

# 独立行政法人雇用・能力開発機構の 平成20年度の業務実績の評価結果

平成21年8月24日

厚生労働省独立行政法人評価委員会



## 1. 平成 20 年度業務実績について

### (1) 評価の視点

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、特殊法人雇用・能力開発機構が平成 16 年 3 月に新たに独立行政法人として発足したものである。

平成 20 年度の機構の業務実績の評価は、平成 19 年 3 月に厚生労働大臣が定めた第 2 期中期目標（平成 19 年 4 月～平成 24 年 3 月）について、当該中期目標の 2 年度目の達成度についての評価である。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、平成 19 年度までの業務実績の評価において示した課題等、さらには、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）、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から寄せられた意見等も踏まえ、評価を実施した。

### (2) 平成 20 年度業務実績全般の評価

平成 20 年度は、第 2 期中期目標期間の 2 年度目として、中期目標・中期計画の着実な達成に向け、業務を効率的かつ効果的に実施し、利用者へのサービスの向上を一層進めていくことが求められたところであるが、次のとおり、全般として適切に業務を実施してきたと評価できる。

業務運営の効率的・効果的实施については、一般管理費及び業務経費について、平成 20 年度予算に対し 45 億円（経費削減の基準となる平成 18 年度予算に比して 15.6%）を節減、常勤職員数を平成 18 年度末と比べて 282 名削減するとともに、当委員会からの指摘を踏まえたアンケート結果を活用した業務改善など、着実に取組を進めている。

雇用開発業務については、相談等業務及び助成金の支給等業務について、利用者から目標を上回る評価を得ており、アンケート等を活用して業務の改善を進めている。

機構業務の中心である職業能力開発業務については、離職者訓練について、厳しい雇用情勢の中、高い就職率を維持し、高度技能者養成のための職業訓練、在職者訓練について、目標値を上回る実績を上げている。また、事業主の求めに応じた職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与、幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成、訓練コースの開発・普及等の取組も、着実に進めている。

勤労者財産形成促進業務については、説明会や事業所訪問等を通じて制度の周知・説明に努めるとともに、アンケート等を活用して業務の改善を進めている。

一方で、今後は、特に以下の点に留意する必要がある。

- ① 助成金等の平均処理期間の短縮について、一層の努力が望まれること。
- ② ラスパイレス指数の改善や随意契約の割合の縮減等業務運営の効率化について、一層の取組を進める必要があること。

なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については 2 のとおりである。また、個別項目に関する評価結果については、別紙として添付した。

## 2 具体的な評価内容

### (1) 業務運営の効率化について

組織体制については、業務の効率的・効果的实施の観点から見直しを図るため、機構本部の役職員からなる委員会において見直しを検討し、生涯職業能力開発促進センターや同センターの担当係を廃止するなど、着実に取組を進めている。また、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により 21 人受け入れ、積極的に活用していることも評価できる。

一般管理費及び業務経費については、人件費の削減や施設機能維持や施設整備等の修繕や整備を縮小したこと等により、平成 20 年度予算額に対して決算額として 45 億円を節減（経費削減の基準となる平成 18 年度の予算額 923 億円に対しては、決算額として 144 億円（15.6%）を節減）し、目標を上回る取組を進めていることは評価できる。

このうち、人件費については、平成 19 年度と比較して 5.3%削減、平成 17 年度を基準として 14.5%削減し、目標（平成 18 年度以降の 5 年間で 5%以上削減）を上回っていることは評価できるが、ラスパイレズ指数については平成 19 年度から 0.7 ポイント減の 109.1（年齢差勘案）となっており、給与水準の適切性の検証を引き続き進め、一層の改善が必要である。

また、常勤職員数の削減について、平成 20 年度末の常勤職員数を平成 18 年度末と比べて 282 名削減（4,090 人→3,808 人）し、目標（280 名削減）を上回ったことは評価できる。随意契約の見直しについては、随意契約の大半を占めていた職業訓練の委託契約について、企画競争入札を実施するなどの見直しを行い、随意契約の件数が平成 19 年度の 5,610 件（78.5%）から 850 件（12.2%）に縮減したことは評価できるが、より一層の見直しが望まれる。

