

開催日時：平成２３年１１月２５日（金）１５：００～１７：００

開催場所：厚生労働省専用第１８～２０会議室（１７階）

出席者：中山座長 草間仕分け人 田代仕分け人 長谷川仕分け人 宮山仕分け人
山内仕分け人

（開会）

○総括審議官

定刻でございますので、ただいまより、厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チーム会合を開催いたします。私は、省内事業仕分け室長の二川でございます。よろしくお願いいたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙中のところ、本チームにご参加いただきましてありがとうございます。また、当省の政務三役から辻副大臣、藤田大臣政務官にご出席をいただいております。はじめに辻厚生労働副大臣よりご挨拶をお願いいたします。

（辻厚生労働副大臣より挨拶）

○辻厚生労働副大臣

本日はご多用の中、皆様方お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。厚生労働副大臣を拝命しております辻でございます。大臣も後ほど別の会合から戻られて、こちらに参加させていただく予定でございますが、今日は藤田大臣政務官とともに皆様方のいろいろな真摯なご議論を聞かせていただきたいと思いますところでございます。

言うまでもございませんけれども、当省におきましては、昨年、省独自の取組みといたしまして、所管の法人や事務事業に対する省内事業仕分けを実施してきたところでございます。本日お集まりいただきました皆様方の中にも、その仕分け人としてご尽力いただきました方々もおられるわけございまして、改めて心より感謝申し上げる次第でございます。

私どもといたしましては、昨年のご指摘を踏まえまして、各法人、事務事業の改革を着実に実施してきたところございますが、昨年の仕分けから１年が経過いたしましたので、その実施状況をきちんと監視・検証していく必要があると考えているところでございます。改革案は策定した後に着実に実行することが大切でございます。それについては、外部の皆様方から公正・厳正なご指摘をいただき、より良いものにしていく必要があると、このように考えているところでございます。

本日も皆様方から忌憚のないご意見をいただきまして、今後の厚生労働行政推進に取り組ませていただきたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

（事務局からの説明）

○総括審議官

どうもありがとうございました。それでは、本日の進め方でございますが、委員の中から座長をお願いして、進行していただきたいと思いますと考えております。事前に事務局でご相談させていただきまして、本日は中山委員に座長をお願いしたいということでございま

す。中山委員、この後の進行をよろしくお願いいたします。

（議論の進め方等について）

○中山座長

本日の座長を務めます中山でございます。よろしくお願いいたします。まずはじめに、本チームの設置目的や進め方についての確認になります。資料 1 をご覧ください。本チームは、昨年の春と秋に実施した省内事業仕分けの改革効果をより一層高めるため、仕分けを踏まえた改革案がきちんと実行されているか、公開の場において監視・検証を行うことを目的として設けられました。本チームには外部有識者として、昨年の省内事業仕分けや独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会で、ご意見を頂戴した皆様にお集まりいただいております。

検証の対象は、昨年、仕分けを実施したすべての法人と事務事業で、法人が 40 と事務事業が 16 で、計 56 あります。このそれぞれについては、昨年の仕分け結果を踏まえて、事務方が改革案を策定しており、ホームページでも公表しています。その上で、資料 3 は、事務方が策定した改革案の進捗状況について、事務方自身で自己点検作業を行ってまとめたものですのでご覧ください。

本検証チームの検証対象は、資料 3 にあるすべての法人と事務事業についてですが、他方で時間の関係もあり、チームの進め方としては、対象を絞った上でヒアリングを実施することとしています。事前に委員の皆様とご相談した結果、本日は 4 つの法人、3 つの事務事業についてヒアリングを実施することとし、法人と担当部局の関係者に出席いただいております。また、次回も 6 つの法人からヒアリングを行う予定です。これ以外については、原則としてこの場ではヒアリングを行いませんが、委員におかれては、後日、資料 3 をご覧いただき、ご意見やご指摘がありましたら、事務局までご連絡をお願いいたします。いただいた意見については、事務局より法人と担当部局に伝達して対応を求めることとします。このプロセスを通じて、すべての法人・事務事業の検証を行いたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上につきまして、ご意見がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

（法人からの改革案の実施状況に関する説明）

○中山座長

それでは議事を進めます。

本日は、前半と後半に分けて検証を実施します。前半は法人関係で、全国健康保険協会、児童育成協会、日本水道協会、介護労働安定センターに出席いただいております。まずはこの順番で、昨年の仕分けを踏まえた改革案の実施状況についてご説明いただき、その後この 4 つの法人についてまとめて質疑応答をお願いいたします。説明につきましては、ポイントを絞って、5 分以内で簡潔にお願いいたします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているかを明確にした上で、説明をお願いいたします。制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。時間が大変短いので、恐縮でございますが、ポイントを絞って、あるいはこの資料に書いてないところでもご説明のところがあれば、よろしくお願いいたします。そ

れでは、全国健康保険協会からよろしくお願いいたします。

○全国健康保険協会理事長

全国健康保険協会理事長の小林でございます。よろしくお願いいたします。私からは協会の改革と業務の推進について、お手元の資料 2-1 の「全国健康保険協会の改革の実施状況について」に沿ってご説明申し上げます。なお、5 頁に「協会けんぽの事業」の資料をお付けしていますので、併せてご覧いただきたいと思います。

まず、組織のスリム化ですが、協会としては現行業務分について効率化を図り、平成 26 年度までの 5 年間に、10%以上の削減を目指すべく、計画どおり実施しているところです。また国家公務員 0B の理事については、本年 7 月に公募を実施し、選考結果に基づいて、第 2 期の任期が始まる本年 10 月に、改めて理事長の私から任命しております。

続いて余剰資金などの売却ですが、協会は不動産を所有しておりませんので、空欄としております。

次に財政支出の削減。これはレセプトの点検業務において、加入者の資格の確認、診療内容の点検、そして外傷性について内容の精査と点検で、246 億円の効果がありました。また、協会ではジェネリック医薬品の使用促進業務を進めており、加入者に対し、ジェネリック医薬品に切り換えた場合の、自己負担の軽減効果額等を通知するサービスを実施し、平成 21 年度の医療費の軽減額は、単純推計で年間約 70 億円。平成 22 年度で医療費の軽減額は平成 21 年度のものとは別に単純推計で、年間約 17 億円となりました。これら全体で、平成 22 年度で総計 333 億円の削減額であったとみております。さらに平成 22 年度 8 月に策定しました事務経費削減、これはこの計画に基づきまして、平成 22 年度予算との対比で、平成 23 年度は約 29 億円を削減いたしました。

2 頁、事務・事業の改革です。①の適用徴収業務を担う日本年金機構との連携については、日本年金機構、厚生労働省、そして私ども協会の三者で、随時、連絡調整会議を開催し、その場を活用して業務の円滑化を図っております。結果として、健康保険被保険者証については、年金事務所から協会支部が被保険者の加入データを受領してから、原則として 2 日以内に加入者に送付しております。

②のお客様の声の集約・改善ですが、コールセンターを平成 22 年度に東京支部に設置するとともに、引き続き今年度は大阪支部に設置し、お客様からの電話対応の向上ならびに利便性を図りました。今後は福岡支部および、北海道支部の拡大を図っていくこととしております。

③の業務改革会議の実施ですが、4-③に記載のとおりです。

次に、④のレセプト点検の効果の推進です。レセプト点検については、効果・向上化計画の一環として、これまで点検員の経験を基に、レセプトの内容点検を行っていたものを、例えば疾病と投薬について、保険診療上不適正と思われるレセプトを、システムより抽出するなどの機能を有した自動点検システムを構築し、点検の効率化を進めています。支払基金と連携したレセプトの資格点検の迅速化ですが、これは本年 10 月より支払基金と連携し、請求前のレセプトの資格情報をオンラインであらかじめ入手し、資格確認の事務を従来より 2 カ月程度前倒しで実施しており、同時に支部業務が軽減されております。さらにレセプト点検業務の外部委託ですが、年間 3 億 8,000 万件あるレセプ

トの内容点検について、その業務の一部を専門の外部業者に委託し、そのノウハウを吸収するとともに、点検員との競争性を確保することにより、協会全体の点検の一層の充実を図るものであります。今年度は一部の支部で予備的に実施し、来年度は全国展開を目指しております。

3 頁、⑤の保健事業の効果的な推進です。健診の受診率向上や保健指導の受入れ依頼のために、支部長や支部の幹部自ら事業所を訪問して、勧奨に努めています。特定健診等については、平成 22 年度より、健診機関の全国組織と新たに契約を締結するなど、実施機関の増加に努めています。また特定健診とがん検診を同時に実施できるよう、市町村との間で健診機関情報を共有し、協会ホームページに掲載するなども行っております。さらに協会保健師とインターネットを介した保健指導の実施に、一定の効果があつたことから、平成 23 年度においては、16 支部で実施しています。

最後に⑥の業務・システム刷新についてです。協会では、事務処理のペーパーレス化や、自動化、集約化、事務スピードの向上といった業務プロセス全体の見直しと、それに対応したシステムの刷新を進めています。この刷新を通じて、職員が専門的業務や、運営の企画・立案業務により協力できるよう、環境を整えていきたいと考えています。

最後の頁に、協会の予算や組織の概要がありますので、お目通しいただければ幸いです。以上、協会の改革の状況を手短に説明いたしました。ご清聴ありがとうございます。

○中山座長

ありがとうございました。では、児童育成協会からお願いします。

○雇用・均等児童家庭局育成環境課長

雇用・均等児童家庭局育成環境課長の杉上と申します。また隣に、児童育成協会の藤田常務理事が出席させていただいております。法人からご説明したほうがいい内容もあるのですが、一括して私から説明申し上げますので、よろしくお願いいたします。資料 2-2 ですが、左側が改革案、それから改革案への対応状況が右側です。

1. ヒト（組織のスリム化）の関係です。①職員 4 人を平成 23 年度中に削減するという事です。これにつきましては、平成 23 年 10 月 1 日現在、141 人ということで、年度途中ではありますが、既に削減を上乗せして実施しているところです。②国家公務員 0B 役員は、次期改選時に見直しということです。見直しの時期ですが、次の 4 月 1 日ということになっていまして、まだ時期が来ておりません。私どもといたしましては、当該理事の必要性をまず勘案して、必要であるのであれば、公募制でやっていただきたいということで、その方向で育成協会で検討がなされているところです。③国家公務員 0B 職員は退職後に公募を実施ということです。これにつきましても時期がまだ来ておりません。これも全体のルールの中で、国家公務員 0B が退職するような事態になった場合について、後任者については公募で選ぶように、平成 22 年 9 月に法人あてに要請済みです。

