

官民競争入札等監理委員会  
入札監理小委員会  
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 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 2 日（木） 10:30～12:30

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

私のしごと館

（ 2 ）その他

3．閉 会

< 出席者 >

（ 委員 ）

櫻谷主査、齊藤委員長代理、逢見委員、小林委員、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

土田重敏経理部契約課課長補佐

（ 事務局 ）

福下官民競争入札等監理委員会事務局長、櫻井参事官、熊埜御堂参事官、  
野島参事官、徳山企画官、堀内企画官

榎谷主査 おはようございます。定刻となりましたので、第3回入札監理小委員会を始めたいと思います。

本日は、アビリティガーデン（AG）事業、私のしごと館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います。

最初に、「アビリティガーデンにおける職業訓練事業」について、事務局よりこれまでの審議で出された論点について御説明をお願いしたいと思います。5分程度でお願いします。

徳山企画官 それでは、事務局から簡単にご説明いたします。

第1回の審議がありまして、そこで出された論点、及びその後、委員の方々から寄せられた論点などをまとめ、資料1、資料2のとおり整理いたしました。その他いろいろ御議論があった論点もあるのですが、それは別途チェックリストに整理し、事務局でチェックしました。その内容については、委員に御報告し、また、委員の御検討を得ると、そういった整理になっています。ですから資料1、2には、ここで議論されるべき大きな論点を整理したものでして、今日この論点について、機構から御説明といいますが、回答いただければと思っております。

それでは、順に読み上げてまいりますと、資料1、アビリティガーデンについては、「（1）サービスの質の設定」について、満足度80%の根拠、基準といったことの明示。

「（2）創意工夫」という点につきましては、もう少しそこが民間事業者に伝わるような実施要項の記述の修正。

「（3）入札金額」については、明確でないと思われたのでその明記。

「（4）モニタリング及びペナルティー」については、機構が事業の実施の最終的な責任を負うということで、その責任を負う。すなわち質の水準を確保するといったことのためにモニタリングを行った方がよいのではないかと。場合によっては、その結果、ペナルティーがあるのではないかとといった論点でございます。

続いて「2.落札者決定に当たっての評価方法等」に関しては、評価に当たっての配点、評価基準がもう少し内容の程度まで評価できるようなものにならないかといった論点があるかと思えます。

「（2）講師」については、一切変更を認めないといった記述がございましたので、この辺の事情について、それが入札に際して企画書を提出したときなのか、契約のときなのかといったことについて御説明があろうかと思えます。

そのほか「区分経理」といった問題、「通所途上の事故の防止」まで求めるのはどうかといった問題がございます。

それから「5.監理委員会への報告・公表」。

6.その他として「損害賠償」のところの書き方といった問題も論点としてあろうかと思えます。

最後、罰則の適用についての記載、ちょっとマイナーですが、こういったことも論点と

して一応挙げておきました。

アビリティガーデンについて、論点を事務局として整理したのは以上でございます。これに関しまして機構から説明・回答をいただけるものと思っております。

榎谷主査 ありがとうございます。

それでは、雇用能力開発機構から、アビリティガーデンのモデル事業の結果、及び第1回審議を踏まえて修正していただいた実施要項の案について御説明をお願いします。時間は20分程度でお願いします。

奥田調査役 私、奥田から説明させていただきます。

まず初めに、お手元に「アビリティガーデンモデル事業実施状況等」という資料があると思います。これの1ページから広げていただきましたら、「市場化テストモデル事業」と今回の「公共サービス改革基本方針に基づく市場化テスト」の比較表ということで、まず違う説明をさせていただきまして、その後、状況と今回のモデル事業に関して反映した事項について細かく説明させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

まず左側に「市場化テストモデル事業に関して」、右側に「公共サービス改革基本方針に基づく市場化テスト」ということで整理させていただきました。

「事業の趣旨」ですが、モデル事業については、民間事業の創意工夫を活用したアビリティガーデンの土日・夜間の空き教室の効果的な活用を図るねらいでございまして、あくまでも土日、夜間、空いている教室を活用するということです。

右側、今回の公共サービスの改革基本方針については、生涯センターが開発・試行実施した6コースを民間の工夫により経費の削減と質の向上を図るというねらいです。その違いがまずございます。

「実施主体」は、モデル事業については、事業主が受講料を収入として取るという仕組みです。

公共サービスに関しては、委託費としてAGから委託費を収入とする仕組みです。

「実施機関の決定方法」については、企画競争ということで、民間からセミナーについての企画を出していただき、それに関して企画競争するという形でございます。

今回の公共サービスについては、お金の方と企画立案ということで、両方やるという総合評価落札方式という方式です。

「選定業者数」については、モデル事業については2社、今回は1社ということですが。

「契約方法」についても、モデル事業については、土日、夜間の場所をお貸しして使用していただくということですので、施設の貸与契約の形でございます。

公共サービスについては、AGのモデル事業を民間に委託するという形です。

「実施内容」については、民間事業者が企画した独自のコースを、AGの夜間、土日を使って実施していただくという形です。

今回の公共サービスについては、先ほど申しましたように、生涯センターが開発・試行した6コースについて実施いただくという形でございます。

「要求水準」については、どちらについても、受講者の満足度：80%、事業主満足度：80%と同じでございます。

「訓練規模」については、1社当たり総訓練時間700時間を上限としておりました。これは1年間、空いておる夜間、土日ということでございまして、これだけの時間にさせていただきました。

今回の公共サービス改革基本方針は、総定員180人の標準ということで、6コースの15人定員を年2回するという形です。

「訓練の実施日」に関しては、市場化テストについては、平日の夜間（18時～22時）土日（9時～22時）の間で計画をしていただくという形でございます。

今回の公共サービス改革基本法に関しては、平日（9時～22時）の時間帯で柔軟に設定いただくという形をお願いしております。

「対象者」についても、市場化テストについては在職者の方であればいい。

今回の公共サービス改革基本法に関しては、在職者の方でも、特に管理職層の方をお願いしているという形でございます。

「事業主アンケートの実施機関」については、モデル事業については、民間事業者をお願いしたという形でございます。

今回の公共サービスについては、生涯センターが事業主アンケートを実施するという形でございます。

これが簡単な比較表でございます。

そういう違いがありますが、次のページ、モデル事業の実施状況ということでございまして、上が「在職者等のための訓練」でございまして、先ほど申しましたように、夜間、土日の空いている教室を使って実施していただくという形でございます。

TACについては、56コースを企画していただき、定員が1,680人。

実施時間帯については、平日は19:30～22:00、土日は10:30～16:30の間で企画していただきました。

実際に実施したコースについては、27コース、応募者数が161人、受講者数が158人ということで、定員充足率が9.4%しかなかった。

受講者の満足度は、目標値が先ほど申したように80%ですが、実際には89%。

事業主に対しての満足度は、80%に対して33.3%です。

アカデミーテンプについても、71コース企画していただき、1,420人の定員。

実施時間帯についても、平日は18:30～21:30、土日は10:00～17:00の間で企画していただいています。

実際に実施したコースについては、40コース、応募者数が367人、受講者数が328人。充足率が23.1%となっております。

受講者満足度も80%に対し98.5%。

事業主満足度は80%に対し100%という形です。

それぞれ事業主は 33.3%、100%でございますが、先般もお話しましたように、回収率がどちらも悪いということで、どちらも参考値にないぐらい回収率が悪いということでございます。

アビリティガーデンですが、訓練計画数が 196 計画し、2,954 人の定員です。

実施時間帯については、平日の 10:00~17:00、昼間やっているという形です。

実際に実施したコース数は 150 コース、応募者数が 2,502 人、受講者数が 1,885 人。定員充足率が 63.8%でございます。

受講者満足度が 97.5%、事業主の満足度も 93.1%という結果でございます。

参考に、下の方は離職者訓練の実施についても参考につけさせていただきました。

次のページですが、今回のモデル事業を実施して、その経験上、今回の実施要項に反映した項目でございまして、5 項目について挙げさせていただきました。

まず、1 項目が訓練実施の時期ですが、資料の実施要項案の 2 ページ、先ほど申しましたように、モデル事業においては夜間、土日ということで、定員充足率が悪いということで、これについては、勤務時間外の土日、夜間について、社員を勤務命令等で訓練にとりづらいついた事業主からの意見もございましたので、今回は土日、祭日を除く平日の 9:00~22:00 の時間帯で柔軟に設定していただくという形にさせていただいております。

