

平成21年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項 及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平成22年7月

目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	2
項目 3	組織体制・人件費管理	3
項目 4	事業費の冗費の点検	28
項目 5	契約	32
項目 6	内部統制	47
項目 7	事務・事業の見直し等	55

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益	0.10 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金	0.18 億円
③当期運営費交付金債務	交付額	177.56 億円
	期末残高	21.15 億円 (執行率 88.09%)

④利益の発生要因及び 目的積立金の申請状況	<p>経常損失 8,176,266,502 円の内訳は、障害者雇用納付金勘定において発生した経常損失 8,186,590,572 円と、高齢・障害者雇用支援勘定及び障害者職業能力開発勘定において発生した経常利益 10,324,070 円である。</p> <p>最終的に利益計上となった理由は、障害者雇用納付金勘定において発生した、臨時損失 90,562 円を含む損失額の合計 8,186,681,134 円については、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令」第 11 条（法令に基づく引当金）に基づく納付金関係業務引当金戻入を行ったためである。</p>
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	
⑥運営費交付金の執行率が 90% 以下となった理由	<p>予算執行における業務委託費の効率的な執行、給与等支給額の見直しによる人件費の削減及び啓発広報関係経費の見直し等により経費節減に努めたこと、また、無駄削減・業務効率化への積極的な取組により、更なる経費節減に努めたことにより、運営費交付金の執行率が計画よりも下回ることとなったため。</p>

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の活用状況とその点検</p>	<p>平成 21 年度に減損又はその兆候に至った固定資産はない。 なお、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）への移行に伴う東京本部の幕張本部への集約化を行うこととしている。</p>
<p>②不要財産となったものの内容とその処分方針</p>	<p>平成 20 年度の移転に伴い生じた岡山障害者職業センターの遊休資産については、平成 21 年 11 月に売却を行った。 平成 20 年度末に廃止されたせき髄損傷者職業センターの遊休資産のうち、体育館・プール等は平成 21 年 11 月に解体撤去した。 総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととしている。</p>
<p>③資金運用の状況</p>	<p>時価又は為替相場の変動等の影響を受ける可能性のあるものの運用はない。</p>
<p>④債権の回収状況と関連法人への貸付状況</p>	<p>該当なし</p>

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

<p>①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況</p>	<p>1 給与水準の状況</p> <p>○ 指数の状況</p> <table><tr><td>対国家公務員</td><td>112.2</td></tr><tr><td>参考 地域勘案</td><td>104.7</td></tr><tr><td>学歴勘案</td><td>108.1</td></tr><tr><td>地域・学歴勘案</td><td>101.4</td></tr></table> <p>(注)「地域・学歴勘案」とは、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。</p> <p>○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構においては事務職員の65.0%が東京都特別区の勤務となっており、給与制度上、地域手当が支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は50.0%（参考「国家公務員給与の概要」（平成22年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の94.9%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。</p> <p>機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定さ</p>	対国家公務員	112.2	参考 地域勘案	104.7	学歴勘案	108.1	地域・学歴勘案	101.4
対国家公務員	112.2								
参考 地域勘案	104.7								
学歴勘案	108.1								
地域・学歴勘案	101.4								

れること。

- ④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。

○ 給与水準の適切性の検証

【国からの財政支出について】

支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合
62.8%

（国からの財政支出額 43,368 百万円、支出予算の総額 69,046 百万円：平成 21 年度予算）

【検証結果】

機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が 62.8%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。

平成 21 年度決算における支出総額 64,922 百万円のうち、給与、報酬等支給総額 5,006 百万円の占める割合は 7.7%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。

【累積欠損額について】

累積欠損額 なし（平成 20 年度決算）

○ 講ずる措置

平成 18・19 年度に、俸給の大幅引下げ（役員△7%、職員平均△4.8%（中高年層最大約△7%）、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成 22 年度に 18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては 7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。

機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成 19 年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

また、国に新設された広域異動手当（平成 19 年度施行）及び本府省業務調整手当（平成 21 年度施行）に類似するものは設けていない。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成 20 年度の業績評価は、19 項目中 S 評価が 2 項目（高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供、地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援）、A 評価が 17 項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

これらを踏まえ、団塊の世代の退職を勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成 22 年度の対国指数は 109.8 程度（年齢勘案）となるものと見込まれる。

さらに、平成 22 年度、地域手当について、国が東京都区部において 18%の支給割合とするのに対し、機構においては、当該手当が国の給与水準を上回る要因の一因となっていることから、当初 7%とする予定であったものを 3.5%にさらに引き下げた。

こうした取組により、平成 22 年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を 100.0 ポイント以下とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

（参考）

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：7.7%
管理職の割合：19.8%（平成 22 年 4 月 1 日現在）

大卒以上の高学歴者の割合：94.9%（平成 22 年 4 月 1 日現在）

2 総人件費の状況

	<p>○ 総人件費について参考となる事項</p> <p>給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により対前年度比 1.3%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比 3.8%の増加となった。この主な要因として、</p> <p>① 給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施に係る増員による給与費の増加等がある中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により減少したこと。</p> <p>② 退職手当については、平成 20 年度と比して、退職者数の増及び平均勤続年数が長かったことに伴う一人あたりの退職手当額が増加したこと。</p> <p>③ 非常勤役職員等給与については、平成 20 年度と比して、平成 21 年度からの新規事業である精神障害者の個別実践型職場復帰支援の実施に係る嘱託職員の配置により増加したこと。</p> <p>④ 福利厚生費については、平成 20 年度と比して、職員宿舎にかかる修繕費が増加したこと。</p> <p>等が挙げられる。</p> <p>○ 人件費削減の取組の状況について</p> <p>人件費削減の取組の状況については、第 2 期中期目標及び中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成 18 年法律第 47 号）等に基づく平成 18 年度以降の 5 年間で 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続することとしている。</p> <p>平成 21 年度において、基準年度（平成 17 年度）の給与、報酬等支給総額と比較して 6.1%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取組を行っていくこととする。</p>
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>勤勉手当</p> <p>民間における賞与のうち考課査定分に相当する手当として支給している。国も同様の趣旨で勤勉手当を支給している。</p>

		<p>国の成績率は4区分であるのに対し、機構は区分の設定ないが、平成22年度中に国と同様の4区分を設定する。</p>
	職業訓練指導員手当	<p>職業訓練指導員が職業訓練業務に従事したときに俸給に対して10/100を乗じた額を職業訓練指導員手当として支給している。</p> <p>国にない手当であるが、同職種の地方公務員には職業訓練指導員手当が支給されている。</p> <p>平成22年度中に都道府県の状況や国の類似の手当の状況等を踏まえ、検討する。</p>
	転居手当	<p>異動に伴って転居した職員を対象に、扶養親族の人数に応じて50,000円～150,000円を転居手当として支給していた。</p> <p>平成21年12月1日に廃止した。</p>
	法定福利費	<p>1,084,814千円 (役職員一人当たり703千円)</p>
	法定外福利費	<p>238,465千円 (役職員一人当たり154千円)</p>
③福利厚生費の状況		<p>○ 法定外福利費の主なもの</p> <p>① 住宅関連費 200,534千円</p> <p>② 健康診断費用 27,302千円</p> <p>○ レクリエーションへの支出状況について 支出はない</p> <p>○ 互助組織への支出については 平成21年度は互助組織の支出にあたっては、レクリエーション事業に係る支出の廃止、管理経費の削減の見直しを行い、法人負担率の引下げ(俸給月額5/1000→3/1000)を実施した。さらに、平成22年2月に従来法人が負担していた各事業の共通管理経費を法人負担と会員負担とで折半で支出することに変更し、最終的には、法人負担を俸給月額の1000分の2.5相当とした。</p>

	<p>平成 22 年度は、互助組織の規約等において、法人負担分は退職準備援助事業(マスターセミナー)に係る事業経費のみを負担し、管理経費は負担しないこととし、法人負担を国よりも低い負担割合とした。</p> <p>なお、平成 23 年度以降の法人支出については廃止する。</p> <p>○ 健康保険料の使用者負担割合の見直しについて</p> <p>次期組合会において、保険料負担について、労使折半とするための手続き等がなされるよう関係機関に働きかけを行う。</p>
--	---

(項目3の2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成22年3月末現在)

	役員 ^{注2}			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総数	6人	1人	7人	722人	886人	1608人
うち国家公務員再就職者	2人	人	2人	7人	9人	16人
うち法人退職者	1人	人	1人	人	12人	12人
ト うち非人件費ポスト	人	人	人	人	886人	886人
ト うち国家公務員再就職者	人	人	人	人	9人	9人
ト うち法人退職者	人	人	人	人	12人	12人

注1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付職員の再雇用を除く）。

注2 役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額1,000万円以上の者）を含む。

注3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）第53条第1項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

④国家公務員再就職者のポストの見直し	<p>1 国家公務員再就職者が就いているポストの名称 理事長、理事、経理部長、経理部契約管財課長、雇用開発推進部長、職業センター長、国立職業リハビリテーションセンター所長、福井障害者職業センター所長、長崎障害者職業センター所長、嘱託（監事監査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（職業指導業務）、嘱託（障害者雇用相談業務）、嘱託（障害者雇用納付金調査業務）、参事</p> <p>2 1のポストの見直しの状況 15ポスト廃止（22ポスト→7ポスト） （役員3→1，常勤職員7→3，非常勤職員</p>
--------------------	---

	<p>12→3)</p> <p>3 役員ポストの公募の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事（職業リハビリテーション関係業務（障害者職業総合センター）担当）1名公募。応募総数28名のうち、書類選考、選考委員面接後、厚生労働大臣と任命権者との協議の上、選任。 <p>4 非人件費ポストの廃止状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年12月末で参事（3）廃止 ・平成22年3月末で嘱託（6）廃止
<p>⑤独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直し</p>	<p>《ポストの名称》</p> <p>嘱託（職業指導業務）、嘱託（広報啓発業務）、嘱託（調査課業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（助成金審査業務）、嘱託（職業評価業務）、嘱託（職業訓練業務）、嘱託（カウンセラー代替業務）、嘱託（リワークカウンセラー）</p> <p>《見直しの状況》</p> <p>上記嘱託ポストは、いずれも高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者又は公募による採用者を配置するポストであることから見直しの予定はない。</p>

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

①平成21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

従前の期末特別手当について、平成21年人事院勧告を踏まえ、期末手当と勤勉手当に改めた(平成21年6月1日施行)。勤勉手当については、平成20年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮して決定した割合(成績率)を乗じることにより業績を反映させた。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	<ul style="list-style-type: none">・本俸月額を改定(944,000円→940,000円)・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。(100分の8→100分の7)
理事長代理	<ul style="list-style-type: none">・本俸月額を改定(868,000円→865,000円)・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。(100分の8→100分の7)
理事	<ul style="list-style-type: none">・本俸月額を改定(780,000円→777,000円)・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。(100分の8→100分の7)
監事	<ul style="list-style-type: none">・本俸月額を改定(706,000円→704,000円)・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。(100分の8→100分の7)
監事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none">・非常勤役員手当額を改定(242,000円→241,000円)

(注1) 常勤役員の本俸月額は役員給与規程第4条の規定にかかわらず、規程附則第3条に掲げる額としている。

(注2) 東京特別区勤務の常勤役員について、平成17年3月1日改正、平成17年4月1日適用。支給割合が100分の6になるまで毎年100分の1ずつ支給割合を減少。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
理事長	16,558	11,312	4,454	791 (地域手当)			*
理事長代理	15,492	10,404	4,097	728 (地域手当) 262 (通勤手当)			
A理事	13,980	9,348	3,681	654 (地域手当) 297 (通勤手当)			
B理事	6,761	4,680	1,734	327 (地域手当) 18 (通勤手当)		9月30日	*
C理事	13,670	9,348	3,652	560 (地域手当) 108 (通勤手当)		3月31日	*
D理事	13,782	9,348	3,621	654 (地域手当) 158 (通勤手当)			◇
A監事	12,642	8,464	3,333	592 (地域手当) 252 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,452	1,452	0	0 0		9月30日	※
C監事 (非常勤)	1,448	1,448	0	0 0	10月1日		