### (2) 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上について

#### ① 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について

業績評価の透明性、公平性を向上させるため、現行の業績評価の方法を見直し、運営協議会の委員である外部有識者から評価を受け、その結果を踏まえ理事会で自己評価を決定する外部評価の仕組みを構築したことは評価できる。

また、アンケート調査や事業効果測定のためのフォローアップ調査を実施し、結果や意見等を把握・分析するとともに課題解決のための検討を行い、その結果を集約・フィードバックし、情報を共有化した上で業務改善に努めたことは評価できる。

#### ② 雇用開発業務について

雇用開発業務については、事業主等への相談等及び助成金の支給等の業務に大別される。

〔事業主等への相談等〕

中小企業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談については、ホームページやパンフレットにより周知を行い、インターネット等を通じて質問

を受け付け、よくある質問については回答を Q&A としてホームページで公表した。また、人材確保や職場定着に資する内容の相談を 51,076 件実施するとともに、雇用管理改善セミナーを 444 回開催して 15,791 人が受講している。建設業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談・研修についても、相談件数は 53,469 件となっており、また、雇用管理研修についても、7,013 人が受講している。

これらの相談等業務のいずれにおいてもアンケートによる満足度調査では、おおむね 90%以上の者から「役に立った」等の評価を得ており、目標の 80%を上回っていること、また、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率や労働者の離職率も目標を達成していることは評価できる。さらに、相談等の終了後のアンケート調査結果を、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において課題を検討するなど業務の質の向上に反映させたことは評価できる。

#### 〔助成金の支給等〕

各助成金の制度変更の内容を、7 日以内にホームページで公表するとともに、助成金制度の説明会を 2,535 回、個別相談を 62,308 件実施し、パンフレットや申請の手引き等を事業主等へ直接配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにするなど、制度の周知・説明に努めた。その結果、説明会終了時のアンケート調査において、86.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、目標を達成したことは評価できる。

また、建設事業主等に対する助成金については、平成 20 年度の新規申請者数の対前年度増加率は、数値目標を達成できなかったが、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行い、支給要件に合致しているかの確認のため疑義のあるもの 270 件を含め 4,506 件訪問し確認するなど不正受給防止対策に取り組み、平成 20 年度に支給決定した助成金の不正受給は「1 件」であったことは評価できる。

### ③ 職業能力開発業務について

職業能力開発業務においては、職業能力開発促進センター（61 所）、職業能力開発大学校（10 校）等において、離職者訓練、高度技能者の養成訓練、在職者訓練、若年者の就業支援等を実施している。

#### 〔効果的な業務の実施〕

職業能力開発業務の実施に当たっては、都道府県ごとの協議会を延べ 92 回開催するほか、都道府県が主催する各種会議への出席などを通じて、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を十分に図った上で、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等に努めたと評価できる。引き続き、真に地域の人材ニーズに応じた効果的な職業訓練を実施したかについての検証が望まれる。訓練コースの見直しについては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、PDCA サイクルに

よる訓練コースの不断の見直しを行った。これにより、離職者訓練コースにあっては191科、在職者訓練にあっては1,478コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表するなど、着実な取組を進めていると評価できる。

#### 〔離職者訓練〕

離職者訓練については、キャリア・コンサルティングを積極的に行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握し、就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、委託先訓練機関への巡回等による就職支援に関する指導を平成19年度より大きく上回る12,780件実施したほか、訓練生の就職活動や就職状況の把握や、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行ったことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、施設内訓練79.2%、委託訓練69.9%と、施設内訓練については目標を上回ることはできなかったが、厳しい雇用情勢の中、求人ニーズの把握、効果的な訓練の実施に努め、高い就職率を実現することとなった。

また、平成20年度当初分として、施設内訓練27,014人、委託訓練70,288人の訓練を実施するとともに、平成20年後半の経済危機に伴う雇用情勢の悪化に対応した補正予算による措置として、5,066人の訓練を追加実施した。

以上により、平成20年4月には0.93であった有効求人倍率が、平成21年3月には0.52にまで低下するなど非常に厳しい雇用情勢の中、キャリア・コンサルティングを前年度より15万件多い68万7千件を実施し、就職率における目標の達成状況については、施設内訓練にあっては、ほぼ計画どおり、委託訓練にあっては目標値を大きく上回ったことから評価できる。