2. モノ（余剰資産などの売却）の関係ですが、これについては該当がありません。

3. カネ（財政支出の削減）ということで、①は平成 23 年度予算概算要求額から 25% 減、1 億 4,000 万円ということです。右の欄ですが、こういった指摘も踏まえて平成 23

年度予算編成において、要求額を 25% 圧縮しております。補助金の内容ですが、「こどもの城」の持ったノウハウを全国の児童館に巡回して、子どもたちにプログラムを提供するとともに、地域での実地に指導する方の指導・研修を行うという事業になっているわけです。25% については削減しましたが、平成 23 年度につきまして、その事業量を落とすことなくやっていただけると私どもは理解をしていますし、まだ年度途中ですが、その方向で育成協会で実施されているところです。②は平成 24 年度以降についても、概算要求で小さい数字かもしれませんが、140 万円削減した要求をさせていただいているところです。

次の 4. 事務・事業の改革のところですが。①「こどもの城」の運営の在り方の検討です。「子ども・子育て新システム」の制度設計にかかる議論との関係を踏まえながら、国庫補助金の更なる縮減方策と併せて、平成 23 年度中に結論を得るということになっているわけです。右側、4-①にありますとおり、「子ども・子育て新システム」については、まだ議論の途中です。本年 7 月、これまでの議論の到達点として、新システムの全体像、あるいは給付設計の在り方等、中間とりまとめがなされたところですが、引き続きワーキングチーム等において議論がなされていまして、年内を目途にとりまとめられるということになっています。そういったことから、平成 23 年度中の対応と考えているところです。

②業務の効率化・経費の削減ということで、それを待つまでもなく、できることはやっていくということで、4-②、右側の欄、対応済みのところですが、「こどもの城の建物管理業務」、清掃であるとか警備であるとか、設備の運転保守などをやっているわけですが、これについて平成 23 年度から競争入札方式を導入していただきました。1 年間に約 600 万円程度の削減が図られたところです。また、「こどもの城」の現在のニーズに応えた運営方法ということで、これは 1 つの例ですが、専用のパソコンルームがあるわけですが、昨今のニーズの変化等を踏まえて、ここの部分については閉鎖して、経費の削減を図っているところです。

最後のところですが、法人内部の組織整理・統合も、先ほど申したとおり、人員増を図ることなく、部門の強化をさせていただいています。なお、本年度、10 月末までの 7 カ月ですが、一般来館者が 21.3 万人ということで、昨年度の同時期に比べますと、約 2 割ぐらい増えているというようなこと、そういった効果がすべてとは申しませんが、現状としましては、そういうことで運営していただいている現状です。私からは以上でございます。

○中山座長

ありがとうございました。日本水道協会さんお願いします。

○（社）日本水道協会専務理事

日本水道協会専務理事の尾崎でございます。よろしくお願いいたします。本協会の改革実施状況についてご説明申し上げます。資料 2-3 をご覧ください。まず本協会、本法人の概要についてですが、4 頁に記載していますのでご覧をお願いします。

私どもは、水道を営む地方公共団体が設立した社団法人です。水道事業に関する国の

諸制度についての分析を行う目的から、国家公務員 0B の職員が 1 名在籍していますが、役員は在籍していません。事業運営は会費と事業収益によって運営しており、国からの補助金はございません。

それでは個々の改革案の対応状況について説明します。1 頁をご覧ください。1. ヒト（組織スリム化）についてですが、昨年いただいたご指摘を踏まえ、また、公益法人制度改革の機会を捉えて、平成 25 年度から現在 94 名の役員を 78 名減員し、16 名といたします。

2 頁をご覧ください。4. 事務・事業の改革についてですが、情報開示の徹底では、国に登録して事業を行っている水道技術管理者資格取得講習会や JIS 製品認証事業、本協会独自事業である水道用資機材の検査事業について、事業ごとの収支状況を本年度内に公開する予定です。

水道技術管理者資格取得講習の見直し検討についてですが、本協会は、東日本大震災等の甚大な災害では、被災地に人員を派遣し、給水車や復旧作業隊の派遣調整や被害情報等の収集を行うなど、さまざまな公益活動を行っています。こうした公益活動を行うために留保すべき財源を考慮しつつ、本協会として効率的な講習会運営を検討した結果、平成 24 年度から配布資料の見直しをして、受講料を引き下げることとしました。なお、ご意見のありました海外ビジネス参入向けの講習会については、国によって資格が創設した場合に、必要な協力ができるよう、現在、海外水道事業の情報収集等に努めております。

水道事業の広域化推進では、平成 21 年度より、「プロジェクト推進室」を設置して、各横断的に取り組んでおります。本年度は広域化先進事例調査を実施し、広域化検討事例を用いた助言に務めています。また、水道施設における広域的設備管理マニュアルを発行し、技術面での支援を図っています。なお、広域化の推進には、民間企業のノウハウを活用する必要があることから、国の「官民連携推進協議会」にも関与し、水道事業者と企業とのパートナーシップの構築に協力しています。

3 頁をご覧ください。水道事業の海外展開支援では、平成 20 年度より、「水道事業国際貢献推進室」を設置し、インド・ベトナム・カンボジア等の政府・水道事業・水道協会に日本の企業を紹介するとともに、⑤で説明する国際会議開催の機会等を捉えて、水道産業の海外展開の支援を行っています。なお、ご指摘のありましたプロパー職員の育成強化につきましては、海外水道協会との人事交流による研修を検討するなど、取り組みを進めています。

水関連団体との連携強化では、本協会が関与する国際会議等において、下水道や水環境関係の団体と連携を強化しています。本年度は、日本下水道協会等の団体に参画を働きかけて誘致した「国際水協会アジア太平洋地域会議」が過去最大の参加者を集めて開催され、我が国の高い水道技術と運営管理ノウハウを海外に発信できました。④水道事業の海外展開の後押しとしても効果があると考えますので、今後も水関連の団体との連携を強化してまいります。

民間法人の参入促進では、本協会が行うすべての事業は、他の法人も参入できるものとなっていますが、参入のしやすさの向上にも努めております。水道資機材の検査事業については、検査の基準や方法の概要を、平成 13 年度からホームページで公開し、さら

に詳細な内容を示した書籍を販売していますが、より一層の取組みとして、この事業自体を規格化して、公開する準備を進めています。基本的な規程類の整理による主な規格原案の作成は平成 25 年度を目途に行い、平成 27 年度を目標に実施する予定です。以上で説明を終わります。

○中山座長

ありがとうございました。続きまして、介護労働安定センターよろしく願いいたします。

○（財）介護労働安定センター理事長

介護労働安定センターの事務事業の改革の実施状況につきまして、理事長を務めております久志が説明させていただきます。資料 2-4、1 頁からになります。左側が前回の結果を踏まえた改革項目、指導、指示内容です。右側にそれ以降の対応状況を記載してあります。

はじめに 1. ヒト（組織のスリム化）について、①本部職員 3 名の削減。これについては平成 23 年度既に対応済みです。②介護職員基礎研修撤退に伴う支部職員 47 名の順次削減については、基礎研修の民間参入の整った地域から平成 25 年度を目途に研修を撤退し、それに合わせ当該の人員を今後削減していく予定です。③理事・監事の公募につきましては、平成 22 年 7 月に公募制を実施、完了対応済みです。④平成 23 年度 OB 数は半数以下の削減につきましては、平成 22 年度の 52 名から平成 23 年度 22 名ということで、半数以上、対応済みです。平成 24 年度につきましては、平成 23 年度より半減する予定です。

2. モノ（余剰資産などの売却）ですが、当センターは土地、建物等の余剰資産はありませんので、本部・支部の事業所等の賃借料の削減に取組み、4 億円であったものを 1.5 億円まで削減いたしました。

次頁、3. カネ（財政支出の削減）についてです。平成 21 年、平成 22 年ならびに平成 23 年度の当初予算に対して、右側に平成 23 年度再検討後の交付金予算を記載してあります。削減内容ですが、平成 22 年度は前年よりも 6.7 億円の削減、管理費の削減ならびに一部事業の見直しを行っております。平成 23 年度はさらに 5.8 億円の削減、これにつきましては、介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止が 2.2 億円、また管理費の削減が 2.9 億円、その他で対応しています。平成 24 年度の現状については記載のとおりです。

次の頁、4. 事務・事業の改革について説明いたします。大きな括りですが、雇用安定事業の中の(1)業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的な実施については、①平成 23 年度以降、介護労働安定センターを助成金の支給対象としないこととし、右側になりますが、平成 23 年度以降は都道府県労働局で実施となっています。②介護事業所の雇用管理改善のための相談・援助を中心に効果的・効率的に業務を実施する件については、(1)-②で、課長内かん記載のものにおきまして、新設事業所への訪問、あるいは支援ニーズが高い事業所、こうしたことを中心に相談・援助を行うことにより、効果的・効率的に業務が行えるように改善しています。

(2)成果を踏まえた業務運営についても、右側になりますが、課長内かんにおきまして、

事業所訪問結果報告票をリニューアルすること等により、計画的事業所訪問の実施を通じた雇用管理改善のさらなる成果を得る取組みを行えるようにしております。

(3)情報提供・相談援助機能を強化するため、ホームページ等を充実する件について、①として、雇用管理改善の好事例集を掲載していますが、この 700 事例についてリニューアルを行いました。また、②雇用管理実態調査、個々の相談援助事例を踏まえた介護分野における、雇用管理改善のための政策提言を行っております。

次頁、大きな項目で、能力開発事業についてです。介護職員基礎研修は民間参入体制の整った地域から、平成 25 年度を目途に順次撤退するとの改革案により、平成 24 年度より介護職員基礎研修について、民間参入体制の整ったと判断する 3 地域から撤退する予定です。

続いて組織・運営体制の見直しの件ですが、(1)、(2)につきましては、先ほど申し上げました。(3)の自主財源の一層の確保です。右側になりますが、介護労働に関する情報提供としての書籍等の販売や、在職者のレベルアップの講習をはじめとする自主財源の一層の確保に向けた取組みを実施しており、さらに検討を行うところです。

最後の頁に法人概要を記載しています。現在、役員 13 名、職員 271 名、非常勤 6 名を加えて、合計職員 277 名です。事業規模は平成 23 年度予算で、交付金 18 億円を含めまして 25 億円です。以上よろしくお願いいたします。

○中山座長

ありがとうございました。

(議論)

○中山座長

どうもありがとうございました。それでは、質疑応答に移ります。ただいまの説明に関して、改革がきちんと実施されているかを検証するため、委員の皆様から質問などをしていただき、議論をお願いします。どなたからでも、どの法人に対するご質問でも結構です。議論の時間は、40 分を目安にお願いします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えください。

