ですが、例えば、受託した民間会社が正規雇用はしてひますと。ただし、この人材銀行とほかの業務と兼務させてひいて、人材銀行は週3日、週2日は本業の方でやる。これは常勤職員ということになるわけですか。

水野首席職業指導官 そこは専属、人材銀行に専属ということですね。

原専門委員 ですから、正規雇用であり、かつ常駐しなければいけない。

水野首席職業指導官 そうですね。まさに常勤職員ですね。人材銀行の。

原専門委員 常勤というのは、人材銀行の常勤でなければいけないということですね。

水野首席職業指導官 そうということですね。

原専門委員 その場合なんですけれども、今度は、それはおっしやる正規雇用を増や

してほしいという意味で言えば、例えば、兼務であっても正規雇用だから、そこは厚労省さんの意図にはそぐわない。ただし、法的に言うと確かに責任者が必要なんですけど、恐らく1名でよかったですと思うんですが、そうすると、この3名とか2人というのは、ちょっと過度に規制し過ぎじゃないかという気がするんですが。

水野首席職業指導官 確かにおっしゃるとおり、職業安定法上は有料職業紹介を行う場合、紹介責任者、規模ごとによりますけれども、最低の規模の場合は紹介責任者1名でいいということになっております。ただし、別紙の4の方に新規求職とか、新規求人の数が出ておりますけれども、このくらいの数であれば、やはり2名ないし3人の正規雇用の方を置いていただくのは当然のことだと、我々の常識からすると当然だと思いますし、実際に、ここにお出しする前に、私どもの評価委員会の方で御議論いただいたわけでございますけれども、そのときも特に異論は出ませんでしたし、それからあと、評価委員会には業界団体の代表の方も入っていらっしゃいますけれども、その方からも特に異論はございませんでした。私どもとしては、むしろ当然だと思っております。

原専門委員 私のイメージからすると、例えば職業紹介業をやっている企業が受託した場合に、優秀な管理者という方はいると思うんですけど、常駐じゃなくても優秀な方は優秀なんです。例えば、さっき言ったように、こっち3日、あっち2日かという形で十分ここをコントロールする力がある方というのは民間に大勢いらっしゃいます。そのときに、本当にここにずっといなきゃいけないという規定が、大きな規模の企業が受託すれば、それは専属も可能でしょうけど、そうでもない規模で、そんなに人材がいないところは兼務ということを十分やりたがると思うんですよ。そのケースも排除しているのかということですね。いかがでしょうか。

水野首席職業指導官 確かに兼務ということも民間事業者の方の工夫の中にあると思うんですけども、常勤職員以外のところは、そういう兼務というのはあり得ると思うんですけども、ただ、これまでのモデル事業の実績からすると、やはりそういう兼務の体制の多いところの方というのは、なかなか十分な実績を上げられないという感じもしております。これは感じでございますけれども。

原専門委員 そういう意味でいくと、常駐している人も、もちろん必要だと思うんですけども、それが例えば事務の仕事の人が常駐していると、その人は正社員ではありませんと、契約社員とかですと、それは常勤になるわけですか。

水野首席職業指導官 それはまた別だと思います。常勤職員ないし正社員を置いていただきたいという趣旨は、先ほど申しましたように、職業紹介するといろんなトラブルがあるわけです。話が違ふとか、求人条件が違ふとか、別の仕事を紹介されたとか、いろんなトラブルがあるんですね。そういうときにきちんと責任を持って対応できるようにしていただく。そのためには最低限の正規職員の方の配置は不可欠だというふうに思うわけでございます。

原専門委員 もちろん目的はよくわかるので、ただ、それがこの縛りが本当に必要か

どうかというそのこのところ。特に2人とか3人ということになると、相当なマンパワーが必要になってきますね。

水野首席職業指導官 繰り返しになりますけれども、この程度の規模では、これぐらいは当然だと私は思っております。特に業界団体の方からも、今までのところは異論はいただいておりませんけれども。

原専門委員 わかりました。

榎谷主査 小林委員、どうぞ。

小林委員 私も同じような問題意識を持っていまして、つまり、そのファンクションを果たすということと、それが本当に最低限の、今、国が設置している基準の人数の常勤職員をおかなければいけないのかというところが整合しているのかどうかということがすごく疑問で、この水準、要求水準というのを満たしてほしいというか、そのファンクションを十分果たしながら業務をやってほしいということで、業務のやり方というのをコンペティションするわけだと思うんです。だから、その辺はこの縛りを置くんじゃなくて、こういう水準を達成するためにいろんな工夫をしながらやってくださいというか、そのこの自由度というのを少し高めた方がよろしいんじゃないかというふうに思うんですけれども。

水野首席職業指導官 そこは非常によくわかるので、私ども民間事業者さんの創意工夫を縛るつもりは全くありませんので、そこは正規職員を10人も20人も置けと言え、それはおっしゃるとおりだと思います。かつては国も10人ぐらい置いておったわけですが、それと同じことをやれと言え、それは確かに創意工夫を阻害しているということになると思うんですけれども、これは何度も申し上げておりますとおり、必要最低限にしたつもりでございますので、むしろ、これぐらいのことができないような業者さんには、安心して事業がお任せできないと、そういうふうに私ども思っております。

渡部課長補佐 人材銀行という施設ということも大きいんです。人材銀行という施設が管理職ですとか、専門職といって、自分の経験とか専門を生かして、また正社員として働きたいという方に正社員の紹介をするという施設になってきますので、そこで実施をする事業者自らが、発注元の国として正規雇用でやるべき業務があって、ただ、そこに正社員を雇用するというのではなくて、非正規の方で代用するような形でやるということをお認めしてしまうというようなことは、国としても正規雇用を推進するという立場であるということもございまして、それと合わない形の事業者というのは、この仕組みの中で認めていくというのは適切ではないのではないかと考えているところなんです。

