

省内事業仕分け結果に関する意見交換会

平成22年9月21日(火)
(14:00～15:30)
厚生労働省専用第15・16会議室
(12階)

1. 議事

- (1) 所管法人等の改革原案についての報告
- (2) 意見交換
- (3) 今後の省内事業仕分けについて

2. 民間有識者（仕分け人）

岩瀬	達哉	ジャーナリスト
小野寺	利孝	小野寺協同法律事務所弁護士
河北	博文	河北総合病院理事長
菊池	馨実	早稲田大学法学学術院教授
岸	博幸	慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科教授
草間	吉夫	高萩市長
高橋	進	株式会社日本総合研究所副理事長
田代	雄偉	元川崎製鉄株式会社環境エンジニアリング部長
土屋	了介	財団法人癌研究会顧問
中山	弘	元学校法人ホンダ学園常務理事
宮山	徳司	埼玉医科大学医療政策学特任教授
渡辺	顕一郎	日本福祉大学子ども発達学部子ども発達学科教授
日野	由弘	厚生労働行政モニター
那須	活行	厚生労働行政モニター
木全	雅夫	厚生労働行政モニター
江澤	嘉彦	厚生労働行政モニター
森松	秀樹	厚生労働行政モニター
野田	敏久	厚生労働行政モニター

省内事業仕分け結果に関する意見交換会 (座席図)

平成22年9月21日(火)
14:00~15:30
専用第15・16会議室
(12階)

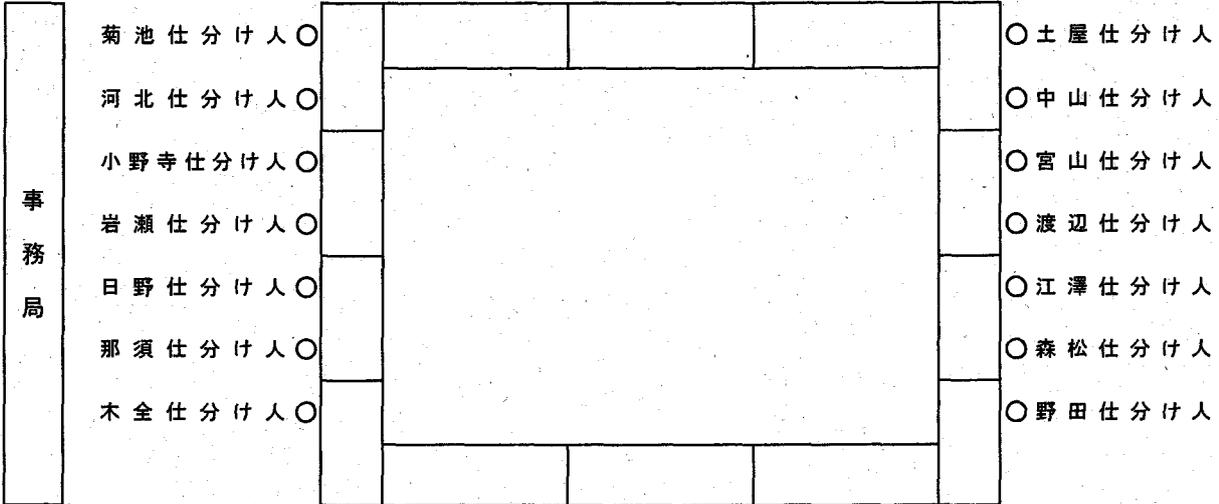
岸
仕
分
け
人
○

草
間
仕
分
け
人
○

厚
生
労
働
大
臣
○

高
橋
仕
分
け
人
○

田
代
仕
分
け
人
○

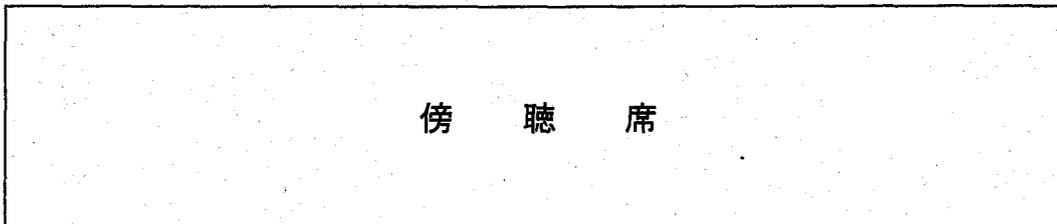
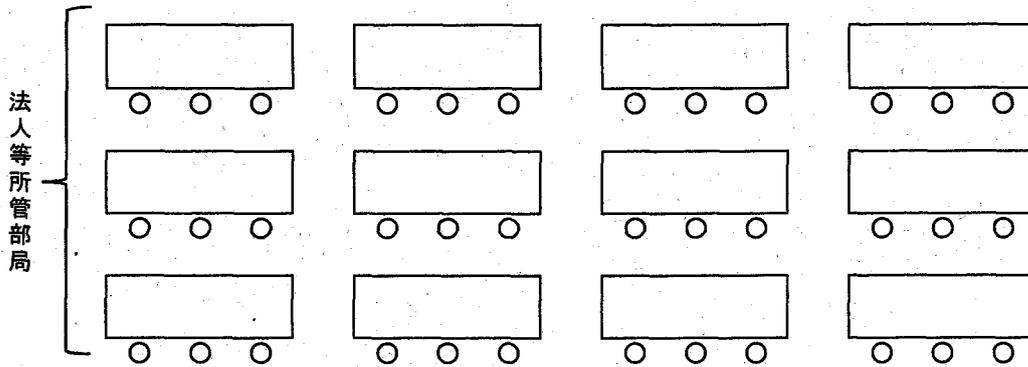


○大臣官房参事官
(会計担当)

○総括審議官

○大臣官房参事官
(総務担当)

○政策統括官付
政策評価官



入り口
(1201)

入り口
(1203)

受 付

厚生労働省所管独立行政法人の改革案について

- 厚生労働省においては、省内事業仕分け室を設置し、厚生労働省が自ら改革を実施するため、恒常的な事業として、所管の独立行政法人の事業などの在り方について、公開の場で、外部の民間有識者による省内事業仕分けを実施。(平成22年4月～5月)
- その結果や行政刷新会議WGの仕分け結果をもとに、法人運営の効率化等の実現を図る改革案を今般、決定。
- 本資料は、各法人の改革案を一覧できるよう、ヒト・モノ・カネの観点でとりまとめたものであり、今後、予算編成過程で更なる削減に努力する。
※ なお、資産の削減額は簿価額等を記載したものであり、実際の売却額と異なる場合がある。また、端数処理により計数が一致しない場合がある。

* 削減額・削減幅は、原則、平成22年度と平成23年度との差額による。【 】は、政権交代後の実績。純減幅とは、国からの財政支出そのものの削減幅をいう。

法人	ヒト (組織のスリム化)		モノ (余剰資産 の売却等)	カネ (国からの財政支出の削減)		削減幅(法人あて)		純減幅	
	削減数	削減幅	削減額	予算額	うち国からの 財政支出	今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)	今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)
<p>平成22年4月1日 現在の役職員数</p>									
<p>国立健康・栄養研究所</p> <p>役員:4人 職員:44人</p>	<p>▲6人</p> <p>(役員▲2人 4→2)</p> <p>(職員▲4人 12→8(管理部門))</p> <p>※H23年度から▲1人(職員) →管理部門比率 27%(H22)→20%(※) ※他の研究開発型の独立行政 法人との統合時に▲5人(役 員2、職員3) ※他の研究開発型の独立行政法 人との統合時</p>	<p>▲18万円</p> <p>※公用車一 台</p>	<p>8.8億円 (H21)</p> <p>↓</p> <p>8.4億円 (H22)</p>	<p>7.9億円(H21)</p> <p>↓</p> <p>7.4億円(H22)</p> <p>↓▲0.37億円</p> <p>7.0億円(※)</p> <p>※他の研究開発型の独 立行政法人との統合時 は、6.6億円</p>	<p>▲5.0%</p> <p>(▲0.37 億円)</p>	<p>▲11%</p> <p>(▲0.9億 円)</p>	同左		
<p>国家公務員 OBへの対応</p>	<p>役員:2/4人中(H21)→2/4(H22)→次期改選時(23年3/7月)に公募</p> <p>職員:0/44人中(H21)→0/44(H22)</p>								
<p>労働安全衛生総 合研究所</p> <p>役員:5人 職員:107人</p>	<p>▲3人</p> <p>(職員▲3人 17→14(管理部門))</p> <p>→管理部門比率 16%(H22)→13%(H23)</p>		<p>28.1億円 (H21)</p> <p>↓</p> <p>23.5億円 (H22)</p>	<p>27.8億円(H21)</p> <p>↓</p> <p>23.1億円(H22)</p> <p>↓▲0.47億円</p> <p>22.6億円 (H23)</p>	<p>▲2.0%</p> <p>(▲0.47 億円)</p>	<p>▲18.7%</p> <p>(▲5.2億 円)</p>	同左		
<p>国家公務員 OBへの対応</p>	<p>役員:1/5人中(H21)→0/5(H22)</p> <p>職員:0/111人中(H21)→0/107(H22)</p>								
<p>勤労者退職金共 済機構</p> <p>役員:7人 職員:255人</p>	<p>▲11人</p> <p>(役員▲1人 7→6)</p> <p>(職員▲8人 223→215(事業部門))</p> <p>(職員▲2人 32→30(管理部門))</p> <p>→管理部門比率 13%(H22)→12%(※) ※H23.10.1から▲1人(役員) ※H24年度から▲7人(職員) ※H25年度までに更に▲3名程 度(職員) ※H25年度まで</p>	<p>▲1.6億円</p> <p>※職員宿舍</p>	<p>5,353億円 (H21)</p> <p>↓</p> <p>5,722億円 (H22)</p>	<p>32.7億円(H21)</p> <p>↓</p> <p>15.4億円(H22)</p> <p>↓▲0.46億円</p> <p>14.9億円(H23)</p> <p>※ このほか、事業主 への掛金助成分(74.5 億円)がある。</p>	<p>▲3.0%</p> <p>(▲0.46 億円)</p>	<p>▲54.5%</p> <p>(▲17.8億 円)</p>	同左		
<p>国家公務員 OBへの対応</p>	<p>役員:4/7人中(H21)→1(公募)/7(H22)→次期改選時(23年9月)に公募</p> <p>職員:0/257人中(H21)→0/255(H22)</p>								

法人	ヒト (組織のスリム化)		モノ (余剰資産 の売却等)	カネ (国からの財政支出の削減)					
	削減数	削減幅	削減額	予算額	うち国からの 財政支出	削減幅(法人あて)		純減幅	
						今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)	今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)
高齢・障害者雇用支援機構 役員:7人 職員:716人 国家公務員 OBへの対応	▲26人+α (職員▲6人(※1) 33→27(地域障害者職業センター)) (職員▲20人+α(※2) 209→189(管理部門*)) ※1:H23年度から ※2:雇用・能力開発機構からの業務移管時▲20人。更に、移管後3年以内に+α(▲19人以上)。	管理部門比率 15%(H22)→14%(※) * 高障機構と雇用・能力開発機構の両法人の本部の管理部門 ※雇用・能力開発機構からの業務移管時	▲4.3億円 (うち国庫納付見込額1.0億円) ※東京本部の幕張本部への集約化 ※センター跡地、旧センターの処分	667億円 (H21) ↓ 576億円 (H22)	434億円(H21) ↓ 319億円(H22) ↓▲7.6億円(※) +α 267億円 (H23)	▲2.4% (▲7.6億円)	▲38.4% (▲167億円)	同左	
役員:3/8人中(H21)→1/7(H22)→新法人発足時に公募 職員:7/722人中(H21)→3/716(H22)→新法人発足までに解消					※障害者雇用納付金分を含めると▲13.6億円				
福祉医療機構 役員:6人 職員:257人 国家公務員 OBへの対応	▲5人 (職員▲5人 77→72(管理部門)) 管理部門比率 30%(H22)→29%(H23)		▲8.98億円 ※職員宿舎 ※総合運動場 更に24年度末を目途に ▲17.71億円	7,045億円 (H21) ↓ 6,409億円 (H22)	41.4億円(H21) ↓ 41.2億円(H22) ↓▲1.73億円 39.5億円(H23)	▲4.2% (▲1.73億円)	▲4.6% (▲1.9億円) ▲7.6% (▲245億円) 円(3,227→2,982))	同左	
役員:2/7人中(H21)→0/6(H22) 職員:4/260人中(H21)→4/257(H22)→定年後解消(~24年度末)					※このほか、利子補給金(56億円)、退職手当共済給付費補助金(213億円)、社会福祉振興助成費補助金(21億円)、財政投融資資金(2,653億円)がある。 更に24年度に▲2.07億円	※ 運営費交付金のほか、利子補給金、退職手当共済給付費補助金、社会福祉振興助成費補助金、財政投融資資金をベースとした数値			
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 役員:5人 職員:256人 国家公務員 OBへの対応	▲35人 (職員▲32人 233→201(障害者支援部門)) (職員▲3人 23→20(管理部門)) ※平成23年度末 管理部門比率 9%(H22)→9%(※) ※平成23年度末			39.1億円 (H21) ↓ 40.3億円 (H22)	21.2億円(H21) ↓ 17.6億円(H22) ↓▲1億円 16.6億円(H23)	▲5.7% (▲1億円)	▲21.7% (▲4.6億円)	同左	
役員:2/5人中(H21)→2/5(H22)→次期改選時(25年3月)に公募 職員:0/265人中(H21)→0/256(H22)					※このほか、退職手当相当額(5億円)がある。				
労働政策研究・研修機構 役員:5人 職員:118人 国家公務員 OBへの対応	▲4人 (職員▲4人 24→20(管理部門)) 管理部門比率 20%(H22)→18%(H23)		検討結果に基づき算出	33.1億円 (H21) ↓ 29.4億円 (H22)	32.1億円(H21) ↓ 28.4億円(H22) ↓▲1.5億円 26.9億円(H23)	▲5.3% (▲1.5億円)	▲16.2% (▲5.2億円)	▲4.0% (▲1.14億円) ▲15.1% (▲4.84億円)	※ キャリアマトリックス(0.36億円)については機構の事業としては廃止し、厚労省に運営を移管するため。
役員:2/6人中(H21)→1(公募)/5(H22)→次期改選時(23年12月)に公募 職員:5/121人中(H21)→4(※)/118(H22)※転籍して研究者となった者									

法人	ヒト (組織のスリム化)		モノ (余剰資産 の売却等)	カネ (国からの財政支出の削減)					
	削減数	削減幅	削減額	予算額	うち国からの 財政支出	削減幅(法人あて)		純減幅	
						今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)	今回の 仕分け	政権 交代後 (H21→H23)
雇用・能力開発機構	▲493人 (事務職員▲311人 訓練職員▲182人)	1,584→1,273(事務職)) 2,004→1,822(訓練職)) 3,588(H22)→3,095(*) ※機構の廃止、高齢・障害者雇用支援機 構への業務移管時(職業能力開発業 務に係るもの ※都道府県への職業能力開発促進セン ター等の移管が行われればさらに職員 が削減される	▲115億円 ※職業能力開 発総合大 学校(相模 原) ▲73億円 ※所有地の2 割 更に借料 ▲5億円	5,742億円 (H21) ↓ 5,418億円 (H22)	1074億円(H21) ↓ 855億円(H22) ↓▲270億円 585億円(*) ※機構の廃止、高齢・障害 者雇用支援機構への業務 移管時(職業能力開発業 務に係るもの) ※都道府県への職業能力 開発促進センター等の移管 が行われればさらに国から の財政支出が削減される		▲45.5% (▲488億 円)	—	▲28.5% (▲305 億円)
国家公務員 OBへの対応	役員:3/8人中(H21)→0/6(H22) 職員:10/3,689人中(H21)→0/3,588(H22)								
労働者健康福祉機 構	▲66人 (職員▲61人 職員▲5人)	150→89(産業保健推進センター) 581→576(管理部門)) ↳管理部門比率 4.07%(H22)→4.06%(H23~)	▲2.5億円 ※看護師宿舍	3,150億円 (H21) ↓ 3,145億円 (H22)	396億円(H21) ↓ 310億円(H22) ↓▲10.3億円 300億円(H23~)	▲3.3% (▲10.3 億円)	▲24.2% (▲96億 円)	同左	
国家公務員 OBへの対応	役員:3/7人中(H21)→2/7(H22)→暫定任用者(理事)の再公募に併せて 理事長も公募(22年10月1日発令予定) 職員:2/13,986人中(H21)→2/14,251(H22)→解消(22年度末)								
国立病院機構	非公務員化 (参考) 管理部門比率 4.46%(H22)		▲57億円 相当 ※病院跡地を 現物により 国庫納付	8,658億円 (H21) ↓ 8,676億円 (H22)	178億円(H21) ↓ 137億円(H22) ↓▲48億円 89億円(H23)	▲35.0 % (▲48 億円)	▲50.0% (▲89億 円)	同左	
国家公務員 OBへの対応	役員:4/17人中(H21)→1/17(H22)→次期改選時(24年3月)に公募 職員:0/50,043人中(H21)→0/51,058(H22)								
医薬品医療機器総 合機構	▲1人(職員) (参考) ▲10人(嘱託職員) 管理部門比率 8.8%(H22) ・課長級以上の全職員の うち、プロパー職員の割 合を4年以内に50%以 上とする			309億円 (H21) ↓ 318億円 (H22)	11.6億円(H21) ↓※0.7(▲1.3(運営費交付金)+2.0(安全対策体制強化経費等の増)) 12.3億円(H22) ↓▲1.0億円 11.3億円 (H23)	▲7.3% (▲1.0億 円)	▲2.0% (▲0.3億円)	同左	
国家公務員 OBへの対応	役員:1/6人中(H21)→0/6(H22) 職員:7/515人中(H21)→11(*)/599(H22) ※公募で採用され専門知識を有する者								