○宮山仕分け人

宮山です。全国健康保険協会さんにお尋ねさせていただきます。レセプト点検については、都道府県の支払基金や国保連合会との関係といった問題もありますし、またこれをどこまでやったらいいのだという到達点を具体的に明らかにできない難しさがあるかと思います。しかし、最終的には適正な請求、請求が正しく行われるというところまでしっかり審査をしていただいて、そういう努力を続けていただきたいと思います。そのうえで、保健事業についてお尋ねします。特定健診の受診率が思うように上がっていないように見受けられます。年度ごとに、受診率の目標値、例えば平成 22 年度の目標値はこうしているというような目標値がありましたら、特定保健指導の実施率を含めまして教えていただきたいと思います。

もう 1 点は、指導を行うにあたりまして、協会保健師さん、先ほど説明の中で協会保

健師が活躍されたというお話を伺いましたが、聞くとところによると非常に対象事業所が支部内に分散していますので、なかなか支部の保健師さんが出かけていくことが難しいということで、各地区に非常勤の保健師さんを採用して、きめ細かにやっておられるというお話を聞いております。その非常勤の保健師さんの確保がスムーズにいつているのか、困難性があるのではないかと、その点についてお聞かせいただきたいと思います。

○全国健康保険協会理事長

まず、健診の実施率があまりよくないのではないかとというお話がありましたが、目標値と実施率について申し上げます。平成 20 年度生活習慣病予防健診実施率ですが、平成 20 年 10 月に私どもの協会が設立されたわけですが、平成 20 年は目標値が 40% に対して、実施率は 35.9% です。平成 21 年度は 42.5% の目標に対して、38.3%、平成 22 年度は 45% の目標に対して、40.9% でした。実施率が目標に達しない理由ですが、事業主の理解がなかなか得られないことと、私どもは 160 万事業所がありまして、10 人未満の従業員が 4 分の 3 ということで、極めて零細・中小企業が対象で、これも各地に偏在していて、これが 1 つ、なかなか厳しい状況だということです。

それから、事業所の近くに健診機関が少ないということで、なかなか受診をする機会がないということもあります。こういったことで、私どもはいま受診機関をできるだけ拡大することや、申込書について従来は紙ベースが主体だったのですが、これを磁気媒体を使って、できるだけ事業所の負担を少なくするというようなことで取り組んでいます。

○全国健康保険協会理事

保健指導は、いまお話のように、私どもの協会の支部は各都道府県の所在地にありますが、そこに正規の保健師さんがいらっしゃいます。各地区は、地元の方を、契約職員と呼んでいるのですが、短期雇用の形態で雇っています。何分いま、特定保健指導を各保険者で皆やっていますので、これはいま売り手市場になっていまして、なかなか採用が大変だというのが率直なところです。

それから、やはりどうしても都市部に保健師さんが集中しています。例えば、北海道ですと、道東にいるのかというと、地元のほうは人が少ないものですから、その辺りはかなり苦戦をしています。

先ほどの話に付け加えますが、被扶養者の健診があります。この数字がかなり悪くて、目標値に遠く及んでいません。資料の 5 頁に数字が書いてありますが、これは平成 22 年度の数字を入れていますが、平成 22 年度の目標が 55% ですが、予算上 47.5% ぐらいで何とかやっています。実績は、13.1% です。どうしても家庭の奥さんがメインになりますが、老健の時代と違って、がん検診がないとか、あるいは平成 20 年度から始めていますので、少し浸透が弱いなということで、私どもとしても、もう少し力を入れてやらなければいけないと考えています。

○全国健康保険協会理事長

もう 1 つお答えしなければいけないのは、保健師さんの数ですが、これは支部の保健

師さんは平成 23 年度で 73 名ですが、契約職員の保健師さんは全部で 673 名です。これは、確かになかなか採用しようとしても採用できない状況がありますが、いまの数字の中に 70 名の管理栄養士さんが含まれており、管理栄養士を活用しております。それから、自治体との関係でいいますと、地域の看護協会や栄養士会を活用して、人材の紹介をいただきながら採用に努めているところです。

○宮山仕分け人

1 点だけ意見を申し述べさせていただきます。非常勤の保健師あるいは栄養士の指導者については、地元の都道府県や市町村でそういった業務をやっておられるわけですね。現職を採用するのはなかなか難しいとは思いますが、例えばそういう経験を活用できるように、都道府県、市町村と連携して、退職者の活用を何かシステム化していくことは可能ではないかと思しますので、そういったことを検討いただけたらと思います。

○中山座長

ほかに質問はありますか。

○山内仕分け人

基本的な流れとしては、指摘に沿ってそれなりの対応がみえるなど思うのですが、考え方をもう 1 回確認させていただきたいのは、レセプト点検業務の外部委託の件です。ここで競争性を入れるという形で、基本的には内部の職員さんのスキルをアップしようというのが第 1 の目的かと思いますが、外部委託の成果が非常に高ければ、思い切って全面的にかなりの割合で、その外部委託をやるという基本的な方向性というか、捉え方はどのようにお持ちなのでしょうか。

○全国健康保険協会理事長

ご指摘のとおり、まずは 3 つの支部を予定していますが、パイロット的に外部委託をして、その成果を見極めて、ほかの支部にも拡大したいと今のところ考えています。

○山内仕分け人

ということは、増やす方向でも当然検討しているという考え方でよろしいですね。

○全国健康保険協会理事長

増やす方向で検討しています。

○中山座長

私からも、保険協会のお話ですが、削減額が 320 億円＋αとあります。これは、前の議論のときも、結局レセプト点検の費用対効果というお話があって、かなりの費用と委託の 2,000 何人かの方も含めてやっておられて、それに対して効果等を比べると、インアウトでバランスが悪いのではないかと。あるいは、ほかの民間でやっているところと比べて効率が悪いのではないかという議論がありました。それから、もっと IT を活用して、

レセプトのオンライン化を使って効率よくできないかという指摘もありましたが、その辺りに関してはどのように進んでおられますか。

○全国健康保険協会理事長

レセプト点検に対するコストについては、平成 21 年度は約 33 億円と。それに対して、平成 21 年度の効果額は約 229 億円。平成 22 年度のコストは約 28 億円、効果額は約 246 億円ということで、着実に効果を上げているのではないかと考えています。自動点検システムを入れましたが、そういった意味では、システムの中でチェックができるという仕組みも入れていますし、電子レセプトが進んでまいりましたので、これも従来紙ベースだったのですが、電子レセで審査を行うということで、コストはだいぶ削減できるのではないかと考えています。

○中山座長

ちなみに、いまは電子レセプトの比率はどのくらいでしょうか。

○全国健康保険協会理事

私どもは社会保険診療報酬支払基金に審査をお願いしていますが、医科の部分は全体で 9 割を超えています。歯科はまだ半分いっていなかったと思います。調剤は、99. 数%といった実態であったかと思っています。

○中山座長

ありがとうございました。ほかに質問はありますか。

○山内仕分け人

児童育成協会なのですが、いま 4 法人の冒頭 5 分ずつの説明を頂戴しました。ただ、その中で、予算規模が小さいということもあるのですが、もともとの目標、要は人員の件についても、それで結構ですという基本的な承認の下に、このような提出のされ方をしているのかと思います。もう 1 つ切り込みというのか、非常に手ぬるい印象は拭えないのですよね。基本ベースで 140 人を超える職員さんを 4 名、さらにそれに 1 名、5 名で上乗せをしたという受け止め方そのものについて、基本的な思いをもう 1 回聞かせていただきたいなと思って、質問をさせていただきます。

○雇用均等・児童家庭局育成環境課長

141 名で終わりかというのと、まだまだ「こどもの城」の運営、在り方全般の検討が残っていますので、その中で検討すべきものかなと思っています。いずれにしても、かなり大きな施設ですので、ある程度の人員がいるというのは一面あるわけですので、協会ともよくご相談しながら、適正規模についてさらに検討してまいりたいと思っています。

○山内仕分け人

そのことと、いまのお答えは、基本的にそれで留まる気はないというのですが、やは

りロードマップの中身として、業務の効率化、経費削減努力の中で、管理業務、建物管理業務と、逆に言えば運営の在り方の両方を、やはり基本的に分けて説明を頂戴しているのですが、むしろここに選択と集中をすることによって、トータルのさらなる活用と運営コストの低減は考えられないのかというのが、すごく気になります。建物管理については、一般競争入札の導入によって低減を図る、これはこれで結構かも知れませんが、逆に言えば、ソフト面も含めた運営全体をどうするのかという視点が、これではあまりにも弱いのではないかということで、指摘させていただきました。

○雇用均等・児童家庭局育成環境課長

貴重な意見をいただきまして、ありがとうございます。引き続き検討してまいりますので、是非ご理解を賜りたいと思います。

○田代仕分け人

簡単に質問いたします。先ほどの「こどもの城」の件ですが、いま、いろいろ検討しているということで、今年の 7 月には中間取りまとめがあって、今年の年末で取りまとめ予定というお話がありました。最終的に決まっていなかったのかもしれませんが、いまだのような検討の状況になっているかぐらいは教えていただきたいと思います。

○雇用均等・児童家庭局育成環境課長

「子ども・子育て新システム」については、今後の大きな方向性を決めるということになっています。「こどもの城」の関係でいいますと、いわゆる団体補助に対する補助制度の在り方、それから全体のシステムの中で一体どういう事業を取り入れて、どういうことをやっていくのかというようなことで、その関連の中で検討がなされています。それらについて検討をいただきました折には、先ほど国庫補助金の縮減と申し上げましたが、その部分についてもさらに縮減もあり得と考えています。ちょっとお答えになっているのかどうか分かりませんが、いずれにしてもまだ結論が出ていないものですから、引き続きそういったものも踏まえて「こどもの城」の在り方について検討してまいりたいと思っています。

○草間仕分け人

高萩市長の草間です。ちょっとピントがずれるかも知れませんが、「こどもの城」の運営について伺います。PFI 法が改正になって、包括的なものができるようになったということで、この辺りをにらんでの取組みは考えていらっしゃるのでしょうか。それから、先ほど役員のほうで、必要があれば公募したいという説明があったのですが、資料 2-2 の 1 頁について、もう一度お聞かせいただければと思います。

○雇用均等・児童家庭局育成環境課長

1 点目の「こどもの城」の運営委託先ですが、1 つの考えとして公募方式もあると思っています。ただ、我々としては、児童育成協会自体、「こどもの城」の運営のために設立した法人ですので、もう少し様子を見る必要があるのかなと。ただ、絶対しないとい

