

平成 2 1 年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項 及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人雇用・能力開発機構
平成 2 2 年 7 月

目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	3
項目 3	組織体制・人件費管理	7
項目 4	事業費の冗費の点検	31
項目 5	契約	33
項目 6	内部統制	51
項目 7	事務・事業の見直し等	55

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益 (一般勘定総利益) (財形勘定総利益) (宿舍等勘定総利益)	179億円 (10億円) (55億円) (113億円)
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金 (一般勘定総利益) (財形勘定繰越欠損金) (宿舍等勘定総利益)	491億円 (36億円) (△120億円) (575億円)
③当期運営費交付金債務		41億円(執行率 94.2%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状 況	<p>1 一般勘定(当期総利益:10億円) 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、利益が発生した。 利益の発生要因が経営努力によるものと立証できるものではないため、目的積立金の申請はしていない。</p> <p>2 財形勘定(当期総利益:55億円) 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利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当期総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。</p> <p>3 宿舍等勘定(当期総利益:113億円) 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利益が発生した。 利益の発生要因が経営努力によるものではないため、目的積立金の申請はしていない。</p>
⑤100億円以上の利益 剰余金又は繰越欠損 金が生じている場合 の対処状況	<p>1 財形勘定(繰越欠損金:△120億円) 財形業務に係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いる。 平成21年度は、55億円の当期総利益が発生し、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120億円となり、着実に減少している。 今後も適正な貸付金利の設定を行い、適切な貸付金の規模の確保に努めることによって、早期に解消が図れるよう努力することとしている。</p>

	<p>2 宿舎等勘定（利益剰余金：575億円）</p> <p>当該剰余金は、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。</p> <p>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いる。</p>
<p>⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由</p>	<p>—</p>

保有資産の管理・運用等

<p>① 保有資産の活用 状況とその点検</p>	<p>1 保有資産の活用状況と点検 「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。以下「整理合理化計画」という。)及び「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。以下「廃止閣議決定」という。)を踏まえ、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、保有する資産の利活用状況等の調査、分析等を行い見直し等を進めた。 また、平成 22 年 4 月の厚生労働省省内事業仕分けにおいては、ポリテクセンター等の敷地など保有資産全体の 2 割程度の処分を実施する案を提示した。</p> <p>2 減損認識資産等</p> <p>(1) 減損の兆候の対象資産</p> <table border="0"> <tr> <td>(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)</td> <td style="text-align: right;">1,429 件</td> </tr> <tr> <td>(ロ) 職員宿舎(土地及び建物等)</td> <td style="text-align: right;">505 件</td> </tr> <tr> <td>(ハ) 地域職業訓練センター等(情報処理技能者養成施設、茨城県職業人材育成センター、能力開発支援センター、建設技能研修センターを含む。)(建物等)</td> <td style="text-align: right;">98 件</td> </tr> <tr> <td>(ニ) 国際能力開発支援センター(土地及び建物等)</td> <td style="text-align: right;">1 件</td> </tr> </table> <p>(2) 兆候に至った理由</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 「規制改革推進のための 3 か年計画」(平成 19 年 6 月 22 日閣議決定)により、遅くとも平成 33 年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされたため。</p> <p>(ロ) 職員宿舎 整理合理化計画により、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成 23 年度末までに設立時と比して 4 割を超える施設の廃止を行い、また、木造宿舎については、最終的に原則廃止とすることとされたため。</p> <p>(ハ) 地域職業訓練センター等 厚生労働省職業安定局長及び職業能力開発局長から平成 21 年 11 月 27 日付け「情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の今後の取扱いについて」により平成 22 年度末をもって廃止し、都道府県等に移管することとされたため。</p> <p>(ニ) 国際能力開発支援センター 平成 22 年中に譲渡・廃止することとしたことから、平成 22 年 3 月 1 日付けで厚生労働大臣あて重要な財産の処分に係る認可申請を行い、平成 22 年 3 月 24 日付けで認可されたため。</p> <p>(3) 減損認識資産と減損損失額</p> <table border="0"> <tr> <td>(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)</td> <td style="text-align: right;">30 件</td> <td style="text-align: right;">1,651,463,255 円</td> </tr> </table>	(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)	1,429 件	(ロ) 職員宿舎(土地及び建物等)	505 件	(ハ) 地域職業訓練センター等(情報処理技能者養成施設、茨城県職業人材育成センター、能力開発支援センター、建設技能研修センターを含む。)(建物等)	98 件	(ニ) 国際能力開発支援センター(土地及び建物等)	1 件	(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)	30 件	1,651,463,255 円
(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)	1,429 件											
(ロ) 職員宿舎(土地及び建物等)	505 件											
(ハ) 地域職業訓練センター等(情報処理技能者養成施設、茨城県職業人材育成センター、能力開発支援センター、建設技能研修センターを含む。)(建物等)	98 件											
(ニ) 国際能力開発支援センター(土地及び建物等)	1 件											
(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等)	30 件	1,651,463,255 円										

	<p>(ロ) 私のしごと館 (土地及び建物等) 1件 22,870,719,745円</p> <p>(ハ) 福井職業能力開発促進センター小浜分所 (建物等) 1件 349,101,096円</p> <p>(ニ) 職員宿舎 (土地及び建物等) 147件 235,177,801円</p> <p>(4) 減損を認識した理由 「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準」に定めるところによるほか、「固定資産の減損に係る基準に関する件」(平成19年3月29日達第2号)に定める固定資産の減損に係る認識の運用基準に基づき、それぞれ以下の理由で減損を認識した。</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 入居停止後に入居者が0(棟単位)となった又は譲渡が決定したため。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 使用しないという決定を行ったため。</p> <p>(ハ) 福井職業能力開発促進センター小浜分所 使用しないという決定を行ったため。</p> <p>(ニ) 職員宿舎 使用しないという決定を行ったため。</p> <p>(5) 減損認識資産の状況</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 売却時期を検討中である。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 売却に向けた準備をしている。</p> <p>(ハ) 福井職業能力開発促進センター小浜分所 廃止後の取扱いについては関係機関と協議を進めている。</p> <p>(ニ) 職員宿舎 売却に向けた準備をしている。</p>
<p>②不要財産となったものの内容とその処分方針</p>	<p>1 生涯職業能力開発促進センター 整理合理化計画により、平成20年度末をもって廃止し、平成21年度末に売却した。</p> <p>2 地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 廃止閣議決定及び平成21年11月11日に「行政刷新会議ワーキンググループ」が行った事業仕分け(以下「事業仕分け」という。)等を踏まえ、平成21年11月に厚生労働省において、同施設については、平成22年度末をもって廃止し、設置道府県等に移管することとされた。 上記に基づき、機構は設置道府県等への移管に向けた準備を実施している。</p> <p>3 国際能力開発支援センター 廃止閣議決定等を踏まえ、平成21年11月に厚生労働省において、同センターについては、平成22年中に廃止とされた。 また、事業仕分け等を踏まえ、売却が可能なものについては売</p>

却を進めることとされた。

上記に基づき、機構は売却に向けた準備を実施している。

4 職員宿舎

整理合理化計画での指摘事項に基づき、①第2期中期計画期間中（平成23年度末まで）に耐用年数を経過する木造等宿舎について、現入居者の退去時に新たな入居を停止、②構造・耐用年数にかかわらず、敷地全体の利用効率が著しく低下している宿舎及び施設の利便性の低下等により、今後の利用が見込まれない宿舎について、新たな入居を停止する措置を講じ、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える237施設の廃止を行うこととした。

なお、平成21年度には51施設を廃止し、独法設立時から平成21年度末までに168施設を廃止した。（平成16年3月532施設 → 平成21年度末364施設（△168施設））

5 私のしごと館

廃止閣議決定において、「私のしごと館業務は、遅くとも平成22年8月までに廃止する。その際、売却を含めた建物の有効活用に向けた検討を行うとともに、廃止に伴うコストの最小化という点に配慮する。」こととされた。

平成21年11月に厚生労働省は、上記の廃止閣議決定を踏まえるとともに、既存予算見直し等の観点から、同業務を平成22年3月で廃止することとした。

業務廃止後の建物等の活用については、有識者からなる「私のしごと館に係る建物等の有効活用検討会」での検討を行い、平成21年12月28日に同検討会の報告書が取りまとめられた。

主な内容として、①有効活用にあたっては、用途規制の範囲内において、できる限り幅広い範囲の主体に活用の途を開くため、本検討会で検討した用途以外での活用、複数の事業での活用など、柔軟な対応が必要であること。②事業廃止後速やかに入札等の移行手続を進めるべきとされた。

上記に基づき、機構は売却に向けた準備を実施している。

6 雇用促進住宅

「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）により、遅くとも平成33年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされた。

平成21年度については、78住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、1住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者へ売却した。また、4住宅について、入居者の退去が完了し空家となった。

この結果、年度末における所有住宅数は1,415住宅（3,578棟、132,490戸）となった。

③資金運用の状況	—
④債権の回収状況と関連法人への貸付状況	<p>機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる。</p> <p>1 財形融資貸付金 平成 22 年 3 月 31 日現在で、回収予定額は 74,587,003 千円に対し、回収額は 74,565,782 千円となっている。</p> <p>2 財形融資資金貸付金 平成 22 年 3 月 31 日現在で、回収予定額は、2,671,901 千円に対し、回収額は 2,671,901 千円と約定通りの弁済がなされている。</p> <p>3 福祉施設等設置資金貸付金 平成 22 年 3 月 31 日現在で、回収予定額は 3,515,541 千円に対し、回収額は 1,315,735 千円となっている。 回収予定額には、法的手続（民事再生、破産等）の申立て等に伴い全額繰上償還請求を行った残元金すべてを含めているため、回収率が低くなっているが、法的手続の確定等の後は、金融機関と連携し、速やかに残債権の回収に努めていくことになる。</p> <p>4 技能者育成資金 平成 22 年 3 月 31 日現在で、当該年度要回収額の 2,173,887 千円に対し、回収額は 1,179,307 千円となっている。 滞納者（連帯保証人を含む）に対し土日夜間を含む電話督促や金融機関口座振替制度の加入勧奨を行い、滞納金額の多い滞納者に対しては支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。</p>

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

<p>①給与水準の状況 と 総人件費改革の 進捗状況</p>	<p>給与水準の適正化に向けて、平成 21 年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、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て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。</p> <p>その他、諸手当については、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を不採用とし、また、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定した。</p> <p>これらの措置により、対国家公務員指数は平成 20 年度と比較して 2.5 ポイント減の 106.6 ポイントとなった。</p> <p>また、上記措置と相まって、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 21 年度の給与、報酬等支給総額は、平成 17 年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて 20.9% 削減となった。</p> <p>平成 22 年度においても、上記措置を引き続き講じるほか、平成 21 年度までは定率制により支給していた職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）を定額制とした。</p> <p>これらの措置により、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ること。</p> <p>(注) 対国家公務員指数（年齢勘案）は、各法人の職員の給与を、国家公務員（行政職（一））の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。</p> <p>対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は、年齢階層に加えて、在勤地域・学歴別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。</p>								
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top; padding-right: 10px;">職務手当</td> <td> <p>管理、監督の地位にある職員に、職務、職責に基づき支給する手当。</p> <p>民間における役付手当相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で俸給の特別調整額が支給される。）</p> <p>平成 21 年度までは定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制を導入した。</p> <p>【月額】</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>本部部長等</td> <td style="text-align: right;">98,400 円</td> </tr> <tr> <td>本部課長等</td> <td style="text-align: right;">69,300 円</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding-right: 10px;">期末手当</td> <td> <p>賞与のうち一律支給分に相当する手当。</p> <p>民間における賞与等の特別給（一律支給分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給される。）</p> <p>支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。（実績は国と同率。）</p> </td> </tr> </table>	職務手当	<p>管理、監督の地位にある職員に、職務、職責に基づき支給する手当。</p> <p>民間における役付手当相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で俸給の特別調整額が支給される。）</p> <p>平成 21 年度までは定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制を導入した。</p> <p>【月額】</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>本部部長等</td> <td style="text-align: right;">98,400 円</td> </tr> <tr> <td>本部課長等</td> <td style="text-align: right;">69,300 円</td> </tr> </table>	本部部長等	98,400 円	本部課長等	69,300 円	期末手当	<p>賞与のうち一律支給分に相当する手当。</p> <p>民間における賞与等の特別給（一律支給分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給される。）</p> <p>支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。（実績は国と同率。）</p>
職務手当	<p>管理、監督の地位にある職員に、職務、職責に基づき支給する手当。</p> <p>民間における役付手当相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で俸給の特別調整額が支給される。）</p> <p>平成 21 年度までは定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制を導入した。</p> <p>【月額】</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>本部部長等</td> <td style="text-align: right;">98,400 円</td> </tr> <tr> <td>本部課長等</td> <td style="text-align: right;">69,300 円</td> </tr> </table>	本部部長等	98,400 円	本部課長等	69,300 円				
本部部長等	98,400 円								
本部課長等	69,300 円								
期末手当	<p>賞与のうち一律支給分に相当する手当。</p> <p>民間における賞与等の特別給（一律支給分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給される。）</p> <p>支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。（実績は国と同率。）</p>								

