

第 111 回入札監理小委員会 議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第 111 回 入札監理小委員会
議事次第

日 時：平成 21 年 10 月 16 日（金）17:30～19:50
場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 3 共用会議室

1. 開 会

2. 議 事

- (1) キャリア交流プラザ事業の実施状況について
- (2) 実施要項（案）の審議
 - キャリア交流プラザ事業（厚生労働省）
 - 情報処理技術者試験事業（(独) 情報処理推進機構）
- (3) その他

3. 閉 会

<出席者>

(委 員)

樫谷主査、渡邊副主査、稲生専門委員、原専門委員

(厚生労働省)

職業安定局 上市首席職業指導官、公共職業安定所運営企画室 荒牧室長、首席職業指導官室 佐藤中央職業指導官

((独) 情報処理推進機構)

情報処理技術者試験センター 林副センター長、実施グループ 倉持グループリーダー、関東支部 鈴木支部長、企画グループ 柳橋主幹、豊岡実施グループ員

(事務局)

佐久間事務局長、上野参事官、山西参事官

○樫谷主査 それでは、ただいまから「第 111 回入札監理小委員会」を開催したいと思います。

本日は、平成 19 年度に事業を開始いたしました厚生労働省のキャリア交流プラザ事業の実施状況についての審議と、同じく厚生労働省の平成 22 年度事業開始予定のキャリア交流プラザ事業、独立行政法人情報処理推進機構の情報処理技術者試験事業の実施要項（案）について審議を行います。

初めに、キャリア交流プラザ事業の実施状況についての審議を行います。

本日は、厚生労働省職業安定局上市首席職業指導官に御出席いただいておりますので、平成 19 年度に開始した事業の実施状況について 15 分程度で御説明いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○上市首席職業指導官 今、御紹介いただきました首席職業指導官の上市と申します。本日はよろしくお願いたします。

それでは、最初に資料 1-1 の関連でございますが、キャリア交流プラザ事業の平成 19 年度事業開始分の実施状況について御説明申し上げます。この資料につきましては、22 年度開始分の実施要項を定めるために、できる範囲内で現在実施しております事業について中間的に調査を行い、課題などを洗い出したものでございます。

「1 事業概要」でございますが、この事業は中高年ホワイトカラー求職者、壮年技術者、中高年長期失業者を対象として、求職活動セミナー、経験交流、キャリアコンサルティング等を集中的に実施するものでございます。支援の期間は 3 か月としているものでございます。

また、全国 15 箇所のうち 8 か所を民間に委託して実施しております。実施期間は平成 19 年度からでございますが、今年度いっぱいのものでございます。今回はその事業について 19 年度と 20 年度の支援対象者については、平成 20 年 12 月までに支援を開始した方の就職状況について中間的に調査しております。

「2 受託事業者」でございますが、そこにありますように株式会社ネクストキャリアとヴェディオール・キャリア、アルプスビジネスクリエーション新潟の 3 社が受託をしております。

「3 事業の実施状況」につきましては、資料を 1 枚めくっていただきまして 3 ページとその裏にグラフが付いておりますので、こちらで御説明申し上げます。

まず就職率について見ますと、おおむね国地域が民間地域を上回っているという状況でございます。具体的には平成 19 年度をごらんいただきますと、左側の方が民間地域、右が国地域でございますが、ちょうど 55%のところ为目标になっておりますけれども、民間地域は愛知、京都が目標をクリアーしております。国地域の方は一応全部クリアーしております、それぞれの平均で見ますと、民間地域が 50.2%、国地域が 61.2%となっております。

20 年度 12 月まで支援を開始した方の分でございますけれども、全般的に雇用失業情勢が悪くなっておりますので、就職率については民間と国地域それぞれ低下をしているところでございます。地域ごとに見てみますと、民間の方は京都が目標をクリアーしているということでございます。神奈川もちょうど目標という水準でございます。福岡も同様でございます。一方、国地域の方は宮城と広島、長野がクリアーをしている状況でございます。

この中で千葉と熊本につきましては、就職率が落ち込んでいるということですが、次のページをごらんいただきたいと思っております。こちらは就職件数を付けております。就職件数を見るに当たりましては、それぞれ定員の規模が50人規模、30人規模、20人規模と違っておりますので、それに応じて就職件数の方もおのずと違いが出てきております。就職件数を概観いたしますと、民間地域と国地域を比較いたしますと、おおむね国地域が民間地域を上回っている状況でございます。その中で、先ほど20年度の国地域のところで千葉と熊本は就職率が下がっていると申し上げましたけれども、件数で見るとそれほど落ち込んではいないという状況でございます。

5ページ目でございますが、こちらは平成19年度における事業につきまして、定着就職率また就職1件当たりの経費、サービスの内容についてアンケートした調査結果をお示ししております。

まず定着就職率につきましては、国地域が民間地域を上回っております。具体的には国地域が48.2%、民間地域が38.2%となっております。

就職1件当たりの経費につきましては、民間地域が17万円、国地域11万4,000円となっております。

プラザで受けたサービス全般に対する満足度についてでございますが、いずれの地域でも高くなっております。また国地域が民間地域を上回った結果となっております。

個別にサービスごとを見てみますと、パソコン講習を除いておおむね高い評価が得られておりまして、また求職活動セミナー、ガイダンスにおきましては、民間地域が国地域を上回っているという状況でございます。

元に戻りまして2ページでございますが、以上の実施状況を踏まえまして、真ん中辺り「4 今後の検討課題」についてまとめております。冒頭に申し上げましたように、今回の調査は中間的なものでございまして、民間と国の実績の差とその要因も含めた事業の状況について適切に評価するためには、今後の就職件数の実績も含めた分析が必要でございますが、受託事業者及び国地域の労働局・ハローワークのコメントも踏まえた今後の検討課題は以下のとおりと考えております。

1つ目、厳しい雇用失業情勢の中で3か月で十分な支援を行うのは困難となっており、支援期間の延長も含めた検討が必要ではないか。

2つ目、ハローワークにおいてプラザの事業内容を十分に説明し、支援対象者が理解をした上で利用するように徹底を図ることが必要ではないか。

3つ目、年14期のコースのうち、壮年技術者及び中高年長期失業者を対象とするコースをそれぞれ年1回から3回設定しておりますが、中高年ホワイトカラーとあえて別のコースとする必要性は薄くて、コース設定につき検討が必要ではないかということを検討課題としております。

もう一つの資料でございますが、資料1-2でございます。こちらの方には中間調査についての本体でございますが、先ほど概要で御説明いたしましたので、部分的に御説明をさせていただきます。

「1 事業概要」のところは、先ほど御説明をしたとおりでございます。

2ページ目の「2 受託事業者等の概要」については、それぞれその表にある事業者が落札しているところがございます。

3 ページ目「3 実施結果の評価方法等について」は、①～⑧に掲げる項目に沿って評価指標を掲げ評価を行うこととしております。

4 ページ目「4 平成 19 年度における実績」は、先ほどグラフで見いただきましたけれども、もう少し詳しく見たものをここに掲載しております。

詳しい中身は省略させていただきます、13 ページの「6 総評」のところにおいていただきたいと思います。

この中で「(1) 就職状況」は先ほど概要で御説明したとおりでございますが、第 3 パラグラフのところですが、このようにいずれの地域におきましても、就職率に変動が見られる中、民間地域と国地域の実績の差とその要因も含めた事業の状況について適切に評価するためには、今後の就職件数の実績も含めた分析が必要である。

民間地域において就職率や定着就職率が伸び悩んでおりますけれども、これについて受託事業者にはヒアリングをしたわけでございますが、次のようなコメントがありました。

1 つは、失業という事態に精神的打撃を受けメンタル面での支援を必要とする求職者が予想より多くなっており、厳しい雇用失業情勢の中、就職に結び付ける支援を 3 か月で十分に行うことが難しい。

また、事業の内容について十分に理解をしないまま参加した支援対象者が見られる。

こういうコメントがありました。こうした状況につきましては、国地域においても見られるところでありまして、①に関しては、双方の地域においてメンタル面も含めた支援の充実の必要性が伺われ、厳しい雇用失業情勢の中で十分な支援を提供するために支援期間の延長も含めた検討が必要と考えております。②に関しては、支援対象者の送り出しを行うハローワークにおいて、プラザの事業内容の説明を十分に行い、支援対象者が理解をした上で利用するよう一層の徹底を図ることが必要と考えております。

