

厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チーム（第2回）

開催日時：平成23年12月1日（木）14：59～17：05

開催場所：専用第23会議室

出席者：田代座長、草間仕分け人、中山仕分け人、長谷川仕分け人、宮山仕分け人、山内仕分け人

（開会）

○総括審議官

ただいまより、厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チームを開催いたします。本日はご多忙中のところご出席いただき、ありがとうございます。また、本日は国会審議のために、冒頭から政務三役の出席は難しい状況でございますが、後ほど出席いただくこととしております。

本日の会議の座長でございますが、事前に仕分け人の方、委員の方にご相談をいただきまして、田代委員にお願いをしております。田代委員、あとの進行はよろしく願いいたします。

○田代座長

本日の座長を務めます田代です。よろしく願いいたします。本日も第1回と同様に、前半と後半に分けて検証を実施します。前半は雇用・能力開発機構、勤労者退職金共済機構並びに中央職業能力開発協会に出席いただいております。まずはこの順番で、昨年の仕分けを踏まえた改革案の実施状況についてご説明いただき、そのあとこの3つの法人について、まとめて質疑応答をお願いいたします。

説明についてはポイントを絞って、5分以内で簡潔をお願いいたします。5分は守っていただきたいと思っております。手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているかを明確にした上で、説明をお願いします。制限時間となる1分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。それでは最初に、雇用・能力開発機構からよろしく願いいたします。

○職業能力開発局総務課長

雇用・能力開発機構についてご説明申し上げます。同機構につきましては、すでに廃止をしているという事情がございますので、もとの所管である私ども職業能力開発局総務課からご説明させていただきます。

資料1の3頁です。ここは能開機構の事業のスリム化の全体像です。能開機構については、本年4月に廃止法が成立いたしまして、これに基づき10月1日をもって廃止、必要な業務の移管を行ったところです。スリム化の基本的な方針としましては、職業訓練業務に特化するということで、それ以外の業務については、廃止またはこの図の下のほうにあるように、労働局に移管をする等を行ってまいりました。また、併せて職業訓練業務についても、図の中程にあるように、地域職業訓練センターなどの自治体への移管など、この業務自体もスリム化を行ってきたところです。

1 頁です。「改革案についての対応状況」です。まず、組織のスリム化ですが、改革案では、平成 23 年度において、前年比 493 人の減、3,095 人というところでしたが、これについて、右側ですが、平成 23 年度、訓練業務の高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管に際しまして、計画どおりの 3,095 人としておりまして、さらに※にございますように、管理部門については、この機構の発足に当たって 20 人の削減、さらに今後 3 年以内に 19 人の削減を予定しているところです。

次に「余剰資産などの売却」で、2 点ございます。1 点目は、総合大相模原校の敷地の売却、小平への移転ということです。これについては、平成 24 年度末をもちまして相模原校を廃止し、小平校へ集約をする。その後、相模原校の敷地を売却する予定で準備を進めているところでございます。

2 点目としては、保有資産の全体の 2 割程度を処分するということです。右側にございますように、現時点で約 16%を処分済みです。これらの中には、現物による国庫納付を行ったものを含んでおりますが、具体的な状況は下記に記載しているとおりでございます。なお、売却に当たって一定の条件の整備などが必要なもの等がありまして、これらについては高障求機構に引き継いでいるところでありますが、新しい機構のほうで引き続き処分を実施することとしております。

次に「財政支出の削減」です。改革案では、平成 23 年度において 270 億円の減、585 億円とするところでした。これに対する対応状況としては、165 億円の減、690 億円となっております。これについては※にございますように、新しい制度である求職者支援制度の経費を計上したこと、能開機構の廃止が法案成立の関係で 10 月 1 日にずれたことに伴いまして、既存の業務の経費を上半期に計上したことにより、105 億円の増がございましたが、計画をしたものについては計画どおりの削減を行ったところです。

次に 2 頁、「事務・事業の改革」です。改革案では、職業訓練指導員の育成を担っている総合大の在り方について、労政審における議論を踏まえて、2 点の見直しを行うことを掲げているところです。1 点目は、相模原校の廃止、小平校への集約で、これは先ほども申し上げましたように、平成 24 年度末までに相模原校を廃止し、小平校に集約する予定で準備を進めているところです。

2 点目としては、訓練の内容についてで、一律 4 年で指導員の養成を行ってきた長期課程の見直し、あるいは指導員の再訓練の見直しにより、コストパフォーマンスの向上を図るということです。これについては、まず長期課程については、平成 24 年度から募集を停止しておりまして、指導員養成を行うハイレベル訓練について、長期課程が収束に向かう平成 26 年度からの実施に向け、具体的なカリキュラムの検討をしているところでございます。また、全国の指導員向けのスキルアップ訓練につきましては、平成 24 年度より段階的に対象人員を拡大するというようにしてございまして、それぞれ必要な取組準備を始めているところでございます。以上です。

○田代座長

引き続きまして、勤労者退職金共済機構からお願いいたします。

○勤労者退職金共済機構理事長

理事長の額賀です。勤労者退職金共済機構の改革の実施状況について、資料 2 に沿ってご説明いたします。

まず、1.「組織のスリム化」についてです。役員については改革案のとおり、平成 23 年 10 月に 1 人削減し、6 人としました。職員については、この 10 月に清退共と林退共の担当部長を併任することにより、管理職 1 名を削減いたしました。今後、適格年金移行課の廃止や管理部門のスリム化等により、さらに 9 人削減する予定です。国家公務員 0B の理事の公募選考ですが、本年 10 月改選の理事長代理につきまして、公募選考を実施し、改めて現任者を選任いたしました。

2.「余剰資産などの売却」についてです。越谷宿舎については、本年 3 月厚生労働大臣宛て国庫納付の認可申請を行いました。本部ビルについては、3 月 11 日の大震災で損傷を受けましたため、修繕費用の増加が見込まれること、10 月に移管されました雇用・能力開発機構の事務所と来年 4 月に統合する予定であることなどを勘案いたしまして、速やかに本部を移転することといたしまして、関係省庁等のご了承を得た上で、現在移転及び土地売却の作業を進めています。

3.「財政支出の削減」についてです。平成 23 年度にシステムオープン化による運用コストの削減等により、補助金を 4,600 万円削減いたしました。

4.「事務・事業の改革」についてご説明いたします。まず、効果的な加入促進等ですが、平成 24 年度中に全国 8 カ所にある相談コーナーのうち、6 カ所を廃止いたしまして、大都市の 2 カ所に集約化することとしておりまして、現在準備を進めております。相談コーナー 6 カ所の廃止により、加入促進活動や顧客サービスが低下しないよう、残された 2 カ所の拠点強化を図るとともに、本部にコールセンターを設置いたしまして、的確に対応したいと考えています。関係団体への働きかけにつきましては、高い加入実績を得ています社労士、税理士の団体に対して、加入促進の協力依頼を重点的に行っております。また、新規拡大が見込まれる分野として、医療・福祉分野の事業所に対して加入促進活動を実施しまして、相応の成果を上げました。

次に、未請求問題等への対応についてご説明いたします。新規の未請求者発生を極力抑制するために、各種の取組みを実施しております。具体的には、まず平成 22 年 5 月から、退職後 3 カ月を経過した時点で、退職金が未請求の場合、退職者の住所提供を事業主に依頼いたしまして、機構から直接退職者あてに、請求するよう連絡をしています。また、請求を要請しても未請求となっている退職者に対しましては、平成 22 年度から順次 2 回目の請求要請をしております。さらに、平成 24 年 5 月からは、退職時における被共済者の住所情報をデータベース化するよう、対応を整えております。住基ネットの活用につきましては、機会を捉えて法改正を行っていただけるよう、総務省等との調整を厚生労働省にお願いしております。このような取組みの結果、退職後 2 年経過後の未請求率は、平成 17 年度末に 3.0%でございましたが、平成 22 年度末には 1.6%にまで改善できていまして、厚生労働省独法評価委員会労働部会におきましても、取組みの効果は顕著であるとの高い評価をいただきました。

次に、業務の一体的な運営の推進です。資産運用については、平成 24 年 4 月に組織を一体化し、業務運営の効率化や資産運用体制の強化を図ることとしております。システム運用につきましては、平成 22 年度にすでに組織を一体化いたしまして、各事業本部の

システム基盤やネットワークを統合しまして、一元的に管理することにより、システム運用経費の削減を図りました。清退共と林退共につきましては、平成 24 年度からの一体化に向け、準備を進めておりますが、最初にお話ししましたとおり、先行してこの 10 月から担当部長を併任とし、1 名削減しております。

最後に、資産運用の透明性の確保です。各委員会の会議資料や議事要旨につきまして、平成 22 年度に開催したものから、逐次ホームページで公表しております。以上で私からのご説明を終わります。

○田代座長

引き続きまして、中央職業能力開発協会からお願いいたします。

○中央職業能力開発協会理事長

中央職業能力開発協会理事長の青木でございます、どうぞよろしくお願いいたします。資料 3「中央職業能力開発協会／事務事業の改革の実施状況について」をご覧ください。中央職業能力開発協会は、職業能力開発促進法に基づいて厚生労働大臣の認可の下で、昭和 54 年に設立された特別民間法人でございます。事業主団体等を会員といたしまして、技能検定や各種技能競技大会の実施などを行っております。

資料の 1 枚目です。事業仕分けを踏まえた改革への対応状況の 1.「ヒト（組織のスリム化）」です。管理部門・事業部門の全体的な効率化を進めて、更なる削減に向けて精査ということで、平成 23 年度です。この「更なる」ということですが、これは平成 2 年度までに、それまでの 6 部 137 名から、4 部 93 名といたしまして、2 部 44 名の削減。削減率でいうと 32%を行いましたが、それを踏まえて、さらに平成 23 年度もやりなさいということでありまして、平成 23 年度におきましても組織の見直しを行いまして、平成 22 年度の 93 名から、平成 23 年度は 91 名の 2 名削減をいたしております。

②につきましては、平成 22 年 6 月の総会において、常勤理事ポスト 2 名、常勤監事ポスト 1 名を廃止いたしております。その結果、常勤理事は 4 名から 2 名、監事は 2 名から 1 名ということになりました。

③についてです。平成 22 年 6 月の総会におきまして、2 名の常勤理事、1 名の監事を全員民間人にいたしました。

また、④にありますように、平成 23 年度 6 月の総会に向けまして、理事長について、平成 23 年 4 月 15 日から 5 月 16 日にかけて公募を行いまして、外部有識者による選考委員会を経て、総会で選任されております。

