

第 8 回 官業民営化等 WG 議事録（厚生労働省ヒアリング）

1．日時：平成 17 年 10 月 5 日（水）14:00～16:00

2．場所：永田町合同庁舎 1 階第 1 会議室

3．項目：官業の民間開放に関する各省庁ヒアリング

社会保険料のクレジットカード決済

（財）21 世紀職業財団に行わせている事業

（財）介護労働安定センターに行わせている事業

4．出席：○規制改革・民間開放推進会議

鈴木主査、原主査、白石委員、安念専門委員、大橋専門委員

○厚生労働省

社会保険料のクレジットカード決済

老健局介護保険課	課長	桑田 俊一
----------	----	-------

保険局国民健康保険課	課長	唐澤 剛
------------	----	------

	課長補佐	土佐 和男
--	------	-------

社会保険庁運営部年金保険課	課長	鈴木 俊彦
---------------	----	-------

（財）21 世紀職業財団に行わせている事業

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	課長	石井 淳子
-------------------	----	-------

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	課長	麻田 千穂子
-------------------	----	--------

	課長補佐	金成 真一
--	------	-------

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課	課長補佐	岡部 史哉
---------------------	------	-------

（財）介護労働安定センターに行わせている事業

職業能力開発局総務課	課長	杉浦 信平
------------	----	-------

職業能力開発局特別訓練対策室	室長	石坂 進
----------------	----	------

職業安定局需給調整事業課	課長	坂口 卓
--------------	----	------

社会保険料のクレジットカード決済

○原主査 どうもお待たせして申し訳ございませんでした。もう時間になっておりますので、こちら 1 人欠けておりますが始めたいと思います。

「社会保険料のクレジットカード決済」ということで、時間としては 1 時間を予定はしておりますけれども、1 つのテーマですので、お話を 10 分ぐらい聞かせていただいて、あと 30 分ぐらい意見交換をさせていただけたらというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

そういたしましたら、どうぞお願いいたします。

○鈴木年金保険課長 それでは、社会保険庁の年金保険課長の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

私の方からは、まず、国民年金関係につきまして一通り御説明をさせていただいて、そのあと国保、介保というふうに移らせていただければと思います。

お手元にお配りした資料にもございますけれども、まず国民年金の保険料関係でございますが、今の現状では基本的に国民年金の事業は国自身がやっておりますので、したがって保険料が国庫金ということになります。

原則論を言いますと、日銀または歳入代理店で現金納付ということになっておりますが、実行上は納付率を上げていかなければいかぬというのが国を挙げての課題となっておりますので、納付ルートの多様化というのを、我々もできるだけ図っていきたいということで、ここにございますように、納付受託制度というものを設けまして、コンビニを始めとしたいろんな機関での納付も可能にしてございますし、若い方にも納めていただかないといけませんので、インターネットバンキングを始め、そういったITの工夫というものをできる限りやらせていただいておりますという現状でございます。

「根拠法令」はこういう条文でございますので、飛ばさせていただきますして、次のページでございますけれども「社会保険料のクレジットカード決済」ということで、課題は何かということでございますけれども、後ほどの項目に移りますけれども、私どもはできれば平成18年度にこのクレジットカードの決済を導入をしたいというふうに思っております。したがって、現時点では実現に向けた課題の整理という段階に入っているということでございます。

1つは法制上の問題がございます。ここにありますように、国民年金の保険料徴収というのは基本的に国税徴収の例によっておりますので、国税通則法上第三者納付の規定がございますので、今の用意されている法律の仕組みで基本的にはできるのではないかとってはおりますけれども、一方で、先ほど申しましたいろんな納付ルートの多様化ということで、口座振替とかコンビニとかいろんなことをやっておりますが、例えば、口座振替というのは、実は国民年金法に明文の規定を置いてございます。そうすると、今度、クレジットカードを仮にやるとした場合に、この「国税徴収の例による」ということで、何も書かずに済むのか、あるいは入念的な規定を置くのか、はたまた創設的な規定を置かなければいけないのかという辺り、基本的には財務省を中心といたしまして詰めていかなければいけないのかなという段階でございます。

もう既に4番に入ってしまったんですが、そういったことで今、基本的には必要な予算要求を行うとともに、位置づけに向けての法的な整理を進めさせていただいているという状況でございます。

3ページ目でございますけれども、カード決済を導入した場合のメリット、デメリットということですが、メリットは先ほど来申し上げましたように、とにかく国民年金納付率の向上というのが急務になっておりますので、私どもはその一助になるだろうと強く期待

をしているわけでございます。定期納付が見込めるのではないかとということでございます。

最後のページでございますけれども、手数料の負担なり水準、実はこれは一番頭の痛い問題でございます。これを余り高くしますと、実際つくってもうまく働かないということになります。したがって、私どもは既に実施をいたしております口座振替は1件10円で、コンビニエンスストアでの納付手数料は1件51円でございます。この辺りをにらんで実際に決めていかなければいけないのかなと、今、別にこれというのがあるわけではございませんけれども、そういう考え方でございます。

もう一点だけ付け加えさせていただきますと、クレジットカード決済を入れますと、現在、口座振替をしていたり、あるいはコンビニで払っている方がクレジットに移ってくることも考えられますので、これは歓迎すべきことではあるんですか、移ることによって手数料増で、またとんでもないことになってしまいますので、その辺りにもにらんで最終的に決めていきたいなというふうに考えております。

国民年金関係は以上でございます。

○原主査 どうもありがとうございます。

こちらに座っていて、これほど早く説明が終わってすぐに具体的な方策が立てられているというのは、非常にめずらしいケースになりますけれども、御検討を尽くしてくださっているようで感謝いたします。

こちらから質問というのは、特に何かありますか。

○事務局 一応、続けて次に。

○原主査 ごめんなさい。今、国民年金保険料の方だったんですね。そうすると、国民健康保険料の方もあるんですね。申し訳ありませんでした。

○唐澤国民健康保険課長 国民健康保険課長の唐澤でございます。国民健康保険の関係の御説明をさせていただきます。

基本的な状況は国民年金と同じ方向を向いて作業をしておりますけれども、国保のそれぞれの今の現状も含めて少しお話しをさせていただきたいと思います。

国民健康保険自体は、大体日本全国で7兆5,000億円ぐらいの事業規模でございます。そのうち、3兆5,000億円を保険料で徴収をしているという形で運営をしております、この運営そのものは市町村が保険者になっておりますから、各市町村に特別会計の区分をして運営をしているというのが実情でございます。

市町村の実情で申しますと、どうしても医療費の増加ということがございますので、市町村長にとって国民健康保険料を何とか徴収率を上げて確保していくというのは、非常に重要なことなんです。と申しますのは、言い方が誤解のないように先に申し上げますけれども、一般税の場合は交付税という仕組みがありまして、足りない分は交付税で補填されるということがありますが、国保税は特別会計でございますので、足りなくなった分は自分で埋めるしかないということがございます。足りない分は保険料を上げるというようなことになるわけでございますけれども、やはりなかなか議会で条例の審議をすると

きに非常に厳しい審議が行われるわけでございます。そういう点で、収納率を何とか上げていきたいというのが実情でございます。

近年の収納率の傾向でございますと、国民健康保険の収納率は90%というのが実情でございますけれども、自主納付組織の活用がなかなか難しくなっているという実情が1つございますのと、これはなかなか難しいんですが、若年の方の収納率がやはり以前に比べると下がってきているという実情がございます。

と申しますのは、国民健康保険は、やはり病気のとくに心配ということで、そういう点で理解はしやすくして払っていただきやすかったというような実情があるんですが、ところが、やはり今の非常に若い世代の20代とか30代の前半ぐらいの皆さんは、自分は余り病気には縁がないのではないかという、けがはあるんですけども、そういう考え方の方が特に都市部において出てきておりまして、そういう方からどうやって払っていただくかという新しい方法を考えていかなければいけないというのが実情でございます。

そこで、国民健康保険の関係では、私もこの2月に収納対策の緊急プランというのを打ち出しまして、各市町村で取り組んでいただいております。例えば、今、国民健康保険では全国平均で口座振替50%でございますけれども、この50%のところに届いていないような市町村、また届いている市町村も具体的な収納、振替の目標というものをベンチマークで決めていただいて、それを達成するように計画的に推進していただいたり、それとは別に新しい収納方法を検討したいということで、その中にこのクレジットカードの決済というようなものも入れて検討をしていきたいと考えているわけでございます。

そのほかには、ここには直接関係はございませんけれども、例えば、電話料金と一緒に徴収するようなことができないだろうか。非常に携帯電話の決済機能というものも上がってきておりますのと、社会現象的に見ますと、今の若い世代の方というのは、携帯の料金を払うということは非常に大事なことです。あれは最初に払う項目に入りますので、できるだけ最初に払う項目にときに一緒に納めていただけないかというようなことを実は検討しております。

これは、私もただではできませんので、金融関係の方ですとか、携帯関係の事業者全部の方、もちろん自治体の方にも入っていただきまして、今、研究をしておりますけれども、とにかく新しい収納方法を開発をしていくということが必要だというのが現状でございます。

ここで、クレジットカードのことに戻らせていただきまして、国民健康保険の絡みで申しますと、まず、私人への委託につきましては、私人への委託規定が国民健康保険法の80条の2というところがございますので、現在、コンビニ等に収納事務の委託というものを行っているところでございます。

次の2ページ目をござんいただきまして、国民健康保険のクレジットカード決済の関係につきましては、そもそもの国民健康保険料に第三者の立替払いの規定がございませんので、その整備をする必要があるだろうというふうに考えております。地方税法の方には第

三者納付の規定がございますのでそれでいけるんですけども、国民健康保険法の方にはそれがございませんので、この第三者納付の規定の整備をしていく必要があるだろうと思っております。

