

平成22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

独立行政法人勤労者退職金共済機構
平成23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	4
項目 4	事業費の冗費の点検	25
項目 5	契約	27
項目 6	内部統制	37
項目 7	事務・事業の見直し等	42

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）
	中退共 △101.2 億円
	建退共 △92.2 億円
	清退共 10.4 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	林退共 △0.1 億円
	利益剰余金（繰越欠損金）
	中退共 △2,071.2 億円
	建退共 571.6 億円
③当期各事業本部等勘定 運営費交付金債務	清退共 24.8 億円
	林退共 △14.8 億円
	該当なし
	億円（執行率 - %）

④利益の発生要因及び 目的積立金の申請状況	<p>中退共及び建退共については、委託運用においては為替の円高進行や東日本大震災による景気の先行きを巡る不確実性の高まり等により国内株式及び外国債券の収益がマイナスとなったが、自家運用では安定的にプラス収益を確保した。これにより運用収益はプラスとなったものの、制度上の予定運用利回りを確保できなかったことによるものである。</p> <p>林退共については、制度上の予定運用利回りは確保できたものの、運営費交付金が廃止されたことによる負担増を補うまでの収入を確保できなかったことにより、損失が発生した。</p> <p>また、清退共については、制度上の予定運用利回りを確保できなかったものの、自家運用では、安定的に収益を確保したほか、勤続期間の短い者の手帳返納・脱退処理が多かったことによる責任準備金の減少等から利益が発生した。</p> <p>目的積立金を申請しなかった理由は、利益剰余金の原資は従業員の退職金の支給のために過去に事業主が納付した掛金、運用益等であり、本来、従業員に還元される</p>
--------------------------	--

	べきものであるためである。
<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>	<p>中退共においては、平成 17 年 10 月に「累積欠損金解消計画」を策定しており、平成 19 年度末までは計画以上の解消成果を上げていたが、経済情勢等の悪化により運用収益が大幅なマイナスとなったことから、累積欠損金は増加した。同計画は、中長期的な観点から策定したものであることから、今後の経済情勢の見通し等を踏まえつつ、必要に応じて見直しを行い、着実に解消に努めていくこととしている。</p> <p>建退共の利益剰余金の発生要因や利益剰余金のあり方に関しては、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において論議され、その取りまとめにおいて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 累積剰余金の発生要因としては、平成 15 年の将来推計（悲観シナリオ）において見込んでいた運用利回りと実際の運用利回りとの差が考えられる。 ・ 現在、累積剰余金を積極的に取り崩す状況にはないとされている。
<p>⑥運営費交付金の執行率が 90%以下となった理由</p>	<p>該当なし</p>

(項目2)

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 (独立行政法人の事務・事業の 見直し基本方針で講じる措置が 定まっているものを除く。)</p>	<p>該当無し</p>
<p>②資金運用の状況</p>	<p>評価シートP42～P46参照</p>
<p>③債権の回収状況</p>	<p>該当無し</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>年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較(対国家公務員指数)は112.7となっているが、比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当(特別都市手当)の額が国家公務員に支給される手当(地域手当)額の平均よりも高くなっていることによるものである。</p> <p>東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では98.9となっており、国家公務員の給与水準と同水準以下に抑えられており、適正な給与水準であると判断している。</p> <p>また、人件費については、年度計画において、平成17年度を基準として5%以上削減することとしていたが、目標値を大幅に上回る13.7%の削減となった。</p> <p>(注1) 地域手当：主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため、非支給地を含め7つの級地区分(18%～0)に応じて支給される。</p> <p>(注2) 地域勘案指数：民間賃金が高い地域の職員に支給される手当額を考慮した指数</p>
<p>② 国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>いずれの手当も国に準拠して支給しており、法人独自の手当は存在しておらず、支給水準も国を超えるものは存在しない。</p>
<p>③ 福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費 313,857千円(役職員一人当たり703,714円)</p> <hr/> <p>法定外福利費 7,865千円(役職員一人当たり17,635円)</p> <hr/> <p>法定外福利費については、平成20年5月までに見直しを行い、現在支出しているのは、職員の健康管理に必要な支出(安衛法に基づく健康診断費、人間ドック補助、健康相談にかかる費用等)のみである。</p> <p>なお、レクリエーションに係る費用の支出は行っていない。</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23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	6人	1人	7人	255人	191人	446人
うち国家公務員再就職者	1人	人	1人	人	5人	5人
うち法人退職者	2人	人	2人	人	38人	38人
うち非人件費ポスト	人	人	人	人	人	人
うち国家公務員再就職者	人	人	人	人	人	人
うち法人退職者	人	人	人	人	人	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(任期付き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及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由</p>	<p>1 国家公務員再就職者が就いているポストの名称 役員：理事長代理 職員：普及推進員、統括推進員、特別相談員</p> <p>2 本法人職員再就職者が就いているポストの名称 役員：理事、監事 職員：嘱託職員(相談員等)、普及推進員</p> <p>3 一及び二のポストが設けられている理由 国家公務員再就職者が就任している理事長代理については、中小企業退職金共済法(昭和34年法律第</p>
--	---

160号)に基づき設置される役員ポストであり、現任者は公募による審査の結果選任されたもので、国家公務員再就職者の指定ポストではない。

普及推進員、統括推進員、特別相談員については、退職金共済制度への加入の促進、あるいは、加入者からの相談等の業務を行うため、都道府県に設置しているポストであり、行政機関や生命保険会社、社労士会等に推薦を依頼し、適任者を採用したもので、国家公務員再就職者の指定ポストではない。

法人再就職者が就任している理事については、中小企業退職金共済法(昭和34年法律第160号)に基づき設置される役員ポストであり、現任者は公募による審査の結果選任されたもので、当法人再就職者の指定ポストではない。

同様に監事についても、中小企業退職金共済法(昭和34年法律第160号)に基づき設置される役員ポストであり、現任者は当機構から推薦を行い、厚生労働大臣が任命を行ったものであり、当法人再就職者の指定ポストではない。

嘱託職員については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)に基づく当機構の継続雇用制度(再雇用制度)の対象者のためのポストである。

また、法人再就職者が就任している普及推進員については、当機構の継続雇用制度(再雇用制度)の対象者が就任しているポストである。

4 役員ポストの公募の実施状況

平成21年9月29日の閣議決定を踏まえ、国家公務員再就職者が就任していた4つの役員(理事)ポストについて公募を実施し、平成22年1月、民間出身者2名、国家公務員再就職者1名の計3名を任命した。

公募の結果、適任者がいないため選任されなかった残る1ポストについては、再公募を実施し、当法人再就職者を同年4月、理事に任命した。

独立行政法人勤労者退職金共済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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔役員報酬のうち勤勉手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価を参考とし、職務実績の評価等を考慮し、増額又は減額することを可能としているが、平成21年度の評価結果等を勘案した結果、増減措置は講じていない。〕

