

第12回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成22年6月21日（月）14:00～17:23

開催場所：厚生労働省講堂（低層棟2階）

出席者：土屋座長、高橋仕分け人、田代仕分け人、福嶋仕分け人、宮山仕分け人、花山仕分け人

○総括審議官

時間になりましたので、第12回目の「厚生労働省省内事業仕分け」を開始したいと思います。開始に先立ちまして、長妻厚生労働大臣からご挨拶をいただきます。

○厚生労働大臣

皆様、こんにちは。本日の省内事業仕分けは12回目となりますが、是非、またご指導をいただければと思います。マスコミの皆さんも非常に少なくなって、落ちついた雰囲気、じっくりと本格的に事業仕分けをやっていくということです。これはもちろんパフォーマンスではありませんで、5年後も、10年後も、この作業を我々は続けるということで、いま司会をしていただいた岡崎が、初代の厚生労働省事業仕分け室長になりました。今度は総務省にも正式に組織要求をいたしまして、30人規模の新しいセクションとして、省内事業仕分けのセクションを厚生労働省の中に設置していきたいということで取り組んでいるところです。なぜならば、厚生労働省が最も国の予算を多く使うわけでございます。そして、社会保障のためにも将来は消費税をお願いしなければいけない。そのときに最も予算を使う役所が、無駄遣いはそのまま、天下りもそのままであると、国民の皆さんから理解を得られない。そうすると厚生労働行政が立ち行かなくなる。こういうことは絶対にあってはならないということで、ほかの省庁よりも厳しく身を律して、浪費の問題等々を表に出す必要があると考えておりますので、仕分け人の皆様方におかれましては、より厳しく、そして的確にご指摘をいただければと思います。

個々の事業の仕分けをいたしますが、普遍的、共通的な課題も、一つひとつの事業を見ていく中で出てまいります。我々はそれについても日々全省的に事業の横串点検ということもしてまいります。厳しいご指摘が今後の全体の行政の浪費を削るためにも有効でございますので、よろしくご指導をいただきたいと思っております。

そして、厚生労働省の皆様方においても、何で省内で、仲間同士でお金を削るのだ、という声も聞こえてまいります。それは、民間に比べても、組織の常識あるいは税金を使う常識から見ても、おかしい使い方というのが今もたくさんありますので、それについては真摯に反省をして、私自身もきちんと指導をする。そのことをし続けることこそが、厚生労働行政の道が開けることであるということ肝に銘じてもらう。事業仕分け室が指摘したことについて、現課も気持ちよく協力してもらって、一緒に厚生労働行政の展望を開いていくという姿勢を持ってほしい。これは私が毎日毎日口を酸っぱくして申し上げているところでありますので、是非その趣旨をご理解いただいて、持続可能な財源をきちんと措置する。そのために必要不可欠な作業であるということでもありますので、

よろしく願いをいたします。

○総括審議官

ここからの進行につきましては民間有識者の仕分け人の中から、今日は土屋先生にお願いしたいと思えます。

○土屋座長

ただいまより、第 12 回「厚生労働省省内事業仕分け」を実施いたします。本日の進行役を務めさせていただきます土屋でございます。本日は、介護保険事業費補助金、非正規労働者対策事業、検疫所を対象として、省内事業仕分けを実施いたします。

最初に、介護保険事業費補助金を取り上げます。

(省内事業仕分け室からの説明)

○土屋座長

これについて、省内事業仕分け室から説明をお願いします。

○総括審議官

資料 1 の表紙の裏側をご覧くださいと思います。介護保険事業費補助金（介護保険制度運営推進費）は、国から都道府県又は市町村への補助事業です。この事業全体では 16 のメニュー事業があるのですが、本日はその中でも執行率が低い 2 つの事業を取り上げます。1 つ目は①「認知症対策等総合支援事業」です。これについては、平成 21 年度予算額が 28 億円に対して、執行額が 12 億 8,000 万円、執行率が 45.2%です。もう 1 つが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」で、社会福祉法人が利用者の負担額を減免する際に補助を出す事業です。これについては、平成 21 年度予算額が 18 億円に対して、執行額が 6 億 6,000 万円、執行率が 36.2%です。今回は、執行率が低いという観点から選んだ事業です。よろしく願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○土屋座長

引き続き、事業所管部局側から、介護保険事業費補助金の概要を説明していただくとともに、当該事業の改革案の提示をお願いいたします。ポイントを絞って、12 分以内で簡潔な説明をお願いいたします。また、手元の資料を用いる場合には何頁目かということを確認にして、どの資料に沿っているかを明らかにして説明をお願いいたします。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、ご注意ください。それでは、よろしく願いいたします。

○老健局長

最初に一言だけ申し上げます。私どもの認知症対策等総合支援事業、それから社福法人の減免ですが、いずれも必要な事業だと思っております。ただ、事務手続きの問題、あるいは地方との費用分担の問題、それから認知症について申し上げますと、まだ対策が手探りのところもございます。その辺は工夫してまた続けたいということで、本日は説明をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

認知症対策について説明させていただきます。資料の 4 頁をお開けください。認知症の方の数は現在 208 万人程度と推計されておりますが、今後 10 年間の間に 4 割程度は増えるだろうと考えております。この 208 万人という数字も介護保険のデータだけから見た数字ですので、実際にはもっと多いことも想定されます。

こうした中、一昨年 7 月ですが、5 頁の「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」が、5 本の柱を打ち立てて認知症対策をやっていこうということで、その中の④と⑤はこの予算事業が所掌している範囲であるとお考えいただければと思います。

6 頁は認知症対策等総合支援事業の概要です。認知症対策にはいろいろな事業がありますが、その中で介護、医療、地域支援、権利擁護、若年性認知症などある中で、特に今回は 4 つの事業を取り上げました。右にあるように、執行率が 11.1%とか、40.8%という形で非常に低い数字を示しております。以下 4 事業それぞれについて、何でこんなに執行率が低いのか、どのような方向性で直そうとしているのか、という辺りについて説明を申し上げたいと思っております。

資料の 15 頁をお開けいただきたいと思っております。まず①認知症対策連携強化事業です。これは、認知症の拠点病院として認知症疾患医療センターというのがございますが、医療から介護への継ぎ目のない連携を図るために置いている事業です。具体的には、疾患医療センターが所在する地域包括支援センターに人を置くものです。これは 150 カ所を目指しておりますが、現在は 38 カ所にすぎません。

これについての課題として、包括が直営だといいのですが、委託の場合には、疾患医療センターのそばにあるという理由だけで、中核的な役割りを負わせるのは難しいという実情があります。あとは、常勤換算で 1 人以上雇うという要件を課していますが、これを満たせないといったこともございます。

対応の方向性です。病院との連携というのはもちろん大事であります。病院だけではなく、認知症の方が住み慣れた地域で安んじて暮らしていけるようにするというのは、特に変化を嫌いますので、非常に大事なことです。そういったことを考えますと、将来的には病院のみならず、地域における見守り支援をやっている NPO 等とうまく連携をとるようにする、ネットワークを作る、こういった人間を 2,000 名程度配置していかなければならないのではないかと考えております。当面の話ですが、現在は包括にしか置けないことになっておりますので、市町村本庁にも置けるとか、非常勤の勤務を可能にするとかという要望が自治体からあります。こういった点に配慮してまいりたいと思っております。

次に 16 頁、②認知症対策普及・相談・支援事業です。これは認知症の相談ができるコールセンターについては都道府県に置いてある事業で、いま 25 カ所設置しておりますが、そのうち 15 カ所程度は「認知症の人と家族の会」という、家族者代表団体の支部が各都道府県で受けているという状況です。これについては実際の電話の中身が、「どういう病院へ行けばいいのでしょうか」「どういう介護施設があるのでしょうか」といった具体的な話につながるケースも多々あります。ただ、週 3 日以上運営を条件としているということもあり、こうした点をもう少し緩められないのかなというご意見をいただくこともございます。もちろん、執行実績に合わせて予算を縮小していくことも大事ですが、併せて、運営基準の要件緩和などに努めていきたいと思っております。

続いて 17 頁、③認知症ケア多職種共同研修・研究事業です。これについては、いわば多職種の方々、異職種の方々、医師や看護師あるいは地域包括支援センターに働く人々、あるいはケアマネ、こうした方々が認知症という切り口で集まって交流を促進してケアに活かしていくということです。認知症という切り口で出会う機会はなかなかないものですから、こうした機会を設定するというところでスタートしているわけですが、国 1/2、都道府県 1/4、市町村 1/4 という負担割合がなかなか厳しくて、市町村がやりたいと思っても、都道府県が「うん」と言わないということもあります。そういったこともあり、極めて低調な数字になっております。これについては、市町村に対する定額補助という形で、市町村が自分たちの発意でやれるような余地を作ること考えさせていただければと思います。

続いて 18 頁、④若年性認知症対策です。若年性認知症、これは 40～64 歳辺りが典型的なケースですが、もっと低い年齢の方もいらっしゃいます。こうした方々がいま全国で 3 万 8,000 人程度いると言われております。若年性認知症専用のコールセンターを 1 カ所設けたり、あるいは、若年性認知症はどうしてケアしていいのかよくわからないという問題もありますので、モデル提供事業を行う等各般の事業を行っているわけですが、状態像も多様ですので、いろいろな事業をやっている状況でございます。

ただ、若年性認知症については、全国で 3 万 8,000 人ということもありまして、都道府県ベースで見ますと、まだ実態がつかめていないというところもあり、まずは実態把握が重要ではないかということです。したがって、方向性としましては、事業実績を踏まえて効率性は図りますが、それとともに実態把握に重きを置いた形で事業展開させていただければと考えている次第です。認知症対策は以上です。

○老健局介護保険計画課長

続いて 8 頁、社会福祉法人等による生計困難者に対する利用者負担額軽減措置制度についてです。

事業の目的ですが、介護保険制度が 10 年前に導入されたとき、それまでの制度においては、低所得者の利用者負担はある程度低く抑えられていたのですが、介護保険制度の導入によりまして、利用者負担が増加するという階層の方がいらっしゃいます。こうした方々に対応するために、さまざまな低所得者対策を講じたところです。もちろん、介護保険本体におきましても、負担の上限や保険料の所得段階制等いろいろな対策を講じたわけですが、介護保険制度を利用するすべての方の

ニーズを、介護保険本体だけでカバーするのは難しいという考えの下でこの制度が出来ました。

2 つ目の○です。本事業は、低所得者の支援に対する 1 つの取組みとして、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、低所得者の利用料の負担軽減を行うことは本来の使命であるという考えの下、介護保険制度における低所得者施策を補足する形で、法人の持ち出しを基本とした上で、利用者負担の軽減を行っていただき、その一部を公費により助成しているというものです。

(2)の実施主体は市町村です。また、公費の負担比率はここに書いてあるとおりです。

(3)軽減の対象となる方は、住民税非課税の低所得者であって、とりわけ生計が困難な者として、以下の①～⑤に書いてあるとおりの要件を満たしている方を基本といたします。要は、収入が低い、預貯金等があまりない、資産など活用できるものがない、親族などサポートしている方がおられない、こうした特に生活の厳しい方を対象にしております。

軽減の対象となるサービスは(4)に書いてあります。

(5)軽減の割合ですが、例えばということで右側に絵が描いてあります。ある状況の方ですと、月に約 9.8 万円ぐらい運営利用料をいただくこととなりますが、点線で囲った部分、9.8 万円の 1/4、25%の 2.5 万円相当を減額するので、ご本人の負担が約 7.3 万円になるということです。この例を示した方の平均的な所得は 1 カ月 10 万円程度ですので、10 万円程度で 2.5 万円ぐらいの減額を受けているということは、かなり大きなことかなと思っているところです。

10 頁をご覧ください。公費負担の仕組みですが、非常に難解な仕組みになっているところが 1 つ問題です。詳細は省略させていただきますが、要は、一部は法人が 10/10 で負担をする、一部は法人の負担と公費負担を 1/2 ずつです、一部は公費で 1/10 ずつ持つということで、その計算手続きが、利用する方あるいは計算をする保険者にとっても難解である、負担であるという話を聞いております。

11 頁は現状です。執行状況が平成 19 年度は 74.7%でしたが、その後 46.4%、36.2%となっています。低所得者対策ですので、平成 19 年度の段階でかなり執行率が高かったということで、それ以降はかなり余裕といたしますか、万が一足りなくなっただけではないということで少し積み上げたのですが、そこに若干見込みの甘さがあったというところです。

実施状況ですが、実際、いま軽減対象になっている方は 5 万人程度おられます。また、こうした補助制度を講じようということで、要綱を定めている市町村は全国の約 85%です。また、実施率を社会福祉法人単位で見ますと、6～7 割程度の法人で実際に低所得者の方を受け入れてくださっています。

12 頁は課題ですが、法人の自己負担が大きいということがあります。先ほど申し上げたとおり、一部のところは 10/10 で法人が持っていること。また(2)として、軽減額が一定額に至るまで、つまり小規模の法人などは公費による助成が行われずに、10/10 で自分で持たざるを得ないということで、不公平があるという話です。また、事務手続きが難しいというところで問題があると指摘されており、すべての市町村で実施されていない状況にあります。

20 頁では、こうした課題を踏まえて改革案を示しました。本来はすべての地域において本事業を

利用できるのが望ましいことですので、市町村及び社会福祉法人においては、この事業が 100%実施できるように働きかけをしていきたいと思っております。

具体的には、申告内容の簡略化、あるいは事務負担を軽減するために対象者の申告手続きなどを簡素化するという観点で、ある程度その負担を軽減することを考えるのが 1 点。もう 1 点は、例えば、社会福祉法人負担の 10/10 というところを取り払って、何人の方が入っていても確実に一定比率で公費を入れる。ただし、社会福祉法人の役割を果たしていただけるよう、軽減額の 50%以上は社会福祉法人に持っていただく、という形で助成する方針に改めることを検討してまいりたいと思っております。

最後に、予算額についても、制度見直し後のやり方と乖離が生じないようにしていきたい、このように考えております。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○土屋座長

省内事業仕分け室から、議論の参考として、介護保険事業費補助金等の論点等の提示をお願いいたします。

○総括審議官

資料の 22 頁で、主要な論点として 2 つ提示させていただきました。1 つ目は認知症の関係ですが、これについては、自治体の取組みが進んでいないということですので、その要因を把握・検証して、各自治体が地域の実情に応じて効果的に事業が進められるような見直しが必要ではないかということです。特に平成 21 年度は、予算が増えた割には執行率が伸びていないという状況にあります。

社会福祉法人の利用者負担の軽減措置ですが、これについては市町村あるいは社会福祉法人によって、この制度をやっている所とやっていない所があるという状況になっているわけです。利用者、特に低所得の利用者にとっては、入った社会福祉法人によって減免があるかないかが違ってしまいうという状態になるわけです。ここは局のほうからも説明がありましたけれども、そういう観点に立つのであれば、すべての利用者が等しく、その制度の適用を受けられるようにしていくというのが本来の姿ではないかと思っておりますので、そういった観点からの取組みが必要ではないかと考えております。

この事業等について、いくつか論点を提示させていただいております。認知症対策の連携強化事業について言えば、計画数が 150 に対して 38 という状況です。地域包括支援センターに配置するという考え方でその機能を検証するとともに、本当に 150 カ所必要であれば、そのためにどうしていくかを考えていく必要があるだろうと思っております。

次に、認知症対策普及・相談・支援事業です。これについてはコールセンターが 1 つのメインの事業ですが、コールセンターを設置している都道府県は、参考にあるとおりの県と市です。これについて、どこの病院に行けばいいか等、ある程度地域で相談しなければいけない事項もあるかもしれませんが、一方で、あとで出てくる若年性認知症についてはコールセンターが全国一本になって

いるという状況です。結局県ごとにやって、週に3日コールセンターが対応すればいいということなのか、全国、あるいはブロックという形にして毎日相談できるというほうがいいのか、かつ、コールセンターの設立が十分に広がっていない中で、その辺を含めて検討する必要があるのではないかと思います。

共同研修・研究事業、これは予算額の少ない事業ではありますが、適切な共同の研修・研究が行われているかどうか議論の対象になるかと思えます。

若年性認知症、これはコールセンターが全国一本で1カ所で行われているわけですが、それ以外の事業について、47カ所というのは47都道府県全部ということだと思いますが、それぞれの計画数に対して実績が非常に少ないということです。各都道府県における若年性認知症への理解や問題点の把握がまだ十分でないようにも思いますが、その辺をどうしていくのかという将来への対応方針が示されるべきであると思えます。

社会福祉法人のほうは先ほど言ったとおりですが、使える方と使えない方がいるというのが問題だろうと思っております。以上です。よろしく申し上げます。

(議論)

