

第 8 回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成 22 年 5 月 17 日（月） 15：00～18：03

開催場所：厚生労働省専用第 22 会議室（18 階）

出席者：宮山座長、赤沼仕分け人、菊池仕分け人、高田仕分け人、山内仕分け人、木全仕分け人

○総括審議官

第 8 回厚生労働省省内事業仕分けを開始いたします。本日は、参議院の決算委員会で厚生労働省所管の審議が行われている関係で、政務三役が国会の委員会に出席しておりまして参加できません。本日のやり取りは、事務局から政務三役にお伝えして改革に活かしたいと思っておりますので、ご了承いただきたいと思います。本日の事業仕分けを開始したいと思っております。本日の進行については有識者の仕分け人の中から宮山先生にお願いしたいと思います。

○宮山座長

ただいまより、第 8 回厚生労働省省内事業仕分けを実施いたします。本日の進行役を務めさせていただきます宮山です。本日は、国民健康保険中央会、介護労働安定センター、日本ボイラ協会を対象として、省内事業仕分けを実施いたします。それでは、最初に国民健康保険中央会を取り上げます。まずはじめに、国民健康保険中央会について、省内事業仕分け室から簡単に概要をご説明ください。

（省内事業仕分け室からの説明）

○総括審議官

国民健康保険中央会の資料 1 の法人概要をご覧いただきたいと思います。この法人は、各県毎に組織されております国民健康保険連合会を会員とする社団法人です。役員は 24 人、うち常勤役員が 5 人、非常勤が 19 人です。常勤の役員 5 人のうち 2 人が国家公務員の出身者です。職員は 89 人、このうち国家公務員出身者が 3 人です。

予算規模については、保険給付の支払い等を含めました予算全体の規模としては 6,277 億円です。国からの財政支出は 40 億円です。主な国庫補助事業を見ていただきますと、レセプトの審査体制の向上推進等に関する事業、介護保険の審査支払に関する事業等々を行っております。予算額に書いてあります額が、いわゆる事務経費に当たるもので、約 120 億円弱です。そういう意味で、事務経費等 120 億円弱に対しまして、国からの財政支出が約 40 億円、3 分の 2 ぐらいとなっております。

組織体制は本部のみで、8 部 14 課 89 人です。管理部門については、総務部の 1 部 2 課の 12 人で、管理部門比率は 13.4%です。

○宮山座長

引き続き、所管部局・法人側から国民健康保険中央会の事務・事業の概要をご説明いただくと同時に、当該法人の改革案の提示をお願いします。ポイントを絞って、13 分以

内で簡潔な説明をお願いいたします。また、お手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのか明確にした上で、説明をお願いいたします。制限時間となる前の 1 分前に、事務局でチャイムを鳴らしますのでご注意ください。よろしくお願いいたします。

(担当部局・法人からの事業説明)

○保険局国民健康保険課長

保険局の国民健康保険課長です。行政側から国民健康保険中央会に対する補助の考え方、及びその見直し案について説明します。資料 1 の 3 頁をご覧ください。国保の保険者であります市町村は、都道府県レベルで、A 県国保連合会、B 県国保連合会と並んでおりますように、都道府県の認可を受けて国保連合会を設立しております。事務処理のための負担金を拠出してしております。国保連合会は、全国レベルで共同事務処理を行うため、さらに国保連合会を会員とする国保中央会を設立いたしまして、各都道府県がバラバラに行うと非効率なシステム開発とか、都道府県単位で収まりきれない事務を全国規模で実施する、あるいは、国保中央会が国保連合会に対する支援を行っております。この国保中央会の事業費は、各国保連合会が拠出する会費及び分担金に加えまして、国庫補助で賄われているということです。

4 頁以降の具体的な補助事業の中身については、時間がありませんので省略させていただきますが、4、5 頁は、国民健康保険関係の補助事業の内容です。6 頁は、介護保険関係の補助事業の内容です。7 頁は、障害者自立支援給付関係の補助事業の内容です。8 頁は、後期高齢者医療制度の関係の補助事業の内容等になっております。それぞれ審査支払のシステム開発や全国決済等に対し、国として補助を行っているところです。

資料 1 の 10 頁をご覧ください。国保中央会や国保連合会は、ただいま説明しましたとおり、市町村が国民健康保険制度を共同して、円滑に運営するために設立した組織でありまして、国としては、これを支援するために補助を行っております。国保中央会等では、市町村が運営します後期高齢者医療、介護保険、障害者自立支援制度における診療報酬との審査支払などについても、国からの依頼に基づいて実施していきまして、国もこれらを支援するために、さらに補助を行っております。補助については、国民健康保険、後期高齢者医療制度、各制度において加入者等の給付に対して、多額の補助を行っておりますが、国保中央会等に対する補助は、これらの制度を円滑に運営するためのものであると言えるかと思えます。

現在、市町村の国保や介護保険などは、低所得者が増加しているなどということで、大変厳しい財政状況になっております。また、近々、高齢者医療制度をはじめ、国民健康保険、障害者自立支援、介護保険などで、それぞれ大きな制度改革が見込まれる中で、市町村が安定的かつ円滑に事業を行うためには、システム開発などの事務の共同化、効率化のための基盤整備に対する支援は、引き続き不可欠であると考えております。資料 3 では、このため市町村に対して補助を行っているわけですが、補助を効率的に行うため、都道府県毎に行われる事務であれば、都道府県国保連合会に対して補助を行い、全国レベルで実施することが効率的な事務であれば、国保中央会に補助を行うこととしております。

次に、国保補助についての改革案を説明したいと思います。資料 2 の 1 頁をご覧ください。1 頁の「カネ」と書かれている部分です。国からの財政支出の削減です。平成 21 年度は 61.4 億円、平成 22 年度は 40.8 億円の財政支出、国庫補助がなされていました。これらについては、制度改正の有無や、公益法人に対する補助についての政府の方針等により、毎年かなり変動しております。平成 23 年度についても、制度改正等を見極めて予算要求をしていくため、現時点で補助額を決めるのはなかなか難しいわけで、従来から続いてきた補助については、今回の事業仕分けを契機として見直し、削減額のところにありますように、4.4 億円程度は削減したいと考えております。

具体的な内容は 3 頁をご覧ください。「カネ」と書かれている部分です。間接補助の話です。国保中央会を經由して、国保連合会や他の公益法人等へ補助がなされている間接補助の仕組みについては、資金の流れが不透明であるという批判があることからこれを廃止しまして、改めて事業毎に必要な性を精査したうえ、必要があれば直接補助化したいと考えております。

次に、補助の廃止・コスト削減ですが、下の○の国民健康保険関係については、①一般的な研修・啓発事業に対する補助、②団体が独自に行っている研究事業、これらに対する補助については、廃止をしたいと考えております。

4 頁、国民健康保険のほかに、介護保険、障害者自立支援、後期高齢者医療関係などの研修とか検討会等に対する補助を行っているわけですが、これらについては、事業方法の見直し等によりまして効率化を図り、コストを削減したいと考えております。

以上で行政側の説明は終わります。補助については、国保中央会にできるだけ効率的に事業運営を要請しながら制度改正等の状況を見極め、また、市町村や国保加入者の負担増にならないようにと配慮しながら、その必要性や内容について、随時見直しをしていきたいと考えております。以上でございます。

○国民健康保険中央会会長

国保中央会の会長を与かっております高知市長の岡崎です。先ほど課長から説明がありましたとおり、国保中央会は全国の市町村の保険者が集まっております都道府県の連合体で成り立っております。現在、平成の大合併が進みましましたので、全国の市町村約 1,800 カ所となっております。現在、国民健康保険のそれぞれの保険者ということになっておりますので、その連合体で全体として成り立っているということです。後期高齢者医療制度については、賛否両論それぞれあるわけですが、3 年以内の廃止ということはすでに政策決定されております。当然、国保は、75 歳以上の後期高齢者の有力な受け皿になるわけでございますので、国民健康保険をいかに制度上守っていくかという意味で、中央会は非常に重要な役割を担っているという認識を持っているところです。

先ほども少し説明がありましたが、基本的には、各都道府県の国保の連合会からの会費で成り立っております。ということは、各市町村の保険者である、いわゆる国保のそれぞれの分担金で原則的には成り立っているわけです。財政上、国保は非常に脆弱な体質ですので、やはり足りない部分を国庫補助で支援していただきながら中央会の運用を担っているということです。

資料 2 の 2 頁について、この 4 月の役員改正時期に、国保中央会の構成員である各都

道府県の連合会会員の審議をそれぞれ得て、かなり見直ししております。これまでの改革の1点目は、会長・副会長については、従来、国会議員が就いておられましたが、各市町村長の中から会長・副会長を選任をするということで、この春の理事会で会長・副会長が交代をしたところです。

2点目は、理事制度に公募制を導入しました。公募制の導入は、政府系の公益法人では初めてと聞いておりますが、5名の公募選考を行ったところです。公募の選考に当たりましては、実質的なオーナーでございます、それぞれの市町村長を委員とする公正な選考委員会を設置して、いわゆる適正な形で公募による選出を行ったところです。これによりまして、国家公務員出身者の理事は4名から2名に減り、民間出身者の2名が理事として新たに選任されたところです。

また、中央会の重要な役割としては、1,800の市町村が個別にさまざまなシステムを組むということになりますと、莫大な経費がかかりますので、できるだけ統一的なシステムは中央会でシステムを組みながら対応していくこととしております。システム経費がかなり多額と見えるかもしれませんが、それぞれの市町村で組むよりは、全体としてかなり統一的な運用ができることになっております。システムには専門的な判断が要りますので、システム担当の理事も今回公募で新たに選任したところです。共同の事務を相当持っております、それぞれ全国的に行っております出産の一時金、介護保険給付、障害者自立支援、それといわゆる難病等の公費負担医療等の審査等をできるだけ共同で厚生労働省からの依頼を受けて処理をしているものも相当ございます。国保中央会は、いま職員も減らしつつあるところです。しかし、厚生労働省のそれぞれの制度設計がいろいろな意味でずれこんでまいります。国会審議もそうですが、制度上ずれこんでくるぎりぎりの中で、最後は中央会のほうでもシステムとして仕上げていかなければなりませんので、非常に精力的に対応しているということをご理解を賜りたいと思います。以上です。あとは理事長のほうから補足で説明申し上げます。

○国民健康保険中央会理事長

続いて、資料1の1頁をご覧ください。先ほど岡崎審議官からお話がありましたので、重複は避けます。予算額は6,277億3,000万円という非常に大きな額になっております。この額のほとんど、97%ぐらいは診療報酬の全国決済とか、あるいは高齢者医療の患者負担2割を1割に低減する分とか、あるいは、超高額医療の医療費の再々保険のための経費です。そういう意味で、いま言った3つの経費は、中央会の会計を素通りするというものです。

資料にはございませんが、システム関連経費では、平成20年度は111億7,000万円ということでした、これに合わせて国庫補助額は74億5,000万円ということです。事業の内容は、資料1の4頁をご覧ください。この4頁以降は、国保についての補助事業のところ。高額レセプトの特別審査です。40万点以上の高い医療費について、中央に集めて審査をするということですが、この審査の結果、医療費は23億円ほど減額するというので、国費も7億円ほど減額、節減に繋がっているということです。

その次の標準的なシステム開発、維持管理については、先ほど来話がありますように、個々に開発するよりはまとめて開発するほうが経費が抑えられるということですが、こ

のシステムについて特に言うならば、例えばレセプトの情報というのは非常に複雑ですが、これを 2 画面で一覧するというので、審査を非常にしやすくするというようなことをしていると。こういうことを通じまして、審査内容の客観化とか、ひいては審査基準の統一に繋がると思っております。当然のことではありますが、保険者の事務負担も軽減すると思っております。

○総括審議官

時間がきていますので、あとは質疑の中でお答えいただければと思います。

○国民健康保険中央会理事長

はい、わかりました。では改革案だけ申し上げておいたほうがよろしいですか。

○宮山座長

そうですね、これはいまそれぞれ仕分け人が拝見しておりますので。

○国民健康保険中央会理事長

わかりました。では後ほど質問にお答えいたします。

○宮山座長

それでは、省内事業仕分け室から議論の参考といたしまして、国民健康保険中央会の事務・事業の論点等の提示をお願いしたいと思います。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○総括審議官

それでは縦長の資料 3 をご覧ください。主要な論点を 3 つ上げさせていただいております。1 つ目は、この法人は国民健康保険等のいろいろな審査支払の事業を行っておりまして、国庫補助は行われているわけではありますが、それぞれの事業について、かけている費用が適切なコストでやっているかどうか、また、適切な効果をあげているかどうかという点です。主な対象事業はそこに書いてあるとおりです。

2 つ目は、先ほどもありましたように、会費及び分担金、国庫補助で賄われているわけではありますが、会費分担金で行われている部分と、国庫補助がいまのような額が必要かどうかという点です。

3 つ目は、中央会でやっている業務のうち、相当部分がシステムにかかわる部分ではありますが、このシステムの開発、維持管理等について、適切な業者の選定等を含めまして適切な形で行われているかどうかという点です。システムに関する経費が 72 億円で、結構高額になっているという状況です。

3 頁以下は細かい論点ですが、資産等については、3 頁の（参考 1）にありますように、現預金として、約 2,200 億円があるということです。これについては、先ほどもありましたけれども、70 歳から 74 歳の自己負担の 1 割分を肩代りして払うために積んである額であります。そういった資産があるということです。そのほかは、下にあるような資

産、積立金等がございます。

個々の事業の各共通した事項として、4 頁以下に書いてあるのは、大きな論点として言わせていただきました 2 つ目、3 つ目です。個々の事業毎にそれぞれの費用とか適切かどうかという論点を掲げさせていただいております。国保事業の 1 つ目の○の下半分に、いわゆる間接補助の話が書いてありますが、これはすでに改革案の中で精査したうえで、直接補助というお話があった部分です。