	<p>勤勉手当</p>	<p>賞与のうち考課査定分に相当する手当。 民間における賞与等の特別給（考課査定分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で勤勉手当が支給される。） 支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。 平成 22 年度中に成績率を 4 区分に設定する。</p>
	<p>職業訓練指導員手当</p>	<p>職業訓練指導員が職業訓練の業務に従事したときに支給する手当。 国にはない手当であるが、同職種の地方公務員には職業訓練指導員手当が支給されている。 都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成 22 年度に適切な水準について、検討見直しを行う。</p>
<p>③福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費</p>	<p>4,868,430 千円（役職員一人当たり 1,294,451 円）</p>
	<p>法定外福利費</p>	<p>1,055,484 千円（役職員一人当たり 280,639 円）</p>
	<p>1 法定福利費及び法定外福利費 レクリエーションに係る経費への支出は行っていないこと。 互助組織への支出にあたっては、レクリエーション事業に係る支出の廃止等の見直しを行い、法人負担割合の引き下げ（俸給月額 5/1000→3/1000）を実施したこと。 なお、互助組織の規約等において、法人負担金については、退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る経費及び管理経費に限定しており、管理経費への法人負担割合は、法人負担と会員負担とで負担割合が折半となるよう支出したことなどにより、最終的には、法人の負担として俸給月額の 1000 分の 2.5 相当となったこと。 また、法定外福利費の見直しの検討を行い、①役員の傷害（災害）保険に係る支出について、平成 22 年 3 月 1 日に廃止、②互助組織に対する法人からの支出について、平成 22 年度から退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る実費に限定した「事業補助方式」とし、法人負担額を引き下げ、法人からの支出を国の水準以下とした。さらに、互助組織に対する法人からの支出について、平成 23 年度以降廃止することとした。</p> <p>2 健康保険料の労使負担割合 厚生労働大臣からの要請（平成 22 年 5 月 13 日）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することとした。</p>	

(項目3の2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成22年3月末現在)

	役員 ^{注2}			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総数	4人	1人	5人	3,677人	79人	3,756人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	9人	24人	33人
うち法人退職者	1人	0人	1人	273人	50人	323人
うち非人件費ポスト	0人	0人	0人	0人	0人	79人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	0人	24人	24人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	50人	50人

注1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付職員の再雇用を除く。）。

注2 役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額1,000万円以上の者）を含む。

注3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）第53条第1項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

<p>④ 国家公務員再就職者のポストの見直し</p>	<p>1 国家公務員再就職者である役職員が就いていたポスト ①理事、②監事(常勤)、③本部部長、④都道府県センター統括所長、⑤都道府県センター次長、⑥本部常任参事、⑦本部参与、⑧東京センター相談役、⑨職業能力開発総合大学校事務局長、⑩職業能力開発総合大学校特別研究員、⑪職業能力開発大学校客員研究員、⑫嘱託</p> <p>2 1のポストの見直し状況 ①理事及び②監事(常勤)については平成22年2月28日をもって期間満了で退任。その他のポストについては、平成21年度中及び平成21年度末に廃止。</p> <p>3 役員ポストの公募の実施状況 平成22年4月1日発令分の役員5ポストについて公募を実施(監事を含む)。うち理事1ポストについては、任命権者と所管大臣が協議、適任者なしでポストを削減。</p> <p>4 非人件費ポストの廃止状況 平成21年度中及び平成21年度末に廃止。</p>
----------------------------	--

⑤独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直し	該当なし。 ※ 表中の非人件費ポストの法人退職者 50 人は、年間報酬額 600 万円未満で、当機構の高齢者の雇用確保措置として設けているポストである。
----------------------------	---

独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の改正を参考に、期末特別手当を期末手当と勤勉手当に再編し、勤勉手当については、役員の職務実績等を考慮して理事長が定める成績率に応じて支給することとしている。なお、役員に支給する勤勉手当の総額は、国家公務員の指定職俸給表の適用を受ける職員に支給する勤勉手当の総額と同じ基準により算出した額を超えないこととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

- ・ 平成 21 年 12 月に、本俸月額を平均 2.6%引き下げた。（指定職俸給表適用者の平均改定率 $\Delta 0.3\%$ ）
- ・ 賞与（期末手当・勤勉手当）の支給月数を 0.25 月引き下げた。
- ・ 平成 21 年 12 月期の期末手当の額から、同年 4 月の給与に調整率（ $\Delta 0.34\%$ ）を乗じて得た額に 4 月から 11 月までの月数を乗じて得た額及び 6 月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。（国家公務員の調整率 $\Delta 0.24\%$ ）

監事(非常勤)

- ・ 平成 21 年 12 月に、本俸月額を 2.4%引き下げた。（指定職俸給表適用者の平均改定率 $\Delta 0.3\%$ ）

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 18,514	千円 12,340	千円 4,940	千円 1,234 (特別調整手当)			
A理事	千円 14,321	千円 9,240	千円 4,028	千円 924 (特別調整手当) 129 (通勤手当)		2月28日	*
B理事	千円 15,456	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006 (特別調整手当) 358 (通勤手当)			◇
C理事	千円 14,393	千円 9,240	千円 4,028	千円 924 (特別調整手当) 201 (通勤手当)		2月28日	*
D理事	千円 15,297	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006 (特別調整手当) 199 (通勤手当)		3月31日	
E理事	千円 15,182	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006 (特別調整手当) 84 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	千円 12,342	千円 7,918	千円 3,452	千円 791 (特別調整手当) 181 (通勤手当)		2月28日	*
B監事 (非常勤)	千円 2,952	千円 2,952	千円 0	千円 0		3月31日	

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円 2,628	年 2	月 5	平成20年7月25日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	※
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注1 :「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2 :「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として人件費を5%以上削減するため、職員数の削減及び給与制度の見直しを行う。平成21年度までに、人件費(給与、報酬等支給総額)は、平成17年度を基準として20.9%削減したところであるが、引き続き着実な削減を行う。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前6カ月の勤務の状況等を手当の額に反映させる。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- 平成21年12月に俸給月額を平均0.34%引き下げた。(行政職俸給表(一)適用者の平均改定率 Δ 0.2%)
- 賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を0.35月引き下げた。
- 平成21年12月期の期末手当の額から、同年4月の給与に調整率(Δ 0.34%)を乗じて得た額に4月から11月までの月数を乗じて得た額及び6月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。(国家公務員の調整率 Δ 0.24%)
- 平成21年11月末日をもって自宅に係る住居手当を廃止した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 2,939	歳 45.3	千円 7,536	千円 5,710	千円 130	千円 1,826
事務・技術	人 1,048	歳 45.6	千円 7,533	千円 5,660	千円 156	千円 1,873
教育訓練職	人 1,882	歳 45.1	千円 7,543	千円 5,735	千円 115	千円 1,808
特例待遇職員	人 9	歳 55.5	千円 6,373	千円 6,373	千円 242	千円 0

任期付職員	人 196	歳 62.3	千円 4,043	千円 3,711	千円 147	千円 332
事務・技術	人 55	歳 63.5	千円 5,847	千円 4,665	千円 165	千円 1,182
教育訓練職	人 141	歳 61.8	千円 3,340	千円 3,340	千円 140	千円 0

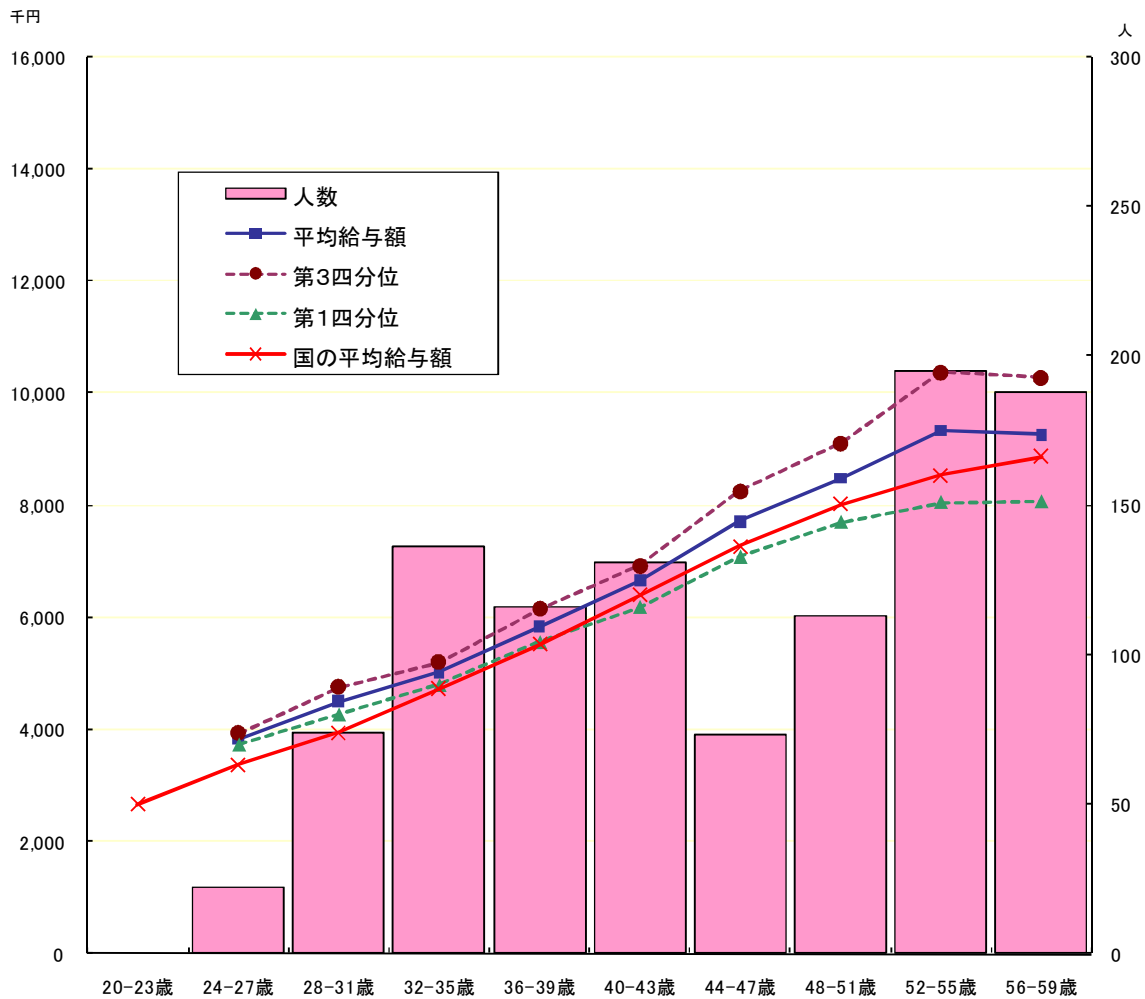
非常勤職員	人 32	歳 62.0	千円 4,312	千円 3,627	千円 172	千円 685
嘱託職員	人 25	歳 63.1	千円 4,506	千円 3,630	千円 175	千円 876
月額嘱託職員	人 7	歳 58.1	千円 3,619	千円 3,619	千円 162	千円 0

注1：「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員（給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者）で賞与が支給されない者をいう。

注2：以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均 千円	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
代表的職位					
本部部長	7	55.6	11,501	11,957	12,116
地方組織の本部部長相当職	3	58.2	-	12,575	-
本部の次長・同相当職	9	54.1	10,699	11,416	12,009
地方組織の本部次長相当職	6	57.5	11,326	11,582	12,246
本部課長	26	51.7	10,199	10,450	10,956
地方組織の本部課長相当職	73	55.8	10,241	10,719	11,266
本部課長補佐	42	46.9	7,809	8,449	9,071
地方組織の本部課長補佐相当職	37	56.3	9,670	10,063	10,407
地方組織の課長職	134	51.2	8,429	8,877	9,488
本部係長	74	38.4	5,962	6,164	6,483
地方組織の係長・本部係長相当職	501	46.0	5,698	6,789	7,873
本部係員	92	30.3	4,063	4,483	4,800
地方係員	44	31.9	4,163	4,482	4,788

注：「地方組織の本部部長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	1,048	該当者なし	15 (1.4%)	187 (17.8%)	289 (27.6%)	393 (37.5%)	40 (3.8%)	89 (8.5%)	35 (3.3%)
年齢(最高～最低)		〃	29 24	36 26	59 34	59 40	59 51	59 43	59 48
所定内給与年額(最高～最低)		〃	3,059 2,591	4,322 2,778	6,243 3,500	8,362 4,759	8,287 6,469	9,026 6,373	9,270 7,122
年間給与額(最高～最低)		〃	3,987 3,487	5,649 3,739	8,237 4,691	10,782 6,470	10,933 9,002	12,024 8,596	12,996 9,924

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	62.6%	66.1%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4%	33.9%	35.5%
	最高～最低	43.6～30.5%	43.8～30.3%	43.7～31.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	68.4%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	31.6%	33.7%
	最高～最低	36.9～32.8%	32.4～29.6%	34.1～32.5%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

106.6

対他法人(事務・技術職員)

100.3

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	106.6
	参考	地域勘案 110.2
		学歴勘案 102.7
	地域・学歴勘案	108.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>(1) 「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)に基づき職員宿舍の廃止を進めているため、借家・借間に居住する者が増加傾向にある。このため、住居手当を支給される者が全体の39.0%を占め、行政職俸給表(一)適用者の22.6%〔平成21年国家公務員給与等実態調査〕第9表より算出。)を大幅に上回っていること。</p> <p>また、全国に職業訓練施設があり、本部を起点とした全国規模の異動が多いため、調整手当の異動保障(国家公務員の地域手当の異動保障に相当)の措置が適用される者が全体の16.1%を占め、行政職俸給表(一)適用者における割合を上回っていること。</p> <p>さらに、職員の約10人に1人が単身赴任手当を支給されており、行政職俸給表(一)適用者における割合を上回っていること。</p> <p>(2) 全国に職業訓練施設があり、業務を円滑に遂行するため一定数の管理職員を配置している。このため、機構の管理職員は、全体の15.6%を占め、行政職俸給表(一)適用者のうち職務の級が6級以上の者の14.3%〔平成21年国家公務員給与等実態調査〕第3表より算出)を上回っていること。</p> <p>(3) 機構職員のうち大卒以上の者は、全体の86.4%を占め、行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の50.0%〔平成21年国家公務員給与等実態調査〕第2表より算出)を大幅に上回っていること。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合18.2% (国からの財政支出額105,932,184千円、支出予算の総額582,249,350千円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>平成21年度決算における支出総額489,669,133千円のうち、450,497,988千円が業務経費等として支出するものである。残りの39,171,144千円が一般管理費で、そのうち27,048,312千円が給与、報酬等支出総額で、支出総額に占める割合は5.5%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>なお、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(中期計画に定める人件費削減の基準年度)と比べて20.9%削減していること。</p>	
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p>	

