

平成23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・求職者雇用支援機構
平成24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	5
項目 4	事業費の冗費の点検	27
項目 5	契約	30
項目 6	内部統制	46
項目 7	事務・事業の見直し等	66

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失） （宿舎等勘定）	24 億円 (24 億円)
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金） （宿舎等勘定）	167 億円 (166 億円)
③当期運営費交付金債務	53 億円	(執行率 89.2 %)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>1 当期総利益の発生理由並びに目的積立金を申請しなかった理由 当期の総利益は、宿舎等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどに伴う利益である。 目的積立金の申請はしていない。</p> <p>2 経常損益では、損失計上したものの最終的に利益計上となった理由 経常損失1,236,360,269円の内訳は、障害者雇用納付勘定において発生した経常損失3,795,780,104円と高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定、認定特定求職者職業訓練勘定、宿舎等勘定において発生した経常利益2,559,419,835 円の差額である。 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の損失額の合計3,795,780,104 円について、独立行政法人高齢・障害・求職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ことにより当該損失金が計上されなくなったためである。</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	宿舎等勘定（利益剰余金：166 億円） 当該剰余金は、当機構が実施する宿舎等業務の財源に充てるため、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13 項等に基づき、厚生労働大臣が当機構への繰越を認めた積立金である。

<p>⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由</p>	<p>予算執行において、職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、業務経費の節減を図った結果、運営費交付金の執行率が計画よりも下回る事となったため。</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 (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 減損会計</p> <p>○ 減損の認識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>(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)</p> <p>① 件数及び減損損失額 70 件(減損損失額 1,358,973,890 円)</p> <p>② 理由 入居停止後に入居者が 0(棟単位)となったことから、減損の認識に至った。</p> <p>(ロ) 職員宿舎(土地及び建物等)</p> <p>① 件数及び減損損失額 2 件(減損損失額 5,010,236 円)</p> <p>② 理由 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>(ハ) 電話加入権</p> <p>① 件数及び減損損失額 380 回線(減損損失額 14,363,620 円)</p> <p>② 理由 市場価格の回復が見込まれないことから、減損の認識に至った。</p> <p>○ 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) 1,311 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)に基づき当機構に承継された職員宿舎については、「独立行政法人整理合理化計画」(平成 19 年</p>
--	--

	<p>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、同計画の目標(雇用・能力開発機構の設立時(平成16年3月1日)の4割以上の施設の廃止)を超える施設を廃止し、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。</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>2 職員宿舎の見直し 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269棟あり、24年度以降、この実施計画に基づき、着実に見直しを実施する予定。</p>
②資金運用の状況	<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>
③債権の回収状況	<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> <ul style="list-style-type: none">○ 指数の状況<ul style="list-style-type: none">対国家公務員 107.6参考 地域勘案 111.5学歴勘案 103.6地域・学歴勘案 110.0 <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> <ul style="list-style-type: none">○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由<ul style="list-style-type: none">① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は52.6% (参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」) であるのに対し、機構の事務職員の94.7%が大卒以上であり、その割合を上回っていることによる。② 国家公務員の管理職員(俸給の特別調整額受給者)の割合が16.6% (参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」) であるのに対し、機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は30.2%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ことによる。③ 本部を起点とした全国規模の異動が多く、借家・借間に居住する者が増加傾向にあるため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の24.7%を占め、国家公務員の15.0% (参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」) を大幅に上回っていることによる。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。⑤ 地域・学歴勘案については、平成24年4月1日より、本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転さ
--	---

れたため、平成 22 年度には 100.0 ポイントであったものが平成 23 年度には 110.0 ポイントと上昇した。これは、当機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が 1 級地（東京都特別区（18%））から 4 級地（千葉市（10%））に在勤する者に変更となり、また、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に指数が上がったことによる。

○ 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 60.3%

（国からの財政支出額 62,529 百万円、支出予算の総額 103,773 百万円：平成 23 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 60.3%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 23 年度決算における支出総額 84,396 百万円のうち、給与、報酬等支給総額 16,074 百万円の占める割合は 19.0%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。

平成 23 年度内に実際に給与が支給されていた東京都特別区に本部事務所があったと仮定したならば、対国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100 程度となっており、給与水準は国と均衡しているものとする。

【累積欠損額について】

累積欠損額 なし（平成 22 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。

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は 100.0 ポイントとなったが、平成 24 年 4 月 1 日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で 110.0 ポイントとなった。

今後は、新機構として、平成 24 年度に対国家公務員指数を年齢勘案で 103 ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で 105 ポイント程度とすることを目標として、以下の措置を講じたところであり、その達成を見込んでいるところである。

- ・原則 55 歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額（△1.5%）
- ・次期昇給期における昇給号俸数の抑制

（参考）

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：19.0%
管理職の割合：16.2%（平成 24 年 4 月 1 日現在）
大卒以上の高学歴者の割合：94.7%
（平成 24 年 4 月 1 日現在）

2 総人件費の状況

○ 総人件費について参考となる事項

平成 23 年度の総人件費については、平成 23 年 10 月 1 日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、職業能力開発業務等が移管されたため、給与、報酬等支給総額については、対前年度比 236.1%の増加となり、また、最広義人件費は対前年度比 239.2%の増加となった。

○ 人件費削減の取組の状況について

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 23 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 22.7%に相当する額を削減した。

	<p>3 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」についての措置状況 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。</p> <p>○ 平成 24 年 5 月から、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員の本俸月額を平均 0.5%引き下げた。 ・ 職員の俸給月額を平均 0.29%引き下げた。 (管理職員以外の職員については、6月実施。) (行政職俸給表(一)適用者の平均改定率△0.23%) ・ 平成 24 年度 6 月期の賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を 1.825 月とし、国家公務員の支給月数より 0.075 月引き下げた。 <p>○ 平成 24 年 4 月から平成 26 年 3 月までの間、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員報酬について、本俸月額・賞与等の減額を実施した。(△9.77%) ・ 職員の給与について、俸給月額等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員) <ol style="list-style-type: none"> ① 俸給月額 2 等級以上(国の 7 級以上相当) <ul style="list-style-type: none"> △9.77% 3 等級～4 等級(国の 3 級～6 級相当) △7.77% 5 等級(国の 1 級～2 級相当) △4.77% ② 職務手当 一律△ 10% ③ 期末手当及び勤勉手当 一律△9.77% ④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出 				
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; border: none; vertical-align: top;"> <p>勤勉手当</p> </td> <td style="border: none;"> <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。 成績率は平成 22 年度に国と同様の 4 区分を設定した。</p> </td> </tr> <tr> <td style="border: none; vertical-align: top;"> <p>職業訓練指導員手当</p> </td> <td style="border: none;"> <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職業訓練指導員手当として支給している。 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。 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 年度に支給割合を 10/100 から 5/100 に引き下げた。</p> </td> </tr> </table>	<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。 成績率は平成 22 年度に国と同様の 4 区分を設定した。</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業務に従事したときに俸給に対して職業訓練指導員手当として支給している。 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。 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 年度に支給割合を 10/100 から 5/100 に引き下げた。</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。 成績率は平成 22 年度に国と同様の 4 区分を設定した。</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業務に従事したときに俸給に対して職業訓練指導員手当として支給している。 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。 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 年度に支給割合を 10/100 から 5/100 に引き下げた。</p>				

	<p>転居手当</p>	<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が、平成21年12月1日に廃止した。</p>
<p>③福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費</p>	<p>3,271,660千円 (役職員一人当たり484千円)</p>
	<p>法定外福利費</p>	<p>324,443千円 (役職員一人当たり48千円)</p>
	<p>1 レクリエーションに係る経費への支出</p>	<p>支出はしていない。</p>
	<p>2 法定外福利費の見直し</p>	<p>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</p>	<p>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 24 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	7 人	1 人	8 人	3,893 人	2,862 人	6,755 人
うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	20 人	20 人
うち法人退職者	2 人	0 人	2 人	7 人	461 人	468 人
ト うち非人件費ポスト	0 人	0 人	0 人	0 人	2,862 人	2,862 人
ト うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	20 人	20 人
ト うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	461 人	461 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)

<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><国家公務員再就職者の在籍ポスト></p> <ul style="list-style-type: none"> ・嘱託(監事監査業務)、嘱託(研究業務)【以上 2 名は指定ポスト】 ・嘱託(職業指導業務)、嘱託(能開業務)×17 名【以上 18 名は公募選考】 <p><本法人職員の再就職者の在籍ポスト></p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事、施設の長、嘱託【以上の者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に定められた 65 歳までの雇用確保措置の一環として採用したものの。】 <p><役員ポストの公募の実施状況></p> <p>平成 23 年度中の役員公募なし</p>
--	---

独立行政法人高齢・障害・求職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

勤勉手当について、平成22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	改定なし。
理事長代理	改定なし。
理事	改定なし。
監事	改定なし。
監事(非常勤)	改定なし。

(注)常勤役員の本俸月額には役員給与規程第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。

2 役員報酬等の支給状況

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 14,391	千円 11,244	千円 2,754	千円 393 (地域手当)	4月1日		
A理事長代理	千円 7,433	千円 5,178	千円 1,995	千円 181 (地域手当) 78 (通勤手当)	10月1日		◇
B理事長代理	千円 7,293	千円 5,178	千円 1,802	千円 181 (地域手当) 131 (通勤手当)		9月30日	
A理事	千円 6,647	千円 4,650	千円 1,792	千円 162 (地域手当) 42 (通勤手当)	10月1日		◇
B理事	千円 1,746	千円 1,579	千円 0	千円 55 (地域手当) 111 (通勤手当)	7月30日	9月30日	◇
C理事	千円 4,772	千円 3,040	千円 1,613	千円 106 (地域手当) 12 (通勤手当)		7月28日	◇
D理事	千円 5,462	千円 4,650	千円 537	千円 162 (地域手当) 111 (通勤手当)	10月1日		
E理事	千円 6,539	千円 4,650	千円 1,618	千円 162 (地域手当) 107 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 13,335	千円 9,300	千円 3,411	千円 325 (地域手当) 298 (通勤手当)			
G理事	千円 6,756	千円 4,650	千円 1,792	千円 162 (地域手当) 151 (通勤手当)	10月1日		※
A監事	千円 12,059	千円 8,424	千円 3,089	千円 294 (地域手当) 251 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,888	千円 2,888	千円 0	千円 0			

(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)「前職」欄には、退職者の役員時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	
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	

(注1)本表の「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。

(注2)単位未満切捨てとしている。

(注3)「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。

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)及び「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)等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。

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むとともに、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23年度における給与制度の主な改正点

- ① 職業訓練指導員手当の支給割合の引下げ(平成23年4月実施:100分の10→100分の5)
- ② 原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(▲1.5%)
- ③ 次期昇給期における昇給号俸数の抑制

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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
常勤職員	520	41.2	6,503	4,900	145	1,603
事務・技術	193	41.3	6,689	5,030	160	1,659
研究職種	18	48.4	8,235	6,135	162	2,100
職業訓練職	22	43.6	6,703	5,077	73	1,626
障害者職業 カウンセ ラー職	287	40.5	6,253	4,721	139	1,532
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	335	47.8	2,989	2,771	43	218
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)	75	51.7	4,095	3,122	155	973
嘱託職員 (賞与なし)	260	46.6	2,670	2,670	11	0

(注1) 対象となる職員は、平成24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23年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成23年4月以降の給与を減額された者
- ・平成23年度の途中で採用された者
- ・平成23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23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23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。

