

入札監理小委員会
第347回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第347回 入札監理小委員会議事次第

日 時：平成26年10月29日（水） 17:00～18:17

場 所：永田町合同庁舎 1階 第1共用会議室

1. 実施要項（案）の審議

- 外国人就労・定着支援研修事業（厚生労働省）

2. その他

<出席者>

（委員）

尾花主査、浅羽専門委員、生島専門委員、川澤専門委員

（厚生労働省）

職業安定局 派遣・有期労働対策部 外国人雇用対策課 伊藤課長補佐、鈴木係長、磯貝主任

（事務局）

新田参事官、金子参事官

○尾花主査 それでは、ただいまから第347回「入札監理小委員会」を開催します。

本日は、厚生労働省の「外国人就労・定着支援研修事業」の実施要項（案）についての審議を行います。

厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課伊藤課長補佐より、実施要項（案）について御説明をお願いしたいと思います。

なお、説明は15分程度でお願いします。

○伊藤課長補佐 厚生労働省の伊藤と申します。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

本来であれば当課の課長が出席し御説明申し上げるところ、所用がございまして、本日、出席できなくなりましたことをまず冒頭お詫び申し上げます。また、本来の日程の中で私どもの課の日程が組めず、きょう予備日の中で御対応いただいたことにつきましても、申しわけございません。また、ありがとうございます。

そうしましたら、早速でございますが、事業の概要につきまして、私のほうから御説明申し上げます。

初めに、本事業を実施する前提となりますことから、外国人雇用の現状につきまして、少し触れさせていただいた後、本事業の概要ということで御説明させていただきたいと存じます。資料につきましては、お手元の資料A-3ということで3枚ほどお配りしている資料がございますけれども、こちらを御使用させていただきますので、お手元に御用意いただければと思います。

外国人雇用の現状につきまして、まずは外国人労働者の受け入れということに関する我が国の基本的な考え方を申し上げます。具体的には大きく2つの方針があります。この資料に記載はございませんけれども、まず1つ目は、経済社会の活性化の観点から、高度の専門的な知識または技術を有する外国人の我が国における就業を促進すること。もう一つは、日系人などの定住者、日本人の配偶者など、我が国における活動制限のない外国人の就業を推進することも重要、このようなスタンスでございます。

参考としてお配りした資料A-3の2ページ目をお開きください。昨年10月末時点での我が国で就労する外国人の数につきましては約71.8万人となっておりますが、在留資格別で見ますと、今申し上げました、いわゆる「専門的・技術的分野」の方が一番上のカテゴリーにありますけれども、①のところでございますが、約13.3万人。その次、②として記載がございますけれども、そして最も多いのがこの「定住者」、「永住者」、「日本人の配偶者等」、いわゆる身分に基づき在留する方ということで、こちらが31.9万人という状況でございます。

一方、国内に在留する外国人の中で求職中の方はどれくらいいるのかということでございますけれども、その次の3ページ目をごらんください。この資料でございますが、外国人が多く居住する地域のハローワークには通訳を配置して相談支援に当たっているところでございますけれども、その数というのは115カ所ございます。そのハローワークにおきまして、外国人の方が新たに求職の申し込みをされた件数が●でございます。窓口に来られ

た件数を▲で示しております。ということで、リーマンショック前から現在までの推移を整理した資料でございます。

見ていただきますと、新規求職者数、相談件数ともに、リーマンショック後の2009年12月を底に再び増加傾向に転じまして、依然として高い水準で推移しているという状況になっております。リーマンショック前の2008年8月と直近の本年7月を比較いたしますと、●のほうでございますけれども、新規求職者の数は1,615人増、約1.4倍、相談件数については9,320人増、約2.0倍と、特に相談件数が依然として多いということで、こちらが高く推移している状況になっております。

その主な要因として上げられるのが、やはり日本語の問題でございます。現在、企業では、外国人求職者に対して高いレベルの日本語能力を求める傾向がございます。日本語ができず、職業相談を繰り返しても紹介にすら至らず滞留している求職者が見られるという状況になっています。ただ、現在では、経済情勢の改善によりまして人手不足感が強まる中、なかなか人材が集まらない人手不足産業とか、今後、成長が見込まれ、多数の労働力確保が必要な成長産業におきましては、人材確保に大変な苦勞をされているところでございますので、このような産業に対する人材確保支援を適切に行わないと、産業全体に影響が出るのが懸念されるかと思えます。

一方で、身分に基づく在留資格で日本に在住する外国人の方は、特に仕事につく上での在留資格の制限はございませんので、このような人手不足産業とのマッチングを強化することにより、企業に対する人材確保支援に資する可能性を秘めているといったところでございます。

このような状況の中で、当省といたしましては、1ページにお戻りいただきまして、外国人就労・定着支援研修事業の概要ということでございますけれども、この事業を実施していきたいと考えております。

なお、この事業でございますけれども、リーマンショックによって多くの日系人の方が大量に離職を余儀なくされたという状況を踏まえまして、21年度より緊急雇用対策として、原則としては日系人の方を対象に実施してきたところでございます。

ただ、今、申し上げたとおりの状況を踏まえまして、来年度からはその対象者で、この事業の名称、表記も含めて日系人に限らず、仕事につく上で在留資格上制限のない身分に基づく在留資格で日本に在住する外国人の方を対象としたいと考えております。

従いまして、実施地域、対象者の数を拡充して実施したいと考えており、来年度の概算要求に盛り込んでいるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、外国人の方は、日本語能力の不足や我が国の雇用慣行の不案内など、自力での再就職は極めて厳しい状況でございます。また、経済の持ち直しによって短期の就労の場というものは戻ってきたものの、不安定雇用の構造は変わっておりません。このため、この日本で安定して働けるよう、日本語能力の向上を図るとともに、就労に必要な知識やスキルを習得させ、安定雇用の促進を支援するということを目的にこ

