

官民競争入札等監理委員会  
入札監理小委員会  
第2回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第2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10月20日（金） 10:15～12:15

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、藤浪竜哉首席職業指導官室課長補佐、

渡部幸一郎首席職業指導官室課長補佐

山田雅彦職業安定局公共職業安定所運営企画室長

( 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。それでは、定刻になりましたので、第2回の入札監理小委員会を始めたいと思います。

本日は、厚生労働省から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の案につきまして御説明をいただき、審議を行いたいと思います。

説明はそれぞれ20分程度でお願いいたします。モデル事業を行った事業につきましては、そこからの反映などを踏まえた御説明をお願いしたいと思います。

それでは、まず、キャリア交流プラザ事業から20分程度の御説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

水野首席職業指導官 厚生労働省の職業安定局の首席職業指導官をしております水野でございます。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、私の方から、今回市場化テストの対象となります三つの事業の概要と、それぞれの実施要項について御説明をさせていただきたいと思います。

まず最初に、キャリア交流プラザでございますけれども、このキャリア交流プラザと申しますのは、お手元の資料1-1にございますように、中高年ホワイトカラーや壮年技術者、それから、中高年の長期失業者といった方々を対象にいたしまして、セミナーやガイダンス、それから、経験交流、それとキャリア・コンサルティング、そういったような就職支援を実施するものでございます。

今申し上げましたような求職者の方々につきましては、ハローワークの通常の職業紹介だけではなかなか就職できないといった方もいらっしゃいますので、キャリア交流プラザにおきまして、こういった就職支援を集中的に実施いたしまして、それによって求職者の方の就職可能性というものを高めていただきまして、就職していただくという事業でございます。

具体的な事業の流れといたしましては、後からまた御説明する資料1-2、これはキャリア交流プラザの実施要項でございますけれども、その実施要項の別紙5、30ページでございます。そこがございますように、ハローワークの方でキャリア交流プラザの支援を受けた方がいいと思われる求職者の方を選んで、これは求職者の方の御了解をいただいていることとございますけれども、その上でハローワークの方からキャリア交流プラザの方に送り出しまして、キャリア交流プラザの方で一定の就職支援を行いまして、その上で就職可能性が高まったら、今度はハローワークの方でその求職者に職業紹介を行いまして就職していただくと、そういう流れになっておりますけれども、民間事業者がこの事業を実施する場合には、ハローワークの代わりに民間事業者が職業紹介を行うこともできるということになっております。

民間事業者には、基本的にキャリア交流プラザで行うすべての事業を委託することにしておりますけれども、今申し上げましたように、ハローワークからの支援対象者の送り出しにつきましてはハローワークが行うということになっておりまして、あとキャリア交流プラザの土地・建物の借料や清掃費を除く共益費の支払いといったものについても国が行

うということにしております。

次に、キャリア交流プラザの実施要項、お手元の資料の1 - 2でございますけれども、実施要項について御説明をさせていただきたいと思っております。

この実施要項の中身でございますが、内容につきましては基本的に監理委員会の方からお示しをいただきました指針に沿ってつくっております。

まず最初に、1の事業の内容や確保されるべき事業の質ということでございますけれども、(1)キャリア交流プラザ事業の概要等というところにつきましては、今、御説明したとおりでございます。キャリア交流プラザというのは、中高年のホワイトカラー求職者等に対しまして、求職活動に役立つ知識の付与や経験交流、経験交流というのは求職者同士がお互いに情報交換したり、意見交換をして、励まし合いながら就職活動を続けるというものでございますけれども、そういった経験交流、それから、キャリア・コンサルティングといったような就職支援を行うものでございまして、全国に15か所あるといったようなことや、あと市場化テストの実施に当たりましては、そのうちの8か所が民間委託の対象になるといったようなことが書いてございます。

(2)の事業内容等のところでございますけれども、 にございますように、キャリア交流プラザには中高年ホワイトカラー、壮年技術者、長期失業者という三つのコースがあるということ、あと、それぞれのコースにはハローワークがその求職者の中から一定の要件のもとに支援対象者を送り出すといったようなことが書いてございます。

次に でございます。ここでは年間の送り出し期数、つまりはローワークから支援対象者を1年間に何回送り出すかということでございますが、それが年間14期ということで書いてございます。この送り出し期数につきましては、最近雇用情勢の改善に伴いまして、御案内のとおりハローワークの求職者も減っておりますので、そういったことを踏まえまして、モデル事業のときよりも若干減らしております。

次に でございますけれども、キャリア交流プラザの支援内容ということでございまして、これは冒頭に御説明したとおりでございますけれども、二にございますように、民間事業者は一定の要件を満たせば職業紹介ができるということになっております。

でございますけれども、民間事業者がキャリア交流プラザで職業紹介を行う場合は、ハローワークから提供された求人情報を使うことができるといったようなことが書いてございます。ただし、その場合は にございますように、あらかじめ求人者の了解を得る必要があるといったようなことが書いてございます。

支援提供の日時につきましては、それぞれの施設の管理者の了解が得られれば、基本的に民間事業者が自由に設定できるということになっております。

には、事業の実施に当たりまして、支援対象者の就業状況等を民間事業者に確認してもらうということが書いてございます。

事業実施に当たっての留意点といたしましては、イにございますように、支援対象者は自らの意思によって民間事業者が実施する他の事業を利用してもいいといったようなこ

とが書いてございます。

には、民間事業者とハローワークがそれぞれ担当を決めて、必要な連絡調整を行うといったことが書いてございます。

(3)確保されるべき事業の質でございますけれども、ここはできる限り定量的に書くようにということでございましたので、 にございますように、確保されるべき事業の質として就職率、就職率というのはキャリア交流プラザの就職支援を受けた支援対象者がおられるわけですが、その支援対象者の中で実際に就職し、雇用保険被保険者資格を取得した人の割合、それを就職率と言っておりますけれども、その就職率が55%ということを確認されるべき事業の質ということで書かせていただいております。

キャリア交流プラザというのは、先ほども御説明しましたように、ハローワークの通常の職業紹介だけではなかなか就職できない方々を対象にしまして、就職支援を集中的に行って、その就職可能性を高めることによって、そういった方々の就職を実現しようという事業でございますので、そういった事業の質を見るためには、今申し上げました就職率、つまりキャリア交流プラザの就職支援によって、どのくらいの方々が実際に就職できたかということを見るのがいいのではないかと考えたわけでございます。

それから、この55%につきましては、モデル事業のときに就職促進費というのがございまして、就職促進費というのは、キャリア交流プラザの支援対象者の就職率が55%を超えた場合に、その超えた分の支援対象者一人当たり3万円の就職促進費を支払うと。つまり、民間事業者がより多くの支援対象者を就職させれば、その分支給される委託費が増えるという成功報酬の仕組みでございますけれども、その就職促進費の支払いの基準でございまして55%という数字をとって、一つの目標として書かせていただいております。

また、確保されるべき事業の質につきましては、民間事業者が質の維持・向上等に向けた創意工夫を行うことができるようにということで、経済的な動機付けを促す仕組みを設けるということにいたしまして、 にございますように、モデル事業の就職促進費の仕組みをそのまま残させていただいております。

2、実施期間につきましては、市場化テストの本格実施では民間事業者への委託期間が1年から3年に延びますので、モデル事業のときは1年でございましたけれども、それを3年に延ばしますので、事業の実施期間は平成19年4月から平成22年3月までの3年間とさせていただきます。

3、入札参加資格でございますけれども、まず最初に、(1)といたしまして公共サービス改革法第10条の欠格事由を書かせていただいております。更に(2)が、予算・決算及び会計令に基づく欠格事由でございます。あと(3)と併せまして、通常こういった場合に欠格事由として書かれているものでございます。

(4)から(8)までは、委託する公共サービスを適切かつ確実に実施していただくといった観点から設けたものでございまして、(4)が、就職支援に関する実績が過去3年以上あるということでございます。

(5)が、職業紹介を行う場合は、職業紹介の許可をきちんと受けているということでございます。

(6)が、職業安定法や労働者派遣法といったような関係法規に違反したことがないということでございます。

(7)が、法律で決められている労働保険や社会保険にきちんと入っているということ。

(8)でございますけれども、これも法律で決められております法定雇用率以上の障害者を雇用しているということで、これらはいずれも民間事業者に事業を適正かつ確実に実施していただくといった観点から、入札参加資格としてこういった要件を設けさせていただいております。

次に、4の入札参加者の募集でございます。(1)のスケジュールはそこに書いてあるとおりでございます、 にございますように、入札説明会の実施に当たりましては、必要に応じて現場説明会を開催するといったようなことや、 にございますように、契約を締結した後は、民間事業者との引継ぎをきちんとやるといったようなことも書いてございます。

(2)入札実施手続でございますけれども、まず、 といたしまして、入札に参加する民間事業者に企画書を提出していただくということや、 としまして、企画書の内容としては、イの各支援の内容や、ロの支援全体の構成といったようなことについて書いていただくといったようなことが書いてございます。

次に、 でございますけれども、そこには企画書につけていただく添付資料について書いてございます。

更に 、 、 でございます。ここには入札の条件に違反した場合には入札が無効になるといったようなことや、あと、入札を公正に実施できないようなときは、入札を延期することがあるといったようなことが書いてございます。

次に5、委託事業者を決めるための評価の基準でございます。まず、(1)評価の方法といたしましては、 の必須項目審査ということで、まず企画書の内容について、その内容がこの事業の目的に沿って実行可能性があるかどうかということを見まして、その上で実行可能性があれば一定の基礎点を与えます。そうではなくて、実行可能性がないと判断されれば、その企画書は失格ということにさせていただいております。

それから、 加点項目審査でございます。ここでは で実行可能性があると判断された企画書について、今度は企画書の内容の善しあし、どれだけ効果が期待されるかといったものを判断しまして、内容のいいもの、より効果が期待されるものについて加算点を与えるというものでございます。

その上で、受託業者をどうやって決めるのかということでございますが、これは14ページの(2)落札者の決定というところでございますが、 にございますように、今御説明しました基礎点と加算点を合計して、それを入札価格で割って、その値が一番高い業者を落札者とするという、いわゆる総合評価方式というやり方にさせていただきたいと思っております。

ります。

それから、今、御説明しております基礎点と加算点につきましては、モデル事業のときはその割合が10対4だったわけでございますけれども、正確に言いますと1期目のときは10対2、2期目のときは10対4だったわけでございますが、これも実施要項の指針の方に経費の削減によって必要な質の低下を招くことがないように、基礎点と加算点の割合を見直すようにといったことが書いてございましたので、それを踏まえて、基礎点と加算点の割合を今度は10対10ということで、加算点のウエートを大幅に引き上げさせていただいたわけでございます。

こういった見直しによりまして、受託業者を決める際に入札価格だけではなくて、企画書の善しあし、中身の善しあしが、より反映されやすいようにしていきたいと考えております。

あと、やには、落札者が決まったらそれを直ちに公表するということや、予定価格の制限内の入札がなかった場合には、入札をもう一度やり直すといったようなことが書いてございます。

