

# 第1回 東京都版市場化テスト監理委員会 議事概要

## 1 日 時

平成20年8月6日（水）午前10時00分～11時40分

## 2 場 所

東京都庁第一本庁舎 33階 特別会議室N3

## 3 出席者

〔委 員〕 根本委員長、灰原委員、和賀井委員、有我専門委員

〔都 側〕 事務局（総務局行政改革推進部行政改革課、財務局経理部総務課）、  
産業労働局総務部総務課、雇用就業部能力開発課

## 4 議 題

- (1) モデル事業のモニタリング結果（案）について
- (2) モデル事業の評価（案）について
- (3) その他

## 5 議 事

- (1) 総務局行政改革推進部長あいさつ
- (2) 新委員紹介
- (3) モデル事業のモニタリング結果（案）について  
（産業労働局雇用就業部より説明）
  - ・ 資料2、参考資料により、モデル事業後期分モニタリング結果について説明
- (4) モデル事業の評価（案）について  
（産業労働局総務部より説明）
  - ・ 資料3により、モデル事業の評価と、対象業務の今後の取扱いについて説明
- (5) その他  
（事務局より説明）
  - ・ 資料4により、東京都版市場化テストモデル事業の取組のPR冊子について説明
- (6) 質疑の概要（○は委員意見）

### 【議題1】

- 受講者アンケート結果の自由意見欄では、講師の質や教材の内容についてのマイナス意見が見受けられる。今後、公共職業訓練の科目を民間事業者に委託する際には、講師の質や教材の質を確保することが課題となる。講師については、事前に講師の経歴などを提出させているのか？

〔産業労働局雇用就業部〕

事業提案時に講師予定名簿を提出させている。今後も指導を適切に行い、講師の質の確保に努めていく。

- アンケートは、各科目のカリキュラムごとにとっているのか。

〔産業労働局雇用就業部〕

科目全体についてアンケートをとっている。

- 科目全体に関するアンケートでは、どのカリキュラムに問題があるのか特定できず、改善につながらない。一考を。

## 【議題 2】

- 就職率について、事業者によっては必達目標と目標就職率が掲げられているが、その違いはどのような点か？目標達成に対する事業者のインセンティブを確保していくことが重要であるが、必達目標に達しなかったことをもって契約解除や減額を行ったり、必達目標を超えた場合については、次期業者選定時に加点を行ったりしているのか？

〔産業労働局雇用就業部〕

必達目標や目標就職率は事業者が事業提案の際に挙げた数字である。これまで、職業能力開発センターにおける施設内訓練については、就職率の目安を70%にしており、60%を切る科目は、見直し検討の対象としてきている。

必達目標を基準として契約解除や委託料の増減は行っていない。

必達目標70%とは、そのものが評価基準ではなく、評価の視点である。例えば、就職率70%を達成するための就職支援体制の工夫があるか、といった視点で評価をしている。70%という数字は、通常施設内訓練での目安としているので、事業の内容をチェックする目安の指標として用いた。

〔総務局行政改革推進部〕

実施要項上は、対象業務の要求水準を「訓練終了後3カ月間の就職率70%以上を目標とし、訓練及び就職支援体制を整えること」と規定している。目標就職率を原則論的に100%などと提案してきた事業者に対し、都が要項上要求する目標水準を達成目標としてもらっている。資料2-2を見ていただいてもわかるとおり、過去の都の実績もバラつきがあることと、今回のモデル事業は単年度の評価ということもあり、達成目標そのものを評価基準にしなかった、という経緯がある。

- モデル事業の要求水準を見ると、具体的な目標がわかりづらい。各科目の就職率の過去の実績を見ると、景気変動とリンクしているわけでもないし、科目ごとにバラつきもある。要するにリスクがあるということである。リスクがある母集団に対して、要求水準を定める上で問題があったのではないか。

