

## 厚生労働省行政事業レビュー（公開プロセス）

開催日時：平成24年6月14日（木）14：02～18：31

開催場所：厚生労働省専用第18～20会議室（17階）

出席者：熊谷コーディネーター、太田委員、佐藤委員、清水委員、田代委員、土居委員、船曳委員、

### ○総括審議官（事業仕分け室長）

ただいまより、厚生労働省の「行政事業レビュー（公開プロセス）」を開催いたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙中のところ、ご参加いただきありがとうございます。なお、委員の皆様のご紹介については、時間の都合上、省略させていただきますが、お手元の資料にてご確認いただきますようお願い申し上げます。

また、当省の予算監視・効率化チームのリーダー西村副大臣、サブリーダー藤田政務官が出席しております。初めに西村副大臣よりご挨拶をお願いいたします。

### ○西村厚生労働副大臣

今日は大変お忙しいところ、この行政事業レビュー（公開プロセス）のために有識者の先生方にお集まりをいただき、大変ありがとうございます。厚生労働副大臣を務めております、衆議院議員の西村智奈美と申します。先日官邸で厚生労働省が公開プロセスの対象とさせていただいている9事業の概要について説明をさせていただきました。実は厚生労働省では、この公開プロセスの他に厚生労働省独自の提言型政策仕分けというのも現在もやっておりますが、この公開プロセスと併せて、より国民の視点に立った分かりやすい運営を図っていくことが必要であろうと考えております。

今日いただくご意見については、来年度の予算編成に向けて概算要求等にも反映してまいりますので、なにとぞ、皆様から忌憚のないご指摘、ご意見をいただきますよう、どうぞよろしくようお願い申し上げます。

### ○総括審議官（事業仕分け室長）

どうもありがとうございました。それでは「行政事業レビュー（公開プロセス）」の1日目を開催させていただきます。本日は4つの事業について行政事業レビューを行いますので、よろしくようお願いいたします。進行につきましてはコーディネーターの熊谷さんが行いますので、よろしくようお願いいたします。

### ○熊谷コーディネーター

熊谷です。どうぞよろしくようお願いいたします。さっそく公開プロセスの作業に入ります。「精神障害者地域移行・地域定着支援事業」について、ご説明を7分程度でお願いいたします。

## ○精神・障害保健課長

精神・障害保健課長でございます。お手元の資料1頁、精神障害者地域移行・地域定着支援事業です。事業の開始年度が平成18年度からです。事業の目的、概要については、後ほど詳しく説明させていただきます。長期の入院になりがちな精神障害者の方についての退院を促進して地域での生活を確保する。これを目的とするものです。具体的な事業については、医療機関等に対する啓発を中心として行う地域体制整備コーディネーター、及び個別の患者さんについての具体的な退院の推進を行う地域移行推進員。この方々の配置をいたし、この事業を進めるというものです。

資料7頁をご覧ください。パワーポイントの形になっておりますが、こちらのほうで具体的な説明をさせていただきます。この事業の必要性、この事業が起こった背景です。上の四角をご覧ください。精神障害者の方々、これは東西を問わず、従来、長期入院という形で対応されていたという状況です。20世紀の後半ぐらいから、各国においては地域生活、人権の確保と治療の進歩という観点から、地域生活を進めるという形の政策がとられてきているという状況です。

一方、わが国の状況・現状を申し上げますと、精神病院に入院される方は年間約40万人いらっしゃいますが、その方々のうち、約9割の方は1年未満で退院しております。しかしながら、入院期間が1年以上になると大変退院が難しくなる。医療的な状況や社会的な状況、様々な要因があるため、30万人の入院患者のうち、入院期間が1年以上の方は20万人を超えているという状況です。また、7頁の左下をご覧ください。いわゆる65歳以上の方々の、いわゆる長期の入院患者さんがなお増えている。その他の年代については、全体として減少傾向にあります。高齢の方については、増えている傾向にあるという状況で課題となっているところです。こういった中で厚生労働省では、改革ビジョンを出し地域生活へという形の下で、具体的な施策の1つとして、この定着事業を平成18年度に創設して進めてきたという状況です。これは障害者基本法でも、可能な限り、どこで暮らすかについては重要なこととされております。そのためにも重要な事業と考えているところです。

8頁、事業の概要です。今年度から若干見直しておりますが、昨年度までの状況を説明させていただきます。入院している精神科病院等に対しては、①として、退院の促進等を働きかける環境整備を行う地域体制整備コーディネーターの配置をする。②ですが、個別の患者さんについて、住まい探しや退院に向けた準備のための支援を行う地域移行推進員の配置。③として、それを具体的に進めるための小道具の整備という形で、この3つが主な柱として事業が進められてきました。

実施状況は9頁をご覧ください。対象者になった方々を示しております。これは22年度の実績で、40歳から65歳未満の壮年期の方々に、入院について見ると、5年未満の入院期間の方々が、主にいま対象になっているということがうかがわれます。一方で、高齢の方で入院期間が長期にわたっていらっしゃる方については、対象となりにくい状況になっています。10頁では、平成18年度事業創設以来の状況を示しております。直近の平成22年度で見ると、実施自治体です

が、全ての自治体で実施されたという形になっております。これらの各年を見ますと、対象者数と実際に退院までにいたった方々の数字が書いてあります。その中で、いちばん右端の退院率について見ると、大体 35%前後で推移してきている状況です。病院の外のほうから具体的な働きかけを、病院の理解の下で進めていくと、難しい方でも一定の退院が得られると解釈をしております。

8 頁にお戻りください。平成 24 年度からは、予算事業であるこの事業について、地域移行推進をする具体的な活動の部分については、障害者自立支援法の改正に伴い法定給付という形で、法律上、活動を行った際には給付がなされるという形に移行いたしました。それに伴い、この②にあたる地域移行推進員の部分は法定給付化をさせていただき、平成 24 年度は、環境整備、医療機関への働きかけ等を行うコーディネーターについては継続して実施。それに伴う小道具の部分等は継続して実施するわけです。新たに、先ほど説明いたしました、高齢長期の入院の方々について、やはり人権の確保の観点からも積極的に対応を進めていく必要があるということで、これについての新規事業を開始したという形です。こちらのほうは、高齢長期の方で、医療機関の中と医療機関の外から、退院のための支援チームを作る補助事業、都道府県を通じて病院に委託する事業という形で新規に起こしたということです。

こういった中、今後に向けての私どもの問題意識ですが、地域移行推進員の配置が法定給付化された中で、コーディネーターの配置についての補助を今後どうしていくかが課題であろうと認識しております。そういった観点から、11 頁をご覧ください。地域体制整備コーディネーター、どんな方がどこに配置されているかを示したものです。具体的には保健所、相談支援事業所がほとんどです。また、そのバックグラウンド、どのような資格を持っているかですが、精神の状況がよくわかりながらソーシャルワークの知識・技能を持っている、精神保健福祉士の方が多いことがわかってきました。また具体的な活動内容は、3 にお示ししているとおりです。医療機関への啓発や行政機関との調整というところが主な業務になっています。

一方、この活動による効果はなかなか難しいのですが、現在とれる範囲の中で、各県が置いているコーディネーターの数と各県のこの事業による退院者数をプロットしたのが 4 の図です。具体的な相関は得られないという状況になっております。

12 頁をご覧ください。各県に、コーディネーターの意義と役割、効果について伺ったものです。細かい説明は省略しますが、いわゆる連携や、いままで外から退院支援のための人が入ってくることに非常に抵抗が強かった医療機関に対する啓発、そういった点で非常に効果があったというお話です。また、個別の事業支援の対象者の選出にも一定の役割を果たしているというお話です。

15 頁をご覧ください。以上のような状況を踏まえ、地域移行・地域定着支援事業の今後の課題ということで整理をいたしました。最初の○です。先ほど申し上げましたが、地域移行推進員と連携して活動していた地域体制整備コーディネーターの今後の役割が課題となるであろうと。これについては、2 つ目、3 つ目

の○ですが、外から医療機関を初めとする関係の機関に働きかけるという活動は、継続して行う必要があるというご意見をいただき、それについて整理いたしました。下から2つ目の○です。そういった中で、地域体制整備コーディネーターの配置数と退院者数とは、必ずしも正の相関関係になっていない。この役割と事業効果については精査が必要であろうということで整理をいたしました。具体的に、精神科病院の退院に係る働きかけを誰がどのように行っていくのか。現在の予算事業としての地域体制整備コーディネーターの位置づけをどう考えるか。こういうところが課題であろうということです。

最後 16 頁です。そのような観点から見直し（案）を整理いたしました。見直しの方向としては、地域体制整備コーディネーター、医療機関に、退院に向けて外から人が入ってきて協力をしていく。そういったところをきっかけとして作ってきたという部分では、非常に大きな機能を果たしてきている。医療機関も含めて、一定の理解を得られてきている現在にあっては、予算として追加的にここを補助するというよりは、行政機関、あるいは病院自らが行う退院支援の仕組みの中で、実施をしていくことが適当ではないかという整理です。

2 番目の○ですが、そういった中で、外から入ってくる枠組みを使って一定の成果が得られてきている支援対象者の他に、なかなか退院が難しいとされる高齢で長期に入院されている方に対しての支援の枠組みを予算事業できちっと位置づけて、一定の成果を出していく必要があるだろうということです。高齢長期の入院患者について、精神科病院が集中的に支援していくような枠組みを作っていくべきであろうということです。

具体策として、地域体制整備コーディネーターの機能のうち、連携体制や啓発といった部分については、自治体の保健所を中心とするところが地域精神保健業務の一環として、重点的に位置づけて実施をしていくという方向性であるべきではないかと。一方で、高齢長期の入院患者については、冒頭で説明いたしました。病院自らが行う退院支援の枠組みの中で行っていくのが本来の形ですが、それを支援するために、院内に専門職だけではなく、院内と院外から退院支援のための人材を募って、退院支援のチームを作り、退院に向けて環境整備を行っていくという活動をしていくべきではないかと。それに対する補助として、この事業に予算を集中させていくべきではないかということです。具体的な体制と成果を検証した上で、3～5 年程度で、病院自ら、きちんと行えるような人員配置や活動のための体制を作れるような形での一般制度化を目指していくべきではないかと。体制整備化ができた暁には、補助事業としては終了してという形で見直し（案）の整理をさせていただいております。私からの説明は以上です。

○熊谷コーディネーター

事業仕分け室から論点をご提示いただきます。

○総括審議官（事業仕分け室長）

資料 17 頁の「論点等説明シート」の下半分の論点です。ただいま担当課の説

明にもありましたように、地域体制整備コーディネーターの事業効果の辺りに正の相関がないという説明もありましたが、その事業効果が明確になっています。また、補助事業として、これまで一緒にやっていた地域移行推進員が法定給付化されたということで、補助事業としてはこれが残っているということなのですが、これだけを補助事業のメニューとして残すことについての必要性が乏しいのではないか。

17 頁の下のほうに、「高齢入院患者地域支援事業」についての論点があります。これについても、補助金のメニューなのですが、これは本来病院自らが行うべきことであって、今後の方向性としては、補助事業ではなく診療報酬の加算という形での見直しが必要なのではないか。

それから、ただいま説明申し上げていますように、補助金があつたり、法定給付があつたり、診療報酬を目指すべきだといったものがあるわけですが、現に法定給付化された地域移行推進員といったこともあります。そういったものについて、どういう施策でいくのかということについての役割分担を明確にした上で、この事業の必要性、方向性を明確にしていかなければいけないのではないか。以上が論点ということです。

#### ○熊谷コーディネーター

それでは評価委員の皆様から、ご質問、ご議論をお願いいたします。

#### ○土居委員

やや専門的なものなので、まずわかりやすく説明をしていただきたいと思います。資料の 8 頁に地域体制整備コーディネーター、地域移行推進員とありまして、こういう 2 つの仕事をなさっている方がいるということです。すでに資料の 11 頁では、地域体制整備コーディネーターについての説明はあったのですが、両者の役割の違いについてご説明いただきたいと思います。

#### ○精神・障害保健課長

まずコーディネーターについては環境を作るという、連携をするということですが、それと医療機関というのは、基本的には、入院をして治療をして退院していくわけなのですが、本来の仕組みとして、退院のためのいろいろな枠組みというのは、自分たちでやるべき話なのですが、精神科の場合にはそこが病院だけの力ではできない。これは人員配置が低いということもありまして、なかなかそこができていくのです。それに対して、外側から支援の人が入ってくる。医療の現場に外から別の観点で入ってくるというのは、普通は少ないことです。そういったことも含めて、退院を支援するために大きな政策の枠組みとして、病院の中と外側のいろいろな資源、生活を支える資源、生活のためのお金をアレンジする、そういったために外側から人が入ってくると。そういったことについて啓発をして、それぞれの医療機関や生活機関が、そのためにお互いに協力するためのもの、その条件設定をするのがコーディネーターの役割です。

これは本来は広い意味では、行政などがきちんとやるべきなのでしょうけれども、新たに、こういったことを進めるという意味で人員配置をして、その部分を追加的にやらなければいけないノルマについて、こういった方々にやっていただいたという形です。

一方で地域移行推進員については、例えば A 病院に 5 年入院している 40～50 歳ぐらいの人がいるとなった場合に、具体的にその方について、まずその方にとって退院の意思があるかの確認をし、あなたはいまどのような状況でどのように退院したいか、何が障害になっているかということ整理をして、合意を得た上で、外のいろいろな人たちと調整をするというような話をして、外の人といろいろ調整をし、そのプランを作ります。それをまた持ち帰って入院している方にお話しをし、必要があれば、そういう方々が実際に住んでみたい家、環境にもお連れします。病院にずっと入っているの、社会そのものがどのような状況なのかも含めて体験をしていただきます。そういったことについて支援をする。個別の支援をしていくというのが、②の地域移行推進員ということになります。

それぞれの配置状況は、コーディネーターについては保健所、相談支援事業所ということで、資料の 11 頁にお示ししています。②の地域移行推進員については、11 頁でいうと、相談支援事業所に置かれている方が多いです。具体的に相談を受けて、地域に出していくという形です。

#### ○土居委員

16 頁の見直し案との関連で引き続き質問いたします。いま焦点になっているのは、事業による支援対象者の選出について、いままでは地域体制整備コーディネーターが担うということでやってこられました。これを 4 の高齢長期入院患者に対する支援と一本化するということで、見直し案としてお出しになっています。

この地域体制整備コーディネーターが事業による支援対象者の選出をしているということですが、先ほど質問した地域移行推進員は、この選出作業には全く携わっていないということなののでしょうか、それとも何らかの形でかかわっているのでしょうか。

#### ○精神・障害保健課長

ここはそれぞれの自治体のやり方でいろいろなパターンがあるのですが、個別の推進員が、事業者による支援対象者の選出に全くかかわらないということは基本的にはなくて、何らかの形でかかわっているということです。

具体的に対象者を選び出すところから入っている方もあれば、コーディネーターが一覧表を作ってきたときに、この方について一緒に協議をした上で、どうしましょうということにかかわっている場合もあります。

そういう意味では、お互いの役割からしますと、地域移行推進員が、だんだんと職域を広げてきているというか、対象者の選考の部分について、だんだんと入り込んできているという状況です。具体的には、そもそも最初は病院に入りにくかったわけですが、そこがコーディネーターのところに入りやすくなってきたと

いう中で、だんだんと地域移行推進員が頑張るという中で、対象者の選定も、そういう文脈の中でやりやすくなってきているという状況にあります。

○土居委員

そうすると、この見直し案との関係で、地域体制整備コーディネーターは、見直し案では、下の「支出等の流れ」の図で表されているように、この図からコーディネーターの名前がなくなっているということは、コーディネーターをなくした上で、別途補助金を支出したいということだとすると、すでに地域移行推進員については、先ほどご説明があったように、障害者自立支援法に基づく法定給付がなされている割に、コーディネーターをなくして、かといって地域移行推進員も退院を促すことについて非常に大きな役割を果たしているということでありながら、まだなお補助金を支出するというのは、二重に出しているというか、法定給付が別途ありながら、そこで法定給付を受けている地域移行推進員も退院を促すことをしながらも、さらにまたここで追加して補助金を出すことに、どういう意義づけないし役割分担があるのでしょうか。

○精神・障害保健課長

地域移行推進員については、活動については法定給付で一本化する形です。したがって、法定給付の枠組みの中で、さまざまな活動をしていただくということで、地域移行推進員に補助金で二重給付になるということは、制度としては考えていないということです。

○清水委員

いまの話の関連です。8頁に新規の高齢入院患者に対する退院支援というのがあります。これと個別給付になった地域移行推進員の配置というのがありますが、これはもちろん事業は違うのですが、両方とも退院支援だと思います。これは対象者は明確に区別されているのでしょうか。

○精神・障害保健課長

ここは対象者とする、新規の補助事業で行う部分というのは、7頁の下にあります。65歳以上で長期の入院をされている方々についていうと、長期の入院ということもあって、まず生活面の能力の問題が1つあります。それから、もう1つは高齢になってきているので身体面の問題もあります。それに精神面の問題もあるということで、通常の外側から入ってくるだけの、平成24年に法定給付された部分だけでは、対象としてやりにくい部分があるということです。

○清水委員

おそらく65歳以上に限るわけでもないのですよね。

○精神・障害保健課長

新規の補助事業については、高齢の方々を中心にしているという形です。

○清水委員

その「高齢」というのは、65歳以上のみですか。

○精神・障害保健課長

基本的には65歳を1つの。

○清水委員

私が気になっているのは、対象者がダブっているのではないかと思ったのです。地域移行推進員のほうも高齢者を対象にすることもあるのではないかと思うのです。要するに、個別給付の事業と補助事業の対象者が、ある意味で明確に区別されていないのではないかと思ったのですが、そこはいかがですか。

○精神・障害保健課長

そういう意味では、ある程度ダブりの可能性はあります。ただ、基本的には、そういった年齢と長期というところで、外側の個別給付の中では経済的なインセンティブを含めて入りにくい方々について、病院でもきちんと対応するという形で、新たな仕組みを作って、そこは医療機関の場合も高齢長期の方々が入っている病棟というのは、基本的には非常に人員体制が薄いものですから、そのところでちゃんと外側からの支援に応じて、医療機関のほうから退院のための対応をする体制作りをきちんとしてほしいと。そこは現状の精神科病院の人員体制では非常にできにくいところでありまして、その部分を新規の事業として、一定期間やらせていただいて、その成果を一般制度化できたらということです。

○清水委員

趣旨はよくわかるのですが、補助事業のほうも地域の相談員などを使ってやると書いてありますので、そういう意味で、対象者がある意味で明確ではないように思うのです。そこが冒頭でも問題提起のあった補助事業と個別給付の俊別すべきところではないかと思います。

それと、もう1つその関連ですが、別事業になったアウトリーチ事業というのがあります。これは訪問する、退院後の地域定着を目標にして支援するというところで、別事業でやられています。別事業にする理由としては、補助率が違うモデル事業だからという話なのですが、退院支援、地域への定着ということですので、流れとしては一連の流れかと思います。しかも同じ医療機関に委託するということですので、統合を検討すべき事業ではないかと思うのですが、そこはいかがでしょうか。

○精神・障害保健課長

まさにおっしゃるとおりの部分の1つは、地域で支えるための仕組みとして、

日本でできていないもの、足りていないものという意味では、まさにアウトリーチもその一環であるということです。アウトリーチについては、特に状態が安定しない方々について、諸外国でもそういう方々、患者自身がなかなか医療機関に来られない、これは状態の問題、病識の問題もあるので、そういう方々について、医療機関関係者が患者のところに外向いていくという新しい仕組みが必要だというものです。ただ、日本の場合はそこが発達をしてくれませんでした。これは医療の仕組みとして発達してこなかったもので、その部分の将来の一般制度化を目指すという形で、モデル事業として行ったということです。

ある意味でこれは全く新しいアプローチで、モデル的にやるという意味でも、補助率を2分の1ではなく、10分の10という形で、政策コンテストの議論も踏まえてさせていただいたと。

あと医療機関については、すべての医療機関が同じところで、押し出す話とか退院もするという、アウトリーチもやるというわけではなくて、対象となる医療機関は、医療機関が補助対象ではありますが、こちらの2分の1の補助事業とアウトリーチの補助事業は、原則としては違う医療機関で行われるという仕組みにはなっています。

そういう意味で、事業の目的、補助率、補助対象も、この事業もこの事業も同じ医療機関でやってくださいというのは、医療機関にとっては新しい投資もしなければいけない、人も雇わなければいけないので、おっしゃるようにセットでやればいちばん効率的なのですが、そこはなかなか難しいので、データをきちんと取って、一般事業化していくという意味で、補助対象となる医療機関は分けさせていただいて、きちんとデータを取っていこうという仕組みで考えているところです。

#### ○熊谷コーディネーター

最後のところだけをおっしゃっていただければわかる話でした。ご説明は端的にお願いします。

気になるのですが、厚生労働省で「一般制度化」というのは何を意味するのでしょうか。わかりにくい方もいらっしゃると思いますので、簡単にお答えいただけますか。

#### ○精神・障害保健課長

このところは、制度の所管部署は違いますが、第一義的には、医療について言えば、健康保険法上の医療保険の中で見ていただくと基本になるかと思えます。そのための説得のデータが必要だということです。

#### ○佐藤委員

おそらくこの事業の肝というのは、病院の外部、当初であれば地域体制整備コーディネーターですし、見直し案によると相談支援専門員等になるのだと思います。こういう外部の人が、閉鎖的な病院に入って行って退院を促進する。そこが

こういう事業の特徴なのだと思います。

ただ、実際にそれがどの程度の成果が上がっているのか。それぞれの自治体、病院からすると、誰かが手助けしてくれるのはありがたいと。それは便利だという点ではありがたいと思うのですが、それが成果につながっているかどうかはまた別の問題だと思います。

こちらのアウトカム指標というので、その退院率を見ているのですが、事業が始まったのが平成 18 年ですから、もう少し長く見れば見られると思うのですが、退院率というのは、こういうコーディネーターを外から入れることによってどれぐらい上がったのか。一方で、診療報酬などでも、病院自身で早期退院を促す措置を講じていると思います。諸々さまざまな早期退院に向けた措置がある中で、外部の人が入ることによって、どの程度当初の意図が達成できているかの検証はなされているのでしょうか。

○精神・障害保健課長

ここは対象となる方について、病院だけの努力では引き続き入院が継続するという方を対象としたというところがあります。ただ、それ以上の検証はこのデータ以外にはないということです。

○佐藤委員

つまり、この事業の対象となるのは、病院自身の内部の努力では退院が難しいという、困難な人を対象に絞っているという理解でいいのですか。

○精神・障害保健課長

はい。補助要綱の中でそのような整理をさせていただいて、なおかつ一定の期間、長期間いて、このまま病院の努力だけでは退院が困難であろうという方を対象とするという形で、外から入ってこういう結果ということです。