2 項目が「講師」の変更です。これについても、実施要項の 3 ページの中ほどになりますが、モデル事業については、企画書提出届けを出した後に講師が実際の訓練実施に当たり、都合がつかない等、差し替えたケースがあるということがございまして、例えば総合評価落札方式でしたら、企画書による講師の評価点が後で変わったりすることがございますので、こういうことを考慮しまして、今回の場合は講師の変更はできないということですが、講師の日程については、企画書提出時の予定で構わないが、落札者が決定した後、契約時までには講師の日程を調整していただきまして計画していただく形にしています。

3 項目が「事業主へのアンケート調査」ですが、先ほど申しましたように、事業主のアンケート調査の回収率が大変低調であったことを踏まえ、回収の増を考えまして、また、参加事業者への負担も軽減するという観点で、今回は生涯センターが直接郵送や訪問して回収率を上げるという形にしております。

4 項目、実施要項の 5 ページと 13 ページになりますが、企画書の中で、以前「持ち込みの訓練用パソコンが 1 人 1 台」ということで企画立案していただいたのですが、実際には「2 人に 1 台」に変更されたことがございました。こういうことも踏まえ、「事業実施に当たり、機構は随時モニタリングを行い、民間事業者の企画書記載内容について履行状況の確認を行う」ことをつけ加えております。また「本契約の内容を変更しようとする場合には、予め変更の理由を提出し、それぞれの相手方の承認を得なければならない。」という項目を明確に記載させていただきました。

最後に、5 項目、受講者の募集の協力等ということでございまして、これも実施要項の 12 ページにあります。モデル事業においては、先ほど申しましたように、定員充足率が

十分でなかったことがございますので、モデル事業においても、訓練の実施途中から「周知・募集」のために、民間が企画していただいたコース情報等を生涯センターのHPでリンクしたり、また、募集パンフレットについても、機構の近隣の近くの東京、埼玉、千葉、神奈川の各県のセンターに配布して募集広報をしたということがございます。

こういうことを踏まえ、今回は既存の生涯センターの実際にHPに掲げていますコースの募集にも掲げる。また、募集用パンフレットの中にも、記載内容を盛り込んでいきたいと考えております。

徳山企画官 モデル事業の説明に関しましては、委員の方々からの要望もあったことありますし、今日も改めて御説明いただくようにということで、事務局から機構にお願いして今やっていたいただいたということで、申し忘れておりまして申し訳ございませんでした。

あと、時間もあまりございませんので、主要な論点に関する御回答に関しまして、こちらからも事前にいただいている実施要項の改正の部分については、とりまとめて、委員のお手元にお渡ししてありますので、特にサービスの質、モニタリング、評価方法、修正する主な点につきまして、修正内容というよりは、修正するに至った考え方みたいなものを中心に、時間があまりございませんので、手短に御説明いただければよろしいかと思うのですが、そういったことでよろしゅうございますでしょうか。

奥田調査役 そうしましたら論点に関して、AGの関係で、実施要項を修正した主な中身について説明させていただきたいと思います。

まず、サービスの質の関係ですが、お手元の実施要項案の4ページで確保すべき質ということでございまして、これについては議論の中でもありましたように、厚生労働省から中期目標で示されたものでありまして、機構においても中期目標を達成するために、満足度を80%設定したということがございますので、それに関して明確に明記させていただきました。

それと質の中で、アンケート調査以外に訓練のコースの定員充足率の中の、先ほどもありましたように低いこともございまして、これを確保するということがございますので、それに関して明確に、5ページの上から2行目、「在職者訓練コース」の受講者数の確保ということについても加えさせていただきました。これについては、先般から議論になっておりますインセンティブということと、定員が15名ですが、募集が多ければ20人まで設ける。また、少なければ単価で支払いでございますので、例えば15名定員に対して10人であれば、10人分の委託費しか払わないという形をとっております。

次に「創意工夫」の関係ですが、これについては、2ページの下「二 職業訓練事業の実施に係る留意事項」ですが、これについても、創意工夫のわかるように、今回企画書の中のカリキュラムを入れまして企画書を提示した形にしております。

それと「入札金額」の関係は、入札金額の定義、支払い方法については明確に記入させていただきました。

次のポイントですが、「モニタリング及びペナルティー」の関係でございますが、4ペ

ージになりますが、これについても明確に議論して記載させていただいた事項で、モニタリングをするということです。

それと「評価項目・配点」についても、今までのバランスについて創意工夫を反映するように最小限加点を大きくしたという形でございます。

あと、評価基準については非公開にさせていただきました。

それと「民間事業者が講ずべき措置」ということでございまして、御指摘のとおり、区分経理については削除させていただきました。

その後は「終了の見直しのための評価」、「監理委員会への報告・公表」、「その他」、損害賠償等については、御指摘のとおり、修正したり、つけ加えたというところでございます。

榎谷主査 ありがとうございます。それでは委員の皆様方から御意見、御質問をよろしく申し上げます。時間は11時20分までぐらいということでよろしく申し上げます。いかがでしょうか。

佐藤専門委員 アビリティガーデンについては、結局訓練受講者1人当たりの委託費の単価設定をして、受講人員を乗ずるという形で委託費をお支払いになると理解しているのですが、訓練実施人員に関する要求水準はあるのですか、ないのですか。これまでの御説明では、訓練実施人員については、機構から訓練受ける方を15人とか20人を送り込むということでしたか。

奥田調査役 これは募集をかけるということでございまして、AGでも募集をかけまして、民間の方でも募集をしていただくという形でございます。

佐藤専門委員 今回、受託者になる民間事業者の方々には、訓練実施人員の確保についてなにがしか機構からの御要求はあるのですか。

奥田調査役 資料の58ページになりますが、実施方法という形でフローチャートにもございますし……

事務局 事前に確認させていただきましたときには、定員ということで、例えば15人とか十何人を設けてくれという要求はないという理解ですけれども、それでよろしいですね。定員15人と書いてあるのは、従来の実績で大体15人ぐらいは来るだろうとそちらは見込んでいらっしゃるけれども、その15人を機構さんで確保するとか、民間事業者の方で、15人というのを必ず集めてくださいとか、そういう要求にはなっていないという理解でよろしいのですか。

奥田調査役 はい。

事務局 そういうことでございます。

佐藤専門委員 そうすると、今回のアビリティガーデンの事業に関しては受講者数の確保ということは、受託者の仕事ではないという形だと理解していいのですか。

奥田調査役 協力しながらやっていくという形にしております。

佐藤専門委員 ポイントは、単価に受講者数を乗ずることなのだから、その観点

では払い過ぎということはないのでしょうか、逆にこれだけの人員は集めてくださいという御要求、要するに民間事業者側の工夫の余地、受講者人数をできるだけ多くするというようなところでの御要求は機構からはないのですかということの確認です。

奥田調査役 AGの要望としては15人を今までの経験、情報開示もしておりますけれども、今まででしたら、約88%は充足率があるということでございますので、今で言いますと、目標値を15人定員としていただきたいという形でございます。

榎谷主査 それはどういうことを意味しているのですか、よくわかりません。

佐藤専門委員 私が知りたいのは、民間事業者にこの事業の運営を委託したところ、受講者数が極端に減ったということが仮に起こった場合に、そのことについて受託者は何もおとがめを受けないのですかということを確認したい。受講者数を確保するという部分については、民間事業者は何もしなくてもいいのですかと、御質問したところ、受講者は機構からもハローワークの方から送り込んだりはするけれども、民間事業者にもなにがしか、この受講者数の確保については努力していただきたいという部分があるような御説明にも伺えます。そうだとすると、満足度だけではなくて、受講者数ということについても御要求があるのであれば、受講者数の確保に関するモニタリングも行うべきではないでしょうかというところに話がつながってくるのですが、そもそも受講者数の確保に関して、機構側として何か要求水準があるのかという御質問です。