5 頁の最初の○、いわゆる組合健保等については、支払基金があるわけですが、支払基金と各都道府県毎の国保連合会でそれぞれ審査事務を行っております。これは、支払基金の事業仕分けの際にもご議論いただきましたが、2 つの系統でやるということについてどう考えるかということが、国保のほうから見たときにも論点としてあるだろうということで、掲げさせていただいております。連合会はそれぞれ別々の法人ですが、それぞれ毎に査定率に相当の差異があるということです。支払基金の場合にも、支部毎の差異という問題が指摘されたわけでありましたが、国保の場合もこれをどう考えるのかということ、そして、そういう査定率の差異がある中での中央会の役割をどう考えていくかということがあるかと思っております。

あとは、介護保険、高齢者医療制度等について、それぞれ毎に同じような形で論点を掲げさせていただいております。6 頁の 1 つ目の○、先ほど来申し上げました後期高齢者医療制度の中で、70 歳から 74 歳の部分に充てる費用として約 1,800 億円が積み立てられているわけでありまして。支出は平成 27 年 3 月までということになっているわけでありまして、その間のお金の管理運用が適切かどうかということは論点としてはあるのではないかとということで上げさせていただいております。以上でございます。

(議論)

○宮山座長

議論に移ります。国民健康保険中央会の事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するために、仕分け人から質問などを行っていただき、議論を行います。議論の時間は全体で 30 分を目処としております。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えいただき、回答が長くならないようにご配慮をいただきたいと思います。長くなった場合は、チャイムを 1 回鳴らさせていただきます。そして、全体の制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを 2 回鳴らしますので、ご留意いただきたいと思います。早速始めます。赤沼仕分け人からお願いいたします。

○赤沼仕分け人

赤沼です。システムに関する開発・維持管理、この契約について実情を伺いたいと思うのです。この契約については、随契、公募がそれぞれどういう形で行われているのか。また、それぞれの契約の単価がどうなっているか。これについては、今後適正化を十分図るということなのですが、具体的にはどのようなことをお考えなのかを教えてください。

○国民健康保険中央会理事長

まずシステム関係ですが、いま現在の契約について契約ベースで言いますと、平成 20 年度の契約実績は、指名競争契約が 39 件、企画競争が 20 件、随契が 119 件です。金額ベースでいきますと、随契が 96.6%で、かなりの部分はまだ随契が占めております。

今後どうするかですが、私どもも、システムにかかる経費は適正にしなければいけないということで、いくつかのことをしております。まず、システムに詳しい方を常勤の担当役員に入れ、そこでしっかり目配りをしてもらいます。それから、システム監査人を設置することで見積書の精査を行っています。もう 1 つは、特に随契にかける部分につきましては、審査委員会にかけて審査をすることにしております。

今後の方向ですが、システムの場合には、間際になると入札という手続きを踏むのが難しくなることがあります。ある程度予想されているようなものについて、これからはきちんと一般競争入札を実施するという方向で考えております。

○宮山座長

菊池仕分け人、よろしく申し上げます。

○菊池仕分け人

3 点質問させていただきます。1 つ目は、主要な論点の 1 で上がっている補助の中身です。協会けんぽや健保組合等、他の保険者にも同様の補助がなされているのか。その場合の積算根拠まではいいのですが、財政状況が厳しい国保に手厚い補助がなされているという理解でいいのかということです。

2 つ目が、論点についての資料の 5 頁に、減点査定の査定率の違いが 5.55 倍という数字が出ています。これは支払基金でも議論になったそうですが、支払基金の査定率と比べてどうなのかというのを知りたいと思うのです。査定率の違いというのは保険診療の中身の違いにもなってきますし、減点査定されるということは、我々が払う一部負担金は払う必要がなかった。適正な保険診療がされなかったので、本来は払う必要がないものを払ってしまったという問題にもなります。それが積み積もって財源、あるいは保険料にはね返ってくるので、これは非常に重要だと思うのです。県ごとに大きな開きがあるということを中央会としてどのように考えておられるのかです。再保険事業等も重要ですが、その辺りをお聞きしたいのです。よろしく申し上げます。

○保険局国民健康保険課長

補助の考え方ですが、国保中央会に該当する被用者保険側の組織としましては、社会保険診療報酬支払基金と健保連がそれに当たるのかなと考えております。支払基金につきましては、昨年の方針によりまして、補助金については一切出さないという方向でいま動いております。

健保連などに対しては、若干はあると思いますが、国保中央会ほどの補助は出ておりません。この違いは、国保については財政状況が大変厳しい。もともと低所得者等、保険料負担能力がない方を抱えていらっしゃるという構造的な問題が市町村国保にはございまして、この市町村国保を円滑に運営するために国保連合会と国保中央会が設立されておまして、基本的には、国保中央会等に対する補助は市町村国保に対する補助の延

長だと考えていただければいいのかなと思います。

○国民健康保険中央会理事長

査定率から申し上げます。査定率は、平成 20 年度の実績でいきますと、国保が 0.110、支払基金が 0.197 となっております。そして、同じ県で国保連と支払基金とどちらが高いかということについて、昔は半々ぐらいだったのですが、いま国保連は 5 連合会だけ高いという形になっています。何でそうなのかということについては、スパッとクリアに説明できることはありませんが、概して言いますと、国保の場合は高齢者の請求書が多いということです。高齢者の請求書というのは点数が高いですから、内容的にそれだけいろいろなものが入っているということがあると思います。国保連の場合には、介護だ、障害だと、いろいろな仕事新たに付加されてきていますが、その中で職員がなかなか増やせないという状況にあります。そういう意味で、少ない人数で処理をしているという要素はあるのではないかと考えています。

それから、これは先ほどの話にも通じるのですが、例えば DBC という包括払いの請求が入ってまいります。国保の場合、この包括払いは被用者保険と比べますと 1.6 倍ぐらいになっております。DBC だと査定という要素が入りにくいところがあり、そんなことが諸々影響しているのではないかと考えています。ただし、審査については、最終的に個々に判断する所がありますから、全部揃えるわけにはいかないかもしれませんが、先ほど申し上げたように、システムを整備する。システムを整備するときには、審査に関するシステムを整備します。そうすると、審査委員会がどういうところに目をつけたらいいのかという点については、事務共助をするというのですが、機械で付箋を付けるような形にしています。そうすることによって、長い目で見ますと、審査内容を客観化していく、あるいは審査基準を統一していくということにつながるのではないかと考えているのです。

○宮山座長

高田仕分け人、よろしく願いいたします。

○高田仕分け人

改革案についてというところで、平成 21 年度の国からの財政支出が 61 億円で、平成 22 年度が 41 億円という形で、約 20 億近くの削減がなされているわけです。当然のことながら、これだけのところに対してご努力なされたということでもあると思いますが、一方で、この削減の内訳がどのような形になっているのか。例えば、地方の連合会における分担金が増えた部分はどのくらいあるのか、それから、その削減部分がどのくらいあったのか。また、本来であれば支出しなければいけないものをある程度先にとりという部分があったのか。そういった部分を含めて、平成 23 年度における削減案の妥当性も我々は量らせていただくのかなと思いましたが、この辺を教えていただければというのが第 1 点です。

第 2 点目は、先ほどの議論とも関連があるのです。先ほどご質問がありました中で、レセプトの審査率が随分違うという状況がございました。いま医療費の問題というのは、

世界的、グローバルに非常に重要な状況にもなっております。日本におきましても、自然増だけで大変な金額になっていく状況ですから、医療費全体をどうコントロールしていくかというところは、国全体としても非常に重要になっています。そういう中で、こうした査定率、もしくは全体としての管理は、確かに連合会の独立性というものはあるのだろうとは思いますが、私が素人的に考えますと、もちろん最低限の査定はあるわけですが、こうしたものをやや無限的に全部支払ってしまう、これは今回の中央会だけの議論にとどまらないのではないかと思うのですが、それをどのようにコントロールしていくのかという発想というのでしょうか、この辺のところを、国全体としてもというところを含めてお聞かせいただければと思った次第です。以上2点です。

○保険局国民健康保険課長

まず、補助内容の21年度と22年度の相違ですが、平成21年度61.4億円から、平成22年度は40.8億円になっております。この内訳としましては、まず国民健康保険の関係で23.5億円から14.8億円と約9億円程度減っております。これは、21年度には歯科のレセプトの電算システムの開発経費等があったわけですが、それが22年度にはなくなっている。介護保険につきましては7.1億円から5.7億円と概ね横ばい。障害者の関係は19.2億円から10.1億円に大きく減っておりますが、これも、報酬改定に伴うシステム改修経費等が平成21年度にはありましたが、それがなくなった。後期高齢者の関係では11.5億円から10.1億円となっております。国保と障害者の関係で、21年度は制度改正がございましたが、22年度にはそれがなくなっているということが大きいかと思えます。

○国民健康保険中央会理事長

会費とか分担金をはねたかということですが、会費と分担金は今年度は変えておりません。いま国保課長からも説明がありましたように、今回制度改正がなければ、その分は必要ないわけですから。そういう意味で、はねる要素が今回はなかったということです。

○宮山座長

山内仕分け人、よろしく願いいたします。

○山内仕分け人

今日は、各仕分け人が順番に質問することになっているようです。できるだけ関連づけて質問をさせていただきたいので、冒頭のシステム関連の中のシステムの随契の改善要素の中に、審査委員会を設けるといってお話がいま理事長からございましたが、メンバー構成はどのようにお考えですか。端的にお答えください。

○国民健康保険中央会理事長

設けるといというのは、これから設けるのではなくて、既に設けております。我々のオーナーは各国保連ですから、国保連の代表者。結局、そこでどういうふうに契約をOKする

か。金がかかれば、結局は自分たちに振りかかってくるわけです。そういう意味で、国保連の代表の方にも入っていただくという形になっています。

○山内仕分け人

ということは、技術的なシステムのプロではなくて、基本的な組織運営等全体にかかる部分の理解ができるという意味合いでの選定ということによろしいのですか。

○国民健康保険中央会理事長

システムのプロにつきましては、システム監査人というのを置いておりますので、システム監査人から評価の結果を説明していただく、そういう形で委員会を進めております。

○山内仕分け人

国全体の今までのやり方に、私が常に非常に疑問を持っているのは、ひょっとして、中途半端にしか仕様書を提示できない側が、より合理的で効率的なシステム提案を、例えば制度改革等に応じてどういうものにしてもらったらいいのだという逆の、民間サイドからの提案を良い意味でプロポーザルの的に受けていく、そういう考え方を今後取っていくことは考えておられませんか。

○国民健康保険中央会理事長

いまお話がありましたから、できるか、できないかは少し検討はしてみようと思いますが、制度の話、それから市町村でどんなシステムにしているのか、あるいは国保連でどんなシステムにしているのか。それを前提で考えないとシステムの構築はうまくいかないかもしれません。そういう意味で、いままでそういう発想はありませんでした。お話がありましたから考えてみますが、そういう難しさがあるということをご理解いただきたいと思います。

○山内仕分け人

今度は組織です。平成 21 年度から 26 年度で、必ずしもスリム化だけの話ではなくて、中央会そのものの業務内容がプラスされている部分がありますね。逆に言えば、しっかりと抑えなければいけない人員とスリム化、この話だけを読んでいますと、退職の自然減をこのまま書いているとしか思えない。政策的に減らすことだけが目的ではなくて、こういう形に人員をシフトしていくのだと。本来の削減予定人数という書き方ではなくて、将来の組織体制と人員体制、明確にそういうふうに表現すべきだと思います。この書き方では非常に不満足なのですが、いかがですか。

○国民健康保険中央会理事長

まず、将来のニーズというものをどういうふうに捉えるか。特に我々中央会の場合には、国の制度を運営するという立場にありますので、国の制度がどう変わるのかがはっきり分かればそういうことはできるかもしれませんが、必ずしも、できないところもあ

ると思いますので、そういう点をご理解いただきたいと思います。いまのお話は我々にとっても大変うれしい話ではありますが、増やすにしても、きちっといまの体制を合理化するということが第一だろうということで、ここに示しているわけです。

○山内仕分け人

先ほどの保険課長の説明の中で、高額レセプトの特別審査、これが医療費 23 億円の減額につながりましたと。これは非常に具体的で、こうすることの成果という意味では非常に分かりやすい説明だったと思うのですが、なぜ 23 億円という減額がいままでやれていなかったのか、やっていなかったのかは別にして、いちばん大きく、どう変えることによってこういう成果が出てきたのかということ、是非具体的に分かりやすくご説明いただければありがたいと思います。

○保険局国民健康保険課長

特別審査につきましては、昭和 59 年の医療制度改革時に、国の方針として国保、それから被用者保険に対しまして、以下のレセプトであれば、40 万点以上のものについては中央で特別に審査委員会を設けて審査をするようにという法律改正と指導をしております。その結果として、国保連合会は国保中央会に対して特別審査の委託をしているということです。23 億円というのは、今年突然出てきたわけではございません。昭和 59 年以降そういう審査体制に変更した結果として今それが出てきているということです。

○山内仕分け人

単年度でこれだけのものが一気に出てきたという、私の単純な理解ではなくて、そういう制度の依頼をして以降、長年の積重ねの結果こういうことだということですか。

○保険局国民健康保険課長

それは累積ではなく、単年度の数字です。毎年毎年、単年度でこれだけの効果が出ている、毎年単年度で 23 億円出ているということです。

○山内仕分け人

そこが、もうひとつよく分からないのですが。ごめんなさい。

○保険局国民健康保険課長

平成 21 年度も 23 億円出ているし、平成 22 年度も同じ。

○山内仕分け人

同じ内容がずっと継続しているという意味ですか。

○保険局国民健康保険課長

23 億円というのは 1 つの年度の数字ですが、それぐらいのレベルの数字が昭和 59 年以降毎年毎年出てきているということです。

○山内仕分け人

ということは、改善され続けているという意味でいいのですか。進化している。そういうことではないのですか。

○保険局国民健康保険課長

進化しているということはございません。昭和 59 年に制度が大幅に改善されまして、それ以降毎年 23 億円が出てきているという意味です。

○宮山座長

よろしいですか。

○山内仕分け人

はい。

○宮山座長

それでは木全仕分け人、よろしく願いいたします。

○木全仕分け人

システムの件で教えてほしいのです。先ほど山内さんからありましたが、システムづくりというのは、何を作ってほしいかということをごできるだけ明確にできるかが、安く良いものが出来る原点なわけです。申し訳ないのですけれども、いまの組織でそれを明確に出せますか。作れますか。私がどういう答えを意識しているかということ、もし作れないのならば、それを外部に委託するという考え方もあるのではないかと。先ほどの山内さんのお考えと共通する部分があるのですが、すべてのものを自分の組織の中だけでやるというのが正しいと私は思っていないのです。専門家、餅は餅屋に任せる。先ほど、監査委員のメンバー構成はこうですよというお話を理事長がされました。申し訳ないのですが、あの構成でしたらシステムの評価はできない。財政的な評価とか運用的な評価はできると思いますが、果たしてこの要求が正しかったのか、要求どおりに物が出来ているのかというのはその専門家、いわゆるシステムの専門家でないと難しいのではないかと思います。その辺の改革予定というのはどういうふうにお考えですか。

