

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

独立行政法人勤労者退職金共済機構  
平成 2 2 年 7 月

## 目次

項目 1	財務状況	2
項目 2	保有資産の管理・運用等	4
項目 3	組織体制・人件費管理	6
項目 4	事業費の冗費の点検	9
項目 5	契約	14
項目 6	内部統制	20
項目 7	事務・事業の見直し等	23

## 財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	
	中退共	1,536.3 億円
	建退共	185.7 億円
	清退共	4.1 億円
	林退共	0.9 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	
	中退共	△1,956.5 億円
	建退共	666.3 億円
	清退共	15.1 億円
	林退共	△14.1 億円
③当期各事業本部等勘定 運営費交付金債務	中退共	0 億円（執行率 100%）
	建退共	0 億円（執行率 100%）
	清退共	0 億円（執行率 100%）
	林退共	0 億円（執行率 100%）

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>当期総利益の主な発生要因は、加入促進対策の実施により運用資産の確保ができたことに加え、自家運用では安定的に収益を確保し、委託運用（金銭信託）においては運用環境が、金融危機後の世界主要各国の積極的金融・財政政策発動の効果による信用不安の沈静化と景気回復に向かう動きを受け、内外株式市場が堅調に推移した結果、大幅な収益を確保することができたことによるものである。</p> <p>また、清退共は、委託運用の評価益によるもののほか、勤続期間が短い者の共済手帳返納・脱退処理が多かったこと等による責任準備金の減少等から、損益状況にプラスの効果となったことなどにより利益が発生した。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べきものであるためである。</p>
------------------------------	---

<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>一般の中小企業退職金共済制度における累積欠損金額は、平成19年度はサブプライムローン問題、平成20度は米国の大手金融機関の破綻に端を発する金融危機の拡大や世界的な実体経済の急激な悪化を背景とした市場の低迷等により、平成20年度末時点で3,493億円となったが、短期的な金融動向に応じて現行の累積欠損金解消計画を改定することは適当でないとして、累積欠損金解消計画に定めた年限での解消に向けて中長期的な観点から最大限の努力を行うこととした。</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議論され、その取りまとめにおいて、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<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</p>	<p>退職金機構ビル及び同別館については、現在地に所在することが必要不可欠かどうかについて十分吟味し、移転の可能性等について検討を行うため、有識者を参集して「退職金機構ビルのあり方に関する検討会」を開催した。その結果、建物の耐用年数が経過した時点（それ以前であっても売却・移転が合理的になればその時点）で土地を売却、移転することとする報告書がとりまとめられ、その方向で進めていくこととした。なお、同ビルについては機構及び他の入居団体が使用し、余剰スペースは存在しない。</p> <p>松戸・越谷宿舎について建物調査の結果、老朽化が著しく、今後の維持管理が困難であることから、廃止決定し22年3月末に入居者の退去を確認した。今後、当該資産の全部の使用が想定されないため、減損の認識をした。</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>松戸・越谷宿舎については、当初計画通り22年3月末に入居者全員の退去を確認した。なお、処分については、松戸宿舎は厚生労働省と、越谷宿舎は雇用・能力開発機構と協議中である。</p>
<p>③資金運用の状況</p>	<p>評価シートP41～P47参照</p>

④債権の回収状況と関連法人への貸付状況	該当無し
---------------------	------

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対国家公務員指数では111.0となっているが、当機構の勤務地は東京都特別区に限定されており、地域勘案指数は97.3に抑えられている。同様に、学歴・地域勘案指数も、98.8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>なお、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4%以上削減することとしていたが、それを上回る12.4%の削減となった。</p> <p>(注1) 地域勘案指数とは、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無を考慮した指数 (注2) 学歴勘案指数とは、学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数</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 340,572 千円 (役職員一人当たり 745,234 円)</p> <p>法定外福利費 7,936 千円 (役職員一人当たり 17,365 円)</p> <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、現在法人から支出しているのは、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<sup>注1</sup>の在籍状況

(平成22年3月末現在)

	役員 <sup>注2</sup>			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総数	5人	1人	6人	257人	194人	451人
うち国家公務員再就職者	1人	0人	1人	0人	6人	6人
うち法人退職者	1人	0人	1人	0人	35人	35人
ト						
うち非人件費ポスト	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0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。(任期付き職員を再雇用した場合を除く。)

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>● 国家公務員再就職者である役職員が就いているポスト及び当該ポストの見直しの状況</p> <p>本部：役員(理事)</p> <p>地方：普及推進員、統括推進員、特別相談員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役員ポストについては、平成21年9月29日の閣議決定を踏まえた公募を実施。</li> <li>・ 地方の相談員等非常勤職員ポストについては、例えば普及推進員を100人から35人程度に削減する等、今後削減を図ることとしており、その中で国家公務員再就職者以外の者(社会保</li> </ul>
---------------------------	--