奥田調査役 要求水準は15名をお願いしているところですが、定員が割れば自然にインセンティブが働くと考えているところです。

佐藤専門委員 15人というのは1講座当たりの定員というイメージでとらえればいい数字ですね。

奥田調査役 はい。

佐藤専門委員 年間実施してみて、年間受講者数が何人だったという観点からのモニタリングはなさらないのですか。

奥田調査役 今のところAGの実績、それは確保しておきたいという形でございます。

榎谷主査 説明が非常にわかりにくいので、もう一遍、事務局で、今の点は非常に重要なことだと思っておりますので、機構とよく話をしてもらえますか。

徳山企画官 わかりました。

榎谷主査 機構の責任がどこまで、募集をだれがやるのかによっても違ってきますね。プラスアルファで、民間の方はやればいい話なのか、それとも根っこからやらなければいけない話なのか、それによっても違うと思う。

斉藤委員長代理 今の質問は、民間開放されるときに、応募してきた人に説明する内容でしょうか。ということは、それが答えられないということは決まってないということですか。

徳山企画官 事務局の理解ですと、定員15名ということですので、定員15名が要求水準かと理解しております、多分そうだと思うのですが、そこは確認いたしまして、

恐らく、それは実施要項に人数を明記する話だと思いますので。

斉藤委員長代理 だから、それはだれがどの程度の責任があるか。15人という数字は、それはそれでいいんです。それがどんな数字でもいいのですが、民間業者はどの程度責任をとらなければいけないのか。超えたらどういうご褒美があり、足りなかったらどういうペナルティーがあるのか。例えば機構さんとして、足りなかった場合は何か補助するとかということをお考えなのか、そういうことをちゃんと説明しなければ、応募する人も応募できないんじゃないですか。

徳山企画官 事務局とそこは、本来、機構さんの方で考えられる話ですので、両者で調整いたしまして、次回その辺は報告させていただきたいと思います。

小林委員 2万2,000円という単価があるのですけれども、普通、民間事業者が参入するときに単独コストを考えるとと思うんですよ。つまり何人受講者が来るのかということが、それはサービスにも関係していて、どういう理由で15人が適正規模だという御判断があるのか。それとも、たくさん来れば来るほど、単価はもちろん減り、効率的にできるわけで、その部分がはっきりしないと民間事業者も応募しにくいのではないかと思うんですね。だから目標の単価の設定にかかわってくるのでそこははっきりしていただかないといけないと思います。

木谷次長 ただいまの話で15人というのは、これは今アビリティガーデンが在職者訓練を行っておりまして、それは訓練の講師と受講生の効果として15人程度が適当であろうということで、これまで15人でやってきたということがあります。その定員を1コース15人ということでお示しさせていただいているということでございます。

榎谷主査 だから、2万2,000円でも民間事業者がどこまで責任持つのか。募集をここが全責任を持ってやるのかによってコストが違ってくるわけです。つまり行動が違ってくるから、15人は間違いなく責任持って機構が出しますというのであれば、それを前提に計算できるわけですね。プラスアルファやればいいんです。根っこからとなったら、相当コストかけて募集活動もしなければいけないわけですね。だから単純に2万2,000円と書いてあるけれども、ここの示された根拠は外部委託費だけの話で、募集費やそのほかのコストは入っていないんですね。2万2,000円で本当に合理的なのかどうか。要するに何を願うかによって、何を願って、機構がどういう責任を持つかによって内容が違ってくるわけですよ。そこを聴いているわけです。

木谷次長 私ども応募者が定員の5割に満たない場合と、そこで一つの判断点があるということで考えていたのですけれども、今、先生おっしゃるように、機構と事業者の責任の按分といいますか、そういうことがもう少し足りないというのであれば少し考えさせていただきたいと思います。受講者の協力等ということはいろいろと書かせていただいたのですけれども、お互い集めるときの協力関係なり責任の分担、実施方法とかいろいろありますので、そこでもう少し考えさせていただきたいと思います。

榎谷主査 事務局といろいろ詰めてください。

徳山企画官 はい。

樫谷主査 ほかに、逢見委員どうぞ。

逢見委員 満足度、サービスの質のことでお伺いしますが、これはアンケート調査で計るのだということで、関係資料の48ページ、受講者用アンケートで、4番の問いで見るとのことですね。

奥田調査役 はい。

逢見委員 それから、事業主用は別紙7、50ページの3番ということでいいですか、効果の満足度80%を計る設問というのは。

奥田調査役 そうでございます。

逢見委員 受講者用については5番以下に、さらに細かく、カリキュラム、教材、訓練の内容とかいろんなことを聞いていますが、モデル事業をやったときに、これらの部分が質を評価する上でどの程度参考になったかということをお伺いしたい。それから、事業主用アンケートが、先ほど回収率が低かったということをおられるのですけれども、3の聞き方が、「この教育訓練で受講者が学んできた技術・知識は、事業所で役立っていますか。（将来も含めて）」と書いていると、受講者を送り込んで、終わって帰ってきて、その結果が事業に役に立ったかどうかというのはすぐに答えられないだろうと思うんです。さらに「（将来も含めて）」と言われると、すぐ答えられるかというところがあって、これが果たして満足度指標80%でどの程度使えるのかという感じがするのですが、これで80%を確保していけるといえるのかどうか、その辺をお伺いしたい。

木谷次長 事業主用の方。

逢見委員 一つは受講者については、5、6以下の設問について、過去にモデル事業をやったときに、ここは参考にならなかったのかどうか。それから、事業主用については、「（将来も含めて）」と聞いていることについて、これが今後の満足度指標で有効に使えると思うのかどうかということです。

木谷次長 モデル事業参加事業者、そちらの方から、まだ、いろいろと状況の説明、十分終わってないのですが、例えば今、土日、夜間ということで教室を貸して使ってみたと。そうした場合に昼間の方の訓練、できたら昼間習いたかったといった反響とありますか、そういうのがあったというようなことは伺っています。それは統計的に何名中何人というのはございませんけれど、参加事業者の方がアンケートをとった結果、聴いてみたところ、そういう反響がありましたということがございますので、今回モデル事業の反省等を踏まえまして、昼間の訓練というようなことも考えさせていただいたということがございます。

樫谷主査 この事業主用のアンケートはいつごろとるのですか、終わってから。

木谷次長 訓練受講後、1か月たってということをお願いしております。

小林委員 厚生労働省が要求するという80%というので説明がついているという理解なのでございますけれども、今の4番の四つのスケールの中の「1.役に立った」「2.どちらか

たとえば役に立った」というのが肯定な評価で、それが満足と、そういうことですね。今、逢見委員からお話のあった、例えば教材がどうだったか、訓練の内容は理解できたか、期待どおりだったか、仕事に活かせると思うか、というようなことも聞いているじゃないですか。そういうところを反映するという事は難しいですか。80%という水準自体は、その設定は理解しますけれども、あまりにも測定が単純過ぎるところが一つ、これからの課題ということもあると思うのですけれども、せっかくアンケートやっているのだから、5番のところを活かせるところを評価の内容にしたらどうか、そういうことです。

木谷次長 確かにそういう御意見もあると思います。それで、今、4番というのが、今までアビリティガーデンがやってきたコース、この4番のアンケートの満足度、これでパーセンテージとして比較してきたので、ここだけを企画させていただいているということです。今、先生が言われたような内容については、今後の訓練の実施方法や教科の組み方、そのときに大いに参考にさせていただく内容になっていると思います。ただ、それを今まで統計的にここでとっていませんでしたので、今後そういうことを活かせるように、もう一回また研究させていただきたいと思います。今、直ちに統計的な資料はどうなっていると言えませんので、今後の検討課題として考えてみたいと思います。

逢見委員 これは実施要項に、質として80%確保することと、確保できなかつたら改善措置をやりなさいということが明記されているのですから、少なくともこの部分はきちんと責任持って、次の改善に役立てるようにするべきです。ただ単にアンケートをとって、それでおしまいということではないはずです。そこは今後の課題としてきちんとやっていただきたいと思います。

