

**独立行政法人雇用・能力開発機構の
第2期中期目標期間の業務実績の最終評価結果**

平成24年8月31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19年4月～平成23年9月）の業務実績について

（1）評価の視点

本評価は、平成19年4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9月）全体の業務実績についての評価を行うものである。

なお、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）（以下「廃止法」という。）に基づき平成23年10月1日に廃止されたところであるが、廃止法に基づき、旧職業能力開発業務及び旧宿舍等業務は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、旧財形業務及び旧雇用促進融資業務は独立行政法人勤労者退職金共済機構が、廃止された業務を含むその他の業務は厚生労働省が評価を受けることになっている。

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、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、第2期中期目標期間については、次のとおり、概ね適正に業務を実施してきたと評価できる。

業務運営の効率的・効果的实施に関しては、組織体制の見直しとともに、人件費の削減や、施設機能維持に必要な修繕や整備を最低限のものに限ったこと等により平成21年度末には中期目標・中期計画に掲げる目標値を前倒しで上回り、平成22年度決算額において、平成18年度予算額と比べて、32.3%削減しており、評価できる。

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いる。また、アンケート等を活用した業務の改善や、不正受給防止体制の強化に係る取組を着実に進めた。

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21年7月の完全失業率が過去最高となるなど過去に例のない厳しい雇用失業情勢の中、施設内訓練は概ね目標である80%前後となり、委託訓練は毎年度、目標である65%を上回り、目標を達成した。

勤労者財産形成業務については、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た業務の改善を進めている。

機構は、廃止となったが、今後も引き続き移管先の各機関において、これまでの雇用・能力開発機構の取組や、当委員会の指摘を踏まえて業務を着実に実施することを期待する。

なお、第2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

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」の開催により、雇用開発業務の一部廃止等に伴う課の廃止を行う等、本部組織及び地方組織の見直しを行った。また、東日本大震災被災地域の離職者等に対する訓練のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣など、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置を行うなど、効率的かつ効果的な業務の実施に努めた。

経費削減に関しては、一般管理費及び業務経費について、人件費の削減や、施設機能維持に必要な修繕や整備を最低限のものに限ったこと等による削減の結果、平成21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22年度末で更に目標を更新したことは、評価できる。

また、常勤職員数については、18年度末と比べて973名の削減を行っており中期計画に掲げる目標値の600名の削減を大きく上回って達成するとともに、人事・給与制度について、俸給月額を引き下げや、諸手当の見直し等を行い、平成17年度を基準として平成22年度までに26.7%の人件費の削減を行い、更に、平成23年4月から9月までにおいて、対前年同期比で12.4%の削減を行った。

随意契約の見直しについて、一般競争入札への移行を進めるとともに、一者応札・応募の改善にも積極的に取り組んだことは評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

(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、平成21年度からは各部長を構成員とする「内部評価委員会」を開催するとともに、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえて「自己評価」を決定するとともに、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た。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

② 雇用開発業務

雇用開発業務については、事業主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〕

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ったほか、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たことは評価できる。また、アンケート調査結果に基づく業務改善事例について、各都道府県センターにフィードバックし共有化を図ったことは評価できる。(厚生労働省)

〔助成金の支給等〕

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、85%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た。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た。(厚生労働省)

③ 職業能力開発業務

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、職業能力開発大学校等において、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た。

〔効果的な業務の実施〕

職業訓練の実施にあたっては、求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るため、都道府県ごとの就職促進能力開発協議会の開催等により、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ことは評価できる。また、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、「機構版教育訓練ガイドライン」を用いた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とは評価できる。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

〔離職者訓練〕

離職者訓練については、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期に再就職できるよう職業訓練を実施した。訓練に当たっては、就職率の向上等を図るため、積極的に就職支援に取り組み、特に平成21年度からは「就職支援マップ」を、平成22年度からは「就職支援行動ガイド」を活用し、就職支援の更なる強化を図った。

これらの取り組みにより、就職率については、平成21年7月の完全失業率が過去最高となるなど過去に例のない厳しい雇用失業情勢の中、施設内訓練は80%前後となり、委託訓練は毎年度目標65%を上回り、目標を達成しており、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