6、プラザ事業の実施状況に関する情報の開示でございますけれども、これにつきましてお手元の資料の最後の方に別紙1～4ということをつけておりますが、そこがございますように、従来の事業実施に要した経費や人員、それから、施設設備の状況、更に、従来の事業目的の達成の程度、こういったものについてまだ把握できていないものもございまして、それぞれ過去3年分のデータということで出ささせていただきたいと思っております。

次に、7、民間事業者に使用させることができる国有財産ということでございます。これにつきましては、そこにあるとおりでございますが、(1)や(2)にございますように、事業を運営するのに必要な土地あるいは建物の借料等につきましては、国が負担をすることや、そこに設置されております物品につきましては、民間事業者が自由に使えるといったようなことが書いてございますし、更に、(5)にございますように、施設の管理者の了解が得られれば、建物の内装等の変更ができるといったようなことも書いてございます。

更に、8の法令の特例でございますけれども、これは公共サービス改革法に定められた特例といたしまして今回新たに設けられたものでございまして、どういうことかといいますと、職業安定法の第32条の11によりまして、有料職業紹介事業を行う場合は、港湾や建設関係の職業は取り扱えないということになっておるわけでございますが、民間事業者がキャリア交流プラザで職業紹介を行う場合には、官と民の競争条件をそろえるといった観点から、この職業安定法の規定は適用しない、つまり、港湾運送業務や建設業務に就く職業も取り扱うことができるということを書いております。

次に、9でございますけれども、ここにはその表題にございますように、民間事業者が厚生労働大臣に報告すべき事項、それから、秘密を適正に取り扱うための措置、それ以外

に、事業を適正かつ確実に実施するために民間事業者が講ずべき措置といったようなことが書かれております。

具体的にはまず、(1)報告事項等でございますけれども、 のイにございますように、民間事業者は事業の実施状況を定期的に1か月ごとに国に報告しなければならないということや、八にございますように、それ以外にも必要があれば国は民間事業者に対して調査なり報告を求めることができるといったようなことが書いてございますし、更に、 にございますように、事業を適正かつ確実に実施するために、国は民間事業者に対して必要な指示を行うことができるといったことも書いてございます。

あと、(2)秘密の保持等でございますけれども、ここでは や にございますように、個人情報等の取扱いや秘密保持につきましては、民間事業者にきちんとした対応をとるようといったようなことが書いてございます。

(3)の事業従事者に係る取扱いというところで、プラザ事業に従事する者は労働保険や社会保険に加入しなければならないということを書かせていただいておりますけれども、これも民間事業者に委託事業を適正かつ確実に実施していただくといった観点から、今回新たに付け加えたものでございます。

次の(4)民間事業者が講ずべき措置ということでございますけれども、ここはいろいろなことが書いてございますが、まず、一番最初の の口では、国と民間事業者のリスク分担を整理するといった観点から、なお書きで民間事業者の責に帰すことができない理由で事業を中止したときには、既に実施した分の事業について日割りで委託費を支払うといったことを明記させていただいております。

や のところでは、民間事業者は委託事業の実施に当たって、支援対象者等に対して公正な取扱いをしなければならないということや、金品を受け取ったり、逆に与えたりしてはいけないという極めて当然のことが書いてございます。

や には、民間事業者が使うべきキャリア交流プラザの名称や、それを使って宣伝行為をしてはいけないといったようなことが書いてございます。

や では、民間事業者はキャリア交流プラザで国との契約以外の自らの事業をやってはいけないといったようなことや、民間事業者がキャリア交流プラザで受理した求人・求職情報につきましては、他の民間職業紹介事業所で使ってはいけないといったようなことを明記させていただいております。

更に、 、 、 でございますけれども、ここでは民間事業者は事業の実施状況に関する記録を作成したり、あるいは会計経理をきちんと区分して記録するといったようなことや、必要な帳簿書類を作成して、一定期間保管をしなければならないといったようなことが書いてございます。

下の 、 でございますけれども、ここでは民間事業者は委託契約に基づいて生じた権利を第三者に譲渡してはいけないというようなことや、支援対象者から手数料や報酬をもらってはいけないといったようなことが書いてございますし、更に、 では事業の実施が

特許権あるいは著作権等の第三者の権利と抵触をするときには、民間事業者自らの責任で必要な措置を講じなければならないといったようなことが書いてございます。

更に では、民間事業者はあらかじめ企画書に書いておけば、全部はだめですけども、事業の一部であれば再委託することができるということや、その場合、先ほど御説明しました秘密の保持や公正な取扱いといったようなことについては、再委託先も民間事業者と同様の義務を負うといったようなことを明記させていただいております。

更に、 と でございますけれども、ここでは民間事業者が不正に落札者となった場合等、一定の条件のもとでは国が契約を解除できるといったようなことや、契約を解除した場合には、委託費の返還を求めることができるといったようなことが書いてございます。

民間事業者が講ずべき措置等については以上でございます。

次に、10の民間事業者が第三者に損害を与えた場合に民間事業者が負うべき責任でございます。ここでは、国が国家賠償法による損害賠償を負った場合には、民間事業者に求償することができるといったようなことを書いてございます。

11、事業の評価に関する事項でございます。これにつきましては、まだ具体的な日時のところは空欄になっておりますが、(1)の調査時点におきまして、(2)にございますように、それぞれのキャリア交流プラザを管轄するハローワークが事業の実施状況を把握いたしまして、その上で(3)にございますような調査項目につきまして、(5)にございますように、プラザ事業を実施する民間事業者と国の比較を行うということにしております。

また、(3)の調査項目につきましては、そこにございますように、就職できたかどうかということだけではなくて、就職した後の求職者の方の満足度等も含めて、雇用の質ということについても、できるだけ細かく見ていきたいと考えております。

最後になりますけれども、12、その他必要な事項でございます。ここでは(1)にございますように、事業の実施状況につきましては、毎年度監理委員会の方に御報告させていただくということや、その上で公表するということ、(3)にございますように、委託事業に従事する者は、法令により公務に従事する職員とみなされるというようなことや、会計検査の対象になるといったようなことが書いてございます。

大変はしょった説明で恐縮でございますけれども、以上で説明を終わらせていただきます。

榎谷主査 ありがとうございます。

それでは、委員の方々から御意見・御質問をいただきたいと思っております。時間は10時55分くらいまででお願いいたします。

逢見委員、どうぞ。

逢見委員 6ページの確保されるべきプラザ事業の質というところで、就職率55%以上とあります。三つコースがあって、中高年ホワイトカラー、壮年技術者、長期失業者ではそれぞれ就職困難度の違いがあると思うんですが、この55%という設定は三コースの就職率の平均値ということでしょうか。その辺をもう少し詳しく教えてください。

水野首席職業指導官 おっしゃるとおり、三つのコースそれぞれによって就職率が若干違っておりました、傾向で申し上げますと長期失業者のコースがどうしても就職率が低くなる。一番高いのは、やはり中高年ホワイトカラーのコースが高く、差はあるんですけども、もともと55%を決めたときは、国がやっておりましたときの過去の実績を踏まえて決めただけでございます、それについてはこの三つのコースの平均ということで見ております。

逢見委員 実際に8か所ある中で、それぞれコースの受講者の比率みたいなものは違ってくるのでしょうか。

水野首席職業指導官 コースの比率は3ページに出ておりますけれども、にコースの種類別の設定というのがございますが、標準的には中高年ホワイトカラーコースが12期、壮年技術者コースが1期、長期失業者コースが1期で合計14期ということになっておまして、モデル事業の例を見ますと、民間事業者さんもこれを大きく変えるというようなことはございませんので、地域によってそんなにばらつきが出るということはないと思います。

逢見委員 わかりました。

小林委員 今の話に関連してなんですけれども、28ページの従来の目的の達成の程度を見ると、地域とかでばらつきがあるように思えるのですが、55%という数字が適正なのかどうかという観点です。のところモデル事業のときに就職促進費が出たので、それに100分の105を乗じた額を支払うということが設定されていますけれども、そこの絡みで55%の適正性というか、そこを教えていただきたいと思えます。

水野首席職業指導官 まず、別紙4に平成15年度と平成16年度の実績が出ておりますけれども、これは同じ就職率と言っても定義が違っておまして、どういうふうに違うかという、平成16年度までは市場化テストとかそういうお話はございませんでしたので、国独自にやっておまして、そのときは就職率というのは分母が支援対象者数、分子が就職者数なんですけれども、その就職者数というのは、支援対象者から就職したよという御連絡をいただいたものを全部計上しているんです。ところが、モデル事業になってからは、就職促進費の支払いという金目が絡んでくるので、就職をもっときちんと把握しないといけないということで、雇用保険の被保険者になった者だけを就職とカウントするというところで、これに比べるとかなり就職率が落ちることがございます。そういうことを勘案して、55%という数字を設定したものでございます。

まだ、モデル事業の1期目の結果は最終的に出ておりませんが、これまでの状況を見ますと、どの事業者さんも55%前後に行きそうな感じなので、この数字が妥当ではないかと思っています。

小林委員 ターゲットの設定としては、もう少し競争させるというか55%というのが妥当という観点ではなくて、報奨金を、インセンティブを払うということからすれば、もう少し高目に設定して引き出すということは考えられないんですか。

水野首席職業指導官 これは、今言いましたように、就職を雇用保険の被保険者ベースで見ている、決めたときは国がやっていた平成16年度の状況を調べたんですが、そのときはまだ52%くらいだったんですね。それを踏まえて、かなり高目に55%と設定して、あと、その55%に対してモデル事業1期目のときの結果がどうなるかなんですけれども、これはもうすぐ出てくるとは思います、これまでの状況を見ると、超えているところも若干ございますけれども、むしろ超えていないところが多いんじゃないかなという気がしておりますので、かなり高目の目標かなという気がしております。

小林委員 あともう一つ、15ページの9番の報告事項で、1か月を経過するごとに実施状況を国に報告しなければならないと規定していらっしゃるんですよね。このプロセスを見ると、一応、支援期間という1年に14期あるのでしたか、その支援期間が3か月というようなスパンだと思うんです。この1か月というのは、ちょっと報告のタイミングとしては短くて煩雑なんじゃないかと思うんですが、その点はいかがですか。

水野首席職業指導官 大体1年間に14期ということになりますと、毎月新たな支援対象者が送り出されるという感じなので、その頻度に合わせておまして、実はこれはモデル事業のときも全く同じやり方をしておまして、特に民間事業者の方から煩雑だとかそういう御意見はいただいておりません。

榎谷主査 ほかに何か御意見ございますか。

原専門委員、どうぞ。

原専門委員 まず一つが、質の選定というか基準のところ、例えば、よくあるケースで利用者アンケートをとって、ある一定の満足度というようなケースはほかの事業で多いんですが、今回はそういうものは導入されていないと思いますが、いかがでしょうか。

