

官民競争入札等監理委員会  
入札監理小委員会  
第 26 回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第26回 入札監理小委員会  
議事次第

日時：平成19年11月20日（火）18:00～19:20

場所：永田町合同庁舎1階 第3共用会議室

1. 民間競争入札実施要項（案）の審議

- ・ 求人開拓事業（厚生労働省）
- ・ 在日外交官日本語研修（（独）国際交流基金）

2. その他

<出席者>

（委員）

樫谷主査、小林副主査、佐藤専門委員

（厚生労働省職業安定局）

山田公共職業所運営企画室長、上市主席職業指導官、藤浪主席職業指導官室長補佐、山本主席職業指導官室長補佐

（外務省広報文化交流部）

小畑文化交流課係長

（（独）国際交流基金）

深野経理部会計課長、榊原関西国際センター副所長、正野関西国際センター研修事業課長

（事務局）

中藤局長、櫻井参事官、熊埜御堂参事官、徳山企画官

○榎谷主査 それでは、ただいまから第 26 回入札監理小委員会を開催いたします。

本日は、厚生労働省所管の求人開拓事業及び独立行政法人国際交流基金所管の在日外交官日本語研修の実施要項（案）の審議を行います。

それではまず、求人開拓事業の実施要項（案）の審議から行います。厚生労働省職業安定局首席職業指導室上市首席職業指導官に出席いただいておりますので、平成 18 年度モデル事業及び 19 年度の事業の実施状況・意見募集の結果、これまでの審議を踏まえて修正した実施要項（案）の内容等につきまして、15 分程度で説明いただきたいと思います。

○上市首席職業指導官 首席職業指導官の上市でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、19 年度事業の実施状況について御説明申し上げます。

資料は A-①でございますけれども、上半期の実施状況につきましては御覧のとおりでございますが、民間実施地域、とりわけ福岡筑豊地域の結果が厳しいものになっております。国実施地域は、本来の比較対象地域ではございませんけれども、入札不調になった 3 地域をそれぞれ表に掲載しておりますが、事業開始が遅れたにもかかわらず、民間実施地域を上回る結果になっております。なお、19 年度を通しての実績につきましては、過去の実績を参考にいたしますと、単純にこの 2 倍というのではなくて、2.4 倍ぐらいになるものと思われるところでございます。

また、充足率についてでございますが、民間実施地域の青森東青地域につきましては 33.9%、福岡筑豊地域については 24.1%、北海道旭川地域については 21.5%、高知中央地域は 20.5%、長崎県北地域は 44.8%というようになっております。民間地域の中には国地域の充足率を上回るものも見られるところでございますけれども、民間地域の開拓数、充足数は国地域のものよりも絶対数が少ないこと、あるいは入札不調地域では、求人開拓推進員の雇い入れが遅れたというようなことから、一定の留意が必要かというように思っているところでございます。

それから、18 年度のモデル事業の実施状況についてでございますが、このモデル事業につきましては、11 月 13 日に厚生労働省に設置をいたしました評価委員会で実績評価について御意見をいただき、一部修正した上で、現在発表の準備中でございます。民間実施の 3 地域の結果は、大まかに言いますと、17 年度の実施地域で言いますと、この資料の実施要項（案）の 22 ページ、一番下の欄でございますが、平成 17 年度の市場化テストモデル事業の実績を載せておりますが、この中で言いますと、秋田中央地域に近いものとなっております。即ち、18 年度の民間実施地域の結果を同地域の労働市場規模等が類似する国の比較対象地域と比較いたしましたところ、民間地域では開拓求人件数、開拓求人数、充足数のすべてにおきまして、国の比較対象地域の結果を下回っているところでございます。また、民間実施地域では、それぞれ同地域における平成 17 年度の国実施時の実績を下回っているところでございます。

また、経費について見ますと、全体的な総額は民間実施地域の方が国の比較対象地域よ

りも若干安くなっておりますが、開拓求人数1人当たり、充足数1人当たりのコストは、国の比較対象地域よりも高くなっているところでございます。

また、今回の実施によってよかった点でございますけれども、ふだん、ハローワークを利用したことがなかった事業所からの求人が確保されるといったよかった点も見られたところでございます。

また、評価委員会としてのまとめでございますけれども、雇用失業情勢が厳しい地域で実施をされます求人開拓事業において、民間事業者の創意と工夫が十分に発揮されず、また、当該地域で事業を新規に開始した民間事業者が短期間で信頼を確保することの難しさ等を背景に、民間実施地域において求人確保が十分に進まなかったことは、当該地域の求職者の就職機会確保の観点から大きな問題ではないかと考えております。また、同地域で継続的な事業実施が難しいこの求人開拓事業については、平成17、18年度のモデル事業の結果に加えまして、現在実施をしております本格実施の結果も踏まえて検討し、引き続き市場化テストの対象としていくことが適当か否かについて考えていく必要があるということでもとめをしているところでございます。

それから、今回の実施要項（案）に対する意見募集の結果についてでございますが、資料は1－3でございます。

今回、意見がありました点は3点でございますが、まず求人開拓事業の概要及び確保されるべき求人開拓事業の質についてでございますが、意見の概要といたしましては、本事業は単に開拓求人数、充足数といった総量確保を目指すよりも、新たに掘り起こした開拓企業数や求人数、ハローワークに求人を出したことがない企業や、最近利用のない企業の数に重きを置くべきだというご意見でございます。それにつきましての私どもの考え方でございますけれども、本事業は、雇用失業情勢の厳しい地域で求人を開拓する事業であり、新たな開拓企業と、これまで既にハローワークを利用している企業の別にかかわらず、充足可能性が高い求人を広く開拓する必要があることから、確保されるべき求人開拓の質は、各地域ごとに開拓求人数及び開拓求人の充足数を設定しているものであるというように考えております。

