

厚生労働省事務・事業の改革原案について

事務・事業

検疫所

派遣事業等指導業務

労働保険適用徴収業務

職業安定行政関係業務システム（ハローワークシステム）

労災保険業務

安全衛生指導業務

雇用管理指導業務

雇用保険業務

労働基準監督業務

職業紹介業務

毎月勤労統計調査

介護予防実態調査分析支援事業

住居喪失離職者等就職安定資金貸付事業

介護保険事業費補助金（介護保険制度運営推進費）

非正規労働者対策事業

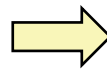
検疫所の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

(定員の状況)

<平成21年度>
864 人

<平成22年度>
896 人



仕分け後

<平成23年度>
962人

仕分け後

管理部門の合理化(※)に努める一方で、検疫体制の強化・輸入食品の安全性確保のための増員を引き続き計画的に行っていく。

(※)管理部門の合理化

検疫艇の計画的な削減等により管理部門の定員を平成26年度までに8名削減するとともに、検疫業務部門に2名振替え。

改革効果

仕分け後

《削減数》

仕分け前

962人

←

—

仕分け後

管理部門の合理化に努める一方で、輸入食品の安全性確保のための増員等を引き続き計画的に行っていく。

2. モノ(余剰資産などの売却)

内訳等

- ・ 検疫艇の計画的な削減(平成22から5年程度で全廃(5隻)する)
- ・ 公用車の削減(既存分1台)
- ・ 旧長崎検疫所支所の跡地の処分(平成24年度)
- ・ 横浜検疫所及び同所輸入食品・検疫検査センターの合同庁舎への移転・集約(平成29年度)

評価総額 0.5億円
— 億円

評価総額 8.2億円

— 億円

《売却見込額》

▲8.7億円

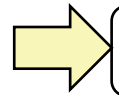
3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>

(維持管理費等
22.9億円)

<平成22年度>

(維持管理費等
24.2億円)



<平成23年度>

(維持管理費等
21.0億円)

内訳等

- ・ 検疫艇の計画的な削減による維持管理経費等の縮減(平成23年度)
- ・ 公用車の削減による維持管理経費等の縮減(平成23年度)
- ・ 検疫所の契約の一括化や光熱水費の節約の徹底等によるコスト削減

0.06億円
— 億円
3.18億円

《削減額》

▲3.2億円

4. 事務・事業の改革

(1) 予防接種手数料の改定

黄熱などの予防接種手数料については、平成22年度中に実勢単価を踏まえた引き上げを行い、現在の予防接種手数料収入(平成20年度実績は1億6千万円)に比して2千万円程度歳入を増額

【受益者である被接種者に相応の負担をいただく趣旨】

※主な予防接種実施状況(H20)

黄 熱	18,311件	単価	7,700円	→	11,000円程度
狂犬病	300件	単価	6,400円	→	13,000円程度
日本脳炎	251件	単価	4,300円	→	7,000円程度

(手数料単価引き上げについては現在関係府省と協議中である)

(2) 一括購入等による一般競争入札への移行

備品、消耗品などで、100万円未満の少額随意契約により購入しているものについても、同種類毎にまとめて購入する方が単価が下がると思われる備品については、検疫所で担当を決めて数検疫所分を一括購入することにより一般競争入札に移行させるよう、各検疫所間を調整する。

(3) 職員の資質向上

検疫所職員に対して現在実施している研修に加えて業務別・役職別研修を新たに企画・実施することにより個々の能力アップを図り、業務処理効率を上げるとともに、昨年 of 新型インフルエンザ対策を踏まえて、本省に研修専門官を配置したほか、成田空港検疫所に研修業務室を設置し、有事に備えた訓練・研修の充実を図る。

(参考) 新型インフルエンザ(A/H1N1)対策総括会議報告書〈抜粋〉

5. 水際対策

1. 検疫所は発生前の段階より、訓練等を通じて、広く地方公共団体との密な連携体制を構築することが必要である。
2. 検疫所への応援者については、発生後の国内の医療提供体制整備や運用に影響が出ないよう、また業務対応の効率性から一定期間の従事が可能な機関からの派遣について検討する必要がある。また、応援予定者に対しては、検疫に関する研修を実施するとともに、現場での意思統一の方法を予め検討しておく必要がある。

(4) 国民に対する情報提供

利用者が必要とする海外感染症情報をより簡単に、わかりやすく入手できるようにするため、検疫所で作成している海外感染症情報に関するホームページ(名称:「FORTH」)について、他機関等のホームページに掲載されている海外感染症情報にリンクを張り、一般の方々が当該ホームページをみれば、直ぐに必要な情報にたどり着けるようにするなどの改善を行うとともに、検疫所において新たな海外の感染症情報をわかりやすく翻訳して提供する。

仕分け後

(5) 健康危機管理の体制強化

新型インフルエンザ(A/H1N1)対策総括会議の報告書も踏まえ、海外の新たな感染症等の発生動向等に関する速やかな情報共有、国立感染症研究所を含む関係部局との連携強化など、健康危機管理体制の強化を図る(※)。

さらに、今後、新型インフルエンザ対応研修・訓練の実施などより迅速かつ効率的に対応できるよう職員(検疫所への応援予定者を含む)の資質向上に努めていく。

※厚生労働省における健康危機管理体制

国民の生命・健康の安全を脅かす健康危険情報について、厚生労働省健康危機管理基本指針及び分野ごとに定められた健康危機管理実施要領に基づき、迅速かつ適切な対応ができる体制を整備。

健康危機管理調整会議を定期的開催し、健康危機管理部局における健康危機管理に関する取組について情報交換を行い、円滑な調整を確保する。

また、特に重大な健康被害が発生し、または発生するおそれがある場合は直ちに会議を招集し、関係部局間の情報交換、役割分担等の調整を行う。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(検疫所)

主な指摘事項

1. 検疫衛生業務について

- ・業務の拡充は必要であり、予算増も必要。その際には、事前対策も含め多角的に体制を整備すべき。
- ・将来の条件変更(例:羽田空港24H化)をふまえて、必要人員を明確にすべし。
- ・今の体制を前提にした目標では不十分ではないか。新型インフルエンザの対応についての検証も、更に広範な専門家や自治体関係者も含めて深める必要があると考える。
- ・実態として人員が足りているとは思えない。感染症対策が現在の危機管理の最重要課題だと思う。管理部門は見直して、検疫官は増やすべき。

改革案の更なる見直し内容

管理部門の削減及び必要な増員要求

管理部門について平成26年度までに計画的に8名削減するとともに検疫業務部門に2名振り替える。また、検疫業務部門の必要な増員は引き続き要求する。

なお、新型インフルエンザの対応については、6月10日新型インフルエンザ総括会議報告書もふまえて今後の対応を整理していく。

<仕分け前の改革案>

1. ヒト(組織のスリム化)

削減数記載なし

今後、検疫艇の計画的な削減に伴う管理部門の合理化に努める一方で、輸入食品の安全性確保のための増員等を引き続き行っていく

<仕分け後の改革案>

23名増員要求

管理部門の合理化(※)に努める一方で、検疫体制の強化・輸入食品の安全性確保のための増員を引き続き計画的に行っていく。

(※)管理部門の合理化
検疫艇の計画的な削減等により管理部門の定員を平成26年度までに8名削減するとともに、検疫業務部門に2名振替え。

主な指摘事項

2. 輸入食品監視業務について

- ・業務の拡充は必要であり、予算増も必要。その際には、事前対策も含め、多角的に体制を整備すべき。
- ・必要な検査件数の増加をふまえた必要人員や必要な検査機器、建屋等の増を明確にすべし。
- ・増員、予算増額が必要である。
- ・今の体制を前提にした目標設定では不十分だと考える。
- ・生産国(輸出国)対策が重要。商社等(輸入業者)にさらなる義務を課すことも重要。「川上対策」の再検討をお願いしたい。
- ・添加物など複合的に作られていて、特定しにくくなっているのでは。人員や設備など、もっとお金をかけるべき。

改革案の更なる見直し内容

今後必要な増員の要求及び予算要求

輸入食品監視部門については、今後計画的に増員を行うとともに検査体制強化に伴う経費についても予算要求する。
なお、輸出国対策については、当面在外公館への食品安全担当官の派遣を推進することにより対応。

<仕分け前の改革案>

1. ヒト(組織のスリム化)

削減数記載なし

今後、検疫艇の計画的な削減に伴う管理部門の合理化に努める一方で、輸入食品の安全性確保のための増員等を引き続き行っていく

3. カネ(財政支出の削減)

<仕分け後の改革案>

43名増員要求

管理部門の合理化(※)に努める一方で、検疫体制の強化・輸入食品の安全性確保のための増員を引き続き計画的に行っていく。

(※)管理部門の合理化
検疫艇の計画的な削減等により管理部門の定員を平成26年度までに8名削減するとともに、検疫業務部門に2名振替え。

昨年度の監視指導計画の結果等を踏まえ、検査内容を見直したことによる削減

主な指摘事項

3. 組織・運営体制

- ・一層の組織の効率化は必要。
- ・将来あるべき姿を明確にすべし。
- ・クライシスマネジメントに対する本省と検疫所との役割分担を明確にすべきである。
- ・目標設定を明確にした上で、今の体制自体を見直す必要があるのではないか。
- ・危機管理の最前線にあり、重大な事態の発生が予測される時に、その情報発信・警告の発信は重要である。感染症法に基づく役割は、それぞれ決まっているが、組織を充実し、検疫所が主体的に迅速に指示することができるような役割と権限を付与すべきと考える。

改革案の更なる見直し内容

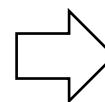
管理部門の削減及び改革項目への危機管理に関する事項の追加

組織の効率化等については、管理部門の削減を行っていくとともに、輸入食品監視部門の計画的な増員及び検疫部門の必要な増員を行うことにより、輸入食品の安全確保のための体制強化と危機管理に備えた検疫体制の強化を図る。

併せて、危機管理については、資料2の4. 事務事業の改革に(5)として健康危機管理の体制強化という事項をたてて、本省との連携強化を図る旨を記載する。

<仕分け前の改革案>

4. 事務事業の改革



<仕分け後の改革案>

(5)健康危機管理体制の強化

新型インフルエンザ(A/H1N1)対策総括会議の報告書も踏まえ、海外の新たな感染症等の発生動向等に関する速やかな情報共有、国立感染症研究所を含む関係部局との連携強化など、健康危機管理体制の強化を図る。

さらに、今後、新型インフルエンザ対応研修・訓練の実施などより迅速かつ効率的に対応できるよう職員(検疫所への応援予定者を含む)の資質向上に努めていく。

検疫所業務概要

《基礎データ》

	職員		予算額	
	22年度	21年度	22年度	21年度
検疫所	896人	864人	100.1億円	98.5億円
うち 検疫衛生部門	373人	358人	32.3億円 (23.9億円)	30.7億円 (23.8億円)
うち 輸入食品監視 部門	397人	382人	48.4億円 (25.4億円)	51.4億円 (25.3億円)

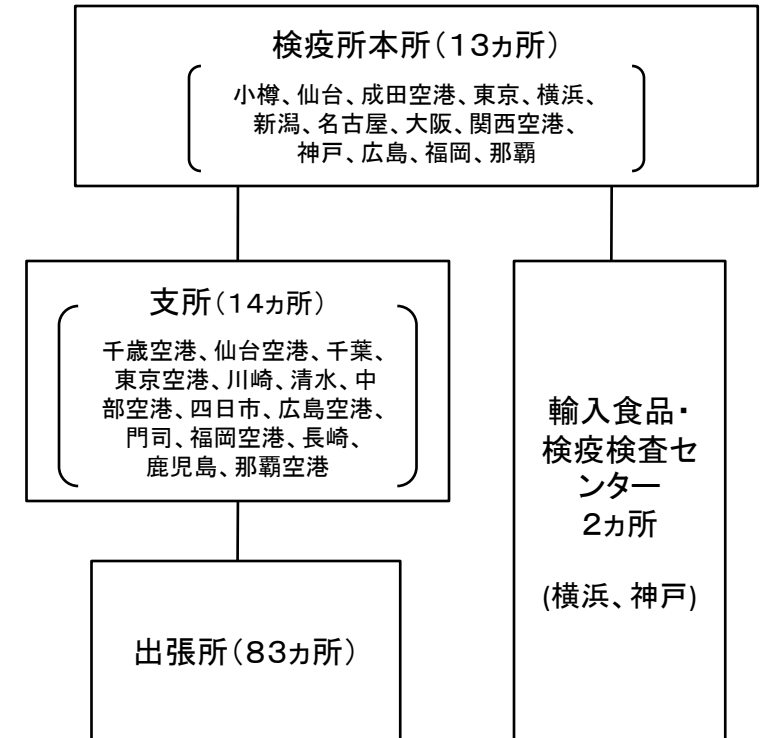
※()内は人件費相当額を案分計上している。

《主な事務・事業》

事務・事業	予算	主な業務内容
検疫衛生業務	8.4億円	・航空機、船舶の検疫 ・ネズミ、蚊等の生息調査・監視、駆除・消毒等 ・渡航者への予防接種の実施、証明書の発行
輸入食品監視業務	23億円	・販売・営業目的で輸入される食品、添加物、器具、容器包装、乳幼児用おもちゃについて、①事前相談指導、②輸入届出審査、③食中毒菌、残留農薬・動物用医薬品、食品添加物、その他の有毒有害物質などの検査の命令、モニタリング検査、④違反食品の措置を実施

《組織図》

※検疫所は、厚生労働省設置法第16条により施設等機関と位置づけられ、所掌事務は港及び飛行場における検疫及び防疫を行うことのほか、同条第2項により販売の用に供し、又は営業上使用する食品等の輸入に際しての検査及び指導を行わせることができることとされている。



※輸入食品届出窓口：全国31カ所

派遣事業等指導業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

労働者派遣事業専門相談員を削減

<平成21年度>
155人

<平成22年度>
77人



<平成23年度～>
労政審における議論を踏まえ、廃止。

改革効果

《削減数》

▲ 77 人

《今後の対応》

今後の国会の審議状況を見据えつつ、改正法に係る部分は別途検討。

2. モノ(余剰資産などの売却)

内訳等

《売却見込額》

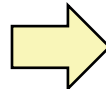
—

3. カネ(財政支出の削減)

・周知啓発業務事業費の縮減

<平成21年度>
5.9億円

<平成22年度>
2.6億円



<平成23年度～>
0.2億円

《削減額》

▲ 2.4 億円

今後の国会の審議状況を見据えつつ、改正法に係る部分は別途検討。

〔内訳等 4つの委託事業の廃止、労働者派遣事業専門相談員を廃止。〕

4. 事務・事業の改革

○ 「労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業」の廃止に向けた見直し

※ 平成21年11月に開催された行政刷新会議の事業仕分けの対象となった事業である。

労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業(21年度予算額5.7億円→22年度予算額2.4億円)については、「予算要求の縮減(半額)、期間を限定し22年度に廃止に向けて労使の意見を聞きながら改めて議論していくこと」との指摘を受けて、22年度においては、以下の見直しを行った。

- ・ 4つの委託事業を廃止。

①派遣元の雇用管理の状況把握・整理の推進、②派遣先における雇用管理の具体的応用事例集の作成、③優良人材ビジネスの評価基準の作成・普及、④派遣労働者等からの苦情相談、派遣元・派遣先の問い合わせ等の対応に係る民間団体への委託を廃止

- ・ 労働者派遣事業専門相談員を廃止

平成23年度に向けては、労働政策審議会における議論を踏まえ、労働者派遣事業専門相談員を廃止とし、無報酬である労働者派遣事業適正運営協力員のみを存置することとする。

○ 増加する違反事案に対する指導監督の強化を図るため、需給調整指導官(21年度404名→22年度431名(+27名))の増員を行った。

○ 法改正に伴う対応

現在、国会において審議中である労働者派遣法改正案について、成立した場合には、必要な周知啓発等を行う

- ・ 改正法の施行(3段階に分けて施行)に向けての周知啓発
 - ・ 今後禁止される製造業務派遣や登録型派遣の原則禁止については、直接雇用への誘導策
 - ・ 違法事案に対する指導監督の更なる強化
- などが想定される。

○ 指導監督業務については、引き続き国の業務とすることとし、増加を続ける違反事案や改正法が成立した場合の施行にあたっての集中的な周知、指導監督に対応するため、当面の間は指導監督体制の強化を図るが、一方で、施行後の派遣事業所数や派遣労働者数、改正法の施行状況を勘案するとともに、毎年度その時々重点監督対象を絞り込むことにより、効率的な体制の運営を図るほか、需給調整指導官に対する研修の充実や、改正法の円滑な施行の確保のため、各労働局間の情報共有のための会議(平成23年度実施予定)の開催を通じて効率的な指導を実施するための資質の向上を図ることなどにより、適宜、体制の見直しを行う。

仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について（派遣事業等指導業務）

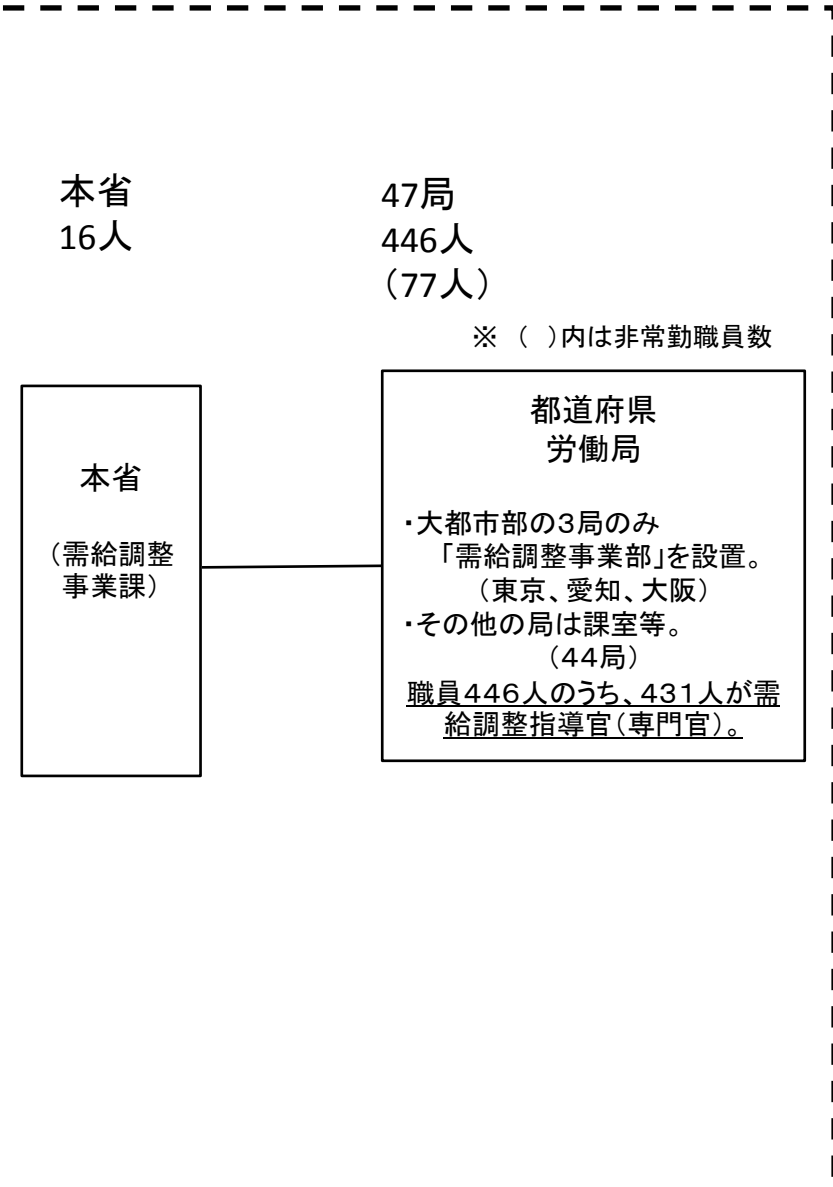
主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
・所管官庁が違法行為を摘発するのは当然の義務であり、引き続き国の責任をもってやるべき。 ・より厳しい対応をとることにより、派遣事業者や派遣労働者の数が変動することから、業務量もそれにより減少するはずであり、中長期的な要員計画を立て、見直しを行うべき。 ・国がやるべきなのか。地方へ移管できるのか再考すべき。 ・需給調整指導官の資質を上げて、パフォーマンスを上げるべき。 ・行政からの事業者への厳しい規制を望む。	・指導監督業務については、引き続き国の業務とすることとし、増加を続ける違反事案や改正法が成立した場合の施行にあたっての集中的な周知、指導監督に対応するため、当面の間は指導監督体制の強化を図るが、一方で、施行後の派遣事業所数や派遣労働者数、改正法の施行状況を勘案するとともに、毎年度その時々重点監督対象を絞り込むことにより、効率的な体制の運営を図るほか、需給調整指導官に対する研修の充実や、改正法の円滑な施行の確保のため、各労働局間の情報共有のための会議（平成23年度実施予定）の開催を通じて効率的な指導を実施するための資質の向上を図ることなどにより、適宜、体制の見直しを行う。

派遣事業等指導業務概要

《基礎データ》

	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む。	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	16人	16人	2.6億円 (1.8億円)	4.1億円 (1.7億円)
労働局	446人 (77人)	419人 (155人)	41.6億円 (40.5億円)	40.5億円 (39.2億円)

《組織図》



《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算(うち人件費)
指導監督業務事業費	462(注1)人	41.4億円 (40.6億円)
周知啓発業務事業費 (セミナー、説明会の開催)	(非常勤77人)	2.6億円 (1.7億円)
情報提供業務事業費	—	0.2億円

(注1) 職員は、指導監督・周知啓発業務の全てを担当している。

(注2) 上記予算額には、派遣事業等指導業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

(注3) 上記予算額のほか、派遣先事業主に対する助成金に係る経費48億円がある。

労働保険適用徴収業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

- 業務の外部委託化・非常勤化を通じた行政組織のスリム化

- ・常勤職員数の推移

<平成21年度>	<平成22年度>
927人	888人

- ・非常勤職員数の推移

<平成21年度>	<平成22年度>
486人	563人



<平成25年度まで>
常勤職員▲131人以上

改革効果

<<削減数>>

仕分け後

仕分け前

常勤職員
▲131人以上

業務の外部委託化・非常勤化等を通じてさらなる削減



2. モノ(余剰資産などの売却)