	<p>除労務士等)の委嘱を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員公募の実施状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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つの理事ポストについて、公募を実施。民間出身者2名、国家公務員再就職者1名の3名を理事に任命した。</li> <li>・ 適任者がいないため選任されなかった残る1ポストについても、再公募を実施し、民間出身者(機構出身者)を平成22年4月1日付けで理事に任命した。</li> </ul> </li> <li>● 非人件費ポストの廃止状況 <p>非人件費ポストについては、該当無し。</p> </li> </ul>
<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</p>	<p>該当無し</p>

# 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21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20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賞与(期末勤勉手当)について、「期末手当」と「勤勉手当」に改編、②給与について0.4%引下げ、③賞与の支給率を期
理事	人事院勧告を踏まえ、①賞与(期末勤勉手当)について、「期末手当」と「勤勉手当」に改編、②給与について0.4%引下げ、③賞与の支給率を期
理事(非常勤)	該当者なし
監事	人事院勧告を踏まえ、①賞与(期末勤勉手当)について、「期末手当」と「勤勉手当」に改編、②給与について0.3%引下げ、③賞与の支給率を期
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		
法人の長	千円 19,471	千円 12,178	千円 5,134	千円 1,948 (特別調整手当) 209 (通勤手当)			
A理事	千円 13,553	千円 7,809	千円 4,385	千円 1,249 (特別調整手当) 109 (通勤手当)		12月31日	*
B理事	千円 3,067	千円 2,595	千円 0	千円 415 (特別調整手当) 57 (通勤手当)	1月1日		*
C理事	千円 12,240	千円 7,026	千円 3,945	千円 1,124 (特別調整手当) 145 (通勤手当)		12月31日	*
D理事	千円 2,770	千円 2,334	千円 0	千円 373 (特別調整手当) 62 (通勤手当)	1月1日		
E理事	千円 12,282	千円 7,026	千円 3,945	千円 1,124 (特別調整手当) 186 (通勤手当)		12月31日	*

F理事	千円 2,376	千円 1,926	千円 0	千円 308 (特別調整手当) 141 (通勤手当)	1月18日		
G理事	千円 12,260	千円 7,026	千円 3,945	千円 1,124 (特別調整手当) 165 (通勤手当)		12月31日	*
A監事	千円 6,653	千円 4,236	千円 1,709	千円 677 (特別調整手当) 30 (通勤手当)		9月30日	※
B監事	千円 5,515	千円 4,228	千円 559	千円 676 (特別調整手当) 51 (通勤手当)	10月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 2,888	千円 2,888	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				
法人の長						該当なし	
理事	千円 4,955	年 4	月 0	20.6.30	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	*
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
監事	千円	年	月			該当なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当なし	

注:「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21年度は平成17年度を基準として4%以上の削減

#### 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21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

① 特別都市手当（国の地域手当と同様のもの）を引上げ（10%→11%）

② 給与について平均0.2%の引下げ

③ 賞与の支給率を期末手当・勤勉手当併せて0.35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21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	194人	43.0歳	7,445千円	5,531千円	213千円	1,914千円
事務・技術	194人	43.0歳	7,445千円	5,531千円	213千円	1,914千円

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					

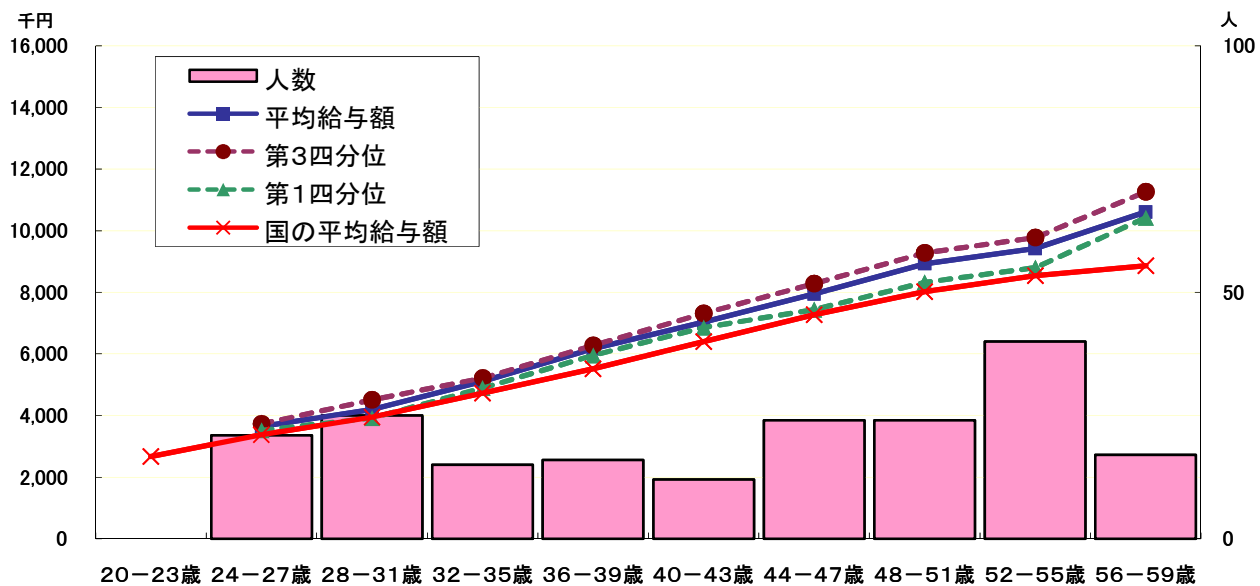
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	62.3	3,789	3,789	249	0
	8	62.3	3,789	3,789	249	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	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部 部長	16	55.8	10,536	11,246	11,369
本部 課長	30	52.8	9,541	9,688	9,839
本部 課長代理	53	50.1	8,051	8,361	8,731
本部 係長	47	39.1	5,559	6,294	6,917
本部 主任	7	34.9	4,503	5,292	5,186
本部 係員	41	27.6	3,594	3,814	3,951