「(2) 支援コース別の状況」でございます。先ほどコースについてはあえて 3 つのコースを設定する必要はないのではないかというお話を申し上げましたけれども、2 パラグラフのところですが、壮年技術者及び長期失業者のコースについては、いずれも国地域でございますが、長野及び熊本を除くすべての地域で年 1 回の実施になっており、当該コースの対象となり得る求職者が支援を必要としている時期とそのコースの実施時期が一致せずに支援を提供できないケースが生じているということが考えられます。これらコースにおいては、支援開始者数が定員に比べて少なくなっておりまして、特に長期失業者コースにおいて定員割れが目立っております。受託事業者と国実施地域の労働局の双方から、これらのコースについて中高年ホワイトカラーコースと別のコースとする必要性は薄いとコメントがあったところでありまして、今後の事業の実施に当たり、コース設定について見直しが必要と考えられております。

以上の観点で今回中間調査を行って、今後の実施要項を定めるに当たりまして参考としていきたいと考えております。

以上でございます。

○樫谷主査 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、御質問、御意見がございましたら、お願いいたします。

稲生先生いかがでしょうか。

○稲生専門委員 いただいたデータやグラフを拝見する限り、今のところというか平成 19 年度を中心に民間さんがおやりになったところより、国のおやりになった方がどうやら成績がいいというか、効果が出ているという結果が伺われるわけでございますけれども、20 年度は若干その差が縮んだ部分も見られるということだと思います。

それをどういうふうに見ていけばいいというときに、就職率だけを見る、つまり、ハローワークにまず行かれて、やる気のある人が次のチャンスを見つけるためにこの交流事業に参加をする。最終的に就職を見つける。恐らくこの3つの流れがあって、仮にハローワークから交流プラザに来るところを入口としまして、いってみれば研修を受けるところを中として、実際に就職するところを出口としたときに、入口のところについては今回の検討の中で明らかにされていって、もしかしたらハローワークの中で十分に事業の意義が理解されていないのではないかとか、そういうところももし徹底されれば、民間さんが受けたところも、もしかしたら、もうちょっとチャンスとして、やる気があって、かつ民間さんの事業に乗りやすい方が送られてくる可能性もあると思って聞いていたということです。これは感想めいていたことです。

一方、中の方の事業、民間さんがおやりになっている研修事業等の評価はどうかということに関してはどこかにデータがありましたね。つまり、満足みたいなものの差です。9 ページの満足度です。これで拝見すると、国の方がやはり満足度が高いということもあって、真ん中のところでも満足度が高くて、かつ出口のところの就職率でも差がある。

要するに何が言いたいかという、結局、平成 19 年度を中心に見た結果かもしれませんが、どこに民間さんの不足する部分があったのかを考えていけばいいか。突き詰めて考えると、結局、民間さんは最後の出口のマッチングのところ余り能力がなかったとお考えでいらっしゃるのか、あるいは真ん中の部分、まさにいろいろな研修事業とかコンサルティングなどをおやりになっていますが、その部分に問題があったと考えるのか、そこら辺がいまいちしっかりした形で頭に入ってなくて、そこら辺はどういうふうに分析的に見ていけばいいんでしょうかということで、質問というかコメントというか、お願いしたいと思っております。

○上市首席職業指導官 実は 19 年度開始分の事業につきましては、まだ事業の途中でございまして、きちんと分析ができていないところがございまして。それは今後もう少し事業を継続する中で、基本的には実施要項には2年経った時点で評価をきちんと始めるとなっておりまして、その事業の開始は2年の間にやっても、その後どれだけ就職をしているとか、どれだけ定着はしているのかということも含めてきちんと評価をしていくこととなります。そういう意味では、現在2年目の事業についても昨年 12 月開始分までしかデータがそろっていないということになりますので、きちんとした評価をするというのはこれからになります。

ただ、どうして中間調査をしているかと申し上げますと、22 年度開始の事業の実施要項を定めなければいけない中で、できるだけこれまでの事業の中で見つかった課題などについては、今後の事業の中に反映していくべきではないかということで、できる限りの調査をいたしまして、事業者か

らもヒアリングを行って、その中で御指摘いただいたもので、なるほどというものについては盛り込ませていくというものでございます。

○稲生専門委員 御趣旨は大変よくわかりました。私は民間さんがいまひとつであるという頭で動こうとされているのかと思ったものですから、そういうわけでは決してないということでございます。それはよく理解できました。ありがとうございます。

とりあえず、私はこれで結構です。

○樫谷主査 どうぞ。

○渡邊副主査 今、稲生先生が質問されたことと関係するのですが、この結果を見ると、民間事業者のやっている各種サービスの内容については、満足度が国地域を上回っているところが結構あります。キャリアコンサルティングというのは具体的に何なのか。個人ベース、あなたにはこういう方が向いているとか、そういうことかもしれないのですが、それと就職率の結果が何となくマッチしていない感があります。最終的にどんなにいいセミナーをやろうと、就職できるかどうかという結果が大切だという考え方からすると、それが満足度の違いになっている可能性もあると思います。

私は素人なのでよくわからないのですが、例えば教育の内容がいいか悪いかとは別にして、こういうセミナーというか教育を受けました、トレーニングを受けましたといったときに、やはり国がやっているからいいトレーニングを受けたと雇う側が思っているのか、民間事業者だから普通のどこかでやっているセミナーと同じではないかぐらいの割と軽い気持ちで受け止める気配はないのだろうかなど、今のお話を伺うと、ヒアリングの対象は参加した事業者を中心にやっておられるように伺ったのですが、事業者の方からすればいろいろと言いたいことがあるでしょう。

ただ、そこは一面的な見方にならないように、このプログラムを受ける個人と民間事業者なり国でも重要ですが、事業の実施主体と結び付ける結果というものを就職だと考えると、多分最終的な分析をされるときにはお考えになるかもしれないとは思いますが、例えば雇う側からすると、この位置づけがどうなっているのかという観点といった視点がなくて、今の変更点について、本当に支援期間を長くすればいいのか、それとももう少し事業者、雇い入れる側にこんなことをやっているのか、これを受けた人というのはこのぐらい有効な戦力になりますというようなアプローチが必要なのか、少し加味された方がいいのか、むしろ、そういうことも含めて民間事業者に少ししっかりやってくださいというとか、そういう視点があってもいいのではないかと今の御説明を伺って感じました。

素人なりの感想ですが、以上です。

○樫谷主査 原先生、何かございますか。

○原専門委員 2つありまして、1つは東京がすごく気になります。もともとほかと比べて低いわけではないんですが、落ち続けていっている中で、私の印象からするとやはり東京というのは全国の地方の中で最も仕事がいっぱいある地域なので、やりようによっては歯止めをかけられる可能性の高い地域でありながら、これだけ落ちているときに、1つあるのは、民間といっても多分民間の企業によってやり方などが違うので、東京は東京だけをやっている企業でしたね。同じ民間でも、

ほかと比べてこの企業のやり方的なところに、もしかしたら何か問題があるのではないか。その辺について何か把握していらっしゃる部分があるのかということです。先にそちらの方だけお願いします。

○上市首席職業指導官 東京はヴェディオール・キャリア株式会社というところが受託をしておりますが、ヴェディオール・キャリアにつきましては、実は 18 年度もこのキャリア交流プラザのモデル事業をやっているときにも受託をしているところをごさいますて、そういう意味では経験のある事業者ということで、正直言いますて、私どもはその経験をもう少し生かしていただけるものではないかと期待をしていたところがござります。ところが、先ほどの就職率で説明した際にも東京だけ一段低い状況になっているものですから、この理由については、事業者でもある程度事業者なりの分析をされているのではないかとということでお聞きもしております。

おっしゃいましたように、ほかの地域で事業を受託されているわけではありませので、キャリア交流プラザとして比較をすることはできないんですけれども、事業をこれ以外でもなさっておりますので、そういう中でお聞きしたのは、雇用情勢が厳しくなる中で、従来、支援をすれば就職に結び付いていた方であっても、なかなか就職に結び付けることが難しくなっている。就職に至るまでの期間も相当延びてきているということが実情としてあるということをおっしゃったので、そういうことも確かにある。私どももハローワークの事業などを踏まえまして、やはり就職率も低下傾向ですし、長期の失業者というものも増えておりますので、やはりキャリア交流プラザの事業であっても、また民間事業者の本体の事業の中でも、そういうことが発生しているのではないかとお思います。

○原専門委員 わかりました。ですから、1つは同じ民間でも持っているノウハウなどが違うので、業者選定の在り方というのは厳しいだけに、恐らく相当工夫していかないと、1回任せると2年間預けることになって、東京などですと、もっと本当は数字を上げていただきたい部分ですから、その辺を考えているということです。

もう一点は、これだけ雇用環境が悪化している中での指標の部分で、55%という形で2年間据え置かれている形なんですけど、ここの辺はどうなんでしょうか。それでよろしいんでしょうか。もう少し環境に合わせて変えていくとか、そういうことは必要ないのか。

