

官民競争入札等監理委員会
第 20 回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第 20 回 官民競争入札等監理委員会
議事次第

日 時：平成 19 年 4 月 24 日（火） 10:15～11:25

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 1 共用会議室

1 . 開 会

2 . 厚生労働省からのヒアリング

3 . 入札不調を受けた監理委員会の対応について

4 . 閉 会

< 出席者 >

（委員）

落合委員長、斉藤委員長代理、逢見委員、小幡委員、樫谷委員、小林委員、本田委員、森委員、吉野委員、渡邊委員、原専門委員、花見参与

（厚生労働省）

生田職業安定局総務課長、山田職業安定局公共職業安定所運営企画室長、水野職業安定局首席職業指導官

（事務局）

河内閣審議官、中藤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

落合委員長 それでは第 20 回官民競争入札等監理委員会を始めさせていただきます。

まず、4 月 1 日付で監理委員会委員に就任されました渡邊恵理子弁護士をご紹介いたします。

渡邊委員 渡邊でございます。どうぞよろしくお願いたします。

落合委員長 また、本日はハローワーク関係の審議ということでありますので、花見内閣府参与、原専門委員にもご出席いただいております。

なお、本日は寺田委員、増田委員はご都合のため欠席であります。

本日の議題でありますけれども、第 1 に「ハローワークに関する市場化テスト」について、厚生労働省からヒアリングを行う。第 2 に「求人開拓事業の入札不調を受けました監理委員会の対応について」、この二つが本日の委員会の議題ということになっております。よろしくお願いたします。

(厚生労働省入室)

落合委員長 それでは、「ハローワークに関する市場化テスト」につきまして、厚生労働省職業安定局の生田総務課長からご説明をお願いいたします。なお、説明時間は恐縮ですけど、20 分程度ということをお願いいたします。

生田総務課長 厚生労働省の生田でございます。お手元の資料 1 がございます。これは本体の資料と、あと参考資料と一緒に綴られておりまして、本体の資料が 1 ～ 7 ページまでございまして、その後、参考資料が 1 ～ 8 ページまでございますが、これを引用しながらご説明をさせていただきます。

冒頭に申し上げたいのですけれども、4 月 6 日に経済財政諮問会議がございまして、その際にハローワークの市場化テストが議論になりました。民間議員の方からもご提案がございまして、それを受けて最後の総理のご発言がございました。ご発言の内容といたしましては、ハローワークの市場化テストの導入をどのように行うかについて、厚生労働大臣に具体的に考えていただきたいと思うので、よろしくお願いを申し上げるという趣旨でございました。

民間議員の提案におきましても、「東京 23 区内に 19 のハローワークとその出張所があるが、そのうち数カ所のハローワークについて市場化テストを実施する。対象となるハローワークは国の指揮監督下に置いた上で、現行のネットワークとの連携を図る。民間が受託した場合には、受託によって得られる求人求職情報の適正利用の義務づけや守秘義務の徹底など厳格な行為規制を課す。この具体案の実行について利用者の立場に立ち、政策論として議論すべきである。」というご提案をいただいております。これを受けまして、現在厚生労働省の中で市場化テストを具体的にどういうふうにやればいいのかということについて検討中でございます。

ちょっと今日の段階で具体案をお示しできなくて申し訳ないのですが、今日のご説明では、事前にいただいた指摘事項に沿いましてご説明いたしまして、その中の問題点を解決していくことによって、具体的にこういう方法でできるのだという方向が見えてくるのではないかとこのように考えてございます。

それではご説明いたしますが、まず 1 ページ目でございます。ハローワークの職業紹介についての改革努力についてのご説明の資料でございます。

この資料に入ります前に、ハローワークの支援対象者というのがどういう属性を持っているのかということについてご説明したく、7 ページの後に参考資料の 1 ページというので「支援対象

者の状況」という表がございます。7ページまで繰っていただいて、その後ろに参考資料が付いておりまして、その1ページ目でございます。これがハローワークで普段対応をしている方々の属性でございます。

全体を100%といたしまして、雇用保険受給者等、対象者として範囲を特定できるような方々を並べております。ご覧いただければわかるのですが、ハローワークの対象者につきましては就職困難の方が基本でございます、その中に特に「社会的弱者」と言われる方を抱えているという現状でございます。

雇用保険受給者という方が3割程度いらっしゃいますけれども、この雇用保険受給者の方につきましても、雇用保険に入られている方が必ず雇用保険をもらいに来るというわけではなくて、現実には事前に転職先を探されて、ハローワークに顔を出さずに転職される方が7割でございます、3割の方がハローワークに顔を出されているということでございます。ですから要するに事前に転職準備ができなかったような方々がハローワークに顔を出されている、あるいは突然クビになった方が来られているというのが雇用保険受給者の状況でございます。

雇用保険受給者以外はどういう方かといいますと、雇用保険に入れなかったか、要するに短期雇用のせいで雇用保険に入れなかったか、あるいは雇用保険給付の資格がつく前に突然離職されたか、あるいは初めて働かれた方でございます、基本的になかなか就職が難しいといった方が来られているということでございます。

それから普段から申し上げておりますけれども、入職経路別のハローワークが占める比重といえますのが2割と言われておりまして、8割は民間の様々な手法を通じて就職をされているということでございます。新聞広告ですとか雑誌ですとか、縁故ですとか、あるいは民間の紹介所、派遣事業、そういった形で就職されるという方が8割いらっしゃるといってございまして、そういう手法では就職できなかった方をカバーするのがハローワークであるということを最初に申し上げておきたいと思っております。

それから、その同じ資料の2ページに在職者・離職者の数についての資料が付いてございます。ハローワークには、基本的に失業者の方が多くて在職中の方は少ないのですが、在職中の方が2割弱はいらっしゃいます。新規求職者でも就職件数でも2割弱いらっしゃるというのが現状でございます。

最初の資料の1ページ目に戻らせていただきますが、ハローワークでは、安倍内閣の重要課題でございます「再チャレンジ支援総合プラン」や「成長力底上げ戦略」に従った内容について着実に取組を行うという考え方でございます。

ハローワークの就職件数につきましては、1ページ目の右の図に書いてございますように、有効求人倍率が下がる中でも一生懸命頑張って努力しているということでございます。

それから若者の就職につきましては、フリーター25万人常用雇用化プランというプランに基づきまして、18年度取組をやっておるわけですが、昨年の12月末で25万人を超えているという状況でございます。

こういった若者対策につきましては、(目標)のところに書いてございますように、政府の様々な決定で、2010年までにフリーターをピーク時(217万人(H15))の8割に減らすということになってございますが、これにつきましては、着実に今減ってきておりますので、何とか達成でき

