

平成 2 3 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

(独立行政法人雇用・能力開発機構分)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成 2 4 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	3
項目 3	組織体制・人件費管理	6
項目 4	事業費の冗費の点検	19
項目 5	契約	22
項目 6	内部統制	37
項目 7	事務・事業の見直し等	46

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失） （一般勘定総利益） （財形勘定総利益） （宿舍等勘定総利益）	183億円 (148億円) (28億円) (6億円)
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金 （一般勘定利益剰余金） （財形勘定繰越欠損金） （宿舍等勘定利益剰余金）	778億円 (188億円) (△43億円) (634億円)
③当期運営費交付金債務		5億円（執行率 98.0%）

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>1 一般勘定（当期総利益：148億円） 主に、中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために全額収益化したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。</p> <p>2 財形勘定（当期総利益：28億円） 主に、財形融資貸付金の金利が、原資である雇用・能力開発債券及び長期借入金の調達金利よりも高く設定しているため、利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当該総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。</p> <p>3 宿舍等勘定（当期総利益：6億円） 主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。</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	<p>1 一般勘定（利益剰余金：188億円） 「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」（平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。）附則第2条第2項に基づき、利益剰余金188億円のうち約169億円については、国が承継する現金資産として平成24年1月10日に国庫納付された。 また、廃止法附則第2条第14項に基づく積立金の処分により、残額約19億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。</p> <p>2 宿舍等勘定（利益剰余金：634億円） 廃止法附則第2条第13項に基づく積立金の処分により、</p>

	<p>利益剰余金 634 億円のうち約 278 億円については、宿舎等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約 356 億円については、平成 24 年 1 月 10 日に国庫納付された。</p>
<p>⑥ 運営費交付金の執行率が 90% 以下となった理由</p>	<p>—</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>(独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講じる措置が定まっているものを除く。)</p>	<p>1 「独立行政法人の保有資産の不要認定に係る基本的視点(2010.11.26 行政管理局)」で示された視点に基づく点検状況</p> <p>保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、その必要性について見直しを行い、いわき職業能力開発促進センター外2施設の敷地の一部を返還した。</p> <p>2 解雇等により住居を喪失した方への雇用促進住宅の貸与</p> <p>平成20年12月から、解雇等(離職後概ね1年以内)に伴い、①社員寮等の退去を余儀なくされた住居喪失者、②民間の賃貸住宅における家賃の支払いが困難になったため、退去を余儀なくされた住居喪失者等に対する雇用促進住宅の貸与を実施。原則6ヶ月間定期借家契約を締結(再契約可)</p> <p>《実績》入居戸数：4,333戸(平成23年9月末現在)</p> <p>3 東日本大震災に係る対応措置</p> <ul style="list-style-type: none">職業能力開発施設(青森県、秋田県、福島県、栃木県、群馬県、千葉県、新潟県)及び職員宿舎跡地(岩手県、宮城県、福島県)を仮設住宅用敷地等として提供することについてホームページ等で周知し、職業能力開発施設の一部(福島県)を被災者用の物資保管場所等として提供した。雇用促進住宅を被災者等の一時入居先として提供した。提供期限は被災者が希望すれば6ヶ月毎に最長2年(平成25年3月末日)までの更新が可能。 <p>《実績》入居戸数：5,152戸(平成23年9月末現在)</p> <p>4 減損会計</p> <p>(1) 減損の認識に至った資産とその理由</p> <p>平成23事業年度の財務諸表において、減損の認識に至った固定資産とその要因となった理由は、以下のとおりである。</p> <p>① 減損の認識に至った資産</p> <p>以下の固定資産について、雇用促進住宅は入居停止後に入居者が0(棟単位)となったことから、その他の資産は使用しないという決定を行ったことから、減損の認識に至った。</p> <p>(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)</p> <p>72件(減損額 2,565,614,415円)</p> <p>(ロ) 旧私のしごと館(土地及び建物等)</p> <p>1件(減損額 259,602,320円)</p>
---	--

	<p>(ハ) 旧国際能力開発支援センター（土地及び建物等） 1 件（減損額 13,380,791 円）</p> <p>(ニ) 職業能力開発促進センター（土地及び建物） 5 件（減損額 387,907,754 円）</p> <p>(ホ) 日雇労働者就職援護施設（建物等） 2 件（減損額 0 円）</p> <p>(ヘ) 都道府県センター（土地及び建物等） 2 件（減損額 61,361,724 円）</p> <p>(ト) 職員宿舎（土地及び建物等） 191 件（減損額 200,355,977 円）</p> <p>(2) 減損の兆候に至った資産とその理由 平成 23 事業年度の財務諸表において、減損の兆候に至った固定資産とその要因となった理由は、以下のとおりである。</p> <p>① 雇用促進住宅（土地及び建物等） 1,320 件 「規制改革推進のための 3 か年計画」（平成 19 年 6 月 22 日閣議決定）により、遅くとも平成 33 年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされたことから、減損の兆候に至った。</p> <p>② 職員宿舎（土地及び建物等） 279 件 「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）により、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成 23 年度末までに設立時と比して 4 割を超える施設の廃止を行い、また、木造宿舎については、最終的に原則廃止とすることとされたことから、減損の兆候に至った。 当機構では、職員宿舎の着実な整理を進めることにより、平成 23 年 9 月末において、設立時と比して 4 割を超える施設の廃止を行った。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校（土地及び建物等） 1 件 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月 7 日閣議決定）により平成 25 年度以降に譲渡・廃止することとされたことから、減損の兆候に至った。</p> <p>5 職員宿舎の見直しについて 職員宿舎について、平成 24 年 4 月 3 日「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画」（行政改革実行本部決定）に基づき、本年中に実施計画が立てられ、公表される予定であるが、平成 23 年度においては該当職員宿舎が 180 棟あり、24 年度以降この実施計画に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、着実に見直しを実施する予定。</p>
②資金運用の状況	—

<p>③債権の回収状況</p>	<p>機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。</p> <p>1 財形融資貸付金 平成 23 年 9 月 30 日現在で回収予定額は 39,514,625 千円に対し、回収額は 39,254,088 千円となった。</p> <p>2 財形融資資金貸付金 平成 23 年 9 月 30 日現在で回収予定額は 1,796,191 千円に対し、回収額は 1,796,191 千円と約定通りの返済となった。</p> <p>3 技能者育成資金 平成 23 年 9 月末日現在で、要回収額の 1,816,335 千円に対し、回収額は 836,333 千円となっている（平成 24 年 3 月末現在については、現在集計中）。</p> <p>主な取組は、滞納予防策として金融機関口座振替制度の利用勧奨、また、滞納分の回収強化策として、前月未入金者に対する迅速な電話督促、滞納者に対する通告書の送付又は支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。</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>給与水準の適正化については、国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成 18 年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。</p> <p>また、諸手当については、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用とし、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）についても、平成 22 年 12 月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する（国家公務員の上限 18%よりも低い 12%に据え置いていたものを、12 月より更に 2%引き下げ）とともに、全ての支給地域における支給割合の引き下げ（すべての支給地域において 2%（支給割合 3%の地域のみ 1%）引き下げ）を実施した。</p> <p>これらにより、人件費は、平成 22 年度までに平成 17 年度を基準として 26.7%減少するとともに、平成 23 年 9 月末では、前年同期比で 12.4%減少した。</p> <p>なお、ラスパイレス指数が 100 を上回っていることについては、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高い等といった背景がある。</p> <p>(注) ラスパイレス指数（年齢勘案）は、各法人の職員の給与を、国家公務員（行政職（一））の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウェイトとして用いて算出した指数である。</p>	
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>期末手当</p>	<p>賞与のうち一律支給分に相当する手当。 民間における賞与等の特別給（一律支給分）相当の給与として支給した（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給されている。）。 支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定した（実績は国と同率。）。</p>
	<p>勤勉手当</p>	<p>賞与のうち考課査定分に相当する手当。 民間における賞与等の特別給（考課査定分）相当の給与として支給した（国家公務員も同様の趣旨で勤勉手当が支給されている。）。 支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定した。 平成 22 年度に成績率を 4 区分に設定した。</p>

	<p>職業訓練指導員手当</p>	<p>職業訓練指導員が職業訓練の業務に従事したときに支給する手当。 国にはない手当であるが、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。 都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成 23 年 7 月から支給割合を 100 分の 10 から 100 分の 5 に引き下げた。</p>
<p>③福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費 2,053,980 千円（役職員一人当たり 441,811 円）</p> <hr/> <p>法定外福利費 491,972 千円（役職員一人当たり 105,823 円）</p> <hr/> <p>1 レクリエーションに係る経費への支出 支出はしていない。</p> <p>2 法定外福利費の見直し 平成 23 年度から、互助組織に対する法人からの支出を廃止した。</p> <p>3 健康保険料の労使負担割合の見直し 健康保険料の労使負担割合について、厚生労働大臣からの要請（平成 22 年 5 月 13 日）を踏まえ、加入する健康保険組合に対して見直しを要請し、理事会及び組合会において、負担割合が労使折半となるよう提案を行い（平成 22 年 12 月 21 日）議決され、平成 23 年 4 月分から実施した。</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 23 年 9 月末現在)

	役員 ^{注2}			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総 数	5 人	1 人	6 人	3,117 人	1,526 人	4,643 人
うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	26 人	26 人
うち法人退職者	1 人	0 人	1 人	65 人	420 人	485 人
ト うち非人件費ポス ト	0 人	0 人	0 人	0 人	1,526 人	1,526 人
ト うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	26 人	26 人
ト うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	420 人	420 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(任期付き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み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)

<p>④国家公務員再就職者 及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由</p>	<p>1 国家公務員再就職者の在籍ポスト 非常勤嘱託</p> <p>2 本法人職員の再就職者の在籍ポスト ①理事(平成 21 年度に公募により選考)、②施設の長、 ③施設の管理職、④嘱託</p> <p>3 在籍している理由 (1) 国家公務員再就職者 公募による選考で結果的に採用されたもの。 (2) 法人職員の再就職者 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号)に定められた 65 歳までの雇用確保措置の一環として採用したもの。</p>
---	--

独立行政法人雇用・能力開発機構は平成23年10月1日付けで解散したため、平成23年度の該当給与期間は平成23年4月1日から9月30日まで(上半期)とした。

独立行政法人雇用・能力開発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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤労手当については、役員の職務実績等を考慮して理事長が定める成績率に応じて支給している。なお、役員に支給する勤労手当の総額は、国家公務員の指定職俸給表の適用を受ける職員に支給する勤労手当の総額と同じ基準により算出した額を超えないこととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

