

## 厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

開催日時：平成27年6月15日(月)13:30～18:43

開催場所：厚生労働省専用第23会議室

出席者：井出委員、栗原委員、増田委員、上山委員、太田委員、佐藤委員

### ○行政改革推進室長

それでは予定の時間ですので、ただいまから「厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)」を開催させていただきます。私は行政改革推進室長の宮野でございます。委員の皆様方におかれましては、御多忙のところ、御参加いただきありがとうございます。皆様方のうち、とりまとめ役については、井出先生にお願いすることといたしますので、あらかじめ御了承をお願いいたします。なお、皆様の御紹介については時間の都合上、省略させていただきます。お手元の資料にて御確認ください。また、本日の会議についてはインターネットで生中継を行い、会議終了後、厚生労働省ホームページにも掲載させていただきます。それでは、行政事業レビュー(公開プロセス)の1日目を開催いたします。

本日は、4つの事業について行政事業レビューを行いますので、よろしく願いいたします。カメラについては、ここまでとさせていただきます。プレスの方の傍聴は引き続き可能ですので、御着席をお願いいたします。それでは、1つ目の事業について開始いたします。

まず、1事業目の「肝炎患者等支援対策事業費」については、永岡厚生労働副大臣に傍聴いただきます。傍聴いただくに当たり、永岡副大臣から御挨拶をいただきます。

### ○厚生労働副大臣

副大臣の永岡桂子でございます。委員の先生方には大変御多忙の中、本日は厚生労働省の行政事業レビューに御参画いただきまして、大変ありがとうございます。

本日実施する行政事業レビューについては、外部の有識者の皆様方に御参画いただきまして、公開の場で事業の執行状況の点検を行う本当に重要な機会だと承知しております。

厚生労働省は、国民お一人お一人の生活に本当に密着した事業を多く所管しておりますが、その一方で、やはり必要に応じて無駄の削減ですとか、不断の努力による質の高い行政を行うことが不可欠だと考えております。委員の皆様方におかれましては、忌憚のない御意見を賜りまして御指導いただきますよう、よろしくお願いを申し上げ、御挨拶とさせていただきます。本日は大変ありがとうございます。

### ○行政改革推進室長

ありがとうございました。なお、永岡副大臣は議論には参加しないことを申し

添えさせていただきます。それでは、肝炎患者等支援対策事業費について説明をお願いします。5分程度をお願いします。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

肝炎対策推進室長の鈴木と申します。よろしくお願いたします。資料7ページ、8ページを御覧ください。肝炎対策を簡単に説明させていただくと、肝炎ウイルスB、Cのウイルスが感染して、10～20年のスパンで慢性肝炎、肝硬変、肝がんという形で進んでいく疾患です。

この疾患の最終的な対策、アウトカムとしては、肝がんの死亡率を落とすということが20～30年後のものとなりますが、必要なものと考えております。また、肝炎対策という形で、プロセスで、肝炎、肝硬変の早期発見、早期治療ということを目標として、いろいろな対策を講じております。これは右のほうにある肝炎対策の推進の予算項目です。例えば、インターフェロン等の治療費助成が一番ですが、こちらはインターフェロンで治療をするということで、これは指標と書いてありますが、「標的」という言葉で読み替えさせていただきます。

この予算を肝硬変の患者さん、あるいは慢性肝炎の患者さんに充てまして、しっかり治癒をしていただくことで、肝がんの死亡率を落としていく。それから、2はウイルス検査の促進ですが、肝炎ウイルスの検査の実施です。これは慢性肝炎の前の方々から、ここで検査していただいて早い治療につなげていく。そして、その陽性の方々には精密検査の助成がありますので、病院に行って治療していただく。このような形の標的を決めて、治癒に向けていく。そして肝がんの死亡率を落とすというような思想の対策です。

9ページの公衆衛生対策については、そもそもこの対策というのは、公衆衛生対策としてやっております。やはり感染症の発生、蔓延というものは、ある意味、社会防衛ということですね。この社会防衛、昔ですと、いろいろな富国強兵等ありましたが、現在では健全な労働力としてのパフォーマンスの位置ということになるかと考えております。このため肝炎対策というものは、肝臓の疾患、病気になりますと、なかなか体が動くのがだるくなったりとか、そういうことがありますので、検査による早期発見、早期治療という介入を行うことがあります。こちらは予防の世界で言うと、2次予防と言って、早期発見、早期治療ということをやります。

また、図に書き落としてしまいましたが、この点線の右のほうに矢印で、恐らく肝がんの予防ということにこの対策がつながる。つまり、これは疾病を未然に防ぐ。一次予防の対策となるのだと考えております。

10ページの肝炎対策のステップについては、いろいろなオプションがあります。やはりステップ1として、「受検」、検査を受けていただくことかと思えます。世の中に住民の方々がたくさんいるわけですが、いろいろな啓発を行うことで無関心層に検査を受けていただき、その中で陽性と陰性の仕分けを行うということ。これが陽性の方々はステップ2として「受診」になります。ここの受診のところがギャップがありまして、検査を行った後、なかなか痛み等の症状が10

年単位で出ないことがありますので、受診がなかなかされていないということがあります。このような方々に自治体の啓発や国の啓発を行うこと。自治体の啓発というのは、保健所にスタッフがおりますので、検査を受けるように後押しをしてもらったりするといったことが必要と考えております。

また、右のほうの○の拠点病院では、初回の精密検査でエコーや、場合によってはMRIなどを撮ることを無料にしている予算事業があります。こういった所を肝臓の専門医を活用して、いろいろと検査をしていく。そして、保健所等の専門スタッフに対しても、拠点病院からの支援によって正しい知識ということをしっかり持っていただき、正しい方向に導く、こういった流れを作っていくことが大切だと考えております。また、この治療に入ると、最終的に下のほうの四角になります。インターフェロン等の治療、これは肝臓の肝炎の疾患ですが、先般出ました「インターフェロンフリー」という治療でも、1日1回を3か月、C型肝炎の2型も飲めば、96%が治るといような病気となっています。このような治る形になるので、治療へつなげることで、治癒へまた向かう。受療していくといったステップを踏んで、最終的に治癒、そして、肝がんの発生を抑えていくということだと考えております。

11 ページ、今、予算のメニューの説明をいたしました。メニューをしかりやっても、なかなか人が流れて来なければ意味はありません。矢印が表に出た形にしてありますが、この矢印をぐるっと回していく。患者さんたち、あるいは住民の方々という者をお客さんと例えるとすれば、その店の中に入って来ていただくという形にするときに、啓発が非常に重要だと考えております。啓発については、国、自治体、拠点病院という形で、国が全体の流れ、そして自治体が地域に合った形、保健所等のスタッフを活用した地域に合った啓発、そして、拠点病院は専門性に立脚した啓発活動などをして、この事業というものを有用に展開をしていく、執行状況を非常に良くしていくことが必要かと考えております。この場合、啓発については、行政ではあまりないですが、「攻めの広報」ということが非常に重要なのかと考えております。

12 ページ、国と地方自治体については、設置主体が国という形と地方自治体ということで、非常に公的なのというところで広報はダブるのではないかという議論があるかと思えます。現実問題としては、いろいろな資料を作ること。これは国のほうで作ったものを自治体が活用するなど、現状、そういったことが不十分ですので、その改善というものは非常に必要なのかと考えております。しかしながら、国のほうでやはり、こういった大きなトレンドを作っていく。そして、広報施策、先ほど申しました、攻め、ストーリーを作っていく。そして、先ほどの流れを作るといようなことまでは国がしかりやっていく必要があるのかなというように考えております。

自治体においては、地域によっていろいろな問題がありますので、ここを予算としては確かに少ない金額ですが、保健所という既に経常的な経費として運営している組織がありますので、そのスタッフをうまく活用して、啓発を進めること。これは非常に大事なことかと思えます。他の施策と連動しながら例えば、保

健康センターで健康づくりをやっているときに、一緒に肝炎の検査を受けましたか、といったようなことをやることは非常に大事なことです。そのときのツール等というものが必要になってくるのかと考えております。そのような形で、地方独自の展開というものを国指導の施策と連携しながら進めていく。こういったことは今まで少々おろそかにしておりましたので、この検討をしていかなければいけないのかと考えております。

13 ページの肝疾患連携拠点病院については、全国に 70 施設ありますが、70 施設で技術支援という形で市町村、保健所、この肝炎というものは、1980 年代に C 型肝炎というものが見つかって、治療も非常に進歩をしております。こういったことをさすがに保健所等の関係者でも、全てがアップ・ツー・デートの情報を持っているわけではありませんので、こういったところを市町村、都道府県の所にしっかりと技術的なことを支援していき、後方支援をすること。

一方で、右側ですが、医者、地域の医療機関、やはり専門が変わると、こういったものも分からなくなってくる。全国に肝臓専門医は 5,000 人ほどおりますが、この方々をどう活用していくか、そういった者を活用しながら地域の開業医とか、かかりつけ医と連携していくことが大事なのかと考えております。プロへの支援ということ。こういうことがあります。

その下の肝炎治療コーディネーターの養成ですが、これは一般の方で意識のある方、あるいは家族の方で肝炎でいろいろ苦しんで治った方々、あるいは NHK のアナウンサーなどもおりますが、こういった方々に肝炎の知識を持っていただき、セミプロとしていろいろ活動していただくことが大事だと思っております。それから左の下ですが、事業所といった所に最近では拠点病院が出向いて行きまして、保険者等の意識もありますので、そういった所で肝炎の知識というものを普及するような出前講座というようなものを展開している。専門に立脚した啓発というものも中心に行っております。その中で、幅広いミッション、中核機能、教育・普及、研究、受検・受診促進、こういったことを今、お話したことでしていくわけですが、いろいろとこれを五月雨的にやっていたわけですが、やはり地域の肝炎医療を牽引していくような場合のボディとして、しっかりと拠点病院を支援していく必要があると考えております。

#### ○行政改革推進室長

説明の途中ですが、5 分の予定でお願いしておりますので簡潔にお願いいたします。

#### ○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

はい。次の 14 ページには、そのためには要が必要ということで、肝炎情報センターの機能強化を図ろうとしている資料です。

15 ページは、拠点病院について相談支援機能というものが唯一の指標として、2 万件辺りになりました。しかし、これはプラトーンに達しておまして、昨年来この指標というものを増やしていかなければいけないことを考えており、複眼的

な評価として右側にあるような機能を指標にしていく必要があると考えております。

16 ページは、そういう意味で、KPI の再設定ということが我々でも必要かと考えております。執行していく上で、相談の件数という単眼的なものではなく、早期検査、早期受診など、教育、そして自治体支援、相談支援、コーディネーターの相談等というものは非常に大事ですので、こういったものを指標にしていくことは必要と考えます。

17 ページの事業の課題点ですが、拠点病院向けの事業としては、やはり専門性、掘る方向のいろいろな仕事というものがあるのかと。専門家は、それを掘っているいろいろと究めていくものですので、質の高い肝医療提供体制を改革していく。そのために肝炎情報センターを要にしていく必要があり、平成 28 年度を目標に、今、改革しているところです。また、都道府県については、普及と啓発は、やはり地域のエンジンとなっていくことは必要です。国と連携していろいろしていくこと、そして、何よりも陽性者の方が受療していく。この取組を強化していくことが非常に大事だと考えております。

我々でも、この KPI、拠点病院については、1 点でやっているものですが、これを増やすことで、一番最初に申し上げましたが、肝がんの死亡率の低下、これは一次予防として発がんを予防することを肝炎対策をやればできますので、プロセス目標として、肝炎、肝硬変をいろいろとターゲットとした指標を組み合わせることで肝炎対策を充実をして、肝炎対策を進めたいと考えております。以上でございます。

○行政改革推進室長

次に論点を説明いたします。

○大臣官房会計企画官

論点を御説明いたします。通しページの 19 ページの論点等説明シートを御覧ください。下半分に論点が 2 つ〇で書いてありますが、かいつまんで申しますと、1 つは、肝疾患相談センターについて平成 25 年度の約 1 億円の不用額が出ておりますので、経費の見直しが必要ではないかということ。それと併せまして、不用額が出ているから予算額を落とすと考えるのも 1 つの考え方ではありますが、肝炎のウイルスキャリアの方が非常に多いことを考えますと、むしろ、「受診」と「受療」の掘り起こしを行うことで、逆にその実績を引き上げていく、そういう必要性の端緒ともなるのではないかということが 1 つ目の論点です。

2 つ目の論点は、普及啓発事業についてですが、国が行っている広報事業と重複する部分について検証する必要があるのではないかということと、また、広報、普及啓発の関係の成果を測る指標をどうしていくかを、論点として掲げております。以上でございます。

○行政改革推進室長

それでは、質疑応答に移ります。時間が限られておりますので発言は簡潔にお願いいたします。また、見直し案も示されておりますので、それを念頭に御議論をお願いします。どなたからでも結構です。

○佐藤委員

確認をさせていただきますが、論点と説明シートの所で、今回の事業ですが、実施事業として①から⑬まで極めて多岐にわたりますが、先ほど御説明いただいたものをパッと見ると、例えば④の普及啓発事業、⑥のこれは多分、コーディネーター、⑫の相談センター、今回のここでの議論というのは、この辺りを柱にするという理解でいいのですか。医療従業者研修とか、就労に関する総合支援モデル事業とかという話は全く出てこなかったもので、⑬までありますが、今、私が説明した所が中心だという理解でよろしいのですか。

○大臣官房会計企画官

事務局からお答えいたします。この事業は、御指摘のとおり内容が多岐にわたっており、①から⑬までがこの事業の範囲で含まれております。全体は、行政事業レビューシートで御覧いただくことが可能ですが、本日御説明を申し上げたパワーポイントの資料は、その中でも論点に関係する特に深く吟味いただければと思うところを中心に、担当局から説明した次第です。

○佐藤委員

もう1つは、そのレビューシートですが、3ページの所で予算の流れが出ています。都道府県に流れているお金と、保健所、独立行政法人がありますが、今申し上げたように、今回の柱は、その拠点病院の機能強化の話と啓発事業だと思います。これはAからDまでありますが、それぞれどの形で対応していると理解してよろしいのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

この保健所と書いてあるものですが、保健所の設置主体は県と市があります。そのためこの都道府県という所で、都道府県の本庁がやる所と出先機関としての保健所がやる所があり、そこを市で保健所を持っていると、こちらの予算から出てくるという形です。

独立行政法人については、国の補助金は国立大学、国立病院機構とか、こういった所は国でしか出せませんので、補助金はそのような形です。都道府県から委託という形で拠点病院の医療機関に、そのお金がいつているという形です。

○佐藤委員

つまり、拠点病院に関して言うと、このBの独法もあるので、それからAを介してCは拠点病院に対するお金の流れで、多分、Aの中には今言った普及啓発事業も入っているという理解でよろしいですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

そのとおりでございます。

○佐藤委員

分かりました。ありがとうございました。

○増田委員

今、御説明いただいた肝がんに至るまでのプロセスは、すごく遠大なというか、結論が出てくるのが、その効果というのが20～30年先ですよと言う。全体像を通してなのかなという、実際に予算の執行の内容を見ると、そうではなくて、先ほど委員がおっしゃったように、幾つかの項目に限られていることになると、やや問題点をそこで絞り込まなければいけないのかなと。ならば、実際にこの予算の執行を行われたことによって、効果はどう測定しているのか。これは20年先、30年先に肝がんになる患者さんが今に比べてパーセンテージが低くなります。それは大分先の話になるかと思いますが、現実、予算執行がされていて、執行額の内容、例えばパンフレットを作るとか、地方自治体に対する補助を出しているとか、独法でやっている検査に対してこういう体制を望む、それに対する指標として、取り扱った患者さん、検査をした患者さんの数で測っているのか、そこで検出された実際にキャリアというか、持っている方が何人出たということでは測るのか、何かそういった測り方、評価の仕方ということはお考えになっているのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

検査ということになると、拠点病院からのお金ではありませんが、これは検査をどれだけ受けていただいたかが、まず1つの指標となると考えております。これは一番最初の検査の形になると思います。そして、陽性の方が先ほど申し上げたとおり、重症化予防という形で、初回の精密検査は去年からのものですが、これからこれがどのぐらい活用されているかということで、検査から次へ移っている方が分かるということです。

また、本日は拠点の話ですので、拠点の話等々で話させていただくと、現状は相談支援ということで、相談のことが1つのKPIで使われていただけています。それを本日のパワーポイントで書かせていただいているとおり、例えばコーディネーターを養成した、養成してもその後に支援をしてあげなければいけない。そういった方々の相談は実は相談件数にも入っておりません。患者さんからの病気の相談だけです。それからコーディネーターは地域によってどれぐらい養成しているのか。これは都道府県で養成する形、大体委託を受けて拠点病院がするような形が多くありますので、養成した結果というもの。それから、やはり自治体とかからは分からないことが多いので、地域によってはかなり相談が拠点病院にくることを聞いておりますので、これも残念ながら統計として取っておりませんが、こ

れから取りたいと思っているものは、市町村の多くはドクターがいませんので、こういった所から技術的な相談がどれぐらい相談センターにきているかをしっかり見ていくことが、その拠点病院の機能がどれだけ充実しているかが見えるのかと考えております。

○増田委員

実際の予算の配分というか、執行額が独法にしても地方自治体にしても、金額が出ておりますが、交付の金額はどのように測定して、実績報告があってそれを配分するのか、それとも、事前に定額で配分しているのか、その辺はどうなのでしょう。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

一応、この予算の所で、計画が事前に出てきたものについて、こちらのほうで支出しているという形です。ですから、都道府県の場合は、我々が50%、都道府県が50%の補助金を出している。独法の場合は、国の独法ですが、国立大学と国立病院機構です。ここは我々から100%で出ております。実績をもう少し勘案した形というのは組み換えていく必要はあると考えております。

○太田委員

この事業そのものではなくて、もう少し大きな肝炎全体について伺いますが、今、肝炎関係の支出は国から出ているものはどのぐらいあって、この治療法に誘導することによって節約できるというか、直接的な経費だけかと思いますが、例えば健康で暮らすことができるものの価値とか、そういうことは除いて、直接的な経費としてはどれぐらい効果的な施策なのでしょう。まず全体像をお聞かせください。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

分かりました。資料8ページの所が若干補助になるかと考えております。一応、肝炎対策全般としては、今年度の予算は172億円、それから補正予算の繰り越しが34億円で、206億円ほど有る形です。この中の全部が、どれぐらいの効果があるかということはありませんが、先般「インターフェロンプリー」という治療は、飲み薬で肝炎が治せるという画期的な治療薬を、これを我々の対策にも入れました。これをラフな形ですが試算をしました。これが入ったことで、いろいろな経済効果がどれぐらいあるかということについては、おおよそ200億円ぐらいです。これは薬剤費を差し引いた後、薬剤費もここに乘せると、1,000億円を切るぐらいの金額が将来にわたって浮く形になりますが、純粹に言えば200億円ぐらいが浮くような形で、1つの薬の効果として見るとそれぐらいのものが出てくる。ただ、この中には「労働強度」、労働者がこれによって働けるということの経済生産性というのは加味しておりませんので、働けるようになれば経済効率はもうちょっと上がるのかと考えております。

○太田委員

とすると、純額で 200 億円と。これは患者さんで言うと何人の計算ですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今の薬はC型肝炎のものの一部になりますので、その患者さんが 47 万人、50 万人を切るぐらいいる方々を治療していく形です。当然、他の方々もいますが、とりあえずこの薬は今の時点で薬事承認が取れて、効く部分について一部をやらせていただいたものです。

○太田委員

とすると、こちらのプロセスというか、受検して検査していただき、徐々にこういう治療のプロセスに入っていただくということで、一人当たり平均どれぐらいの節約になるのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

申し訳ありませんが、その試算はしておりませんので何とも言えませんが、50 万人で薬だけで、検査の試算になっていません。単純に割ったのでは数字が出ないという形になってしまいますので、お答えがちょっとできない状態です。

○太田委員

つまり、こちらに誘導すると全般的には費用の節約になるということを確認して、今、広報をおやりになっていると思いますが、そうすると 1 人こちらに誘導すると、幾ら節約できるという指標があって、それに対してこの広報をやると何人が検査に誘導できると。そのうち、大体陽性になる方が何人ぐらいいる。だから、この広報の 1 円当たり、これだけの効果があるというようにもってこないと、施策的に妥当かどうかの評価はできないのではないですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

おっしゃるところ、そうだと思います。指標として、やはりそういった形の考え方というものは必要なのかと考えております。たまたま我々は薬についてはやっていたが、それ以外については、正直に申し上げますと、今、やっておりませんので、今にお答えをした次第でございます。

○太田委員

ただ、試算するまでもなく効果があるはずだと考えられるぐらい大きい数字だと。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

そのとおりです。直感的な話で大変恐縮ですが、肝炎のウイルス検査は科学的

に確立されたリスク評価だと考えております。これで陽性の方が肝がんになると、世の中でお酒を飲むと肝がんになると思っている人は多いのですが、これは嘘でして、ウイルスが体においてお酒を飲むと進行が早くなるというものです。そうすると、これが陽性になって、例えば治療法がないものでしたら意味はないのですが、画期的な薬から、それからB型肝炎のほうもウイルスを抑える薬がありますので、治療に最後まで持っていけば、これを抑えることができると。つまり、この病態が肝硬変から肝がんに移行することを抑えることができるということです。大変直感的ですけれども、早くアクセスし、しっかり治療にアクセスして手遅れにならないければ、ほぼ100%止められると言っても過言ではないのではないかとこのように信じております。

○太田委員

もちろん、人の命とか、健康な生活というのはお金に換算できないのですが、金額ベースでいっても、まず間違いなくこちらにいけば節約になるということですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

当然でございます。肝がんの治療になると、非常に大きなお金がかかります。今、頭にある数字で申し上げますと、肝炎の場合の、いわゆる肝硬変とか、これが病院に行ったときの治療費は、何十万円も毎月かかるものではありません。しかし、肝がんとか、がんになると非常に何十万円単位でかかります。つまり、ここで止まるということは、その後ろにいかないということです。この時点でも何十万円という数字が、差が出てきますので、間違いなく経済的効果はあると考えております。

○太田委員

その薬を飲まれている方は、ほぼそのままいけば間違いなく肝がんになるというわけではないと思えますが。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

薬を飲んでウイルスを無くせば、肝がんには今の新しい薬などは、ほぼいかないという形になると思えます。

○太田委員

それは理解しましたが、逆で、薬を飲まない人は全員肝がんになるわけでもない。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

おっしゃるとおりです。ウイルスがいる方、薬を飲まない方という中でウイルスがいて、発症の年齢によってひょっとしたら、そもそもの寿命のほう先にく

る方もいらっしゃると思います。しかしながら、仮にそれが発症率ということで、死亡率は9.7とか、2.5という形になってはいますが、このような数字でやったとしても、少なくともその1個当たりで治療費は先ほどのが引いてあり、安くなっているわけですから、その部分をかけるというものは非常に効果になるのかと考えております。

○太田委員

かなり数字ではっきり出るように聞こえるのですが、これは試算はされていないということですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今の時点ではしておりませんが、是非してみたいとは考えております。

○太田委員

もしこれが本当に大きな効果があるということであれば、広報をしてパンフレットを作ることによって、幾らの節約ができるというのは、かなり迂遠な方法ですよね。本当に確実な金額として出るのであれば、強力に推進する何か他の方法を、広報がベストとは限らない可能性もありますので、いろいろな方法で推進しないといけないと思います。その数字が分からないけれども、多分、間違いなくやったほうが良いから、とりあえずその広報でリーフレットを作るといって、やはり政策目的と効果測定というところがきちんとされていないような印象を持つのですが。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

おっしゃるところは、そのとおりのところはあります。本日の指標の中で、今、相談件数とか、そちらのほうの非常にマイクロなところで今お話をさせていただいた次第ですが、やはりパッケージで肝炎対策の推進と考えたときに、広報というものは、やっているかやってないのか分からないところも確かにあります。例えばチラシ1枚でどのぐらい効果があるのか、それは今の前提条件の一人当たりとかが出れば、この割り方や掛け方で出ると思いますので、それは必要なものと考えております。今後の指標としてやはりそれは組んでいかなければいけないということで、大変申し訳ございません。今の時点ではいい加減と言われると、確かにそうかもしれませんが、その必要性を感じている次第です。

○太田委員

相談を受けた1人が、その後、最終的に受検になって、陽性になる確率はどれぐらいでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

ここで言っている相談は、病院の医療相談ですから、陽性で病院に来て治療に

入っている人だけになっております。ですから、このインデックスは正直申し上げると、今の議論の中のものとはあまり役に立たないものだと考えております。

○太田委員

そもそも、陽性の方だけなのですね。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

そうです。

○太田委員

分かりました。ありがとうございます。

○栗原委員

この肝炎の対策というのはとても重要で、かつ、取組の意義が高いものだと思います。事前の説明のときもありましたが、最大級の感染症で、かつ、早期発見か早期治療をすれば治るものということだと思います。そうすると、拠点病院を中心にしてどう治療するかということ以前に、どう予防していくか、どう発見されたキャリアの人を受診させるかというところの、事前のステップ1、ステップ2というところがより重要なのではないかと思うのです。この事業そのものではないかもしれませんが、やはりそういうところを全体に俯瞰して、肝炎対策や広報はやっていくべきではないかと思います。

そうすると、まさに潜在的なキャリアをどう発掘するかという中で、保健所での健診などがありました。企業や健保組合さんのこういった肝炎ウイルス検診の普及啓発の取組をもっと推奨すべきなのではないかと思います。現に各企業の健診などでは、肝炎のウイルス検査はほとんど項目に入っていないし、人間ドッグでも、B型肝炎、C型肝炎をどれだけオプションで設定しているかという、半分ぐらいの健診機関しかない。拠点病院だけで済む話ではなくて、もっと身近な所の病院が取り組む、あるいは企業が取り組むことが非常に重要ではないかと思いますので、そういった観点で広報や自治体の見直しをしていただきたいと思っています。