○上市首席職業指導官 その部分は私どもで実は検討いたしました。やはり就職の環境が厳しくなっている中で、目標とする就職率を下げるのか、それとももう少し就職ができるように支援期間を延ばすのかという方法も両方考えまして、結果的には支援期間を延ばそうということにしました。

もし就職率を下げるとなりますと、確かに今は雇用情勢が厳しいですけれども、来年 22 年度から3年間やる事業につきましては、3年間こういう状況が続くということを想定するのか、あるいは各種の景気対策を打って雇用情勢を改善していけば、また 55%が妥当な目標になるのかもしれない。そういう先が十分読めない中では 55%の目標はそのままにさせていただいたということでございます。

○原専門委員 わかりました。

○樫谷主査 どうぞ。

○稲生専門委員 とても違和感があるんですけども、民間さんがやろうとしていることと国の方でやろうとしていることにずれがないのか。何でこんな変なことを言うかという、多分民間さんの人材派遣的な発想というのは、まさに個人のマッチングがすごく大事で、ホワイトカラーであれば単に就職したいということもあるんでしょうけれども、例えば自分の希望する役職とか年収あるいはかつての自分の業種とか職務の難易度とか、そういうところを詳細に見てコンサルティングをして、就職先はどうですかという多分そんな紹介をしていると思います。勿論ハローワークさんもそうだと思うんですけども、ただ、一般的なハローワークさんのイメージというのはもうちょっと広くて、必ずしもそういう高度な業務というか、そういう方たちではなくて、もっと幅広い方が来ている可能性もある。

なぜこういう言い方をしているかという、資料1-2の24ページの真ん中辺に「● キャリア交流プラザで受けた各種支援サービスについて」というアンケートがございます。これは平成19年度の結果なんですけど、先ほど見て驚いたんですけども、例えば「(2) パソコン講習」の「受けなかった」というところを拝見すると、民間実施地域なんですけど、43.6%の方がパソコン講習を受けていないとなっています。国の方は18.8%となっています。ですから、何か根本的に民間さんのやっている業務のイメージと官の方でやっているイメージがずれていないか。つまり、官のものはとりあえずパソコンでも何でも受けておくといいたいす的なアドバイスをしていて、でも、民間さんはホワイトカラーさんというのはもともと高度な方たちだと仮定すれば、あえて今からパソコンの基礎的なものは要らないと考えている可能性もあるわけです。

それから「(3) (1) 及び(2) 以外の基礎的な職業能力を身に付けるための研修」とあります。もし仮に民間さんがイメージしているような人たちが、ホワイトカラーでも割と高度な技能を持った人たちであれば、当然基礎的と言われると来られるかもしれませんが、余り身につける必要もないから受けなかったということも考えられるわけです。

ですから、単に就職率だけで見ると、本当の意味で民間さんがねらっているところと、国が従来やってきたところというのは実は違うところを見て比較して、その結果が出るのはむしろ当たり前ではないかと思っています。結局、私がお伺いしたいのは、民間さんがどういう点を中心に、先ほど言った入口、真ん中、出口といった場合に真ん中の事業をおやりになっているのかというは、もっと細かく見ていかないと、最終的な就職率だけでいってしまった場合に本当にそれでいいのか。本当はホワイトカラーの人はもっと違う仕事がほしかったんですけども、例えば目先の就職の方が大事でしょうと言われて、本来の自分の御希望とは違うところになった。満足度が高いものですから、とりあえず就職できてよかったかもしれませんが、ただ、本当の意味での就活というのはそうではないのではないかと私自身は思っているものですから、今後もし判断されるときには、そこら辺はよりきめ細かく調査をされた方がいいのではないかと24ページのデータを見て考えてございます。

○樫谷主査 どうぞ。

○上市首席職業指導官 それにつきましては、キャリア交流プラザの各種支援の中で御指摘がありました、まさに御利用になっている方の経歴を踏まえて、どういう仕事に向いているのかとか、ど

ういう支援をしたらいいのかという中で、やはり履歴書とか職務経歴書の書き方を指導したり、面接の受け方を指導するというのが、実はキャリア交流プラザの事業の中では非常に重要な事業でございます。それは民間地域も国地域もそれぞれやっただいておりまして、そこでは余り差は出ない。むしろ、十分だったというところが94%ということで高い満足度をいただいております。それ以外にオプションとしてパソコン講習とかそういうところをやっただいておりますけれども、それはその事業者が判断をして、そういうものがまだ欠けているという方については御用意していただくことになっておりまして、それはまさにその事業主体の創意工夫の部分でございます。○稲生専門委員 なるほどね。

あと、24ページの「(5) 個人ごとにマンツーマンで行うキャリアコンサルティング」というのは、民間さんが75.2%で国を上回っていたりするわけです。これと先ほど御説明いただいた資料1-1の5ページの右下のグラフですけれども、この関係はどういうふうに見ればいいのでしょうか。つまり、民間地域は85.5%とかになっています。多分私の見方の間違えだと思うんですが、この数字はどういうことなんですか。

○佐藤中央職業指導官 こちらは同じ回答部分を基にはしているんですが、グラフの方は受けなかったものを除いてつくっております。

○稲生専門委員 そういことですか。受けなかった人を除く。でも、先ほどの私の議論からすれば、受けなかったも実は意味があるのではないかと思っております、そこはミスリードしないのかという気はしないでもないです。ですから、もし仮に受けなかったという人も入れて評価すると、資料1-2の24ページの方のデータを見るべきだと思っております、それで見ると十分だったという方は民間の方が4ポイント上回っておりまして、4ポイント違えば普通は有意になると私は思っています。だから、何がいけないかという、もし仮に資料1-2をもし基にするとすれば、民間さんもそこそこやっているという評価を意外にみんながしていて、受けないのは勿論受けない、自分には必要がないというのはまた意味があると思っております、でも、就職率ではやはり差ができています。

これは何かと逆に思っておりまして、いただいた御説明だとある意味では一貫通貫で、入口、中身、出口といった場合に、中身についても国の方が上回っていて出口の就職率も高い。それが結局全体の満足度につながっているという御説明で、それはそれでいいのかもしれないんですが、私の理解はむしろ受けないことに意味があるものですから、それを含めて資料1-2で判断をすると、民間の中身は満足はあるんだけど、就職という出口に関して見るとちょっと違う結果が出ているということになっておりまして、民間さんは高い層をねらって、ある意味では活発な就職活動をしたんだけど、当然高い層をねらっていくのであれば、逆に今はホワイトカラーの就職先などがなかなか厳しいわけで、当然結果が違うのではないかというふうにも読めるわけです。

だから、そこら辺は民間さんの意見、彼らの言いぶりを聞いていかないと、単に就職率だけで、確かに最初に設定しているのに対して入札しているわけだから、それはお客さんを減らせば悪いというのは勿論あるんですけども、そこら辺は国の人たちが力を入れている部分と民間さんが力を入れている部分にもずれがあるとすれば、それは最終的な評価あるいは次の入札にも影響させて

いった方がいいと思っております。漠としたあれで恐縮なんですがね。

○樫谷主査 どうぞ。

○渡邊副主査 実は私が先ほど申し上げたことも、今、先生が言われたことと根底のところと同じです。私も素人でよくわからないなりに、内容に満足していない、相談に来る人たちが満足してなくて、しかも就職率が悪いというのであれば、何となくそういうことなのかなという気がするのですけれども、来た人たちがそこそこ満足していて、それにもかかわらずなぜ就職率が上がっていないのかというところの、かかわらずというところが私には結構重要なポイントだという気がしています。

多分今のパソコン講習なども、意味としては常にこれまでの仕事でパソコンを死ぬほど使ってきて、もう習熟しているので要らないというパターンと、プライドが邪魔をして今更一から入力できるかということと、そういう二極はあり得ると思います。だから、そういう意味では、確かに就職率が大事だとは思いますが、これだけ相談に来た人の満足度が高くて、なおかつなぜ上がらないのか。そこが本当にやっている民間事業者の話だけを聞いていいことなのか、まさに相談に来た人と受け入れる側のそれぞれの視点を確認しないと、わからないまま終わってしまわないのかというのが私の素朴な疑問です。

そういう意味では、雇う側から見て、こういうことを受けてきた人はさすがだと思わせるのか、やはりないよりはあった方が実際に即戦力として役に立っているのかとか、直接雇用した人に聞くなど、何かうまく原因究明に当たるようなヒアリングなり何なりの可能性といいますか、その辺りというのは可能なかどうか伺いたいです。

