

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構の 平成24年度の業務実績の評価結果

平成25年8月26日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成 24 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 24 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）の最終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。以下「廃止法」という。）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」（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 23 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 日総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）やいわゆる 2 次意見等も踏まえ、評価を実施した。

(2) 平成 24 年度業務実績全般の評価

平成 24 年度は、本部機能の幕張本部への集約化等の組織体制の見直しを行うとともに、業務運営の効率化、経費節減等に努めたほか、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 24 年度の業務実績については、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、事業主等とのネットワークの構築、連携強化や法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組のほか、次の点に留意して業務を進めることを期待する。

- ① 今後は、生涯現役社会の実現に向けた取組がより重要となることから、年齢にかかわらず働き続ける企業の実現に重点を置き、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図るとともに、業務の更なる質の向上に向けて取り組む必要がある。
- 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 企業等のニーズに応えた職業訓練を効果的に実施するとともに、定員充足率が低下傾向にあることを踏まえ、定員充足率の向上に向けて引き続き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、本部機能の幕張本部への集約化、本部管理部門の人員の更なる削減（△6人）などが着実に行われており評価できる。また、平成25年度当初から福島及び香川の高齢・障害者雇用支援センターを職業訓練支援センターへ移設・集約化するために、その準備作業を行ったことについては、事務所の借上げ解消等による費用の節減効果が期待され、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、削減目標の達成度は顕著である。

給付金・助成金業務については、業務システムを活用した事務簡素化の取組により平均処理期間を大幅に短縮するとともに、障害者雇用納付金制度に基づく助成金業務においては企画競争型認定を導入し、予算の効率的・効果的な活用に努めるなど、業務の効果的な実施に取り組んでおり、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 業務の質の向上への取組について

業務の質の向上については、関係者のニーズ等を積極的に把握するとともに、サービス終了後には業績評価を実施することで、業務の点検・改善に努めており、評価できる。また、平成23年度に策定した「行動規範」を役職員へ浸透させるための研修の実施やコンプライアンス推進計画の策定・進捗状況の点検等により、内部統制の更なる改善に積極的に取り組んでいることは評価できる。

なお、一部マスコミにおいて、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いある旨の報道があったところであり、求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等については、シナジー効果の一層の発揮という観点から、給付金・助成金支給業務における不正受給防止に向けた全般的な取組を踏まえ、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止策を強化するとともに、内部統制の観点から、コンプライアンス意識の向上

のための更なる取組を期待する。

高齢者等や障害者の雇用に関する情報等及び職業訓練実施状況等の情報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て利用しやすいの向上に努め、アクセス件数が大幅に増加するなど、効果をあげている。

東日本大震災に係る対策の実施については、地域との連携による震災復興訓練の実施、住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅の無償提供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ていると評価できる。

情報セキュリティ対策については、情報リテラシー向上のための研修の実施等、対策を推進しており評価できる。

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、ホームページを活用した迅速な情報提供、各種広告等による幅広い周知、事務手続の簡素合理化に積極的に取り組んでおり、評価できる。また、過年度の不正受給事案の発覚を踏まえて、適正な支給事務を実施するため、「不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチーム」を立ち上げ、不正受給通報メールアドレスを開設する等、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んでおり、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、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 78 号。以下「改正高齢法」という。）の施行（平成 25 年 4 月 1 日）に向けて、職業安定機関と連携の下、改正高齢法違反となるおそれがある企業に対する相談・援助を積極的に実施したこと等により目標を上回り過去最高の相談・援助件数となり、課題改善効果も目標を上回っ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、生涯現役社会の実現に向けた取組がより重要となることから、年齢にかかわらず働ける企業の実現に重点を置き、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図るとともに、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いるほか、多様なメディアを活用していることは、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（以下「地域センター」という。）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、職場復帰支援（リワーク支援）をはじめとした精神障害者総合雇用支援、発達障害者に対する体系的支援プログラム及びジョブコーチ支援等、個々の障害者の就労支援ニーズに対応した支援を積極的に実施した結果、年度計画において設定した数値目標をすべて達成し、かつ13の指標中、6指標で過去最高の実績となったことは高く評価できる。