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)	194	16 (8.2%)	30 (15.5%)	87 (44.8%)	20 (10.3%)	17 (8.8%)	24 (12.4%)
年齢(最高～最低)		59～49	57～46	58～35	36～30	32～26	29～24
所定内給与年額(最高～最低)		9,729～7,011	7,812～6,240	7,138～4,198	4,674～3,346	3,461～2,768	2,995～2,492
年間給与額(最高～最低)		13,624～9,665	10,784～8,369	9,509～5,785	6,226～4,503	4,574～3,725	3,934～3,355

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)	% 61.9	% 64.1	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 35.9	% 36.9
	最高～最低	% 44.8～34.4	% 44.8～30.8	% 44.8～32.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 68.2	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 31.8	% 33.6
	最高～最低	% 37.0～33.4	% 33.2～29.9	% 35.0～31.5

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))

111.0

対他法人(事務・技術職員)

104.4

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。

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 111.0	
	参考	地域勘案 97.3
		学歴勘案 110.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	年齢のみで比較した対国家公務員指数は111.0となっているが、給与水準の比較には地域手当を考慮する必要がある。	
	当機構の勤務地域は東京都特別区のみであり、地域勘案の指数でみると、97.3と国よりも低く抑えられている。	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.0%                      (国からの財政支出額 10,735百万円、支出予算の総額 535,282百万円：平成21年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は2.0%と小さく、国に比べて給与水準の地域勘案の対国家公務員指数も、97.3に抑えられており、財政支出の割合及び給与水準を比較すると財政支出を増加させる要因となっていない。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      (平成20年度決算)                      累積欠損額 中小企業退職金共済事業349,280百万円                      林業退職金共済事業1,495百万円</p> <p>(平成21年度決算)                      累積欠損額 中小企業退職金共済事業195,647百万円                      林業退職金共済事業1,401百万円</p> <p><b>【検証結果】</b>                      累積欠損金については、平成17年度に策定した「累積欠損金解消計画」に基づき、資産運用について安全かつ効率的な運用を基本としつつ、経費節減や加入促進などに努めている。平成20年度は、金融危機の拡大や世界的な実体経済の急激な悪化という厳しい運用環境により、大幅なマイナス収益となったものの、平成21年度、制度の健全性の向上に必要な収益の確保を目指し、収益改善に努めた結果、20年度末時点の累積欠損金を大幅に減少することが出来た。                      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><b>【支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合について】</b>                      支出総額 510,073百万円、給与、報酬等支出総額 2,157百万円                      支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 0.42%(21年度)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合は極めて小さいものと考えられる。</p>	
	<p><b>【管理職の割合について】</b>                      国 14.32%(平成21年国家公務員給与等実態調査第3表行政職俸給表(一)6級以上の割合)                      機構 23.71%(法人給与等実態調査(平成21年度分))</p> <p><b>【検証結果】</b>                      管理職の割合が高い理由は以下のとおりである。                      ①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。(平成16年度定員270人から平成21年度定員257人に削減 削減率4.8%)                      ② 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。</p>	
	<p><b>【大卒以上の高学歴者の割合について】</b>                      国 50.05%(平成21年国家公務員給与等実態調査)第3表行政職俸給表(一)大学卒の者の割合)                      機構 56.7%(法人給与等実態調査(平成21年度分))</p> <p><b>【検証結果】</b>                      平成21年度における実態は上記のとおり、大卒以上の割合は国と比較して、ほぼ同程度である。</p>	



