

平成22年度第20回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成22年11月1日（月） 17：30～19：30

開催場所：中央合同庁舎第5号館厚生労働省専用第15・16会議室（12階）

出席者：宮山座長、岩瀬仕分け人、草間仕分け人、田代仕分け人、山内仕分け人、中村仕分け人、

（開会）

○総括審議官

それでは、定刻ですので、「第20回厚生労働省省内事業仕分け」を開始したいと思います。本日の進行については、民間有識者の仕分け人のうちから、宮山徳司委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○宮山座長

本日の進行役を務めさせていただきます宮山でございます。本日は、日本水道協会、労災サポートセンターを対象として、省内事業仕分けを実施いたします。最初に、日本水道協会を取り上げます。

（省内事業仕分け室からの説明）

○宮山座長

まず始めに、日本水道協会について、簡単に省内事業仕分け室から概要のご説明をお願いします。

○総括審議官

日本水道協会について、資料1の1頁、「法人の概要」です。基礎データで、役員は、常勤1名、非常勤93名で、大変多い役員がいます。このうち、国家公務員出身者はおりません。職員は226名、そのうち国家公務員出身者が常勤で1名です。予算については、31億円余りですが、国からの財政支出が、0.22億円。ただ、本年10月現在となっておりますのは、下のほうを見ていただきますと、競争的な事業を公募で受託しようと考えていますが、受託できるかどうかはやってみなければわからないということで、法人のほうの予算としては、このぐらい受けたいと立てていますが、実際受けられるかどうかはわからないので、現在の時点では、0.22億円というのは決まっています。

それから、事業の黒い枠の中ですが、水道技術管理者資格取得講習、いわば登録事業で、法律に基づいて、一定の要件に該当して登録したところが、こういう講習をすることができる。日本水道協会がこの登録をして、講習をしているものです。これが国との関係ということです。この部分については、国からの財政支出はありませんが、国との関係はこういったところがあるということです。事業でいちばん大きいのは、黒枠のひとつ上にある水道用資機材の検査事業、給水装置等の品質認証事業です。

組織体制は、本部のみで、管理部門の体制6%、地方組織はない。以上でございます。

（担当部局・法人からの事業説明）

○宮山座長

引き続き、所管部局・法人側から、日本水道協会の事務・事業の概要を説明いただくとともに、当該法人の改革案の提示をお願いします。ポイントを絞って、13分以内で簡潔なご説明をお願いします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿って説明しているのかを明確にした上で、ご説明をお願いします。制限時間になる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、お願いします。

○健康局水道課長

健康局水道課長です。資料1に基づきまして、ただいまの事業仕分け室からの説明を補足する部分も含めてご説明いたします。資料1の1頁、役員・職員の数については報告がありましたが、役員のうち常勤1名、東京都のOBの方が就任しています。非常勤93名のほとんどが水道事業を経営する自治体の市長、首長になっています。職員1名は、厚生労働省OBがおりますが、右下の組織図の調査部の主任調査役というポストです。

主な事務・事業は、先ほどご報告があったとおりです。日本水道協会は、このような事業のほかに、国への提言、調査研究活動を行ってまして、地震等の災害時の速やかな応急給水や復旧のための協力ネットワークを作るといった活動もしています。

2頁では、権限付与での関係の事業内容で、「水道技術管理者資格取得講習」です。水道技術管理者というのは、水道法第19条に基づきまして、各水道事業者に設置を義務づけています。水道技術者の役割は、2頁の左下のほうにありますように、技術上の管理をさせるために置くとされ、技術上の責任者です。施設の検査、水質検査に責任をもち、あるいは塩素消毒をきちんとやるための責任を負い、水質検査、水質異常時には、給水停止の判断を行うというきわめて重い役割をもたせてますし、技術上、職員を指導監督する役割も求められています。

次の3頁です。水道技術管理者の資格は、水道法の政令及び省令で一定の履修の経歴、プラス実務経験に応じて水道技術管理者の資格が出されることになっています。これらの履修経歴プラス実務経験という要件以外に、厚生労働大臣の登録を受けた講習の修了者も資格を有するとされています。大きな規模の水道であれば、職員の中にこうした履修経歴、実務経験を有する者も大勢いるわけですが、小さい水道ですと、なかなかこうした要件を満たす人がいないこともありまして、講習により権限、資格が与えられる道も残しているものです。

2頁に戻りまして、日本水道協会において、最近の受講者の数は、500名から400名弱で推移しています。平成21年度は367名で、この受講者の中には、水道事業者、水道局の職員以外にも民間の企業からの受講者もいらっしゃいます。民間の企業からの人がいるのは、民間企業が水道局から包括的な維持管理を受託する場合がありますが、そうした包括的な受託をできるための要件として、技術管理者を置くべきことを規定してまして、そのために民間からも受講者がいるということです。

次に4頁をご欄ください。もう1つの権限付与についてです。「日本工業規格製品認証」です。こちらについては、工業標準化法に基づく日本工業規格、いわゆるJISマーク、JISへの適合性の認証にかかる事業でありまして、各機関の申請に基づいて、経済

産業大臣が認証登録するというものです。日本水道協会については、平成 17 年 11 月に登録を受けておりまして、各種の管、弁、継手といったような製品の認証を行っています。平成 17 年度以降、累計になります。認証を取得した企業が増えてきている状況です。

JIS の認証を行っている登録機関は、平成 22 年 3 月の時点では、25 機関でして、水道用資機材にかかる分野についても、日本水道協会以外にも、日本品質保証機構、日本下水道協会、電気安全環境研究所など、他の機関においても認証を行っている現状です。事務・事業の説明は以上です。

○総務部長 水道協会の総務部長秋元です。本日、私どもの専務理事の御園がここに参りまして説明するべきですが、あいにく会議出張に行っておりまして、秋元のほうから説明させていただきます。

資料 2 の 1 頁、水道協会の改革案は、事務局をスリム化・合理化することを検討していきまして、平成 22 年、年度当初の職員数は 226 名でしたが、現在、既にいろいろなセクションで実施に移っておりまして、本年 10 月 1 日現在で 211 名、ここ半年の間で 15 名を削減しています。この資料にはモノ、カネの記載は特になのですが、いずれにしても水道協会では、先ほど粕谷課長から説明いただきました講習会、JIS 製品の認証もきわめて公共性の高い事業を行っているということですので、水道協会事業全般について、透明性、公平性といえますか、できる限りそういうことに努めて事業を進めているところです。以上です。

○宮山座長

説明はよろしいですか。ありがとうございました。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○宮山座長

次に、省内事業仕分け室から、議論の参考として、日本水道協会の事務・事業の論点の提示をお願いいたします。

○総括審議官

それでは、日本水道協会の論点等、資料 3 です。省内事業仕分け室作成です。1 頁、「主要な論点」は、日本水道協会の役員は、地方自治体の長等で構成されているということで、無報酬とは聞いていますが、役員が非常勤で、94 名がいます。これは、当該法人を運営する上で適切かつ効率的な体制かどうかといった点があるかと思えます。

法人の事業は、法律に根拠のあるもの、ないもの、いろいろあります。検査事業、認証事業、報酬事業、いろいろやっています。それぞれ検査を受ける人、認証を受ける人、講習を受ける人、そういう人からの利用料といえますか、そういったものを受けてやっています。(参考)として、この 5 年の収支差を書いています。水道用資機材の検査事業、これは自主的な事業で、年にもよりますが、大体黒字がずっと続いています。給水装置等の品質事業も大体黒字でしたが、平成 21 年度は少し赤字。法律に基づく水道技術

管理者資格取得講習については、少し赤字のような感じになっています。水道技術管理者の受講者数も、少し増える年もありますが、平成 17 年から少しずつ減ってきている。このような状況かと思えます。その受講料についても、下に書いてあるとおりです。この辺がどのように響くかということです。

2 頁では、国の補助金は名宛てのものはないということで、そういった分について、適正かどうか、無駄はないか、これは共通の論点です。当該法人の組織、先ほど役員数について述べたとおりです。管理体制がどうかということも 1 つありますが、一応 6% ということで、特に数値的には多いというわけではありません。2 頁の下のほうでは、不必要な余剰資産などを抱えていないかということで、改革案では特に余剰はないということ。非常に歴史の長い団体ということで、固定資産積立金等々の実額そのものとしては、結構大きな額があると。内部留保率は 27% です。

3 頁では、先ほど申し上げたとおり、役員が非常に多いということで、実際、役員会も代理出席者が多いということで承知してまして、役員会が形骸してはいないか、こういった点があるかと思えます。3 頁の下の半分は、先ほど主要な論点で述べたとおりです。以上でございます。

○宮山座長

ありがとうございました。

(議論)

○宮山座長

それでは議論に移ります。日本水道協会の事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いいたします。議論の時間は、約 30 分を目安をお願いいたします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えいただきたいと思います。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、ご留意いただきたいと思います。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、ご留意ください。なお、この制限時間をお知らせするチャイムは 2 回鳴らします。それでは、仕分け人の皆様、よろしく申し上げます。

○草間仕分け人

高萩市長の草間です。2 点あります。1 点目が、受講料が 266,000 円。これについては下げられる余地があると考えています。具体的な根拠は、内部留保が 33 億円あることです。建物とか、いろいろな減価償却などです。これをもっと省けば、もうちょっとなるのかなということが 1 点です。2 点目は、資格を取りました場合、どなたが出すのでしょうか。厚生労働大臣ですか。それとも、理事長名で出すのですか。会長名で出すのですか。そこの 2 点を教えてください。

