

資料4-2-②

I. 中期目標期間終了時における独立行政法人の組織・業務全般の見直しの当初案整理表

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構			府省名	厚生労働省		
沿革	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>H15.10 (独) 高齢・障害者雇用支援機構</p> <p>H16.3 (独) 雇用・能力開発機構 (H23.10 解散)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>(法人名称の変更)</p> <p>→</p> <p>(職業能力開発業務等を移管)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>H23.10 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構</p> </div> </div>						
中期目標期間	第1期：平成15年10月～平成20年3月（平成19年度見直し） 第2期：平成20年4月～平成25年3月						
役員数及び職員数 (平成24年4月1日現在) <small>※括弧書きで監事の数を記載。 役員数は監事を含めた数字を記載。</small>	役員数（うち、監事の数）			職員の実員数			
	法定数	常勤の実員数	非常勤の実員数	常勤職員		非常勤職員	
	8人（2人）	7人（1人）	1人（1人）	3,891人		2,780人	
年 度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度(要)	
国からの財政支出額の推移 (単位：百万円)	一般会計	742	873	868	844	873	-
	特別会計	43,970	42,496	30,996	84,900	84,386	-
	計	44,712	43,369	31,865	85,744	85,259	-
	うち運営費交付金	17,458	17,756	14,679	71,380	71,725	-
	うち施設整備費等補助金	33	61	-	1,708	1,695	-
	うちその他の補助金等	27,222	25,552	17,185	12,656	11,840	-
うち政府出資金	-	-	-	-	-	-	
支出予算額の推移 (単位：百万円)	71,219	66,656	57,633	142,220	136,783	-	
利益剰余金（又は繰越欠損金）の推移 (単位：百万円)	8	17	22	16,712	-		
発生要因	平成22年度までは、主にファイナンスリース会計及び運営費交付金の期間進行基準の採用により利益剰余金が発生していたところであるが、平成23年度においては、雇用・能力開発機構の廃止に伴う業務移管により、宿舍等勘定において利益剰余金を14,249百万円承継したことに加え、宿舍等勘定における経費の減少により2,440百万円の当期未処分利益が生じたこと等から、平成23年度末における利益剰余金の合計は16,712百万円となっている。						
見直し内容	上記の利益剰余金は、宿舍等勘定及び障害者雇用納付金勘定における積立金を除き、独立行政法人通則法に基づき、中期目標期間終了後に全額国庫に返納することとしている。 ※宿舍等勘定においては家賃収入のみを財源としており、今後は雇用促進住宅の譲渡が進むにつれ財源が不足することが見込まれるため、中期目標期間終了時において、厚生労働大臣あてに次期中期目標期間繰越積立金の承認申請を行う予						

		定であること。また、障害者雇用納付金勘定においては、個別法の規定により、次期中期目標期間繰越積立金として整理することが要請されていること。					
運営費交付金債務残高 (単位:百万円)	1,418	2,115	2,176	5,367			
行政サービス実施コストの推移 (単位:百万円)	51,914	50,374	37,545	55,608	(見込み) 105,648		-
見直しに伴う行政サービス実施コストの改善内容及び改善見込み額	業務運営の効率化等により経費の節減を行う。						
中期目標の達成状況 (業務運営の効率化に関する事項等) (平成23年度実績)	<p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、支給件数等を踏まえつつ、機動的な人員再配置、給付金システムを活用した事務処理の効率化等による効果的な業務処理対策を実施した。 ○ 駐在事務所(全国5か所)については平成21年度末に廃止し、平成22年4月から納付金等調査、就労支援機器の貸出し等必要な業務は機構本部で実施した。 ○ せき髄損傷者職業センターについては平成20年度末に廃止し、当該センターの業務は平成21年4月から福岡障害者職業センターが引き継いだ。 ○ 地域センターの管理事務については、平成20年4月から順次集約し、平成22年度末には北海道・沖縄を除く全国45か所の地域センターの管理事務を11センターへ集約した。 ○ 地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から先行実施の9区域を含めた全47都道府県において機構が直接実施を開始し、直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を行うことにより、管理経費は、平成23年度予算額で359,629千円と、平成22年度予算額(977,324千円)から617,695千円(63%)の縮減を図った。 ○ 本部機能については、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了した。 <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減</p> <p>厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について(要請)」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般管理費については、予算上前年度比5.2%の節減を図った。 <p>さらに、予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」を人事評価の基準項目に追加するとともに、平成22年度のEサービス運動(機構独自の職場改善運動)における経費節減事例を示し、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガスの節減(年間の電気使用量が前年度比3.8%の節減、ガス使用料が前年度比8.9%の節減)、エコ(省エネ)をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。また、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより、18.5%の経費節減を図った。</p>						

