

独立行政法人雇用・能力開発機構の 平成22年度の業務実績の評価結果

平成23年8月26日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成 22 年度業務実績について

(1) 評価の視点

平成 22 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 4 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」（平成 13 年 6 月厚生労働省独立行政法人評価委員会決定）等に基づき、平成 21 年度までの業務実績の評価において示した課題等のほか、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から示された「独立行政法人の業務に実績に関する評価の視点」（平成 21 年 3 月 30 日同委員会決定。以下「政・独委評価の視点」という。）や「平成 21 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の意見について」（平成 22 年 12 月 22 日同委員会決定。）等も踏まえ、評価を実施した。

なお、「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）が平成 23 年 4 月 22 日に成立したことを受けて、機構は、平成 23 年 10 月 1 日をもって解散となり、機構の行う業務については、廃止される業務を除き、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等に移管されることとされている。

(2) 平成 22 年度業務実績全般の評価

平成 22 年度は、第 2 期中期目標期間の 4 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り、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、業務の廃止等に伴う組織の見直しや、常勤職員の削減等の組織のスリム化を図るとともに、各種職員研修の実施により職員の専門性を高め、業務執行能力の向上に努めるなど、着実な取組を進めている。

雇用開発業務については、相談等業務において、利用者から目標を上回る評価を得るとともに、助成金の支給等業務において、申請書類の簡素化等により利用者の利便性の向上に努めている。また、アンケート等を活用した業務の改善や、不正受給防止体制の強化に係る取組を着実に進めている。

機構業務の中心である職業能力開発業務については、離職者訓練において、厳しい雇用情勢の中、目標値を上回る就職率を達成したことに加え、在職者訓練においても、目標値を上回る実績を上げている。特に、高度技能者養成のための職業訓練においては、目標値を上回る高い就職率を維持している。

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た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 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構への職業能力開発業務の移管後も、引き続き、地域産業のニーズに対応した高いレベルの職業訓練を行うとともに、震災対策にも的確に対応した職業訓練を行うよう必要な取組を行うこと
- ② 職業訓練指導員に対する訓練については、産業構造の変化や技術革新への確に対応できるよう、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための質の高い訓練を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構への業務移管後も引き続き実施するための必要な取組を行うこと
- ③ 「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）等に基づく保有資産の見直しを引き続き着実に進めること
- ④ ラスパイレス指数が依然国家公務員よりやや高い水準にあることを踏まえ、給与水準の適切性の検証を引き続き進めること

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・人員体制については、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「組織体制の見直し等に係る委員会」において検討を行い、雇用開発業務の一部廃止等に伴う組織の見直しを行うとともに、人員削減がなされる中、各種職員研修の実施により職員の専門性を高め、業務執行能力の向上に努める等の取組を行っている。

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、施設整備等の修繕及び整備を緊急的なものに限定したこと等により、平成 22 年度予算額に対して、決算額として 51 億円を削減（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 298 億円（32.3%）を削減）し、目標を大幅に上回る取組を進めている。

人件費については、平成 21 年度と比較して 7.3%削減、平成 17 年度を基準として 26.7%削減し、目標（平成 18 年度以降の 5 年間で 5%以上削減）を大幅に上回る削減を行っており、これらの見直しについては、高く評価することができる。なお、ラスパイレス指数については 104.4（学歴勘案では 100.8）となっており、引き続き、給与水準の適切性の検証を進めることが期待される。

随意契約の見直しについては、民間教育訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約の入札方法をより競争性・透明性の高い一般競争入札（最低価格落札方式）に変更するなど、一般競争入札への移行を進めるとともに、一者応札・応募の改善も進めている。

(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、各部長を構成員とする「内部評価委員会」を開催するとともに、学識経験者その他の有識者 12 名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定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〕

人材確保や職場定着に資する内容の相談を 64,679 件実施するとともに、雇用管理改善セミナーを 372 回開催し、12,275 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 61,075 件となっており、また、雇用管理研修についても、218 回開催し、6,733 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、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大幅に上回っ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基に、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〕