うことではなくて、公募も念頭においた考え方をもっています。それから、役員の 1 人の公募という話については、長妻元大臣が在任中に国家公務員 0B について削減していこうと。基本的には、法人の取組みの 1 つなのですが、そういう中で要請をしていくということで、0B の役員がいるケースで、その 0B が辞められるとき、あるいは改選時期に合わせて、公募性を導入すべしと。さらに言うと、その前にその役員が要るのか要らないのかを検討したうえで、そういうことをやってくれということで、法人に基本的に依頼しているということです。基本的には、法人の役員は法人で決めるものですが、その際に国家公務員 0B を登用する場合の一応の依頼といいますか、法人独自の取組みに当たっての注意点について、我々は依頼をしているということです。

○中山座長

先ほど「子ども・子育て新システム」の関連で検討中というお話がありました。前回の議論の中でも、児童課の巡回支援事業について、どうも 1 件 600 万円の費用で、こちらから巡回していく、非常に効率が悪いのではないかと。それから、その効果がどうなのかという議論がありまして、そういう意味ではこちら側からセットでパックで持っていくというよりも、やはり地方の児童館と相互研究して一緒になりながら新しいものを作っていく、それがより有機的に限なくいろいろな所に伝わっていくといった新たなやり方を模索されたほうがいいのではないかとという議論もありました。是非そのようなことを念頭において、進めていただきたいと考えています。

また同時に、その中で親との関係性を含めた相互的なものに高めていけたらいいのではないかとという指摘がありましたが、その辺りはいかがでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局育成環境課長

まず価格の話ですが、言えることは 25%削減しながら、事業量については確保していることが 1 点です。それから、いろいろなご意見を前回いただきまして、例えばアンケートの実施であるとか、向こうとの調整について時間をかける、あるいは実地に行った場合に丁寧に指導をするなど、個々の面において育成協会でご努力いただいていると思います。ただ、これで済ませていいのかということになりますと、もっと努力していただく方向で協会とも話しながら、また自治体と話をする必要があるのであれば、本省の方でも何らかの形で調整をしていきたいと考えています。

○中山座長

次に質問はありますか。では、次、日本水道協会さん、または介護労働安全センターさん。

○田代仕分け人

日本水道協会さんに教えていただきたいのですが、去年の議論の中では海外市場に対する取組みが非常に大きな話題になったと思います。今日のお話で、4-②に「なお、国による海外ビジネス参入向け資格が創設された場合に備え」という文章があるのですが、これは国によるそういう資格が創設される見通しはどのようなのでしょうか。

それから、いちばん最後にこれも去年いろいろ議論になりましたが、4-⑥の民間法人の参入なのですが、この説明で、水道資機材の検査機関が具備すべき事項の規格化は 25 年度を目処に、公開は 27 年度を目標にとありますが、なぜこんなに時間がかかるのかをご説明ください。

○（社）日本水道協会専務理事

まず海外展開の話なのですが、私が前のポストでいろいろ海外事業展開をやってきて、いま何がネックになっているかというと、基本的にどうして日本の企業が海外に行けないかというのは、1 つは維持管理が水道の場合は事業体がすべてやっていて、民間がなかなか参入していないということで、その実績がありません。例えば、海外に出たときに、浄水場の 30 万トンの施設の運用経験がありますかなどの条件がかなり付いてきたり、あるいは何万人以上の人口の水道の運営がありますかという経験が問われることが多いです。それがあれば事業に反映できるのですが、それがないとできないので、それに対して各都市が民間の企業さんにもそういう経験を付けてもらおうということで、いろいろな意味で委託を進めているというので、民間委託、公民連携をやっているのが実態です。

先ほど、国にそういうものが創設されたらという話なのですが、いまのところ海外の水道事業者や水道協会によると、そういう資格という話までまだ進んでいないので、今後そういうものが出れば、またそういう話に応じてくれれば、我々としてはそれについて検討して、国と調整してやっていきます、というような意味で書かせていただきました。

○（社）日本水道協会総務部長

検査の関係について、ちょっと時間がかかるのではないかとということなのですが、JISQ1720 というシステムがあります。これは、こういう検査機関が具備すべき条件をいろいろ整理したものです。水道協会の検査は、いままでこういった JIS に基づくやり方をほとんどやってきていませんでしたので、これを一つひとつ変えていくには、システム文書からシステム上の問題と、顧客といいますか、製品をつくる工場との調整、その他諸々あまして、それを一つひとつ点検しながら、現在動いている仕事を続けながら変えていくということがありますので、当面の目標としては平成 25 年度までには基本的な問題をすべて解決すると。それを実施に移すのに、JIS に準ずる規格に近いものになりますので、慎重な審議をしなければならないということで、いろいろな関係者、専門家の皆さんのご意見を聞きながら進めていく必要があるということで、一応平成 27 年度までには何とかしたいということで、いま既に取組みを開始しています。ちょっとお答えになったかどうかわかりませんが、ご理解いただきたいと思います。

○草間仕分け人

私も去年結構質問させていただきました。これまでにいろいろされているということで、今後基本的には上下水道は一体すべきだなという考えを個人的には持っています。この中でも具体的にはなかなかそこまでいきませんが、今後海外でいろいろな課題があ

るというお話がありましたが、今後日本が海外に活路を見い出していくときに、JETROや他の省庁と連携して、つまりビジネス機会を創設するような部分も図っていったらどうかと感じています。日本初でそういう大会をやることも大事ですし、一方日本が出ていくということで、将来を見込んでその辺りを踏まえた予行練習のようなものをしていかれたらどうかと思います。

2 つ目は意見ですが、やはり暫定的な資格や通用するモデルを作られたらいいのではないかと思います。これは、国でそういったモデル事業のようなものをされたらいいかでしょうか。

○健康局水道課長

これは、厚生労働省からお答えします。まず 1 点目の上下水道一体となって海外展開を考えるべきであると。これは、全くそのとおりで、既に政府として上水道、下水道、工業用水ばらばらではなくて、水インフラ、すべてをパッケージとして展開していくということで、いま政府全体としてもそういう協議会をもって、毎回海外からも関係閣僚を呼んだりして、意見交換を積極的にやっているところです。ご指摘のとおり、各国も上水道だけでいいところもあれば、上下水道パックでないと受け入れられないという所が非常に多いと。これは当然のことだろうと思いますので、私どももそういう面では国土交通省とも協議会では密接に連携しています。全体の音頭を取っているのは、JETROを所管している経済産業省です。この 3 省が連携して、どうやったら本当に海外展開がもう少しスムーズにいくのかをいろいろ議論しながら、また当然民間の企業の方の知恵を拝借しながら、連携してやっていこうとしているところです。

その中で、人材育成が非常に重要になってくるというのは、当然のことです。ただし、それをどういう資格づけをするかは、やはり私どもが勝手に資格を作っても、それは海外で認知され、評価されることが必要です。例えば、これも日本水道協会がほかの国の水道協会と連携する中で、どういう人が欲しいのだ、どういうレベルの技術者が欲しいのだというニーズを把握しようとしています。そういうものが、ある一定のレベルであれば受け入れられるのだなということがわかれば、そういう資格なり何か称号を与えるというようなことは、考えていく価値はあるだろうと思っていますので、まずはそういうニーズをしっかり把握したうえで、海外で通用できるような人材育成の 1 つのツールとして、今後とも考えていきたいと思っています。

○草間仕分け人

いまの発言は、ものすごい官僚発言なのです。逆で発想したらいいと思います。ユーザー思考というか、国内事情でやるというよりも、向こうにカスタマイズした形でやっていく視点が大切です。日本としては、グローバルスタンダードを狙うような観点でやっていかないと、世界の流れに乗り遅れてしまうと思うのです。そこは、ちょっと生意気ですが、違う発想で、むしろグローバルスタンダードを作っていくというような形でやっていったらいいのではないかと思います。日本のルールの方が、たぶん細かいと思うのですよ。印象で申し訳ないのですが、それを海外市場にもう少し汎用性がある形で、日本初でやっていったほうがいいのではないかと思います。感想です。

○中山座長

よろしいでしょうか。それでは、介護労働安定センターに関して、ご意見をお願いします。

○山内仕分け人

4つの比較というのは、あまりこの場でするのはよろしくないと思うのですが、介護労働安定センターさんが非常に気持ちよく頭に入ってくる改革をやっていただいて、なおかつ経過報告という形で今日報告を受けたと思います。どれもこれも、これが本来の事業レベルであるし、本来の仕分けにいちばん叶うような考え方で、具体的な数字目標も数字も、なぜこうなったのかという根拠もお示しいただいて説明いただいたことについて、非常に私は評価をしたいと思います。その中で、今後のために1つ確認をさせていただきたいのは、民間の参入体制の整った地域から、さらに広げていくのですが、この参入体制に対する基本的な基準は何かお持ちなのでしょうか。そこだけ、単純明快にお答えいただければと思います。

○職業能力開発局能力開発課長

介護職員基礎研修のことですが、いわゆる民間の体制が整ったことをどのように判断するかです。平成24年度の予算要求については、結論から申し上げますと3地域、北海道、大阪、長崎で撤退することにしました。その根拠としては、平成22年度に実施された基金訓練における介護職員基礎研修の実施状況です。オールジャパンで80コース、訓練機関数で42なのですが、それをどのように考えるかです。1箇所しかやっていなくて、その次もしかししたら手がけないかもしれないこともありますので、やはり都道府県で少なくとも2つ事業所があり、たまたまその会社が1回やったのではないかというところもありますので、2回以上やっているというような基準ですと、北海道はコース数が全国80に対して11、訓練機関数が3、大阪は比較的やっていまして、コース数19、訓練機関数が7、長崎はコース数9、訓練機関数が3です。こういったことで、民間の参入体制が整っていることと判断しています。

○宮山仕分け人

関連して1点伺います。いま判断基準を伺いましたが、例えばセンターさんで積極的に民間を育てるというアプローチを具体的にされているのでしょうか。

○職業能力開発局能力開発課長

民間を育てるというのは、民間の介護事業者の雇用管理改善や、個別事業所の能力開発ということでしょうか。それとも、訓練実施機関を育てるということでしょうか。

○宮山仕分け人

はい。

○職業能力開発局能力開発課長

この介護職員基礎研修を手がけるのは、民間教育訓練機関で、介護職員基礎研修の500時間の研修に限っていいますと、実際はわりと離職者の3カ月ぐらいの、ホームヘルパー2級ぐらいの研修を手がけているケースが多いわけですが、これも介護職員の基礎研修であり、最終的には介護福祉士や資格専門職業の養成のための。これも、いまモデル事業として実務者研修、在職者研修に移行しようと考えているわけですが、それでも現在において非常に専門性を高めるような有用な研修です。そういったような政策趣旨、介護労働センター自体が介護教育訓練ネットワーク協議会を立ち上げていまして、47都道府県支部において平成21年度より設置しています。大体、年間各県1回ずつはやっているような状況です。構成員は、職安や都道府県、介護員養成研修等実施機関、社会福祉協議会、まさに介護に連なるようなネットワーク協議会の場で、政策、趣旨や、まさにこういったような他が手がけていただければそのところは、といったような意図も含めまして、そういった意味では民間を育てる努力をさせていただいているのではないかと思っています。

