

## ○行政改革推進室

続きまして、本日の 4 つ目の事業に移ります。4 つ目の事業は、「キャリア支援企業創出促進事業」です。事業について説明をお願いします。

## ○職業能力開発局

4 番、「キャリア支援企業創出促進事業」です。4-1 ページを御覧ください。事業の目的ですが、労働者個人の生涯にわたるキャリア形成に当たり最も重要な場である企業において、労働者の職業能力開発を推進する環境の整備を図ることを目的とする事業です。

事業概要ですが、企業に対して労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供、キャリアコンサルティングの実施、各講習等の実施による支援を行うとともに、企業における人材育成システム全般に関する情報収集・分析を行い、幅広く企業に発信しております。

予算執行額ですが、執行率は平成 28 年度が 95%となっております。成果目標及び成果実績ですが、定量的な成果目標は 2 点あり、1 つは本事業による支援の後、労働者に対するキャリア形成支援を促進させた企業の割合を 90%以上とするということで、平成 28 年度は 90.4%です。もう 1 つはキャリア形成支援サイトについて、当該サイトの情報が役に立つとする割合を 80%以上とするということで、平成 28 年度は 81.4%です。

4-2 ページ、活動指標です。助言指導・情報提供件数ですが、平成 28 年度は 30 万 5,133 件です。在職者へのキャリアコンサルティングの実施支援は、平成 28 年度は 8,196 件です。単位当たりのコストですが、平成 28 年度は 1,250 円です。

4-6 ページ、事業の内容です。3 つ柱があり、①企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援、②非正規雇用労働者を含む若年在職者に対するキャリアコンサルティングの実施、③職業能力開発推進者講習等の実施を行っております。

4-7 ページ、事業実施のスキーム図です。中央拠点と地方拠点ということで、中央拠点が「職業能力開発サービスセンター」という名称で展開しております。キャリア開発アドバイザーというのが常駐の職員で、人材育成コンサルタントとキャリア形成サポーターという非常勤の者が相談内容に応じて訪問等を行い、事業主を支援する体制になっております。

4-8 ページ、①の柱の課題について整理しております。実績は、先ほど申し上げたとおり、平成 28 年度で 30 万 5,133 件です。

4-9～4-11 ページは、それぞれの利用者の声です。

4-12 ページ、課題と見直しの方向性を整理しております。課題については、定量的な成果目標や活動指標について、実績は達成しているものの、平成 28 年度の職業能力開発基本調査の結果を見ると、企業における人材育成全体に効果が及んでいるとはなかなか言い難い状況となっているということです。人材開発や能力開発に関して何らかの「問題がある」とする事業所の割合が 72.9%等とな

っております。見直しの方向性としては、支援メニューについて精査し、助成金業務を担当する労働局との役割分担を踏まえて合理化する。キャリアコンサルティングに関する意識の高まりを踏まえた支援に関連付けて、人材育成等の課題解決を検討するという事です。

4-13 ページ、②の柱、キャリアコンサルティング実施に関する課題です。キャリアコンサルティングを試行的に提供することで、企業でキャリアコンサルティングの制度導入につなげることを目的としております。実績としては、平成28年度で6,637件と1,559件です。

4-14 ページ、②-2 ですが、利用者の声です。

4-15 ページ、課題としては、企業における従業員のキャリアに対する問題意識の高まりに合わせ、年々キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所の割合が増加している状況です。こういった状況の中で、見直しの方向性としては、企業のキャリアコンサルティング導入に関する意識の高まりを勘案し、支援内容、規模の見直しを行うということです。

4-16 ページ、③の柱、職業能力開発推進者講習等の実施です。実績はほぼ横ばい状況で推移しております。

4-17 ページ、主な活用の所は利用者の声です。課題としては、事業者数が横ばいの状態で推移しており、思うように伸びていない。今後の方向性としては、受講者ニーズを把握し、講習のあり方について検討を行うということです。

