

2 組織・運営体制

改革案では不十分 4人	0人	①廃止
	0人	②他独法との統合・移管
改革案が妥当 2人	4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)】

- ・ ガバナンスのあり方を精査すべきだと思う。組織全体のコントロールシステムが不明確のように思う。また都道府県協会との関係が間接的であるため、現状が不十分になっているのではないか。
- ・ 中央と地方を含めた全体的かつ抜本的なガバナンスが必要である。
- ・ システム管理費のさらなるコストダウンを追求すべき。
※草間仕分け人より、その他として「人的技術移転策として、ホームヘルパー3 級程度(介護職)のメニューも考えられるのではないか。制度設計の問題」との記載あり。
- ・ 情報公開が不十分。また、上部団体として都道府県協会を「指導・育成」する役割も十分果たしているとは思えない。

厚生労働省省内事業仕分け（企業年金連合会）
仕分け人（6名）の評決結果

1-① 事務・事業（年金通算事業）

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	1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
	0人	⑤事業を分解し、国、自治体、民間へ譲渡
1人	0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 5人		—

<具体的な意見>

【②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施】

「未請求者対策」に具体性がなく、改革案としては不十分。

【改革案が妥当】

運用に対する中長期的な観点からの健全化に関する体制作り、ガバナンスについてはより高度化を望みたい。

1-② 事務・事業（受託事業）

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	1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
	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>

【②事業の効率性を高めた上で、国へ事業を移管し実施】

【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)】

未払いに対するインフラ作りについて、公的な年金システムも含めたトータルなデザインの策定が必要になる。

【改革案が妥当】

2 組織・運営体制

改革案では不十分 3人	0人	①廃止
	1人	②他独法との統合・移管
	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 3人	—	

<具体的な意見>

【②他独法との統合・移管】

- ・ 主力業務である「短期中途脱退者の年金」と「解散基金の年金」は、適用業務を除き、日本年金機構とほとんど同じ業務。職員、システムなどは日本年金機構でほとんど吸収可能。国へ業務を移管し、一本化することによって、国民経済的にも効果は大きい。

【③更なる見直しが必要(人員・管理費・余剰資産、組織など)】

- ・ 余剰資産を再考する必要あり。
- ・ 福祉施設等は整理し、本業に集中すべき。

【改革案が妥当】

- ・ 確定拠出年金、IFRSなども含めた全体的な情宣活動が必要になる。

厚生労働省省内事業仕分け（全国健康保険協会）
仕分け人（6名）の評決結果

して、長期的な視点で継続可能な運営を目指してほしい。そのために、質の高い保険者機能を提供していくべきだ。外部からは、協会化したメリットがまだ見えない。運営委員会や評議会での議論された内容が、運営現場で生かされているのか、検証願う。

1-① 事務・事業（保険給付（保険者機能））

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
5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	1人	—

<具体的な意見>

【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】

- ・医療保険の一元化を行い、保険者は自治体とする。

【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）】

- ・システム開発は外注でなく自前でやらないと効率化しない。協会が発足して1年以上経つのにこれからシステム開発をする人材を育成するなど、システム開発への取組が遅れていて、効率的運営への問題意識も低い。また、サービス向上への意識が低い（保険証発行が遅れている点を「日本年金機構からデータが送られてきたものを処理しているだけ」との発言は問題）。
- ・支払基金等との連携を含めた効率的・効果的な取組が求められる。また、システム開発が遅れている。そのほか、保険料を減らすためのインセンティブをつけるべきではないか。
- ・審査支払事務（支払基金）と点検業務の一本化を検討する必要がある。協会ですべてを行う場合に必要な投資額、全てを委託した場合の費用軽減額を明らかにし、比較検討すべき。
- ・現改革案では費用削減が不十分であり、さらなる改革が必要。支払基金と仕事のオーバーラップもあり、電子化とも絡めて大幅な効率アップをすべき。また、定型業務のアウトソーシングも検討し、費用の圧縮もすべき（赤字が4,500億円ある民間企業なら当たり前に取り組む内容である）。

【改革案が妥当】

- ・世界一の超高齢社会となるわが国において今後ますます増えていくであろう医療費に対応すべく、健康保険協会は、中小企業を主対象とした公的医療保険を担う保険者と

1-② 事務・事業（健診等の保健事業）

改革案では不十分	0人	①・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	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	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】

- ・保健業務は医療費削減にどれだけ寄与するかを試算する必要がある。死亡率減少効果や医療費削減効果が明らかに見込めるものを対象として、健診の実施は民間に委託する。

【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）】

- ・保険者機能が十分果たせていない。
- ・科学的根拠を示し、健診の重要性を説く必要がある（健診の重要性とその効果の説明が出来ずにインセンティブをもって高い効率性を上げることができない）。
- ・健診受診率・保健指導率だけに目が向きがちであるが、保健指導は被保険者と接触する機会であり、被保険者が国民としての義務を果たしていこうとする意識啓発を図るべきである。
- ・健診受診率が目標に対してはるかに低く、施策の有効性に疑問がある。健保連などを参考にしながら、受診率のアップに努めることが必要。健診受診率に対して病気発見率や医療費などの相関をきちんと把握し、費用対効果を明らかにすることが必要。

2 組織・運営体制

改革案では不十分	0人	①廃止
	3人	②他独法との統合・移管
5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	1人	—

<具体的な意見>

【②他独法との統合・移管】

- ・大数の法則を生かすためにも、協会けんぽと組合健保を統合し、より効率的・効果的な運営を行うべきである。
- ・都道府県単位に分割し、将来は都道府県が直接担当する。
- ・（社会保険庁が、協会けんぽと日本年金機構に分かれたことで）年金窓口と医療保険窓口が2つに分かれて、年金窓口は込んでいても協会けんぽの窓口は空いていたりなど、かえって効率化になっていない面もある。国民への窓口としては、年金機構と調整のうえ何らかの形で両組織による一体的運営を図るべき。

【③更なる見直しが必要（人員・管理費・余剰資産、組織など）】

- ・改革案そのものが示されているとは言えない。早急に改革案を示すべきではないか。
- ・企画部門の490人は総人員の23%と極めて多く適正とは思えない。本当に必要な業務に絞って効果・効率の高い運営とすることが必要。また、レセプト審査の業務フロー改善による、要因の見直しが必要である。

【改革案が妥当】

- ・都道府県単位の保険者の統合再編を視野に入れると、規模・対象から見て、その存在が今後注目されるようになる。協会の組織については、我が国の医療保険制度を担うという役割も意識し、強化を図るべき。

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) 今回の 仕分け	削減幅 政権 交代後 (H21→H23) 今回の 仕分け

平成22年4月1日
現在の役職員数

▲7人
 (常勤役員▲2人 5→3)
 (職員▲5人 334→329)
 ※ 役員報酬を10%削減 管理部門比率
 ※ 早期にさらに職員▲5 8%(H22)

46億円 0円(H21)
 (H21) ↓
 ↓ 0円(H22)
 40.9億円 ↓
 (H22) 0円(H23)

削減幅(法人あて)
 今回の
仕分け

削減幅
政権
交代後
(H21→H23)
今回の
仕分け

国家公務員
OBへの対応

常勤役員4/5(H21)→2/3(H22)→次期改選時(24年6月)に公募
 非常勤役員2/27(H21)→0/29(H22.6)
 職員74/338(H21)→72/334(H22)→専門職を除き定年後解消

省内事業仕分け対象8法人

常勤役員:5人
 非常勤役員:27人
 職員:334人

仕分け5原則

- 役員・職員
 - 平成23年度に、常勤役員については2名削減(前倒しで実施済)。常勤職員については、平成23年度に5名、その後早期にさらに5名削減。
 - 国家公務員OBについては、職員について検査員等の専門職を除き定年後解消。
- 余剰資産
 - 特定損失準備積立預金等(60億円)について、検査等の過失により損害賠償を求められた際等への対応に充てる積立預金を自家保険から他社保険へ切り替えること等により、大幅に縮減した上で事業運営安定のための基金とする。また、縮減によって生ずる資産でボイラーの安全水準向上や地球温暖化防止に配慮したボイラー燃焼技術・制御技術開発のための研究基金を造成し、その運営を外部有識者より成る第三者委員会に委ねる。
- 競争性の確保
 - できるだけ早期に検査部門を切り離した上で、研究活動中心の法人とすることとしており、その具体策を検討中。

▲21人
 (常勤役員▲1人 3→2)
 (非常勤役員▲20人 35→15)
 ※ 役員削減は公益社団法人への移行認定後 管理部門比率 5%(H22)

9.6億円 5.1億円(H21)
 (H21) ↓
 ↓ 8.1億円(H22)
 18.2億円 ↓ ▲0.8億円
 (H22) 7.3億円(H23)

▲9.9% 43.1%
 (▲0.8億円) (2.2億円) 同左

国家公務員
OBへの対応

常勤役員1/3(H21)→1/3(H22)→次期改選時(23年6月)に公募
 非常勤役員3/35(H21)→3/35(H22)→1/15(H23)→次期改選時(23年6月)に公募
 職員1/36(H21)→0/41(H22)

※ 22年度は法改正に伴うシステム、人員増等

常勤役員:3人
 非常勤役員:35人
 職員:41人

仕分け5原則

- 役員・職員
 - 役員については、平成23年度に21名削減。
 - 国家公務員OBについては、平成21年度末に退任した厚生労働省OB職員の後任を公募
- 委託事業等
 - システムの改修等、施行時の特殊要因に係る経費の削減により、0.8億円削減。
- 広報・啓発活動
 - 一人でも多くの方に移植医療に関する知識を深めていただけるよう普及啓発活動や、意思表示方法についての広報活動を充実する。具体的には、臓器提供意思表示カード等とその記入方法等が一体となったリーフレットの作成、配付、運転免許センター等関係機関の連携や政府公報など多様なメディアを用いて効率的・効果的な普及啓発活動を行い、必要な予算確保を行う。

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	
平成22年4月1日 現在の役職員数						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)
国際厚生事業団	(部長ポストを▲1)	管理部門比率 14%(H22)	-	3.9億円 (H21) ↓ 4.5億円 (H22)	2.3億円(H21) ↓ 2.8億円(H22) ↓ 0円 2.8億円(H23)	0 % (0円)	21.7% (0.5億 円)	同左	
国家公務員 OBへの対応	常勤役員1/1(H21)→1/1(H22)→次期改選時(23年3月)に公募 非常勤役員3/10(H21)→2(無給)/9(H22) 職員1/14(H21)→1/21(H22)								
省内事業仕分け対象8法人	常勤役員:1人 非常勤役員:9人 職員:21人	仕分け5原則							
	1 役員・職員	・国家公務員OBについては、常勤役員について次期改選時から公募							
	3 委託事業等	・既定経費の削減に努力。							
	5 競争性の確保	・ASEAN、日本社会保障ハイレベル会合事業について、企画競争の結果、国際厚生事業団への委託は廃止。							
医療研修推進財団	▲2人 ----- (非常勤役員▲2人	22→20)管理部門比率 33%(H22)	-	2.5億円 (H21) ↓ 2.2億円 (H22)	0.3億円(H21) ↓ 0円(H22) ↓ 0円 0円(H23)	0 % (0円)	▲100 % (▲0.3億 円)	同左	
国家公務員 OBへの対応	非常勤役員3/22(H21)→3/22(H22)→次期改選時(23年3月)に公募 職員3/12(H21)→3/12(H22)→退職後(26年度)は公募								
省内事業仕分け対象8法人	常勤役員:0人 非常勤役員:22人 職員:12人	仕分け5原則							
	1 役員・職員	・平成23年度に、役員について2名削減するとともに、部長ポストを4ポスト削減。 ・国家公務員OBについては、役職員ともに退任・退職後は公募。							
	3 委託事業等	・医療関係職種の試験事務については、指定機関を一元化する方向で、関係団体との調整に入り、段階的に実施する(平成23年3月までに、具体的な改革案をとりまとめる。)							

※ 23年度の額は、企画競争により事業を受託したと仮定した場合

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	
〔平成22年4月1日 現在の役職員数〕						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)

安全衛生技術試験協会	▲4人			17.3億円	0円(H21)				
	(常勤役員▲1人	3→2)	(H21)	↓				
	(職員▲3人	90→87)	↓	0円(H22)				
		管理部門比率		16.5億円	↓				
		13%(H22)		(H22)	0円(H23)				

常勤役員3/3(H21)→0/2(H22.7)
 非常勤役員1/9(H21)→0/9(H22.7)
 職員37/90(H21)→34/90(H22)→専門職を除き定年後解消
 国家公務員OBへの対応

- 省内事業仕分け対象8法人
- 〔常勤役員:3人
非常勤役員:9人
職員:90人〕
- 仕分け5原則
- 役員・職員
 - 平成23年度に、役員について1名削減(前倒しで実施済)、職員については3名削減。また、職員については、受験者数の推移を見つつ、さらなる削減に努める。
 - 国家公務員OBのうち、役員については22年7月にすべて解消し、職員については試験員等の専門職を除き定年後解消。
 - 余剰資産
 - 保有する事業費調整引当預金等(19億円)を見直し、全部又は一部の安全衛生技術センターの施設買取り及び試験実施のための民間施設の借上げ等の受験環境改善のために必要な資金とする。
 - 単年度収支が均衡するまでの間(5年以内)の暫定措置として、労働安全・労働衛生コンサルタント試験及び作業環境測定士試験の安定的な事業運営のための資金とする。

ヒューマンサイエンス振興財団	最大▲9人		▲0.1億円	23.4億円	15億円(H21)				
	(職員▲9人	23→14	事務所移転	(H21)	↓				
		管理部門比率		↓	13億円(H22)				
		22%(H22)		20億円	↓ ▲5.3億円	▲40.8%	▲48.7%		▲13.3%
				(H22)	7.7億円(H23)	(▲5.3億円)	(▲7.3億円)	0円	(▲2億円)

常勤役員1/1(H21)→1/1(H22)→次期改選時(24年3月)に公募
 非常勤役員5/39(H21)→1/33(H22)→次期改選時(平成24年3月)に公募
 職員1/25(H21)→0/23(H22)
 国家公務員OBへの対応

※23年度は公募となる研究事業について、22年度と同様に補助事業者として選定されたと仮定して計上

※一定の委託事業等については法人への委託等は廃止し、研究者等に研究費として支出

- 〔常勤役員:1人
非常勤役員:33人
職員:23人〕
- 仕分け5原則
- 役員・職員
 - 人員については、平成23年度に最大9名(ほかに派遣職員3名)削減し、3部門を削減。
 - 国家公務員OBについては、役員について次期改選時から公募。
 - 余剰資産
 - 事務所移転により、賃借料1,000万円削減。
 - 委託事業等
 - 競争性の確保
 - 再生医療実用化研究推進事業及びヒトゲノムテーラーメイド推進事業の廃止、政策創薬総合研究・推進事業の縮減により、5.3億円削減。また、政策創薬総合研究・推進事業については、国が直接公募して実施主体を選定することとする。