[不動産は所有していない。]

<<売却見込額>>

—

3. カネ(財政支出の削減)

- 業務の外部委託化・非常勤化を通じた財政支出の削減

- ・人件費(常勤職員)の推移

<平成21年度>	<平成22年度>
86.9億円	85.1億円



<平成25年度まで>
▲5.8億円以上※
※退職手当等の経費は除いたもの

- 労働保険加入勧奨業務に関する委託事業について、事業の目的が類似の雇用保険活用援助事業(平成22年度予算額8億円)と統合した上で、総予算額を削減

- ・委託に係る経費

※ カッコ内は雇用保険活用援助事業との合計額

<平成21年度>	<平成22年度>
8億円(18億円)	6.5億円(14.5億円)



<平成23年度～>
事業統合の上、総予算額を
4割削減(▲5.9億円)

- 報奨金について、大規模な事務組合に対する交付額の縮減を行う等により総予算額を縮減。

<平成21年度>	<平成22年度>
120.0億円	123.2億円



<平成23年度>
総予算額を6.4億円縮減

<<削減額>>

仕分け後

仕分け前

人件費(常勤職員):
▲5.8億円以上

業務の外部委託化・非常勤化等を通じてさらなる削減



委託事業費:
▲5.9億円

報奨金:
▲6.4億円

4. 事務・事業の改革

1. 行政体制の効率化

○ 業務の外部委託化・非常勤化

公権力の行使を要する真に行政職員が行わなければならない業務以外は、外部委託化・非常勤化を実施する。

- ・年度更新申告書等の内容審査業務(平成23年度～)・年度更新申告書の未提出事業所に対する督促業務(平成23年度～)
- ・保険料の未納事業所に対する納付督促業務(平成23年度～)・事業主からの各種相談への対応業務(平成23年度～)
- ・算定基礎調査の補助業務(書類の照合による過少申告のチェック等)(平成24年度～)

仕分け後

※ 事業主の混乱を生ずることのないよう、段階的に行う。

※ 納付督促業務の外部委託化に当たっては、委託先機関との連携の方法を以下の通り工夫し、効果的な実施方法とする。

- ・ 行政において委託先機関用の事務処理フローを作成
- ・ 行政は的確なモニタリングを実施—一定の達成水準を設定した上で定期的な報告を求める
- ・ 委託先機関による働きかけの結果の連絡を受け、必要性の高い未納事業場に対して行政職員が臨戸訪問による納付督促を強力に行う

仕分け後

○ 業務の集約化

現在都道府県労働局で行っている還付金の支払処理・督促状の発行・送付業務について、本省に集約する。

(平成25年度までの可能な限り早期に実施(必要なシステム改修を行う。))

2. 国民サービスの向上・窓口負担の軽減

○ 口座振替制度の対象拡大

口座振替制度の対象を全事業主に拡大(平成23年度～)し、平成26年度までに口座振替納付率を85%へ拡大

○ 電子申請利用促進に向けた取組の推進

事務負担の大きい電子署名の簡素化を着実に実施するとともに、その他電子申請の操作性の向上によりその利用を促進(必要なシステム改修を実施)し、対象事業数を平成24年度までに10%へ拡大

3. 適用徴収対策の充実等

○ 未手続事業対策の推進

- ・今年度より、許認可を得て営む事業について、地方自治体との連携により未手続事業の把握をさらに進める。
- ・本年12月1日より、インターネットによる労働保険適用事業場情報の公表を実施する。
- ・今年度年度更新時に労働保険上事業廃止となった現存事業主について、サンプル調査を実施する。

仕分け後

○ 広報の重点化・効率化

- ・従来の広報経費について、事業主への直接的な周知に必要なパンフレットなどに絞る一方、より安価な周知方法を工夫する。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働保険適用業務)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 事業所が存在する地方公共団体に委託した方が、現場に近くて良い。	・今年度より、許認可を得て営む事業について、地方自治体との連携により未手続事業の把握をさらに進める。 ・平成19年に、地方自治体から事業所に関する情報等必要な資料の提供を求めることができるよう法改正を行った。
2. 現存事業者でありながら保険料を払っていない事業者に対してサンプル調査を行うなど実態把握するべき。	・今年度年度更新時に労働保険上事業廃止となった現存事業主について、サンプル調査を実施。
3. 将来の計画は、定量的に策定すべき。 4. 改革案には必ず数字を盛り込むこと。	＜仕分け前＞ 1. ヒト(組織のスリム化) 業務の外部委託化・非常勤化を通じてさらなる削減 3. カネ(財政支出の削減) 業務の外部委託化・非常勤化を通じてさらなる削減 ＜仕分け後の改革案＞ 常勤職員▲131人以上 人件費(常勤職員) : ▲5.8億円以上 委託事業費 : ▲5.9億円 報奨金: ▲6.4億円

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働保険適用業務)

主な指摘事項	改革案の内容
5. 口座振替を増やすべき。	・口座振替制度の対象を全事業主に拡大(平成23年度～)し、平成26年度までに口座振替納付率を85%へ拡大する。
6. 景気の変動により保険料を下げられる仕組みを構築すべき。	・労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第5項等において、雇用保険の財政状況を踏まえ、厚生労働大臣が必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、法律改正を要せず雇用保険料率を変更することができる仕組みとなっている(弾力条項。今年度も、失業等給付分については当該条項に基づき保険料率を引き下げ)。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働保険徴収業務)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 外部委託化等に関し、具体的な目標や手法について開示すべき。	・ 納付督促業務の外部委託化に当たっては、委託先機関との連携の方法を以下の通り工夫し、効果的な実施方法とする。 ・ 行政において委託先機関用の事務処理フローを作成 ・ 行政は的確なモニタリングを実施—一定の達成水準を設定した上で定期的な報告を求める ・ 委託先機関による働きかけの結果の連絡を受け、必要性の高い未納事業場に対して行政職員が臨戸訪問による納付督促を強力に行う
2. 将来の計画は、定量的に策定すべき。 3. 改革案には必ず数字を盛り込むこと。	＜仕分け前＞ 1. ヒト(組織のスリム化) 業務の外部委託化・非常勤化を通じてさらなる削減 3. カネ(財政支出の削減) 業務の外部委託化・非常勤化を通じてさらなる削減 ＜仕分け後の改革案＞ 常勤職員 ▲131人以上 人件費(常勤職員) : ▲5.8億円以上 委託事業費 : ▲5.9億円 報奨金: ▲6.4億円
4. 他機関との連携及びITの活用により、さらなる要員、費用の削減が必要。	・ 1. の対応に加えて以下の対応を行う。 ・ 口座振替制度の対象を全事業主に拡大(平成23年度～)し、平成26年度までに口座振替納付率を85%へ拡大する。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働保険徴収業務)

主な指摘事項	改革案の内容
	・事務負担の大きい電子署名の簡素化を着実に実施するとともに、その他電子申請の操作性の向上によりその利用を促進(必要なシステム改修を実施)し、対象事業数を平成24年度までに10%へ拡大する。
5. 小規模事業主で違法手続をしている者に、さらなる厳しいチェック体制を実施すべき。	・算定基礎調査については、非常勤職員も活用して件数を増加させるとともに、常勤職員による調査も厳正に行う。

労働保険適用徴収業務概要

《基礎データ》

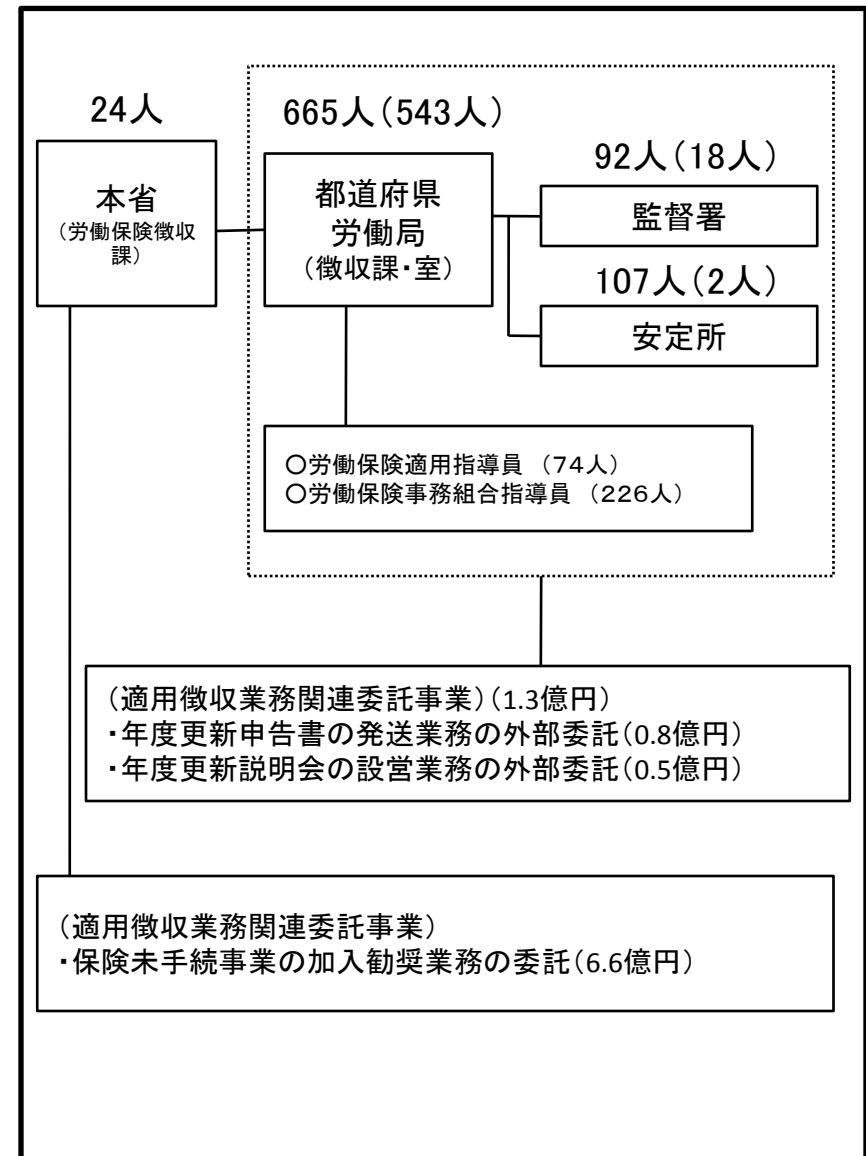
	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	24人 (0人)	25人 (0人)	14.9億円 (2.4億円)	17.2億円 (2.4億円)
労働局	665人 (543人)	703人 (472人)	201.8億円 (72.8億円)	199.5億円 (73.6億円)
監督署	92人 (18人)	92人 (12人)	9.5億円 (9.2億円)	9.0億円 (8.8億円)
安定所	107人 (2人)	107人 (2人)	10.6億円 (10.3億円)	10.5億円 (10.1億円)
収納額			3兆2,574億円	2兆6,012億円

《主な事務・事業》

	人員	予算額 (うち報奨金、人件費)
適用徴収業務	888人 (非常勤563人)	229.0億円 (報奨金 123.2億円) (人件費94.7億円)
委託事業	—	7.8億円
システム関連	—	63.2億円

注)・上記予算額には、労働保険適用徴収業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

《組織図》



職業安定行政関係業務システム（ハローワークシステム）の改革案について

1. カネ（財政支出の削減）



《平成23年度のシステムに係る経費》

①最適化計画において予定されていなかった増加経費

- 最適化計画期間中に雇用失業情勢の悪化に応じて拡大したシステムの経費 36億円
 - 現行システムに係る撤去費用 6億円
 - 平成23年度新規機能の追加に伴う設計開発整備費 77億円
- ・法・制度改正対応分：20億円（派遣法改正、職業分類改訂等）
- ・来所者等からの要望による改修：28億円 → 27億円
- ・職員等からの要望改修：29億円 → 28億円

②最適化計画前の機能に相当するシステムの経費

328億円

仕分け後

75億円

仕分け後

《最適化計画による実施効果》

- 最適化計画の実現に伴うシステム経費の削減 ▲ 70億円

（最適化前の既存システム経費（平成18年度） 398億円 → 最適化計画前の機能に相当するシステム経費 328億円）

- 最適化計画の実施のために要した設計開発整備費（平成18年度～平成22年度） 489億円

最適化計画の実現に要した設計開発費用489億円は、平成29年度（最適化の運用開始より 7年目）に回収される予定

ハローワークシステムの改革案について

2. 事務・事業の改革＜調達における透明性の確保＞

現行業務における課題

競争入札への移行

■現行の総合的雇用情報システム、雇用保険トータル・システム、職業安定行政システムとも随意契約

ソフト、ハードの分離調達

■総合的雇用情報システムや雇用保険トータル・システムについては、ソフトウェア・ハードウェアについては一括調達となっている。

■一括調達の場合、同一の業者のソフト・ハードが採用されることが多いため、新たな業者の参入が困難となり、随意契約が継続しやすい。

最適化による改革内容

＜透明性・公平性の確保＞

- ハードウェア、ソフトウェア、運用、保守等を分離して調達。
- 調達計画書の策定・公表
「情報システムに係る政府調達の基本指針」(平成19年3月総務省行政管理局)に基づき、平成19年10月に調達計画書を公表。

仕分け後

■調達過程の公開をさらに実施する。

＜外部専門家の活用＞

- 外部専門家6名を含む「最適化計画実施評価委員会」を平成18年4月に設置。
- 評価委員会では、調達仕様書、採点基準、提案書の評価結果及び進捗状況等に対する評価を実施
- 調達及び進捗等について情報化統括官(CIO)補佐官からの助言を受ける。

■新システム全面稼働後において、工程管理や設計・開発の評価を行う外部の専門家を活用する。

＜競争入札の実施＞

- 競争入札を実施し透明性を確保。
- 入札方式は、総合評価落札方式、及び、最低価格落札方式により実施。
- 応札業者を増やすために、入札手続きを工夫すべく、外部専門家やCIO補佐官からの助言を求めたり、業者に対して聞き取りを実施しているところ。

仕分け後

■複数応札の実現に向けて具体的な実施方策について検討し、次回の調達において実施する。

(注)
○最低価格落札方式
国による調達は、最低価格落札方式が原則。
○総合評価落札方式
予定価格1.2億円以上(平成22年度)の入札案件については、技術点、価格点による総合評価落札方式を適用。

最適化計画実施評価委員会での主な指摘事項

■調達方式に対する指摘

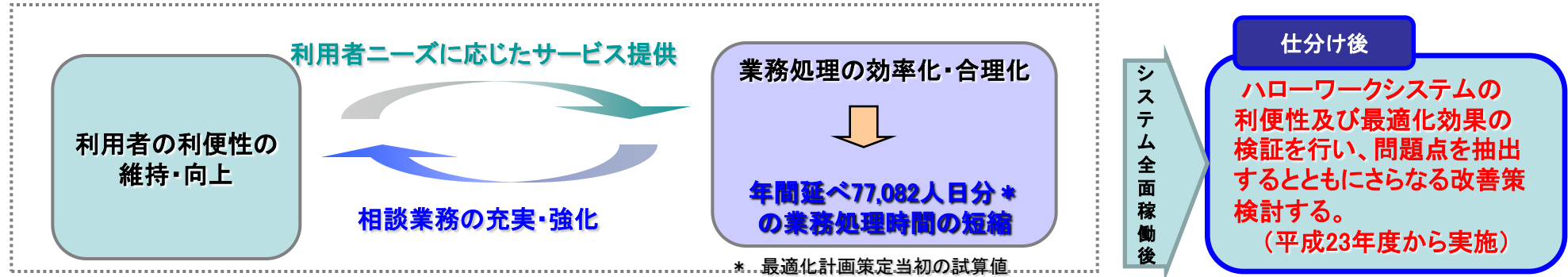
→ 端末・周辺機器の増設、新規拠点の通信回線等の追加調達の考え方を、導入までの時間的制約があることから、当初の落札業者への随意契約により行うことを想定していたが、一般競争入札とするよう指摘を受け見直した。

■総合評価基準に対する指摘

→ 評価に係る加点基準の追加(環境に配慮した内容になっているのか/システム監査への対応)の指摘を受け、評価基準に加えた。

ハローワークシステムの改革案について

2. 事務・事業の改革＜利用者の利便性の維持・向上＞



現行業務における課題

《職業紹介》

求人・求職情報検索機能の充実

- キーワード検索ができない

《雇用保険》

受給者の移管手続きの簡略化

- 転居等による移管手続きを行う場合、移管元のハローワークでの処理を経なければ移管先でのシステム処理ができない
- 移管先から元の所管への確認作業が発生

最適化による改革内容

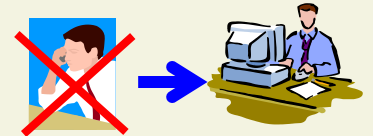
- キーワードによるフリーワード検索が可能
- 迅速かつ的確な情報収集が可能となり、職業紹介におけるマッチングの効率化

〇〇〇(資格、語学など)を活かせるに仕事はありますか？



フリーワード検索

- 移管先のハローワークのみでの入力処理が可能
- 移管元と移管先間の連絡業務が不要
- 受給者へのサービスが向上(処理待ち時間の削減)



移管先でのシステム処理
受給者へのサービス向上

ハローワークシステムの改革案について

2. 事務・事業の改革＜業務処理の効率化・合理化＞

現行業務における課題

＜職業紹介＞

採否確認の
FAX自動送信

- 採否確認については、事業所へ電話や手動でFAX送信

＜共通業務＞ 事業所情報の共有化

帳票の統一化

- 各システムごとに、個別の事業所台帳を保有
- システム間の事業所情報共有は実現できていない
- 専用端末による処理のため、他部門に事業所情報の確認が必要
- 様々な専用帳票を使用

＜助成金＞

助成金における支給要件確認の迅速化

- 処理件数の多い「特開金」^注のみが特開金システムとして構築され、専用端末による支給事務の実施

最適化による改革内容

- 採否確認のFAX送信をシステム化
- FAX送信の他に、電子メールでの採否確認も実現
- 手元の端末から採否確認が可能



採否結果の
FAX自動送信
電子メール送信

- 職業紹介・雇用保険等の各業務の共通情報として活用できる事業所情報データベースを構築
- 全ての端末から事業所情報を把握することが可能となり、事業主指導等の業務の効率化を実現
- 専用帳票を廃し、A4版に統一し、調達及び帳票管理を効率化



事業所情報データベース
共有化

- 特開金の支給事務については、全ての端末で処理が可能となり、助成金の支給手続き業務の効率化が実現
- 特開金以外の助成金については、全ての端末から支給要件の確認等の処理が可能になり、支給手続きの審査業務の効率化が実現



助成金の支給要件
確認の迅速化

(注) 特開金：特定求職者雇用開発助成金の略

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(職業安定行政関係業務システム)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 予算の削減 (1)平成23年度の追加開発費用について精査の上、予算の削減を行うべき。 (2)システム更新時ランニングコストの削減を行うべき。	1. 追加開発費用の削減による平成23年度経費の見直し 平成23年度の追加開発費用について削減するとともに、新システムの全面稼働後にランニングコストの削減に向けた検討を開始する。(平成23年度より実施) ＜仕分け前＞ 447億+α ➡ ＜仕分け後の改革案＞ 445億+α
2. 調達方法の見直し (1)一者応札を避ける努力を行い、実質的な競争入札を実施すべき。 (2)システム受注企業の落札過程の公開化を実施すべき。	2. 調達方法の見直し (1)複数応札の実現に向けて、さらなる分離調達等具体的な方策について評価委員会、CIO補佐官の意見を踏まえながら検討し、次回の調達において実施する。 (2)会計法及び公共調達の方針に沿って、すでに入札公告において調達件名、競争参加資格、開札日等を官報、ホームページで公開するとともに、契約後、企業名、契約金額についてもホームページで公開しているが、今後さらに説明会参加企業数、提案書提出企業数、応札企業数についても公開化を実施する。
3. その他 (1)利用者の利便性向上のために、満足度調査を行いながら、システム開発をすべき。 (2)厚生労働省で優秀なSEを雇用すべき。 (3)クラウドコンピューティングも踏まえた対応も視野にいれるべき。 (4)携帯や個人のパソコンから求人情報をさらに見やすくするようにすべき。	3. その他の見直し (1)新システム全面稼働後の平成23年度において、システムに係る利便性及び最適化効果の検証を行い、問題点を抽出するとともにさらなる改善策を検討する。 (2)新システム全面稼働後においても、CIO補佐官等の助言を受けるとともに、工程管理や設計・開発の評価を行う外部のITの専門家の活用を図っていくこととしている。 (3)新システム全面稼働後の新たな開発におけるクラウド等IT技術の活用については、政府全体の方針やCIO補佐官の助言に沿って、検討する。 (4)新システム全面稼働後のハローワークインターネットサービスについても利便性の検証を行い、問題点を抽出するとともにさらなる改善策を検討する。

職業安定行政関係業務システム(ハローワークシステム)概要

《システムの概要・目的》

- ハローワーク及び労働局の業務処理を行うためのシステム
- 個別業務毎に構築されている現行システムについて、最適化計画に基づき、ランニングコスト削減等の視点を盛り込み、刷新を図る。(設計・開発:H18～22年度 H23年度稼働予定)

業務区分	システム化している主な業務	主な業務処理実績(H21年度実績)
職業紹介	○求人・求職の申込・受理 ○職業相談・紹介	求職登録者数(765万人)／求人数(558万人) 職業相談件数(2709万件)／ハローワークインターネットサービス求人情報検索トップ画面1日平均アクセス(49万件)
雇用保険	○適用(事業所、被保険者) ○給付(失業給付) ○日雇雇用保険 ○船員保険	適用事業所数(202万件)／被保険者数(3766万人) ／受給資格決定件数(227万件)／雇用保険の受給者の月平均(85万人)
助成金	○各種助成金の審査、支給手続	特定求職者雇用開発助成金(9.3万人)
雇用管理改善指導	○障害者、高齢者	障害者雇用状況報告(7.2万社)／高齢者雇用状況報告(14.6万社)
需給調整事業	○派遣事業者の許認可・届出	許可・届出事業所数(8.4万事業所)