その観点からすると、2つ、この事業について改善すべきではないかと思うことがあります。1つは、まさに顕在化されたキャリアの人が、実は自分はキャリアなのだけれども受診しないという人が相当いると。そこに対しては、もっと身近な都道府県や市町村という自治体が果たす役割が非常に大きいのではないかと思います。2つ目は、拠点病院が拠点病院だけで何か受診者を抱えるということではなくて、もっと周辺の病院と病病連携、病診連携をしていくべきだと思うのです。そういう方向で啓発の費用、あるいは拠点病院の活動費用を重点的にやっていくべきではないかと思いますが、そこについてはいかが思われますか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

ありがとうございます。今おっしゃられましたとおり、特に事業場というのも非常に大事だと考えておりました、昨年からですが、そういった所をターゲットとした国レベルでまずシンポジウムを開催する。日経新聞等に協力していただく。経営者たちの大きい所にまず理解してもらおう。そして、そういうことをやることで、実際問題、肝炎のウイルス検査をやっている所もあります。ただ、これはまだまだ少ないですので、その検査をやっていることが、いわゆる肝機能検査、GOTやGPT、ガンマGTPといったものと混乱しているところがあるので、ミクロなレベルですが、ここを少し意識は全体として変えなければいけないのではないかと。そして、経営者の方々も健康経営というものが今盛んにやられているわけですので、この中で健康経営銘柄等、この肝炎ウイルス検査というのはその中の項目には一応入れていただいていますので、意識を持っていただいて導入していくような形。そして、健診の場などをうまく活用できるような形で、簡単な形でウイルス検査をやって意識を持ってもらう。健診の結果を返すときに、例えばこういった我々が作った少しドキットとするようなリーフレットで認知していただく。そういったことがまず必要なのではないかと考えております。

それから、そういったことを進めながら、当然、病院のほうで、専門医以外の方々も全く知りませんとなってしまうと話になりませんので、拠点病院がしっかり連携することは非常に大事なのではないかと考えております。拠点病院に紹介をして、また、開業の先生に治療の細かいところは戻すようなスキームは、実はインターフェロンフリー治療などでも、私どもの補助金では専門医の診断書を最初は求めておりますが、その後は開業医等で、経過を専門医と連携してやってもらって、必要なところで専門医の治療をやっていくという形でも十分だという仕組みを作らせていただいております。これが正しく病病連携、病診連携という形になるかと考えております。病院と診療所の医療連携というのはなかなか進まないところがあるのですが、肝炎については、少し知識があるというか、少し意識のある先生、あるいは多くの先生も、肝炎の患者さんを1人で抱えていても、自分ではできないかもしれないと思ってくれる節がありますので、連携をしっかり進められる素地はあるのではないかと考えております。

こういう形をやりながら、特に開業の先生や自治体がいろいろなことを言っていく。例えば、先ほども申し上げましたが、肝炎のために保健所に行くというのはなかなかなくても、他のことでは行くことがありますので、そういったときに、保健師さんなどが「肝炎の検査はどうですか」とか、市町村の保健センターで体を動かしたりしているときに「あなたどうなの」などと言ってもらおう。これも普及啓発の1つですので、こういったこともしっかり進めさせていただくようなことがこれからは必要で、そういったものが分かるような指標も確かに必要なのではないかと考えております。

#### ○上山委員

ちょっと教えてください。17ページの見直しの方向性の所です。1「事業の課題点」の(1)肝疾患診療連携拠点病院向け事業です。拠点病院間で格差が生じて

いるというのは、特に大きな理由は、こういったところにあるのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

一番大きいのは、やはり肝炎の疾患は西高東低という形の分布になっていますので、やはり地域でそれが大きな話題になっているような所、例えば佐賀県、関東では山梨県といった所は非常に多く、こういった所は自ずと意識が高くなる場所があります。その中で拠点病院の格差は、やはり病院の中の立ち位置というのも若干あるようですが、これを均てん化を図って、やはりそれなりの数はいるわけですので、やるためにいろいろとやっていかなければいけないという認識を持っておる次第です。

○上山委員

具体的に見直しの視点として、これに対して全国どこでも質の高い肝炎医療や相談を受けられるよう、全体の水準を引き上げるとか、肝炎情報センターの機能強化を図るといったのは、具体的には何をされるのですか。それはどのような形で予算に反映されていらっしゃるのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今、相談支援センターというものを70か所に設置しているということが、この何年かです。ですので、これからは、単なる相談件数、患者さんに何件受けましたということではなく、その相談は患者さんだけではありませんので、先ほども申しあげました自治体等を支援していく。これは自治体のほうで場合によっては意識が低いようなことがありましたら、拠点病院から後押しをすとか、事業場のほうに一部、拠点病院は出前講座でお話に行っている所がありますので、こういったような形。それから、保険者の皆さんなどと話をしているような所もあります。こういった形の、いわゆる相談というものは今までは病気の事、患者さんの事だけだったものを広げていくことが必要なのではないかと。

あとは特にコーディネーターです。一般の方を少し教育して後押しする部隊になっていただいているようなものが、多い自治体ですと500人、600人と養成している所があります。この方々は、なったきりですと、なかなか自分1人では支援ができませんので、こういった方々を後ろから路次で支えてあげるようなことが拠点病院には求められるのではないかと考えております。

○上山委員

具体的に教えていただきたいのですが、例えば今回はコーディネーターを増やすのですか。拠点間の格差があるところをどういうふうにして埋めるといったのを、大きな理念ではなくて、数字をもって具体的なお話で聞かせていただきたい。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

まずコーディネーターについては、それなりにできている所は増やす必要はありませんが、まだ100などといった所もありますので、そこは増やす必要があるだろうと考えております。

それから、自治体等との連携が非常に弱くなっている拠点病院もありますので、こういった所が自治体の相談等を受けていけるような形を体裁として作っていくことが必要だと考えております。

○上山委員

体裁を作っていくというのはどういうふうにするのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

まず、特に都道府県とは、お金をもらっていますから大体つながっているのですが、市町村との連携が非常に希薄です。市町村が拠点病院に連絡をするなどということはほとんどない所が多いですので、そういった対策は何をすればいいのか、あるいはどこに肝臓専門医がいるのかなどといった情報提供を拠点病院がしっかりしてあげられるような形を作るということです。

○上山委員

具体的には。ですから、どういうふうに、そういうシステムを作っていくって、それにどのようにお金が要るのかということをお聞きしたいのです。書いてあることや、滔々と述べられていることは理念としては分かるのですが、具体的にどうされるのかというのが全然分からないので、そうすると、予算が適正かどうかを判断しろと言われても分からないのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

分かりました。金額としては大して大きくはないのですが、今言ったようなことは、例えばそういったフェイス・ツー・フェイスの場を作るとか、あるいは出前で行くとか、多くは相談支援センターに人材が確保できれば回せるような中身になっていると考えております。ですので、例えばこれでイベントで何百万かかりますよといったものではなくて、例えばそこで使うツールや、そこにいる人材が行かなければいけませんので、そういったところを、今既に見ているお金が。

○上山委員

先ほどから、格差があるというような話があるので、であれば、格差がある所にどういうふうに、例えばそういう場を作るのでも、人を増やすのでも、機材を増やすのでもいいのですが、その辺りのところを具体的な数字、施策とそれに必要な金額等示していただいて、それで見込まれる効果を挙げないと、本当に抽象的な議論だけであまり判断しようがないと思うのです。事業自体、非常に重要なのは分かるのですが、どうも細かなところが見えてこなくて、何をすればどういうふうに求めているところに達するのか。視点はいいのですが、具体的施策が書

いていないと、予算なんて判断しようがないですよ。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

そうしますと、多分、具体的というと、19 ページにある実施事業というものが一つ一つの項目になるのではないかと考えております。

○上山委員

この事業というのは既にあるわけですよ。それで、その中で例えばそれだけあっても十分に、完全に予算を全部使い切っていないとか、相談件数も十分に増えていないと。それで見直しの視点があって、こうしようということになります。見直しの視点は結構です。では、それに対して具体的にどういうことをするのですか、それに対してはどれだけのお金が必要なのですかというところを説明いただかないと、どうしようもないですよ。要は、判断不可になってしまうのです。

○佐藤委員

今のに絡むのですが、まず、社会的な意味としては非常に重要である。別にこの肝炎対策が駄目だという人は多分なくて、非常に多岐にわたるので、どこから切り口があるのかなと思っているのです。基本的には、恐らく問題意識として一番強く持たれるのは啓発事業絡みのところで、特に、検査も大事なのですが、陽性だと判断された人がなかなか受診してくれないという、この受診のところはどうやって持っていくかというところが重要なのだと。何となくそこまでは見えるのですが、そこから先が分からなくなるのは、例えば、拠点病院というのは、どちらかという待ちというか、つまり、陽性で何らかの理由で相談に来た方々に対応するというのには構わないのだけれども、セミナーを開くというのは分かるのですが、例えばその陽性の患者に対して積極的に拠点病院からアプローチすることは多分きつとないですよ。

あと、保健所や市町村という言葉が出てきますが、ただやはり、陽性かどうか分かっているのは、ある意味、保険者のほうだったりすることもありますし、企業だったりしますよね。だったらむしろそちらのほうに、もう少し受診行動をお願いするように促したほうがいいのではないかと。あと、パンフレットなどではなくて、今時の人は、多分 SNS などで若い人は見ますよねとか。誰にどういう形でアプローチするのかということが、やはり具体性が今一ちょっと見えていない。もし格差があるとしたら、その辺りのアプローチの仕方が地域によって違うことが何か格差の原因になっているのか、いや、実は全然関係なくて、もっと根本的なところで何か問題があるのか、そこも見えていない。やりたいことは何となく分かるのですが、要するに、どうやってそれを実行可能にしていくのかという、その戦略というか、道筋がちょっと見えていないというので、こちらも評価しようがないかなと思っているのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今の広報といいますと、国のから何からのが全て入ってくるわけなのですが、自治体ごとに、例えば Web や SNS でやるという形というよりは、国全体のもので、今、実際に Web、SNS というものを少しやっております。こちらはもう少し充実しなければいけない、フィールドを作っていかなければいけないと考えております。

自治体レベルでと言ったときには、まず少なくともある保健所機能、保健センター機能というものを最大限に活用していくことが1つ目に必要だろうと。それから、今おっしゃったとおり、そのセグメントをどこに持っていくかというところは非常に大事だと考えております。そのときに、使用者は実は結果は基本的に知らないはずですので、保険者というところには働きかけを始めたところという状態で、これからが大事なセグメントになるのではないかと考えております。ただそこは、アプローチの仕方として、都道府県等でもやりますが、中心となるのは国という形でやっていくことがどうしても中心になるのではないかと考えております。

○井出委員

9 ページにあった公衆衛生対策としてこういう事業をやることはよく分かりました。教えていただきたいのは、17 ページの御質問が他の先生からもありましたが、右側の2番の都道府県向け事業普及啓発の中で、先ほども最初のところに御説明いただいたのですが、国といわゆる自治体のやる広報などには、広報だけではないかもしれませんが、ある程度ダブリがあるのだという認識をお持ちで。仮に広報は国が全部やるかどうかは別としても、そこは整理をしたほうがいいと私は思っています。

ただ、そこに書いてある見直しの視点の認識は、何回か今言われていますが、例えば国のほうで大きな広報をやりながら、自治体などでは保健所などでスタッフが啓発というか、啓蒙というか、アドバイスをしていくという流れ、住み分けを強化しようという、そんな感覚でよろしいのでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

それは今、1つの大事な方法として保健所等のスタッフといった専門職がおりますので、こういった方々を活用するというの一番最初に考えているところで。費用がそれほどかからないものですので、それは必要だろうと考えております。

資材等といったものが、各場所でみんなゼロから企画しても余計なお金がかかるだけですので、ある程度の資材を我々どもで共通化して、それを応用できるような形にしていくのは、これからは必要ではないかと考えておりますので、最初に御指摘のところも直す必要は十分にあると考えております。

○行政改革推進室長

議論の途中ではありますが、コメントシートの記入を先生方には進めていただくようお願いいたします。記入が終わりましたら担当者が回収に伺いますのでよろしくようお願いいたします。

○太田委員

これはアウトカムは最終的に肝臓の疾患で亡くなる方を減らすということだと思いますが、この事業としては2つある。1つは、まず受けてもらう。検査を受けてもらって陽性かどうか調べてもらう。もう1つは、陽性だと分かった人に治療を受けてもらう。2つを追っているわけですが、どちらがメインなのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

昨年の夏に、陽性と分かっているのに受診していない人が最低53万人いるという推定が出ました。ですので、新しいトピックとして、そこが注目を浴びてきたということで、これからだんだんそちらのほうの比重を増していかなければいけないと考えております。しかしながら、とは言え、陽性の人がいなければその話になりませんので、この2つは連動するのだろうと。今まで、検査を受けてくださいだけを言っていたわけですが、それですと、検査を受けて、結局、治療に結び付かなければ無駄遣いになりますので、この2つをバランス良くやっていかなければいけない。しばらくは、陽性の方が受診をしてくれということに力点を置いて、こちらのほうをしっかりと知らしめていかなければいけないのではないかと考えています。

○太田委員

今は、検査を受けて陽性だと分かった人に治療を受けていただくのがポイントだと、この事業の主要な目的だという理解でいいですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今、現実に53万人から120万人と言われてしますので、この人たちは少なくとも早くどうにかしなければいけないという意識がありますので、そうなります。

○太田委員

例えばシンポジウムを1回すると、その53万人のうちどれぐらいの方が治療を受けられるようになるのでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

シンポジウムは、検査を受けてくださいというよりは、昨年、今年と予定しているものは、保険者の方や事業主の方を集めて、まず意識を持ってもらうというもので、それを、またこれも推計をしていないと言えればそれまでですが、それで、検査を受ける人がどれぐらい増えるという形は、私たちの念頭になかったので考えていませんでした。

○太田委員

例えばコーディネーターを養成すると、1人のコーディネーターの方が増えることによって、何人治療を受けていない方が受けるようになるのでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

統計は取ったことがありません。これは取らなければいけないものだと思いますが、やはりコーディネーターの方が何人かいるという所で、検査に行きましたといったようなことはよく聞く話です。ですので、その数はと言われると、実は分かりませんが、複数名の方、あるいは多い方、NHKのアナウンサーに佐賀などではやっていただいています。こういう方がテレビの中で言っていただくことは、測れませんが、それなりの効果があると考えているという抽象的な答えになります。

○太田委員

私は、大きなピクチャーとして、肝臓の全体の啓発によってコストが下がる、あるいは病気になる方が減るとするのは素晴らしいと思うのですが、とりあえず何か効果があるだろうと思うからやってみているけれども、効果を測っていないし、実際のところ効いているかどうか、多分効いているという感覚以上のものはないと、そういうふう聞こえるのですが。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

現実、今、数値として、これがどれぐらいの効果という数値を取っていないという事実ですので、太田先生のほうではそのような捉え方をするのは、我々どものやり方というものの、その指標の取り方を変えていかなければいけないのかという認識でいる次第です。

○佐藤委員

何が言いたいかという、まずはコーディネーターの話だったので。例えば、コーディネーターにそもそも何を求めているのか。例えばアナウンサーや有名な方になってもらうということは、恐らくある種の啓発活動ですよね。もっと意識を喚起してもらおうと。それが受検率か受診率か分かりませんが、その向上につながる。ある種の意識の喚起。

ただ、もう1つ、多分先ほどお話があったのは、もう少し専門的な知見をもって何か支えてあげるとか、何か受診を具体的に後押しするという役割なども期待されているような御説明だったのですが、そもそもコーディネーターというのは、一体何を期待していると理解すればよろしいのでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

コーディネーターの場合は医療職などの方ではありませんので、基本的には、

受診勧奨、要は、こういう検査があるから受けてみなさいと無関心層に言ったり、あるいは、陽性だという方々がいたときに、病院に行きなさいという、その入口のところの後押しです。

先ほど専門的と言ったのは、拠点病院が医療関係者に対してそういったような知識を持たせていくことが、また1つ大事なことだというような話で差し上げたところでは。

#### ○佐藤委員

そうすると、コーディネーターの方というのは、まず有名人はきっと役に立つでしょうけれども、他に一体どんな方を。例えば保健センターの方ですか、自治体の方ですか。つまり、後押しをする立場にいる人でないといけないと思うので、使用者なのか。どんな人がこのコーディネーターの立場に立って、そういう後押しをするのか。具体的なイメージとしてはどういった人なのでしょう。

#### ○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

例という形でよろしいでしょうか。例えばこういった方々がやっていますというのは、保健師さんなどがなっているものもあります。それから、我々のこの保健の世界では、保健推進員と言いまして、自治会推薦でそういった活動をして、赤ちゃんが産まれたときにいろいろと指導などを行っているおばちゃんたちですが、こういった方々がなっていたりする所もあります。要は、そういった少し意識のある方々、場合によっては企業の方々が入っている所もあると聞いておりますので、そういった方が、何かしゃべる機会があるとき、あるいは自分の活動している中でそういった後押しをするというような形を想定しております。

#### ○佐藤委員

例えば、先ほどの保健センターの利用もそうですし、今のコーディネーターの利用もそうなのですが、やはり具体的に、例えばサラリーマンで忙しくて、陽性なのだけでも受診行動をためらっている人だとすれば、そういった人たちに一番アプローチできるのは、一体どんな人間たちで、多分、忙しすぎて保健センターには行かないだろうと考えると、もしかしたら保健センターではなくて他の所かもしれない。では、この人たちを後押しするためにはどんな人がコーディネーターになったらいいのか。保健センターを利用する方々、もちろん高齢の方々から子育て世代までいろいろとあると思うのですが、ではどういう方々をターゲットに受診行動を促したらいいのか。何かそういう、受診をなかなかしてくれない層がいるわけですね。意識が低いのか、忙しいだけなのか分からないですが。そういう人たちにどのようにしてアプローチしていくのが一番効果的なのかを考えて、コーディネーターの養成や保健所の活用というのはあるのでしょうか。あるいは、とりあえず保健所があるから使ってみようという雰囲気なのか。その辺りをもう少し教えていただいてもいいですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

あるから使ってみようというのはちょっと乱暴すぎて。ただ、その活用をしない手はないというのが本音です。では、この専門家たちをどこに差し込むかというのは、おっしゃるとおりで、今、一番ターゲットとして、働いているお父さんたちは恐らく一番こういった情報に到達しにくいのではないかと。これが昨年辺りから考えてきたところなんです。そうしますと、保健センターや保健所に一番縁遠い方々ですので、昨年からはセミナーという形が事業場を念頭に置いたものになってくる。そして、まだ本日は話しておりませんが、健診機関も、そういうときには大事なパートになってくるのではないかとということで、その辺りのアプローチを進めている次第です。

さらに、事業場の中でしたら、大きい所では専任がいますが、産業医の方々にもアプローチをしていかなければいけないというような認識を昨年からは持ってきて、今年から取り組み始めた次第です。例としてはそんな形で、意識は、企業などで働いている方々に保健センターで幾らやっても到達しないところがあるので、そちらのほうのアプローチも開始しなければいけないと思っている次第です。

○佐藤委員

確認ですが、それは今回の事業の見直しの中では、まだ織り込まれていないという理解ですね。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

まだそれは入っていません。KPIの中に見直しの話として事業場への出前講座などは、それをやっているということ、私どもも不勉強で知らなかったところがありますので、それを昨年からのいろいろ見直している中で、こういった形をもっと機能として付けていくべきではないかと考えている次第です。

○栗原委員

今回の議論を聞いていて、何となくプレーヤーがすごく限定されていて、70か所の拠点病院と、保健所と、都道府県あるいは市町村という自治体だけですが、予防から治療と考えると、予防という部分でまさにキャリアだということが分かったのに受診しない人たちがいるということが、今、大きい問題として顕在化してきたので、そういう人たちが例えば都道府県に1つか2つぐらいしかない拠点病院に行くのはなかなか大変で、では保健所に行くかということも必ずしもそうではなくて、やはりもっと身近な地域の医療機関に行くということをもっと勧めるべきではないか。そこが自治体などが果たす役割ではないかと思うのです。

そのときに、実は2,700ぐらいの肝機能の専門医がいる病院があって、先ほどの話ですと5,000人ぐらいの専門医が現にいます。その人たちが何でこのプロジェクトにあまり関わらないのだろうかと思うのです。ですので、もっと地域の病院にかかってもらう、あるいは地域の病院でどこがそういったことを受け入れてくれるということをもっと地域の病院に働きかけるということ、この事業の中

でやられたらいいと思うのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

一応、検査をやるときに、自治体で委託医療機関として、検査を医療機関でできるようにしている所は大変多いです。ですので、そういった意味では、検査を最初にそういう所に入る。近くの病院で委託している所はクリニックなどでもありますので入ることがあります。その先生が地域の専門医です。それが先ほど先生がおっしゃった2,700か所、5,000人の専門医というところにつながって、拠点病院にすぐ行くということは現状でもありません。ですので、私の説明が拠点に偏りすぎた形でしたので、拠点にみんなが行くようなニュアンスを取られたかもしれませんが、現実としては、地域の病院、そして、例えばその近くの病院で専門医がいる病院がありますので、そういった所に紹介されて行っているような形をやっております。

ただ、これがまだ見えるような形が不十分ですので、我々としては、拠点病院に、そういったものがもう少し分かりやすくしてもらいたいような形、それから、底上げ、一般の開業の先生が抱え込んだりしないようにすること、こういったことを教育としてやっていくことが必要だろうというようなお話をしていた次第です。しかしながら、御指摘はもっともですので、そういったところはしっかり対応を、より充実させる必要はあると考えております。

○太田委員

陽性だと分かったのに治療していない人が、なぜ治療を受けていないのかという理由は分かっているのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

かいつまんで聞いているところだと、今、インターフェロンフリーという治療は、飲み薬で治るのはつい最近できたわけです。前のインターフェロンの治療は非常に苦しい治療で、入院もしなければいけない、注射をして治療するものでした。さらに、治るのも90何パーセントということではなくて、6割や7割といった形です。場合によっては副作用として鬱になる人もいます。治療が怖いということが1つはあるのかと思います。

それからやはり、長いコースで病気になるということがイメージできていないことが根本にあるのではないか。例えば、急に熱が出るなどすれば医療機関にすぐ行くのですが、熱も出ない、痛くもないとなれば、結果がプラスだったところを、健診の結果がそこが少しハイライトされているだけで、世の中ではGOTやGPTや脂肪がどうだということを非常に熱心に言いますので話題に挙がらない。そうすると、重要性が認識できていないということも根本にあるのではないかと考えております。

○太田委員

2点なのですが、1つ目はまず、新しい治療法が分かっていないと。これは、新しい治療法について徹底的に広報すれば、ドラスティックにその数字が上がるということですよ。それも、陽性の方に集中して。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

陽性に限らず言っていたほうが、そもそも検査を受ける人も増えると思いますので、そのほうがいいのではないかと考えております。

○太田委員

それはやらないよりやったほうが良いと思うのですが、とりあえず、陽性だと分かっている人が治療を受けることが一番効果的なわけですよ。だとすると、陽性だと分かっている人に集中して、今度の新しい治療法は痛くないよと、治るよということを徹底して広報するという上で、このコーディネーター、その他の方法が一番有効だという感じがしないのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

有効だと思っております。そういったものを何がしかのツールを作って言っていけるような形に持っていかなければいけないと思っております。そのときに、コーディネーターや専門職などがいろいろいる所は、コーディネーターが、そういったことを井戸端会議で、こういう治療があるのですよという口コミは非常に効果があると考えております。

○太田委員

実際に効果が上がっているのかは測定されていないということですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

申し訳ございません。そのとおりです。

○上山委員

広報の、国と地方の役割のところ、12ページでしたか、「地方自治体による独自の広報施策」とあるのですが、広報の予算は1,700万円ぐらいですか。そうすると、都道府県で割ると40万円弱ぐらいですかね。独自というのは、要は国がやった場合と違うところはこういったところになるのですか。非常に乱暴なのですが、これは国が全部やったほうが効率的なような気が個人的にはするのです。地方自治体が住民に近い所にいるというのはよく分かるのですが、特段、地方ごとでやっていることが、現状、大きく変わらないのだったら、国が全部やってもいいのではないかという気がするのですが、そこはどうなのでしょう。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

40万円、これは国と自治体がまた40万円入ってまいりますので、1か所当た

り大体 100 万円ぐらいになると思うのです。広報などをするとき、自治体がやるもので、人件費はスタッフでもういるという形ですので、恐らくこの費用は、資材などになるのだろうと考えております。この資材というのは、共通化を図ることで確かに圧縮はしていくのではないかと考えております。とは言え、印刷のコストなどは出てくる。それからあと、啓発の何かのミーティングをやるというときの非常に細かなお金ではありますが、そういったものが必要になってくると考えております。ですので、金額は確かに非常に少ないものかとは考えておりますが。

○上山委員

ポイントは、自治体独自のものは実際には何がそんなに独自なのかと、地域地域で何がそんなに違うことがあるのかなと。例えばシンポジウムをやるとしても、中身的には全国そんなに変わらないのではないかという気もするので、そのところはどうかというのが質問なのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

シンポジウムは全部の自治体ではやっておりませんので。

○上山委員

別にシンポジウムに限ったことではないのですが、要は、そんなに独自性が地方地方によって変わってくるものなのかなというのが大前提としての質問なのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

一例という形になってしまいますが、例えば山梨県などでは独自の予算で、肝臓のコードを測るファイブロスキャンというものがあるのですが、全国にはまだあまり利用していないものを県内の健診機関などに独自の予算で補助をして導入しましたと。そうすると、それは残念ながら使いこなすには非常にいろいろとやる必要があるということというようなこと。それから、こういうものがありますよということは、他の地域ではありませんので、知らせたりするといったところで、あくまで1つの例ですが。

○上山委員

山梨県が、確か肝炎の人が多いのですよね。ウイルスのキャリアの人が多いとこの間のお話であったと思うのです。一生懸命取り組んでいらっしゃるの立派だと思っておりますが、例えば今おっしゃった機器は、山梨県でしか使えないものではないわけですよね。山梨のウイルスキャリアあるいは肝炎が発症した人に特殊にテーラーメイドで作られたというものではないわけですよね。要は、お金はたくさん出しているというのは分かりますが、そこは別に、全国的に見て山梨が独自の機械を作っているわけではないですよね。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