#### 〔高度技能者の養成訓練〕

高度技能者の養成訓練については、訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論などをカリキュラムに取り入れ、就職率は96.9%となり、目標の95%以上を上回った。また、工業高校等との連携を232件実施したほか、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を218回（参加人数25,614人）開催するなど地域社会等との連携を強化した。雇用情勢が非常に厳しいにもかかわらず、就職率について一般大学の実績を上回るとともに、第1期中期計画期間から引き続き中期計画の目標を上回ったほか、職業訓練指導員による支援や地域におけるものづくり振興の支援として「ものづくり体験教室」を前年度を上回って実施するなど、能開大の資源を有効に活用したことから、評価できる。

#### 〔在職者訓練〕

在職者訓練については、受講者と事業主に対してアンケート調査を実施し、受講者の98.3%から職業能力の向上に役立ったとの評価を得るとともに、事業主の97.7%から、受講者が学んできた内容が事業所で役立っているとの評価を得、目標を大きく上回った。また、アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、カリキュラムの見直しなど業務の質の向上に反映するとともに、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータに基づき、訓練コースの評価・改善をするための仕組みとして、「訓練カルテ方式」を構築し、平成21年度から取り組むこととした。真に高度なものの基準を明確にして公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止するとともに、

ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施した。以上により、数値目標がある全ての項目において計画を大きく上回ったほか、習得度測定の結果を分析しカリキュラムの見直しを行うとともに、訓練コースの評価・改善をするための仕組みを構築するなど、高く評価できる。

#### 〔若年者の就業支援〕

若年者の就業支援については、フリーター等の若年者対策として、日本版デュアルシステムを 33,011 人に実施し、就職率については、施設内訓練では専門課程活用型が 94.1%、短期課程活用型が 82.1%、委託訓練では 74.4% を達成した。また、就職の困難な年長フリーター対策として、再チャレンジコース (6,599 人) 及び企業実習先行型訓練システム (649 人) に取り組み、就職率もそれぞれ 67.3%、74.5% と成果を上げた。さらに、キャリア・コンサルティングの能力を身につけた能力開発支援アドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者に対して 984,395 件、事業主及び事業主団体等に対して 66,966 件の相談援助を実施した。利用者に対しアンケート調査を実施したところ、99.5% の利用者から役に立った旨の評価を得、目標を大きく上回ったことから、評価できる。

#### 〔事業主との連携〕

事業主自らが職業訓練を実施するために必要な連携・支援として事業主の求めに応じて、職業訓練指導員を 5,122 人派遣するなどして、延べ 356,451 人に対し職業訓練を実施したほか、施設設備の貸与を 13,561 件行ったほか、雇用調整等を行う事業主の求めに応じ、教育訓練に関する支援を 398 件実施するなど、政府の雇用対策に迅速に対応した。また、中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置している起業・新分野展開支援スポットにおいて、新分野等への事業展開の支援を行ったことから、評価できる。

#### 〔職業能力開発に係る助成金の支給等〕

職業能力開発に係る助成金の支給等の業務については、制度内容等の変更後 7 日以内にホームページで公表し、説明会を 2,055 回、個別相談を 30,697 件実施したほか、助成金についてのパンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布するなど、制度の周知・説明に努め、説明会終了時のアンケート調査において、87.6% の評価を得、目標 (80% 以上) を上回った。今後とも、情報の公開、周知・説明についてはより受け手に配慮した取組を進めていくことが期待される。また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.3% の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。技能者育成資金については、金融機関振替口座制度の創設等により、平成 20 年度新規返還者の初年度末の返還率が、92.7% となり目標 (92% 以上) を達成したが、今後も一層の改善が期待される。

#### 〔職業訓練指導員の養成等〕

職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、長期課程・研究課程では、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、キャリア形成支援論等5講座を実施したほか、研修課程では、民間企業の従業員を含めた1,618人(民間246人、都道府県等836人、機構536人)に対して訓練を実施したことは評価できる。

訓練コースの開発等については、教材開発や職業能力形成プログラム(有期実習型)のカリキュラムモデル作成など、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて7テーマを実施するとともに、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースを13コース開発した。この調査・研究の成果についてはホームページで公表したほか、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布し普及に努めており、評価できる。