4-18 ページ、一者応札の是正に関する課題です。本事業は、事業開始より一者応札が継続しております。平成29年度は仕様書上の要件緩和を行い、「全国25箇所以上」から「全国1箇所以上」というふうに拠点数の仕様を見直しております。見直しの方向性としては、事業実施に伴う事業者の負担を軽減する。公示期間延長や説明会の開催回数増等で周知の徹底を図るということです。以上です。

#### ○行政改革推進室

次に、論点について説明をお願いします。

#### ○富田大臣官房会計企画官

4-19 ページに事務局で整理した論点を提示しております。論点を2つ書いておりますが、今御説明がありましたとおり、事業が3つにわたっておりますが、最近職業能力開発促進法の法改正があり、キャリアコンサルタントが国家資格になった等、事情の変化があります。そういったことを踏まえ、役割や内容を見直す必要があるのではないかとというのが1点目です。

また、こういった多岐にわたる事業だから一者応札になっているという部分もあるかもしれませんが、この一者応札の是正に向けて要件の緩和を、これまでもしてきているとは聞いておりますが、更に検討すべきではないかとというのが2点目です。以上です。

○行政改革推進室

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、発言は挙手の上、簡潔にお願いします。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。コメントシートにつきましては、議論の状況を踏まえて適宜記入をお願いします。

○横田委員

簡単な質問だけさせていただきますが、平成 29 年度の予算が増額要求されている背景について御説明をお願いします。

○職業能力開発局

平成 27 年度から 28 年度にキャリアコンの活用経験のない企業に絞り込みを行って減額になり、その事業の実績を伸ばしていきたいということで、若干の増という形にしております。

○大屋委員

まず、特に一者応札の問題があると思うのですが、現地調査でも拝見すると、能開協会のほかの業務と割と密接な関係の下に展開されていて、1 つはほかの業務との切り分けや独立性がきちんと担保されていない印象があります。この状況で、例えば入札条件を緩和しても、事実問題としてほかの業務との関係で優位に立つ能開協会の優位な状況、あるいは一者応札状況が続いてしまうのではないかという懸念があるのですが、この辺りに関して改善策のお考え等があれば伺いたいと思います。

○職業能力開発局

事業の独立性を担保するということですが、あくまでこの事業は相談とキャリアコンサルティングを実施するということですので、窓口の相談の部分ということで完全に切り分けができています。ただ、そこに呼び込む際に、都道府県能力開発協会の他の事業との関連性で若干優位性があるということですので、事業の実施に関しては主体がどこであろうとできると。その呼び込みに関する工夫の仕方について、どの事業者がどれぐらいできるかが、その事業者が参加するためのポイントになってくるかと考えております。

○大屋委員

片方ではそのとおりだと、要するに窓口での紹介業務がメインだということだと思うのですが、一方で紹介する先のレパトリーを能開協会が持っている。特に管理職研修や新人研修については、能開協会の事業としてもあるわけですが、ほかの業者もいるわけですが。そういう意味で能開協会がほかの事業を契機としてこの事業につなげているという観点もあれば、この事業を契機として御自身の商売につなげている側面もあると。それは能開協会としては Win-win だということ

とかもしれませんが、競争条件の確保という観点ではやや懸念が残るというのが1点です。その点についてお考えは何かありますか。

#### ○職業能力開発局

人材育成コースは都道府県協会も持っておりますが、それは非常にごく一部で、もっといろいろな施設で人材育成コース、又は民間の教育訓練機関等もたくさん持っておりますので、そこに限定されたものであるということは考えておりません。今現在は、御指摘のとおり、Win-win という状況もあるかもしれませんが、広く考えた場合には他の事業者でもそういった所を紹介できるということと考えております。

#### ○大屋委員

もう1点は少し話が違うのですが、現地調査で伺うと、中小企業がメインである、かつキャリアプランニング等を考え始めるタイミングの企業がメインだとおっしゃっていたのですが、事業の形式上はそれ以上もそれ以下も全く排除されていないわけで、実際にはほとんどないと思いますが、大企業が入ってきて、相談に乗ってくれと言ってもよい状況になるわけです。そういう意味で、やや事業対象の絞り込みが明示的に行われていないのではないかということがあります。

