

平成 22 年度第 18 回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成 22 年 10 月 18 日（月） 14 時～

開催場所：厚生労働省専用第 15・16 会議室

出席者：草間座長、岩瀬仕分け人、岸仕分け人、田代仕分け人、山内仕分け人、外崎仕分け人、

#### ○総括審議官

それでは、「第 18 回厚生労働省省内事業仕分け」を開始したいと思います。本日は、議題が 2 つございます。まず、1 つ目は、通常の省内事業仕分けを行います。次に、議題 2 として、報告事項が 2 点ほどあります。それでは早速ですが、議題 1 から始めさせていただきます。本日の省内事業仕分けの議事・進行役につきましては、民間有識者の仕分け人の方のうちから、草間吉夫委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○草間座長

本日の進行役を務めさせていただきます草間でございます。本日は、産業雇用安定センターを対象として、省内事業仕分けを実施いたします。まず始めに、産業雇用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のご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

それでは、資料 1 の 1 頁「法人の概要」です。基礎データで、役員につきましては、常勤 1 名、非常勤 15 名ですが、このうちに国家公務員出身者はありません。職員は 509 人、そのほかに非常勤職員が 162 名です。国家公務員出身者は少し減ってきておりますが、平成 22 年度で常勤 58 名、非常勤 1 名となっています。予算につきましては、63.5 億円ですが、このうち国からの財政支出が少し減ってきておりますが、平成 22 年度は 23.8 億円となっています。

主な事務・事業ですが、一番メインのものが黒い枠で囲ってあります出向・移籍等支援事業ということで、産業界の需要、需給動向に伴いまして、出向ないし移籍を支援するということです。これが 33.5 億円の予算ですが、このうち 23.8 億円が国からの財政支出です。それから、1 にありますように、その差額の分については、会員企業からの協力保証金ということで、特に問題が起きなければ返却される性質のもので、それから緊急就職支援事業ということで、受託事業 26.8 億円とあります。一応、この表の上では、国からの財政支出は「-」となっていますが、この 26.8 億円につきましては、昨年度の平成 21 年度、第 1 次補正によって、緊急就職支援事業というのが興されました。これは中小企業の雇用創出、その他があるのですが、そういった国の予算で中央職業能力開発協会に支出されたお金、そこから受託しているものということです。

それから組織体制ですが、管理部門の全体率 5%という形になってまして、全国 47 都道府県に事務所が 1 カ所あるということです。以上です。

○草間座長

ありがとうございました。

(担当部局・法人からの事業説明)

○草間座長 引き続き、所管部局・法人側から、産業雇用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。ポイントを絞って、13分以内で簡潔なご説明をお願いします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿って説明しているのかを明確にした上で、ご説明をお願いします。制限時間になる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。それではお願いします。

○職業安定局次長

職業安定局でございます。まず私のほうから簡単にご説明いたしまして、そのあと法人のほうから説明していただこうと考えています。資料1の2頁の「設立の目的等」で書いてありますが、産業構造の変化の下で、できるだけ失業を出さずに労働移動を進める仕組みというのは永遠の課題です。日本企業においては、やはりその企業内の労働移動の柔軟性ということをやっとやってきました。さらには、その企業グループ内での出向・移籍といったようなこともやってきました。さらに、こうした知恵を発展させて、産業界、あるいは企業間で同じことができないかということで、昭和62年の円高不況のときに、産業団体が中心となって、このセンターを設立したという経緯です。

4頁で、仕組みや実績の詳しいことについては、のちほどセンターのほうからご説明いただくとしまして、実績を粗々ちょっと見ていただきますと、「出向・移籍の成立率」は43.1%になっています。送出企業と受入企業との綿密な相談を支援するということで、43.1%の成立率を果たしている。一旦、失業をいたしますと、なかなか再就職は難しいと言われていて、まさに中高年のセーフティネットとして役立っているというのが1点。それから3番目をご覧くださいと、年間、1万人近い失業なき労働移動の実現をしているということで、失業給付費の節減にも相当役に立っているということ。こういった国家的意義があるということで、このセンターに対して、国としても補助しているということです。

ただ、2頁に戻っていただきますと、2の2つ目の○のところですが、最近、補助金の予算額の縮減をかなり図っています。補助するといっても、できる限り有効なお金を、できるだけ節減した形でやっていく必要があるだろうということで、平成21年度から平成22年度にかけては、2割カットの6億円の節減をしていただきました。センターとしては、更なるスリム化に向けて、のちほどその改革案についても説明していただくように思っております。私からは以上です。

○産業雇用安定センター理事長

理事長の小串です。資料1の2頁につきましては、先ほど厚労省から、概略について触れていただきましたので、私からは、資料1の3頁から説明させていただきます。資料1の3頁の図は、送出企業と受入企業、それに当センターの関係、業務の流れを示し

たものです。この図にあるように、私どもの出向・移籍等支援事業は、送出企業、すなわち事業活動の縮小により労働力が過剰となっている企業から、受入企業、すなわち事業活動の拡大等により労働力が不足している企業へ出向、あるいは移籍により「失業なき労働移動」を行い、労働力の産業間、企業間の円滑化に寄与し、雇用の安定、確保等、産業経済の発展に資するものです。

具体的には図に示したとおり、送出企業より送出情報等の収集を、平成 21 年度の実績では、この送出情報のうち、会員企業の割合は 19%となっています。一方、受入企業より受入情報等の収集を行います。受入情報のうち、会員企業の割合は 16%となっています。これらの情報を基に、全国に配置されております 240 名の出向等支援協力員が中心になりまして、送出企業に対しては受入情報の提供や人材送出に係る相談援助、一方、受入企業には、送出情報の提供や人材受け入れに係る相談援助を行い、成立に結び付けるものです。ちなみに、私どもの活動の原点であります企業訪問件数の平成 21 年度実績は、11 万 4,417 件と目標の 10 万件以上をクリアすることができました。

また、会員企業約 6,000 社とありますが、この 6,000 社は、産業界全体で失業の予防を図ろうとするこの事業の理念に賛同していただいている企業です。先ほど、出向等支援協力員は 240 名と申し上げましたが、これらの方々は、会員企業から手弁当同然で出向していただいております。もちろん、出向及び移籍等の支援につきましては、会員企業のみならず、全ての企業を対象とし、支援させていただいております。

次の 4 頁は、私ども産業雇用安定センターの実績です。まず第 1 点は、「出向・移籍の成立率」についてです。これは雇用保険二事業の目標として、企業訪問件数と同様に、業績評価の対象となっている数値です。平成 21 年度の実績は、43.1%と、前年度の 40%を 3.1 ポイント上回ることができました。また、成立件数につきましても、平成 21 年度は雇用情勢が厳しい中、当センターの全国ネットを活かし、業種、地域を越えてあっせんを行い、努力した結果、前年度比 26%増の 9,377 件を達成し、雇用のセーフティネットの一役を担うミッションに応えられたと思っております。

第 2 点は、「1 人当たりのあっせんに要するコスト」です。当センターは、もちろん公益法人として無料であっせんを行っていますが、あえて一人当たりのあっせんに要するコストを算出しますと、約 30 万円となります。

