

(案)

「中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会」報告書~~（素案）~~

第1 はじめに

1 検討の経緯

厚生労働省では、これまで行政刷新会議及び省内事業仕分け等を通じ独立行政法人等の点検を行ってきたが、これを踏まえさらに、厚生労働省所管の独立行政法人、特別民間法人及び公益法人について、その整理合理化の内容と方策を決定するため、厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会を開催した（平成22年9月）。この委員会の報告書（平成22年12月27日）において、「中央労働災害防止協会は、設立根拠となる労働災害防止団体の見直しを含めて、同法の趣旨に見合う適切な経営形態に移行するために、審議会において検討を始め、1年を目途に結論を得る。同時に、他の全ての特別民間法人についても、同様の検討を始める。」とされた。

これを踏まえ、中央労働災害防止協会と同様、特別民間法人である中央職業能力開発協会（以下「中央協会」という。）について、労働政策審議会職業能力開発分科会の下に公労使委員からなる「中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会（以下「専門委員会」という。）」が設置され、検討を行った。

2 中央協会のこれまでの取組

中央協会は、職業訓練、職業能力検定等の職業能力開発の促進を図ることを目的とする団体であり、事業主等が幅広く連携し自主的かつ積極的にそれらを推進する体制を確立するため、民間の中核的指導団体として、昭和54年に認可法人として設立された。

その後、行政改革の中で、国の補助金等に依存しない「自立化」が求められ、平成10年度からは、民間の自主的な団体であることがより明確化された特別民間法人とされた。これに伴い、国からの補助金は、平成9年度14億円から平成10年度10億5千万円に縮減された。

平成17年には、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において、国民負担の軽減、財政支出の削減、事務・事業効率化等を進める観点から、①技能検定職種の統廃合、②ビジネス・キャリア制度の整理合理化、③補助金、委託費の削減が決定された。

また、平成21年の政権交代後の行政刷新会議の事業仕分けにおいて、「技能

向上対策費補助事業の予算要求の縮減」との評価結果が出されたこと等を踏まえ、補助事業の一部廃止、組織のスリム化（6事業部→4事業部）等の経費削減を行い、平成22年度の補助金額は約5億円（対前年度約2億円減）となった。この事業仕分けでは、厚生労働省からの受託事業として行われていたビジネス・キャリア検定試験について、委託事業としては廃止と判定されたが、これまで幅広く活用されてきたこと、事業継続の要望が相次いだこと等から、一部試験の廃止等、内容の見直しを行った上で、中央協会自らの自主事業として実施されている。

さらに、平成22年には厚生労働省内において、事業仕分けが行われ、事業部門等の更なる効率化、より低廉な事務所への移転、事務・事業の改革等が行われている。

第2 評価及び提言

1 基本的な考え方

事業主、事業主団体等の行う職業訓練、職業能力検定等の促進に関する業務を円滑に実施していくためには、①国や都道府県の施策に呼応しそのきめ細かな浸透を図っていくことが必要であり、特に職業能力検定については公平性や中立性を確保する必要があること、②事業主等による職業訓練の振興を進めていく上で事業主団体等を構成員として組織運営の自主性、柔軟性、機動性等を確保することが重要であること等から、こうした業務を担う中央協会の法人形態としては、引き続き、職業能力開発促進法（以下「法」という。）に基づく特別民間法人であることが適当である。

こうした基本的考え方を前提とし、中央協会の組織や業務運営の在り方について、労働政策審議会職業能力開発分科会において了承された以下の6つの項目について検討し、評価、提言を行った。

第2 組織、業務運営の方向検討項目

厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会の報告書を受け、専門委員会の設置が了承された労働政策審議会職業能力開発分科会において、専門委員会では、以下の項目を検討することとなった。

- ① 根拠法に基づく業務が遂行されているか。
- ② 法人役員への官庁OBの在籍状況・給与等は適正か。
- ③ 十分なガバナンス体制となっているか。

- ~~④ 十分な情報公開がなされているか。~~
- ~~⑤ コンプライアンス違反がないか、また、独自の委員会を設けるなど、組織内のチェック体制は十分か。~~
- ~~⑥ 自己収入化していくための取組や、自己収入を確保するための枠組みが整備されているか。~~

第3 検討結果

(1) 検討項目1：根拠法に基づく業務が遂行されているか

イ1 趣旨現状

~~中央協会及びその行う業務は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「法」という。）に規定されている。~~

~~中央協会は、~~

~~① 事業主等が幅広く連携し自主的かつ積極的に職業訓練を推進する体制を確立する必要があること、~~

~~② 官民一体となって職業訓練を推進する上で国等の施策に呼応し、きめ細かな浸透を図るためにも強力な民間の中核的な指導団体を置くことが必要であること、~~

~~③ 職業訓練の推進と技能の評価は相互に密接な関連の下に行われるべき~~

~~であること~~

~~等の理由から、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力開発の促進を図る民間法人として位置づけられ（法第52条）、その行う業務は、法第55条に規定されている。~~

~~—ここでは、中央協会が行っている業務が、法第52条及び第55条に基づき実施されているか検討した。~~

~~第52条 中央職業能力開発協会（以下「中央協会」という。）は、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県職業能力開発協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に第5条第1項に規定する職業能力の開発（第55条第1項において単に「職業能力の開発」という。）の促進を図ることを目的とする。~~

~~第55条 中央協会は、第52条の目的を達成するため、次の業務を行うものとする。~~

~~— 会員の行う職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する業務についての指導及び連絡を行うこと。~~

- 二 事業主等の行う職業訓練に従事する者及び都道府県技能検定委員の研修を行うこと。
 - 三 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する情報及び資料の提供並びに広報を行うこと。
 - 四 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する調査及び研究を行うこと。
 - 五 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する国際協力を行うこと。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、職業能力の開発の促進に関し必要な業務を行うこと。
- 2 中央協会は、前項各号に掲げる業務のほか、第46条第3項の規定による技能検定試験に関する業務を行うものとする。