改定なし。

監事(非常勤)

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 8,704	千円 6,042	千円 2,179	千円 483 (特別調整手当)		9月30日	
A理事	千円 7,130	千円 4,926	千円 1,776	千円 394 (特別調整手当) 34 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 7,247	千円 4,926	千円 1,776	千円 394 (特別調整手当) 151 (通勤手当)		9月30日	※
C理事	千円 7,208	千円 4,926	千円 1,776	千円 394 (特別調整手当) 112 (通勤手当)		9月30日	
A監事	千円 6,220	千円 4,224	千円 1,523	千円 337 (特別調整手当) 136 (通勤手当)		9月30日	
B監事 (非常勤)	千円 1,452	千円 1,452	千円 0	千円 0		9月30日	

注1: 本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

注2: 「特別調整手当」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常勤役員に支給されているものである。

注3: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	
A理事	2,781	2	6	平成22年2月28日	0.9	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	*
B理事	5,005	4	6	平成22年2月28日	0.9	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	*
C理事	6,767	6	1	平成22年3月31日	0.9	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	
D理事	2,317	2	1	平成22年3月31日	0.9	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	※
A監事	1,588	1	8	平成22年2月28日	0.9	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	*
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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。

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

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)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として人件費を5%以上削減するため、職員数の削減及び給与制度の見直しを行う。平成22年度までに、人件費(給与、報酬等支給総額)は、平成17年度を基準として26.7%削減したところであるが、引き続き着実な削減を行う。

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

国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

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

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

[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
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前6カ月の勤務の状況等を手当の額に反映させる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

平成23年7月に、職業訓練指導員手当の支給割合を100分の10から100分の5に引き下げた。

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23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	人 2,761	歳 45.6	千円 3,527	千円 2,728	千円 64	千円 799
事務・技術	人 958	歳 46.5	千円 3,559	千円 2,737	千円 76	千円 822
教育訓練職	人 1,783	歳 45.0	千円 3,518	千円 2,722	千円 57	千円 796
特例待遇職員	人 20	歳 55.5	千円 2,814	千円 2,814	千円 80	千円 0

任期付職員	人 92	歳 62.3	千円 2,660	千円 2,323	千円 87	千円 337
事務・技術	人 29	歳 63.8	千円 4,814	千円 3,744	千円 89	千円 1,070
教育訓練職	人 63	歳 61.5	千円 1,669	千円 1,669	千円 85	千円 0

非常勤職員	人 257	歳 62.8	千円 1,813	千円 1,635	千円 71	千円 178
教育訓練職	人 160	歳 62.3	千円 1,655	千円 1,655	千円 66	千円 0
嘱託職員	人 95	歳 64.1	千円 2,084	千円 1,602	千円 79	千円 482
月額嘱託職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

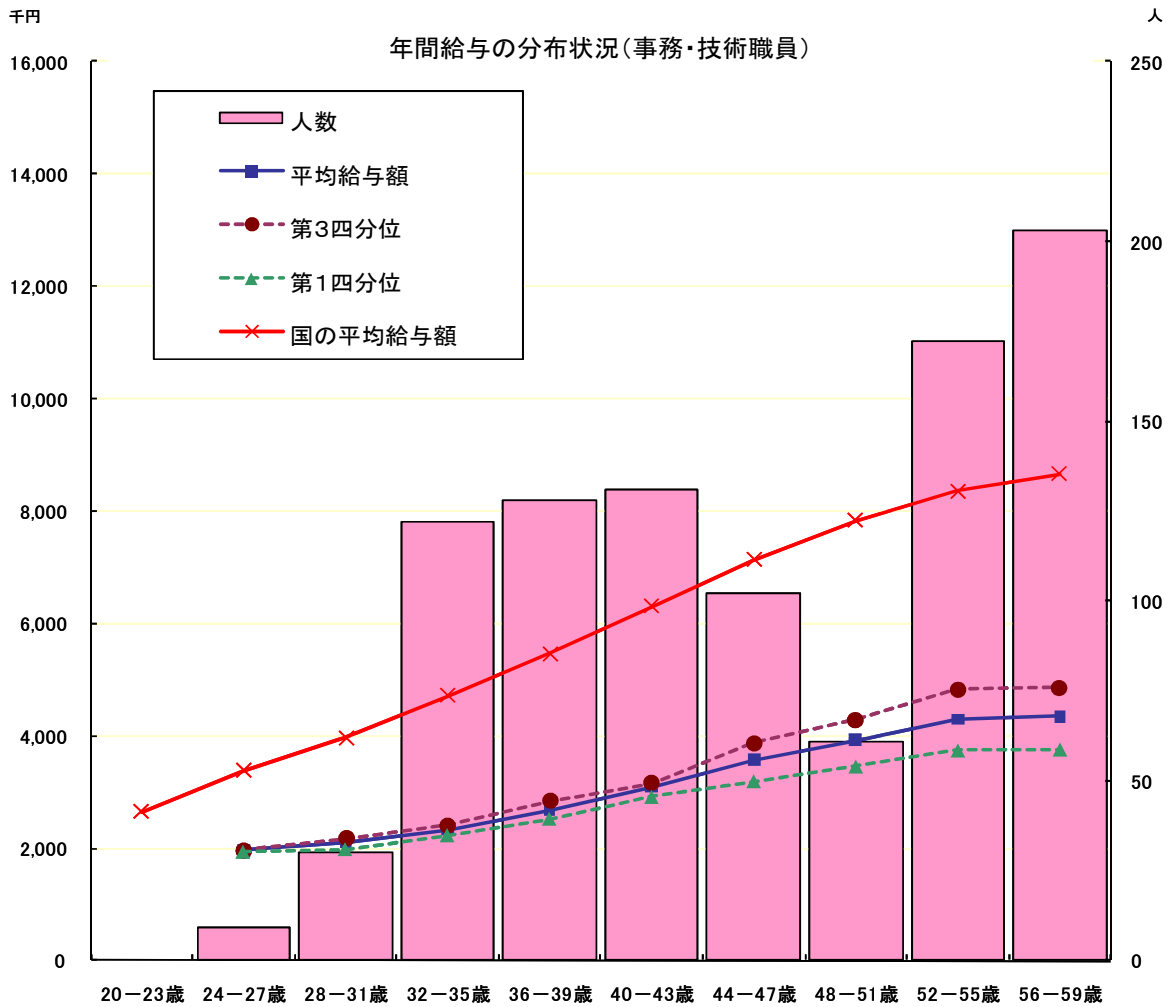
注2: 「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員(給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者)で賞与が支給されない者をいう。

注3: 以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

注4: 「月額嘱託職員」の該当者が2人以下のため、「人員」欄以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位			
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
本部部長	8	57.8	5,366	5,510	5,590		
地方組織の本部部長相当職	1	-	-	-	-		
本部の次長・同相当職	10	55.0	5,359	5,444	5,632		
地方組織の本部次長相当職	3	57.8	-	5,745	-		
本部課長	27	52.8	4,798	4,925	5,148		
地方組織の本部課長相当職	61	56.7	4,804	5,016	5,194		
本部課長補佐	40	48.3	3,822	4,054	4,292		
地方組織の本部課長補佐相当職	24	57.3	4,650	4,766	4,912		
地方組織の課長職	124	51.4	3,990	4,214	4,473		
本部係長	75	39.7	2,901	2,983	3,093		
地方組織の係長・本部係長相当職	467	46.8	2,727	3,186	3,698		
本部係員	85	31.9	2,122	2,224	2,369		
地方係員	33	35.2	2,181	2,295	2,369		

注1:「地方組織の本部部長相当職」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2:「地方組織の本部次長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年9月30日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	958人	該当者なし	5人 (0.5%)	190人 (19.8%)	465人 (48.5%)	163人 (17.0%)	25人 (2.6%)	81人 (8.5%)	29人 (3.0%)
年齢(最高～最低)		～	29歳 ～ 26歳	38歳 ～ 27歳	59歳 ～ 34歳	59歳 ～ 40歳	59歳 ～ 53歳	59歳 ～ 43歳	59歳 ～ 45歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	1,526千円 ～ 1,364千円	2,101千円 ～ 1,462千円	3,310千円 ～ 1,830千円	3,931千円 ～ 2,602千円	3,832千円 ～ 3,083千円	4,384千円 ～ 3,271千円	4,453千円 ～ 3,330千円
年間給与額(最高～最低)		～	1,958千円 ～ 1,796千円	2,658千円 ～ 1,925千円	4,229千円 ～ 2,410千円	4,944千円 ～ 3,379千円	5,023千円 ～ 4,193千円	5,148千円 ～ 5,709千円	6,047千円 ～ 4,532千円

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(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)	61.9%	-%	61.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.1%	-%	38.1%
	最高～最低	46.1～33.7%	-%	46.1～33.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.2%	-%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.8%	-%	33.3%
	最高～最低	35.5～32.8%	-%	35.5～32.8%

注: 本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

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)

本法人は平成23年10月1日付けで解散しており、独立行政法人雇用・能力開発機構としての給与の年額を算出できないため、比較することができない。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 19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)	11,043,546	25,081,187	△ 14,037,641 (△ 56.0)	△ 19,855,839 (△ 64.3)
退職手当支給額 (B)	442,951	3,599,025	△ 3,156,074 (△ 87.7)	△ 5,523,254 (△ 92.6)
非常勤役職員等給与 (C)	3,154,861	5,900,526	△ 2,745,665 (△ 46.5)	△ 2,978,184 (△ 48.6)
福利厚生費 (D)	2,545,952	5,603,572	△ 3,057,620 (△ 54.6)	△ 4,263,248 (△ 62.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,187,310	40,184,310	△ 22,997,000 (△ 57.2)	△ 32,620,525 (△ 65.5)

注:本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表の「当年度(平成23年度)」欄に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

総人件費の参考となる事項

1 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成 19 年 3 月 12 日）抜粋

第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

3 経費削減等について

(2) 人件費

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）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

2 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成 19 年 3 月 23 日）抜粋

第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

3 経費削減等について

(2) 人件費

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）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人員に関する計画

常勤職員数については、平成 18 年度末に比べて期末において 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減する。

3 「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」及び「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成 17 年度を基準とした人件費 5%を削減するための取組の進捗状況

(1) 人員の削減

第2 期中期目標期間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日）においては、常勤職員 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減することとしており、平成 23 年 9 月末までに常勤職員を 973 名削減した。

