

独立行政法人雇用・能力開発機構の 中期目標期間の業務実績の暫定評価結果

平成18年12月7日
独立行政法人評価委員会

1 中期目標期間（平成16年3月～平成19年3月）の業務実績について

（1）評価の視点

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、特殊法人雇用・能力開発機構が、平成16年3月に新たに独立行政法人として発足したものである。

本評価は、平成16年3月に厚生労働大臣が定めた中期目標（平成16年3月～平成19年3月）全体の業務実績についての評価を行うものであり、評価結果を次期中期目標等へ反映させる観点から、中期目標期間の最終年度に暫定的に実施するものである。

当機構に対しては、特殊法人から独立行政法人となった経緯を踏まえ、弾力的・効果的な業務運営を通じて、業務の効率性の向上、質の向上及び透明性の向上により国民の求める成果を得ることが強く求められている。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、各年度の業務実績の評価において示した課題等を踏まえ、暫定評価を実施した。

（2）中期目標期間の業務実績全般の評価

当委員会においては、当機構が独立行政法人として発足して以来、業務により得られた成果が、「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」という当機構の設立目的に照らし、どの程度寄与するものであったか、効率性、有効性等の観点から、適正に業務を実施したかなどの視点に立って評価を行ってきたところであるが、中期目標期間全般については、次のとおり、おおむね適正に業務を実施してきたと評価できる。

業務運営の効率化に関しては、組織体制の見直しとともに、情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直し、訓練用機器のリース方法の見直し等により毎年度経費を削減しており、平成17年度決算では平成14年度と比べて約190億円を削減し、中期目標・中期計画に掲げられた目標を上回る17.2%の削減を達成しており、評価できる。

業務の中心である職業能力開発業務については、就職率について、平成16年度において、すでに中期目標・中期計画を上回っており、平成17年度には平成16年度の数値をさらに上回っているなど、個別項目に関する評価に関する評価結果にも見られるように全般としてほぼ適切に行われている。

一方で、今後、主に以下の点に留意する必要がある。

- ① 同じ政策目標に向け、類似した業務を実施している各種機関が存在するが、その中で、当機構の果たすべき使命を明確にした上で、あらゆる場面において他の機関との連携をより一層深めることにより、有機的な施策の実現を図る必要がある。
- ② サービスの質の向上の指標としてアンケート調査の満足度を掲げており、中期目標・中期計画を上回っているところであるが、否定的な回答とともに、「どちらかといえば役に立った」等の比率が高いことについても分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある。

- ③ 機構が各種の目標の大部分をかなりのスピードでかつハイレベルで達成したことを高く評価するとともに、次期中期目標の設定において機構のより一層の実力向上に資する厳正な目標となるよう、配慮願いたい。また、次期中期目標においても、ある特定の項目において早期に目標を達成した場合、機構独自のより高い目標設定を行うことが望まれる。
- ④ 一方、中期目標期間を1年前倒ししたため達成できなかった項目（雇用促進住宅の経費削減及び常勤職員数の削減等）及び私のしごと館の自己収入額と経費削減は、次期中期目標の最優先課題として取り組んでいただきたい。

なお、中期目標に沿った個別の業務の評価結果の概要については、2のとおりである。個別項目に関する評価資料については、別紙として添付した。

2 具体的な評価内容

(1) 業務運営の効率化について

組織体制については、機構本部における役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」を設置して、年一回以上開催することにより、本部組織及び地方組織の見直しを行っていることは評価できるが、今後は、効率的かつ柔軟な組織・人員体制を確立する観点から、機構内における人材育成の取組についても検討していく必要がある。

経費削減に関しては、一般管理費及び業務経費について、情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直し、訓練用機器のリース方法の見直し等による削減の結果、平成16年度において中期目標・中期計画に掲げる目標値を前倒して上回り、平成17年度においても、さらにその目標値を2.2%上回る17.2%の削減を行ったことは、評価できる。

助成金等の支給に係る処理期間の短縮については、説明会及び個別相談の実施、職員研修等の実施などによる審査能力の向上、手続の簡素化等のほか、平均処理期間が60日以上助成金等について「標準処理期間」を設定した結果、平成17年度の平均処理期間については、中期目標・中期計画の目標値である10%を7.9%上回っている。今後も、審査能力の向上や手続の簡素化について、更なる取組が図られることを期待したい。