また、2点目のその他の業務運営に当たっての条件のところ、下記データの開示を追加してほしいということで、1点目の雇用保険の適用事業所の最新データにつきましては、企業の同意を得ることが困難な個人データが含まれる場合があるため、開示は困難であると考えております。2つ目につきましては、効率的な求人開拓の実施を図るため、毎月第1営業日における有効求人及び日々の新規受理求人の事業所名称、住所の情報に加えまして、今般、各種業務統計等を情報提供することを実施要項上明記をしたところでありまして、こういった情報を活用いただきたいというふうに考えております。

また、実施期間について、最低3年ぐらいで設定すべきではないかという御意見でございますが、この事業につきましては、雇用失業情勢の厳しい地域に限定して行う事業でございます。雇用失業情勢が改善すれば終了すべき事業であるため、あらかじめ一地域で

長期間実施することを予定できない性質を有しているものであるということで、従来、私どもが御説明していた線で回答をしようと考えているところでございます。

以上につきましては、評価委員会の方でも御説明いたしまして、現在の実施要項（案）について特段の修正を加える必要はないのではないかとということで整理をさせていただいているところでございます。

それから、これまでの審議を踏まえた実施要項（案）について、その内容について御説明でございますが、前回の御指摘の中で、関係会社がある場合は、その一覧表を添付していただくということで御説明しましたが、そのことにつきまして、入札説明書に様式を添付することとさせていただいているところでございます。また、入札説明書の様式7、参考資料の法令の遵守に関する申出書でございますが、アンダーラインを付した箇所の3行目、なお書きでございますが、下記要件に反することが判明した場合であっても、厚生労働省に設置する評価委員会の判断により入札参加資格が認められる場合がありますということで、入札説明書でその旨を説明するということで前回御説明をいたしましたけれども、必ずしも入札説明会に参加される事業所だけとは限らないので、この申出書の中にもその旨を記入するということで、今回変更をいたしております。また、この申出書の5の中で、不利益処分につきましては、行政手続法第2条第4号に定める不利益処分ということで、こちらにも説明を付け加えさせていただいております。

以上でございます。

○樫谷主査 ただいまの御説明につきまして、御意見、御質問がございましたらよろしくお願いたします。

今の19年度の求人開拓事業実施状況ですが、極端に差が出てきているのですが、こちらの方で単純に計算してみたのですが、これは半期分だということで、後半はもう少し上がるということではあるのでしょうかけれども、単純に半期で計算しますと、相当の差がありますよね。開拓求人件数というのは企業の件数と似ているわけですが、求人件数というのは企業の数とは違うのですね。

○上市首席職業指導官 1社が違う職種で複数出したりする場合には。

○樫谷主査 2件、3件になるわけですね。

○上市首席職業指導官 はい。

○樫谷主査 そうすると、件数で言いますと、東青地域は月当たり1人当たり8件ですね。福岡は月当たり4件ですね。ところが、北海道旭川は月当たり46件、高知中央が20件、長崎が15件ですね。北海道旭川で月当たり1人当たり46件も取っているということは、25日かもわかりませんが、20日計算としても1日2件以上取っていているというイメージなのです。ところが、民間の方は月8件ですから、3日ぐらいに1件取っていているということですが、これはどういうことを意味しているのですか。今の民間からの意見の中で、過去のデータ、どこで求人を取れるかというデータがないために、つまり最初はかなり無駄といえば無駄な球を打っているという話なのか。それともハローワークですと

言って行くのと、何とかという民間ですと行くのとの差なのか。それとも、1年の中の習熟度の差なのか。これはどういうふうに理解すればいいのか。分析していらっしゃったら教えていただきたいと思います。

○上市首席職業指導官 まだ私自身、この地域についてどのような求人開拓の方法をとっているか詳しくは承知をしておりますけれども、求人開拓の方法といたしましては、一般的に企業を訪問して開拓する場合と、電話による開拓という方法もございまして、いずれの方法も私どもは認めておりますし、また併用してもいいように考えております。今回、民間実施地域では、開拓求人件数そのものも今御指摘のように件数そのもののがかなり低い実績になっておりますのは、恐らく足で回って開拓をしているのではないかと推測ができるのではないかと思います。数を上げるためには、更に電話による開拓とか、そういうものも併用すれば、もう少し数も増えていくのではないかとということにも思います。

○樫谷主査 これは、電話で「はい、はい」と言ってそう簡単にできるものなのですか。我々は開拓というと、かなり熱心にいろいろ説得したりしないといけないというイメージがあるのですけれども、電話で「いかがですか」みたいな、御用ききじゃないですけど、そういうようなことでどんどん出していただけるのか。というのは、あまりにも官民で差があって、恐らく民間の人も怠けているのではないと思うのです。その中でこの差は一体何だ。ちょっとの差だったら確かに習熟度の差というのはあるのですが、何倍もの差というのは何を意味しているのかちょっと理解しかねるといいますか、モデル事業の結果もこうだった。

何か根本的に、情報も含めて本当にフェアになっているのかなっていないのか。このことはどういうふうに理解したらいいのかわからなかったのも、そういう質問をしたのです。単に習熟度だけの差でこれだけ出てくるものなのか。