項目	内容
講ずる措置	<p>平成 21 年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、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て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。</p> <p>その他、諸手当については、平成 22 年度において、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用とし、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員の 18% よりも低い 12% に据え置いている。</p> <p>また、平成 21 年度までは職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）を定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制とした。なお、国は俸給の特別調整額の定額化に当たり、定額化後の俸給の特別調整額が定額化前の俸給の特別調整額に達しない者に対して、4 年間の経過措置を設けて支給額を減じることとしているが、当機構は、国と同様の経過措置を設けず、さらに定額化後の職務手当の額が定額化前の職務手当の額を上回ることがないよう、当分の間、定額制と定率制のいずれか低い額を支給することとしている。</p> <p>上記措置等により、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る。（今後の国家公務員の給与の状況により変動するものであること。）</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 27,048,312	千円 29,252,907	千円 (%) △ 2,204,595 (△ 7.5)	千円 (%) △ 3,851,073 (△ 12.5)
退職手当支給額 (B)	5,183,906	千円 4,953,948	千円 (%) 229,958 (4.6)	千円 (%) △ 782,299 (△ 13.1)
非常勤役職員等給与 (C)	6,447,728	千円 5,988,340	千円 (%) 459,388 (7.7)	千円 (%) 314,683 (5.1)
福利厚生費 (D)	5,923,914	千円 6,463,318	千円 (%) △ 539,404 (△ 8.3)	千円 (%) △ 885,286 (△ 13.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	44,603,860	千円 46,658,513	千円 (%) △ 2,054,653 (△ 4.4)	千円 (%) △ 5,203,975 (△ 10.4)

総人件費の参考となる事項

1 前年度からの増減について

- (1) 「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減を着実に実施したこと（平成 21 年度中に常勤職員を 131 名削減）等により、前年度に比べ 22.0 億円減少させた。
- (2) 「最広義人件費」については、前年度に比べ 20.5 億円の削減となった。

2 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成 19 年 3 月 12 日）抜粋

第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

3 経費削減等について

(2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続すること。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

3 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成 19 年 3 月 23 日）抜粋

第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

3 経費削減等について

(2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人員に関する計画

常勤職員数については、平成 18 年度末に比べて期末において 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減する。

4 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」

を踏まえ、平成 17 年度を基準とした人件費 5%を削減するための取組の進捗状況

(1) 人員の削減

第2期中期目標期間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日）においては、常勤職員 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減することとしており、平成 21 年度末までに常勤職員を 413 名削減した。

(2) 平成21年度の人件費削減状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385	29,252,907	27,048,312
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5	△ 20.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2	△ 19.2

注： 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であること。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。

役職	現(前)任者				就任者			選考経過
	氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)雇用・能力開発機構 理事(企画、業務推進担当)	内田 秀 うちだ ひでお	61	H20.3.1	(独)雇用・能力開発機構本部業務推進部長	加藤 充 かとう みつる	57	(独)雇用・能力開発機構本部企画部長	応募総数 51名 ↓ 書類選考 (6名) ↓ 面接 (3名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議
(独)雇用・能力開発機構 理事(経理、住宅譲渡、組織再編担当)	河津 浩安 かづ ほうあん	62	H17.9.9	広島労働局長[OB]	適任者なし(ポスト削減)			応募総数 28名 ↓ 書類選考 (5名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者と所管大臣が協議の上、適任者なしでポスト削減
(独)雇用・能力開発機構 理事(雇用管理、勤労者財産形成担当)	和田 幸郎 わだ ゆきろう	65	H16.3.1	(社)日本経済団体連合会出版・研修事業本部長	笠原 誓 かさはら ちか	60	津市立一身田中学校校長	応募総数 30名 ↓ 書類選考 (7名) ↓ 面接 (3名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議
(独)雇用・能力開発機構 監事	小泉万里子 こいずみ まりこ	56	H20.7.25	宮城労働局長[OB]	樋上 晴雄 ひがし はるお	62	積水化学工業(株)住宅カンパニー総務部法務コンプライアンス担当部長	応募総数 29名 ↓ 書類選考 (6名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者が選任

役職	現(前)任者				就任者			選考経過
	氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)雇用・能力開発機構 監事(非常勤)	赤星 晃 あかほし 晃	64	H20.3.1	(株)キャリアアビューロー 常務取締役	飯田 浩司 いひだ ひろし	58	(株)ユー・エス・ジエイ 取締役ファイナンス・アドミニストレーション本部長	応募総数 37名 ↓ 書類選考 (6名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者が選任

(独) 雇用・能力開発機構理事（企画、業務推進担当）選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあつて、本ポストには、そのミッションとして、企画部、業務推進部及び全国 61 の職業能力開発促進センターの職員を指揮監督し、機構業務全体の企画及び調整を担当し、また、離職者訓練及び在職者訓練を効率的、効果的に推進する中で、改革の意欲と能力を有することが求められる。

本件公募に対しては、51人の応募があり、選考委員会による書類選考で6人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た3人を任命権者に提示し、これに基づき、所管大臣との協議を経た上で、任命権者が加藤充氏を選任したところである。

任命理由は、本法人企画部長、緊急雇用対策本部長として、職業能力開発促進センターを指導するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験が十分にあり、かつ、本法人の経営運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持つことなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて最も高く評価されたことによるものである。特に同人は、本法人内で基金訓練等の緊急雇用対策を率先して実施してきており、改革の意欲と実行力に富むこと、能力開発事業への高い識見を有することという強みをもっており、所管大臣及び理事長もそうした能力と情熱に大いに期待しているところである。

(独) 雇用・能力開発機構理事（経理、住宅譲渡、組織再
編担当） 選考経過

本公募に対しては、28人の応募があり、選考委員会が、書類選考を経た5人の候補者に対し面接を行った上で、理事としての適性を有すると考えられる2人を任命権者である理事長に対し提示した。当該2人の候補者について理事長と所管大臣とが協議を行ったが、本法人の経営運営改革に向けた意欲と実行力という観点で適当な候補者がいないことから「適任者なし」とし、さらに、平成21年9月29日の閣議決定（独立行政法人等の役員人事に関する当面の方針について）を踏まえ、改めて当該ポストの任命の必要性についても検討した結果、当該ポストを削減することとしたものである。

(独) 雇用・能力開発機構理事（雇用管理、勤労者財産形成担当）

選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあつて、本ポストには、そのミッションとして、雇用管理部及び勤労者財産形成部の職員を指揮監督し、雇用管理の改善に対する援助を的確に推進するとともに勤労者の財産形成を促進する中で、改革の意欲と能力を有することが求められる。

本件公募に対しては、30人の応募があり、選考委員会による書類選考で7人に絞られた候補者（うち面接辞退1名）について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た3人を任命権者に提示し、これに基づき、所管大臣との協議を経た上で、任命権者が笠原哲氏を選任したところである。

任命理由は、市立中学校校長に公募で採用され5年間の経験を有するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験が十分にあり、かつ、本法人の経営運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持つことなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて最も高く評価されたことによるものである。特に同人は、中学校において民間でのノウハウを活用し教育改革に取り組み、キャリア教育文部科学大臣賞を受賞するなど数々の実績をあげており、その経験を本法人の改革に生かすことが期待できるという強みをもっており、所管大臣及び理事長もそうした能力と情熱に大いに期待しているところである。

(独) 雇用・能力開発機構常勤監事 選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、常勤監事という立場から積極的に参画することが求められている。

本件公募に対しては、29人の応募があり、選考委員会による書類選考で6人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た2人を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、このうちの樋上晴雄氏を選任したところである。

任命理由は、大手民間企業の関係企業における監査役や経営管理責任者として赤字会社の再生等を行った経験を有しており、選考委員会委員からも、組織変革期における監事の職務を的確に行える能力を有していると認められること、雇用・能力開発機構の財務諸表の改善案を具体的に持ち合わせるなど意欲的であり、法人改革を促すことが期待できるとの評価を得たものであり、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことが期待できる最適任者であると判断したものである。

(独) 雇用・能力開発機構非常勤監事 選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあつて、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、非常勤監事という立場から積極的に参画することが求められている。

本件公募に対しては、37人の応募があり、選考委員会による書類選考で6人に絞られた候補者について（うち1名辞退）、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た2人を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、このうちの飯田浩司氏を選任したところである。

任命理由は、複数の企業において経営改善業務に携わってきており、選考委員会委員からも、M&A経験を有しているなど組織変革期における監査を行う能力は十分有していること、雇用・能力開発機構に対して厳しい意見を有しているが、監事の職務を中立・公正に行うには最適であるとの評価を得たものであり、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことが期待できる最適任者であると判断したものである。

・独立行政法人雇用・能力開発機構 理事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・団体（役）員	2名
計	4名

・独立行政法人雇用・能力開発機構 監事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	4名
・公認会計士	2名
・会社（役）員	1名
計	7名

事業費の冗費の点検
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
① 広報、パンフレット、イベント等の点検	<p>すべての業務について、その効果・効率的な実施に向けて、広報の対象者や場所、ツールを選定し、より費用対効果の高い方法の採用に努めることとした。例えば、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務においては、関係機関との相互連携を図りつつ、ホームページ等を有効に活用した広報を積極的に実施することとした。</p> <p>※ 緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練については、上記の取組等を通じ、「年度内における10万人以上の訓練定員の確保」を達成したところ。</p>	90,520 千円
② IT調達の点検	<ul style="list-style-type: none"> ・ システムの構成機器を更新する場合は、オーバースペックとならないよう最適な構成で調達を行うとともに、システム改修は、制度変更等やむを得ないものに限定して行っている。 ・ システムの構成機器の調達については、原則、一般競争入札を実施している。また、システム改修については、平成21年度から原則、一般競争入札に移行している。 ・ 入札・契約手続運営委員会を設置し、一般競争契約に付そうとする場合における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、指名競争に付そうとする場合における競争参加者の指名並びに随意契約による場合における見積依頼の相手方の決定に関することを審議している。 ・ 見積書により予定価格を定める場合は、2者以上から見積書をとることとしている。 ・ 仕様書の作成にあたっては、仕様を満たす業者が1者とならないよう、複数の機器のスペックを調査し、競争の公平性を確認している。 ・ SE等の積算単価は、毎年度、調査した市場水準を基に設定している。 ・ 公告期間については、規程で「原則として入札期日の10日前までに、不特定多数の相手方が知り得る方法をもって公告しなければならない」と定めている。 	— 千円
③ 法人所有車数の台数削減、車種の変更	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成22年度における公用車の更新は実施しないこととした。 ・ 業務移管後の平成23年度以降の公用車削減計画について、平成22年度中に検討することとした。 <p>なお、その計画に基づき更新を実施する場合は、排気量が少ないなど、より維持管理コストがかからない車種への変更等を進めることとした。</p>	38,749 千円

※ 改修及び調達の内容が前年度と異なるため、削減効果額を算出できない。

④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一部のサービス窓口について、段階的な事務スペースの削減及び事務所の廃止を行っており、賃借料の削減を図った。 ① 愛知センター 平成 21 年度に事務所の一部を返還した。 ② 京都センター 平成 22 年 4 月 1 日より事務所の一部を返還することとした。 ・ 本部の賃借料について、ビル管理会社側と引き下げ交渉を実施した。 ・ 東京センターについて、業務移管に係る東京センターの在り方の検討を開始した。 	10,440 千円
⑤電気料金に関する契約の見直し	必要最小限の照明の点灯やパソコン等OA機器の起動、冷暖房機器の温度設定制限など環境に配慮した取組の徹底を図っていることと併せて、沖縄県を除く全国の施設を対象とした電気供給に関する一般競争入札を実施した。	172,486 千円
⑥複写機等に関する契約の見直し	複写機の必要最小限の保有及び複数年契約の推進、事務用及び訓練用パソコンの機器調達仕様の見直しによる必要最小限の機能及び台数の保有等を実施するとともに、事務用パソコンの更新時期（耐用年数）の延長による保有機器の有効活用を推進し経費節減に努めた。	— 千円 ※ 「⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用」の内数である。
⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用	備品の継続的な使用、繰り返しの使用に耐えうる消耗品の再使用等の徹底を図ること等により経費節減に努めた。	128,134 千円
⑧タクシー利用の点検	タクシーの利用については、利用基準に基づき適正な利用に努めるとともに、計画的な事務処理の励行と必要最小限の時間外勤務体制の徹底等により、タクシー利用を要する時間外勤務の縮減に努めた。また、タクシーの利用がやむを得ない場合においても、同方向の相乗り等により経費節減に努めた。	4,015 千円
⑨その他コスト削減について検討したもの	出張旅費については、「旅費の更なる効率的執行について」（平成 22 年 3 月 30 日事務連絡）を発出し、パック商品及び各種割引運賃の更なる利用促進を図り、旅費節減に努めた。	11,336 千円

※ ③及び④における削減効果額は、各項目について行った見直しを平成 21 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 21 年度の実績額（推計）が、平成 20 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