○国民健康保険中央会理事長

繰り返し申し上げますが、審査委員にそういう人を入れていくという考え方は 1 つあると思います。今は、審査委員会にシステム監査人に出席してもらって、そこでその人の評価をきちんと言ってもらい、それを基に議論するという形で今はやっております。

システムを作るときの話ですが、100%中央会でやっているわけではありません。ある程度仕様を示して、あと、最初に制度を作るとき等には入札する場合があります。それから、時間がないときは随契でやるときもありますが、こちらのほうである程度仕様を示して、それに基づいていろいろと業者のほうから出してもらいます。出してもらおうと

きに、システムを動かすのは国保連ですから、国保連の人たちの話も聞きながら、我々がそこから話を吸い上げて、あるいは一緒に参加してもらってシステムを作るという仕掛けにしております。しかし、今はなかなか。これ以上何か良い方法があるかということについては、なかなかつらいところがあります。

システムの専門家を入れたらいいというお話ですが、そのとおりだと思います。ただ、正直に言って、中立的にやっていただく方がたくさんいるだろうかということところが私どもの悩ましいところです。

○木全仕分け人

もう 1 つお聞きしたいのが、運用は各県、もしくは市町村という格好になっていると思うのですが、各県とか市町村が使われているハードウェアとか OS というのはシステムが統一されているのですか。

○国民健康保険中央会理事長

システムはもちろん統一しています。ただ、各国保連で、県から委託を受ける、市町村から委託を受けるということで独自に、単独事業でやっているところがありまして、それは各国保連でうまく全体のシステムにつなげてもらう、そういう形で物事を進めております。

○木全仕分け人

何でこんな言い方をしているかと言いますと、私は 40 年間この商売をやっているのです。ですのでこんな質問の仕方をするのですが、ハードウェアとか OS が違うと、システムというのは間違いなく高くつくのです。特に改修時に、ものすごく高くつきます。だったら逆に、各市町村のシステム運用も全部中央会が受けるという発想はないのですか。

○国民健康保険中央会理事長

実態を申し上げますと、各国保連から中央会に委任を受けた形でまとめて調達するか、そういう方法はやっております。ただし、やっぱり私は嫌だと、国保連によっては自分でやるということもありますから、100%やっているわけではありません。依頼に基づいてやるという形にはしております。

○宮山座長

ありがとうございました。最後に私から 1 点だけ伺います。システムの関係は、いま木全仕分け人から質問がありましたので省きます。説明の中になかったのですが、いわゆる市町村国保がいちばん基礎団体としてあるわけで、ここの強化というのは、構造上中央会にとっても、非常に必要なことではないのかなと思うわけです。その際に、基礎団体である市町村国保の広域化について、中央会としてどのような支援を考えておられるのか。この辺は説明がなかったので伺いたいなと思います。

○国民健康保険中央会理事長

先ほど、我々の会長、それから国民健康保険課長からも話がありましたが、国保連の仕事というのは、1つの保険者がやっているとなかなか割りが合わないような話をまとめてやるということですから、もともと広域化的な要素を国保連は性格として持っているとお考えいただいてもいいと思います。そして、将来的に都道府県単位でやるとかという話も出ておりますが、そういうとき、私ども国保連は地域に密着した団体ですし、保険者機能の共同的な要素を持っておりますから、国保連をうまく活用すれば広域化にも対応できるのではないかと私どもは考えております。

○国民健康保険中央会会長

1点よろしいですか。会長という立場でもありますが、全国市長会の国保特別委員会ということで、全国市長会で国保も扱っております。これは最初のご挨拶、また説明の中で申し上げましたが、いま我々は、75歳以上の後期高齢者医療制度を47都道府県、保険者にしますと47社でやっています。もし仮にこれを各市町村に戻すとしますと、1,800にばらして戻さなければいけないということで、実務も大変なのですが経費的にもすごくかかるので、市町村国保の広域化、我々は都道府県一本化と考えているのですが、それは避けられない。そうしないと、3年後、廃止後の後期高齢者の行き先がなくなってしまうと思っていますので、広域化は避けられないという観点で進んでおります。中央会の会長としてもその方向で進んでいきたいと思っています。そのためには、脆弱な国保を財政上も強化していかなければ受けられませんので、そのことも合わせて、ずっと協議をしていきたいと思っています。

(仕分け準備)

○宮山座長

ありがとうございました。いろいろ追加で伺いたい部分もあろうかと思いますが、時間の関係もございますので、国民健康保険中央会について仕分け人からご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見を記載していただきたいと思います。時間は2分をお願いします。制限時間となる1分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意願います。

(仕分け意見の表明)

○宮山座長

それでは評価シートに沿って、国民健康保険中央会の事務・事業等について、仕分け人からご意見をお願いいたします。おおむね1人1分程度でお願いしたいと思います。赤沼仕分け人からお願いいたします。

○赤沼仕分け人

事業の意義等については十分理解できました。また、それなりに改善策がとられていると理解しました。ただ、随意契約が非常に大きいという点、これは他の仕分け人からも多々質問が出されておりましたが、これをいかに透明化するかということは大きな課

題であろうと思うのです。いま試みているというところではあるのですが、本当にこれが適正なものということで、一般の国民が納得できるようなものが実現できるのかどうかというところがあるかと思えます。今日の意見等も参考にしながら、さらに検討していただければと思います。

○宮山座長

続きまして菊池仕分け人、お願いいたします。

○菊池仕分け人

保険者の中でもいろいろな利害対立があって、協会けんぽ、健保組合等との関係で国保というのは厳しい状況に置かれているというのは重々承知しています。所得水準、あるいは有病率等の違いがある中で、支払基金に補助金を出さないからと言って、健保連に対しても出さないということにはならないと私は思っています。ですから、事業等の存続意義はあると思います。ただ、私が指摘させていただいたように、この査定というのは審査の質の確保、それがひいては保険診療の中身にも関わる。負担にも関わってくることで、都道府県単位でこれからの医療が進んでいくとすれば、なおさら、その部分のコントロールをいかに図っていくかという部分で、国保中央会の今後の積極的な取組みに是非期待したいと思っております。

○宮山座長

高田仕分け人、続いてお願いいたします。

○高田仕分け人

健康保険の関係からいたしますと大変意義のあることをなさっていらっしゃるということなのだろうと思うのです。ただ、今回いろいろ議論させていただいた中で、国民健康保険中央会の単なる費用の削減というレベルにとどまらず、本当にいちばん大事なのは、国全体の医療費にどう対応していくのか、もしくはその審査体制全体をどうしていくのかです。これは、先ほどの先生方の議論とも重なるのですが、特にレセプトの所の管理。場合によっては高額医療だけにとどまらず、統合も含めた医療費のコントロールと申しませうか。逆に言えば、中央会の費用が多少かかったにしても、そうしたところに対応できるような方向性のようなものを、もう少し示すことができないのかなど。システムのところも当然ですが、逆にこうしたところの強化も通じて全体の対応にというような。正直に申し上げますと、こうした方向づけをもう少し感じさせていただいたかった、そんな印象を受けた次第です。

○宮山座長

山内仕分け人、お願いいたします。

○山内仕分け人

国保連合会各都道府県単位の件については、いろいろな県単位の格差等も含めて、特

に国民健康保険は市町村にとっても非常に大きな問題だというのは私自身も痛感しております。特に国保税の徴収。これは市税の徴収とも絡むわけですが、滞納の問題とセーフティネットという兼ね合いも含めながら、一方で、県単位というものを道州制みたいな議論も過去に出たり入ったりしているようです。

それにつけても、皆さんが認識されているように、日本の国としての国民皆保険制度のありようとその持続性というものを、どういう形で担保できるのかという幅広の議論を明確にコンセンサスを得る中で、今後こうしたそれぞれの制度面に対する良い形の提案等を。お互いがお互いを損得で言うのではなくて、いま一度、日本の国として、国民として「ああ、こうあるのがいちばんバランスがいいよね」と、そんな議論が必要な時期にきている。もう手遅れと言っているぐらいの状況だと思います。そういう意味では、この中央会が全国的に起きそうである予測を立てつつ、1つの提言みたいなものをやれる機能を発揮されたいのかと、私はそのように考えております。

○宮山座長

木全仕分け人、お願いいたします。

○木全仕分け人

全国をまとめていくという意味で、中央会というのは必要なのだろうなというのは重々感じるのです。ただ、いま使われている費用のうちのかなり多くのパーセンテージがシステム化、電算化の費用になっている。そして、その費用が90%を超える随意契約で実際に投下されている。これは民間の感覚から言うと、やはり異常です。ですから、競争入札をもっと大きくする。確かに、特定の業者でなければ分からないというのは理解できます。ただし、それが日本全国で1社しかないということはありません。そういう意味では、随意契約をもっと幅を広げた格好での競争化をさせることによって、値段の問題だけではなくて良いシステムが出来る。良いシステムは最終的にかかるコストが安くつくということだと思います。そういう意味では、随意契約をいかにして少なくするのか。先ほど言ったお話も含めて、ご検討いただければと思っています。

○宮山座長

それでは私から意見を申し上げます。全国決済、あるいは超高額医療、そういったもので重要な役割を担っていただいているわけです。質問でお話いただきましたが、基礎的団体である市町村国保の基盤強化というのは何よりも大事だと思います。その方法論はいろいろ検討されていると思うのですが、実際にそれを具体化した際は、国、あるいは中央会の支援がないとなかなかできないというのが実態だろうと思うのです。ですから、事務あるいは組織の見直しに当たりましては、そういったところの支援体制をどうするかということもご検討いただきたいと思います。

システムの関係で、システム開発の趣旨はよく分かるのですが、問題はそれを各連合会のシステムに入れ込むときに、逆に先行県などはお金がたくさんかかっているという可能性もあると思いますので、そういったところも精査をしていただければと思います。以上です。

追加でご質問等がなければ、評決結果を公表させていただきます。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

評決の結果を公表させていただきます。1 つ目の国保の関係、レセプトの審査体制の向上、その他の事業につきましては、「改革案で不十分」が 4 名、「改革案が妥当」が 2 名ですが、不十分という 4 名の方全員が、法人で事業を継続するが、更なる見直しが必要ということです。

介護保険の関わりですが、「改革案では不十分」が 2 名、「妥当」が 4 名です。不十分という 2 名のうち、1 名は他の民間法人で行う。もう 1 名は、この法人で行うが、更なる見直しが必要であるというご意見です。

障害者の関係では、「改革案では不十分」が 2 名、「妥当」が 4 名です。不十分であるという 2 名につきましては 2 名とも、この法人で継続するが、更なる見直しが必要ということです。

高齢者医療制度の関係については、「改革案では不十分」が 1 名、「妥当」が 5 名です。不十分という 1 名の方は、この法人で継続するが、更なる見直しが必要であるということです。

医療費情報総合管理分析委託事業ですが、「改革案では不十分」が 4 名、「妥当」が 2 名です。改革案で不十分という 4 名の方のうち 1 名が、他の民間法人への委託。残りの 3 名の方は、この法人に委託を継続するが、更なる見直しが必要であるということです。

最後に法人全体の組織運営体制ですが、これは、「改革案では不十分」が 3 名、「妥当」が 3 名です。以上です。

○宮山座長

ありがとうございました。ただいまの議論、あるいは仕分け人からの意見を踏まえまして、事務次官からコメントをお願いしたいと思います。

○厚生労働事務次官

事務次官の水田です。冒頭にありましたとおり、国会審議の関係で政務三役が出席できなかったわけで、本日の審議内容につきましては、私から政務三役に伝えて判断を仰ぎたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○宮山座長

本日の議論、あるいは仕分け人からの意見を踏まえまして、厚生労働省におかれましては、国民健康保険中央会の改革案の更なる検討、とりまとめを引き続きお願いいたします。大変お疲れさまでした。ありがとうございました。

(対象法人入替)

○宮山座長

次に、介護労働安定センターの事業仕分けに移ります。はじめに、介護労働安定センターについて簡単に省内事業仕分け室から概要をご説明願います。

(省内事業仕分け室からの説明)

○総括審議官

「介護労働安定センターについて」という資料の1をご覧くださいと思います。

この介護労働安定センターにつきましては、介護関係の雇用管理の改善でありますとか、あるいは介護労働者の能力開発につきましては、国からの指定法人として交付金を受けて一定の事業を行っている財団法人です。役員の構成は、左上の表にありますように、常勤役員が1人、非常勤が12人ですが、国家公務員出身者は常勤が1人で、非常勤の中には2人います。職員は296人、非常勤が18人ですが、常勤職員296人のうち、52人が国家公務員出身者です。下の※にも書いてありますが、正規職員は296人のうち97人ですが、この中に占めるOBの割合は43人です。

主な事務・事業として、仕分けの対象を2つに分けておりますが、1つは、介護施設等におきます雇用管理改善等に関します事業で、国からの交付金、12.2億円で実施しているものです。もう1つは、介護労働者の能力開発、介護についての基礎研修等を行っています。これも交付金で行っておりまして、11.6億円です。そのほか、介護関係の出版でありますとか、交付金事業以外の能力開発、講習等を行っています。これが6.6億円あります。

組織体制につきましては、本部が2部5課40人です。各県ごとに支部、あるいは支所がありまして、全体274人のうち、管理的業務は按分比例ですが、24人程度の業務量になっているということです。以上でございます。よろしく願いいたします。