水野首席職業指導官 それは導入しております。一応、支援対象者の方一人一人にアンケート調査をお送りして、満足度とか賃金水準がどういうふうになったか、下がったかとか、雇用形態がどうなったのかとモデル事業のときも聞いておりましたし、本格実施のときも聞いていきたいと思っております。

原専門委員 それは、いわゆる評価には使わないんですか。

水野首席職業指導官 最後の評価のところ、使いたいと思っております。

原専門委員 具体的に数値化してということですね。

水野首席職業指導官 お手元の資料の21ページに(3)で調査項目が出ておりますが、とか、といったところが今申し上げましたアンケート調査で把握しようと思っておりますのでございます。

原専門委員 実際には、これも評価に使って翌年の評価とか。

それから、もう一点が就職のカウントのことで、被保険者のみをカウントするということで、求人は自分で探してきた求人であろうが、例えば、いわゆるハローワーク登録の求人であろうが、そこは問わないということによろしいですね。

水野首席職業指導官 そこは問いません。

原専門委員 あと、さっきの話と重複しますが、地域差の問題で、例えば、就職環境のよい愛知県の就職率と悪いと思われる地域とで、同じ55%というのは民間から見ても納得性があるかどうかというところですが、もう一度その見解をお伺いします。

水野首席職業指導官 確かに、それぞれの地域で求人倍率も違って雇用情勢が違うというのはおっしゃるとおりなんですけれども、これもモデル事業1期目の結果を最終的に見てみないと何とも言えないんですが、これまでの感じからすると、就職率に影響しているのは雇用情勢よりもそれぞれの事業者さんのやり方の方が大きく影響しているという感じがしております。

原専門委員 わかりました。

佐藤専門委員 5ページの55%の数字の部分ですが、分子の方は雇用保険の被保険者資格の取得を厳しくしていただいたと。分母の方ですけれども、支援対象者数の分母の数を事業者の方でどのように、要するに、分母を小さくすれば55%という数字が出やすくなるわけですね。先ほどの御説明の30ページの流れの中で、支援の開始に至った者に限ると、要するに、セミナー・ガイダンスをやった途端にカウントしろということを要求しているわけですね。これは、そうすると事業者の方で支援対象者数というのをどうカウントするかというときに、キャリア交流プラザで実施するものの全部を受けた人が民間事業者のやった部分だというような評価ではなくて、セミナー・ガイダンスをやった段階でも分母に入れるというのが、この要求の内容と考えるとよろしいですか。

水野首席職業指導官 まず、支援対象者というのは、各期ごとに50人とか30人とか人数が決まっております。その人数に合わせて送り出しをしています。ただ、送り出しをしても、支援開始までに就職されたとか、もういいやということで辞められた方も若干いらっしゃるの、そういった方々は分母に入れないと。その上で送り出した後、実際にキャリア交流プラザで支援を1日でも受けたら分母に入れるというやり方をモデル事業ではやってまいりまして、今後も特に問題がなければそういうやり方をしていきたいと思っております。

佐藤専門委員 わかりました。ちなみに、23ページの別紙1は、成功報酬という欄が全国8か所でどこも支払った例がないという資料として読めばいいんですか。

水野首席職業指導官 モデル事業は成功報酬は就職促進費のことでございますけれども、ちょうど今月中に民間事業者さんから請求をいただくことになっておりますので、来月になれば額が確定するというところでございます。

佐藤専門委員 20ページの満足度調査の項目の に再就職先での定着状況というのがあって、そうすると、今回は3年間の事業でやる中で、その期間中にも離職率というものが数字としては把握可能だと思うんですけれども、その辺のところはこの55%で1人3万円という報奨金を払うにあたっては、全く反映させないんですか。

水野首席職業指導官 就職促進費については定着状況は見ませんで、就職したかどうかだけで見ることにしております。

定着状況は、アンケート調査で見ますけれども、加えて雇用保険の被保険者データで確認をすることにしております。

榎谷主査 よろしいですか。

では、私の方から。基本的には、民間の創意工夫をしていただくということが前提なんです。30ページのキャリア交流プラザが行うセミナー・ガイダンスだとかこういうことの中身については、何かのやり方を指示するとか、こういうやり方でなければいけないというようなことについては、民間業者に対してはどのような縛りがあるんでしょうか、ないんでしょうか。

水野首席職業指導官 縛りがあるのは、セミナー・ガイダンス、経験交流、キャリア・コンサルティング、この三つメニューをやってくださいということだけで、あとは中身については何の縛りもございません。自由に創意工夫をしていただくことができるようになっております。

榎谷主査 それから、インセンティブの関係ですが、就職率が55%を超えた場合は就職促進費を3万円支払うということですが、その割合を、今のモデル事業ではほとんど超えていない。3万円というのが魅力がないから超えないのか、もう少し出せないのか。特に、そのほかに評価を後で行うわけですね。創意工夫して評価を行いますと。確かに、55%を超えて1人幾らというのも重要かもわかりませんが、全体の賃金水準のこととか雇用形態とかいろいろあると思うので、そういうものに対してインセンティブを与えるような方法というのは難しいでしょうか。

水野首席職業指導官 55%をどこまで超えるかというのは、今月中に最終的な数字が出てくるので、それを見ないと何とも言えませんけれども、これまでの感じからすると、そんなに低い目標ではなかったと思っています。

あと、おっしゃった満足度とかそれ以外の評価項目については、就職促進費を出したらどうかということは確かにそうなんですけれども、一方で予算の制約がございまして、やはり一番大事なものにインセンティブを与えるということが重要だと思っております。キャリア交流プラザのいろいろな指標の中で何が一番大事かといったら、やはり就職させられるかどうかなんです。要するに、この事業というのは就職可能性を高めるということが目的の事業でございますので、そういったことで一番大事な就職率の部分にインセンティブをかけたということでございます。

榎谷主査 施設が15箇所あって、そのうち八つが民間、残りの七つを官でということですが、これは単純にこの数字で比較、つまり55%が60%になったのかということで比較をするということなんです。コストの問題は当然あると思いますが、どういう比較を具体的にお考えになっているのか。地域情勢などもあると思うので、その辺をどういうふうに見ていらっしゃるのか。

水野首席職業指導官 おっしゃるとおり、いろいろな比較の仕方があると思っております。単純に民間実施地域と国実施地域の平均の就職率で比較をするというやり方もある

でしょうし、そうではなくて、もうちょっときめ細かく見るということで、キャリア交流プラザもいろいろな規模のものがございます。50人規模、30人規模、20人規模と、そういういろいろな規模がございますので、同規模同士官民で比較をするとか、あと、おっしゃったようなそれぞれの地域の雇用情勢を踏まえるとかいろいろなやり方があると思っていまして、そこのところは私どもの方に外部の有識者の方に入っていただいております評価委員会というものがございますので、その評価委員会でよく御議論いただいて、具体的な評価方法を決めてまいりたいと考えております。

榎谷主査 ただ、ある程度、あらかじめ評価指標を出しておかないと、官が勝つにしても、民が勝つにしても、勝った方がいいですけども、公平でないといけません。後出しじゃんけんになってはいけませんので、その辺はできるだけ、評価ですから決め切れないというのはよくわかりますが。

水野首席職業指導官 そういった意味では、ここに書いてあるように、見る数字については決めておきたいと思っております。

榎谷主査 あと、加点項目について、「より効果が期待されるか否か」という表現がありますが、より効果があるということが、わかっているようでわからない。

あと、配点の方法も全体像が216点もあると。全体像といったら全部になってしまうので、その他が216点あると理解していいのか。セミナーと経験交流とコンサルティング、この三つをやらないといけないわけですよ。それ以外と考えるのか、それ以外の方に216点と一番点数が多いというのは何を意味しているのか、直ちには理解できなかったので御説明いただきたいと思えます。

水野首席職業指導官 まず、基礎点と加算点の関係でございますけれども、基礎というのは先ほど申しましたように、中身が実行できるかどうかだけで判断して、オール・オア・ナッシングです。実行可能性がなければ0点ですし、あれば満点を与えると。それに対して加算点の方は、実行可能性のあるものについて、それぞれのメニューごとにどれだけの効果が見込まれるかということ判断する。具体的には、お手元の資料12ページの一番下に書いてございますけれども、企画書一つ一つにどの程度効果が見込まれるかという観点から点数をつけることになっております。その点数というのは、0点から4点までということで、ただし、一点以上つける、要するに加算点を与えるものについては、一つの企画書だけという制限をかけておりまして、そうなりますと要するに、いいものから順番をつけていくという形になります。そういう順番をつけて、そういう点数のつけ方をして、基礎点と合わせて業者を決めるというやり方にしております。

それから、それぞれの加算点をつけるときのイから二までの項目のウエートの問題でございますけれども、先ほど申しましたように、キャリア交流プラザの中身に対する縛りというのは、セミナー・ガイダンス、経験交流、それから、キャリア・コンサルティングという三つの事業をやりなさいということだけで、あと中身は業者の自由に任せてあるということでございまして、そういう考え方からしますと、一つ一つのメニューの中身も大事

だけでも、その組み合わせがもっと大事だと考えておりました、そういった観点から、全体の組み合わせについてウエートを高くしたということでございます。

榎谷主査 1期あたりの支援対象者数を、50人とか20人とか書いてありますよね。これは、もう決まっている数字で、これをもっと減らすとか増やすという、減らすことは必要ないのかもわかりませんが、55人できたとかというようなことは評価されなくて、とにかく50人でやっていただくという理解をしてよろしいですか。

水野首席職業指導官 一応これは、それぞれの地域の労働市場の規模を踏まえて決めた数字でございますので、これを大きく変えるということは考えておりません。ただし、そうはいつでも雇用情勢の変化によって求職者が減ったり増えたりすることがあり得ますので、そういった場合には民間事業者さんと相談をさせていただいて、各期当たりの人数を若干増やしたり減らしたりすることはあり得ると思っております。

榎谷主査 そうではなくて、うちは55人やれますというような。

水野首席職業指導官 最初の計画からですか。一応これは施設の規模があって、そこは動かせないのです。

榎谷主査 規模で決めると。

ほかに何かございますか。よろしいですか。

それでは、時間になりましたので、キャリア交流プラザの実施要項の案につきましての審議は、本小委員会において引き続き行いたいと思います。なお、本日質問することができなかった事項や確認したい事項がありましたら、事務局までお寄せください。

それでは、次に、人材銀行事業の実施要項の案についての御説明をお願いします。同じく20分ぐらいで、ちょっと前回超過しましたので、できるだけ要領よくお願いいたします。

水野首席職業指導官 それでは、次に人材銀行について御説明をさせていただきます。

人材銀行というのはお手元の資料2-1でございますけれども、31ページでございます。40歳以上の管理職、それから、専門技術職といった職種に特化した自己完結型の職業紹介を行うものでございまして、全国に12か所設置されております。また、この人材銀行の職業紹介というのは、ハローワークの求人・求職情報とは全く別の独自の求人・求職情報を使って行われております。

民間事業者には人材銀行で行うすべての業務、具体的には後ほどまた御説明しますが、人材銀行の実施要項に書いてございますけれども、人材銀行で行う業務のすべてを基本的に委託したいと思っております。