小林委員 それは先ほど原専門委員がおっしゃったとおり、正規雇用というものと常勤というものと、ちょっと混乱しているように思うんですけれども、いかがなんでしょうか。

渡部課長補佐 この事業について責任を持って見られる方を正社員として常駐させてほしいということなんですけれども。

榎谷主査 人材銀行は、東京には今何人いるのですか。

渡部課長補佐 3人でございます。

榎谷主査 そうすると、今までこれが、過去の15、16、17年度の推移ですよ。これで10人が3人になって相当努力していただいたと思うんですが、3人でそうだという、経験からそうおっしゃっているのだと思うんですけれども、3人が合理的かどうかという、なかなか、減っている中で2人でもいいんじゃないか、1人でもいいんじゃないかというふうに水掛け論になるかもわかりませんが。結果的にはですよ、当時は10人で当然合理的だと思ってやっていたらよかったと思うんです。ところが今は11人になって6.3人になって、3人になったと。これは1人じゃだめなのかというふうに言われると、私、経験がないので、多分、1人ぐらいは要るのなという気はするんですけれども、多分、3人いなきゃいけないということについて、流れを見ると十分説得力があるとも思えない。ただ、中身をやっていらしかった実感は何かわかるような気もするんですけどね。

水野首席職業指導官 たしか先日、東京の人材銀行をご覧いただいたと思うんですけれども、両側に求人者のコーナー、反対側に求職者のコーナーがあって、お客さんが相当群がるようにいらしかったと思うんですけれども、あの中でも毎日いろんなトラブルが起きるんですよ。そういったトラブルを解決していくためには、やはり1人ではとても無理だと思います。

榎谷主査 そのとおりだと思います。1人や2人でだめだということはよくわかるんですけれども、常勤じゃなきゃいけないとか、何人が常にいなきゃいけないというのはわかるけれども、常勤で常駐じゃなきゃいけない。つまり、かわっちゃいけないのかという話ですよ。そこがちょっと理解できないので、確かによくトラブルが起きますから、いろんな対応をしていただかないと物事が進まないというのはよくわかるんですが、この常勤で、それが専任じゃなきゃいけないということと、それからトラブルの対応とは、必ずしもイコールじゃなくて、むしろチームを何人が組んで、交代でローテーションでやったって、それは構わない話ですので、何人がいた方がまた次のステップにも進めますので、私なんかは民間人ですから、ついついそういうふうに思ってしまうんですね。それはどうなんでしょうか。

水野首席職業指導官 そのこのところはおっしゃることはわかりますし、私どもがかた過ぎるのかもしれませんが、ただ、これまでの実感からすると、いろいろなトラブルが起きたとき、トラブルというのは、その場ですぐ片づかないんですね。ある程度解決するまでに時間がかかる。そうすると、そういった中で担当の方がかわってしまうと、やはりきちんとした責任を持った対応はまずできないと思います。1人の方がずっとトラブルが起きてから解決するまで責任を持って対応していただかないと、とてもなかなか両者が満足するような解決が得られないと。そういうことを考えると、幾ら正社員の方でも交互にかわったのでは、きちんとした対応ができないと思います。

小林委員 別紙の4のところを見ると、このぐらいの人員が要するという3人、2人、2人というのが、東京の数字、新規求職者数というのと、神奈川と福岡とかなり違うんですね。それで神奈川と福岡が2人の常勤が必要だということになったら、東京というのはものすごい生産性だと思うんですよ。その辺の説明というのはどうなんですか。

水野首席職業指導官 確かにおっしゃるように、東京は相当きついと思います。ただし、私ども前に申しましたように、どんどん職員数は減らされておりますので、東京については、これが置ける精いっぱいの数ということでございます。

小林委員 3人、2人、2人というのは絶対置かなきゃいけないという説明がつくのかということなんですね。そこの縛りを置くというか。

水野首席職業指導官 東京の場合は3人でもきつ過ぎるということで、本当に最低のギリギリの数字ですね。あと神奈川と福岡の2については、やはり1人ではとてもきついと思うんです。だから、その最低の2人ということですよ。

榎谷主査 よろしいです。常駐していなければいけないというのはよくわかるんですけどね。常に特定の人が専任してなきゃいけない。あんまり厚労省の方は退職というのはほとんどないかわかりませんが、民間は辞めちゃうんですよ。そうすると、どうすればいいんだという話ですよ。だから、むしろ何人かいた方が、ローテーションでやっていた方が実はすぐ対応が効くんですよ。役所の方はよほどでない限りは、首にもならないし、辞めなくて済むんですけどね。その辺はどうなんですかね。縛りをしていた方がかえってやりにくいんじゃないかなというふうに私なんか思っているんですけども、どうなんでしょうか。

水野首席職業指導官 辞めた場合はかわりの正規職員の方を採用していただくということだと思えます。なるべく辞めないようにしていただくんだと思えますけれども。

榎谷主査 辞めるなとは言えませんものね。契約で3年間は辞めるなとは言えませんので、みな事情がありますからね。民間は辞める可能性が極めて高いということはないですけども、そういうことも前提にして組まなければいけない。そうすると、むしろヘッジした方がよほどいいわけですね。何人かの、つまり5人体制にして、ローテーションでやっていったら、1人辞めてもすぐ、つまり、3人は常駐しなきゃいけないというのはわかりますよね。誰か3人いてもらわないと困ると。しかし、それは専任でそこに常にいなきゃいけないとなると、かえってうまくスムーズに進まないんじゃないかという気はするんですけどね。

小林委員 おっしゃっているような仕組みが本当に回るのかどうかちょっとわかりませんが、さっき言ったように完全に兼務みたいなものをどんどん許しちゃうと、結局、責任体制がなし崩し的になっちゃって、きちんとした対応ができないということになっちゃうので、そこら辺はちょっと難しいと思うんです。どこで線を引くかというのは。