システムを設置している拠点数(H22.6現在)	主な端末数(H22.6現在。設置予定を含む)
1,037(労働局、ハローワーク等)	職員端末 約2.5万台／求人情報提供端末 約1.9万台

《基礎データ》

既存システム及びハローワークシステムの予算

単位:億円

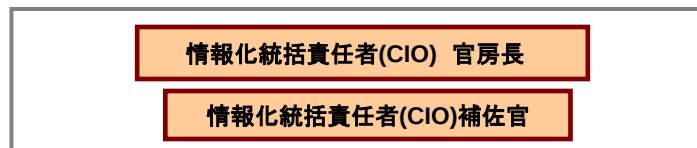
	22年度			21年度		
	合計	システム 開発・整備費	運用経費等	合計	システム 開発・整備費	運用経費等
予算	616	181	435	620	173	447
ハローワークシステム ※()は国債	408 (279)	142 (49)	266 (230)	269 (184)	148 (67)	121 (117)
既存システム	208	39	169	351	25	326

(注)金額は当初予算額である。なお、端数処理の関係により、合計金額が一致しない場合がある。

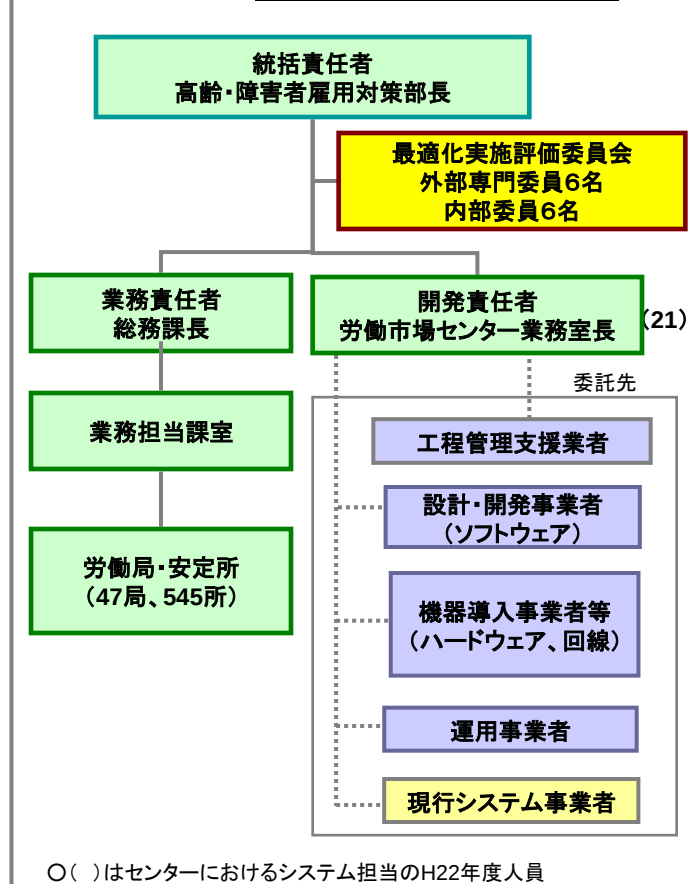
(注)国債とは国庫債務負担行為の略。複数年度契約を前提としているもの。従来は単年度ごとに予算要求を行い、契約を行ってきたが、情報システムは複数年度の契約を結ぶことで安価な調達となるため国債の活用を図ることとしている。

《組織図》

最適化推進に係る厚生労働省全体の統括



職業安定局 最適化実施体制図



○()はセンターにおけるシステム担当のH22年度人員

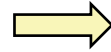
労災保険業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

〔①労災保険の短期給付等の支払事務の本省集約化による見直し〕

<平成21年度>
2,526人

<平成22年度>
2,451人

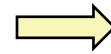


<平成23年度～>
2,389人
地方の支払事務を削減 ▲67人
(本省の支払事務の増 5人)

〔②労災保険の相談業務の集約化(コールセンター設置)による見直し(相談員の合理化)〕

<平成21年度>
478人

<平成22年度>
478人



<平成23年度～>
361人
地方の相談事務を削減 ▲117人

※ 現在、一部外部委託をしている労災診療費審査業務については、国への集約化を行うことにより、全体として合理化を図る。

改革効果

《削減数》

【職員数】

▲ 62人

【相談員数】

▲ 117人

2. モノ(余剰資産などの売却)

〔 余剰資産はない。 〕

《売却見込額》

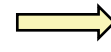
—

3. カネ(財政支出の削減)

〔①労災保険の短期給付等の支払事務の本省集約化に伴う人件費の削減〕

<平成21年度>
208.3億円

<平成22年度>
208.2億円

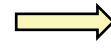


<平成23年度～>
▲約5億円

〔②相談業務の集約化に伴う人件費の削減〕

<平成21年度>
8.4億円

<平成22年度>
8.5億円

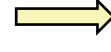


<平成23年度～>
▲約1～2億円

〔③労災診療費審査業務の国への集約化に伴うコストの削減〕

<平成21年度>
33.5億円

<平成22年度>
32.5億円



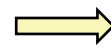
<平成23年度→平成26年度>
▲約5億円→▲約12億円

仕分け後

〔④労災診療費相当額の貸付事業に関する業務集中化に伴う事務コストの削減〕

<平成21年度>
9.2億円

<平成22年度>
8.3億円



<平成23年度→平成24年度>
▲約1億円→▲約3億円

仕分け後

《削減額》

仕分け後

仕分け前

平成23年度 ▲
約12億円



平成23年度
▲約11億円

平成24年度 ▲
約16億円

平成26年度 ▲
約21億円

※「仕分け後」の額は平成22年度比
※③、④について、業務移管等の終了による平年度化、オンレセ稼働による効率化により順次削減。

4. 事務・事業の改革

【労災保険の窓口業務等の改善、職員の意識・行動の変革】

労災保険の窓口業務等の改善の取組内容を更に充実し、国民の納得性の向上を実現。

- ①【利用者の声の反映】パンフレット等、利用者の声を適切に反映したものに順次改善
- ②【意識・行動の変革】苦情情報の組織的共有、研修の充実等によるサービス改善の効果的な見直しの仕組の構築
- ③【納得性の向上】不支給決定時の情報開示の充実による納得性、透明性の向上、審査請求の迅速化
- ④【サービス改善効果の把握】平成22年10～12月に、相談者、申請者、不支給決定者等に対する満足度等調査を実施

【精神障害等の増加に対応した労災補償の見直し等】

- 労災申請に対する審査の迅速化のため、労災認定の基準の在り方を検討
(現在は審査に約8か月要しているところ、6か月を目安に標準処理期間の短縮を行う。)
- 精神障害以外の業務上疾病事案の処理期間を計画的に短縮し、その結果を踏まえ、当該事案の標準処理期間を見直す 仕分け後

【業務の集約化等によるコストの削減等】

- 相談対応のためのコールセンターの開設に伴う相談業務の集約化(平成23年度～)
現在各署で対面・電話で行っている相談業務について、コールセンターを開設し、電話による相談業務を集約化
- 労災診療費審査業務の国への集約化等(平成23年度～)
 - ・ 一部外部委託により対応していたが、当該業務を国に集約化し、管理部門の二重性を解消、コスト削減を図る。
 - ・ 労災レセプト審査業務の国への集約化に加え、診療費の請求におけるレセプトのオンライン化により、審査や事前点検の更なる効率化を図る。(国への集約化は平成23年度から実施、診療費の請求におけるレセプトのオンライン化は平成25年度から実施)
- 労災診療費相当額の貸付事業の見直し(業務集中化)による事務費の大幅な縮減等 仕分け後
- 労災給付システムの見直し
 - ・ 労災システムの見直しによる短期給付等の支払事務の本省集約化(平成23年度～)
- 業務体制の強化
認定のための調査等に要する業務量の増大(精神障害等、認定が特に困難な事案が急増)
→ 各種ノウハウ・スキルの伝承等による職員の資質向上、業務プロセスの改革で対処しつつも、体制の強化が必要

【労災保険財政の不断の検証】

- 労災保険財政状況や積立金の計算方法等の情報をわかりやすくホームページ等で説明
- 次期料率改定に向けて、積立金やメリット制を含む労災保険財政等に関する外部有識者による検討委員会を本年秋を目途に設置 仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労災保険業務)

主な指摘事項

1. 「労災診療費審査業務の国への集約化」については、レセプトのオンライン化も見据えた業務の見直しによる更なるコスト縮減を進めるべき。
2. 労災指定医療機関に対する労災診療費相当額の貸付事業についても、実施主体を含め見直し、効率化を図るべき。
- 3 (財)労災保険情報センターは、廃止又は大幅に縮小すべき。

改革案の内容

- 国への集約化による合理化効果等
 平成23年度予算：約28億円(▲約5億円)
 ※1 平成23年度中に順次国への集約化を実施。
 (集約化に伴う業務移管等経費(約1.7億円：単年度限り)を除く)
※2 平成24年度以降は業務移管終了により約24億円(▲約9億円)。

平成26年度予算：約21億円(▲約12億円)
 ※ レセプトのオンライン化(平成25年度中に実施)に伴う合理化。
 仕分け後
- 業務の集中化による事務費の大幅な縮減
 平成23年度予算：約7億円(▲約1億円)
 平成24年度予算：約5億円(▲約3億円) 仕分け後
- 貸付原資は、労災診療費の支払い状況を見極め、可能な限り圧縮
 ※ 国がこの貸付事業を行うことは、国の財政制度上困難であるため、補助事業としては継続するが、コストは最大限に縮減。
- 上記の改革に伴い、(財)労災保険情報センターの地方事務所(47カ所)は廃止される見込み 仕分け後

主な指摘事項	改革案の内容
4. 積立金の額が適正なのか、国民にわかりやすく説明すべき。 5. 積立金について、さらに多角的に検証すべき。	○ <u>労災保険財政状況や積立金の計算方法等の情報をわかりやすくホームページ等で説明</u> 仕分け後 ○ <u>次期料率改定に向けて、積立金やメリット制を含む労災保険財政等に関する外部有識者による検討委員会を本年秋を目途に設置</u> 仕分け後
6. 標準処理期間の短縮に一層の取組を求める。	○ <u>精神障害以外の業務上疾病事案の処理期間を計画的に短縮し、その結果を踏まえ、当該事案の標準処理期間を見直す</u> 仕分け後

労災保険業務概要

《基礎データ》

	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む。	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	128人 (0人)	129人 (0人)	90億円 (11億円)	115億円 (11億円)
労働局	951人 (101人)	961人 (97人)	90億円 (82億円)	90億円 (80億円)
監督署	1,372人 (880人)	1,436人 (925人)	144億円 (132億円)	147億円 (135億円)
保険給付費等			9, 269億円	9, 302億円

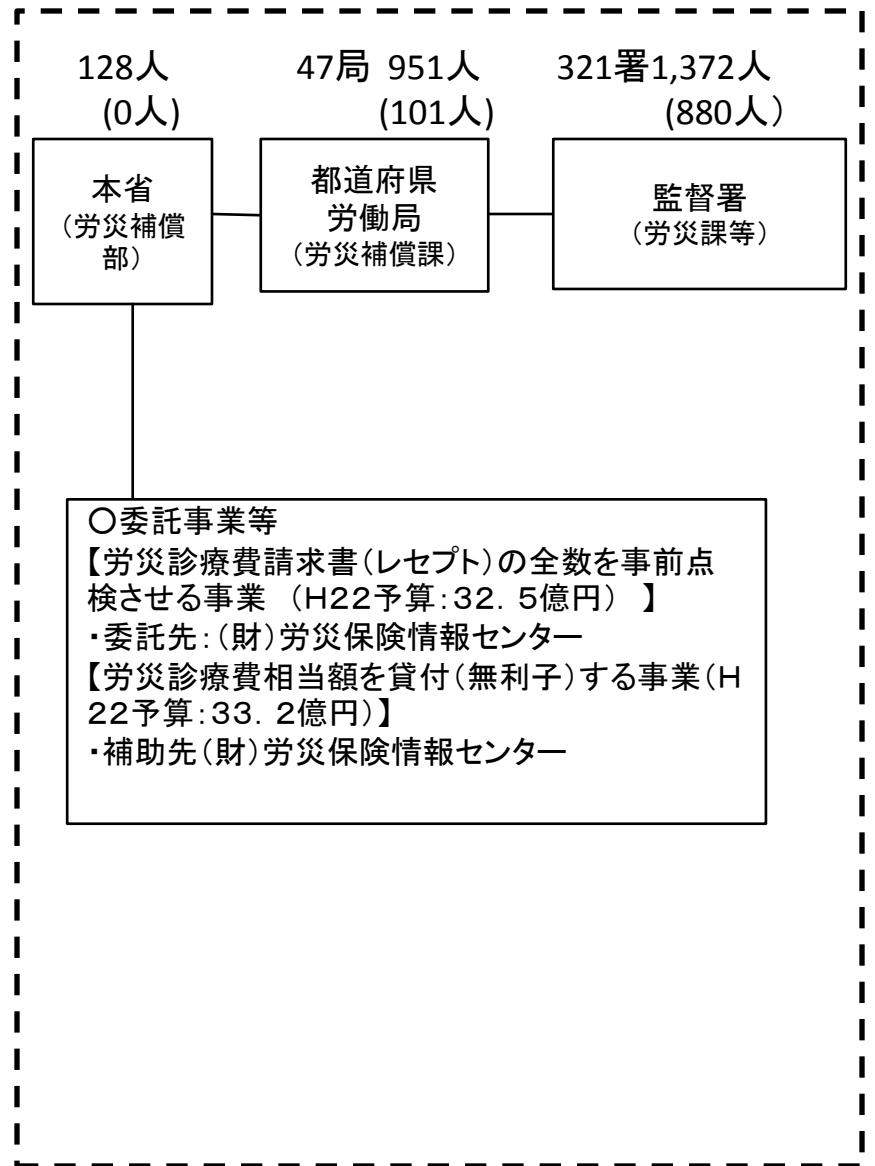
注) 他の業務を兼務している職員については、業務割合に応じ按分して計上。

《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算 (うち、人件費)
労災保険業務	2,451人 (非常勤981人)	258億円 (225億円)
委託事業等	—	66億円
システム関連	—	56億円

注)・上記予算額には、労災保険業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

《組織図》



安全衛生指導業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

労災防止指導員制度の見直し

＜平成21年度＞

1,404人
(14人)

＜平成22年度＞

1,343人
(13人)

＜平成23年度＞

0人
(0人)

労災防止指導員制度を廃止

※ 括弧内は常勤換算人数

※ 労災防止指導員について

「労災防止指導員規程」に基づき、中小規模事業場等における安全衛生管理の向上を図り、もって労働災害の防止に資するため任命される非常勤の国家公務員。

改革効果

＜削減数＞

仕分け後

仕分け前

労災防止指導員

▲1,343人

▲443人

※ 平成22年度末で制度を廃止。

※ 労災防止指導員の業務は、労働安全・衛生コンサルタント(国家資格)が代替。

2. モノ(余剰資産などの売却)

○ 行政刷新会議や省内における事業仕分けの結果等を踏まえ、法人に貸与していた資産を売却等する予定

＜売却見込額＞

鑑定後確定

※ 売却する資産(安全衛生技術センター)の国有資産台帳簿価は約25億円

3. カネ(財政支出の削減)

＜平成21年度＞

174.2億円

＜平成22年度＞

170.4億円

＜平成23年度＞

▲2.3億円

・平成22年度の170.4億円のうち、安全衛生指導業務に要する128.3億円については、人件費が116.9億円、事務費が11.4億円であるところ、労災防止指導員制度の廃止に伴い3千万円程度を削減するほか事務費については一層の経費削減に努めた。

・委託事業に要する経費42.1億円については、快適職場形成促進事業を廃止することにより1.7億円を削減するほか、他の事業についても廃止、縮減に努めた。

・なお、新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)において、受動喫煙対策、メンタルヘルス対策の推進が盛り込まれたことから、これらに関する新たな事業を行う必要があると考えられるため、約9.7億円増額要求した。

＜削減額＞

▲2.3億円

(ただし、受動喫煙対策、メンタルヘルス対策において、別途9.7億円増額要求)

4. 事務・事業の改革

(「厚生労働省の目標」への対応:7つの能力向上 等)

○ 業務の効率化

(検査業務の民間移管:平成23年度)

- ・ 労働局において実施しているボイラー、第一種圧力容器の製造時検査(約4,600件:平成21年度)について、民間登録機関が実施できるよう制度を改正。

(快適職場認定制度の廃止:平成23年度)

- ・ 事業者が快適な職場環境の形成のための計画を策定し、都道府県労働局長に提出した場合の認定制度(約3,000件:平成21年度)を廃止。

(分野別中期計画の策定方式の変更:平成22年度)

仕分け後

- ・ 粉じん障害、振動障害、プレス機械、木工機械に係る分野別の中期計画は、労働局ごとに地域の産業構造等を踏まえ自主的に策定する方式に変更。

○ 業務の効率化を踏まえた労働局の組織(安全衛生課)の見直し(平成23年度)

仕分け後

- ・ 働く人の健康確保・安全に関し専門性の高いサービスを直接国民に提供する組織として再構成。(労働局安全衛生課を健康安全課(仮称)に改組)
- ・ 一部の検査業務は民間移管し、検査業務担当官(約25人)を削減。
- ・ メンタルヘルス等の労働者の健康管理対策を担当する地方労働衛生専門官を増員し、メンタルヘルス等の労働者の健康管理対策を重点的に展開。

○ メンタルヘルス対策の充実

(緊急の実態把握と制度改正)

- ・ 定期健康診断においてメンタルヘルス不調者等が早期に適切な対応を受けられる仕組み等について、労働政策審議会において制度改正に向けた審議を開始する予定。この検討に資するため、事業場のメンタルヘルス対策についての実態を把握するための緊急調査を実施。

また、制度改正を施行する段階においては、勤務問題を原因とする自殺者数を減らすための事業場の取組に関する具体的な目標を設定して事業場に対する指導を強化。

仕分け後

(職員の専門性の向上)

- ・ メンタルヘルスに関する専門性(精神医学、指導手法、メンタルヘルスに係る労務管理)を向上させるための職員研修を拡充して実施。

○ 地域産業保健センターのサービスの一部有償化(平成23年度)

仕分け後

- ・ 地域産業保健センターのサービスの一部について事業主が費用を負担する仕組みを設ける。

○ 安全衛生指導業務に従事する職員の専門性の向上

- ・ 職員による労働安全・衛生コンサルタント等の国家資格・民間資格の取得について奨励。

仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(安全衛生指導業務)

主な指摘事項

1. メンタルヘルス等の業務拡充の必要性は認めるが、民間の労働災害防止への取り組みの進展も踏まえ、既存の業務・組織について一層の見直しを行うべき。

2. 労働局と監督署の仕事の内容とプロセスを「棚卸し」して、他機関との連携やIT活用も含めた大幅な効率化をすること。

3. 労働局で担っている業務については「本省に移すべき」業務、「監督署に移すべき」業務及び「廃止すべき」業務に整理し、労働局での業務は廃止すること。

改革案の内容

1. 2. 3 労働局の安全衛生指導業務・組織の見直し(平成23年度)

〔 ○ 労働局で担っている業務の効率化(廃止等) 〕

<仕分け前>

<仕分け後の改革案>

○検査業務の民間移管
○快適職場認定制度の廃止



○検査業務の民間移管
○快適職場認定制度の廃止
○分野別中期計画は地域の産業構造等を踏まえ自主的に策定する方式に変更

〔 ○ 業務の効率化等を踏まえた労働局の組織(安全衛生課)の見直し 〕

・ 働く人の健康確保・安全に関し専門性の高いサービスを直接国民に提供する組織として再構成。(都道府県労働局安全衛生課を健康安全課(仮称)に改組)

・ 一部の検査業務は民間移管し、検査業務担当官(約25人)を削減。

・ メンタルヘルス等の労働者の健康管理対策を担当する地方労働衛生専門官を増員し、メンタルヘルス等の労働者の健康管理対策を重点的に展開

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(安全衛生指導業務)

主な指摘事項

4. メンタルヘルス等の業務拡充の必要性は認めるが、民間の労働災害防止への取り組みの進展も踏まえ、既存の業務・組織について一層の見直しを行うべき。(再掲)

5. 機械、建設工事等による労働災害から、メンタルヘルスへの質的な転換が必要。勤務問題要因の自殺者数を減らす目標を定めて、事務所の指導強化(量と質)を進めていただきたい。

改革案の内容

4. 5 メンタルヘルス対策の充実

○ 制度改正の実施と目標の設定

・定期健康診断においてメンタルヘルス不調者等が早期に適切な対応を受けられる仕組み等について、労働政策審議会において制度改正に向けた審議を開始する予定。この検討に資するため、事業場のメンタルヘルス対策についての実態を把握するための緊急調査を実施。

また、制度改正を施行する段階においては、勤務問題を原因とする自殺者数を減らすための事業場の取組みに関する具体的な目標を設定して事業場に対する指導を強化。

○ 対策充実のための体制整備

・労働局においてメンタルヘルス等の労働者の健康管理対策を統括するスタッフ職を配置。

・メンタルヘルスに関する専門性(精神医学、指導手法、メンタルヘルスに係る労務管理)を向上させるための職員研修を拡充して実施。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(安全衛生指導業務)