講ずる措置	<p>平成21年度における対国家公務員指数(年齢)は111.0と国家公務員を上回っているが、当機構の勤務地域は東京都特別区であり、地域勘案の対国家公務員指数は97.3と国家公務員を下回っているところであるものの、平成22年度においても100を下回るよう引き続き適正な給与水準の維持に努めることとする。</p> <p>(参考)平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(推計)  年齢勘案:106.7  年齢+地域+学歴勘案:96.0</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20年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,879,505	1,962,252	△ 82,747	(△ 4.2)	△ 82,747	(△ 4.2)
退職手当支給額 (B)	360,246	400,719	△ 40,473	(△ 10.1)	△ 40,473	(△ 10.1)
非常勤役職員等給与 (C)	221,089	233,997	△ 12,908	(△ 5.5)	△ 12,908	(△ 5.5)
福利厚生費 (D)	323,449	336,826	△ 13,377	(△ 4.0)	△ 13,377	(△ 4.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,784,290	2,933,795	△ 149,505	(△ 5.1)	△ 149,505	(△ 5.1)

#### 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 △4.2% (新規採用抑制等による)
  - ・「最広義人件費」対前年度比 △5.1% (新規採用抑制等による)
  - ・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ちょく状況

## 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
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
人件費削減率 (%)		△3.1	△5.9	△ 8.7	△ 12.5
人件費削減率(補正值) (%)		△3.1	△6.6	△ 9.4	△ 10.8

## 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	理事(理事長代理) (建設業退職金共済事業担当)	とくやま ただし 徳山 直	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	さくらい やすよし 櫻井 康好	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	理事(総務担当)	すずき ただかず 鈴木 直和	62	H18.9.15	厚生労働省職業安定局長[OB]	ひがし けんさく 東 健作	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	理事(中小企業退職金共済事業担当)	とどろき まさお 等々力 正夫	59	H19.6.15	宮城労働局長[OB]	すがわら はるき 菅原 晴樹	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)	なるせ 鳴瀬 あきお 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。

そうした組織にあって、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。

そうした組織にあって、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。

そうした組織にあって、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、確実な対職員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



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>広報の実施に当たっては機構自ら企画の骨子を示した上で入札を行うなど、コストの削減を図った。</p> <p>中退共においては前年度まで企画競争であった作成業務について、総合評価落札方式による入札を実施したこと等により削減を図った。</p> <p>(削減額については、推計できないものもあるため、20年度と21年度の実績の比較とした。)</p>	5,701 千円
	<p>建退共においては、20年度に作成したチラシ等の余剰分を調査し、その結果を反映し21年度より削減を図ることができた。</p>	20,000 千円
	<p>清退共においては、加入促進強化月間における取組において、費用対効果を勘案し、22年度から以下を削減することとした。(22年4月から削減、20年度と21年度の実績の比較とした。)</p>	175 千円
	<p>①パンフレット等の送付先を縮減 ②理事長表彰の廃止 ③清退共制度の関係団体に対する配布部数の見直しを行い縮減。</p> <p>林退共においては、加入促進強化月間における取組において、費用対効果を勘案し、22年度から以下を削減することとした。(22年4月から削減、20年度と21年度の実績の比較と</p>	175 千円

	<p>した。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポスター印刷を廃止。</li> <li>・パンフレット等の送付先を縮減</li> <li>・理事長表彰を廃止。</li> </ul>	
<p>② I T 調達 の 点 検</p>	<p>機構においては、現在運用しているシステムの課題を抽出するため、外部の専門家によるシステムの刷新可能性調査を実施し、その結果を踏まえ、E A の手法により、費用対効果が高く最適なスペックサイジングなシステムを導入するための「退職金共済業務・システムに係る業務・システム最適化計画（2008. 3. 31）」を策定した。</p> <p>この最適化計画（2011年9月完了予定）に基づき、新システム導入のための開発等を実施しているところであり、開発事業者の選定、ハードウェア等の調達については、調達の事前に仕様書の案を外部に公開し意見招請を行った上で、さらに分離調達等により広く事業者の入札参加機会を増やす等、コスト削減に努めている。</p> <p>また、S E 等の人件費の積算単価などについては、外部のコンサルタントによる算出額と事業者からの見積額を参考に算出し、外部から招聘しているC I O 補佐官にその金額等についての妥当性のチェックを得た上で、予定価格を算出している。</p> <p>（注） E A : Enterprise Architecture の略。 組織のプロセス/情報システム/人事・</p>	<p>—</p>

	部門などの構造と機能を包括的かつ厳密な手法で記述する手法であり、それによって組織がその戦略的目的に沿って機能するように方向性を与えるもの。	
③法人所有車数の台数削減、車種の変更	該当無し	—
④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	退職金機構ビル及び同別館については、現在地に所在することが必要不可欠かどうかについて十分吟味し、移転の可能性等について検討を行うため、有識者を参集して「退職金機構ビルのあり方に関する検討会」を開催した。その結果、建物の耐用年数が経過した時点（それ以前であっても売却・移転が合理的になればその時点）で土地を売却、移転することとする報告書がとりまとめられ、その方向で進めていくこととした。なお、同ビルについては機構及び他の入居団体が使用し、余剰スペースは存在しない。	—
⑤電気料金に関する契約の見直し	一般電気事業者（既存の電力会社）及び特定規模電気事業者（民間事業者）参加による一般競争入札の実施。 ・使用期間：22年4月1日～23年3月31日・入札参加：4社落札者：特定規模電気事業者（民間事業者）	—