法人 〔平成22年4月1日現在の役職員数〕	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)
	▲11人 (非常勤役員▲11人 20→9)			13.5億円 (H21)	0円(H21)				
理容師美容師試験研修センター	※ 公益財団法人への移行 認定後	管理部門比率 7%(H22)	-	↓ 13億円 (H22)	↓ 0円(H22) ↓ 0円(H23)				
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 常勤役員2/2(H21)→2/2(H22)→次期改選時(22年9月)に1名公募、1名削減予定 非常勤役員4/22(H21)→1/18(H22)→次期改選時(22年9月)に公募 職員5/57(H21)→4/55(H22)→定年後公募 </div>								
行政刷新会議WG仕分け対象6法人	仕分け5原則	1 役員・職員	・役員については、平成23年度に11名削減すると共に、役員報酬の引下げを要請。 ・国家公務員OBについては、常勤役員2名は平成22年7月に1名公募、1名削減(予定)、非常勤役員は平成22年4月に1名、7月に2名削減し、残る1名は9月に公募、職員については定年により順次解消し、その後は公募。						
	〔常勤役員:2人 非常勤役員:18人 職員:55人〕	3 委託事業等	・理容師等が2名以上の場合に課せられた管理理容師・美容師制度の在り方について、理容師・美容師の方や関係業界の意見の十分な聞き取りと、実態の把握を行うための場を平成22年9月中に設け、年末を目途に結論を得る。						
		全国生活衛生営業指導センター	管理部門比率 20%(H22)	5.9億円 (H21) ↓ 6億円 (H22)	4.1億円(H21) ↓ 4.1億円(H22) ↓ 1.3億円(H23)	▲68.3% (▲2.8億円)	▲68.3% (▲2.8億円)		左同
		〔国家公務員OBへの対応〕	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 常勤役員2/2(H21)→1/1(H22)(公募を要請済) 非常勤役員2/20(H21)→0/20(H22) 職員3/9(H21)→3/9(H22)→定年後公募 </div>						
		1 役員・職員	・国家公務員OBについては、非常勤役員について2名削減し、職員については定年により順次解消し、その後は公募。						
	仕分け5原則	3 委託事業等	(クリーニング師研修等事業)受講ニーズを踏まえた研修テキスト及び研修計画の大幅な改善を図る。クリーニング師の資質の向上方策の在り方について、クリーニング師の方や関係業界の意見の十分な聞き取りと、実態の把握を行うための検討の場を平成22年9月中に設け、年末を目途に結論を得る。 (生活衛生振興助成費等補助金)平成21年度の事業の効果についての事後検証を実施する検討の場を平成22年9月中に設置する。平成23年度予算概算要求においては、既存の補助金は廃止し、ゼロベースの見直しをした						
	〔常勤役員:1人 非常勤役員:20人 職員:9人〕	4 広報・啓発活動	(クリーニング師研修等事業)Web広報機能の拡充・強化策を図る。						

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

平成22年4月1日
現在の役職員数

労災保険情報センター

組織を大幅にスリム化
※ 23年度中に委託事業を
廃止することに伴うもの

管理部門比率
4% (H22)

169.7億円 (H21)	88.9億円 (H21)	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)
↓ 123億円 (H22)	↓ 65.7億円 (H22) ↓▲19.0億円 46.7億円 (H23)	▲28.9% (▲19.0 億円)	▲47.5% (▲42.2 億円)	▲10.2% (▲6.7億 円)	▲33.6% (▲29.9 億円)

国家公務員
OBへの対応

常勤役員2/2(H21)→0/1(H22.6)
非常勤役員2/9(H21)→0/9(H22.4)
職員153/697(H21)→129/680(H22)

行政刷新会議WG仕分け対象6法人

常勤役員:1人
非常勤役員:9人
職員:680人

- 仕分け5原則
- 1 役員・職員
 - ・国家公務員OBである専務理事について公募を行い、平成22年6月17日に民間出身者が就任。国家公務員OBの役員は解消
 - 3 委託事業等
 - ・労災診療費審査点検事業(委託事業)について平成23年度中に廃止し、国による直接実施に切り替える。
 - ・労災診療貸付事業(補助事業)については、業務の集中化による事務費の大幅な縮減を図るとともに、貸付原資について、労災診療費の支払い状況を見極め、可能な限り圧縮する。

雇用振興協会

組織をスリム化
※ 一般競争入札が実施されていることによる

管理部門比率
6% (H22)

311.9億円 (H21)	0円 (H21)				
↓ 275.5億円 (H22)	↓ 0円 (H22) ↓ 0円 (H23)				

国家公務員
OBへの対応

常勤役員3/3(H21)→0/0(H22)
非常勤役員1/7(H21)→0/10(H22)
職員39/217(H21)→33/207(H22)
管理人112/517(H21)→93/422(H22)

常勤役員:1人
非常勤役員:8人
職員:207人
管理人:422人

- 仕分け5原則
- 1 役員・職員
 - ・国家公務員OBについては、平成22年6月に役員を解消したほか、平成23年4月までに職員を7名削減。
 - 3 委託事業等
 - 5 競争性の確保
 - ・雇用促進住宅の管理運営費について、平成22年度から一般競争入札(最低価格落札方式)を導入しており(民間事業者が15都県で応札、10県で参入)、民間参入の促進によって更に削減を図る(201.8億円(H21)→146.1億円(H22)→更なる削減)。

法人 〔平成22年4月1日 現在の役職員数〕	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)	
行政刷新会議WG仕分け対象6法人	日本ILO協会 常勤役員1/2(H21)→1/2(H22)→次期改選時(22年12月)に公募 非常勤役員3/18(H21)→3/13(H22)→次期改選時(22年12月)に公募 職員0/13(H21)→0/13(H22) 〔常勤役員:2人 非常勤役員:13人 職員:13人〕 仕分け5原則	▲4人 (職員▲4人)	13→9 管理部門比率 19%(H22)	5.5億円 (H21) ↓ 4.4億円 (H22)	—	1.4億円(H21) ↓ 0.9億円(H22) ↓ ▲0.9億円 0円(H23) ※ 23年度の減少額 には、22年度終了の 事業費を含む	▲100% (▲0.8 億円)	▲100% (▲1.3億 円)	同左	
	女性労働協会 常勤役員1/1(H21)→1/1(H22)→次期改選時(23年3月)に公募 非常勤役員0/11(H21)→0/11(H22) 職員3/24(H21)→2/20(H22)→退職後は解消 〔常勤役員:1人 非常勤役員:11人 職員:20人〕 仕分け5原則	▲3人 (職員▲3人)	20→17 管理部門比率 25%(H22)	5.2億円 (H21) ↓ 4.8億円 (H22)	—	3.6億円(H21) ↓ 2.9億円(H22) ↓ ▲0.8億円 2.1億円(H23) ※ 23年度の額は、企画競争の結果、 新たな事業を受託したと仮定 した場合	▲27.6% (▲0.8 億円)	▲41.7% (▲1.5 億円)	▲7% (▲0.2 億円)	▲25% (▲0.9 億円) ※ 施設管理を委託事業 から切り離し、国が一般競 争入札により直接調達
	国家公務員OBへの対応 〔常勤役員:1人 非常勤役員:11人 職員:20人〕 仕分け5原則	1 役員・職員 3 委託事業等 5 競争性の確保	<ul style="list-style-type: none"> 職員については、平成23年度に4名削減。 国家公務員OBについては、次期改選時に公募。 国際技能開発計画事業を廃止し、7,560万円削減。 職員については、平成23年度に3名削減。 国家公務員OBのうち、役員については、次期改選時(23年3月)に公募し、職員については、退職後は解消。 女性と仕事総合支援事業は平成22年度限りで廃止し、事業目的・手法、女性と仕事の未来館の活用についてゼロベースで見直し男女ワークライフ支援事業として平成23年度概算要求。 新たな事業においては、施設管理は委託事業から切り離し、別途調達(一般競争入札) 							
合計	平成23年度に かけて実施	▲64人+α	▲0.5億円	▲33.0億円	※ 国から当該法人への支出の削減額	▲12.1億円	▲19.1億円			
〔今回の 仕分け〕	平成23年度 以降分を含む	▲120人+α	▲0.5億円	▲40.0億円	政権交代後 (H21→H23~) ▲20.7億円				▲52.8億円	

厚生労働省所管公益法人の改革原案について

法人	省内事業仕分け	行政刷新会議WG
(社)国民健康保険中央会	○	
(財)介護労働安定センター	○	
(社)日本ボイラ協会	○	
(社)日本臓器移植ネットワーク	○	
(社)国際厚生事業団	○	
(財)医療研修推進財団	○	
(財)安全衛生技術試験協会	○	
(財)ヒューマンサイエンス振興財団	○	
(財)理容師美容師試験研修センター		○
(財)全国生活衛生営業指導センター		○
(財)労災保険情報センター		○
(財)雇用振興協会		○
(財)日本ILO協会		○
(財)女性労働協会		○

(社)国民健康保険中央会の改革案について

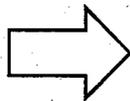
改革効果

1. ヒト(組織のスリム化)

※平成22年4月就任の新役員から、
役員の新入を導

<平成21年度>
職員 92人

<平成22年度>
職員 89人



<平成26年度>
職員 85人

<<削減数>>
平成26年度までに
▲4人

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/27人中	2/24人中	▲2
職員	5/92人中	3/89人中	▲2

<<今後の対応>>
常勤役員:平成22年度から公募
(任期2年)

2. モノ(余剰資産などの売却)

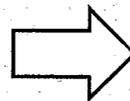
- [・ 事務所の整理統合等の検討]

<<削減額>>
▲4,000万円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>
61.4億円

<平成22年度>
40.6億円



<平成23年度>
40.2億円

- [・ 間接補助(再委託)の廃止
- [・ 研修事業等の補助廃止・コスト削減]

<<削減額>>
▲約0.4億円
・ 補助金の見直しによる
削減額 ▲14.3億円
・ 新規増(システム改修等)
13.9億円

4. 事務・事業の改革

【契約の徹底した適正化】

- 競争入札の徹底(システム開発、印刷業務等)
- 随意契約を極力減らすべく、契約事務効率化指針を策定 **仕分け後**
- 契約審査委員会にシステム監査人等の専門家の意見を反映 **仕分け後**
- 厚生労働省において制度改革内容を早期に確定し、システム開発等に係る競争入札を行う時間的余裕を確保 **仕分け後**

【システムの最適化・効率化の推進】 **仕分け後**

- 新たに採用したシステム担当理事(元・民間企業システム担当役員)による改革の推進(平成22年4月～)
- システムコンサルタントの増員
- システム監査人(元・経済産業省CIO補佐官)の役割の強化

【レセプト審査のあり方】 **仕分け後**

- 厚生労働省の「審査支払機関の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、対応(審査委員会の体制、査定率格差の縮小、手数料のあり方等)
- 審査の質の向上に向け、地方厚生(支)局(保険医療機関等の指導・監査部門)との定期的な情報交換を実施(平成22年度中)

【国保連合会間の査定率格差の縮小】

仕分け後

- レセプト電子化の推進と国保中央会独自の「2画面審査システム」の全ての国保連合会への導入による審査の効率化、審査データの集積
- 審査基準の統一と国保連合会間の査定率格差の縮小
 - ・ 審査データの分析・検討
 - ・ 審査事例のデータベースの構築と国保連合会による活用の促進
 - ・ 国保連合会職員を対象とする研修等の実施

【国保中央会・国保連合会のあり方の検討】

仕分け後

- 国保中央会に「国保連合会の将来構想検討会」を設置して検討を行い、その提言に基づき対策を実施
 - 審査支払業務の効率化、医療・介護・健診情報等の分析、国保中央会と国保連合会の役割分担のあり方、保険者支援業務の充実・強化、高齢者医療制度改革への支援策、国保保険者の広域化に関する検討、その他

【役職員の退職金や給与水準の見直し】

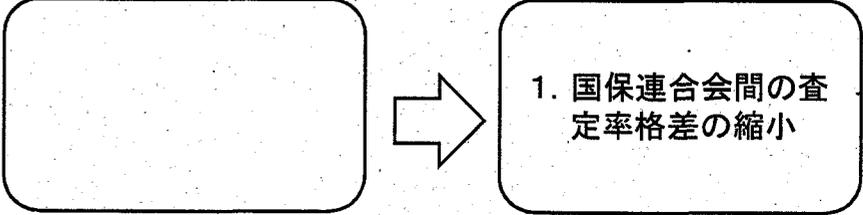
- 政府全体の方針を踏まえて実施
(参考)人事院により算出されたH20年度のラスパイレス指数は、在職地学歴勘案で100.8

【旅費・宿泊費等の節減】

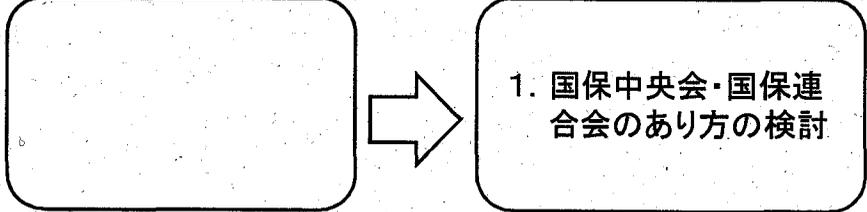
- 旅費規程の見直しにより、原則日帰りの徹底。宿泊を伴う場合においてはパッケージ利用の推奨

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
(社)国民健康保険中央会

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. レセプト審査のあり方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レセプト審査を民間委託した場合の是非を洗い直す必要があるのではないか。 ・レセプトの審査体制を全国的にも統一に向けた動きとする必要がある。それを通じた国全体の医療費の管理が必要である。 ・審査支払いは保険者としての重要な役割である以上、この部分のみの支払基金等との統合を図ることは困難である。 	<p>1. 「審査支払機関の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、対応</p> <p style="text-align: center;">(厚生労働省「審査支払機関の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、対応(審査委員会の体制、査定率格差の縮小、手数料のあり方等) → 改革に着手できる事項は順次実施。)</p> <p>2. 地方厚生(支)局との定期的な情報交換を実施</p> <p style="text-align: center;">(審査の質の向上(平成22年度中))</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: 50%; width: 100px; height: 100px; margin: 0 auto;"></div> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 20px;">→</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;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 厚生労働省「審査支払機関の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、対応 2. 地方厚生(支)局との定期的な情報交換を実施 </div> </div> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p data-bbox="257 359 952 406">2. 査定率の連合会間の格差是正</p> <p data-bbox="257 462 1097 574">・審査の充実ひいては保険診療の公平な受益等の観点からも、各連合会ごとの査定率の相違の中身を分析し、改善を図ることを中央会の重要な取り組みとして位置づけていただきたい。</p>	<div data-bbox="1153 359 2033 430" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p data-bbox="1176 375 1870 414">1. 国保連合会間の査定率格差の縮小</p> </div> <div data-bbox="1164 478 2027 997" style="border: 1px solid black; border-radius: 20px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p data-bbox="1198 534 1982 662">①レセプト電子化の推進と国保中央会独自の「2画面審査システム」の全ての国保連合会への導入による審査の効率化、審査データの集積</p> <p data-bbox="1198 670 1982 758">②審査基準の統一と国保連合会間の査定率格差の縮小</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1198 774 1601 805">・審査データの分析・検討 <li data-bbox="1198 821 1982 901">・審査事例のデータベースの構築と国保連合会による活用の促進 <li data-bbox="1198 909 1915 949">・国保連合会職員を対象とする研修等の実施 </div> <div data-bbox="1176 1045 1534 1085" style="margin-top: 20px;"> <p data-bbox="1176 1045 1534 1085"><仕分け前の改革案></p> </div> <div data-bbox="1601 1045 1982 1085" style="margin-left: 100px;"> <p data-bbox="1601 1045 1982 1085"><仕分け後の改革案></p> </div> <div data-bbox="1164 1125 2027 1340" style="margin-top: 20px; text-align: center;">  <pre> graph LR A[] --> B[1. 国保連合会間の査定率格差の縮小] </pre> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>3. システムの効率化及び契約の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・システム効率化と事業効率の推進。 ・システムの性能向上。 ・随意契約が90%以上は異常。 ・RFPの公開、外注化。 ・システムに関する契約の適正化について更なる検討が必要。システム監査人がシステムのレベルについて審査する技術はあるとしても契約金額の適正さについて審査できるのか不明。入札を可能な限り実施すべきである。 ・システム対応への更なる検討が必要。 ・システムの共同開発について、その意義は十分に理解できるが、ハードの違いや独自システムの有無により、連合会によっては多額の経費がかかる。先進的な連合会の状況を踏まえた開発計画を立てて欲しい。 	<div data-bbox="1144 352 2024 427" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1. システムの最適化・効率化の推進</p> </div> <div data-bbox="1144 443 2024 687" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>現行システムのチェック体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①新たに採用したシステム担当理事(元・民間企業システム担当役員)による改革の推進(平成22年4月～)。 ②システムコンサルタントの増員。 ③システム監査人(元・経済産業省CIO補佐官)の役割の強化。 </div> <div data-bbox="1144 703 2024 778" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>2. 契約の徹底した適正化</p> </div> <div data-bbox="1144 794 2024 975" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ①競争入札の徹底(システム開発、印刷業務等)。 ②随意契約を極力減らすべく、契約事務効率化指針を策定。 ③契約審査委員会にシステム監査人等の専門家の意見を反映。 </div> <div data-bbox="1144 1007 2024 1082" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>3. 国における制度改革内容の早期確定</p> </div> <div data-bbox="1144 1098 2024 1161" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>競争入札を行う時間的余裕の確保</p> </div> <div data-bbox="1137 1166 1966 1214" style="display: flex; justify-content: space-around;"> <仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案> </div> <div data-bbox="1137 1246 1429 1449" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> <p>1. 契約の徹底した適正化</p> </div> <div data-bbox="1435 1305 1541 1406" style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</div> <div data-bbox="1547 1246 2033 1449" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> <ul style="list-style-type: none"> 1. システム最適化・効率化の推進 2. 契約の徹底した適正化 3. 国における制度改革内容の早期確定 </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>4. 組織のあり方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国保連との間でのガバナンス体制をより見直す必要がある。 ・高齢者医療制度の3年後の見直しに向け、国保連合会のスムーズな受け皿機能の発揮。 ・過渡期的に対応せざるを得ない状況だと思いが、国民皆保険制度の持続性のある方向性をしっかり示すことが必要。 ・国全体の医療費の管理の観点からの対応が必要。 ・介護保険業務の民間への移管の是非を検討すべき。 ・一定数以上の国民を対象とした詳細な医療費データの集積が可能な分野であることから、暮しぶりとの関連を探るために、社会属性(一人当たり県民所得、高齢者世帯の割合等)を加えた都道府県比較、格差分析を行って欲しい。 ・組織運営上の見直し。透明化の推進を。 ・基礎的団体である市町村国保の運営基盤の強化は、中央会にとっても必要なことである。市町村国保の広域化を推進するためには、国や中央会の支援が必要となることから、組織運営体制の見直しにあたっては配慮が必要である。 	<p>1. 国保中央会・国保連合会のあり方の検討</p> <p>国保中央会に「国保連合会の将来構想検討会」を設置し検討を行い、その提言に基づき対策を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・審査支払業務の効率化 ・医療・介護・健診情報等の分析 ・国保中央会と国保連合会の役割分担のあり方 ・保険者支援業務の充実・強化 ・高齢者医療制度改革への支援策 ・国保保険者の広域化に関する検討 ・その他 <p><仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案></p>  <pre> graph LR A[] --> B[1. 国保中央会・国保連合会のあり方の検討] </pre>