○熊谷コーディネーター

いまの話で確認したいのですが、10 頁に表がありまして、対象者をある程度絞り込んでいるという話なので違うかもしれません。例えば平成 18 年度で、26 都道府県で 148 医療圏でしかやっていないわけです。これ以外のところの退院率はどのぐらいなのか。

○精神・障害保健課長

ここについて言うと、そういう形で対象を選んだ人なのでこういう数字なので、一般的な意味での退院率になりますと、これは直接には比較になりませんが、7 頁の右の横の表ですと、1 年以上の入院の方々が大体 20 万人です。そのうち当該 1 年間で退院した方々は約 5 万人ですが、これが 1 つの参考の表にはなりません。ただ、ここの部分のうちの約 2 割は、退院といっても死亡退院ですので、地域に戻ったという整理にはなりにくい方になります。

○熊谷コーディネーター

どこの話ですか。

○精神・障害保健課長

表が小さくてわかりにくいのですが、7頁の右の上になります。「1年以上」と小さく書いてあるところで。

○熊谷コーディネーター

いや、絞り込んでいるから、必ずしもこれは比較にならないですよ。

○精神・障害保健課長

ならないけれども、一般のデータとするとこういうものということで、あえて言えばこういうデータしかないというのが正直なところですよ。

○熊谷コーディネーター

いや、佐藤先生がお聞きになられたこととほとんど一緒なのですが、一定の退院率を維持しているのが、果たしてこれがこの成果によるものなのかどうなのかというのが、どのように言えるのかがわからないのです。比較対象がないということですよ。例えばこのほか、同じような対象があるのだけれども、実施をしていないところは、例えば退院率で直してみたら10%ぐらいしかなかったと。それがコーディネーターなど、こういう事業を行うことによって、33%、34%という数字になったというのなら、それは成果ですが、潜在的に3割ぐらいあるところが35%ぐらいになったところで、果たしてそれは効果と言えるのか。それはそもそもコーディネーターの成果なのか、病院がそういうところに意識を開いたことによることなのかというのは、わからないですよ。そこをどのようにご判断されているのかをお伺いしたいのです。

○精神・障害保健課長

まさに科学的なエビデンスに基づいた検証ということになると、おっしゃるとおりの課題はあるかと思いますが、補助要綱をベースにして、退院困難の方について外から入る支援を作ったということでのものとして、3割強の数字が出たということで、一定の成果はあったと考えております。

○熊谷コーディネーター

それは成果ではなくて、活動実績ですよ。

○太田委員

いまのコーディネーターの件について、もう少しお伺いします。資料の11頁の活動による効果です。4の地域整備コーディネーター数と退院患者数の相関を

見ると、それほど強くはないと先ほどご説明があつて、これがやや効果的にどうなのかという疑念をもたらす点はあるかと思いますが、そもそも地域整備コーディネーター数の配置というか、各県にどのように割り振ったのかによって、出方は変わってくる気がするのです。その辺りはどうなのでしょう。

○精神・障害保健課長

実際は各県によって大勢配置しているところもあれば、保健所なりが実際にはやっているところもありまして、そこはかなりばらつきがあります。

そういったばらつきが各県であるものですから、各県のばらつきの状況と、各県の退院者の実績を縦と横で整理したのがこの表ということです。そういう意味で、厳密に個々の活動の時間数とかを精査した上で並べているわけではなくて、配置された人の数という形で整理させていただいているということです。

○太田委員

この配置数と実際の効果ということで言えば、適切な形で配置すると効果があるのだけれども、それが見えにくくなっている可能性もあるかなと思うので、そこら辺りはまだ十分に検証しなければいけないポイントかと思います。

それと、地域体制整備コーディネーターに関しては、自治体のアンケート調査では、ありがたいというような説明があつたと思うのですが、こうしたことが今後見直しをやっていく中で、外部からの関与という形、こういった事業を、今後例えば各自治体、各病院にお任せする形でやっていったときに、十分に外部からの関与を担保できる形が取れるかどうかに関して説明をお願いします。

○精神・障害保健課長

まさに事業立上げの平成18年、平成19年の頃は、実際に活動された方々にお聞きしても「医療機関に入れなかった」という声があります。ただ、そこは今回この事業で地均しができて法定給付化されたということで、外側から入っていくことについて、ある意味ではルール化されたということです。ただ、やはり個々の医療機関の姿勢がありますから、そこは外側から行政の力、医療機関の自覚の中で担保していくべきものと考えています。

○田代委員

いろいろとお聞きしますと、今年から個別給付に変わったというところがあるのですが、どうもその辺がそうってしまったから、何とか補助金事業を維持しようというところがあつて、無理矢理に高齢者云々というところが出てきたような気が少しするのです。

というのは、例えば9頁に「年齢別・入院期間別の支援対象者実績」というのがあります。たしか65歳以上で5年以上は点々で囲っていますが、問題だと私も思います。だけれども、逆に言うと、10年も20年もそういうところにおいて、65歳、70歳、80歳の人は非常に難しいのではないかと素直に感じます。

こういうところに焦点を当てるのは大事かもしれないけれども、むしろこれを見ると、20～40歳の1年以上～5年未満は193です。まさに働き盛りで、こういうところで1年以上といっても5年までの人がいるわけです。この辺に目を付ける手もあると思うのです。あえて今回、高齢者にある程度焦点を当てた理由をもう1回お願いします。

#### ○精神・障害保健課長

このままいってしまうと、高齢の方は一度も地域に戻ることなくといったところに対する、もう少しきちんと取組をするべきだという声が当事者の方々からも非常に強くありました。それから、おっしゃられたように、いままでの取組だけでは、ここは本当に難しいという実情がありますし、改正障害者基本法の考え方もありますので、この部分はまず努力をする。高齢の方なので、ある意味では時間がない、いまやってどこまでできるかというところを検証する、そういう形で考えています。そこが理由です。

#### ○土居委員

そこで、いまの補助金の見直し案ですが、どういうつもりで見直そうとしているかを、もう一度きちんとお伺いしたいと思います。この16頁の見直し案ですが、相談支援専門員だけではなくて、対象は高齢長期入院者ですが、退院の働きかけをすることにかかわる方であれば、それに纏わる経費について補助をするということでお考えになっていると思います。例えば地域移行推進員が高齢長期入院患者の退院を支援するというのであれば、法定給付が出るということですね。それで、退院が促されれば、いまの給付の体制でも間に合うわけで、追加して補助金を支出しなくてもいいのではないかということが考えられるのですが、それについてはどう思われますか。

#### ○精神・障害保健課長

16頁の絵がわかりにくいのですが、恐縮ですが事業については14頁をご覧くださいただければと思います。今回のこの事業の補助対象というのは、病院の送り出す体制が非常に薄いということで、これは療養型の所に入ってしまうと、人員配置が相当低いということがあります。結局送り出していくためには、患者の声を聞きながら、まず病院の中でいろいろと調整をしていかなければいけません。そこで精神科病院の病棟の中に、多職種による退院支援を念頭に置いたチームをきちんと作ってもらいます。病院の中にも退院支援をするスタッフを1名追加的に置いていただきます。それと、いまご指摘のあった、今回法定給付化された外部から来る方々が、一緒になって退院の支援をする。つまり、今回平成24年から行っている事業というのは、将来、診療報酬の部分がある程度念頭にと申しましたが、特に高齢の方のように非常に手間がかかり、なかなか難しいというものについて、病院の送り出す人員体制と意識を整備して、成果が出ればという形のを位置づけたということで、二重の給付になるということではありません。

○土居委員

要は、平成 24 年度に新規で立った高齢入院患者地域支援事業に寄せて、見直し案は、この事業はやめるということですね。その説明はわかりましたが、平成 24 年度診療報酬改定では、退院調整加算が、特に精神科慢性期医療で新設されたということがあります。そうすると、病院に対しての補助金の支払いであるということだとしても、診療報酬という形でも退院を促すことができれば、実際に病院には診療報酬という形で、1 回 500 点で払われることがあるわけです。これに加えて、なお補助金を出さなければいけないというか、補助金が入ることとの対応関係です。診療報酬は診療報酬で入り、この診療報酬は 1 回 500 点ということですから、誰を雇おうが、どのようなチームを作ろうが、診療報酬は退院したという実績に応じて支払われるわけです。それであり、かつ補助金がくるということになると、診療報酬が出ているということと補助金を出すということとの、支出の対応関係はどのようになるのでしょうか。

○精神・障害保健課長

今回の診療報酬はまさに退院を促すということで、病院の中に窓口をきちんと置いて、それに対応する人を置いてくださいということですね。要するに、外側とのインターフェースをきちんと作ってくれという形だと理解しています。

これに対して今回の部分は、人員配置の薄い病棟そのものの活動の部分で、もともと患者への対応を基本的にやっているのは病棟そのものですので、その体制を、この目標に向かって一定程度厚くしたときに、その効果がありやなしやということを検証して診療報酬のほうに転化していくために、こういった事業を行うという整理です。したがって、活動内容と対象が少し違うというところですね。

○土居委員

診療報酬は活動内容の如何を問わず、退院したということそのものを捉えて報酬が支払われるわけです。極端に言えば、いま課長がおっしゃった内容を、補助金をもらわずに自ら自発的に整えたとして退院を促しても、診療報酬はちゃんと支払われるということではないですか。

○精神・障害保健課長

その部分は、まさに重なる部分があります。退院支援部門というか、相談の部門を病院の中に置いて、そこに職員を配置した場合は、そのほかの活動はどうかであれ、退院実績があれば、その部分でその方については加算がされるので、その部分とこの部分のところでの一定の重なりは実効上出てくる可能性があります。おっしゃるとおりです。

○土居委員

そうすると、結局のところ、もらう側からすると、診療報酬も退院すればいた

だけのし、さらに補助金も出してくれるというのだったら、それはありがたくいただくということにはなるのだけれども、そこまでして税金を投じることによる効果、ひょっとしたら診療報酬はすでに加算していると。診療報酬は全部税金ではありませんが、診療報酬が加算されていることによってどのぐらいの効果があるかということと、さらにそれでも足りなくて補助金を追加して出さなければいけないかという対応関係というのは、より精査する必要があるのではないかと私は思います。

○熊谷コーディネーター

その上で1点確認です。16頁の見直し案で、高齢入院患者地域支援事業に寄せてこの事業はやめるという話だと理解したのですが、この事業に立っている予算を高齢者入院患者地域支援事業に寄せるという意味なのですか。それとも、この予算からすべてなくしてしまっていて、新しく平成24年から取組を始めた地域支援事業のほうでやっていきますということなのですか。これは似ているようで違うと思うのですが、どちらですか。

○精神・障害保健課長

予算の枠組みとしては、大きな考えとすると、地域移行、地域定着という考え方の下で、メニューとして高齢長期退院のほうに寄せていくという考えです。

○熊谷コーディネーター

メニューも寄せるし、予算も寄せるということですね。

○精神・障害保健課長

そういうことです。

○熊谷コーディネーター

そろそろシートのご記入、ご提出をお願いしたいのですが、厚生労働省の評価シートはほかと違って、見直し案が妥当であるか、不十分かというところでご判断をいただいて、その上で、不十分だとされた場合には、そのあとの評価をいただく形になっています。いまのところ、事業としてはやめるけれども、メニューも予算も、今年新規で立った高齢入院患者地域支援事業に寄せるという見直し案だということだそうなので、それについてどのようにご判断いただくかというところで、ご評価をいただければと思います。

○佐藤委員

1点質問です。こういう事業を実施しているのは都道府県になると思うのですが、先ほどから話を伺っていると、例えば地域体制整備コーディネーターの配置状況などは、都道府県によってかなり事情が違う、熱意の入れ方というか、梃子入れの仕方が都道府県によってかなり違うということになると、本来この事業を

始めたときの国の意図と、都道府県の狙いが整合的になっているのかどうか。具体的には、退院率について、おおむねの目標値があったとしたときに、それについて共有されているものがあるのかどうか。その辺の自治体との関係は今後も重要になってくると思いますが、いかがなのでしょう。

○精神・障害保健課長

そこは大変重要な点だと思っております、アウトリーチの事業からは定期的に自治体と、進行状況、問題意識の共有をきちんと図りながら進めるようにしています。したがって、この事業のときは、ある意味ではお願いをして、集計をするだけに留まっていいかということです。

○佐藤委員

感想めいたコメントになるかもしれませんが、補助金事業と従来の診療報酬と住み分けがあるとすると、事業としての実験的な性格だと思うのです。つまり、こういう補助金事業を行うことによって効果が検証された。そうであれば、これを恒久的な措置として診療報酬に織り込ませていく。こういう順番が本来だと思います。

ただ、そのわりには先ほどから、前回質問したように、効果がちゃんと検証されているかということになると、かなり弱いかなど。もしやるのであれば、自治体や病院のターゲットを絞って、実際にこういう補助金事業をやってみて、先ほどコーディネーターからもありましたが、ほかのやっていない自治体や事業とのパフォーマンス、成果の違いを見るということなので、効果を抽出していくということをやらないと、いつまでも補助金をただだら続けるだけというか、効果がわからないままということになると思います。

○精神・障害保健課長

重要なご指摘だと思いますので、そういったことも考えながら進めたいと思います。

○熊谷コーディネーター

事務局はシートの回収をお願いします。

○船曳委員

これから高齢者がどんどん多くなって、政策の方向性として、そちらに向けた政策になりつつあるのだなという感じを持つのですが、自分の個人的ないままでの経験からいっても、高齢者の場合は、退院を促しても、現実には引き受ける近親者自身が高齢化していて無理だということのほうがはっきりと見えてくるような気がするのです。これは個人的な意見になりますが、退院率を上げるというよりは、この診療報酬の中でもっと別な形、社会的入院ではない新しい施設を作るとか、高齢精神障害者向けのものを作るといったのが、もし御省内で検討されてい

っしゃるのであれば、そういう方向性もあり得るということをお教えいただきたいのですが。関心として伺います。

○精神・障害保健課長

おっしゃるとおり現実の問題として、努力の部分と比例した形でいけるかというのは難しい問題です。ただ、政策として、ここは捨てるおけない部分だろうと。併せて、いまおっしゃられた受け皿の話で、これは対象者に応じて適切な受け皿はきちんと考えるべきであろうということで、そういった議論は内部でも進めている状況です。

○船曳委員

是非、そちらのほうも熱い議論をしていただきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

まだ取りまとめに時間がかかりますので、ご意見がありましたらお願いします。

○船曳委員

大変細かいことで、いまおわかりにならないければ結構なのですが、例えば事業レビューシートの3ページですが、流れの中で、「民間団体（東京都委託先）（28か所）」とありますが、ホームページで東京都が個別支援実績として挙げているコーディネート事業所は12か所しかないのですが、28か所と12か所の違いというのはどういうことでしょうか。

○精神・障害保健課長

大きな柱で12か所というのは、私も事業者の方々から聞いていて、東京都の場合は、昨年度まで12か所で、今回は絞られたので6か所と聞いています。ただ、東京都の場合は、そのあとの振り方があるようですので、そこは調べさせていただいてご返事させていただければと思います。

○田代委員

地域整備コーディネーターが400何十人、地域推進の人が1,000人ぐらいと。この人数というのは、今後増やしていくという長期的な方針はあるのでしょうか。それとも、このぐらいで今後もいいのではないかなということなのでしょうか。

○精神・障害保健課長

地域移行推進員については、個別給付化されますので、今年度からなのでまだ実績は出てきませんが、全国にあるそういった指定の事業所は、この活動が広く遍くできる形になります。そういう意味では、法定給付化する中で、実際にこういう活動をされる方は当然増えていくものだと理解しています。

①の地域体制整備コーディネーターについては、予算で人を雇っていただいて

いる数ですので、この部分は今回の事業の基本的な見直しの中で、私どものいまの考えとすると、自治体の事業そのものになっていくということで、そういう意味では、ここの407名の方はなくなっていくと。ただ、持っている資格などは基本的に同じですので、②の活動でだんだんと活動の幅が広がっていくのではないかと考えています。

○清水委員

補助制度でやっているものを一般制度化するということに、十分に効果を把握されてしているのですよね。先ほどのアウトカム指標なども、一定の退院率と言いつながら、本事業の対象者ではない人の退院率との比較ができていないこともあったのですが、今回個別給付になった事業について、その効果はどのように検証されているのですか。

○精神・障害保健課長

こちらは障害者自立支援法で、100%国費のものでして、診療報酬の個別給付化のときは違います。

○清水委員

個別給付化されたときの効果は当然把握されているのですよね。

○精神・障害保健課長

このときはこのデータを出して、あと外部の有識者の方3~4名に、継続して入っていただいて、最終的にメニューを決めています。そういう意味では。

○清水委員

どういうデータですか。

○精神・障害保健課長

こちらの10頁でお示ししたデータをベースにご議論いただいております。

○清水委員

この30%という数字。

○精神・障害保健課長

どういった人を対象にして、どのくらい実績があったかというデータをベースにしてご議論していただいております。

○熊谷コーディネーター

集計がまとまったようですので、事業仕分け室長より報告をいただきます。

○総括審議官（事業仕分け室長）

コメントシートの集計結果です。「見直し案を妥当」とするご意見はありませんでした。6名全員の方が「見直し案では不十分」ということです。その内訳ですが、「事業を廃止すべき」が2名、「抜本的改善」が2名、「一部改善」が2名です。

○熊谷コーディネーター

この集計も踏まえまして、西村副大臣から取りまとめをいただきます。

○西村厚生労働副大臣

私から取りまとめのコメントをさせていただきます。ただいまの集計結果、「見直し案では不十分」ということで、得票数はそれぞれ2つずつに分かれまして、こういった結果、そして議論の経過等を総合的に判断させていただき、当該事業については「抜本的改善が必要である」という結論を得させていただきたいと思っております。一方、「廃止」という厳しいご意見もいただいておりますので、今日の議論の結果について、大臣はじめ、ほかの政務にも報告をしまして、しっかりと検証し、今後の概算要求に適切に反映してまいります。

○熊谷コーディネーター

それでは精神障害者地域移行・地域定着支援事業については、見直し案では不十分、抜本的改善という結論で終わらせていただきます。ありがとうございました。

（担当部局入替）

○熊谷コーディネーター

それでは、2つ目の事業であります「受給資格者創業支援助成金」について始めさせていただきます。ご説明をお願いいたします。

○雇用開発課長

雇用開発課長の水野と申します。よろしくお願いたします。受給資格者創業支援助成金につきまして、お手元の資料に沿って説明をさせていただきます。まず最初にお手元の資料の19頁、行政事業レビューシートをご覧ください。この助成金ですが、事業の目的のところにありますように、雇用保険の受給者、要は失業をされて雇用保険をもらっている方ですが、その雇用保険の受給者が人に雇われるのではなくて、自分で創業して経済的な自立を果たす、それを支援していくことをこの助成金の目的としているわけです。

具体的な事業内容としては、下の事業概要のところにありますように、雇用保険の受給者が創業して、それから1年以内に労働者を1人以上雇い入れて、雇用保険の適用事業所になったら、創業にかかった費用の3分の1、一応上限額が150万円となっていますが、その範囲内でかかった費用の3分の1を助成すると

いう事業です。また、そこにありますように、労働者を1人ではなくて2人以上雇い入れたら、助成額をさらに50万円上乗せすることにしていて、それによって創業による労働者の雇入れが1人でも多くなるようにしているということです。

この助成金の助成対象となる創業にかかった費用というのは、お手元の資料の25頁、「事業概要等」と書いてある横長の資料をご覧ください。いちばん下の左ですが、この助成金の助成対象となる費用は、オフィスや店舗の改修工事にかかった費用や賃借料、あるいは厨房機器等の設備や事務所の備品の購入費用等が助成対象になります。この助成金を使って、実際にどういった創業が行われているかといいますと、右のほうですが、コンビニ等の小売業や喫茶店等の飲食サービスが多くなっている状況です。

次の頁は「現状」ということで、予算の執行状況が出ていますが、平成22年度は約13億7,000万円の予算に対して執行額が約23億円。同じく、平成23年度は約24億1,000万円の予算に対して、執行額が約21億7,000万という状況になっています。この助成金はその頁の中ほどの○にありますように、財源が全額事業主が納めた雇用保険料ということになっていきますので、毎年数値目標を立てまして、効果が上がっているかどうかをPDCAサイクルで目標管理を行っています。

具体的な目標としましては、2つあります。その頁のいちばん下の四角の中にアウトカム指標とありますが、そこにありますように、まず1つは創業から1年後に雇用している労働者の数が2人以上ということと、もう1つは事業を継続している割合が95%以上、この2つを目標としているわけです。目標の達成状況としましては、平成21年度と22年度は、いずれも目標を達成しています。平成23年度は「集計中」となっていますが、実は昨日集計が終わりました。口頭で大変恐縮ですが、その結果を申し上げますと、雇用している労働者の数の平均が2.20人、事業を継続している割合が97.6%となっていて、一応平成23年度についても目標を達成している状況です。

次の頁、参考1に地域別の実績が出ていますが、ご覧のように関東・甲信越、それから近畿、あるいは東海・北陸といったところが比較的利用が多くなっています。この地域別の分布ですが、この助成金を利用する可能性のある雇用保険の受給者の分布と、概ね一致していると思っていますが、その中でも、この助成金の利用割合が、平成22年度で近畿は21.4%となっています。その一方で雇用保険の受給者に占める近畿の割合は、そこに出ていませんが、調べましたところ16.6%となっています。その雇用保険受給者の分布割合である16.6%に比べますと、この助成金が近畿ではよく使われている状況になっています。

参考の3ですが、今度は産業別の内訳が出ています。創業した内容としましては、半数以上がサービス業でして、それ以外では卸売・小売業や建設業といったところが比較的多くなっている状況です。

参考2のところに、労働者を2名以上雇用した場合の上乗せ助成の実績が出ていますが、昨年度は件数が658件、支給額が約3億3,000万円となっています。

実績等については以上です。

最後に、以上ご説明した現状を踏まえた、現段階での改善案について説明をさせていただきます。29 頁の「見直し案」と書いてあるところをご覧ください。簡単に内容を説明いたしますと、その見直しの方向性のところにありますように、この助成金につきましては、実績や目標の達成状況から見ますと、そこそこの成果が上がっているのではないかと考えていますが、今後さらに長期にわたってその効果を検証して、貴重な財源が本当に効果的に使われているかどうか、よく見ていく必要があると考えております。具体的にはその下にありますように、現在、法人等の設立から 1 年後について見ている事業の継続割合を、今後は 5 年後についてもチェックをしまして、その上できちんとした効果が確認できなかった場合には、必要な見直しをしていこうと考えています。