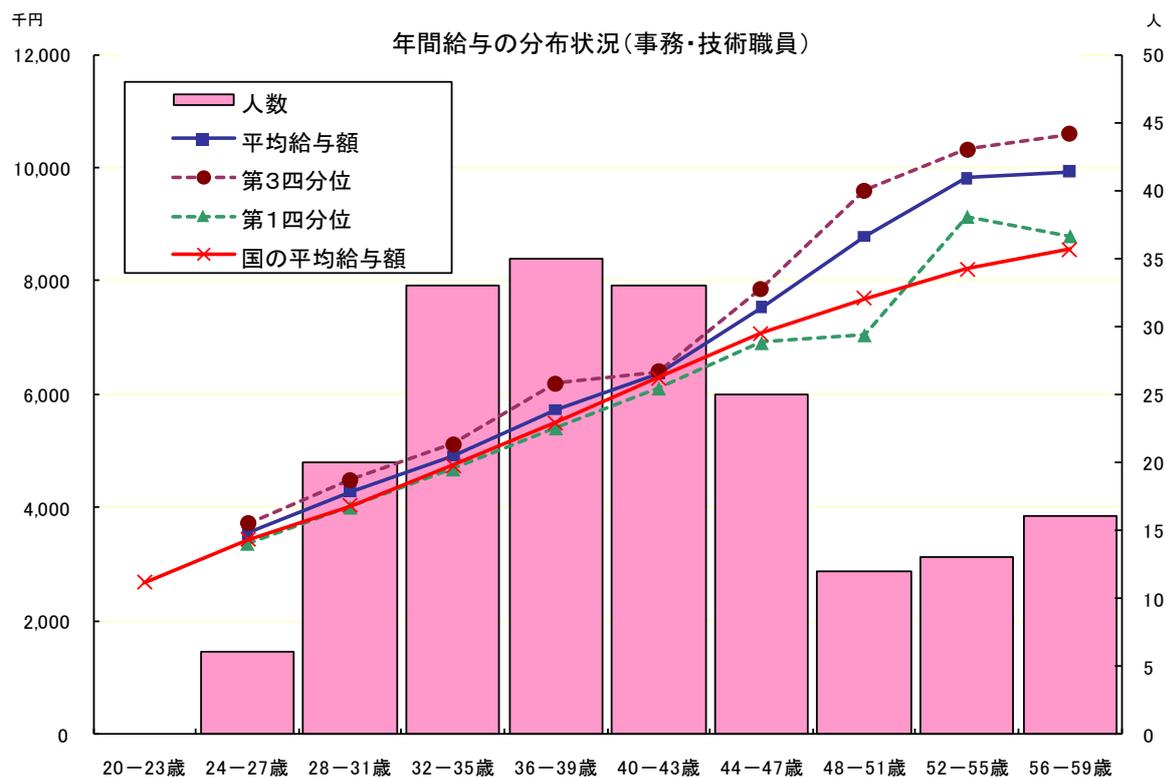
なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

(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。

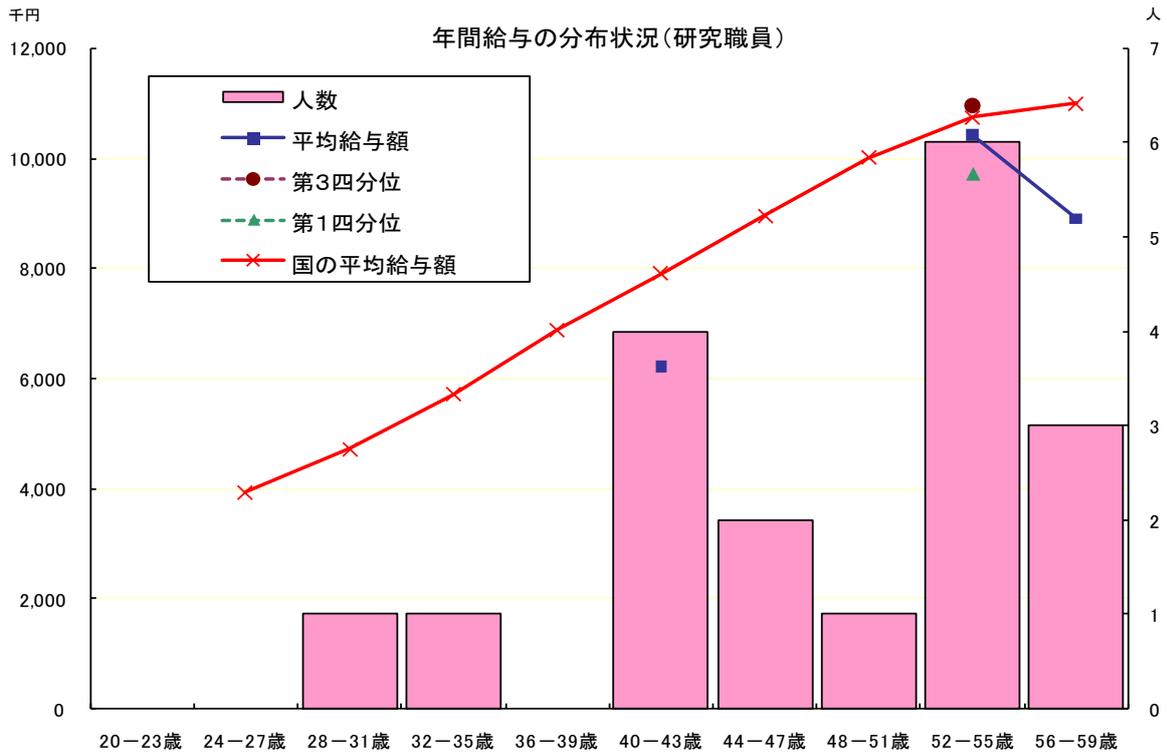
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ [○]	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長相当	17	55.4	10,486	10,920	10,881
・課長相当	17	51.6	9,013	9,257	9,589
うち本部課長	15	51.0	8,923	9,249	9,594
・課長補佐相当	22	47.2	6,924	7,557	8,119
・係長相当	92	40.0	5,431	5,998	6,359
・係員相当	45	31.7	4,131	4,423	4,824
うち本部係員	41	31.8	4,131	4,470	4,848

(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歳～31歳、32～35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おそれのあることから、平均給与額については表示していない。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3四分位は表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
		人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・研究主幹	1						
・統括研究員	2						
・主任研究員(本部課長相当)	5	53.9	9,354	9,276	9,276	9,728	
・上席研究員	8	46.6	6,145	6,950	6,950	7,313	
・研究員	2						

(注) 研究主幹、統括研究員及び研究員については2人以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	193	34 (17.6%)	103 (53.4%)	22 (11.4%)	17 (8.8%)	17 (8.8%)
年齢(最高～最低)		37 } 24	59 } 31	56 } 42	58 } 42	59 } 45
所定内給与年額(最高～最低)		3,747 } 2,394	6,665 } 3,341	6,869 } 4,944	7,629 } 6,146	8,893 } 7,437
年間給与額(最高～最低)		4,948 } 3,174	8,802 } 4,490	8,795 } 6,608	10,157 } 8,325	12,353 } 10,327

【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)	18	2 (11.1%)	8 (44.4%)	5 (27.8%)	2 (11.1%)	1 (5.6%)
年齢(最高～最低)			59 } 40	57 } 47		
所定内給与年額(最高～最低)			6,191 } 4,503	7,582 } 5,779		
年間給与額(最高～最低)			8,315 } 6,054	10,112 } 7,632		

(注)0等級、1等級及び5等級については該当者が2人以下のため、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、当該等級における年齢(最高～最低)以下の事項について記載していない。

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／研究職員)

【事務・技術職員】		夏季(6月)	冬季(12月)	計
区分				
管理 職員	一律支給分(期末相当)	59.0	62.2	60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.0	37.8	39.3
	最高～最低	48.6～33.3	42.7～31.8	45.6～32.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.9	67.5	66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1	32.5	33.7
	最高～最低	35.5～33.4	32.9～30.8	34.2～32.1

【研究職員】		夏季(6月)	冬季(12月)	計
区分				
管理 職員	一律支給分(期末相当)	61.2	63.3	62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.8	36.7	37.7
	最高～最低	45.2～33.4	42.7～31.8	43.9～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.8	67.4	66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	32.6	33.8
	最高～最低	35.5～33.7	32.9～31.2	34.2～32.4

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))

107.6

対他法人

102.1

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

86.8

対他法人

86.7

(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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="507 253 667 286">107.6</td> <td data-bbox="667 253 826 286">地域勘案</td> <td data-bbox="826 253 1468 286">111.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="507 286 667 320">参考</td> <td data-bbox="667 286 826 320">学歴勘案</td> <td data-bbox="826 286 1468 320">103.6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="507 320 667 383"></td> <td data-bbox="667 320 826 383">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="826 320 1468 383">110.0</td> </tr> </table>	107.6	地域勘案	111.5	参考	学歴勘案	103.6		地域・学歴勘案	110.0
107.6	地域勘案	111.5									
参考	学歴勘案	103.6									
	地域・学歴勘案	110.0									
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 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は52.6%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）であるのに対し、機構の事務職員の94.7%が大卒以上であり、その割合を上回っていることによる。</p> <p>② 国家公務員の管理職員（俸給の特別調整額受給者）の割合が16.6%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）であるのに対し、機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は30.2%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ことによる。</p> <p>③ 本部を起点とした全国規模の異動が多く、借家・借間に居住する者が増加傾向にあるため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の24.7%を占め、国家公務員の15.0%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）を大幅に上回っていることによる。</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> <p>⑤ 地域・学歴勘案については、平成24年4月1日より、本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転されたため、平成22年度には100.0ポイントであったものが平成23年度には110.0ポイントと上昇した。これは、当機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が1級地（東京都特別区（18%））から4級地（千葉市（10%））に在勤する者に変更となり、また、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に指数が上がったことによる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 60.3% （国からの財政支出額 62,529百万円、支出予算の総額 103,773百万円 :平成23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60.3%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23年度決算における支出総額84,396百万円のうち、給与、報酬等支給総額16,074百万円の占める割合は19.0%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。 平成23年度内に実際に給与が支給されていた東京都特別区に本部事務所があったと仮定したならば、対国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100程度となっており、給与水準は国と均衡しているものと考えらる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし（平成22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。

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は100.0ポイントとなったが、平成24年4月1日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で110.0ポイントとなった。

今後は、新機構として、平成24年度に対国家公務員指数を年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度とすることを目標として、以下の措置を講じたところであり、その達成を見込んでいるところである。

- ・原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(▲1.5%)
- ・次期昇給期における昇給号俸数の抑制

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:19.0%

管理職の割合:16.2%(平成24年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:94.7%(平成24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。

○研究職員

項目	内容									
指数の状況	対国家公務員	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="644 349 804 383">86.8</td> <td data-bbox="804 349 1442 383"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 383 804 416">参考</td> <td data-bbox="804 383 1442 416">地域勘案 93.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="804 416 1442 450">学歴勘案 86.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="804 450 1442 483">地域・学歴勘案 93.1</td> </tr> </table>	86.8		参考	地域勘案 93.7		学歴勘案 86.1		地域・学歴勘案 93.1
86.8										
参考	地域勘案 93.7									
	学歴勘案 86.1									
	地域・学歴勘案 93.1									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</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 60.3% (国からの財政支出額 62,529百万円、支出予算の総額 103,773百万円 :平成23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60.3%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23年度決算における支出総額84,396百万円のうち、給与、報酬等支給総額16,074百万円の占める割合は19.0%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。 平成23年度の対国家公務員指数は86.8となっており、給与水準は適正なものと考えられる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成22年度決算)</p>									
講ずる措置	<p>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。 今後も給与制度の見直しに取り組み、引き続き給与水準の適正化に努めてまいります。</p>									

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)	16,074,302	4,782,938	11,291,364	(236.1)	11,003,355	(217.0)
退職手当支給総額 (B)	3,660,019	233,927	3,426,092	(1464.6)	3,508,377	(2313.6)
非常勤役職員等給与 (C)	5,586,060	2,208,861	3,377,199	(152.9)	3,623,890	(184.7)
福利厚生費 (D)	3,596,102	1,300,101	2,296,001	(176.6)	2,288,765	(175.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	28,916,483	8,525,827	20,390,656	(239.2)	20,424,387	(240.5)