○土屋座長

それでは議論に移ります。介護保険事業費補助金の必要性や改革案の妥当性等を判断するために、仕分け人から質問などを行っていただき、議論を進めていきます。政務三役からも、議論の活性化のためにご意見をお聞きしたいのですが、残念ながら今ご欠席です。時間内にお戻りになれば、是非ご意見を伺いたいと思えます。議論の時間は30分を目安にしておりますので、質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えいただきたいと思えます。回答が冗長になった場合にはチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。また、制限時間となる1分前に事務局においてチャイムを2回鳴らしますので、ご留意いただきたいと思えます。それでは、仕分け人から質問があればお願いします。

○高橋仕分け人

コーディネーター関連でお聞きしたいのですが、そもそもコーディネーターはどういうことを行っているのかということが1つです。2つ目に、150カ所という目標の根拠を伺いたいのです。3つ目に、将来的に2,000名とおっしゃいましたが、その数字の根拠をそれぞれ教えていただきたいと思えます。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

まず、コーディネーターが何をやっているかということなのですが、認知症の疾患医療センターで確定診断を行って診断がついたという方を、ではどうするのか。病院に長期間入院するというケースも中にはありますが、そのあと、例えば介護施設やグループホーム、あるいは特養に移っていく、あるいは在宅で在宅の支援を受けながら暮らしていく。こういったことをうまくマネジメントしていかなければなりません。これをやるにかわ役というか、担当者として、医療と介護のつなぎ

目ということで、今回、私どもとしては平成 21 年度からコーディネーターを置いているという状況です。

150 という数の根拠ですが、これはもともと認知症疾患医療センターがその辺りを目処にスタートしているということもありましてやってきてはいるのです。ただ、私どもといたしましては、今後の認知症対策のあり方を考えてみたときに、認知症自体、地域でうまくネットワークを作っていないと本人をなかなか支援できないという問題があります。医療だけではありません。例えば介護の関係の介護事業所、ほかにも NPO 関係があつて、見守りをします。こうした人たちをうまくつないでいく。場合によっては家族会を組織するということもあるかもしれません。家族の方々同士が地域の中で、お互いに悩みなどを言い合いながら、どうしていったらいいのかといったことを、時には勉強し合いながらやっていく。こういったことをうまく組織化していくようなことも、こちらの人員の所掌事項になるのではないかと考えております。

2,000 人という数についての質問ですが、そのように変更した上で、ではいくらぐらい数が必要になるかと考えたときに、全国に中学校区が 1 万ぐらいあるという状況にありますが、その中で 5 つぐらいの中学校区でと。いま申し上げたような地域密着ですので、その中で地域の諸資源を、いま申し上げた NPO などを含めてうまくつないでいくというエリアを考えた場合に、5 中学校区ぐらいが適当かなと私どもとしては考えました。

また実際問題として、認知症の方が新たにどれぐらい出てくるかといった数などを踏まえて考えてみても、大体これぐらいの数が適当かなと。これで 1 カ月当たり 10 何人というレベルになると思いますので、そういったことも踏まえながら、このような結果、このような数にとりあえずさせていただきます。これはあくまでも将来的な目標数字ですが、このように考えさせていただきました。

○土屋座長

私から追加質問です。150 カ所、あるいは 2,000 人という根拠に中学校区というのを持ってこられたのです。私は、がんの専門医として働いていたのですが、がんの拠点病院の場合には第二次医療圏というのが出てきますし、地域医療計画のときには、二次医療圏にこだわらず、実際の診療圏に則つてと。医療と介護という問題はあるかもしれませんが、それぞれ区域が違つたと、住民から見ると、一体どこに相談したらいいのかと。悩み事によって、あっちに行ったり、こっちに行ったりしなくてははいけない。しかも、いただいたデータのどこかにもありましたが、認知症を持った方は、身体的疾患も持っている方が多いわけです。そういうときに、それぞれのシステムによって違つたというのは大変不自由ではないかという気がしますが、省内でのそういう調整はどうなっていますか。

○老健局長

いまの土屋先生のお話ですが、医療は基本的に県行政になっているわけです。二次医療圏も、圏域は県が設定して、主に病院の配置と病院機能をどう見るかというのが医療計画です。ところが、

介護と福祉は行政が全部市町村に下りています。市町村単位で、どのように整備をするかということになっているのです。確かにおっしゃるように、県行政の医療行政と、市町村行政の福祉行政をどう結びつけるかというのは問題があるのですが、介護保険は、保険者も市町村です。先ほど、中学校区 1 万カ所と言いましたが、私どもは、介護を進めるために地域包括支援センターというものを平成 18 年から始めておまして、いま現在、それが 4,000 カ所。ランチも入れると 7,000 カ所。いずれ目標として 1 万カ所に置いて、それでその地域の福祉・医療・介護のネットワークを作る。そのときに、県行政の医療行政が介護とどう連携するか。主に在宅療養支援診療所とか訪問看護だと思っていたのですが、病院というのと少し違うところにターゲットがあると、そう思っているところです。

○土屋座長

医療と介護は行政の根拠が違うというのはわかるのですが、そうしますと、なぜ都道府県が補助金の 1/4 を出すのか、根拠は何ですか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

1/4 補助の話は、4 つ出した 3 番目の話です。いま議論になっているコーディネーターについては定額です。ですから、定額がまるまる行くという形になります。したがって、県負担が発生するわけではありません。

○宮山仕分け人

若干いまの話と関連はするのですが、私のほうからはコールセンターについて、大変執行率が低いということなのですが、都道府県あるいは指定都市が実施主体となって、実際は家族会などが運営してくれているということですが、具体的な設置場所はどんな所なのか教えていただけますか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

設置場所は家族会の本部の中に置かれる。それぞれの家族会の本部と言いますか、都道府県の中に家族会の支部というのがあります。その中に置かれるというケースもありますし、場合によっては借上げみたいなものは全く必要とされなくて、転送されて経営体で取って、それに対応するという類のこともやっているわけです。

逆にいえば、こうした所で執行状況というのは、ある程度押さえることができるわけで、そういったところを、やや多めに見積もっていたがために、執行率がかなり低くなっているという状況があります。

○宮山仕分け人

担当は違うと思いますが、私は、資料の中にも若干出てくる認知症疾患治療センターの相談支援機能の中に、こういったことも当然含まれるのではないかと理解していました。認知症疾患医療セ

ンターの全国の設置箇所数も、たぶん目標は 200 弱だと思います。機能を高めたので現在指定が遅れていますが、なぜそこに置かないで家族会に置かれたのか、その理由をお聞かせいただきたいと思います。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

もちろん認知症疾患医療センターが起点となって、そこで相談をするということも極めて大事な柱だろうと思います。ただ、ご家族のお気持ちからすると、それも一方において有用ではあるのですが、もう少し気軽にと言うと、ちょっと語弊があるかもしれませんが、「ひょっとしたら、うちのおじいちゃん認知症じゃないかな」といったレベルの質問もあるわけです。こういったときに認知症疾患医療センターという所にかけるには若干ハードルがあるかなというところがあります。できるだけ気軽にかけられるような環境を作っていくということで、都道府県がバックアップする形で、都道府県の事業としてこうしたコールセンターを置かせていただいている構えというか、立場であります。

○宮山仕分け人

その趣旨はよくわかりますが、例えば認知症疾患治療センターの中に、一部屋提供して、そこに家族会の方に来ていただいて、週何回かやっていただく。そういった方が来られないときはセンター自身がフォローをする、といったことも当然考えられると思うのですが、認知症疾患治療センターの整備を担当される部局との連携・調整・検討みたいなことはやられたことがありますか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

ご指摘の点は非常に貴重なご指摘だと思いますし、そのようなやり方というのも手としてはあり得ると思うのです。ただ、この事業はこのペーパーの中には書いていませんが、ほかにも例えば、相手側にこちらに来てもらったり、個別に地域ごとに巡回相談をしに行ったりなどということもやっているわけです。

そういったことなどを考えてみますと、拠点としては気軽に行きやすいということも加味すれば、まずは、例えば家族会などに置く、あるいは NPO とかほかにもいろいろありますが、こうした所を事務所にするのも 1 つの考え方かなと思って、私どもとしては運営しています。

○土屋座長

いまのに関連して、自分が認知症の家族を持っている立場からいくと、病院は必ず外来なり入院なりに行かなければなりません。その場で介護のほうの連絡もとれればありがたいというのがいまの質問だと思います。これは、家族会の場所とか行政組織にまた足を運ばなければならないということは、とても暇がないというのが認知症の家族の意見だと思います。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

認知症の方のご家族などに聞いてみますと、現実には認知症の場合、まだ世の中に偏見も若干残っております。確かに、昔、痴呆と言われたころに比べれば、だいぶ変わってはきていますが、未だに認知症という状態自体が非常に恥ずかしいのではないかとといったことなどを考えておられる方がいらっしやいます。

病院に行くのが非常に怖い。病院が悪いというわけではありません。いずれは病院に必ず行かなければならないわけですので、それがあっても、非常にハードルの高さというものがある。こうした中で、まずは簡単に 0120 を使って連絡をして、状況がある程度聞ける。加えていえば、そもそも論として、一体どこへ行けばいいのかよく分からない。病院といっても認知症を診てくれるかどうか分からないし、当然のことながら、実際の認知症に精通している病院ばかりではありません。

そうした中で、では、どういう所に連絡をすればいいのかといった辺りも含めて、コールセンターの先の 1 つとしては、例えば県が事業実施主体となって、その置き場所としては家族会で、これは認知症を実際にいろいろ見たり、認知症の地場の諸機関を知っていますので、そうした方々に頼むのも 1 つの方法かと思っております。

○田代仕分け人

先ほど来、コーディネーターを将来的には 2,000 名程度増やしたいというのはいいのですが、いつごろまでに 2,000 名というイメージを持っておられるのでしょうか。単に将来的には 2,000 名にしたいというのは非常に耳当たりのいい言葉ですが、具体的にいつまでというのがないと、ほとんど意味のないことではないかと思いますが、どうでしょうか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

お手元のペーパーの 4 頁を開けていただきたいと思います。4 頁を開けますと、「日常生活自立度Ⅱ以上」と書いてある白枠の棒グラフがあります。これの上がり方などを考えてみますと、2025 年とか 2030 年という辺りには 2,000 名を 1 つの目安として考えていくことが 1 つの手としてはあり得るのかなと思っております。こちらは、もちろんこれから先詰める話ですが、1 つの考え方としてはそういうことがあるかと思っております。

○花山仕分け人

関連してですが、いま NPO とか地域の方たちの材を使うということは、私などはそう思っています。ただ、現場でずっとやってきた人間としては、やっところまで来たかなと思っております。NPO が地域で本当に顔の見える関係で、いろいろな方たちと接して、その方たちの介護度が上がっていく状況などを見ながら活動しているのですが、そういう点で NPO や市民事業などに対する認知がなかなかされないというか、評価が低かったのもので、これからは地域のみんなで見守っていくことが大事だと思います。

その 1 つに、6 頁の医療のところは全然俎上には上っていないのかもしれないのですが、地域で

やると言ったときに、地域医療をするお医者さんがすごく大事で、介護保険が始まる時にかけつけ医を見つけるようにということですが、地域医療をされるお医者さんが少ないという中では、認知症対策が、もうひとつ実績ができない要因ではないかと私は思うのですが、いかがでしょうか。

それと、認知症サポーターを 100 万人に、という運動があります。私も行ったことがあります。2 時間ぐらいのロールプレイをしたら、腕輪をもらって、そのあと何をするのかと思っても、特にはないのです。そう考えると、100 万人になりましたとか、100 万人を超しましたということが 1 つの成果で、その方たちを有用にすることがこれからなのかもしれませんが、地域包括支援センターがその中心になると大変なので、地域で何かをするということに対しての、もう少し積極的なことはありますか。

○老健局長

まず、ドクターの話ですが、これは医師会を通じてかかりつけ医の研修、もう少しレベルが上のサポート医の研修ということでやって、ここの予算は比較的使ってもらっています。これは始めてまだ数年ですので、これからは医師会をベースにして、地域の開業医が認知症に理解を持ってもらうことに引き続き取り組んでいきたいと思っています。

それから、先ほどの認知症サポーターですが、いま 170 万人です。これはベースとして増やすということでやっています。認知症の人も 200 万人います。確かに講習は 2 時間ぐらいです。おそらく数年で 500 万人ぐらいまでいくと思いますが、そのぐらいの人に認知症の簡単な知識を持ってもらう。その中で 3 万人ぐらいのサポーターを教える先生がいます。先生のコースは大体 1 日で、サポーターを教えられるようなコースになっています。

さらに、もう少しレベルの高い人たちで介護相談員というのが全国に 5,000 人います。この人たちは施設、事業所、あるいは介護を必要とする人たちの所を回って、地域の介護サービスのレベルをチェックする。あるいはその中から後見人になってもらうような人が出ています。認知症の問題は、最後は後見人の問題に行き着きますので、その辺をどうやっていくかというのは課題として意識しています。

○花山仕分け人

かかりつけ医のところの予算は執行されているとおっしゃるのですが、当然そうだと思います。お医者さんはしっかりこういうものは使われると思いますが、研修だけに使われても、それを地域で活かしていかないといけないわけですから、その辺のフォローアップを、是非よろしくお願ひしたいと思います。

○福嶋仕分け人

まず、そもそも論からですが、認知症対策等総合支援事業で、厚労省がメニュー化をしていないもの、この対象になっていないもので、自治体が実は地域の必要性、あるいは自治体の工夫で、本当はこういうものを行ったらいちばん有効なのだ、というものはないので、そういう取組みを

やっている自治体を把握されていたりしますか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

基本的に、まずこの認知症対策等総合支援事業のスキームというか、この枠は非常に幅広いものです。したがって、かなりの部分まで、自治体の側が「こういう事業をやりたいのだけど」と言った場合に、スキームに乗っかっていくということにはなりません。

ただ、例えば介護事業者とか、こうした方をうまく活用して、認知症の理解を広めたり、そういったことをやっている自治体はあります。こういった自治体について、お金をどこまで出せるかといった問題がありますが、大まかに言えば、認知症対策、医療面、介護面、地域支援面、こういったものは、この事業の中でまた面倒を見られていると思います。いま局長のお話にもあった成年後見の部分についても、この事業とは直接関係のない話ですが、ほかの事業のほうで見られるといったことがありますので、所掌はかなり幅広いかと思えます。

○福嶋仕分け人

なぜ聞いたかという、私自身の経験として、介護保険がスタートしたときに、私の自治体で認知症高齢者の独自の取組みをやったら、当時の厚生省が、そういうことはやってはいけないということで、全国の都道府県に文書を出して、私の市がやったようなことはやるな、という通知を出されたことがあります。でも後に、本当に認知症高齢者にとっては必要なことだということがちゃんと証明がされ、厚生省も方針を変えましたが、そういうこともあるわけです。

何が言いたいかという、例えばコーディネーターを地域包括支援センターに置かなければいけないということでやったけども、改革案では地域包括支援センターでなくてもいいようにしようとか、非常勤の勤務でもいいようにしようとおっしゃっていますが、緩和すること自体はもちろん悪いことではないのですが、そもそもコーディネーターを包括支援センターに置かなければいけないとか、常勤でなければいけないなどということを厚生労働省が決めて、自治体に「そうやりなさいよ」と言う発想自体が、根本的に違うのではないかと。自治体が地域の状況によってやればいいのかの話なのです。

だから、厚生労働省がメニューを決め、事業の枠組みを決めて、それでやって該当したら補助するという制度の立て付け自体を変えて、自治体が認知症対策をやる。それで必要な支援はする、必要な負担はする。本当なら税源移譲をして、自治体が全部やればいいのかのように思いますが、いきなり税源移譲の話はここでも解決しませんから、どんなに譲っても交付金のような形で、自治体が認知症対策をすれば、その事業費の何割かは交付金で出しますというような、もっと自治体が創意工夫をして、自由にできる枠組みに制度自体を変えたほうがいいと思うのですが、そういう改革案の検討はあり得ないというか、皆さんは考えていらっしゃるのでしょうか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

基本的には、福嶋先生のおっしゃる方向性と、我々はそんなに遠くはないと思います。案として

提出している中身も、例えばコールセンターは週 3 日以上という要件とかをやっているわけです。ただ、これは自治体の状況によって、確かにやり方などは違って然るべきだろうと思います。

そうは言っても、私どもは全く条件も何もなしに、「さあ、お金を使ってください。さあ、どうぞ」というのもなかなか難しいものですから、一定の要綱は出します。一定の要綱は各事業ごとに出して、その中で最低限これだけをクリアしていただければ、国庫補助させていただきますという流れにしています。

問題はそこの要件の立て方が、やや今までの流れの中で見ていると、必ずしも自治体にとっても、あるいは認知症の方にとっても、うまくサービスが回らないような仕組みになっていたのではないかということは、我々としても率直に反省しております。

先ほど申し上げた週 3 日以上の件についてもそうですし、今回のコーディネーターについても、包括でなければいけない、設置場所を包括以外には認めないというガシガシの運用をするのではなく、もう少し広められるということは考えられないかということで、私どもとしても考えさせていただきたい。流れとしてはそのように考えております。