また、これまでの研究成果の蓄積であるP D C Aサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質の向上の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」の骨子を策定した。これについては、I S Oの教育訓練サービス標準化の国際的な議論の場において、「我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システム」として報告され、評価できる。

#### ④ 勤労者財産形成促進業務について

勤労者財産形成促進業務については、財形制度の説明会を664回、事業所訪問を3,948件、個別相談を9,317件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努め、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、目標(80%以上)を上回る87.1%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。また、アンケート調査の結果を分析し、業務の質の向上に反映させた。さらに、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行うため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行う等の取組を着実に実施しており、計画的に業務を実施している。

#### ⑤ その他

雇用促進住宅については、平成20年末以降、派遣契約の中途解除等に伴い、社員寮等の退去を余儀なくされ住居を喪失した者に対して、緊急的に住宅を提供し、最大限の活用を図ることに伴い、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の住宅を譲渡・廃止するという中期目標について、「雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した全住宅の2分の1の住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること」等の内容の変更が行われた。



20 住宅の譲渡・廃止を実施した結果、年度末における所有住宅数は 1,497 住宅となり、また、7ブロック単位で競争性のある企画競争を実施するなど、管理運営業務の委託方式の見直しを実施し、委託費についても、計画修繕の廃止等により 86 億円を削減されたことは、評価できる。

また、公務員入居者に対しては、退去要請文を発出し、契約の更新を拒絶するなどにより、平成 21 年度中にすべての公務員との契約が終了するよう求める。

### (3) 財務内容の改善等について

中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行うとともに、運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に執行した。また、運営費交付金を充当する一般管理費及び業務経費について、期間進行基準又は成果進行基準の採用について検討を行い、平成 21 年度から一般管理費の一部について期間進行基準を採用する取組を実施したことから、今後も一層の改善が期待される。

### (4) 「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)、「独立行政法人の業務の実績に関する評価の視点」(平成 21 年 3 月 31 日政策評価・独立行政法人評価委員会)等への対応について

#### ① 財務状況について

##### i) 当期総利益等及び利益剰余金等

当期総利益は 175 億円となっている。一般勘定では、主に、ファイナンス・リースの会計処理により 0.3 億円の損失の発生、財形勘定では、主に、貸付金利息等の業務収益が支払利息である財務費用を上回ったことにより 49 億円の利益の発生、宿舎等勘定では、主に、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより 125 億円の利益の発生となっており、業務運営に問題等があることによるものではないと認められる。

また、利益剰余金は 316 億円であり、一般勘定では利益剰余金が 29 億円、財形勘定では繰越欠損金が 175 億円、宿舎等勘定では利益剰余金が 462 億円となっている。

宿舎等勘定における利益剰余金については、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものであるが、雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取り壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしており、過大な利益とはなっていないと認められる。

財形勘定における繰越欠損金については、第 2 期中期目標・中期計画期間中の解消に向け「財形勘定 収支改善等計画表」を策定し、これに基づきその解消に努めており、平成 20 年度は、49 億円の当期総利益を、前事業年度から繰り越した損失に充てたために、繰越欠損金の額は 175 億円となり、着実に解消が進んでいると認められる。

##### ii) 運営費交付金債務

運営費交付金の未執行は49億円であり、執行率は93.5%となっている。一般管理費で人件費の削減等、業務経費で施設機能維持や施設整備等の修繕や整備を縮小したこと等により、効率的な執行が行われていると認められる。

## ② 保有資産の管理・運用等について

職員宿舎については、平成20年度には61施設を廃止し、独法設立時から平成20年度末までに117施設を廃止しており、着実に処分等を進めている。

また、雇用促進住宅については、平成20年4月1日付けで運営収支が赤字等の住宅を650住宅（1,439棟、54,894戸）廃止決定した。これにより、平成19年度までに廃止決定した134住宅を併せると、784住宅の廃止決定となっており、着実に処分等を進めていると評価できる。

## ③ 人件費管理について

### i) 給与水準

国に比べて給与水準が高くなっているのは、①大卒者の割合及び②管理職の割合が高いほか、③従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響しており、その解消のため、平成18年度に職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じ、併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表に切り替え、定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。