○上市首席職業指導官 キャリア交流プラザのサービスを受けた方の就職先で、雇い主の方にいろいろとヒアリングをさせていただくというのは、実はかなり難しいのではないかと思います。といいますのは、キャリア交流プラザのサービスを受けた方は、資料の 23 ページの下から 2 番目に「●就職の経路」というところがありますけれども、民間事業者のサービスを受けた方の 49.4%というのは、公共職業安定所の紹介で就職をされていて、キャリア交流プラザ自身の紹介の方は 11%ということになっていて、一方、国地域の方は 60.2%公共職業安定所の紹介ということで、多くの方はハローワークを通じて紹介をされて就職をされているんです。

ハローワークではキャリア交流プラザのサービスを受けていない人も、色々な人を紹介しています。

ですから、その前にどういうサービスを受けて紹介をしたかということを紹介先の事業主は知りません。そうした中で、何のためにそういう御協力をしていただくかということで、求人者にヒアリングをするというのは、両方ともハローワークの紹介なのに、どのサービスを受けた方であるからということで、どういう違いがあるのかということをも求人者にわざわざお尋ねするということは、ちょっと難しいという感じで思っております。

○渡邊副主査 難しいと言われるのを無理強いする気はありませんけれども、ただ、そもそも雇い入れる側がキャリア交流プラザで研修を受けたということを知らないのであれば、多分就職率と結び付けること自体が余り意味がないことかもしれないですし、民間企業である雇い入れ側に聞くの

が難しいといえ、ハローワークと民間事業者の関係を考えると必ずしも適切ではないかもしれませんが、紹介するときこれがプラスになっているのかマイナスになっているのか、そもそも就職率を考えることに因果関係があるのかどうかとか、今の御回答だとそういうお話につながりかねないという気もちょっとしています。そうだとすると、こまがそろわず、実際にやってみた民間事業者にどうですかと聞くだけだとすると、期間を4か月やって抜本的な対策になるのだろうかという、個人的にはすごくわからなくなった部分もあります。

○樫谷主査 キャリア交流プラザで受ける研修は、本当に基本的なパソコンと職業能力以外は就職のためのノウハウであって、間接的にはあるのかもしれませんが、雇い側にとって直接仕事に役に立つものではないんですか。パソコンの研修をめちゃくちゃ受けてきた。これはパソコンで使える。こういうことではなくて、最低限のパソコンのいじり方とかあるいは基礎的な職業能力、中身はわかりませんが、そういう話であって、つまり就職のノウハウであって、仕事のノウハウとはちょっと違うと理解してよろしいですか。

○上市首席職業指導官 もともと中高年のホワイトカラーなので、新規学校卒業者のように職の経験がないという方ではないんです。ですから、そういう経歴を十分お持ちなんですけれども、その経歴が十分棚卸しできていない。それを求人者にきちんとアピールできないという方がいらっしゃるって、本当にいいものをお持ちなんですけれども、それを表せないという方について、やはりきちんとアピールできるようにする。

その前に、特にリストラなどにあつて退職をされた方はプライドを傷つけられて、相当自信を失っておりまして、その次の一歩がなかなか踏み出せないという方がたくさんいらっしゃるんで、それを癒す期間が1か月は必要だと言われておりまして、そこは十分傾聴してカウンセリング的なことをやって、自信をある程度取り戻していただいて、それから本格的に求職活動の支援をしていたら。

そういうことを通じて就職支援をするんですけれども、やはり最近ではリストラなどで解雇された方などが増えておりますので、そういう方は自信を回復する癒しの期間がどうしても必要だということを事業者は言っておりまして、それは私どももそういうことはあるだろうと思って延ばそうということにしております。

○樫谷主査 それで4か月になるということですね。

あと、資料1-2の10ページ、前のページにも関係あるのかもわかりませんが、10ページの上の方の割合の表でサービスの種類などが書いてありますね。これでパソコンが少ないというのがわかるんですが、それ以外に一番下のプラザ内の職業紹介というのは、勿論国はやっていないわけですからないんですが、比較的プラザ紹介の満足度が低いんです。ほかのところは国を超えた満足度になっている。キャリアコンサルティングはほぼ同じで、ほかもそんなに変わらないわけです。プラザ内の職業紹介の満足度が低いということは、どういうことを意味していると考えたらよろしいんですか。

○上市首席職業指導官 プラザの中で本格的に職業紹介までやりますと、その体制を整えて職業紹介をやるとなりますと、相当コストがかかるということでございますので、そこまでかけてプラザ

の中で職業紹介をやるのは難しいというのが正直なところですが。だから、やれないことはないですけども、受託した事業の中で本格的な職業紹介をやるのは難しいということでございます。

○樫谷主査 職業紹介はやはりハローワーク本体の仕事で、それが今の49.4%、11%に表れていると考えてよろしいわけですね。

○上市首席職業指導官 はい。

○樫谷主査 あと、東京とその他のところで民間で差があったんですけども、満足度などは地域によって東京とそれ以外のところで差があるんですか。

○上市首席職業指導官 大まかにいいまして、東京とそれ以外のところは余り変わらないと思っています。

○樫谷主査 どうぞ。

○渡邊副主査 先ほどの点にこだわるようですけども、もし就職のノウハウであるとする、まさに職業紹介をしているところで聞けば、先ほど稲生先生が言われたような、どこでミスマッチが生じているのかとか、実際にやった民間事業者が言っているだけではない理由というものはいま少しつかめないものなんでしょうか。

○上市首席職業指導官 例えばその方がキャリア交流プラザでサービスを受けて身についたものなのか、そもそもその前から持っておられた経験やスキルに基づいて今の新しい職場で能力を発揮していただいているのかということに分けて評価するというのは難しいと思います。

○渡邊副主査 能力を発揮していただいているかではなくて、職業紹介でまさに就職活動をするときにどうだったのかというところを、職業紹介をしたところに聞けばわかりませんかという質問です。先ほどの就職先に行って聞くのは意味がないというのはわかりました。

繰り返すようですけども、何で内容について満足度が高くて結果に結び付かないかというところを、どうやってファクターを掘り起こそうかというきっかけとして、民間事業者に聞いてわからないのだったら、ほかに聞く、ユーザーからは内容についてはいいという結果が出ているというときに、あと聞くところがほかにないのではないかと思うので、客観的なファクターを掘り起こすときの何か手段はないのかという観点で伺っています。

やらないと決めておられるのであれば別にやれと申し上げることはないのですけれども、ただ、なぜ就職率に結び付かないかというのが、内容が悪いというのであれば理解はできると思うのですけれども、また、例えば稲生先生が言われたようなねらいどころが違っていることで結果に結び付いていないのであれば、それはそれでわかる気はするのですけれども、何となくわからないまま、内容には問題ないけれども就職率が悪いからということでは、余り抜本的な対策にならないと思っています。先ほどからしつこく伺っているのは、こういうことをやれば、少しは原因がわかるのではないかということ素人なりに思って質問しているだけです。

○樫谷主査 例えば求職者の方の属性がいろいろありますね。東京の属性と地方は違うかも知りませんし、大阪でも違うかも知りません。多分見てやっているのかもわかりませんが、属性別にどういうパターンがあってそれがそれぞれどうだったのかとか、それがわかれば民間の事業者の方の対応が違いますね。できれば、そんなようなものももう少し細かくやってみるとかね。

○稲生専門委員 私はやはり役職とか年収とか希望業種、職務の難易度的なものとか、そこら辺の4つか5つの中からメルクマールがあって、そこはきめ細かに追っていかないといけない。そういうものがあって属性がグルーピング化されて、人数があって、それぞれに対してこういう研修が行われて、就職できた、できないみたいな、そういう追い方をしないと何かね。

○樫谷主査 何となくできた人が入るみたいだね。一緒にやっているみたいだね。どの程度の人 coming しているのかよくわからないんですけども、ハローワークにいらっしゃった方が紹介されるわけでしょうし、交流プラザを受けた方がいいですということでしょうから、一定の属性などはあるんですか。1つのパターン化されている属性があるんですか。職業に余りレベルはないかもわかりませんが、非常に高度なことをやっている人とそうでもない人を一緒に考えているんですか。それともそれほど高度な人はここには来ません。つまり、あるパターンの人があると考えた方がいいですか。

○佐藤中央職業指導官 事業の対象者の要件は実施要項で決まっています、中高年ホワイトカラーと壮年技術者と中高年長期失業者ということになっております。その要件に当てはまる人が来るということですので、その中で特段属性を分けているということはありません。

○樫谷主査 行きたいという人が来ているわけですね。

○佐藤中央職業指導官 はい。

○上市首席職業指導官 やはり本人が希望しないのに来ることはないし、本人が強く希望しているのに、あなたはちょっと難しいのではないかというのは公共のサービスとして言いにくいところがありますので、よほどの人はお断りしていますが、あるいは定員がいっぱいになっていますからと言ってお断りすることもございますけれども、すべて送り出す側でコントロールできるわけではないです。