(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。

(注2) 平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、職業能力開発業務等が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されたことから、当年度(平成23年度)の給与、報酬等支給総額(A)が10,955,682千円、退職手当支給総額(B)が3,376,024千円、非常勤役職員等給与(C)が2,531,135千円、福利厚生費(D)が2,154,012千円増となっていること。

総人件費について参考となる事項

- 1 ①「給与、報酬等支給総額」が比較増(11,291,364千円、236.1%)となった理由
平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、職業能力開発業務等が移管されたため。
②「最広義人件費」が比較増(20,390,656千円、239.2%増)となった理由
上記①の増額要因と同様である。
- 2 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23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22.7%に相当する額を削減した。

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)	35,762,480	34,412,847	32,940,589	31,408,133	29,581,536	28,170,439	26,404,824
人件費削減率 (%)		△ 3.8	△ 7.9	△ 12.2	△ 17.3	△ 21.2	△ 26.2
人件費削減率(補正 値) (%)		△ 3.8	△ 8.6	△ 12.9	△ 15.6	△ 18.0	△ 22.7

(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、平成22年、平成23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%、△1.5%、△0.23%である。

(注4) 基準年度(平成17年度)から平成23年度までの給与、報酬等支給総額については、平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、職業能力開発業務等が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されたことから、独立行政法人雇用・能力開発機構の支出額(独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管した業務に係る支出額及び廃止又は国に移管した業務に係る支出額に相当する額を除く。)を把握し、合算して補正した額である。

(注5) 平成23年度の給与、報酬等支給総額については、人事院勧告における官民の給与較差に基づく給与改定分に相当する額(57,864千円)を除いて算出している。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

- ・ 役員の本俸月額を平均0.5%引き下げた。
- ・ 職員の俸給月額を平均0.29%引き下げた。(管理職員以外の職員については、6月実施。)
(行政職俸給表(一)適用者の平均改定率▲0.23%)
- ・ 平成24年度6月期の賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を1.825月とし、国家公務員の支給月数より0.075月引き下げた。

平成24年4月から平成26年3月までの間、

- ・ 役員の報酬について、本俸月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)
- ・ 職員の給与について、俸給月額等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)
 - ① 俸給月額 2等級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3等級～4等級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
5等級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
 - ② 職務手当 一律▲10%
 - ③ 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
 - ④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

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>庁費の支出実績は、支出予定と比べ概ね予定どおり支出されている。年度末の支出について、3月の支出内容を点検したところ、毎月の支払い以外で主なものとして、委託費の精算払、障害者雇用支援システム改修経費など、支払時期が年度末として妥当なものであり、予算の駆け込み執行はなかった。</p> <p>また、施設修繕については、第1四半期に年間計画を立て、年度後半にかけて計画的に執行しているものである。</p>	
② 旅費の執行状況の点検	<p>旅費の支出実績は、支出予定と比べ概ね予定どおり支出されている。不要不急な出張等が行われていないか点検したところ、職員旅費については、納付金調査業務、内部監査業務など業務上必要な執行であり、不要不急な出張等はなかった。</p> <p>また、外国旅費については、海外訪問調査や国際アビリンピックのための出張等、業務上必要な出張であり、その際の航空運賃も適正であった。</p>	
③ 給与振込経費の削減	<p>○ 給与は全額振込により支払っている。</p> <p>○ 給与振込口座は原則として一人1口座としている。但し、以下の要件をすべて満たす場合に限り、国家公務員の取扱いに準じて2口座での受領ができることとしている。</p> <p>① 施設等を異にする異動等に伴い、所在する地域を異にする施設等に在勤することとなった場合</p> <p>② 異動等の前に振込口座とした口座を異動等の後においても引き続き振込口座としておく必要がある場合</p> <p>③ 異動等の後に勤務する施設等の所在する地域又は居住する地域のいずれにも異動等の前の振込口座のある金融機関の店舗が</p>	12 千円

	域のいずれにも異動等の前の振込口座のある金融機関の店舗がない等の事情により当該地域に店舗等のある金融機関の口座を振込口座とする必要がある場合	
④ その他コスト削減について検討したもの	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。	2,741 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。

(項目4の2)

平成23年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

上段：支出予定

下段：支出実績

区分	執行計画額	支 出 状 况												出納整理期				
		第1・四半期				第2・四半期				第3・四半期					第4・四半期			
		4月	5月	6月	合計	7月	8月	9月	合計	10月	11月	12月	合計		1月	2月	3月	合計
(庁費の類)計	15,772,514,627	808,095,000	156,212,000	136,576,000	576,852,000	226,441,000	144,972,000	205,439,000	5,262,438,733	1,603,599,863	1,716,840,311	1,939,869,759	8,832,037,294	1,932,882,439	2,241,729,578	4,657,425,877		
(目)庁費	13,330,554,164	837,661,151	174,952,079	267,688,848	587,894,071	206,483,469	228,765,706	152,644,896	4,847,389,080	2,007,324,449	1,357,487,203	1,482,577,428	8,484,215,337	1,888,851,017	1,995,040,439	4,800,323,881		
(目)庁費	13,330,554,164	796,055,000	138,659,000	133,674,000	546,125,000	213,888,000	136,971,000	195,270,000	4,558,797,400	1,516,072,702	1,601,691,125	1,741,033,603	6,857,239,734	1,570,532,033	1,785,542,000	3,501,165,641		
(目)追加等修繕費	1,189,660,000	12,872,000	945,000	2,509,000	29,361,000	12,893,000	7,886,000	8,962,000	323,367,596	64,848,975	90,756,594	173,962,129	817,659,408	144,521,146	145,591,893	527,746,369		
(目)贈税及び負担金	1,252,200,457	5,389,000	0	4,150,000	17,751,685	649,530	4,282,500	12,819,655	209,599,667	40,791,800	78,066,526	90,739,341	849,771,665	279,134,264	139,307,623	432,329,778		
(備考の類)計	673,044,769	123,605,944	31,959,127	62,046,300	100,568,582	31,736,389	33,273,811	35,558,382	219,108,906	67,628,660	85,920,638	65,559,608	180,668,119	56,111,166	70,007,059	54,549,884		
(目)役員旅費	776,440	285,440	38,440	214,000	239,000	0	167,000	72,000	82,000	18,000	50,000	14,000	170,000	36,000	55,000	79,000		
(目)職員旅費	863,124	126,250	0	94,210	281,710	56,660	157,440	67,690	185,804	162,060	13,860	9,884	269,360	88,218	114,376	65,766		
(目)職員旅費	494,588,713	66,501,732	13,897,700	23,403,000	53,381,035	22,776,000	12,973,000	18,232,035	195,159,609	78,533,466	66,276,546	48,346,597	177,556,337	61,488,058	65,522,981	50,546,298		
(目)職員旅費	479,579,377	68,952,057	29,446,517	22,611,230	69,787,686	24,330,056	22,545,490	23,112,120	166,820,616	61,846,827	65,729,472	59,250,317	152,819,038	40,146,219	63,047,456	49,625,363		
(目)外国旅費	6,574,650	630,940	0	630,940	0	0	0	0	3,338,000	3,539,000	0	0	2,894,710	2,804,710	0	0		
(目)赴任旅費	6,971,316	0	0	0	630,940	630,940	0	0	3,520,069	0	3,520,069	0	2,820,310	2,820,310	0	0		
(目)赴任旅費	35,583,000	32,515,629	0	10,303,000	366,000	388,000	0	0	980,000	0	0	0	1,720,000	1,000	0	1,719,000		
(目)委員等旅費	101,150,966	14,590,000	3,157,000	8,277,000	28,566,350	5,758,000	5,220,000	17,568,350	30,677,120	12,939,540	10,962,000	6,775,580	27,317,496	11,806,956	9,001,000	6,509,540		
(目)研修旅費	81,668,675	10,396,164	28,490	6,478,000	29,004,570	6,855,653	10,000,025	11,047,992	26,055,407	5,169,139	15,389,827	5,546,447	17,362,514	6,703,623	6,674,107	3,984,764		
(目)研修旅費	33,961,000	12,196,000	11,265,000	607,000	3,018,000	748,000	0	2,270,000	10,557,000	6,254,000	2,869,000	1,434,000	6,190,000	182,000	7,675,000	133,000		
合計	16,445,559,396	1,229,905,112	854,064,170	1,783,800,000	6,842,423,385	2,554,100,000	1,633,332,000	2,457,601,395	5,503,433,462	1,706,883,669	1,799,006,887	1,907,542,936	9,040,796,437	2,009,201,163	2,384,183,559	4,716,411,715		
合計	15,181,111,290	761,267,115	224,620,761	329,735,148	688,462,633	238,219,658	262,039,171	186,203,238	5,066,497,966	2,074,933,091	1,445,407,841	1,548,137,036	8,664,863,556	1,744,962,163	2,065,047,498	4,854,673,875		

契 約 (委員長通知別添二関係)

当機構は、平成 23 年 10 月 1 日に雇用・能力開発機構の業務の一部が移管されたことに伴い、契約に関する規程等の見直し（改正）を行っている。このため、本資料においては、特に断りがない場合は、業務の移管後の状況について記載していること。

<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、平成 24 年 1 月 31 日に契約監視委員会を開催し、次に掲げる事項について審議を行い、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、高齢・障害者雇用支援機構分及び雇用・能力開発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 カ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つては、その理由、前回が一者応札となったものにあつ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 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ている。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 ② 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 ③ 指名競争入札を実施する場合の指名業者の選定基準、指名業者、仕様書の内容等 ④ 随意契約(競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの)によろうとする場合の相手方 ⑤ 競争参加希望者の参加資格の有無 ⑥ 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ⑦ 苦情処理の対応 ⑧ 入札談合の対応 ⑨ 一括下請負等建設業法等違反の事実がある場合の建設業許可行政庁等への通知 ⑩ その他委員長が必要と認める事項 <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)において監事監査に求められた「随意契約の適正化」の推進状況について、内部監査室が実施する本部及び施設の内部監査の結果に対する点検、及び経理部に対する監査を実施している。</p> <p>(3) 平成23年度に策定した内部監査計画において、「随意契約の適正化」に係る入札・契約の実施状況</p>

を監査の重点項目とし、本部及び 39 施設（高障施設 25 所、能開施設 14 所）を対象に監査を実施した。
調達・契約に関する監査については、会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、一者応札・一者応募への改善に係る取組状況等について、書類監査等を実施し、その結果は直ちに理事長及び監事に報告している。

(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

随意契約等見直し計画の策定を踏まえ、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、本部の事前チェックを行った上で、調達手続を実施している。

2 契約事務における一連のプロセス

(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、契約担当役（本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得ている。

(2) 上記（1）の決裁の後、契約事務担当課において、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ている。

(3) 上記（2）の審議を経た後、施設にあっては、契約担当役の決裁を経て、点検シートを本部に提出し、本部において内容を審査した後、調達手続を実施している。

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等の契約事務を実施している。

3 執行、審査の相互のけん制状況

(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、

	<p>複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っている。</p> <p>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、本部において、事前チェックを行っている。</p> <p>(2) 監事は、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等の状況について、内部監査室が実施する本部及び施設の内部監査の結果に対する点検により確認している。</p> <p>(3) 内部監査室が実施する本部及び施設に対する内部監査において、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等について、監査を実施している。</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ている。</p> <p>(2) 監事監査 監事は、内部監査室が実施する本部及び施設の内部監査の結果を受け、経理部に対する監査において、機構における「随意契約の適正化」に係る推進状況等について確認している。</p> <p>(3) 内部監査 内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置について、本部及び施設に対して指示を行っている。また、改善結果についても報告を求めている。</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、平成22年4月に策定した「随意契約等見直し計画」における計画策定時の個々の契約が平成23年度どのような契約形態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157件、金額80.2億円であったが、平成23年度の実績は36件、8.6億円となり、件数・金額ともに大きく下回っており、計画を達成している。</p> <p>なお、「随意契約等見直し計画」は、高齢・障害者</p>