※ 離職者民間委託訓練の都道府県移管分(43億)
 ※ 雇用関係助成金の労働局移管分(136億)
 ※ 勤労者財産形成促進業務の勤労者退職金共済機構移
 管分(5億)

※ このほか、国期間分の退職給付費債務(319億円)がある。

※ このほか、重症スモン患者に対する介護費用(1億円)がある。
 また、このほか、「元気な日本復活特別枠」で、「医薬品・医療機器事業戦略相談推進事業」(4.6億円)の
 要望を行っている。

法人	ヒト (組織のスリム化)		モノ (余剰資産 の売却等)	カネ (国からの財政支出の削減)				
	削減数	削減幅	削減額	予算額	うち国からの 財政支出	削減幅(法人あて)		純減幅

医薬基盤研究所
 (役員:4人
職員:82人)

▲4人
 (職員▲3人 63→60(事業部門))
 (職員▲1人 19→18(管理部門))
 ↳管理部門比率
 23%(H22)→23%(H23)

▲74.8億円
 ※事業廃止に伴う不要資産
 (政府出資金)

129.4億円 (H21)
 ↓
 110.6億円 (H22)

122.1億円(H21)
 ↓
 103.2億円(H22)
 ↓▲13.3億円
 89.9億円 (H23)

▲12.9%
 (▲13.3億円)

▲26.4%
 (▲32.2億円)

同左

役員:1/4人中(H21)→1/4(H22)→次期改選時(23年3月)に公募
 職員:0/79人中(H21)→0/82(H22)

年金積立金
 管理運用独法
 (役員:4人
職員:75人)

▲0人
 (職員 3人 57→60(運用部門))
 (職員▲3人 18→15(管理部門))
 ↳管理部門比率
 24%(H22)→20%(H23)

▲6.45億円
 ※職員宿舍

(財政支出なし)

役員:2/4人中(H21)→1/4(H22)→次期改選時(23年6月)に公募
 職員:0/75人中(H21)→0/75(H22)

年金・健康保険福祉
 施設整理機構 【▲0人】
 【平成24年10月1日解散予定】
 ※H21年度→22年度▲5人

(役員:4人
職員:33人)

国家公務員
 OBへの対応 役員:0/4人中(H21)→0/4(H22)
 職員:0/38人中(H21)→0/33(H22)

(財政支出なし)

法人	削減数	削減幅	削減額	削減額(法人あて)	純減額
合計	平成23年度 実施	▲60人	▲約146.6億 円相当	▲75.1億円 *国からの当該法人への支出の削減額	▲71.1億円 *国からの支出そのものの削減額
今回の 仕分け	平成25年度までに 実施する分を含む	▲161人	▲約246.3億 円相当	▲87.8億円	▲83.8億円
合計	平成23年度 実施	▲97人	▲約146.6億 円相当	▲75.1億円	政権交代後(H21→H23~) ▲725.1億円+α
雇用・能力 開発機構 RFO分を 含む	能開機構、RFOの 廃止時の実施分を 含む	▲942人	▲約366.3億 円相当	▲345.1億円 政権交代後 (H21→H23~) ▲908.1億円+α	

* (合計)上段は今回の事業仕分け(省内事業仕分け・行政刷新会議)による結果、下段は今回の事業仕分けの結果に政権交代後改革案を示した雇用・能力開発機構などの結果を含めたもの。

厚生労働省所管独立行政法人の改革案について

法人	省内事業仕分け	行政刷新会議WG
(独)国立健康・栄養研究所	○	
(独)労働安全衛生総合研究所	○	
(独)勤労者退職金共済機構	○	
(独)高齢・障害者雇用支援機構	○	○
(独)福祉医療機構	○	○
(独)国立重度知的障害者総合施設のぞみの園		
(独)労働政策研究・研修機構	○	○
(独)雇用・能力開発機構	○	
(独)労働者健康福祉機構	○	○
(独)国立病院機構	○	○
(独)医薬品医療機器総合機構	○	○
(独)医薬基盤研究所	○	○
年金積立金管理運用(独)		
(独)年金・健康保険福祉施設整理機構		

独立行政法人国立健康・栄養研究所の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

仕分け後

※ 平成23年度に管理部門における業務効率化を前倒しし職員(現役出向者)1名を削減
 ※ 平成23年度以降他の研究開発型の独立行政法人との統合(予定)により、さらに役員2、事務3を削減。

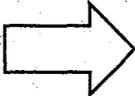
改革効果

《削減数》

▲6人

＜平成21年度＞
48人(役員4,事務12,
研究者32)

＜平成22年度＞
48人(役員4,事務12,
研究者32)



＜平成23年度以降＞
42人(役員2事務8
研究者32)

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2(常勤理事・非常勤監事) /4人中	2(常勤理事・非常勤監事) /4人中	0
職員	0/44人中	0/44人中	0

《今後の対応》

役員(常勤理事、非常勤監事)2名については、任期満了時に公募による選任を実施

2. モノ(余剰資産などの売却)

[公用車1台の売却(平成22年度中)]

《国庫納付見込額》

▲18万円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

＜平成21年度＞
7.9億円

＜平成22年度＞
7.4億円



＜平成23年度＞
7.0億円

《削減額》

▲3,700万円

[23年度以降他の研究開発型の独立行政法人との統合等の場合に予想される額
6.6億円]

＜これまでに行ってきた改革努力＞ 22年度は、研究事業の見直しにより約5,000万円削減

※ 上記1の統合による5人の削減分を含む場合は ▲8,100万円

4. 事務・事業の改革

(1) 他の研究開発型の独立行政法人との統合

「研究開発法人のあり方の検討(文部科学省、内閣府)」や「独立行政法人・政府系公益法人等の抜本改革に向けた当面の進め方(平成22年6月18日行政刷新担当大臣)」の動向も踏まえつつ、他の研究開発型の独立行政法人との統合を行い、業務の効率化、合理化を図る。

(2) 特別用途食品の試験業務

民間検査への移行促進の観点から、検査法の標準化等に取り組む。
コストに見合った手数料水準に是正

(3) 栄養情報担当者(NR)制度の見直し

仕分け後

省内事業仕分の結果を踏まえ、NR制度に当該研究所が関与しないことを前提に第三者機関への事業の移管を行う。

※ただし、以下の点について留意が必要となるため、検討を行う。

- ① 国の通知によるアドバイザースタッフの習得事項を満たす科学的な水準の維持と中立・公正な制度運営の確保
- ② 既に資格を有している者の活動や養成講座受講生などの資格取得に支障を来さないよう配慮

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((独)国立健康・栄養研究所)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. NRの資格については、他の公的な資格との兼ね合いについて調査すべき。資格がどのような役立っているのか客観的に検討すべき。</p>	<p>1. 栄養情報担当者(NR)制度の見直し</p> <p><仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案></p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>既に資格認定をした方への調査なども行い、他のアドバイザー資格などとの連携や共同等の可能性について検討する。</p> </div> <div style="font-size: 2em;">➔</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>省内事業仕分の結果を踏まえ、NR制度に当該研究所が関与しないことを前提に第三者機関への事業の移管を行う。</p> <p>※ただし、以下の点について留意が必要となるため、検討を行う。</p> <p>① 国の通知によるアドバイザースタッフの習得事項を満たす科学的な水準の維持と中立・公正な制度運営の確保</p> <p>② 既に資格を有している者の活動や養成講座受講生などの資格取得に支障を来さないよう配慮</p> </div> </div>
<p>2. 管理部門(12人)が全て現役出向者という形態でよいのか検討すべき。</p>	<p>2. 現役出向者の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成23年度から管理部門における業務効率化を促進し、職員(現役出向者)を1名削減し11名とする。 ○ 平成23年度以降、他の研究開発型の独立行政法人との統合(予定)によりさらに役員2名、職員3名を削減する。

独立行政法人国立健康・栄養研究所の概要

《基礎データ》

		【22年度】 【(参考)21年度】		
役員	4人	うち 国家公務員出身者	2人	2人
		うち 現役出向者	—	—
職員	44人 (このほか非常勤職員62人)	うち 国家公務員出身者	—	—
		うち 現役出向者	13人	14人
予算	8.4億円	うち 国からの財政支出	7.4億円	7.9億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

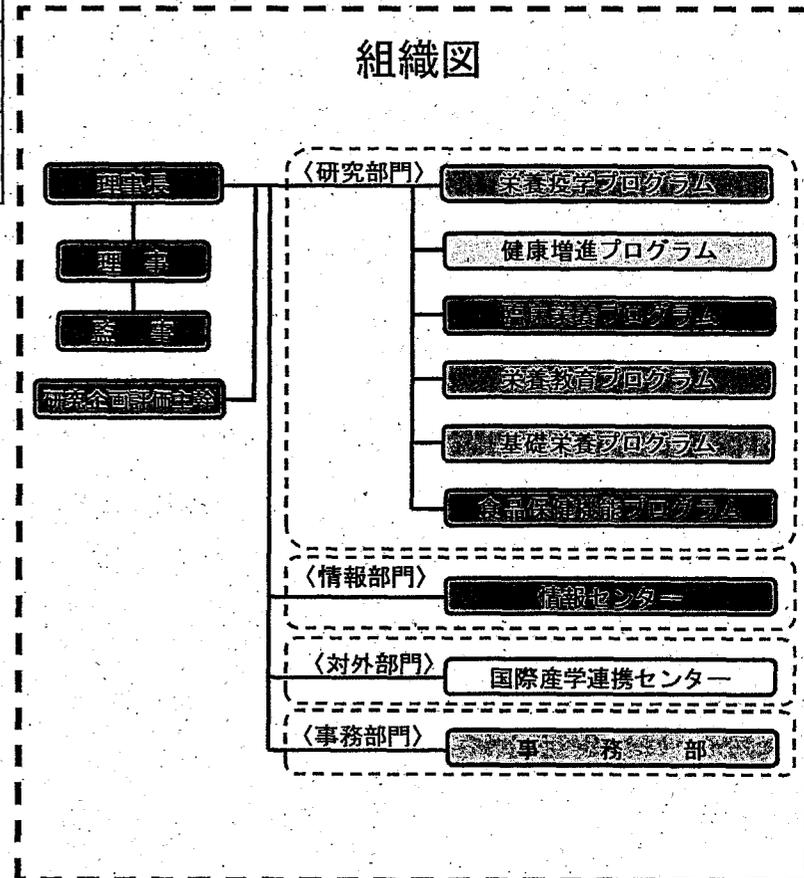
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
調査研究	6.4億円 (うち1.9億円)	5.9億円 (うち1.9億円)
健康増進法に基づく業務		
①国民健康・栄養調査	0.63億円 (うち0.18億円)	0.61億円 (うち0.18億円)
②特別用途食品の試験	0.50億円 (うち0.15億円)	0.42億円 (うち0.15億円)
栄養情報担当者(NR)制度	0.34億円	0.04億円

※()は共通事務費(光熱水料等)から、各事業に要する事務費分を内数で表記

《組織体制》

(法人に占める
管理部門の割合)

本部	1部(3課)・67プログラム・2センター(44人)	うち管理部門 1部3課(12人)	27%
----	---------------------------	---------------------	-----



独立行政法人労働安全衛生総合研究所の改革案について

改革効果

1. ヒト(組織のスリム化)

管理部門の職員数

<平成21年度> 21人 <平成22年度> 17人 <平成23年度> 14人

4人削減

3人削減

《削減数》

仕分け後

仕分け前

▲3人



▲1人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	1/5人中	0/5人中	▲1
職員	0/111人中	0/107人中	0

2. モノ(余剰資産などの売却)

余剰資産はないが、施設・設備の有償貸与を進める。

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> 27.8億円 <平成22年度> 23.1億円 <平成23年度> 22.6億円

《削減額》

仕分け後

仕分け前

▲4700万円



▲2000万円

○徹底した経費の節減 ○施設整備計画の見直し ○組織のスリム化

※ 上記1の組織のスリム化による3人の削減分を含む。

4. 事務・事業の改革

【研究業務の更なる効率化】

- 外部研究資金の獲得額の向上に向け、目標を設定して取り組む。 **仕分け後**

平成23年度の目標は、研究費に占める外部研究資金の割合を3分の1以上とする。

- ・ 役員自らによる外部研究資金の獲得
- ・ 外部研究資金に1人2件以上の応募
- ・ 役員、職員の個人業績評価への反映（外部研究資金応募・獲得実績の重点項目化）

- 省庁を越えた共同研究の実施、連携の強化に取り組む。

プロジェクト研究の内部評価・外部評価において、共同研究の実施可能性の検討・進捗状況の把握・フォローアップを重点的に実施。

※ 共同研究の割合：過去3年間平均46%

- (独)医薬基盤研究所及び(独)国立健康・栄養研究所との統合等による効率化を図る。 **仕分け後**

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
 (独立行政法人労働安全衛生総合研究所)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 管理部門について、更なる効率化を図るべき。</p>	<p>管理部門における人員削減(改革案の強化)</p> <p>管理部門の職員数</p> <p>(仕分け前の改革案) (仕分け後の改革案)</p> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: center;"> <p><平成21年度> <平成22年度> <平成23年度></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px 20px; text-align: center;">21人</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px 20px; text-align: center;">17人</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px 20px; text-align: center;">14人</div> </div> <p style="margin-top: 10px;">[4人削減 3人削減]</p> <p style="text-align: center;">2年間で3分の1の削減</p> </div> <p>管理部門・研究部門間の手続の再点検等を行い、業務の効率的運営に努め、管理部門を中心とした職員数の削減につなげる。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>2. 競争的研究資金など外部研究資金の積極的な獲得を行うべき。</p>	<p><u>外部研究資金の獲得額の向上に向け、目標を設定して取り組む。</u></p> <p>平成23年度の目標は、研究費に占める外部研究資金の割合を3分の1以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員自らによる外部研究資金の獲得 ・ 外部研究資金に1人2件以上の応募 ・ 役員、職員の個人業績評価への反映 (外部研究資金応募・獲得実績の重点項目化)
<p>3. 他研究機関との協力、統合を行うべき。</p>	<p><u>省庁を越えた共同研究の実施、連携の強化に取り組む。</u></p> <p>プロジェクト研究の内部評価・外部評価において、共同研究の実施可能性の検討・進捗状況の把握・フォローアップを重点的に実施。</p> <p>※共同研究の割合: 過去3年間平均46%</p> <p><u>(独)医薬基盤研究所及び(独)国立健康・栄養研究所との統合等による効率化を図る。</u></p>

独立行政法人労働安全衛生総合研究所の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	5人 (うち監事2人)	うち 国家公務員出身者	0人	1人
		うち 現役出向者	2人	1人
職員	107人 (このほか 非常勤職員9人)	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	20人	24人
予算	24億円	うち 国からの財政支出	23億円	28億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

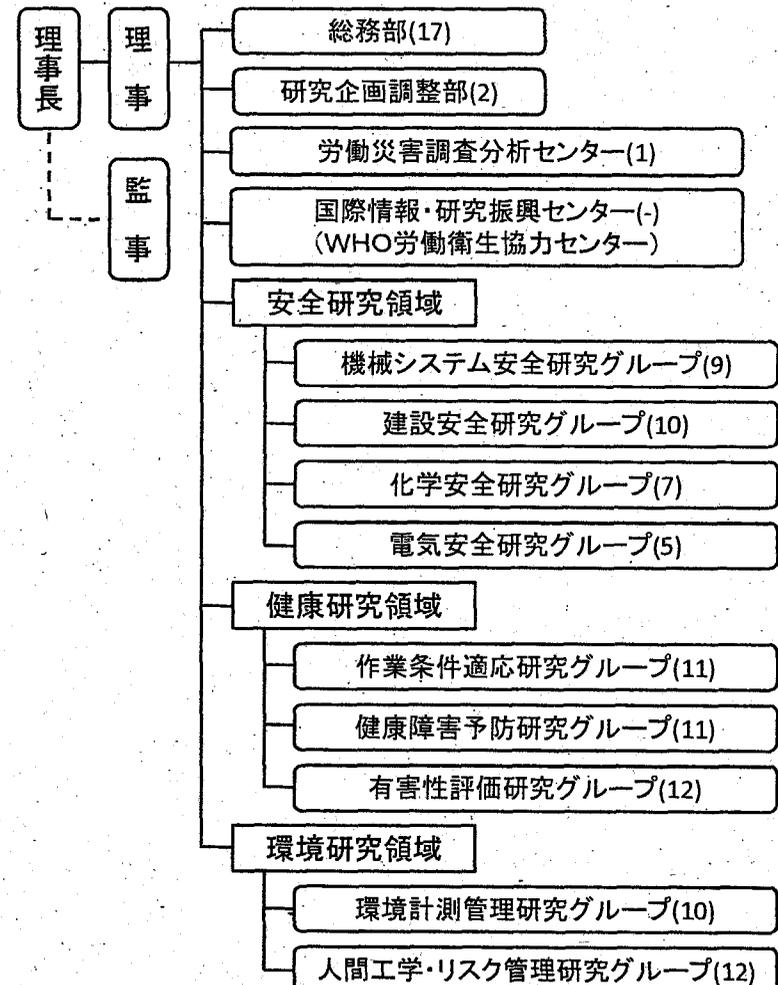
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
労働安全衛生に関する調査研究	24億円	23億円