助成金制度の説明会を 1,312 回、個別相談を 64,038 件実施し、パンフレットや申請の手引き等を作成し、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、目標を上回る 90.3%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得ている。また、22 年度も申請書類の簡素化等の一層の取組により申請者の手続き面の負担を軽減している。さらに、職員数が削減される中、不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため、可能な限り直接事業所訪問を行うとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行うなどの取組を実施し、平成 22 年度に支給決定した助成金の不正受給

を1件にとどめている。これらの取組により、申請者の利便を図るとともに申請内容の適正化や不正受給の防止に努め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、求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るため、都道府県ごとの就職促進能力開発協議会を延べ93回開催したほか、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ている。また、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ている。

また、都道府県や民間教育訓練機関に対し、職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するなど、機構の有する職業訓練や就職支援に係るノウハウを積極的に提供したことは評価できる。

なお、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構への職業能力開発業務の移管後も、引き続き、地域産業のニーズに対応した高いレベルの職業訓練を行うとともに、震災対策にも的確に対応した職業訓練を行うよう必要な取組を行うことが期待される。

〔離職者訓練〕

離職者訓練については、施設内訓練25,718人、委託訓練17,964人の訓練を実施した。訓練の実施に当たっては、就職率の向上等を図るため、高い就職率を達成している指導員の就職支援ノウハウを集約した「就職支援行動ガイド」や、就職支援実施結果を評価し、改善・見直しに取り組むため、全国の取組やノウハウをまとめ作成した「就職支援マップ」を活用する等により就職支援の強化を行っている。

これらにより、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82.6%、委託訓練65.3%と目標を達成した。特に施設内訓練については、依然として厳しい雇用失業情勢の中、就職率が機構設立以来最高となっており、評価できる。

また、中央職業能力開発協会に造成された緊急人材育成・就職支援基金の事業の一つである、雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練の支援業務について、「15万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対し

て、約 45.8 万人分の定員を確保したことは評価できる。

〔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、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れ、高度技能者養成訓練修了者のうち就職希望者の就職率が目標の 95%以上を達成し、対前年度と比較しても 1.1 ポイントの増となる 97.5%となったことは高く評価できる。また、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校等との連携を 230 件実施し、産学連携の一環として共同研究を 65 件、受託研究を 12 件実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、地域における「ものづくり」についての啓発を行うため「ものづくり体験教室」を 233 回（参加人数 30,328 人）開催するなど地域社会等との連携を強化した。なお、共同研究・受託研究においては実用化につながる質の高い研究が行われている。

大学卒業者等の就職環境が厳しい中、就職率について高い水準を維持し第 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、能開大の資源を地域に開放するよう努めており、高く評価できる。

〔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 98.6%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 97.5%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ており、目標を上回っていることに加え、アンケート調査結果の分析を通じ、訓練コースの評価・改善を行う仕組みである訓練カルテ方式を活用したほか、受講者及び事業主に対して、訓練コースの受講を通じて習得した能力の測定のため、職場での訓練の適用状況を確認し、業務の質の向上や、訓練コースの評価・改善を行っていることは評価できる。

〔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 17,547 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 93.3%、短期課程活用型が 87.6%、委託訓練では 69.8%を達成し、全体で就職率を 72.9%と前年度と比べ 1.3 ポイント増加させるなど成果を上げており評価できる。また、年長フリーター対策として、再チャレンジコース（2,633 人）に取組み、就職率は 60.5%となっている。

また、各都道府県センター等において、労働者、事業主及び事業主団体等に対するキャリア・コンサルティングを労働者に対して 808,399 件、事業主及び事業主団体等に対して 61,502 件実施し、利用者に対するアンケート調査において 99.4%の利用者から役立った旨の評価を得ており、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、職業訓練指導員の派遣（4,054人）や施設設備の貸与（12,994件）を行うことにより事業主の要請にこたえ、328,475人に対し職業訓練の支援を行ったことに加え、雇用失業情勢が急激に悪化する中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するとともに、事業主からの相談等を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を2,429人に対し実施し、経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応している。