独自の機械は作っておりません。ただ、独自に導入しているというのはあると思います。

○上山委員

独自に導入はいいのですが、やっていることが全部、基本的にはそんなに地域ごとで。注力はもちろん違うとは思いますが、やはり患者が多い所は注力すべきだから、自治体でも予算を重点的に入れるべきだと思いますし、場合によっては、別途考えることはあり得るのかなとは思いますが、全体の広報として、そんなに地域の独自性がないのだったら、中途半端に1,000何百万だけ自治体というのではなくて、国で一括してやったほうが、やはり効率的なのではないかと思うのです。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

保健所などでいろいろな資材をまくというものを、全部国の広報の予算でまかなうのは恐らく無理ではないかと考えております。その金額を全部国が肩代わりしてやるという形は。地域によって優先順位が確かにあるわけですし、そうすると、どうしても発症率が高い所などが熱心になるのはおっしゃるとおりだと思いますが、そういった意味では私どもは、説得力がないのかもしれませんが、必要なのではないかと考えている次第です。

○上山委員

1点だけ言わせていただくと、今、1,700万円ぐらいで半分が自治体を持っているという話だと、1,700万を増やしてもそれほどのインパクトはないのではないかと思うので、それほど今の御回答もいかがなものかと個人的には思います。もう結構です。

○佐藤委員

各自治体にとってみれば、肝炎に対して強い問題意識を持っている自治体もあれば、そうでもない自治体もあり、あるいは先駆的な取組をやろうと思う自治体があれば、そうでもない自治体がある。それはいろいろあっていいと思うのですが、やはり基本的には自分たちのコストでやらないと、検査のための高額なあの機械も欲しい、この機械も欲しいということになりかねないので、補助率2分の1ということではありますが、しかし、あまり自治体のやっていることを一生懸命全国に普及させる、山梨は自分たちの判断でそういうことをやっているだけであって、そこは自治体それぞれに自分たちで考えさせることであって、あまり後追的にそれを普及させようとか、何か、自治体がやっていることを側面支援したいという気持ちは分かるのですが、でもやはり、それは彼らが自分たちでお金を出すからこそ、自分たちで一生懸命考えて、自分たちにとって何が一番優先順

位が高いかということを考えてやることなので、あまり補助率を上げたり、補助金をやったりすると、本当に必要なことではないところに事業が拡大してしまうということもあるので、そこは少しメリハリは要るかなという気がしました。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

国単独でやると、私は、逆に国のものが単独で100%来たというときもその懸念はあるのではないかと考えております。たとえ半分でも出させることは必要なのではないか。確かに金額の問題として大したことがないと言われればそれまでなのかもしれませんが、そこで出させることは非常に有要なのではないか。

○上山委員

多分、私と佐藤先生がおっしゃっていることは、違った側面から言っているもので、同じようにお答えいただいても仕方ないのではないかと考えているのです。佐藤先生がおっしゃっているのは、地方でやるべきことはきちんと地方でやりなさいという話です。私は、この事業としては、広報ということに限って言えば、別にここでそんなに各自治体ごとで違うことではないのだと思うのでやればいいのではないかという話です。各自治体ごとで課題として、例えば、先ほどの山梨であれば、山梨にウイルスキャリアが多いということであれば、そこは当然、自分のお金で力を入れてやりなさいというようなお話だと思うのです。ここで言っている広報というのは、またちょっと別に1千何百万だけ渡して、基本的には同じパンフレットを渡すわけですよ。最初の御説明だと、資材は基本的には同じ、国で作られたものというお話をされていらっしやいましたよね。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

資材の版を作ろうという形で考えておまして、いろいろ何か写真を撮って使おうとすると、その許可などが必要になりますので、そういった余計なお金をかけさせないような形にする必要があるのではないかという形です。

○太田委員

陽性の方が53万人とおっしゃいましたが、どなたが陽性なのかは皆さん分かっているわけですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

分かりません。これは推計数です。疫学の推計で見た数字です。

○太田委員

だとすると、この人とこの人が分かっているから、その人にアプローチすればいいというわけではなくて、どこにいるか分からない53万人にアプローチしようということですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

アプローチをするときに、おっしゃるとおりになると思います。今この人がという紐付きには、検査の結果はなっていないので、我々はその方が陽性ということ把握しておりません。

○太田委員

そうすると、コーディネーターの方はどうやって陽性であるかもしれない人にアプローチするのでしょうか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今やっているやり方では、病院や検査機関といった所で相談を受けていたり、そういったことをすることで分かる形です。あとは、外の場合は、陽性だからではなくて、受けていない前提のアプローチを一般的にはしているのだと思います。受けていない方に検査を受けてもらって、検査を受けたという話になれば次の切り口に入るのだろうと考えております。

○太田委員

陽性の方を把握するというのは、何かいろいろ、プライバシー、その他で難しいということですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

一部の自治体で我々の研究班と一緒にあって取り組み始めているのですが、匿名化を図って陽性というものが分かるような形を始めております。こういったものがだんだんできていきますと、今おっしゃったような、そろそろ行ったらどうですかとか、何かダイレクトメールが直接入るとか、そういった効果的なことができるのではないかと。ただ、全国的に見ると、それが全部ではないということですので、把握ができていないというお答えを最初にした次第です。

○太田委員

できていないというのは、法的、倫理的には可能だけれどもやれていないという意味ですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

プライバシー等の、この感染症の場合は、それになった、ならないということでは、我々どもの法律等の中で、肝炎のウイルスは特別な、急性感染症で、ここで人にうつすということがありませんので、社会防衛という側面が薄くなります。労働強度ということはあると思いますが。そういったことから、登録して、この人がこうだとかなどというような一番強烈な感染症という形ではありませんので、そういった意味では強制的にというのは難しいことだと考えております。

○太田委員

それによってドラスティックに、予算というか、支出は削減できるわけですよね。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

この人にとりまのピンポイントでできれば、余計なお金はかからないものだと考えております。

○太田委員

一応、プライバシーや各種の問題が仮にないとなれば、全員に強制的に検査をして、陽性の人を把握して、陽性の人に「治療を受けてください」と強く働きかけるのが一番効果的な方法だと思うのですが、それがとれない、あるいはそれに近づけるところで、ここまでは許されるけれどもここから先はプライバシーその他で無理だというラインがあるのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今、研究等で構築しているものでは、データを扱う所を、医療従事者といったところが握らないような形にすることで構築をすることが一部できています。ただし、本人の同意が必要ですが。同意を取ってそこまでやればできるのではないかと考えております。

○太田委員

その場合のほうが、広報でやるよりもコスト的に効果的だというような気がするのですが、そうでないということは確認の上で広報をされているのですか。

○健康局疾病対策課肝炎対策推進室長

今、実はその言っているものも、実証的に自治体に働きかけをして、手を挙げてもらったりして、広げる努力をさせていただいております。それをやっている所では、広報はピンポイントで入れられますので、それを今、取り組ませていただいている次第です。

○太田委員

ありがとうございました。

○行政改革推進室長

それでは、予定の時間を大分過ぎましたが、とりまとめをお願いいたします。とりまとめ役から評価結果及びとりまとめコメント案の発表をお願いいたします。

○井出委員

それでは発表させていただきます。まず集計結果です。「廃止」0名、「事業

全体の抜本的改善」3名、「事業内容の一部改善」2名、「現状通り」1名となりました。各委員の先生からは、「成果指標として受検、受診の増加を掲げ、拠点病院、自治体の啓発活動の目標とすべきである」「受検率、受診率の地域差の要因分析と、分析結果に応じた対策が必要である」「具体的な施策に要する予算の提示が必要である」「見直し案の具体化を進めることが必要である」などのコメントがありました。

それでは、私から評価結果案及びとりまとめのコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては、「事業内容の一部改善」が妥当であると考えられます。

とりまとめコメント案としましては、「まずは事業の費用と受診、受療の効果として、節約されうる医療費を中心とする本事業の効果をしっかりと分析したうえで、見直し案にある肝疾患診療連携拠点病院の役割に応じたKPIの再設定、肝疾患診療連携拠点病院全体の水準の上げや、肝炎情報センターの機能強化を通じて拠点病院間の格差の是正を図ることや、都道府県が行う普及啓発事業と国の広報事業との連携を構築し、役割分担を明確にしてコスト削減を図ることに加えて、保険者の立場から取組を促す仕組みについても検討すること。また、地域差の要因分析を踏まえて、陽性キャリアの受診に結びつけるための具体策を十分検討していくことが必要である。」とさせていただきます。

ただいま、評価結果案及びとりまとめコメント案を提示させていただきましたが、委員の先生方、御意見はございますか。

○上山委員

「抜本的改善」が3票だったのに「一部改善」というのは、どういう御判断なのでしょう。

○井出委員

私の認識では、「抜本的改善」が3名ということでしたが、「事業内容の一部改善」が2名、そして、「現状通り」が1名ということでしたので、「一部改善」という案を御提示した次第です。

○上山委員

加重平均したということですか。

○井出委員

「現状通り」という。

○上山委員

であれば、私は評価を「廃止」に変えさせていただきます。

○太田委員

私も「廃止」に変えさせていただきます。

○上山委員

明らかに3通という最大多数があるのに、それをリスペクトしないような判断であれば、去年もそうだったのですが、やはり非常におかしいと思うのです。加重平均ということであれば、私は「廃止」に変更させていただかざるを得ないです。

○太田委員

昨年10幾つ事業があって、7事業で意見が割れたのです。それを全て甘いほうに判定したとりまとめ役であるという方が、今年も選出されているということについて、会計課の御意見をお伺いしたいのですが、いかがですか。

○大臣官房会計企画官

私どもとしては、個別の票数が割れたときの処理については、割れ方によっていろいろな処理が必要になりますが、いずれにしましても、とりまとめ役の先生に適切にまとめていただき、かつ、このとりまとめ案について、改めてこの場で今のように議論をして、最終的な評価結果を決めるという仕組みですので、まさにそういう議論をいただければと思います。

○太田委員

昨年、相当それで問題があるとりまとめだということで議論になって、30分以上もめたケースが2件も3件もあって、最後までとりまとめ役の先生が意見を変えられないので、とりまとめ失敗となった事例が3件ぐらいあったと記憶しております。

前述の場合には、相当異論が出たけれども、そのまま押し切られて、甘め、甘めの判定になってきた。それが10何件中7件あったというのが昨年の事例です。そういうことのないようにと、フェアな判定をするようにという前提で今回始められて、同じ井出先生がとりまとめ役で、今回、既にその兆候が出ている。これは、きちんと行政事業レビューに取り組んでいると会計課の方は考えられていますか。

○大臣官房会計企画官

私どもとしては、今の繰り返しになってしまいますが、票数が割れたときの判定の最終的な判断については、とりまとめ案をとりまとめ役の先生から御提示いただいて、それを改めて6人の先生方で御議論いただいて最終結論を下すという仕組みですので、その中で最終的な判断をつけていただければと思います。

○上山委員

先ほど、どうして「事業全体の抜本的改善」が3票なのに「一部改善」ですか

と言ったときに、何かどこかから、「現状通り」があるからという声が聞こえてきましたよね。あれはとりまとめ役の委員ではないと思うのですが、どなたがささやかれたのでしょうか。

○増田委員

私のほうからお答えいたします。「現状通り」と言いましても、私も但し書きに書きましたのは、やはり効果の測定がまだ明確ではないということと、実際にこの啓発活動をどういうふうに展開していくか一考を要するだろうということです。ただ、当該事業を根底からやり直すというのはかなり無理があると。これは、ならば方法論は何なのだと問われ返されたとしても明確な答えができないということになれば、まだまだ試行錯誤を続ける必要があるのではないかと。そういった意味で、現状の延長線上で工夫をしていただきたい旨の注釈を付けて、現状案ということに私はチェックをいたしました。

○上山委員

ごめんなさい、私がお聞きしたのは増田先生が入れられた理由ではなくて、誰かが、「現状通り」があるから「一部改善」でいいのですよというアドバイスをささやかれたと思うのです。それはどなたかというのをお聞きしたかったわけです。今、最終的に決められるのはとりまとめ役の方だとおっしゃいましたが、どこからか、とりまとめ役以外の方がアドバイスされているので、それはどなただったのでしょうか。

○大臣官房会計企画官

ささやいたといいますか、私が申し上げました。

○上山委員

ではとりまとめ役の方ではないじゃないですか。

○大臣官房会計企画官

それはすみません。先生、この事業を公開プロセスというプロセスは非常に短時間で評決をまとめる、しかも非常に多岐にわたる議論を先生方のコメントなりとりまとめに反映させる必要がありますので、相当、事務的な大変さがありますので、そういう面でサポートとして私ども事務局が集計作業などを行っていますが、それで、その集計作業に当たった事務局としての考え方を申し上げた次第ですが、いずれにしても、繰り返して恐縮ですが、このとりまとめ案について。

○上山委員

それでは改めて聞き直します。事務局の方はそういう形で集計されたということで、ではとりまとめ役の井出先生はどうなのですか。

○井出委員

分かりました。様々、今、御意見をいただいて、他にはよろしいでしょうか。それでは、今、御意見いただきましたので、私なりの1つの判断をさせていただきます。私は、「事業内容の一部改善」で妥当であると判断しておりますが、今、各委員から御意見をいただきましたので、集計結果は「廃止」が0、「事業全体の抜本的改善」が3、「事業内容の一部改善」が2、「現状通り」1ということ、それから、各委員からもコメントをいただきまして、恐らくそのコメントの内容、あるいはコメント案については特段この中で、ここはこうしろという御意見はいただかなかったようです。最終的な評価結果ということについては、御意見をいただきましたので、これはレビューの実施要領にもありますが、「事業全体の抜本的改善」と、票の数ということではなくて、これは私の判断ですが、「事業全体の抜本的改善」にさせていただきたいと思っております。いかがでしょうか。

○太田委員

今後の判断のために伺いたいのですが、今後とも加重平均された上で、判断が甘め、甘めに振れるようであれば、それを考慮して、我々がきつめ、きつめに出す必要があるのですが、その点、バイアスは従前どおりあるのですか。それとも適正に判断されるのですか。

つまり、10幾つの事業で7つということになると、もうそろそろ統計的に明らかに有意にバイアスが掛かっているのです。そこまで明々白々にバイアスが掛かっているものに対して、我々がフェアに判定しては最終的にフェアな判定にならないのです。その点はいかがなのですか。今後ともバイアスが掛かり続けるのですか。

○大臣官房会計企画官

バイアスというふうに御批判、御疑念を持たれたことに関しては申し訳なく思います。今回の3票、2票、1票という票でしたので、加重平均というか、点数計算をして割り算をしたわけではありませんが、3票対3票のときに、何というか緩いほうに寄せたというのとは少し違うとは思っておりますが、いずれにしても、このような御批判を受けることがないような票決になるかどうか、なっているかどうかということは厳しく自問しながら進めたいと思っておりますので、それを前提でよろしくお願い申し上げたいと思っております。

○太田委員

では、今後はフェアに御判断いただけるということでよろしいですか。

○大臣官房会計企画官

フェアというか、何と申しますか、票数と票決結果の対応関係について、疑念を持たれないような事務処理を進めたいと思っております。

○上山委員

念のための確認ですが、基本的には今みたいな加重平均という形が第一選択肢にあつて、内容を見て、その上で判断されるというような形には今後はなつていくと考えておいたほうがいいのでしょうか。そういうわけではないのですか。

○大臣官房会計企画官

必ずしも加重平均ということではありません。コメントの内容として、まさに抜本的という、根元から見直すというものと、例えば本事業で言えば、拠点病院という存在そのものの在り方を見直すなどという意味での抜本的なものかどうかといったコメントの中身も見ておりますので、必ずしも票決結果の何票何票の加重平均でつけるものではありませんし、今後ともそこはつけないつもりですが、いずれにしても、最多票の3票に対してリスペクトがという点は、非常に御不快に思われた点は申し訳なく思います。

○上山委員

票のとりまとめは、当然、事務方の方がサポートされるのは、この短い期間なので当たり前の話なので、それはそれで結構な話だと思います。それで、事務方の方がまず素案として加重平均でこれにしましたということを井出先生におっしゃられるのも、それはそれで結構だと思います。でも最終的に、おっしゃられたとおり、井出先生が結論を出されて、井出先生の見解でということであれば、先ほどのような横からそっと加重平均などというのは、今後はなしということをお願いできればと思います。最初に井出先生と事務方のほうでとりまとめを相談される時に、そういう考え方に基ついてこういうふうにされていますと。それを御両方で話し合われるのは勝手だとは思いますが。

○大臣官房会計企画官

承知いたしました。

○太田委員

過去に同数だったときに、7件、甘いほうに倒れているという、少なくとも昨年はそうだと理解しております。決して「廃止」にしない。「抜本的改善」と「一部改善」なら、必ず「一部改善」にすると、そのような予断を持って公開プロセスを進めるといことがあれば、公開プロセスそのものの意義が失われると思います。もしそういうことであれば、事前にお知らせいただければそのつもりで対処いたしますので、よろしく願いいたします。

○行政改革推進室長

ありがとうございました。本事業については終了といたします。次の準備ができるまでお待ちください。

(担当部局入替)

○行政改革推進室長

本日の2つ目の事業である「長期失業者等総合支援事業」についての説明をお願いします。説明時間は5分間を厳守でお願いいたします。

○職業安定局首席職業指導官

長期失業者等総合支援事業について御説明いたします。お手元の資料の28ページをお開きください。この事業は、民間の職業紹介事業者を活用し、就職活動をしているにもかかわらず、1年以上の長期にわたって失業している長期失業者の方を対象に、キャリア・コンサルティング、グループワーク、メンタルヘルス相談、求人開拓、職業紹介、更に定着支援といったような支援を行い、官民が力を合わせて就職を実現していこうという事業です。民間のノウハウを活用しようということで、都道府県労働局において毎年、企画競争方式で事業者の選定をしております。

28ページの中程に書いているように、民間の方にやる気になってもらえるようにということで、委託費の支給方法を工夫しております。具体的には、まず、支援を行った人数に応じて、基本支給額の20万円を支給しております。更に、1年以上の雇用が見込まれる就職をし、3か月以上定着した場合に、追加支給額を支給しております。その際、民間の事業者が求人開拓に熱心に取り組んでもらえるようにということで、民間事業者が開拓した求人の場合には40万円、それ以外の場合には20万円ということでお支払いすることになっているところです。

それから、実施の地域です。平成26年度は15地域でしたが、今年度は9地域に縮小したところです。

29ページが支援のイメージです。ハローワークで何度も相談した上で、支援対象者として適切な方を選定し、民間事業者に送り出し、このページの図の真ん中の下の辺りにいろいろ書いている支援を受けながら、就職活動を行ってもらいます。支援の期間は最大で6か月です。平均の支援回数は、延べで27回ほどになります。更に、就職後は3か月間の定着支援を行うという仕組みになっております。

32ページを御覧ください。この事業の実績です。⑦に就職率を示しております。これは、とにかく就職した人の割合ですが、最初は55%であったのですが、年々上昇し、平成26年度は75%になっています。④の単位当たりコストですが、先ほども御説明しましたように、スキームでは1人当たり最大60万円ということなのですが、追加の支給については、一定の要件を満たした就職をして、3か月以上定着した者に対してのみ行うということで、実際の単位当たりコストというのは、25万円ぐらいということです。こちらは年々上昇しておりますが、これは就職率、職場定着率が上がってきていることによるものです。33ページはアンケートの結果です。「役に立った」とおっしゃっていただいております。

35ページは現状の分析です。上のほうの表に示しているように、本事業の就職1件当たりのコストは37万円です。真ん中の表ですが、有料職業紹介事業

者の就職 1 件当たりの手数料の料金額を載せております。こちらは 95 万円です。下の表は、本事業の応札企業数で、2 社程度で、支給額の見直しを行った場合に手が挙がらなくなることも予想されるかと思えます。

36 ページは失業者数の推移です。下のほうで色が出ていないのが長期失業者です。完全失業者数の全体の減少幅に比べれば小さいですが、長期失業者も減少傾向にあります。

最後に 37 ページの見直しの案です。長期失業者が減少しているということから、対象の地域を長期失業者が多いと考えられる地域に重点化するとともに、対象人数を縮減することを考えています。私からの説明は以上です。どうか、よろしく願いいたします。

○行政改革推進室長

次に論点を説明いたします。

○大臣官房会計企画官

論点説明シートは 39 ページです。下のほうに「論点」とあり、2 点ほど指摘しております。

1 つは、本事業は 1 人当たり最高 60 万円をかけて就職支援を行っているのですが、事業創設当時と比べ、雇用失業情勢が改善しておりますので、委託費の 1 人当たり支給額が適切であるかの検証が必要ではないかということが 1 点です。

もう 1 点は、平成 27 年度、今年度の事業は東日本大震災の被災地域や長期失業者が著しく多い地域など、9 地域を選んで実施地域を選定していますが、雇用情勢の改善、長期失業者の減少を踏まえて、実施地域や事業規模の見直しが必要ではないかということです。よろしく願いいたします。

○行政改革推進室長

質疑応答に移ります。時間が限られておりますので、発言は簡潔にお願いいたします。また、見直し案も示されておりますので、それを念頭に御議論をお願いいたします。

○井出委員

37 ページの見直し案ですが、こうして見直した場合にレビューシートの、今度は平成 28 年の要求になるわけですが、どれぐらいの予算を組んでいくという予測をしているかを教えてください。

○職業安定局

お手元の資料の 38 ページを御覧ください。都道府県別の長期失業者の数を推計で出しておりますが、今後には当たっては、長期失業者の多い地域等に限定して事業を実施していきたいと考えており、具体的には、そもそも長期失業者の数の多い東京、大阪、平成 27 年度も実施している中で北海道、福岡の 4 地域に限定

して、対象者を精査の上、平成 28 年度の予算要求をしていきたいと考えております。

○増田委員

前回、現場というか、東京の業者を紹介というか、説明を受けたのですが、地域的に業者を選定していますと紹介方法とか、チャンネルのあるなしとか、微妙に違うのではないのでしょうか。その辺はいかがですか。

○職業安定局首席職業指導官

方法として、企画競争方式を取っているということもあり、それぞれいろいろと工夫はいただいております。ただ、私どものほうで仕様をお示しして、その部分についてはそのとおりにやっていただくというようにしておりますので、私どもとしては、それぞれ工夫はしていただきつつ、しかしながら事業としてここはやってほしい、お願いしたいというところについては、その水準以上をやっていただく形にしているつもりでございます。

○増田委員

こういった業者に紹介をするというのは、ハローワークで長期に失業している方を何人か選定して、紹介しているというお話で、そうすると請けた業者はどこかでジョブハントをして、そのスペックに合うような仕事を紹介するという説明を受けました。実際に追いかけていくのは3か月という期間で、その先はどうかというのと、あまり長くは追いかけていないという説明も受けたのですが、実際に長期で失業されている方たちが最終的には正社員としてどのように定着していったかまでは、追いかけてはいないということですか。

○職業安定局首席職業指導官

この事業ですが、まずは何とか就職に漕ぎ着けるまでということで、更になるべく支援をするのであれば、また、就職も何でも、少しでも働けばいいというのではなくて、少しでも質が高いほうがよいということで、定着などについても、私どものほうは定着した場合は追加支給というスキームにしているところです。メインの部分は最初の最長で6か月までの、何とか就職できるころまでに持っていくということです。その後も、しかしながら、せつかく就職したのだからということで、3か月間はしっかりと定着支援させていただくということです。

○増田委員

長期ということになると、まず失業保険は切れてしまっていて、収入が他にないとなると生活保護になっているのかなと思うのですが、そういった点で、こういった支援をすることの経済的効果といったことは、生活保護になるよりは自分で稼いでくださいといったほうが、よりプラスだということでこの金額も弾き出しているということですか。

#### ○職業安定局

この長期失業者等総合支援事業で就職をした際の平均賃金が、約 242 万円というデータが出ております。これを基に、もし 242 万円の年間所得として、1 年間にどれぐらいの税収等、所得税、住民税、労働保険、厚生保険、健康保険などを幾らぐらい支払うことになるかということ、1 人当たり約 49 万円の税収等を支払うということになります。

逆に、失業状態のまま生活保護に陥った場合には、1 人当たり、年間に 96 万円の生活保護を受給することになりますので、就職しないままであれば、1 人当たり年間に約 145 万円の社会的損失が発生していると検証しております。

#### ○佐藤委員

この事業のポイントは民間委託することの効果だと思うのですが、仮にこの長期失業者、なかなか就職先を探すのは難しいという方々が、民間を使うことによってハローワークよりも就職率が高いという理解でいいのか、曲りなりにも追加で最大 60 万円のお金を出しているわけですから、就職率が高いのか、定着率、先ほど平均賃金が出ましたが、平均的な賃金も比較的高いところに就職できるという検証があるのでしょうか。実際に効果は高いと認めているのかどうか。

#### ○職業安定局首席職業指導官

この事業ですが、委託したからといって委託しっ放しというのではなくて、ハローワークと民間とが協力し合って、就職に漕ぎ着けるという事業です。対象にしているのが、これまで就職活動を行っていたにもかかわらず長期にわたって仕事が決まらない状態が続いていた、そういういろいろな課題を持っている方です。そういう方に対する就職率あるいは定着率ということを見ると、私どもとしては一定程度の成果は上げていると見ているところです。

それから、先生がお尋ねになられたうちの賃金ですが、そこまでは把握していません。しかしながら、就職の中で、ただ就職というのではなくて、少しでもよい就職をということで、常用の就職、雇用保険に入るような就職ということで、追加の支給に当たってはそういうような要件もかけているところです。

#### ○佐藤委員

基本的には全国津々浦々というよりは 15 都道府県に絞ってやっているのですが、逆に、その 15 の都道府県とそれ以外の都道府県で同じような長期失業者がいたときに、実は民間を使っているほうが高かったとか、そういう比較調査のようなもの、あるいはハローワークだけを使っているケースと決定的な違いがあるというような定量的なもの、先ほど金銭的な話は出たのですが、定量的な評価というものは何かあるのでしょうか。