○宮山仕分け人

わかりました。これはお願いですが、環境が変わるのを待つのではなくて、積極的なアプローチをお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○長谷川仕分け人

今回、雇用安定事業や能力開発事業がそれぞれ見直されているのですが、当初のこのセンターがやらなければいけないことについて、ある一定時期、役割を果たしてきたのだと思うのです。いま問われているのは、新たな事業展開で、そのときに介護センターは今後の事業展開について、抜本的な見直しをしたほうがいいのではないかと思っています。とりわけ自主事業の中で、書籍等の販売と在職者のレベルアップのための講習となっていますが、これを従来の延長線で考えるのではなく、書籍なども結構いろいろな研究者が書いていますので、もう少し在職者のレベルアップのために、事例研究や交流会、大会などをやりながら、参加してきた者が自分たちの経験を報告し意見交換を行い、みんながもっとレベルアップしていこうと、事業所に帰ったときに広がっていくような事業に見直す時期なのではないかと思っています。

○職業能力開発局能力開発課長

この仕分けの結果というか、ご報告はさせていただいています。一方で、この介護労働安定センターは介護労働者法に基づく指定法人で、これはまた別に指定法人については設定根拠、設置根拠を審議会において見直すというプロセスがあります。10月から、労政審の安定分科会の基本問題部会でご審議いただいたところであり、また介護労働の専門性に鑑みまして、専門有識者からなる別途検討会を、実は昨日第1回目を立ち上げたところです。これは、いろいろまさに自主事業の在り方や、交付金でやっている業務の在り方も含めて、介護事業者あるいは介護福祉士の資格の関係の方々、学識者の方々

にお集まりいただいて、いろいろアドバイスも得ながら、またさらに見直していこうと考えています。

○中山仕分け人

よろしいでしょうか。ありがとうございます。法人におかれましては、各委員からの指摘を踏まえまして、改革を着実に実行いただくようお願いいたします。また、事務局におかれましては、委員からの指摘に対する回答をまとめて、委員にフィードバックするようお願いいたします。次に後半のヒアリングを実施しますので、法人の皆様は退席いただき、次の説明者の方々はご着席ください。よろしくお願いいたします。

（担当部局から改革案の実施状況に関する説明）

○中山座長

皆様、お揃いになりましたので始めたいと思います。後半は、事務事業として、職業紹介事業、非正規労働者対策事業、統計調査の 3 つを対象にします。まず担当部局から昨年の仕分けを踏まえて、改革案の実施状況についてご説明ください。説明については、ポイントを絞って 5 分以内で簡潔をお願いいたします。また手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にした上でご説明をお願いします。制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご注意ください。それでは職業紹介事業からよろしくお願いいたします。

○職業安定局公共職業安定所運営企画室長

職業安定局でございます。職業紹介事業につきましては、資料 2-5 をご覧いただければと思います。職業紹介事業の簡単な概要が 4 頁に付いていますので、ご覧ください。職業紹介業務は、国が雇用のセーフティネットとして全国ネットワークで実施しているものです。右側に組織図がありますが、本省のほか 47 の労働局、545 の公共職業安定所で実施しています。このほか、その下にありますが、庁舎外の窓口施設としてパートバンク、これはパート労働者向けの職業相談窓口ですが、このような庁舎外施設があります。あと委託費、例えば就職支援セミナーの実施を民間事業者に委託する場合などがあり、それがその下に書いてあるようなものです。全体の体制が左側にあります。主な事務・事業の欄ですが、人員として 6,267 人、これが常勤職員で、そのほか非常勤が 1 万 5,635 人です。予算については職業紹介業務と関連委託業務を合わせて 1,282 億円です。

続いて、1 頁をご覧ください。昨年の事業仕分けを踏まえた改革案と、それへの対応状況です。ヒト、モノ、カネの部分ですが、ヒトについては昨年の改革案で相談員を 2,105 人削減となっていました。これについての対応状況ですが、「一部対応」と書いています。平成 23 年度予算の当初要求、平成 22 年 8 月末に行った要求ですが、これについては、この改革案どおり 2,105 人の削減を達成して提出したところです。ただ、その後、新卒者の就職環境の悪化ということで経済対策が打たれ、平成 22 年度の予備費あるいは補正予算で各種相談員の増員を秋に行ったところです。したがって、これが平成 23 年度予算にもそのまま引き続いて影響してくることになり、平成 23 年度当初予算ベースでは 1,381 人の増となっています。これは、高卒者向け、大卒者向けの学卒ジョブ

サポーターを 1,000 人以上増員していることが主な内容となっています。

カネについては、昨年の改革案で 48.7 億円の削減ということでした。これについても対応状況は一部対応です。先ほどのヒトのところと同じ事情ですが、平成 23 年度予算の当初要求段階では 48.7 億円の削減を達成したところです。ただ、その後の秋の経済対策で同様に新卒者向けの対策を打ったということで、先ほどの相談員に係る予算の増、あるいは新卒応援ハローワークなどの設置に係る事業費の増があり、平成 23 年度当初予算では 104 億円の増ということです。

2 頁で、事務・事業の改革として、昨年、いくつか指摘を受けています。①はハローワークの庁舎外窓口の見直しです。パートバンクについて、昨年、30 カ所程度廃止見込みということでしたが、実際、平成 22 年度末で 34 カ所を廃止、平成 23 年度末で更に 26 カ所を廃止予定です。キャリア交流プラザ及び人材銀行については、平成 23 年度に 7 カ所のキャリア交流プラザを廃止とされていましたが、平成 22 年 9 月の段階で 7 カ所のキャリア交流プラザを廃止ということで対応済です。

②の雇用失業情勢の変化に応じた施策の見直しですが、情報サービス産業分野のマッチングのためのセミナーの廃止、求人開拓事業の効率化が言われていました。これについても右の欄でセミナーは平成 22 年度末で廃止しています。求人開拓についても各種相談員がありましたが、整理・統合して 780 人減ということで効率化を図っています。

③の基金訓練修了者に対する担当者制による就職支援の試行実施についても、右にありますとおりの対応済です。平成 23 年度にこの基金訓練を修了した方を就職に結び付けていくための相談員、就職支援ナビゲーターを増員、具体的には 962 人増ということで就職支援体制を強化しています。

④の民間委託の拡大による効率的な業務の推進については、セミナーの民間委託割合の拡大、長期失業者の民間委託事業は 1 万人を対象に実施ということで、これも右側の欄を見ていただくと対応済です。セミナーの民間委託割合は 4.3% 増です。長期失業者の民間委託事業は 1 万人を対象に委託事業として実施しました。ただ、結果としては 6,500 人の実績となっています。

3 頁で事務・事業の改革です。⑤のハローワークサービスの改善の推進ですが、(1)の窓口サービスの向上について、ここにありますとおり業務改善コンクールなどを改革案として出していました。これは右側の欄のとおり、それぞれ対応済です。併せて「ハローワークサービス憲章」を策定して、サービスの向上に努めることとしています。(2)の待ち時間の短縮については、昨年、相談員の増員などにより相談窓口を増やす取組みが指摘されていましたが、これについても相談員の増員を行って窓口を増やすことに取り組んでいます。(3)の出口調査の実施については、昨年の改革案で 99 カ所のハローワークで出口調査を行うことが指摘されていましたが、これについては平成 22 年 7 月に実施しています。調査による満足度は 83.8% という状況になっています。こちらでも対応済と考えています。

一部対応となったものが、新卒の就職環境の悪化などによる要因によってありますが、多くの項目は対応済ということで整理しています。これからも事業仕分けでの指摘を踏まえて取り組んでいきたいと思っております。以上です。

○中山座長

ありがとうございました。

ここで津田大臣政務官に出席いただきました。ありがとうございます。

○津田厚生労働大臣政務官

よろしくお願いします。

○中山座長

よろしくお願いいたします。それでは続きまして非正規労働者対策事業について、ご説明をお願いいたします。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

非正規労働者対策事業につきまして、ご説明申し上げます。短時間・在宅労働課長でございます。非正規労働者対策事業につきましては、昨年の省内事業仕分けにおきまして「中小企業雇用安定化奨励金」「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の3つの事業が対象になっていますが、私のほうからは、このうち「中小企業雇用安定化奨励金」及び「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」の統合につきまして、ご報告申し上げます。資料2-6をご覧くださいと思います。

中小企業雇用安定化奨励金は、有期契約労働者を対象として正社員転換、共通の処遇制度、教育訓練を対象として助成する制度です。平成20年度から導入されているものです。短時間労働者均衡待遇推進等助成金は、それに加えて対象はパートタイム労働者です。正社員転換、短時間正社員、健康診断あるいは共通処遇という形の助成金です。現在の形になったのは平成19年ですが、平成6年から逐次拡大してきたものです。これらは同じ企業にさまざまな就労形態の労働者がいる中で、企業における非正規労働者対策に一体的に取り組むべきというご指摘をいただき、これらを統合することとしたものです。助成金の統合自体はこの4月に実施しています。ただ、6カ月経過してから支給する形になっていますので、実際の支給手続きが始まったのは今年の10月1日からになっています。

具体的な内容につきましてご説明申し上げます。1.ヒト（組織のスリム化）ですが、従来、中小企業雇用安定化奨励金については都道府県の労働局で支給していたものです。短時間労働者均衡待遇推進等助成金については、指定法人の（財）21世紀職業財団に委託して実施してきたものです。これについて改革案の中で都道府県労働局に一本化する形を示していましたが、改革案どおり都道府県労働局に一本化したというものです。2.モノについては該当がありません。3.カネ（財政支出の削減）については、統合に伴って支給事務費を効率化するというところで、削減見込額2.5億円という形にしていました。平年度化するのが来年度になりますが、来年度の概算要求においては、平成22年度で4億500万円であったものを1億5,000万円という形で、2億5,000万円削減しているところ です。

4.事務・事業の改革ですが、2つの奨励金を合わせて10メニューあったものを、1つ

の奨励金と 5 メニューに整理・統合するものとしていました。これについては 1 奨励金 5 メニューに統合するという事で、「正社員転換制度」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の助成メニューについて統合しました。また短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち「事業主団体向け助成金」については廃止しました。事業仕分け後の対応ですが、事業仕分けにおいて、施策の利用度を上げることが必要であるというご指摘をいただきました「教育訓練制度」について、要件を緩和したという部分があります。中小企業について教育訓練の対象者を 30 人としていたのを 10 人にするという事。また 10 時間以上の訓練としていましたが、これを 6 時間以上という形で緩和しています。