(注1)「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

(注2)退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

(注3)単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は千円未満切捨ての関係で一致しないことがある。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事長代理						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

①人件費管理の基本方針

組織・業務の効率化等を進めつつ、人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

②職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組みとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与: 勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給表の改定
(人事院勧告に準拠し、若年層を除き俸給月額を平均△0.2%の引き下げ)
 - ・自宅に係る住居手当の廃止
 - ・転居手当の廃止
 - ・地域手当の見直し
(一部を除き国の1級地から4級地について国よりも低い支給割合とした)
- | | | | |
|--------|-----|---|------|
| (例) | (国) | | (機構) |
| 東京都特別区 | 17% | ⇔ | 6% |
| 大阪市 | 14% | ⇔ | 6% |
| 千葉市 | 10% | ⇔ | 6% |

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	537	40.4	6,730	5,007	152	1,723
事務・技術	201	40.3	6,859	5,090	183	1,769
研究職種	20	48.7	8,987	6,599	182	2,388
職業訓練職	27	47.6	7,938	5,964	102	1,974
障害者職業 カウンセラー 職	289	39.2	6,370	4,748	133	1,622
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
非常勤職員	298	46.6	2,810	2,675	20	135
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
嘱託職員 (賞与有り)	41	51.4	3,970	2,991	147	979
嘱託職員 (賞与なし)	257	45.8	2,625	2,625	0	0

(注1)対象となる職員は、平成22年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成21年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成21年4月以降の給与を減額された者
- ・平成21年度の途中で採用された者
- ・平成21年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
- ・平成21年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者

(注2)「年間給与額」は平成21年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

(注3)「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除している。

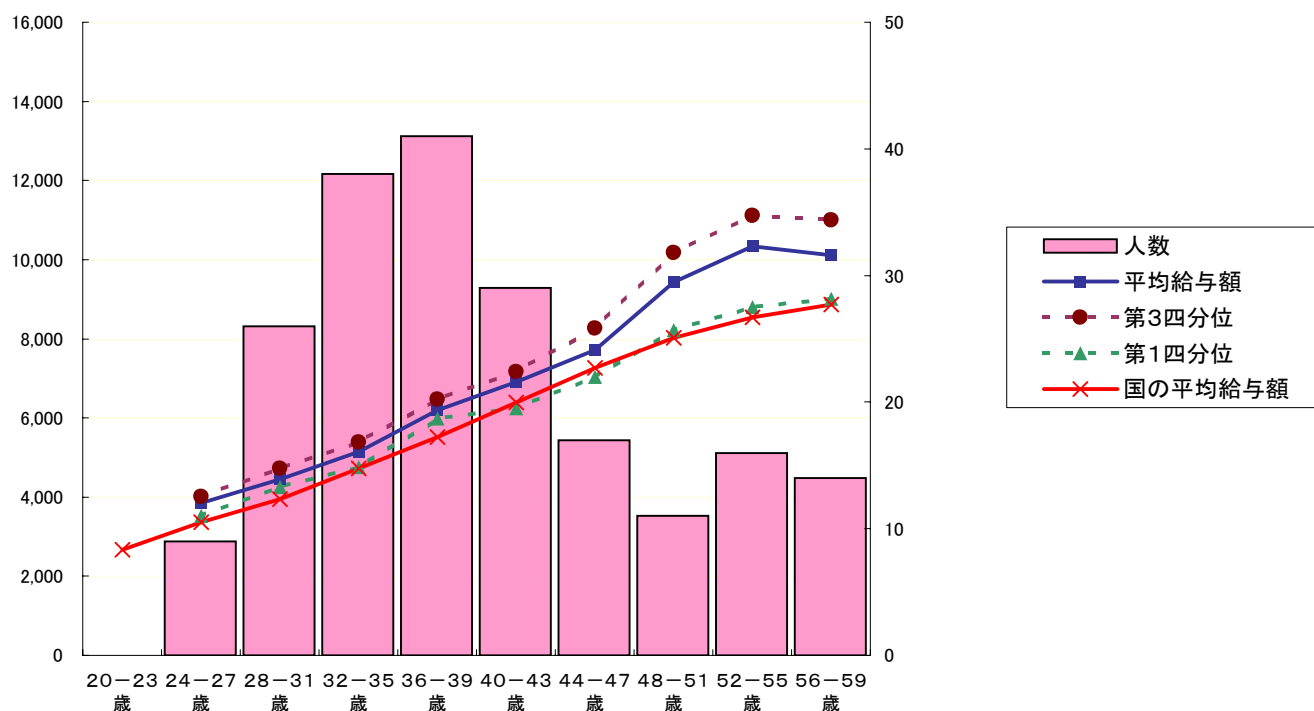
(注4)嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載している。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

(注5)医療職種、教育職種については該当する職員がいないため記載を省略した。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

【事務・技術職員】



(注)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である、以下、⑤まで同じ。

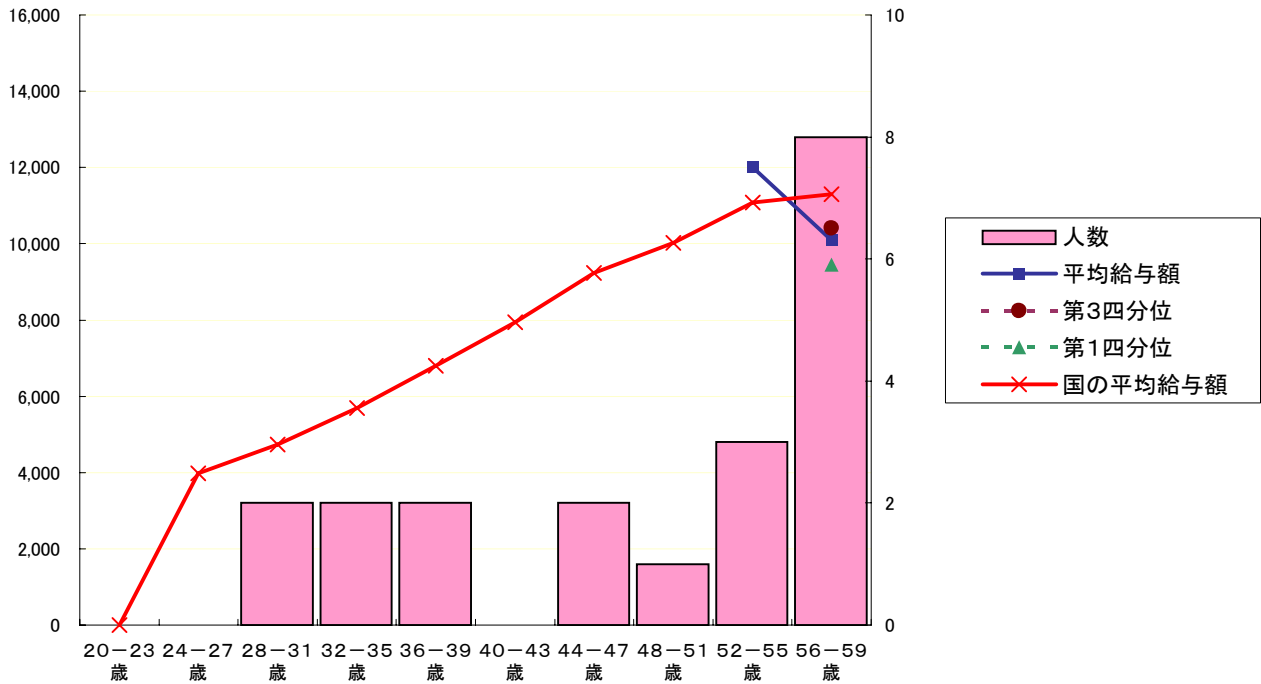
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ°	人員	平均年齢	四分位			
			第1四分位	第3四分位		
			平均			
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
・部長相当	17	54.4	10,924	11,190	11,414	
・課長相当	19	49.9	8,714	9,489	10,250	
うち本部課長	17	49.2	8,714	9,384	9,959	
・課長補佐相当	11	49.8	7,910	8,380	8,796	
・係長相当	98	40.1	5,784	6,372	6,876	
・係員相当	56	31.3	4,248	4,550	4,835	
うち本部係員	52	31.4	4,297	4,584	4,835	

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1四分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3四分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢28～31歳、32～35歳、36～39歳、44～47歳、48歳～51歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していない。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ ^o	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
		平均			
		千円	千円		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・研究主幹	1	—	—	—	—
・統括研究員	3	55.8	—	11,383	—
・主任研究員(本部課長相当)	7	56.9	9,588	10,249	10,762
・上席研究員	6	43.5	6,145	7,024	7,793
・研究員	3	31.5	—	4,835	—

(注) 研究主幹については1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については表記していない。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員 (割合)	201 人	46 人 (22.9%)	108 人 (53.7%)	11 人 (5.5%)	19 人 (9.5%)	17 人 (8.5%)
年齢(最高～最低)		36 歳 ～ 24	59 歳 ～ 31	56 歳 ～ 43	59 歳 ～ 39	59 歳 ～ 43
所定内給与年額(最高～最低)		3,826 千円 ～ 2,496	7,017 千円 ～ 3,473	7,165 千円 ～ 5,260	7,836 千円 ～ 5,867	9,055 千円 ～ 6,913
年間給与額(最高～最低)		5,084 千円 ～ 3,347	9,379 千円 ～ 4,702	9,784 千円 ～ 7,121	10,786 千円 ～ 7,943	13,035 千円 ～ 9,534

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員 (割合)	20 人	3 人 (15.0%)	6 人 (30.0%)	7 人 (35.0%)	3 人 (15.0%)	1 人 (5.0%)
年齢(最高～最低)		33 歳 ～ 29	57 歳 ～ 35	58 歳 ～ 51	57 歳 ～ 52	～
所定内給与年額(最高～最低)		3,984 千円 ～ 3,311	5,923 千円 ～ 4,476	7,971 千円 ～ 6,859	8,707 千円 ～ 7,256	～
年間給与額(最高～最低)		5,235 千円 ～ 4,432	8,053 千円 ～ 6,067	10,804 千円 ～ 9,451	12,317 千円 ～ 10,182	～

(注)0等級における人員が1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、当該等級における年齢(最高～最低)、所定内給与年額(最高～最低)及び年間給与額(最高～最低)については表記していない。

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	60.3%	62.1%	61.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.7%	37.9%	38.8%
	最高～最低	43.6～35.9%	43.6～32.1%	43.6～33.9%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.9%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	32.1%	33.9%
	最高～最低	35.9～35.9%	32.4～31.7%	34.0～33.6%

【研究職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	60.9%	63.1%	62.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.1%	36.9%	37.9%
	最高～最低	43.6～35.9%	43.6～32.1%	43.6～33.9%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.9%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	32.1%	33.9%
	最高～最低	35.9～35.9%	32.2～31.8%	33.9～33.7%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

112.2

対他法人

105.2

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

94.4

対他法人

93.6

(注)当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出したもの。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 112.2	
	参考	地域勘案 104.7
		学歴勘案 108.1
		地域・学歴勘案 101.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構においては事務職員の65.0%が東京都特別区の勤務となっており、給与制度上、地域手当が支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は50.0%（参考「国家公務員給与の概要」（平成22年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の94.9%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。 機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。 したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 62.8% （国からの財政支出額 43,368百万円、支出予算の総額 69,046百万円 ：平成21年度予算）</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が62.8%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成21年度決算における支出総額64,922百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,006百万円の占める割合は7.7%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし（平成20年度決算）</p>	