#### ○職業安定局首席職業指導官

定量的に何か比較をしているというものではありませんが、そもそもハローワークで相談をして、その際に、「これまで民間の紹介事業者を使って就職できなかったのを何とかしたい」という希望があるかどうかということも聞いているところです。その意味では、ある程度長期失業者の方がいて、更に、ある程度のまとまった人数ならできるようなグループワークなども有効だと考えられる方で、かつ民間を使いたいという方に対して行っているものです。

○佐藤委員

33 ページにアンケート調査の結果が出ていたのですが、民間を使うことによって一番役に立ったのは、「職務経歴書の記載方法習得」とありますが、これはハローワークでもやるような気はするし、「面接・自己アピール方法」もたくさんやると思うのです。ハローワークは公的な機関であるがゆえにうまく対応できないことがあっても、柔軟にできる民間だからこそ、こういうことができたのだとか、そういう具体的な話というのはあるのですか。

○職業安定局首席職業指導官

その辺りは定性的な話になるかと思いますが、ハローワークからは、こうした事業の対象ということで送り込もうという方は、普通の人に比べて応募書類の重要性を十分に理解しておられないであるとか、自分の職歴を伝えるに当たっていろいろな課題があるとか、通常のハローワークの窓口で行う支援よりも、より時間をかけた支援であるとか、あるいは就職活動を行う中で「自分はこうなのだから」ということで、世の中の状況に応じた柔軟な活動を行いにくい、そのように何らかにこだわっているとか、十分にいろいろな状況を理解していないといったことがある方で、そういったような方に対しては、ある程度時間をかけたり、あるいは多かれ少なかれ同じような課題のあるような方が、お互いにグループワークなどで心を開きながら就職活動に取り組むことが有効な方と考えて、送り込んでいるものです。

○佐藤委員

事前勉強会でも確認させていただいたのですが、長期失業者というのは、具体的には中高年が多いという理解でよろしいですか。

○職業安定局

はい。45 歳以上の対象者の方が過半数を超えております。

○佐藤委員

ハローワークを通じた中高年を対象にした支援事業というのは、他にはないという理解でいいのですか。

○職業安定局首席職業指導官

ハローワークでは、就職困難者対策をたくさんしております。例えば高齢者、障害者など、いろいろあるわけですが、この事業については、そういった属性別にどうかという対策ではなくて、端的に長期間失業しているという事実を切り口にした事業で、結果として蓋を開けてみると、今程申し上げたように、最も多い層は中高年の男性なのですが、言うなれば就職困難者のうち通常の属性別の対策では対処できないような方に対する対策で、そのような対策については、特にこの事業以外には行っていないところです。

○佐藤委員

ありがとうございました。

○太田委員

35 ページを見ると、こちらは平成 24 年度からスタートということですか。平成 24 年度は人数が少ないので、ここがスタートというわけではないのですか。

○職業安定局

平成 23 年度の補正予算で事業を開始したので、平成 24 年 2 月からスタートしております。

○太田委員

平成 24 年 2 月ということは、平成 23 年度ですね。

○佐藤委員

平成 16 年度から、「民間委託による長期失業者等の就職支援事業」という似たようなものがあって、たまたまホームページで見つけたら同じような中身だったのですが、前に同じような事業がありましたよね。

○職業安定局首席職業指導官

先ほど先生がおっしゃったように、他の対策の対象にならないような、就職活動を行っているにもかかわらず失業が長期化している方への対策という点では、おっしゃった事業もございました。

○太田委員

こういった属性の方について、ハローワークを通じて就職した方 1 人あたりに幾らかかっているかの試算はされているのですか。

○職業安定局

特にこの事業については、手間暇がかかる求職者の方ですので、一般にハローワークで求職活動されている方というのは、支援の内容も濃い方から自主的に活動できる方までいろいろいらっしゃるので、単純に比較することはできないとこ

るです。

○太田委員

ハローワークでは対応の難しい方が、平均 37 万円で、定着が何年ぐらいかという事は分かりませんが、1 年間普通に生活保護を受けていただくことと比べると、140 何万円の差が出ると。30 何万円ということは、1 人当たり 100 万円以上の税金が節約できているということになろうかと思いますが、もっと積極的にやる余地があるのではないか。また、それに応じてハローワークのほうがコスト的に効果的でないのであれば、ハローワークの人員規模を縮減して、民間に委託していく余地はないのかということを考えて、単純にどちらが効果的なのかということで比較できないかと伺った次第です。

○職業安定局首席職業指導官

先ほども申し上げましたが、民間にお願いしっ放しの事業ではなくて、支援している間もその方にハローワークからも必要な支援をし、事業者がどういう支援をしているのかもしっかりと見る。その意味では、官民が力を合わせて、それぞれ得意なところを生かしながら、難しい長期失業者の方に就職していただくという事業です。

○太田委員

今の御説明ですと、ハローワークがあってこそ成功だという御説明だと思うのですが、要らないという可能性はないのですか。民間のほうがドラスティックに効いていて、ハローワークのほうは効果的に、追加的な就職率をほとんど上げていないという可能性はないのですか。もしそうであれば、ハローワークを縮小して民間委託を増やしたほうが、全体的に就業の可能性も上がり、税金も下がり、みんながハッピーになるということはないのでしょうか。

○職業安定局首席職業指導官

私どもが労働局、ハローワークから聞いている限りは、しっかりと連携しての成果だと聞いているところです。実際に就職をする際についても、ハローワークの求人を使ってハローワークの紹介でという方もいらっしゃるって、そういう方のほうが多いわけですので、この事業があればというよりは。

○太田委員

それは長期失業者の方に限っても、そうですか。

○職業安定局首席職業指導官

はい。この事業の中でそういうことでございます。

○太田委員

ハローワークを通じて就職される方が圧倒的に多いのですか。

○職業安定局首席職業指導官

この中の委託費支給額の追加の支給の20万円の方というのは、ハローワークの求人を使っている方です。

○太田委員

とすると、追加の民間委託でこれだけの成果が出ているというのは、民間委託の過大評価だということですね。ハローワークの貢献部分がかなり大きい。その2つを分けるとどうなのでしょう。

○職業安定局首席職業指導官

実際には、その方には民間の支援も受けていただき、ハローワークの支援も受けてもらうような形で、またハローワークあるいは労働局が事業者に対していろいろなアドバイスをするというようなこともありますので、非常に分けにくいと思いますが、民間の力とハローワークの求人情報、求人、様々なノウハウといったものをうまく組み合わせての成果だと考えています。

○太田委員

事業が始まる前に民間の手助けがなかったときの就職率とか、あるいは、この長期失業者の対象にぎりぎりでなくてハローワークだけの支援を受けている方の失業率との比較などはあるのでしょうか。

○職業安定局首席職業指導官

その方がハローワークに来られて、どのぐらい「ここで決めよう」と思っているかということもありますので、一概にそれについて比べるのも難しいと思いますが、もともとこの対象にしている方というのは、それまでハローワークの通常の窓口の、普通の人と同じような支援は受けていたけれども、それでは就職が決まらないという方ですので、その方についてはプラスの部分があることにより、就職に結び付いたり、人によっては定着に結び付いていると考えているところでは。

○太田委員

年齢あるいは前職の所得など、いろいろな属性に応じて、その後の就業率、成功率は変わってくると思うのですが、そういうものをコントロール、統制したときに、民間に事業委託することによって就業の可能性あるいは定着率は上がっているのですか。もちろん一概には言えないことは分かるのですが、日本中でやっているわけですから、平均的にはどうなのでしょう。効果は測定されていないのですか。

○職業安定局首席職業指導官

例えばこういう属性の人についてはどうだということは把握しておりません。ただ、先ほども申し上げましたが、それまでは普通の支援では駄目だったというところにプラスして、民間でのグループワーク、キャリア・コンサルティング、様々な支援を組み合わせることで、課題を解決し、それまでは世の中の状況に合ったような求職活動ができていなかった方できるようになり、就職に結び付いたというような面がある、大きいと見ているところです。

○太田委員

確認しますが、かなりの驚きをもって伺ったのですが、求職者の属性によってどれぐらい再就職できるかということは一切確認されていないのですか。本当にハローワークでは属性によつての調査は一切されていないのですか。

○職業安定局首席職業指導官

現場では分析等を行っていると思うのですが、私どもが手元にそれを持っていないということで、問題意識をもって調べたものとしては、失業期間によってどうかということとは調べてみました。

これを見ますと、長期失業者の方の中でも失業期間が比較的短めの方のほうが、就職しやすいところはあったのですが、全体としてそれが大きな差という感じではありませんでした。また、定着については、苦勞された方のほうが定着しているのかなといった感じでした。ただ、全国を通して全体的にどうかということは、今私どもはここに資料を持ち合わせておりません。

○太田委員

現場では把握されているけれども中央に集まっていないので、政策立案には情報が生かされていないという理解でよろしいですか。

○職業安定局首席職業指導官

そのような言い方もあろうかと思いますが、私どもでは実際にどのような者を送り込むのかといったことをはじめ、私どもで設けた基準に沿った上で、現場での必要度がより高い者を送り込んでくれということをお願いしており、また、その際にきちんと効果が上がるようにと指示をしているところです。

○太田委員

それなら、どういう属性の人が、どういう状況なのかということ把握されていないのであれば、その基準が適正に作れないのではないですか。

○職業安定局首席職業指導官

この事業ですが、「この層がターゲット」というより、実際に求職活動を一生懸命に行っているけれども就職に結び付かない方が対象だという現実があるよう

なところがあり、その意味で、私どもでその部分の基準は設けているところですが、実際に運用する場合に、御本人が民間の事業者を利用したいかどうかといったことも含め、窓口でよく説明をし、判断をするという仕組みにしているところです。

○太田委員

失業期間を1年で切るのがいいのか、半年で切るのがいいのか、2年で切るのがいいのかということは調べていないので、どこが最適なカットオフラインかわからないということですね。こういう方について、民間事業に委託したほうが効果的なのかどうかもわからないということですね。わからないけれどもお願いした結果、効果が一定数出ているというお話なのですか、本当に。

○職業安定局首席職業指導官

まず失業期間については、長くなればなるほど、次の就職が難しいということがあります。それから、失業保険の期間といったものもあります。そういったものを勘案した上で、一定の基準ということで1年とさせていただいているところです。

○太田委員

この施策が効果的であったかどうかということは、どのように判断されるのでしょうか。基本的なデータや属性を調査されていないということは、民間に委託したほうがよかったのかどうか、あるいはもっと広い範囲で民間に委託したほうがよかったのではないかというようなことを、どのように事前に予測され、事後的にどのように評価されるのですか。

○職業安定局首席職業指導官

先生がおっしゃったように、定量的にどうかというと、持ち合わせているものはないわけですが、この事業に送り込むまでには求職活動を行ってきたにもかかわらず就職していない方ですので、そういう方が民間での支援を受けて就職に結び付いたり、定着に結び付いているところはあろうかと思っております。

○太田委員

いえ、政策の中には効果が非常に測りにくいもの、アウトカムが測りにくいものもあると思いますが、これは非常に明確に結果が分かるものですね。属性もデータが取れるものです。政策の中には曖昧にならざるを得ないものもありますが、これはいずれも取れるものですね。政策目的も具体的に立てているわけでもなく、事後的にも効果があったのかも確認できていないということで、これに費やす予算をどのように正当化されて請求されるのですか。「多分やっただろう」ということですが、測っていないということは、やったほうがよかったということは言えないわけですね。

○職業安定局首席職業指導官

先生がおっしゃるような定量的なというわけではありませんが、多分という話であれば、この事業がなかったらこういった形で就職したり、定着したりということにはなかなか結び付かなかった方々であろうとは考えているところです。

○太田委員

なくとも結び付いた場合がある、先ほどはハローワークの貢献も大きいという話ではありませんでしたか。

○職業安定局

この事業のスキームとして委託事業者に丸投げで行っているのではなくて、対象者については月に1回はハローワークに出頭し、職業相談等を受ける。それから、委託事業者に対しては、労働局から実施状況を確認等の上、改善の必要がある場合には指導をしてきており、そのように官民共同して長期失業者の就職支援実現に向けて取り組んでいるということです。

○太田委員

この事業がない場合と比較して、あった場合にどれだけの効果があったのかということは把握されていないということではよろしいですか。

○職業安定局

具体的には把握しておりません。

○太田委員

つまり、政策の効果は測定されていないということですね。他に測るのが非常に難しい事業はあると思いますが、これは非常に効果を測りやすい事業ですよ。

○職業安定局

1つのアウトプットとして、就職率という概念を使っているのですが、一般のハローワークは少し就職率の定義が違いますが、大体3割程度です。この事業については当初は低い就職率を目標値にしていたのですが、平成27年度は60%の就職率を設定して、事業を展開しているところです。

○職業安定局首席職業指導官

ただ、就職率自体は、どこでどういう形で就職を決めようかと思っているかにも関係することですので、一概にどこでだからということでは言いにくいところもあろうかと思えます。

○太田委員

個別のケースは事情が全然違うので一概に言えないことは承知の上で、平均的なお話を伺っています。これは全国の話ですから、統計的に平均的な話で結構だと思いますし、平均が不適切であれば中央値でも結構です。

効果が、3割が6割になるということであれば、もっと多くの属性の方を民間に委託したほうが、就職率は上がるのではないですか。その辺は全然フォローされていないのですか。

○職業安定局

就職率の定義がハローワークとこの事業で違い、この事業については何らかの形で就職をしていれば就職として実績を上げているわけですが、ハローワークのほうは基本的には4か月以上の雇用の定めのある者について、就職率としています。

○太田委員

就職率の定義を変えた理由はありますか。

○職業安定局首席職業指導官

この事業については、そもそも求職活動を長くしていたにもかかわらず仕事が決まらなかった方ですので、その意味では、とにかく就職に少しでも近付けば、また就職することができれば、その人にとってはある程度は前進だということもあり、この事業の就職の定義については厳しいものとしていないところです。

○太田委員

就職率の定義を変えたことによって、政策効果を測るときに単純に比較できなくなってしまうわけですね。効果が測れなくなることは分かっている、あえて変えた理由は何かあるのですか。

○行政改革推進室長

議論の途中ですが、先生方はコメントシートの記入を進めていただくようお願いいたします。

○太田委員

続けます。特段理由はなく変えられたのですか。

○職業安定局首席職業指導官

そもそも対象とする者が一般のハローワークに来られる方と異なることがありましたので、この事業により成果があったかどうかを見るという点では、いきなり正社員での就職というのではなく、就職すればというところで見ただほうが把握しやすいだろうという判断からです。

○太田委員

この事業の対象にならなかった人も、民間事業にしたら就職できた方もいらっしゃるのではないですか。

○職業安定局首席職業指導官

それぞれの方がどういった能力、経歴をお持ちかといったことによって、就職のしやすさは全く変わってくるものですので、今のようなお尋ねをいただいても、一概にはお答えしにくいかと思います。

○太田委員

まさに人によって違うので、属性によってどうなのかを把握する必要があるのではないですか。それを把握されていないのですよね。人によって、年齢、前職の収入、家族構成、どこか遠い所まで働きに行けるか、その他によって、就職率は変わってくると。私もそうと思いますが、それを把握されていないのですね。それで「一概には言えないから何とも言えない」という話は、まさに測っていないから何とも言えないのですよね。調べていらっしゃるから。

ひょっとしたら、この事業の対象になっていない方でも、もっと多く対象にすれば仕事に就けたかもしれないわけですよ。それはされていないということですか。

○職業安定局首席職業指導官

この事業の運営に当たっては、私どもはこの事業の対象となり得る者に対する効果について、いろいろ考えてはおりましたが、先生がお尋ねになられたような観点からは検討等をしたものではありません。

○太田委員

分かりました。

○栗原委員

この事業の支払い方として、キャリアディベロップメントを行ったというだけでなく、その後の定着率に合わせて費用を払うような形にしているのです。そういう意味では研修だけではないということは最終的な目的に照らしてかなっていると思うのですが、逆にそれが、定着率がどうだったかということの成果を示していて、これがハローワークではなかった場合にどうだったかということとの比較はできないのですが、これだけ手厚いキャリアディベロップメントをしても全体でいうと3分の1ぐらい、しかも3か月も定着しないという状況です。その中で、特に東京はもっと低い定着率だと考えると、かなりこれを行っていることの成果が限定的なのではないかと思うのです。

先ほどから太田先生が御質問されている、どういう属性の人をどう研修するかをきっちりと戦略的にやっていないというところが、1つの大きな問題かと思う

のですが、そこについては先ほどから御質問されていたので飛ばします。

2つ目に、どういう内容の施策をしているかというのと、1つは研修、もう1つは本当に職業を紹介するというところ、この2つをやっていると思います。最初のキャリアディベロップメントという研修でいうと、履歴書、面談の指導が中心になっていて、そういうことだけだとすると、果たして半年間かけて、かつ20万円もかける必要があるのかどうかとってしまうのです。専門技術を習得させるなどであれば、ある程度の期間や費用も必要かもしれませんが、この内容からすると、期間とコストをかけすぎなのかなど。6か月という中には求職の待機期間も含まれているような気がしますので、キャリアを再設定するという意味であれば、そういう研修としてももう少し期間とコストを短縮化することも十分にできるのではないのでしょうか。

その代わりに、本来どのぐらいの人が必要になるかということが把握されていませんが、むしろそういう研修を必要とする人がいるのであれば、間口を広げることも考えてもいいのではないかと感じました。

そこについてですが、20万円、6か月が果たして適当なのか、もっと短縮化して、必要な方にやるということもできるのではないかと思うのです。1つ目の質問です。

#### ○職業安定局首席職業指導官

いただいた御質問の前に、まずこの中での定着についてです。定着率の算出に当たっては定着しているかどうかではなく、追加支給分の委託費が支払われたかどうかで見ております。このため、定着はしていても、書類が整っていない、雇用保険に入っていない、定着支援をしていないという方については、定着率に入っていないので、これよりも数字は少しよくなるものです。

それから、行っている施策についてです。そういうことであればそんなに期間は要らないのではないかということでしたが、実際に行っている支援はキャリア・コンサルティング、相談です。その中では自身のキャリアの棚卸し、あるいは自分が自分のキャリアについて考えていること、思っていることについて、どうもそのやり方ではうまくいかない、ある意味でマインドセットする、あるいは生活面、メンタル面等がだんだん弱くなってきますので、そういった支援もしており、そちらのほうがいわゆる研修やノウハウ的なものよりも大きいと見ています。

また、期間については、最大で6か月ということなのですが、実際には6か月待たなくても就職できる人については、早く就職していただくということで、実際には3~4か月ぐらいの間に、とりあえず1回目の就職はされる方が多くなっています。

#### ○上山委員

平成27年度は対象地域を9に絞られるわけですね。

○職業安定局

はい。

○上山委員

それにもかかわらず予算が同じ金額というのは、どういう理由でしょうか。執行率を見ても、6割、7割と低いですよね。対象地域も絞って、予算の規模がほとんど変わらないというのは、どういったところに理由があるのでしょうか。

○職業安定局

この事業のスキームとして、事業の実施期間が2年間に跨る事業で、実際は当該年度の6月から各月ごとに、次年の3月末まで、10か月間、それぞれ月ごとに求職支援を行い、その後に就職したら3か月間は職場定着をすることになりますので、実際に事業が終わるのは次年度の11月末ということになります。平成27年度予算だけで見れば、変更はないということです。

○上山委員

いえ、次年度に跨っていても、減らせば減るでしょう。

○職業安定局

委託費の精算方法なのですが、事業が終わった後に精算することになっており、一番早くて次年度の4月以降に精算するというスキームになっているものだから。

○上山委員

今年度のものは前年度のものだから、まだ前年のものを引っ張っているということですね。

○職業安定局

そうです。

○上山委員

それでも、執行率は前年も低いわけですね。前年のものというのは、前々年度の結果のわけですね。今年度が前年度の執行率、執行額に比べて大きくなるというのは、どこに理由があるのですか。

○職業安定局

実は、まだ実績が出ていないものですから、単純に予算額を基に計算をしているだけですので、どうしても値としては大きく出てしまいます。

○上山委員

ごめんなさい、御説明がよく分からないのですが、平成 26 年度の執行額というのは実績ですよ。

○職業安定局

はい。

○上山委員

平成 25 年度も前年度の実績ですよ。そうすると、そんなに劇的に上がっていない限り、こんなに予算は要らないのだろうと思うのですが、これはどういった理由の数字なのですか。

○職業安定局

実際に予算を組むときには、いわゆる追加支給額である職場定着支援をした結果のプラス 20 万円、プラス 40 万円の対象者の方が基本的に。

○上山委員

分かるのですが、前年度、前々年度は、それはなかったということなのですか。平成 26 年度や平成 25 年度のものというのは。

○職業安定局

予算額の組み方として、追加支給額の 20 万円、40 万円について、就職者の方が全員受給できたものとして。

○上山委員

それは分かるのですが、仕組みとして、前年度と前々年度は違うのですか。前々年度は、後から定着率ということでのボーナスは特段なかったのですか。

○職業安定局

仕組みは同じです。

○上山委員

それだったら一緒ではないですか。後年度に遅れてくるというわけですよ。定着したら、その分が後から支給されてくるという話ですよ。

○職業安定局

はい、そうです。

○上山委員

それだったら変わらないですよ、仕組みが一緒であったら。そうすると、何でこの金額は減らないのですか。まして、今年度からは対象を縮小するというこ

とであれば、もっと減っていいはずだと思うのですが、数字がそのままというのはどういった理由になるのですか。

○職業安定局首席職業指導官

今年度減った分については、平成 28 年度の数字で減ったように見える。

○上山委員

それは分かるのです。2つ聞いているわけですよ。前年度から見ても今年度の数字は大きいですねと。今年度は減らすということであれば当然。全部が全部翌年度に払われるのですか。事業開始があったところでは、そこでは払われるわけではないのですか。

○職業安定局

精算行為自体は翌年度です。

○上山委員

全部翌年度なのですね。

○職業安定局

はい。

○上山委員

それにしても、前年度が 13 億だったのが、今期は 20 億というのは、どういう理由になるのでしょうか。分からないのであればいいです。

その上で、事業開始者数というのが 4,000 人ぐらいで、それに対して 1 年以上の完全失業者数が 89 万人です。そうすると、この事業というのは、この 1 年以上の完全失業者に対する対策として、どういう位置付けになってくるのですか。どういう位置付けになって、どういう理由で、こういう規模でやっているのかという質問です。

○職業安定局首席職業指導官

この事業自体、長期失業者の方全員を対象にしているわけではありません。先ほど来御説明していますように、一生懸命就職活動しているけれども決まらない、あるいは民間も使って。

○上山委員

分かるのですが、それにしても、1 年以上の完全失業の方が 89 万人いて、4 千人となると 0.5% ぐらいです。89 万人の中の 0.5% しか一生懸命就職活動をしていないというわけではないと思うのですが。

聞き方を変えますが、常に一生懸命職探しをしているけれども見つからないと

いう母集団というのはどのぐらいで、この4千何人というのは、それに対する何パーセントぐらいになるのですか。仮に把握されていたらですが。

○職業安定局首席職業指導官

今手元に持っているのは東京の数字ですが、東京のハローワークの求職者の中で失業期間が1年以上の方、これもびったり出ないので推計する部分はあるのですが、それを見て、更にもっと積極的に就職活動を行っている方はどのぐらいかを見て、更に民間での就職を希望する方を推計した数字が、1万どれだけかになるのですが、それに対する東京局の枠というか、数字が600ぐらいです。

私どもとしては、確かに数的には一部であると思っておりますが、全くお話にもならない数字ではないと。

○上山委員

誰も「お話にもならない」とは一言も言っていないと思うのですが、どう位置付けているのかをお聞きしたいのです。当然、規模というのは位置付けによって変わってくると思っているので、1万人のうちの600人だと6%ぐらいでしょうか。仮に、他の都道府県も同じぐらいだとして、5~6%だけにこういう事業を実施して、それを積極的、精力的に就職活動を行っている他の失業者にはどのように効果を波及させていくのか、あるいは全く何もしないのか。どういう位置付けでやっていて、どういう理由でこの規模で、他の人はどのようにするのか、そこら辺を教えていただければと思っています。

○職業安定局首席職業指導官

この事業の位置付けは、長期失業者の中でこういった事業がないと就職には結び付かないけれども、こういう事業があって、キャリア・コンサルティングがあり。

○上山委員

それはよく御説明いただいたので分かっているのです。その中で対象にしているのはごく一部ですよ。東京の1万人でいくと、そのうちで事業開始になるのが500、600人なのですよ。5~6%だけを対象にしている事業というのは、どういう位置付けの事業なのですか。

では、何で5~6%だけなのですか。この20億というのはどこから出てきた数字なのですか。600人というのはどこから出てきた数字なのですか。

○職業安定局首席職業指導官

この枠なのですが、先ほど説明がちょっと途中になってしまったのですが、長期失業者の中でこの事業がないと就職しないかもしれないけれども、この事業があれば就職するだろうという方の中のある程度の割合ということで、私どもでも予算の枠とか、よりこういった事業の必要性が高い人を対象に支援しようという

ことで、枠を設定させていただいたものです。

○上山委員

あまり説得的な理由はないという話ですね。とりあえず予算の枠で取れるのがこのぐらいだから、このぐらいは必要もあるしやってみようと、そのように聞こえるのです。お答えいただかなくて結構です。

○太田委員

上山先生は「お分かりにならなかったら結構です」という話ですが、13億で20何億という差は、担当部局としては直ちに説明していただかないと、困る金額の差だと思うのですが。

○上山委員

分かってないということでしょう。

○太田委員

御担当部局が分かっていないということ自体が大問題ですね。

○職業安定局

積算上は就職された方が全員職場定着し、追加支給額をプラス20万、40万円を受給できたものとしております。実態としては定着率が悪いので、その分の不用額が出ているということです。

○太田委員

それは、当然定着率を見込んだ上で、予算請求するのではないのですか。

○職業安定局首席職業指導官

私どもとしては、少しでも高い就職率を上げていただき、少しでも高い定着率を上げていただきたいと考えているところです。

○太田委員

原価計算の世界で、「達成不可能な理想的条件による原価というのは何の役にも立たないから設定してはいけない」というのは標準的な考え方なのですが、毎年執行率が6割程度であるということは、当初より予定しているので、予定調和的にこの執行率になっているということですか。