るのではないかと、引き続き努力するという考え方でございます。

それから高齢者につきましては、60歳以上のハローワークの職業紹介による就職者数につきまして12年度から17年度にかけて、増えてきているということでございます。

その下に書いてございますのは、60歳以降の継続雇用の導入につきまして、ハローワークで企業に対して指導しておりますのですけれども、その企業指導の結果として84%の企業が65歳までの定年の引き上げ等の措置を導入しているという状況でございます。これにつきましても、政府計画の中で、2006～2010年までにハローワークで70万人の60歳以上の雇用を実現するという目標がございますので、これに従って対応するという必要があると考えております。

障害者につきましては、就職者数につきまして12～17年度にかけて、そういった取組をしているところでございます。就職者数が増えてきているということですが、その下に「ハローワーク中心の関係機関による『チーム支援』」と書いてございますが、これが成長力底上げ戦略等で今後取り組むべき課題とされているものでございます。関係行政機関あるいは関係の障害者の施設等と連携してチームを組んで就職を実現していくというものでございます。今のところ、17年度モデル実施の成果がそこに書いてございますが、55人の就職を実現したということで、これから本格化していかなければいけない事業でございます。

それから目標として、再チャレンジ支援総合プランの中では、22万人の障害者を5年間で就職させるという目標が決められております。

次の2ページ目、女性でございますけれども、母子家庭の母につきましてそのような取組をしている。あと、マザーズハローワークにつきましても、スタートしたばかりなのですけれども、1万2,000人の就職を実現しているということですが、これにつきましても、再チャレンジ支援総合プランの中で、マザーズハローワークの担当者による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率50%以上という目標が定められております。

それから生活保護受給者等につきましても、これも成長力底上げ戦略の中で一定の目標が定められておりますし取組が求められておるところですが、これにつきましても福祉関係機関と一体となったチーム支援を行うという考え方でございます。18年度は支援対象者数1万1,870人のうち6,190人の就職を実現しております、50%は超えたのですけれども、これをさらに上げるというのが成長力底上げ戦略の目標値でございます。

それから、刑務所出所者につきましては、資料のような成果を上げてございます。これも刑務所と連携して、刑務所に入り込んでやる仕事なものですからなかなか複雑というか難しい仕事でございます。

一番下、募集・採用に係る年齢制限の禁止努力の関係ですが、これにつきましては、ハローワークで受ける年齢不問求人につきまして、雇用対策法の中で努力義務規定を設けまして、その規定に基づきまして企業指導を繰り返すことにより、今の段階で50%まで年齢不問求人の比率が高まったということですが、今後は、雇用対策法の改正案が今国会に出しておりますけれども、そこでこの年齢制限については禁止を義務化することになってございまして、その義務化に基づく助言、指導、勧告といった行政行為をやっていくということになります。

3ページは、これが今までのハローワークの改革努力のサービスの改善、あるいは行政運営の効率化に着目した整理でございます。

まずサービスの改善ですが、サービス提供時間の延長は当たり前のことなのですが、これは10年度からスタートしておるのですけれども、17年度から本格化いたしまして、今現在で、それだけの所の平日夜間、土曜日の開庁をやっているということをごさいます。現在では日曜日を開庁しているような所も出てきてごさいます。できるだけ弾力的に施設の開庁時間に合わせて開庁していくといった工夫をしていきたいと考えてごさいます。

次に、サービス総点検といまして、17年度から7~9月の間に若手職員に、利用者の立場に立ってどういう工夫をすれば喜んでいただけるのかということについて提案をさせて、それを労働局で直接受けてサービスの改善を具体的にするとということで、これは小さな工夫ではごさいますけれども、職員の建設的な提案によってハローワークの改善が進んでいるのではないかと考えてごさいます。

それから苦情対応体制の構築ということで、苦情はきちんと取り上げて対処するという仕組みを導入しました。

さらに、PDCAサイクルによる目標管理ということで、これは16年度からやっておるのですけれども、目標値を設定いたしまして、その目標を所ごとに管理をしていただいて、仮に達成してないときはどういう要因で達成できてないのかということについて要因分析を所の職員で議論して、どういった工夫をすればいいのかという工夫を提案させて、その工夫について具体的に取組をさせるといったものでごさいます。ですから要因分析なり、工夫の取組のところの意味があると私どもは思っております。

(2)の経費削減のところですが、これにつきましては、定員につきましては、定員管理の観点から、昭和42年(1万6,934人)1万7,000人ぐらいいたわけですが、平成19年度で、もうすぐ1万2,000人を切るという状況ですが、着実に減らしてきてごさいます。

拠点数も経済社会情勢の変化に応じまして減らすということで、700が576になるということごさいます。

相談員の数につきましては、景気変動に応じて相談員の方で業務の繁閑の調整をしておるのですけれども、最近の雇用情勢がよくなってきたことも踏まえまして、さらに減らすということで今削減をしておるところごさいます。

それから、ハローワークの予算ということで書いてごさいますが、これは人件費とシステム経費と事業費を合わせたものですが、これについても着実に減らすという考え方でごさいます。

それから、ハローワークの就職1件あたりのコストにつきましては、月8万円ということで計算させていただいてごさいます。これについては色々な評価があると思いますが、私どもとしてはこれを更に減らすよう努力したいということごさいます。

それから雇用保険三事業の見直しということで、雇用対策予算につきましては、雇用保険三事業ということで、事業主の方に拠出していただいている予算を利用してやっている、大部分はそれごさいます。一般会計がほとんどないという状況ごさいます。これにつきましては、事業ごとに目標をきちんと設定しましてPDCA管理をするということにいたしております。基本的に全事業に目標を設定して管理するということで、駄目な事業は毎年見直してやめることにいたしておりますが、そういったことをする。

それから、2番目の「 」にごさいますように、雇用保険法の改正案をこの国会に提出してお

りましたが成立いたしまして、雇用保険三事業は「雇用福祉事業」というものを廃止しまして雇用保険二事業に変わりました。ですから相当事業内容も精査して見直したところでございます。予算額につきましては、そこに書いてあるように毎年減らしているというものでございます。

4ページでございますけれども、民間委託あるいは市場化テストの取組につきましてご説明している資料でございます。私どもとしては、「国民の最後のセーフティネットとしての役割を適切に果たすべく全国的体系による職業紹介については必要な枠組みを維持しつつ、欧米先進国の事例も参考に、民間の創意工夫を活かし、ハローワーク事業の市場化テスト・民間委託にどの府省よりも早く取組み」と書いてございます。

これにつきましては、参考資料の7ページ目に諸外国の民間委託事例を付けさせていただいております。イギリス、ドイツ、オランダ……と書いてございますが、これにつきましては、大まかに言いまして、イギリス型とドイツ型が民間委託の方式としてございます。オランダ、フランスはイギリスの方式を参考にしながら取組をしているようですけれども、イギリスにつきましては、どういう手法かといいますと、雇用情勢が悪い地域につきまして「エンプロイメントゾーン」という指定をして、そこで官民共同出資、あるいは純粋な民間会社に、ハローワークで選び出した対象者についてカウンセリング、職業紹介等を委託するといったものでございます。これが成果を上げているということで、ヨーロッパ諸国でも非常に評価が高いものでございます。