○上市首席職業指導官 福岡の筑豊地域で事業を委託しておりますところは、地元の企業でございまして、地域の状況の理解とか、あるいは企業自身が地域での知名度というようなものもあるのではないかと思いますので、電話で開拓をするということも可能ではないかということに思っているところでございます。

○樫谷主査 福岡は8名投入しているのですよね。熱心におやりになっていて、正社員の割合は多いけれども、開拓求人充足数が85名ですから、これはどうやっても900名はいかないですよね。東青地域も205名ですから、後半多少伸びるかもわかりませんが厳しい。ところが、国実施地域は、高知はどうかわかりませんが、悠々といけそうですね。これはどういうことを意味しているのか、ちょっと理解ができない。

要するに、本当に求人開拓事業として市場化テストにさらすのがいいのかどうかという課題もあるというようなことをあなた方は言っているけれども、私自身もそうとは思いますが、こういう分析をしないでやめるというのは何となく気持ち悪いものがあるので、本当に官民が同じ土俵で戦うことになっているのかどうかを分析した上で、何せ1年の事業ですので、これは制度上仕方がないということもよく理解できるのですが、その1年とい

う事情だけでなぜこんなに差が出てくるのか、それともそれ以外の事情があるのか。これは分析ができるのか、できないのか。

○山田室長 実は、求人開拓事業の実績は推進員がどんな人がついているかということによります。これは、それぞれの実際営業してくる人の能力が成果に直結するため、ほかのキャリア交流プラザといった事業以上に個々の推進員の能力がすごく問われるものなので、実際どういう人がどれぐらいの賃金でやっているのかということがポイントになります。あと、過去にあったケースですが、あるメディアが求人開拓事業について民間事業主に聞いた記事を数年前に見たのですが、基本的に民間の営業で求人広告に載せるような感覚でやるには、ハローワークの求人票というのはすごく細かいところまで聞き上げなければいけないということが非常に面倒だということはある民間事業所の方がコメントされていました。圧倒的な格差についての説明にはならないかもしれませんが、過去、そういったコメントをされている事業者はいました。ハローワークの現場に行くと、求人情報誌を広げながらハローワークの求人票と照らし合わせているような人がいますけれども、それは求人情報誌がわりとあいまいな書き方をしているのを正確につかむためにハローワークの求人票を見に来ているのですけれども、民間事業者が求人の詳細な内容を一々聞き上げるというのが非常に煩わしいと言っていたのか、ちょっと言葉は忘れちゃったけれども、大変で面倒だということは言っていました。ただ、今、主査がおっしゃる圧倒的な格差の説明の一部にはそういう話はあるかもしれません。

○樫谷主査 月46件というのは、片っ端から採れているみたいなイメージがある。これは一体どういうことを意味しているのか。旭川というのは一般的な環境は非常にいいところでしょうけれども、雇用情勢としてはかなり厳しいところの中で、こう簡単に採れるものなのかというのが比較して考えると説明がしづらいので、今回は別として、次のときに本当にもう一回やるのかどうかという根本的な問いをかけられたときに、これを分析せずに、結果は悪から仕方がないですわと簡単に考えていいのかどうか。その辺はいずれ結論を出さなければいけないわけですが、それにしてもその辺の気持ち悪さが残ってしまうということですよ。

○中藤事務局長 関連してですけども、例えば国の3地域を見ても、同じ7人で3倍の実績差が出ますよね。やはり国自身ならば、仕事のやり方とか、ある程度共通していると考えたら、この3倍の差というのはちょっと大きく思えるということと、民間は、モデル事業の前、この事業が始まって、人数当たりにして従来国が全部やっていったとき、やはり3倍とか4倍の差というのは出てきたかもしれない。これは、景気情勢とか地場にどのぐらい企業数があるとかいろいろあることを考えると、やはり同じ国の中でやるにしても、3倍差が出てくる原因というのは何かなという感じがします。

○山田室長 ただ、この資料は内閣府事務局から雇用情勢が違うところでいいからこういう形で並べてくれということと言われて出したものです。民間の実施している青森東青の比較対象地域というのは、福岡筑豊ではありません。国実施地域についても、雇用情勢に

かなり差はありますので、その差が出てきても、もともと比較する対象ではありません。ですから、結局、最終的には、もともと雇用情勢が近いところとの比較をして、18年度の事業をしたときのように、いろいろ縦横で精査をしてわかってくるところではないかと思えます。

○榎谷主査 9月末時点の情報は公開しないのですかね。

○上市首席職業指導官 公開をいたします。公開をするということで実施要項上定められておりますので。

○榎谷主査 これを見て入札する人はペナルティをとられるみたい。実際はペナルティをとるようにはなっていないですが。私だったらこれを見て、モデル事業もこうだ、19年度もこうだとなったら、それをまた今回は要求水準が上がっているわけですよ。果たして勇気を出して入札に応ずるのかどうか。そういう根本的な問題があるのです。そうならば、また国がやればいいじゃないかという話ではあるのですけれども、国のレベルが高いわけですから、結果的には官民競争した結果みたいな形になりますね。そういうふうに割り切っているものなのかどうか。

○小林委員 さっき御説明になったようなこととで、情報開示で十分ではない点というか、国の方としては通常の業務としてやっていたけれども、民間事業者が知り得ていない部分というか、民間事業者からは見えていない部分というのがあるのではないかと、そういう懸念があるのかなと思うのですけれども。民間からの意見のところ、例えば2番の①の雇用保険適用事業所の最新データというのがあるではないですか。これは、個人データが含まれる場合があるためという理由が書いてあるのですけれども、雇用保険適用事業所の事業所名を開示してくださいということではないのですか。