さらに⑤ですが、国家公務員 0B（職員）の解消については、平成 23 年 4 月末で解消されております。以上、ヒトについてはすべて対応済でございます。

2.「モノ（余剰資産などの売却）」です。平成 22 年度中に賃貸料のより安価な場所への移転を行いました。当初の補助金削減見込額どおり、0.2 億円の削減効果となっております。対応済でございます。なお、平年度化ベースの削減効果としては 0.39 億円ということです。

2 枚目です。3.「カネ（財政支出の削減）」です。①の削減額についてです。平成 22 年度予算額では、5.22 億円から平成 23 年度予算額を 4.87 億円ということで、0.35 億円

の削減ということでしたが、これにつきましては、さらに 0.22 億円の上積削減を行いまして、平成 23 年度は 4.65 億円ということで、対応済ということです。

次の 4.「事務・事業の改革」です。①技能検定試験の指定試験機関化の推進については、技能検定関係の協力団体 216 団体に対しまして、厚生労働省から指定試験機関制度への移行の可能性の説明をしまして、その可能性を打診いたしました。現在 5 団体が指定試験機関制度への移行を検討中であると聞いております。

②技能検定職種の統廃合等の推進についてです。厚生労働省の技能検定職種の統廃合等に関する検討会におきまして、9 職種について廃止、1 職種については他職種と統合の可否を検討という結論を得ました。廃止する 9 職種のうち 2 職種につきましては、平成 22 年度に職種廃止の政省令改正が行われました。残り 7 職種につきましても、今年度に職種廃止の政省令改正が行われたところでございます。

4 頁です。③技能評価システム移転促進事業の積極的検討です。平成 22 年度において、厚生労働省と中央協会による現地調査を行いました。各国における技能評価制度の普及状況などを把握いたしました。その結果に基づいて、平成 23 年度においては、取組先行国に対しまして、これまでの取組みに加えて、より高度な技能評価ができる検定員の養成の支援を行いました。新規対象国として、インド、カンボジア、ラオスを追加いたしまして、当該事業を戦略的に実施しているところでございます。

④ガバナンス機能の充実・強化です。業界団体などから運営に関する意見を収集するために、業種別団体会議を平成 21 年度において 1 回、26 団体が出席して開催いたしました。平成 22 年度におきましては、これを 3 回にいたしまして、367 団体の出席の下で開催いたしました。そういう拡充をいたしております。また、地方協会との連携を一層強化するために、平成 22 年度から地方協会のブロックにおける会議すべてに出席することとしまして、地方協会の運営上の問題、要望等の意見の吸上げを実施いたしております。地方協会との一層の連携体制を構築しているところでございます。

次に、⑤地方協会における財務諸表の公開についてです。平成 22 年 6 月 1 日付けで、職業能力開発局長から都道府県知事宛て、決算関係書類等の公表について要請がなされまして、現在 47 都道府県協会において措置済となっております。

次に、⑥自己収入の増収です。これについては、自主事業における検定試験の受験料の引き上げによりまして、約 3 割ぐらい引き上げたわけですが、0.2 億円の収入増加を達成いたしました。

その次は法人概要ですので、これはご覧いただきたいと思っております。以上です。

○田代座長

質疑応答に移ります。ただいまの説明に関して、改革がきちんと実施されているかを検証するため、委員の皆様から質問などを行っていただき、議論をお願いいたします。どなたからでも、どの法人に対する質問でも結構です。議論の時間は 35 分を目安にしております。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えください。それでは委員の方、どうぞ。

○草間仕分け人

高萩市長の草間です。私は、まず、雇用・能力開発機構と中央職業能力開発協会の方の所管課の課長にお聞きします。

雇用開発のほうは統合されたということなのですが、資料や業務を見ていると、統合できるのではないかと私は思っています。中央職業能力開発協会と独法になったところはできるのではないかとということで、その見解を聞きたいと思っています。

2点目が、独法のほうの継承したところについては、職業能力開発総合大学校を持っているのですが、そちらについては市場化テストとか、民間委託とか、こういう可能性ができないかどうかということです。将来は、仮にこれから独法でやっていく場合には、テキストをできれば電子媒体にして、海外の戦略、特に後進国向けに展開することも視野に入れたほうがいいのではないかなと思います。これは日本のノウハウで外交貢献できる分野だと思うのです。そのようなことを伺いたいと思います。

ポイントを整理しますと、2つの団体には、所管課の課長から統合の可能性についてどうか。それから継承独法については、市場化テスト、民間委託等の可能性はどうか。以上です。簡潔にお願いいたします。

○職業能力開発局総務課長

最初の点に私からお答えさせていただきます。新しい高障求機構で実施している職業訓練の業務は、国の政策的な観点から、国が直接行う職業訓練として実施をしているという性格がございまして、その中身はご案内のとおり、民間に委託できるものについては、基本的に民間に委託するという姿勢の中で、ものづくり訓練に特化した形で国が直接実施をするといった意味で、独法という形の法人にお願いをしているというところがございます。

一方、中央職業能力開発協会の業務につきましては、これは特別民間法人という形の法人形態で行っておりまして、法律に基づく民間法人です。その実施に当たりましては、事業主団体や事業主の方々の自主的な取組み等々も含めて、民間法人として実施していただくという性格の事業をやっていただいている面がございまして、その意味では事業の中身がそれぞれの性格を持っておりますので、いまご提案の件については、統合という意味では、なかなか検討は難しいかなと思っているところでございます。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長代理

高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長代理の村木でございます。10月1日から能力開発業務が私どものところに移管してきて、新機構として発足したというところがございます。職業能力開発総合大学校についてですが、市長もご承知のように、基本的な役割として職業訓練の指導員を育てるという使命がございまして、そのために全国に展開しております私どものポリテクセンター、ポリテクカレッジ、あるいは都道府県のさまざまな職業訓練校などの、実際の現場のニーズを吸い上げてきて、個々の養成に役立てると。それでまた実際に現場に帰っていただいて、職業訓練の仕事に就いていただくということをやっておりますので、これは私どもの職業能力開発業務全体の中での役割ということが、大変重要だと思っておりますので、そこだけ切り離して民営化とか、市場化テストというのは、私どもとしては難しいのではないかと思っているところです。

国際化についてのご指摘がありまして、これは大変大事なご指摘で、私どもも進めなければならないと思っております。現在のところ、例えば留学生の受入れなどはやっておりまして、私どもの総合大学校で学んでいただいて、また帰っていただいて、そこで指導的な役割を果たすということをやっております。さらに、私どもが出かけて行って、あるいは具体的に何か支援をするという、これは市長もご承知だとは思いますが、国のODAの一元化の原則がございまして、JICAが一元的にやる、それに対して職業訓練の国際協力については、私どもも積極的にJICAに協力するという形で進めているところです。

○草間仕分け人

説明はわかったのですが、もう少し踏み込む余地があるのではないかと思います。所管課の課長にとっては大事なかなと思うのですが、これは行政組織はすべからず、パーキンソンの法則で広がっていきますので、Scrap and Buildというのが今回の事業仕分けの1つだと思います。そういう観点で見ると、どうも国民から見てわかりづらい、それは行政も、私どもも同じことが言えるという感覚を持ちました。是非そういった観点も持っていただけたらと思います。

それから、理事長代理の村木代理が言われた市場とどれだけリンクしているかというのは、1つの大きなキーポイントだと思うのです。この部分は私は民間でできると思っています。さらにもっとブラッシュアップされたものになると思っております。ポイントが、市場とどれだけリンクをさせていくか、加えて、それをどうやって課金していくかという観点がないと、たぶん次の事業仕分けのときに、また切り込まれるのではないかと思います。つまり、金を生み出すことも大事なのではないかなと思います。ちょっとピントがずれているかもしれませんが、そのような感じを受けました。以上です。

○長谷川仕分け人

長谷川です。今日の資料の3頁です。統合する前に雇用・能力開発機構の業務について、職業能力開発大学校と短大については、県が受け入れるところがあれば、そこは受けていただくという考え方で、これは進められたと思うのです。

ここに、平成23年度以降、都道府県に大学校と短大の受入れがあれば移すということなのですが、現時点で、受け入れてもいいと表明しているのは、どのくらいあるのか教えてください。

次に、82カ所の地域の職業訓練センターがあります。82プラス10あるわけです。これは地方自治体が受け入れてもいいというところがあれば、受け入れるという整理をしたはずなのです。ここのところの図を見ると、職業訓練センターは73カ所、コンピュータカレッジが10カ所と書いてあるのですが、これは地方自治体が受け入れると表明して、そういう準備をしているということなのかどうなのか。そうすると、あと残りの9カ所についてはどうなっているのか。

これがうまく移行すれば、この事業について、全部国でやるのではなくて、地方で受け入れるものは地方で、民間でできるものは民間でという、1つの大きな課題だったと思うので状況を説明して下さい。

○職業能力開発局総務課長

資料がわかりにくくて大変恐縮でございます。2点ご質問いただきまして、まず第1点目のポリテクセンター、ポリテクカレッジ、大学校及び短大の移管の件ですが、廃止法が成立したあと、6月に各県に具体的な条件をお示しして、ご検討をお願いしている状況です。その後、10月に入りまして、県の検討状況を確認するために調査を実施しましたところ、まだいくつかの県ではご回答をいただいている県もあるのですが、現状では移管の申し出、ないし、その検討をしているというご回答をいただいた県はないという状況です。

主な理由としては、ポリテクセンターないしポリテクカレッジについては、国の責任で運営されていて、特にカレッジについては広域的な機能もあるという理由を挙げておられます。それから、県内の現状として、県の訓練校と、ポリテクセンターは十分な役割分担ができていますので、現状で差し支えがないというご意見がございました。もう1つありましたのが、法律で譲渡に当たっての補助の要件及び補助率を、いわば普通の場合よりは高率に定める形で設定しておりますが、その条件について、この条件では移管を検討しにくいというご意見をいただいております。そのような状況でございます。引き続き県への働き掛けを、私どもとしてもきちんとしていきたいと思っております。

もう1点の地域職業訓練センター、コンピュータカレッジについては、両方合わせて92の施設がありますところ、そのうちの83の施設につきましては、すでに自治体に譲渡が終わっている状況です。自治体のほうで、機能を残していただきながら運営をいただいているという状況です。残る9つの施設につきましては、残念ながら自治体から譲受けのご意向は示されませんでしたので、今後不要な財産という形での処分を、私どものほうで行っていくという予定でございます。