(社)国民健康保険中央会の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	24人 (常勤役員 5人 非常勤役員 19人)	うち 国家公務員出身者	2人	4人
職員	89人 (このほか 非常勤職員 0人)	うち 国家公務員出身者	3人	5人
予算	6,277.3億円	うち 国からの財政支出	40.8億円	61.4億円

* 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

《主な国庫補助事業》

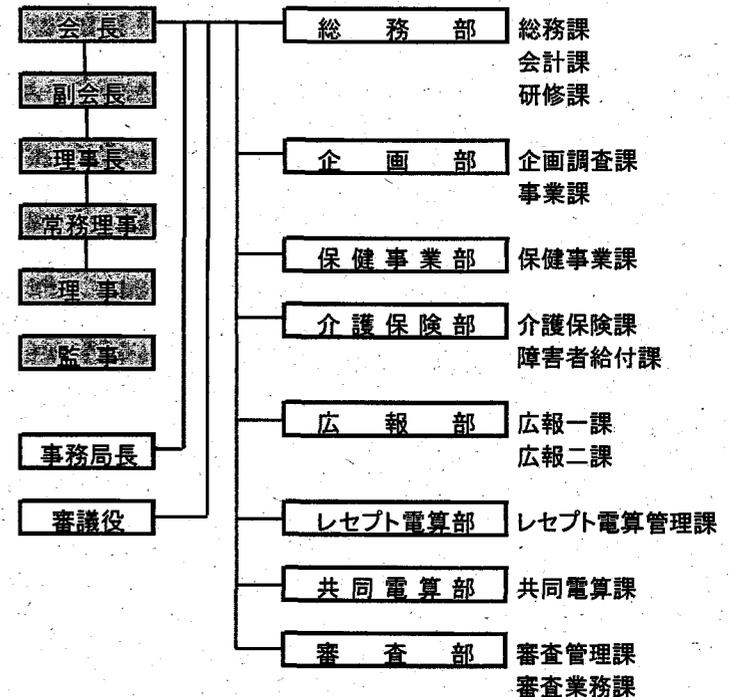
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
レセプト審査体制の向上の推進に関する事業等 (国民健康保険団体連合会等補助金)(補助)	48.3億円	14.8億円
介護保険制度における介護報酬の審査支払等 に関する事業(介護保険事業費補助金)(補助)	28.8億円	5.7億円
障害者自立支援給付支払等システムに関する事業 (給付費支払システム事業費)(補助)	14.3億円	10.1億円
後期高齢者医療制度の円滑な運営に関する事業(後 期高齢者医療制度関係業務事業費補助金)(補助)	26.3億円	10.1億円
医療費情報総合管理分析システム に関する事業(委託)	0.1億円	0.1億円

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	13.4%
本部	8部14課 (89人)	うち管理部門 1部2課(12人)	13.4%
地方	—	—	—

組織図



(財)介護労働安定センターの改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度> <平成22年度>
 役職員数 419人 327人
 【うち本部職員】 【うち本部職員】
 45人 40人

<平成23年度>
 ・本部については助成金の見直しに伴い職員を更に削減。

国家公務員
OB関連

(※ 非常勤職員を含む)

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/12人中	0/13人中	-
職員	83/407人中	52/314人中	▲31

改革効果

《削減数》

▲本部職員3名

仕分け後

▲本部職員3名(23年度)

▲支部職員47名(介護職員基礎研修撤退に伴う(25年度目途))

《今後の対応》

役員: 理事長・監事は公募

22年度中に役員全員民間化

職員: ・本部職員3名削減及び基礎研修撤退に伴い、支部職員47名

順次削減

仕分け後

・23年度OB数は半数以下に削減、24年度は23年度よりさらに半減

仕分け後

2. モノ(余剰資産などの売却)

- ・平成21年度2月～22年度6月にかけて本部・支部の移転を実施
 (【賃借料等】(移転前)4.0億 → (移転後)1.5億)
- ・土地・建物の所有なし

《削減額》

平成21～22年度にかけて実施

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> <平成22年度>
 30.5億円 23.8億円

<平成23年度>
 20.7億円

▲6億円(削減率20%)

- ・介護雇用管理制度等導入奨励金の見直し
- ・その他経費(光熱費等)の削減

《削減額》

▲3.1億円

仕分け後

・平成23年度以降、助成金の支給は、介護労働安定センターではなく、国が実施。

・▲7億円(介護職員基礎研修撤退に伴う(25年度目途))

4. 事務・事業の改革

【雇用安定事業】

1. 業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的実施 **仕分け後**

- ・ 平成23年度以降、介護労働安定センターを助成金の支給機関としない。
- ・ 介護事業所の雇用管理改善のための相談・援助を中心に効果的・効率的に業務を実施する。

2. 成果を踏まえた業務運営 **仕分け後**

- ・ 関係機関との連携強化、計画的事業所訪問の実施、実施状況の検証を通じて、介護事業所の雇用管理改善に今後ともさらなる成果を得るべく取り組みを進める。

3. 情報提供・相談援助機能を強化するためのホームページを充実等 **仕分け後**

- ・ 雇用管理改善の好事例集(約700)のリニューアル等に今年度より取り組み、実施状況を検証する。
- ・ 雇用管理実態調査結果、個々の相談援助事例等を踏まえて、随時、政策提言を行う。

【能力開発事業】

介護職員基礎研修からの撤退 **仕分け後**

- ・ 介護職員基礎研修(500H)は、民間の参入体制の整った地域から25年度目途に順次撤退

【組織・運営体制】

1. 組織体制の抜本的見直し **仕分け後**

- ・ 本部職員3名削減及び25年度を目途とする介護職員基礎研修撤退に伴う支部職員47名順次削減等組織体制の抜本的見直し

2. OB縮小の具体的目標設定 **仕分け後**

- ・ 23年度OB数は半数以下に削減、24年度は23年度よりさらに半減

3. 自主財源の一層の確保(平成22年度～)

- ・ 自主事業の更なる実施による自主財源の一層の確保を図る。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((財)介護労働安定センター)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>〈雇用安定事業〉</p> <p>1 法人で事業継続するが、更なる見直しが必要(4/6)。</p> <p>1-1 成果を踏まえた業務運営を行うべき。</p>	<div data-bbox="1153 403 2045 483" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1-1 成果を踏まえた業務運営</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護労働安定センターが相談援助を実施した事業所については、支援後1年の自己都合による離職率が11.9%である(介護職種平均18.7%、全産業平均14.6%)。 また、事業所訪問により平成22年3月に把握した介護職員処遇改善交付金の未申請事業所への働きかけにより、その後、43.6%が制度の活用済み又は予定。 ○ 事業所訪問先は新設事業所や小規模事業所を重視している(20人未満の事業所50.7%(平成22年3月))。 引き続き相談援助の必要性等を踏まえ、訪問計画に基づき実施。 ○ 関係機関との連携を強化し、関係機関が行う施策についても有効に活用されるよう、引き続き関係情報のワンストップサービスを推進する等介護事業者への支援内容の充実に努める。また、成果を踏まえて毎年度更なる業務の検証を行う。 <p>〈仕分け後の改革案〉</p> <div data-bbox="1182 1236 2045 1498" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>4. その他改革事項</p> <p>【雇用安定事業】</p> <p>2 成果を踏まえた業務運営</p> <p>・関係機関との連携強化、計画的事業所訪問の実施、実施状況の検証を通じて、介護事業所の雇用管理改善に今後ともさらなる成果を得るべく取り組みを進める。</p> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1-2 奨励金は国直轄にすべき。</p>	<div data-bbox="1144 416 2027 555" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1-2 業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的実施</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>平成23年度以降、介護労働安定センターを助成金の支給機関としない。</u> ○ 業務を集中化(助成金支給業務を廃止し、事業を雇用管理に関する相談援助、雇用管理責任者講習、雇用管理実態調査等に集中)し、かつ、より<u>成果を踏まえた検証を継続する。</u> これにより、介護労働安定センターが介護事業所の雇用管理を改善するための支援をより<u>効果的・効率的</u>に行えるようにする。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1144 970 1512 1013" style="text-align: center;"> <p><仕分け前の改革案></p> </div> <div data-bbox="1585 970 1953 1013" style="text-align: center;"> <p><仕分け後の改革案></p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1144 1023 1355 1305" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;"> <p>介護雇用 管理制度 等導入奨 励金の見 直し</p> </div> <div data-bbox="1361 1109 1460 1204" style="font-size: 2em; margin: 0 10px;"> </div> <div data-bbox="1485 1023 2027 1476" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 250px;"> <p>4. その他改革事項 【雇用安定事業】 1 <u>業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的実施</u> ・平成23年度以降、<u>介護労働安定センターを助成金の支給機関とはしない。</u> ・<u>介護事業所の雇用管理改善のための相談・援助を中心に効果的・効率的に業務を実施する。</u></p> </div> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1-3 関係機関等との情報の共有化を進めるべき。</p> <p>1-4 政策提言に取り組むべき。</p>	<div data-bbox="1153 400 2040 539" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1-3 情報提供・相談援助機能を強化するためホームページを充実等</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護関連の施策や取り組みを行う行政機関等からの情報収集を強化し、収集した情報については介護事業主の雇用管理改善に資するよう<u>事業所訪問により情報提供</u>を行うとともに、<u>ホームページの充実</u>を図る。 ○ ホームページの充実は、可能なものから着手することとし、既に掲載している雇用管理改善の好事例集（約700）についても、リニューアルを図る。 ○ 関係機関との連携を強化し、関係機関が行う施策についても有効に活用されるよう、引き続き関係情報のワンストップサービスを推進する等介護事業者への支援内容の充実に努める。（再掲） ○ 雇用管理実態調査結果、個々の相談援助事例等を踏まえた政策提言も随時行う。 <p><仕分け後の改革案></p> <div data-bbox="1167 1174 2040 1497" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>4. その他改革事項 【雇用安定事業】</p> <p>3 <u>情報提供・相談援助機能を強化するためのホームページを充実等</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理改善の好事例(約700)のリニューアル等に今年度より取り組み、実施状況を検証する。 ・雇用管理実態調査結果、個々の相談援助事例等を踏まえて、随時、政策提言を行う。 </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>2 自治体へ業務を移管して実施(2/6)。</p>	<p>○ 雇用管理改善の支援は、介護事業者が行う労働者の募集にはじまり、採用から配置、昇進、労働時間等の労働条件、健康管理を含む福利厚生など入職から退職に至るまでの労働者の雇用に関する幅広い分野についての支援を必要とするもの。</p> <p>介護労働安定センターは、雇用管理に関する専門機関であり、かつ、介護分野の関連情報をも集積しているほか、次のような特長がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治体と事業所の双方と連携を図り、<u>自治体が実施する制度の周知や浸透にも寄与。</u> ・管理監督等を行う行政機関と異なり、<u>中立的な立場からのきめ細かな支援を実施。</u> <p>今後とも、種々の関係機関・団体と連携して実施。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>＜能力開発事業＞ 介護職員基礎研修は、市町村・民間へ移管すべき。</p>	<div data-bbox="1153 327 2060 406" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>介護職員基礎研修からの撤退</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護サービスの質の向上を図る上で、介護労働者の専門性を高めることが重要であるため、介護労働者が行う業務全般に関する専門的知識・技術を習得させる「介護職員基礎研修」(500H)を実施しているが、研修修了による介護福祉士受験資格等への制度上のメリットが明確でないなどにより、採算性が不透明なことから、民間機関の参入が進まない状況にある。 ○ このような現状から、平成20年度実施の介護職員基礎研修(500H)では、全体の約80%が(財)介護労働安定センターによる研修修了者となっている。 ○ 平成21年度から、都道府県による委託訓練、緊急人材育成支援事業に基づく基金訓練の制度を通じて、民間教育訓練機関が(財)介護労働安定センターと同程度のコストで、介護職員基礎研修(500H)を実施することが可能となったが、委託訓練、基金訓練で設定される訓練のほとんどがヘルパー2級研修等短期間の実践向け訓練となっているところ。 ○ 介護職員基礎研修(500H)については、これらの制度や平成23年度に創設予定の求職者支援制度に基づく当該訓練の設定状況も踏まえて、民間の参入が図られた地域から、平成25年度目途に順次撤退する。 <div data-bbox="1153 1276 2060 1484" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> <p>4. その他改革事項 【能力開発事業】 民間の参入体制の整った地域から25年度を目途に順次撤退</p> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>＜組織・運営体制＞ 組織体制の見直しが必要</p>	<div data-bbox="1146 331 2042 411" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1. 組織体制の抜本の見直し</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 23年度に本部職員3名削減 ○ 25年度を目途とする介護職員基礎研修撤退に伴い、支部職員47名を順次削減するなど、事業実施状況に合わせた組織体制の抜本の見直しを実施 <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1146 593 1541 641" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> </div> <div data-bbox="1594 593 1989 641" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1146 651 1473 858" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>本部職員 3名削減</p> </div> <div data-bbox="1473 715 1550 810" style="font-size: 2em;">➔</div> <div data-bbox="1550 651 2042 938" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 60%;"> <p>(23年度)本部職員3名削減 + <u>介護職員基礎研修撤退(25年度目途)に伴う支部職員47名順次削減等組織体制の抜本の見直し</u></p> </div> </div> <div data-bbox="1146 944 2042 1024" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>2. OB縮小の具体的目標設定</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○23年度はOB数は半数以下に削減 ○24年度OB数は23年度よりさらに半減 <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1146 1136 1541 1184" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> </div> <div data-bbox="1594 1136 1989 1184" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="1146 1193 1518 1417" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>(23年度) OB数は半数以下 に削減</p> </div> <div data-bbox="1518 1257 1594 1353" style="font-size: 2em;">➔</div> <div data-bbox="1594 1193 2042 1455" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 60%;"> <p>(23年度) OB数は半数以下に減少 + <u>(24年度) OB数は23年度よりさらに半減</u></p> </div> </div>