	<p>雇用支援機構において、策定したものであること。</p> <p>2 平成 23 年度の契約全体に占める競争性のない随意契約の件数の割合は、14.8% (164 件) であり、平成 22 年度の 27.8% (81 件) より減少しており、着実に随意契約等見直し計画に沿った取組を進めている。</p>
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>1 一者応札・応募の概況 平成 23 年度の一者応札・一者応募の件数の割合は、28.8% (271 件) となっており、平成 22 年度の 61.4% (129 件) より減少しており、改善されている。</p> <p>2 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。 なお、主な改善方策は以下のとおりであること。</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低限のもののみとする。 また、平成 23 年 10 月に、一者応札等の改善を更に推進するため、以下の取組を追加して実施している。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・事後チェックを行っている。 ・ 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を聴取し、要因を分析し、改善に資することとしている。

<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）及び企画競争によろうとする場合には、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、配点等を明記している。 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・公表を行っている。 ・ 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、「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、提案書の評価を行っている。 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している。
<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>該当する契約実績はない。</p>
<p>⑦公益法人等との契約の状況</p>	<p>1 平成 23 年度における公益法人等との契約件数及び金額は、29 件、1.3 億円となっており、平成 22 年度の 57 件、26.4 億円と比べて減少している。 件数及び金額の主な減少要因は、平成 22 年度まで財団法人等へ委託していた地方業務について、平成 23 年度以降は機構が直接実施することとしたことによるものである。</p> <p>2 平成 23 年度における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、6 件（前年度 46 件）であり、具体的には以下のとおり。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社団法人等に対する研究委託 4件 0.4億円 ・ 職業訓練法人との実習場の賃貸借契約 1件 0.02億円 ・ 社会福祉法人との講習委託業務 1件 0.05億円 <p>3 平成 23 年度における競争性のない随意契約は 21 件（前年度は 8 件）であり、具体的には以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 後納郵便、電話料金に係る契約 15件 0.3億円 ・ 事務所の賃貸借契約 2件 0.2億円 ・ 廃棄物処理委託 3件 0.07億円 ・ 人事異動に伴うシステム変更 1件 0.03億円 <p>4 平成 23 年度における「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」となる契約相手先はない。</p>
<p>⑧その他調達の見直しの状況</p>	<p>1 調達の一括化 施設で使用する事務用消耗品及びレンタカーについて、事務の効率化及びコスト縮減を図る観点から、本部において一括調達を行った。</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取組 契約方法の選定方法等を定めたガイドライン及び具体的な契約手続きについて取りまとめたマニュアルを作成し、内部統制を確保し、契約の適正化を図った。</p> <p>3 自主点検の実施 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、調達の開始前に入札・契約手続運営委員会による参加資格、仕様等の審議を経た上で調達手続を開始する事前点検制度を整備した。</p>

(項目5の2)

I 平成23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)	822件 (74.4%)	82.5億円 (78.3%)
	うち一者応札	165件 【20.1%】	13.7億円 【16.6%】
	総合評価落札方式	10件 (0.9%)	0.9億円 (0.9%)
	うち一者応札	3件 【30.0%】	0.1億円 【11.1%】
	指名競争入札	0件 (0.0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	企画競争等	109件 (9.9%)	4.3億円 (4.1%)
	うち一者応募	103件 【94.5%】	2.9億円 【67.4%】
競争性のない随意契約		164件 (14.8%)	17.8億円 (16.9%)
合 計		1,105件 (100%)	105.4億円 (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。

※ 上表の金額は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しないこと。

※ 「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。

※ 平成23年度上半期(4月～9月)は、高齢・障害者雇用支援機構であること。

II 平成23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 (6.9%)	0.3億円 (23.1%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	総合評価落札方式	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	指名競争入札	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	企画競争等	6件 (20.7%)	0.4億円 (30.8%)
	うち一者応募	6件 【100%】	0.4億円 【100%】
競争性のない随意契約		21件 (72.4%)	0.6億円 (46.2%)
合計		29件 (100%)	1.3億円 (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。

※ 平成23年度上半期（4月～9月）は、高齢・障害者雇用支援機構であること。

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		－件 (－%)	－億円 (－%)	172件 (50.1%)	88.0億円 (80.3%)
競争性のある契約	競争入札	201件 (58.6%)	96.6億円 (88.1%)	39件 (11.4%)	9.1億円 (8.3%)
	企画競争等	103件 (30.0%)	4.3億円 (4.0%)	96件 (28.0%)	3.9億円 (3.5%)
競争性のない随意契約		39件 (11.4%)	8.7億円 (7.9%)	36件 (10.5%)	8.6億円 (7.9%)
合 計		343件 (100%)	109.6億円 (100%)	343件 (100%)	109.6億円 (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 23 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		1件 (1%)	1億円 (1%)	60件 (53.6%)	6.5億円 (63.9%)
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	3件 (2.7%)	0.1億円 (0.5%)	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	参加条件の変更	6件 (5.4%)	0.3億円 (3.3%)	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	公告期間の見直し	36件 (32.1%)	3.9億円 (38.5%)	8件 (7.1%)	0.8億円 (7.7%)
	その他	35件 (31.3%)	3.9億円 (38.3%)	8件 (7.1%)	0.8億円 (7.7%)
契約方式の見直し		1件 (0.9%)	1.0億円 (9.7%)	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
その他の見直し		28件 (25.0%)	2.7億円 (27.1%)	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		47件 (42.0%)	2.5億円 (24.7%)	35件 (31.3%)	1.7億円 (16.8%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	9件 (8.0%)	1.2億円 (11.6%)
合計		112件 (100%)	10.1億円 (100%)	112件 (100%)	10.1億円 (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合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)
26	25	1

(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」
(行政行革実行本部決定)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、条件等を見直しを実施(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組

(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。

(4) 一者応札・一者応募の見直し

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以上の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日以上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な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

<p>①統制環境</p>	<p>平成 23 年 10 月、当機構は、雇用・能力開発機構から職業能力開発等業務の移管を受け、高齢・障害・求職者雇用支援機構として新たなスタートを切った。</p> <p>新機構の使命は、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが能力を発揮し、意欲を持って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、求職者をはじめとする労働者の職業能力の開発及び向上の促進のために、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、求職者への職業訓練をはじめ、高齢者、障害者、求職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>この使命を果たすべく、当機構では、役職員が実践すべき行動理念として、①法令等の遵守、②利用者の信頼の維持・向上、③業務運営の効率性・透明性の確保、④関係機関等との連携・協力の促進、⑤環境保全への寄与、⑥良好な職場環境の整備の 6 つを「行動規範」として定め、役職員が一丸となって業務の推進に取り組むとともに、以下により統制環境の確保に努めている。</p> <p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構のミッション・中期目標が中期計画に反映されるよう、中期計画の策定に当たっては、策定前に主務省及び機構による検討会議や業務別プロジェクト会議を実施し、施策及び各数値目標等について確認するとともに、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。年度計画は、中期計画に基づき、理事長の指示の下、企画部において各部から提出された計画案を取りまとめ策定し、策定された年度計画を各課、各施設レベルまでブレイクダウンし、各課長、各施設長が、年度計画に基づき業務ごとのアクションプランを作成している。 ○ 理事長から、各部門の連絡会議、施設長会議、節目での職員への訓示や社内報（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>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</p>
--------------	---

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。

理事長の方針を職員と共有するため、本部の中堅クラス（係長級）との意見交換会を実施している。

業務に対する方針なども社内報（メルマガ）を通じて全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。

2 理事長のリーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性確保

- 理事長のリーダーシップによるガバナンス強化を図る上での補佐機能としては、総務部総務課において組織及び運営に関する総合調整及び連絡を実施するとともに、機構職員の人事については総務部人事課、予算については経理部会計企画課が調整を行っている。

3 内部統制の構築状況

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、求職者及び事業主等の利用者であり、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、役職員すべてが業務の効果的実施とコンプライアンスの徹底に取り組むことが求められている。このため「業務の有効性・効率性」と「法令等の遵守」をともに最も重要であると位置付け取り組んでいる。

「資産の保全」、「財務報告等の信頼性」についても、当然重要であると認識しており、前述の2つの目的に次ぐ位置付けとしている。

内部統制の目的ごとの取組として、各担当部署において、以下のとおり実施している。

（1）業務の有効性・効率性

- ① 利用者代表、労働者代表、障害者代表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。（企画部企画調整課14人）
- ② 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。（企画部業績評価課6人）
- ③ さらに、重要課題については、個々のテーマごとに具体的な取組内容、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。（企画部業績評価課6人）

(2) 法令等の遵守

- ① 役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、新機構の発足を契機に改正を行った。
- ② 機構のコンプライアンスを推進するため、コンプライアンスを担当する総務部総務課にコンプライアンス推進係を設置した。
- ③ コンプライアンス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、コンプライアンス推進委員会の設置、総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置した。
- ④ コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。
- ⑤ 日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたコンプライアンスマニュアルを作成し、役職員に配付するとともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。
- ⑥ 各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び囑託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。
(以上①～⑥、総務部総務課（コンプライアンス推進担当）4人)
- ⑦ 理事長の指示の下、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内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。
- ⑧ 平成23年10月の新法人発足時に合わせて監査室の組織を充実させた「内部監査室」を新たに設置し、専任の職員を配置することにより、本部及び施設に対する内部監査体制の強化を図った。
- ⑨ 平成23年度は、行動規範の徹底状況、コンプライアンス推進責任者の業務の遂行状況等、内部統制の向上を監査事項とし、内部監査を実施した。
(以上⑦～⑨、内部監査室8人)

(3) 資産の保全（経理部契約管財課7人、資金管財課21人）

資産の取得、使用及び処分については、会計規程、不動産管理規程、物品管理規程等に定め、取得や処分に係る承認、決裁行為は同規程等により適正に実施。また、資産の有効利用についても同規程等により資産の使用状況の把握・検討を行い、遊休資産は処分を実施。

(4) 財務報告等の信頼性（経理部出納課7人、経理部資金管財課21人）

① 財務報告等の信頼性を確保するため、経理担当理事については、民間大手企業の財務経験が豊富な者を任命し、企業会計の視点からも適正な会計処理がなされているかチェックするとともに、職員については、財務・経理関係の知識・技術の資質の向上を図るための研修の受講や簿記等の資格の取得を勧奨している。

② 月次及び決算処理を迅速かつ正確に行うため、当該業務内容のフロー、チェックポイント、チェックシート等からなるマニュアルを作成した。当該マニュアルにより、作業手順の統一化が図られ、業務の進捗管理が容易になるとともに、担当職員の業務遂行の的確性の向上にもつながった。

4 役員会の位置付け、権限の状況

役員会については、理事会規程において、目的及び設置、構成等、審議事項等について定めている。

理事会は、業務の円滑な運営を図るために設置し、理事長、理事長代理及び理事をもって構成し、理事長が招集し、統括する。

理事会の審議事項は以下のとおりである。

- (1) 業務方法書の作成及び変更に関する事項
- (2) 中期計画及び年度計画の作成及び変更に関する事項
- (3) 事業報告書及び実績報告書の作成に関する事項
- (4) 諸規程の制定、変更及び廃止に関する事項
- (5) 人事の基本に関する事項並びに役職員の給与及び退職手当の支給基準に関する事項
- (6) 経理に関する次の事項
 - ① 予算、収支計画、資金計画及び決算
 - ② 短期借入金の借入れ、借換え及び償還計画
 - ③ 余裕金の運用
 - ④ 重要な財産の処分
 - ⑤ 業務に関する重要な契約の基本方針
- (7) 前各号に掲げるもののほか、機構の運営に関する重要な事項

5 理事長と監事・会計監査人の連携状況

理事長は、必要に応じ理事会に監事の出席を要請し、監事から意見を聴取するとともに、監事監査計画立案時及び監査報告時に意見交換を行っている。

また、会計監査人と理事長は、監査実施時、監査報告時ほか、適時ディスカッションを行い、理事長は、運営方針や理念、法人を取り巻く環境、内部統制への考え及び業務の状況等について