主な指摘事項	改革案の内容
6. 労災防止指導員制度は「何となく削減」ではなく今後の見直しの方向性を明確に示すこと。 7. 労災防止指導員制度について早急に廃止すること。	6. 7 労災防止指導員制度を廃止(平成22年度) ・労使による自主的な安全衛生の啓発活動は引き続き必要であるが、そのために国が財政支出をして労災防止指導員制度を維持していくことは困難。 ・労災防止指導員の業務は、労働安全・衛生コンサルタント(国家資格)が代替。 ＜仕分け前＞ ＜削減数＞ ▲443人 ＜今後の対応＞ 労災防止指導員については、引き続き削減する。 ➡ ＜仕分け後の改革案＞ 廃止 ▲1,343人 (平成22年度末)
8. 地域産業保健センター事業について、事業主負担を求めること。	8. 地域産業保健センターのサービスの一部有償化(平成23年度) ・地域産業保健センターのサービスの一部について事業主が費用を負担する仕組みを設ける。
9. 資質の向上について、各職員は国家資格・民間資格も含めてチャレンジし、堂々と民間の仕事に貢献していただきたい。	9. 職員による労働安全・衛生コンサルタント等の国家資格・民間資格の取得について奨励(平成22年度)

安全衛生指導業務概要

《基礎データ》

	常勤職員（非常勤職員）		予算額(億円)(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	62人 (0人)	63人 (0人)	18.4億円 (6.8億円)	20.6億円 (6.9億円)
労働局	414人 (45人)	414人 (46人)	77.1億円 (38.4億円)	77.2億円 (38.8億円)
監督署	786人 (42人)	798人 (21人)	74.9億円 (71.7億円)	76.4億円 (73.0億円)

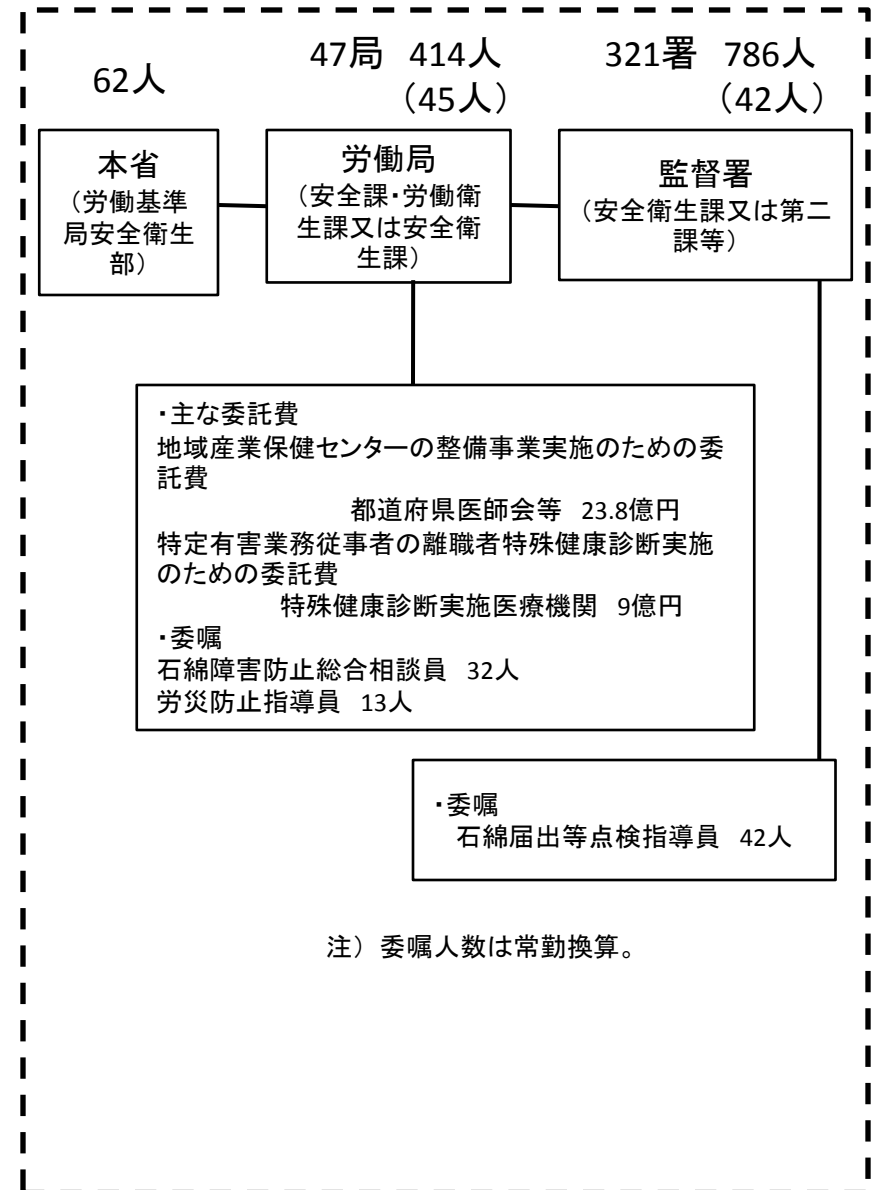
注) 他の業務を兼務している職員については、業務割合に応じ按分して計上。

《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算(うち人件費)
安全衛生指導業務	1,349人 (非常勤87人)	128.3億円 (116.9億円)
委託事業	—	42.1億円
システム関連	—	39億円

注) システムは、「労働基準監督業務」と共通。

《組織図》



雇用管理指導業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

〔 相談員の見直し(業務の集約化・効率化) 〕

<平成21年度>

<平成22年度>

<平成23年度>

高年齢者雇用基盤確保専門員

446人

446人



357人

改革効果

《削減数》

▲ 89人

《今後の対応》

今後、雇用失業情勢を踏まえ、
更なる相談員数の削減を検討

2. モノ(余剰資産などの売却)

〔 なし 〕

《売却見込額》

—

3. カネ(財政支出の削減)

<平成22年度>

<平成23年度>

非常勤職員経費

9. 8億円

高年齢者雇用基盤確保専門員の削減による1. 7億円
削減

関連委託事業
経費

3. 2億円

「70歳まで働ける企業」創出事業における事業実施方法
の見直し等による1. 4億円

仕分け後

5億円

仕分け前

削減

雇用状況報告等
経費

1. 4億円

高年齢者雇用状況報告における集計方法の見直し等
による経費削減により0. 2億円削減

《削減額》

仕分け後

仕分け前

▲ 3. 3億円

▲ 2. 4億円

4. 事務・事業の改革

障害者雇用率達成指導

① 指導対象基準の見直しによる不足数が多い企業への対応強化

○雇入れ計画作成命令基準（※）を見直し、全国平均実雇用率が上昇するに伴い、対象企業数が拡大する
仕組みを導入（※基準の一部：実雇用率1.2%未満 → 全国平均（H21 1.63%）未満）【平成19年の雇入れ計画～】

② 改正法施行による雇用率達成指導の対象の拡大

○改正障害者雇用促進法の施行（平成22年7月）により、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者も算入することになり、雇用すべき障害者数が増加すると見込まれる企業等に対して、重点的に雇用率達成を指導

③ 障害者雇用率達成指導の強化に向けた検討

仕分け後

○雇入れ計画作成命令から企業名の公表に至るまでの基準等について、障害者雇用率達成指導の実効性が向上するよう、平成22年6月1日現在の障害者雇用状況報告の結果を踏まえ検討を行い、22年12月中に結論を得る（注：平成22年7月から改正障害者雇用促進法が施行され、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者が算入されたことによる影響を勘案することが必要）。

④ 従業員数55人以下企業への普及・啓発の強化

仕分け後

○中小企業を対象としたセミナーの開催（各労働局2回以上）等により、平成22年度の従業員数55人以下企業の就職件数が昨年度を上回ることを目標とする。

高年齢者雇用確保措置導入指導

① 継続雇用基準非該当者が多い企業等に対する指導の徹底

○本年度より、高年齢者雇用状況報告を改定し、継続雇用基準の非該当者が多い企業を把握し、基準の内容や運用に問題がないか確認の上、必要であれば指導を行う。

（指導を行う基準の例：「会社が必要と認めた者」「上司の推薦がある者に限る」など、基準がないに等しい場合）

② 高年齢者雇用基盤確保専門員の削減

削減人数 89人、削減額 174百万円

③ 事業の廃止等各種経費の削減の実施

仕分け後

削減額 154百万円



仕分け前

65百万円

○「70歳まで働ける企業」創出事業について労働局が直接実施する施策との連携を緊密化すること等による効率的・効果的実施、高年齢者雇用状況報告の集計方法の見直し等による事業の効率化を実施

④ 今後の高齢者雇用施策の在り方に関する検討の開始

仕分け後

○公的年金支給開始年齢（報酬比例部分）の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う。

共通

○ 指導履歴記録のシステム化

指導履歴記録をシステム化することにより（平成23年1月～）指導を効率的に実施

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用管理指導業務:障害者雇用率達成指導)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 障害者雇用の施策の効果を上げるための具体策を強化すべき 2. 事業主の責務として障害者の雇用を実施する仕組みとすべき。そのためにはインセンティブとペナルティーを明確にすべき 3. 障害者雇用について、より強く企業の社会的責任を求める必要がある(企業名公表を含めて)。	1. 障害者雇用率達成指導の強化に向けた検討 ○ 雇入れ計画作成命令から企業名の公表に至るまでの基準等について、障害者雇用率達成指導の実効性が向上するよう、平成22年6月1日現在の障害者雇用状況報告の結果を踏まえ検討を行い、22年12月中に結論を得る(注:平成22年7月から改正障害者雇用促進法が施行され、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者が算入されたことによる影響を勘案することが必要)。 ※ 現行法上、雇用率を達成せず、雇用する障害者数が不足している企業には納付金の納付を義務づけ、超過している企業には調整金を支給し、インセンティブとディスインセンティブを明確にしている。
4. 55人以下の企業への障害者雇用を進める施策も強化していただきたい。	○ 現在、障害者雇用率対象企業に対する指導だけでなく、従業員数55人以下企業に対し雇入れや定着促進等に関する支援・指導も実施し、ハローワークの職業紹介による障害者の就職件数のうち従業員数55人以下企業は4割を占めており、就職件数は年々増加している。(平成16年度:15,634件→平成21年度:18,140件(16%増)) 2. 従業員数55人以下企業への普及・啓発の強化 ○ 中小企業を対象としたセミナーの開催(各労働局2回以上)等により、平成22年度の従業員数55人以下企業の就職件数が昨年度を上回ることを目標とする。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
(雇用管理指導業務：高年齢者雇用確保措置導入指導)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 高年齢者雇用に関して、60～65歳の働く意欲のある人が、ニーズに応じて仕事につけるようにもっと効果的な取組をすべき 希望者全員の雇用を早期に目指すべき 2. 高年齢者雇用の施策の効果を上げるための具体策を強化すべき 3. 事業主の責務として高年齢者の雇用を実施する仕組とすべき。そのためにはインセンティブとペナルティーを明確にすべき	1. 今後の高年齢者雇用施策の在り方に関する検討の開始 ○公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、高年齢者雇用安定法の改正について検討を行う。
4. 雇用状況報告経費はシステムの見直し(データベース構築)でもっと削減できる。	○雇用状況報告等経費1.4億円を1.2億円に削減した内訳については、以下の通り ①雇用状況報告経費43百万円については、システムの見直しにより、外部委託入力をハローワーク等での直接入力に改善することで10百万円の削減を行い、その他報告様式等の印刷経費、企業への発送経費(33百万円)を計上 ②他の経費92百万円については、集団指導における外部講師活用の中止などにより6百万円の削減を行い、事業所訪問や集団指導等による事業主指導関係経費(64百万円)及び高年齢者雇用促進に関する労使団体及び行政機関による会議経費(22百万円)を計上 これ以上の削減は、雇用状況報告の回収や事業所指導を適切に実施する上で困難である。 ○なお、事業所指導記録の整理等については、システムの見直しによる効率化を図り、高年齢者雇用基盤確保専門員の89人、174百万円の削減を行う。
5. 「70歳まで働ける企業」創出事業は不要である。(そもそも国が普及する必要はないという認識) 6. 「70歳まで働ける企業」創出事業は更に大幅に削減してもより効果を上げる方法がある。	2. 「70歳まで働ける企業」創出事業の見直し ○労働局が直接実施する施策との連携を緊密化すること等により、より効率的・効果的に事業を実施する。 ＜仕分け後の改革案＞ 会議開催回数及び人件費の縮減等による 1. 4億円削減(対H22年度予算43.1%減) ＜仕分け前＞ 広報・啓発事業の見直し等による0.5億円削減(対H22年度予算15.3%減)

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用管理指導業務:共通)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 高齢・障害者雇用支援機構の「相談・援助等」業務との関係が不明確なので整理すべき	○国は、法律の規定に基づく義務の履行を確保するための指導を行い、(独) 高齢・障害者雇用支援機構は、個別企業における賃金・退職金、労働時間等に係る具体的な相談援助を行うことで整理をしている。 ○企業が障害者雇用率を達成するためには障害者を雇い入れることが必要であることから、国は障害者雇用率達成指導の際、併せて障害者の募集・選考・受入体制・採用に関する相談援助業務を実施しているが、機構の障害者雇用アドバイザーの相談援助業務は国が行う相談援助業務と重複する内容を有することから、障害者雇用アドバイザーを廃止し、関係を整理し、効率化を図る。 ○なお、機構の高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して行う高年齢者雇用確保措置導入のための相談援助業務は、個別企業における賃金・退職金や労働時間等の労働条件の見直し等に関する具体的な助言・提言であり、義務の履行を求める国の行政機関とは一定の距離を置く機関が行うことが適当である。
2. 「労働局」と「安定所」の仕事の区分が不明確なので整理すべき	○労働局とハローワークの仕事の区分は以下の通り ・「労働局」: ハローワークに対する指揮監督(指導方針の指導、企業指導の進捗状況の管理、問題企業への直接指導等)、本省との連絡調整を行うほか、公的機関への指導を実施 ・「ハローワーク」: 企業に対する指導を実施

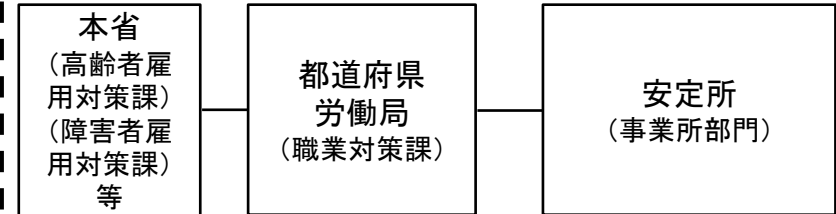
雇用管理指導業務概要

《基礎データ》

《組織図》

	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む。	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	8人 (0人)	8人 (0人)	3.4億円 (0.9億円)	3.6億円 (0.9億円)
労働局	146人 (94人)	146人 (94人)	19.1億円 (14.7億円)	21.2億円 (14.4億円)
安定所	1,616人 (352人)	1,499人 (352人)	147.0億円 (143.3億円)	138.8億円 (135.7億円)

8人 47局 146人 545所 1,616人
(94人) (352人)
※ ()内は非常勤職員数



委 託

○「70歳まで働ける企業」創出事業(3.2億円)
※希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の導入を促進するため、制度導入に向けたモデルケースを策定し、傘下企業に情報提供する等により、制度の導入に関する地域の機運の醸成と取組の促進を図る。
委託先:事業主団体

《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算額(うち人件費)
雇用管理指導業務	1,770人 (非常勤446人)	166.2億円 (158.9億円)
関連委託事業	—	3.2億円
システム関連	—	26.4億円

※上記予算額には、雇用管理指導業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

※システムについては、他の事業と共用であり、また、別途事務事業の仕分けを実施済

雇用保険業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

[職員体制の見直し]

	<平成21年度>	<平成22年度>	>	<平成23年度>
非常勤職員	2,021人	2,021人		▲100人

※待ち時間	21年4月	22年4月
	60分超が70%	60分超が20%

改革効果

《削減数》

▲100人

《今後の対応》

今後、雇用情勢等を踏まえ、
更なる非常勤職員数の削減を検討。

2. モノ(余剰資産などの売却)

余剰資産はない。
公共職業安定所 545力所(本所 437力所 出張所等 108力所)

《売却見込額》

—

3. カネ(財政支出の削減)

	<平成21年度>	<平成22年度>	>	<平成23年度>
非常勤職員の人件費	23.6億円	28.7億円		27.6億円 (▲1.1億円)
各種申請書等の経費	14.4億円	17.2億円		16.0億円 (調達コスト削減等を通じて ▲1.2億円)
委託費(雇用保険活用 援助事業・雇用保険 コンサルティング事業)	12.1億円	9.6億円		事業の統合・ <u>廃止</u> による削減 (<u>▲6.7億円</u> ←▲3.0億円)

《削減額》

仕分け後

仕分け前

▲9.0億円

▲5.8億円

仕分け後

4. 事務・事業の改革

1. ハローワークのサービス向上・効率化等の取組

○ハローワーク業務改善コンクール（※）を踏まえたサービス向上、効率化の横展開

- ※ ハローワークのサービス改善の取組について、全国のハローワークを対象に公募し、その業務の改善、向上に貢献があった取組について全国的に共有、活用することを通じ、ハローワークサービスの更なる向上を図る。

○受給者への情報提供の充実

- ・ 雇用保険受給者が必ず参加する受給者説明会において、職業紹介情報に加えて生活支援情報についても、近隣自治体と協力して提供。

○給付事務の質の向上

- ・ 雇用保険受給者の就職意欲の喚起や再就職促進等に向けて、各労働局やハローワークに対するヒアリングの実施等による好事例の把握・共有。

○事業主の利便性向上

仕分け後

- ・ 事業主の事務負担を考慮し、手続きの簡素化の観点から、資格取得届の際の添付書類（※）を原則廃止（22年度～）
※ 雇用契約書、賃金台帳、労働者名簿等

○委託事業の削減

- ・ 「雇用保険活用援助事業」について、事業目的が類似している「労働保険加入促進業務」と統合した上で、総予算額を4割削減。
- ・ 「雇用保険コンサルティング事業」について、廃止。

2. 雇用保険の適用拡大

○適用促進対策（実施中）

仕分け後

- ・ 平成22年法改正により、雇用保険の適用要件が、31日以上雇用見込みに拡大されたことの周知を実施。
 - i) 全適用事業所（約200万事業所）に制度改正をハガキにて直接連絡
 - ii) 政府公報、youtube等を通じた積極的広報
 - iii) 使用者団体、労働者団体、社労士会連合会などに周知を依頼
 - iv) ハローワーク等におけるリーフレットの配布、ポスターの掲示
- ・ 周知後に、複数のハローワークに周知方法についてアンケートを実施。その上で、実際にいくつかのハローワークを訪問し、好事例、工夫している事例を把握し、全労働局に情報提供。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について（雇用保険業務）

主な指摘事項	改革案の内容
1. 類似業務を徹底的にチェックし、無駄を省くべき。	＜仕分け後の改革案＞ ・「雇用保険活用援助事業」について、事業目的が類似している「労働保険加入促進業務」と統合した上で、総予算額を4割削減。 ・「<u>雇用保険コンサルティング事業</u>」について、<u>廃止</u>。  ＜仕分け前＞ ・「雇用保険活用援助事業」について、事業目的が類似している「労働保険加入促進業務」と統合した上で、総予算額を4割削減。 ・「雇用保険コンサルティング事業」について、委託費の必要経費を精査し、経費を削減。
2. 雇用保険加入促進のためには、小規模事業所といえども顧問社労士を義務づけることが効果的。	・雇用保険の加入は、事業主に課された義務であり、引き続き適正な手続きが行われるよう事業主への指導を実施。 ・なお、社会保険労務士の活用等については、事業主が上記の義務を果たすため、必要に応じて判断するもの。
3. 本来必要な人にきちんと給付がされるように、さらなる給付事務の質の向上に努めるべき。	＜仕分け後の改革案＞ ○ 給付事務の質の向上 ・雇用保険受給者の就職意欲の喚起や再就職促進等に向けて、各労働局やハローワークに対するヒアリングの実施等による好事例の把握・共有。

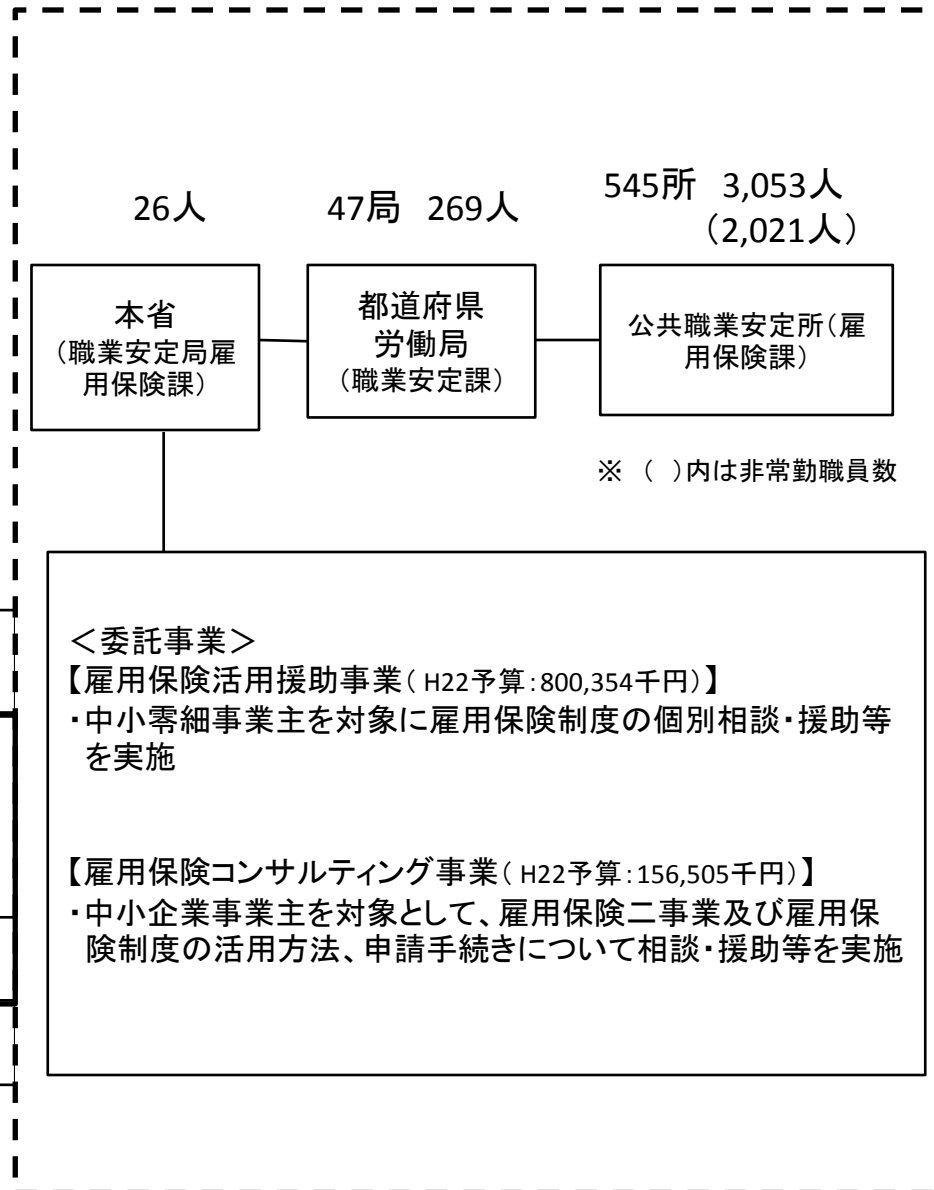
主な指摘事項	改革案の内容
4. サービスの向上 ・電話の音声コールは民間でも導入するところが多いが、どういう対応をすれば、お客様の納得が得られるか、モニターというか、来場者の個別の声を聞くことができるような体制が必要。 ・電話の音声コールで待たされる時間も長い。求職者、求人者にとってよいサービスの向上をすべき。 ・ハローワークの待ち時間だけでなく駐車場に入る際に待たされる時間も長い。求職者、求人者にとってよいサービスの向上をすべき。	・年内に実施予定の利用者調査などにより、利用者の声を把握し、待ち時間の短縮や電話の自動音声案内の利便性の向上のために必要な対応を行う。 ・自動音声案内については、当面、部門コードの大きくくり化、わかりやすい部門コード内容への見直し、等により利用者の利便性を高める。