○樫谷主査 東京の就職率が極端に悪いので、ニーズに少し合っていないのかなという感じがしないでもないで、最終的にはそういう人向けのサポートをしていかないと改善しない。ただ、官がやったらうまくいくのかもわかりませんが、何かちょっとボタンが違っているような気がします。

○稲生専門委員 再就職のところだけが目的なのか、あるいは本当の意味でのマッチングを目指すような事業なのか。両方だと言われれば両方なのでしょうけれども、東京でやろうとしたことは、行く方も多分そうなのかもしれませんが、ホワイトカラーなどが多いでしょうから、もっと高度なマッチングを皆さん求めて就職活動をやっている、結果なかなかうまくいかなかったということかもしれないわけですね。だから、比較するにもポイントがずれていないのかというのが心配でありまして、今日のいただいた資料では何かしっくりこないですね。

○渡邊副主査 確かに個人差があるからわからないと言ってしまうと、そもそもこれはある程度マスで見ると属性みたいなものを考えなくてはならないときに、行く前と行った後とはかりようもないからはからないという、そういう結論に論理的にはなってしまうような感があります。

○上市首席職業指導官 事業者はそれぞれに属性を把握して、その人にふさわしい、まさに個別のキャリアコンサルティングをされているわけです。それを市場化テストの事業だからということで、

こちらの方から事細かに調査をして御報告をしてくださいというのは、どこまでできるのかというのがまた別のこととしてあると思います。ですから、事業者はきめ細かに属性を把握して、こういう人にはどういうサービスをやったら、どこまで就職率が達成したという分析をされていると思います。ですから、それはそれとしてきつとおありになるので、個別にヒアリングをする中ではお話しはいただけるかもしれませんが、これに一律の調査をかけるということになりますと、それはそれで過度の調査をお願いすることになりますし、実施要項にそこまで書いてなかったのではないということにもなりかねないものですから、そこはヒアリングとかそういう中で補っていった方がいいと思っています。

○樫谷主査 あと、資料1-2の2ページの2に概要がありますね。東京はヴェディオール・キャリアがおやりになっているわけですね。この1億1,200万という落札価格というのは、特別に低価格入札ということでもないんですね。

○上市首席職業指導官 はい。

○樫谷主査 よろしいですか。そうすると、そういうものをまた見るということでもよろしくお願ひします。

次に事務局から確認事項はありますか。

○事務局 もう一つの実施要項(案)についてお願いします。

○樫谷主査 それでは、続きまして、平成22年度開始予定のキャリア交流プラザの実施要項(案)の審議を行いたいと思います。

引き続き、実施状況等を踏まえた同事業の実施要項(案)の内容等について、簡単に御説明いただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○上市首席職業指導官 実施要項(案)につきましては、19年度事業の実施要項に今回修正する箇所を見え消しという形で付けております。変更した部分を中心的に御説明させていただきます。

資料でいいますと、資料A-2になります。「キャリア交流プラザ事業(平成22~24年度)民間競争入札実施要項の変更点について」でございます。

「1 実施箇所」につきましては、先ほど東京の事業の就職率が低いというお話もございましたけれども、現行の8か所から7か所にしております。これは今年7月に改定をされました公共サービス改革基本方針に基づいて変更しているものでございます。

「2 設定コース、コースの名称」についてでございますが、先ほど3つのコースを説明いたしましたけれども、変更案といたしましては支援対象者の範囲は現行と同様といたしますが、全期共通とし、コースは設定しないという形で使用したいと思っております。

その理由につきましては、※のところにありますけれども、受託事業者及び国地域の労働局・ハローワークから、中高年ホワイトカラーと共通のコースで柔軟な対応ができるという御意見がありましたので、そうさせていただきたいと思っております。

「3 支援期間」につきましては、現行の1期当たり3か月を4か月とするということでございます。理由は先ほど御説明しているとおりでございます。

「4 年間の期数」につきましては、各年14期で実施をしておりますが、1期当たりの支援期

間を4か月に延長することにも対応しております。平成22年度が11期、23年度が13期、24年度が10期ということで計画をしております。

「5 就職率の算定の対象となる就職」についてでございますが、現行は支援開始後6か月までの就職でカウントをしております。またトライアル雇用による就職は、トライアル雇用を経て常用雇用へ移行した段階で就職とみなすという取扱いをしております。

次のページでございますが、変更案はまず支援開始後7か月までの間における就職ということでカウントをしようということでございます。これは支援期間を延長することに伴うものでございます。

2つ目、キャリア交流プラザでの支援後、訓練に移行した方については就職率の算定から除くということでございますが、これにつきましては受託事業者より支援後に訓練を受講することになった者については、除外をしてほしいという要望もありましたので、分母、分子から除外をするということでございます。

3つ目、トライアル雇用による就職についての特例を削除するというところでございますが、理由といたしましては、そもそも支援対象者の就職でトライアル雇用によるものが少なく、常用雇用に移行しなかったことにより、評価対象となる就職から除外される方はごくわずかということで、原則どおりに雇用保険の被保険者資格取得の有無で判断をすることで差し支えないのではないかとということにするものでございます。

「6 入札参加資格」についてでございますが、職業安定法・労働者派遣法違反、社会保険料の未納及び助成金の不正受給があった場合の取扱い並びに関係会社において、それら違反があった場合の取扱いについて整理をしておりますが、これは平成20年度求人開拓事業の実施要項等になって、そのときにも御了承いただいたものに沿って整理をしておるものでございます。

あと、経費につきましては、従来の実施に要した経費につきましても、平成18年度から20年度分を開示しているものでございます。

以上が主な変更点でございます。

○樫谷主査 ありがとうございます。

何か御意見、御質問ございますでしょうか。

政権が変わって、労働政策というかハローワークの仕組みが少し変わる。例えば今の訓練というのは、もう少し補助金が出るとか期間が長くなることに変わりますね。それに伴って、この数字に影響が出るということは考えられますでしょうか。

○上市首席職業指導官 今、申しあげました訓練の拡充に伴って、キャリア交流プラザの支援後訓練に移行する方が増えてくるのではないかとということで、ここの部分は特に手当をしておかないと、支援を受けて就職ではなくて、訓練に行く人が増えていきますと、その部分がもともとの支援対象者の母数に含まれていれば、就職率55%に設定するといたしますと、なかなかそこに届きにくくなるということがありますので、そこは母数からも除いていこうとした方がいいのではないかと考えています。

○樫谷主査 分子、分母を同じ数字だけ除いた55%というのが少し難しくなる。計算上、分子、分

母があって、それぞれ同じ数字を除くわけですね。残った分が55%になりますね。たくさん移行されるかどうかわかりませんが、たくさんになったときに55%というものが本当に維持できる内容になるのかどうか。その辺はどのように考えたらよろしいですか。

○上市首席職業指導官 訓練に移行するのは、就職ができそうもないということで訓練を受けるわけですから、そういう意味ではむしろ除いてあげる方がいい効果になるのではないかと考えています。

○佐藤中央職業指導官 済みません。分子にはもともと訓練に移行した人は入っていません。

○樫谷主査 分母だけですね。分母ベースから除くので、プラスになるということですね。

○佐藤中央職業指導官 はい。

○樫谷主査 どうぞ。

○原専門委員 東京は就職率が低調なので国での実施に移行ということなんですが、先ほどからの話と一緒に、もしかしたら業者の問題という可能性があるとするならば、もう少しそこはほかの業者が独自のやり方をやったときに更に違う可能性があり得るという前提があると思います。その場合、こういうふう一気に国がやるというジャッジでいいかどうかというところは、どのような検討をされたんでしょうか。

○上市首席職業指導官 そこは今回民間事業者にももう少しチャンスが与えられることで、東京ももう少し上がる可能性もあるかもしれないんですけども、評価をきちんとする前に、来年度の事業の予算要求をどういう形でやるのかということを決めざるを得ないという中で、とりあえず来年度は一旦国で実施する中で、きちんと事業の評価をして、今後の在り方を検討するというところにいたしまして、そのことは7月に改定をされました基本方針の中にもきちんと書いてございますので、東京は今後ずっと民間でやらないということではなくて、一旦東京は国でやる中できちんと評価をしていきたいと思いますという扱いにしているものでございます。

○原専門委員 そうすると、今まで規模別に1つのテストとしてやってきた中でいうと、大規模のものがなくなってしまうわけですね。50人という規模ですね。例えば東京でない地域を任せるとか、そういう議論は余り出なかったんですか。

○上市首席職業指導官 そこは、今、今後の市場化テストの見直し方針という見直し案を各省が公表しておりますけれども、キャリア交流プラザの事業につきましては、民間実施地域を2か所増やすということで案をお出ししておりますので、そういう中で検討していきたいと思っております。