こういった取組につきましては、我が国におきましても、長期失業者の就職支援事業ということで、1年以上の長期失業者につきましては13都道府県で民間委託をするという事業をやっております。今後とも市場化テストを実施する際にも、こういったイギリスの例は参考になると思っております。

それからドイツの例ですけれども、ハローワークに顔を出された方で、失業後6週間経過しても就職できない方につきまして、クーポンをお渡しして、民間機関を使って就職された場合に、民間機関に1,000ユーロ、定着した場合に1,000ユーロ、15万円、15万円渡して合計30万円渡るとい仕組みなのですが、そういう求職者が支払うべきコストを官が立て替えるというか、かわりに支払うといったやり方で民間機関を活用するというやり方がございます。これはドイツ独自のものです。こういった手法もございますので、参考にしていきたいと思っております。

ちなみに諸外国では、民間委託の事例はこういうふうにあるのですけれども、オーストラリアに市場化テストの例が以前あったようですけれども、オーストラリア以外は市場化テストの例はないと伺っております。

戻りまして、もともとの資料の4ページでございます。これまで実施してきた事例で、市場化テストのモデル事業につきましては説明を省略させていただきます。皆さんがよくご承知のとおりでございます。

(2)その他(民間委託)ということで、失業給付受給者につきまして、就職支援セミナーというのを完全民間委託をいたしております。これは集団的なカウンセリングと位置づけておりまして、自己PRの方法、履歴書・職務経歴書の書き方等についてセミナーをするものでございます。

あと、ジョブカフェにつきましては、都道府県の事業としてやっていただいておりますが、都道府県が事実上民間委託しておりますので民間委託事業になっているのですが、若者の職業紹介、

カウンセリング等につきましては、民間にもノウハウができて上がってきているのではないかと考えております。

公共職業訓練の離職者訓練につきましては、7割程度を民間委託しているというのが現状で、民間委託の方が多いという状況でございます。

先ほど申しました長期失業者の就職支援事業は1年以上の長期失業者について職業紹介等の委託をしている事例でございます。

それから、19年度から新しくやるものとしましては、市場化テスト本体は説明を省略いたしますが、その他といたしまして、ハローワーク・コールセンターというもので、各ハローワークの代表電話をコールセンターで受けることにいたしまして、交換的な役割を果たすだけでなく、定型的な問い合わせにつきましてはそこで答えると。例えば雇用保険の基本的な枠組みについて質問があったり、あるいは所の行事について質問があったり、所への行き方というか、どういふうに行けばいいのだといったことについて答えたりといった定型的なものについては、コールセンターで対応することで人も減らせるのではないかと工夫をしております。

あるいは「ジョブクラブ(就職クラブ)」といたしまして、年長フリーターにつきましては、少人数のクラブ(10人程度)を作りまして、3か月程度のカウンセリングや経験交流等の支援をするといったもの。

中高年齢者の不安定な就労者につきましては、主に心理的なカウンセリングをするという意味での応援といったようなものにつきまして民間委託をするということにしております。

最後に6ページから7ページにかけてございますが、今後、市場化テストを民間委託をいたします際の課題として私どもが考えているものを整理させていただいております。

1つは、「公平・公正性の確保」ということでございます。

これにつきましては最初の「 」に書いてございますように、ハローワークは民間を利用して就職できなかった人の最後のセーフティネットだというふうに考えてございますので、最後のセーフティネットをどのように確保していくのかという問題だと考えてございます。残された方には社会的弱者の方が含まれてございますし、基本的に就職困難な方なので、そういう方については、公平・公正な職業紹介というのが求められる。それに対応して国際標準を定めるのがILO 88号条約だというふうに理解しております。

民間の紹介につきましては、ILO 96号条約という有料職業紹介所条約という条約から181号条約という民間の仲介機関に関する条約に変わりましたが、公的職業紹介について、最後の受け皿としてのものにつきましては88号条約が、181号条約の採択、批准に伴ってそのまま維持されているという状態でございます。

次の「 」でございますけれども、民間事業者が全国全ての求人・求職情報を利用できる形で全国ネットワークに組み込まれた場合、次のような問題点が発生するというので、こういうことを心配しているということで、セーフティネットとしての公平・公正性が損われないような工夫ができれば問題はないということかと思っております。

まずでございますけれども、社会的弱者の方が含まれている中で、基本的に難しい方なのですけれども、その中でも比較的就職が容易な方とそうでない方がいらっしゃいますが、民間機関が職業紹介を受託した場合に、どうしても利益追求という民間企業の基本原則から、難しい方は

後回しになるのではないかと。簡単な方を優先するのではないかとという心配があるということが一つございます。これはILOの88号条約で、公務員が職業紹介をやると規定されていることの前提になっているものですが、それが一つございます。これはどういった工夫をするかによって優先的紹介というのをどの程度防げるのかという問題がございますので、工夫の仕方だと思いますがそれが一つです。

もう一つは、これはなかなかチェックが難しいと思うのですが、自分の取引先だとか知り合いの企業に比較的良い求職者を回すということですが、このことにつきましては、ハローワークとして事後チェックをするのがなかなか難しいのではないかと現実論として思っております。どういうことかといいますと、例えば若年者というレッテルを張るのは簡単で、若年者という属性に着目した形で率何%の就職とかというのは設定するのは割と簡単なのですが、若年者の方にも就職が容易な方とそうでない方がいらっしゃるって、これは実際に面談してみないとなかなか分からないという特徴がございます。そうしますと、結果として就職が決まった方について事後的にチェックすることについてはなかなか難しいということがございまして、優秀な方というか、比較的良い方を自分の関係企業に紹介したということについてもチェックはできないと思っております。どの方が良い方かというのは事後的にはわからないので、これはなかなか難しいのではないかと思っております。

障害者についても、同じ障害等級でも、就職が容易な方と難しい方がいらっしゃるのですが、その優先順位をつけるというふうなことをされてもなかなか事後的なチェックはできないと思っております。そういったことのチェックをどうするかということが非常に大きな課題ではないかと思っております。

もう一つの現実論ですが、この事業を受託されるのは民間の紹介業者の方が基本ですので、そうしますと他に色々な事業を本体でされていますけれども、そういう事業にこの全国ネットワークで得た情報を利用されるというのを、どのようにして止めるのかという問題がございます。勿論条文上色々な規定を作るということは可能なかもしれませんが、実態としてチェックをすることについてはなかなか厳しい面があるということがございますので、そういった点を心配しているということがございます。ですからそういったことに留意しながら、どういう方法だったらいくのかというのを考える必要があると思っております。