の事業を実施しているところでございます。

研修内容につきましては、職場でのコミュニケーション能力の強化でありますとか、日本の労働法令や雇用慣行の基礎知識のほか、応募や採用面接のために必要な支援も行っているところです。地域の実情や受講者ニーズを踏まえ、夜間でありますとか土日、在職者の方も対象にしておりますので、このようなコースも含めて、今年度においては13県73市町村。済みません、誤植がございまして、この資料、右下のところでございますけれども、13県73市町村で2,800人規模を計画し、実施中でございます。

もちろん、受講者一人一人、日本語能力に違いがございまして、レベルを幾つか設定した上で、必要に応じ、ステップアップしていく形をとっております。

ここから先の御説明は、資料A-4、入札実施要項（案）を使って説明させていただきたいと思っております。

資料A-4の4ページをお開きください。（ア）に記載がございましてけれども、各地域の状況を踏まえて5つのコースから選択することとしております。今年度は5つのコース全てを実施しているところでございましてけれども、基本コースというものは、今年度から読み書きコースを加えました。職場で丁寧で簡単なコミュニケーションができるようになるレベル1から、やや複雑なコミュニケーションができるようにまでなるレベル3までのコースでありますとか、分野別専門コースとして介護分野において使用する日本語コース、習得する専門コース。また、公的な職業訓練受講を念頭にした職業訓練準備コースなどを実施、計画いただいているところでございます。

受託者の方には、これらのコースを選択いただき、実施地域ごとにカリキュラム実施計画を策定いただくこととなります。来年度に向けて、この点については今のところ変更はございません。

次の対象者につきましては、原則日系人としていたものを、身分に基づく在留資格を有する定住外国人に拡充し、これに伴って、実施地域についても予算の範囲内で見直しを行い、ハローワークにおける定住外国人の求職者の状況を踏まえ、決定したいと考えております。現時点で想定している実施地域は、仕様書の24ページに記載がございましてけれども、24ページの記載については今年度実施を計画している地域でございます。先ほど申し上げた13県73市町村を記載してございます。これに追加をして、雇用失業情勢を踏まえ、状況に応じて年度途中に実施地域の追加もあり得ると設定をしております。

従いまして、受託者は各地域のハローワークとの連携が必要になります。ハローワークと連携のもと、事業を実施することになります。

本事業は、今年度の実績におきましては13県73市町村で実施しておりますけれども、それ以外の地域においても実施の要望があれば機動的に対応することが求められるということから、入札に当たっては全国一律で実施したいと考えております。

以上が本事業の概要でございます。

続きまして、入札実施要項（案）について説明させていただきます。

本事業の受託者の選定に当たっては、事業が開始された平成21年度及び22年度までは企画競争を実施しました。23年度以降はこれを見直しいたしまして、一般競争入札、最低価格落札方式で実施してきたところでございますが、その結果を見ますと、事業開始初年度は2者の応札があったのですけれども、これを除きまして、これまで1者応札や受託者が例年かわらない状況が続いているという状況を踏まえまして、この競争性を高め、事業の質の向上及び経費の削減を図るため、平成27年度の事業の実施に当たりましては、総合評価落札方式による入札を実施することといたしました。

入札の実施に当たりましては、競争性を高め、より多くの事業者に応札してもらうために必要な見直しを実施することといたしました。

次の5ページをごらんください。1. 2. に「サービスの質の設定」について記載をしております。事業のサービスの質を確保するため、本事業で実施するさまざまな有用性について目標を設定いたします。具体的には、受講者に対してコースごとに研修内容や教材に対する評価、意見などに関するアンケートを実施し、研修は満足するものでしたかといった項目に対して、「満足」、「やや満足」といった回答が合わせて90%以上であることを目標といたします。

あわせて、来年度より新たに年間受講者目標数という項目を設定することといたします。

本事業は、繰り返しになりますが、受講者である外国人の安定就労に結びつけることが目的でございますので、その目的に資するものでなければならないということで、このような目標を設定するものでございます。

続きまして、7ページをお開きください。7ページの下の方に2. とございますけれども、本事業の実施期間につきましては、平成27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間としたいと考えております。これまでは1年間の契約となっておりますが、これを2年に延長することによって、事業者の入札参加促進や事業ノウハウの蓄積による安定的な事業実施につながるものと考えております。

また、受講者にとりまして、複数年度契約を結ぶことによって年度をまたいだコース設定が可能になるということで、年間を通じて受講することができるようになりますので、メリットは大きいものと考えております。

次の3. には入札参加資格について記載しております。

9ページをお開きいただけますでしょうか。変更点といたしましては、(12)に「入札参加グループでの入札について」とございます。これまでは認めておりませんでしたけれども、27年度の入札におきましては、記載のとおりこれを認めることといたします。

入札不参加の理由、これまでの状況の中でお伺いした中でよく言われる声といたしましては、人員体制が整わないでありますとか、実施地域が合致しないという声があったことから、このような形で検討させていただきました。これによって、グループを結成することにより参加できるようになりますので、新たに入札に参加する事業者が出てくるのが期待されるかと思っております。

同じく、9ページの4.(1)には入札のスケジュールを記載してございます。入札公告については1月上旬を予定しております。今年度については2月上旬に公告を出しましたので、約1カ月程度スケジュールを前倒ししての実施という形になる予定です。また、新規の事業者が受託することも想定いたしまして、事業の引き継ぎなどに余裕を持たせるために2月下旬に開札を行い、1カ月間の引き継ぎ・準備期間を設けることにいたしました。

このほかには、円滑に引き継ぎを行わせるために、16ページの②の(イ)には、事業開始前及び終了時の引き継ぎについて明示をいたしました。これにより、新規の事業者が受託した場合であっても円滑に十分な準備が行えるものと考えています。