○職業安定局首席職業指導官

事業を開始してから、今少しずつ上がってきているところでもあります。もちろん、もう少しきちんと見直さなければいけなかったところはあるかと思いますが、不足するようなことがあってはいけないということから、このように積算

させていただいたものです。

○太田委員

そういう習慣なのですか。

○上山委員

私も先ほど聞いたのですが、実績があるのだから、実績で定着率というのもあって、それに基づいて予算というのを出されるべきだと思うので、全然懸け離れた数字が出ているというのはおかしいはずだと思うのです。私が「それでいい」としたのは、どうせ聞いても分からないだろうと思ったもので、正直な話、先ほどの事業規模の予算についてもそうですが、十分に検討されているレベルではないなど、これ以上時間を費やしても仕方がないなど個人的には思ったものです。

問題点としては、実績があるのに実績から離れた数字が予算で上がっているというのは、普通に考えるとどうなのか、というところだと思います。

○増田委員

今までの御質問の中で私自身もいろいろ疑問が出てくることですが、予算のところは、多分、毎年度毎年度選定する業者の力の入れ具合によってですから、過年度の実績率、定着率をみると、えらく低いところもあるし結構数字を稼いでいるところもある。そうすると、まかり間違えて業者が頑張って100%になったら金が足りない、多分そんなところかなと思いながらこの数字を見ているのですが、それにしても、予算の執行率を考えてみるとあまりにも乖離してるなどというのは正直思っているところです。

それと、民間業者に長期失業者を依頼するという、これは言葉は悪いかもしれませんが、実はハローワークでも持て余すと言ったら語弊はあるかもしれませんが、そういった方たちを民間業者に紹介をということで。現地視察をした際に民間業者の手順というのでしょうか、いろいろなプロセスを踏んで求職者を、ある意味ではカウンセリングをしながら説得して、要するに中高年の方がダンゴ状態になっているということですが、そういう方たちは過去の実績というのですか、自分は今までこれをやってきたのだから、こういう職場に就きたい、でも、スペックが合わなくて、そういったところでは全然求職はありませんよと、そこで本人を説得する、そういった意味でのきめ細かさ、それがあってはないかなと思って話を聞いたのです。一方、ハローワークで、もしも民間業者がやっているようなところまでケアをすることになると、どのぐらい原価がかかるものか。要するに、そういった比較はされたことがあるのかということ。

それから、民間業者が長期失業者を、それだけ実績を上げてくるということであれば、民間業者がやっているようなノウハウを、ハローワークでもそれを備えることが可能ではないのか、いや、実質的には難しいのか、その辺をお伺いしたいと思うのです。

○職業安定局首席職業指導官

まず、同じようなことをハローワークでした場合のコストの計算ということで、すけれども、実際にハローワークで全く同じような支援をしているわけではないので、どれだけのコストがかかるかといったことの試算はこれまでしてはいないところです。それから、民間でこういうことがやれるけれども、ハローワークはどうかということですが、ハローワークのほうも難しい方に対するいろいろな支援はしております。ただ、ある程度まとまった形でグループワークなどの手法も用いながら、また長期失業者というグループの中では、他にもいろいろな課題をお持ちの方もいらっしゃると思うのですけれども、その中では、例えば今おっしゃったようなキャリアコンサルティングとか、様々な支援があれば就職に結びつきやすい方々について手厚い支援をお願いしますね、それで一緒にやりましょうということをお願いをしているものです。

○増田委員

そうしますと、民間の業者がやっているようなそこまでのケアというのは、現状のハローワークの体制ではできない、取られていないということになりますか。

○職業安定局首席職業指導官

ハローワークにおいてもきめ細かな支援、そういったようなものはいろいろさせていただいております。けれども、この事業で対象としているような者に対して、通常の窓口、一般の方の支援も行うような中で、そこまでの体制で支援をしているわけではないということです。もっと難しい障害者とか、様々な支援ももちろん行っているところです。

○佐藤委員

予算の執行率ですけど、これは恐らく一般会計ではなくて特別会計から出しているから少し甘くなるのかなと。当然余ったら返せばいいだけなので。これは他の事業でも同じなので。一般会計だと、これももちろん財務省は激怒しますから。ちょっと予算の見積りの仕方は少し甘いかなというのが1つ感想です。

それからもう1つ、さっき私も申し上げたのですが、昔もこういう事業はありましたよね。民間委託で長期失業者に対して支援をしようという事業があったはずですけど、それが一旦やめた経緯と、それから平成23年度に、多分震災のような気がするのですが、平成23年度に復活した経緯と、これは一体。1回総括か何かされているのではないかと思うのですけど。

○職業安定局首席職業指導官

今、おっしゃったやめたというかその辺の経緯については、承知をしていないところですけれども、この事業については、今、お話されましたように、震災もあって長期に失業する人がもっと出てくる、そういうことも懸念されるということで、補正予算で措置をされてこの事業を行うことになったものです。

○栗原委員

この資料の費用の内訳の中で、民間事業者への委託だけではなく、各都道府県労働局の中で就職支援コーディネーターを配置して、ここに諸謝金を払っています。このコーディネーターというのは、民間委託する以外に必要で、かつ何をしたらいいかを教えてくださいたいのです。

○職業安定局首席職業指導官

就職支援コーディネーターというものを労働局とハローワークに配置しております。労働局のほうでは、主に支援対象者の取りまとめ、調整の他、委託契約の事務とか精算の事務をしております。それで、ハローワークに配置しているコーディネーターのほうは、ハローワークから事業に送り出す対象者の調整、選定、月に1回対象者が訪問してきますので、職業相談、紹介等を行ったり、苦情相談等に対応しているところです。

○栗原委員

通常もハローワークの方々ではなくて、コーディネーターを置いて、選定やケアをしているということでしょうか。

○職業安定局首席職業指導官

コーディネーターを配置しておりますが、当然ハローワークの正規職員も関連してフォローはしております。

○栗原委員

そうであれば、そういう方々に、キャリアの再設定という、民間事業者に最初の6か月で委託するようなことで求職まではいかないと思いますけれども、初期的な教育、指導のお願いはできるのではないかと思うのですけれども、そこはいかがでしょうか。

○職業安定局首席職業指導官

就職支援コーディネーターのほうも、ほとんどの方がキャリアコンサルタントといったような資格を持っている者ですので、もちろんそれだけの体制があり、その時間があればできると思いますけれども、今ほども申し上げましたように事業の周知、選定、対象者に対する相談、紹介、求人開拓、さらに事業所に対する指導等、そういった役割も担っているところですので、実際には役割分担をやっていくということだと思います。

○栗原委員

それから、もう1つ別の質問です。実際に求職活動、求人のあるところをマッチングさせるところを民間委託にしている部分なのですけれども、今回の長期失

業者の方々というのは、決して雇用環境が良くなってもかなり就職するには難しい方々が、それなりのウエイトでいらっしゃるのかなど。そういう難しい方々を、再設定して求人と結びつけていこうとしていらっしゃるのだという、かなり高度で大変なビジネスをしていると思うのです。であれば、3か月ではなくてきちんと1年、再就職ができた場合にはインセンティブとしての手数料を、本来であれば難しい方々をマッチングしたということで手数料を払うということ、むしろしなければいけないぐらいの方々かもしれません。あるいは、かなり定着率が悪いということであれば、無理して求人先を見つけるというよりも、職業訓練とか、資格取得とか、そういうことでその方のキャリアの再設定を別の形で支援する、そういうことに切り替えて取り組んでいくことのほうが有効ではないかなと思います。

それから、民間の事業者さんも最終的にはハローワーク経由で就職先を見つけているのが半分以上ですね。そうだとすると、自分たちで就職先を見つけるというのは限界があるのかなと思うので、むしろ、ハローワークのほうで、求人情報の中で、長期失業者の方々でもきちっと雇用するニーズがあることを登録させるなり何なりして、そちらのニーズを把握して、うまくハローワークのほうでマッチング率を上げるということを考えていくのも1つではないかなと思います。

#### ○職業安定局首席職業指導官

おっしゃったように、いろいろな支援があるわけで、例えば職業訓練とかいろいろな手法があるわけですが、いろいろな手法があるよとハローワークで本人にも説明した上で、この事業でやってみようという方にこの事業を利用いただいているところです。

それから、ハローワークで求人の情報とか、そういう面でしっかりサポートもしてということですが、この辺りについては実際にこの事業を行う上で非常に重要な部分で、実際に本人が行く求人というのも大事ですし、また、このような求人があるということも大事でして、そういった辺りについてはそれぞれの立場で、あるいは事業者と協力するような形でも、ハローワークのほうから支援もしているところです。

#### ○行政改革推進室長

それでは、とりまとめをお願いしたいと思います。とりまとめ役から評価結果案及びとりまとめコメント案の発表をお願いいたします。

#### ○井出委員

それでは、この事業につきまして発表させていただきます。まず、集計結果を発表させていただきます。「廃止」3名、「事業全体の抜本的改善」3名、「事業内容の一部改善」0名、「現状通り」0名となりました。各委員からは、「民間委託が有効な失業者の属性を分析し、対象を重点化すべきである」「事業の効果が納得的に「見える化」されていないのではないか」「将来的に長期失業者が

増加する場合は別スキームで検討すべきでないか」「目的は重要であるが、事業としては検証不十分である」と、比較的厳しいコメントがございました。

それでは、私から評価結果案及びとりまとめのコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価としては「廃止」が妥当であると考えられます。とりまとめコメント案としては、「雇用失業情勢の改善によって長期失業者が減少していること、事業の効果測定などが十分でないことに鑑み、本事業は一旦廃止することが必要。なお、今後、雇用失業情勢を踏まえつつ、長期失業者に対する就職支援の一部を民間職業紹介事業者に委託する事業を検討することは妨げない。その場合は、本事業に関する議論を踏まえ、就職後の職場定着状況の厳格化、対象者の選定基準の明確化、対象者の属性等を踏まえた事業の効果測定などに留意し、より実効あるものとなるようにすることが必要である。」とさせていただきます。

ただいま評価結果とりまとめ案を発表させていただきましたが、各委員の先生方から御意見をいただければと思います。

#### ○増田委員

私は、「抜本的改善」という選択にチェックを入れたのですけれども、やはりいろいろお話を伺っていて、効果の測定、それから実際に民間事業者に任せることの是非というのでしょうか、それが十分に理解ができなかったところがあります。それだけのノウハウが民間にあるのだったら、なぜそれをという気持ちもありますし、ハローワークで長期滞留者として、ある意味では手こずっている方かもしれませんが、そういう方に対してもなにがしかの形で接する必要があるのではないかと。ですから根本的に見直す必要がある。ただ、長期失業者に対してなにがしかの施策が必要であることは、私も但し書きでは書いているところです。

#### ○太田委員

実は私も「抜本的改善」です。もし効果があるならば、これは強力に推進すべきことですが、お話を伺っていると、まず状況が分かっていない、効果があるなら広くやったほうがいいのかどうかを全く把握されていないということです。とにかく、どういう属性の人にどういう施策を打ったらどういう就業率になるのかという関係を把握しないと、そもそも政策の立案も実施もできないのではないかと。ということだろうと思います。もし効果があるのであれば、これは強力に推進すべき政策であろうかと考えます。

#### ○佐藤委員

私はむしろ「廃止」だったのですけれども、ただ政策目的は必要だと思います。長期失業者に対する対策が必要ではないと言っているのではなく、それに対する有効な手段が、この段階ではこの事業だということが全く検証できなかったということだと思います。恐らく、労働政策、雇用対策がらみの話は何度も行政事業レビューに出てくる、その度の印象ですが、申し訳ないけれども、厚労省の方々、

労働局で何をやっているかがよく分かっていない。現場の情報が上に伝わっていない。でも、政策を決めるのは上なのに、執行するのは下なのに、下で何をやっているのが全然上に伝わらないまま政策が企画され、かつ、それが継続され評価されということになっている。これは、昔、社保庁もそうだったと思うのですが、要するに風通しの悪さを感じるのですね。現場の方々が、一生懸命やっているのは分かるので。であれば、そこで一体どんな課題があって、では、彼らが一体何に困っていて、それが民間だったら何が助けになってというのをちゃんと拾ってあげないと、地域差もあるはずだし、もう少し現場の情報を丁寧に集めるということを地道にやっていかないと、多分同じことが他の事業でも起きると思うのですね。

#### ○上山委員

私は「廃止」にしたのです。コメントに付け加えていただきたいことがあって、再度事業を立ち上げることを妨げるものではない。その内容で、予算の規模とかそこら辺は触れられていなかったと思うので、「目的、効果、実績に照らして適切な予算規模の確保を十分に検討したうえで、適切な予算規模とすること」というのを加えていただければと思います。

#### ○栗原委員

皆さんコメントをされているので。私は「抜本的改善」としたのですが、この事業はよくよく見ると2つあるように思います。1つは、長期失業者がもう一度自分のキャリアを見つめ直す、再設定する、気付くということと、それから、実際それを求職につなげていくという2つがあろうかと思うのです。まず前段のところは、一旦はある程度高齢になって退職をされた方で、なかなか次の一步を踏み出せないという方に、もう一度キャリアの再設定をする気付きの場というのは、広くあったほうがいいのではないかなと思います。そういうことについてはなにがしかの形で実現ができるのであれば、そこはまず最初の一步として。かつ、そこは間口が広いほうがいいのではないかなと思いますので、考えていただければと思います。

#### ○井出委員

それでは、私はとりまとめでもありますが、一選定委員なので。私は、今回は、大変厳しくて申し訳ないのですが、「廃止」という選択肢をさせていただきました。なぜ「抜本的改善」で私はとどまらなかったか、いくつかあるのですが、1つは、どうしても私も分からなかったところ、あるいはお聞きしたときに、つまり対象を絞ったり人数を絞ったり厳格化していく、見直しをしていくというところで、先ほど予算規模とありましたが、予算の積算がどうして出てこないのか。あるいは、予算の額と執行率に、調達のところから言えば、もう明らかに差異がある。100%全員がというのは分かりますが、そこはどうしても私の中で納得がいかなかったところでした。

各委員から、中には「抜本的改善」の中に、いわゆる後押しする御意見もありましたけれども、今回は厳しい評価ではございますが、「廃止」ということにごさせていたただきたいと思えます。コメント案については、先ほど各委員からありましたとおり、本来は効果のある事業うんぬんということもありますけれども、先ほど委員の先生からありました、全体をまたもう一度おさらいすることはしませんけれども、様々な議論を検討していくうえで適切な予算規模を設定していくことも十分留意していくことを追加をさせていただいて、全体的なコメント案とさせていただきます。いかがでしょうか。

○行政改革推進室長

ありがとうございました。それでは、本事業につきましては終了といたします。それでは、ここで10分間休憩とさせていただきます。

(休憩)

(担当部局入替)

○行政改革推進室長

それでは本日の3つ目の事業、「雇用均等コンサルタント関係経費(短時間労働者均衡待遇啓発事業)」についての説明をお願いいたします。説明時間は5分厳守でお願いします。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長です。資料48ページ以降を説明させていただきます。まず、資料の48ページで、パートタイム労働対策の全体像をお示ししております。パートタイム労働者が能力を一層有効に発揮することができる環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等に取り組んでおります。このうち最重要課題は、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の実現です。均等・均衡待遇は正社員とのバランスの取れた待遇を確保することにより、パートタイム労働者が働き・貢献に見合った公正な待遇を受けられるようにするものです。

49ページを御覧ください。職務分析・職務評価は、パートタイム労働者と正社員を「職務の大きさ」という共通の物差しで評価・比較するものです。均等・均衡待遇を実現するためには、職務分析・職務評価を実施し、その結果を踏まえて、パートタイム労働者の待遇を見直すことが有益と考えております。しかしながら、我が国においては職務を基準に待遇を決めるという考え方が普及していないことから、職務分析・職務評価の手法についての企業の認知度が低く、取組を行うノウハウが少ないという現状にあります。このため、職務分析・職務評価の普及のためには、行政による導入支援が必要と考えております。導入支援においては、企業の実状やニーズに応じたアドバイスを行うことから、企業の人事労務管理制度などに精通していることが必要であり、このため全国47雇用均等室に、

専門家として雇用均等コンサルタントを配置しております。

続いて 51 ページを御覧ください。「職務分析・職務評価の導入支援」については、厚生労働省、都道府県労働局及び国の委託を受けた民間団体が連携して実施しております。

55 ページをお願いします。「事業実績」を記載しております。コンサルタントが訪問した事業所数は年々増加しておりますが、実施の支援に至った割合は 4 割程度にとどまっております。

56 ページをお願いします。「職務分析・職務評価の意義について」を記載しております。先ほど申し上げたとおり、均等・均衡待遇を実現するためには職務分析・職務評価を実施し、その結果を踏まえて待遇を見直すことが有益です。また、職務分析・職務評価のプロセス及び評価結果を労使で共有することにより、均等・均衡待遇の実現に向けた取組が進むことが期待されます。更に、短時間正社員などの多様な働き方の普及においても重要と考えております。他の非正規雇用労働者についても、その均衡待遇を実現するために普及させていくことを検討する必要があるとも考えております。

57 ページに「現状と課題」を記載しております。まず、企業においては実施する必要性が見い出せない、実施しても待遇の改善に結び付けられない、実施には時間と手間がかかるといった課題が見られます。このような状況の中で職務分析・職務評価を普及させるためには、導入効果が認められたモデル的な事例を集積し、他の事業との連携を図り、その事例を情報発信していくことが重要と考えております。また、事業の効率性を向上させるためには、成果目標や活動指標を設定し、その達成に向けて、コンサルタントの支援を受け入れてもらうことができるよう工夫が必要であると考えております。モデル的な事例を収集するためには、業種・規模・地域ごとの企業の賃金制度の現状・特性に応じた戦略的な導入支援が必要です。そのためには、企業の実態に精通した民間の知識等を活用することも有効と考えております。

58 ページはただいま申し上げたことを踏まえ、「職務分析・職務評価の普及の方向性」の全体像を示したものです。他の事業も活用しつつ、コンサルティングの成果を広め、総合的に事業の成果を上げていくことを考えております。例えば、コンサルティングにより収集した好事例を厚生労働省において汎用性のあるマニュアルにより周知する、民間の委託事業による実態調査を踏まえて導入支援策を検討するなど、事業の連携を更に図りつつ、職務分析・職務評価の普及を図っていきたいと考えております。

最後に 59 ページに、本事業の「見直し案」を示しております。より効率的な導入支援を行うため、成果目標・活動指標を設定する。また、導入支援事業に対してフォローアップを行い、企業が職務分析・職務評価を実施した結果、労働者の納得性の向上や優秀な人材の確保につながった等の好事例を収集する、という見直しを考えております。簡単ですが、私からは以上です。よろしく願いいたします。

○行政改革推進室長

次に論点を説明いたします。

○大臣官房会計企画官

通しページの71ページ、「論点等説明シート」を御覧ください。下半分が論点で、3点指摘しております。1点目が、雇用均等コンサルタントが支援を行った事業所において、実際にパートタイマーと正社員の均等・均衡待遇が図られているのか、均等・均衡待遇を実現できる賃金制度が検討されたのかを確認するなど、事業の効果を明確に測ることのできる定量的な指標が要るのではないかということです。それと併せて、そういった指標も設けて検証を行い、取組方法の改善等について検討すべきではないかということ。それから3点目が、雇用均等コンサルタントの、コンサルティングの単位当たりコストの妥当性について検討すべきではないかと。この3点を挙げております。よろしくお願ひいたします。

○行政改革推進室長

それでは、質疑応答に移ります。見直し案も示されておりますので、それも含めて御議論をお願いできればと思います。

○太田委員

まず目的について伺いたいと思います。パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保というのは、どういうことでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

現状において、パートタイム労働者と正社員の待遇には格差があるという認識でおります。もちろんこの格差については、いろいろな要因があつてのことと思ひますが、やはり不公正なと言ひますか、不合理な格差は是正していかないといけないという考え方の下で、賃金を初めとした待遇について、事業主や企業の方に見直しをしてもらつて、その格差をできるだけ是正してバランスのとれたもの、特に仕事の内容、働き・貢献、責任などに見合ったように是正してもらおうというものです。

○太田委員

不合理なということと不公正なということを並列しておっしゃいましたが、恐らく違ひます。不合理なというのは、不適切な待遇をしているがゆえに、企業がうまく儲かつていないということですよ。本当はパートの人の待遇をもっと良くしたら、生産性が上がつて企業としても利益が出るのに、そのことに経営者が気付いていないために、パートの人の処遇を生産性より低くしてしまつたために企業が儲かつていないという話なのか。それとも、企業が損をしてでも労働者の権利を守るためにこういうふうに関わらなければならないし、それによつて企業がコストを押し付けられて損をしてでも社会で活動する以上は当然だ、という考え

方と。両方があると思うのです。そのどちらでしょうか。不合理という話であれば、企業が自分自身の非効率性に気付いていないという感じがしますし、後者であれば、企業が当然負ってしかるべき社会的コストだという議論になろうかと思えます。

#### ○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

言葉の使い分けがうまくできていなかったら恐縮ですが、考え方としては、もちろん均等・均衡待遇というのにはいろいろなものがあります。社会的に許容できない格差から、一定程度は許容できるけれども、パートタイム労働者がより納得して働いていただけるように、その格差をより納得性の高いものに是正していくとか、いろいろなものがあるかと思えます。本事業が目指しているのは、現状を企業の方に確認していただくことです。パートタイム労働者の待遇・賃金が、働き方や生産などに応じて決まっていくというのは当然のことですけれども、それに見合ったものになっていないならば、それを是正していただくことを目指しております。

その結果、企業のほうがどうなるかということですが、もちろん生産性に見合った待遇にしてもらえれば、企業としても収益が上がっていき、企業にとっても合理的な行動なのだろうと思えます。ただ、例えばパートタイム労働者の待遇をあえて抑えることによって、収益を上げているという企業がもしあるのであれば、そこは見直していただきたいという考え方でやっております。

#### ○太田委員

ただ、あえて抑えるというよりも、その価格が違法であれば、最低賃金に一致していないということが問題でしょうけれども、合法の範囲内であれば、パートタイムの賃金を抑えても応募があれば、それは合理的な金額ではないでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

確かにパートタイム労働者の待遇が現に低いことについては、いろいろな原因があるかと思えます。中には先生がおっしゃったように、あえて待遇が低くてもそれを受け入れて応募される方も確かにいらっしゃるのだろうと思えます。ただ一方で、私どもはその現状を変えていかなければならないと書いております。確かに法律ではそこまでやっておりますが、パートタイム労働という働き方がより良い働き方になり、労働者が安心してその働き方を納得して選べるようにするためには、企業のほうがそうされているという現状については、ある程度は見直していただく必要があると考えております。

#### ○太田委員

もちろん長期に定着していただきたい場合に、高めに設定して長く働いていただくというのは当然あるだろうと思うのです。そうではなく、全体的に賃金を上げてくださということになると、パートタイムではなく、例えばコンピュータ

ーでそれを代替していくとか、新興国にその仕事をアウトソースするといったことによって、実際にはパートタイム労働者がやる仕事の絶対的な大きさが小さくなってしまって、かえってパートタイム労働の方々の仕事を奪うという可能性はないのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

長期的にと言いますか、労働市場全体で見れば、先生のおっしゃることが起こるかもしれないというのは、私どもも考えておりますし、そのためにもいろいろな対策をやっていかなければいけないとは思いますが。その点について、先生のおっしゃることは理解できるのですが、この事業について申し上げれば、今やはり現に格差というものが存在していると私どもは認識しております。その格差が、働きや貢献、仕事や責任に見合ったものではないと考えております。

現に今おっしゃるパートタイム労働の人たちが、全てのパートタイム労働者について一律に待遇や賃金を引き上げてくださいという対策ではなく、企業の中で一度点検をしていただいて、正社員と同じような仕事をしている、あるいは正社員への転換も考えている労働者がいらっしゃる場合、その部分については見直していただいて、その結果に基づいて合理的な賃金制度を再設計していただきたいということを、私どもとしては進めるという事業です。

○太田委員

経営者が合理的な賃金設計を気付いていないから教えよう、指導しようという話ですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

教えようと言いますか、企業が合理的な賃金制度になっているかどうかということを見直していただきたいと。もちろんその結果、企業がパートタイム労働者の活用戦略あるいは経営戦略に従って、これがいい賃金制度だということであるならば、そこであえて一定の賃金制度を押し付けようというものではありませんが、企業の方に見直す機会は作っていただきたいと。その見直すための手法について御存じでないならば、私どものほうでお手伝いしたいと考えております。

○太田委員

基本的には企業を指導したいということですね。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

指導と言いますか、企業の方に必要な情報について提供差し上げたいというものです。

○太田委員

本来、企業がそうしたほうが合理的だと思っているのであれば、自費でコンサ

ルタントを雇うなりして、妥当な価格水準を決めるものだと思うのですが、そこを公費で補うことの合理性、妥当性というのは、どのように考えられていますか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

もちろん今先生がおっしゃったように、企業が職務に応じた賃金、それを私どもは合理的な賃金制度と考えておりますが、そのようなものを導入する必要性を認識して、必要とあらば自費でということが行われるのであれば、私どもとしても望ましいと考えております。しかしながら、現状のパートタイム労働者は実際に働きぶりが変わっている。いろいろな働き方をされる方がいらっしゃって、正社員と同じような働き方をされる方も出てきている。一方、賃金制度のほうはどうかというとなかなか、地域相場で決める、その職務がきちんと反映されないという現状にあることから、やはり企業の方に考える機会は作っていただきたいと考えております。

もちろん今私が申し上げたことをするまでもなく、企業のほうが自主的に取り組む現状が実現できるならば、確かにそのときには国の支援の在り方は見直していく必要があるとは思っております。

○太田委員

その1点なのです。格差という話を労働資源の分配でやると、全体のパイが悪くなってしまうわけですね。つまり、非効率なことを企業に押し付けると、全体として生産性が下がってしまうわけですよ。全体の生産性を最大にしておいて、後で生活保護あるいは税制における所得再分配などで格差を是正するという考え方は分かるのですが、なぜ働くほうで、どのように働くかというところで格差を是正しなければいけないのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