(財)介護労働安定センターの概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤1人 非常勤12人	うち 国家公務員出身者	常勤1人 非常勤2人	常勤1人 非常勤2人
職員	296人 (このほか 非常勤職員18人)	うち 国家公務員出身者	常勤52人 非常勤0人	常勤82人 非常勤1人
予算	30億円	うち 国からの財政支出	24億円	30億円

- * 職員296人の内訳は正規職員97人（うちOB43人）、非正規職員199人（うちOB 9人）となっている。
- * 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

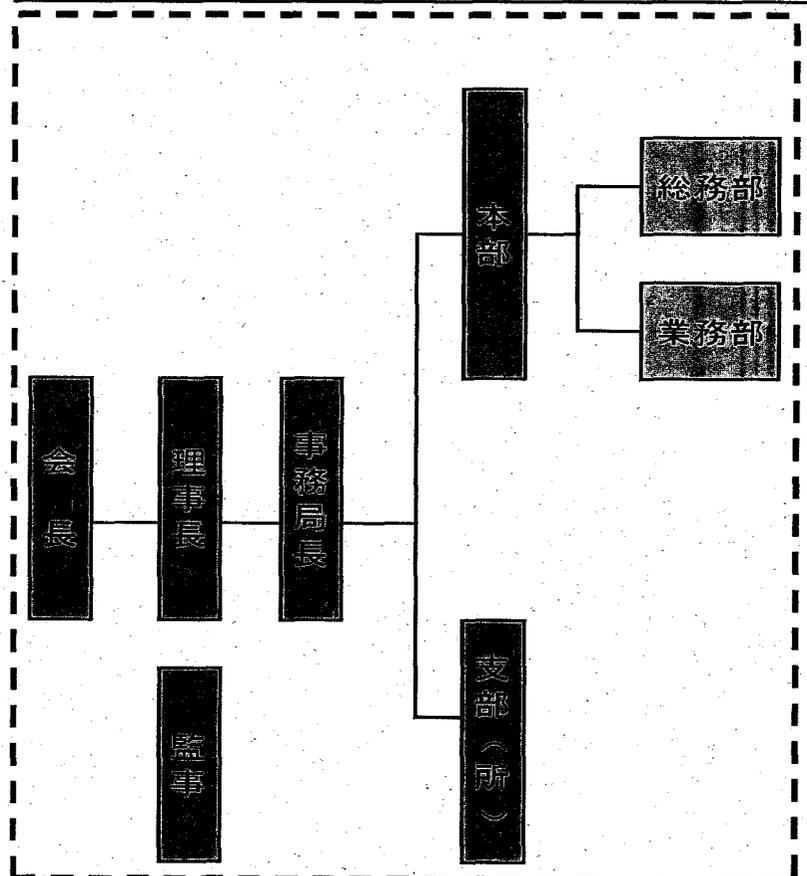
《主な事務・事業》

事務・事業	22予算	うち国からの 財政支出
雇用安定事業(登録事業)	12.2億円	12.2億円
能力開発事業(登録事業)	11.6億円	11.6億円
自主事業	6.6億円	0

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	12%
本部	2部5課 (40人)	うち管理部門 1部2課(14人)	35%
支部	47支部(所) (274人)	うち管理部門 24人	9%



(社)日本ボイラ協会の改革案について

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>
 ○常勤役員の削減 5人 3←5人 3人

[役員:平成22年6月に常勤役員数を5人→3人とし、国家公務員OB役員は4人→2人とした。
 併せて、非常勤の国家公務員OB役員は2人→0人とした。]

<<削減数>>
 仕分け後 仕分け前

役員 ▲2人 ⇐ ▲2人
 職員 ▲10人 ⇐ ▲5人
 ※早期に

○常勤職員の削減 <平成23年度> <早期に>
 338人 334人 329人 324人

[職員:退職者の不補充、非常勤化等による常勤職員の更なる削減]

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
常勤役員	4/5人中	2←4/5人中	▲2←0
常勤職員	74/338人中	72/334人中	▲2

<<今後の対応>>
 職員:OBは検査員等の専門職を除き定年後解消

<<これまでの改革努力>>

組織:平成16年度に40検査事務所であったものを平成22年4月1日に36検査事務所、4駐在事務所に再編。

検査事務所を
 駐在事務所に再編
 今後3年間で
 仕分け後 仕分け前
 4か所以上 ⇐ 3か所以上
 を予定

<<これからの改革努力>>

組織:利用者の利便性に十分配慮しつつ、検査事務所を駐在事務所に再編(今後3年間で4か所以上を予定)。

2. モノ(余剰資産などの売却)

余剰資産はない

3. カネ(国からの財政支出の削減)

国からの財政支出はない

4. 事務・事業の改革

改革効果

《国民への影響》

ボイラーの
安全水準の向上

○組織の見直し検討 **仕分け後**

・できるだけ早期に検査部門を切り離した上で、研究活動中心の法人とすることとし、その具体策を検討する。

○検査部門の赤字の解消

- ・検査事務所の再編(今後3年間で4か所以上 **仕分け後** (←3か所以上 **仕分け前**)を予定)や間接部門の縮小を図る等、徹底的な経費の削減等を図る。
- ・役員給与を10%削減する。 **仕分け後**
- ・上記に加え、適正な検査料金の設定について検討する。 **仕分け後**

○特定損失準備積立預金等(60億円)の見直し

- ・検査等の過失により損害賠償を求められた際等への対応に充てる積立預金を自家保険から他社保険へ切り替えること等により、大幅に縮減した上で事業運営安定のための基金とする。
- ・縮減によって生ずる資産でボイラーの安全水準向上や地球温暖化防止に配慮したボイラー燃焼技術・制御技術開発 **仕分け後** のための研究基金を造成し、その運営を外部有識者より成る第三者委員会に委ねる。

○新たな関連事業 **仕分け後**

- ・省エネ、CO2対策等に係る相談援助事業など新たな関連事業を実施する。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(社)日本ボイラ協会

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 計画的に赤字を削減する方策を樹てるべき。</p> <p>2. 検査の取扱い件数は減っても役割は残る。講習ニーズも減少傾向。それに合わせて組織規模をどうするか、更に検討すべき。</p> <p>3. 公益法人としての枠組みの中で全国的なサービスを続けるべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 常勤職員の更なる削減(削減数追加) (退職者の不補充、非常勤化等) ○ 検査事務所の見直しによる組織のスリム化・効率化(再編数追加)(検査事務所の駐在事務所化) ○ 役員給与を10%削減 ○ 適正な検査料金の設定について検討を実施。25年度以降も更に削減、見直しを実施。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;"> <p>《削減数》 平成23年度 常勤職員 ▲5人</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="text-align: center;"> <p><仕分け後の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;"> <p>《削減数》 早期に 常勤職員 ▲10人</p> </div> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>《再編数》</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;"> <p>検査事務所を駐在事務所に再編 (今後3年間で3か所以上を予定)</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="text-align: center;"> <p>《再編数》</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;"> <p>検査事務所を駐在事務所に再編 (今後3年間で4か所以上を予定)</p> </div> </div> </div>

(次ページへ続く)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>4. 公益法人としての公共的性格を十分勘案して、積立金の在り方につき検討すべき。</p>	<p style="text-align: center;">＜仕分け後(改革案を追加)＞</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>外部有識者より成る第三者委員会にて次の事項の見直しを検討中</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 検査等の損害賠償のための積立預金を他社保険へ切替え、大幅に縮減した上で事業運営安定の基金とする。 ○ 縮減によって生ずる資産でボイラーの安全水準向上や<u>地球温暖化防止に配慮したボイラー燃焼技術・制御技術開発のための研究基金を造成する。</u> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">* 下線部を追加</p>
<p>5. 新たな関連事業を検討すべき。必要な事業の抽出と開拓をすべき。</p> <p>6. 既得権益に守られた法人から、チャレンジする法人に変わるべき。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 20px;"> <p>省エネ、CO₂対策等に係る相談援助事業など新たな関連事業を検討(新規)</p> </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;">  </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>新たな事業による収支の改善</p> </div>

(次ページへ続く)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>7. 安全性には、いろいろと懸念もあるが、大企業の製品はすでに検査の必要のないものも増えている。</p> <p>8. 安全対策は必要だが、製造企業の自己責任という考え方もあるのではないか。</p> <p>9. すでに役割は終わったと考えられ、検査・検定事業を廃止し、次のステップを目指すべき。</p>	<p>技術の進歩に伴って検査対象となる大型ボイラーは減少傾向である。検査の際に、水の管理や燃焼管理等ボイラーの管理に関する助言を行ったものが30%となっており、ボイラー事故のほとんどの原因となっている管理上の問題が検査時に解消されている。ボイラーは使用状況に応じて変化するので検査が必要である。欧米も第三者認証となっている。</p> <div data-bbox="1128 826 1473 1070" data-label="Image"> </div> <p>ボイラー等の死傷者数(平成20年) 15名(うち死亡2名)</p> <p>←ボイラーの爆発災害事例(3名死亡)</p>
<p>10. 民間企業として再スタートして改革をすべき。</p> <p>11. 公益法人として存在する必要性があるのか。</p>	<p>登録検査機関としては、民間参入できるようにしている。</p> <p><u>できるだけ早期に検査部門を切り離した上で、研究活動中心の法人とすることとし、その具体策を検討する。</u></p>

(社)日本ボイラ協会の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤5人 (非常勤27人)	うち 国家公務員出身者	常勤4人 (非常勤2人)	常勤4人 (非常勤2人)
職員	334人 (このほか 非常勤職員92人)	うち 国家公務員出身者	常勤72人 (非常勤34人)	常勤74人 (非常勤39人)
予算	40億円	うち 国からの財政支出	なし	なし

* 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

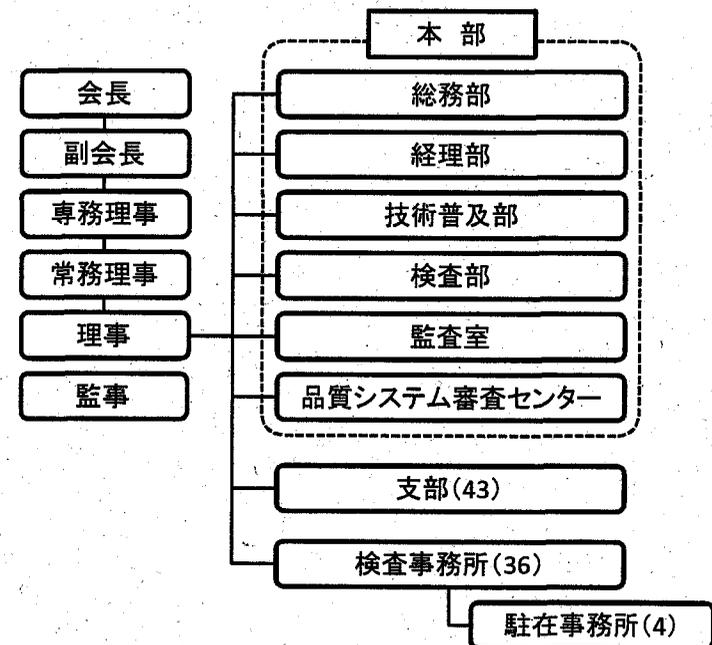
《主な事務・事業》

事務・事業	予算 (千円)	うち国からの 財政支出
検査・検定事業(登録事業)	2,912,930	なし
講習・相談事業(登録事業)	1,133,436	なし
調査・研究事業	297,706	なし

《組織体制》

【法人に占める
管理部門の割合】

		(全体)	8%
本部	4部1室 1センター (37人)	うち管理部門 2部2課(8人)	22%
地方	43支部 36検査事務所 4駐在事務所 (389人)	うち管理業務 担当(26人)	7%



(社)日本臓器移植ネットワークの改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

改革効果

<平成21年度>

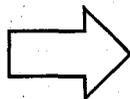
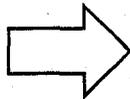
役員 38人
(うち常勤 3人)

組織 3支部
(2連絡所)

<平成22年度>

役員 38人
(うち常勤 3人)

組織 3支部
(2連絡所)



<平成23年度>

役員 17人
(うち常勤 2人)

※公益社団法人への移行認定後

組織 3支部
(連絡所の廃止)

《削減数》

▲21人

▲2連絡所

《今後の対応》

役員:任期満了(平成23年6月末)後は公募予定(公益社団法人への移行が平成23年7月以降の場合)
職員:平成21年度末に退任した厚労省OB職員の後任を公募予定

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/38人中	4/38人中	0
職員	1/36人中	0/41人中	▲1

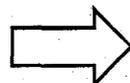
2. モノ(余剰資産などの売却)

該当なし

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>

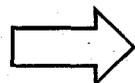
512百万円



<平成22年度>

808百万円

※平成22年度における要因は、法改正に伴うシステム、人員増等



<平成23年度>

726百万円

○臓器移植を円滑に推進するための取り組みに必要な経費の確保

○システムの改修等、施行時の特殊要因に係る経費は削減(約1億円の減)

《削減額》

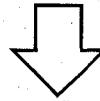
▲82百万円

4. 事務・事業の改革

- ・ 効率的な臓器移植のあっせんを行うには、拒否の意思表示も含め、ご本人の意思を確実に確認することが有効。

このため、

- 仕分け前** ① 一人でも多くの方に移植医療に関する知識を深めていただけるよう効果的な普及啓発を実施
- ・ アンケートの実施による要望や改善点等の把握や、外部有識者から意見をいただくなど広報活動に活かしていく。



- 仕分け後** ① 一人でも多くの方に移植医療に関する知識を深めていただけるよう普及啓発活動や、意思表示方法についての広報活動を充実する。
- ターゲット別に多様なメディアを用いて、具体的には次のような効率的・効果的な普及啓発活動を行うこととし、必要な予算確保を行う。

【一般向け】

- ・ 臓器提供意思表示カード等と臓器移植に関する知識や意思の記入方法等の説明書きが一体となったリーフレットの作成・配布による移植医療に対する理解の促進・意思表示方法の周知
- ・ 運転免許センター等関係機関との連携や政府広報を活用することにより、より深く、より幅広くアプローチ

【医療機関・移植コーディネーター向け】

- ・ 医療機関(主に救急)の医師及び院内コーディネーターなどに対する研修・支援策を充実させるため、動画配信等多様なメディアの活用により、受講時間に柔軟性を持たせ、受講者の拡大を図る

【その他】

- ・ 活動の実績・実施状況をウェブサイト等を通じて随時情報公開

- ② より確実な意思の確認が可能となるようインターネットやモバイルサイトを通じた臓器提供意思登録システムの活用を推進。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((社)日本臓器移植ネットワーク)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 補助金を増額しても良いが、効率的な普及啓発をすべき。</p>	<p>1. 普及啓発の充実・強化</p> <p><仕分け後の改革案></p> <p>・平成22年度においては、7月の法施行に向け、新制度の内容を理解していただくための普及啓発の推進を図るとともに、平成23年度においては、パンフレット等の配布と併せたアンケート等の実施により、要望や改善点の把握に努めつつ、効果的な啓発普及の実施を行うなど、必要な予算を確保し、広報活動の充実に取り組む。</p>
<p>2. 役員が多すぎて機動的な意思決定に支障があるのではないかと。5人で十分である。</p>	<p><更なる見直しに反映できない理由></p> <p>・当該団体の役員数は現在38人(うち常勤3人)であるが、仕分けに当たっての改革案として、17人(うち監事2人)としたところである。</p> <p>本団体は、公平なあっせん業務を行うため、主な臓器毎の専門家の他に、内科や救急科等他の医療分野や法律等の有識者より理事会を構成する必要があり、理事数は15人が適当と考えている。</p> <p>なお、15人のうち常勤理事は2人とする予定であり、日常業務の意思決定はこれら常勤理事が行うので、機動性の問題はない。他の理事は非常勤、無報酬である。</p>