講ずる措置

平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年齢最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

また、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成20年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目(高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供、地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援)、A評価が17項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

これらを踏まえ、団塊の世代の退職を勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度の対国指数は109.8程度(年齢勘案)となるものと見込まれる。

さらに、今年度、地域手当について、国が東京都区部において18%の支給割合とするのに対し、機構においては、当該手当が国の給与水準を上回る要因の一因となっていることから、当初7%とする予定であったものを3.5%にさらに引き下げた。

こうした取組みにより、平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント以下とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:7.7%

管理職の割合:19.8%(平成22年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:94.9%(平成22年4月1日現在)

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としたこと。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成 20年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,006,639	5,070,947	△ 64,308	(△1.3)	△ 64,308	(△1.3)
退職手当支給総額 (B)	354,657	151,642	203,015	(33.9)	203,015	(33.9)
非常勤役職員等給与 (C)	2,126,046	1,962,170	163,876	(8.4)	163,876	(8.4)
福利厚生費 (D)	1,323,280	1,307,337	15,943	(1.2)	15,943	(1.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,810,622	8,492,096	318,526	(3.8)	318,526	(3.8)

(注1)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により対前年度比1.3%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比3.8%の増加となった。この主な要因として、

(1) 給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施に係る増員による給与費の増加等がある中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により減少したこと。

(2) 退職手当については、平成20年度と比して、退職者数の増及び平均勤続年数が長かったことに伴う一人あたりの退職手当額が増加したこと。

(3) 非常勤役職員等給与については、平成20年度と比して、平成21年度からの新規事業である精神障害者の個別実践型職場復帰支援の実施に係る嘱託職員の配置により増加したこと。

(4) 福利厚生費については、平成20年度と比して、職員宿舎にかかる修繕費が増加したこと。等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

平成21年度において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して6.1%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取り組みを行っていくこととする。

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,429,682	5,267,445	5,129,944	5,070,947	5,006,639
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5	△ 6.6	△ 7.8
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.0	△ 6.2	△ 7.3	△ 6.1

(注1) 金額については、単位未満切り捨て、削減率については小数点第2位で四捨五入としている。

(注2) 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。

(注3) 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし

選考結果総括表

府省庁名 厚生労働省

役職		現(前)任者				就任者			選考経過
		氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)高齢・障害者雇用支援機構	理事(職業リハビリテーションセンター関係業務(障害者職業総合センター)担当)	いけだ みちろう 池田 道郎	59	H19.9.7	愛知労働局長[OB]	なかむら ひろし 中村 廣志	61	フィリピン 富士通 コンピューター プロダクツ 会長	応募総数 28名 ↓ 書類選考 ↓ (6名) 面接 ↓ (3名) 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議

※1 1名に絞り込む前の候補者の情報と併せて大臣に協議。

※2 公務員OB該当者は、現任者及び任命予定者の「現(前)職」欄に[OB]と記載。

(独) 高齢・障害者雇用支援機構理事 (職業リハビリテーション関係業務担当) 選任理由

本法人の使命は、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して意欲を持って働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者、障害者、事業主等に対し総合的な支援を行うことである。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、職業リハビリテーション関係業務の責任者として、以下の職務を的確に実施するとともに、事業の改革・改善、業務運営の効率化等に意欲をもって取り組むことが求められる。

- ① 全国の障害者職業センター等を統括し、職業リハビリテーションを総合的・効果的に実施
- ② 職業リハビリテーションに係る調査研究及び技法開発、その普及・活用の促進
- ③ 上記業務の連携強化に向けた関係部局の一体的な業務運営

本公募に対しては、28人の応募があり、選考委員会が、書類選考を経て、6人の候補者に対し面接を行った上で、理事としての適性を有する3人を選び、その中から選考委員会の意見も踏まえ、所管大臣との協議を経た上で、任命権者である理事長が中村廣志氏を選任したところである。

任命理由は、大手民間企業におけるマネジメント経験、特に、海外法人において、組織のトップとして経営の合理化・効率化に取り組んだ経験があるとともに、障害者の雇用支援に対する強い意欲が認められ、本ポストに求められる能力、経験を有していると判断されることに加え、温厚、誠実な人柄で組織を束ねながら、リーダーとしての責任感、行動力、覚悟等をもって、的確に業務運営に当たることが期待できることから、最適任者であると判断したものである。

(付属資料)

選考委員会の属性について

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	1名
・ジャーナリスト	1名
・団体役員	1名
・会社役員	1名
計	4名

事業費の冗費の点検
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
①広報、パンフレット、イベント等の点検	<p>1 平成 21 年度における広報、パンフレット、イベント等について、その効果の点検を行った。その結果、第 4 四半期に実施することとしていた経済誌（日経ビジネス及び週刊ダイヤモンド）での「70 歳まで働ける企業」実現のための普及促進の広告については、効果の測定把握が不十分と判断して当該広告掲載を廃止した。</p> <p>さらに、平成 22 年度は、高齢者雇用関係業務では、高齢者雇用フェスタの開催、高年齢者雇用支援月間ポスターの作成・交通広告及びテレビ CM の制作、「70 歳まで働ける企業」実現のための普及啓発ポスターの作成・交通広告等、障害者関係業務では、障害者雇用啓発のためのテレビ番組の制作・放映、同番組の DVD の製作をそれぞれ廃止した。</p> <p>2 広報等のテーマについては、高齢者雇用関係では、「70 歳まで働ける企業の実現」に、障害者雇用関係では、「広く国民の障害者雇用に対する理解を深めること」に重点を絞って実施した。</p> <p>3 広報等の実施にあたっては、趣旨、企画内容（規模、実施場所等）、実施方法、留意点等を仕様書に明記して、一般競争入札又は企画競争入札によ</p>	6,605 千円

	<p>り広告会社等との契約を行った。</p> <p>なお、国民等に対する訴求効果を考慮してタレントを起用していた高齢者雇用フェスタ、障害者雇用啓発のためのテレビ番組については、上記のとおり廃止することとした。これ以外の広報等の実施については、企画書に基づく評価によるものであり、タレント起用を理由としたものではなく、安易なタレントの起用にはなっていない。</p>	
<p>② I T 調達の点検</p>	<p>障害者助成金処理システム更改について、以下により平成 22 年 3 月に入札を実施した。</p> <p>1 助成金の処理の迅速化並びに制度改正時の改修経費の削減及び改修期間の短縮化を図るため、支給に至る各種手続について全助成金を共通化するとともに、支給額の計算機能を含む全処理手続のシステム化については、利用件数が特に多い助成金に限定するなど、システム全体の機能性の確保と経済性の両面から十分な整理・検討を行い、仕様を決定した。</p> <p>2 システムの仕様に関して、機構の高度情報化委員会に CIO 補佐官を中心とした専門部会を設けて原案を詳細に検討した上で、さらに、過大なシステムとなっていないか、システムエンジニア (SE) 等の人件費の積算単価が市場水準と比較して高くなっていないかを含め、専門的立場によるチェックを受けるべく、外部の専門業者にシステム監査、調達仕様書案作成、サーバ規模設定、開発経費見積積算を行わせた。</p>	<p>一千円</p>

	<p>3 開発業者の決定については、上記2の調達仕様書を用いてシステムの具体的な仕様を開示した上で、最低価額落札方式の一般競争入札を実施し、経費の削減に努めた。</p> <p>4 当該システムの更改に係る入札については複数者の入札が行われ、最低価額で入札した業者が平成22年4月より開発に着手している。</p>	
③法人所有車数の台数削減、車種の変更	<p>平成16年度以降更新時期にあわせて小型車（低公害車）への変更を行っており、平成21年度は8台を小型車（低公害車）に変更した。</p>	1,462千円
④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	<ul style="list-style-type: none"> ・本部の賃借料の引下げ交渉を実施し、賃借料の引下げを行った。 ・独立行政法人整理合理化計画等に基づき、駐在事務所については平成21年度末に廃止した。 ・平成22年度から一部の地域障害者職業センターの賃借料の引下げを行った。 	16,545千円
⑤電気料金に関する契約の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・電力自由化（競争入札）が可能な施設は競争入札を実施した。 ・下水道料金の減免については、費用対効果を検証し、効果があるところにおいては既に申請した。 	5,244千円
⑥複写機等に関する契約の見直し	<p>複写機に関する契約について競争入札を実施した。</p>	2,624千円

⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用	事務用品の一括調達、備品の継続使用、消耗品の再利用等を促進した。	7,424 千円 (*)
⑧タクシー利用の点検	<p>タクシー利用については、取扱規程を定めており、使用時間・用途を制限し、相乗りを励行するとともに、実際の退庁時刻を把握するため各課に使用簿を設置する等、適切な管理の一層の徹底を図った。</p> <p>点検状況については、課室ごとに、タクシー利用の翌日、利用者、金額等を確認し、月単位で、タクシー請求明細書との突合を行うことにより、利用実績の把握とタクシー利用の適正化を図っている。</p>	503 千円
⑨その他コスト削減について検討したもの	<ul style="list-style-type: none"> ・使用済用紙の裏面を、コピー用紙として再活用することにより、用紙費用を抑制した。 ・公用車の待機時のエンジン停止、カーナビによる最短コースの選択の励行等環境・省エネに配慮した運転を実施した。 	1,357 千円 (*)

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 21 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 21 年度の実績額（推計）が、平成 20 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

ただし、(*)の付してある額は、平成 20 年度の実績額と平成 21 年度の実績額を比較し、どれだけ削減したかを示すものである。

(項目 5)

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p>①契約監視委員会からの主な指摘事項</p>	<p>平成 22 年 1 月 22 日に当該委員会を開催し、平成 20 年度に締結した競争性のない随意契約 (157 件)、一者応札・応募 (112 件) となった契約、平成 21 年度中に調達を行う必要がある契約について審議を行った結果、法人自らが事前点検を行った見直し案全てについて「適切である」との評価を得た。</p>
<p>②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況</p>	<p>1 「入札・契約手続運営委員会」を設置し、一般競争入札のうち、一定の基準（工事、建設コンサルタント業務等の場合は予定価格が 250 万円以上、物品製造等の場合は予定価格が 1,000 万円以上）に合致する案件について、競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。</p> <p>また、監事による契約状況の厳正な監査も行われている。</p> <p>厚生労働大臣依頼（平成 22 年 4 月 6 日付厚生労働省発総 0406 第 4 号「調達の適正化について」）を踏まえ、以下事項の審査について入札・契約手続運営委員会において平成 22 年度以降取り組むこととしている。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 最低価格落札方式以外の契約をすべて審査すること・ 最低価格落札方式による場合には、その仕様書等を審査すること・ 再委託割合が 50%以上の場合に審査すること <p>2 契約事務における一連のプロセスは以下のとおり。</p>