○日本水道協会総務部長

受講料については、我々としますと、もう目一杯の水位だと理解しています。というのは、この 26 万 6 千円のうち、水道協会のほうで頂戴しているのが 14 万円です。実務

研修分の 12 万 6 千円については、引き受けていただいた水道局にそっくりそのまま差し上げていますので、水道協会自体では、3 週間 15 日間の講習会で 14 万円の受講料のみを頂戴しているのが実態です。講習会は、まず学科講習を 3 週間 15 日間やりまして、その段階で試験を行います。

○草間仕分け人

結論だけで結構です。どなたが出すかということだけで良いです。

○日本水道協会総務部長

会長名で、この講習会を修了したことを認めますというものを出します。水道協会の会長名です。

○草間仕分け人

何かありますか。

○日本水道協会総務部長

現物は、今日は持ってきていません。

○宮山座長

よろしいですか。それでは、他の仕分け人。

○田代仕分け人

田代です。私も 2 点ほどお願いします。まず、人の件ですが、国家公務員はほとんどもういないというお話でしたが、地方公務員の OB の方は何人ぐらいおられるのですか。これが 1 点目です。それから、国からの補助金は非常に額が小さい、あるいは受託が中心だという話ではありますが、収入のかなりの部分、大体 4 億円くらいだと思いますが、これは会費ですね。会費というのは、ほとんど地方自治体、その他民間も少しいるかもしれない。それから、いろいろな仕事をやっておられますが、例えばいまの資格の話でも、26 万円出すのは、多分地方自治体が出すようになるのではないですか。実際受けるのは人間でしょうが、地方自治体の人受ける場合は、地方自治体が出しているのだろうと私は思います。それから、いろいろな検査も地方自治体から出ているものが多いので、ほとんど公のお金が入っていないという説明がありましたが、よく見れば、地方自治体も入れたら、やはりほとんどが公のお金ではないのでしょうか。その 2 点についてお願いします。

○日本水道協会総務部長

例えば、この研修会ですが、受講者数の内訳がありまして。

○田代仕分け人

まず、地方自治体の OB は何人おられるかについてお願いします。

○日本水道協会総務部長

地方自治体のOBは、本年10月1日現在で102名おります。

○田代仕分け人

あとは、収入が結果的には税金ではないのですかということをお聞きしたいのですが。

○日本水道協会総務部長

事業体から収集しているので水道料金の一部かなとは思いますが、基本的には事業全体、実費をいただくということで、我々は事業を行っています。ですから、かかった経費を按分してそこで利益を求めようとしていません。事業体の皆様が独自で研修会を開催されることと比較すればかなり効率的な運営ができていると理解していますが。

○中村仕分け人

行政モニターの中村です。いま、地方公務員OBの方に連関して質問があります。地方公務員の方の採用時の年齢構成、いわゆるOBと言っても、定年退職された方なのか、バリバリ働いた方なのかということが1つ。それから公募の方法、採用の方法を教えてくださいたいと思います。

○日本水道協会総務部長

まず、年齢なのですが、役職に就いている方ですと、大体59歳で勸奨退職になられる方が多いです。59歳、もしくは60歳の方を採用しています。定年は65歳になっています。ですから、60歳で来ていただいて、65歳で卒業されるという形になっています。採用については、検査の職員ですと全国に職員を配置しています。駐在といえますか、地方にもいますので、主に地元の水道事業体の方に適任者の推薦をお願いするという形を取っています。都内であれば、東京、横浜の大都市のほうから、例えば水道協会が必要とする能力を持った方の推薦をお願いしているということです。

○大臣官房審議官

補足なのですが、地方公務員のOBの方が多いというのは確かにそうなのですが、私どもの水道協会の事業の性格上、経験がないと一切の事業の指導ができませんので、そういう必要性から地方公務員のOBの方が多いということです。

○山内仕分け人

冒頭、論点にも出されているように、非常勤役員の数が非常に多いという、これはどう考えてもスピーディーな意思決定なり、弾力的な組織対応というのも非常に難しいと思うのです。この改革、あるいは方針の中でも、特にこの体制のことには触れていません。やはり、せめて10名前後というのが当たり前の組織のありようだと私は思うのです。その辺について、協会としての基本的な考え方、思いというのを聞かせていただきたいというのが1つ。もう1つが、今日のメインの話題である水道技術管理者の資格取得講

習ですが、年々受講者が減ってきていますよね。さっきのご説明でなるほどと思ったのは、公共事業体、要は水道事業者の外部委託というのは確かにどんどん増えてきて民間のウエイトが高まっていますが、現実的に、ほぼ施設的にはこの資格取得について行き渡っているのではないかという思いを持っているのですが、それに対する見解をお聞かせいただきたい。この2点をお願いします。

#### ○日本水道協会総務部長

まず、役員です。ここに94名とあるのですが、実態的には、80都市の市長さん、あるいは知事さんが役員です。それと、学識経験者の方が5名、水道産業界の会社の社長さんが5名、理事になっています。水道業界では、役員会を開いた場合、市長さんにお越しいただくことは無理で、実態的には水道の責任者の方、水道事業管理者と言われている方々にご参集いただいています。また、水道の問題といいますと、北海道から九州まで千差万別の問題がありまして、要するに管理者の皆様にお集まりいただいて、それぞれの意見もバラバラですので、この辺を集約したりするというところでやっています。まず、90名だとどうにもならないのではないかというお話なのですが、実態的には緊急を要するものについては、その理事の中から常任理事を互選していただいて、27名の常任理事の方に緊急の場合には集まりいただいて、ご意見を伺いながら事業運営を行うという体制を取っています。

資格取得講習会の関係なのですが、私どもはその資格を持っているということは、修了したという証明をしているだけです。ですから、いま専用水道とかいろいろ小さい水道があるのですが、その方々がどのくらいのニーズなのかははっきりしないのですが、よく自衛隊の方もお見えになっているようですし、実態的に資格要件を満たしているということだけであって、その技術管理者に皆様になるわけではないと思っています。いずれにしても、我々の感覚では、そろそろピークを過ぎて、もっと減るのではないかと考えています。

#### ○草間仕分け人

それに対して反論があります。それは違うのではないかと思います。例えば、いま海外で水のないところでは、下水道水を水に変えるというところもあります。そこで質問なのですが、例えば国際展開という観点で、お墨付きを付けて、その資格を持っている人が、海外に行って活躍する場面が想定されるわけですね。今日の日経を見ると、丸紅がチリの第3の水道供給会社を買収してやると出ていました。つまり国際展開があるわけですね。そのような中で、受講者策というのはあるのではないかと。もう少し付加価値を付けて、つまり理事長とか大臣とかを付けてあげると、この日本人の資格者が、将来海外で第2の人生を持った民間の方がビジネスチャンスとして活躍できる、そういう梃子入れがあるのではないかと思うのですが、どうですか。

#### ○日本水道協会総務部長

いま、市長さんがおっしゃるとおりの部分も当然あると思います。東京、横浜、大阪などでは海外事業展開に向けて、水道局自体が出ようという意識はあります。この講習

会自体も相当なレベルのものだと思うのですが、ただ、いまの動きを見ていますと、さらに水道一筋で 30 年、40 年やっている方がたくさんいらっしゃいまして、先ほど私どものほうで OB の方を 100 人採用していると申したのですが、実際、地方では再雇用という形がどこでも取られてないようです。ですから私の考えですと、そういった OB の方々、水道協会にきていただく方以外でも、いろいろな知見を持たれた方がたくさんいらっしゃいますので、そういうビジネス展開という道も、一方であるのではないかと考えています。

#### ○健康局水道課長

いまの国際展開について、少しご説明させていただきますが、お手元に『日本水道のネットワーク』というパンフレットをお配りしています。その 2 頁ですが、日本水道協会自体、国際的な水道のネットワークを作ったり、海外にすごく関心を持っていろいろやっけていただいているところです。登録講習そのものに海外の要素を入れるかどうかは、いろいろ新たな資格を作るような話になってきますので、議論がいるかもしれませんが、いずれにせよ、国際的に通用するような技術者を育てていくということは、ご指摘のように非常に大事なことだと思っています。いろいろな独自にやっている研修もあります。その中でも、こうした国際的なことも取り上げていけば、役に立つのかなあと考えています。

それから、受講者の問題ですが、最近、町村合併や水道局の統合ということで、水道局自体の数が減っていますので、水道技術管理者の必要数も減ってきています。ただし、小規模の水道になりますと、人事異動にともなって、全く資格者がいなくなってしまう可能性がある場合もあります。現に、地方公共団体からの受講者の中でも、比較的小さい都市からの受講者が多いというのが現状です。

#### ○山口仕分け人

さっきのお答えの中で、それぞれ 80 都市の長と学識の方が 5 名というお話がありましたが、それぞれがバラバラだと。バラバラというのは、悪いほうのバラバラではなくて、抱えている課題がさまざまであるという、そういう意味だと思うのですね。では、さまざまな課題というものについて、協会のほうで一元的にどうするかというよりも、むしろ個別課題が出てきたことについて、どう有効な働きかけをしているのかを、スピーディーに事業者からの意見交換でできるわけですか。