- 業務経費については、地方業務の委託方式廃止等により、予算上前年度比 29.6%の節減を図った。また、平成 21 年度から開始した個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費の合計額については、予算上前年度比総額 1.2%の節減を図った。

さらに、予算執行に係る経費節減の取組として、地域障害者職業センターの賃借料の引下げや効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより 13.2%の経費節減を図った。

3 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施

- 労働局と地方業務部門が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高年齢者雇用アドバイザー等による公共職業安定所との同行訪問の実施、新たな賃金制度や雇用形態等企業の実情に応じた制度導入及び 70 歳雇用を実現している企業事例の紹介等、企業の実情に応じた相談・援助を実施した結果、平成 23 年度は過去最高の 35,929 件となった。また、相談・援助を実施した事業主等に対する追跡調査において、具体的な改善効果があった旨の評価が得られた割合は、平成 23 年度実績で 78.8%となり、中期目標（70%）を上回った。

4 地域センターにおける障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

- 障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた結果、平成 23 年度は過去最高の 30,857 人の障害者に対して職業リハビリテーションサービスを実施し、平成 23 年度末現在で延べ 116,584 人の実績となっており、中期目標（125,000 人以上）を確実に達成できる見込みである。
- 職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）への移行率及び就職率は、平成 23 年度実績で、それぞれ 88.5%、68.1%と過去最高となり、中期目標（移行率 75%、就職率 50%）を大きく上回った。
- ジョブコーチによる支援事業については、平成 23 年度実績で過去最高の 3,342 人の支援対象者数となり、平成 23 年度末現在で支援対象者は延べ 12,795 人と、中期目標（10,500 人）を上回るとともに、支援終了後 6 か月経過時点での定着率についても、平成 23 年度実績で 87.4%となり、中期目標（80%）を上回った。
- 精神障害者総合雇用支援の支援対象者については、平成 23 年度末現在で延べ 8,615 人となり、中期目標（9,000 人）を確実に達成できる見込みである。また、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率については、平成 23 年度実績で過去最高の 84.0%となり、中期目標（75%）を上回った。

5 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

- 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを拡大し、職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合が平成 23 年度に 51.1%と初めて5割を超えた。こうした取組みにより3年連続で定員を超えた受入れを行っており、平成 23 年度については 101.4%の定員充足率となっている。

また、訓練生の就職先確保に向け、求人開拓の実施要請のために公共職業安定所等へ訪問するなど就職促進対策の実施により、訓練修了者の就職率は平成 23 年度実績で 86.4%となり、中期目標（80%）を上回った。

6 障害者雇用納付金の的確な徴収

- 障害者雇用納付金については、申告・申請に係る事業主説明会の開催、未納付事業主に対する電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した結果、収納率は、300 人を超える事業主において、過去 5 年間で最も高かった平成 22 年度を大幅に上回る 99.87%、200 人を超え 300 人以下の事業主においては、申告・申請の初年度であるにも関わらず、中期目標（300 人を超える事業主については 99%以上、200 人を超え 300 人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率）を大幅に上回る 99.91%となった。

7 離職者を対象とする職業訓練

- 職業能力開発促進センター等において離職者を対象としてもものづくり分野を中心に実施した職業訓練について、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と訓練生に対する積極的な就職支援に取り組んだ結果、訓練終了後 3 か月時点の就職率は平成 23 年度実績で過去最高となる 84.6%となり、中期目標（80%）を上回った。

8 高度技能者の養成のための職業訓練

- 職業能力開発大学校・短期大学校において実施した学卒者を対象とする職業訓練について、人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底的に行うことにより、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率は平成 23 年度実績で平成 22 年度実績を上回る 98.1%となり、中期目標（95%）を上回った。

9 在職者を対象とする職業訓練

- 職業能力開発促進センター等において中小企業等で働く在職者を主な対象としてもものづくり分野を中心に実施した真に高度な職業訓練について、企業等のニーズやアンケート調査の分析結果等を活用し、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行うことで、平成 23 年度の実績は受講者や受講を指示した事業主の満足度はそれぞれ、98.7%、97.6%と、中期目標（80%）を上回った。