	<p>① 実施部門による公告案の作成</p> <p>② 上記運営委員会における競争参加資格の決定</p> <p>③ 入札公告</p> <p>④ 入札参加希望者の競争参加資格の確認</p> <p>⑤ 開札</p> <p>⑥ 上記運営委員会による落札者の適正性の審議</p> <p>⑦ 契約担当役による契約の締結</p> <p>3 契約に当たっては、実施部門が行う調達行為と契約部門が行う契約行為による二重の手続によりけん制するなど契約事務手続の適切性を確保している。</p> <p>4 契約案件と上記運営委員会の実施状況及び審議結果について定期的に理事長に報告し、体制の実効性を確保している。</p>
<p>③ 「随意契約見直し計画」の進捗状況「随意契約等見直し計画」の策定状況</p>	<p>平成 19 年 12 月に策定した「随意契約見直し計画」における見直し後の競争性のない随意契約 34 件の目標に対して、平成 21 年度は 165 件と計画未達成の状況であるが、このうち平成 22 年度より一般競争入札を予定している地方業務委託契約、これまで地方業務委託により受託法人が賃借していた高齢期雇用就業支援コーナーの施設を平成 22 年 1 月より市場化テストを導入することに伴い機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等による平成 21 年度限りの契約及び現に入居者がいて異動の際に競争性のある契約に移行することとしている職員宿舍借上契約等を除くと 55 件となった。</p> <p>また、この 55 件のうち、随意契約に抛らざるを得ない契約は地域障害者職業センターの事務所等賃貸借契約、財務諸表の官報掲載のため契約等相手方が特定されるもの 48 件となり、これらを除いた 7 件については、平成 22 年度において廃止若しくは競争性のある契約へ移行することとしており、平成 22 年度契約において計画を達成できるよう措置済である。</p> <p>なお、平成 22 年 4 月において、契約監視委員会で</p>

	<p>の見直しをふまえた新たな「随意契約等見直し計画」を策定、公表している。</p>
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>平成 21 年 7 月に、「『1 者応札・1 者応募』に係る改善方策について」を策定・公表し、推進している。主な改善方策は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休日を含めた 10 日以上としている公告期間について、過去に 1 者応札・1 者応募となった契約は、可能な限り開庁日で 10 日以上の公告期間を確保する。 ・ 落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能となるよう十分な契約期間を確保した期間設定とする。 ・ 仕様書について、特定の者が有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載し、発注単位、発注時期を十分に考慮し、適切な発注内容となるようにする。 ・ 入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分考慮したうえで業務の履行に必要な最小限のもののみとする。
<p>⑤契約に係る規程類とその運用状況</p>	<p>1 「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。</p> <p>2 総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合、「『1 者応札・1 者応募』に係る改善方策について」に基づき、説明会を実施するとともに、説明会の日から入札日又は企画書提出日までの十分な日程を確保した。</p> <p>総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募における選定基準及び配点等を事前公開し、選定結果についても公開しているが、選定委員における外部有識者割合の基準設定は行っていない。</p>

<p>⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）</p>	<p>該当する契約はない。</p>
<p>⑦公益法人等との契約の状況</p>	<p>総合評価落札方式、企画競争及び公募による契約並びに競争性のない随意契約で相手先が公益法人であったものは82件（63.1億円）であった。82件の契約方式内訳は、企画競争・公募19件（2.5億円）、随意契約61件（60.3億円）であった。</p> <p>各都道府県の雇用開発協会等及び（社）全国重度障害者雇用事業所協会との契約状況は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 各都道府県の雇用開発協会等 47件、59.5億円（競争性のない随意契約） 2. （社）全国重度障害者雇用事業所協会 1件、1.0億円（公募） <p>なお、雇用開発協会等との契約については、平成22年2月に平成22年度契約のための一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、48法人が入札したが、3月31日に「入札参加資格について確認できていない事項があるので、厚生労働省内に契約調査委員会を設置して調査を行い、再入札の実施も含めて対応を検討する」旨の厚生労働省からの連絡があり、5月11日に厚生労働大臣から「厚生労働省内に契約調査委員会を設置し、全47協会に対する立入調査を実施した結果、12協会については不適切な経理処理又は物品管理が確認され、地方委託業務を委託することは適切ではないものと認可権者である大臣として判断し、業務委託の際に必要な認可は行わないこととした」との方針が示された。当該12の実施区域については5月に再度一般競争入札を実施した。</p> <p>以上のような経緯の中、平成22年4月1日から3か月間は47協会と緊急避難的に従来の委託契約を</p>

	<p>延長し、厚生労働大臣から不適切とされた以外の 35 協会及び 5 月の入札の結果、厚生労働大臣から委託の認可を受けた法人（3 区域実施）とは平成 23 年 3 月 31 日までの契約を行い、5 月の入札で応札がなかった 9 区域については 9 月 30 日まで委託契約を再延長し、10 月 1 日から当機構が直接実施することとしている。</p> <p>平成 23 年度からは、委託方式を全廃し、全 47 区域で当機構が直接実施することとしている。</p> <p>平成 22 年度重度障害者雇用拡大総合推進事業業務委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、(社)全国重度障害者雇用事業所協会と契約を締結した。</p> <p>平成 23 年度からは、当機構が直接実施することとしている。</p>
<p>⑧「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）と異なる契約方式で契約していたものの改善方策</p>	<p>平成 22 年 4 月 6 日付厚生労働省発総 0406 第 4 号「調達の適正化について」と異なる契約はない。</p>

(項目5の2)

I 平成21年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	113件 (31.1%)	14.3億円 (14.7%)
	うち一者入札	27件 【23.9%】	3.6億円 【25.2%】
	総合評価落札方式	6件 (1.7%)	3.4億円 (3.5%)
	うち一者入札	0件 【 %】	0億円 【 %】
	指名競争入札	0件 (%)	0億円 (%)
	うち一者入札	0件 【 %】	0億円 【 %】
	企画競争等	79件 (21.8%)	6.9億円 (7.2%)
	うち一者応募	70件 【88.6%】	4.0億円 【58.0%】
競争性のない随意契約		165件 (45.5%)	71.7億円 (74.5%)
合 計		363件 (100%)	96.3億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅱ 平成21年度の実績【公益法人】			
		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	2件 (2.4%)	0.3億円 (0.5%)
	うち一者入札	0件 【 %】	0億円 【 %】
	総合評価落札方式	0件 (%)	億円 (%)
	うち一者入札	0件 【 %】	億円 【 %】
	指名競争入札	0件 (%)	億円 (%)
	うち一者入札	0件 【 %】	億円 【 %】
	企画競争等	19件 (23.2%)	2.5億円 (4.0%)
	うち一者応募	19件 【100%】	2.5億円 【100%】
	競争性のない随意契約	61件 (74.4%)	60.3億円 (95.6%)
合計	82件 (100%)	63.1億円 (100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約見直し計画の進捗状況					
		随意契約見直し計画による 見直し後の姿		平成 21 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとり やめたもの		45 件 (12.4%)	11.3 億円 (10.5%)	85 件 (23.5%)	14.1 億円 (13.1%)
競争性のある契約	競争入札等	125 件 (34.5%)	14.5 億円 (13.4%)	87 件 (24.0%)	10.6 億円 (9.8%)
	企画競争等	158 件 (43.6%)	75.6 億円 (70.0%)	78 件 (21.5%)	5.4 億円 (5.0%)
競争性のない随 意契約		34 件 (9.4%)	6.6 億円 (6.2%)	112 件 (30.9%)	77.9 億円 (72.1%)
合 計		362 件 (100%)	108.0 億円 (100%)	362 件 (100%)	108.0 億円 (100%)

※ 「随意契約見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 21 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、平成 22 年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(12.4%) 45	(10.5%) 1,130
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(8.0%) 29	(5.3%) 575		
随意契約		(92.0%) 333	(94.7%) 10,224	(9.4%) 34	(6.2%) 665
合 計		(100%) 362	(100%) 10,799	(100%) 362	(100%) 10,799

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(20.3%)	(9.3%)
				14	743
一般競争入札等	競争入札	/		(5.8%)	(0.4%)
				4	30
	企画競争・公募	(0%)	(0%)	(72.5%)	(90.3%)
		0	0	50	7,191
随意契約		(100%)	(100%)	(1.4%)	(0.0%)
		69	7,966	1	2
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		69	7,966	69	7,966

(注1) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(10.6%)	(13.7%)
				31	387
一般競争入札等	競争入札	/		(41.3%)	(50.0%)
				121	1,416
	企画競争・公募	(9.9%)	(20.3%)	(36.9%)	(13.0%)
		29	575	108	367
随意契約		(90.1%)	(79.7%)	(11.3%)	(23.4%)
		264	2,258	33	663
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		293	2,834	293	2,834

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期
平成19年12月までに、以下の措置を講じ、平成20年1月以
降、平成22年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行。

(1) 総合評価方式の導入拡大

- ① システム関係等、既に導入されているものに加え、調査研究、
広報業務等について、総合評価落札方式による一般競争入札の導
入を図ることとする。
- ② 総合評価落札方式への円滑な移行に資するため、各種手続き手
順等を具体的に示すこととする。

(2) 複数年度契約の拡大

庁舎管理、調査研究、リース契約及びシステム関連等について
は、複数年度契約を活用する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・
見直しの状況」に記載

随意契約等見直し計画

平成 22 年 4 月
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成 20 年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

今後、本計画に基づき、真にやむを得ないものを除き、速やかに一般競争入札等に移行することとした。

	平成20年度実績		見直し後	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約	(56.6%) 205	(29.5%) 3,349,974	(89.2%) 323	(92.4%) 10,503,339
競争入札	(35.9%) 130	(21.9%) 2,492,338	(60.2%) 218	(88.2%) 10,032,748
企画競争、公募等	(20.7%) 75	(7.5%) 857,635	(29.0%) 105	(4.1%) 470,591
競争性のない随意契約	(43.4%) 157	(70.5%) 8,019,601	(10.8%) 39	(7.6%) 866,236
合 計	(100.0%) 362	(100.0%) 11,369,575	(100.0%) 362	(100.0%) 11,369,575

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、契約の条件、契約手続き等を見直す必要があるものがみられた。

今後の調達については、競争性のない随意契約の削減に加え、これら結果に留意、改善しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

(平成20年度実績)

実績	件数	金額(千円)
競争性のある契約	205	3,349,974
うち一者応札・一者応募	(54.6%) 112	(30.2%) 1,010,464

(注) 上段 () は競争性のある契約に対する割合を示す。

(一者応札・一者応募案件の見直し状況)

見直し方法等	件数	金額(千円)
契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施(注1)	(32.1%) 36	(38.5%) 389,275
仕様書の変更	3	5,109
参加条件の変更	6	32,934
公告期間の見直し	36	389,275
その他	35	387,479
契約方式の見直し	(0.9%) 1	(9.7%) 97,849
その他の見直し	(25.0%) 28	(27.1%) 273,385
点検の結果、指摘事項がなかったもの	(42.0%) 47	(24.7%) 249,955

(注1) 内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(注3) 上段 () は平成20年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

2. 随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

(1) 契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施

契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に点検を実施。

(2) 監事による監査の実施

監事による監査において、入札・契約の適正な実施についての十分なチェックを受けることにより入札・契約の適正化を推進する。

(3) 随意契約等の見直し

① 随意契約限度額を超えることが見込まれる全ての契約について、契約の性質又は目的が競争を許さない等の理由により随意契約を行おうとする場合は、その理由の適正性について本部において事前に点検を実施する。

② 専門的な技術やノウハウ等の技術的要素を評価することが重要であると認められるものについて総合評価落札方式による一般競争入札への移行の可否について検討する。

(3) 一者応札・一者応募の見直し

① 平成21年7月策定した「『1者応札・1者応募』に係る改善方策について」に基づき以下の取組みを推進する。

ア 休日を含めた10日以上としている公告期間について、過去に1者応札・1者応募となった契約は、可能な限り開庁日で10日以上公告期間を確保する。

イ 落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能となるよう十分な契約期間を確保した期間設定とする。

ウ 仕様書について、特定の者が有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載し、発注単位、発注時期を十分に考慮し、適切な発注内容となるようにする。

エ 入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分考慮したうえで業務の履行に必要な最小限のもののみとする。

「1者応札・1者応募」に係る改善方策について

平成21年7月

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

当機構では、随意契約見直し計画に沿って、一般競争入札等競争性のある契約方式への移行を推進しているところである。

しかしながら、一般競争入札等を実施した結果、当機構においても、1者応札・1者応募となっている契約が散見されており、契約により個々の事情はあるものの、結果として、競争性のより一層の確保の余地があると思われるものも見受けられるところである。