榎谷主査 責任者を1人置かなきゃいけないというのはまだわかりますね。誰か責任

者がいないと、責任者があまりフラフラしていたんではいけないとは思いますが、1人いれば、あとはむしろ何人かでバックアップする。何かあったときには対応するという、つまり、数が増えたらもっと、例えば少ないときは3人なんだけれども、今日は多いとなったら4人にしなきゃいけないかもわからないですよ。民間は大体そうやるわけですよ。暇だったらいいよと。ほかのところをやってよという話で、うまいこと対応できるので効率的にできるんですね。それも一つの知恵の問題だと思いますので、人材銀行は確かにたくさんの方がいらっしやっていて、ある意味で盛況で、これはいいことだと思うんですけども、その辺が常勤でかつ専任だというと、かえて役所の論理としては、それでいいのかもわからないけれども、民間の論理に返ると、かえてやりにくくなっちゃうのかなという気がしてならないので、そういうことを申し上げたんですけどね。

水野首席職業指導官 おっしゃるとおり、そこはどんどん民間の方に工夫をしていただきたいと思うんですけども、どこが最低か。1が最低か3が最低かというところ、そこはおっしゃるようになかなか水掛け論になってしまうところがあると思うんですけども、私は3が最低で、それ以上のところはどんどん自由にいろんなローテーションでも何でも、創意工夫をしていただければいいと思うんですけども。

榎谷主査 それからもう一つは、官民の競争入札をするときに、これは人材銀行に限らず全体的な話なんですけれども、インプットとアウトプットとアウトカムという指標があったら、インプットの指標はできるだけ少なくして、どうしてもしょうがない場合はしょうがないんですけども、アウトカムとか、せいぜいアウトプットの指標を出すのはいいと思うんですが、インプットをあまりきちっとしてしまいますと動きがとれなくて、ますます民間の創意工夫の余地が少なくなってしまう。頼む方としては安心感があっていいのかもわかりませんが、むしろ創意工夫という意味で見たら、あんまりインプットの指標が、拘束はできるだけ少なくしていただいた方がいいのかなというのが全体的にあったので、私の印象としてそういうことを特に申し上げて、委員の皆さんも同じじゃないかと思うんですけども。

渡部課長補佐 人材銀行の場合は、ちょっと繰り返しになってしまいますけれども、正社員の雇用を進めていく人材銀行というところもありますので、あくまでも事業のコアとなる部分については正社員でしっかりした体制を固めていただいて、そのほかの部分につきましては、ほかにそれ以上の正社員の方で兼務するような方を活用いただいても結構ですし、あとはみんな非正規の方でというのも構わないとは思っていますけれども、正規社員の雇用を進める人材銀行においては、国として公共サービスとして委託するに当たっては、最低限の部分というのを正社員の方で確保していただいて、そういう実施体制が築ける事業者はこの事業については実施していただきたいなと、そういうふうに考えているところでございます。

榎谷主査 気持ちはよくわかります。そのとおりだと思うんですが、それとやりやす

いか、やりにくいかということとは、またイコールじゃないので。それは人材銀行ではなくても、正社員を進めるというのは今大きな目標になっているわけで、それは否定してなくて、そのとおりだと思うんです。かといって、あまりここで拘束してしまうと、物事が進むことが大事なので、あまりインプットで拘束し過ぎない方がいいのかなと。し過ぎなのか、し過ぎでないのかよくわかりませんよ。わかりませんが、民間の感覚で言うと、むしろフリーの方が目的達成することが目的ですから、これは18%じゃなくて15%なんですね。大事なので、そのために民間の知恵、コストを安くやってもらいたいという気持ちがありますので、余計にそういうことを申し上げているということなんです。

水野首席職業指導官 そこは、私ども気持ちは同じで、民間事業者さんにいろんな工夫をしていただいて、それでいい成果を上げていただきたいと思っています。その一方で、必要最低限のところは正社員で固めたいと。そこはどこまでが正社員かというところが御議論になっているんだと思うんですけれども、創意工夫をしていただくということについては、全然反対するつもりはございませんので。

佐藤専門委員 1点だけ確認なんですけれども、例えば、あるグループ会社が自分のところの子会社にこの事業に応募させようと思って、親会社から子会社に出向で来させたと。その子会社がこの事業に応募してきて、常勤で出向者ですというのはだめなんですか。

水野首席職業指導官 それは子会社で正社員という身分であれば、それはいいと思います。親会社から子会社に出向されて、そこで子会社で正社員という身分であれば、それは構わないと思います。

佐藤専門委員 その場合に、募集要項の中に正規雇用とやっちゃんとか、雇用契約がどこにあるんですかという話をしてしまうと、子会社との間に雇用契約があるんじゃないかと、その場合には親会社との間に雇用契約があって、親会社からの業務命令でもって子会社に出向しているだけなんですね。お話を伺っていると、人材銀行で常時対応するというので、その意味で常勤という部分が重要ということは理解しました。

正規雇用というのを進めているというのが国の施策だという御説明も理解したのですが、民間の実情としては、そういう出向という形態、この事業だけに応募するためだけに会社をつくってやってくるという、すごく極端な話をしますと、そういうのがあって、出向という形で人員を整えましたというところまで否定なさるんですかというのが質問です。

水野首席職業指導官 そこまで否定するつもりはございませんで、出向も在籍出向と移籍出向がございまして、移籍出向であれば、雇用関係が子会社に移りますので全く問題ないと思いますし、在籍出向も私はいいと思いますが、そこら辺は、もし問題があれば書きぶりはちょっと工夫をさせていただきたいと思います。

榎谷主査 小林委員、どうぞ。

小林委員 15%という一律の部分なんですけれども、先ほど御説明があったときに、北海道の場合は、求人倍率が低いのに非常に結果がいい。それはスキルがいいんだというお話だったんですけれども、その場合の求人倍率というのは、全般的、つまり、この人材銀行のターゲットになっているところは、職種が違うということだと思っんです。だから、そのニーズがどのくらい地方にあるのかということで、変わってくると思っんですけれども、そういう意味で地域差を考えなくてもいいのかということなんです。

水野首席職業指導官 先ほど私が申し上げたのは、全体の求人倍率で申し上げましたけれども、人材銀行の対象となる中高年の方、40歳以上の方ですけれども、その層の求人倍率で見ても状況は同じでございます。