(2) 平成23年度の人件費削減状況

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	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385	29,252,907	27,048,312	25,081,187	11,043,546
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5	△ 20.9	△ 26.7	△ 67.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2	△ 19.2	△ 23.5	△ 64.3

注1：「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)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こと。

なお、平成18年度、平成19年度、平成20年度、平成21年度、平成22年度、平成23年度の行政職(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%、▲1.5%、▲0.23%である。

注2：本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表の「平成23年度」欄に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。

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庁費の執行状況の点検	<p>1 備品及び消耗品 必要かつ使用可能な備品については、更新時期（耐用年数）の延長により保有機器の継続的な有効活用を推進するとともに、繰り返しの使用に耐えうる消耗品についても、できる限りの再使用等の徹底を図るなど経費節減に努めた。また、本部を含む全国の施設で使用する消耗品について、一般競争入札により、本部で一括単価契約を実施した。</p> <p>2 光熱水料 必要最小限の照明の点灯やパソコン等OA機器の起動、冷暖房機器の適切な温度設定など、環境にも配慮した取組の徹底を図ることにより経費節減に努めた。</p> <p>3 賃借料 事務所スペースや職業能力開発施設の敷地等、資産等の更なる見直しにより、必要最小限の資産等の保有に努め、経費節減を図った。</p> <p>4 支払リース料 必要な機器等のリース期間満了時の再リースや使用頻度の低い機器等のリース期間満了時の更新停止等により、経費節減に努めた。</p> <p>5 修繕費 施設機能の維持等、必要最小限の修繕について実施する等経費節減に努めた。</p> <p>なお、庁費については、不要不急の調達が行われることのないよう、施設において一定額以上の物品調達あるいは施設修繕を行う場合には、年度末に限らず、事前に本部に協議する仕組みを導入し、年間を通じた点検機能を整備していた。</p> <p>また、「今夏における政府の節電実行計画に係る基本方針」（平成23年5月13日、電力需給対策本部決定）及び「夏期の電力需給対策に係る「節電実行計画」の策定・公表等について（依頼）」（平成23年5月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することにより経費節減に努めた。</p>	

②旅費の執行状況の点検	「旅費の更なる効率的執行について」(平成22年3月30日事務連絡)に基づき、引き続き、パック商品及び各種割引運賃の利用を徹底することにより、旅費節減に努めた。	
③給与振込経費の削減	給与振込経費は生じていない。	－ 千円
④その他コスト削減について検討したもの	○ 都道府県センターサービス窓口の閉所に伴う借料等の削減 運営経費削減の観点からサービス窓口の見直しを行い、5所(新潟、富山、大阪、兵庫及び熊本)の事務所を平成23年度に廃止し、借料及び共益費の削減を図った。	68,657 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23年度当初から実施したと仮定した場合における平成23年度の実績額(推計)が、平成22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。

平成23年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

総合計

上段: 支出予定
下段: 支出実績

(単位: 円)

区分	執行計画額	合計	支出状況															
			第1四半期	4月	5月	6月	第2四半期	7月	8月	9月	第3四半期	10月	11月	12月	第4四半期	1月	2月	3月
総計	15,469,804,375	15,469,804,375	10,153,381,584	4,561,120,217	3,462,469,639	2,129,791,728	5,316,422,791	1,715,922,146	1,563,341,490	2,037,159,153	0	0	0	0	0	0	0	0
(庁費の類)計	15,121,596,783	15,121,596,783	9,934,110,459	4,414,323,891	3,427,973,483	2,091,813,085	5,187,486,324	1,681,042,266	1,520,856,055	1,985,587,983	0	0	0	0	0	0	0	0
福利厚生費	96,985,171	96,985,171	41,643,390	10,021,321	11,856,087	19,765,392	55,341,781	27,216,947	17,832,857	10,291,977	0	0	0	0	0	0	0	0
燃料費	43,965,606	43,965,606	19,221,585	8,067,681	5,058,922	6,094,021	8,794,612	7,308,527	8,641,882	7,308,527	0	0	0	0	0	0	0	0
備品費	407,766,938	407,766,938	192,415,101	147,790,193	17,026,269	27,598,639	215,351,837	37,856,511	73,512,871	103,982,455	0	0	0	0	0	0	0	0
消耗品費	335,808,183	335,808,183	153,449,832	54,893,638	44,408,701	54,177,493	182,358,351	51,832,496	50,716,066	80,007,249	0	0	0	0	0	0	0	0
運賃運搬費	245,225,597	245,225,597	110,644,417	26,506,770	39,526,490	44,611,157	134,381,190	42,176,394	44,416,379	47,984,447	0	0	0	0	0	0	0	0
印刷製本費	128,652,368	128,652,368	68,226,439	10,597,113	22,839,063	34,790,263	60,425,929	26,917,977	12,544,626	20,963,326	0	0	0	0	0	0	0	0
保険料	4,769,655	4,769,655	4,651,342	4,439,511	163,891	47,940	118,313	86,000	31,770	543	0	0	0	0	0	0	0	0
光熱水道料	597,574,934	597,574,934	204,213,397	35,509,406	82,085,502	86,618,489	393,361,537	106,095,919	116,045,988	171,219,650	0	0	0	0	0	0	0	0
賃借料	2,737,189,925	2,737,189,925	1,808,273,212	731,239,373	366,927,149	710,106,690	928,913,713	387,535,565	332,040,191	209,337,957	0	0	0	0	0	0	0	0
会議費	1,657,106	1,657,106	246,877	26,078	54,293	186,506	1,410,229	607,243	526,035	276,951	0	0	0	0	0	0	0	0
租税公課	4,880,792,367	4,880,792,367	4,763,064,741	2,564,585,892	2,007,460,261	191,018,488	117,727,626	5,420,504	11,154,537	101,152,585	0	0	0	0	0	0	0	0
雑費	1,359,549,651	1,359,549,651	592,114,167	179,539,170	180,791,299	231,783,698	767,435,484	146,717,087	187,227,085	433,491,302	0	0	0	0	0	0	0	0
支払手数料	32,690,226	32,690,226	14,329,718	4,398,065	4,711,146	5,220,507	18,360,508	5,798,013	6,338,005	6,223,490	0	0	0	0	0	0	0	0
支払リース料	2,445,841,245	2,445,841,245	1,226,788,874	408,924,018	408,829,748	408,035,108	1,219,052,371	408,590,265	408,425,888	402,036,218	0	0	0	0	0	0	0	0
広告宣伝費	166,276,195	166,276,195	33,591,314	11,328,755	11,737,343	10,525,216	132,884,881	93,999,150	16,312,987	22,372,744	0	0	0	0	0	0	0	0
修繕費	427,848,538	427,848,538	120,738,160	23,010,695	40,986,595	56,740,870	307,110,376	86,776,072	50,993,701	169,338,603	0	0	0	0	0	0	0	0
保守料	838,540,807	838,540,807	413,485,850	139,913,543	131,806,047	141,966,280	425,054,957	141,716,661	134,889,427	148,468,869	0	0	0	0	0	0	0	0
賞金	196,974,144	196,974,144	100,766,008	32,914,674	33,482,227	34,389,107	96,208,136	32,282,867	31,314,527	32,610,742	0	0	0	0	0	0	0	0
雑費	26,631,716	26,631,716	18,675,743	2,816,622	10,727,443	7,955,973	10,855,757	3,375,569	4,415,940	3,058,248	0	0	0	0	0	0	0	0
(旅費の類)計	348,207,592	348,207,592	219,271,125	146,796,326	34,079,643	128,936,467	34,878,862	42,486,435	51,571,170	39,390,789	0	0	0	0	0	0	0	0
国内旅費	348,207,592	348,207,592	219,271,125	146,796,326	34,079,643	128,936,467	34,878,862	42,486,435	51,571,170	39,390,789	0	0	0	0	0	0	0	0
海外旅費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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>「独立行政法人の契約の見直しについて」(平成 22 年 5 月 26 日総務省行政管理局長事務連絡)で要請された内容を踏まえ、次に掲げる事項について、契約監視委員会で審議を行い、その結果、同委員会から、「機構の取組は適切であると認められる」との評価があり、指摘事項はなかった。</p> <p>なお、契約監視委員会は、平成 24 年 1 月に開催し、旧高障機構分及び旧能開機構分を併せて審議した。</p> <p>1 見直し計画の実施や見直しが適切になっているか</p> <p>(1) 平成 23 年度上半期に締結済みの契約について、競争性のない随意契約であったもの (472 件)、一者応札等となったもの (325 件)、平成 22 年度に契約した更新案件が引き続き 2 力年連続して一者応札等となったもの (166 件)、低入札価格となったもの (45 件)、高落札率となったもの (160 件)について、契約内容、随意契約によらざるを得ない理由、一者応札となった理由、一者応札等の改善のために取り組んだ内容、低入札又は高落札率となった理由等</p> <p>(2) 平成 23 年度末までに調達を予定している案件のうち、①前回の調達において競争性のない随意契約であったもの (191 件)、②前回の調達において一者応札等となったもの (35 件)、新規の調達案件のうち競争性のない随意契約により調達を行おうとするもの (8 件)について、前回に引き続き随意契約によらざるを得ないもの及び新規の調達案件のうち競争性のない随意契約により調達を行おうとするものにあってはその理由、前回は一者応札となったものにあってはその理由及び改善方策等</p> <p>2 競争性のない随意契約のうち相手方が公益法人等で再委託が高率 (50%以上) となっている契約の競争性のある契約への移行状況 (該当契約なし)</p> <p>3 同一の業者と競争性のない随意契約を継続する場合においても価格交渉を定期的に行うなど費用低減の取組が適切に行われているか</p> <p>4 コスト縮減という観点から民間企業における購買・調達部門の経験者から、当機構が行っている事務用消耗品の一括調達の内容、職業訓練用機器等の調達、予定価格の設定、民間企業における価格交渉等について、意見や提言を拝聴し、その内容を契約監視委員会で報告</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 契約審査体制</p> <p>(1) 入札・契約手続運営委員会</p> <p>入札及び契約に係る機構の内部審査体制として、本部及び施設ごとに「入札・契約手続運営委員会」を設置しており、調達案件ごとに、次に掲げる事項について審議し、その結果を踏まえて調達又は契約手続を実施した。</p> <p>① 競争入札等における競争参加資格</p> <p>② 競争参加希望者の競争参加資格の有無</p> <p>③ 随意契約によらざるを得ない場合の随意契約の理由及び契約相手方</p> <p>④ 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約によろうとする場合は、その方式による理由及び仕様書の内容等</p> <p>⑤ 契約相手方から再委託に関して届け出があった場合で、再委託の割合が50%以上の場合など、特に調査審議を行う必要があると委員長が認めるものについて、再委託先、再委託する業務の範囲、再委託金額、再委託する理由等</p> <p>(2) 監事監査</p> <p>独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）において監事監査に求められた「随意契約の適正化」を含めた入札・契約の状況を監査の重点事項とし、平成23年度上半期は、16施設を対象に実施した。</p> <p>(3) 内部監査</p> <p>平成20年度から内部監査計画を策定し、毎年度、監査を行っており、平成23年度上半期は、監事監査及び監査法人による監査の対象施設以外の7施設を対象として実施した。</p> <p>監査項目のうち、調達・契約に関する監査については、会計規程に沿った事務手続の実施状況、随意契約の理由、一者応札等の改善の取組状況等について、監査を実施し、その結果は、内部監査委員会を通じて理事長に報告した。</p> <p>(4) 随意契約の見直し、一者応札等の改善のための自主点検の実施</p> <p>随意契約等見直し計画の策定に伴い、平成22年度から随意契約の見直し、一者応札等の改善及び適正な契約事務手続の一層の適正化に関する項目等を取りまとめた「調達に係る点検シート」（以下「点検シート」という。）により、本部又は施設が調達手続を行う前に、施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、経理部契約課においてその内容の事前チェックを行った上で、調達手続を実施した。</p>
---------------------------------	---