〔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、制度内容等の変更当日にその内容をホームページで公開し、説明会を1,602回、個別相談を41,842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作成し、事業主等へ配付するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布するなど、制度の周知・説明に努めている。その結果、説明会終了時のアンケート調査において、90.4%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（80%以上）を上回っており評価できる。また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主及びその従業員に対し、事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、助成金を利用した96.9%の事業主から助成金制度があったことにより訓練等の実施につながった旨の回答が得られ、98.4%の労働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られており評価できる。

技能者育成資金については、金融機関口座振替制度及びコンビニエンスストアによる振込制度の利用促進等により、平成22年度新規返還者の初年度末の返還率が97.3%となり目標（96%以上）を達成しており、評価できる。

〔指導員養成、訓練コースの開発等〕

職業訓練指導員の養成について、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、国立大学工学部の約2倍の5,784時間のカリキュラムを実施し、99.5%という高い就職率となっているとともに、長期課程においてキャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座を実施し、3年次の実務実習や4年次の職業能力開発施設でのインターンシップを通じて、指導員就職への意欲の醸成・強化やより実践的な指導力等の強化に努める等の取組を行っており評価できる。また、研修課程では現に職業訓練指導員として従事している者1,794人（民間66人、都道府県等1,044人、機構684人）に対し、産業構造の変化や技術革新への確に対応できるよう、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施し、指導員の指導力の向上に努めていることは評価でき、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構への業務移管後も、引き続き職業訓練指導員に対する質の高い訓練を実施することが期待される。

職業訓練の実施に資する調査・研究については、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10テーマについて調査・研究を実施

し、調査・研究の成果のホームページでの公表や民間教育訓練機関、地方公共団体等に対し研究報告書を2,113件配布するなど成果の還元に努めており、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539回、事業所訪問を3,853件、相談業務を11,275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、92.3%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（80%以上）を上回った。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おり評価できる。

⑤ その他

ジョブ・カードの交付に当たっては機構自ら目標数（平成22年度計画数91,608件）を定め、目標を上回る114,952件の交付を行うとともに、ジョブ・カード制度の普及・促進を図るため、中央及び地域ジョブ・カードセンター等の関係機関と連携を図ったほか、国の行う政府間技術協力事業に協力するなど、国の雇用対策と密接に連携した取組を行ったことは評価できる。

雇用促進住宅については、平成22年度においては、70住宅の譲渡・廃止を実施し、年度末における所有住宅数は1,345住宅とするとともに、引き続き解雇等により住居を喪失した求職者への緊急的な対策として雇用促進住宅の緊急一時入居の受入れに努めている。また、管理運営業務の委託方式について、平成21年度に実施した総合評価落札方式よりさらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施するとともに、修繕費等の削減等により、委託費を53億円削減したことは評価できる。

東日本大震災の発生に際しては、訓練時間の変更、補講等による弾力的な訓練の実施を行ったほか、財形持家融資を返済中の被災者に対する返済期間の延長等や、キャリア形成促進助成金等各種助成金の支給申請等の期限の猶予を行っている。また、被災により住居が被害を受け居住できなくなった方々や、東京電力福島第一原発に係る避難者に対する雇用促進住宅の一時的貸与を行うなどの積極的な対応を行っており、評価できる。

(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、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費については費用進行基準を採用し適正に執行を行っている。また、ホームページにおいて、平成21年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説するととも

に、独立行政法人会計基準に基づく会計処理を解説したほか、事業報告書や財務諸表注記事項について記載内容の充実を図るなど、決算情報等の充実を図っており、評価できる。

(4) その他業務運営に関する措置について

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月 7 日閣議決定。以下「基本方針」という。）に盛り込まれた措置のうち、平成 22 年度中に実施すべきものとされたものについては、概ね予定どおり取り組んでおり、今後も基本方針に基づく見直しを行うことが期待される。