○樫谷主査 それから、この事業と直接関係ないかもわかりませんが、一般の人の就職率とキャリア交流プラザ事業を受けた人の就職率というのは、違いがわかる何かがあるんですか。つまり、キャリア交流プラザ事業の効果です。

○上市首席職業指導官 一般といいますと、ハローワークの求職者ということですね。

○樫谷主査 はい。

○上市首席職業指導官 ハローワークの一般の就職率というのは、今年度の就職率の目標は24%としておりますので、それに比べて55%というのは倍以上の水準です。

○樫谷主査 ターゲットにしている人がありますね。同じ年齢だとか、そういうことでもそれだけ

差があるんですか。

○上市首席職業指導官 年齢ごとの就職率というのは把握しておりません。

○樫谷主査 そうですか。

○稲生専門委員 だから、そこなんです。属性をちゃんとそろえて効果を比較していかないと、十把一からげにいくと、ある人は就職さえできればいいんだというところで紹介されて就職するのと、こういうところで就職したいんだと思っていて、やはりそこはなかなか難しく、先がなくてという、そこら辺の差をきめ細かく見ていくことがむしろ大事なのではないかと思います。

要するに、国から考えると、確かに就職率だけの話で議論した方が財政的にもやりやすいのかもしれないんですけども、就職は個人の話ですから、今日の説明をお伺いして、そこら辺にずれがないのかという懸念は相変わらずあります。

○樫谷主査 どうぞ。

○佐藤中央職業指導官 本人のももとの希望に合った職種なり労働条件での就職ということも勿論大事なわけですけども、この事業に関しては、長年1つの企業でずっと勤めてこられて、ある程度の役職になった方も多いいということ、失業されたときに結構プライドが高くていらっしゃる。そういうことで、今回の評価に当たりまして、民間事業者の方からどんな点で苦労されましたかということをお伺いした中で出てきたことですけども、そういったプライドが高いので労働条件についても高目に設定しているところを、今の労働市場の状況から見てもなかなか難しいんだということを説明して、折り合いを付けさせていくということも苦労した点ですというお話も民間の事業者の方からお聞きしていますので、民間の事業者の方も必ずしも御本人の最初の御希望にこだわった就職支援という形ではされていないとは思いますが。

○稲生専門委員 必ずしもということですか。

○樫谷主査 納得されるということですね。

○稲生専門委員 わかりました。

○樫谷主査 よろしいですか。ありがとうございました。

事務局から特に何かございますか。

○事務局 特段ございません。今後の進め方については、また御相談させていただきます。

○樫谷主査 それでは、実施要項（案）につきましては、整理すべき論点が幾つかあると思いますので、本日の審議を踏まえて、次回の審議に向けて御検討いただきますようによろしく願いしたいと思います。

また、本日質問できなかった事項や確認したい事項がございましたら、事務局にお寄せいただきたいと思っております。

事務局において整理をしていただいた上で、各専門委員にその結果を送付してください。

本日はどうもありがとうございました。

（厚生労働省関係者・原専門委員退室）

（独立行政法人情報処理推進機構関係者入室）

○樫谷主査 済みません。大変お待たせいたしました。

続きまして、情報処理技術者試験事業の実施要項（案）の審議を行いたいと思います。

本日は、独立行政法人情報処理推進機構情報処理技術者試験センター林副センター長に御出席いただいておりますので、これまでの実施状況等を踏まえた実施要項（案）の内容等について、10分程度で御説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○林副センター長 情報処理技術者試験センターの林と申します。よろしくお願いたします。

情報処理技術者試験事業の民間競争入札実施要項について、今日は御説明させていただきます。

当事業につきましては、一昨年、昨年と当委員会においても御審議いただきました。全国9支部が担当している試験会場確保、試験監督員の確保、試験運営業務を民間競争入札で委託しているというものでございます。

一昨年は高松試験地、那覇試験地、昨年は広島試験地を対象としました。今回は第3弾といたしまして、試験地を札幌、仙台、福岡に広げております。また、先に実施しました高松、那覇、広島試験地につきましても、来年で契約が満了になるものですから、今回一緒に出しまして、都合6試験地を対象にしております。

今回この御説明に入ります前に、これまでの結果を簡単に御紹介させていただきます。高松、那覇試験地につきましては、19年度に競争入札を行いました。

高松試験地は2社から応募がありまして、株式会社全国試験運営センターというところが落札しております。20年、春の試験から全国試験運営センターが担当して実施しております。これまで3回試験運営を担当しておりまして、6回のうち半分が終わったという状況でございます。特段の問題もなく順調に業務を遂行していただいております。

那覇試験地におきましては、3社から応募がありまして、那覇商工会議所が落札しております。那覇も特段の問題なく順調に業務を遂行していただいております。

この市場化テストの実施に伴いまして、私どもの四国支部と沖縄支部については、既に廃止をいたしました。

例といたしまして、要項の33ページを見ていただきたいと思います。ここに高松試験地ということで、従来実施に要した経費という表が出ておりますけれども、その表中の一番右の列が20年度ということで、民間事業者ということで記載してございます。今回、民間事業者でいいますと、先ほど言った6回分の20年度に実施するのは2回の試験ですから、契約金額の6分の2をここには書いてございます。420万ということでございます。

戻りまして、次に広島試験地の入札でございますけれども、これは20年度に競争入札を実施しました。3社から応募がありまして、株式会社ICSコンベンションデザインという会社が落札しております。これは21年秋から担当します。これに伴いまして、中国支部につきましても、既に廃止をいたしました。今のところ順調に業務を遂行しておりますので、我々としても安堵している状況でございます。

これまでの実施結果は順調ですので、これらに基づいて、今日御審議いただく実施要項については、骨格は以前のものを変えておりません。

また、事業者決定の評価基準につきましても、これまで2回の競争入札を実施したわけですから

ども、国家試験事業ですので公平、公正、確実に実施してもらうことを期待しておりますので、マニュアルに沿って確実に実施するための配慮ですとか工夫についての提案は重視して選定しております。今回はこれまでの評価基準についても順調に進めておりますので、特に今回変更はしておりません。

御報告についてはこれまでとしまして、実施要項の説明に移らせていただきます。

実施要項につきましては、これまで2年の実績がありますので、今、申し上げましたように大きく変更しておりません。今回の実施に際しまして、変更点だけをかいつまんで御報告させていただきます。

2ページをごらんください。真ん中辺りの「② 情報処理技術者試験の区分」ということで、これは21年の春から試験制度を変更いたしまして、新たな試験制度で実施しておりますので、ここは新しい試験の名称を記載しております。この12の試験区分を春と秋に分けて実施しているということでございます。

その下の注3でございますけれども、このうちITパスポート試験については、今は紙で実施していますが、これをコンピュータベースの試験に変えますので、23年の秋からはこの事業の対象外と考えております。

2ページの下の方ですが、試験地でございます。先ほど申し上げた6試験地を対象にしております。入札は各試験地ごとに入札していただくということで考えております。

移りまして5ページでございます。「(5) 契約の形態及び支払い」というところでございまして、今回片仮名のニを追加して記載しております。これは4ページの(4)で示すサービスの質が確保されない場合の金銭的なペナルティーもあることを認識してもらえるように、12ページの損害賠償にリンクさせる形で、片仮名のニのところは追加で記載しました。

その下の「3. 実施期間に関する事項」でございますけれども、22年10月から25年12月ということで、3年3か月、都合6回の試験を予定しているということでございます。先ほど申し上げた高松、那覇、広島については、現在契約期間が22年12月ということで、10月から12月の期間が重複することになりますけれども、これは試験の準備期間を含めて、各試験については9か月程度の期間を要しておりますので、当然それを1年に直すと重複する期間が生じているということでございます。

6ページに移ります。「4. 入札参加資格者に関する事項」でございます。政府系の調達であれば一般的に求められているものにならって、へのところに全省庁統一資格というものを追加しております。

5の入札のスケジュールでございますけれども、これはごらんのとおり、来年2月から4月にかけて入札を実施しようということ考えております。

8ページに移りまして、ロのa)のところ、今回は札幌とか福岡とか1万人を超える試験地を対象に含んでまいりますので、より大きい規模の試験運営経験があれば加点として評価するように考えたいと思っております。前回までの記載ですと、ここは数百人規模としていましたが、少し数字を大きくしまして1,000人以上という形で記載をしております。

14 ページに飛びまして、11 の（2）の①のところでございます。内閣総理大臣が行う評価の時期を踏まえというところでございます、ここで調査の時期ということですが、先ほど申し上げましたとおり、契約では6回の試験を担当することになりますので、少なくとも評価するに当たっては半分以上実施した実績をもって評価するのが適当ではないかと考えておりました、ここでは4回の実績をもって評価することを念頭におきまして、25年3月ということで記載いたしました。