第46条

- 3 厚生労働大臣は、技能検定試験に係る試験問題及び試験実施要領の作成並びに技能検定試験の実施に関する技術的指導その他技能検定試験に関する業務の一部を中央職業能力開発協会に行わせることができる。

2 検討

中央協会が行っている業務は、職業訓練振興事業、技能検定等事業、情報資料提供等事業、図書出版事業及び国等からの受託事業に大別される中央協会の業務が法第52条及び第55条に基づき適切に実施されているか、平成23年度に行われている事業について検討したところ、以下のとおりである。

(1) 職業訓練振興事業

a 都道府県協会職業訓練業務指導、都道府県協会職員研修

会員である都道府県職業能力開発協会（以下「都道府県協会」という。）との連携強化、業務運営に資する意見交換のためのブロック会議の開催や都道府県協会職員の資質・能力の向上を図るための研修を実施する事業であり、法第55条第1項第1号に位置づけられ、都道府県協会の健全な発展を図る等とする法第52条の目的に資する事業である。国もその公共性を評価し、補助金を交付している。

b 職業能力開発推進者リーダー養成研修事業等

各企業等で人材育成の中心的役割を持つ職業能力開発推進者や人事労務及び職業能力開発担当者等を対象とした研修・セミナー等の実施であり、法第55条第1項第2号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。国もその公共性を評価し、事業費の半額を補助している。

中央協会は、都道府県協会との協力のもとに、全国的にこのような支援

を 20 年以上行ってきた実績・ノウハウを有し、業界関係者等の協力を得てこの事業を効率的に実施している。

c 職業訓練生援護事業

昭和 55 年から大蔵大臣より認可された枠組みとして、職業訓練生災害傷害保険に係る手続きを行っている。訓練中の事故等に予め備えることにより、安心して職業訓練を受けられるようにするものであり、職業能力の開発の促進に必要なものとして、法第 55 条第 1 項第 6 号に位置づけられ、法第 52 条の目的に資する事業である。

(2) 技能検定等事業

a 技能検定試験問題等作成、業務指導、職員等研修事業

技能検定は、国が定めた実施計画に基づいて、試験問題等の作成については中央協会が、試験の実施については各都道府県が各々行うこととされており、中央協会は、試験問題の作成、都道府県協会への業務指導等を、法第 46 条第 3 項に基づき、第 55 条第 2 項の業務として行っている。都道府県協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力の開発の促進を図るといふ法第 52 条の目的に資する事業である。試験実施要領の作成、業務指導、職員等研修事業について補助金が交付されている。

平成 22 年度には、114 職種、718 作業について 35,250 題の試験問題を作成し、214,147 名が受検を申請、平成 23 年度も、109 職種、684 作業について実施することとされている等、その確実な実施が確保されている。

b 技能士実態調査

技能検定に合格した技能士を対象とした技能士の処遇状況や受検者等に関する実態調査である。技能検定の活用促進を目的とする公共的側面を持っており、法第 55 条第 1 項第 4 号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第 52 条の目的に資する事業である。

技能検定業務を実施する団体として、その意義・要改善点等を把握するため中央協会が行っている。

c コンピュータサービス技能評価試験事業

多くの業種において職務遂行上不可欠なパソコン操作に係る技能評価を行うものである。職業能力の開発の促進に必要なものとして、法第 55 条第 1 項第 6 号に位置づけられ、法第 52 条の目的に資する事業である。現在 47 都道府県協会及び約 1,500 の認定施設において、ワープロ、表計算、デー

データベースなど6部門について実施している。

当該試験は、ベンダーフリーな課題設定（アプリケーションソフトに制限がない）、評価手法に係る情報提供（全国で1,500を超える公共・民間の試験実施施設への課題構成のポイント・採点基準等のノウハウの提供）など、中立的機関にしかできないものとして中央協会が実施している。

dニ CADトレース技能審査事業

CADを用いてトレースを中心とした図面作成を行う技能を審査するものであり、中央協会が平成9年に労働大臣から認定を受け、都道府県協会及び試験実施協力施設の協力のもとに実施している。

CADトレース技能を審査する同種の試験は他になく、ベンダーフリーな課題設定、評価項目と配点に係る情報提供など、中立的機関にしかできない特徴も有している。法第55条第1項第6号に位置づけられ、法第52条の目的に資する事業である。

eホ ビジネス・キャリア検定試験事業

「人事・人材開発・労務管理部門」、「企業法務・総務部門」、「営業・マーケティング部門」等、事務系職務を8分野14部門と幅広く網羅した試験である。

国が定めた職業能力評価基準に準拠し、産業界等からの要望も受けて、技術系職種が多い技能検定に対して、事務系職務に従事する者が誰でも職業能力評価の機会を均等に受けられるインフラを整備するものであり、特定分野だけでなく事務系職務を幅広く網羅している我が国唯一の試験として、幅広い業種・職種の職業能力評価についての専門的知見を持つ中央協会が実施している。法第55条第1項第6号に位置づけられ、法第52条の目的に資する事業である。

なお、平成17年の「行政改革の重要方針」を受け、平成19年度からは、従来の学習支援中心の制度運用を改め、実務能力を評価する客観的な試験制度として再構築した。また、前述のとおり、従来は厚生労働省からの受託事業として行われてきたが、平成22年度からは、自主事業として実施されている。

(ハ3) 情報資料提供等事業

技能検定、技能五輪競技大会などの職業能力開発に関する情報・資料に関して、ホームページによる情報提供、広告掲載等を行っている。法第55条第1項第3号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資す

る事業である。国から補助金が交付されている。

中央協会は、幅広く能力開発関連事業を実施し、中央技能検定委員や業界関係者等から情報収集について協力を得やすい立場にあり、中央協会が行うことにより、都道府県協会との連携により全国網で幅広く情報浸透を行っている。

(二4) 図書出版事業

キャリア形成支援、職業能力評価・技能検定等の分野について、職業能力開発に役立つ図書出版物の作成、販売管理を行っている。法第55条第1項第3号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。