○福嶋仕分け人

皆さんも、自治体の自由度を高める方向で変えようとされているので、そういう意味では方向性は同じと言えば同じなのですが、発想が違うのではないかと私は申し上げているのです。

皆さんがいろいろ枠組みを作って、自治体に示して、自治体が、ここは使いにくい、ここはもっと緩和してくれという要望が上がってきたら、緩和をしていきます、使いやすく直すよう努力していきます、とおっしゃっているわけですが、最初からそんな枠組みは付けずに、自治体が自由に設計するようにして、どうしてもおかしいところだけ「ここは違う」と言う。例えば交付金にすれば、全くノーチェックになるわけではないわけですから、どうしてもここだけは違うというところを、皆さんがチェックをするようにして、基本的には自治体が自由にするという、制度の根本的な発想を変えたほうがいいのではないかということなのですが、いかがでしょうか。

○老健局長

ものによると思います。例えば、がんの検診は、国は補助金を全くやめてしまって、全部市町村でどうぞと。これはもう 10 年ぐらい前にやりましたが、お蔭で日本はがん検診率は世界的に全然駄目です。そういう結果になったので、がんの研究者からは、あ那时的厚労省の判断は間違いだと、我々は面と向かって言われているのが現状ではないかと思っています。

だから認知症みたいなこういう問題で、まだ科学的な知見がそれほどはっきりしていない、ケアのモデルもできてない、医療のモデルもできていないという分野で、国のほうがいまそういう形で引いてしまって本当にいいのかと、私は率直に思っているところです。

○福嶋仕分け人

お言葉ですが、それは全然議論のすり替えであって、例えば認知症の研究をするとか、そういう

ところは国がやらなければいけないことですよね。私はこの事業について言っているのですが、地域のケアをどうするのか、認知症の方のケアをどうするのかというところは自治体の設計に任せたらどうでしょうか、という話をしているのです。

○土屋座長

がんの専門家としては聞き捨てならないのが、がん検診については、市町村に任せたら成功していないわけではないということだけは申し上げておきたいと思います。これは国の対策が悪いのであって、今回も特定検診を入れたために、がん検診率が落ちているというのは厳然たる事実ですので、その辺はお言葉を改めていただきたいと思います。

○高橋仕分け人

関連するといえば関連するのですが、コールセンターの件で、設置をすることを支援すると。具体的にこれは何を支援しているのですか、人件費ですか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

実際にこの中の 2/3 程度は人件費です。どういう形になるかということ、まずコールセンターを置くと、当然のことながら県もいろいろ PR しますので、件数も増えてきます。したがって、それに対応する人員が必要になってきます。そうすると一定の補助職員が必要になってくるということもありますので、そういった方々の費用が必要になってきます。場合によっては、もちろん事務所借上げということもあり得るわけですが、これはあまり多くはありません。ほかにも回線の費用などがかかることとなります。

○高橋仕分け人

それをお聞きしたのは、始まったばかりでコールセンターを設置して、どのぐらいの利用状況になるのかということが分からないわけです。人件費という形でポツと払っても、その方の稼働率がどのぐらいになるかは分かりません。いま実際につかんでおられるかどうか分かりませんが、もしそうだとすれば、例えば週 3 日以上という枠をはめること自体がおかしいわけです。例えば、相談件数に比例するとか、非常勤にしておいて相談件数に応じてお金を払うとか、柔軟なやり方があると思いますし、それは地域によっても違うと思うので、緩和していく方向だとしても、いまお話があったように、かなりの裁量を自治体側に任せてしまう。人件費として払うのか、物件費として払うのか、それとも非常勤にしておいて件数ベースで払うのかとか、その辺まで自治体にかかなりの自由度を持たせることはできないのでしょうか。

○老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室長

週 3 日以上ということが、そもそもなぜできたのかということ。これは、電話をかけた方がいいが全然応答してくれない、というのではちょっと困るということで、週 3 日を枠として、最初は

めさせていただいたのです。

ただ、週 3 日というのが足枷になっている所も若干ながらあるということも聞いてはおります。したがって、この部分については実情に応じてできるようなことを考えさせていただきたいと思っています。

また実際、相談の件数がどのぐらいあるかについては、確かに事業を実施してから、それほど年月も経っていないということもあります。したがって、定常状態かどうかという問題はありますが、少なくとも大体 1 日当たり数件程度かかってきているケースが結構多くは見られます。

問題は、1 件当たりの時間数が、比較的認知症の相談の場合は長いということです。これは病態の説明から始まって、具体的にどういう施設があるかというところまでかかってきますので、やむを得ないところはあるかと思いますが、そういったこともあろうかと思えます。

○土屋座長

ご参考までに申し上げますと、がんについてはコールセンターは全国で 1 カ所に絞ったのです。相談の窓口は各都道府県の拠点病院あるいは 364 カ所の二次医療圏を伴う拠点病院に置く。したがって、実際には面と向かってやらないと解決しない。コールセンターでできることは、どこへ行ったらいいのかとか、どこが包括支援センターなのかということをお答えするのは、別に各県ごとになくても、データが集積していればできるということで、日本対がん協会ががんについては一元化しています。したがって、民間の財団ですから、一般の浄財も集めて、今や運営をして、年々これが大きく育っていますので、是非、そういうのも参考にして、コールセンターの運営というのはやっただく。その代わりに、これはウイークデー全日やっております。

○田代仕分け人

今日のお話でもう 1 つのは、今まで全然議論になっておりませんので、お聞きします。介護保険サービスに係る利用者負担額は、むしろ各地方がどうこうではなくて、国でこういうことを決めたのであれば、日本国民全員がこれが適用されるのは当然だと、逆に思うのです。なぜ社会福祉法人というものを中に入れて、そこがうまくいっていないとか、地方自治体がどうだという、そういう発想になるのですか。いままでの話と全く 180 度反対の発想でやるべきではないかと思うのですが、この点はどうでしょうか。

○福嶋仕分け人

私も全くそうだと思っていて、先ほどの話と 180 度逆ですが、これはちゃんと 100%でないと困る話だと思います。だから、法定化して、法律でちゃんと自治体を動かすべきではないですか、逆に。と思いますが、いかがですか。

○老健局介護保険計画課長

先ほどの資料の説明の中にもありましたが、すべての地域で利用を希望される方が利用できるよ

うにという考え方は、そのとおりだと思っています。ただ、法人に持ち出しをするということですので、まず制度の理解をしていただくことと、介護保険制度をいろいろな形でサポートするという意味で、支援をしていく 1 つの形ということですので、制度の理解を求めるということで、まず社会福祉法人がこういうのをやったらどうかという声もあったことを踏まえて、このようになっているということです。

我々としては負担の軽減などを図ることによって、また理解を求めることによって、そのすべての法人にやっていただけるように、事実上、働きかけを、ご指摘の方向性に沿って、できる限り「100%を目指す」と書きましたが、そうした方向で一致していけるように取り組んでいきたいと思っています。

(仕分け準備)

○土屋座長

ありがとうございます。議論は尽きませんが、後半の部分は時間が少し足りませんでした。最後のコメントで思いは同じだという解釈でいきたいと思っています。それでは、お手元の評価シートにご意見を 2 分間でお書きください。即報版はすぐお渡しいただいて、評価シートのほうを詳しくお書きください。

(仕分け意見の表明)

○土屋座長

では、最後に仕分け人から一言ずつ、1 分程度でまとめをお願いします。

○高橋仕分け人

まず介護保険事業費の補助金ですが、私はやはり将来の交付金か税源移譲を視野に入れた上で、できるだけ早く要件緩和とか、そういったことを進めていくべきだと思います。したがって、とりあえずの要件緩和などについては、時限を切っていただきたいと思っています。

それから介護保険事業費の補助金については国費でやるのが当然だと思いますので、その事業を継続しますが、実施方法を見直していただきたいと思っています。

○田代仕分け人

先ほどから議論になっていますが、今日は 2 つあって、2 つの性格が 180 度違うという、そういう意味では非常にわかりやすい 2 つが出たと思います。厚労省のいろいろな仕事があるので、いろいろな違いはあると思いますが、減り張りを付けて、国がきちんとやるべきものは何が何でもきちっとやる。しかし、いろいろな所に任せるべきものは、かなり任せていかないと、みんな画一的にやっていくというのは非常に無理があるのではないかと思います。

○福嶋仕分け人

私もお二人と全く同じです。最初の事業は、自治体が自由に制度設計できるようにする。2 番目のほうは、ちゃんと国が法定化して、全国どの自治体であっても、どの法人のサービスを利用しても、同じように軽減が受けられるようにするということが必要だと思います。

○宮山仕分け人

まずコールセンターについては、認知症疾患治療センターと連携をどのように行っていくかについて検討をすべきではないかと考えます。

それから認知症ケア多職種共同研修・研究事業については、先ほどからお話がありましたように、メニュー方式を入れるか、そういったことも考えないと、とにかく実施が進まないだろうという感じがいたします。

利用者負担軽減制度ですが、介護保険制度そのものが措置から契約へ、サービス選択の自由という側面があったわけで、社会福祉法人の設立意義とかを考えれば、全国一律というのはよくわかるのですが、もう一方で選択の自由ということを考えてときに、これらの情報をきちっと利用者に伝えていっているのかどうか機能やサービスの有るなし選択ができるような仕組みになっているのか、そういったことも検討していただきたいと思います。

○花山仕分け人

認知症の件ですが、私が知り得る近隣の市では、そこまで自治体に体力がありませんので、国は国としての責任をきちんととっていくべきだと思っています。

ただし、それは本当に最終的にサポートであって、地域の人たちですべての人の暮らしを見ていくという地域包括の姿勢を進めていくべきだと思いますので、地域でサポートができる状況を体系的にやっていただきたいと思います。

それから、若年性認知症の方は、そのことで仕事がなくなったり、家族の状況というのはものすごく大変になるのです。労働問題のほうにも力を入れていただいて、そのために仕事を辞めなければならない家族が出てきたりすると、本当に家族崩壊になってしまいます。若年性のアルツハイマーになった方自身が、本当に辛い思いをしますので、その辺のサポートをしていただきたいと思いますので、国の責任も大事だと思っています。

利用者負担の件については、法人の責任は明らかにする必要があると思っています。さまざまの社会福祉法人に時々不正なことがあったりしますが、市民になかなか見えにくいような法人もいっぱいありますので、そこところは法人の責任をより明確に。ただし、すぐそのようにしていくというのは、法人も今はとても大変なので、一定期間経過してから、少しずつそういう事業を国として廃止していくのがいいのではないかと、私自身は思いました。

○土屋座長

ありがとうございます。最後に認知症対策ですが、これは局長がおっしゃるように医療と介護は法体系が違っているというところで、両者が県単位とするのか、市区町村単位でやるのかは政治的

判断で、もう少し単純な構図にすることが、現場の混乱を解決するために必要ではないかという気がいたします。

後半の利用者負担額の軽減ですが、これは皆さんがおっしゃっていたように、補助金ではなく、法制化をしてやるべきではないかという気がいたします。

それでは、最後の仕分けの即報の結果をお願いします。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

いただきました評決の結果を発表いたします。1 つ目の認知症対策について「改革案では不十分」が 6 名全員です。判断は 2 つに分かれておりまして、3 人は、地方公共団体の判断に任せるべきであるということ、残りの 3 人は、事業は継続するが、更なる見直しが必要という、3 対 3 です。

社会福祉法人の利用者負担軽減措置ですが、これも 6 名全員が「改革案では不十分」で、1 人が一定期間経過後、事業を廃止すべきである、1 人が地方公共団体の判断に任せるべきである、4 人の方は事業は継続するが、更なる見直しが必要という内容です。ありがとうございました。

○土屋座長

どうもありがとうございます。言い忘れましたが、認知症患者への対応をしている診療所・病院は都内だけで 408 カ所あります。全国的には、これの約 10 倍以上ということですので、その辺もお含みおきいただきたいと思います。

それでは、政務三役がご欠席ですので、最後に事務次官からお願いいたします。

○厚生労働事務次官

貴重なご意見、ありがとうございました。介護保険をめぐりまして、国と地方の役割分担は大変難しいテーマでございまして、本日いただいたご議論は、制度改正もありますので、幅広くまた検討させていただきたいと思います。いずれにしましても、政務三役にきちんと伝えますので、ありがとうございました。

○土屋座長

どうもありがとうございました。それでは、本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえて、厚生労働省におかれましては、介護保険事業費補助金の改革案の更なる検討等のとりまとめをお願いしたいと思います。

それでは、終了いたします。ありがとうございました。

(事業所管部局入替)

○土屋座長

次に、非正規労働者対策事業の事業仕分けに移ります。私は、今日の進行役をやっております土屋と申します。よろしくお願いいたします。

(省内事業仕分け室からの説明)

○土屋座長

はじめに、非正規労働者対策事業について、省内事業仕分け室から概要をご説明ください。

○総括審議官

また表紙の裏側の「事業の概要」です。本日、予算事業としては 3 つのものを対象にお願いしたいと思います。1 つ目の中小企業雇用安定化奨励金というのは、非正規労働者のうち、いわゆる有期契約労働者、契約期間に定めのある労働者の雇用管理の改善をするものです。予算額として、平成 22 年度は約 10 億円です。2 つ目が短時間労働者の均衡待遇推進等助成金です。これはパートタイム労働者、労働時間が通常の労働者より短い労働者の雇用管理の改善のための助成金です。予算額は平成 22 年度で 6 億円強です。3 つ目が派遣労働者雇用安定化特別奨励金です。これは労働者派遣事業により派遣されている派遣労働者の雇用の安定のためのものです。予算額は平成 22 年度で 47 億円です。

非正規労働者は、労働者の約 3 分の 1 という状況です。この 3 つを合わせて取り上げたのは、非正規労働者全体の 1,700 万人に対する種々の対策を行っていて、予算事業としては 3 つですが、本日は全体で総合的にきちんとした対策ができているかどうかという視点も含めて、ご議論いただければありがたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○土屋座長

続いて、事業所管部局側から、非正規労働者対策事業の概要をご説明いただくとともに、当該事業の改革案の提示をお願いいたします。なお、時間は 12 分以内ですので、ポイントを絞って、簡潔な説明をお願いします。また、お手元の資料をお使いになる場合には頁数、その他、どこの資料に沿っているかを明確にしてご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、ご注意ください。それでは、よろしくお願いいたします。

○職業安定局長

資料の 3 頁をご覧ください。まず、非正規労働者対策の全体の概要です。非正規労働者は増加傾向にあり、2009 年が 1,721 万人ということで、約 3 分の 1 が非正規労働者となっています。その中身は下の※に書いてありますように、従来は主婦や学生等の家計補助者が多かったわけですがけれども、世帯主等の家計を中心に支える者に広がってきているという状況です。また、2 つ目の○に書いてありますように、非正規労働者は正社員になりたくてもなれない、正社員と比較して賃金の待遇が低い、あるいは教育訓練の機会が与えられないという課題があり、施策を講じているところで

す。

下に有期、短時間、派遣と分けております。有期というのは、もちろん雇用期間に定めのある労働者のことで、短時間というのは正社員に比べて労働時間が短い労働者で、このような者について、そこに書いてある助成措置として正社員への転換、正社員と共通の処遇制度、あるいは教育訓練制度の導入等を促進するための助成金を出しております。いちばん下の派遣労働者というのは、直接雇用関係のない派遣先で指揮命令を受けている労働者です。これについては雇用の安定を図るため、派遣先で直接雇用された場合の助成金を支給しています。それぞれのニーズを踏まえて、きめ細かな対策を講じているところです。具体的には担当課長から、それぞれご説明させます。

○職業安定局雇用開発課長

最初に、中小企業雇用安定化奨励金の概要と実績等について、ご説明いたします。資料の 6 頁をご覧ください。中小企業雇用安定化奨励金は、そこのいちばん上にありますように、有期契約労働者の正社員転換、正社員と共通の処遇制度、さらには教育訓練制度の導入を促進することを目的としております。その下に①②③とありますように、大きく分けて 3 つの支援からなっております。

①の「正社員転換制度導入に対する支援」というのは、中小企業の事業主が有期契約労働者を正社員に転換する制度をつくって、実際に 1 人以上の有期契約労働者を正社員に転換した場合に、40 万円を支給するとともに、その下にありますように、制度導入から 3 年以内に 2 人以上の有期契約労働者を正社員に転換した場合に、さらに 1 人当たり 20 万円を 10 人まで支給するものです。②の「共通の処遇制度導入に対する支援」というのは、有期契約労働者に対して正社員と共通の評価を行って処遇する制度です。そういった制度をつくって、実際に 1 人以上の有期契約労働者に適用した場合に、60 万円を支給するものです。③の「共通の教育訓練制度導入に対する支援」というのは、カリキュラムや時間が正社員と同様の教育訓練制度をつくって、実際に有期契約労働者の 3 割以上に教育訓練を実施した場合に、40 万円を支給するものです。このうち①は平成 20 年度から、②③は平成 21 年度から始まったものです。