最後の「 」ですが、障害者や生活保護受給者といった方につきましては、主に企業に対して指導という方法でアプローチしたり、あるいは関係行政機関と一体となって仕事をしたりといったことで就職を実現するという面がございますので、なかなかそのまま民間企業の方にお問い合わせするのは難しい分野があるということがございます。障害者の方でも、民間で紹介できないわけではないと私も思っております。ですから障害者の方で、紹介できる方は現実にいらっしゃると思うのですが、どういうレベルの方について紹介できるのかということを考えながら枠組みを作っていくことも必要ではないかと思っております。

2番目ですが、「職業紹介・雇用保険・雇用対策の有機的一体性の確保」ということがございます。雇用保険の失業給付につきましては他の社会保険と違っていて、年齢や、けがしたとか病気だとかということについて、客観的に認定できる事実ではなくて、労働者の内心の意思を確認するという非常に変わった制度がございます。ですから労働の意思の有無を確認すると

いう仕組みになっております。

労働の意思の有無を確認するときに、職業紹介と組み合わせ確認するという非常に変わった方法をとっております。雇用保険法上、例えば職業紹介をうって職業紹介を拒否したとか、あるいは職業指導を拒否したという時については、給付制限処分という行政処分もかかるような仕組みになっております。ですから今ハローワークの雇用保険受給者の職業紹介がどうなっているのかといいますと、雇用保険の失業の認定に来られた方について、紹介部門に回ってもらって、そこで職業紹介を拒否すれば、それで給付制限がかかるという緊張状態の中で職業紹介がされているというものでございます。ですから日常的に行政処分の前提となる職業紹介をやっているということでございまして、そういうやり方をしているものですから、雇用保険受給者の職業紹介と雇用保険の失業の認定等につきましては一体的に行う必要があると思っております。

ただ、これは現実に民間の紹介所の方が雇用保険受給者の紹介をされていますけれども、それは否定されていませんので、そういったことはできる余地があると思っておりますが、失業の認定とセットとなった職業紹介自体はルールに従ってやっていかないと、雇用保険の適正な給付というのは確保できませんので、そこはぜひ考慮いただきたいと思っておりますし、私どもとしてはここはきちんとやっていただきたい。濫給になったり、あるいは適切な給付ができなくなりますので非常に心配しております。

その次の「 」ですけれども、再チャレンジ支援あるいは底上げ戦略の対象となる社会的弱者の方につきましては、事業主指導とセットでやる部分があるということでございます。障害者につきましては、障害者雇用率 1.8%という率を達成する指導とセットで職業紹介をするというやり方をしないと、単に 1.8%にしるというだけでは達成できませんので、その企業に合った障害者の方をご紹介する過程で、雇用管理なり職場環境の改善なりの指導をして紹介・就職をしていただいて雇用率を達成するというやり方をすることですとか、母子家庭の母等につきましては、就業時間について配慮するように企業に対して出勤時間なり退勤時間について指導するということとセットでやるということをやっております。そういうようなことはきちんと確保できるようにしていく必要があるだろうと思っております。

ただ、さっきから何回も言っておりますが、そういう対象者について、民間の方が職業紹介できないわけではないと思っておりますので、そういうことについてどういうふうに工夫していくのかという問題がまずあるということだと思っております。

それから OECD 雇用戦略の問題につきましては、参考資料の 6 ページに付けてございますので、これは後でご覧いただければいいと思うのですが、2006 年の勧告だけではなくご理解いただけませんで、1994 年の勧告を 2006 年の勧告が補足しているという考え方で OECD では整理しております。1994 年の方の雇用戦略では 3 つの機能を統合すると書いてございまして、3 つの機能の統合をさらに具体化するために職業紹介サービスについては十分な資源を有したとか、機能をよく統合するといった付加的な戦略がつけ加えられているといったものでございます。3 つの機能を統合するというのはヨーロッパ諸国の基本的な方向であるということをご説明しておきたいのですが、先ほど申し上げたことに尽きます。雇用保険なり企業指導をどうやってうまく組み合わせ、それを確保していくかという問題でございます。

「他の行政機関等との連携」につきましては、特にチーム支援と言われる「成長力底上げ戦略」

で今後取り組むべきものにつきましては、福祉関係行政機関等を巻き込んで、ハローワークが中心になってチーム支援をすることになっておりますので、こういったところについて、どういふふうに仕切るのかという問題だと思っております。

「その他の留意事項」ということですが、これは現実論を並べておまして、実際に民間事業者の方に参入していただくときにこういう点も考えないといけないのではないかと考えてございます。

最初の「 」は市場化テストにつきましては、相当期間、人材銀行などは3年ですけれども、相当期間にわたる契約ですので、ある程度のまとまりがあって、行政機関が指揮命令をするといったことではなくて、ある程度のまとまりで民間企業が創意工夫をしながら業務実施が可能な方法・分野とすることが必要ではないか。

2番目の「 」も若干ダブっていますけれども、民間企業がある程度のノウハウを持っておられると、入札がないだとかということは避けられるのではないかと考えておまして、自主的な創意工夫ができて、実績を上げられるような分野である方が良いのではないかと考えておりますが、ここは色々な議論があるかと思えます。

それから3番目の「 」ですが、欧米先進国の民間委託の例はこれからも参考にしたいと思っておりますけれども、ハローワークの就職困難者に対する最後のセーフティネットとしての機能を損なわないような形で、本当に困っている人については何とかカバーできるような形で、公平・公正な職業紹介が担保されるような形での市場化テストにする必要があるのではないかと考えております。

最後ですけれども、市場化テストの実績については官民比較ができるようにするという点については監理委員会の皆さんも同じような考えだと思えますが、そういった仕組みがよいのではないかと考えております。

今日のご説明ではILO条約等のことは基本的には申し上げませんでしたけれども、厚生労働省は一応職業安定法を施行する過程で、条約違反にならないように、外務省とも相談しながら今まで業務を実施してきたわけですけれども、今後とも条約違反にはならないようにしたいと思っております。今後議論の過程でまた色々なご説明をさせていただく必要があると思っております。条約につきましては、これはILOの監視機構をどう評価するかという問題ではあるのですけれども、条約勧告適用専門家委員会等の様々な機関がございまして、そういったところから条約違反等の指摘を受けると非常に政府として困るという状況にはあるということだけはここでコメントさせていただきたいと思っております。

落合委員長 ありがとうございます。それでは、ただいまの説明につきまして、ご質問・ご意見等を委員の中から自由にお願ひしたいと思います。

小林委員 2点あるのですけれども、公平・公正性の確保といった点で、「 」の2番目のところで色々懸念をおっしゃったと思うのですけれども、この部分は非常に質の設定の部分で重要なところかと思えます。ですから質の設定を現在ハローワークの方で、先ほど目標の設定とおっしゃっていましたがけれども、質の測定の基準といたしますか、そういうものについて、現行どのようなものを実践なさっているかというのが1点目です。