○宮山座長

ありがとうございました。それでは、議論に移ります。介護労働安定センターの事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。所管部局、法人側から介護労働安定センターの事務・事業の概要を説明いただくとともに、当該法人の改革案の提示をお願いします。ポイントを絞りまして13分以内で簡潔なご説明をお願いします。また、お手元の資料を見て説明を行う場合には、どの資料に沿っているかを明確にした上で説明をお願いします。制限時間となる1分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますのでご注意ください。よろしくをお願いします。

(担当部局・法人からの事業説明)

○職業能力開発局長

まず、行政側のほうから、この事業の必要性を含めてご説明をさせていただいたあとに、法人側のほうから実施状況、あるいは実施体制等について説明をさせていただきます。

先ほどの資料1の2ページをご覧くださいと思います。この介護分野につきましては

ご承知のとおり、高齢化が急速に進む中でニーズが増大しておりまして、それを支える介護労働力の確保は不可欠になっています。労働関係が非常に厳しいということで、人材の確保・定着が困難な状況になっているという現状認識があります。こういう中で、労働者の採用から配置、労働条件、教育訓練などの雇用管理全般の改善につきまして、国をあげて総合的に取り組んでいくことが大きな課題になっているのではないかと認識しています。

こうした雇用管理の改善は、企業経営、あるいは労使関係に直接かかわる問題であることから、介護分野の専門的な知識ですとか、相談員のノウハウを有しております民間団体を通じて、専門的で、きめ細かなサービスを行うことが適当だろうと。こういう考え方で、専門性、公益性などを兼ね備えました財団法人介護労働安定センターに、介護労働者の雇用管理に関する相談援助事業、それから介護職員の研修事業の実施を法規を持ってお願いをしている状況です。

具体的には、2 頁にありますように、1 つが雇用安定のための事業ということで、(1)の①にありますように、雇用管理改善等援助事業ということで、介護労働者の雇用管理の改善を進めるために、個々の事業所の課題を的確に把握をしまして、必要な情報の提供、相談援助を実施するという事業です。②にありますように、これに伴いまして、介護関係の事業主がキャリアアップや処遇改善のための人事管理制度の導入、見直しを行って、採用・募集等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を助成する介護雇用管理制度等導入奨励金の支給という事務もこのセンターで行っていただいています。もう 1 つの事業が、3 頁の能力開発の事業で、介護職員基礎研修、これは 500 時間、離転職者を対象にして、介護分野へ就職を希望する方々に対して専門的な知識、技術を習得していただくため、約 5 か月の研修を実施する、あるいは、研修コーディネート事業のようなことで、ここにありますような内容の事業をお願いしているものです。

行政側として、今後の制度の改善、改革に関する考え方ということで、先ほどの 2 頁の奨励金の支給の事務をお願いしているという話をしましたけれども、現在、介護関係の助成金の多くは、国の機関であります地方労働局を支給機関としておりまして、支給機関の知見化によって効率化を図る観点から、この奨励金につきまして平成 23 年度以降、介護労働安定センターを支給機関としない方向で検討をしています。続いて、法人側のほうから具体的な状況をご説明させていただきます。

○介護労働安定センター理事長

続きまして、介護労働安定センターの理事長です。介護労働安定センター事業の実施の背景は、先ほど能開局長からお話がありましたように、やはり増大する介護ニーズに対応する質の高い介護労働力の確保・定着が大きな課題でして、そのためにノウハウがある当センターが実施している状況です。事業について、やや詳しくお話申し上げます。

資料 1 の 2 頁です。まず最初に、雇用管理改善等援助事業のうちの相談援助です。介護事業所は、特に開設して間もないところも多い、それから小規模事業所も多いということで、労働法規への理解が不足している。あるいは、管理体制未整備ということで、基本的な雇用管理が不十分な状況です。こういったところを捉えまして、介護事業所に対して雇用改善のための情報提供、相談援助を行うものです。主に各支部に配置をされ

ています介護労働インストラクターが介護事業所に赴きまして、情報提供、相談等を実施しています。全体の数で、平成 21 年は 12 万件的相談援助件数となっています。課題に応じましては、より専門的な中身になりますと、人事管理制度、賃金体系、あるいは就業規則ということになります。こういった問題につきましても、社会保険労務士と専門家に委嘱をして、さらにレベルの高い相談に応じている状況です。

介護現場は、非常にストレスの多い職場と言われています。労働者の健康確保も非常に重要でして、こういった相談につきましても、医師、あるいは看護師等の専門家、ヘルスカウンセラーとして委嘱をして相談を実施している。最近では、メンタルヘルスの相談が多い状況です。これらの相談援助を通じまして、改善事例が集積されるわけですが、現在、700 件を収集しまして分野別、あるいは困っている事柄別であるとか、キーワードといったものを軸に多角的な切り口で情報を得られるように、当センターのホームページで情報提供をしていまして、雇用管理サポートシステムと言っていますが、こういった形で相談援助を行っています。

雇用管理責任者講習につきましても、国の改善計画が昨年の 8 月に改定されています。この中でも示されていますが、雇用管理を改善するためには、やはり責任者の専任が重要だということにして、より適切な雇用管理をしていただくための知識を習得させるものです。労働基準法令を中心として、総合コース、あるいは専門的な分野についての専門コースということで実施し、4 時間程度の講習になっています。平成 21 年度の受講者数で約 1 万 4,000 人の方が受講されており、最近では件数が非常に増えている状況です。

次に、雇用管理の実態調査です。これは、介護事業所の雇用管理、実態がいままで必ずしも明らかでなかった部分があって、数年前からですが、雇用管理改善の基礎資料ということで、介護分野での雇用就業状況、賃金、労働時間、離職率といったものを毎年継続的に行っているものです。調査にあたりましては、学識経験者、あるいは介護事業所、行政等で構成される検討委員会で調査内容を検討のうえ、実施しています。調査結果につきましても、行政、あるいは研究機関、介護団体等において、この分野の基礎的データとして幅広く活用されています。調査の中身につきましても、1 万 7,000 事業所を抽出しています。これは、全体が 8 万事業所ありますから、相当高い抽出率です。労働者については 5 万人程度ということで、回収率ですけれども、事業所調査で 44.6%、労働者調査で 40.8%、非常に高い回収率の調査になっています。ホームページ等で公開しておりますが、平成 20 年度のアクセス数は 11 万件強ということで、かなり多くの方が利用されている状況です。

雇用管理の制度と導入奨励金ですが、キャリアアップ、あるいは処遇改善のための人事制度の導入であるとか、そういったものを行って、かつ具体的な雇用管理事業を実施した場合に費用の一部を助成ということで、平成 22 年度については、予算いっぱいの 250 件、2 億円の支給となる見込みということです。いずれにしても、こういった介護分野に特化をして、雇用管理改善、あるいは能力開発の取組みといったノウハウを持っているということをございまして、こういった奨励金もその一環としてツールとして活用している状況です。

次のページですが、能力開発事業は、介護職員基礎研修というものがあります。これは、平成 17 年の介護保険法の改正によりまして、質の向上があるわけですが、それを受けて

研修体系が見直されたと。この際に新設された研修です。ヘルパー1級が230時間ですが、この基礎研修は500時間で、ヘルパー1級230時間の上位に位置づけられる質の高い研修です。介護分野に就職したいという方の離転職者に対しまして、介護全般にわたる専門的知識、技術を習得させるもので、研修期間は5か月、中身を見ますと、座学・実技で360時間、施設における実習が140時間です。カリキュラムに即しまして、専門講師による講義、あるいは科目ごとに修了評価を行っています。こういったことで質の確保を図っているところです。実際には、支部におきまして、講師の確保、あるいは実習先の確保、講習の管理、修了評価にあたりましては、介護福祉等の資格を持って、かつ実務経験のある介護の能力開発アドバイザーが担当しています。さらに研修が終わったあとですが、就職の支援につきましては、受講中からいろいろハローワークと協力しながらやっているということで、修了者の就職率は80%以上になっている効果があります。

研修コーディネート事業は、キャリアアップということが非常に重要だと言われておりますが、このキャリアアップに関しまして、事業所、あるいは在職者を対象にキャリアアップの作成の仕方であるとか研修の組み方であるとか、こういったものの情報提供、相談等に応じているということです。

資料2の介護センターの改革ですが、1つは組織のスリム化です。役職員の数につきましては、平成21年度、平成22年度にかけまして、92名減ということで大幅なスリム化をしています。平成23年度については、本部職員3名削減予定にしているわけです。また、国家公務員0Bの職員につきましては、主として事業実施の拠点であります支部、支所に配置をしています。平成21年度は83名ですが、これを平成22年度には52名に減らしているところでして、平成23年度には、さらに半分以下に減らす予定です。なお、役員につきましては、理事長・監事、各1名の0Bがいるわけですが、6月末任期満了で現在公募中です。平成22年度中には、役員が13名いますが、全員民間人の登用を予定しています。支部長につきましては、平成19年から公募してまして、現在までで7支部実施済みということで、さらに徹底していききたいということです。

次の頁の剰余資産の関係ですが、センターについては土地、建物等の所有はございません。これに関連しまして、本部・支部の事務所の借料削減のために、いま大幅に事務所移転を行っておりまして、全体で約2.5億円の経費削減を図ると考えております。次の頁の財政支出の関係は、先ほどもご説明がありましたように、平成21年度から平成22年度にかけまして2割削減されておりますが、平成23年度は奨励金の関係で削減をする予定です。以上でございます。

○宮山座長

ありがとうございました。次に、省内事業仕分け室から議論の参考として、介護労働安定センターの事務・事業の論点等の提示をお願いします。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○総括審議官

縦長の資料3の介護労働安定センターの論点等をご覧いただきたいと思っております。

主要な論点としましては、2 つ掲げさせていただいています。これは、交付金で行っています 2 つの事業について、それぞれ評価をいただきたいということでもあります。先ほども申しましたように、指定法人として交付金によって雇用管理改善等の事業を行っております。理事長等からも説明がありましたように、介護に関します雇用管理の相談援助でありますとか、実態調査でありますとか、あるいは助成金の支給をしておりますが、これらの事業が十分な費用対効果をあげているかどうかということが 1 つ目です。

2 つ目は、同じように、指定法人として交付金で行っております能力開発事業、介護職員の基礎研修が中心ですが、これらについてずっとこの方針でやる必要があるのか、将来的に民間企業等々に任せることができないかということです。

やや細かな論点として、3 頁に雇用安定事業の関係の雇用指標を掲げさせていただいております。(参考 1)ですが、介護分野の雇用関係の指標としまして、有効求人倍率は 1.33 倍で、ほかの職種に比べれば高い。高いというのは、仕事に比べて働きたい人が少ない状況ですので、ある意味で介護分野の魅力化ということは必要な状況だろうと思います。一方で、離職率であります。全産業の 14.6%に比しまして約 4%高いということでもあります。離職者が高いというのは、人材確保の面からは問題だということでもありますので、改善が必要であろうと思っています。

給与額であります。ホームヘルパーが 20 万円、福祉施設の介護員が 21 万円でありまして、他の職種と比べますと相当低いという実態がある。一方で、国としましても介護職員の給与の改善のために、介護職員の処遇改善交付金等で底上げを図っているということで、これはこの団体とは関係がありませんけれども、別途、国としましても介護職員の処遇改善には努めているという状況にあります。そういう中で、雇用管理改善の主な実績はここにあるとおります。

4 頁に移りまして、既に担当局からも、助成金事業につきましては労働局に移す方向ということ。ここにありますように、介護関係の各種助成金のうち、相当部分が労働局支給となっておりますので、そういう中で、効率的、合理的な判断をする必要があると思っておりましたが、既にそういう表明があったということです。

能力開発の介護職員基礎研修ですが、法人としましては、平成 20 年度で約 2,000 人の研修を行っている。一方で、法人を含めまして、全体でどうなっているかということでもあります。この法人がやっている部分については、すべて 500 時間の研修であります。ほかにつきましては、時間数が必ずしも 500 時間ではない、もっと短いものを含めての統計しかないので、それらを含めましても全体で 4,000 人です。したがって、現時点では介護センターがこの研修の半分を担っているという状況を踏まえたいえ、検討が必要だろうと思います。

5 頁で、この法人で別途独立法人からの受託事業としまして、企画競争で受託しているわけですが、(独)雇用・能力開発機構から公共訓練としまして約 1 億円分の介護関係の講習の受託を行っている状況です。以上です。よろしくお願ひします。

(議論)

○宮山座長

ありがとうございました。それでは議論に移ります。介護労働安定センターの事務・

事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いいたします。議論の時間は30分を目安をお願いいたします。質問に対しましては、ポイントを簡潔にお答えください。回答が長くならないように、ご注意をいただきたいと思います。先ほどと反対に、木全仕分け人からお願いいたします。

○木全仕分け人

500時間研修に関して教えてください。先ほど、平成21年度で受講者が約2,000人出たというお話ですが、500時間のすべての講習を受けて卒業された方が2,000人なのか、それとも受講を申し込まれた方が2,000人だとするならば、卒業された方は何人なのかを教えてください。

○介護労働安定センター理事長

パーセンテージで申し上げますと、受講希望者というのは大体この2.5倍です。実際に受けられた方が2,000人。このうちの95.6%は修了生ということです。

○介護労働安定センター業務部長

数字を申し上げます。平成20年度の2,145人の受講者のうち、修了者が2,041人です。修了割合は95%で、ドロップアウト率が5%です。そのうち、就職した者が1,552人で、就職率は85%です。私どもが就職率の政策目標としている75%を10%ほど高くなっているということです。

○木全仕分け人

もし数字があったら、ついでに。非常に出しにくいかもしれませんが、85%の1,552人が就職されて、現在でも勤めていらっしゃる方は何パーセントぐらいいますか。

○介護労働安定センター業務部長

サンプル等で調査した例があるかと思いますが、全体的には把握が難しいかなと思います。

○宮山座長

続きまして、山内仕分け人、よろしく申し上げます。

○山内仕分け人

基本的には、そもそも財団法人介護労働安定センターというものが、何のために要るのですかという、結局その議論がいちばん大事だろうと思っています。要は、介護施設の現場等の労働力不足といったものを補うということが主目的で考えたらいいか、むしろ逆に、そのための人材養成といった部分を主目的に考えたらいいか、まずその辺を端的にお答えいただきたいと思います。