9ページでございますけれども、4.(2)には「入札の単位」について記載しました。先ほど御説明申し上げたとおり、入札は全国一律で実施したいと考えております。

(3)については、具体的な手続になります。次のページになりますけれども、まず1月の中旬に入札説明会を実施いたします。入札説明会後には原則として電子メールを受け付けます。質問内容及び当省からの回答は原則として厚生労働省のホームページに掲載することにいたします。これによって多くの事業者の方々の目にとまり、新たに入札に参加する事業者が出てくることが期待されるかと思えます。

10ページでございますけれども、「提出書類」につきましては、入札書、それから、本事業を実施するために必要な委託費で措置する経費の全ての額を記載した年度別の内訳書、総合評価のための事業実施の具体的な方法等に関する企画書になります。

企画書の構成については、③に沿った形で作成いただくこととなりますが、仕様書の第2の2.及び4.の記載事項を踏まえて作成することとなります。

企画書の評価方法につきましては、12ページをお開きください。12ページの真ん中ぐらいに5.がございまして、54～55ページに採点表がございまして、企画書については300点満点となります。必須項目の審査が90点、加点項目が210点となっています。必須項目につきましては、業務実施の基本方針の適格性と組織としての業務実施能力、そして、組織人員体制でございまして、一つでも満たしていない場合には失格とし、全て満たしている場合には基礎点として90点といたします。

加点項目につきましては、項目ごとにゼロ点から5点を付与し、重要度に応じて設定されたウェイトを乗じた点数を合計します。なお、これまでは最低価格落札方式による入札でございましたので、これによって金額だけではなくて企画内容の比重が大きくなりますので、より効果的な事業の実施に資することが期待されます。

次に、14ページをお開きください。6.に本事業における従来の実施状況に関する情報の開示について記載しております。具体的には56ページ以降の別紙4に情報を開示しています。新規の事業者が参加しやすいように、極力詳細な情報を開示することといたします。具体的には、過去3年度における経費や人員、組織体制の詳細や過去の事業スケジュールなどを記載してございます。これによって具体的な事業のイメージができるようになり、

企画書の作成に当たっても参考になるかと思っております。

また、次の7.には「受託者が当省に対して報告すべき事項、秘密を適正に取り扱うために必要な措置その他適正かつ確実な実施のために受託者が講ずべき事項」について記載してございます。

少し飛びますが、19ページをお開きください。19ページの8.には「受託者が本事業を実施するに当たり第三者又は国に損害を与えた場合において、その損害の賠償に関し契約により当該受託者が負うべき責任に関する事項」を記載し、また、20ページの9.には「本事業に係る評価に関する事項」を記載してございます。また、10.には「その他本事業の実施に関し必要な事項」を記載しております。

ちょっと駆け足で恐縮ですけれども、22ページからは仕様書（案）を添付してございます。新規の事業者に事業の内容をより理解してもらうため、別紙4につけてございますけれども、従来の実施状況に関する情報の開示を含めまして、極力詳細に記載してございます。中身の詳細については、時間の関係もございましてので割愛させていただきます。

実施要項に関する説明は以上でございます。

新規の事業者の参入を促進するため、可能な限り改善を図ったところでございます。また、これまでよりも多くの事業者に知っていただいて、入札に参加いただくために、昨年度までの本事業の入札説明会に参加した事業者に対しましても、公示後にお声がけをしていきたいと考えております。これらの見直しによって競争性が高まって、事業の質の向上、経費の削減につながることを期待しております。

こちらからの説明は以上でございます。

○尾花主査 ありがとうございます。

それでは、ただいま御説明いただきました実施要項（案）について、御質問・御意見のある委員は御発言願います。

○川澤専門委員 御説明ありがとうございます。

何点か質問させていただきたいのですけれども、まず4/77ページの④に「本事業の実施地域」ということで、2行目のなお書き以下のところで、毎年度実施地域の見直しを行うとともに、状況に応じて途中追加もあり得るという形で書かれているかと思うのですが、比較的、地域を追加することによる事業者側の見込みといいますか、このあたりが新規の事業者の方にとっては非常に難しい部分があるのかなと。

過年度で同じような形で途中追加ですとか見直しがあり得るという形で発注されていらっしゃるのでしたら、例えば情報開示のところで、年度途中にこの地域を追加したですとか、そのあたりの変動について御記載いただくのはいかがかと思ったのですが、事実として過年度で、実際こういった文言を記載されていらっしゃるんですけども、追加があったりですとか見直しがあったのか、そのあたりはいかがでしょうか。

○伊藤課長補佐 過去に年度途中で地域を追加したことはありませんが、見直しとしては、24年度になりますけれども、これまで開講していた兵庫では実施せず、他の地域に振り替

えて実施した実績がございます。仮に追加実施することとなった場合は、ほかの地域の受講状況でありますとか、今後の見込みとか、あと、ハローワークとの連携の中で受講者の状況とかをヒアリングする中で、予算の範囲内でやりますから、どれかを削る必要があります。そういったところを、全体を見ながら、どれかを削って1つ追加するということになります。

ある事業所で大量に外国人の方を離職するケースというのは今後も発生すると思うのですけれども、そういった場合には、想定されていない地域であっても、そこは機動的に事業者の方とか、あと外国人の方のニーズ、要望があれば、そこは受ける検討をしなければいけないということです。そこは全体のバランス、計画の中で今後も実施していきたいと思えますし、そういう点からも、地域を分割することはできないという、そこが一番の理由につながっていくのです。

○川澤専門委員 わかりました。

24/77ページで、今まさにおっしゃっていただいたとおり、予定している地域以外の地域を追加された場合に、下から2行目ですが、協議の上、事業を実施するとなっておりますので、おそらく協議をされて、全体の契約金額の中で少し業務量の再調整といいますか、地域よってのコースの再構成を行うのだと思うのですけれども、初めに4/77ページを拝見しましたときに、これまで予定していたものにプラスアルファで事業を実施する、コースを設定することになるかと思いました。おそらく業務量は全体として変わらないのだけれども、実施地域を追加する可能性があるという形で、書きぶりの問題だと思うのですけれども、そのあたりがわかるような形で書いていただいたほうが、新規の事業者の方もあまり驚かれずに参加できるのかなと思いました。