《組織体制》

所在地：東京都清瀬市（本部）及び 神奈川県川崎市

法人に占める
管理部門の割合

管理・企画部門 2部2センター 研究部門 3研究領域9グループ	うち管理部門 1部(17人)	16%
------------------------------------	-------------------	-----



独立行政法人勤労者退職金共済機構の改革案について

改革効果

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度> 役員7人 職員257人
 <平成22年度> 役員7人 職員255人
 <平成23年度> 役員 6人(23.10.1~) 職員248人(24年度から)

(・清退共、林退共の見直し ・適格年金移行課の廃止等
 ・管理部門のスリム化等)

<<削減数>>

仕分け後	仕分け前
役員▲1人 職員▲10人程度	▲1人 ▲7人

※25年度までに22年度の職員数から少なくとも10人程度削減

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/7人中	1(※)/7人中	▲3
職員	0/257人中	0/255人中	-

※平成21年10月に理事の4名について公募を実施した結果、1名採用

<<今後の対応>>

理事:引き続き公募選考を実施(次期改選:23年10月)

2. モノ(余剰資産などの売却)

- ・ 本部ビル(土地1,917㎡)は、耐用年数を経過した時点で売却・移転
- ・ 宿舍の全廃、22年度中の売却を目指し雇用・能力開発機構と協議中

<<国庫納付見込額>>

▲1.6億円相当の越谷
宿舍の土地を国庫納付

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成16年度> 40.7億円 (運営費交付金)
 <平成21年度> 32.7億円 (運営費交付金)
 <平成22年度> 15.4億円 (基幹的業務に係る補助金)
 <平成23年度> 14.9億円

(・システムオープン化による運用コストの削減等)

<<削減額>>

▲4600万円

4. 事務・事業の改革

【効果的な加入促進等】

- これまでの加入促進活動結果を検証し、今後、効率的な加入促進を行うため、大都市への集約化を図る
- 高い実績を得ている団体の積極的活用をさらに進めるとともに、今後新規拡大が見込める分野の業界団体への委託等についても検討
- 相談コーナー(8カ所)について、稼働率が高い所以外の6カ所を廃止(コールセンター化を検討)

【未請求問題等への対応】

- 退職後3ヶ月(※)を経過した時点で退職金が未請求の場合に、退職者の住所の提供を事業主に依頼し、迅速な住所把握を図る(得られた情報に基づき機構から退職者に直接請求を要請)
(※従来は退職後6ヶ月)
- これまでの未請求対策を検証するとともに、住基ネットの活用の検討(法改正が必要)や、退職時の被共済者の住所把握の実施等による効率的な取組を推進

【業務の一体的な運営の推進】

- 特定業種退職金共済事業(建退共、清退共、林退共)のみならず、一般の中小企業退職金共済も含め、機構全体の資産運用とシステム運用について、一体的に実施
- 清退共と林退共の業務運営の一体化を進める **仕分け後**

【資産運用の透明性の確保】

- 基本ポートフォリオ等に関するALM研究会、資産運用検討委員会、資産運用評価委員会の会議資料や議事要旨をホームページに掲載するなど、透明性の向上を図る(22年度から実施) **仕分け後**

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(勤労者退職金共済機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 管理部門の効率化・コスト削減を図るべき。</p>	<p>○ 下記の取組により、25年度までに22年度の職員数から少なくとも10人程度削減(仕分け前においては7人を削減)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理部門のスリム化(総務部職員の削減)。 ・ 特定業種退職金共済事業(建退共、清退共、林退共)のみならず、一般の中小企業退職金共済も含め、機構全体の資産運用とシステム運用について、一体的に実施。
<p>2. 特定業種の一体的な業務運営を検討するべき。</p>	<p>○ 清退共と林退共の業務運営の一体化を進める。</p> <p>○ 資産運用とシステム運用について、一般中退を含め一体的に実施(上記1参照)。</p>
<p>3. 資産運用に透明性を確保すべき。</p>	<p>○ 基本ポートフォリオ等に関するALM研究会、資産運用検討委員会、資産運用評価委員会の会議資料や議事要旨をホームページに掲載するなど、透明性の向上を図る(22年度から実施)。</p>

独立行政法人勤労者退職金共済機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	7人	うち 国家公務員出身者	1人	4人
		うち 現役出向者	0人	0人
職員	255人 <small>(このほか 非常勤職員224人)</small>	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	7人	7人
予算	5,722億円	うち 国からの財政支出	90億円	107億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

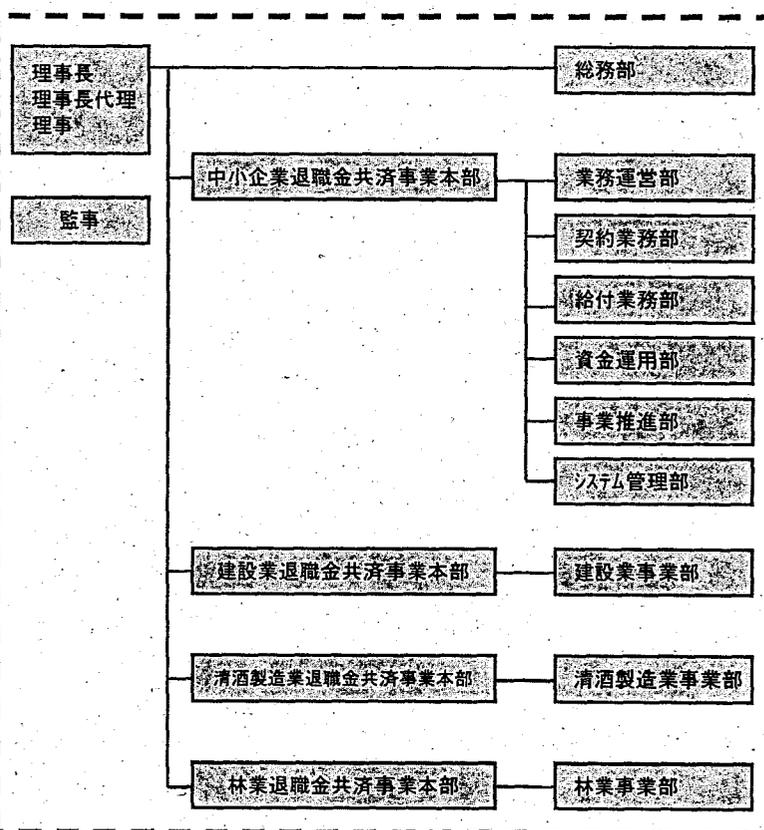
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
中小企業退職金共済事業	5,722 億円	90 億円※

※うち基幹的業務に係る事務費補助金 1,536百万円
加入や掛金増額の際の共済契約者への助成 7,453百万円

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

本部	10部33課 (255人)	うち管理部門 1部4課(32人)	13%
地方	-	-	-



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度>
職員数722人

<平成22年度>
職員数716人

※ 1部5課の廃止
※ 現在の両機構の管理部門6部209人

<平成23年度>
統合による組織・人員の効率化

※ 管理部門3部189人 ▲20人

- ・ 総務・企画・経理部門の統合による組織・人員の効率化
- ・ 職業能力開発業務の移管を受けても、役員法定数(8人)は増員せず。

※ 地域障害者職業センターの事務担当職員(事務集約化による削減)
33人(22年4月) → 27人(23年4月) ▲6人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/8人中	1/7人中	▲2
職員	7/722人中	3/716人中	▲4

改革効果

《削減数》

仕分け後

仕分け前

▲26人+α ← ▲20人

※ 統合後3年以内に、更に
管理部門の1割(19人)以
上の削減に取り組む。

《今後の対応》

理事長: 新法人発足時に公募
職員: 新法人発足までに解消

2. モノ(余剰資産などの売却)

- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構(仮称)への移行に伴う東京本部の幕張本部への集約化
- ※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構(仮称)への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転
- ・ 石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターを処分
- ・ 人事・給与・会計システムについて順次統合

《削減額》

▲約3.3億円

※ 集約後の平年度ベース

《国庫納付見込額》

▲約1.0億円(簿価額)

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>
434億円

<平成22年度>
319億円

<平成23年度>

委託方式の廃止に伴う効率化等

- ・ 地方業務の委託方式の廃止に伴う効率化
- ・ 人件費の削減(地域手当の引下げにより、ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)を平成22年度に100以下とする。)

《削減額》

▲約13.6億円

(国からの財政支出分▲7.6億円のほ
か、障害者雇用納付金分▲6億円)

※ このほか上記1の組織のスリム化
による削減

4. 事務・事業の改革

・ 21年4月から地域障害者職業センターの業務となった助言・援助業務を推進し、地域の就労支援機関における障害者支援を促進。地域障害者職業センターは当該機関では対応困難な障害者を重点とする業務運営を更に加速 **仕分け後**

・ 地方業務の委託方式の廃止に伴い、地域障害者職業センター業務と併せて効率化

・ 地域障害者職業センター公用車の軽自動車への転換
144台の1/3 (▲約14百万円) **仕分け後**

・ 地域障害者職業センター事務集約化により事務担当職員の削減(再掲)
47人[16年度] → 33人[22年4月] → 27人[23年4月] **仕分け後**

・ 美術品等不要資産の速やかな処分 **仕分け後**

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
1. 管理部門の効率化を進めるべき	(独)雇用・能力開発機構からの業務移管時に20人削減し、その後3年以内に組織・人員の効率化を進め、更に管理部門の1割(19人)以上の削減に取り組む。
2. 事業規模は縮減すべき	<ul style="list-style-type: none"> ・ 21年4月から地域障害者職業センターの業務となった助言・援助業務を推進し、地域の就労支援機関における障害者支援を促進。 地域センターは当該機関では対応困難な障害者を重点とする業務運営を更に加速 ・ 東京本部を幕張本部に移転することによる合理化 <p>※高齢・障害・求職者雇用支援機構(仮称)への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方業務の委託方式の廃止に伴い、地域障害者職業センター業務と併せて効率化 ・ 地域センター公用車の軽自動車への転換 144台の1/3 (▲約14百万円) ・ 地域センター事務集約化により事務担当職員の削減 47人[16年度] → 33人[22年4月] → 27人[23年4月]
3. 美術品等不要資産については売却すべき	美術品等不要資産の速やかな処分(なお、行政刷新会議・事業仕分けに際して指摘のあった障害者職業総合センターの壁画については複製であり、資産価値はないとの評価)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】 《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

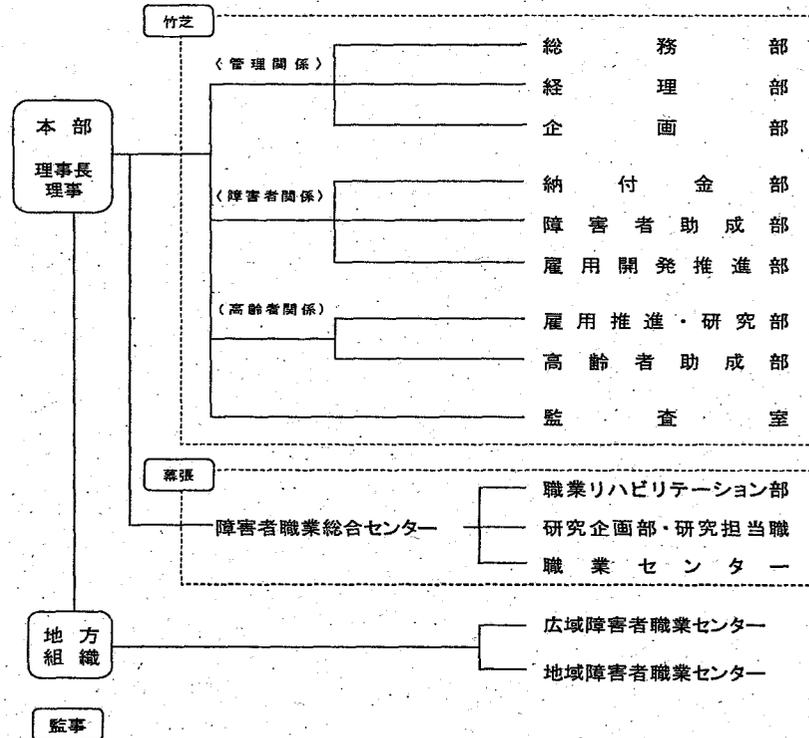
役員	7人	うち 国家公務員出身者	1人	3人
		うち 現役出向者	1人	1人
職員	716人 <small>(このほか 非常勤職員801人)</small>	うち 国家公務員出身者	3人	7人
		うち 現役出向者	62人	58人
予算	576.3億円	うち 国からの財政支出	318.7 億円	433.7 億円

本部	10部31課(250人)	うち管理部門 3部10課(73人)	(全体) 16.5%
地方	国立職業リハビリテ- ーションセンター (48人)	1課(7人)	14.6%
	国立吉備高原職業リハ ビリテーションセンター (30人)	1課(5人)	16.7%
	地域障害者職業セン ター(388人)	47センター5支所 (33人)	8.5%

* 役員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
高齢者雇用に関する給付金の支給・事業主に対する援助	235.2億円	235.1億円
給付金の支給額	171.9億円	171.9億円
その他の業務経費	63.3億円	63.2億円
障害者職業センターの設置運営	75.1億円	74.9億円
障害者職業能力開発校の運営	8.7億円	8.7億円
障害者雇用納付金の徴収及び調整金・報奨金、助成金の支給・障害者雇用に関する相談援助、啓発事業等	257.3億円	— 億円
調整金・報奨金、助成金の支給額	212.4億円	— 億円
その他の業務経費	45.0億円	— 億円



独立行政法人福祉医療機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度>

理事4名
職員260名
10部1支店34課

<平成22年度>

理事3名(▲1名)
職員257名
10部1支店32課



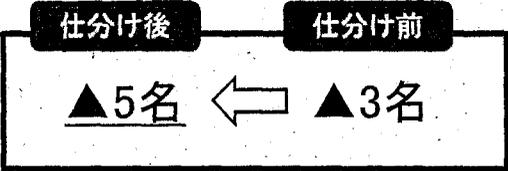
<平成23年度>

理事3名
職員252名(▲5名)
8部1支店30課

《削減数》

仕分け後

- ・管理部門を再編し、管理職ポストの削減 ▲3名
- ・大阪支店の管理部門の廃止 ▲2名



国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2/7人中	0/6人中	▲2
職員	4/260人中	4/257人中	—

《今後の対応》

職員: 定年後解消(22年度末に1名減、23年度末に2名減、24年度末に1名減と段階的に解消)

2. モノ(余剰資産などの売却)

《国庫納付見込額》(簿価額)

・平成22年度中に職員宿舍(26戸)の入札手続きを実施
 ※残りの職員宿舍(72戸)については、宿舍の退去を促し、退去完了後、平成24年度末を目途に売却の手続きを進める
 ・平成22年度中を目途に公庫総合運動場の入札手続きを実施

仕分け後

▲8.98億円 (22年度中を目途)
 更に24年度末を目途に **▲17.71億円**

3. カネ(国からの財政支出の削減)

《削減額》

<平成21年度>

(運営費交付金)
41.37億円

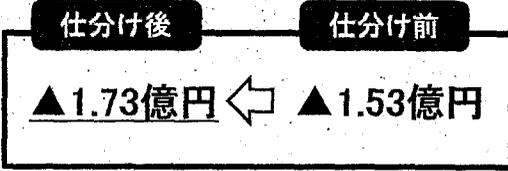
<平成22年度>

(運営費交付金)
41.20億円



<平成23年度>

(運営費交付金)
39.47億円



・福祉保健医療情報サービス事業(WAMNET)は、重複する行政情報の掲載を廃止
 ・大阪支店の管理部門の廃止及び事務所スペースの削減
 ・人件費の削減(24年度までにラスパイレース指数を概ね100とする。)
 ・電力使用量の削減、出張旅費の削減等

仕分け後

※更に24年度に
▲2.07億円を削減。

4. 事務・事業の改革

①年金担保貸付事業、労災年金担保貸付事業

仕分け後

省内事業仕分け及び行政刷新会議仕分け結果を踏まえ、事業利用者の実態把握及び代替措置となり得る他制度の現状把握を行いつつ、事業の廃止に向けた検討を進める。

②福祉貸付事業、医療貸付事業

- 利用者サービスの更なる向上に向けた取組の徹底
 - ・資金貸付時の審査期間を更に短縮し資金調達ニーズに迅速に対応する。
 - ・資金貸付時の申請書類の更なる簡素化に向けた検討を行う。
- 融資相談の強化
- 有事対応・機動性の強化
- 小規模組織に対する資金需要の支援の強化
- 社会医療法人等の公益性の高い医療機関に対する資金需要の支援の強化
- 融資条件の改善等の利用者側の利便性の向上