	<p>2 契約事務における一連のプロセス</p> <p>(1) 調達要求部課において調達に係る原議書(いわゆる稟議書)を起案し、本部においては当該要求部及び経理部、施設においては当該要求課及び総務課又は経理課などの複数の部課の決裁を経て、契約事務責任者(本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長)の決裁を得た。</p> <p>(2) 上記(1)の決裁の後、契約事務担当課(本部にあっては経理部契約課、施設にあっては総務課又は経理課)において、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書、契約書等の案、随意契約による場合には、随意契約理由及び契約相手方(予定者)、及び平成22年度から整備した上記1(4)の点検シートによる自己点検の結果を入札・契約手続運営委員会の審議に付した。</p> <p>(3) 上記(2)の審議を経た後、施設にあっては、契約事務責任者の決裁を経て、点検シートを本部に提出し、本部契約課で内容を審査した後、調達手続を実施した。 また、競争入札の場合には、応札者が競争参加資格を満たしているかどうかについて同委員会で審議に付した後に、契約事務担当課において開札し、契約事務を実施した。</p> <p>3 執行、審査の相互のけん制状況</p> <p>(1) 調達に係る原議書により、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、上記2(1)のとおり、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行った。 また、入札及び契約手続については、上記2(2)、(3)のとおり、入札・契約手続運営委員会の審議を行い、さらに点検シートにより、本部及び施設の調達手続について、経理部契約課による事前チェックを行った。</p> <p>(2) 監事監査において、本部及び施設における入札及び契約関係書類についても、監査が行われた。</p> <p>(3) 機構内部の監査組織として本部に内部監査委員会を設置しており、同委員会が指名する職員により、本部又は施設における入札・契約手続運営委員会の審議内容、契約事務担当課における入札及び契約関係書類について、監査が行われた。</p> <p>4 審査機関の報告の実効性確保の状況</p> <p>(1) 入札・契約手続運営委員会 審議に付した事項について、必要に応じて理事長又は経理担当理事に報告するとともに、委員会の審議内容について調査又は指導を行った。</p>
--	--

	<p>(2) 監事監査 監査結果は、監事から理事長へ報告されており、指摘事項等については、理事長の指示の下に、本部担当部から該当施設へ指導及び改善の指示を行った。</p> <p>(3) 内部監査 監査結果は、内部監査委員会において審議の上、理事長に報告し、複数の施設に共通するような要改善事案については、理事長が内部監査委員会を通じて、全施設に周知し、適正な事務処理の徹底を図った。</p>
<p>③「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	<p>1 (項目5の2)表Ⅲ(随意契約等見直し計画の進捗状況その1)において、計画策定時の個々の契約が平成23年度にどのようになったかをみると、競争性のない随意契約については、計画策定時は件数478件、金額52.6億円であったが、平成23年度上半期の実績では224件、41.2億円となり、いずれも減少した。</p> <p>2 平成23年度上半期の競争性のない随意契約は、22年度上半期と比べて、522件から409件となり、競争性のある契約への移行が進んでおり、着実に随意契約等見直し計画に沿った改善がなされた。</p>
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>1 一者応札・一者応募の概況 平成23年度上半期の一者応札・一者応募の件数は、207件となっており、平成22年度上半期の454件と比べて大幅に減少し、改善された。</p> <p>2 一者応札・一者応募に係る改善の取組 平成21年6月に「「1者応札・1者応募」に係る改善方策について」(随意契約等見直し計画に添付)を策定し、ホームページに公表し、さらに改善の取組を推進するため、平成22年度から次に掲げる事項に取り組んだ。</p> <p>(1) 施設が行う調達の入札公告は、本部が行う調達の入札公告と同じように、機構のホームページのトップページから容易にアクセスできるように改善した。</p> <p>(2) 物品役務等の調達で施設において共通して行われる調達について、仕様書の記載内容の不備により応札の支障となること等がないよう、仕様書の例示集を作成し、施設に送付して参考とするよう指示した。</p> <p>(3) 随意契約の見直しや一者応札等の改善方策が確実に措置されているか、点検シートを整備し、これに基づく調達の事前・事後のチェックを行うこととし、その実施を徹底した。</p>

	<p>(4) 平成 21 年度の契約監視委員会で委員から「調達終了後に、好事例・要改善事例を分析すること」という意見があったことを踏まえ、平成 21 年度の調達における一者応札・応募の要因分析及び改善の取組に関する報告書を取りまとめ、平成 22 年度の契約監視委員会で報告するとともに、一者応札改善の取組に資するよう施設へ送付した。</p> <p>(5) 入札説明書等の交付を受けたが、入札等に参加しなかった事業者から応札に至らなかった理由の聴取結果及び改善方策の報告を、平成 23 年度 4 月に、四半期ごとから毎月報告するよう改めた。</p>
<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長事務連絡）において講ずることとされている措置は、すべて実施済みである。</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は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、次の措置を実施済みである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札（総合評価落札方式）及び企画競争による場合においては、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施する。 ・ 入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保する。 ・ 企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争実施要項で、評価項目、評価基準、配点等を明記する。 また、選定結果は、本部又は施設の「情報公開コーナー」において、閲覧・公表する。 ・ 総合評価落札方式による一般競争及び企画競争においては、それぞれ、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を行う。 部会、委員会の委員は、調達の内容に応じて、外部の有識者のみとすること、機構職員のみとすること、両者の構成によることのいずれかによることとする。
<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>該当無し。</p>

⑦公益法人等との契約
の状況

- 1 公益法人等との契約件数及び金額は、平成 23 年度上半期において 100 件、146.4 億円となっており、平成 22 年度上半期の 220 件、156.0 億円と比べて減少した。
件数及び金額減の主な要因は、これまで学校法人等への委託契約により実施されていた離職者等に対する職業訓練が都道府県に移管されたことによるものである。
- 2 一者応札等について
競争性のある契約のうち、公益法人による一者応札となった契約は、39 件（前年度同期 126 件）であり、具体的には以下のとおり。
- ・ (財)雇用振興協会との雇用促進住宅管理運営等業務の委託に係る契約 20 件 136.0 億円
 - ・ 医療法人等との健康診断業務に係る契約 9 件 0.1 億円
 - ・ 情報システム等の運用管理・改修 5 件 1.4 億円
 - ・ 宅配便の業務 3 件 0.1 億円
 - ・ 自家用電気工作物保安管理業務等 2 件 0.04 億円
- 3 競争性のない随意契約について
競争性のない随意契約は 26 件（前年度同期 39 件）であり、具体的には以下のとおり。
- ・ 郵政事業(株)との後納郵便料金に係る契約 12 件 0.2 億円
 - ・ 財団法人等との事務所、敷地の賃借に関する契約 6 件 0.3 億円
 - ・ 特殊会社である日本環境安全事業(株)との廃棄物処理業務の委託 3 件 0.3 億円
 - ・ (独)住宅金融支援機構との財形融資貸付に係る審査等業務の 2 件 3.4 億円
 - ・ 日本放送協会との放送受信 1 件 0.05 億円
 - ・ NTTとの電話料金に係る契約（競争入札に付している契約以外） 1 件 0.01 億円
 - ・ 業務移管に伴う本部ネットワークの変更等業務 1 件 0.1 億円
- 4 契約相手先である公益法人等への再就職について
「独立行政法人会計基準に定める特定関連会社、関連会社及び関連公益法人等」のうち契約相手先は(財)雇用振興協会のみとなるが、当該協会への再就職者はいない。
また、「本法人の役員を経験した者が再就職していること又は課長相当職以上の職を経験した者が役員等として再就職しており、かつ、総売上高又は事業収入に占める本法人との取引高が3分の1以上である法人」との契約は存在しない。

<p>⑧ その他調達の見直しの状況</p>	<p>1 調達の一括化、発注単位の見直し 事務の効率化及びコスト縮減を図る観点から、事務用消耗品の購入の調達において、平成 22 年度の購入実績や平成 23 年度の購入見込みを勘案して、購入予定数量の見直し等を行った上で、本部において、一般競争入札（最低価格落札方式）による一括調達を行った。 また、職業訓練機器の整備の調達について、これまで、本部において納入先の施設単位ごとに一般競争入札を実施していたが、機器の仕様がほぼ共通し、かつ、納入先の施設が隣接するような場合には、取りまとめて一般競争入札を行うなど、仕様や発注単位の見直しによる調達を試行実施した。</p> <p>2 競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について 随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する点検項目や改善の取組項目を取りまとめた点検シートにより、契約事務担当職員が、調達の開始前に事前に点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部でその内容を確認した上で調達手続を開始する事前点検制度を平成 22 年度に整備・実施したところであるが、平成 23 年度も引き続きこの点検を行った。 実施に当たっては、平成 22 年度の点検結果を踏まえ、平成 23 年 6 月に点検シートの項目の見直しを行うとともに、留意事項等を取りまとめて、施設に文書を発出するなど、本制度の充実、強化に努めた。</p>
-----------------------	--

(項目5の2)