第 3 は、「補助金による失業給付の節約効果」についてです。A にありますように、仮に出向及び移籍の対象者 9,377 人が、当センターの支援を受けられずに離職し、失業給付を受給した場合の見込み額は、理論値ではありますが、最大約 71 億円となっています。次に、平成 21 年度の補助金は、B にありますように約 28 億円でしたので、A-B、すなわち失業給付見込み額から補助金を差し引くと、平成 21 年度は最大 43 億円の節約となり、雇用保険財政に貢献をしています。

次に、5 頁の「利用者の声」です。これはメール、手紙等のほか、昨年度からアンケート方式で実施している顧客満足度調査を通じて把握したものです。時間の関係で中身の説明は省略しますが、概ね評価は高いものと認識しています。しかし、これに甘えることなく、より顧客満足の視点に立って、利用者の声を事業活動に反映させていくよう努力していく所存であります。

次に資料 2 に移ります。産業雇用安定センターの改革案について説明します。まず、

資料 2 の 1 頁で、1. 「ヒト（組織のスリム化）」について説明します。役員につきましては、16 人体制で、内訳は常勤は理事長 1 人、非常勤 15 人の構成になっています。非常勤の内訳は、会長を含め、理事 13 人、監事 2 人となっております。16 人全員が民間出身です。次に職員ですが、補助事業、すなわち出向・移籍等の支援業務につきましては、平成 22 年度は 396 人と、平成 21 年度の 494 人から、約 2 割減の 98 人の削減となっています。これは 3. 「カネ（国から財政支出の削減）」にありますように、国からの補助金が平成 22 年度は平成 21 年度に比べてマイナス 6 億円、20% の大幅な削減となったことにより、人員を削減せざるを得なかったことによります。私たちの活動は、基本的には出向等支援協力員が企業を回り、情報収集や情報提供を行うことによって成り立っております。したがって、人員の削減は全体のパフォーマンスを下げることになります。雇用情勢が厳しい中、いまこそ雇用のセーフティネットの一役を担う専門機関として大いに役に立たなければなりません。人員削減という厳しい事態に至っています。しかし、それはそれとして、現状の限られた人材の個々人のパフォーマンスを上げて、何としても昨年に近い実績を上げて、期待に応えていかなければと思っています。

次に「改革効果」です。削減数は、職員マイナス 3 人の削減と微減の計画になっています。先ほど説明しましたように、前年に 98 人の削減を行ったこともあり、今後の事業活動のためには、ぎりぎりの人員体制だと考えています。なお、職員マイナス 3 人の下に、括弧で受託事業マイナス 145 人とありますが、これは平成 21 年度に、中央職業能力開発協会から受託しました緊急就職支援事業が、平成 21 年度をもって廃止となり、平成 23 年度まで残務処理を行い、平成 23 年度末には終了することになり、これに係る人員が段階的に減少になるもので、平成 23 年度は平成 22 年度対比でマイナス 145 人、平成 23 年度末には事業の終了で 0 となる計画です。

次に国家公務員 0B 関連ですが、平成 21 年度の 48 人から平成 22 年度は 5 人削減、その結果、平成 22 年度の補助事業に係る職員は 396 人のうち、行政 0B は 43 人となっています。平成 23 年度は、さらに 5 人削減して 38 人、平成 24 年度には、補助事業に係る行政 0B を平成 23 年度 38 人の半数の 19 人以下にする計画です。なお、その後任については、外部から採用する場合は公募としたいと考えています。

次に「モノ」ですが、当財団は、土地・建物等の固定資産は持っていません。

次に、3. 「カネ（国からの財政支出の削減）」ですが、平成 21 年度から平成 22 年度にかけて、マイナス 6 億円、削減率 20% の大幅な削減を行いました。このため、出向等支援協力員及び正規社員の削減等人件費の削減や、旅費の日当の廃止等管理費の削減を行いました。平成 23 年度につきましては、職員に係る人件費等の削減、事務所移転等による建物借料の削減で 6,000 万円を計画しております。

最後に、2 頁の 4. 「事務・事業の改革」ですが、先ほど、実績のところの説明しましたとおり、全国的には、平成 21 年度は 9,377 件の実績、対前年度比 26% 増をあげることができました。しかし、補助金の 2 割カットで、出向・移籍の実務を担当する出向等支援協力員の人員削減が進んでおり、現有の出向等支援協力員の個々人のパフォーマンスの向上で、人員削減分をカバーしていくことがより重要となっています。そのためには、出向等支援協力員の品質レベルを底上げしていく必要があります。年間 100 件以上の実績をあげているハイパーフォーマーによる巡回指導を実施し、個々人の品質レベルを上げ

て実績を落とさないよう努力してまいり所存でございます。また、顧客満足度調査等を踏まえて、利用者のニーズを的確に捉え、より評価の高い、かつ信頼される専門集団として業界、広くは社会に貢献していく所存であります。以上で説明を終わります。

○草間座長

ありがとうございました。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○草間座長 次に、省内事業仕分け室から議論の参考として、産業雇用安定センターの事務・事業の論点等の提示をお願いいたします。

○総括審議官

それでは、資料 3、省内事業仕分け室作成資料です。1 頁では、「主要な論点」で、このセンターは出向・移籍等を支援していると。そういった事業をメインでやっているわけですが、産業間、企業間の労働移動に十分な効果を上げているのかどうか論点かと思えます。実績を見ていただきますと、求人情報、受け入れたいという企業側の情報、こちらのほうは、年々、少しずつ減ってきていると。反対に、出したいというほうは、むしろ増えてきていると。結果において、成立している状況は、年によって変動していますが、平成 21 年度においては、9,000 件ということで少し増えている状況です。

主要な論点の 2 つ目、この出向・移籍等支援事業は、国からの補助金がメインであります。国の補助金の必要性があるかということかと思えます。出向・移籍等の人材移動は、業界団体ないし企業の負担において実施すればよいのではないかと論点かと思えます。

2 頁では、こういった形での出向・移籍もありますが、公共職業安定所や民間の職業紹介等がございますので、これらとどのような違いがあるのか。そういった公共職業安定所や民間の職業紹介事業所で実施できないのかどうか論点かと思えます。その 3 については、一応簡単に表にまとめています。

3 頁の共通事項ですが、国からの財政支出が一定程度この法人に出ています。その額が適正かどうか。また支出に当たってムダはないかといった共通の論点があります。また、管理部門の体制はどうか。ここは全体の 5%ということ。3 頁の下の方で、不必要な余剰資産を抱えていないか。内部留保率は、2%になってます。

次の 4 頁、法人の財務状況の中で、貸借対照表の中に、雇用情報等調査研究事業費積立金が 1 億 7 千万円ございます。これは調べたところ、毎年 5,000 万円ずつを取り崩して、情報の収集・提供事業をやっているそうですが、こういったものかといったところ。4 頁の下半分は、主要論点で説明したとおりですので割愛いたします。

5 頁の上も省略いたします。5 頁の下半分は、昨年の政府の緊急雇用対策に基づきまして、経済産業省におきましても、出向支援チームが、送り出し・受入れを希望する企業情報の収集・提供を行うとなっております。こちらは、後からやっているわけですが、こういった分との重複、役割分担・連携はどうなっているかが論点かと思えます。

最後の 6 頁では、その他の論点で、自主財源をもっと確保すべきではないかが論点か

と思います。自主財源は、平成 19、20、21 年度の全体を見ても、少しずつ増えているという状況で一定程度確保されているのですが、国からの財政支出も一定程度あるとのことですので、この辺をどのように考えるかが論点かと思います。以上です。

○草間座長

ありがとうございました。

(議論)