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、①給与について0.3%引下げ、②賞与の支給率を期末・勤勉手当併せて0.15月引下げ
理事	人事院勧告を踏まえ、①給与について0.3%引下げ、②賞与の支給率を期末・勤勉手当併せて0.15月引下げ
理事(非常勤)	該当者なし
監事	人事院勧告を踏まえ、①給与について0.3%引下げ、②賞与の支給率を期末・勤勉手当併せて0.15月引下げ
監事(非常勤)	人事院勧告を踏まえ、給与について0.4%引下げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	
A法人の長	15,601	9,112	4,866	1,457 (特別調整手当) 165 (通勤手当)		12月31日	
B法人の長	3,374	2,811	0	449 (特別調整手当) 113 (通勤手当)	1月1日		
A理事	15,999	10,372	3,852	1,659 (特別調整手当) 115 (通勤手当)			*
B理事	14,410	9,328	3,464	1,492 (特別調整手当) 125 (通勤手当)			
C理事	14,294	9,328	3,190	1,492 (特別調整手当) 283 (通勤手当)			
D理事	13,519	9,328	2,422	1,492 (特別調整手当) 275 (通勤手当)			※

A監事	千円 13,275	千円 8,440	千円 3,382	千円 1,350 (特別調整手当) 103 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,876	千円 2,876	千円 0	千円 0 (特別調整手当) (通勤手当)			

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役支給されるものである。

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ます。

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 役員退職手当の支給状況(平成22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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
		年	月				
法人の長						該当者なし	
A理事	1,946	1	6	21.12.31	1.0	業績勘案率は独立行政法人評価委員会の決定による	*
B理事	3,890	3	4	21.12.31	1.0	業績勘案率は独立行政法人評価委員会の決定による	*
C理事	3,014	2	7	21.12.31	1.0	業績勘案率は独立行政法人評価委員会の決定による	*
D理事	1,750	1	6	21.12.31	1.0	業績勘案率は独立行政法人評価委員会の決定による	*
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事	2,118	2		21.9.30	1.0	業績勘案率は独立行政法人評価委員会の決定による	※
監事 (非常勤)						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ます。

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

人件費については、「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」等を踏まえ、平成18年度以降5年間5%以上を基本として削減する中期目標、中期計画を達成するため、職員の適正な定員管理を行うとともに、社会一般の情勢等を踏まえ、適正な給与水準の維持に努め、平成22年度は平成17年度を基準として5%以上の削減を行う。

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

国家公務員の給与水準等を考慮して定めている。

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

人事評価制度により、その評価結果を反映させるように定めている。

〔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)	勤勉手当の額は、職員の勤務成績に応じ、100分の10の範囲内で増額又は減額することができる仕組みとしている。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告を踏まえた給与改定を実施

①給与について平均0.1%の引下げ

②55歳を超える副参事以上の職員について、俸給及び職務手当等の支給額を1.5%減額

③賞与の支給率を期末・勤勉手当併せて0.2月引下げ

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22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 207	歳 42.3	千円 7,242	千円 5,455	千円 215	千円 1,787
事務・技術	人 207	歳 42.3	千円 7,242	千円 5,455	千円 215	千円 1,787
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

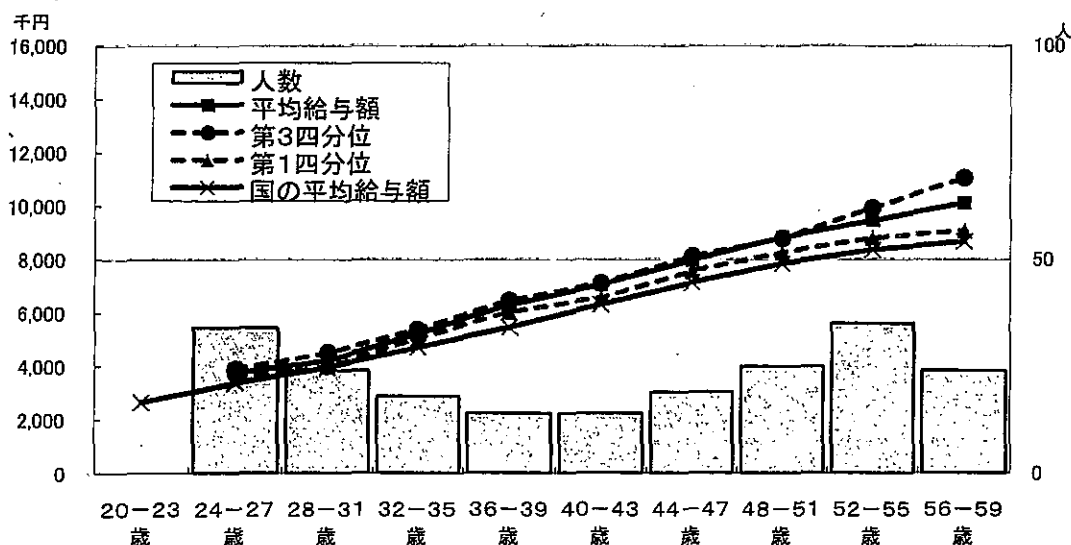
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.4	3,800	3,800	240	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.4	3,800	3,800	240	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:医療職種、教育職種については、該当がないことから記載を省略しております。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①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。

注2:「20-23歳」の年齢層については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は記載していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
本部 部長	15	56.4	10,694	11,359	11,154	11,359	11,359
本部 課長	32	53.1	9,515	9,916	9,710	9,916	9,916
本部 課長代理	51	50.6	8,119	8,759	8,363	8,759	8,759
本部 係長	52	38.7	5,366	6,912	6,188	6,912	6,912
本部 主任	3	40.5	-	-	6,016	-	-
本部 係員	54	27.6	3,647	4,036	3,894	4,036	4,036

注:人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は記載していない。

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	参事	副参事	主事	副主事	書記	書記補
標準的な職位		部長	課長	課長代理・係長・主任	主任	係員	係員
人員(割合)	207	15 (7.2%)	32 (15.5%)	86 (41.5%)	20 (9.7%)	24 (11.6%)	30 (14.5%)
年齢(最高~最低)		58~50	58~42	59~35	35~29	33~26	30~24
所定内給与年額(最高~最低)		9,831~7,086	7,816~6,622	7,211~4,230	4,184~3,247	3,636~2,793	3,104~2,515
年間給与額(最高~最低)		13,566~9,642	10,627~8,796	9,488~5,691	5,495~4,316	4,726~3,712	3,989~3,343

④ 賞与(平成22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)	% 61.1	% 64.2	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 35.8	% 37.3
	最高～最低	% 46.2～34.3	% 43.0～22.1	% 44.6～29.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.7	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.3	% 34.0
	最高～最低	% 37.0～33.5	% 33.6～30.4	% 35.3～31.9

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))

112.7

対他法人(事務・技術職員)

106.9

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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。

(参考)

対民間

88.5

(平成22年賃金構造基本統計調査保険業との比較)