このことから、当機構では、以下のとおり、改善方策を定め、従来にも増して競争性の確保に向けて取り組むこととする。

1 公告に関する事項

- ・現在、休日を含めて10日以上としている公告期間について、過去に1者応札・1者応募となった契約は、可能な限り開庁日で10以上の公告期間を確保する。
- ・公告については、①当機構の掲示板及びホームページにおいて掲載しているが、より多くの者へ周知するため、契約によっては、地域センターの掲示板への掲示を行うとともに関係業界団体への周知を図る等、より広範囲に情報提供の場を確保し新たな参入を促す。②公告情報から事業内容等が容易に把握できるよう可能な限り詳細に記載する。

2 契約準備期間等に関する事項

契約によっては、落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能である十分な契約期間が確保できるよう配慮する。

3 仕様書等に関する事項

仕様書は、特定のものが有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載するよう努めることとし、発注単位、発注時期等を十分に考慮し、適切な発注となるよう配慮する。

4 資格要件に関する事項

入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分に考慮したうえで業務の履行に必要最小限のもののみとし、競争参加者を不必要に制限することのないよう配慮し設定する。

内 部 統 制

①統制環境	<p>独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の使命は、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーションをはじめ、高齢者、障害者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施することである。</p> <p>理事長は、①障害者、高齢者、事業主といった利用者の立場に立ったサービスを提供すること、②機構の中期計画の目標、課題を職員皆が正確に理解、認識し、その実現に向けてそれぞれの職務において的確、積極的に取り組むこと、③リアルタイムでの事業の進捗状況の管理に努めPDCAサイクルにより効果的な業務運営を実現すること、④すべての部署において無駄の削減、業務のより効率的な運営に積極的に取り組むことの四点を重点事項として定め、役職員が一丸となって業務の推進に取り組んでいるところである。</p> <p>また、当機構の事業の対象は一人ひとり人格と個性を有している高齢者、障害者及び事業主であり、当機構の使命を達成するためには、こうした利用者との全面的な信頼関係を築くことが必要であり、役職員すべてがコンプライアンスの徹底に取り組むことが求められる。そこで、統制環境の確保に向け、具体的に次の取組を実施した。</p> <p>1 運営上の方針及び戦略の周知徹底</p> <p>(1) 理事長から、部長会議、施設長会議、年初及び年度初めの社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、使命の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に理事長が直接出向いて意見交換、指導を実施している。</p> <p>(2) 重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒアリングを夏期に実施し（サマーレビュー）、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図っている。</p> <p>(3) 理事長の方針を職員と共有するため、本部の中堅クラ</p>
-------	--

	<p>ス（係長級）との意見交換会を実施している。</p> <p>（４）理事長以外の幹部の業務に対する方針や熱意も社内報（メルマガ）を通じて職員に伝えることにより、本部・施設全体の意思疎通を図っている。</p> <p>2 理事及び監事の有する機能</p> <p>理事は所掌する業務についてモニタリング、リスク評価を行い、監事は内部統制の整備・運用状況を監視、検証している。</p> <p>3 統制環境整備のための仕組み</p> <p>（１）コンプライアンスを担当する総務部とコンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室による２元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施している。監査結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。</p> <p>（２）社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。</p> <p>（３）コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置している。</p> <p>（４）行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、研修の実施、職員向け社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全役職員への浸透を図っている。</p> <p>（５）平成 21 年 3 月に策定した公益通報規程に基づき、本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築している。</p> <p>（６）職員からのメールによる提案制度を設けている。特に、若手職員向けに、専用の提案提出先メールを設けている。</p> <p>（７）中期計画の策定に当たっては、職員からの意見募集、業務担当職員との意見交換会における意見等を踏まえて策定し、機構内 LAN を通じ全役職員にこれを送信し共有している。</p>
--	---

	<p>(8) 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位での業務改善運動であるEサービス運動を実施している。</p> <p>(9) 利用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を年1回開催し、関係者のニーズ等を把握している。</p> <p>(10) 厚生労働省独立行政法人評価委員会及び政策評価・独立行政法人評価委員会の評価結果について、機構内LANを通じ全役職員が共有している。</p> <p>4 人的資源に対する方針と管理</p> <p>(1) 障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力開発を目的とする課題別研修の実施、重度障害者雇用事業所での職場実習の導入等、研修体系を常に見直している。</p> <p>(2) 職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫等のテーマで外部専門家による講習会を実施するとともに、講習会終了後に講師と職員との懇談の機会を設け、活発な意見交換を行っている。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>1 企画部からの年度計画の提示を受け、各部署は目標達成のための業務遂行上の課題を洗い出すとともに、当該課題の人的、物的、制度的な諸条件や困難度を担当部長及び理事が点検・評価した上で、各課ごとの対応、部全体での対応、他部署との連携による対応といった整理を行い、計画的に各課題に対応している。</p> <p>2 また、新型インフルエンザの発生に対する対応など突発的な課題への対応については、理事長の指示の下、関係省庁等から情報収集するとともに、管理部門と広域・地域センター統括部門が連携して対策（案）を策定、部長会議・理事会で協議の上、迅速に実施した。</p>

<p>③統制活動</p>	<p>1 各部における年度計画目標達成のリスクである課題対応に向けての上記②の1の計画に基づき、業務を遂行している。</p> <p>2 新型インフルエンザへの対応については、本部から通達を発出し、各部及び各施設において、うがい・手洗いの徹底、職場の清掃・消毒、保健所（発熱相談センター）との連携、不織布製マスク（職員1人当たり10枚程度）の備蓄、速乾性消毒用アルコール製剤、うがい薬等の確保、利用者に対する感染防止対策の周知を図るとともに、職員、利用者又はその家族等にインフルエンザ様症状等がある場合の連絡確認・出勤停止等の徹底、複数職員が同時期に欠勤する場合の本部・近隣センターからのバックアップ体制の確立など迅速な対応を図った。</p>
<p>④情報と伝達</p>	<p>1 機構本部において、障害者雇用支援システムを活用し、地域センターごとの業務実績を毎月把握するとともに、機構内LANを通じて四半期ごとの業務実績を全地域センターに提供することにより、各地域センターは全国の実施状況を踏まえ業務展開を図っている。さらに、各地域センターの業務実施状況を点検・分析した上で、課題がみられる地域センターに対して個別指導を行っている。</p> <p>また、機構内LANを活用し、職業リハビリテーションの理論等のほか地域センターでの実践を通じて得られた支援ノウハウ（新たに作成した又は工夫を行ったツールやカリキュラムなど）について収集し、情報掲載するとともに、各地域センターに対して、機構内LANへの積極的な情報掲載を働きかけている。</p> <p>機構内LANにおいては、収集した情報を内容別に分類して提供するとともに、新たに掲載した情報については、毎月トップページにおいて告知するとともに、新たに提供した情報の概要一覧を提供し、利用を促進している。</p> <p>さらに、各地域センターが業務の見直し等を行うに当たって苦慮している事項等について機構本部及び全国の地域センターに一斉に質問、アドバイスを求めることができ、当該質問等は機構本部はもとより、各地域センターから情報提供等するシステムも設けており、この質問、アドバイスで得られた成果については、新たなノウハウとして機構</p>

	<p>内LANに掲載している。</p> <p>2 また、個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、利用者からの意見、要望等を受けるための「ご意見箱」の設置や機構の業務運営の参考となる意見等を外部から広く募集し、業務運営の改善につなげるため、モニター制度を実施している。</p> <p>3 緊急のリスクを上層部に速やかに報告を行うため、緊急連絡網を整備し、危機管理時の対応者の連絡一覧を常時携帯することとして、休日・深夜でも理事長以下上層部に報告が伝わるよう対応している。</p> <p>4 ホームページを通じてメールにより寄せられた利用者等からの苦情については、情報公開広報課で受付、内容の確認後、担当部署あて速やかに連絡転送し、事実の確認及び処理等の対応を行うとともに、事案の内容によっては、リスク管理の観点から理事長による判断を求めて対応している。平成22年度からは、苦情等当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめて、業務運営・改善の参考とするとともに、更なる利用者サービスの向上に役立てることを目的としてホームページにおいて公表する。</p> <p>5 ホームページにおいて、最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新し（月平均更新5.7回）、高齢者・障害者の職場改善事例、マニュアル、研修・講習日程の掲載などコンテンツの充実を図るとともに、最新情報の表示、画面の白色化などの弱視者への配慮などを図り、積極的に外部への情報発信を行っている。</p>
<p>⑤モニタリング</p>	<p>1 毎月第1及び第3水曜日に、理事長、総務担当理事、総務・企画担当部課長に適宜必要な役職員を加えて、重要テーマの進捗状況を把握・点検し、対応方針を決定・指示している。</p> <p>2 毎週木曜日に部長会議を開催し、上記1による指示の対応方針の検討・協議と過去の指示の進捗状況の点検を行い、これを受けて関係各部においては、各部ごとの会議に</p>

において具体的な対応を協議・検討・実施している。

- 3 本部各課長から各年度の課題について、具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長によるヒアリングを夏期に実施し（サマーレビュー）、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図っている。
- 4 内部評価委員会（本部部長により構成）において、業務進捗状況を四半期単位で把握・分析し、重点テーマの業務進捗状況を点検し、評価結果については、理事長、理事会に報告し、進捗状況が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めている。
- 5 このほか、地域センター業務、助成金の審査状況等については、機構内LAN等の情報システムを活用し、毎月又は毎日進捗状況を把握し、機動的な対応に取り組んでいる。
- 6 内部統制に関する独立的評価として、監事又は監査室による内部監査を本部及び施設を対象として、定期及び臨時に行い、リスク把握を行っている。

なお、監査室における内部監査では、①機構のミッションが職員に適切にブレイクダウンされているか、②リスク（課題）が具体的にこれら職員で共有されているか、③年度計画の実施状況は適切であったか、④業務の進捗管理・業務分析は適切に行われているか、⑤業務内容、業務の実施方法等を見直し、改善に努めているかの視点を持って行っている。

さらに、監事監査では、①理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②業績評価のための目標設定が適切に設定されているか、③目標・計画達成の障害となるリスク（課題）を適切に識別・評価し、対応しているか、④リスク（課題）への対応が十分でない場合の原因分析等が適切に行われているか、⑤日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれているか、⑥モニタリングの結果を次の年度計画等に反映させているか、また、予算や人事等に対する反映計画が立てられているかの視点を持って行っている。

	<p>なお、平成 21 事業年度監事監査報告において、「理事長の改善指示が組織全体に浸透している」と評価されている。</p> <p>7 厚生労働省独立行政法人評価委員会または政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された統制環境における問題点等について、理事長をはじめとする役員が把握し、機構としての具体的な改善策を指示する等により、統制環境の改善を図っている。</p>
<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>前述のとおり、ICTを活用して地域センター業務の進捗管理、指導、情報の共有化等を図っている。</p> <p>情報システムは利用者等の個人情報や企業情報を取り扱っていることから、機構においては保有する情報資産についてその機密性を維持し漏えい、改ざん、破壊等を避けるために「情報セキュリティ基本方針」を定め、職員研修による情報セキュリティポリシーの周知徹底、情報へのアクセス・持出し制限、サーバ室入退室管理の厳格化等を行い、保有情報のセキュリティ確保に努めている。</p> <p>なお、システムの更新・大規模改修時には、内部での通常のリスク分析に加えて、外部専門家によるシステム監査を実施することにより、情報セキュリティの向上とシステム開発・運用コストの低減を行っている。</p> <p>ICT：Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。ITと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。</p>
<p>⑦内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>1 統制環境の確保に向けての一連の取組により、全役職員がコンプライアンスを徹底し、利用者の確固たる信頼を得ることのできる職場の形成、利用者サービスの向上、業務の改善・効率化に積極的に取り組む意識・姿勢の向上がみられ、ガバナンスが強固になってきている。</p> <p>2 内部監査により指摘した改善を要する事項について、個別のフォローアップ（指摘事項に対する対応状況の確認、指導）を行った結果、該当する全ての施設において是正措置がなされるか、または是正に向けて取り組む等、具体的</p>

