

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の 平成23年度の業務実績の評価結果

平成24年8月9日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成 23 年度業務実績について

(1) 評価の視点

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。）は、高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、高年齢者等の雇用についての事業主等に対する相談・援助、障害者の職業生活における自立を促進するための障害者職業センターの設置及び運営、障害者雇用納付金の業務その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。

平成 23 年度の機構の業務実績の評価は、平成 20 年 2 月に厚生労働大臣が定めた中期目標（平成 20 年 4 月～25 年 3 月）の第 4 年度の達成度についての評価である（平成 23 年 10 月 1 日の「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）に基づく、独立行政法人雇用・能力開発機構からの職業能力開発業務等の移管等に係る中期目標の変更分の評価を含む。）。

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 22 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の実績に関する評価の視点」（平成 21 年 3 月 30 日同委員会。以下「政・独委の評価の視点」という。）やいわゆる 2 次意見等も踏まえ、評価を実施した。

(2) 平成 23 年度業務実績全般の評価

平成 23 年度は、独立行政法人雇用・能力開発機構からの業務移管を円滑に実施するとともに、事業の見直し・改善に積極的に取り組み、本部事務所の幕張事務所への移転・集約化等の組織体制の見直し、業務運営の効率化、経費節減等に努めたほか、厳しい経済情勢への対応策を機動的に実施したこと等により、業務実績は年度計画にある数値目標をすべての項目において上回るなど、着実に実績を上げている。

これらを踏まえると、平成 23 年度の業務実績については、当機構の設立目的である「高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること」に資するものであり、適切に業務を実施したと評価できる。次年度以降については、次の点に留意して業務を進めることを期待する。

- ① 平成 24 年度にはいわゆる「団塊の世代」が 65 歳に到達することから、65 歳希望者全員継続雇用の推進、70 歳まで働ける企業の普及促進等、政府の高

年齢者雇用の目標達成に寄与するために、定期刊行誌等を積極的に活用し、啓発効果を更に高める必要がある。また、障害者も高齢化するため、高齢者雇用支援業務との連携、情報共有を一層強化する必要がある。

- ② 精神障害者、発達障害者等他の就労支援機関では対応が困難な障害者の就労支援ニーズに積極的に応えるため、職業リハビリテーションに関する助言・援助等の更なる充実により、医療・教育・福祉等の関係機関とのネットワーク形成を一層強化するとともに、精神障害者、発達障害者等のより円滑な就職・職場定着に向けて、サービスの一層の質的向上について、検討する必要がある。
- ③ 職業訓練の効果的な実施のために、訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、地域ニーズを踏まえた上で、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しに今後も取り組む必要がある。

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関する措置について

業務運営の効率化については、本部事務所の幕張事務所への移転・集約化、地方業務の委託方式の廃止などが着実に行われた点は評価できる。特に、本部事務所の集約化については、業務実施体制の集約化等による人員の効率化（管理部門で△20人の削減）、費用の節減効果等がみられ、評価できる。

経費節減等については、一般管理費・業務経費ともに目標を上回る予算の節減を進め、併せて予算執行の節約等極めて高い努力が認められ、大きな成果を上げている。

給付金・助成金業務については、事務手続の効率化等を進めるとともに、添付書類の簡素化等の新たな取組も積極的に実施しており、評価できる。

(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関する措置について

① 関係者のニーズ等の把握や雇用情報等の提供等について

業務の質の向上については、関係者ニーズを業務に的確に反映させるための内部評価・外部評価を積極的に活用した業績評価システムが構築されており、評価体制が適正に機能しているといえる。また、2元構造のコンプライアンス体制やリスク管理委員会の設置等による内部統制の更なる改善に積極的に取り組み、着実に進行されていることは評価できる。

高齢者等や障害者の雇用情報等の提供に当たっては、ホームページの内容の

充実や利用者ニーズを取り入れた利用しやすさの向上により、アクセス件数が大幅に増加するなど、効果をあげていることは評価できる。また、ホームページに「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーを新設するなど、高齢者等や障害者雇用支援業務の更なる相乗効果を発揮するための取組を積極的に実施しており、評価できる。

東日本大震災に係る対策の実施については、特別相談窓口の設置、雇用促進住宅の活用など機動的な対応を行っており、機構の果たす役割を十分発揮したといえることから、評価できる。