実績は資料の 8 頁に出ております。(1)の予算額については、平成 21 年度の所をご覧くださいますと、いちばん上にありますように、有期契約労働者を正社員に転換する制度をつくって、実際に 1 人以上の有期契約労働者を転換した場合に 40 万円を支給するという正社員転換制度奨励金の制度導入分については、実績が予算を上回っているわけです。その下の転換促進分というのは、制度導入から 3 年以内に 2 人以上転換したら、1 人当たり 20 万円を支給するものですが、その転換促進分と共通の処遇制度、共通の教育訓練制度については、実績が予算をかなり下回っているという状況です。

(2)の事業の実施状況のうち、正社員転換制度奨励金については、制度を導入した事業主数と正社員となった有期契約労働者数のいずれも、平成 21 年度は 20 年度の倍以上の伸びとなっています。

9 頁です。この奨励金は、奨励金の支給を受けた事業所における有期契約労働者のうち、正社員になった者の割合が 3%以上、支給申請から 1 年経過後の有期契約労働者の離職率が、奨励金をもらっていない一般的な事業所の離職率の 11%以下を目標にしています。このうち、正社員になった

者の割合が 3%以上という目標については、平成 20 年度、21 年度のいずれにおいても目標を達成しており、少なくとも有期契約労働者の正社員転換の促進に、一定の効果を上げているのではないかと考えております。

10 頁は、正社員転換制度奨励金の支給対象となった事業主と、正社員になった有期契約労働者の地域別、あるいは産業別の内訳です。下の産業別を見ますと、サービス業や卸・小売の利用が多くなっています。安定化奨励金については以上です。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

続いて、短時間労働者均衡待遇推進等助成金についてご説明申し上げます。配付資料の 13 頁をご覧ください。

まず、本助成金が創設された背景等についてご説明いたします。パートタイム労働法が平成 5 年に制定されたわけですが、その後、我が国においては少子高齢化が進行する中で、基幹的役割を担うパートタイム労働者が増加する動きがありました。そういった中で日本経済を支える労働力として、パートタイム労働者の重要性が高まり、その能力を有効に発揮できるようにすることが、社会全体として強く求められるようになってきた次第です。

こうした中で、パートタイム労働法については平成 19 年に改正され、差別的取扱いの禁止をはじめとする均衡待遇の確保、並びに、通常の労働者への転換の推進という 2 つの柱とする法体系となり、平成 20 年 4 月 1 日から施行されております。この助成金はパートタイム労働法の目的を実現するため、行政指導の実施と車の両輪として位置づけられております。パートタイム労働者の均衡待遇の確保や、正社員転換に取り組む事業主に対して支援を行うツールとして、同じく 13 頁にあります厚生労働委員会の附帯決議を受ける形で、平成 19 年 7 月に創設されております。

具体的には資料 7 頁にありますように、パートタイム労働者と正社員の共通の評価・資格制度、正社員の転換制度等を導入し、1 点目として制度利用者が出た事業主に対する助成金、2 点目として短時間正社員制度を導入し、制度利用者が出た事業主に対する助成金、3 点目としてパートタイム労働者の均衡待遇の推進を図るための事業を実施する、中小企業事業主団体に対する助成金からなっております。

続いて資料の 11 頁をご覧ください。助成金の現状についてです。まず予算額の推移については(1)にありますように、平成 19 年度から 21 年度までは増加しておりますが、22 年度は執行率の低い事業主団体向けの助成金の見直しを行っており、6 億 2,100 万円と減額しております。執行率は平成 20 年度が 79.5%、21 年度が 70.5%です。ただ、内訳として事業主向けは 94.0%、団体向けの助成金は 27.1%となっております。

(2)の事業の実施状況については、いちばん上の欄にありますように、平成 20 年度は 2,735 件、1,488 社でした。平成 21 年度は一部の支給要件を厳しくした影響等もあり 2,680 件、1,347 社となっております。なお、右上に参考として載せておりますけれども、平成 22 年度 5 月末と前年度の 5 月末を比較した場合、支給件数で約 2 倍、金額で約 3 倍となっております。

続いて資料の 12 頁をご覧ください。(3)の事業の成果です。成果目標を達成しており、パートタ

イム労働者の均衡待遇等、有効な役割を果たしていると考えている次第です。なお、2 番目の○にありますように、昨年 11 月の行政刷新会議の事業仕分けの評価結果を受けて、平成 23 年 10 月から助成金の支給事務を（財）21 世紀職業財団から、都道府県労働局に移管することとしております。

それでは資料の 14 頁から 16 頁をご覧ください。関係する計画等です。そこにありますように新成長戦略、子ども・子育てビジョン、並びに 15 頁においては雇用戦略対話等々におけるの記述がなされております。例えば雇用戦略対話については、パートタイム労働者の均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置の充実をすることというのが盛り込まれています。また、15 頁のいちばん下の所にありますように、菅総理の所信表明演説についても、非正規の正規雇用化を含めた雇用の安定確保、ディーセント・ワーク、すなわち、人間らしい働きがいのある仕事の実現を目指すとされている次第です。

○雇用均等・児童家庭局長

あと 1 本、奨励金のご説明が残っておりますが、現段階で、いまご説明しました 2 つの奨励金・助成金についての改革案を、先にご説明したいと思っております。資料の 22 頁をご覧ください。なぜこの 2 つの奨励金・助成金について、先に改革案をお出しするかということですが、2 つの奨励金は、企業内における非正規労働者を、その企業の正規労働者といかに均衡を図っていくかという観点のものでありますので、これをまとめてご説明したいということですが、

いま縷々ご説明しましたように、非正規労働者については増加の一方で、さまざまな問題があるわけですね。パートタイム労働者に関しては、いま申し上げた法律が作られており、その施行をさらに充実しなければいけないといった段階です。また、有期契約労働者、特にフルタイム有期契約労働者に関しては、雇用管理の改善の取組みをこれからすべく、さまざまな検討がなされているということですが、これらを踏まえて、改革の具体案として次のとおりとしたいと考えております。

具体的には①にありますように、「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」と「中小企業雇用安定化奨励金」については、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」として整理・統合したいと思っております。冒頭に申し上げましたように、同じ企業内で正社員との格差の存在する非正規労働者という面では同一ですので、統合していきます。統合に当たっては、それぞれメニューのあるものを一本化し、「正社員転換」、「処遇制度」と「教育訓練制度」の助成メニューの統合と、「教育訓練制度」については、より一層使いやすくなるための支給要件の見直しも行っていきたいと思っております。

団体助成金については十分ご説明してはおりませんが、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」は廃止いたします。これにより 2 奨励金:10 メニューのうち、1 奨励金:5 メニューに簡素化したいと考えております。また、支給体制は都道府県労働局に一本化したいと考えており、これらの奨励金の効果を検証するための目標設定も、適宜つくっていききたいと考えております。

○職業安定局需給調整事業課長

最後に、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」についてご説明いたします。資料の 18 頁です。リーマンショック以降、いわゆる「派遣切り」というものが横行して、私どもが把握しているのは、派遣労働者だけでも 15 万人離職しております。これに対して不安定な形態での派遣を禁止しようということで、政府としては先の通常国会に登録型派遣、製造業務派遣の原則禁止を盛り込んだ法律を提出し、現在、継続審議となっているところです。これが成立しますと、3 年以内に施行されるわけです。その際に、現在働いていらっしゃる方で禁止の対象になる方は 18 万人おられます。その下の 6 万人と 12 万人という部分です。この方たちが現在の派遣の形態では働けなくなります。これに対して、政府の責任で法律を出して禁止する以上は、安定的な雇用に移行する必要があるということで、この奨励金の利用を考えています。

19 頁がその事業概要です。派遣労働者というのは派遣会社に雇われて、派遣先では働いているだけという形態です。奨励金を活用して派遣先に奨励金を出すことによって、派遣先で直接雇用いただき、この形で安定させようというものです。額は 4 パターンありますけれども、中小企業で無期雇用の場合には 3 年間で 100 万円お支払いします。支給実績は 19 頁の下にあるとおり、月々 1,500 人を超えるぐらいの費用が出ております。

これに対する改革案が 23 頁にあります。これが派遣法の改正により、3 年後までに 18 万人を直接雇用の移行に図るための移設後の核と考えております。ただし現在、この奨励金は平成 24 年 3 月までの時限措置です。3 年となりますと、平成 26 年度ぐらいまで延長する必要があるということで、期間の延長を検討しています。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○土屋座長

次に、省内事業仕分け室から議論の参考として、非正規労働者対策事業の論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

それでは 25 頁をご覧ください。主要な論点を 2 つ挙げております。1 つ目は、すでに改革案にもありましたけれども、短時間労働者と有期労働者については、短時間で有期の方というのも相当数おられるわけです。そういう中で、別々の奨励金にしているというのはいかがなものかということです。したがって、これらは統一してやっていくのが筋ではないかと思えます。また、助成金のメニューの中でも、下に参考として書いてありますように、いくつかの奨励金については、利用は極めて低調です。そういうものは支援の必要がないという割切りをするのか、本当に必要であれば、もう少し使われるような形のものに見直すことが必要ではないかと思えます。したがって、非正規労働者の現状を十分分析した上で、必要かつ使われるようなメニューにしていく必要があるのではないかというのが、もう 1 つです。

26 頁にもう 1 つ書いております。非正規労働者については現在約 1,700 万人おり、3 分の 1 近くの方が非正規労働者です。もちろんこの 3 つの助成金もあるわけですが、最初に 3 頁にありました

ように、いろいろな法律・ガイドライン等々もあるわけです。その全体が相まって、非正規労働者が適正な環境の下で働けるようにしていくことが必要だろうと思います。したがって、個々の助成金とともに、全体の非正規労働者の実態等を十分に把握し、課題をきちんと分析した上で、全体の対策ができていくかどうかについても、併せてご議論いただければと思います。

また、労働者派遣法については、いま説明がありましたように、現在国会で継続審議になっている法案が成立すれば、現時点で約 18 万人働いている部分が、将来的に働けなくなります。その対応は、やはり法律を出して新たに禁止するわけですので、政府の責任できちんとやっていくことが必要だろうと思っております。その部分の対応が適切に行われているかどうかということが、もう 1 つの論点ではないかと思います。以上、よろしく願いいたします。

(議論)

○土屋座長

それでは議論に移ります。非正規労働者対策事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するために、仕分け人から質問などをいただいて議論をしていきたいと思っております。

政務三役からもご意見をいただきたいと思いますが、現在はご欠席ですので、時間内にお戻りになりましたらお願いしたいと思います。

議論の時間は 30 分を目安にしておりますので、質問に対してはポイントを簡潔にお答えください。冗長になった場合にはチャイムを 1 回鳴らしますのでご留意ください。30 分の制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、よろしく願いします。また、制限時間いっぱいになりましたらチャイムが 2 回鳴りますので、それまでの的確なご議論をお願いしたいと思います。

課題が 3 つぐらいありますが、先ほどのご説明でも前二者を一緒にということですので、まずは 2 つの問題を同時に議論して、最後に派遣の問題というように時間を割り振りたいと思っております。それでは仕分け人、ご質問をお願いします。

○田代仕分け人

それぞれの中にアウトカムの成果はどうかという頁がありました。それぞれ意味があったという言い方はおかしいですが、成果があったというあれがあるので。よく見ますと、これはこの制度でお金をもらった企業についてということですね。予算と実績との間で相当差のある所がありますね。そうすると、この制度が適用されていない所については何ら触れていないというように私は理解しているのですが、それでよろしいですか。成果というのは、お金を出したからそこはよかったよと。確かにそれは分かるのですが、本来はこれぐらいあるのではないかと皆さん方が考えていたものが、現実問題として 20%とか、場合によれば 1%というものがあるわけです。その差、実際に制度はあるけれども、それを申請してこなかったことについては、どういようにお考えでしょうか。

○職業安定局雇用開発課長

まず有期契約労働者の助成金の関係です。今回はサンプル数が少なかったのですが、助成金の効果を見るために、助成金をもらっていない事業所と助成金をもらっている事業所の正社員転換率を比較してみました。助成金をもらった事業所の正社員転換率は、資料の 9 頁の上のほうの 21 年度にありますように、平成 20 年度から始まって、2 年間で 12.2%です。一方で、有期契約労働者はいるけれども、助成金を使っていない事業所の転換率を聞いたら 0.3%でした。それと比較すると、一定の成果があったのではないかと考えております。

○田代仕分け人

それはある意味、当然の話です。お金をもらったほうがプラスになって、いい数字が出るのは当たり前だと思うのです。それを別に否定するわけではないけれども、それを申請しなかった所は、どうして申請しなかったのかという辺りも分析していかないと、政策としては一貫性がないのではないのでしょうか。

○職業安定局雇用開発課長

有期の話ばかりで恐縮ですが、有期の場合、正社員転換制度の導入自体、予算の執行率が 100%を超えています。その一方で、転換促進で 3 人以上とか、共通の処遇制度、共通の教育訓練制度というのは、非常に実績が低いということです。転換促進については、この制度ができたのがちょうどリーマンショックのころと重なっており、実際に支給の事務に当たっている労働局に感触を聞いたところ、やはり中小零細企業が対象なので、1 人の有期を転換しても、複数転換するという経済的な余裕がなかなかなかったということを聞いております。加えて、共通の処遇制度や共通の教育訓練制度というのは、まさに平成 21 年度から、リーマンショックの影響のいちばん大きいときにできた制度です。

あと、細かい仕組みの話で恐縮ですが、実際に制度をつくって有期に適用してから半年以上給料を払ってから支給申請をするということだったので、平成 21 年度は半年もなかったために、申請のチャンスが少なかったということです。加えて、やはり制度の周知が十分でなかったということも重なって、平成 21 年度は実績が出なかったと考えております。

○田代仕分け人

同じ質問で、短時間のほうはどうでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

短時間労働者について、まず先ほどご指摘のあった教育訓練の関係ですけれども、支給実績をどういうように分析しているかということです。1 つには、教育訓練に係る助成の支給要件が、延べ 30 人以上のパートタイム労働者に実施したということで、ハードルが高くなっております。実際に短時間労働者の助成金を受けている企業というのは、パートタイム労働者の人数が 10 人以下の所

が 8 割です。その辺りで、支給要件についてのハードルが高かったのではないかと分析しております。

もう 1 点は、教育訓練は長期的な視野に立つ色彩が強いということです。いつまで勤務していただけるか分からないパートタイム労働者に対して、教育訓練を行うインセンティブを、事業主も持ち難い分野であったのだらうと思っております。ただその一方で、教育訓練機会が何もないということが、まさに非正規の問題たるどころだと思っております。教育訓練機会がない、能力が向上しない、したがってキャリアアップができないという負の連鎖を絶ち切って、教育訓練機会を設けて、能力や知識を向上させて、キャリアアップにつなげていくという好循環につなげていく必要があるのではないかと考えている次第です。

もう 1 点、団体向けの助成金の関係です。これについては 2 年間の事業になっており、4 期に分けております。それぞれの期間における目標を達成できない場合には、原則として助成金を支給しないという仕組みになっています。また、事業に応じた経費の 3 分の 2 を限度に助成するものであるために、事業実施団体には必ず自己負担が生じるという仕組みになっています。リーマンショックに代表される経済状況の悪化等の中で、傘下の事業主の経営が悪化して、目標の達成困難なケースが多く出てきました。そういった場合に、目標達成ができないことで助成金の支給が見込めないということから、費用の増加を避けるために、途中で事業を中止したりということが出てきました。そういった非効率な、事業主団体の方の実情に合わない部分があったかと思ひ、団体助成金についての改革案としては、廃止のご提案をした次第です。

○福嶋仕分け人

いまのやり取りを聞いていて、肝心なところは答えていただけていないのではないかと思います。いまの質問というのは、この助成金をもらった所がどんな実績を上げたかということではなくて、非正規あるいは有期なら有期全体に対してどんな実績があるのか、そこを見ないといけないのではないかという話だと思うのです。聞き方を変えれば、厚労省としては有期でも短時間でもいいのですが、非正規の労働者の何パーセントを正社員化したいという目標を持っていらっしゃるのか、というようにお聞きすると、どのようなお答えになりますか。

○雇用均等・児童家庭局長

仕分け人の先生方がおっしゃっているのは、まさに助成金対象企業だけではなくて、労働市場全体に与える波及効果はいかに、というご質問であろうかと思ひます。現在設けられているアウトカム指標が、対象企業における結果だけであるというのは確かです。政府としては、全体の非正規労働者の均衡・均等処遇の実現に向けて、さまざまな努力をすることになっております。そういう意味で、この助成金の位置づけというのは、まさにその牽引役をしっかりとつくっていくというのが、1 つの大きな目的ではないかと思うのです。

もちろん、この助成金を受けていらっしゃる企業だけではなくて、そのトップランナーが出れば、「ああ、あそこの企業がこういうことをやっている」ということで、隣の企業、同一業界の企業に