②の目標設定ですが、4-②にあるような目標としています。ただ、今年度はパートタイム労働者の総合実態調査を実施しています。これは 5 年に一度の公式の統計です。また有期労働契約についても今年度調査を実施していますので、この調査結果を見定めながら目標設定については改めて見ていきたいと考えています。仕分けの中で具体的な意見として、同一労働・同一賃金について法制度を含めて更に強力な施策をとった上で、必要な助成金の在り方を考える必要があるというご指摘をいただいておりますが、現在、労働政策審議会において有期労働契約について、またパート労働対策について、それぞれ法制度見直しの検討を行っているところです。その成果を踏まえて、助成金の在り方そのものについても改めて検討したいと考えているところです。以上、中小企業雇用安定化奨励金と短時間労働者均衡待遇推進等助成金につきまして、ご説明させていただきました。

○職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課企画官

続きまして、非正規労働対策事業（派遣労働者雇用安定化特別奨励金）について、ご説明させていただきたいと存じます。資料は先ほどの奨励金、助成金の次の頁の 1 頁、2 頁です。最初に 2 頁で奨励金の概要をもう一度説明させていただきたいと存じます。派遣労働者雇用安定化特別奨励金につきましては、中段の点線で書いてありますが、現在、国会で継続審議をお願いしている労働者派遣法の規制強化を図る改正の成立に向け、労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することを目標として、労働者派遣法の改正に伴う、派遣労働者の方々への雇用の影響を軽減することを目的として実施しているものです。内容としては上の四角の中に書いてありますが、派遣先の事業主が派遣労働者の方々を直接雇い入れる場合について、派遣先事業主に対して期間の定めのない雇用を行っていただく場合、中小企業には 1 人 100 万円、大企業には 1 人 50 万円、有期雇用の場合、中小企業には 1 人 50 万円、大企業には 1 人 25 万円ということです。これを雇用の安定に資するよう 3 回に分けて支給するという制度です。支給実績値（速報値）は、平成 23 年 9 月までで支給事業所が 1 万 5,978 事業所、支給対象労働者は 5 万 6,484 人、支給金額は 13,669,325 万円です。

昨年の事業仕分けのご指摘を踏まえた対応状況ですが、この奨励金については、4. 事務・事業改革の点でご指摘をいただいているところです。①は、平成 24 年 3 月までの時限措置について期間の延長を検討ということで、これは平成 28 年 3 月まで期間を延長済みです。

②は、派遣就業できなくなる約 18 万人の派遣労働者が直接雇用のパート・アルバイト

に転換するだけにならないよう、その状況や奨励金の支給見込みを把握するというところで、これは法案成立後の状況をしっかり見るように、ご指摘をいただいているところです。ご案内のとおり労働者派遣法改正案は、いま国会でいろいろご議論があるところですが、現在のところ継続審議中ということで、まだ成立に至っていません。この法案が成立後、速やかに状況を分析し、支給見込みを把握することにしています。

③は、派遣就業できなくなる派遣労働者の状況及び奨励金の支給見込み等を踏まえ、就業条件の改善につながっていない場合は、無期雇用における支給額及び奨励金対象者の見直しを図る、というご指摘をいただいています。これも平成 23 年度内に法改正の状況を踏まえて平成 24 年度に実施するということでしたが、労働者派遣法の改正案が、現在、継続審議中です。したがって、こちらのほうも法案成立後、1 年間の状況を分析して、その後の支給要件の見直しを図る方向です。以上です。

○中山座長

ありがとうございました。続きまして統計調査のご説明をお願いいたします。

○統計情報部企画課長

統計調査についてでございます。統計情報部企画課長の藤井でございます。資料につきましては資料 2-7 ということで、いちばん最後の 1 枚紙でございます。統計調査につきましては省内事業仕分けということで、非常に多岐にわたってご議論いただいたわけですが、最終的に論点という形で、ここに掲げている調査間の調整あるいは方法、オンライン、行政情報の活用、回収率の向上等々について整理いただき、方向性を出していただいたわけですね。この方向性について最終的な提言では、別会議で具体的、技術的、専門的な検討を行うべきということです。重点的に一般統計調査、これはうちの部の統計調査のみならず厚生労働省全体の統計調査ということで、約 100 本ぐらいが対象になっているわけですが、これを重点的に検討する。そしてこの別会議では、定期的に見直しを行うことができるよう開催時期の工夫を行う。また省内の統計ガバナンスの機能の強化を図ることが重要ということで、3 点を提言としていただいたわけですね。

この提言を踏まえ、別会議として厚生労働統計の整備に関する検討会、これは座長が廣松先生、また学識経験者 15 名で構成しているところですが、このうち座長を含め 6 名の先生方に、この省内事業仕分けの際にも委員になっていただいた会議です。ここで、こういった多岐にわたる論点について一般統計に関する検討を行うということで、本年 12 月 14 日に開催する予定です。

この間、どういうことかということですが、ご案内のとおり大震災がございまして、統計調査も実はこの大震災の影響をかなり強く受けています。すなわち論点の回収率の向上のところにも深く影響するわけで、これは個々の調査、一つひとつ調査方法が異なっていることから、一つひとつの調査について、調査を実施していただく所、具体的には都道府県が中心になるわけですが、そういう所と集中的に調整を行い、現在も行っている所がありますけれども、こういうことを行ってきたわけですね。また先ほどの回収率の話について言えば、震災による回収率の影響として特別な影響があると考えられますので、こうした分析をするための特別集計などをこれまで行い、現在も集計中のものに

についてはそういう作業をやっているわけです。

もう 1 つ震災に関わることですが、節電対策ということがひとつの大きな課題としてあったわけです。統計情報部はいろいろな会議を持っているわけですが、ここの検討会を含め、すべての会議について節電対策の期間中、会議の開催を控えさせていただいたわけです。現在、会議についていろいろな委員の方と調整の上、逐次開催しているところです。この検討会についても調整の結果、12 月 14 日に開催する運びになっているところです。ただ、会議の検討を待ってやるというわけではなく、当然のことながら論点にはいろいろな方向性が示されているわけですので、この検討に先立ち、個々の個別統計については適宜、上記論点を踏まえた対応を実施しているところです。説明については以上です。

（議論）

○中山座長

ありがとうございました。それでは質疑応答に移ります。ただいまのご説明に関して、改革がきちんと実施されているか検証するため、委員の皆様からは質問などを行っていただき、議論をお願いいたします。どなたからでも、どの事業に対するご質問でも結構です。議論の時間は 30 分を目安をお願いいたします。質問に対してはポイントを簡潔にお答えください。ではお願いいたします。

○長谷川仕分け人

職業紹介事業ですが、分散していたものを統合して見直したことは、よかったのではないかと思います。利用する者から見ると目がくるくる回るような感じでしたので、それはよかったなと思っています。この事業仕分けの対象が職業紹介だけになっていますが、ハローワークはそもそも職業紹介、求人開拓、失業手当等の給付の 3 事業があります。その 3 事業がきっちりと結び付くことが必要なのだと思います。職業紹介ではマッチングしていないといけない。労働者が一生懸命ハローワークに仕事探しに行って、聞くことのうまい相談員にいろいろ話を聞いていただいたこともあって、満足度 80 何パーセントというのが出たのだと思います。仕事を探している失業者は仕事を見つけて、マッチングして満足度が高まるわけですから、職業紹介と求人開拓と失業給付事業が連結するための施策をもう一步踏み込む必要があると思います。私は以前から言っているのですが、ワンストップサービスだと思います。ハローワークのサービスは労働者があちこちに行くのではなく、事業主も労働者も 1 つのハローワークに行って、そこでいろいろなことが完結できるようなシステムに徐々にしていくべきではないかと思っています。今回の報告の中でそのような内容が見られたので、さらに今後も努力していただきたいと思っています。

もう 1 つ、今日の報告の中で、ハローワークの出口アンケートをやったときに非常によかったという成果を得たので、おそらく担当者はにこっとしているのだと思います。この調査を実施したのがどこなのか後でお聞きしたいと思いますが、きっちりと調査の専門家に分析していただいて、読み方を丁寧にしながら、ハローワークに対して利用者がどうしているのか、深掘りした分析が必要なのではないか。80 何パーセ

ントでにこっとしないでいただきたい。

次に非正規雇用に関してのいろいろな助成金があるのですが、助成金の中で非常に活用されているものが今日も紹介されています。短時間労働者の助成金も有期契約労働者の助成金も、今まで２つだったところを１つに統合したが、これは都道府県労働局に直接申し込むことになるわけですか。そうすると、例えば私は出身が宮城県ですが、宮城県の都道府県労働局というのは仙台にあるわけですか。しかし、事業所は仙台だけでなく、宮城県全体にあるわけですか。最終的な決定をするのは都道府県労働局の局長であったとしても、書類の窓口申請をハローワークぐらいの所まで拡大してもいいのではないかと。それと、そういう助成金制度があることの周知の仕方について、ひと工夫が必要なのではないかと。例えば社会保険労務士会などを通して、助成金制度の内容を広く中小企業の人に周知させること等、中小企業が使いやすくする方策がほしいと思いました。ご努力しているとことはよくわかりました。

○職業安定局首席職業指導官

１ 点目の紹介、求人開拓、失業給付の三位一体ということで、ますますそのところを充実させていただきたいというお話がございました。この点について私ども、まさにそのとおりだと思っています。例えば求人を確保するということであっても、求職者のニーズに合っていない求人を、いくら数を集めてもマッチングに結び付かないわけです。求職者に対する相談を丁寧にやって、それに応じた求人を集めてくる対応が必要だと思います。それから雇用保険の対応をする中で、雇用保険の手続と職業紹介を連動することで、雇用保険受給者の早期再就職を促進する効果もあるでしょうし、そういった意味で、この３つの業務を一体的にやらなければいけないと思っています。

ワンストップという話もございましたが、物理的にも業務的にもワンストップで対応しなければいけないということは、まさにそのとおりです。なかなか物理的な環境でワンストップにならない制約がありますけれども、限られた予算の範囲内で、このワンストップを一生懸命実現させていきたいと思ひますし、業務的にもなお一層、このところを努力してまいりたいと思っています。