駆け足ではございますけれども、変更点は以上でございます。

○樫谷主査 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、何か御意見、御質問ございますでしょうか。どうぞ。

○渡邊副主査 先ほどの5ページの（5）ニの確保されるべきサービスの質が満たされなかった場合、損害賠償の規定により協議すると書いておられて、協議するというだけで損害賠償を求めおつもりがないのか。私はこの規定については、目的としてディスインセンティブを与えるということなのか、そうではなくて損害賠償を求めるといふことなのか、もっといえば協議の機会だけをつくるということなのか、御趣旨がどこにあるのかということをお伺いしたいと思います。

その理由は、もし本当にこれが損害賠償をされたいということであるとするなら、1回発生した損害は何だということになって、實際上損害賠償の請求は厳しいのだらうと思います。

もう一つは、上の方で、重要とお考えなので絶対と書いておられるとは思いますが、そうはいっても責めに帰すべき事由がないのに損害賠償できるのかとか、いろいろな要件といたしましうか、そういうところで御希望に沿えるような内容になっているかどうかという疑問があったので、まず何をされたいのかということを確認した後で、それに合う形で書きぶりをされた方がいいのではないかと考えています。

以上です。

○樫谷主査 いかがでしょうか。

○林副センター長 御承知のように、試験の場合、その試験問題全部が事前に漏えいしたら実施できなくなりますので、もしそういうことがあると、我々としてもそこにかけた経費すべてが無駄になってしまいます。さらに、次回、再試験をしなければいけないので、倍の経費が必要になります。ただ、そこまで大きくとらえるかどうかというのもケースによっていろいろあろうかと思えます。例えば1人の方に対して公正に試験ができなかったといったときには、その人には次回受けていただけるようにするとか、我々としてはその方の受験料をある種1回分を負担するとか、そういうことが目に見えて発生します。そうしたときに、我々が負担した分については事業者さんと協議させてもらうとか、そういう程度の意図で書いているということです。

例えば業務手順等で多少前後してしまっても、だけれども試験としては成り立って公正にできているのであれば損害賠償とかそんな話にはならないと思いますので、我々としては多少試験の手順などで戸惑ったとしても、それが試験として公正に成立して実施できていれば、それはそれで正当な対価としてお支払いするというように考えております。

○渡邊副主査 私が申し上げるのがいいかどうかよくわからないのですが、多分そういう目

的だとすると、例えば事前漏えいの場合であれば、それは損害賠償の責めを追う。ディスインセンティブどころではなく、とにかく発生した損害は全部責任を持ってもらいますというのが御希望だとすると、そういうふうを書くというか、責めに帰すべき事由があるのかないのかというところの御確認というか、こんなことはないと思いますけれども、機構がだれか別に頼んだ人から漏れたとか、そういうことは事業者の責任ではありませんということまで考えて、事前漏えいの場合にはこういう責任を負ってもらう。そうでない過不足の防止とかそういうものであれば、もしかしたらディスインセンティブみたいなことで御対応いただくのが実務的です。そうすると、損害額も発生の立証なども不要かどうかとも考慮すべきではないのですか。

○林副センター長 今の話はよくわかりませんでした。

○渡邊副主査 これは本当に損害賠償責任を追及しようと思えば、不適切な行為がありましたねということに加えて、こういう損害も発生いたしましたという立証が必要になりますので、その立証が実務的にはとても大変だと思います。

私が助言にわたるようなことを申し上げていいのかどうかよくわからないのですけれども、そういうことがあるので、そういうときには細かい損害賠償云々ということではなくて、むしろ違約罰かペナルティーで、大事には至らないけれども間違ふようであればディスインセンティブみたいな形であらかじめ決まったものを引きますという方が手続的にシンプルなので、何を防止したいのかということと併せて、どういうプロセスを経るのが一番シンプルで、お互いの意向が反映されるようになるのかということを考えられた方がいいというのが、今、伺った印象です。協議すると書いてあるのは、協議する義務があるだけで、結果については何も意味しないことになります。

○倉持グループリーダー もともと損害賠償の規定につきましては、前回、前々回にも載せておりました。今回も実施要項（案）に載せているということは、我々は一応全国共通の公平かつ平等な試験の実施ということが求められている中で、入札という形でやってもらっている以上、ここでこういった事象があったからお金を一部払わないとかそういった考えというのは基本的にあり得なくて、すべて完全にやっただけでお金をお支払いするという形になるんです。その中で先ほど林の方から申し上げたような事象があった場合には、当然損害賠償として発生いたしますという考え方です。

○樫谷主査 損害賠償と書いてあるので、こんなことが書いてなくても発生するわけです。だから、ここでいうのは契約金が半分になりますとか1割減りますというならわかるんです。損害賠償により協議するというのは、お金はちゃんと払うけれども、損害賠償を別にやるんですという意味なのか、どういうことを意味しているのか、これを読んだだけではわからない。要するに、お金を払っていても損害賠償の話なんだというのか、それとも損害賠償までに至らないけれども、若干トラブルがあったわけだからディスインセンティブで5%カットしますとか、そんな話なのか。

質も上の方にいろいろと書いてあるので、事前の漏えいといったらとんでもない話です。これは1か所だけの話ではなくて全国の話ですから、損害賠償がやるとしたらききますね。ただ、下の方の交通トラブルの防止とか若干生活環境への配慮とかこういうものは、損害があるのかないのかなか難い話です。これが余りあった場合にはペナルティーです。ペナルティーというのは、1%

とか5%減らすあるいは半額にする、それはわかりませんが、そういうレベルの話のものと、質はたくさん書いてあって、これは正しいと思うんですが、重い軽いがあって、損害賠償といきなり言ってしまっただけではあれですね。協議と書いたんだからいいのではないかということなんですけれども、見て瞬間的にいいのかなと思いました。多分渡邊先生のおっしゃることもそういうことだと思います。損害賠償でやるのかペナルティーでやるのかです。

○林副センター長 我々としては余りペナルティーというのは考えていなくて、我々が本当に費用を弁済してやった場合には損害賠償として協議させてもらいますけれども、先ほどのように手順をちょっと間違えて遅れてしまったとか、遅れてもその分後ろに遅らせて、全体の試験として公正にやっていただければ結構だと考えています。ただ、その手順上何か問題があれば、我々と協議して、次回にその反省を踏まえて改善をしてもらおう。そういうことはやっていきますけれども、それで何%というのは表しようもなく、それは協議して次に向けて改善していきます、そういう協議はさせていただきますということです。

○渡邊副主査 それはそれでお気持ちはわかったんですけども、書いてあることを見ると、損害賠償により協議すると書いてあって、今のお話の協議だとすると損害賠償と関係のない改善について協議するという内容になると思います。損害賠償により協議するというのは、要するに損害賠償をするということを前提に協議させていただきますという規定ぶりになっているものですから、そこが御真意なのか。

○林副センター長 御説明したことが我々の真意です。

○渡邊副主査 ですから、言われる真意と表現に落差がある。もっと申し上げると、多分民間事業者は上に絶対に防止と書いてあって、1つでも何かがだめだったら損害賠償により協議すると言われてたときの驚きといいますか、私は何ができるんだろうというふうな、ちょっと引いてしまうところが出ないかという心配があります。今のお話を伺うと、もう少しテクニカルな表現ぶりの問題のような気もいたしますので、そういう意味ではここを少し御検討いただいた方がいいと思います。

○樫谷主査 そうですね。いきなり損害賠償となるとね。協議と書いてあるからそんなことはないんでしょうけれども、12ページの下に損害賠償の規定がありますしね。これは当然の話を書いてあるわけです。

○林副センター長 ここは削除しても構わないでしょうか。

○樫谷主査 支障はないと思います。

○稲生専門委員 減額の方は基本的にしないということですね。だから、なくていいのではないですか。

○渡邊副主査 損害賠償の規定が12ページの⑫で書いてありますけれども、どんな場合でもいきなり訴訟ということは普通は考えにくいと思います。もちろん、やってもいけないことはないのですけれども、普通はやはりこのぐらい損害が発生してどうですかという協議から始まり、協議がうまくいかないと内容証明を出して払ってくださいという話になって、ステップを経ていきますので、取り立ててここに協議をすると書いても余り意味がない。実際上の意味が余りないので、もし民間事業者を驚かせるだけだとすると、この辺りは御配慮いただいた方がいいという気がします。