雇用保険業務概要

《基礎データ》

	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	26人 (0人)	26人 (0人)	17億円 (2億円)	20億円 (2億円)
労働局	269人 (0人)	274人 (0人)	29億円 (23億円)	26億円 (21億円)
公共職業安定所	3,053人 (2,021人)	3,121人 (2,021人)	285億円 (280億円)	289億円 (286億円)
給付費			2兆6,790億円	2兆2,605億円

《組織図》



《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算 (うち人件費)
給付業務	2,746人 (非常勤1,694人)	321億円 (305億円)
適用業務	602人 (非常勤327人)	
その他(委託事業)	—	10億円
システム関連(※)	—	253億円

注)・上記予算額には、雇用保険業務に係る常勤職員及び非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の光熱水料等の経費は計上していない。

・システムについては、他の事業と共用であり、また、別途事務事業の仕分けを実施済。

労働基準監督業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

〔 過重労働防止対策アドバイザーの廃止 〕

<平成21年度>	<平成22年度>	<平成23年度～>
47人 (19人)	47人 (19人)	0人 (0人)

改革効果

《削減数》

過重労働防止対策アドバイザー
▲ 47人

※ 括弧内は常勤換算人数

過重労働防止対策アドバイザーが担ってきた過重労働による健康障害防止に関する助言・指導等については、労働基準監督官が平成22年4月1日から施行された長時間労働の抑制を目的とした改正労働基準法についての周知や重点的な監督指導等を通じ、実施することとする。

2. モノ(余剰資産などの売却)

〔 内訳等 〕
なし

《売却見込額》

なし

3. カネ(財政支出の削減)

(委託費の推移)

<平成21年度>	<平成22年度>	<平成23年度～>
11.3億円	6.2億円	4.0億円

見直しの内容

「過重労働による健康障害防止のための助言指導事業」を廃止し、委託費を削減(▲1.2億円)。

行政刷新会議の事業仕分けにおいて、本事業を含む「労働者の健康づくり対策支援業務」が事業の廃止と評価されたことを踏まえ、今後は、この事業における助言指導に代えて、労働基準監督官による監督指導等を通じ過重労働対策を実施することとする。

次の委託事業の縮減・廃止(計▲1.0億円)

- ・相談センター事業の縮減 ▲0.6億円
- ・新規起業事業場の労働条件整備のための助言指導事業の縮減 ▲0.1億円
- ・労働条件改善のための委託事業2事業の廃止 ▲0.3億円

《削減額》

▲ 2.2億円

4. 事務・事業の改革

I 労働基準関係法令の周知・情報提供の徹底（平成22年度上半期に実施）

労働基準法等の基本的なルールを分かりやすく解説した事業主向け、労働者向けのパンフレット等を厚生労働省HPに掲載。労働者向けセミナーの実施に加え、文部科学省に協力を要請し、各学校から労働関係法規の講義の要請があった場合には、労働局から講師を派遣。

仕分け後

II 監督対象事業場の新たな把握手法の導入

- （1）厚生労働省HPで法令違反事業場の情報をメールで受付（平成22年度第4四半期）
- （2）労働者からの相談内容をシステム上集積（平成22年度第4四半期）。
- （3）地方運輸局・入国管理局等からの通報に加え、平成22年度下半期から国等の発注に関し、低価格で落札した者について公表される情報を活用して問題事業場を把握。

III 新たな監督指導手法の導入（平成22年度試行実施、23年度全面实施）

- （1）小規模な事業場に対し、丁寧な法令説明会の後に、個別指導する手法を積極的に展開。
- （2）本省の指揮下、問題のある全国展開企業について全社的に改善させる手法を積極的に実施。

IV 法違反是正のための公表の在り方の検討

法違反は認められるが、送検しなかった事案の公表の在り方を検討。

V 労働基準監督業務における国民サービスの向上

- （1）労働局がシステムを通じて、未処理となっている申告事案を把握し、監督署を指導することにより、迅速な処理を推進。（平成22年度第4四半期実施）。
- （2）監督署の内部組織の名称を業務内容が分かりやすいものに変更。
- （3）以下の取組により、労働基準監督官の質を向上。
 - ① 若手監督官について担当指導教官を定め、解決力を高めるとともに、ノウハウ伝承のため、第一線のベテラン監督官の参加を得て、若手監督官用の研修資料を作成。
 - ② 最先端ITに対応した捜査技術の研修を実施（平成22年度実施に向け警察機関と協議）。
 - ③ 事業場に臨検する監督指導業務の評価の在り方を検討（平成22年度中検討）。

VI 業務内容の変化の分析と今後の体制の検討

仕分け後

業務内容（質と量）の変化に見合った職員数となっているか、早急に分析し、今後の体制の検討に反映。

VII その他

仕分け後

時間外労働協定の適正化のための窓口指導等に加え、長時間労働の抑制に重点を置いた全国一斉の監督を実施（平成22年11月）するほか、特定独立行政法人が、非公務員化により新たに労働基準関係法令が適用されることになる際に、法令違反のないよう法人を所管する省庁・部局と連携して的確に指導。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働基準監督業務)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 長時間労働については、もう一步踏み込んだ監督を行うべき。	1. 長時間労働の抑制のための監督 <仕分け後の改革案> 時間外労働協定の適正化のための窓口指導等に加え、長時間労働の抑制に重点を置いた全国一斉の監督を実施(平成22年11月)する。
2. 業務内容(質と量)の変化に見合った職員数となっているか、早急に分析し、今後の体制の検討に反映すべき。	2. 業務内容(質と量)の変化の分析 <仕分け後の改革案> 業務内容(質と量)の変化に見合った職員数となっているか、早急に分析し、今後の体制の検討に反映する。
3. 労働局の集約化が必要。他の行政機関との連携が必要。	3. 他の行政機関との連携 ○ 労働基準監督については、監督署の監督計画の内容とその実施状況、送検や使用停止命令など事業活動への影響の大きい処分の適切な執行についての指導や監視(監察)、署の管轄を超える広域事案の指揮等が欠かせない。これを行うためには、管内事情の詳細な把握、都府県を単位に置かれている地方検察庁や都道府県警本部との連携が確保されることが必要。 ○ 地方運輸局(自動車運転者関係)、入国管理局(外国人労働者関係)等からの通報に加え、国等の発注に関し低価格で落札した者について公表される情報を活用して労働条件上の問題を抱える事業場を把握する。

主な指摘事項	改革案の内容
4. 申告処理について繰越しなきようスピーディーな処理を行うべき。	4. 申告処理の迅速化 ○ 労働局がシステムを通じて、未処理となっている申告事案を把握し、監督署を指導することにより、迅速な処理を推進。 ※ 繰越件数は、前年の要処理件数の概ね1か月半分であり、これらの多くは、年末近くに受理したものが繰越されたもの。
5. 改革案にある労働基準関係法令の周知・情報提供の徹底を効果ある方法にて実施すべき。 6. 文部科学省の協力を要請し、中学校・高等学校の教育要項の中に労働関連法規に関する授業や職場見学を入れるべき。	5.及び6. 労働基準関係法令の周知・情報提供の徹底 <仕分け後の改革案> 労働基準法等の基本的なルールを分かりやすく解説した事業主向け、労働者向けのパンフレット等を厚生労働省ＨＰに掲載。労働者向けセミナーの実施に加え、<u>文部科学省に協力を要請し、各学校から労働関係法規の講義の要請があった場合には、労働局から講師を派遣。</u>
7. 公務員型独立行政法人から、非公務員型独立行政法人に移行する「国立病院機構」等の監督・指導を的確に行うべき。	7. その他 <仕分け後の改革案> <u>特定独立行政法人が、非公務員化により新たに労働基準関係法令が適用されることになる際に、法令違反のないよう法人を所管する省庁・部局と連携して的確に指導。</u>

省内事業仕分けの際に提起された論点1

○ 全ての事業場を直接監督指導することは難しい中で、効果的、効率的な監督がなされているか。

○ 監督業務に従事する職員数の増加に伴い、監督業務量も増加。

職員数 : 平成元年 1,801人 → 平成21年 2,445人(35.5%増)

監督業務量: 平成元年 210,569人日 → 平成21年 295,061人日(40.1%増)

○ しかし、監督実施件数は減少。平成元年 189,396件 → 平成21年 146,860件(22.5%減)

○ その最大の要因は、優先的処理が必要な申告事案が増加し、その処理に手間がかかり、定期監督が減少したこと。

定期監督等が減少している要因

※詳細なバックデータは、次ページ。

(1) 優先的な処理が必要な申告事案や未払賃金立替払件数等の増加 → 定期監督に投入できる業務量が減少。

① 申告事案の増加[申告受理件数: 平成元年 13,589件 → 平成21年 42,472件(3.1倍)]

※ 申告事案の処理には、申告に基づく監督に加えて、事実関係の確認、使用者への賃金支払等の説得などに手間がかかる。申告事案1件の処理には、定期監督1件の処理の約3倍の業務量を要する。

② 未払賃金立替払件数の増加

「事実上の倒産」の認定、「未払賃金額」の確認のための調査件数

平成元年 3,670件 → 平成21年 21,123件(5.8倍)

③ その他届出の審査等の増加

36協定、就業規則等の届出の審査の件数 平成元年約100万件 → 平成21年約180万件(1.8倍)

(2) 定期監督の質の変化(平成21年の監督1件当たりの業務量は、平成元年の1.2倍) → 監督件数が減少

○ 監督に手間がかかるサービス残業対策や名ばかり管理職対策などが増加

○ 法違反の内容がパターン化している建設現場などの監督が減少(平成元年 71,323件 → 平成21年 33,114件)

今後の対応 ～効率的・効果的に監督を行うために～

(1) 申告事案について、改革案Ⅴ(1)のとおりシステムを活用し、処理を迅速化。

(参考)平成22年1月から6月(対前年同期比) 申告事案:14.2%減(3,217件減) → これに伴い、監督件数:15.3%増(10,802件増)

(2) 改革案Ⅲのとおり新たな監督指導手法を導入し、監督を効率的に行うとともに、サービス残業対策や名ばかり管理職対策など手間がかかる監督も的確に実施。

表1	平成元年	平成5年	平成10年	平成15年	平成20年	平成21年
監督業務人員(監督署)	1,801	1,882	1,978	2,122	2,415	2,445
平成元年対比	100.0	104.3	109.6	117.6	133.9	135.5

表2	平成元年	平成5年	平成10年	平成15年	平成20年	平成21年
業務の実績(人日)	210,569	227,536	256,765	286,327	290,305	295,061
平成元年対比	100.0	108.1	121.9	136.0	137.9	140.1

業務別の内訳		件数	業務量 (人日)	件数	業務量 (人日)	件数	業務量 (人日)	件数	業務量 (人日)	件数	業務量 (人日)	件数	業務量 (人日)
監督実施【注1】		189,396	133,560	189,688	129,566	186,097	132,072	164,505	133,945	159,090	137,162	146,860	130,131
うち定期監督等		165,321	114,190	164,405	107,208	153,563	101,702	121,031	90,763	115,993	93,224	100,535	84,076
優先的な 処理を要する業務	合計(①～③)	—	64,634	—	84,395	—	118,971	—	157,206	—	161,958	—	179,127
	①申告関係の計	—	39,224	—	56,620	—	82,727	—	116,325	—	117,333	—	125,908
	申告処理【注2】	13,589	27,178	20,162	40,324	28,796	57,592	39,055	78,110	39,287	78,574	42,472	84,944
	申告監督【注3】	9,646	12,046	13,562	16,296	22,099	25,135	33,592	38,215	33,238	38,759	36,444	40,964
	②立替払関係の 調査計【注4】	3,670	2,972	7,083	5,935	15,913	14,317	19,931	19,440	17,177	16,806	21,123	20,401
	③届出審査等の計	1,019,713	22,438	1,088,042	21,840	1,288,501	21,927	1,367,158	21,441	1,807,948	27,819	1,870,635	32,818
	許可・認定調査【注5】	20,041	12,025	17,820	10,692	14,425	8,655	12,211	7,327	15,242	9,145	22,614	13,568
届出審査【注6】		999,672	10,413	1,070,222	11,148	1,274,076	13,272	1,354,947	14,114	1,792,706	18,674	1,848,021	19,250
司法処分(送検)		1,171	24,421	1,232	29,871	1,209	30,857	1,399	33,391	1,227	29,944	1,110	26,767

- 【注1】「監督実施」の業務量には、庁内での書類分析や監督後のフォローアップの業務量は含んでいない。
- 【注2】申告監督以外の関係者からの事情聴取等の業務[平成20年度以降の全国30署の申告処理状況のサンプル調査によると申告処理1件当たり15.4回関係者と接触していたことから、申告1件当たり2.0人日で計算]
- 【注3】申告監督の件数及び業務量は、監督実施の件数及び業務量の内数。
- 【注4】未払賃金立替払制度の対象の「事実上の倒産」に該当する否かの認定調査と各労働者の未払賃金額の確認調査の合計[平成21年度10労働局のサンプル調査より認定調査1件5.1人日、確認調査1件0.4人日で計算]
- 【注5】最低賃金の減額許可、解雇予告除外認定、宿日直許可などの合計[平成21年度全国実績業務量から1件0.6人日で計算]
- 【注6】時間外・休日労働協定、就業規則、1年単位の変形労働時間制の労使協定等の届出の合計[平成20年度の東京労働局における実績より平均1件5分で計算]

表3	平成元年	平成5年	平成10年	平成15年	平成20年	平成21年
定期監督等の1件当たり業務量(人日)【注】	0.69	0.65	0.66	0.75	0.80	0.84

平成13年「サービス残業」対策指示

平成20年「名ばかり管理職」対策指示

省内事業仕分けの際に提起された論点2

○ 司法処分は適切に行われているか。悪質な事案は確実に送検されているか。

○ 法違反の是正を主眼とし、重大・悪質な事案を司法処分(送検)

○ 労働基準監督官は、立入権限等を活用した監督指導によって、是正が図られない等、重大・悪質な事案は司法処分(送検)を行うことによって、法違反の是正を促し、迅速に労働条件の確保を図ることが基本的使命。【➡刑事責任の追及を基本とする警察官とは異なる。】

司法処分件数の推移

【司法処分件数の減少の主な要因： 死亡災害の発生状況(労働安全衛生法違反事件)】

	平成元年	平成5年	平成10年	平成15年	平成20年	平成21年
司法処分件数	1,171	1,232	1,209	1,399	1,227	1,110
労働安全衛生法違反事件	945	933	808	681	678	580
(参考) 死亡災害件数	2,419	2,245	1,844	1,628	1,268	1,075
労働基準法違反事件	220	293	398	709	540	513

【うち悪質事案への対応】

	平成元年	平成5年	平成10年	平成15年	平成20年	平成21年
労災かくし事件(注1)	19	86	79	132	148	102
割増賃金不払事件(注2)	7	11	6	44	42	40

(注1) 労災かくし事件には、労働災害の未報告、虚偽報告の事件を計上。

(注2) サービス残業の事例で二重帳簿や虚偽の改善報告のものなどが含まれる。

【平成22年1月から6月】 司法処分件数: 622件(対前年同期比 4%増(24件増))

➡ 司法処分の確実な実施に向け、改革案Ⅴ(3)②のとおり、最先端IT捜査技術の研修等により監督官の資質向上を図る。

労働基準監督業務概要

《基礎データ》

	職員(非常勤)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む。	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	23人 (0人)	23人 (0人)	10.0億円 (2.5億円)	16.4億円 (2.5億円)
労働局	444人 (54人)	454人 (35人)	43.2億円 (40.8億円)	43.5億円 (40.9億円)
監督署	2,474人 (207人)	2,445人 (150人)	229.1億円 (223.5億円)	223.7億円 (218.2億円)

注) 他の業務を兼務している職員については、業務割合に応じ按分して計上

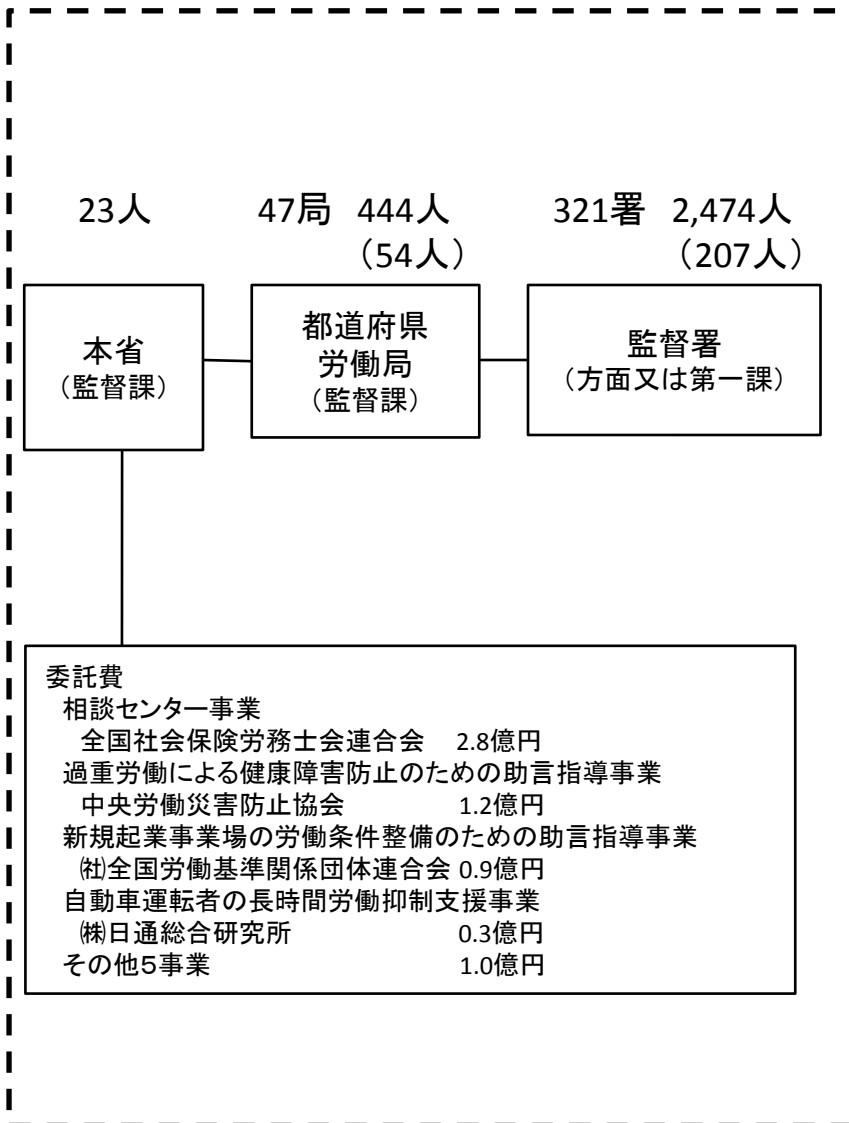
《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算(うち人件費)
労働基準監督業務	2,941人 (非常勤261人)	276.1億円 (266.8億円)
委託事業	—	6.2億円
システム関連	—	39.0億円

注) ・ 上記予算額には、労働基準監督業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

・ システムは、「安全衛生指導業務」と共通。

《組織図》



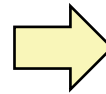
職業紹介業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

- 〔 ○職員体制の見直し 〕
・現行の相談員について、種別を6種類程度に統合再編し、人数も見直し

* 求職者支援制度など今後の対策強化が必要な体制は別途検討。

＜平成21年度＞ → ＜平成22年度＞
13,957人(※) 13,684人(▲273人)



平成23年度

〔 統合再編による見直し等により、さらに削減。 〕

※ 雇用失業情勢の悪化に伴う相談体制の強化、基金訓練など第2のセーフティネットへの対応、求人確保等のため相談員(6,042人)を増員。
〔雇用情勢が悪化前(H19年)の水準は 約6,900人体制〕

改革効果

《削減数》

▲2,105人

《今後の対応》

今後、雇用失業情勢を踏まえ、更なる相談員数の削減を検討しつつ、対策強化が必要な事業・制度に係る体制については、精査をした上で要求事項に反映させた。

仕分け後

2. モノ(余剰資産などの売却)

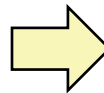
〔 余剰資産はない。
公共職業安定所 545カ所(本所 437カ所 出張所等 108カ所) 〕

《売却見込額》

—

3. カネ(財政支出の削減)