○職業安定局ハローワークサービス推進室長

出口調査の件につきまして、ハローワークサービス推進室からお答えをさせていただきます。出口調査の進め方ですが、各労働局ごとに２カ所ないし３カ所、求職者の多いハローワークを選び、出口に本省職員または労働局職員が待ち構えて聴き取るというスタイルで聴き取っています。ご指摘のとおり、満足度が８３パーセントを超えるということで高い形ですが、それだけが目的ではなく、ご指摘いただきましたように、これからどう改善していったらいいかという点についても聴取りをさせていただいています。いちばん多かったのが実は待ち時間で、この短縮を願う声がいちばん多かったということです。９９所のうち９５所出ています。それから就職支援に関するご意見ということで、例えば自分に合う求人がほしいといったご意見が８２所から出ています。そのほか施設が手狭であるとか、あと接遇についても残念ながら出ていて、スタッフの応対に濃淡があるとか、窓口サービスの案内についてもう少し改善できるのではないかとのご意見を

いただいています。いずれにしても、いただいたものをそのままにということではなく、それを一つひとつしっかりと改善させるということで取り組んでいます。待ち時間についても前回の仕分けのときにご指摘をいただいています。改善に向けた努力あるいは結果が出てきているかと思えますし、サービスの改善についても日々取り組んでいるところです。以上です。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

助成金につきましてご質問がございました。私どもは助成金制度の周知について非常に重要だと考えています。特に今回につきましては、助成金の支給窓口が変わるということで、この点につきましてはかなり集中的な周知を行ったところでございます。社労士会にもパンフレットを配布して周知を依頼しているところです。また窓口の環境を拡大したほうが便利ではないかというご指摘がありました。今回、21 世紀職業財団で実施していたものも含めて労働局で実施することにしたというのは、1 つは、これまで 21 世紀職業財団はさまざまなノウハウを持って、その人材活用の方法についてこういうやり方があるという、社外の労務管理のやり方も含めて指導をお願いし、その中で助成金の活用という形のコンセプトでしたが、労働局に引き上げることによって、まさにパート法などの法律の履行確保と併せた形での助成金の活用という形で、これまでの助成金を活用してパートタイム労働者あるいは有期の労働者の処遇を上げるということよりも、もう少し踏み込んだ形で制度の実際の履行を図っていくというコンセプトです。

ただ、一方で、利用者にとって労働局が県に 1 つで不便であるというのは、ご指摘のとおりだろうと思っています。私どもとしては郵送による受理も認めていますので、そういう形で、若干、交通不便な所の方についてはそういう形で対応することによって、そういったご不便はなるべく少なくするように実施しているところです。今回のコンセプトは、まさに指導と助成の両輪でパート法等々の履行確保を促していくというコンセプトであることについて、ご理解いただければと考えています。

○中山座長

先ほどのアンケートですけれども、これは去年も話題になったのですが、「職員が出口で待ち受けてヒアリングされても悪いことは言えないだろう。」という話があったので、是非、ここは第三者機関に調査をしてもらったり、後から送ってもらうということも含めて、ご検討いただきたいと思います。なかなか本音は聞けないと思います。

○草間仕分け人

1 つは質問で、3 つが意見です。職業紹介業務についてですが、システム関連が 130 億円の予算があり、これは出先がかなり多いわけですね。安定所と労働局で持っているものという形であるわけですが、このシステム管理については IT コンサルみたいなものに入れて、毎年、フィルターをかけたらいいいのではないかと。これは私が事業仕分けで去年から一貫して言っていることです。IT 産業は、言い値産業なのです。それについて適正なシステム経費なのかどうか私たちはわからないわけです。IT のコンサルも 3 年ごとに更に精査していかないといけない。ここがどういうふうになっているか伺いたいという

のが 1 点です。

3 つの意見ですが、先ほど周知ということがありましたけれども、例えば給料明細の裏側を使って制度の周知などを中小企業に働きかけてはどうかという提案です。2 つ目が、ハローワークの中で可能かどうかわかりませんが、競争の原理を入れたらどうでしょうか。有料のハローワークとか、利用満足度の高いハローワークを毎年公表していくことで、ひとつ緊張感が出ていいのではないかというのが 2 つ目です。3 つ目は、教育訓練給付費が弾力的な運用をされたということです。これは、これからものすごく大きくなってくると思います。というのは、いま生活保護世帯が 200 万人を超え、3 兆円を超えたということです。これからウェルフェア・トゥ・ワーク (Welfare to work) に私たちの国も変わってくる。つまり生活保護をずっと給付するのではなく、ある程度で期限を区切って就労に転換していくといった場合に、その受け皿になる制度がまさにこういう制度ではないか。したがって、この教育訓練給付費については、これからもっともっと力を入れていき、最終的に出口で生活保護を減らしていくという部分でも、これはトレードオフの関係になっていくわけです。そんなことを感じて、これからも弾力的な運用をしていただけたらと思っています。以上です。

○職業安定局首席職業指導官

IT 化の話ですが、確かに従来、特定の企業にベンダーをお願いして、そこの企業の言い値になっているような部分がありました。大変大きな反省をいたしまして、システム最適化ということで政府全体で取り組み、基本的に 1 つのシステムを作ったときに、その改修なり、さまざまなものはその会社だけでなく、ほかの会社も競争入札で自由に入って来られるようなシステムを作ろうということで、いま取り組んでいます。實際上、新しいシステムが出来上がったところですが、その改修案件については随時、随意契約のほうから切り替えている状況があります。

コンサルタントにつきましても、その間に立つコンサルタント自体を任意で決めてしまっただけでは問題ですので、そこのところは企画競争入札で、どこのコンサルタント会社がよろしいのかということで対応しているということです。制度の周知についてパンフレット等の裏側を使うということですが、制度についてはあらゆる手段で利用者に周知しなければいけないと思っていますので、ご提案のことにつきましてもよく検討させていただいて、できるものからやっていきたいと思っています。

競争原理の話がございました。有料のハローワークについて公表したらどうだということについては、労働市場がいろいろありますので、例えば、単純に就職率 1 つを取って見ると、大都市のハローワークは大変にマッチングが厳しいところがあります。田舎に行けば行くほどマッチング率が高いということがあり、単純に比較できないということもあります。利用者の満足度ということでも、大変厳しい狭い環境の中で、ぎちぎちの中で相談せざるを得ない状況にある大都会と、比較的緩い地方と一律に扱えないなど、いろいろ基本的な問題がありますので単純にはいかないと思います。ただ、1 つご提案ですので、そういった趣旨を活かして何ができるかについては検討させていただき、實際上、いまのところは各ハローワークの好事例というものを集めて、こういう対応をすると利用者の満足度が高いということを周知して対応しているという状況がございました。

○雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

教育訓練につきましてご指摘がございました。教育訓練の需要はご指摘のとおりだろうと思っています。現在の政権の下で求職者訓練等新しい訓練の枠組みができ、生活保護受給者の方にとっても訓練機会が広がったと考えていますが、生活保護受給者の方がいきなり正社員になるというのはなかなか実際の問題として難しい。そうすると非正規的な仕事から入っていただく。その段階で、非正規と正規のいちばんの問題は教育機会が乏しいことではないかということで、ご指摘のとおり、教育訓練の機会をどういう形で非正規の方に提供していくのか、その中で正社員へのステップアップを作っていくのか。助成金の中で正社員転換への助成金なども入っていますが、私どもとしては、教育訓練であるとか、あるいは処遇の制度や評価の制度をワンクッションとして導入することにより、最終的に正社員化を目指していくということではないかと考えていますので、引き続き非正規労働者の方の教育訓練について進めていきたいと考えています。

○山内仕分け人

そもそも当初の計画どおり、要は経済変動が起きなければ 2,105 人という非常に大きな目標達成ができた。しかしながら新卒対応等、非常に就職率が悪いという中で、それ専門の相談員等を設置したことによって、基本的に平成 22 年度当初の想定に比べて 1,381 人増えたということは、単純計算で 3,600 人増えているわけですね。だから問題なのはどこかということ、これはやむを得ないにしても、具体的な成果指標ということで見ようとすると、いちばん見やすいのが、まさに基金訓練修了者は数が完全に掌握できるし、誰がという具体的な番号も掌握できると思います。そのことについての就職支援ナビゲーターというのを 962 人増やした。その結果、これだけの人間がきちっと職に就けましたよという、そのフォローというか実績をどのように把握されているのかを、ちょっと教えてほしいなと思います。これはすべてに共通するのですよね。要は、新卒の対応のための相談員を大幅に増やしたこともそうですし、それぞれ増やしたことによってどのような変化が起きたのか、ここがいちばん大事な点だと私は思うので、そこをお聞かせください。

○職業安定局首席職業指導官

新卒の関係ですが、ご説明しなければいけないのは、今までハローワークにおいて大卒の就職斡旋と申しますと、求人の提供にとどまっていた状況なのです。大卒の求人を集めて、学生さんに「どうぞ、ご覧ください。あとは就職活動はご自分で。相談はいたしますけど。」という形だった。それでは第二の氷河期と言われるような厳しい時代を乗り越えられないということで、ハローワークの対応を基本的に改め、大卒者についても職業紹介をすることになったのが去年の秋からです。そのための相談員を増員し、当初減員になるところが、見かけ上増員になってしまっている、そこのご指摘の点に当たっているわけです。

その成果ということですが、昨年秋から今年に至るまで、新卒応援ハローワークというのを設置しましたけれども、そこで約 6 万人の就職を上げている。それからジョブ

サポーターという相談員を付けたことによって、12 万 3,000 人という就職を上げている。今まで求人情報提供して、あとはご自分でというところから、これだけの数を上げることができたということで、1 つ大きな一定の成果ではないかと私どもは思っています。

基金訓練の関係ですが、この基金訓練は 2 年にわたって行いましたけれども、53 万 7,000 人の受講者がいらっしゃいました。その方々に対して訓練をしたということです。それに対する就職率は 70.8%と計算しています。通常のハローワークの職業紹介における就職率は 28%ということですから、一定の効果が上がっているのではないかと評価しています。

○山内仕分け人

もう 1 つ確認させてほしいのは、一旦、2,105 人減らされましたよね。そして 1,381 人増えましたよね。その顔ぶれというのは、2,105 人がもう 1 回復活して、さらに新たに 1,381 人と受け止めたらよろしいのでしょうか。全く違う人間が雇用されたのかどうか。顔が変わったのか変わっていないのか、そこだけ。

○職業安定局公共職業安定所運営企画室長

そこは、新しい相談員を募集するときは公募することになっていますから、ケースによっては同じ人が新たに応募して、そこで適性を見て採用する場合がありますが、基本的には新たに募集して新たな適性、例えば学卒ジョブサポーターであれば、そういう若者の支援のノウハウを持っている人という要件で募集しますので、それに合致する人が採用されるということです。