○伊藤課長補佐 わかりました。その点につきましては、ちょっと書きぶりを検討させていただきたいと思えます。

○川澤専門委員 ありがとうございます。

あともう一点、研修対象者の方の範囲なのですが、25/77ページのところで、実際その研修対象者をどのような形で想定されているかということが記載されているかと思うのです。ここは、まず教えていただきたいのですけれども、ア～オの要件を勘案して最終的に公共職業安定所長が必要と認める者に対して行うものとするという形で、おそらくこれは、この委託事業の受託者の方がウェブサイトをつくられたりとかで自ら勧誘も行うということと、あと、ハローワークのほうでの紹介という2つの周知というか勧誘のあり方があると思うのですが、例えばウェブサイトで申し込みがあった方も、職業安定所長の方が必要と認める者に対して行うという形で、最終的な決定はこの所長の方が行うという理解でよろしかったでしょうか。

○伊藤課長補佐 はい。

○川澤専門委員 そうしますと、今回、5/77ページのサービスの質のところでも年間受講者目標数を設定されているかと思うのです。非常に特異な例を申し上げますと、例えば所長の

方が認めないという判断をされた場合に、目標数の達成というのは、ほぼ難しいと思うのです。例えば4,600を下回る数しか認めないということもあるかと思うので、サービスの質で目標数を設定されていらっしゃるこの意図といいますか、例えば今回、研修を受講される方が途中で離脱される場合があるかと思うのですけれども、おそらく離脱される方が少ないということは、ある程度、講義の内容が非常に充実している、研修が非常に受講者の方の興味を引いているということだと思っております。そういう形で、目標数を絶対数ではなくて、受講者分の最終的に受講を完了された方の割合みたいな形で質をはかられたいのか、あくまで目標数というか、全体で受講された方を把握したいのか、そのあたりはいかがでしょうか。

○伊藤課長補佐 やはり質の向上につながるということで記載してございます。仕様書の中に、先ほど中退のケースがあるというお話がございましたけれども、中退した場合は委託費の減額の要件にもなっているということで、この点についても受講者の確保というところは非常に重要なと考えておまして、新たに追加したところでございます。ただ、4,600という数は、(P)と書かせていただいているのですけれども、ことしの計画は2,800で、財務当局との折衝の中で具体的な予算額はまだ決まっておきませんので、あくまでも今、要求しているベースで数をお示ししております。ここは少し少なくなる可能性もあるのですけれども、いずれにしても、ある程度の受講者の数も目安を持って御対応いただいたほうが質の向上にもつながると考えて、今回新たに設定させていただきました。

○川澤専門委員 単に事業者の方の確保に係る裁量がきちんと確保されているのかなというところなのですけれども、おそらく、先ほど申し上げた25/77ページで所長が認める者に対して行うものとするとなると、済みません、少し繰り返になってしまうのですけれども、事業者の裁量がない中で目標数を設定する、確保するというのを求めるというのがなかなか難しい部分も出てくるかもしれないのかなと。

○伊藤課長補佐 目標を設定するに当たっては、地域ごとで受託者とハローワークと、そこは相談の過程で決めていって、厚生労働本省に最終的に上げて最終決定をするという仕組みにしておりますので、数を当課のほうで決めて、事業者が知らない中でひとり歩きするというものではなくて、やはりそこは受託者も交えながら、ハローワークの求職状況も勘案しながら、そこは地域ごとでコース数と、それに伴って受講者の数というのもおのずと決まってくるけれども、そこは3者で決めていくという仕組みにしております。

○川澤専門委員 基本的には目標数は、目標数を上回る受講者の方を研修対象者として職業安定所長が選定をするというのが前提にあるということによろしいのですか。

○鈴木係長 そうですね。実態といたしまして、資料の56ページに記載しているのですけれども、56ページの真ん中のほうに受講者数を記載しておまして、いずれの年も、最終的に数字を幾らに設定するかというのは今後、財務当局との調整次第なのですが、いずれの年も目標、計画を上回る実績を上げていただいております。当然、我々としましても、委託業者の方に不相応な目標を設定するというのは非常に申しわけないと思っております

ので、そこは配慮しながら考えていきたいと思っております。

○川澤専門委員 わかりました。

○尾花主査 今の点なのですが、おそらく公共職業安定所長が必要と認める者が目標数の2倍ぐらいあるという前提であれば、私どもはきっと心配しないと思うのですが、必要と認める者が4,700人ぐらいだったのを4,600人獲得しろというような目標を設定されるのは酷ではないかという質問だと思います。それは心配がないと、十分な方を指定されますと理解してもいいでしょうか。

○鈴木係長 おっしゃるとおりです。

○尾花主査 指定された上で、かつ、一方的に人数を決めるのではなく、事業者と相談の上で人数を決めますという理解でよろしいでしょうか。

○鈴木係長 そういった形になります。

○浅羽専門委員 今の件でちょっとだけ追加なのですが、入札に参加される方をふやそうという熱意はすごく伝わってくるのですが、そのうちの方策の一つとして、2年間の事業期間というのは、確かに事業期間は長いほうが入札しやすいかと思います。特に新たな人はですね。ただ一方で、今の話を伺っていると、やはり2年間という雇用情勢の変化をより受けやすい。いただきましたグラフで、外国人求職者の状況のグラフを見せていただいても、1年間ぐらいのレンジで見ていると、それでも結構変わるとは思いますが、これを2年間に直すとかなり、どこをとるかによって物すごく変わってきていますね。