<p>⑥複写機等に関する契約の見直し</p>	<p>複写機の契約の見直しに関しては、22年2月に一般競争入札を実施し、5年の保守契約を含むリース契約を行った。(22年4月から削減。20年度と21年度の実績額の比較)</p>	<p>2,221千円</p>
<p>⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用</p>	<p>従来備品については耐用年数が経過したものであっても継続使用を行っており、事務用品は可能な限り一括調達に努めている。 リース契約終了のものは再リースを実施、トナーカートリッジはリサイクル品を調達している。(21年度において、これらを実施しなかった場合との比較)</p>	<p>13,109千円</p>
<p>⑧タクシー利用の点検</p>	<p>タクシーの利用については、従来から「タクシー券利用基準」に基づき利用簿、管理簿により適正な管理及び使用を徹底している。また、冗費の削減のため四半期ごとに支出実績を集計し、行政支出の無駄削減の取組状況の公表を実施している。 (20年度と21年度の実績額の比較)</p>	<p>2,893千円</p>
<p>⑨その他コスト削減について検討したもの</p>	<p>特になし</p>	<p>—</p>

※ 削減効果額とは、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。

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"> <li>・ 複数年契約において一者応札となった契約について、説明会から入札までの期間を十分確保すべきであると思慮する。</li> <li>・ 平成20年度会計監査業務について、監査内容の重要性を踏まえ総合評価落札方式を適用することが妥当と思慮する。</li> </ul>
<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</p>	<p>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。また、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>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、22年度以降取り組むこととしている。</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>「随意契約見直し計画」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及び翌年以降見直すこととしていた契約についても点検・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、業務システム最適化実施後の22年度末には、「随意契約見直し計画」の目標を達成する見込である。</p> <p>また、契約状況の点検見直しを実施し、「随意契約等見直し計画」を22年4月に策定し、HPにおいて公表済である。</p>

<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<p>「一者応札・一者応募」に係る改善方策をとりまとめホームページで公表を行った（6/24）</p> <p>また、平成20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、より競争性を高める契約方式への変更及び公告期間の見直しを行った。</p> <p>平成21年度の一者応札・一者応募となった契約件数は24件、金額は10.5億円である。</p> <p>なお、一者応札となったものの中には、予定価格の策定に当たり参考見積書を徴した者が一般競争入札に参加しなかった事例があったが、このような事例の中には、対象となるシステムの特殊性等が理由となったものがあると考えられる。システムについては、平成22年秋に終える予定のオープン化により、より多くの業者が入札しやすい環境が整うものと考えている。</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、公告期間を十分確保するとともに、説明会から企画等の提出までの期間も十分確保している。</p> <p>（公告期間は調達案件により相違するが、21年度より実施した広報に関する総合評価落札方式については、公告から説明会まで11日間、説明会から企画書提出日まで23日間確保している。プレゼンテーションを含む開札までの期間は40日である。）</p> <p>また、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>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>再委託している契約はシステム運用に係る業務委託契約4件（随意契約）システム再構築開発業務、建退共被共済者住所DB作成業務委託、建退共重複加入チェックに関する業務委託の3件（一般競争入札）であるが、いずれも再委託の割合が50%以上のものはない。</p>
<p>⑦公益法人等との契約の状況</p>	<p>21年度の公益法人等との契約は5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>〈一般競争入札による契約〉  「建設業退職金共済制度に関する実態調査」  ・（社）新情報センター</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）」  ・（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> <p>〈公募による契約〉  ※ 「林業業務委託」22年度において契約方式の見直しを実施。  ・（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>
<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>平成22年4月の「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）も踏まえ、引き続き調達の適正化について取り組んでいく予定。</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)	50件 (33.1%)	4.7億円 (15.6%)
	うち一者入札	8件 【16.0%】	1.6億円 【33.4%】
	総合評価落札方式	5件 (3.3%)	10.6億円 (35.5%)
	うち一者入札	1件 【20.0%】	8.3億円 【78.1%】件
	指名競争入札	-件 (-%)	-円 (-%)
	うち一者入札	-円 【-%】	-件 【-%】
	企画競争等	61件 (40.4%)	4.7億円 (15.6%)
	うち一者応募	15件 【24.6%】	0.6億円 【13.9%】
競争性のない随意契約		35件 (23.2%)	10.0億円 (33.3%)
合 計		151件 (100%)	30.0億円 (100%)