○介護労働安定センター理事長

もちろん、センターの目標としては介護労働力の確保・定着というのが主題命題です。そのためには、いろいろな手法がある。介護現場の雇用管理の改善をすることによって定着するし、就職希望者も増えてくるだろうとあります。もう 1 つは、介護現場はいろいろな技術・技能を要します。こういった部分については、しっかりした研修で質の高い修了生を現場に就職させることが重要ですので、そういった意味で雇用管理改善と能力開発事業というのは、車の両輪みたいな形で相互相まって、介護労働力の確保・定着に資すると考えています。

○山内仕分け人

おっしゃるとおりの答えだと思っています。逆に、基本的に抱えている問題は、先ほどの雇用安定事業のホームヘルパーさんの月間賃金、福祉施設の介護員さんの月間賃金等、職種全体の平均賃金。ここの基本的な給与の問題。この給与というのは、いったいどうしたらこれが支払われるのかとなると、ここで言う介護の報酬、点数を国家としてどう見るのかという問題が大きく 1 つありますよね。それと同時に、本来の介護とは言え、魅力のある介護施設として、より快適で良い形のものをきちんとサービスを提供することによる充足率というのか、そこの対応によって十分な待遇改善を図ることができるという、この相関関係が全部絡んでくると思います。

一定程度、介護労働安定センターさんというのは、本来的には政策分野として、こうあるべきだということの議論が先にあって、それでもなおかつ、どうなのだと。日本国内だけで賄えないのかと。海外からの人材の提供を受けないといけないのではないかと。その辺との絡みというか、政策との関係論において、率直なところ現場としてどういう思いを持っておられるのかを聞かせてください。

○介護労働安定センター理事長

基本的には 2 つ、いまおっしゃったように、介護保険制度の制度そのものに関わる介護報酬はそういうテーマだと思いますが、そういった解決しなければならない部分。それはさりながら、具体的な現場では労働関係法規が徹底されていない現状があります。夜勤や、いろいろなストレスだとか、いろいろな問題があります。これを個々にどう改善していくかということで、非常に個別の事業所に密着した形でやっていかないと、全体がレベルアップしていかないと考えています。我々現場としては、制度そのものについては一定程度提言をしていますが、むしろそちらというよりも、個々の介護事業所の現場での具体的な改善のほうに力を注いでいくということです。

○山内仕分け人

基本的に、法人の方向性として現場抜きでは、おそらくあらゆる業務は成り立たないと思います。そういう中で 1 つ気になるのは、課題に応じて、外部のコンサルタント、社会保険労務士、中小企業診断士に委嘱して、相談・助言と言っているけれども、この部分は彼らだからできるということではなくて、労働安定センターであるがゆえに、こういった介護の具体的な現場において、きちんとした対応ができるという。単なるホームページの紹介も大事かと思いますが、積極的な現場への対応というか訪問をし、現

場管理者の相談に乗り、経営者の相談に乗るということをさらに充実していく必要があると思いますが、その辺の体制づくりはどうか。

○介護労働安定センター理事長

基本的に、この業務に関わる職員ということになると思いますが、ここについてはいろいろな意味で情報を本部からも提供しますし、行政からもメルマガで適宜、適切に情報が来るということで、こういったものを参考にしながら業務を進めてもらう体制にしております。外部の方に依頼することについては、ものによっては就業規則を具体的に改定したいというものもありますし、賃金体系を作り直したいというものもあります。これは、当センターではなかなかそこまでは準備できないということですので、その橋渡しは当然やりますが、そういった部分については専門家の知恵を借りるということで、業務を進めております。

○宮山座長

続きまして、高田仕分け人、お願いいたします。

○高田仕分け人

この介護の事業の重要性については、全く言うまでもないことだろうと思いますし、その立ち上げにおいては、皆様方のようなこういう専門の所の重要性も一定の部分は必要なのだろうなどは思います。ただ、今後これを永続的に初期の目的にどう対応していくのかは、その局面、局面に応じてということになるのではないかと。それから、特に介護の労働の問題については研修等もありますが、資格ということではありませんので、そういう意味からいいますと、その中での待遇の面というもののインセンティブがどういう形になって、どこでメリットがあるのかに関しては、我々もどう把握したらいいのか。もしくは、そのために、例えばいろいろな効率化ができることに伴って処遇が良くなる部分があるのか。なかなかそういうことではないとすると、先ほどの議論の関係でもありますが、こういった研修というものは海外に視野を向けて、海外労働者も含めた中でどうしていくのかということであるとすれば、本来もっと意義があるということかもしれない。そういったものに対するの展望というものがおありなのか。

もう 1 点は、雇用安定事業について、ここに議論されているものは費用対効果がどうであるのかに尽きるのだろうと思います。そういう意味から申しますと、初期の目的から何年かしてきた中で、効果の算定のようなことを皆様方のほうで、なかなか難しいということは重々承知はしていますが、その効果についてどう把握をしておられるかという一端のようなものでも結構ですが、お示しいただけないかと思います。

○介護労働安定センター理事長

外国人の関係は、ある意味では当センターの対象外というか、我々はそこまで業務の中に考えておりません。これは EPA でやっておりますが、あくまで EPA の枠中で現在進行中ということですので、そういう理解です。

安定事業の効果ですが、1 つは、一時期離職率が 21.8% と非常に高かったわけです。

それを受けて、そういった実態も世の中に提示し、どういうところに改善策があるかということも提言しつつ、前回の調査では 18.7%まで低下をしています。国の目標が 20%を下回るということですので、そういった意味で 1 つの効果だろうと思います。それから、これは抽出調査ですが、具体的に当センターが関わって相談・援助した事業所の 1 年後のフォローアップをしたところ、我々が相談・援助した所については、離職率 18.7%に比較すれば 11.8%ということで、そういったことも我々の相談・援助の 1 つの効果ではないかと思っています。件数的には、事業所からのニーズが相当ありまして上がってきていますが、それを地道に的確にこなしていくということで効果を高めていきたいと思っています。

○介護労働安定センター業務部長

もう 1 点付け加えます。平成 21 年度に、私ども介護労働安定センター支部で事業所訪問したネットの事業所数が 1 万 4,000 事業所ほどあります。複数回回っていますので、全体では 2 万 3,000 回ぐらいは回っています。これは、私は介護労働安定センターで実態調査もしていますが、介護事業所の数が 7 万 3,000 ぐらいです。厚生労働省の処遇改善交付金の申請率の数字は 8 万数千になっていますが、当センターは 7 万で出していますから、それで出しても約 2 割近くの事業所をネットでカバーしています。この 1 万 4,000 の事業所を訪問した結果、当センターの事業の支援に何らかの形につながった事業所が 7,700 ほどありまして、56%の事業所です。これは、事業所にいきなり飛び込むということではなくて、事前にアポイントを取りまして責任者の方にお会いして、きちんとした説明をするという訪問の仕方を取っていますので、高い支援につながってきているものと思っています。

○介護労働安定センター理事長

もう 1 点よろしいですか。先ほど、資格と報酬の段階のご質問があったと思いますが、これについては前回の報酬改定のときに、介護基礎研修の修了者については事業所の特定加算の対象になったということで、報酬上の位置づけが明確になされている状況です。

○宮山座長

ありがとうございます。続きまして、菊池仕分け人お願いします。

○菊池仕分け人

6 点質問させていただきます。1 つ目は、平成 21 年から平成 22 年にかけて、支部職員が 362 人から 275 人に減少しています。1 年で 4 分の 1 減るというのはイメージしづらいというか、非常に大幅な減だと思いますが、仕事がそれだけ減ったのか、もともと多かったのかというあたりをご説明いただきたいです。

2 つ目は、500 時間研修についてです。例えば、平成 21 年度は 55 回で 2,203 人とありますが、これは基本的には雇用保険給付の受給者を対象にしていると考えていいでしょうか。それ以外の方も入っているのかどうか。基本手当、又はその延長給付等の生活保障が前提となっている方なのかということです。

その関係で 3 つ目は、そういった研修というのは、最近流行りの言葉で言えばアクティベーションや積極的労働市場政策といった意味で、単に 1 級、2 級ヘルパーだけを取らせるのではなくて、もう少し付加価値を付けて労働市場にまた送り出していくという意味では積極的な意味合いはあるようにも思えますが、500 時間というのは政策の問題でしょうけれども、少しよくわからない面があります。例えば、これから施設職員を養成していくのであれば、一定の医療行為もさせていくという方針がある中で、介護福祉士は 1,800 時間ぐらいですか、それ並みの研修、教育というのがベースになっていくと思います。その中で、500 時間研修というものの意義というものはちょっと疑問に感じるものですから、これは政策の問題ですが、どうお考えになられているかを伺いたいです。

4 つ目は、それに関連して 100 時間研修を担当する介護能力開発アドバイザーというのが挙がっています。これは教育の質の問題に絡んできますが、資料に書かれているのは、介護福祉士等資格及び介護分野での実務経験を持つアドバイザーですが、介護福祉士の専門性の高さの実務経験を持つというだけでは、当然、研修をしっかりしたものを提供できるという担保にはなっていないと思いますので、その質をどのように担保しておられるのか。アドバイザーの中身についてお聞きします。

5 つ目は、それに関連して、介護労働サービスインストラクターという名称も出てきますが、これについても研修の質に関わることであると思いますので、少し内容についてお聞かせいただきたいです。

最後に、研修コーディネート事業です。いま、当事者団体あるいは民間の企業も含め、いろいろな所でこういった研修が非常に盛んに行われています。能力開発事業の中で、雇用保険の使用者、事業主は保険料を使いながらやっていく、ほかの団体等にはない固有の独自性や売りといったものがあればお聞きしたいです。多くなってすみません。以上です。

○宮山座長

6 点ありますが、簡潔にお答えいただけたらと思います。

○介護労働安定センター理事長

大幅な人員削減は、実は概成的な話で、補助金の一律 2 割カットということで、万やむを得ず組織を見直ししたということです。支部を支所に格下げといった形で再編して、こういう数字になっています。500 時間は、雇用保険の被保険者、要するに基本手当受給者を対象としています。

3 点目は、先ほども若干申し上げましたが、介護労働力の質を高めるためにどうするかということで、将来的には介護福祉士を中心にするという国に大きな方針があります。社会福祉士、介護福祉士法の改正もありまして、平成 24 年にはこれが施行される状況ですが、そういった中で、我が方の 500 時間の修了生は、さらに実務 3 年を足すことによって、国家試験の受験資格が得られるという位置づけですので、当然その国家試験の中で、質の担保、確保がなされるのだらうと思っています。

アドバイザーは、この基礎研修の中核を担っているスタッフです。介護福祉士の資格

と実務経験 3 年ないし 5 年ということだけで回っているわけではなくて、当センターは平成 4 年からこういう事業をずっとやっています。その中で、既に 37 万人程度の介護労働力を養成しているという実績がありまして、そういったノウハウ、蓄積の上で、こういったアドバイザーに中心的に働いていただきたいという状況です。

インストラクターは、研修というよりも、個々の事業所の雇用管理改善の相談・援助のほうで活躍をいただくということで、先ほども訪問件数等が出ましたが、地道に各事業所を回って情報提供をしたり、相談に乗ったりというスタッフです。

コーディネート事業は、当センターでもいろいろ調査しますと、これから介護現場に定着をさせるためにはキャリアアップが非常に重要だということです。キャリアアップのためのプランの策定や研修の情報といったものを、当センターで提供するということが、非常に意味があると思っています。さらには、いろいろな事業所に対して、逆にこういったものの重要性、最近ですと処遇改善交付金がかかり利用されていますが、その中にキャリアパス要件が入っています。このキャリアパス要件をクリアするために、キャリア分野のことも各介護事業所は取り入れなければいけないということもあって、非常にニーズが高まっていると思っています。当センターは、各事業所と日頃から密接に付き合いがありますので、そういった関係の中で雇用管理の改善と一体となって、能力開発の分野にも効果があるのではないかと考えています。

○介護労働安定センター業務部長

1 つ付け加えさせてください。3 点目のご質問の中で、2 級と 500 時間の話がありました。労働政策的に申しますと、2 級のヘルパーは訪問系の事業所で働くということです。500 時間のほうは、訪問、施設を問わず、全体で学習するというスキームになっています。したがって、幅広く介護の分野で専門性を身に付けるという第 1 段階のステップとしては、500 時間のほうが内容的には高いものがあるということです。もう 1 つ言いますと、2 級のヘルパーは訪問系は 8 割が非正規社員、登録型のヘルパーになっています。ですから、労働政策として正規雇用を進める観点から申しますと、500 時間という形でトータルで働けるような研修をしたほうが、政策的な効果としては、はるかに高いと考えております。

○宮山座長

よろしいですか。赤沼仕分け人、よろしく申し上げます。

○赤沼仕分け人

介護関係職種の有効求人倍率は、1.33 倍という状況があるようですが、最近の経済動向を反映してこういったところが、かなり変わってくるのではないかと見通しもあるようです。この辺との関係で、仕事がないということから改善される見通しというのがあるのではないかと印象が 1 つありますが、まず、その辺についてはいかがでしょうか。

○介護労働安定センター業務部長

その点は、確かにいま介護に国が力を入れている関係で、だいぶ採用しやすくなってきました。有効求人倍率が 1.3 ぐらいまで下がってきたということです。しかしながら、私どもの介護労働実態調査で見ますと、7 割近くの事業所は人手が不足だと言っており、かつ、7 割近くが十分な賃金が払えないと回答しています。したがって、有効求人倍率は確かに 1 を超えていますから求人は多いと判断できますが、実際にそこで働くとなりますと、かなり賃金が低いというような問題を抱えているということです。

○赤沼仕分け人

雇用管理相談にかなり力を入れているようなところがありますが、こういった雇用管理については、どんな事業所でも、あるいは違う職種でも、同じような問題があると思います。特に介護の現場だけ特別な政策を入れる必要があるのかどうかはいかがでしょうか。