○長谷川仕分け人

そうすると、地域の職業訓練センターとコンピュータカレッジは、地方自治体で受け入れるところがあれば廃止ということで、処分するということですか。

○職業能力開発局総務課長

はい、そういう方針で対応いたしまして、先ほど申し上げましたように、9つの施設がそういう対応になっているということです。

○山内仕分け人

いまの長谷川さんの質問に重ねてなのですが、都道府県が0で、逆に自治体がほぼ9割以上の確率で受けておられるという現実、結果があるわけですが、この違いというのは規模、中身の問題とか、その辺はどのように分析をなさっているのか。そこだけ確認をさせていただきます。

○職業能力開発局総務課長

お答えいたします。地域職業訓練センター、コンピュータカレッジにつきましては、

従来から運営自体についても委託の形で、地域でやっていただいていたという経過がございます。今回の譲渡も、いわば施設の譲渡という形での譲渡であったということです。それで、地域のほうでも、すでに地域の中でやっていたものを活かす施設ということで、それを受け止めていただいて、譲渡の方向でご検討いただいたところは多かったということだと思います。

一方、ポリテクセンターについては、現在機構で直接運営しているものについて、その機能を維持しながら、都道府県で引き続きやっていただくということで、その運営の面も含めた移管ということになるわけですし、そこについては県のほうで一定の負担をしながらということについて、県のほうがその検討を慎重にされているという状況があるということだと思っております。

○山内仕分け人

だから、この件が非常に象徴的な問題だと思うのは、いままで自治体に運営を委託してきたから、その流れでいきますよと。逆に言えば、国が主導権を握ってやってきたものについては、現状、都道府県はどこも、おそらくは財政的な問題であるとか、これに対する支援をもっと厚くしなければ駄目だとか、それぞれが、次のステップ、本来のこの狙いに向けて動き出すためには何が必要なのかということ、国だけではなくて、都道府県もいつまでもそういうことを言っている場合ではないだろうとは私は思っています。ですので、せっかくのいいものをどう活かせるか、それがどう地元の雇用等につながっていくかということ、是非とも何とかその辺をこだわってご検討いただきたいと思えます。

○中山仕分け人

同じく雇用・能力開発機構の件なのですが、「事務・事業の改革」の②として、一律4年の長期課程やサイクルの見直しというお話があって、「対応予定」とあります。これは昨年の事業仕分けの場合にも、民間との違い、差異性がどこにあるのかということは結構議論になりまして、中には「民間にやらせたらいいのではないか」というお話もありました。

そういう意味でいうと、民間のほうでも、もともと2年課程の専門課程のものに対し、いまは4年課程の高度専門課程もありまして、だいぶそういったところも充実しているわけですから、それに対して、ここでおっしゃっている具体的なカリキュラムというのは、どのようなところに独自性をもって臨まれるのかということをお聞きします。それが1点です。

もう1つは、先ほど草間さんから、国際的な観点でもっと海外に出ていったらどうかというお話がありましたが、実は専門学校というのはかなり海外に出ているのです。特に、中国、タイなど、いろいろなところにすでに海外展開をしていて、カリキュラムも相当現地の教材に置き換えてやっているのです。そういう意味でいうと、もう少し民間と協力し合って、国がやる独自性と民間の持っているものとをうまくマッチングさせながら、よりWin-Winの関係になれたらいいのではないかと思うのですが、その辺いかがでしょうか。

○高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長代理

まず最初の点ですが、事業の改革でありましたように、もう指導員を育成するための4年間の訓練というのはやりません。全く廃止をしまして、まさにおっしゃったような民間の方々の様々な資質を活かして、例えば工業大学を4年間で出られた方、あるいは民間で技術者として経験を積まれた方などを対象にと。ただ、こういう方たちというのは実務の経験、あるいは知識はありますが、教え方、就職につなげるための様々なキャリア・コンサルティングといったところは不足しておりますので、そういうところを付加するような訓練にしよう。そこが我々にしかできない、独自性のあるところだろうということで、ハイレベル訓練を予定しております。したがって、このハイレベル訓練も、その人が持っている資質に応じて、例えば1カ月、2カ月、その部分について集中的に訓練をすれば指導員になれるのか、あるいはもう少し時間をかけて、1年なり2年をかけて、きちんと学んでいただいて指導員になるのかという、いわば柔軟性を持った訓練にしていきたいということで、カリキュラムを検討しているところです。

それから、国際化につきましては、先ほど草間さんのご意見にもありまして、これはこれから大事な視点であろうということと、留学生の受入れ等はしているということをご説明申し上げましたが、さらに何ができるかというのは、考えていかなければなりません。ただ、その場合に我々の制約として、雇用保険で運営をしている、それからODAの一元化という国の大方針がある。その中で何ができるかを考えていく上で、貴重なご指摘だったと思っております。

○田代座長

先ほど、都道府県にいろいろ検討を依頼したけれども、いまのところ反応がないと。先ほども話が出ましたが、だからもうおしまい、今のままがいいのですというなら、何の改革にもなりません。どうして都道府県が二の足を踏んでいるのかをよく分析して、是非これは進めるということをお願いしたいと思います。これは私の要望ですので、答えは要りません。

それから、いまの中山さんの話にもありましたが、ハイレベル訓練並びにスキルアップ訓練について、例えばスキルアップ訓練については、平成24年度より段階的に対象人員を拡大していくと。これはいいのですが、やはりこれでは目標にはなりません。平成24年はどのぐらいまでやるかとか定量的なものを入れないと、目標にはならないのです。目標は定量的でないと評価できないのです。これは要望ですが、これからの運営については、できるだけ目標をはっきりして、それが1年後に評価できるかということを是非お願いしたいと思います。

○草間仕分け人

全体を通してですが、去年の事業仕分けでずっと終始一貫して言ってきたのが、システム管理についてなのです。先ほど2つ目に質問されたとき、4,600万円の効果があったということですが、こちらについては引き続き今後も思考を停止しないで、さらにパフォーマンスが出るような仕掛けをしていただけたらなと思っております。これは一体何

が適正かというのは、プロが見ないとわからないということで、いちばん落とせるのはそこではないかと思っているのです。そこはお願いです。

○山内仕分け人

勤労者退職金共済機構の件ですが、稼働率を上げるために 6 カ所をやめて、2 カ所に集中されたと。基本的にここでいう 2 カ所に絞られた稼働率というのは、どの程度の稼働率を示しているのか、なおかつ具体的にそのことによって、どう加入促進が図られたのか、その絞り込みの成果を数字的に教えていただけますか。

○勤労者退職金共済機構理事長

絞り込みをする予定になっているということで、これは平成 24 年度中に実施するというところで、いま対応を進めているところです。それから、絞り込みをすることによって、加入促進率を上げることは、実際にはなかなか難しいわけです。絞り込みをしているのは、むしろ機構全体の効率化という視点で、絞り込みをしております。しかし、その絞り込みによって被共済者に対するサービスが低下したり、加入促進の力が落ちたりするといけませんので、そのようにならないような配慮は当然しております。これは平成 24 年度から実施するということですが、残された 2 つの相談コーナーにつきましては、人員を拡充するという考えもありますし、また本部にコールセンターを設置しまして、お客様対応を充実することも併せて考えております。

○山内仕分け人

なぜそういうことを聞いたかということ、確かに平成 24 年度からなのですが、稼働率というものの基準をどこに置いた形で、大都市集中ということをされたのかと。まして、いまのご答弁ですと、集中という問題と加入率の促進、要は加入者の増加ということとは全然連動はしていませんと。連動していないということは、事務の効率化という意味で集約化を図るということであって、そのことと加入率を上げるということとはつながらないと。ところが、もともとこの仕分けのときの最初の改革の要点としては、いかにそれを上げるかということで、その部分が浮き彫りにされたと私は認識していましたので、いまのような質問をさせていただいたということなのです。

○勤労者退職金共済機構総務部長

委員のご指摘の数字的な、どういった形の仕分けをしたのかについて、ご説明させていただきます。8 カ所の相談コーナーがあるわけですが、そこで大体 2 人ぐらいの職員が相談の受付を行ってます。今回廃止させていただく札幌、仙台、富山、広島等々について、年間の相談件数が 2 万件を切っているところについては、これをコーナーという形でビルを借りて設置するというよりも、むしろ東京にコールセンターを設けまして、そこで電話を受け付けるほうが効率的ではないかということで、廃止することとしたところです。

一方、名古屋、大阪の 2 カ所については、名古屋の相談受付が 2 万 4,000 件、大阪は 4 万件ということで、かなり訪問者も含めて多い数ですので、ここはむしろこれまでの

相談と併せて、ほかのところの削減分の人員を 1 人、2 人回す形で、相談の受付と合わせて、そこを加入促進という形で、外に出て加入促進をするという形で、私どもは東京にしか本部はございませんので、愛知と大阪という 2 大都市圏に拠点という形で設けさせていただきまして、そういう形で選択と集中を果たす形で、効率化及び加入促進の強化の両方を両立させるのはなかなか難しいとは思っておりますが、そういったことを図っていきたいということで考えております。

○田代座長

事務・事業の改革のところに、「業務の一体的な運営の推進」とあります。清酒製造事業部、林業、建設業といろいろあるのですが、この改革のほうには「組織の一体化」ということで「一体的」という言葉が出てくるのですが、一体的というのは具体的にはどういうことですか、簡単にご説明ください。

○勤労者退職金共済機構理事長

具体的には部を統合します。いままで 2 つあった部を 1 つにいたします。いまのところ部長を併任しましたが、来年 4 月以降は部を統合する形で対応していくことを考えております。

○田代座長

単に机を一緒にするというだけではなくて、業務そのものを一体化するという解釈でよろしいですね。

○勤労者退職金共済機構理事長

業務のうちで、私どもは区分経理という原則がございますので、どうしても一体化できないものがございます。しかし、そうでないものにつきましては、極力一体的に運営していくことによって、効率化を図るというように考えております。

○山内仕分け人

中央職業能力開発協会の事務・事業のいちばん最初の冒頭で、技能検定試験の指定試験機関化を積極的に推進していこうということが謳われていますが、なぜこうなったかという背景は理解できるのですが、途中経過の対応の経過報告を聞いていますと、どの団体も積極的にこのことに応じてきていないという現状があるかと思うのです。一方で、団体としては技能指定試験をきっちりと制度化するというか、そのバリューというのはあるかと思っておりますので、その辺について、なぜ進まないのかということと、逆に言えば、進めるために何が要るのかというインセンティブみたいなものを、何か考えておられるのかどうか、その辺はどうなのですか。