各個別事業の効率的実施に関しては、在職者訓練及び離職者訓練については、事業主団体等のヒアリングや民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況を踏まえ、また、人材育成地域協議会等において意見聴取も行った上で訓練コースの見直しを行っており、地域の人材ニーズや民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえた訓練コースの設定を行っているとは評価できる。今後も、地方公共団体や民間教育訓練機関との役割分担を図りながら、適切に実施することを期待する。また、離職者訓練については、平成17年度には、離職者訓練受講者に占める民間委託の割合を72.4%（平成16年度は67.1%）に引き上げており、民間委託拡大の積極的な取組を行っているとは評価できる。学卒者訓練についても、応募倍率、修了生の就職率や満足度の調査を実施するとともに、産業界の現状や技術動向等を踏まえた訓練科の見直しを行っている。民間外部講師の活用については、その活用割合が平成17年度には17.1%と、

平成14年度と比較して約7%増加しているところであるが、中期目標期間を1年前倒ししたため、最終年度となる平成18年度までに中期計画の10%以上の増加を行うことは困難な見通しである。この背景には、離職者訓練の民間委託の割合を平成14年度の49.8%から平成17年度には72.4%にまで高めたこともあると考えられるが、今後とも、離職者訓練の民間委託が積極的に行われることを強く望む。私のしごと館の業務運営については、経済団体、地元行政機関、教育機関等を構成員とする「私のしごと館支援協議会」等を開催し、その意見・提案等を業務運営に反映させていることは評価できるが、自己収入の増加と経費の効率化については、様々な取組は行われているものの、自己収入額にその効果があまり反映されていないところである。厳しい財政事情を踏まえ、一般競争入札に基づく民間委託や市場化テストの活用等を通じた経費の削減を図るとともに、自己収入の増加に向けた抜本的な取組の強化が望まれる。

(2) 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上について

① 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について

業績評価に当たっては、各事業について施設ごとの目標の設定を行い、定期的に実績を把握して進捗管理を行い、5段階評価を行って、その結果をホームページで公開した。また、その業績評価結果について、業務運営に反映する観点から検討会を設置し、改善方策等について検討を行い、10事業の事業効果測定についてのサンプル調査を行った。今後は、事業効果測定についてのサンプル調査の方法・内容について検討する必要がある。

② 雇用開発業務

雇用開発業務については、相談等業務及び助成金業務に大別される。

中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページやパンフレットを通じた周知を図り、よくある質問については回答をホームページで公開するなどの取組を行っており、その相談件数は、平成16年度には83,741件、平成17年度には82,311件と平成14年度と比較してそれぞれ29.4%、27.2%増加し、いずれも中期計画の10%を大幅に上回っている。また、相談等業務のいずれにおいてもアンケートによる満足度調査で約9割以上の者から「役に立った」等の評価を得ており、中期目標・中期計画の80%を上回っている。今後も、引き続き、高い満足度を維持する一方、アンケートでの「役に立たなかった」という回答の理由を重く受け止め、満足度調査の指標が雇用開発の政策目標と合致しているかどうかの視点が必要である。

助成金業務についても、制度の趣旨、内容、申請手続について、ホームページやパンフレットを通じた周知を図り、よくある質問については回答をホームページで公開し、助成金の活用事例も公開するなどの取組を行っており、説明会は、平成16年度には4,716回、平成17年度には3,365回、個別相談件数は、平成16年度には81,009件、平成17年度には79,494件実施するとともに、その際のアンケート調査においても、各年度で9割以上の者から「理解できた」等の評価を得ており、中期目標・中期計画の80%を上回っている。

今後は、助成金説明会のアンケート調査において、「理解できた」等のうち「どちらかと言えば理解できた」の割合が高いことを重く受け止めるとともに、助成金申請に当たって、どのような説明・支援が役に立ったのかを把握することが重要である。また、手続の簡素化にも取り組むとともに、助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等に係る職員研修等の実施、不正受給の疑義のある事業所への直接訪問の実施についても着実に取組が行われている。今後はさらに、不正受給防止に係る措置の徹底・強化を図るとともに、これらの措置の効果について検証が可能となるような指標の設定を検討すべきである。

③ 職業能力開発業務

職業能力開発業務においては、在職者訓練、離職者訓練、学卒者訓練、若年者対策等を実施している。

職業訓練の実施については、人材育成地域協議会を平成16年度及び平成17年度においてそれぞれ延べ約100回近く開催するなど、都道府県労働局等の関係機関等との連携を図るとともに、事業主団体等に対するヒアリング等により地域の人材ニーズを把握して訓練カリキュラムの設定を行い、在職者訓練については平成16年度は2,887コース、平成17年度は4,589コース、離職者訓練については平成16年度は149コース、平成17年度は142コースの内容の見直しを実施した。人材ニーズの把握については、今後も、継続していく必要があるが、一方で、企業側のニーズだけでなく、求職者側のニーズ把握も行うべきである。