	<p>な改善の効果があつた。</p> <p>具体的な事例として</p> <p>(1) 就労移行支援機関等新たな機関との連携について、戦略的な視点を踏まえた検討の必要性を指摘された地域センターにおいて、県内の就労移行支援機関との連携状況や当該機関の概要について整理した「リストファイル」を新たなツールとして整備し、その後の関係機関に対する助言・援助業務に対するニーズの分析や積極的な推進に役立つ等の効果が得られた。</p> <p>(2) 公用車運行管理に係る実施体制について指摘を受けた地域センターにおいては、指摘を踏まえて公用車を運転する場合の管理方法を見直し、所長への事前報告、鍵、給油カード及びETCカードの保管場所への保管徹底を図った。また、事前報告の際に、所長から職員に対し、安全運転やアイドリングをしないことへの声かけを常時行うことで、職員の安全運転や経費節減の意識の高まりに繋がった。</p>
--	--

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>① 業務改善の取組状況</p>	<p>1 ホームページを通じてメールにより寄せられた利用者等からの苦情については、情報公開広報課で受付、内容の確認後、担当部署あて速やかに連絡転送し、事実の確認及び処理等の対応を行うとともに、事案の内容によっては、リスク管理の観点から理事長による判断を求めて対応している。</p> <p>平成 22 年度からは、苦情等当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめて、業務運営・改善の参考とするとともに、更なる利用者サービスの向上に役立てることを目的としてホームページにおいて公表している。</p> <p>機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため平成 20 年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成 21 年度からモニターを 50 名から 100 名に増やし本格実施した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、課題に対する報告を求め、とりまとめホームページで公開した。これらの意見、報告の趣旨・内容等を参考に、業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど業務の改善、サービスの質の向上を図っている。</p> <p>個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、機構本部及び各施設に利用者からの意見、要望等を受け入れるためのご意見箱を設置し、寄せられた意見を基に、体温調節が困難な利用者向けに部屋別の室温調節を行うとともに、室温について要望があれば職員に遠慮なく申し出ることを促す周知チラシを掲示するといった改善を図っている。</p> <p>各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を 20 本実</p>
--------------------	---

施し、調査結果については事由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めている。

2 「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律施行令」（平成14年政令第199号）の第12条第2項に規定される組織、業務、財務、評価等に関する情報については、同条第1項の規程に則り機構ホームページを利用して適時適切に公表を行っている。

ホームページによる情報公開に加え、マスメディアを通じた報道機会を積極的に活用し、機構の新規事業、高年齢者及び障害者の雇用に関する啓発事業、研究・調査、研修・講習等について周知を図るため、主として報道関係者（記者クラブ、新聞社及びテレビ局）及び業界団体その他の各界の関係者を対象に、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ニュース」を発行して積極的に情報公開を行っている。

財務諸表（貸借対照表、損益計算書等）については、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第38条第4項の規定に基づき、主務大臣の承認後、遅滞なく官報に公告し、情報公開窓口及び施設等に記載事項を印刷した書面を備え付け、一般の閲覧に供する措置を講じている。

職業リハビリテーションに関する調査・研究の成果については、「日本職業リハビリテーション学会」を始め関係学会等での発表のほか、研究成果の情報発信活動として、新たに職業リハビリテーションに関連する6学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会及び日本ロービジョン学会）の大会等において、成果物の展示、サマリーの配付等を行っている。

	<p>平成 21 年度においては、1 名の役員の公募を実施した。</p> <p>3 平成 21 年 12 月に無駄削減・業務効率化のために実施する取組をとりまとめ、広く全職員から無駄削減・業務効率化に関する提言をメールで募集するとともに、平成 22 年 1 月機構本部・各施設に「アイデア箱」を設置し、全職員から業務改善のためのアイデアを随時募集した。</p> <p>業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位での業務改善活動である E サービス運動を実施している。</p> <p>4 平成 21 年度は、無駄を削減し、業務をより効率的に行う取組を職員の人事評価に反映するため、目標管理評価の目標設定に当たって、対象となる管理職は「コスト意識・ムダ排除」等に関する目標を設定し、人事評価を行った。また、平成 22 年度は、全職員を対象として人事評価を実施することとした。</p>
<p>②事務・事業の見直し</p>	<p>機構が行う事務・事業について、国民のニーズとずれているものがないか等について事務・事業の執行状況、利用者からの声などを踏まえ検討を行い、以下の見直しを行った。</p> <p>(平成 21 年度第 3 四半期実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70 歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施の取りやめ <p>(平成 21 年度末実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高齢期雇用就業支援コーナー関係業務の廃止 ○高齢者雇用に関する各種講習の廃止 ○障害者雇用に関する事業主講習の廃止 ○障害者職場定着推進チーム育成事業及び障害者雇用に関する相談及び援助のためのフォローア

<p>②－２業務委託等を行うことの必要性の検証</p>	<p>アップ事業の廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高齢者雇用フェスタの廃止 ○啓発広報活動の見直し ○駐在事務所（全国５か所）の廃止
	<p>委託業務のうち、次のものは前記②により平成 21 年度末をもって廃止することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高齢者雇用フェスタ <p>次の業務は、平成 23 年度から当機構で直接実施することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者雇用関係給付金の支給業務、障害者雇用納付金の徴収業務等の各都道府県の雇用開発協会等への業務委託 ○重度障害者雇用拡大総合推進事業の社団法人全国重度障害者雇用事業所協会への業務委託 <p>○ 特定技能指導員講習業務委託については、就労支援機器の発達により視覚障害者の職域が拡大する中で、視覚障害者の就職及び職場定着を図るため、職場における指導者の養成が必要なことによるものである。当該講習については、情報機器を用いた視覚障害者及びその指導者に対する職業能力開発機関として実績のある機関に実施させることが効率的であることから、委託しているものである。本事業については、平成 19 年度から企画競争を実施している。</p> <p>○ 障害者雇用優良事業所等全国表彰式及び障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会に係る企画・運営、会場設営等業務については、事業主や国民一般に、障害者に対する意識を高め、実施しているところである。実施に当たり、会場設営、運営において必要となる会場へのアクセス、会場のバリアフリー化及びレイアウト、被表彰者の動線確保及び誘導、式の進行、効果的な絵</p>

画の設置等のノウハウについて専門性が必要なことから委託しているものである。本事業については、平成 21 年度企画競争を実施した。

- 全国障害者技能競技大会及び障害者ワークフェア（以下「大会」という。）については、障害者の職業能力の向上、事業主をはじめとする国民一般の障害者の雇用及び能力開発に関する理解と認識を深めるため開催しているものである。会場のレイアウト、電気・水道・ガス等の工事、競技用機器の搬入・据付、出展ブースの設置等について専門的な技術・経験が必要なことから委託しているものである。本事業については、平成 16 年度から企画競争を実施している。
- 共同研究等については、企業又は産業団体が抱える高齢者雇用に関する個別の課題等に対応するため、その課題の専門家を交えて、企業等と機構が共同で調査研究を行うものである。中小企業には職場改善の検討過程や実施方法、その成果などを具体的、可視的に提示することが、取組の促進にきわめて効果的であり、また、産業団体については、同業種の企業による情報交換や問題解決に向けたノウハウを共有し、団体を通して傘下の会員企業に成果を普及することが効率的であるため、企業・産業団体と共同で実施しているものである。また、企業等が実際の職場で改善を行うことや産業団体が主体的に業界の特性に応じた課題解決に取り組むことが研究内容になっているため、委託しているものである。本事業については、平成 19 年度から公募により実施している。
- 上記のほか、機構の業務に係るシステムの開発、運用管理、改修等の業務について、19 件の業務委託等を行っているが、いずれも機構にシステム開発、運用管理等のノウハウがなく、業務委託等を行っているところである。契約については、19 件

	<p>のうち 18 件は一般競争入札による契約を行っている。なお、19 件のうち 1 件については既存システムの運用保守の必要性から随意契約としていたが、今後は競争性のある契約方式とする予定である。</p>
<p>公益法人等との関係の 透明性確保 (契約行為については、 項目 5 「契約」に記載)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高年齢者雇用関係給付金の支給業務、障害者雇用納付金の徴収業務等については、社団法人又は財団法人である各都道府県の雇用開発協会等に業務委託を行っていたが、平成 22 年度については一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、さらに、上記のとおり、平成 23 年度からは委託方式を全廃し、当機構が直接実施することとしている（9 区域については平成 22 年 10 月から前倒しで機構が直接実施予定）。 ○ 平成 21 年度重度障害者雇用拡大総合推進事業については、競争性のある契約形態（公募）により、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会に業務委託を行ったところだが、平成 22 年度の業務委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、同協会と契約を締結した。さらに、平成 23 年度からは、当機構が直接実施することとしている。 ○ いずれの法人にも機構の役職員は再就職していない。 ○ いずれの法人にも補助金の交付、出資等はない。
<p>④監事監査 ・内部監査 の実施状況</p> <p style="text-align: center;">監事監査</p>	<p>1 平成 21 年度は、広域障害者職業センター 2 施設、地域障害者職業センター 15 施設の計 17 施設及び本部を対象として監査を実施した。 平成 22 年度は、広域障害者職業センター 2 施設及び本部を対象として監査を実施している（6 月末現在）。</p> <p>2 監査は、役職員等からの事業報告の聴取、会計に関する帳簿及び計算書類並びに業務執行に関する資料の閲覧、点検のほか、質問等の方法により</p>


		<p>実施した。</p> <p>3 監査結果は、監事から理事長へ報告し、理事長は監事監査結果に基づき、当該部門に対し必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。</p>
	<p>内部監査</p>	<p>1 平成 21 年度は、地域障害者職業センター17 施設及び本部を対象として監査を実施した。 平成 22 年度は、広域障害者職業センター（障害者職業能力開発校）2 施設を対象として監査を実施している（6 月末現在）。</p> <p>2 実施に当たっては、理事長が業務を展開するに当たっての指示事項である、①顧客の立場を第一に考えたサービスの提供に努めているか、②中期計画の目標、課題を正確に理解し、機構の職員として積極的に業務に取り組んでいるか、③前例にとらわれることなく、常に業務内容、業務の実施方法等を見直し、改善を図るよう努めているか、④事務事業を早期に着手する、迅速に実施するよう努め、リアルタイムでの事業運営の進行管理に努め、セクショナリズムを脱して機構全体での事業の効率的・効果的な取組ができる環境整備に努めているか、の実態把握及び内部統制の運用状況に関し監査した。</p> <p>3 監査は、内部監査チェックリストに基づき、被監査部門の長からのヒアリング及び関係資料を閲覧、照合することにより実施した。</p> <p>4 監査の結果について理事長に報告し、職員管理、経理事務に係る書類整備の徹底について、当該部門に改善を命じた。当該部門に対しては、個別にフォローアップを行い、取組状況を確認している。</p> <p>5 監査において把握した、施設利用者の待機感解</p>

		<p>消のための取組や利用者アンケート調査によるマイナス評価を原因分析し改善計画を作成した取組などの好事例及び要改善事例については、関係の部署に文書送付するとともに、翌年度当初の全国施設長会議において説明するなど全施設への周知を図った。</p>
--	--	--