※ ①、⑤、⑦、⑧及び⑨における削減効果額は、平成 20 年度の実績額と平成 21 年度の実績額の差額である。

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p>① 契約監視委員会からの主な指摘事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指摘事項等 <p>「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)に基づき、平成 21 年 12 月に当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、機構が実施した点検及び見直しの内容等について審議した。</p> <p>審議の結果、契約監視委員会からは機構が実施した点検及び見直しの内容等は、「適切であると認められる」とされた。</p> <p>また、一者応札・一者応募に関して「機構は一般競争入札により調達を行うものについて競争性を高めるため、多くの改善措置を講ずることとしており、まず、これを実施し、調達終了後に好事例・要改善事例を分析していただきたい」という意見があった。</p> <p>(参考) 適切であると認められた点検項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 20 年度に競争性のない随意契約であったもの (850 件) ・ 平成 19 年度以前に複数年契約で競争性のない随意契約であったもの (13 件) 2 真に競争性が確保されているかどうか等 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 20 年度に一者応札・一者応募であったもの (1,666 件) ・ 平成 19 年度以前の複数年契約で一者応札・一者応募であったもの (163 件) 3 平成 21 年度中に調達を行う必要があるもの <ul style="list-style-type: none"> ・ 前回の調達が随意契約であったもの (449 件) ・ 前回の調達が一者応札等であったもの (118 件) ・ 新規に調達を行うもの (409 件) 4 契約における実質的な競争性確保に関する点検 <p>平成 21 年度上半期において締結した物品調達等に係る一般競争契約であって、落札率が 90%以上、かつ、入札における応札者が二者以上であったものについて、機構が実施した点検及び見直し内容等について審議した。 (53 件)</p>
---------------------------	---

②契約監視委員会
以外の契約審査体
制とその活動状況

1 内部審査体制

入札及び契約に係る機構の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しており、競争入札等における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合の随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等について、審議を行っている。

また、平成 22 年度以降は、次に掲げる事項についても審議の対象としたところである。

- ・ 最低価格落札方式以外の契約による場合は、その方式による理由及び仕様書等を審査すること
- ・ 最低価格落札方式による場合であっても、その仕様書等を審査すること
- ・ 再委託割合が 50%以上の場合に審査すること

また、審議に付した事項について、必要に応じて理事長又は経理担当理事に報告するとともに、委員会の審議内容について調査又は指導を行うこととしたところである。

2 契約事務における一連のプロセス

(1) 調達要求部課において調達に係る原議書(いわゆる稟議書)を起案し、本部においては当該要求部及び経理部、施設においては当該要求課及び総務課又は経理課などの複数の部課の決裁を経て、契約事務責任者(本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長)の決裁を得ていること。

(2) 上記(1)の決裁の後、契約事務担当課(本部にあっては経理部契約課、施設にあっては総務課又は経理課)において、契約方法、契約スケジュール、競争参加資格、随意契約によろうとする場合には随意契約理由及び契約相手方(予定者)、調達に係る仕様書、契約書等の案を作成し、入札・契約手続運営委員会の審議に付している。

(3) 上記(2)の審議を経た後、契約事務担当課において、調達手続の実施に係る原議書を起案し、契約事務責任者の決裁を得た後、入札及び契約に係る手続を実施していること。なお、競争入札の場合には、応札した者が競争参加資格を満たしているかどうかについて同委員会で審議に付し、その後に契約事務担当課において開札を行い、契約事務を実施していること。

3 執行、審査の相互の牽制状況

(1) 調達に係る原議書により、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、上記 2 (1) のとおり、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っていること。

また、入札及び契約手続については、上記 2 (2)、(3) のとおり、入札・契約手続運営委員会の審議に付している。

	<p>(2) 監事監査において、本部及び施設における入札及び契約関係書類についても、監査が行われていること。</p> <p>(3) 機構内部の監査組織として本部に内部監査委員会を整備しており、同委員会が指名する職員により、本部又は施設における入札・契約手続運営委員会の審議内容、契約事務担当課における入札及び契約関係書類について、監査が行われていること。</p> <p>4 審査機関の報告の実効性確保の状況</p> <p>(1) 入札・契約手続運営委員会 審議に付した事項について、必要に応じて理事長又は経理担当理事に報告するとともに、委員会の審議内容について調査又は指導を行うこととしたところである。</p> <p>(2) 監事による監査 監査結果は、監事から理事長へ報告されており、指摘事項については、理事長の指示の下に、本部担当部から該当施設へ指導及び改善の指示を行っている。 入札及び契約に関する案件については、経理部から各施設へ指摘事項と同様の事案がないか点検を行うとともに、同様の事案があった場合には、その改善のための指導を行っている。</p> <p>(3) 内部監査 監査結果については、内部監査委員会において審議の上、理事長に報告し、複数の施設に共通するような要改善事案については、理事長が内部監査委員会を通じて、全施設に周知し、適正な事務処理の徹底を図るよう指示が行われている。</p>
<p>③「随意契約見直し計画」の進捗状況 「随意契約等見直し計画」の策定状況</p>	<p>1 「随意契約見直し計画」の進捗状況</p> <p>(1) 項目5の2の表「Ⅰ平成21年度の実績【全体】」について 平成21年度の契約全体に占める競争性のない随意契約の件数及び金額とその割合は、703件(11.6%)、67億円(12.3%)であった。 当機構における競争性のない随意契約の主なものは、土地・事務所の借上等が256件、38.9億円、職業訓練機器等の再リースが153件、8.1億円、光熱水料等が112件、3.8億円などであり、競争性のない随意契約の全体の件数及び金額とも概ね7割を占めている。 なお、平成21年度においては、施設における電力の需給契約、施設の給食、清掃業務などの管理・運営業務の契約を一般競争入札等競争性のある契約に移行した。</p> <p>(2) 項目5の2の表「Ⅲ随意契約見直し計画の進捗状況」について 「随意契約見直し計画」における競争性のない随意契約の契約件数及び金額は、441件、56.1億円であったが、平成21年度の実績では376件、55.7億円となり、件数及び金額共に減少</p>

	<p>している。</p> <p>2 「随意契約等見直し計画」の策定状況</p> <p>平成 20 年度に締結した契約について、契約監視委員会の点検・見直しを経て、厚生労働大臣の点検後に、別添のとおり「随意契約等見直し計画」を策定し、ホームページに公表した。</p> <p>その実効性の担保を図るため、当機構の独自の取組として、次の事項に取り組むこととしたこと。</p> <p>(1) 本部・施設において、緊急の必要により競争に付することができない場合や競争に付することが不利と認められる場合等の理由により随意契約によろうとする場合であっても、事前に経理部契約課が点検をした上で、実施させることとしたこと。</p> <p>(2) 本部において、入札及び契約の手続全般にわたり、点検項目を取りまとめた点検シートを作成し、それをを用いて本部及び各施設において、契約手続開始前に契約事務担当部課において自主点検を行っている。自主点検後は点検結果を上記②の 2 (2) の入札・契約手続運営委員会の審議に付した上で、点検結果を経理部契約課に提出する。さらに、同課において自己点検の結果を確認した後に調達手続の開始を指示することとしている。</p> <p>また、調達手続実施後においても、入札結果等を基に、要改善項目等の点検行うこととする「点検制度」を整備し、現在、取り組んでいること。</p>																				
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>1 一者応札・一者応募の概況</p> <p>平成 21 年度の一者応札・一者応募の状況は下表のとおりであること。</p> <p style="text-align: right;">(単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="544 1312 1350 1536"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H20</th> <th>H21</th> <th>H21-H20</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般競争</td> <td>653<26></td> <td>425<37></td> <td>△228</td> </tr> <tr> <td>指名競争</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>企画競争等</td> <td>1,013</td> <td>886</td> <td>△127</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,666<26></td> <td>1,311<37></td> <td>△355<11></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ <>内の数値は、不落・不調の件数で外数としている。</p> <p>項目 5 の 2 の表「I 平成 21 年度の実績【全体】」において、総合評価落札方式の一者応札の割合が高くなっている（件数 83.3%、金額 99.9%）のは、総合評価落札方式（66 件、202.3 億円）のうち、「雇用促進住宅管理運営等業務」が 47 件（71.2%）、201.7 億円（99.7%）を占めていることが主な要因である。</p> <p>なお、一者応札となった理由については、入札実施後に、入札要領（入札説明資料）を配付したが、応札に至らなかった事業者にヒアリングしたところ、契約期間が 1 年間であり 1 年間では収益が見込まれないことを挙げた者が多かった。</p>	区分	H20	H21	H21-H20	一般競争	653<26>	425<37>	△228	指名競争	0	0	0	企画競争等	1,013	886	△127	合計	1,666<26>	1,311<37>	△355<11>
区分	H20	H21	H21-H20																		
一般競争	653<26>	425<37>	△228																		
指名競争	0	0	0																		
企画競争等	1,013	886	△127																		
合計	1,666<26>	1,311<37>	△355<11>																		

2 一者応札・一者応募に係る改善の取組

一者応札・一者応募に係る改善の取組について、平成 21 年 6 月に別添のとおり改善方策を策定し、ホームページに公表している。

(取組事項)

・ 公告に関する事項

イ 公告は、調達しようとする事業の規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載すること。

ロ 公告は、全てホームページに掲載すること。

さらに、参入が予想される業者に広く PR を行うなど周知に努めること。

ハ 公告期間は、可能な限り開庁日で 10 日間以上を確保すること。

・ 資格要件に関する事項

資格要件は、官公庁における業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しないこと。

・ 仕様等に関する事項

イ 仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく書き、特定の者が有利となる仕様にしないこと。

ロ 総合評価方式による一般競争入札や企画競争による場合には、入札説明会等は、可能な限り実施すること。

ハ 発注単位は、発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位となるよう配慮すること。

・ 参加者への配慮に関する事項

イ 契約締結から履行開始までの期間や契約期間は、十分な期間を設けるなど履行しやすくなるよう配慮すること。

ロ 複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・保守契約は、長期的な収支予測が可能となるよう、複数年度契約の一層の推進を図ること。

ハ 1 者応札・1 者応募が生じたときは、入札説明書等の交付を受けたものの応札しなかった業者がある場合は、可能な限り当該業者から応札しなかった理由等を聴取し、その後の改善に役立てること。

上記の公告に関する事項のロの具体的な取組として、施設が行う調達の入札公告についてもホームページのトップページから容易にアクセスできるように改善したこと、調達の内容に応じて中小企業団体中央会や、工事契約については工事実施施設の地域の業界新聞に、入札公告時に調達に関する情報を提供するなどに取り組んだこと。

<p>⑤契約に係る規程類とその運用状況</p>	<p>1 「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）において講ずることとされている措置は全て実施済みであること。</p> <p>2 一般競争入札（総合評価落札方式）又は企画競争、公募による場合においては、下記⑧の「調達に適正化について」（厚生労働大臣依頼）を踏まえ、今後は、原則として、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、総合評価落札方式、企画競争、公募による場合においては、入札・契約手続運営委員会、契約監視委員会において審議することとしたこと。</p> <p>なお、21 年度分の契約については、契約事務手続マニュアルや通達等により以下のとおり実施すること。</p> <p>(1) 一般競争入札（総合評価落札方式）及び企画競争による場合においては、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施すること。</p> <p>(2) 入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保すること。</p> <p>(3) 企画書等の選定基準及び配点については事前に公開（入札説明書等に明記）すること。</p> <p>(4) 職業訓練の委託における企画競争に際しては、企画書評価委員会を設置して審査を行うこととし、当該委員には必ず外部有識者を含めること。</p> <p>3 契約監視委員会の点検に付すこととされた随意契約及び一者応札等に関する項目等を取りまとめた点検シートを平成 22 年 3 月に作成し、本部及び各施設において、契約手続開始前に契約事務担当部課において自主点検を行っている。自主点検後は点検結果を上記②の 2（2）の入札・契約手続運営委員会の審議に付した上で、点検結果を経理部契約課に提出する。さらに、同課において自己点検の結果を確認した後に調達手続の開始を指示することとしている。</p> <p>また、調達手続実施後においても、入札結果等を基に、要改善項目等の点検を行うこととする「点検制度」を整備し、現在、取り組んでいること。</p>
<p>⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が 50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）</p>	<p>該当無し。</p>

<p>⑦公益法人等との契約の状況</p>	<p>1 公益法人等との主な契約の状況は、前年度の契約件数及び金額は、1,532件、311.3億円であったが、職業訓練の委託に係る契約の減少等により平成21年度は、1,382件、265.7億円となり、それぞれ150件、45.6億円減少している。</p> <p>なお、項目5の2の表「Ⅱ平成21年度の実績【公益法人】」の区分ごとの主な内容は次のとおりであること。</p> <p>(1) 一般競争入札（最低価格落札方式）のうち1者応札であったもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断に係る業務 (23件、0.3億円) ・ 清掃業務等施設管理に係る業務 (4件、6百万円) ・ システム運用・改修に係る業務 (3件、1.0億円) <p>(2) 一般競争入札（総合評価落札方式）のうち1者応札であったもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (財)雇用振興協会との雇用促進住宅管理運営等業務 (47件、201.8億円) <p>※ 平成22年度分の契約については、47都道府県単位ごとに一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、15都県で複数者の応札となり、このうち10県で同協会以外の事業者との契約となったこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (財)雇用問題研究会との職業訓練用教科書改訂作業にかかる契約 (1件、20,223千円) <p>※ 平成22年度の契約については、最低価格落札方式へ移行済。</p> <p>(3) 企画競争等のうち1者応札であったもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練の実施委託に係る契約（学校法人、職業訓練法人等） (286件、13.0億円) <p>(4) 競争性のない随意契約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 後納郵便料（郵便事業（株）） (48件、1.3億円) ・ 電話料（NTT東・西） (41件、0.7億円) ・ 事務所・敷地の賃借 (8件、1.2億円) ・ 職業訓練の委託 (5件、8百万円) <p>2 公益法人等との契約のうち、同一所管法人等との契約状況は、平成20年度の契約件数及び金額は、429件、266.3億円であったが、平成21年度はそれぞれ、376件、217.4億円となっており、契約件数及び金額ともに△53件、△48.9億円減少している。</p>
<p>⑧「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）と異なる契約方式で契約していたものの改善方策</p>	<p>「厚生労働大臣依頼」を踏まえ、以下のとおり取り組むこととしている。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調達方法は、一般競争入札の最低価格落札方式を原則とすることとし、上記⑤の2のとおり、総合評価落札方式、企画競争、公募によろうとする場合には、入札・契約手続運営委員会、契約監視委員会において審議すること。 <p>なお、平成21年度に企画競争によっていた職業訓練の委託に係る契約(3,618件)は、平成22年4月以降は、原則として一般競争入札（最低価格落札方式）によることとしたこと。</p> <p>また、平成21年度は一般競争入札（総合評価落札方式）によっていた雇用促進住宅管理運営等業務の委託に係る契約は、平成22年度分から一般競争入札（最低価格落札方式）で実施し、10県において民間事業者の参入があったところ。</p>