○草間座長 それでは議論に移りたいと思います。産業雇用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、議論をお願いしたいと思います。議論の時間は 30 分を目安にお願いいたします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えください。回答が冗長になっている場合には、チャイムを 1 回鳴らしますので、ご留意願います。また、制限時間となる 1 分前に、事務局が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。それでは、よろしくお願いいたします。

○山内仕分け人

質問を兼ねてなのですが、基本的には出向及び移籍というのがメインの事業ということになっています。一般的な概念の理解では、出向というのは、一時的に先方の企業に預かりいただいて、また環境が変われば戻るとというのが基本的な考え方です。転籍・移籍というのは、完全に自分の所在を相手のほうに移しますと。大きく言葉にすれば、出向・移籍、なるほどと思うのですが、かなり中身が違うと思います。

例えば、平成 21 年度の契約比率というか、実際に成り立った 9,377 人でしたか、この方々の出向と移籍の比率というのはどのようになっているのか、その辺をちょっと聞かせてください。

○産業雇用安定センター理事長

はい、出向が 22%、移籍が 78%になっています。

○山内仕分け人

ということは、逆に言えば、基本的に職業あっせんというか、それぞれの事情ということで、完全にそういう性格になってしまっているという理解でよろしいですか。

○産業雇用安定センター理事長

例えば、雇用調整するという選択肢が企業にありまして、その場合、もう辞めてどこかに移ってもらうのか、それとももう少し先まで我慢して、その人たちを出向でお願いして、状況がよくなったら帰ってもらうという選択肢を企業は持っていると思います。

○山内仕分け人

もう 1 つよろしいですか。基本的には、いまこういう経済構造というか、状況の中で、

いちばん困っている業界というのは、やはり中小の零細業界だと思うのです。先ほど理事長の説明にもありましたが、もともと会員企業の部分として、情報の供給件数が大体2割弱でしたか。16%か、17、18%と聞きました。現実的に、9,377名という昨年の実績の中で、産業界全体という意味で、本来、会員企業以外のそこと会員企業との成約の比率というのはどのようになっていますか。そこも教えていただきたい。

○産業雇用安定センター総務主幹

そういうデータは持ち合わせていません。たぶん調べても、なかなか個別企業の案件ですので、そういうデータはないと思います。

○山内仕分け人

データがない。

○産業雇用安定センター総務主幹

要するに、会員企業とか、会員以外の企業という分け方をデータ上はしていませんので。

○産業雇用安定センター業務部長

会員企業が成立した割合でよろしければ、データとしてはありますので、ご紹介したいと思います。受入企業で成立した全体の中で、会員企業の割合が21.5%です。送り出した企業の中で、そのうち会員企業であった割合が32.8%です。

○山内仕分け人

わかりました。

○草間座長

そのほかいかがでしょうか、はい、お願いいたします。

○田代仕分け人

いまのことともちょっと関連するのです。もともとこれは23年前にできたセンターだと思いますが、その当時といまとは、雇用情勢がずいぶん変わっています。ある意味で、ここに書いています鉄鋼、造船で非常に人が余って、自動車が足りない。そんな時代だったと思うのです。そのときのこのセンターの意味というのは、確かにある程度あると私も思うのです。現在、ずいぶん雇用情勢が変わってきている。実は、そちらからいただいた参考資料の中にあります産業雇用安定何とかの中に、やはり中小零細がいま非常に困っていると。だから、あっせんが無料、これが非常に意味があると、こういう話が入っています。

いまの質問と関連しますが、受入企業あるいは送出企業の会員の割合が21.5%とか32.8%とありましたが、企業別の、いわゆる大企業、あるいは中小企業で大体どの程度の企業の間で移動があるのかを知りたいのです、抽象的ではなくて。送出企業であれば、

例えば 100 人以上、あるいは 5,000 人以上で何%とか。その辺があれば、このセンターの、いま現に行っている実態が少しわかると思いますが、その辺の資料はないのですか。

○産業雇用安定センター業務部長

企業規模間の成立状況ということだと思います。説明が長くなりますが、よろしいですか。

○草間座長

なるべくポイントを絞ってお願いいたします。

○産業雇用安定センター業務部長

大雑把に紹介させていただきます。私どもは、300 人以下を中小企業とっていますが、受入企業の割合が 53.2%です。それ以外は、300 人以上の大企業ということになります。送出企業、300 人未満で申し上げますと、39%が中小企業、それ以外が大企業という具合になっています。

○草間座長

そのほかはいかがでしょうか。

○岩瀬仕分け人

細かいことをお尋ねしたいのです。事業費の内訳の明細は出ていませんが、事業費はどのような割合で使われていますか。自主事業の人件費、管理費というのも補助金で賄っているのかどうか。つまり、人件費、管理費等は全額補助金で賄っていて、パンフレット作成費等は、3 分の 2 は補助金と書いてますが、その人件費、補助金の中に、自主事業も含まれるのかどうか。企業と企業のマッチングをするわけだと思いますが、企業の方がほとんど手弁当で相談に出かけて行って、いろいろサポートしていると。それはわかります。公務員 OB は、そういう相談業務に関して民間の事情がなかなかわからなくて出来ないと思います。この人たちは何をしていますか。その辺を教えてください。

○産業雇用安定センター総務主幹

それでは収支計算書のほうで説明してよろしいですか。収支計算書の 2 に「事業活動支出」というのがあります。平成 21 年度決算で 94 億 5,600 万余円がありますが、このうち「情報提供・相談援助事業費支出」が 19 億 7,800 万円で、こちらが主に補助事業の出向・移籍等の支援事業の経費です。次の「センター広報費支出」については、いまご説明がありましたように、パンフレット、ポスター作成費、または本部広報費等の経費があります。以下、講習会等事業活動支出については、実施事業の講習会等実施経費で、そのあと日系人離職者、中小企業等ありますが、こちらのほうが委託事業の実施事業経費です。次に、(2)「管理費支出」で、「人件費支出」の 6 億 4,100 万円がありますが、こちらのほうは、全体の正規職員 78 名分の人件費の経費です。

自前事業の中に、どのような人件費が入っているかということですが、自前事業の経



費から理事長の給与を出すこととなっています。また、講習会等の謝金等の人件費については、全部自前事業のほうで出すという区分になっています。

○岩瀬仕分け人

計算書には書いてはないですね。

○産業雇用安定センター総務主幹

この中には出てきておりません。資料の中には出てきてませんが、よろしければあとで後ほど。

○岩瀬仕分け人

入れておいていただいたほうがよかった。

○産業雇用安定センター総務主幹

収支計算書自体は配布しています。これ自体は公表してますので。

○岩瀬仕分け人

わかりました。

○田代仕分け人

いまの件で、収支計算書での数字はわかりましたが、先ほど事業活動支出のうちの情報提供云々で、約 19 億円ありました。この中で、人件費はどのくらいあるのですか。

○産業雇用安定センター総務主幹

先ほどから説明していますが、民間から出向しています出向等支援協力員が、平成 21 年度は 320 名ほどおりますが、その人件費が月額 27 万円、年間 324 万円ということで、主にその人件費が 10 億円ちょっと。