先ほどのような新しい収納方法も含めた検討ということで、実務的観点からの整理というものを今、進めております。

次の３ページ目をごらんいただきたいと思いますと思いますが、具体的には、私どもといたしましては、国民健康保険法の改正というものを来年の国会に法案を出したいということで、今考えておりますので、できればその中に間に合うように規定の整備を図りたいということで、作業をしているところでございます。

実務的な面で申しますと、先ほどの国民年金の関係と同じでございますけれども、実際に手数料がどのぐらいの水準になるのか。先ほど、国民年金保険課長の方からも申しましたけれども、口座振替については、件数払いでございますので、１件１０円程度。コンビニについても、金額の大小に関係なく件数払いでございますので、大体５０円程度という手数料で今、行っておりますけれども、それがこのクレジットカードの決済の場合に大体どのぐらいの手数料水準になるのかというのが一番の問題でございます。

このクレジットカードを活用できる体制を整えても、実施する市町村が現れないということでは、やはり困りますので、その辺のところを更に関係者も含めて議論をしていただいて、実現可能で普及できるようなものにしていく必要があると考えているところでございます。

国民健康保険の関係は以上でございます。

○原主査 ありがとうございます。

そうしましたら、介護保険料関係です。

○桑田介護保険課長 介護保険課長の桑田でございます。よろしくお願いします。それでは、介護保険関係について御説明いたします。

まず、１ページ目でございます。制度の現状から御説明いたしますけれども、介護保険について、いわゆる６５歳以上の第１号被保険者という方のうちの、実は８５％が年金からの天引きという形で納めていただいておりますので、この分については収納率１００％なんです。したがって、残りの１５％が普通徴収になっていて、ここは大体直近の値だと収納率９１％ぐらいなんですけれども、その辺りが１つの論点になるのかなということでございます。

ちなみに、全国平均の介護保険料は大体月額３,２９３円というのが現在の平均の納付額でございます。

もう一つは、この夏に法律を改正いたしまして、そういった中で、いわゆるコンビニ等の第三者に収納事務を委託するというふうな規定は、その時点で既に整備されております。したがって、収納方法の多様化ということについては、１歩前進している部分があるということでございます。これが制度の現状でございます。

「根拠法令」は飛ばすとして、実現に向けた課題ということで、いろいろと書いてござ

いますが、大きいところは先ほどと同じように、介護保険につきましても、第三者納付の規定がございませんので、その第三者納付の規定は整備する必要があるというのが1つでございます。

そういった法的な整備と併せて、実際に今、導入可能な仕組みについて、こういった仕組みだったらいいのだろうかといったことについては、やはり実務的な観点からいろいろと吟味、精査することはいずれにせよ必要だというふうに考えております。

具体的なイメージは後で「下記5」のところで申し上げます。

今後の予定というところでございますが、これにつきましては、これまでは内部で検討していたんですけれども、私どもとしては前向きにとらえるということで、今後、クレジット会社でありますとか、保険者だとか、あるいは被保険者といった各関係者の方々と意見交換をする中で、それぞれのニーズでございますとか、導入するときにはこういった仕組みが望ましいか、こういった仕組みでないと困るか等々の意見交換を行うといった具体的な検討課題について意見交換を行いながら検討を深めることとしつつ、そういった検討結果を踏まえまして、かつ、やはりこの制度はなんといっても実施主体は各保険者、市町村でございますので、そういった保険者さんとの調整を図った上で、タイミングを見計らいながら、いずれにせよ法制度に向けてそういったベクトルで検討してまいりたいというふうに考えております。

次に、その他質問事項で「メリット」「デメリット」ということでございますが、メリットにつきましては、やはり被保険者さんにとって、支払い方式が多様化する、利便性が向上するといったことがメリット。もう一つは、保険者にとっても、先ほど普通徴収対象者の収納率が91%程度と申し上げましたけれども、それが一層確実に徴収できる可能性が高くなると判断すれば、それはメリットであるだろうと思っております。

一方「デメリット」とあって、これはデメリットというよりは、むしろ具体的な検討課題というふうに御理解いただいた方がいいかもしれませんが、各論的に申し上げますと、1つはやはりこれまでも出ておりましたけれども、手数料の負担についてどの程度のレベルの負担になるのかといったことについては、一応、きちんと留意する必要があるということが1点。かつ、技術的には、やはり手数料について収納すべき保険料の中から差っ引くということだと困りますので、保険料とは別枠として手数料を支払うというふうな枠組みを、契約か何かあれですけれども、そういった措置はいずれにせよ必要だろうなというふうに思っております。

2番目に、今回、決済でもって債権債務関係が再整理されることになるんでしょうけれども、これは仕組みの組み方だと思うんですが、カード会社の例えば万が一の債務不履行リスクだとか履行遅滞リスクというのが仕組みによって保険者だとか、あるいは被保険者にリスクがかぶってくるようなことは、やはりできるだけ避ける必要があるのかなと思っておりますので、それは仕組みの組み方の問題としていろいろと御相談させていただく必要があるのかなというふうに思っております。

もう一つ、債務不履行、履行遅滞ではなくとも、仮に無事決済が済まされてカード会社が払ったということになると、この債権債務関係はカード会社と被保険者の、多分、これは純粋な私法上の債権債務関係になると思いますので、ここは極端な例が書いてありますが、例えば取立てだとかといったところで、リーズナブルな範囲にしてくださいとか、あるいはもう一つ言いますと、例えば保険料債権の消滅時効というのが実は2年間なんです、一般の私法上の債権債務だと多分10年になるんだと思うんです。だから、その辺が例えば被保険者にとってどう受け止められるかといった細かい論点についてはいずれにせよ精査する必要があるのかなということで、ここはむしろデメリットというよりは検討課題というふうなイメージで書いております。

手数料についてですけれども、基本的には保険者たる市町村とカード会社の契約に基づくもので、そのときにカード会社から示された手数料の水準を市町村がどう判断するかという問題ではあるとは思いますが、いずれにせよカード決済にかかる手数料というのは保険料の特別会計で負担するというのではなくて、一般財源からの負担になりますので、そういった意味では、多分住民に広く薄く負担されることになるので、その負担感がほかの現在の収納事務に要する手数料と比べてどうか等々の観点から、おそらく市町村としては検討するであろうというふうに思われるということでございます。

以上でございます。

○原主査 ありがとうございます。

3つとも、実際に徴収方法の多様化を図りたいということで、クレジット決済の導入をそれぞれに準備を始めていらっしゃるという状況をお聞きいたしましたが、こちらから何か御質問はございますか。

○大橋専門委員 クレジットカード決済をするに当たっての大きな課題として、手数料の問題というのがあるというのは3者とも共通だと思うんですが、現在、口座振替では国年の関係で言えば10円、コンビニエンスストアでは51円というような水準が設定されていますけれども、こういうような水準が設定される要素というのは、何と何なんですか。わかりにならないのかもしれないけれども、どういう要素に基づいて10円にしたのか、わかる範囲で。

○鈴木年金保険課長 私どもが今、把握している範囲では、やはりほかの公共料金がいろいろございますが、その辺りの相場というのが1つあって、それも踏まえて決められたというふうには承知をしております。

勿論、いろいろなコスト計算に基づく積み上げというのは当然、あるんだと思いますが、それもありながら一方でやはりいろんな公共料金がございまして、その横並びと言うと変ですけれども、その辺りの相場を踏まえて1つあったのかなという気がいたしております。

○大橋専門委員 ただ、公共料金の要素として考慮するんだったら、口座振替が10円で、コンビニエンスストアが51円というのは、本来、公共料金の水準だけで算定するとしたら

同じであるべきですね。

○鈴木年金保険課長 定量的にどう違うかというのは、私は今、お答えするだけの材料を持っておりませんが、基本的なスタンスといたしまして、私どもはやはり特に国民年金はそうなんですが、とにかく保険料をいただきたいということがありまして、それによって、そのために徴収ルートの多様化を図っている。そうすると、いろんなところをお願いをしなければいけないというところがあるんだろうと思います。

そうすると、やはりこの中でつい最近入れたのはコンビニですけれども、コンビニでお願いするに当たって、どのくらいだったらお願いできるのかというような議論も、当然、一方ではあったのかなというふうに思っております。

○原主査 どうぞ、お願いいたします。

○唐澤国民健康保険課長 手数料が幾らになるかは、概念的には市町村と事業をやっている方々の間で、マーケットで決めるという話なんですけど、現実問題として、どんな要素を考慮する必要があるかということだと思います。

コンビニの場合であれば、コンビニで働く人件費の職員の分とか、銀行は機械で全部処理してしまえばいいわけですが、人件費分でありますとか、あるいはオンラインで処理をしますと、電送コストの分。ただし、それはどこを使うかによってコストの分は違うと思います。既存の回線をたくさん持っているところは非常にコストは安いということになりますので、実際ぴったり全部そろっているわけでは現実にはないと思います。大小があって、やはり安いところのシェアが大きいというような実情にあると思います。

したがって、クレジットカードの問題も、今の方向といたしましては、国民健康保険も、国民年金も、地方税も含めて、全部クレジットカードの決済が可能な方向に向かっておりますので、それが広がればかなりコストダウンができるのではないかと。ただ、そこはまだ出現しておりませんので、幾らになるかという御提案は市町村の方に来ていないと思いますけれども、そういうようなものを踏まえて考えていただく。

勿論、私どもの方で決めるわけではございませんけれども、マーケットが広がればコストは下がるのではないかとはいえます。

もう一点だけ、最後に加えさせていただきますと、クレジットカードの手数料というのは、大体パーセントで決まっています。今、やっておりますのは全部件数払いの定額なので、その辺がかなり違う。と申しますのは、国民健康保険の場合で申しますと、やはり世帯の分をまとめてお支払いをいただいておりますから、一番高い水準、天井がございますけれども、1世帯あたり53万円という上限がございます。53万円になりますと、定率の掛け算をしますと、かなりの手数料額になってしまうので、その辺のところがいかがかというふうなことも、実際にはやはり考える材料にはなるのではないかとこのように思っております。