(財)日本臓器移植ネットワークの概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	38人 (うち 常勤3人)	うち 国家公務員出身者	4人	4人
		うち 現役出向者	-	-
職員	41人 (うち 非常勤職員44)	うち 国家公務員出身者	0人	1人
		うち 現役出向者	-	-
予算	18億円	うち 国からの財政支出	8億円	5億円

* 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

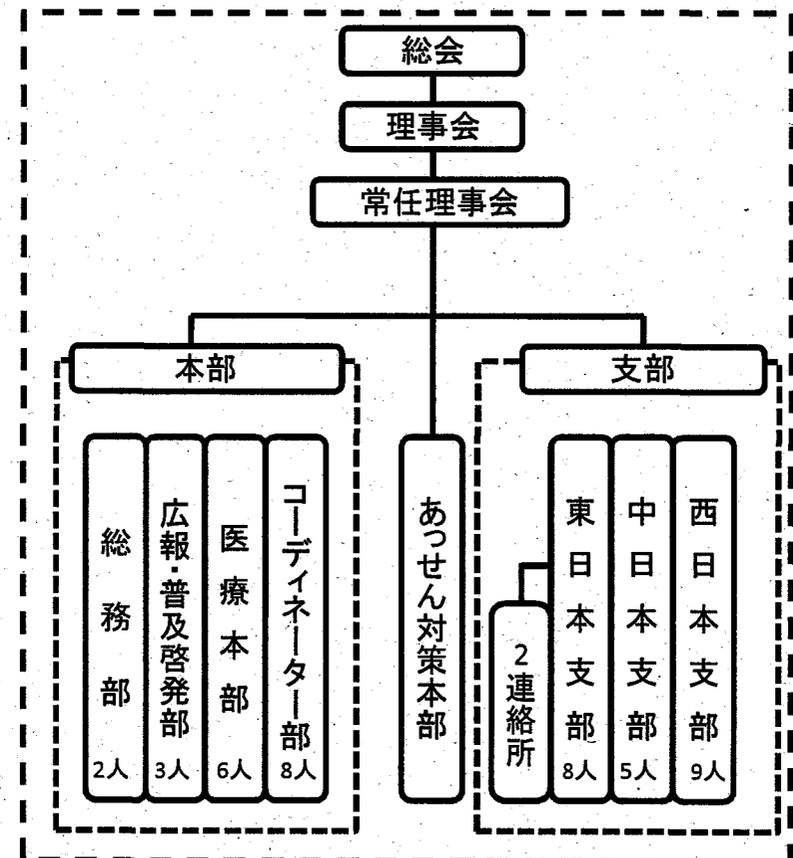
《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
あっせん業務関係事業(補助)	4.7億円	4.6億円
あっせん事業体制整備事業(補助)	3.2億円	3.0億円
普及啓発事業(補助)	0.8億円	0.4億円

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	4.9%
本部	4部 (19人)	うち管理部門 1部(2人)	10.5%
支部	3支部2連絡所 (22人)	-	-



(社)国際厚生事業団の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

○ OB役員の削減

<平成21年度>

4人(うち常勤1名)

<平成22年度>

3人(うち常勤1名)

<平成23年度>

—

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/11人中	3/10人中	▲1
職員	1/14人中	1/21人中	—

○ 組織体制の見直し

事業部に研修事業部を整理統合し、部長ポストを1減。

改革効果

《削減数》

—

《今後の対応》

役員:常勤役員は次期改選時から公募、非常勤役員は平成22年度より無給化

2. モノ(余剰資産などの売却)

[(資産なし)]

《削減額》

—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>

2.3億円

<平成22年度>

2.8億円

<平成23年度>

2.8億円

- ・EPA受入れ事業の受入施設増に伴い、巡回訪問等は増加
- ・既定経費の削減でできる限り支出を抑える。

《削減額》

既定経費の削減に
努力

※平成23年度の国からの財政支出のうち、企画競争の事業については、平成22年度と同様に受託できたと仮定し算出を行った

4. 事務・事業の改革

《今後の改革努力》

研修・国際会議等事業

仕分け後

- ASEAN・日本社会保障ハイレベル会合事業については、企画競争の結果、国際厚生事業団への委託は廃止。(H.22より)
- 水道分野の国際協力検討事業については、水道分野の国際協力に関する情報提供は、厚生労働省の直接実施に変更(水道分野の国際協力の方針の検討は企画競争で実施)(H.22より)

※ 当該事業はASEAN諸国などに対する国際協力として、「東アジア共同体構想」の具体化に資する施策(社会的セーフティネットの構築、水道の整備に関連)であり、ASEAN諸国から高い評価と継続要望を受けていることから、厚労省の事業としては継続が必要。

※ 会議設営事務等の委託先選定に際しては、企画競争の評価委員会に外部有識者の参加を確保し、透明性の向上を図るとともに、評価に際して執行の効率性を重視する改善策を導入。(H.23より)

< 続く >

4. 事務・事業の改革(続き)

《今後の改革努力》

外国人看護師・介護福祉士受入事業

仕分け後

1. 事業の効率的な実施

外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ施設数の増加に伴い、巡回訪問対象施設数は増加することとなるが、事業の効率的な実施によりできるだけ経費の増加を抑制する。

- ・ 同じ地域の受入れ施設を集中的に巡回訪問することにより、旅費等を節約する。
- ・ 受入れ施設に事前調査票を送付し、あらかじめ記入させることにより、訪問時の確認を効果的かつ効率的に実施する。

2. PDCAサイクルに基づく事業の改善等

PDCAサイクルの確立やアフターサービスの充実を図る。

- ・ 候補者の日本語能力や専門知識・技術等の習得状況を年1回以上定期的に確認し、その後の学習や研修等に反映させるPDCAサイクルを確立する。
- ・ 受入れ施設からの御意見・御要望を把握し、適切に対応するシステムを確立する。

※ 当該事業は外国人看護師・介護福祉士受入れ施設支援事業(あっせん事業)と一体的に行うことで、いずれの事業も効率的・効果的に実施することができる。

< 続く >

4. 事務・事業の改革(続き)

外国人看護師・介護福祉士受入れ施設支援事業(あっせん事業)

《今後の改革努力》

1. 就労研修期間の確保(候補者就労時期の早期化)

候補者が、協定により許可されている滞在期間を、最大限受入れ施設内での就労・研修に充てられるよう、候補者の就労開始時期の早期化を図る。このため、国際厚生事業団が、送り出し調整機関(フィリピン海外雇用庁、インドネシア海外労働者派遣・保護庁)とそれぞれ調整し、求人募集を昨年より早期化して10月から開始することで合意した。

2. マッチング成立者数の増(リストに登録する候補者数の増)

より多くの候補者にマッチングの機会を提供するとともに、受入れ機関の選択肢を増やし、マッチング成立者数を増加させるよう、マッチングリストに登録する候補者を増加させる。
求人数の約2倍(平成22年度)→求人数の約3倍(平成23年度以降)

3. 求人申込手数料の減額

平成23年度の外国人看護師・介護福祉士受入れについては、事業の効率化により、昨年までに既に候補者を受け入れている受入れ機関からの求人申込手数料を 31,500円 → 21,000円 に減額する。

< 続く >

4. 事務・事業の改革(続き)

外国人看護師・介護福祉士受入れ施設支援事業(あっせん事業)

《これまでの主な改革事項》

1. 求人申込手数料の減額(フィリピン・インドネシア両国からの受入れを申請した受入れ機関が対象)(H.22より)
(フィリピン・インドネシア申請の場合 63,000円 → 47,250円)
2. 求人登録申請・マッチングシステムの電子化 (H.21より)
3. インドネシア・フィリピン現地における候補者への情報提供の実施(インドネシアH.21、フィリピン H.22より)
4. マッチング方法の改善
 - ①受入れ希望施設による現地合同説明会の実施(H.21より)
 - ②先に候補者の希望を受入れ機関に提供(H.21より)
 - ③現地面接時に日本語テストを実施し、その結果を受入れ機関に提供(H.22より)
 - ④現地面接時にビデオを撮影し、受入れ機関に提供(フィリピン H.21、インドネシア H.22より)
 - ⑤マッチング回数の増加(1回→原則3回)(H.21より)
5. 経費の節減
 - ①通訳費の節約
 - ②航空運賃の節約
 - ③現地スタッフの活用

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((社)国際厚生事業団)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>○研修・国際会議等事業</p> <p>【事業そのものを廃止】4名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費を負担してまで同社団法人が実施する必要性には疑問があるのではないか。 ・JICA等あるいは民間事業者で十分行える。 ・民間に任せるべき。 <p>【事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ補助を行い実施】2名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間又は国で直接実施することで対応できると思います。 	<p>○研修・国際会議等事業</p> <p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>単純随契でなく、企画競争による選定に参加(H19～)</p> </div> <p><仕分け後の改革案> </p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <p>○ 所管部局において、事業実施先選定の透明性向上等を行う。</p> <p>選定に際し、これまで厚労省職員で構成してきた企画競争の評価委員会に外部有識者の参加を確保し、透明性の向上を図るとともに、評価に際して執行の効率性を重視することとした。(H23-)</p> <p>※ 当該事業はASEAN諸国などに対する国際協力として、「東アジア共同体構想」の具体化に資する施策(社会的セーフティネットの構築、水道の整備に関連)であり、ASEAN諸国から高い評価と継続要望を受けていることから、厚労省の事業としては継続が必要。</p> <p>参考1: ASEAN・日本社会保障ハイレベル会合事業については、企画競争の結果事業団でない民間企業が受託(H22-)</p> <p>参考2: 水道分野の国際協力検討事業のうち、水道分野の国際協力に関する情報提供は厚労省の直接実施に変更(水道分野の国際協力の方針の検討は引き続き企画競争で実施)(H22-)</p> </div>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>○外国人看護師・介護福祉士受入事業 【事業そのものを廃止】 1名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業団の設立目的と経済連携協定が結びつかない。3年という滞在期間しかない中、経済的な影響があるとは思えない。 <p>【事業の効率性を高めた上で、補助を廃止し国で直接実施】 2名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果・目的が不明 ・現行体制を維持してもEPAの条件協定に沿った成果を期待できない。省全体でグローバル人材流動化と人材確保の観点から受入体制全体を見直すべき。 <p>【法人への補助を継続するが、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)】 3名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常に効率が悪く思える。また、目標を設定した育成が必要 ・主な事業である外国人受入そのものがEPAとしてスタートしたことが誤りであり、国家の人口問題を基礎とした労働政策、医療・介護政策、国際交流等として捉えるべきである。法人の責任より政治の責任である。EPAの条件が見直されるまでは事業を継続せざるを得ない。 <p style="text-align: right;">〈 続 く 〉</p>	<p>〈仕分け前の改革案〉</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・EPA受入事業の受入施設増に伴い、巡回訪問等は増加 ・既定経費の削減でできる限り支出を抑える。 </div> <p>〈仕分け後の改革案〉 </p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業の効率的な実施 <ul style="list-style-type: none"> 外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ施設数の増加に伴い、巡回訪問対象施設数は増加することとなるが、事業の効率的な実施によりできるだけ経費の増加を抑制する。 <ul style="list-style-type: none"> ・同じ地域の受入れ施設を集中的に巡回訪問することにより、旅費等を節約する。 ・受入れ施設に事前調査票を送付し、あらかじめ記入させることにより、訪問時の確認を効果的かつ効率的に実施する。 2. PDCAサイクルに基づく事業の改善等 <ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルの確立やアフターサービスの充実を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ・候補者の日本語能力や専門知識・技術等の習得状況を年1回以上定期的に確認し、その後の学習や研修等に反映させるPDCAサイクルを確立する。 <p style="text-align: right;">〈 続 く 〉</p> </div>

<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>
<ul style="list-style-type: none"> ・外国人受入は民間で効果的・効率的に行うことが可能。現地での日本語教育の実施、専門教育の日本の現場に合わせた研修の実施など。 ・他の法人(例えばJICA)あるいは国の機関に統合すべき。 	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入施設からの御意見・御要望を把握し、適切に対応するシステムを確立する。 <p>※ 当該事業は外国人看護師・介護福祉士受入れ施設支援事業(あっせん事業)と一体的に行うことで、いずれの事業も効果的・効率的に実施することができる。</p> </div>
<p>○組織・運営体制</p> <p>【改革案では不十分】 5名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不要な事業は廃止し、それに見合った体制にすべき。 ・EPAの条件が見直されるまでは事業を継続せざるを得ない。(再掲) ・組織の存続意味の見直しが必要。 ・当事業団は廃止すべき。 <p>【改革案が妥当】 1名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コメントなし 	<p><仕分け前の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px;"> <p>今後、事業増大が見込まれる受入れ支援事業に対応するため、新たにあっせん事業担当部と受入支援担当部に分ける必要がある。これにはスクラップ&ビルドで対応することとし、事業部と研修事業部を統合する。</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><仕分け後の改革案></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px;"> <p>事業に見合った効率的な事業体制を構築するため、研修事業部を事業部に整理統合し、部長ポストを1減。</p> </div>

(財)国際厚生事業団の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤1人 非常勤9人	うち 国家公務員出身者	常勤1人 非常勤2人	常勤1人 非常勤3人
職員	21人 (このほか 非常勤職員3人)	うち 国家公務員出身者	1人	1人
予算	4.5億円	うち 国からの財政支出	2.8億円	2.3億円

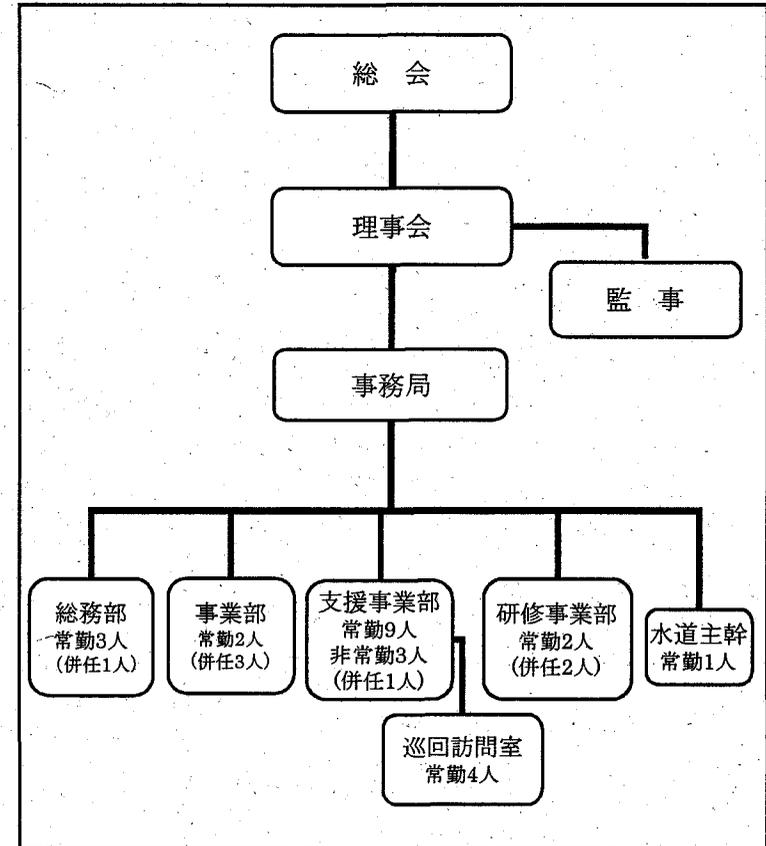
* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者・現役出向者についてはそれぞれの年度の4月1日現在、うち国からの財政支出についてはそれぞれの年度の数値

《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの財政支出
調査・研究等事業	0.4億	0億
研修・国際会議等事業(補助)	0.1億	0.1億
外国人看護師・介護福祉士受入事業(補助)	2.7億	2.7億
外国人看護師・介護福祉士 受入れ施設支援事業(あっせん事業)	1.3億	0億

《組織体制》

本部	21人	うち管理部門 総務部(3人)	14
地方	—	—	—



(財)医療研修推進財団の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成20年度> 役員26名 職員15名 8部
 <平成21年度> 役員22名(▲4名) 職員13名(▲2名) 8部
 <平成22年度> 役員22名 職員12名(▲1名) 8部
 <平成23年度> 役員20名(▲2名) 職員12名 4部