佐藤専門委員 今のモニタリングの点に関連するのですが、受講者、事業主からのアンケート調査は主観的な無記名なもので、これにより対価の減額をするということは説明が立たないということで、それはそういうことで理解もしますし、そういうことでよろしいのだろうと。

確かに委託費の減額というよりは、改善措置を出してくるという方が対応としてはソフトなのかなと思うのですが、ただ、実施要項4ページの加えていただいた(八)のところを読んでいると、結局、役に立った、80%に満たない場合、直ちにストレートに改善措置をつくれというところに行っているんですね。これは委託費の減額に比べれば、改善措置をつくれというのは、まだソフトだといっても、改善措置をつくるのにいろいろ時間も費用もかかるわけですね。その意味では、民間事業者にしてみれば、この事業からの利益が減るという点においては変わりがないわけであって、民間事業者がこの要項を読んで納得するためには、結局80%というアンケート調査に基づいて、機構側が改善措置をつくらせる必要があるという機構側の主体的な御判断が要るのだと思うんです。いきなり、アンケート結果が出てないから、だから改善措置をつくれというのは、民間事業者にとっては納得がいかない面があるという点においては、これは委託費の減額とプロセスという観点からいうと、そこに機構側がアンケートの結果を見て、これは改善措置を講じさせる必要が

あるという御判断があって、改善措置をしてくださいという機構側の判断がワンステップ入って改善措置というところに行く方が説明の仕方としては、そもそも改善措置をつくる必要がありやしについて、その段階で、民間事業者から機構が今度直接にヒアリングをしてみるとか、あるいは満足度調査で80%出てないときに、機構の方が受講生を装って、その講義を聞いてみるとか、そういう覆面調査みたいなこと、ちょっとエキセントリックかもしれませんが、そういったようなことも含めて改善措置を講ずる必要があるという御判断が間に入った方がいいのではないかとというのがこの実施要項を拝見してのコメントです。

榎谷主査 時間を過ぎてしまっているのですが、機構の側に誤解があるのではないかと  
思う点は、民営化してしまうということではなくて、機構の業務なんです。機構の業務を民間がやった方が効率的で、もっと質が上がる場合があるのではないかとことを言っているわけですね。だから、責任は民間業者ではなくて、選んだ機構にもあるのですから、したがって、それがもしうまくいかないとなると早めに手を打たないといけないわけですね。選んでしまったのだから、委託して契約で、あとはできなかつたら、機構の責任ではなくて民間の責任ですということではないのですから、だから、満足度も全体を含めた、機構がやっているものも含めた評価が機構の評価になるので、その辺が誤解があるのではないかという気がしてならないですね。

木谷次長 この事業そのものが、私どもの訓練を民間事業者に任せるということで、今、私どもとしては、アビリティガーデンが行う職業訓練というつもりでいるのですが、そういうアンケート調査の部分にしましても、先生が言われたように、80%に満たないということで、この場合、アビリティガーデンになると思いますけれども、機構が必要と判断した場合は民間事業者に対して改善措置を要求して、そういう覚悟でまず主体的にここに書き込むということで、私どもの責任をもう少しはっきりさせてみたいと思っています。

榎谷主査 だから終わってからでは遅いので、その都度、タイミング、タイミングでウォッチしながら、早めにそれぞれ工夫してレベルを上げていくことが非常に大事だと思います。それがどうも見えないんですね。

木谷次長 その辺、少し確認したいと思います。

榎谷主査 時間がなくなってきましたが、どうですか、ほかにまだ質問がたくさんあるのではないかと思います。

徳山企画官 50分というのは目安でございまして、そこは柔軟にお考えいただければよろしいかと思いますので、続けてまた質問等によろしいかと思います。

榎谷主査 それでは、ほかに。原委員、どうぞ。

原専門委員 質問というか、今までの話に付随してですが、ここにはモニタリングする  
としか書いてないので、どうやるかということが重要なのですけれども、もう一つの手として、モニタリングとか評価手法を逆に民間に提案させる手もあります。各研修会社では、効果の測定をいろいろな手法でやっています。例えば簡単に言うと、受講内容に対する簡

単な小テストを最後にやって、その点数を累積して行って判断するとか、そのところも提案の余地としてはあり得ると。単にアンケートをとってとかですと、さっきから出ていくようにブアになりがちなので、そのところはもしかしたら一つあるかもしれません。

木谷次長 今、先生おっしゃった話ですと、私ども比較評価の中で、事後の習熟度・習得度の測定をやりますか、やりませんかということでは入れさせてもらったんです。全部やりなさいではなくて、それも今回一つの企画の内容かと思ひまして、そちらの方に書き込ませていただいています。

原専門委員 評価項目に入っているわけですね。そういう提案があった…。

木谷次長 評価点ですね。

原専門委員 評価表の中に入っているんですね。

奥田調査役 52 ページに評価表がありますけれども、上から2つ目の枠で「受講生の習熟度を測定することとされていること。」ということで、するかしないかということで、加算するという形でしております。

樫谷主査 よろしいですか。

原専門委員 はい。

樫谷主査 そのほかに御質問ありますでしょうか。小林委員、どうぞ。

小林委員 この評価表のことですけれども、今、講師の資格等のところが「0 - 10」とか「0 - 20」となっているので、その部分は0点から10点とか20点の間で評価をしていくということで理解してよいのですか。ほかのところは0点か10点というような、例えば「専用のテキストを作成していること。」とか「テキスト以外に、実施機関が独自に用意する副教材を使用する。」といったところは、内容を見ずに、あつたら10点とか、そういう理解でいいのでしょうか。

木谷次長 この評価表ですけれども、確かに刻みを入れた部分とそうではない部分があります。例えば、評価基準については開示しませんけれども、先生方がお持ちのものは、いろいろと、どういう場合は何点ですよという刻みを入れています。これは実際に見えるように資料がありますか、ありませんかとか、そういう外形的なものでも点数つけていたんです。それでイエス・ノーで、0点、20点という部分も出てきちゃったと、それは確かです。大体は内容があって、その内容を評価して、A、B、Cのランクをつけるということであれば、点の付けようがあつたのでしょうか。また、少し主観的になるのではないかと思つたので、ここについては、資料がありますか、ありませんかということで考えてしまいました。

その評価で、もう少し点の刻みを入れるということでしたら、訓練コースの実施その他、少し見直す余地がある部分もあるのではないかと思います。例えば訓練時間、12時間というのが一つの国の基準になっていますので、そこでもう少し余計なことをちゃんと時間として入れてやろうではないかということであれば、そこで10時間超えたらいきなり20点という部分を、3時間超えたら5点とか、6時間なら20点とか、そういう方法もあるかも

わかりません。もう少しこれが評価点、オール・オア・ナッシングではないようにしなさいというのであれば、何点かは考える余地があるかなとは思っています。

榎谷主査 よろしいですか。

小林委員 はい。

榎谷主査 そのほかに何か。講師のところで、修正の必要はないかということなんですが、アンケートで講師の評価も出るようになっていきますね。企画書を提出したときには予定でいいのだけれども、契約時には明確にしてもらいたということですね。これは疾病などでやむを得ない場合は変更ができるということですが、逆に言えば、こんな講師、とても評価悪くてかえてもらいたいというのも出てくるのではないかと思うんですが、そういうことは契約の中に入っているんですか。我慢してずっと、最初、契約したのだからかえられないという話なのか。いや、これはやめてもらいたいと、機構から逆に申し入れをするということも、アンケートの結果によっては、もちろんいきなりやめてもらうのではなくて、工夫をしてもらった上での話だと思うんですが、それはどうなんですか。

木谷次長 例えば、14 ページに「委託契約の解釈」という条項ございまして、ここでお互いに疑義が生じたときに、その都度協議するという条項を使えば、どうしても改善の傾向が見られないというときには、この条項により協議することも一つの手ではないかと思っています。