また、ハローワークや関係機関とのネットワーク構築による精神障害者や発達障害者等の支援ニーズの把握、就労支援、フォローアップが効果的に実施されており評価できる。

今後も、職業リハビリテーションに係る調査・研究の成果も活用しつつ、多様な障害を有する障害者への一層の支援に期待する。

〔地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成〕

地域の関係機関に対する助言・援助等については、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、地域センターのカウンセラーが関係機関職員との協同支援等を積極的に実施したほか、職業リハビリテーションの専門的な人材育成を図る各種研修において、受講者ニーズを踏まえたカリキュラムの見直し、講師の選定等の改善・充実を図ることにより、有用度アンケートの結果が目標を大幅に上回ったことは評価できる。

今後、多様な関係機関に対して、機構が有する高度な支援ノウハウを普及することはますます重要になるため、このような地域に根ざした堅実な活動の促進が期待される。

〔職業リハビリテーションに関する調査・研究及び技法の開発〕

職業リハビリテーションに関する調査・研究については、時宜を得た研究テーマを厳選し、すべてのテーマについて3分の2以上の外部評価委員から上位2段階の評価を得たことは評価できる。また、広く研究成果が活用されるようパンフレットやサマリーを作成・配布していることや、発達障害者等の就労支援技法を開発し、支援技法普及講習において、普及を進めたことは評価できる。今後もさらなる支援ノウハウの蓄積と普及が図られるよう期待する。

〔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り組み、平成24年度においては、定員充足率が103.2%と目標95%を大きく上回ったほ

か、職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合が 54.7%と前年度を上回ったことは、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 88.1%であったことは、評価できる。

〔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し、特に 300 人を超える事業主に係る収納率は 99.96%となり、昭和 60 年以降で最も高い収納率となったことは評価できる。

また、調整金の過大支給等に係る会計検査院からの指摘に対して、迅速に対応したことは評価できる。

今後、平成 27 年 4 月からの適用対象の拡大に向け、制度改正の一層の周知・広報活動を進めていくことを期待する。

〔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、ホームページの様式ダウンロードページの整理等、事務手続きの簡素合理化や悪質な不正受給の摘発件数の増加に対応するため、不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトを立ち上げ、不正受給防止マニュアルの見直し、不正受給通報メールアドレスの開設など、不正受給防止対策の強化を進めたことは評価できる。

〔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、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いる。特に、視覚障害者向け就労支援機器等の普及・啓発及び貸出しに際しては、就労支援機器担当の障害者雇用エキスパートによる専門的な技術指導等を実施しており、貸出し事業主へのアンケートで高い満足度を得ていることは評価できる。

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行われている。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、多くの利用者から「大いに役立った」との評価を得ている。

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、障害者の雇用・就労のための情報や知見を深めるための体験発表会の実施等により、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、障害特性に応じた競技種目の見直しに取り組み、23 種目の様々な競技を実施したこと等により、アンケート調査で、目標 80%を大きく上回る 96.1%の来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたことは、評価できる。また、地方アビリンピックの開催についても、都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業との連携強化や組織内の能力開発施設との連携によるシナジー効果などにより、競技参加者数及び競技実施種目数等が過去最高となった点は評価できる。

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。

〔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、学識経験者、労使代表者からなる運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図っている。また、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すべての職業訓練支援センターで開催し、それぞれの地域での業務実績や訓練計画を協議している。

さらに、関係省庁と連携し、新規成長分野における訓練カリキュラムを開発・検証するなど、関係機関との連携を図っている。

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ことは評価できる。今後も企業等のニーズに応えた職業訓練の効果的な実施に取り組むことを期待する。

また、東日本大震災の被災地等における震災復興訓練として、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するとともに、全国ネットワークによるスケールメリットを活かし、全国から職業訓練指導員を応援派遣し、住宅建築施工科などの震災復興訓練を引き続き設定・実施している。

職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管については、譲渡協議を進めることができるよう必要なデータを厚生労働省に提供するとともに、職業能力開発促進センターの所長等が各都道府県を訪問できるよう準備を進めた。

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）への集約を完了したほか、全国の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については北海道を始め全国 8 ブロックにおいて出前型訓練を試行実施

するとともに、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、カリキュラムの検討、制度運用や取得資格等の考え方等について必要な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、23,901 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、地域ごとに人材ニーズを踏まえた上で、民間教育訓練機関では実施できない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、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」の活用等により、就職支援の強化を行っている。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 84.8%と目標を達成するとともに、過去最高となった前年度（84.6%）を上回るとともに、常用労働者の割合も 72.1%と前年度実績を上回ったことについては、評価できる。

