

厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

開催日時：令和元年6月18日(火)13:00～17:35

開催場所：厚生労働省共用第8会議室(11階)

出席者：栗原委員、赤井委員、井出委員、松原委員、松村委員、山田委員

○村松大臣官房会計管理官

皆さんおそろいですので始めさせていただきます。ただいまより、厚生労働省「行政事業レビュー(公開プロセス)」を開催いたします。私は大臣官房会計管理官の村松でございます。どうぞよろしくお願いいたします。有識者の皆様におかれましては、御多忙中のところ御参加いただきありがとうございます。

まず、本日開催する「行政事業レビュー(公開プロセス)」の趣旨等について説明をいたします。行政事業レビューは、国の事業について支出における無駄の削減や、より効率的・効果的な行政の実現を目指し、各府省が自ら点検と見直しを行うものです。行政事業レビューのうち、公開プロセスは、外部有識者の先生方が国費投入の必要性等の観点から、改善の余地の大きい事業等として選定した対象事業について公開の場で点検し、事業の評価、見直しの方向性を公表するものとなっています。本日の公開プロセスの実施に当たっては、事前に担当部局から説明を聞く勉強会、また現地視察を行い、有識者の皆様には議論の準備をいただいていることを申し添えます。

次に、本日の会議の進行ですが、本日は4つの事業を対象に実施することとしております。1事業70分を目安に進めてまいります。初めに事業の内容について担当部局から5分程度で説明した後、事務局より論点をお示しいたします。その後、外部有識者の先生方に質疑、議論をしていただき、有識者の先生方から、「現状どおり」「廃止」などの評価やそのほかの意見を記載していただいたコメントシートを提出していただきます。これらを集約いたしまして、最後に、それぞれの事業について取りまとめ役の有識者の先生より、「現状どおり」「廃止」などの評価や見直しの方向性などに関する取りまとめのコメントを頂くこととしております。以上が本日の流れとなっております。

有識者の皆様のうち、取りまとめ役につきましては、先に御相談させていただきましたとおり、栗原先生にお願いしたいと思っておりますので、あらかじめ御了承願います。なお、有識者の皆様及び事務局出席者の紹介については、時間の都合上省略させていただきます。配布資料にて御確認いただければと思います。

また、本日はペーパーレスでの開催としておりまして、有識者の皆様には机上にタブレットを置かせていただいております。使用方法もお手元に置かせていただいております。閲覧は大丈夫でしょうか。また、本日はインターネットで生中継を行っております。終了後、厚生労働省のホームページにも掲載させていただきます。本日は4つの事業についてレビューを行います。2つ目のコマが終了後に10分程度の休憩を入れたいと考えています。

それでは、早速最初の事業から始めていきたいと思っております。1つ目は雇用管理

責任者講習等委託事業費です。それでは、担当部局から 5 分程度で説明をお願いします。

○職業安定局

職業安定局介護労働対策室長をしております、川上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。資料 1-1 ページを御覧ください。この事業は、「雇用管理責任者講習等委託事業費」という名前です。雇用安定事業として実施しております、大臣告示であるところの改善等計画に則って介護労働者の雇用管理の改善に向けて取り組んでおります。

6 枚飛びまして、1-7 ページのパワーポイントを御覧ください。介護分野では職員の悩み、より働きやすい環境作りに向けた取組に反映させる体制作りが重要となっています。こうしたことから、介護事業所において雇用管理に責任を持っている方に対して講習を実施して、雇用管理の改善についての理解を促進します。また、雇用管理責任者の選任を促します。

次のページを御覧ください。雇用管理改善推進事業です。この事業は介護事業所を積極的に訪問して、雇用管理の改善の働き掛けやコンサルティングを行います。その上で、社労士等の専門家の協力を得て取り組むべき内容、例えば職員のキャリアアップシステムの構築といったものについて重点支援を行うものです。

1-9 は飛ばしていただきまして、1-10 を御覧ください。雇用管理責任者についてです。「雇用管理責任者」と言いますと、ここに書いてあるとおりでありますが、砕いた言い方をしますと、日頃から介護労働者の悩み、要望、ニーズをくみ取って、必要に応じて雇用管理等の取組を推進していただく立場にある方です。選任した場合の離職率の欄を御覧ください。平成 27 年度から平成 29 年度の 3 年間を見ますと、責任者のある事業所の離職率は 15.5%から 16.0%、責任者のいない事業所の離職率は 17.0 から 17.4%となっています。責任者の選任により離職率が 1 から 1.4 ポイント改善している状況です。

次の 1-11 ページを御覧ください。この棒グラフは、各取組について責任者の有無別に、事業所においてその取組をしていると評価した労働者の割合を示したものです。どの取組項目も「責任者がいる」という労働者のほうが、取組をしていると評価する労働者の割合が高くなっております。責任者は労働者のニーズをくみ取って雇用管理の改善に向けた取組に反映させて、労働者の満足度を高める働きがあるのではないかと考えております。

次のページを御覧ください。目標ですが、成果目標、ここは責任者未選任事業所のうち、責任者を選任した割合 80%以上です。活動指標は受講者数 1 万 2,000 人です。事業実績は、平成 28 年度は目標を達成しました。平成 29 年度は目標を達成しませんでした。平成 29 年度の実績は本事業について初めての受託でした。講習は、本来責任者になる人が事業主から許可を得て受講するものです。Web 等で広く周知するだけでなく、事業主に直接受講勧奨を行う必要があるものです。この選任率 80%の目標は大臣告示に記載された目標でもあったため、労政審という労働政策の重要事項について公労使の三者構成で審議する委員会に