どうしてこういうことが必要かといいますと、28 頁の「活用事例」をご覧ください。この助成金の助成対象となった創業の中には、左側の「うまくいった事例」というのがありますが、そこにありますように、創業から 7 年以上にわたって事業を継続しているものもあるわけですが、その一方で、右側の「うまくいかなかった事例」にありますように、創業後数年のうちに廃業しているものもありますので、こういった所は、せっかくの助成金が無駄になっていないか、これからきちんと見ていく必要があると考えております。大変端折った説明で恐縮でございますが、私からはとりあえず以上でございます。

#### ○熊谷コーディネーター

それでは事業仕分け室長より、論点をお示しいただきます。

#### ○総括審議官（事業仕分け室長）

当事業につきましての論点と説明シート、31 頁です。下のほうに論点がございいますが、この失業者の自立を支援する上で、この助成金の事業効果の検証が必要ではないかということです。特に助成金を活用して創業した事業分野、あるいはそれによって創出された雇用機会というのが、新成長戦略などの成長分野にマッチしているのだろうか。サービス業が大半ということでしたが、どうなのかということです。

それから費用対効果を踏まえ、助成内容の見直しを検討することが必要ではないかといった論点がございます。具体的に申し上げますと、受給資格者が創業をして、雇用保険の被保険者を雇用するという場合の助成金の受給額と、雇用した労働者が失業状態であった場合に雇用保険基本手当をもらうと。それを比較した場合の費用対効果が適切なかどうかといった点があるかと思えます。

担当課の説明にもありましたように、いまは 1 年後の事業継続というところは見ているわけですが、もう少し長期的に事業を継続しているかどうかを検証していく必要があるのではないかと。またその際、安定した雇用がずっと続いているかどうかといったことについても検証が必要ではないかと、こういった論点があるかと考えております。

○熊谷コーディネーター

それでは、評価委員の皆さんよろしくお願ひいたします。

○清水委員

まず基本的なところなのですが、この事業というのは目的がはっきりしていないように思うのです。この助成金を出すことによって創業支援を行う、それとともに成長分野の事業を促進する、それによって、雇用保険の節約を図ると。一石三鳥のようなことを狙った事業のように思うのですが、どれがいちばんのメインなのですか。

○雇用開発課長

基本的にこの事業は、雇用保険の受給者の自立を促進する。これが第一の目的でして、創業一般を支援するのではなくて、失業されてハローワークに求職活動に来られる方に対して、求職活動をしていただいている中で、自分に合った求人がなくて、なかなか就職ができないといった方々について、就職の代わりの選択肢として、では自分で創業をしようという方もいらっしゃるので、そういった方を支援していく。それによって受給者の自立を促進していく、それが第一の目的です。

○太田委員

長期的に追跡をして効果を調べていくというのは非常に重要だと思うのですが、事前に、この方の創業については少し見通しが甘いとか、そういったチェックも非常に重要なことになろうかと思うのですが、その辺りの方針というのはございますか。

○雇用開発課長

ご指摘、大変重要なポイントだと思いますが、現状を申し上げますと、実際に銀行が融資をするときは、その事業計画の中身、フィージビリティなどもきちんとチェックをするのだと思うのですが、この助成金はハローワークで支給をしています。申し訳ないのですが、現状ではそういうノウハウがハローワークにありませんで、そこまで厳しい融資のようなチェックができないのが実情です。

○土居委員

この事業の目的について、先ほど清水委員からも質問がありましたが、こういう方はその事業の対象にしてよいと思われているのか、それとも本意ではないと思うのかをお答えいただきたいのです。いままでお勤めになっていた所を、いろいろな理由でお辞めになって失業状態になったと。けれども実は、お辞めになる前から創業したいと希望しておられたと。極端に言えば、自ら旗揚げするかのごとく、自分で創業をするために、いままでお勤めになっておられた所を、自らの

意思でお辞めになった。そして、一応ハローワークに行って失業給付を受けることをしながら、虎視眈々と創業の機会を狙って3カ月後なり半年後に、実は創業をしたいんですと言って、失業期間中の給付も受けつつ、この助成金の申請もなされると。こういう方はこの事業で支えて差し上げたいということとして、この助成金をやるということになっているのでしょうか。

○雇用開発課長

制度の趣旨から言いますと、助成対象にはなりません。といいますか、そもそもそういう方は雇用保険の受給資格者になり得ない。もともと創業をするつもりで会社をお辞めになった方については、最初ハローワークに来られて雇用保険の手続きをされるのでしようけれども、そのときにハローワークで保険の資格決定をするに当たって、就職の意欲というのを対面で確認します。ですから、ハローワークが紹介する求人にきちんと応じて求職活動をしていただけるかどうか、そこを確認した上で受給資格決定をします。そういうプロセスを終えた方がこの助成金の対象になりますので、いまおっしゃったような方は原則として助成対象になりませんし、仮にそういう意思を隠してこの助成金を受給したら不正受給になります。

○土居委員

私も事前にお話を伺って、そういうお答えを聞いたのですが、いろいろ世の中のWebサイトを見てみますと、会計事務所のWebサイト、社会保険労務士事務所のWebサイト等々の一部のWebサイトでは、社員として業界に入ってから、その業界で修業を重ねて実績を積んで、それから独立をします。つまり一旦社員として勤めている間は雇用保険に入っていると。しかも25頁の事業概要等に書いてあるように、5年間算定基礎期間がないといけませんから、5年以上勤めて、雇用保険に入る形で、被保険者になる形で勤めて、そして、わりとすぐ創業するというタイプには、この助成金は打って付けですよというふうに書かれているWebサイトが散見されることがあるのですが、この事態についてどういうふうに思っておられますか。

○雇用開発課長

いまおっしゃったようなサイトがあるとしたら、まさにこの助成金の不正受給を勧めているようなサイトなので、まずは非常に遺憾だと思います。そこは雇用保険の最初の手続きをするときに、いかにそういう創業の意思があるかどうかを確認する。そこは対面でやっているのです、相当厳しくやっているつもりですが、そこでそういう意思を徹底的に確認して、そういった方々はそもそも保険の受給者にしないというところを徹底するしかないかなと思います。

○土居委員

いまおっしゃった徹底するということは、この事業の趣旨ということであれば、

そこは徹底していただかないと整合性がとれないということだろうと思います。それとともに、先ほどの 25 頁の「支給対象となる経費の例」ということで左下に書かれています。経営コンサルタントへの相談費用というのは引っかかるのではないかと。つまり、どういうことかという、もちろんすべての方がそういう意図をもってなさっているとは、私は決して思いませんが、まさに助成対象の趣旨に沿わないという方々は、そういうコンサルタントの助言を得て、そういうことをなさっている可能性は結構高いのではないかと。つまり、自ら、「あっ、こういうのはこういうふうに悪用できるかもしれない」と、自ら発案して自らその助成を申し出るなどということではなくて、もっとそういうことについて詳しい方の助言をもらって、課長がいま不正受給であるとおっしゃった形で申請なさるといった可能性があるのではないかと。これは、そういう意味では相談費用、ある種マッチポンプみたいな話になってはいないかという気もするのですが。

○雇用開発課長

この経営コンサルタントの相談費用というのは、実際にこれから創業しようとする事業内容の経営方針とか経営戦略についての相談を受けた場合に、それにかかった費用を助成するものであって、仮におっしゃったように、そもそもこの助成金を使って創業をするノウハウみたいなものを相談していたということが、中身的に確認できれば、当然助成対象からはじかれることになると思います。

○熊谷コーディネーター

ちなみに不正受給で、摘発されたという言い方が正しいのかどうかはわかりませんが、見取られた件数というのは、いままでどのぐらいあるのですか。

○雇用開発課長

いま確認できていますのは、平成 22 年度と平成 23 年度の分ですが、その 2 年間で 3 件把握しています。うち 2 件は創業費用を少しごまかしたというものの、もう 1 件がまさにいま議論になっています、もともと創業の意思があったという方、そういう状況です。

○土居委員

私は、決して創業するなと言いたいわけではないということだけは申し上げたい。そういう方はこの助成金に頼らずに、堂々と胸を張って創業していただきたいと、そういう意味です。

○熊谷コーディネーター

ついでに申し上げておくと、Google で検索をすると、この受給資格者創業支援とか入れると、上位に出てくるサイトは、ほとんどいま土井先生がおっしゃられたような、こんないい助成金がありますよ、お得ですよ、こういうやり方なら

もらえますよという紹介をされているサマライズ業の方々のサイトが並ぶのです。そういう状況からすると、私は不正受給で認められた件数3件というのは、どこかミスマッチな感じがするのです。そこは一旦ご覧をいただいて、実際にどのような紹介をされているのか、あるいはそういう恣意的な誘導がされているのではないかとということも、是非担当課としては厳しくご覧いただければと思います。

○雇用開発課長

貴重なご指摘をありがとうございます。

○田代委員

いまのところに関連するのですが、これは申請が一応出てきますよね。それでそこで却下されたというのはどれぐらいの比率があるのですか。それとも、ほとんど申請は丸々受け入れられるということでしょうか。

○雇用開発課長

基本的には25頁の「主な支給要件」、その支給要件を満たしていれば助成対象になるのですが、ただ、その相談の中で、やはりもともと創業の意思があったということで、そこで確認されて弾いた例はいくつかあります。

○熊谷コーディネーター

どのくらいあるのですか。

○雇用開発課長

すみません、具体的な数字は把握しておりません。

○熊谷コーディネーター

田代さんいいですか。では、太田さん。

○太田委員

この助成金とはとにかく創業されようとしている方に対して、払ってしまっという形ですよ。補助金的な形になっていると思うのですが、実際に創業しようという方は、一応創業のためのコストは、例えば自己資金もあるでしょうし、あるいは金融公庫からの支援もあったりするのですが、それに加えてこの助成措置が加わっているのです。これまでのご経験の中で、やはりこういった助成措置を加えなければ、本当に創業というのは促進されないのかどうかという辺りは、どういうふうにお考えでしょうか。つまり、融資的な部分で十分に賄えるとは思われない、という部分はいかがでしょうか。

○雇用開発課長

ご指摘は、この助成金がないと創業できなかつたようなケースがどれぐらいあるかということだと思います。直接それを把握はしていないのです。これはご参考までなのですが、利用される方々のお声を聞くと、融資と違って返さなくて済むのが助かるとか、創業のハードルが低くなったと。返さなくて助かるというのは当たり前の話なのですが、ただ、これはやはり失業者の方を対象にしているのです。失業者の方は収入がなくて困っていらっしゃる方が多いので、そういった方ならではのお答えかなと思っています。

○佐藤委員

そこでちょっと疑問になるのは、確かに失業をされている方なので、かなり貯金は底を突いているだろうということは想像に難くないのですが、ともあれ、住宅もあるわけですし、何らかの自己資金の担保というのはいり得る人と、まさにそうではなくて、本当にこの助成金頼りで創業される方と、おそらくこの2つがあつて、ここで出ている支給決定件数、例えば平成22年度で1,709件という中にも、おそらく本当にこの助成金のお陰で創業をした人と、なくても何とかあった人。銀行からの借り入れとか、あるいは家を担保にするとか、自分の貯金を取り崩すとか、何かほかの手立てで、何とか資金の融通が利いた人というのは、おそらく分かれると思うのです。この政策は何らかの意味で経済政策的な、何か創業を促進するという意図であれば、助成金を配るのも1つの考え方、政策判断だと思うのですが、ここは厚生労働省ですので、おそらく1つの意図は失業対策、失業者支援だと思うのです。となると、本当にお金は限られているので、例えば自己資金もなくて、この150万円が本当に重要だという人に、給付、支給というのは限定しないと、おそらくその意図にも反する。先ほどの脱サラ問題もそうかもしれませんが、当初のこの制度の意図には反するのではないかと思うのです。

○雇用開発課長

非常に貴重なご指摘だと思います。ただ、この助成金の考え方として、あくまでも雇用保険をもらっている方の自立を促進するインセンティブということで、創業費用を全部カバーするという考え方にはなっておりません。この助成金の上限額、いまは150万円ですが、平成14年にできたときは200万円でした。その200万円の考え方というのは、当時の開業に要する平均費用が大体1,200万円くらいという調査がありました。その1,200万円の半分くらいは、ご自分でいろいろなところから集めて借りられる、それが一般的だということで、残りの半分の600万円の3分の1を助成するというので、200万円という上限でやっています。あくまでも創業費用を全部カバーするのではなくて、インセンティブとして、こういうものを支給するという考え方でやっております。

○熊谷コーディネーター

船曳さんいかがですか。

○船曳委員

同じことなのですが、いま上限 150 万プラス 50 万円の大体 200 万円というものの根拠を伺えたように思うのですが、同じような疑問から、これは雇用保険の中で、きちんとそれ自身がペイするように回っているのでしょうかという質問に対して、補助資料をいただいているのですが、その辺りをご説明いただけますでしょうか。

○雇用開発課長

公開プロセス事前勉強会での追加資料というものですが、皆さんお手元にございますか。

○熊谷コーディネーター

追加資料は、ネット中継とかをご覧いただいている方にはわからないかと思いますが、それを含めてご説明をいただければと思います。

○雇用開発課長

いまのご質問は、要するにこの助成金、費用対効果がきちんと取れているのかというご質問だと思います。この助成金の 1 事業所当たりの平均助成額、これは平成 21 年度の支給決定分ですが、平均の助成額は 1 事業所当たり約 146 万円となっております。これが創業 1 件当たりにかかった費用です。それに対して、この助成金を利用した事業所というのは、必ず労働者を雇わなければいけなくて、その平均が創業によって平成 21 年度の場合 2.16 人雇われているということです。この 2.16 人が仮に雇用保険をもらう失業者だと仮定した場合の話ですが、雇用保険の平均受給額、支給額は、1 人当たり約 62 万円、これも平成 21 年度の実績の平均です。この助成金を使って創業したことによって、雇用保険をもらう人が 2.16 人雇用されて、その分、雇用保険の支出が減ると考えますと、62 万円×2.16 人、合計で 134 万円になりますが、134 万円が節約されます。

これだけでは、かかった費用が 146 万円、節約が 134 万円なので赤字なのです。あとはどのように考えるかですが、その 2.16 人の方が雇用されると、今度は被保険者になってその方々の雇用保険料を払います。それがどうなるかといいますと、仮に平成 21 年度、22 年度の 2 年間その人たちが雇われたとすると、その人たちが払う雇用保険料は合計で約 22 万円になります。それを加えますと、ようやく 10 万円の黒字ということで、この助成金を使って創業して、それによって人が 2 年以上雇われると、ようやくペイするという状況です。

○船曳委員

その補助資料を拝見しまして、大変大甘な計算だと私は思います。そちらもそう思っていらっしゃると思うのです。それは最大数値で 10 万円ぐらいプラスとっているのであって、まず、その前提として雇用保険を受給していた方が、たまたま失業して周辺にいらして、その方をこの失業した方が仲間を誘って起業で

きたという場合にだけ適用できるのであって、一般的にサービス業の場合は家内労働者が多いので、奥さんの手を借りるとか子どもの手を借りるとかいうことが多いかと思えます。ですから、その方々はその前に雇用保険を払っていたかというところ、極めて疑わしい。たぶんパートタイムなどでお働きになっている場合も多かろうと。まずその前提が違うのではないか。

それから所得税の平均納付額、これはかなり高額所得者も含めての所得税の平均額であって、これも一般化するの是非常に難しい。何が言いたいかというと、これ自身としてはペイしていないと。3分の1の助成額が増えていけば、雇用保険のほかに本来回すべき事業に対しての手薄感が出てくるのではないかという危惧を持つのですが、いかがでしょうか。

#### ○雇用開発課長

まず前回ご説明したときは、所得税の話をしていただきましたが、いまご説明したのも所得税を抜きにして、雇われた人が本来もらったであろう失業給付の額と、雇われたあとに納めていただく雇用保険料、それでペイをするというお話をさせていただきました。ただし、いまご指摘のように、その雇われた人がもともと失業保険をもらっていたという保障はないのです。先ほどお話したのは、雇われた人がもともと失業給付をもらっていた人の場合の話であって、確かにすべてがすべてそうではないというのはご指摘のとおりです。そうすると、あとペイするかどうかは、雇われた人が納めた雇用保険料のみでペイするかどうか、そこを見なければいけないと思えます。この助成金は必ず人を雇って雇用保険の適用事業所にならないと助成対象になりません。ということは、雇われた人は必ず雇用保険料を払うことになります。それだけでペイするかどうかということ、ご指摘を踏まえると考えなければいけないということで、それを一応やってみました。その結果、恥ずかしいのですが申し上げますと、平成21年度のデータでやりますと、雇用保険料だけでペイするのは13年継続して雇われないとペイしないという状況です。

#### ○清水委員

それは最初にお伺いした点なのですが、成果指標が2つ挙がっていますが、平均の雇用人数というものの根拠が、いまのようなペイするかどうかを算出するための指標なのか、どうなのかということがわからなかったのです。それでお聞きしたら、自立を促進しますというお話でしたので、自立を促進するということは、1年経過後のパーセンテージが95を超えていれば自立と考えるのか、それとも何を自立と考えておられるのかがよくわからないのです。ペイするかしないかですか。

#### ○雇用開発課長

自立をするかどうかというのは、創業されたご本人が自立する。創業されたご本人はもともと雇用保険の失業給付をもらっていた方なので、その方の自立が、

まず助成金の第一の目的です。

○清水委員

それは具体的に成果指標でいうと、95%以上の継続率でいいのですかということです。そうではなくて、いまのペイするかしないかというお話なども、いろいろ言われますので、それも目的なのかというところが混乱してしまうのです。

○雇用開発課長

創業された方ご本人の自立、これが第一の目的です。それをアウトカム指標で見るとすると、それはおっしゃるように事業の継続割合だと思います。

○清水委員

事業の継続割合で見るとということなのですか。

○雇用開発課長

はい。

○清水委員

それは、別に新成長戦略に則ったような事業でなくてもいいと。何でもいから続けていればいいということなのですか。

○雇用開発課長

この助成金の目的は、あくまでも雇用保険をもらっておられる方の経済的自立なので、そこには成長分野かどうかを問うような発想はもともと入っていません。

○清水委員

もう1つ、ペイするかどうか、副次的な目的と考えていいのですか。

○雇用開発課長

はい、副次的な目的ということだと思います。要するにこの助成金を使って、ご本人が創業されて自立されている。それによって、今度、人を雇うということになると、雇われた人は雇用保険料を納めることになるので、雇用保険財政の改善に寄与する。それが副次的な目的となります。

○清水委員

資料を見ますと、平成21年度に支給された事業者が1年後に継続しているのは、ほぼ90パーセントなのですが、その段階で1人以上の労働者を雇っているケースは3分の1ぐらいですよね。ほとんど1人でやっておられるということなのですが、それでもやはり自立なわけですね。それもカウントということですか。

○雇用開発課長

この助成金は、自分以外に1人以上雇わないと助成対象になりませんので、自分以外に必ず1人以上はいることになります。

○熊谷コーディネーター

ペイをしないということは、事業効果を図ると同時に、雇用保険料を払っているという形で、要は国民負担をお願いしているところに転嫁されるという形になるから問題になってくるわけですね。先ほど来ご指摘の中で、そういうところでの予算が、レビューシートを見ると年々増えているわけです。むしろもっと効果的な失業対策であり、雇用対策にこそ資金を振り向けるべきで、悪いほうの数字を取ってみると、13年継続してもらわないとなかなかペイしてこないと。あるいは、そもそも創業のときのフィージビリティを見ているわけではなくて、この人は雇用調整助成金を受ける人かどうかというときのチェックは厳しいけれど、創業するときの事業計画であるとか、実際に雇用した人がどういう人かというところのチェックは、先ほどのご説明を聞いていると甘々なわけです。そういう形のを継続していいのかどうかというところが、評価の分かれるところだと思うのです。その辺りの改善策は、必ずしも見直し案の中では十分ではないと私は理解をするのですが、その辺りの考え方をお聞きしてもよろしいでしょうか。

○雇用開発課長

確かに、いまのご指摘はおっしゃるとおりだと思います。いまお示しした改善案の中には、より長期にわたって事業継続割合を見るということしか書いてないのですが、いままでご指摘をいただいたような、ペイするかどうか、そういったところを踏まえて、さらに効果を求めていく改善案を考えるとすると、やはりこの助成金の支給要件をもっと厳しくせざるを得ないと思っています。

どのように厳しくするかと言いますと、いまは1人以上雇えば助成をする。2人以上雇ったら上乘せをするという要件でやっているのですが、ペイするのに、先ほど言ったように13年かかってしまうのですが、それを例えば最低2人以上、さらに3人以上とか4人以上雇ったら上乘せするというようにすれば、そのペイする期間はもっと短くなります。そういうことで、費用対効果ということでは、まだまだ見直す余地はあると思っています。助成対象とする分野もいまは限定していませんが、そこも先ほどからご指摘いただいていますように、成長分野に限定するというのも一つの案だと思っています。実際この助成金を利用したところを産業別に見ましたが、成長分野とそれ以外では、かなり実績に差があります。成長分野に該当するものについては、雇い入れた労働者の数も多いですし、企業継続割合も高くなっているのです。今後の改善策としては、分野を成長分野に限定して、さらに支給要件を厳しくすることが考えられると思います。

○熊谷コーディネーター

さらに言えば、27 頁に、いまご説明のあった産業別が出ていますが、前にいただいた資料でも、飲食店であったり、クリーニングや理・美容の生活関連サービスであったり、あと卸売・小売りだとコンビニとかが多いということでしたよね。例えば生活関連とか飲食とかで言えば、公庫の融資でも、一般だけではなくいろいろな融資のメニューがあるわけです。創業に限っても新創業融資であるとか、新企業の育成貸付とかがあるわけです。飲食店であれば食品貸付とかも関わってくる場所があるだろうし、生活衛生で言えば、それこそたくさんありますよね。改善貸付、振興事業貸付、セーフティネットも含めれば多種多様なメニューがあるわけです。生活衛生の部分でいくと、おおむね、例えば理・美容とかクリーニングとかは、経験されている方が開業されるでしょうから、ここは特例貸付などでも組合長の推薦があれば借り入れできるとかいうところもあるわけです。実際にそういうものを借りて開業される方も多いわけです。

そういうところで、融資となったときに難しい方とか、先ほど佐藤先生からご指摘のあったように、自己資金もなかなか確保できなくて厳しい方、というところの要件をきっちり見詰めないで、土居先生の冒頭のご指摘ではないですが、チェックしているとは言いながらも、実際どのぐらいチェックが厳しくできているのかということと、事業計画自体はなかなか中身が見られていないということと合わせれば、むしろこういうところで事業計画の中身をきっちり見てもらって、それで、しっかりできている人なのだけでも、なかなか自己資金の目処が立たないという人を応援するようなスキームに作り変えなくてはいけないのではないですか。