そのような中で、今の人数を常に上回っていますと、確かに数字で上回っているので大丈夫だという御説明ではあるのですが、ただ一方で、今のところ4,600という、2,800に比べて倍まではいかないですけれども結構な人数をそもそも目標として置きます。でも、2年間で、もしかしたら雇用情勢は、そうなってほしいですけれども、よくなって、あまりこういう相談の件数なども、いい意味で伸び悩む。何かバリアがあってではなくて、雇用情勢がよくなってという意味で、そうした場合の目標の設定というのは、途中で変わることもあり得るのでしょうか。雇用情勢がよくなって、必ずしもここまで必要ないという情勢になった場合でも、そこでペナルティーを与えるようなものではないとか、その場合は協議の上で何かできるとかいうものなのかどうか。

○伊藤課長補佐 おっしゃるとおり、これまで単年度で契約していた理由というのは、まさに雇用情勢の変化に対応できるように1年ごとの契約にしていたところが主なものです。そういう点からしても、この4,600という数字を2年間ずっと続けるつもりはございませんので、そこは適宜見直しを図っていきたいと思います。

ただ、この外国人求職者の状況という資料をお渡ししておりますけれども、一般的に外国人の方というのはハローワークを利用せずに、ロコミとかで就職を決めるケースもございますし、そもそも行きたがらないという声もよく聞きます。そういう中で、潜在的に働けるのに、そのためにどうしたらいいかがわからなくて、まだ家にいらっしゃる方もかなり多くいらっしゃると思うのです。ですので、潜在的な受講対象者という方は、この求職

者の数以上にもっと多くいると考えておりますし、南米系の日系人の方を見ても、実際受講される方は、10年たって初めてこの制度を知って来たとか、そこはこれまでのPR不足もあるのかもしれませんが、まだまだこの制度の存在を知らない方も多くいらっしゃるので、ニーズとしては引き続き高いものがあるかと考えております。ですので、今、周知と言いましたけれども、そこにも力を入れながら、これから事業を展開していきたいと考えております。

○浅羽専門委員 それで、予算要求の話が先ほど出ていらっしゃったのですけれども、この4,600人分の予算の獲得に関して言うと、単年度分という意味なのか、それとも2年度分もう予算要求して通るようなものなのかどうか。

○伊藤課長補佐 4,600は単年度分でございます。

○浅羽専門委員 単年度ですね。ですので、ということは、この4,600というのは、ここで（P）と書いてあるのはまさに（P）であって、予算要求が通ったとしても、この2年契約の中で2カ年度目に関してもそれを目標として設定するとか、その分だけ仕事を保障するとかいうものではない。おそらく先ほど言ったように、雇用情勢が悪化したら4,600ではなくてもっとやるべきという政策判断になってもおかしくないし、あるいは4,600が認められなかったとしても、雇用情勢が悪ければ翌年度は認められるようになるかもしれない。逆に雇用情勢がよくなっていたら、4,600も要らないのではないですかと言われかねないし、そもそも御省が4,600も予算要求しない可能性もないわけではないですね。こういう仕事をしていけばするのでしょうかけれども、でも、明らかに雇用情勢がよくなっていれば、もっと別のところに予算を使ったほうが良いと御省だって考える可能性も、単年度主義の中で当然にしてあると思うので、何かそういったようなところが少しでも周知されれば、こういう仕事の内容なのだということで、新たに2年間という意味はこうなのだということがわかるのではないかなと。もともとの疑問が、大丈夫なのかなというようなところでありましたので、何かその辺の工夫をしていただけると、よりいいのかなという、これは印象なのですけれども。

○伊藤課長補佐 わかりました。

○浅羽専門委員 ありがとうございます。

○生島専門委員 ありがとうございます。

質問させていただきたいのですけれども、過去に複数者、説明会にいらっしゃって、ですけれども、応札が余りない状況が続いていらっしゃるということで、なぜ応札に至らなかったかのヒアリングをなさっているというお話だったのですけれども、人員体制ということなのですが、具体的に人員というところで、56/77ページの2のところ、真ん中の下のほうに要員という過去の数値が出ているかと思うのです。こちらのいろいろな業務ですとか担当者、調整員というところなのか、日本語講師の方の部分なのか、実際にどのあたりが壁になっているかというところをもう少し深くヒアリングされていらっしゃるとしましたら、お聞かせいただけますでしょうか。

○伊藤課長補佐 昨年ヒアリングした中では、人員体制が整わない、実施地域が合わないという感想が多かったのですけれども、やはりそもそもの拠点が東京しかないとか、東京と大阪しかないとか。今回やろうとしているのは外国人が多く集住している地域が中心になりますので、いわゆる中部地域が中心になります。ですので、愛知県名古屋市内とかに拠点があれば御対応いただけるのかもしれませんが、そういった点から体制が整わないというような声だと理解しております。ですので、そういった声を踏まえて入札参加グループによる参加ということを今回可能にしておりますので、そういった意味では、それと公告の時期を少し前倒して実施したいと思っておりますので、ここの改善から何とか手を挙げてくれる事業者がふえたらいいなと思っております。

○生島専門委員 そうすると結局、人員というのは、日本語講師の方がなかなか見つからないということではなくて、そもそも人自体が余り、中部地域に社員さんがいらっしやらないみたいな感じなのですかね。

○伊藤課長補佐 人もそうですし、例えば支社というのでしょうか、大阪支社とか名古屋支社とかそういうものがないということだと思っております。ですので、やろうとしたら新たに場所を借りて賃貸料を払ってやらなければいけない、人も集めなければいけないということで、コストがかかるということだと思っております。これまでは最低価格落札方式でございましたので、そういった意味からは、ちょっと厳しいかなということなのだろうと推測しています。