○大橋専門委員 介護保険の場合も同様に、基本的には市町村が導入しようとした場合に、そのときに市町村とカード会社のネゴシエーションの中で決まっていくのかなというふう

な気はしておりますが、相互で比較して、私が今、感じる印象ですけれども、やはり例えば、銀行引き落としだと1件当たり10円とか12円だとかということだし、コンビニ納付だと、確かに私どもが聞いたところ大体1件当たり4、50円というレベルなんで、やはり市町村としてはそれとの比較での負担感というのが問題になってくるんだと思うんです。

他方、いわゆるカード会社の手数料ですが、我々もちょっと電話でさっと聞いた範囲だと、例えば幅があって、低くて3～7%ぐらいかなという話を聞いていて、正しいかどうか分かりませんが、仮にその3%という数字をとったときに、先ほど言いました平均の1保険者の保険料の水準は約三千三百円なんです。ですから、仮に3,300円ぐらいだとすると3%で100円なんです。100円という水準は、例えばコンビニ納付に比べると約2倍の水準なので、そういったことについて市町村からするとどう評価するか。方や、カード会社にとってみると、それがすごくビジネスチャンスだということになれば、3%でなくもっと低くしますよというふうなことになるでしょうけれども、そういったときにカード会社にとってみると、例えば先ほど言いましたが、実際に1被保険者で普通徴収の対象というのは割りと限られるわけです。そういった中で、例えば単価が3,300円だったときに、市場機会として、ビジネスの機会としてカード会社がそれをどの程度評価するかというのが、またカード会社の判断もあるでしょうし、実はその辺も含めて、これからいろいろと意見交換したいなと思っているんです。そういった中で決まっていくのかなというふうな印象はあります。

○鈴木主査 ちょっと教えてもらいたいのですけれども、やり方はどういうふうにしてやるんですか。

例えば、インターネットでものを買うのと同じようなやり方で、名前と番号と期限があればOKというやり方でやるのですか。クレジット支払いのやり方。

まさか社会保険庁に行って、クレジットカードで支払いましたというのだったら、現金を持って行った方がよっぽど早いわけだから。

○桑田介護保険課長 そこは、ですから実際にどういうふうなモデルで支払うかという仕組みの、多分また相談マターになると思うんですけれども、通常の場合はそういった定額支払いでカード会社が絡むときは、最初契約した後は引き落としのような形になるんでしょうか。

ただ、それもやはり、例えば当初契約を結んでカードで決済をやって、カード会社が市町村に支払って、利用者がカード会社に支払うという支払いの順番でもって債権債務の単位が違ってくと思うんです。したがって、私はその辺も含めてリスク負担が変にならないようにということは精査する必要があるなというふうに思っています。

○鈴木主査 もう一つは、法律改正という話ならやればいい。第三者支払いです。

クレジット会社の支払いというのは、普通の常識から考えたら、クレジット会社というのは支払い代行人であるに過ぎず、支払うのは本人だというのが通常の認識かと思いますが。別に、そこら辺をはっきりするために法律を変えたって構わないですよ。本来第三者

というのは、純粋な第三者を指しているのではないのですか。

○鈴木年金保健課長 今回の御質問ですが、私ども国民年金の方は、来年度から実施したいと思っております、実際、専門の部署である財務省の方と詰めをしております。

冒頭、御説明いたしましたけれども、一応、今の国税通則法による第三者納付の規程で基本的には可能ではないかというのが我々の考え方ですが、そこは先ほどの御説明の繰り返しになりますが、今の口座振替も国民年金法の方に条文を置いていまして、それとの関係も含めて、入念的な規程というものを置く必要があるのかないのかということも含めて、今、検討させていただいている。いずれにしても、私ども法律を変えないとできないというふうにはしたくないとは本音では思っているんですけれども、そこは全体の法制的整理の並びの話もございますので、よく財務省と相談したいなと思っております。

○鈴木主査 私は別にそんな程度の事は法律を変える必要があるなら変えればよいと思います。しかし、第三者かなという感じがするものですから。

○原主査 そうですね。解釈というところで済めばいいですし、法律改正ということになれば是非。

○白石委員 御説明ありがとうございました。

多分、お役所の窓口が違くとそれぞれのやり方があると思うんですけれども、国民の側からすると出ていく財布は1つです。ですから、先ほどの国民年金保険料の方には今、第三者納付の規程があるけれども、あとの2つにはない。是非、システムの統一をお願いしたいということと、やはりまとめて払うと手数料がうんと安いというようなことは、最初の2つは20歳以上に関係しますけれども、あとは40歳以上ですね。40歳以上の自営業の人であれば、3つ払うと非常にお得とか、そういうふうにしないと、やはり徴収率は更に上がっていかないと思うんです。

私もインターネットバンキングをやっているんですが、これは年金取引額がある一定以上でないと手数料が高くなったりするので、若い人にとってはインターネットバンキングよりも携帯のiモードで払える方が余計便利だと思うんです。そのときに、国民年金と国民健康保険料は今はボーナスでちょっと懐が豊かだから、3か月分払ってやろうとか、そういうモチベーションを高めるような手数料の設定なんということもできないんでしょうか。

関西人的な発想ですけれども、本来、1個1個払うと手数料が例えば100円ずつかかるけれども、まとめて2つ払うと160円になって、役所の窓口が3つだから、それぞれの方法ではなくて、出ていく財布が1つだから、そこでどういうふうに支払いモチベーションを高めていくかというようなことも同時期にお考えいただいた方がよろしいのではないかと思います。

○原主査 徴収率はもう絶対上げたいというわけですから、そういったきめ細かい工夫というのは是非、検討の中に。

○鈴木主査 今回のことに対して返事が即答できるならば、回答してください。非常にいい提案

だから、我々の提言の中に書き込みたいいい材料が出てきたなという感じがする。

○唐澤国民健康保険課長 御提案いただいたので、また考えたいと思いますが、現状の方で申しますと、白石先生の方からお話しのあったようなことが実際、納めていただく工夫上、非常に必要なんです。

市町村の方では、国民健康保険と介護保険と両方やっておりますので、納入通知書を別々に送りますと、非常に効率が悪くてコストが高くて、かつ徴収率が高くなるということがあって、必ず一緒に送るということをしております。

手数料のところはそこから先で、一緒にやる場合は両保険でどうやって分けるかというふうなことを決めないといけませんけれども、一緒に連携といいますか、一体的な徴収を進めていくという方向で検討しなければいけないことは、まさにそのとおりだと思います。

○原主査 是非、払う側はすごくそのニーズは強いというか、高いというか、私なども支払っているので、手数料が安い方法はないかなというのはいつも考えております。

○唐澤国民健康保険課長 今の点そのものは、精査してみないとわからないですけども、恐らく自治体でやれることですので、別に法律が必要とかということではないと思うんです。

○原主査 携帯電話代と一緒にという話は、NHKが聞いたらNHKもやりたいなとか言いそう。

○白石委員 でも、電話代を払うというのは、ペーパーを持っていて一緒に払うわけでしょう。

○原主査 携帯電話代はね。

○唐澤国民健康保険課長 携帯の方はいろいろあると思いますが、要するに上乗せして一緒に引き落とせるような形にしていただければ手間もかからないので、本当はそういう形はできないかということも含めていろいろ研究をして、御専門の人に集まってやっていたいているという状況です。

○安念専門委員 公共料金を支払わなければ、携帯を止めればいい。そうしたら、もう絶対払います。

○白石委員 ポイント制で携帯電話料が安くなるとか。ドコモとか。

○原主査 いろんな組合せがあるということで、連携の在り方もありそうですが、もうよるしいですか。

○安念専門委員 クレジットカード会社さんはどういう感触ですか。先ほどもありましたけれども、3～7%というのはそうだと思うんです。私、レストランで聞いたのは大体5、6%だと言うんです。あれは、従量税というのか、パーセントでとるのは当然なんです。だって、クレジットカード会社は利用者のデフォルトリスクは自分で背負うわけですから、1件当たりの処理手数料というわけにはいかないんです。これだって同じことで、被保険者というのか、要するに料金を払う人のデフォルトリスクは、結局クレジット会社が負うわけだから、定型的に1件は幾らですとはできないのではないかなと思うんですが、その

辺は、もう既にお考えですか。

○唐澤国民健康保険課長 勿論、技術的な点はまだ議論を始めていただいたような段階なんで、そこは見方によっては契約の核心のところですので、なかなかあれなんですけど、ただ、今のところはやはりなかなか件数払いのようなお話はしていません。

私の印象ですけれども、やはり基本的には金額に一定の割合を乗じた額が手数料になるという考え方だと思います。勿論、みんなの会社がそう言っているわけではありませんけれども、全体とした印象ではそういうイメージで受け取っております。

○原主査 先生、やはりクレジット会社からすれば安念先生がおっしゃられるとおりですね。リスクを背負う状態から。

○鈴木年金保険課長 今、安念先生がおっしゃった話ですが、私どもは来年度ということではいろいろと話をしていまして、カード会社からは非常に前向きにとれていただいています。

実は、手数料も1%を切っても大丈夫だという感じなので。

○安念専門委員 では、今までは取り過ぎていたんですか。

○鈴木年金保険課長 それはわかりません。ほかに悪影響が及んでは、私どもの話はやっていただけなくなるので、そういう意味でお受け取りいただきたいんです。そこは前向きに非常に対応していただけるのではないかと、私どもも困りますので。

○原主査 多分、クレジット会社としてはクレジット会社の自分たちに顧客層が増えるということになるわけだから。

○唐澤国民健康保険課長 恐らく、そこは実際の例えば、自治体は合併後でも全国2,000弱あるわけですけども、特にこの都市部の大都市で早めに導入されるような方向で進んでいくんだと思います。

その中で、恐らくきめ細かい構想のやりとりが出てきて、いろいろとアイデアが出てくるのではないかと考えているんです。というのは、例えば、1万円を使ったときの通常の3%の手数料300円ですけども、私どもの一番高い国民健康保険だと50万円というような金額なので、それ1%だとやはり5,000円になるわけですので、その辺はきっと恐らくいろいろ細かいやりとりが実際出てくるのではないかと考えております。