#### ○雇用開発課長

大変貴重なご指摘だと思いますので、検討させていただきたいと思います。

#### ○土居委員

いまの熊谷さんのお話が続いてなのですが、先ほど課長がおっしゃったように、条件をきちんと設定していくことは、基本的に私もいいと思うのです。ただ、業種によってさまざまなので、そこは一律に、例えば先ほど課長がおっしゃったように、3人以上雇わないといけない、4人以上は雇わないといけないということになると、業種によっては、適正な規模は創業者を入れて3人ぐらいなのに、助成金は、自分以外に3人雇って4人でそのビジネスをやらないともらえないとかいう話になると、実態と不整合が出てきて、今度は逆にこんな助成金は使えないではないかという批判が出てくるおそれがある。そういう意味では、各業種でそれぞれどういう事業形態であるか、何人でその事業を営んでいる会社が、どれぐらいの分布で存在するのかとかいうところは、業種によって分けながら上限設定をしていかれるといいのではないかと思います。

先ほど佐藤先生からお話がありましたが、自己資金を持っている方に、更に追加で助成をするというところは、さすがにちょっと手厚すぎるという可能性があるのではないかと。つまり、自己資金がある方は、すべてがそうではないけれども、

前の職を辞める前から創業の意思があつてという可能性がかなり高いので、先ほど課長がおっしゃったように、不正受給が起こらないように厳しくチェックするという、ご決意はよくわかりますが、本当にきちんとチェックできるかどうかという実効性を考えると、それがあつたならば自己資金、これはかなり相関があるのではないかと。つまり一見するとハローワークで面接しているときは、私は創業の意思がない、職探しをしていますということをおっしゃるのだけれども、実はきちんと自己資金を用意してあつてということだと、創業をしないで求職をするのかと言われると、ちょっと微妙だということですから、自己資金がなく本当に求職しているのだけれども、それでもなお、自ら創業をしたほうがここは活路が開けるのではないかと。ここで後押しをするような形でこの助成金が使われる。これがまさにこの助成金のもともとの趣旨だと思うのです。ですから、そのようなところの条件設定を、もっといろいろな配慮をしていく方向でいかがでしょうか。

#### ○雇用開発課長

大変貴重なポイントだと思っております。いまおっしゃった自己資金の関係ですが、実はこの助成金を使うときには、創業をする前に事前に法人等設立届を出していただきますので、その届出の中に、いまご指摘のあつた自己資金、あるいは資金計画とかをもう少し詳しく書いていただくことも検討していきたいと思っております。

最初のご指摘の、支給要件を単に厳しくするといっても、産業ごとに雇用可能人数が違ってくるのではないかと。それも確かにそのとおりです。先ほど成長分野は非常に雇入れ人数が多いと申し上げましたが、全体の平均は2.16人なのですが、成長分野だと3.何人だったのです。その一方で飲食業などを見ますと、1.何人しか雇われていない。やはり産業によって差があるのです。そこは今後の方針として成長分野に限定するのか、限定しないのであれば、産業ごとの雇用可能性を検討しなければいけないと思います。

#### ○熊谷コーディネーター

そろそろシートのご記入とご提出をお願いいたします。

#### ○佐藤委員

もう少し平たく言うと、雇用保険を使って、こういう助成金をそもそもやるべきかどうかという議論になってしまいます。もちろん創業支援をするというのは、すごく大事なことだと思います。ただ、それは助成金というやり方でなくてもできるはずですし、例えば先ほど熊谷さんからもありましたように、この制度以外の各種助成金、低利融資から、さまざまな支援策があるわけです。せっかく国がやっているわけですから、ハローワークとかを使って、そういうほかの制度に対して誘導してあげるとか、創業に向けたアドバイスなどをするとか、あるいはアドバイザーを紹介するとか、むしろそちらのほうがハローワークとしての機能を

もう少しうまく使える。逆に助成金をやって、受給資格はどうかとか、それをあとでチェックするとか、これまであまりやっていない仕事を、銀行みたいなことをしても、それは実効性があると言われると、かなり怪しいなということになるので、そこは自分たちの専門分野に特化して、橋渡しをする役割をされるほうがよろしいのではないかと思うのです。

#### ○雇用開発課長

非常に貴重なご指摘だと思います。創業するに当たっては、この助成金以外にもいろいろな支援策があって、私も今回調べてみたのですが、経産省ですと融資をやっていますし、それからいろいろな相談・援助・セミナーとか、あるいは自治体によっては減税などもやっている所があります。そういった所と連携してやっていくというのは大事なことです。ハローワークが慣れないことをやるよりは、そういった所と連携して、いろいろなノウハウとか相談・援助はそういう所をご紹介するというのは、全くそのとおりだと思いますので、そこは当然やっていきたいと思っています。

#### ○田代委員

いまの件なのですが、先ほど申請があったらそれをチェックするノウハウもなかなかないと。それはそうだと思うのです。けれども、これは皆さんが納めた保険金からやっているわけですから、全数やろうとしたらそれは無理だと思います。普通こういう場合は、例えば 1%でもいい、0.1%でもいいから、アトランダムに何かを引っ張り出す。そうするとある程度の数が出ます。するとやはり、FSでちょっとこれは難しいよという例が出てくると思うのです。そういうのを類型化していく。それをいろいろな説明の場とか、アピールの場にうまく使っていくということをやらないと、我々はノウハウがありませんから、出てきたものは全部オーケーですというのは非常に腹を括ったやり方だとは思いますが、ちょっと甘いかなと。ただ、全数やるのは本当に大変だと思いますから、一部でもいいからそういう例示で調べてみるのは、非常に面白いのではないかと思います。

#### ○船曳委員

IT を始めとして成長産業にということをお話になっていらっしゃったので、ちょっと注意していただきたいと思うのです。IT 系の成長産業ですと、いま支給対象となるのが固定資産などの償却対象になるようなものが中心になっていて、これは分かりやすいと思うのですが、IT 系企業はそのようなものはあまり必要としないのです。皆さん在宅でネットワークで繋がっていく。独立事業主が、雇用という関係に入らないで起業していくのが、結構その先進的なものを生み出していると私は思うのです。したがって、先ほどの IT 関係を始めとして、成長産業に厚くということも考えますというのは、ちょっとそれは違うのではないかと、いうことを申し添えたいと思います。

○雇用開発課長

いまいろいろ貴重なご指摘をいただきましたので、それを踏まえて改善させていただきますと思います。

○熊谷コーディネーター

清水さん、まだおっしゃりたいことがございますか。

○清水委員

いや、ありません。

○熊谷コーディネーター

先ほど船曳さんからでしたか、雇っている人が家族経営のところが多いのではないかというお話があって、いま課長のお話のとおり、ほかに、例えば何人雇ったら助成金を出しますみたいなメニューがあるのではないですか。

○雇用開発課長

雇入助成金です。

○熊谷コーディネーター

あれとかですと、例えばハローワークを通じて雇った人とか、そういう縛りがあるのではないですか。例えばこれを見直されて継続するのであるとすれば、そういうところに制限をかけていくとかということは、考えられないのですか。

○雇用開発課長

要するに、ハローワークの紹介で雇い入れた場合だけ助成対象にするとか、そういう要件を加えるということですか。それはあり得ると思いますが。

○土居委員

それは、私が冒頭指摘したのと同じような問題が起こるので危険ではないか。つまり、例えば口裏を合わせて、本当にお金がなくてこの助成金を受けることとして、適切にこの助成金を受ける創業者であったとすると。けれども、本当はほかの仲間と一緒に創業したいと思っている。けれども、その2人の仲間は勤め先があって、かつ、安定して雇用されている人だったと。ハローワークから雇い入れないとその助成金を受けられないという話になると、一旦辞めさせて、失業して求職していることにして、ハローワークから紹介されましたからどうぞという話になってしまう可能性があるので、そこはいろいろ気をつける必要があるのではないかと思います。

○雇用開発課長

おっしゃるとおりで、いまの要件としては雇用保険の被保険者として雇い入れ

たら助成対象にする。そこをご指摘のように、ハローワーク紹介のみに限定した場合に、残った人たちが助成対象から外す理屈がつくかどうかということだと思いますので、いろいろご指摘を踏まえて検討させていただきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

私はどちらかという土居先生のような立場に立つのですが、ほかの制度との整合性を整理しないと、一方ではこういう縛り、一方ではここは全然緩くてそういうことは何もないというのを、同じ厚生労働省の中で事業としてやっているということが、果たしてこれは妥当なのかどうか。これは違う評価になると思います。そこを、例えばこれは失業目的です、失業対策ですとか、これは雇入れを促進するためとかいう目的が違っているとはいえ、そこはやはり整合性をしっかり保っていただかないといけないのではないかという問題意識からお伺いしたので、その辺りの整理も含めてお願いいたします。

○雇用開発課長

おっしゃることはよくわかります。雇入れの助成金というのは、要するに、ハローワークの職業紹介の支援がないと就職できないような方の雇入れを促進するという趣旨でやっていますので、一応ハローワーク紹介という要件をかけています。一方でこの助成金というのは、別に就職の難しい方の就職を促進するということではなくて、まず一義的には、繰り返し申し上げていますように、雇用保険をもらっている方の経済的自立、加えて、副次的な目標として、人を雇うことによって雇用保険財政の改善に寄与するという目的でやっているので、保険については、必ずしもハローワークの紹介要件をかませる必要はないのではないかと考えていますが、おっしゃるように同じ厚生労働省でやっている助成金として整合性の問題も非常に大事なので、そこはよく検討させていただきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

あまり繰り返すつもりはないのですが、地域雇用開発助成金とか、これも創業支援金ですよ。これも2人以上の所とかはどういうふうに考えるのか。雇入助成金は上乘せですよ。

○雇用開発課長

いまご指摘の中小企業の地域雇用助成金ですが、それはまた趣旨が違って、非常に。

○熊谷コーディネーター

わかっているのです。わかっている聞いています。

○雇用開発課長

そちらのほうは、雇用情勢の厳しいところの雇用機会の創出が目的なので、助

成内容も手厚くなっていますし、人を雇い入れた際には、上乘せ助成もあるので、かなりの利用があるのです。

○熊谷コーディネーター

それでは事業仕分け室長より、集計の結果をご紹介します。

○総括審議官（事業仕分け室長）

コメントシートの集計を発表いたします。「見直し案を妥当」とするご意見はございません。全員の方が「見直し案では不十分」ということでございます。内訳ですが、「事業の廃止をすべき」が3名、「抜本的改善」が2名、「一部改善」が1名ということです。

先ほど主な意見を紹介し忘れてしたので、主な意見をご紹介します。この事業をそのままいけますと雇用保険全体に負荷がかかり過ぎるのではないかと。開業支援をするというなら、ほかのもっと有効な方法を考えていくべき。あるいは、創業促進というのはアドバイスとか低利融資とか、ほかの政策で代替可能だというご意見がございました。仮に継続するとしても、不正受給をきちんと排除できるような体制を整備することが必要であるといったご意見がございました。

○熊谷コーディネーター

それでは西村副大臣から取りまとめをいただきます。

○西村厚生労働副大臣

私から取りまとめのコメントをさせていただきます。ただいまの集計結果から判断いたしますと、当該事業は「廃止」が妥当ではないかと思えます。先ほど主たるご意見ということで紹介がありましたとおり、雇用保険の中でこの事業をやっていくことの妥当性、また、ほかの業務との関係等々、総合的に考えていく必要があると思えます。当然、創業は支援をしていきたいという気持ですし、雇用保険を受給している皆さんの自立は引き続き促してまいりたいと考えておりますが、このような結論とさせていただきました。

○熊谷コーディネーター

受給資格者創業支援助成金については、見直し案では不十分、事業の廃止という取りまとめをいただいて終了とさせていただきます。ありがとうございました。10分ほど休憩をとって3時10分から再開したいと思います。

（休憩）

（担当部局入替）

○熊谷コーディネーター

再開したいと思います。3つ目となります「障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施」について始めさせていただきます。ご説明をお願いいたします。

## ○能力開発課長

能力開発課長の志村でございます。よろしくお願いたします。説明時間が限られていますので、レビューシートの1枚目、2枚目と、見直し案を45頁に付けています。それを中心に説明させていただきたいと思っております。

事業の目的、概要ですが、40頁をお開きください。横置きで恐縮ですが、この委託訓練制度のスキームを掲げています。事業の目的としては、ハローワークに求職を申し込んだ障害者等に対しまして、当該障害者の住む身近な地域で、障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで、障害者の就職促進を図るという制度です。障害者に限った話ではないのですが雇用情勢は依然として厳しく、障害者では年々、求職者数が増加していて、これは41頁の図からも見て取れると思っております。その中でも割と障害が軽い方の就職はうまく進んでいますけれども、障害の重度化、多様化というのも進んでいます。

こうした中で、障害者の訓練施設というのは全国に19校ございます。そして一般の健常者の訓練校の中でも障害者の学科を設けてやっています。ただ、その数は合わせても3,000弱程度です。そして、やはりこれは民間団体、企業、社会福祉法人、NPO法人を活用した委託訓練というものを活用していく。現在、6,000ほどやっていますが、こういったことが求められ、全体で障害者の職業能力の向上を図っていかねばいけないという事業です。

レビューシートの1枚目の予算額、成果目標の話に移ります。予算額について、これは16年度から始めた事業で21年度は19億円程度ありましたが、22年度から23年度において主に実際の期間の見直し等も行い、2億円程度落としております。そして23年度から24年度にかけては定員の見直し等を行い、現在の15億円という額になっています。執行率については、ここに掲げているとおり6割程度ですが、こういった見直しを行う中で23年度は71.6%という状況です。成果目標としては、障害者は就職を最終的な目的にしていますので、これは障害者の中期計画で雇用だけでなく、重点施策実施5カ年計画の最終年度において50%というのがあります。そして成果実績という真ん中の右のところを見ると、21年度は41.6%、22年度は43.8%ということで、徐々に50%に向けて推移しているということです。単位当たりのコストについては、受講者1人当たり、平均訓練期間2.2カ月ですけれども、20万円ということです。

34頁に進んでいただき、所管部局による点検ということで、詳細はあれですけれども、広く国民のニーズがある優先度がということで、これについて障害者の雇用促進を図る重要事業と考えています。国が実施すべき事業か、地方自治体、民間等に委ねるべき事業ではないかということで、なかなか詳細は申し上げられないのですが、雇用政策は国の責務でございます。実際の産業雇用と関連して、地方自治体等と連携してやっていく。そして民間活力を活用して多様な訓練を行っていくべきものと考えています。そして、この事業は不用率が高くなっているわけですが、その理由については、訓練定員の充足率が高くないというのが1点、訓練実施機関の開拓がまだまだ十分でないというのが2点目です。資金の流れ、

費目・使途については競争性がということですが、訓練校での訓練等を補完するという位置づけですので、競争性は確保されていないということです。コストについては後の見直し案にも関わりますが、委託費は6万円で、健常者と同じですから多くはなく、不十分なところもあるのではないかと考えています。費目・使途については訓練実施機関に対する委託経費、訓練支援員の設置に必要な経費が大部分を占めており、適切なものと考えています。他の手段と比較して実効性の高い手段となっているかというのは、先ほどの委託訓練の位置づけで述べたところです。活動実績について△を付けていますが、これは執行率が低いという状況です。

こういった中で、この委託訓練の実施について、こういった見直し案を考えているか説明させていただきたいと思います。45頁をお開きください。このような障害者を巡る状況に鑑みて、予算措置を講じている以上、効率的に予算を執行し、かつ、実際に行った訓練が就職率をしっかりと高めることになっていくために、専門家の参集を求めて会議等も開催していますが、以下の方策として大きく4点、委託訓練の話と就職支援で2点ずつ掲げています。

47 都道府県に委託している以上、県によってばらつきがあるということです。中央の、高度な職業訓練を機構、独法のほうでやっていますが、そういった訓練技法のノウハウ等も絡めて、マニュアルの開発・普及を行うというのが1点目です。2点目は受講単価の見直しで、健常者と同じ一律6万円という制度でいいか単価を見直したいと考えています。3点目は、就職支援に向けて、簡単に言えばきめ細かくやっていくということですが、訓練支援員や手話通訳等の配置を拡充していく。これは就職についての訓練現場での支援策です。そして障害者雇用行政ですけれども、福祉行政の側面もあり、特別支援学校等の課程で障害者の就職を求めるなどいろいろな局面がありますから、関係機関のいま以上の連携をやっていく。その連携を専任するような支援員を都道府県に配置し、しっかりとやっていきたいと考えています。レビューシート、見直し案の説明は以上です。

#### ○熊谷コーディネーター

それでは事業仕分け室から論点をいただきます。

#### ○総括審議官（事業仕分け室長）

論点等説明シート、47頁です。ハローワークでの求職障害者が大幅に増大しているわけですが、そういった中であって、この施策についての執行状況は低調な数値になっています。6割から7割と言っても、予算額が少し減っている関係で執行率としては上がっているということですが、いずれにせよ6~7割ということ。そういった要因を分析して必要な訓練機会を提供する、あるいは効率的な執行が必要なのではないかとということです。また、このシートの中ほどに訓練受講者数の計画と実績がありますが、これも計画と実績を比べると6割ぐらいで、実際に訓練を受けた人の数がこのぐらいということです。

次の論点ですが、求職障害者の障害の重度化・多様化が進む中で、求人ニーズ、

あるいは障害特性に配慮した効果的な委託訓練が重要ではないかということです。具体的に申しますと、下の表にありますように成果目標ということで、訓練修了後の3カ月時点での就職率は少しずつ上がっていますが、目標には到達していないので就職率を高めるための方策を検討する必要がある。こういったことが論点かと思います。

○熊谷コーディネーター

それでは評価委員の先生方、よろしくお願いいたします。

○清水委員

質問させていただきたいのですが、この事業は、ハローワークに求職を申し込んだというところが、最初に条件になってくるわけですね。政策評価のシートを拝見していると、施策名がⅡ-1-6のところに入るものの中で、同じように障害者のキャリア形成を支援する事業で70億前後のものがあるのです。こちらについては障害者職業能力開発学校の設置や委託訓練云々と書いてあるのですが、なぜお聞きするかというと、こちらのほうは成果目標が就職率60%となっていて、本事業と違っているのですが、その区別はどういうふうにされているのですか。

○能力開発課

いま、施設内でやるものと、都道府県に事業実施主体になっていただいて民間の訓練実施機関が行うものと2種類あり、最初の説明の中で施設が中心ということで説明させていただきました。

○清水委員

どちらですか。

○能力開発課長

60が施設です。

○清水委員

施設というのは、都道府県の。

○能力開発課長

そうですね、障害者校。

○清水委員

それは補助事業ということですよ。

○能力開発課

それは、国が委託しているものが13校、あと県立県営でやっているものが6

校あります。

○清水委員

例えば見せていただいた国立ですか、どこかに。

○能力開発課長

東京都の小平。

○清水委員

小平でしたか。

○能力開発課

あれは国が設立して、東京都に運営をお願いしているものです。

○清水委員

それに対しては補助が下りているのですか。

○能力開発課

委託費が。

○清水委員

それは委託費なのですか。

○能力開発課

ええ、委託費です。国から運営の委託費が流れています。

○清水委員

ただ、それにプラスアルファして、障害者の訓練もやっているということをおっしゃっていたと思いますが、都営で。

○能力開発課

プラスアルファ。

○能力開発課長

施設内。

○能力開発課

障害者の訓練校ですから、施設内で障害者の訓練をそこで実施しています。

○清水委員

それも国の委託なのですか。それは都がやっているのですよね。

○能力開発課

運営は都ですけども、国立ですので国が設置いたしまして、都に運営委託費を流してやってもらっているということです。

○清水委員

その目標値の差は何なのですか。

○能力開発課

それは、いわゆる障害者校におきましては特別に職業訓練上、支援を要する者、重度とか発達障害の方でなかなか集合訓練が難しい方とか、そういう方を重点的に行うこととしていて、そこでは施設なり指導員なり手厚く整備されています。そういった形で民間の委託機関を活用して行う訓練とは、手法なり実際の訓練カリキュラムなり、期間なり時間なり内容なりがかなり異なっています。そういった中で、それぞれの実施機関におけるカテゴリーで就職率を設定しているということです。

○清水委員

確認ですが、両事業は国が委託という形でお金を出している点では全く一緒で、それで自治体に委託をして、自治体がプログラムなりカリキュラムなりを設定するという点でも、一緒と考えていいですか。

○能力開発課

いまのお言葉だけですと、一緒ということです。

○清水委員

規模が違うとか、そういうところはあると思うけれども、そういうところだけが違うということですか。

○能力開発課

規模だけでなく、訓練する実施主体が、この委託訓練の場合は民間を活用していますけれども、施設のほうは国が直接設置した施設の中で、国が委託費を流してそこでやってもらう。学校を作ってそこでやってもらうということになります。

○清水委員

わかりました。目標の違いは施設だとか、スタッフの配置が厚いという理由で違っているということですね。

○能力開発課

そうです。それによって訓練カリキュラム、訓練内容、対象者も違うということです。

○清水委員

わかりました。

○太田委員

こちらのほうの事業で委託費が6万円、現在設定されていて、若干少ないのではないかといった趣旨の説明があったと思いますが、実際に受講者1人当たりの単位当たりコストというのは、かなり高い水準というか、レビューシートの3頁に書いてあるように、コスト的には20万円近くはかかっているわけですね。その差額はかなり大きいと思いますが、その内訳はどういう形で考えたらよろしいですか。

○能力開発課

6万円につきましては、訓練受講生1カ月、1人当たりの単価ということで、いまの委託訓練を平成22年の実績で見ると平均の月数は2.2月です。6×2.2で、プラス消費税もあります。それと都道府県に訓練支援員、いわゆる訓練実施機関に対していろいろコーディネートする訓練支援員の事務経費等がありますので、それを全部合わせると1人当たり20万円という計算です。

○太田委員

なるほど。では平均的に見ると、大体8万円近くが委託関連の付随的な業務に関わる費用だと考えて、よろしいでしょうか。

○能力開発課

そうです。

○太田委員

もう1点、よろしいですか。実際に各民間の機関が訓練を設定して、それに十分な応募がなかった場合、設定する際にはコストがかかりますね。おそらく民間の側も。

○能力開発課長

コースの調達とか機材とか。

○太田委員

そのコストは全く払われない形になっているのか、あるいは何らかの形で、それも少しは面倒を見ますよという形になっているのか、そのあたりをちょっと。

○能力開発課

都道府県が民間との間で契約を結ぶ際に、受講生がどれぐらいかというのがわかってから最終的に契約を結びますので、そこで民間実施機関が、この受講者数は経費的に賄うことができないということで中止になるケースも結構あります。

○太田委員

中止になった場合には、それに要したさまざまな準備のためのコストというのは支払われないというか。

○能力開発課

払ってないです。

○太田委員

払ってないということですね。

○能力開発課

はい。

○太田委員

わかりました。

○熊谷コーディネーター

1点目の訓練支援員等への謝金等があるというのは、レビューシートで言うと、36ページの例えば東京都の例でいくと、9,800万円の委託費のうち3,300万円はそういったところに使われている。

