

厚生労働省省内事業仕分け（(財)産業雇用安定センター）
仕分け人（6名）の評決結果

○!事務・事業（出向・移籍等支援事業<補助事業>）

改革案では不十分 6人	0人	① 事業そのものを廃止
	2人	② 事業の効率性を高めた上で、補助を廃止し、国で直接実施
	0人	③ 事業の効率性を高めた上で、補助を廃止し、自治体へ事業を移管し実施
	2人	④ 事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ補助を行い実施
	2人	⑤ 法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）
改革案は妥当 0人	/	

<具体的な意見>

【②事業の効率性を高めた上で、補助を廃止し、国で直接実施】

- ・労働力の需給調整という業務目的は同じであるから、「ハローワーク」の業務に当該事業を付加するべきである。
- ・補助金をムダなく効率的に使って、雇用の安定に寄与するという設立目的が、客観的に行われているとは思えない。税を使っている以上は、データで示し、説明のための説明ではなく、国民にきちんと情報公開すべきである。
- ・根本的にあり方を見直し、ハローワークとの一体化等を考えるべき。

【④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ補助を行い実施】

- ・マッチングは基本的に民間でできるし、そうすべき（失職時のセーフティネットを国が強固にする）。したがって、基本的に民間に移し、特定技能や地域の中小企業など政策的な意義のある部分について国費を投入すべき。
- ・産業構造の大きな変化の中で、当面の役割は十分に果たした。各個別企業の自助努力と民間のあっせん業者を応援することにより、スムーズで効率的なマッチング土壌の形成をはかるべき。
- ・どんな技能・能力を身につけるのか、そのスキルをしっかりと身につけさせることがより重要な局面。
- ・情報は公平、かつ透明性を持たせ、幅広く知らしむべし。

【⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減）】

- ・地方の分を他への移管も含めて、事業のあり方そのものを全体的な観点から考えるべきである。
- ・職員の人数を減らすことで費用の削減をしていますが、旅費等一人あたりの費用削減が充分考慮されていないように見受けられ、コスト意識が足りないように思います。企業訪問、面談は全面的に廃止すべきとは思いませんが、他の通信手段を積極的に利用し、直接面談が必要なケースのみ訪問することで、よりコスト削減できるものと考えます。
- ・ハローワークと共同し、情報を電子化し、共有することにより、人的リソースを効率化でき、ひいては雇用促進という最終目標達成に役立つものと考えます。

○!組織・運営体制

改革案では不十分 6人	
改革案が妥当 0人	

<具体的な意見>

【改革案では不十分】

- ・ IT コストの更なる見直しが必要。
- ・ ダブっていると思われる業務の解消のためにも、「ハローワーク」と統合するべきである。
- ・ 機能分野の縮小、しぼりこみが必要。
- ・ 民間分も含めた人件費が高い。
- ・ 訪問重視はおかしい。
- ・ 一人当たり成約目標が低い。
- ・ 公務員 OB は大幅に削減すべき。
- ・ 人員削減が可能であり、ハイパフォーマーなる職員の持つノウハウを、定型的に取りまとめ、他の職員が修得することで、職安所長クラスの採用は不要になるのではないのでしょうか。
- ・ 更なる OB 職員の削減が必要。
- ・ 人件費に係る 60 歳以上の正規職員の給与下げ幅 10~25%は生ぬるく、実施時期も遅すぎる。