#### ○日本水道協会総務部長

スピーディーにできる体制があります。というのは、水道協会の地方組織がそれぞれ活発な活動をしています。県単位で活動する部分と、県が複数集まった地方支部単位という活動をしています。そちらのほうでいろいろな意見があって、本部に上がってきますので、これを一括して皆様で議論しましょうと。それと、全国で集まる全国総会がありますので、全国総会の段階では地方の意見がみんな上がってきます。ですから、問題が十数件の提出があり、いまこれを討議しているところです。先ほどの、『日本水道のネットワーク』の 4 頁をご覧ください。こういった地方組織がありまして、その地方組



織がそれぞれ問題を積み上げてくるという体制を取っています。

○山内仕分け人

ということは、結論から申し上げますと、要は飾り物の 94 名の役職者はいるが、現実的にそこがどうであれ、事業の実態の中身としては十分に機能しているという答えということによろしいですね。

○健康局水道課長

資料 2、改革案の説明資料の 1 頁ですが、1. ヒトのところの右側に、組織改革を検討中とあります。これは、公益法人改革自体が進行していますので、その中でも検討しているところです。山内先生がおっしゃられるように、飾り物の役員でいいのかという問題とか、いずれにしろ公益の法人になってまいりますと、代理出席とか委任状が認められませんので、いまの姿では到底無理だろうと思っています。それから、支部の扱いの仕方だとか、それについては水道協会内部で、既に検討体制を作りまして、どう改革するかという検討に入っていると承知しています。

○岩瀬仕分け人

細かいことをお尋ねしたいのですが、自治体から 102 名の職員が採用されていますが、この人たちは、全員水道事業に携わった人ばかりなのですか。それとも、そういう水道事業だけではなくて、いろいろな所を歩いてきた人たちもいるのかどうか 1 点。もう 1 つは、講習を受けると、修了書がもらえて、いろいろな権限が与えられるということなのですが、この権限を与えるのは、誰が与えるのですか。その 2 点について教えてください。

○日本水道協会総務部長

まず、都市の OB の方ですが、ほとんどの方が水道の技術屋さんで、例えばどこかの水道局に入られまして、いま、上下水道で若干交流がありますので、途中で建設のほうに行く場合がありますが、ほとんどが水道一筋の方が中心です。それと、我々は、技術管理者として講習を修了したことを証明しますが、実質的には、水道の責任者の方、管理者が指名するという形です。

○岩瀬仕分け人

ということは、別に市長でも大臣でもなくて、その管理者がやると。

○日本水道協会総務部長

そうです。

○岩瀬仕分け人

失礼ながら、講習を受けただけで、一定のレベルで重要な判断ができる能力を担保できるということなのでしょうか。

○健康局水道課長

答えさせていただきます。講習の要件として、学科の時間、実務研修の時間を設けていまして、普通の講習に比べれば結構長く、学科が3週間ありますし、実際の現場での研修も義務づけているということで、かなりのレベルに達することが可能だろうと思っています。

○岩瀬仕分け人

結局、3週間の講習で受けるようなことというのは、実務上、事業をする中で学んでいることだと思うのです。別に講習がなくても、その管理者がこの人にある程度の責任を与えて、そういう判断をしてもらうということでもいいのではないのでしょうか。講習を受けないと、必ずしもそういうポジションに就けないというのが、ちょっとよくわからないのですが。国家試験でもやって、この人は資格があるのだというのであれば、わかりやすいと思うのですが。

○健康局水道課長

講習についても、最後の段階で修了認定というか、一定の成果が上がったかどうかを確認していただいていると思います。通常は、水道局の職員に、学歴と経験年数を持った人がいるわけですが、どうしてもそれでカバーできない場合もあるので、一定の講習で救おうとしているわけです。

○岩瀬仕分け人

講習の中身、プログラムは、どんな講習をするのですか。この管理者が判断するようなことというのは、その講習を受けないとできないのかどうかというのを教えていただきたいです。普通に水道の事業に携わっていれば、こういう判断は経験を積みばやれるのではないのでしょうか。

○健康局水道課長

仕分け室が用意していただいた論点についての1ページですが、講習の内容は、学科講習73時間以上を必要としていまして、水道行政、公衆衛生・衛生管理、水道の経営、水道の基礎工学などです。実務研修についても、実際に濾過設備を有する水道施設での研修を行えることを登録の要件としています。土日を入れれば、実質2カ月間に及ぶ講習になるかと思っています。それなりの水準に達していただけるものと思っています。

○岩瀬仕分け人

講習は、中央でやるわけですね。地方でやらないですね。中央に集めて、そこで講習をするわけですね。

○日本水道協会総務部長

現在、3箇所です。4回やっています。東京で2回、大阪で1回、福岡で1回やっています。

す。それと、実務講習については、それぞれ全国地元の水道に近いところをご紹介します、そういうところをお願いをしています。

#### ○草間仕分け人

では、私のほうからなのですが、端的に言うと、これからこの水道協会も国際展開の中で、どう品質保障していくかとか、人材育成してやっていくかという観点が大事だろうと思います。1904年から設立されたという歴史や栄光にすぎるところではなくて、これからは国際展開する。その中で、日本下水道協会との合併というのは、考えられますか。私は、すべきだと思っているのですが、いかがですか。

#### ○日本水道協会総務部長

日本下水道協会とは、当初、一緒でした。昭和38年か39年頃に、水道の行政が分離したことと伴って、抱える問題も違うということで、水道協会から下水道協会は分離されました。まず、それが1点です。それと、国際展開について、先ほどの『日本水道のネットワーク』をご覧くださいと、我々で何ができるのかというところまでして、2頁をご覧ください。ちょうど水道協会的な組織というのが、ここに載せてあるように世界中にあります。こういうところに行きますと、特に東南アジアのほうに行くと、水道協会はあるのですが、本部だけがあって、あまり機能してないところがありますので、例えばそのスキームについて教授をしていただきたいとか、いろいろな予定があります。

#### ○草間仕分け人

こういうものをやっているというものよりも、そこは大変僭越なのですが、時代認識がずれているのではないかと思います。つまり、国家がやることとか、こういう公的機関がやることは何かというと、国際社会がこれだけグローバルになっている中、我が法人が外に出て行ったときに、どのように後押しできるかという観点が1つあるわけですね。例えば、ISOは、まさにいい例です。デファクトを使っていく。まさに、日本の技術というのは、世界に冠たるものがありますので、私はその部分が必要ではないかと思っています。だから、こういうネットワークというのは、もう当然どの国も入っている世界で、それからさらに超えていく世界が必要ではないかと思っています。

#### ○日本水道協会総務部長

では、1つ追加させてください。ネットワークの中で、いろいろな要望があるので、その会合に日本の産業界の皆様も一緒に行っていただくなど、チャンスを作っています。ベトナム、インドなどでもやっています。それと、ISOの関係ですと、TC224の上下水道の規格化、あれも水道協会が大きく関与しています。現在も、その見直しに合わせて、組織化して、出ていけるようにいま努力しています。

#### ○宮山座長

それでは、私から1点だけお尋ねします。地域ごとにいろいろな課題があるということをお伺いしましたが、広く共通して事業体の方々が課題として思っていることに、広

域化があると思うのですね。ご説明の中に、広域化の話が一切出てこなかったわけなのですよ。私は、その広域化の推進と、協会の役割は、まったく無関係なのか、それとも関係があるのか、この1点をお尋ねします。

○日本水道協会総務部長

水道協会が、今後取り組む課題の中で、広域化というのは大きな課題となっています。広域化が、なぜ進まないのかという議論もあります。やはり、水の問題は、なかなか難しい問題があります。それには、さまざまな調整を行うコーディネーター的な方がいて、こうすれば効率的な運営ができるのではないかとか、そのようなことを積極的に行うような組織がないと、どうしてもなかなか進まないと思っています。それをいま、一所懸命検討して進めようとしています。

○宮山座長

いまのお答えですと、協会が何らかのリーダーシップを取れるかもしれない、その可能性を視野に検討されていると理解してよろしいですか。

○日本水道協会総務部長

そのとおりで結構です。

○田代仕分け人

2点ほどお願いします。ちょっと抽象的な話になりますが、そもそもこの協会ができたいきさつは、いろいろとここに書いてありますが、やはり最初は、水道を普及させるというのがいちばん大きなことだったと思うのですね。それで、皆様方の先輩、あるいは皆様方の努力の結果、いま普及率は97.8%までいっているのでしょうか。そうすると、ごく一部の例外を除いて、水道は普及しているわけですよ。そういう状況の中で、この協会のいちばんの仕事、与えられた役割というのは、一言で言えば、何だと思われているかというのが1つ。

次は、細かい話で恐縮ですが、法人シートというものをいただきました。ここには年間の支出が下のほうにありまして、これは平成21年度のものでしょうか。年間支出合計が37億円という数字があります。そのうち、24億円が事業費、管理費が4億8,000万円、約5億円という数字があり、その他諸々あるのですが、この事業費、あるいは管理費の中で、人権費というのは、いくらぐらいになっているのか。それを教えていただきたい。この2点です。