○能力開発課

そういうことです。

○熊谷コーディネーター

これは全国的に見ても、大体、このぐらいの割だという理解で、正確にというのはまたあるのかもしれませんが。

○能力開発課

大体、それぐらいです。

○熊谷コーディネーター

いかがでしょうか。

○田代委員

障害者職業能力開発推進会議という会議が、今、やられているというお話がありました。これ結論は、いつごろ出る予定なのですか。

○能力開発課

いま第3回目が6月28日に開催する予定で、そこで大体の報告書の案がまとまり、先生方の議論が終わらないとわかりませんが、それを踏まえて、7月中には報告書案は出来上がることを事務局では見込んでいます。議論によってはもう一度やる可能性もありますが、そういう形だと思います。

○田代委員

ということは今日、ここでやっている議論も、もちろんその中に検討項目としては入っているわけですね。

○能力開発課

そうです。ご紹介させていただく予定にしています。

○田代委員

わかりました。

○船曳委員

先だって、東京都が委託している民間教育訓練機関を訪問させていただきました。ここでも話題になっていますけれども、1人当たり月額6万円ということで、その施設は目が悪い方、弱視の方々が対象だったのですが、非常に苦しいという話を伺いました。そのとおりでとは思いますが、そこで40頁で質問があります。ここには厚労省から各都道府県（職業能力開発校）と書いてあるのですが、そこにまず委託され、そこが委託訓練実施機関ということで民間の企業であったり、社会福祉法人であったり、訪問させていただいた教育訓練機関に委託することになっている、これはそのとおりで受け止めてよろしいのでしょうか。

○能力開発課

はい、そうです。

○船曳委員

そうすると、もちろん社会福祉法人や企業等で、訓練施設を既に自前で持っている所は負担感が少ないと思いますが、訪問させていただいた所は、いわゆるマンションの1室を借り上げて、ですから固定費が非常にかかっているわけです。月、1人6万円だけでなく、都や国からの施設費の補助はあるのだらうと思いますが、非常に厳しいというのは、そういう固定費が厳しさを増しているのではないかと。そういう意味で民間受託する所が少ないという感じを受けたのですが、そ

れについてはどう思われますか。

○能力開発課

イニシャルコストとランニングコストで、固定費をどれだけ計算するかですが、あの施設だと委託訓練だけに活用しているものではなかったと思いますので、委託訓練に活用する期間の借料が委託費の積算対象になるかと思われ、我々としてはですね。そういう意味ではランニングコストなのかなということです。ただ、視覚障害者の方で、あそこでは全盲の方、光しか見えない方、視野が狭い方などいろんな方がいらっしゃいましたので、その方にきめ細かに支援していくとなると、指導員が指導するに当たって非常に労力もかかりますから、手厚い支援員の設置も非常に重要になってきます。そういうことの経費もかかってくるというのが現状です。

○船曳委員

ただ、そのとき伺ったのは、あそこで講師をやって補助的に指導されている方はボランティアですと、そのときは聞いたのです。ということは、そこで謝金が支払われているわけではない。それでもなお苦しいということは、固定費のところが問題ではないかと私は思ったわけです。そこで先ほどの40頁の質問なのですが、職業能力開発校はそれぞれの施設を持ったり、都はいろいろな施設を持っているわけです。そういう所に民間教育のNPO的な団体に一部施設を貸し出すとか、そういう方策はなぜ取られないのでしょうか。

○能力開発課

個々の施設によって利用可能な教室等もいろいろ調べてみないと、実際、できるかどうかという実現可能性の問題もあります。いま、お話いただいた点については、貴重なご意見だと受け止めさせていただきたいと思います。

○船曳委員

ありがとうございます。

○佐藤委員

1つ確認というか、よくわからないので教えていただきたいのですが、43頁の「事業実績の分析」のところで、おそらく国が定めたであろう定員が平成23年度までは9,550名、それに対して都道府県が実施計画として定めた定員数が7,996名、まず計画の段階でずれているということ。おそらく実施主体はあくまでも都道府県なので、何らかの齟齬が起きるのはわかるのですが、ただ、一応、これは国が都道府県に委託している事業でもあるので、このあたり、あくまで実施主体が都道府県だということで、こうなるだろうなという予想は付きますが、国のある種の目標と都道府県の目標に齟齬があるのではないのでしょうか。

○能力開発課

そこはですね、そういうご指摘は、我々はそう考えているところもございまして、23年度につきましては、22年度から23年度に定員をそのまま予算上置きまして、金額を落としています。そうすると、予算の計算でいきますと単価×人数になりますと、期間等のほうで予算の積算上作ってしまったということで、実際の金額は都道府県は国の予算の15億9,500万円に対して、23年度、7,996人の実施計画ということでございまして、そこを24年度につきましては都道府県の実態を踏まえまして、定員と予算を合わせて、都道府県の実施計画、定員に予算と整合性を保つように実施してきたということです。

○佐藤委員

そこで今度は、どっちがどっちを引きずっているのかがよくわからないというか、そもそも国がやるという事業、誤解があれば直していただきたいのですが、国が主体的にやろうという事業であれば国がまず目標を定めて、それに対して都道府県が契約を請け負って実施するというのであれば、本来は国の計画に沿う形で都道府県のほうが定員なり事業を拡充していくというのが、たぶん筋です。いわゆる都道府県が主体的に実施している事業で、それを国が補助してあげますというスタイルでいくなれば、確かに都道府県の現場の実情を踏まえて、国のほうが逆に施策を改めていくというのは、これは筋としては合うと思います。そもそも、これはどちらの立場でやっている事業ですか。

○能力開発課長

一応、基本論というか制度論みたいなところもありまして、職業訓練自体がいわゆる地方分権的な話もありますけれども、地方自治体の自治事務ということもあり、一応、主体的には言うまでもなく対等という中で調整しているところはあります。

○能力開発課

この事業につきましては雇用のセーフティネットということで、国が財源負担等を行ってやる事業ということで我々は受け止めています。そういう意味で、どの程度の訓練規模が必要かということで、我々としては新規求職者、障害求職者が増えていますから、その数を見ながら全体の数字というのは例年決めてきました。ただ、そうは言っても実態上設定できるものということで、執行率が悪いという話も、平成23年度、24年度、予算編成過程の中でかなり議論しました。そういう実態を踏まえてどの程度必要かという議論をしつつ、この数字にきたということです。

○佐藤委員

もう1つだけ確認ですが、前の頁の42頁でいくつか活用事例があって、おそらくうまくいったケース、そうでもなかったケースなどいろいろケースが出てき

ていると思います。国がこういうのを集めるのはわかるのですが、逆に都道府県のほうで、こういう事例、ベストプラクティスを含めて、都道府県間で情報の共有というのは何か図られているのでしょうか。

○能力開発課

ブロック会議というのを、都道府県の担当者を集めて毎年やっています。

○熊谷コーディネーター

先ほどの佐藤先生からのご質問に対するお答えで、僕は極めて納得がいかないのですが、41頁の左下のグラフを見ると、新規求職の方がどんどん右肩上がりが増えていくわけですね。これは事前のときにもお聞きしたのですが、この人数に対して必要な訓練を受けていただくために、この民間委託訓練でやるべき数が9,550というのは、本当にそのニーズを満たす数になっているのかとお聞きしたときに、「そうです」とお答えになったと思います。ところが、今までの執行状況、都道府県の実施計画あるいは予算的な制約を見ながら、23年度は数を落とした。ここが一体何を思って数を落としたのかというのが、実際の新規求職者の方々の必要な職業技能に照らして、委託訓練をしなければいけない数が7,900だという見通しだったら、そうかなと思いますけれども、いまのご説明を聞いていると必ずしもそうではないと思うわけです、7,900という数字の立て方自体がね。これが予算のただの枠取りの話というのだったら、いまのご説明でもわかるのです。でも本来、国が立てる目標というのは、そういうことではないのではないか。一体どっちなのですか。

○能力開発課

どの程度、この施策で職業訓練をやるべきかどうかというご議論だと思いますが、私どもとしては、健常者向けの訓練をいまやっていて、その訓練の求職者に占める割合が大体6%から7%ぐらいに設定しています。これは失業者のうち、技術・技能が不足していることによってミスマッチということで、労働力調査でお答えした人の数字と大体合っていて、障害者の訓練についても、最低、健常者以上の訓練機会は必要だと考えています。その数字が平成23年度では、いま、ここに数字はありませんが、新規求職者が14万8,000人を超えています。そのうちの7%近くになると全体で1万人程度、そうすると施設の訓練で2,000人ちょっとやっていますから、8,000人程度は確保していきたいと考えています。

○熊谷コーディネーター

その7%とか8%という数字が、どこから来たのかというのも、もう少し詳しく教えていただければいいのですが、時間がないのであまり深くは言わないですけど、だとすると、これまでの目標自体がそもそも過大だったということですか。

○能力開発課

最低限、その数字が健常者全体ですので、障害者の方はいろんな障害をお持ちの方ですし、ハンディがある中で職業能力を付けて就職してもらいたいということから、我々としてはその数字は過大とは思っていません。

○熊谷コーディネーター

だとしたら、23年度、更に増えている中で、国としての計画自体切り下げていることの説明にはならないじゃないですか。

○能力開発課

そこは実態を踏まえて。

○熊谷コーディネーター

だから説明するときに、実態を踏まえてというところと、必要を満たす数をこれで置いているというところは、本当にそうなのかというところを突き詰めて説明いただかないと、わからないのです。だとするなら過去の数字は間違っていたか過大だったか、どっちかなのです。実際に実績を見たらそうなわけでしょう、執行率から見ても定員の充足率から見ても。そこを、その時々のアドホックな状況に合わせて説明を変えられては、いけないのではないですかという問題提起です。

○能力開発課長

もともと訓練が必要な対象者数は、障害者に限った話でなく、健常者の場合の見積もりも先ほど言った6%、7%ということで置いてやっているわけです。実際にハローワークの窓口を訪れて、そしてハローワークの現場の担当者が見て、これは訓練適格だと思って斡旋したという数の現状が、いまの6,000とかいったような数字です。しかし、それ以外の開拓すべき潜在要素というのもあり、申し訳ありませんが、それは実は算式では事務的には見積もれていないというのが現状です。ただ、そういったものも。

○熊谷コーディネーター

いや、そのご説明だとわかるのです。これは必ずしも執行率が低いから悪いとかでない。悪いのは積算が悪いのではなくて、本来、受けたい、あるいは受けなくてはいけない障害を持たれている方が、実際に受けられていないのではないか。その問題は何なのかというところと、この数字の乖離を見つめていかないと、たぶん今の答えにはならないのです。それを、これこれ、こういう数字の計算をすると、こういう数は満たしています、だからこういう積算をしましたでは理屈にならないのではないかと、お聞きしているのです。そのところだけ、誤解のないように。

○能力開発課

わかりました。

#### ○土居委員

まさにその点で、結局、来年度の予算案で概算要求をどうするかで見直し案をお出しになっておられるわけです。確かに予算の枠取りというところですから、極端に言えば国が想定している訓練定員に実績値が満たなくても、結局は予算に不用が立つだけの話ですから、そこはあまり無駄遣いという話にはならないわけです。ただ、問題は今年度の予算の枠、金額を睨みながら、来年度の定員をどうするかということ想定し、かつ、この見直し案で決定的に効いてくるのは、単価の見直しに言及されているところが味噌なわけです。つまり極端に言って、定員を維持し単価を上げるということになれば予算の増額を要求することに当然なる。果たしてそれが本当に、先ほど熊谷さんがおっしゃったような意味で根拠があって、つまり本来、訓練を受けて然るべき障害者の方がいらっしゃるにもかかわらず、そこに手が行き届かないというのが、単価が低いからなのか、それとももっと他の要因があって、極端に言えば予算を増額しなくても、もっといろいろな形で環境整備をすることによって、今の予算額を維持しただけでも、もっと訓練を受けていただける実績値が増えることになるのかということなのです。

43 頁のご説明で私が納得できていないところは、43 頁のいちばん下の枠のところ、「予算執行率及び定員達成度改善をするための今後の更なる課題」に書かれている書きぶりで、ちょっとこの書きぶりだと私は納得できない。23 年度予算削減の結果、実績計画数も削減され、その結果として受講実績が落ちていると。確かに 573 人落ちているのです。もともと定員を減らしているはずなのですが、定員の減り方に比べれば実績が落ちているというほど落ちているのか。その対応関係を考えると、私の見方は、予算の枠取りで定員を減らしたから受講者も実績値として減ってしまったというより、また別の関係があって、例えばこの見直し案の中でも触れていますけれども、ノウハウの蓄積が十分でないところを補い、極端に言って今年並みに予算を確保していれば実績値がもっと高まって、予算の執行率ももっと上がる。こういう言い方をしているかわかりませんが、予算の執行率はもう 10 数パーセント上がっても、まだ予算の枠いっぱいにはならない。予算オーバーにはならないと思うので、そういう意味で予算執行率 7 割程度ということであれば、10 数パーセント上がっても、まだいまの予算の枠でも十分こなせると。そういうことだとすると、単価見直しということの前に、やるべきことがあるのではないかという気がするのですが、そのあたりはいかがですか。

#### ○能力開発課長

その辺は要因が複数あると考えています。確かに委託費の見直しというのは訓練プロバイダーというか、供給する側の誘因といったところによって更に訓練供給の潜在可能性を上げておく。同時に、都道府県によってばらつきがあるところは、ベストプラクティスの A 県に比べ、B 県がもう少し A 県並みの措置をやって

いくことにより、訓練数を引き上げていく余地があると当然考えています。見直し案は、その辺が立体的に理解されないところはあれですけども、私どもとしては、ボトルネックがいくつかの次元で生じていると考えていて、そのこのところを極力潰していくという中で全体を引き上げていく。だから単価を上げて、こっちを維持して、単純増ありきみたいにして考えているつもりではないということは説明させていただきたいと思います。

#### ○能力開発課

先ほどの 43 頁の関係ですが、私どもの分析はこういう形でさせていただいています。左上の表 1 に都道府県の実施計画があります。これは都道府県独自で訓練コースを設定しますので、国の配付予算に対して定員が決まって住み分けてきます。この③の数字と⑤の実績の数字の割合が、次の定員に対する右側の⑤／③、計画と実績の 71、72 ぐらいになっていて、数字だけの問題で説明させていただくと、この都道府県の実施計画に対して 71、72%が実績が出ているという結果です。これが 1 点です。

それと単価だけでなく、ほかの見直しがあるのではないかという話でしたが、40 頁に委託訓練制度のスキームというのがあります。障害者の委託訓練自体、障害者校がなく、今までやっていなかった岩手や新潟などで訓練ができるようになった制度です。年間、大体 2,000 コースありますから、障害者の住んでいる身近な地域で訓練を設定できることが非常に重要になってきています。その訓練機関を設定する方策は何かというと、1 つは訓練コーディネーターが、訓練実施機関に障害者の方の訓練ノウハウを提供し、訓練のカリキュラムを作ってもらったり受け入れてもらったりする。それともう 1 つ、経費的に障害者を受け入れるために施設整備等が必要な場合について、なかなか設置してやるにはお金がないので、単価を設定して市場を増やし、それでハローワークとのマッチングを増やしていく。それによって受講者を増やしていきたいという考え方です。

#### ○土居委員

単価を上げるということに言及されたので、1 点だけ確認させていただきたいのですが、委託訓練実施機関は、今、ここで対象になっているこの予算以外にも、ほかのプログラムでいろいろな公的助成を受けることはできるのでしょうか。

#### ○能力開発課

それは構いません。

#### ○土居委員

ということですね。だから単価を上げるということだけですべてが語れるわけではないと。つまり、ほかの助成も受けながら訓練を実施する。けどここは予算の積算の仕組み上、1 人当たり月に 6 万円という設定で予算の積算をしているから云々という話になるので、そこは、こちらサイドで考えるときは、多角的に

考えさせてもらいたいと思います。

○熊谷コーディネーター

いまのお話で確認だけですが、職業訓練コーチというのも訓練支援員の中に入っているのですね。このコーチの方は委託訓練している現場に張り付いているのですか。それとも、そうではなくて。

○能力開発課

巡回です。

○熊谷コーディネーター

巡回をして、指導して回っていると。

○能力開発課

そうです。

○熊谷コーディネーター

コーディネーターも巡回をして回っているのですね。

○能力開発課

そうです。

○熊谷コーディネーター

コーディネーションするのとコーチするのと、多少違うのでしょうか。

○能力開発課

仕事の内容が違ってきます。

○清水委員

6万円については、現場の声としても、計画していたのが成り立たないということで取りやめになったというお話もあり、そもそも健常者と同じ単価というのが根拠がないわけですから、もし上げるとすれば幾らにするかというのは根拠をきちっと示して、ちゃんと訓練設定が可能な単価にさせていただく必要があるだろうと思います。それに関連して私が疑問に感じたことを伺いたいのですが、この前、見学に行かせていただいた時でも、足りないのであれば都のお金を投入して、上乘せ部分ができないのですかという質問をさせていただきました。そのときには、これは国のやっている公共職業訓練なので、都税を入れるものではないという説明があったかと思います。いろいろ資料を拝見すると、国の計画と地域の計画、あるいはそれらと訓練機関とのミスマッチがあるという中で、本来は地域がもっと主体になって、お金の配分なりをやっていかなければいけないものではな

いかと、私はそのとき感じたのですが、あくまで国が一律にやらなければいけないものなのでしょうか。

○能力開発課長

東京都も支援的にはいろいろなレベルがあって、私どもが提供している訓練実施機関の訓練費用についての上乗せですけれども、健常者の訓練ですと、就職支援のほうを外部に委託するところは都の単独予算でやっているのもあり、そういう意味では、途中で国と自治体は対等だと申し上げましたが、自治体の雇用政策の判断の中でできる部分もあるかと思えます。この間、ご視察いただいた場での担当の方の認識としては、そういった形だと思えます。

○清水委員

要するに別プログラムならできるけれども、委託事業の中で上乗せするのはなかなか難しいのではないかと思うのです。そうするとミスマッチをなくすためには、もっと地域が主体で、財政的には国が補助することは必要なのですが、一律にやるのが果たして適切なのかなという疑問を非常に持ちましたので、そこは将来的な話かもしれませんが、ご検討いただければと思います。

○熊谷コーディネーター

上乗せは、その気になったらできるのですか。できないのですか。

○能力開発課

都がですか。

○熊谷コーディネーター

都道府県が。事務的にできるのか、できないのか聞きたいのです。その気になるかどうかは別にして、その気になったらできるのですか。

○能力開発課長

制度論的にできないことはないのだと思えます。

○熊谷コーディネーター

できないことはない。

○能力開発課長

できないことはないと思います。ただ、あくまで。

○熊谷コーディネーター

単価の設定というのは一律でしたか。

○能力開発課

一律です。

○熊谷コーディネーター

これは都道府県ごとに、それぞれ先ほどの固定費の考え方とかもあって、単価の設定の仕方を地域によって弾力的に変えていくということは可能にはならないのですか。

○能力開発課

そこは上限を6万円にしていますし、実際に実施機関を選定する際には都道府県の会計規定等に則ってやっていますので、プロポーザル方式にしたりという形で若干数字は違いますけれども、ほぼ6万円に張り付いている感じです。

○熊谷コーディネーター

ほぼ6万円に張り付いているのと、実際にいろいろ弾力的な運用がされているのかどうかは、ちょっと意味が違うと思うので、した結果として6万円に張り付いているのですか。

○能力開発課

した結果として、県によっては6万円でない所もあります。

○熊谷コーディネーター

あるのですか。

○能力開発課

あります。

○田代委員

ちょっと理解するために教えてください。先ほど「障害者職業訓練コーディネーター」という言葉と「障害者職業訓練コーチ」という言葉が出てきて、これは巡回だという話がありました。別途、「見直し案」の45頁の下ですが、「一貫して総合的・専門的に実施する訓練支援員」という言葉と、その2行下には「ハローワーク等との連携を強化する支援員」という言葉が出てきている。いろいろな言葉が出てくるのですが、イメージとしてコーディネーターというのは大体何人いるのですか。細かい数字はいいです。

○能力開発課長

いま数はあれですけど、コーディネーターは全体の職業委託訓練の総合的なコーディネート業務全般を実施するとなっています。

○田代委員

それはコーディネーターだから、そうなるでしょうけどね。

○能力開発課

全体で支援員は 187 名います。

○田代委員

同じく訓練コーチというのは何人ぐらいいるのですか。

○能力開発課

そのうちの訓練コーチは、24 年度から設置し始めたもので、いまのところは 19 名です。

○田代委員

先ほど言いました見直し案のほうにある、「一貫して総合的・専門的に実施する訓練支援員」という、これは何ですか。

○能力開発課

これはコーチのことを指しています。

○田代委員

これはコーチのことを言うのですか。

○能力開発課

そうです。

○田代委員

先ほどの訓練コーチというのを、言葉を変えて言えばこうなると。

○能力開発課

そうです。

○田代委員

その 2 行下の「支援員」というのは何ですか。

○能力開発課

これは今はいないのですが、都道府県と労働局との連携を強化し職業訓練と就職支援を強化するということで、新たに都道府県に連携推進員というのを配置したいと考えています。

○田代委員

これは今後配置したいと。どれぐらい配置、各県1人とか、そんなイメージですか。

○能力開発課

そんな感じですか。

○能力開発課長

連携の対象につきましては40頁のスキーム図の右のところ、連携として例えばどういう所があるのかポンチ絵で書いています。

○熊谷コーディネーター

連携を推進するのが、コーディネーターの仕事なのではなかったですか。

○能力開発課

コーディネーターは、事務的なものも含め全体の事業運営を担当し、連携推進については特に就職支援という観点から、ハローワーク等との連携に特化して行っていくものを考えています。

○熊谷コーディネーター

議論はあると思いますが、いろいろな役割を持つ人をたくさん作って、その人たちにしっかり仕事をしてもらうためにマニュアルを作り、そこでまたお金を使ってやっていくというのは本末転倒な気がします。そもそも今までコーディネーターはどれだけの成果が上がってきたと、担当課の皆さん方は考えているのですか。そもそもコーディネーターとかやめてしまったらいいじゃないですか。

○能力開発課長

基本的には、その県の実情において委託訓練先が多様ですから、巡回中心にやっていかなければいけないという県もありますし、ある程度配置された都道府県の実情に応じて活動いただいているというのが現状です。確かに切り離した機能で見ると重複するところも出てきてしまうところがあるのですが、確かに不断の見直しが必要な部分もございます。

○太田委員

設定された訓練がなかなか埋まらないということで、かなり難しい状況が生じている部分があると思いますが、そのひとつの要因として、結局、地域の訓練ニーズの把握がやや甘いのかなという気がします。例えばハローワーク管轄の地域にはこのようなニーズがあるので、こういったプログラムを設定すると受講者がたくさんいるとか、そういったカリキュラム作成をきちんとやるようなメカニズムは、この見直し案の中に入っていると考えていいですか。