② 高齢者等雇用支援業務について

〔高齢者雇用に係る事業主等に対する給付金の支給業務〕

高齢者雇用に係る事業主等に対する給付金の支給業務については、不正受給防止対策に積極的に取り組み、平成 22 年度に引き続き不正受給件数が 0 件であったことは、評価できる。また、ホームページ等を活用した迅速な情報提供、事務手続きの簡素化、不正受給防止対策の強化等を着実に進めており評価できる。

〔事業主に対する相談・援助、実践的手法の開発・提供及び高齢者雇用に関する啓発等〕

事業主に対する相談・援助については、「70 歳まで働ける企業」の普及・促進、65 歳までの希望者全員継続雇用の推進等に重点的に取り組み、目標を上回る相談・援助の実施や課題改善効果等が見られたことは評価できる。また、高齢者雇用アドバイザー業務の果たす役割が非常に大きい中で、その質的向上に積極的に取り組んでいることは評価できる。今後は、平成 24 年度にはいわゆる「団塊の世代」が 65 歳に到達し、相談件数の増加が見込まれることから、高齢者雇用アドバイザー等のスキル・コミュニケーション能力等について強化を図るとともに、業務の更なる質の向上に向けた取組に期待したい。

実践的手法の開発・提供については、「70 歳まで働ける企業」の実現に向け、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るため、事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた調査研究を行っており、評価できる。

高齢者雇用に関する啓発広報事業については、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、トークセッションの実施等の「70 歳まで働ける企業」の実現に向けた活動に取り組んでおり、評価できる。また、定期刊行誌「エルダー」についても、読者ニーズを取り入れた改善を図るとともに、書店での試行販売先の拡大、オンライン書店での販売により、販路拡大に向けた新たな取組がされていることは、評価できる。

③ 障害者雇用支援業務について

〔地域障害者職業センター業務〕

地域障害者職業センター業務については、他の就労支援機関では対応が困難

な精神障害者、発達障害者等に対し、個々の障害者の就労支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進するとともに、厳しい雇用情勢に対応した就職実現特別対策に重点的に取り組み、就職に繋がる支援を実施していることは、評価できる。また、数値目標をすべて達成し、かつ 12 指標中 9 指標で平成 22 年度実績を上回り、過去最高の実績となっており、高く評価できる。

今後も更なる業務の質の向上に向け取り組むことにより、ニーズに対応した支援の推進を期待する。

【職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】

職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、地域の関係機関に対する助言・援助、研修等を積極的に実施しており、評価できる。また、「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における職業リハビリテーションの専門的な人材育成の取組の推進により、有用度アンケートの結果も目標を大幅に上回っており、評価できる。今後は、助言・援助等の実施効果を確認し、地域ニーズに対応できる効果的な人材育成に期待する。

【職業リハビリテーションに関する調査・研究】

職業リハビリテーションに関する調査・研究については、ニーズを踏まえたテーマについて実施し、すべてのテーマについて上位 2 段階の評価を得たことは評価できる。発達障害者等の就労支援技法に対するニーズは非常に高く、緊急の課題であることから、今後は、長年にかけて蓄積した独自ノウハウの更なる普及に期待する。

【障害者職業能力開発校の運営】

障害者職業能力開発校の運営については、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者の積極的な受入れ拡大等に取組み、平成 23 年度においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合が 51.1%と初めて 5 割を超えたことは、評価できる。また、厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施により修了者の就職率が目標の 80%を大きく上回る 86.4%であったことは、評価できる。今後は、一層円滑な職場定着に向け、関係機関との連携強化に期待したい。

【納付金関係業務】

納付金関係業務については、企業が引き続き厳しい経営環境にある中で、非常に高い水準の収納率を達成するとともに、制度改正により新たに対象となった中小企業事業主についても、着実に対応し、制度設立初年度に 99.9%を超える収納率を達成したことは、大いに評価できる。また、制度に対する理解の促進、調査の実施、電子申告・申請システムによる事業主の利便性の向上を図る等の取組がされていることも、評価できる。

〔納付金制度に基づく助成金の支給業務〕

納付金制度に基づく助成金の支給業務については、効果的活用に向けた周知・広報・活用促進に取り組むとともに、厳しい雇用情勢の中でも助成金の支給件数を着実に増加させており、評価できる。今後も、更なる不正受給防止に対する取組を期待する。

〔障害者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等〕

障害者雇用に関する相談・援助については、障害者雇用エキスパートの配置、個別相談の実施等により、特に困難な課題を抱える事業主等に対する相談・援助体制の強化に取り組んでおり、評価できる。