○田代仕分け人

主に 10 億円ですね。

○産業雇用安定センター総務主幹

はい。

○田代仕分け人

その下にあります管理費の中にある 8 億いくらか。

○産業雇用安定センター総務主幹

6 億 4,100 万円。

○田代仕分け人

それも人件費ですか。

○産業雇用安定センター総務主幹

これは、正規職員の人件費で、本部職員と地方の事務所長も含めた人件費です。

○田代仕分け人

両方を足すと、約 16 億円が人件費とみてよろしいですか。

○産業雇用安定センター総務主幹

はい。それから補足で大変申し訳ないのですが、先ほど、公務員 0B の所長は、何をされているかという質問がありましたのでお答えします。地方事務所の所長が 36 人ほどいまして、主に出向等支援協力員と一緒にあって、そういう活動もやっています。

○岩瀬仕分け人

どういう活動なのか、活動の具体的な内容を。

○産業雇用安定センター総務主幹

企業訪問等を行いながら、受入情報の収集、送出情報の収集も含めて、所長も含め全員でやっています。

○岩瀬仕分け人

それは所長が行かなくても、民間企業の人が訪問して行けば済む話だと思います。

○産業雇用安定センター総務主幹

平成 22 年度は、全国で 240 人しかおりません。要するに、いちばん少ないところは、1 県にして 2、3 人にしか出向等支援協力員が行ってませんので、所長も含めて全体でやるというふうになってます。

○岩瀬仕分け人

そうやってフル回転しないと足りないぐらいの感じなのですか。

○産業雇用安定センター総務主幹

先ほど、企業訪問件数 10 万件以上が目標だと話しましたが、その辺も含めまして、所長も含め管理的業務はほとんどやってませんので、一生懸命に業務もやると。

○岩瀬仕分け人

すみません、長引いて申し訳ないです。企業訪問をやらないといけないわけではなくて、情報収集して、その情報を提供すれば、ほぼこの業務というのは完結するのではないですか。

○産業雇用安定センター総務主幹  
そうです。

○岩瀬仕分け人  
何で企業訪問に行くのに、人手が足りないとおっしゃるのがわからない。

○産業雇用安定センター総務主幹  
先ほど話をしましたように、各県にあります地方事務所におきまして、東京や大阪、多いところはたくさんありますが、少ない事務所では 3 人です。当然ながら少ない事務所については、少ない人数で県内全域をカバーしなくてはいけないということもありまして、出向支援協力員 2 人とかいう人数で回るのは非常に無理があるということで、管理的職員ではありませんが、所長も含めて回っています。

○岩瀬仕分け人  
別に回らなくても情報提供してもらえれば、その情報を受入れを求めている企業に回せばいい話で、必ず回らないといけない理由は何ですか。

○産業雇用安定センター業務部長  
私どもは、雇用調整する予定の企業を対象にしてまして、送出企業の従業員を希望する条件に該当しそうな受入企業を開拓していくことを基本のスタンスとしています。ですので、足で稼いで受入情報を確保するという活動が必要になってくるわけです。

○草間座長  
その辺を踏まえて、評価シートに入れていただけたらと思います。

○産業雇用安定センター理事長  
補足でいいですか。例えば、いまの質問で表に出てこない求人情報、いわゆる受入情報というのは、やはり足で稼いでみないとわからないことが多々ございます。実際、現実には高齢者を支援することになりますと、なかなか表面のデータ上で、これをこっちに回せば成立するという状況はない。やはり足で稼いで、人材を紹介し、受入れ側と相談することにより、いろいろなきっかけが出てくるというふうに思っています。以上です。

○草間座長  
次、お願いいたします。

○外崎仕分け人  
受入情報は足で稼がなければならないとのことですが、今は通信環境が以前とは大きく異なっていて、Eメールやウェブを使ったテレビチャット等、低廉な価格でコミュニ

ケーションをすることができますので、そういういったツールを利用することで、情報収集、面談等ができるのではないのでしょうか。そうすると、旅費の削減にもなりますし、移動時間のロスも減らせますので、職員の方も効率的に動けるのではないかと思います。その辺りは、いかがでしょうか。

○産業雇用安定センター理事長

もちろん、それでやればそれに越したことはない。そのほうが効率をはるかにいいと思います。ただ現実の問題として、我々がいま全国展開して、私も年間30カ所ぐらい現場を回っておりますが、その状況でいろいろ話を聞きますと、やはりフェイス・トゥ・フェイスでこういうものはやっていかないと。そういうふうに簡単に、そういうふうな形でうまく労働移動ができるという問題ではないと思います。ものすごく優秀な人で、誰でも飛びつく人であれば、それはその情報提供によってうまくいくのかもしれませんが、現実の問題は、非常に厳しいのではないかと考えています。

○草間座長

そのほかいかがでしょうか。

○山内仕分け人

基本的に、産業雇用安定センターの具体的な成果実績として、ここに示していただいている部分、要は、成約件数が4割を超えているという成立率。それからコストが30万円ぐらいで済んでいるだろうと、その結果、失業給付金の減ということで、国の支出を減らすことに貢献をしていると。ただ、先ほどの事業支出のところの説明がありましたが、民間から240名の方を受け入れている中の給与面の3分の1ぐらいは、それぞれこの事業で確かにやっておられるわけです。しかし、その裏では、それぞれの企業が残りの3分の2という金額を負担しているわけではないですか。単純に3分の2ということで計算してみますと、金額にして、やはり20億円。そうすると、実際のコストという概念では、やはり20億円という人件費のコストを当然入れた形の成果仕様というものをを出していただかないことには、これはどうも筋が通らないかと。やはり同じ土俵で議論をするという考え方に基づいての効率性ということを、当然考えていくべきだなと思います。その辺はいかがですか。

○草間座長

表の効果の出し方ということかと思いますが。

○産業雇用安定センター理事長

それも1つの見方ではないかなと確かに思います。

○職業安定局雇用開発課長

確かにコストということ考えた場合、おっしゃるような観点もあると思います。仮に平成21年度の数字の計算ですと、民間から来ていらっしゃる方々は、皆さん管理職経

験の方なので、大体平均で 790 万円ぐらいの年収だと聞いております。その前提で企業の負担を計算すると、大体 15 億円ぐらいになります。補助金に 15 億円を足して 9,377 件で割ると 46 万円ぐらいになります。

○草間座長

ほかにいかがでしょうか。

○岸仕分け人

すみません、抽象的な質問で申し訳ないのですが、先ほどお話を伺って、もともとこのセンターは業界団体、産業団体が集まって作りましと。いま会員企業は大体 6,000 ぐらいありますと。ただ実績を見ますと、会員企業がそこまで多いわけではない。そういう意味で、実態としては、経理はともかく、特定の産業であるとか、特定の企業であるとか、そういうのではなくて、企業全般、大から中小零細まで含め、あらゆるところをやる組織ですという理解でよろしいでしょうか。

○産業雇用安定センター理事長

そうだと思います。

○岸仕分け人

では、その場合に次の質問です。これはセンターというよりも、厚労省の方になるのかもしれませんが。やっている内容自体は、大事なことをやっているのだろうと思いますが、反面で言えば、このセンターがやっていることは、悪く見れば、要は既存の正規雇用の人たちの正規雇用を守るために転籍とか出向を一生懸命あつせんしていますと。一方で、特に平成 21 年度、景気がすごく悪い中、新卒、大学を出て就職できない人がすごくたくさん出ています。大学によっては半分以上、半分近く就職できていません。これは、たぶん第 2 の貧困層になる予備軍の可能性があります。これは、マクロ的に見た場合には、中高齢者の正規雇用を維持するために、こういうセンターもいろいろがんばって、それが結果として新卒の人間の雇用機会の喪失につながっているのではないかと見ることができるのではないかと思うのですが、その辺はどう考えていますか。