○生島専門委員 そうすると、あくまで日本語講師の方を見つけるのはそんなにハードルは高くなく、この日本語講師の方は多分、非常勤でもよろしいのですかね。

○伊藤課長補佐 結構です。

○生島専門委員 母数として有資格者は結構いらっしやるから、そこはそんなに壁ではないと。

○伊藤課長補佐 ないと思っております。実際、文化庁が調査をしていますけれども、日本語の教員ができる方というのは、どこかに登録をしなければいけないとは思いますが、3万人ぐらいいらっしやるそうなのです。そういう中で、今、受託していただいている事業者も全て外部の方を委嘱しておりますので、数だけ見れば、そこは壁にはならないかと考えております。

○生島専門委員 そうしますと、重ねて、もしかして壁なのかなと思ったのが、25/77ページの2の留意事項の①、②で通訳ができる方が必要となっているのですが、なかなかポルトガル語、スペイン語のできる方、それから中国語、フィリピン語、英語だけではなくてそういった語学ができる通訳の方を、この対象地域が結構多岐にわたると思うのですけれども、全ての箇所にその通訳の、全ての語学ができる方を1つの実施エリアでもし御用意するとすると、そちらの通訳の母数がどれくらいいらっしやるのかなという感じはしたのです。

○伊藤課長補佐 今の点につきましては、全ての地域で記載の言語を用意しろということ

は言っておりません。その地域によって、南米系の方が多い地域でありますとか、中国の方が多い地域というのもある程度わかりますので、その地域のニーズに応じて必要な言語を通訳できる方を用意してほしいということになりますので、この記載のポルトガル語、スペイン語というのは、これまで南米、ブラジルでありますとかペルーの方であればこの2つの言語になりますけれども、それ以外にも、身分に基づき在留している方というのは中国の方もいらっしゃいますし、フィリピンの方というのは日本人の配偶者の方が多いいらっしゃいますけれども、そういった場合には、中国語、タガログ語とか、最近ベトナムもふえていますけれども、そこはニーズに応じてということになると思うのです。ですので、必ずこれに対応できるような通訳の方を最初から調達しなければいけないということは求めておりません。

○生島専門委員 その通訳の方は外部からでよろしいかと思うのですけれども、ベトナム語とかタガログ語とかの通訳ができる方というのは、この対象エリアでどれくらいの母数がいらっしゃるのか、もしそういう情報がある程度新規の方に御提供できるようであれば安心感があると思うのですけれども、その情報が全くないとすると通訳の方の確保はちょっと難しいのではないかと思います。新規の業者さんには、こういう方をどうやって見つけたらいいのか、英語以外の言語の通訳の方が該当エリアにどれくらいいらっしゃるのか検討がつかないような気がいたしまして、そこが壁の1つなのかなと思ったのです。

○伊藤課長補佐 御指摘のとおり、今の表記のままですと、これを全て用意しなければいけないのかという誤解を与えかねないと思いますので、ここは書きぶりを検討させていただければと思います。

実際、地域の中で外国人登録されている方というのは自治体に確認すればある程度は把握できると思いますので、そういった意味で可能性のある言語というのはある程度わかってきて、その中で就労をしそうな方の国籍、どういう方が多いのかというのも地域ごとで把握していると思いますので、そういった中でここに表記する言語としてどこまで書くか。書いたとしても、全て用意する必要はなくて、それはまた事業開始に当たって相談すべき事項という形で、そこは必ず調達する必要はなくて、必ず調達すべきものと、あとは必要に応じ調達すべきものと分けるとか、この記載ぶりについては検討させていただきたいと思います。

○生島専門委員 ぜひ記載のときに過去のそうした通訳の実績というか、この地域でどういう通訳の人を何人、どれくらいの期間配置したかといった情報があると、そこが過大でなければ、実績を見ると安心して応札できるかなと思いました。あとは、やはり母数ですね。どれくらいその通訳の方はいらっしゃるのか一般の方には皆目検討がつかないような気がいたしますので、そのあたりの情報もぜひ出していただけたらなと思いました。

あと1点、ちょっと追加なのですが、eラーニングを一部であっても認めないという記載があったかと思うのですが、それは何でかなと。特に語学の研修に関しては、私の周りでもよく見聞しますが、インターネットを通して、それこそフィリピンの方に英語

の授業をしていただいて語学を習得するというケースはごく一般になじんできておりますし、非常に有意義な研修方法かと思えます。そうしたことを導入することで、例えば拠点が東京、大阪であっても、そうした形で効果的な研修をするということは、これからの時代にマッチしているというか、非常に有効かと思うのですが、何かどうしてもeラーニングを排除しなければいけない理由がありましたら、お聞かせください。

○伊藤課長補佐 御指摘の点につきましては、今現在、語学の勉強としては、そういったツールが活用されているということは承知しております。通信教育でありますとか、スカイプとか、個人の自由、好きなときに時間が選べてできるという利点はある一方で、管理面や最後まで続くかどうかという点。あくまでも私どもの事業は就労の準備、そして定着に向けた支援ということで、120時間とかある程度の訓練の時間を決めて、中退者を出さないようにマンツーマンで対面でやってきております。そういった中では、そういった通信の事業形式で果たして中退者が出るのか出ないのか、最後までやってくれるのかというところ、ちょっとまだ判断がつかないところがありますので、今のところ、全部ももちろんだめですし、一部であってもだめという形ではっきり明記させていただいています。

一応これまで検討している中では中退者を出さないように、そして、最後まで勉強していただいて、何とかこのコースを終了し、就職していただきたいという思いの中で、やはり対面による講義が一番いいのではないかということで、単純に日本語を覚える講義ではなくて、座学プラス就労準備ということで、書く授業とか、面接の準備とか、模擬面接とかいろいろなことを絡めながらコースを設定しております。

○生島専門委員 確かに中退者を出さないというのは大切なことだと思うのですが、eラーニングの方が対面よりも中退者が増えるであろうというのは、何か比較をなさったとか、何かほかの分野で判断の根拠になるものがあつたのかという点をお伺いしたいのです。もしeラーニングの方が対面より確実に中退者が増えるという有意な根拠がないのであれば、もしはっきりないのであれば、一部だけでも、語学の部分だけでも導入してみて、効果を図る意味でもやってみてはいかがでしょうか。