○原主査 そうしましたら、時間はちょっと早いですけれども、是非、18年度ということですからすぐだと思いますけれども、検討を尽くしていいデザインで世の中に出していただきたいというふうに思っております。

では、今日はどうもありがとうございました。

(財)21世紀職業財団に行わせている事業

○原主査 それでは、始めたいと思います。お待たせいたしまして、申し訳ございませんでした。

30分という時間ではありますけれども、21世紀職業財団に行わせている事業ということ

で、最初 10 分弱御説明をお聞きして、意見交換をさせていただけたらと思います。

それでは、よろしくお願いいたします。

○麻田職業家庭両立課長 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長の麻田でございます。今日は、複数の課に内容がわたりますので、最初に私が全体を説明いたしまして、あと担当の者から適宜必要があれば発言をすることにさせていただきたいと思います。

ヒアリングの調査票と参照条文を今日直前にお配りいたしましたので、その 2 つをごらんいただきたいと思います。

それでは、調査票の順番に従って申し上げますと、「1．根拠法令」は育児・介護休業法、それから短時間労働者の雇用管理の改善に関する、いわゆるパート法のそれぞれ 39 条と 16 条でございまして、これはヒアリング調査票の一番最後のページに別紙としてお付けいたしております。

「2．実施主体」は、財団法人 21 世紀職業財団ということでございます。

「3．従事者数」につきましては、こちらにあるとおりでございます。

「4．予算額」につきましても、こちらにあるとおりでございます。

「5．事務・事業の内容」ということでございますが、これは幾つかございまして、一点目は、別紙の方をごらんいただきたいと思いますが、育児・介護休業法に基づく指定法人としての業務でございます。第 39 条の第 1 項というのが直接の根拠になっておりまして、ここに「第三十条から」と書いておりますが、こちらにつきましては、今日お持ちした参照条文の方をごらんいただきたいと思いますが、育児・介護休業法の中に、国の責務として 30 条～34 条まで規定がございまして、簡単に項目の御紹介をいたしますと、30 条は労働者が仕事と家庭を両立しやすいように、事業主が雇用管理をするわけですが、国がその事業主に対して雇用管理の相談、助言等の援助をするということとか、給付金の支給をするということができるといふような規定でございまして、1 つの国の責務でございます。

31 条は、今度は国が育児・介護しながら働いている労働者に対して、指導、相談、講習、その他の措置を講ずると。これも国の責務として規定がございまして。

以下 32 条、これは育児・介護で退職した方に対して、再就職の援助をするという国の責務。

そして 33 条は、国民一般等に対しまして、こういう問題についての広報活動をするという国の責務。

34 条は若干性格が違ってもわかりませんが、勤労者家庭支援施設というものを定めまして、国がそれに対して援助するということで、30 条～34 条まで、仕事と家庭の両立に関するいろんな国の責務を定めております。

39 条に戻りますけれども、こういう国の行う業務のうち、次に掲げる業務の全部又は一部を行わせるものとして、ここにありますが、1 から 7 までの業務を規定しているわけでございます。

簡単に言いますと、第 1 号が雇用管理に関する相談その他の援助。

第 2 号が、給付金の支給とありまして、これはいわゆる助成金、事業主に対する助成金の支給でございます。

第 3 号が、今度は対象労働者、これは育児または介護を行い、それからこれから行うこととなる労働者に対する援助。

第 4 号が、育児・介護で、辞めた人のための再就職の援助。

第 5 号が、職業家庭両立推進者というものを、企業内に置くということが事業主に努力義務として課されておりますので、そういう企業内の推進役に対する研修。

第 6 号が、広報活動。

第 7 号が、その他。というようなことでございます。

次に、パート法に基づきます指定法人の業務でございますが、これはパート法の 16 条でございます。16 条には、労働者災害補償保険法第 29 条の労働福祉事業、それから雇用保険法第 64 条の雇用福祉事業、それぞれこの参照条文を 2 ページ目以降にお付けしておりますけれども、これはそれぞれの法律の中で政府の行う事業として規定をされておまして、それをパート法に基づく指定法人に行わせるという根拠規定でございます。

中身でございますが、1 から 5 までございまして、事業主に対する給付金の支給、雇用管理の改善に関する相談その他の援助、短時間労働者に対する相談その他の援助、短時間雇用管理者に対する研修、その他という形になっております。

以上に加えまして、21 世紀職業財団におきましては、働く女性の能力発揮の促進に関する事業も行っているところでございます。

次に「6．民間開放の状況」でございます。今、申し上げましたように、育介法第 39 条、それからパート法第 16 条に基づく業務につきましては、これは法律に基づく指定法人でございます 21 世紀職業財団において実施しております。

なお、第 39 条、第 16 条に基づくいろいろな業務を申し上げましたけれども、基本的にこれらの業務と類似の業務を、他の民間主体が実施することについては、制度的な制約は特にございません。例えば、事業主に対して雇用管理の援助をする。あるいは労働者に対して両立に関する相談援助をするということを、他の民間主体が行うことを妨げるものは特にございません。

ただ、そう申しましても、助成金の支給業務につきましては、これは他の民間主体が類似の業務を行うということがなかなか考えられないかと思います。そういうものもございすけれども、それ以外の業務につきましては、39 条、16 条があることによって、民間主体の実施が妨げられるということではございません。

次に 1 枚おめくりいただきまして「7．当該事務事業を廃止した場合の影響」ということでございます。これにつきましては、言うまでもないことでございますが、育児・介護休業法に基づくいろいろな福祉関係業務でございますが、人口減少社会が到来している、あるいは少子化が非常に問題になっている中で、育児・介護を行いながら働き続けること

ができるようにすること、それから、一旦育児・介護で辞めても、また労働市場に復帰ができるということは非常に重要でございますが、現実なかなかこういうことに対応した雇用管理が行われておりませんし、一旦育児・介護で辞めた後の再就職も難しいという状況でございます。

こういう中で、この事業を廃止いたしますと、やはり妊娠、出産、育児、介護でどうしても辞めてしまうとか、その後の復帰が難しいというような現状がなかなか変わらないということで、労働市場、我が国経済における女性労働者の能力発揮に支障が生じる、労働力を確保できない、あるいは育児と仕事の両立が困難で少子化が更に進展することが懸念されます。

パート労働法に基づく各種の事業でございますけれども、これにつきましても、人口減少社会の中で、必要な労働力を確保するという意味で、女性や高齢者が働きやすいパートタイムというものが、非常に注目をされているわけでございますが、にもかかわらずなかなか公正な処遇というものが確立していないわけでございまして、非合理的な処遇格差が根強く残っております。

こういうものを改善していくことが、今後の日本経済、労働市場が、二極化、二重化してしまったり、必要な労働力が確保できない、あるいは社会全体が二極化してしまって、弱者切り捨てと言われるようなことになることを防ぐためには、非常に重要なんですが、実はこういうことに取り組んでいる主体は非常に少なく、この21世紀職業財団の事業がほとんど唯一ではないかというふうに思われるわけでございまして、このようなことを阻止するためにも、是非とも必要な事業であると思っております。

「8．更なる民間開放についての見解」でございます。民間開放という観点では、先ほど類似の事業について、実施の制約はないということを申し上げましたので、ここでは21世紀職業財団が法律に基づいて行っている各種の事業についての考え方を整理しております。

1点目は、各種の事業実施が有機的、一体的に行われることが必要であるということでございます。先ほど申し上げましたように、財団においては法律に基づきまして、助成金の支給ですとか、雇用管理改善業務ですとか、あるいは再就職の支援業務ですとか、いろんな業務を行っておりますけれども、これらは仕事と家庭の両立、あるいは短時間労働者の処遇改善という大目的を効果的に推進していくためには、ばらばらにやるのではなくて、一体的、有機的に行っていく必要がございます。

例を挙げますと、例えば、事業主向けの雇用管理の相談と、事業主向けの助成金を絡ませることによって、雇用管理改善が効果的に進むわけでございます。

また、労働者向けに保育サービスや介護サービスの情報提供をしておりますけれども、こういうものと再就職支援を組み合わせることで、再就職支援が進むということがあるわけでございます。

そういうことで、事業全体を有機的、一体的に、それぞれの目的のために関連するもの

は関連させてやっていくことが必要であるということが1つございます。

2点目は、それぞれパート法の業務も育介法に基づく業務も、助成金の支給業務が、ほかの事業とも関連してございます。そして、この助成金の支給業務というのは、多額の公金を扱いますので、当然厳正、確実な執行ということが求められます。そのために、必要な法的担保措置、例えばみなし公務員でありますとか、そういう仕組みも必要だというふうに考えております。

また、全国一律の基準で支給する必要がございますので、実施主体は全国に一に限定して指定される指定法人において行うことが適当であるということでございます。

今、申しました、業務の一体的執行、それから助成金の支給業務ということ踏まえますと、現在、財団で指定法人として行っている業務につきましては、やはり指定法人に行わせることが必要であるというふうに、私どもは考えております。

3点目でございますけれども、育児・介護を行う労働者、あるいは短時間労働者の雇用管理の改善業務というものをやっておりますけれども、これは国の行う業務としての雇用管理改善をこの指定法人にやらせているわけでございますので、国の政策との整合性の確保等の観点から、しっかりと指導監督をしていく必要があるというふうに考えておられて、この観点からも指定法人に行わせることが必要であるというふうに考えております。

次に3枚目にまいりまして、個別の質問を2点いただきました。

1点目は、当該事業を一般競争入札によって事業者を選定することについてどうかということでございます。

結論から申しますと、一般競争入札によって事業者を選定することは、適当ではないというふうに考えております。

理由としては、2点挙げさせていただいておりますが、1点目は、その指定法人に一定の業務をさせるということで、そのために必要な指導監督規定を置いているわけでございます。仮に一般競争入札によって事業者を選定した場合には、その事業者に対して指定法人に対すると、同様の監督措置を適用することができないと考えられますので、業務の適正な運営の確保に支障が生じるおそれがあるというふうに考えております。