ただし、これには1点だけ例外がございまして、それは何かと申しますと、求人等の受理に当たりまして、その求人の中身が法令に違反しているといった場合もあり得るわけでございますので、そういった場合には、求人者等に対して是正に向けた指導を行う必要がございますので、この求人等の受理につきましてはハローワークの方で行うことにしております。これは要するに、民間事業者が人材銀行で受け付けた求人等の中身を、ハローワークの方でチェックさせていただくといったイメージでございます。

また、これ以外にも、人材銀行の土地・建物の借料、あと、人材銀行の方には職業紹介を行うための人材銀行システムがございますので、そのシステムの借料や保守料、あと清掃費を除く共益費の支払いといったことについては、国が行うことにしております。

ちなみに、人材銀行は、これまで行われてまいりました市場化テストのモデル事業の対象とはなっておりませんで、今回初めて市場化テストの対象になるものでございます。

次に、人材銀行の実施要項について御説明をさせていただきたいと思っております。お手元の資料 2 - 2 でございます。

まず最初に、お手元の実施要項の 1 の(1)でございませけれども、人材銀行というのは今御説明しましたように、管理的職業や専門的・技術的職業に特化をしました職業紹介を行うハローワークの機関でございますが、市場化テストの本格実施ではそこがございますように、全国 12 か所のうち東京、神奈川、福岡の 3 か所が民間事業者へ委託をされることになっております。

次に、(2)取扱い範囲でございませけれども、取扱い範囲はそこにあるとおりでございまして、求人・求職の有効期間は にございませように、最長 6 か月ということで普通のハローワークよりも長くなっておりまして、あと、取扱い地域でございませけれども、管轄のハローワークと同じということになっております。

(3)事業内容等もそこにあるとおりでございまして、の業務内容につきましては、まず、イにございませように、求人・求職の受付をして、ロにございませように、求人者や求職者に職業相談を行う。更に、双方のニーズがうまく合えば、ハにございませように、職業紹介を行って、また、これに付随する業務として二にございませように、求人開拓等を行うということでございます。

こういった業務というのは、通常の職業紹介の流れとそう大きく異なるものではございませけれども、1 点違ひますのは、お手元の資料の 3 3 ページの上から中ほどに掛けて書いてございませますが、求人につきましては先ほども御説明しましたとおり、労働基準法等に違反しているものがないとも言えませないので、民間事業者が運営しております人材銀行で求人を受け付けたら、ページ中ほどの注にございませ人材銀行システムで管轄のハローワークの方に連絡をしていただきまして、ハローワークで求人の内容を確認した上で受理をするということになっております。

の求人情報の提供でございませけれども、これはキャリア交流プラザの場合と同じでございませますが、 につきましては、民間事業者が他の民間職業紹介事業所で受理した求人・求職情報を人材銀行の職業紹介で使う場合には、改めて人材銀行として受理する必要があるということを書かせていただいております。ハローワークの求人とか他の民間職業紹介事業所で受理した求人・求職情報を使って職業紹介をする場合には、改めて人材銀行の方で受理をするということが必要になるということでございます。

支援提供の日時は、キャリア交流プラザと同じでございませ。

は、民間事業者が人材銀行を利用した求人者や求職者の満足度等に関する調査を行う

といったようなことを書かせていただいております。

事業実施に当たっての留意点と、国との連絡、調整につきましては、キャリア交流プラザと同様のことが書いてございます。

(4)確保されるべき事業の質でございますけれども、これにつきましては、そもそも人材銀行の事業目標というのは、もともと管理的職業とか専門的・技術的職業に就いておられた方々で、定年退職あるいは企業の合理化等によって離職をされた方の再就職を促進すると、それによって、そういった人材を活用するといったことが人材銀行の事業目標でございますので、そのことを踏まえまして、にございますように就職率というのは人材銀行に求職の申込みをした方のうち、実際に人材銀行の職業紹介によって就職し、雇用保険被保険者資格を取得された方の割合でございますけれども、その就職率で確保されるべき事業の質を見ることにいたしまして、あと、具体的な数字につきましては、これまで国が人材銀行を運営してきたときの実績を踏まえまして、15%ということにさせていただいております。

人材銀行につきましても、先ほどのキャリア交流プラザと同じように、民間事業者に対しまして経済的な動機付けを促す仕組みといたしまして、にございますように、キャリア交流プラザの就職促進費と同じような仕組みを設けることにしておりますが、人材銀行の場合は職業紹介のみを行うということで、先ほどのキャリア交流プラザの就職支援に比べますと、民間事業者の手間がやや少ないと考えられますので、就職促進費の値は一人2万円ということで、キャリア交流プラザよりも少し安くさせていただいております。

次に、2の実施期間でございます。これにつきましては、キャリア交流プラザと同じように、来年4月から平成22年3月までの3年間ということにさせていただいております。

3、入札参加資格でございますけれども、これも先ほどのキャリア交流プラザと同じような内容になっております。

4、入札参加者の募集でございますが、(1)のスケジュールもキャリア交流プラザと同じでございます。

(2)入札実施手続でございますけれども、入札実施手続のうち企画書の内容につきましては、次のページにイ、ロ、ハ、ニ、ホとございます。まず、イの人材銀行で取り扱う管理的職業や専門的・技術的職業に関する労働市場についての認識。ロのそうした労働市場の現状を踏まえた職業紹介等の方法、ハの事業目標、ニの実施体制、ホの事業全体の整合性といったようなことを書いていただくことにしております。

添付資料や、 、 といったところについては、キャリア交流プラザと同じでございます。

次に、5の評価の基準でございますけれども、これにつきましてもキャリア交流プラザと同じでございます。 (1)の 必須項目審査の基礎点と 加点項目審査の加算点を足しまして、それを入札価格で割った総合評価点が一番高い者を落札者とするということにさせていただいております。

次に、6の事業の実施状況に関する情報の開示ということでございます。これにつきまして、お手元の資料の最後の方についております別紙1～4にございますように、従来の事業実施に要した経費や人員、それと施設設備の状況、更に、従来の事業目的の達成の程度といったものにつきまして過去3年分の状況を出させていただくことにしております。

7の民間事業者に使用させることができる国有財産と、8の法令の特定、9の民間事業者が講ずべき措置、10の損害賠償と11の事業の評価、これらにつきましても、キャリア交流プラザとほぼ同様の内容になっておりますけれども、若干違う点を申し上げますと、まず、9の民間事業者が構ずべき措置等の(3)でございますが、人材銀行につきましては、もともとキャリア交流プラザと違いまして、常勤の職員が配置されておりますので、民間事業者が運営する場合にも、事業を適正かつ確実に実施していただく体制を確保するといった観点から、国の常勤職員の数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ことを書かせていただいております。

もう一点、キャリア交流プラザと違う点を申し上げますと、11の(3)調査項目のところでございますが、人材銀行につきましてはキャリア交流プラザと違いまして、の求人の充足数というのは実際に求職者の就職に結びついた求人の数でございますけれども、その求人の充足数。それから、充足率というのは人材銀行に出てきた求人の中で、実際に就職に結びついた求人の割合、それを充足率と申しますけれども、そういった求人の充足数や充足率についても見ることにしております。これはなぜかといいますと、キャリア交流プラザの場合は、求職者に対する就職支援ということが事業の中心であったわけですが、そういったことで求職者の就職率だけを評価の基準にさせていただいたわけですが、人材銀行の場合はまさに職業紹介、つまり、求人・求職のマッチングということが事業の中心でございますので、求職者だけではなくて求人者に関する指標も必要だろうということで、この就職率と併せて求人の充足率等も見るようにさせていただいたわけでございます。

あと、最後に12、その他の必要な事項でございますけれども、これもキャリア交流プラザと全く同じでございますが、事業の実施状況につきましては、毎年度監理委員会の方に御報告をさせていただくということや、委託事業に従事する者は公務に従事する職員とみなされるといったようなことがございます。

また大変はしょった説明で恐縮でございますけれども、人材銀行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、御質問・御意見のある委員は御自由に御発言いただきたいと思います。時間は11時35分くらいまでということで、よろしく願います。

小林委員、どうぞ。

小林委員 44ページの「事業従事者に係る取扱」のところで、国が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専任として配置しなければならないということがあ

りますけれども、これはかなり大きな縛りになるんじゃないかと思います。別紙の「従来の実施に要した人員」のところで、確かに、常勤職員と非常勤職員ということで常勤職員がいらっしゃるんですけども、これは常勤職員の役割と非常勤職員の人数でいらっしゃるんですね。非常勤職員の人数だけではなくて業務量というのでしょうか、それとの絡みで必ずしも常勤職員の数という縛りをつける必要はないのではないかと考えるのですが、その点はいかがでしょうか。

水野首席職業指導官 まず、常勤職員と非常勤職員の役割分担から申し上げますと、中核的な事業はすべて常勤職員がやっております、特に難しい職業紹介とかあるいは非常勤職員に対する指導といったことは常勤職員がやっております、それ以外のそれほど問題のない職業紹介といったものは非常勤職員がやり、あと、システムに対するいろいろなデータの入力が結構業務量としてはありまして、そういったものは非常勤職員がやっておりますということでございまして、人材銀行事業の中核的な業務を担っているのは常勤職員でございます。そういった観点から、これはキャリア交流プラザのモデル事業のときの経験から感じておることではございますが、やはり事業の実施体制というのは非常に大事なんですね。事業を適正にできるかどうか。そういった意味で、やはり事業を適正かつ確実に実施するためには、責任のある正規職員の方を一定程度配置していただくことは不可欠ではないかと思っております、こういった条項を入れさせていただいたわけではございます。

小林委員 その場合の下回らないというのは、平成 17 年度のデータと比較してということですね。わかりました。

渡部課長補佐 平成 17 年度ではなくて直近の状況ですので、今の別紙 2 で言えば注 4 のところに出ています。

小林委員 もう一点、5 ページ目の入札参加資格のところ、(4)で職業紹介事業に係る実績を 3 年以上有する者というものの職業紹介事業というのは、別にこういう専門職に特化したものではなくて、一般的にと理解してよろしいですか。

水野首席職業指導官 職種までは問題にしておりません。

逢見委員 今の関連で、別紙 2 で常勤職員数が示されておりますけれども、東京では平成 15 年度が 10.8、平成 16 年度が 11、平成 17 年度は 6.3 になって、平成 18 年は常勤職員が 3 ということなんですか。そうすると、大分ぶれる感じがしますけれども。

水野首席職業指導官 これは確かにおっしゃるとおり人数が減っているんですけども、御案内のとおり、ハローワークの職員というのは毎年定員削減がかなりございまして、これは減らさざるを得なかったということではございます。