(項目5の2)

I 平成21年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	1,661件 (27.4%)	118.1億円 (21.6%)
	うち一者入札	407件 【24.5%】	26.7億円 【22.6%】
	総合評価落札方式	66件 (1.1%)	202.3億円 (36.9%)
	うち一者入札	55件 【83.3%】	202.1億円 【99.9%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者入札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	3,642件 (60.0%)	160.0億円 (29.2%)
	うち一者応募	886件 【24.3%】	37.4億円 【23.4%】
競争性のない随意契約		703件 (11.6%)	67.1億円 (12.3%)
合 計		6,072件 (100%)	547.5億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成21年度の実績【公益法人】			
	件数	金額	
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	42件 (3.0%)	1.6億円 (0.6%)
	うち一者入札	30件 【71.4%】	1.4億円 【87.5%】
	総合評価落札方式	48件 (3.5%)	202.0億円 (76.0%)
	うち一者入札	48件 【100.0%】	202.0億円 【100.0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者入札	0件 【0%】	0件 【0%】
	企画競争等	1,180件 (85.4%)	54.8億円 (20.6%)
	うち一者応募	288件 【24.4%】	13.1億円 【23.9%】
競争性のない随意契約	112件 (8.1%)	7.3億円 (2.7%)	
合計	1,382件 (100%)	265.7億円 (100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約見直し計画の進捗状況					
		随意契約見直し計画による 見直し後の姿		平成 21 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		100件 (1.6%)	9.7億円 (1.5%)	286件 (4.5%)	23.8億円 (3.6%)
競争性のある契約	競争入札等	752件 (11.9%)	38.6億円 (5.8%)	641件 (10.1%)	387.5億円 (58.3%)
	企画競争等	5,023件 (79.5%)	560.0億円 (84.3%)	5,013件 (79.4%)	197.4億円 (29.7%)
競争性のない随意契約		441件 (7.0%)	56.1億円 (8.4%)	376件 (6.0%)	55.7億円 (8.4%)
合 計		6,316件 (100%)	664.4億円 (100%)	6,316件 (100%)	664.4億円 (100%)

※ 「随意契約見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 21 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月

独立行政法人雇用・能力開発機構

1 . 随意契約の見直し計画

(1) 平成 1 8 年度において締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(1.6%)	(1.5%)
				100	9.7
一 般 競 争 入 札 等	競争入札	/		(11.9%)	(5.8%)
				752	38.6
	企画競争	(0.3%)	(0.3%)	(79.5%)	(84.3%)
		21	1.9	5,023	560.0
随意契約		(99.7%)	(99.7%)	(7.0%)	(8.4%)
		6,295	662.5	441	56.1
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		6,316	664.4	6,316	664.4

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 見直し後においても、引き続き随意契約をするもののうち、地方公共団体等からの職業能力開発施設等の敷地の借上げの契約(195件 28.4億円)が金額において大きな割合を占めている。

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(3.0%)	(0.5%)
				11	2.0
一般競争入札等	競争入札			(4.4%)	(0.5%)
				16	1.9
	企画競争	(- %)	(- %)	(89.4%)	(97.6%)
		-	-	328	374.4
随意契約		(100%)	(100%)	(3.2%)	(1.4%)
		367	383.8	12	5.5
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		367	383.8	367	383.8

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(1.5%)	(2.7%)
				89	7.7
一般競争入札等	競争入札			(12.4%)	(13.1%)
				736	36.7
	企画競争	(0.4%)	(0.7%)	(78.9%)	(66.1%)
		21	1.9	4,695	185.6
随意契約		(99.6%)	(99.3%)	(7.2%)	(18.0%)
		5,928	278.7	429	50.6
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		5,949	280.6	5,949	280.6

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 見直し後においても、引き続き随意契約をするもののうち、地方公共団体等からの職業能力開発施設等の敷地の借り上げの契約(194件 28.3億円)が金額において大きな割合を占めている。

- (2) 随意契約によることができる場合を定める予定価格の基準については、国（会計法、予決令）と同じ基準により会計規程等を整備している。引き続きその基準の厳守に努めるとともに、随意契約によることができる予定価格の基準以下の額の調達であっても、可能な限り一般競争入札、企画競争等の手続等によることに努める。
- (3) 契約情報の公表については、厚生労働省の公表の基準（100万円（賃借については80万円）を超える競争契約及び随意契約）と同じ基準により公表している。引き続き契約に関する規定、公表の基準に関する規定と併せて、契約情報をホームページ上で公表する。

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期

本計画の達成に向けて、競争入札又は企画競争に移行することとしたものについては、速やかな移行を図ることとする以下の取り組みを行う。

なお、契約の内容などにより移行に準備を要するものも含まれているが、中期計画期間の早いうちにできる限り一般競争入札等への移行を図る。

(1) 一般競争入札等への移行・拡大

企画競争等の導入拡大

企画競争（公募を含む）の導入・拡大を図るべく、企画競争のガイドラインを策定し、企画競争への移行を支援するための企画競争マニュアルを作成し、仕様書の作成や予定価格の設定等の手続の手順を具体的に示す。（平成19年12月を目途に作成予定）

総合評価落札方式の導入・拡大

既に本部において導入されているものに加え、広報、役務等に係る契約についても、今後総合評価落札方式による一般競争入札の導入を検討する。

また、すでに企画競争を実施しているもの、企画競争に移行することとしているものについては、その後の総合評価方式による一般競争入札への移行に備え、同方式の業務マニュアルを作成し、仕様書の作成や予定価格の設定等の手続の手順を施設に具体的に示す。（平成19年12月を目途に作成予定）

取り組みの周知・徹底

上記 及び の事務は、本部の契約課において行う。なお、全国施設長会議等を通じて施設における一般競争入札等の移行・拡大について指示するとともに、経理担当者を対象とした事務説明会等において、具体的な事務手続き等の説明を行い、取り組みの推進を図る。

(2) 複数年度契約の拡大

既に導入されているもの(職業訓練用機器のリース等)に加え、設備・機器等の保守業務、清掃、給食等の業務の契約についても、経済的・効率的であるかどうか検証した上で、複数年度にわたる契約の拡大を図る。

(3) 入札手続きの効率化

一般競争入札等への移行・拡大に伴う業務量の増加を勘案し、本部・施設における先行事例を本部契約課において収集・整理し、入札説明書、仕様書、評価基準等のデータベース化を図り、機構のネットワーク通信網において供覧・活用できるようにするなど、事務の軽減化に資する取組を検討する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載

随意契約等見直し計画

平成22年4月
独立行政法人雇用・能力開発機構

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成20年度に締結した随意契約等について、点検・見直しを行い、その結果を踏まえ、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

今後、本計画に基づき、真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行することとした。

	平成20年度実績		見直し後	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約	(87.8%) 6,103	(87.0%) 54,588,631	(93.1%) 6,475	(91.6%) 57,508,221
競争入札	(25.2%) 1,752	(21.6%) 13,536,577	(92.7%) 6,443	(91.4%) 57,337,565
企画競争、公募等	(62.6%) 4,351	(65.4%) 41,052,053	(0.5%) 32	(0.3%) 170,656
競争性のない随意契約	(12.2%) 850	(13.0%) 8,178,259	(6.9%) 478	(8.4%) 5,258,669
合 計	(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890	(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度に一般競争入札等の競争性のある契約により締結した契約のうち、一者応札・一者応募となった契約について、以下のとおり契約方式や条件等の見直しを行った。

今後の調達については、これを踏まえて、さらに競争性の確保に努める。

(平成20年度実績)

実 績	件数	金額 (千円)
競争性のある契約	6,103	54,588,631
うち一者応札・一者応募	(27.3%) 1,666	(44.6%) 24,363,449

(注) 上段 () は競争性のある契約に対する割合を示す。

(一者応札・一者応募案件の見直し状況)

見直し方法等	件数	金額 (千円)
契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施(注1)	(39.5%) 658	(19.5%) 4,752,132
仕様書の変更	344	3,133,451
参加条件の変更	637	4,668,054
公告期間の見直し	658	4,752,132
その他	658	4,752,132
契約方式の見直し	(59.8%) 997	(80.0%) 19,491,875
その他の見直し	(0.7%) 11	(0.5%) 119,442
点検の結果、指摘事項がなかったもの	(0.0%) 0	(0.0%) 0

(注1) 内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(注3) 上段 () は平成20年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

(注4) 「契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施」の「その他」の主な内容は、契約締結から履行開始までの期間や契約履行期間については十分な期間を設けること、入札情報の周知広報を徹底すること、一者応札・一者応募が生じたときに入札説明書等の交付を受けながら応札しなかった業者から理由等を聴取すること、等である。

(注5) 「その他の見直し」は、事業の廃止等により調達が必要なくなった案件である。

(注6) 「点検の結果、指摘事項がなかったもの」は、一者応札・一者応募案件(1,666件)の全てを機構が自ら見直しを行い、契約監視委員会から当該見直しは適切であるとされ、指摘事項がなかったことから0としたものである。

2. 随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

(1) 契約監視委員会等による契約の点検の実施

契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に点検を実施する。

(2) 随意契約等の見直し

イ 随意契約限度額を超えることが見込まれる全ての調達について、緊急の必要により競争に付することができない場合や競争に付することが不利と認められる場合等の理由により随意契約によろうとする場合には、本部において事前に点検を実施する。

ロ 「契約方法等のガイドライン」及び「契約事務手続マニュアル」（いずれも平成20年1月に作成・配付、平成21年に改訂）、並びに「仕様書の作成例示集」（平成22年3月に作成・配付）の活用等を徹底するとともに、随時、これらの内容の見直し・充実を図り、一般競争入札の拡大や実質的な競争性の確保に努める。

(3) 一者応札・一者応募の見直し

平成21年6月30日に策定し、ホームページで公表している『「1者応札・1者応募」に係る改善方策について』（URL：http://www.ehdo.go.jp/chotatsu/pdf2009/ousatu_oubo.pdf）を踏まえ、以下のとおり取組を推進する。

イ 当該改善方策に記載した取組事項に関して全ての施設において調達手続の開始前に「調達手続きに係る点検シート」による自主点検を行い、さらに本部においてその内容を点検した上で、調達手続を開始する。

ロ 契約監視委員会の意見を踏まえ、一般競争入札により調達を行うものについて、調達終了後に、本部において好事例、要改善事例等进行分析し、その結果を踏まえて、さらに競争性を高めるよう努める。

(4) その他

契約事務手続の一層の適正化を図るため、上記(3)イの点検に加え、契約事務手続・事務処理全般についても、全ての施設において調達手続の開始前・後にそれぞれ自主点検を行い、さらに本部においてその内容の点検を行う。

「1者応札・1者応募」に係る改善方策について

平成21年6月30日
独立行政法人雇用・能力開発機構

当機構では、随意契約見直し計画（平成19年12月24日公表）に沿って、競争性の高い契約方式に速やかに移行することとしている。また、移行に当たっては、原則として一般競争入札に移行し、それが困難な場合に限り、企画競争などの競争性のある随意契約とすることとしている。

しかしながら、一般競争入札や企画競争に移行したものの1者応札・1者応募となっている事例が散見され、競争性が十分に確保されていない現状となっている。

このことから、当機構では、競争性の一層の確保のため、以下により、改善方策を定めて取り組むこととする。

○公告に関する事項

- イ 公告は、調達しようとする事業の規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載すること。
- ロ 公告は、全てホームページに掲載すること。さらに、参入が予想される業者に広くPRを行うなど周知に努めること。
- ハ 公告期間は、可能な限り開庁日で10日間以上を確保すること。

○資格要件に関する事項

資格要件は、官公庁における業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しないこと。

○仕様等に関する事項

- イ 仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく書き、特定の者が有利となる仕様にしないこと。
- ロ 総合評価方式による一般競争入札や企画競争によろうとする場合には、入札説明会等は、可能な限り実施すること。
- ハ 発注単位は、発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位となるよう配慮すること。

○参加者への配慮に関する事項

- イ 契約締結から履行開始までの期間や契約期間は、十分な期間を設けるなど履行しやすくなるよう配慮すること。
- ロ 複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・保守契約は、長期的な収支予測が可能となるよう、複数年度契約の一層の推進を図ること。
- ハ 1者応札・1者応募が生じたときは、入札説明書等の交付を受けたものの応札しなかった業者がある場合は、可能な限り当該業者から応札しなかった理由等を聴取し、その後の改善に役立てること。