○職業安定局次長

おっしゃるように、若者の雇用も中高年の雇用も、これは両方大事なのだろうと思うのです。両方をどう図っていくかということが求められていると思います。我々の認識としては、新卒の問題も、例えば中小企業で言えば、求人倍率が 4 倍を超えていると。ですから、かなりミスマッチの状況があるということに注目しなければいけない。そうすると、やはり学生の思考というものを、どうやって求人のあるところに向けていくかというようなことも併せて考えていかなければいけない。中高年の管理職の方々も、なかなか大企業の中で活躍の場がないというような状況の中で、中小企業ではやはりそういった管理の経験のある方を片腕として採用したいという希望を持っているところもある。申し上げたいのは、そういったミスマッチを解消するというのを考えたときに、

ある程度実現できている雇用の充足率、これを上げる中で、若年についても中高年についても、できる限り雇用の場を確保していくということが大事なのではないかと考えています。

さらに言えば、やはり雇用の受け皿というものをどう全体として拡大していくのかということも重要であります。我々労働行政の中では、そののところまではなかなか及びませんが。経済対策とか、そういうものも含めてやっていかなければいけないのだろうと思っています。

#### ○岸仕分け人

いろいろお話を伺いますと、前半の質問にも返るのですが、やはりそれはセンターだけを批判する気はなくて、行政全体として考え直すと。要は、20 数年前と環境はすごく変わっているので、それは当然考えなければいけないのですが、少なくともセンターだけに関して言えば、先ほどセンターでもご回答されたように、特定の産業であるとか企業のためにやっているわけではありません。いろいろな大企業、中小企業を満遍なく対象にしますと。そうすると、いまはハローワークもありますよね。ハローワークも基本的にいろいろなところを全部対象にしているはずで、それとの違い、切り分け。もちろんそこでマッチングであるとか、いろいろあっせんもやっているのだと。それはなかなかできないというのは言えると思うのですが、やはり機能的にダブる部分は当然あるはずで、本来その部分を解消しないと、やはり国費の無駄につながっている可能性はあるのかなと思います。その辺はどうでしょうか。

#### ○草間座長

一般論ではなくて、このセンターの意義というポイントで答弁して下さい。

#### ○職業安定局次長

このセンターが行っている業務の特徴というのは、まさに企業間の人材調整ということですので、ハローワークですと、基本的にお客様は、求職者、仕事を探す方と、求人者、受入企業と、この 2 者になりますが、この産雇センターの仕組みというのは、そこに送出企業、これから人を送り出したい企業が加わるというところが機能的に非常に異なるところです。それによってどういう違いがでてくるかということ、失業が出る前に、早期発見、早期対応ということで、失業なき労働移動につなげて失業給付を少なくすることができる。これが 1 点です。

それから、需給調整のマッチングのときに、送出企業は、実際に対象となる方々をいままで使ってきて、その人がどういう適性を持っているか、どういう仕事に向いているかについて、いろいろな情報があると。そこをうまく受入企業のほうにつなげていくことにより、マッチングの率を高めることができる。ハローワークにそういう機能を付加すればいいという議論はあるかもしれませんが、いまのハローワークの状況というのは、ご案内のように非常に業務が増えている、一方で、定員削減がずっとかかっているということで、こういった新しい機能をハローワークに付加するというのは、いまの現状からするとなかなか現実的ではない。

さらに、先ほどおっしゃったように、このセンターにおいては、手弁当で民間から協力的にやっていただいている部分もあって、これが全体としては効率的な経営に非常に寄与しているというようなこともあり、我々としては、このいまの仕組みというものをハローワークに付加するということではなく、ここでしっかりと機能を果たしていただくことがいいのではないかと考えています。

○岩瀬仕分け人

いまのご説明に関係することでお尋ねします。別に大企業だけではなく、中小零細もカバーしていますとのことですが、先ほどの話ですと、移籍で成立しているのは、78%が会員企業。

○産業雇用安定センター理事長

会員企業ではないです。全体の成立の内訳の22%が出向で、78%が移籍すると。

○岩瀬仕分け人

その移籍の中の会員企業の比率というのは出ないのですか。

○産業雇用安定センター理事長

それは先ほど、300人以下で53%と言いました。会員企業の中ではないということ。

○岩瀬仕分け人

会員企業の中ではどの程度。

○産業雇用安定センター理事長

ちょっといま分かりかねます。

○岩瀬仕分け人

そういった統計は取らないのですか。

○産業雇用安定センター理事長

会員企業という形では取ってないです。

○草間座長

ほかにどうでしょうか。

○田代仕分け人

先ほどの次長さんの説明はそれなりにわかります。送り出しのほうの事情はなんとなくわかります。しかし、受入れのほうの情報は、ハローワークだろうが、ここだろうが、人がほしいという人の情報ですよね。それを2つに分けるとするのは、非常に違和感があります。もちろん、いまのハローワークに、ボンとこれを負荷するのは大変でしょう。

私はハローワークの仕分けもやりましたが、非常に大変でした。切り口が少し違うかもしれないけれど、基本的には、労働力の受給の調整をするという仕事なのです。実は、私は事前に視察させてもらいましたが、やはりブースがあって、それぞれみんな相談されているわけです。何か違いはあるのだろうけど、違いがあるからすぐに組織は別だというのではなく、やはりもっと情報の共有化によってプラスになることが多分にあるかと思います。ここで別に返事がどうこうという話ではないのだけれど、その辺について何かひと言ありましたらどうぞ。

○草間座長

それからもう1つ議論を深めるために質問します。資料2の2頁が意味するのは、実績は相対的に地方のほうが低く本部のほうが大きいということですね。地方には数名程度の人材がいるということですね。非常に手薄になっていると。それに対しまして、これを補完できるのは、単純に言ってハローワークの機能ではないのか。代替えできるのではないのかなということも逆説的に成り立つと思います。いろいろな機能がありますが、もっとトータルで考えた場合に、パフォーマンスは出せないのかというポイントだと思いますが、どうでしょうか。

○職業安定局雇用開発課長

確かに、ハローワークとの連携、あるいは活用というのは大事な視点だと思います。確かにハローワークでやってできないことはないかもしれませんが、どちらのコストがより安くできるかということで、産業雇用安定センターは、これまでも繰り返し説明しましたが、民間企業の人材面、情報面、財政面のいろいろな協力があり、非常に安く効率的にできています。その仕組みを壊して新たにハローワークでやろうとすると、同じような出向等支援協力員をハローワークに置かないと、就職の難しい中高年の方々の出向・移籍ができなくなってしまう。そうすると、おそらく今よりもっと多くのコストがかかるのではないかと考えています。