中央協会で行っている各種の能力開発関連事業において蓄積された情報・ノウハウを有効活用することにより実施されている。

(ホ5) 受託事業

中央協会は、企画競争を経て、キャリア支援企業創出促進事業、職業能力評価制度の整備・活用促進事業、技能評価システム移転促進事業、技能五輪全国大会開催、技能五輪国際大会出場予定選手育成強化等の各種技能競技大会等推進事業、教育訓練受講環境整備事業を国から、職業能力開発行政セミナー事業を国際協力機構（JICA）から、委託を受けて実施している。

これらの事業は、それぞれ法第55条第1項各号に位置づけられ、(イ)から(ニ)までの職業訓練振興事業、技能検定等事業等の実施を通じて得た職業能力開発施策全般に関するノウハウ、国内外のネットワーク等が活用されている。

イ—キャリア支援企業創出促進事業（国から受託）—

企業へのキャリア形成支援に関する助言・情報提供、講習及び診断サービス等を実施し、併せて企業における人材育成システム全般に関する情報収集・蓄積、分析、業種や企業規模等に応じた企業内キャリア形成支援のモデル・評価視点等を抽出、提供するなど、労働者のキャリア形成を支援する企業の取組を創出する事業である。法第55条第1項第2号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。

中央協会は、都道府県協会とともに、職業能力開発施策に関するノウハウと、それを実践する全国ネットワークを活用して、この事業を効果的に実施している。

ロ—職業能力評価制度の整備及び活用促進事業（国から受託）—

職業能力が適正に評価される社会基盤づくりのため、業種別の職業能力評価基準やモデル評価シート等の策定、普及・活用促進等を実施している。

職業能力評価基準の整備は企業内外を通じて業種・職務別の汎用的な能力評価の基準を策定することにより、労働市場のインフラ整備を図るものである。法第55条第1項第3号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。

中央協会は、平成14年より本事業を実施し、職業能力評価制度全体に対する知見があり、業種横断的にレベル調整を行うノウハウを蓄積しており、こうした知見・ノウハウを活用して、この事業を効果的に実施している。

ハ 技能評価システム移転促進事業等（国から受託）

アジア諸国に対して技能検定の問題作成方法等の研修などを行う技能評価システム移転促進事業、職業能力開発施策に関する研修などを行うアジア太平洋地域人材養成協力事業を実施している。これらの事業は、アジア諸国等への職業能力検定等の職業能力開発に関する国際協力であり、法第55条第1項第5号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。

また、特定の企業の利益ではなく中立的な立場から行う必要があることから、中央協会は、中立的な機関として、また、職業能力開発施策に関するノウハウや国際的ネットワークも活用して、この事業を効果的に実施している。

ニ 各種技能競技大会等推進事業（国から受託）

（イ）技能五輪全国大会開催、技能五輪国際大会出場予定選手育成強化
——技能振興に関する事業として、国内の青年技能者が技能レベルを競う技能五輪全国大会を実施している。また、同大会の優勝者らを技能五輪国際大会に日本選手として派遣しており、国際大会出場予定選手の育成強化も行っている。法第55条第1項第5号及び第6号に位置づけられ、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力の開発の促進を図るという法第52条の目的に資する事業である。

各企業等が参加する技能五輪全国大会は、特定の参加企業等に有利とならない公平中立な人材養成に資する運営が必要であり、技能五輪国際大会についても、WS-I（ワールドスキルズイニシアチブ）の日本唯一の加盟団体としてのノウハウとネットワークが有用であるが、中央協会は、中立的機関として、また、国際的なネットワークと人材養成に関するノウハウも活用して、この事業を効果的に実施している。

——(ロ) 技能グランプリ、若年者ものづくり競技大会

技能振興に関する事業として、熟練技能者が技能を競う技能グランプリや、若年技能者の技能向上を目的とした若年者ものづくり競技大会を実施している。この事業は、目標の付与、技能の一層の向上、技能尊重気運の醸成を図るという観点から、職業能力の開発を促進する上で必要であり、法第55条第1項第6号に位置づけられ、法第52条の目的に資する事業である。

各企業等が参加する技能競技大会は、競技課題に関する的確な情報管理、特定の参加企業等に有利とならない適切な競技用機材の選定等、公平中立な人材養成に資する運営が必要であるが、中央協会は、中立的機関として、また、これまでの人材養成、大会運営のノウハウも活用して、この事業を効果的に実施している。

ホ—教育訓練受講環境整備事業（国から受託）—

教育訓練給付金制度の対象となる講座の指定審査に当たっての調査を行っている。この事業は厚生労働省が教育訓練講座を的確に指定し、教育訓練給付制度を適切に運営するためのものであり、職業能力の開発の促進に関し必要な業務として、法第55条第1項第6号に位置づけられ、法第52条の目的に資する事業である。

中央協会は、多岐にわたる職種・業種の教育訓練に関する専門知識と全国斉一の調査を行う体制を活用して、この事業を効果的に実施している。

ハ—職業能力開発行政セミナー事業（JICAから受託）—

開発途上国から職業能力開発担当行政官等を招へいし、日本の労働事情及び職業能力開発行政の現状を紹介するとともに、各国の現状と問題点を比較討議するセミナーを実施している。法第55条第1項第5号に位置づけられ、職業能力の開発の促進等の法第52条の目的に資する事業である。

この事業は、特定の企業の利益ではなく中立的な立場から行う必要があるが、中央協会は、中立的な機関として、また、職業能力開発施策に関するノウハウや国際的ネットワークも活用して、この事業を効果的に運営している。

第52条 中央職業能力開発協会（以下「中央協会」という。）は、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県職業能力開発協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に第5条第1項に規定する職業能力の開発（第55条第1項において単に「職業能力の開発」という。）の促進を図ることを目的とする。

第 55 条 中央協会は、第 52 条の目的を達成するため、次の業務を行うものとする。

一 会員の行う職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する業務についての指導及び連絡を行うこと。