2点目は、7ページの「その他の留意事項」のところ、3番目の「 」のところ、「ハロ

ワークの就職困難者に対する最後のセーフティネット」というところがございましたけれども、欧米の事例をご紹介いただいたところで見ても、長期失業者等あるいは障害者等という分野でこそ、民間のノウハウが活かされるのではないかと考えますけれども、その点はいかがなのでしょう。

つまり、長く就職困難者に対する支援を行うことが良いわけではなくて、民間のノウハウを活かしながら、できる限り短い期間でといいますか、できるだけ効果的に就業させるということの方が重要なのではないかということです。

生田総務課長 まず、現在のハローワークで業務の質の確保につきましては、先ほどPDCAサイクルのお話を申し上げましたけれども、様々な業務につきまして指標を作っておりまして、それを各ハローワークに選択させて目標を設定させまして、その実績をチェックするという考え方でございます。その過程でその指標の中に就職困難者の方も含んだような指標もあるわけです。

ただ、先ほども申しましたように、例えば障害者の方でも、就職が簡単な方、難しい方もいらっしゃるのですが、チェックをすることは事実上不可能でございまして、ハローワークの職員の行動の基本原則として、公平・公正な就業紹介をするというのが大前提でございまして、コストはちょっとかかっても手間隙を惜しまないというのを前提の職業紹介というのが職員の基本原則になっておりますので、それを信じるしかないというのが現状でございまして、ですから民間機関につきまして、どういうチェック方法があるかということについては、実態としてはなかなか見つけるのが難しいと思っております。

もう一つは、欧米の事例で、今、委員ご指摘のように、長期失業者等就職が難しい方について委託しております。これは日本でも失業期間1年以上の長期失業者について民間委託しております。同じような手法をとっております。

どうしてそういう手法なら良いかということなのですけれども、これは結局委託の仕方によると思っております。例えばハローワークの求職者全員についてそのまま民間の自由裁量で委託するというのだとすると、先ほど申しましたように、利用者の選別といったようなことが起きやすいのですが、そのチェック方法というのは何か、これから考えないといけないのですけれども、ただ、対象者をある程度絞り込むとそういう弊害が減ってくるということかと思っております。

例えば、今実施しています人材銀行の市場化テストを考えますと、管理者あるいは専門的な能力を持った方につきまして、基礎的なセーフティネットに上乘せサービスとして提供する中で、基本的に限定された対象者に、紹介をお願いするという形になっているものですから、弊害が比較的起きにくいということがございます。ただ、全部ということに仮になるとすると、なかなか仕切り方が難しいという悩みがあるということでございます。

これからも対象者を限定する過程で、例えば若者という絞り方があるのかもしれませんが、あるいは既に絞り込んでいますけれども長期失業者というのものもあるかもしれませんが、対象者を限定するという手法だったら考慮の余地はあるのではないかと思っております。

落合委員長 第1点に関して、国が自らやれば職業紹介に関して公平性・公正性というものが当然に確保されるわけではないはずですね。あらゆる組織はほっとおけば不公正・不公平という行動が起こりうる可能性が常にあるわけなので、それをチェックする仕組みというものが十分備

わっていて、初めて公平性・公正性というものが職業紹介に関しても確保できるのだろうと思うのですけれども、その点について、今、小林委員の質問は、いわば公平性・公正性を確保するために一定のベンチマークみたいなものがある、それに照らして組織全体として公正性・公平性というものが確保されるかどうか分かるはずであるということだと思います。

何らかの物差しがないままに公平性・公正性があるのだといっても、それは立証できないことになってしまうので、何らかのものがあるはずだということを前提にしての質問であったと思うのですけれども、お答えとして、それは一人ひとりの職員を信じるほかないというお答えであったように伺ったのですが、そういう趣旨と理解してよろしいのですか。

生田総務課長 先ほどの目標値の設定で、障害者の就職件数、フリーターの常用雇用化の件数だとか、そういった属性に着目したものににつきましては設定しておりますので、そこは良いのですけれども、そうではなく、例えばフリーターの中でも良い人と悪い人がいるという中で仕分けするのは基本的に難しいと。これは数字でとるのは難しいとっております。ただ、先ほど苦情への対応ということでご説明いたしましたけれども、とにかく来られた方で何か言いたいことがある人については、苦情を受け付けるという体制に今いたしておりますので、その中で仮に八口一ワークの職員がひどいことをしたというものについては確実に全部出てくると思っております、そのチェックをこれからきちんとやっていこうと考えております。

落合委員長 原専門委員、どうぞ。

原専門委員 7ページの「その他の留意事項」のところですが、ここは重要な文言が出てきたなと思ったわけですが、一番上の「 」のところ、「ある程度のまとまりを持ち」という表現、これは本当にそのとおりだなと思っております、前回の市場化テストで厚労省さんが件数出してきたということは素晴らしいと思うのです。

が、恐らく入札不調に終わった1つの要因として、このまとまりの部分で凄く小さすぎたのではないかと思うのです。この「まとまりを持ち」というところをどのぐらいの、かつて出してきたものの案件に比べて、今後どのぐらいの大きさの切り分けをされようとしているのかが一つ。

もう一つ今も出ていましたが、数字で評価しようと思うと、どうしてもその狭間にいる人たち、例えばきのうの障害者の民間の方の話でも、普通の法定雇用で企業に8時間勤務することは無理だけど、自宅で2時間仕事ができるような人たちを3人組み合わせ、一人分の仕事をしたときに、そういうのも立派な雇用ではないか。そのときに、今の法定雇用率からするとそういう勤務形態のものは落ちてしまう。どうしてもそういう柔軟な対応が必要な部分がいっぱいあると思うのですが、この辺は今の一つの数字のみの管理でいうと、なかなかこぼれそうな部分を今後どんなふうに考えていくのか、この二つをお聞きしたいと思います。

生田総務課長 まずどの程度のスケールかということなのですが、これにつきまして今の段階で確定的な回答をするのはなかなか難しいのですが、例えば既に市場化テストをやっております、確実に民間事業主の方の参入がある人材銀行だとか、あるいはキャリア交流プラザというふうな、要するにある程度まとまった切り出しということであると、市場化テストというのも比較的やり易いのではないかと考えておまして、そういうふうなものを参考にしながら考えるということかと思っております。ですから規模は同じか、又は大きくなるということだと思います。

障害者の方につきましては、本当にご指摘のとおりだと思っております、私ども障害者雇用

つきましては、最初身体障害者の方からスタートしまして、精神の方も入れていくということで徐々に進めてきたわけですが、そういう過程で、今、福祉施設にいらっしゃる方につきまして、一般雇用の場に少しでも引き出していくということで取組をしておりますのですが、その中で今ご指摘のように2時間の雇用をつないでいくといった手法も当然あり得ると思っております。