Ⅱ. 事務及び事業の見直しに係る当初案

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構			府省名	厚生労働省	
事務及び事業名	高齢者等に関する雇用支援業務					
事務及び事業の概要	○ 高齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等を支援するための給付金の支給及び高齢者の雇用に伴う人事管理制度の見直し等、事業主に対する援助					
事務及び事業に係る予算額 (単位：百万円)		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度(要求)
	支出予算額	32,503	21,400	16,093	15,384	-
	国からの財政支出額	32,500	21,398	16,089	15,379	-
事務及び事業に係る職員数 (各年1月1日現在、ただし、24年度は4月1日現在)	常勤	43人	36人	97人	97人	-
	非常勤	16人	52人	305人	296人	-
「基本方針」での指摘	<p>○ 65歳までの雇用確保措置の義務付けが完全実施される平成25年度以降については、高齢者雇用の在り方についての検討状況等を踏まえ、現行の枠組みによる実施方法が合理的かつ効果的・効率的かという観点から検討し、平成24年度中に結論を得る。(平成23年度から実施)</p> <p>○ 65歳までの雇用確保措置の導入や定着の推進のための相談業務については、対象を小規模企業へ重点化し、効果的かつ効率的な事業手法に転換を図る。(平成23年度から実施)</p>					
事務及び事業の見直しに係る具体的措置 (又は見直しの方向性)	<p>労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について(平成24年1月6日)」、「高齢社会対策大綱」(原案)を踏まえ、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、業務の充実・強化を図る。</p> <p>○ 年齢にかかわらず働ける企業の普及促進に向けた支援の強化 年齢にかかわらず働ける企業の実現に重点を置き、これをサポートするための企業診断システム等実践的支援ツールの開発、高齢者雇用アドバイザーの相談スキル向上のための研修内容の再構築、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助を充実させる。</p> <p>○ 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成 生涯現役でいることについての意義・重要性や諸施策などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する一環として、シンポジウムの開催、好事例の選定・表彰等を行い、経済団体等とのネットワークにより効果的な周知・啓発を図る。</p>					

<p style="text-align: center;">備考〔補足説明〕</p>	<p>高齢化社会を迎えているわが国社会において、経済社会の活力を維持し、豊かなものとするためには、高齢者が意欲と能力に応じていきいきと活躍することが必要であり、そのため、生涯現役社会、年齢にかかわらず働くことができる企業の実現を推進する必要がある。</p> <p>① 年齢にかかわらず働ける企業の実現に重点を置きつつ、これまで機構において培ってきた事業主支援のノウハウをフル活用し、高齢者雇用アドバイザー等の能力の一層の向上を図り、年齢にかかわらず働ける企業づくりに向けた事業主等に対する相談援助業務等の充実・強化を図るため、相談スキル・資質向上のための研修内容の再構築、実践的支援ツールの開発・充実、高齢者の雇用環境整備を図る事業主を支援するための給付金等の効果的活用を促進する必要がある。</p> <p>② 日本国民一人一人が生涯にわたり労働などの社会参加を意識したライフプランやそれに基づく職業生活設計を作成し、準備していく必要があり、高齢期に入る以前から意識し、計画的に実践していくことが重要であるため、生涯現役であることについての意義や重要性、年齢にかかわらず働くことができる企業の必要性などを広く国民に周知・広報し、これらの実現に向けた国民的な気運を醸成する必要がある。</p>
<p>行政サービス実施コストに与える影響 (改善に資する事項)</p>	<p>業務運営の効率化等により、さらなる経費の節減を行う。</p>

Ⅱ. 事務及び事業の見直しに係る当初案

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構			府省名	厚生労働省	
事務及び事業名	障害者に係る雇用支援業務					
事務及び事業の概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業センターによる職業リハビリテーション（職業評価、職業指導、職業準備訓練など）の技法開発・実施、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助等 ○ 障害者職業能力開発校における精神障害者等を含む職業的重度障害者に対する先導的な職業訓練の実施、新たな訓練技能の開発とその普及等 ○ 法定雇用率未達成事業主からの障害者雇用納付金の徴収、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主等に対する障害者雇用調整金・報奨金の支給並びに障害者雇用の促進及び継続を図るための助成金の支給 ○ 障害者雇用に関する事業主等に対する各種講習、アビリンピックの開催等 					
事務及び事業に係る予算額 (単位：百万円)		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度(要求)
	支出予算額	36,544	36,234	36,523	34,698	-
	国からの財政支出額	10,869	10,467	10,433	10,095	-
事務及び事業に係る職員数 (各年1月1日現在、ただし、24年度は4月1日現在)	常勤	608人	607人	648人	649人	-
	非常勤	860人	918人	1,004人	1,003人	-
「基本方針」での指摘	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域障害者職業センターの事務集約化により管理部門を縮減する。当該センターで行う職業リハビリテーションサービスの対象者は、地域の就労支援機関では対応困難な障害者に重点化する。(平成22年度から実施) ○ 障害者雇用納付金関係業務等の地方業務については、委託方式を廃止し、地域障害者職業センターを活用するなどの方法で実施する。また、当該センターの従来業務と併せて効率化を図るとともに、地方業務の円滑かつ効率的な実施を徹底する。(平成23年度から実施) ○ 障害者職業能力開発校の運営については、職業的重度障害者(とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者)に対する先導的な職業訓練に重点化する。(平成22年度から実施) ○ 都道府県雇用開発協会への委託を取りやめ、業務の実施に当たり、総コストの削減及び業務の効率化を図る。(平成23年度から実施) ○ 事業の実施状況や実施主体等を更に検討し、一層の効率化を図ることにより、業務を縮減する。(平成23年度から実施) 					

