

独立行政法人雇用・能力開発機構

平成20年度業務実績評価シート

平成 20 年度 評価項目について

評価区分	20年度計画記載項目	頁
評価シート1 (雇用開発業務(相談、セミナー等))	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	1
	1 雇用開発業務について	1
	(1) 相談等業務について	1
評価シート2 (雇用開発業務関係助成金等の業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	7
	1 雇用開発業務について	7
	(2) 助成金の支給、貸付等の業務について	7
評価シート3 (連携及び効果的な職業訓練の実施)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	11
	2 職業能力開発業務について	11
	(1) 関係機関等との連携について	11
	(2) 効果的な職業訓練の実施について	11
評価シート4 (離職者訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	13
	2 職業能力開発業務について	13
	(3) 離職者訓練を対象とする職業訓練について	13
評価シート5 (高度技能者養成訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	17
	2 職業能力開発業務について	17
	(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について	17
評価シート6 (在職者訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	20
	2 職業能力開発業務について	20
	(5) 在職者を対象とする職業訓練について	20
評価シート7 (若年者対策、キャリア・コンサルティング)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	23
	2 職業能力開発業務について	23
	(6) 若年者対策について	23
	(7) キャリア・コンサルティングについて	25
評価シート8 (事業主等との連携・支援、新分野展開)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	29
	2 職業能力開発業務について	29
	(8) 事業主等との連携・支援について	29
	(9) 新分野等への事業展開の支援について	29
評価シート9 (職業能力開発関係助成金等の業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	31
	2 職業能力開発業務について	31
	(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について	31
評価シート10 (指導員養成、訓練コースの開発等)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	36
	2 職業能力開発業務について	36
	(11) 職業訓練指導員の養成について	36
	(12) 訓練コースの開発等について	36

評価区分	20年度計画記載項目	頁
評価シート11 (公共職業能力開発施設等)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	39
	2 職業能力開発業務について	39
	(13) 公共職業能力開発施設等について	39
評価シート12 (財形業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	42
	3 勤労者財産形成促進業務について	42
	(1) 融資業務について	42
	(2) 周知について	42
	(3) 業務運営の効率化について	43
	(4) その他	43
評価シート13 (助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	46
	4 助成金の支給、融資等の業務について	46
	5 その他機関が行う業務	46
評価シート14 (組織・人員体制)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	48
	1 組織・人員体制について	48
評価シート15 (業績評価)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	50
	2 業績評価の実施による業務内容の充実について	50
評価シート16 (経費削減等、情報提供)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	52
	3 経費削減等について	52
	(1) 一般管理費及び業務経費	52
	(2) 人件費	52
	(3) 随意契約の見直しについて	52
	(4) 施設の有効活用等について	53
	(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等	54
	4 情報提供について	54
評価シート17 (予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金)	第3 予算、収支計画及び資金計画	58
	1 予算、収支計画及び資金計画策定方針	58
	2 予算	59
	3 収支計画	59
	4 資金計画	59
	第4 短期借入金の限度額	60
	1 勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	60
	2 運営費交付金の受入れの遅延等に係る短期借入金について	60
第5 剰余金の使途	60	
評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)	第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	63
	1 人員に関する計画	63
	2 施設・設備に関する計画	63
	3 積立金の処分に関する事項	63

雇用・能力開発機構 評価シート1 (雇用開発業務(相談、セミナー等))

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>1 雇用開発業務について 就職資金の貸付け、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談その他の援助、建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 利用対象者に対し周知し、相談者等の要望に的確に応えられるようにすること。 また、相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、利用者の意見等をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 調査結果の分析及び業務への反映について 中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるようアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、当該調査結果を分析して以下のとおり業務の質の向上に反映させる取組を行った。</p> <p>(イ) 中小企業事業主等に対する相談業務等について</p> <p>(i) 中小企業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について 相談終了後の利用企業へのアンケート調査及び平成19年度相談利用企業へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。 また、より一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターの業務改善事例の共有化を図った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談後の満足度を高めるため、事前に相談内容を具体的に確認すること、事例を織り交ぜてわかりやすく説明すること、相談者の理解状況を確認しながら進行することに留意するよう努めた。 雇用管理アドバイザーを活用した相談の利用を促進するため、雇用管理アドバイザーの専門性や申込方法を記載したリーフレットを作成し、相談しやすくなるよう工夫を施した。 <p>(ii) 中小企業事業主等に対するセミナーに係る調査の実施について 受講終了後の利用企業へのアンケート調査及び平成19年度セミナー利用企業へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。 また、より一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターの業務改善事例の共有化を図った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主が受講しやすい時期、時間帯を確認し、開催日程を決定するとともに、各省庁等が定める推進月間や関連する法律の施行時期に合わせて開催できるよう努めた。 同じテーマであっても受講者によってそれぞれ求める内容が異なることから、より対象者が絞り込まれるよう内容を設定するとともに、広報の際は、コースの目的、紹介事例等を詳しく周知し、受講者が求める内容と合致するように努めた。 受講者が講師の説明のメモをとることのみに集中してしまう状況があったため、要点については、事前に配布資料に記載するよう講師と調整した。また、開催時間を長くしたり、休憩時間を設けるなどの改善を図り、受講者が余裕をもって受講できるようにした。 質疑応答にきめ細かく対応できるように申込時において講師への質問内容があれば、事前に「受講申込書」の備考欄に記載してもらうよう案内した。また、提出された質問については、事前にとりまとめ、講師に依頼して回答例を準備したり、講義に盛り込むようにした。 <p>(ロ) 建設業事業主等に対する相談業務等について</p> <p>(i) 建設業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について 建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、利用企業に対し、相談終了後概ね</p>

<p>② 中小企業事業主等に対する相談、セミナー等については、次のとおりとすること。</p> <p>(イ) 相談件数の増大を図ること。</p> <p>(ロ) 人材確保や職場定着に資する内容に重点をおいたものとする。</p> <p>(ハ) 相談、セミナー等の終了後に、①のほか、雇用管理の実態についても調査し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p> <p>(二) 相談、セミナー等を利用した事業主等における求人充足率が平</p>	<p>② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(i) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の</p>	<p>② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(i) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好</p>	<p>3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。</p> <p>《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業事業主等が現在、抱える課題について、雇用管理研修の内容に反映させた。また、具体的事例の紹介等により受講者の理解度向上を図った。 就業規則の見直し等の課題を抱える事業所については雇用管理アドバイザー等によるフォローアップ相談を実施した。 事業主からの教育訓練の充実についての意見を踏まえ、事業主団体と協力し、事業主のニーズ把握を経て、能力開発セミナーのコース開発を行い実施する等、課題解決へ総合的な相談援助を実施した。 質問を受けるだけでなく、事業所の現状や取組等を可能な限り聴取し、幅広い支援ができるよう努めた。また、小規模事業所からの相談に対しては、助成金による支援が過度に事務負担と捉えさせないよう、きめ細やかな対応を心掛けた。 相談の実施にあたり、他事業所の取組事例等を紹介し、課題解決に繋がるよう努めた。 <p>(ii) 建設業事業主等に対する雇用管理研修に係る調査の実施について</p> <p>利用企業に対し、研修終了後概ね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。</p> <p>《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業事業主等が抱える課題を雇用管理研修の内容に反映させた。 研修内において、就業規則等の具体的事例を取り入れた資料の提供や、受講者同士の意見交換の時間を設ける等、受講者からの質問を促す雰囲気づくりに努め、受講者の理解度向上を図った。 具体的事例をわかりやすく紹介するために、資料による紹介のほか、実際に雇用管理の改善に取り組んだ建設業事業主等を招き、身近な事例の紹介を行う等、工夫を行った。 研修後、雇用管理アドバイザーによる専門的な個別相談を実施した。 課題解決を更に支援するため、雇用管理改善セミナー等を実施した。 研修受講申込者から具体的な課題を研修前に収集し、研修内容に反映させるよう講師と調整を行い、また、解決案の参考となる資料を研修時に配布した。 <p>② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(i) 相談業務の周知・実施</p> <p>中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、相談件数の増加及び内容の充実を図るため、以下の取組を行い、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は51,076件となった。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ及び各種広報用パンフレットの中で相談業務の活用について周知した。 相談等業務を利用しやすくするため、ホームページにおいて、利用対象者(事業主・事業主団体)別に相談例を掲載し、活用できる支援を案内する等、サイト内における誘導方法の改善を図った。 事業所訪問を積極的に行い、中小企業事業主等に対して雇用管理に係る意識啓発や課題の聴取を行った。 利用者の相談内容を的確に把握し、効果的な相談業務を行うため、利用事業所別に相談履歴を記録し、情報の共有化に努めた。 雇用管理アドバイザーの活用を図り、専門的相談ニーズに幅広く対応した。 <p>(単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="1576 1717 2427 1797"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用管理相談件数</td> <td>43,516</td> <td>51,076</td> <td>+7,560</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ii) アンケート調査の実施</p> <p>相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を収集・整理し、具体的な取組事例を中小企業事業</p>		19年度	20年度	対前年度増減	雇用管理相談件数	43,516	51,076	+7,560
	19年度	20年度	対前年度増減								
雇用管理相談件数	43,516	51,076	+7,560								

均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにするとともに、80%以上の利用者から役立った旨の評価が得られるようにすること。

情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対する調査を実施し、80%以上の利用者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。

(iii) 中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。

(ロ) セミナー等

(i) 関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に調査を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価が得られるようにする。

事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対するアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。

(iii) 中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。

(ロ) セミナー等

(i) 関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。

主に例示することで、雇用管理改善の普及・啓発に努め、相談終了後のアンケート調査において、99.0%の者から雇用管理の改善を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。

※「大変役に立つ」 61.0%
「役に立つ」 38.0%
(有効回答者数 3,474人)

なお、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	98.9	99.0	+0.1

(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率

・平成19年度に雇用管理相談を行った事業所457社へのヒアリング調査及び中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、平成20年度に相談を利用した企業1,296社へのアンケート調査を実施し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査の結果、求人充足率は39.5%となった。
(調査事業所数 1,753社)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
相談を受けた事業所の求人充足率	33.8	39.5	+5.7

・平成19年度に雇用管理相談を行った事業所に対し、相談月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する1年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は11.6%となった。
(調査事業所数 4,794社)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
相談を受けた事業所の離職率	11.7	11.6	△0.1

(ロ) セミナー等

(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施

・各都道府県センターの雇用管理の諸課題別に、雇用管理ガイドブック又はテキストを作成するとともに、これらを活用した雇用管理改善セミナーを実施し、雇用管理改善の普及促進に努めた。また、中小企業等における雇用管理の改善を図るために、地域等の実情に応じて、人材確保や職場定着等に係るテーマによる雇用管理改善セミナーを設定し、合わせて444回の雇用管理改善セミナーを開催し、15,791人が受講した。

(テーマ例)

- ・人材の定着・育成事例
- ・社内コミュニケーションと職場定着
- ・パートタイム労働者の雇用管理
- ・組織力強化と社員満足との関係
- ・職場におけるメンタルヘルス対策
- ・社員や家族が犯罪の被害にあった時、失業等の二次的災害を防ぐために

・セミナー受講後のアンケート調査において、96.2%の者から雇用管理の改善を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。

※「大変役に立つ」 32.6%
「役に立つ」 63.6%
(有効回答者数 11,512人)

なお、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	95.4	96.2	+0.8

- ・ セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度を把握するため、セミナー受講後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るサンプル調査を実施し、86.6%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」回答を得た。

※「行った」 57.7%
「行う予定」 28.9%
(有効回答者数 664人)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
調査結果	86.6	86.6	0.0

- ・ 新規・成長分野企業等の振興支援を効果的に行うため、各都道府県センターでは、都道府県、都道府県労働局、政府系金融機関等の関係機関により構成される支援ネットワークを形成し、各機関の事業計画や支援制度等の情報交換を行うための会議を開催し、相互協力を実施した。また、各関係機関の支援策を取りまとめたガイドブックを作成し、支援ネットワークの各関係機関のほか地域の商工会、地域中小企業支援センター及び各市町村等へ配布した。

(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率

- ・ 平成19年度にセミナーを受講した事業所460社へのヒアリング調査、及び中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小企業者のうち、平成20年度に雇用管理改善セミナーを利用した企業1,564社へのアンケート調査を実施し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査の結果、求人充足率は29.7%となった。(調査事業所数2,024社)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
セミナー受講事業所の求人充足率	25.0	29.7	+4.7

- ・ 平成19年度にセミナーを受講した事業所に対し、受講月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する1年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は11.2%となった。(調査事業所数1,263社)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
セミナー受講事業所の離職率	9.8	11.2	+1.4

③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について

(イ) 雇用管理の改善に関する相談等の実施

建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を図るため、以下の取組を行った。

(i) 雇用管理の改善に関する相談等

ホームページに建設業関係の雇用管理に関する具体的な相談事例を公表し、また、建設雇用改善助成金の各種パンフレットにおいても相談業務を周知し、相談等業務の利用拡大を図ることにより、53,469件の相談を実施した。

(ii) 相談業務を行う職員の資質向上を図るための職員研修を実施した。

- ・ 実施回数 121回

(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。

③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について

(イ) 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等の業務については、更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施する。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握する。

(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。

③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について

(イ) 雇用管理の改善に関する相談等

(i) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実する。

(ii) 担当職員の資質の向上を図る。

③ 建設業事業主等に対する相談、研修については、次のとおりとすること。

(イ) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、具体的な相談事例の公表など広報内容を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施するものとする。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握しておくこと。

(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにすること。

(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。

(iii) 新規に利用した建設業事業主等を把握する。

(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等に対して相談、研修終了後調査を実施し、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。

(実施内容例)

- ・ 建設雇用改善助成金制度概要
- ・ 建設雇用改善法
- ・ 労働関連法（労働基準法、労働安全衛生法等）
- ・ 建設業の現状
- ・ 雇用管理のあり方（雇用契約、就業規則、賃金管理、労働時間管理、募集・採用、退職管理 等）
- ・ 複合的な相談業務の展開について
- ・ 個人情報保護、クレーム対応、コミュニケーション力向上 等

(iii) 新規に利用した建設業事業主等は3,564社であった。

(ロ) 雇用管理研修の実施

(i) 建設業事業主等に対して、都道府県、各都道府県労働局等の関係機関や建設業事業主等の関係団体と連携を図り、ニーズに応じた雇用管理改善に関するテーマによる雇用管理研修を223回開催し、7,013人が受講した。

(テーマ例)

- ・ 雇用管理の体制づくり、雇用管理責任者の職務
- ・ メンタルヘルス、労働災害防止と発生時対応、安全管理体制、リスクアセスメント、生活習慣病予防
- ・ 雇用契約、就業規則、労働時間管理
- ・ 建設業退職金共済制度、建設雇用改善助成金の概要
- ・ 社会保険、労働保険の概要、手続き
- ・ 人間関係管理、コミュニケーション、セクシュアルハラスメント、モチベーション向上

(ii) 相談、研修終了後調査の実施

相談、研修終了後の雇用管理改善等の必要性の認識度を把握するため、相談、研修終了後概ね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、91.3%の建設業事業主等から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た。

※「行った」 70.9%
「行う予定」 20.4%
(有効回答者数 1,935件)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
調査結果	91.2	91.3	+0.1

④ 沖縄県における離職者等に対する相談については、80%以上の利用者から役立った旨の評価が得られるようにすること。

④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について

公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、沖縄県における離職者等に対する就職相談、免許・資格取得相談、生活相談など再就職の支援を図るための援助業務を実施する。

また、利用者に対する調査を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。

④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について

公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、沖縄県における離職者等に対する就職相談、免許・資格取得相談、生活相談など再就職の支援を図るための援助業務を実施する。

また、利用者に対するアンケート調査を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。

④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について

沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）においては、行政機関等との連絡会議を開催し、労働市場の状況等について意見交換を行った。

沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、沖縄県内における就職のための相談や、沖縄県からの就職者の多い大都市に配置した相談員により1,655件の相談を実施し、アンケート調査において、100%の者から就職活動を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。

※「大変役に立つ」 52.5%
「役に立つ」 47.5%
(有効回答者数 434人)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	99.4	100	+0.6

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
		<ul style="list-style-type: none"> 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレットにより周知するほか、インターネット等を通じて質問を受け付け、回答をホームページで公表するとともに、募集・採用配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等に重点化した人材確保や職場定着に資する内容の相談を51,076件実施、雇用管理改善セミナーを444回開催し15,791人が受講した。 その結果、相談、セミナー等の満足度（相談99.0%、セミナー96.2%）、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率（相談39.5%、セミナー29.7%）及び労働者の離職率（相談11.6%、セミナー11.2%）など、中期計画に対する数値目標を上回った。 雇用管理改善セミナーについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、86.6%の者から雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た。 アンケートの調査結果について分析し、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において課題を検討するなど業務の改善を図り、業務の質の向上に反映させた。 以上により、数値目標がある全ての項目で計画を上回ったほか、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、業務の改善に努めたことから、自己評価を「A」とした。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>雇用開発業務（相談、セミナー等の業務）については、業務の質の向上・改善が図られ、いずれにおいても、おおむね90%以上の満足度となっており、全体として、中期計画を上回ったと言える。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> セミナーの回数は前年に比べ減ったものの相談件数は大幅に増大している。景気等の影響はあるものの、相談・セミナーにかける取組は一定の水準を維持していた。 いずれも大幅に数値目標を上回り、満足度も90%を上回っており、努力を認める。 業務改善、質の向上に反映したと認められる。 計画をかなり上回る成果を上げている。 着実に業務を実施しているものと判断するが、前年度並であることから、“B”と評価した。 相談内容、セミナーは数多くこなしているが、これは当機構としては当然の行為である。 すべての数値目標を上回って達成している。 業務改善の支援の効果が高い。更に積極的な活動を期待する。 	
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー等終了後の利用者に対するアンケート調査において、役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。 		<p>相談、セミナー等終了後のアンケート調査において、相談終了後は99.0%、セミナー等終了後は96.2%の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価を得た。</p> <p>また、雇用管理改善セミナーについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、86.6%の者から雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た。（業務実績「(ii) アンケート調査の実施」(P. 2)、「(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施」(P. 3) 参照)</p>	<p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業の雇用管理研修は、かけている予算に見合った成果を出しているのか。 	
<ul style="list-style-type: none"> 相談、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。 		<p>相談、セミナー等を受けた事業所において、相談を受けた事業所は、求人充足率は39.5%、離職率は11.6%、セミナー受講を受けた事業所は、求人充足率は29.7%、離職率は11.2%となった。（業務実績「(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率」(P. 2)、「(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率」(P. 4) 参照)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 相談・研修を行った建設事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となったか。 		<p>相談・研修を行った建設事業主等のうち、91.3%の建設業事業主等から雇用管理の改善の取組を行った又は行う予定の回答を得た。（業務実績「(ii) 相談、研修終了後調査の実施」(P. 5) 参照)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価を得たか。 		<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、100%の者から就職活動等を進める上で役に立つ旨の評価を得た。（業務実績「④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について」(P. 5) 参照)</p>		
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。 		<p>実績：○</p> <p>相談、セミナー、講習、研修等の終了後のアンケート調査を実施し、調査結果について、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等にて課題を検討し、広報の際は、わかりやすいリーフレットを作成するとともに、質問内容があれば、事前に確認し、講義に盛り込む等により、利用者の求める内容と合致し理解が深まるように努めた。（業務実績「① 調査結果の分析及び業務への反映について」(P. 1) 参照)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。 		<p>実績：○</p> <p>中小企業の雇用管理の改善に関する相談については、相談内容を、募集・採用配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等に重点化して実施したことにより、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は51,076件となった。（業務実績「(i) 相談業務の周知・実施」(P. 2) 参照)</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート2 (雇用開発業務関係助成金等の業務)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>1 雇用開発業務について (2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図るとともに申請内容の適正化や不正受給の防止を図ること。なお、説明会については、終了時に調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。また、当該調査については、利用者の意見等をよりの確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p> <p>③ 建設業事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにすること。</p> <p>④ 申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。</p> <p>⑤ 職員研修等による担当者の審査能力の向上、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について (2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① 助成金の支給業務について</p> <p>(イ) ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について (2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① 助成金の支給業務について</p> <p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>(ii) パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図る。</p> <p>(iii) インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開する。</p> <p>(iv) 支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページで公開する。</p> <p>(v) 説明会や相談業務において制度の趣旨、内容、申請手続等及び不正受給の防止について利用者に対して十分に説明する。</p> <p>(vi) 関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p>	<p>(2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① 助成金の支給業務について 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金及び建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金の支給業務については、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給防止を図るため、以下の取組を行った。</p> <p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) ホームページ、パンフレット、手引き等の作成等</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金制度をより分かりやすく、また利用しやすくするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例や活用企業を紹介するとともに、利用対象者(事業主・事業主団体)別に相談例を掲載し、活用できる助成金を案内する等、サイト内における誘導方法の改善を行った。 パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を作成した。 建設雇用改善助成金については、有効な周知が見込まれる建設業関係団体機関誌等(20誌)へ広報掲載を行った。 <p>(ii) パンフレット等の配布による周知 作成したパンフレットや申請の手引き等は、説明会や相談援助業務等において配布・周知するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにした。</p> <p>(iii) よくある質問の公開 インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。</p> <p>(iv) 制度内容変更の公開</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業労働力確保法関係助成金 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金については、平成20年4月1日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 建設雇用改善助成金 建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金については、平成20年4月1日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 <p>(v) 利用者に対する説明 説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び支給のための手続きについて、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、周知徹底を図った。</p> <p>(vi) 関係機関との連携 広報や相談等の連携等についての情報交換や意見交換など都道府県労働局等関係機関との連絡会議を298回開催し、情報の共有化を図り、不正受給の防止等を図った。 また、雇用保険二事業助成金に係る支給要件の確認にあたって、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止の強化を図った。</p>