どのように働くかと申しますか、企業の側。格差というのはいろいろな要因によって起きておりますが、私どもがパートタイム労働対策によって是正しようとする格差というのは、その企業の行動、待遇、賃金決定が必ずしも合理的になされていないがために起きている格差ではないかと考えております。その部分については私どものほうで企業側に情報提供をするなりして、是正というか見直しをしていただきたいのです。その結果、全体として生じた格差と申しますか、企業側に賃金制度を見直していただいて、それでもなお賃金の分配を全体として見直していただく必要があるというならば、そのときにはまた別の施策が考えられるのだらうと思いますが、私どものパートタイム労働対策は、そこまでの考え方は持っておりません。

○太田委員

すみません。経済学用語をできるだけ避けて言っているのが分かりにくくなっているのですが、要するに分配の問題と配分の問題ということで言うと、労働の

配分を変えようという話ですね。これは所得の格差を是正しようという話ではないのですね。要するに、すごく富む者と貧しい者がいるから、それを社会的に適正なレベルまで修正しよう、例えば累進課税をかけるとか生活保護をするという話ではなくて、働き方自体を変えようとしているわけですね。働く賃金をどうようにするかと。そうすると、それによってパートタイムの人が割高になると、パートタイムの人はできるだけ使わないで機械にしようとか、外国の新興国にアウトソースしようという動きが出てくる。その辺まで考えた上で、賃金を高くするのは妥当だという政策判断だということですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

現状の認識の問題かと受けとめております。現状について先生が言われるような、そういう行動を取っている企業も確かにあるかもしれませんが。しかしながら私どもの認識としては、各企業においてパートタイム労働者は、やはり短い時間であっても生産性を発揮して働いていただける方を育成して確保していきたいのです。そうした人たちを基幹的な戦力として活用していきたいという考え方があるものと認識しております。

また、労働者側からしてもいろいろな時間の制約があって、女性や高齢者に多いと思いますが、短時間という働き方を選びたい方もいらっしゃるかと思います。私が先生のおっしゃる言葉を正確に理解していなかったら申し訳ありませんが、そういう企業側の要請なり労働者側の要請なりに応じて、労働者の分配と言いますか、賃金の決め方については見直していただく必要があろうと考えております。

○太田委員

企業が最適に決めるのではないですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

最終的に企業が最適に決めるものであるということについては、私どももそのように理解しております。ただ、企業が最適に決めるに当たって、もし企業のほうが殊更にパートタイム労働者は割安だから安く使うというお考えがあって、それをもし「最適」と言われるのであれば、その部分については一度点検して考えていただきたいと思っております。

○太田委員

パートタイム労働の適正な価格を企業は分かっているけれども、厚生労働省は分かっているから指導するということですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

多分、その適正な価格というのは地域の事情とか、いろいろなことによって決まってくるものだと思います。現にその価格でも働く方がいらっしゃることは承知しております。ただ、パートタイム労働について、私どもとしては一定の考え

方があります。先ほど申し上げたとおりですけれども、柔軟な働き方の選択肢として普及させていきたい。それがパートタイム労働者の納得性の向上にもつながるし。

○太田委員

すみません。私もできるだけ短めに御質問しておりますので、短めにお願いしたいのです。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

失礼しました。今のパートタイム労働という働き方を、もし企業が別の考え方でされているのであれば、私どもとしてはその部分は見直していただきたいと考えております。

○太田委員

現状において、パートタイム労働の方の価格が適正に決まっていなかったことによる経済的損失が幾らで、この政策によってそれが幾ら改善するのですか。政策の根拠として、やらないよりやったほうが良い理由は何ですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

申し訳ございません。そのような試算はしておりません。ただ、この現状について私どもが労働市場全体を見た場合に、パートタイム労働の方にはより活躍していただいて、パートタイム労働という働き方を魅力的な選択肢にしていきたい、という考え方でやっております。

○太田委員

その御担当の方の判断が正しいということを、我々はどのように確認できるのでしょうか。これは実際に税金を使って行う事業なので、その政策が妥当だということを、どうやったら我々は判断できるのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

私は残念ながら今、こういう形ですというようにお示しできるものはありませんが、私どもが施策を実施するに当たって、いろいろな調査なども行い、こういうやり方でパートタイム労働対策を進めていく、均衡・均等待遇という考え方で待遇・賃金の見直しを進めていくということについては、一定の国民的な御理解は得られているものと考えております。

○太田委員

労働関係では、保護しようとした対象を傷つけてしまうということは、非常に多いわけです。実際に3年間を過ぎて雇うということは、現在はものすごく少なくなっており、必ず3年で派遣の方でやるとか、臨時職員の方は雇止めにせよと

というのが、多くの会社で行われているわけです。これは、3年を超えて雇うと正社員並み、あるいはパーマネントにという法規制があるために、そうなっているのです。ここで適正な値段で雇うべしという指導があって、パートタイムの値段が上がることによって、パートタイムの人が職を失う可能性があるわけです。保護しようとした人を実は傷つけてしまう可能性ということまで考えた上で、この政策がベストだということを説得力を持って示していただかないと。特に労働というのは非常に重要な局面ですから、値段が上がってしまったから職がなくなる可能性は実際にあるわけです。そういった重要な判断をするのに、とりあえずこのほうが妥当だと思っているという担当部署の直観だけでは、なかなか説得力がないと思うのですが、いかがですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

先生のおっしゃることは、私としても理解できるところは確かにあります。もちろん政策をやる以上、その効果というのはどういう立場の方にも、どういうお考えの方にも納得していただけるように示す努力も必要だと思います。しかしながら一方で、私どもはこのパートタイム労働の現状と、これからパートタイム労働という働き方を魅力的な選択肢としていきたいということで、このような施策が必要だと。そこが主観的なものだという御指摘であれば、それは甘んじて受け入れるしかありませんが、私どもはそのような考え方でやっているということです。繰り返しになりまして大変恐縮です。

○太田委員

政策はエビデンスベーストでやらないといけないという考え方は、全くないということですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

全くないというわけではありません。ただ、この政策について言えば、エビデンスというのが定量的なものでなく、私どもがいろいろな調査などで把握したパートタイム労働者のニーズ、あるいは賃金決定についての仕組みなどに基づく総合判断、と言うとごまかしに聞こえるかもしれませんが、それらのものを勘案した結果としてやっております。

○太田委員

そのサーベイがあるなら、その結果を出していただければいいのですが。

○雇用均等・児童家庭局

私からも1つよろしいでしょうか。私どもはよく地方で、最低賃金の審議などを傍聴させていただく機会があります。最低賃金という議論を公労使の方々にしていただいているのですが、そのときに非常に金額が決まりにくい範囲と、割と早く決まる範囲があります。簡単に申しますと、百何十何円の下1桁が9円まで

の範囲内であれば結構早く決まります。ところが、それを10円超える議論になりますと、非常に議論が切迫すると言いますか、緊張すると言いますか、慎重な議論になっていく。

使用者の方々というのは、その後にパートとかアルバイトとか、いわゆるフルタイムパートといった方々の求人票を出すときに、通常下1桁は書かずに大体切り上げて数字を出して募集をかけるものです。9円であれば下2桁の10円を出せるけれども、11円になってしまうと20円になる。そこは最低賃金よりもプラス1円ではなくてプラス9円になる。そういったところで、地方では求人票というものが最低賃金にへばり付いているところが多い。だからパートタイム労働の方々もフルタイムの方々、アルバイトの方々がそういうところから、割と多く求人に応募していかれます。

しかし先ほど課長が申しましたように、補助的な方々と違って、私どもがターゲットにしているのは正社員の方々と同じような仕事を多くしている方々、それなりの経験や能力開発と言いますか、キャリアアップもした方々です。そういった方々については最低賃金にへばり付いたプラスアルファ、ちょっとおまけが付いた程度ではなく、やはり正社員に見合った、バランスのとれた処遇を是非お願いしたいということで、ここの取組を進めております。

○太田委員

では、経営者はなぜそうしないのですか。

○雇用均等・児童家庭局

それは存じ上げていないのではないのでしょうか。私どもの広報活動がまだ分からないだろうし、先ほど先生がおっしゃったように、そこまでしなくても人が集まるから、そこまでしなくてもいいとお考えの方もいらっしゃるのではないかと、私どもは想像しております。

○太田委員

人が集まって実際に変わっても問題ないのであれば、問題ないですよ。ただ長期に働いてそこで何らかの教育を受けて能力を高め、生産性を高めていっていただくためには、それなりの正社員同等の待遇をしたほうがいいわけですよ。それは経営者は当然ケース・バイ・ケースで、適切に判断して決められているのではないですか。そのことについて、なぜ御省が経営者以上に詳しいのですか。

○雇用均等・児童家庭局

経営者よりも詳しいとは申しませんが、まだまだ経営者もそこまで目が届いていないかと思ひ、私どもは啓発活動を進めているところです。

○太田委員

これぐらいにします。ありがとうございました。

#### ○増田委員

今いろいろと質問があった中で、何となく理想的には同一労働・同一賃金ということですが、一方で、労働法制は指摘があったように諸々あるわけです。となると、これだけの問題で今のパート労働者の環境が変わるかということ、かなり無理ではないかというのが正直思っているところです。

それと、細かな個別の作業の中に入ります。前回、現地調査に行った際に、実際にこの事業は外部のコンサルタント、それぞれ労働局に何らかの関係のあるコンサルタント、社労士の方が多いとおっしゃっていましたが、そういった方に依頼をしてコンサルをします。では、そういった方が行く会社はどのように選定するのかということ、ある部分行きやすい会社と言うのでしょうか、どうも問題を抱えている会社ではなく、基準法にも違反していないし、ルールもきちんとやっている会社を選定して行っているようです。実はそうでない会社のほうがもっと問題があるのではないかと思うのですが、あえてそういう所には行っていません。

それから、手続を踏まえて行って職務分析をやりましょう、給与体系はこういようにしましょう、しかし、それをどういように守っているのか、どういように変えたのかというその後追いのものは実質的には十分になされていない、そういうお話もいただいています。この辺について、どういようにお考えですか。

#### ○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

まず、前段の部分です。パートタイム労働対策、もちろん更にそれよりも大きな非正規雇用労働対策という全体像があつてのことと考えておりますが、私どもはそのうちのパートタイム労働に焦点を当ててやっております。そのパートタイム労働においても、本当にパートタイム労働者にはいろいろな方がいらっしゃいます。まず、パートタイムでいろいろな相手、その状況に応じた施策をやっております。

他にもパートタイム労働法の中には、まず正社員との均衡を考えてください、賃金の決定の方法をそろえてくださいというものから、先ほど先生が「同一労働・同一賃金」という言葉を使われましたが、差別的取扱いは禁止されるとか、パートタイム労働者の働き方に応じて、いろいろな場合まで私どもは必要な規制なり施策なりを行っているところです。

この先は繰り返しになりますが、差別的取扱いを禁止するほどではないけれども、やはり同じような働き方をされている方がいらっしゃるのであれば、その職務の内容、働き・貢献に応じた賃金・待遇が決定されるかどうかを見ていただきたい。どちらかということ、正社員に近い働き方をしているパートタイム労働者を想定して、その人たちについてはしっかりと賃金制度を作ってくださいというものが、全体の一部です。

○佐藤委員

もうちょっと具体的なイメージを持ちたいのです。こういうコンサルタント対象企業というのは、中小企業という理解でよろしいのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

特に中小企業に限定した議論ではありません。先ほどの増田先生の答えのところでありましたが、まずパートタイム労働法はしっかり守っていただいている。その上で、いろいろな取組が期待される企業ということで選んでおります。フォローアップができていなかったというのは確かにそのとおりで、今後工夫していきたいと考えておりますが、私どもとしてはいろいろな事例を集積するのに必要な企業を選んでいるところです。

○佐藤委員

ある程度大きな企業であれば、もちろん正社員もいるので、比較対象があるというのがポイントだと思うのです。同じ仕事をしていても比較対象がなければ、給料の決め様がないのです。逆に、大きな、それなりの従業員規模の企業であればそういうことができます。ただ、太田先生の話にかぶせると、そういう企業は戦略的にパートの定着も考えれば、むしろ自ら率先してやることだし、ましてや自分たちがどうやったらいいかが分からないのであれば、自分たちでコンサルを雇って考えるべきことだと思うのです。果たして大企業がこのスキームに乗るのかというのが、先ほどから疑問だったのです。

逆に、中小企業になってしまうと、今度はその仕事をしているのがほとんどパートの方しかなくて、それに対応するわけです。多分、正社員は管理職のほうになってしまっていて、それと同じように比較する対象がないとすれば、恐らく今度は職務が比較できない。あくまでも企業の中でやるわけですね。同じ企業の中でどうかということを見ているわけですから、そうだとすれば、この分析は乗りにくいのではないかという気がしています。むしろ、そういう所のほうが、コンサルとしては、本当のところパートタイムの賃金は幾らぐらいが適正なのかというのが分からないと。ニーズが高いのは分かるけれども、逆にこの分析方法、職務分析・職務評価で、果たして彼らのサポートになるのかどうか。その辺のすれ違い、ねじれを感じるのです。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

確かにそこは私どもも正直難しいところです。これまでも対象を絞り切れていなかったという反省はあります。恐らく先生がおっしゃるとおり、あるいは先ほど太田先生もおっしゃったとおりで、本当に大企業であれば、まさに戦略的に賃金制度を設計するだろうと思います。当然、その前提となるパートタイム労働者の戦略もあろうかと思えます。また、比較対象もないような企業となると、なかなかなじみにくいだろうと思います。その中で抽象的に申し上げれば、なかなか大企業ほどには戦略的な賃金制度の設計ができていないけれども、一方で比較

対象となる正社員もいて、その人たちとの均等・均衡待遇を図っていく必要のあるような企業を選んでいきたいと考えております。

○行政改革推進室長

先生方はコメントシートへの記入もよろしく願いいたします。

○栗原委員

現場も見させていただきましたが、職務分析・職務評価という制度を採用してもらうこと自体が目的化していて、そういう制度を導入したいとか、関心があるとか、それが必要だと思っている事業主にどこまできちんとヒットしているのか。必ずしも必要とされている所に提供されているわけではないのではないのか。それが現状かなと感じてしまいました。

とは言うものの、この4月からのパートタイム労働法の改正法の施行を拝見いたしますと、事業者は、パートタイム労働者に対して処遇が適正だということを説明しなければいけない説明責任が生まれていると思うのです。そうであるならば、彼らとしても何らかの説明ができるきちんとした体制を整えたいというニーズが本来あるわけなので、事業者としても一定のニーズはあるのではないかと思います。それが必要だという所にうまくたどり着いていないのではないかと思います。

今のやり方ですと、なかなか関心のある企業や必要だという事業主を選定できていなくて、行きやすいとか、過去にサーベイした所だけを抽出していますので、もう少しそこを。今の制度ですと、指導員という別の制度がありますけど、例えば、そういった指導員などと連携して、必要だという所にきちんとサービスが提供できる仕組みで改善していかないと、いつまでたっても本当に必要とする所ではない所に営業し続けていて、なかなか成果が上がらなくなってしまっているのではないかと思います。まず1点目がそこです。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

先生のおっしゃるとおりのところもあります。これは平成24年度に始めた事業で、職務分析・職務評価という手法自体がなかなか知られていません。そのために、まずやってもらう所を発掘していかなければいけないという考え方でやっています。そのために真に必要な所はどこかということについて、十分な把握・分析ができていなかったというのはそのとおりです。その点についてはいろいろな調査なども行うことによって、先ほど佐藤先生が言われたこととも関係しますが、職務分析・職務評価の支援が必要な企業はどういう規模なのか、どういう業種なのかということについて、より分析してやり方を改めていきたいと思っております。このまま1つずつ発掘していくという形ではなく、どちらかというモデル的な事例を作って、それを発信して知っていただくことを目的とした事業です。より良いモデルを発見する、作るためのやり方を改善していきたいとか、検討していきたいと思っております。

○栗原委員

必要だという事業主がいたときに、今のコンサルタントの仕組みでしかサービスが提供できないのか、民間のサービスでそれが受けられるので、各地の労働局でコンサルタントのような制度を整えておく必要は必ずしもないのではないかという疑問もあるのです。そこは民間のサービス等で賄えるのではないのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

行政として、特に子どもがパートタイム労働対策を進めていく上で、指導員がいろいろと事業所を訪問し、そこで得た情報などに基づいて、必要とあらばコンサルタントによる支援をやっておりますから、行政として情報が得られた場合には、同じように雇用均等室で支援をするためのツールといいますか、体制を整えておくことが必要だと考えております。しかしながら、一方で民間でいろいろやっていて、更に進んだやり方をされている所もあるかと思えます。そういう民間の取組についても情報収集をし、必要な連携も考えていかなければいけないと思っております。

○上山委員

同じような話になって恐縮です。今のところ選定基準というものは明確にはなく、行きやすい所になっていると。しかし行く所は、基本的に雇用均等コンサルタントの裁量によっているということですか。

○雇用均等・児童家庭局

裁量というよりも、職員と相談しながら決めていきます。パートタイム担当の正職員とパートタイム指導員、そしてコンサルタントの中で相談して決めていくというように聞いております。

○上山委員

こちらで「ここに行ってください」と言う形ではないわけですね。

○雇用均等・児童家庭局

こちらでというのは。

○上山委員

行政側で、この事業所にいってくださいという形ではなく、結局のところコンサルタントが「行かない」と言ったら行かなくて、「ここがいいね」と言って行くという形になっているわけですね。いずれにしてもシステムティックにはなっていないという話ですよ。

○雇用均等・児童家庭局

そうです。

○上山委員

今後、システマティックにしていく必要があるというのは、今までの御議論のとおりだと思うのですが、訪問する事業所を決めるのをコンサルタントの裁量に任せていると、どうしても利益相反が出てしまうのではないかと思うのです。非常勤でしょう。社労士というお話だと、やはり自分の仕事との兼合いもあるので、どうしてもバイアスが掛かって利益相反が出てきてしまいますから、そこは行政側できちんとシステマティックに選んでいく必要があるのではないかと思います。

あと、教えていただきたいのですが、最終的に必要となる事業所数というのは、どのぐらいと想定されていらっしゃるのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

残念ながら、最終的に必要となる事業所数について、具体的な数字というものは持ち合わせておりません。定性的な言い方で申し上げれば、この事業はモデル事業的なものと考えております。その分析の視点がまだできていない状況ではあるのですが、その規模なり業種なり、あるいはパートタイマーの職種なりに応じて、モデルとなり得るのに必要な事例を集めていくことを、まず考えていきたいと思っております。

○上山委員

モデルということであれば、ますます選定基準が必要になってくると思うので、そこは明確に選定基準をディスクローズして選んでいくことが必要だと思うのです。モデル事業的という話になると、ではどのような形で横展開されていく、水平展開されていく予定でいらっしゃるのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

基本となる取組は、先ほど厚生労働省と民間に委託した団体での事業という三角形で申し上げましたが、その厚生労働省でも職務分析・職務評価のマニュアルを作っておりますし、また民間への委託事業の中でセミナーの実施なども行っております。そのようなマニュアル、セミナーなどを通じてその事例について見ていただく、情報発信していくことを基本に考えております。

○上山委員

情報発信はいいのですが、情報の受け手を見つけてこなければいけないわけですよ。先ほどの話で気になっているのは、どのぐらいの事業所数になるか分からないという話で、要は対象が分からないときに情報発信してもきちんと情報が届くのか。どういう相手に対して情報発信していくのか。セミナーをするにしても、ではどういう所に呼びかけてセミナーを開くのか。その辺りの構想はあるのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

抽象的な言い方でまた恐縮ですが、パートタイム労働者の雇用管理の改善にある程度取り組んでいて、そしてより戦略的にパートタイム労働者を活躍させていこうというような企業が、抽象的に言えば私どもの想定している企業者等です。

○上山委員

分かるのですが、それを具体的にどのようにピックアップされるのですか。抽象的な話だけでは分からないので。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

それは失礼しました。それは私どもセミナーに集まっていた方、いろいろアンケートに答えていただいた方などから、こういう企業は職務分析・職務評価のニーズがあるのかなのかというような企業を選んで、そこについてはまず案内を差し上げるなどのやり方を考えております。

○上山委員

ある程度関心を持っている所というのは、先ほど来皆さんがおっしゃられているとおり、自分の所の顧問などに聞いて導入を図られていくのだろうと思うのです。そうでない所にどのようにして広げていくかというのも、モデル事業とか、こういう事業であれば重要なところだと思いますが、そのところはどのような基準でピックアップしてやられていく予定でしょうか。

○雇用均等・児童家庭局

私が去年セミナーの実施状況などを聞いて感じたことですが、セミナーにいらしている方の3割か4割かは社労士の資格を持った方々がお見えになっていらっしゃいます。まず社労士の方々にはそういった職務分析・職務評価のスタイルといますか、手法をある程度理解していただいて、顧問をしている事業所の中でやはり必要な人たちについてはそれを広めていっていただく、そういう周知を図る次の担い手になっていただけないかなと思っています。今はセミナーも社労士の方々がもう少し勉強したいと、また事業としてコンサルタント的なものもやりたいというのであれば、今後は上級者編のセミナーというものも考えていかなければいけないのではないかなと思っています。

○上山委員

結構なのですが、今のも多分、この場で思いつかれて答えられたという話なのではないかという気がするので、社労士さんを対象にやれば、その顧問に当然社労士さんがセミナーをされるというような話も出てくると思います。その辺をよりシステムティックにもう少しプレストをやってもらい、やり方を考えていただいて緻密にやっていただければと思います。

もう1点、非常勤のコンサルタントは、社労士さんが多いといったときに、例えばその人たちはセミナーに行ったときに、それを自分の仕事にしたりしないのですか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

確かに社労士さんもやはり営利企業といますか、事業体ですから、お金になる部分についてはやはり勉強して、事業としてされていらっしゃると思います。

#### ○上山委員

多分、そちらのほうが社労士というのはやる気になるのだと思うのです。そうすると、こういうコンサルタントというよりも、先ほどおっしゃったような社労士向けのセミナーなどで話を広げていったほうが、もしかしたら拡大というのはより進むのかなという気もするので、その辺のところもいろいろオプションを考えて検討していただければと思います。

#### ○井出委員

増田先生と栗原先生と同様に、いわゆる現場を見させていただき本当に参考になりました。ありがとうございます。そのときに感じたこと、増田先生、栗原先生ともかぶることもあるのですが、59ページが一番下の目的を達成しようとするのに、上の職務分析・職務評価を普及させたいというのは私は理解できます。ただ、職務分析・職務評価は、現場の声を聞くと、どうやらまだまだ普及していないという声があるようです。それから、コンサルタントの方も、先ほどの選定企業を見つけたり、指導するというのもそうですし、なかなかコンサルタントさん自体を選ぶ、誰にするかということもなかなか大変そうだなという印象があります。あるいは55ページの現実のように、説明をしてきた企業は多くなっているけれども、実際に支援の実施をしたような事業数は、平成25年と平成26年とを比べてみると、伸びているのか伸びていないのかは難しいところです。とすると、59ページに戻ると、どうやら3者で固めていくというこの仕組みに、やはり少し問題があるのだろうと思います。

今の私のイメージでは、本省と労働局の2つの知恵の中で今のスキームはあるのですが、私はそうではなくて、この職務分析・職務評価の普及をするのが1つ、それから実際に導入をしていってもらいたいような事業をもう1つ、つまり2つに分けて、しかもいわゆる厚労省のやりたいことは置いておいて、実際にその普及だとか導入事業をやっていただくのはむしろ民間の知恵を、例えばどうしたら普及するか、どうしたら実際に導入していただける企業が出てくるのかをもっと知恵を、もっと投げると言うとな怒られてしまいますが、何年間かは成果はあるので、その成果をもって、こうしたい、ああしたい、ではもっとこうするにはどうしたらいいかのような、いわゆる企画ではなくても、総合評価のような形で、これは1つの流れですが、逆にいうと、1億何千万円という予算を別の形で使うという方法もあるのかなと思います。

1つだけ確認したいのは、もう印象で結構ですが、職務分析・職務評価の普及はまだまだだという認識があるのか。現場は今の仕組みについて、むしろ現場も大変だなという意識を本省の方が持たれているのかどうかだけをお聞きしたいです。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

お答えしますと、職務分析・職務評価、均等・均衡待遇、繰り返しになりますいろいろなやり方がありますが、やはり目に見える形で確認していただく。特に我が国の場合にはパートタイム労働者は職務給で正社員は職能給、賃金形態の違いなどもありますので、それを克服できるような形で均等・均衡待遇を何とか実現していただく。そのためにこのやり方というのは、是非とも国として普及していきたいとは考えております。ただ、これまで現場の雇用均等室でいろいろ雇用指導員などが得てきた情報を元に企業を選ぶというやり方では、確かに先生がおっしゃるように、このニーズがある所を的確に発見できていないのかなという、そういう印象は率直なところ持っています。その発見するやり方については、見直しをしたいと思っております。

○佐藤委員

まず一般論になりますが、最低賃金はともかくとして、賃金などを決めるのは国が決めるべきことではなく、本来は市場が決めるべきです。ただ職務分析・職務評価をやることにより、ある種の情報提供、適正な賃金水準が分からないという事業主さんもしらっしゃるときには、こういうやり方でパートタイムの方のための賃金は設定できるという1つの情報提供としてはあり得るのかなとは思っています。ただ、それを強制したら、それはかえって市場をゆがめます。先ほど太田さんが力説していたように、本来守りたい人間を守れないという状況を作りかねない。そこは気をつけたほうがいいかなと思います。