もう1つ、対象となる、何となくこの辺りがメインかなと想定している企業に、情報がきちんと届いて活用されているのかという点についての懸念があります。伺っていると、キャリア開発アドバイザーのスタンスとしては、やはり待ちであって、向こうから言ってきてくれたことを適切な場所に紹介する、あるいは人材育成コンサルタントのサービスにつなげていくということであって、それはスタンスとしては分かるのですが、やや偏頗な事業展開やサービス提供になっているのではないかという懸念があります。これについての現状認識やお考えがあればお聞かせいただけますか。

#### ○職業能力開発局

現在、企業規模等を限定していることはなく、実際大企業の方の相談もあり、それも件数としてカウントされております。また、情報の届け方というか、なるべく広くと仕様書には書いておりますが、実際なかなかそういう所に届いていないということで、それは事業者の創意工夫でやってほしいということですが、現実としてはなかなか難しいところがあります。その際、商工会議所との連携や労働局との連携といったことで広げていただいておりますが、現実はなかなかそういう状況になっていないという点はあります。

#### ○横田委員

とはいえ、要件を緩和して、説明会には8者来てくださっているけれども、1者しか応札できないというのは、ほかの7者がなぜ応札できなかったのか、分かる範囲で教えていただけますか。

○職業能力開発局

8 者確認して、全者からはお答えを頂けませんでした。7 者からお答えを頂いて、ほとんどの所が事業規模に見合った人員体制を整えることができないとおっしゃっていました。全国規模でやるのがなかなか難しいということと、全国規模を持っている企業が入っているのですが、そこに関しては事業との兼合いから本事業について今回は見合わせたというお答えでした。

○栗原委員

今の質問のお答えに関して、一者応札を是正しようといろいろと工夫されてきている中で、全国という要件を緩和されたのではないかと思います。今のアンケートは緩和される前のお答えでしょうか。

○職業能力開発局

課題の3つ目の○ですが、箇所付けは緩和してはいるのですが、そこに書いてありますように、「全都道府県における同等レベルの業務水準の確保を前提」ということで、1 者の方に全国同レベルでやってほしいという課題は仕様書に入れております。そういう意味で、なかなか参入しづらいと。例えばこの県だけとか、この地域だけであるということであれば参入できるのではなかろうかという声があったということです。

○横田委員

まだ全国に共通するレベル感のものがよく分からないし、そこが曖昧というか、精神的なものなのかどうか分かりませんが、障害になっているということでしょうか。

○職業能力開発局

そうですね。しかも数だけは目標が設定されているので、数を上げなければいけないことに、負担感があったということかと思います。

○横田委員

そうだとすると、入札の要綱にどういうものを求めているのかは明示されていると思うので、それでもそういう不安があるということは、場合によってはもう少し明確な、全国レベルの水準というのはどういうものなのかを明確にする、そのことによって、手上げがしやすくなるということはないでしょうか。

○職業能力開発局

今回も、この数値においては、カウントの仕方は企業1者でカウントするのではなく、そこで行った支援について複数カウントしてよいという仕様書にして、カウントの仕方も明示はしているのですが、同等レベルというところの認識がな

かなか持てなかったのではなからうかと思っております。

○伊藤委員

今、この事業でいくと、共同体になっていて、各都道府県の職業能力開発協会が一緒になっている。だから、全都道府県レベルでできるのだということだと思いますが、そもそも各都道府県の職業能力開発協会は、1者というよりは、会員企業があって、大体どこも一緒だと思いますが、会員企業には主要企業が入っているというイメージではないかと思うのです。そもそも、会員企業に入っているからといって主体的かどうかは別ですが、入っていない企業の中でここに出ているようなキャリアコンサルティングや研修事業を受けられる民間事業者は、既にたくさんあるという御認識があるのかどうかはまず大切かと思いますが、いかがでしょうか。