逢見委員 人材銀行は、管理職、専門職を紹介するところなので、質というときに、15%という数字だけでいいのかなというのを常々思っています。評価の調査項目では、定着度とか満足度とか賃金水準とか、いろんな項目について調査するんですけど、初年度はしょうがないにしても、これらをローリングしながら次から評価に活かしていけないと、紹介したけどすぐ辞めちゃったというのでは人材銀行の意味はないわけですよ。15%だけじゃなくて、本当に質にかかわる評価指標というのを考える、今すぐ答えは出ないにしても、継続して考える必要があるんじゃないかと思っんです。

水野首席職業指導官 そこは確かにおっしゃるとおりで、就職すればいいというものではなくて、就職した後の雇用の質、そこも非常に大事だと思っっておりまして、そういった意味では、評価のときにおっしゃったような定着状況とか、雇用形態とか、賃金水準の変化を見ていこうと思っていますけれども、そこは今後モニタリングしていく中で、おっしゃっているように、就職してもすぐ辞めちゃうようなケースが非常に多い場合があれば、当然、これは指導の対象になると思っしますので、そこはきめ細かく見ていくようにしたいと思っます。

榎谷主査 ちょっと気になっているのが、東京は交流プラザを含めて少ないですよ。北海道が多いということなんです。東京は逆に言えば、競争会社が結構あって、競争が激化しているんじゃないかなと。同じ人材銀行事業ということから見たら、人材銀行だけじゃなくていろんなところでやっていますよ。それから来た人がいろんなネットワークで、自分で就職したときには、これに入らないわけですね。だから、そういうのがあって少ないのかなと。北海道はないですからね。こんなもの事業としては成立しないわけですよ。だから逆に、人材銀行に頼る部分が多いのかなという気はしたりするんです。これはデータも何もないのであれなんですよ。その辺はどうなんですか。そういう地域差というのはないんでしょうかね。

水野首席職業指導官 おっしゃることは確かにあると思っます。やはり、都会の方が民間事業さんがたくさんあって競争があると思っんですけれども、ただ、今日数字をお出ししておりませんし、まだ十分分析した数字ではございませんけれども、大阪にはキャリア交流プラザなり、人材銀行はございますけれども、大阪の場合は、東京と同じよ

うに、都会で民間事業者さんはたくさんあって競争は激しいわけですが、大阪は、人材銀行もキャリア交流プラザも非常に数字は実際高いです。

樫谷主査 そういう人を選んじゃいけないということですね。

よろしいでしょうか。

それでは次に、求人開拓事業につきまして、事務局より実施要項のチェック状況を5分程度でお願いいたします。

事務局 それでは、求人開拓事業につきまして御説明させていただきます。

その前に、すみません、先ほど人材銀行のところで目標値の説明を間違えました。国の目標が18%ということで、今回の本事業に関する要求水準は15%ということでございます。大変失礼いたしました。

求人開拓事業でございますけれども、こちらモデル事業を行っておりますので、これを踏まえた内容で御説明をいただきたいということ等を考えております。

また、求人開拓の充足数が900人以上という要求水準を求めていますけれども、この根拠とするところを御説明いただくということになったかと考えております。あと、これに関しましても、地域差というものがあると思いますので、こちら辺の地域差を御説明、地域差の考慮をする必要がないかということについて確認をさせていただきたいということで論点として挙げさせていただいております。

あともう一つ、3番目でございますけれども、求人開拓の事業の実施に当たりまして、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ことについて御説明があったわけですが、こここのところをどこまで受託事業者が自由にできるのか。自社の事業とあわせて求人開拓を実施することについて禁止する必要があるのかどうかということと、こういった場合に、できる、できないということを確認しておく必要があるのか等につきまして御説明をいただきたいということで考えております。

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、厚生労働省の方から前回の審議を踏まえて修正いただきました実施要項の案の内容につきまして、10分程度で御説明をお願いしたいと思います。

水野首席職業指導官 それでは、お手元の方の実施要項の案に沿って御説明をさせていただきます。

まず、3ページの方でございますけれども、その3ページの中ほどより少し上のところでございます(4)の「確保されるべき事業の質」のところでございますけれども、そののところにございます開拓求人の充足数900という、この数字の設定の根拠について、もう少し御説明をさせていただきたいと思っております。

900という数字でございますけれども、これはモデル事業の第1期目のときの民間委託地域の比較対象となりました国実施地域、具体的に申しますと、兵庫の神戸と鹿児島という、この二つでございますけれども、この二つ地域の実績を踏まえて設定をさせて

いただいたものでございます。

兵庫の神戸と鹿児島というのは、モデル事業1期目のときの民間実施地域とよく似ている、よく似ているというのは雇用情勢とか、労働市場の規模がよく似ているということで比較対象とさせていただいたものでございます。

それからあと事務局の方から確保されるべき事業の質をなぜ全国平均ではなくて、この二つ地域の実績に基づいて設定をしたのかという、そういう御質問をいただいているわけでございますけれども、当然、そういうことも考えられるわけでございますけれども、実は全国平均といいますか、国実施地域全体の平均にしますと、この数字は更に高くなりまして、1,200 くらいになってしまうわけでございます。ところがモデル事業第1期目のときの民間実施地域の実績というのは、お手元の資料の別紙の3の方にちょっと出ておりますけれども、19ページでございます。その別紙3の一番下の方に横長の表の形で出ておりますけれども、それをご覧いただきますと、民間実施地域の実績というのは、かなり低くなっておるわけでございます。

具体的にどういうことかといいますと、その表の北海道、福岡と、それから下の方の表の秋田、この三つが民間実施地域でございますして、兵庫の神戸と鹿児島が比較対象となる国実施地域でございますけれども、その表の「充足数」という欄をご覧いただきますと、民間実施地域の充足数というのは、国実施地域の数字に比べてかなり少なくなっておるわけでございます。したがって、国実施地域全体の平均でございます1,200では、民間事業者さんに対するハードルとしては少し高過ぎるのではないかと思ひまして、それよりは低い、兵庫の神戸と鹿児島の実績を「確保されるべき事業の質」というふうにさせていただいたわけでございます。