＜平成21年度＞ 1,144億円
＜平成22年度＞ 1,148億円



＜平成23年度～＞

相談員の見直し、庁舎外窓口施設の見直し等を通じて、経費削減に努める。

〔 内訳等 相談員の見直し(▲15.1億円)、事業の見直し(▲33.6億円) (28.3億円) 〕

仕分け後

仕分け前

仕分け後

▲48.7億円



仕分け前

▲43.3億円

※相談員の見直し、庁舎外窓口施設の見直し等による経費削減など

4. 事務・事業の改革

○ハローワークの庁舎外窓口施設の見直し

(1) パートバンク(60カ所) → パートタイマーを対象とした事業を見直し、当該事業の順次廃止
地元地方自治体等と調整の上、30カ所程度、廃止見込み(23年度) ▲3.1億円

(2) キャリア交流プラザ(全国9カ所)及び人材銀行(全国12カ所)
→ 23年度 内閣府の官民競争入札等監理委員会における議論も踏まえて対応

→ 7カ所のキャリア交流プラザを廃止(23年度) ▲5.4億円

仕分け後

○雇用失業情勢等の変化に応じた施策の見直し

(1) 情報サービス産業分野の求人・求職のマッチングを促進するためのセミナーの廃止 → ▲1.0億円

(2) 求人開拓事業の効率化 → ▲24.2億円

○基金訓練修了者に対する担当者制による就職支援の試行実施

→ 22年5月から基金訓練修了者に対するマンツーマン方式による就職支援を試行的に実施。23年度以降、順次、拡大。

○民間委託の拡大による効率的な業務の推進

→ 求職者に対するセミナーの民間委託の拡大 セミナーの民間委託割合(4割(21年度))を拡大

→ 長期失業者の民間委託事業の推進 約1万人(22年度)を対象に民間委託を実施

○ハローワークサービスの改善の推進

(1) 窓口サービスの向上について

→ 業務改善コンクール、窓口での名刺手交、利用者アンケートの実施等を通じてサービス改善を推進

(2) 待ち時間の縮減(混雑緩和)について

→ 20年末以降、雇用失業情勢の悪化に伴う求職数が大幅に増加(月平均281万人(21年度)前年度比59万人増))。

相談員の増員などにより相談窓口を増やし、混雑緩和策に取り組んでいる。国民の皆さまからの声も、窓口の混雑状況の意見が多く、他部門からの応援を進め、引き続き、待ち時間短縮に取り組んでいく。

【全国94カ所のハローワークを調査(22年4月)】

・相談窓口数 1654窓口(前年比388窓口増)、22年4月の混雑のピーク時に60分を超える待ち時間のハローワーク30%(前年同月:67%)

(3) 出口調査の実施について

→ 全国99カ所のハローワークにおいて出口調査を実施し、利用者が不満に感じていることを把握。その後の改善の方向性に資する。

仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(職業紹介事業)

主な指摘事項	改革案の内容
1. 求職者・求人者の満足度を調べながら、プロセスや業務内容の改善に努めること。 2. 満足度調査は、もう一度出口調査を行うなど、再検証すること。また、満足度について必要な指標について検証すること。 3. ハローワークの満足度は、もう一度サンプル調査すべき。是非、不満なところは何かという質問を入れること。 4. サービス向上等、より大切な方に目を向けて取り組むこと	7月前半に全国99カ所のハローワークにおいて出口調査(求職者調査)を実施し、利用者が不満に感じていることを把握(結果は8月6日に公表)。 上記出口調査を踏まえ、調査項目を検討し、全国規模での利用者調査を年内に実施予定である。
5. 職業教育や、トランポリンセーフティネットなどを含めて、トータルで労働市場がプラスに回るような役割として、さらにうまく機能することを考えること。	「トランポリン型社会」の構築や若者等の就労促進に向け、求職者支援制度の創設や高校生等に対する在学中早期からの働く意義や職業生活についての講習の実施など、必要な施策を推進していく。

主な指摘事項	改革案の内容
6. 第一次産業分野へのシフトの誘導等のできる人間力に溢れた担当相談員の養成をすべき(隠れ逸材が発掘出来る環境を)。	ハローワークの就農等支援相談員の資質の向上を図るための研修を今秋に実施する。
7. 職員を増員すべきである。西欧並みの職員数にすれば何十万人の雇用が公共職業安定所に生まれることになる。 8. 効率化するべき業務に係る人員は減らすべきだが求職者支援制度など強化が必要な場合には積極的に必要人員は確保すべし。その為には、過去のデータ、将来の予想データを明確に分析、検証して関係者を説得すべし。	求職者の態様ごとに必要なハローワークにおけるサービスや対象者数などを踏まえ、限られた定員の中、効率的・効果的に対応していく。 また、求職者支援制度など今後強化が必要な制度・事業につき、その対象規模や需要の見込みを勘案しつつ、必要な体制を確保するよう検討する。

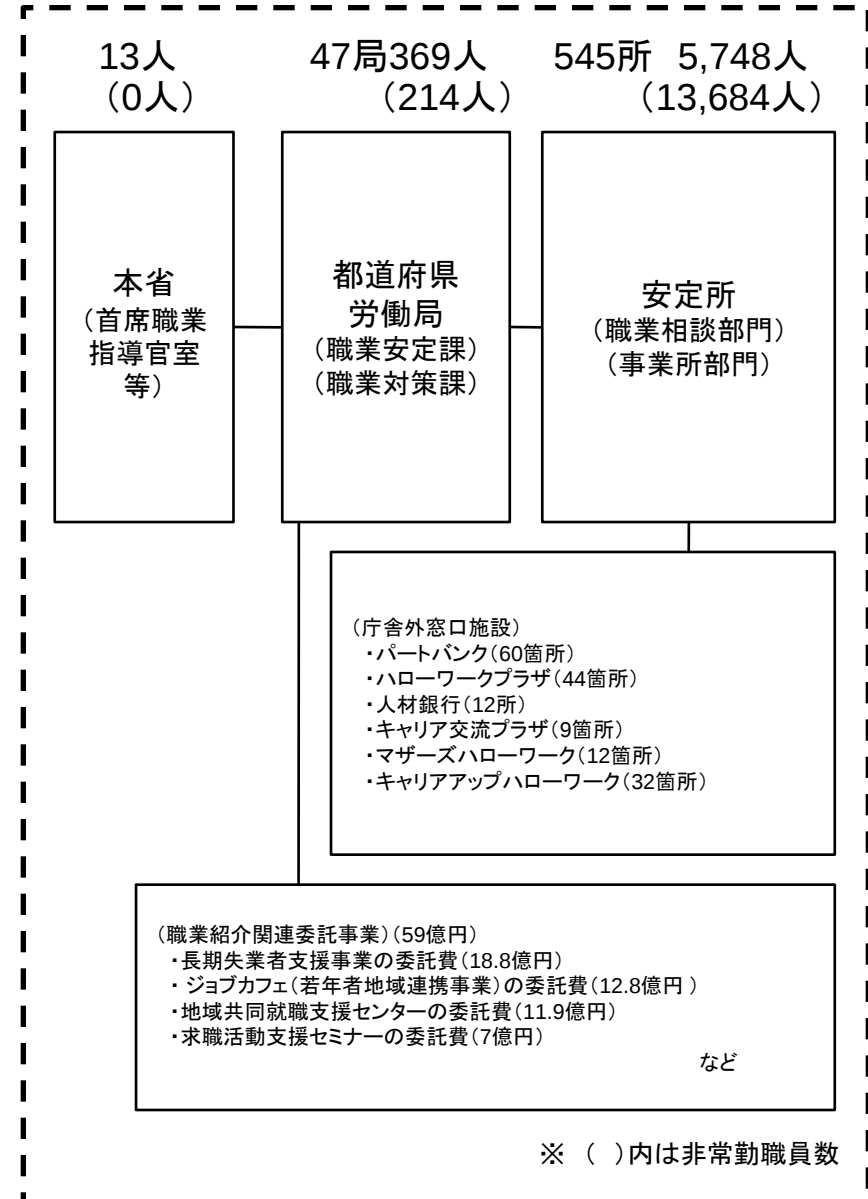
主な指摘事項	改革案の内容
9. 全国ネットワークは維持しながら、ハローワークの業務の都道府県に移すことも検討する価値があると思われる。 10. 国家は統計を確保することに専念して、紹介事業は国民に身近な地方政府にまかせてよい。全国的情報の提供はネットで十分対応できる。雇用保険業務との一元的管理も可能なのではないか。	ハローワーク及び地方自治体が、それぞれの強みを活かしつつ、一人でも多くの求職者が就職できるよう、主要先進諸国と同様に、自治体と国が「協働」していくことが重要であり、「地域主権戦略大綱」に沿って行われる事務・権限仕分けの結果を踏まえ対応する。
11. 労働分野は景気が悪いせいなのか政策が悪いせいなのか実際の効果がわかりにくい。費用対効果、職員1人当たりの業務量・成果を勘案した新たな成果指標について検討すべき。	景気変動の要因を除いた地方の業務パフォーマンスの評価指標について、各労働局の目標設定時に用いることを前提に検討する。

職業紹介業務概要

《基礎データ》

	常勤職員 (非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	13人 (0人)	13人 (0人)	8.1億円 (1.4億円)	7.4億円 (1.4億円)
労働局	369人 (214人)	388人 (141人)	99.0億円 (39.2億円)	72.5億円 (37.3億円)
安定所	5,748人 (13,684人)	5,944人 (13,957人)	1,041.0億円 (844.4億円)	1,064.7億円 (849.1億円)

《組織図》



《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算 (うち人件費)
職業紹介業務	6, 130人 (非常勤13, 898人)	1, 089億円 (885億円)
関連委託事業	—	59億円
システム関連	—	261億円

注)・上記予算額には、職業紹介業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

- ・上記予算額のほか、職業紹介関係の事業主に対する助成金に係る経費として790億円がある。
- ・システムについては、他の事業と共用であり、また、別途事務事業の仕分けを実施済。

毎月勤労統計調査について 《改革案》

毎月勤労統計調査の改革案

1 カネ

<平成21年度>

11.1億円

<平成22年度>

10.3億円

<平成23年度>

オンライン報告
促進等により
10.2億円

○ 目標設定

- ① オンライン利用を平成25年度までに30%を目指す。

オンライン利用による削減等

▲0.1億円

○ オンライン利用環境の整備

- ① 30人以上規模事業所に対し、調査票配布時の文書発出、都道府県における説明会での利用勧奨、大規模事業所（500人以上規模）への本省からの利用勧奨
- ② 5～29人規模事業所に対し、抽出替え時の分かりやすいパンフレットの配布、6か月後の要因分析とそれを踏まえた利用勧奨

改革の効果

仕分け前

事務コストの
一層の削減



仕分け後

平成25年度までに
オンライン利用を
30%を目指し、さ
らに0.3億円削減

平成21年度実績21.9%

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(毎月勤労統計調査)

主な指摘事項	改革案の内容
1. オンライン化を計画的に進めるべき。 2. オンライン化の目標値を定めるべき。	1. コスト削減 ＜仕分け前＞ オンライン報告促進等による一層の縮減 ➡ ＜仕分け後の改革案＞ 平成25年度までにオンライン利用率を30%を目指し、さらに0.3億円削減 ○ 調査票配布時のオンライン利用の広報徹底。 ○ 事業主団体等への協力依頼。 ○ 市販給与管理ソフトに毎月勤労統計調査の調査票への記入機能を追加するよう、業者に協力要請する。
3. 統計調査員により回収する場合とパソコンを貸与する場合と、費用対効果を調査すること。	・ 回収における1事業所当たりの統計調査員稼働コスト・・・年間2.7万円程度 ・ 1事業所にパソコンを貸与するコスト（OS等の基本ソフトのみ）・・・年間7～10万円程度
4. 商工会議所、農漁協等と協力すべき。	今年度中に、商工会議所への協力依頼を実施する。（農林水産業は調査対象外のため）

毎月勤労統計調査の概要

《基礎データ》

	全国調査	地方調査	特別調査
目的	我が国の賃金、労働時間及び雇用の変動状況を毎月把握	都道府県別の賃金、労働時間及び雇用の変動状況を毎月把握	小規模事業所の状況を年1回把握し、全国調査、地方調査を補完
対象	常用労働者5人以上の事業所 3.3万(※183.2万)	常用労働者5人以上の事業所 全国+1.1万(※同左)	常用労働者1～4人の事業所 2.5万(※219.5万)
内容	事業所内の労働者数、1か月間の賃金総額、延労働時間数等を調査し、1人1月当たりの賃金、労働時間等を公表 調査方法: 常用労働者30人以上事業所は郵送又はオンライン、常用労働者5～29人事業所は調査員又はオンライン	労働者ごと賃金、労働時間等を調査し、1人1月当たりの賃金等を公表 調査方法: 調査員	

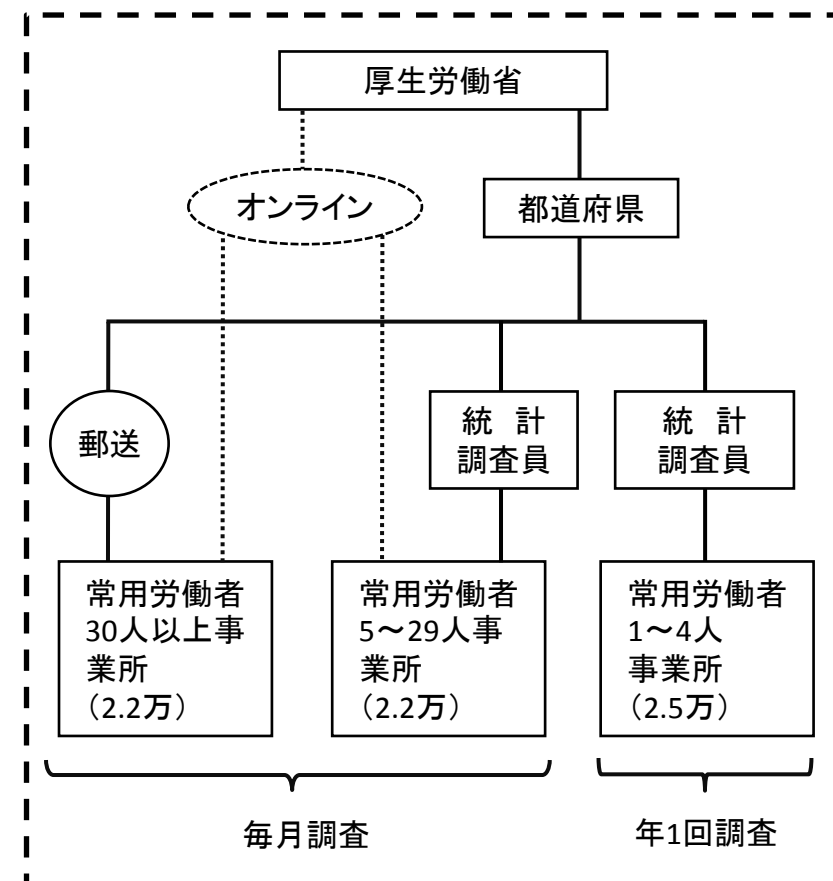
※は、平成18年事業所・企業統計調査における全事業所数。

《予算》

	22年度	21年度	20年度
全体	10.3億円	11.1億円	11.1億円
厚生労働省本省	1.1億円	1.9億円	1.7億円
都道府県(委託)	9.2億円	9.2億円	9.3億円

《組織体制》

厚生労働省	大臣官房統計情報部雇用統計課	毎勤担当 14人
都道府県	統計主管課	統計調査員 5,061人



改革案参考資料

1 毎月勤労統計調査におけるオンライン利用率（平成21年度実績）

30人以上規模事業所	: 27.3%
5～29人規模事業所	: 16.0%
計	: 21.9%



2 目標とするオンライン利用率

	平成23年度	平成25年度
30人以上規模事業所	28.9%	35.0%
5～29人規模事業所	20.3%	26.0%
計	24.6%	30.0%

（平成23年度は30人以上規模事業所で抽出替えがあるが、これによる低下を抑える。前回抽出替えの際には7%ポイント低下。）

（平成24年度以降は、最近の年間2%ポイント増加を1.5倍の3%ポイント増加に加速。）

（参考）

○ 商業動態統計調査（経済産業省）

- ・ オンライン利用率 20%程度（平成20、21年度）
- ・ 調査対象選定方法：ランダムに選定する方法（調査期間は、原則1年間）

○ オンライン利用促進方策

1 30人以上規模事業所

平成23年度の抽出替え時の低下を防ぐ。（前回の抽出替え時、7%ポイント低下）

- ① 事前の利用勧奨（調査票配布時の文書発出、説明会での利用勧奨）
- ② 大規模企業本社への協力要請

2 5～29人規模事業所

「インターネットで提出できることを知らなかった」という事態発生防止。

- ① 6か月ごとの抽出替え時最初の調査票配布時の利用勧奨（分かりやすいパンフレットの配布）
- ② 抽出替え後6か月時点での利用状況・要因分析を踏まえ、訪問時に利用勧奨

3 共通

- ① 分かりやすいマニュアル整備
- ② 給与管理ソフトへの機能追加の要請

(%)

オンライン利用	現在オンラインを利用していない							
	計	PCがない ・ PCはあるがインターネットに接続していない	調査票提出にPCを利用したくない（セキュリティ上の問題を含む）	操作に不慣れである ・ 電子調査票を作成できない	インターネットで提出できることを知らなかった	現行の提出方法（統計調査員・紙）がよい	そもそも回答したくない	その他
16.0	84.0	8.8	12.9	19.9	10.2	26.1	4.7	1.4

5～29人規模事業所のアンケート結果

介護予防実態調査分析支援事業

介護予防実態調査分析支援事業の改革案について

本事業については、介護予防事業の対象となる候補者の把握率の向上やプログラム参加者の身体状況の改善に資する結果が得られつつあるが、

課題1への対応については、地域特性等も勘案し、さらに異なる地域でのデータ収集が必要であり、

課題2への対応については、昨年度行ったプログラムの効果として、終了直後の評価だけでなく、改善維持効果等の中長期的な評価が必要であり、また、今年度創設した新たなプログラムについても継続的な評価を実施する必要がある。

仕分け後

以上の理由から、平成23年度においても引き続き本事業を実施していくこととするが、ご指摘を踏まえ、事業の定着に向けた課題の抽出や事業評価のためのデータの収集・分析を行い、平成24年度から全国の保険者が円滑に新しいプログラムに取り組めるようガイドラインの作成を行う。

併せて、平成22年度の執行状況を踏まえた見直しを行い、予算額の削減(▲9千2百万)を図る。

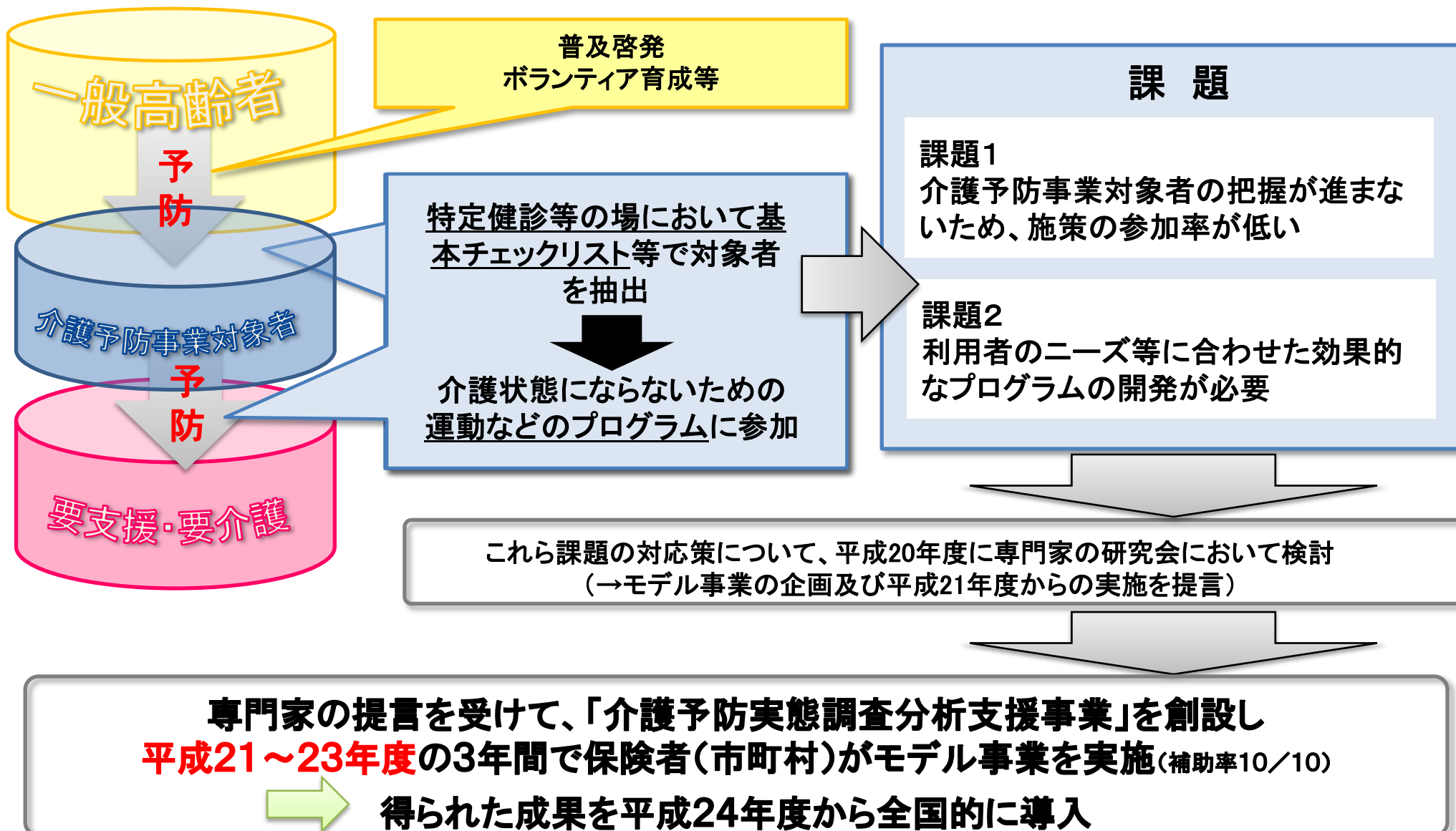
【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について