同じようなことをやっていただけるのではないかと、これが助成金の 1 つの目的です。ただ、やはり助成金あるいは奨励金の存在を知らなかったとか、十分な説明を受けなかったことで、それがご利用になれないということは大変問題ですので、統一化を図ることを 1 つの契機として、広報についても是非一層の努力をしたいと思っております。政府全体の目標としては、非正規労働者を正規化するという数値はたぶん立てておりませんが、短時間正社員については目標をつくっておりますので申し上げます。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

短時間正社員については、ワーク・ライフ・バランス憲章で目標を立てております。現状としては、約 8.6%程度ですが、2017 年度までに 25%という目標を立てている次第です。

○土屋座長

短時間正社員の場合は条件が違うというか、特殊な職種が多いかと思うのです。特に医療関係などが多くなると思います。ただ、いまのお二方のご質問は、1,700 万人いる非正規労働者を母数とした場合に、どこが目標値になっているかということが明確に認識されているかどうかだと思うのです。その点はいかがでしょうか。

○職業安定局雇用開発課長

有期の関係で申し上げます。1,700 万人という労働者数全体を母数としたものではなく、事業所数で申し上げますと、有期の助成金というのは中小企業を対象としているわけです。雇用保険の適用事業所で見ますと、中小企業が約 201 万事業所あります。その中で、そもそも有期契約労働者を雇用している事業所が約 36%で、それを掛けると 72 万事業所に絞られます。そのうち、正社員転換制度のない事業所が半分ぐらいです。さらに、中小企業にもいろいろな規模があります。特に中小企業の中でも有期が多いと思われる 30~499 人規模の事業所に限って見ると、9%弱になります。それらの各々を掛け合わせると、対象が 4 万事業所ぐらいに絞られてきます。

先ほど雇用均等・児童家庭局長のほうから申し上げましたけれども、助成金というのは助成金だけですすべての事業所を変えていくものではなくて、あくまでも呼び水にして、そういう事業所を一般的なものにしていくことが目的です。4 万事業所の半数ぐらいに正社員転換制度を設けるということを目標にすれば、2 万事業所弱が目標になってくるだろうと思っております。それに対して有期の場合は、平成 21 年度の実績で 1,400 事業所ぐらい出てくるという状況です。

○福嶋仕分け人

4 万事業所で働く非正規の方の総数というのは、どのぐらいか分かりますか。

○職業安定局雇用開発課長

ちょっと計算させてください。

○土屋座長

ほかの質問をどうぞ。

○高橋仕分け人

関連してお聞きします。資料の3頁に表がありますね。そこに「有期契約労働者数 751 万人」とあって、その下のほうに「正社員転換希望者 18.6%」とあります。また、その下の短時間労働者数にも、「正社員転換希望者 18.4%」とあります。わざわざこういう数字を挙げていただいているのに、そういう数字は全く参考にされないで政策を打っておられるということなのではないでしょうか。何を目標にして打っておられるのか。

それとの関連でもう1つ申し上げると、予算額というものが毎年決まっているわけですが、執行率が低ければ、当然予算を削るという話になります。そもそも予算は何を根拠にして、今までこういう要求をしてこられたのですか。当然、数というものがあると思うのですが、いまのお答えを伺っていると、どうも後づけのような気がするのです。予算の根拠と目標ですね。わざわざ希望者数のパーセントまで挙げていただいているのですから、何のためにこれを挙げていらっしゃるのか、教えていただきたいと思います。

○雇用均等・児童家庭局長

希望者数は確かに数字を挙げております。では労働者が希望したら、すべて正社員転換しなければいけないかという、当然企業側から言えば、この人は正社員になっていただけるような能力や経験が不十分であるといった、それぞれの立場からの見方があるわけです。ですから転換の措置については、しっかり適正な方を転換していただくような仕組みづくりをお願いしたいのです。評価についても適正な転換ができるように、評価がしっかりできるような体制をお願いしたいし、そういう転換に耐えるような能力を付けるために教育訓練をお願いしたい。そういうことで、奨励金・助成金をつくっているというのが現状です。ただおっしゃるとおり、全く労働者の希望を無視していいかという、もちろんそうではないと思います。これまでのアウトカム指標は、確かに足元の目の前の数字だけを見ておりましたので、もう少し広い視野に立った目標値を見ていくことは大事だと思っております。

○高橋仕分け人

厚生労働省というのは、労働者側にとって行政をすることではないのですか。そうですね。そうであれば、18.何パーセントの人たちが正社員に耐えるだけの能力がないのであれば、できるだけそれを付けさせるための訓練なりが仕事ですよ。

○雇用均等・児童家庭局長

はい、まさに。ですから、そういう能力開発も含めた奨励体系をつくっているのですが、残念な

がらその辺が。

○高橋仕分け人

そういう体系をつくっておられるならば、逆に正社員になるところで助成金を出すよりも、例えば均衡処遇とか訓練をするところで利用率があまりにも低いというのは、短時間労働者なり有期契約者たちのレベルアップができていないということですよね。正社員にする前に、まずその人たちの能力を上げるというところでの金の使い方が、全然できていないということではないでしょうか。それは要件がきつからというだけなのでしょう。それとも。

○雇用均等・児童家庭局長

これまで企業が非正規社員を雇う理由というのが、主として経済的理由なので、余計な費用をかけたくないという非常に強いインセンティブが企業側にありました。そこを破って、何とかもう少し活用してください、そのためには教育訓練もしてくださいという、少しハードルの高いことを企業にお願いするわけです。もちろん労働者のためにやるのですが、さりとて企業に何でもかんでも全部負担を押しつけるわけにはいかないのです、こういう奨励金などで呼び水をつくっていきましょうということです。ただ設計は、今まで見たところ、確かに実績から見ていろいろと検証し、改善の余地はあると思っております。

○花山仕分け人

関連しますが、人は親を選べないですよ。今の世の中は親がどのぐらいの経済力があるかで自分の将来が決まってしまうような、本当につらい世の中になっているわけです。そうすると、いま高橋さんがおっしゃったように、いろいろな訓練を受ける機会に恵まれないと、ずっとそういうことになってしまいます。会社側に、こういうことで人を雇って1人正社員にするといくらやるよということではなくて、そこに行くまでのところで、国として、かなりお金を使っただきたいと思うのです。結果はわかりませんが、スタートはみんな一緒にして、多様な働き方ができるような感じにしていきたいと思えます。同一価値労働は同一賃金であるということであれば、有期雇用であろうがいろいろな働き方が選べるという、正職でないから短期というような上下ではなくて、フラットでいけるような社会になるための労働行政をしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

パートタイム労働者の実態を調査したところ、職場で、仕事の内容、労働時間、休日、コミュニケーションなどについては満足度が高いのです。ただ、賃金、福利厚生、教育訓練、能力開発のあり方については、やはり不満を持っておられる方が非常に多くなっております。そういった要望に対応する形で、こういった助成金制度を組んでいるということです。あと、正社員転換についても「正社員として働ける会社がないから」と回答された人の割合が23.8%です。その中で「今後、正

社員での就業を希望する」と答えられたパートタイム労働者は 18.4%です。こうしたことに対応するために、助成金制度として創設し、いま取り組んでいるところです。

○職業安定局次長

補足させてください。かなり非正規が増えてくる中で、企業がこれまで担っていた能力開発の部分で、行政と企業との分担をどうするかというのは、非常に大きな課題です。おっしゃったように、行政として行っている公共職業訓練といったものがありますが、非正規労働者が増えてきて、企業の中でなかなか育成していただけないという前提の中で、公共が果たす役割をもっと高めていく必要があるという議論はしております。一例を挙げますと、いま基金訓練ということで、月 10 万円を支給しながら訓練を受けていただく仕組みもできております。そういう形でセーフティーネットをさらに張っていく中で、先ほどから議論のある非正規労働者の能力を高める中で、しっかりと企業の中で正規として雇っていただくような力をつけていただく、これも非常に重要な課題だと思っています。

○田代仕分け人

資料の 29 頁に事業評価シートというのがあります。非常に正直なところを書いていただいたと思うのです。上から 3 段目に、「他省庁、自治体、民間等における類似事業」という欄があります。「当該事業と同種の事業を行う他省庁、自治体、民間等は把握していない」と、非常に素直に書いていただいているわけです。幅が広いとは思いますが、これは制度を作るときに把握しないで終わっていいものなのでしょうか。例えば、地方自治体でいろいろなことをやっているかもしれません。あるいは、いろいろな団体が何かやっているかもしれません。その辺のことはやはりできるだけ把握して考えるというのが筋ではないでしょうか。

○職業安定局雇用開発課長

制度設計をするときには、いろいろな自治体等の支援策についての情報を把握して制度設計をする、というのはおっしゃるとおりだと思います。ここで言っているのは、少なくとも自治体の中で助成金のような形で支援をやっている所はない、という意味で書かせていただいております。

○福嶋仕分け人

能力アップというのはとても大事な事業です。これは 1 つ確認です。公共が担うということも、きちんと位置づけないといけないわけですが、その公共というのは官のことをおっしゃっているのですか。公共というのは別に官だけではないというのが、いまの政権の強力な考え方だと思うのです。それは NPO も含めて、いろいろなセクターも含めて取り組んでいこうという視点があるのですか。

それと、もう 1 点だけお聞きします。正規を増やしていくということは当然いいことだし、素晴らしいことではあるけれども、今までのやり取りの中でも出てきているように、みんな正社員でい

けるかという、現実にはそうはいかないし、それを企業に押しつけるわけにもいかないわけです。そうすると同一労働同一賃金の原則をきちんと確立することが、とても大事になると思うのです。それがまた多様な働き方にもつながっていく。ただ、その辺は法律的にも、もうちょっときちんと位置づけていくということは検討されているのでしょうか。それがあって初めていろいろな助成金も活きると思うのですが、どうでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局長

パートタイム労働法に関しては、平成 20 年施行の改正のときに、かなりのご審議をいただいた結果、まさに同じ仕事をして、同じ企業内での異動やいろいろな処遇の方針が同じで、なおかつ期間の定めのない労働者については均等にして、差別的取扱いをしてはいけないと。それ以外のパートタイム労働者についても、それぞれのジャンルのクライテリアに応じて均衡を取っていきましようという方針が示されております。その均衡の取り方についてもかなり細かく、違いに応じてやっていただくことになっております。このこと自体を浸透させていくことが、まず非常に重要かと思っております。均等だけではなくて均衡が大事だというのは、成長戦略などを作っていただく過程で、私どものほうからいろいろご説明をする中で、次第にご理解が進んできたと思っておりますので、これは是非、パートタイム労働者についても有期についても、しっかりやっていかなければと思っております。

○職業安定局長

いまの話の追加です。労働契約をする場合、全体の労働契約法というのがあります。その中にも均衡ルールをやっていくということがありますし、国会に提出している派遣法においても、いまおっしゃったような話で均衡を目指していくという話があります。また、いま検討している有期労働契約の研究会の中でも、その話が出ております。全体として労働条件についての均衡ルールを作っていくことについては、いろいろな所で議論をしていって法律化していくものもありますし、その過程のものもあるということです。

○職業安定局次長

先ほどご質問いただいた能力開発の関係は、おっしゃるように公的なお金を出してやるという考え方ですので、公共職業訓練も委託訓練ということで、NPO 等の民間にも委託する形でやっていただいているものはいっぱいあります。

○福嶋仕分け人

均衡の話として 1 点。現実には極めて厳しいと思うのです。本来、そういうモデルになるべき行政の中にも、いっぱい非正規を抱えていて、全然均衡が実現できていないというのが正直なところではないでしょうか。厚労省の非正規の方がどうなのかは分かりませんが、自治体の状況を見てみると、「官製ワーキングプア」という言葉があるように、そういう実態というのが、まさに自治体の

中にもありますよね。ですから今の延長で浸透していくなというようには、あまり期待できないのです。何か思い切った手が必要なのかなと思います。一般的な話で申し訳ありません。

あと 1 点あります。1,700 万人という数字のうち、非正規の公務員は含まれているのですか。それだけ教えてください。

○政策統括官付労働政策担当参事官

確かめますけれども、非農林業の雇用者で役員を除くという定義ですから、たぶん公務員も入っていると思います。公務員のアルバイトみたいな方ですね。

○高橋仕分け人

派遣の話でもいいですよ。いま、世の中で懸念されているのは、むしろ派遣がパート・アルバイトに置き換わってしまうのではないかということだと思っております。その点に関しては、どのように手を打たれていかれるのでしょうか。

○職業安定局需給調整事業課長

おっしゃるとおり派遣がなくなっても、それよりもさらに悪いところに行ってしまうということ。そのための施策がまさにこの助成金です。19 頁の助成額を見ていただきますと、期間の定めのない雇用の場合、中小企業が 100 万円、大企業が 50 万円です。これはいわゆる正規雇用で就いていただくという趣旨です。こういった直接雇用、中でも、とりわけ正規雇用に移行していただくということを、この奨励金を使って実現していこうというのが、今回の派遣法の大きなテーマです。

○高橋仕分け人

それは分かるのですが、企業側が選択するとき、正規にすれば当然責任が重くなりますから、正規にするよりもパート・アルバイトに替えたいというインセンティブというか、そういう意識のほうが強いのではないかという懸念があると思っております。

○職業安定局需給調整事業課長

その辺でどういう採用形態を取るかというのは、企業の自由になります。それを強制するわけにはなかなかいかないわけですので、それについてはこういった奨励金を講ずることにより、できるだけ正規雇用につなげていくという政策を合わせていくことによって、移行が完結するのではないかと考えております。

○職業安定局需給調整事業課長

23 頁の具体策の所で、「18 万人を奨励金の活用により直接雇用への移行を図る」と書いていらっしゃいますが、そうしますと 18 万人という目標は、根拠がないということになりますよね。直

接雇用にするかどうかは分からないわけですから、パート・アルバイトになってしまうかもしれないわけですね。

○職業安定局需給調整事業課長

ここに書いてある直接雇用というのは、パート・アルバイトも含めて、少なくとも失業しないという意味で1個目の目標を立てております。

○高橋仕分け人

パート・アルバイトも含めて直接雇用という理解ですか。

○職業安定局需給調整事業課長

はい、そうです。

○高橋仕分け人

正社員ということではないわけですね。

○職業安定局需給調整事業課長

正社員ということではないです。さらにその助成金額を分けることによって、できる限り正社員に誘導していこうという2段階の施策とお考えください。

○高橋仕分け人

では、労働条件が悪くなることはしょうがないということですね。

○職業安定局需給調整事業課長

できる限り悪くならないように、正社員化を含めてお願いしたいということです。

○田代仕分け人

いまの件に関連するのですが、いまの派遣法の改正案については、マスコミなどでいろいろな批判もあります。それは立場上、いろいろあるのは構いませんが、特に経営者側のほうからよく聞くのは、18万人も職がなくなりますということをテレビなどで平気で言う人がいっぱいいるのです。この奨励金はもちろん意味があると思います。ないよりは当然あるほうが良いと思います。この奨励金があれば相当のところ、相当というのはパーセントはわかりませんが、18万人は保護されるというか、雇用が維持されると思いますのでしょいか。もう1つは、お金以外にこの18万人を救済する手立ては何かあるのでしょうか。

○職業安定局需給調整事業課長

2点のご質問がありましたが、まず19頁の下の所をご覧くださいますと、月別の支給実績が載っております。立上げこそ悪かったのですが、最近では月々1,500人ずつぐらい出ており、これに12カ月を掛けますと、1年間で2万人弱です。まだ法律ができておりませんから、法律が通ればさらに加速すると思われれます。そうすると単純でも、2万人×3で6万人。プラスアルファで、18万人全部がこの助成金を使うとは思っておりませんが、相当な部分はカバーできるのではないかと考えています。併せて、派遣が禁止になっても、派遣先の企業で仕事がなくなるわけではないのです。そこにどうやって労働力を送り込むかということです。この奨励金が、派遣から直用に変えるときのコストを見てやるという趣旨です。それ以外にもマッチングをうまくやる。例えば、いま派遣会社がやっている、くっつけるような仕事をハローワークでできないか、民営の職業紹介事業者でできないかということも併せて、こういった職業紹介事業を整備することによって直接雇用につなげる。これを併せてやることによって、目標を達成したいと思っております。

○宮山仕分け人

特別奨励金についてです。非常に強い覚悟を持って取り組まれているなという感じがします。時限措置で延長ということが考えられていますけれども、成立から3年以内に何とかしようと。ということは、その3年が切れたときに、この奨励金は廃止されると理解してよろしいですか。

○職業安定局需給調整事業課長

法律を正確に申し上げますと、3年間で登録型の製造業務派遣は禁止になるのですが、さらにプラス2年の猶予措置というのがあり、政令で定める業務については2年間猶予になります。そこまで含めて、この奨励金を使いたいと思っておりますので、3年でピタッと終わるというよりは5年という形です。それが終わりましたら、基本的にこの奨励金は役割を終えると思います。