それからあと、「確保されるべき事業の質」につきましては、地域別の目標設定や最低基準を設けることは難しいということは、これまで御説明したとおりでございます。

それから次に、お手元の資料の4ページでございますけれども、そのスケジュールのところでございますけれども、ここは先ほどのキャリア交流プラザや人材銀行と同じでございますして、今の段階で入れることができる日程を入れさせていただいております。

それから次に、9ページの上の方の6の(3)のところでございますけれども、ここは求人開拓につきましては、民間事業者さんが国の施設、設備を使うということはございませんので、開示する情報もないということで付け加えさせていただいております。

次に、今度は11ページの方でございますけれども、11ページの中ほどののところでございますけれども、ここにつきましては、これまでいろいろと御意見をいただいておりますけれども、少なくとも民間事業者が国の事業として求人開拓をやる際に、同時に自らの商売となる事業をやるということまで認めてしまいますと、これは民間事業者の訪問を受けて求人開拓の対象となっている事業者から見ますと、どこまでが国の事業で、どこまでが民間事業者の事業かわからなくなってしまうということで、これは例えば悪いかもしれませんが、よく問題にされます消防署から来たと言っ

て消火器を売りつける。そういうケースがあるわけですが、それと同じようなことにもなりかねないと思いますので、そのところは少なくともけじめをつけていただく必要があるだろうということで、そこにございますように、その点をはっきり書くという形で修正をさせていただいております。

それから、その下の でございますけれども、ここも先ほどのキャリア交流プラザや人材銀行と同じでございます、事業実施にかかった経費がきちんと把握できれば、必ずしも区分経理にこだわらないということで修正をさせていただいております。

それから次に、13ページの方でございますけれども、13ページの中ほどでございますけれども、ここも先ほどと同じでございます、暴力団員の関係を書いてございます。

あとその下の大きな8でございますけれども、これも先ほどと同じような形で修正をさせていただきたいと思っております。

それから次に14ページの上の方でございますけれども、ここは事業の実施状況に関する調査をいつ行うのかということを書くところでございますけれども、求人開拓につきましては、今まで御説明しましたキャリア交流プラザや人材銀行と違いまして、事業の実施期間が1年間でございますので、事業の実施状況の調査は、1年後に事業の実施が終わった時点で行うということで書かせていただいております。ただし、この場合、1年間の事業実施が終わった時点で調査をして、その結果を踏まえて事業を見直そうとしても、すぐ翌年度から見直すということは事実上不可能でございますので、実際に見直しができるのは、更にその翌年度、つまり最初の事業実施の翌々年度になるということに御留意をいただく必要があるかというふうに思っております。

それからあと、その下の(5)のところでございますけれども、ここはキャリア交流プラザや人材銀行と同じでございます、事業の評価は、それぞれの地域の雇用情勢も踏まえて行うということで修正をさせていただいております。

それからあと、別紙の方でございますけれども、まず別紙の1でございますが、その表の中には、これもキャリア交流プラザや人材銀行と同じでございます、間接経費をアンダーラインを引いて入れさせていただいております。

それからあと別紙の3の方でございますけれども、別紙の3の表の中には、モデル事業1期目の実施結果を踏まえて、それぞれの地域の開拓求人全体に占める正社員求人の割合を入れさせていただいております。ただし、この正社員求人の割合につきましては、その表の下の方の注の3の(2)のところでございますけれども、そこにございますように、17年度から把握することにいたしましたので、15年度、それから16年度については、数字が入っておりません。

それからあと、表の下の注の3の(1)のところでございますけれども、ここでは事務局の御指摘を踏まえまして、17年度から求人開拓推進員の配置人数を増やした上で、積極的な事業展開を図ったということで実績が大幅に向上していると、そういう注を入れさせていただいております。

大変はしょった説明で恐縮でございますが、求人開拓については以上でございます。

榎谷主査 ありがとうございます。それでは、御意見、御質問なり御自由に発言をいただきたいと思います。11時50分ぐらいまでとしたいと思います。

小林委員 先ほど充足数の900 というところなんですけれども、国の平均にすると、ちょっと高くなってしまおうという御説明だったと思うんですけれども、このモデル事業で行った実施したときというのは、前と比べてサービス水準がかなり低くなったという、そういう理解でいいんですか。つまり、900 が適当であるというのは、その前は国がやっていたわけですよね。その場合と、このモデル事業でやった実施の結果というのは低くなっているんですか。

水野首席職業指導官 民間にやっていただいたところは、かなり求人の充足数が少なくなっているというのが結果でございます。

小林委員 ということは、つまり国がやっていた方が結果がいいということですか。

水野首席職業指導官 充足数について見るとそういうことですね。

小林委員 そうすると、サービス水準を低めて競争させてもあまり本来の意味がないんじゃないかというふうに思うんですけど。

水野首席職業指導官 おっしゃることは、国実施地域全体の平均の方で高めの水準で目指させるべきだということでございますか。ということだと、おっしゃることはわかるんですけれども、モデル事業1期目の数字が別紙の3の方に出ておりますけれども、例えば、秋田なんかは充足数が270 でございますから、そういったところにいきなり1,200 を目指せといっても事実上不可能ではないかと思って、それこそ、民間事業者さんのやる気をなくさせてしまうんじゃないかというふうに思ったわけなんですけれども。

小林委員 法の趣旨としては、国民に対するサービスの質は確保しながらコストを低くするというものですから、そうすると、本当に国がやった方がいいわけで、国と民間と競争したら。

水野首席職業指導官 わかりました。900 の根拠をもう一つ申し上げますと、もともとはモデル事業1期目のときの民間の対象地域である兵庫の神戸と鹿児島島の平均なわけなんですけれども、もう一つの考え方として、今回民間に委託する地域が5か所あるわけでございますけれども、その過去の実績に基づいて設定すると、そういう考え方もあるわけでございますけれども、それで計算したんですけれども、これはたまたまかもしれませんが、ほぼ900 でございます。そういった意味からも、この900 は妥当かなと思っております。

榎谷主査 よろしいですか。ということは、もともと民がやって低かったとしたら、これは今、小林委員の話ではないんですけれども、国民としては困るわけですね。もともとのこの地域は官がやってもそうだったというのであれば、まだ理解できるんですが、民に気の毒だからとか、ほかの会議で減らせ減らせと言われているので、減らさなければいけないというのはよくわかるんですけど、減らすことだけが目的じゃないので、やは