○職業能力開発局

都市部の都道府県協会においては、全く会員以外の所が非常に多いと認識しております。

○伊藤委員

私も同じように思っているのですが、少人数の事業者であってもキャリアコンサルティングをやっている事業所は、今、本当に増えてきていると思うのです。ただ、先ほど理由に出ていたように、小規模であるがゆえに全国規模はできないし、それなら都道府県能力開発協会と勝負しようかといっても、能力開発協会の予算規模で見ると億以上の予算規模ですので、そうなるとなかなか勝ちきれないのが現状だと思うのです。多分、それがいいかどうかは一旦置いたとしても、もしこの一者応札を何とかして解消しようと思ったら、次にあるのは分割発注になると思うのです。そこは検討されたことはあるのでしょうか。

○職業能力開発局

検討したことはあります。ただ、それ以前に箇所付けを減らしたりしてきており、そこまで至っていないという状況にあるだけです。

○伊藤委員

これを検討するときには、私は絶対にそちらのほうがいいと言いたいがためではなくて、それによって事務量がかなり増大してしまって、本来の目的と適わなくなったということもあると思うので、そこは比較をしっかりとしなければいけないと思いますが、検討の中では何か障害になったことはあったのですか。

○職業能力開発局

例えば47に分けた場合に、47の一者応札が増えるのはまずいということも考えました。

○伊藤委員

つまりは、分割にしても、結果的には同じ所になる可能性が高いのではないかと。

○職業能力開発局

そういう懸念もあったということです。実際どうなるかは定かではありませんが。

○伊藤委員

もう少ししっかり調査をしなければいけないのですが、少なくとも今日出ている事業をやっている事業者は、全国どこにでもというわけではありませんが、あると思うので、そこがどうやったら手を挙げられるか、一度ヒアリングすることが大切ではないかと思うのです。少なくとも結構な予算規模になってくるので、しかも中央職業能力開発協会があくまでも法律に基づいた法人ではあっても、その役割は別にあるのだということを考えたときに、いかにして違う事業者にこういうことをやってもらうかというスタンスを持つことが大切かなと感じました。意見として申し上げます。

○松村委員

最初に一者応札の件です。なぜ説明会に来た事業者はこれだけあるのに1者なのか、理由を聞いていただいたのはとてもいいことで、今までもやってくださったし、今回もやってくださったのはとてもいいことだと思います。しかし、何のために聞くのかというと、一者応札の状況を改善するためにやるわけです。前のときには拠点数がこれだけ要と言うと難しいと言われたので、1拠点でもよいということにしたけれども、それでも駄目だったわけです。今回は、拠点数が1個だったとしても、どのみち全国に行かなければいけないので、事業規模からして難しいということだったわけです。その理由を聞いたにもかかわらず、対応策として説明会の回数増加とか公示期間の延長といったことが出ているのですが、どう考えても原因分析と全く対応していない。実際に公示期間を増やして参加者は増えたけれども、結局一者応札だったわけです。この対策で解消できるとは到底思えません。したがって、もしこの対策だけでやるのだとすると、ほとんど確信犯で来年も一者応札ということになると思います。これでは納得し兼ねます。

また、数年間一者応札が続いていて、工夫して、工夫して、工夫したのだけれども、まだ状況が改善できないというよりは、資料にも書いてあるとおり平成13年からずっと一者応札なのです。だから、47に分割すると、むしろコストのほうが大きくなるのではないかと、もっと別のやり方のほうがいいのではないかと、最初は段階では確かに説得力があると思いますが、ここまで一者応札が続いて、それでもなおかつその理由で避けるかというのは、だんだん説得力

がなくなってきたということ厚労省も認識する必要があると思います。

さらに、47 に分割して、47 全部一者応札になったとすると、確かに形式上は一者応札が 46 ふえたことになり、見栄えは悪いですが、1 事業で 1 応札というのと、47 に分割したけれども、全部一者応札というのと状況は同じわけです。全部既存事業者がそのままやるという状況は変わらないので、悪化しているわけでは決してないわけです。それが理由で 47 に分割することを躊躇するのは、さすがに説得力がない。御指摘になったとおり、そこまで分割すると、むしろ事業コストがすごく上がってしまう割に、結局一者応札でコストが下がらないのであれば意味がないではないかというのは、確かに懸念として伺いましたが、これだけ長く一者応札が続いていることを前提とした議論だということでは是非考えていただいて、分割ができないかは、前向きに検討すべきだと思います。