(ハ) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。助成金については、併せて、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。

(二) 説明会を積極的に開催するとともに説明会終了時に調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。
 なお、調査については、利用者の意見等をよりの確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。

(ロ) 審査能力の向上等
 (イ) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。

(ii) 可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行い、疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問するなど不正受給の防止に努める。

(ハ) 説明会の開催等
 (イ) 説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時に参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。
 (ii) アンケート調査については、利用者の意見等をよりの確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。

(ロ) 審査能力の向上
 (イ) 審査能力の向上
 本部においては、各都道府県センターの助成金担当職員に対する助成金説明会(平成20年9月)を開催し、助成金の審査能力の向上を図った。
 また、各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施した。

- ・ 実施回数 730回
- ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について
 中小企業人材確保推進助成金については、職員用業務の手引を改訂し、各都道府県センターに配布した。

(ii) 不正受給の防止
 (a) 事業所訪問の実施
 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認した。

- ・ 事業所訪問数 4,506件
 (うち疑義事業所訪問数 270件)

 (b) 都道府県労働局との連携の強化
 雇用保険二事業助成金に係る支給要件の確認にあたって、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止を行った。
 (c) 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修(平成20年4月)を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。

(ハ) 説明会の開催等
 (イ) 説明会及び個別相談の実施

- ・ 説明会開催回数 2,535回
- ・ 説明会参加者数 77,029人
- ・ 個別相談の件数 62,308件

 (ii) アンケート調査の実施
 アンケート調査において、86.6%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。
 ※「大変理解できた」 8.2%
 「理解できた」 78.4%
 (有効回答者数 16,813人)

(単位:%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート満足度	88.9	86.6	△2.3

また、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、理解度向上に努めた。
 さらに、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。

《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》
 ① 説明会の開催方法等の改善

- ・ 助成金の手続きから支給までの全体の流れの図表を作成し、わかりやすく説明しやすい資料とした。
- ・ 説明資料の見直しを行い、活用事例の紹介、助成対象となる具体的な教育訓練コース等一覧表の配布を行った。
- ・ 参加事業所からの要望に応え、具体的な事例を盛り込んだ説明を行った。
- ・ 短時間の説明でも理解ができるよう、助成金の種類を絞った説明を行い、技能実習助成金の具体的活用事例等の独自資料を作成する等改善を行った。

(木) 建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにする。

(へ) 申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。

② 就職資金貸付について
公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。

(二) 建設事業主等に対する助成金
新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにする。

(ホ) 事務手続の合理化
申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。

② 就職資金貸付について
公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。

② 説明会終了後のフォローアップ
・ 希望する事業所に対し、個別相談を実施した。
・ 必要に応じて、事業所訪問を実施した。
(二) 建設事業主等に対する助成金
平成20年度の新規申請者数については、全国で3,791事業所となり、91.3%の達成率となった。

<参考>

平成18年度 2,908事業所
平成19年度 4,070事業所

(単位：件)

	18年度	19年度	20年度	対前年度増減
新規申請者数	2,908	4,070	3,791	△279

(ホ) 事務手続の合理化

・ 建設雇用改善助成金（第2種技能実習）
平成20年4月1日に要領を改正し登録教習機関で行う委託技能実習等については、受給資格認定申請を廃止し支給申請手続のみで利用できるようにした。

② 就職資金貸付について
公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努めた。

評価の視点等

自己評価

A

評定

A

・ 各助成金の制度内容等の変更については、7日以内にホームページで公表し、説明会を2,535回開催し、個別相談を62,308件実施したほか、各助成金についてのパンフレットや申請の手引き等を事業主等へ配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにするなど、制度の周知・説明に努めた。
その結果、説明会終了時のアンケート調査において、86.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。
・ 建設事業主等に対する助成金については、有効な周知が見込まれる機関誌等へ広報掲載を行う等により、平成20年度の新規申請者数は、3,791事業所となった。
・ 審査においては、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行い、支給要件に合致しているかの確認のため疑義のあるもの270件を含め4,506件について直接事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、不正受給防止対策の強化を図った。
以上により、数値目標がある項目について、建設事業主等に対する助成金の新規申請者数を除き、計画を上回ったほか、制度の周知・説明に努めるとともに、不正受給の防止を図るため疑義のあるもの270件（平成19年度207件）を含め4,506件訪問し確認するなど不正受給防止対策に取り組み、平成20年度に支給決定した助成金の不正受給件数はわずか「1件」であったことなどから、自己評価を「A」とした。

(委員会としての評定理由)
雇用開発業務（助成金の支給、貸付等の業務）については、説明会参加者の86.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得るなど、制度の周知・広報に努めるとともに、不正受給防止対策に積極的に取り組んでおり、全体としては、中期目標を上回ったと言える。
(各委員の評定理由)
・ 各種業務についての活動状況が前年度を上回ったものとは言い難いものがある。
・ 各種制度の変更をHPで7日以内に更新したことに加え説明会を2,535回、個別相談を62,308件行って迅速な普及に努めた。
・ 数値目標で建設事業主等に対する助成金の新規申請者数の対前年度増加率以外は目標を上回った。
・ 雇用開発業務関係助成金に関してはその周知徹底にあたり、様々な工夫を凝らしつつ利用者に理解をさせようという努力は高く評価できる。
・ 多くは数値目標を上回り、満足度も高い。
・ 不正受給1件は良好である。
・ 計画に沿って業務を行っている。
・ 業務改善の満足度調査は、ほぼ数値目標を達成している。
・ 不正受給防止対策も、研修、事業所訪問とも前年を上回っており、評価で

<p>【数値目標】 ・説明会を開催して80%以上の者から、制度の理解に役立った旨の評価を得たか。</p> <p>・建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となったか。</p>	<p>説明会終了時のアンケート調査において、86.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。(業務実績「(ii) アンケート調査の実施」(P. 8) 参照)</p> <p>新規申請者数は、3,791事業所となり、達成率は91.3%となった。(業務実績「(二) 建設事業主等に対する助成金」(P. 9) 参照)</p>	<p>きる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 説明会や不正受給防止対策において、高い成果を上げている。 満足度調査による説明会参加者の理解度は高いが、大変理解できた者の率は小さく、さらなる工夫が必要である。
<p>【評価の視点】 ・制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、パンフレットや申請の手引き等を作成し、説明会を2,535回、個別相談を62,308件実施する際に配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにすることにより、制度の周知・説明に努めた。(業務実績「(イ) 制度の周知等」(P. 7)、 「(i) 説明会及び個別相談の実施」(P. 8) 参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規利用者への周知についてさらに工夫をお願いしたい。
<p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>建設雇用改善助成金(第2種技能実習)について、平成20年4月1日に要領を改正し登録教習機関で行う委託技能実習等については、受給資格認定申請を廃止し支給申請手続のみで利用できるようにし、申請者の負担軽減を図った。</p> <p>審査能力の向上のため、本部において助成金担当職員に対する助成金説明会を開催するとともに、各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の維持・向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を730回実施した。</p> <p>審査においては、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行い、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を実施し、疑義のあるもの270件を含め事業所を4,506件訪問し確認した。</p> <p>また、広報や相談等の連携等についての情報交換や意見交換など都道府県労働局等関係機関との連絡会議を298回開催し、情報の共有化を図るとともに、雇用保険二事業助成金に関して、都道府県労働局と雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止の強化を図った。(業務実績「(vi) 関係機関との連携」(P. 8)、 「(ロ) 審査能力の向上等」(P. 8)、 「(ホ) 事務手続の合理化」(P. 9) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート3 (連携及び効果的な訓練の実施)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績			
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について 職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について 効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について 職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等幅広い関係機関と柔軟かつ十分な連携を図り、就職促進能力開発協議会等を活用するなど、定期的に連絡会議を開催し、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施する。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について 効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について 職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等幅広い関係機関と柔軟かつ十分な連携を図り、就職促進能力開発協議会等を活用するなど、定期的に連絡会議を開催し、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施する。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を行い、質の高い効果的な訓練を実施する。 なお、各職業訓練に係る訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</p>	<p>2 職業能力開発業務</p> <p>(1) 関係機関等との連携について 職業能力開発業務の実施に当たり、以下により都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を図った。</p> <p>① 就職促進能力開発協議会の開催（47都道府県で延べ92回） 求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るため、就職促進能力開発協議会を開催し、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練受講者及び修了者に対する情報提供・就職支援の体制に係る連携・協力のあり方等について協議した。</p> <p>② その他各種会議の開催・活用による連携 地域の人材ニーズ等を把握するため、職業能力開発推進協議会の開催や都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 効果的な訓練の実施に向けて、</p> <p>(イ) 人材ニーズの調査結果を踏まえ、企業等のニーズに応えた訓練コースを設定し、訓練を実施した。また、機構が実施する職業訓練については、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施した。 更に教育訓練ガイドラインの骨子を策定し、次年度からの取組を目指すとともに、ホームページにも公表した。</p> <p>(ロ) 訓練受講希望者本人が意欲・適性・能力等を十分把握できるようキャリア・コンサルティングを実施し、適正な訓練コースの選定ができるよう支援を行った。</p> <p>(ハ) 事業主に対する支援として「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」を普及するため、訓練に係る評価支援ツールの機能を追加するとともに、44訓練科のモデルカリキュラムを作成し、ホームページで公表した。</p> <p>② 訓練コースの見直しを行うに当たっては、</p> <p>(イ) 職業訓練に関する地域ニーズの把握等</p> <p>(ロ) 訓練コース案の作成</p> <p>(ハ) カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査</p> <p>(ニ) 訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行い、その結果をホームページに公表した。</p> <p>(i) 離職者訓練 (平成20年度→平成21年度計画) 見直し訓練科数：191科 ※ 平成20年度訓練科数585科 ※ 平成21年度訓練科数515科（年度当初の訓練科数）</p> <p>(ii) 在職者訓練 (平成20年度→平成21年度計画) 見直し訓練コース数：1,478コース ※ 平成20年度訓練コース数3,460コース ※ 平成21年度訓練コース数3,424コース（年度当初の訓練コース数）</p>			
評価の視点等		自己評価	A	評価	A	
		<p>・ 職業能力開発業務の実施に当たり、就職促進能力開発協議会を92回開催したほか、都道府県が主催する各種会議への出席などを通じて、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を十分に図り、</p>		<p>(委員会としての評定理由) 関係機関との連携や効果的な訓練の実施については、関係機関との連携により訓練ニーズの把握に努めるとともに、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直し</p>		

	<p>地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等について検討を行い、効果的な職業訓練の実施に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練コースの見直しに当たっては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しにより、離職者訓練コースにあつては191科、在職者訓練にあつては1,478コースの見直しを行い、ホームページに公表するなど、中期計画の目標に向けて十分な取組を行った。 <p>以上により、関係機関との連携を密にし、PDCAサイクルにより離職者訓練コースにあつては設置科数の3割、在職者訓練にあつては4割見直しを行うなど、質の高い効果的な職業訓練を実施することにより、就職率への反映に努めたことから、自己評価を「A」とした。</p>	<p>により、よりレベルの高い職業訓練の実施に向かっており、全体として、中期計画を上回ったと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各種訓練の実施実績が目標値を上回っているものとは認め難い。 ・ PDCAサイクルにより、訓練コースの見直しは効果を上げている。 ・ 関係機関との連携は今後とも一層の努力をお願いしたい。 ・ PDCAサイクルによる効果的な職業訓練を実施したと認められる。 ・ 計画に沿って業務を行っている。 ・ PDCAサイクルの導入により、よりレベルの高い訓練の実施へ向かっている。 ・ 離職者訓練、在職者訓練とも、前年並みであり、成果ありとは言えない。 ・ 目標を着実に達成している。
<p>【数値目標】</p>		<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練ニーズの把握と求人開拓の現場との連携についてももう少し詳しくその連携の具体的な数値がほしい。 ・ サービス事業者との連携も必要ではないか。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係機関等との連携を図るため定期的に会議等を開催し、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施したか。 	<p>実績：○</p> <p>職業能力開発業務の実施に当たり、以下により都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を図り、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 就職促進能力開発協議会の開催（47都道府県で延べ92回） ② その他各種会議の開催・活用による連携 <p>職業能力開発推進協議会の開催や都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。（業務実績「(1) 関係機関等との連携について」(P. 11) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。 	<p>実績：○</p> <p>訓練受講希望者本人が意欲・適性・能力等を十分把握できるようキャリア・コンサルティングを実施し、適正な訓練コースの選定ができるよう支援を行うとともに、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しや就職率等の分析を踏まえ、指導方法の見直し等により個別訓練のレベルの維持を図るなど、効果的な訓練の実施に努めた。</p> <p>なお、「日本版デュアルシステム」の実施（入所者数33,011人）や、事業主に対する支援として「実践型人材養成システム」については、518件の計画申請取次を行い、「有期実習型訓練」については、訓練基準に適合するか否かの確認を530件行った。（業務実績「(2) 効果的な職業訓練の実施について」(P. 11) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練コースの見直しを行い、結果をホームページに公表したか。 	<p>実績：○</p> <p>訓練コースの見直しに当たっては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行い、離職者訓練コースについては191科、在職者訓練については1,478コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表した。（業務実績「(2) 効果的な職業訓練の実施について」(P. 11) 参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について (3) 離職者を対象とする職業訓練について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>① 離職者の的確な訓練受講を促進し、訓練の結果が再就職に結びつくよう、十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時から積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、施設内訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の就職率を各年度とも65%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。さらに、各訓練の到達目標の設定に努めること。 上記目標を達成するため、また、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、民間教育訓練機関への委託については、委託先の開拓を積極的に実施し、かつ、委託に際しては、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供・指導を行うこと。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (3) 離職者を対象とする職業訓練について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① キャリア・コンサルティングを積極的に実施し、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースを選定し、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。</p> <p>③ 就職支援については、訓練開始時から就職支援を徹底して行う。また、委託訓練の場合においては、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>④ 委託訓練の実施に当たっては、専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPOや事業主への委託を含めて、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、訓練コース設定の指導、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 就職に資する職業訓練の受講を促進するため、キャリア・コンサルティングを行い、離職者本人の意欲・適性・能力等を把握し、適切な訓練コースの選定を行う。</p> <p>② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な訓練コースの選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。 また、委託訓練においては、委託先機関の参加による選考を行うようにする。</p> <p>③ 施設内訓練においては、訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど徹底した就職支援を行う。 また、委託訓練においても、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>④ 委託訓練については、広範な分野の人材ニーズに対応した多様なコースの設定ができるよう委託先の開拓を積極的に実施するとともに、委託訓練に参入を希望する民間教育訓練機関の関係者を対象に、受託能力の向上</p>	<p>平成20年度業務実績</p> <p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について 離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職できるよう、以下のとおり職業訓練の実施に努めた。 なお、平成20年度当初分として、施設内訓練27,014人、委託訓練70,288人の訓練を実施するとともに、平成20年後半の経済危機に伴う雇用情勢の悪化に対応した補正予算による措置として、5,066人の訓練を追加実施した。</p> <p>① 適切な訓練コースの選定 訓練受講希望者等に対し、都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」及び公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において、キャリア・コンサルティングを実施し、本人の適性及び能力等を十分把握した上で就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア形成支援コーナーでの相談件数 246,170件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 440,995件 <p>② 受講者の選考 受講者の選考に当たって、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 なお、委託訓練の受講者の選考に当たって、委託先機関の参加を要請し、選考を行った。</p> <p>③ 就職支援 (イ) 施設内訓練の就職支援 施設内訓練においては、入所から修了までの間における訓練生に対する就職支援について、次の取組を徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 段階的できめ細かい面接指導の実施 ・ 求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 事業主への訓練生求職情報の提供 等 <p>(ロ) 委託先への就職支援の指導等 委託訓練においては、委託先が行う「就職支援」の内容に関し、委託先ごとに巡回等による指導等(12,780件)を行い、次の取組を徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・ 公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録等 <p>④ 委託訓練の実施 (イ) 委託先の開拓 地域の産業界、企業が求めている広範な人材ニーズに対応するとともに、地域の教育訓練資源を活用するため、広く専修学校等の民間教育訓練機関を募り、専修学校等のほか、事業主、事業主団体、NPO法人、大学による多様な訓練コースを実施した。特に、商工会議所と連携して、事業主等の訓練委託先開拓の取組に努めた。</p> <p>(ロ) 委託機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間教育訓練機関 1,415機関

提供するほか、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。

⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも65%以上とし、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。

⑥ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。

なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要なとされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外

及び訓練内容の充実を図るため、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施する。

また、事業主を活用した訓練については、求人企業が求める人材に係る能力と求職者の有する職業能力をヒアリングを行う等により把握し、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。

⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を65%以上とし、常用労働者としての就職の支援に努める。さらに、各訓練の到達目標の具体的な設定内容について検討する。

⑥ 施設内訓練については、主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。

なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッ

- ・ 事業主等及び事業主団体 581機関
- ・ NPO法人 7法人
- ・ 大学 5校

(ハ) プロセス管理手法に関するセミナーの実施

委託先の裾野の拡大を図るとともに、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施した。

- ・ 平成20年度参加者数 342人
- ・ 平成20年度参加機関数 269機関

(二) 委託先選定方法

公正かつ適正な委託先の選定を行うために導入した企画競争について、より適切な委託先を確保する観点から評価項目の見直しを行った。

また、企画競争では、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職状況など就職支援状況等に関する評価項目を重視するとともに、教室・施設設備などの訓練環境及び運営体制を評価項目とする評価基準に基づく総合的な評価により訓練委託先の選定を行った。

(ホ) 適切な訓練コースの設定

事業主委託訓練委託先開拓担当者の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、事業主委託訓練コーディネーター等業務担当者を活用し、1,736コースの事業主を活用した訓練コースの設定を行った。

⑤ 訓練修了者の就職率

(イ) 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記①から④の取組により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。また、常用労働者としての就職者の把握を行った。

- ・ 施設内訓練 79.2%
(就職者のうち常用労働者の割合73.7%)
 - ・ 委託訓練 69.9%
(就職者のうち常用労働者の割合57.8%)
- ※ 平成21年4月末の実績

(単位：%)

	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減
施設内訓練就職率	78.5	79.9	81.6	82.0	79.2	△2.7
委託訓練就職率	60.8	66.0	68.9	71.4	69.9	△1.5

(ロ) 各訓練の到達目標の具体的な設定内容について、職業訓練指導員が離職者訓練修了者の就職先事業所に対してヒアリング調査を実施し、その結果を基に各施設の離職者訓練委員会等で検討を行った。

⑥ 施設内訓練については、主にもものづくり分野の訓練コースの実施を行い、民間で対応可能な訓練については、就職状況、就職支援体制、訓練環境及び運営体制等に基づき民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進した。

また、訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った。

	部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。	チの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。	
評価の視点等		自己評価	A
		<p>・ 就職率の向上等を図るため、キャリア・コンサルティングを積極的に行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握し、就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、委託先ごとに巡回等による指導を平成19年度より大きく上回る12,780件実施したほか、訓練生の就職活動や就職状況の進捗を管理するとともに、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行った。</p> <p>・ 訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、施設内訓練79.2%、委託訓練69.9%となった。</p> <p>・ 就職者のうち常用労働者の割合は、施設内訓練73.7%、委託訓練57.8%となった。</p> <p>・ 訓練コースの設定に当たっては、各地域に訓練計画専門部会を設置し、構成員である民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者から意見を聴くことなどにより、人材ニーズを把握した上で、訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について審査を行い、真に必要とされている訓練コースを設定し、当該地域において民間で対応可能な訓練については、民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進するとともに、施設内訓練においては、主に民間では実施が困難なものづくり分野の訓練コースに特化し実施した。</p> <p>・ 平成20年度当初分として、施設内訓練27,014人、委託訓練70,288人の訓練を実施するとともに、平成20年後半の経済危機に伴う雇用情勢の悪化に対応した補正予算による措置として、5,066人の訓練を追加実施した。</p> <p>以上により、平成20年4月には0.93であった有効求人倍率が、平成21年3月には0.52にまで低下するなど非常に厳しい雇用情勢の中、キャリア・コンサルティングを前年度より15万件多い68万7千件を実施し、就職率における目標の達成状況については、施設内訓練にあつては、ほぼ計画どおり、委託訓練にあつては目標値を大きく上回ったことから、自己評価を「A」とした。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>離職者訓練については、厳しい雇用情勢の中、キャリア・コンサルティングを積極的に実施するとともに、求人ニーズの把握、効果的な訓練の実施に努め、高い就職率を実現しており、全体としては、中期計画を上回ったと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練修了者の就職率が当該年度の経済状況と比較して良好であった。 ・ 就職率に関してほぼ目標通りの数値を達成している。特にものづくりに関する環境が厳しい中、ほぼ目標通りの数字を達成している。ハローワーク等との連携による、事前の受講者のセクション（選別）が機能しているために就職率が高いのではないかとというバイアスについて十分な説明資料がなかったのは残念である。政策連携の問題でもあるので、単に就職率が高いというだけでは、ニーズに応じているという検証には不十分なのではないか。つまり、一方でものづくりに特化したと言っているのだから、ここでもハローワークで選別したものづくり関連への就職指導に関しては就職率がこれだけ高かったのだと正確に記すべきではないか。 ・ 厳しい雇用状況の中、就職率に成果を上げている。 ・ キャリア・コンサルティングのニーズが高く、今後も努力して成果を期待したい。 ・ 雇用悪化の中で高い就職率を実現したことは評価できる。但し、職業訓練を希望しながら認められなかった離職者が多い状況に対して、機構として、何かできないかという認識を持つべきである。 ・ 経済環境の悪化の中で、かなり善戦していることは評価できる。 ・ 雇用のセーフティネットの役割を果たしている。 ・ 離職者訓練において、結果としての就職率には問題が多い。成果は出ていない。 ・ 離職者訓練等において雇用情勢の悪化の中で健闘していることは高く評価できるが、就職率は数値的にはほぼ目標達成レベルである。 ・ キャリア形成支援に関しては高い成果を上げている。
【数値目標】	<p>・ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも80%以上であったか。</p>	施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、79.2%であった。(業務実績「⑤ 訓練修了者の就職率」(P. 14)参照)	
	<p>・ 委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも65%以上であったか。</p>	委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、69.9%であった。(業務実績「⑤ 訓練修了者の就職率」(P. 14)参照)	(その他意見)
【評価の視点】	<p>・ キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」において246,170件、並びに公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において440,995件、それぞれ訓練受講希望者等に対し、キャリア・コンサルティングを実施し、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握した上で就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。(業務実績「① 適切な訓練コースの選定」(P. 13)参照)</p>	