り質とコストと両方なわけで、これはコストが大幅に下がるということであれば、また少し考え方も別かもわかりませんが、それよりもまず質の話だと思うのでね。民がやっとうまくいかなかったんで、それはしょうがないから、民にやらせてあげようかみたいな発想が少し見えるのであれば、むしろ官民で競争入札をしていただいて、より質の高い方にやるというのは非常に合理的で、民が必ずしもよくて、官が悪いはずはありませんので、むしろ堂々と勝負していただいた方がいいのかなと思います。

水野首席職業指導官　そういうつもりは全然ございませんで、ただ、私どもはいろんな事業で目標設定をして業務を進めておるわけですが、目標設定のやり方というのは、過去の実績を踏まえて、それをベースにしてある一定の努力をすれば達成できるというような水準に設定するというのが目標設定の基本だと思うんですが、そういったことを考えると、民間事業者さんがやられた現状があるわけですから、それを踏まえて、一定の努力をすれば達成ができるような水準に設定するというのが基本だと思いますので、そういった考え方からすると、1,200 はあまりにも高過ぎるのかなと思ったということでございます。

榎谷主査　まだ分析していないということなんですが、市場化テストのモデル事業の中で、これは民でやって何で低かったのか。民がやったために低かったというのであれば、よく分析していただいて、それを改善していただかないと、国民から見たら非常に不幸な話なので、よく分析していただいた上で、もう一度考え直してもらった方がいいのかもわからないですね。

水野首席職業指導官　そこはおっしゃるとおりなので、よく分析をさせていただきたいと思います。

榎谷主査　原専門委員、どうぞ。

原専門委員　今の話に関連というか、私が見ている範囲でなぜこれだけ差が出るかというと、一番はそれまで国がやっていた蓄積したデータが、民に任せただ瞬間に個人情報とかの規定から、それは使えないというところで、ゼロベースから民がやらなければいけないからかなり違うんですというのが、多分、大きな理由だと思うんです。ここから先はさっきも言いましたけど、どうしても文章で決めている部分と、実際、運用の部分で本当にこれが効果が出るような運用するというのは、どうしても全部を文章化するのは限界があるので、さっきも言いましたとおり、これに従って始まりましたと、その次にやはりどうもこういうところで非常に阻害要因があるといったときに、それをちゃんと民の意見を官にじゃなく、向こうからむしろ意見を言わせて、ある意味、変えるべきは変えるという、このところがすごく成功要因になってくるんじゃないかと思うんですが。

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で、モデル事業のときも、途中で民間事業者さんの御意見を聞いて、こういった情報がほしいとかそういう御意見を伺って、例えば、ハローワークに出てきている求人の状況ですとか、あるいはハロー

ワークの方でも、個別求人開拓とか、あるいはそれ以外の障害者の雇用管理指導で事業所を訪問するわけですが、そういった形でハローワークが来た事業所にすぐまた民間事業者さんが行くと、また来たのかと言われてしまうので、そこはバッティングしないように情報を出そうということで、そういう形で民間事業者さんから御要望いただいた情報については、できる限りお出しするように、そういう改善も途中でしておるところでございます。

原専門委員 そういう意味でいくと、もう一つ関わるのが、さっき言った、いわゆる国の同時に事業をやってはいけないというところなんですけれども、この文章から見ると、求人開拓の業務を目的として接触するときに自社のものをやってはいけないというふうになっています。その逆、要するに自社の営業目的で行ったときに、そこに対して求人開拓の仕事も一緒にやる、これはよいのですか。

水野首席職業指導官 そこもやはり同じことで、行った先の企業の方から見ると、どこまでが国の事業で、どこまでが民間事業者さんの事業かわからなくなっちゃうんだと思うんです。そこはあいまいになるのはまずいと思うんです。

原専門委員 これはそうすると、さっきの人材銀行の常勤、要するに、その線引きをはっきりしなさいという厚労省さんの意見と、民がこれを効率的にやろうと思ったときに、やはり自社のリソースの中で、できるだけパフォーマンスが上がるようなやり方をしたときに、どうもそれは窮屈だというケースと、多分また近いことが非常に起こり得るんじゃないかと思うんです。そういうときに、基本は、私はできるだけプロセスは自由化して、そのかわり目標とか、その管理は相当きっちりやると。明らかにこれはノーという、例えば、法に抵触する部分とか、そのみの縛りにする方がいいんじゃないかと思うんです。

水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおりです。最低限の縛りとして、同時にやってもらっては困ると思うんです。そうではなくて、前回もたしか申し上げたと思うんですけれども、民間事業者さんが御自分の商売の方でいろんな会社に行かれて、そこで求人ニーズをつかんだと、それに基づいて改めて求人開拓をしていただく、そういうようなケースは十分考えられると思います。だけど、同時なのははじめがつかないと思うんです。

原専門委員 そこですね。例えば、場合によっては、一步外に出てもう一回入り直したらいいのかとか、要するに大事なことは何なのかというところで、ルールではなく、目的の合意だと思うんです。

水野首席職業指導官 求人開拓の場合は企画書できちんと体制を書きわけていただいて、求人開拓推進員というのも雇っていただくことになっているので、やはり求人開拓は求人開拓推進員の方に行っていただくというのが原則だと思います。

原専門委員 もっと言うと、その推進員というのは、ある意味、兼務ではなく専業でこれは用意しなければいけないというのにかなり近い文言になってくるんですが、それ

を要求するという、そういうことになるわけですか。

水野首席職業指導官 そうですね。

榎谷主査 いかがですか。今の件について。

逢見委員 今のところについては、国からの委託費をもらって仕事をしているにもかかわらず、自分の会社のことをやっていたら、お金の使い方として信頼を失うんじゃないでしょうか。そこはやはり分けなきゃいけないんだろうと思うんです。

