

独立行政法人雇用・能力開発機構の 平成19年度の業務実績の評価結果

平成20年8月18日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成 19 年度業務実績について

(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。

平成 19 年度の機構の業務実績の評価は、平成 19 年 3 月に厚生労働大臣が定めた第 2 期中期目標（平成 19 年 4 月～平成 23 年 3 月）について、当該中期目標の初年度の達成度についての評価である。

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、平成 18 年度までの業務実績の評価において示した課題等、さらには、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）、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、評価を実施した。

(2) 平成 19 年度業務実績全般の評価

平成 19 年度は、第 2 期中期目標期間の初年度として、中期目標・中期計画の着実な達成に向け、業務を効率的かつ効果的に実施し、利用者へのサービスの向上を一層進めていくことが求められたところであるが、次のとおり、全般として適切に業務を実施してきたと評価できる。

業務運営の効率的・効果的实施については、一般管理費及び業務経費について、平成 19 年度予算に対し 13 億円（経費削減の基準となる平成 18 年度予算に比して 9.1%）を節減、常勤職員数を平成 18 年度末と比べて 170 名削減するとともに、当委員会からの指摘を踏まえたアンケート結果を活用した業務改善など、着実に取組を進めている。

雇用開発業務については、相談等業務及び助成金の支給等業務について、利用者から目標を上回る評価を得ており、アンケート等を活用して業務の改善を進めている。

機構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、高度技能者養成のための職業訓練、在職者訓練について、目標値を上回る実績をあげている。また、事業主の求めに応じた職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与、幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成、訓練コースの開発・普及等の取組も、着実に進めている。

勤労者財産形成促進業務については、説明会や事業所訪問等を通じて制度の周知・説明に努めるとともに、アンケート等を活用して業務の改善を進めている。

一方で、今後は、特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として各種業務に係るアンケート調査を実施し、目標としての満足度等はすべてこれを上回っているが、最上位の評価（「大変役に立った」等）の比率が低いものも見られ、更なる業務改善の取組を進める必要がある。

② 経費の削減について、一般管理費及び業務経費の削減や常勤職員数の削減等目標を上回る取組が進められており、評価できるが、人件費の削減や随意契約の割合の縮減等、一層の取組を進める必要がある。なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については2のとおりである。また、個別項目に関する評価結果については、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、業務の効率的・効果的実施の観点から本部組織の見直しを検討した結果、キャリア形成支援業務の集中化を図るための改編等を平成20年4月1日から実施するなど、着実に取組を進めている。また、職員の資質、職務能力の向上を目的として、延べ882人に対して職員研修を行っており、職員の能力開発を更に積極的に行うことが期待される。

一般管理費及び業務経費については、人件費の削減や訓練用機器のリース方法の見直し等により、平成19年度予算額に対して13億円を節減（経費削減の基準となる平成18年度の予算額923億円に対しては、84億円（9.1%）を節減）し、目標を上回る取組を進めており、評価できる。

このうち、人件費については、平成18年度と比較して5.9%削減、平成17年度を基準として9.7%削減し、目標（平成18年度以降の5年間で5%以上削減）を上回っている。ラスパイレス指数についても、役職員の給与について必要な見直しを行った結果、平成18年度から3.2ポイント減の109.8となったが、職員のモラルに悪影響がでないよう留意しつつ、一層の改善が望まれる。

随意契約の見直しについては、平成19年12月に随意契約見直し計画を策定して順次一般競争入札等に移行しており、今後、その成果が期待される。

また、常勤職員数の削減について、平成19年度末の常勤職員数を平成18年度末と比べて170名削減（4,090人→3,920人）し、目標（150名削減）を上回ったことは評価できる。

(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

適正な業務の推進に資するため、年度開始前に事業ごとの運営方針を策定して各施設に提示し、施設ごとに目標を設定させて、進捗状況の管理を行った上で、その最終的な実績について、学識経験者等からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」の意見を聴いた上で、理事会において評価を実施するなどの取組を進めている。

また、平成18年度の業績評価結果に対して、本部職員からなる検討会において改善方策等の検討を行い、その結果、当委員会からの指摘を踏まえてアンケート調査における意見等を分析し、適切に事業選択や業務運営の

効率化に反映させるための取組等を行った。さらに、ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例（利用者の声）等を大幅に追加するとともに、支援メニューごとにバナーを設けてアクセスを容易にするなど、利便性の向上に努めている。今後とも、各業務に対する評価と改善のサイクルをより高いレベルで維持していくことが期待される。

② 雇用開発業務について

雇用開発業務については、事業主等への相談等及び助成金の支給等の業務に大別される。

〔事業主等への相談等〕

中小企業事業主等に対する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により周知を行い、インターネット等を通じて質問を受け付け、よくある質問については回答をQ&Aとしてホームページで公表した。また、人材確保や職場定着に資する内容の相談を43,516件実施するとともに、雇用管理改善セミナーを650回開催して22,748人が受講している。建設業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談・研修についても、相談件数は52,956件となっており、また、雇用管理研修についても、6,803人が受講している。