次に、今まで出てきていませんが、成果についてです。そもそも、まずこの事業の目的ですが、キャリアデザインを支援するというのはとてもよく分かります。しかし、最終的な目標は、ずっと事業者がこの国の事業に頼ってこのキャリアプランを作り続けることなんでしょうか。あるいは、最初は確かにハードルがすごく高い。実際に、もし民間事業者に頼んで、高いお金を払ってやったけれども、全然役に立たなかったとするとばかばかしいので、なかなか踏みきれないということもよく分かる。最初の一押しをしてあげようというのはよく分かるのですが、最初の一押しがあった後もずっと国が面倒を見ていくことが前提の制度なのか。最終的には民間のコンサルティング会社に有償でもやってもらって、あるいは最初のサポートによって自分でかなりの程度できるようになってという、自立が最終的な目的になっているのかを教えてください。

#### ○職業能力開発局

中小企業を対象に、限定ではありませんが、主な対象としておりますので、中小企業は人材育成のノウハウが乏しいということから、そういったノウハウを持っていただきたいということで入るということです。当然、最終的には中小企業の生産性の向上まで結び付けていただければいいとは思いますが、ずっと続けてやるということではなくて、人材育成の計画等がしっかり立てられてやれるようであれば、そこで支援は終了するということです。

ただ、フォローアップも一応するような仕組みになっていて、なかなか完全にしきれてはいないのですが、フォローアップの姿勢としては、人材育成の計画を立てたことがしっかり企業の中で根付いて、それがうまく機能しているかどうかは確認してくださいということで、仕様書に書いております。そして、フォローアップを行うことにしています。フォローアップの件数等をしっかり把握できておりませんが、そういったことを行うということです。ずっと延々1つの企業に対して支援を続けていくことを念頭に置いたものではないということです。それは①の専門相談のほうで、②のキャリアコンサルティングのほうは導入してもらえんことを念頭に、企業独自でやっていただくことを念頭に、最初の入口だけをやるということですので、1回きりということです。

○松村委員

しつこくて申し訳ありませんが、それを踏まえて、4-10を見ると、成果としてこう書いてあるのですが、サービスセンターによる支援として助成金の活用についてアドバイスをもらい、さらに成果として今後も助成金を活用した研修カリキュラムを考えていきたいと。これは本当に制度の趣旨に合っているのか。もちろん実際にある助成金をうまく使うことはとても重要なのですが、これはキャリア形成支援の推進のもともとの目的にそもそも合っているのか。さらに、次も助成金をもらって同じことをやりたいというのが、堂々と成果として出てきていること自体が、この事業の成果が正しく評価されていないのではないかという不安を覚えるのです。これは本当に成果と言ってもいいのでしょうか。

○職業能力開発局

助成金の制度については、毎年人材育成を行えば、それはそれに対して助成することができるような仕組みになっているので、それを継続することはあり得ると思います。この相談の場面で、そういった助成金がありますということで、事業主の負担が軽減されて人材育成が進められるということは、この相談としては意義があることではなかろうかと考えております。

○松村委員

これは本当にそういう助成金のことでしょうか。この特殊な事例では、被災によってこういう状況が起こったということに関して、この事例に対しては復興などの助成金がありますよと、そういうことではないのですね。