○上市首席職業指導官 この部分は意見そのままございまして、私どもが要約しているものではないのですよ。

○小林委員 そのようなことを聞いているのではなく、考え方のところで、個人データが含まれる場合があるためと書いてあるではないですか。

○上市首席職業指導官 はい。雇用保険適用事業所の最新データということしか書いてありませんので、その言葉どおりに読みますと、雇用保険の適用事業所のデータの中にはかなり多くのデータが含まれておりまして、それをそのまま出すとなりますと、その中には企業の同意がととも得られそうもないデータも含まれている場合がありますので、一々事業所の同意、企業の同意を取ってから出すということになりますと、それは大変な作業になるわけでした。

○小林委員 雇用保険適用事業所名を出してくださいということではないのですか。それは既に出してあるということですか。

○上市首席職業指導官 その管内の適用事業所のデータ、名前だけでも膨大な情報になりますので、それだけではあまり意味がないのではないかと思うわけでした。

○小林委員 でも、これはどう考えても格差があり過ぎますよね。

○榎谷主査 ええ。これはどういうことを意味しているのかよくわからない中で、要求水準は上がる。そうすると応募してくる人がいるのかなという感じが、結果はやってみないとわからないけれども、また同じような結果が出るのではないか。地域があちこち飛びますから、当然それぞれの雇用情勢によって地域が選ばれるわけですから、やむを得ないといえはやむを得ないのですけれども、民間の場合は、常に習熟度がないところでやらなければいけない。ただ福岡の筑豊地域のように、地域の状況がよくわかっていたとしてもこういう状況になるという、特にここが悪いですよね。半年間で85名しか充足数がない。だから、開拓のアプローチのやり方が全く違うのか情報が全く違うのか。確かにレベルがあるけれども、それにしても、あまりにも格差がつき過ぎている。しかし今回、これを公表していただくということで、それはそうだと思うのですが、これはやむを得ないということでしょうね。

佐藤先生、何かご意見は。

○佐藤専門委員 いいえ、とくにありません。

○山田室長 今日いただいたような御意見は、最終的に19年度の評価をまたしなければいけないところがあるので、監理委員会の方でそういった御指摘があったということの評価委員会の方にもお伝えて、我々もそれを判断するのに役立つ情報を評価委員会に結果と一緒に添えてお出しするというのがいいかなと思います。

○榎谷主査 もし市場化テストを止めるとなったとき、むしろ正当な理由が要ると思いますが、そのときに、このままでは果たして正当な理由、特に人材銀行は確かに数も勝っているのですが、そんなに格差は出ていませんよね。それは習熟度の差だとかという理屈がつくと思う。これはちょっと理屈がつかないので、何かいい、止めるなら止める理由、継続するなら継続するという理由が必要じゃないか。

○山田室長 我々も、仮に民間委託を止めたにしても、ハローワークとして今後どういう形でこういった営業活動をしていくのがいいかということの示唆にもなるかと思っておりますので、そういった点も含めて、評価に当たって必要な材料を集めるということが必要かとは思っています。

○榎谷主査 よろしいですか。ちょっと気持ち悪いのですが、とりあえずよろしいということで。そういうことで、本実施要項（案）につきましては、これまで審議を重ねてまいりましたが、重要な論点については漏れなく取り上げて審議してきたと思いますので、私としては小委員会での審議は今回で実質的に終了したいと考えております。そこで、審議終了に当たりまして、厚生労働省に確認しておきたい事項があります。

サービスの質の指標等ですが、これはサービスの質の指標設定にあたっては、その指標が民間事業者のパフォーマンスの向上に資するものとなるように留意が必要だと思います。その意味では、民間事業者はマッチングを行わない以上、充足数を指標とすることが本当に適切か、引き続き検討が必要と考えております。

また今回、地域性を考慮していただきましたけれども、2カ年の実績の平均を取った

けで地域性が十分に反映できているのかどうか、これも検証が必要だと考えております。

それから、今議論したようなことも検証が必要だというふうに思っております。したがって、次回以降、事業を実施する場合には、これらの点を踏まえ、より適切なサービスの質の指標やモニタリングの方法の開発に努めていただきたいと思いますと考えております。

それから、入札参加資格等でございますが、入札参加資格の設定や、それに伴う提出書類の指定が参入障壁とならないよう、次回以降、事業を実施する場合には、民間事業者の意見も踏まえて検討していただきたいと思いますというふうに思いますので、よろしく願いいたします。よろしゅうございますか。

以上でございますが、厚生労働省におかれましては、ただいま申し上げたような事項を踏まえ、本事業の実施や次回以降の実施に向けた検討を行っていただくようお願いしたいと思います。よろしく願いします。

それでは、小委員会の本実施要項（案）の審議は概ね終了したのものとして、改めて小委員会を開催することはせず、実施要項（案）の取り扱いや監理委員会への報告、資料の作成につきましては、主査である私に御一任いただきたいと思いますと思いますが、よろしゅうございましょうか。

（「よし」と呼ぶ者あり）

○樫谷主査 ありがとうございます。今後、実施要項（案）の内容等に何か疑義が生じた場合には、事務局から各委員にお知らせし、適宜意見交換をさせていただきたいと思しますので、よろしく願いいたします。

本日は大変ありがとうございました。

（厚生労働省退場、国際交流基金入場）

○樫谷主査 引き続きまして、在日外交官日本語研修の実施要項（案）の審議を行いたいと思っております。

国際交流基金関西国際センター、榊原副所長に御出席いただいておりますので、前回の審議を踏まえての実施要項（案）の修正事項等につきまして、15分程度で御説明いただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○榊原副長 ここに資料に議論のポイントを挙げていただいておりますので、それに沿って御説明を申し上げたいと思っております。

