

**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最終評価結果**

平成19年8月28日
厚生労働省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第1期中期目標（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、さらには、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から寄せられた意見や取組方針も踏まえ、最終評価を実施した。

(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等により毎年度経費を削減しており、平成18年度決算では平成14年度と比べて約206億円を削減し、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回る18.7%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、離職者訓練の就職率について、平成16年度において、すでに中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っており、平成17年度及び平成18年度においても平成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 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・中期計画に掲げる目標値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。
- ② 第2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。

- ③ 第1期中期目標期間を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）並びに私のしごと館の自己収入額及び経費削減は、第2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、第1期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等による削減の結果、平成16年度において、すでに中期目標・中期計画に掲げる目標値を前倒して上回り、平成18年度においては、当該目標値を3.7%上回る18.7%の削減を行ったことは、評価できる。また、人事・給与制度については、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な見直しを行い、当該見直し及び職員の削減等により人件費の抑制を図っていることも評価できるが、より一層の取組が求められる。

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、手続の簡素化等とともに、平均処理期間の短縮に取り組んだ結果、平成18年度の1件当たりの平均処理期間については、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っている。

各個別事業の効率的実施に関しては、以下のとおりである。

- ・ 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。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。
- ・ 離職者訓練については、離職者訓練受講者に占める民間委託の割合を毎年度引き上げており、民間委託拡大の積極的な取組を行っている。
- ・ 学卒者訓練については、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割合については、中期目標期間を1年前倒ししたため、中期計画に掲げる目標値の10%以上の増加は、達成していないところである。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 18 年度には 75.3 %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。私のしごと館については、第 2 期中期目標・中期計画において、機構が策定した改革実行計画（アクションプラン）に沿って、一層の民間委託や市場化テストの活用などを含め、その着実な実施を図ることとし、アクションプランの実施期間終了（平成 21 年度）後速やかに実施状況の評価・検証等を行い、これらを踏まえ、厚生労働省において、私のしごと館の廃止も含めた抜本的な在り方の見直しを行うこととしていることから、アクションプランの着実な実行により、一層効率的かつ効果的な運営を行い、自己収入の増加及び経費削減の更なる取組を期待する。また、業務・システムの最適化への取組については、適切に整備・運用されているかを検証又は評価することを目的とした監査及び刷新可能性調査を実施している。

（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、適切な業務の推進に資するため、機構が実施する業務について業績評価を行い、その結果を業務運営に反映するとともに、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において公開している。各業務に対する評価と改善のサイクルは、より高いレベルで維持されることを期待する。

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、その相談件数の増加割合について、毎年度、中期計画に掲げる目標値を大幅に上回っていることは評価できる。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おおむね 90 %以上の者から「役に立った」等の評価を得ており、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っていることは評価できる。今後、引き続き、高い満足度を維持する一方、アンケート手法等については改善の余地があることから、利用者の意見等をよりの確に把握できるようにするとともに、当該アンケート調査結果を分析して業務の質の向上に反映させるべきである。また、講習会・セミナー、研修等については、事業主団体や事業主のニーズ把握について工夫し、内容の見直しにつなげるサイクルの設定が必要である。

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、説明会及び個別相談の際のアンケート調査においても、毎年度、90 %以上の者から「理解できた」等の評価を得ており、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っている。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。

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開催し、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、在職者訓練及び離職者訓練コースの内容の見直しが実施されている。これについては、人材ニーズの把握から訓練までのフィードバックを迅速に行うことが重要である。

在職者訓練については、毎年度、受講者及び受講者を派遣した事業主の90 %以上から「役に立った」等の評価を得ており、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っていることは評価できる。ただし、「どちらかと言えば役に立った」との評価も多く、アンケート調査の実施に当たっては、マイナス評価の回答も含め、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすべきである。

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、就職率については、平成16年度において、すでに中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回り、平成17年度及び平成18年度においても平成16年度の数値をさらに上回っており、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。

学卒者訓練については、きめ細かな就職支援を実施し、就職率については、平成16年度において、すでに中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回り、平成17年度及び平成18年度においても当該目標値を上回っており、評価できる。また、工業高校、高等専門学校、大学等との連携についても一層促進していることは評価できるが、今後は、これについても目標を設定して取り組んでいくべきである。

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。新分野への進出のための人材育成は、十分な情報収集能力が必要であり、組織内部に十分な知見とコーディネート能力を持った人材の育成・蓄積が期待される。

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。若年者対策については、対応が難しい面

もあるが、今後も、効率的かつ地道な取組を期待する。

- ・若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座を実施するとともに、ヤングジョブスポットについては、利用後に「就職に対する行動に変化があった」者が 80 %を超えるなど、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。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、毎年度、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っている。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、毎年度、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っており、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考えられる。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。
- ・日本版デュアルシステムについては、高い就職率を達成しており、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、相当数の相談援助を行い、その充実を図っており、アンケート調査でも、多くの利用者から「役に立った」等の評価を得ている。

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・研究についても実施し、教育訓練コースを開発している。

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、説明会及び個別相談の際のアンケート調査においても、毎年度、90 %以上の者から「理解できた」等の評価を得ており、中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回っている。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。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、内容及び申請手続について、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の増加率は、中期計画に掲げる目標値を大幅に上回っている。また、説明会及び相談業務を相当数実施し、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、中期目標・中期計画に掲げる目標値を大幅に上回っているが、今後は、ホームページの中で利用されている情報の内容や、それぞれへのアクセス件数についても更に分析する必要がある。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、毎年度当期利益を計上し、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、中期目標・中期計画に掲げる目標値の「概ね3割程度」の削減は、達成していないところである。第1期中期目標期間内に達成できなかった削減分については、第2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。また、運営費交付金収益の計上基準については、期間進行基準や成果進行基準の採用も検討すべきである。

常勤職員数については、期初と比べて450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、中期計画に掲げる目標値の600名の削減は、達成していないところである。第1期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、第2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。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。また、職員のモラルの維持向上に努めるべきである。