○職業能力開発局能力評価課長

指定試験機関化につきまして、民間の活力を活用していくということから、これを積極的に展開しようということで、業界団体が自ら試験を実施したい時期に、実施したい

形でやれるという、業界団体としての裁量部分が出てくるところを謳いながら進めているわけです。あくまでも、これは業界団体として、受験手数料の中で全体を賄っていく、あるいは全国的に公正な試験を、少なくとも年に1回は実施できるというような体制の整備であるとか、業界としてこれまでそういったものを直接やっていないわけですから、体制を組む、あるいはそういった中で収支がちゃんと見込めるものかどうかということで、業界の段階で現在検討しているという状況です。

我々、これまで中央協会あるいは都道府県の協会を通じて検定試験を実施してきておりますので、そういったところで培ってきたノウハウについては積極的に提供しながら、是非業界にさらに指定試験機関を増やしていきたいということを考えているところです。

○山内仕分け人

いい意味での規制緩和に近い狙いで、これをやられたということなのでしょうけれども、基本的にはそれが定着するためには、呼び水的なこと、何らかの形でアクションを起こさないと、おそらくいまご説明があったように、なかなかどうなるものかわからないと。要は、収支が見えないものに対して、いまの状況で足を踏み込むということは、基本的に非常に厳しい状況だと私は思いますので、何らかの策が求められているかなと思います。

○田代座長

いまの件ですが、全部で216団体に声を掛けて、現在5団体が関心を示しているということです。たぶんいまおっしゃったような理由だと思います。これでおしまいにはしないでくださいね。これは初めだからこうなので、いろいろな条件を整えていけば、これはもっと関心を持ってくる人があると思います。

先ほどの話もそうですが、自分たちとしてはいろいろなアピールをした、でも反応がなかったからしょうがないというなら、何も変わらないです。そこはこれからもある程度予定を立てて、是非こういう方向で進んでいただきたいと思います。これは要望ですから答えは要りません。

それではこちらは以上です。どうもありがとうございました。またいろいろとよろしくお願いいたします。

いまの件ですが、事務局では委員からの指摘に対する回答をまとめて、我々委員にフィードバックするようにお願いいたします。次に後半のヒアリングを実施しますので、入れ替わりをお願いいたします。

(法人入れ替え)

○田代座長

それでは次に移ります。後半は国立病院機構、福祉医療機構並びにヒューマンサイエンス振興財団に出席いただいております。まずは、この順番で昨年の仕分けを踏まえた改革案の実施状況についてご説明いただき、その後、この3つの法人についてまとめて質疑応答を行います。時間が5分ということで非常に短いですが、簡潔に説明をお願いします。手元の資料で説明する場合は、どの資料かということを確認にしてください。

制限時間前の 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。
それでは国立病院機構からよろしく申し上げます。

○国立病院機構副理事長

国立病院機構です。私は、副理事長の清水と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。資料 4、お手元の資料中程です。表題が「国立病院機構の改革の実施状況について」、この資料に基づいてご説明申し上げます。資料に入る前に、国立病院機構はご存じのとおり 144 病院、5 万 3,000 ベッドを擁する病院の連合体です。5 万 2,000 人の職員がいて、医療事業、医療を要する重症心身障害児者の医療、筋ジストロフィーの方々の医療、あるいは地域医療のセーフティーネットを担っている。あるいは災害のときに医療従事者等を派遣するといったような任務を担っているわけです。

資料に入ります。ヒトの面です。非公務員化というご指摘があります。私どもこの方向で推し進めたい。「非公務員化」という言葉よりは、「脱公務員化」といったような形で推し進めたいと思っています。具体的な対応ですが、右側にありますように、政府の行政刷新会議において、独法の改革検討が行われております。その流れの中で、私どもは独法を卒業して、民間型の法人になりたいというふうな意向を表明しています。刷新会議でどのようなお裁きになるかこれからですが、やはり医療事業の特性に応じたような形になっていくべきではないかという方向かと拝察しています。その流れの中で考えてまいりたい。是非、非公務員化といいますか、脱公務員化を推し進めていきたいと思っています。2 点目です。国家公務員の OB ポストですが、平成 22 年度は小さい括弧書きにあるように、役員 1 名の OB がいたわけですが、現在は国家公務員 OB の役職者はいないということです。

モノ、余剰資産、病院を廃止したあとの跡地の国庫納付ということですが、右側にあるように、現在進行形です。売却すべきもの、もう現金になっているものもありますし、作業を淡々と着々と進めているということです。

カネの面です。運営費交付金ということですが、全体で、大体 8,800 億円が 1 年間の私どもの事業規模です。その中に占める運営費交付金の割合が少のうございますし、その多くが整理資源とか、そういうものです。診療事業に充てられているものは、額としては 2 桁億円という多くのものをいただいておりますが、率としては非常に少のうございます。

改革案は、平成 22 年度から削減していくべしと。具体的には、平成 22 年度から平成 23 年度、30 億円といったような数字もありました。右側ですが、これへの対応ということで、削減額 47 億円ということです。診療事業自身は行っていますので、他の費用から捻出するなど、さまざまな工夫を重ねて、診療自体には影響がないような形にしています。なお、残っている 2 億円も災害の備蓄などですので、いわゆる損失補填のような形での租税財源の措置はもうなくなっているわけです。

2 点目の改革案です。予算に絡むものですので、平成 24 年度予算編成に向けて財務省と調整中です。

裏の頁の指摘です。契約の徹底的な見直し等、契約審査委員会を設けてさまざまな適正化を進めているところです。調達コストの一層の削減も努めているところです。労災

病院との関係については、本省から申し述べていただきたいと思います。

○医政局国立病院課長

医政局の国立病院課長です。どうぞよろしく申し上げます。労災病院との今後の連携に向けた検討の状況ということで、いま検討中の状況です。先ほどと同じ資料の4頁、5頁です。5頁にあります検討会を設けて、いま議論をしております。具体的にどういう状況かというところ4頁です。これまで6回プラス病院視察を行っています。課題と論点等を整理しているような状況でして、あと2回、12月と1月に向けて課題を整理し、今後の方向性を取りまとめる状況になっています。以上です。

○田代座長

ありがとうございました。引き続き福祉医療機構から申し上げます。

○社会・援護局福祉基盤課長

社会・援護局福祉基盤課長です。よろしく申し上げます。資料5をご覧ください。福祉医療機構ですが、ご承知かと存じますが、福祉医療についてのさまざまな事業を行っております。これらを一体的、総合的に実施することを行っている団体です。地域の福祉医療の向上を目指して、民間のそうした活動を支援するという目的での活動を致しているところです。

資料5をご覧くださいと、ヒト、組織面は改革案のとおり着々と対応しております。役員・職員の削減、国家公務員OBの解消等を進めております。国家公務員OBについては、役員OBは既におりません。職員OBについては1名おりますが、平成24年度末に1名減という予定です。

余剰資産などの売却、職員宿舍等についてです。順調に進めておりまして、一部境界の確定等の事柄から売却等が遅れているところもありますが、基本的にはスムーズに進めているというところではあります。

次の頁はカネ、財政面での支出の削減です。こちらは、運営費交付金という形で事務費、人件費を交付しているわけですが、左側の改革案のとおり、平成22年度、平成23年度と見直しをしてまいりましたところです。さらに平成24年度の欄をご覧くださいと、改革案のほうでの削減案は2.07億円ということでしたが、さらに削減の積増しをして2.93億円の削減をする予定です。機構としても必要な事業もある中で、大変苦しいところですが、事務及びその他の経費の削減ということで何とか頑張らせていただいております。改革案よりさらに進んだ削減を行っているところです。

次の頁以降は事務・事業です。年金については後ほど所管局から一言説明を申し上げます。②の福祉貸付、医療貸付事業です。利用者サービスの更なる向上に向けて、「審査期間短縮（平成22年度目標）（平成23年度目標）」と書いてありますが、平成22年度の実績については福祉貸付で34日、医療貸付で22日ということで、かなりの審査期間の短縮を実現しております。また、申請書類の簡素化等についてもここにあるとおり進めているところです。

次の頁の有事対応・機動性の強化ということで改革案を立て、改革を進めておりまし

たところ、折しも東日本大震災がありました。被災された事業者への即時の対応ということで、理事長以下職員、理事の方々に被災地を巡っていただき、ニーズを把握し、迅速に対応するということを続けてきているところです。また、予算面ではどうしても必要な予算ということで、一次予算において災害復旧支援のための各種の優遇、二次補正については社会福祉、医療施設の二重ローン対策ということでの予算措置を講じ、こうしたことについても周知をし、対応を図っているところです。あとの資料で支援状況などもありますので、後ほどご覧いただければと思います。そのほか、小規模組織への資金需要の支援の強化。次の頁で、そのほかの事柄についても対応しています。

③福祉医療経営支援事業については、民間コンサルとの棲み分けということをご指摘いただいております。改革の中でも民間コンサル等で実施されているようなテーマについては実施しないということで、専ら政策融資に沿った施設整備、そのほかこちらの福祉医療機構でないとできないケースなどに重点化して実施をしているところです。

次の頁は、WAM NET 事業です。こちらについても国と重複する行政情報、民間と競合する情報提供については削減して、ほかでは行っていないものということに絞り込んで行っているところです。

⑤の組織・運営について、給与水準の適正化も見ていただいているとおおり、進めているところです。次の頁の大阪支店については、大幅に事務所スペースを縮減し、組織も縮小したところです。

○大臣官房参事官（資金運用担当）

資金運用担当参事官です。3頁にお戻りいただき、いちばん上の①年金担保貸付事業等をご説明させていただきます。これについては、省内事業仕分け、行政刷新会議仕分けにおいて廃止という方向をいただいております。ただし代替措置となり得る他制度の現状把握を行いつつということで、現在の利用者が困らないようにと廃止の方向をいただいております。

対応状況ですが、「一部対応済」ということで、平成23年度においては、事業廃止までのまず第一段階の方策として、現行制度における貸付限度の引下げなどによる事業規模の縮減を実施する。平成22年度に方針を示しまして周知を図り、平成23年12月1日から縮減方策を実施に移したところです。そしてこれを含めた工程表を独立行政法人評価委員会で公表しているところです。12月に縮減の方策を実施して、平成24年度には見直しの検証を行った上で、主たる代替措置である生活福祉資金の今後の予算規模、実施体制などを見極めて、廃止に向けた検討を行いたいと考えております。以上です。