先ほどから気になっているのが、「モデル的な事業」とおっしゃっているのですが、やはりこれはモデル事業にはなっていないような気がします。47都道府県でやってしまっていますし、やはりどういう業種に絞っているかという、何となくそこもきちんと絞り切れていない。あるいは、いろいろなニーズも把握できているわけではない。本来のモデル事業とおっしゃるのであれば、どこか地域を決めて、業種を決めて、その中である種ニーズを掘り起こして、本当にうまくいくのかどうかを見極めて、まさに効果を検証して、ではこのやり方ならいいという形で全国に普及させていくというやり方なのです。この今のままでは漫然と、しかも事業年度に終了予定もない。普通モデル事業というのであれば何らかの終了年度があって然るべきです。これはモデル事業だとおっしゃるけれども、何か漫然とやっている事業という印象は否めないかなという気がしました。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

前段の部分についてはおっしゃるとおりでありまして、この施策を導入するに

当たって、一律に義務付けるべきというような議論もあったことの記録が残っておりますが、私どもとしてはこれを強制するという考え方ではなくて、あくまでも情報提供として、1つの取組としてやっていただきたいというものです。

後段のモデル的については、言い方がごまかしたように聞こえているかもしれませんが、これまで必ずしもモデル事業という性格を標榜していなかった。ただやり方としてはモデル事業としてやっていくものだろうというような、そういうことでモデル的な事業という言い方をこの資料ではしております。今後はそのモデル事業としての性格というものをより明らかにしていくほうが、効率的、効果的な事業になるかなと考えております。

○太田委員

これ、潜在的に対象となり得る事業所数というのは幾つで、今、これは数千ですよね。何パーセントぐらいなのか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

潜在的なということになると、一定数パートタイム労働者を雇用している事業所ということになるので、正確な数字は今手元にはありませんが、それこそ100万などというそういう単位になってこようとは思っております。その全てにやるということは無理ですので、やり方をより改善していかなければならないということは考えております。

○太田委員

そうすると恐らく1%内、0.数パーセントで、なおかつ先方から関心を持ってセミナーに来た人たちを中心という、それは当然、自発的にコンサルタントを雇ってでもやりたいと思っている会社、企業に対する税金からの補助もしくは援助という、そういう性格以上のものではないのではないですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

先生の問題を正確に捉えていなかったら恐縮ですが、数としては非常に少ない、全部をカバーできるものではないということは承知しておりますので、全ての事業主を相手としたものではなく、潜在的な事業所、企業に対して働きかけていく情報発信というサービスであると考えております。答えがずれていたら申し訳ありません。

○太田委員

税金でやらなくていいのではないのでしょうか。来た人から実費徴収して、情報を供給したらいいのではないですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

そのような受益者負担という考え方もあるとは思いますが、現在この職務分

析・職務評価については、まず企業の方に知ってもらいたいということから、知ってもらうための1つの方法としての支援として行っておりますので、知ってもらうための1つの方法として、ある企業をモデルとして選んで情報発信する。このようなことは施策としては成り立つというか、あり得るのではないかと考えております。

○太田委員

対象に対しては0.数パーセントで、事実上実効性というのは全てうまくいっても0.数パーセントなのです。恐らくは自発的に関心があるので、有料のセミナーでも来たかもしれない人が結構いらっしゃる。事業として、目的に対して効果的ではないのではないのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

やっていただいたこの事業所、そしてその取組、確かにこれまではその情報を発信する仕組みが十分でなかったもので、先生がおっしゃるように効果は限定的だったということかもしれません。そこについてはいろいろ情報発信の仕組みなどを工夫することによって、やった事業所、既に支援していない事業所に対しても施策の効果が広まるように工夫、改善していきたいと思っております。

○太田委員

100万事業所あるとすると、例えば何パーセントの事業所が自発的にこの結果のモデル事業を見て、ああうちも是非やるべきだと導入されるのですか。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

申し訳ございません。100万全部ということはなかなか、先ほど来申し上げますように、パートタイム労働者の活用の仕方などが違いますので難しかりょうとは思いますが、その中でどのぐらいの事業所なのか、申し訳ございませんが十分に分析できていない状況にあります。

○太田委員

実際は数千で、それが数万までいくという計算なのですか。

○雇用均等・児童家庭局

私どもが考えているのは全てが全てというのではなく、先ほど議論もありましたように、パートタイム労働者と正社員と比べられるような組織でないといけませんから、そういった所であれば、100万から大分数は少ないのではないかなと思っています。

そういった中の事業所の方々にやはりまずは知ってもらうことを基本にしていますから、だからまず私ども国が積極的に支援をして知ってもらって、導入のメリットなどをきちんと把握して周知を図っていく。先ほども思いつきのように言

いましたけれども、やはり社労士など、そういった方々が動き始めてくると、私も国がわざわざお金を出してまで支援というのは避けるべきではないか、そういう時期が来るのではないかと考えています。ただそのときに課長が数字で言えなかったように、今のところ目標、レベルといえますか、そのときの基準といえますか、そういったものは今のところ持っていないというのが現実です。

#### ○太田委員

政策目的が妥当かどうかというのも一定の疑念がありますけれども、効果として対象としている所に全然リーチできる感じがしない。規模感として数千で、対象が数百万という話であれば、本当にこの目的を達成しようと思ってやっている事業のようには見えません。実際にその事業の結果を享受している人たちは、恐らくこれがなくても自発的にやったであろう人たちの資金の援助になっている。そういう事業の正当化というのは、どのように測られるのでしょうか。やめたほうがいいのではないのでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

私どもはこれまで確かに十分だったかと言われると、その部分については見直していく必要は考えておりますが、幾つかのこの企業に取り組んでもらって、そしてそれを情報発信して、その取組を広げていく。そのような施策について、一定の合理性はあるものと考えております。もちろんその政策の効果について、これまで十分に検証できていなかったのは事実ですので、ここはより効果を高める、効率性を高める事業の改善はしっかり行ってまいりたいと思っております。

#### ○増田委員

今までいろいろお話を伺っていて、太田委員が言われた労働法制のところは確かに問題、大きなハードルがあって、それを少し横に置いて考えてみても、具体的に現地視察に行ったときに、社労士の方が話をされていて、それで1日当たり1万3,000円で、月16日出勤しますと、そこで御自身が選定した会社に伺って、それでこのコンサルをやりますという話をいろいろ聞いていたのですが、労働問題に関するコンサルは非常に難しく、現実には私もやったことはあるのですが、相当な実務経験を有している方でない、やはりそういった会社なり経営者を説得するのは非常に難しい話です。

となると、その方がどれほどの経験があるかどうか、それも伺ってみました。中には複数いて片方の方は社労士を取ったばかりの人という話もありました。となると、やっていることが本当にその企業に還元されているかどうか。タダだからいいやということをやっているのか。その結果、どうなったのか自体は検証していないという話です。ですから、当該事業が本当に地に足が着いたものなのかどうかは、非常に疑問を感じるところです。

先ほどお話したように、相当の説得力をもってそういったコンサルをされる方は、こんな低価格でやるわけないので、桁1つ違うぐらい報酬がかかるはずなの

です。ですから、それこそ初めて職務分析という言葉を知ったというような社労士の方が会社に行ってみたと、何らそこで聞いていることはただただ表面をなぞっているだけではないのか。一応5回にわたって行って、それでマニュアルどおりにいろいろと話をしてくるけれども、実際にその後はどうなったのかと見てみると、検証結果というのは実はあまり出てこないのではないかと推測して。現地に行ったときにも、結果はどうですかとお話を伺ったけれども、そこまでは追いかけていないという話もありました。となると、今やっていることそのものが果たして実効性があるのかどうかは、大いに疑問を感じておるところです。その辺はいかがなのでしょう。

#### ○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

コンサルタントの人選については、最終的には各都道府県の労働局で行ってありますが、その知識、技能、経験等々について必要な人を選ぶようにということをご指導しておりますし、また本省でも研修などを行って来て、できるだけレベルの統一を図って来たところ。率直なところ、なかなか全都道府県労働局をカバーするだけのコンサルタントする労力はどうかについては、私ども十分な検証はできておりませんので、必要などのくらいの能力を持ったコンサルタントをどのくらい配置すればいいのかは、この事業の性格、モデル事業であるとの関係で、また見直していく必要があると考えております。

フォローアップについては、普及するということから必ずしもフォローアップの部分について熱心でなかった、十分でなかったというのは御指摘のとおりですので、そこは改善していかなければいけないと思っております。

#### ○行政改革推進室長

それでは時間になりましたので、とりまとめをお願いしたいと思います。とりまとめ役から、評価結果案及びとりまとめコメント案の発表をお願いします。

#### ○井出委員

それではとりまとめをいたします。まず集計結果を発表します。「廃止」2名、「事業全体の抜本的改善」4名、「事業内容の一部改善」0名、「現状通り」0名となりました。各委員からは、「そもそも公費の必要性が不明である」「対象事業所の選定がシステマティックに行われていない」「戦略性がない」「事業の目的が絞り込み不足で、とりあえず職務分析を実施してもらうことが目的化している」「個々のコンサルタントの資質に依存しているのではないか」などの意見がございました。

それでは私から評価結果案及びとりまとめコメント案を提示いたします。

ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては、「事業全体の抜本的改善」が妥当であると考えられます。とりまとめコメント案としては、「本事業は対象事業所の選定がシステマティックに行われていないことに見られるように、事業の趣旨・目的の絞り込みが不十分で、PDCAサイクルも機能していない。抜

本的に見直す必要がある。正社員とパートタイム労働者の均衡処遇実現のための企業における処遇制度の見直しを政策的に後押しすることが必要だとしても、今後、事業の趣旨・目的を絞り込み、例えば、対象企業の業種・地域などを戦略的に選定すること、コンサルタントを配置するという方式ではなく民間の創意工夫をより引き出す仕組みとすることを検討することなどが必要である。」といたします。

今、コメント案、評価結果案を御提示しましたが、各委員の先生方、御意見をよろしくお願いします。

○佐藤委員

とりまとめ案は今のような形で結構かと思いますが、1つ、モデル的事业、モデル事業ということなので、やはり終了年度をきちんと明確にして、効果を検証するステップは少なくとも一度は踏まれることは必要かと思います。

○井出委員

他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは今、佐藤先生からありましたとおり、抜本的に見直す流れの中で必ず効果を検証していただく。モデル事業、モデル的事业の効果を検証していただくこと。その見直しの中で、場合によっては終了年度といったものもお考えいただくことをコメント案に追加させていただきます、今回の評価結果といたします。

○行政改革推進室長

はい、ありがとうございます。それでは本事業については終了といたします。次の準備ができるまで少々お待ちください。

(担当部局入替)

○行政改革推進室長

4つ目、本日、最後の事業です。「働きやすい職場環境形成事業」についての説明をお願いします。説明は、5分厳守をお願いします。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

労働基準局賃金時間室の松本です。どうぞよろしくお願いいたします。お手元の資料 80 ページを御覧ください。この事業はパワハラ対策です。80 ページにありますように、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にありまして、また、ここにはないのですが、先週金曜日に発表されました平成 26 年度の新しい数字でも、いじめが占める割合が 21.4%と、これは更に上がっています。また、件数も 62,191 と、件数、割合ともに上昇傾向でして、右肩上がりの状況がまだ続いています。

という全般状況の中で、81 ページにあります、平成 24 年度に実施したアンケート調査にて、過去 3 年間にパワハラを受けたことが「ある」という回答者が

25.3%おり、かつ、25.3%がその後どうしたかと問うたところ、「何もしなかった」のが46.7%に及んでいるわけです。つまり、声を挙げていない労働者が多数いるというふうには受け止めています。

82 ページを御覧ください。業種や企業規模によって発生状況に違いはあるかを調べたのですが、その当時にあっては大きな差は見られないということでした。

83 ページですが、いわゆる「パワハラ」という言葉そのものは知られつつありますが、具体的にどのようなものがパワハラに該当してやってはいけないことか、それが浸透しないと予防にもならないということから、類型化をしまして、精神的な攻撃から身体的攻撃までの6類型を概念整理として一旦提示している状況です。

85 ページに飛んでください。先ほど発生件数は企業規模によって差がないという調査結果でしたが、一方で企業で対策をしているという観点については、全体では45.4%ですが、中小から大になるに連れて割合が上昇すると。つまり、中小のほうは対策が着手されていないということでした。予防・解決のために事業主側がどのようなことがあると対策を取りやすいかを問うたところ、それが右半分ですが、教育資料、マニュアルの提示、他社の事例の資料の提供といったものの希望がありました。

87 ページです。厚生労働省として何を取り組んできたかです。パワハラとは何かという定義をしないと、その後の対策は打てないということで、まず定義をいたしました。次に企業の取組を促すと。また、企業の取組を更に労働者の側から促すという観点から、企業に対する後押しと、個々の労働者に対する周知・啓発を対策として打ってきていました。

88 ページですが、各年度に何をやってきたかです。これはそれぞれ一言で申し上げますと、平成23年度は、定義付けについて議論しました。平成24年度は、実態調査をしました。平成25年度は、先進事例を収集しました。平成26年度は、定義や実態調査した先進事例を踏まえて、どうすれば具体的に取るかというマニュアルを作成しました。これは20企業に実際にマニュアル案をそれに沿って実施してもらって、マニュアルの改訂をした結果が平成26年度に既に出て上がっております。平成27年度は、一旦出来上がったマニュアルを浸透させるためのセミナーとか情報提供にシフトしております。つまり、これについては、各年度、前に進んできているつもりです。

89 ページです。平成27年度は何をしているかといいますと、広く周知するという観点と、各企業にはマニュアルに沿っての対策を促すための取組を実施しております。具体的には、セミナーを中心とした内容です。ちなみに、マニュアルは広く配布するほか、当然、ダウンロードするための対策もとっています。

104 ページを御覧ください。先ほど申し上げた20企業に案の段階から協力いただいたわけですが、マニュアル案に沿って取り組んでもらったところ、どのような効果があったのかが104ページにまとめてあります。働きやすい職場環境になってきている、相談先が明確になっているという割合が増加している。マニュアルに沿って教育を受けた結果、以前に比べて自分自身も部下・同僚に対しても

注意をするようになった、という回答が得られています。

108 ページです。この事業については、パワハラ予防と早期解決を目的としています。ですが「パワハラ」という言葉は知られていても、具体的に何が駄目なのかが知られないと予防も解決もありません。そういう観点からの周知・広報が依然として必要だと考えております。

事業の効率性については、総合評価落札方式で費用の低減に努めておりますが、より効果的な広報とはどうすべきかという点の見直しは当然必要ですし、また、実績は諸処の数字はたたき出しておりますが、なお効果的な手法にならないかを検証しなければいけないと思っております。

結局、平成 24 年度の実態調査は 3 年が経過しておりますので、平成 28 年度の時点で企業の対策がどの程度進んでいるかを、改めて確認しなければならないという観点から、実態調査を 4 年ぶりに実施することを考えております。個々の事業に関しては、当然のことながら、アウトカムの把握が効果的にできるような見直しをしなければいけないという意識はあるのですが、御指摘いただければ、それも十分踏まえて取り組んでまいりたいと思っております。御説明としては、以上です。

○行政改革推進室長

次に、論点を説明いたします。

○大臣官房会計企画官

論点を御説明します。通しページ 109 ページ、論点等説明シートです。1 つ目ですが、論点等説明シートの上に、「予算の状況」という数字が並んでいる欄があります。御覧いただきますとおり、執行実績、執行率は、御覧いただいている数字で推移をしておりますので、予算額について見直しを行うべきではないかということも 1 つ指摘をしております。

本事業に限らず社会的気運の醸成を図ることを目的にする事業に共通する切り口でもありますが、内容的にパワハラ抑止効果を上げられる内容になっているかどうか、特にセミナー事業等を実施しておりますが、その成果目標について事業の効果を表すものになっているかどうか、例えばセミナー受講者から実際に自社のパワハラ防止対策を講じたかどうか、こういった実績を定量的に検証する方法を検討するべきではないかを挙げております。よろしく願いいたします。

○行政改革推進室長

質疑応答に移ります。よろしく願いします。

○井出委員

以前お聞きしたときに、110 ページですが、今、論点でもありましたが、執行率が低いという御指摘が、私も思ったり、他の先生も思っていたところで、身の丈に合った予算設定が必要だと思います。参考までに、少し改善されている気もするのですが、平成 27 年度、今、走っている事業が 3 本、110 ページにありま

すが、もしお決まりの、業者、現地の視察のときにも決まっているようにも聞いたり、あるいは今調整中だということもあったと思いますが、お分かりの範囲で今年度の(1)(2)(3)の落札率というか執行率を教えてください、有り難いと思います。

○労働基準局

「予算の執行状況」、論点等説明シートの110ページに載せておりました、平成27年度を御覧ください。(1)セミナー、(2)サイト運営・周知広報です。上の2つは業者が決まっております、執行率としては大体70%ぐらいになるのではないかと考えております。(3)は、まだマニュアルの後半の部分の改訂を考えているのですが、まだ業者は決まっておりません、こちらについても執行率を高めていくように検討したいと考えております。

○増田委員

これは現地に行ってお話を伺ったときに、各地でセミナーをとということですが、セミナーそのものは80人を一応枠にしている、それでグループディスカッションをやるから人数は増やせないということで、開催場所等を考えてみると、セミナーの効果は極めて限定的ではないかと思うのですが、その辺はいかがですか。

○労働基準局

セミナーですが、各企業においてパワーハラスメント対策を導入する方策を考えていただくということで、あまり人数がたくさん座学のようなセミナーになってしまっても、効果が乏しいのではないかとということで、グループワークなどを含めておりました、グループワークをするに当たっては、ある程度人数を絞り込まなければならないと。ただ、東京ですと2回開いたりとか、人数を確保と考えております。

○増田委員

セミナー結果の効果の測定というのでしょうか、実際にセミナーに参加をして、いろいろなマニュアルなり、テキストなり、そういったものを持って帰って、では、それが帰っていった企業でどう生きているのか。どういう対応をなされたのか。それは後追いはやっているのですか。

○労働基準局

現時点では、セミナーに参加された企業が持ち帰られて、実際にパワハラ対策を導入されたかどうかという調査はしておりません。昨年までのセミナーは、どちらかというとパワーハラスメント対策の啓発といったところが大きいです。こちらのお手元にお配りしておりますマニュアルですが、今年からようやくマニュアルを用いて具体的なパワハラ導入対策を考えていただくという内容になっております。今後については、来年度、実態調査などを行って、現在、取り組んでい

る企業が増えているかどうかを検証したいと考えております。

○増田委員

作られているマニュアル等々を見ますと、ある意味では雇用者側というのでしょうか、働いている側ではなくて雇っている側の目線を感じるのですが、実際にパワーハラスメントを受けて悩んでいるのは労働者です。となると、労働者側からの何がしかの解決策なり、こういうふうな手順がありますという、そういうことはこの中には盛り込まれているのですか。

○労働基準局

その点は我々も昨年までの事業で今一つ、企業で対策に取り組んでほしいということで、企業向けの対策を一生懸命してまいったのですが、労働者向けの周知・広報が今一つだったのではないかと考えております。ホームページでは「あかるい職場応援団」というウェブサイトがありますが、今年はこちらで労働者向けのウェブサイトとか、労働局の総合労働相談コーナーに誘導するようなページを作成したり、タブレットで見られるサイトを作成したりということを考えております。

○増田委員

他の団体、例えば経済団体なり商工会議所なり、それぞれの企業でパワーハラスメント等々があって、鬱病になる社員とか、それは企業にとっても重大な損失ですが、そうなる、そういうことに対してどういうふうに企業の経営者として臨むべきかと、そういった意味での経済団体での動きというのか、そういうことは全部捕捉をされているのですか。

○労働基準局

個別の経済団体でどう動いているのかというのは、全て把握しているわけではないのですが、マニュアルを作成しましたときに、それからお手元のハンドブックを作成しましたときに、経済団体、例えば地方の経営者協会、商工会議所、中央会にお願いをいたしまして、会員企業の配布をしていただいています。それから、マニュアルを作成しましてからも、経団連で業種別団体について講演をしてほしいということで講演をしております、その中でも、こういったマニュアルができたことは、自分たちも周知していきたいというお答えをいただいています。

○増田委員

実際に、企業の側としては、従業員を雇用するという立場から言えば、より円滑に労働関係をとということであれば、企業側からも積極的に動いてくるのではないかと思います。その辺はどこまで国のお金でやって、どこまでをそれぞれの企業の自己責任でやるか、その辺の区分けはどこかであるのでしょうか。

○労働基準局

大企業については7割方の企業がパワハラ対策、何かしらの取組をされておりました、大企業についてはかなり進んできていると。ただ、まだもう少し進めていきたいと考えております。それ以外、例えば1,000人未満の企業、中規模・小規模の企業ですと、こういったマニュアルがなければ、自らどういった対策をしていけばいいのか分からないということもありますので、そういった所に注力していきたいと考えております。

○栗原委員

パワハラの問題は、それぞれの企業でかなり重要性が認識されている状況だと思いますので、これからやらなくてはいけないのは、それぞれの企業が自分たちの行動としていかに具体的に落とし込んでいくかが必要だと思うのです。そういう意味では、大きく周知するセミナーとかも必要ですが、それぞれの企業がどう取り組んでいくか、具体策を見い出すようなワークショップなり、あるいは相談なりというところを充実させていくフェーズに移ってきているのかと思います。

そのように見たときに、今年度の事業で、先ほど井出先生から内容の確認がありました。新しく立ち上げるものとして、マニュアルの改訂とかだけではなくて、モデル事業のフォローアップ、それからコンサルタント派遣というのがあります。コンサルタント派遣のような制度を作りますと、かなり大きなインパクトがあると思いますし、誰がどういう企業に対してどれぐらいの規模でやっていくのかは、非常に気になるところですが、これについては具体的に何かありますか。

○労働基準局

110ページの(3)のパワーハラスメント対策導入マニュアル改訂かと思いますが、こちらで書いてあるコンサルタント派遣は、マニュアルを作る際に実際にモデル事業をやっていただく企業に対するコンサルタントの派遣であって、あまりたくさん企業に対するコンサルタント派遣ではないということです。ただ、おっしゃるとおりマニュアルもできて、それから、もう少し広がってきた段階では、個別にコンサルタント派遣のようなことも考えていかなければいけないと。ただ、中規模・小規模の企業で取り組んでいない所がまだかなり多いので、そこまでは至っていないという状況です。

○栗原委員

これまでの他の事業でも、コンサルタント派遣については、コスト効果あるいは戦略をきちっと考えてという議論がありましたので、今むやみやたらに広げないということであれば、1つは確認できました。

もう1つ、今年度、継続してサイトの改良を計画していますが、ここは先ほどの増田先生の確認として、特に何か真新しいことをやるということではなくて、今までの事業主サイドの見方から、それぞれの雇用者サイドの見方で、分かりやすいものにしていくということによろしいですか。と言いますのは、こういうサ

イトは、途中でがらりと変わって、あるいは途中でメンテナンスがされなくなって使えなくなってしまうケースが非常に多いので、今現在よくできていると思いますので、きちっとしたメンテナンスができる仕組みでやっていただきたいと思います。

○労働基準局

おっしゃるとおりでして、我々のサイトを構築しましてから大分年月がたってきました、毎年、裁判例の追加とか、企業事例の追加などを行ってきて、かなり込み合って、必要な情報にたどり着きにくいサイトになっているのではないかと考えております。今年度については、先ほど申し上げましたように労働者向けのインターフェースとか、企業向けのインターフェース、管理職向けのインターフェースということに分けて、たどり着きやすいようなサイトに構築していこうと考えております。

○太田委員

これはアウトカムは何になるのでしょうか。

○労働基準局

アウトカムというと、究極的な目的はパワーハラ対策に取り組む企業を増やすことです。ただ、パワーハラ対策に取り組む企業は、平成 24 年度の実態調査で把握して、まだ 50%に満たない状況ですので、一応の目標としてはレビューシートの 73 ページのアウトカムの所に書いてありますとおり、平成 28 年度末までにパワーハラスメント対策導入企業割合を半数以上にすることを、一応のアウトカム目標として設定させていただいております。

○太田委員

パワーハラスメントそのものの件数を減らすということではないのですか。導入企業の数を増やすということですか。

○労働基準局

パワーハラスメントの件数そのものを増やすのが大変把握のしにくいというか、今、個別労働紛争の相談件数は労働局で把握しておりますが、これは我々がパワーハラスメントの周知・啓発を行えば行うほど潜在的な被害者が名乗り出てきて、どんどん増えていくようなもので、その因果関係というか、分離できないものですので、パワーハラスメントそのものを減らすのはもう少し先になってくるのかと考えております。

○太田委員

周知徹底すれば認知件数が増えるというのは、一時的に上がってもその後下がっていくわけですね。究極的にはそれを下げるのが目標ということですか。当

面は増える可能性がある、活動すると増える可能性がある、導入件数、企業数にしてあるという理解でよろしいですか。

それでは、この事業をすることによって半数以上にすると言ったときに、パワーハラスメントという認知が増えていけば、これは時間とともに何もしなくてもある程度増えていくわけですね。この事業によって追加できる、どれぐらい増えるという理解ですか。

#### ○労働基準局

平成 24 年度の実態調査以外にその調査はなくて、例えばセミナーでのアウトカムとか、また、モデルで実施した頃は役に立った数字を、個別、ミクロではあるわけですが、これが社会全体にどの程度影響を与えるかというふうな把握の仕方をしなければ、御指摘のような数字は取れないと思っています。その数字は、まさにそれも平成 28 年度に調査項目に入れたいと思っています。具体的には、「なぜ取り組むことにしましたか」という聞き方をすることによって、役所が動いたのか、それとも各企業で事件があって取り組むようになったのかというところの区分はできるようになるとと思っています。

#### ○太田委員

例えば、80 人のセミナーを 2 回首都圏でやって 160 人と。1 人の担当者の方が勤めている会社の従業員数が何人というか、この場合は企業数ですからいいのですが、全体として企業数半数という、これは何人になるのですか。まず数を把握したいのですが、何社ですか。ハラスメント対策導入企業割合を半数以上にするという目標のときの、全体が何社ですか。

#### ○労働基準局

大変精細な数字がなくて申し訳ありませんが、およそ日本全国に 600 万社は下らないものだと認識しているので、その半分に達するのがざっくりした目標だと考えていますが、分母を間違っていたら大変恐縮です。