・業務部門の再編、管理職ポスト削減

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/22人中	3/22人中	—
職員	3/12人中	3/12人中	—

改革効果

<<削減数>>

組織の改革

役員 ▲2人
 部長ポスト ▲4ポスト

<<今後の対応>>

役員:退任後(23年度)は公募
 職員:退職後(26年度)は公募

2. モノ(余剰資産などの売却)

・固定資産(土地・建物)なし

<<国庫納付見込額>>

—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度>
 34,389千円

<平成22年度>
 0円

<平成23年度>
 0円

平成22年度以降、補助金の廃止

- ・がん診療に携わる医師等に対するコミュニケーション事業
- ・医療関係職種実施施設指導者等養成講習会事業

<<削減額>>

—

4. 事務・事業の改革

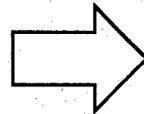
【受験手数料の見直し】

事業の効率性を高め、コスト削減に努めるとともに、システム更新の引当金、不測の事態等の予備費を除き、剰余金の適正化を図ることにより、受験手数料等を見直す。

【国における指定試験機関等の適正化】

仕分け前

○指定機関の行う国家試験事務等について、今後、関係団体とその統合の可能性について協議



仕分け後

○指定機関を一元化する方向で、関係団体との調整に入り、段階的に実施する。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
(財)医療研修推進財団

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 受験手数料等を見直すべき</p>	<p>1. 受験手数料等の見直し</p> <p>〔 ・平成23年3月までに手数料等の見直しをとりまとめ、平成24年2月実施の試験分に反映させる。 〕</p>
<p>2. 他の法人と統合するなど、試験事務の合理化を図るべき</p>	<p>2. 指定機関を一元化する方向で、関係団体との調整に入り、段階的に実施する。。</p> <p>〔 ・平成23年3月までに、具体的な改革案をとりまとめる。 〕</p>

(財)医療研修推進財団の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

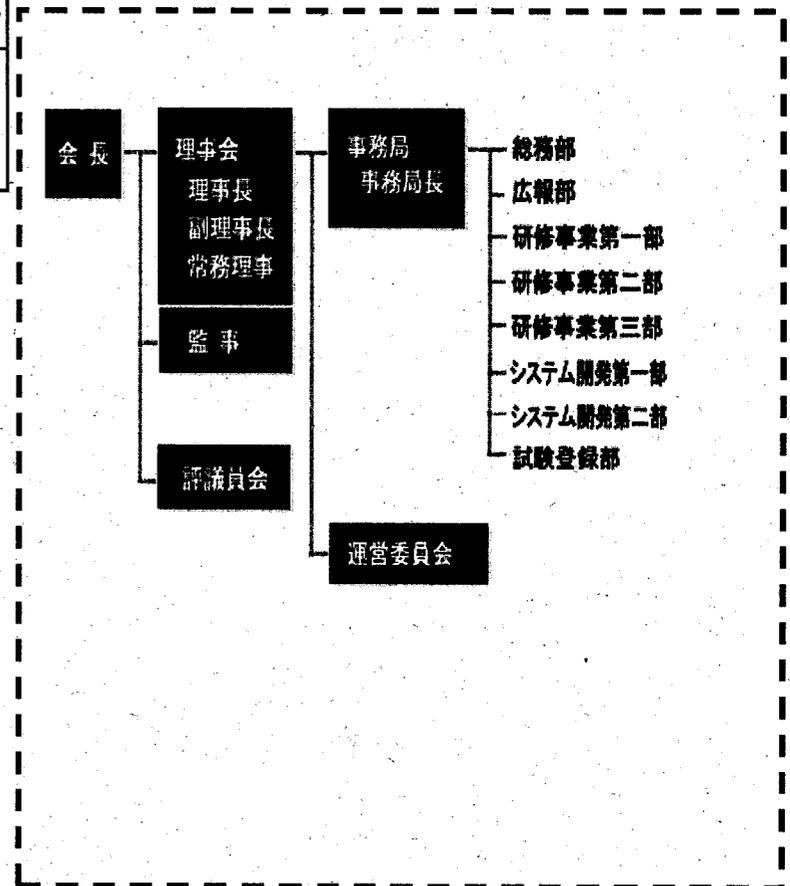
役員	常勤0人 非常勤22人	うち 国家公務員出身者	常勤0人 非常勤3人	常勤0人 非常勤3人
職員	常勤9人 非常勤3人	うち 国家公務員出身者	常勤3人 非常勤0人	常勤3人 非常勤0人
予算	2.2億円	うち 国からの財政支出	0円	0.3億円

* 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

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	33.3%
本部	8部 (9人)	うち管理部門 1部(3人)	33.3%
地方	—	—	—



《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
言語聴覚士の試験事務・登録事務 (指定事業)	1.2億円	0円
臨床研修医マッチング事業	0.2億円	0円
医療関係職種実習施設指導者等 養成講習会事業	0.2億円	0円
臨床研修病院ガイドブック提供事業	0.2億円	0円

(財)安全衛生技術試験協会の改革案について

1 ヒト(組織のスリム化)

○ 常勤役員の削減
 <平成21年度> 3人 <平成22年度> 2←3人 <平成23年度> 2人

役員:平成22年7月に、
 ・理事長(常勤)、常務理事(常勤)及び監事(非常勤)を民間出身者から選任
 ・国家公務員OBが就任していた常勤理事1名を削減

これにより、国家公務員OBの役員は0名とした。

職員:常勤職員の削減 3人(平成23年度)
 定年退職者の後は民間出身者を積極的に採用

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/12人中	0←4/11←12人中	▲4←0
職員	37/90人中	34/90人中	▲3

改革の効果

《削減数》

	仕分け後	仕分け前
役員	▲1	▲1
職員	▲3	▲2

※ 職員は、受験者数の推移を見つつ、さらに削減に努める。

《今後の対応》

理事長:民間出身者を選任(実施済)
 常務理事及び監事:公募(実施済)
 常勤理事:1名削減(実施済)

職員:試験員等の専門職を除き、定年後解消

2. モノ(余剰資産などの売却)

余剰資産はない

3. カネ(国からの財政支出の削減)

国からの財政支出はない

- 試験手数料負担の適正化 **仕分け後**
- 受験環境の改善

4. 事務・事業の改革

1 手数料について(厚生労働省)

《これまでの改革努力》

- ・ 免許試験手数料(学科)について、平成21年度より、8,300円から7,000円に引き下げた。

《これからの改革努力》

- ・ 免許試験手数料(学科)について単年度収支が均衡するよう、平成23年度より、7,000円から6,800円に引き下げ、2の影響を踏まえた上で、更なる引下げが可能かどうか検討する。 **仕分け後**
- ・ 労働安全・労働衛生コンサルタント試験及び作業環境測定士試験について、5年以内に収支が均衡するよう、コストの見直しに努めつつ、受験料を引き上げる。 **仕分け後**
- ・ 労働安全・労働衛生コンサルタント資格及び作業環境測定士資格について、適切な周知を行うことにより、受験者数の増につなげる。 **仕分け後**
- ・ 今後の試験手数料の決定については、ルールを明確化し、定期的に見直す。

2 引当預金について

- ・ 保有する事業費調整引当預金等(19億円)を見直し、全部又は一部の安全衛生技術センターの施設の買取り及び試験実施のための民間施設の借上げ等の受験環境改善のために必要な資金とすることを検討。 **仕分け後**
- ・ 単年度収支が均衡するまでの間(5年以内) **仕分け後** (**仕分け前**)の暫定措置として、労働安全・労働衛生コンサルタント試験及び作業環境測定士試験の安定的な事業運営のための資金とする。 **仕分け後**

3 適切な予算の編成 **仕分け後**

- ・ 予算と決算に乖離があることから、決算額(6月中に確定)を踏まえ、平成22年度予算認可時において、予算の見直しを行うよう指導。
- ・ 見直し後の予算について厳しく精査する。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((財)安全衛生技術試験協会)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【安衛法に基づく18種類の免許試験】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 収益が大きすぎるので、受験者への還元を最大限行うべき。 2. 妥当な収支となるような受験料の引き下げが必要。 3. 受験者が20万人レベルから16万人レベルに下がると予想されるため、職員数もより一層削減するべき。 	<p>収支均衡を目指した受験料の設定を推進(H23年度の受験料引き下げ拡大)</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: 10px; text-align: center;"> <p>学科試験 23年度:6,800円 (▲200円)</p> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <p>学科試験 23年度:6,800円 (▲200円) ※引当預金を精査の上、 更なる引き下げが可能か検討する。</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">※()内の増減額はH22年度7,000円との比較</p> <p>受験者数減予想に対応した職員数の削減を実施(H23年度の削減数拡大)</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: 10px; text-align: center;"> <p>常勤職員数 23年度:88名 (▲2名)</p> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <p>常勤職員数 23年度:87名 (▲3名)</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">※()内の増減額はH22年度90名との比較</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>4. 試験そのものの必要性は否定しないが、あまりに細分化されているので、整理・統合を図り、指定制度を廃止したうえでコンペ方式でアウトソーシングするべき。</p>	<p>○ 免許試験の区分については、平成18年度に「クレーン運転士免許」と「デリック運転士免許」を統合したところであるが、有識者により構成された「労働安全衛生法関係試験制度等の見直し検討会」が平成22年4月にとりまとめた報告書において、 「現時点では見直しの必要はないが、引き続き、状況の変化に応じた必要な見直しの検討を行っていくべきである」とされたところであり、状況の変化に応じ必要な見直しを行っていく。</p> <p>○ 免許試験は、一定の危険、有害な業務に従事する者の能力をそれによって担保し、労働災害の防止に資することを目的としている国家試験であり、その試験の実施に当たっては、高度の公正・中立性、斉一性が要求されるものであることから、受験した年度によって不公平が生じないようにすることが必要であり、実施機関が年度により異なることも想定される競争方式による試験機関の指定は適当ではない。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【労働安全・衛生コンサルタント試験】 【作業環境測定士試験】</p> <p>1. 恒常的な赤字解消のための受験料の見直しをするべき。赤字について他事業からの流用はあってはならない。</p> <p>2. 資格者の位置づけを高めて、受験者数を増やすべき。</p> <p>3. 試験実施団体と登録団体との財務内容を連結で公表し、透明化を図るべき。</p>	<p>収支均衡を目指した受験料の設定を推進</p> <p>1. <u>試験コストの削減</u> 会場借料等の試験コストをさらに見直し、コスト削減に努める。</p> <p>2. <u>収支均衡を目指した受験料の引き上げ</u> 免許試験の収支とは明確に区分し、5年以内に試験ごとに収支均衡とするよう、計画的かつ段階的に受験料を引き上げる。 収支均衡となるまでの暫定措置として、引当預金からコンサルタント試験、作業環境測定士試験の安定的な事業運営のための資金に充てる。</p> <p>3. <u>資格の周知</u> 労働安全・労働衛生コンサルタント資格、作業環境測定士資格について周知し、受験者数の増につなげる。</p> <p>4. <u>試験事業・登録事業に係る収支の公表</u> 法人ごとの収支状況だけではなく、事業ごと（試験事業・登録事業）の収支状況をわかりやすく公表する。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>【組織・運営体制】</p> <p>1. 法人は単に試験ビジネス実施団体であり、解散するべき。</p> <p>2. 国の組織との関係が深い仕事であり、出向の形での協力は可能ではないか。</p>	<p>○ 引き続き、支出の削減など法人の効率的な運営を指導する。</p>
<p>3. 19億円の積立資産の用途を厳密に見直すこと。</p> <p>4. 19億円の引当金等はできうれば国庫返納など国民へ還元。</p> <p>5. (予算と決算の乖離があり、) 予算と実績の管理精度を高めることが必要。</p>	<div data-bbox="1144 619 1939 695" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>引当預金の見直し</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="1137 703 1503 746" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p><仕分け前の改革案></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の改修等への活用 ・試験の安定的な事業運営のための基金 </div> <div data-bbox="1496 855 1581 954" style="font-size: 2em; margin: 0 10px;"> <p>➔</p> </div> <div data-bbox="1626 703 1995 746" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p><仕分け後の改革案></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全部又は一部の施設の買取り及び民間施設の借上げの資金とすることを検討 ・収支均衡までの暫定措置の資金 </div> </div> <div data-bbox="1144 1082 2029 1161" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>適切な予算の編成</p> </div> <div data-bbox="1144 1177 2029 1449" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>予算と決算の乖離があることについて、平成21年度補正予算認可書において指導した。 また、平成22年度予算も決算（見込額）を踏まえた予算編成となっていないと考えられたため、平成21年度決算（6月に確定）を踏まえ見直しを行うよう指導した。 見直し後の予算について厳しく精査する。</p> </div>

(財)安全衛生技術試験協会の概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤 3人 非常勤 9人	うち 国家公務員出身者	常勤3人 非常勤1人	常勤3人 非常勤1人
職員	90人 (このほか 非常勤職員11人)	うち 国家公務員出身者	常勤34人 非常勤1人	常勤37人 非常勤1人
予算	16.5億円	うち 国からの財政支出	0円	0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

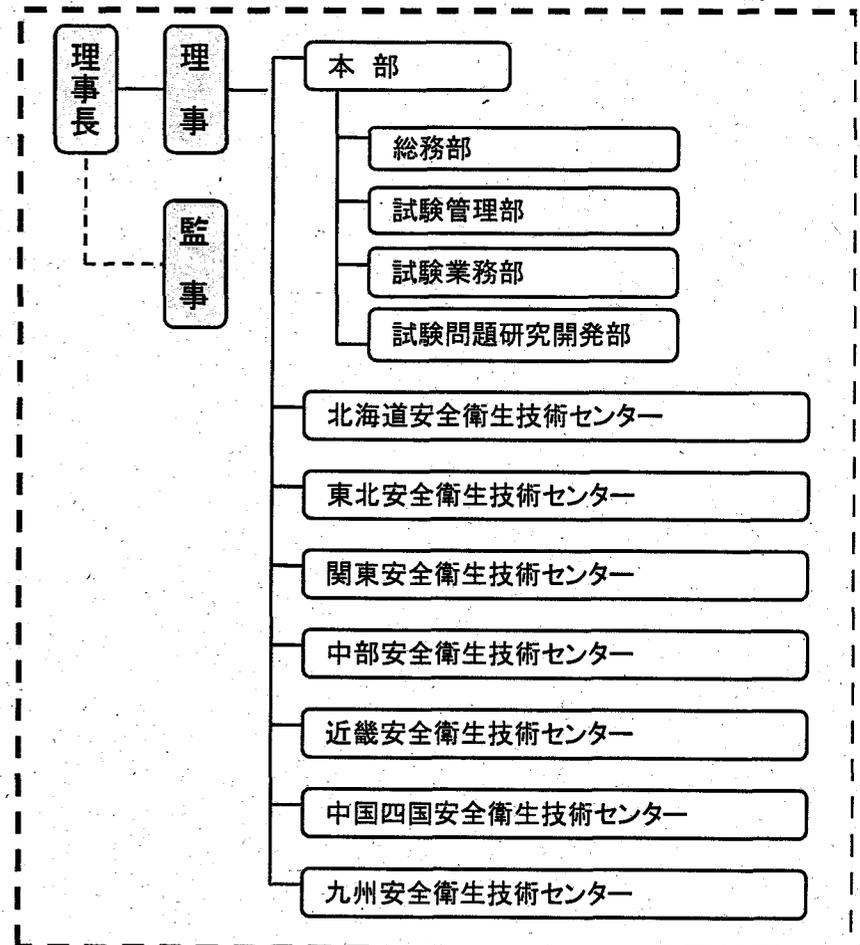
《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
労働安全衛生法に基づく18種類の 免許試験の実施事務(指定事業)	13.7億円	0円
労働安全・労働衛生コンサルタント 試験の実施事務(指定事業)	1.8億円	0円
作業環境測定士試験の実施事務 (指定事業)	1億円	0円