主な指摘事項	改革案の更なる見直しの内容
1. モデル事業の費用と効果について、数値で表すこと。（更なる見直し） 2. 国はいかなる事業が、いかなるメカニズムを通じて、どの程度コスト削減につながるのかを実証的に明らかにすることに努めるべき。（地方の判断に任せる）	⇒ <u>ご指摘を踏まえ、事業評価のためのデータの収集・分析を行い、モデル事業の効果や費用面における検証を行う。</u>
3. 事業の定着化のために、モデル事業で「どのように展開すべきか」をより検討すべき。そして種々の事例を示すことが重要。（更なる見直し）	⇒ <u>ご指摘を踏まえ、事業の定着に向けた課題を抽出することなどにより、モデル事業の全国展開に向けた検討行う。</u> ⇒ <u>これらにより、平成24年度からの全国展開に向けたガイドラインの作成を行う。</u>

主な指摘事項	改革案の更なる見直しの内容
	本事業については、介護予防事業の対象となる候補者の把握率の向上やプログラム参加者の身体状況の改善に資する結果が得られつつあるが、 課題1への対応については、地域特性等も勘案し、さらに異なる地域でのデータ収集が必要であり、 課題2への対応については、昨年度行ったプログラムの効果として、終了直後の評価だけでなく、改善維持効果等の中長期的な評価が必要であり、また、今年度創設した新たなプログラムについても継続的な評価を実施する必要がある。 <仕分け前の改革案> 以上の理由から、平成23年度においても引き続き本事業を実施していくこととするが、執行状況を踏まえた見直しを行い、予算額の削減(▲3千3百万)を図る。  <仕分け後の改革案> 以上の理由から、平成23年度においても引き続き本事業を実施していくこととするが、ご指摘を踏まえ、事業の定着に向けた課題の抽出や事業評価のためのデータの収集・分析を行い、平成24年度から全国の保険者が円滑に新しいプログラムに取り組めるようガイドラインの作成を行う。 併せて、平成22年度の執行状況を踏まえた直しを行い、予算額の削減(▲9千2百万)を図る。

介護予防事業とは？

高齢者が要支援・要介護状態となることを予防するための事業



介護予防実態調査分析支援事業の概要

課題1：介護予防事業対象者の把握が進まないため、施策の参加率が低い

対応1-①

基本チェックリストの全数配布・回収

基本チェックリストを高齢者全員に配布するとともに、未回答者については電話・訪問等によりフォローを行うことにより回収率を上げ、施策の参加率の向上につながるか等の手法を検証

対応1-②

一般高齢者の介護予防教室を活用した 介護予防事業対象者の把握

一般高齢者の介護予防教室を活用し、高齢者の介護予防事業への理解を促進し、施策への参加に対する抵抗感を軽減することにより、介護予防対象者の施策の参加率の向上につながるかを検証

課題2：利用者のニーズ等に合わせた効果的なプログラムの開発

対応2-①

運動器疾患対策プログラム

膝痛・腰痛などにより、従来の運動器疾患対策プログラムに参加出来ない方に対し、負担のかからない運動器の機能向上プログラムを実施し、プログラムの有効性を検証

対応2-②

複合プログラム

従来は、別々に提供されている栄養改善、口腔機能向上のプログラムと運動器の機能向上プログラムと組み合わせることで、相乗的な効果が得られたか検証

対応2-③

認知症機能低下予防 プログラム

現在、提供されていない認知機能の低下を予防するプログラムを先駆的に実施し、その効果を検証（平成22年度より実施）

課題1への対応で得られた成果

対応1-① 基本チェックリストの全数配布・回収

- 現状では、特定健診に併せて基本チェックリストを配布する方法が主体だが、健診未受診により配布されない高齢者も多く、この方法によって把握した介護予防事業の対象候補者は**7.7%**。
- 一方、本事業（基本チェックリストの全数配布・回収）で把握された介護予防事業の対象候補者※1は**17.4%**。

→**2.3倍**の効果

※1 介護予防事業の対象候補者数／高齢者人口

対応1-② 一般高齢者の介護予防教室を活用した介護予防事業対象者の把握

- 現状では、基本チェックリストを配布しても約6割しか回収できないため、この方法によって把握される介護予防事業の対象候補者は、基本チェックリストを配布した者のうち**14.7%**。
- 一方、本事業（介護予防教室参加者に基本チェックリストを配布）では回収率が9割以上と高く、把握された介護予防事業の対象候補者※2は、基本チェックリストを配布した者のうち**25.9%**。

→**1.8倍**の効果

※2 介護予防事業の対象候補者数／基本チェックリスト配布数

H20全国値は、平成20年度「介護予防事業（地域支援事業）の実施状況に関する調査結果」から引用

課題2への対応で得られた成果

対応2-① 運動器疾患対策プログラム

膝痛・腰痛などにより、従来の運動器疾患対策プログラムに参加出来ない方に対し、運動器疾患対策プログラム(**膝痛、腰痛、転倒・骨折予防**)を実施

膝の状況(痛みや生活の状況)や腰の状況(痛みや生活の状況)、転倒・骨折予防について、**有意に改善**していた。

膝の状況(痛み)

参加者は**12点改善**※1
(37点→25点)

腰の状況(痛み)

参加者は**15点改善**※1
(42点→27点)

※1) 痛みの尺度(VAS): 0(痛みなし)～100点(最も強い痛み)

対応2-② 複合プログラム

複合プログラム(**運動器の機能改善、栄養改善、口腔機能の向上を組み合わせて実施**)を実施

嚥下機能、口腔のQOL、身体状況(開眼片足立ち)等について、**有意に改善**していた。

嚥下機能

参加者は**5.2秒改善**※2
(38秒→33秒)

身体状況
(開眼片足立ち)

参加者は**3.5秒改善**
(20秒→23秒)

※2) 3回唾液を飲み込むのにかった時間

プログラムの効果を検証するためには、短期的な評価のみではなく、**参加者を追跡し、継続的に評価を実施する必要がある。**

この他、増加する認知症予防のために、本年度より実施している「**認知機能低下予防プログラム**」についても**引き続き検証が必要**

現 状 ①

(1) 予算の状況

	20年度※	21年度	22年度
予算額(補正後) (百万円)	—	360	342
執行額 (百万円)	—	135	309
執行率	—	37.5%	90.3%
総事業費(執行ベース)	—	135	309

※本事業は、平成21～23年度の事業である。

(2) 使途の把握水準・状況

事業の実施主体である保険者からモデル事業の効果等の検証に必要なデータを報告させるとともに、事業実績報告により支出内容及び事業実施内容等を把握している。

現 状 ②

・事業の実施状況

平成21年度

平成22年度

- ①基本チェックリストの全数配布・回収
- ②一般高齢者の介護予防教室を活用した
介護予防事業対象者の把握
- ③運動器疾患プログラム
- ④複合プログラム
- ⑤認知症機能向上プログラム

15カ所

8カ所

9カ所

8カ所

—

70カ所

8カ所

11カ所

10カ所

3カ所



計

40カ所

102カ所

(3)これまでの見直し

昨年度は事業開始初年度であり、参加カ所数が当初見込みを下回り**執行率が37.5%**と低かったため、本年度においては、新たに保険者等からの要望を収集などして、

- (1) 基本チェックリストの全数配布・回収事業の参加箇所数の増加
- (2) 認知症機能低下予防プログラムの追加
- (3) 事業に要する事務経費の効率化を図り18百万円の削減

を図り、**執行率が90.3%**になったところ。

住居喪失離職者等就職安定資金貸付事業

「住居喪失離職者等就職安定資金貸付事業」の改革案について

就職安定資金貸付制度については、非正規労働者の解雇や雇止めの減少等に伴い、貸付件数が減少しているが、本制度は、事業主都合による離職等に伴い住居を喪失した者が、長期失業に陥ることなく、早期に住居の確保と再就職を実現できるよう、6か月以内に再就職した場合の返済免除によるインセンティブを設けるなど、住居を喪失している求職者の雇用施策としての意義を依然として有している。

仕分け前

平成23年度においては実績に基づく予算額の見直しを行うとともに、本制度が雇用施策として一層機能するよう、制度の見直しを行う。

〔具体策〕

1 貸付実績等を踏まえた予算額の縮減

貸付件数の見込み、返済免除及び返済不能の見込みを踏まえ、予算額を縮減する。

平成22年度予算 137.2億円 → 平成23年度予算 50億円程度

2 雇用施策としての機能強化等のための就職安定資金貸付制度の見直し

雇用施策としての機能強化、返済免除の増加と返済不能の低下を図るため、貸付要件の見直し（ハローワークの就職支援ナビゲーターとの相談を週1回以上受けることを要件とすること等）を行う。

仕分け後

住宅手当及び総合支援資金貸付の創設等に伴い、利用件数が著しく減少していること等を勘案し、平成22年9月末を以てハローワークにおける新規融資の申請受付を終了し、制度を廃止する。また、不正利用の発生を踏まえ、不正防止対策のより一層の強化を図る。（詳細は別添）

介護保険事業費補助金

(介護保険制度運営推進費)

(最終改革案)

1 認知症対策等総合支援事業について

仕分け結果を踏まえた改革案について

※ 部分が省内事業仕分けの対象事業

現 行

仕分け後

認知症対策

地域支援分野

市町村事業

- 介護と医療とのコーディネートを行う認知症連携担当者の配置
〔認知症対策連携強化事業〕

- 医師や介護従事者の交流促進
〔認知症ケア多職種共同研修・研究事業〕

都道府県事業

- 認知症の人と家族を支える地域の人材やサービス拠点についての情報収集(地域資源マップの作成)・普及

- コールセンターによる相談支援
〔認知症対策普及・相談・支援事業〕

若年性認知症分野

都道府県事業

- 若年性認知症の方に対する支援
〔若年性認知症対策総合推進事業〕

仕分けにおけるご指摘を踏まえ、
自治体の裁量を高める見直しを行う。

市町村事業

- 認知症コーディネーターの配置

市町村の裁量により必要な事業を
コーディネーターを中心に実施

(事業の例)

- ・地域資源マップの作成
- ・認知症に関する普及啓発
- ・多職種の交流・研修
- ・家族の集い 等

※ 既存事業を統合し、市町村が、
地域の実情に応じ必要な事業を
実施できるようにする。

〔 認知症コーディネーターは、
長期的には、2025年を目途
に2,000人程度の配置を目
標とする。 〕

都道府県事業

- コールセンターによる相談支援

※ 執行実績に合わせて予算単
価を縮小

※ 実施場所についても地域の
実情に応じて柔軟に対応

- 若年性認知症の方に対する支援

※ 実態把握の事業を導入

※ 介護、医療、権利擁護の各分野については省略。

認知症対策等総合支援事業の改革案について

各事業の執行率の低い理由・対応の方向性

執行率 17.0%(予算額9億円)
実施箇所数 38か所

① 認知症対策連携強化事業

事業内容 : 認知症に関して適切な医療とケアを受けられるよう、コーディネーター(認知症連携担当者)を認知症疾患医療センターが所在する地域包括支援センターに配置

実施主体 : 都道府県、市町村(150箇所)

補助率 : 定額補助

- 課題 :
- ・ 認知症疾患医療センターが所在する地域包括支援センターが市町村の直営ではなく、委託によるものである場合、配置が困難 → 認知症施策を円滑に実施できない
 - ・ 常勤に換算して1人以上雇うという要件を満たせない



○ 対応の方向性

- ・ 認知症の増加を踏まえ、将来的には、認知症施策の拠点として2,000名程度設置する必要がある
- ・ 当面、市町村本庁など、地域包括支援センター以外の機関にコーディネーターを置くことや非常勤の勤務を可能とする

仕分け後

- ・ 市町村自らが必要と考える認知症施策を実施できる仕組みを導入する
- ・ 併せて自治体における認知症施策の好事例を収集し、各自治体に発信する

② 認知症対策普及・相談・支援事業

執行率 11.1%(予算額6.5億円)
実施箇所数 25か所

事業内容 : 認知症の本人や家族が相談できるコールセンターを設置

実施主体 : 都道府県、指定都市(委託可)

補助率 : 国 1/2、都道府県1/2

- 課題 :
- ・ 既に自治体事業で認知症を含めた類似の相談窓口がある
 - ・ 運営基準(週3日以上)の運営が条件を満たせる実施団体が確保できない



○ 対応の方向性

- ・ 運営基準の要件を緩和するとともにコールセンターの利用の促進を図る
- ・ 執行実績に合わせて予算単価を縮小する

仕分け後

- ・ 上記に加え、認知症疾患医療センターにもコールセンターを設置し得ることを明確化する

③認知症ケア多職種共同研修・研究事業

執行率 40.8%(予算額0.1億円)
実施箇所数 24か所

事業内容 : 認知症ケアに関わる種々の職種を集めた研修等を通じ、医師や介護従事者の交流を促進

実施主体 : 市町村

補助率 : 国 1/2、都道府県1/4、市町村1/4

- 課題 :
- ・ 補助率の仕組みが弊害になっている
(例)都道府県が承諾しなければ、市町村が事業を実施できない
 - ・ 認知症のみを対象として行うニーズに乏しい



○ 対応の方向性

- ・ 市町村に対する定額補助とする

仕分け後

- ・ 認知症ケア多職種共同研修・研究事業については廃止
- ・ 市町村自らが必要と考える認知症施策を実施できる仕組みを導入(この中で、多職種による研修等を行うことは可能)

④ 若年性認知症対策総合推進事業

執行率 16.4%(予算額1.5億円)
実施箇所数 7か所

事業内容 : 若年性認知症の方について本人からニーズをたずね、支援する以下の事業

- ・ 若年性認知症専用のコールセンター(1箇所)
- ・ 若年性認知症ケアに好事例となるモデルの提供事業
- ・ 若年性認知症の方の支援に携わる機関を参集した会議の開催
- ・ 若年性認知症の方や家族との意見交換会
- ・ 若年性認知症の方の支援者(企業関係者等)に対する研修

実施主体 : 都道府県

補助率 : 若年性認知症専用コールセンターについては、国10/10
それ以外の事業については、国 1/2、都道府県1/2

課題 :

- ・ 若年性認知症の取組みを始めたばかりで、まずは実態把握が必要である
- ・ 若年性認知症の取組み自体行っていない



○ 対応の方向性

- ・ 事業実績を踏まえ効率化を図った上で、実態把握(実施主体:都道府県)及び若年性認知症の方を支援する取組み(実施主体:市町村)を補助する

仕分け後

- ・ 実態把握の事業を新たに加え、既存施策と併せて若年性認知症の方に対する総合的な支援を促進

【参考】 仕分け結果を踏まえた改革案について(認知症対策等総合支援事業)

主な指摘事項	改革案の内容
【自治体が事業を実施しやすい仕組みとすべき】 ① 認知症ケア多職種共同研修・研究事業について、都道府県・市町村独自の取り組みを支援できるよう、メニュー方式等も検討する必要があるのではないか。(宮山仕分け人) ② 地域によって、何が有効な対策かはそれぞれ違うはずであり、国がメニューをつくり、事業の内容に枠をはめること自体誤りだと考える。自治体が自由に計画できる制度に変更した上で国の財政負担もあらためて検討したほうが良い。(福嶋仕分け人) ③ 将来の交付金化、税源移譲を視野に入れて要件緩和などを時限を切って、早急に進めるべき。(高橋仕分け人) ④ 都道府県等に検討を任せただけではなく、厚労省が積極的に現場に入り、100%実施に向け、具体的な計画を明確にたてるべき。(田代仕分け人) ⑤ 医療と介護の連携を密にする必要があり、両者を県単位とするのか、市区町村単位とするのか、政治的判断が必要である。(土屋仕分け人)	○ 認知症高齢者は今後より一層増加。 ○ 認知症の方は環境の変化に弱いという特性があるため、なじみの地域で暮らし続けられるような配慮が必要。 ○ 地域の実情に応じて、認知症の方本人やその家族に対する支援が効果的に行われることが重要。 ○ しかしながら、認知症施策の取組状況をみると、市町村間で隔たりが大きいいため、認知症高齢者の支援事業の実施を促進する必要がある。  市町村が認知症施策について、可能な限り裁量をもちつつ必要な事業を実施できる環境の整備を図る。(平成23年度概算要求において対応) ※ 長期的には2025年を目途に認知症コーディネーターを全国に2,000名程度配置し、認知症施策を推進。

主な指摘事項	改革案の内容
【効率的・効果的な事業の実施について検討すべき】 コールセンター運営事業について、場として、バックアップ機能として、認知症疾患治療センターとの連携を検討すべき。費用面の削減、執行率の向上にも貢献できると考える。(宮山仕分け人)	認知症疾患医療センターにもコールセンターを設置し得ることを明確化する。
【若年性認知症の支援策を充実すべき】 ① 若年性認知症については、支援策自体の充実を急ぐべき。(高橋仕分け人) ② 若年性の方には、仕事もサポート。(花山仕分け人)	実態把握の事業を新たに加え、既存施策と併せて若年性認知症の方に対する総合的な支援を促進する。
【国の責任に関するご意見】 地域でのサポートの重要性を体系的に作ってほしい。国の責任も大事。(花山仕分け人) 国が国の責任をきちんととっていきべき。ただしサポートであって、<u>地域の人たちで認知症の方の全ての暮らしを見ていくという地域包括の姿勢を体系的に進めていくべき</u>	認知症サポーターや認知症サポート医などの養成研修の実施や地域の実情に応じた事業の実施など、認知症の方を地域で支える体制作りの支援を引き続き推進する。

2 社会福祉法人等による利用者負担額軽減措置事業 について

社会福祉法人等による利用者負担額軽減措置事業の改革案

① 事業実施率の向上(目標100%)

- 少なくとも全ての地域において本事業の利用ができるよう、市町村及び社会福祉法人の事業実施率100%を目標とする。

具体的には、

- (1) 市町村等の意見を踏まえ、申告内容の簡略化などにより、市町村の事務負担を軽減するとともに対象者の申請負担の軽減を図る、
- (2) 例えば、全額社会福祉法人負担である1%枠を撤廃した上で、負担軽減と社会的役割の両立する水準(軽減額の50%以上)に社会福祉法人の負担割合を定め、残りを公費により助成する方式に改めることを検討。

仕分け後

市町村に、担当国会議や事業者団体との協議の場等において、社会福祉法人の社会的役割を踏まえた本事業の実施の意義を改めて説明・理解を求めることにより、事業実施率の向上を図る。

なお、介護を要する高齢者に対する支援については、介護保険制度のみならず地域力等を活用し社会全体で取り組むことが重要であり、本事業は、重層的な支援の一つとして、社福法人等が法人自らの拠出を前提に低所得者対策に取り組んでいただいているもの。

今後地域包括ケアを実現していくという観点からは、様々な地域の資源がそれぞれにその特性を活かして工夫をこらした取り組みを主体的に推進して頂くことが重要であり、法人の拠出を前提とする本事業の実施を法律上に位置づけ、その負担を義務づけることについては、慎重な検討が必要。

社会福祉法人等による利用者負担額軽減措置事業の改革案

仕分け後

② 事業の周知徹底

事業の周知については、地方自治体における地域住民への広報誌やホームページの掲載などにより、適宜、実施されているところであるが、より一層の利用者の利便性の向上を図るという観点からは、更なる取り組みが必要であると認識。

このため、各都道府県において実施している「介護サービス情報の公表」制度の中で、本事業の実施の有無を含めた事業者情報が既に公表されているが、その周知・活用の促進を図る。

また、担当のケアマネジャーのアドバイスを契機に本事業を利用することが多いことに鑑み、ケアマネ協会との協議の場等において、本事業の一層の周知に努めることにより、要件を満たしている希望者が可能な限り本事業を利用できるように努める。

③ 予算額

助成金の支給方法等の見直しにより、事業実施率の向上を図りつつ、予算額と執行額の乖離が生じないよう、適切な予算額の確保に努める。

平成22年度予算額 1,840,922千円 → 平成23年度概算要求額 1,201,095千円

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について

指摘事項	改革案の内容
自治体や法人によって軽減があるかないか異なるということは不適切。 全国一律に実施すべき。 法人の責任をより明確に。	(追加) 担当者会議や事業者団体との協議の場等において、社会福祉法人の社会的役割を踏まえた本事業の実施の意義を改めて説明・理解を求めることにより、事業実施率の向上を図る。
利用者に社福軽減の実施の有無が開示され、それを見て選択できるように情報が伝わっているのか、検討すべき。	(追加) 事業の周知については、地方自治体における地域住民への広報誌やホームページの掲載などにより、適宜、実施されているところであるが、より一層の利用者の利便性の向上を図るという観点からは、更なる取り組みが必要であると認識。 このため、各都道府県において実施している「介護サービス情報の公表」制度の中で、本事業の実施の有無を含めた事業者情報が既に公表されているが、その周知・活用の促進を図る。 また、担当のケアマネジャーのアドバイスを契機に本事業を利用することが多いことに鑑み、ケアマネ協会との協議の場等において、本事業の一層の周知に努めることにより、要件を満たしている希望者が可能な限り本事業を利用できるように努める。
法制化すべきではないか。	(追加) 介護を要する高齢者に対する支援については、介護保険制度のみならず地域力等を活用し社会全体で取り組むことが重要であり、本事業は、重層的な支援の一つとして、社福法人等が法人自らの拠出を前提に低所得者対策に取り組んでいただいているもの。 今後地域包括ケアを実現していくという観点からは、様々な地域の資源がそれぞれにその特性を活かして工夫をこらした取り組みを主体的に推進して頂くことが重要であり、法人の拠出を前提とする本事業の実施を法律上に位置づけ、その負担を義務づけることについては、慎重な検討が必要。

補足資料

(事業概要等)

介護保険事業費補助金事業の概要等(全体)

1 事業概要(全体)