**事務及び事業の見直しに係る具体的措置
(又は見直しの方向性)**

精神障害者、発達障害者等の就労支援ニーズや平成 25 年 4 月からの法定雇用率の引上げ等に的確に対応するとともに、今後厚生労働省において検討する、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等や労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方の検討結果などを踏まえ、業務の充実・強化を図る。

① 地域障害者職業センターにおける発達障害者に対する体系的支援プログラムの全国実施

障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施することにより、発達障害者に対する支援の充実・強化を図る。

② 障害者職業能力開発校における訓練ノウハウの開発・普及の取組の強化

職業能力開発校（障害者校及び一般校。以下、同じ）における職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）向け訓練コース設置の検討を促すための訓練場面の見学や指導体験機会の提供等により構成するプログラムの実施及び特別支援障害者向け訓練コースを新たに設置等する職業能力開発校の職業訓練指導員を対象とした OJT 方式による指導技法等の直接的な提供と当該校への訪問等による助言の実施により、職業能力開発校での特別支援障害者受入の促進に係る取組を強化する。

③ 障害者雇用納付金制度の適用対象事業主の拡大に向けた対応

平成 27 年 4 月から適用対象事業主が拡大（200 人超企業（約 21,000 社）→100 人超企業（約 45,000 社））することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。また、徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行う。

注）今後厚生労働省において検討する、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等や労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方の検討結果などを踏まえ、必要な見直しを行う（※）。

	<p>※ 機構の業務に係る具体的措置については、厚生労働省における検討の方向性が決まった段階で定めることとする。</p>
<p>備考〔補足説明〕</p>	<p>① 発達障害者に対する支援については、発達障害者支援法施行の影響もあり、知的障害のない発達障害者を中心に支援対象者数は年々増加の一途を辿っている。</p> <p>発達障害者の円滑な就職及び職場定着を実現するためには、個々人によって多様な障害特性に配慮した、より専門的な支援が必要であり、きめ細やかな個別支援を要すること、平成25年4月からの法定雇用率引き上げ等の影響により就職支援の対象者数が急速に増加することが見込まれることから、発達障害者に対する職業リハビリテーションサービスの充実・強化を図るものである。</p> <p>② 障害者の職業能力開発については、障害者職業能力開発校における職業訓練に加え、一般の職業能力開発校等での拡充が図られ、障害者の職業訓練の受講機会が拡大してきているが、職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）においては多くの障害者校等において指導ノウハウの不足等により受入れが進んでいない。</p> <p>こうした課題への対応について、厚生労働省が開催する障害者職業能力開発推進会議において、特別支援障害者の訓練機会を拡大し効果的な職業訓練を行うための方策として、これまで機構営障害者校が蓄積してきた指導ノウハウ等を一層効果的に普及することが必要とされたことから、障害者校及び一般校における特別支援障害者のさらなる訓練機会の拡大を図るため、新たな取組みとして実施するものである。</p> <p>③ 障害者雇用納付金制度について、平成27年4月から、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主（現在は200人を超える事業主）が適用対象となるため、当該中小企業に対する制度の周知・広報に積極的に取り組み、納付金徴収業務の適切かつ確実な実施が必要である。</p>
<p>行政サービス実施コストに与える影響 (改善に資する事項)</p>	<p>業務運営の効率化等により、さらなる経費の節減を行う。</p>