#### ○太田委員

そうすると、300 万社に達するという場合に、80 人を呼ぶセミナーは非常に迂遠な感じがするのですが。効果が及ばない気がするのですが。

#### ○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

このセミナーでないと広がらないと思ってはいないわけです。まずは、マニュアルそのものは、これを読んでいただいて、このとおりやるだけでも取り組めるつくりにあえてしてあります。取り組んでくださいというだけでなく、これを見るだけで、つまり説明を受けなくても大丈夫という状態に作り込んでいるつもりですが、具体的な個々の相談もしながら取り組んでもらえるほうが、より成功する可能性が高いので、セミナーという形もとっています。それで、セミナー

だけに広げるわけではないという話です。ただ、セミナーでやっているのと、そのお客さんから希望、話、フィードバックとして中身をより良いものにするということも考えられるという観点から、セミナーも実施しております。

○太田委員

なるほど。主体としては、マニュアルで何がパワーハラスメントで、何がパワーハラスメントでないかを明確にするブローチャーづくりがメインで、そのための情報収集としてセミナーが有効であると、そういう理解でよろしいですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

今の時点ではそう考えております。

○太田委員

これはなかなか難しいですが、ブローチャーが出ることが非常に。実際に効果は大きいと思いますが、何がパワーハラスメントで何がパワーハラスメントでないかがはっきりすることは、非常に大きいと思うのです。ただ、目的に対してどれぐらい効果があるものなののでしょうか。ブローチャーができたから、このままやめてしまっても、後は自動的に数字がある程度増えていくものなののでしょうか、それともこの事業の効果として増えるものなののでしょうか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

大変恐縮ですが、そこは平成 28 年度の実態調査でどの程度増えたか、それが私どもの事業でどれぐらい寄与しているかを、ちゃんと分析しなければいけないと思っています。我々がしなくても進んでいるようだということであれば、この事業をだらだらと続ける必要はなくて、どこが足りないのかを絞り込み、また、なくても大丈夫なら、極端に言えばなくてもいいわけです。企業の取組をちゃんと広げることと、件数が上がり切った上で減るという傾向ができた時点で、この事業としてはちゃんと精査しなければいけないと思っています。いずれにしても平成 28 年度の調査で、平成 24 年度と比較してどう変わってきているのかを把握するのが先決だと思っています。御指摘も視点は、全くおっしゃるとおりだと思います。

○太田委員

そうすると、この事業についてそれほど違和感はないのです。ただ、パワーハラスメントの抑制ということ自体は非常に重要でして、これの他に本省で対策事業は幾つかあるのですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

承知している限りでは、公務員向けも含めて役所でやっているのは私どもだけで、こちらで作成したマニュアルを総務省であるとか人事院に御提供申し上げて

いるのが実情です。

○太田委員

としますと、問題としてはパワーハラスメントは非常に重要な問題であるのに対して、予算規模が十分なのか、あるいは、与えられた予算の中でこの方法が一番効果的なのかは、どのようにお考えなのでしょうか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

本当に大変恐縮ですが、定義付けを始めたのが平成 23 年度で、言わば前に進んでいるつもりではありますが、こうやって一旦マニュアルを仕上げるところまでは来ましたと。でも、先ほど栗原先生からお話があったように、起こった後の対策、また、増田先生から労働者の対策が薄いのではないという御指摘も頂戴しているわけですが、そういった点は確かに薄いので、これが完全だとは思っていないのです。いずれにせよ、実態で何が足りないのか、どこが手を離しているのかは、ちゃんと見定めなければいけないと思っています。そういう意味で、今の時点では、マニュアルを作るところまではこの予算額でできたわけですが、ここから先、手を入れて、コンサルも公費でやるべきかという点は、ちゃんと実態を見て定めなければいけないと思っています。

○上山委員

立派なマニュアルもできて、ポータルサイトにも相当なアクセスがあるわけですよ。本当にこの先どこまでやるのというのがすごく疑問で、ある程度パワハラという言葉の認知度は上がってきていますと。それ以上に細かなところまで、みんながみんな細かく知る必要があるのかと、常に知っておく必要があるのかと。要は、気になったときに、こういった所のサイトにアクセスして、どういうところが問題だと分かれば、それでいいのではないかと個人的には思うのです。コンサルタントなどは、先ほどの事業もですが、必要であれば個別の企業でコンサルタントにいけば大体それで足りる話であって、私は個人的には国はこれ以上何もしなくてもいいのではないかと思うのですが、どうしてしなくてはいけないのですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

いろいろな御意見はあり得る話だと思っています。前提としては、言わば何か起こってからの解決策をやっているつもりではなくて、そもそも起こさないようにすると、つまり予防を重視しています。何をやってはいけないことかが、一昔前のセクシャルハラスメントについても、そういったルールになったときも、しばらくは〇×について皆さん迷われたかと思うのです。パワーハラスメントについても、「パワハラって日常業務指導もやっちゃいけないかもしれないよね」という声も、民間の企業からは私も聞いています。今の状態でパワハラは知っているけれども、何がペケかと分からない状態だと、潜在的な加害者と潜在的な被害

者をそのまま放置することになります。私どもとしては、そういった方々に指針となるものをできるだけ早く提示して、予防が第一。紛争になるのは、なったときは早期解決が重要ですが、そうならないようにするのが目的だと思っています。

○上山委員

指針となるものをマニュアルとかで提示されているわけですよね。これ以上何を提示するのですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

それが浸透しないということです。

○上山委員

そうですか。サイトに相当数のアクセスがあるわけですよね。では、どこまで浸透させようと考えられているのですか。要は、そこをお聞きしたいのです。どこまでやるのという話です。

○労働基準局

先生がおっしゃるとおりパワハラという言葉自体はかなり人口に膾炙してきていて、テレビでも取り上げられていますし、裁判例もたくさんあります。けれども、パワハラ定義とか、こういったものがパワハラ典型例だということに、強いてはあまり広まっていないのが我々の認識でして、そこについて広めていくと。それについて企業の中へ取り組んでいただくことが、まだまだ必要ではないかと考えています。

○上山委員

このマニュアルで相当程度カバーしていただいていますよね。それ以上に国でというか、先ほども言ったのですが、パワハラはもちろん認識する必要もありますし、当然、個々人でこういったこと、こういったことというのは考えていく必要はあると思うのですが、これだけのものを出しておいて、それ以上に何をまだする必要があるのか、すごく不思議なのです。当然、パワハラは問題だということが分かれば、では実際に何が問題なのだとすれば、サイトにアクセスすれば分かるわけですよね。それ以上に何をされるのですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

結局、まずは企業の取組が100%近くになること。その取組はトップメッセージで、パワハラは我が社内で起こさない、また、ルールも制定されていますと。管理職側、また被害を受ける可能性のある労働者側に、然るべき教育もされていて、何かあったら相談窓口を声を上げることができる。つまり、相談窓口も整備されているという状態が、あまねく企業に浸透しているのが理想ではありますが、少なくとも全体の45%しか何らかの取組、これは全部ではないですが、何かさ

れている所が 45%という状況で、これが十分だとは私どもは考えていません。ただ、その取組状況は、平成 28 年度に改めて実態調査で状況把握をしますので、その時点で。

○上山委員

取組を増やされる目標を置かれるのは結構だと思うのですが、要は、逆にこれ以上に何ができるのというのをお聞きしたいです。十分やっていらっしゃるではないですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

マニュアルを作るという先は、これをフィードバックによって改善していくという取組だと思います。

○上山委員

それはされればいいと思うのですが、そのレベルで足りるのであれば、ぐっと予算、事業規模を縮小してもいいのではないかとというのが私のコメントです。今までと同じ規模でずっとやっていく必要は、ここまで来たらそれほどはないのではないかと。まして、執行率も極めて低いですし、これだけのものができて、それ以上何をやったからといって、それほど効果がやたらと上がるとは到底思えない中で、同じ規模の数字を維持していく必要はないのではないのでしょうか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

御意見としては承ります。執行率に関して念のため申し上げれば、一社入札は 1 つもありません。複数社の入札のわけですが、応札してきた企業の応札額の平均値で見ると、例えば平成 24 年度は執行率は 31.2%ですが、応札額の平均は 78.7%。市場から乖離した予算額を設定してはおりません。これは予算の適切執行という観点から、むしろ安くできたと私どもは考えております。

○上山委員

10%も離れているのは、適切だというレベルですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

まさにそういう応札があったということだけです。

○上山委員

だから、最初の決定額が必ずしも正しくないということではないですか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

ですから、入札してきた企業を平均で取って、それで 78.7%ですので、世の中の応札してきた企業においてもっと高い額を提示している所もあるということ

を、念のためにお知らせしたまでです。

○上山委員

私が言っているのは、競争性のところに主眼を置いたコメントではないです。これ以上やたらと手を広げる必要はないのではないのでしょうか。規模は、十二分の成果物も出来上がっているわけですし、これ以上それほどコンサルとか、正直、効果もよく見えないものに広げていって、同じ事業規模を維持する必要は全くないでしょうと。これだけのものができている以上は、これのブラッシュアップと、それがきちんと広がっていく形であれば、それ以上は、特段いいのではないのでしょうか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

これまでの御質疑の中で申し上げていますように、まずは実態調査は24年度分しかありませんので、必ずしも事業をやった効果というのは、28年の実態調査で把握する予定です。その結果、効果を見定めることができますので、その上で何を続けていくのかというのを考えたいと思っております。先ほども申し上げましたように、いたずらにこれを長々とやる必要はないと私も考えております。

○上山委員

まずは、28年度の結果が出るまでは、一旦これ以上のことはやらないということではないですか。そうすると、物も出来上がっているのだから、去年並みの予算というものは必要ないのではないかと。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

効果が上がっていないというデータも、逆にないかと思いますが。

○上山委員

効果が上がっていないというデータがなかったら、何をやってもいいという話ではないですよ。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

効果が上がっているというデータはお示ししています。

○上山委員

くどいのですが、効果が上がっているのだったら、ましてやらなくていいのではないですか。これ以上は。要は十分なものができているので、これ以上特段効果が見込めるものが何かあるのか分からないですけど、やたらと戦線を広げる必要はないと。出来上がっているものもあるのだから、とりあえずはアンケートというのが、見て決められるのだったらそれはそれでいいですが、今の段階では、特段、何もこれ以上はやらなくていいのではないのでしょうかということです。

○行政改革推進室長

コメントシートの記入につきましても、進めていただくようにお願いします。

○佐藤委員

恐らく、ここまではマニュアルもできて、非常にある意味、予定どおり順調にやってきていらっしゃると思います。ここから先、戦略を広げるかどうかも含めてなのだと思いますが、だんだん厳しくなってくるのは、恐らく企業の50%という目標を掲げられましたが、最初は多分ワッと伸びると思うし、それは大きな企業がどんどん入れていくからだと思うのです。やはり、別の事業であったのですが、非常に難しい中小・零細とかになってくると、恐らくさっきの60万社とかというのは個人事業主も入っていますので、中小・零細になってくるとかなり導入は厳しいかなと。

効果という言い方をすると、導入・普及の度合いというのは、だんだん頭打ちになってくると思うのです。確かに目的としてパワハラを防止するためにこういうマニュアルや対策を普及させるという目的は是だとして、果たしてどこまで国として関与できるのかということ、今回出てこなかったのですが、例えば自治体であるとか、あるいは先ほど商工会とかも出ましたけれども、各事業団体とか、そちらのほうにお願いするべきところというのが出てくるような。あまりにも細かい話になってくるので、国としては手が届かなくなってくると思います。

今度は出口戦略みたいな言い方になってしまうのですが、国として手を離していくところというのは、これも28年度以降考えることなのかもしれませんが、何か考えていらっしゃるのか。特に自治体との関係とか、今言った団体との関係とか、その辺りはどういう役割分担をしていくつもりなのかということがあれば。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

今の時点でも御説明しましたように、各事業者団体に御協力いただいて浸透を図っているところでございます。それは事業主団体の力も借りることができると、別のルートから浸透させることができるかと思います。何事も国が直接やらなければいけないとまで考えているわけではありませんので、他に例えば社会保険労務士さんのお力を借りることもありますし、そういったものも含めて、まずは改訂しつつのマニュアルの浸透を図ってまいりたいと思ひまして、そういう意味で、予算額はずっとこのまま必要だとは必ずしも考えておりません。

○太田委員

28年度に実態調査をされるという予定なのだそうですが、それはどういう条件を満たされたらこの事業は中止で、目標達成で終了と、中止ということではなくて、途中ではなくて、既に目標を達成して終了というのはどういう条件が満たされたときでしょうか。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

まず、抽象的には先ほども申し上げましたが、理想論で言えば、あまねく企業に対策を普及する。それによって、パワハラ件数が周知による掘り起こしを経た上で減少するというのが最終的な目標であります。そこまで事業をやり続ける必要があるか考えておりません。このままでも浸透するというような状態が確認できれば、そこから縮小するというのは十分あるかと思っております。

○太田委員

判断基準は具体的に入れたいといけないので。何パーセントであったらもう目標達成と。

○労働基準局労働条件政策課賃金時間室参事官

まずは平成28年度の数字を見て、平成24年と平成28年の2つの数字を見てみると、その数字については現時点では考えておりません。

○太田委員

判断基準ですから、事前に決めていないといけないじゃないですか。

○労働基準局

85ページのパワハラ支援の取組を行っている企業のパーセントですが、こちらを御覧になっていただければと思うのですが。今、実施している企業が全体の45%ぐらいでございまして、取組検討中の所が20%ぐらいでございまして。恐らく45%というのは、何とかアーリーアダプターのような企業なのではないかなと考えておまして、我々が勧めなくてもやってくれる所。それから、21%というのは、我々が一生懸命手助けをして、ようやく取り組んでくれるのではないかなというような企業ではないかなと思っております。

また、こちらのほうで進めていただいて、これが全て進めば7割型にはなるのかなと思うのですが、そこから先は、やはり労働者の方から申し出ていただく。今、潜在的に全くパワハラを受けても泣き寝入りになってしまっている労働者がいらっしゃると思いますので、そういった方が申し出て初めて企業も、あ、こういうのをやらないといけなかったのだと気が付いていただけるのではないかと考えております。現在の段階は、この45%を半数以上に伸ばす、もうちょっと先まで伸ばすということを考えております。

○太田委員

この事業で半数になったかどうか分からないわけですね。自然にそうなったかもしれない。

○労働基準局

そうですね。

○太田委員

また、そこから7割に数字を伸ばす上で、この事業が有効かどうかとも分からないわけですね。

○労働基準局

なかなかそこを、何とか原因を分離して測るとというのが難しいのですけれども、できれば28年度調査、その先にも実態調査をやっていくものと思っておりますので、その中で把握できていければと考えております。

○太田委員

例えば過半数、45%だったものが50%になったらとりあえず中止という考え方もあると思うのですけれども、その割合を高めていくために、これがベストの政策手段だという感じがあまりいたしませんで、マニュアルを作る基準を示すことは非常に重要だと思いますが、それ以上この予算規模、1億円以上という予算規模でやってパワハラが劇的に減っていくというのは、ちょっと考えにくいのではないかと思います。もし本当に減らすのであれば、はるかに巨大な予算額が必要でしょう。ということで、政策目標を達成したらここで終了というのは、非常に自然な考え方ではないかと思いますが。

○井出委員

108ページにある見直し案はよくできていると、ですから、この見直しについては徹底してやっていただきたいと思っています。ただ、この中で何度か出ている執行率は、今後、28年度の要求をする場合にも考えていただきたいし、業者も、だんだん拝見してくると、ある程度ノウハウがあって、総合評価と言いながら少し偏りが、少し絞られてきている感じがあって、そこについては、これは労働特会ですので、その調達委員会などで必ず対面調査というか、対面審査を受けていただきたいなど。

いわゆる28年度の予算について、お願いがあるのですが、私はやはり何度も言いますが、執行率ということを考えてときに、例えば闇雲に実態調査をやるから28年度要求はまた予算額が上がったりとかというのではなくて、この事業自体、何年かやってきて、私はいい成果はあるだろうと思っているので、今後、年限にしても、何をどこまで、いつまでやるかということも、どうやら来年の実態調査で検討委員会を作って、いわゆる各先生が言われているような御懸念も含めて、検討しなければいけないことだと思うのです。そのときには、今の事業をすぐ拡大してしまうのではなくて、一旦ある程度の予算額というか、やりたい事業は多分、継続してやることと、恐らく実態調査が新しく28年度に入ってくるとは思いますけれども、予算額については大体予算の流れとか執行率を勘案して、現状維持と言うと変な言い方ですが、あまりこれもあれもというより実際調査の流れを見ていただきたいので、その辺は勘案していただきたいなと思います。

○栗原委員

今後の方向性について、今いろいろな議論が出ているかと思いますが、仮に、ある程度今の事業を見定めるまでの間は続けるにしても、重点化とか合理化というところは、足元進めていってもいいのではないかと思います。

合理化についていうと、企業側もパワハラだけではなくて、いろいろなハラスメントを総合的に研修したり、管理したり、リスク管理をしている状況ですので、パワハラ特有の問題はありますけれども、やはりその辺のハラスメント全般についてもっと統合的に取り組んでいくという、企業側のニーズも捉えた対策を考えていただきたいなと思います。

それから、重点化ということですと、中小企業のほうの導入率が低いので、中小企業に向けた重点化というのも1つの方法かなと。そのときには、経済団体等と連携して、中小企業にいかに浸透させていくかというやり方の合理化、効率化というところを、是非目指していただきたいなと思います。

○行政改革推進室長

他に何かございませんか。

○増田委員

他省庁にまたがることですが、中小企業庁ですとか、そういった所ですと、主には中小企業を対象にやっていますが、そういう所ではこういったパワハラに関する何か情報発信などはやっているのでしょうか。そういう情報は御存知でしょうか。

○労働基準局

承知している限りでは、うちでしかやっていないのかなと思います。

○増田委員

そういう所との連携というのは、やはり省庁がまたがるとなかなかできないということですか。こういったマニュアルなりリーフレットを配布するということになるのかもしれませんが。ターゲットが中小企業だというお話でしたので、となると、上場会社を対象ということではなくて、やはりより規模の小さな中小企業を対象に、その中小企業により多くの接点を持っている所はそういう所なのか、ないしは地方の金融機関の窓口なのかなと、そんなことも思うのですが。

○労働基準局

現段階ではできていないのですが、例えば中小企業庁のほうで何らかのガイドラインをポータルサイトに載せたりとか、そういった連携はありますので、そういった連携も今後は考えていきたいと思います。

○行政改革推進室長

その他、ございますでしょうか。

○井出委員

1点確認させてください。サイトの運営については、26年度と27年度の業者は変わったと認識してよろしいわけですか。

○労働基準局

左様でございます。今もサイトの運営をしているのは、平成24年度に現在のサイトを構築した、株式会社クオラスでございます。

○佐藤委員

この事業に限ったことではないのですが、単に場つなぎ的なコメントになってしまうのですが、実は今、官庁のICTのコストが高過ぎるという問題があるのですね。私は財政制度等審議会をやっていて、そこでも話題になっていて、自治体とか官庁がいろいろとホームページを整備されるのはすごく良いことなのですが、あまりにも皆さんがばらばらにやるので、それぞれ業者が違うし、メンテナンスからカスタマイズも違うので、すごく高くついているという問題があった。

これから多分こういうハラスメントも含めて、海外的に情報発信するという観点から、ホームページとか、こういうIT関係がすごく重要になってくると思うのですが、全体的にあまりばらばらにやらないで、中小企業庁もそうだと思うのですが、中小企業向けとかということであれば、一緒にやるようにしないと。落札率で見ると比較的安く済んだという御主張ですけれども、とは言っても、もっと安くできるかと思えますので、少しホームページの整備とか情報発信については、全省庁的に効率化に向けた取組というのをやっていただくほうが、今後ともよろしいかと思えます。

それから、多分この事業はマニュアルもできたし、ここまでは非常に所定の成果を上げてきているのかもしれませんが、ただ、やはり皆さんが気になるのは、この後、実は終了年度がないからということも1つあるのですが、先ほど出口戦略と申し上げましたが、どこかで店仕舞をししないと、単に事業があるから、予算があるからという理由だけで戦線を拡大していくことになって、ますます効果のないものになっていってしまうということもある。そこは多分お分かりになっていると思うのですが、あくまでも効果が前提なので、効果がなければやめたほうがいいので、少しそういう出口戦略というか、どういう形で店仕舞をするかを、あるいはホームページは残ると思うのですが、最小限、最低限やるべき事業はここままで、そこからはここまでにとどめるべき最終形というものをイメージされたほうがよろしいかなという気がします。こういうのは、よくある話なのですが。

○行政改革推進室長

もうしばらく、とりまとめまでお待ちください。

○太田委員

直接関係ないのですが、時間があればということで。これは次回も含めてなのですが、事業選択の基準というのは何かありましょうか。というのは、全般に2億円前後、多くて20億円ぐらいの事業が非常に多いと思います。例えば、御省の総予算は恐らく何兆という単位であろうかと、何十兆、もっとですか。という基準であろうかと思いますが、その中の全体で今回のレビューで取り上げるのは何パーセントぐらいですか。

○大臣官房会計課長

厚生労働省の所管をしております予算は、30兆円弱ぐらいでございます。この中で大半の部分、いわゆる義務的経費という形で、法律に基づいて国が支出することが義務付けられている部分が全体の約97%を占めておりますので、そういった意味で言うと、年金の国庫負担、あるいは医療費や介護給付費の国庫負担、あるいは生活保護費の国庫負担など、そういった部分につきましては、予算としましても何兆円の単位、少なくとも何千億円の単位といった形で計上しています。

ですから、今回のレビューの中で取り上げている部分というのは、どちらかというところそういった義務付けがされているものというよりは、様々な政策的な観点から行っているものですので、事業の大きさについて、何億円ぐらいを目安とか、そういった形で決めているわけではありません。今回も何十億の単位のものもあれば、何億の単位のものもあるわけですがけれども、何らか見直すポイントがありそうだという観点から、事業の選定を私どもとして検討しております。

○太田委員

圧倒的大部分が裁量の余地がないというお話なのですが、それでも30兆円の3%は結構な額ですよ。1兆円ぐらいですよ。その中の割合として考えた、数億円が幾つか、20億円というのもありましたけれども、いかがなものでしょうか。

○大臣官房会計課長

これは1つ1つの事業を見れば、当然いろいろな議論が出てこようかと思っておりますが、予算上の区分で裁量的な経費というようになっているものであっても、事実上、義務的な経費に近い性格のものが大半を占めておまして、見直しを行うというのも、その観点を定めるのはなかなか難しいものも中に多くありますので、その点については今後レビューをやっていく中で、どういったものを取り上げていくのか、私どもとしても、いろいろ御指摘を踏まえながら考えたいと思います。

○太田委員

つまり、もう既に限度いっぱいまで効率的になっているので、これ以上効率化を図る余地はほとんどないという、そういう御発言と理解してよろしいですか。

○大臣官房会計課長

率直に申し上げまして、毎年度、不断に見直さなければいけないものですので、決して見直す余地がないというように申し上げるつもりはございません。ただ、事業の中には、やはり対象者が現にいて、対象者が減っていくということであれば、業務の規模を縮小するということはやりやすいわけですが、対象者の数は増えていくにもかかわらず、予算規模を拡大することは難しいというような状況にあるのも多数ございます。そういった意味で、私どもとしても毎年の予算編成の中では、いろいろな角度から検討しながら対応しているところです。

○太田委員

ありがとうございました。

○上山委員

事前勉強会するときにも言いましたが、同じような話で、銀杯の事業なんかは本当に今回議論する理由があるのかというのを、すごく疑問に感じているので、今日は終わりだと思いますが、来週、議事録に残させていただきたいので、その場でまたもう1回発言させていただこうかなと思っております。確かに何千億円、何兆円の中の2億でも、何事業ありますか。その中で本当に公の場で、全員で頭をつき合わせて議論しなければいけないものばかり、本当に選ばれているのかなというのは、甚だ疑問であると言わざるを得ないと考えております。

○佐藤委員

1問だけ。先ほど義務的経費が97%とおっしゃいましたが、以前の行政事業レビューでも、その前の仕分けでも、国民医療保険もそうだし、もちろん国民年金もそうだし、介護とか、実際は行政事業レビューで議論したことはありますので、別にやってはいけないという話ではなかったはずですが。そのときの政策要請があればやらざるを得ないことだと思いますので、別に法律で決まっていることは、単に対象にならないというわけではなかったはずですが。

○行政改革推進室長

それでは、用意ができたようですので、とりまとめをお願いいたします。

○井出委員

それでは、本事業についてとりまとめのコメントを発表させていただきます。まず、集計結果を発表させていただきます。「廃止」1名、「事業全体の抜本的改善」2名、「事業内容の一部改善」2名、「現状通り」1名となりました。各先生の幅広い御意見となりました。各委員からは、「執行率が低調である」「労

働者の立場に立った情報発信が必要である」「28年度の実態調査を踏まえ、改めて国の役割をレビューすべきである」「出口戦略が必要である」「国としてできることは行って成果が上がっており事業継続の必要性がない」「マニュアルもでき認知度も上がっているので予算は大幅削減すべき」などのコメントがございました。

それでは、私から評価結果案及びとりまとめのコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては、「事業全体の抜本的改善」が妥当であると考えられます。とりまとめコメント案といたしましては、「見直し案にある、不用額の状況を踏まえて予算要求額を精査するとともに、本事業の有効性をより適切に把握するため、企業におけるパワーハラスメント防止対策の実施状況に着目した成果目標・活動指標を設定することに加え、実態調査の結果から、企業におけるパワーハラスメント防止対策の進捗に本事業が具体的にどう寄与しているかを分析し、事業継続の必要性なり、出口戦略を検討していくことが必要である。」とさせていただきます。

ただいま、評価結果案、コメント案を御提示させていただきましたが、委員の先生、御意見はいかがででしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、評価結果案、コメント案については、今お話ししました原文どおりで処理をさせていただければと思います。

#### ○行政改革推進室長

ありがとうございました。それでは、これで本日の公開プロセスについては終了いたします。2日目の日程ですが、来週の月曜日、6月22日、13時30分より、本日と同じこの会議室で開催をいたします。本日はありがとうございました。