内 部 統 制

<p>①統制環境</p>	<p>当機構は、雇用のセーフティネットとしての役割を担い、離職者に対する効果的な職業訓練を実施しているほか、高等学校卒業者等や主として中小企業における在職者に対して職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材の育成に努めている。</p> <p>また、職業訓練の実施を担う職業訓練指導員の養成・再研修や、雇用管理の改善に関する相談、雇用開発業務の助成金等の業務を実施しているところである。</p> <p>さらに、理事長は、現下の厳しい雇用失業情勢においては、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援が重要であるとの認識から、当該訓練への支援を平成22年度計画へ記載し、法人として積極的に取り組んでいく姿勢を明確にした。</p> <p>こうした業務を計画的かつ円滑に実施するため、また、職員のモラルとモラールを維持するため、以下の取組により、統制環境の確保に努めている。</p> <p><取組内容></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 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や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校の校長等に対して業務運営等に係る方針を説明し、円滑な業務展開に努めている。また、全国所長等会議の概要は、各施設の職員会議等により周知徹底を図るとともに、「雇用・能力開発機構ニュース」において、全職員に電子メールにより周知している。 2 計画的かつ確実な業務運営に努めるため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は「都道府県実施計画」を策定し、統括所長等の裁量と責任により、事業展開や業務の進捗管理を行っている。また、業務の取組方針等の統括所長等の考え方を「統括所長等の所見」として作成し、理事長等へ報告している。 3 業績評価に当たっては、透明性・公平性を向上させるため、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」を決定している。 4 効果的な訓練の実施のための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインにおいて、訓練の品質管理に係る経営者・施設管理者の権限を明確にしている。 5 組織的または個人的な法令違反行為等の早期発見と是正を図り、業務の適正性及びその円滑な運営を確保するため、役職員等からの通報または相談の適正な処理の仕組みとして「内部通報処理に関する規程」を定め、全役職員に周知し、適正な運用に努めている。
--------------	---

	<p>6 職員の資質、職務能力の向上を図るため、各種職員研修を実施している。</p> <p>また、組織の目標達成のためにやりがいを持って働くことのできる環境を機構全体で構築することを目的として、「職業訓練指導員人材育成システム」を構築し、平成 21 年度から試行実施している。</p> <p>7 昇格・人事配置及び職員の能力開発のための基礎資料として活用するため、施設の管理職に対し人事評価を実施している。</p> <p>8 職業能力開発事業において顕著な実績を上げ、業務改善等のために工夫を凝らした取組を行った施設を表彰し、機構内で周知することにより、職員のモチベーションの維持・向上と、機構全体の実績拡大及び公共職業訓練サービスの向上に努めている。</p>
<p>② リスクの識別・評価・対応</p>	<p>1 機構で実施する職業訓練については、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行っている。</p> <p>具体的には、PDCAサイクルのC（チェック）において、効果の評価と問題点を把握し、A（アクション）において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行っている。</p> <p>2 「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、リスクアセスメントの手法を活用し、訓練の業務プロセスにおけるリスクを評価して、その継続的な点検を行うことにより、業務上のリスクの低減に向けた取組を行っている。</p> <p>3 資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施している。</p> <p>4 助成金の支給業務においては、不正受給の防止を図るため、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、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っている。</p> <p>なお、平成 21 年度においては、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導（10 箇所）や給付調査役等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図り、リスク管理を行った。</p> <p>5 平成 21 年度においては、本部に緊急雇用対策本部を設置し、離職者訓練の確実な実施や雇用促進住宅の有効活用、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務等について、定期的に会議を開催して業務の進捗管理を行い、厳しい雇用情勢下での確実な業務展開に努めた。</p> <p>なお、緊急雇用対策本部会議には、必要に応じて役員も出席し、業務運営の方針等を確認し、問題点・課題の把握や対応策の検討など、リスク管理を行った。</p>

③統制活動	<p>本部の各担当部は、上記②でのリスク管理を踏まえ、適宜、各施設へ通達等を発出し、各施設では通達等に基づき、適切に業務を遂行している。</p>
④情報と伝達	<p>機構のネットワークシステムの一つである文書管理システムの電子掲示板や文書管理において、各部が発出した文書等が掲載され、全職員がその内容を確認できる体制となっている。</p> <p>また、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務については、各都道府県センターのホームページに機構本部及び中央職業能力開発協会の基金訓練関係のホームページをリンク先とするバナーを設定したほか、基金訓練説明会等の開催案内を新着情報として掲載することにより、教育訓練機関に基金訓練制度の周知・広報を行っている。</p> <p>内部通報処理においては、役職員等からの通報または相談が電子メールでも行える体制を整備している。</p>
⑤モニタリング	<ol style="list-style-type: none"> 1 PDCAサイクルによる訓練コースの見直しや資金（予算）管理を実施し、「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行っている。 2 「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）において、「各独立行政法人は、その業務・マネジメントに関し国民の意見募集を行い、業務運営に適切に反映させる。」とされたことを踏まえ、ホームページにおいて意見募集を行い、業務運営の参考として活用している。 3 内部統制に関する独立的評価として、内部監査及び監事監査を実施している。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 内部監査 <p>本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」（8所）、「技能講習の適正な実施について」（5所）、「保有個人情報の適正な管理について」（5所）に係る内部監査を実施した。また、全施設に対し、当該監査における指摘事項を周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</p> ・ 監事監査 <p>本部及び施設（28所）を対象に、独立行政法人整理合理化計画等に基づき、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況及び内部統制状況に加え、会計経理の処理状況等について監事監査を実施し、監査結果を理事長あて報告した。なお、当該監査における指摘事項については、理事長の指示の下、本部担当部から全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</p> 4 理事長等の役員は、内部監査又は監事監査の報告や、独立行政法人評価委員会又は政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された統制環境における問題点等について、把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。

<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>当機構のネットワークシステムにおいて情報の共有化を図る一方、情報システムへのアクセスの制限、情報の紛失・漏洩の防止等を図る必要があることから、サーバールームにおけるICカードでの入退室管理、バックアップデータの遠隔地保管等によるセキュリティの向上を図っている。</p> <p>また、ウイルス等へのセキュリティ対策については、必要の都度、速やかに実施しており、各施設の職員に対し、USBメモリやCD等の電磁的記録媒体を使用する場合は、使用前にウイルスチェックの徹底を指示している。</p> <p>ICT：Information and Communications Technology（情報通信技術）の略。ITと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。</p>
<p>⑦内部統制の確立による成果・課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 全国所長等会議の開催及び都道府県実施計画の策定により、重点事項等の業務運営方針の指示が確実に行われ、計画的かつ円滑に業務が展開できている。 2 「外部評価」の導入により、「自己評価」を決定するまでの公平性・透明性を向上させることができた。 3 PDCAサイクルにより訓練コースの見直しを図っていることや、「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及びその点検を実施していることにより、職業訓練の品質保証に寄与している。 4 緊急雇用対策本部において、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務等の進捗状況を定期的に管理し、その上で各施設に必要な指示を行い、各施設の職員が積極的に当該業務に取り組んだことにより、「年内に5万人分以上の訓練定員の確保」、「年度内に10万人分以上の訓練定員の確保」という目標を達成することができた。 5 PDCAサイクルにより資金（予算）管理を行っていることにより、適正かつ効果・効率的な執行を行った結果、一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成21年度予算額786億円に対し、決算額733億円となり、53億円削減した。 6 施設表彰の実施により、職員のモチベーションの維持・向上と、厳しい雇用失業情勢下でも、実績の向上やサービスの向上が図られている。

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>①業務改善の取組状況</p>	<ol style="list-style-type: none">1 人事評価制度の導入 施設管理職に対し、従前から実施していた人事評価に「コスト意識・ムダ排除」の取組を評価する仕組みを構築し、平成 22 年度から全職員に実施する。2 業務改善に係る提言の受付 全職員から経費節減及び業務効率化に関する提言等を受けつけるための電子メール窓口を開設し、全職員に周知することにより、業務改善への取組を強化した。3 助成金審査業務等に係る対応のバラツキの防止等 助成金審査業務等における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針等を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高めると共に、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図った。4 「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及び点検 機構が行う職業訓練とそれに付随する各種サービスの信頼性と品質の維持・向上を図るための指針として「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインによる品質管理の取組が有効に機能しているか確認を行うための点検を段階的に実施した。
<p>②事務・事業の見直し</p>	<ol style="list-style-type: none">1 地方運営協議会への中小企業団体の参画 各都道府県センターに設置されている地方運営協議会に、新たに地域の中小企業団体 3 団体（商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会）を代表する者の参画を要請し、地域との連携の一層の強化に努めることとした。2 保有資産の見直し 資産の効率的な運用の確保等を図る観点から検討を行った。 平成 21 年度においては、既に事業の廃止が決定している施設の土地、建物等の売却等を実施したほか、平成 22 年 4 月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて、ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の 2 割程度の処分を実施する案を提示した。3 新分野等への事業展開の支援事業の廃止 職業能力開発総合大学校等を実施主体とし、起業・新分野展開支援センター等を設置して実施してきた新分野等への事

<p>②-2 業務委託等を行うことの必要性の検証</p>	<p>業展開の支援事業については、職業能力開発総合大学校の組織・業務の見直し等に伴い、起業・新分野展開支援センター等を平成 21 年度末で廃止し、業務を終了した。</p>
	<p>1 雇用促進住宅の管理運営業務</p> <p>仮に 1,415 住宅・3,578 棟・132,490 戸（平成 22 年 3 月末現在）の住宅の管理運営を直接実施する場合、機構の業務が拡充することとなることに加え、直接実施するための次の要件を具備していないため、外部委託を行っている。</p> <p>なお、住宅の管理運営においては、</p> <p>① 入居者や建物の管理を行うことから、住宅の管理を適切に行うための賃貸契約の知識や維持保全の経験等が必要</p> <p>② 平成 33 年度までに譲渡・廃止を完了することとされていることから、入居者の退去要請等を行う場合には、入居者と適切なコミュニケーションを図り、苦情にも適切に対応することが必要</p> <p>③ 震災、台風等の緊急時に被災者の受入を迅速に行うこと等が必要</p> <p>となるため、これらの業務を実施できる事業者に委託する必要がある。</p> <p>また、委託先との契約は、平成 21 年度は平成 20 年度に実施した 7 ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い 47 都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施した。</p> <p>2 雇用促進住宅の売却業務の民間委託</p> <p>「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）において、「売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずる」こととされたため、平成 20 年 7 月末より、921 住宅の売却業務を仲介業者に委託している。</p> <p>上記委託による売却活動の結果、329 住宅で民間事業者への売却が可能とされたことから、平成 21 年度においても上記仲介業者による売却活動を継続実施した。</p>

<p>③公益法人等との関係の透明性確保 (契約行為については、項目5「契約」に記載)</p>	<p>財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</p> <p>1 労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである(掛金の事業主負担分を負担している。)</p> <p>2 雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである(健康保険料の事業主負担分を負担している。)</p>
<p>④監事監査・内部監査の実施状況</p>	<p>本部及び施設(28所)を対象に、独立行政法人整理合理化計画等に基づき、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況及び内部統制状況に加え、会計経理の処理状況等について監事監査を実施し、監査結果を理事長あて報告した。なお、当該監査における指摘事項については、理事長の指示の下、本部担当部から全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</p> <hr/> <p>本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」(8所)、「技能講習の適正な実施について」(5所)、「保有個人情報データの適正な管理について」(5所)に係る内部監査を実施した。また、全施設に対し、当該監査における指摘事項を周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</p>

監査報告書

平成22年6月29日

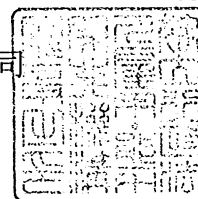
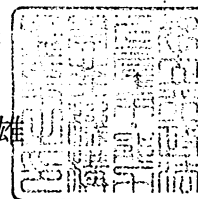
独立行政法人雇用・能力開発機構

理事長 丸山 誠 殿

独立行政法人雇用・能力開発機構

監事 樋上 晴 雄

監事 飯田 浩 司



独立行政法人通則法第19条第4項及び同法第38条第2項の規定に基づく、平成21年度における独立行政法人雇用・能力開発機構の監事監査は、全国28施設の定時監査並びに本部の常時監査及び決算監査を行いました。

この監査の結果について、以下のとおり報告いたします。

1 監査方法の概要

独立行政法人雇用・能力開発機構監事監査要綱に基づき、役員及び職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を受け、施設においては業務の監査を行い、本部においては業務及び決算報告についての監査を行いました。

また、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。

2 監査の結果

- (1) 本部及び各施設の業務監査においては、法令若しくは業務方法書に違反する重大な事実は認められませんでした。
- (2) 本部の決算報告の監査においては、法令及び諸規程に従い、法人の財産状態、運営状況等を適正に示しているものと認められました。
- (3) 随意契約の適正化については、随意契約見直し計画に基づき、着実に改善されつつあるものと認められますが、引き続き、一層の競争性、透明性が確保されるよう努めていく必要があります。

以上

平成21年度

監 事 監 査 調 書

平成22年3月

独立行政法人 雇用・能力開発機構 監事

I 監査計画

1 調書の目的

本調書は、平成 21 年度に実施した監事監査の対象施設、実施方法及び監査結果の概要について記載するものである。

2 監査の根拠等

独立行政法人通則法第 19 条 4 項の規定及び独立行政法人雇用・能力開発機構監事監査要綱に基づき、関係法令及び機構業務方法書その他の諸規程等の実施状況、中期計画及び年度計画の実施状況並びに中期目標の達成状況、業務の効率化及び経営合理化の状況等について監査を行い、要改善事項があれば指摘するものである。

3 監査事項

(1) 監査の内容、要点

イ 業務監査

業務監査は、業務の実施状況（実績）及び進め方（効果・効率）、合規性等について監査を実施するものである。特に、実施状況については、第 2 期中期計画の目標が確実かつ的確に実施されているかどうかを主たる指標とした。

ロ 管理監査

管理監査は、総務及び経理に関する事務処理が規程、通達等に基づき適正に実施されているかどうかについて監査を実施するものである。

なお、平成 21 年度の監査では、これまで管理業務全般を網羅的に監査する手法を変えて、基本となる事務、手続き等にある程度焦点を絞ることと、事務処理体制の状況を再確認することとした。

(2) 独立行政法人整理合理化計画等

独立行政法人整理合理化計画等において監事監査に求められた事項である、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況、給与水準の状況、内部統制状況及び情報開示の状況について、引き続き注視することとした。