○田代座長

ありがとうございました。ヒューマンサイエンス振興財団、お願いします。

○ヒューマンサイエンス振興財団理事長

ヒューマンサイエンス振興財団理事長の高柳です。よろしく申し上げます。昨年の仕分けでは、ご評価を提示いただいた課題について、改革案を現在検討しています。資料6に基づいて佐々木専務理事からご報告申し上げます。よろしく申し上げます。

○ヒューマンサイエンス振興財団専務理事

専務理事の佐々木よりご報告申し上げます。後ろから 3 枚目の資料 6 をお願いします。左にありますヒトに関してのことです。仕分け結果を踏まえ、職員を 9 人削減ということで、職員 3 人。地方部門の移管については、医薬基盤研究所と調整中です。地方分の 6 人については、地方部門の移管により達成の予定です。派遣職員の 3 人削減について既に対応しました。

モノ、余剰資産などの売却に関しては、私どもには余剰資産がありませんので、事務所移転により、賃借料の 1 千万円の削減ということで改革案を提出しています。対応済ということで、今年 7 月に事務所を移転して、削減として平成 22 年度に比べて年間 1,442 万円の削減を達成しました。

次の財政支出については、厚労省からの補助金について 5.3 億円の減になっております。

次の頁をご覧ください。事業の改革に関してです。1 点目の政策創薬総合研究・推進事業の見直しについては、厚労省で国が直接公募ということで、自治体を選定することで、私どもも公募に応募して選定され、具体的には次の○の更なる透明性・公平性の確保の点について実施したところです。具体的に評価委員会の規定の見直し、マッチング規定の見直しということで、評価委員については理事長が委嘱する委員ということで、研究者からの研究費の公募申請を検討いただく評価委員について、製薬企業の職員を除くということとともに、委員会規定において、自ら所属する機関の評価には参加しないことを明記させていただきました。

また、マッチングに関しては、その研究を官民共同研究で進める理由ということを申請書に記載する。それから研究の進め方についても評価委員会できちんと評価をいただける形で、情報提供をいただいて評価を実施していく予定としております。

次に、左の②のバンク事業の移管です。これは、医薬基盤研究所に一元的に移管ということです。右側にありますように、バンク事業について、研究者への分譲に影響が出ないように配慮することが、そこにありますように記載がありまして、そのために、平成 25 年度を目途に、引き続き改革の適正に向けて調整していく予定ということです。このバンク資料ですが、取り扱っております細胞は 1,000 種以上ということで、少量多品種の在庫を持っておりまして、それを研究者にすぐに分譲できるように、代行するような形で相当数の在庫を持っているということで、対応に時間が必要ということで、現在鋭意に調整を進めているところです。

3 頁をご覧ください。事務・事業の改革の③です。認定 TL0 事業に対する国庫補助の縮減です。具体的な国庫補助については、厚労省からの補助金として 1,000 万円の削減ということで、3,380 万円から 2,360 万円ということで 1,000 万円の削減がなされているところです。○にあります改革の内容ですが、更なる情報提供の推進ということで、非会員への開示範囲の検討とその拡大の実施をお約束しておりまして、具体的には右にあります情報提供に関して非会員への開示範囲を拡大するということです。

ホームページに会員以外の誰でも見られる部分に出願情報として、発明の名称、例えば我々のところだとアルツハイマーなどの治療剤というような内容を開示して、そう

いったものに興味がある方が我々のほうにアクセスできる形に公開しています。そのほかにメールマガジンにも同じ情報を掲載しています。

成果向上の枠組みということで、特許登録を行う課題を厳選する枠組を検討、その実施ということでお約束しておりましたが、具体的には特許出願前に、特許調査ということで新規性だけ以前はやっておりましたが、それに追加して進歩性についても十分検討した上で、登録可能性を判断するという。それ以外に技術分野から想定されるライセンス先に関する情報、実績を勘案して事業性という面でも判断して出願するという。そういう通知を明確化させていただきました。

最後の自主事業の更なる自主財源の確保ということで、具体的に平成 20 年度から開始した動物実験の実施施設の認証事業について着実に実施ということで、平成 20 年度が 4 施設、平成 21 年度が 5 施設、平成 22 年度が 4 施設という形で進めてきましたが、平成 23 年度については 8 施設を実施予定ということで、この点についても対応を進めるということでやってまいりました。以上、私どもの事業の改革の内容についてご説明をさせていただきました。

○田代座長

ありがとうございました。それでは、これから質疑応答に移りたいと思います。ただいまの説明に関して改革がきちんと実施されているか検証するために、委員の皆様からは質問などを行っていただき議論をお願いします。どなたからでも、どの法人に対するご質問でも結構です。議論の時間は 30 分ぐらいしかございませんので、質問するほうも、お答えするほうもポイントを簡潔に、よろしく願いいたします。

○宮山仕分け人

国立病院機構さんにお尋ねをいたします。独法化以来、国立病院はさまざまな改革をされているというふうには受け止めております。4 疾病 5 事業のみならず、先ほどお話がありましたように難治性疾患治療とか AIDS 拠点病院、それを私たちが受け持ちますよと手を挙げて、地域で申し出ていただいたケースをいっぱい見聞きしております。非常に感謝しているのですが、一方で、そういう明確な看板を掲げたために、基本的な部分、一般医療の部分で、各地域の中できちんとした棲み分けが行われているかどうか、私はまだ不十分ではないかと思われる部分が残っていると感じています。できるだけ各地域ごとに機能分化をさらに進めていただきたい。これは希望ですけれども、そういう気持ちを持っております。

その上でお尋ねしたいのですが、非公務員化についてです。いま、ご説明の中で脱公務員を目指されるとおっしゃっていましたが、例えば非公務員化については、医療職を対象にしてやるのか全職員なのか、いろいろな考え方があろうかと思います。脱公務員となると、全職種を対象に行われるのかなと受け止めたのですが、その辺はいかがですか。

○国立病院機構副理事長

当然、組織全体が現在は国家公務員型ですけれども、それを公務員でなくすという考

え方でございます。なお機能分化のことですが、私ども 144 病院のうち、3 分の 2 が療養所型です。昔は結核をやっている、その後、重症心身障害や筋ジスに切り替えたものでございます。逆にその問題点というのは、地域とかけ離れたような形で入院医療をやっていたということもありますから、いかに地域とつながるかというのが 1 つの大事なことかなと思っております。やはり地域の中であってこそ初めて医療ができるものです。そこは 1 つの私どもの課題かなと思います。地域医療のことも大事だと思っています。

○宮山仕分け人

確かに療養所関係は役割が明確になっていると私は思います。逆に一般医療の部分です。残りの 3 分の 1 かもしれませんけれども、その中でこういう機能を持ちますよというふうに、皆さん看板を掲げ、中核的機能を担っていただいています。一般医療の部分で経営規模や職員の問題もあると思います。ただ、一般医療の部分はまだちょっと、あまり手が付いていないかなという印象を持っているのです。それは置いておいて、いまのお話ですと脱公務員化に非常に期待をしたいと思いますが、その時期をいつと考えておられるのか、それをちょっとお聞かせいただきたいと思います。

○国立病院機構副理事長

これは私どもだけでなかなかお答えしにくいというのは、ここに書いてございます行政刷新会議でどのような方向を指し示していただけるのか。私どもは脱公務員化ということをお訴え申し上げていますが、それを受けてどうお裁きいただけるのか。それから法律をとということになりますので、法律ということになりますと厚生労働省という役所で案を作っていただいて閣議決定し、国会でご承認いただくということが手続的に必要になるかと思っております。その辺りがございますので、私どもが、いつ、どのような形でというような具体的なことは申し上げられませんが、なるべく早い時期に、是非、私どもが申し上げているような方向で脱公務員化をしていただきたいと、お願い申し上げているところでございます。

○宮山仕分け人

かなり踏み込んだご意見をおっしゃっていただいていると思いますけれども、機構そのものの役割の中で、医師の地域偏在改善に貢献するのだというふうなものを掲げておられます。いま民間で医師不足というのは待ったなしの状態ですから、民間病院に国立病院の優秀な医師を、自由に派遣していただけるようになってほしいという願いがあるのです。そういう意味で、もし時間がかかるようであるならば、これは 1 例ですが、医師だけを先行させて非公務員化するというお考えがあるのかどうか。もし時間がかかるようなら、それをすべきではないかと私は思っているのですけれども。

○国立病院機構副理事長

一部の職員だけできるかどうかは、テクニク的なこともありますので、私はそのような前例は知りませんが、いろいろと調べてみたいと思います。なお医師不足地域ですと、私どもも民間より給与も低いわけで、私どもの特に療養所関係の神経系のドクター

などは非常に確保が難しい。そもそもそういうドクターがいないといったこともあって非常に苦勞しています。大学にいろいろとお願いしているわけですが、その苦勞が日常的にあるということもご理解いただきたいと思います。

○宮山仕分け人

いまの部分で、療養所関係のところの医師確保に苦勞されているというのは十分承知しています。それ以外の地域医療で、かなり総合病院の機能を持って立派にやっておられる国立病院も数多くあるわけです。そちらに対する期待が大きいということはお認識いただきたい。

○国立病院機構副理事長

そうですね。外からそうおっしゃっていただくのは大変ありがたいですが、中では中で大変な苦勞があります。建物だけ建てればよいというものでなくて、本当にドクターの確保、ナースの確保は、大きい病院でも地域によって相当苦勞しているのが事実です。

○宮山仕分け人

そこで1点だけ、医師だけを非公務員化するのはいろいろ難しい点があるかと思いますが、逆に言えば、それをすることが国立病院の医師確保に追い風になるのではないかという思いも持っているのです。

○国立病院機構副理事長

ありがとうございます。いろいろと考えてみたいと思いますが、ただ、若いドクターは医局からの派遣という形が多いです。医局からの派遣の場合は日赤、済生会、国立、自治体、私立といった、大きく主体による意識というよりも、そこでどれだけのいい症例に会えるのか、そこでどんな研究ができるのかということに多くのドクターの力点がある。派遣する教授の側も力点がある。そんなお話も聞いています。

○中山仕分け人

いま、地域密着という言葉が度々出てきますけれども、国立病院の在り方を考える検討会というのがここにあります。前の議論でも全国ネットワークで行う必要性があるかということ、地域ブロック化をして、もっと地域密着型に変えるべきではないかというお話がありました。その辺は、いまどのようにお考えでしょうか。