○介護労働安定センター業務部長

先ほども説明がありましたが、離職率が極めて高いということです。採用率が 20% 台ですが、離職率が 18.7% と低いということです。この割合を比較しますと、採用率を離職率に勘案しますと、採用者の 8 割が辞めている状況ですから、定着が極めて問題になっていることが言えます。先ほどもお話がありましたが、それには賃金が低いという問題もありますが、それだけではなくて、人事管理のトータルとしてのステップアップが必ずしもできないために、先が見えないということで、長く勤めることに対しては賃金が上がらないという問題で生活が支えられない。結婚するとなると、男性では別のほうに働きに行ったほうが良いという形になってしまうということで、どうしても処遇、キャリアアップで定着させることを促していかないと、いい人材が育たないということです。平均で 4.4 年の在職年数というのは異常だと思っております。

○赤沼仕分け人

離職率が高いというのは資料を見てよくわかるし、これは介護現場の大きな問題だなという認識は持っていますが、ある意味、肉体労働の面できつい仕事の場合は離職するといったところであれば、特に介護労働安定センターではなくても、労働局等のほかの部署で対応することも可能なのではないかと。特に介護の部分について、このセンターが対応しなければいけない特殊性というのはあるのでしょうか。

○介護労働安定センター業務部長

労働基準局で監督していますと、介護は確かに一般の民間企業よりも違反率が高いということで、75% が抜打監査で違法と判定されています。民間は 6 割台ですので、介護の分野は違反率が高いのかなということです。そういうことで、監督署で指導すればいいという形もあります。それはそうですが、監督署は権力行政でありまして、権力的に法を楯に是正を迫る形になります。私どもの介護労働安定センターは、事業所の平場で対等にご相談をしながら支援をしていく形ですので、事業所に個別に相談するほうが地味ではありますが、実質的な効果はあるのではないかと思います。

○宮山座長

最後に、いまの関係で私から確認をさせていただきます。いわゆる離職率が高いとか、人材確保がなかなか難しいところに、労働関係法を所管している機関、介護保険法を所管している機関が権限を持っているわけです。そういった所できちんと指導がなされないと、基本的な部分が改善されない面があろうかと思いますが、現在そういう所との連携はどうなっていますか。

○介護労働安定センター業務部長

端的に申します。昨年10月から処遇改善交付金というのが県を通じて支給されるということで、所管は老健局で、私どもセンターの直接の所管ではありませんが、処遇改善という意味では、うちの事業と全く軌を一にしていますので、私どもは処遇改善交付金の申請をしていただくように、事業所訪問の際にはそういった情報も確保しつつ、確認をしているということです。3月に調査したデータで、5月1日に未申請だった事業所をフォローアップしましたら、その後に申請をします、あるいは申請済みという事業所が55%でした。

○宮山座長

承知しました。ありがとうございます。

(仕分け準備)

○宮山座長

議論は尽きないと思いますが、ただいま議論をいただいた介護労働安定センターについて、仕分け人からのご意見をいただくために、評価シートにご意見を記載願います。

(仕分け意見の表明)

○宮山座長

それでは評価シートに沿って、介護労働安定センターの事務・事業等について、仕分け人からのご意見を1分程度でお願いいたします。木全仕分け人、お願いします。

○木全仕分け人

介護関係で、従業員の数と施設の数と、入居者の数から見た分析というのをもう少し作っていただければという感じがします。例えば、1つの例で言いますと、訪問でもってコンサルティングしていますよ。何件行きました。それは、実は何件の事業所に行ったかということですよね。その事業所にいる職員が何人いるのか、そこに入居者が何人いるのか。大きい所に行っているほうが効率というのは当然良くなります。でも、小さい所のほうが、たぶん皆さん方のお力が欲しい所ですよ。そういう意味で、3つの件数からの分析をしないと、言葉が悪いですが、単なる訪問件数だけで稼いでいるということでは、コンサルティングというのは決して良くならないのではないかなという気がしますので、その辺の数字の取り方という意味でお願いできればと思います。

○宮山座長

続きまして、山内仕分け人、お願いいたします。

○山内仕分け人

基本的には、このセンターさんは役割を十分果たされたかなど。むしろ、いまの話にもありますように、きめの細かい最低限そういった事業所のレベルアップをやろうと思うと、むしろ支部機能というのをお持ちですが、最終の自治体に委ねてもいい状況に来ているのかなと判断をしております。今後は、逆に介護そのものに関するセンターとしてのあり様も含めて、いまのうちに次のステップに向けての議論を十分すべきだろうと思います。そういう意味では役割と、こういうことを果たしてきたという本来の目的と成果と、その基準というのをこのように考えていますということ、明確にご提示をいただくことがいいのではないかと思います。

○宮山座長

高田仕分け人、お願いします。

○高田仕分け人

介護労働の重要性については言うまでもないわけですが、いまの山内さんのご意見にもありましたように、局面、局面によって随分変わってきているのではないかなど。そういう意味からしますと、初期の目的から次の段階にどう対応していくのかという点。場合によっては先ほど申し上げましたように、海外も含めてどうなのだという点。また、場合によっては新しい組織というものも必要な段階にあるのではないかなどと思います。逆に言えば、そもそもの全般的な処遇自体の問題であるとするれば、政策当局のほうに、よりこういう対応が必要なのではないかという政策提言的なものを今後対応されて、より新たな国全体としての制度設計に向けたあり様を、もっとお示しになることも重要な観点なのではないのかなど。逆に言えば、それだけの資料をお持ちであられるのは皆様方だけであると思いますので、そういった形でよりご活用なさることも1つなのではないかと考えます。以上です。

○宮山座長

ありがとうございます。続きまして、菊池仕分け人、お願いします。

○菊池仕分け人

雇用安定事業については、先ほど話がありましたが、私も何件、何人という数字では効果が見えないので、そこを図る手立が難しいので、評価もなかなか難しいなという実感でした。

能力開発事業については、先ほど私が申し述べたとおりですが、両者とも存続についてやや疑問を感じています。そもそも雇用三事業、二事業というのは、労働省と厚生省が別であった時代にこれも始められたと思いますが、雇用保険の雇用三事業は使い勝手

がいいですから、そこでいろいろな施策を展開されたわけです。しかし、厚生労働省になった現時点では、雇用保険の対象者のみに絞った能力開発事業として、こういった研修をやっていくのがいいのか、全体的な視野の中で介護職員研修等のシステムを作ったほうがいいのかを、これは政策の問題ですが、もう少し視野を広げて考える必要がある時期ではないかと思えます。以上です。

○宮山座長

赤沼仕分け人、お願いします。

○赤沼仕分け人

介護職について、より専門性が高く、また質の良い労働力を提供するという意義は十分あると思えます。それに対して、一定の政策の下にそれなりの活動をするという部門があっただろうと思えます。ある意味、権力的な規制をするのではなくて、より身近なところで相談を受けるといった意味があるのだということは理解できます。ただ、それにしてもここでなければできないという事業が、いまひとつそうなのかどうかはまだ分からないと思えます。他の部署でできないのだろうか。雇用安定事業についても先ほどから出ているように、どれだけ成果が上がっているのかを評価しにくいところがあって、ちょっと判断がしにくいところがあります。

能力開発事業については、片方で（独）雇用・能力開発機構という団体もあるようで、そうするとほかの部署でこれができないのかどうか。このセンターがこれを行う必要性、あるいは意義といったところを、もう少し詰めて考えたほうがいいのかと思えます。以上です。

○宮山座長

最後に、私から 1 点申し上げます。離職が止まらないと、いくら供給しても追いつかないという実態が残ったままになろうかと思えます。協会の理念はよくわかりますが、一方で受入れ介護現場をきちんと指導していかないと、なかなか離職が止まらない面もあります。例えば、施設管理については地方自治体、育成に関しては民間というものを広く考えながら、今後のあり方を検討していただきたいと考えております。以上です。

(仕分け意見の結果発表)

○宮山座長

それでは、お願いします。

○総括審議官

仕分け人の皆さんからいただきました評決の結果を発表いたします。まず、雇用管理改善等の雇用安定事業ですが、「改革案では不十分」が 6 名全員です。そのうち 2 名が、交付金を廃止して自治体へ事業を移管するということです。4 名が、当該法人で交付金の事業を継続するが、更なる見直しが必要ということです。

介護基礎研修等の能力開発事業ですが、「改革案では不十分」が 6 名全員です。この

うち、4名は他の民間法人等へ交付金を交付して実施。2名はこの法人が継続するが、更なる見直しが必要という中身です。組織・運営体制については、「改革案では不十分」が6名全員という内容です。

○宮山座長

ありがとうございました。議論や仕分け人からの意見を踏まえまして、コメントをお願いしたいと思います。

○厚生労働事務次官

活発なご議論をありがとうございました。この審議の結果については、政務三役に逐一報告しまして、その判断を仰ぎたいと思います。どうもありがとうございました。

○宮山座長

ありがとうございました。本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえまして、厚生労働省におかれましては、介護労働安定センターの改革案の更なる検討、とりまとめを引き続きお願いいたします。交替いたします。大変お疲れさまでした。

(対象法人入替)

○宮山座長

それでは準備中ではありますが、日本ボイラ協会の事業仕分けに移らせていただきます。まず初めに、協会について簡単に省内事業仕分け室から概要の説明をお願いします。

(省内事業仕分け室からの説明)

○総括審議官

日本ボイラ協会の資料1をご覧ください。法人の概要ですが、この協会自体については、主として2つの事業を行っています。1つは、労働安全衛生法に基づくボイラーの検査あるいは検定です。これについては、一定の要件を満たす事業法人が登録をした所ができるとなっていますが、ここは登録のうえ、その検査、検定を行っています。もう1つは、これも労働安全衛生法に基づいて、ボイラーの取扱いをする際に一定の技能講習なり実技講習が求められています。これも、一定の要件を満たす所が法人が登録をして行うことになっていますが、これについても登録のうえ、その講習、相談を行っています。

法人の中身ですが、役員は常勤5人、そのうち国家公務員の出身者が4人という状況です。職員は334人、このほか非常勤の職員が92人います。334人の職員のうち72人、非常勤の92人のうち34人が、国家公務員のOBです。予算規模は40億円ですが、検査・検定・講習等については、それぞれ検査料等で賄っていますので、国からの財政支出はありません。具体的には、検査・検定については約30億円、講習等が約10億円の予算になっています。そのほか独自の事業として、調査・研究等を行ってまして、これが3億円ぐらいということです。

組織体制については、本部が 4 部、1 室、1 センター 37 人です。地方で講習等を行っています支部が 43 部、それから検査・検定を行っている検査事務所が 36 所ある協会です。よろしく申し上げます。

○宮山座長

ありがとうございました。引き続きまして、所管部局法人側から、日本ボイラ協会の事務・事業の概要を説明いただくとともに、当該法人の改革案の提示をお願いします。ポイントを絞って 13 分以内で簡潔な説明をお願いします。また、どの資料を使っておられるか、お手元の資料の説明をお願いします。制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。それでは、よろしく申し上げます。

(担当部局・法人からの事業説明)

○労働基準局安全衛生部長

労働基準局安全衛生部長の平野です。まず私から、ボイラー協会で実施しています労働安全衛生法に基づく検査・検定・講習制度について説明をさせていただきます。資料 1 の 6 頁をご覧ください。ボイラー等は、内部に非常に大きなエネルギーを持っていて、特に危険な機械設備であることから、労働安全衛生法に基づきまして、ハード、ソフト両面から対策を講じるということになっています。

まずハード面の対策ですが、4 本の柱がありますが、いちばん左側です。ボイラー等は、使用中に非常に高温、高圧を受けるということで、使用とともに部材に変化が生じて損傷を生じる恐れがありますので、定期的に、原則的に年 1 回損傷の有無の状況をチェックして、継続して使用できるかを見極める検査を、厚生労働大臣の登録を受けた機関による検査を、ボイラー等を使用する事業主は受けなければならないことになっています。

2 つ目が個別検定です。小型のボイラー等については、その構造、使用材料等が定められて、その構造要件を満足しているか否かについて、製造時にこれも厚生労働大臣の登録を受けた登録個別検定機関の確認を受けなければならないことになっています。これについても、ボイラ協会は登録を受けて実施をしているということになっています。

右側のソフト面の対策ですが、ボイラー等の取扱いについては、やはり専門的知識、能力が必要です。そういうことから小規模なボイラーについては、これも都道府県の労働局長の登録を受けた登録教習機関が実施する技能講習を修了した者が、これに当たらなければならないとなっています。これについても、ボイラ協会が実施をしています。

いちばん右側ですが、大型のボイラーについては、その取扱い、運転管理についてはボイラー技士という免許を持った者が当たらなければならないことになっています。その免許試験の受験資格については、ボイラー等の取扱いの経験が必要であるとなっていますが、その 1 つとして、都道府県労働局長の登録を受けた機関が実施するボイラー実技講習の修了ということが認められています。これについても、ボイラ協会が実施しているものです。これらはすべて厚生労働大臣、あるいは都道府県労働局長の登録という形で実施されていますが、この登録の制度について次にご説明をさせていただきます。

資料の 3 頁の右側をご覧ください。平成 14 年 3 月に、公益法人に対する行政の関与の

在り方の改革実施計画というものが閣議決定をされました。「法令等に明示された一定の要件を備え、かつ、行政の裁量の余地のない形で国により登録された公正・中立な第三者機関による検査・検定等を実施する」とされたわけです。そのことを踏まえて、平成 15 年度末より、それまで指定制度とって国が指定をするという制度でしたが、それを登録制度に移行しまして、一定の要件を満たす所は、すべてそういう業務を実施できるという制度に変わったわけです。

登録基準が法律で定められています。例えば性能検査で申し上げますと、検査に用いる機械、器具、その他の設備が備えられているか、あるいは検査員の数及び知識、経験等、検査員が有すべき条件がきちんと整えられているか、あるいは検査業務を管理する検査長が配置されているか、あるいは検査以外の業務により検査が不公平にならないということを、登録基準として定めているものです。それと更新制度がありまして、5 年で更新という形になっています。私からは以上です。

○日本ボイラ協会会長

社団法人日本ボイラ協会の会長をしています高村です。私からは、協会の概要、事業内容と実施体制、国家公務員 0B の再就職状況と今後のあり方について、お手元の資料 1、及び 2 に基づきご説明申し上げます。