も報告する必要がありましたので、平成 30 年度は受講勸奨を事業主に直接行っていただき、受講勸奨の際に選任事業者を把握してもらって、選任を働き掛けることを受託者に徹底した結果、選任率について 80%を超えることができました。

次のページを御覧ください。大臣告示にある責任者を選任した事業所の全体に占める割合を 50%以上とするという目標に対して、平成 29 年度の実績は 45.9%であります。責任者の選任を更に促すためには、受講者数を一定数確保すること、それから未選任事業所からの受講者数を多く確保することが必要になります。

次のページを御覧ください。論点と見直しの方向性等についてです。まず、課題 1 です。こちらは、先ほどの受講者を増やす点に対応します。受託者は事業主に直接アプローチをして、講習参加を働き掛けるように仕様書に明記する予定です。それから、次に介護職員のシフトが決まる前に講習日時を事業主に周知できないと意味がありませんので、受託者には準備の着手を早期に行うように仕様書に明記します。国のほうは受託者のいる地域の業界団体や市町村等との関係作りを後押しいたします。

論点②は、未選任事業所からの受講者数を多く確保するためのものです。講習に参加する事業所のうち、未選任事業所に係る割合に関して数値目標を作るように仕様書に明記をします。選任が比較的進んでいない小規模事業所や年数の若い事業所を重点的に受講勸奨するように仕様書に明記をします。また、希望に応じて eラーニングなどを実施するように仕様書に明記いたします。

最後になりますが、1-15 ページを御覧ください。今回を契機に講習の中身も見直します。講習は通常は 3 時間で実施しておりまして、受講者はどのコースを受けていただいても構わないことになっておりますが、責任者は介護事業所の管理者と言われる方になりますので、介護事業所における現場の実践的なマネジメントを行っていただくこととなります。ここに書いてあるとおり、5 つの専門コースの下の小さな文字の所に書いてあることが期待される役割ですが、これは各コース分散しているということが分かるかと思います。受講者が複数コースを受講せずとも復習できるように一本にまとめたコースを設けたいと考えております。加えて新設コースも書いてあるとおりで、トピック的なコースも設けたいと考えております。駆け足になりましたが、以上となります。ありがとうございました。

○村松大臣官房会計管理官

続きまして、私から論点となり得る点について御紹介申し上げます。既に所管課から見直しの方向性等が出ておりますが、1-16 に論点等説明シートがあります。平成 29 年度、平成 30 年度の講習の受講者数が目標の半分にも満たなかったという中で、介護雇用管理改善計画の目標の達成に向けて、講習受講者確保等を一層進めていく必要があるのではないかというのが 1 点目です。2 点目として、規模が小さな事業所や介護事業開始後経過年数の短い事業所のほうが離職率が高く、責任者の選任割合や講習の受講経験が低い傾向にあるという中で、効果的に事業を実施するために、こうした事業所が講習を受けられるように事業内容を見直すべきではないかという論点です。

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、簡潔にお願いいたします。また、担当部局からの見直し案も踏まえ、御議論をお願いいたします。なお、コメントシートについては、議論の状況を踏まえて適宜記入をお願いいたします。それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

○山田委員

1-8 についてお伺いします。まず事実の確認ですが、事業内容の所に 1 万事業所に働き掛けて、そのうち 3,000 事業所についてコンサルティングをして、そのうち 940 事業所については重点支援をするということが書いてあるのですが、毎年 1 万事業所に働き掛けて、毎年 940 事業所に重点支援をしているのでしょうか。

○職業安定局

毎年このようにしております。

○山田委員

そうしますと、この事業がそのぐらいの規模できちんと行われているということになるのですが、この雇用管理改善推進事業に比べて講習の事業のほうは、毎年参加を期待している 1 万 2,000 事業所が参加するというのに比べて圧倒的に低くなっています。雇用管理改善推進事業だと 1 万事業所に毎年きちんと働き掛けはできるのに、講習事業については 1 万 2,000 事業所に来ていただきたいのに半分ぐらいしか来ないというのは、働き掛けの仕方が決定的に違うものがあるのでしょうか。

○職業安定局

まず、講習につきましては、現在のところは、1 事業者 1 名というのではなくて、1 事業者複数名参加しているという状況ですので、1 万 2,000 ということに対して、事業所数はかなり落ちてしまうという状況にあります。それから、何回か受けていらっしゃる方もいる事業所もあると思われるということです。

これに対して、雇用改善推進事業については、こちらから働き掛けをして、最後には 940 の社労士の重点支援をがっちり行うというところまで残るということです。質問の一部にだけお答えしているかもしれないので、またお答えします。

○山田委員

疑問になるのは、講習事業のほうがか全く計画に達していないことなのですが、これは委託契約なので、もちろん目的を達成させる義務があるかという点と請負契約と違ってないと思うのですが、当然のことながら仕様書に書かれたことを基本的にきちんとやるというのは、善良な管理者の注意義務だと思うのですが、そういう意味でも全然達していないように思うのです。それで、なぜそのようにきちんと仕事をしない事業者が 2 年続けて受託することになったのでしょうか。

○職業安定局

雇用管理責任者講習のほうは、本省のほうから入札をして委託者になる方を選定する形になっていますが、その方式は形式としては一般競争入札の最低価格方式を採用しております。

講習は、国のルールでは一般競争入札の最低価格落札方式を採るということになっておりまして、結果的には平成 29 年度と平成 30 年度は、この事業所が受託者に決まったということです。