○国立病院機構副理事長

病院でございますので、そもそも地域の中の存在ですから、地域の中での開業医との連携、それからほかの病院とのさまざまな機能連携といったものは大事だということで、それは各々の施設で、また私どももいろいろと声をかけて進めているところでございます。ただ、その地域の医療の中で、二次医療圏あるいは三次医療圏の中でどういう機能を果たすのかということと、組織形態のことはまたちょっと違うかと思えます。組織形態のことで言いますと、全国ネットでさまざまな大規模医療研究を行い、日本で大変遅

れている治験を行うといったこと。薬の共同入札などもスケールメリットが働きますので、地域の中でいい医療を行うということと、この法人形態がどうあるかということは、直ちには直結しないというふうに思っています。

○草間仕分け人

私は、こちらについてはよくわからないのですが、コストパフォーマンスの観点から3点お尋ねしたいと思います。1つはジェネリックというものが、いま国の制度で推進しようということになっています。こちらの対応がどうなっているかというのが1点目です。2点目が、144の出先病院と本部、研究センター、ブロックと、結構出先が多いということです。したがってシステム管理がかなり広範囲にわたって複雑になる。加えて内部の調整と顧客情報の管理ということで、かなりのシステム管理費があると思いますが、こちらについての実際のパフォーマンスの出し方を、どういうふうにされているかというのが2点目です。3つ目は、これだけの建物、資産を持っているということで、今後、少ない資源でどう施設改修していくか。いわゆる PPP/PFI のような捉え方というのでしょうか、この辺の施設整備の在り方についてお聞きしたいと思います。

○国立病院機構副理事長

ジェネリックですが、まず外来に関しては基本的に院外処方の方になっていきますので、院外薬局で実際にジェネリックが処方される、そちらのほうの問題になるかと思っています。それから院内でも入院患者さんに出すものはジェネリックを進めていて、数量ベースでいくと、平成22年段階で4分の1がジェネリックになっています。私どもに限らずですが、DPCに切り替えるときなどにジェネリックを進めるというのが、多くの病院ですけれども、私どもはそういう機会にも進めますし、それ以外の機会にもいろいろと進めている現状です。

2点目のコンピュータのお話ですが、出先というよりも私どもの医師は144病院のほうが本体であり、私どもの本部は支援のためのものかなというイメージです。ただ、コンピュータシステムはホスピネットということで1本になっています。それは従業員の人事管理、財務会計の関係を最終的に1本にまとめなければいけませんので、そういうものをやっているわけです。ただ、私どもにとって最も大事なお客様である患者さんの情報ですが、これは基本的には病院単位です。まだ紙でやっている所もありますが、電子カルテといったものも進めています。ただ、基本的には病院単位です。

これをクラウド型で、複数病院でやるということが提唱はされていますが、その場合は釈迦に説法ですけれども、特にセキュリティの問題がございます。それから複数病院で似たような、要するに1つのクラウドに繋がるようなシステムということになると、カスタマイズをどこまでやるかということになり、これは医療自体のやり方と非常に密接にというか影響を与えてしまいますので、現場で相当な議論をして費用対効果も考えてという形でやっています。一言で申しますならば、本部からこうやれというふうに命令的に期限を切ってやるといった類いのもものでは、コンピュータはないのかなというふうに思っています。

資産のことですが、これは平成16年4月に独法化する前、あるいは独法化直後で大変

苦勞した課題の 1 つです。それまでは自治体や日赤、済生会と同じくらいの 1 ベッド当たりの単価、あるいはそれ以上の単価で国立病院部時代は整備していたのですが、その価格ですと到底やっていけません。したがって大変苦勞して、1 ベッド当たり 2 分の 1 から 3 分の 1 という単価に切り下げました。その結果、なかなか建築業者が受けてくれないといった様々な問題がありましたけれども、現在では、何とか私どもの安い価格で、建築業者も苦勞して請け負っていただいていると思っています。その中で宿舎などについては PFI という範疇になると思いますが、リース形式でやっています。ただ、それが純粹に安くなるかどうか。これはその業者がどれだけコストパフォーマンスのいい体制でやっていただけるか。その業者がどれだけ長期の安い金利で資金調達できるかということになりますので、一概には言えません。そういうものもケース・バイ・ケースで選択しているというのが現状です。

○草間仕分け人

先ほど副理事長のほうから治験化というお話がありました。治験化の前提にはデータ化していかなければいけない。標準化していかなければいけないということなので、福祉の世界でも医療の世界でも教育の世界でも、データができませんという話をよくするのは。常套句なのです。でもこれは何らかの形で標準化していかないと症例や治験が出てきませんので、そちらについては電子カルテということ、それからできるだけ標準化していく作業に落とし込んでいく。備考欄とか何かでカスタマイズしていけばいいのではないか。医療の現場は大変難しいというのは私も伺っています。そういう印象を持ちました。

○国立病院機構副理事長

DPC になりますと相当いいデータがございますし、患者データを匿名化した上で中央に集めて相当の分析もできます。それを、こういう形で分析すべきという研究を専門の大学の先生に非常勤で座っていただいておりますので、その成果も別の機会にご披露申し上げることができればと思っています。様々な取組みをやっています。

○田代座長

話の途中ですが、ただいま牧副大臣が到着されましたので、ご挨拶をお願いいたします。

○牧厚生労働副大臣

ご紹介いただきました副大臣の牧義夫でございます。11 月 25 日に引き続いて、今日もまた皆様方におかれては、大変お忙しい中、また寒い雨の中、お集まりをいただきまして本当にありがとうございます。現在、厚生労働行政には社会保障と税の一体改革、厳しい雇用情勢への対応など、待ったなしの重要な課題が多数山積いたしております。こういった中、省の予算や制度、所管法人など行政全般を見直して無駄の削減に取り組み、これらを国民の皆様にはわかりやすく目に見える形で実行することは、重要な取組みと考えております。本日お集まりの皆様には、去年の省内事業仕分けでは仕分け人とし

てご参加をいただき、また前回の監視・検証チームにおいても、各法人や事務事業に対して的確なご指摘をいただきました。本日も皆様からご意見をいただきましたので、今後は着実に改革の実現に取り組んでいきたいと考えております。今後ともよろしくご指導のほど、お願い申し上げたいと思います。

○田代座長

ありがとうございました。それでは議事を続けたいと思います。そのほかの委員からご意見をどうぞ。

○草間仕分け人

福祉医療機構について質問させていただきたいと思います。1つは課長さんについてですけれども、今までは、極端に言えば施設の整備についてはこの医療機構を通じて基盤整備してきました。特に医療法人、社会福祉法人ですね、これは一定の効果がありました。一方、本体の母屋がもう原資がないということで、資金提供の部分について、新たに多様な資金提供手法というものが検討されなければならないと思っています。実際に厚労省のほうでは通達を出しています。例えば民間の場合だと証券化して資金調達をしてやっていく。法人化されていない所の有料老人ホームなどは、そういう形でいまハウスメーカーとやっていますけれども、こちらについて今後、多様な資金提供というのか、融資あるいは投資などいろいろな手法があると思います。こちらについて今後考えていかなければならないと思っています。それについて1点伺いたい。

もう1点は、今度は機構のほうについてですが、WAM NET を新規更新していきますが、委託方式については、どういうふうにかえられているか伺いたいと思います。以上、2点です。

○社会・援護局福祉基盤課長

確認させていただきたいのですが、資金提供で母屋とおっしゃったのは、整備する主体の社会福祉施設のほうのという意味ですか。

○草間仕分け人

これは2つ、私にとっては同じだと思っていますけれども、要は医療あるいは福祉施設等へ融資をしていくということですよ。

○社会・援護局福祉基盤課長

ご指摘いただいたとおり、融資と、これまでは社会福祉施設と医療施設、特に政策的に必要な分野については補助金を活用しつつ融資も受けるという形で、施設整備を進めてきていただいているところです。最近の状況といたしましても、こういった施設にも補助金、融資を出すということではなくて、あくまでも政策的に必要なところについて絞り込んで補助をする。また融資を出すということをしておりますので、その方針については引き続き国としても補助、融資を、政策的に必要なところを見極めて出していくのかなと思っています。

また特に今年度以降、必要な点については東日本大震災の被災エリアということで、こちらについては補助、融資もいたしますけれども、それ以外の方法、例えば補助だけではなくて、さまざまな形での交付金であるとか基金といったものもありますので、こういったものを活用しながら、被災地での施設復興の支援というのをしていかななくてはならない。場合によっては施設だけではなくて、設備整備の資金や運営のためのノウハウの提供なども含めて、支援をしていかななくてはならないかと思っています。福祉医療機構につきましても、これまで施設整備の融資という側面が強かったわけですが、そういった整備、設備や経営面で、特に被災地については融資についての強化もしておりますし、融資をすると同時にノウハウの提供ということで、経営支援をしていくことが必要なのではないかと思います。

また委員にご指摘いただいた、ほかの形でのさまざまな資金提供ということについては、いまのところ我々が考えていることはあまりございませんけれども、ご指摘いただいているように、ほかの分野の法的な融資ではそういった手法も取り入れているということです。今後、また考えてまいりたいと思います。

○福祉医療機構理事長

福祉医療機構理事長の長野でございます。WAM NET 事業については、もともとこの仕分けでは行政情報の掲載について、これが二重になっているということでありまして、そこは私どもとして行政情報については国にということで、リンクすることで対応したところでありまして。あと民間と競合する部分を廃止しているわけですが、そういう点では民間や国と競合しない分野での福祉あるいは医療の分野で、WAM NET の情報提供が必要だということをやっているところです。

○草間仕分け人

課長のほうにもう一度申し上げます。我が国の全体を考えると、原資がなくなってしまうのです。新しい資金供給のスキームがこれから大事になるだろうという問題提起です。つまり既存のいまやっていることについては、おっしゃるとおりです。書いてあるとおりです。そうではなく、違う視点がこれから大事ではないかと思っています。そのスキームができれば、ほかでもまた移転できるわけです。私たちは原資がなくなってくる世界の中でやっているわけです。いま副大臣がおっしゃったように、社会保障の持続可能性のためには原資をどう圧縮していくか。原資の少なくなるころに対してどうパフォーマンスを出していくかということです。つまり、どういうふうに出していくかというスキームです。民間も公的セクターも含めて、そこを考えていく必要があるのではないかと。つまり資金提供スキームの制度設計のための勉強会が、これから必要だろうということです。まだまだ足りないということは重々承知していますが、打ち出の小槌はないわけです。そこを問題提起したかったのです。これは経済学者とか、いろいろな方々の知見を利用してやっていく。経済学的手法を使わないとなかなか出てこないアイデアではないかと思っています。むしろ民間の証券会社あたりの知見が役立つのではないかと思っています。そういう問題提起です。