(仕分け準備)

○土屋座長

議論は尽きないと思いますけれども、いままで終わりにしたいと思っております。それでは仕分け人の方はお手元の評価シートに、ご意見をお書きください。時間は2分間で、制限時間となる1分前に事務局からチャイムを鳴らしますので、よろしくお願いいたします。

(仕分け意見の表明)

○土屋座長

ご記載いただけましたか。では、評価シートに沿って、非正規労働者対策事業の改革案について、仕分け人からご意見を伺いたいと思っております。お一人1分でお願いいたします。それでは花山仕分け人のほうからお願いします。

○花山仕分け人

非正規、短時間労働についても、企業の責任は重大だと思います。私は、国が直接というより、企業が十分責任を持ってやるべきではないかと思っています。先ほども出ましたように、自治体も、うちなどはパート労働の人が、正規職員と同等の人数いるのです。とても外からは見えにくいのですが、市民はみんな正規職員だと思っているのです。しかし、ほとんどがパート公務員です。自治体がそれを指導するというのは、なかなかきついと思いますけれども、やはり自分たちから範を示してもらいたいと思っています。

短時間労働者ですけれども、労働界もワークシェアを進めるように、積極的に働きかけてほしいと思います。今回の資料の会合のところも、労働界は連合の方ばかりでした。私は、それはとても公平ではないような気がするのです。もう少し違う意見も出るのではないかと思います。労働界はワークシェアを進めてほしいと思います。

派遣労働者については、派遣ということを見直すようになってはおりますけれども、それを最低条件とするということで、事業は一定程度必要かなと思います。しかし、更なる見直しが必要なのかと思いました。

○宮山仕分け人

このたびの短時間と中小企業雇用安定の統合・整理というのは、私は大変素晴らしいと思っております。ただ、企業側と十分なコミュニケーションが取り切れていないのではないかという印象を受けましたので、その辺をもうちょっと詰めていただきたいと思っております。

○福嶋仕分け人

同一労働同一賃金の方向を法整備も含めて、さらに強力に施策をやった上で、どういう奨励金が有効か、どういう助成金が有効かということを検討していただけたらいいかと思います。派遣のほうも議論の中で出ていましたけれども、18万人が派遣から直接雇用のアルバイトに替わったということで終わらない取組みが必要かと思います。

○田代仕分け人

冒頭の議論にもありましたけれども、アウトカムというのをどう見るかというのは、やはり非常に大事ですよね。これを見ますと、3つとも成果があったという自画自賛は結構ですが、それで終わらないように。やはり我々がいま必要なことは、非正規労働者全体の中で、それがどういうように生きていくかです。たまたま申請してそれを受給した企業ではうまくいきましたというだけでは、ほとんど一部分の話しか行っていないような気がしますので、その辺は今後の政策に十分に反映していただきたいと思います。

○高橋仕分け人

助成金の整理・統合は、大変結構なことだと思います。ただ、使用実績が小さいから統合するという話で終わっては意味がないわけです。やはり私は正社員化もさることながら、均衡処遇とか教

育訓練というところで、利用の実態が上がるような工夫を、是非ともお願いしたいと思います。

派遣について心配なのが、雇用の量は維持されたとしても質が落ちてしまうことです。これも労働者の処遇が実態的に悪化しないように、例えばパート・アルバイトになったらおしまいというのではなくて、そこからまた正社員への道が開けるようにとか、ほかの施策といろいろな組み合わせでやっていただきたいと思います。

○土屋座長

ありがとうございます。皆さんもおっしゃったのですが、私も目標設定ですね。人数、年限を明確にして、国民にわかりやすい計画をお示しいただくことが必要ではないかと思います。派遣については法改正時の混乱を、できるだけ回避していただきたいと思います。ご参考までに申し上げますと、私は4月1日まで国立がんセンターの病院長をやっておりました。皆さんが受診したときに最初に会う1階のフロアは、全員派遣の方です。たまに監督に出てくるのが国家公務員ということで、多くの半官半民の病院は、いまや全部そうなっております。したがって、医事会計のノウハウが病院に蓄積されていないという悲劇的な状況になっております。また病院経営そのものも、親切にも医政局から派遣の局長が来ていたために、ノウハウが蓄積されなくて2年ごとに交代しています。いま嘉山理事長が大変苦勞しております。やはり現場にノウハウを蓄積するということが目標に、制度設計をしていただければありがたいと思います。

(仕分け意見の結果発表)

○土屋座長

それでは評決の結果をお願いいたします。

○総括審議官

3つの奨励金・助成金に分けて評決いただいております。1つ目の有期労働者に対する中小企業雇用安定化奨励金については、「改革案では不十分」が5人、「妥当」が1人です。「不十分」という5人のうち、1人が、国が実施する必要はなく、自治体と民間の判断に任せるべきということです。あとの4人は、事業は継続するが、更なる見直しが必要です。

2つ目の短時間労働者の均衡待遇推進等助成金は、先ほどと全く同じ評決結果で、「改革案では不十分」が5人、「妥当」が1人です。5人の内訳も同じで、自治体や民間の判断に任せるべきが1人、事業は継続するが、更なる見直しが必要が4人です。

最後に、派遣労働者の雇用安定化特別奨励金も、「改革案では不十分」が5人、「妥当」が1人です。「改革案では不十分」の5人が5人とも、事業は継続するが、更なる見直しが必要という中身です。どうもありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○土屋座長

どうもありがとうございました。それでは、ただいまの議論と仕分け人からの意見を踏まえて、最後に事務次官からコメントをお願いいたします。

○厚生労働事務次官

貴重なご助言をありがとうございました。この非正規労働者対策の重要性については異論のないところで、それを正しく進めていく上で、貴重なご意見を賜ったものと認識しております。結果については政務三役にお伝えいたします。ありがとうございました。

○土屋座長

どうもありがとうございます。本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえて、厚生労働省におかれましては、非正規労働者対策事業の改革案の更なる検討と、取りまとめをお願いしたいと思います。それではこれで終わります。どうもありがとうございました。

(事業所管部局入替)

○土屋座長

検疫所の事業仕分けに移ります。私は、本日進行役の土屋と申します。よろしくをお願いいたします。

(省内事業仕分け室からの説明)

○土屋座長

まず初めに、検疫所の事務・事業について簡単に、省内事業仕分け室から概要をご説明ください。

○総括審議官

表紙の裏側の検疫所業務の概要について、私のほうからご説明いたします。検疫所につきましては、主な業務としまして、空港・港湾等での検疫衛生業務等、それから輸入食品に関する食品安全監視業務の2つを行っております。定員は896人、平成21年度に比べて約30人の増員が行われております。このうち、検疫衛生部門の直接部門で働いている方が373人、輸入食品の監視部門が397人です。

経費については、373人の人件費23.9億円を含め、検疫部門が32.3億円、輸入食品監視部門は397人分の人件費25.4億円を含めて48.4億円です。このほか、間接部門等々を含めると100.1億円が経費になっております。

組織については、検疫所の本所が全国13カ所で右側に書いてあるとおりです。空港等に14カ所の支所があります。出張所が83カ所ありますが、この相当の部分はいま無人化されていて、業務があるときに近隣の本所・支所・出張所から派遣する形になっております。輸入食品については、輸入食品・検疫検査センターが横浜と神戸の2カ所にあります。受付窓口は全国31カ所設けてい

るという状況です。

検疫所については従来、独立行政法人、あるいは公益法人等について仕分けをお願いしてきたわけですが、これからの検疫所を手初めとして、国の直接実施業務について、独立行政法人と同じような形でご議論いただきたいと。その1つ目ということです。よろしくお願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○土屋座長

初めに、事業所管部局側から、検疫所の事務・事業の概要を説明していただくとともに、当該事業の改革案の提示をお願いいたします。ポイントを絞って12分以内でお願いいたします。手元の資料を用いるときには、どの資料の何頁目かというご指摘をお願いいたします。制限時間となる1分前に事務局にてチャイムを鳴らしますのでご注意ください。それではよろしくお願いいたします。

○食品安全部長

食品安全部長です。私からは資料1と2に従ってご説明させていただきます。

2頁目は、概要ということでお示したところです。

3頁目で、それぞれについてご説明いたします。左側のグラフは検疫業務で、航空機・船舶で海外から入国される方の検疫です。今後、観光立国を目指すということで、今後も対象者数が増えていくものと予想しております。

右側のグラフは、輸入食品の届出件数で、かなりの勢いで伸びている状況です。平成20年に、中国産の冷凍ギョウザ事件が起こり、一旦冷凍食品は落ち込みがありましたが、また翌年には回復している状況です。

3頁の下の表は、定数と業務量の相関を見たものです。平成7年度の時点での検疫対象者は2,400万人、これが平成21年度には3,000万人に増えています。定数は一旦減りまして、回復しつつありますが、まだ少ない状況ということで、職員1人当たりの業務量は1.4倍に増えています。食品のほうは、平成7年度には2万件、平成21年度には8万6,000件とかなり増えています。職員の定数も増やしておりますけれども、1人当たりの負担は2.4倍に増えている状況です。管理部門は、簡略化によって数を削ってきておりますけれども、かなり限界に近いところかと考えております。

4頁で、検疫方法の流れについてご説明いたします。航空機・船舶が到着する前に無線で通報が入ります。ここで感染者がいるという通報があると、機内検疫あるいは臨船といって、検疫艇でこの船に横付けし、検疫官が中に入って検疫する方法をとりますが、一般的には陸上に乗客が降りてから検疫ブースで検疫を行います。症状を訴えた方には医師の診察を行い、検疫感染症の疑いがある場合には隔離、停留の措置をとります。隔離は入院させる、停留は同行者などで感染の疑いの強い方々を帰宅させずに、ホテルなどに止め置くという、かなり公権力の強い業務を行っているところです。赤痢、コレラなどもここで見つかることがありますけれども、これらは検疫感染症ではなく、自治体を取り扱う感染症になっておりますので、自治体に通報するという区別をしております。

実績は下の左の表です。マラリア、デング熱という検疫感染症は、例年大体同じぐらいの数が発見されております。去年は新型インフルエンザで社会的な関心呼びました。

5 頁は港湾衛生業務です。病原体の持ち込みは人が持ち込むだけではなく、蚊、ノミ、ネズミといった昆虫類が病原体を持ち込むこともありますので、こういうところにも常時監視の目を光らせておく必要があります。航空機などに蚊が入って結構持ち込まれてきますので、その蚊をつかまえて、デング熱やウエストナイル熱のウイルスを持っていないかどうかという遺伝子の検査を常時行っている状況です。

6 頁ですが、ほかに検疫関係では証明書の発行業務を行っています。予防接種、あるいは診察をして、こうした感染症がないことを証明しないと入国できない国もありますし、船舶のほうでは衛生証明を発行しないと入港できないということもありますので、公的機関としてこうした業務を行っています。特に予防接種では黄熱というのがありますが、これは現在、医薬品の供給の関係で、検疫所がこの接種を行っています。WHO の登録証明書発行機関は検疫所になっているということで、公的な役割を果たしています。

7 頁では、法律で定められた検疫感染症の種類を示しております。いちばん上のエボラ出血熱は致命率 50%近いという、非常に重大な疾患です。こうした感染症が国内に入らないように、常に監視をするのが検疫所の役割となっております。下のほうにありますように、法改正によって新型インフルエンザが加わりました。それからデング熱、マラリアは先ほど申し上げましたように、常時発見されるような感染症となっております。

8 頁から、輸入食品の検査業務についてご説明いたします。食品に対しては輸出国レベル、それから輸入時の段階、いわゆる水際での段階、これは検疫所が担当しますが、それから国内に入ってからとの段階と、3 段階で対応しております。

検疫所が扱う輸入時の段階では検査が 3 種類あります。検査命令、モニタリング検査、自主検査とありますが、この中身については 9 頁に示しております。モニタリング検査というのは検疫所が担当する検査で、すべての食品に一律網を掛けるものです。抜き取り検査、間引きで抽出する。これは国際基準に従って一定の頻度、あるいは量がある程度定められていて、それに則って検査を行います。一方、右側の検査命令のほうは、いろいろな情報から違反食品である可能性が高いものについては業者に検査を命じます。これは検疫所が検査を行うのではなくて、厚生労働省に登録した検査機関に業者が委託し、すべてのロットを調べるということで、すべてパスしないと輸入を許可しないという厳しい検査です。

8 頁に戻りまして、ちなみに自主検査というのは、最初に食品を輸入するときに、業者が自主的にやることを勧奨する検査です。

これら 3 種類の検査を合わせても、全輸入届出件数のうちの 11%を検査しているにすぎません。そのため、どうしても国内に出回ってからの対応が必要となり、500 の保健所で、7,000 名の食品衛生監視員がおります。自治体のほうで常時、店頭に並んでいる食品の抜き取り検査をやっていただいている状況です。

一方、これから重視しますのが輸出国レベルでの対策です。日本で禁止されている農薬でも、輸

出国で使われていることがありますので、そういう情報収集、それから現地での指導。要は水際でというよりも、その前の段階で違反品を少なくする対応をこれから力を入れていこうと考えております。特にギョウザ事件の後、北京の日本大使館に私どもの職員を常駐させ、これらの指導や調査に当たっている状況です。

10 頁は、主な法令に基づく対応ですが、これは割愛させていただきます。

11 頁は過去の事例・事件です。やはり、中国からの物に事件が起こっていて、ほうれんそう事件、それから BSE というのもありましたが、平成 20 年にはギョウザ事件、メラミン混入事件、そしていんげん事件と立て続けに起こりました。最近は、社会的に問題になるような大きな事件はありません。

12 頁は今後の課題です。検疫業務については、これからはかなり業務が増えるということと、あとは羽田空港の 24 時間化ということで、着陸回数が現行の 6 倍に増えるということです。しかも 24 時間体制ということで、これらに的確に対応する体制を構築していく必要があります。

下のほうの輸入食品については、国際基準に従った目標の検査水準は 9 万 5,000 件です。概ね近づいておりますけれども、やはり公務員定数の関係から、まだ完全には達成していないということで、今後は先ほど申しましたように、輸出国レベルの対応を含めて、違反するリスクを減らしていく努力を進めていきたいと思っております。

資料 2 の改善案に移ります。14 頁でヒト・モノ・カネとあります。「ヒト」については先ほど来申し上げておりますように、かなり業務が増えている中で職員もかなり対応しておりますが、やはり削っていくには限界があるかというところがあります。十分な対応を図れるよう、さらに職員の資質の向上と、効率的な体制づくりに努めていきたいと考えております。「モノ」については、できるだけ処分できるものについては計画的に処分していきたい。合同庁舎については不動産処分も考えているところです。検疫艇については、やはり緊急時対応ということで、自前のものを持つことが望ましいのでありますが、これも計画的に廃船し、チャーターで対応していければと考えております。「カネ」については、できるだけコスト意識に則った改善を進めていきたいと考えております。

4 番目の事務・事業の改革面ですが、1 つには会計検査院から指摘されたところですが、民間で行っている予防接種に比べて単価が安いということで、実勢に合わせる単価の改定を行います。そこで 2,000 万円ほどの増益を目指します。少額の契約については、これまで事務手数の関係から随契で行っていましたが、これらもできる限り競争入札に移してコスト削減に努めていきたいと考えております。資質の向上により、できる限り業務量の増大に対応していきたいと考えております。

インフルエンザについては、昨年の対応について、さまざまな専門家からのご意見を頂戴しているところです。インフルエンザの感染力といいますか、毒性に対応した検疫の体制を敷いていくことが必要かと考えておりますので、さまざまな専門家のご意見もいただきながら、今後は秋に向けてフレキシブルな対応ができるように対応していきたいと考えております。

それから情報提供ということもあります。できるだけホームページ等を利用し、海外での感染症についても、旅行者が自分で見守る意識の高揚が必要かと考えております。以上です。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○土屋座長

それでは、省内事業仕分け室から、議論の参考として、検疫所の事務・事業の論点等の提示をお願いいたします。

○総括審議官

18 頁です。主要な論点を 3 つ提示しております。1 つ目は検疫のほうです。空港の新設であるとか、話題にも出ました羽田空港の 24 時間化など、さまざまな状況の変化があるわけで、やはり検疫そのものは非常に重要だと思いますので、それに対応するような、きちんとした対応体制が適切にとられているかどうか、かつ、人員が必ずしも十分に増やせない中でどういう対応を工夫していくかを含めて、対応ができていますか。

2 つ目は食品の安全です。これもまた非常に重要なテーマだろうと思います。輸入食品についての届出件数自体は年々増加しています。そういう中で監視体制をきちんとして、国民の食の安全を守っていくことが必要だろうと思っています。これの増員等もやっているわけですが、増員に限らず適切な創意工夫を含めて対応ができていますか。

3 つ目は、輸入食品については輸出国の段階、水際の段階、入った後の段階の 3 段階あるということで、この全体の連携であるとか、そういうところが十分検討された上で行われているかどうか。この連携がきちんとしていくことが重要だろうと思いますので、この 3 つを挙げさせていただきました。