日本ボイラ協会は、ボイラーや圧力容器のメーカーやユーザーを会員とする社団法人であり、ボイラー、圧力容器は爆発、破裂すると、従業員のみならず近隣住民をも巻き込む大きな災害となる恐れがあることから、その防止を図るため、昭和 25 年 1 月に設立許可されました。主な事業としましては、お手元の参考資料に協会のパンフレットがあります。調査・研究事業、検査・検定事業、講習・相談事業があります。

協会は学術団体として、ボイラー・圧力容器の事故防止のための製造、使用に関する調査・研究を実施し、その成果を普及するとともに、検査・検定事業や講習事業においてもその成果を活用して実施しています。学識経験者や企業の技術者からなる 10 の技術委員会を設置し、ボイラーや圧力容器の構造、溶接、省エネルギー等について、ボイラーの製造取扱い現場の実務的な問題を解決するための調査・研究を行っています。その成果を普及するため、ボイラー等のメーカーやユーザーの技術者が参加する大会を開催するとともに、『ボイラ研究』等の機関誌を定期的に発行しています。

次に、資料 1 の 3 頁で、検査・検定の概要についてご説明いたします。厚生労働大臣の登録を受けた機関の 1 つとして、事業者からの依頼を受けてボイラー・圧力容器の性能検査、個別検定を、法令で定められた資格を持つ検査・検定員により、法令で定められた基準に基づいて実施しています。検査・検定の実績ですが、資料 1 の 3 頁にありますとおり、平成 21 年度は性能検査が 9 万 8,000 件、個別検定が 14 万件ですが、年々減少しているとともに、特に個別検定については、景気の変動を受けて収入が大きく変動しています。

実施体制ですが、資料 1 の 4 頁にありますように、性能検査はボイラー等が設置されている事業所において、また出荷前の検査である個別検定は、小型ボイラー等の製造工場等において実施しており、全国 40 か所の検査事務所から検査・検定員が検査場所に向いて行っています。検査・検定件数の少ない県や離島を抱えている県にも検査事務所

を設けていますことから、検査を受ける企業が負担する交通費は一般的に少なくて済み、小さな負担で検査を受けられるようにしています。

次に講習事業についてご説明します。都道府県労働局長の登録を受けた機関の1つとして、圧力容器にかかる作業を指揮する者の養成や、ボイラー取扱いの機会を有しない者に対して技能を付与する機会を提供するための講習を実施しています。講習事業の実績ですが、資料1の3頁にありますとおり、平成21年度の受講者数は、技能講習が1万4,000人、実技講習が2万8,000人であります。いずれも長期的には減少が続いています。講習は受講者数の少ない県を含め、全国43都道府県で実施しています。なお、検査・検定事業、講習事業ともに、事務の一部を他の法人に委託してすることはしていません。

続いて、資料2に基づきまして、改革案についてご説明します。資料2の3頁をご覧ください。組織のスリム化についてですが、常勤役員は現在5人ですが、平成22年度中に3人に、また国家公務員OBの常勤役員は4人から2人に削減することとしています。さらに、国家公務員OBの非常勤役員は2人から0とすることにしています。職員については、平成22年度は334人ですが、平成23年度は329人にすることにしています。したがって、改善の効果としては、常勤役員が2名の削減、常勤職員が5名の削減となります。なお、退職を迎えた国家公務員OB職員の補充については、専門職を除き民間から積極的に登用をしていく予定であります。

これまでの改革努力ですが、平成13年度に64あった検査事務所を統合して、平成16年までに40事務所に削減するとともに、平成21年度、平成22年度に4検査事務所を、事務職員を配置しない駐在事務所に再編し、36検査事務所、4駐在事務所体制としました。支部については、平成15年度に47あったものを、平成18年度までに43に削減しました。また本部においては、平成20年度に技術部と事業部を統合するとともに、職員3人を削減しました。また常勤役員は、平成12年度に7人でしたが、平成21年度までに5人となっています。常勤職員は、平成12年度は431人であったものが、平成22年度は334人と、10年間で97人削減しました。

続いてその他の改革努力ですが、資料2の4頁をご覧ください。1つ目の柱は、赤字からの脱却です。検査事務所を駐在事務所に、今後3年間で3か所以上再編するとともに、間接部門の縮小を図るなど、徹底的な経費の削減などを行うこととしています。2つ目の柱は、特定損失準備積立預金等の見直しです。検査等の過失により損害賠償を求められた際の対応に充てる積立預金を、自家保険から他社保険へ切り替えることなどにより、大幅に縮減したうえで、事業運営安定のための基金とすることとしています。縮減によって生ずる資産で、ボイラーの安全水準向上のための研究基金を造成しまして、その運営を外部有識者より成る第三者委員会に委ねる方向で検討しています。私からの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○宮山座長

ありがとうございました。次に、議論の参考としまして、論点の提示を省内事業仕分け室から願います。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○総括審議官

ボイラ協会の資料 3 をご覧ください。主要な論点を 2 つ挙げています。1 つは検査・検定ですが、労働安全衛生法に基づく登録検査機関になっています。これらがその他の登録検査機関との関係で、適正な競争が担保されているかどうか、1 つあるかと思えます。参考までに、登録検査機関のリストはそこにあるとおりで、日本ボイラ協会のほかに 3 つ、合わせて 4 つの協会、あるいは一般企業が登録されています。それぞれ登録している種類、できる検査・検定については、右側にあるとおりで。

2 つ目は、技能講習等の登録教習機関になっているわけですが、これも適切な形で競争性が担保され、適切に行われているかどうかということだろうと思えます。これについて、登録教習機関のリストを下に掲げたとおりで、それぞれ登録している技能講習の種類は右側にあるとおりで。

次に 3 頁をご覧ください。財務状況の所にも書きましたが、先ほど会長からも言及がありましたが、特定損失準備積立預金が約 50 億円あるということ。そのほかに、下を見てくださいと、その他の積立預金が 10 億円ありまして、約 60 億円のこの種の積立てが準備金として積まれています。これらをどうしていくかということが、大きな論点ではなかろうかと思っています。

4 頁は参考までですが、他の検査登録機関との関係で検査料がどうなっているかという表を出しています。ボイラーについては、ボイラーの大きさによってそれぞれ検査料が違いますので、例示として製造検査、性能検査、個別検定について、他のものを含めまして検査料の水準を挙げさせていただいています。5 頁は、各登録教習機関ごとに講習料について、これも下のほうに参考までにそれぞれの講習料を挙げさせていただいています。以上です。

(議論)

○宮山座長

議論に移ります。日本ボイラ協会の事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。議論の時間は 30 分を目安をお願いします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えいただきたいと思います。また、全体の制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。なお、制限時間をお知らせするチャイムは、2 回鳴らします。赤沼仕分け人からお願いします。

○赤沼仕分け人

お尋ねします。赤字からの脱却ということが柱の 1 つとして挙げられていますが、収入については、大体見込みが立てられるのであろうと考えられるので、その収入との関係で現在計画されている改善案、これで今年度ないしは来年度の赤字は解消できるのですか。

○日本ボイラ協会専務理事

ボイラ協会の専務理事をしております寺岡です。実は、検査の基数が減ってきているということです。それが定常的に減ってきている部分と景気の変動で大幅に減っている部分があり、特に平成 20 年度、21 年度については、リーマンショック以降、大幅に、特に検定というものが減っており、その辺の収入減がいま予想してないほど生じているということです。それに対応するため、どの辺で減少が落ち着くかわかりませんが、それに対応するべく赤字対策をやりたいといま考えているところです。

○赤沼仕分け人

いま予定されている赤字解消策で赤字が解消されるのは、大体どのぐらい、いつごろと見ているのですか。

○日本ボイラ協会専務理事

いま、また国全体の設備投資も増え始めていますので、その部分が回復していけば、私どもの赤字対策のいちばん大きいところは、駐在事務所化をすとか、検査員の数を減らすということです。検査員の数をある年にバサッと切るとはなかなか難しいので、それを順々に減らしていくことになりますのは、2、3 年とかそれぐらいのタームはかかるのではないかと思います。

○赤沼仕分け人

特定損失準備積立金、これは、全額預金でいま保管されているわけですね。

○日本ボイラ協会専務理事

一部国債があって、あとは定期預金です。

○赤沼仕分け人

過去に賠償を求められた例はあるのですか。

○日本ボイラ協会専務理事

特定損失準備積立預金については、目的が 2 つあり、1 つは損害賠償対応、もう 1 つは急激な経済変動に対応するという 2 つの目的があります。損害賠償といいますが、当初、私どもが想定しておりました検査の瑕疵によって、何か爆発して大きな損害が出たという例はありません。ただし、検査の申込みがあって、申込者との間で安全基準の考え方がなかなか一致しないで、申込者が精神的な苦痛を受けたということで訴えられた例はあります。

○赤沼仕分け人

最後の 1 点ですが、これを賠償責任保険に切り替えるというご予定のようですが、大体、適切な賠償責任保険についての調査等はされているわけですか。

○日本ボイラ協会専務理事

いま、資産の見直しのための検討委員会を設置しており、その中で私どもの協会が継続的、安定的に事業を運営する資産のあり方とか、損害賠償のための資産の代わりに、どういう保険にどういう形で入るかとか、そういうことについて調査をしています。

○赤沼仕分け人

わかりました。結構です。

○宮山座長

菊池仕分け人、お願いします。

○菊池仕分け人

指定制から登録制に移行した趣旨について確認したいのですが、規制改革の一環として、指定制から登録制ということなのか、あるいは非常にボイラーの安全性が高まってきて、従前のように国が強くコントロールする必要性が薄れてきたという配慮もあってという部分もあるのかなのかという点です。

○労働基準局安全衛生部長

規制改革の観点で、いままで国が指定という形で管理していたのを登録制とすることによって、いろいろな所も参入できるという観点で、これはボイラーだけではなくて、検定制全般についてこういう整理がされたと理解しています。

○菊池仕分け人

そうすると、制度の趣旨としては、ボイラーと労働者の生命、健康の保持、安全の維持との観点で、一定の公的な規制を安全衛生法のもとで掛けていくと、その必要性自体は変わっていないわけですね。

○労働基準局安全衛生部長

変わっていません。

○菊池仕分け人

その前提ですが、見学してお話を伺う中で考えたのですが、どうしても経営ということを考えて赤字を解消していかなければいけない。その中で不採算の部分は廃止していく、支部は減らしていくという方向性が、それは経営という観点からそうならざるを得ないのかもしれないのですが、他方でそういった趣旨のもとにある検定・検査という制度が、場合によっては地方でそういった機関がないという事態が生じる可能性があるわけですね。それは労働者の側から言えば、非常に不利益な事態になる。ただ、経営という面からすれば、不採算部分の解消は合理的な判断であるということだと思っております。そこで、これは事務局かもしれませんが、そういった登録制のもとで、例えば支部を減らすとか、そういった判断を個々の登録機関がする場合に、行政指導を掛ける権限はありますか、ないですか。

○労働基準局安全衛生部長
基本的にはないと思います。

○菊池仕分け人
ないですね。そうすると、その部分をどう、これはボイラ協会の問題ではないのですが、そこであえてこういう基本方針としてどういう考え方で対応していくお考えかを1つ聞きたい。もう1つは、これはそもそも登録制、制度趣旨が変わっていない中で、国の関与のコントロールが効かなくなったと、それでいいのかという制度の問題にもなると思うのです。制度の問題はともかくとして、お考えをお聞かせいただければと思います。

○労働基準局安全衛生部長
まず制度の面からお話をします。こういうことは起こってほしくはないわけですが、もし経営的にこういう登録機関が特にできない、検査の実施ができないということになれば、国が代わってこれを実施すると、法律的には枠組みとしてはそうなっています。でも、そういうことが起きないように検査機関のほうでも、例えばボイラ協会でもいろいろな検討をしていただいて、安定的な事業の運営もしていただく、ということは期待をしています。

○日本ボイラ協会専務理事
私どもは、登録機関であり、また公益法人という2つの立場を持っているわけです。登録機関である以上、競争から逃れるわけにはいかないということで、そういう中で競争するという立場を持ちつつ、公益法人としての役割を果たさなくてはならないと、それが我々の使命だと思っています。そういう意味で地方の事務所についても、例えば九州や北海道は、明らかに事業所の数も少なくても効率的な検査はもちろんです。ただ、それを可能な限り維持していきたい。そして、検査事務所があれば、事業者が払う旅費や交通費はあまりかからないわけですので、安い検査料でサービスを可能な限り提供していきたいと考えています。

○菊池仕分け人
最後に確認ですが、支部単位でいいますと、採算の取れていない所は相当あると考えてよろしいのですか。

○日本ボイラ協会専務理事
はい、ございます。

○宮山座長
高田仕分け人、お願いします。

○高田仕分け人

私自身は、ボイラー自体について、非常に知識に欠けており、極めて小市民的な見方という形になろうかと思えます。そういう観点からしても、非常にボイラーは危険性も高いということでしょうし、安全が求められるということについては異論を待たないと思うのです。皆さま方の協会自体が昭和 21 年、もしくは認可ということであれば 25 年と伺ったわけですが、当時における危険性という議論と、今日における世の中のすべてのリスクを伴う中で、危険の種類というのは随分変わってきているのではないかとも思うのです。そういう状況の中で、確かにいまでも危険であるのは間違いないと思うのですが、すべての危険性の中でこれをどう考えていくのかという点。

もう 1 つは、いろいろな意味での件数自体が減ってきている。確かに、いまの景気もあるのだろうと思うのですが、しかしながら、日本の産業全体、もしくは国内の事業所自体も、海外との関係の中でいえば、今後も本当に大きく増えていくのだろうか。ましてや、今後、CO₂ という議論もある中での対応を考えると、一時的な減少だけで済まされるものかという部分はあるのではないかと。いまの日本の状況を考えた場合にですね。もちろん、回復するという希望的な観測はあるにしても。