○山内仕分け人

いまの質問は、逆に言えば初期投資に絡む資金という問題提起だったと思いますが、現実に稼働している事業の中で、この医療経営支援事業というのは非常に大きなウエイトを占めていると私は思います。その中で、改革案の中で述べていただいている民間との比較等も含めて、かなり精密あるいは精緻に具体的な事業内容をおっしゃっていただいているのですが、この受講者というのが実数としてどれぐらいあって、このアンケートの対象の母数ですね。そのうち、要は満足度が何ポイントか上がっているという評価結果が出ていますけれども、どういう形でこの経営セミナーを全国的に開き、実数としてこれだけの施設の方が受講されて、結果として先ほどの満足度調査につながっていると、その具体的なデータを教えていただけませんか。

○福祉医療機構理事長

開催している場所は、昨年度までは東京、大阪、福岡でやっていたけれども、一部縮小するというので、この平成 23 年度からは東京と大阪でやっています。平成 22 年度は 18 回の開催をしていたのですが、先ほど課長のほうからも説明いたしましたけれどもセミナーの対応を絞ったということで、14 回開催しています。セミナーの受講者ですが、目標は 2,520 人のところ、3,518 人ということです。1 回当たり 200 人前後の受講があるということです。

○山内仕分け人

ということは、逆に施設の数というふうに置き換えてもいいのですか。1 つの施設で 2 人ないし 3 人受講されているケースもあるということ。

○福祉医療機構理事長

あります。それから受講の満足度ですが、平成 21 年度は 74%、平成 22 年度で 76% ということです。

○中山仕分け人

ヒューマンサイエンス振興財団についてですが、確かに基礎研究と民間の実用化研究の間を繋ぐマッチングというのは重要な役割だと思いますし、それなりにいろいろ昨年取り組んでおられると思います。そういう中で、前の仕分けのときに、民間企業にかなりベネフィットをもたらすものだから、民間の費用負担率を上げたらどうかという話が出ていましたが、その辺に対して、いまどのようにお進みでしょうか。それと TLO ですけれども、前年度はあまり成果が上がっていないという話がありましたが、その後、成果が上がるようになっているでしょうか。この 2 点をお願いいたします。

○ヒューマンサイエンス振興財団専務理事

研究費の問題ですが、これはマッチングという形で研究者と企業の研究者の方に応募いただくということですので、それぞれのケースで企業の方を増やしていく。意味のある研究が多いですので、そういった形で参加する企業の方を増やしていただくというこ

と。それから 1 社対応ではなく複数で進めていただくことをお願いしています。これは原則、複数でということに研究者をお願いしていますので、そういった形で企業の参加が増えることで研究費の負担額も増えると考えています。

TLO の成果ですが、前回、ご報告したときに出願が 421 件、そのうち許諾件数が 30 件ということで、計算しますと 7.1% 程度の許諾した率ということでした。その後、こういった状況の中で少し事業化と、ちゃんと特許になることの両方を含めてやるようにしました。本年度の状況ですと、出願したトータルが 455 件で、今までの実施許諾件数が今年度も含めると 48 件になり、10.6% と上がってきています。出願している案件についても、平成 21 年度は 65 件、平成 22 年度は 27 件、今年度は 7 カ月分ですけれども 13 件ということで、数字的にその絞り込みについては着実に進めているところです。

○田代座長

私のほうから 1 点教えてください。2 頁にあります政策創薬総合研究事業ですが、これは平成 23 年度に国が直接公募を実施して、事業主体を選定しましたという文章がありますね。この事業主体という意味がわからないのですが、事業主体というのはどういう意味ですか。

○医政局研究開発振興課長

この研究事業をやっていただく団体、主体ということです。

○田代座長

そうしたら、これは当団体以外にどれぐらいあるのですか。

○医政局研究開発振興課長

平成 23 年度はこれを公募いたしまして、複数の団体に応募していただいた中から、評価委員会を作ってヒューマンサイエンス振興財団を選んだということです。

○田代座長

これで選ばれた事業主体というのは、ヒューマンサイエンス振興財団だけなのですか。

○医政局研究開発振興課長

今回選ばれたのは、そうです。

○田代座長

そういうことですか。わかりました。ほかはよろしいですか。

○草間仕分け人

先ほどの特許について、これから我が国の特許戦略は非常に大事になってくるのですが、特許戦略について国内、国外の指針みたいなものがありますか。特に海外は中国など、いわゆる国際法に則ってやらない国があるわけですから。そういう中で国内については

クリアできると思いますが、海外に打って出る場合に、何かいま考えられている留意点とかありますか。

○ヒューマンサイエンス振興財団専務理事

基本的に我々の TLO の中では国内のところと、あと PCT 出願をしていますので、その段階でどこの国を押さえていくかということで判断しています。おっしゃるようにアジア地域というのが市場として重要ということで、PCT の範囲に含めてやるということです。特許を国ごとに遵守しているかどうかというのは、もちろんあるかと思いますが、市場的に言って、今後、アジアが期待できるということもありますので、そういった PCT の各国以降の時点のところは、薬ですので欧米もそうですけれども、アジアのところは重要だということで、その辺を考慮して進めているところです。

○草間仕分け人

そこで知財を守るという観点から是非お願いしたいのは、これは国益になりますから知財の保持、展開についてはよく意を用いてほしいと思います。特に、海外に出る場合には性善説でなく性悪説でやっていただけたら、ありがたいと思っています。

○ヒューマンサイエンス振興財団専務理事

ご意見、ありがとうございます。

○田代座長

よろしいですか。ありがとうございます。それでは質疑応答はこれで終わりたいと思います。各法人におかれましては、各委員からの指摘を踏まえて改革を着実に実行していただくようお願いいたします。また事務局におかれましては、委員からの指摘に対する回答をまとめて各委員にフィードバックするようにお願いいたします。次の議事に移りますので法人の皆様方は退席していただいて結構です。ありがとうございます。

(法人退室)

○田代座長

それでは次の議題です。時間もあまりありませんが、次に今後の省内事業仕分けの在り方について議論したいと思います。厚生労働省の省内事業仕分けは省独自の取組みとして昨年春と秋に行われ、今回の監視・検証チームではそのフォローアップを行いました。我々は、これまで仕分け人の立場として関わってきましたけれども、その経験を踏まえて、今後の事業仕分けの在り方について議論を行いたいと思います。どなたからでも結構です。ご意見のある方、どんどん出してください。

○中山仕分け人

これまで省内事業仕分けをやってきました。基本的には無駄を省くということがベースでスタートしたわけです。これはこれで必要なことだとは思いますが、個別の議論には限界があると感じています。結局、これまでやってきて感じますのは、同じ

ような役割とか機能の組織がたくさんあって、どれがどう絡んでいて動いているのかよくわからない。個々の仕分けに挙げている事業所あるいは組織が 60 ぐらいありますけれども、これ以外にもネットで調べると一般社団法人も含め膨大なものがあるって、何がどう関係しているかよくわからない。

そういう意味で言うと、例えば医療であったり労働雇用、能力開発、資格認定といった観点で、一体、どんなものがあるのかというのをマトリックスにしてみても、その辺の関係性がよくわかるようにした上で、ここを見ようという具合にやれたらいいなと思っています。我々もここをやりますというので仕分けしているのですが、お金も少なかったり人も少なかったりして、どうしてここが選ばれたのかよくわからないところがあるのです。そういう意味でマトリックスで整理してマップを描いてみて、その上で金が多い所、人が多い所、重要なことに関わることが多い所とか、そんなふうなことでやれたらいいと思います。あるいは単体の法人ではなくグループで、事業的なものになるのかもしれませんし、政策仕分け的になるのかもしませんが、グループで見ることができたら、よりアウトプットが高まるのではないかと感じています。

○宮山仕分け人

ただいまの意見に関連するのですが、例えば事務事業の見直しをやるときにどうしても限界が出てしまう。2 つ事例を挙げさせていただきますが、例えば難病対策で特定疾患治療研究事業に入れば自己負担の免除があり、皆さんがそれを要求するわけですが、ただ、薬剤管理をやる、あるいは職場を少し工夫してあげれば働ける、それが可能になる方もいらっしゃるわけです。だから自己負担を負担するのではなく、働く場を提供して収入を得て自ら自己負担分を払っていただく。そういうやり方もあると思いますし、それはまさに厚生労働省の中でやれる話だと思います。

もう 1 つ、今度は医療と介護関連で第 2 の医療崩壊が起きるかもしれない。というのは、少産多死の時代が近づいてきているわけで、いま高齢者の住宅の問題が出てきている。今の建築基準法ではどうしても限界があり、国土交通省との絡みの中で、どうするかという議論をしなければ話が進まなくなってしまう。そういうような関連で、何か話し合える形ができたらいいなという希望を持っています。

○山内仕分け人

仕分けのいちばん基本の部分だと思いますが、今回、改革案というものがここに提示されていますけれども、この改革案なるものが目標というよりも、逆に言えば、これでもいいのか一つひとつ見直しが要るだろうと私は思います。むしろ本来の改革というのはこういう形ではなくて、要は削減 1 つを取って見ても、あるいは考え方、方向性を取って見ても、それぞれがかなり斬新なものというのか、なるほどと説得力のあるものでなければならぬと思いますが、それぞれの事業で出された、部署あるいは法人ごとに大幅な人員削減をやったという表現 1 つを取って見ても、かなり温度差があると思います。相当な人数を思い切って省力化というのか、削減しているにもかかわらず、淡々とその目標値を述べるということと、1 人か 2 人多めにやったことを過大に自己評価して「やりました」と言う所がある。

だから、どうもこの仕分けが逆に悪い方向へいって、ヒト、モノ、カネという 3 つの分野に議論が集中してしまったのは私は問題だろうと思います。むしろ事業そのものを行ったことによる結果、効果、そこの評価に対して議論を進めて、メスを入れていくべきだろうと思います。最初の仕分けが天下りの問題や国家公務員 0B の問題、人員の削減ということにあまりにも目線が行ったがために、この省内の事業レビューにおいて、どうもそっちに行き過ぎたのかなと思います。むしろやっている事業の本当の中身について、それぞれが専門分野についてしっかりと検討すべき課題をいただいたと思っています。