○山田委員

そのときに、1 年目にちゃんと動いていないと分かったら、2 年目は外すとか、それもできなくて、入札額だけで選定せざるを得ないとしても、善良な管理者として進めるべき指定業務の中に、こういうことはちゃんとやれということを書き込むというような仕様書の改善をすることはできなかったのでしょうか。

○職業安定局

平成 29 年度から平成 30 年度と、徐々に仕様書の一部見直し等はやってはいるのですが、本格的には平成 30 年度の事業の執行を見て、反省点は多々ございまして、この平成 31 年度に、少なくとも先ほど申し上げた点については仕様書にしっかりと書いて、一般競争入札の最低価格方式でどのような方が受託者になったとしても、委託者としてはしっかりと受託者に向き合って、結果を出すように取り組んでいきたいと考えております。

○山田委員

講習事業について聞きたかったので、ほかの方に質問を次にお願ひします。

○栗原委員

今、山田先生から出ました講習事業についてですが、その前にこの事業自体は雇用管理責任者講習事業と、それ以外にコンサルティングによる雇用改善という 2 つの事業があって、どちらかと言うと予算的には後者の事業のほうが大きいということなのですが、最初に雇用管理責任者の質問をさせていただきたいと思ひます。

まず、雇用管理責任者設置の目標をどうするかということなのですが、これは 50%としています。雇用管理責任者自体は法定ではないと思ひますけれども、責任者を設置することによって離職率に違いが出るという有意な結果があるのであれば、これは 50%ではなく、なるべく多くの事業所が設置したほうが良いと思ひうわけです。ですから、当面の目標として 50%というのとは分かりますが、最終的な目標として全事業所への設置を目標にすべきものではないかと思ひます。これが、1 つ目の意見です。

2 つ目に、雇用管理責任者が現場でどう機能しているかということなのですが、1-11 で責任者がいる場合と責任者がいない場合ということで、どういう役割を

担って離職率の防止につながっているのかを見ると、所内でのコミュニケーションや相談の機会などを増やすことによって、職場の環境が変わるということは、こういう事業所以外でも感じるどころであり、責任者が果たすこのような役割というのは大変重要だと実感します。しかし、この資料の中で雇用管理責任者が分からないというところがありまして、所内で誰が雇用管理責任者なのか分からない事業所があるとすると、これも問題だと思います。責任者が誰なのかということ所内で徹底し、かつその人に責任者として認識を持って役割をしていただき、その人がそういう役割をすることによって場合によっては処遇等に反映するというような、責任者に対してのちゃんとしたインセンティブ設計等も必要ではないかと思いますが、そこについてはいかがでしょうか。

○職業安定局

まず、1番目のほうの目標設定です。現時点では50%の目標を達成していないところですので、まずは50%を超えるべく取り組んでまいりたいと思いますけれども、私も今回のこの機会を与えられて、改めて責任者についてどういう機能を果たしているかということを確認したときに、大変大事だということを改めて実感いたしましたので、50%よりはもっと高みを目指して、できれば全ての事業所を、これは一気にというわけではないのですが、もっと高くしていくことを目指して、そういう目標設定をしていくことを検討したいと考えております。

具体的には、今後この目標については、先ほど申し上げたとおり、改善等計画に記載されているところで、これは6年計画ですので、その改定の時期などに議論をするということもあるかと考えています。

それから、もう1つ、責任者が分からないというところですが、確かに責任者について認知が、まず所内で分からないとなっているということについては、仮にそこが責任者を設置しているということになりますと、ここは責任者というのは相談窓口になりますので、私どもも選任をしたときに、事業所内で周知をしてくださいということをお願いしておりますので、そういったところをよく指導をしていきたいと考えております。

ただ、もしかすると、そもそもそういう窓口があっても責任者ということについてあまり認知されていないということがあるかもしれません。その点については、今後、何かプレイアアップできる方法等も検討していく必要があるのかなと考えております。

○井出委員

御説明ありがとうございました。それから現地の調査にも行ってきまして、いろいろありがとうございました。質問と言うよりは、私のほうは意見等になるかと思えます。

先ほど山田先生がおっしゃっていた、いわゆる講習の業者の選定については私も同様で、最低価格とは言いながらも、質の担保等を図る等を今後、もし最低価格でいくのであれば、しっかりやってくれる業者を選定できるような、何かしら

の仕組みは作っていただきたいなど。

ただ、今拝見しているシートの1-5では、講習は、今の業者はAに書かれている所ではなくて、改善推進事業のほうをやっている安定センターが今年は走っているようなので、それはそれなのかなと。

逆に、今後、はっきりさせていただきたいのは、同じ1-5の所の推進事業のほうの安定センターが受託をしているのが、結局都道府県ごとにそれぞれ調達している。47 調達していながら、全部が大きな意味で言うとセンターが受託していて、それが一概に悪いわけではないのですが、やはりセンターとこの事業との関わりについては、今後何か疑念が持たれるような、なかなかこの事業を請け負える所はあまりないかなという印象を持っているので、それだからこそ、この安定センターがきっちりとこの事業を進めていくに当たっては、関係性はクリアにしておいていただきたいと思います。

あとは、先ほど見直し案の所については、現場の声も一部カリキュラムの中で、いろいろなメニューあるいは上級のメニューをとということも、是非現地の調査でリクエストがあったので、いろいろ考える中で盛り込んでいただければ有り難いと思います。以上です。