これらの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は、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、目標の80%を上回っていること、また、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率や労働者の離職率も目標を達成していることは評価できる。さらに、相談、セミナー、講習、研修等の終了後のアンケート調査結果を、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において分析して課題を検討し、例えば、労務関係等の抽象的な内容について、具体的な事例を紹介したり、事例紹介した事業所の参加により活発な意見交換につなげるなどの業務の改善を図り、業務の質の向上に反映させたと評価できる。

〔助成金の支給等〕

各助成金の制度変更の内容を、7日以内にホームページで公表するとともに、助成金制度の説明会を2,597回、個別相談を64,275件実施し、パンフレットや申請の手引き等を事業主等へ直接配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにするなど、制度の周知・説明に努めた。その結果、説明会終了時のアンケート調査において、88.9%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、目標を達成した。情報の公開では十分な努力をしていると評価できるが、利用者からの要望・クレームなどの情報共有や、業務改善への利用などについて、システムの一層の改善工夫が期待される。

建設事業主等に対する助成金については、平成19年度の新規申請者数の対前年度増加率は、40.0%となった。また、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行い、支給要件に合致しているかの確認のため

疑義のあるもの 207 件を含め 3,223 件について直接事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行うなど、不正受給防止対策の強化が図られたと言える。

③ 職業能力開発業務について

職業能力開発業務においては、職業能力開発促進センター（62 箇所）、職業能力開発大学校（10 箇所）等において、離職者訓練、高度技能者の養成訓練、在職者訓練、若年者の就業支援等を実施している。

〔効果的な業務の実施〕

職業能力開発業務の実施に当たっては、都道府県ごとの協議会をのべ 103 回開催するほか、都道府県が主催する各種会議への出席などを通じて、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を十分に図った上で、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等に努めたと評価できる。引き続き、真に地域の人材ニーズに応じた効果的な職業訓練を実施したかについての検証が望まれる。訓練コースの見直しについては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しを行った。これにより、離職者訓練コースにあつては 171 科、在職者訓練にあつては 2,428 コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表するなど、着実な取組を進めている。

〔離職者訓練〕

離職者訓練については、キャリア・コンサルティングを積極的に行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握し、就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、委託先訓練機関への巡回等による就職支援に関する指導を平成 18 年度より大きく上回る 10,351 件実施したほか、訓練生の就職活動や就職状況の管理や、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行ったことにより、訓練終了後 3 ヶ月時点の就職率は、施設内訓練 81.9%、委託訓練 71.4%と、目標を大きく上回る結果となっており、評価できる。また、訓練コースの設定に当たっては、各地域に訓練計画専門部会を設置し、構成員である民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者から意見を聴くことなどにより、人材ニーズを把握した上で、当該地域において民間で対応可能な訓練については、民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進するとともに、施設内訓練においては、主に民間では実施が困難なものづくり分野の訓練コースに特化し実施したと評価できる。

〔高度技能者の養成訓練〕

高度技能者の養成訓練については、訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論などをカリキュラムに取り入れ、就職率は

98.4%となり、目標の95%以上を大きく上回った。雇用のミスマッチが問題視される社会情勢の中で、就職支援の方法を工夫し、成果を挙げた点は評価できる。なお、今後は、就職後の定着率についても留意することが適当である。また、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を219件実施したほか、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を202回（参加人数19,691人）開催するなど地域社会等との連携を強化したことは評価できる。

〔在職者訓練〕

在職者訓練については、受講者と事業主に対してアンケート調査を実施し、受講者の97.8%から職業能力の向上に役立ったとの評価を得るとともに、事業主の96.2%から、受講者が学んできた内容が事業所で役立っているとの評価を得、目標を大きく上回ったことは評価できる。また、アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、カリキュラムの見直しなど業務の質の向上に反映させた。さらに、真に高度な訓練の基準を明確にして公表し、当該基準に該当しない訓練は廃止し、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したことにより、実施した訓練コースは前年度実績と比べ3割程度削減し、目標を上回る取組を着実に実施していると評価できる。

〔若年者の就業支援〕

若年者の就業支援については、フリーター等の若年者対策として、日本版デュアルシステムを26,543人に実施し、施設内訓練では就職率89.7%、委託訓練では77.1%を達成した。また、新たに就職の困難な年長フリーター対策として、再チャレンジコース（3,520人）及び企業実習先行型訓練システム（543人）に取り組み、就職率もそれぞれ67.7%、82.2%と成果を上げた。また、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者に対して719,065件、事業主及び事業主団体等に対して67,610件の相談援助を実施した。利用者に対しアンケート調査を実施したところ、99.5%の利用者から役に立った旨の評価を得、目標を大きく上回った。フリーターの職場定着対策は難しいテーマであり、様々な取組を効果的に実施していくことが期待される。