Ⅱ. 事務及び事業の見直しに係る当初案

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構		府省名	厚生労働省		
事務及び事業名	職業能力開発業務					
事務及び事業の概要	<p>○ 離職者の早期再就職を図るための職業訓練、ものづくり分野における高度技能者等の養成のための職業訓練等の実施</p> <p>○ 求職者支援制度に基づく訓練の認定や求職者支援訓練の実施機関に対する助言・指導等を実施</p>					
事務及び事業に係る予算額 (単位：百万円)		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度(要求)
	支出予算額	98,135	80,759	64,201	64,516	-
	国からの財政支出額	91,242	74,414	59,223	59,785	-
事務及び事業に係る職員数 (各年1月1日現在、ただし、24年度は4月1日現在)	常勤	3,275人	3,267人	2,946人	2,947人	-
	非常勤	1,626人	1,114人	1,437人	1,364人	-
「基本方針」での指摘	<p>○ 職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校は、雇用・能力開発機構から引き継ぐ。(平成23年度中に実施)</p> <p>○ 職業能力開発総合大学校については、相模原校を廃止し、附属校である東京校(小平市)へ集約する。(平成24年度中に実施)</p>					
事務及び事業の見直しに係る具体的措置 (又は見直しの方向性)	<p>離職者の早期再就職を図るための職業訓練、ものづくり分野における高度技能者養成のための職業訓練等を実施するとともに、求職者支援制度に基づく訓練の認定や訓練実施機関に対する助言・指導等を実施する。</p> <p>① 産業構造の変化や技術革新等に対応した効果的な公共職業訓練の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職者訓練・在職者訓練については、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コースの見直しを行う。また、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる環境・エネルギー分野等新しい分野に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。 ・ 高度技能者養成訓練については、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域社会に開かれた施設運営に取り組む。 <p>② 指導員養成訓練の見直し等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練指導員養成については、職業訓練指導員を養成するハイレベル訓練(仮称)の創設、及び現職の 					

	<p>職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うとともに、産業構造の変化や技術革新等に伴う訓練ニーズに対応した訓練カリキュラム・職業訓練技法の開発、普及の強化等に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発総合大学校については、相模原校の跡地売却・処分を行う。 <p>③ 求職者支援制度に基づく訓練認定業務等の的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者支援訓練として認定すべき職業訓練を適切に認定するとともに、訓練実施機関に対し、認定申請の際の相談・助言及び訓練開講後の定期的な調査を実施する。 <p>④ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向上に向けた対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向上を支援する。
<p style="text-align: center;">備考〔補足説明〕</p>	<p>民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向上に向けた対応については、第9次職業能力開発基本計画（平成23年厚生労働省告示第143号）において、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質保証及び確保等のツールとなるガイドラインを早期に策定し、普及・促進を図ることとされている。こうした中、平成23年12月に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」が策定されたところであり、PDCAサイクルによる訓練の質向上の取組及び仕組みを体系化してきた高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活かし、同ガイドラインの普及及び民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの向上に向けた支援方を検討し、実施する。</p>
<p>行政サービス実施コストに与える影響 (改善に資する事項)</p>	<p>業務運営の効率化等により、さらなる経費の節減を行う。</p>

Ⅱ. 事務及び事業の見直しに係る当初案

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構		府省名	厚生労働省		
事務及び事業名	雇用促進住宅業務【暫定業務】					
事務及び事業の概要	○ 雇用促進住宅の譲渡・廃止業務及びそれまでの間の管理・運営業務					
s 事務及び事業に係る予算額 (単位：百万円)		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度(要求)
	支出予算額	26,893	29,115	25,402	22,185	-
	国からの財政支出額	-	-	-	-	-
事務及び事業に係る職員数 (各年1月1日現在、ただし、24年度は4月1日現在)	常勤	16人	13人	13人	15人	-
	非常勤	82人	90人	97人	97人	-
「基本方針」での指摘	○ 雇用促進住宅の譲渡・廃止業務及び管理運営業務は、雇用・能力開発機構から引き継ぐ(平成33年度までに処理を完了する。)(平成23年度中に実施)					
事務及び事業の見直しに係る具体的措置 (又は見直しの方向性)	<p>1 全国7ブロック(北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿四国、中国、九州)に設置している雇用促進住宅の管理等業務を行う事務所(以下「統括事務所」という。)の設置に係る費用の低減 統括事務所について、事務所の借り上げ費用の低減を図るため、雇用促進住宅の施設の活用及び低廉な借り上げ事務所への移転により、是正を図ることとし、平成24年度末までに全ての統括事務所の移転を完了することとしている。引き続き、雇用促進住宅の管理業務等を行う事務所の設置に係る費用の低減に努める。</p> <p>2 雇用促進住宅の貸与契約の解除手続き及び損害金の債権管理の見直し 適正な損害金の債権管理の徹底を図るため、平成24年3月28日に「雇用促進住宅に係る滞納家賃及び損害金等の管理と滞納者等に対する措置等」を定め、運営委託先及び職業訓練支援センターに通知したところであり、さらに平成24年度においては、滞納家賃及び損害金等の債権管理を適切に実施するため、住宅管理システムの改修を行い、改善を図ることとしている。引き続き、適正な貸与契約の解除手続き及び損害金の債権管理に努める。</p>					