逢見委員 それで、民間に対して国の常勤職員数を下回ってはならないというのは疑問です。

水野首席職業指導官 だから、直近の数字というのは本当に必要最低限の数字でございますので。

原専門委員 これは 3 年以上の職業紹介経験を有するというのが条件なわけですね。と

いうことは、いわゆる民間で職業紹介をやっているある種専門会社がこの受託のターゲットということになると思うんですが、そうしたときに、全体的に、この条件で余り魅力がないんじゃないかなというのが気になるところです。例えば、まず、インセンティブが15%を超えた場合という、ただ、実績の数値を見ると、東京の場合は既に16%なので実績を下回ってもインセンティブが出るという、これはまたおかしいと思うんですけれども、逆に、福岡などは今10%なのが5割アップしないとインセンティブが出ないと。しかも、1件やっと頑張っても2万円、この条件で本当に民間が来るかなというのはちょっと疑問に感じます。それと、細かいところですが、求人受付はすべて人材銀行で直接受け付けなければいけないとどこかにありましたが、現実には出向いて行って開拓してくるケースが多いと思うんですが、これはよしとするわけですか。

水野首席職業指導官 まず、インセンティブの方から申し上げますと、すみません、これも別紙4の就職率の実績というのは先ほどのキャリア交流プラザと同じで、雇用保険の被保険者になっていないものも含まれておる数字でございます。というのは、人材銀行の場合は就職されても保険の資格を取る前にすぐ辞められてしまう方かとか、65歳以上の方も結構いらっしゃるんで、そういった方々は被保険者にならないので、そういったものも含まれている数字でございます。

先ほどの就職促進費の支払い基準の15%というのは、今度はキャリア交流プラザと同じように、雇用保険の被保険者ベースで見るとということにしておりますので、そういった意味では十分基準になり得る数字だと思っております。

あと、求人の受理の方でございますけれども、それは求人がどこから来るにしても、最初の受付は民間事業者さんがやっておられる人材銀行で受付をします。受け付けたら、すぐ先ほど申しました人材銀行システムに入力していただきます。そうすると、直ちにハローワークの方に送られますので、送られるとハローワークの方にブザーがあってすぐわかるようになっておまして、職員が飛んで行って中身を確認します。特に法令上問題がなければ、そのまま受理ということで、あとは人材銀行の方でそれを使って紹介していただく。万一、いろいろな労働基準法違反等があったら、ハローワークの方で指導させていただいて、直ったら正式に受理するということになるわけです。だから、物理的には民間事業者さんがいらっしゃる場所に求人が出てくるという形になります。

原専門委員 今の1点目の方で言うと、これが確かに簡単な数字ではないということはいくわかったんですが、もう一つ、民間から見て魅力がないんじゃないかという点についてはいかがでしょうか。要するに、例えば福岡ですと、今ですら更に10%なわけですよ。今のお話ですと、被保険者じゃないものも含めて10%なのが、被保険者だけで15%にせよと、ハードルが高過ぎないかという話ですね。しかも、達成しても1人2万円というインセンティブ、これで本当に頑張ってやるという形が引き出せるのでしょうか。

水野首席職業指導官 まず、2万円という額から言うと、就職を1件当たりのコストを十分計算していないんですけれども、たしかキャリア交流プラザで大雑把に計算したとき

に、委託費を就職者数で割ると大体9～10万円ぐらいになったんです。だから、人銀もそんなに変わらないと思うんですけども、それからすると2万円という額自体はそんなにインセンティブとして低過ぎるものではないと思っております。

あと、確かに地域によって大分過去の就職率の実績が違いますけれども、一応、就職促進費の支払い基準としては、キャリア交流プラザと同じように全国一律の数字でやらせていただこうと思っております。

原専門委員 さっきと同じ考え方ですね。あえて地域差は認めないと。

水野首席職業指導官 多分、これもキャリア交流プラザと同じであれば、雇用情勢よりもやり方の影響の方が大きいんじゃないという気がします。

原専門委員 すみません、もう一つ確認ですけれども、要するに求人企業に人材銀行に出向いてもらわなければいけないんですか、それともこちらから行って、向こうで受理するのもOKということでもいいわけですか。直接来てということは、来てもらわなければいけないのか、行ってもいいのかという。

水野首席職業指導官 先ほど民間事業者に委託する業務の中で、職業紹介に付随する業務ということで、求人開拓ということをお願いしたけれども、求人開拓というのはまさにこちらから事業所に出掛けて行って求人をとってくるという形になります。

原専門委員 では、ここに直接と書いてあるけれども、来てもらう必要はないということですね。

水野首席職業指導官 それは両方あり得ます。ただし、求人をとったら最終的には人銀システムに入力をしていただいて、中身のチェックは必要になります。

原専門委員 それは中のスタッフがやればよいということですね。わかりました。

榎谷主査 小林委員、どうぞ。

小林委員 もう一つよろしいでしょうか。54ページの別紙4のところでもう一回お聞きしたいのですが、専任職員は少なくなっているじゃないですか。数字を見ると、新規求職者数というのが、例えば、東京でも求職者数は減少していて、新規求人数は増加していて、就職率はアップしているという状況なんですね。専任職員が少なくなっているけれども、非常にパフォーマンスがよくなっているというのはどういうことなのか、ちょっとわからなくなりましたけれども。

水野首席職業指導官 そこは、まず、今の直近の常勤職員の数というのは必要最低限の数に絞ったということで、あとはもう頑張らせているとしか申し上げようがない。今はハローワークというのはいろいろな御批判もいただいておりますし、結果を求められておりますので、そこは意識を変えて、職員も全力で頑張っているということでございます。

榎谷主査 佐藤委員、何かございましたら。

佐藤専門委員 40ページの評価基準のところですけども、必須項目審査における提案の内容の実行可能性というのは、何により判断されるんですか。

水野首席職業指導官 例えば、労働市場に対する認識について、ポイントが全くずれて

いるとかそういうようなことですね。

佐藤専門委員 例えば、入札の価格は評価対象になりますか。

水野首席職業指導官 それは違います。実行可能性を見るのは企画書の中身だけでございますので、入札の方は入札書に書いていただきますけれども、それはまた別の話でございます。

佐藤専門委員 例えば、費用的に無理がないとかそういったことは。

水野首席職業指導官 それはまた別途、入札価格については、いわゆる低価格入札というのがあり得るわけございまして、安いと入札するときにその業者は有利になるわけですが、余りに低いと、本当にその額で事業を適正に実施できるかどうか疑問が生じますので、その場合には41ページの(2)の に書いてございますけれども、そこにイ、ロ、ハ、ニ、ホ、ヘ、トとございますが、こういったことについて改めて調査して、本当にその価格で実施できるかどうかチェックして、とても無理だということになれば、次点の方に落札者になっていただくというチェックはすることにしております。

榎谷主査 よろしいでしょうか。では、私の方から。

この15%という目標水準、54ページを見てみますと、東京が12.9%、14.8%、16.0%と。神奈川が7.6%、10.6%、12.8%、福岡が11.3%、10.9%、10.0%となっておりますが、この15%という目標は、どんな根拠で設定されたんですか。

水野首席職業指導官 実は、今年度はまだ国が全部12か所の人材銀行をやっておりますけれども、その目標が実は就職率18%ということで設定させていただいております。この就職率18%というのは、従来ベースの別紙4に載っておるような同じような基準で18%ということにさせていただいております。

その中で実際に雇用保険の被保険者になる方がどのくらいいらっしゃるのかというのを調べたら、大体どの人材銀行も7~8割くらいいらっしゃったので、それを掛けて15%と。ちょっと高目でございますけれども、切りのいいところで15%ということにさせていただきました。

榎谷主査 結局、高齢の方もいらっしゃるということは、分子の方を被保険者とするということについて合理的と考えてよろしいんですかね。

水野首席職業指導官 それは、確かにいろいろな考え方があると思いますけれども、少なくとも官民の比較ということを考えて場合は、官も民も同じ比較の仕方をすれば問題ないのではないかと思います。

榎谷主査 勿論そうなんですけれども、統計のとり方として勿論比較するときは同じベースでないといけないというのはよくわかっているんですが、問題は就職するということが大事なわけですよね。そうすると、一定の高齢になられると被保険者ということにこだわらないような制度がありますから、ということになると思うんですが、それはどうなんですか。

水野首席職業指導官 確かに、65歳以上の方に就職していただくのはおっしゃるとおり

非常に大事なことで、それも人材銀行の大事な事業目標だと思えますけれども、ただ、就職促進費というお金を支払うためには、やはり就職ということ客観的にとらえないといけないと思えます。客観的にとらえる唯一の方法というのは、雇用保険の被保険者資格を取得したかどうかで見るといことなるので、そのところはやむを得ない選択肢かなと思っております。

榎谷主査 ということは、インセンティブがないと、そういう人を軽視してしまうんじゃないかという懸念もないわけではないので、インセンティブがつくのは一定の年齢の人というふうに制限はしないと思うんですが、力が入らないんじゃないかというような気がして、そんなようなことをちょっと申し上げました。

水野首席職業指導官 わかりました。そのところは、また評価の方でも年齢別の就職率等は見ていきたいと思えます。

榎谷主査 総合的に評価してください。

あと、求人数と求職者数を見ると、レベルの高い方がいらっしゃるといこともあるのでしょうかけれども、求人数が東京の場合は2万1,000人で、求職者数が1万3,000人ということで、求人倍率で言えば、1倍を軽々超えていますよね。その割に15%しかないのかという気がするんですが、これはどういう現象でこうなっているんですか。

水野首席職業指導官 これは実は、職種によって大分状況が違っておりまして、人材銀行というのは先ほど申しましたように、管理的職業と専門的・技術的職業の二つを扱っているわけですが、その二つが全く逆の状況でございまして、管理的職業については求人が余りございません。求職者の方は管理的職業に就きたいという方が大勢いらっしゃいます。求人倍率が非常に低くなっております。逆に、専門的・技術的職業の方は求人がたくさんあるんですけれども、専門的・技術的職業ですから、こういう技能を持っておられる方という条件が厳しいわけですね。それに合う求職者の方が余りいらっしゃらないということで、大変ミスマッチが起きています。そういうミスマッチがあるので、なかなか就職が進まないということでございます。

榎谷主査 そうしたら、もう少しきめの細かな目標を立てる必要があるような気がするんですが、そうでないと、どんぶりになってしまうと15%しかないのかという感じが。こんなに能力のある方がいらっしゃっていて、それに対する期待も結構大きいわけですよ、求人がこれだけ多いということは。それなのに15%しかないのかと一見思いましたので。

水野首席職業指導官 そこそ評価のときは、できるだけきめ細かく見させていただきたいと思えます。

榎谷主査 それから、民間事業者に対して区分経理を、これは人材銀行事業だけではなくて、ほかの二つの事業でも求めていらっしゃいます。区分経理といってもいろいろあると思うんですが、どの程度の区分経理を求めていらっしゃるんでしょうか。

水野首席職業指導官 基本的には、どの事業もそうなんですが、最終的な評価をするときに、実績だけではなくてその事業に掛かった経費も見させていただきたいと思っております。

ますので、その事業に掛かった経費だけはわかるように区分経理をしていただくということでございます。

榎谷主査 そういう意味では、役所がやるような厳密な区分経理、要するに、お金も全部別にカバーするようなやり方を求めているんじゃないということではないということですね。