I 平成23年度上半期の実績【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)	800件 (65.6%)	188.8億円 (75.2%)
	うち一者応札	200件 【25.0%】	136.0億円 【72.0%】
	総合評価落札方式	10件 (0.8%)	8.1億円 (3.2%)
	うち一者応札	7件 【70.0%】	5.0億円 【61.7%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	1件 (0.0%)	0.1億円 (0.0%)
	うち一者応募	0件 【0%】	0億円 【0%】
競争性のない随意契約	409件 (33.5%)	54.3億円 (21.6%)	
合計	1,220件 (100%)	251.2億円 (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、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅱ 平成23年度上半期の実績【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)	74件 (74.0%)	141.9億円 (96.9%)
	うち一者応札	39件 【52.7%】	137.6億円 【97.0%】
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応募	0件 【0%】	0億円 【0%】
競争性のない随意契約	26件 (26.0%)	4.4億円 (3.0%)	
合計	100件 (100%)	146.4億円 (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、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1

		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 23 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		一件 (-%)	一億円 (-%)	6,314件 (92.3%)	301.6億円 (49.4%)
競争性のある契約	競争入札	6,331件 (92.5%)	555.7億円 (91.1%)	299件 (4.4%)	266.2億円 (43.7%)
	企画競争等	31件 (0.5%)	1.7億円 (0.3%)	3件 (0.0%)	0.9億円 (0.1%)
競争性のない随意契約		478件 (7.0%)	52.6億円 (8.6%)	224件 (3.3%)	41.2億円 (6.8%)
合 計		6,840件 (100%)	609.9億円 (100%)	6,840件 (100%)	609.9億円 (100%)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 23 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。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 23 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※ 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」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況 (20年度実績)		23年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		一件 (-%)	一億円 (-%)	1,552件 (93.1%)	78.1億円 (32.1%)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施(注2)	仕様書の変更	344件 (20.6%)	31.3億円 (12.8%)	15件 (0.9%)	0.3億円 (0.1%)
	参加条件の変更	637件 (38.2%)	46.7億円 (19.1%)	31件 (1.9%)	0.8億円 (0.3%)
	公告期間の見直し	658件 (39.5%)	47.5億円 (19.5%)	33件 (2.0%)	0.8億円 (0.3%)
	その他	658件 (39.5%)	47.5億円 (19.5%)	33件 (2.0%)	0.8億円 (0.3%)
契約方式の見直し		997件 (59.8%)	194.9億円 (80.0%)	6件 (0.4%)	161.6億円 (66.3%)
その他の見直し		11件 (0.7%)	1.2億円 (0.5%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	75件 (4.5%)	3.1億円 (1.3%)
合 計		1,666件 (100%)	243.6億円 (100%)	1,666件 (100%)	243.6億円 (100%)

(注1) 平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成23年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

(注2) 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

V 公益法人等への会費等の支出状況		
23年度交付法人数	24年度廃止予定 (件数)	廃止が困難なもの (件数)
25	25	0

(注1) 平成24年3月23日「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」(行政改革実行本部決定)により、見直し方針が示されており、独立行政法人の業務の遂行のために真に必要なものを除き、公益法人等への会費の支出は行わないこととされている。

(注2) 上記見直しについては、平成24年度以降見直しを行うこととされている。

随意契約等見直し計画

平成22年4月

独立行政法人雇用・能力開発機構

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成20年度に締結した随意契約等について、点検・見直しを行い、その結果を踏まえ、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、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	(87.8%) 6,103	(87.0%) 54,588,631	(93.1%) 6,475	(91.6%) 57,508,221
競争入札	(25.2%) 1,752	(21.6%) 13,536,577	(92.7%) 6,443	(91.4%) 57,337,565
企画競争、公募等	(62.6%) 4,351	(65.4%) 41,052,053	(0.5%) 32	(0.3%) 170,656
競争性のない随意契約	(12.2%) 850	(13.0%) 8,178,259	(6.9%) 478	(8.4%) 5,258,669
合 計	(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890	(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890

(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年度に一般競争入札等の競争性のある契約により締結した契約のうち、一者応札・一者応募となった契約について、以下のとおり契約方式や条件等の見直しを行った。

今後の調達については、これを踏まえて、さらに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	6,103	54,588,631
うち一者応札・一者応募	(27.3%) 1,666	(44.6%) 24,363,449

(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)	(39.5%) 658	(19.5%) 4,752,132
仕様書の変更	344	3,133,451
参加条件の変更	637	4,668,054
公告期間の見直し	658	4,752,132
その他	658	4,752,132
契約方式の見直し	(59.8%) 997	(80.0%) 19,491,875
その他の見直し	(0.7%) 11	(0.5%) 119,442
点検の結果、指摘事項がなかったもの	(0.0%) 0	(0.0%) 0

(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。

(注4) 「契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施」の「その他」の主な内容は、契約締結から履行開始までの期間や契約履行期間については十分な期間を設けること、入札情報の周知広報を徹底すること、一者応札・一者応募が生じたときに入札説明書等の交付を受けながら応札しなかった業者から理由等を聴取すること、等である。

(注5) 「その他の見直し」は、事業の廃止等により調達が必要なくなった案件である。

(注6) 「点検の結果、指摘事項がなかったもの」は、一者応札・一者応募案件(1,666件)の全てを機構が自ら見直しを行い、契約監視委員会から当該見直しは適切であるとされ、指摘事項がなかったことから0としたものである。

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する。

(2) 随意契約等の見直し

イ 随意契約限度額を超えることが見込まれる全ての調達について、緊急の必要により競争に付することができない場合や競争に付することが不利と認められる場合等の理由により随意契約によろうとする場合には、本部において事前に点検を実施する。

ロ 「契約方法等のガイドライン」及び「契約事務手続マニュアル」（いずれも平成20年1月に作成・配付、平成21年に改訂）、並びに「仕様書の作成例示集」（平成22年3月に作成・配付）の活用等を徹底するとともに、随時、これらの内容の見直し・充実を図り、一般競争入札の拡大や実質的な競争性の確保に努める。

(3) 一者応札・一者応募の見直し

平成21年6月30日に策定し、ホームページで公表している『「1者応札・1者応募」に係る改善方策について』（URL：http://www.ehdo.go.jp/chotatsu/pdf2009/ousatu_oubo.pdf）を踏まえ、以下のとおり取組を推進する。

イ 当該改善方策に記載した取組事項に関して全ての施設において調達手続の開始前に「調達手続きに係る点検シート」による自主点検を行い、さらに本部においてその内容を点検した上で、調達手続を開始する。

ロ 契約監視委員会の意見を踏まえ、一般競争入札により調達を行うものについて、調達終了後に、本部において好事例、要改善事例等进行分析し、その結果を踏まえて、さらに競争性を高めるよう努める。

(4) その他

契約事務手続の一層の適正化を図るため、上記(3)イの点検に加え、契約事務手続・事務処理全般についても、全ての施設において調達手続の開始前・後にそれぞれ自主点検を行い、さらに本部においてその内容の点検を行う。

内 部 統 制

①統制環境	<p>雇用・能力開発機構は、雇用のセーフティネットとしての役割を担い、離職者に対する効果的な職業訓練を実施しているほか、高等学校卒業者等や主として中小企業における在職者に対して職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材の育成に努めるとともに、職業訓練の実施を担う職業訓練指導員の養成・再研修や、雇用管理の改善に関する相談、雇用開発業務の助成金等の業務を実施した。</p> <p>こうした業務を計画的かつ円滑に実施するため、また、職員のモラルとモラルの維持のため、以下の取組により、統制環境の確保に努めたところである。</p> <p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <p>(1) 中期計画及び年度計画の作成</p> <p>中期計画及び年度計画（以下「計画」という。）については、計画の統括部署である企画部が、厚生労働省の作成した中期目標を踏まえた計画案を作成し、各部署から寄せられた意見や課題を踏まえて修正する形で作成した。</p> <p>なお、年度計画に掲げた数値目標等を確実に達成するため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は都道府県等の区域を単位として、各事業の実施規模及び達成すべき目標を定めた「都道府県実施計画」を策定し、事業展開や業務の進捗管理を行った。</p> <p>(2) 人事評価制度の実施</p> <p>平成 22 年度より全職員を対象に運用している人事評価制度においては、目標設定に際し、本部各部及び施設の職位最上位者が、理事長が定める年度計画や業務運営方針及びその進捗度を踏まえ、自部署等の問題・課題を整理した上で、業務をより効率的に行う観点に留意しながら目標を設定し、職位下位者は、職位上位者が設定した目標を細分化・具体化して自身の目標を設定するという、いわゆるブレークダウン方式を採用している。これにより、全職員の目標は、組織の業務運営方針等を踏まえたものとなり、職員に果たすべき役割が、明確化、共有化された。</p> <p>(3) 全国所長等会議の開催等</p> <p>全国所長等会議において、理事長等から都道府県センターの統括所長等や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校の校長等に対して業務運営等に係る方針を説明し、円滑な業務展開に努めた。</p> <p>また、全国所長等会議の概要は、各施設の職員会議等により周知徹底を図るとともに、「雇用・能力開発機構ニュース」において、全職員に電子メールにより周知した。</p>
-------	---

	<p>(4) 理事会の開催 中期目標の達成を阻害する要因については、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。</p> <p>(5) 内部通報処理制度の実施 組織的または個人的な法令違反行為等の早期発見と是正を図り、業務の適正性及びその円滑な運営を確保するため、役職員等からの通報または相談の適正な処理の仕組みとして「内部通報処理に関する規程」を定め、平成23年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。</p> <p>2 理事長のマネジメントの実効性確保及びリーダーシップ発揮</p> <p>(1) 理事長のマネジメントを補佐する体制の整備によるマネジメントの実効性確保 雇用・能力開発機構本部は、8部1室の組織体制となっていたが、理事長から複数の部署にわたる指示があった場合には、企画部が各部門間の連絡及び総合調整を行い、理事長のマネジメントの実効性が確保される体制が整備されていた。</p> <p>(2) 都道府県実施計画の策定によるマネジメントの実効性確保 理事長が作成した中期計画及び年度計画の達成に向けて、年度計画に掲げた数値目標等を確実に達成するため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は都道府県等の区域を単位として、各事業の実施規模及び達成すべき目標を定めた「都道府県実施計画」を策定し、統括所長等の裁量と責任により、事業展開や業務の進捗管理を行っており、理事長のマネジメントの実効性が確保できる環境が整備されていた。 また、業務の取組方針等の統括所長等の考え方を「統括所長等の所見」として作成し、理事長等へ報告した。</p> <p>(3) 管理会計を活用した資金（予算）管理によるリーダーシップの発揮 資金（予算）管理にあたっては、理事長の指示の下、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルを活用した。</p> <p>(4) 施設表彰の実施によるリーダーシップの発揮 職業能力開発事業において顕著な実績を上げ、業務改善等のために工夫を凝らした取組を行った施設を理事長が表彰し、機構内で周知することにより、職員のモチベーションの維持・向上と、機構全体の実績拡大及び公共職業訓練サービスの向上に努めた。</p>
--	---