仕分け後

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(福祉医療機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【福祉・医療貸付事業】 (評価結果) 効率化などに努めることを前提に、福祉医療機構が実施し、事業規模は現状維持。</p> <p>○効率的かつスピーディーなやり方について検討の余地があり、融資業務の見直し等効率化を図り、ユーザー側の利便性向上と他機関との差別化を図るべき。</p> <p>○施設建設の構想から自治体の了承を取るまでに2年は長すぎる。融資申請に至るまでの事前相談期間をできる限り短縮すべき。</p> <p style="text-align: right;">(刷新会議仕分け)</p>	<p>○利用者サービスの更なる向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資金貸付時の審査期間を更に短縮し、資金調達ニーズに迅速に対応 (福祉貸付) 37.9日 → 30日以内 (医療貸付) 33.4日 → 30日以内 ・資金貸付時の申請書類の更なる簡素化に向けた検討 (福祉貸付) 複数様式の一元化、法人公表資料の活用等により、申請書類を30%程度簡素化する。 (医療貸付) 法人公表資料の活用等により、申請書類を5%程度簡素化する。 <p>○利用者ニーズへの対応、有事の対応等の機動性の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者ニーズへの対応……融資枠の確保、融資条件の改善等に努める。 ・有事対応・機動性の強化…有事における一時的な資金需要に迅速かつ機動的な対応に努める。 ・小規模組織に対する資金需要の支援の強化 ・社会医療法人等の公益性の高い医療機関に対する資金需要の支援の強化 <p>○融資相談の強化</p> <p>新規開設予定者、既設経営者に対し、円滑な施設整備を進め、安定した経営を行う上で必要な情報提供等をセミナーや個別相談を通じ行っているところであるが、整備計画の早期段階からの確な融資相談に応じ、速やかに安定的な事業実施が図れるよう必要な見直しの提案、助言等に努める。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 150px; margin: 0 auto;"> <p>○利用者サービスの向上</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</div> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け後の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 250px; margin: 0 auto;"> <ul style="list-style-type: none"> ○利用者サービスの更なる向上に向けた取組の徹底 ○有事対応・機動性の強化 ○小規模組織に対する資金需要の支援の強化 ○社会医療法人等の公益性の高い医療機関に対する資金需要の支援の強化 ○融資条件の改善等の利用者側の利便性の向上 ○融資相談の強化 </div> </div> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【年金担保貸付及び労災年金担保貸付事業】 (評価結果) 新たなセーフティネットを用意した上で、事業廃止。</p> <p>○年金を担保に貸し付ける仕組みが問題（モラルに反する）。結果として生活保護に追い込む例もありその現状を機構が把握していない。</p> <p>○セーフティネットとしては、年金担保はなじまないと考える。廃止した場合の一時的資金需要へのスキームは考えるべき。 (刷新会議仕分け)</p> <p>○国会でも指摘を受け、具体的にどういう用途に使われているのかサンプル的に調査をして確認を行い、貸付の中身の厳格化、廃止も含めた見直し、あるいは他で担えるのか、重複部分の問題も含め検討していく。 (省内仕分け)</p>	<p>省内事業仕分け及び行政刷新会議仕分け結果を踏まえ、事業利用者の実態把握及び代替措置となり得る他制度の現状把握を行いつつ、事業の廃止に向けた検討を進める。</p>

<p style="text-align: center;">主な指摘事項</p>	<p style="text-align: center;">改革案の更なる見直し内容</p>
<p>【福祉医療経営支援事業】 経営セミナーは、民間経営のコンサルタントとの役割の棲み分けについても論点として検討したい。</p> <p>○経営支援事業も約70%というセミナーの満足度など、積極的に存続させる意義が感じられなかった。そもそも外部から講師を招いてのセミナーなど、民間でどこでもやっており、あえて行わねばならない必然性はないのではないか。</p> <p>○専門性、商品価値、機動性を高めてほしい。(省内仕分け)</p>	<p>○民間コンサルとの棲み分け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営セミナーについては、民間コンサルの動向を把握した上で、重複部分の見直し等の工夫ができないか検討する。 <p>○顧客満足度、機動性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営セミナーについては、受講者アンケートでニーズの高い「実践事例を通じた経営管理に役立つ情報」、「経営指標データを活用した経営管理に役立つ情報」等のカリキュラムを充実させ、一層の顧客満足度の向上に努める。
<p>【福祉保健医療情報サービス(WAMNET)事業】 (評決結果) 改革案が妥当4人 改革案では不十分5人 改革案では不十分のうち、国、民間へ3、事業継続するが更なる見直し2</p> <p>○民間売却できないかということも検討課題。</p> <p>○厚生労働省が福祉サービス情報を一元的に管理すべき。その情報をHPに入力、保守・管理するのが福祉医療機構の仕事ではないか。</p> <p>○日々更新される介護事業者情報などを国が直接管理、提供するのはすぐわない。本来、自治体がそれらを担うべき部分が多い。(省内仕分け)</p>	<p>○見直し案</p> <p>実施主体を国・自治体又は民間が行うこととする場合には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施主体を国又は自治体に移管することは、機構と同等のシステム構築と運用コストが必要であり、実質的なコスト削減に繋がらない。 ・民間への移譲・売却は、機構と同等のシステム構築と運用コストが必要であり、かつ収益性がないことから民間が実施するとは考えにくい。 <p>このため、引続き機構で実施することとする。</p> <p>ただし、福祉医療に関する行政情報は、国・自治体が担う業務であり重複して掲載する必然性がないため廃止する。(別紙1参照)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px;"> <p>○全廃又は一部縮小の3案を検討</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➡</div> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け後の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px;"> <p>○重複する行政情報の掲載を廃止、医療機関・介護事業所情報等の掲載は引き続き実施することとし、コスト削減を図る。</p> </div> </div> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【組織・運営】 (評決結果) 改革案が妥当3人 改革案では不十分6人 改革案では不十分のうち、他独法との 統合・移管1、<u>更なる見直しが必要5</u></p> <p>○管理部門の整理をすべき。</p> <p>○事業の移管・廃止の如何による。</p> <p>○更なる人員の削減をして、給料を大幅に下げるべき。 (省内仕分け)</p>	<p>○<u>管理部門の再編</u> 管理部門の再編（総務部、企画指導部、情報システム部）を行い、管理職ポスト（部長▲2人、課長▲1人）の削減を行う。（22年度検討、23年度反映）</p> <p>○<u>給与水準の適正化</u> 給与水準の適正化については、ラスパイレス指数が概ね100ポイントになるよう給与水準の適正化に努める。（24年度までに実施）</p> <p>○<u>大阪支店の改革の方向性</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 刷新会議仕分けでは、「融資体制が十分でない、スピーディーさについて検討の余地がある」とされたことを踏まえ、顧客サービス（利便性・迅速性）の維持・向上を図る必要がある。 大阪支店を廃止した場合の費用削減効果は、▲1,530万円、同支店を存続させ、管理部門を廃止するなどした場合の費用削減効果は▲2,790万円という結果であった。 <p>これらを踏まえ、大阪支店は、顧客サービスの観点から貸付部門のみに特化することとし、管理部門を廃止することとする。（別紙2参照）</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 150px;"> <p>○廃止した場合の費用対効果を検証し、22年度上半期中に結論を示す。</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</div> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け後の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 150px;"> <p>○大阪支店の管理部門を廃止する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次長ポスト、課長代理ポストの廃止 ・事務所スペースの縮減 </div> </div> </div>

WAMNET事業の改革の方向性

	改革案	参考（引き続き実施した場合）
システム最適化計画に基づくコスト削減	実施	実施
行政情報の掲載	厚生労働省HPに掲載	継続
医療機関・介護事業所情報等の掲載	継続	継続
コスト削減額 22年度予算額7.0億円	23年度：▲1.0億円 24年度：▲3.0億円	23年度：▲1.0億円
メリット	○ケアマネジャーの利便性確保 ○担当職員の雇用配慮	○ケアマネジャーの利便性確保 ○担当職員の雇用配慮 ○現場の混乱回避
デメリット	○事業費がかさむ ○自治体HPとの部分的重複	○事業費がかさむ ○自治体HPとの部分的重複 ○厚労省HPとの部分的重複

大阪支店の改革の方向性

現状	改革案	参考（廃止した場合）
福祉医療貸付 ・融資相談、審査 ・契約・資金交付	・顧客サービスの観点から貸付部門のみに特化 ・管理部門の廃止	福祉医療貸付業務の全てを本部へ一元化
組織 4課（27人） 事業費 310,657千円 面積 572㎡	・▲1課（▲2人） 次長ポスト ▲1 課長代理ポスト ▲1 ・事務所スペースの縮減（▲150㎡）	・▲1課（▲3人） 支店長ポスト ▲1 課長代理ポスト ▲1 係長ポスト ▲1 ・事務所スペースの縮減（▲572㎡）
顧客サービス（利便性、迅速性）の観点から東京・大阪で実施	行政刷新会議事業仕分けの以下の意見を踏まえ、福祉医療貸付事業は現状の体制を維持し、管理部門を廃止する。 ①貸付事業自体は必要だが、独法自体が効率的かつスピーディーなやり方をできているかという問題意識が強くある。 ②やはり融資体制が十分でないという問題意識があり、スピーディーさについてはまだ検討の余地はある。	組織のスリム化のための見直し
メリット	・顧客の利便性（大阪から東京へ来訪等を要しない）の確保 ・審査業務の迅速性（スピード）の確保 ・運用経費の削減 ・システムのバックアップ機能を現状のまま利用できる	・運用経費の削減
デメリット	・庶務機能の低下	・本部へ移管等による多額の一時的経費の発生 ・顧客の利便性（大阪から東京への来訪等）の低下 ・融資業務（審査・契約）のスピード低下 ・システムのバックアップ機能を構築する必要がある
コスト削減額	▲27,872千円	▲15,313千円
一元化に伴う一時的経費	7,428千円	116,466千円
実施を23年度とした場合 23年度の削減額	▲20,444千円	101,153千円
24年度の削減額	▲27,872千円	▲15,313千円

独立行政法人福祉医療機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	6名	うち国家公務員出身者	0名	2名
		うち現役出向者	1名	1名
職員	257名	うち国家公務員出身者	4名	4名
		うち現役出向者	6名	8名
事業費	6,409億円	うち国からの財政支出	2,466億円	3,227億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、事業費は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者及びうち現役出向者については各年度の4月1日現在、うち国からの財政支出については各年度の数値

《組織体制》

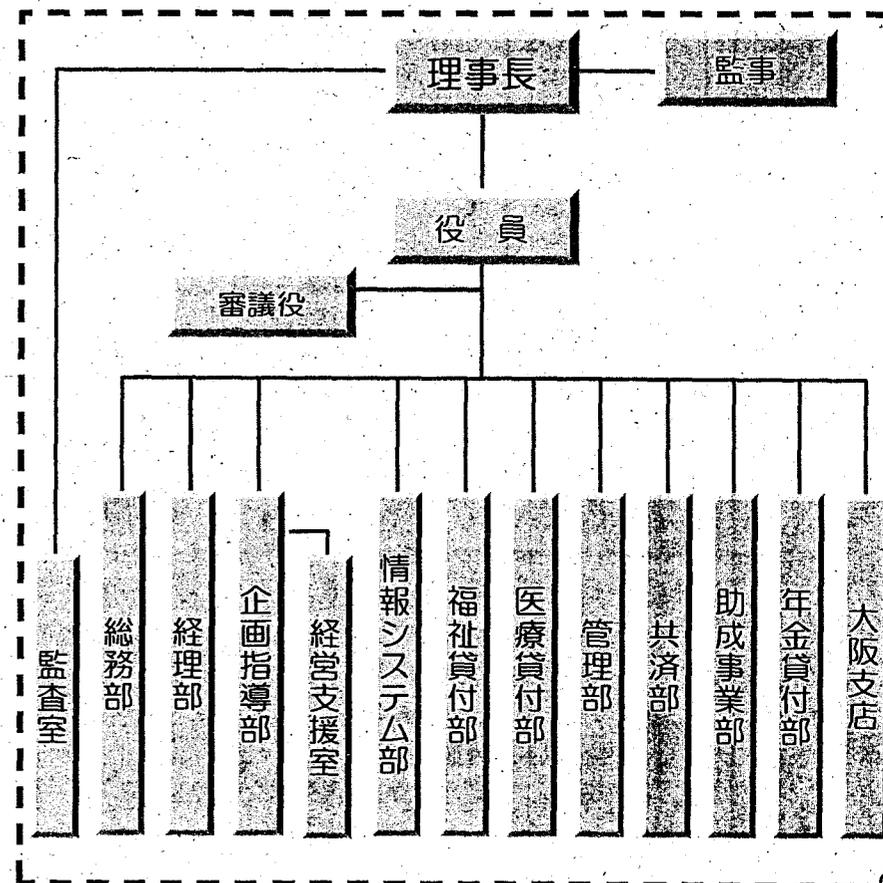
〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	30%
本部	10部28課2室 (230人)	うち管理部門 4部8課1室(74人)	32%
地方	4課 (27人)	うち管理部門 1課(3人)	11%

《主な事務・事業》

事務・事業	事業費	うち国からの財政支出
福祉貸付、医療貸付、 福祉医療経営支援事業	3,122億円	計 2,162億円
		うち運営費交付金・利子補給金 79億円
年金担保貸付事業 労災年金担保貸付事業	1,952億円	—
福祉保健医療情報サービス事業	7億円	6億円
退職手当共済事業 心身障害者扶養保険事業	1,253億円 (給付金を含む)	262億円 うち退職手当共済事業の 給付費補助金 256億円

* 財投機関債を除く



(独)国立重度知的障害者総合施設のぞみの園の改革案について

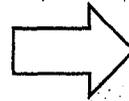
1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

職員数の削減

<平成21年度>
265人

<平成22年度>
256人



<平成23年度末>
221人

《削減数》

▲35人

※H22年度当初→H23年度末

〔定年退職後の補充は原則として行わない。〕

- ・障害者支援部門…常勤数を削減。(ただし、サービスに支障を来さないよう非常勤を活用)
- ・管理部門の縮小…常勤数を削減(補充なし)

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2/5人中	2/5人中	—
職員	0/265人中	0/256人中	該当なし

《今後の対応》

役員: 国家公務員OBが就任しているポストについて、次期改選時(H25.3月)に公募。

2. モノ(余剰資産などの売却)

《国庫納付見込額》

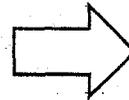
〔※保有資産の売却は、立地条件等を踏まえると極めて困難。〕

—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>
(運営費交付金)
21.2億円

<平成22年度>
(運営費交付金)
17.6億円



<平成23年度>
(運営費交付金)
16.6億円

《削減額》

▲1.0億円

〔職員数の削減
診療所の運営改善(経費の節減等)〕

運営費交付金(退職手当相当額を除く)について、第2期中期目標(対19年度と24年度との比較で23%削減)を上回る約29%を削減予定。

(※各年度の金額は、退職手当相当額を除く)

4. 事務・事業の改革

人員のスリム化を図りつつ、以下の事業改革に取り組む。

○重度・重複などの支援が困難な知的障害者に対するモデル的支援の拡充

全国から受け入れた最重度の知的障害者に対する地域移行のための支援に更に取り組むとともに、支援が困難な者を短期で新規に受け入れてのモデル的支援を拡充

(モデル的支援の具体的内容)

- [従来からの取組] ・重度・重複等の支援が困難な知的障害者への地域移行支援
- ・矯正施設等を退所した知的障害者への社会生活定着支援
- [新たな取組] ・精神科病院に入院する知的障害者に対する自立支援
- ・認知症と知的障害を併存するケースに対する支援
- ・今後の総合福祉制度の創設を踏まえた取組 等

○養成・研修機能の強化

モデル的支援の実践や調査研究の成果等を踏まえ、全国の知的障害者関係施設等職員の養成・研修を強化

独立行政法人労働政策研究・研修機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度> 121人
 <平成22年度> 118人
 <平成23年度> 114人※

※法人設立時(平成15年度)の140名に比べ25名の減員、8割程度の人員規模に。

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2/6人中	1(公募)/5人中	▲1
職員	5/121人中	4※/118人中	▲1

※この4名は研究者として転籍した者である。

<<削減数>>

仕分け後 ▲4人
 仕分け前 ▲3人

<<今後の対応>>

役員:公募選考を経た者
 職員:転籍して研究者となった者

2. モノ(余剰資産などの売却)

・厚生労働省関係の他の施設で実施されている研修の労働大学校への集約化を図ることにより、労働大学校の土地・建物の有効活用を図る。

(参考) 機構の所有施設は、法人本部・労働政策研究所(東京都練馬区)、労働大学校(埼玉県朝霞市)のみ。

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<<削減額>>

<平成21年度> 28.9億円
 <平成22年度> 27.7億円
 <平成23年度> 26.2億円

- ・キャリアマトリックスについて、機構の事業としては廃止の上、厚労省に運営を移管
- ・高校生への就職関係副読本、労働関係図書・論文表彰の賞金を廃止
- ・霞ヶ関事務所を廃止
- ・資料センターでの図書の購入の縮減 など

仕分け後 ▲1.5億円
 仕分け前 ▲0.6億円

※上記1の組織のスリム化による4人の削減分を含む。

※運営交付金の額。施設整備費は、毎年の施設・設備の改修の内容によって増減する。

注1. キャリアマトリックスの見直しに伴い、国の事業であるキャリアモバについても廃止(▲0.4億円:H24年度)

注2. 高校生への就職関係副読本の廃止に伴い、国の事業である高校生への就職関係副読本の印刷・配布についても廃止(▲0.1億円:H23年度)

4. 事務・事業の改革

(労働政策研究の改革)