2点目は、事業実施主体の安定性という論点でございます。この育介法、あるいはパート法に基づく施策というものは、長期的に政策的に実施していくものというふうに考えております。その実施主体につきましては、長期にわたって対象労働者の雇用管理の改善に係るナショナルセンターとして、事業・技術・ノウハウの集積を行うということが重要でありまして、短期的に交代するということではなくて、長期的に同一の実施主体であることが不可欠というふうに考えております。

この点で一般競争入札によって、事業者を選定することは適当ではないと思っております。

2点目でございますけれども、当該事業について21世紀職業財団が有する専門能力ということでございます。大きく言って3点あるかと思えます。

1 点目は、これは財団が持っているノウハウの専門性ということでございます。現在、両立支援ですとか、パート労働者の雇用管理の改善に関する、専門的なノウハウを持った職員がたくさん勤務いたしております。労働問題、あるいは女性の問題に精通した者、民間や行政の経験のある者が多数勤務しているということでございます。

平成 7 年、平成 6 年に、それぞれの法律に基づいて指定を受け、指定法人としての業務を行ってきておりまして、業務の積み重ねの中で、またいろいろな調査研究も行いまして、こういう対象業務につままして、相当な技術及びノウハウを蓄積している。これがコンテンツの専門性の第 1 点でございます。

2 点目、3 点目は、組織としての力ということでございます。2 点目につまましては、全都道府県に事務所がございまして、地元のネットワークを形成しているわけでございます。地元の行政、それから地方自治体、地域の労使団体、地元の民間企業と密接なネットワークを構築しておりまして、これが事業主対応、あるいは労働者対応のいろんな事業を使う際に、非常に大きな力になっているということで、地域の実情に即した適切な業務の運営ができるということがございます。

今、申しましたのは、外部とのネットワークでございますが、今度は内部のネットワークということでございます。財団の組織は本部と都道府県の事務所を緊密にネットワークで結ぶものでございまして、本部あるいは支部のどこかで有する情報とかノウハウというものは、内部でしっかり伝達、共有されるというような組織でございますので、支援を受ける事業者、労働者は、どの都道府県においても所在地の事務所を通じて必要十分な情報、質の高いサービスを受けることができるということで、外部とのネットワーク、内部のネットワークの強みを生かして、47 都道府県の事務所で質の高いサービスを提供できる。これも 1 つの専門性というふうに考えております。

以上でございます。

○原主査 ちょっと時間を超過いたしましたけれども、質疑に入らせていただきます。

この 21 世紀職業財団が設立をされたのはいつでございますか。

○石井雇用均等政策課長 昭和 61 年でございます。

○原主査 そうすると、設立後 20 年ですね。

○石井雇用均等政策課長 均等法と同じ年限でございます。

○原主査 わかりました。

問題は、この一般競争入札というところに絞られているような感じがするのですが、今の御説明では、厚生労働省とすごく密接不可分の関係で、やはり 1 つでないと困るという、ここでないと困るという意見が非常に強かったのですが、実際におやりになってらっしゃるいろんな業務を見ると、ちょっと具体的なイメージが湧かないんですが、厚生労働省が予算を付けて、ここでおやりになってらっしゃるのは、そこからまたいろんな調査事業や何かを委託で出されているということですか。

実際に、収支決算書とかを見ればわかるのだとは思いますが、どういうふうに。

○石井雇用均等政策課長 基本的には、この財団の職員とか、あるいは財団の事業を実施していく上で、各種のアドバイザーなどを専門的にトレーニングした上で配属しておりまして、その内部資源を活用してやるのが基本でございますが、時として外部講師の方を使つてのセミナーも勿論含まれております。

ただ、基本的には、おっしゃってらっしゃる趣旨は、アウトソースをほのめかしているのではないのでしょうかというような御趣旨と受け止めたんですが、必ずしもそうではないということでございます。

○白石委員 御質問を変えて、そちら様の収支決算書を拝見すると、支出の部のところで、幾つか具体的な支出の項目が記載されていると思うんですが、例えば、セミナー開催費とかですと5,057万8,000円とか、図書等刊行費というのも3,500万円ぐらいで非常に大きな金額ですが、この中で今おっしゃったアウトソーシング、民間事業者などを活用してやってらっしゃる部分と、内部の人材を使ってやってらっしゃる部分の選別というのは付きますか。

例えば、セミナーだと、外部の専門会社などを使ってらっしゃる場合がありますし。

○石井雇用均等政策課長 今、御指摘いただいたのが、恐らく収支決算書の一般会計の部分だと思います。これは、セクシュアルハラスメントの相談窓口事業とか幾つかあるわけでございますが、これは内部で抱え込んでおりますアドバイザーがすべて対応いたしております。

○安念専門委員 この事業をやっておられることによる効果を伺いたいんですが、例えば、女性の雇用について言えば、この事業をやっていなければ失われたであろう雇用がどれぐらいなのかとか、あるいはこの事業をやっていなければ、パートタイムエンプロイメントにしかならなかったものが、フルタイムエンプロイメントになったと。例えば、そういうことが効果ですね。それについての資料は、どこかで公表されておりますか。つまり、この財団のやっている事業のパフォーマンスです。それは、どういう形で公表されておりますか。

○麻田職業家庭両立課長 御指摘の形にぴたっと答えることになるかどうかはわかりませんが。

○安念専門委員 これはぴたっと答えていただきたいんです。つまり、そういう具体的な数字で表わせられなければ、公金を使う意味がないわけですから、その点はぴたっと答えていただきたいんです。

○麻田職業家庭両立課長 両立支援事業の関係で、2、3申し上げたいと思います。先ほど申しましたように、両立支援事業、いろいろな事業をしておりますけれども、これは仕事と家庭の両立が世の中で進むためにやっているというのが大目的でございます。

その関係で申しますと、どういうふうに結果をとらえるかというのはなかなか難しいものがございすけれども、1つは育児休業の取得率がどのぐらい上がったかということが、1つの大きな目安にはなるかと思っております。

その関係で申しますと、平成 14 年と平成 16 年で育児休業の取得率というのが出ておりまして、これが平成 14 年は女性が 64% が、平成 16 年は 70.6%。それから、平成 14 年は男性が 0.33% が、平成 16 年は男性が 0.56% ということで、取得率が向上しているということでございます。

○安念専門委員 それはよろしいんですが、そういうマクロの数字はそういうものがあるでしょう。問題は、そういう向上とこの事業の因果関係であって、そのアナリシスはどうしておられますか。

○麻田職業家庭両立課長 そのところについては、定量的なものがございません。

○安念専門委員 では、この事業そのものをやめても同じかもしれませんね。その可能性は十分あると。

○石井雇用均等政策課長 やめてしまった場合ということになりますと、要は、今やっていることがゼロになるということでございますね。

○安念専門委員 そうです。

○石井雇用均等政策課長 それによって失われるものについて、御説明させていただきたいんですけれども、やはり、例えば女性の雇用管理、パート、育介、それぞれ非常に重要な密接不可分のもので、一体的にさまざまな形で事業展開をしているからこそ、女性の雇用管理が遅々とは言いながらも、ここまで進んできたということは言えるのではないかと思います。

○安念専門委員 しかし、先ほど伺いましたよ。つまり雇用主が女性の雇用管理の相談を受け付けているわけですね。それによってどれだけの雇用が生まれたのか、どれだけのパートタイム労働が、どれだけのフルタイムエンプロイメントになったのか、それについては数字を教えていただかないと、トレンドでもよろしいですよ。その因果関係がどうなっているのか教えていただかないと、これだけのお金を使っていることのジャスティフィケーションはできない。

○石井雇用均等政策課長 手元で若干御説明ができるとすれば、今、セクシュアルハラスメントの関係でも、防止講習などやってきておりまして、これは当初始めたころは、例えば、セクシュアルハラスメントについては均等法の中では方針の明確化、周知とか、相談窓口をつくってくださいとか、幾つか求めておりますけれども、その意義がなかなか理解してもらえなかった。当初セミナー参加者には、実際参加してもらった人にアンケートを取っているんですけれども、方針の明確化と周知啓発がその時点でなされていたのは 49% でありましたが、最近の時点になりますと 63% に上がっております。

それから、相談苦情窓口の設置につきましても、当初は 34.3% ございましたが、52.7% に上がっている。

あるいは事後の対応、セクシュアルハラスメントの場合、幾ら防止をしましても、どうしても起こってしまうことがある。そのときに、迅速かつ適切な対応をしてくださいということになっておりますが、それにつきましても、当初は 36.8% であったのが 48.6% と高

まっております、その中身を濃くしようということで、当初は取っていなかったんですけども、相談窓口担当者に対して検証を行うという比率も 54.7%、やはりこの問題に対する理解の深まりというのは今の数字からごらんいただけるのではないかと思います。○安念専門委員 私が伺っていないセクシュアルハラスメントについて、詳細な御説明をいただいております。エンプロイメントについてはいかがですか。

○白石委員 今の安念専門委員の御意見なんですけれども、挙げていただいた数字が 21 世紀職業財団さんが行った活用によるというような裏づけがあるものなんでしょうか。

例えば、今、大学などでもセクハラ窓口があるんですけども、これは大学、企業等でも同じですが、自己防衛的な観点から積極的に担当者を置いたり、相談事業をやっていくというような自発的な行動もありますので、それが果たしてそちらの財団の働きかけによるものかどうかという検証は必要なんではないかと思えます。

安念専門委員の御質問の次にお答えいただきたいんですが、先ほどお示しいただいております。個別の事業の中で、先ほどからおっしゃっていらっしゃるような、財団に蓄積されている相当な技術及びノウハウが極めて必要と思われるものはどういうところなのか、個別にこういうところはどうしても財団でなければできないというようなところがありましたら、是非そこを御説明いただきたいと思えます。