	<p>て説明することで、会計監査人が監査を行う上でのリスクの特定や評価を適切に行うことができるよう、情報提供を行っているほか、理事長は、会計監査人から、監査報告会において、内部統制に係る民間企業での現状等について情報提供を受けている。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況</p> <p>(1) 内部監査の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) 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人 高齢・障害・求職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。 また、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）への解説記事の掲載等により、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>(3) 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（J E E Dホットライン）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>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、各部は目標達成のための業務遂行上の課題（リスク）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、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 機構の使命及び目標の達成を阻害する要因（リスク）のうち、機構の業務運営への影響度の大きさ、発生頻度・可能性から判断し、機構全体で対応すべき重大なリスクを把握するため、本部及び施設の管理職を対象にリスク調査を実施した。</p> <p>3 リスク管理委員会を開催し、機構全体として対応すべきリスクであると評価されるテーマを選定し、そのテーマについて、現状把握を行うとともに今後の改善策の検討に資するため、リスクに関する関係部署への理事長ヒアリングを実施した。</p> <p>4 リスク調査と、理事長ヒアリングの結果、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのある個人情報漏えいのリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク対応方針を策定した。</p>

	<p>5 各部局の管理職は現場で問題が発生した場合、速やかに必要な情報を理事長に報告している。また、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おり、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>③統制活動</p>	<p>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>④情報と伝達</p>	<p>1 機構で実施する業務については、業務系システムや機構内LAN等を活用し、各施設における業務実績を月毎に把握するなど定期的に把握するとともに、業務実績を機構内LANや全国会議等を通じて各施設に提供することにより、全国の実施状況を踏まえた業務展開を図っている。</p> <p>また、各施設の業務実施状況を点検・分析した上で、課題が見られる施設に対しては個別指導を行うことで、業務のリスク管理を行っている。</p> <p>さらに、機構内LANを活用し、業務の好事例や全国的に共通する質問等を取りまとめ、各施設に提供して業務改善を図っている。</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お問い合わせについては、情報公開広報課で受け付け、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っている。また、当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめで、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>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7.9回）、高齢者・障害者の職場改善事例、マニュアル、助成金、求職者等の職業訓練コースに係る情報などコンテンツの充実を図るとともに、知</p>

	<p>的障害者の方向けのページについて、支援団体や障害者の方からのアドバイスを得て分かりやすい解説を追加する等さらに使いやすく改善し、積極的に外部への情報発信を行っている。また、雇用・能力開発機構の廃止等に伴う業務、組織の変更や、東日本大震災に関連した業務の特例的取扱いについて、利用者、被災者等に対して速やかに情報を掲載・提供している。</p>
<p>⑤モニタリング</p>	<p>1 日常的モニタリング</p> <p>(1) 平成23年10月の雇用・能力開発機構からの業務移管に伴い、本部事務所が3か所となったことから、毎月1度、竹芝、幕張、横浜の各本部事務所において、理事長、各事務所の業務担当理事及び部長等が出席する連絡会議を開催し、業務進捗状況を把握・点検し、対応方針を決定・指示している。</p> <p>(2) 毎月第4水曜日に部長会議を開催し、上記(1)の連絡会議における指示等について、各部間の調整・連絡と業務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、具体的な対応を協議・検討・実施している。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>監事監査では、監事は機構の活動及び評価の対象となる内部統制構成要素である統制環境、リスクの識別・評価・対応、統制活動、情報と伝達及びモニタリングの状況について十分理解した上で、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</p>

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内部統制評価を行っている。

また、監事からの理事長への監査報告に当たっては、監事監査で把握した改善点等の報告にとどまらず、前年度に行った監査の所見に対するフォローアップ（指摘事項に対する対応状況の確認）を行い、監査対象部署にも改善策等を求めるなど実効性のある対応を確保している。

なお、内部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ー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により行っている。

厚生労働省独立行政法人評価委員会または総務省政策評価・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。

3 内部統制上の問題についての報告

内部監査の結果については、内部監査室が直ちに理事長に報告し、理事長はその内容を踏まえ、当該部門に改善を命じることとしている。また、内部監査室は、当該部門に対しては、個別にフォローアップを行い、取組状況を確認するとともに、その結果を理事長に報告している。

内部監査の結果については、監査室が直ちに理事長に報告し、理事長はその内容を踏まえ、当該部門に改善を命じることとしている。また、監査室は、当該部門に対しては、個別にフォローアップを行い、取組状況を確認するとともに、その結果を理事長に報告している。

また、日常的モニタリングの過程においては、各部室の管理職は業務の進捗管理の中で問題が発生した場合は、速やかに必要な情報を理事長に報告しているほか、内部評価委員会（本部部长により構成）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。

監事からの理事長への監査報告に当たっては、監事監査で把握した改善点等の報告にとどまらず、前年度に行った監査の所見に対するフォローアップ（対応案等の確認）を行い、監査対象部署にも改善策等を求めるなど実効性のある対応を確保している。

<p>⑥ ICTへの対応</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の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>業務においては、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。また、対事業主業務のうち、障害者雇用納付金関係業務について、従来、事業主が窓口や郵送で行っていた各種手続（申告申請書、住所・名称等の変更届の提出）をインターネットを利用して行えるようにするサービスを平成24年度より開始すべく、電子申告・申請システムの構築を行った。</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 <p>監事監査では、中期計画・年度計画等について、①部署ごとの業績評価のための目標設定が適切に設定されているか、また、理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②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、③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、④日常的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といった視点により行っている。</p> 2 役職員の給与水準について <p>機構職員の給与水準については、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由及び給与水準の適切性の検証結果などについて点検するとともに、適切な給与水準を目指した必要な措置が着実に実施されているかとの観点から監事監査を実施している。</p> 3 理事長のマネジメントの発揮状況について <p>監事は、理事会その他の重要な会議に出席するとともに、監事監査計画立案時及び監査結果報告時に理事長と意見交換するほか、各担当理事との個別ヒアリングを通じて、理事長のマネジメントの実施状況を監査している。</p> <p>また、機構の内部統制実施状況に係る監査の一環として、内部監査において理事長から改善命令を受</p>

	<p>けた事項について確実に対応がなされているかといった観点からの監査を行っている。</p> <p>さらに、監査における指摘事項については、理事長が本部各課長を対象に実施している夏期ヒアリング（サマーレビュー）において、その取組状況の報告を求め、必要ある場合は指示しており、監事は、その取組結果について、翌年度の監査において担当部署へ報告を求めている。</p> <p>なお、平成 23 事業年度監事監査報告において「各事業とも機構の適切なマネジメントのもとに、着実に成果を上げている。」と評価されている。</p> <p>4 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</p> <p>監事は、職員数約 4,000 名、施設数約 150 所の大規模組織となったことを踏まえ、23 年度下半期の監査計画において、内部統制システムの構築と運用状況、中期計画・年度計画達成に向けた役員の職務執行状況等を監査の重点事項とし、理事長、理事長代理との意見交換、担当理事及び担当部長へのヒアリング等を期中の監査において行い、機構ミッションの職員への伝達方法及び業務の進捗管理方法並びに職員間の課題共有化の方法等について、その実施状況を監査している。</p> <p>さらに、地方施設における状況については、内部監査室室長から定期的（原則毎月 1 回）に報告を受け、機構のミッションが職員に適切にブレークダウンされているか、課題が具体的にこれら職員で共有され、年度計画達成に向けて業務の進捗管理が適切に行われているか把握している。</p>
内部監査	<p>1 平成 23 年度は、本部及び 39 施設を対象として内部監査を実施した。</p> <p>2 具体的な監査内容としては、①法令、規程及び社会的ルール等が遵守されているか、②利用者の信頼の維持・向上に努めているか、③中期目標、中期計画等の達成を目指すとともに、効率性・透明性のある業務展開が実施されているか、④法人の統合効果を上げるための取り組みが行われているか、という視点により、内部統制（コンプライアンス、リスク管理）の実態把握及び内部統制の状況等を監査している。</p>

	<p>3 監査の結果については、理事長に報告し、理事長は、その内容を踏まえ、当該部門に改善を命じている。また、内部監査室は、当該部門に対しては、個別にフォローアップを行い、取組状況を確認するとともに、その結果を理事長に報告している。</p> <p>なお、監査における主な指摘事項について、翌年度当初の全国施設長会議の場において説明し、各施設における点検を促している。</p>
<p>⑧内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>1 高齢・障害者雇用支援機構においては、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たところである。</p> <p>2 雇用・能力開発機構からの業務移管を受けた新機構においても、同様の取組を行い、統制環境の確保に努めていくことが課題である。</p> <p>3 平成 23 年 10 月の新法人発足により全国に設置する施設が約 150 施設となったところである。</p> <p>内部監査の実施を通して、リスクレベルが高いと本部が判断し、留意するように施設に通知した事項について、判断の根拠や背景を改めて施設に直接伝えることにより、本部と施設におけるリスク管理に対する考え方の共有が進んだ。</p> <p>具体的には、施設においては業務に関連する多くの個人情報情報を保有しており、その適正な管理はリスク管理上特に留意すべき事項の一つと考えられるが、一つ一つの管理プロセスや手続きの重要性について理解を深めることができた。また、安全対策について、災害発生時に迅速かつ確実に利用者の安全確保を行う必要があることについて個別に施設に伝えることにより、災害対応マニュアルの整備や避難訓練等の安全に関する取組の徹底に結びついている。</p>

平成 24 年 6 月 26 日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

理事長 小林 利治 殿

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

監事 八木原 壮夫



監事 西川 健



平成 23 事業年度監事監査報告書

独立行政法人通則法第 19 条第 4 項及び第 38 条第 2 項並びに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構監事監査要綱（以下「監査要綱」という。）に基づき実施した、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの平成 23 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

I. 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、重要な決裁書類等の回付を受けるとともに、内部監査室から内部監査の実施状況についての報告を受け、必要に応じ説明を求めた。
- 2 業務監査については、平成 24 年度監事監査計画に基づき、本部各部の業務について、担当部長等への聴取を行うとともに、各業務担当理事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た。
- 3 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。）等の会計監査については、会計担当部署への聴取を行うとともに、会計監査人であるあずさ監査法人から報告を受け、必要に応じ説明を求めた。
- 4 監査の実施に当たっては、その職務を遂行するため、監査要綱第 10 条第 1 項に基づき、監事室職員を補助者とした。

II 監査の結果

1 会計監査

- (1) 財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分又は損失の処理に関する書類、行政サービス実施コスト計算書及び附属明細書）については、関係法令、独立行政法人会計基準等に従い適正に処理されていると認められる。
- (2) 決算報告書は、機構の予算区分に従って、決算の状況を適正に示していると認められる。
- (3) 事業報告書（会計に関する部分に限る。）は、関係法令に従い、機構の運営状況を正しく示していると認められる。
- (4) 会計監査人の監査の方法及び結果は相当であると認められる。

2 業務監査

- (1) 諸法規、機構の規程、達に基づく業務の実施状況
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) 組織機能の有効性及び業務運営の効率化の状況

① 組織体制の見直し

a 雇用・能力開発機構の廃止に伴う職業能力開発業務等の移管

機構は、平成 23 年 10 月 1 日、雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）の廃止に伴い、職業能力開発業務等が移管されたことで、新たに「高齢・障害・求職者雇用支援機構」として、職員数 3,893 名、施設数 123 箇所を抱える大規模法人として発足した。

移管に当たっては、業務移管推進本部の設置による進捗管理、業務移管準備室等の設置により、移管業務の検討、業務実施体制の整備、見直し等に取り組んだ結果、特段の問題もなく円滑に移管業務が完了したことは評価される。

今後は、大規模法人として、一層のガバナンスの強化を図るとともに、高齢・障害者事業と職業能力開発事業との連携等を一層強化することにより、シナジー効果の発現が図られることが期待される。

b 委託業務の直轄化

機構は、平成 23 年 4 月 1 日から、各都道府県の受託法人に委託していた高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）について、委託方式を全面的に廃止し、機構が直接実施することとした。