〔事業主との連携〕

事業主との連携については、事業主自らが職業訓練を実施するために必要な連携・支援として、事業主の求めに応じて、職業訓練指導員を6,065人派遣し、延べ116,538人に対して企業内で職業訓練を実施したほか、施設設備の貸与を14,418件行うなど、着実な取組を進めている。

〔職業能力開発に係る助成金の支給等〕

職業能力開発に係る助成金の支給等の業務については、制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、説明会を1,795回、個別相談を33,798件実施したほか、助成金についてのパンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布するなど、

制度の周知・説明に努め、説明会終了時のアンケート調査において、89.1%の評価を得、目標（80%）を上回った。今後とも、情報の公開、周知・説明についてはより受け手に配慮した取組を進めていくことが期待される。また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.6%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。技能者育成資金については、金融機関振替口座制度の創設等により、平成19年度新規返還者の初年度末の返還率が、93.0%となり目標（90%以上）を達成した。

〔職業訓練指導員の養成等〕

職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、長期課程・研究課程では、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング技法等9講座、キャリア形成支援論等5講座を実施したほか、研修課程では、民間企業の従業員を含めた1,424人（民間276人、都道府県等575人、機構573人）に対して訓練を実施し、そのうち、キャリア・コンサルティング基礎演習等の訓練を221人に実施したことは評価できる。キャリア・コンサルティングは今後ますます重要になることが予想されるため、より一層の取組が求められる。

訓練コースの開発等については、教材開発や日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成、訓練プログラムの開発など、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて8テーマを実施するとともに、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースを13コース開発した。この調査・研究の成果については、ホームページで公表したほか、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布し普及に努めた。

④ 勤労者財産形成促進業務について

勤労者財産形成促進業務については、制度の周知や利用者の利便等を図るため、パンフレット等の作成・配付、ホームページにおける速やかな制度変更の周知を行ったほか、財形制度の説明会を584回、事業所訪問を5,148件、個別相談を13,201件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努め、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、目標（80%以上）を上回る87.9%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。また、アンケート調査の結果を分析し、業務の質の向上に反映させた。さらに、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行うため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付

金利の設定を行う等の取組を着実に実施している。

⑤ その他

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会への支援として、大会期間中に44名の職業訓練指導員を派遣し、課題作成や競技審査、評価において技術面の協力を行うなど、技能五輪での長年のノウハウを活かした競技運営協力を行っており、高く評価できる。

また、ホームページを活用した情報の発信については、分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容に全面リニューアルした結果、平成19年度のアクセス件数については、713万件となり、前年度と比べて、15%増加し、目標（10%以上）を上回っており、取組の効果が出ている。

（3）財務内容の改善等について

財形融資については、当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金を274億円から225億円に減少させた。

雇用促進融資については、約定どおり財政投融資へ償還を行った。

雇用促進住宅については、平成19年度において、地方公共団体との協議により、12住宅（22棟710戸）を譲渡し、1住宅（2棟80戸）を一般競争入札により民間に売却するとともに、84住宅（195棟7,440戸）の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止等の措置を講じるなど、取組を進めている。

また、集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、雇用促進住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ41%削減した。

中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行うとともに、運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に執行した。今後は、目的積立金の積み立てが可能な運営費交付金収益化基準の採用が期待される。

（4）「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）等への対応について

① 給与水準の適切性等について

給与水準の適正化に向けた取組を適切に進めている。今後とも、早期にラスパイレス指数が適正な水準になるよう取組を着実に進めていくことが望まれる。

② 随意契約の適正化について

随意契約見直し計画の確実な達成に資するため、事務マニュアルの作成、全国会議の実施等の取組を進め、契約全体に占める随意契約の金額・件数の過半を占める民間教育訓練機関等への職業訓練の委託契約等について、平成20年度分から企画競争に移行するなど、確実に見直しを進めている。

今後とも、随意契約の適正化に資する取組を進めていくことが望まれる。

③ 目的積立金について

目的積立金については、勘定ごとに利益の発生要因を分析し、目的積立金を申請していない理由等を明らかにすることにより、適切に処理している。

④ 保有資産について

雇用促進住宅については、(3)の通り、取組を進めている。また、職員宿舎については、平成23年度末までに独法設立時と比して4割を超える237施設の廃止を行うこととし、平成19年度に19施設を廃止するなど、着実な検討と執行が行われていると判断される。保有資産については、今後とも、着実に見直しを進めていくことが望まれる。

⑤ 官民競争入札の活用状況について

アビリティガーデンにおける職業訓練事業と私のしごと館における体験事業を民間競争入札にかけるなど、適切に取組を進めている。

⑥ コンプライアンス体制の整備状況等について

内部統制の充実に関し、独立行政法人整理合理化計画等の対応を図るため、理事長指示の下、新たに本部内に「内部監査委員会」を設置し、平成20年3月に平成20年度内部監査計画を策定し、本部各部、全施設に対して通知を行うなど、コンプライアンス体制の整備を着実に進めている。