○日本水道協会総務部長

まず、人権費の件です。人権費は、平成21年度の決算によりますと、17億8,000万円で、57.4%です。

○健康局水道課長

田代先生、宮山先生がおっしゃった広域化に関して、私どもとしては、日本水道協会

に大変大きな役割を期待しているところです。高度経済成長期に急に整備された水道施設が、一斉に老朽化してまいりますし、地震に弱い施設も多い。こうしたものの更新だとか、耐震化が、我が国の水道にとっていちばん大切な問題だろうと思っています。一方で、水道料金が伸びないとか、技術者が不足するという中で、中小規模の水道を中心として、どうやってそれを束ねて、経営体力、経営能力の強いものにしていくかという広域化が大変大事だと思っていますし、民間企業といかに連携して、官・民連携を進めるかというものも大事だと思います。

そうしたことを具体的に進めていく上で、やはり水道協会が各水道事業者の集まりであるという特徴を活かして、コーディネイト役を期待しているということを我々も思っていますし、冒頭で少し説明申し上げた地震のときのネットワークは、やはり水道事業者同士、緊密な連携が取れて、速やかな応援ができるということで、引き続きそうした公益的な役割も期待しているところです。

#### ○草間仕分け人

今年ですが、先般、日経の経済教室で上下水道の連載がありました。先ほどあったように、アセットマネジメントをどうするかというのは、大きな課題なのですよね。私は、高萩市の水道管理者と日立・高萩広域下水道組合の副管理者ですが、この辺のシェアというのは、なかなかできないのですよ。政治家に任せるのは非常に危険というか、選挙で選ばれてなってしまう人と、そうでない部分とあるから、これはやはり水道協会辺りで提供してもらおうというか。全国規模でいけば、何百兆円と相当かかりますよね。この辺の機能があると、大変助かるのではないかと考えていますが、その辺はどうでしょうか。

#### ○日本水道協会総務部長

まだ、水道協会が全てを取り仕切るほどの力もないのですが、個別の事業体については、いろいろと相談には応じています。例えば、水道の関係なのですが、アセットマネジメントの場合、事業計画を作るときに、妥当性、その他についてのいろいろなアドバイス等を行っているのですが、全国的なものを整理するというそこまでの力はないと思っています。

#### ○岩瀬仕分け人

さっき 102 名、地方自治体の OB の方がおられると言いましたが、この人たちは先ほどの説明によると、55 歳で地方自治体を辞めた後、あるいは 60 歳で辞めた後、くると。いわゆる再就職先として引き受けているということなわけですね。

#### ○日本水道協会総務部長

そのとおりです。それで、我々の希望に応えられる知識、知見、その他を持っている方ということになります。

#### ○岩瀬仕分け人

むしろ、若い人を採用して、長期的に育成したほうが、いま論点に出ているような国際的な協力だとか、公益ネットワークを作っていく企画をきちんと作れるのではないかと思うのです。それをやらないで、地方自治体のOBの天下り先という形で、この水道協会に、ある程度そういう機能を持たせているというのは、どういうことなのでしょう。

○日本水道協会総務部長

即戦力という意味合いでお願いしている場合が多いのですが、そういう方々はいろいろな経験を持っていますので、若手の職員と一緒に付けまして、育てていただいている部分があります。

○日本水道協会検査部長兼品質認証センター所長

いまのお話の中で、百数名をOBという形で受け入れているのですが、検査事業のほうに約8割の方に従事していただいています。内容的には、若い人間とペアになって、いままでの経験を活かし、安全で美味しい水のための水道管の検査に活躍してもらっています。以上です。

○宮山座長

ありがとうございました。

(仕分け準備)

○宮山座長

議論は尽きないと思いますが、ただいま議論をいただいた日本水道協会について、仕分け人からのご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見の記載をお願いします。時間は2分ございます。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、よろしく願いいたします。

(仕分け意見の表明)

○宮山座長

記載いただけたでしょうか。それでは、評価シートに沿って、日本水道協会の事務・事業等について、仕分け人からのご意見をお願いします。お一方、1分程度でお願いいたします。それでは、岩瀬仕分け人からお願いいたします。

(仕分け意見の結果発表)

○岩瀬仕分け人

お話を伺っていて、やはり、水道協会が地方自治体の天下り先として存続しているという印象をすごく強く持ちました。そういう天下り先機関としてあるということが、果たしていいのかどうかというのを感じていて、水道協会として、もっと独自の事業展開なり、企画を出していくには、やはり若い人を採用して、長期的に育てるということが必要ではないかと。即戦力ということもありましたが、もうかなり歴史の長い団体で、昨日、今日立ち上がったところであれば、即戦力的にOBを入れるということも考えられ

と思うのですが、その辺はやはり非常におかしいのではないかと。だから、私は、改革案では不十分で、もう少し見直しが必要であるという意見です。

#### ○草間仕分け人

私も改革案では不十分だなと思います。不十分とは、期待を込めて、可能性があるということですね。やはり水道協会が、果たしている役割、存在は大きいと思います。これから、国際性を考えた場合にさらに大きいと思います。3点申し上げたいと思います。1点目が、日本下水道協会との統合もこれから考えていくべきだと思っています。つまり、一体型でやっていく。2点目が、国際展開戦略部門の設置と、及び産・学・官主体の研究会を設置する。3点目が、その裏付けになる公的な資格制度を創設すべきである。つまり、きちんと出して、これが海外に行った人たち、国内に行った人たちが使えるということ。これが私が感じたところです。

#### ○田代仕分け人

まず、歴史が長いということは、非常に意味のあることだと思いますが、やはりどんだん世の中は変わってきていますので、この際、いままで組織があるからこうだ、収入が入ってくるからこうだということではなくて、いまの業務を徹底的に見直していただいて、中には民間にやらせてもいいことはいくらかもあると私は思います。したがって、全部とは言いませんが、民間法人に任せられるものは、任せていくと。競争の原理がないところに進歩がないと私は思いますので、それが1点です。それから、いま市長さんが言われましたが、水道事業の海外展開、これは東京都なんかもいろいろやっていますが、最終的には、やはり民間企業だと思うのです、商売ですから。やはり、公的な組織というのは、民間がやるものをバックアップしていくという立場では非常に意味がありますが、やはり公的組織が先頭になって物を売るということは、はっきり言って難しいと思いますので、それについては、民間をバックアップするような体制はどうすればいいのかという観点で検討を続けていただきたいと思います。

#### ○宮山座長

私も、改革案で不十分としました。と言いますのは、先ほど申し上げた広域化は事業体ごとによりかなり利害関係が発生してまいります。ですから、協会としても、リーダーシップを発揮し、促進に努めるべきだと思いますが、地方自治体の長にこれだけ役員として勤めていただいている。そういう視点で見ると、機能を発揮できるのではないかと。もし、それができないのであれば、いまの役員構成は意味がないのではないかと。そういう思いがしました。そういう視点で、不十分とさせていただきました。

#### ○山内仕分け人

私も、不十分なのですが、基本的にはこの水道技術管理者の資格要件について、非常にバクッとしか見えないなど。要は、小規模市町村等において、なかなか技術者の獲得が難しいという時代背景の中で決められたものが、そのまま継続されているのかなど。そういう意味では、先ほどからのご意見にもあるように、より高度でシビアな競争に耐

え得る、そういう資格に向けての 1 つのあり様ということ、しっかり捉えるということと、あとは、最低限のインフラ的な意味合いにおける維持管理という、2 種類ぐらいの資格に分けると。水に関しては日本ですから、日本の水道協会として、あるいは日本の上水道として、これをどう世界にしっかりとアピールしていくかが問われることの 1 つの元がここにあると思いましたので、よろしく検討をお願いします。

○中村仕分け人

私も改革案では不十分という結論です。特に国からの予算は入れていませんが、地方からの税金を入れていて、いわゆる地方公務員の再就職先という感じで、歴史があるのに、若い人も育てていないという感じを受けました。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

それでは、評価シートの集計表を発表させていただきます。それぞれのコメントからも明らかですが、まず、水道技術管理者資格取得講習の事務・事業についてですが、6 名全員の方が改革案では不十分ということです。その内訳ですが、事業の効率性を高めた上で、登録制度を廃止し、国で直接実施という方が 1 人、事業の効率性を高めた上で、登録の要件を緩和するなどして、他の民間法人の参入を促進して実施が 2 人、法人で事業継続するが、更なる見直しが必要が 3 人ということです。

組織運営体制ですが、これもそれぞれコメントにありましたように、6 名の方全員が改革案では不十分ということです。

○宮山座長

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、厚生労働省におかれましては、日本水道協会の改革案の、更なる検討、取りまとめを引き続きお願いします。

○総括審議官

今日、政務三役が出席しておりませんので、しっかりと皆様方のご意見を伝えて、改革に努めたいと思います。

○宮山座長

よろしく願いいたします。それでは、終了とさせていただきます。ありがとうございました。

(法人及び所管課入替)

○宮山座長

次に、労災サポートセンターの事業仕分けに移ります。

(省内事業仕分け室からの説明)



○宮山座長

はじめに、労災サポートセンターについて簡単に省内事業仕分け室から概要をご説明願います。

○総括審議官

それでは、労災サポートセンターの資料 1 です。1 頁、「法人概要」の基礎データですが、役員は、常勤 1 名、非常勤 10 名です。うち、国家公務員出身者は、常勤 1 名、非常勤 1 名です。職員は 438 名で、国家公務員出身者は 96 名です。非常勤職員はほかにいらっしゃいます。