19 頁は、予算その他に無駄がないかを書いております。20 頁のうち 1 つ目は主な論点で掲げたとおりです。2 つ目で、観光客が相当増えてきています。それから新型インフルエンザ等々さまざまな事象が生じているわけです。こういうものに適切に対応するためには、1 つは職員の資質の向上が非常に重要だろうと思います。そういう中で、きちんとした職員の研修その他が行われているかどうか重要だろうということで挙げております。予防接種の料金については既に改革案が出たとおりです。

その下ですが、去年は新型インフルエンザの問題が相当あったわけですが、これがきちんと総括されているということが、次の新型インフルエンザ等への対応としても重要だろうと思いますので、この辺の総括と、今後の対応方針が非常に重要だろうということで挙げております。

輸入食品の監視について、1 つ目の○は主要な論点で掲げたとおりです。22 頁、これもちょっと言及がありましたが、国際水準からいくと、モニタリング検査については 9 万 5,000 件が必要だと言われております。実績値は 8 万 6,000 件ということで、まだ 1 割ぐらい足りない状況です。これに向けてどのように取り組んでいくかということは、1 つ重要な課題ではないかということです。

食品衛生監視員についても、抜取り検査等でやっているわけですし、そこできちんとした検査が行われることは必要でありますので、やはり職員の資質についても十分考える必要があるだろうということです。最後の○は主要な論点で掲げたとおりです。以上です。よろしくお願いいたします。

(議論)

○土屋座長

議論に移ります。検疫所の事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するために、仕分け人から質問などを行っていただいで議論を深めたいと思います。また、厚生労働省の政務三役、本日は長浜厚生労働副大臣にお越しいただきましたので、是非、議論の活性化のためにご質問にも加わって、議論に参加していただければと思います。

議論の時間は 30 分を目安にお願いいたします。質問に対してはポイントを簡潔にお答えください。回答が冗長になっている場合にはチャイムを 1 回鳴らしますのでご注意ください。また、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、よろしくをお願いいたします。また、制限時間がまいましたらチャイムを 2 回鳴らします。それでは、仕分け人からのご質問をお願いいたします。

○高橋仕分け人

3 頁の「検疫所業務実績・定員の推移」の図のうちの右側の図の読み方について教えていただきたいのです。届出件数とその重量ですか、これを見ると重量は減ってきている。これは、景気とか日本の人口だとか、いろいろなことを考えると落ちてきても不思議ではないかなと。一方で件数が増えているのは小口化しているということではないかと思うのです。そのことが 1 点です。

その下のモニタリング検査実施件数、それから違反の数はどのように関連しているのか。モニタリングは、要は人員の制約があるので天井が押さえられて増えていかないという理解でよろしいのか。違反については、この 7、8 年は横ばいのようにも見えるのですけれども、この違反の結果は何とリンクしているのかを教えていただきたいのです。要は、検査業務を増やせば、それだけ違反が摘発できるという話なのか、それとも、そもそも届出件数が増えていくことに連れて違反が増えていくのか。ただ、そうなっているようにも見えないのですけれども、この違反の件数は何とリンクしているのかを教えていただきたいと思います。

○食品安全部長

3 頁の図ですが、届出件数というのは、例えば輸入食品を専ら船で運んできます。そのコンテナの 1 つが大体 1 ロットといいまして、これが通常 1 つの届出件数となります。中身はいろいろな食品の種類により、穀物などですと重いですし、加工食品だと軽いということになります。そうした種類の変更があると考えております。

モニタリングと違反件数の関係ですが、どれだけ輸出相手国が農薬規制とかに気を使ってくれているかということにも関係してきますので、必ずしも数が増えればそれに比例して伸びていくということでもないように思います。ただ、絶対数が増えると、どうしても確率論的に違反が増える可能性があります。これを、どうやって限られた人員で防止していくかということになると、先ほど申し上げましたように輸出国対策ということでそちらの情報を得る。それから違反が起こりやすい

ものについては、大体情報が入るようになっていきますので、それに集中的に検査を行うように命令検査に切り換える。そうすると、これは業者のほう負担して行う検査になりますので、モニタリングとはまた別の検査になります。現行では、命令検査の件数とモニタリング検査の件数は大体同じぐらいになっている状況です。

○高橋仕分け人

この違反の中に、例えば輸出側の体制がきちんとしていけば、必ずしも件数に応じて増えていくわけではないという話がありました。食品監視部門の方の数を増やすという中には、あらかじめ輸入国に対して指導するとか業者を指導するとか、そういう方たちのファンクションというか機能も入っているのですか。

○食品安全部長

入っております。これは、昨年度から輸出国査察専門官というポストをつくりまして、これは専ら霞が関にいますのですが、常時、主な輸出国に出張させて情報収集と指導に当たっております。

先ほど申し上げましたように、ギョウザ事件以降、北京の日本大使館にうちの職員を常駐させておりますので、こういう常駐職員を今後は増やし、常時、その情報収集と指導の対応をさせたいと考えております。

○高橋仕分け人

もう1点は観点が違いますが、日本の職員の数が検疫所で864人というのは、国際比較したときにどうなのでしょう、多いのでしょうか少ないのでしょうか、その辺の相場感を教えてください。比較されたことはないですか。

○食品安全部長

必ずしもデータが、海外とその制度が一致しないところもありますのでなかなか難しいところがあります。アメリカなどは仕組みが違っております。アメリカの食品行政というのは、肉と卵は農務省が担当しております。保健省のほうはFDAが担当しているということで分かれているという関係があります。FDAだけで450名が食品の対応に当たっております。400カ所の下位空港に配置されているということです。さらに、これに農務省が加わるということです。これは74名、33カ所とうことです。我が国の場合、食品については手厚いようになっています。

○高橋仕分け人

そうすると、食品の輸入ということになると、日本の場合は関連しているのは農水省、それから消費者関連部局もありますが、この辺とはどのような役割分担になっているのですか。

○食品安全部長

BSE 事件が起こったときに、牛肉については農水省と協力してやるということでした。農水省の場合には生きた家畜が対象になっているのですが、牛肉の検査についても農水省と私どもで共同してやっているということで、そういう連携をとっているところはあります。

○土屋座長

いまのに関連してお聞きしたいのですが、22 頁の議論のまとめのところで、モニタリングの目標水準が 9 万 5,000 件、しかし実際に行われているのはその 9 割にとどまっていて 8 万 6,000 件だと。それを受けて 2 頁目の予算を拝見すると、職員は 382 人から平成 22 年度は 397 人と 15 人増えています。ところが予算を見ると、職員の人件費はたった 1,000 万円だけの増加で、総額は 51 億 4,000 万円から 48 億 4,000 万円と減らされています。これはどういう事情なのですか、要求したけれども財務省が蹴っちゃったのですか。モニタリングは、実際に目標に達していないわけですが、これは何か事情があるのですか。

○食品安全部検査所業務管理室長

検査所業務管理室長からお答えします。人件費で 1,000 万円程度の増となっておりますのは、15 名の増員はしておりますけれども、大本の規定の 382 名については人事院勧告でボーナス分が減っておりますので、結果的にはあまり増えなかったということです。それから予算総額で約 3 億円ほど減っておりますが、これは輸入食品の届出等については FAINS という電子システムを使っておりますが、これの 5 年ごとの更改がちょうど前年度で終わったことに伴う当然減ということです。

○土屋座長

その体制でこの 9 万 5,000 件の目標は達成できるのですか、今年は。事情はわかったのですが、目標水準を定めておいて、それが達成できる状況で計画がスタートしたのかどうかです。

○食品安全部長

9 万 5,000 件というのは、国際的なこういう検査の基準に則って計算すると、こうした数になるわけです。これを達成するためには、あと 100 人ぐらい増員しなければならないということですが、公務員定数の削減の話もありますので、総枠が決められておりますからなかなか厳しいということです。

それでは、実質的にこの安全確保を担保しながらどう対応するかというところになってきます。先ほど来ご説明しておりますように、輸出国レベルでの対応をさらに強化することにより、このリスク自体を減らしていくという考え方も 1 つあります。それから検査の効率化をさらに徹底させ、1 人当たりの職員の能力をさらに増強していく、トレーニング等を行うということです。そういうことにより、できる限り実態として、この 9 万 5,000 件を到達できるように。一部は先ほど来ご説明しておりますように、リスクの高い食品はある程度情報でわかっておりますので、そういうものはできるだけ命令検査のほうに移していくということで、トータルとして安全性を担保できればと

考えているところです。

○土屋座長

その精神論はいいのです。精神論でやるととかく失敗しますので、やはり安全管理というのは精神論ではなく、数が必要なら必要で、100人増員が必要だと、いま部長がおっしゃったのですから、これは逆に強く出すべきではないか。総定員法があるのは、私も国家公務員を34年間やりましたからよく存じ上げています。総定員法ですと、医師・看護師が足りないというと事務員を減らされます。そのぐらい思いきった要求をしないと、国民の安全が保てないのではないかという意味で、私は応援演説のつもりで言ったので誤解のないようにしてください。

○宮山仕分け人

危機管理に関連して2点お伺いいたします。1点目は、輸入食品が非常に多くなっているわけですが、流通速度が非常に速いということで、何か異常が発見できて情報が流れたときには、もう市民の手に渡っているという事態もあるわけです。そういうときの情報の提供の仕方について、先ほどの図では都道府県には情報提供をするというパターンはわかるのですが、市民への呼びかけについての公開基準とか仕組みは定めておられるのですか。

○食品安全部長

違反食品が発見された場合には、直ちにマスコミ公表いたします。これはプレスリリースで、法律上もできるだけ迅速にやれということになっておりますので、これに従って的確に対応します。夜中であっても投げ込みということでマスコミに知らせます。食中毒は、情報を集める側ではなくて発信する側も、全国関連行政機関等はコンピューターのネットワークを結んでおりますので、それを通じてできるだけ速く情報を提供することをしてしております。これはモニタリング検査で見つけた場合の話ですが、命令検査の場合には、すべて違反はないということが証明されない限り陸揚げは認めませんので、これは流通しないということです。

○宮山仕分け人

もう1点は非常に微妙な話で申し訳ないのですが、皆様のお役目として、食品検査とか一般的な感染症防御といった、通常健康危機管理のための事業を最前線でやっておられるわけです。もう1つは新型感染症が入った、発生した、大規模に発生し、国民の行動制限を伴うような指示が必要になったときに、それは国立感染症研究所とか厚生労働大臣の責務なのか、内閣総理大臣の責務なのか、そういうところに検疫所の皆様はどうかかわるのかを教えてください。

○食品安全部長

法律上の仕分けでいくと、先ほどお示ししました検疫感染症というのが検疫法で定められていて、これが私ども検疫所の扱う感染症になっています。ですから先ほど申し上げましたように、例えば

コレラとか赤痢の患者さんを発見しても、これは検疫所の扱いではありません。これは、国内の感染症を扱う感染症予防法、これは健康局が所管しておりますが、そちらの担当になります。コレラとか赤痢の場合には、感染症予防法で速やかに保健所長に届け出なければならないとなっていますので、自治体のほうに届出を出すことになっております。あとは健康局が来ておりますので。

○大臣官房参事官

官房参事官の塚田です。入国する際の病気の管理を検疫所が担当しています。入国してしまった後は、国内法の感染症予防法で都道府県知事、あるいは政令指定都市の市長がすることになっていて、そちらは結核感染症課長が仕切っているという棲み分けになっています。

検疫所と自治体の連携ですけれども、検疫を通過する際には症状がなかったけれども、潜伏期間内にあるようなことが想定される方、しかも今回の新型インフルエンザでいうと、米国から帰ってきた方になります。こういう方の情報については都道府県のほうに、どこから帰ってきた方がお宅の管内にいますというように情報提供していました。その人については保健所のほうから、毎日電話で健康監視をして、「熱が出ていませんか」という対応をしています。そういう連携はしています。

○官山仕分け人

ただいまの議論を一般の方が聞いていて、どう思われるかというのをいちばん心配しています。法律ごとに、あるいは機関ごとに役割が決まっている。今回は、まだ新型インフルエンザという言葉を使っているわけですけれども、機関ごとに、例えばアメリカの CDC みたいなもの、あるいはわが国には国立感染症研究所、検疫所、都道府県があるわけですが、それぞれが、それぞれの役割でやり取りしている。本当に大規模な危機が発生したときに、例えば内閣総理大臣直轄でそれを仕切るような仕組みの中に皆さんが投入されるのか、そのような構想を検討されているのかという点が聞きたくてこういう質問をさせていただいたのです。

○食品安全部長

昨年、新型インフルエンザが発生したときには、結果的にはかなり死亡率は低かったですし、あまり毒性の強いウイルスではなかったということが分かったのですが、発生当時はかなり致死率が高いのではないかと想定がありました。そのときには、首相官邸に本部が設けられ、私どももそれに参加し、内閣官房が指揮を執りました。検疫体制にしても、機内検疫をやるだけの人手がなかったわけですので、これは防衛省から自衛隊の防衛医官を動員していただきましたし、各省連携をかなり官邸のほうで取っていただきました。そういう意味で危機管理についての体制は、今年の新型インフルエンザはかなり教訓になったのではないかと思います。

今後、H5 型の鳥インフルエンザが新型インフルエンザに変わったときには、おそらくブタよりも致死率が高いのではないかと想定されておりますが、そのときにも今回の教訓は役立てられるのではないかと考えております。ちなみに検疫所の職員も、感染研のほうにトレーニングに出しており

ますし、そういう意味では常に情報のやり取りは行っております。所管は縦割りですけれども、職員同士の横の連携はかなり取れております。

神戸検疫所ですが、国内での新型インフルエンザは最初に神戸で発生しましたが、そのときにも常に神戸市のほうとはやり取りをして、遺伝子の検査などもお互いに提供し合っていていたということもあります。そういう意味では、現場レベルでもかなりの連携は取れていたのではないかと考えております。

○土屋座長

それに関連してですけれども、21 頁に仕分け室がまとめてくれた下から 2 つ目の○に、昨年の新型インフルエンザの発生時の対応、水際で防ぐについて、どのように総括し、どのように今後活かしていく考えかと。いま部長は高く評価したのですが、医療現場では逆の評価もあります。水際対策というのは日本と中国だけだった、やり方が間違いではないかと。いま防衛省その他と言われましたけれども、おそらく国立病院機構がいちばん大きな援助をしたと思うのです。逆に入ってから対応が手薄になったと。しかもみんな疲弊したという声も聞いております。水際についても、同じガウンを着てあちこち歩き回ったとか、いろいろな反省として、対策を立てた方たちが後の検索もしているということで、非常に医療現場では評判が悪いです。その辺は、もう一度今後活かしていくものについては考えるべきではないかということ指摘しておきます。

いま言ったクライシスマネジメント、起こったときのマネジメントについては、各省庁の局長級、課長級が全部集まったからいいというものではなくて、作戦は迅速に専門家が的確に立てるべきではないか。そういう体制が整っているかどうかということが宮山さんの質問だと思うのです。そういう体制を考えると、極めて今回の健康局長を中心とした対応は違うのではないかと。審議官も含めてやられたのでしようけれども、その辺は厚生労働省として、もう一度批判勢力も入れて検討すべきではないかというのが私の得た印象です。

この件は議論し出すと 4 時間も 5 時間もやらないと、たぶん結核感染課長だけの答えでは満足できないと思いますし、これは審議官も健康局長もいる場で、また改めて長浜厚生労働副大臣には機会をつくっていただきたいということで、私の議論はやめておきます。

○田代仕分け人

話は戻るのですが、先ほど、今後のいろいろな変化を見たときに、どれぐらいの人が要るだろうかというときに、ざっと 100 人という数字がありました。将来的には不確定要素がたくさんあるとは思いますが、人というのは来年 50 人増やすと言ってパッと増えるわけではないです。14 頁の「組織のスリム化」の欄で、平成 22 年度までは 896 人という定員があるのですが、平成 23 年度以降はいろいろあるということで数字が出ていないです。もちろん、ここで数字を入れたから、それがすぐ実現するとは思いませんが、先ほど土屋先生も言われたけれども、やはり要るものは要ると、それは常にアピールする。政府の中でもそうでしょうし、我々に対してもそうでしょう。

非常に重要な仕事をされていて、例えば羽田空港が 24 時間運用になる、食品は 9 万 5,000 件ま

でやらなければいけない、その他いろいろある。それだったらこれぐらいは絶対に要る、ということ強くアピールしたほうがいいし、それが実現されることを期待し、そういう面では応援ということで申し上げておきます。