在職者訓練については、受講者に対するアンケート調査では平成16年度及び平成17年度ともに97%を上回る者から、受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査では平成16年度及び平成17年度ともに93%を上回る者から「役に立った」等の評価を得ており、評価できる。ただし、「どちらかと言えば役に立った」との評価も多く、習得度の測定・評価の実施について、より一層の取組を期待する。

離職者訓練については、訓練受講希望者等に対し、キャリア・コンサルティングを実施し、就職率について機構の施設内で実施する訓練では平成16年度は78.5%、平成17年度は79.6%、民間に委託して実施する訓練では平成16年度は60.5%、平成17年度は66.0%と、共に中期目標・中期計画を上回って上昇しており、市場ニーズを反映した訓練コースの設定、きめ細かな就職支援の積極的な取組等によるものと考えられ、十分に評価できる。委託訓練においては、委託先が行う「就職支援」の内容に関し、委託先ごとに巡回就職支援を平成16年度には約5,400件、平成17年度には約6,400件行っており、委託先機関への委託費について就職率実績に応じた委託費の支給方法を導入するなど、その就職率の向上に努めているところであるが、これらの取組の徹底などによって更なる就職率の引き上げが図られることを期待したい。

学卒者訓練については、就職率について、平成16年度が97.9%、平成17年度が98.4%となっており、中期目標・中期計画を上回る実績をあげていることは、評価できる。今後、工業高校、高等専門学校、大学等との連携を一層深めるとともに、地域とも連携し、労働市場の需要にあった人材育成が引き

続き行われることを期待する。

新分野等への事業展開の支援については、専門的相談、情報提供を行うとともに、新分野等の事業展開を担う人材を養成するための訓練コースを実施している。休日・夜間の事業の実施については、利用者のニーズに合っていると考えられるが、訓練コースの実施地域についても適正に選択される必要がある。

若年者対策については、若年者向けキャリア・コンサルタントの養成やヤングジョブスポットの運営、私のしごと館の運営、日本版デュアルシステムによる訓練の実施等を行っている。若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座については、平成16年度には1,331人、平成17年度には1,389人が受講している。ヤングジョブスポットについては、毎年度相当数の利用実績があり、利用後に「就職に対する行動に変化があった」者も80.8%となっていることから、若年者のキャリア形成支援に一定の役割を果たしていることは評価できる。今後は、事業の機動性を高める必要があるとともに、地域による情報の格差が生じていることを考慮し、地方自治体等とも連携した取組を展開することが重要であり、また、こうした取組を効果的に展開するには、これまでの実績を踏まえた支援拠点の重点化を図る必要がある。私のしごと館については、各事業のサービス利用者の延べ数は平成16年度には約49万人、平成17年度には約52万人と中期目標・中期計画を上回って上昇しており、評価できる。また、アンケート調査でも、今後の進路について具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」等の評価をしている者の割合が中期目標・中期計画の80%を上回っており、若年者のキャリア支援を総合的に支援する施設としての役割を果たしているものと評価できる。今後は、一層効率的な施設運営を目指すとともに、①仕事に対する気付きや意識付けを一層促進し、新たな分野を含め職業への魅力を高めること、②現実の労働市場の中において実際の就職につなげるための意識付けや情報提供を強化すること、③職業体験を一過性の体験に終わらせず、今後の就職に結び付けていくキャリア支援を行っていくことにより、職業意識の形成から適職の選択、キャリア形成に至るまでの体系的な事業の充実を図ることを期待する。また、日本版デュアルシステムの就職率については、平成17年度は委託訓練活用型が72.4%、普通課程活用型は94.7%となっており、相当程度の定着と成果を上げたと考えられる。

キャリア・コンサルティングについては、平成16年度及び平成17年度において、それぞれ労働者に対しては100万件を超える相談援助、事業主及び事業主団体等に関しては10万件近い相談援助を行うなど、その充実を図っており、アンケート調査でも、98.9%の利用者から「役に立った」等の評価を得ているが、「役に立たなかった」という回答の理由を重く受け止め、その原因について検証し、より質の高いキャリア・コンサルティングを実施していくことが望まれる。