○職業能力開発局

そういう意味ではなくて、この管理監督者研修に関する助成金が、能力開発の助成金として制度がありますので、そのことを言っております。

○栗原委員

今の松村委員の質問と重なるのですが、そもそもこの事業が何のために行われているのかを、今一度明確にしたほうがよいのではないかと思います。現地にお伺いしたときに、現地のアドバイザーの方たちは、特に中小企業で、こうした人材開発についてリソースのない企業から諸々の相談を日々たくさん受けており、多くの企業に訪問もしているのです。ですから、なかなか表現しづらい多くの企業の様々なニーズに対して、それだけ一生懸命応えている現場があるわけですから、それを何のために行っているのかとそもそも問われるのは、やはり悲しいものがあります。この事業で何を達成したいのか今一度明確にし、一生懸命頑張っていたいただいている方たちに対しても、その目的に向けた仕組みを作っていく必要があるのではないかと思います。

3つの事業の達成目標はなんでしょうか。もし事業内計画を作るとか、能力開

発推進者をより多くすることが目標なのであれば、それをアウトカムにして、訪問した企業においてそれらの計画が作られるようになったかどうかの効果測定をすべきだと思います。

では、本当にそれが目的なのかというと、この資料の幾つかのページにあります。計画を策定していない企業、あるいは推進者を設置していない企業が8割ほどあり、さほど改善もしていないので、そういう計画を作ったり推進者を置いたりすることが、本当に企業にとってのニーズなのでしょうか。それを増やすことを目的にすべきなのかという疑問もありますので、何を目的にする制度かということは今一度整理していただいて、企業にサポートやアドバイスをしていらっしゃる方々もそれを認識していただき、より頑張っていたきたいと思います。

#### ○職業能力開発局

事業内計画や能力開発推進者に関しては、能開法の努力義務ということで、事業主がしっかり計画を立てるなり推進者を置いて、企業の中で労働者をちゃんと育成していくのだということを念頭に置いた制度になっておりますので、実際なかなか現実統計上伸びてこないということで、ニーズがあるのかということがあるのかもしれませんが、しかし、法律の理念としてはそういった企業にたくさん出てきていただけることが企業の活性化につながって、当然生産性も向上していくことにつながっていくのだと思いますので、そういった方向をしっかり持ちながら、あとは現実の成果目標の立て方や、現場と認識がちゃんと共用できるような仕組みが非常に重要だと思いますので、しっかり検討していきたいと思っております。

#### ○横田委員

一応補足すると、この事業は昭和63年からやっていて、そのときから協会が30年ぐらいやられている事業ですので、もっと深いのだと思います。現場の方は一生懸命お仕事をしてくださっていますし、意義がないとは言いませんが、先ほどおっしゃっていた努力義務である能開法のものというのであれば、新たに開発の計画を立てた中小企業がどれくらい増えたのかといったところも、1つのアウトカムになるのではないかと思います。目的がシャープではないので、この事業がなくなったときにどういう影響が出るのだろうと思ったときに、何となく半分ぐらいは助成金の受給アップに貢献しているのではないかと見えてしまうのが、1回しか現地調査をしていない中での感想なのですが、是非反論をお願いします。

#### ○職業能力開発局

そうですね。助成金の支給要件の一部は、事業内計画を策定するか推進者を想定するというようになっておりますが、それだけではなくて、当然人材育成自体のやり方が分からない、どういったことで育成したらいいのかという悩みを抱えている事業者が入ってくることから、経営上厳しかったりするので、そこで助成金を活用していただく形で流していくという側面もありますので、必ずしも助

成金を受給したいがために入ってきて、サービスセンターの相談を受けに来る事業者ばかりではないと思っております。

#### ○横田委員

例えば、今、相談件数が 30 万件とかなりの数なのですが、本当のカウント上では 1 個の相談に当たって 4、5 件のものが付いているということだと、前回現地調査でお伺いしました。実際には何社ぐらいの御対応をされていて、何社が新規で、従業員何人ぐらいの所が何パーセントいて、そのうちどこが能開計画を新たに立てたのか、助成金の支給取得をやることで、今までやっていなかった研修を新たに受けた所がどれぐらいなのかを具体的に御説明いただけると、この事業は価値があるのかないのかが判断しやすいのですが、いかがですか。