二 事業主等の行う職業訓練に従事する者及び都道府県技能検定委員の研修を行うこと。

三 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する情報及び資料の提供並びに広報を行うこと。

四 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する調査及び研究を行うこと。

五 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する国際協力を行うこと。

六 前各号に掲げるもののほか、職業能力の開発の促進に関し必要な業務を行うこと。

2 中央協会は、前項各号に掲げる業務のほか、第 46 条第 3 項の規定による技能検定試験に関する業務を行うものとする。

第 46 条

3 厚生労働大臣は、技能検定試験に係る試験問題及び試験実施要領の作成並びに技能検定試験の実施に関する技術的指導その他技能検定試験に関する業務の一部を中央職業能力開発協会に行わせることができる。

ロ 3 評価及び提言

(1) 中央協会が行っている業務については、根拠法である法第 52 条及び第 55 条に基づいて実施されていることが確認された。

中央協会は、従来から行ってきた各種の職業能力開発関連事業において蓄積された情報・ノウハウや、全都道府県協会等を会員とする全国ネットワークの活用と、また、法に基づいて設立された全国を通じて 1 個の法人という公共性、信頼性や特定の企業の利益から離れた中立性により、多くの業界団体を会員とし、中央技能検定委員の派遣等の協力を得やすい立場の活用することにより、職業能力開発関連事業を円滑、効果的に実施することができている。

(2) 他方、コンピュータサービス技能評価試験、CADトレース技能審査、ビジネス・キャリア検定試験については、能力評価のインフラを整備し、職業能力の全体的な底上げに資するよう、また、受検のインセンティブをさらに高めるため、合格者がより評価されるような試験とするべく、内容の精査・向上などについて、検討していく必要がある。また、これにより受検者が増えることは、「検討項目 6」における自己収入の確保にも資することとなる。

~~(3) また、職業能力評価制度の活用促進については、さらなる普及・活用を促進するため、より効果的な方法を検討するべきである。~~

~~(4) 技能競技大会については、企業の製造現場等に人材養成に関する目標や活気を与える、若者に夢や希望を与えるという効果も大きいことから、その存在や役割をより積極的に世の中に広めていく工夫が必要である。~~

(ハ) 技能検定についても、企業における人材育成の大きな目標となっていること、技能士資格の取得による技能水準の向上がひいては企業の競争力強化につながっていること等を効果的に世の中に周知、広報していく取組が望まれる。また、国においては、技能検定に対する信頼確保のためにも、技能検定職種の新設、統廃合見直しを不断に進めていくべきである。

※ 技能検定職種については、平成 22 年度に新規 2 職種追加と 2 職種廃止、平成 23 年度に 7 職種廃止などの改革を行ってきた（現在 133 職種）。

(ニ) 委託を受けて、新たな業種について職業能力評価基準を策定するに当たっては、業種選定・策定段階から具体的な活用推進方策も考えるなど、策定と活用の有機的連携に取り組んで行くべきである。また、技能競技大会を運営する場合には、企業の製造現場等に人材養成に関する目標や活気を与える、若者に夢や希望を与えるという効果も大きいことから、その存在や役割をより積極的に世の中に広めるとともに、企業や選手の幅広い参加が得られるような工夫が必要である。

(2) 検討項目 2：法人役員への官庁OBの在籍状況・給与等は適正か

イ-1 趣旨現状

中央協会が法に基づき業務を遂行するに当たり、それにふさわしい経営形態となっているかを検討する一環として、役員の内籍状況や役員の内給等が「特別の法律により設立される民間法人の運営に関する指導監督基準」（平成 14 年 4 月 26 日閣議決定。以下「指導監督基準」という。）に則った運用となっているかを検討した。

-2- 検討

(1) 在籍状況

平成 23 年 7 月 1 日現在の常勤役員 3 名のうち役員 138 人のうち、厚生労働省出身者は 1 名であり、公募による選考が行われ、外部有識者による選考委員会を経て、総会で選任された。また、非常勤役員 135 名（業界のニーズを反映するため業界団体の代表や、都道府県協会との連携を強化するためその代表等から選出）のうち厚生労働省出身者は 1 名である。これらは、指導監督基準に示された所管官庁出身者の割合についての役員現在数の 3 分の 1 以下との基準を満たしている。なお、厚生労働省出身者 2 名のうち、常勤は 1 名で、理事長であるが、その候補者の選考は、平成 23 年度は公募により行われた。

なお、役員数については、平成 22 年 6 月に、常勤理事 2 を削減し、常勤監事を廃止した。

(参考) 指導監督基準

3 機関 (1) 役員

- ④ 役員のうち、特定の企業の関係者（役員、使用人、大株主等）又は所管する官庁の出身者が占める割合は、それぞれ役員現在数の 3 分の 1 以下となっていること

(2) 給与等

給与については、最も高い額の報酬を受けている理事長について、「役員報酬規程」において本俸月額 937,600 円となっており、国の事務次官の俸給月額 1,204,000 円（「一般職の職員の給与に関する法律」の「別表第十一 指定職俸給表」）の範囲内となっている。

退職金については、「役員退職金規程」において、在職期間 1 月につき、退職日の本俸月額に 100 分の 12.5 を乗じて得た額の範囲内と規定されている。この 100 分の 12.5 の割合は、他の厚生労働省所管の独立行政法人や特別民間法人とも同様であり、中央協会の理事長の在職期間が 2 年の場合でも 2,812,800 円と、不当に高額すぎるとは言えないものと考えられる。

なお、役員退職金の水準については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成 15 年 12 月 19 日閣議決定）で、独立行政法人、特殊法人、認可法人について、1 月につき俸給月額の 100 分の 12.5 を基準として運用することとされた。特別民間法人である中央協会について 100 分の 12.5 としたのは、平成 21 年 4 月からであった。

(参考 1) 指導監督基準

3 機関 (1)役員

- ⑤ 役員報酬等（報酬及び退職金をいう。以下同じ。）は、当該法人の資産及び収支の状況並びに国家公務員の給与・退職手当や民間の役員報酬等の水準と比べて不当に高額過ぎることなく、社会一般の情勢に適合したものとなっていること。