○職業安定局

御指摘いただいたとおり、講習のほうはどのような方がやっていただくにしても、しっかりと事業が遂行できるように取り組んでいきたいと考えております。

逆に、改善推進事業のほうは誤解をされないように、今年は安定センターでありますけれども、しっかりと意義のある事業をやるように指導をしていきたいと考えております。

講習の見直しについても、現地視察でありましたとおり、指摘はいろいろと頂きましたので、多々いろいろ頂きましたことを参考にして、ここの見直しは1例ではありますが、複数頂いたことも併せて検討していきたいと思います。

○松原委員

業者の選定の件を引き続きお伺いします。例えば受講者数1万2,000人を目標にした中で1万2,000を超えている業者と、その半分にもいかない業者とでは、取組にどういう違いがあったのかを明らかにしないと、価格で決める以上、またどこかで同じことを繰り返すと思いますので、是非、一体どういう取組の違いが倍の差を生んでしまうのかは明らかにしておいていただきたいと思ひますし、それをまた条件に入れる必要があるのではないかと思ひます。

もし、分かっていることがありましたら教えていただくと有り難いです。

○職業安定局

うまくいくためにはどうすればいいかということで、そのときの過去の例を見て思ったことというのは、一応この資料には書き込んであるつもりなのですが、この事業については最初は広く薄くホームページで講習があることを周知した形

で、平成 29 年度、平成 30 年度はやっていただいたところ、あまりいい反応がなかったという感じでありました。平成 29 年度も数は毎月モニタリングをしていて、こちらも非常に危機感があって、どうすればいいだろうとなりました。

そのときに、1 つは、特に初めての受託者の場合などは、顔などはなじみがないというところがあるので、事業主のほうによく顔を出してもらう必要があるのかなということを思いました。

もう 1 つ、許可を得て講習に行くというところがございますので、やはり事業主のほうに言っていたほうが、普通の末端の職員にいくような形だと非常に苦しいのかなという状況でした。

あともう 1 つは、事業主にアプローチするために、介護事業者のほうに講習があるとか、講習に来てほしいということをもう少しアピールする必要があるのかなと思っております。特に、介護事業所の末端に行くときに効率的に行くということになると、市町村との連携というものがとても大事になるかと。介護保険者のほうと事業所のほうは普段から連絡しておりますので、今後はそういうところでよく連携をして、講習とか責任者の選任の意義について、よく私どももアピール、プレイアアップをしていく必要があるかなと反省をしております。そういったところを書かせていただいているところです。

○松原委員

確認ですが、平成 28 年度、平成 29 年度、平成 30 年度の大きな違いは、事業者業者に業者の名前がよく知れているかどうかということが大きくて、プロセスには両者にあまり差はないということでしょうか。

○職業安定局

どちらかと言うと、まずは事業主に直接アプローチをしていなかったというところがあって、平成 29 年度は特にですね。それで、そのところが非常に大きいということでした。

それから、さらにもう少しもっと上げるということになると、介護センターがなじみがあるとか、よく評価されているかというのは別としましても、地域の自治体等に信頼されている事業者が行うほうが、より事業者のほうも接しやすいと思いますので、そういったことができるように国のほうも後ろ立てをしていく必要があるということかなという意味で申し上げました。

○赤井委員

経済学を専門にしているので、まずデータの面から 1 つお聞きします。1-10 ページの所で、管理責任者が選任されているほど離職率が低いということで定着しているというデータが出ていたのですが、これは以前にもお聞きしたかもしれないのですが、どのぐらいのばらつきがあって、規模とか特性によっても、意見では「全てにおいて低い」という話に関して、もう少しデータを出していただいたほうが、より説得力があるのかなと思います。

あとは、そのデータは低いとしても、例えばモラルが高くて、もともと定着が高く離職が少ないような所が、積極的に管理者を選任しているとなると、逆の因果関係というか、選任したから低くなったというわけでもないような形にもなるので、その辺りについても、もう少し効果があるということを示されたほうがいいのかと思います。

それと、意見があれば聞きたいのですが、例えばあるところで導入前後、選任する前と選任した後で定着とか離職がどのように変わったのかという、同じ事業所の中でどう変わったのかというようなデータもあればより説得的なのですが、その辺りのデータはありますか。

○職業安定局

3点御質問いただきましたけれども、まず、属性の差が責任者の選任と未選任によって発生してしまっているのではないかとこの点です。これについては、まず事業所の属性をコントロールして責任者の有無の離職率を比較したところ、20人以上と20人以下で分けたところ、20人以上の事業所で責任者の有無で離職率に0.7ポイントの差が、20人未満だと1.4ポイントの差が出ております。それから、10年以上と10年未満というところでコントロールしたところ、10年以上でも0.4ポイントの差が出て、10年未満になると1.5ポイントの差が出るということで、コントロールしても、一応選任と未選任では、選任したほうが離職率がいいという結果になっています。

もう1つ、責任者がある事業所と責任者がいない事業所で、事業所の属性を比較したところ、20人未満と20人以上とでは、責任者がある事業所の場合ですと、20人未満と20人以上は大体5対5に対して、責任者がいない事業所ですと20人未満と20人以上では、大体6対4です。少し差があるのかもしれませんが、10年以上と10年未満で見ますと、責任者がある事業所と責任者がいない事業所は大体5対5ということです。

○赤井委員

今後説明のときにもう少し細かいデータまで出していただくのと、例えばばらつきが1.数パーセントの差ということですが、ばらつきがものすごく大きいと、あまりこの差も有意ではないということになるので、その辺のばらつきの話とか、今答えがありませんでしたが、ある1つの事業所で導入前から導入後というように、今のはある年度の横比較ですが、それを同じ事業所で導入前と導入後を見られると、一番説得力があるかなと。属性が同じですから、そのように思います。これはここまでです。