調査・研究については、職業訓練の実施に資する調査・研究について、平成16年度は11テーマ、平成17年度は10テーマを実施し、その成果をホームページで公開するとともに、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布している。また、ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究についても、平成

16年度及び平成17年度において、それぞれ5テーマ実施し、その5テーマに沿った教育訓練コースを平成16年度は30コース、平成17年度は26コース開発している。今後は、民間とより高度な連携を図っていくとともに、一層の成果の活用を期待したい。

助成金業務については、キャリア形成促進助成金等の制度の趣旨、内容、申請手続について、ホームページやパンフレットを通じた周知を図り、よくある質問については回答をホームページで公開するなどの取組を行っており、説明会については、平成16年度は2,457回、平成17年度は1,999回、個別相談については、平成16年度は44,185件、平成17年度は40,819件実施するとともに、その際のアンケート調査においても、各年度で約9割の者から「理解できた」等の評価を得ており、中期目標・中期計画の80%を上回っている。また、手続の簡素化や職員研修の実施等による審査能力の向上に取り組むとともに、不正受給の疑義のある事業所への直接訪問の実施についても着実に取組が行われている。今後も、不正受給の防止に向けたより一層の努力を期待する。技能者育成資金についても、ホームページやパンフレットによる制度の周知を図り、よくある質問については回答をホームページで公開するとともに、職員用マニュアルの整備や職員研修の実施による審査能力の向上にも努めているところであるが、その回収状況については、十分な措置が講じられないまま回収不能になっているなどの問題点も指摘されていることから、今後、様々な回収強化策を講じることにより、その回収率の向上を図る必要がある。

④ 勤労者財産形成促進業務

勤労者財産形成促進業務については、制度の趣旨、内容、申請手続について、ホームページにより周知を図り、よくある質問については回答をホームページで公開するとともに、融資返済シミュレーション機能や資料請求機能を追加するなどの取組も行っており、ホームページへのアクセス件数は、平成17年度は平成14年度と比べて241%増の76,186件となっており、中期計画の10%を大幅に上回っている。また、説明会は、平成16年度は1,054回、平成17年度は1,066回、事業所訪問は平成16年度は13,751件、平成17年度は16,975件、相談業務は平成16年度は18,605件、平成17年度は21,924件実施し、制度の周知を図っている。また、助成金については、手続の簡略化や職員研修等の実施により、助成金申請者の負担軽減、審査能力の向上等も図っている。

⑤ その他

業務内容については、ホームページにおいて、実施する訓練コースや若年者に対する業務、各種助成金制度・融資制度等の機構の業務内容や国民に必要とされる情報について分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容にし、アクセス件数についても、平成17年度は493万件となっており、中期目標・中期計画の200万件を大幅に上回っている。また、勤労者福祉施設については、平成17年度末までにすべての施設の譲渡等を完了している。

(3) 財務内容の改善等について

財形融資については、平成16年度及び平成17年度において当期利益を計上し、累積欠損金の解消に向け、収益改善を図るとともに、債権の適正な管理にも努めている。雇用促進融資についても、債権管理を適切に行い、リスク管理債権については、その債権の回収・処理に努めるとともに、財政投融資への着実な償還を行っている。雇用促進住宅については、家賃の改定や計画修繕の適切な実施とともに、人件費及び事務費の管理経費等を平成17年度末までに21.8億円とし、平成14年度に比べて22%削減するなど、合理的な経営に努めているが、中期目標期間を1年前倒ししたため、最終年度となる平成18年度までに中期目標・中期計画のおおむね3割程度を削減することは困難な見通しである。現行の中期目標期間内に達成できなかった削減分については、次期中期目標期間において、早急かつ適正に措置されることを強く望む。

職業訓練指導員については、民間企業等幅広い技術者を外部講師として積極的に活用したほか、任期付きの職業訓練指導員として平成16年度は31人、平成17年度は35人の受入れを実施している。また、常勤職員数については、平成16年度及び平成17年度において、それぞれ約150名の削減を行っているが、中期目標期間を1年前倒ししたため、最終年度となる平成18年度までに中期計画の600名を削減することは困難な見通しである。現行の中期目標期間内に達成できなかった人員削減分については、次期中期目標期間において、早急かつ適正に措置されることを強く望む。職業訓練指導員については、民間企業への一時派遣など、より進んだ交流が必要と考えられる。人件費については、ラスパイレス指数の改善を図るべきである。