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)	1件 (20.0%)	0.1億円 (43.4%)
	うち一者入札	-件 【 - %】	-億円 【 - %】
	総合評価落札方式	-件 ( - %)	-億円 ( - %)
	うち一者入札	-件 【 - %】	-億円 【 - %】
	指名競争入札	-件 ( - %)	-億円 ( - %)
	うち一者入札	-件 【 - %】	-億円 【 - %】
	企画競争等	4件 (80.0%)	0.1億円 (56.6%)
	うち一者応募	2件 【50.0%】	0億円 【20.7%】
競争性のない随意契約	-件 ( - %)	-億円 ( - %)	
合計	5件 (100%)	0.2億円 (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		27 件 ( 12.4 %)	3.6 億円 ( 10.9 %)	30 件 ( 13.8 %)	3.8 億円 ( 11.3 %)
競争性のある契約	競争入札等	42 件 ( 19.4 %)	6.9 億円 ( 20.6 %)	24 件 ( 11.1 %)	3.1 億円 ( 9.3 %)
	企画競争等	119 件 ( 54.8 %)	16.7 億円 ( 50.5 %)	115 件 ( 53.0 %)	16.2 億円 ( 48.9 %)
競争性のない随 意契約		29 件 ( 13.4 %)	6.0 億円 ( 18.0 %)	48 件 ( 22.1 %)	10.1 億円 ( 30.5 %)
合 計		217 件 ( 100%)	33.2 億円 ( 100%)	217 件 ( 100%)	33.2 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。

## 「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19日

独立行政法人勤労者退職金共済機構

「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）を踏まえ、当機構では、随意契約見直し計画に沿って原則として一般競争入札等によることとし、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。

また、一般競争入札等による場合は、真に競争性、透明性が確保される方法により実施することとしているが、そうした中でも入札参加者・応募者が1者となる「1者応札・1者応募」の契約案件も見られることから、一層の競争性を確保するため、以下の改善方策を定めて取り組むこととする。

### 具体的な改善方策

#### (1) 情報提供の拡充

現在、調達においては、予定している調達内容の概要を記載した入札公告を、掲示板、ホームページに掲載するとともに調達内容に応じ、詳細を記載した仕様書等を、当該入札公告を見た上で来訪した事業者等に直接手交することとしている。

これに対し、事業者による応札に関する適切な判断に資するよう、情報提供拡充の観点から、ホームページを一層活用するなどの改善方策について検討することとする。

また、引き続き、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等、その他の情報提供の拡充に努めるものとする。

#### (2) 検討期間の十分な確保

現在、調達においては、公告期間について、原則10日間以上確保しているところである。これに対し、事業者による応札に関する十分な検討期間を確保する観点から、公告期間について改めて検討し、改善の余地があるものについては期間の延長に努めるものとする。

#### (3) 準備期間の十分な確保

現在も、調達する物品・役務の内容に応じて、最終的な納入期限から逆算し、適切に入札日を設定するよう努めているところであるが、事業者にとっての準備に要する期間を十分確保する観点から、その調達内容に応じ、入札日から納入期限までの期間を引き続き適切に確保するよう努めることとする。

#### (4) 応募要件・契約条件の緩和・見直し

現在も、入札参加資格等の応募要件や調達する物品・役務に係る要件等契約条件については、競争を事実上制限することのないよう十分留意して設定しているところであるが、今後とも引き続き、応募要件等について、不当に競争参加者を制限する要件を設定しないよう努めることとする。

#### (5) その他

これまでも、調達内容に応じて、発注単位の見直し(統合・分割)、総合評価落札方式の導入等を行ってきたところであるが、複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・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等、今後とも引き続き競争参加者に配慮した対応に努めることとする。

## 随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月

独立行政法人勤労者退職金共済機構

### 1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 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、直ちに一般競争入札等に移行するものとし、遅くとも 20 年度から一般競争入札等（システム最適化計画対象の契約を除く。）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(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				( 12.4%) 27	( 10.9%) 362,104
一般競争入札等	競争入札				
	企画競争	( 1.8%) 4	( 7.3%) 242,790		
	公募			( 49.3%) 107	( 46.4%) 1,541,705
公募若しくは競争契約				( 4.6%) 10	( 3.0%) 100,813
随意契約		( 98.2%) 213	( 92.7%) 3,077,267	( 13.4%) 29	( 18.0%) 597,205
合 計		(100.0%) 217	(100.0%) 3,320,057	(100.0%) 217	(100.0%) 3,320,057

(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】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				( ) %	( ) %
一般競争入札等	競争入札				
	企画競争	( ) %	( ) %		
	公募			(100.0%) 4	(100.0%) 34,479
公募若しくは競争契約				( ) %	( ) %
随意契約		(100.0%) 4	(100.0%) 34,479	( ) %	( ) %
合 計		(100.0%) 4	(100.0%) 34,479	(100.0%) 4	(100.0%) 34,479