小林委員 筋としてはそうだと思うんです。ただ、同時に他の事業にかかる行為を行ってはないという、線引きというのをどこでするのかというところが、すごく難しいのかどうかはわからないんですけども、本当にそれだけしかやっちゃいけないというふうに縛っているというふうに見えるんですね。だから、これに参入する業者さんというのは、やはり自分のノウハウを持っていらっしゃる方が参入するんだと思うので、そうすると、自分のビジネスに関わりが全くないところでやるというよりは、関わりがあった上でやるという形になると思うんです。そうすると、重なり合わないところというのはどこなのかということの線引きというのは、この文言上どこでやったらいいのかというのは、ちょっとよくわからないんです。

水野首席職業指導官 少なくとも求人開拓に行った先で、同時に国の求人開拓と自分の商売をやるのは避けていただきたい。それを言っているだけなんです。確かにもともとのノウハウを生かしていただくというのは、それはまさに民間委託の目的であるわけでございますので、もともとの商売の中でいるんな企業とのつながりがあれば、そこを使って求人開拓していただくというのは一向に構わないと思うんですけども、ただ、行った先で、国の求人開拓をやりながら、一方で自分の商売の宣伝をしたりするのは、それははじめがつかないと思うんです。

榎谷主査 一つは、訪問を受ける方の企業からいったら、むしろメニューが多い方がいいんですね。例えば、開拓事業ということではなくて、もっと広くいろんな話をしたいわけです。時間を1時間とって話をするとき、この開拓事業の話だけよりも、向こうから出てきますよね。おたく何とか何とかという会社なんだということはわかっているわけですから、いろんな話を出してくる。いや、それはちょっとできませんと、こんなことは言っちゃいけませんというふうに言うのか。確かにこちら側の事情だけじゃなくて、求人される会社の方も当然もっと幅広く、そこが民間のよいところだと思うので、そこを一步外に出ていいかという話に、変な話になってしまうので、これはむしろもう少し弾力的にできないか。問題は、逢見委員がおっしゃったように、国の金をもらいながら自分の事業だけやっている。これはけしからん話で、とんでもない話だと思うんです。ただ、目的が900名の合理的としたときに、900名が合理的に達成することが目的ですから、それもインプットの話なので、それが合理的であれば別に問題ないのですが、どうも民間の感覚としては少し、そうかもわからないけど納得いかないという部分があって、どちらの方が効率が上がるのかということだと思うんです。

水野首席職業指導官 確かになかなか線引きは難しいかもしれませんが、例えば行った先で、求人開拓をやっているときに、商売の方の話を聞かれたときに、一切答えるなどというのはなかなか難しいと思うんです。それは答えられる範囲内で答えてあげて、あとは別の担当の方につなぐとか、それが現実的な対応だと思うんですけれども、そこまで縛るつもりはないんですけど、それ以上のことを許すと、今度また守秘義務の関係とか、あとこの事業をやるときはみなし公務員の規定がかかるわけですよ。そこら辺のけじめがつかなくなってしまうと思うんです。そこはやはり行った先では最低限きちんとしたけじめをつけていただくということは必要だと思うんです。

榎谷主査 それからもう一つ、消防署の話なんですけど、消防署から来たんじゃないくて、消防署の方から来たとかいって、ちょっとグレーゾーンになっているものですから、いずれにしても、そんな業者を選んじゃいけないので、信用ある業者を是非選んでいただきたいというふうに思います。

原専門委員 今ちょっと思ったんですけど、逆に今おっしゃったように、もしそういうことを向こうから聞かれたときに、それに対して対応するのはしょうがないとなると、逆にその行為は、この明文があるとすれば、明らかに違反行為になってしまいますよね。例えば、先ほどおっしゃったように、守秘義務の範囲で守るべき部分は守らなきゃいけないみたいな文であれば、それは全然違った話になるので、そのところは、今お話を伺うと、逆にちょっとリスクを感じるんですけどね。

水野首席職業指導官 同時に自らの事業を実施しちゃいけないということを言っているわけですから、その聞かれたことに答えるのも、自らの事業の実施と考えるかどうかだと思うんですけれども、そこまでぎちぎちにやるのかどうかというのは。

榎谷主査 そういうふうに言われてしまうと、民間人はそう思ってしまいますのでね。どこまでやっちゃいけないのかというのは、もし本当にやるとしたら、しっかり決めておかないと。

水野首席職業指導官 今まで、まさにモデル事業の経験ですけれども、ここの点については、特に受託事業者さんの方から困るとか、難しいとか、そういうことは特にいただいておりませんので、そんなに業者さんにとって無理な基準ではないんじゃないかという気はしておりますけれども。

榎谷主査 でも、どんな話をしているかチェックできないですよ、いずれにしたって。

水野首席職業指導官 ただ、これもわかりませんが、モデル事業のときは、業者さんのやり方を見ていますと、大体この求人開拓のために新たに人を雇っていらっしやって、専属でやられているので、多分、本来の商売のことを聞かれても、その推進員の方というのは、突っ込んだお答えはできないんじゃないかなという気はしていますけれども。

榎谷主査 そうすると、あまり経験のない方が行っているんですかね。

水野首席職業指導官 新たに雇って、一応、研修はされているようですけれども、ある程度似たような仕事をやっている人を雇っていらっしゃるんだと思います。

榎谷主査 いずれにしても、やるとしたら、しっかり聞いていただくということと、あいまいになっているのが、後から言われるのも困ると思うので、ただ、できるだけインプットの方は緩やかにしていただいて、アウトプットの900名というのが合理的かどうかとちょっとわかりませんが、それが合理的としたら、それが達成するかどうかの方が目的だと思いますので。

それからパブリックだったらもうちょっといくのに、民間でやったら900名しかないというのは、事実上そうなっているのかわかりませんが、それは納得いかないという感じがするので。

水野首席職業指導官 そのこのところは説明が悪かったかも知れませんが、まず国全体で見るとモデル事業を決めるときは、求人開拓の対象地域は70以上ございましたので、いろんな規模、いろんなところが入っていたので、それ全体の平均で基準にするというのは、ある意味では合理的ではないというふうに思いますし、それから、これは結果論になりますけれども、今回民間委託の対象となる地域の過去の実績から見ても、900になるので、そういった意味で900はそんなに変な数字ではないというふうに思っております。