- 本補助金は、都道府県または市区町村が行う介護関連事業に係る経費等の一部又は全部を補助することにより、介護保険制度の円滑な施行を図ることを目的とする。
- 16のメニュー事業からなり、主な事業としては、①「認知症対策等総合支援事業」、②「社会福祉法人等による生計困難者に対する介護保険サービスに係る利用者負担額の軽減措置事業」、③「介護支援専門員資質向上事業」、④「介護サービス適正実施指導事業」(21年度廃止) 等である。

(上記①～④事業の「介護保険事業費補助金」に占める割合85.7%(21補正後予算額))

- このうち、執行率が低く、予算額の大きい事業は、上記①、②である。(下表参照)

2 現状(全体)

予算額等の推移

(単位:百万円、%)

	事業全体				うち上記①事業	うち上記②事業
	19年度	20年度	21年度	22年度	21年度	21年度
予算額(補正後)	6,899	5,990	6,268	6,128	2,845	1,842
執行額	4,305	4,653	2,757		1,287	666
執行率	62.4%	77.7%	44.0%		45.2%	36.2%

} 全体予算額の74.8%

※詳細は後述記載

1 認知症対策総合支援事業の概要等

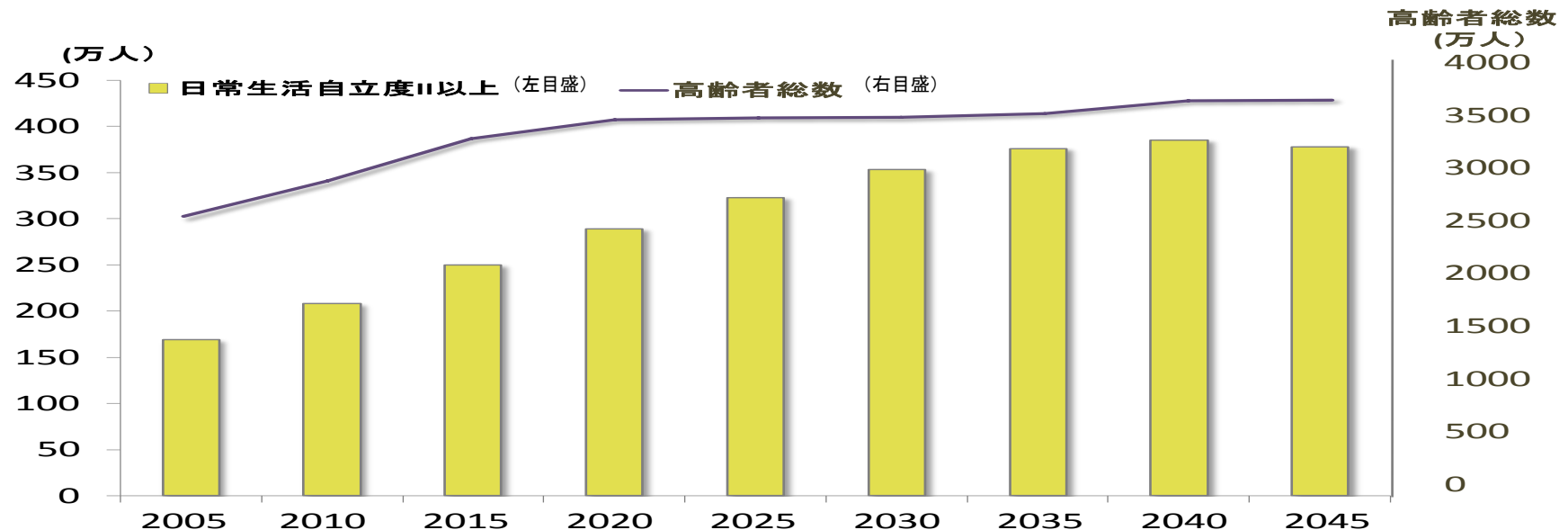
1 事業目的

今後の高齢化の進展とともに、より一層増加が見込まれる認知症高齢者に係る施策の推進は、ますます重要な課題となっている。

認知症高齢者数 〔2010年〕 〔2020年〕
日常生活自立度Ⅱ以上 208万人 → 289万人

認知症のご本人やご家族への支援を実施することにより、認知症になっても住み慣れた地域での生活を継続できる社会を構築する。

「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者数推計



(注) 日常生活自立度Ⅱとは、日常生活に支障を来すような症状・行動や意志疎通の困難さが多少見られても、誰かが注意すれば自立できる状態

2 事業概要

「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」（認知症施策）の概要

今後の認知症施策は、早期の確定診断を出発点とした適切な対応を促進することを基本方針とし、具体的な施策として、①実態の把握、②研究開発の促進、③早期診断の推進と適切な医療の提供、④適切なケアの普及及び本人・家族支援、⑤若年性認知症施策を積極的に推進することとしている。[「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」報告（平成20年7月10日）]

※ 認知症対策等総合支援事業は、上記の施策のうち主に④と⑤に関連する事業を実施。

① 実態の把握

- 認知症の有病率に関する調査の実施
 - 認知症の医療・介護サービスの利用に関する実態調査の実施
- 等

② 研究・開発の促進

- アルツハイマー病の促進因子・予防因子の解明
 - アルツハイマー病の早期診断技術の向上
 - アルツハイマー病の根本的治療薬の実用化
- 等

③ 早期診断の推進と適切な医療の提供

- 認知症診療ガイドラインの開発・普及のための支援
 - 認知症疾患医療センターを中核とした認知症医療の体制強化
 - 認知症診療に係る研修の充実
- 等

認知症対策等総合支援事業が実施する事業の範囲

④ 適切なケアの普及及び本人・家族支援

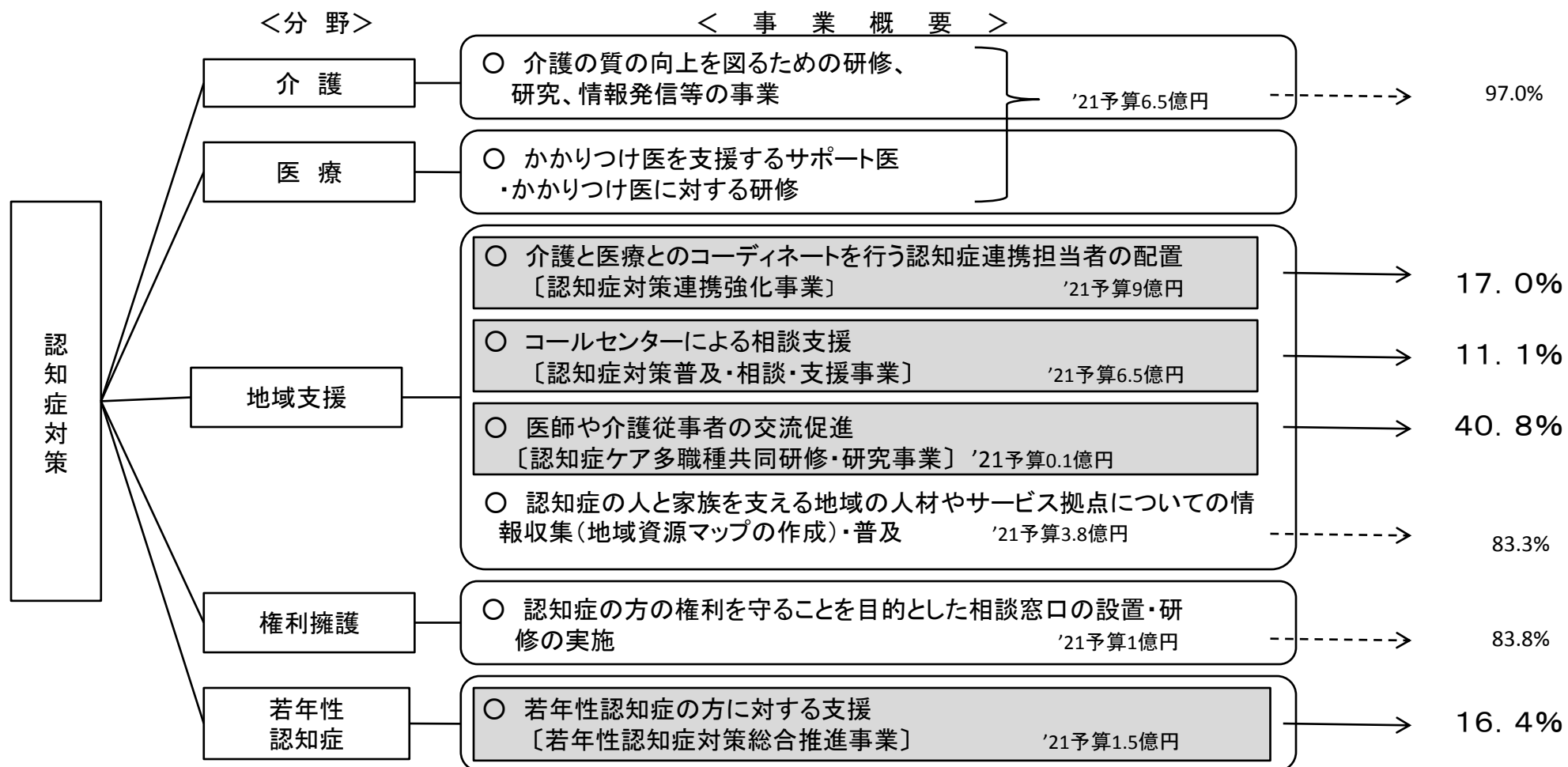
- 認知症ケアの標準化・高度化の推進
 - 認知症連携担当者を配置する地域包括支援センターの整備
 - 都道府県・指定都市にコールセンターを設置
 - 認知症を知り地域をつくる10か年構想の推進
 - 認知症サポーターの増員
 - 小・中学校における認知症教育の推進
- 等

⑤ 若年性認知症施策

- 若年性認知症相談コールセンターの設置
 - 認知症連携担当者によるオーダーメイドの支援体制の形成
 - 若年性認知症就労支援ネットワークの構築
 - 若年性認知症ケアのモデル事業の実施
 - 国民に対する広報啓発
 - 若年性認知症対応の介護サービスの評価
- 等

① 認知症対策等総合支援事業の概要

<執行率(H21年度)>



② 予算の執行状況

単位:千円(決算ベース)

	19年度	20年度	21年度	22年度
予算額(補正後)	2,008,173	1,417,392	2,845,090	2,690,097
執行額	1,228,899	1,176,749	1,286,711	
執行率	61.2%	83.0%	45.2%	

2 社会福祉法人等による利用者負担額軽減措置事業の概要等

(1)事業目的

- 介護保険制度導入時、それまでの措置制度に比して、低所得者の利用者負担が増加するケースが想定されたため、様々な低所得者対策が実施された。
- 本事業は、その一つの取組として、社会福祉事業を任務とし、税制優遇措置等を受けている社会福祉法人が、低所得者の負担軽減を行うことは本来の使命との考えの下、介護保険制度における低所得者施策を補足すべく、法人の持ち出しにより利用者負担の軽減を行うこととし、その一部を公費により助成しているもの。

(2)事業実施主体及び実施方法

- ① 事業実施主体
市町村

- ② 実施方法

市町村は、当該市町村内の社会福祉法人等が自らの持ち出しにより生計困難者の利用者負担の軽減を行う場合、申し出を受け、その費用の一部を助成する。

(市町村1／4、都道府県1／4、国1／2)

(3) 軽減の対象者

○ 住民税非課税であって、次の要件をすべて満たす者のうち、生計が困難な者として市町村が認める者

- ① 年間収入が単身世帯で150万円、世帯員が1人増えるごとに50万円を加算した額以下であること。
- ② 預貯金等の額が単身世帯で350万円、世帯員が1人増えるごとに100万円を加算した額以下であること。
- ③ 日常生活に供する資産以外に活用できる資産がないこと。
- ④ 負担能力のある親族等に扶養されていないこと。
- ⑤ 介護保険料を滞納していないこと。

(4) 軽減の対象となるサービス

- 特別養護老人ホーム
- ホームヘルプ(訪問介護※、夜間対応型訪問介護)
- デイサービス(通所介護※、認知症対応型通所介護※)
- ショートステイ(短期入所者生活介護※)
- 小規模多機能型居宅介護※

※ 介護予防を含む

(5) 軽減の割合

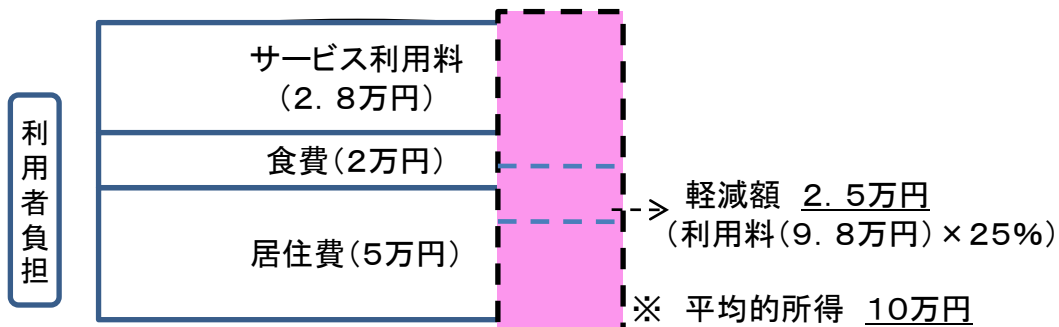
利用者負担の1/4

(老齢福祉年金受給者は1/2)

※ イメージ 特養入所の方(ユニット型個室:所得第3段階)

利用料計:9.8万円

利用料計:7.3万円

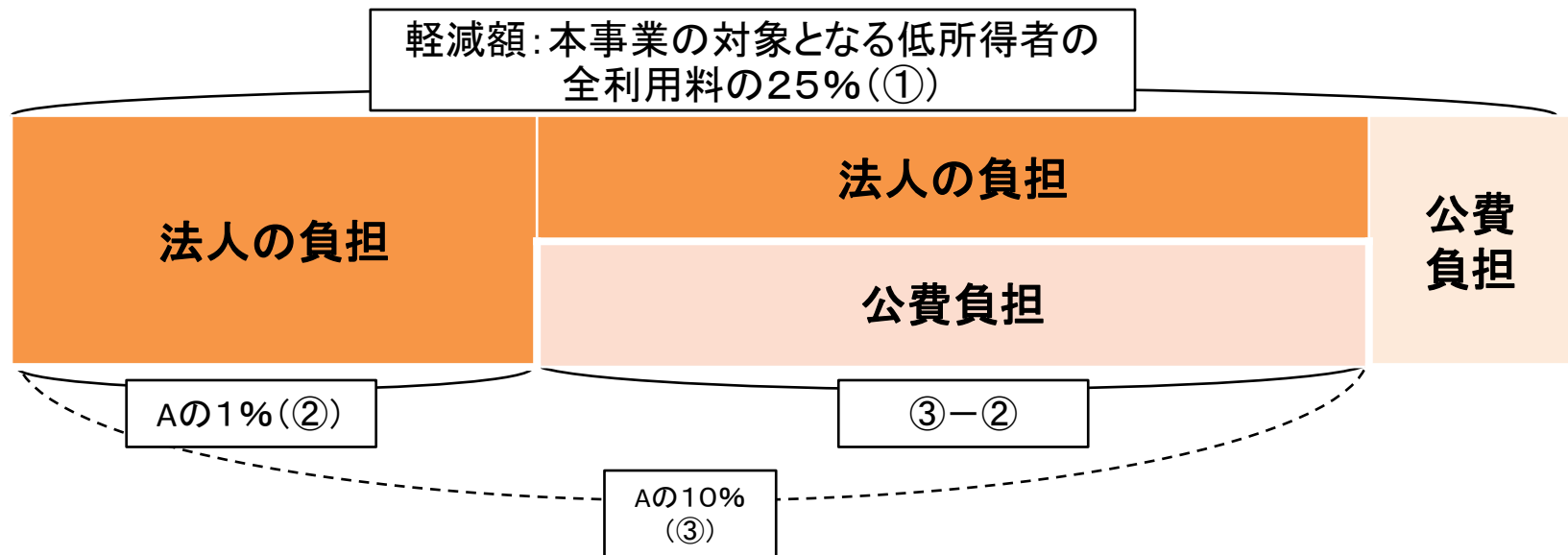


(6) 公費負担

- 事業所の利用者全員分の利用料(A)の1%を超えた部分の1/2で算定。
- 特別養護老人ホームについては、軽減額のうち、Aの10%を超えた部分の全額が助成の対象。

※ イメージ

(注)A: 低所得者以外の方も含む利用者全員分の利用料の合計



※1 1%: 法人が全額負担すべき範囲は、所得第1段階の第1号被保険者に占める生活保護受給者を除いた第1段階の者の割合

※2 10%: 全ての特養利用者に占める軽減対象とすべき者の割合

社会福祉法人等による生計困難者に対する介護保険サービスに係る利用者負担額軽減制度に係る改革案の今後について

- 1 本事業については、今回の省内仕分けのご意見等を踏まえ、別添の改革案の実現に向けて検討していきたい。
- 2 一方、現在、介護保険部会及び介護給付費分科会においては、介護保険における低所得者対策が論点とされており、今後の議論が本事業の改革案へ影響を及ぼす可能性があり得ることに留意。

（本事業に関連する介護保険部会及び介護給付費分科会における主な意見）

- ・低所得者対策をもっと充実すべき
（一部の委員からは「社会福祉法人が本来の役割としてより積極的に低所得者対策」に取り組むべき」との意見があった。）
- ・ユニット型個室の負担軽減策をもっと充実すべき
- ・生活保護受給者がユニット型個室を利用可能にすべき

非正規労働者対策事業

「中小企業雇用安定化奨励金」及び「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」の改革案について

1. 改革方針

「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」として整理・統合する。

2. 助成メニューの整理・合理化

- ①「正社員転換制度」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の助成メニューを統合。
- ②短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち「事業主団体向け助成金」を廃止。
- ③「教育訓練制度」については、支給要件を見直し。

改革効果

2奨励金10メニュー



1奨励金5メニュー

利用促進のための支給要件の緩和

延べ30人以上 → 延べ10人以上に実施(※)
1人当たり10時間 → 6時間 等

※中小企業の場合

仕分け後

3. 支給申請窓口の一本化

- ・中小企業雇用安定化奨励金
→ 都道府県労働局
- ・短時間労働者均衡待遇推進等助成金
→ (財)21世紀職業財団

均衡待遇・正社員化
推進奨励金
→ 都道府県労働局

改革効果

事業主の利便性の向上

支給事務費の効率化

削減見込額 ▲2.5億円
※平年度化したH24年度以降の見込額
をH22年度予算額と比較

4. 目標設定

助成金の効果を的確に把握できる目標設定を行う。

仕分け後

調査等を活用し、明確で分かりやすい
目標設定の検討

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
非正規労働者対策事業
（「中小企業雇用安定化奨励金」及び「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」）

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
1. 助成金を整理・統合すると同時に、均衡処遇・教育訓練のための施策の利用度を上げることが必要。	・「教育訓練制度」は有期・短時間労働者にとって重要であることから、<u>現行制度では支給要件を満たすことが困難である小規模事業所の奨励金活用を促進するため、中小企業に対する支給要件の緩和を検討。</u> （検討案）※中小企業の場合 延べ30人以上に実施→延べ10人以上に実施（※中小企業の場合） 1人当たり10時間 → 1人当たり6時間 等 ・「正社員転換制度」について、事業主の取組を促進するため、<u>短時間労働者についても10人目まで助成対象とすること及び有期契約労働者についても助成対象を大企業へ拡充すること</u>を検討。 ・「短時間正社員制度」について、<u>母子家庭の母等の正規化を促進するため加算措置の創設を検討。</u>
2. 同一労働・同一賃金について、法整備を含めてさらに強力な施策をとらなければ奨励金も効果を十分に上げないのではないか。1700万人全体に対しての目標を設定することが不可欠。 労働者と企業とも調整して、目標設定（人数・年限）を明確にして計画が国民から見て分かりやすくする必要がある。 整理・統合は理解できる。企業側とのコミュニケーションを図り、推進して欲しい。	・新成長戦略に基づき、有期労働契約につき労働政策審議会において検討が行われる予定。<u>同審議会における議論を踏まえ、奨励金の内容等についても更に検討を行う。</u> ・現在実施している<u>パートタイム労働法の施行状況調査の結果等を踏まえ、適切な目標設定や効果的な奨励金制度について検討を行う。</u> ・労働政策審議会や雇用保険二事業懇談会等における<u>労使からの御指摘、御意見等を踏まえ、制度を推進する。</u>

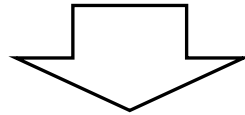
「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の改革案について

「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」

- ・労働者派遣法改正法案で登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止を盛り込んでいる。
- ・登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止の対象者は約18万人。施行は法律公布後3年以内。
- ・法律公布後3年以内に派遣先への直接雇用を図り失業させないことが必要。

[具体策]

労働者派遣法改正により3年間、派遣就業ができなくなる、**約18万人**を奨励金の活用により**直接雇用への移行**を図る。



- **平成24年3月までの時限措置について期間の延長を検討**
- 派遣就業できなくなる約18万人の派遣労働者が直接雇用のパート・アルバイトに転換するだけにならないよう、その状況や奨励金の支給見込みを把握する。（法案成立後、平成23年4月に実施） 仕分け後
- 派遣就業できなくなる派遣労働者の状況及び奨励金の支給見込み等を踏まえ、就業条件の改善につながない場合は、無期雇用における支給額及び奨励金対象者の見直しを図る。
（平成23年度内に状況进行分析し、平成24年度に実施） 仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
（非正規労働者対策事業（派遣労働者雇用安定化特別奨励金））

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
・法の改正時の混乱の回避に最大限の努力を要する。 ・18万人が派遣から直接雇用のパート・アルバイトに転換するだけにならないような取り組みが重要と考える。	○ 派遣就業できなくなる約18万人の派遣労働者が直接雇用のパート・アルバイトに転換するだけにならないよう、その状況や奨励金の支給見込みを把握する。（法案成立後、平成23年4月に実施） ○ 派遣就業できなくなる派遣労働者の状況及び奨励金の支給見込み等を踏まえ、就業条件の改善につながっていない場合は、無期雇用における支給額及び奨励金対象者の見直しを図る。 （平成23年度内に状況进行分析し、平成24年度に実施）