(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(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				( 12.7%) 27	( 11.0%) 362,104
一般競争入札等	競争入札				
	企画競争	( 1.9%) 4	( 7.4%) 242,790		
	公募			( 48.4%) 103	( 45.9%) 1,507,226
公募若しくは競争契約				( 4.7%) 10	( 3.1%) 100,813
随意契約		( 98.1%) 209	( 92.6%) 3,042,788	( 13.6%) 29	( 18.2%) 597,205
合 計		(100.0%) 213	(100.0%) 3,285,578	(100.0%) 213	(100.0%) 3,285,578

(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. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み。

### (1) 総合評価方式の導入拡大

情報システム、広報業務等について、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。

### (2) 複数年度契約の拡大

システム関連等の複数年度にわたる期間を前提にしている契約については、競争入札を実施する際に複数年度契約の検討を行なう。

### (3) 入札手続きの効率化

一般競争入札の拡大に伴う業務量の増加を勘案し、電子入札の導入等について検討を行う。

### (4) 保守用務等の契約

上記(2)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おこなうことができないかを検討する。

(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、条件等を見直しを実施(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>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>また、退職金を扱い、掛金を運用するという本法人の特性上、役員には特に高い倫理観が求められる。</p> <p>そこで、統制環境の確保に向け、21年度に、理事長を委員長とした「コンプライアンス推進委員会」を設置したところであり、今後機構のコンプライアンスに関する推進体制について検討を行う予定。</p>
②リスクの識別・評価・対応	<p>業務遂行に当たって想定される業務上のリスク・組織管理上のリスクに加えて、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"> <li>・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</li> <li>・上記の基本方針やポートフォリオに従って運用を実施</li> <li>・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</li> <li>・「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</li> </ul> <p>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>

	<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、幹部会等を定期的に開催し、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>ホームページに利用者からの退職金手続きに関する苦情・要望等を受け付ける窓口を開設し、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・事務に関する情報を発信した。</p>
<p>⑤モニタリング</p>	<p>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。また、監事監査及び会計監査人の行う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とともに、21年度については契約の締結状況についても外部の有識者からなる契約監視委員会によるチェックも行った。さらに、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。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・指摘された内部統制における問題点等について、理事会に報告し、内部統制の方向性について役員間で議論を行い、理事長を委員長とした「コンプライアンス推進委員会」を設置した。退職金共済契約関係、退職金給付関係等の機構の業務全般について21年度においては、監事監査を四半期ごとに4回実施し、その結果については理事長に報告した。</p>

<p>⑥ ICT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内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>内部統制の確立を図るため、役員及び機構内幹部で、そのあり方について議論を行うとともに、他独法を訪問し進捗状況の調査を行い、理事長を委員長とした「コンプライアンス推進委員会」を設置したところ。今後同委員会で機構のコンプライアンスに関する推進体制について検討を行う予定。</p>

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>	<p>ホームページからの「ご意見・ご質問」、「ご利用者の声ハガキ」を基に相談業務の満足度を集計し、苦情に関しては組織的に職員等に注意喚起を行い、今後の相談業務に反映するべく職員等に情報提供した。また、第2期中期計画の開始時から、事務処理の簡素化・迅速化を図るために、毎年事務処理の再点検を行い、改善点の実施に向けた改善計画を策定するとともに、適宜その見直しを行ってきたが、今般直接一人一人の職員から業務運営の効率化に向けた提案をくみとることができるよう目安箱を設置し、組織的な対応及び職員からの直接的な対応の両面で対応を図ることとした。なお、業務改善等に前向きな職員に対しては、人事評価制度の能力評価のなかで評価を行っている。</p>
<p>②事務・事業の見直し</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を受け、事務・事業の見直しをさらに徹底的に行った。ただ一方で、当機構の退職金共済事業は、独力では退職金制度を持つことが困難な中小企業について事業を実施しているものであり、本事業は引き続き実施していくべきものと考えており、事業の効率的な実施という観点から、例えば加入促進活動等を効率的に行うことなどによりコストパフォーマンスの高い事業の実施方策について検討を行うこととした。なお、これに伴い、加入促進・相談業務について大都市やその周辺に事務を集約するなど、組織のスリム化についても今後実施していくこととした。</p>



	<p>(国からの財政支出)</p> <p>平成 21 年度 3,270 百万円 (運営費交付金)</p> <p>平成 22 年度 1,536 百万円 (基幹的業務に係る補助金)</p>
<p>②-2 業務委託等を行うことの必要性の検証</p>	<p>機構には地方に支店等が存在しないため、加入促進活動や実際の加入手続等を金融機関や事業主団体等に委託して行うことが不可欠であり、委託先の業務実績を考慮しつつ、引き続き効率的な業務の実施に努めた。</p> <p>これらの契約については、一定の要件を明示したうえで公募を行っており、当該要件を満たす者から申込みがあった場合には、全ての者と契約しているため、競争性は確保されていると考える。</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>該当無し</p>
<p>④監事監査・内部監査の実施状況</p> <p>監事監査</p>	<p>○業務監査</p> <p>平成 21 年 7 月 28 日 平成 22 年 2 月 24 ~ 26 日</p> <p>法令・規定、中期計画及び年度計画の実施状況について監査を行ったところ、不適正な処理は行われていないことを確認した。</p> <p>○入札・契約の適正な実施の監査</p> <p>平成 21 年 7 月 28 日・10 月 30 日・ 平成 22 年 2 月 26 日・5 月 13 日</p> <p>入札及び契約の実施状況について監査を行ったところ、不適正な処理は行われていないことを確認した。</p> <p>○会計監査</p> <p>平成 22 年 6 月 9 日</p> <p>決算報告書及び財務諸表について監査を行ったところ、不適正な処理は行われていないことを確認</p>