3 内部統制の構築状況

(1) 内部統制の目的の位置付け

雇用・能力開発機構における事業の遂行については、国が実行するよりも効果的・効率的であることが求められるため、「業務の有効性・効率性」を最も重要な要素として位置付けた。また、国の政策の一翼を担う組織が業務を遂行する上では、「法令等の遵守」も当然重要であることから、同様に最も重要な要素に位置付けた。

「資産の保全」及び「財務報告等の信頼性」については、事業実施主体として重要な要素として位置付けた。

なお、内部統制の目的ごとの取組状況及び推進部署は以下のとおりである。

① 業務の有効性・効率性（重要度：◎、推進部署：企画部及び総務部）

- ・ 業務実績に係る自己評価を決定する際の透明性・公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において外部評価を実施し、外部評価結果や委員からの意見を踏まえ、理事会で最終的に「自己評価」を決定した。
- ・ 業績評価結果について、本部において改善方策等の検討を行い、業務運営の効率化に反映させるための取組を行った。
- ・ 毎年度、都道府県センターの統括所長等は「都道府県実施計画」を策定し、計画的かつ確実な業務運営に努め、事業展開や業務の進捗管理を行った。
- ・ 経費節減・業務効率化の推進のため、各施設等に責任者及び担当者を設置することにより、経費節減・業務効率化に対して迅速かつ適切に対応できる体制を整備した。

② 法令等の遵守（重要度：◎、推進部署：総務部）

- ・ 倫理規程の遵守等、職員の規範意識の徹底に努めた。
- ・ 組織的又は個人的な法令違反行為等の早期発見と是正を図り、業務の適正性及びその円滑な運営を確保するため、役職員等からの通報又は相談の適正な処理の仕組みを整備した。

③ 資産の保全（重要度：○、推進部署：企画部及び経理部）

- ・ 企画部を中心とした保有資産の管理体制を構築した。
- ・ 不動産の管理については、取得、使用、売却、除却、譲渡、改築等が正当な手続及び承認の下に行われるよう「固定資産管理規程」を定めた。また、定期的の実査確認や現況調査を行って、不動産の実在性の確認や活用状況の把握に努めた。

④ 財務報告等の信頼性（重要度：○、推進部署：経理部及び総務部）

- ・ 財務及び非財務情報に係る信頼性を向上させるため、適正な会計経理事務の徹底について全国会議等を通じて指示するとともに、本部経理部による地方施設の会計経理の点検を実施し、会計経理の適正を期するよう取組を行った。
- ・ 会計事務を担当する職員に対し、予算決算等の会計事務に関して必要な知識の付与及び資質の向上を図るための職員研修を実施した（※平成23年度は10月に実施。）。

	<p>※ 重要度は、雇用・能力開発機構における内部統制の目的の位置付けである。</p> <p>(2) 訓練の品質管理に係る経営者・施設管理者の権限の明確化 効果的な訓練の実施のための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」において、訓練の品質管理に係る経営者・施設管理者の権限を明確にした。</p> <p>4 役員会の位置付け、権限の状況 理事会は、理事会規程に基づき、中期計画、年度計画等に関する重要な事項や評価に関する事項、予算の執行及び決算に関する事項等を審議した。 また、中期目標の達成を阻害する要因について、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況 (1) 監事との連携 監査報告時に意見交換を行うとともに、必要に応じて理事会等に監事の出席を要請し、意見を聴取した。 なお、監事監査における指摘事項については、改善又は是正措置を講じ、その措置状況を監事に報告した。 また、理事長決裁又は理事専決文書のうち重要な文書については、監事に回付を行うことにより情報の共有を図った。</p> <p>(2) 会計監査人との連携 機構の運営環境、運営方針や理念、内部統制の構築・維持等について意見交換を行った。 また、会計監査人に対して、財務諸表に係る監査報告書の提出以外に、「マネジメントレター」を提出させ、将来の業務運営や内部統制等の参考とした。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況 (1) 役員間の情報共有の徹底 中期計画や予算等、雇用・能力開発機構の業務運営の根幹に関わる事項から、業務の推進に係る方向性の確認等具体的事項に至るまで、情報の共有化を図った。</p> <p>(2) 業績評価の透明性・公平性の向上 業務実績に係る自己評価を決定する際の透明性・公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において外部評価を実施し、外部評価結果や委員からの意見を踏まえ、理事会で最終的に「自己評価」を決定した。</p> <p>(3) 職員研修等の実施 職員の資質、職務能力の向上を図るため、各種職員研修を实</p>
--	---

	<p>施した。特に、平成 23 年度においては、機構全施設を挙げて職業能力開発業務を推進していくことを目的に相談業務をテーマとして「事務職員専門研修」を実施した。加えて、職場における実務のリーダーとしての責務と果たすべき役割の理解を深め、リーダーに必要な能力の向上を図ることを目的に「事務職員リーダーシップ研修」を実施した。</p> <p>また、組織の目標達成のためにやりがいを持って働くことのできる環境を機構全体で構築することを目的として、平成 21 年度から試行実施している「職業訓練指導員人材育成システム」を平成 23 年度から本格実施した。</p> <p>(4) 災害対策本部の設置</p> <p>3 月 11 日の東北地方太平洋沖地震発生後、災害対策本部設置要綱に基づき、直ちに理事長を本部長とする災害対策本部を設置した。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>1 理事会の開催（再掲）</p> <p>中期目標の達成を阻害する要因については、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。</p> <p>2 人事評価制度の実施</p> <p>平成 22 年度より全職員を対象に運用している人事評価制度においては、目標設定に際し、本部各部及び施設の職位最上位者が、理事長が定める年度計画や業務運営方針及びその進捗度を踏まえ、自部署等の問題・課題を整理した上、業務をより効率的に行う観点に留意しながら目標を設定し、職位下位者は、職位上位者が設定した目標を細分化・具体化して自身の目標を設定するという、いわゆるブレークダウン方式を採用した。これにより、全職員の目標が、組織の業務運営方針等を踏まえたものとなった。</p> <p>また、評価者（職位上位者）は、被評価者（職位下位者）を評価し、期末面談において、被評価者に対し、評価結果を開示するとともに、指導・助言を行った。</p> <p>3 内部通報処理制度の実施（再掲）</p> <p>組織的または個人的な法令違反行為等の早期発見と是正を図り、業務の適正性及びその円滑な運営を確保するため、役職員等からの通報または相談の適正な処理の仕組みとして「内部通報処理に関する規程」を定め、平成 23 年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。</p> <p>4 PDCA サイクルによる訓練コースの見直し</p> <p>機構で実施する職業訓練については、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCA サイクルによる訓練コースの見直しを行った。</p> <p>具体的には、PDCA サイクルの C（チェック）において、効</p>

	<p>果の評価と問題点を把握し、A（アクト）において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行った。</p> <p>5 「機構版教育訓練ガイドライン」に基づく点検の実施 「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、リスクアセスメントの手法を活用し、訓練の業務プロセスにおけるリスクを評価して、その継続的な点検を行うことにより、業務上のリスクの低減に努めた。</p> <p>6 管理会計を活用した資金（予算）管理 資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標やその達成状況を見据えながら実施した。</p> <p>7 助成金の不正受給防止対策 助成金の支給業務においては、不正受給の防止を図るため、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行った。 なお、平成23年度においては、給付調査役等に対する研修等により、不正受給防止体制の強化を図り、リスク管理を行った。</p> <p>8 保有個人情報の適切な管理等 保有個人情報の適切な管理及び漏えい事故等の防止のため、本部から各施設に対して、漏えい事故防止対策に係る自主点検及び個人情報の取扱い時における「ヒヤリ・ハット体験調査」を行い、当該結果を踏まえた対策を講じるよう指導した。</p> <p>9 東日本大震災に係る対応措置 災害対策本部設置要綱に基づき設置した災害対策本部において、被害状況の把握や被災者に対する施策、施設の復旧、復興訓練等について検討・実施した。</p>
③統制活動	<p>本部の各担当部は、上記②でのリスク管理を踏まえ、適宜、各施設へ通達等を発出し、各施設では通達等に基づき、適切に業務を遂行した。</p>
④情報と伝達	<p>機構のネットワークシステムの一つである文書管理システムの電子掲示板や文書管理において、各部が発出した文書等を掲載し、全職員がその内容を確認できる体制をとった。 また、内部通報処理においては、役職員等からの通報または相談が電子メールでも行える体制を整備した。 さらに、東日本大震災に関連する情報について、機構本部のホームページにバナーを設定し、被災者、利用者等に対して、当機構の対応措置情報を速やかに掲載・提供するとともに、求職者支援制度の創設にあたり、訓練コースに係る認定申請の案内や認定された訓練コースの情報を順次掲載した。</p>

<p>⑤モニタリング</p>	<p>1 日常的モニタリング</p> <p>(1)「業務統計データ集」等の作成・報告により、目標に対する実績の進捗管理を行うとともに、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施した。</p> <p>(2)「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)において、「各独立行政法人は、その業務・マネジメントに関し国民の意見募集を行い、業務運営に適切に反映させる。」とされたことを踏まえ、ホームページにおいて意見募集を行い、業務運営の参考として活用した。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>(1) 監事監査</p> <p>中期目標に基づき法令等を遵守しつつ業務を行い、機構のミッションを有効かつ効率的に果たすために、理事長がリスク(課題)を洗い出し、組織が一丸となってそれに対応する仕組みづくり(内部監査の実施、各種会議の開催等)を行っているかといった課題について、理事長等に対し内部統制に関する考え(統制環境に対する認識)や指示内容等を、意見交換やヒアリングにより確認した上で監査を実施し、監査結果については、理事長へ報告した。</p> <p>監査では、PDCAサイクルによる資金(予算)管理や「業務統計データ集」等の作成・報告による実績の進捗管理といった日常的モニタリングが行われていることを確認した。その結果、資金(予算)管理では、月次で業務別・課別・勘定科目(細目)別の管理表を作成し、きめ細かな管理ができており、業務実績の進捗管理では、主要業務について、タイムリーな実績把握が行われている、とされた。</p> <p>また、平成23年10月1日の法人の廃止及びそれに伴う業務移管が円滑に行われるための準備状況や震災復興訓練の実施、震災特別相談窓口の設置等の東日本大震災の対応状況について、本部担当部に対し、随時確認を行った。</p> <p>(2) 独立行政法人評価委員会等の評価結果の役員への報告等</p> <p>理事長等の役員に対して、独立行政法人評価委員会又は政策評価・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を報告しており、評価・指摘について把握・検証し、統制環境の改善を図っていた。</p> <p>また、平成22年度の業務実績評価結果については、その評価・指摘に対する取組事項を高年齢・障害・求職者雇用支援機構においてとりまとめ、平成23年11月に厚生労働省へ報告した。</p> <p>3 内部統制上の問題についての報告</p> <p>(1) PDCAサイクルによる訓練コースの見直し</p> <p>PDCAサイクルのC(チェック)において、効果の評価と問題点を把握し、A(アクト)において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行った。</p> <p>(2)「機構版教育訓練ガイドライン」に基づく点検の実施</p> <p>「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、リスクアセスメントの手法を活用し、訓練の業務プロセスにおけるリスクを評</p>
----------------	--