4 監査施設

「平成 21 年度監事監査計画」に基づき、下記の施設において実施した。

○ 本 部

○ 施設

- 都道府県センター 16 所
- 職業能力開発総合大学校 1 所
- 職業能力開発大学校 1 所
- 附属職業能力開発短期大学校 5 所
- 港湾職業能力開発短期大学校神戸校 1 所
- 職業能力開発促進センター 4 所

5 監査手法

(1) 本部監査

イ 対象期間

20 年度及び 21 年度経過分

ロ 業務監査

本部各部の業務実施状況、方針等について確認するために、事前に質問事項を示し、その内容についてヒアリングを行うとともに、業務運営に関して重要な決定を行うことに伴う決裁等の書類及び施設への業務運営方針並びに業務実施方法等の通知文書の確認等を行うことにより実施した。

ハ 管理監査

主として管理業務に係る規程等に基づき事務処理が適正になされているかについて確認するために、職員の勤務、給与等の認定、個人情報保護等の総務関係事項及び現金・預金、契約、支払い等の経理関係書類の作成、整理状況について、書類を抽出確認することにより実施した。

(2) 施設監査

イ 対象期間

平成 19 年度、20 年度及び 21 年度経過分

ロ 業務監査

施設において実施する雇用開発業務及び能力開発業務等の実施状況に関し、事前に質問事項を示し、その内容を重点に現地においてヒアリングを行うとともに、必要に応じて関係書類を確認することにより実施した。

ハ 管理業務監査

総務及び経理に関する規程、通達等に基づき事務処理が適正に行われているかについて確認するため、予め定めた各施設共通のチェック事項への記載を求め、その結果に基づき現地において書類を抽出確認し、補足的に担当者からヒアリングすることにより実施した。

II 監査状況

1 業務監査

(1) 能力開発業務

イ 訓練計画

- ・ 監査実施施設における平成 21 年度の職業訓練計画は、「ものづくり人材育成推進協議会」での協議、「訓練計画専門部会」の審査・手続を経て、適切に訓練コースを設定しているものと認められる。

ロ 離職者訓練

(イ) 施設内訓練（デュアルシステム、橋渡し訓練を除く。）

① 訓練実施状況

[全国統計]

訓練実施率（訓練計画に対する入所者数の割合で、以下「実施率」という。）は、19 年度の 96.5% に対し、20 年度が 94.0% と、約 3 ポイント低下している。なお、21 年度における 12 月末時点の実施率は、94.9% となっている。

[監査施設の状況]

- ・ 監査を実施した施設における実施率の状況は、19 年度(20 施設)と 20 年度(19 施設)と比較すると、14 施設において 20 年度の実施率が低下している。中には、19 年度に 103.1% であった実施率が 20 年度には 83.6% と 20% 近く低下した施設があった。21 年度の状況(12 月末時点)を見ると、全体の傾向としては概ね 20 年度(年間分)の実施率に近い状況となっている。その中で、10 ポイント以上改善している施設がある一方で、約 80% 程度に止まっている施設もある。
- ・ 実施率については、雇用失業情勢等により変動するものであり、目標値等は特に定められていないものの、実施率には地域の訓練ニーズを表す指標としての側面があるものと考えられ、また、今日のように雇用失業情勢が厳しく、訓練受講希望者が増加しているときには、職業訓練機会の提供にこれまで以上に配慮すべきであると考えられる。入所定員に欠員が生じている理由の多くは、入所予定者の突然の辞退により、コースの一部に若干の欠員が生じたものではあるが、実施率が 90% を下回っている施設はもちろん、実施率が 90% を超える施設であっても応募倍率が高いコースでは、ハローワークと連携の上、可能な方策を講じて、定員数までの訓練生の受け入れに努めることが望まれる。
- ・ 21 年度から地域情勢に応じて一部の能開大等で離職者訓練を再開し

ており、当該施設においては、募集から就職支援まで確実な対応が求められる。

② 就職支援

〔全国統計〕

20年度の就職率は、78.3%であり、19年度の81.8%及び中期計画目標値の80.0%を下回っている。

〔監査施設の状況〕

- ・ 就職率の状況は、中期計画の目標値を達成できなかった施設が、19年度は6施設、20年度では10施設と増加している。19年度は、ほぼ全施設で75%を超えていたが(1施設(74.5%))、20年度では雇用失業情勢の影響を受け、5施設が75%を下回る結果となっている。
- ・ 就職支援の実施に関し、厳しい雇用失業情勢の中にあっても、就職支援において特徴的、積極的な取り組みを展開することにより、健闘している施設も見受けられた。また、本部においては、21年度に施設の活動を支援するために「就職支援マップ」の作成、担当者会議の開催等を行うことにより、効果的な就職支援活動を進めるための情報提供、指導の強化に努めており、その成果が表れてくるものと思われる。就職率は、機構業務における最も重要な指標の1つであることから、本部、施設が常に情報交換を行いつつ、就職率向上への取り組みを継続していくことが望まれる。

(ロ) 委託訓練(デュアルシステム、企業実習先行型訓練等を除く。)

① 就職支援

〔全国統計〕

19年度の就職率は、69.3%(中期計画目標値 65.0%)、20年度は67.3%と、2ポイント低下している。

〔監査施設の状況〕

- ・ 就職率は、19年度対象17施設のうち14施設、20年度対象16施設のうち13施設が中期計画の目標値を達成している。委託先に対する巡回指導等による就職支援活動への支援を着実に実施したことによるものと思われる。
- ・ なお、平均就職率が良好な施設であっても、訓練コースの一部に両年度ともに就職率が低いコースがある施設も見受けられ、その対応が求められる。

② 今後の展開

委託訓練については、「内容が定型化しているものやモデルカリキュラム等に従えば実施できるものについては、都道府県に移管する。」とされるとともに、行政刷新会議での「事業仕分け」の評価結果を踏まえて、引き続き更に都道府県への移管が進められ、今後、機構は、事業主を活用した訓練を重点的に実施していくこととなっている。こうした訓練の実施には、これまでも増して工夫や配慮が求められるものと思われることから、更なる施設での努力、本部からの支援が望まれる。

(ハ) デュアルシステム

① 訓練状況

〔全国統計〕

短期課程活用型（施設内）の実施率は、20年度が72.6%と、実施初年度であり、計画数が少なかった19年度の79.5%に比べ6.9ポイント低下した。一方、委託訓練活用型の実施率は、19年度90.0%、20年度が88.6%とほぼ同率となっている。

〔監査施設の状況〕

- ・ 短期課程活用型は、18 監査施設において実施されており、実施率は、19年度104.0%～33.3%、20年度95.0%～35.2%と、両年度ともに施設によるバラツキがある。20年度に改善された施設もある一方で、両年度とも30%台と特に低調な施設がある。低調であった施設においては、その対策が求められる。
- ・ 委託訓練活用型は、16 監査施設で実施され、その実施率は、19・20年度ともに2施設を除き、80%を超えており、概ね良好である。

② 就職支援

〔全国統計〕

短期課程活用型の就職率は、19年度87.5%、20年度が80.8%と、6.7ポイント低下している。委託訓練活用型においても、19年度の77.0%に比べ20年度が73.3%と、3.7ポイント低下している。

〔監査施設の状況〕

- ・ 短期課程活用型の就職率は、19年度においては3施設が中期計画の目標値（80%）を下回ったものの、全施設が70%を上回った。20年度は若干低下傾向にあり、6施設が中期計画の目標値（80%）を下回り、そのうちの3施設で70%を下回る結果となっている。

- ・ 委託訓練活用型では、19年度は監査実施の全施設で、20年度は2施設を除き、それぞれ中期計画の目標値（65%）を上回り、概ね良好である。

③ 取り組み強化

デュアルシステムは、若年者、職業能力開発の形成機会に恵まれなかった者に対する国の重要な施策である。景気の悪化により実習委託先企業を確保することが厳しくなるなど、難しい面があると思われるが、訓練生の就職支援にとっては有効な訓練であり、また、施設にとっても企業と接点を厚くする良い機会となり得るものと考えるので、取り組みの強化が望まれる。

ハ 在職者訓練

[全国統計]

20年度の実施率は76.8%と、19年度の63.5%に比べ約13ポイント改善されている。（受講者数では20年度43,803人、19年度50,498人と減少）

[監査状況]

- ・ 監査を実施した25施設には、20年度から再開した能開大、短大が7施設含まれている。実施率が80%を超え比較的良好と言える施設は、19年度18施設のうち5施設、20年度では25施設のうち10施設と半数に達せず、全体的に実績の積み上げが必要であるものと考えられる。
- ・ 在職者訓練の実施率は、100%を超える施設から0%の施設まで大きなバラツキが見られる。施設ごとの計画数にも大きな差があることから、実施率のみでの評価は避けねばならないが、実施率が良好な施設では、地元企業との繋がりを強化することで訓練ニーズを把握することに努めている。全体の実績を上げるために、訓練コースの設定や募集に関する本部からの好事例の提供、各施設における一層の工夫が求められる。
- ・ 在職者訓練に対する受講者及び事業主の満足度は、いずれも高い傾向にあり、評価できる。
- ・ 事業主、在職者への支援に関して、多くの施設で事業内援助を積極的に展開しており、評価できる。今後は、雇用調整助成金等を活用し、従業員の教育訓練を実施する雇用調整事業主のニーズが高まることも想定されることから、在職者訓練あるいは事業内援助での積極的な対応が望まれる。

ニ 専門課程

① 入校状況

〔全国統計〕

応募倍率は、20年度が1.49倍となり、19年度の1.53倍より0.04ポイント低下し、入校率においても、20年度108.8%と、19年度の115.9%より7.1ポイント低下している。21年度は定員数を見直したこともあり、応募倍率1.58倍、入校率109.0%と若干上昇している。

〔監査状況〕

- ・ 監査を実施した1能開大、5短大、1港湾短大における19・20・21年度入校者等の状況は、応募者が減少傾向にある中で、20年度において3校が定員を充足できず、厳しい状況となったが、21年度では定員の見直し及び各校での積極的な募集活動により、1校を除き定員を充足している。
- ・ 能開大等では訓練定員の充足が重要な要素であることから、現状を分析し、引き続き今後の対策等を講じる必要があるものとする。

② 就職支援

〔全国統計〕

就職率は、20年度が96.2%（中期計画目標値95.0%）となり、19年度の97.8%に比べ1.6ポイント低下している。なお、21年度の内定状況は、経済情勢悪化の影響により、81.6%（22年2月15日時点）と厳しい状況である。

〔監査状況〕

- ・ 20年度の実就職率は、雇用失業情勢が悪化する中で1短大が中期計画目標値を若干下回るなど低下傾向にあるものの、概ね良好な状況となっている。しかしながら、21年度の実就職内定率を見ると、22年1月時点での内定率は前年同時期の数値と比べ全7施設で下回り、3施設では15ポイント以上低く、一段と厳しさが増しており、中期計画目標値の達成が危ぶまれる状況である。都道府県センター等の活動も参考にした就職支援活動の強力な実施が求められる。

ホ 応用課程

① 入校状況

〔全国統計〕

応募倍率は、19年度が1.29倍、20年度1.31倍、21年度1.33倍となっている。入校率は、19年度の118.3%、20年度120.8%、21年度

119.9%と同水準で推移している。

〔監査状況〕

- ・ 監査を実施した能開大は1施設であり、応募状況は、19年度が1.37倍、20年度1.17倍、21年度1.28倍となっている。入校率は、19年度125.0%、20年度113.3%、21年度120.0%と各年度とも定員を超えている。

② 就職支援

〔全国統計〕

就職率は、19年度の99.4%、20年度98.0%と高い率となっている。なお、21年度の内定状況は、89.6%(22年2月15日時点)とやや厳しい状況である。

〔監査状況〕

- ・ 監査実施能開大の就職率は、19年度の100%、20年度98.6%と良好である。21年度の内定率を確認すると、22年1月時点の内定状況は前年同時期の数値と比較し5ポイントほど低下しており、就職支援活動の強力な実施が求められる。

へ 教材・訓練コースの開発等

能力開発研究センターにおける教材・訓練コースの開発等については、離職者訓練、在職者訓練及び学卒者訓練ごとにカリキュラム等検討委員会を設け、内容の検討・見直し等が着実に行われている。システム・ユニット訓練用テキストの改訂では、本部の指導に基づき改訂計画を策定し、また、実際に訓練現場でテキストを使用している指導員が改訂作業に参加することを徹底し、より訓練現場と直結したものとなるように努めている。こうした工夫により、成果物が訓練現場で広く活用されることが望まれる。

ト 安全対策

(イ) 監査施設の状況

監査を実施した26の施設では、監査対象期間において殆どの施設で災害が発生し、そのうちの2施設では休業災害が発生している。19年度から21年度の監査時点までの間で、14施設は災害が発生したのが1年度のみと、比較的発生度の少ない施設がある一方で、6施設では毎年度発生している。中には、体育授業中のものがほとんどであるとはいえ、発生件数の総計が16件となっている施設(短大)があるなど、発

生状況には差が見られた。

(ロ) 全施設の状況

全機構施設の状況は、21年度の災害発生件数が監査時点で20年度の同時点に比べ20%増加している。ものづくり系訓練への特化等に伴い、今後も増加していくことが懸念されることから、訓練生への安全教育の徹底、施設の安全管理の強化等、安全衛生実施計画に基づいた防止策の徹底に、一層取り組む必要がある。特に、災害発生件数が多い施設については、本部の指導を含め、対策の強化が求められる。

(2) 雇用開発業務

イ 雇用管理援助業務

監査を実施した16施設における雇用管理に関する相談については、各施設において目標とする実施件数を設定し、その実績は概ね良好である。雇用管理改善に関する相談等については、第2期中期計画において、利用事業所の求人充足率や離職率を指標として事業の成果を計ることとされている。その指標値が19・20年度ともに目標を達成したことは評価できる。