<p style="text-align: center;">備考〔補足説明〕</p>	<p>1 統括事務所については、会計検査院からの指摘も踏まえ、事務所の設置費用の低減を図り経費の削減に努める必要がある。</p> <p>2 家賃滞納者に係る契約解除手続き及び契約解除後も住戸を明け渡さない不法入居者に係る損害金の管理については、会計検査院からの指摘も踏まえ、債権管理事務の改善が必要である。</p>
<p style="text-align: center;">行政サービス実施コストに与える影響 (改善に資する事項)</p>	<p>業務運営の効率化等により、さらなる経費の節減を行う。</p>

Ⅲ 組織・運営の見直しに係る当初案

法人名	高齢・障害・求職者雇用支援機構
-----	-----------------

見直し項目	組織・運営の見直しに係る具体的措置(又は見直しの方向性)	備考〔補足説明〕	(参考)基本方針の関連部分
1. 不要資産の国庫返納	<p>① 富士見職員宿舎については、隣接する富士見第2職員宿舎(旧能開機構からの移管資産)の現入居者退去後、速やかに一体的に売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>② 譲渡等が完了した雇用促進住宅については、速やかに国庫納付する。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地については、平成25年度以降に売却し国庫納付する。</p> <p>④ その他、保有する資産について、引き続き、その必要性を厳しく検証を行い、不要資産については処分する。</p> <p>『基本方針:岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する(23年度以降実施)。雇用促進住宅を国庫納付する(保有数1,429住宅)(33年度までに実施)。職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地を売却し、国庫納付する(25年度以降実施)。』</p>	<p>「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)における「岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する(23年度以降実施)。雇用促進住宅を国庫納付する(保有数1,429住宅)(33年度までに実施)。職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地を売却し、国庫納付する(25年度以降実施)」との指摘を踏まえ、所要の措置を講ずることとする。</p>	<p>石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターを国庫納付する。(23年度中に実施)</p> <p>岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。(23年度以降実施)</p> <p>雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金(平成21年度末約576億円)については、平成23年度当初に必要な資金額を算出することにより、早急に納付額を確定し、国庫納付する。 なお、国庫納付に伴い、業務の効率化等あらゆる努力を行っても、なお将来事業に必要な資金が不足した場合には、必要な措置を講ずる。(23年度中に実施)</p> <p>国際能力開発支援センターの廃止に伴い、運営委託契約の精算業務を行い、委託先に留保されていた剰余金等(平成21年度末約5億円)については早急に引渡額を確定し、国庫納付する。(23年度中に実施)</p> <p>国際能力開発支援センターほかを国庫納付する。(22年度中に実施)</p> <p>佐賀職業能力開発促進センター本庄職員宿舎ほかを国庫納付する。(23年度以降実施)</p> <p>雇用促進住宅を国庫納付する(保有数1,429住宅)。(33年度までに実施)</p> <p>職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地を売却し、国庫納付する。(25年度以降実施)</p> <p>○国の資産を有効かつ効率的に活用する観点から、独立行政法人の利益剰余金や保有する施設等について、そもそも当該独立行政法人が保有する必要性があるか、必要な場合でも最小限のものとなっているかについて厳しく検証し、不要と認められるものについては速やかに国庫納付を行う。</p> <p>○不要な施設等の納付方法については、原則として現物により速やかに納付することとし、国は、納付を受けたものを含めた国有財産全体の有効</p> <p>○本基本方針で個別に措置を講ずべきとされたもの以外のものについても、各独立行政法人は、貸付資産、知的財産権も含めた幅広い資産を対象に、自主的な見直しを不断に行う。</p>