	<p>価して、その継続的な点検を行うことにより、業務上のリスクの低減に向けた取組を行った。</p> <p>(3) アンケート調査に基づく業務改善事例のフィードバック アンケート調査結果における最上位の評価（「大変役に立つ」）の回答者の比率向上のため、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、好事例について、各施設に周知し、情報を共有化することにより、一層の業務改善を推進した。</p> <p>(4) 管理会計を活用した資金（予算）管理 資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。</p>
<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>雇用・能力開発機構のネットワークシステムにおいて情報の共有化を図った。セキュリティ対策として、情報システムへのアクセスの制限、サーバールームにおけるICカードでの入退室管理、コンピュータウイルス対策ソフトの導入等を行うとともに、災害等に対する備えとしてバックアップデータの遠隔地保管等を行った。</p> <p>特に、コンピュータウイルス等へのセキュリティ対策については、各施設等の職員に対し、USBメモリやCD等の電磁的記録媒体を使用する場合は、使用前にウイルスチェックの徹底した。</p> <p>※ ICT：Information and Communications 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 監事監査・内部監査の実施状況</p>	<p>監事監査</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 中期計画・年度計画等の妥当性について 各事業年度における中期計画及び年度計画の実施状況並びに中期目標の達成状況及び達成に向けての具体的な取組について監査を行った。 2 役職員の給与水準について ラスパイレス指数の引下げに向けた取組状況及びラスパイレス指数の推移により、給与水準の適正化が図れているか監査を行った。 3 理事長のマネジメントの発揮状況について 理事長は、ミッションの役職員への伝達、理事会での重要案件の議決、原議書の承認等の決定事項や各種規程の遵守の徹底を図った。 4 ガバナンスの状況について 全役員及び本部幹部並びに全施設長の出席の下、平成23年度上半期中に2回の「全国所長等会議」を開催していることや、ガバナンスの推進のため、理事及び監事、本部各部長等を加えた理事会等を開催して中期目標・中期計画の達成に必要な情報の共有化を図って

		<p>いることに加え、機構の外部評価委員会、厚生労働省独立行政法人評価委員会、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会、会計監査人など、外部からのガバナンスが行われており、機構内部のガバナンスとあいまって、機能を発揮している。</p> <p>5 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて 平成23年度の監査計画において、ガバナンス及び内部統制機能の状況を確認することを監査方針とし、理事長との意見交換、担当理事及び担当部長へのヒアリング等により、機構のミッションを理解して、業務の目標・計画の策定が行われているか確認している。 さらに地方施設においては、施設長へのヒアリング等により機構のミッションが職員に十分に理解され、業務の遂行にあたり、職員間のコミュニケーションが適切に図られているか確認している。</p>
	内部監査	<p>内部監査については、業務全般のうち、幾つかの個別テーマを選定し、当該テーマに絞った監査を行った。 平成23年度においては、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約の適正化について」（7所）、「保有個人情報の適正な管理について」（7所）に係る内部監査を実施し、当該監査における指摘事項については、全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理を徹底するよう指示した。 なお、内部監査計画及び内部監査結果については、内部監査委員会を通じて理事長に報告し、理事長は当該内容を監事に回付するなど、監事との連携を図った。</p>
⑧内部統制の確立による成果・課題		<ol style="list-style-type: none"> 1 全国所長等会議の開催及び都道府県実施計画の策定により、重点事項等の業務運営方針の指示が確実に行われるとともに、計画的かつ円滑な業務展開が行われた。 2 「外部評価」の導入により、「自己評価」を決定するまでの公平性・透明性を向上させることができた。 3 PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行っていることや、「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及びその点検を実施していることにより、職業訓練の品質保証に寄与した。 4 施設表彰の実施により、職員のモチベーションの維持・向上と、厳しい雇用失業情勢下でも、実績の向上やサービスの向上が図られた。

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>①独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 (23年度中又は23年度に実施とされたもの)</p>	<p>独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針(平成22年12月7日閣議決定。以下「見直しの基本方針」という。)において、23年度中又は22年度から実施とされたものの取組状況は以下のとおりである。</p> <p>1 事務・事業の見直し</p> <p>(1) 高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「雇用支援機構」という。)への職業能力開発業務の移管(23年度中に実施) 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。)に基づき、平成23年10月1日に実施した。</p> <p>(2) ポリテクセンター等の都道府県への譲渡の推進(22年度から実施) 廃止法の成立後、平成23年6月10日に廃止法の関係政省令・告示が公布・適用され、同日付け及び同年10月26日付け厚生労働省通知により、個別のポリテクセンター等のデータ等が各道府県に提示されたところ。なお、現在、厚生労働省において、各道府県との移管交渉を推進している。</p> <p>(3) 雇用管理に関する業務(助成金支給業務)の国への移管(23年度中に実施) 廃止法に基づき、平成23年10月1日に実施した。</p> <p>(4) 勤労者財産形成促進業務の廃止及び勤労者退職金共済機構への移管(23年度中に実施) 廃止法に基づき、平成23年10月1日に実施した。</p> <p>(5) 雇用促進住宅業務(暫定業務)の高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管(23年度中に実施) 廃止法に基づき、平成23年10月1日に実施した。</p> <p>2 資産・運営等の見直し</p> <p>(1) 雇用促進住宅利益剰余金(23年度中に実施) 雇用促進住宅の利益剰余金については、新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費等を除いた約356億円を平成24年1月10日に国庫納付した。</p> <p>(2) 国際能力開発支援センター剰余金等(23年度中に実施) 廃止法に基づき、平成23年10月3日に国庫納付し</p>
---	---

	<p>た。</p> <p>(3) 佐賀職業能力開発促進センター本庄職員宿舎ほか(23年度以降実施) 廃止法の施行日である平成23年10月1日までに廃止した職員宿舎等については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、同日国に承継した。</p> <p>(4) 雇用促進住宅(33年度までに実施) 平成23年9月末現在で41住宅を譲渡し、保有数は1,388住宅となった。</p> <p>(5) 保有宿舎の廃止(22年度以降実施) すべての宿舎について、法人設立時(532施設)に比して平成23年9月末日現在で254施設(48%)を廃止した。また、木造(戸建て)宿舎については、法人設立時(461施設)に対して、平成23年9月末日現在で246施設を廃止した。</p> <p>(6) 雇用・能力開発機構の廃止(23年度中に実施) 廃止法に基づき、平成23年10月1日に実施した。</p>
<p>②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況</p>	<p>行政刷新会議ワーキンググループにおける事業仕分け(第1弾)(平成21年11月11日開催)の結果、「独立行政法人雇用・能力開発機構運営費交付金」は「見直しを行う」との判定結果を受け、以下のように取り組んだところ。</p> <p>1 業務のスリム化による運営費の削減 地域職業訓練センター等を廃止するとともに、雇用開発業務(助成金支給業務等)を都道府県労働局へ、勤労者財産形成業務を独立行政法人勤労者退職金共済機構へ移管するなどにより、業務や施設を徹底してスリム化し、平成22年度855億円であった国費予算を、平成23年度一次補正後予算では690億円と大幅に削減した。</p> <p>2 委託訓練の都道府県移管の推進 機構で実施している委託訓練については、地方分権改革推進委員会による「第一次勧告」(平成20年5月28日)や「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)における考え方の下、厚生労働省の決定した方針に基づき、平成21年度より都道府県に対する移管を順次実施してきたところであり、平成23年度は、さらにこれを徹底し、全面的に都道府県に移管した。 また、都道府県移管を推進するため、各都道府県からの要望に応じて、機構都道府県センターから、委託訓練カリキュラム、訓練実績一覧、委託先リスト及び委託先に対する説明資料等の情報提供を行った。</p>

	<p>3 職業能力開発総合大学校の機能の縮小 見直しの基本方針において、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約すること、また平成 23 年 4 月 15 日に告示された職業能力開発基本計画において職業能力開発総合大学校を我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中核拠点と位置付け、一律 4 年の長期課程や再訓練を見直し、職業訓練機関等に指導員候補として採用された工科系大学卒業生等を対象とした高度な訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施することや、在職の指導員を対象とした専門分野のスキル・指導技法の不断の向上を図る訓練（スキルアップ訓練）について専門分野における先端的な技術・技能等の習得を可能とする多様な訓練を設定する必要がある、とされたことを受け、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。</p> <p>4 不要財産の売却 職業能力開発総合大学校については、見直しの基本方針において、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約し、平成 25 年度以降に相模原校の敷地を売却することとされたことを受け、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。 また、職業能力開発総合大学校以外の資産についても、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、見直し等を進めた。</p>
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	<p>第 1 回厚生労働省省内事業仕分け（平成 22 年 4 月 12 日開催）における議論を踏まえ、省内事業仕分けに関する意見交換会（平成 22 年 9 月 21 日開催）において示した改革案の取組状況は以下のとおりである。</p> <p>1 ヒト（組織のスリム化） 平成 22 年 4 月 1 日時点での常勤職員数 3,588 名から、常勤職員の非常勤化、退職者の不補充等を行い、平成 23 年 4 月 1 日時点での常勤職員数は 3,117 名（うち高障求機構移管分 3,095 名）となった。</p> <p>2 モノ（余剰資産などの売却） (1) 職業能力開発総合大学校 見直しの基本方針を踏まえて、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約し、平成 25 年度以降に相模原校の敷地を売却することとしており、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。</p>