○能力開発課

それは、いま連携推進員の方に特にやっていただいて。

○太田委員

コーディネーター。

○熊谷コーディネーター

連携推進員というのは新しく作る人でしたね。

○能力開発課

そうです。

○太田委員

新しく作る人が、その地域ニーズを。

○能力開発課

ハローワークとの連携。

○太田委員

具体的にどういうふうに把握されるのか、おおよそイメージは。

○能力開発課長

訓練ニーズの把握については、その土地、土地で訓練ニーズの把握でいくつか段階があると思います。特に委託元の都道府県というところであれば、実際に障害者の学校を運営している所もあるわけですから、そういった所のデータというのがあります。あと職業斡旋ですから、ハローワークから訓練対象者が斡旋されてくる。ハローワークは別途求人とか求職とかを持っているわけですし、障害者に適合するような部門もありますから、そこでの情報もちゃんと捉えておく必要もあります。そして都道府県は産業施策を担っていますから、商工経済団体といった所の部局と常に連携して情報を取ることもできると思います。ですから、これはベストプラクティスです。いま県においては、ばらばらになりますけれども、そういうことでは考えていて、情報を取ってニーズに合った訓練設定をしていく。それを理想型としてやっていきたいとは考えています。

○佐藤委員

都道府県によってかなり取組がばらばらだという印象ですが、実際、ベストプラクティスだと言われる都道府県というのは、どこになるのでしょうか。

○能力開発課

静岡県。

○佐藤委員

それは、どういう特徴があるからというのは、あるのですか。先ほど地域密着とかニーズを掘り起こすとかいろいろありますが、具体的にこういう取組をしたことが普及につながったとか、就職率の向上につながったというものはあるのでしょうか。

○能力開発課

いま私が把握しているのは、数字上の問題で言うと静岡県が非常に高い実績を残しています。静岡県は障害者の訓練校もありますので、そこでノウハウが蓄積されているというのがひとつあります。それを実際に訓練支援機関に対してノウハウを提供しながら訓練カリキュラムを設定している。その訓練支援についても個々の能力が高いと聞いています。

○佐藤委員

要するにこういうものというのは、いろいろな取組があって、その中から定員の充足にしても就職率の向上にしても、ベストプラクティスを見出していくというやり方で、申し訳ないけど、国が一律にやっていきなりうまくいくものではない。何でかというのと、どうやって一律にやったらいいかわからないからということだと思います。だから一種の遊びと言うと失礼かもしれませんが、試行錯誤を都道府県に認めると。先ほどコーディネーターは要らないという話もありましたが、そういう配置も含めて、コーディネーターを置くか置かないかも含めて、かなり都道府県に弾力性を持たせる。ただ勝手にやらせたのでは訳がわからないので、そこの成果をちゃんと分析して、ほかの都道府県に当てはまるようであればそれを普及促進していく。ほかの都道府県に促していく。その中で国が指導力を発揮していく。何かそういう順番ではないかという気がします。

○能力開発課長

おっしゃるとおりだと思います。

○熊谷コーディネーター

一瞬、僕が要らないのかと思ってびっくりしました。そろそろシートのご記入とご提出をお願いいたします。いまの先進例でいくと静岡県だというお話があって、いただいた資料で見たときに、例えば 23 年度の定員の充足率を見ると、三重県は定員を超える受講者がいらっしゃって、22 年度実績を見ると、全国でいちばん高い 9 割近い就職率になっている。このあたりは何か特徴があるのですか。

○能力開発課

三重県は、ちょっとこの数字に出ていませんが、訓練コースの設定について実

実践能力修得コースの設定の割合が高いのです。実践能力コースというのは企業ごとに個別に当たっていきますので、そういう意味では設定できれば執行率は高くなる。

○熊谷コーディネーター

設定できれば、必然的に執行率も高くなっていくはずだと。

○能力開発課

そうです。

○熊谷コーディネーター

三重県は年々、そういう傾向にあるのですか。

○能力開発課

三重県は、そうです。

○熊谷コーディネーター

それは、三重県の例えば産業の地域的な特殊性とか、そういうものに由来するものというものはあるのですか。

○能力開発課

産業ではないと思います。

○熊谷コーディネーター

そこが、例えばそれがコーディネーターの働きによるものなのか、県としての強い姿勢とリーダーシップが出ているものなのか、そういうところの取り方によって、それをどういうふうに横に広げていくかにつながると思うのです。そのお話をしていただいたほうが、何となく皆さんの理解が進むと思います。先ほどまでの説明を聞いているだけだと、コーディネーターとか出てこないし、確認ですが、見直し案で訓練支援員はコーチでしたか。「等」と書いてあるから、役所文書的には「等」の中に何がいるかと気になるのです。

○能力開発課

見直し案の具体策の2つ目のカテゴリーの中の訓練支援員は、コーチのことを言っています。

○熊谷コーディネーター

就職支援等の強化のいちばん最後に出てくる支援員というのは、さっき言われていた新しく置こうと思っている連携、何でしたか。

○能力開発課長

推進員みたいな、仮称。

○能力開発課

名前はまだないですけども、ハローワークとの連携に特化してやる。

○船曳委員

そのあたりことというのは、各都道府県で障害者手帳を交付していると思いますが、この数と比例して、こういう訓練コースを受けている方が同じ比例的にいくのか、それともコーディネーターがいる所は、より受ける方が多いのか、そのあたりのデータはお取りになっていますか。

○能力開発課

私どもとしては、ハローワークの求職者の数を目安に訓練の設定数を考えてもらいたいというのは、各都道府県にお願いしています。ただ、過去の実績もございますので、過去の実績を踏まえて都道府県が実施計画を計画しているというのが現実です。

○船曳委員

でもハローワークに行くかどうかというのは、社会環境がすごく影響していると思います。重度の方が自分でも働けるんだというのは、周辺にそのような就職ができた方がいた時に励みになると思うのです。したがってハローワークに来た方ということだけでなく、障害者数と比例して考えるほうが、各都道府県の取組の進捗を測るにはふさわしいのではないかと思います。単なる意見ですけど。

○熊谷コーディネーター

1点だけ念のためにですけど、見直し案の中に出てきている高齢・障害・求職者雇用支援機構が委託訓練の指導技法等のマニュアルの開発・普及を行うというのは、これは予算措置を伴わずに独法が本来の業務としてやるということですか。それともこのために、ここに改めて予算措置を講じて、こういう開発をしてもらうという意味ですか。どちらですか。

○能力開発課

新たな業務ですので、予算措置を伴うものです。

○熊谷コーディネーター

新たな業務と言えるのかもしれませんが、これはそもそもから、この独法がそういう障害者の職業訓練に関する専門的な知見を有していて、そういう指導・助言を行う機関なのではないのですか。

○能力開発課長

それは、そのとおりです。

○熊谷コーディネーター

だから、本来業務ではないですかと聞いているのです。

○能力開発課長

ただ、これは、おそらく予算にしてみると事務費的なものです。

○土居委員

前も私は事前勉強会の際に同じことを伺いました。そのときの私の理解は、運営費交付金の中で措置することになるわけだから、極端に言えばケース・バイ・ケースではあるとはいえ、独法のこういう調査ができるようなマンパワーを増やさない範囲においては、当然、労働時間に限りがあるわけだから、別の仕事を一旦やめて、このノウハウの蓄積ないしマニュアルの開発のほうに時間を振り向けていただき、給料が去年と同じであれば同じぐらいの人件費で、このマニュアルの開発ができるという話になると。お金は1銭も出さずにマニュアルを作れと言っているわけではないけれども。

○能力開発課長

会議等の開催とか冊子等のとか、そういうのもあると思いますので。

○土居委員

運営費交付金に含まれるような形でお願いすると、そういう話でいいのですよね。そう理解していいですね。ないしは別途、この事業とは別の予算を取ってきて、それでマニュアル開発の委託をするという形で、お金を出される。

○能力開発課

お金の流れは交付金ということで考えていて、いま先生がおっしゃったように、この開発する人は必要ですので、そういう人の人件費を新たに付けたいと考えています。

○熊谷コーディネーター

定員増すると。

○能力開発課

そうです。

○熊谷コーディネーター

それは、ちょっと評価がまた変わるかもしれない。必要な方は後で評価シート

のコメントで付け加えておいてください。それでは事業仕分け室長から集計の結果をご報告いただきます。

○総括審議官（事業仕分け室長）

コメントシートの集計結果です。「見直し案が妥当」という方はいらっしゃいませんで、全員の方が「見直し案では不十分」ということです。「事業の廃止」というご意見はございませんでした。4名の方が「抜本的改善」、お二方が「一部改善」ということとございます。主なご意見を紹介いたしますと、この事業の意図は妥当であっても効果が上がっていないとすれば、実施手法の抜本的な見直しが必要なのではないかと。国と地方の達成目標が一致していないのではないかと。見直し案が抽象的であって、訓練支援員とかハローワークと連携を強化する支援員とか、障害者職業訓練コーディネーターとか出てくるけれども、こういった機能が明確になっていないので、明確にする必要がある。委託訓練経費の単価の見直しというのがありました、単価を見直す前に訓練ノウハウの蓄積が十分でない機関に対して、指導技法の向上を図るような環境整備を行うことがまず必要ではないか。そもそも訓練ニーズの把握が必要なのではないかと、こういったご意見です。主な意見は以上です。

○熊谷コーディネーター

それでは最終的な取りまとめを、西村副大臣から頂戴いたします。

○西村厚生労働副大臣

私のほうから取りまとめのコメントをさせていただきます。先ほどの集計結果から、当該事業については抜本的改善が妥当であると考えます。先ほどもいろいろな点についてご指摘いただきました。まさに手法、それから支援員等との役割分担、また本当に国と地方の関係がどうなっているのかというようなこと。これらのことを念頭に置きまして、見直し案の更なる見直しを進めてまいりたい。その上で概算要求をさせていただきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

○熊谷コーディネーター

それではこれで、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施」について終わらせていただきます。ありがとうございました。

（担当部局入替）

○熊谷コーディネーター

それでは、本日最後の事業である「メンタルヘルス対策支援センター事業」について始めます。ご説明をお願いします。

○労働衛生課長

それでは、メンタルヘルス対策支援センター事業についてご説明します。資料の 55 頁をご覧ください。まず、「職場でのメンタルヘルスの現状」です。労働者の約 6 割に強いストレスがあります。また、右のほうですが、精神障害等の労災件数は増加傾向にあります。

下が自殺者の推移です。左図ですが、平成 10 年から 14 年連続で自殺者は 3 万人を超えています。右のほう、自殺の原因・動機ですが、勤務問題を理由とする自殺者が約 2,700 人でして、これは転落や爆発といった労働災害による死亡者数が 1,200 人ほどなので、インパクトは大変大きいと認識しています。

次の 56 頁ですが、「職場でのメンタル対策の取組状況」です。直近の平成 22 年のデータによりますと、約 50%の事業場において何らかの対策をとっていますが、内訳は、事業場規模が小さいほどメンタルヘルス対策をとっていないとのことです。将来的な話ですが、新成長戦略の目標で、平成 32 年にはメンタルヘルス対策を受けられる職場を 100%にすると。これは中小事業場も含めた約 420 万事業場を対象に 100%にするという目標で、大変困難な道程だと考えています。その中で 50%の所がやっていないわけです。下のほうで、どうして取り組んでいないのかという理由を聞いたところ、「必要性を感じない」「専門スタッフがない」「取り組み方がわからない」となっており、こういった事業場については如何に取り組んでいただくかが課題だということです。

57 頁ですが、「職場でのメンタルヘルス対策の推進」です。私どものほうでは労働安全衛生法に基づいて、厚生労働大臣が公表した指針があります。これに基づいて取組を指導していますが、こちらでは会社全体で取り組むようにということで、衛生委員会での調査審議で、心の健康づくり計画を作ってくださいとか、体制を整理していただく。特に事業場の中では 4 つのケア、セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ、外部機関によるケアをきちんとやっていただきたいと。特にセルフケアについては、労働者にストレスの気づきの促進をして自分で対処していただくようなこと。ラインによるケアについては上司や管理監督者によるケアが大事だということです。

下のほうの総合的な予防対策、特に一次、二次、三次と分かれますが、一次予防はメンタル不調に陥らせないということで、教育研修であるとか、職場環境をアンケート調査して改善をするといった取組で、一次予防で特に重要なのは管理監督者への教育です。二次予防につきましては、メンタルヘルス不調者を早期に発見して、適切な対応をするということです。三次予防につきましては、職場復帰をきちんと支援していくということです。こういった、総合的な対策が求められるところです。それについて、事業場の取組を支援する施策ですが、都道府県労働局と、監督署が全国に 320 か所程度ありますが、こちらのほうで指導しているところです。また、2 番目の、後ほど説明するメンタルヘルス対策支援センターによる取組支援を行っています。その他、メンタルヘルス対策ということで、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において情報提供をしております。

58 頁、「メンタルヘルス対策支援センター事業の概要」です。趣旨・目的で

すが、地域の職場でのメンタルヘルス対策の中核的機関ということで、全国 47 都道府県に設置しております。これは箱物ではありません。「注」に書いてありますように、国の委託事業ということで、医師、カウンセラー、社会保険労務士等の専門職の相談員を配置しまして、窓口での相談ですとか、実際に職場に訪問して支援をしております。これについては 47 都道府県労働局と連携するということで、都道府県単位で活動しております。

事業内容はお手元のとおりですが、訪問と指導、それから、管理監督者に対する教育や職場復帰支援プログラムの作成支援などを行っております。支援の流れを図示していますが、支援はセンターから事業者のほうにいきます。メンタルヘルス不調者に対する支援を直接するものではなく、事業者に対する支援です。こういった事業で、活動実績はご覧のとおりです。予算額です。平成 20 年度から開始されていますが、本格実施は平成 21 年度からで、平成 23 年度からは大幅に増額ということで、12 億円ほどの事業です。こちらの増額につきましては、新成長戦略を受けたものと、職場復帰支援プログラムの作成支援も新規に入ったところですので。次の 59 頁ですが、「こころの耳」の事業の状況を参考で示しています。

63 頁です。現在、「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が国会に提出されていますが、3 つの柱があって、1 つがメンタルヘルス対策の充実・強化です。これもメンタルヘルス対策支援センター事業に大きな影響を与えるものですので、こちらについても説明させていただきます。

64 頁をご覧ください。タイトルに「精神的健康の状況を把握するための検査（ストレスチェック）と面接指導」と。これはいわゆる二次予防ですが、こちらを事業者に義務づけるという枠組みです。左にあるように、医師・保健師にストレスチェックを実施していただきます。これについて、労働者に結果をお示しますが、高ストレスですよという通知を受けた労働者について、②にあるように、希望者については面接の申し出をしていただきます。その面接の申し出をした後につきましては、事業者が医師による面接指導の依頼をして、実際に労働者と面接をやっていただき、その結果に基づいて、⑥にあります、時間外労働の制限とか作業の転換の措置などの事後措置をしていただきます。申し出をしたことにより、不利益な取扱いをしてはならないことも法令に位置づける予定です。そして、申し出をしたくない方もいらっしゃると思いますが、そちらについては下のほうで、地域の医療機関なり相談機関でのご相談もできるようにということで行っております。こういった枠組みの法案を提出しております。

60 頁に戻り「現状分析」です。以上のような改正労働安全衛生法が成立し施行された場合ですが、これについては、全事業場に対して二次予防のストレスチェックと面接指導、その結果に基づく事後措置が義務づけられます。また、先ほどご説明したストレスチェックの結果、高ストレスと判定された方が、面接指導の申出をせずに地域の相談機関を利用することも考えられますので、質の高い相談機関をより一層確保する必要があるということです。

次の○です。改正法で義務づけられるのは二次予防が中心ですが、法で義務づ

けられないメンタルヘルス不調の未然防止、一次予防です。それから、職場復帰支援といった三次予防まで、総合的に行うことが望ましいわけです。他方、「こころの耳」においては、アクセス数が月に8万件を超えるほどご利用いただいでいて、こちらにも効果的に使う必要があるわけです。下に図示していますが、一次と二次と三次とありまして、二次予防については法改正を予定して義務づけますが、今後は二次と同じように、一次予防も三次予防もきちんとやっていただく必要があるかと考えております。

61 頁目が見直し案です。このメンタルヘルス対策支援センターにおいては、センター自身の周知とか広報のための訪問などもやっておりますが、こちらについては廃止をしたいと考えております。2 目です。この法が成立して施行された場合ですが、このセンターにおいて、法律で義務づけられていない、一次予防たるメンタルヘルス不調の未然防止や、三次予防たる職場復帰支援を重点的に支援したいと考えております。二次予防につきましても、国がマニュアルを示し、監督署のほうでも指導をしたいと考えております。それから、各種情報の提供については、「こころの耳」のほうに集約をしまして、職場のメンタルヘルス対策関係事業については、効果的・効率的に実施したいと考えております。下に、具体的イメージが沸くような数量的なものを置いてあります。

62 頁が全体のまとめです。見直し後の関係事業ですが、真ん中のほうに事業場があります。事業場においては、一次予防、二次予防、三次予防をやっていたきたいわけですが、二次予防については労働安全衛生法の改正法案においてきちんとやっていただくことで、監督署においてもきちんと指導したいと思っておりますが、一次予防、三次予防については、上のメンタルヘルス対策支援センターのほうから重点的に支援をして底上げをしたいと考えております。

下のほうですが、「こころの耳」におきまして、メンタルヘルス対策支援センターのほうで得られたいろいろな好事例とか、管理監督者への教育ツール、登録相談機関の紹介や職場復帰支援のモデルプログラムなどのコンテンツを充実して、総合的な情報提供を行うことにより、職場のメンタルヘルス対策を推進していきたいと考えております。

大変恐縮ですが、49 頁のレビューシートのほうに簡単に触れさせていただきまします。真ん中あたり、成果目標・成果実績ですが、成果の指標について、対策の必要性を感じないという事業者がいるわけですが、きちんとやっていただくために、このメンタルヘルス対策支援センターに相談した結果、有効、有用であった旨の回答をいただいた割合の毎年度の目標を 90% に置き、それぞれの年度はこれを上回る成果の達成を得ております。アウトプットのほうは、当初見込みを遥かに上回る件数を実施しているところですが、コストについてはお手元のとおりです。医師、カウンセラー、社会保険労務士等の専門職が関与しているということで、こちらのほうは妥当ではないかと考えております。

51 頁です。この事業の 12 億円の資金の流れを図示していますが、これについては独立行政法人労働者健康福祉機構と日本産業カウンセラー協会のほうに、それぞれ企画競争方式でやっていただいでしております。これの具体的な中身ですが、

52 頁です。費目の中身ですが、約 65%は謝金です。その他に、パンフレットなどの資料等の経費です。それから、管理人件費ですが、これは1センターあたり大体年間300万円ぐらいで、経理担当者の給与等です。

53 頁は、支出先の上位10社のリストです。これについては、平成22年度までは全国1単位で調達していましたが、コスト削減、1者応募の解消の観点から、平成23年度からは全国6ブロックに分けて、分割して調達しております。北海道とそれ以外の5地区においては、こういう支出先になっております。予算についてはそれぞれボリュームがありますが、総額として交付しております。各地区において受託者が業務量を勘案して、各府県に予算配分しています。入札者数が1者の所もありまして、競争性については必ずしも確保されていないという課題があるかと考えております。

最後、50 頁、私どものほうで点検をした結果です。資金の流れの所ですが、支出先の選定は妥当か。競争性が確保されているかについては△です。以上でございます。

○熊谷コーディネーター

それでは、事業仕分け室から論点を示していただきます。

○総括審議官（事業仕分け室長）

論点等説明シート、65 頁です。65 頁の下のほうに論点をいくつか書いてあります。まず、職場におけるメンタルヘルス対策の促進を図る上で、この事業の効果検証、あるいは、それが十分に反映されているかといった論点があるかと思えます。ただいま担当課の説明にあったように、成果目標、アウトカムの目標ですが、メンタルヘルス対策支援センターに相談した結果、有効、有用であったかどうか、こういった目標を立てていまして、これが90%以上となっていて、それが90%を超えているので達成したとなっているのですが、こういった目標設定でよいか1つあるかと思えます。

それから、これも担当課の説明の途中にあったかと思えますが、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合、これを100%にするのが新成長戦略の目標として挙げられていますが、現状は50%余りです。これを具体的にどのように達成していくのか、そのためにどう見直していくのかといったことが論点かと思われま。

これも担当課の説明にありましたが、委託先の選定方法です。全国一律をブロック単位にしているとのことではありますが、まだ1者応募といった部分もありますし、その部分を改善して競争性をより高めていく余地があるのではないかと、といった論点があるかと思えます。

これも担当課の説明で、見直し案の中にもありましたが、ただいま国会で継続審議中で成立はしていませんが、政府が提出している労働安全衛生法の改正によっては、ストレスチェックとか医師による面接指導といったものが義務づけられ、事業場としてもこれをやらなければいけないとなってくると。そういっ

たことを前提にしますと、こういった事業によって推進していくことではなくて、もっと他の部分で重点化・効率化が必要になってくるのではないかということが論点と考えられます。以上です。

○熊谷コーディネーター

それでは、先生方よろしくお願いいたします。

○清水委員

レビューシートに支出額が書いてあり 12 億円かと思うのですが、これは契約額ということではよろしいのですね。

○労働衛生課

そのとおりです。

○清水委員

それで精算額をお聞きしましたら 70%未満になっているのですが、これはどうしてですか。

○労働衛生課

平成 23 年度に新成長戦略の関係で予算額を高く措置したわけですが、こういったメンタル対策事業ですので、専門家の配置が必要になってまいります。当然のことながら、予算が伸びた分、必要となる訪問支援にかかるリストの人数を措置しなくてはいけなかったのですが、年度当初はなかなかそういう専門家の配置が難しかったということです。事業の本格的な稼働が 6 月、7 月以降になった影響で、平成 23 年度は多額の不用が出てしまったと考えております。

ただ、平成 24 年度は予算額もほぼ前同ですし、専門家の措置はスムーズな流れでできておりますので、今年度においてはこのような不用は生じないと考えております。

○清水委員

ただ、アウトカム指標とか、アウトプット指標にあるように、見込んだ以上の訪問とか相談をやっているわけです。本来は、所定のはより以上に達成しているわけですから、当然契約額に近くなるはずだと思うのですが、その辺の予算の積算がちょっと甘かったのではないかと思うのですが、それはいかがですか。

○労働衛生課

ここは、当然指標に求める訪問件数とか事業内容をお願いしているところですが、受託者のほうでもいろいろな企業努力をいただいている部分もあるのではないかと。当然のことながら先ほど申しましたような理由もありますし、企業努