ロ キャリア形成支援

(イ) キャリア形成支援コーナー等の状況

監査を実施した16施設における19年度の相談援助の実施については、キャリア形成支援コーナー・キャリア形成相談コーナーの合計実績において施設の計画数を下回ったところが6施設あったものの、全機構施設における各コーナーの実績は、計画数を上回っており良好である。

(ロ) ジョブ・カードの交付・活用

ジョブ・カードに関しては、政府の最重要施策のひとつと位置づけられており、機構は20年度から独自の交付の計画数を設定し、ジョブ・カードの普及・活用のために積極的に取り組んでいる。20年度は104千件の計画に対し、約74千件の実績、21年度は12月末の実績で約125千件の計画に対し、約104千件の実績を上げている。この実績は、他の機関を含めた全交付件数の9割以上を占めているものであり、十分評価でき得るものとする。

監査対象施設における20年度のジョブ・カード交付実績については、

年度途中から取り組んだことでもあり、16 施設のうち、2 施設で目標を達成（約 120%～140%）したが、他の 14 施設では目標を下回った（約 90%～40%）。21 年度ではジョブ・カードを就職支援に効果的に役立っている施設が増えており、他の施設でも同様な取り組みが広がりつつあると思われること、また、概ね各施設とも計画数の達成に向けて意欲的に取り組んでいることから、今後の実績向上が期待される。

ハ 助成金

（イ）支給業務の処理期間

20 年度における助成金の支給業務に係る「処理期間」については、16 施設中 8 施設でいずれかの助成金で目標日数を超える支給処理日数を要していた。申請件数を見越した人員の配置、あるいは応援体制が整わなかったこと、支給要件等に関する担当職員の理解が不十分であったことなど体制的な課題のほか、担当者の不注意が原因であった事案も散見された。こうしたことに対する継続的な対応が求められる。

また、前年度と比較した処理期間の短縮の成否とは別に、処理日数そのものに施設によって差が見られる。処理件数、担当職員の体制等で条件が異なり、均一化は難しいと思われるが、出来る限り均等なサービスの提供に向けて対応を進めることが望まれる。

（ロ）返還金債権管理

監査を実施した 16 施設の不正受給・不適正支給に係る返還金債権管理の状況は、15 施設で 281 百万円～0.3 百万円の要回収額が残っており、長期滞納となっているケースが多い状況にある。施設と本部が協議し、より一層の対策を進める必要があるものとする。

本部においては、現在、返還金の回収のための取り扱い方針を検討しているところであるが、長期滞納となっている案件が多くなっていることから、早急に必要な規程等を整備し、実行に移すことが肝要であろう。

（3）勤労者財産形成業務

イ 制度の広報

勤労者財産形成制度においては、制度内容等を確実に周知・広報することが重要であると考えられる。20 年度からは広報業務を外委託により実施し、21 年度においても引き続き行っている。その効果の検証としては、21 年 5～11 月（集中的広報実施期間）におけるホームページのアクセス状況等を調査している。

クセス件数が20年の同期間に比べ34.3%増加し、本部における相談件数も42.9%増加しており、また、広報経費そのものも削減され、一定の効果があつたものと評価できる。しかしながら、21年度の貸付実績は、経済情勢の影響等により20年度を下回る見込みとなっている。

将来的に住宅の取得等が見込まれる20~30歳代の勤労者をターゲットにした広報手法を展開しており、今後その効果が期待されるところであるが、引き続き将来の利用者増を図るための効果的・効率的な広報手段を検討し、採用していくことが必要であるものと考えている。

ロ 累積欠損の解消

財形融資業務については、第1期及び第2期中期計画において、累積欠損の解消が重要な目標となっている。23年度末の解消に向けて計画的に取り組んでおり、その額は、15年度の416億円をピークに減少し、平成20年度決算においては、175億円と着実に減少しているものの、当初の計画に比べ解消ペースが鈍化しつつある。

経済情勢の悪化により、貸付金額が目標額を下回ることによる計画への影響が懸念されることから、目標達成に向けて適切な措置を講じていくことが求められる。

ハ 貸付金の回収

勤労者財産形成融資貸付金全体の回収状況については、20年度実績において、計画に対しほぼ100%といえる99.9%の回収がなされている。その内訳を見ると、財形持家転貸融資については、事業主等を通じた融資であることから確実な償還がなされており、回収率は99.9%となっている。財形持家分譲融資では、一部に延滞が見られるものの個別債権回収体制を構築し回収促進を行った結果、回収率は99.9%となっている。財形教育融資についても、一部に延滞があるものの回収率は99.9%となっている。引き続き延滞の防止・解消のための（再）受託金融機関との連携を図っていくことが必要である。

(4) 雇用促進融資業務

雇用促進融資業務については、平成13年12月19日に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」に基づき、平成14年度以降の新規貸付け業務が廃止され、債権の管理回収と財政投融资への償還業務のみを行っており、貸付残高は、確実に減少して平成20年度末で約107億円となっている。

債権区分の状況では、全貸付残高に占める貸倒懸念債権及び破産更生債

権等（以下「リスク管理債権」という。）の全債権額に占める比率は、20年度末で48.3%と19年度末の44.6%より3.7%高まってきている。これは、回収や滞貸償却を行ってはいるものの、主な債務者が中小・零細企業であることから財務内容の改善が進まず、一般債権からリスク債権へ区分変更となる場合があることや、法的措置等による回収には時間を要することも主な要因となっているものと考えられる。債権の管理・回収を確実に進めるために、（再）受託金融機関に対する適切な指導、リスク管理債権を管理している（再）受託金融機関への重点的な訪問等に引き続き取り組んでいくことが求められる。

(5) 雇用促進住宅

雇用促進住宅については、今般の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、解雇等に伴い住居を喪失した求職者への支援策として住宅の活用が求められることとなり、当初の中期目標から、「23年度までに概ね3分の1を譲渡・廃止する」という部分が削除されたところである。しかしながら、閣議決定では33年度までにすべての処理を完了することが定められており、譲渡・廃止を着実に進めることが必要である。21年度までの実績・見込みは114住宅であり、全体の1割程度となっている。緊急一時入居者に対する対応を含め、譲渡・廃止業務には、一層きめ細かな対応が求められるに至っているが、雇用促進住宅に対する政府の方針を踏まえつつ、譲渡・廃止業務を着実に進めることが望まれる。

また、管理・運営等の業務は、20年度から企画競争により決定した委託先により行われており、更に、21年度からの委託先選定は、都道府県ごとの一般競争入札により行っている。これにより、委託費の一層の節減が期待される。

(6) 広報活動

広報活動は、機構の業務内容、サービスを情報提供する上で重要な事項である。特に、ホームページは、訓練コース等に関する最新情報を素早く提供することが可能な媒体であり、その利点・効果を生かすためには、常に利用者の立場に立ったわかりやすい情報、施設として提供すべき必要な情報を確実に提供することが重要である。監査を実施した施設の一部には、こうした工夫が十分とは言えないところが見受けられ、本部からの指導を含め改善を望みたい。

(7) 業務展開

イ 管理職のリーダーシップ

厳しい雇用失業情勢の中で、離職者訓練等の就職率向上をはじめとして業務実績を積み上げていくためには、それぞれの施設において業務展開の方針を定め、強力的に推進していくことが必要と思われる。監査時におけるヒアリング等を通じて、所長や管理職が企業訪問、就職支援の実施計画・手法等に関し種々の提案を行い、それが施設全体で行動に移されていると感得された施設では、実績が上がっているか、若しくは今後の実績向上につながるかの期待感が感じられた。一方で、業務改善の意欲が抽象的なものに留まっている施設では、厳しい雇用失業情勢の中で業績が低迷しているように思われる。

ロ 積極的な業務展開への意識

年度当初、理事長からは、「待ちの姿勢ではなく、積極的に自らの足で成果を上げる」ことの重要性が示されたところである。離職者訓練の取り組みからの例を挙げると、施設の中には、21年度から指導員が1週間に1企業を目標に企業訪問をすることで、訓練修了者の就職先の開拓を図る、まさに理事長の意に沿う取り組みを展開している施設や、訓練実施及び就職支援を業務の2つの柱と位置づけて募集パンフレットの表紙にも記載し、各部門がしっかりとした連携の下に一丸となって就職支援活動を行っている施設も見受けられた。

施設においては業務を進めるに当たり、全国の好事例を参考にそれぞれの施設の実態を踏まえた具体的改善策を施設職員全体に浸透させ、徹底することや、職員が「自らの足で成果を上げる」意識を高めていくことが業務展開のキーポイントになるものと思われる。また、本部においては、施設における業務展開を支援するために、把握もしくは収集した好事例等を逐次参考として施設に示したり、必要に応じて個別具体的な指導に活用することが望まれる。

ハ 堅実な業務活動

日常の業務活動において、訓練生に対するセクシャルハラスメント、助成金支給業務での不適切な対応等が生じている。利用者、社会からの信頼を得ていくために、緊張感と高い倫理感を持った堅実な業務活動が強く求められる。

2 管理監査の概況

(1) 給与

役職員の給与については、ホームページにおいて、役職員の給与・退職金に関する規程、役員報酬及び職員給与水準等を公表している。ラスパイレス指数は、累次の給与等の見直しにより、18年度が113.0、19年度が109.8、20年度が109.1と逡減しているが、今後とも国民の理解を得るために、給与制度の見直しと給与情報の公表に努めていくことが重要である。

(2) 情報公開・個人情報保護等

20年度及び21年度（1月末まで）に開示請求された事案については、関係法令及び規程等に基づき適切に対応されているものとする。情報公開に関しては、公的機関として、適切かつ確実な対応が必要である。

また、機構は、業務に関連し多くの個人情報を保有しており、その取り扱いに当たっては本部の指示等に基づき厳格に行うべきものである。個人情報漏洩等の事故発生は、21年度には1件のみと大きく改善されてはいるものの、引き続き、個人情報保護に対する徹底した取り組みが求められる。

(3) 内部統制

平成21年度の内部監査は、①随意契約の適正化、②技能講習の適正な実施、③保有個人情報の適正な管理の3事項を対象に、関係部の職員による監査実施体制を組み、的確に実施され、その結果は監査対象施設の業務改善のみならず全施設の業務運営の向上に役立てられているものと認められる。今後も内部統制システムが業務遂行の過程に適切に組み込まれ、有効に機能していくことが期待される。

(4) 随意契約適正化への取組状況

イ 工程表等への取組

監査を実施した施設では、ほとんどの施設が、平成20年1月10日付けの本部通達に基づき、「随意契約の適正化の推進に係る取り組みの工程表」（以下「工程表」という。）の実施をはじめとして、契約方法、関係事務の改善による随意契約の適正化について、概ね確実に取り組んでいることを確認した。しかしながら、1施設の1契約において工程表の取り組みが未実施であったものが検出された。監査後の指導により、既に改善が図られ、競争入札への移行措置がなされているものの、引き続き、本部においても工程表のチェックを確実にし、必要があれば施設の契約事務に関する指導が望まれる。

ロ 1者応札・1者応募の改善

随意契約の適正化については、着実に進んでいると認められるが、一般競争入札・企画競争入札を行った契約であっても、1者応札・1者応募になる傾向となっている。本部からは、厚生労働省の要請（平成21年5月）を踏まえ、指示通達（「一般競争入札等における『1者応札・1者応募』の改善の取組について」（平成21年6月30日付））が発出されており、改善への取り組みが進められている。

また、政府の指示に基づいて外部有識者を加えた「契約監視委員会」が平成21年12月に設置され、競争性のない随意契約の見直し及び一般競争入札等について真に競争性が確保されているかの点検等が行われたところである。その点検等の結果においては、概ね適正に実施されているとの評価を得ているところであるが、契約締結後の結果から改善の好事例及び要改善事例等を分析してフォローアップするなど、引き続き、競争性・透明性のある契約に向けた取り組みの強化が求められる。

(5) 事務処理関係

イ 全般

21年度の監査では、総務及び経理に関する基本的な事務手続の処理状況に重点を置き、関係書類を抽出して監査を行った。その結果、総務関係事務について指摘すべき事項は検出されなかったが、経理関係事務について3件、内部統制に関して1件に対し、不適切な事項として指摘を行った。なお、半数以上の施設において、指摘事項として取り上げるほどのものではないが、事務手続きにおいて改善を要する何らかの事案が見受けられた。

ロ 総務事務

監査対象施設において指摘した事項はなかったものの、事務的に改善を求めたものとしては、①職員の勤務管理における事務手続きが不十分であると考えられるもの（変形勤務計画・実績簿における勤務実績欄の未記入等21件）、②給与の支給における事務手続きが不十分であると考えられるもの（通勤手当の認定における距離の確認方法の不備等6件）等があげられる。

ハ 経理事務

監査施設において指摘した事項としては、①定められた会計責任者の業務執行体制による契約事務が行われていない（1件）、②資金管理にお

いて仮払資金の滞留がある(1件)、③随意契約の適正化の推進に係る取組が行われていない(1件)となっている。

また、事務的に改善を求めた事項には、①契約における事務手続きが不十分であると考えられるもの(談合等の不正行為に関する特約条項の未締結等9件)、②財産管理における事務手続きが不十分であると考えられるもの(固定資産実査に係る配置図の未整備2件)等があげられる。

二 適正な事務処理の徹底

公的機関にとって適正な事務処理は、組織運営にとって基本的な事項であり社会的な信頼の原点となるものとする。21年度の監査において指摘した事項等については速やかに対応し、改善するとともに、今後の継続的な取り組みとして、本部及び施設が一体となって規程及び通達等に沿った適正かつ確実な事務処理体制を維持し、適正な事務処理への意識の保持と徹底に努めていくことを強く求めたい。