○岩瀬仕分け人

先ほど、訪問して足で稼いで雇用を開拓するとおっしゃいましたが、その根拠の数字というのは、どの程度足で稼いで雇用を開拓したものかを教えてください。

○産業雇用安定センター理事長

根拠の数字がいまわかりません。私が全国を回っていて聞いている話によりますと。

○岩瀬仕分け人

データは取っていますか。

○産業雇用安定センター理事長

取ってはおりません。



○岩瀬仕分け人

取ってなければ根拠の数字という形では出せないのではないではないでしょうか。

○産業雇用安定センター理事長

わかりますか。

○草間座長

ちょっと時間がかかるようですので、そのほかに、最後にひとつ。

○山内仕分け人

最後に私から質問です。1人あたりの協力員の年間の成果、成約率は、単純計算で約30人ですね。件数、9,377件を約300人で割ると。

○産業雇用安定センター理事長

224、5人でしょうか。

○山内仕分け人

月に大体2名から3名ぐらいをやっておられると。今後とも43%の成約を目標にするのであれば、逆に、いまその部分をどうするかという主体的な、本来のセンターとしての提案があってしかるべきかと私は思います。やはり縮減、縮減ということで、逆に、それほどやっている中身がしっかり評価できるものであれば、いまの体制でそれだけの成約率ならば、倍にすればひょっとしたら100%に近い可能性も出てくるという見方もできます。やはり、それはそこまで踏み込んでやるほどの思いはないという理解でよろしいですか。

○産業雇用安定センター理事長

1人あたりの成立率で見ますと、平成19、20、21年の過去3年の平均に対して、1人あたりの生産性を2割増そうということで一応計画しました。20%アップで計画しました。ただ、全体の総数が減りましたから、総件数となると難しいというか、目標値としましては低くなります。

○山内仕分け人

組織としては、やはりいまこそ踏ん張らないといけないと、そういう意味をもっているのとは違いますかと聞いてます。それをやはり減らさなければいけない、2割の生産性アップということでがんばりますというのは、ちょっと私の聞いている意味とは違いますが。

○草間座長

先ほどの岩瀬委員の数字については出ますか、出ませんか。

○職業安定局雇用開発課長

岩瀬委員の質問で、若干補足をさせていただきます。なぜ足で稼がないといけないかというと、要するに、送出情報、受入情報、それぞれいろいろな条件があって、情報提供するだけではなかなかマッチングしない。賃金面、職種面、資格とか、それはやはり受入れ先に行き、いろいろ調整をしないと、マッチングしないと。産雇センターの場合、なぜ成立率が高いかというと、送り出し側のいろいろな条件に合った受入れ先を、事業所に出かけて行き、開拓しているからマッチング率がこれだけ高くなっていると思います。

○岩瀬仕分け人

それは結局、受入企業に行っているのか、送出企業に行っているのか、どちらですか。

○職業安定局雇用開発課長

だから送り出しの情報を持って、受入企業に行って、売込みをしているわけです。

○岩瀬仕分け人

売込みをしていて、一般公表されているデータ以外に、条件以外に、こういうことがありますというわけですか。

○職業安定局雇用開発課長

だから送出企業のほうから、送出対象者ご本人だけではなくて、送出企業からその人の仕事ぶりとかいろいろな情報を聞いた上で、いろいろな情報を持って受入企業のところへ行き、「こういう人がいますが、どうですか。受け入れてもらえませんか」と交渉しています。

○岩瀬仕分け人

送出企業は会員企業になるのですか。

○職業安定局雇用開発課長

いえ。

○産業雇用安定センター理事長

必ずしも、そうではない。

○岩瀬仕分け人

センターにこういう人材をあっせんしてほしいと言ってくる。

○産業雇用安定センター理事長

助けを求めて。はい、そういうことです。

○岩瀬仕分け人

それは、全部回っているわけですか。

○産業雇用安定センター理事長

だからお願いもありますし、出かけて情報をキャッチすることもあります。

○岩瀬仕分け人

送出しをしたいという企業を全部回り、そういう細かな情報提供を受入れて、それを提供しているのですか。

○職業安定局雇用開発課長

ある程度、受入れの情報は産雇センターに登録されてますので、その中で、まず条件に合いそうなところに予め見当をつけ、そこに出かけて行き、細かい調整をするという形だと思います。

○岩瀬仕分け人

条件に合うか合わないかは、センターで判断するということですか。

○職業安定局雇用開発課長

ある程度合いそうかどうかを事前にセンターで判断した上で、合いそうなところに出かけて行って、調整をする。それで初めて受入が成立します。

(仕分け準備)

○草間座長

いろいろな意見が出ました。また、いろいろな資料の要望もありました。議論はつきないところではありますが、ただいま議論をいただきました産業雇用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、お手元の評価シートのご記載をお願いいたします。時間は2分です。制限時間となる1分前に、事務局がチャイムを鳴らしますので、よろしくをお願いいたします。

(仕分け意見の表明)

○草間座長

記載いただけましたでしょうか。それでは、評価シートに沿って産業雇用安定センターの事務・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。お一人、1分程度でお願いします。それでは、外崎仕分け人からお願いいたします。

○外崎仕分け人

先ほどから話題になっている、実際に訪問しなければならないという点についてですが、どうしても訪問しなければならないという点を考えますと、訪問しなければならないケースや聞かなければならないような内容は少ないような気がするのです、わざわざ全

ての企業を訪問しなくてもよいと考えます。ですので、人員をもっと削減できるのではないかと思います。

○草間座長

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

やはり昭和 62 年から 20 数年が経って、いま抱えている労働環境、就職状況、雇用環境というのが、大きく異なっているという最低限の認識の基に考えていくと、基本的に求める部分と求められる部分との差異というのは、結局は損失しないということにならざるを得ないと思うのです。そうすると、個別の、抱えている方々の技能的な側面であるとか、能力的な面をいかにパワーアップさせるかということと、マッチングがどうつながっていくか。そここそ、非常に重要であろうと思います。

そういう目で見ますと、いま現在、国として行われているいろいろな雇用に関する施策を、一元的にもう 1 回ひとつのキャンパスに上げて、その中で国としてやらなければならないこと、こういった部分については、民間のあっせんできる企業の、逆に言えば、自主性を一部補助をする形で、よりスムーズに流すという仕組みを形成する状況にもきているのかなと私は考えました。

○草間座長

続きまして、田代仕分け人、お願いいたします。

○田代仕分け人

この事業は意味がないということは全く思いません。意味はあると思います。ただし、いろいろお話が出ましたように、大きく見れば、国の中で労働力の需給調整ということですよ。それに対していろいろな切り口があると思います。ハローワークでもやっている、このセンターでも、民間の企業でも、たくさんやっている。見る観点が違うから別組織でやるという話ではなくて、やはり大きな目で見てくださいね。コストの問題があるかもしれませんが、20 何年前にやったことが延々といまでも続いている。それを今後何年も続けていくのかということ。その観点から、一度ここで全体的に見直すチャンスではないかなと思っています。

○草間座長

続きまして、岸仕分け人、お願いいたします。

○岸仕分け人

基本的に 2 つ問題があると思っています。1 つは、20 数年前にできたときと環境がすごく変わりましたと。そういう中で、ハローワークとの機能の重複だとか、民間でやっている部分との重複であるとか、結果的に中高齢者優遇で、新卒若者に不利な影響が出ているのではないかなど、さまざま、見直す論点があるはずですよ。そうは言っても、こ

のセンターに国費を投入する部分もあるはずで、それがどの部分かというフォーカスがされていないというのがいちばんの問題だと思います。

組織や運営に関しても、やはり 1 人当たりの成約目標がそこまで高いわけではないし、訪問重視というのは問題だと思います。何よりも件数を追求していて、質より量を追求していると。本来、特定の技能を持っている人や、特に雇用が悪い地域など、質の部分の追求があってもおかしくないはずなのに、量を追求するというのは、民間とそう変わらないと思わざるを得ませんから、雇用政策全般を含め、かなりしっかり見直しをしないとまずいのではないかと思います。