力をいただいた部分も相俟って、このような現状になったと考えております。

○清水委員

価格については、ほとんど契約のときに考慮していないというお話でした。企画競争ですと。企画競争というとは、普通は仕様書を示さないで、相手方にいろいろ提案してもらおうということだと思ふのです。価格は全く評点していないということなのだけれども、本来はきちんと価格を精査して、契約額の効率化を図るべきだと思ふのです。仕様書さえきちんとしていれば、一般競争入札はできると思ふのです。これは、各事業者の創意工夫も必要ですけれども、全国一律的に行う事業ですので、ある意味一定のレベルを保たなければいけない、水準を保たなければいけないということ。そのぐらいは仕様書で明記できると思ふのです。そういうことで、契約にはもっと競争性を働かせるべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○労働衛生課

いま、全く価格を考慮していないというご発言がありましたけれども、そこは考慮しています。価格も含めたクオリティも加味して、総合的に判断して、その総合的に判断するプロセスにおいては、外部の専門家に判断していただくという形をとっております。

○清水委員

その話ですが、事前説明のときにそれはどうやって判定されているのですかと聞いたら、同じ予算額についてであれば、訪問回数が多ければいいということで判断していますというお話でした。実際に独法にお伺いいたしましたら、結局既存の別の事業の方がいろいろ支援されていたり、経費の区分が必ずしもはっきりしていないのです。それは比較のしようがない状況だと思いますので、これは非常に問題ありだと考えております。

○熊谷コーディネーター

多額の不用が立っているというのはどこに書いてあるのですか。

○労働衛生課

すみません、「多額」といいますのは、正確に申しますと4億円弱なのですが。

○熊谷コーディネーター

はっきり教えてください。

○労働衛生課

約4億円なのですが、資料上では出てまいりません。

○熊谷コーディネーター  
なぜ出てこないのですか。

○労働衛生課  
シート上は契約額を示しておりますので、ここで精算額を示していなかったもので見えない形になっております。

○熊谷コーディネーター  
なぜわかっていることを書かないのですか。

○労働衛生課  
追加提出資料のほうに。

○熊谷コーディネーター  
追加提出資料は、いまネットとかをご覧になっている皆さんにわかるように出しているののですか。

○労働衛生課  
そこは、少なくとも事務局のほうにはこの形で提出しております。

○熊谷コーディネーター  
聞いていることは、我々に提示するのではなくて、国民の皆さんに見ていただくために公開プロセスをやっているのです。議論をするための下地として、追加提出資料を求めていますけれども、議論の根幹にかかわるような数字があるというところに対して、それだったらこれは資料を作るときに書いたらよかったですではないですか。そもそも、そういう意識を持っていないこと自体が問題だと言っているのです。

○労働衛生課長  
私ども事前説明の。

○熊谷コーディネーター  
事前説明ではないと言っているのです。いまの段階で正確にレビューシートのところで修正をしてください。執行率 98.8%は、あくまでこれはどういう数字かというところと、実際に精算をした後はどういう数字になっているのか、ということをおいまここではっきり説明してください。

○労働衛生課  
大変失礼いたしました。レビューシートの 49 頁になります。平成 23 年度はこの中段の表で、執行額 12 億 7,000 万円というのは契約額を記入しております。ここを精算額ということで置き換えますと 8 億 1,000 万円となります。そういう

意味で、返還額は差し引き 4 億円あるという先ほどの説明となります。

○熊谷コーディネーター

先ほどの清水先生のご指摘を踏まえて言えば、目標とされている件数以上のものが達成されているながら、これだけ不用が立っているというか、精算をしたら返還が発生していると。そもそも適正な額を出していますというところと、この目標に対して 4 億円安く済んだというところは、どのように分析しているのですか。外部有識者を入れて、適正だと判断されましたでは理屈にならないのですよ。目標以上に達成しているのに、4 億円安く済んだ理由は何ですか。受託した所が経営努力をしたからですか、そもそもの積算が甘かったのですか、何ですか、教えてください。

○労働衛生課

先ほど申したとおり。

○熊谷コーディネーター

いちばん左の方に答えてほしいのだけれども、あなた。先ほど、適正だと答えたでしょう、何が適正かを教えてください。

○労働衛生課

そこは、選考プロセスはそういう形で、価格も品質も両方総合的に勘案しているという説明をしたつもりです。

○熊谷コーディネーター

結果を見たときに、果たしてその積算がどうだったかということについてはどのようにお考えですか。

○労働衛生課

結果的に見込み以上のコマ数を出しても、コストが見込み以下であったということの要因分析は恥ずかしながらまだ十分できておりません。今後の予算要求過程の中で、そういう分析も踏まえた上で、適正な予算要求をしていきたいと考えています。

○熊谷コーディネーター

さらにもう 1 点。清水先生がおっしゃられたことで、私も現地へ行かせてもらってとても気になったのですが、産業保健推進センターと、メンタルヘルス対策支援センターの場所としての区分は一応なされているけれども、例えば仕事上の、職務遂行上の区分はどれだけ明確になされているのかであるとか、管理者は誰ですかと聞いたら答えられなかったということも含めて、あそこはここの独法が受けて、それぞれの産業保健推進センターの中に窓口を、たまたま東京都の場合は作っていたのだと思うのです。実際にああいう形で運用するから、そもそも安く

済んでしまっているとか、中の仕切りが曖昧ということになってしまっているのではないのですか。逆に言うと、それがあから企画競争の点で、他者に対して優位に立っているということはないのですか。

#### ○労働衛生課

いまの企画競争の段階の話ですが、まず事業の仕様書上は人件費の内訳については特段指定しておりません。受託者の企画書の中には、業務を担当する者の必要な人件費が見積もられてはありました。それを含めて当該企画書を、いまご説明がありましたが、外部の有識者に審査をしていただき委託先を選定しております。その選考上のプロセスにおいては、特段問題にはならないのかと思っております。結果的にこの前おいでになったときの説明の中で、労働者健康福祉機構のほうでは、メンタルヘルス対策支援センター事業業務の一部を、産業保健推進センターの事業と一緒にカバーして実施をしていたということで、その分が支出されていなかったところがあるかと思っております。ただ、最初の企画書上は、その額は見積もられていたと確認しております。

#### ○土居委員

いまの関連で、まさにこの予算が労働保健特別会計から出されているところで、やはりいろいろ問題があるのではないか。別にそこの支出を特別会計として出してはいかんとという意味ではありません。何を言いたいかというと、もし不用が立つことになれば、一般会計から出ているお金は、結局は一般会計の所に戻るわけです。ところが特別会計ですから、極端に言えば、不用が立っても一般会計に召し上げられることはなくて、特別会計に戻って、また来年度使えばいいという話になる。

そうすると、不用に対するチェックが甘くなる傾向があるのではないか。これは、一般論として申し上げます。一般会計の場合は、善し悪しはあるのだけれども、ここで使い切らないと召し上げられるということがあるから、もちろん予算の積算もできれば適正に予算を積算し、それでちゃんと適切に使い切るということであれば、適切に使い切る。だけれども、残るのなら残ったでちゃんと返せばいいという話になります。この場合は、極端に言えば、どうせ自分のお財布に戻るのだから、そこは不用が立とうが立つまいが、そこはあまり目くじらを立てなくてもいいのではないか、という傾向があると思うのです。

不用が立ってもいいのです。問題は、不用が立つということと、この契約との問題です。結局は、独法が5地域の委託を受けることになった。しかも、それが清水先生がおっしゃったような意味で、甘い積算に基づいて落とされたということになっているとして、極端に言えば、それで不用が立つ、しかもその不用は、極端に言えばギリギリ経営努力をして単価を下げ、そういうことによって節約をすることで浮いたお金というよりは、甘々で企画を出しておいて、それで落とせば自分の所に使うだけ後で予算をくれると。余ったら余ったで返せばいいというような気持で、ここの地域のセンターの話を受けておられるということであれば、

それは不用が立ってもいいかという話が、結局は委託契約を結ぶ段階で、甘い契約を結ぶ結果につながる可能性があるのではないか。不用が立ってはいかん、きちんと精査した上で、そこで契約ないしはその企画を出してくださいということになれば、もっともときちんと、自分たちがどれだけ本当に費用が必要なのかというところを精査しながら、そもそも最初の企画競争のところ、そういう企画書を出してくるということがあるのだけれども、どうせうちが落とせるに違いないというようなことだと、甘くそういう企画書を出してくる可能性があつて、どうせ最後は使っただけお金を貰えればいいのだからという話になると、先ほどおっしゃったような意味で不用が立つと。

別に独法を悪く言いたいわけではないのですけれども、同じいただいている資料を見ますと、北海道は 51 頁にあるように、日本産業カウンセラー協会が 3,600 万円で落としているわけです。実績値（精算額）を見るとほぼ同額であるのに対し、先ほど清水先生がおっしゃったように、12 億円でありながら 8 億円だと言っているというのは、ほとんどがこの独法で不用が立ってしまっているということになっているのではないか。そうすると、結局のところこれ以前に、全国を 1 単位でやっていたときにも、独法で、かつ 6 地域にしたから、1 つの地域は社団法人が落とすということになったのだけれども、その社団法人は真面目に、もともと出したとおりに予算を執行して事業をやっているのに対して、独法はどうもそうではないということになると、この企画競争は甘いと言わざるを得ないのではないかと思うのです。その点はいかがですか。

#### ○労働衛生課

特別会計だから不用が立っても放置するという傾向があるのではないかと、というご指摘かと思えます。その点については、労働保健特別会計のお金は事業主から出ていますので、審議会の場でも事業主に入らせていただいていますし、労災保険の使い道を決めるときの特別の分科会もありますのですけれども、その場にも入って、非常に厳しいプレッシャーを受けています。一般会計は国会、あるいは財務省を通じてのプレッシャーになりますけれども、直接の利害関係人が入った形でのプレッシャーということで、そのプレッシャーの強さという観点においては遜色ないのではないかと理解しております。

独法が受けることによって公正な競争が行われていないのではないかと、というご指摘かと思えます。現状は、独法の産保センターのマネージャーが、こちらのヘルスセンターのマネージャーも兼務しているということです。つまり、独法全体のコストの中でこれをカバーしてしまっているという状況が正直あります。それによって、マネージャーの人件費を支出しないで済んでいます。ある意味、競争という観点からすると確かに不公平かもしれませんが、この政策の目的というのは、メンタルヘルスでダメージを受ける労働者を減らすということなわけです。その政策目的を実現することからすると、むしろ独法の費用の中で込み込みでやっているというのは、社会全体から見ると、ある意味コストエフェクティブな形と言えなくもないかなと思っています。

○熊谷コーディネーター

いま真面目にそれを言っているのですか。

○労働衛生課

ええ。

○熊谷コーディネーター

真面目にいまそれを言っているの。

○労働衛生課

つまり、ほかの全体の中で見ているというのは、ある意味。

○土居委員

この独法には、運営費交付金が出ているのですよね。

○労働衛生課

出ています。

○土居委員

結局のところ、どっちのお金で見るかという話にすぎないわけです。この事業でお金を出すのか、運営費交付金で出すのかと。いまおっしゃった話で言えば、その部長は運営費交付金を使って給料を貰っていたというだけの話であって、別に天から降ってきた、ないしは国民にとって何の負担もなく、給料をその方にお出ししたというわけでは決してないわけです。

願わくば、先ほど熊谷さんや清水さんがおっしゃったように、この事業の目的として雇われている、ないしはそういうふうな労働時間としてお使いになったということと、きちんと分けた形で按分計算できるのなら按分計算して、それでこの事業のためにこれだけ働いたのだから、そこでここの事業の予算として使いました。そうでない部分については別の仕事でやっているの、別の仕事でこれは運営費交付金の対象になる仕事であれば、そっちでお金をみているのですという区分経理をきちんとやらないと、この事業のために本当はいくらかかっているのかという正確な情報が、国民にはわからないということになりませんか。

○労働衛生課

その点については、ご指摘を踏まえて今後の予算要求過程の中で適切な対応を考えていきたいと思えます。

○熊谷コーディネーター

会計課長から後でコメントを聞きますので考えておいてください。いまの発言

はとても問題のある発言だと思っています。これが、刷新会議が主催している仕分けの場だったら、もうここで一旦打ち切りにして、もう一回やり直しましょうと言いたいところです。ここは、厚労省主催の公開プロセスの場ですのでそんなことは言いませんが、いまの発言に対して、会計課として、いまの考え方で間違っていないと言い切れるのかどうかについて後でコメントを貰いますので考えておいてください。

もともとこれは安く済んで、件数が増えたら「頑張ったね」と言われる話なのです。それなのになぜ言われるかという、先ほどなぜここに不用が立ったかの説明のところ、年度前半は人が充てられなくて回らなかったからと言うのにもかかわらず、件数が増えていて安く済んでいるから、ここに疑問が生まれているわけです。考えられるのは、本当は旅費を使って、もっと遠方の事業者に行くはずだったのに、近距離の所で件数を稼いだのではないのかとか、訪問件数は稼いだけども、実際のところの事業所支援で得られる果実が得られていないのではないのか、という疑問が出てくるわけです。

そこに、端的にこの不用のところが引っかかってくるわけです。それと成果目標との関係で、果たしてこれが成果目標として本当に示されるべき数字なのか。実は、本来もっと説明しなくてはいけない数字があるのに、隠されているのではないかという疑念を抱かせるようなことになってしまうわけです。

それに加えて、メンタルヘルスの総合対策が進めばいいのだから、多少競争条件で問題があっても、うまくいっているのだからいいのですよみたいな説明をされたら、一体これは何の事業だという話になるわけです。それだったら、もともとここの機構がやっている事業の中でやっていたらいいではないですかと。産業保健推進センターは、地域産業保健センターに対する支援を行うわけです。メンタルヘルスの、労働者からの相談支援というのは、基本的に地域産業保健センターが重点的にやっていくということに厚労省の中ではなっているのですよね。産業保健推進センターが支援するという事は、延いて言えば機構がやるということでしょう。

一方でそういう支援をやっている所が、そっちもやっているのだから、こっちもやったら好都合だよ、安く済むのだから競争条件は多少度外視しても、うまくいっているのだからいいのではないですかという説明は、それだったら、これはそもそも競争でやらなければいいではないですか。予算も立てずに、運営費交付金の中で機構がやったらいいではないですか。何のためにこれを事業で、特会で特出しをして、なおかつ競争条件を付して、企画競争でやっているのですか。そもそも立て付けが狂っているのではないですか。うまくいくからいいのだったら、それだったら最初から機構でやっていたらいいではないですか、そこで安く済む方法を考えたらいいではないですか。

#### ○労働衛生課

いまのご指摘なのですけれども、実際に企業を訪問しているのは、産業カウンセラーなどの専門家を外から新たに調達して。

○熊谷コーディネーター

そんなことは、聞かなくてもわかっているよ。

○労働衛生課

ええ、やっていますので。

○熊谷コーディネーター

だからそれが、いま言ったようなところがしっかりできているかどうか、というのを皆さんはどうやってチェックしているのですか。安く済んだ理由は何か、ということをごとまでわかっていますかと聞いているのです。教えてください。年度前半に人が充てられなかったから、その分が安く済んだでは理由にならないでしょう、目標を上回る件数いっているのだから。だから、それが理由で安く済んでいるわけではないですよ。そうだとしたら、なぜ4億円の不用が立ったのですか。こんなことは本日の議論の本質では全くないのだけれども。なぜか教えてください。

○労働衛生課

北海道は産業カウンセラー協会を受けていただいているのですけれども、そこと比べると、そちらのほうがいわゆる管理人件費等の間接コスト的なところが大きくなっています。そういうことからすると、機構が受けることでそういうところを。

○熊谷コーディネーター

わかった。52頁のA、労働者健康福祉機構のところ、これを精算したらそれぞれいくらになったかというのを、後で数字を教えてください。いま後ろで計算して。いまわからなかったら、機構に電話をして聞いて、ここの数字を後で教えてください。この時間に間に合わなかったら、ホームページで公表するような工夫してもらって、一体何がどうなって不用が立ったのか。謝金が少なく済んだのであれば、そもそも1人当たりの訪問件数の積算が大きく狂っていたということなわけだから、そこに問題があったのか、なかったのかということの自己評価も含めてやり直してください。会計課長ごめんなさい、こんなところで出番があることではないのですけれども。

○大臣官房参事官（会計担当）

会計課です。先ほどの発言等についてですが、いまも熊谷コーディネーターのほうからお話がありましたように、本来独立行政法人で行うということであれば、交付金でしっかり予算を組んでということでもあります。それとは別の事業として国がやる必要があり、それをどういう形で調達するかということについては、しっかり競争性を持った形で調達していかなければいけないということです。その上で、しっかり競争性が高まるような形での調達方式が一般競争であったり、企

画競争もその1つでありますけれども、しっかりやっていかなければいけないということですので、先ほどの原局の説明については非常に認識が不足しているということで、しっかり指導してまいりたいと思います。

○熊谷コーディネーター

はい、よろしく願いいたします。この話は私が熱くなっているだけなので、ここで切らせていただきます。

○田代委員

今度は仕事の話です。62頁に「見直し後の職場のメンタルヘルス対策関係事業」とあります。真ん中にこういう表があって、左が「一次予防」、真ん中が「二次予防」、それで右が「三次予防」となっていて、これは法律が通ったらということ的前提の話だと思います。

その前提でいくと、真ん中の「ストレスチェックと面接指導等の実施」というのは、まさに国というか法律でやることになりますから、具体的に言うと労働基準監督署ですよね。そこは労働基準監督署が中心になってチェックする、あるいは指導する。一次と三次だけ今回のメンタルヘルス対策支援センター事業でやるというのは、私の感覚からいくと極めて不思議なのです。

例えば、労働時間の管理というのは監督署が全部やっています。指導するのは、どこか違う所などがやっていないです。二次予防のところにはいちばん情報が集まるのです。Aという会社は法律違反をやっていると。法律違反をやっているというのはわかったけれども、それでは一次のスキームでやるというのは、私のいままでの経験から言うと考えにくいのです。一次と三次がこのスキームで、二次は監督署がやるというのを説明してください。

○労働衛生課長

64頁に、今回の法案の仕組みがあります。この法案が通った後の話ですけれども、監督署のほうは、事業者に指導する際に、まず左のストレスチェックをやっているかというチェック項目があります。もう1つは右のほうの、実際に労働者が申し出たときに、医師による面接指導体制が整っているかという、その2つをまずチェックすると思います。そのときに、実はやっていませんということになると、それは駄目だということで、こういう二次予防をきちんとやるのは当然だけれども、そもそも一次予防で管理者の教育をやっているのか、実際にメンタルで療養されている方が復帰するためのシステムはあるのか。そういうことも総合的に支援し、そのときに実は何もやっていないので教えてくださいというと、そのときにメンタルヘルス対策支援センターを紹介し、そこで相談しろというようにリンクして指導をやっています。二次予防そのものについては、もう法できちんとやりますので、むしろ法で担保されない一次と三次については、メンタルヘルス対策支援センターで重点的に支援したいということです。

○田代委員

一次でも三次でもいいのですけれども、監督署の役割をもう一回説明してください。

○労働衛生課長

まず事業所に行き、法に基づく義務をちゃんとやっているかという、法違反があるかどうかという指導をまずやります。それと併せて、いろいろな指導のときに実はやり方がわからないというようなことを言うと、メンタルヘルス対策支援センターがあるので、こちらのほうで相談して支援を受けたらどうだということ、メンタルヘルス対策支援センターのほうにも連絡ができます。今度は、支援センターのほうから事業場に行き、その結果を監督署に報告するという仕組みもあります。そういうことでやっていくということです。

○田代委員

ということは、監督署の傘下に入ることではないのですか。

○労働衛生課長

傘下ではなくて、あくまで事業者が同意した場合です。そういうメンタルヘルス対策支援センターの支援をしてほしいかということで、同意をした場合はそういう紹介をしているところです。

○労働衛生課

補足いたします。今回法律が改正されますと、監督署は履行確保で事業場を回って、履行されているかどうかを確認いたします。ただ、監督官等はメンタルヘルスの専門家ではないので、具体的に教育の方法であったり、あるいは職場環境改善のためのいろいろな措置であったりというところについては、やはり専門的な知見が必要ですので、そういうことについては、監督署からメンタルヘルス対策支援センターに支援要請をしていただいて、メンタルヘルス対策支援センターには、先ほど来ご説明しておりますように、精神科の医師もおりますし、カウンセラーとか社労士もおりますので、そういう専門家がこの一次予防、あるいは三次予防の対策について事業場を支援をし、その結果をまた監督署に返すということをイメージしております。

○土居委員

労働基準監督署と、メンタルヘルス対策支援センターの関係はいま説明のあったとおりだと思います。そこで、この事業の12億円との予算との関係でいうと、実はこの12億円というのを私が揶揄して言えば、メンタルヘルス対策支援センター支援事業というべきものなのではないか。つまり何が言いたいかというと、この予算はメンタルヘルス対策支援センターという、都道府県に設置されている所に直接ダイレクトに12億円のお金を渡しているのではなくて、先ほど来議論

されているように、独法なり各地域で企画競争で落札した所が請け負って、その支援センターの側面支援をしているというわけです。

そうすると、確かにいままでは二次予防のところは義務化されていなかったの、そういうところもちゃんとやってくださいというのは、極端に言えば、労働基準監督署も義務化されていないわけだから、なかなか強くも言えないという中で、ある種広報とかも含めて喚起して、二次予防をもっと積極的にやってくださいよ、と自発的に促すということだったのだけれども、そこはこれからもし法案が通れば義務化される。だから一次と三次に行くのはわかるのだけれども、一次と三次のところにメンタルヘルス対策支援センターがそれなりの役割を果たすということはわかるけれども、ここの予算はその話ではなくて、そのメンタルヘルス対策支援センターを側面支援するためにさらにお金を入れて、バックアップなり何かメンタルヘルス対策支援センターが微妙に不十分にしか仕事ができないところに、何か痒いところに手が届くように、なんとかサポートするために何ができるのかということなのです。見直し案のところにかかわる部分ではあると思うので、どういうふうにお考えになっているかというのを、より具体的に教えていただきたいと思います。

#### ○労働衛生課長

職場のメンタルヘルス対策は 57 頁にあるように、まずは事業場が自分たちの問題だということでメンタルヘルス対策をきちんとやる。衛生委員会という組織もありますし、こちらのほうで心の健康づくり計画を作って、体制も整備して、一次、二次、三次というのは自分たちでやっていただくのが基本です。ところが、やり方がわからないとか、スタッフがいない、必要性を感じない。特に、職場復帰支援プログラムの作成などというのは素人では無理です。人事担当者はほとんど 1 人です。トップがわからないと、こういうことをやれないので、そういうことを身近できちんと支援できるセンターということで、平成 21 年度から本格的に実施しているわけです。

こういう取組について、民間ではものすごく高い費用なのですが、これを無料で、しかもその事業場に応じた支援を実施するというので、これについてはかなり喜ばれている事業です。サンキューレターも来るというようなことです。私どもとしては、こういう取組は、少なくともメンタルヘルス対策について、今後は力強く推進していきたいと考えております。