榎谷主査 求人開拓は求人状況というんですか、就職率が非常に悪いところをターゲットにやるわけですね。したがって、毎年決めるから1年限りなんだと、こういう話なんですけど、民間業者から言うと、今、どういう形かわかりませんが、新しい人を雇って1年間で勝負を決めて毎年入札だと言われると、やる気がしないということがあるんじゃないかと思うんです。その辺は、1年というのは仕組みとしてやむを得ない部分があると思うんですが、あまりギリギリのところを選んでしまいますと、来年はもうないよと言われちゃうと、努力はしていても実績がだめなのはしょうがないんですけれども、努力していて成果が上がっているにもかかわらず、頑張れば頑張るほど就職率がよくなるわけですね。そうしたら、ごめんなさいと言われちゃうわけで、その辺はどういうふうに理解すればよろしいんでしょうかね。

水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおりで、私ども、そこは非常によくわかるので、本当は長く委託ができればいいと思うんですけれども、ただ、前にも申しましたように、毎年地域が変わってしまうんですね。どこが対象地域になるかもわからないので、ちょっと契約のしょうがないと。何かいい方法があればいいんですけれども、そこはやりたいんだけど、どうしようもないというのが現状でございます。

榎谷主査 相当変わるものなんですか。

水野首席職業指導官 まず、箇所数が大分変わります。モデル事業1期目のときは70以上ございましたし、それが2期目では50か所、来年度は30か所ぐらいになります。

榎谷主査 なるほど、相当変わるんですね。ほかによろしいですか。

それでは、ほかに意見がなければ、求人開拓事業につきましての審議はここまでとしたいと思います。

これまでキャリア交流プラザ、人材銀行、求人開拓の各事業の実施要項につきまして、2回にわたって御審議をいただきました。本日までの御審議を踏まえまして、事務局から今後に向けて整理すべき事項があったら発言いただきたいと思います。

熊埜御堂参事官 本日の御議論の中で、事務局といたしましては、人材銀行の正規雇用のものをどうするかということと、それから今、求人開拓事業でありました自社事業とあわせて実施することについてどうするかというところの文言だと思えますけれども、どうするかと。この2点が恐らく次回までに向けて整理すべきことかなというふうに考えております。

まず、求人開拓事業の方でございますが、同時にというところの意図を厚労省さんとして、そうお考えだという御説明がありましたので、民間事業者から見たときに、そういう文言をどう受け止めるか。また、今回の入札のための実施要項として、こういう表現ぶりでのよいのかどうかということについて、もう少し厚労省さんと事務局で御議論させていただいて、委員の方々にもそういう説明で、我々事務局としてこう整理したということをメール等でお知らせした形で整理をさせていただければというふうに考えております。

そんなに今の御議論で差異があったということではないと思いますので、どういう形でやるのがいい形で示せるかということについて整理をしてみたいというふうに考えております。

それから人材銀行事業の正規雇用のものの専任配置の問題でございますが、厚労省さんからの今日の御説明では人材銀行事業の性格から見ても、また、これまでの事業のやり方から見ても、その人数を条件として課すことが必要という御説明でありましたが、本日の委員会の御議論では、その人数を条件として課すことというのをストレートに書くことがいいのかどうかというところは整理が必要なのではないかと。それから、他の条件の置き方とか、入札の際の評価のやり方とか、そういうことで厚労省さんの意図することを示すことができないかという工夫があるのかどうかというような御示唆もあったかというふうに受け止めておりますので、ちょっと今日ここでこれ以上議論しても恐らくまた平行線になると思いますので、事務局でどういうことができるのか、また必要なのか、また、厚労省さんの意図することが人数を示さないといけないことかというようなことについて整理をさせていただいた上で、これも委員の方々に御相談をさせていただきながら、次回の人材銀行事業の議論までに事務局として整理をさせていただいて、提示をさせていただくという方向で作業をさせていただくことにしたいと思います。

あとの問題につきましては、若干、モデル事業の結果を踏まえたものであるところについての厚労省さんとしての整理のところとか、それから900人のところも口頭では御

説明がありましたが、もう少し資料で提示をしていただいて、次回までにこういうことで900人という整理をしたということとか、紙になる形で少し整理をしておいた方がよろしいかなと思いますので、それは資料としていただいた上で、また御連絡をしたいということで、以上で、もし漏れがなければそういう整理をさせていただきます、もし漏れがあれば御指摘いただければというふうに考えております。

榎谷主査 今の事務局の御説明につきまして、厚労省さんの方で何か。よろしゅうございますか。

水野首席職業指導官 はい。

榎谷主査 それでは、この3事業の実施要項案につきましては、本日までの審議をもとに修正など不必要なところ、必要であれば修正等を行うこととしまして、残る論点につきましては、事務局で厚生労働省側と最終調整で進めていただくことにしたいと思います。

とりまとめにつきましては、主査である私に一任していただくということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

榎谷主査 ありがとうございます。

厚生労働省との調整につきまして疑義が生じたときには、各委員に事務局からメールなどでお知らせしまして、適宜意見交換などを行いながら、とりまとめを進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ほかに事務局からこの場で報告する事項がありましたら。

事務局 先に御審議いただいております雇用能力開発機構の2事業でございますけれども、昨日、夕方に委員の皆様にもメールさせていただきました、検討状況と機構の方から基本的にこちらの方針で整理するという回答をいただいております。この内容、昨日、夕方過ぎだったものですから、まだ御確認いただけないかもしれませんが、御確認いただきまして、問題等がございませんでしたら、これにつきましては、機構の方で修正していただいて、実施要項の案の公表というものにつきまして、来週早々からとりかかりたいということで報告を受けておりますので、御確認いただいて、大変恐縮ですが、もし何か大きな問題がございましたら、本日の夕方ぐらいまでに事務局の方にお寄せいただければと考えております。メール等で御確認いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

榎谷主査 わかりました。よろしく願いいたします。

それでは、本日はありがとうございました。