直接実施に当たっては、業務内容の検証及び管理経費の徹底した効率化を図るとともに、直轄化によるサービスの低下を招かないよう、本部において各都道府県障害者職業センターの地方業務の実施状況を定期的に把握し、必要に応じて助言・指導を行う等、きめ細かな取組を行った結果、地方業務の直轄実施が円滑に達成できたと思料される。

また、機構においては、平成23年4月28日、理事長を委員長とする「地方業務の委託実施に係る検証委員会」を設置し、業務委託実施等に係る過去の判断の妥当性について検証を行った結果、機構による直轄化を踏まえ、「いかにして業務を効率的に実施しサービスの質・量を低下させないかといった課題に取り組むとともに、コンプライアンスの一層の推進に努める」旨の報告を取りまとめている。今後は、こうした検証結果も踏まえ、業務の効率化、利用者サービスの一層の向上に向けた体制整備を含む取組を着実に実施していく必要がある。

c 監視体制の強化

機構は、業務移管後の組織体制の構築にあたり、組織運営の適切性等の監視を強化するため、従前の監査室を内部監査に特化した部署とするとともに、監事監査の強化を図るため、監事室を設置した。

監事監査、内部監査、会計監査人監査の三様監査がそれぞれ独立した体制により評価を行う体制が整備されたことは、機構の組織運営の透明性を高める上で評価される。

(3) 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23年度計画に基づく業務執行については、各事業とも機構の適切なマネジメントのもとに、着実に成果を上げており、第二期中期計画の最終年度である平成24年度における目標達成・事業成果の達成が期待される。

① 障害者関係事業

a 障害者雇用納付金の徴収

中期・年度計画に掲げた「障害者雇用納付金の収納率 99%以上」の目標達成状況については、常用雇用労働者数 300 人超の事業主が 99.87%、200 人超 300 人以下の事業主が 99.91%であり、いずれも目標を達成した。

特に、200 人超 300 人以下の事業主の収納率については、新たに対象となる事業主に対して平成21年度から個別訪問などによる早期の周知・説明を行い、さらに未納付事業主に対して、早い段階から粘り強い納付督促を行ったこと等が効果を上げたものと思料される。

b 地域障害者職業センターにおける専門的支援

中期・年度計画に掲げた「サービス対象者数 25,000 人以上、職リハ計画策定件数 17,000 件以上、職業準備支援の修了者の就職率 50%以上」等 12 の指標・目標の達成状況については、12 指標全てにおいて目標を達成した。

c 障害者職業能力開発校の運営

中期・年度計画に掲げた「訓練修了者等の就職率 80%以上」等 4 つの指標・目標の達成状況については、就職率 83.0% (平成24年5月末現在)であった等、4 指標全てにおいて目標を達成した。

特に就職率については、厳しい就職環境の中、就職促進に係る特別対策本部を設置し、求人確保、公共職業安定所等との連携強化、訓練生に対する支援策等を検討し、機動的に実施したこと等が効果を上げたものと思料される。

② 高齢者関係事業

中期・年度計画に掲げた「高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助件数 30,000 件以上」等 6 つの指標・目標の達成状況については、6 指標全てにおいて目標を達成した。

なお、高齢者給付金の支給業務に係る 1 件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）の短縮については、平成 22 年度 47.5 日に対し、平成 23 年度 30.7 日と大幅に短縮が図られている。しかしながら、不正受給事案が発生していることから、今後、不正受給防止対策の一層の強化を図る必要がある。

③ 職業能力開発事業

a 公共職業訓練

i 離職者訓練

中期・年度計画に掲げる「訓練終了後 3 か月時点の就職率 80%以上」の目標達成状況については、84.6%（平成 24 年 4 月末現在）であり、目標を達成した。

これは、具体的な就職支援事例を網羅した「就職支援マップ」等の就職支援ツールを活用した着実な取組等が効果を上げたものと思料される。

ii 在職者訓練

中期・年度計画に掲げる「受講者の満足度 80%以上、事業主の満足度 80%以上」の目標達成状況については、いずれも目標を大きく超える結果であった。

これは、受講者アンケート等の結果を分析してコースの評価・改善を行う「訓練カルテ方式」による訓練コース改善の継続した取組等が効果を上げたものと思料される。

iii 高度技能者養成訓練（学卒者訓練）

中期・年度計画に掲げる「専門課程及び応用課程の就職希望者の就職率 95%以上」の達成状況については、98.1%（平成 24 年 4 月末現在）であり、目標を達成した。

これは、採用実績のある企業に重点化した求人開拓などの取組等が効果を上げたものと思料される。

b 求職者支援訓練

平成 23 年 10 月から新たに求職者支援制度が創設され、民間教育訓練機関等による職業訓練が開始された。

機構の役割である民間教育訓練機関等が申請する職業訓練コースの認定業務については、認定上限値を超える申請数があった。

これは、制度の周知広報や説明会の開催、実施機関への訓練実施に関する相談援助の取組等の効果によるものと思料される。

(4) 内部統制システムの構築と運用状況

機構は、移管後の業務運営を適切に実施していくため、新たに採用した職員を含む機構の全役職員へのコンプライアンスの徹底、リスク管理の強化、情報の開示、ICTへの対応は最重要課題であるとの認識に基づき、以下の取組を行っている。

① コンプライアンス

機構は、移管後の役職員のコンプライアンス意識の徹底を図るため、従前に策定した「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」を見直すこととし、広く役職員からも意見を募集した上で、新たに「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」を制定し、役職員への携帯用カードの配付、施設でのポスター掲示等により周知を図っている。

さらに、公益通報制度の運用改善を図るため、通報相談窓口の名称を「JEEDホットライン」としたうえで、利用方法を明記したポスター掲示等により周知を図っている。

② リスク管理

機構は、移管後のリスク発生の環境変化に留意し、リスク発生の防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るため、「リスク管理委員会」を開催してリスクの洗い出しを行った。

平成23年度は、特に必要性が高いと判断された個人情報漏えい防止に焦点を当てたリスク対応方針「個人情報漏えいリスクへの対応に係る基本方針」を策定し、本部及び各施設へ周知を図っている。

③ 情報開示

情報開示については、機構のホームページを活用して、法律等で義務付けられている機構の財務状況、事業報告等漏れなく開示されている。また、ホームページを活用し、機構の活動状況等幅広く開示しているほか、機構の業務運営及び改善に役立てるため、「モニター制度」及び「国民の皆様の声」を掲載する等の情報提供活動がなされている。

なお、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律に基づく、法人文書の開示請求に対しては、適切に対応している。

④ ICT（情報通信技術）への対応

移管後の業務運営については、新たに職業能力開発業務等が加わり、職員数及び施設数が大幅に増大した中で、業務実績の共有化等、情報の伝達が適切かつ効率的に行われることが必要である。

このため、機構においては、旧能開機構及び旧高齢・障害者雇用支援機構が別個に構築していたシステムのうち、メールの送受信、情報の共有等のソフトウェアであるグループウェアをチームウェアへ統合に向けて準備を進めている。

グループウェア整備後は、情報伝達、情報共有等にICTが一層活用されることが見込まれるが、それに伴い、職員の知識不足、誤操作等に起因する情報漏えい事故等のリスクの増大が危惧される。このため、情報セキュリティ対策の一層の強化を図るため、情報セキュリティポリシーの見直し、職員の情報リテラシーの向上など、所要の対策を早期に講じる必要がある。

(5) 随意契約の適正化等を含めた入札・契約の実施状況

① 「随意契約等見直し計画」及び「1者応札・1者応募に係る改善方策」の実施・進捗状況

機構は、平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」に基づき、競争性のある契約への移行を進めた結果、平成23年度については、競争性のない随意契約の件数は164件、金額は17.8億円であり、平成22年度の81件、9.4億円より増加した。

件数及び金額が増加した要因は、旧能開機構の業務が移管されたことによるものであり、契約全体に対する競争性のない随意契約の割合を平成22年度と比較すると、件数は13ポイント減の14.8%、金額は2.7ポイント減の16.9%となっており、競争性のある契約への移行を着実に進めている。

また、平成21年7月に公表した「1者応札・1者応募に係る改善方策」に基づき、1者応札・1者応募の改善を進めた結果、平成23年度の契約は、271件、16.7億円であり、平成22年度の129件、28.8億円に対して件数は増加し、金額は減少した。

件数が増加した要因は、前記同様、旧能開機構の業務が移管されたことによるものであり、一般競争入札等に対する1者応札等の割合は、平成22年度比32.6ポイント減の28.8%に減少しており、金額の減少とともに、1者応札等の改善を着実に進めている。

② 契約監視委員会における審査

「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）に基づく「独立行政法人高齢・障害・求職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23年度（上半期）の契約済の契約案件及び平成23年度末までに契約締結予定の案件などについて審議した。

審議の結果、5委員から、全ての審議事項について、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得ており、議事概要を機構ホームページに公開している。

(6) 給与水準の状況等

平成 23 年度における職員の給与水準については、年齢を勘案した対国家公務員指数は平成 22 年度比 0.3 ポイント増の 107.6 ポイント、在職地域・学歴による要因を勘案した対国家公務員指数は、平成 22 年度比 10 ポイント増の 110.0 ポイントであった。

このうち、在職地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が増加した主な要因は、平成 24 年 4 月 1 日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことによるものであり、具体的には、機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が 1 級地（東京都特別区）から 4 級地（千葉市）に在勤する者に変更となり、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に対国家公務員指数が上がったことによるものである。

平成 23 年度内に実際に給与が支給されていた東京都特別区に平成 24 年 4 月 1 日に本部事務所があったと仮定して在職地域・学歴構成による要因を勘案した場合、対国家公務員指数は、100 ポイント程度となっており、平成 22 年度と同様に給与水準は国と均衡している。

機構は、引き続き給与水準の適正化のために必要な措置を講ずることとしており、今後も給与水準の状況について注視していくこととする。

(7) 保有資産の処分等の見直し状況

保有資産の処分等については、平成 23 年度計画における「財産の処分等に関する計画」に基づき、以下のとおり適正に処分等が実施されている。

① 不要財産等の処分

- a 石川、三重障害者職業センター跡地等は国庫納付済み。
- b 岩手 1 号職員宿舎は平成 23 年 10 月に用途廃止を行った。今後、売却手続きを行い、国庫納付の予定。また、富士見職員宿舎は、職員の退去が完了したことから、今後、用途廃止を行い、国庫納付の予定。

② 重要な財産等の処分

- a せき随損傷者職業センター廃止後の有休施設は、隣接の総合せき損センター一病院完成後(平成 24 年 9 月完成予定)、関係機関との調整を経て処分の予定。
- b 職員宿舎は、旧能開機構設立時(532 施設)に比し 48% (254 施設)の宿舎を廃止。

(8) 債権管理の状況

機構は債権管理に関し、会計規程(平成 15 年規程 14 号)第 18 条第 2 項の規定に基づき、「債権管理に関する件」(平成 15 年 10 月 1 日達第 39 号)を定め、債権管理を行っている。

債権管理に当たっては、債権の発生原因となる業務を担当する部長等が債権管理機関の長となって債権管理に関する事務（債権者として行うべき保全、取立、内容の変更及び消滅に関する事務）を分担しており、具体的には、障害者助成金等については「支給金等の返還に関する件」（平成 15 年 10 月 1 日達第 59 号）、障害者雇用納付金については「障害者雇用納付金徴収要領」（平成 15 年 10 月 1 日要領第 9 号）、雇用促進住宅の賃貸料等については「雇用促進住宅の管理運営に係る細則」に基づき行っている。

雇用促進住宅の滞納賃貸料等の支払督促等については、会計検査院から債権管理に関する具体的な手続きの整備が不十分である旨の指摘を受け、「雇用促進住宅に係る滞納家賃及び損害金等の管理と滞納者等に対する措置等」（23 高障求住発第 161 号 平成 24 年 3 月 28 日）を新たに定めるなどの対応を行ったところであり、今後、これらの措置等が適正に実施されているか注視していくこととする。