（参考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）

Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

1. 独立行政法人の効率化に関する措置

(4) 給与水準の適正化等

- ①エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。

（参考3）「特例民法法人に対する指導監督の一層の適正化について」（平成20年12月厚生労働省総第1201001号）における「特例民法法人の役員報酬に関するガイドライン」

第3 具体的基準

特例民法法人の常勤の役員報酬額については、以下の基準によるものとする。

- 1 理事長等（理事長、会長等であつて、当該特例民法法人においても最も高い額の報酬を受けている者をいう。以下同じ。）の報酬については、事務次官の報酬相当額の範囲内とすること。

（参考4）中央協会「役員報酬規程」（昭和58年規程第48号）

第4条 常勤の役員の本俸月額、常勤役員本俸月額表（別表）に定める額とする。

別表 常勤役員本俸月額表

役職名	本俸月額
理事長	937,600円
常務理事	795,200円
監事	690,000円

（参考5）中央協会「役員退職金規程」（昭和55年規程第19号）

第2条

- 2 退職金の額は、在職期間1月につき、その者が退職した日における本俸月額に100分の12.5を乗じて得た額の範囲内の額とする。

（参考6）高齢・障害・求職者雇用支援機構「役員退職手当規程」（平成15年規程第5号）

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につきその者の退職（死亡による場合を含む。以

下同じ。) 時における本俸の月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会(以下「委員会」という。)が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。(以下略)

(参考7) 中央労働災害防止協会「役員退職金規程」

第2条 役員が退任した場合には、在任期間1月につき、その者の退任または死亡した日における本俸の月額の100分の12.5に相当する額を乗じて得た額以内の金額を退職金として支給する。(以下略)

(参考8) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成15年12月19日閣議決定)

1 独立行政法人

(1) 各府省は、所管の独立行政法人に対し、役員の退職金の支給率に関して、平成16年以降の在職期間については、1月につき俸給月額 $12.5/100$ を基準とし、これに各府省の独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとするよう要請する。(以下略)

2 特殊法人及び認可法人

(1) 役員の退職金の支給率に関して、平成16年以降の在職期間については、1月につき俸給月額 $12.5/100$ を基準とし、これに各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとする。(以下略)

ロ3 評価

法人役員への官庁OBの在籍状況、役員の給与等については、指導監督基準等に沿っており、適正といえる。

(3) 検討項目3: 十分なガバナンス体制となっているか

イ1 趣旨現状

業務遂行にふさわしい経営形態となっているかを検討する一環として、内部統制や目標管理の体制について検討した。

2 検討

(1) 法律上の規定及びその運用状況

a4 総会・理事会、参与会議における審議

総会・理事会において、事業報告、収支決算、事業計画、収支予算等に関する審議が行われている。また外部有識者からなる参与会議において、協会の業務の運営に関する重要な事項について意見を聴取すること等が行われており、法律上求められているガバナンス体制が確保されている。

事業計画、収支予算については、例年、3月の常任理事会で了承され、総会で議決される。事業報告、収支決算については、例年、6月の理事会・総会で議決されている。

決算関係書類（事業報告書、貸借対照表、収支決算書、財産目録）は、法に従い、厚生労働大臣に提出されている。

第 63 条 中央協会に、役員として、会長一人、理事長一人、理事五人以内及び監事二人以内を置く。

2 中央協会に、役員として、前項の理事及び監事のほか、定款で定めるところにより、非常勤の理事及び監事を置くことができる。

5 理事は、定款で定めるところにより、会長及び理事長を補佐して中央協会の業務を掌理し、会長及び理事長に事故があるときはその職務を代理し、会長及び理事長が欠員のときはその職務を行う。

6 監事は、中央協会の業務及び経理の状況を監査する。

第 66 条 中央協会に、参与を置く。

2 参与は、中央協会の業務の運営に関する重要な事項に参加する。

3 参与は、職業訓練又は職業能力検定に関し学識経験のある者のうちから、会長が委嘱する。

4 前3項に定めるもののほか、参与に関し必要な事項は、定款で定める。

第 68 条

2 会長は、監事の意見書を添えて決算関係書類を通常総会に提出し、その承認を求めなければならない。

(注) 決算関係書類＝事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録

第 69 条

3 次の事項は、総会の議決を経なければならない。

二 事業計画及び収支予算の決定又は変更

第 73 条

中央協会は、毎事業年度、通常総会の終了の日から一月以内に、決算関係書類を厚生労働大臣に提出する。

働大臣に提出しなければならない。

b 監事、監査法人による監査

監事による期中及び期末の監査、決算監事監査や、監査法人による外部監査によって、財務報告等の信頼性を担保している。

c 厚生労働省の指導監督

厚生労働省は、指導監督基準に基づいて指導監督を行っており、毎年度その指導監督の状況及び結果を「指導監督状況」としてとりまとめて、公表している。

また、厚生労働大臣は、中央協会の運営について勧告し、改善されない場合には処分することができることとなっているが（法第 75 条）、これまでそのような事態は発生していない。

第 75 条

厚生労働大臣は、中央協会の運営が法令若しくは定款に違反し、又は不当であると認めるときは、中央協会に対して、これを是正すべきことを勧告し、及びその勧告によってもなお改善されない場合には、次の各号のいずれかに掲げる処分をすることができる。

- 一 業務の全部又は一部の停止を命ずること。
- 二 設立の認可を取り消すこと。

(参考 1) 総会、理事会の開催状況（平成 22 年度）

- ① 第 31 回通常総会（6 月 14 日）（会員総数 453 名中 346 名出席）
【議案】定款の変更（事務所所在地の変更）、事業報告、収支決算、事業計画、収支予算、役員を選任
- ② 第 40 回理事会（6 月 14 日）（理事会構成人員 138 名中 120 名出席）
【議案】定款の変更、事業報告、収支決算、役員を選任、副会長、常務理事及び常任理事の指名、参与の委嘱
- ③ 第 40 回常任理事会（6 月 14 日）（常任理事会構成人員 34 名中 32 名）
【議案】収支予算（前年度 3 月に一度了承されたが、事務所経費増額が必要となり開催）
- ④ 臨時総会（10 月 27 日）（会員総数 439 名中 359 名）
【議案】事業計画の変更、収支予算の変更（基金事業予算の積み増し）
- ⑤ 第 41 回常任理事会（10 月 27 日）（常任理事会構成人員 33 名中 30 名）
【議案】事業計画の変更、収支予算の変更（基金事業予算の積み増し）
- ⑥ 第 42 回常任理事会（3 月 25 日）（常任理事会構成人員 33 名中 28 名）
【議案】事業計画、収支予算