		<p>した。</p> <p>※監事監査の実施にあたっては、監事2名、考査役1名の3名体制で実施した。</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>

独立行政法人勤労者退職金共済機構

平成21事業年度  
業務監査報告書

平成21年8月31日

独立行政法人  
勤労者退職金共済機構  
理事長 樋爪 龍太郎 殿

独立行政法人  
勤労者退職金共済機構

監事 蝦名 好直



監事 佐藤 裕治



平成21事業年度業務監査（契約・退職・個人情報・  
入札及び契約に係る取扱関係）の結果について

標記の件に関し、別紙のとおり各本部における業務運営等に係る業務監査を  
実施いたしましたので、監事監査要綱第9条第1項の規定により通知いたしま  
す。

平成21年8月31日

平成21事業年度業務監査（契約・退職・個人情報・  
入札及び契約に係る取扱関係）の結果について

1 日程

実施日	対象部課	実施時間	場 所
7月28日(火)	建退共・清退共・林退共 業務課	10:00～12:00	3階会議室
7月28日(火)	総務部会計第一課・ 会計第二課	13:15～14:15	3階会議室
7月28日(火)	中退共 給付業務部	14:30～15:15	3階会議室
7月28日(火)	中退共 契約業務部	15:30～16:45	3階会議室

2 監査の概要と結果

平成21事業年度監事監査実施計画に基づく業務監査として、監事監査要綱第6条第1号の監査事項である「関係法令及び機構の規程、達等の実施状況」の中で、退職金共済契約関係、退職金給付関係、個人情報関係及び随意契約の適正化について監査（実査）を実施した。

監査の結果、

- ① 退職金共済契約関係、退職金給付関係については、各事業本部とも、係る業務の執行に関し、関係法令及び機構の規程等に違反する重大な事実は認められなかった。
- ② 個人情報関係については、関係法令及び機構の規程等に基づき、保有する個人情報の適切な管理が講じられていることを確認した。
- ③ 随意契約については、一般競争入札や公募など競争性のある契約に随時移行が行われ、今後もシステム最適化等により随意契約の見直し・検討を進めていくこととしており、随意契約の適正化が図られていることを確認した。

なお、今後とも関係法令及び規程等を遵守し、適正な業務運営に努められたい。

平成22年3月30日

独立行政法人  
勤労者退職金共済機構  
理事長 樋爪 龍太郎 殿

独立行政法人  
勤労者退職金共済機構

監事 弘 永 幸 久



監事 佐藤 裕 治



平成21事業年度業務監査の結果について

標記の件に関し、別添のとおり各部における業務運営及び事務処理に係る業務監査を実施いたしましたので、監事監査要綱第9条第1項の規定により通知いたします。

平成22年3月30日

平成21事業年度業務監査の実施結果について

平成21事業年度の業務監査実施計画に基づき監査対象部課（室）ごとに、下記の日程で業務全般について監査を実施した。その結果、業務執行は概ね適正に行われていることを確認した。

《総務部》

実施日	対象部署	実施時間	備考
2月26日（金）	総務部（機構）	13：15～13：35 13：35～13：50 13：55～14：45 15：00～15：25	（総務課） （人事課） （会計第一・第二課） （最適化推進室）

《中退共》

実施日	対象部署	実施時間	備考
2月24日（水）	業務運営部	10：00～11：00	
2月24日（水）	契約業務部	11：00～11：45	
2月24日（水）	システム管理部	13：30～13：50	
2月24日（水）	給付業務部	14：00～14：40	
2月24日（水）	事業推進部	15：00～16：20	
2月24日（水）	資金運用部	16：25～17：00	

《建退共》

実施日	対象部署	実施時間	備考
2月25日（木）	企画調整課・ 調査役・業務課	10：00～12：00	聴取項目が重複のため合同 監査を実施
2月25日（木）	事業推進室	13：30～14：40	
2月25日（木）	経理課	14：45～15：15	
2月25日（木）	資金運用課	15：20～16：00	
2月26日（金）	特別事業課	15：30～15：45	

《清退共》

実施日	対象部署	実施時間	備考
2月26日（金）	清退共本部	10：00～10：40	

《林退共》

実施日	対象部署	実施時間	備考
2月26日（金）	林退共本部	10：45～11：35	