また、各部において分担している債権管理の状況について、横断的に把握・管理するための方策を検討する必要がある。

(9) その他重要事項

① 「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）に関する取組状況

機構は、平成 23 年度中に実施することとしていた以下の取組（旧能開機構からの承継分を含む。）については、全て措置済みとなっている。

- a 旧能力開発機構から職業能力開発業務及び雇用促進住宅業務の移管
- b 石川・三重障害者職業センター跡地等の国庫納付
- c 本部機能の幕張本部集約化
- d 雇用促進住宅に係る利益剰余金の国庫納付
- e 職員宿舎について、旧能開機構設立時の宿舎数に比して 4 割を超える宿舎の廃止

なお、平成 23 年度から実施することとしている措置については、措置期限までに着実に実施されているか等、今後も、引き続き取組の状況を注視していくこととする。

② 会計検査院指摘事項（平成 22 年度決算報告）への対応状況

機構は、会計検査院から平成 22 年度決算報告において、「雇用促進住宅の貸与契約の締結等に関する業務を実施するための統括事務所について、雇用促進住宅の施設を有効活用することなどにより、その措置費用に係る費用の低減を図ること」との指摘を受けている。

上記指摘に係る機構の取組については、現在、会計検査院と機構とが協議中であることから、その結果について注視していくこととする。

③ 東日本大震災に係る対応状況

平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災に係る対応として、被災者及び被災

事業主に対する以下の取組を行い、機構として積極的な支援・救済策を展開した。

＜平成 23 年度における主な取組状況＞

a 震災復興訓練等の実施

i 被災地等 6 県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、空き工場等を借り受けるなどにより実習場を確保し、全国から職業訓練指導員を応援派遣して、離職者を対象とする復興訓練を 20 コース実施した。

ii 被災地等 5 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城）において、求職者支援制度による震災対策特別訓練コース（車両系建設機械運転技能講習等 23 コース）の認定を実施した。

b 納付金・助成金等の特例措置の実施

被災地等 5 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城）の被災事業主に対して、障害者雇用納付金の納付期限延長、障害者・高齢者関係助成金の支給請求期間等の延長や支給要件の緩和を実施した。

また、被災地等 7 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の被災事業主に対して就労支援機器貸出期間の延長等の特例措置を行うことによる救済策を実施した。

c 特別相談窓口の設置等

i 被災地等 7 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域障害者職業センターに特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主からの相談及び在職中の障害者からの雇用継続に係る相談を実施した。

また、地域障害者職業センターにおいて、相談に応じてジョブコーチによる事業所での支援や同センター内での職業準備支援を実施した。

ii 被災地等 5 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城）の職業訓練支援センターに特別相談窓口を設置し、被災した訓練受講者・求職者等に対して、職業訓練及び雇用促進住宅に係る情報提供・相談を実施した。

d 雇用促進住宅の一時的貸与

全国の雇用促進住宅において、被災者及び原発事故による自主避難者に対して、無料で最長 2 年間の入居受け入れを行うこととし、7,519 戸の入居受け入れを実施した（平成 24 年 3 月末時点における入居中の戸数は 5,034 戸）。

以上

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 22 年度から実施(23 年度から実施及び 23 年度以降実施も含む。)とされたもの)</p>	<p>1 高齢・障害者雇用支援機構関係 (1) 事務・事業の見直し ① 高齢者雇用支援業務 (23 年度から実施) 高齢者雇用のあり方については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案が今(第 180 回)通常国会に提出されており、法案が成立した場合には、同法の内容を踏まえて必要な見直しを行う予定である。 ② 高齢者雇用に関する事業主等に対する援助業務 (23 年度から実施) 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助について「65 歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助」に重点を置く旨を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構平成 24 年度計画」(平成 24 年 3 月 30 日届出)に盛り込み、既に実施している。 H22 3,168,858 千円 → H24 2,303,578 千円 △865,280 千円 ③ 障害者職業センターの設置運営等 イ 地域障害者職業センターの運営 (22 年度から実施) 地域障害者職業センターの管理事務については、平成 22 年度末までに北海道・沖縄を除く全国 45 か所のセンターの事務処理を 11 のセンターに集約化した。 地域障害者職業センターでは、地域の就労支援機関では対応困難な精神障害者、発達障害者等に対し、引き続き以下の取組を実施するなど、職業リハビリテーションサービスの重点化を図った。 ・ 精神障害者：職場復帰支援について、休職前と異なる新しい業務への復職も想定し対象者の状況や職場環境を踏まえた個別の支援内容を設定するなど、より円滑な職場復帰を目指した支援を実施。 ・ 発達障害者：コミュニケーション能力に問題を抱えている場合が多いことから、支援内容に職場における具体的なコミュニ</p>
---	--

	<p>ケーションの方法や対人関係における問題事案への対処の仕方の演習を組み入れるなど、他の支援機関では実施されていない発達障害者に特化した支援を実施。</p> <p>(精神障害者及び発達障害者等の割合： H21 48.1% → H23 55.4%) H22 4,558,058 千円 → H24 4,470,058 千円 △88,000 千円</p> <p>□ 障害者雇用納付金関係業務等地方業務 (23年度から実施)</p> <p>障害者雇用納付金関係業務等地方業務については、平成 23 年 4 月より委託方式を廃止し、地域障害者職業センターにおいて業務を直接実施。質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの紹介・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、従来の職業リハビリテーション業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図っている。</p> <p>ハ 障害者職業能力開発校の運営 (22 年度から実施)</p> <p>職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者 (※) を、以下の取組により、さらに積極的に受け入れ、先導的な職業訓練を実施。(※特別支援障害者 (精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、身体障害 1、2 級の視覚障害者等) の受入割合 H21 47.2% → H23 51.1%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別支援障害者が在籍する教育機関・福祉機関、医療リハビリテーションを実施している病院等の他、新たに重度視覚障害者が在籍する大学、難病・相談支援センターへの訪問の実施により、募集活動を強化 ・ 一般訓練科 (OA 事務科や電子機器科等の訓練科) においても、特別支援障害者の受入れを拡大 (一般訓練科での特別支援障害者の受入人数 H21 76 人 → H23 85 人) H22 189,030 千円 → H24 185,266 千円 △3,764 千円
--	--

	<p>④ 障害者雇用納付金の徴収及び調整金・報奨金、助成金の支給（23年度から実施） 平成23年4月より委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を図り、障害者雇用納付金の徴収及び調整金・報奨金、助成金の支給関係の総コストについて削減した。 H22 1,459,249千円 → H24 867,937千円 △591,312千円</p> <p>⑤ 障害者雇用に関する相談援助、啓発事業等（23年度から実施） 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会の開催規模の縮小等業務の縮減と効率化を引き続き実施し、雇用啓発事業費を削減した。 H22 332,806千円 → H24 236,020千円 △96,786千円</p> <p>⑥ 職業能力開発業務の雇用・能力開発機構からの移管（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>⑦ 雇用促進住宅業務の雇用・能力開発機構からの移管（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 不要資産の国庫返納</p> <p>イ 石川障害者職業センター跡地、旧三重障害者職業センター（23年度中に実施） 石川障害者職業センター跡地については、平成24年3月23日に現物により国庫納付した。 旧三重障害者職業センターについては、平成24年3月29日に譲渡収入12,872千円を国庫納付した。</p> <p>ロ 岩手1号職員宿舎、富士見職員宿舎（23年度以降実施） 岩手1号職員宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行ったところであり、今後売却手続を行い、譲渡収入を国庫納付する予</p>
--	--

	<p>定。</p> <p>富士見職員宿舎については、平成 24 年 5 月末までに職員の退去が完了したところであり、今後、用途廃止を行い、売却後、国庫納付する予定。なお、用途廃止等の手続きに当たっては、隣接する能開機構職員宿舎（現入居者退去後用途廃止予定）と設備を共用しているものがあるため、調整が必要である。</p> <p>※ 富士見職員宿舎については、政府緊急災害対策本部からの要請に基づき、「要援護者等の県外避難についての受け入れ可能施設」として登録しており、今後の被災者受け入れに伴い、納付が遅れることもあり得る。</p> <p>② 事務所等の見直し 平成 24 年 3 月 31 日に本部を幕張に移転し、集約を行った。</p> <p>2 雇用・能力開発機構関係</p> <p>(1) 事務・事業の見直し</p> <p>① 機構への職業能力開発業務の移管（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 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</p>
--	--

	<p>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 日に国庫納付した。</p> <p>③ 佐賀職業能力開発促進センター本庄職員宿舍ほか (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舍等については、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 24 年 7 月 1 日現在で 58 住宅を譲渡し、保有数は 1,371 住宅となった。</p> <p>⑤ 保有宿舍の廃止 (22 年度以降実施) 雇用・能力開発機構の法人設立時 (平成 16 年 3 月 1 日、532 施設) に比して平成 24 年 6 月 1 日時点で 255 施設 (48%) を廃止した。また、木造 (戸建て) 宿舍については、雇用・能力開発機構の法人設立時 (461 施設) に対して、平成 24 年 6 月 1 日時点で 247 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>1 高齢・障害者雇用支援機構関係</p> <p>(1) 行政刷新会議事業仕分け (第 1 弾) 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 17 日開催) の結果、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構運営費交付金等」は「見直しを行う」との判定結果を受けたところであるが、実施にあたり、機構自ら改革案を示し、1 部 5 課の廃止等本部組織の効率化、高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の抜本的見直し等を実施し、平成 22 年度予算は平成 21 年度より 115 億円、26.4% の大幅削減を行った。</p>

(2) 行政刷新会議事業仕分け(第2弾)

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2弾)(平成22年4月23日開催)の結果、「障害者職業センターの設置運営(地域障害者職業センター)」は「当該法人が実施し、事業規模は縮減」との判定結果を受け、以下のように取り組んだところ。

① 事業規模の縮減、高コスト体質の改善

地域センターの運営においては、一括調達化を進める等、管理的経費の効率的な執行を一層推進するとともに、以下の取組を実施した。

- ・ 地域センターの事務集約化により事務担当職員の削減

【33人(22年4月)→27人(23年4月)】

- ・ 地域センター公用車の軽自動車への転換
【144台の1/3(△約14百万円)】(平成25年度までに段階的に実施)

② 美術品の処分

機構の全部署について保有する美術品の調査を行い、寄贈又は寄託によるものを除き22点の確認を終え、これらについて国庫返納に向け売却すべく平成22年9月に一般競争による入札を実施したが、入札参加者がなく不調に終わった。いずれも美術品としての価値がなく、委託売却する費用等を勘案すると売却するメリットがないため、機構で引き続き所有し有効活用を図ることとした。

なお、評価者から言及のあった障害者職業総合センターの円山応挙の絵は複製陶板印刷画であり、美術品としての資産価値がないことに加え、撤去工事の見積額は約65万円であるなど、売却処分は不可能との業者の見解を得ている。

2 雇用・能力開発機構関係

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。

(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 24 年度予算では 599 億円と大幅に削減した。

(2) 委託訓練の都道府県移管の推進

雇用・能力開発機構で実施していた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、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。

(3) 職業能力開発総合大学校の機能の縮小

相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、機構本部、相模原校、東京校の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、平成 23 年 11 月からは、相模原校、東京校に移転準備室を設置し、平成 24 年度末までに東京校へ集約するため、具体的な計画を検討した。また、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練（仮称）については、平成 26 年度からの実施に向け、厚生労働省において訓練対象者、訓練期間、訓練内容等の基本的な考え方を作成するために必要な協力を行うとともに、全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練については、平成 24 年度から段階的に対象人員を拡大していくための実施計画や具体的実施方法について検討を進めた。