今、障害者雇用促進法という法律がございまして、その中で法定雇用率について書いてあるわけですが、その法律につきましては、福祉から雇用へという動きの中で、どの部分を見直していったらいいのかということについて今検討をまさにしているところでございまして、できれば来年の通常国会にも改正法を出したいなということで検討中でございます。その中では短時間勤務の方につきまして、どう仕切っていくのかというのは非常に重要課題でございますので、今言っていたような点につきましても十分考えながら対応していきたいと思っております。

落合委員長 森委員どうぞ。

森委員 私ども自治体では、今障害者の雇用というのを大変大きな課題だと思っております。そういう中で、今も原専門委員からもお話がございましたように、例えば、私どもでは入札の資格の中に「障害者雇用」というのをはっきり総合評価方式で入れていこうと。そういうときに、雇用率というものの尺度が例えば8時間勤務でどうのこうのという、そういう1つのとらえ方ではなくて、幅広いものによってそれを評価していくというような形にしていけないと。できるだけ幅広の考え方をしていただきたい、そういう考え方を持っていらっしゃるかどうかが。

もう一つお聞きしたいのは、例えば雇用が増えれば、極端なことを言いますと、労働保険料の率もいろんな意味で下がるのではないかと思うわけですね。そういうトータルで考えて、厚労省の方では要するに雇用を拡大するということが大事なのか、あるいは別の意味でILOというものをどうしても遵守していかなければいけないのか、というこのあたりの根本的なスタンスをお聞かせいただきたいと思っております。

生田総務課長 まず障害者の雇用率の問題につきましては、短時間働かれる方につきましてどういうふうに取り組むのかということにつきまして検討しておりまして、できるだけ幅広になるようにという考え方でございます。先ほど冒頭に申し上げましたけれども、これから人口減少社会を迎えるという中で、働くことを希望する方についてはできるだけ働いていただけるような環境をつくっていかなければいけないし、そのための取組もしないといけないと思っておりますので、短時間勤務という手法でも、勿論一般雇用の場に少しでも出ていただくことは非常に良いことだというふうに基本的には思っております。

それから、労働保険との関わりでございまして、雇用保険の仕組みにつきましては、どういった仕組みとして設定するのかということについて、どう考えるかによって決まってくるのだと思っております。今の雇用保険制度は、普通に働いて普通に収入を得ている方が仕事を失われたときに一気に収入が減るので、それをある程度、失業前の状態にはならないけれども、それに準ずるような状態を維持しながら、仕事を探せるようにして次の職場につないでいくといった考え方で、要するにそれなりに働いている方につきましてきちんと対応するということで、本当に少ししか働いてない方については、被保険者全体で支えるといった思想になってないわけですね。それなりに働ける方を入れて、それなりに働いている方が仕事を失ったときにカバーすると

ということで全体の合意ができ上がっているという思想なのですが、そういう思想を仮に捨てるとすると、様々な議論が起きてくるのだと思います。例えば、今まで仮に4時間働いていた人がやめて2時間働くというときに、失業と認定するのかどうか、どういう金額を支給するのだとか、非常に難しい問題が色々ございます。これは雇用保険制度の非常に大きな課題でございまして、今後ともきちんとしていかなければならない課題だと思っております。

それで、加入者が増えれば保険料率が下がるかということそれはなかなか難しく、今加入している方は比較的安定的に働いておられる方が加入されていると思っております。これから入っていただく方というのは基本的に就職が難しい方ということもございまして、離職される可能性は非常に高いということもあるものですから、逆に保険料率が上がる可能性は十分ございます。ですからそれも覚悟の上でどこで仕切るのか、どこまで入れるのかということについて議論していく必要があるだろうと思っております。

それからILO条約につきましては、私どもは公務員なものですから、日本国憲法で条約遵守ということが書かれていて、それに従って批准されたILO条約につきましてはきちんと遵守する必要があるだろうと思っております。ただ市場化テストに取り組みます際に、相当色々な工夫をして人材銀行なり、あるいはキャリア交流プラザなり、求人開拓事業につきましては解釈をしてきたというように考えております。

これからもどこまで解釈できるのかというのは考えてみたいと思っておりますけれども、ILO条約の例えば88号条約でしたら、88号条約を見たときに、これだったら違反といわれる相場観というのはそれなりにあると思っておりますので、そういうものを頭に置きながら、今後議論をさせていただければと思っております。今日の段階はそういうことは言わないということでご説明させていただきました。

落合委員長 本田委員、どうぞ。

本田委員 2点質問です。1点目はサービスの改善、経費削減というところなのですが、一般的に定員が3割減って、拠点数が2割減って、相談員が3割減って、経費は1割も減らないということがどういう仕組みになっているのか。

2点目は、諮問会議でも民間議員提案というのがありますね。例えば23区19のハローワークの一部を市場化テストに出したらどうかという、総理の方からは、「厚生労働大臣に具体的な検討を」というふうに書いてあるわけですが、先ほどからどうも聞いていますと、公平・公正性等の面で、民間不信が大変強すぎるという感じがあるのですが、いずれにしても皆さんの方でご検討はどうなっているんですか。ILOも私は問題はないと思います。セーフティネットといった場合に、数の問題など、いろんな問題があるのだと思います。今あるものは全部セーフティネットだという必要はないと思います。現在、皆さんは具体的にはどういう方向で今検討されているのかということをお聞きしたいと思います。

生田総務課長 まずハローワークの予算の額につきましては、年度が17~19年度までしか書いてございませぬので、済みませぬ、16年度の数字しかないのですが、16年度は1,950億なのですけれども、徐々に減らしてきておるのですが、定員につきましては、昭和42年からの減で書いてございまして、時系列のとり方がそれぞればらばらでございまして本当に申し訳ございません。全部一致させれば良かったのですが、人も減り拠点数も減っておりますので、そ

れに応じて予算が減っているのは間違いございません。これは以前から比べると確実に減っておりますので、それはご説明しておきたいと思えます。

ただ貨幣価値が変わっているのも、昭和 42 年当時の金額と単純に定員数が減った、あるいは拠点数が減ったらその比率分は減るかということ、そんなに単純ではないので減ってきております。そこは間違いはないと思っております。

それからもう一つは、具体的検討の中身なのですけれども、これにつきましては、今まさにやっていると、今の段階で考えていることについてご説明するという方法もあるかと思えますが、ただ、まだ省内でも十分上がりきっていない状態でございますので、そこで私が無責任な発言をして後で混乱してもいけませんので、恐縮でございますが、今日のご容赦いただきたいと思えます。