先ほどセクハラ相談窓口なども、専門の担当者を置いているわけですから、外部の専門担当者を活用する人たちというのは、必ずしも財団の中にいなくてもいいわけですね。そういう人材ネットワークを持っていて、そういう人たちのコーディネーションができる外部の者でもいいのではないかと思いますので、個別の能力でそちら様の英知を持っていられるところが、ここだということがあれば、是非安念専門委員の御説明の後に御回答いただきたいと思えます。

○原主査 それでは、よろしくお願いいたします。まず、セクシュアルハラスメントの話引用されましたけれども、安念専門委員の御質問は、雇用というところがありましてので、それについて定量的なものがあればお示しいただきたいと思えます。

○麻田職業家庭両立課長 これもまたどんぴしゃではなくて、大変申し訳ないのでございますが、再就職希望者への支援事業というのをやっております、将来育児や介護で辞めて再就職をしたいという方に対するセミナーですとか、キャリアカウンセリングをやっているところでございます。

これは、幾つか指標を申し上げますと、まず再就職希望者として、登録制になっておりまして、登録した方に再就職に役に立つ情報を定期的に提供するというところでございますが、この登録をしておられる方が平成 16 年度現在で 3 万 3,000 超おられます。この中で希望される方には、再就職準備セミナーを受講していただきます。これが 16 年度に 8,500 人程度になっております。

平成 16 年度で登録をしている中で、再就職をした方が 1,554 人。それから、再就職準備を終えて本格的に就職活動しておられる方が 3,255 人となっております。

また、どういうところに再就職したかということでございますが、ホームヘルパー、医療事務、一般事務、専門職等、多彩な分野に再就職をしておられます。財団でやった事業と人数との因果関係ということについて、厳密な分析を求められますと、残念ながらそれを御提供することができませんけれども、少なくともこういうことで一定の効果は上げているのではないかと考えております。

○岡部短時間・在宅労働課長補佐 パートタイム労働について補足させていただきます。パートタイム労働に関しては、先ほど安念専門委員から、フルタイムエンプロイメントに移行というお話がありましたが、実際はそういうところを主眼にしてやっているものではないかと、どうしても短時間の働き方しかできない方というのは世の中に一杯いらっしゃるわけですから、少なくともパートタイムであってもそれなりの処遇を受けられるという、処遇改善ということについて我々は積極的に取り組んでいるところでございます。

その面で補足ですが、平成 15 年にパートタイム労働法に基づく指針を改正しまして、いわゆる均衡処遇という考え方を明示したところでございます。まだ、この指針が改正されて 2 年ちょっとしか経ってないわけですが、この考え方自体は非常に新しい考え方で、なかなか世の中に浸透させるのは非常に難しいということを、我々も課題として思っておりまして、本財団に行かせている事業においても、その面について重点的に取り組むという方向に今、事業を改革していく真っ最中でございます。

例えば、昨年度から取り組んでいる事業におきましては、事業主の方に実際に均衡処遇という考え方に基づいて人事制度を変えていただくということ、具体的にはそのために専門家が非常に実務的な助言、指導をするという事業をしております。

数的にはまだ、昨年度において事業所の数は 40 でございますが、その 40 の事業所を中心といたしまして、この事業所自体は全国に散らばっておりますので、関係する業界、地域団体において、その成果を共有するというような事業をっております。

このような事業を行っている団体、国の関係するような団体は、恐らくここしかないということです。先ほどの最初の説明にございましたが、社会で労働市場の二極化というのは、非常に深刻な問題だと言われているわけですが、それに真正面から取り組んでいる事業はここだけであるということでございまして、我々にとって非常に貴重な活動であると考えております。

○原主査 今、少し、白石委員への回答も含まれていたように思いますが、白石委員の御質問に対して御回答をお願いいたします。

○石井雇用均等政策課長 セクシュアルハラスメントについて、その数字が上がったのは、まさにこの財団の事業があるがゆえということを立証しなさいということであったと思います。

これが 100%、財団の事業だけによりと言うことはなかなか難しいというのは、正直に申し上げるしかないと思いますが、しかしながら財団がこういうふうな研修、セミナーを行ったがために、その取組みについて意識を高めて実際に取り組んでいる。これはいつも

その後フォローはいたしておりますので、100%かどうかは別としましても、これがなければ恐らく数字としては低いままであったということだけは言えるのかなと思います。

もう一つ、財団の持っている専門的な知識ノウハウの関係で、セクシュアルハラスメントについて、いろいろアドバイスとか、セミナーを行う能力を持っている人、何も財団の中だけではなくて、外から集めてきてもいいのではないかと御指摘もございましたが、実は今回こういうヒアリングを受けるということで、ネット検索などもしてみましたのすけれども、今、セクシュアルハラスメントでセミナーなどを行うと、多いのが自治体さんとか、あるいは時折商工会議所さんとかでも行われていますけれども、かなり財団のアドバイザーさんを講師として招いている例がございまして、段々増えてきているのかもしれませんが、まだ現状においてこのノウハウ蓄積が、フロントランナー的にスタートしたということがあると思うのですけれども、相当蓄積が他に比べて多いのではないかと思っております。

あともう一つ、ポジティブ・アクションについて申し上げたいのですけれども、専門的な知識、ノウハウということの具体的な例として、少しお話させていただきたいのですが、ポジティブ・アクションという概念は、まだ日本において完全に定着はしてない。まだまだよくわからないところがございしますが、やはり財団は女性の雇用管理についても20年取り組んでいきている中で、諸外国の具体的な企業の取り組みも含めまして、相当事例の集積を図ってきております。ですから、こういう場合にどうやって対応してきたかという具体的な事例を持ってる。これが最大の強みではないかと思っております。

また、日本の企業の中で、取り組んでいながら、途中でやはりつまづいてしまう、そのときにどう対応したか、その失敗というか、障害をどうクリアするかということについてのノウハウ、これも事例を集積している中で集めてきておりまして、これなどが私どもの1つの財産になっているのではないかと思っております。

○白石委員 今のフォローのことなんですけれども、多分民間会社がセミナーをやった場合、効果があったかどうかというフォローアップもやると思いますし、参加されている方の多くは、参加して役立ったということがあると思うんです。

必ずしもフォローして、そこでよい結果が出ているからといって、財団の活動の優位性は証明できないと思うんです。

2点目、財団のアドバイザーを活用しているということなんですけど、大体こうした先進的な分野は人材も限られておりますので、そのハンドリングを財団で行うか、それとも外部の民間企業で行うかというような選択肢はあってもいいのではないかと思います。

○原主査 どうぞ。

○大橋専門委員 もう時間もないので、私は2点。

1つは、この財団の経営内容について御質問させていただきたいんですが、先ほどの説明では予算額が67億円だということですが、この67億円というのは、国から財団に対して支出している額のことを指しているのか、それともこの財団が行っている事業の収入な

り支出が 67 億円ということをしているのか、それとの関連で、この財団というのは、自己収入を確保するために、どのような努力を行ってきているのかということが、まず質問の第 1 です。

第 2 は、先ほどの安念さんがおっしゃったパフォーマンスというのは、ある意味ではアウトカムということではなかなか難しいというのは私もわかるが、むしろアウトプットを聞きたいと思っているんです。3 年なり 5 年という期間を取って、ここの財団が行っている、例えば相談件数は何件あったんですか、研修は何人に対して何回やったんですが、給付金はどのくらい支給したんですか、だれに対して何人に、そういう資料を後ほどでもいいですから、是非提出していただきたいと思います。

○原主査 どうぞ。

○鈴木主査 私も一言だけ、全国一律なことをやらなければいけないから 1 つだという発想は、私どもとしては非常に困るというか疑問に思うわけです。だっていろいろなコンサルティングをやるときにも、一人の人間がやるわけではないでしょう。何人かの人間でやっている、しかし、こういうことをやろうということは決まっているわけですから、したがって、それによって一律に同じようにできるのです。このことは、別に法人が変わったとしても同じことであって、そのようにやれることですから、全国一律だから 1 つの財団でなければ困るというのは、理由にはなっていないと思いますので、念のためにというか、今後もそういう点は指摘させていただきますから、申し上げておきます。

○原主査 少し時間が過ぎておりますけれども、併せて職員数 178 名となっていますが、この中でプロパーの方が何人いらっしゃるのかということもお聞きしたいと思います。

今日お答えいただける範囲のところ結構ですので、全体的に予算ですとか、20 年間やりになっていらっしゃる実際の事業がどういったものなのかとか、職員数の内訳ですとか、定量的な形で効果が出せるものは少し目に見える形で出していただきたいということです。

今、鈴木主査からありましたけれども、この契約というところで、なぜ 1 つに絞るかという話と、実際にこの財団がやらなければいけない事業なのかどうか、いろいろと問題点を感じておりますので、追加的な資料提出もお願いしたいと思います。

こちら側の質問に即答でお答えいただけるものがありましたから、お願いしたいと思います。

○石井雇用均等政策課長 財政の関係で大橋専門委員の方から御質問がございました、67 億というのは平成 17 年度の当期収入でございまして、この中には自主財源というものが含まれております。

内訳を申しますと、自主財源がこのうち 2 億 1,000 万でございまして、残りの 64 億 6,000 万、これは国からの交付金、もしくは委託費ということでございます。

○大橋専門委員 残りの方は幾らですか。

○石井雇用均等政策課長 64 億 6,000 万です。これが 1 つでございます。

○大橋専門委員 みんな丸抱えだということですね。

○石井雇用均等政策課長 補助金依存型ということで指定をされております。

もう一つ、自己収入の努力というのは、勿論いたしております、先ほど自己収入 2 億強あると申し上げましたが、一番多いのは賛助会員の会費収入でございます、会員を増やす努力はずっとしております、これは継続的に行ってきておりますが、現在 17 年度の中では 1,749 という法人会員、個人会員の会員を得ているところでございます。