もう 1 点は、先日、事前視察ということで横浜検疫所を見させてもらいました。非常に皆さん一生懸命仕事をしていて、特に食品の検査の所は非常に検査機器が増えている。1 つの検査機器と隣の機器が本当にわずか 10 cm とか 20 cm ぐらいの所にあるのでびっくりしました。どうしても建屋が狭い、限界があるという話もあります。それから土屋先生は、地震が来たときに大丈夫かという話もされていました。平成 29 年に移設という話もあるようですが、それはそれとして、私も土屋先生も、これはもうちょっとお金を使ってちゃんとすべきだと。やはり要るものは要るということで、是非アピールをされたらどうかという気持ちで帰ってまいりました。その辺は遠慮しないでアピールしていただきたいと思いますがどうでしょうか。

○食品安全部長

ご視察をありがとうございます。確かに検査件数の増に従ってガスクロとか液体クロマトといった非常に高額で、なおかつ ppm 単位のを測る光学機器はどんどん増やしていただいております。横浜に比べると、神戸はもっと悲惨な状況です。これは、いつ火を噴くかわからないという状況で、24 時間クーラーを動かして冷やしているような状況です。神戸のほうでは建て替えるということで、敷地の隣に新しい建物を増築して安全を期すということだったのですが、昨年、官庁営繕は止めてしまうということになり、危うく予算が取消しになるところを、長浜厚生労働副大臣に頑張ってもらっていただきまして、なんとか神戸のほうは新しい建屋をいま建設中です。横浜のほうもできるだけ早く。官庁営繕はなかなか厳しい面がありますけれども、そういう面は国民の安全管理にかかわっていく問題ですので、できるだけアピールしていきたいと考えております。

○福嶋仕分け人

この事業は、事業シートをいただけていないように思うのですが、これはなぜなのでしょう。前の 2 つの事業については事業シートが付いているのですが、この事業については事業シートに相当する位置にあるものが写真だけなのです。写真が事業シートの代わりに出てきているのです。写真もすごくわかっていいのですけれども。

○土屋座長

これは、仕分けの対象になっていたのですか。

○総括審議官

すみません、私どものミスで事業シートを作る指示が出ていなかったようなのです。今後は作らせるようにします。すみませんでした。

○福嶋仕分け人

最初の指示がないということであれば、それは担当の方を責めても仕方がないのかもしれませんが、介護保険とか非正規労働者の話は、ある程度私自身はかかわりがあって専門なのでわかるのですが、この事業について私自身はあまり詳しく知らないというか専門外なものですから、事業シートがないと事業仕分けのしようがないという感じがあります。例えば、予算の執行率はどうなっているのですか。事業シートがあれば書いてあるのですが、この事業の執行率はどうなのですか。

○食品全部検査所業務管理室長

96%です。

○福嶋仕分け人

どれがですか。

○食品全部検査所業務管理室長

平成 21 年度の予算ベースで、執行額が 96%です。

○福嶋仕分け人

全部合わせてトータルでということですか。

○食品全部検査所業務管理室長

はい。

○福嶋仕分け人

先ほどから出ている 9 万 5,000 件というのは、もし事業シートがあったら目標数値の設定のところに 9 万 5,000 件と出るべきものなのですか。皆さんもそういう位置付けで目標にされている数値なのですか。

○大臣官房参事官

その 9 万 5,000 件はどう作っているかということなのですが、これは前年の輸入実績に応じて、今年はこのくらい伸びるだろうという予測の下にやっていますので、いろいろな理由で輸入が減ったりすると、結果的にできるモニタリングの必要数も変わってきます。

○食品全部部長

9 万 5,000 件のほうは国際基準に則って、食品を決められた群に分類し、その中でどのくらい違反の確率がこれまでの実績であるかということで、論理的に組み上げられている数字です。予算上の目標数値の 8 万 6,000 件というのは、先ほど参事官がお話したように、過去の実績と定員の状況

を見ながら定めている目標ということです。そこにはどうしても乖離があるということです。

○福嶋仕分け人

端的に聞いて、事業シートには達成目標を書く欄があります。事業シートがあれば明示するわけです。食品の場合には達成目標という、これは事業シートではアウトカムということにはなっているのですが、アウトプットも含めて、どういう達成目標になっているのか端的に教えていただければと思います。

○総括審議官

9万5,000件というのは、現在の人員体制等からすると、必ずしも達成できないというのが私が聞いている話です。本来、国際水準からすると9万5,000件必要だと。いまの人員体制の下で達成可能というか、目標とすると8万数千件になるだろうと聞いています。したがって、8万数千件をいまの体制でやるということについての評価と、本来国際水準でいくと9万5,000件やらなければいけないものを、その1万件をどうやって埋めるかというのは、体制を含めて検討しないと駄目な話という、2つの段階になるのかと思います。

○福嶋仕分け人

厚生労働省の捉え方として、シートに達成目標を書き込むとしたらどちらの数字になるのですかという話です。

○総括審議官

書き込むとすると、いまの体制を前提としますので8万数千件、8万5,000件とか8万6,000件という数字になると思います。

○福嶋仕分け人

そちらの数字が目標になるということですか。

○総括審議官

はい。

○花山仕分け人

ほとんど皆さんと変わらないのですが、消費者庁ができて、苦情とか国民からのいろいろなものが多くなっていると思うのです。消費者庁ができたことで、皆さんの所のお仕事にどのような影響がありますか、特にはないですか。

○食品安全部長

消費者庁の中には食品の表示関係、例えば賞味期限であるとか消費期限であるとか、特定保健栄養食品のマークを付与するといった業務が消費者庁に移りました。したがって、私どもの職員も 10 名程度消費者庁のほうへ行っています。

危機管理の面について言うと、ギョウザ事件を教訓として、一般住民が食中毒かどうかかわからないけれども、何か健康被害を被ったというときに、とりあえず駆け込む窓口は、各自治体にある消費者センターになります。要するに、アクセシビリティを向上するということで、一般住民の危害を早く察知し、早く防止するということでは、私どもと消費者庁は連携を取っています。ですから食中毒で報告されたものについては、かなりのものを消費者庁にもデータを渡しておりますし、あるいは消費者センターから上がってきたものについても、私どもにそういうものが来るような仕組みができております。危機管理の窓口が増えたという意味では、住民にとっては前進したのではないかと評価しております。

○高橋仕分け人

最後に、議論が出ていなかったところだけお聞きします。管理部門についてですが、3 頁でいただいている表では、平成 22 年には管理部門は 126 名いて、いわゆる検査が 770 名います。これを比率でいうと 17%ぐらいになると思うのです。管理部門はずっと減らされてきているということですが、ただ検査官は皆さんプロなので、そういうことからすると管理部門が 17%という比率は、普通の組織からすると少し高いのではないかという気がするのですが、そんなことはないのでしょうか。それをお聞きする理由は、その管理部門の人数を検査官のほうに振り向けることができれば、さらに件数は上がるわけですから、そういう観点からお聞きしたいのです。

もう 1 つは、9 万 5,000 件までモニタリングを上げようとしたときに、私は文系ですのでこういう質問をすることを許していただきたいのですが、例えば検査をアウトソースすることはできないのでしょうか。民間に任せるとか、かなり定例化している部分については任せるとか、そうやって件数を稼ぐと言うと変ですけども、本当に大事なところだけを本省でやっていただくことはできないのでしょうか。その 2 つをお聞きします。

○食品安全部長

管理部門の業務が削れるかどうかについては担当室長からお答えしますが、アウトソーシングの問題についてですが、1 つは検疫部門については先ほども説明のときにお話いたしましたように、かなり公権力を伴う業務です。例えば、隔離された人が病院から脱走した場合には懲役 1 年を科すこともできるという、非常に強い公権力行使業務ですので、こういうものをアウトソーシングすることはまず無理だと考えています。

食品検査については、先ほど 3 種類の検査があると申し上げましたが、初回に入れるときには自主検査しなさいと勧めて、これは一種のアウトソーシングでやらせています。命令検査についても、違反の確率の高いものについては全数検査ですので、これも厚生労働省に登録している一定の水準を持った検査機関に検査を発注しなさいということでやらせていますので、これも一種のアウトソ

ーシングです。これは業者の負担でやっているものです。

それ以外のものについては、国の責務として検査を自らやるということで、私どもとしては役割分担をしているつもりです。また、どうしても時間がかかったり、機械が揃わないといったような非常に特殊な検査については、現在でもアウトソーシングしておりますので、アウトソーシングできるものについてはできるだけやるということで考えております。

財産の処分についても、検疫艇というものも、順次チャーターに切り換えていく。これも、そういう意味ではアウトソーシングです。実は検疫所職員の中には船員として船を操る人もいるわけですが、こういう者は退職に応じて、どの船はリースのほうに切り換えて、チャーターのほうに切り換えていきたいと考えております。

○食品安全部検疫所業務管理室長

管理部門の関係でお話をさせていただきます。平成 22 年度の人数で見させていただきますと、126 名は全体の 14%に当たります。

○高橋仕分け人

検査官に対する比率です。

○土屋座長

全体の中での管理部門の割合ということですね。

○食品安全部検疫所業務管理室長

はい、それを申し上げました。あとは、210 数名おりました者を半減するような形で 126 名までやっときております。人事管理、あと庶務で行っておりますのは契約関係もあります。これは件数等が実質的に増えていまして、1 人当たりの業務量から見ると、逆に増えているような状況にあります。したがって、管理部門については、検疫艇の廃船により、今後人員の削減はまた図っていかうと思っておりますが、これ以上管理部門を減らすと、今度は現場業務のほうから人を出してでも契約などもやっていかなければいけないという状況まで、いまはきています。

(仕分け準備)

○土屋座長

ただいまご議論いただきました検疫所の事務・事業について、仕分け人からのご意見を踏まえ、手元の評価シートにご意見を記載してください。時間は 2 分ということで、制限時間の 1 分前に事務局からチャイムを鳴らします。よろしく願いいたします。

(仕分け意見の表明)

○土屋座長

よろしいでしょうか。それでは高橋さんからお願いいたします。

○高橋仕分け人

結論的に申し上げますと、改革案は不十分だと付けさせていただきました。それは、ある意味で業務をいままで以上にもっと充実させなくてはいけないという観点で不十分だとさせていただきました。ただ、一方で予算の制約もありますので、限られた予算の中でどうしたら効率化できるのかという観点と、それから予算そのものを増やすという両方の観点から、引き続き体制の充実ということで取り組んでいただきたいと思います。

先ほど私が申し上げました管理部門ですが、まだ私は納得できません。ほかの組織に比べると間接経費の比率が高いように思います。ですから、そういうところも含めて体制についてより効率化をお願いしたいと思います。以上です。

○田代仕分け人

私も同じように、要るものは要るということを表に出すべきだという意味で、不十分というところに付けました。現実問題として実際の現場を見させてもらって、輸入食品はこんなにやっているのかということが私は初めてわかりました。早速家に帰って家族に言いました。日本に流通している輸入品は心配ないと。PR といいましょうか広報といいましょうか、せつかくああいうことをやっているのだから、お金があまりかからない方法でいろいろ PR することも非常に大きなことではないかと思っておりますので、是非そういうことも考えていただきたいと思います。

○福嶋仕分け人

私も、やはり国民の安全に直接かかわるものですから、目標設定も、いまの体制を前提にするとこのぐらいが目標設定だという話ではなくて、どういう目標設定が国民の安全にとって必要で、そのためにはどういう体制をつくるかということでは是非頑張っていただきたいと思います。

それから、新型インフルエンザの話も少し出ていましたけれども、私は全く専門外ですが、専門家の中でもいろいろな意見がありますので、是非もっと広範な専門家を。それから、自治体もかなり混乱しました。だからそういう自治体も含めて、自治体と検疫所の連携ということも言葉としては出ていますので、そういう関係者も含め、さらに体制をどうするのかという議論を深めていただければいいと思います。以上です。

○宮山仕分け人

違反食品に対する危機感というのは、生産者、輸入業者、商社が、いまは大変強く持っていると思います。国民は大変迷惑を被るわけですから。更なる義務化、費用はかかるかもしれませんが、そういうことを川上対策としてやっていただきたいと思いますというのが1点目です。

それから、健康危機管理の最前線におられるわけですので、重大な事態が発生するかなというときに、独自の権限で警告を発するといった役割を持つべきだと思います。権限と役割といったこと

も含めて検討していただきたいという思いです。

○花山仕分け人

私は、検疫所のことが事業仕分けになるというのでびっくりしました。なぜこれが事業仕分けの対象になったのかと思ったのです。私は、20年ぐらい前に横浜の検疫所へ行ったり、食品の安全についてが自分の活動ですので、本当に検疫所の方の数などを考えたときに、違反を見つけるなどというのは、本当に大変なことだと思っています。私は、実態として人員が足りているとは全然思えません。特に、いまは感染症対策が最重要な課題ですので、水際でというのが現在の危機管理の最重要課題であると思うのです。ですから、管理部門で削減しても、検疫官は増やすべきではないかということで、改革案では不十分だと思います。

輸入食品についても、添加物などは特に複合的に作られていて、なかなか単純には見つけることは困難だと言われていきますので、人員や設備にはもっとお金をかけるべきではないかと思っています。

○土屋座長

私は、検疫衛生業務については、概ね現場は十分ではないかという気がいたします。ただ、問題は先ほどもあったクライシスが起きたときの体制です。これは、むしろ現場での判断をもう少し尊重するような本省との関係があってもよろしいのではないかと。検疫所ごとに対応が異なっても然るべき状況が多いのではないかという気がいたします。

輸入食品の監視業務については、先ほど田代さんがおっしゃったように、現場を見させていただきましたが、確かに横浜の食品センターのほうは平成7年に出来ていて、これはまさに神戸の大震災の年で、耐震性に大いに問題がある時期に出来たもので、これだけ大事な業務なのだから、しっかりした設備が必要なのではないかと。p2の施設を拝見させていただきましたけれども、パーティションは本当にやわなものでした。せっかく入口を分けていても、本当にこれで大丈夫なのかというような、はっきり言って非常にちやちな建物でした。これが日本を代表する建物とはとても言えないだろうという気がいたしました。この点については、言うべきことは言って、長妻大臣からも、この仕分けは決して削るためだけではなくて、必要な所を強化する意味合いもあるのだという力強いお言葉をいただいておりますので、是非、国民の健康を守る意味で、安全の防波堤としての役割を果たしていただきたい。

検疫所の組織・運営体制の評価ということですが、これは検疫所個々の問題ではなくて、本省をはじめ、内閣全体としてどう取り組むかという政治的な判断も必要かと思っていますので、この点については省を挙げて取り組んでいただきたいと思います。以上です。どうもありがとうございました。

(仕分け意見の結果発表)

○土屋座長

それでは、評価結果の発表をお願いいたします。

○総括審議官

まず検疫衛生業務ですが、「改革案では不十分」が4人、「改革案は妥当」が2人です。「不十分」という4人全員が、事業は継続するが、更なる見直しが必要ということです。輸入食品監視業務については、「改革案では不十分」が6人です。その6人全員が、事業は継続するが、更なる見直しが必要ということです。検疫所の組織・運営体制について、「改革案では不十分」が5人、「改革案は妥当」が1人です。こういう結果でした、ありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○土屋座長

それでは、本日の議論と仕分け人からの意見を踏まえ、政務三役を代表して長浜厚生労働副大臣からコメントをいただきます。

○厚生労働副大臣（長浜）

どうもありがとうございました。仕分け人の皆様方には、いつも貴重なお時間を割いていただきまして、本当にありがとうございます。私も神戸を視察してまいりましたが、海に隔絶されているこの国に入るには道はない。船で入るか飛行機で入るかという状況で、ヒトもモノもこの状況の中で、チェックを黙々と続けているセクションがある。できれば何もないほうがいい。ですから、できればその存在感はずっとない状況にあったほうがいい。

しかし、そのためには厳しいチェック機能を充実させていかなければいけない。ご評価をいただいた中においても、もっと業務を充実させるという意味での不十分、しかし予算的制約がある。まさにそれを突きつけられていつも臨んでいるわけです。これだけ全国多数にわたっている所の部分の中における採用した専門家、その専門家も1年経ち2年経ち年を取ります。機械でチェックをいたしますけれども、やはり人間の五感が大変大事な状況になってきて、その第一線を見ますと大変若い研究者、若い方々が多いわけでありますが、その方々がどのようにしていくのか。

つまり、普通でいう管理部門の意味合いが、十分経験を積んだ段階での次の段階で管理に移るとか、人件費等の問題も含めて、あるいは転勤の問題もあります。場がここにしかありませんから、家族を連れてどこかへ転勤する。さまざまなオペレーション上の困難も、この検疫を維持する中においてはあるのだということも、現地に行って実感いたしました。

いずれにしても、本日いただいた管理部門に対する経費の問題、あるいは考え方の問題も充実をさせて、更なる安心・安全の国民生活が保障できるような、目立たない検疫所の大切さについてもPRしてまいりたいと思います。どうもありがとうございました。

○土屋座長

それでは、本日の議論、仕分け人からの意見を踏まえ、厚生労働省におかれましては、検疫所の事務・事業の改革案の更なる検討、取りまとめをお願いいたします。

これにて仕分け作業を終わらせていただきます。どうぞ協力ありがとうございました。