#### ○土居委員

先ほどの説明によると、二次予防に纏わるところが義務化されると、「まさにおかしいのではないかな、あなたの所はちゃんとやっていないではないですか、きちんとやりなさい」、ということが労働基準監督署から言えるわけです。二次予防をやっていないということは、先ほど田代さんもおっしゃったように、一次予防や三次予防もおぼつかないような事業所かもしれないわけです。そうすると、二次という義務化されているところを核にして、そこがおぼつかないのなら一次

も三次もやってくださいよ。でも、労働基準監督署からでは何のアドバイスもできないから、メンタルヘルス対策支援センターのほうへ行ってください、という説明でお答えをいただきましたよね。

そういうことならば、わざわざこの予算を使って、独法かその辺の機関で、地域的にブロック化するのは効率化のためなのだろうと思いますけれども、側面支援するというよりは、労働基準監督署からちゃんと、メンタルヘルス対策支援センターのほうへ行ってアドバイスを受けたらどうですかと、もっともっと強力でそういうふうに見える立場にも、たぶん法案が通ればなるので、そちらでやればいけるのではないかと思うのですが、いかがですか。

#### ○労働衛生課長

そもそもメンタルヘルス対策支援センターは箱物ではなくて、そういう専門スタッフを揃えた相談機関です。そういうノウハウを持っていて、そういうものを効率的に使っていただくということで、なにも労働基準監督官はメンタルのためだけにいるのではなくて、職場のいろいろな労働基準全般について、改正法案が通れば、そのときにチェック項目の中で、ストレスチェックをやっていますかとか体制は整っていますかという指導もします。そのときにやり方がわからないという場合にはメンタルヘルス対策支援センターを使ってください、というふうに指導しているだけです。これは、これまでそうやってまいりましたし、法ができれば、よりメリハリが付いて、一次と三次に重点的に支援センターのほうは力を割けるのではないかと考えています。

#### ○土居委員

そうすると一次予防、三次予防に関して、各都道府県にあるメンタルヘルス対策支援センターが、啓蒙ないし自発的な取組を促すような企画をするようなことを、直接補助金を独法とかに出すのではなくて、各都道府県に出して、これを使ってお宅の県にある事業所の中で、まだ一次予防と三次予防が不十分だという事業所に対して、もっともっと頑張らましようということやするような企画説明会とか、そのようなことをやる。本当は補助金がなくても各県でやってもらえればベストですけども、それがすぐにはできないというのだったら、独法とかでブロック化でやるというよりは、各都道府県にあるセンターに、実際は都道府県が運営しているから都道府県に対する補助金ということになるのかもしれませんけれども、ダイレクトで配って、やってもらって、序でに労働基準監督署もそちらのほうで、そういう企画があるから、センターのほうへ行ってくださいというように広報する、という形で側面支援することはできませんか。

#### ○労働衛生課

おっしゃられたように、法改正がなされると監督署がそういう指導をいたします。そういうこともありますし、今回の見直し案にもありますとおり、いままでは、それぞれの努力義務といいましようか、指導というレベルでやっておりまし

たので、直接メンタルヘルス対策支援センターのほうが、いわゆる周知で結構事業場を回って啓発をしていました。今回の見直し案の中では、そういうことについては、今回、法改正がなされますと、監督署が直接指導する、あるいはそういう情報を広く流していきますし、そちらは今回ホームページの「こころの耳」など効率の良い形に置き換え、その部分は、今度法改正がなされて、監督署のほうから指導が入るわけですから、一次予防、三次予防についても取らないといけないう事業場が増えてくるのではないかと考えます。ですから、そちらのほうの支援に力の再配分をするという形で考えております。

○船曳委員

ちょっとびっくりしているのですけれども、現在 50%ぐらいこのメンタルヘルスについて対応している事業所がある。残りの 50%は、おそらく、想像するのにあまり大企業ではなく従業員数がかなり少なく、メンタルに問題があっても、配属転換が同じ事業所内ではなかなかしにくいという所がいま膨大に残っていると思うのです。それは何百万という事業所単位だろうと思うのですが、そうでしょうか。

○労働衛生課長

先ほどご説明いたしました、大体 420 万事業場があります。そのうちメンタルヘルス対策を取っていないのは中小が多いというのはご指摘のとおりです。

○船曳委員

その場合に、専門家もいないしやり方もわからないとなったら、たぶん自分のこととして考えても問題がありますよというチェックシートが出てきて、そのスタッフから私が相談を受けたときに、それでは専門にということで、各地の支援センターか何かに頼ることになると思うのです。その数は、いままでとは桁数が全然合わない、3 桁とかそのぐらいの数字で何倍にもなってしまうのではないと思うのですが、その辺りのシミュレーションは当然されていると思うのですが、予想はいかがなのでしょうか。

○労働衛生課長

正確に予測することは困難ですけれども、現在何らかの形でやっているのが 50%です。これが、法ができると 100%やっていただくことになるわけです。少なくとも、いまの 50%から 100%という最低でも 2 倍には増えるだろうと。現に東京センターのほうで、今回法案を提出したのが 12 月ですが、第 4 四半期の実績でいうと、法案を提出してから 2 倍になっております。これが 1 つの目安になるのかということで、最低でも 2 倍にはなります。それ以上になるかもしれませんが、その辺は見積もりが困難なところではあります。

○熊谷コーディネーター

副大臣が出られる時間があるということですので、ちょっと議論が足りないところがあるのは私の進行のことなどお詫びを申し上げつつ、シートのご記入とご提出をお願いいたします。

○船曳委員

爆発的と言いますのは、いま週刊誌などでも非常に話題になっている若年性うつ、うつ病であるのか、うつ病でないのかというのが、学会の中でも議論が分かれるようなところが、この簡単なチェックシートだったら、みんなうつに近いということで確実に上がってきてしまいます。いまの見通しはとても甘いと思います。2倍から1桁台の倍数で上がってくる。それが5倍、6倍、いやもしかしたらもっと上の数字になるかもしれないということについて、もっともっと現場に下りて行って調査をしていただきたいと思います。

○佐藤委員

確かに、なるほど義務づければ、理屈上第二次予防は100%ということはわかるのですが、実効性はどうかというのが経済学者としての素朴な疑問です。それから一次と三次はどうなるのだろうかということ。先ほどのコメントにもありましたけれども、これからますます対策の困難な企業とか職場は取り残されていくと思うのです。いままでは、比較的問題意識のある所は率先してこういう所に相談に来ているのはわかるのですが、これからはハード・トゥ・リーチといいますけれども、非常にアプローチの難しい人たち、企業というのが出てくると、これまでとは全く対応が変わってこざるを得ないと思うのですが、その辺りの見通しはどうなっていますか。

○労働衛生課長

まさにストレスチェックが義務づけられますと、これは一般健康診断に合わせて実施できます。一般健康診断の実施率は大体9割ぐらいですが、そういったかなりの事業場が導入すると思います。ところが、それに伴う一次予防とか三次予防については、本当にまだやり方がわからないとかいろいろなことがありますので、それについては本当にやらなければいけないと思います。

特に中小の企業がいちばん重点的にやらなくてはいけないということで、メンタルヘルス対策支援センターにおいても中小のほうにシフトして、一次予防であるとか具体的な職場復帰プログラム作成支援のほうをやっていくということで、重点的な支援ということで今回位置づけたところです。

○佐藤委員

具体的にはどういうふう。例えば、これまでの取組はこうだったけれども、対策を導入することが困難な職場があったときに、具体的にはどういういままでとは違うやり方をしていくことになるのでしょうか。

○労働衛生課長

これまでは、相談があればかなり大きな企業でも支援をしていたところがあります。ところが、これからは中小のほうに、事業規模の小さいような所に重点的にシフトしたいと考えています。

○佐藤委員

これまでもそうだったかもしれないのですがけれども、中小企業に乗り込んでいくと言うと変ですけども、ちゃんとやっていないだろうと思われる所については、先ほど第二次予防について、やっていない所は労働基準監督署は紹介をするという話だったと思います。それよりは、むしろ率先してやっていないと目を付けられるような事業所に対して乗り込んでいくとか、そういう形になるのですか。

○労働衛生課長

乗り込むというよりは、「こころの耳」だとかいろいろなことで情報提供して、実際にストレスチェックを導入したら、一次予防、三次予防をきちんとやってくださいと。それについて少しでも要請があれば、そちらを優先的にやっていくということです。監督署も、中小企業に重点的にいきますので、それについてはストレスチェックを一次予防、三次予防についてもきちんと指導していただいて、メンタルヘルス対策支援センターを紹介していただくなど、そこはメリハリを付けてやっていきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

発言されたい方もいらっしゃると思いますけれども、集計がまとまりましたので副大臣のコメントをいただいて、その後まだ確認したいところがあれば若干時間を延ばして対応させていただきたいと思います。それでは、副大臣からおまとめいただけますか。

○西村厚生労働副大臣

申し訳ありません。私から取りまとめのコメントをさせていただきますと、この事業について「見直し案が妥当」と答えた方はゼロ、「見直し案では不十分」という方が6、そして2人が「事業の廃止」、4人が「抜本的改善」ということでした。ここは非常に評価が難しいところでありますけれども、今回この当該事業については、「抜本的改善」ということで取りまとめをさせていただきたいと思っております。

ただ、「事業の廃止」という非常に厳しいご意見もお二方よりありました。また、いまほどの議論を聞いておられますけれども、そもそもが競争性を高めることよりも、もっと高い意味でのこの制度の仕組み、見直しが必要なのではないかと考えておりますので、本日いただいたご指摘を踏まえて抜本的に見直しをさせていただきたいと思っております。

○熊谷コーディネーター

取りまとめていただいた後で議論をした例はないのですが、まだ確認したいところもあると思いますので、ご発言のある方はお願いいたします。

○太田委員

単純な質問で恐縮なのですが、そもそも精神的に辛い状況になったときに、休職するような仕組みを持っていない中小企業はかなりあるのではないかと思うのです。そうした所は、職場復帰以前の段階だろうと。例えば、メンタルヘルスでストレスチェックが非常に厳しく出て、それでしばらく経つうちに企業から出ていかざるを得ないような状況に追い込まれることもあったりすると思うのですが、その辺りはどういう対応を考えているのですか。

○労働衛生課長

64 頁の資料ですが、今回の法案を義務づける際に、ストレスチェックの結果、申し出をする際に、その申し出をすることによって不利益な取扱いをしてはならないということを指針によって定め、それに基づく指導をしていきたいと考えております。現状は中小企業において、実際そういうメンタル不全に陥った場合に、なかなか復帰できないという現状もあろうかと思えます。それについては、そういう指導をすることにより、少しでも改善をしていきたいと考えております。

○太田委員

それは、一次予防の中で取り組まれるような話なのですか。つまり、職場の改善と書いてあって、例えばこの一次予防の例として1つ出てきている教育というのは、おそらく管理者教育のことを指していると思うのです。もう1つは職場環境の改善です。その職場環境の改善にそういうことが含まれるという話でしょうか。

○労働衛生課長

私の説明が悪かったようですが、総合的にやっていくということで、一次予防と二次、三次と組み合わせた総合的な取組を支援していきたいということです。特に、管理監督者でメンタルヘルス対策というのは大きく変わると聞いておりますので、この管理監督者への教育をきちんとやっていきたいということです。

それから、職場改善も例えば上司からパワハラみたいなことをされるとメンタル不全に陥ったりしますので、そういうことのないようにいろいろなアンケートなどをやって、そういうメンタル不全のおそれがある職場を把握し、早期にきちんと改善していくという取組も進めていきたいと考えています。

○土居委員

いまの太田先生の質問に対する回答に対して、答えが抽象的なのです。一次予防、三次予防のほうにシフトしていくということなのだけれども、相変わらずい

まの見直し案ということのままであれば、もちろん抜本的に改善ということになっているわけですが、いまの見直し案を抜本的改善でちゃんとやっていただくということであれば、ここの部分は欠かせないと思うのですが、一次予防、三次予防に努めましょうということ、メンタルヘルス対策支援センターに代わり、この予算を落札した機関が訪問するなり、ないしはそういう取組についての事例を紹介するような企画をしたりするということを考えているとします。結局は対象が変わっただけで、やっていることはあまり変わらないという話だと、やはり何も変わっていないと。単に説明している内容、啓蒙している内容が違うだけの話ということになりはしないかという心配を非常にするわけです。

一次予防、三次予防をやることは非常に大事だということ、私も認識した上で、願わくば、もっと一次予防、三次予防が進むような具体的な支援は何なのだと、いうところに踏み込んだところでの予算の使われ方がないと、いままでのように訪問していればいいのかになりはしないか。周知広報のための訪問は廃止するということなのでしょうけれども、一次予防や三次予防を促すような訪問はするということ、企画競争で企画した所が、もしそれが良ければそれでいいということになってしまうのですか。

#### ○労働衛生課長

単に訪問すればいいというものではなくて、例えば 62 頁の下の方に資料がありますが、支援センターが集めた好事例だとか、効果的な監督者への教育ツールであるとか、職場復帰のモデルプログラム等がどんどん蓄積されていきますので、こういうのを「こころの耳」のほうでフィードバックして、そして自主的に職場が推進できるように、いろいろな成果をいただいて、やっていきたいと考えています。

#### ○土居委員

そうすると、このポータルサイトを運営するだけでいいということですか。

#### ○労働衛生課長

いいえ、支援センターで培われたいろいろな例をきちんとかちらに集めて、すべからくすべての人が見られるようなシステムを構築したいということです。

#### ○土居委員

私は、別にポータルサイトを否定はしませんし、むしろ肯定的です。ポータルサイトを運営するというだけならば、別にそういうポータルサイトを運営することができるノウハウを持った民間機関に発注すればいいという話になって、特段独法とかそういうことにしなくてもいいということになるようにも思うのですが、そういう認識でよろしいのでしょうか。

#### ○労働衛生課長

要するに、メンタルヘルス対策支援センターで、いろいろな事業場に行って、教育だとかいろいろなことをしていただきますけれども、その成果などはきちんとフィードバックして、単に訪問しっ放しというようなことにしないということで、それで得られた知見は必ず大きな柱にして、次の法改正に利用するとか、いろいろな取組ができますので、そういうことを考えているわけです。

○労働衛生課

論点シートにもあるのですが、成果目標、アウトカムの設定が必要ではないかとあります。この辺をより具体的にするなどして、より実効性のある事業のほうにモデルチェンジを考えていきたいと思います。

○船曳委員

前回の事前説明会で、ポータルサイト「こころの耳」というのが、日本産業カウンセラー協会に年間6,000万円で、これは毎年変わらないのか定額なのかというのを知りたいのですが、それは企画競争なのか、随意なのか知りませんが、受託されていると聞きましたが、それはそうでしょうか。

○労働衛生課長

一般競争の総合評価です。

○船曳委員

コンテンツ作成もその中に入っていると聞きましたが、そうでしょうか。

○労働衛生課

コンテンツの作成も、その予算の中に入っております。

○船曳委員

これは、次年度以降も同じ6,000万円ですか、それとも差があるのでしょうか。

○労働衛生課長

これは年度ごとの契約です。

○船曳委員

一般的にコンテンツを作成まで頼むのであれば、当然同じ所に落としていかないと、毎年毎年のデータ蓄積をどういう方向で取るのかとかということもあり、年度年度で違った所に委託するということだと、非常に非効率になると思うのですが、いかがでしょうか。

○労働衛生課長

非効率ですけれども、年度年度で競争入札で。

○船曳委員

ということは、コンテンツ作成は本来別の所でやって、運営だけを頼むべきではなかったでしょうか。

○熊谷コーディネーター

至極ごもっともなご指摘だと思います。

○船曳委員

このポータルサイトが重きをなすのだったら、この内容がこのスキーム全体の中で、非常にポイントが高くなってくると思うのです。コンテンツというのは、まさにそこが命なわけですから、できるだけ衆知を集めて、より良い内容にしていかなければならないのではないかと思います。一協会の問題ではないと思います。

○労働衛生課長

実際このコンテンツについてはカウンセラー協会のほうでやっていただいておりますけれども、いろいろな意見をいっぱい集めて、絶えず新しいコンテンツをその都度作っていてどんどん進化しております。それで月間 8 万件を超えるアクセスをいただいております。

○熊谷コーディネーター

だから、毎年度で区切ってはいけないのではないのかとか、コンテンツ部分と実際のサイト運営みたいなところとは分けたほうがいいのではないのかというご指摘だと思うのです。そこは、この事業で直接お金を使っているわけではないのですけれども、一体となる事業だと思いますので、方法も含めてご検討いただければと思います。

三次予防のところなのですが、実際に職場復帰のプランを作るとか、相談支援を行うというのは、私の理解が間違っていたら教えてください。50 名以下の事業所は地域産業保健センターで、50 名以上の事業所は産業医が実際のメンタルヘルスケアが必要な労働者に対して、必要な相談支援を行うというやり方になっていたのでないのかと思うのです。お話を聞いていると、そこが二重になるような気もするし、いやこっち側は事業所支援で、いま言った所は働く人に対する支援で、そこは違うのですという話かとも思うのですが、教えていただけますか。

○労働衛生課長

メンタルヘルス対策支援センターはあくまで事業場に対する支援です。地産保事業は、まさに 50 人未満の事業者の作業環境管理、健康管理といった、産業医の選任義務のない所に対する総合的なサービスを展開しているところです。

○熊谷コーディネーター

とは言いながらも、実際の現場の運用とすると、表裏一体、密接一体なものなのではないのですか。

○労働衛生課長

メンタルヘルス対策支援センターの職場復帰支援というのは、職場復帰支援プログラムの作成ということで、これは医師と心理職、それから社会保険労務士といった人たちが5段階にわたって訪問支援をしているいろいろなもので、産業医1人でできるものではなくて、地産保事業では到底無理な事業です。

○熊谷コーディネーター

だから、代わってそっちにやらせたほうがいいのかという話をしていてではなくて、表裏一体、密接な関係にあるものだから、その連携であるとか、その取組というのはどういう位置づけになるのかというのを教えてほしいということだったのです。単にこっちは事業所サイド、こっちは労働者サイドというような話ではないですよという確認です。

○労働衛生課

いま課長のほうからご説明させていただきましたように、メンタルヘルス対策支援センターというのは、事業所に対して体制整備についての支援を行うということで、職場復帰に関しても、いわゆる職場復帰の事例が出たときにすぐ対応できるような形のプログラムを作っていくことに対して支援をしていく。

それから、実際にそういう方々が出た場合については、これは産業医、あるいは地域産業保健センターが、産業医の代わりに個別に労働者の事案について対応していきますので、そういうところが個々のプログラムを作っておいてあげますと、それに従って、手順を踏みながら職場復帰を進めていくということで、当然職場復帰のプログラムを作るときには事業場と産業医、あるいは小規模ですと事業主の方々と話をして、その規模などに応じた形のものを作っていくかなければいけないのですが、あくまでもそれを回していくのは産業医とか地産保という形での役割分担をしていくということになります。

○熊谷コーディネーター

先ほどお願いした積算ができたということらしいので教えていただけますか。

○労働衛生課

52 頁です。先ほど申した精算額で数字を求めましたので、いまから訂正させていただきます。棒読みですが、謝金のところの「752」となっているところが「487」。次の段のその他の諸経費、「152」のところ「45」になります。管理人件費、「137」のところ「84」です。下段の事務所賃借料「79」のところ「69」となります。消費税「59」のところ「37」、旅費は「55」のところ

「52」になります。計は「1,234」のところを「774」に修正させていただきます。  
大変失礼いたしました。

○熊谷コーディネーター

ザッと聞いただけで、単純に割り切ってはいけませんけれども、全体として費用が少なく収まっているというのは、たまたま謝金が少なく、年度前半のところの圧縮分だということではないのではないかと思います。旅費はほぼ予定どおりの額だとすると、当初の工程としてははいけたのではないかという気もします。

一方で謝金、その他諸経費等々をここまで抑えられているというのは、当初の目標と、それに必要な費用という中で、やはりどこか何か問題があったのではないかという思いを抱くところがありますので、その辺りは中身をしっかりご精査いただいて、今年度もそうですけれども、来年度以降の事業の中でしっかり見ていただくことをお願いしておきます。

○土居委員

くどいようですけれども念を押しておきたいのは、ただでさえ独法に関しては、国民が非常に疑義を持って見ているところがあります。そこは独法にきちんと襟を正していただかなければいけないところなのです。複数のお金を混入していて、混入してはいけないとは言わないけれども、やはりきちんと区分経理をして、この事業のために使っているのだったら、ちゃんとその按分計算もきちんとする。しかも、極端に言えば勤務表とバッチリ対応づけられるぐらいにまできちんとやった上で、ここに本当にかかる経費はいくらなのかということをやちゃんと出してください。もちろん実際に予算を執行していただくときには、それと対応するように予算を執行していただかなければいけない。

運営費交付金が入っていて、それによって賄われた部分があるから、人件費は独法でやれば少なくとも済むのだというのは重大な問題であります。これは2つの意味で問題があります。

1つは、民間とイコール・フットィングではないということで、それで競争させていると言ったら、何も競争させていることになっていないという可能性もある。もう1つの問題は、そもそもこの事業を営むために、独法でもどこでもいいのですけれども、人件費として計上していただいているにもかかわらず、ほかの業務と掛け持ちだと。掛け持ちでもいいのだけれども、掛け持っている割には、結局精算したらその分人件費が少なくて済んだということは、本当はもっとこちらの業務で働いていただかなければいけなかったのに、掛け持っているがゆえに疎かになって、ほかの業務のほうにもっと時間を割かれてしまったので、こちらの業務ができなかったということになっているかもしれない。

真面目に計算できた場合ですよ。そういうことなので、やはりその経理については正しくやっていただきたい。

○熊谷コーディネーター

それでは、事業仕分け室長から主なコメントのご紹介をいただいて終わりにしたいと思います。

○総括審議官（事業仕分け室長）

コメントシートを集めた段階までのものということで、その後もご意見をいただいておりますけれども、集めた段階までのものでご紹介させていただきます。

当該事業は、労働基準監督署が中心になって行うべきである。メンタルヘルス対策支援センターを支援する形になっているけれども、このような予算の使い方はやめるべきである。契約方式はもっと競争性を持たせて、効率的に執行すべきだ。労働基準監督署の指導機能と役割分担を明確にしなければいけない。成果目標がそもそも妥当なのかどうか。メンタルヘルス対策全体としての政策の再構築が必要ではないか。このようなご意見をいただきました。

○熊谷コーディネーター

これをもちまして、厚生労働省の行政事業レビュー（公開プロセス）の初日の作業を終わらせていただきます。2回目は来週の21日になりますのでよろしくお願いたします。本日は大変進行が遅くなりまして申し訳ございませんでした。お詫びを申し上げまして終わらせていただきます。ありがとうございました。