<p>・委託訓練の実施に当たっては、委託先の積極的な開拓を行うとともに、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図り、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行ったか。</p>	<p>実績：○ 広く専修学校等の民間教育訓練機関を募り、専修学校等のほか、事業主、事業主団体、NPO法人、大学による多様な訓練コースを実施するとともに、民間教育訓練機関等を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施し、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図った。 また、委託先ごとに巡回等による指導を12,780件実施し、訓練生の就職活動や就職状況の進捗状況を管理するとともに、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行った。(業務実績「(ロ) 委託先への就職支援の指導等」(P. 13)、「④ 委託訓練の実施」(P. 13) 参照)</p>	
<p>・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。</p>	<p>実績：○ 当該地域において民間で対応可能な訓練については、民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進し、施設内訓練においては、主に民間では実施が困難な、ものづくり分野の訓練コースを実施した。(業務実績「(3) 離職者を対象とする職業訓練について⑥」(P. 14) 参照)</p>	
<p>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。</p>	<p>実績：○ 訓練コースの設定に当たっては、各地域に訓練計画専門部会を設置し、構成員である民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者から意見を聴くことなどにより、人材ニーズを把握した上で、訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について審査を行い、真に必要とされている訓練コースを設定した。(業務実績「(3) 離職者を対象とする職業訓練について⑥」(P. 14) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート5 (高度技能者養成訓練)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績																			
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>① 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等 関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 常に的確にものづくり産業における人材ニーズに対応した訓練内容とすることや、キャリア・コンサルティングの積極的な実施等就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とする。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>① 1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングを実施し、就職意欲を喚起する。</p> <p>専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>② 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>日本の産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、学卒者を対象とする職業訓練について、以下により就職支援、大学等との連携に取り組んだ。</p> <p>① 就職支援</p> <p>1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。</p> <p>上記の取組みにより専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は次のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職率 96.9% (就職希望者数(進学者を除く修了者数)2,383人、就職者数2,308人) <p>※ 訓練終了後1ヶ月時点(平成21年4月末現在)の実績</p> <p style="text-align: right;">(単位:%)</p> <table border="1" data-bbox="1486 1087 2724 1163"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>97.9</td> <td>98.4</td> <td>98.3</td> <td>98.4</td> <td>96.9</td> <td>△1.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 他大学関係機関及び産業界との連携</p> <p>(イ) 職業能力開発大学校等において、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。</p> <p>(i) 実績 232件</p> <p>(ii) 連携内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の工業高校に指導員を派遣し、NC旋盤・CAD等の技能教育を実施。 ・ 企業へ入社前の高校生に対し、最新熱処理や三次元測定技術等の体験実習を実施 <p>(ロ) 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や起業支援等及び施設の開放について次のとおり実施した。</p> <p>(i) 共同研究 48件</p> <p>(テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 木造軸組構法住宅の耐力壁から見た構造用LVLの性能評価 ・ 異型丸パイプ自動穴開けシステムに関する研究・開発 <p>(ii) 受託研究 16件</p> <p>(テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 燃料電池とスイッチング電源による発電特性に関する基礎研究 ・ 環境に配慮した機能性複合材料(樹脂)の開発に係る金型製作及び射出成型加工条件の作成について <p>(iii) ものづくりの啓発</p> <p>地域における「ものづくり」の啓発を行うため、「ものづくり体験教室」を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 218回 							16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減	就職率	97.9	98.4	98.3	98.4	96.9	△1.5
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																
就職率	97.9	98.4	98.3	98.4	96.9	△1.5																

<p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。</p>	<p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。</p>	<p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化することとし、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加者数 25,614人 <p>(開催事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ N C旋盤を使用したアルミニウム製こまの作成 ・ マイコン制御による電子サイコロの製作 ・ ライトレースロボットの製作 ・ レーザー加工によるネームプレートの作成 <p>(iv) 地域社会との連携</p> <p>地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力した。</p> <p>(実施事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ C A D等により作成した精密機械加工分野における業界のニーズに合致したカリキュラムや教材を作成し、人材育成事業に対する協力支援を行った。 ・ ヒアリングによるニーズ調査に基づき、金型業界のニーズにあった人材育成コースを開発し、機械系分野の人材育成事業に協力を行った。 <p>③ 高度職業訓練への特化</p> <p>地方運営協議会や職業能力開発推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとおり実施した。</p> <p>(イ) 専門課程 2,590人</p> <p>(ロ) 応用課程 918人</p> <p>(ハ) 専門課程活用型デュアルシステム 74人</p>		
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【数値目標】 ・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率が各年度とも95%以上であったか。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論などをカリキュラムに取り入れ、高度技能者養成訓練修了者のうち就職希望者の就職率は96.9%となり、中期計画の目標の95%以上を上回った。 ・ 工業高校や高等専門学校、大学等との連携を232件実施し、産学連携の一環として共同研究48件、受託研究16件実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を218回（参加人数25,614人）開催するなど地域社会等との連携を強化した。 <p>以上により、平成20年4月には0.93であった有効求人倍率が、平成21年3月には0.52にまで低下するなど雇用情勢が非常に厳しいにもかかわらず、就職率について文科系大学の実績を上回るとともに、第1期中期計画期間から引き続き中期計画の目標を大きく上回ったほか、指導員による支援や地域におけるものづくり振興の支援として「ものづくり体験教室」を前年度を上回って実施するなど、能開大の資源を有効に活用したことから、自己評価を「S」とした。</p> <p>専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、訓練終了後1ヶ月時点で、96.9%であった。（業務実績「① 就職支援」(P. 17)参照)</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高度技能者養成訓練については、厳しい雇用情勢の中、訓練修了者のうち就職希望者の就職率が96.9%となるなど、全体としては、中期計画を上回ったと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該訓練修了者の就職率は中期目標を上回った程度であるが、経済状況が年度後半に急速に悪化したことを勘案すると良い成果を上げたものと判断される。 ・ 全般的に目標の数値を上回る結果を達成している。 ・ 全体の教員構成の高年齢化が進む中で常に最先端の内容を教育するのには無理があるのではないか。機構には高い能力の人材がいて、民間企業から引き抜かれるのが心配というような「レトリック」による説明では、客観的な説明力に乏しい。もっと具体的に、それではなぜ現状の仕組みの中で高い賃金の民間企業に負けずに人材の確保ができて、このような高い訓練実績が上げられるのかの「しくみ」を具体的に検証できる形で提示すべきなのではないか。 ・ 計画に沿って、成果を上げた、と評価する。 ・ 経済環境が大きく悪化した中で、20年度の就職率は微減であり、中期目標 	

<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたか。 	<p>実績：○ 工業高校や高等専門学校、大学等との連携を232件実施した。 また、「ものづくり体験教室」を218回実施（参加人数25,614人）するとともに、産学連携の一環として、共同研究を48件、受託研究を16件実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するなど、地域社会との連携を強化し、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。 （業務実績「② 他大学等関係機関及び産業界との連携」（P. 17）参照）</p>	<p>を上回ったことは評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ものづくり振興への支援は、開催回数、参加者は、対前年度8%、30%と伸びているが、具体的成果にどのようにつながったのか。 高度技能者養成訓練を受けた者の高い就職率確保及び能力開発大学の地域社会への開放、非常に優れた成果を上げている。 地域産業への貢献における共同研究が前年度より減少していることは、再考する必要がある。
<ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。 	<p>実績：○ 主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化した、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。（業務実績「③ 高度職業訓練への特化」（P. 18）参照）</p>	<p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 中教審が新種の高等教育としての職業学校を作ることを検討中であるが、たて割り行政の壁を取り払って、連携の道を探るべきである。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績																														
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について (5) 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力(習得度)の測定・評価を実施すること。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものみに真</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (5) 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 訓練開始時及び訓練終了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力(習得度)を測定し評価する。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものみに真</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (5) 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力(習得度)の測定を行う。</p> <p>なお、アンケート調査に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と習得度測定の結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分</p>	<p>2 職業能力開発業務について (5) 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、受講者や事業主に対するアンケート調査等を実施した。</p> <p>(イ) 受講者に対するアンケート調査の実施 アンケート調査において98.3%の者から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。</p> <table border="1" data-bbox="1537 751 2018 898"> <tr> <td>※「大変役に立った」</td> <td>43.2%</td> </tr> <tr> <td>「役に立った」</td> <td>55.1%</td> </tr> <tr> <td>(受講者数)</td> <td>43,803人</td> </tr> <tr> <td>(回答者数)</td> <td>39,587人</td> </tr> </table> <p>(単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1537 934 2516 1012"> <tr> <td></td> <td>19年度</td> <td>20年度</td> <td>対前年度増減</td> </tr> <tr> <td>受講者調査結果</td> <td>97.8</td> <td>98.3</td> <td>+0.5</td> </tr> </table> <p>(ロ) 事業主に対するアンケート調査の実施 受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、97.7%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役に立っている」「役に立っている」との評価を得た。</p> <table border="1" data-bbox="1537 1129 2018 1234"> <tr> <td>※「大変役に立っている」</td> <td>19.3%</td> </tr> <tr> <td>「役に立っている」</td> <td>78.4%</td> </tr> <tr> <td>(回答事業所数)</td> <td>8,805事業所</td> </tr> </table> <p>(単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1537 1270 2516 1348"> <tr> <td></td> <td>19年度</td> <td>20年度</td> <td>対前年度増減</td> </tr> <tr> <td>事業主調査結果</td> <td>96.2</td> <td>97.7</td> <td>+1.5</td> </tr> </table> <p>(ハ) 業務改善の取組 更なる業務改善の取り組みを進めるため、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。</p> <p>また、在職者訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータに基づき、訓練コースの評価・改善をするための仕組みを構築し、平成21年度から取り組むこととした。</p> <p>(ニ) 習得した能力の測定・評価 訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価を実施した。</p> <p>② 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、ものづくり分野を中心に真に高度なものみに限定して実施した。</p> <p>また、訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った。</p>	※「大変役に立った」	43.2%	「役に立った」	55.1%	(受講者数)	43,803人	(回答者数)	39,587人		19年度	20年度	対前年度増減	受講者調査結果	97.8	98.3	+0.5	※「大変役に立っている」	19.3%	「役に立っている」	78.4%	(回答事業所数)	8,805事業所		19年度	20年度	対前年度増減	事業主調査結果	96.2	97.7	+1.5
※「大変役に立った」	43.2%																																
「役に立った」	55.1%																																
(受講者数)	43,803人																																
(回答者数)	39,587人																																
	19年度	20年度	対前年度増減																														
受講者調査結果	97.8	98.3	+0.5																														
※「大変役に立っている」	19.3%																																
「役に立っている」	78.4%																																
(回答事業所数)	8,805事業所																																
	19年度	20年度	対前年度増減																														
事業主調査結果	96.2	97.7	+1.5																														

<p>に限定して実施すること。このため、職業訓練コースについては、ものづくり分野以外のものを中心に平成19年度中に見直しを行い、平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練についても廃止すること。</p> <p>また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。</p>	<p>に限定して実施する。このため、職業訓練コースについて、平成19年度中に、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。</p> <p>また、当該地域ごとに事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p> <p>④ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p>	<p>野を中心に真に高度なものだけに真に限定して実施する。このため、職業訓練コースについて、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止する。また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p> <p>③ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p>	<p>③ 中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。</p>
---	--	---	---

評価の視点等	自己評価	S	評定	S
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。 職業訓練コースについて、平成19年度中に、真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより、平成18年度実績と比べ2割程度削減したか。 	<ul style="list-style-type: none"> 在職者を対象とする職業訓練について、受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、受講者の98.3%から職業能力の向上に役立ったとの評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の97.7%から、受講者が学んできた内容が事業所で役立っているとの評価を得たことにより、中期計画の目標値を大きく上回った。 アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、カリキュラムの見直しを行うなど業務の質の向上に反映するとともに、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータに基づき、訓練コースの評価・改善をするための仕組みを構築し、平成21年度から取り組むこととした。 真に高度なものの基準を明確にして公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止するとともに、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに限定して実施した。 <p>以上により、数値目標がある全ての項目において計画を大きく上回ったほか、習得度測定の結果を分析しカリキュラムの見直しを行うとともに、訓練コースの評価・改善をするための仕組みとして「訓練カルテ方式」を構築したことなどから、自己評価を「S」とした。</p>	<p>受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が98.3%であった。(業務実績「(イ)受講者に対するアンケート調査の実施」(P.20)参照)</p> <p>事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が97.7%であった。(業務実績「(ロ)事業主に対するアンケート調査の実施」(P.20)参照)</p> <p>実績：－ 達成済み。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>在職者訓練については、受講者の98.3%から職業能力の向上に役立ったとの評価を得るとともに、事業主の97.7%から受講者が学んできた内容が事業所で役立っているとの目標を大きく上回る評価を得たほか、「訓練カルテ方式」の構築などの成果を上げ、全体としては、中期計画を大幅に上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主へのアンケート結果が目標値を大きく上回り、成果を上げたことが示された。 受講者、事業者ともに目標を顕著に上回る結果を達成している。 全て計画を上回って成果を上げており、努力のあとが認められる。 計画をかなり上回った実績を上げていると判断する。 東南アジアの状況から、日本の中小企業のレベルアップの必要性が高まっていることから、十分な対応をしたものと判断した。 受講者数の減少(50,000名程→43,800名)はあるものの、受講者、事業者とも満足度評価は高い。評価に値する。 在職者訓練の評価が高いこと、訓練カルテ方式の構築は非常に高く評価できる。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後企業の人材育成負担の軽減ニーズが高まっていく中で、幅広く在職者訓練を行う役割が大いに期待される。 少し強調して言えば、日本の雇用慣行が変化する中で、今後の日本の経済成長を人材面から支えるため、機構が大きな人材育成装置として重要な役割を担うことが期待されているのではないかと。 	

<p>【評価の視点】 ・訓練開始時及び訓練終了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価したか。</p>	<p>実績：○ 訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価を全施設において実施した。（業務実績「(二) 習得した能力の測定・評価」(P. 20) 参照)</p>	<p>・ 訓練効果のフォローアップについては、本人・事業主ともに、6月～1 年とより綿密に行っていただきたい。</p>
<p>・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。</p>	<p>実績：○ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、中小企業を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施した。（業務実績「(5) 在職者を対象とする職業訓練について②」(P. 20) 参照)</p>	
<p>・平成19年度の早期に真に高度なもの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止したか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>	
<p>・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</p>	<p>実績：○ 中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、適切な費用負担を求めた。（業務実績「(5) 在職者を対象とする職業訓練について③」(P. 21) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート7 (若年者対策、キャリア・コンサルティング)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について (6) 若年者対策について 依然としてフリーター等若年不安定就労者や若年失業者が多く、中長期的な競争力・生産性の低下等が懸念され、若年者を我が国を支える「人材」として育成していくことが喫緊の課題となっている。こうした中、若年者の職業意識の形成、職業訓練の実施、就職支援等若年者の就業について総合的な支援を行うこと。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) キャリア・コンサルタントの活用等により、様々な課題を抱える若年者の職業理解を促進し、職業意欲の喚起を行い、安定就労への誘導を積極的に行うこと。 その際、地方公共団体等とも連携した取組を展開するとともに、実績に基づく支援拠点の重点化を行うこと。また、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行うこと。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づき、運営を包括的に民間に委託し、当省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末までに「私</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (6) 若年者対策について 現在の若年者を取り巻く変化・課題を踏まえ、次により若年者の就業に係る総合的な支援を実施する。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、若年者の職業意識を啓発するための取組みや、キャリア・コンサルティングの実施により若年者のキャリア形成を支援する。 また、実績に基づく若年者の職業意識を啓発するための支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行う。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づき、運営を包括的に民間に委託し、厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末まで</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (6) 若年者対策について</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、全国において若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行く方法を活用し、若年者に対して職業意識の啓発を積極的に行う。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)に基づき、運営を包括的に民間に委託し、厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏</p>	<p>(6) 若年者対策について 若年者の就業に係る総合的な支援について、以下のとおり実施した。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 若年者への職業意識の啓発 公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、各都道府県において若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行く方法を活用し、若年者に対して職業意識の啓発を機動的に実施した。</p> <p>(i) 職業ふれあい事業(多種多様な職場の見学や仕事体験、職業に関するディスカッション等、自主的なグループ活動の支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 240回 ・ 参加者数 4,587人 <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A社の工場にて、ものづくり体験とトークセッションを開催し、さらに実際に働く若手職人との交流の場を設け、ものづくりの現場で働くとはどのようなことかを体得した。 ・ 地域に根ざして働く様々な業種の若者のトークセッションを開催し、仕事に対する姿勢や多様な働き方を学んだ。 <p>(ii) フォーラム事業(利用者同士が職業に関する情報交換を行える場の提供)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 1,325回 ・ 参加者数 26,774人 <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業適性診断を集団形式で実施し、参加者同士のグループワークでお互いの長所、適性をディスカッションした。 ・ 職業人としての求められるコミュニケーション能力をテーマにセミナーを開催し、交流分析手法の活用により、職場の人間関係を良好に保つためのコミュニケーションについて学んだ。 <p>(iii) 適職選択、キャリア形成に関する相談等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談件数 12,925件 <p>(iv) 情報提供事業(インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者数 16,667人 <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)を踏まえ、厚生労働省に経済界、教育界等の有識者による「私のしごと館のあり方検討会」が設置され、私のしごと館のあり方や、しごと館の包括的民間委託の視点・考え方を検討するため、機構は、資料の提供などの対応を行った。 この視点・考え方に沿って、私のしごと館の運営の包括的民間委託を実施するための、一般競争入札(総合評価落札方式)による調達を行い、平成20年7月25日、民間事業者を落札決定し、平成20年9月1日から2年間の委託を開始した。 なお、委託に際しては、第三者委員会の検討を踏まえ、2年間の目標を設定した。</p>

<p>のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回ることを。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行うこと。</p> <p>(iii) 業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対して、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。</p>	<p>に「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。</p> <p>(iii) 業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ、平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。</p>	<p>まえて、平成20年度末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。</p> <p>(iii) 私のしごと館の業務・システムの最適化計画については、独立行政法人整理合理化計画に基づき、私のしごと館の運営を包括的に民間に委託するに当たり、民間がその裁量に応じて活用できるようにする。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 職業能力開発大学校等における職業訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする職業訓練と、企業等における実習とを組み合わせさせた「日本版デュアルシステム」等を積極的に実施すること。</p>	<p>●平成20年9月1日から平成21年8月31日までの1年間については</p> <p>① 職業体験事業の利用者延べ26万人以上</p> <p><参考></p> <p>141,273人(20.9.1~21.3.31)</p> <p>② サービス全体について利用者からのアンケート調査(満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査)で「良かった」旨の評価8割以上</p> <p><参考></p> <p>満足度調査 81.4%(20.9.1~21.3.31)</p> <p>職業意識啓発度調査 90.9%(同上)</p> <p>就職活動影響度調査 95.0%(同上)</p> <p>教員アンケート調査 96.6%(同上)</p> <p>(ii) 全国の都道府県センターにおいて、未利用校に対する来館のためのPR活動を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 周知訪問件数 122件 ・ 全国の都道府県センターと連携し、来館予定校等に、しごと館の利用を一層効果的にするなどの事前学習や学校等の要望を受け、教員等に対するキャリア・コンサルティングのノウハウの提供や学生を対象とした職業適性・職業選択等の相談などのアフターフォローサービスを実施した。 ・ アフターフォローサービス等提供件数 15件 <p>(iii) 私のしごと館の業務・システムの最適化計画については、独立行政法人整理合理化計画に基づき、私のしごと館の運営を包括的に民間に委託するに当たり、民間がその裁量に応じて活用できるようにする。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせさせた職業訓練について、以下のとおり実施した。</p> <p>(i) 職業能力開発大学校等での訓練と、企業等における実習とを組み合わせさせた「専門課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 2年 ・ 実施科数 6科 ・ 実施科名 住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、港湾ロジスティクス科、電気技術科 ・ 入校者数 74人 ・ 就職率 94.1% <p>※ 訓練終了後3ヵ月時点の実績</p> <p>(ii) 職業能力開発促進センターでの訓練と、企業等における実習とを組み合わせさせた「短期課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 6ヶ月 ・ 実施コース数 203コース ・ 実施コース名 金属加工科、電気設備科等 ・ 入所者数 2,511人
--	--	---	--