全部で1番から6番まででございますが、3番につきましては、現場の具体的な細かいところに入りますので正野課長の方から説明を行います、そのほかについては、私の方からまず行わせていただきたいと思います。と存じます。

まず、1番のクラス編成の方式・委託金額の決定方法でございます。これについていろいろ御意見をいただきましたけれども、私どもも検討させていただいて、入札時点でクラス数をあらかじめ4クラスを固定した上で、レベルを分けて上位者からクラスを編成した

いと考えております。それで、でき上がった4クラスを企画書で提出してもらったカリキュラムに対応するレベル、この間も3段階申し上げましたが、4級合格相当、3級合格相当、2級と3級の間レベル相当、この3つのいずれかに対応するクラスとして扱っていきたいと考えております。理由につきましては3点ございまして、今、4クラスと申し上げましたけれども、5クラス以上のクラス編成として入札した場合、落札額が予算額いわゆる予定額の範囲を超えてしまう可能性が高いのではないかとということでございます。2番目としましては、クラスを固定しない場合、クラスが増加した場合に追加費用を基金が負担すべきだということになります。臨時の出費というのは予算執行上難しいということ。それからもう1つは、クラス単価で入札にかけるという御意見もありましたけれども、クラス単価で入札にかけるという変則的な方法は、実務的に検討させていただきましたが、困難ということでございます。

2番につきましては、「講師の要件」ということで御指摘をいただいたわけですが、これは講師について当初案では「外交官への指導経験及び社会人の指導経験」と記載しましたが、「外交官への指導経験」というのは余りにも限定されているという御指摘もございましたので、「外交官への指導経験」という部分は削除するようにいたしました。したがって、「社会人に対する指導経験および多国籍クラスの指導経験」を有する者という記載にさせていただきました。

3番につきましては、先ほど申し上げましたように、具体的な事例等もございますので、正野課長の方から説明申し上げます。

順番が飛びますが、4番の「インセンティブの関係」についての御指摘等につきましては、結論的に言いますと、インセンティブの設定というは行わないことにしたいというふうに考えております。といいますのは、これも理由が3点ございまして、募集の段階なるべく優秀な学生のみ集めようという方向での募集が行われて、日本語を本当に学習しようとする外交官を広く対象としたいという本研修の趣旨に合わなくなってしまうおそれがあるということです。それから、予算上の制約でございます。それからもう1つは、インセンティブの達成度の度合いに合わせて、どのように金額を設定していくかについては、適正な基準を設定するということがなかなか困難ということでございます。

次に、5番目の項目、「カリキュラム関係」につきましては、落札後に、基金との協議によりカリキュラム変更があり得ることが記載されていないという御指摘をいただいております。従来の経験からいたしますと、落札後に基金との協議でカリキュラムの大幅な変更は好ましくないと考えますが、研修を効果的にするために、落札後に落札者と協議の上でカリキュラムを微修正するという事態が生じる可能性が十分想定されますので、このような場合はカリキュラムの微調整をすることもやむを得ないというふうに考えております。そのため、具体的には入札説明会で落札後に基金との協議によりカリキュラムの微修正があり得ることは説明したいと考えております。

6番目の「研修会場の実地関係」でございます。東京23区内に適切な研修会場を確保し

ているかどうかの適切な判定基準でございますけれども、受講者の皆さん外交官でそれぞれお忙しいということもございまして、基本的に例えば駅から10分以内とか、また皆さん、車を使われますので、付近に駐車場があるということを想定しております。しかし、余り詳細に記載しますと、1つの仕様発注のようになることと、事業者の工夫に任せたいという部分もありますので、実施要項について修正は行わずに、説明会等で質問があった場合には、先ほど申しましたように、駅からの時間とか、駐車場の問題については回答することとしていきたいと考えております。

それでは、3番の「サービスの質（要求水準）」につきまして、これはかなり詳細な内容に入り、実際の現場を踏まえた考え方もありますので、課長の方から説明させていただきます。

○正野課長 前回御質問いただいた中で、カリキュラムの習熟度70%以上の日本語能力の向上を求められるサービスの質にしたい、という御説明をした際に、具体的にその習熟度はどのように測るのかといった御質問がございました。もう1つ、すべての受講者が習熟度70%をクリアしなくてはいけないのかという、ご質問もありました。この2点について御説明いたします。

最初に、習熟度70%の日本語能力の向上の測定方法については、最終的には民間事業者と協議の上で決めることとなりますが、現時点では以下のように測定することを考えております。

まず、研修の最後に行う口頭運用能力試験においては、各カリキュラムの内容は3つのレベルが想定されており、それに対応したタスクが用意されます。例えば、電話への応対、初対面の人と話す、レストランでの注文、といった具体的な状況に応じたタスクを与えて、受講者がそれに対して十分な口頭での受け答えができるかどうかを試します。その与えられたタスクに対して、それが完璧に達成された場合は達成度100%とします。それを基準としまして、発音の間違いや言い間違い、また文法的な誤りといったものが多少見られるけれども、トータルとしては与えられたタスクを達成できている、と判断される場合に、その状態を達成度70%というふうに考えます。また、文法や発音等の観点から見て間違いが多く、全体としてはそのタスクを達成できていないという状態を達成度50%と見なします。この3段階を基準とします。また、70%の達成度というのは、個々のタスクについて、その達成度が100%であるか、70%であるか、50%であるかということをそれぞれ判断して、全体としての口答試験の達成度は、その平均をとることで判断したいと考えております。したがって、例えば口頭試験で3つのタスクがあった場合、1つが100%、もう1つが70%、もう1つが50%になった場合は、平均をとりますと70%を超えますので、達成度70%ということでサービスの質は確保されていると考えます。他方、2つが70%で、1つが50%という場合には、平均いたしますと70%を割り込んでしまいますので、その場合は要求水準に満たなかったという判断になると考えております。