(5) 評価委員会が特に厳正に評価する事項及び政・独委評価の視点等への対応について

① 財務状況について

当期総利益は 109 億円となっている。一般勘定では、主に、一般管理費の一部について、運営費交付金収益化に係る期間進行基準を採用した結果、対象経費の計画額に対して、実績額がこれを下回ったことにより、8 億円の利益の発生、財形勘定では、主に、貸付金の金利を原資である雇用・能力開発債券等の調達金利より高く設定していることにより 48 億円の利益の発生、宿舍等勘定では、主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により 52 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 598 億円であり、一般勘定では利益剰余金が 42 億円、財形勘定では繰越欠損金が 71 億円、宿舍等勘定では利益剰余金が 628 億円となっている。

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 22 年度は、48 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 71 億円となり、着実に解消が進んでいると認められる。

宿舍等勘定における利益剰余金については、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により経費が減少した利益を積立金として整理しているものと認められる。

② 保有資産の管理・運用等について

基本方針において見直すこととされた保有資産のうち、地域職業訓練センター及び情報処理技能者養成施設については、平成 22 年度中に 92 施設のうち 82 施設を地方公共団体等へ譲渡している。地方公共団体より譲渡希望のなかった 10 施設についても業務として廃止し、処分に向けた手続きを進めている。また、職員宿舍については、入居率も勘案しつつ平成 22 年度に 51 施設を廃止しており、雇用促進住宅については、平成 22 年度には 70 住宅の

譲渡・廃止等を行っている。

今後、同基本方針において取り組むこととされている事項についても着実に進めていくことが期待される。

なお、特許権等については保有していない。

③ 組織体制・人件費管理について

給与水準の適正化に向けて、平成 22 年度の給与改定で国を上回る俸給月額引き下げを実施したことに加え、平成 18 年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用し、定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、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、諸手当について、調整手当の支給割合の上限を国家公務員の 18%より低い 12%に設定していたものを、更に 2%引き下げる等の取組を行っている。こうした取組と中期計画に基づく職員数の削減が相まって、平成 22 年度の人件費については、平成 17 年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べ 26.7%削減され、中期計画における目標値（5%以上）を大幅に上回っており、評価できる。

ただし、給与の対国家公務員指数については、平成 21 年度と比べて 2.2 ポイント減少したものの、104.4 ポイント（学歴勘案で 100.8）と依然としてやや高い水準となっていることから、給与水準の適切性の検証を引き続き進めていくことを期待する。

なお、国と異なる、または法人独自の諸手当については、勤勉手当の成績率を 4 区分に設定するとともに、職業訓練指導員手当の見直しを行うこととしているなど、諸手当の見直しに係る取組を着実に進めていると評価できる。

さらに、互助組織に対する支出については、平成 23 年度以降廃止することとしているほか、健康保険料の労使負担割合についても、厚生労働大臣からの要請を踏まえ、平成 23 年 4 月 1 日より労使折半とすることを決定するなど、見直しに係る取組を着実に進めており、評価できる。

④ 事業費の冗費の削減について

「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成 21 年 11 月 25 日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、事務用消耗品等の一括購入の推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めており、評価できる。

⑤ 契約について

監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会において、「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）を踏まえ、随意契約等見直し計画の実施状況や見直し内容等を審議し、適切であるとの評価を得ている。

また、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

会を設置するとともに、入札・契約の状況を重点事項として監事監査を実施したほか、随意契約の理由、一者応札・応募の改善の取組状況について内部監査を実施した。

さらに、随意契約の見直し及び一者応札・応募の改善に関する項目等を取りまとめた「調達に係る点検シート」により、本部又は施設が調達手続きを行う前に、施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部が内容を確認後に、調達手続きを開始する仕組みを設けた。