なお、定員充足率が経年的に低下傾向にあることを踏まえ、各施設の定員充足率を明らかにするとともに、低調な施設においては、アクションプランを策定し、定員充足率の向上に取り組んでいると認められるが、今後も引き続き定員充足率の向上に取り組むことが期待される。

〔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目標の 95%を上回る 97.7%と厳しい雇用情勢の中で高い就職率を維持したほか、そのうち常用労働者の割合も 99.0%となったことは評価できる。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（81 件）、受託研究（5 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 267 回（参加者数 34,177 人）実施するなど、地域に開かれた施設運営を行っていることについても評価できる。

〔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 98.8%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 97.9%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、目標値の 80%以上を大きく上回り過去最高となっており、中小企業の技能水準の維持・向上に役立ち、日本経済の競争力を高める施策として評価できる。

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ているほか、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

等に活用するなどの取組を実施していることは評価できる。

さらに、事業主等自らが職業訓練を実施するための支援として、事業主等の求めに応じた職業訓練指導員の派遣（3,812人）や、施設設備の貸与（10,985件）を行ったことにより、延べ307,567人に対する訓練を実施したことは評価できる。

〔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科目を実施するとともに、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ている。さらに、研修課程では、職業訓練指導員3,189人（都道府県等1,588人、民間企業221人、機構1,380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ている。これらの取組により指導員の指導力の向上に努めたことは、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・研究を実施している。また、その成果については、職業能力開発総合大学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いる。

国際連携・協力の推進等については、開発途上国からの研修員等の受入れや職業訓練指導員の開発途上国への派遣等、国際的視野の中で、職業訓練における指導的人材の育成などを行っており、評価できる。

〔求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等〕

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15,360コース、定員324,185人分、認定件数は10,233コース、定員213,034人分）を実施した。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実施状況確認を31,557件（対象コース数7,781コース）実施する等重要な取組を着実に遂行していると認められる。

なお、一部マスコミにおいて、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いある旨の報道があったところであるが、雇用構造が大きく変化する中、求職者支援制度の重要性は益々高まっており、求職者支援訓練の効果的な実施と質の確保を図るため、さらなる役割を果たしていく必要がある。このため、関係機関との緊密な連携の下、当該事案の全容解明を図るとともに、その結果を踏まえ、厚生労働省と連携し、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止策に速やかに取り組む必要がある。併せて、サードセクターを含めた民間訓練実施機関との連携・協同による制度の効果的な運用を期待する。

(3) 財務内容の改善等について

予算執行において、地域センター賃借料の引き下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し等の取組により業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与したことは評価できる。

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。

雇用促進住宅については、東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して住宅を無償で提供するなどの支援に努める一方で、7住宅を地方公共団体に譲渡するなど譲渡等を着実に進め、管理運営に係る委託業務も、引き続き一般競争入札の実施により委託費の効率化に努めており評価できる。

(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234億円となっているが、宿舎等勘定において、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い入居者の退去を促進する取組を停止していることにより発生した利益と、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（以下「高障勘定等4勘定」という。）において、当期が中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第81第3項の規定に基づき、第2期中期目標期間の運営費交付金債務残高の全額を収益に振り替えたことにより発生した利益である。

また、利益剰余金は401億円となっているが、このうち宿舎等勘定における利益剰余金は、廃止法附則第2条第13項に基づく業務の財源に充てるための積立金に加え、当期総利益の発生要因と同様、解雇等により住居を喪失した求職者等の入居を受け入れたことに伴い入居者の退去を促進する取組を停止していることによるものである。雇用促進住宅の譲渡等業務は、家賃収入を財源とした独立採算で運営する一方、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補う財源として当該剰余金は必要なものであるため、過大な利益とはなっていないと認められる。

なお、高障勘定等4勘定の利益剰余金は、運営費交付金債務残高の全額を収益に振り替えたことにより生じたものであり、中期目標期間の最終年度となる当期の利益処分に係る厚生労働大臣からの認可後に、法令に基づき国庫納付している。

ii) 運営費交付金債務

当期の運営費交付金債務については、地域センター賃借料等の引下げ、職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、一般競争入札及び複数年度契約の