<p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行うこと。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタ</p>	<p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタ</p>	<p>(ロ) 「実践型人材養成システム」及び「有期実習型訓練」の導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて ① キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職率 82.1% ※ 訓練終了後3ヶ月時点(平成21年4月末現在)の実績 (iii) 専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせたフリーター等概ね35歳未満の求職者や、職業能力形成機会に恵まれなかった者向けの職業訓練「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 標準4ヶ月 ・ 実施コース数 1,891コース ・ 実施コース名 OAビジネス科、Webクリエイター科、医療事務科等 ・ 入所者数 30,426人 ・ 就職率 74.4% ※ 訓練終了後3ヶ月時点(平成21年4月末現在)の実績 (iv) 専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練を実施する年長フリーター向けの職業訓練「再チャレンジコース」の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 概ね3ヶ月 ・ 実施コース数 434コース ・ 実施コース名 ビジネススキルアップ科、Webデザイン科等 ・ 入所者数 6,599人 ・ 就職率 67.3% ※ 訓練終了後3ヶ月時点(平成21年4月末現在)の実績 (v) 先行して実施する個別開拓した企業等における実習と受講者の評価に基づき必要に応じて実施するフォローアップ訓練を組み合わせた年長フリーター向けの職業訓練「企業実習先行型訓練システム」の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 概ね1~4ヶ月 ・ 実施コース数 492コース ・ 実施コース名 データベース実務科、プログラマーアシスタント養成科等 ・ 入所者数 694人 ・ 就職率 74.5% ※ 訓練終了後3ヶ月時点(平成21年4月末現在)の実績 (ロ) 各都道府県センター等において、地域ジョブ・カードセンター又は企業からの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。 なお、実践型人材養成システムにおいては、518件の実施計画認定申請書の取次を行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を530件行った。 <p>(7) キャリア・コンサルティングについて ① 労働者へのキャリア・コンサルティングの充実とアンケート調査の実施 キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、以下のとおりキャリア形成に係る相談援助を実施した。 (イ) 労働者に対する相談援助 (i) 実施内容</p>
---	---	--	---

ントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。
 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。
 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。

ントについて、研修を行う等により質の向上を図る。
 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。
 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。

る。
 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。
 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映する。

② キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、フォローアップ研修を実施する。

・ キャリア・コンサルティングの実施
 ジョブ・カードの作成支援、キャリアシートの作成支援、能力開発プログラムの作成等能力開発に関する必要な援助等
 ・ キャリア形成に関する情報提供
 (ii) 相談援助件数 984, 395件
 (ロ) 事業主及び事業主団体等に対する相談援助
 (i) 実施内容
 ・ キャリア・コンサルティングに関する技術的援助
 ・ キャリア形成促進助成金に関する相談援助
 ・ キャリア形成に関する情報提供
 (ii) 相談援助件数 66, 966件
 (ハ) アンケート調査の実施
 キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施したところ、全体的には回答者のうち、99.5%の利用者から「大変役に立った」「役に立った」旨の評価を得た。
 ※「大変役に立った」 65.8%
 「役に立った」 33.7%
 (有効回答者数 18,363人)
 (有効回答事業所数 305事業所)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	99.5	99.5	0.0

また、利用者のニーズに的確に対応するため、アンケート自由記述欄に記載された利用者の要望・意見等を分析し、満足度向上に努めた。
 さらに、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。
 《アンケート調査に基づく業務改善の事例》
 ・ アンケート調査結果の満足度向上と相談担当者の相談スキルの向上は密接に関連するものであると捉え、キャリア形成相談支援業務ケース会議の場を活用し、平成20年度から実施となったキャリア形成相談支援ツールの一つであるジョブ・カードを活用した相談の事例を演習課題として職員間の活発な意見交換等を行い、相談スキルのさらなる向上を図った。
 ・ アンケート調査の集計結果や自由記述内容から利用者の動機を分析し、多くの利用者が抱える課題とそれを実際に解決できた者の感想を具体的に紹介する等、利用者が自らの課題を認識できるような対応を図り、利用者から高い満足度を得るよう努めた。
 以上のような取組により、アンケートの最上位の評価（「大変役に立った」）の回答比率が、昨年度と比して全体で1.1ポイント向上した。

(二) フォローアップ調査の実施
 利用者がキャリア・コンサルティング終了後に行った就職・能力開発等への具体的な取組等を把握するため、相談後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施し、キャリア・コンサルティングを行うことにより、「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」（85.4%）という回答を得た。
 (有効回答者数2,826人)
 ② フォローアップ研修
 キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施した。
 (イ) 実施件数
 ・ 開催回数 57回
 ・ 参加人数 1,224人

			(ロ) 実施テーマ <ul style="list-style-type: none"> ・ 傾聴能力スキルアップ講座 ・ 企業におけるメンタルヘルス対応 ・ 若年者の職業的自立促進フォーラム ・ キャリア・コンサルタント交流会 	
評価の視点等	自己評価	A	評価	A
	<ul style="list-style-type: none"> ・ フリーター等の若年者対策として、日本版デュアルシステムを33,011人実施し、就職率については、施設内訓練では専門課程活用型が94.1%、短期課程活用型が82.1%、委託訓練では74.4%となるほか、年長フリーター対策として、再チャレンジコース(6,599人)及び企業実習先行型訓練システム(694人)に取組み、就職率も再チャレンジコース67.3%、企業実習先行型訓練システム74.5%と成果を上げた。 ・ キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、相談援助を労働者に対して984,395件、事業主及び事業主団体等に対して66,966件実施し、キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施したところ、99.5%の利用者から役に立った旨の評価を得たことにより中期計画の目標を大きく上回った。 ・ キャリア・コンサルティングについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、85.4%の者から「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」旨の回答を得た。 以上により、フリーター等に対する訓練は、前年度より1万人多い4万人を実施したほか、キャリア・コンサルティングについては、前年度より26万5千人多い105万1千人に対して行い、利用者に対するアンケート調査については、目標を上回る99.5%の利用者から評価を得たことから、自己評価を「A」とした。 		(委員会としての評定理由) 若年者対策、キャリア・コンサルティングについては、積極的に実施するとともに、アンケート調査においても99.5%の利用者から評価を得るなど、全体としては、中期計画を上回っていると言える。 (各委員の評定理由) <ul style="list-style-type: none"> ・ 各対象群の就職率が経済状況の悪化にもかかわらず、一定の成果を上げた。 ・ 一部日本版デュアルシステムの導入などによって、より現場主体の生きた訓練制度を行うことで、若者の抱える問題に多面的に応える仕組みが用意されつつあることは評価される。 ・ 一方で、YJSの最終的な全面閉鎖によるデメリットと、職業ふれあい事業やフォーラム事業への転換によるメリットの相殺関係に関する評価については十分検討されたい。 ・ 若年者対策、キャリア・コンサルティングは今の時代のニーズであり、成果を上げている、と評価する。 ・ 努力のあとは見られるが、計画の範囲内と判断する。 ・ 重要な業務であることを配慮して、「A」とした。 ・ 若年者対策については、実績はいずれの項目とも前年を大きく下回っている。 ・ キャリア形成は、どのように目標を達成しているのか。満足度調査からは、成果に結びついているのかどうか、明らかでない。 ・ 若年者への職業意識の啓発、キャリア形成支援等については着実な成果を上げている。 (その他意見) <ul style="list-style-type: none"> ・ 私のしごと館の民間委託については、今後十分な評価・検討が必要である。 	
【数値目標】 ・ キャリア・コンサルティングについて、利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。	キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施したところ、99.5%の利用者から役に立った旨の評価を得た。 また、キャリア・コンサルティングについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、85.4%の者から「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」旨の回答を得た。(業務実績「(ハ) アンケート調査の実施」(P. 26)参照)			
【評価の視点】 ・ 職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。	実績：○ 平成19年度末をもって支援拠点を廃止したものの、引き続き公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関と連携を図りながら、全国において若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行く方法を活用し、若年者に対して職業意識の啓発を機動的に実施した。(業務実績「(イ) 若年者への職業意識の啓発」(P. 23)参照)			
・ 支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行ったか。	実績：－ 達成済み。なお、支援拠点は平成19年度末をもって廃止した。			
・ 独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)に基づき、「私のしごと館」の運営を包括的に民間に委託したか。	実績：○ 私のしごと館については、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)を踏まえて厚生労働省が設置する「私のしごと館のあり方検討会」において取りまとめた、しごと館の包括的民間委託の視点・考え方に沿って、平成20年9月1日から2年間の包括的民間委託を開始した。(業務実績「(ロ) 私のしごと館(i)」(P. 23)参照)			

<p>・厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、「私のしごと館」の存廃を含めそのあり方について検討を行うため、機構は必要な協力を行ったか。</p>	<p>実績：○ 機構は資料の提供などの対応を行った。(業務実績「(ロ) 私のしごと館 (i)」(P. 23) 参照)</p>	
<p>・「私のしごと館」の運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回ったか。</p>	<p>実績：－ 平成20年9月1日から平成21年8月31日までの1年間については、職業体験事業の利用者延べ26万人以上、サービス全体について利用者からのアンケート調査(満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査)で「良かった」旨の評価8割以上を目標とした。なお、平成20年9月1日から平成21年3月31日までの実績は、職業体験事業の利用者が延べ141,273人、アンケート調査については、満足度調査が81.4%、職業意識啓発度調査が90.9%、就職活動影響度調査が95.0%、教員アンケート調査が96.6%となった。(業務実績「(ロ) 私のしごと館 (i)」(P. 23) 参照)</p>	
<p>・「私のしごと館」の未利用校への働きかけ、事前・事後学習の支援等を行ったか。</p>	<p>実績：○ 全国の未利用校に対して来館のためのPR活動を実施し、(周知訪問件数122件)、来館予定校等に、しごと館の利用を一層効果的にするなどの事前学習や学校等の要望を受け、教員等に対するキャリア・コンサルティングのノウハウの提供や学生を対象とした職業適性・職業選択等の相談などの、アフターフォローサービス等の提供(提供件数15件)を行った。(業務実績「(ii) 未利用校に対する来館の働きかけ、事前・事後学習の支援等」(P. 24) 参照)</p>	
<p>・「私のしごと館」の業務・システムの監査及び刷新可能性調査を踏まえ、平成19年度までに業務・システムに関する最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施したか。</p>	<p>実績：○ 独立行政法人整理合理化計画に基づき、私のしごと館の運営を包括的に民間に委託するに当たり、民間がその裁量に応じて活用できるよう、仕様書に参考として提示した。(業務実績「(iii) 業務・システムの最適化」(P. 24) 参照)</p>	
<p>・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。</p>	<p>実績：○ 「日本版デュアルシステム」については、33,011人実施し、就職率が施設内では専門課程活用型が94.1%、短期課程活用型が82.1%、委託訓練では74.4%となった。(業務実績「② 訓練の実施 (イ)」(P. 24) 参照)</p>	
<p>・「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種支援を実施したか。</p>	<p>実績：○ 実践型人材養成システムや有期実習型訓練の導入・実施のため、各都道府県センターにおいて各種支援を行い、実践型人材養成システムについては、518件の実施計画認定申請書の取次を行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を530件行った。(業務実績「② 訓練の実施等 (ロ)」(P. 25) 参照)</p>	
<p>・キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ったか。</p>	<p>実績：○ 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、相談援助を労働者に対して984,395件、事業主及び事業主団体等に対して66,966件実施した。また、キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を全国で実施した。(実施回数57回、参加人数1,224人)(業務実績「(7) キャリア・コンサルティングについて」(P. 25) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート8 (事業主との連携・支援、新分野展開)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。</p> <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において雇用創出の実現を図り、円滑な労働移動を促進するため、関係機関との連携を図りつつ、これらの分野において中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。</p> <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関との連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。 また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p> <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について 起業・新分野展開支援センター等においては、新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関と連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。</p>	<p>(8) 事業主等との連携・支援について 事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な連携・支援について、以下のとおり行った。 また、現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導員派遣延べ人員 5, 122人 ・ 施設設備貸与延べ件数 13, 561件 ・ 訓練延べ人員 356, 451人 (うち指導員派遣による訓練延べ人員 104, 364人) <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について 中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置している起業・新分野展開支援スポットにおいて、以下のとおり新分野等への事業展開の支援を行った。</p> <p>① 新たな分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談・情報提供件数 7, 607件 (相談・情報提供の例) <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業計画の作成に関する相談 ・ 販路拡大・マーケティングに関する相談 ・ 融資、助成金等に関する情報提供 <p>② 技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コース数 100コース ・ 受講者数 2, 660人 (コース内容) <ul style="list-style-type: none"> ・ 小型燃料電池の活用技術 ・ 電動車いす等の移動支援機器の機構と制御 <p>③ 在職者訓練 (起業・新分野展開支援センターのみ実施) 新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練について、次のとおり実施した。</p> <p>(イ) 起業家養成セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施コース数 18コース ・ 受講者数 197人 <p>(ロ) 高度技術者養成訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施コース数 27コース ・ 受講者数 201人 <p>(ハ) 課題解決型能力向上コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施コース数 15コース ・ 受講者数 42人

			<p>なお、受講者の99.5%の者から、職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。</p> <p>※「大変役に立った」 50.0% 「役に立った」 49.5%</p> <p>④ 新分野等の事業展開を担う人材養成のための離職者訓練（東京に設置する起業・新分野展開支援センターのみ実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施コース数 3コース 受講者数 46人 <p>⑤ 創業を目指す方々の交流の場</p> <p>創業を目指す方々に対して、創業に向けた問題の解決を目指す交流の場を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 106回 参加者数 1,631人 <p>（交流会のテーマの例）</p> <ul style="list-style-type: none"> 利益を生む仕組みの作り方 法人経営と個人経営のメリット・デメリット 			
評価の視点等		自己評価	A	評定	A	
		<p>・ 事業主自らが職業訓練を実施するために必要な連携・支援として事業主の求めに応じて、指導員を5,122人派遣するなどして、延べ356,451人に対し職業訓練を実施したほか、施設設備の貸与を13,561件行った。</p> <p>・ 雇用調整等を行う事業主の求めに応じ、教育訓練に関する支援を398件実施するなど、政府の雇用対策に迅速に対応した。</p> <p>・ 中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置している起業・新分野展開支援スポットにおいて、新分野等への事業展開の支援を行った。</p> <p>・ 受講者（在職者訓練）に対して、アンケート調査を実施した結果、99.5%の者から、職業能力の向上に役に立った旨の高い評価を得た。</p> <p>・ 利用者に対し、アンケート調査を行い、232人が創業したとの回答を得た。</p> <p>以上により、事業主支援として35万6千人に対して訓練を実施したほか、経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応したことから、自己評価を「A」とした。</p>		<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>事業主との連携・支援、新分野展開への支援については、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を行うとともに、受講者から99.5%の評価を得るなど、全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種の活動状況の指数は顕著に高いものではないが、受講者満足度が極めて高かったことを評価する。 雇用先である中小企業の育成支援により、雇用開発を総合的に促進する仕組み作りは高く評価できる。 中小企業への支援は、計画を上回って良好、と判断する。 計画に沿って業務を実行している。 前年度並の実績であると判断するが、着実に成果を上げていることから、“A”とした。 目標を着実に達成している。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> このような地域の中小企業との信頼のネットワークは機構のもつアドバンテージの一つであり、今後も構成員一人一人の努力による維持・拡大が期待される。 連携・支援は、件数では、目標を達成したのかどうか、明らかではない。 		
【数値目標】						
【評価の視点】 ・適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。		<p>実績：○</p> <p>事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、指導員派遣及び施設設備の貸与等を行うことにより、職業訓練の支援を行った。（業務実績「(8) 事業主等との連携・支援について」(P. 29) 参照)</p> <p>なお、雇用調整等を行う事業主の求めに応じ、教育訓練に関する支援を398件実施するなど、政府の雇用対策に迅速に対応した。</p>				
・新規成長分野等において、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行ったか。		<p>実績：○</p> <p>新分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供を7,607件、技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座を100コース実施し、2,660人が受講した。また、新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練を60コース実施し、440人が受講し、離職者訓練を3コース実施し、46人が受講した。さらに、創業を目指す方々の交流の場を106回実施し、1,631人が参加した。（業務実績「(9) 新分野等への事業展開の支援について」(P. 29) 参照)</p>				

雇用・能力開発機構 評価シート9 (職業能力開発に係る助成金等の業務)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図るとともに、説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図ること。</p> <p>また、職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。</p> <p>② 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。なお、アンケート調査の実施に当たっては、説明会出席者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>また、申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図るとともに、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>② 説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図る。また、職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① キャリア形成促進助成金</p> <p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>(ii) パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるように連携を図る。</p> <p>(iii) インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開する。</p> <p>(iv) 支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページで公開する。</p> <p>(v) 説明会や相談業務において制度の趣旨、内容、申請手続等及び不正受給の防止について利用者に対して十分に説明する。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p>	<p>(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>労働者の職業能力の開発、向上を図る助成金の支給業務について、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給・不適正支給防止を図るため、以下の措置を講じた。</p> <p>① キャリア形成促進助成金</p> <p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) ホームページ、パンフレット、手引き等の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、制度内容を紹介した。 ・ パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を作成した。 <p>(ii) パンフレット等の配布による周知</p> <p>作成したパンフレット及び申請の手引き等は、説明会や相談援助業務等において配布・周知するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにした。</p> <p>(iii) 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとして、ホームページで公開した。</p> <p>(iv) 制度内容変更の公開</p> <p>変更内容を改正の都度、速やかにホームページで公開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成20年4月1日改正 (平成20年4月1日公開) ・ 第2回 平成20年10月1日改正 (平成20年10月3日公開) ・ 第3回 平成21年2月6日改正 (平成21年2月6日公開) <p>(v) 利用者に対する説明</p> <p>利用者に対して助成金の趣旨、目的及び支給のための手続きを説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、周知徹底を図った。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 審査能力の向上</p> <p>本部においては、各都道府県センターの助成金担当職員に対する助成金説明会(平成20年9月)を開催し、助成金の審査能力の向上を図った。</p> <p>また、各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施した。</p> <p>(実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 447回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間短縮、不正受給防止等について

③ 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。また、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。

④ 助成金については、説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。
 なお、アンケート調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析し、業務の質の向上に反映させる。

⑤ 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。

(ii) 可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行い、疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問するなど不正受給の防止に努める。

(ハ) 説明会の開催等
 (i) 説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時に参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得られるようにする。
 (ii) アンケート調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析し、業務の質の向上に反映させる。

(二) 事務手続の合理化
 申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。

(ii) 不正受給の防止
 (a) 事業所訪問の実施
 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認した。
 ・ 事業所訪問数 976件
 (うち疑義事業所訪問数 26件)
 (b) 都道府県労働局と連携の強化
 雇用保険二事業助成金に関して、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、より不正受給防止の強化を図った。
 (c) 不正受給防止体制の強化
 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修(平成20年4月)を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。

(ハ) 説明会の開催等
 (i) 説明会及び個別相談の実施
 ・ 説明会開催回数 2,055回
 ・ 説明会参加者数 58,038人
 ・ 個別相談の件数 30,697件
 (ii) 説明会終了時のアンケート調査の実施
 アンケート調査において、87.6%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。
 ※「大変理解できた」 10.0%
 「理解できた」 77.6%
 (有効回答者数 14,004人)

(単位:%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	89.1	87.6	△1.5

また、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、理解度向上に努めた。
 さらに、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。

《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》

・ アンケート調査の回答結果を基に、各参加者の求める説明内容等を把握し、当該助成金を既に活用している方や初めて活用する方などの対象者に応じた説明会を開催する等周知方法の改善を図った。
 また、制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたため、実際の活用事例を交えた具体的かつポイントを押さえた説明を行うとともに、見て分かる資料等を作成・配布し、理解度の向上に努めた。

(iii) フォローアップ調査の実施
 キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかのアンケート調査を実施したところ、98.3%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながったとの回答が得られた。(有効回答者数 2,152人)

(二) 事務手続の合理化
 新たに有期実習型訓練がキャリア形成促進助成金の対象となったことから、円滑に申請手続を行うことができるよう、訓練の種類に応じて、別様式を定めた。

③ 技能者育成資金については、中期

⑥ 技能者育成資金については、中期

② 技能者育成資金

② 技能者育成資金

<p>目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還金のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、回収業務の強化を行うとともに、リスク評価を適切に行うこと。また、貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図ること。</p>	<p>目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還金のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、滞納者（連帯保証人を含む。）に対する文書や電話での督促の徹底、1年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じた法的措置を実施する等、回収業務の強化を図るとともに、民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。また、借受者の返還意識の涵養、口座振替による返還の推進等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上とする。</p>	<p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) 制度内容、利用条件、相談、受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現でホームページ、パンフレット等に掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開する。</p> <p>(ii) 支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合には、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページで公開する。</p> <p>(iii) パンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引等の案内冊子により、制度の趣旨、内容、申請手続を利用者に対して十分説明する。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等 担当者マニュアルを活用し、説明会などで利用者に対して十分な制度の趣旨等の説明を行う。また、審査能力の向上を図るための職員研修を行う。</p> <p>(ハ) 回収業務の強化等</p> <p>(i) 滞納者（連帯保証人含む）に対して文書や土日・夜間を含めた電話での督促を徹底するとともに、1年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じて支払督促申立等の法的手続を行う。</p> <p>(ii) 民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を</p>	<p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) 制度の趣旨、内容、申請手続について、次により利用者に対して十分に周知、説明した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページにおいて、技能者育成資金の利用を希望する方、既に利用している方、返還する方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分ける等分かりやすい制度内容の掲載を行った。 ・ 受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 <p>(ii) 短期課程の普通職業訓練における委託型訓練の拡充に伴う貸付要件の緩和等について、変更が確定した日から7日以内に、次のとおりホームページで公開した。</p> <p>(制度の施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年4月1日施行の委託型訓練受講者に対する貸付（平成20年4月4日公開） <p>(要件緩和等の措置)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成20年11月4日施行 （平成20年11月7日公開） ・ 第2回 平成21年1月15日施行 （平成21年1月15日公開） ・ 第3回 平成21年2月23日施行 （平成21年2月25日公開） <p>(iii) 委託型訓練を受講する者及び派遣労働者等離職者への貸付対象の拡大に伴うリーフレット及びそれに伴う「技能者育成資金のご案内」を全国の機構施設や都道府県等に配布した。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等 技能者育成資金担当者マニュアルを活用し、審査に係る収入・成績基準等について、育成資金担当者の職員研修を3回実施した。</p> <p>(ハ) 回収業務の強化等</p> <p>(i) 滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、土日・夜間を含む電話督促を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 督促状送付件数 10,933件 ・ 電話督促件数 7,866件 （土日・夜間1,098件を含む） <p>また、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続を前提とした支払督促申立のための住民票調査を行った。さらに支払督促申立に向けて、滞納金額の多い滞納者に対しては催告書（53件）を送付した。</p> <p>(ii) 民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して債権管理をした。</p>
--	--	---	--