- 労働行政を取り巻く情勢の変化に迅速・的確に対応し、労働行政の適確な企画・立案にこれまで以上に貢献するため、平成22年度から新たに次の2つの取組を実施。

なお、下記1.の実施に際しては、法案作成など緊急の調査ニーズを逃すことのないように、機構所管課において、各部局の調査ニーズの把握を年度ごとから四半期ごとに改めた上で、これを基に政策統括官と機構理事長が意見交換し、緊急調査の実施を決定する仕組みを新たに設ける等、更なる見直しを実施。 **仕分け後**

1. 緊急の政策課題に的確に対応した調査・分析

部門横断のプロジェクトチームを設置し、厚労省からの緊急の研究要請に対し短期・集中で成果を出す調査・分析の仕組みを創設（取組例：①未就職卒業者についての緊急調査、②リーマンショック後の日系人の就労状況に関する緊急調査）。

2. 労働政策の事後評価に資する調査・研究

主要な労働政策の実施状況や政策効果についての調査研究等を実施し、労働政策のPDCAサイクルに資するための調査研究を新たに実施（取組例：①改正パート法の政策評価のための調査、②非正規労働者の能力開発とジョブカード有効活用のための調査研究）。

(労働行政職員研修の改革)

1. 労働大学校での中央研修の合理化

労働大学校で実施している研修のうち、都道府県労働局等において実施可能な研修について、都道府県労働局等に移管する。 **仕分け後**

2. 貧困・困窮者支援における福祉との連携など新たな雇用対策に対応した職員研修

貧困・困窮者支援や若年者支援の強化といった新たな雇用対策に対応して、求職者の住居・生活支援に関する相談への対応などハローワーク職員の研修を強化。ハローワーク職員の資質を高め、行政サービスの質を向上させる（取組例：①労働に隣接する分野（福祉分野）に関する知識も含めた貧困・困窮者に対する総合相談についての科目を新設、②若年者雇用問題の最新状況・研究成果を教授するとともに、実践的な若年者支援の演習（「若年者就職サポート演習」等）を行う。）

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 法案作成などで参考となるようなスケジュールで調査を行うべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>1. ニーズの積極的な把握による的確な調査研究の実施（改革案の強化）</p> <p><仕分け前の改革案></p> <p>○ 平成22年度から、労働行政を取り巻く情勢の変化に迅速・的確に対応し、労働行政の適確な企画・立案にこれまで以上に貢献するよう、「緊急課題に的確に対応した調査・分析」を行う。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><仕分け後の改革案></p> <p>○ 緊急の調査ニーズを逃すことのないように、機構所管課において、各部局の調査ニーズの把握を年度ごとから四半期ごとに改めた上で、これを基に政策統括官と機構理事長が意見交換し、緊急調査の実施を決定する仕組みを新たに設ける。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>2. 研究内容の公表、研究費用の公表を行うべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>2. 研究費用の公表(新規追加)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構における研究報告書等の調査研究の成果については、ホームページ等を通じて、積極的に広く国民に公表しているところである。 ○ 研究費用については、今後、公表する。
<p>3. 調査研究を必要不可欠なものに重点化すべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>3. 調査研究の重点化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ これまでも、調査研究の必要性・緊急性や政策への反映見込みについて、各部局が吟味して提出した要請を機構所管課が審査した後に、当省と機構とが調査研究テーマの調整を開始し、各部局の局長級－機構の役員・部長級が意見交換を行った上で調査研究テーマを決定しており、こうしたスキームの活用によって、引き続き調査研究テーマの重点化を図る。

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>4. 法人の自主収入の確保に努めるべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>4. 自主収入の確保への取組</p> <p>○ 出版物等の成果物の販売促進等により、今後とも自己収入の確保に努める。</p>
<p>5. 調査研究については、大学等民間への委託により実施すべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>5. 機構と民間との役割分担の徹底</p> <p>○ これまでも、厚労省において、大学、シンクタンク等民間に委託できる調査研究については民間への委託により実施する一方で、労使からの中立性が求められる審議会の資料や、中期的に調査研究を継続する必要があるもの、労働現場の丹念な実態把握を必要とするもの等、民間ではなし得ない調査研究については機構に要請するといった役割分担を念頭に実施しており、各部局に対し、引き続き上記の役割分担についての考え方の徹底を図る。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>6. 国家戦略に資するような独自研究を行うことはできないか。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<div data-bbox="1122 236 1995 371" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>6. 課題研究テーマの設定過程において対応を検討(新規追加)</p> </div> <p>○ 課題研究(厚労省からの要請に応じて機構が単年度で実施する調査研究)のテーマを設定する過程において、機構独自の問題意識を踏まえるような対応に努める。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>7. キャリアマトリックス(総合的職業情報データベース)は廃止すべき。 《行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>7. キャリアマトリックスについて、機構の事業としては廃止し、厚労省に運営を移管(新規追加)</p> <p>○ キャリアマトリックスについて、機構の事業としては廃止し、厚労省に運営を移管する。 なお、キャリアマトリックスの見直しに伴い、国の事業であるカリモバへの配信を廃止(※)する。</p> <p>※ 上記に伴い、国の事業であるカリモバについても、国庫債務負担行為による契約期間が終了する平成23年度末をもって廃止(労働相談に関するQ&A、労働法令に関する知識等のうち、一部の情報は厚生労働省携帯用HPに移設。)する。</p>
<p>8. 労働関係図書表彰について、税金を使って賞金を出す必要はない。 《行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>8. 労働関係図書・論文表彰の賞金の廃止(新規追加)</p> <p>○ 労働関係図書・論文表彰の賞金については、今年度から賞金を廃止する。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>9. 宿泊棟の廃止など労働大学校の土地・建物を有効活用すべき。 《省内事業仕分け・行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>9. 労働大学校の施設の在り方について検討(新規追加)</p> <p>○ 厚生労働省関係の他の施設で実施されている研修の労働大学校への集約化を図ることにより、労働大学校の土地・建物の有効活用を図る。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>10. 労働大学校は国に移管すべき。 《行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>○ 労働大学校については、研修内容の見直しや土地・建物の有効活用を推進することにより、その運営の改善を図っていくこととするが、別紙1の理由により、労働大学校を国の直轄機関に戻す理由を見いだすことは困難である。</p>
<p>11. 各省が独自に研修施設を持つのではなく、国の職員に対する研修施設は共有すべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>○ 研修施設の共有化は以下の理由により困難と考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各府省は自己の職員の研修所を有し、各分野に求められる知識・技術等を教授し、行政サービスの向上を図っている。 ・国の職員の研修所の共有については、各々の行政分野ごとに、業務内容が大きく異なり、必要とされる知識・技術等も異なることから、研修所の共有による合理化効果は極めて限られたものになると考えられる。 ・その一方、各府省の研修施設を共有化すれば、各研修所の移転費用が発生するとともに、これまで以上に多くの研修生の受入れが可能な新たな大規模施設が必要となるなど、新たなコストが発生する。

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>12. 地方でできる研修は地方で実施するなど研修内容の見直しを図るべき。 《行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>12. 労働大学校での中央研修の合理化（新規追加）</p> <p>○ 労働大学校で実施している研修のうち、都道府県労働局等において実施可能な研修について、都道府県労働局等に移管する。</p>
<p>13. 管理部門をはじめとして、一層の人員削減を図るべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>13. 管理部門における人員削減（改革案の強化）</p> <p>○ 機構においては、これまでも人員削減による効率化に努めてきたが、平成22年度についても、管理部門において4名の人員を削減する。</p> <p><仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案></p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px 20px; margin-right: 10px;">3名削減</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">⇒</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px 20px;">4名削減</div> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>14. さらに給与を引き下げるべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<div data-bbox="1131 188 2004 327" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>14. ラスパイレス指数の適正化 (新規追加)</p> </div> <p>○ 平成20年度には104.8であった事務職員のラスパイレス指数を、管理職の給与引き下げ・賞与カット、昇給抑制の実施などにより、平成22年度には100相当にする。</p>
<p>15. 他の関係機関と一層連携・情報交換をすべき。 《省内事業仕分けでの指摘事項》</p>	<div data-bbox="1131 721 2004 805" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>15. 関係機関と連携・情報交換の促進</p> </div> <p>○ 労働行政と関係する領域との関連も視野に置いた総合的な労働政策研究を推進する観点から、関係領域について研究する機関等との連携・情報交換の強化に努める。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>16. 法人の中立性が求められる中で、法人の独立性を高め、ガバナンスを強化すべき。</p> <p>《行政刷新会議事業仕分けでの指摘事項》</p>	<p>16. 役員選任の適正化などガバナンスの強化</p> <p>○ 理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化等内部統制の強化に取り組んでおり、引き続きガバナンスの強化に努める。</p>

独立行政法人労働政策研究・研修機構の概要

〔法人に占める
管理部門の割合〕

《基礎データ》

		【22年度】		【(参考)21年度】	
役員	5名注1	うち国家公務員出身者	1名(公募)	2名	
		うち現役出向者	0名	1名	
職員	118名注2 〔このほか 非常勤職員12人〕	うち国家公務員出身者	4名	5名	
		うち現役出向者	25名	24名	
予算	29.4億円	うち国からの財政支出	28.4億円	32.1億円	

* 役職員数は平成22年4月1日現在、事業費は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者及びうち現役出向者については各年度の4月1日現在、うち国からの財政支出については各年度の数値
 注1. 平成21年10月に理事(厚労省現役出向者)を1名削減の上、厚労省OBが就いていた理事1及び非常勤監事1は公募
 注2. 法人発足時(平成15年10月)の140名から22名(▲16%)削減

《主な事務・事業》

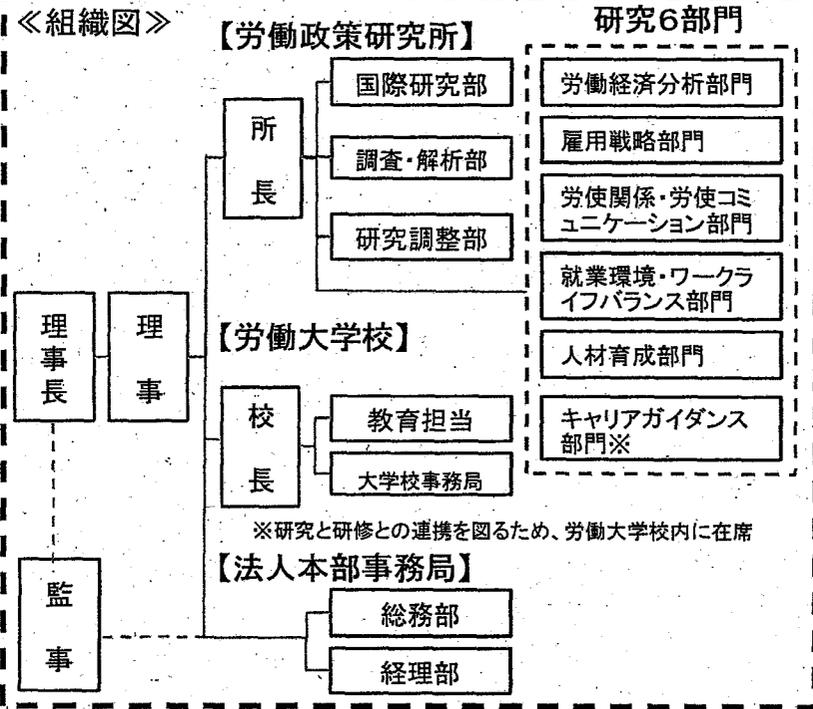
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
労働政策研究	11.6億円	11.6億円
情報の収集・整理	9.0億円	9.0億円
成果普及等	4.4億円	3.4億円
労働行政担当職員研修	4.4億円	4.4億円

* 機構の事務・事業は、外部の有識者(公労使)で構成される「総合評価諮問会議」による事前・事後評価を受けており、その事務・事業には労使の意見が反映されている。

《組織体制》

		(全体)	
本部	2部(19名)	うち、管理部門 2部(19人)	100%
労働政策 研究所	3部、5研究部門 (68人)	うち、管理部門 1課(2人)	3%
労働 大学校	教育担当、大学 校事務局、1研究 部門(31人)	うち、管理部門 1課(3人)	10%

《組織図》



独立行政法人雇用・能力開発機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 職員数3,689人 3,588人 3,095人(※1)

<<削減数>>
▲493人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/8人	0/6人	▲3
職員	10/3,689人	0/3,588人	▲10

<<今後の対応>>
解消済み

2. モノ(余剰資産などの売却)

<<国庫納付見込額>>

- ・ 職業能力開発総合大学校(相模原)の全敷地を売却し、附属校のある小平に移転。
- ・ ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の2割程度を処分。

- 総合大の全敷地(24万㎡): 簿価115億円
- 所有地の約2割(28万㎡): 簿価73億円
- 借地の約2割(50万㎡): 年間借料5億円
- アビリティ・ガーデン: 売却額36億円
- 私のしごと館: 簿価269億円
- 国際能力開発支援センター: 簿価77億円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 1,074億円 855億円 585億円(※2)

<<削減額>>
▲270億円

※1 都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。
 ※2 都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに国からの財政支出が削減される。
 ※ 平成23年度～は、雇用・能力開発機構は廃止し、職業能力開発業務に限定して高齢・障害者雇用支援機構に移管することとされている。
 平成23年度～の数字は、業務移管後の職業能力開発業務に係るもの。

4. 事務・事業の改革

【総合大の見直し】

○総合大について、現役指導員に対する再訓練に重点化する。

仕分け後

・ 職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学校の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約化するとともに、一律4年の長期課程(4年生訓練)や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科系大学の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練(仮称)や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練(1年に1回)を実施する方向で検討している。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用・能力開発機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 職業能力開発総合大学校については、</p> <p>①廃止すべき。</p> <p>②小平校に統合後、指導員数の見直しを行いつつ、養成訓練機能を4年課程から2年課程として残し、養成効率を高めるべき。</p> <p>③再訓練の充実・強化についても、更なる見直しを検討すべき。</p>	<p>○職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学校の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約するとともに、一律4年の長期課程(4年生訓練)や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科系大学の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練(仮称)や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練(1年に1回)を実施する方向で検討している。</p>
<p>2. 職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ)や職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)については廃止し、都道府県や民間の機関において実施すべき。</p>	<p>○ポリテクカレッジやポリテクセンターについては、希望する都道府県には受け入れやすい条件を整備した上で、その機能維持を前提に移管することとしている。</p> <p>○ポリテクカレッジやポリテクセンターにおいては、民間では実施困難なものづくり訓練を実施している。ただし、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練に限っては、迅速に必要な職業訓練を確保するため、民間で実施可能な職業訓練については民間教育訓練機関等に委託して実施しているが、これについても、定型化した委託訓練について、都道府県への移管を進めている。</p> <p>○なお、都道府県に移管されない施設については、高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管し、訓練ニーズを把握するとともに、ユーザーである労使の意見、労働政策審議会の意見を十分聴いた上で、必要性がある施設は引き続き運営し、必要性が無い施設は、廃止を含めて検討することとしている。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
3. 事業者への助成金や、職業訓練受講生・求職者への給付は、ハローワークで実施すべき。	○助成金に関する業務については、都道府県労働局に移管することとしている。
4. 組織のスリム化、ニーズとの合致、運営効率の観点から、更なる見直しを行うべき。	<p>○雇用・能力開発機構を廃止し、高齢・障害・求職者雇用支援機構に職業訓練業務を移管するに当たっては、徹底した組織のスリム化を図り、職員数を3,588人(平成22年度)から3,095人(※)(平成23年度)に、約14%の大幅削減(493人削減)を行うこととしている。</p> <p>※都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。</p> <p>○職業訓練業務を移管後の高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、ユーザーである労使の代表が法人の意思決定に参画する運営委員会や、都道府県単位で地域の労使の代表等から訓練ニーズを把握するための協議会を設置すること等により、ニーズを踏まえた効率的な運営を行うこととしている。</p> <p>○また、移管後の状況を見て、業務についての必要な見直しや、これに伴う組織のスリム化を図ることとしている。</p>

独立行政法人雇用・能力開発機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	6人	うち 国家公務員出身者	0人	3人
		うち 現役出向者	1人	1人
職員	3,588人 <small>(このほか 非常勤職員47人)</small>	うち 国家公務員出身者	0人	10人
		うち 現役出向者	17人	15人
予算	5,418億円	うち 国からの財政支出	855億円	1074億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

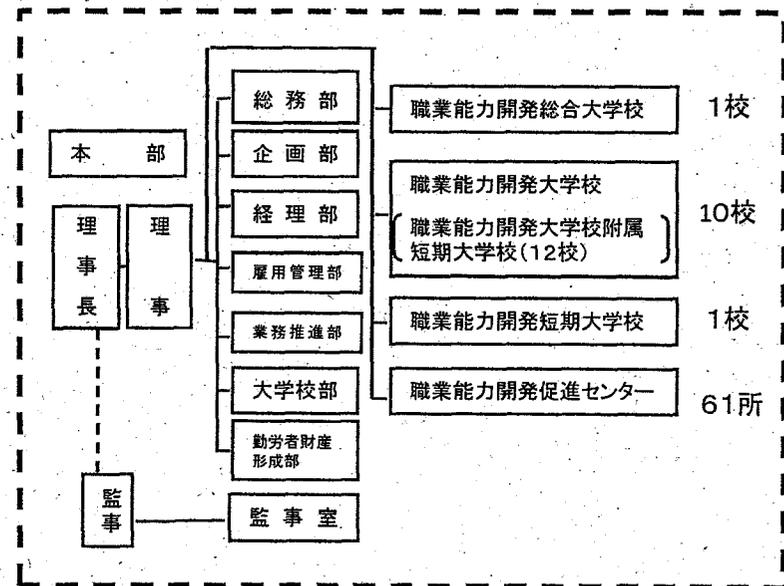
《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
職業能力開発総合大学校(相模原)	37億円	32億円
職業能力開発総合大学校東京校(小平)	21億円	19億円
職業能力開発大学校(10校) 職業能力開発大学校附属短期大学校(12校) 職業能力開発短期大学校(1校) (ポリテクカレッジ)	186億円	156億円
職業能力開発促進センター(61所) (ポリテクセンター)	369億円	358億円
雇用促進住宅	289億円	0円