平成 22 年 4 月に策定した随意契約等見直し計画の進捗状況については、前年度まで企画競争としていた民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約及び一般競争入札（総合評価落札方式）としていた雇用促進住宅の管理運営等業務の委託の契約を、透明性・競争性の高い一般競争入札（最低価格落札方式）に入札方式を変更するなどの取組を行ったほか、随意契約等見直し計画を踏まえた取組により、計画策定時の競争性のない随意契約の見直し後の姿である 478 件、52.6 億円について、個々の契約で見ると平成 22 年度実績では 417 件、50.1 億円となり、いずれも減少している

一者応札・応募については、平成 21 年度の契約監視委員会における意見を踏まえ、平成 21 年度調達における一者応札・応募の要因分析及び改善の取組に関する報告書を取りまとめ、各施設へ送付するなどの取組により、平成 21 年度の 1,348 件に対して 956 件となり大幅に減少している。

以上のように、着実に取組を進めていると評価できる。

⑥ 内部統制について

全国所長等会議において、理事長等から都道府県センターの統括所長等に対して業務運営等に係る方針を説明するとともに、会議の概要を全職員に電子メールで周知し、法人のミッションが役職員に周知徹底されている。また、平成 22 年度より全職員を対象に運用される人事評価制度においては、職位下位者は、職位上位者が理事長の定める年度計画に基づき作成した目標を細分化・具体化し自身の目標を設定するブレイクダウン方式を採用するなど、統制環境の確保に努めていると認められる。

また、理事会における情報の共有化に加え、管理会計を活用した資金管理による年度途中での執行状況の点検や、必要に応じた監事の理事会出席、会計監査人から提出される「マネジメントレター」等を通じ、理事長は、組織の重要情報を的確に把握している。

さらに、東日本大震災の発生を受けて直ちに理事長を本部長とする災害対策本部を設置し、対応にあたったほか、施設表彰の実施等によりリーダーシップが発揮できる環境が整備されるとともに、理事長が作成した中期計画及び年度計画の達成に向けて、統括所長等が都道府県実施計画を作成すること等により、マネジメントの実効性が確保されている。

法人のミッション達成に対するリスクの識別・評価・対応については、P

DCAサイクルによる訓練コースの見直しや「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくリスクアセスメントの手法を活用した点検に加え、東日本大震災の発生に際しては、前述の災害対策本部において、震災の被害状況の把握や被災者に対する施策、施設の復旧等について検討している。

モニタリングとして、「業務統計データ集」等の作成・報告による実績の進捗管理を実施し、内部統制における独立的評価である監事監査においては、理事長等に対して内部統制に関する考え（統制環境に対する認識）や指示内容等を、意見交換やヒアリングにより確認した上で監査が実施されている。

以上のように、内部統制に関する取組については評価できる。

⑦ 事業内容の見直し等について

行政刷新会議事業仕分け（第1弾）の結果、運営費交付金等は「見直しを行う」とされたことを受けて、地域職業訓練センター等の廃止や、委託訓練の都道府県全面移管など、指摘を踏まえた取組を行っている。

なお、平成23年度第一次補正後予算額は690億円となっており、平成22年度概算要求額（仕分け時公表）937億円と比較して大幅に削減されている。

また、第1回厚生労働省内事業仕分けの結果を踏まえた見直しとして、常勤職員数の大幅な削減や、職業能力開発総合大学校相模原校の敷地の平成25年度以降の売却に向けて、準備を進めるなどの取組を行っている。

さらに、会計検査院から国際能力開発支援センターの運営委託契約において、運営により生じた剰余金等が精算されることなく運営委託先である（財）海外職業訓練協会に留保されている事態を改善すべきと指摘されたことを受けて、運営委託契約に精算条項を設けるとともに、委託期間終了時に、同協会から剰余金等の引き渡しを受けられることとする処置を講じ、平成23年3月に同協会より剰余金が返還されている。

以上のように見直しを着実に推進しており、評価できる。

⑧ 法人の監事との連携状況について

当委員会では、評価の実施にあたり、「平成22年度業務実績評価別添資料」により、内部統制に係る監事監査の実施状況、理事長と監事の連携状況について法人から報告を受け、これを踏まえて評価を行った。

⑨ 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23年7月7日から8月5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意見は寄せられなかった。