2. 事務所等の見直し	<p>○ 各地方施設の利用者ニーズ、利便性、コスト等を総合的に勘案し、可能な限り、高齢・障害者雇用支援センターの職業訓練支援センター(職業能力開発促進センター)への移転等による施設の集約化を進める。</p>	<p>平成23年10月に雇用・能力開発機構から職業能力開発業務等が移管されたことを契機に、改めて効果的・効率的な地方施設の体制について、それぞれの施設の利用者ニーズ、利便性、コスト等を総合的に勘案・検討し、経費節減・効率化に取り組むこととしている。</p>	<p>雇用・能力開発機構の廃止法の施行後に本部を移転し、速やかに集約化を図る。(23年度以降実施)</p> <p>○国の財政資金を独立行政法人の本来業務に効果的に充当するため、事務所等の運営については、徹底的な整理・統廃合や組織・府省の枠を超えた共用化を行い、管理部門経費を削減する。</p> <p>○東京事務所については、真に必要なもののみ存置するとともに、併せて必要な機能の移転・集約化を図り、効率的な業務運営を確保する。</p> <p>○海外事務所については、個々の必要性をゼロベースで検証し、整理・統廃合を行うとともに、経費削減、ユーザーへの利便性の観点から、同一都市にあり、政策連携効果が見込まれるもの等については、情報管理の必要性等にも配慮しつつ、施設の共用化を図る。このため、海外事務所を有する各独立行政法人や主務府省は、相互の情報共有や共同の検討を行うこと等により連携を強化する。</p> <p>○職員研修・宿泊施設については、本部事務所、民間宿泊施設、貸会議室等の利用により機能を代替できるものは廃止する。</p> <p>○本部事務所、地方支所、職員宿舎等その他の資産についても、事業規模を施設に合わせて考える現状維持的な姿勢を改め、規模・コスト・立地等を再検証し、徹底した効率化・合理化を図り、独立行政法人の事務・事業や実施方法の見直しに伴い不要となるものの整理・統廃合、共用化を行う。</p>
3. 取引関係の見直し ① 随意契約の見直し等	<p>○ 平成22年4月に策定した「随意契約等見直し計画」に基づき、随意契約については、原則として一般競争入札等に移行する取組を、引き続き着実に推進するとともに、一般競争入札等であっても1者応札・応募となった契約については、平成21年7月に策定した「1者応札・1者応募」に係る改善方策についてに基づき、引き続き改善に向けた取組を推進する。</p>	<p>コストの削減や透明性を図る観点から、引き続き改善に向けた取組を推進する必要がある。</p>	<p>○各独立行政法人は、「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)に基づき策定した随意契約等見直し計画を着実に実施する。具体的には、随意契約については、原則として一般競争入札等に移行することとし、一般競争入札等であっても1者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう、公告方法、入札参加条件、発注規模の見直し等の改善を図り、コストの削減や透明性の確保を図る。</p>
② 契約に係る情報の公開	<p>○ 「公共調達適正化について」(平成18年8月25日付け財計第2017号)や「独立行政法人が行う契約に係る情報の公表について」(平成23年6月3日内閣官房行政改革推進室長)に基づき、契約に係る情報の公開を引き続き推進する。</p>	<p>契約の透明性確保の観点から、引き続き情報公開を推進する必要がある。</p>	<p>○独立行政法人が、当該独立行政法人において管理又は監督の地位にある職を経験した者が再就職しており、かつ、総売上高又は事業収入に占める当該独立行政法人との取引高が相当の割合である法人と契約をする場合には、当該法人への再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況について情報を公開するなどの取組を進める。</p>
③ 関連法人の利益剰余金等の国庫納付等		<p>雇用促進住宅の管理運営については、平成20年度以降は随意契約を見直し、競争性のある入札方式に移行し、事務管理費を除くその他業務費については、すべて精算を行っているため、過剰な剰余金が生じる構造とはなっていない。</p>	<p>○各独立行政法人は、関連法人との間で競争性のない随意契約や実質的な競争が確保されていない契約(競争入札における一者応札や企画競争における一者応募)等が行われていた場合、当該関連法人の利益剰余金又は内部留保の有無を速やかに精査し、相応の部分について国庫納付する、あるいは当該部分の額について国費の負担軽減に資するための措置を講ずるよう努める。</p>