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 112.7</p> <table border="1" data-bbox="651 282 1316 383"> <tr> <td data-bbox="651 282 815 315">参考</td> <td data-bbox="815 282 963 315">地域勘案</td> <td data-bbox="963 282 1316 315">98.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 315 963 349">学歴勘案</td> <td data-bbox="963 315 1316 349">112.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 349 963 383">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="963 349 1316 383">100.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	98.9		学歴勘案	112.7		地域・学歴勘案	100.3
参考	地域勘案	98.9								
	学歴勘案	112.7								
	地域・学歴勘案	100.3								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>● 年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較(対国家公務員指数)は112.7となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当(特別都市手当)の額が国家公務員に支給される手当(地域手当)の額の平均よりも高くなっていることによるものである。</p> <p>東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では98.9となっており、国家公務員の給与水準と同水準以下に抑えられている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員と同水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 1.6% (国からの財政支出額 8,989百万円、支出予算の総額 572,215百万円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は、これまでも2%程度と低い水準であったが、平成22年度以降、国からの運営費交付金が予算措置されなくなったことにより、1.6%と更に低い水準となっている。 勤務地を考慮した地域勘案の対国家公務員指数も98.9に抑えられており、適正な給与水準となっている。</p> <p>【累積欠損額について】 (平成22年度決算) 累積欠損額 中小企業退職金共済事業205,709百万円 林業退職金共済事業1,409百万円</p> <p>【検証結果】 累積欠損金については、平成22年度も「資産運用の基本方針」に基づき、安全かつ効率的な運用に努めたが、東日本大震災による景気の先行きを巡る不確実性の高まりにより、年度末時点における累積欠損額は増加することとなった。 しかしながら、資産運用は市場の動向に大きく左右されるものであり、給与水準の適切性に関する検証は単年度だけを捉えて行うものではなく、引き続き、中長期的観点から検証を行っていく必要がある。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構の職員の勤務地は全員東京都特別区であり、東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準との比較では98.9に抑えられており、適正な給与水準であると判断しているが、引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、地域勘案指数が100を下回るよう、以下の対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとする。 <p>平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(推計)は次の通りである。 年齢勘案:112程度 年齢+地域+学歴勘案:100以下</p> <p>将来的な給与水準是正の目標値を以下の通りとし、今後5年程度で達成することとした。 年齢勘案:110以下 年齢+地域+学歴勘案:100以下</p>									

	<p>(参考)</p> <p>○支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合0.45% 支出総額 455,508百万円、給与、報酬等支出総額 2,042百万円 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合は極めて低い。</p> <p>○管理職の割合 22.71% 当機構は、中小企業退職金共済事業、建設業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業の四共済事業が統合してきた経緯があり、それぞれの退職金制度の運営に当たっては専門性が必要であること。 また、人件費削減の観点から、退職者の補充としての新規採用を抑制していることから、職員全体に占める管理職の割合が高くなっているものである。</p> <p>○大卒以上の高学歴者の割合 59.42% 新規採用者が大卒者以上であるため、結果として高学歴者の占める割合が高くなっている。</p>
--	--

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減	
	(平成22年度)	(平成21年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,851,698	1,879,505	△ 27,807	(△ 1.5)	△ 110,554	(△ 5.6)
退職手当支給額 (B)	69,201	360,246	△ 291,044	(△ 80.8)	△ 331,517	(△ 82.7)
非常勤役職員等給与 (C)	202,366	221,089	△ 18,722	(△ 8.5)	△ 31,630	(△ 13.5)
福利厚生費 (D)	321,721	323,449	△ 1,727	(△ 0.5)	△ 15,104	(△ 4.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,444,988	2,784,290	△ 339,301	(△ 12.2)	△ 488,807	(△ 16.7)

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」、対前年度比 **△1.5%**
主に人事院勧告を踏まえた俸給等の引下げによる
- ・「最広義人件費」対前年度比 **△12.2%**
上記に加え、21年度と比べ退職者数が減少し退職手当支給額が大幅に減少したこと、嘱託職員等の退職者が発生し、補充を行わなかったこと等による
- ・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
 - ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。
 - ②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
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、平成17年度を基準として5%以上の人件費削減を行う。
 - ③人件費削減の取組の進捗状況

総人件費について参考となる事項

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	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,148,430	2,081,082	2,018,865	1,962,252	1,879,505	1,851,698
人件費削減率 (%)		△3.1	△5.9	△8.7	△12.5	△13.8
人件費削減率(補正值) (%)		△3.1	△6.6	△9.4	△10.8	△10.6
		0	0.7	0	-2.4	-1.5

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日閣議決定)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(平成18年度 0%、平成19年度 0.7%、平成20年度 0%、平成21年度 △2.4%、平成22年度 △1.5%)を除いた削減率である。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

「特になし。」

選考結果総括表

厚生労働省

役職	現任者				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)勤労者退職金共済機構	徳山 直 とくやま ちかし	64	H20.7.1	国土庁長官官房審議官(計画・調整局担当) [OB] 東京海上日動火災保険(株)顧問	櫻井 康好 さくらい やすし	57	環境省自然環境局長 [OB] (財)建設経済研究所常務理事	応募総数 30名 ↓ 書類選考 (4名) ↓ 面接 (1名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 大臣に協議*
(独)勤労者退職金共済機構	鈴木 直和 すずき ちかす	62	H18.9.15	厚生労働省職業安定局長[OB]	東 健作 ひがし けんさく	56	ドイツ証券(株)投資銀行本部マネージング・ディレクター	応募総数 61名 ↓ 書類選考 (6名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 大臣に協議
(独)勤労者退職金共済機構	等々力 正夫 たたらき しょうと	59	H19.6.15	宮城労働局長[OB]	菅原 晴樹 すがはら はるき	57	(株)大和総研年金コンサルティング部参事 チーフコンサルタント	応募総数 82名 ↓ 書類選考 (7名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 大臣に協議

*1名に絞り込む前の候補者の情報と併せて大臣に協議

選考結果総括表

厚生労働省

役職		現任者				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)勤労者退職金共済機構	理事(清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業担当)	なると 昭夫 鳴瀬 昭夫	59	H20.7.18	財務省主計局司計課長(兼)会計センター次長[OB]			再公募	応募総数 23名 ↓ 書類選考 ↓ (3名) 面接 ↓ (1名) 任命権者が大臣と協議*

※任命権者
 「監事」… 大臣
 「理事」… 理事長

(独) 勤労者退職金共済機構理事長代理(建設業退職金共済事業担当)選任理由

本法人の使命は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的に、事業主の相互共済の仕組みにより、手軽で安心、確実な退職金制度を運営することである。

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、建設業退職金共済事業本部に係る理事長の権限を代理し、職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組や加入促進、資産運用等を効果的に実施するとともに、「契約の適正化」、「冗費の削減」といった独立行政法人の経営運営改革を的確に実施していくことが求められている。

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4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、適任と判断される1人を選び、任命権者である理事長に提示したところ、別途候補者と面接した理事長も、櫻井 康好氏を最適任と判断し、所管大臣との協議を経た上で選任したところである。

任命理由は、直接担当する建設業退職金共済事業について業界の実情を十分踏まえた上で効率的・効果的運営を図るとともに、確実な退職金支給のための取組強化、業務処理の簡素化・迅速化、加入促進対策の効果的实施など当法人の有する課題の解決に向けて、高いマネジメント能力やリーダーシップの発揮が期待できることである。特に、今後の独立行政法人の経営運営改革に当たっての重要課題として大臣から指示されている「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を先頭に立って進めることに強い意欲を示しており、理事長の補佐役として最適任者であると判断したものである。

(独)勤労者退職金共済機構理事（総務担当） 選任理由

本法人の使命は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的に、事業主の相互共済の仕組みにより、手軽で安心、確実な退職金制度を運営している。

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、総務部の職員を指揮監督し、機構全体の人事や予算の責任者として各事業本部間の総合調整を図りながら、「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を的確に実施する必要がある。

本件公募に対しては、61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、適任と判断される者を2人選び、その中から選考委員会の意見も踏まえ、所管大臣との協議を経た上で、任命権者である理事長が東 健作氏を本ポストに選任したところである。