予算は 57.6 億円で、うち、国からの財政支出が 31.8 億円で、平成 21 年度よりは少し減っておりますが、大半が国からの財政支出です。

主な事務・事業は、労災の施設、労災になられた方の介護を行う施設を運営委託する事業、これが、この労災特別介護援護事業です。在宅で労災にあわれた方のサポートをする事業が、労災ケアサポート事業の委託事業で、こちらも予算は 8.6 億円、大半が国からの支出です。

新規労災年金受給者支援事業も委託事業ですが、労災年金を受給された方についての相談事業で、これもすべて国からの財政支出です。

この資料には書いてありませんが、少し補足を申し上げますと、この労災サポートセンターについては、先週 10 月 27 日（水）の行政刷新会議の特別会計仕分けワーキンググループにおいて、労働保険特別会計のあり方について議論がなされました。ワーキンググループとしては、労災保険に関しての社会復帰促進等事業については、「原則廃止」という評決結果が下されました。実は、いま申し上げましたこの黒い枠で囲ってあります 3 つの事業は、いずれもこの「原則廃止」と判定された社会復帰促進等事業に含まれています。

従来、この省内仕分けについて、刷新会議で対象になったものは、仕分けがされているということで議論はしてきませんでした。そうでないものをこの場の議題に供するというのが従来の方針だったのですが、ちょうどこの刷新会議があったのは、先週の水曜日で、直前でした。省内仕分けは、前から事前調査、その他をやっていましたので、予定どおり今回対象とさせていましたので、議論を供したいと思っています。よろしくお願いいたします。

組織体制は、この右側をご覧くださいますと、本部に 30 名余りで、8 つの介護施設があって、あとで出てきますが、そちらに 349 人。全国の相談所に所長さんとケアサポーターさんで 105 名の体制です。管理部門の比率は、全体で 9.3%です。以上が概要です。

○宮山座長

ありがとうございました。

(担当部局・法人からの事業説明)

○宮山座長

引き続き、所管部局・法人側から、労災サポートセンターの事務・事業の概要を説明

いただくとともに、当該法人の現時点での改革案の提示をお願いいたします。ポイントを絞って、また、先日の行政刷新会議の仕分け結果にも触れながら、13分以内で簡潔なご説明をお願いいたします。手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にしたうえで、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、ご留意いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○労働基準局労災補償部長

労働基準局の労災補償部長の尾澤です。資料に基づいてご説明申し上げます。その前に、先ほど総括審議官からご紹介がありましたように、先週、行政刷新会議の特別会計の仕分けがありまして、労働保険特別会計についてご議論がありました。簡単にご紹介申し上げますと、その際、主に議論されたのは、雇用保険二事業で、この社会復帰促進等事業は、未払賃金の立替払事業や、労働政策研究・研修機構の研究事業等について触れられたのみで、本日ご説明申し上げますこのサポートセンターが行う事業について、特別に言及があったわけではありません。社会復帰促進等事業は「原則廃止」という評価結果が出されているわけですが、労災保険給付に関する上乘せ分の給付、あるいはその未払賃金の立替払、被災労働者に対する義肢・補装具の支給など、この社会復帰促進等事業で行っていて、被災労働者の保護のために不可欠な事業と考えていまして、今後の対応は慎重に検討していきたいと考えています。

資料に基づいてご説明申し上げます。2頁をご覧くださいと思います。ここに、労災サポートセンターの概要ということで事業が載っています。先ほど総括審議官からありましたように、このサポートセンターに対して、下に箱が4つあります。①「施設入居者に対する支援」、②「労災年金受給者に対する支援」、③「新規労災年金受給者に対する支援」と、こういう事業を国からの委託で行っています。その上にありますように、労災に関する年金の受給者は約22万人いますが、このうち傷病・障害年金で重度の方は、2万7,000名余りいます。こうした方々に対して主に事業を行っています。

3頁をご覧ください。最初に、「労災特別介護援護事業」です。ここに8つの特別介護施設ということで載せています。入居者数それぞれ90名前後で、全体で732名の方がこの介護施設に入居されて介護サービスを受けていますが、これは労働災害によってせき髄損傷などの障害、じん肺などの障害で、労災年金の傷病等級又は障害等級が1級から3級の重度に認定された方々で、しかも在宅での介護が困難であり、原則として60歳以上の方々に対してこの施設に入居いただき、こうした障害・傷病の特性に応じた専門的な介護サービスを実施しています。

右の表の入居者の疾病名の中に、「けい損・せき損」とありますが、けい椎の損傷、せき髄の損傷を受けられた方々が約7割を超えており、「頭部外傷」の方が2割を超えています。あと、「じん肺」というような方々で、こうしたせき損、けい損の方々については、両手両足の麻痺、ご自身では体位変換ができないということで、褥瘡、すなわち床ずれになって、身体の組織の壊死が起こるということで、一度発生しますと、肉体的、また精神的に大変な苦痛を伴います。また、排便等もご自身でなかなかできないということで、こうした方々に対する手厚い介護がこの施設では必要となってきます。

このような方々に対する介護については、1施設で平均入居者の方が90名いますが、対応するほうとしては、看護師が12名、介護士が24名、そのほかに療法士・栄養士等の9名、合わせて45名で、24時間体制で介護を行っています。

4頁の「労災ケアサポート事業」についてのご説明を申し上げます。このケアサポート事業は、重度の障害で、在宅で介護、看護等を受けておられる方々に対してサポートしている事業で、こうした重度の被災労働者のお宅に訪問して、本人、また介護をされている家族の方々に対して、先ほど言いましたようなせき損等の傷病・障害に対応した介護の方法、年金制度の相談などに応じたりする事業で、全国47都道府県で実施しています。

次の5頁は「新規労災年金受給者支援事業」です。これは新たに労災年金受給者となった方に対して、労災年金制度や手続きについての説明と、この年金の受給者の方々に年2回報告書を提出いただくことになっていますが、この点検等を行い、労災年金受給者への過誤払いを防ぐための事業を行っています。以上が労災サポートセンターに委託している事業です。

続いて、資料2に基づいて、このサポートセンターに関する事業の改革案についてご説明申し上げます。1頁をご覧ください。「ヒト（組織のスリム化）」「モノ（余剰資産などの売却）」「カネ（国からの財政支出）」ということで、改革案を示していますが、「ヒト」「モノ」については、法人のほうから、後ほどご説明させていただきます。

3つ目の「カネ」のところですが、委託事業について、平成21年度40億円、平成22年度31.8億円で、経費の見直しを図って、前年度から2割の削減を行っています。また、来年度、平成23年度の概算要求に向けては、「新規労災年金受給者支援事業」の廃止によって、これを国による直接実施にしたいと思っています。また、「労災特別介護援護事業」についても、一部見直しによって、現在のところ合わせて、1.4億円削減することとしています。さらに、この「労災ケアサポートセンター事業」は、いま47都道府県で行っていますが、設置要件の緩和や労災年金相談業務を廃止することにより、更なる削減を行っていきたいと思っています。

2頁の「事務・事業の改革」です。これについて、事業の効率性、専門性、重度の被災労働者の方々の安全性等を十分に踏まえたうえで、必要な見直しを行いたいと思っています。最初の○ですが、先ほど申しましたように、新規の年金の受給者の方々に対する支援事業を廃止します。

次に、施設介護を行っている労災特別介護援護事業については、1つには、第3者評価機関の評価結果、他の介護福祉施設との比較等々の下に、看護・介護職員等の配置体制の見直し、入居率は現在90%になっていますが、このアップ等々への取組を行っていきたいと思っています。先般、会計検査院から意見表示という形で、労災特別介護援護事業から生じた資産の取扱い等について求められていますが、この改善も図りたいと思っています。

ケアプラザ（介護施設）ですが、現在ここに総務課、援護課、介護課と3つの課がありますが、総務課と援護課の統合を行って、組織のスリム化を図ることにより、行政OB職員8人の削減。この事業は、平成元年度から20年度まで随意契約で行ってきましたが、平成21年度から企画競争入札になっていますが、結果として、現在1者応札という状況

です。この事業を始めた当時と比べて、福祉サービスを実施する事業体が非常に多くなっていることもありますので、他の主体の参入の可能性を高めたいということで、分割調達についても検討したいと考えています。

ケアサポート事業は、先ほど申しましたように、いま現在、各都道府県に事務所を設置することにしてはいますが、この設置要件を緩和したいと考えています。事業内容については、訪問による労災年金の相談業務は、国によるコールセンター等々の業務に変えていきたいと、これにより OB 職員 42 名を削減したいと考えています。在宅の介護・医療が必要な方々に対する訪問支援事業は、これも 65 歳未満の方に集中するという点の見直しを図りたいと考えています。これらの事業の縮小により、本部のケアサポート担当の OB 職員 1 名の削減という改革を進めていきたいと考えています。

引き続きまして、財団からご説明申し上げたいと思います。

○宮山座長

ありがとうございました。

○（財）労災サポートセンター会長

財団法人労災サポートセンター会長の馬杉です。私からは、当財団の概要、組織のスリム化についてご説明申し上げます。ただいまの本省の説明と多少重複すると思いますが、お許しいただきたいと思っております。

はじめに、資料 2 の 1 頁、「ヒト」の欄、平成 21 年度をご覧ください。当財団は、昨年 7 月 1 日、施設介護を行う労災ケアセンターが、労災年金受給者の相談支援を行う労災年金福祉協会を吸収合併し、名称を「労災サポートセンター」に改めました。この合併に際し、本部組織のスリム化を図るとともに、非常勤役員を 10 人、職員を 5 人削減しました。