(4) 不要財産の売却

相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、機構本部、相模原校、東京

	<p>校の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、平成 23 年 11 月からは、相模原校、東京校に移転準備室を設置し、平成 24 年度末までに東京校へ集約するため、具体的な計画を検討した。</p> <p>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（雇用・能力開発機構）及び 15 日（高齢・障害者雇用支援機構）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）</p> <p>（1）統合による組織・人員の効率化を図り、両機構の管理部門 209 人から、189 人（平成 23 年 10 月 1 日）に 20 人削減した。</p> <p>（2）職業能力開発業務の移管を受けても、役員法定数（8 人）は増員していない。</p> <p>2 モノ（余剰資産などの売却）</p> <p>（1）高齢・障害者雇用支援機構関係</p> <p>① 平成 23 年度末に本部を幕張に移転、集約化を行い、本部の年間借料等（781,842 千円）を削減した。（平年度ベース）。</p> <p>② 石川障害者職業センター跡地については、平成 24 年 3 月 23 日に現物により国庫納付した。</p> <p>③ 旧三重障害者職業センターについては、平成 24 年 3 月 29 日に譲渡収入 12,872 千円を国庫納付した。</p> <p>（2）雇用・能力開発機構関係</p> <p>① 職業能力開発総合大学校</p> <p>相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、機構本部、相模原校、東京校の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、平成 23 年 11 月からは、相模原校、東京校に移転準備室を設置し、</p>

	<p>平成 24 年度末までに東京校へ集約するため、具体的な計画を検討した。</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>イ 公共職業能力開発施設</p> <p>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、秋田職業能力開発促進センター外 8 施設の敷地の一部を返還した。</p> <p>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、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>ロ 旧地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等</p> <p>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。</p> <p>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>ハ 旧国際能力開発支援センター</p> <p>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>ニ 職員宿舎</p> <p>すべての宿舎について、雇用・能力開発機構の法人設立時（平成 16 年 3 月 1 日、532 施設）に比して、平成 24 年 6 月 1 日時点で 255 施設（47.9%）を廃止した。</p> <p>木造（戸建て）宿舎については、雇用・能力開発機構の法人設立時（461 施設）に対して、平成 24 年 6 月 1 日時点で 247 施設を廃止した。</p> <p>ホ 旧私のしごと館</p> <p>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）</p> <p>（1）高齢・障害者雇用支援機構関係 地方業務の委託方式の廃止に伴う効率化により7億円削減した。 （平成22年度予算22億円 → 平成24年度予算15億円）</p> <p>（2）雇用・能力開発機構関係 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24年度予算では599億円と大幅に削減した。</p> <p>4 事務・事業の見直し</p> <p>（1）高齢・障害者雇用支援機構関係 地域障害者職業センターでは、地域の就労支援機関では対応困難な精神障害者、発達障害者等に対し、引き続き以下の取組を実施するなど、職業リハビリテーションサービスの重点化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者：職場復帰支援について、休職前と異なる新しい業務への復職も想定し対象者の状況や職場環境を踏まえた個別の支援内容を設定するなど、より円滑な職場復帰を目指した支援を実施。 ・ 発達障害者：コミュニケーション能力に問題を抱えている場合が多いことから、支援内容に職場における具体的なコミュニケーションの方法や対人関係における問題事案への対処の仕方の演習を組み入れるなど、他の支援機関では実施されていない発達障害者に特化した支援を実施。 <p>（精神障害者及び発達障害者等の割合：H21 48.1% → H23 55.4%） H22 4,558,058千円 → H24 4,470,058千円 △88,000千円</p> <p>（2）雇用・能力開発機構関係 最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実</p>
--	---

	<p>施に向け、厚生労働省において訓練対象者、訓練期間、訓練内容等の基本的な考え方を作成するために必要な協力を行い、全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練については、平成 24 年度から段階的に対象人員を拡大していくための実施計画や具体的実施方法について検討を進めた。</p> <p>5 省内事業仕分け監視・検証チームでの指摘への対応</p> <p>(1) 職業能力開発総合大学校におけるハイレベル訓練のカリキュラムの検討内容及び独自性について</p> <p>現行の一律 4 年の長期課程は廃止し、民間企業経験者や工科系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）を実施することを予定している。実施に当たっては、独自の指導方法やキャリアコンサルティングなどを内容とする「能力開発科目」を重点的に行い、最先端の技術・技能を習得させるための「先端技術実習」を新たに設けることなどにより、多様な訓練期間やカリキュラムの中で個々の持っている資質に応じて必要な教科目を選択できる柔軟性を持った訓練を検討している。</p> <p>(2) 職業能力開発総合大学校におけるスキルアップ訓練の目標設定について</p> <p>スキルアップ訓練について、平成 24 年度から対象者数を段階的に拡充し、平成 27 年度までに 5,000 人規模を目標としている。</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>事業の見直しを行い、以下の助成金を廃止した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高年齢者雇用確保充実奨励金（平成 24 年 3 月末） ・ 高年齢者等共同就業機会創出助成金（平成 23 年 6 月末） ・ 高年齢者雇用モデル企業助成金（平成 23 年 3 月末） ・ 障害者介助等助成金のうち、業務遂行援助者の配置助成金（平成 23 年 3 月末） ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金のうち、第 1 種重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（平成 23 年 3 月末）

<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り関連公益法人等に関する情報を開示(以下の3件が該当)</p> <p>1 一般財団法人SK総合住宅サービス協会(平成24年4月1日に財団法人雇用振興協会から名称変更) 平成24年度の委託先との契約については、一般競争入札(最低価格落札方式)により実施した。 平成24年度の調達件数は、平成23年度と同様に総合サービス業務7件(7ブロック内の都道府県の住宅を一括で管理し、入居者との入居・駐車場契約、家賃等の収納・督促、住宅の修繕、住宅譲渡業務の支援等を行う業務)及び入居者サービス業務55県(各都道府県にある住宅の巡回訪問等により入居者や住宅自治会との各種相談、入退去等に係る各種届出の受理、住宅点検、各種書類等の配布、住戸の鍵の受渡、住宅での緊急対応、修繕等の保管管理補助等を行う業務)の合計62件。調達の結果は、入居者サービス業務の全55県は複数応札となり、このうち12件で同協会以外の事業者との契約となった。</p> <p>2 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である(掛金の事業主負担分を負担。)</p> <p>3 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である(健康保険料の事業主負担分を負担。)</p>
---	--

行政刷新会議 事業仕分け(平成21年11月17日)
評価結果

- 事業名
 (独)高齢・障害者雇用支援機構運営費交付金等

- ワーキンググループの評価結果
 見直しを行う
 - ・ 廃止 0名
 - ・ 自治体／民間 1名
 - ・ 見直しは行わない 0名
 - ・ 見直しを行う 11名
 - ア 1者契約を見直し、委託費を削減 11名
 - イ 高齢期雇用就業支援コーナーを廃止 11名
 - ウ さらなる経費縮減 10名
 - エ その他 0名

- とりまとめコメント

高齢・障害者雇用支援機構の見直しを行っていただきたい。とりわけ「1社契約を見直し、委託費を削減」することと「高齢期雇用就業支援コーナーを廃止」することは、22年度からしっかり実施していただくことを担保してもらいたい。

さらなる経費削減については、人件費の縮減、調査・研究事業の重複・不要なものをやめる、給付金以外は自治体でもできるのではないかという意見もあったので整理していただきたい。さらに、参入障壁にならないような資格要件とすることで、1者応札にならないようにしていただきたい。

また、資料が民間の方から見てわかりにくいという意見にもしっかり耳を傾けていただきたい。

行政刷新会議 事業仕分け(平成22年4月23日)
評価結果

○ 事業名

障害者職業センターの設置運営(地域障害者職業センター)

○ ワーキンググループの評価結果

当該法人が実施し、事業規模は縮減

加えて美術品等、不要資産を売却

<対象事業>

- ・ 廃止 1名
- ・ 事業の実施は各自治体／民間の判断に任せる 3名
- ・ 他の法人で実施 1名(事業規模縮減 1名)
- ・ 当該法人が実施 11名(事業規模縮減 8名、現状維持 3名)

<見直しを行う場合の内容>

- ・ 不要資産の国庫返納 6名
- ・ ガバナンスの強化 5名
- ・ その他 1名

○ とりまとめコメント

高齢・障害者雇用支援機構の障害者職業センターの設置運営(地域障害者職業センター)については、大変多くの評価者11名が当該法人が実施するという結論を出しているが、事業規模の縮減が8名となっている。これは、重要な事業であるが、非常に高コスト体質であるということ、そして様々な美術品や不要資産については返納を検討すべきではないかということである。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の改革案について

(付属資料)

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度>
職員数722人

<平成22年度>
職員数716人

<平成23年度>
統合による組織・人員の効率化

※ 1部5課の廃止
※ 現在の両機構の管理部門6部209人

※ 管理部門3部189人 ▲20人

- ・ 総務・企画・経理部門の統合による組織・人員の効率化
- ・ 職業能力開発業務の移管を受けても、役員法定数(8人)は増員せず。

※ 地域障害者職業センターの事務担当職員(事務集約化による削減)
33人(22年4月) → 27人(23年4月) ▲6人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/8人中	1/7人中	▲2
職員	7/722人中	3/716人中	▲4

改革効果

《削減数》

仕分け後

仕分け前

▲26人+α ← ▲20人

※ 統合後3年以内に、更に
管理部門の1割(19人)以上
の削減に取り組む。

《今後の対応》

理事長: 新法人発足時に公募
職員: 新法人発足までに解消

2. モノ(余剰資産などの売却)

- ・ 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
- ※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構(仮称)への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転
- ・ 石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターを処分
- ・ 人事・給与・会計システムについて順次統合

《削減額》

▲約3.3億円

※ 集約後の平年度ベース

《国庫納付見込額》

▲約1.0億円(簿価額)

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>
434億円

<平成22年度>
319億円

<平成23年度>
委託方式の廃止に伴う効率化等

- ・ 地方業務の委託方式の廃止に伴う効率化
- ・ 人件費の削減(地域手当の引下げにより、ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)を平成22年度に100以下とする。)

《削減額》

▲約13.6億円

(国からの財政支出分▲7.6億円のほか、障害者雇用納付金分▲6億円)

※ このほか上記1の組織のスリム化による削減

4. 事務・事業の改革

- ・ 21年4月から地域障害者職業センターの業務となった助言・援助業務を推進し、地域の就労支援機関における障害者支援を促進。地域障害者職業センターは当該機関では対応困難な障害者を重点とする業務運営を更に加速

仕分け後

- ・ 地方業務の委託方式の廃止に伴い、地域障害者職業センター業務と併せて効率化

- ・ 地域障害者職業センター公用車の軽自動車への転換
144台の1/3（▲約14百万円）

仕分け後

- ・ 地域障害者職業センター事務集約化により事務担当職員の削減（再掲）
47人〔16年度〕 → 33人〔22年4月〕 → 27人〔23年4月〕

仕分け後

- ・ 美術品等不要資産の速やかな処分

仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
1. 管理部門の効率化を進めるべき	(独)雇用・能力開発機構からの業務移管時に20人削減し、その後3年以内に組織・人員の効率化を進め、更に管理部門の1割(19人)以上の削減に取り組む。
2. 事業規模は縮減すべき	<ul style="list-style-type: none"> ・ 21年4月から地域障害者職業センターの業務となった助言・援助業務を推進し、地域の就労支援機関における障害者支援を促進。 地域センターは当該機関では対応困難な障害者を重点とする業務運営を更に加速 ・ 東京本部を幕張本部に移転することによる合理化 ※高齢・障害・求職者雇用支援機構(仮称)への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転 ・ 地方業務の委託方式の廃止に伴い、地域障害者職業センター業務と併せて効率化 ・ 地域センター公用車の軽自動車への転換 144台の1/3(▲約14百万円) ・ 地域センター事務集約化により事務担当職員の削減 47人[16年度] → 33人[22年4月] → 27人[23年4月]
3. 美術品等不要資産については売却すべき	美術品等不要資産の速やかな処分(なお、行政刷新会議・事業仕分けに際して指摘のあった障害者職業総合センターの壁画については複製であり、資産価値はないとの評価)