障害者雇用に関する実践的手法の開発については、事業主ニーズの調査・分析を積極的に実施し、わかりやすく実践的なマニュアル・好事例集の作成等に取り組むことで、相談・援助を具体的にバックアップできる手法の開発がされている。また、ホームページ等を活用した成果の普及への取組を行っており、利用者アンケートでの満足度も高く評価できる。

障害者雇用に関する啓発事業については、障害者ワークフェアにおいて、アビリンピック種目のデモンストレーションの実施等により、啓発効果が上がるよう工夫がなされ、来場者のアンケート調査結果でも障害者雇用問題の理解度が目標を大きく上回ったことは評価できる。また、定期刊行誌「働く広場」についても、読者ニーズ等を踏まえた紙面の充実に取り組んでおり、読者アンケートによる紙面の評価も高く、評価できる。

〔障害者技能競技大会（アビリンピック）〕

障害者技能競技大会（アビリンピック）については、第8回国際アビリンピックへの参加にあたり、派遣選手に対する安全・健康の確保、強化指導の実施等により、選手が持てる力を十分に発揮できるよう支援したことは、評価できる。また、地方アビリンピックの開催についても、全国大会の種目重点化を踏まえた競技種目の見直し等を行い、規模を拡大することで、年々参加者数の増加がみられ、障害者の職業能力の認知度を高める優れた取組であり、大いに評価できる。

④ 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 か所）、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、在職者訓練等を実施している。

なお、職業能力開発業務については雇用・能力開発機構から移管された業務であり、平成23年度下半期の実績のみを算出することが困難な数値もあることから、通年の実績で評価を行うこととする。

〔効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等〕

職業能力開発業務の実施に当たっては、職業能力開発促進センター等の地域

の実情に応じた運営に努めるため、都道府県、都道府県労働局、事業主や労使の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会を各職業訓練支援センターに設置したほか、平成 24 年 2 月から 3 月までの間に全ての都道府県において地方運営協議会を開催し、各関係機関による連携・協力を要請している。

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検査、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、「機構版教育訓練ガイドライン」に基づいた 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が、今後も職業訓練の効果的な実施に取り組むことを期待する。

さらに、東日本大震災の被災地等における震災復興訓練として、岩手県遠野市に臨時実習場を設置し、復興ニーズを踏まえた住宅建築施工科の訓練を機動的に実施する等、被災地等 6 県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域の人材ニーズを把握した震災復興訓練を設定・実施した。

職業能力開発総合大学校については、平成 24 年度末までに相模原校を廃止し東京校（小平校）に集約するため、「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を行う等、移転に向けて具体的な準備を進めるとともに、平成 26 年度から導入するハイレベル訓練（仮称）の実施に向けて、厚生労働省内で検討を行うために、必要な協力を行う等、着実に準備を進めていることは、評価できる。

【離職者訓練】

離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、24,340 人に対する施設内訓練を実施した。訓練の実施に当たっては、人材ニーズや民間教育訓練機関等との競合に留意した訓練コースの設定に努めるとともに、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、具体的な支援ツールに基づく就職支援の強化を行った。こうした取組により訓練修了者の訓練終了後 3 か月時点の就職率は、施設内訓練 84.6%と目標を達成するとともに、過去最高となった前年度（82.6%）を上回ったことについては、高く評価できる。

【高度技能者の養成訓練】

訓練生に対するキャリア・コンサルティングの実施等きめ細かな就職支援の取組等により、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率は 98.1%と、目標の 95%を達成するとともに、前年度比で 0.6 ポイント上昇したことについては高く評価できる。また、産学連携の取組として、職業能力開発大学校等における共同研究（83 件）、受託研究（6 件）を実施したほか、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 285 回（参加者数 33,286 人）実施し、地域に開かれた施設運営を行ったことについても、高く評価できる。

〔在職者訓練、事業主等との連携〕

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、受講生の 98.7%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 97.6%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回答を得ており、アンケートの満足度も目標値を上回っており、評価できる。

また、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、訓練コースの受講を通じて習得した能力の測定のため、訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況を確認し、受講者及び事業主から測定・評価した結果を訓練コースの設定等に活用している。

事業主等自らが職業訓練を実施するための支援としては、事業主等の求めに応じた職業訓練指導員の派遣（3,696 人）や、施設設備の貸与（10,635 件）を行ったことにより、延べ 313,242 人に対する訓練を実施するとともに、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主からの相談等を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を 63 コース、1,021 人に対して実施しており、評価できる。

