独立行政法人雇用・能力開発機構の 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

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、「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 日をもって廃止され、機構の行う業務については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構、厚生労働省に移管、または廃止された。

これを踏まえ、機構の最終年度である平成 23 年度の業務実績の評価に当たっては、廃止法において、第 2 期中期目標期間が平成 23 年 9 月 30 日に終わることとされていることを踏まえ、4 月から 9 月までの業務実績について実施した。

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の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23年度業務実績評価の具体的取組について」（平成24年5月21日同委員会独立行政法人評価分科会決定）等も踏まえ、評価を実施した。

なお、廃止法において、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業務については独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が、独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管された業務については独立行政法人勤労者退職金共済機構が、その他の業務については、廃止されたものも含め、厚生労働大臣が評価を受けることとされていることから、当評価結果については、上記三者に対して通知する。

(2) 平成 23 年度業務実績全般の評価

平成 23 年度は、廃止法において平成 23 年 9 月 30 日に終わることとされた第 2 期中期目標期間の最終年度として、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、常勤職員の大幅な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、着実な取組を進めた。

雇用開発業務については、相談業務において、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、手続きの簡素化等により利用者の利便性の向上に努めた。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た。

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た。

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た。

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・説明に努めた。

機構は廃止され、各業務は高齢・障害・求職者雇用支援機構等に移管、または廃止されたところである。業務の移管を受けた各機関においては、これまで機構が実施してきた取組を踏まえ、各業務を引き続き着実に実施するよう求めるものである。

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ついて

組織・人員体制については、東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣を行うなど、業務に応じてスケールメリットを活かした弾力的な人員配置を行った。

一般管理費及び業務経費については、平成 22 年度までに中期目標の削減目標を大幅に上回る削減を達成したほか、人件費の削減や都道府県センター事務所の縮小・廃止による維持管理費の削減等により、平成 23 年度 4 月から 9 月までにおいても、実績額で 11 億円減少するなど、目標を大幅に上回る取組を進めた。

人件費については、既に平成 22 年度決算額において、平成 17 年度を基準として、26.7%を削減し、目標を大きく上回って削減しているが、さらに平成 23 年度 4 月から 9 月までにおいて、前年同期比で 12.4%削減を行った。

これらの組織・人員等に関する見直しについては、高く評価することができる。

随意契約の見直しについては、一般競争入札への移行を進めるとともに、一者応札・応募の改善にも積極的に取り組んだ。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

(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。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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〕

人材確保や職場定着に資する内容の相談を 18,419 件実施するとともに、建設業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談を 21,860 件実施した。

これらの相談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 303 回、個別相談を 20,795 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・説明に努めたものの、助成対象分野の成長分野への限定等により、説明会や個別相談の件数については前年度と比べると減少した。一方で、説明会終了時のアンケート調査については、目標を上回る 88.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。また、23 年度も申請手続き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た。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を行うなどの取組を実施し、平成 23 年度に支給決定した助成金については、不正受給を発生させなかった。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。（厚生労働省）

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た。

〔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施設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

能力開発協議会を開催したほか、都道府県等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。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、「機構版教育訓練ガイドライン」を用いたPDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しを行ったことは評価できる。

さらに、東日本大震災の被災地等4県（岩手、宮城、山形、福島）において、県など地域のニーズを把握し、震災復興訓練を設定・実施したことも評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔離職者訓練〕

離職者訓練については、平成23年4月から9月までで施設内訓練12,347人の訓練を実施した。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、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、具体的な支援マニュアルに基づく就職支援の強化を行った。

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82.8%と目標を達成した。これは就職率が機構設立以来最高となった平成22年度を更に上回る就職率であり、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、「平成23年9月末までに12万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、実施機関の開拓に積極的に取り組み、目標の3倍となる約36.6万人分の定員を確保したことは評価できる。

さらに、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。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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るとともに、過去に採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓を行い、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0.6ポイントの増となる98.1%（平成24年4月現在）となったことは高く評価できる。また、