	<p>⑦ 技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図る。</p>	<p>推進することにより、債権の適切な管理を行う。</p> <p>(iii) 借受者に対する在学中の説明会開催等により借受者の返還意識の涵養を図る。金融機関口座振替制度等の加入・促進に努めるとともに、さらに、コンビニエンス・ストアを活用した払込制度を導入する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を92%以上とする。</p> <p>(二) 貸付対象者の限定等 貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図るために、貸付要件等の見直しを行う。</p>	<p>(iii) 借受者の返還意識の涵養 平成20年度の新規返還者に対して、返還金額等を記載した「返還の手引」を送付して返還意識の涵養を図った。さらに、金融機関口座振替制度の加入・促進に努めるとともに、平成20年4月からコンビニエンス・ストアを活用した振込制度を導入した。</p> <p>以上の結果、平成20年度新規返還者の初年度末の返還率は92.7%となった。</p> <p style="text-align: right;">(単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1644 443 2668 525"> <tr> <td></td> <td>19年度</td> <td>20年度</td> <td>対前年度増減</td> </tr> <tr> <td>新規返還者の初年度末の返還率</td> <td>93.0</td> <td>92.7</td> <td>△0.3</td> </tr> </table> <p>(二) 貸付対象者の限定等 平成21年度入校生から、第1種の無利子及び第2種の有利子の区分を廃止し、全て有利子化することで、貸付対象者を真に必要な者に限定することによる要件等の見直しを行った。</p>		19年度	20年度	対前年度増減	新規返還者の初年度末の返還率	93.0	92.7	△0.3
	19年度	20年度	対前年度増減								
新規返還者の初年度末の返還率	93.0	92.7	△0.3								

評価の視点等		自己評価	A		評定	B	
		<p>・ キャリア形成促進助成金について、制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、説明会を2,055回、個別相談を30,697件実施したほか、助成金についてのパンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布するなど、制度の周知・説明に努め、説明会終了時のアンケート調査において、87.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、中期計画の目標を概ね達成した。</p> <p>さらに助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.3%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。</p> <p>また、審査マニュアル等を活用し職員研修を行い、支給要件に合致しているかの確認のため疑義のあるもの26件を含め976件について直接事業所訪問を実施するとともに、支給要件の確認にあたって都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止対策の強化を図った。</p> <p>・ 技能者育成資金について、金融機関口座振替制度の加入・促進に努めるとともに、平成20年4月からコンビニエンス・ストアを活用した振込制度を導入したことにより、雇用失業情勢が厳しいにもかかわらず、平成20年度新規返還者の初年度末の返還率が、92.7%と高水準を維持し年度計画の目標を達成した。</p> <p>以上により、数値目標がある全ての項目で計画を上回ったほか、不正受給防止対策の強化を図ったとともに、技能者育成資金については回収業務の強化を図ったことなどから、自己評価を「A」とした。</p>			<p>(委員会としての評定理由) 職業能力開発に係る助成金等の業務については、制度の周知・説明に努めるとともに、技能者育成資金の回収業務の強化についても取組を進めており、全体としては、中期計画をおおむね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページの更新を7日以内に行い、アンケート調査の結果も9割近い評価を得た。 ・ 訓練期間中の生活保障のための雇用対策に迅速に対応するなど、雇用・労働政策の柔軟な執行に対応している点は高く評価される。 ・ 計画に従って、成果ありと評価する。 ・ 利用者に対する制度の周知・説明について実績を上げたと評価できる。 ・ 計画に沿って業務を実行している。 ・ 回収業務の強化策が、目に見えるほどの目標達成をしているとは言えず、ほぼ前年を少し、オーバーしているのみである。 ・ 目標を着実に達成している。 <p>(その他意見)</p>		
<p>【数値目標】 ・ 職業能力開発助成金について、説明会を開催して、80%以上の者から、制度の理解に役立った旨の評価を得たか。</p>		<p>アンケート調査において、87.6%の者から説明内容が理解できたとの評価を得た。</p> <p>また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.3%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。(業務実績「(ii) 説明会終了時のアンケート調査の実施」(P. 32) 参照)</p>					
<p>・ 借受者の返還意識の涵養等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上となったか。(平成20年度においては、新規返還者の初年度の返還率について92%以上となったか。)</p>		<p>平成20年度新規返還者の初年度末の返還率は、92.7%となった。(業務実績「(iii) 借受者の返還意識の涵養」(P. 34) 参照)</p>					

<p>【評価の視点】</p> <p>・制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>キャリア形成促進助成金については、制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表した。また、助成金制度をよりわかりやすく利用しやすいものとするために、ホームページにおいて制度内容を紹介し活用事例を公開したほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとして、公開した。</p> <p>キャリア形成促進助成金については、パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布、周知するとともに、説明会及び個別相談を実施する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めた。</p> <p>技能者育成資金については、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開するとともに、利用者の状況に応じて閲覧するページを分けている等、分かりやすい制度内容の掲載を行った。(業務実績「(イ) 制度の周知等」(P. 31)、「(イ) 制度の周知等」(P. 33) 参照)</p>	
<p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>キャリア形成促進助成金については、円滑に申請手続きを行うことができるよう、訓練の種類に応じて、別様式を定めた。</p> <p>また、審査能力の向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を447回開催したほか、疑義事業所26件を含む976件の事業所を訪問し、不正受給防止に努めた。(業務実績「(ロ) 審査能力の向上等」(P. 31)、「(二) 事務手続の合理化」(P. 32) 参照)</p>	
<p>・技能者育成資金について、回収業務の強化や民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類の推進により、債権の適切な管理を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>技能者育成資金について、滞納者(連帯保証人含む。)に対して督促状を送付するとともに、電話督促を行った。</p> <p>また、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続きを前提とした催告書を送付するとともに、滞納金額の多い滞納者に対しては、支払督促申立の手続を行った。</p> <p>技能者育成資金について、民間基準に準拠した債権分類基準による債権管理等育成資金の債権を一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して、債権管理をした。(業務実績「(ハ) 回収業務の強化等」(P. 33) 参照)</p>	
<p>・技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定し、業務の効率化を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>技能者育成資金については、平成21年度入校生から、第1種の無利子及び第2種の有利子の区分を廃止し、全て有利子化することで、貸付対象者を真に必要な者に限定することによる要件等の見直しを行った。(業務実績「(ニ) 貸付対象者の限定等」(P. 34) 参照)</p>	
<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○</p> <p>機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権等の解消に取り組んでいる。(参考資料(参考2)「保有資産の管理・運用等」(P. 19) 参照)</p>	
<p>・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○</p> <p>・技能者育成資金</p> <p>平成21年3月31日現在で、要回収額は2,093,905千円に対し、回収額は1,134,841千円となっている。</p> <p>滞納者(連帯保証人を含む)に対しては、土日・夜間を含む電話督促や金融機関口座引落制度の加入奨励を行い、滞納金額の多い滞納者に対しては、支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。(参考資料(参考2)「保有資産の管理・運用等」(P. 19) 参照)</p>	
<p>・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○</p> <p>機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権等の解消に取り組んでいる。(参考資料(参考2)「保有資産の管理・運用等」(P. 19) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート10 (指導員養成、訓練コースの開発等)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。</p>	<p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>長期課程、研究課程及び研修課程において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため以下の訓練を実施した。</p> <p>① 長期課程 キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座を実施した。 さらに、実務実習を4年次から3年次へと実施時期を早めることにより、より実践的な指導能力の醸成・強化に努めた。</p> <p>② 研究課程 キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。</p> <p>③ 研修課程 現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため以下の訓練を実施した。</p> <p>(イ) 受講者数 1,618人 (内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県等 836人 ・ 民間企業 246人 ・ 機構 536人 <p>(ロ) 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 光エレクトロニクス技術 ・ 建築物の耐震診断と補強技術(木造編) ・ 溶接技能クリニック(アーク・半自動溶接) ・ カウンセリング演習(基礎・技術・応用) ・ 就職相談支援(キャリア・コンサルティング) ・ 訓練コーディネート力向上研修 等 <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究を以下のとおり実施した。</p> <p>① 職業訓練の実施に資する調査・研究 職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した7テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、研究報告書等を作成した。 さらに、これまでの研究成果の蓄積であるPDCAサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質向上の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」の骨子を策定した。これについては、ISOの教育訓練サービス標準化の国際的な議論の場において、我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして報告された。</p> <p>(イ) 調査・研究テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ テクノロジーを活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する調査研究 ・ 中小ものづくり企業における人材育成(OJT)指導者養成の実施・検証 ・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究 ・ 離職者訓練における職業能力評価のあり方に関する調査研究 ・ 離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査分析 ・ 職業能力形成プログラム(有期実習型訓練)のカリキュラムモデル作成

			<ul style="list-style-type: none"> 総合的かつ体系的な職務分析の推進（「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備） <p>(ロ) 職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、改訂を実施した。 (改訂した職業訓練用教科書) 植物学概論、造園用手工具・機械及び作業法、土・肥料及び作業法</p> <p>② 訓練コースの開発 年長フリーター等の非正規労働者を対象とした離職者訓練コースを各種業界団体と連携を図りながら実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 開発したコース数 13コース 開発した業種 4業種 (デジタルコンテンツ産業、プライダル産業、旅行業、業界学習型) <p>③ 成果の普及・活用 成果については、職業能力開発総合大学校のホームページに公表するとともに、民間教育訓練機関等へ配布した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページアクセス件数 1,102,203件 ダウンロード件数 37,429件
--	--	--	---

評価の視点等	自己評価	S	評価	A
	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、長期課程・研究課程では、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するためキャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施したほか、研修課程では、民間を含めた1,618人(民間246人、都道府県等836人、機構536人)に対して訓練を実施した。 訓練コースの開発等については、教材開発や職業能力形成プログラム(有期実習型)のカリキュラムモデル作成など、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて7テーマを実施するとともに、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースを13コース開発した。この調査・研究の成果についてはホームページで公表したほか、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布し普及に努めた。 これまでの研究成果の蓄積であるPDCAサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質向上の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」の骨子を策定した。これについては、ISOの教育訓練サービス標準化の国際的な議論の場において、我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして報告された。 以上により、指導員の養成については、キャリア・コンサルティングや就職支援の強化を図ったこと、また、実務実習を3年次に移行したこと等により、指導員として就職するための意識付けの取り組み等を行ったことから、指導員就職にあっては前年度の倍以上の就職者数となったほか、指導員の再研修に当たっては前年度を上回って実施した。また、ISOの教育訓練サービスの国際規格化について、当機構の「教育訓練ガイドライン」の骨子が、「我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システム」として報告されたことなどから、自己評価を「S」とした。 		<p>(委員会としての評定理由) 指導員養成、訓練コースの開発等については、職業訓練指導員の養成についてキャリア・コンサルティングや就職支援の強化を図るとともに、訓練コースの開発等にも積極的に努めている。また、「教育訓練ガイドライン」骨子がISOの議論の場において我が国唯一の質の保証システムとして報告されるなど、全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ISOより我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとしての報告が行われたことは評価するが、その他の各種指標の達成度が卓越したものとまでは言い難い。 現有の指導者の絶え間ない再訓練の導入により、常に高いレベルの教育サービスの生産性を実現しようという努力は高く評価される。 機構の持つこのようなネットワーク全体での人材育成メカニズムは他の追随を許さないものであり、その維持のための努力は高く評価される。 しかしながら、このような終身雇用を前提とした内部人材の再訓練による訓練レベルの維持のコストと、もっと流動的な期限付き雇用による組織外からの人材登用によるコストとを明確に比較して、このような内部人材で多くをまかなうシステムがコスト高でないことを証明しない限り、このような努力は必ずしも無条件で評価することには躊躇せざるを得ない。 いずれも前年度を倍以上超える成果を上げている、と評価する。 指導員養成、再研修では、成果があったと認められる。 かなり高い増加率の成果を上げている。 訓練コースの開発、調査・研究では、アクセス件数、ダウンロード件数とも、大幅に伸びを示している。 すべてにおいて目標を大幅に上回る成果を上げた。 	
【数値目標】				
【評価の視点】 ・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。	実績：○ 技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、長期課程においてキャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、研究課程において、キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。また、現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、研修課程においてカウンセリング演習等の訓練を実施した。(業務実績「(11)職業訓練指導員の養成について」(P.36)参照)		(その他意見)	

・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を自ら活用する他、民間教育訓練機関や地方公共団体に提供したか。

実績：○

職業訓練の実施に資する調査・研究については政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、「テクノロジーを活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する調査研究」、「中小ものづくり企業における人材育成（OJT）指導者の養成の実施・検証」等7テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果についてはホームページで公開した。また、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。さらに、これまでの研究成果の蓄積であるPDCAサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質向上の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」の骨子を策定した。これについては、ISOの教育訓練サービス標準化の国際的な議論の場において、我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして報告された。（業務実績「(12) 訓練コースの開発等について①」(P. 36) 参照)

雇用・能力開発機構 評価シート11 (公共職業能力開発施設等)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について (13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、当省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると の観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、第2の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うとともに、その状況を踏まえ、当省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑤ 職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等を踏まえ、養成定員の削減を行うとともに、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、当省において、施設の在り方を見直</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると の観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、第1の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うものとし、平成21年度の訓練から実施する。その状況を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>⑤ 職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行う。また、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると の観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、第1の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を平成21年度の訓練から実施するための準備を行う。</p> <p>⑤ 職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等の結果を踏まえ、養成定員の削減を平成21年度の訓練から実施するための準備を行う。</p>	<p>(13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、有識者による「雇用・能力開発機構のあり方検討会」が設置され、法人自体の存廃について平成20年3月から12月まで7回にわたる検討において、機構は資料の提供や委員の職業能力開発施設の視察などの対応を行った。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点から介護分野やIT分野の訓練について実施規模の縮小を行った。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末をもって廃止した。</p> <p>④ 平成21年度の訓練から専門課程の訓練科数を109科から87科に再編を行い、訓練定員を2,380人から2,010人に削減するため、入校希望者や地域の工業高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び訓練定員の削減について周知徹底を図るとともに、担当指導員の配置換えに係る研修等の訓練の実施に向けた準備を行った。</p> <p>⑤ 平成21年度の訓練から長期課程の訓練科を7科から4科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を200人から120人に削減するため、入校希望者や応募者の実績のある全国の高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び養成定員の削減について、周知徹底を図る等の準備を行った。</p>

<p>すため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑥ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p>	<p>的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>⑥ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、機構本部において施設ごとに具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。</p>	<p>⑥ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。</p>	<p>⑥ 施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）をセグメントの単位として、平成19年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。</p> <p>また、平成20年度から資金（予算）管理にあたって、決算実績の分析を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検の結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。</p>
---	---	--	---

評価の視点等	自己評価	A	評価	B
		<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省において、有識者による「雇用・能力開発機構のあり方検討会」が設置され、法人自体の存廃について平成20年3月から12月まで7回にわたる検討において、機構は資料の提供や委員の職業能力開発施設の視察などの対応を行った。 職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点から介護分野やIT分野の訓練について実施規模の縮小を行った。 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末をもって廃止した。 平成21年度の訓練から専門課程の訓練科数を109科から87科に再編を行い、訓練定員を2,380人から2,010人に削減するため、入校希望者や地域の工業高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び訓練定員の削減について周知徹底を図るとともに、担当指導員の配置換えに係る研修等の訓練の実施に向けた準備を行った。 職業能力開発総合大学校については、平成21年度の訓練から長期課程の訓練科を7科から4科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を200人から120人に削減するため、入校希望者や応募者の実績のある全国の高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び養成定員の削減について、周知徹底を図る等の準備を行った。 施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成19年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。 <p>以上により、7回にわたる「雇用・能力開発機構のあり方検討会」において、資料の提供や委員の職業能力開発施設の視察などの対応を十分に行ったほか、職業能力開発促進センターをはじめとする施設の見直しを図ったことにより、自己評価を「A」とした。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>公共職業能力開発施設等については、計画に沿って見直し等を行い、施設の有効活用等を行っており、全体としては、中期計画をおおむね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種の実績が前年度及び中期計画を大きく上回ったものとは思われない。 ものづくり分野への特化に戦略を集中しての組織体制の整理合理化の決定とその迅速な執行は高く評価される。ただし、ここでは「雇用のセーフティネット」とだけ謳っており、「ものづくり」という限定が表に出てこない。現在および今後の経済状況・労働市場状況の中で、「ものづくり」に特化した公共職業能力開発施設が、十分なセーフティネットにならないことは明らかであり、そういった仕分けをした表現で評価に臨むべきではないか。 計画に沿って見直し等に取り組んでいる、と評価する。 計画に沿って業務を実行している。 規模の縮小が、公共職業能力開発施設にも及んでいる。施設活用を再検討する必要がある。 整理合理化計画をきちんと遂行し、所定の成果を確保した。 <p>(その他意見)</p>	
【数値目標】				
【評価の視点】	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省において、職業能力開発施設の設置・運営業務について、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について検討を行うため、機構は、必要な協力を行ったか。 	<p>実績：○</p> <p>厚生労働省において、有識者による「雇用・能力開発機構のあり方検討会」が設置され、法人自体の存廃について平成20年3月から12月まで7回にわたる検討において、機構は資料の提供や委員の職業能力開発施設の視察などの対応を行った。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について①」(P. 39)参照)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。 	<p>実績：○</p> <p>職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点から介護分野やIT分野の訓練について実施規模の縮小を行った。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について②」(P. 39)参照)</p>		

<p>・生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止したか。(政独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 生涯職業能力開発促進センターにおいては、平成20年度末をもって廃止した。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について③」(P. 39)参照)</p>	
<p>・職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、平成21年度の訓練から訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を実施したか。</p>	<p>実績：○ 平成21年度の訓練から専門課程の訓練科数を109科から87科に再編を行い、訓練定員を2,380人から2,010人に削減するため、入校希望者や地域の工業高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び訓練定員の削減について周知徹底を図るとともに、担当指導員の配置換えに係る研修等の訓練の実施に向けた準備を行った。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について④」(P. 39)参照)</p>	
<p>・職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行ったか。</p>	<p>実績：○ 平成21年度の訓練から7科の訓練科を4科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を200人から120人に削減するため、入校希望者や応募者の実績のある全国の高校等の関係機関に対し、訓練科の再編及び養成定員の削減について、周知徹底を図る等の準備を行った。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について⑤」(P. 39)参照)</p>	
<p>・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p>	<p>実績：○ 施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成19年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。(業務実績「(13)公共職業能力開発施設等について⑥」(P. 40)参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート12 (財形業務)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上や、国及び関係機関と連携を図ることにより、適正な貸付金利の設定等、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を実現すること。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて、制</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定等、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を実現する。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センター等において配布する。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて制度</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、厚生労働省及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定を行い、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行う。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>② パンフレット、申込みに係る手引等は、都道府県センター等において配布する。</p> <p>③ インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開する。</p> <p>④ 貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>⑤ 説明会や相談業務等において</p>	<p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、通信教育講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規定改正に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配付した。</p> <p>貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに設定した貸付金利を確定するため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行い、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行った。</p> <p>なお、住宅金融支援機構と資金調達、融資業務等について意見交換を行い、一層の連携を図った。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため以下の措置を講じた。</p> <p>① パンフレット等の作成</p> <p>制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、見直しを行った上で、ホームページ、パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引等を作成した。</p> <p>② パンフレット等の配布による周知</p> <p>パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引き等を都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。</p> <p>③ ホームページでの公開</p> <p>アクセス件数 129,546件</p> <p>(イ) よくある質問</p> <p>来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、見直しを行った上で、回答をQ&Aとしてホームページに公開した。</p> <p>(ロ) 財形資料請求コーナーの実施</p> <p>電話等による資料請求の他、ホームページ上の財形資料請求コーナー、ダウンロード資料を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。</p> <p>④ 貸付利率の変更等に伴うホームページの公開</p> <p>貸付利率の変更等については、変更が確定した日から7日以内にホームページに次のとおり公開した。</p> <p>(貸付金利の変更)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 確定した日の当日 (平成20年6月24日) ・ 第2回 確定した日の当日 (平成20年9月24日) ・ 第3回 確定した日の当日 (平成20年12月24日) ・ 第4回 確定した日の当日 (平成21年3月25日) <p>なお、岩手・宮城内陸地震により罹災された方々に対し、返済方法の変更(返済期間の延長等)の手続について公開した。 (平成20年6月20日)</p> <p>⑤ 制度説明等の実施</p>

度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。

説明会については、終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。

なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。

の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、申請内容の適正化を図る。

説明会については、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。

なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。

制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明する。

説明会については、終了時に参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。

なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。

(イ) 制度説明等の実施

都道府県センターにおいて、本部から送付された財形制度説明用資料等を活用し、説明会、事業所訪問、相談業務等を通じ制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明した。