平成 22 年 6 月 21 日

平成 21 事業年度監事監査報告書

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

監事 八木原 壮 夫 

監事 福 井 光 彦 

独立行政法人通則法第 19 条第 4 項並びに独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(以下「機構」という。)の監事監査要綱に基づき、機構の平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの平成 21 事業年度における業務及び会計の実施状況について監査を行った結果は、下記のとおりである。

記

1 監査方法の概要

- (1) 理事会その他機構の業務に関する重要な会議に出席するほか、各業務担当理事・部長等からその職務の執行状況についての報告を受け、必要に応じ説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧するとともに、機構の各部、各施設において業務及び会計の状況を調査し、必要に応じ、内部監査室から内部監査の実施状況についての報告を求めた。
- (2) 財務諸表、決算報告書及び事業報告書(会計に関する部分に限る。)については、会計監査人であるあずさ監査法人から説明を受け検討を加えた。

2 監査対象箇所及び実施期間

- | | |
|--|----------------------------|
| ①本部 | 平成 22 年 4 月 14 日～6 月 14 日 |
| ②広域センター(広域障害者職業センター、障害者職業能力開発校) | 平成 22 年 5 月 11 日～5 月 14 日 |
| ③地域障害者職業センター | 平成 21 年 7 月 14 日～12 月 16 日 |
| 北海道、青森、福島、栃木、新潟、長野、岐阜、滋賀、奈良、和歌山、岡山、香川、福岡、長崎、熊本 計 15 道県 | |
| ④都道府県雇用開発協会等(関連調査対象) | 平成 21 年 7 月 15 日～12 月 17 日 |
| 上記地域障害者職業センターと同じ 15 道県 | |

3 監査の視点

- (1) 諸法規、機構の規程、達に基づく業務の実施状況
- (2) 中期計画及び年度計画の達成状況
- (3) 独立行政法人としての組織機能の有効性及び業務運営の効率化の状況
- (4) 内部統制、契約の適正化、給与水準の適正化等の実施状況
- (5) 財務の状況

4 監査の結果

- (1) 諸法規、機構の規程、達に基づく業務の実施状況
本部及び各施設に対する業務監査の結果、法令若しくは業務方法書等に違反する重大な事実は認められない。

- (2) 中期計画及び年度計画の達成状況
機構の中期計画を達成するため策定された平成 21 年度計画に基づく業務執行については、計画を達成している。

- (3) 組織機能の有効性及び業務運営の効率化の状況
機構は、①顧客本位のサービスの向上、②徹底したコスト削減、③大胆な組織改革を「改革の重点」として設定し、職員の意識の改革や業務の効率化などを推進している。

平成 21 事業年度においては、①駐在事務所（全国 5 箇所）を平成 21 年度末に廃止し、納付金の調査等必要な業務を本部組織において実施することとしたこと、②高齢期雇用就業支援コーナーを廃止したこと、③地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務の集約化について、おおむね 4 分の 1 程度の地域センターに事務処理を集約するため、平成 21 年度は新たに 3 ブロックに拡大して実施するとともに、平成 22 年度中に全ての集約化を完了することとしたこと、④平成 22 年度から、地方委託業務の廃止・大幅スリム化を実施することに伴い、本部組織体制の見直しを行い、1 部 5 課を削減したこと、⑤職場単位での業務改善への取組み（E サービス運動）を推進したこと等効果的・効率的な業務運営の進展に取り組んだところである。

今後は、これらの事項の着実な実施及び組織機能の有効性についての継続的検証を行っていくことで、より利用者ニーズに対応した組織機能の発現に努めていくことが重要である。なお、次の事項については、一層の推進を図っていくことが必要である。

- ① 機構委託業務に係る競争性のある契約形態への移行等について
第 2 期中期目標及び同計画に基づき、現在、機構が行っている高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人への、平成 22 年度業務の委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）により実施することとしている。

また、委託業務に係る会計検査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を

図るなど、事業の適正な執行に努めることとしており、当該委託事業の適正な実施について注視していく必要がある。

なお、各都道府県の受託法人に委託していた、雇用安定事業関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、平成23年度から委託方式を全面的に廃止し、機構が直接行うこととしている。このため、機構内に「地方業務準備室」を設置（平成22年4月1日）し、直営方式の一部前倒しを含め、所要の準備を行うこととしているところであるが、今後、当該地方業務が適正かつ円滑に実施されるよう注視していく必要がある。

② 障害者雇用納付金制度一部改正に伴う周知活動について

改正障害者雇用促進法により平成22年7月から、障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主等に対し、対象事業主の拡大のほか、短時間労働者の労働者数等への算入及び除外率の引き下げが施行されることとなり、平成23年4月からの申告・申請が確実に行われるよう所要の措置を講ずることが求められる。

このため機構においては、平成20年度の改正法の成立後直ちに周知・広報の取組みを開始することとし、新規適用となる中小企業事業主へのダイレクトメールの送付を行ったほか、平成21年度においては、リーフレット等の作成・配布、ホームページ等に改正内容の概要を掲載、180人以上300人以下の障害者雇用率未達成企業全てを対象に制度改正周知のための個別訪問を実施している。

さらに、平成22年度においては、改正障害者雇用納付金制度を適正かつ円滑に施行するため「改正制度準備室」を設置するとともに、これまでの周知等で事業主から質問の多かった事項の説明や、申告・申請の準備を進めるに当たって各事業主が必要とする情報の提供に重点を置きつつ、事務手続きなど事業主が行うべき具体的な事項についての各種の周知・広報を効果的・積極的に実施することとしており、平成23年4月からの申告・申請が確実に行われるよう万全を期す必要がある。

③ 雇用・能力開発機構の廃止に伴う職業能力開発業務の移管について

「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成20年12月24日閣議決定）に基づき、同機構が行っている職業能力開発業務について、当機構に移管する等の法律案が策定され、平成23年4月1日施行予定となっているところである。

このため、機構においては業務移管を適正かつ円滑に実施するため、「業務移管準備室」（平成21年3月31日）及び「業務移管推進本部」（平成21年4月1日）を設置し、移管される業務等の検討並びに業務移管に伴う機構業務及び実施体制の整備、見直し等を行っているところであるが、今後予想される大規模法人への移行に伴い、一層のガバナンスの強化を図ることが求められる。

このため、新組織の構築にあたっては、組織運営の透明性・有効性等を保証するために必要となる、内部統制システムの構築及び監視体制の強化（外部委員会の設置、監査体制の強化等）等の具体的取組みを推進していくことに

より、機構が真に国民から期待される組織として構築されることが必要である。

④ 障害者雇用支援事業・障害者雇用納付金関係事業について

平成21年6月1日現在の民間企業(56人以上規模の企業/法定雇用率1.8%)における障害者雇用率は過去最高(1.63%)となった(前年は1.59%、対前年比0.04ポイント上昇)。雇用率達成企業の割合は、45.5%(前年は44.9%)であり対前年比0.6ポイント上昇。雇用されている障害者数は332,811.5人であり、対前年比2.2%(約7,000人)増加した。

機構が実施する主に障害者を対象とした障害者雇用支援事業(障害者職業センターの設置・運営等)及び事業主を対象とした障害者雇用納付金関係事業(納付金の徴収及び調整金・助成金等の支給、障害者技能競技大会の開催、障害者雇用アドバイザー等)の継続した事業の実施効果がこうした結果に反映されたものと思料される。

※当機構における障害者雇用率は6.54%となっている(独立行政法人等の法定雇用率は2.1%であり、当機構は全243法人中2番目に高い達成率である)。

a 地域センターの運營業務について

地域センターの運營業務については、平成21年度他の就労支援機関では対応困難な精神障害者、発達障害者等の就労支援ニーズへの的確な対応を行う等業務内容の重点化を行い、顧客主義に基づく的確なサービスの実施が図られている。障害者及び事業主に対する専門的支援として、平成21年度の年間計画として設定した、サービス対象者数、職リハ計画策定件数、職業準備支援の修了者の就職率等計12指標の数値目標は全て達成し、11の指標で前年実績を上回った。

また、平成21年度新規事業として開始した「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職リハに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」については、関係機関の就業支援担当者への実務的研修の実施及び関係機関への相談・助言等年度計画を上回る実績を達成している。今後はさらに、地域の関係機関との職リハネットワークの構築を強化することで、地域の関係機関がより効果的な職リハサービスが実施できるよう、支援の拡大を図っていくことが求められる。

b 障害者職業能力開発校の運營業務について

障害者職業能力開発校の運營業務については、3年ぶりに定員を上回る充足率(101.4%)を確保するとともに、精神障害者や発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者の受講者に占める割合が47.2%(前年度41.0%)に達するなど、職業的重度障害者に対する職業訓練を積極的に展開している。

また、昨今の厳しい経済・雇用失業情勢のなか、訓練修了者の就職率が80%を越えたことは、職業安定機関との緊密な連携及び特注型の訓練メニューに基

づく先導的職業訓練の実施に取り組んだ結果であると評価できる。

今後も引き続き、広域障害者職業センターとの密接な連携の下に、職業的
重度障害者に対する先導的職業訓練に取り組むとともに、訓練成果を他の障害者
職業訓練校に提供していくことで、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献
していくことが求められる。

○ 障害者雇用納付金関係業務について

i 障害者雇用納付金関係業務については、障害者雇用納付金制度の適切な周
知・理解の促進を図るため、平成 21 年度は前年度を上回る事業主説明会が実
施された。また、納付金の徴収を的確に実施するため、未納付事業主に対す
る納付督促の的確な実施等により、前年度に引き続き中期目標である収納率
99%以上を達成している。

ii 平成 21 年度の助成金支給業務については、支給件数が前年度比 4.6%増加
するなかで、1 件当たりの平均処理期間を前年度比 5.4 日短縮している。これ
は、事前相談の徹底、添付書類の合理・簡素化、進捗管理の徹底と臨機応変
な審査体制等の実施効果が現れたものと思料される。

なお、不正受給・不適正受給の防止対策については、平成 20 年度に改正し
た不正受給等防止マニュアルに基づき、受託法人と協力しながら取り組んでいる。

また、高齢者助成部との情報交換会議の開催、受託法人担当者会議における
指示の徹底、事業所調査等により、防止に取り組んでおり、前年に比べて強化さ
れている。しかしながら、平成 21 年度中に助成金 1 件の不正受給が発覚して
おり、引き続き、不正受給の防止に注力する必要がある。

iii 事業主に対する雇用相談・援助を実施する障害者雇用アドバイザー活動につ
いては、障害者雇用納付金制度の適用拡大を踏まえ、新たに適用対象となる中
小企業等を相談・援助の重点対象と位置づけ、年間の訪問計画件数のうち 50%
以上を雇用率未達成企業、障害者の雇用水準の低い中小企業等を選定するよう
徹底を図った結果、未達成企業、中小企業等への訪問件数が全体の 92.1%を
占める等、相談、援助の対象重点化の徹底が行われている。対象となった事業
主アンケートの結果、87.5%の企業から「課題改善効果があった」との回答を
得ており、7.2%(約 90 社)の事業所が新規に障害者を雇用するに至っている。

⑤ 高年齢者雇用支援業務について

平成 21 年 6 月 1 日現在の企業における高年齢者の雇用状況については、31 人
以上の規模の企業のうち、高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合は、95.6% (51 人
規模の企業で 97.2%/前年度比 1.0 ポイント増加)、「70 歳まで働ける企業」の割合
は 16.3% (51 人規模の企業で 15.2%/前年度比 2.8 ポイント増加) となっている。

機構が実施する、主に事業主を対象とした高年齢者雇用支援業務(希望者全員を
対象とする継続雇用制度の導入、65 歳までの雇用確保措置の完全実施及び「70 歳
まで働ける企業」の実現に伴う相談・援助、各種給付金の支給等)の継続した事業