次に、全員が70%の日本語能力の向上ということクリアしなくてはならないのかとい

うことについては、原則としては、やはり参加された受講生全員について、カリキュラムの習熟度 70%以上の日本語能力の向上が見られることを要件にしたいと考えます。ただし、民間事業者の責任ではない理由により達成ができなかった、というケースも想定し得ると考えておりますので、その場合には例外としたいというふうに思っております。例えば例外的な事由としては、途中で研修生が病気・事故等の事由で研修が続けられないといったことが想定されますが、そういう民間事業者の責めによらない場合は例外としたいと考えております。

以上です。

○樫谷主査 今回の御説明につきまして、何か御意見、御質問がございましたらよろしくお願いたします。

○小林委員 まず1つは、今の質のところですが、この修文なされたところによると、カリキュラムに沿って民間事業者と協議の上、同試験の内容と判定基準を決定するというふうになっているじゃないですか。このタイミングはいつなのかということと、事業者にとっては、それがゴールになるわけですよね。そのゴールを達成するために、カリキュラムを実施するということになるという理解でいいのかということ。

それから、この 100%、70%、50%というものの判定基準は今御説明いただいたのですが、例えば 70%だと、やや問題が見られるけれども、全体としては与えられたタスクを達成することができるということが、尺度としては、クライテリアとしては、メジャーとしては、余りちゃんとしたメジャーにはなっていないように思われるのです。だから、何をもってして与えられたタスクを達成できると判断するのか。やや問題が見られるけれどもという「やや」というのはどの程度なのかというところで、ちょっとわかりにくいところがあるかなというのと、私から見ると、達成できていないというのが 50%というのはどういう設定基準なのかなと疑問に思いました。それが質のところでの質問です。

もう1つ、インセンティブのところでもちょっと質問があって、募集の段階でなるべく優秀な学生のみを集めようという方向での募集が行われるというのが1つの理由になっているのですけれども、これは基金の方で、どこの国の外交官をターゲットにするのかということは決めるわけですよね。決めて、そこで募集を行って、そのプレースメントテストについても関与なさるのですよね。

○正野課長 はい。

○小林委員 そのときにレベルを一応見るわけで、そのレベルを見てクラス分けして、ターゲットを設定するのだから、これは御心配なさり過ぎのような気がするのです。だから、その意味では、先ほどの達成度とか習熟度のターゲットを 70%達成すればいいのだという民間事業者のマインドと、もっと優れた能力開発をするのだというインセンティブというのでいかなものかというふうに思いました。

○樫谷主査 いかがでしょうか。

○正野課長 まず達成の度合いをはかる基準を決定する時期についてですが、コースを開

始する前に決めることを想定しています。あらかじめ達成すべきゴールを設定しておいて、それを目標に民間事業者に事業を実施していただくこととなります。

また、判定基準についてですが、確かにご指摘のとおり、100%、70%、50%という区切りについては、はっきり点数化できていない部分というのがございますが、最終試験は口頭での運用能力をはかるという試験ですので、ペーパーテストのように何点というはっきりした点数がつけにくいところがあります。したがって、言い間違いや文法の間違ひがあっても、全体としてそれを聞いたときにやりとりとしてきちんと成立しているということ、きちんとコミュニケーションがそこで成立しているということ、タスクが達成されているかどうかの基準として判断したいと考えております。達成できなかった場合を50%にしているというのは、できなかったからゼロではないかという考え方ももちろんあるのですが、たまたまあるタスクができなかったときに、それをゼロと判断してしまうと、70%という数値を各タスクの平均で出そうと今考えているので、1つの失敗で絶対その数値に到達しなくなってしまうということがございます。そのため、1個のタスクはだめでも、もう1個のタスクが完全にできれば合格させようという考えで、70、50、100というような設定にさせていただいています。

インセンティブについては、我々が選考に関与できるので、選考に対してインセンティブをつけても懸念している点は大丈夫じゃないかという御指摘については、それは、確かにご指摘の通りであろうと思っております。ただ、我々としては、受講者の日本語のレベルをできるところまで、要するに一番上までもって行ってほしいというのはもちろんあるのですが、それ以外に、日本語が今必要とされている人に研修をしてほしいという気持ちもあります。そこは確かにインセンティブをつけない理由としては多少弱いかもしれませんが、我々としてはそのように思っています。また、インセンティブを設ける際に一番難しいのは、どういう基準にするのかということだと考えておまして、例えば100%の人が何人というのは具体的に想定が難しいというのがございます。70%を目指して研修を行うということは実際にはできませんので、100%を目指して授業をし、受講生が一生懸命がんばった結果70%に全員が到達するというにやはりなるのではないかと考えております。語学に関して、受けた人が全員100%に到達するというのはあり得ないので、人数で設定するのは難しいです。

○小林委員 このプログラムの趣旨としては、例えば50%の能力だった人を70%にする。このプログラムの程度を見た方がいいと思うのです。もちろん、それにも個人差があつて、すごく一生懸命指導したけれども、この人の場合は50%から70%までが限界だったということもあるでしょうし、それが100%に近いような進捗度を示す方もいると思うのです。だから、結局、適正な基準というのは何だといったときに、やはりクラス分けをするときの当初のレベルと、カリキュラムが終わった後のレベルというのがどのぐらい上達したかというのを本当は見るというのが適正だろうと思うのですが。