水野首席職業指導官 一応、モデル事業のときから全く同じやり方をしております、モデル事業のときは一応出させていただき経費と項目をお示ししまして、一定の様式をお示しして、それに基づいて御報告いただくということにしております、今のところ民間事業者さんの方からも手間が掛かるとかそういうようなお声はいただいておりません。

榎谷主査 それから、私も逢見委員と同じ感想を持ってしまして、かなり常勤の職員の数、特に、東京辺りは極端に減っていますよね。非常勤の方も相当減ったりしていますよね。実績はそんなに変わっていないということから見たら、人数の差というのは何を意味しているのか。特に、コストも50ページを見たときに、(a)という計を見ますと、東京では1億5,700万円、1億6,500万円、9,300万円。神奈川は5,300万円、5,200万円、4,800万円。福岡は5,700万円、5,700万円、3,500万円ということで、下がっていることが悪いと言っているのではなくて、いいと思うんですが、こんなに下がったというのは、人もこんなに少なくなくて済んだということだと思えるんですけども、どういうことを意味しているんですか。感想で結構ですが。

水野首席職業指導官 まず、最初のパフォーマンスと体制の関係から申しますと、体制の方はどんどん毎年厳しくなっておりますので、正規職員の数もどんどん減らされておりますし、それから、非常勤職員の予算もどんどん減っておりますので、減らさざるを得ない。その一方で、それにもかかわらずなぜパフォーマンスが上がっているのかということだと思いますけれども、一つは先ほど申しましたように、本当に頑張らざるを得ないということが一つと、加えて、雇用情勢の違いがあると思います。雇用情勢がよくなっている、それだけ就職させやすくなっているということがあると思います。

それから、経費の方はなかなか難しいんですけども、これもここ数年本当に予算を節約するように厳しく地方に言っておりますので、そういった成果が出てきておるのではないかと考えております。

榎谷主査 文句を言っているのではなく、褒めているんですけどもね。今までどうだったかと言ったってしょうがないので、いいことだと思うんですが、もう一遍、更に。

山田公共職業安定所運営企画室長 昨年度くらいから目標管理というのを入れて、現場にかなり督励をしておりますので、その影響もこの1~2年ということであればあるかと思えます。

榎谷主査 これを見まして、ILOがなければハローワーク全体はやはり民間委託するべきかなというふうに、私は個人的に感想を持ったんですが、それは私の感想です。

ほかに何かございますか。よろしいですか。

それでは、これは引き続き本委員会で検討することになっております。質問ができなかったこと、後でお気づきいただいた事項がありましたら、事務局までお願いいたします。

それでは、次に、求人開拓事業の実施要項の案についての御説明をお願いいたします。内容の類似しているところは整理して、効率的にお願いしたいということと、モデル事業を行っておりますので、その行った事業についてはそこからの反映なども踏まえた説明をお願いしたいと思います。20分程度でよろしくお願いいたします。

水野首席職業指導官 それでは、次に求人開拓について御説明をさせていただきます。求人開拓と申しますのは、お手元の資料3 - 1でございますけれども、56ページでございますように、雇用失業情勢の厳しい地域、言い換えますと求人倍率の低い地域、すなわち求職者の数に比べて求人数が少ないという地域におきまして、ハローワークの求職者のために事業所を回って求人をとってくるという事業でございます。ハローワークの事業の中での位置付けといたしましては、職業紹介の前段階といたしまして求人確保のための事業でございます。ハローワークは求人がないと職業紹介もできませんので、この職業紹介に必要な求人をあらかじめとってくるということでございます。

それから、求人開拓につきましては、先ほど御説明しましたキャリア交流プラザや人材銀行のように、特に、そのための施設のようなものはございませんけれども、民間事業者にはハローワークにおきまして求人の量的確保を図るための求人開拓事業のすべてを委託することにしております。具体的には、お手元の資料3 - 1の1、事業内容のところがございますように、求人をまだ出していない事業所に対する求人提出の勧奨、求人を出してくださいとお勧めするわけですが、あと、具体的な求人情報の把握、あと、職業紹介に当たって希望する事項の把握、いつまでに紹介してほしいとかこういった方がいいとかいろいろ御希望があるわけなので、そういったことを細かく聞いてくる。そういったようなことをすべて民間事業者に委託をすることにしております。

それでは、次に、求人開拓の実施要項について御説明をさせていただきます。資料3 - 2でございます。

まず、1の事業の内容や確保されるべき事業の質ということでございますけれども、求人開拓というのは(1)でございますように、雇用失業情勢の厳しい地域において事業所を回って求人をとってくるという事業であるということは、今御説明をさせていただいたとおりでございますけれども、市場化テストの本格実施では、全国39地域、雇用失業情勢の厳しい地域、具体的に申しますと、求人倍率が0.6倍未満の地域でございますけれども、そういった地域が全国に39地域ございますが、その39地域のうち5地域、具体的には(2)に書いてあるとおりでございます。その5地域における求人開拓事業を民間事業者に委託することにしております。

(3)求人開拓事業の内容等につきましては、 にございますように、求人をハローワークにまだ出していない事業所に求人の提出を勧奨したり、あるいは実際に具体的な求人につながる情報をとってくるということでございますけれども、その場合の開拓の対象とな

る求人としては にイ、ロ、ハとございますように、その地域にある事業所の求人で、就業地もその地域で、あと、雇用保険への加入が見込まれるものという条件がついております。

また、民間事業者がこういった求人開拓を行うに当たりましては、それができる限り効率的に進むように、 にございますように、安定所の求人情報を民間事業者に提供したり、

のロにございますように、求人開拓事業を民間に委託する前に、ハローワークの方に求人開拓推進員という非常勤職員がいて求人開拓をやってあったわけでございますけれども、その求人開拓推進員が使っておりましていろいろな資料をお渡ししたり、更に、ホのところでございますように、民間事業者と安定所はお互いに担当者を決めて、必要な情報交換なり調整を行うといったようなことが書いてございます。

(4)確保されるべき事業の質ということでございますけれども、これにつきましては、求人開拓の事業目標というのは、実際に求職者の就職に結びつく求人をできるだけ多く確保するというにございますので、 にございますように開拓求人の充足数、つまり、開拓された求人のうち実際に求職者の就職に結びついた求人の数でございますが、その開拓求人の充足数で確保されるべき事業の質を見ることにいたしまして、あと、具体的な数字につきましては、モデル事業第1期目における国の実績から、開拓求人の充足数が900人以上ということを確認されるべき求人開拓事業の質ということにさせていただいております。

あと、求人開拓につきましても、先ほどのキャリア交流プラザや人材銀行と同じように、民間事業者に対しまして経済的な動機付けを促す仕組みということで、 にございますように、開拓求人の充足数が900人を20人上回るごとに3万円の開拓促進費を支払うということにいたしました。この辺はモデル事業のときにはなかった仕組みでございますけれども、この開拓求人の充足数が900人を20人上回るごとに3万円の開拓促進費を支払うということの根拠をもう少し御説明させていただきますと、実はこの数字は、モデル事業1期目のときの民間実施地域の比較対象となる国実施地域の求人開拓推進員、求人開拓推進員というのは、先ほど申し上げましたけれども、求人開拓のためにハローワークに置かれている非常勤職員ですが、その求人開拓推進員一人当たりの開拓求人の充足数が、最近出てきた数字でございますが、大体130人であったと、そういうところから来ております。

これはどういうことかといいますと、当初はこの求人開拓推進員一人当たりの開拓求人の充足数が130人を1人上回るごとに1万円、1万円というのは求人開拓に掛かる手間がこれまでに御説明したキャリア交流プラザや人材銀行に比べますと総体的に少ないだろうということで、3万円や2万円ではなくて1万円にしたものでございますが、この1万円の開拓促進費を出すということを考えておりました。

ただ、これにつきましては、先ほどもお話ししました厚生労働省に設置されております市場化テストの評価委員会というものがございますが、その評価委員会の御議論の中で、求人開拓推進員を実際に何人配置するかというのは民間事業者の自由ではないかと、何人

と決めるのはおかしいのではないかという御指摘がございましたので、開拓促進費の支給基準といたしましては、求人開拓推進員一人当たりの開拓求人の充足数ではなくて、開拓求人の充足数の総数で示すべきだという御意見が出たわけでございます。

そういうことで、総数で示すということにさせていただきますと、今回、民間委託の対象となっております地域につきましては、いずれも国の基準で言いますと求人開拓推進員が7名ずつ置かれることになっております。もし国がやると、その規模からいって求人開拓推進員は7名置かれることになっておりますので、一応、開拓求人の充足数の総数を目安として示すということになりますと、130掛ける7ということで910になるわけでございますけれども、切りのいいところということで900にさせていただいたわけでございます。

あと、求人開拓推進員一人当たりの開拓求人の充足数が130を1上回るということは、総数で言いますと1掛ける7ということで7上回るということになりますので、その場合は、開拓求人の充足数は900人を7人上回るとに1万円の開拓促進費ということになるわけでございますけれども、7では切りが悪いということでございますので、3倍して20人上回るとに3万円の開拓促進費ということにさせていただいたということでございます。

開拓促進費の説明が少し長くなりましたけれども、次に行きまして、2の実施期間でございます。実施期間につきましては、求人開拓の対象となる地域が毎年雇用情勢の変化によって変わってまいりますので、キャリア交流プラザのように3年間委託するというわけにまいりませんので、事業委託期間は来年4月から1年間とさせていただいております。

3、入札参加資格につきましては、先ほどのキャリア交流プラザや人材銀行と同じような内容になっております。

4、入札参加者の募集でございますが、まず(1)のスケジュールは、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。

(2)入札実施手続の企画書の内容でございますが、これにつきましてはイ、ロ、ハ、ニとございますけれども、まず、イの求人開拓の対象となる地域の労働市場についての認識、ロの求人開拓の方法、ハの実施体制、ニの事業全体の整合性といったようなことを書いていただくことにしております。

添付資料や 、 、 につきましては、キャリア交流プラザや人材銀行と同じでございます。

5、評価の基準につきましても、キャリア交流プラザや人材銀行と同様でございますが、(1)の 必須項目審査の基礎点と 加点項目審査の加算点を足して、それを入札価格で割った総合評価点が一番高い者を落札者とするということにさせていただいております。

6、事業の実施状況に関する情報の開示でございます。これにつきましては、お手元の資料の最後の方についております別紙1～3にございますように、従来の事業実施に要した経費や人員、事業目的の達成の程度といったものについて十分把握できないものもござ

いますけれども、それぞれ過去3年分のデータを出させていただくことにしております。ちなみに、求人開拓につきましては、先ほど申しましたように施設設備というのは特にございませんので、ここでもなしということにさせていただいております。

7、民間事業者が構すべき措置等と、8の損害賠償につきましても、キャリア交流プラザや人材銀行とほぼ同様の内容になっておりますけれども、1点だけ違う点を申し上げますと、67ページの求人開拓につきましては、開拓した求人の情報をそのまま民間事業者が自ら行う事業に活用してはいけないということを書かせていただいております。