《組織体制》

【法人に占める
管理部門の割合】

		(全体)	13%
本部	4部4室5課 (29人)	うち管理部門 1部2課(6人)	20%
地方	7センター (72人)	うち管理部門 (7人)	10%



(財)ヒューマンサイエンス振興財団の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度> <平成22年度>
 職員25人 職員23人
 (派遣職員3人) (派遣職員3人)



<平成23年度>

職員14人(派遣職員0名)
 ※下記を前提として人員の半減へ
 地方部門: 医薬基盤研へ一元的に移管し研究資源バンクを廃止
 本部: 国際部廃止、管理部門(総務部・経理部)の統合
 職員9名減、派遣職員3名減

改革の効果

<<削減数>>

人員の半減

人員: 最大▲12人(新規)
 組織: 最大▲3部門(新規)

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	6/40人中	2/34人中	▲4
職員	1/25人中	1/23人中	0

<<今後の対応>>

OB役員: 次期改選時から公募(任期2年)

2. モノ(余剰資産などの売却)

: 余剰資産はない

事務所移転(中央区日本橋から郊外へ)→賃借料1000万円の減

<<削減額>>

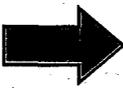
▲1,000万円(新規)

3. カネ(国からの財政支出の削減)

選択と集中による研究事業の重点化

- ・再生医療実用化研究推進事業 廃止
- ・ヒトゲノムテーラーメイド推進事業 廃止
- ・政策創薬総合研究・推進事業の縮減 国費縮減と民間資金の充実

<平成21年度> <平成22年度>
13.5億円 **12.3億円**
 民間資金(3.3億円) 民間資金(3.0億円)



<平成23年度>

7.0億円

更なる民間資金の拡充

<<削減額>>

補助金を大幅削減
▲5.3億円(新規)

制度改革については「4. 事務・事業の改革」参照

4. 事務・事業の改革

政策創薬総合研究・推進事業

1. 国が直接公募して実施主体を選定

- 複数企業とのマッチング機会の整備と契約等の事務作業を一元的に実施できる事業主体を公募
- 他の研究事業との重複調査を実施、他の機関との連携可能なものについては連携の在り方を検討

2. 更なる透明性・公正性の確保

- 委員会規程の見直し(企業在籍者の除外規定及び関与する申請課題の審査時の退席規程の整備、異なる構成の委員会による二段階審査)
- マッチング要件の見直し(原則として複数企業のマッチングを応募要件とする)

その他

- ・医薬基盤研と共同運営しているバンク事業(細胞及び遺伝子)については医薬基盤研への一元化を図る。その他のバンク事業(日本人B細胞株、ヒト組織及び動物胚)についても、業務の継続性に配慮しつつ移管を検討する。
- ・認定TLO事業に対する国庫補助の縮減に向けて取り組む
- ・自主事業の更なる実施による自主財源の確保

事業自体の見直し

国が直接公募して実施主体を選定

運用方法の見直し

更なる評価の透明性・公正性の確保

《国民への影響》

国民・研究者に対するサービスの低下を招かないよう配慮

【政策創薬総合研究事業・同推進事業】仕分け結果を踏まえた改革案について（HS財団）

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 事業効率を向上させるため、国・他の法人への移管も含めて検討すべき。</p> <p>2. 他の組織との連携（重複課題の排除）により効率化を図るべき。</p>	<p>1. 国が直接公募して実施主体を選定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○複数企業とのマッチング機会の整備と契約等の事務作業を一元的に実施できる事業主体を公募（23年度から実施） ○他の研究事業との重複調査を実施、他の機関との連携可能なものについては連携の在り方を検討（H23年度から実施） <p>＜仕分け前の改革案＞</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-right: 20px;"> 法人：選択と集中による事業の重点化 </div> <p style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> 国：事業主体を公募 重複調査の実施 法人：民間資金の拡充 公募に応募 重複調査の実施 </div>
<p>3. 評価委員会の透明性・公正性を確保すべき。</p> <p>（1社しか参加しない研究課題は直接国から補助金を出すのと代わらないのでやめるべき）</p>	<p>2. 更なる透明性・公正性の確保※</p> <ul style="list-style-type: none"> ①委員会規程に以下の事項を明記（H23年度から実施）。 <ul style="list-style-type: none"> ○評価委員から企業在籍者を除外 ○関与する申請課題の審査時の退席規程 ○異なる構成の委員会による二段階審査 ②マッチング（応募）規定に明記（H23から実施） <ul style="list-style-type: none"> ○マッチングは原則複数企業を要件とする <p>＜仕分け前の改革案＞</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-right: 20px;"> ○補助金率の低減 ○民間資金の増加 </div> <p style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> ○評価委員会規程見直し ○マッチング規程見直し </div>

【再生医療実用化研究推進事業・ヒトゲノムテーラーメイド推進事業】

仕分け結果を踏まえた改革案について(HS財団)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
1. 廃止すべき。	<p>1. 事業の廃止</p> <p>〔 継続中の研究者の研究に支障のないように 事業を廃止する。(H23年度から実施) 〕</p> <p><仕分け前の改革案> <仕分け後の改革案></p> <p style="text-align: center;"> 事業の廃止 ➡ 事業の廃止 </p>

【認定TLO事業】仕分け結果を踏まえた改革案について(HS財団)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 公平性を向上させ、会員以外にも情報を提供すべき。</p> <p>※会員制の採用について</p> <p>認定要項(抄) 会員制を採用し、会員に対して優先的に特許権等についての情報提供を行う場合は、会員になるための条件において不当な差別的取扱いをすることなく、広く会員を募集すること。(文科省等も同様)</p>	<p>1. 更なる情報提供の推進</p> <p>○非会員への開示範囲の検討(H22年度から実施) ○非会員への開示範囲の拡大(H23年度から実施)</p> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> <p>○特許登録の事実のみHPを一般に公開 ○会員に登録情報を専用HPで公開</p> <p>→</p> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> <p>○特段の会員要件がないことを広報 ○非会員への公開できる登録情報内容の見直し、情報開示範囲の拡大</p>
<p>2. 成果の向上のための知財対象の厳選・枠組みの見直しを行うべき。</p>	<p>2. 成果向上のための枠組み</p> <p>○特許登録を行う課題を厳選する枠組みの検討(H22年度から実施) ○課題厳選の枠組みの実施(H23年度から実施)</p> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> <p>ノウハウ提供の強化</p> <p>→</p> <p>＜仕分け後の改革案＞</p> <p>特許登録課題の厳選の枠組みの検討・実施</p>

【研究資源供給事業】仕分け結果を踏まえた改革案について(HS財団)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 医薬基盤研に移管すべき</p> <p>(○貴重な研究資源であるため、一元的に管理・運営できるようにすべき。 ○確実に事業を継続できるよう、厚労省は全面的にバックアップすべき。)</p>	<p>1. 医薬基盤研に一元的に移管</p> <p>○医薬基盤研と共同運営しているバンク事業(細胞及び遺伝子)については医薬基盤研への一元化を図る。(H23年度から実施に向けて検討)</p> <p>○その他のバンク事業(日本人B細胞株、ヒト組織及び動物胚)についても、業務の継続性に配慮しつつ医薬基盤研に移管方向で調整を行う。(H23年度から実施に向けて検討)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p><仕分け前の改革案></p> <p>○基盤研と共同運営しているバンク事業(細胞及び遺伝子)については医薬基盤研への一元化を図る。</p> <p>○その他のバンク事業(日本人B細胞株、ヒト組織及び動物胚)についても、業務の継続性に配慮しつつ移管を検討する。</p> </div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p><仕分け後の改革案></p> <p>○基盤研と共同運営しているバンク事業(細胞及び遺伝子)については医薬基盤研への一元化を図る。</p> <p>○その他のバンク事業(日本人B細胞株、ヒト組織及び動物胚)についても、業務の継続性に配慮しつつ移管を検討する。</p> </div> </div>

認定TLOの会員制について

(参考)

根拠法令等

文部科学省ほか各省も同様の運用

法律

TLO法第十二条第1項第3号

当該特許権若しくは当該特許を受ける権利に係る発明又は当該実用新案権若しくは当該実用新案登録を受ける権利に係る考案に関する民間事業者への情報の提供において特定の民間事業者に対して不当な差別的取扱いをするものでないことその他当該事業を適正に行うに必要な業務の実施の方法が定められているものであること。

運用通知

省庁横断的な解釈

「会員制自体が不当な差別的な扱いではないか」という仕分け人の指摘

技術移転事業の認定に関する要綱(厚生労働省)(抄)

会員制を採用し、会員に対して優先的に特許権等についての情報提供を行う場合は、会員になるための条件において不当な差別的取扱いをすることなく、広く会員を募集すること。

要綱に沿った運用

TLOの運用実態

- ① 会員になるために特段の要件無し、
- ② 広く会員をホームページで募集

適切な運用実態

適切な運用

(法令違反無し)

(財)ヒューマンサイエンス振興財団の概要

《基礎データ》

	【22年度】		【(参考)21年度】	
役員	常勤1人 非常勤33人	うち 国家公務員出身者	常勤1人 非常勤1人	常勤1人 非常勤5人
職員	常勤23人 非常勤0人 (このほか 派遣職員3人)	うち 国家公務員出身者	常勤1人 非常勤0人	常勤1人 非常勤0人
予算	20億円	うち 国からの財政支出	13億円	15億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数值、うち国家公務員出身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值

《主な事務・事業》

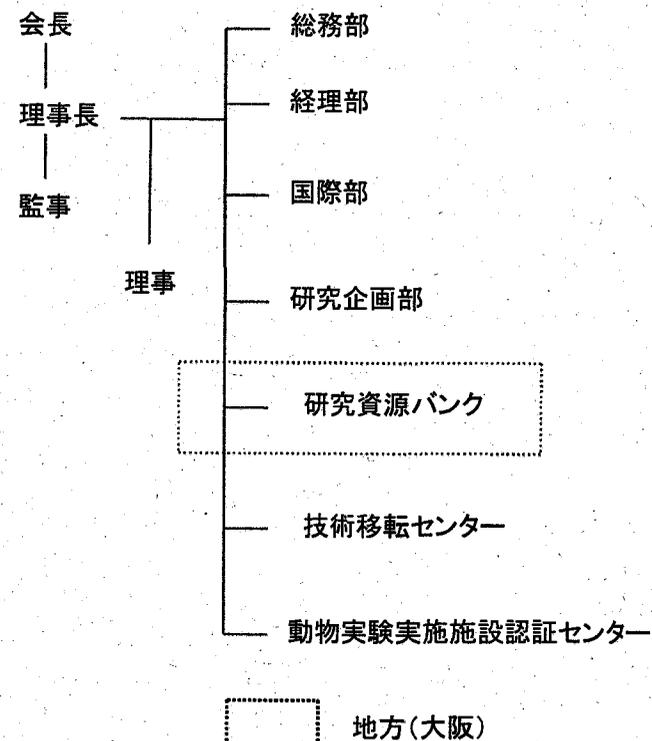
事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
政策創薬総合研究・推進事業(補助事業)	13.3億円	10.3億円
ヒトゲノムテーラーメイド研究推進事業・再生医療実用化研究推進事業(補助事業)	2億円	2億円
認定TLO事業(補助事業)	0.7億円	0.3億円
研究資源供給事業	1億円	0
独自事業	3億円	0

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

		(全体)	21.7%
本部	6部 (16人)	うち管理部門 2部(5人)	31.2%
地方	1部(7人)	—	—

組織図(平成22年4月1日)



(財)理容師美容師試験研修センターの改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成17年度> <平成21年度> <平成22年度>

理事 22名

(うち厚労省OB役員)
(常勤2名、非常勤4名)

理事 22名

(うち厚労省OB役員)
(常勤2名、非常勤2名)

理事 18名

(うち厚労省OB役員)
(常勤2名、非常勤2名)

<平成23年度>

理事 7名

※公益財団法人への移行認定後

※常勤2名のうち1名は平成22年9月までに公募、1名は削減予定
※非常勤2名については平成22年7月に削減

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	6/24人中	5/20人中	▲1
職員	5/57人中	4/55人中	▲1

改革効果

《削減数》

理事 ▲11名

- ・役員報酬の引き下げを要請
- ・人件費削減によるコストダウン

《今後の対応》

- 役員: ①次期改選期(平成22年9月)に常勤の国家公務員OBポスト1名を公募、1名を削減予定
②平成22年7月に厚労省OB非常勤役員2名削減

職員: 国家公務員OBについては定年により順次解消。その後は公募

2. モノ(余剰資産などの売却)

※余剰資産等なし

《国庫納付見込額》

—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

※国費投入なし

《削減額》

—

4. 事務・事業の改革

○講習効果の更なる向上

・講習目的に着目したテキストへの全面改訂 等

○少子化による受講者数減の影響を最小化するため、国民視点に立脚したコスト削減の徹底 (契約の徹底した適正化、調達コストの削減 等)

○理容師等が2名以上の場合に課せられた管理理容師・美容師制度の在り方について、理容師・美容師の方や関係業界の意見の十分な聴き取りと、実態の把握を行うための検討の場を平成22年9月中に設け、年末を目途に結論を得る。

仕分け後

※見直しを行うためには、理容師法及び美容師法の改正が必要

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
((財)理容師美容師試験研修センター)

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>WGの評価結果</p> <p>廃止(管理理容師・美容師講習の廃止) 権限付与自体の廃止 7名 見直しを行う1名(講習内容を見直すべき 1名)</p> <p>○ <u>公衆衛生についての理解を深めていくことに関して、評価者は何ら疑問を持っていない。ただ、この講習制度の立てつけ上、理容師・美容師が2名になったら受けなければならないことの合理性が、本日の説明では理解できなかった。</u></p> <p>○ <u>公衆衛生に関して、理容師・美容師の資格を取得する際に、より一層、公衆衛生について理解を深めさせることはいいと思うが、わざわざ2名になる時にこれを受けなければならないと義務付けることについては、当WGとしては理解できない。このため、<u>権限付与自体の廃止、すなわち、2名になると受けなければならないという講習制度自体の廃止・見直しを結論とさせていただきます。</u></u></p>	<p>○ 業界団体は、衛生水準の維持の観点から、管理理容師・管理美容師制度の廃止に対しては反対しており、制度の存続を求めている。 (業界団体では、廃止に関する決議を行うとともに、制度の存続に係る署名活動を進めている。)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><仕分け前の改革案></p> </div> <p>○ 平成22年9月までに常勤の国家公務員OBポストについては、公募</p> <p>○ 人件費削減によるコストダウン</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
	<p>○講習効果の更なる向上 ・講習目的に着目したテキストへの全面改訂 等</p> <p>○少子化による受講者数減の影響を最小化するため、 国民視点に立脚したコスト削減の徹底 (契約の徹底した適正化、調達コストの削減 等)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="display: flex; justify-content: center; gap: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><仕分け後の改革案></div> <div style="background-color: black; color: white; padding: 5px;">改革事項の追加</div> </div> <p>○役員報酬の引き下げを要請</p> <p>○平成22年7月に厚労省OB非常勤役員2名削減</p> <p>○平成22年9月までに常勤役員の国家公務員OB ポストのうち、1名を公募、1名を削減</p> <p>○国家公務員OB職員については定年により順次解消 その後は公募</p> <p>○理容師等が2名以上の場合に課せられた管理理容 師・美容師制度の在り方について、理容師・美容師の 方や関係業界の意見の十分な聴き取りと、実態の把 握を行うための検討の場を平成22年9月中に設け、 年末を目途に結論を得る。</p> <p>※見直しを行うためには、理容師法及び美容師法の 改正が必要</p>

(財)理容師美容師試験研修センターの概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤2人 非常勤18人	うち 国家公務員出身者	常勤2人 非常勤3人	常勤2人 非常勤4人
職員	55人 〔このほか 非常勤職員27人〕	うち 国家公務員出身者	常勤4人 非常勤0人	常勤5人 非常勤0人
予算	13億円	うち 国からの財政支出	なし	なし