〔総務局行政改革推進部〕

個々の科目の過去の就職率を見ると、確かにバラつきがあり、過去3カ年で見ても、全ての科目で70%に到達しているわけではない。当初、公共職業訓練という大きな括りで一律に70%と設定したが、個々の科目の特性に着目したうえで、もっときめ細かな設定をする必要があったことは反省点として認識している。今後の東京都版市場化

テストの達成目標を設定する際の参考としていきたい。

- 高年齢者対象科目について、過去も実績が悪かったというのであれば、70%という一律な目標自体に無理があったのではないか。

また、業者選定の際の条件設定にも検討の余地があると考えられる。就職率が低い理由として、希望する条件と合わない、という記述があったが、高年齢の方はキャリアや資産面での蓄えがあったりするので、何がなんでも就職したいという若年層とはニーズが異なっている。

授業内容についても、特に「経営管理実務」については業務の範囲が広いというえ、就職をする対象企業の規模はどの程度をターゲットにするのかを明確にしていくことが必要である。例えば中小企業の経営管理であれば、ある程度全般をこなすことが求められるため、教える内容も浅く広くが求められるであろうし、大きな企業の総務や経理であれば、専門性が求められる。また、そもそも高年齢とは何歳の方を対象にするのか、今後はそれらの点も考慮して、もう少し業者選定の工夫をする必要があるのではないか。

特に今年は就職戦線が厳しい。仮に今年の事業で同様の就職率70%を課していくと厳しい結果に終わるのではないか。もう少し細かい要素を加味しながら目標を設定していくことが求められると思われる。

- 事業者が努力したとしても、ペナルティもないし、インセンティブもない。一生懸命事業を実施し、多くの受講者を就職させることにより、委託料が増額できるような仕組みは考えられないか。または、業者から実施可能な達成目標で提案をさせて、事業実施成果で委託料の増減を行うことなどについても検討すべきである。
- 今回はモデル事業なので、明らかになった課題を認識して、今後につなげて行ってもらいたい。
- 対象業務の今後の取り扱いについてであるが、多摩センター八王子校の医療事務科は、都が継続して実施していくとした場合、この科目だけ競争原理が働かなくなる。競争原理が働かなくなってもよいとする特段の理由はあるのか？

[産業労働局総務部]

八王子校の医療事務科に関しては、官民競争の結果、都側の提案が勝ち、結果も順調であったため、当面都が実施していくことを考えている。

- その理屈で言うと、民間委託による実施科目についても随意契約で継続できることになってしまう。都だけが競争を免除される理由が弱い。

[産業労働局雇用就業部]

この科目については民間の提案事業者が1社しかなく、その競争で官が勝った。本地域には同科目を実施できる民間事業者が少ないといった問題があると思われる。ただし、今後ずっと都が継続していくということではなく、都の職業能力開発計画に沿った職業訓練の見直しの中で、将来的に手を上げてくれそうな事業者が増えれば委託化を検討することとなる。

- できそうな事業者がいらないと考えているようであるが、それは本来競争から得られる結果である。しかしながら、八王子校は就職率も安定して良く、業務内容が優れている

というのであれば、その点を具体的・客観的に評価して、業務を実施させるといったことも選択肢としてあっても良いのではないか。

- 八王子校の実施経費について、これを見ると、この市場化テスト全体で経費がどのくらい安くなったのかという疑問が出てくる。
- 経費は円単位で書くべきである。また、経費の妥当性についてもチェックしなければならない。資料3の「事業実施上の新たな工夫」に、ハローワークOBの活用という記載があるが、これは必要経費として予め見込み、予定されていた人員なのか？

〔産業労働局雇用就業部〕

その通りである。

- そういったことの妥当性を示すために、「経費は妥当である」と明記すべきである。
- 今回は全て「B」で終わったが、仮に総合評価が「C」であったとすると今後の取扱いはどうなるのか？

〔総務局行政改革推進部〕

「民間事業者の実施が妥当ではないと判断する」または「市場化テストを継続実施していく」ということになろうかと思う。