- ・ 財形制度の説明会の実施 664回
- ・ 説明会参加者数 24,109人
- ・ 事業所訪問の実施 3,948件
- ・ 相談業務の実施 9,317件

(ロ) アンケート調査の実施

説明会については、終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、87.1%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。

- ※「大変理解できた」 9.2%
- 「理解できた」 77.9%
- (有効回答数 7,007人)

(単位：%)

	19年度	20年度	対前年度増減
アンケート調査結果	87.9	87.1	△0.8

(ハ) 調査結果の分析・業務の質の向上

都道府県センターにおいて、アンケート調査により、利用者の意見等を的確に把握し、当該アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映させた。

また、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、施設に周知し、情報を共有化することにより、より一層の業務改善の取組を推進した。

《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》

- ・ 財形制度について、平易な言葉を使い、ポイントを絞った説明を行った。
- ・ 参加者に質問事例紹介することで、理解度の向上を図った。
- ・ 質問に適確に対応するために、FAXで照会を受け付けることとした。また、質問内容の傾向を把握し、説明内容を検討する際の資料として活用した。
- ・ 質問時間を設けることで、理解度のフォローアップを図った。
- ・ 「制度説明留意事項」を作成し、職員間で情報の共有化等を行うことでレベルアップを図った。

⑥ 外部委託の活用等

広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。

なお、インターネット等を活用した広報により、ホームページアクセス件数が実施期間中(10~12月、2~3月)対前年度同月比で47.3%、年間を通じても23.9%増加した。

- ・ 外部委託先 民間広告代理店 延べ2社
- ・ 広報内容 インターネットを活用した広報
雑誌掲載 5誌

(3) 業務運営の効率化について

長期借入金に係る業務について、従来外部委託により実施していた業務を機構自らで行えるようソフトウェアを平成19年度に開発し、平成20年度から運用を開始した。これにより外部委託経費が削減されることとなった。

また、広報の外部委託により業務の効率化を図るとともに経費の削減を行った。

(4) その他

経過措置期間の助成金支給については、本部に監察役及び都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修(平成20年4月)を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。

③ 外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。

③ 外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。

⑥ 外部委託の活用や関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。

(3) 業務運営の効率化について

業務の外部委託や競争入札を活用することによる業務の効率化、経費削減に努めること。

(3) 業務運営の効率化について

業務の外部委託や競争入札を活用することによる業務の効率化、経費削減に努めること。

(3) 業務運営の効率化について

業務運営については、業務の外部委託、競争入札や契約の見直しによる業務の効率化、経費削減に努めること。

(4) その他

経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。

(4) その他

経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。

(4) その他

経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。

			また、本部及び都道府県センターにおいて、支給した事業所への訪問、確認、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行う等不正受給防止に努めた。
評価の視点等	自己評価	B	<p>（委員会としての評定理由） 勤労者財産形成促進業務については、計画に沿って制度の周知・広報に努めるとともに、適正な貸付金利の設定を行う等の取組を着実に実施しており、全体としては、中期目標をおおむね達成したと言える。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 実績はほぼ中期目標に準じている。 ほぼ安定して目標数値を達成している。 業務効率化に取り組む姿勢は一定以上の評価をされるのではないかと。 計画に従って、実行した、と評価する。 計画に沿って業務を行っている。 とくに目立った成果はない。 着実に目標を達成している。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 広報を外部委託することによって、いかほどの経費削減になったのか。
<p>【数値目標】 ・説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p>	<p>説明会については、アンケート調査を実施し、87.1%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。（業務実績「(ロ)アンケート調査の実施」(P. 43)参照)</p>		
<p>【評価の視点】 ・融資業務の運営に当たっては、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資するよう、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り適正な貸付金利の設定等を行ったか。</p>	<p>実績：○ 融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構と必要な情報交換を行うとともに、通信教育講座の受講、図書等の活用により、担当者の審査能力の向上に努めた。また、規定改正に伴う見直しを行った上で、ホームページ閲覧者等からの問い合わせ等について、フィードバック情報として、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルに反映させ、それぞれ作成し配付した。 貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに設定した貸付金利を確定するため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行い、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行った。 なお、住宅金融支援機構と資金調達について、並びに住宅金融支援機構と沖縄振興開発金融公庫と融資業務等について、意見交換を行い一層の連携を図った。（業務実績「(1)融資業務について」(P. 42)参照)</p>		
<p>・制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。</p>	<p>実績：○ 貸付金利の変更については、変更確定日の当日（平成20年6月24日、同年9月24日、同年12月24日、平成21年3月25日）に公開した。また、岩手・宮城内陸地震により罹災された方々に対し、返済方法の変更（返済期間の延長等）の手続について公開した。（平成20年6月20日） 利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため、来所や訪問等による相談のほか、ホームページ閲覧者等からの問い合わせについて、フィードバック情報として活用し、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開し、パンフレットや申込みに係る手引き等をわかりやすい表現で内容を見直し都道府県センター等で配布した。また、ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料請求に迅速に対応した。さらに、都道府県センターにおいて、説明会を664回、事業所訪問を3,948件、相談業務を9,317件実施するなど、利用者に対する制度の周知、説明に努めた。（業務実績「(2)周知について」(P. 42)参照)</p>		

<p>・外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ったか。</p>	<p>実績：○ 広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。(業務実績「⑥ 外部委託の活用等」(P. 43) 参照)</p>	
<p>・業務の外部委託や競争入札を活用することにより、業務の効率化、経費削減に努めたか。</p>	<p>実績：○ 長期借入金に係る業務について、従来外部委託により実施していた業務を機構自らで行えるようソフトウェアを平成19年度に開発し、平成20年度から運用を開始したことにより外部委託経費が削減されることとなった。 また、広報の外部委託により業務の効率化を図るとともに経費の削減を行った。(業務実績「(3) 業務運営の効率化について」(P. 43) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート13 (助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績								
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について平均処理期間を短縮することとし、中期目標期間の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成18年度と比べて5%以上短縮すること。</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努めること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について平均処理期間を短縮することとし、中期目標期間の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて5%以上短縮する。</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成18年度において平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて5%以上短縮する。</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。</p>	<p>4 助成金の支給、融資等の業務</p> <p>助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成18年度において平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて4.5%短縮した。</p> <p style="text-align: right;">(単位: %)</p> <table border="1" data-bbox="1567 531 2442 611"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均処理期短縮率</td> <td>9.1</td> <td>4.5</td> <td>△4.6</td> </tr> </tbody> </table> <p>≪処理期間短縮への取組≫</p> <p>(1) 申請者の適正な理解を促し、申請書の記載相違や書類不備等に伴う処理期間の増大を防ぐための取組</p> <p>① 制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページを活用した効果的な周知 ・ わかりやすいパンフレット、手引き等の作成 <p>② 説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会後の個別相談の実施 ・ 説明会参加者からの意見等に基づく、開催方法や説明内容等の改善 <p>(2) 審査能力を向上させ、処理期間の短縮へと繋げるための取組</p> <p>① 本部主催による助成金説明会の開催</p> <p>② 職員研修等の実施</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務以外の業務</p> <p>(1) ジョブ・カード制度の実施</p> <p>① ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施</p> <p>ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数を定め、公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、職業能力形成プログラム等への誘導等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブ・カード交付件数 74,154件 <p>また、職業能力形成プログラム終了後についても、当該求職者に対してキャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。</p> <p>② 職業能力形成プログラムの支援等</p> <p>(イ) 雇成型訓練（有期実習型訓練、実践型人材養成システム）に係る支援</p> <p>(i) 訓練実施計画の作成支援等</p> <p>各都道府県センター等において、地域ジョブ・カードセンター又は企業からの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。</p> <p>なお、実践型人材養成システムにおいては、518件の実施計画認定申請書の取次を行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を530件行った。(再掲)</p> <p>(ii) キャリア形成促進助成金の支給</p> <p>訓練基準を満たすものであって、一定の要件を満たす訓練を実施した事業主に対し、キャリア形成促進助成金の支給を行った。</p> <p>(ロ) 委託型訓練（委託訓練活用型デュアルシステム、企業実習先行型訓練システム）の実施等</p> <p>委託訓練活用型デュアルシステム（受講者数30,426人）及び企業実習先行型訓練システム（受講者数694人）を実施し、受講者に対し申請に基づき技能者育成資金の貸付を行った。</p>		19年度	20年度	対前年度増減	平均処理期短縮率	9.1	4.5	△4.6
	19年度	20年度	対前年度増減								
平均処理期短縮率	9.1	4.5	△4.6								

			<p>③ 関係機関との連携 ジョブ・カード制度の普及・促進を図るため、中央及び地域ジョブ・カードセンター等の関係機関との連携を図った。</p> <p>(2) 政府間技術協力事業への支援 我が国が行う政府間技術協力事業の一翼を担い、開発途上国の職業訓練指導員を受入れ、技術指導を実施した。また、機構の職業訓練指導員をウガンダやスリランカ等の開発途上国に派遣し、長年のノウハウを活かした指導員養成に関する支援を行った。 平成20年度の技術研修員の受入実績は、6コース25名であり、短期間の職業訓練指導員の派遣実績は4名であった。 また、開発途上国等延べ58カ国から、計142名の視察及び見学を、延べ41施設において受け入れ、指導員再訓練や離職者訓練等について説明を行った。</p>
評価の視点等	自己評価	B	<p>評価</p> <p>B</p>
	<p>・ 助成金等の平均処理期間の短縮について、制度の周知、審査能力の向上及び説明会の開催等を積極的に実施した結果、助成金等の1件当たりの平均処理期間は、平成18年度の44日から42日と、4.5%の短縮となった。</p> <p>・ ジョブ・カードについては、国全体の98%にあたる74千件を交付し、積極的に推進したほか、政府間技術協力事業への支援等、国の雇用施策に積極的に貢献した。</p> <p>以上により、助成金等の平均処理期間の短縮については、計画にほぼ近い実績を確保するとともに、ジョブ・カード制度の実施や政府間技術協力支援について積極的な取組を行ったことから、自己評価を「B」とした。</p>		<p>(委員会としての評定理由) 助成金等の平均処理期間について、計画に沿って短縮に努めるとともに、ジョブ・カードの普及等の推進に取り組むなど、全体としては、中期目標をおおむね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実績値はほぼ中期目標値に準じている。 ・ 政策実行に必要な助成金等の処理時日の短縮については着実に推進されていると評価される。 ・ 平均処理期間の短縮に一層の努力をお願いしたい。 ・ 不正受給件数1件も、0件を目指し、お願いしたい。 ・ ジョブ・カードの普及に関しては、引き続き推進に努力するべきである。 ・ 計画に沿って業務を行っている。 ・ 着実に目標を達成している。
【数値目標】	<p>・ 平均処理期間が特に長い助成金等の1件当たり平均処理期間は、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度実績と比べて5%以上短縮したか。(平成19年度においては、2%以上短縮したか。)</p>	<p>平成18年度の平均処理期間が特に長い助成金等については、平成18年度実績と比べて44日から42日となり、4.5%の短縮となった。(業務実績「4 助成金の支給、融資等の業務」(P. 46)参照)</p>	
【評価の視点】			<p>(その他意見)</p>

雇用・能力開発機構 評価シート14 (組織・人員体制)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>1 組織・人員体制について 組織・人員体制について、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図るとともに、人材育成の充実を図ること。 また、職業訓練指導員については、任期付き雇用の活用を図り、社会のニーズに対応できる指導員体制を実現すること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について 組織体制については、委員会を設け、年1回以上、機構の業務の効率的・効果的な実施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。 また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について 組織体制については、委員会を設け、年1回以上、機構の業務の効率的・効果的な実施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。 また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について (1) 機構本部に設置する委員会 組織体制について、業務の効率的・効果的な実施の観点から見直しを図るため、平成16年度に設置した、機構本部の役員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、以下のとおり検討を行った。 ① 検討状況 平成21年2月17日 平成21年度組織体制について ② 検討結果 閣議決定等に基づき、地方組織について、生涯職業能力開発促進センターを廃止するとともに、それに伴い本部組織について、生涯職業能力開発促進センター担当係の廃止を平成21年4月1日に行うこととした。</p> <p>(2) 職員研修 職員の資質、職務能力の向上を目的とした職員研修について、産業構造の変化や技術革新等に対応するための技能・技術研修（職業訓練指導員を対象）、新たな職種・職域等を担うための業務変化に対応するための研修（職業訓練指導員を対象）、各階層に求められる役割や能力等に応じた研修カリキュラムによる階層別職員研修等（職業訓練指導員、事務職、管理職を対象）を以下のとおり実施した。（受講者合計 延べ746人） また、人材育成のあり方については、能力開発の信頼性と品質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員のキャリア・アップを組織的に推進するための仕組みについて見直しを行い、平成21年度から試行実施することとした。 ① 職業訓練指導員を対象とした職員研修 (イ) 専門性拡大・職種拡大研修 専門性・職種の拡大を図る機械、金属、電気及び建築関連の研修（受講者 延べ75人） (ロ) 階層別研修 職業訓練指導員としての資質向上を図るキャリア・コンサルティング、安全衛生、指導技法等の研修（受講者 延べ169人） (ハ) 専門研修 専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図る研修（受講者 延べ194人） (ニ) 業務対応研修 新科及び業務への対応を図る研修（受講者 延べ141人） ② 事務職・管理職を対象とした職員研修 (イ) 階層別研修 各階層に求められる役割の認識と必要な能力の向上を図る研修（受講者 延べ145人） (ロ) 職務・テーマ別研修 会計事務等業務遂行能力の向上を図る研修（受講者 延べ22人）</p> <p>(3) 職業訓練指導員体制 社会のニーズに対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用した（平成20年度においては21人の受け入れを実施）。</p> <p>(4) 内部統制 内部統制の充実に関し、本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」（9所）、「助成金の適正支給に係る取組状況」（5所）に係る内部監査を実施した。</p>

評価の視点等	自己評価	B	評定	B
		<ul style="list-style-type: none"> 組織体制については、業務の効率的・効果的実施の観点から見直しを図るため、機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、本部組織の見直しを検討し、地方組織について、生涯職業能力開発促進センターを廃止するとともに、それに伴い本部組織について、生涯職業能力開発促進センター担当係の廃止を平成21年4月1日に行うこととした。 職員の資質、職務能力の向上を目的に、新規採用職員、職業訓練指導員、事務職員及び管理職を対象とした職員研修をそれぞれ計画し、延べ746人に対して研修を実施したほか、職業訓練指導員の能力を高め、最大限に発揮できる環境を整備するため、新たな人材育成の仕組みとして「職業訓練人材育成システム'09」を構築し、平成21年度から試行実施することとした。 社会のニーズに対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により21人の受け入れを行い、積極的に活用した。 以上により、組織・人員体制について計画どおり実施したほか、新たな人材育成の仕組みを構築したことから、自己評価を「B」とした。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>組織・人員体制については、計画に沿って取組を進めるとともに、新たな人材育成の仕組みを構築するなど、全体としては、中期計画をおおむね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 今期実績はほぼ計画通りに行われた。 機構の持つ内部的な人材育成システムの維持・高度化に加え、幅広くニーズに対応する人材を確保する体制を追加しているのは、その限定された目標の中では評価される。 ただし、その目標そのものの妥当性や、こういった人材体制による機構の目的達成に対する費用対効果に関する検証などの前提条件の検討が必要であることを視野に、評価はBとしたい。 計画通りの実施をした。 ほぼ計画通りと判断する。 とくに目立った成果はない。 着実に目標を達成している。 	
【数値目標】				
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 委員会を設け、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図ったか。 	実績：○	<p>機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、地方組織について、生涯職業能力開発促進センターを廃止するとともに、それに伴い本部組織について、生涯職業能力開発促進センター担当係の廃止を平成21年4月1日に行うこととした。(業務実績「(1) 機構本部に設置する委員会」(P. 48) 参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練人材育成システムを軌道に乗せ、さらに改善を加えて雇用に関するセーフティネットの構築に努力されたい。 	
<ul style="list-style-type: none"> 職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図ったか。 	実績：○	<p>職員の資質、職務能力の向上を目的とした職員研修について、職業訓練指導員を対象とした、専門性拡大・職種拡大研修、階層別研修、専門研修、業務対応研修、事務職・管理職を対象とした職員研修(階層別研修、職務・テーマ別研修)、をそれぞれ実施した。(業務実績「(2) 職員研修」(P. 48) 参照)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練指導員については、任期付き雇用を活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現したか。 	実績：○	<p>社会のニーズに対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により21人の受け入れを行い、積極的に活用した。(業務実績「(3) 職業訓練指導員体制」(P. 48) 参照)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 内部統制(業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等)に係る取組についての評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 	実績：○	<p>内部統制の充実に関し、本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」(9所)、「助成金の適正支給に係る取組状況」(5所)に係る内部監査を実施した。(業務実績「(4) 内部統制」(P. 48) 参照)</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート15 (業績評価)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績		
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとの厳格かつ客観的な評価・分析の実施を促進し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。 また、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>2 業績評価の実施による業務内容の充実</p> <p>(1) 業績評価の実施 適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、施設ごとの目標の設定を行い、事業の内容に応じた実績把握時期を定め、定期的の実績を把握し、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 なお、評価について、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>(2) 業務の見直し 平成19年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、本部職員からなる業績評価・業務改善に係る検討会において改善方策等について検討を行った。その検討結果等を踏まえ、アンケート調査における意見等を分析し、評価の高い取組内容や業務改善事例について各施設に通知し、業務改善の推進を図った。 また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成19年度に引き続き次の①から③までの事業について、事業選択や業務運営の効率化に資するため、事業効果に係る調査を実施した。</p> <p>① 雇用管理改善セミナー セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等の把握</p> <p>② キャリア・コンサルティング 相談終了後に行った就職活動・能力開発等への取組等の把握</p> <p>③ キャリア形成促進助成金 助成金を利用した事業主の従業員に対する当該訓練の効果等の把握</p> <p>(3) 業績評価結果の公表 平成19年度の業績評価の結果については、平成20年9月にホームページ等において公表した。</p> <p>(4) 業務実績概況の公表 平成19年度業務実績概況について、リーフレットを作成するとともに、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。(再掲)</p> <p>(5) ホームページの充実等 ホームページにおいて、機構業務の活用事例(利用者の声)や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を定期的に更新し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。(再掲)</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p> <p style="text-align: center;">A</p>		<p>評定</p> <p style="text-align: center;">B</p>		
		<p>・ 事業年度の実績については、業務改善検討会を経て、学識経験者その他の有識者の委員からなる「雇用・能力開発機構運営協議会」において意見を聴取し、最終的に理事会において自己評価を決定している。 なお、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、現行の業績評価の方法を見直し、運営協議会の委員である外部有識者から「評価」をいただき、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定していく外部評価の仕組みを構築した。</p> <p>・ 「業務の見直し」については、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘を踏まえ、満足度など10事業についてのアンケート調査や、政策目標と合致してい</p>		<p>(委員会としての評定理由) 業績評価については、外部評価の仕組みを構築するとともに、アンケート調査等により業務改善に努めるなど、全体としては、中期計画をおおむね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由) ・ 外部評価の仕組みが導入されたが、実績はほぼ計画通りであった。 ・ フォローアップ調査などに関して委員会指摘に迅速に対応しようとする姿</p>	