山田室長 ちょっと補足させてください。2 番目の公平・公正性の問題については、実はこれまで我々実際民間事業者の要望されている方からお話を聞く機会がそれほどなかったのですけれども、最近、民間事業者の方に接触して、我々が 4 月 6 日に、公平・公正性だとか、その 3 つのポイントについて包括的に民間委託をする際に懸念する問題があるけれども、これについて逆に要望される民間事業者の側から、これをクリアするような制度的な仕掛けみたいなものというのは何かないかといった話を逆に、我々が本当は全部考えなければいけないのですけれども、民間事業者の立場でこの公正性が確保されるような仕組みの仕方、それでいて、委託が過度に複雑なシステムにならないようなやり方についてないかということでお話ししています。

ただ、それをいきなり私がお会いしたときに投げかけた質問なので、すぐに回答はいただけなかったのですけれども、継続的にお話をさせていただきたいということで、何かそういった仕掛けがあれば是非お聞かせいただきたいと。多分我々が一番行政をよく知っているということもありますけど、逆に実際経験された方からすれば、まだ未知の領域ではありますけれども、何らかのヒントを多分お持ちではないかということで話を今伺っていますので、そういうのも参考にしながら検討を進めていきたいと考えています。

落合委員長 渡邊委員、どうぞ。

渡邊委員 今の話と関係することでございます。私もこの公平・公正性の確保という点は非常に重要だということは理解しているつもりなのですが、一つは、誰にとっての公平・公正性の確保なのかということ、今、
・ で挙げられたポイントというのはあると思うのですが、そこをもう少し明確に教えていただきたいという点。

それからここで問題点を挙げられた中では、今お話があったように、私は多くは民間では、まず予防措置として何ができるか、その予防措置が 80 点なのか 70 点なのか、90 点なのかと。仮に残りの予防措置が 80 点だとした場合に、残りの 20 点をどう評価して、どう事後的に是正措置がとれるかという考え方を恐らくとると思うわけですね。

というのは、民間企業にとって秘密情報の保持というのは極めて重要ですし、恐らくそういう仕掛けとしては、例えば具体的な担当者を分けるとか、いわゆるファイヤーウォールと言われていたものとか、民間の中にはそれなりの知恵というものがあると思えますので、それができるのかできないのか。それが駄目だとして、本当にここに書いておられるように、国による事後的チェック、評価と是正というのが本当に事実上困難なのかという点について、確かに他の求職者の

関係等に照らして見なければ把握ができないという側面が仮にあるとしても、もっと他の評価メソッド、例えば他のビジネスなどでは、利用者からのフィードバック、いろんな方法・ノウハウが蓄積されていると思います。そのあたりをご検討いただいているのかどうかという点を少し教えていただきたいと思います。

生田総務課長 6ページのところに ・ で書いてございますのは、属性、障害者や生活保護受給者、母子・寡婦という属性で、どれぐらいの率だとかという設定は可能ですけれども、その属性の中で難しい人、簡単な人について評価するのは難しいという意味合いでございますが、誰にとっての公平・公正性かという、まさに利用者にとっての公平・公正性、社会的弱者の方がきちんとセーフティネットでカバーされているという状態にする、利用者のためのものだというふうに考えてございます。

この評価の仕方につきましては、国による事後的チェックは事実上不可能と書いてございますけれども、今、委員ご指摘のように、利用者からの見解ということについてどうように考えるかというのは確かにあると思っています。先ほど官がやったことについてどうやってチェックしているのかという中で、苦情でそれをチェックすることによってある程度できるのではないかと申し上げましたけれども、そういうことは多分こういう市場化テストの中で、民間機関が何か対応されたときに応用できるというか、利用できるような方法ではあると思いますが、そういうことも検討の対象にはなってございます。今、議論はしております。

それも含めまして、こういう利用者選別を少しでも防ぐためにどういった方法があるのかということを考えてとなかなか厳しいので、今一生懸命、それも含めまして考えているところです。

落合委員長 小幡委員、どうぞ。

小幡委員 大分時間はかかったのですが、スタンスが前向きな方向で行ってくださっているの、具体的にはまだこれから考えるということでございますけれども、できるだけ早急に具体的な制度枠組みについてお考えいただきたいなと思います。民間委託の課題というふうに言われたことがございますけれども、ここで公平・公正の話は、多かれ少なかれ、どのようなものでも検討しなければいけない話でございますので、色々困難な問題はあるという指摘はありますが、有機的一体性の確保でありますとか、他の行政機関との連携とかありますが、それをどのような制度を仕組むことによって突破できるか、そこを一番厚労省さんには考えていただきたいことですので、公共サービス改革法では、純粋な契約だけではなくて指揮監督等の行政的な権限の行使というツールもございますので、そういうことも当然利用可能ですので、公共サービス改革法の中の様々なツールも用いながら、あるいはどのような法整備をしていくかということで具体的な制度枠組みを早急にお考えいただきたいなと思います。

落合委員長 前向き、つまり総理の指示に対して前向きであるというふうに理解して、これはよるしいわけですね。

生田総務課長 公務員として、総理の指示に逆らうという選択肢はありませんので、具体的にどうやれば弊害が起きないのかということで、今、大臣ともども一生懸命考えているところです。

落合委員長 それで、具体的にそれをやっていこうと思ったときに、こういう問題点がありますという指摘が、今、プレゼンの中でたくさん出されたわけですけれども、当然それは問題点を指摘するだけで留まらず、問題点を解決する方策というものもお考えになっておられるのだろう

と思いますので、ぜひここで提起された問題点について、厚労省自身としてどのような解決策があるのだろうかという部分につきまして、今度機会がありましたら是非お話を伺いたいと思います。

問題点の指摘とその解決策の提示、それらが相まって本当に前向きという対応になるのではないかと考えておりますので、本日のところは色々こういう問題点がありますというご指摘だったものですから、にわか前向きであるというふうに捉えるわけにはいかないのではないかな、という感じが私自身はしました。

逢見委員、どうぞ。

逢見委員 昨日プロップ・ステーションの竹中さんの話を聞いて、「福祉から就労戦略」という今政府がやろうとしていることと非常につながりがあるお話を伺ったのですが、プロップがやっているのは在宅就労ですね。雇用という形で職場には行けないけれども、在宅でなら仕事ができる。一人が全部仕事できなくても、それを得意の分野に切り分けることによって全体としてちゃんとしたアウトプットができる。

この話を聞いて思ったのですが、今まで雇用という部分と就労というところの連携ができていなかったのではないかとというのがあって、ハローワークでは確かに雇用は紹介しているけれども、雇用ではないけれども、仕事はある。こういう仕事をやってほしいことがあるとすれば、そこはNPOのようなところとの連携によって、雇用ではないけど、しかし仕事ができるという形で就労支援という部分ができるのではないかと感じがして、そういった分野での官民連携と申しますか、そういう部分はもっと考えていいのではないかと印象を持ったので、例えばハローワークができることはどういうことなのかということが一つ。