また、中期計画に基づき職員数を削減しているところであり、平成22年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で104.3ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で104.8ポイント程度となるものと見込まれている。

今後とも、管理職の割合の縮減に努めるとともに、上記のような給与上昇スピードの抑制の取組により、適切な水準の確保に向けて努める必要がある。

### ii) 総人件費

19年度と比較して5.3%削減、17年度を基準として14.5%削減し、中期計画の目標（平成18年度以降の5年間で、5%以上削減）を上回っており、評価できる。

### iii) その他

福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点からの見直しを行い、レクリエーションに係る経費、職員親睦団体における文化・教養・体育事業に係る経費への支出を取りやめており、評価できる。

## ④ 契約について

### i) 契約に係る規程類、体制及び個々の契約

「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡）において示された、公告期間の設定を国と同様の基準とすること等については、平成 20 年 1 月までに会計規程等を改正し、措置している。また、内部審査体制として、「入札・契約手続運営委員会」を設置していることや、監事による監査、内部監査体制による監査が行われるなど、審査体制も整備されている。さらに、一者応札改善のための取り組みや、内部監査において再委託をチェックするなど、適切に取り組んでいることは評価できる。

## ii) 随意契約見直し計画

契約全体に占める随意契約の件数、金額とその割合は平成 19 年度に 5,610 件（78.5%）、649 億円（83.3%）であったものが、平成 20 年度には 850 件（12.2%）、82 億円（13.0%）と大幅に減少し、随意契約見直し計画に沿って適切に対応できているものと考え、より一層の取組を進める必要がある。

## ⑤ 内部統制について

内部統制の充実に関し、独立行政法人整理合理化計画等の対応を図るため、内部監査委員会において策定した平成 20 年度内部監査計画に基づき、①「随意契約の適正化について」、②「助成金の適正支給に係る取組状況」について、内部監査を行うとともに、監査結果については全施設に対して周知を行い、関係規程及び通達の遵守を徹底するよう指示しており、評価できる。

## ⑥ 関連法人について

（財）雇用振興協会への委託契約については、平成 20 年度は、全国を 7 ブロックに分けて民間企業も参加し競争性のある企画競争が実施されており、業務委託の妥当性について評価できる。

## ⑦ 中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組について

中期目標において目標期間中に取り組みこととされている事項のうち、年度毎の目標がない事項についても、中期目標期間中の達成に向け、概ね適切に対応できている。

また、「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）において、法人の廃止、業務・組織の見直しなどに必要となる法制上の措置について、平成 22 年度末までを目途に講ずることとされたところであるが、これを踏まえ、平成 20 年 12 月 24 日付けで、本部に「改革実施本部」を設置し、閣議決定の実現に向け、厚生労働省に必要な協力を行い、法改正を待たずとも実施可能な事項については、速やかに実行に着手することとしていることは評価できる。

## ⑧ 業務改善のための役職員のイニシアティブ等について

業務運営の参考として活用するためのホームページにおける意見募集や

都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席、職員の資質・能力向上と意識改革を図るための階層別研修の実施等の取組を行っており、評価できる。

⑨ 法人の監事との連携状況について

当委員会では、評価の実施に当たり、監事の監査報告書の提出並びに監事の行った財務諸表の検討点及び業務運営上の検討点について説明を受け、これら検討点も踏まえて評価を行った。

⑩ 国民からの意見募集について

当委員会では、評価の実施に当たり、平成 21 年 7 月 8 日から 8 月 7 日までの間、法人の業務実績報告書等に対する国民からの意見募集を行ったところ、特段の意見は寄せられなかった。

⑪ その他独立行政法人評価委員会による個別の指摘について

「平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等について」(平成 20 年 11 月 26 日政委第 27 号)における、「当機構の廃止に至った経緯・理由を踏まえた評価を行うべき」との指摘及び「給与水準について、国民の納得の得られるものになっているかとの観点から検証し明らかにすべき」との指摘並びに「平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果（契約の適正化に係るもの）について」における、「(財)雇用振興協会への業務委託の妥当性について、真に競争性が確保されているかという観点から厳格に評価すべき」との指摘について、これらの指摘を踏まえた評価を行った。