資料 1 の 2 頁、「労災サポートセンターの概要」をご覧ください。当財団では、合併時に制定した「基本理念」の下に、厚生労働省から委託された①、②、③の事業と 4,000 を超える企業等から寄せられた賛助金等をもとにして、④の自主事業を行っています。

①は、8 箇所の労災特別介護施設において、本年 4 月末現在で、732 人の介護を行っています。これらの入居者のうち、72%の方がせき髄、けい椎を損傷した方々で、これが労災特別介護施設の大きな特徴となっており、これらの方々の介護に全力を注いでいるのが現状です。

②は、労災年金相談所の看護師等が約 2 万 8,000 人の方の自宅を訪問し、専門的指導を行っています。また、労災ホームヘルパーによる介護サービスについては、1 万 6,000 件を超える利用があります。さらに、平成 21 年度実績で、33 万 6,000 件の労災年金受給者に対する専門的な相談、指導を行っています。

③については、新規労災年金受給者説明会を 208 回開催し、労災年金定期報告書について 11 万 5,000 件の点検を行いました。

資料 2 の 1 頁、「ヒト」の欄をご覧ください。平成 22 年度においても、常勤理事を 1 人、職員を 48 人削減しました。さらに平成 23 年度においては、行政における委託事業

の改革を踏まえ、方向性を増して、右上の削減数にありますように、スリム化をしています。また、職員については、国家公務員 0B97 人のうち、54 人を削減する予定で、その後任を新たに採用する場合も公募を実施する予定です。次の 2「モノ」については該当はありません。私からの説明は以上です。

○宮山座長

ありがとうございました。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○宮山座長

次に、省内事業仕分け室から、議論の参考として、労災サポートセンターの事務・事業の論点の提示をお願いします。

○総括審議官

資料 3、論点等です。1 頁、「主要な論点」ですが、当該法人の組織が、適切かつ効率的な体制となっているかどうか。特に、管理部門の体制は過大かどうかです。管理部門の比率は、比率にしますと 9.3%ですが、45 名ということで、実数としては大変大きな数値です。2 頁目は、労災の事業での委託事業ということで形成されているわけですが、委託事業の必要性があるかどうか、十分な効果が得られているか。また、当該法人でなければ実施できないかどうかということで、先ほど説明にもありましたが、現在、企画競争ですが、実質上、1 者応札ということで、今後も分割調達という改革案が示されていましたが、こういった点が論点かと思えます。

4 頁は、この法人の事業の大半が国からの財政支出ですので、それが適正な額かどうか、実施に当たっての無駄はないかといった点かと思えます。法人の管理体制や余剰資産については、先ほど説明したとおりです。5 頁は、法人の財務状況ですが、これも労働基準局から説明がありましたが、会計検査院からの指摘もあるということで、支払準備資産などについて、積立資産が 7 億円余りありますが、これがどういう目的のものかということで、これは返還する必要があるのではないかとといったようなことがあります。それから、組織合併がなされたということですが、これについて、きちんとした効果があったのかどうかといったことも論点かと思えます。その辺りの経緯が、5、6 頁に書いてあります。7 頁は、主要な論点でお話したとおりです。8 頁は、主要な論点で口頭で説明しましたとおり、現在のこの委託事業の契約方式が企画競争となっていますが、これが妥当かどうか、より競争性のある方式を検討する必要があるのではないかを記載しています。以上です。

○宮山座長

ありがとうございました。

(議論)

○宮山座長

それでは、議論に移ります。労災サポートセンターの事務・事業の概要や現時点の改革案を踏まえ、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。議論の時間は、30分を目安にお願いします。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、ご留意いただきたいと思います。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、ご留意ください。なお、この制限時間をお知らせするチャイムは2回鳴らします。それでは、よろしくお願いします。

#### ○草間仕分け人

高萩市長の草間です。私からは、2点お聞きします。1点目は、制度についてです。2点目が、仮にこの制度が存続した場合についてです。まず1点目ですが、いろいろ聞いていますが、介護保険、または障害者自立支援法で対応できるのではないかと考えていますが、どうかと。2点目は、仮に存続した場合に、いま随契でサポートセンターがやっていますが、これは民間でできるのではないかとということです。

2つ目は、このセンターは1箇所では十分ではないかなと思います。基本的に、相談は提携化できますので、十分ではないかと考えています。そして結論から言えば、従来のサポート、例えば年金の相談、受給の相談、ケアの相談に特化すべきではないかと思えます。以上、質問させていただきます。

#### ○労災保険業務課長

労災保険業務課長の植松です。いまのご質問について、お答えしたいと思います。まず、ケアプラザ（介護施設）に関する質問があったと思います。これについては、ここに懸かる入居者について説明があったように、基本的に1級から3級という障害者になっています。先ほど説明がありましたように、せき損の方が非常に多いということです。それに類するイメージとして、いま草間市長からお話があったように、身体障害者の療護施設と似たような施設ではないかと思えます。それから、ケアプラザについては、60歳以上という、一部高齢の方を対象としていることで、特養などと似ていないかという趣旨の質問ではないかと思えます。けい損・せき損の方が非常に多いということになりますと、先ほど説明があったかと思えますが、介護について非常に手間がかかると思いますか、床ずれしたり、自分で動けないということで、介護者が常に注意をしなければなりません。それから、自分で排便ができないということで、施設の方にお聞きしますと、非常に摘便に時間がかかるということのようです。そのために、私どもでは24時間体制で、看護師が1名夜勤で付き、介護士が3名付いて、チームで4名、24時間体制でやっています。こういった施設を、先ほどの療護施設や特養でやっている所は、私どもが調べた範囲では10%はないのではないかと認識しているところです。そういった意味で、そのような方をどうしたらいいのかということになるかと思えますが、自宅で介護できないという状況からすると、国でこういった介護施設を設けて入居していただいて、介護していくことが必要ではないかと思っているところです。

それから、随意契約の話がありましたが、先ほど改革案でお話をしましたように、競争性を高めることについては、私どもはやっていきたいと思っています。ただ、先ほど

説明しましたように、いままで 1 者応札という状況になっていますので、これを 1 者応札から競争性をさらに高めるとい改革に向けての検討を、現在進めています。もう 1 点、コールセンターの話がありまして、ケアサポート事業、年金相談事業について、相談業務は、もうコールセンターでいいのではないかというお話がありました。年金相談といった、すべて国で実施することによって、コールセンターを設置する等、改革を図っていきたいと思っているところです。以上です。

#### ○草間仕分け人

まず 1 点目ですが、こちらの施設に限らず、老健施設、特養も 24 時間体制です。しかも、老健施設、特養の場合ですと、いま要介護 4、5 辺りですから、認知症の対応が非常に出てきている。特に、後期高齢者、75 歳以上の認知症の発症率は、会長もご存じのとおり、高くなります。そうすると、床ずれや身体介助の定期的なサポートよりも不確定なのですね。パラメーターが高くなります。むしろケアプラザよりも高いケアが必要になります。何が言いたいかというと、ケアプラザに限らず、どこも同じような状況だということです。むしろ、特養のほうが、目配り、セキュリティーの部分で非常に高いケアが要求されていることは、ご指摘しておきたいと思えます。

結論からいうと、いまのお話を聞いていて、私が大臣になったら、やはり同じだなという感覚を受けます。一言で言いますと、従来の介護保険のサービス、あるいは身体障害者自立支援法のサービスで対応できるのではないかという印象を受けました。以上です。

#### ○田代仕分け人

3 点ほど教えてください。まず、国家公務員 0B を大幅に減らすという、これは非常にいいことだと思うのですが、それでもまだ平成 23 年度で減らしたうえで 43 人残っているという感じになっていますね。その人たちは、どういう仕事をしているのかを教えてくださいたいと思えます。それから、このサポートセンターには、いま 7 百何千人入っておられますが、そこに入りたいと思って入っていない人、待機者は何人ぐらいおられるのでしょうか。それから、改革の 2 頁目にいろいろ書かれています、「検討を図る」とか「検討する」とか「改善を図る」というのはあるのですが、いつまでにやる予定であるのかをそれぞれ教えてください。以上です。

#### ○（財）労災サポートセンター専務理事

0B46 名ですが、ケアプラザに施設長、総務課長、援護課長ということで、各施設に 2 名ないし 3 名おられます。それから、年金相談所に、相談所長、残りが相談員ということで、行政 0B が張り付いているという状況です。

#### ○田代仕分け人

ということは言ってみれば、現場というよりも管理職という感じですね。

#### ○（財）労災サポートセンター専務理事

管理職ですね。それから、年金相談所の相談員は、所長以外の職員は管理職ではありません。

○田代仕分け人

待機者は何人ぐらいですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

200人不足です。

○田代仕分け人

その人たちは、入れるのですか。というのは、これは一旦入ったら、そんなに簡単に出ることはないと思うのですね。たぶん、入られたら、そこが終の住処みたいになるのではないかという感じがするのですが、その辺りの見通しはどのように考えているのでしょうか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

本年4月1日現在で、入居者数が732人です。定員が800人ですので、その隙間は68人です。その中に、各施設2部屋ずつ、デイサービスに使うことを予定していますので、そこから16を引いた数、まだ入居の可能性は隙間としてはあるということです。

○田代仕分け人

それはそうでしょうが、ただそうすると、いまでも170、180人ぐらいは、まだ入れる見込みはないということですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