○正野課長 はい。我々も、当初レベルと終了レベルで大体このぐらいのレベルの人がこ

のぐらいまではいくだろうという想定は持っています。ただ、最終的にその想定が民間事業者の方が持っている想定とぴったり合っているのかどうかというのは、もちろんすり合わせる必要はあります。したがって、一つのクラスで多少のレベルの差はあっても、そのクラスに入った人は、最初は大体このぐらいのレベルで話せる人が、終わったらこのぐらいのレベルで話せるようになるだろうという、その伸びの想定というのはありまして、その伸びの想定に対して、それに沿うように最大限努力してくださいというふうにお願いするということになるかなと思っております。

○小林委員 ですから、例えば基準として、70%と設定されて3つのテストをやり、タスクを課しますといったときに、その平均点みたいなものが出たときに、その意味で、私の疑問としては、100、70、50という点数設定が適正なのかどうかというのがよくわからないのですけれども、そここのところどのぐらい伸びたかというのではかってあげるということも可能ではないかというふうに思うのです。

○正野課長 スタートレベルとして想定されている人については、すごく下のほうから上のほうまで行くとは想定していません。もし下から上にすごく伸びる人が出ると、その場合は、その人は途中でカリキュラムに合わなくなってしまうので、例えばより上級のほかのクラスに途中からいってもらふような形で対応することになるかと思えます。平均的にここのレベルからスタートした人はここまでいくということを想定してカリキュラムを組みますので、例えばある人ががんばってすごく伸びて、途中でそのカリキュラムを更に超えるぐらいってしまった場合については、飛び級といいますか、それは1つ上のクラスにってもらふ、そういったようなことになるのかなと考えております。

○小林委員 判定するときに、テープという、試験結果及び試験資料をもとに基金が行うと書いてあるので、試験をやったときに、基金が立ち会うというわけではないのですよね。

○正野課長 そうですね。立ち会うかどうかまでは考えていませんでした。やりとりが成立しているかどうか自体はテープで判定可能ですので。

○樫谷主査 よろしいですか。

あと、ちょっと私の方から。2ページ目の上の方で「テキスト代は実費として」と書いてあって、この実費は民間事業者が決めてよろしいということですね。

○正野課長 はい。どのテキストを選ぶか、また用意するテキストの量その他によって変わってくると思いますので、目安として2,000~3,000円程度ということで示してあるだけでございます。

○樫谷主査 あらかじめ募集というか、入札の手続の中でこういう申入れをあらかじめするのでしたか。企画の中にこういうのは入れるのでしたか。高いから安いからといって、マイナスにもプラスにもならないということですね。

○正野課長 はい。そこの部分でプラスマイナスをつけることは考えてはおりません。

○樫谷主査 できなければバツだということですね。

○正野課長 はい。

○榎谷主査 わかりました。それから、3ページのハ「募集関連業務」の（ハ）ですが、募集は民間事業者がやられるわけですね。ただし、決定は基金が行うと。受講者決定後、応募者に対して受講の可否の通知をする、これはいいですね。募集枠を超えた応募があった場合は募集締切の通知を行うこと。募集枠を超えた応募があった場合というのは、これは順番にやるのでしたか、申込み順でしたか。

○正野課長 そうですね。申込み順と考えております。

○榎谷主査 申込み順ですね。ということは、申し込んだら、よほどでない限りはオーケーというふうに理解してよろしいのですか。

○正野課長 そうですね。よほどのことがない限りはオーケーしようと思っております。

○榎谷主査 というのは、可否の通知があるということは、募集枠を若干上回っていないと欠員が生じてしまうのではないかという単純な疑問です。先着順でしたら問題なくいきますね。

○正野課長 そうですね。ただ、多分、日本語のレベルが超えてしまっているとか、足りないとかということがあるので、そういう人については、申しわけございませんが、レベルが合っておりません、と言ってお断りする可能性はあるかなと思います。

○榎谷主査 それは通知をするわけですね。

○正野課長 はい。

○榎谷主査 だから、募集枠を超えた応募というのは、順番にやっていってハネていって、募集枠を超えた場合ということですね。

○正野課長 そうですね。レベルに合った人を集めていくので、多分、何人かはレベルがまだ足りないとか上過ぎるといった理由で落ちていくのですが、それで合計が20人になった段階で締め切りということになって、そのときに、それ以上更に応募がきた場合はお断りするという、そういう意味でございます。

○榎谷主査 定員に達した場合ということですね。定員に達した場合で、それ以降の応募があった場合はお断りするための丁寧な通知を行うということですね。

○正野課長 そうです。

○榎谷主査 つまり、それは可否、可否に関係ないということですね。

○正野課長 そうですね。そこは、もう枠を超えてしまったので、ということです。

○榎谷主査 わかりました。それから、その下の「研修業務」の（イ）の赤字の部分で、プレースメント、クラス分けは、民間事業者の方がするというのでよろしいわけですね。

○正野課長 はい。ただし、それが適切かどうかについては報告を受けて、それを見させていただくということでございます。

○榎谷主査 わかりました。それから、今の4ページ目の習熟度の話ですが、先ほど小林先生から御質問のあったところと関係するのですが、100、70、50というのは、途中はないのですね。99とか80はないのですね。