	<p>るかの視点を踏まえた事業効果測定のため、3事業についてフォローアップ調査を実施し、結果や意見等を把握・分析し、施設におけるケース会議などにおいて課題解決のための検討を行い、その結果を本部に設置している、「業績評価・業務改善に係る検討会」において集約し、業務改善事例として取りまとめるなどして施設にフィードバックし、情報を共有化した上で業務改善に努めた。</p> <p>以上により、外部評価の仕組みの構築を行うとともに、アンケート調査における意見等を分析し、評価の高い取組内容や業務改善事例について各施設に通知し、業務改善の推進を図ったことから、自己評価を「A」とした。</p>	<p>勢は十分評価される。</p> <ul style="list-style-type: none"> とりわけ、満足度調査10事業、フォローアップ調査3事業のアンケートを、否定的な回答を含めてより質的に採取・分析して問題解決の検討をしようという仕組みを作ったことは評価される。 外部評価委員による外部評価の導入は大変有効である。(自己評価がより透明度を増したと評価する。) 外部評価の導入によって透明度が高くなった点は評価できる。 計画に沿って業務を行っている。 外部評価委員会の委員は、様々な分野の者が任命されていることは、評価できる。 業績評価の体制は整ってきた。しかし、そのことと成果とは結びついていないのではないか。 民間企業経営者の委員が少ない。 外部評価委員会の設置は高く評価できる。
<p>【数値目標】</p>		
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させたか。 	<p>実績：○</p> <p>適正な業務の推進に資するため、各事業について、運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、目標の設定を行い、事業ごとに実績把握時期を定め、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。</p> <p>なお、評価について、学識経験者その他の有識者からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>平成19年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、検討を行い、その検討結果等を踏まえ、アンケート調査における意見等を分析し、評価の高い取組内容や業務改善事例について各施設に通知し、業務改善の推進を図った。(業務実績「(1)業績評価の実施(P. 50)、(2)業務の見直し」(P. 50)参照)</p>	<p>(その他意見)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表したか。 	<p>実績：○</p> <p>機構の業務内容について、ホームページの機構業務の活用事例(利用者の声)等を定期的に更新し、わかりやすい業務内容の紹介に努めるとともに、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。(業務実績「(3)業績評価結果の公表、(4)業務実績概況の公表、(5)ホームページの充実等」(P. 50)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 中期目標期間終了時において、主務大臣が行う法人の組織・業務の全般にわたる見直しを前提にした評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 	<p>実績：○</p> <p>中期目標について、目標期間中の達成に向け、概ね適切に対応している。</p> <p>一方、「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定)の実現に向け、厚生労働省に必要な協力を行い、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手することとしている。(参考資料(参考7)「中期目標期間終了時の見直しを前提にした評価」(P. 43)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 法人の業務改善のための具体的なイニシアティブを把握・分析し、評価しているか。(政・独委評価の視点) 	<p>実績：○</p> <p>人材ニーズの調査結果を踏まえ、企業等のニーズに応えた訓練コースを設定し、訓練を実施した。さらに、機構が実施する職業訓練については、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施した。(参考資料(参考8)「業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」(P. 44)参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績																																							
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>3 経費削減等について (1) 一般管理費及び業務経費 一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、効率的な利用に努め、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減すること。</p> <p>(2) 人件費 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。 また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 機構が策定した「随意契約見直し計</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 経費削減等について (1) 一般管理費及び業務経費 一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、効率的な利用に努めるとともに、人員削減等を図り、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減を行う。</p> <p>(2) 人件費 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 機構が策定した「随意契約見直し計</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 経費削減等について (1) 一般管理費及び業務経費 一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、平成20年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努める。</p> <p>(2) 人件費 国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、地域の民間賃金の的確な反映や勤務成績を反映した厳正な職位制度の運用などを行うために見直した人事・給与制度を引き続き実施する。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 「随意契約見直し計画」を踏ま</p>	<p>3 経費削減等について (1) 一般管理費及び業務経費 一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、以下の取組により、平成20年度予算額824億円に対し、決算額779億円となり、45億円削減した。 なお、経費削減の基準額となる平成18年度の予算額に比べて、15.6%削減した。</p> <p>① 一般管理費 人件費の削減等により、15億円の減</p> <p>② 業務経費 施設機能維持や施設整備等に必要な修繕や整備を縮小したこと等により、30億円の減</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>平成20年度 予算額</th> <th>平成20年度 決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>824億円</td> <td>779億円</td> <td>△45億円</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(単位:億円)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>予算額</th> <th>決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18年度</td> <td>923</td> <td>897</td> <td>△26</td> </tr> <tr> <td>19年度</td> <td>852</td> <td>839</td> <td>△13</td> </tr> <tr> <td>20年度</td> <td>824</td> <td>779</td> <td>△45</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 人件費 国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成18年度に見直した人事・給与制度を引き続き実施した。 人件費については、平成19年度と比較して5.3%削減、平成17年度を基準として14.5%削減した。また、ラスパイレス指数については、従前の人事管理上の運用において年齢や経験年数により昇給昇格させていたこと、管理職の割合が高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、年功的な給与上昇の抑制及び職位制度を厳正に運用した結果、平成19年度と比較して0.7ポイント減の109.1となった。</p> <p style="text-align: center;">(単位:%)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人件費の対前年度削減率</td> <td>5.9</td> <td>5.3</td> </tr> <tr> <td>人件費の対17年度削減率</td> <td>9.7</td> <td>14.5</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(単位:ポイント)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ラスパイレス指数</td> <td>109.8</td> <td>109.1</td> <td>△0.7</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 随意契約の見直しについて ① 一般競争入札等への移行状況</p>	平成20年度 予算額	平成20年度 決算額	差引額	824億円	779億円	△45億円		予算額	決算額	差引額	18年度	923	897	△26	19年度	852	839	△13	20年度	824	779	△45		19年度	20年度	人件費の対前年度削減率	5.9	5.3	人件費の対17年度削減率	9.7	14.5		19年度	20年度	対前年度増減	ラスパイレス指数	109.8	109.1	△0.7
平成20年度 予算額	平成20年度 決算額	差引額																																								
824億円	779億円	△45億円																																								
	予算額	決算額	差引額																																							
18年度	923	897	△26																																							
19年度	852	839	△13																																							
20年度	824	779	△45																																							
	19年度	20年度																																								
人件費の対前年度削減率	5.9	5.3																																								
人件費の対17年度削減率	9.7	14.5																																								
	19年度	20年度	対前年度増減																																							
ラスパイレス指数	109.8	109.1	△0.7																																							

画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。

画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。

え、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。

平成20年度における契約総件数6,953件に対し、一般競争入札等の競争性のある契約は6,103件(87.8%)、競争性のない随意契約は850件(12.2%)となった。

具体的な取組は以下のとおり実施した。

- (イ) 随意契約の件数の大半を占めていた職業訓練の委託に係る契約を企画競争により実施した。
- (ロ) 随意契約の金額に占める割合が大きい、雇用促進住宅の管理運営等業務を全国7ブロックへ分割したうえで企画競争により実施した。
- (ハ) 職業能力開発施設の給食、清掃業務等の随意契約等についても、仕様書の作成等の移行準備が整ったものから一般競争入札等を実施した。

一般競争入札等及び随意契約の状況

		19年度		20年度	
		件数	金額	件数	金額
一般競争入札等	競争入札	1,514件	127.8億円	1,752件	135.4億円
	企画競争	27件	2.6億円	4,351件	410.5億円
随意契約		5,610件	648.6億円	850件	81.8億円
合計		7,151件	778.9億円	6,953件	627.7億円

※ 予定価格が少額である場合(予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの)を除く。

※ 不落・不調の随意契約は、「競争入札」に整理している。

② 取組状況のホームページへの公表

随意契約の見直しに係る取組状況を以下によりホームページで公表し、フォローアップを行った。

- (イ) 平成20年度の契約締結状況(予定価格が100万円(賃料は80万円)を超えたもの)
- (ロ) 平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップ
- (ハ) 平成20年度に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報(上半期分)

③ その他の取組

- (イ) 全施設において競争入札等への移行に係る工程表に基づき進捗管理を行い、移行時期の前倒し等を推進した。
- (ロ) 契約関係事務の適正処理が確実になされるよう、契約事務手続きに関する留意事項等を本部から全施設に対し文書指示するとともに、全国の経理事務担当者を対象とした説明会を開催し具体的な処理事案にかかる指示・説明を行った。

(4) 施設の有効活用等について

機構業務の実施に支障のない範囲内で、施設設備の開放を行った。

(実施状況)

- ・ 実施件数 3,100件

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

平成19年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務(職業能力開発業

(4) 施設の有効活用等について

施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

(4) 施設の有効活用等について

施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

(4) 施設の有効活用等について

施設の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、職業能力開発業務など機構業務の実施に支障のない範囲内で一般の利用に供するなどの取組を行う。

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

<p>機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ること。</p> <p>4 情報提供について ホームページ等各種媒体において、職業訓練実施状況等国民に必要とされる情報を分かりやすい形で提供することとし、中期目標期間中の各年度のホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにすること。</p>	<p>機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>4 情報提供について より広く国民に周知するため、職業訓練実施状況等を、ホームページ等各種媒体において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表し、中期目標期間中の各年度のホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにする。</p>	<p>機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>4 情報提供について より広く国民に周知するため、職業訓練実施状況等を、ホームページ等各種媒体において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表し、ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにする。</p>	<p>務及び雇用開発業務)をセグメントの単位とする「平成19年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成したことに加え、さらに、平成19年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成19年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページで公表した。</p> <p>また、決算情報の充実を図るため、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。</p> <p>4 情報提供について</p> <p>(1) 訓練コースの紹介</p> <p>① 離職者を対象とする職業訓練 機構及び公開を希望する都道府県の施設、並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。</p> <p>② 在職者を対象とする職業訓練 各職業能力開発施設で実施する訓練コースの実施時期、期間、募集定員等を取りまとめ、公表した。</p> <p>③ 学卒者を対象とする職業訓練 各職業能力開発大学校等において訓練科名、募集定員、訓練内容を公表した。</p> <p>④ 日本版デュアルシステム 訓練目的、募集定員、受講対象者、訓練期間等を公表し、また携帯電話サイトにおいても概要や実施施設の問い合わせ先を公表した。</p> <p>(2) 業務実績概況の公表 平成19年度業務実績概況について、リーフレットを作成するとともに、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。(再掲)</p> <p>(3) ホームページの充実等 ホームページにおいて、機構業務の活用事例(利用者の声)や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を定期的に更新し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。(再掲)</p> <p>(4) 機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公表 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制度改正、技能者育成資金制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更について、ホームページ等により、迅速に公表した。</p> <p>(5) ホームページのアクセス件数 平成20年度のアクセス件数については、上記(1)から(4)の取組などにより、804万件となり、平成18年度実績と比べて、30%増加した。</p> <p>なお、アクセス件数のうち、約6割が職業訓練や助成金制度等の業務内容紹介、約2割が教育訓練機関・コース情報等のデータベースへのアクセスとなっている。</p> <p style="text-align: right;">(単位:件)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ホームページアクセス件数</td> <td>618万</td> <td>713万</td> <td>804万</td> <td>+91万</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	20年度	対前年度増減	ホームページアクセス件数	618万	713万	804万	+91万
	18年度	19年度	20年度	対前年度増減									
ホームページアクセス件数	618万	713万	804万	+91万									

評価の視点等		自己評価	A	評定	A	<p>(委員会としての評定理由) 経費削減の取組としては、ラスパイレス指数については一層の改善が望まれるものの、一般管理費及び業務経費について削減を進め、平成18年度の予算額に対して平成20年度の決算額を15.6%削減するなど、全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p>
--------	--	------	---	----	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人件費については、19年度と比較して5.3%削減、17年度を基準として14.5%削減し、中期計画の目標（平成18年度以降の5年間で、5%以上削減）を上回った。その結果、ラスパイレース指数は0.7ポイント減の109.1となった。 ・ 随意契約の見直しについては、随意契約の大半を占めていた職業訓練の委託契約を企画競争入札により実施するなど見直しを行い、一般競争入札件数が6,103件となった。 ・ 決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図るため、平成19年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、「平成19年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成し、当機構ホームページにおいて公表したことに加え、平成19年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成19年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページにおいて公表した。また、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。 ・ ホームページを活用した情報の発信については、機構業務の活用事例（利用者の声）や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を定期的に更新し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた結果、アクセス件数については、804万件となり、平成18年度実績と比べて、30%増加した。 以上により、経費や人件費について大幅に削減を行うとともに、随意契約や施設の有効利用、決算情報等の公表の充実などを行ったほか、ホームページについて、利用者のアクセスを容易にするなどの取組を行った結果アクセス件数が804万件となり、昨年度から91万件増加し、中期計画の目標を大きく上回ったことから、自己評価を「A」とした。 	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ラスパイレース指数は微減したが、その他の実績もほぼ計画通りであった。 ・ 全般として目標を上回る経費削減、前年比でも着実に経費節減を実現している点は高く評価できる。 ・ いずれも計画を大幅に上回って成果大と評価する。 ・ 経費削減は、計画通りに進んだと評価できる。 ・ 計画をかなり上回る実績を上げている。 ・ 予算管理（経営管理）に、PDCAサイクルを導入し、着実な効果を出しつつあることから、“A”と評価した。 ・ 人事・給与の見直しについて、地域・学歴勘案でもって、ラスパイレース指数も110.1となっており、根本的に、管理層、キャリア層（専門職）の人員を見直しせざるを得ない。 ・ 随意契約については、13%（850件）の81億円となっており、見直しが必要である。 ・ ラスパイレース指数の是正が急務である。 ・ 給与などの外発的動機づけに頼らず、仕事のやりがいを増やす内発的動機づけの増進に努力されたい。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページのアクセス件数や利用者の満足度などは一つの客観的な指標ではあるものの、ホームページそのものの質的な評価の指標による、より精緻な評価の仕組みを用いることが望まれる。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般管理費及び業務経費について、中期目標の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減したか。（平成20年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。） 	<p>一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成20年度予算額に対し、45億円削減した。なお、経費削減の基準となる平成18年度の予算額923億円に比べて、平成20年度の決算額779億円となり15.6%削減した。（業務実績「(1)一般管理費及び業務経費」(P.52)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般管理費のうち人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上の削減を行う取組を進めたか。（政・独委評価の視点事項と同様） 	<p>人件費については、19年度と比較して5.3%削減、17年度を基準として14.5%削減した。（業務実績「(2)人件費」(P.52)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となったか。 	<p>平成20年度のアクセス件数については、平成18年度実績と比べて、30%増加した。（業務実績「(5)ホームページのアクセス件数」(P.54)参照)</p>	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金債務（運営費交付金の未執行）と業務運営との関係についての分析を行った上で、当該業務に係る実績評価が適切に行われているか。（政・独委評価の視点） 	<p>実績：○ 一般管理費については、人件費の削減等、業務経費については、施設機能維持や施設整備等に必要な修繕や整備を縮小したこと等によるものである。（業務実績「(1)一般管理費及び業務経費」(P.52)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続的に実施したか。 	<p>実績：○ 国家公務員の給与構造改革とラスパイレース指数を踏まえ、平成18年度に見直した人事・給与制度を引き続き実施した。（業務実績「(2)人件費」(P.52)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレース指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。（政・独委評価の視点事項と同様） 	<p>実績：○ 平成18年度に見直した人事・給与制度を引き続き実施した。 ラスパイレース指数については、従前の人事管理上の運用において年齢や経験年数により昇給昇格させていたこと、管理職の割合が高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、年功的な給与上昇の抑制及び職位制度を厳正に運用した結果、平成19年度と比較して0.7ポイント減の109.1となった。（業務実績「(2)人件費」(P.52)参照)</p>	

<p>・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 平成20年度の支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は5.6%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。(参考資料(参考3)「人件費管理 ①給与水準・総人件費の状況」(P. 21)参照)</p>	
<p>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点からの見直しを行い、レクリエーションに係る経費、職員親睦団体における文化・教養・体育事業に係る経費への支出を取りやめたこと。(参考資料(参考3)「人件費管理 ②福利厚生費の見直し状況」(P. 21)参照)</p>	
<p>・国における見直しの取組(「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日付け財計第2017号))等を踏まえ、随意契約について必要な見直しを行い、業務運営の一層の効率化を図ったか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 随意契約の見直しについては、随意契約の件数の大半を占めていた職業訓練の委託に係る契約を企画競争により実施したこと、随意契約の金額に占める割合が大きい、雇用促進住宅の管理運営等業務を全国7ブロックへ分割したうえで企画競争により実施したこと等により、平成20年度における契約総件数6,953件に対し、一般競争入札等の競争性のある契約は6,103件(87.8%)、競争性のない随意契約は850件(12.2%)となった。(業務実績「(3)随意契約の見直しについて」(P. 53)参照)</p>	
<p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡)において示された、公告期間の設定を国と同様の基準とすること等については、平成20年1月までに会計規程等を改正し、措置済みである。(参考資料(参考4)「契約 ①契約に係る規程類、体制の整備」(P. 33)参照)</p>	
<p>・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 内部審査体制として、「入札・契約手続運営委員会」を設置しており、一般競争契約における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。また、監事による監査、内部監査体制による監査もおこなわれている。(参考資料(参考4)「契約 ①契約に係る規程類、体制の整備」(P. 33)参照)</p>	
<p>・個々の契約について、競争性・透明性の確保の観点から、必要な検証・評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ ・随意契約の件数の大半を占めていた職業訓練の委託に係る契約を企画競争により実施した。 ・随意契約の金額に占める割合が高い、雇用促進住宅の管理運営等業務を全国7ブロックへ分割したうえで企画競争により実施した。 ・職業能力開発施設の給食、清掃業務等の随意契約等についても、仕様書の作成等の移行準備が整ったものから一般競争入札等を実施した。(業務実績「(3)随意契約の見直しについて」(P. 53)参照)</p>	
<p>・土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、施設の有効活用等について見直しを行ったか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 機構業務の実施に支障のない範囲内で、施設設備の開放を行い、施設の効率的な活用の促進や自己収入の増加を図った。(実施件数3,100件)(業務実績「(4)施設の有効活用等について」(P. 53)参照) また、減損認識した資産については、売却に向けた準備を行っている。(参考資料(参考2)「保有資産の管理・運用等」(P. 18)参照)</p>	
<p>・「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ ・職員宿舎 平成20年度には61施設を廃止し、独法設立時から平成20年度末までに117施設を廃止した。(参考資料(参考2)「保有資産の管理・運用等」(P. 19)参照)</p>	

<p>・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>平成19年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務（職業能力開発業務及び雇用開発業務）をセグメントの単位とする「平成19年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成したことに加え、さらに、平成19年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成19年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページで公表した。</p> <p>また、決算情報の充実を図るため、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。（業務実績「(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」（P. 54）参照）</p>	
-----------------------------------	---	--

雇用・能力開発機構 評価シート17 (予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>1 財形融資業務については、中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指すこと。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、適正な債権管理に努めること。</p> <p>2 暫定的に行う業務についても下記に従い、財務内容の改善に努めること。</p> <p>(1) 雇用促進融資については、債権管理を適切に行い、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)の処理を進めるとともに、財政投融資への着実な償還を行うこと。</p> <p>(2) 雇用促進住宅について</p> <p>① 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅(以下(2)において「住宅」という。)の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度ま</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 中期計画を実施するため、また、下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指す。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、金融機関等を通じ債権の適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資については、金融機関等を通じ債権管理を適切に行うとともに、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅について</p> <p>① 民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅(以下(3)において「住宅」という。)の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。</p> <p>本事業は、現入居者の退去の必要</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により当年度貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定、業務経費の削減等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図る。</p> <p>また、債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等による債権の適切な管理、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)に係る適切な指導や必要に応じた法的措置の実施等による債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅について</p> <p>① 雇用促進住宅の譲渡・廃止は、現入居者の退去の必要性や資産価値の面などから困難を伴う事業であるが、売却推進に向けた体制を強化する。</p> <p>民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、着実に譲渡・廃止する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 基本的な方針</p> <p>(1) 財形融資の債権管理</p> <p>① 累積欠損金の解消 当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は175億円となった。(当年度の貸付額 581億円)</p> <p>② 債権管理 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出した。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理 雇用促進融資については、適切な債権管理及び財政投融資への償還等を以下のとおり行った。</p> <p>① 債権管理</p> <p>(イ) 債権管理 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適切な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。</p> <p>(ロ) リスク管理債権 債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、当該債権の一部については法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導 42回 ・ 法的措置状況 2回 <p>② 財政投融資への償還 財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。</p> <p>償還額： 元金 25億円 利息 10億円</p> <p>(3) 雇用促進住宅</p> <p>① 平成20年末以降、派遣契約の中途解除等に伴い、社員寮等の退去を余儀なくされ住居を喪失した者に対して、緊急的に住宅を提供し、最大限の活用を図ることに伴い、平成23年度までにおおむね3分の1の住宅を譲渡・廃止するという中期目標について、「雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した全住宅の2分の1の住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること」等の内容の変更が行われた。</p> <p>また、平成20年7月29日より、921住宅について、売却業務の民間委託を開始した。(②参照)</p>

<p>でにすべての譲渡・廃止を完了すること。このうち、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の住宅について譲渡・廃止すること。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めること。</p> <p>② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。</p> <p>(イ) 売却を加速化させるための措置 平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。</p> <p>(ロ) 随意契約の見直し等 (i) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。</p> <p>(ii) 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p>	<p>性や資産価値の面などから困難を伴う事業であるが、売却推進に向けた体制を強化し、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の住宅を譲渡・廃止する。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努める。</p> <p>② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。</p> <p>(イ) 売却を加速化させるための措置 平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。</p> <p>(ロ) 随意契約の見直し等 (i) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。</p> <p>(ii) 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり(省略)</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり(省略)</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり(省略)</p>	<p>② 運営が赤字の住宅を廃止決定するとともに、売却業務を民間等に委託する。</p> <p>③ 管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、ブロック単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の削減を図る。また、平成21年度に都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するための準備を行う。</p> <p>④ 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり(省略)</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり(省略)</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり(省略)</p>	<p>② 雇用促進住宅について、平成20年4月1日付けで運営収支が赤字等の住宅を650住宅(1,439棟、54,894戸)廃止決定した。</p> <p>これにより、平成19年度までに廃止決定した134住宅(319棟、12,584戸)を併せると、784住宅(1,758棟、67,478戸)の廃止決定となった。</p> <p>住宅の譲渡等については、10住宅について地方公共団体に譲渡等を行うとともに、4住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、6住宅について入居者の退去が完了し空家(過年度分を含む)とした。</p> <p>この結果、年度末における所有住宅数は1,497住宅(3,761棟、138,928戸)となった。</p> <p>(参考:平成19年度末1,517住宅、3,811棟、140,772戸)</p> <p>その他、3月末現在で、地方公共団体が譲り受けの意向を表明した住宅数は181住宅となっている。</p> <p>また、民間への売却については、平成20年7月29日より、921住宅について売却業務の民間委託を実施しており、3月末現在で、329住宅について買受人の募集が可能な住宅について協議中である。</p> <p>③ 平成20年度の委託契約は、7ブロック単位で競争性のある企画競争を実施した。また、委託費は計画修繕の廃止等により86億円を削減した。</p> <p>平成20年度委託費208億円 (参考:平成19年度委託費294億円)</p> <p>④ 公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出した。また、入居者の契約の更新を拒絶する拒絶通知を発出した。</p> <p>その結果、平成21年度中にすべての公務員の契約が終了することとなる。</p> <p>平成20年度末の公務員 25件 (参考:平成19年度末の公務員 124件)</p> <p>2 予算</p> <p>3 収支計画</p> <p>4 資金計画 平成20年度の予算、収支計画及び資金計画に対する予算執行等の実績は、決算報告書及び財務諸表のとおりである。 また、運営費交付金を充当する一般管理費及び業務経費について、期間進行基準又は成果進行基準の採用について検討を行い、平成21年度から一般管理費の一部について期間進行基準を採用することとした。</p>
--	--	---	--