積極的な実施等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。

なお、上記 i) のとおり、中期目標期間の最終年度となる当期の利益処分に係る厚生労働大臣からの認可後に、法令に基づき国庫納付している。

② 保有資産の管理・運用等について

i) 実物資産

岩手1号職員宿舎については、平成25年2月に売却し、同年3月に国庫納付するとともに、石川職業訓練支援センター（土地）外6件及び東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校職員宿舎外46件は、今後売却処分を進め、譲渡収入を国庫納付することとしているなど、不要資産の処分を着実に進めている。

職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、国庫納付することとしており、平成24年度末までに12か所の職員宿舎を廃止するなど、着実に見直しを進めている。

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、101.9と平成23年度から5.7ポイントの減、地域・学歴勘案の指数においても、105.1と平成23年度から4.9ポイントの減となっており、概ね国に準じた取組がされている。

なお、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由は、①機構の事務職員の91.2%が大卒以上の者であり、国家公務員の割合を大幅に上回っていること、②職員宿舎の廃止を進めていることや全国規模の異動が多いため、住居手当・単身赴任手当を支給される者が国家公務員の割合を大幅に上回っていること、③地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地（東京都特別区(18%)）に置かれているのに対し、機構の本部事務所は4級地（千葉市(10%)）に置かれており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによるものである。

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いる。

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を平成 25 年 4 月 1 日に廃止している。また、レクリエーション経費に係る支出はない。

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、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ている。また、庁費及び旅費の執行状況についても、予算の駆け込み執行や不要不急な出張等はなかったと認められる。

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ている。具体的には、調達に係る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その理由を聴取し、要因の把握、分析を行い、改善措置を実行していることなどは評価できる。

平成 24 年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、533 件、48.1 億円となっており、平成 23 年度と比較すると件数、金額とも大幅に増加しているが、旧雇用・能力開発機構の平成 23 年度上半期契約を加えた件数・金額で比較すると、件数で 40 件、金額で 23.9 億円の減となり、競争性のある契約への移行が着実に進められている。

また、1 者応札等となった契約の件数、金額は、252 件、163.6 億円と、平成 23 年度と比較すると件数では減少し、金額では大幅に増加したものの、旧雇用・能力開発機構の平成 23 年度上半期契約を加えた件数・金額で比較すると、件数で 226 件、金額で 0.6 億円の減となり、1 者応札等も改善されている。

⑥ 内部統制等について

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、理事長が各部署に対して、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。

リスクへの対応としては、業務運営への影響度の大きさ、発生頻度・可能性から判断して、機構全体で対応すべき重要なものを把握するため「リスク把握のための調査」を実施し、リスクを網羅的に洗い出し、識別を行っている。この調査結果を基に、リスク管理委員会において機構全体で対応すべきリスクであると評価されるテーマを選定し、そのテーマの現状把握を行うとともに、理事長ヒアリングにおいて理事長自らがリスクの対応状況を確認している。また、理事長ヒアリングの結果、特に業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについては、リスク対応方針を策定（平成24年度は「ハラスメントのリスク」について対応方針を決定。）し、リスク管理委員会において、進捗状況の点検を行っている。

内部監査については、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元構造の体制の下、本部及び50施設を対象として実施している。

監事監査では、理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、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、対応しているか等の視点を持って内部統制評価を行うとともに、監査報告に当たっては、監事監査で把握した改善点等の報告にとどまらず、前年度の監査の所見に対するフォローアップを行い、実効性のある対処が確保されている。

このほか、①平成23年度に策定した「行動規範」に係る研修の実施、②平成24年度コンプライアンス推進計画の策定及びコンプライアンス研修の実施、③平成23年度に策定した「個人情報漏えいリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理の徹底とリスク管理委員会での進捗状況の点検等の取組により、内部統制の更なる向上を図っており、評価できる。

なお、一部マスコミにおいて、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いある旨の報道があったところであり、求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等については、シナジー効果の一層の発揮という観点から、給付金・助成金業務における不正受給防止に向けた全般的な取組を踏まえ、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止を強化するとともに、内部統制の観点から、コンプライアンス意識の向上のための更なる取組を期待する。

⑦ 事務・事業の見直し等について

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に従い、職業能力開発総合大学校は、平成24年度末をもって相模原校を廃止し、東京校（小平市）への集約化を完了するなど、基本方針に盛り込まれた事項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、監事に当委員会労働部会への出席を要請するとともに、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。