#### ○職業能力開発局

そこまでの詳細な情報は持っておりません。今あるのは、30 万件のうち、実企業数でいくと、4、5 件とおっしゃいましたが、大体 6、7 件あり、全国では 4 万 5,800 件ぐらいの企業が支援を受けている状況です。窓口でやっているのか、電話等でやっているのかということでは、窓口と電話相談が大体 1 万 5,000 件ずつぐらいで、訪問が 1 万 2,000 件、その他は移動相談等でやっているというのが現実です。内訳で新規の事業所がどれぐらいかまでは把握できておりませんが、そういった形で受けておられるということですから。一度見ると、能力開発計画や、当然助成金も紹介しますので、そういったものが支援としてカウントされていくということで、支援数は非常に大きくなってきているという状況です。

#### ○行政改革推進室

議論の途中ですが、コメントシートの記入をお願いします。

#### ○井出委員

皆さんある意味、同じような意見だと思うので、私も多分同様なのですが、この事業は平成 13 年からで同じ名前になって約 15 年たつので、やっぱり大きく事業を見直すことは必要だと思います。いくつか事業が走ってますけれど、どうなんだろうというところがあるので、それは多分、精査をするべきだと思います。

その上でもう 1 つは調達面でいうと、どうしても私もここにこだわりがあって、この一者応札は多分、レビューに係った大きい 1 つの論点なので、できる限りの解消をしていただかないと困るだろうと。見直しの方向性 18 ページ、どうやらこれでは、いわゆる今までの方はかなりノウハウがあるので、なかなか変わりにくいだろうと。分割というのは今の事業をそのままではなくて、先ほどの事業の再構築のようなことを考えながら、事業の分割を考える中で効率化を。やっぱりコスト増になるんじゃないかという懸念はありますが、ただ、この事業を考えていく上で、もうこれだけ年数たっていると 47 に分けたとしても、それぞれにボリューム感、数量ベースも分かればいわゆる謝金も分かるし、大体の日数も分かる

し、総合評価をしていくのに、いわゆる金額的なものは47集めれば確かに増えるかもしれませんがけれども、2倍、3倍になるかというところまではいかないかなというのが私の調達の感覚論です。

とすれば当然、今の応札している方も入ってくるだろうけれども、勉強会のお聞きした、事業を分けたときにどんな業者があるのかなと言ったら、お答えを頂いて、もしかしたらこういう業者さんが、じゃあ、こうやって分割されてここだったらうちは参加というか、手を挙げてみようかなと、そういう所はあるかもしれない。そうでなくても今8者あって、と言いながら1者になっちゃいましたけど、もしかすると個々には手を出せる企業があるかもしれないと考えます。分割を考えて、多少手間にはなるかもしれませんが、なんとかこの一者応札を解消していただきたいと思っております。質問というより意見です。

#### ○伊藤委員

この事業としての直接的な対象は企業であって、企業でこういうキャリア形成の仕組みをちゃんと導入してください。ただ、その仕組みを導入することが目的ではなくて、それは何でかというところ、従業員にちゃんと仕事に対する意識を高めてもらおうということだと思っております。そういった意味では松村先生もお話されていましたが、ゴール設定は、今の成果指標は企業の割合になってますけれども、やっぱりその先の従業員がどうなっているかということが大切なのかなと思っております。キャリアコンサルタントが国家資格になる法改正があったときに、私の記憶ではそういう問題意識があったから、そういう動きになっていたと思っております。という意味では、何かそういうアンケート調査か、意識調査があったんじゃないかと思っております。例えば、仕事に行きたくないと思う従業員が何年か前からするととても増えている。だからこういう支援が必要なんだというストーリーがあるはずだと思っておりますので、前段になってしまうのですが、今、把握しているもので何かありますでしょうか。

#### ○職業能力開発局

すぐ出るものはないのですが、もともとはこのキャリアコン、キャリアコンサルティングを導入したのも当然、労働者が職場で抱える悩みですとか、そういったものを相談の中で解消して、就労意欲を向上させてモチベーションを高め、企業に貢献していく、生産性が向上するという流れで、働く方のサポートをしっかりしていくことを企業にしっかり行っていただきたいということで設けておりますので、しっかり今後もそういった面を考えていきたいと思っております。