もう一つ長期失業者の問題があって、これも今回あまり触れてないのですが、重要な問題だと思っております。例えばイギリスのようなところでは、長期失業者に対して民間がいろんな支援しているというケースが紹介されていますし、日本でもそこは民間に委託しているところがあるということなのですが、長期失業者の就労支援という問題について今の体制で十分なのか。課題があるとすればどういう課題があるのかという点について伺いたいと思います。

生田総務課長 まず雇用と就労の仕分けの問題なのですが、従来から職業安定局では雇用ということに着目した対策は既にあるのですが、雇用というように整理できないような就業につきまして支援をするというものにつきましては、基本的にはありませんでした。最近になりまして、障害者の分野につきましては雇用にはならないけれども、就業として評価できるような働き方がある、それについての応援はできるのではないかと考え方に変わってきております。ですから障害者の雇用の分野を中心に、そういった支援策を民間機関、NPOなども使いながら現実にやっているところです。これは今後とも強めていかなければならない方向ではないかと、これはそう思っております。

それから長期失業者の対策につきましては、今現在もやっておりますけれども、一時期に比べまして相当数が減りました。これは手元に数字がなくて恐縮なのですが相当減っております。今後とも今までペースの対策なり、それとはちょっと変わった対策が必要なのかもしれませんが、減少させる方向で努力はする必要があるという基本姿勢で臨みたいと思っております。

落合委員長 榎谷委員、どうぞ。

榎谷委員 「ハローワーク事業の民間委託の課題」と書いてあるのですが、今実際、ハローワーク事業そのもの、公務員が行っているハローワーク事業そのものが完璧ということは恐らくないし、色々課題が一杯あると思います。むしろ民間がやった方が良いという部分が恐らくあると思うわけですね。

そのあたりで判断するとき、要するに、民間委託は課題があって、ハローワークで公務員がやっていけば課題がないということはないと思いますので、それは比較考量だと思うんですね。それからあと、課題は課題でももちろん解決しなければいけない。できるだけ小さくするという努力をしなければいけないのですが、どちらの方が、より本来の目的を達成できるかという判断をしていただいて、今、ハローワーク事業に相当問題があるから、こういう市場化テストの話になっていると思います。

だからもっと冷静に、民間委託の課題はあると思うけれども、ハローワーク事業そのものの大きな課題があるのだと。それを解決しないといけないわけですね。それは民間委託によって相当の大きな解決もできると私は思いますので、民間委託の課題だけではなくて、現状の課題も併せて議論していただいて、そして小幡委員がおっしゃるように、前向きにとらえて、市場化テストに向かっていたいただければと思います。是非今の事業の課題も十分分析していただきたいと思います。

生田総務課長 今回のハローワークの課題につきましては、十分いろんな認識を持っているということもございまして、今日ご説明しましたようないろんな取組を最近になってといたしますが、平成16年ぐらいから本格化しているところでございます。それ以前から徐々にはやっておったのですけれども、3年ぐらい前から本格化しております。こういった努力につきましては、引き続きやる必要があるということは当然でございまして、市場化テストの過程で、例えば人材銀行なりキャリア交流プラザでも官民の情報というのはそれぞれ比較される形で入ってきますので、そういうのも参考にしながら、官自らの改革努力をやっていく必要があるということはおっしゃるとおりでございます。今後ともそういうことも十分頭に置きながら対応したいと思っております。

落合委員長 これで厚生労働省からのヒアリングは終了したいと思います。

(厚生労働省退室)

落合委員長 続きまして、「入札不調を受けた監理委員会の対応」ということにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

事務局 それでは「入札不調を受けた監理委員会の対応について」ということで、資料2を用いてご説明させていただきます。

平成18年度の厚生労働省の求人開拓事業、これは5事業で民間競争入札を行ったわけですが、この北海道旭川地域、高知中央地域、長崎県北地域の3地域で入札不調となりました。

これに関しましては、1の「当面の対応方針」のところに「厚労省からの報告」と書いてございますけれども、3月23日の委員会と4月9日に行いました入札監理小委員会の方で厚生労働省から、国自ら実施するという事についてご報告いただきました。

これに関しまして、監理委員会の事務局といたしましても、厚労省の説明、入札不調に関しての説明があったわけですが、この実態について調査を進めていき、なるべく今後入札不調が起らないように、今後どういった対応が取り得るのか、今回のケースから整理をして検討を進めていきたいということで考えております。

実態調査に関しましては、まず厚生労働省へのヒアリングということで、これは入札不調が行われましてから、事務局と先方の間ではメールや電話等でやりとりしておりますけれども、これに関しまして再度きちんとした形でこれまでの経緯についてヒアリングをさせていただくということと、実際入札に関しましては現場の地方労働局の方が取り仕切っておりますので、現時点での対応、準備状況等問題がなかったのか等についてヒアリングをしてみたいと考えております。

あと(2)の のところで「民間事業者へのヒアリング」と書いてございますが、今回、求人開拓事業の入札参加説明会ということで参加された企業でも、最終的には応札しなかったという民間企業がいるわけですので、こういった企業さんに今回求人開拓事業は何か問題があったのかどうか等について確認をしていきたいということと、他の2地域について落札された民間事業者の皆さん、あるいはモデル事業に参加されてきた民間企業の皆さんにも、今回あるいはモデル事業で行った求人開拓事業について問題点等なかったのかどうかといったことを併せて確認をしていきたいと考えております。

2. の「入札不調に関する対応策の検討」と書いてございますが、その中に ~ で、現状こういうことなのではないかと考えられる問題点を書いてございます。現状での想定ですので、これが正しいかどうかといったことを調査で確認していくということだと思っておりますけれども、事前に入札、再入札にあたり民間事業者にちゃんと周知がされていたのかどうか、事前のサンプリング等十分であったのかどうかということと、そもそも今回事業の実施のスタートが決まっていたわけですが、それから逆算して、果たして本当にスケジュールの設定といったものが合理的だったのかどうかというようなこと。

あと に関しましては、ちゃんと民間事業者が参入するといった意欲を持っている事業であったのか、マーケット分析などをちゃんとやっていったのかどうか。それを踏まえた上で事業の作りこみがされていったのかどうかといったようなことですが、入札不調では、予定価格をオーバーしたというケースも旭川で1つございましたけれども、事業の費用対効果といったものをちゃんと分析した上で、適切な価格水準ですとか、業務範囲の設定であったのかどうかといったことを確認していきたいということで考えております。

厚生労働省、民間事業者さんへのヒアリングをもとに、今申し上げましたような問題点をさらに精査するというのと、監理委員会における今後の制度運用の改善に向けた検討資料に資するような作業を進めていきたいということで考えております。

落合委員長 ありがとうございます。それでは、本日の監理委員会で予定しました議題はすべて終了ということになります。