○草間座長

岩瀬仕分け人、お願いいたします。

○岩瀬仕分け人

私も全くこのセンターの意義を認めないというわけではありませんが、補助金を使って雇用の安定に寄与するという目的が十分果たしているかどうか、無駄なく効率的に行われているか、非常に疑問を持ちました。特に税を使っている以上は、データで税を効率的に使ったということを示すべきで、お話を聞いていると、どうも説明のための説明に終始しているという気がせざるを得なかったです。きちんと情報公開をしていくべきであろうかと思います。そういう意味でも、根本的にセンターのあり方を見直し、ハローワークとの一体化等を検討すべき時期にきているのではないかと思います。以上です。

○草間座長

私から 2 つあります。1 点が、岸委員とも同じなのですが、時代状況が変わった中でどのように効果を出していくか。これはこのセンターの問題を含めて、省庁で考えていく論点なのかなという感じを受けました。

もう 1 点が、質問できなかつたのですが、管理コストの中で、例えば IT などいろいろな部分で更なる見直しを図れば、もっとパフォーマンスが出るのかもしれませんが、これがされていれば、そのまま継続でお願いしたいと思います。以上です。

それでは、全員の委員からコメントを頂戴しました。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

評価シートの速報集計結果をご報告いたします。この出向・移籍等支援事業についてですが、6 名の仕分け人の方全員が「改革案では不十分」ということです。内訳としましては、事業そのものを廃止というご意見はございませんでしたが、補助を廃止し、国で直接実施すべきという方がお二方、事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ補助を行い実施という方がお二方、この法人で事業を継続するが、更なる見直しが必要という方がお二方です。

この法人の組織、運営体制全体につきましては、全員の仕分け人の方が「改革案では不十分」ということです。また、本日は、政務三役が誰も出席できませんでしたので、

この評決結果につきましては、私から政務三役にしっかりとご報告したいと思っております。

○草間座長

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等を踏まえ、厚生労働省におかれましては、産業雇用安定センターの改革案の更なるご検討、また取りまとめを引き続きお願いしたいと思います。本日は1法人だけでしたが、事業仕分けに関する議事は終了いたしました。これからの進行は、再び事業仕分け室にお戻ししたいと思います。ありがとうございました。

(報告事項(議題2)について)

○総括審議官

続きまして、議題2の報告事項についてご説明申し上げます。

報告事項の1つ目は「統計の仕分け」についてです。春の省内事業仕分けにおきましては「毎月勤労統計調査」について取り上げたところです。統計につきましては、やはり専門的な分野ですので、1回で結論を出すというよりは、実際に統計を利用する専門家の方にも仕分け人として加わっていただいた上で、重複がないか、あるいは足りない部分はないかなど議論していただいて、整理・改善を行ったほうが馴染むのではないかと考えております。このため、政務三役とも相談した結果、統計につきましては、この省内事業仕分けの一環ということではあります。プロジェクト形式で統計の仕分けを行うこととします。この統計仕分けに当たって考えられる論点、あるいは今後の進め方につきましては、この統計仕分けの事務局として、官房の統計情報部で行いますので、統計情報部からご説明申し上げます。

○統計情報部企画統計課統計企画調整室長

統計情報部統計企画調整室長の早川です。資料のご説明をいたします。お手元に「統計調査の省内事業仕分けについて」というものがあります。1枚めくっていただきまして、「厚生労働統計調査一覧」という紙がついています。現在、厚生労働省で統計調査を行っているもの、これから行う予定のあるものを一覧にしますと、約100本あります。調査の周期は「人口動態調査」のように毎月行うものから、1枚目の下のほうをご覧ください。また、「原爆被爆者実態調査」というような10年おきに行うようなものもありまして、こういったものを全部入れますと、約100本あります。ご留意いただきたいのが、いちばん上の少し下のほうに太字で「国民生活基礎調査」とありますが、こちらは統計法に基づく基幹統計で、手続きが複雑で、重要な国の統計というような位置づけになっているものです。残りのものは、一般統計という形で整理されています。

1枚目に戻っていただきまして、「視点」に書いていますが、統計調査実施に当たりましては、統計法に基づきまして、総務大臣の承認が必要とされております。この際には、各統計調査間の重複の排除や、報告者負担の軽減などの観点から審査が行われているということです。基幹統計調査の場合には、これに加えて内閣府に設置されております統計委員会による審議を経るという形になっております。

また、統計法に基づきまして、政府は閣議決定で、「公的統計の整備に関する基本的

な計画」を立てることになっておりまして、政府全体として統計の体系的整備を 5 年計画で進めることとされており、その進捗状況は、統計委員会で審議されているところです。

こういった仕組みに加え、厚生労働省所管の統計調査につきましては、より活用されるように、より正確な実態把握ができるよう、省内事業仕分けの一環として、次のような論点の案がありますが、その視点から検証と見直しを行うとしております。

論点例ですが、政策上の PDCA サイクルにおいて活用される適切な調査になっているか。また、調査をより広く活用されるようにする余地はないか。また、統計調査の方法や精度が適切なものとなっているか。具体的には調査対象者の選定に問題はないか。また、回収率を向上させることができるのではないか。これに関連しまして、オンライン調査の推進はできないかなどの論点があるかと思えます。

今後の進め方ですが、こういった観点から、統計調査の研修や改革案の議論におきましては、これまで維持してきた統計調査の精度、いわゆる信頼性ですが、この確保に留意しつつ議論を行う必要があります。そのため、統計の専門家及び省内事業仕分けの民間有識者から仕分け人としてご参加いただきまして、複数回の検討を行って、報告書をまとめることとしたいと考えています。

最後から 2 枚目に「統計の事業仕分けのスケジュールについて（案）」とありますが、大体のイメージといたしまして、まず 10 月下旬に 1 回目を開きまして、ここでは統計調査の見直しに当たり考えられる論点の視点から、私ども事務局から、統計調査の現状報告をし、取り上げる論点と進め方について確認していただきます。2 回目以降は、3、4 回程度開催いたしまして、報告書を取りまとめるということで進めていきたいと考えています。こういった形で数回開催いたしまして、最終的に報告書をまとめるというスタイルを取るということで、委員の方は固定メンバーという形になろうかと思えます。最後の頁に、今回の「統計の仕分け人」ということで、ここに掲げております 8 人の統計の専門家の先生と仕分け人の方々に今後ご検討いただくというように考えています。私のほうからは以上です。

#### ○総括審議官

統計の仕分けの今後のスケジュール等々についての説明がありましたが、統計の仕分けの結果がまとまりましたら、この省内事業仕分けの場において、もちろん報告をさせていただきます。また、本日出席くださっている方で、統計の仕分けに入ってください方もいらっしゃると思いますが、これから統計の仕分けに入ります前に、何かご意見等々、あらかじめございましたらお願いします。

#### ○田代仕分け人

厚労省だけで 100 あるというので、わーっという感じなのですが、例えば、各省にも同じようなと言ってはいけないのですが、結構似たようなものがありますね。労働統計に関すると、総務省から出るもの、厚労省から出るもの、いろいろなものが出ますよね。その辺のことは、今回そこまで手を延ばしたら大変だから、とりあえず厚労省の 100 の中での議論に限るということでしょうか。