なぜかという、土日・夜間の研修開催ということで柔軟性をとっておられると思うのですが、その一環としても、やはり一部eラーニング、全部ではなくても一部あるだけでも、逆に中退者が出ないこともあり得るかと思うのです。この時間はどうしてもだめだけれども、例えばこの何コマだけはeラーニングでできるのだったら全部履修できるなという方がいるということは結構あり得るかと思えます。

○伊藤課長補佐 今後の検討課題とさせていただければと思うのですが、コストの面を見るとどうなのかというところについては、その環境を導入するコストというのは当初かかると思うのですが、確かにメリットがある仕組みだとは思っております。ローカルなやり方がいいのか、そういった最先端のやり方がいいのか、そこも受託者側のニーズと受講者のニーズ、このあたりを総合的に勘案しながら今後の制度設計に向けて検討していきたいと思っておりますので、どうもありがとうございました。

○川澤専門委員 まさに今後eラーニングを御検討されるということであれば、これは案なのですけれども、アンケートの中でそういったところも調査していただいて、特に途中でやめられてしまった方についてどういうニーズがあったのかというところを分けて分析されたりですとか、そういうことで次につなげていけるのではないかと思います。そこはぜひ御検討いただければと思います。

○伊藤課長補佐 ありがとうございます。

○尾花主査 それでは、何点か御教示ください。

3/77ページで、従来は「日系人就労準備研修事業」だったところを「外国人就労・定着支援研修事業」に変えたということで、過去の情報の開示が現在の業務の分析に役立つという意味で、これは過去と現在と何か大きく変わったのでしょうか。表題の変更だけでしょうか。

○伊藤課長補佐 変わった点につきましては、対象者についてこれまで日系人に限っていたものを、日系人に限らず、身分に基づく在留資格を持っている外国人の方に広げたことに伴って、対象者の方の数であるとか実施地域がふえる可能性があるという状況です。

○尾花主査 それでは、過去の情報開示をベースに、今回、人数がふえたことを前提に分析し直せば足りるとお考えだということですか。

○伊藤課長補佐 これまでの事業の拡充と捉えていただければと思います。

○尾花主査 わかりました。

そういたしまして、3/77ページのところで「本事業の目的」という記載がございますが、これは基本的に日本語の授業及び社会制度の仕組みの授業と考えられるのですが、例えば後ろのほう、その次の4/77ページを見てみますと、分野別専門コース、就労準備コース、職業訓練準備コースという記載がございます。これは専門的なものではなく、あくまでも日本語の取得及び慣行の学習がメインであって、職業訓練の部分は重視されていないという理解でいいのでしょうか。

○伊藤課長補佐 43/77ページをごらんいただけますでしょうか。こちらの図は、この研修のモデルカリキュラムということで示したものののですけれども、基本コースということで想定しているレベル1からレベル3、そして、次のステップとして専門コースということで3つ用意していただきたいということで、1つは分野別専門コースということで、これは介護ヘルパーとかの介護分野の専門コース。そして、職業訓練準備コースというのは、その上、ピラミッド型になっている点線で囲んでいる公的な職業訓練です。公的な職業訓練も、例えば都道府県であるとか、委託訓練と言われてはいますがけれども、外国人向けの訓練の設定がある地域があります。あと、国がやっている求職者支援訓練、これにつないでいくための準備コースということで、職業訓練準備コースを御用意したりとか、あと、就労準備コースというのは、簡単に申し上げますと、日本語のほうはある程度できるという中で、面接がちょっと苦手なのだというようなことで、そういったところに履歴書を書いたり、そこにちょっと重点を置いたようなコースもございます。

こういった中で、一つ一つステップアップできるように準備をしているということですので、日本語がしゃべられるようになるための研修に加えて、あくまでもこの事業というのは就労のための日本語、そして、それに付随する就労のための準備ということで、面接対策でありますとか、職場に入ったときのコミュニケーションをどうやってとっていくかというような内容でカリキュラムを組んでおりますので、そこは単なる日本語を覚えていただくものとはちょっと違っていていると考えています。

○尾花主査 この仕様書を拝見しますと、モデルコース案みたいな書き方をされていて、もし御省の御希望の分野別専門コースが介護なのであれば、介護というところを明示することは必要ではないでしょうか。何か書き方を工夫されたほうがよいかなど。つまり、分野別専門コースの分野も協議で決まるかのような印象を受けてしまいましたので、本来欲しい分野として介護があるのであれば、介護ですと、それが人材不足産業だから、そのための人材が欲しいのですということをもう少し書かれたほうが、よい受託者さんが見つかるのではないかと思います、御意見を申し上げました。

その観点からいきますと、55/77ページの審査様式のところなのですが、事業実績のところ日本語教育事業の記載があるかと思うのですが、この職業訓練的な要素というのは評価ではどちらでなさるのでしょうか。もしくは、職業訓練の実績自体は今回の加点には入れないという御意向でしょうか。

○伊藤課長補佐 御指摘の点につきましては、追加させていただきたいと思います。御指摘のとおり、今は加点項目に入っていないので、そこは修正させていただきたいと思います。

○尾花主査 というのは、もし職業訓練の実績があった場合にも、一定の実績評価を考えたというように理解してもよろしいでしょうか。

○伊藤課長補佐 あくまでも職業訓練をやる主体としては都道府県とか国の求職者支援訓練でございますので、そこは変わりがないところです。ですので、そこは評価のポイントではないと思います。そこにつなぐために何をするかというものでございますので。

○尾花主査 わかりました。ありがとうございます。

28/77ページの(10)の「アンケート調査」ですが、事業者さんにとって4,600人について、開始時、中間、終了時の3回アンケートをとるのは負担が大きいかと思ひまして、もし開始時のアンケートの目的がさほど大きくないのであれば、ここは任意にされるというような御検討もされてはいかかと思ひました。