榎谷主査 それから、区分経理の話なんですが、区分経理というのは、何ををもって区分経理をするか、なかなか難しいと思うんですが、事務局を通じてお聞きしている範囲内では、次の入札のときの参考にしたかったので、民間で大体どれぐらいのコストがかかっているのかを参考として知りたいということだと思うんですね。それであるならば、区分経理ということではなくて、そういう経費の報告をしてもらうということでも足りるのではないかと思うのですが、この区分経理というのは、役所でいうと勘定区分みたいな形で、厳格に流用してはいかんとか何とかとなっているわけですね。その辺はどこまで厳格にしなければいけないのか。例えば参考としてというのであれば、そういう報告をしてもらえばいいという話なのか、その辺はいかがでしょうか。

木谷次長 今、先生のおっしゃったように、報告で、どの程度事業として進めていったかということだけは知りたいということで、厳格に区分しなさいというつもりで書いてわけではなかったんです。

榎谷主査 わかりました。よろしいですか。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

「私のしごと館における体験事業」につきまして、事務局より実施要項のチェック状況を御説明いただきたいと思います。5分程度でよろしく願いいたします。

徳山企画官 資料2をご覧いただきたいのですが、こちらにアビリティガーデンの場合と同様に主要な論点ということで整理しました。

順に申し上げますと、サービスの質の設定のところ、満足度80%の関係でございます。

それから、アンケート調査のやり方というところがありまして、ここは全員に対してやるというよりは、調査期間があるといったような話でもございますので、その辺の御説明もいただけたらと思います。

それから、創意工夫の関係、モニタリングの関係もアビリティガーデンと同様でございます。

評価に関しても同様でございます。評価基準のあり方。若干細かい点もございますが、「体験マニュアル」をこちらはかなり詳細に参考資料としてということですが、ございます。その評価の仕方みたいな点も論点かと思えます。

区分経理、その他、損害賠償は、アビリティガーデンと同様でございますので、以上が主要な論点として事務局で整理したものでございます。

その他の論点は、アビリティガーデンと同様にチェックリストの方に挙げて、チェック状況を御報告いたしております。

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。

それでは、雇用能力開発機構から、第1回審議を踏まえて修正した実施要項の案について御説明をお願いしたいと思います。20分程度でよろしく申し上げます。

長田課長 キャリア形成課の長田ともうします。どうぞよろしく願いいたします。

最初に、「(1)サービスの質の設定」に関しまして、これも先ほどアビリティガーデンの方からも御説明がありましたとおり、厚生労働大臣からの中期目標ということで、それを明記させていただきました。これはページ3のページの下、(3)で中期目標を明記させていただいたところです。

それから、アンケート調査、これは前回の会議のとき、私どもから御説明させていただいたと思いますけれども、アンケート調査については年4回、四半期ごとに1回ずつ、1職種当たり50名を行いたい。年間1,000名のアンケートを行うというふうに考えております。これは他の体験事業の職種も同じでございます。同じ期間で、同じような形でやっていくと。アンケートをとる人数が若干違う場合もございますが、大体同じ期間、同じやり方でやっていきたいと考えております。

それから、アンケートが予定されていない期間、それ以外の期間といいますか、アンケートをとる期間以外のことについて、これはモニタリング、機構の職員によるモニタリングによりまして、いろんなモラルハザードについて確保していきたくと考えておりますし、もともと体験ゾーンについては、機構の職員が1日に何回か回っておりますので、そのとき、そのときで現場管理人なりと協議をしていきたいと考えて、そういうことから質の設定については何とか確保できるかと考えております。

次の「(2)創意工夫」でございますが、創意工夫をどの程度求めているのかははっきりしないということですが、御指摘のとおりです。実施要項の6ページを見ていただければと思いますが、上の段の(ロ)a、下線が引いてありますが、「なお」ということで、

2年先まで予約が入っていることから、「平成19年度体験開催計画」に沿った実施を必要とすることということと、ちょっと戻らせていただきますが、実施要項2ページ目の下にございますが、(イ) しごと館が開発した別添1「体験マニュアル」を参考に体験事業を実施すること。その下に下線が引いてございますが、「『体験マニュアル』を参考に実施するとは、ねらいに沿った創意工夫を発揮した体験内容を企画するため、実際にどのように行っているかの参考として提示したものである。

また、質に対する創意工夫を発揮させるため、体験プログラム内容に対する改善の提案をすることも可能である。」ということで、あくまでも体験プログラムを提示させていただいたのは、今現状やっている内容をお示しして、その内容を加味しながら、再度提案をしていただければ、それが創意工夫ということで、我々の方としては考えていきたいと考えております。

それから、「(3) モニタリング及びペナルティー」ということで、これも先ほどモニタリングの話はさせていただきましたけれども、実施要項の3ページの下段の(3)中期目標のところがございますけれども、その下に「なお」書きで、「上記アンケート調査の都度……」といろいろと出ておりますので、モニタリングにより、そのようなことのないように考えております。また、委託費の支払い方法についても、アンケート調査が無記名でありますので、なかなか難しいということがございまして、これは今後の検討課題ということで行っていきたいと考えております。

「2. 落札者決定に当たっての評価方法」ですが、評価基準におきまして、内容を客観的に判断するための基準ということで、現在考えているのが、24ページにございます「評価表」でございます。前回はこここのところの備考欄には評価基準が出ておりましたけれども、それは非公開とさせていただきます。また、評価表につきまして、その内容についてもわかりやすいなど、創意工夫点について加点していきたいと考えております。これは0-5となっておりますけれども、1点、2点、3点、4点というようなことが書けるように考えていきたいと考えております。

それから「市場化テスト」の実効性を確保するための質の向上、経費削減の可能性ということで、この評価表の最後のところに「その他」というのがございます。ここで、質の維持・向上で、先ほどの機構でつくっているマニュアルとまた変わった新たなマニュアルの開発に資するものがあるかというのをに入れておりますし、例えば、体験に必要な材料費などについて、そういう調達方法などの工夫があるかどうか。そういうのを加味していきたいと考えております。

それから、「体験マニュアル」のことは、先ほどお話をさせていただいたので、ここは省略させていただきたいと思っております。

「3. 民間事業者が講ずべき措置」ということで、先ほどの区分経理の関係ですが、これは機構としてのことでございますので、AGと並びで考えさせていただければということで、今のところは削除させていただいております。

「４．実施期間終了後の見直しのための評価」ということで、これは実施要項の 13 ページ、中間の方、14(1)でございますが、「機構は、内閣総理大臣が行う評価の時期を踏まえ、体験事業の実施状況については、平成 21 年 3 月末日時点における状況を調査するものとする。」ということで修正をさせていただいております。

「５．監理委員会への報告・公表」については、実施要項の 14 ページの上段にございますが、二で、イからハに係る監督の結果については、原則として年 1 回 5 月に、この監理委員会に報告するものとする、ということを追加させていただいております。

「６．その他」については、A G と同じでございますので、ここは省略させていただきます。

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、何か御意見、御質問ございましたらよろしく願いいたします。

原専門委員、どうぞ。

原専門委員 二つ質問があります。

1 つ目は、加算点のところなんですけど、基礎点との比率が 50 対 50 ということで、基礎点というのは基本的に参加しているところは全部持っている点。ということは、工夫の余地が残りの 50 しかない。先ほどは 50 対 220 ということで 1 対 4 ぐらいの比重で工夫の余地が反映される部分が多いと思うのですが、この差についてはどのようにお考えか。

私は、個人的に言わせていただくと、実際モデル事業でやっている人から聞くと、非常に工夫をいろいろしてもそれが報われない。というのは、結局金額を提示されて、本気で取りに来たところのたたき合いになって取っているケースが多い。もう一つ、こういう事業というのは、地場の業者とか地域での企業が頑張るような部分も大事だと思うのですが、全国規模でやっている規模の利益を追求するところが取ってしまってしまうケースがどうしても多くなるということで、工夫の反映する余地をもっと大きくされてはどうか。私は正直、基礎点は要らないぐらいで、加点だけで、それを金額で調整するぐらいでいいと思っています。

2 つ目は、実績評価なのですが、21 年 3 月末にやるとなると、次の入札には結果が間に合わないということになりませんか。4 月 1 日から、また次の業者が来るとなると、その評価をした上で次のという形にするのであれば、これですと遅いのではないかと。