また、9、事業の評価でございますが、これも求人開拓は事業の委託期間が1年でございますので、(1)調査の時期がキャリア交流プラザよりも早くなるということと、(3)調査項目につきましては、開拓求人として受理された件数や、充足した求人、つまり求職者の就職に結びついた求人の数といったようなものに加えまして、にございますように、開拓求人に占める正社員求人の割合。最近、正規雇用ということが非常に大きな政策課題になっておりますけれども、そういったことも進めていくために正社員求人の割合といったような、開拓求人の質についても評価をすることにさせていただきたいと考えております。

最後に、10、その他の必要な事項でございますけれども、ここもキャリア交流プラザや人材銀行と同じでございます。監理委員会の方にきちんと御報告をさせていただくということや、会計検査が適用になるといったことが書いてございます。

大変はしょった説明で恐縮でございますけれども、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、委員の方から御意見・御質問ございましたら、よろしく申し上げます。

逢見委員、どうぞ。

逢見委員 今までのヒアリングの中で一番困難な仕事で、果たして民間の人がどれだけ手を挙げてくれるだろうかという印象があります。有効求人倍率0.6未満といっても、0.6にかなり近いところと、かなり離れているところとあるんじゃないかという気がして、質の評価基準を充足数900人などとすると、地域の雇用情勢の差というのが出てくるんじゃないかと思いますが、どうでしょうか。

水野首席職業指導官 そこはおっしゃるとおりだと思いますけれども、実は今回はたまたま対象になった5地域の求人倍率がほぼ似ておりまして、ほとんど0.57~0.58ぐらいで、1か所で0.41というのがございましたが、あとはそんなに変わらないと思っております。

逢見委員 それと、地域的に見るとやはり圧倒的に中小・零細企業が多い地域だと思えますので、雇用の質というか、とにかく求人開拓するだけで、中身は何でもいいのかという感じもしております。そこで、正規職員の求人の場合は少し加算するのでしょうか。どういうふうに質の差を見るんですか。

水野首席職業指導官 確かに求人開拓といっても、ただ求人をとってくればよいという

ものではなくて、求職者の就職に結びつかないと全く意味がないわけですので、だからこそ確保されるべき事業の質を開拓求人充足数ということで、とってきた求人の中でどれだけマッチングしたかという数で見るとということにさせていただいております。

渡部課長補佐 付け加えさせていただくと、57～58ページに開拓の対象となる求人ということで、雇用保険の加入が見込まれる求人を開拓求人実績としてはカウントするということにしております。要は、安定した就職につながるような求人をとってくるというのが目的の事業でございます。

逢見委員 もう一つ、例えば、請負とかそういうものも求人の中に入るんですか。

水野首席職業指導官 58ページの上の方のイ、ロ、ハの条件を満たせば、それは対象になります。

逢見委員 よく今、偽装請負とかいろいろ問題になってますね。そういうところはちゃんとチェックできるんですか。

水野首席職業指導官 そこは一応、ハローワークで求人を受理する際には、求人条件が明確になっていないと受理できないと、これは職業安定法で決まっておりますので、まだ就労先が明確でないとかそういった請負求人は受け付けることができませんので、そこはハローワークの受理の際にチェックをさせていただきます。

榎谷主査 ほかに何か御質問いかがでしょうか。

原専門委員、どうぞ。

原専門委員 ちょっと質問の前に1点、別紙3のデータを見て、余りにもばらついてるので、一つは地域によって求人充足1人当たりの経費がこんなに違うものかと。それと、前年との実績の数が随分アップしている、この辺少し補足していただけますか。

渡部課長補佐 下の注にも書いているんですけども、平成17年度は市場化テストのモデル事業として実施しているということが一つあるんですが、そのほかに平成16年までは求人開拓につきましては、求人開拓推進員を全国に配置して、こういう量的な確保を図るための求人開拓を実施していたんですけども、平成17年度からは雇用失業情勢の厳しい地域に限定して、その分そこに人を重点的に配置するというやり方に変えていますので、まず、求人開拓推進員の配置数が平成16年と平成17年度は全然違う。平成17年度の方が全然多いということが一つあります。その辺が数が多くなっているんですけども、併せて求人開拓の方法につきましても、平成16年度以前は実績のカウントの仕方として、単純に有効期限が切れた求人を更新するために電話で確認をして、再度受理をしたというようなものも含めてカウントしていたんですけども、単純に期限切れのものを更新するような求人開拓については平成17年度以降はやめまじょうと、その辺は淡々と安定所の方で確認はするんですけども、それをこの求人開拓の実績としては入れませんということにしましたので、その分は逆に落ちているというのがあるので、ちょっと平成16年度と平成17年度の実績の間で単純な比較というか継続性というのが見にくくなっているということがございます。

原専門委員 地域のばらつきの方は。

渡部課長補佐 これも今、平成 18 年度やっている求人開拓ですと、大体どこも同じ規模の求人開拓推進員を配置しているんですが、平成 17 年度当初につきましては、求人開拓推進員を多目に配置したというところがありまして、この 5 地域の中でも推進員の配置の数が違うということがまずありますし、来年度でやるとすれば、どこの地域も同じ規模ということで目標も同一のものを設定させていただくということを考えています。

原専門委員 わかりました。

質問が二つあるんですが、1 つ目は、国との契約によらない自らの案件を一緒に行ってはいけませんというのがあるんですが、例えば、このケースで想定できるのは、求人情報などをやっている会社が、自社でもある程度のネットワークを持って求人情報を集めている、その中の情報を少しこっちに流用するという、善意で効率よくやるということもダメなんですか。

水野首席職業指導官 そもそもこの求人開拓を民間事業者さんに委託することのメリットがあるとすると、ハローワークと従来つながりのない企業の求人がとれるということがあるので、そういう民間事業者さんが既存のいろいろな事業の中でつながりがある事業所の求人をとってくるということは結構なことだと思います。

原専門委員 ということは、それは結局、民間の営業活動と並行してやることになるんですが、それはいいとするんですか。

水野首席職業指導官 一応、求人開拓をするときはハローワークの求人開拓ということで行っていただくということですよ。

原専門委員 ちょっと線引きが難しいような気がするんですね。

水野首席職業指導官 手掛かりを、既存のそういうつながりからやっていただくのはいいと思いますけれども。

原専門委員 わかりました。それから 2 つ目の質問ですが、就業地は対象地域でなければいけないという条件は、ちょっと求人案件を狭めるような気がするんですが、これはどうしても必要なんですか。

水野首席職業指導官 やはり、そのハローワークの求職者のために求人をとってくるという事業なので、就業地が違ってしまうとそのハローワークで求職される方は働くことができませんので。

原専門委員 そうなんですか。

水野首席職業指導官 転居してもいいという方がいらっしゃれば別ですけども、そういう方は少ないので。

原専門委員 例えば、ちょっと離れて通勤可能な範囲で。

水野首席職業指導官 これは、かなり幅広い労働市場圏で見えておりますので。

原専門委員 わかりました。

榎谷主査 ほかに、いかがですか。

私からよろしいですか。この五つは比較的競争条件が似たような条件だということですが、これは数字から見るとばらつきもあるんですが、官民を比較するときに34地域と5地域とを比較するんですね。それはどうなんですか。条件がかなり違うと思うので、果たして比較が競争で勝った、負けたかの軍配を上げるのがちゃんとできるのかどうか、その辺はいかがですか。

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、基本的には民間にお願いした地域と規模なり求人倍率の状況が同じような地域を比較することにしております。これはモデル事業のときからそういうふうになっておりまして、例えば、モデル事業1期目のときは北海道と秋田と福岡を民間にお願いしたわけですが、それとほぼ同じような兵庫と鹿児島を国がやっているわけですが、それを比較対照として比較しております。だから、本格実施のときも同じようなやり方になると思います。

榎谷主査 それから、もう一つ、ここの求人開拓推進員という役目をされる方は、とにかく求人をとってくるのが仕事なわけですね。結果的に就職できるかどうかは、この会社の責任ではないということですね。

水野首席職業指導官 それはハローワークの方で職業紹介をやるということですよ。

榎谷主査 だから、それはハローワークと連携しながら、どういうところが一番ニーズが多いんだと考えてとってこない、とってむだになって余り成果が上がらないということになりますということを行っているわけですね。

水野首席職業指導官 そうです。したがって、先ほど御説明しましたように、そういう労働市場の状況とか求職者のニーズがわかりますように、既存のハローワークの方で求人・求職バランスシートといって、職種ごとに求職者がどれくらいいらっしゃる求人があるという資料をつくっておりますので、そういうものもお渡ししますし、それから、ハローワークと民間事業者さんの方で担当を決めて、お互いにその辺は密接に連携してやっていく。そうでないと、ハローワークの方も困ってしまいますので。

小林委員 先ほどの話と関係しているんですけども、67ページのやってはいけないことということで、求人情報の活用の禁止というところで、開拓した求人情報を自らが行う事業に活用してはならないとありますが、御趣旨はわかるんですけども、活用ということはどうとらえるのかということが、かなりグレーなところがあるのかなと思うんですが、それはいかがですか。

水野首席職業指導官 ここの趣旨は、国のお金で公共事業の目的のためにとってきた求人情報をそのまま民間事業者さんの営利事業に使っていただくのはいかなものかということに入れさせていただいたわけでございます。そこは、確かに線引きは難しいかもしれませんが、求人開拓事業の求人としてとってきた情報をそのまま、例えば、自分の方でやっている職業紹介とか、あるいは求人情報紙の中に入れてしまおうとかそういうものはまずいと思うんですね。だけれども、改めてこの求人開拓事業とは別にとってくるということではあれば、そういうのは許されるのではないかと思います、その辺はもうち

よっと線引きを詰めたいと思います。

榎谷主査 よろしいですか。今の話も要するに就職させることが目的ですから、どこで活用していただいてもいいような気もしないでも、統計をとるにはよくないかもわかりませんが。

水野首席職業指導官 ただ、国のお金で公共の目的のためにとってきた情報を商売のために使っていただくのはどうかという感じはするんですけども。

榎谷主査 これは商売でやるわけですからね。だから、それは結果が情報になって就職につながっていけばいいのかなという気はしますが、確かに統計ということから見ると、あっちに行ったりこっちに行ったりして評価の仕方が非常に複雑になるというのは思うんですが、それは結果がよければいいのであって、その代わりトータルのコストを安く請け負いますということであれば、それも一つの方法かなという気はしないでもないです。

そこで、例の区分経理の話ですが、区分経理について先ほどお答えいただいてそうかなと思ったんですが、これは入札価格がもう決まっているんですよ。あとはインセンティブでプラスアルファがあるかもわかりませんが、コスト情報を区分経理したもので出せというのはどういう意味を持っているんですか。赤字だったら赤字を埋めてあげますよということではないわけですよ。