事業としましても、図書の刊行とか、先ほど申しましたセクシュアルハラスメントの相談窓口の事業収入とか、そういった事業はできるだけ行っていこうということで、ノウハウをまさに活かしていくという形で努力しているところでございます。

それから、職員数の内訳として 178 名、今、手元にございますのは、うち厚生労働省出身の人数は用意いたしております、厚生労働省出身者は 178 名のうち 58 名となっております。

以上でございます。

○原主査 全体的な事業内容ですとか、定量的な効果が示せるものは、また後で追加資料でお願いしたいと思います。

○鈴木主査 今の 58 名というのは、OB ですが、それとも現役もいるわけですか。

○石井雇用均等政策課長 OB でございます。

○原主査 また今後意見交換させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

今日はどうもありがとうございました。

(財)介護労働安定センターに行わせている事業

○原主査 どうも、お待たせして申し訳ございませんでした。それでは「(財)介護労働安定センターに行わせている事業」ということで、お話を 10 分足らずというところでお聞かせいただいて、残り 20 分程度、意見交換させていただけたらと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○杉浦総務課長 厚生労働省職業能力開発局総務課長の杉浦と申します。よろしく願いします。

お手元に資料が届いているかと思いますけれども、介護労働安定センターでございますが、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律というのがございまして、そこで指定された法人としてでき上がっているものでございまして「3. 従事者数」「4. 予算額」はごらんのとおりの数字でございます。

「5. 事務・事業の内容」ということで、主な事業として 2 つ挙げてございます。

1 つは、介護労働者雇用管理改善援助事業でございまして、このセンターは本部のほか、各都道府県に 47 の支部を持っております、その支部に「介護労働サービスインスト

ラクター」を配置しております。そのインストラクターが企業における雇用管理の改善等に関する相談ですとか、情報の収集、提供、更には介護分野の事業所において雇用管理に責任を有する人を対象とした雇用管理に関する講習などを行っている事業が1つでございます。

2つ目が、介護労働者能力開発事業で、公共職業安定所長から訓練の受講を受けなさいという指示を受けた離職者・転職者に対する訪問介護員養成研修、ホームヘルパー2級の課程の講習を実施しているところでございます。

「6．民間開放の状況」でございます。

まず「(1)介護労働者雇用管理改善援助事業」でございますが、これについて、民間で実施することについての制度的な制約はございません。なお、このセンターが実施しているインストラクターの相談援助業務につきましては、一部専門的なことの相談があれば、当該センターから社会保険労務士などに委嘱しているところでございまして、民間の活用も行っております。

「(2)介護労働者能力開発事業」でございますけれども、先ほど申しましたホームヘルパー2級の訓練をやっておりますけれども、これも広く民間のいろんな機関で実施されているところでございます。そこで制度的な制約を設けているわけではございません。

更に、この事業をセンターが実施するに当たりましては、民間の訓練機関との適切な役割分担を図る観点から、安定所長の指示を受けた離転職者に限定して実施しているということで、営利企業と競合しないように配慮しております。

「7．当該事務事業を廃止した場合の影響」でございます。

まず「(1)介護労働者雇用管理改善援助事業」につきまして、御承知のとおり、非常に高齢者社会が進展をする中で、介護サービスの担い手である介護関係の労働者の役割は非常に重要になってきております。今後、こういった介護ニーズは非常に増大すると見込まれている中で、この介護労働者の雇用管理改善の総合的な対策を取っていくことは非常に大事だと考えております。

ですから、こういった事業を廃止するということになりますと、労働者の雇用管理の改善等に関することが十分に果たされず、結果として質の高い介護サービスの提供に影響を及ぼすおそれがあると考えております。

「(2)介護労働者能力開発事業」でございますけれども、繰り返しになりますけれども、就職に結び付けるための雇用対策の一環として、安定所と連携を取りまして、安定所長の方で指示を受けた離職者をここで訓練させるということで実施しているところでございますし、全国均一な内容で訓練を実施するということで意義があると考えております。

ですから、この事業を廃止するということになりますと、この受講指示を受けた離転職者に対して訓練をするということが円滑にできなくなる、ひいては就職に結び付くという就職支援のシステムがうまく働かなくなるのではないかとこの危惧がございます。

2枚目に参りまして「8．更なる民間開放についての見解」でございます。これにつき

ましては、私ども先ほど申しましたように、それぞれ2つの事業とも民間において相当部分実施しているところで、別に独占でやっているわけではございませんので、それについてさらなるという意味は余りないのではないかと。我々は既に民間で相当部分実施していることに抵触しないような形で、公の部門としてやらなければいけないことをやっているという考えでございます。

「9. 個別の質問項目」ということで、一般競争入札で事業者を選定することについての見解というような話でございますけれども、先ほど申しましたように、全国均一的なこういったサービスを行うという観点から、1つに限った指定法人ということで法律上定められている法人でございますので、それを一般競争入札に乗せるというのは趣旨からして困難ではないかと考えております。

の、財団法人のセンターが有する専門能力ということでございます。

「(1) 介護労働者雇用管理改善援助事業」につきましては、介護労働者の雇用管理の改善等に関するいろいろな専門的知識あるいは経験といったようなこと、それから全国的に支部を設置しておりまして、広く全国の介護労働者に対して、均一なサービスを提供するという能力でございます。

「(2) 介護労働者能力開発事業」につきましては、離転職者に対しまして訓練をやっているわけでございますけれども、そういった介護労働市場の状況ですとか、地域における事業所の状況ですとか、あるいは事業者のニーズについての状況などのいろいろなデータを加味した訓練を実施する能力、更にはそういった情報を全国的規模で共有するといったようなことが、専門能力というあれでは該当するのかと考えているところでございます。

以上でございます。

○原主査 ありがとうございます。

こちらから質問ということになりますが、私、1つだけ理解できなかったところがあったので大変恐縮なのですが、介護労働者の能力開発事業のところ、職安の所長から受講指示を受けた離転職者を対象としてという、これに限定しているから民間と競合しないという話なのですが、私も制度不案内でわからないので教えていただけたらと思います。

○杉浦総務課長 失業した方とか、あるいは転職したいと思っている人がハローワークに行きまして、そこで求職の申込みをするわけです。そのときに、こういった仕事に就きたいかというようなカウンセリングをいろいろやりながらやるんですけれども、本人の希望とか、あるいは適性を勘案して、ではこういった介護の仕事をやったらどうかと。

ついては、1回こういう訓練を受けて、それから就職をした方がいいのではないかとというようなことをガイドして、ではこの人については、この介護の訓練を受けてから、また就職について考えましょうということで、受講の指示を安定所長名で出すわけです。それを介護センターが受け取りまして、その人についてホームヘルパーの訓練をやるというような流れになっております。

○原主査 それで、受講の指示が出て、こちらの介護センターでなくてもいいように思う

のですけれども、ほかでもいろんな、この資格を受講できるところがありますので、必ずしも介護労働安定センターに向かわせなくてもいいように思うんですが、そこはどのような仕組みになっているのですか。

○石坂特別訓練対策室長 お答えします。基本的には、介護センターは都道府県に1支部置いているわけなんですけど、実際の講習は県内に安定所が複数あるわけなので、一定のそういった受講者があれば、そういったところに出向いて、そちらで臨設会場を設けて講義をしたり、そういう離職者の受講しやすいような講義方式を取っているわけなんです。

ですから、例えば県庁所在地にそういった養成学校が1つあれば、そこに全県から集まるといっても、うちの講義を受けている受講者の中などを見てみますと、大体30歳以上の女性が8割ぐらい占めているんです。だから、そういう方々の利便性を考えて、うちの方はそういうような講義の仕方をしていて。

○白石委員 例えば、もし私が離職をして、本当はニチイ学館やベネッセさんの通信でヘルパーの資格を取りたいんだけどもと言った場合は、センター以外の受講が認められるのかどうかということがお聞きしたいことの1点目です。

今、出向いてと、確かに準公的な機関だからそれができるかもしれませんが、実は裏側にはコストがかかっているわけです。ここをどういうふうにお考えなのかということ。

もう一点、このセンターがやる講習ないしほかの事業が民間に比べて非常に特色があるとか、際立って何か介護安定につながっているというようなエビデンスといいますか、そういうものがおありになるのかどうか。この2点についてお伺いしたいと思います。

○石坂特別訓練対策室長 後者の方の特色ということになりますと、先ほど言いましたように、そういった。

○白石委員 例えば、金額は。

○石坂特別訓練対策室長 金額的には、民間は調べると大体10万円前後だと思うんです。うちの方が、予算ベースで計算しますと約11万円程度です。

○白石委員 高いわけですね。

○石坂特別訓練対策室長 はい。それは、そういった形での、出向いたりするいろんなところで若干のコストがかかるのはあり得るかと思っております。

○白石委員 でも、逆に言うと、利用者にとっては近くで安く受けられる方がよくないですか。

○石坂特別訓練対策室長 ただ、そういう形で津々浦々までそういった研修する施設があるのであれば、そういうことも可能でしょうけれども。

○白石委員 今、通信でも取れますね。通信で取れて、土日研修ということが出来ますね。だから、足の便での負担はそんなにかけられないと思うんですが。

○杉浦総務課長 通信のことは、余り細かく承知してないんですけども、大体民間のそういった機関というのは大きな都市しかないですね。地方の中小都市には余りないのが

実情だと思うので、そこは我々としては、安定所はもっとたくさんありますから、安定所にできるだけ沿った形で、地方都市でもできるような配慮はしているつもりなんです。ですから、その分コストもかかる部分は若干やむを得ないかなという気がしているんです。

それから、民間の学校に行きたいからという場合は、それは無理ですね。

○白石委員 逆に考えると、職安が供給源といいますか、口入れをやっているみたいなものでしょう。個人が行きたいという選択肢を妨げているわけでしょう。私、通信教育でニチイ学館のホームヘルパーの2級か3級を取りたいんだけど、それがだめなわけでしょう。