〔職業訓練指導員養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等〕

職業訓練指導員の養成については、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、就職支援等に対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、長期課程においてカウンセリング技法等 9 科目を実施するほか、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、より実践的な指導力等の強化に努めるとともに、研修課程では、職業訓練指導員 2,392 人（都道府県等 1,256 人、民間企業 123 人、機構 1,013 人）に対し、産業構造の変化や技術革新に的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おり、評価できる。

訓練コースの開発については、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、環境・エネルギー分野等の新訓練科をはじめとする 10 テーマについて調査・研究を実施し、その成果について、職業能力開発総合大学校のホームページで公表するとともに、民間教育訓練機関、地方公共団体等に対し研究報告書を配布する等、成果の還元に努めており、評価できる。

国際連携・協力の推進等については、職業訓練指導員の開発途上国への派遣等、国際貢献の取組を行っており、評価できる。

〔求職者支援制度〕

平成 23 年 10 月から開始された求職者支援制度については、厚生労働省が定めた認定基準に基づき、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の受理・審査等の認定業務（審査件数は 9,751 コース、定員 209,951 人分、認定件数は 5,745 コース、定員 122,195 人分）を実施している。また、求職者支援訓練の質を確保するため、定期的に

訓練及び就職支援の実施状況等を調査し、訓練実施機関に対する巡回指導を8,816件（対象コース数3,422コース）実施している。

（３）財務内容の改善等について

中期目標期間の平成23年度としての予算節減目標を一般管理費及び業務経費とも達成した。特に業務経費については、大幅な節減に取り組んでいる。

障害者雇用納付金に係る積立金については、最近の納付金収支の推移及び今後の見通しを踏まえ、資金の流動性及び運用の安全性を確保した上で、効率的な運用・管理に取り組んでいる。

雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、旧雇用・能力開発機構の平成23事業年度決算後の平成24年1月10日に、宿舍等勘定利益剰余金約634億円のうち、固定資産や新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費、東日本大震災による被災者の受入に伴い平成23年10月以降発生する経費等である約278億円を除いた残余の約356億円が国庫納付されている。

（４）評価委員会が厳正に評価する事項及び政・独委の評価の視点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2,440,986,138円であった。経常損失1,236,360,269円の内訳は、障害者雇用納付金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、宿舍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において発生した臨時損失83,229円を含む損失額の合計3,795,863,333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ためである。

また、利益剰余金は16,712,561,126円であるが、これは主に、宿舍等勘定における業務の財源に充てるための「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項に基づく積立金であり、過大な利益とはなっていないと認められる。

ii) 運営費交付金債務

運営費交付金債務については、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、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努めた結果生じたものであり、合理的な理由に基づくものと

なっている。

② 保有資産の管理・運用等について

i) 実物資産

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されている。また、旧三重障害者職業センターの土地及び建物については、一般競争入札により売却し、平成 24 年 3 月 29 日に金銭による国庫納付されており、不要財産の処分を着実に実施している。

せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じる遊休資産について、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて処分を円滑に実施すべく、関係機関と調整を行い、一部施設を解体撤去したことを踏まえ、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合による見直しを行い、維持管理経費の節減を図ったことは妥当であり、処分に向けた取組を着実に進めており、評価できる。

雇用・能力開発機構から承継した資産については、厚生労働省省内事業仕分け（平成 22 年 4 月）において提示された「ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の 2 割程度を処分（処分予定面積約 31 万㎡）」とする改革案に基づき、不要財産処分に向けた手続を着実に実施しており、評価できる。

職員宿舎については、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）で示された対象となる職員宿舎は 269 棟（平成 24 年 4 月 1 日時点）であり、平成 24 年度中に策定予定の見直し実施計画に基づき着実に実施されるよう評価委員会としても、その措置状況を注視していく。

ii) 金融資産

いわゆるたまり金の精査における運営費交付金債務と欠損金等との相殺状況に着目した洗い出し状況については、財務担当委員によるヒアリングにより、該当がない旨確認をしているが、評価委員会として今後も注視していく。

③ 組織体制・人件費管理について

i) 給与水準

ラスパイレス指数は、107.6 と平成 22 年度の 107.3 から 0.3 ポイントの増加、地域・学歴勘案の指数は 110.0 と平成 22 年度の 100.0 から 10 ポイントの増加となっている。