(参考2) 参与会議の開催状況 (平成22年度)

○ 第32回参与会議 (6月29日)

【議案】 主要事業の業務実績 (前年度の目標と達成度)、事業報告、収支決算、事業計画、
収支予算

(参与) 今野浩一郎 (学習院大学 経済学部教授)、細田保弘 (ものづくり大学 技能工芸学部製造技能工芸学科教授)、江上節子 (武蔵大学 社会学部教授)、相原康伸 (全日本自動車産業労働組合総連合会事務局長)、木村裕士 (日本労働組合総連合会 総合企画局総局長)、中村正武 (全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会顧問)、北浦正行 (公益財団法人日本生産性本部 参事)、遠藤和夫 (社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部主幹)、平澤哲哉 (日本商工会議所 産業政策第二部担当部長)、小林信 (全国中小企業団体中央会 労働政策部長)

(D2) 独自の取組

a-4 目標管理制度 (PDCAサイクル) による事業の効率化

評価委員会 (総務企画部の部長、次長、総務課長、会計課長により構成) が目標設定及び進捗状況の評価するため、担当部課長に対して年4回ヒアリング・助言・指導等を行い、これを幹部会議 (理事長、常務理事、監事、各部次長以上により構成) で報告している。幹部会議では目標達成度合いの評価を行い、次期における事業の見直し等を図っている。

b-4 業種別団体との連携強化

平成22年度から、業種別団体に中央協会の運営方針等を説明するとともに、中央協会運営に係る意見を収集する機能を強化するため、議題ごとに関係する業種別団体を集めて開催される業種別団体会議を拡充し、これまでの各年度1回開催から、22年度は3回開催し、23年度も3回開催することとしている。これにより、業種別団体の協会運営に対する関与の機会を増やし、ガバナンスの強化を図っている。

c-4 都道府県協会との連携の強化

都道府県協会は、都道府県知事の認可を受けて設立された団体であり、中央協会の会員ではあるが、中央協会と制度上、上下関係にない。このような関係の下、中央協会は現在、専務理事・事務局長会議やブロック会議等の開催を通じて、都道府県協会との連携を図っている。

22年度は、ブロックごとに開催される都道府県協会会議に全て中央協会が出席し、業務運営上の問題点・要望等を直接聴取し、適正な業務運営に活かした。23年度は、経費節減や自前収入の確保策等についての意見交換を

行った。また、「都道府県技能検定業務担当者情報交換会議」を開催し、技能検定の実施状況、協会運営の改善に関する要望等を聴取することとしている。

ロ3 評価及び提言

(14) 法律等に沿ったガバナンスの確保のほか、独自の取組もなされている。

(ロ2) ただ、目標管理制度（PDCAサイクル）の検証を行う評価委員会及び幹部会議とも、いずれもその構成員は協会内部の役職員に限られており、参与会議を活用する等により、外部有識者の意見、視点を反映する仕組みを構築すべきである。

(ハ3) また、目標管理制度（PDCAサイクル）における各事業の目標については、コスト削減のみが掲げられているように見受けられるが、コスト削減だけでなく、業務の不断の見直しや改善に資する見地から、事業の目的と手段の対応関係を明示しつつ、事業効果に着目した目標、例えばコンピュータサービス技能評価試験など中央協会が自主的に行っている検定試験の受検者数拡大を目標として設定したり、目標事業収入など、収益性の向上も踏まえた目標も設定したりした上で、その達成に取り組むべきである。

(4) 検討項目4：十分な情報公開がなされているか

イ1 趣旨現状

業務遂行にふさわしい経営形態となっているかを検討する一環として、指導監督基準に定められた事項が公開されているか等を検討した。

2 検討

—ところ、指導監督基準において公開を求められている事項については、中央協会及び厚生労働省において閲覧に供するとともに、ホームページにも掲載していることが確認された。

(参考) 指導監督基準

6 情報公開

法人の業務及び財務等に関する情報の開示は、法人の公共的性格にかんがみ、その透明性

を確保するとの観点から、少なくとも以下の事項に適合していなければならない。

(1) 法人は、次の業務及び財務等に関する資料を主たる事務所に5年間備えておき、一般の閲覧に供していること。また、インターネットによりこれらを公表していること。

- ① 定款
- ② 役員名簿（注）
- ③ 組合員等名簿（組合等の場合）
- ④ 事業報告書・附属説明書類
- ⑤ 損益計算書又は収支計算書
- ⑥ 貸借対照表
- ⑦ 法律上作成が義務づけられている財産目録及び決算報告書
- ⑧ 監事の意見書
- ⑨ 事業計画書
- ⑩ 収支予算書

（注）常勤・非常勤の別及び退職公務員については、その最終官職名（官房付等で退職した者については、その前職名を含む。）を付記すること

(2) 所管官庁においては、その所管する法人について、(1)に規定する資料を備えておき、これらについて閲覧の請求があった場合には、これを閲覧させていること。また、所管官庁は、ホームページに、次に掲げる事項を記載した所管する法人の一覧表を掲載するとともに、所管法人がホームページを開設している場合には、一覧表からの簡便なアクセスを可能とする措置を講じていること。

- ① 名称
- ② 所管する部局（担当局担当課等）の名称
- ③ 主たる事務所の所在地及び電話番号
- ④ 設立年月日
- ⑤ 代表者の職名及び氏名
- ⑥ 主な目的及び事業