水野首席職業指導官 そうではなくて、一応趣旨は先ほど申しましたように、最後の評価のときに実績だけではなくて掛かった経費も含めて評価したいので、その事業に実際に幾ら掛かったかというのを把握したいという趣旨でございます。

榎谷主査 ただ、実際に掛かったかどうかというのは関係あるんですか。要するに、入札価格に反映するのであればそうだけれども、価格がどう変わろうと入札価格しか基本的には払わないわけですから、それがどういうふうになろうと関係のないような気がないでもないで、例えば、赤字受注するということも当然、民間のことですからあり得るわけですよ。では、受注価格と経費と比べて赤字じゃないかと、それは問題だという話になるのか、その辺はどういうふうに評価の で運営に要した経費というのは評価の対象になっているんですが、どういう意味を持っているのかよくわからなかったの。

水野首席職業指導官 確かにおっしゃるように、掛かった経費をどうとらえるかというのはいろいろな見方があって、国が払ったお金ということで見れば、おっしゃるように受託額だけですけれども、ただ、それは今おっしゃったように、仮に民間事業者さんの方で赤字でやっておられるとなると、正確にその事業を実施するのに掛かったコストとは言えないという見方もできると思うんです。だから、そこは幅広く経費を見たいということで、モデル事業のときもそういうふうに行っているの、できれば同じようにやらせていただければと思っております。いろいろな情報があった方がいろいろ多面的な評価もできますので、それによって民間事業者さんに過大な負担を与えるつもりは毛頭ございませんので、そこは負担がないようにやりたいと思っておりますし、今のところ先ほど申しましたように、負担だというお声もいただいておりませんので、そこは民間事業者さんに負担を掛け

ないように、できるだけいろいろな情報を集めたいということでございます。

榎谷主査 負担だ云々というのもあるんですけども、これを見てどうするのかなど。つまり、それはそういう公的な仕事をしていることをブランドにしたいというところもあると思うので、だからその分赤字ですと言っても、それは民間の論理として、パブリックでは余りそれは通用しないかもわかりませんが、予算の中で動いているわけですから。民間の論理としてはある意味では合理的なところもあるので、その情報を出してどうなるかなという感じがしたので、例えば、競争入札するときに価格を決めますよね。実際に掛かった経費を出せというようなことは通常はあり得ませんので、どういうことなのかなと。参考までに出せという気持ちはわからないではないんですけども、どういう意味があるのかよくわからないということですね、区分経理までして。

逢見委員 実施期間が単年度ということについては、確かに、労働市場の状況が変わるからということも理解できますが、実際に入札する側としては、求人開拓というのは単年度でなかなか評価しづらいところもあって、ある程度期間があった方がいいように思うんですが、やはり単年度で毎年繰り返し入札するということになるんでしょうか。

水野首席職業指導官 おっしゃることはわかるんですけども、これまでの状況を申し上げますと、毎年かなり変わってくるんですね。ここ数年は雇用情勢がよくなったということもございまして、求人開拓の対象地域が大幅に減ってきておりまして、ちなみにモデル事業1期目のときの対象地域というのは求人開拓地域から外れてしまっているんです。そういうことなので、どんどん変わってしまうので、1年以上の契約というのはなかなか難しいと思います。

あと、民間事業者さんの立場からすると、キャリ交とか人材銀行ほどはいろいろな初期投資というのは求人開拓の方は掛からないと思います。そんなに1年で元がとれないとか、そういうことにはならないと思います。

榎谷主査 でも、そうですけれども、習熟というのがありますよね。だから、1年間というのはちょっと気の毒というか、民間も一遍1年間だけやってみようというところもあるかもわかりませんが、習熟度も上がるし、せっかく訓練を職員の方もされるので、1年間しかない次の機会がなくなってしまうわけですね。なくなるかどうかは入札の結果なんですけれども、可能性も高いので、人の投資もちょっとしにいくのかなと思ったりするので、1年間というのはちょっと短いかなという気はします。

水野首席職業指導官 そこはよくわかるんですけども、地域が変わってしまうとどうしようもないので、近い地域だったら民間事業者も前の人をそのまま使うということもあり得るかと思うんですけども。

榎谷主査 0.6というところになるので、0.6に上がってしまったら事業そのものがなくなってしまうということですね。

水野首席職業指導官 そうです。

原専門委員 よろしいですか。ちょっと全体を通してなんですけど、障害者の雇用率とい

うのを全部条件に挙げていらっしやいました。非常に重要なことだと思うのでわかるのですが、本当にこれが必要か、別途指導する問題ではないのか。要するに、ここの条件にすべきか。もし、本当に大事にすべきなら、この厚労省案件だけの条件にしているのか、ほかの市場化テストの案件にも加えるべきじゃないのか、この辺はいかがでしょうか。

水野首席職業指導官 やはり障害者の雇用率というのは法律で決まっている、基本的な労働法規で決まっていることなので、やはりそういう基本的な労働法規を守れないような事業者さんというのは、なかなか事業を適正かつ確実に実施できないんじゃないかという心配があるわけでございまして、そこを必ずきちんとやっていただくということが一つ。

加えて、キャリア交流プラザでも人材銀行でも求人開拓でも、この事業を受託する事業者さんというのは、ほかの事業者さんにそういう法律を守ることを求める立場になるので、そういった意味からも自分はきちんと法律を守ることが必要になると思うので、そういった意味でもこういう条件は必要かなと思っております。

ただし、これはやはり事業の性格から来ているものなので、私どもの事業以外にまで、本当は求めていただいた方がいいんですけども、それをどこまで求めるかというのはまた別の判断だと思えます。

原専門委員 わかりました。

榎谷主査 法律を守るという意味では、その条件を達せない場合は何かペナルティを払えば、法律的には通るということとは違うんですか。

水野首席職業指導官 一つは、やはり私どもの立場からすると、そういう基本的な労働法規を守らないような事業者さんは、事業を本当に適正に実施できるのかという心配があるということと、この事業を受託した事業者さんは、ほかの事業者さんに法律を守ることを求める立場になると思うんですよ。求人をとる場合でも。指導しろとはまでは言いませんけれども、立場的に守ってくださいと言う立場になるので、そういう意味では、やはり自分がそういう法律を守っていないと、そういうこともできないんじゃないかという心配があるわけでございます。

榎谷主査 それから、これは事業に専念しないといけないというような、要するに、施設の使い方の問題で、時間内でなくても十分管理者との関係で許容される範囲内では自由に使えるとなっているんですが、民間事業者さんも別の施設をお持ちなわけですよ。それはもうちょっと弾力的に、ものによっては使ったりするということとはできないのか。それとも、この施設の中で完結しないといけないということなんでしょうか。

水野首席職業指導官 それは、キャリア交流プラザとか人材銀行のことでございますか。今おっしゃったのは、独自にランチみたいなものを設けられないかと。

榎谷主査 もともとあるものを何か活用、つまり事業をやっているわけですから、そこだけではなくて、民間業者ですからいろいろなことをおやりになっているわけですよ。そこを活用できたり、例えば、遠いところはもっと近くに支店があれば、そこを活用しているいろいろできるとか、そんなようなこともできたらいいのかなと思ったんですが、

その辺は所定の場所でやらないといけないとなっているのかどうか。

水野首席職業指導官 一応もともとその市場化テストの考え方が公設民営ということで考えておりましたので、私どものつもりとしては、従来私どもが使っておりました施設を民間事業者さんにお任せして事業をやっていただくということを考えておりますので、今おっしゃったようなランチまでということは考えておりません。

佐藤専門委員 これは3事業共通の質問です。加点項目審査のところでは評価委員会、この事業で言えば6人ということで、実は私も中小企業基盤整備機構というところの旭川校のモデル事業で評価委員会の委員で入ることがあったんですが、各事業の項目に関して、例えば、労働市場に関する知識、あるいは事業計画実施体制を出したときに、例えば資金計画を見るとか、各委員の専門分野が違ってくるような人選でおやりになった場合に、実は、その総合評価方式のときの加点項目の点のつけ方の説明方法は、委員がつけたからということがまず一つの御説明だということもあると思うんですけども、提案書を出した民間企業の方から言うと、本当に専門家に審査してもらったのかというところが物すごく、落選した方からの御不満として聞くことが多いんですね。このところは、各項目ごとに自分が専門でない項目についても点数をつける権限を持ってしまうということに対しては、そうではなくて例えば項目ごとに委員全員で合議して、委員会として点数をつけるというようなやり方もあって、実際に加点項目審査の運用というのはどうなるんでしょうか。

水野首席職業指導官 まず、評価委員会にはできるだけこの三つの事業にお詳しい方、労働経済の専門家の方とかそういう先生方にお入りいただいております。その上で、点数のつけ方はそれぞれの先生方も御自分で、それぞれの項目についてつけていただくという仕組みになっております。それを足し合わせて計算をするということでございます。

佐藤専門委員 今の点に関連して、例えば、その事業の発注官庁からの御意向というのは、例えば、委員会の委員の中には発注官庁からはどなたもお入りにならないんですか。

水野首席職業指導官 今までのモデル事業のときの評価委員会は、そういう外部の有識者の方と、それから、評価は行いませんけれども、いろいろな仕組みを議論するときには関係団体の方、人材協等の方に入らせていただいております。それに加えて、私どもの役所からは私と職業安定局の総務課長が委員として入っております。

佐藤専門委員 これはちょっと下世話な話でよた話として聞いていただければいいんですけども、こういう委員に入ったときの委員謝金というのが非常に低額で...、申し訳ありません。こんなに分厚い提案書が何チームからも出てきたものを事前に配られて、真剣に読んでください、真剣に点をつけてくださいと言われるのは多分、委員の方々にはつらい部分もあるのかなと。発注官庁として一番欲しい点をとるという意味においては、いろいろなところの委員会で出席してみると、事務局が事前に概要を下審査して、その事務局の点のつけ方に異議があれば、特にこの項目については点数をもっと上げるべきだとか落とすべきだという専門の先生からの御説明があれば、それはまた審議した上でそれをどこ

かに反映させる可能性を残すというようなやり方が、実務上はすごく多いようですけれども、その辺は運用の実際というところで、特に落選者に対する説明というところが立つような加点審査方法と御説明を留意していただきたいというのがお願いです。

水野首席職業指導官 おっしゃるようなやり方もあるかと思いますが、私どもの方は先ほど申しましたように、一人一人の先生方に点数をつけていただいておりますので、事務局の案をそのまま通すようなやり方はしておりません。

榎谷主査 よろしいでしょうか。

それでは、求人開拓事業の実施要項の案につきましての審議は、本小委員会において引き続き行うことといたします。これらにつきましてご質問することができなかった事項とか確認したい事項がある場合には、事務局にお寄せください。事務局で、キャリア交流プラザ、人材銀行と併せて取りまとめを行った上で、次の審議の機会に回答していただくということでよろしくお願いいたします。

次回の入札監理小委員会は11月2日木曜日10時から開催し、アビリティガーデンと私のしごと館の各実施要項の案についての継続審議を行う予定であります。

それでは、本日はありがとうございました。