任命理由は、機構の総務担当理事として求められるマネジメント能力や的確に業務遂行を行うに足る知識、経験を有していると判断されることに加え、民間金融機関における企業金融や資産運用等の豊富な業務経験、米国の証券会社におけるトップマネジメントの経歴を活かし、当法人に新たな民間の発想を導入し、コストの削減や透明性、公開性の向上といった、今後、当法人に求められる経営運営改革に積極的に取り組んでいくことが期待できるためである。

(独) 勤労者退職金共済機構理事(中小企業退職金共済事業担当) 選任理由

本法人の使命は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的に、事業主の相互共済の仕組みにより、手軽で安心、確実な退職金制度を運営している。

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、中小企業退職金共済事業本部の職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組や加入促進、資産運用等を効果的に実施するとともに、「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を的確に実施する必要がある。

本件公募に対しては、82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について、選考委員会が面接を行った上で、適任と判断される者を2人を選び、その中から選考委員会の意見も踏まえ、所管大臣との協議を経た上で、任命権者である理事長が菅原 晴樹氏を本ポストに選任したところである。

任命理由は、年金・退職金制度に関する知識が豊富であり、当法人の行う業務の実情にも明るいこと、バランス感覚、説明能力、表現力も優れていることから、担当業務を的確に遂行することができると判断されることに加え、民間金融機関における営業や総合企画部門での経験、民間シンクタンクにおける年金・人事コンサルティング部門の責任者の経歴を活かし、共済契約者や被共済者に対するサービス、顧客満足度の向上や制度の一層の普及に向けた取組の強化など、事業運営の改革を積極的に進めていくことが期待できるためである。

選考委員会の属性について

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・会社（役）員	3名
・団体（役）員	1名
・大学教授	1名
計	5名

選考結果総括表

府省庁名 厚生労働省

役職		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)勤労者退職金共済機構	理事(清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業担当)	なるせ 昭夫 鳴瀬 昭夫	59	H20.7.18	財務省主計局司計課長兼会計センター次長 [OB]	たまき けんじ 玉木 健治	62	(独)勤労者退職金共済機構再雇用職員	応募総数 35名 ↓ 書類選考 (5名) ↓ 面接 (2名) ↓ 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議

(独)勤労者退職金共済機構理事(清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業担当)選任理由

本法人の使命は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的に、事業主の相互共済の仕組みにより、手軽で安心、確実な退職金制度を運営することである。

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、清酒製造業退職金共済事業本部及び林業退職金共済事業本部の職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組や加入促進、資産運用等を効果的に実施するとともに、「契約の適正化」、「冗費の削減」といった独立行政法人の経営運営改革を的確に実施していくことが求められている。

本件公募に対しては、35人の応募があり、選考委員会による書類選考で5人に絞られた候補者(うち1名は辞退)について、選考委員会が面接を行った上で、適任と判断される者を2人選び、その中から選考委員会の意見も踏まえ、所管大臣との協議を経た上で、任命権者である理事長が玉木 健治氏を本ポストに選任したところである。

任命理由は、国からの運営費交付金の廃止に伴う事業体制の抜本的な見直しという喫緊の課題の解決に向けて、高いマネジメント能力やリーダーシップの発揮が期待できることに加え、コストの削減や透明性、公開性の向上にも取り組んでいく決意を示す等、今後、当法人に求められる経営運営改革に積極的に取り組んでいくことが大いに期待できるためである。

選考委員会の属性について

- ・独立行政法人勤労者退職金共済機構

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・会社（役）員	3名
・団体（役）員	1名
・大学教授	1名
計	5名

(項目4)

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庁費の執行状況の点検	執行計画額3,567,129千円に対して支出実績額3,229,254千円となり△337,875千円(9.5%)の削減をした。 事務経費等の駆け込み執行はない。	
②旅費の執行状況の点検	執行計画額29,654千円に対して支出実績額37,395千円となり7,741千円(26.1%)増加したが、これは適格退職年金の廃止期限がせまる中でその移行のための出張が増加したことによるものである。 なお、不要不急な出張は執行していない。	
③給与振込経費の削減	給与振込みに関して複数の振込口座の取扱いは認めているが、振込手数料は支払っておらず、給与振込経費そのものが発生していない。なお、一部現金払いは行っていない。	— 千円
④その他コスト削減について検討したもの	退職金共済契約に係る退職金等振込手数料について、一般競争入札を実施し手数料の削減を図った。 (22年度の振込件数で比較した場合)	18,389千円

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成22年度当初から実施したと仮定した場合における平成22年度の実績額(推計)が、平成21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。

平成22年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

※ 厚生労働省の例
 上段：支出予定
 下段：支出実績

(単位：円)

区 分	執行計画額	合 計	支 出 状 況												出納整理期				
			第1・四半期			第2・四半期			第3・四半期			第4・四半期							
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月					
機構計	3,596,783,000	3,596,783,000	834,120,000	428,284,000	258,338,000	247,498,000	698,032,000	229,721,000	261,134,000	207,177,000	1,028,822,000	626,311,000	221,260,000	181,251,000	935,809,000	191,311,000	612,826,000	131,672,000	
中・待遇共計	3,596,783,000	3,596,783,000	934,120,000	428,284,000	258,338,000	247,498,000	698,032,000	229,721,000	261,134,000	207,177,000	1,028,822,000	626,311,000	221,260,000	181,251,000	935,809,000	191,311,000	612,826,000	131,672,000	
(庁費の類計)	3,567,129,000	3,567,129,000	927,676,000	426,136,000	256,190,000	245,350,000	691,588,000	227,573,000	258,986,000	205,029,000	1,020,443,000	623,518,000	218,467,000	178,458,000	927,422,000	188,518,000	610,033,000	128,871,000	
庁 費	3,567,129,000	3,567,129,000	927,676,000	426,136,000	256,190,000	245,350,000	691,588,000	227,573,000	258,986,000	205,029,000	1,020,443,000	623,518,000	218,467,000	178,458,000	927,422,000	188,518,000	610,033,000	128,871,000	
情報処理業務庁費																			
厚生労働統計調査費																			
検定検査費																			
通信専用料																			
電子計算機等借料																			
各所修繕																			
自動車電量税																			
(旅費の類)計	29,654,000	29,654,000	6,444,000	2,148,000	2,148,000	2,148,000	6,444,000	2,148,000	2,148,000	2,148,000	8,379,000	2,793,000	2,793,000	2,793,000	8,387,000	2,793,000	2,793,000	2,801,000	
職員旅費	29,654,000	29,654,000	6,444,000	2,148,000	2,148,000	2,148,000	6,444,000	2,148,000	2,148,000	2,148,000	8,379,000	2,793,000	2,793,000	2,793,000	8,387,000	2,793,000	2,793,000	2,801,000	
監査旅費																			
研修旅費																			
赴任旅費																			
外国旅費																			
外国人招へい旅費																			
委員等旅費																			
		37,394,899	6,185,590	1,364,180	1,994,430	2,826,980	8,701,870	3,134,220	2,019,730	3,547,920	12,689,190	5,283,560	3,903,470	3,502,160	9,818,249	2,145,210	2,834,849	3,451,550	1,386,640
		37,394,899	6,185,590	1,364,180	1,994,430	2,826,980	8,701,870	3,134,220	2,019,730	3,547,920	12,689,190	5,283,560	3,903,470	3,502,160	9,818,249	2,145,210	2,834,849	3,451,550	1,386,640

契 約

(委員長通知別添二関係)