(3) 所管官庁においては、その所管する法人について、次に掲げる事項を各府省のホームページに掲載していること。

- ① 最新の業務及び財務等に関する資料
- ② 制度的又は実態的に独占となっている事務・事業を行っている法人については、当該事務・事業の内容及び根拠法令名
- ③ 補助金等の交付を受けている法人については、当該補助金等の名称及び金額、交付対象事業の内容及び補助金等全体の金額及び年間収入に対する割合

(4) 法人は、その役員に就いている退職公務員の状況を公表するとともに、その子会社又は一定規模以上の委託先の役員に就いている退職公務員及び当該法人の退職者の状況を把握し、公表するよう努めていること。

ロ3 評価及び提言

~~(1)~~ 指導監督基準に沿った情報公開はなされている。

~~(2)~~ ただし しかし、厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会において、中央協会と同じく特別民間法人である中央労働災害防止協会が、ホームページに法人形態の変遷に関する記載がなく、情報開示の姿勢に欠けているのではないかと指摘を受けているところであり、中央協会についても、ホームページに法人形態の変遷に関する記載をすべきである。

~~(3)~~ また、中央協会が行っている事業には国からの補助を受けている補助事業と受けていない自主事業があり、さらに国等からの受託事業を実施している。これらについて、補助事業と自主事業に係る人件費や管理費の按分の状況、補助事業、自主事業ごとの採算状況、受託事業に係る人件費や管理費等が必ずしも外部的には明らかとなっていない。さらには、目標管理制度（PDCAサイクル）における各事業の目標、実績、評価についても外部的には明らかとなっていない。

中央協会は、営利を目的とする民間企業とは異なり、法に位置づけられた公的な団体であって、技能検定に関する事業等の公益性の高い事業を円滑に実施していることについて広く国民の理解を促進するとともに、今後、自主事業の拡大を進めていくためにも、法や指導監督基準等に定められた最低限の情報公開等を超えた、より積極的なオフエンシブな情報公開を検討すべきである行っていくべきである。

~~(5)~~ 検討項目5：コンプライアンス違反がないか、また、独自の委員会を設けるなど、組織内のチェック体制は十分か

イ1 趣旨現状

業務遂行にふさわしい経営形態となっているかを検討する一環として、コンプライアンス違反の有無や組織内チェック体制を確認した。

2 確認

~~(1)~~ 法の規定等

技能検定に関しては、役職員等について秘密保持義務が課せられている。

法第 77 条

中央協会の役員若しくは職員(中央技能検定委員を含む。)又はこれらの職にあった者は、第 55 条第 2 項の規定により中央協会が行う技能検定試験に関する業務に係る職務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

(注) なお、本条第 1 項に違反した者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる(法第 100 条)。

また、協会においては、役職員及び中央技能検定委員の秘密保持について、独自に、「中央職業能力開発協会検定秘文書取扱規程」、「中央技能検定委員の秘密保持に関する規程」及び「検定秘文書を中央技能検定委員に持帰りをさせる場合の取扱要領」を定めるとともに、「中央職業能力開発協会倫理規程」、「中央職業能力開発協会個人情報保護規程」、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する件」など、各種規程を整備し、法令遵守に努めている。

(ロ2) 過去の不適正事案

a 4 技能検定試験問題漏洩について

平成 12 年度及び平成 15 年度に、中央技能検定委員が技能検定試験問題を漏洩する事案があったが、解任、刑事告発(略式起訴)により適切に処置している。また、再発防止策として、検定秘文書の範囲の具体的明示、検定秘文書の持ち帰りの厳禁化、中央技能検定委員への就任時の確認徹底、協力団体、中央協会職員への周知徹底などを講じている。

b 4 会計検査院指摘事項について

平成 20 年度に会計検査院より以下の指摘を受けた。

(a) ①—事務所の一部を別の 2 法人に事務所として利用させていたが、これら法人の使用面積に係る賃借料等を含んだまま、賃借料等に係る補助金及び委託費の算定を行っていた。(平成 14~18 年度)

(b) ②—補助事業とは関係のない懇親会の飲食費を補助対象経費に含めていた。(平成 14~16 年度)

指摘を受けた金額の総計は約 4,036 万円(①3,972 万円、②64 万円)であった。加算金を付しての国庫への返還、2 法人の事務所からの移転、担当役員の減給、文書による嚴重注意等を行い、適切に処置している。また、**契約事務に係る体制整備、会計課職員の政府関係法人会計事務職員研修受講平成 21 年度から監査法人と監査契約を締結する**など、再発防止策を講じている。

ロ3 評価及び提言

各種規程を整備し、過去の不適正事案についても、適正に対応し、再発防止策を講じている。これらに加えて、組織内の情報共有・チェック体制の整備も必要であるため、コンプライアンスに関する独自の委員会の設置を検討すべきである。

なお、都道府県協会に対しては、前述のとおり、中央協会とは上下関係にはないが、都道府県協会職員への研修等を通じて、そのコンプライアンスの働きかけを強めていくべきである。

(6) 検討項目6：自己収入化していくための取組や、自己収入を確保するための枠組みが整備されているか

イ1 趣旨現状

業務遂行にふさわしい経営形態となっているかを検討する一環として、自己収入化の取組等を検討した。

特に、中央協会については、「当面の行政改革の推進方策について」（平成7年12月25日閣議決定）において、「会員及び自己収入の拡大、一部補助事業の段階的廃止等により、経常収益に占める補助金の割合の低減化を図り、運営を自立化する」とされ、さらに、平成17年の「行政改革の重要方針」において「総収入に占める補助金及び委託費の割合の50%程度への引下げ」が目標とされている。その後の平成10年7月に民間法人化されており、総事業収入に占める補助金の割合を低減し、自己収入の割合の拡大を図ることが必要となっている。