○田代仕分け人

時間も押していますので簡単に 2 点ほど教えてください。1 つは、教えてくださいというより「ありがとうございました」と言いたいのですが、これは、いま話になっている非正規労働者対策事業、2 つの奨励金を 1 つにしました。その結果、目標設定をしていただきました。わかりやすい目標設定です。私は去年も、各団体には目標というのは定量的に出してください、そうしないと 1 年経ってから評価しにくいということを言いました。それでここまでは非常にわかりやすく平成 23 年度の目標設定をしていただきました。ほかのところも是非、これに見習ってわかりやすい目標設定をお願いします。ただ、目標設定はいいのですが、23 年度でまだわからないと思いますので、データが出たらまた事務局を通じて、その結果を是非教えていただきたいと思います。

それから最後の統計ですが、これは実は中山委員と私と去年の今ごろですかね、4 回出ました。統計というのは本当に 100 あるという話で、こんなにあるのかとびっくりしたのですが、それはそれで必要だと思います。ここに非常にたくさんの論点がありますが、たくさん論点があると、その論点の議論に時間がかかってしまいますから、12 月 14 日から始まる委員会がどの程度の期間で結論を出すと考えておられるのか、それをちょっとお願いしたいと思います。

○中山座長

統計のほう、お願いいたします。

○統計情報部企画課長

統計調査についてですが、先ほど委員のほうからもご指摘がありましたように、まず統計調査の本数が多いと、また論点也多岐にわたっているという点がございます。これにつきましては、もちろんこの検討会の仕分けの委員でもあった座長とも相談しつつ、やるということが大前提になろうかと思いますが、論点につきましてもいくつか整理した上で効率的にやる必要があるのかなと思っています。また提言のところにもありますように、各調査について定期的に見直しを行うことができる形になっていきますので、そういうことが円滑にできるようにいろいろ効率的なことを考えながら、また委員の方とも相談しつつ、効率的な運営に努めていきたいと思っています。

○田代仕分け人

当面の中間報告みたいなものは、いつごろまとめる予定ですか。

○統計情報部企画課長

省内事業仕分けでもございまして、いくつか論点の中では非常に難しいというような率直なご議論があったものもございますので、そういった面では、簡単という言い方がいいのかわかりませんが、比較的議論がしやすいものから速やかに進めていきたいと思っています。ただ、まとめ方は、できたものから逐次やる方法がいいのか、あるいは全体をまとめてやるほうがいいのかというところは、いろいろ組合せもあったりするので一概には言えませんが、十分にその減り張りは付けながらスピード感を持ってやっていきたいなと思っています。

○中山座長

いまの統計に関してですが、個別にいろいろな項目が重なっているとか、ほかの省庁と合わせてやったほうが良いという話がありました。一方で、統計をやっていく上で大事なことは、結局、厚労省がやっているいろいろなことが、どう国民の生活に結び付いているか最終的にわかることが大事ではないかと、去年、私もそういう話をいたしました。そういう意味で厚労省関連の予算はたしか 30 兆円ぐらいで、一般歳出の半分ぐらいだと思いますし、社会保障を含めれば 100 兆円近いわけです。そのお金がどう使われていて、そのアウトプットとしてどれだけ国民がハッピーになっているか、いろいろなものが向上しているのかいないのか、はっきりつかむことが必要だろうと思っています。そういう意味で、例えばイギリスなどはいろいろな指標を 100 ぐらい決め、具体的にそれをビジュアルな時系列データにして、何がどう変わっているか非常にわかりやすく整理されています。それを去年もご紹介しました。そういった観点で、是非、統計調査もアウトプット、アウトカムが国民にわかりやすく、どう推移しているか把握できるようなことを、内閣府やほかの所も含めて指標を決めて、わかりやすくしていただきたいと思っています。そうでないとホームページをいろいろ引っ掻き回しても、何がどうなっているかよくわからない。是非、そこはお願いしたいと思っています。

ですから事業仕分けも、先ほどのハローワーク、職業紹介、あるいは非正規の話も結局、雇用をちゃんと確保し、働く場があって生活が成り立ち、然るべき給料がもらえて、だから生活保護を受けるよりも働いたほうが良いと、そういうふうになるようにトータルの仕組みが、ポジティブ・ウェルフェアという言葉もありますけれども、うまく繋がっていくようなところで政策として連携していく。そういったことをこれからもっともって見ていくことが、同時に必要ではないかと思っています。個別の仕分けとはまた違う話ですけれども、是非、そんなことで国民にとってわかりやすく向上していることが実感でき、それがまた厚労省の皆さんのモチベーションにもつながるのではないかと思いますので、よろしくお願いします。

○草間仕分け人

手短かに意見を述べます。私も 100 本というのは大変多いなと思います。これは是非、大臣がお見えになっていきますので、いま制度の仕分けをやっていますが、全体のグランドデザインとして、部分最適は全体最適にならないことのいい例になってしまうかもしれないので、そこをお願いしたいというのが 1 点です。もう 1 点、論点として 3 年から 5 年で見直すというのは大変いい取組みになるのだらうと思います。そこでフィルタリングをかけていくということ。もう 1 点は、ネットで今後やっていく場合に、数字の改ざんのリスク、サイバーテロですね、そういった観点も是非入れていただきたい。特に情報セキュリティ大学院教授の廣松先生がやられるということなので、その辺も是非入れていただけたらと思っています。

○中山座長

ありがとうございます。小宮山大臣が退席ということで、一言、ご挨拶をお願いいたします。

○小宮山厚生労働大臣

遅れて参りまして、またすぐ退席で申し訳ございませんが、本当にこの省内仕分けの監視・検証チームのために、今日はお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。昨年、政府全体の行政刷新の事業仕分けも受けまして、省内で 56 の法人、事務の事業仕分けをしたわけですけれども、その中から今日 7 つ、次回 6 つ、13 の法人と事務事業についてそのチェックをしていただくと。そこで忌憚のないご意見を公開の場で言うていただくということは大変意味があるというふうに思っております。先ほど、残念ながらほんのわずかの時間しか参加できませんでしたが、わかりやすいアウトプットということは私も常日ごろ言っているところでございますので、今日いただいたご意見をまたしっかりと受けて、事業仕分けをやりっ放しにならないように、そこはしっかりと政策に活かしていきたいと思っています。

いま、社会保障と税の一体改革を手掛けているわけで、これは本当に持続可能な社会保障を作るための大仕事だと思っています。そういう意味でも無駄をしっかりと省いた上で、これだけ充実するのだから、ここの部分はお負担くださいということを、これもわかりやすく説明をして、納得してご負担いただくようにしないとうまくいかないと思っ

ております。そういう意味では、いま最後にご発言いただいた今年やった政策仕分けについても、いろいろ省内の縦割り、各局の縦割りとか、あるいは、いまだたくさんあるような事業補助金などをどうするかということも含めて、また省内の政策仕分けもできるような仕組みを考えるようにということを、私からも指示をしたところでございます。また次回もでございますけれども、引き続きご意見をいただいて、皆様にわかりやすく、どういう取組みをしているかをわかっていただきながら、ご理解をいただいて更に政策を進めていきたいと思っております。どうぞ今後ともよろしくお願いをしたいと思います。申し訳ありません。一瞬で失礼をしますが、よろしくお願いいたします。

○中山座長

ありがとうございました。先ほどの質問に対しての答えをお願いいたします。

○統計情報部企画課長

統計調査について、いくつかご指摘をいただいたわけですが、論点がたくさんある中で、たくさんある調査についてどういうふうに効率化を図るか。現在でも他省庁とか、総務省を中心に、省内はもちろんですけれども、そういった重複がないように常に留意してやっているわけです。これについては引き続き、そういった視点は常に失うことなくやっていく必要があるのかなと思っています。また政策とのリンクについてですが、統計調査というのは 100 パーセント政策のためだけにやっているわけではないわけで、国民にとっての共通財産という視点もあるわけです。ただ、一方で政策とリンクすべきものであるという視点も当然あるわけですので、そういった視点は論点のところでも先生からいろいろご指摘いただいたわけですが、そういった視点も大きな議論のひとつとして検討していきたいと思っているわけです。またサイバーテロ、セキュリティの問題も当然のことながら、ここの中で議論できるようにしたいと思っております。

○中山座長

統計は過去の推移もありますし、厚労省としての政策、あるいは施策の効果度合を測るためということも含めて、かなり過去から続いている統計調査がいっぱいあって、そこでかなりのマンパワーをかけておられるように思うのですが、そこもなるべくスリムにしながら、是非、アウトプット側のほうに振っていただければと思います。私が見ていると、手間をかけて、膨大なデータを収集されて大変だと思うのです。そのマンパワーを、よりアウトプット側、出口側のほうに向けていただけないかと思っています。是非、そういった観点で先ほどの検討もお願いしたいと思っています。なかなかこれまでの委員がたくさんいると、切れないのではないかいという感じもしますが。

○山内仕分け人

中山座長の提案は目から鱗が落ちるような提案だと思います。説明責任とか説明能力ということがものすごく問われていますよね。仕分けでも、結構そこへみんな行き着くのです。それがアウトプットという具体的な成果の指標と同時に、どうしたらその状況というのを、きっちり説明できるかという意味における統計の有り様というのは、すご

く重要だと思います。数字がきちっと客観的なデータとして、すべての国民が信じることのできる共通の数字をベースに、お互いがやり取りすることが、どうもみんな下手だというのが正直な印象なのです。予算的にも圧倒的に国民の関心は、いま厚労省の持っている事業にすべてかかっているわけですから、税と社会保障の一体改革を 1 つ取って見ても、5 年後、10 年後、現状をわかりやすく、しかも数字とグラフを明確に示す責任ということを果たしていただければ、議論というのは意外にスムーズにいくのかなと思いますので、今日、私は逆に教えられたなというふうに思います。統計というのは、そういう意味で非常に重要なポイントだと改めて認識させられました。

○中山座長

ありがとうございました。各事務事業の担当者におかれましては、各委員からの指摘を踏まえて改革を着実に実行いただくようお願いいたします。また事務局におかれましては、委員からの指摘に対する回答をまとめて、委員にフィードバックするようお願いいたします。あと何か事務局からございますか。よろしいですか。

(閉会)

○中山座長

それでは本日の議事はこれで終わりにになりますが、冒頭、お願いいたしましたように、資料 3 に対するコメントは事務局に提出いただくようお願いいたします。

次回ですが、本日と同じく法人へのヒアリングを行うとともに、最後にまとまった時間を設けて、今後の省内事業仕分けの在り方についてフリートークをお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。事務局から次回の連絡をお願いいたします。

○大臣官房参事官（総務担当）

委員の皆様、本日は本当にありがとうございました。次回は 12 月 1 日を予定しております。改めて事務局よりご案内をお送りいたしますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○中山座長

それでは、これで本日の厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チームを閉会いたします。本日はありがとうございました。