①契約監視委員会からの主な指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・一者応札となった契約について、可能な限り他業者が入札に参加してこなかった理由を調査すること。また、仕様書の見直しを行う等、複数者の入札とする努力が必要である。 ・複数年契約において一者応札となった金融サービス業務については、提供可能な業者があるならば入札に参加していただく努力が必要であると思慮する。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	<p>1 内部の審査体制 随意契約の適正化を推進するため監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける体制を整備し、実施している。なお、厚生労働大臣依頼を踏まえ、内部監査の実施に向け審査体制の整備を検討し、平成23年度以降取り組むこととしている。</p> <p>2 契約事務における一連のプロセス 物品及び役務等の調達にあつては、まず、要求部署が起案文書を作成、調達部署を含めた複数の課を経由し決裁の上、入札及び契約業務を実施している。その上で、担当理事にも回付し、厳正な評価を行っている。</p> <p>3 執行、審査の相互のけん制状況 要求部署の調達に係る原議書により調達の必要性、調達内容等に関して契約事務担当課を経由する過程でチェックを行っている。また、調達の必要性が認められたものについては、契約事務担当課がこの原議書とは別に契約に係る原議書を作成し、要求部署とは独立して契約事務を進めている。</p> <p>4 審査機関から理事長への報告 調達案件のうち額が大きい等重要なものについては、必要性につき理事長まで原議を上げて判断を仰いでいる。</p>

<p>③「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	<p>「随意契約等見直し計画」に基づく取り組みを着実に実施するとともに、随意契約によらざるを得ないものとしていた契約について点検・見直しを行い競争性のある契約に移行した。</p> <p>これらにより、競争性のない随意契約は、平成23年度から真にやむを得ないもののみとなり、見直し後の計画を達成した。</p>
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>平成21年度及び平成22年度契約の一者応札・一者応募について点検・見直しを実施し、帳票様式の変更、入札参加要件及び公告期間の見直しを行った。</p> <p>具体的には、退職金共済契約書類綴ファイルについて、汎用品が利用可能となるよう帳票様式を変更した。</p> <p>平成22年度の一者応札・一者応募となった契約件数は21件、金額は2.8億円であった。</p>
<p>⑤契約に係る規程類とその運用状況</p>	<p>「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すべて実施済みである。</p> <p>総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合には、調達要領に基づき実施しており、説明会の実施及び公告期間、企画書等提出までの期間を十分確保している。</p> <p>説明会において選定基準及び配点について説明を行い、選定結果についてはすべての競争参加者に通知している。</p> <p>また、システム関連の調達の際には、工程管理業者及びCIO補佐官の意見を聞いている。</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>一般競争入札で再委託している契約では、中退共システム及び特退共システムの運用業務一式（70%）、中退共電算システムと相談コーナー間の通信回線（広域イーサネット）一式（84%）、制度改正による中退共電算システムの一部改修業務（70%）、退職金等振込取りまとめ銀行変更に伴う中退共電算システムの一部改修業務（70%）、建退共経理業務（60%）、の5件。</p>

	<p>また、随意契約で再委託している契約では、中退共 電算システムの機器一式撤去に係る請負契約(26%)、 建退共共済契約者管理システム運用に係る業務委託 の4契約(38%)で計5件である。</p>
<p>⑦公益法人等との契約 の状況</p>	<p>平成22年度の公益法人等との契約は4件であり、 競争性、透明性が十分確保される方法により契約して いる。</p> <p>〈要件を満たす全ての者と契約する公募による契約〉 「申込事務取扱業務委託(中退共制度)」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(社)全国中小企業勤労者福祉サービスセンター ・(社)全国労働保険事務組合連合会 <p>〈企画競争による契約〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(財)長野県林業労働財団 ・(財)高知県林業退職金共済事業団
<p>⑧その他調達の見直し の状況</p>	<p>特になし</p>

(項目5の2)

I 平成22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)	79件 (51.0%)	11.4億円 (51.8%)
	うち一者応札	11件 【13.9%】	2.5億円 【22.1%】
	総合評価落札方式	4件 (2.6%)	1.3億円 (5.9%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	55件 (35.5%)	2.1億円 (9.7%)
	うち一者応募	10件 【18.2%】	0.3億円 【14.6%】
競争性のない随意契約	17件 (11.0%)	7.2億円 (32.5%)	
合計	155件 (100%)	22.1億円 (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22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)	一件 (- %)	一億円 (- %)
	うち一者応札	一件 【 - %】	一億円 【 - %】
	総合評価落札方式	一件 (- %)	一億円 (- %)
	うち一者応札	一件 【 - %】	一億円 【 - %】
	指名競争入札	一件 (- %)	一億円 (- %)
	うち一者応札	一件 【 - %】	一億円 【 - %】
	企画競争等	4件 (100 %)	0.1億円 (100 %)
	うち一者応募	2件 【50.0 %】	0億円 【18.6 %】
競争性のない随意契約	一件 (- %)	一億円 (- %)	
合計	4件 (100 %)	0.1億円 (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 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1					
		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 22 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		18 件 (11.0 %)	1.2 億円 (7.2 %)	33 件 (20.1 %)	2.0 億円 (12.4 %)
競争性のある契約	競争入札	75 件 (45.7 %)	8.2 億円 (49.6 %)	60 件 (36.6 %)	3.0 億円 (18.3 %)
	企画競争等	66 件 (40.2 %)	3.9 億円 (23.7 %)	59 件 (36.0 %)	3.0 億円 (18.3 %)
競争性のない随意契約		5 件 (3.0 %)	3.2 億円 (19.5 %)	12 件 (7.3 %)	8.4 億円 (51.0 %)
合 計		164 件 (100 %)	16.5 億円 (100 %)	164 件 (100 %)	16.5 億円 (100 %)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 22 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。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 22 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※ 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」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況 (20年度実績)		22年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		3件 (2.7 %)	20.0 億円 (56.1 %)	5件 (4.4 %)	20.2 億円 (56.8 %)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施(注2)	仕様書の変更	1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)	1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)
	参加条件の変更	1件 (0.9 %)	0.0 億円 (0.0 %)	1件 (0.9 %)	0.0 億円 (0.0 %)
	公告期間の見直し	1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)	1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)
	その他	1件 (0.9 %)	0.0 億円 (0.1 %)	1件 (0.9 %)	0.0 億円 (0.1 %)
契約方式の見直し		1件 (0.9 %)	0.3 億円 (0.9 %)	1件 (0.9 %)	0.3 億円 (0.9 %)
その他の見直し		107件 (94.7 %)	15.2 億円 (42.6 %)	103件 (91.2 %)	14.9 億円 (41.7 %)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)	1件 (0.9 %)	0.1 億円 (0.3 %)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	10件 (8.8 %)	20.8 億円 (58.2 %)
合 計		113件 (100 %)	35.7 億円 (100 %)	113件 (100 %)	35.7 億円 (100 %)

(注1) 平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成22年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

(注2) 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

随意契約等見直し計画

平成22年4月
独立行政法人勤労者退職金共済機構

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成20年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、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、速やかに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	(73.4%) 163	(79.9%) 4,279,341	(97.7%) 217	(94.0%) 5,032,942
競争入札	(22.1%) 49	(46.9%) 2,510,180	(45.5%) 101	(61.2%) 3,276,247
企画競争、公募等	(51.4%) 114	(33.0%) 1,769,161	(52.3%) 116	(32.8%) 1,756,695
競争性のない随意契約	(26.6%) 59	(20.1%) 1,074,853	(2.3%) 5	(6.0%) 321,252
合 計	(100%) 222	(100%) 5,354,194	(100%) 222	(100%) 5,354,194