2 検討

(1) 自己収入の割合

自主事業収入の総額は、平成22年度は、1,253,104,508円となっており、総事業収入に占める割合は43.241.5%と拡大してきている。

【参考1】自主事業収入の内訳（平成22年度）

（単位 円）

事業名	収入額
人材開発支援事業	1,641,700

技能検定試験問題等作成事業	415,411,416
技能競技大会関係	43,689,700
全国技能士競技大会関係	17,850,000
国際技能競技大会関係	10,738,500
若年者ものづくり競技大会関係	828,450
コンピュータサービス技能評価試験	253,336,470
CADトレース技能審査	46,836,000
ビジネス・キャリア検定試験	140,710,700
図書出版事業	63,096,535
職業訓練生援護事業	258,965,037

【参考2】自主事業収入の推移

	自主事業収入額(円)	総事業収入に占める割合(%)
20年度	1,229,275,380	30.2
21年度	1,309,944,603	32.0
22年度	1,253,104,508	41.5

【参考2】総収入に占める補助金及び委託費、自主事業収入等の推移

	総収入額	補助金及び委託費	補助金及び委託費の割合	自主事業収入額	自主事業収入の割合	その他収入額	その他収入の割合
20年度	3,598,384,555	2,257,901,881	62.7	1,229,275,380	34.2	111,207,294	3.1
21年度	3,641,673,678	2,205,996,214	60.6	1,309,944,603	36.0	125,732,861	3.5
22年度	2,901,013,233	1,417,510,550	48.9	1,253,104,508	43.2	230,398,175	7.9

(口2) 自己収入を確保するための枠組み等

a4 自主事業検討部会の設置（平成22年度）

中央協会内に、自主事業検討部会が設置され、以下の3点の事業の方向性を念頭に置いて、検討が進められた。検討においては、複数の関係業界団体、個別企業、労働組合等からのヒアリングも行い、われた。

① 業界・企業に対するコンサルティング

新たな業界内検定制度創設への支援、個別企業における能力評価基準

を活用した人材育成への支援、等

- ~~② 労働者個人に対するキャリア形成支援等の検討が行われた。~~
- ~~非正規労働者に対するキャリア形成支援、労働組合が組合員等に対して行うキャリア形成支援への協力等~~
- ~~③ 既存の自主事業の改善~~

b 経営企画室の創設（平成 23 年度）

上記 a による検討を実行に移すものとして、経営企画室が創設され、新たな自主事業の開発に向けて、以下の取組が行われている。

(a) 新たな検定制度の創設に係る検討

（事業概要）

中央協会の技能検定に係るノウハウを活用して、技能評価試験を必要とする業界団体等に対し、試験問題の作成を含め、新たな検定制度の創設を支援。

（検討状況）

複数の業界団体を訪問、ヒアリングを実施し、一部の団体に対して、提案プランを作成、提示。

(b) 管理者の資質向上セミナーの検討

（事業概要）

企業等における管理者に必要な資質、能力等に係る評価基準を整理し、それをツールとしたセミナーを開催して管理者の資質向上を支援。

（検討状況）

管理者に必要な資質、能力等を洗い出し、分析中。

(c) 中央協会ホームページを活用した広告事業の検討

（事業概要）

中央協会の事業内容に賛同している企業・団体（会員）、若しくは企業、団体内で教育訓練や能力評価を積極的に実施している者を対象として、当協会ホームページにバナー広告又は教育訓練や能力評価への取組み状況を紹介。

（検討状況）

会員等に対して、アンケートを実施し、当該事業に対する意見やニーズ調査を行い、要望のあった企業・団体を訪問し、事業の実施に向けた準備に着手。なお、ホームページの広告媒体としての活用については、国においても歳入増のために推進することとなっているが、併せて行政の公正性や公平性を確保するため詳細な広告掲載基準を定め、不適切な広告が掲載されないようにされていることから、中央協会に

においても実施する際にはこれに準拠し、新たにホームページ広告取扱要領を定めて行う予定。

(参考1) 行政効率化推進計画(平成20年12月26日閣議決定)

(11) 国の印刷物等への広告掲載

国の印刷物等については、行政の効率化と財政の健全化に資する観点から、引き続き広報印刷物を広告媒体として活用するとともに、平成21年度より府省名入り封筒、ホームページも広告媒体として活用することにより、歳入の確保に努めることとする。

(参考2) 国の印刷物への広告掲載要綱(平成17年5月11日関係省庁申合せ)

4-1 (略)、次の各号のいずれかに該当すると認められる広告は、国の印刷物には掲載しないこととする。

① 法令、通達、条例等に違反するもの、又は、これらに照らして不適切な内容を含むもの。(以下の号 略)

ロ3 評価及び提言

自主事業収入の総事業収入に占める割合も拡大してきており、自己収入を確保するための枠組みの整備も行っている。

しかし、自己収入額は伸び悩んでいること等を踏まえ、今後も、既存事業の改善、例えば、コンピュータサービス技能評価試験、CADトレース技能審査、ビジネス・キャリア検定試験等の受検者の増加策や、さらには、職業能力の開発の促進を図るという中央協会の設置目的に沿った新たな自主事業の開発により、自主事業収入額及び総事業収入に占める割合の拡大を図るべく、採算性も考慮しつつ、取り組んでいくべきである。

第3.4 おわりに

中央協会は、今後、補助金等への依存を縮減するため、各種技能評価試験の内容の精査・向上等による受験者数の拡大等、事業の改善、自主事業の拡大等を行う必要があるが、その際には、事業主団体等や都道府県協会を会員とするネットワーク、法に基づいて設立されているという公共性、中立性等の特性を活かした事業展開を図るべきである。

また、中央協会は、公共的性質を有するが故にこそ、PDCAによる目標管理における検証に外部有識者視点を反映する仕組みを構築する等のガバナンスの強化、法や指導監督基準等に定められた内容を超えたより積極的な情報公開、コンプライアンスに関する独自の委員会の設置等、組織運営の改革を進めていくべきである。

厚生労働省及び中央協会に対しては、これらは、本専門委員会における検討を踏まえ、提言に記載された事項について、真摯に取り組んでいくことを強く求めるとともに、を希望する。

—その取組状況については、随時、労働政策審議会職業能力開発分科会に報告することとされたいが望まれる。