その 2 点についてお願いします。

長田課長 まず 50 対 50 の割り振りと申しますか、点数のつけ方、これはいろんな議論があるのだと思いますが、我々の方で考えたのは、基礎が一番大事であろうと 50 点があります。それにプラス工夫するものも、それにどれだけ加算できるかというふうにしていきたい。A G と違うところは、最初の基礎点との違い、大分離れているわけです。それは加点する項目がたくさんあるということだと思います。

しごと館の部分については、まず基礎点がある程度きっちり固まっていれば、大体のマ

マニュアルの関係でございますけれども、マニュアルがありますので、50点の基礎点ががちり固まっていれば、あとのどういう工夫をしていくか、点数は別としても、それに加えていくのが大事であろうということで、半分半分にしたというのが経緯でございます。

原専門委員 今の点は、要は基礎点というのはオブリゲーションで、それが欠けていたら、そもそもこれは取れないという話ですね。

長田課長 そういうことです。

原専門委員 そうであれば、それが重要だということはもう十分なので、私はこれを半分にすることによって工夫を反映する余地が非常に下がるので、そこが問題だということころです。どうしても印象として、あまり民間の工夫を求めてないのではないかという気すらするぐらいのものだと。このしごと館の方は、工夫の余地はなかなか出しづらいのですね、そこはすごく気になりますね。そういう意味で申し上げている。

長田課長 もう一度、御説明させていただきますと、50点・50点、いろんなやり方、基礎点30点にするとか、加算点を70点にしたとかいろんな方法はあると思うんですが、我々の方からすれば、一番最初でございますので、基礎点を50点、加点を50点、こうした方が、言い方は悪いかもかもしれませんが、無難であろうという形でまずつくらせていただきまして、そこからどういう加点する項目が出てくるのかというのでいろいろ議論させていただいたわけですが、今回については50点・50点で、次回、必ず50点は確保されているものだとことが判明すれば、当然今度は基礎点の方が、例えば40点だとか、次がこっちは60点とか、そういうふうに考えていきたいと思っています。1回目ということで半分・半分にさせていただいたということもでございます。

原専門委員 要は工夫部分よりも、ここに関しては基本がきちんとできるかどうかを重視しますと、そういうことですね。

長田課長 はい。それから、21年の3月時点の調査で間に合うのかという話ですが、今回のしごと館については、3年間やっておりますので、19年度、20年度、21年度と、つまり20年度の末をもちまして報告を求めて、それをもとにして、次の1年後の市場化テストといいますか、そっちの方に反映させていきたいと考えております。

榎谷主査 よろしいでしょうか。

原専門委員 はい。

榎谷主査 そのほかに、佐藤専門委員、どうぞ。

佐藤専門委員 実施要項の3ページの一番上のところ(口)に関する御質問です。この(口)の委託費の支払額については、入札時に設定した体験開催計画に基づき配置された現場管理者、体験指導員、チーフ、スタッフを基礎に支払うものとする。これはそうすると、入札時にこれらの職種の方々の配置人員に関して民間事業者が一定の想定を置いてくるわけですね。多分これらの現場管理者、指導員、チーフ、スタッフで人件費単価がそれぞれ違って、Aグループは、例えばこの職種を何人配置しますという体制を提案してくると、それが総合評価の非価格要素で、体制がしっかりしているとか、してないと

かというところで評価されると。配置人員を増やせば、それだけ人件費がかかって入札価格は上がると。

そうすると、まず配置人員に関して入札金額を入れるときに、その想定をどう置くかは、これは提案者の自由とまず理解していいですか。

長田課長 はい、お考えのとおりでございます。

佐藤専門委員 問題は実際に、これは3年間の事業で、私のしごと館というのをやってみたら、来館者数に応じて、その配置人員を減らしたり増やしたりすることがあり得ると思いますが、例えば来館者数が少ないので配置人員を減らしたときには、委託金額の支払いについてはどういう調整が行われるのですか。つまり入札金額で置いた想定があって、その入札金額は委託期間3年間ですか。そうすると36カ月で割り算をすると出てくる委託費の月額というのがありますね。その委託費月額というのは、落札者が入札金額を入れるときに想定した配置人員数があるはずで、それと実際の配置人員が違っていたという場合にも、36で割った委託金額をそのまま払うのですか、そういう仕組みですかという質問です。

多分、要項ではそこまで細かなところが読み取れないので、受託者と提携する契約の中でそういったことははかれるのだらうと思うのですけれども、配置人員が少なくなったのであれば、かかってないものについては払わないのが当たり前であり、事業者からしてみると、頑張った結果、来館者数が増えたと。配置人員も増やさないと満足度にも影響が出ちゃうということで、こういう職種別の体験指導員、チーフ、スタッフという人の配置を増やしましたというのであれば、もともと職種別の単価が想定できているのであれば、それに実際に配置した人員数に応じた掛け算とした分は追加で払ってあげるとか、要するに配置人員が上に振れても下に振れても、それに依りて機構の支払う金額が変わるというような仕組みを入れておかないと、事業者の方が、できるだけ多くの子どもたちに来てもらって、ニートやフリーターにならないよということでも一生懸命やっても、一生懸命来てもらえばもらうほど人件費がかかって、それを機構は面倒見ませんという話になると、事業者としては、一生懸命やるだけばかばかしいと。だったら、そこそこで流してあまり来てもらわない方がいいというようなモラルハザードも起こしかねないので、そこら辺の委託費の払いは工夫が必要ではないですか、というのが御質問の趣旨です。

長田課長 最初に、企画提案していただくときは各5職種一括でやっておりますので、スタッフの置き方、体験指導員の配置の仕方、そのときに来てもらう、ここに何人、ここに何人ということで当然やっていくわけですが、それを全体としてダブルで見ると当然出てくる。そういう配置も提案として出てくる場合もあると思います。最初の入札のときに。

今、言われたような、人がたくさん来られたときにはスタッフも当然必要になってくるでしょうし、少ないときにはそこまで要らないのではないかなというような話にもなってくるのかもしれませんが、そこについては、今後、我々の方でももう少し検討させていただ

ければと思います。入札業者との話もありますし、内部でももうちょっとそのところを詰めていきたいと思っております。

佐藤専門委員 多分これは言わなくても落札者の方から、落札した後に御要請があるかもしれませんが、あるいは提案書の中にも書かれているのかもしれないのですが、単年度ではなく3年間の事業なので、そうすると配置人員の職種別の単価、これが一定のインデックスを設けて、物価指数が変動しました、上がりました、下がりました、いろいろあるでしょう。それが一定限度、何%、例えば物価指数で3%以上、上下どちらでも振れてしまったら、単価については見直すとか、それを見直さないというのであれば見直さないということで、最初から入札金額の中にバッファ部分は織り込んで入札金額は入れてきてくださいということなのか、そこら辺がわかるように発注しないと。その単価については一切3年間固定でも見直しは行わないということであれば、それは入札者の方で、入札金額にそういった部分の追加費用を発生するリスクを織り込む、織り込まないという事業者側・民間側の判断があるわけですよ。

そういったところの細かな話ですけれども、これは多分受託者との間で結ぶ契約の中で書いていただければいいことですが、そういったところについても、入札金額を民間事業者側がどうはじくかというのについて必要な情報が機構側から提供されてないと、入札金額の後で、いや、そんなことはやるつもりはありません、そんな御要求があるとは知りませんでしたと。それは後出しジャンケンですと言われて、こういう複数年度の委託事業の場合にそういう変動要素に対応できるような仕組みづくりと条件設定をして、それを入札公告時にお示しするというのが3年間にわたる官民での間のパートナーシップということの根幹だと思うんですけれども、結局そういったところの条件提示が足りないトラブルのもとになるので、そこら辺も御検討されたいと思います。

長田課長 この資料の15ページをお開きいただければいいと思いますが、「体験事業の規模」というのを提示させていただいております。それから、19年度の開催計画（開催日数）も提示させていただいております。こういうものを基本といたしまして、その年間に係る体験指導員の人数、スタッフ、現場管理人というようなものを、これをもとに計算してきていただくことになっています。それから、今、御指摘がございましたことにつきまして、これはあくまでも19年度バージョンですが、当然20年度、21年度についても、これに準じてつくるわけですので、規模的にそう変わるものではございませんので、そのところは今後我々の方で検討させていただく。当然人数がバッと増える場合とかいろいろあると思いますので、そのときはまた検討させていただきたいと思います。