(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) 不落・不調の随意契約は、企画競争、公募等に整理している。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、契約の条件、契約手続き等を見直す必要があるものが見受けられた。

今後の調達については、競争性のない随意契約の削減に加え、これら結果に留意、改善しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の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	163	4,279,341
うち一者応札・一者応募	(69.3%) 113	(83.3%) 3,565,878

(注1) 上段()は競争性のある契約に対する割合を示す。

(注2) 一者応募には、要件を満たす全ての者と契約する公募(46件、268,898千円)が含まれる。

(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)	(4.4%) 5	(56.5%) 2,014,982
仕様書の変更	0	0
参加条件の変更	0	0
公告期間の見直し	1	9,351
その他	4	2,005,630
契約方式の見直し	(0.9%) 1	(0.9%) 32,745
その他の見直し	(94.7%) 107	(42.6%) 1,518,151
点検の結果、指摘事項がなかったもの	(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) その他の見直しには、要件を満たす全ての者と契約する公募(46件、268,898千円)が含まれる。

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定期的な契約の点検の実施
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) 監事及び会計監査人による監査の実施
 - ① 監事による監査において、随意契約の適正化を推進するため入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。
 - ② 会計監査人による財務諸表監査において、入札・契約の適正な実施についてチェックを受ける。
- (3) 随意契約等の見直し
 - ① 総合評価方式の導入拡大
情報システム、広報業務等に加え、総合評価落札方式による一般競争入札に移行可能な業務について検討する。
 - ② 保守業務等の契約
システム関連等の調達と不可分な関係にある保守業務等の契約については、当該調達を行う際に保守業務等を含めた契約を行うことができないか検討する。
- (4) 一者応札・一者応募の見直し
「一者応札・一者応募に係る改善方策について」に基づき、以下の取り組みを行う。
 - ① ホームページの一層の活用による情報提供の拡充を行う。
 - ② 調達内容に応じ、公告期間及び入札日から納入期限までの適切な設定により応札の検討期間及び準備期間を十分確保する。
 - ③ 入札参加資格等の応募要件・契約条件の緩和及び見直しについて改善の余地がないか検討する。
 - ④ 複写機の賃貸借及び情報システム等の運用、保守契約については、事業者における長期的な収支予測が可能となるよう複数年契約を検討する。

内 部 統 制

① 統制環境	<p>1 年度計画については、業務推進委員会等で当年度の実績の進捗状況をみながら、年度末に翌年度の年度計画案を策定している。また、各退職金共済事業を適切に運営し、退職金を確実に支給するための取組を促進するため、理事会において理事長から幹部職員に対し、年度計画の、各部署への周知を指示したほか、人事評価制度の期初面接等において年度計画のそれぞれの事項を各職員レベルまでブレイクダウンするとともに、四半期毎に年度計画の進捗状況を理事長に報告してスケジュール管理を徹底した。</p> <p>2 理事長の就任直後に、本法人の上記のミッションを確実に幹部職員に認識させ、併せて現時点での業務上の問題の把握と職員の業務遂行における役割を明らかにするため、理事長が役員も含めて管理職以上の職員と個別に面接を実施し、業務の進捗状況や課題を直接把握した。</p> <p>また、予算の執行状況も含めた業務の進捗状況について、四半期ごとに開催される業務推進委員会で理事長が直接把握した。</p> <p>3 役員をメンバーとする「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス推進委員会」において、本法人は掛金を取り扱うことから、特に法令遵守の重要性が最も高いとして「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス基本方針」を策定した。</p> <p>これらの活動については、総務部総務課が中心となって実施した。また、目的毎の取組状況は以下のとおり。</p> <p>(業務の有効性・効率性)</p> <p>各退職金事業を適切に運営し、退職金を確実に支給するため、年度計画については、理事会において理事長から幹部職員に対して各職場への周知を指示したほか、人事評価制度の期初面接等において、職員一人一人に年度計画における各職員の位置付け、役割を明らかにした。</p> <p>(法令等の遵守)</p>
--------	---

	<p>法人のコンプライアンス推進体制の整備として、コンプライアンス推進委員会を設置し、「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス基本方針」を策定した。</p> <p>(資産の保全) 資産運用について、資産運用の目標、基本ポートフォリオ等を定めた「資産運用の基本方針」に基づき安全かつ効率を基本として実施した。外部の専門家で構成する「資産運用評価委員会」を設置している。</p> <p>(財務報告等の信頼性) 財務の信頼性を向上させるため、経理担当者向けの研修を行った。</p> <p>4 毎月1回定期的に理事会を開催し、直近の業務状況を報告している。(付議事項は理事会規程で規定。)</p> <p>5 理事長は監事の監査報告を直接受け、意見交換を行うとともに必要な対応策は理事会等で議論されることとされている。また、会計監査人の監査の際には、機構の基本的な運営方針や直近の機構をとりまく環境等について理事長が直接ディスカッションを行っている。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>本法人は共済契約者の掛金を取り扱うことから、何よりもまず法令遵守が重要であるとの趣旨を内容とする「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス基本方針」を策定し、正規職員のみならず非常勤職員や地方の退職金相談コーナー、都道府県支部にも周知し、改めてコンプライアンス意識の醸成を図った。</p> <p>また、職員から業務改善の提案を受け付ける「業務改善目安箱」(平成21年度に設置)に寄せられた提案を担当部署で検討し、改善提案を理事長も含めた全職員に周知した。</p> <p>なお、本法人特有のリスクとしては、①別人の真正な退職金請求者へのなりすまし等による退職金の詐取や、②資産運用を行う際に、市場の動向等を踏まえた的確な運用が行われないリスク等が考えられるが、これについては、以下のとおり対応している。</p> <p>①については、対応マニュアルを作成し、チェック項目を複</p>

	<p>数設け、複数の者によるチェックを行う等の対策を講じている。</p> <p>②の資産運用については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部の専門家で構成する「ALM研究会」等を設置し、その助言を受けて「資産運用の基本方針」を策定し、安全かつ効率的な基本ポートフォリオを構築 ・上記の基本方針やポートフォリオに従って運用を実施 ・外部の専門家で構成する「資産運用評価委員会」を設置し、資産運用の実績について評価を受ける ・「資産運用評価委員会」の指摘等を踏まえ、改善措置を講じるというPDCAサイクルの中で外部の専門家の知見をいただき、対策を講じている。 <p>今後は、リスクとそれに対応する手法のあり方について、他法人の状況をみながら「コンプライアンス推進委員会」においてさらに検討する予定。</p>
<p>③統制活動</p>	<p>各事業本部においては、幹部会等を定期的で開催し、各課(室)で役割分担を確認しつつ、年度計画の達成状況その他の業務の遂行状況の把握を行った。これを踏まえ、理事会においては、各事業本部から退職金共済制度への加入・脱退状況、退職金を確実に支給するための取組状況などの報告を行い、機構業務全般の状況を把握した。</p> <p>また、本法人特有のリスクに対しては、上記②で述べた対策に基づき、適切に対応している。</p>
<p>④情報と伝達</p>	<p>機構のイントラネット及び文書管理システムにより、各部署が発出した文書等を全職員に一斉回覧し内容を確認できる体制となっている。</p> <p>また、ホームページに利用者からの退職金手続きに関する照会・要望等を受け付ける窓口を設置し、迅速に担当部署に利用者の声を伝えるとともに、ホームページを活用して機構の組織、業務、資産運用及び財務に関する情報を発信した。</p>