はい。

○田代仕分け人

それから、3つ目の検討の時期はいつなのでしょう。

○労災保険業務課長

これについては、平成22年度中に検討の結論を得るとしていきたいと思っています。

○田代仕分け人

ここにいろいろ書かれていますが、全部平成22年度中ということは、来年の3月末ということですね。

○労災保険業務課長

はい。



○田代仕分け人

はい、わかりました。

○宮山座長

関連して、いまの件で 1 点だけお尋ねします。入所待機中の方がいらっしゃるということなのですが、その関連で、まず原則 60 歳ということですが、60 歳未満の方々はどのような形で、どういう場で介護を受けておられるのか。それから、現在、待機者の方々はどのような状態で待機をされているのか。皆さん全部在宅なのか、それとも他の施設、医療機関、あるいは介護施設なのか、その辺りを教えてください。

○（財）労災サポートセンター専務理事

まず待機者の状態ですが、在宅の方もいらっしゃいますし、病院に入院中の方もいらっしゃいます。それから、ほかの施設に入所されている方もいらっしゃいます。

○宮山座長

ほかの施設というのは、例えば障害関係や介護関係ですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

障害関係や老健です。

○宮山座長

その施設に入っておられる方もいらっしゃるのですね。

○（財）労災サポートセンター専務理事

いらっしゃいます。

○宮山座長

それから、60 歳未満の方々に、そのような状態の方々は、どういう介護を受けておられるのでしょうか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

60 歳未満の方でも、傷病、障害等級 1 級から 3 級、我々のほうでは重度と区分しておりますが、その方々が実際に入居するケースがありますが、それを見る限りでは、ほかの施設に入所されていた方、あるいは在宅で介護を受けられているという方がおり、大体待機者と同じような状況だと思います。

○山内仕分け人

関連になるのですが、16 名のデイサービス待機用というものがあるということなのですが、それでも枠はありますよね。定員 800 名との差がありますよね。その差に対して、待機者が 180 名という中で、なぜそれを埋めようとしないのか、これは地域的な問題な

のか、症状の問題なのか、どこに原因があると考えますか。充足率のアップを目指すと明快におっしゃっていますよね。要は、アップを目指しているのにもかかわらず、既に待機者の数と現実の空きのベット数との差がなぜ生じているのかについて、説明をお願いしたいと思います。

#### ○（財）労災サポートセンター専務理事

1 つ大きな要因としては、将来待機される方の中で、待機している方は入居申請をしたという意味で把握しているのですが、現在は家族介護を受けているのですが、将来家族が病気になって介護が受けられなくなったという事態を想定して、とりあえず申請をするケースも結構あります。実際、空きが出たときに、こちらから待機者の方にそれぞれ電話をかけたり、あるいは実際に伺って、その辺りの事情をお聞きするわけですが、「いや、まだもうちょっといい」というような方も結構いらっしゃいます。それから、私どもの施設では個室を基本としているわけですが、症状が重い方、あるいは介護度、看護度の高い方は、ナースステーションの近くに 4 人床を設けまして、そこで頻繁に出入りできるようにしているわけです。その個室に入りたいのだけれども満床で 4 人床しか空いていない、あるいは、逆に症状の状態からしてナースステーションのそばの 4 人床がいいと思われる方について、個室しか空いていないという、いわゆる居室のミスマッチも別途ございます。

#### ○山内仕分け人

1 級から 3 級の労災の対象者は、2 万 7,450 名ですよね。そのうち、60 歳以上といわれる、この施設に入ることのできる資格要件の方は、何名おられるのでしょうか。原則 60 歳ですが。

#### ○労災保険業務課長

60 歳以上の方は、1 万 9,000 人ぐらいです。

#### ○山内仕分け人

ということは、1 万 9,000 名の対象の方がおられるにもかかわらず、現実要望として、手挙げで申請があるのが 180 名ということですよ。ということは、残りの部分の方々は当然、在宅もあるでしょうし、あるいは、他のこういった施設などに入居されていることになろうかと思います。あえてケアプラザという施設の必要性が、いまの数字的な背景からいくと、ないようだと、私自身は判断せざるを得ないのですが、その辺りの明確な反証があればおっしゃってください。

#### ○労災保険業務課長

先ほど、私どもの資料の入居者の特徴でお話させていただきましたが、せき損の方が非常に多いという特徴があります。傷病のせき損だけを見てもみると、60 歳以上の方というのは、かなり少なくなりまして、1,544 名という形になります。したがって、待機者の方の特徴もおそらくそれに準じているのではないかと思います。先ほど手間が

かかるというお話をして、草間市長からいろいろご反論をいただきましたが、そういった意味では、入居についてなかなかうまくマッチングができていないのではないかと考えているところです。

#### ○山内仕分け人

もうこれ以上言いませんが、少なくともせき損のニーズが、60歳以上と限定する限りは少なからうと。だから、いまの答弁は、一定程度これでいいのだよという答弁ですよ。平たく言えば、そういうことではないですか。ということは、逆に交通事故等いろいろなせき損も含めて、いまの時代は労災以外の傷病という結果、いろいろな障害を抱えておられる方がいる背景の中で、このケアプラザの必要性をあえてもう1回聞きます。地域的なバランスをずっと見ていますと、満遍なくバランスが取れているように思うのですが、やはりどうしてもこれでなければいけないのだと。看護師さんが100名あたり12名、特養の3名や障害者施設の5名に比べて、非常にケアの手厚い体制を敷いているということを1つの理由でおっしゃるのですが、果たしてそのこととこの施設の必然性との相関関係がもう1つ見えてこないの、だから要るのだよということを一言ではっきり言っていただけませんか。

#### ○(財)労災サポートセンター会長

会長の私から申し上げます。私は医者ですから、先ほどの市長さんのことに関連するのですが、介護施設はたくさんあると思いますし、介護施設はいま非常に大変なことは存じています。実際、私の母も94歳で、いま介護施設に入っているのわかりますが、おっしゃるように、確かに認知症の患者も増えてきましたし、手のかかる方が増えてはおります。今度は、我々の所でも同じ現象が起こってしまして、体が動かないうえに認知症なのです。ですから、余計に手間がかかる。それから、せき損の患者さんをご覧になったことがあるかもしれませんが、3級以上のせき損というのは、もうほとんど何もできない人ばかりなのです。それに関して、高齢化してくる、その中で手厚い看護をするということは、私は普通の介護施設と一緒ににはできないと思っています。

それからもう1つは、これはこういう席で言っていいかどうかはわかりませんが、障害を持った方、例えば怪我をしたり、ご自分の病気で倒られた方々は、ある程度自分の病気であれば皆さん納得します。ところが、私は37年間労災病院に勤めていたのですが、労災患者さんというのは、やはり自分のハンディキャップに関して、何か人に転嫁したいという気持ちが非常に強いのです。そうすると、国の制度である労災保険があるのなら、それをやはり使おうじゃないかと。極端な話、ここまで言っていいかどうかわかりませんが、うちの職員に対して「あんたたちは国が雇ってやっているんだから、俺たちは好き勝手にやってもいいんだ」というようなことを言うような人までおるのです。例えば、いま喫煙制度が非常に問題になっていますが、「たばこを吸うのが私の最後の望みだよ」と。そうすると、看護師あるいは介護士にたばこを持って来させて、火をつけさせて、灰を落とさせて、それを日に5回、そういうことまでを要求される。やはり皆さんは、それを権利だと思っていらっしゃる。そういう労災患者さんの特性を踏まえたところで、我々がその方たちに厚い介護をするためには、こういうものは私は必

要ではないかと思っています。以上です。

○草間仕分け人

2点あります。1つは、事例は1つとしてわかるのですが、国家がやることというのは、何らかのアクシデントがあったときに、何かケアを、つまり保障することですよね。そういう議論だと思うのです。1つの事例としてお聞きしますが、私はそういう議論だと思っています。それは、いまの既存の制度でできるのではないかという印象をもちました。

また質問なのですが、今度、分割調達するというので、2点あります。1つは、どういう仕様書にするのかということですね。つまり、委託費、それからケアサービスです。2つ目は、それについての情報公開をどう取り扱うのか。何社がプロポーザルして、どのように決まったか。あとは、法人名は出せませんが、どのような形になったか。この2つをお聞かせください。

○労災保険業務課長

先ほど、平成22年度中に検討したいということで、そうしますとお話のように、平成23年度から1者応札を崩すという状況にならざるを得ないということになります。そのときに、私どもが考えていかなければいけないのは、これがいま言われたように公開制度というか、いつ公共調達ということで公示して、参入するところはどれぐらいあるのかということになるかと思えます。ですから、当然のことながら、誰が参入してきているのかがわかるような仕組みも考えなければいけないということも含めて、検討していきたいと申し上げるわけです。

もう1つ申し上げておきたいのは、仮に単年度にほかの業者が入ったとして、これは国の会計制度ですので、単年度、単年度になるということが非常に障害、障壁になるということです。例えば1者応札で崩れたときに、別の参入業者が入ってきたと。そうすると、その参入業者が次の年度にまた応札できるのかどうか。これは必ずしもそうではないというところがありまして。