○林副センター長 ここをとっても問題ないということであれば、我々としては構いません。

○樫谷主査 当然何かあったときには損害賠償ですね。

○林副センター長 どちらにしても、こちらに書いてあります。

○樫谷主査 どうぞ。

○山西参事官 いつもは稲生先生から御指摘もあるところで、今、事務局としては、最近の議論を踏まえて、この書きぶりについて、やはりディスインセンティブを入れることがよしとできない場合には、例えば今回の問題でも、試験会場ですごく大きな騒ぎがあったのに対して、次はそういうことがないようにという是正措置をお願いしたのに、来年はそれをやる気がありませんと言ってくる場合も出てくるわけです。そういう場合のために、基本的に問題が解決しない場合というのは、それまでは支払いを留保するという形のもの、最近は共通のものとして入れさせていただいているというのが前提で、今回は損害賠償で何があっても闘うというクローズが入っていたものですから、ちょっと強目の書きぶりになっていたというものでございますので、またこれがなくなってしまうというのも少し全体のバランスの問題では出てくるという気がいたします。

○樫谷主査 改善措置みたいなものでは、支払いを留保するとかそういうことですか。

○山西参事官 共通のクローズが最近のものはございます。

○渡邊副主査 ただ、協議するということと支払いは止められないので、いずれにせよ協議する義務を負うだけです。

○山西参事官 ですから、これはなしとして、かわりにそういうことを入れるとうのも案としてはございます。それによって、ちゃんと協議をするとか改善の措置を出させるとか、その担保をとっておくというのはあると思います。

○稲生専門委員 これは仕事の完成に対して同時履行があるのではないですか。つまり、この場合、完璧な試験が終わって初めて支払うとか、そういう読み方というのはできないんですか。一般的な民法の条項では無理なんですか。やはりそれは入れた方がいいんですか。

○渡邊副主査 私も自信はありませんが、これは請負契約と呼びますと要項に書いてあるんですけども、性格として本当に請負契約か。試験が完成されて初めて支払いが生じるような契約かという、必ずしもそうではない部分、つまり役務の履行の部分が相当入っているので、無名契約ではないかという主張が出てくることも考えられると思います。請負契約と書きたらろうという、それは1つの主張ではありますけれども、こちらが請負契約と呼んだというだけで請負契約になるわけではないので、自信がないようなことを申し上げて恐縮ですけれども、そこはかために考えておいた方が安全だと思います。

○稲生専門委員 そうすると、条項みたいなものがあつた方がいいんですね。

○渡邊副主査 例えば100%留保されてしまうと多分困るんでしょうけれども、今まで議論を踏まえてと言われたのはそのとおりで、さすがに事前漏えいみたいなものは確かに言われたとおりかもしれないんですけども、それはそういうレベルの問題ではないと思います。改善を求めたにもかかわらず、同じ事由で発生したとか、そういうことで何かこういう場合には支払いを止めたいということがあれば、それは書いておかれた方が安全だと思います。

- 樫谷主査 支払いの留保は入っていいのかもわかりませんね。
- 稲生専門委員 それがないわけですね。
- 樫谷主査 これを書いておかないと、損害賠償と留保とは別になってしまいますね。
- 渡邊副主査 とりあえず全部払った上で、それとは全く別のプロセスでやらなければいけないことになります。
- 林副センター長 先ほど言ったみたいに手順上で何かあって改善してください。だけれども、試験としてはうまくできているわけです。問題の配り方が前からかとか後ろからかとか、そんな細かいことはないのですけれども、例として言っただけですが、試験として成立している上で払わないということは多分ないと思います。
- 樫谷主査 漏えいだったら試験として成立しないわけですね。
- 林副センター長 それは、結果的に当方に損害が発生していると思います。
- 樫谷主査 当然払わないし、損害も請求するわけです。
- 渡邊副主査 テクニカルなお話ですけれども、どういう場合にまず止める必要があるのかというのが最初の第1点で、第2点目はさすがに全部を留保するというわけではなくて、それに応じた留保、減額とまではいかないかもしれませんが、減額なのか留保なのか。留保なり減額する部分はそのぐらいか。ディスインセンティブとかペナルティーを使いたくないということであれば、多分減額ではなくて留保になると思うんですけれども、そこを少し考えていただければ、事務局の方でもこういう場合にはこうしていますというような、協議するのではなくて支払いの留保に向けた規定ぶりというものを今までの例を参考に御準備いただけたと思います。
- 山西参事官 一番単純な例ですと、例えばサービスの質に問題が生じた場合は、その問題が解決するまでは委託費は支払わない。すらっと書いてあるものが一番簡単です。
- 渡邊副主査 例えば先ほどの交通トラブル程度で全額止められるかということ、それは難しいので、玉虫色ですけれども、サービスにかけた程度に応じとか、そういうものもバリエーションの1つではあると思います。
- 林副センター長 事業者さんにとって、それは不安ではないでしょうか。何%というのはわからないわけですね。
- 渡邊副主査 それに向けて一生懸命、そうならないようにやりますということです。
- 林副センター長 それは難しいと思います。それが何%に相当するとは言えないのではないのでしょうか。事業者さんからすると、公正に成立してできたのにということだと思います。
- 渡邊副主査 まさにどういう場合に支払いを止める必要があるのか、止めたいのかというところをまず押さえないと進まないのではないのでしょうか。
- 林副センター長 場合分けができるのか。我々としては、結果として公正に試験ができていればよいのではないかと考えています。
- 渡邊副主査 当事者である機構の方ができないと、私たちもちょっとアイデアを出すのは難しいですね。
- 林副センター長 場合分けが全て挙げられるのかということです。

○樫谷主査 そうすると、事前の漏えい以外は別に調整さえできればいいということなんですか。出欠確認とか受験資格の確認に手落ちがあったとか、そうすると、これは公正に行われていないと見るんですか。

○林副センター長 その後で例えば不正行為などが発覚したということであれば、多分その方に対して、我々がその後に合格の処理などを行っているわけですから、手落ちがあったと判断する場合もあるかと思います。

○渡邊副主査 私どもの方でこういう場合にはこうした方がいいと申し上げるのはすごく難しいのです。例えば重要度を考えて、試験問題の漏えいの絶対防止で、事業者の責めに帰すべき事由があつて漏えいが発見されたのであれば、多分全額停止ということもあり得るでしょうが、試験会場の周辺住民への生活環境の配慮という、だれかがバイクで暴走するような感じで走ってきて迷惑だと言われて、それで全額停止されたらたまらない話なので、そこで1つは重要性にかんがみて、このときは全額だけれども、ほかはもういいという決めをされるのか、そこはこちらからは状況が見えないので、何は全額止めるほどの重要性があり、何については留保の必要もないぐらいのマトターですというふうに評価されるのか、そこが基本のような気がいたします。

○樫谷主査 いずれにしろ、漏えいは別として、少なくともそれ以外は改善措置をとっておかなければいけないですね。最後の場合はちょっと難しいでしょうけれどもね。特に1つの担保をとっておいた方がいいですね。それがどういうものが私もよくわかりませんが、留保を全額するのか1割にするのかわかりませんが、とっておいた方がいいという気はしないでもないです。どの程度なのかと言われると、難しいといえば難しいです。

○渡邊副主査 仮に（5）の口のところで、各回の試験に関する8の（1）のトの報告を受け、業務の履行を確認しとあるので、この確認が済むまでは留保する。確認をしたプロセスで何か問題が発見されれば、上限を幾らにして留保するとか、多分決め方はいろいろとバリエーションがあつて、そこは一概に右から左にというよりは、やはり御検討いただくしかない部分だと思います。

○樫谷主査 1割か5%の留保をしておいて、次の試験のときにそれが残らないときに一緒に払うとかね。ただ、最後の試験はどうするんだということがあります。

今のこと以外に事務局から何かありますか。いい知恵はありますか。どうですか。

○山西参事官 改めて今までのいろんな例を事務局の方から提示させていただいて、検討させていただくという形にさせていただければと思います。

○樫谷主査 検討していただけますか。よろしいですか。

それでは、本実施要項（案）につきましては、次回の審議で議了する方向で調整を進めたいと思います。そうすると、これは現状のまま意見募集をしていただくということですか。

○山西参事官 今の問題について事務局の方から御相談させていただいた上で、当然意見募集の前には専門委員の皆様にも改めて了承を得た上でということになると思います。

○樫谷主査 わかりました。そういうことを前提にということで、本日の審議とか今後実施していただく予定の実施要項（案）に対する意見募集の結果を踏まえて、引き続き御検討いただくようお願いしたいと思います。いずれにしても、今のものを修正して案を出していただいて、各専門委

員の先生方に御了解いただいた上で意見募集をしていただくということです。その手続でまいりますということでございます。

また、専門委員の先生方におかれましては、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。

事務局において整理をしていただいた上で、各専門委員にその結果を送付させていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

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。

なお、次回の開催につきましては、事務局から追って連絡いたします。ありがとうございました。

(独立行政法人情報処理推進機構関係者・傍聴者退室)