<p>⑤モニタリング</p>	<p>1 年度計画の進捗状況を管理するため、四半期ごとに「業務推進委員会」を開催し、理事長が直接各事業本部から業務の進捗状況をヒアリングしている。</p> <p>2 監事監査では、定期的に業務推進委員会を通じて業務の遂行状況をチェックしていることを確認するとともに、理事長等の役員は、理事会において監事から監査報告を受けた。</p> <p>また、年度計画において加入目標等数値目標が記載されている事項について、その達成状況を把握した上で当該目標が適切に設置されているか留意している。</p> <p>なお、監事も「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス推進委員会」に参加し、本法人における内部統制の基本的考え方についての議論を十分に理解し、監査を行っている。</p> <p>また、内部統制に係る厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価等を理事長に報告している。</p> <p>3 特段の問題は指摘されていない。</p>
<p>⑥ICTへの対応</p>	<p>イントラネット内で必要な情報の共有化を図る一方、情報の紛失・漏洩の防止等を図るため、一部の情報についてのアクセス制限を行っているほか、IDカードにおける入退室管理システムを運用し、セキュリティの向上を図っている。</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監事監査・内部監査の実施状況</p>	<p>監事監査</p> <p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 監事は年度計画において、加入目標数等、数値目標が記載されている事項について、その達成状況を把握した上で、当該目標が適切に設定されているかについて留意し監査を行った。</p> <p>2 役職員の給与水準について 監事は人件費の削減状況と適正な給与水準の検証結果について監査を行った。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について 監事は理事長によるマネジメントの状況を把握す</p>

		<p>るため、理事長が決裁する中期計画・年度計画など業務運営の基本方針策定に関するものや、大臣認可申請など重要な文書等について回付を受け、本法人の運営上の課題の認識を深めるよう努めており、監査に当たったの判断材料としている。</p> <p>また、役員をメンバーとして理事長の下で毎月1回開催される「役員連絡会」に監事も参加し、本法人の運営状況や、それに対する理事長の認識について把握し、監査の材料としている。</p>
	内部監査	<p>監事監査と並行して、法令・規定、中期計画及び年度計画の実施状況、入札及び契約の実施状況等について職員(考査役)がチェックを行った。</p>
⑧内部統制の 確立による成 果・課題	<p>内部統制の確立を図るため、理事長を委員長とした「コンプライアンス推進委員会」を開催し、「独立行政法人勤労者退職金共済機構コンプライアンス基本方針」を策定した。</p> <p>今後は、内部統制の手法等を検討するとともに、随時「コンプライアンス推進委員会」を開催し、他独法の状況を踏まえ取組策を公表予定。</p>	

(項目 7)

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>① 独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 (22年度中又は22年度から実施とされたもの)</p>	<ul style="list-style-type: none">・「業務システム最適化計画」のフェーズ1の終了にあわせ、平成22年10月から各事業本部の外に新しくシステム管理部を設置し、システム管理業務の一元化を実施するとともに、システム運用を的確に管理し、安定的な稼働の確保に努めた。また、資産業務の一元化に向け課長クラスで構成するプロジェクトチームの下に「特退共分科会」を設置し、統合する資産運用業務内容の精査を行った。・受給資格を有するにもかかわらず未請求となっている退職金を確実に支給していくための取組を更に強化するため、退職後3ヶ月後から被共済者住所の把握を行い、平成23年度末までに退職届の様式を変更して住所の把握を行うことを決定した。・松戸職員宿舎については、平成23年3月末に現物による国庫納付を行い、越谷職員宿舎についても、現物による国庫納付に向け厚生労働大臣あて認可申請を行った。・累積欠損金については、機構が平成17年10月に策定した「累積欠損金解消計画」に沿って着実な累積欠損金の解消に努めた。中退共事業においては、前回のポートフォリオ策定時より5年が経過したことから、最適な基本ポートフォリオへの見直しを検討し、平成23年4月1日付で改訂することとした。
<p>② 行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況</p>	<p>平成21年秋に行われた行政刷新会議の事業仕分けを受け、平成22年度から一般会計からの運営費交付金が廃止され、基幹的業務（契約締結、掛金収納、退職金給付）についての補助が行われることとなったことから、事務・事業の見直しをさらに徹底的に行った。</p> <p>退職金機構ビルについては、最近の情勢を踏まえ</p>

	<p>て移転、売却が合理的か否かについて検討を行った。</p> <p>管理費の削減については、人事院勧告を踏まえて役職員給与水準等の引き下げを行ったほか、業務合理化により職員2名の削減を22年度より実施した。</p>
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・システム運用の一元化を実施し、資産運用の一元化に向け課長クラスで構成するプロジェクトチームの下に「特退共分科会」を設置し、統合する業務内容の精査を行った。また、大都市での加入促進を強化するため平成25年度から全国8カ所にある相談コーナーを大都市の2カ所だけに削減、重点化することを決定し、あわせてサービス低下にならないようコールセンターを設置することを決定した。 ・松戸職員宿舎については、平成23年3月末に現物による国庫納付を行い、越谷職員宿舎についても、現物による国庫納付に向け厚生労働大臣あて認可申請を行った。 ・未請求問題等への対応としては、退職後3ヶ月後から被共済者住所の把握を行い、平成23年度末までに退職届の様式を変更して住所の把握を行うことを決定した。 ・資産運用の透明性を確保するべく各委員会の会議資料や議事要旨等をホームページに掲載した。
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中退共については、平成23年1月1日施行の中退法施行規則の一部を改正する省令に係る事務手続きに関しては、手続上必要な書類等の検討、作成、事務取扱要領の見直しを図るとともに、ホームページに掲載、中退共制度の改正内容(冊子)、改正概要のちらしを作成し周知を図った。また、事務処理を効率的に行うためのシステム開発を行った。 ・平成23年3月11日に発生した東日本大震災による被災加入者に対しては、特例措置を実施し、退職金請求をはじめとして各種手続きや添付書類を簡素化し、迅速に対応した。

<p>⑤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>該当無し</p>
--	-------------

第2WG 評価コメント

評価者のコメント

事業番号2-33 (1)(独)高齢・障害者雇用支援機構 運営費交付金等

(2)(独)勤労者退職金共済機構運営費交付金

((独)勤労者退職金共済機構運営費交付金)