見直し項目	組織・運営の見直しに係る具体的措置(又は見直しの方向性)	備考〔補足説明〕	(参考)基本方針の関連部分
④ 調達の見直し	<p>○ 機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務については、公共サービス改革法に基づく民間競争入札を実施することとし、契約期間は、平成29年4月から平成34年3月の5年間とする。</p> <p>『閣議決定：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、民間競争入札を実施する。【契約期間】平成29年4月から平成34年3月の5年間』</p>	<p>「公共サービス改革基本方針」(平成24年7月24日閣議決定)において、同業務が新たに対象となったことを踏まえ対応。</p>	<p>○各独立行政法人は、類似の事業類型に対応した共同調達の実施等を検討し、コストの削減を図る。</p> <p>特に研究開発事業に係る調達については、下記の取組を進めるほか、他の研究機関と協力してベストプラクティスを抽出し、実行に移す。 ア) 調達に係る仕様要件の見直しを行う。 イ) 調達方式による価格比較を行い、リース方式が割安な場合は積極的にこれを活用する。また、研究機器や保管機器等について他の研究機関との共同利用等の可能性を検討する。 ウ) 価格調査に当たっては、他の研究機関の購入実績等を確認することなどにより適正価格の把握に努める。</p> <p>○競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号)に基づく官民競争入札等の積極的な導入を推進し、独立行政法人の提供するサービスの質の維持・向上と経費削減を図る。</p> <p>○「公共サービス改革基本方針」(平成22年7月6日閣議決定)に基づき、行政刷新会議に設置された公共サービス改革分科会において、公共サービス改革を推進するための調達の効率化等に関する具体的方策が検討され、平成23年春までに取りまとめられる予定であり、この結論を踏まえ、調達の効率化等を図り、経費の削減等の措置を講ずる。</p>
4. 人件費・管理運営の適正化 ① 人件費の適正化	<p>○ 総人件費については、国家公務員の給与改定を踏まえ、引き続き抑制に努める。</p> <p>○ ラスパイレス指数については、給与水準の適正化の観点から、引き続きその改善に取り組むとともに、その取組状況について公表する。</p>	<p>平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0ポイントとなったが、平成24年4月1日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で110.0ポイントとなった。</p> <p>今後は、新機構として、平成24年度に対国家公務員指数を年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度とすることを目標として、昇給号俸数の抑制等の措置を講じたところであるが、引き続き、給与水準の適正化の観点から、その改善に取り組む必要がある。</p>	<p>○独立行政法人の総人件費については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、今後進める独立行政法人制度の抜本的な見直しの一環として厳しく見直す。</p> <p>○国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、国民の理解と納得が得られるよう、その水準が国家公務員と同等のものとなるよう努める。 ア) 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、給与水準の適正化に係る具体的な方策と数値目標を内容とする取組を着実に実施する。</p> <p>○給与水準については、監事による監査、評価委員会による事後評価においても、引き続き厳格なチェックを行う。</p>
② 管理運営の適正化	<p>① 管理部門(本部)について、更に▲19名のスリム化に取り組む。 ※ 統合時(H23.10)に▲20名のスリム化を実施。</p> <p>② 地方組織について、管理系システムの統合等と併せ、高齢・障害者雇用支援センターと職業訓練支援センターの管理事務処理体制の一元化を図る。</p>	<p>管理部門(本部)については、法人統合時に▲20名のスリム化を実施。更に統合後3年以内に▲19名のスリム化に取り組む(厚生労働省事業仕分けを踏まえた改革案)。</p> <p>また、地方組織について、管理事務処理体制の一元化等に取り組む。</p>	<p>○業務運営の在り方を、組織、業務実施方法、人員等の観点から抜本的に見直し、簡素な管理部門、効率的な運営体制を確保することにより、業務運営コストを削減する。このため、一般管理費及び事業費に係る効率化目標について、過去の効率化の実績を踏まえ、これまで以上の努力を行うとの観点から具体的な目標を設定する。</p> <p>○法定外福利厚生費、給与振込経費、海外出張旅費などの事務に係る経費及び職員の諸手当については、国家公務員に準じたものとなるよう徹底を図る。</p> <p>○事業費等については、所要額の見積りの考え方を明確にするなど、必要な経費を積算段階から精査できる取組を行い、徹底した透明化、合理化を図るとともに、運営費交付金について、国の予算のガバナンスの観点から、その在り方を検討する。</p> <p>○組織のコンプライアンスの確保を推進するため、内部監査業務を的確に実施する体制を整備する。</p>
5. 自己収入の拡大		<p>職業能力開発総合大学校及び職業能力開発大学校等で実施する指導員訓練及び高度技能者養成訓練(学卒者が対象)については、国立大学等の授業料その他の費用に関する省令に定める標準額に準じて設定しており、標準額が変更された場合は、同様の措置を講じることとしている。</p>	<p>○特定の者が検査料、授業料、利用料、配布価格、技術指導料等を負担して実施する事業については、受益者の負担を適正なものとする観点から、その負担の考え方を整理し、これに基づき、国民生活への影響に配慮しつつ検査料等の見直しを行う。</p> <p>○協賛、寄附等が見込める事業については、その拡大に努めることにより、国費の削減を図る。</p> <p>○出版物の著作権、研究開発成果等に係る特許等による知的財産の活用等を通じて自己収入の拡大を図る。</p>
6. 事業の審査、評価		<p>○ 適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者及び専門家等により構成される外部評価委員会を設置し、業務実績について評価を行っている。</p> <p>○ 当該委員会における評価結果等については、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、ホームページ等において公表している。</p>	<p>○複数の候補案件からの選択を要する事業については、案件の厳選による効率的な事業実施や、選択・実施過程の更なる透明化を図るため、有識者から成る第三者委員会を設置するなど効果的な外部評価の仕組みを導入する。</p> <p>○中間評価において成果が期待できないと評価された事業は廃止するなど、評価結果を事業実施過程に適切に反映させるとともに、事業の選定・採択時(事前)、実施時(中間)、終了時(事後)の各段階における評価結果をホームページ上で公表することなどにより、国民への説明責任を果たす。</p>
7. その他			

(注)「(参考)基本方針の関連部分」に記載のもののうち、「基本方針」中の「Ⅲ 資産・運営の見直しについて」に掲げられている事項については、先頭に「○」を付けている。