○職業安定局

はい。

○赤井委員

次に、これは平均値ですが、効果がものすごくあった所とない所というものが見えてくると、それはどうしてなのかとか、講習内容がどういうタイプにうまくフィットしているのかというような。例えば講習内容はここに書いてあるだけでは詳しくは分からないのですが、どういうタイプの事業所で定着率を上げるための講習になっているのかとか、講習はいろいろな、あるいは全ての事業所に向けて同じような形になっているのかもしれませんが、もう少しターゲット化して、特に効果が出そうなところとか、効果が出にくいところは講習内容を切り替えるとか、そういうような検討はされたことはあるのでしょうか。

○職業安定局

講習は今までのやり方を踏襲していて、このままの内容でずっときたというところはあるのですが、1 つは、なるべく責任者の役割として相談窓口にきちんとなるということと、声を経営者に伝えたり、あるいは、例えば 1-11 で言いますと、賃金が上がる仕組みとか、能力を評価する仕組みとか、こういったところになると、実は社労士などの専門家がインフラを作る形になるのですが、そのときにニーズをちゃんと伝えていただくような機能もしていただきたいので、そういったところの作り方とかも発展して勉強していただくとよいのかなと現地視察で思いました。

特に、この評価制度についてどうやってやったらいいのか。特に、自分が責任者だと評価する立場にもなるので、そこが分からないのだといった声もあったので、そういったところとか、うまくグループ討議などは入らないのかとか、そういうことは考えております。

○赤井委員

これに関しては、講習を受けた個人にある程度着目して、その個人が新たに定着とか離職をどのぐらいされたのかと講習内容のリンクをもう少し考えられると、よりターゲットを絞って効果的な講習ができるかなと思います。

それと、今は講習の話をしていたのですが、もう 1 つ②の雇用改善の実践というような目的がありますよね。これに関しての成果というのは、どのぐらい資料に出ているのでしょうか。

○職業安定局

もう一度御説明いたしますと、1-8 ページを御覧ください。事業所の訪問をして、事業所を開拓していただいて、そこで雇用管理改善の重要性をアピールした上で、特に何か方向性とか相談窓口を作るといった初歩的な改善などをやった上で、その中には先ほども申したとおり、もっと突っ込んだ課題を持っている事業所などもあるので、そういったところで社労士等の専門家の援助が必要なものについて、940 事業所改善を目指しているということです。

その中で特に何をやったかと言うと、940 のうち、右の所の一番上の所を御覧いただきたいのですが、95%、94%の辺りですが、実際に導入していただいたと

ということです。例えばですが、キャリアアップの仕組みの整備、それと介護能力の評価をする仕組み、あるいは社労士とか弁護士に見てもらふ必要があるということらしいのですが、事故・トラブルへの対応のマニュアルの整備作りとか、能力・資格に応じた賃金が上がる仕組みといったところなどを作っているという例が結構多いということです。

○赤井委員

1-8 ページの右側の数字が、成果指標ということですね。これはコメントですが、もう少し雇用管理制度の導入を図ったうち、どのぐらい改善したかということに関して、導入している所と導入していない所で、どのように動きに差があるのかとか、もう少し説得力のあるデータを出せるかなと思うので、また検討していただければと思います。以上です。

○村松大臣官房会計管理官

議論の途中ではありますが、それぞれコメントシートに記入を進めていただくようお願いいたします。13時50分をめぐりにお願いしたいと思っています。終わりましたら担当者が回収に伺いますので、よろしく申し上げます。それでは松村先生、お願いいたします。

○松村委員

まず、資料の10ページ、赤井さんがおっしゃったところですが、ほとんど同じことを事前勉強会で言っていた。ということは、これは経済学者が見れば、大抵そう思うということ。今後そういうスタイルで説明していただけないか。10ページの所で1.4ポイント差があるというのは、責任者を置くことによって大きな改善効果がありそうだと推測できるかもしれないけれど、これが効果の証拠でも、因果関係の証拠でもないことは、常にほかの事業を考えたときにも頭に入れていただきたい。

ただ、この事業に関しては、8ページ目の所で実際に導入した所としない所で、その後、改善した、改善しないという点のデータも出しているということは、厚労省としてもかなりいろいろなことを考えていることは明らかなので、この事業は相対的に意識が高いのだと思います。今後もこういう形で努力を続けていただければと思います。

次に、ずっと問題になっていた講習会のパフォーマンスが急に悪くなったという部分なのですが、これはまず、1万2,000人という目標を平成28年度は達成していたけれど、事業者が変わって落ち込んだという点に関しては、比較的受講しやすい所はみんな受講してしまったので、残っている人が少ないから、ある意味でやむを得ない結果だったのでしょうか。やはり本来は1万2,000人達成という目標というのが正しくて、適切に行えば達成できたと認識しているのでしょうか。それを教えていただけますか。

○職業安定局

受講者数のほうは、平成 29 年、30 年は、こういう結果になっておりますけれども、基本的にこの事業は平成 23 年からやっていて、ガクッと下がった所がありますが、大体 1 万 1,000 から 1 万 2,000 ぐらい来ていて、割と事業所のほうの声も、レポートであったとしても、またそれを聞きたいという声もあるので、需要が減ったという形ではないのではないかと思います。