○伊藤課長補佐 開始時のアンケートにつきましては、これはレベル分けをするために実施しているものなのです。今現在、その受講者の方の日本語能力がどの程度のものなのかというのを把握するために実施しているものですので、ここは外せないかと思ひております。

○尾花主査 記載を変えるというのが必要かもしれないですね。アンケートと聞きますと、これは開始時時点の言語能力に関するテストぐらいのことかなと思ひましたので。

その次の点ですが、30/77ページの(15)、総括責任者及び業務責任者については取締役の地位でなければならないというように読めるのですが、これは大きな会社になればなるほど取締役が1つの事業の総括責任者、業務責任者、特に例えば本部・中部・関西支部に1名ずつというような配置はかなり難しいのではないかと思います。これはなぜここまで取締役が業務をしなくてはいけないのでしょうか。

○伊藤課長補佐 これまでは中部地域でありますとか関西地域、今の受託者が拠点を構えて、その今のおっしゃる総括責任者が全てのマネジメントをやっていたということになっております。そういう意味からは、ある程度の能力がある方でない、そこは進められないのではないかとということで、こういった要件をずっとつけてきているわけなのです。

イのところ、例ということで本部・中部・関西に1名ずつと記載することについては、これはもし誤解があるようであれば書きぶりは変えたいと思います。

○尾花主査 この点について重ねてなのですが、総括責任者1名が取締役で業務責任者3名が取締役と、4名がこの事業で実際働かなければいけないというのは、普通の一般の企業さんにとってはかなりの負担のように感じます。4名がこの業務に張りついてくださいという要求自体は、ちょっと御検討をいただくと、より受託者さん、多くの応札者が来ていただけたらと思うのですが、ちょっと御検討いただけたらいいかと思います。

○伊藤課長補佐 役職要件については検討させていただきたいと思うのですが、その総括責任者、そして各地域の拠点に何名かいていただくというところについては、数の問題はありますけれども、必要だと思っておりますので、そこは御理解いただければと思います。

○尾花主査 今、読ませていただきましたところ、取締役または受託者と期限のない労働契約を締結している者であればいいということなので、今、申し上げた点はちょっと誤解に基づいておりましたので、こちらについては了解いたしました。

○浅羽専門委員 ただ、やはり1人であっても取締役を要求するというのはかなり厳しいと思うのです。今、特に大企業ほど執行役員制度を入れているので、執行役員が実際の実務をやって、取締役は本当に代表権に準ずるような人たちと、あと外部取締役の人しかいない会社はいっぱいありますので、せめて執行役員ぐらいまでは入れていただかないと、大企業ほどかえって取締役をそれに張りつけるといったら無理なのではないかという気がしているのです。できれば執行役員ぐらいまではせめてと思うのです。もしくは取締役に準ずる者とかですね。

○伊藤課長補佐 検討させていただきます。

○尾花主査 あと、最後なのですが、54/77ページの1.(2)の「契約後、直に事業を実施できる体制であるか」という、この「直に」ということなのですが、この広い地域及び対象者が広いときに、この「直に」というのは、どの程度の期間を意味されているのでしょうか。

○伊藤課長補佐 これまでの実績の中で、前提としては、ここは少し見直す余地はあると

思っています。この事業自体が緊急対策として機動的にやらなければいけないということで、4月に契約をした場合、早くても準備期間があるので5月の連休明けとか、5月の末とかという形での開講しかできない状況だったのです。

当然のことながら、3月末である程度まとまった外国人の方が退職せざるを得なくなったときに、「直に」は準備期間も含めて4月にやっていただけますかということ想定しているのです。ですので、通常想定している5月中旬から下旬の開講ではなくて、もう少し前倒しで4月中の開講ぐらいでできますでしょうかというような意味合いで書かせていただいております。

○尾花主査 新規の事業者さんは、御省から見て、2月の末に決まって、1カ月の準備期間で4月に実施できる体制に持っていけるという見込みでいらっしゃいますか。

○伊藤課長補佐 なかなか厳しいとっております。本当に評価項目、ここは加点対象かなということなのですから。

○尾花主査 これは必須。

○伊藤課長補佐 済みません、必須ですね。必須の中には入っているのですけれども、やはり可能性として、臨機応変に少しでも早く対応したいという、この研修を早く始めて、就職につなげるために一日でも早く始めたいという思いの中で、この点を必須としているのですが、この点については、例えば複数年度契約を結ぶことによって、契約期間の1年目は4月の実施というのは厳しいと思います。ただ、2年目は、年度をまたいだ訓練も可能になるということですので、そういう意味では、少し書きぶりを含めてここは見直す必要があるかもしれません。持ち帰って検討させていただきたいと思います。

今まで単年度の中で、一番最初の開講時期がある程度決まっている中で、もう少し早くできるかというところは要件の一つだったものですから、これが複数年契約できるようになれば、そこはある程度改善するようになると思っておりますので、御理解いただければと思います。

○尾花主査 それでは、時間となりましたので、実施要項（案）の審議については、これまでとさせていただきます。

事務局から何か確認すべき事項はありますか。

○事務局 ただいま委員の皆様から御指摘いただきました点を厚生労働省さんと整理いたしましたので、また委員の皆様にご報告申し上げたいと思っております。

○尾花主査 それでは、本実施要項（案）につきましては、今後実施される予定の意見募集の結果を、後日、入札監理小委員会で確認した上で、議了とする方向で調整を進めたいと思います。

厚生労働省におかれましては、本日の審議や意見募集の結果を踏まえて、引き続き御検討いただきますようお願いいたします。

なお、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ございましたら、事務局にお寄せください。事務局から各委員にその結果を送付していた

だきます。

本日はありがとうございました。