○正野課長 はい。今のところ想定していません。

- 樫谷主査 ということは、100が基本的にないと、70、70、70で、あと1個50があれば、落選というか、だめだということですね。
- 正野課長 そうですね。
- 樫谷主査 何となく100か70かという、点数は別として。優・良・可みたいなものですね。
- 正野課長 もちろん、到達点にしていこうと思えば80とかもあり得るのかもしれないですけども。
- 樫谷主査 クッションが少しあれば。「完璧な」と書いてありますので、完璧となると、「優」の中でもいろいろあるだろうと。
- 正野課長 そうですね。「良」の部分を中心に1つ設けた方がいいのかもしれないです。
- 小林委員 当初、50というのは最低ラインなので、50の人が入ってくるという想定じゃないかと思ったのです。それが、70になるとか、80になるとかというのを見た方がいいのかなと。
- 正野課長 そうですね。50とはっきりと書かれてはありますが、クラススタート時には、70の人はいないという想定でスタートしています。
- 小林委員 だから、そこがやはりポイントじゃないかと思うのですけれども。
- 正野課長 「良」に相当する部分の区分けを設けることについては、検討したいと思います。
- 樫谷主査 タスクは必ず3つなのですか。
- 正野課長 これは、実態として、カリキュラムによってタスクの数は決まるかと思いません。1回のタスクを何分やるかにもよりますが、奇数個、3個か5個ではないかと考えております。
- 樫谷主査 では、これは民間事業者と協議をしながらタスクの数も決めていくということですね。
- 正野課長 そうですね。そういうふう考えております。
- 樫谷主査 カリキュラムは、やるかやらないかは別として、3つつくっていないといけないということですね。
- 正野課長 はい。募集の状況によっては、例えば2レベルしか開講しなかった、ということもあり得るかなとは思っています。
- 樫谷主査 わからないけれども、ないとだめだということですね。
- 正野課長 はい。
- 樫谷主査 結果で、たまたま4級はないかもわからないし。
- 正野課長 たまたまない、ということはあるかと思いません。
- 樫谷主査 あとはよろしいですか。
- 小林委員 先ほどテストの証拠資料を提出して、テープを含むと書いてあったと思うのですけれども、それは、例えばそのテストをやったときの状況というのがちゃんとした状

況であるということを確認するためには、例えば映像資料のようなものが要ることになってしまうと、これは業者の方にそのコストがかかってしまうわけですね。だから、その辺の説明はどうかかなと。

○正野課長 テープで録って送ってもらうということの想定だけだったので、映像資料を送ってもらうということは考えてはいませんでした。

○小林委員 結局、試験というのが適正に行われたかどうかとか、適切な方法で行われたかどうかということも見なくてはいけないのではないですか。

○正野課長 そうですね。基金の人間が立ち会うということもあり得るかと思います。

○樫谷主査 よろしいですか。

○小林委員 しつこいようですけども、さっきの判定基準はやはりもうちょっとクリテリアを設けた方がよろしいと思います。

○正野課長 そうですね。100と70の間に段階を設けることについては鋭意検討させていただきます。

○樫谷主査 そうですね。極端に触れてしまう可能性があるのです。

それから、今の3ページの「研修業務」の(イ)ですが、御説明いただいたので理解はできるのですが、プレースメントのテストの内容とか結果とか、クラス分けの状況を速やかに基金に報告することは適当だと思うのですが、例えば民間事業者はそんなことを考える人はいないかもわかりませんが、3級かなと思っても4級にしておくとか、2級と思っても3級にしておけば、レベルは初めからベースが違ってくるわけですね。そういう意味で、報告するというだけでいいのかなと。報告はしていますということで、テストの内容まで見るのだから、当然話し合いで事前に決めてやるわけだから、そういうことはないと思うのですが、報告するとなっているとなっており、チェックすることにはなっていないですよ。

○小林委員 これもチェックした方がいいですよ。つまり、どのぐらいインプルーブしたかということを見るというのが重要なわけだから。

○正野課長 わかりました。では、ここの部分は我々がチェックすることを入れる方向で検討させていただきます。

○樫谷主査 そうですね。基金がもう少し関わるというようにしないと、習熟度をはかるには、まずベースを、基本的には民間の方にやっていただくにしても、そこに何かのチェックが入らなければいけないのかなというふうに思ったので、そういうこともしないとダメだと思いますね。

○小林委員 私は、そういう意味で質のレベルとすると、50%だったけれども、70%まで十分達していないという意味でも、60%とか、そういうのがあってもいいような気がする。難しいかもしれないですけども。基金が望むレベルが70%ですというレベルではないですか。

○正野課長 はい。

○小林委員 70%に到達しているとは思えないというか、50%よりは少しはよくなったけどというレベルもあるのではないのかなと思ったりするのですけれども。

○正野課長 ご指摘の点も含め、段階分けに関しては再度検討します。

○樫谷主査 よろしいですか。事務局で何かありますか。よろしいですか。

それでは、本日の在日外交官日本語研修の実施要項（案）の審議はこれまでとさせていただきますと思います。

本実施要項（案）につきましては、次回の審議で議了することを目指して調整を進めたいと考えておりますので、国際交流基金におかれましては、本日の審議を踏まえて事務局との間で鋭意調整を進めていただくようお願いいたします。

また、本日質問できなかった事項や確認したい事項がありましたら、事務局にお寄せいただきたいと思います。事務局から国際交流基金に送付いただきまして、次回の審議までに事務局において整理をし、各委員に送付していただくようお願いいたします。なお、次回の開催につきましては、改めて事務局から御連絡いたします。

それでは、本日の入札監理小委員会はこれで終了したいと思います。本日はありがとうございました。

（終 了）