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

本部	8部1室 (288人)	うち管理部門 3部1室(143人)	(全体) 14.9%
地方	職業能力開発総合 大学校 1校 職業能力開発大学校 (職業能力開発大学 校附属短期大学校 12校) 10校 職業能力開発短期 大学校 1校 職業能力開発促進 センター 61所 (3,300人)	うち管理部門 (393人)	11.9%



労働者健康福祉機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

〔産業保健事業の見直し(産業保健推進センターの集約化)〕

<平成21年度>
155人

<平成22年度>
150人



<平成23年度~>
89人

《削減数》

仕分け後

仕分け前

▲66人 ← ▲61人

〔本部管理部門の効率化〕

本部職員の削減 ▲5人(併せて部課の再編を検討)

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/7人中	2/7人中	▲1
職員	2/13986人中	2/14251人中	0

《今後の対応》

役員:公募(再公募)を実施
職員:解消(今年度末)

※ 役員公募の結果、適任者が不在のため、1名は暫定任用中

2. モノ(余剰資産などの売却)

《国庫納付見込額》

〔岩手労災病院看護師宿舎等(建物約3,440㎡ 土地約11,000㎡)の売却(売却額的全額国庫納入)〕

▲2.5億円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

《削減額》

<平成21年度>
33.5億円

<平成22年度>
29.6億円



<平成23年度~>
19.3億円

仕分け後

仕分け前

▲10.3億円 ← ▲9.2億円

〔産業保健事業の見直し(産業保健推進センターの集約化、助成金事業の廃止)〕

※組織のスリム化(人件費、事務所費の削減等)など

4. 事務・事業の改革

○一般競争の拡大

- ・ 随意契約見直し計画を策定(平成19年度)、一般競争入札の更なる拡大、一般競争入札における一者応札に対する取組の実施
 - ⇒ 一者応札については、平成21年度に業者に対して実施したアンケート調査に基づき、入札要件の緩和や入札公告の早期実施等
- ・ 医業未収金の徴収業務について市場化テストを活用した一般競争入札を実施(平成21年10月から)

○調達効率化

- ・ 後発医薬品の積極的な導入 ⇒ 平成23年度に購入金額ベースで15.0%を目標 ▲6.5億円
- ・ 医療機器の共同購入の拡大 ⇒ 共同購入対象機器に乳房X線撮影装置を追加 **仕分け後**
 - ⇒ 更なる調達コストの削減に向けて放射線医療機器における共同購入対象機器の基準を現状の5千万円以上から1千万円以上に引き下げることを検討 **仕分け後**
- ・ 病院情報システム調達に係る競争性向上
 - ⇒ 基幹システムの更新時期を合わせることや、コンサルタントを介在させること等により競争性を高めながら、各病院に共通的なシステムを構築し、それをを用いること等で調達コストを削減 ▲4.6億円(平成22年度予定) (対象施設を拡大して調達コストを削減) **仕分け後**

○人件費削減

- ・ 人件費の適正化のため、賞与支給月数のカット及び管理職加算割合のカット等
- ・ 給与カーブのフラット化 ⇒ 関係者と調整済(給与カーブのフラット化を促進) ▲20億円 **仕分け後**

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(労働者健康福祉機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 労災病院へのガバナンスを強化しつつ、労災病院事業の効率化と機能強化を図るべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ガバナンスの一層の強化を図るため、労災病院ネットワークにおける各病院の役割指示、PDCAによる評価と改善、経営指導等を徹底 ・ 労災病院としての機能強化を図るため、職を失うことなく治療を継続する「両立支援」の取組、勤労者のメンタルヘルス対策等の取組を強化 ・ 平成22年度末までに、個々の病院ごとの在り方を検証
<p>2. 労災リハビリテーション作業所、労災看護専門学校は、廃止又は効率化等を図るべき。</p>	<p><労災リハビリテーション作業所></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1施設廃止(平成23年度末) ・ 残る作業所も入所者の退所先を確保しつつ順次廃止 <p><労災看護専門学校></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業料の値上げ等による交付金の縮減を検討
<p>3. 産業保健推進センター事業の効率化を図るべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門的・実践的な研修、助言等の業務に特化し、窓口を設置しての相談業務は廃止 ・ 関係者と調整を図り、平成25年度までに47拠点を1/3程度まで順次集約化し、併せて、交付金の縮減、職員の削減を推進

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>4. 小規模事業場支援促進助成金事業は廃止すべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃止 <p>(平成21年度～平成22年度に申請した事業者については、支給期間(3か年)終了後に廃止)</p>
<p>5. 自発的健康診断受診支援助成金事業は廃止すべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃止 <p><省内仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案></p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-right: 10px;">事業の継続</div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">⇒</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">事業を廃止</div> </div>
<p>6. 組織・運営体制(本部管理部門を含む。)の効率化を図るべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員公募の実施 ・ 行政OB職員(2名)の解消(今年度末) ・ 本部管理部門の効率化 ▲5人(併せて部課の再編を検討) ・ 労災病院に対するガバナンスの一層の強化

独立行政法人労働者健康福祉機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	7人 (うち監事2名)	うち 国家公務員出身者	2人	3人
		うち 現役出向者	1人	1人
職員	14,251人 (このほか非常勤職員 801名)	うち 国家公務員出身者	2人	2人
		うち 現役出向者	65人	64人
予算	3,145億円	うち 国からの財政支出	310億円	396億円

※1 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

※2 平成22年4月1日現在の役員2名のうち、1名は暫定任用(→再公募)

《主な事務・事業》

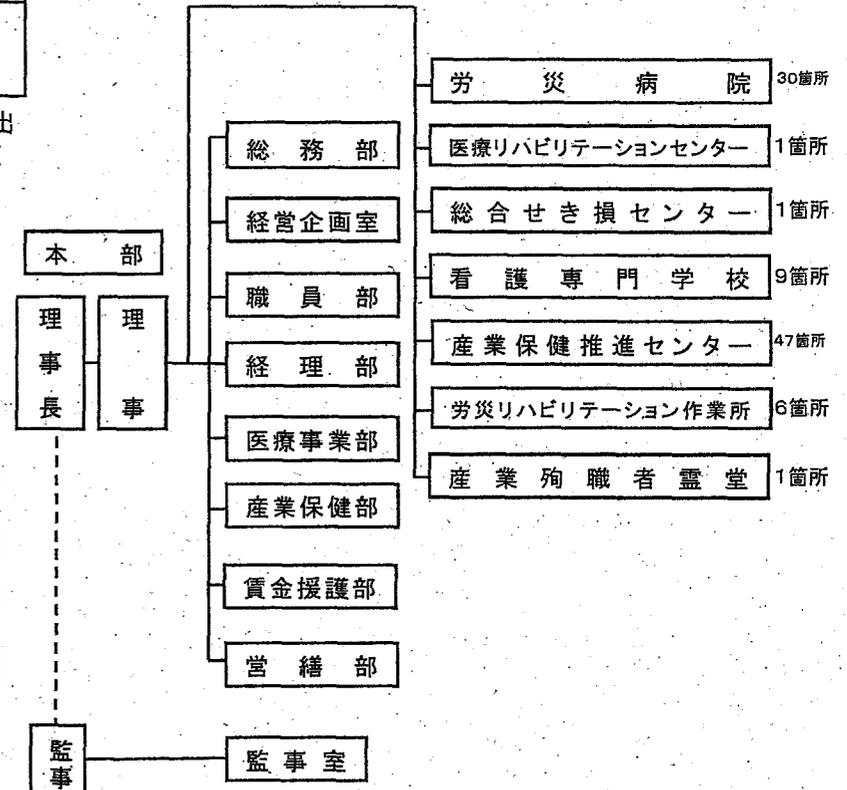
(単位:億円)

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
労災医療推進のための事業	2,839	104
労災病院事業	2,685	0
労災病院事業以外	153	104
未払賃金立替払事業	266	202
その他	41	4

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	4.1%
本部	7部2室 (117人)	うち管理部門 4部2室(67人)	57.3%
地方	労災病院30施設 その他65施設 (14,134人)	うち管理部門 514人	3.6%



独立行政法人国立病院機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 【職員】 50,043人 51,058人 非公務員化

<<削減数>>
 ▲国家公務員5万人が減少
 ※一般職の国家公務員の15%

仕分け後
 機構のガバナンスの強化が図れるよう、国との人事交流のあり方の見直し

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/17人	1/17人	▲3
職員	0/50,043人	0/51,058人	-

<<今後の対応>>
 役員:公務員OBポスト1名について、改選時に公募を実施

2. モノ(余剰資産などの売却)

<<国庫納付見込額>>
 ▲57億円相当の跡地を国庫納付

・再編成計画により、これまで廃止した病院の跡地を国庫納付(7病院跡地 264,559㎡)

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<<削減額>>
 ▲30億円
 (診療事業分の▲61%)

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 【運営費交付金(診療事業分)】
 75億円 49億円 19億円

・診療事業に充てられる交付金49億円のうち、30億円を削減
 ・その他、運営費交付金で措置されている国期間分の退職給付債務(347億円)の一部を他独法と同様の取扱いとすることにより、180億円を国からの直接払いに移行

4. 事務・事業の改革

・ 本部・ブロック事務所のコスト削減 **仕分け後**

本部業務の見直しによる拠出金率(現状3%)の引き下げ、業務見直しによるブロック事務所の更なる縮減に向けて検討

(参考)ブロック事務所の職員数:国(15年度:277人)→機構発足時(16年度:192人)→現在(164人)

・ 契約の徹底した適正化

契約監視委員会の指摘事項を踏まえ、原則一般競争入札化、競争性・公正性・透明性の確保、一者応札・一者応募の解消に向けて、徹底した取組を進めていく。

(参考1)契約監視委員会の指摘事項等(20年度締結分)

- ・ 随意契約2,483件のうち、625件は一般競争入札への移行が可能
 - ・ 一者応札1,987件は、仕様書の見直し、参加要件の変更など見直しが必要
- 指摘内容を全病院に通知し、より一層の適正な契約事務の遂行を指示
- 22年度より随意契約(少額、緊急性のあるものは除く)について、その契約事由の妥当性を各病院の契約審査委員会の審議を経て、更に本部の契約監視委員会で事前審議を実施 **仕分け後**

(参考2)契約監視委員会の指摘事項を踏まえた改善実施状況(21年12月25日～22年3月19日)

- ・ 前回一者応札契約 330件→130件(6割減)
うち100%契約 107件→ 31件(7割減)
- 22年度調達案件のうち、前回一者応札及び前回100%契約についても、契約監視委員会において事前審査を実施
- 入札説明会に参加しながら応札しなかった業者に対して追跡調査を実施し、原因究明に努力

・ 調達コストの一層の削減

共同入札で購入する医薬品リストの見直し、共同入札対象とする医療機器の機種拡大等に取り組み、診療事業等に要する費用のさらなるコスト削減を図っていく。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(国立病院機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 当該法人が実施し、事業規模は縮減</p> <p>2. 本部経費縮減、ブロック事務所は廃止を含めて検討</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>本部・ブロック事務所のコスト削減(新規)</p> </div> <p>[・ 直ちに検討開始。22年度より対応可能な事項から実施。]</p> <p>○ 本部業務の見直しによる拠出金率(現状3%)の引き下げ、業務見直しによるブロック事務所の更なる縮減に向けて検討</p> <p>(参考)ブロック事務所の職員数 国(15年度:277人)→機構発足時(16年度:192人)→現在(164人)</p>
<p>3. 病院のガバナンスについては抜本的見直し</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>機構のガバナンス強化(新規)</p> </div> <p>[・ 23年度(非公務員化)より抜本的見直し]</p> <p>○ 機構のガバナンスの強化が図れるよう、国との人事交流のあり方を見直す</p>
<p>4. 入札改革</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>契約の徹底した適正化(追加)</p> </div> <p>[・ 22年度より実施]</p> <p>○ 22年度より随意契約(少額、緊急性のあるものは除く)について、その契約事由の妥当性を各病院の契約審査委員会の審議を経て、更に本部の契約監視委員会で事前審議を実施</p> <p>(参考)契約監視委員会の指摘事項を踏まえた改善実施状況(21年12月25日～22年3月19日)</p> <p style="margin-left: 20px;">・ 前回一者応札契約 330件 → 130件(6割減) ・ うち100%契約 107件 → 31件(7割減)</p>

独立行政法人国立病院機構の概要

《基礎データ》

		【22年度】		【(参考)21年度】	
役員	17人 (常勤7人 非常勤10人)	うち国家公務員出身者	1人	4人	
		うち現役出向者	2人	2人	
職員	51,058人 (このほか非常勤職員6,703人)	うち国家公務員出身者	0人	0人	
		うち現役出向者	— (特定独立行政法人)	— (特定独立行政法人)	
予算	8,676億円	うち国からの財政支出	484億円	504億円	

* 役員数は平成22年4月1日現在、職員数は平成22年1月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者、現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

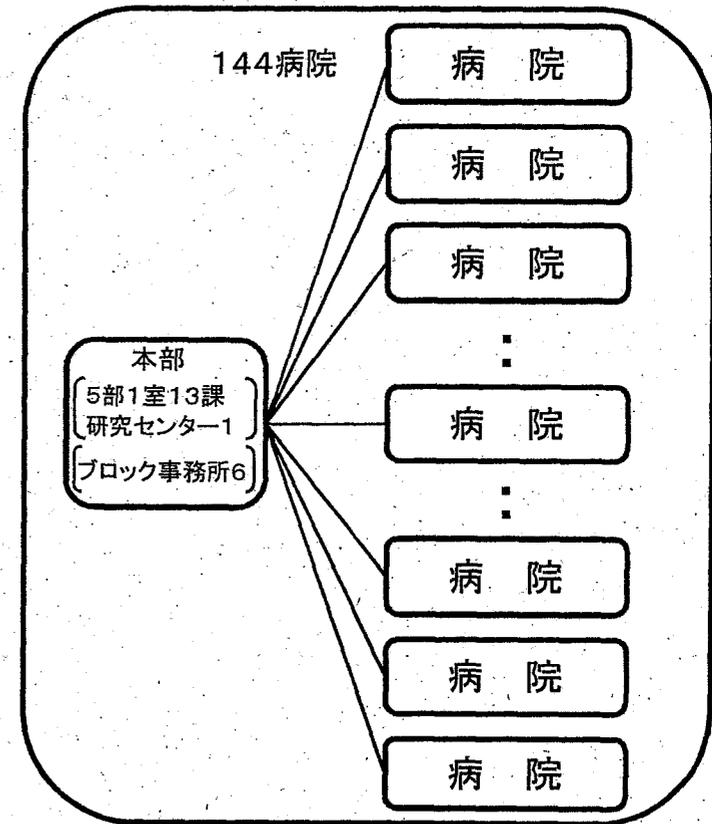
《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの財政支出
診療事業	8,498億円	437億円(国期間分の退職給付債務347億円を含む)
臨床研究事業	103億円	33億円
教育研修事業	75億円	14億円

《組織体制》

		【法人に占める 管理部門の割合】	
		(全体)	4.46%
本部	5部1室13課 研究センター1 ブロック事務所6 (116人)	うち管理部門 4部1室10課(85人) ブロック事務所(92人)	63.21%
病院	144病院 (50,778人)	うち管理部門 各病院の企画・管理 部門(医事除く) (2,099人)	4.13%

* 病院の管理部門は、庶務、経理等直接患者と接しない部門とした。



独立行政法人医薬品医療機器総合機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度>

・審議役 3人
・嘱託職員 95人

<平成22年度>

・審議役 3人
・嘱託職員 85人(▲10人)

<平成23年度>

・審議役 2人(▲1人)
・嘱託職員 75人(▲10人)

《削減数》

・審議役 ▲1人
・嘱託職員 ▲10人

仕分け後

国からの現役出向者数(120人)を削減し、課長級以上の全職員(95人)のうち、プロパー職員の割合を、4年以内に、50%以上にする。

国家公務員 OB関連

	平成21年度	平成22年度	増減数
役員	1/6人中	0/6人中	▲1
職員	7/515人中	11/599人中	4

《今後の対応》

職員の11人については、公募により採用した専門知識を有する者のため継続して雇用する。

注) 21年度から増えた4人を含め11名は、いずれも薬剤師又は歯科医師の資格を有し、公募による技術系職員の選考試験に合格し、採用されたものである。

2. モノ(余剰資産などの売却)

《国庫納付見込額》

[※PMDAは土地、建物等の固定資産は保有していない。]

—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

《削減額》

<平成21年度>
(運営費交付金)
5.7億円

<平成22年度>
(運営費交付金)
4.4億円

<平成23年度>
(運営費交付金)
3.5億円

▲0.9億円

[・運営費交付金について全体で約20.3%削減]