榎谷主査 よろしいでしょうか。小林委員、どうぞ。

小林委員 満足度の80%のところですが、3ページ目のところで、調査の都度、「良かった旨の評価」と書かれておりますけれども、23ページの別紙3のところの4番のところで評価するという理解でしょうか。

長田課長 4番で評価ということになっております。

小林委員 この要項のところに書かれている「良かった旨の評価」というのが、4番だけでいいのかという問題と、入札に参加しようとしている方からみれば、「良かった旨の評価」というのはどういうところで評価されているのだというところの説明が不親切かなと。

長田課長 今の御質問は、この4番に「 」をつけることによって、それがどう評価されているかという、外にどう評価されるかということでございますか。

小林委員 一つは、先ほどのアビリティガーデンのところでも申し上げたとおり、この4で、肯定的な評価というところで、80%というので、それで足りるのかということと、もう一つは、参加する人たちにとって、自分たちの満足度の充足度というのが、この項目だけで評価されるのか、それで十分なのかといえますか、そこです。

長田課長 4番の「良かった」80%以上ということにつきましては、これは機構全体の話になりますので、これはまた全体の中でしていきたいと思います。今、御指摘のございましたほかの項目について、この体験をしたこの中で、「大変良かった」「悪かった」とかになると、その段階で、この職種についての指導員の質があまり良くないといった回答にすれば、当然それに対して改善というものを民間事業者側に要求をしていくことになっていくと思いますし、先ほど申しましたモニタリングというか、そういうことがないように、当初から我々の方で指導・助言を行っていきたいと考えております。つまりアンケートのみではなくて、それ以前の日々の中で改善・指導をやっていく。

先ほど申しました民間事業者がやっているということではなくて、機構、しごと館の事業としてやっているということがございますので、一つでも評判が落ちると回復するのがなかなか難しくなりますので、そこは日々やっていきたいと考えております。

斉藤委員長代理 言ってもせんないことだということはおわっている上で、申し上げます。評価は80%以上の満足度なんだと、厚労大臣から示されているということで、そういうふうにおっしゃいますが、例えば子どもに経験させて、どういう比較をして良かったか、悪かったかというのができるんですか。子どもは経験させたら、大体「良かった」と言うに決まっていますよ、よほどとんでもないことがない限り。非常に抽象的なんですね。子どもに、「これは大変良かったと思いますか」「まあまあ良かった」、子どもはどういうふうを考えるか。何かと比較して「良かった」か「悪かった」じゃないですか。比較するものがないじゃないですか、これは全然。

私、こういう質問自体で、本当に意義があったかどうかということをお査定することは無理だと思いますよ、はっきり言って。非常に抽象的だ。大人だって、こういう質問を受けて、何も比較することができないのに、経験させられて、「どうでしたか」と言われて、「おもしろかったです」とか、そういう答えしかないと思いますね。

だから、もう少し、こうしてほしかったことに比べればこうだとか、何かないのでしょうか。単にこの質問の4番で、80%とればよし、80%以下はまず出ないのではないかなと思うんですが、80%以下だったら、業者の言い分も聞かなければいけないでしょう。これは

A Gの場合とはちょっと違うのではないかと思うんです。A Gの方はもう少し意義があると思うのですが、子どもさん相手にこういう質問ですから、これはちょっとどうかと思いますね、正直言うと。

逢見委員 関連していいですか。

樫谷主査 どうぞ。

逢見委員 私もその点についてちょっと問題意識持っていて、実施要項の1ページの3で、「確保されるべき体験事業の質」というところで、若者が職業選択や職業能力開発を行うことができるよう、キャリア形成を支援のための動機づけなんだということが書かれてあります。しかしながら、確保すべき質になると、さっきの80%で「良かった」「悪かった」という、それで1ページの「確保されるべき体験事業の質」という部分と本当に直接的に結びつけていいのだろうかという疑問に思います。

特に答える相手が小・中学生ですから、例えば、後の方の資料ですと、17年度の満足度集計、別添3、33ページに、どんなことが参考になったかという中で、「さまざまな職業に関心を持つようになった」「理解が深まった」「自分の適性を理解するようになった」という項目があって、そういうものに結びつくものがむしろこのねらいなのだろうと思うんですね。だから「良かった」「がっかりした」というような調査だけで、この80%を評価するというのがどうも腑に落ちない感じがしています。そこをもうちょっと工夫すべきではないかと思いますね。

川畑課長補佐 どうもありがとうございました。我々も3年間これをやっております、確かに今おっしゃられた具体的な「職業の理解が深まった」とか、そういった問いも出したわけですが、高校生になりますとその問いにきちんと反応があるのですが、小学校の3年、4年、5年になりますと、何も無回答という部分が過去にございまして、この4番の「大変良かった」「まあまあ良かった」というところに落ちつかざるを得ないところが今ございまして、ほかに何かいい設問というか、問いがないかということで、今、検討しているところでございます。

小林委員 この間もちょっと申し上げたかと思うのですが、例えば教育上の効果といいですか、小学生とか中学生の教員側、教える側が見て、子どもたちに教育上の効果があったかどうかとか、仕事に対する関心が、先ほどの自分の適性も理解しながら、将来のことを考えるようになったとか、子どもに対して答えてもらうだけではなくて、もうちょっといろいろな視点といいですか、そういうことを含めておやりになっているというお話だったと思うんですね。その意味で、それをおやりになっているのだったら、単純に「良かった」と肯定的な評価が80%、このアンケートだけ見るのですよというのではなくて、そういうことも勘案しながらやっているのですよということが入札参加者にわかるようにした方がよろしいのではないのでしょうか。

長田課長 先ほど御質問の中の別にやっているというのは、来館した学校に対して3カ月後、全部ではございませんけれども、抽出させていただいてやらせていただいております。

す。そういうこともやっているよということについて、入札説明会なりのときに御説明をして、全体として80%ということをお我々は考えておりますので、今回出させていただいているアンケートは、その体験職種でどうだったかということをお、80%以上を確保したいということでございますので、しごと館全体の満足度というのが、先ほど言いました「参考になった」とかいろいろなものがある、そこからまた枝葉を分かれていろいろ細分で検討させていただいておりますので、そういうことも今度民間事業者の説明会の際には御説明させていただければと思っております。ありがとうございます。

榎谷主査 よろしいでしょうか。

小林委員 はい。

榎谷主査 3ページの報奨金、これは確認なんですけど、体験利用者の規模が増えれば一定の報奨金を払いますよということですが、体験利用者の数を増やすということの責任は機構にあると考えてよろしいわけですね。

長田課長 一義的には機構というか、しごと館でまず予約をとらせていただいて、人気があれば、当然そこがすぐ満杯になってしまうところがございますけれども、もしそこが、この期間に対して充足率的に悪いということがあって、当然我々からすれば、再度の予約受付のための広報もいたしますけれども、民間事業者の方もそれに沿った形で充足率を高めるように、それ以上になるように、自分たちも工夫してやっていただきたいということでございまして、それは当然しごと館が一義的に広報をやりますし、二次的にもっとインセンティブをとりたいということで、事業者の方が自ら募集をかけるということがあってもいいのではないかと思っております。

榎谷主査 そういうことで、自ら募集ということも可能だと、こう理解してよろしいわけですね。

長田課長 はい。

榎谷主査 ただ、基本的にはどうなんですか。ワークする時間数が増えるとかということではないんですか。例えば、ここにスケジュール表がありますが、3回だったのを4回やるとか、時間を土日にするとか、仕事量が増えるので、こういうことをやるのか、むしろそうではなくて、評価が高いからたくさん来ると、人数が来るから、その報奨で与えまじすというのか、これはどういうことなんですか。