産学連携の一環として中小企業等との共同研究を 49 件、受託研究を 3 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 139 回（参加人数 11,394 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た。

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たことは高く評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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 98.8%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 98.0%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、目標を上回ったことに加え、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・改善を行ったことは評価できる。また、関係者と調整を行い、中小企業を対象にもものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施した。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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 1,078 人に実施し、訓練生の希望に合う企業実習先を探すための積極的な企業訪問や、就職支援行動ガイド等を用いたきめ細かな個別就職支援の実施により、就職率は、89.3%を達成し、前年同期と比べ 2.1 ポイント増加させるなど成果を上げたことは評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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 312,872 件、事業主及び事業主団体等に対して 25,204 件実施しており、いずれも対前年同期と比べ減少しているものの、利用者に対するアンケート調査において 99.6%の利用者から役立った旨の評価を得ており、評価できる。（厚生労働省）

〔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（2,064 人）や施設設備の貸与（6,441 件）を行うことにより事業主の要請にこたえ、167,686 人に対し職業訓練の支援を行ったことに加え、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 359 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対応した。（高

齢・障害・求職者雇用支援機構)

〔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、制度改正が行われた際には、その内容を同日にホームページで公開した。あわせて、説明会を333回、個別相談を15,204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・説明に努めた。その結果、説明会終了時のアンケート調査において、88.4%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)を上回った。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93.8%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、93.8%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た。

技能者育成資金については、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、すでに中期目標(96%以上)を達成した中で、平成23年度は「返還の手引」の配布による返還意識の涵養を図る等の取組により、返還率が前年同期と遜色ない水準となった。(厚生労働省)

〔指導員養成、訓練コースの開発等、公共職業能力開発施設等〕

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、年度において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するとともに、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3科目を実施し、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たことは評価できる。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1,497人(民間86人、都道府県等826人、機構585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たことは評価できる。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配布するなど成果の還元に努めており、評価できる。

公共職業能力開発施設等については、ものづくり分野の訓練に特化するとともに、訓練の実施規模の見直しも行ったほか、高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管後も質の高い訓練を実施できるよう、厚生労働省における検討に対して必要な資料を提供するなど積極的に協力を行った。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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132回、事業所訪問を1,047件、相談業務を5,922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、88.1%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得ており、昨年度(92.3%)を下回ったものの目標(80%以上)を上回った。また、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、計画的に業務を実施したと認められる。(勤労者退職金共済機構)

⑤ その他

助成金の平均処理期間は、キャリア形成促進助成金の支給件数が1,420件と平成22年度4月から9月までとくらべて38.5%と大幅な増加となったことなどから、審査業務への一時的な人員の配置など審査体制の強化を行ったものの、平成18年度と比べて84.1%延長する結果となった。これについてはやむを得ない状況ということができる。(厚生労働省)

ジョブ・カードの交付に当たっては機構自ら目標数を定め、機構の実施していた委託訓練の都道府県への移管の影響はあったものの積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、38,970件の交付を行った。(厚生労働省)

国の行う政府間技術協力事業については、開発途上国の研修生や国費留学生の受け入れ、職業訓練指導員の開発途上国への派遣といった支援を行ったことは評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

求職者支援制度における認定業務については、着実に実施した。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

雇用促進住宅については、平成23年度上半期においては、12住宅の譲渡等を実施し、平成23年9月末における所有住宅数は1,333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貸与(緊急一時入居)や東日本大震災等による被災者等への貸与に努めた。また、管理運営業務の委託方式について、更なる民間参入を促進するため、平成22年度の47都道府県単位から、住宅数の多い都道府県においては更に分割し、全国62単位で最低価格落札方式による一般競争入札を実施したことは評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

東日本大震災への対応としては、震災特別相談窓口を設置するとともに、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た。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。(厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、勤労者退職金共済機構)