- 共済制度自体はその運営費を含めて完結した形のスキームでなければおかしい。一般会計の交付金であるがゆえに人件費が上昇し、天下りOBへの報酬につながっている。
- 経産省の実施している共済事業との統合が可能ではないか。
- 運用の失敗についてきっちり整理すべき。ラスパイレス指数 110.5 は中小企業の皆さんの資金を託される組織として妥当とは思えない。
- 予定利率1%であれば4兆円の運用資産で十分に経常経費は負担できるはずではないか。
- 基金の性格から言って一般財源は投入すべきでない。共済自体で自立すべきである。機構ビルは売却すべき。賃貸スペースで十分できる業務である。
- 4兆円も運用資産を持っているのであれば一般会計からの支援は不要であると思う。
- 4兆円という原資を持つ中でその運用益で十分運営できるのではないか。
- 中小企業にとっては退職金共済の制度は、節税の観点まで含めれば小企業の雇用主、従業員双方にとってメリットがあると思う。しかし積立利率のような点からは決して大きい利得をもたらすものではない。国税から運営費交付金まで支出されているならば、もっと退職金支給に還元されるべき。また、財政負担を減じるためならば、本部ビル売却などで運用金を作り出し人件費などに充てることも考えていただきたい。
- もっと人件費の見直しをする。役員報酬を下げる、職員数の見直しをすべき。22年度は削減方法について実現に向けて精査する時期とする。
- ハローワークへの一元化。
- 資産運用をもっと工夫する必要がある。本部ビルの資産を有効活用すれば一般会計からの交付金を減らすことができる。

WGの評価結果

(独)勤労者退職金共済機構運営費交付金

見直しを行う

(廃止 0名 自治体/民間 0名 見直しは行わない 0名

見直しを行う 12名:うち

ア.一般会計からの運営費交付金について廃止する 9名

イ.機構本部ビルの移転について、結論を前倒し、早期に実行 10名

ウ.その他 4名

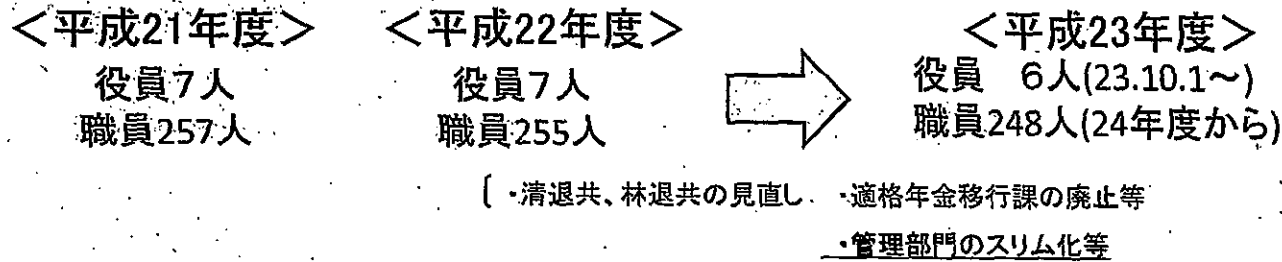
とりまとめコメント

((独)勤労者退職金共済機構運営費交付金)

一般会計からの運営費交付金については廃止。本来共済事業の中で4兆円規模の掛け金があれば、それほど多くリスクをとらなくても人件費程度は出せるだろうと思うので工夫していただきたい。本部ビルの移転については、早急に今年度中に結論を出して、来年度から実施していただきたい。さらに、人件費を含めて管理費の削減に努めていただきたい。

独立行政法人勤労者退職金共済機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

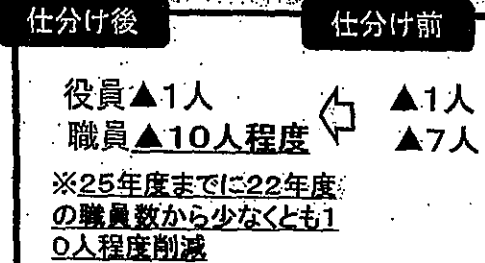


国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/7人中	1(※)/7人中	▲3
職員	0/257人中	0/255人中	-

※平成21年10月に理事の4名について公募を実施した結果、1名採用

改革効果



<<今後の対応>>

理事:引き続き公募選考を実施(次期改選:23年10月)

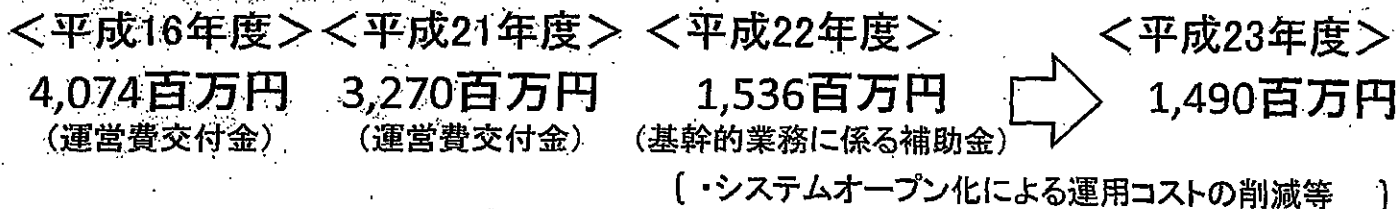
2. モノ(余剰資産などの売却)

- 本部ビル(土地1,917㎡)は、耐用年数を経過した時点で売却・移転
- 宿舍の全廃、22年度中の売却を目指し雇用・能力開発機構と協議中

<<国庫納付見込額>>

▲1.6億円相当の越谷
宿舍の土地を国庫納付

3. カネ(国からの財政支出の削減)



<<削減額>>

▲46百万円

4. 事務・事業の改革

【効果的な加入促進等】

- これまでの加入促進活動結果を検証し、今後、効率的な加入促進を行うため、大都市への集約化を図る
- 高い実績を得ている団体の積極的活用をさらに進めるとともに、今後新規拡大が見込める分野の業界団体への委託等についても検討
- 相談コーナー(8カ所)について、稼働率が高い所以外の6カ所を廃止(コールセンター化を検討)

【未請求問題等への対応】

- 退職後3ヶ月(※)を経過した時点で退職金が未請求の場合に、退職者の住所の提供を事業主に依頼し、迅速な住所把握を図る(得られた情報に基づき機構から退職者に直接請求を要請)
(※従来は退職後6ヶ月)
- これまでの未請求対策を検証するとともに、住基ネットの活用の検討(法改正が必要)や、退職時の被共済者の住所把握の実施等による効率的な取組を推進

【業務の一体的な運営の推進】

- 特定業種退職金共済事業(建退共、清退共、林退共)のみならず、一般の中小企業退職金共済も含め、機構全体の資産運用とシステム運用について、一体的に実施
- 清退共と林退共の業務運営の一体化を進める 仕分け後

【資産運用の透明性の確保】

- 基本ポートフォリオ等に関するALM研究会、資産運用検討委員会、資産運用評価委員会の会議資料や議事要旨をホームページに掲載するなど、透明性の向上を図る(22年度から実施) 仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(勤労者退職金共済機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 管理部門の効率化・コスト削減を図るべき。</p>	<p>○ 下記の取組により、25年度までに22年度の職員数から少なくとも10人程度削減(仕分け前においては7人を削減)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理部門のスリム化(総務部職員の削減)。 ・ 特定業種退職金共済事業(建退共、清退共、林退共)のみならず、一般の中小企業退職金共済も含め、機構全体の資産運用とシステム運用について、一体的に実施。
<p>2. 特定業種の一体的な業務運営を検討するべき。</p>	<p>○ 清退共と林退共の業務運営の一体化を進める。</p> <p>○ 資産運用とシステム運用について、一般中退を含め一体的に実施(上記1参照)。</p>
<p>3. 資産運用に透明性を確保すべき。</p>	<p>○ 基本ポートフォリオ等に関するALM研究会、資産運用検討委員会、資産運用評価委員会の会議資料や議事要旨をホームページに掲載するなど、透明性の向上を図る(22年度から実施)。</p>