の実施効果がこうした結果に反映されたものと思料される。

a 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施

平成 21 年度における、高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施については、支援内容の重点化を行うこととし、①雇用確保措置の未実施企業のうち、特に小規模企業（従業員 31 人以上 50 人以下規模企業）に対する重点的取組み、②継続雇用制度の対象者を希望者全員に拡大・導入するための積極的な相談・援助、③「70 歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助の強化に取り組んだ。

これらの相談・援助実施後の利用事業主等に対する追跡調査の結果、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助については、83.0%の企業が課題解決効果ありとする旨回答しているなど、相談・援助による具体的な効果がみられたところである。

b 給付金業務について

給付金の支給については、給付金システムを活用して、案件ごとの処理期間の把握を通じた担当部門を横断した機動的な業務支援や、支給決定回数の見直し（月 2 回→3 回へ）、あるいは平成 21 年 11 月からの受託法人に対する処理期間ルールの見直し（20 日以内→15 日以内へ）等、給付業務の効率化に取り組んでいる。

この結果、平成 21 年度給付金平均処理日数は、年平均でも平成 21 年度 51.7 日と平成 19 年度の 55.4 日と比較して 6.7%の短縮を実現したことは評価できる。

なお、給付金処理日数については、平成 23 年度から機構が直接受理・点検することを踏まえ、適正な処理日数の指標のあり方について検討する必要がある。

また、給付金の支給がより効果的に行われるためには、高年齢者雇用アドバイザー等が把握した給付金の活用が見込まれる事業主情報について、給付金担当者と共有化が図られることが重要であることから、給付金の活用周知に当たっては、高年齢者雇用アドバイザー等業務とより密接な連携強化が必要である。

給付金の不正受給については、担当者研修や審査・点検マニュアルの改定等を通じて防止対策を講じている。しかしながら、平成 21 年度 4 件の過年度支給分の不正受給が発覚している。支給要件の一部緩和により、平成 22 年度以降、「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の支給件数の増加が見込まれることも見据え、なお一層厳正な審査・点検に留意する必要がある。

c 各種調査研究等の実施について

高年齢者等の能力の有効活用等に係る事業主との共同研究については、研究数が 11 件と目標値（10 件以上）を上回っている件数を行っている。また、企業の先進事例をまとめた「70 歳いきいき企業 100 選」及び「70 歳雇用先進事例集」については、70 歳雇用支援アドバイザーの必携資料として活用されるとともに、地方紙に紹介記事が掲載されたことにより、一般からの問合せが多数寄せられ、

冊子などの情報提供を行っている。

産業別の高年齢者等の雇用促進のためのガイドラインについては、平成 21 年度までに 45 産業で策定され、各産業団体の会員企業を対象としたセミナーで配布・活用されているところである。これまでは、65 歳までの雇用確保に向けた取組みが中心となっているが、今後は、70 歳雇用に向けた各産業別の取組みについて一層推進していく必要がある。

(4) 内部統制、契約の適正化、給与水準の適正化等の実施状況

① 内部統制

a 統制環境

機構は統制環境の強化を図るため、次の取組みを実施している。

i 機構は役職員一人ひとりが実践すべき行動、心構えを示した「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」を策定（平成 21 年 7 月 21 日）するとともに、「コンプライアンスの推進に関する規程」（平成 22 年 2 月 2 日規程第 5 号）を制定（コンプライアンスの推進に係る役職員の責務を明文化するとともに、当機構のコンプライアンス推進体制及びコンプライアンスに係る取組みの検討、審議等を行うコンプライアンス推進委員会を規定）し、コンプライアンスの一層の推進を行っている。

ii 機構のミッションを果たすため、理事長自ら理事会・部長会等において、機構の運営方針及び戦略についての指示を行うとともに、本部各部の職員を参集した事業運営に係る「サマーレビュー」等の実施、全国に設置する地方組織への訪問による職員との懇談を通じた実態把握と組織ミッションの伝達、浸透を図るための活動が、年間を通して間断なく行われている。

理事長の強力なリーダーシップのもとに良好な統制環境が構築・維持されているものと評価される。

b リスク管理

リスク管理については、平成 20 年度外部の委員を含む「内部統制に関する勉強会」を設置し、コンプライアンス活動及びリスク管理のあり方について取りまとめるとともに、本部各部におけるリスクの洗出し及び対応状況についての調査が行われている。

平成 21 年度は、総務部にコンプライアンス推進課を新設（同課に公益通報窓口を設置）し、前述のとおり、機構のコンプライアンスの一層の推進が図られているが、平成 22 年度からは引き続き同課において、リスク管理に関する諸規程等の整備に重点を置いた、取組みを行うこととしている。

現行の機構におけるリスク評価と対応（中期計画・年度計画の進捗を部長レベルで構成する内部評価委員会において、四半期毎にチェックし、リスクの洗い出しを実施、結果及び対応状況について理事長、理事会に報告する等）が、一層充実した内容となることが期待される。

c. モニタリング

内部統制の有効性を監視するため、年間業務計画の進捗について各担当部課において、月次毎に管理を行っているほか、事業の重点事項を定めて、内部評価委員会（部長レベルで構成）による進捗管理（PDCA サイクル）が、四半期毎に行われている。評価結果については、理事長、理事会（監事出席）に報告され進捗の遅れているものについては、要因と分析が行われ対応方針の確認を行うなど、統制の効いた管理がなされている。

日常的モニタリング活動のほか、平成 20 年度から内部監査部門が設置されており、委託業務に係る経理監査の妥当性、地方組織における事務管理の適切性等を監査し、定期的に理事長あて報告がなされている。

監事においては、本部監査のほか、全国の地方組織を対象に定期的に期中監査等を実施し、独立的立場から内部統制の有効性について検証している。

d. ICT（情報通信技術）への対応

グループウェアにおいて、地域センターの業務実績を四半期毎に掲載する等、全職員に情報と伝達が行われるなど機構の業務内容は ICT への依存度が大きくなっている。このため、情報セキュリティの向上は重要課題となっている。

情報セキュリティについては、情報セキュリティ基本方針等に基づき、セキュリティの確保のための総合調整、役職員への啓発、事故発生時の対応等に取組んでいる。平成 21 年度においては、「新納付金等電算処理システム」及び「障害者助成金処理システム」に対する、外部の業務・システム監査（情報セキュリティ監査を含む）が実施されたが、今後も計画的に情報セキュリティ監査等を実施していくことが必要である。

② 契約の適正化

a. 「随意契約の見直し計画」の実施・進捗状況について

随意契約の見直しについては、平成 19 年 12 月に策定された「随意契約見直し計画」に基づき着実に進展が図られている。

平成 21 年度の随意契約（少額随意契約を除く。）の割合は、件数ベースで平成 20 年度 157 件から 165 件（前年度比 5.2%の増）、金額ベースで平成 20 年度 80.20 億円から 71.72 億円（10.6%の減）となっている。件数増加の主な要因は、これまで地方業務受託法人に委託していた高齢期雇用就業支援コーナーの建物について、平成 22 年度より一般競争入札とするために機構が直接行った賃貸借契約等、平成 21 年度限りの臨時的なもの（24 件）であり、これらを除くと前年度件数ベース 10.2%の減、金額ベースで 12.7%の減となる。

一般競争入札については、会計規程等に基づき適正に実施されている。しかし、応札者の状況を見ると、一者応札契約の割合が 22.9%（前年度 46.1%）を占め、複数応札は 77.1%（前年度 53.9%）となっている。経理部においては、平成 21 年 7 月に「一者応札・一者応募に係る改善方策について」を策定し、機構ホームページ上において公表するなど、従来にも増して競争性の確保に向けて取り組んでいる。今後も、上記改善方策の徹底を図ることで、引き続き契

約の競争性、透明性を高める必要がある。

なお、機構ホームページ上において契約に係る情報の公開を行っており妥当なものと評価される。

b 個々の契約に係る合規性の評価について

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づき、平成 21 年 12 月新たに設置された「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、随意契約の見直し及び一般競争入札等について、真の競争性が確保されているか点検・見直しを行った。

具体的には、平成 20 年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約及び平成 21 年度末までに契約締結が予定されている調達案件（機構関連法人である「全国重度障害者雇用事業所協会」を含む。）、更に平成 21 年度上半期（平成 21 年 4 月～9 月）において、締結した物品等に係る一般競争契約であって、落札率が 90%以上、かつ入札における応札者が二者以上であった案件について審議した。

審議の結果については、いずれも「適正である」との評価を得ており、厚生労働省に報告するとともに機構ホームページに公開している。

さらに、内部監査において、上記契約監視委員会の点検・見直しの対象期間から漏れる平成 21 年 10 月～12 月までの間に契約を締結した案件（機構ホームページに公表しているもの）について、複数の参加による一般競争入札を実施したものを抽出し点検している。点検は、契約監視委員会における審議を踏まえ、実質的な競争性の確保に関する点検を行うこととし、具体的には、調達物品の選定方法、予定価格の算定方法について点検した結果、全ての契約について合規性を損なう事象は発見されなかったとの報告を受けている。

なお、平成 20 事業年度監事監査において指摘した競争入札に係る低価格調査制度の見直しについては、調査対象を従来の工事請負契約から「予定価格 1,000 万円を超える製造その他の請負契約とすること」に拡大する内容の通達を平成 22 年 3 月 31 日付けで発出している。

③ 給与水準の適正化

- a 職員の給与水準については、ラスパイレス指数を毎年度引き下げる努力を行ってきた（平成 18 年度 117.0(地域・学歴勘案 106.9)、平成 19 年度 114.6(地域・学歴勘案 104.9)、平成 20 年度 111.6(地域・学歴勘案 102.8)、平成 21 年度暫定値 112.2 (地域・学歴勘案 101.4))。

さらに、平成 22 年度は地域手当については、国が東京都区部において平成 22 年度に 18%の支給割合とすることとしているのに対し、機構においては当初 7%に抑制する予定であったものをさらに引き下げ 3.5%に抑制した。団塊世代以降の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成 22 年度以降対国指数は 109.8 (地域・学歴勘案 100.3) 程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響 (0.3 ポイン

ト程度)を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5(地域・学歴勘案100.0)程度となる見込みである。

機構は、平成23年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努めることとしており、今後、目標値達成のために必要な措置を着実に実施していくことが求められる。

- b 役職員の給与等に勤務成績等を反映させることについては、平成19年度から、管理職に対して試行的に実施してきた目標管理・執務評価制度について、国における人事評価制度等も参考に、平成22年度に、全ての職員に適用できる人事評価制度として実施することとしており、実施状況について注視していくこととする。

④ 保有資産の見直しについて

保有資産については、平成20年度末のせき髄損傷者職業センター廃止に伴う遊休資産の処分について、体育館・プール・機械室・温室は平成21年11月に解体撤去を行った。また、平成20年度に移転した岡山センター跡施設については、平成21年11月に有償譲渡を行った。

なお、旧せき髄損傷者職業センターとして使用していた総合せき損センター建物の一部占有スペースについては、総合せき損センター建物建て替え時に処分することとしており、また、平成19年度に移転により不要となった、石川センターの資産については平成20年度末に売却に関する公告をしたものの入札参加者がなかったため、平成21年度末現在において未利用地扱いとなっている。引き続き、資産処理に向けた継続的な取組みが必要である。

(5) 財務の状況

財務諸表、決算報告書及び事業報告書(会計に関する部分に限る。)については、会計監査人であるあずさ監査法人から説明を受け検討を行った結果、関係法令及び業務方法書等に従い適正に処理され、機構の財政状態及び運営状況を正しく示していると認められる。

以上