(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た。また、ホームページにおいて、平成 22 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、財務諸表の概要において東日本大震災による影響額について記載するなど、決算情報等の充実を図っており、評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

(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 23 年度中に実施すべきものとされたものについては、予定どおり取り組んだ。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

(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 183 億円となっている。一般勘定では、主に、中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために全額収益化したことに伴い、148 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 28 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 6 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 778 億円であり、一般勘定では利益剰余金が 188 億円、財形勘定では繰越欠損金が 43 億円、宿舍等勘定では利益剰余金が 634 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 23 年度は、28 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 43 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、業務に必要な財源を除き、国庫納付されており、適切な処理が行われているものと認められる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構、勤労者退職金共済機構)

② 保有資産の管理・運用等について

「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）等に基づき、いわき職業能力開発促進センター等の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡・返還したほか、機構が廃止された平成 23 年 10 月 1 日に旧国際能力開発支援センターや旧私のしごと館等の不要資産を国に承継するとともに、不要な現金資産（財形勘定の欠損金と運営費交付金債務の相殺によって生じた資金、敷金回収金など）を国庫納付しており、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等への業務移管に向けた保有資産の合理化については評価できる。

また、東日本大震災の発生に際して、職業能力開発施設等の一部を被災者用の物資保管場所等として提供したことについても評価できる。なお、特許権等については保有していなかった。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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 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た。また、法人独自の手当である、職業訓練指導員手当について、支給割合の引き下げや、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たことは評価できる。

なお、給与の対国家公務員指数については、同指数が通年の人件費による比較を行うこととしていることから、明らかにはなっていない。

また、互助組織に対する支出については、平成 23 年度に廃止したほか、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など、取組を着実に進めたと評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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継続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たとともに、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、経費節減に努めたことは評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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た。

また、内部審査体制として、本部及び施設ごとに設置している入札・契約

手続運営委員会において、随意契約によらざるを得ない場合の随意契約の理由及び契約相手方等について審議するとともに、入札・契約の状況を重点事項として 16 施設を対象に監事監査を実施したほか、7 施設を対象とし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、調達手続を開始する仕組みに基づき、適正な事務処理を行った。

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、上述の「調達に係る点検シート」の点検項目の見直し等を通じて、引き続き、随意契約及び一者応札・一者応募の見直しに取り組んだ。

これらの取組により、平成 23 年度上半期の競争性のない随意契約については、前年同期の 522 件から 409 件となるなど競争性のある入札への移行が着実に進んでおり、一者応札・応募については、前年同期の 454 件と比較し、207 件となり大幅に減少し、改善された。

以上のように、着実に取組を進めたことは高く評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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、法人のミッションを役職員に周知徹底した。また、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等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たと認められる。

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た。

さらに、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た。

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、PDCA 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、理事長を本部長とする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、弾力的な

人員配置などの取組につなげた。

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たほか、法人の廃止及びそれに伴う業務移管が円滑に行われるための準備状況や東日本大震災への対応状況について、担当部に対し随時確認を行った上で監査が実施された。

また、内部通報処理について、リーフレットの配布や研修の実施によりその周知徹底を図り、必要な情報が関係者に伝わるよう努めた。

その他、監事監査において、担当部長や地方施設の施設長に対するヒアリング等を実施し、機構のミッションを理解して、業務の目標・計画の策定が行われているか、統制環境が確保されているか等について確認した。

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。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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、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い、予算の大幅削減を行った。

第1回厚生労働省内事業仕分けの結果を踏まえ、退職者の不補充等により、平成22年4月1日時点の常勤職員数3,588名について、平成23年4月1日時点で3,117名まで削減する等の取組を行った。なお、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について、平成23年3月の同協会からの剰余金の返還を受け、平成23年10月3日に国庫納付した。

以上のように見直しを着実に推進しており、評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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23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。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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17日から7月31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。(厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、勤労者退職金共済機構)