○統計情報部仕分企画統計課統計企画調整室長

そうですね。今回の議論の幅としましては、対象としては省内の統計ということで、仮に、他省庁の統計とダブっているというものがあれば、うちのほうで削れるものはあるかという観点での議論になろうかと思います。

○田代仕分け人

全部やるのはとても無理ですが、例えば労働関係でいうと、失業率と何とか何とかは総務省から出たり、こっちから出たりしていますよね。非常に関係のある、よく新聞などに出るようなものについては、厚労省だけでやったけれども、似たようなものもあちらこちらでやっているというのでは何の意味もないので、せめて多少類似するものについては幅を広げてほしいなという感じはあります。それを要望しておきます。

○外崎仕分け人 統計調査

統計調査の名称はこの表を見てわかるのですが、個々の調査する内容についてわからないのです。それについて、対象が誰かとか、何を調べているのかがわかれば、各調査ごとに電子化しているでしょうから、データベースとして共通化することはできないのでしょうか。そうすると、こういう統計は要らないのではないか、わざわざ調べなくてもいいのではないかということがわかるでしょうし、同じ厚労省の中であれば、個人情報漏洩の心配も少ないと思いますので、データベース化してしまっ、あとは仕分けする方々に、どういう調査をしているのか、もっと詳細な情報をお伝え願えればいいのではないかと思います。

○統計情報部企画統計課統計企画調整室長

今回は、一応名称だけにとどめておりますが、次回以降、どういった目的で、どういった人たちが対象になっているかについては、一覧でお示しするというのを予定しております。

○草間座長

重複してしまうのですが、これだけ IT ができてきているわけですから、先ほどの外崎委員と同じですが、重複できるものは検索して引き出せるような形、つまり戦術はあるのだけれども、戦略のようなものがない。これは、国で 1 本でいいのではないかなと思います。というのは、国民は情報が多いと混乱してしまうので、厚労省がその辺を内閣府に申入れをして、そこで仕分けをしてもらって、厚労省で取るべきものを取るかたちに収める。それをデータで取れないですかね。こういったものはビジネスチャンスになるように私は思います。このスキームを、これから大変になってくる中国などで国際貢献できるのではないのでしょうか。あそこは、ちょっと数字の誤差はたぶんあるという感じがするのですが、いかがでしょう。要は、無駄をできるだけ省いていく作業をして、誰もが、必要な時に取り出せるような形にさせていただいたら大変ありがたいなと思っています。



○総括審議官

本日は、特にお集まりいただいている方に、折角ですからご意見をいただいた上で、始めていただければと思います。

○田代仕分け人

平成 13 年からずっと○が付いていますが、それぞれのものに、それぞれの調査が始まった年を、年度でどこかに書いてくれませんか。これは 50 年間やっている統計なのか、30 年やっているのか、その辺は 1 つのポイントになると思いますので、申し訳ありませんが、何年度から始まったのか。できたら西暦でお願いします。平成と昭和では、わけがわかりませんから、よろしくをお願いします。

○統計情報部仕分企画統計課統計企画調整室長

承知いたしました。

○総括審議官

それでは、こういったご意見も踏まえて、実際の統計の仕分けに臨んでいただきたいと思います。

次に報告事項の 2 つ目ですが、本年 9 月 21 日の「省内事業仕分け結果に関する意見交換会」、仕分け人の方の全体会でのご意見につきまして、ご説明をお願いします。

○大臣官房参事官（総務担当）

私からご説明いたします。本年 9 月 21 日の意見交換の席で、何人かの仕分け人の方から全体として仕分け結果に対応してどうなったかということで、総論で個別の法人について申し上げましたが、必ずしも仕分け結果との対応関係がはっきりしていない部分もありましたので、それについて整理をしました。それから、仕分けの内容の事業につきまして「検討する」と書いているだけで、期限がないものがいくつか見られました。そういったものにつきまして、期限を明記するよということ、作業した結果のものです。

まず、資料 1-1 がいまの期限の問題で、独法、特別民間法人、公益法人の順で出ております。いちばん右側にそれぞれの検討期限が出ておりますけれども、その中で、いくつかいまの時点でなかなか期限を明記することは困難であるというのが、例えば国立健康・栄養研究所につきましては、NR、栄養情報担当者制度の見直しで、これを自らやらなくてもいいのではないかという仕分け結果でしたが、それについて、どこかの民間の委託先を決めて、そことの調整が要るので、いつまでにとということがなかなかできないと。唯一ここが期限のはっきりしないところでした。

そのほかに、法律改正を伴うもの、例えばその次の法人、勤労者退職金共済機構、ここでの退職金の未請求問題がありまして、これも住基ネットとつなぐということによって、請求漏れがないよということですが、これも住基ネットの法律の改正を別表に載せないと、データをもらえないという限界があります。そういった法改正を伴うので、

その調整がいるもの、こういったところが明確にならないということで、ほかの独法の関係は何らかの期限を付しております。

特別民間法人も、支払基金を平成 27 年度まで「逐次実施」というのがありますが、それ以外は基本的に、大体何年度中にということで明確にしています。

9 頁の事務・事業も平成 22 年度中、あるいは 23 年度末までという期限を付していません。

資料 1-2 は、明確に期限を付しているものを整理をしたものです。独法、特別民間、公益法人と出ております。

資料 2 は、評決結果への対応一覧ということで、先般説明した中身に関しまして、それぞれ評決項目ごとに整理したものです。始めからこれを出せば一目瞭然だったわけですが、とりあえずこういう形でまとめさせていただきました。これを踏まえて、いろいろな検討の期限がありますので、いずれかの時点で、仕分け人の方々に検討の結果がどうだったのかということにつきましては、節目節目でご説明の機会を設けたいと思っています。

また、平成 23 年度の概算要求に盛り込んでいる事項がいくつかありますが、政府原案がまとまるのが年末ですので、その時点で若干の修正があらうかと思っております。それらも含めまして、一定の時期に説明する機会を設けたいと思っております。それによっては、皆様方がもう 1 回その話を聞きたいということであれば、そういう場面も設けたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

とりあえず国会が先ですが、併せて政府全体の事業仕分けの関係で、再仕分けや基本のところから見直しするという指示を総理から受けて、連舩大臣のところ、11 月の末に見直しされます。そういった結果を踏まえて、またどうなるのかという点も変化する材料ですので、どのような対応をするかということも厚生労働省として検討いたしまして、何らかの形でこの仕分け結果の反映等も含めて、ご報告する機会を設けたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。以上です。

#### ○田代仕分け人

検討期限云々というのは私が言ったので、どうもありがとうございます。非常に手間がかかって。ただ 1 つ、検討の期限の中に、言葉なのですが、例えば「平成 22 年度中」という、わりと明確なもの、例えば「年内を目途に取りまとめる」もの。「目途」という言葉は、霞ヶ関文学で違いがあるのではないでしょうね、ということを確認したいのですが。

#### ○大臣官房参事官（総務担当）

基本的に年内というのは、まさに予算編成、政府原案の前にということを示しておりまして、当然我々としては、各局に年内を目途にというところは、年内を目途にするようにというようにと、ウォッチしたいと思っています。

#### ○総括審議官

いまお出ししました資料につきましては、今日ご出席ではない仕分け人の皆様にも送

付させていただくとともに、ホームページにおきましても公表したいと思います。特に全体で何かございますか。よろしければ、「第 18 回厚生労働省省内事業仕分け」をこれで閉会といたします。どうもありがとうございました。