○草間仕分け人

指定管理者制度があるのではないですか。

○労災保険業務課長

それはなかなか難しく、国にはありません。

○草間仕分け人

つくればいいのではないですか。

○労災保険業務課長

いや、国の会計制度で、それは私どもが所管するものではありません。

○草間仕分け人

例えば、前政権で、政府が公共事業の基金化という 1 つのアイデアをつくりましたが、その辺りでできないのですかね。

○労災保険業務課長

かなり難しいのではないかと思います。

○草間仕分け人

それは、説明者のあれが難しいのか、それとも制度的に難しいのでしょうか。

○労災保険業務課長

制度的に難しいと。国の会計制度が単年度、単年度と。ご指摘のこともありますが、なかなかこういった事業について、複数年度を認めるというのは難しいと。いろいろなケースがあろうかと思いますが、私どももそういうことができないかということも調査しました。そうしたら、ほかの事業でも同じような、もっとほかのものでもできるのではないかと、財務省とも話し合いをした記録も見ましたが、なかなか難しいのが現状です。

○岩瀬仕分け人

改革案についてお聞きしたいのですが、先ほどからの議論の延長というか、補足の質問です。入居率のアップに向けた取組等と書いてありますが、これは具体的にどのようなことを考えていらっしゃるのですか。それと、先ほど会長さんのご説明では、非常にわがままな患者さんに対して、そういう手厚いサービスをしているとなると、普通は入りたいと思うのではないかと。多少、希望の部屋ではなくても入って、そこで空いたときに変わってほしいというのは、患者を抱えた家族の人たちの希望でもあると思うのです。それが、そういう手厚いサービスをしながら、看護しながら、これだけベッド数が空いているというのは、なぜかなと非常に疑問に感じるのですが。これを、どのように改善されていこうとしているのかをお聞きしたいと思います。

もう 1 つは、この 8 施設のうち 4 施設について、第 3 者機関に評価してもらったら、非常に問題点が指摘されたということが書いてありますよね。看護・介護職員の適切な配置を行うべきであるというようなことだと思うのですが、つまり、これはケア施設がきちんと運営されていないということなのですか。外部機関から指摘を受けて、改善をある程度考えないといけないぐらい、きちんと日常的な運営がされていないということなのでしょうか。そこを教えてください。

○労災保険業務課長

ちょっと書きぶりで誤解があるかと思いますが、書き方は申し訳なかったと思います。先ほど、改革のところの○の 1 つ目で、「ケアプラザにおける看護・介護職員等の適切な配置体制」という部分で、4 施設について評価を行った第 3 者評価機関が、悪からというのが、いまのご質問の趣旨かと思いますが。それを受けていることではなくて、

先ほど、入居率のアップのお話がありましたが、いま 732 名で定員が 800 名、先ほどの話より入居の待機者が非常に多いということなので、国の委託している事業である以上、満床を目指すというのは当然かと思えます。待っている方がどういう状況にあるかというものを調査して改善に向ける。例えば、施設の中には、2 人部屋があります。それを個室にすれば入ってくれるかもしれない、そういういろいろな改善の方法はあるのではないかと思っています。そういう意味で、一部お答えさせていただきました。

○岩瀬仕分け人

このケアプラザにおける看護・介護職員等の適切な配置体制というのは、何をいつているのですか。

○労災保険業務課長

中村委員には、実際にケアプラザをご覧いただいたと思うのですが、介護・看護をしている職員の方々の意見からすると、非常にきついというイメージがあるわけですね。そうすると、いま看護師 1 人に対して介護士 3 人ということで、4 人ワンチームにしています。別の意味で、そこにある程度人員を強化することが可能であれば、やってあげたいというようなことも頭の中にはあります。いろいろな視点で世の中は変わっていきますので、どんな視点でもいいので、とにかく改革について着手していきたいということで、書かせていただいています。

○岩瀬仕分け人

入居率アップに向けて、何をされるのですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

従来のことに加えてですが、例えば、病院に入院中の方で、間もなく治療を終えられると、それで退院して、入居されるという方もいらっしゃると思いますので、在宅の方だけではなく、入院中で間もなく症状が固定するであろうと思われる方にも声を掛けて、入居促進という形で活動していければと思っています。

○宮山座長

関連してよろしいでしょうか。自動車事故に遭って、生命維持装置を装着された方々に医療提供を行っている国立の病院もありますね。せき損と重度の労災で病院に入院されている方も大勢いらっしゃるだろうと思います。病院とケアプラザに入所される場合の基準の境目はどこなのか。いまは、在宅の方もいらっしゃる、病院の方もいらっしゃるからおっしゃるのだけれども、それとケアプラザと介護保険施設、身体障害者療護施設との入所の境目というのは、あるのだろうか。そこがボーッとしているので説明がよくわからないのですよ。どういう基準で入所判定されているのかを、ちょっと教えていただければと思います。

○（財）労災サポートセンター専務理事

病院等の関係では、入院療養が必要な方は当施設には入所できません。もう 1 つは、感染症などを持っておられる方もそうですが、入居できないということにしています。ほかの施設の関係については、ちょっとわかりません。

○中村仕分け人

行政モニターの中村です。私から 2 点あります。先ほど、OB の方の人数を言っておられました。その OB の定義なのですが、例えば地方公務員や協会けんぽ、日本年金機構にまで範囲を広げた場合、サポートセンターやケアプラザの OB 職員の数が変わったら、数字を教えてください。それから、先ほど、ケアプラザは分割調達を検討するというところで、結論はわかってしまったのですが、一応質問します。千葉へ行ったときに、メインの介護以外に、給食や施設の保安、いわゆるアウトソーシングをやっている所も、1 者応札という話を聞いたのですが、そこも分割調達は検討しているのか、そこを教えてください。以上です。

○（財）労災サポートセンター専務理事

OB の定義ですが、現在、私どもでは国家公務員の OB ということで、それ以外の行政 OB はおりません。

○中村仕分け人

直前だとか、元という方も入れても変わらないということでしょうか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

はい。

○労災保険業務課長

先ほどの分割の話で、アウトソーシングの話がありましたのでお答えいたします。分割調達ということになれば、当然 1 つの事業体が参入してくるということも考えられますので、現在はサポートセンターで一括して施設の給食や警備などをやっていますが、分割ということになれば、当然その事業体の特徴は出てきて然るべきではないかと思っています。ですから、そこはそこで、何らかの形の工夫をしていただくと、いまは考えているところです。

○草間仕分け人

私は、2 回に分けて質問させていただきます。まず 1 つは、シンプルな質問です。職員の平均年齢を教えてください。もしくは、平均勤続年数でも結構です。

○（財）労災サポートセンター専務理事

すべての職員の平均年齢は把握していませんが、介護ケアプラザの介護担当職員の平均ですが、看護師が 51 歳、介護士が 37 歳ということで、看護師の勤務年数は 8 年、介護士も同じですが、資格を活かした合計の経験年数という意味では、看護師は 24 年、介

護士は平均 10 年ということです。

○草間仕分け人

それをなぜ聞いたかというのと、これから委託費は削られていくことはあるのですが、平均年数が上がっていくと年功賃金ですから、事業費が上がっていく可能性があるわけですね。労務費が上がっていくわけですね、平均年数が上がると。これについては、何か考え方はありますか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

いまのところは、現在の給与体系を維持しながら、処遇していかざるを得ないと思っています。

○草間仕分け人

上がった分の人件費は、何で吸収をしますか。国に請求するのですか、それとも財団で吸収するのですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

財団で吸収するというか、いわゆる事業経費、あるいは管理費の節減ということで対応していきたいと思っています。

○宮山座長

もし、仕分け人の皆さんで、あと 1 点ありましたら、どうぞ。

○山内仕分け人

ケアプラももちろん重要なのですが、基本的にはケアサポート事業のほうベース、世の中全部がそうなりますよね、在宅という考え方で。先ほどの会長のお話にあった、むしろ労災というのは、精神的なケアの面のほうが大事なのだなど、一方で思うぐらいです。訪問看護ということで、このケアサポート事業における看護師さんの役割は非常に大きいと思うのですが、この方はどこに、基本的には正式に財団の職員として抱えておられるのか。それとも、他の病院との提携の中から派遣しているのか。これは、どういう方がメインを担っておられるのでしょうか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

それは直用です。

○山内仕分け人

訪問の方は何名おられますか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

47 名です。各都道府県 1 名です。



○山内仕分け人

都道府県 1 名で、十分足りているわけですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

現在の委託事業の中では、看護師と行政 OB と 2 人ないし 3 人で回っています。

○山内仕分け人

巡回ということですか。

○（財）労災サポートセンター専務理事

はい。

（締めくくり）

○宮山座長

議論が尽きませんが、ここまでとしたいと思います。なお、事業仕分け室や担当部局からも説明があったように、先日の行政刷新会議特別会計仕分けワーキンググループにおいて、「労災保険の社会復帰促進等事業については原則廃止」との評価結果が出されています。こうした結論が先に示されていますので、本日の省内事業仕分けでは、仕分け人の皆さんからのご意見を「評決」という形では取りまとめないことにいたします。

それでは、本日の議論や仕分け人からの意見、さらには先日の行政刷新会議の評価結果も踏まえまして、厚生労働省におかれましては労災サポートセンターの改革案の更なる検討、取りまとめを引き続きお願いいたします。

（閉会）

○宮山座長

本日の議事がすべて終了いたしました。最後に何かご発言などありますか。よろしいでしょうか。ありがとうございました。それでは、これで、第 20 回厚生労働省省内事業仕分けを閉会いたします。本日は、どうもありがとうございました。