○松村委員

ありがとうございました。これに関して、平成 28 年から 29 年、30 年で事業者が変わって、クオリティーが落ちたのではないかという懸念が複数の方から出ていて、それももつともだと思うのですが、私はこの議論を若干懸念している。それに対するコメントが一般論として、公益財団法人がやっていけばクオリティーは高いけれど、株式会社に入札で任せたらクオリティーが低い、だから最初から指名入札にすればいい、随意契約にすればいいという発想になるのは、かなりまずいと思います。

一般競争入札によって透明化するのは、別の目的でとても重要なことで、厚労省はこの件に関してそれを誠実にやってくださっているということ。そちらにブレキが掛からないようにというか、株式会社に対する悪いイメージが一般化されないようにしなければいけないという点も同時に考えなければいけないと思います。

この問題に対する対応として、指摘があったのは正しいと思うのですが、仕様などをきちんとすることによって、クオリティーの低い事業者ではなく、高い事業者に入ってもらえるようにする。あるいはちゃんとクオリティーの高い活動をしてもらうようにする努力がされているのではないかと、私はこの数字を見ると思うのです。

選任率のところは、急激に下がったのが翌年に上がっているというのは、これはそういう努力をしてくださったからなのではないかと推察します。仕様だけではないと思うのですが、指導は言い過ぎかもしれませんが、助言など、総合的に考えて、適切な対応を取られたから、こうなったのだと思う。こういう形で今後も入札の制限ではなく、今回やられたような努力で、良い方向に持っていただければと願っております。

その点で是非お願いなのですが、今回の特殊なケースに対して、こうすればうまくいったという点については、もちろん蓄積して、今後に生かすということなのですけれども、もう少し一般論として、ほかの入札などでも、こういうことを入れておかないとクオリティーが下がりそうだということは、もし知見があったら、是非ほかの部局とも情報を共有して、ほかの所のクオリティーも上げられるように努力していただければと思います。

次に違うことを聞いて申し訳ありませんが、改善の努力として「e ラーニングの導入」というのを書いておられます。とても良い方向だと思うのですが、これは恐らく今までアクセスしにくかった中小の事業者など、そういう所も相対的に

受けやすいようにということを考えて、検討されておられるのですよね。

そうすると、もちろん入れてくださるのは、とても良いのですが、今から本当にそういう方にリーチできるようなeラーニングになっていたかどうかというのも、終わって何年かして準備して調べるのではなくて、最初から念頭に置いて、そのようになっていたのかどうかを、早いタイミングで調べていただければと思います。

eラーニングといっても、普通の講義をそのままビデオで撮って、ホームページに貼り付けたら、ほとんど誰も見ないというか、ほとんど無意味なものになると思いますから、そういう人たちが受講して、ためになるようなクオリティーの高いものが作れるように注力していただいて、もし必要があれば、むしろそちらのほうに重点的に予算を投入することも、是非考えていただきたい。以上です。

○山田委員

この事業は平成23年度、2011年にスタートしたのですよね。それで、2011年からずっと、この実践事業と講習事業をやっているのですよね。違うのですか。何が聞きたいかというと、厚生労働省自身の統計によると、介護事業所の総数は、いろいろなものを全部合わせても、せいぜい14万ぐらいではないですか。そのように統計に書いてあったのですが、それで8年間事業をやってきたら、全ての事業所に、こういうことをしてくれというのは全部行き届くはずですよね。それなのに半分も達成していないというのは、そもそも最初の設計が間違っていたのではないかと思うわけです。

例えば、「50%が大臣が掲げた目標で、今は45%だから」と書いてあるのですが、たったの5%ですよね。たったの5%とはいえ、14万の5%とは7,000なのです。そうしたら、この実践事業を2年やれば達成してしまうはずなのです。なぜ達成できないかというと、多分、設計図が間違っているから。

おっしゃるとおり、小規模のほうが離職率が高かったり、創業間もないほうが離職率が高かったりするわけですし、その8年の間に、間違いなく介護事業所の数は増えているわけですよね。だから、新しく介護事業所として新設された所に、きちんとこの講習を受けなさいと、仕組みを全く変えて、こういう講習を受けなさい、こういう指導を受けなさいとやれば、毎年ちゃんと成果が積み上がっていくと思うのですが、そうではなくて14万全部を相手にして講習をやったり、実践したりするからいけないのではないかと思うのですけれども、いかがですか。

○職業安定局

講習につきまして、お答えいたしますと、事業主をお願いするとしても、ただ方針なく講習をやるということであったので、多分、あまりパーセンテージが増えていかなかったのではないかと考えています。リピーターというか、何回も受けたいというような事業所の希望なども結構あるのですけれども、一応、基本に戻りますと。

○山田委員

私は事情を聞いているのではなくて、どう改善すればと考えたときに、この介護事業所が増えるトレンドにありましたよね、少なくとも 2011 年から 2019 年までは。ただ、増えた所に対して、この実践事業や講習事業をやれば、より効果が出た、リピーターが来て受講者がどうか、そういう話ではなくて、そのように事業全体を組み換えたほうがいいのではないかと私は思ったのですが、いかがでしょうかと聞いているのですけれども。

○職業安定局

新しい事業所に対して、特に重点的にコンサルティングや講習などできるようにすることは重要だと思っています。その方法論といたしましては、実効性を伴うためには、そういう新しい事業所に巡り合うことが必要になりますので、まず、そうなるように、なるべく徐々にシフトチェンジしていけるようにしたいと思います。

○山田委員

分かりました。では、とにかくそれをやってほしいと。それから、今のはちょっと不思議で、介護事業を開始するときに、普通にビジネスを突然始めるように、単に創業届を税務署に出したり、法人登記をすれば始められるわけではなくて、介護事業を行うときには何らかの許認可が必要になると思うのです。そのときに把握できるのではないかと思うのですが、違いますか。