長田課長 当然人気が高まってたくさん来る。通常は1日3回やります。それでもどうしてもまだ並んでいる方がおられるということであれば、多人数体験といって、人数的に15名のところを20名、25名というところの大きなところを使ってやることもできます。そのときには当然スタッフが必要になってきますので、また、この報奨金を出すわけですから、それなりのスタッフも御用意していただかなければなりませんけれども、そういう形で自らが、例えば体験するところの場所で足りなければ、当然我々の方でも場所の提供なりは考えていかなければならないと考えております。

榎谷主査 状況によっては、その作業量が増えるということになるわけですね。

長田課長 はい。

榎谷主査 あと、何か御質問ありますでしょうか。

佐藤専門委員、どうぞ。

佐藤専門委員 これは質問ではなくてマイナーコメントを一つ、今の実施要項の3ページなのですが、(3)のイの「なお」書きのところ、先ほどアビリティガーデンに関して申し上げたモニタリング結果が、ストレートにそのまま改善措置にいくと。ましてや、これは子どもさんのアンケートですので、なおさらそのところについては機構の主体的な御判断を併せて加えた方がよからうというコメントです。

榎谷主査 報奨金で41%以上も増えたら、委託金額計画額を上回ってもいいような気もしないでもないのですが、これはどうなんですか。そこまで一生懸命やっていて、委託金額計画額が上限かという話に、中身がわからないのであれなんですね。

佐藤専門委員 予算がなければ払えないです。

榎谷主査 予算というのは交付金ですから、かっちり決まっているわけではないので、そこまで実績上げれば、それに対して、41%増やすというのは、今までの予定があって、ほとんど2年先まで決まっているわけですね。それにまた増やさなければいけないわけですね。これは大変な努力だと思うわけで、予算がないということかもわかりませんが、ほかを削ればないというわけではないので、そこも含めてお考えいただきたいと思います。

逢見委員 実際に行って体験事業もやってみて思ったのは、ここの売りとなるポイントは体験指導員なんですね。体験指導員が単なるインストラクターではなくて、実際にその道で深い経験があって、話をするとき、いかにこの仕事がおもしろいか、自分はこの仕事にずっと誇り持ってやってきたということが言葉の端々にあることによって、子どもたちが、こういう仕事っていいなと思うようになるのかなのだと感じました。そうすると民間委託を実施するに当たって、こうした体験指導員がちゃんと整っているかどうかということが非常に重要だと思うんですけども、現状あまり読み取れません。6ページのところに書いてあるのだけれども、何となくワン・オブ・ゼムのような感じがして、この仕事体験は、どういうところが重要なポイントなのかということがもっとわかるような実施要項にすべきではないかという感じがしたんですね。その辺を印象として申し上げておきたいと思います。

長田課長 体験事業の中身、今言っていた、当然経験者、それに熟練した方、今まで長年それを培ってこられた方が講師になっていただいている職種がたくさんございます。ただ、今回の5職種につきましては、そこまで今までやっていたものではございませんで、いろんなところをお願いしたり、派遣の方で来ていただいたりというものを今回出させていただいておりますので、それは、例えば宇宙開発、宇宙開発を経験しておられる方はそんなにおられないと思いますけれども、そういうことを説明会などのときに御説明させていただき、ものづくり系のものがもし市場化テスト的になってくるのであれば、当然そういうものは実施要項に盛り込んでいかなければならないと今考え

ております。

榎谷主査 このアンケートを見ていると、「良かった」「悪かった」よりか、「職業に興味を持ったか」という方が、パーセントは少ないかも知れませんが、それもいいような気もする。これは参考までです。よろしゅうございますか。

原専門委員 確かに前回は出ていたと思いますし、インセンティブにかかわるところなので、過去の実績の、たしか定員と充足率を出していただくみたいな話になったと思うんですが、その資料が見当たらなかったようなので、また、お願いします。

長田課長 事務局の方に出させていただきます。

榎谷主査 よろしゅうございますか。

私のしごと館についての審議はここまでとしたいと思います。これまでアビリティガーデン、私のしごと館の実施要項につきまして、2回にわたって御審議いただきましたが、本日までの審議を踏まえて、事務局から今後に向けてこの場で整理すべき事項があればよろしく願いいたします。

徳山企画官 本日まで事務局と機構の方で詰めてここまで論点を整理して御議論いただいたというわけですが、本日の議論の中でもかなり厳しい御意見がございまして、さらに実施要項の案の方に手を加えなければならないと思われる点がございましたので、それをまず順番に申し上げます。

まず、アビリティガーデンの方につきましては、質の要求の中に人数を入れてきたということですが、人数が何人かということが書かれていないということと、募集にかかわる責任をどちらがどの程度負うかといったようなことも、一部には書かれているのですけれども、恐らくその辺の記述も変える必要があるということなのではないかと思われました。それが1点。

これは佐藤専門委員からですが、例のモニタリングのところ、80%なり何なり終わったときに、直ちに改善措置というのではなく、そこにワンステップ、機構の方の主体的な判断が必要だということで理解いたしましたので、そのモニタリングの部分についても若干そこは表現を変える必要があるかと思われました。

それから、これは委員会が始まる直前に、佐藤専門委員からお話があった損害賠償のところの書き方が、国賠法の条項と整合性がとれてないところがあるのではないかという御指摘もありましたので、ここについても再度検討しまして、必要があれば修正案もつくってみたいと思います。

アビリティガーデンの評価表の評価基準で、「0 - 10」といいますか、その間がつけられるといった2種類のやり方があるということ。そのやり方を幅を持ってつけられるところを若干見直すという御発言も機構さんの方からございましたので、その点についても再度相談してみたいと思います。

私のしごと館につきましては、モニタリングの部分についてワンステップの話、修正する可能性がある部分ではないかと思われました。

以上の点につきまして、委員の方々のスケジュール調整を事前にさせていただいているのですが、次回が11月22日ということで、そこが最後と思わざるを得ないのかなというのがございます。したがって、もし修正することになりましたら、その修正案をそれまでの間に委員の方々にお伝えし、了承を得るという手続を進めてまいりたいと思いますけれども、その点につきましてはよろしゅうございますでしょうか。

榎谷主査 いかがでしょうか、それでよろしゅうございますか。

(「はい」と声あり)

徳山企画官 その他、資料の方につきましても、また、お出しいただいて、それはお渡しできるようにしたいと思います。

事務局からは以上です。

榎谷主査 何かこのことにつきまして、機構の側から御意見はございますでしょうか。

鈴木次長 今、事務局からお話のあったとおりで進めさせていただければありがたいと思っています。

榎谷主査 委員の方によく御説明を事前にいただいて、22日にすっきり、委員が納得できるようにしていただきたい、こういうように思います。

徳山企画官 はい。

榎谷主査 よろしいでしょうか。

では、この2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を行うということとして、残る論点につきましては、先ほどありましたように、事務局と機構側と最終調整をするということで、最終的な22日までの取りまとめについては、私に御一任いただきたいということでもよろしくお願ひしたいと思います。

(「はい」と声あり)

榎谷主査 ありがとうございます。機構との調整において疑義が生じた場合には、各委員にメール、あるいは御説明いただくということで適宜意見交換をしながら取りまとめを進めてまいりたいと思っております。よろしくお願ひします。

事務局 すいません、1点よろしいでしょうか。

榎谷主査 どうぞ。

事務局 実施要項につきましては、案の公表を機構の方でしていただくという流れがございまして、これは機構さんの御判断でしていただいて公表していただいて、民間事業者の方から意見が出たら、それを踏まえて実施要項を修正できるところについては修正をするというようなことをしていただくことにしておりますけれども、今日御審議いただいた内容と、早急に事務局の方で機構さんと詰めさせていただいて、大体の方向性みたいなものが出たら、委員の皆様にもメールをさせていただいて、それで案の公表をさせていただくというような形でよろしいでしょうか。

榎谷主査 いいと思うのですが、今、かなり重要なことがありましたので、それについては委員に事前にメールとか、相談していただきたいと思っています。

それでは、本日の委員会はこれにて終了したいと思います。次回は11月9日、10時30分から開始いたしますが、「キャリア交流プラザ事業」「人材銀行事業」「求人開拓事業」の実施要項につきまして審議を行いたいと思います。

どうもありがとうございました。