4. 事務・事業の改革

1. 人材改革

① 審査関連業務と安全対策業務の拡充

仕分け後

・ドラッグ・ラグ、デバイス・ラグの完全解消に向け、中期計画に沿った人員増等の審査関連業務の拡充の推進
(ドラッグ・ラグは23年度までに、デバイス・ラグは25年度までに解消)

・関係企業等のニーズを踏まえた相談体制の充実

→「医薬品・医療機器薬事戦略相談推進事業」を「元気な日本復活特別枠」で要望

② 研修の拡充強化

・医療現場・国際学会への派遣、中堅・管理職研修の充実

③ レギュラトリーサイエンスの普及推進

・連携大学院構想の推進、国際基準策定に寄与

④ 職員の意識改革

・利用者の立場に立った業務遂行や無駄削減の取組み

・国際舞台での積極的活躍

・キャリア・パスの明確化(研修、人事交流などを経た管理職等への昇進の目安を明示)

仕分け後

⑤ ガバナンスの強化

仕分け後

・キャリア・パス、現役出向の在り方等の検討のための外部有識者会議の設置

・国からの現役出向者数(120人)を削減し、課長級以上の全職員(95人)のうち、プロパー職員の割合を4年以内に50%以上に

・理事長と職員との直接意見交換の充実

⑥ 民間(学界、医療現場、産業界)との人事交流

2. コスト改革

① 随意契約の見直し・冗費の徹底削減

② 3業務(審査・安全・救済)の情報連携による業務効率化

③ 国民及び関係者の声の業務運営への反映

3. 情報改革

① 生活者の目線に立った情報提供

② 国際化に対応した情報提供

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(医薬品医療機器総合機構)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 審査関連業務・安全対策業務の拡充</p>	<p>審査関連業務の強化</p> <p>○ドラッグ・ラグ、デバイス・ラグの完全解消に向け、中期計画に沿って、人員増等の審査関連業務の拡充を図る。 (ドラッグ・ラグは23年度までに、デバイス・ラグは25年度までに解消)</p> <p>○関係企業等のニーズを踏まえた相談体制の充実を図る。(新規) →「医薬品・医療機器薬事戦略相談推進事業」を「元気な日本復活特別枠」で要望</p> <p>安全対策業務の強化</p> <p>○中期計画に沿って、人員増等の安全対策業務の拡充を図る。</p>
<p>2. 出向の在り方の問題を含め、ガバナンスの抜本的改革・強化</p>	<p>外部有識者会議の設置(新規)</p> <p>○プロパー職員のキャリア・パス、現役出向の在り方、民間との人事交流の活性化等を検討するため、理事長直轄の外部有識者会議を設置する。(直ちに設置)</p> <p>現役出向者数の削減(新規)</p> <p>○課長級以上の職員のうちのプロパー職員の割合を、4年以内に、50%以上にする。</p> <p>理事長と職員との直接意見交換の充実</p> <p>○職員の意見を聴く会等理事長と職員の直接意見交換の場の充実、目安箱の設置等</p>

独立行政法人医薬品医療機器総合機構の概要

《基礎データ》

		【22年度】		【(参考)21年度】	
役員	6人	うち国家公務員出身者	0人	1人	
		うち現役出向者	2人	2人	
職員	599人	うち国家公務員出身者	11人注)	7人	
		うち現役出向者	120人	119人	
予算	318億円	うち国からの財政支出	13億円	13億円	

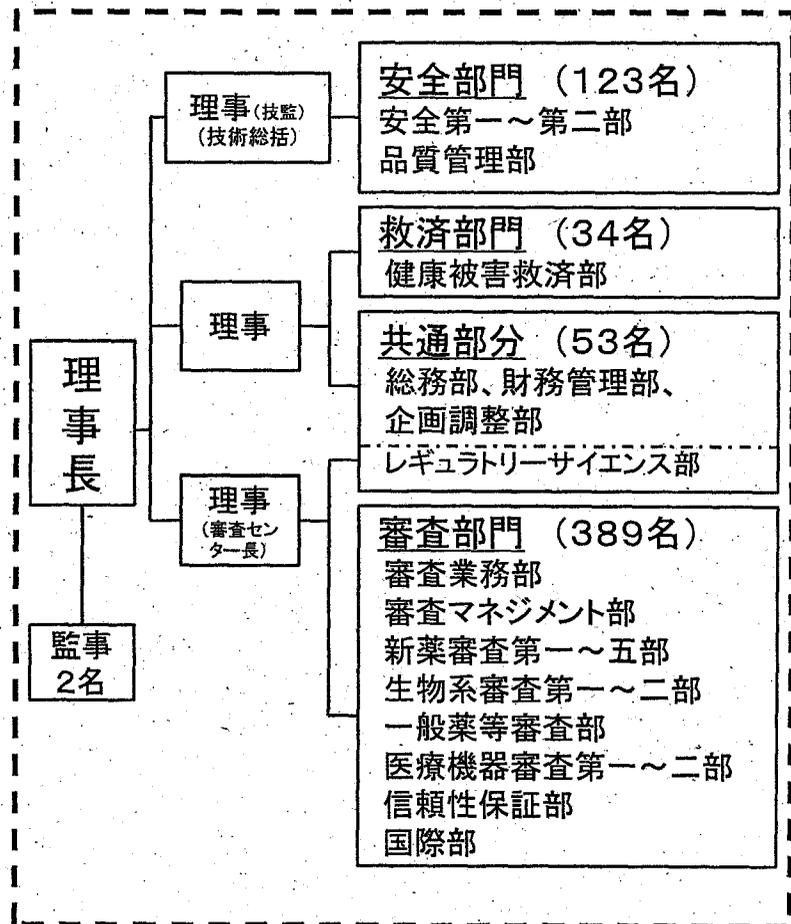
* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値
 注) 22年度から増えた4人を含め11人は、いずれも薬剤師又は歯科医師の資格を有し、公募による技術系職員の選考試験に合格し、採用されたものである。

《組織体制》

(法人に占める 管理部門の割合)			
本部	22部2室 (599人)	うち管理部門 4部(53人)	9%
地方	—	—	

《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
健康被害救済業務	183億円	4億円
審査関連業務	104億円	2億円
安全対策業務	31億円	7億円



独立行政法人医薬基盤研究所の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 83人 (役員4、職員79) 5支所
 86人 (役員4、職員82) 5支所
 82人 (役員4、職員78) 4支所

・薬用植物資源研究センター和歌山圃場の廃止(▲1支所)
 ・業務効率化や事業の見直し

国家公務員
OB関連

※ 政府全体の「研究開発法人」のあり方の検討を踏まえさらに検討

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	1(非常勤監事) /4	1(非常勤監事) /4	0
職員 嘱託職員(OB)	0/79 3	0/82 0	0 ▲3

改革効果

《削減数》

仕分け後 ▲4人

▲1支所

《今後の対応》

役員(非常勤監事)1名については、任期満了時に公募による選任を実施

2. モノ(余剰資産などの売却)

仕分け後

薬用植物資源研究センター和歌山圃場(4,847.28㎡)の土地売却 ▲1.8億円
 不要資産の国庫返納 ▲73億円(平成20年度決算時点)

《国庫納付見込額》

仕分け後

▲74.8億円

仕分け前

▲1.8億円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

仕分け後

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度>
 122.1億円 103.2億円 89.9億円

実用化研究支援事業の平成23年度からの廃止による削減

※ 資金回収の見込める既出資分のみ経過的に実施。

基礎研究推進事業の新規事業分を国で実施することによる削減

《削減額》

仕分け後

▲13.3億円

仕分け前

▲5億円

4. 事務・事業の改革

○ 他の研究開発型の独立行政法人との統合

研究開発法人のあり方の検討も踏まえつつ、他の研究開発型の独立行政法人との統合を行い、業務の効率化、合理化を図る。

仕分け後

○ 基盤的技術研究、生物資源研究について、事業の重点化等による規模縮減

- ・ 難病など、民間では実施できない分野に特化し、重点化する。
- ・ ヒューマンサイエンス振興財団との関係の見直しに併せ、生物資源配分の適正な価格水準の検討等を行い、交付金の縮減を図る。

仕分け後

○ ヒューマンサイエンス振興財団(HS財団)との関係の見直し

- ・ HS財団との共同による事業(細胞分譲)を廃止し、基盤研が自ら実施する。

※ 移管の具体的な方法等については、研究者への分譲に影響がでないよう留意しつつ、本年度中を目途に検討

仕分け後

○ 基礎研究推進事業については、来年度より新規募集分を国で実施する。希少疾病用医薬品等開発振興事業については、政府における研究開発独法のあり方の論議等も踏まえ、今後の事業の実施体制を引き続き検討する。また、有識者会議等により助成額等の評価基準を作成し、国のガバナンス強化を図る。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((独)医薬基盤研究所)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 基盤的技術研究、生物資源研究について、事業の重点化等による規模縮減</p>	<p>難病など、民間では実施できない分野に特化し、重点化する。</p> <p>また、2. に記載の見直しと併せ、生物資源配分の適正な価格水準の検討等を行い、交付金の縮減を図る。</p>
<p>2. ヒューマンサイエンス振興財団(HS財団)との関係を見直すべき。</p>	<p>HS財団との共同による事業(細胞分譲)を廃止し、基盤研が自ら実施する。</p> <p>※ 移管の具体的な方法等については、研究者への分譲に影響がでないよう留意しつつ、本年度中を目処に検討。</p>
<p>3. 基礎研究推進事業、希少疾病用医薬品等開発振興事業について、事業主体の一元化等の視点から、国等が実施。</p>	<p>基礎研究推進事業については、来年度より新規募集分を国で実施する。</p> <p>希少疾病用医薬品等開発振興事業については、政府における研究開発独法のあり方の論議等も踏まえ、今後の事業の実施体制を引き続き検討する。</p> <p>また、有識者会議等により助成額等の評価基準を作成し、国のガバナンス強化を図る。</p>

独立行政法人医薬基盤研究所の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	4人	うち 国家公務員出身者	1人	1人
		うち 現役出向者	1人	1人
職員	82人 (このほか 非常勤職員159人)	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	29人	27人
予算	110.6億円	うち 国からの財政支出	103.2億円	122.1億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

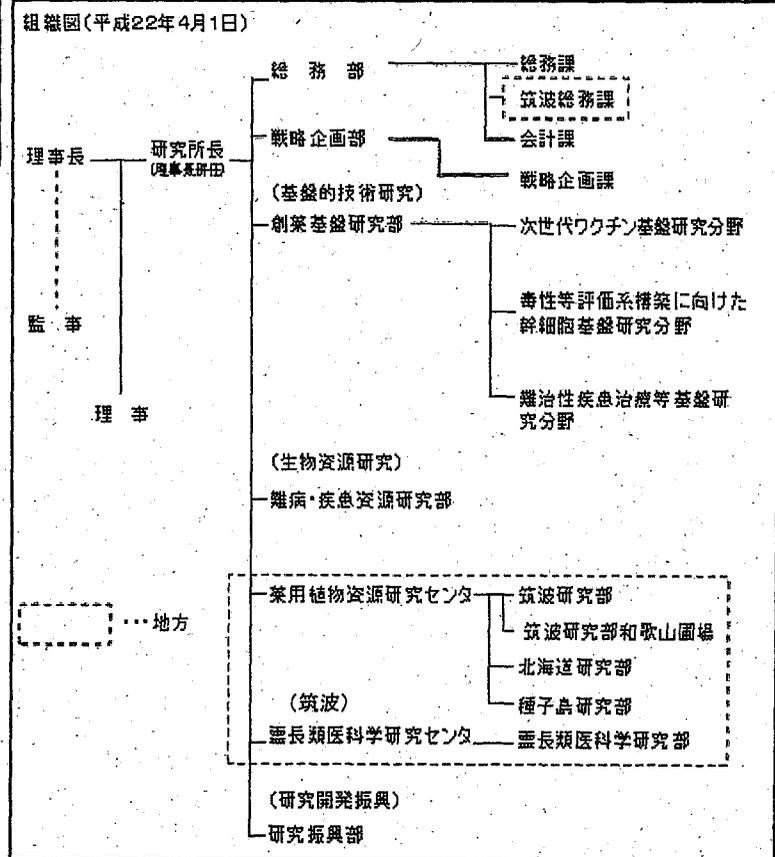
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
基盤的技術研究	9.5億円 (うち1.0億円)	6.7億円 (うち1.0億円)
生物資源研究	16.5億円 (うち6.6億円)	14億円 (うち6.6億円)
研究開発振興事業 (基礎研究推進事業・実用化研究支援事業・希少疾病用医薬品等開発振興事業)	77.7億円 (うち0.5億円)	76.2億円 (うち0.5億円)
承継事業(出融資事業)	1.2億円	(48億の原資の運用益 (0.7億)で実施)

※()は共通事務費(光熱水料等)から、各事業に要する事務費分を内数で表記

《組織体制》

法人に占める
管理部門の割合

		(全体)	23%
本部	5部(56人)	うち管理部門 2部3課(16人)	29%
地方	5カ所(26人)	1課(3人)	12%



主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
4. 実用化研究支援事業の廃止	<p>平成23年度から廃止する。</p> <p>※ 資金回収が見込める既契約分のみ経過的に実施。</p>
5. 承継業務の廃止	<p>廃止する。</p> <p>※ 既出融資のみ経過的に実施。</p>
6. 不要資産の国庫返納	<p>旧機構から引き継いだ資産(政府出資金)を、国庫返納する。</p> <p>※ 承継業務に要するものとして約48億円(既出融資等を経過的に実施するための出資金は確保)、その他約25億円(平成20年度決算時点)</p>

年金積立金管理運用独立行政法人の改革案について

☆ 年金積立金管理運用独立行政法人の運営の在り方については、厚生労働省に設置されている「年金積立金管理運用独立行政法人の運営の在り方に関する検討会」の結果も踏まえて、見直すこととなる。

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度>
職員75名

<平成22年度>
職員75名

<平成23年度>

- 資質の高い人材等の確保
- 透明性の向上及び新たな業務に対応した必要な機能の強化等

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2(監事+非常勤監事)/4人中	1(非常勤監事)/4人中	▲1
職員	0/75人中	0/75人中	—

各部門の人員配置を見直す。
(管理部門の人員を3名削減(18→15)、運用部門を強化。)

≪今後の対応≫

監事(非常勤)は大臣任命
※平成23年6月末に任期到来

2. モノ(余剰資産などの売却)

削減額

〔 中期目標期間において、保有する全ての職員宿舎(日野宿舎及び行徳宿舎)を売却 〕

入札により売却予定
(参考:H18.4.1時点 約645百万円)

3. カネ(国からの財政支出の削減)

削減額

<平成21年度>
なし

<平成22年度>
なし

<平成23年度>
なし

国からの財政支出はなし。

4. 事務・事業の改革(透明性の向上等)

透明性の向上に関する具体的な取組事項

1. 年度の業務概況書をより分かりやすく改善し、国民に対する情報公開・広報活動を充実する。
2. 運用受託機関等の選定過程、管理運用委託手数料の水準についても運用委員会の審議の対象とする。
3. 市場への影響にも配慮しつつ、一定期間経過後に運用委員会の議事録を公表する。

年金積立金管理運用独立行政法人の運営の在り方については、昨年(2009年)11月に厚生労働省に設置された、有識者からなる「年金積立金管理運用独立行政法人の運営の在り方に関する検討会」において議論が行われており、その結果も踏まえ、今後の運営を見直すこととなる。

具体的な検討項目

- (1) 厚生年金及び国民年金の積立金の運用目標の設定について
- (2) 運用手法や運用対象について
 - a) アクティブ運用とパッシブ運用について
 - b) 運用対象資産とベンチマーク
(①新興国や成長分野などへの投資について ②全額国債で運用することについて) 等
- (3) 運用組織のガバナンスについて
 - a) 運用業務の執行と監視について(理事長と運用委員会の位置付けの見直し) 等
 - b) 分割して積極運用することについて 等
- (4) その他
社会的責任投資等について 等

開催実績・今後のスケジュール

- ・ 昨年11月30日に第1回検討会を開催。以降、6月7日までに8回の検討会を開催。
- ・ 6月23日、「中間取りまとめ」を公表。
- ・ 今後、さらに議論を深め、本年中を目途にとりまとめ予定。
- ・ とりまとめ結果を踏まえ、必要に応じ、法改正などの対応が検討されることとなる。

年金積立金管理運用独立行政法人の概要

《基礎データ》

【22年度】(参考)21年度 《組織体制》

役員	4人 〔うち非常勤監事 1人〕	うち 国家公務員出身者	1人 (注)	2人
		うち 現役出向者	1人	1人
職員	75人 〔このほか非常勤職員 0人〕	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	7人	8人
一般管理費及び業務経費(うち管理運用委託手数料を除く)	24億円	うち 国からの財政支出	—	—

〔法人に占める
管理部門の割合〕

本部	3部4室6課 (75人)	うち管理部門 1部2課(18人)	24%
地方	—	—	—

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数值、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日(注)現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数值