な取組等が効果を発揮したものと考えられ、評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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、民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化して実施するとともに、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た。就職率については、平成19年度から平成22年度まで毎年度中期目標・中期計画に掲げる目標値を上回り、平成23年度においても、平成24年4月末現在で98.1%と目標を上回っていることは評価できる。

また、産学連携の一環として実施した中小企業等との共同研究・受託研究や、「ものづくり体験教室」等の積極的実施により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたことも評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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、毎年度、受講者と事業主いずれからも中期目標を上回る役立った旨の評価を得ており評価できる。また、訓練の実施に当たっては、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施することとし、平成19年度に真に高度なもの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止するとともに、平成21年度からは、アンケート調査結果及び習得度測定の結果の分析を通じた業務の質の向上や、訓練の品質保証を図るため、訓練コースの評価・改善をする仕組みである訓練カルテ方式を用いた訓練コースの見直しを行ったことも評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔若年者の就業支援〕

若年者対策については、公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、若年者の職業意識を啓発するための取組を行った。なお、若年者の職業意識を啓発するための支援拠点が廃止され、平成21年度以降は、労働者に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。

キャリア・コンサルティングについては、各都道府県センター等において、労働者、事業主及び事業主団体等を対象として実施した。利用者に対するアンケート調査で役に立ったとする利用者の割合は、5年連続で中期目標における目標を上回っており、評価できる。（厚生労働省）

また、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実施し、就職支援ガイド等を用いたきめ細かな就職支援等の取組により、高い就職率を達成したことから、相当程度の定着と成果を上げたことと評価できる。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔事業主との連携〕

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、職業訓練指導員の派遣等に積極的に取り組んだほか、雇用失

業情勢の急激な悪化に対して、事業主からの相談等を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を実施し、経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応した。

（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

〔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、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た。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%程度の者から「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た。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た。

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きた。回収については、新規返還者の初年度末の返還率は平成22年度末において97.3%となっており、目標（97%以上）を達成した。これらの取組については評価できる。

なお、技能者育成資金制度は平成22年度末をもって廃止され、平成23年度より、国において全国の労働金庫を利用した新たな貸付制度を実施している。（厚生労働省）

〔指導員養成、訓練コースの開発等、公共職業能力開発施設等〕

職業訓練指導員の養成については、技能習得の指導だけでなく、訓練のコーディネート、就職支援等に対応できる幅広い人材の養成に努め、インターンシップの実施等により、指導員就職への意欲の醸成・強化やより実践的な指導力等の強化に努める等の取組を行ったことは評価できる。

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するなど成果の還元に努めたことは評価できる。

公共職業能力開発施設等については、高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管後も質の高い訓練を実施できるよう、厚生労働省における検討に対して必要な資料を提供するなど積極的に協力を行った。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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、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た。

また、制度の周知については、パンフレット等の配布、ホームページの積

極的な活用、外部委託や関係機関との連携等を行ったほか、説明会、事業所訪問、相談業務を相当数実施しており、説明会における制度説明の理解度を把握するためのアンケート調査においては、中期計画で掲げる目標値を上回った。（勤労者退職金共済機構）

⑤ その他

助成金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 21 年度は 25.0%と大幅に短縮するなど、概ね中期目標・中期計画の目標値の水準となった。なお、平成 23 年度は 84.1%延長となったが、これは支給申請件数の大幅な増加等の外的な要因であることからやむを得ないものであると考える。（厚生労働省）

雇用促進住宅については、197 住宅を地方公共団体等に譲渡等を行うことにより、第二期中期目標期間終了時点における所有住宅数は 1,333 住宅となった。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、管理経費を平成 19 年度までに平成 14 年度と比べ 41%削減し、中期目標・中期計画に掲げる目標値の「概ね 3 割程度」の削減を達成しており評価できる。

内部統制に関しては、全国所長会議の実施等による法人のミッションの役員への周知徹底や、施設表彰の実施等によるリーダーシップの発揮に加え、平成 21 年度には内部通報処理規程を策定した。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

（3）財務内容の改善等について

運営費交付金収益の計上基準については、平成 21 年度より一般管理費の一部について期間進行基準を採用するとともに、その他の経費については費用進行基準を採用し、適正な執行を行った。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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た。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、財政投融资への着実な償還を行った。（勤労者退職金共済機構）