○杉浦総務課長 ただ、この場合は、さっき言った受講指示を受けて訓練を受ける場合というのは基本的に無料なんです。ですから、自分で民間の学校に行くというのは自分でお金を払っていけばいいだけの話であって、それは仕事を求めている人に安定所が必要だと感じたから、この人はこういう訓練を受けた方がいいという判断をして行かせるわけですから。

○白石委員 個人にとっては無料ですが、裏側では社会的なコストをその人のためにかけているわけですね。

○杉浦総務課長 勿論そうです。

○白石委員 だから、そういう部分的なところだけを見て、無料だから出前をするとか、無料だから10万～11万円でセンターの有意性があるというのは言えないと思うんです。全体的なコストを考えて、どういう方法論が社会的便益が大きいのか、コストが安いのかということを議論させてください。

○杉浦総務課長 ただ、全体を考えてと申しまして、結局民間の訓練機関に行かせるにしても、これは国の政策として、ほかの離職者と同じで、就職の困難な人たちというのはそうやって無料で訓練を受けさせている例もあるわけです。

例えば、母子家庭の母と言っていますけれども、単身の女性だとかそういった人に対しては、要は雇用政策として無料で訓練を受けさせるということをやっていますから、仮に民間にやらせるとしても、それは何らかの手当はかかりますね。自分でお金を出して訓練をするわけではないというわけですね。

○白石委員 追加的に伺いますが、民間のホームヘルパーの受講をした人が職に就く比率と、センターの受講をして職に就く比率はどちらが高いですか。

○石坂特別訓練対策室長 私の方、全部の民間の調査という資料がないので正確な比較はできないんですけども、私どもの方の就職率、介護センターがやっているのを見ますと、約76%の人が就職しております。

○白石委員 受けてからですか。

○石坂特別訓練対策室長 はい。

○白石委員 それは定着しているわけですか。何年以上そこにいるんですか。

○石坂特別訓練対策室長 そこも、正直言いまして就職率については受講して3か月後に

調査を行いまして、その中で就職者がどうかを取っているわけで、それから後、ずっと追跡といいますと膨大な事務作業になるものですから、それ以降の分までは把握してございません。

○原主査 また基本的なところで申し訳ないのですが、このセンターでの受講者は年間で何人ぐらいですか。

○石坂特別訓練対策室長 平成 16 年度実績で申し上げますと、1 万 4,775 名でございます。

○原主査 これは、1 万 1,000 かける 11 万円というのは自己収入になっているということになりますか。

○石坂特別訓練対策室長 交付金として国から流れています。

○杉浦総務課長 国から交付金で流しています。

○白石委員 済みません、2 ページ目で、どうもそちらの主張としておかしいと思うところがあるので、確認をさせていただいていいでしょうか。

「8. 更なる民間開放についての見解」で「(1) 介護労働者雇用管理改善援助事業」で「当該事業については、制度上、介護労働安定センターに独占に行わせているものではなく、同種の事業について民間でも実施可能なものである」という言い方は、ここがなくなっても 100 % 民間で実施可能と解釈してよろしいでしょうか。どうもそういうふうに取れる文章なんです。

○坂口需給調整事業課長 安定局の需給調整事業課長でございます。

ここで、介護労働者の雇用管理改善援助事業というのは、介護労働の事業者、いろいろ小さな事業者等々が多いので、そういったところで介護労働者の方の雇用管理改善が進んでいないので、いろいろインストラクターの相談事業とかというようなことをやっているという事業でございます。

そういったところを、介護労働安定センターでなければならないということにはなっていないんですけれども、なかなか現実にはそういう介護労働者の方を雇っておられる事業者に限ったと申しますか、そういった方が気楽にいろいろ御相談に行けるようなところはないということを前提として、実際上は民間でも実施可能となっているということでございますので、介護労働安定センターそのものがこういう相談援助事業をやらなくなってしまうと、民間そのもので実際やっておられるというところはなかなか厳しいと申しますか、ないのではないかとと思うんです。

○白石委員 これは、年間どれぐらい相談事業がおありになるんでしょうか。

○坂口需給調整事業課長 相談事業は、インストラクターが全国の支部にいるんですけれども、情報提供とか相談を合わせると、全体で 12 万件ぐらいの数の相談を受けております。

○原主査 どうぞ。

○大橋専門委員 もう時間も過ぎたので、質問を 2 つぐらいに絞ります。

1 つは、このセンターというのはいつできたんですか。

- 杉浦総務課長 平成4年の4月でございます。
- 大橋専門委員 そうすると、もう十数年経っているということですか。
- 杉浦総務課長 13年ぐらいです。
- 大橋専門委員 その13年間、ずっとこのセンターがこの業務をやってきたんですか。
- 杉浦総務課長 そうです。
- 大橋専門委員 つまり、このセンターに行わせるやり方としては、毎年委託契約みたいなものを結んで、センターにこの事業をやらせているという形を取っているんですか。
- 石坂特別訓練対策室長 そうです。
- 大橋専門委員 そうすると、このセンターに13年間ずっとやらせていた、ほかの人にやらせていないという意味では実質的に独占なんです。そうなりませんか。
- 原主査 特に民間開放を妨げるものでもないというような書き方になっていきますけれども、現実としてはやはり十数年ここが独占して事業を行ってきたということにはなりますね。独占と言うとおかしいですけども、ここ1つだけでやってきたということで。
- 杉浦総務課長 言っている意味がよくわからないんですけども、ただ事業として見た場合は、例えばホームヘルパーの講習などを別にここが独占しているわけではないんです。全く民間には自由にやっていただいているわけですから、我々は離転職者の就職対策として、この部分を受け皿としてやっているということなんですけれども、それも独占という位置づけに。
- 白石委員 今、大橋専門委員がおっしゃったことは、先ほどのこの12万件という数字があると思うんですけども、これをもし、こうした介護事業者の人たちで何か団体をつかって、そこでプロフェッショナルがこの相談業務をして1件幾らとかにすると、民間にはビジネスチャンスがあるわけですね。そこをどういうふうにお考えになるかということではないかと思います。
- 坂口需給調整事業課長 介護事業者の中で、実際にビジネスチャンスといってもそういった方たちが集まって相談援助事業だけをやるとするのはなかなか難しゅうございますし、実際、雇用管理改善をどうやって進めるか。進める必要があるということで、小さな介護事業者の方々も無料で気軽に介護労働者の雇用管理改善をどうやって図ったらいいかをいろいろ御相談に行けるような場面をつくろうということなものですから。
- 白石委員 多分、有料老人ホーム協会とか、いろんな団体がこうした相談機能を持っているところは多いと思うんです。なぜ介護事業者の方がこうした機能を持つことが難しいとお考えになるんでしょうか。
- 坂口需給調整事業課長 介護事業者全体でいろいろ集まっているというのが、これはまさしく介護労働安定センターは介護事業者さんたちも一緒になっておられるわけございまして、現実には民間の受け皿として相談に行く場所は介護の関係ではないと申しますか、そういう場面がないわけですから。
- 白石委員 でも、それはつくってこなかったのではないのでしょうか。ここで12万件やっ

ているからこそ、広がり外になくなってきたということではないですか。

○坂口需給調整事業課長 つくってきた、つくってこないといいますが、まさしく介護労働者の方を、雇用改善を図っていくために事業者の方が来やすいような場面という形でこういうところをつくっているわけですので、民間の事業者さんをまたつくるということになれば、結局同じような組織を国がつくるということで、つくるという意味でいけば変わらないわけですね。

○白石委員 別に、国が指導をしなくてもいいです。業界団体がそういう機能を持つ組織をおつくりになればいいのではないですか。

○原主査 だから、なぜわざわざ両方の業務を国がやるのかというところなわけです。

もう一つ、職員数の164名の方々の業務内訳は、実際にはこういった研修業務とか、相談業務とかに携わっている方々ということですのでよろしいですか。

○石坂特別訓練対策室長 そうでございます。本部と47支部ありますので。

○原主査 では、それを全部合わせてということになるわけですか。

○石坂特別訓練対策室長 そうです。

○原主査 どうぞ。

○大橋専門委員 もう一点、非常に簡単ですけども、このセンターの理事長といいますか、会長というのは厚生労働省の人ですか。

○杉浦総務課長 会長は民間の人です。東京海上の会長さんをやっている樋口さんという方です。

理事長は厚生労働省のOBです。

○白石委員 平成4年に立ち上がってから、理事長職はずっと厚生労働省のOBでしょうか。

○杉浦総務課長 ちょっとお待ちください。

済みません、今、手元にないので、後で。

○原主査 先ほど、似たような組織でもお聞きしたのですが、この164名のうち、厚生労働省のOBの方々はどれくらい入っていらっしゃるのか。現役での交流もおありになるかもしれませんが、その点はいかがでしょう。

○石坂特別訓練対策室長 お答えします。約半分の84名です。

○白石委員 OBですね。その方たちの平均給与はどれくらいですか。標準の報酬月額で結構です。大体どれくらいなのか。

当然、退職金とかもおありになりますね。

○石坂特別訓練対策室長 ございます。

○杉浦総務課長 OBのですか。

○白石委員 はい。OBのです。

○杉浦総務課長 今、手元にないので。

○白石委員 では、後で資料をちょうだいしたいと思います。

○原主査 そうすると、人員の半分はOBで、その方たちが相談業務とかこういったヘルパーの講座の業務をやっているということになるのですか。

○石坂特別訓練対策室長 相談業務とヘルパーの講習です。

専門性のあるところ、介護の医療の関係とかそういったものについては講師を依頼することもあります。

○白石委員 標準の報酬月額と、在任期間といいますか、何年ここにいらっちゃって、退職金がどれぐらいなのかも少し教えていただきたいと思います。

○石坂特別訓練対策室長 わかりました。

○原主査 組織の内容と、事業の内容等を資料としてまた追加でお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

今日は短時間でしたけれども、また今後、意見交換をさせていただきたいと思います。

どうもお疲れ様でした。ありがとうございました。