○職業安定局

どこが新規事業所かというのは、限界はありますが、ホームページなどを調べれば分かるというのはあります。介護保険者ですと、市町村とよく連携を取れば分かるようになっていきますので、そのところは市町村単位でも、よく連携が図られるように取り組んでいきたいと思っています。

○山田委員

もう 1 つは、同じ 2011 年から始めたことなので聞きたいのですが、実践事業の成果・評価のときに、3 か月後の改善を図っていますよね。講習事業のほうは図っていないというのが、そもそも問題なのですが、そもそも、それよりもっと前に、2011 年から始めているのだったら、この事業が 3 年後の離職率にどのぐらい改善効果があったかという、中長期的な評価をすべきではないかと思うのです。なぜならば、御説明の中で 3 年以内の離職を解決することが喫緊の課題だとおっしゃっているのだったら、3 年後の離職率、あるいは定着率をきちんと評価しなければおかしいと思うのですが、アウトカムがそのようになっていないのです。

○職業安定局

まず1点目、平成23年度からやっているというのは、この形でやっている、2つあるという形ではなくて、講習事業は平成23年度からずっとやっているという、そういう意味です。もし仮に講習事業のほうで、講習を受けた後に、何らかの改善をしたとか、あるいは離職率が、雇用管理改善がどうなったかというところについては、調べられる範囲でということなので、調べるように検討していく必要があると思っております。

○栗原委員

今、質問にありました実践事業のほうですが、レビューシートですと②のほうです。これについては、先ほど質問にもありましたように、結果として各労働局から、同じ団体に委託がなされているという構造にあるということでした。この団体にはノウハウ等があるのだと思うのですが、ただ、見積りでは47都道府県で、1都道府県当たりお一人からお二人の社労士さん等の専門家が年間20か所ぐらいということで、合計で940か所というような見積りを出されていること自体が、果たして適切なのかというところは、ちょっと疑問があります。

どういう事業所を対象にするのか、何箇所ぐらいにするのか、それぞれの事業所で専門家を派遣してコンサルを行うからには、各事業所の課題があると思うのですけれども、改善目標が何なのかという辺りがはっきりしているのだろうか。そういう対象事業者を、各センター単位といいますか都道府県単位で、20か所ぐらいをどのように選定しているのだろうかというところについて、きちんと基準を設けて、こういう事業所を選んで、こういう成果が出ましたということの、説明責任を果たしたほうがいいのではないかと思います。こうした事業の課題があるのではないかと思いますけれども、そこについて現在の運用はどうなっていて、どういった問題意識をお持ちでしょうか。

○職業安定局

20事業所の取組について、どういう方向性かということですが、結果的にはキャリアアップの仕組みの整備とか、介護能力を適切に評価する仕組みといったところが、これで合わせて大体半分ぐらいとなっています。これは一応、専門家の助力を得て取り組んでいただくということが大事なのですが、今まで明らかにできていなかったかと思うので、今後そういったところを、都道府県労働局単位で事業を遂行するときに、もう少し明らかにしていきたいと思っております。

もし仮に、そういった以下のものに取り組んでいるということになると、普通にこの事業でお金を掛けなくても取り組むことは可能なものになりますので、940とは大きい数字かもしれませんが、大変貴重な数字でありますので、これについては、社労士や弁護士等の助力を得て、初めてできるようなものの整備に包括してやっていくように、方向性を明確にしていきます。

○栗原委員

やはり、そういう課題がある所、あるいは、そういう相談を必要としている所、それは事業所から発せられる場合もあるかもしれませんが、事業所ではなくて、周りから発せられる場合もあります。そういう所に、ちゃんと届くような仕組みを作ったほうがいいと思います。

○職業安定局

分かりました。

○村松大臣官房会計管理官

ほかにありますでしょうか。今しばらく取りまとめに時間が掛かるものですから、何かありましたら御自由にどうぞ。

○赤井委員

先ほどのコメントに近いのですが、今も言われたように、1-8 は比較的事業所も多くて、お金も掛けてやっている一方で、1-8 だけで成果はありますと言うには、少し乏しいような気もするので、事業所別とか、どのような形、それからどういう所でどういう成果があって、成果の出る所と出ない所はもちろんあると思うのですが、それに対してどのような工夫をしてきて、過去から比べて最近の達成度がどうなのかとか、もう少し説明を増やされたほうが、それは外から見の人への説得性もそうですが、改善点などもそこから見えてくるのかと思います。もう既にいろいろされているのだと思いますけれども。

○山田委員

つい私もうっかりしていて、なぜ 940 事業所が目標かというのを全然知らなかったのですが、今、栗原さんが質問されて、単に $20 \times 47 = 940$ と言っているだけだと分かったので驚いているのです。全国に大きな都道府県も小さな都道府県もあるけれど、そして介護事業所も全国に均一に分布しているわけでもないし、小さな事業所と大きな事業所も均一に分布しているわけでもない。そのように考えたら、 $20 \times 47 = 940$ という目標がそもそも間違っているのではないですか。

もっとちゃんと、こういう所に重点的に的を当てると。そうすると結果として、何とか県はものすごくいっぱい力を入れなければいけないし、何とか県はもう既に充実しているのでやらなくていいとか、そういう濃淡が出てくると思うのですが、そういうことはないのですか。

○職業安定局

介護事業所ですと、3 大都市圏と、そうでない所で大体 5 倍ぐらい差があるので、単純にそれをやるかどうかは別として、とても事業所が多い所などには、今後、重点配分していくということはあるのかもしれませんが、ただ、単純にやると、すごい額になるかもしれないというところです。