国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由としては、①機構の事務職員の 94.7%が大卒以上であり、国家公務員の割合を上回っていること、②機構本部においては、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おり、職務手当の受給者（国家公務員における俸給の特別調整額受給

者)の割合が30.2%と高いこと、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、国家公務員に比べて住居手当を支給される者が大幅に上回っていることが考えられる。

また、地域・学歴勘案については、本部事務所の移転により比較対象となる国家公務員の平均給与額が東京特別区(1級地)から千葉市(4級地)に在勤するものに変更となり、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、相対的に指数が上がり、平成22年度から大幅な増加となっていると推測される。

これらを踏まえ、原則55歳を超える職員の俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額し、次期昇給期における昇給号俸数を抑制しており、平成24年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度となるものと見込まれている。

今後も給与水準の適正化に向けた一層の努力を期待する。

ii) 総人件費

給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革等により、平成23年度末において、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ており、評価できる。

iii) その他

諸手当については、平成22年度に実施した勤勉手当の成績率を国と同様の4区分に設定する取組を継続するとともに、職業訓練指導員手当については、都道府県の状況等を踏まえ、支給割合を10/100から5/100に引き下げた。

レクリエーション経費について支出はない。また、レクリエーション経費以外の福利厚生費(法定外福利費)についても、事業・事務の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な事業に絞って実施しており、互助組織への支出については、平成23年度から法人支出を廃止している。

また、健康保険料の労使負担割合については、厚生労働大臣からの要請を踏まえ、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23年4月分から負担割合を労使折半としている。

④ 事業費の冗費の点検について

厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について(要請)」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行ったことは評価できる。

業務経費については、地方業務の委託方式廃止等により、予算上前年度比29.6%の節減が図られており、さらに、予算執行に係る経費節減の取り組みと

して、地域障害者職業センターの賃借料の引下げや効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより、13.2%の経費節減が図られており、評価できる。

⑤ 契約について

平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成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、競争性のある契約への移行及び1者応札等の改善に努め、特に平成23年度においては、点検シートによる事前点検、入札・契約手続運営委員会による審議等により競争性及び透明性の確保に努めるとともに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札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、1者応札等となった要因の把握、分析を行った。

この結果、平成23年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、164件、17.8億円と、平成23年10月に雇用・能力開発機構の業務が移管されたことにより、平成22年度の81件、9.4億円から件数、金額とも増加したものの、契約全体に対する競争性のない随意契約の割合は、件数で27.8%から14.8%、金額で19.6%から16.9%といずれも減少している。

また、平成23年度における1者応札等となった契約の件数、金額は、271件、16.7億円となり、平成22年度の129件、28.8億円から金額ベースでは大幅に減少しており、件数ベースでは雇用・能力開発機構の業務が移管されたことにより増加したものの、競争性のある契約全体に対する1者応札等の件数の割合は61.4%から28.8%と大幅に減少している。

公益法人等への会費等の支出については、平成23年度は、26件の該当があり、平成24年以降は、平成24年3月23日付け「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」（行政改革実行本部決定）の方針に従い、独立行政法人の業務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を行うことが無いように評価委員会としても、その措置状況を注視していく。

⑥ 内部統制について

理事長自ら、各部門の連絡会議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、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各部署からのヒアリングを実施し、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に取り組んでいる。

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、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、本部及び39施設を対象として内部監査を実施している。

監事監査では、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。

このほか、①「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」及び平成 23 年度コンプライアンス推進計画の策定、②民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因等とその対処方法に関する事例を取り入れた職員研修の実施、③コンプライアンスに関する取組状況の点検及び認識度調査の実施、④公益通報制度についてのポスター・リーフレットの作成・配布、⑤リスク管理委員会の開催、平成 22 年度に実施したリスク調査結果を踏まえたリスク対応方針の策定、雇用・能力開発機構から移管された業務部門の管理職等を対象としたリスク把握調査の実施等の取組により内部統制の更なる向上を図っており、評価できる。

⑦ 事務・事業の見直し等について

「独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針」（平成 22 年 12 月 7 日閣議決定）に従い、「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）に基づく、職業能力開発業務等の移管を行うとともに、本部の移転・集約化等を着実に実施しており、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、評価の実施に当たり、監事の監査報告書の提出並びに監事監査の実施状況及び業務運営上の検討点について説明を受け、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24年 7 月17日から同 7 月31日までの間、法人の業務報告書等に対する国民からの意見の募集を行い、その寄せられた意見を踏まえて評価を行った。