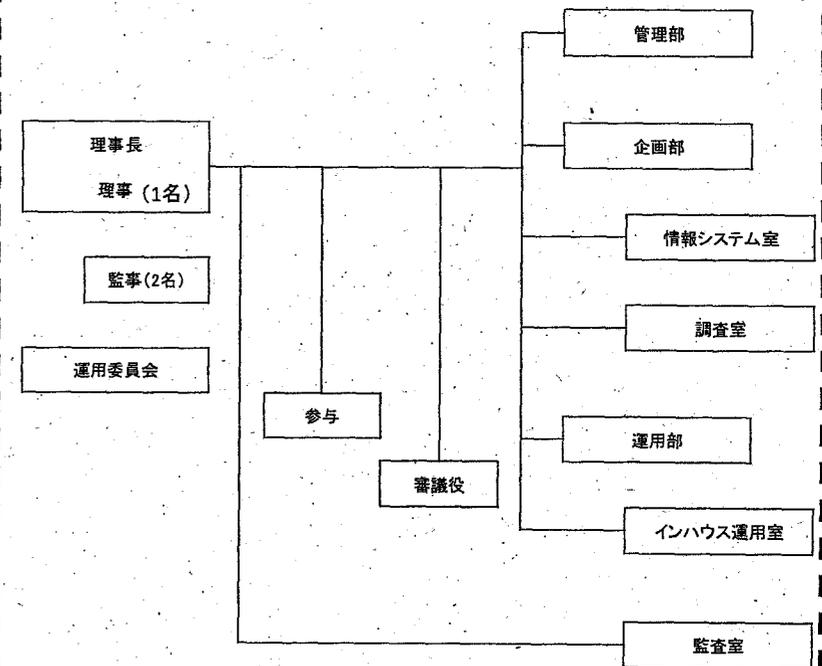
(注) 役員のうち平成21年度の国家公務員出身者は、平成21年7月1日に就任した非常勤監事を含む。なお、平成23年6月末の任期到来の際には、公募を予定。

《主な事務・事業》

事務・事業	一般管理費及び業務経費(うち管理運用委託手数料を除く)	うち国からの財政支出
年金積立金の管理・運用事業	24億円	—

* 年金積立金約120兆円を管理運用し、手数料は288億円、運用手数料率0.02% (平成20年度実績)

組織図(平成22年4月1日現在)



独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

(独)年金・健康保険福祉施設整理機構法の一部を改正する法律(平成22年法律第48号)において、2年間延長することとして、平成24年10月1日で解散(廃止)予定

《削減数》

▲0人

解散までの間、業務量に応じて組織の再編を行う。

<平成21年度> 常勤役職員 39人
 <平成22年度> 34人
 <平成23年度> 34人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	0/4人中	0/4人中	-
職員	0/38人中	0/33人中	-

《今後の対応》

2. モノ(余剰資産などの売却)

《削減額》

・余剰資産は無い

年金福祉施設等の譲渡により生じた収入から、事業運営に必要な経費を控除した残余の額を毎年度国庫納付。

3. カネ(国からの財政支出の削減)

《削減額》

<平成21年度> 0円
 <平成22年度> 0円
 <平成23年度> 0円

当機構は、国からの補助金・交付金等の財政支出はない。

4. 事務・事業の改革

これまでの売却額

(平成22年8月4日までの累計)

2,221億円(301施設)

出資価格(2,015億円)に対比で
206億円プラス

〔譲渡対象301施設の譲渡が完了。〕

国庫納付額

(売却額-RFO運営費)

2,023億円

〔※ 22年度中に国庫へ納付する892億円を含む。〕

- **売却総額からRFOの運営に要した経費を差し引いた分を国庫納付する。**

〔※ 21年度末までのRFO運営費は、77億円

・人件費10億円

・不動産鑑定費用、売却手数料、アスベスト対策工事等67億円

- **平成24年10月1日解散(予定)に向けて、オフィスの縮小や運営費の節減を図り、1円でも多く国庫納付を行う。**

独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	4人 (理事長(常勤) 理事(非常勤1人) 監事(非常勤2人))	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	0人	0人
職員	33人 (このほか 非常勤職員7人)	うち 国家公務員出身者	0人	0人
		うち 現役出向者	11人	11人
予算 <small>運営費</small>	3.6億円	うち 国からの財政支出	0億円	0億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

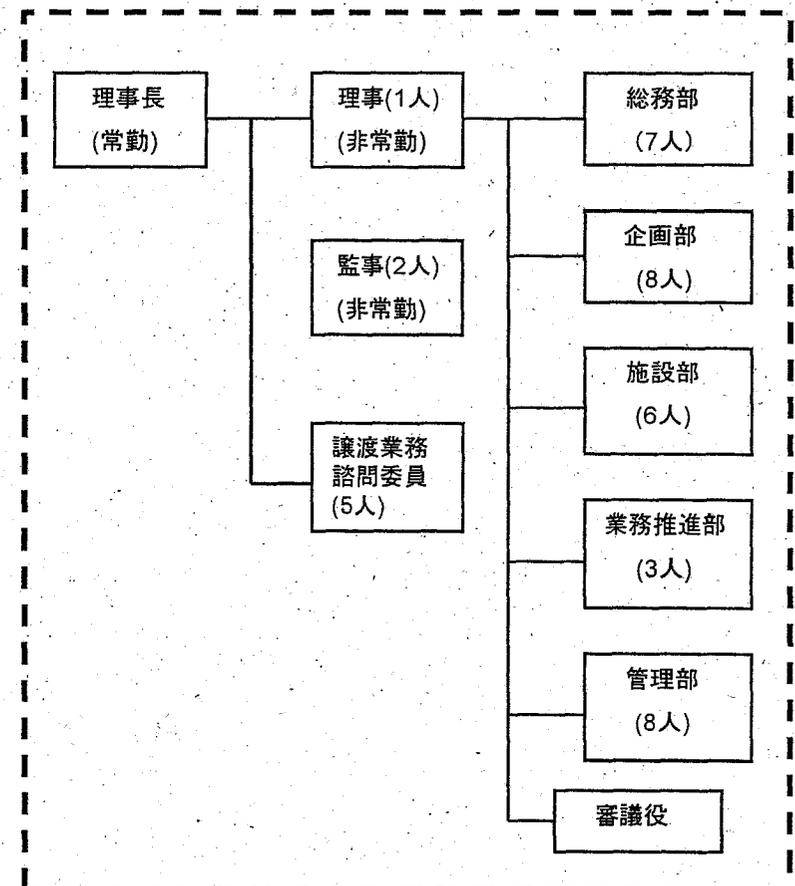
《主な事務・事業》

事務・事業	予算 (<small>運営費</small>)	うち国からの 財政支出
年金福祉施設等の譲渡又は廃止 <small>・人件費 2億円 ・管理費(借料、光熱水料等) 1.6億円</small>	3.6億円	0

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

			(全体)	18%
本部	5部3課 (33人)	うち管理部門 1部1課(6人)	18%	
地方	—	—	—	



省内事業仕分け・行政刷新会議 WGにおける仕分け結果

(独立行政法人)

厚生労働省省内事業仕分け (独立行政法人国立健康・栄養研究所)
仕分け人(6名)の評決結果

1-① 事務・事業 (調査研究)

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	1人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	1人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
6人	4人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)
改革案が妥当	0人	—

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施】

- ・ 他の研究分野との関連を考えた上での効率化が必要。

【⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡】

- ・ 当該業務は、自治体等で実施可。

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)】

- ・ この研究所で行うべき研究については、他の研究機関ではできないものを取り上げるべきであり、独自性を明確にする必要がある。他の機関でできることについて、多額の予算をかけて行う必要はない。たとえば、平成22年度の調査研究事業についても、各研究の予算も大きすぎるように思われ、またこの研究所でなければできないことなのかどうか不明である。
- ・ 研究プログラムは多岐にわたり国民の健康に対して大事なことであるが、抱え込みすぎる感がある。プログラムの選定見直し重点化を図り、法人が行なうべき研究に絞る。大学等へ移管することで次世代の研究者の育成もできる。
- ・ 大学や企業との共同研究に際しての当研究所の役割を明確化する。研究実績に対する貢献度を明確にする。(例)大学：当研究所=80%：20%

1-② 事務・事業 (健康増進法に基づく業務)

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	1人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	1人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
5人	3人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)
改革案が妥当	1人	—

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施】

- ・ 事業そのものについて民間分野でも可能なものと考えられる。

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)】

- ・ 調査の実行は、ほかにまかせるにしても標準化が必要で、そのための企画・分析は担ってもよい。食品の試験業務は民間に委託しても可能。
- ・ 消費者庁との連携を効果的にすべき。
- ・ 健康に関わる全国的統計は大事なデータである。この研究所ではできない事業に集中すべき。
- ・ できるだけルーティン化し、コストミニマムを目指すこと。

1-③ 事務・事業（栄養情報担当者（NR）制度）

改革案では不十分	3人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	2人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
6人	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
	1人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）
改革案が妥当	0人	

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施】

- ・ 民間の業界団体でも可能であり、そのサポートを行えば十分である。

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）】

- ・ NR制度の自体の見直し。NR制度が国民に対し何がメリットが明確に。

2 組織・運営体制

改革案では不十分	1人	①廃止
	3人	②他独法との統合・移管
6人	2人	③更なる見直しが必要（人員・管理費・余剰資産、組織など）
改革案が妥当	0人	

<具体的な意見>

【②他独法との統合・移管】

- ・ 国民の健康増進は不可欠な社会事業であるがそのためには教育、農政、消費など他の分野と連携が必須。そのために DataCenter が必要である。
- ・ 早期に医薬基盤研究所との統合を準備すべき。時代の変化の中で一定の役割を果たしたのではないかと考える。研究を担う研究所を国家全体として考える必要がある。
- ・ 健康増進は、医療費削減にも繋がる大事なことである。医薬基盤研究所との統合で、法人として行うべき研究、事業に絞り込む。

【③更なる見直しが必要（人員・管理費・余剰資産、組織など）】

- ・ 統合後の組織体制では、現在の現役出向職員の処遇がどうなるのか不明。管理部門について出向者が必要なかどうか見直しをすべき。
- ・ （独）医薬基盤研究所との統合に際しては、特に理事を含め、管理部門の大幅な人員削減（半減）を実現すること。

厚生労働省省内事業仕分け（独立行政法人労働安全衛生研究所）
仕分け人（6名）の評決結果

1-① 事務・事業（労働安全衛生に関する調査研究）

改革案では不十分	1人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	1人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
6人	4人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）
改革案が妥当 0人		—

<具体的な意見>

【①事業そのものを廃止】

厚労省が、委員会を立ち上げ調査研究を実施するか、もしくは、民間研究機関へ研究費を交付することで、より効率的、効果的な研究成果が期待できる。

公金を使った調査研究は、ただ研究を行い、その結果を公表すればいいというものではなく、研究テーマの設定、その結果の公表方法において国民の納得感が得られるものでなくてはならない。

しかしながら、当該研究所の「研究成果」のひとつ、パソコン利用のアクション・チェックポイント」は果たして「我が国唯一の行政ミッション型研究機関」の研究成果としては、理解に苦しむ内容である。研究所からは、言外に「各種調査に基づいた文書であり、科学的な分析がほどこされている」といった主張がなされていたが、その誇るべき成果が、第三者の普通の理解力で読み取れないということは、この主張もまた研究所の自己満足に過ぎないとの評価が成り立つ。

同研究所が仕分け人に提出した「説明資料」にある外国研究機関のうち、英国のケースを調べてみると、同研究所は英国の労働環境の権利を保全するための研究を行い、どんな結果が得られ、さらには労働環境がどのように改善されたかを、毎年度の「年次報告書」で明らかにしている。結果の伴ったこのような取り組みと比較して、同研究所の研究姿勢はいかにも見劣りがする。

【④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施】

国民に対して透明性が高く納得性のある研究テーマを実施し、効果を示すべき。この程度のものなら大学へ委託すればすむものではないか。これ以上の経費削減は無理であり、人員削減しかない。その点現実的にはニーズのあるところに業務を移管していくことが考えられる。

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）】

- ・競争的研究資金および受託研究費の積極的獲得が必要である。予防に結びつく研究が必要。
- ・受託研究の比率があまりにも低い。研究能力のある企業が行った研究成果を確認・普及するといった取組みへの転換も考える必要がある。
- ・外部との協力、統合、大学委託等を要検討。
- ・この研究所での業務がどれだけ労働災害の予防につながっているか疑問がある。現在の研究内容についてゼロベースで見直しを図ることが必要。すなわち、ここでやらなかったら何が困るのか、ほかに代替できるところはないのか。労働災害の中期削減目標に対してどう役立っていくのかの道筋を明確に示すことも必要である。

2 組織・運営体制

改革案では不十分	1人	①廃止
	4人	②他独法との統合・移管
6人	1人	③更なる見直しが必要(人員・管理費・余剰資産、組織など)
改革案が妥当	0人	—

<具体的な意見>

【①廃止】

厚労省からの現役出向者が20名もいるということは、当該研究所が独自に運営できないか、もしくは、厚労省の人事ローテーションの中で、ポスト不足を解消するために利用されているとしか考えられず、存在意義を見い出せない。

質問への研究所の答弁からは、受託収入(政府受託研究収入&民間受託研究収入)を伸ばすための具体的プランを持ち合わせているとは思えなかった。

社会的要請のある研究に対しては、直接、厚生労働省から大学や民間の研究機関に研究費を交付することで、十分な成果が得られるのではないかと考える。

【②他独法との統合・移管】

- ・ 他独法へ移管して業務の効率化を図るか又は自己収入を高めるべき。本独法の社会的意義が高いだけにニーズがあるはずである。
- ・ 安全・健康をキーワードにした研究機関が多数存在する。健康はすべての総和であることを考えると、対象分野ごとに別個に存在させることは、有効ではない。類似機関との統合を、省庁を越えて積極的に進めるべき。
- ・ 長期的には、2カ所に分散している施設を1つに統合するべき。また、他組織(厚生労働省以外も含め)との協力、統合を検討すべき。
- ・ 他の研究機関と統合して総合的な研究を進める方が、労働安全衛生に資するところが大きいと感じる。国土交通省、消防庁、経産省などの関連機関と組織横断的な研究機関に統合し、研究内容や情報の共有と分析、及び体系的な労働衛生安全の促進に努めるべき(※)。メンタルヘルスに関しては、類似の研究を実施している機関は他にもあり、当研究所で続けることの意義を感じない。

※ 省庁間で情報が分断されていたために、アスベスト規制など問題解決の対応が大幅に遅れた例がある。

厚生労働省省内事業仕分け (独立行政法人勤労者退職金共済機構)
仕分け人(6名)の評決結果

1 事務・事業(中小企業退職金共済事業)

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
5人	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
	5人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)
改革案が妥当	1人	—

<具体的な意見>

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)】

- ・ 清退共、林退共、建退共の一体的な業務運営の見直しが必要ではないか。
- ・ 組織としてより効率的運用をより目指すべきであり、コスト削減を徹底すべき。また、組織としての事業計画をもっと精確に行うべきではないか。
- ・ 補助金削減に見合ったコスト削減が実施されず、共済掛け金に管理費負担を転嫁していないか。徹底的なコスト削減を実施された上で、未請求問題へも迅速に対応を進めるべき。
- ・ 加入促進の具体策が不明確。また同時に徹底して、未請求者フォローを効率的にやれる仕組みを。

厚生労働省省内事業仕分け（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）
仕分け人（6名）の評決結果と対応策

2 組織・運営体制

改革案では不十分 6人	0人	①廃止
	1人	②他独法との統合・移管
改革案が妥当 0人	5人	③更なる見直しが必要(人員・管理費・余剰資産、組織など)

<具体的な意見>

【③更なる見直しが必要（人員・管理費・余剰資産、組織など）】

- ・法人に占める管理部門のコスト（12.5%）が高すぎる。
- ・運用環境厳しい折から、管理部門のコスト削減の為、一層の組織のスリム化を進めるべき。
- ・住基ネットの活用も含め、積極的にITを利用し、コスト削減に努力されたい。
- ・中小企業関係者の退職金共済制度を一本化(当面は一元管理)することにより、管理コストの軽減が期待できる。中小企業基盤整備機構との統合を視野に検討すべき。
- ・徹底したスリム化を目指すべき。資産の生かし方、付加価値。運用リスクの軽減化。
- ・透明性のある資産運営委員会の運営とその監視（モニタリング）の徹底。

1-① 事務・事業（高齢者雇用支援業務）

改革案では不十分 5人	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	2人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
改革案が妥当 1人	3人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)

<具体的な意見>

【③事業効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施】

- ・地域情報は地方にあるので各自治体に任せるべき

【⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し・補助金の削減など)】

- ・高齢者スキルの発掘と企業へのマッチングが基本。アドバイザーの精度アップを。
- ・ハローワーク移管は困難だと思うが、利用者の利便を考えるとワンストップサービスを強化すべきところはないか。
- ・助成金に関する経費の削減を行いうる仕組みづくりが必要。また、独法の中でないといけないことの切り分けも必要。

1-② 事務・事業（障害者職業センターにおける職業リハビリテーション）

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	1人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
2人	1人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）
改革案が妥当 4人		—

<具体的な意見>

【改革案が妥当】

- ・ 更なる情報、技法の浸透を望む。
- ・ 各地域と十分な連携をとりながら事業をさらに推進してほしい。

1-③ 事務・事業（職業能力開発校）

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施
	1人	③事業の効率性を高めた上で、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、民間へ譲渡又は委託し実施
	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
2人	1人	⑥法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・補助金の削減など）
改革案が妥当 4人		—

<具体的な意見>

【改革案が妥当】

- ・ さらに専門性を高めるとともに学校、病院、家庭などとの連携を強化してほしい。発達障害者等への対応は特に重要。専門カウンセラーの養成と活用も充実してほしい。