となつてまいりますと、いまの収支状況からすると、都市別の、都市というか PL 的な収支の所を赤でやっても、あれだけ剰余金というものがある、BS 的にいえば、非常に潤沢な状況にあるということを考えてみると、逆にいまであれば、いろいろな意味で抜本的に対応することは可能かもしれない。そういう点も踏まえた上で、財務状況からしてのいまの剰余金等の水準のあり方というのでしょうか、これをどのぐらいのあるべき水準なのかと。

また一方で、先ほども委員の方々の議論の中で、収支計画が本当にやられるかということはありませんでしたが、そういう先ほどの希望的な部分の回復があるにしても、それが無い場合に、今後どのようにリストラを対応していくのかという視点を、もう少し考えてもいい部分があるのではないかと。その辺について、中長期的なご判断といったところをもう少しお聞かせいただけないかと思った次第です。

○日本ボイラ協会専務理事

設立当時の危険性と現在の危険性は、変わっていると、置かれている状況は違うではないかというご指摘です。確かにそうですが、もともとボイラーの事故がものすごく多かったということではない。要するに、それは建設業で何十件も何百件も起きるとか、そういう話とは少し違いまして、1 件起きた事故が、爆発して人がたくさん死んだり、周りの住民に影響が出たりと、そういうものがもともと多かったということが、たぶんこういう規制を産んだ背景ではないかと理解しています。例えば、平成に入ってから現在に至るまで、年間の発生件数はそれほど大きく変わってない状況です。そういう意味で非常にリスクが高い。一旦起きると人の生命を奪うとか、設備が大規模に破壊されるとか、そういうリスクに対応するという意味では、現時点においても変わってないのではないかと考えています。

先ほど委員からもご指摘がありました CO₂ 問題などもあり、ほかの機器に変わってきている部分もあります。一方で、CO₂ 問題に対応するためにボイラーの燃やし方を変える

とか、CO₂を出さないように如何にすべきかと、それがいま事業場に求められていますので、私どもはそういう技術的な対応もいま調査・研究等でやっているところです。

先ほど、PL 収支はマイナスだけれども BS はというご指摘ですが、先ほど申し上げました検討委員会でもそういうご指摘をいただいています。フローのほうでどう対応するのかというときに、ストックと組み合わせて対応する考え方もあるではないかとか、いままでやってない事業で収益の上がる事業を開始するということも考えられるのではないかとか、そういうご指摘をいただいていますので、そういうことも含めて考えていきたいと思っています。

○宮山座長

山内仕分け人、お願いします。

○山内仕分け人

基本的に、最近のボイラーはこういう検定を受けなくてもいい、ボイラーをメーカーサイドがどんどんいま量産に入ってきているわけではないですか。それは、ある意味において大きな時代の変化だと思うし、はっきり言えば、いままでの既得権というか、これを見ても 2 社だけでしょう、大型の検定、これを受けなくては駄目ですと。そういう枠組みの中で、ものが動くということ自体が、はっきり言えば、まさに今日来ておられる専務理事あたりが、しっかりとこれからの自分達の、要は訳あってこういう協会をつくられて、これからの生きる道はこういうふうにやっていこうと、まさにそういう典型の団体かと私は思っているのです。いみじくも、おっしゃったように、ほとんど爆発事故が発生しないと、最近見ても確かにそうだと思います。おそらく爆発があるとすれば、製造年月日の経年劣化という部分で起きているのであって、これだけ毎年毎年多くの検定あるいは検査収入によって、これだけの収益を上げるということを、国自身が制度という問題においてどう考えるかということが問われていると私は思うのです。いつまでもそういう本来の目的、事故を起こさない、安全で安心なボイラーであってほしいという本来の目的から、いまはどう変わってきたのかという、出来たときの意義と現状を、先ほど高田さんもおっしゃったけれども、明確にその違いの認識、時代の変化の認識を本当に考えているのか、そこだけ聞かせてください。

○日本ボイラ協会専務理事

ご指摘のとおり、ボイラーの数が減っているという原因の 1 つが、検査を受ける必要のないボイラーが増えているということが挙げられると思います。一方で、検査を受けないといけないボイラーを使わなくてはいけない、そちらのほうの方が有利だという事業場もあります。ですから、そういう意味で、0 or 100 の議論ではなくて、それぞれ事業場が使い勝手のいいボイラーを使っていくということになると思います。そういう意味で漸減傾向にあることは、これから先もたぶんそうであろうと考えています。

そういう中で、例えば私どもも調査・研究をした結果を機関誌等にもいろいろ載せています。既製のボイラーだけではなくていろいろなボイラーについて、トータルの情報提供を如何にしていくかとか、そういうことも考えています。今後は、先ほども少し申

上げましたように、省エネとか、CO₂対策とか、そういうニーズもありますので、それらにも対応できる事業を考えていかなければならないと考えています。

○山内仕分け人

いままで、いざというときに必要だということで蓄えてこられたものについて、先ほどのようなご説明では、新規のそういったCO₂廃止・削減とか、そういう事業目的で使うことも内部的には検討されているということですが、そういう方向性そのものを公益法人がしっかりと、ためられたものについて何ということをするのだとか、そのようなことを我々は思うわけではありません。既存のそういう流れよりも、むしろ規制緩和という大きな枠組みの中に、自らがこういう道でやっていこうという意思表示をする、そのようなチャンスだと私は思うのです。

ましてや、ボイラ協会とボイラ・クレーン安全協会の製造時試験、73,900円と、これはどういう意味なのだろうとか、日本ボイラ協会とボイラ・クレーン安全協会の性能検査30,400円、損保ジャパンが30,100円。このようなものを見ると、はっきり言えば不愉快なのです。自分らで大体料金をこうやって決めましょうということをやっているのと、イコールではないですか。そういう状況、既得権というものが国民目線から明快に批判をされているという前提に立って、今後、協会としてこういう方向に舵取りをしていくのだということ、モデルを示すという気概を是非私はお願いをしたいと思っています。

○宮山座長

回答はよろしいですね。

○山内仕分け人

いいです。

○宮山座長

木全仕分け人、お願いします。

○木全仕分け人

私はボイラーのことはあまりよくわからないのですが、例えばエレベーターにも同じような公益法人はあるのですか。なぜボイラーがいまここで話題になっているのかというところからなのですがね。エレベーターでも事故が起こりますと、人の生き死にになりますよね。現実に先般来、シンドラーのエレベーターがだいぶ話題になりましたが、エレベーター業界でもこういう法人はあるのですか。

○日本ボイラ協会専務理事

私の承知しているところでは、社団法人エレベーター協会とかそういう団体があると承知しています。

○木全仕分け人

私も社団は承知していますが、公益法人としてあるのかという意味なのですね。

○日本ボイラ協会専務理事

公益法人としてのエレベーター協会と聞いています。

○木全仕分け人

そうすると、ボイラーの特定の話題ではないのだということですね。これは私自身が不見識なもので、お聞きしたかったことです。先ほどの話の中に、検査費用等々の交通費は受益者の負担であるというお話があったように思います。受益者の負担であるが故に、その公平性を期するためにいろいろな所に事業所を置かれていると聞こえたのですが、私は逆なのではないかと思うのです。受益者負担だということを言うのならば、なおかつ公平性を保ちたいのならば、例えば自動車はいま特定の地域を除いて全部同じ値段で売っているのではないですか。あれは企業がプールして金額を決めていると、私は理解しているのです。ですから、先ほど山内さんからお話のあった検査料はいくらですよというのを決めるときに、そういったことを考慮して受益者負担ではないです、交通費込みですという値段にすれば、公平性はもっと上がると思うのです。そうすると、協会として見れば、変な言い方ですが、事業所は山ほどつぶせる、言葉は悪いですが。そういう考え方はないのかという気がしたということですが。

○日本ボイラ協会専務理事

私どもも同種の登録機関がありますので、そういうのをにらみながら料金も競争ですので決めざるを得ないのですが、一般的に検査料と交通費を分けられているという状況ですので、私どももそれと同じように検査料そのものと交通費を一応分けて戴いているという状況です。

○木全仕分け人

そうすると極端な言い方をすれば、どんどん都市部では新しいビルができていますよね。そういう所はそれなりに新しいものを入れられる。言葉は悪いですが、郡部は新しいものを入れられなかったとすると、交通費がかかって入れにくいと、例えばそのような傾向などは起こるのではないかと。だから、私が言ったのは、むしろプール預金制とかというのを業界全体でも考えられるのかという意味です。この協会だけで考えると、難しいと思うのです。業界全体としての料金体系を、いろいろな人が公平な料金でもって受け取るべきだというのならば、そういう料金体系を業界として考えるということを考える。例えば、本当に素人発想でいうと、言葉は悪いですが、これだけお金があるのだから、いい加減ただでもできるという感じが、変な言い方ですがあるのです。これは決してただでやればいいとは思いません。ただ、考え方をそう変えることによって、いま問題になっている赤字体質を変えられる要素の 1 つに当たるのではないかという気がしています。

○日本ボイラ協会専務理事

業界全体で料金体系を考えると、競争という意味ではそういうことができれば、私どもも one of them として加わってとも思いますが、登録機関制度の中で制度上の限界もあるのではないかととも思います。

○宮山座長

ほかに追加でありますか。よろしいですか。

(仕分け準備)

○宮山座長

議論が尽きないところですが、ただいま議論をいただいた日本ボイラ協会について仕分け人からのご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見を記入してください。2分程度でお願いしたいと思います。制限時間となる1分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、お願いします。

(仕分け意見の表明)

○宮山座長

少々時間は早いのですが、赤沼仕分け人、よろしいですか。

○赤沼仕分け人

先ほど質問したところではあるのですが、この業界の収入、需要との関係で収入見込みの立てられるところを考えると、収入との兼合いで赤字を解消するにはどうすればいいかというのは、自ずから数字で出てきてしまうと思うのです。そうすると、どの時点でそれを解消するのかということは、具体的に計画をお立てになったほうがよろしいのではないかと。ある一定の時点でドラスティックにドンと合理化等を図るのは、かなり影響が大きいと思いますので、それをやらないでソフトランディングさせる形で、ある程度何年かの計画を立てて、きちんとした見通しをもって行うことは必要でしょうし、また、先ほど少し路線を変えた事業も考えられるというお話もありましたので、そういったことも含めて、今であればできるでしょうから、それを是非おやりになったほうがいいと思います。

○宮山座長

菊池仕分け人、お願いします。

○菊池仕分け人

今回は労働安全衛生の問題ですので、その中でボイラーという歴史的な経緯の中で今日に至っていると、そういった性格のものとして認識しています。今日でも労働安全衛生法のもとで規制、本当に安全でやるということであれば、ほかのいろいろな器具と一緒に同列で、別に安全衛生の規制から外せばいいわけですから、どうもそうではないということのようにしました以上、私もそう思います。一方で、先ほど問題にしている登録制

ということの限界はある中で、公益法人としてどこまで対応していただけるかということで、その中でも、では料金をただにすればいいかというと、それはまたいろいろな制約がありますし、そこは簡単にできないことで、望ましくもないことだと思いますので、いろいろな枠組みの中で、公平性といってもいろいろな意味合いがありますので難しいですが、法人としての性格を生かしながら、全国的なサービスを提供し続けていただきたいという希望です。

○宮山座長

高田仕分け人、お願いします。

○高田仕分け人

私はこの安全性の重要性は当然認識しながらも、一方では歴史的な変化というのでしょうか、そこの大局的な部分を踏まえざるを得ないのではないかと思います。そういう状況の中で先ほど申しましたように、財務がまだ非常に安定している状況の中での新たな対応は、先ほど先生方のお話もありましたが、もう少し抜本的に対応する局面、逆にいえばまだ余裕がある状況ですから、そういうのはあっても然るべきではないかと、そのような感じを覚えた次第です。

○宮山座長

山内仕分け人、よろしくお願いします。

○山内仕分け人

いろいろな安全は、百万分の一、千万分の一、いろいろな懸念はあるでしょうが、少なくともこれから市場に出ていく、そういった商品に関しては、きちんと安心してOKと、こういったセーフティーネット的な協会に検査をしていただく部分についても一部残さざるを得ない部分はあるかも知れませんが、私は要らないとはっきり思います。むしろ社団法人などという中途半端な看板を掲げることなく、純民間企業として新たなプレイヤーから出てくる部分の新規事業にチャレンジすることと、要はきちんとケアをしなければいけない部分のフォローと、明確に役割を決めて、スキッといったほうがいいと思います。

○宮山座長

木全仕分け人、お願いします。

○木全仕分け人

私は実は山内さんと同じ意見で、安全性というのは非常に大事なことです、メーカーの自己責任を考えて、そちらに移譲するという格好で動いていてもいいのではないかという気はしています。

○宮山座長

最後に私から一言申し上げます。取扱い件数は減少していても、役割はまだ残り続けるという状況の中で、大変厳しい状況があるわけですが、今後の役割、それに併せて組織規模をどうするかということについて、新しい視点も入れて更なる検討をお願いしたいと思っています。

(仕分け意見の結果発表)

○宮山座長

6人の仕分け人から意見を述べさせていただきました。意見結果をお願いします。

○総括審議官

評決結果を報告します。1つ目の検査・検定事業ですが、「改革案で不十分」が4人、「改革案が妥当」が2人です。不十分という4人の方のうち2人は、登録要件の緩和等により、他の民間法人の参入を促進していくべきだということ。2人は、法人で事業を実施するが、更なる見直しが必要ということです。

2つ目の技能実習等の事業ですが、これについても「改革案では不十分」が4人、「改革案が妥当」が2人です。4人のうち3人の方は、登録要件の緩和等により他の民間法人の参入を促進していくということ、1人は法人で事業を継続するが、更なる見直しが必要ということです。

法人の組織・運営体制については、「改革案では不十分」が5人、「改革案が妥当」が1人という結果です。

○宮山座長

議論や仕分け人からの意見を踏まえまして、コメントを一言お願いしたいと思います。

○厚生労働事務次官

貴重なご意見、ご議論をありがとうございました。結局、政務三役は間に合わなかったようですが、審議につきましては報告したうえで判断を仰ぎたいと思います。本日は、仕分け人の先生方、本当にありがとうございました。

○宮山座長

本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえまして、厚生労働省におかれましては、日本ボイラ協会の改革案の更なる検討、とりまとめを引き続きお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。