ただ、20 というのは私も申したとおり、 20×47 の以上でも以下でもないので

すが、一応 20 をやって、それだけではなくて、こういった事業所の成果なども、今後は使って普及させていくという意味も、一応はあります。以上です。

○赤井委員

もう少し大きな話になりますが、今もそれなりの金額を掛けて、結果として離職率とか定着率という形で最終目標になっているのですが、それをもう少し便益的な評価みたいなもので、「今、掛けているお金に対しての便益が、それを超えています」みたいな説明をしてくださいと言われてたら、どのように答えられるのでしょうか。

多分、それはありますという回答になると思うのですが、もう少し大きな目から見ると、定着率とか離職率の低下が、結果として介護のサービスの質を上げているということになると思うのです。金銭評価というのは難しいと思うのですが、その先にあるような何か、今、掛けているお金よりも、それを上回る成果があるというようなものに対しての何かお考えがあれば、教えていただけますか。

○職業安定局

あるとすると、便益ということではありませんが、もしも1人失業すると、その失業保険というのはこれぐらい掛かるというのがあるって、事業所のそういう離職率というのは、大体何パーセント下がりますというところがあるので、そこを比較することによって、ある程度のもんが出るかなと思います。ここでその数字を正確に持っていないので、お答えできないのですが、恐らく失業保険代よりはコストを安くできていると信じております。

○赤井委員

もちろん保険は1つですが、働いている人の話と、あとは介護サービスを受けている人も、ころころと人が代わるよりは、本当に知っている人にサービスを受けてもらったほうがいいですし、介護事業所さん以外の、例えば病院にしる、別の何か公的なサービスでの離職率みたいなものと比較して、今のものが高ければ、それを下げるといのは、一つ正当性があるかもしれません。離職率の今のレベルがどのぐらい高く、どこまでを目標にされていくのだとか、そこにはこれぐらいの金額を掛けてもやるべきだとか、そのような議論がもう1つあれば、更に大きな話になりますが、より事業全体としての説得力が増すかなと思います。

○村松大臣官房会計管理官

それでは大変お待たせしました。取りまとめが終わりましたので、ここからは取りまとめ役の栗原先生から、評価結果及び取りまとめコメント案の発表をお願いします。ここから取りまとめの最終結果の発表まで、栗原先生に進行をお願いいたします。

○栗原委員

それでは、評価結果案及び取りまとめコメント案を公表いたします。まず、集計結果のほうを公表いたします。廃止 0 名、事業全体の抜本的改善 1 名、事業内容の一部改善 5 名となりました。各委員からの意見ですけれども、雇用管理責任者の位置付け、役割を明確にし、多くの事業所での設置を目標とすべき。小規模新設に働き掛ける等、事業の内容を抜本的に見直す必要がある。事業の成果、離職率を平均値だけで示すのではなく、属性別の成果、成果のばらつき、1 つの事業所での導入前後を示し、説得力のある説明をすべきである。e ラーニングは導入することは重要だが、導入することが目的ではなく、実際に使われるようになるよう工夫していただきたい。競争入札の問題を改善するため、平成 28 年度と平成 29 年度、平成 30 年度の取組内容、プロセスの違いを明らかにし、それを要件に付すべき。調達仕様書等の再考をすべきではないか、などの意見がありました。

それでは私のほうから、評価結果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いたしましては、事業内容の一部改善が妥当であると考えられます。取りまとめのコメント案ですけれども、以下のように案を提示させていただきます。雇用管理責任者を配置することが職場環境の改善に有効であることを検証しつつ、雇用管理責任者を選定している事業所の割合を最終的な目標とし、目標割合を更に引き上げるべきである。事業の受託者の選定については、過去の受託者の取組の違いを分析した上で、仕様書を工夫するなど、より適切な選定が可能となるよう検討すべきである。平日の講習を受講できない者や、中小企業所の従業員が講習を受けることができるよう、e ラーニングの工夫など実施方法を工夫すべきである。また、講習内容の充実を検討すべきである。雇用管理責任者の配置を事業所内外で開示し、事業所内の処遇改善や対外的な評価につながるインセンティブ付けが有効である。

以上のように案を取りまとめさせていただきました。ただいまの評価結果及び取りまとめコメント案に対しまして、御意見はありますでしょうか。

○山田委員

最後の辺りでも少し言ったのですが、全国にある 14 万ぐらいの事業所に、平均的にいろいろな施策を届けようと思っても、効果は薄いと思うのです。雇用管理責任者を置くということが重要であるとおっしゃるのであれば、それが今、一番不足している所に重点化するか、先ほどの「20×47 ではないでしょう」と言ったのもそうなのですが、どこの地域に問題がある事業所が多いかというのを調べて、そこに重点的に対応するか、万遍なくではなくて、重点化ということをきちんとやっていただくことは、とても重要だと思います。お願いします。

○栗原委員

皆様、それをコメント案に入れることについては、御異論はありませんでしょうか。それでは、表現の仕方についてはお任せいただきまして、趣旨としまして

は、全事業所のうち、重点的に施策をするという趣旨の表現で入れさせていただきたいと思います。では、以上でコメント案のほうを取りまとめさせていただきました。よろしいでしょうか。

○村松大臣官房会計管理官

ありがとうございました。以上をもちまして、本事業に係るレビューは終了いたします。安定局、どうもありがとうございました。それでは、次の準備ができるまで、少々お待ちください。

(所管課入替え)