これは勝手な言い草で申し訳ないのですが、1 つの部の中で部長あるいは課長自身は、おそらくすべての事業のラインの相関関係は認識されていると思いますが、1 つ横へ行った途端に、どうもそこの連携なり確認が同じ省内あるいは部内でできていない。課内はいけているはずだと思いますが、そこはもう 1 回、先ほどの中山さんのご指摘のように、ひょっとしたら重複していたり、これを一本化したらもっとスムーズにいくのにといいことがあるかもしれない。まず省の中から、そこをしっかりと整理していただく必要がある。そうでなければ謝りますけれども、おそらくいろいろなものが魑魅魍魎のごとく、まだまだあるのだろうと私は思いますので、是非お願いしたいと思っています。

○草間仕分け人

この事業仕分けというのは、民主党政権になって大きな画期的なことだったのではないかと思います。そういう前提を踏まえると、今後も継続し、この中身をブラッシュアップしていくことが、まず 1 点目として大事だろうと思っています。2 点目が、先ほども出たようにたぶんだぶりがあると思います。これは過去のことを言ってもしょうがない。これからどうするかといった場合に鳥瞰図みたいなものがあるといいですね。今回は 60 本ぐらいの団体だったのですが、大体全部でどのぐらいあるのか。孫ぐらいまで入れるとどのぐらいまであるのかという鳥瞰図みたいなものがあって、我々がやるのは、その鳥瞰図の中の省内でやってもらった、部単位ぐらいのものの仕分けの部分がいいのではないかと思います。おそらくかなりあると思うのです。例えば県でいくと 100 ぐらい持っているわけです。国で言うとさらにあるかもしれない。高萩市でも 4 つぐらいは関連団体があるわけです。そこの鳥瞰図みたいなものがほしいということです。

2 点はコストカットの部分についてですが、システム管理についてはかなりコストダウンできると思います。これについては CIO みたいな方の下で何かできないか。かなりパフォーマンスを出せると私は思っています。実際に高萩市でも、あるいは茨城県の実態でもパフォーマンスを出しています。

3 点目は、記録映像を撮って、それを去年みたいにホームページにアップする。私たちが緊張感を持って発言できますし、広く国民に知っていただく機会提供になり、仕分けを記録保存していくことが大事だと思っています。

4 点目は大臣に対して苦言です。去年はかなり出席日数、時間が多かったのです。今年は非常に少ないということです。どなたかでもいいから、必ず A to Z で聞いていただける方を是非お願いしたいと思っています。このままで行くと最後はどンドン端に追いやられて自然消滅になりかねないので、よろしくお願いします。以上です。

○長谷川仕分け人

私は事業仕分けにはいなくて、今回から初めてだったのですが、その前に厚労省が持っている独立行政法人の見直しをやっていたので、全体的に厚労省が持っている独立行政法人や関係する財団の鳥瞰図ですかね、それはその時に分厚い資料で見ることができたのです。それを見ると、例えば資格を取る何とか協会が県にもずっとあったりして、そういう意味では、鳥瞰図がないとこの仕事は大変だなと思いました。

それと前回の事業仕分けはどういう視点でやったかと言えば、ヒト、モノ、カネだったので、今回もそこに射程が置かれたから、これは仕方がないかなと思いますが、もう少し皆さんがおっしゃるように全体像が見えていて、それで重複しているものは何かわかるようにする。例えば今日、私も関心があった国立病院と労災病院と社会保険病院という括り、もっと言えば大学病院まであるわけですが、それぞれ国の病院がどういう地域で役割を果たしているのか。国の医療の中でどういう役割を果たしているのかということ、マップを作りながら全体的な見直しが必要なのではないかと前から思っています。本来は、そういう仕事が私たちの仕事なのではないかと思いました。

今回、雇用・能力開発機構のところを見ますと、もともと雇用・能力開発機構のさまざまな事業を見直すということで、それがどれぐらいやられたのかというのを、今日、私は見ながら「なるほど」と思ったのですが、指摘されたことをどの程度やっているのか、こういう検証が必要なのだと思います。ただ、うまくいっていないこともわかったわけです。県が引き受けてくれると思ったら引き受けてくれない。これは最初から予想されていたのですが、やはりそうかなと私は思って聞きました。その上で次は何をすべきかということも、一緒に議論できればいいのかなと思います。

少し嫌みを言うと、大臣と副大臣と政務官がいるわけですから、大臣はお忙しくて大変だと思いますけれども、全体を通して参加することが必要です。議論に参加することで、後に官僚の皆さんと議論し具体的な実施について確実にできるようにしていくと、民主党も頑張っているという姿が見えるのではないかと思いました。

○田代座長

時間もほぼ終わりですが、私のほうから 2、3 申し上げます。基本的なことについてはほかの委員と全く同じです。若干、細かい話というか運営上の問題になるかもしれませんが、ちょっと私の希望を申し上げます。まずこういう仕分けというのは、今回、監視・検証でやったのですが、それだって 1 年で終わったら意味がないです。なぜかというと、平成 24 年度、25 年度、26 年度とずっと続いていくわけですから、この監視・検証ということについては毎年やるべきだなと思っていますので、その辺を是非、よく考えていただきたい。

それから、これも個別のところでも申し上げましたけれども、各法人事業あるいは事務事業には必ず目標があります。目標と言っても何々について検討するではしようがないので、やはりこれは定量的なもの、あるいは期限を明確にしたものを必ず書かせるというか、作らせることを是非考えていただきたい。これは人事評価でも、たしか厚労省はそういうものをずいぶん重点的にやっていると思いますが、法人とかこれについても全

く同じだと思います。それがないと評価できないのです。一生懸命やりましただけでは評価になりません。いま長谷川委員もおっしゃいましたが、できないからしようがないではなく、ではなぜできないのか、次はどうするのかというところに意味があるので、そういうことができるためには、できるだけ定量的な目標をはっきり書いていただかなければいけないと思います。

これは我々にも関連するのですが、仕分けのメンバーです。結構時間のある人や非常に忙しい人もおられると思います。これはどういうふうに使われたのか我々はあずかり知りませんけれども、あまり出席する回数に差が出ないようにしていただきたいのと、実際に事業仕分けに参加した人が、その事業あるいは団体についての監視・検証をやらないと、ちょっとわからないのです。私も実は**本日の対象となった6法人のうち**仕分けには1カ所しか出ていませんでした。だからできるだけ仕分けに出た人が検証チームに入ることを、是非、今後は考えていっていただきたいと思っています。

それと、これはまさに一過的なもので終わるものではありませんし、聞くところによると来年以降は、春は仕分けで秋は仕分け結果の検証ということで、これはこれで非常にいいのではないかと思います。いずれにしましても、ずっと続けていっていただきたい。ここで終わってしまったら、これでおしまいだという感じもしますので、その辺はよろしくお願ひしたいと思います。ほかにございますか。

○中山仕分け人

1点だけ、もともと仕分けというのは無駄を省くということで始まったわけですが、無駄を省くのと同時にアウトプット、成果をどれだけ高めるかということもすごく大事だと思います。ですから、イン・アウトという観点で費用対効果あるいは投資対回収、そういう観点がこれから入っていったらいいと思います。というのは、前も言いましたけれども、厚労省の社会保障関係予算は27兆円と一般歳出の半分を占めているわけで、国民の幸福度調査をやっても、その3要素は健康、家族、雇用なのです。まさしくこれは厚労省のテーマであって、つまり厚労省の政策がうまくいけば、すなわち国民が幸福になると言っても過言ではないところがあるわけです。そういう意味では投入しているいろいろな施策とか活動に対して、どれだけ成果が出ているかということがすごく大事です。そういう意味では、この間も言いました成果指標的なものもある程度念頭に置きながら、それをどれだけ高めるために、どういった政策をやっていって、どれだけ効果が上がっていくのか。そんなことも含めながらやれていったら、私はもう一歩次のステージに行けるような気がしています。

○田代座長

それでは時間もまいりました。もしそのほかにありましたらメールで事務局に話すということをお願いしたいと思います。それでは大臣から先ほどまでの議論を受けてコメントをいただければと思います。

○小宮山厚生労働大臣

前回と 2 回にわたりまして、お忙しい中ありがとうございました。何人かの方から政務が参加していないとお叱りをいただいて申し訳ございません。これはたぶん時期の設定もあるのかなと思います。前は私も副大臣として何回か参加をしたのですが、臨時国会の中で、しかもいまは年末、社会保障の一体改革をまとめているときに、私も出たいと思ったのですが、どうやってもこれは無理な時期で、これは時期の設定の問題もあると事務局には言っておきたいと思います。でも次回やるときには必ず誰かが参加できるように、そこの日程も含めて調整するように、私からも指示をしたいと思っています。

いま、最後のところの今後の在り方のところだけ聞かせていただいたのですが、私も割と近い認識を持っておりまして、政府のほうでやっている事業仕分けも単体の事業を仕分けていたものから、今回、私たちは一歩進化をしたと思っているのですが、提言型の政策仕分けということで、社会保障政策の年金はどうだとか医療はどうだという話をいたしました。私はそこにも参加したのですが、そこでのご指摘で、省庁縦割りがあるけれども省内縦割りがあるのではないかと。先ほど部、課という話もありましたけれども、政府の仕分けの中では局の縦割りというのがある、例えば能開局でせっかくいろいろ訓練しても、それが職業安定局のハローワークと結び付いていないのではないかと。事務方のほうからは、今回の求職者支援制度では結び付けていますと説明していましたが、全体にわたって運輸大臣などは、「本当は 1 つの局でいいんじゃないの」ということまで言われたぐらいなので、事業がいろいろ重複したようなものがあることも事実です。その当日も社会保障をやっている隣で、中小企業についての仕分けもやっていて、「結局、中身が重なるところがあるんじゃない、省越えて」という話もあったのですが、私としては二川総括審議官のほうに、できれば省内で政策仕分けをできる方向で、来年に向けてどういうことができるのかを検討するようという宿題を出しております。

少し継続をしてというお話がありましたが、少しずつ成長をさせて政策の仕分けというところまで、またそういう見直しの仕方の形を変えていくことと、さっきおっしゃった公開制というのは非常に必要なので、記録を留めるということも必要だと私も思っていますので、そこを含めていただいたご意見をしっかり受け止めて、さらに進展をして続けていけるように最大限努力をしたいと思っております。前から参加できなかったことを重ねてお詫びを申し上げまして、私のほうから御礼とこれからへの決意を申し上げます。ありがとうございます。

○田代座長

ありがとうございます。私どもも大いに期待しておりますので、よろしくお願いたします。厚生労働省でも今後の事業仕分けの在り方について、いろいろ今後検討されると思いますが、その際には是非、今回の意見も参考にさせていただければありがたいと思います。

(閉会)

○田代座長

それでは、これで厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チームを閉会いたします。委

員の皆様、ありがとうございました。大臣、ありがとうございました。