#### ○伊藤委員

そうしたときには、やはり先ほどから出ている入札の話になってきてしまうと思っておりますけれども、全部が全部、オールジャパンで面倒見なきゃいけないわけではなくて、企業によってもその企業の性質も違うし、社員のそもそも持ってい

るスキルも違うと思うのです。だからこそ今、たくさん出てきているキャリアコンサルタントの会社とかが生きてくるのではないかなと思うので、そういった意味での分割発注になってくるのかと思いました。

○職業能力開発局

御趣旨を踏まえて検討していきたいと思います。

○栗原委員

伊藤先生の御指摘に関してですが、正に企業のどういうニーズに応じていくのが非常に重要だと思います。実態として中小企業を中心に様々な問合せや、実際の企業訪問があるのも事実です。そういう潜在的なニーズに対して応えていく必要もあるのではないかと思いますので、どういう企業が何を求めて、どういう施策にしていったらいいのかを、実態を踏まえて、より効果的なものにしていただきたいと思います。

○伊藤委員

今これ、委託事業という意味で国が主体となってやっていると思うのですけれども、補助金に変えるとか、いきなりというわけではないのですけれども。何でかと言うと、栗原さんのお話聞いていて、都道府県単位ということにこだわる必要もないとなってくると、それぞれの基礎自治体なり、ある所は都道府県かもしれないのですけれども、それぞれが考えるこの県、この自治体、基礎自治体での事業者の性質ってこういうものがあるから、うちはこんな人たちに入ってきてほしいんだとか、逆に、ここに出ているカリキュラムじゃないことをやりたい、というのがあってもいいのではないかとすると、契約上なじむのが委託契約よりは補助金ということになるのかと思ったのです。制度上、法律で義務付けられているわけではないと捉えてよかったですか。

○職業能力開発局

はい。法律で義務付けられてはおりませんので、なかなか補助金の仕組みでやっていくのは難しいと思いますが、そういったスキームもあろうかとは思いますが。

○行政開発推進室

よろしいでしょうか。それでは時間になりましたので、取りまとめ役から評価結果案及び取りまとめコメント案の発表をお願いします。

○栗原委員

それでは評価結果案、取りまとめコメント案を発表させていただきます。まず集計結果を発表いたします。廃止0名、事業全体の抜本的改善5名、事業内容の一部改善1名、現状どおり0名となりました。各委員からは事業の分割等による入札者の増加を図るべき。各事業の目的を明らかにし、適切なアウトカムを設定

し、効果測定をすべき。事業全体の必要性について、民間によって供給することはできないかという観点から再検討する必要がある。成果の把握方法を考えるべき。効果が見えない事業の廃止を検討すべき。入札についてはブロックごとなど、更なる要件緩和をすべき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取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。取りまとめコメント案としては次のとおりの案とさせていただきます。キャリアコンサルタントの国家資格化など、職業能力開発政策を取り巻く環境変化などを踏まえ、現在の支援対象の重点化やメニューの精査を行うとともに、本事業の目指す政策目標についても再整理し、明確化を図るべきである。併せて本事業を必要とする企業に的確に情報が伝わるよう、周知方法についても工夫するべきである。また、一者応札が長年続いていることを鑑み、一者応札の是正については公示期間の延長や説明会の開催回数を増やすなどの取組のみならず、より公正な競争条件を確保する観点から事業者へのヒアリング等を行い、一者応札が続いている構造的要因がないかどうかについて分析を行うべきである。その結果を踏まえ、分割調達などを含め、事業者負担の更なる軽減方策を検討するべきである。評価機関及び取りまとめコメント案に関しまして御意見はございませんでしょうか。よろしいですか。それでは案どおりとさせていただきます。

#### ○行政開発推進室

ありがとうございました。本事業はこれで終了とします。それではここで 10 分間休憩とさせていただきます。17 時 5 分めで再開させていただきます。と思います。