	<p>(2) 職業能力開発促進センター等の敷地などの見直し</p> <p>① 公共職業能力開発施設 保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行い、いわき職業能力開発促進センター外1施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外7施設の敷地の一部を返還した。 また、釧路職業能力開発促進センター外4施設の敷地等の一部について、附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>② 旧地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 41道府県に設置している96施設について、平成22年度中にすべて廃止し、うち86施設について、地方公共団体等へ譲渡した。 また、旧魚津地域職業訓練センター外9施設について、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>③ 旧国際能力開発支援センター 廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>④ 職員宿舎 平成23年9月末までに86施設を廃止した。 また、平成22年度中に廃止した15施設を売却するとともに、機構の解散までに廃止し、未売却である178施設については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>⑤ 旧私のしごと館 廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>3 カネ（国からの財政支出の削減） 地域職業訓練センター等を廃止するとともに、雇用開発業務（助成金支給業務等）を都道府県労働局へ、勤労者財産形成業務を独立行政法人勤労者退職金共済機構へ移管するなどにより、業務や施設を徹底してスリム化し、平成22年度855億円であった国費予算を、平成23年度一次補正後予算では690億円と大幅に削減した。</p> <p>4 事務・事業の改革（総合大の見直し） 平成23年4月15日に告示された職業能力開発基本計画において、職業能力開発総合大学校を我が国の職業訓</p>
--	---

	<p>練を担う訓練指導員の育成の中核拠点と位置付け、一律4年の長期課程や再訓練を見直し、職業訓練機関等に指導員候補として採用された工科系大学卒業生等を対象とした高度な訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施することや、在職の指導員を対象とした専門分野のスキル・指導技法の不断の向上を図る訓練（スキルアップ訓練）について専門分野における先端的な技術・技能等の習得を可能とする多様な訓練を設定することが必要である、とされており、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>1 国際能力開発支援センターの運営委託契約 平成21年度に、会計検査院から、国際能力開発支援センターの運営委託契約において、運営により生じた剰余金等が精算されることなく運営委託先である（財）海外職業訓練協会に留保されている事態は適切とは認められず、改善を図る必要があるとの指摘がなされた。 これを受け、平成22年4月に締結した運営委託契約に精算条項を設け、委託期間終了時に、同協会から剰余金等の引渡しを受ける処置を講じた。 同協会から返還された剰余金等については、独立行政法人雇用・能力開発機構を廃止する法律（平成23年法律第26号）の施行日である平成23年10月3日に国庫納付された。 なお、同センターについては、平成22年9月末をもって廃止し、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継された。</p> <p>2 法人内部に留保されている精算収益化額に相当する額の資金の国への承継 平成23年度に、会計検査院から、財形勘定における第1期中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために収益化を行った資金が、同勘定に留保されていたことに対して、内部に留保されている精算収益化額に相当する額（以下「精算収益化額」という。）の資金について、機構が解散する際に国に承継されるよう改善を求められた。 これを受け、平成23年10月1日に施行された独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律附則第2条第11項に基づき、同機構の解散に伴う財務諸表の作成と併せて「国が承継する現金資産」の国庫納付手続きを行った。 なお、承継計画に基づく精算収益化額については、国庫納付するまでの間、一旦、勤労者退職金共済機構が承継し、同機構から平成23年10月3日に国庫返納された。</p>

<p>⑤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>	<p>財務諸表附属明細書による関連公益法人等に関する情報の開示（以下の2件が該当）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているもの（機構は掛金の事業主負担分を負担。）。 2 雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているもの（機構は健康保険料の事業主負担分を負担。）。
---	---

第2WG 評価コメント

評価者のコメント

事業番号2-3（独）雇用・能力開発機構運営費交付金等

- 職業訓練は、地方や大学にインセンティブをつけて移管。大学校については廃止。
- 職業能力開発総合大学校は、廃止する。時代のニーズにも合わなくなってきており、国費の無駄遣いは許されない。ポリテクカレッジ・ポリテクセンターも地方、民間、各地の大学に移管する。
- 国がやるべき事業ではなく、現場（県、市町村）で実施が可能。その方がきめ細かい職業訓練が可能である。
- ①フィージビリティがまったくない。②需要の数的見方がない。③高度な技術は本来受益者が負担すべき。
- 同種・同規模の学校法人（ものづくり大学）並びの税金投入まで削減すべきである。
- 地方、都道府県に委ねていく中で高コストにならないようにチェックが必要。労働行政は全体整理が必要。
- 先進機器等を全国で国が導入していくというの是对応が遅い。県市町村で既に実施している。一律に各県で国がやる必要なし。新たな機構として実施すべきか否か再検討が必要。独法の要・不要ではなく、職業訓練の補助は不要。担える団体は県、大学、高専、民間企業など多い。雇用保険特会へ返すことを再考すべき。
- 雇用促進住宅の管理委託の合理化についての検討が必要。
- 基本は地方自治体が行うべき。自治体に移管を要請しても自治体が受け入れないものは、不安であるから受け入れられないということではないか。投入コストに比べてパフォーマンスが低いのではないか。高額なコストを投じた「高度」とする訓練は国が行うべき政策ではない。
- 職業能力開発総合大学校は高専や一部の大学でも代替可能。高度な技術を教育するならこちらの方が feasible でありコストが小さい。
- ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等は都道府県に移すことに決まったはず。ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等でやっているものは都道府県と重複しているので移すかやめることになってはいるはず。高齢・障害者雇用支援機構にポリテクセンター・ポリテクカレッジの大半を移す必要なし。
- 職業能力開発・訓練などは都道府県でも実施している。高度技術について高いコストをかけて個人に投資する必要があるのか。実施可能な都道府県に事業を移管し広域で活用することも可能ではないか。

WGの評価結果

(独)雇用・能力開発機構運営費交付金等

見直しを行う

(廃止 1名 自治体/民間 5名 見直しを行わない 0名

見直しを行う 8名:

- ア.業務をスリム化し運営費を削減 8名
- イ.委託訓練の都道府県移管を推進 8名
- ウ.職業能力開発総合大学校の機能を縮小 5名
- エ.不要資産を売却 6名
- オ.その他 3名)

とりまとめコメント

この機構に関しては廃止が決まっているが、それを前提として業務の見直しをしてほしい。とりわけ、まだまだ業務のスリム化ができる。都道府県や民間への委託についても、ポリテクセンターありきではなく、様々なオプションがある中での選択を進めるべき。

職業能力開発総合大学校については、廃止を含め検討してもらいたい(その際法改正を行うことも検討)。大学校のあり方によっては、広大な土地が不要になるので資産売却を進めるべき。廃止は前提だがさらなる合理化を進めてほしい。

独立行政法人雇用・能力開発機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度> <平成22年度>

職員数3,689人

3,588人

<平成23年度>

3,095人^(※1)

《削減数》

▲493人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	平成23年度
役員	3/8人	0/6人	▲3
職員	10/3,689人	0/3,588人	▲10

《今後の対応》

解消済み

2. モノ(余剰資産などの売却)

- ・ 職業能力開発総合大学校(相模原)の全敷地を売却し、附属校のある小平に移転。
- ・ ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の2割程度を処分。

《国庫納付見込額》

- 総合大の全敷地(24万㎡):簿価115億円
- 所有地の約2割(28万㎡):簿価73億円
- 借地の約2割(50万㎡):年間借料5億円
- アビリティイノベーション:売却額36億円
- 私のしごと館:簿価269億円
- 国際能力開発支援センター:簿価77億円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> <平成22年度>

1,074億円

855億円

<平成23年度>

585億円^(※2)

《削減額》

▲270億円

※1 都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。

※2 都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに国からの財政支出が削減される。

※ 平成23年度～は、雇用・能力開発機構は廃止し、職業能力開発業務に限定して高齢・障害者雇用支援機構に移管することとされている。
平成23年度～の数字は、業務移管後の職業能力開発業務に係るもの。

4. 事務・事業の改革

【総合大の見直し】

○総合大について、現役指導員に対する再訓練に重点化する。

仕分け後

- ・ 職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約化するとともに、一律4年の長期課程(4年生訓練)や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科大卒の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練(仮称)や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練(1年に1回)を実施する方向で検討している。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用・能力開発機構)

<p>主な指摘事項</p>	<p>改革案の更なる見直し内容</p>
<p>1. 職業能力開発総合大学校については、 ①廃止すべき。 ②小平校に統合後、指導員数の見直しを行い、養成訓練機能を4年課程から2年課程として残し、養成効率を高めるべき。 ③再訓練の充実・強化についても、更なる見直しを検討すべき。</p> <p>2. 職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ)や職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)については廃止し、都道府県や民間の機関において実施すべき。</p>	<p>○職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学校の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約するとともに、一律4年の長期課程(4年生訓練)や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科大学の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練(仮称)や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練(1年に1回)を実施する方向で検討している。</p> <p>○ポリテクカレッジやポリテクセンターについては、希望する都道府県には受け入れやすい条件を整備した上で、その機能維持を前提に移管することとしている。</p> <p>○ポリテクカレッジやポリテクセンターにおいては、民間では実施困難なものづくり訓練を実施している。ただし、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練に限っては、迅速に必要な職業訓練を確保するため、民間で実施可能な職業訓練については民間教育訓練機関等に委託して実施しているが、これについても、定型化した委託訓練について、都道府県への移管を進めている。</p> <p>○なお、都道府県に移管されない施設については、高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管し、訓練ニーズを把握するとともに、ユーズである労使の意見、労働政策審議会の意見を十分聴いた上で、必要性がある施設は引き続き運営し、必要性が無い施設は、廃止を含めて検討することとしている。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>3. 事業者への助成金や、職業訓練受講生・求職者への給付は、ハローワークで実施すべき。</p> <p>4. 組織のスリム化、ニーズとの合致、運営効率の観点から、更なる見直しを行うべき。</p>	<p>○助成金に関する業務については、都道府県労働局に移管することとしている。</p> <p>○雇用・能力開発機構を廃止し、高齢・障害・求職者雇用支援機構に職業訓練業務を移管するに当たっては、徹底した組織のスリム化を図り、職員数を3,588人(平成22年度)から3,095人(※)(平成23年度)に、約14%の大幅削減(493人削減)を行うこととしている。</p> <p><small>※都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。</small></p> <p>○職業訓練業務を移管後の高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、ユーザーである労使の代表が法人の意思決定に参画する運営委員会や、都道府県単位で地域の労使の代表等から訓練ニーズを把握するための協議会を設置すること等により、ニーズを踏まえた効率的な運営を行うこととしている。</p> <p>○また、移管後の状況を見て、業務についての必要な見直しや、これに伴う組織のスリム化を図ることとしている。</p>