《組織体制》

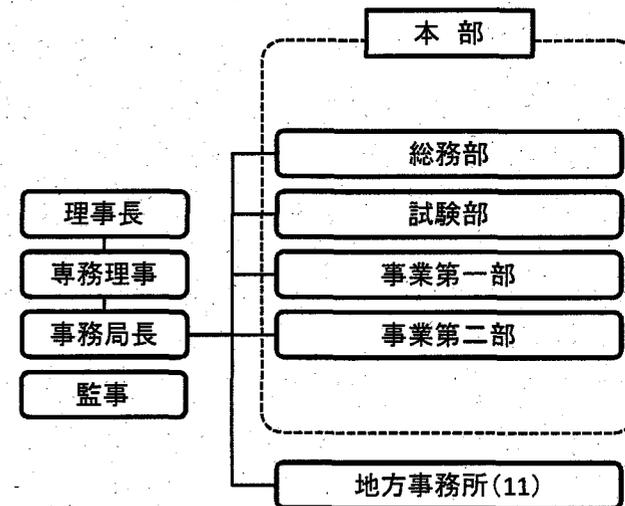
〔法人に占める
管理部門の割合〕

			(全体)	7.3%
本部	4部 (25人)	うち管理部門 1部(6人)	24%	
地方	11事務所 (57人)	うち管理業務 担当(0人)	0%	

* 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
試験事業	8.2億円	なし
免許登録事業	2.0億円	なし
指定講習事業	2.1億円	なし



4. 事務・事業の改革

クリーニング師研修等事業

【都道府県に対する技術的助言・周知の強化】

○保健所による立入検査・受講指導の増加に向けた技術的助言・周知の徹底を図る

【財団法人全国生活衛生営業指導センターにおける業務運営の改善】

○受講ニーズを踏まえた研修テキスト及び研修計画の大幅な改善を図る

- ・テキストの改訂頻度を高め、最新の技術的知見を教授
- ・クリーニングに係る最新の時事事項にも対応した副教材の活用
- ・個人経営者のニーズを踏まえた開催回数及び研修場所の確保

○関係機関との連携強化策を図る

・受講促進を目的に、都道府県、保健所、クリーニング同業組合、生衛指導センターをメンバーとした「関係者懇談会」を設置し、不断の研修運営改革を追求

○Web広報機能の拡充・強化策を図る

【検討の場の設置】

○クリーニング業法で義務付けられているクリーニング師の資質の向上方策の在り方について、クリーニング師の方や関係業界の意見の十分な聴き取りと、実態の把握を行うための検討の場を平成22年9月中に設け、年末を目途に結論を得る。

※見直しを行うためには、クリーニング業法の改正が必要

仕分け後

生活衛生振興助成費等補助金

- 中小零細企業が多い生衛業界の実態を踏まえ、不断に事業の効果検証を行い、効果的・効率的な事業の見直しを行う
- 経営指導員等の人材育成や情報提供の充実を図る
- 国民的視点に立脚したコスト削減の更なる徹底
(契約の徹底した適正化、システム等の調達コストの削減、普及啓発及び検討会開催経費の効率化等)
- 全国センター事業の見直しを行うための検討の場を設ける 仕分け後
- 施策の目的には非常に賛同するものがあり、十分な説明と十分な効果測定を行うべきとの御指摘の趣旨を踏まえ、国民的視点に立脚した成果(アウトカム)重視の事業への転換を図るため、平成21年度の事業の効果についての事後検証を実施する検討の場を22年9月中に設置する。
- 平成23年度予算概算要求においては、行政刷新会議の指摘を踏まえ、既存の補助金は廃止し、新たに生衛法の趣旨(経営の健全化、衛生水準の向上、消費者の利益擁護)及び現場のニーズを踏まえ補助金の在り方をゼロベースで見直し、
 - ① 有識者による事業の効果検証の実施
 - ② 事業の重点化
 - ③ 事業実施者への補助への転換(直接補助の実施)等を行うこととしたところである。

**【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
((財)全国生活衛生営業指導センター)**

クリーニング師研修等事業

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>WGの評価結果 廃止(国による研修義務付けの見直し) 権限付与自体の廃止 8名</p> <p>○内容はともかく、この制度自体がうまくいっていない、本研修の意義が不明確、そもそも国の事業として行う正統性がない、といったコメントがあった。</p> <p>○品質が落ちれば淘汰されていくわけで、品質向上の話は業界内で行えばよく、国が義務付ける必要性についての納得得られる回答がない。</p> <p>○<u>結論としては、権限付与自体の廃止だが、内容としては、国が義務付けること自体を見直す、行うにしても中身について精査する、ということ結論としたい。</u></p>	<p>○業界の意見としては、クリーニング師研修等事業の廃止は利用者の財産の毀損や健康被害が生じることを容認することにつながるとともに、零細事業者は淘汰されて然るべきとの評価結果については、切り捨て政策で到底容認できないとの意見である。 (業界団体では、廃止に関する決議を行うとともに、制度の存続に係る署名活動を進めている。)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> </div> <p>【都道府県に対する技術的助言・周知の強化】 ○保健所による立入検査・受講指導の増加に向けた技術的助言・周知の徹底を図る</p> <p style="text-align: right;">＜ 続 ＞</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
	<p>【財団法人全国生活衛生営業指導センターにおける業務運営の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○受講ニーズを踏まえた研修テキスト及び研修計画の大幅な改善を図る <ul style="list-style-type: none"> ・テキストの改訂頻度を高め、最新の技術的知見を教授 ・クリーニングに係る最新の時事事項にも対応した副教材の活用 ・個人経営者のニーズを踏まえた開催回数及び研修場所の確保 ○関係機関との連携強化策を図る <ul style="list-style-type: none"> ・受講促進を目的に、都道府県、保健所、クリーニング同業組合、生衛指導センターをメンバーとした「関係者懇談会」を設置し、不断の研修運営改革を追求 ○Web広報機能の拡充・強化策を図る <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">＜仕分け後の改革案＞</div> <div style="background-color: black; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px;">改革事項の追加</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○クリーニング業法で義務付けられているクリーニング師の資質の向上方策の在り方について、クリーニング師の方や関係業界の意見の十分な聴き取りと、実態の把握を行うための検討の場を平成22年9月中に設け、年末を目途に結論を得る。 ※見直しを行うためには、クリーニング業法の改正が必要

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について
((財)全国生活衛生営業指導センター)

生活衛生振興助成費等補助金

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>WGの評価結果</p> <p>廃止(説明責任を果たしつつ、政策目標を達成する上でより効果的な仕組みにより行うべき)</p> <p>廃止 5名、自治体・民間 1名 国等が実施 1名(事業規模縮減) 当該法人が実施 1名(事業規模縮減)</p> <p>○評価者全員が、中小零細の方々の衛生面について、<u>国が何かしらのサポートを行うべきであること、この事業の目的自体に関しては大きな疑問は持っていない。ただし、その仕組みや具体的に支出されている内容を見たときに、果たしてその目的が達成されているのかどうかという点についての説明が十分になかった。</u></p> <p>○当WGとしても、4億円という国費の使い方に関してひとつの評価を下すに際して、その効果等がわからないまま、存続が必要だとは決して言えない。小規模な事業所は非常に努力されていることはわかるし、その衛生水準の向上に寄与したい気持ちはあるが、厚労省からは、そのために何故4億円が必要なのか、その4億円がどのような効果をもたらしているかに関して、抽象的な説明はあったものの、具体的な説明は一切なかった。</p> <p>○<u>施策の目的には非常に賛同するものがあり、そのために必要であれば国として税金を使ってやるべきである</u>と考えるが、現在行われている仕組みや評価の中で、<u>実際に行われていることが国民皆さんに必要な</u>といえるほど自信のある説明をいただけないので、<u>当WGとしては、廃止とさせていただきます。十分な説明と十分な効果測定を行っていただきたい。</u></p>	<p>○国が補助するという政策目的を否定されているものではなく、十分な説明と十分な効果測定を行うべきとの御指摘と考えられる。</p> <p>○業界の意見としては、「廃止」との評価結果について、「生衛業の健全な発展、衛生水準の維持向上及び消費者利益の擁護を図るための各種施策の消滅」、「都道府県生活衛生営業指導センターの解散」に繋がるものである、との反対意見が出されている。(業界団体では、廃止に関する決議を行うとともに、制度の存続に係る署名活動を進めている。)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;"> <p><仕分け前の改革案></p> </div> <p>○中小零細企業が多い生衛業界の実態を踏まえ、不断に事業の効果検証を行い、効果的・効率的な事業の見直しを行う</p> <p>○経営指導員等の人材育成や情報提供の充実を図る</p> <p>○国民的視点に立脚したコスト削減の更なる徹底(契約の徹底した適正化、システム等の調達コストの削減、普及啓発及び検討会開催経費の効率化等)</p> <p>○全国センター事業の見直しを行うための検討の場を設ける</p> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;">  </div> <p style="text-align: right;">< 続 ></p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">＜仕分け後の改革案＞</div> <div style="background-color: black; color: white; padding: 2px 10px; border-radius: 5px;">改革事項の追加</div> </div> <p>○非常勤役員2名を削減済み</p> <p>○国家公務員OB職員については定年により順次解消。その後は公募</p> <p>○施策の目的には非常に賛同するものがあり、十分な説明と十分な効果測定を行うべきとの御指摘の趣旨を踏まえ、国民的視点に立脚した成果(アウトカム)重視の事業への転換を図るため、21年度の事業の効果についての事後検証を実施する検討の場を22年9月中に設置する。</p> <p>○平成23年度予算概算要求においては、行政刷新会議の指摘を踏まえ、既存の補助金は廃止し、 <u>新たに生衛法の趣旨(経営の健全化、衛生水準の向上、消費者の利益擁護)及び現場のニーズ</u> <u>を踏まえ補助金の在り方をゼロベースで見直し、</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>有識者による事業の効果検証の実施</u> ② <u>事業の重点化</u> ③ <u>事業実施者への補助への転換(直接補助の実施)</u> <p><u>等を行うこととしたところである。</u></p>

(財)全国生活衛生営業指導センターの概要

《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	常勤1人 非常勤20人	うち 国家公務員出身者	常勤1人 非常勤2人	常勤2人 非常勤2人
職員	9人 (このほか 非常勤職員1人)	うち 国家公務員出身者	常勤3人 非常勤0人	常勤3人 非常勤0人
予算	6億円	うち 国からの財政支出	4億円	4億円

《組織体制》

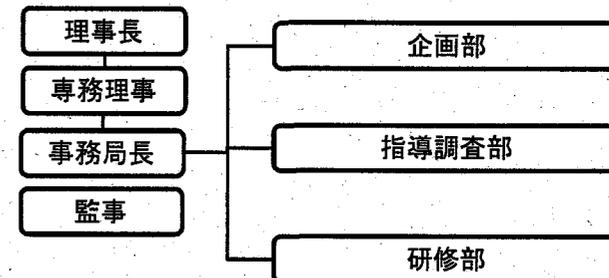
〔法人に占める
管理部門の割合〕

			(全体)	20%
本部	3部 (10人)	うち管理部門 1部(2人)	20%	
地方	—	—	—	

* 役職員数は平成22年4月1日現在、予算額は平成22年度の数値、うち国家公務員出身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
生活衛生振興助成費等 補助金事業	4億円	4億円
クリーニング師研修等事業	0.4億円	なし
標準営業約款事業	0.2億円	なし



(財)労災保険情報センターの改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

<平成21年度> 役員 11人 職員 697人
 うち行政経験者4人
 〔理事長(非常勤) 専務理事(常勤) 常務理事(常勤) 監事(非常勤)〕
 <平成22年度> 役員 10人 職員 676←680
 うち行政経験者0←1人
 〔専務理事(常勤)〕

<平成23年度>
 《改革の方向性》
 国からの財政支出の削減に伴う組織のスリム化が見込まれる。

※平成22年6月に専務理事を公募により民間出身者から選任。

国家公務員
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	4/ 11人中	0←1/ 10人中	▲4←▲3
職員	153/697人中	127←129/ 676←680人中	▲26←▲24

改革効果

仕分け後 <<削減数>>
 〔平成23年度中の委託事業の廃止を含めた国からの財政支出の削減に伴う組織のスリム化が見込まれる。〕

仕分け後 <<今後の対応>>
 〔平成23年度中の委託事業の廃止に伴い、行政経験者である職員の減少が見込まれる。〕

2. モノ(余剰資産などの売却)

〔・資産なし〕

<<削減額>>
—

3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> 8,889百万円
 〔委託事業費 3,347百万円 補助事業費 5,542百万円〕
 <平成22年度> 6,573百万円
 〔委託事業費 3,251百万円 補助事業費 3,322百万円〕

<平成23年度(概算要求)>
 5,899百万円
 〔委託事業費 1,552百万円
 行政経費(委託事業の国移管に伴う経費) 1,227百万円
 (移転経費173百万円を除く。)
 補助事業費 3,120百万円〕

仕分け後 <<削減額>>
 ▲6.7億円
 〔(委託事業費等) ▲4.7億円(※)
 ※委託事業の国移管に伴う行政経費を含めた場合の削減額
 (補助事業費) ▲2.0億円〕

4. 事務・事業の改革

仕分け後

○ 労災診療費審査体制等充実強化対策事業（委託事業）

- ・ 平成23年度中に委託事業を廃止し、事業規模を縮減の上、国による直接実施に切り替える。

※ レセプトオンライン化については、早急に経費等を見直しの上予算要求し、労災レセプト審査業務の効率化・迅速化を図る。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について((財)労災保険情報センター)

行政刷新会議における「労災診療費審査体制等充実強化対策事業」の評価結果に対する改革案

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>○ 実施機関を競争的に決定（事業規模は縮減）</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業の効率的・効果的实施のために、競争条件を見直し民間企業が参入しやすい条件に改める工夫。 <p>早急に労災レセプト電算処理システムを整備して効率化・迅速化ニーズに対応</p>	<p style="text-align: center;">＜ <u>仕分け後の改革案</u> ＞</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>平成23年度中に委託事業を廃止し、事業規模を縮減の上、国による直接実施に切り替える。</p> </div> <p>〈改革案の考え方〉 「政府関連公益法人の徹底的な見直しについて」(平成21年12月25日閣議決定)及び行政刷新会議における指摘を踏まえ、コスト比較を含め検討した結果、国の直接実施に切り替えることとした。</p> <p>(参考) 評価者のコメント(抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本来、国が行うべき事業であるならば、独法化した方が効率的ではないか。レセプトオンライン化も予算計上見送りで進まないなら、当分、外部委託は現実的ではない。 ・外部委託のメリットが全くない。一旦、事業廃止とし、国への内部化を検討すれば、オンライン化・完全民間開放が進む。 ・国が実施しなければならないものと、民間に委ねられるものと、再度明確に区別した上で、コスト比較や民間に委ねる場合の競争性確保などを十分に行うこと。 ・(当該法人が実施し、当該規模は縮減、とした上で)3年以内に大幅縮減が可能な見直しが必要。 <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>レセプトオンライン化については、早急に経費等を見直しの上予算要求し、労災レセプト審査業務の効率化・迅速化を図る。</p> </div>

(財)労災保険情報センターの概要

《基礎データ》

			【22年度】	【(参考)21年度】
役員	常勤1人 非常勤9人	うち 国家公務員出身者	常勤1(注) 非常勤0人	常勤2人 非常勤2人
職員	常勤680人	うち 国家公務員出身者	常勤129人	常勤151人 非常勤2人
予算	123億円	うち 国からの財政支出	65億円	89億円

* 役職員数は平成22年4月1日現在、うち国家公務員出身者についてはそれぞれの年度の4月1日現在を、また、予算額は平成22年度の数値、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を記入。

(注) 公募の結果、平成22年6月17日に専務理事が民間出身者と交代し、役員の子国家公務員出身者は0人となった。

《主な事務・事業》

事務・事業	予算	うち国からの 財政支出
労災診療費審査点検事業(委託事業)	32億円	32億円
労災診療貸付事業(補助事業)	58億円	33億円
労災診療共済事業	31億円	0億円

《組織体制》

〔法人に占める
管理部門の割合〕

			(全体)
本部	5部 (33人)	うち管理部門 2部3課(10人)	30%
地方	47事務所 (647人)	うち管理業務担当 (14人)	2.2%