	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 勤労者財産形成促進業務において資金繰り上発生する資金の不足への対応として 585億円</p> <p>2 運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として 200億円</p> <p>第5 剰余金の使途</p> <p>剰余金が発生した際の使途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 勤労者財産形成促進業務において資金繰り上発生する資金の不足への対応として 585億円</p> <p>2 運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として 200億円</p> <p>第5 剰余金の使途</p> <p>剰余金が発生した際の使途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 短期借入金 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 借入限度額 : 585億円 ・ 借入額 : 425億円 <p>2 短期借入金 借入実績なし</p> <p>第5 剰余金の使途 なし(剰余金は発生していない。)</p>				
評価の視点等		自己評価	A		評価	A	
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 財形融資については、当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は175億円となった。 ・ 雇用促進融資については、約定どおり財政投融資へ償還を行った。 ・ 雇用促進住宅については、10住宅について地方公共団体に譲渡等を行うとともに、4住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、6住宅について入居者の退去が完了し空家(過年度分を含む)とした結果、年度末における所有住宅数は1,497住宅となった。 ・ 委託契約については、7ブロック単位で競争性のある企画競争を実施し、委託費については、計画修繕の廃止等により86億円を削減した。 ・ 公務員入居者に対しては、退去要請文を发出し、契約の更新を拒絶するなどにより、平成21年度中にすべての公務員の契約が終了することとなる。 ・ 中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行を行った。 ・ 運営費交付金を充当する一般管理費及び業務経費について、期間進行基準又は成果進行基準の採用について検討を行い、平成21年度から一般管理費の一部について期間進行基準を採用することとした。 <p>以上により、財形融資や雇用促進融資、収支・資金計画等について計画に沿った取組を行ったほか、雇用促進住宅について、譲渡・廃止、管理運営の見直しを進めるとともに、解雇等により住居を喪失した方へ緊急的な対策として、雇用促進住宅の貸与に努めたことから、自己評価を「A」とした。</p>			<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>財務内容の改善(財形融資、雇用促進融資、雇用促進住宅等)については、収支・資金計画等について取組を進めるとともに、雇用促進住宅の譲渡・廃止等を進める一方で、緊急的な貸与にも努めるなど緊急雇用対策に大きく寄与したことから、全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当期利益を49億円とした結果、累積欠損金が175億円に減少した。その他の実績はほぼ計画通りであった。 ・ 運営費交付金に一部期間進行基準を採用したり、雇用促進住宅の住居喪失者への迅速な提供など、政策執行への迅速な対応と、前向きな取組については高く評価される。 ・ 計画に沿った実行である、と評価する。 ・ 雇用促進住宅の譲渡・廃止は成果を上げつつあるが、不況下の現在、“住民の退去の猶予”は適切であると考える。 ・ 計画通りに進んだと評価できる。 ・ 計画に沿って業務をきちんとしている。 ・ 収支状況は、改善が著しく、目標をクリアしている。 ・ 目標を達成している。 		
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用促進住宅については、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めたか。 ・ 雇用促進住宅については、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の雇用促進住宅について譲渡・廃止したか。 		<p>達成済み。</p> <p>平成20年末以降、派遣契約の中途解除等に伴い、社員寮等の退去を余儀なくされ住居を喪失した者に対して、緊急的に住宅を提供し、最大限の活用を図ることに伴い、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の住宅を譲渡・廃止するという中期目標について、「雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した全住宅の2分の1の住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること」等の内容の変更が行われた。</p> <p>雇用促進住宅の譲渡等については、10住宅について地方公共団体に譲渡等を行</p>			<p>(その他意見)</p>		

	<p>うとともに、4住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、6住宅について入居者の退去が完了し空家（過年度分を含む）とした結果、年度末における所有住宅数は1,497住宅となった。</p> <p>その他、3月末現在で、地方公共団体が譲り受けの意向を表明した住宅数は181住宅となっている。また、民間への売却については、平成20年7月29日より、921住宅について売却業務の民間委託を実施しており、3月末現在で、329住宅について買受人の募集が可能な住宅について協議中である。</p> <p>（業務実績「(3)雇用促進住宅 ①、②」(P.61)参照)</p>	
<p>【評価の視点】</p> <p>・財形融資について、累積欠損金の解消に向け、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行したか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <p>財形融資については、当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は175億円となった。また、当該欠損金については、第2期中期目標・中期計画期間中の解消に向け「財形勘定 収支改善等計画表」を策定し、これに基づきその解消に努めている。(業務実績「(1)財形融資の債権管理」(P.58)及び参考資料(参考1)「財務状況 ⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」(P.1)参照参照)</p>	
<p>・金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理に努めたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出し債権の適正な管理に努めた。(業務実績「(1)財形融資の債権管理」(P.58)参照)</p>	
<p>・雇用促進融資について、金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行うとともにリスク管理債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行ったか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <p>雇用促進融資については、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。また、債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を42回実施し、現状の把握等適正な管理に努め、当該債権の一部については法的措置を2回講じること等により、債権の回収・処理に努めた。また、財政投融资への償還に関しては、約定どおりの償還を行った。(業務実績「(2)雇用促進融資の債権管理」(P.58)参照)</p>	
<p>・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算範囲内で予算執行を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行を行った。(業務実績「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P.59)参照)</p> <p>また、平成20年度から管理会計を導入し、資金(予算)管理にあたって、PDCAサイクルにより、決算実績を反映した年間計画の作成から、資金(予算)の執行、年度途中での執行状況の点検、点検の結果を踏まえた年間計画の変更に至るサイクルを、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。</p>	
<p>・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に執行した。また、運営費交付金を充当する一般管理費及び業務経費について、期間進行基準又は成果進行基準の採用について検討を行い、平成21年度から一般管理費の一部について期間進行基準を採用することとした。(業務実績「4 資金計画」(P.59)参照)</p>	
<p>・短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>勤労者財産形成業務については、資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。</p> <p>運営費交付金については、借入実績なし。(業務実績「第4 短期借入金の限度額」(P.60)参照)</p>	
<p>・剰余金の使途は適切であったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>剰余金は発生していない。(業務実績「(2)剰余金の使途」(P.60)参照)</p>	
<p>・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○</p> <p>宿舎等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。</p> <p>雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取り壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。(参考資料(参考1)「財務状況 ⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」(P.2)参照)</p>	

<p>・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。 （具体的取組） 1億円以上の当期総利益がある場合において、目的積立金を申請しなかった理由の分析について留意する。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ ・一般勘定（当期総損失：△0.3億円） 主に、ファイナンス・リースの会計処理により損失が発生した。 ・財形勘定（当期総利益：49億円） 主に、貸付金利息等の業務収益が支払利息である財務費用を上回ったことにより利益が発生した。前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当期総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ・宿舍等勘定（当期総利益：125億円） 主に、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより利益が発生した。利益の発生要因が経営努力によるものではないため、目的積立金を申請していない。（参考資料（参考1）「財務状況 ④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況」（P.1）参照）</p>	
<p>・「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ 平成20年4月1日付けで運営収支が赤字等の住宅を650住宅（1,439棟、54,894戸）廃止決定した。（業務実績「(3)雇用促進住宅」（P.58）参照）</p>	
<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権等の解消に取り組んでいる。（参考資料（参考2）「保有資産の管理・運用等」（P.19）参照）</p>	
<p>・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i)貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii)計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ ・財形融資貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は79,216,998千円に対し、回収額は79,177,676千円となっている。 ・福祉施設等設置資金貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は4,239,855千円に対し、回収額は1,932,529千円となっている。 回収予定額には、法的手続（民事再生、破産等）の申立て等に伴い全額繰上償還請求を行った残元金全てを含めているため、回収率が低くなっているが、法的手続の確定等の後は、金融機関と連携し、速やかに残債権の回収に努めていくことになる。 ・財形融資資金貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は2,406,142千円に対し、回収額は2,406,142千円と約定どおりの弁済がなされている。（参考資料（参考2）「保有資産の管理・運用等」（P.19）参照）</p>	
<p>・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権等の解消に取り組んでいる。（参考資料（参考2）「保有資産の管理・運用等」（P.19）参照）</p>	
<p>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ ・財団法人雇用振興協会 平成20年度の委託契約は、7ブロック単位で競争性のある企画競争を実施した。また、委託費は計画修繕の廃止等により86億円を削減した（平成20年度委託費208億円。）。（参考資料（参考6）「関連法人」（P.42）参照）</p>	
<p>・関連法人に対する出資、出えん、負担金等（以下「出資等」という。）について、法人の政策目的を踏まえた出資等の必要性の評価が行われているか。 （注）関連法人：特定関連会社、関連会社及び関連公益法人（「独立行政法人会計基準」（平成12年2月16日独立行政法人会計基準研究会）第103連結の範囲、第114関連会社等に対する持分法の適用、第125関連公益法人等の範囲参照）（政・独委評価の視点）</p>	<p>実績：○ ・労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 ・雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである（健康保険料の事業主負担分を負担している。）。（参考資料（参考6）「関連法人」（P.42）参照）。</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度業務実績											
	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人員に関する計画 常勤職員数については、平成18年度末に比べて期末において600名(うち150名は平成19年度末までに)を削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 雇用失業情勢に対応した、効果的・効率的な職業訓練の実施等を図るため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人員に関する計画 平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて280名削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 施設の老朽化等に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新等を行う。 ① 本館建替(1件) ② 実習場建替(4件) ③ 受変電設備更新(2件) ④ 空調設備更新(2件) ⑤ 給水及び消火設備更新(1件) ⑥ 排水設備更新(1件) ⑦ 公共下水道接続(2件) (注)上記の計画については、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備を追加又は変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務及び宿舎等業務に充てることとする。</p>	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人員に関する計画 平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて282名削減した。 (単位:人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度末</th> <th>19年度末</th> <th>20年度末</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤職員数</td> <td>4,090</td> <td>3,920</td> <td>3,808</td> <td>△112</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 施設・設備に関する計画 施設の老朽化等に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新等を行った。 ① 本館建替(1件) ② 実習場建替(4件) ③ 受変電設備更新(4件) ④ 空調設備更新(3件) ⑤ 給水及び消火設備更新(10件) ⑥ 排水設備更新(1件) ⑦ 公共下水道接続(2件) (注)平成20年度においては、予見しがたい事情(地震災害、漏水事故等)を踏まえて、受変電設備更新2件、空調設備更新1件、給水及び消火設備更新9件の更新工事を追加した。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 (1) 雇用促進融資業務 主に長期借入金に係る支払利息が貸付金利息等雇用促進融資業務収益を上回ったことにより、当期純損失が7億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。 (2) 宿舎等業務 主に宿舎賃貸料等収入が業務費を上回ったことにより、125億円の当期総利益が生じたため、通則法第44条第1項に基づき、積立金として整理した。</p>			18年度末	19年度末	20年度末	対前年度増減	常勤職員数	4,090	3,920	3,808	△112
	18年度末	19年度末	20年度末	対前年度増減										
常勤職員数	4,090	3,920	3,808	△112										
評価の視点等		自己評価	A	評価	A									
		<ul style="list-style-type: none"> 平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて282名削減したことにより年度計画の目標(280名削減)を上回った(平成18年度末4,090人→平成20年度末3,808人)。 施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。 前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務に充てた。 <p>以上により、施設・設備、積立金について、計画どおり実施したほか、平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて、282名削減し、年度計画の数値目標を上回ったことから、自己評価を「A」とした。</p>		<p>(委員会としての評定理由) 常勤職員数について、年度計画の目標を上回る282名を削減するなど、全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由) ・ 常勤職員数の減少はほぼ年度計画通りであった。 ・ その他の実績も計画通りであった。 ・ 目標を上回る職員数の削減、施設設備の処分などが行われている。</p>										

<p>【数値目標】 ・常勤職員数について平成18年度末に比べて期末において600名削減したか。(平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて280名削減したか。) (政・独委評価の視点)</p>	<p>平成20年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて282名削減した。(業務実績「2 施設・設備に関する計画」(P. 63)参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画に沿った実行である、と評価する。 ・ 計画通りに進んだと評価できる。 ・ 計画に沿って業務を行っている。 ・ 常勤職員の削減については、目標を達成している。 ・ 職員数の削減など目標を上回る成果を確保している。この面からも職員のモラルアップが必要であり、十分に配慮されたい。
<p>【評価の視点】 ・施設・設備の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行ったか。</p>	<p>実績：○ 施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。このうち、予見しがたい事情(地震災害、漏水事故等)を踏まえて、12件の更新工事を追加した。(業務実績「2 施設・設備に関する計画」(P. 63)参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新人事評価制度のシステムを研究し、他の独法の見本となってもらいたい。
<p>・前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てたか。</p>	<p>実績：○ (1)雇用促進融資業務 主に長期借入金に係る支払利息が貸付金利息等の雇用促進融資業務収益を上回ったことにより、当期純損失が7億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。 (2)宿舍等業務 主に宿舍賃貸料等収入が業務費を上回ったことにより、125億円の当期総利益が生じたため、通則法第44条第1項に基づき、積立金として整理した。(業務実績「3 積立金の処分に関する事項」(P. 63)参照)</p>	
<p>・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 宿舍等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。 雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取り壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。(参考資料(参考1)「財務状況 ⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」(P. 1)参照)</p>	

平成20年度業務実績評価参考資料

独立行政法人雇用・能力開発機構
平成21年8月

目次

参考 1	財務状況	1
参考 2	保有資産の管理・運用等	18
参考 3	人件費管理	21
参考 4	契約	33
参考 5	内部統制	41
参考 6	関連法人	42
参考 7	中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組	43
参考 8	業務改善のための役職員のイニシアティブ等	44

(参考1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益	175億円
	(一般勘定総損失)	(△0.3億円)
	(財形勘定総利益)	(49億円)
	(宿舎等勘定総利益)	(125億円)
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金	316億円
	(一般勘定利益剰余金)	(29億円)
	(財形勘定利益剰余金)	(△175億円)
	(宿舎等勘定利益剰余金)	(462億円)
③当期運営費交付金債務	49億円(執行率93.5%)	

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	(1) 一般勘定(当期総損失: △0.3億円) 主に、ファイナンス・リースの会計処理により損失が発生した。
	(2) 財形勘定(当期総利益: 49億円) 主に、貸付金利息等の業務収益が支払利息である財務費用を上回ったことにより利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当期総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。
	(3) 宿舎等勘定(当期総利益: 125億円) 主に、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより利益が発生した。 利益の発生要因が経営努力によるものではないため、目的積立金を申請していない。
⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	(1) 財形勘定(繰越欠損金: △175億円) 財形業務に係る繰越欠損金については、第2期中期目標・中期計画期間中の解消に向け「財形勘定 収支改善等計画表」を策定し、これに基づきその解消に努めている。 平成20年度は、49億円の当期総利益が発生し、前事業年度から繰り越した損失に充てたために、繰越欠損金の額は175億円となり、着実に減少している。 今後も適正な貸付金利の設定を行い、適切な貸付金の規模の確保に努めることによって、早期に解消

	<p>が図れるよう努力することとしている。</p> <p>(2) 宿舎等勘定（利益剰余金：462億円）</p> <p>当該剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。</p> <p>雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取り壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。</p>
--	---

保有資産の管理・運用等

保有資産の管理・処分の状況	<p>1 非金融資産関係</p> <p>(1) 減損の兆候の対象資産</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 (土地及び建物等) 1, 507件</p> <p>(ロ) 職員用宿舎 (土地及び建物等) 519件</p> <p>(ハ) 私のしごと館 (土地及び建物等) 1件</p> <p>(2) 兆候に至った理由等</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)により、遅くとも平成33年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされたため。</p> <p>(ロ) 職員用宿舎 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)により、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える施設の廃止を行い、また、木造宿舎については、最終的に原則廃止とすることとされたため。</p> <p>(ハ) 私のしごと館 「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定)により、私のしごと館業務は、遅くとも平成22年8月までに廃止することとされたため。</p> <p>(3) 減損認識資産と減損損失額</p> <p>(イ) 雇用促進住宅(土地及び建物等) 18件 866, 191, 199円</p> <p>(ロ) 生涯職業能力開発促進センター(土地及び建物) 1件 1, 849, 354, 337円</p> <p>(ハ) 職員用宿舎(土地及び建物) 105件 124, 218, 538円</p> <p>※ 雇用促進住宅及び職員用宿舎の件数については、過年度に減損認識したものが一部含まれている。</p> <p>(4) 減損を認識した理由等 「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準」に定めるところによるほか、「固定資産の減損に係る基準に関する件」(平成19年3月29日達第2号)に定める固定資産の減損に係る認識の運用基準に基づき、それぞれ以下の理由で減損を認識した。</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 入居停止後に入居者が0(棟単位)となったため。</p> <p>(ロ) 生涯職業能力開発促進センター 使用しないという決定(用途廃止)を行ったため。</p> <p>(ハ) 職員用宿舎 使用しないという決定(用途廃止)を行ったため。</p> <p>(5) 減損認識資産の状況</p> <p>(イ) 雇用促進住宅 売却時期を検討中である。</p>
---------------	---

	<p>(ロ) 生涯職業能力開発促進センター 土地の測量・分筆登記手続等を行い、売却に向けた準備を実施している。</p> <p>(ハ) 職員用宿舎 境界確認後、不動産鑑定評価を行い、売却に向けた準備を実施している。</p> <p>2 金融資産関係 機構で保有する一般勘定、財形勘定及び宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権等の解消に取り組んでいる。</p> <p>(1) 技能者育成資金 平成21年3月31日現在で、要回収額は2,093,905千円に対し、回収額は1,134,841千円となっている。 滞納者（連帯保証人を含む）に対しては、土日・夜間を含む電話督促や金融機関口座引落制度の加入奨励を行い、滞納金額の多い滞納者に対しては、支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。</p> <p>(2) 財形融資貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は79,216,998千円に対し、回収額は79,177,676千円となっている。</p> <p>(3) 福祉施設等設置資金貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は4,239,855千円に対し、回収額は1,932,529千円となっている。 回収予定額には、法的手続（民事再生、破産等）の申立て等に伴い全額繰上償還請求を行った残元金全てを含めているため、回収率が低くなっているが、法的手続の確定等の後は、金融機関と連携し、速やかに残債権の回収に努めていくことになる。</p> <p>(4) 財形融資資金貸付金 平成21年3月31日現在で、回収予定額は2,406,142千円に対し、回収額は2,406,142千円と約定どおりの弁済がなされている。</p> <p>3 整理合理化計画で処分等することとされた資産</p> <p>(1) 職員宿舎 整理合理化計画での指摘事項に基づき、①第2期中期計画期間中（平成23年度末まで）に耐用年数を経過する木造等宿舎について、現入居者の退去時に新たな入居を停止、②構造・耐用年数にかかわらず、敷地全体の利用効率が著しく低下している宿舎及び施設の利便性の低下等により、今後の利用が見込まれない宿舎について、新たな入居を停止する措置を講じ、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える237施設の廃止を行うこととした。なお、平成20年度には61施設を廃止し、独法設立時から平成20年度末までに117施設を廃止した。（平成16年3月532施設 → 平成20年度末415施設（△117施設））</p> <p>(2) 生涯職業能力開発促進センター</p>
--	--

平成20年度末をもって廃止した。また、土地の測量・分筆登記手続等を行い、売却に向けた準備を実施している。

(3) 雇用促進住宅

平成20年4月1日付けで運営収支が赤字等の住宅を650住宅(1,439棟、54,894戸)廃止決定した。

これにより、平成19年度までに廃止決定した134住宅(319棟、12,584戸)を併せると、784住宅(1,758棟、67,478戸)の廃止決定となった。

住宅の譲渡等について、10住宅について地方公共団体に譲渡等を行うとともに、4住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、6住宅について入居者の退去が完了し空家(過年度分を含む)とした。

この結果、年度末における所有住宅数は1,497住宅(3,761棟、138,928戸)となった。

その他、3月末現在で、地方公共団体等が譲り受けの意向を表明した住宅数は181住宅となっている。

また、民間への売却については、平成20年7月29日より、921住宅について売却業務の民間委託を実施しており、3月末現在で、329住宅について買受人の募集が可能な住宅について協議中である。

人 件 費 管 理

<p>①給与水準・総人件費の状況</p>	<p>国に比べて給与水準が高くなっているのは、大卒者の割合及び管理職の割合が高いほか、従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響しており、その解消のため、平成18年度に職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じ、併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表に切り替え、定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。</p> <p>その他、各種手当については、給与水準が国家公務員を上回っていることを考慮して、国家公務員に導入されている広域異動手当を不採用とし、また、地域手当に相当する調整手当の支給割合の上限を国家公務員の16%よりも低い12%とした。</p> <p>上記措置と相まって、中期計画に基づき職員数を削減しているところであり、平成20年度の給与、報酬等支給総額は、平成17年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて14.5%削減したこと。また、平成22年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で104.3ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で104.8ポイント程度となるものと見込まれること。</p> <p>なお、平成20年度の支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は5.6%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。</p>
<p>②福利厚生費の見直し状況</p>	<p>福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点からの見直しを行い、レクリエーションに係る経費、職員親睦団体における文化・教養・体育事業に係る経費への支出を取りやめたこと。</p>

契 約

<p>①契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>(1) 規程等の整備 「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」(平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡)において示された、公告期間の設定を国と同様の基準とすること等については、平成20年1月までに会計規程等を改正し、措置済みである。</p> <p>(2) 審査体制の整備 内部審査体制として、「入札・契約手続運営委員会」を設置しており、一般競争契約における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。 また、平成20年度には経理部に調査役、平成21年度には契約課に管理係長を配置し、より厳正に契約手続きのチェックを行っている。 なお、監事による監査、内部監査体制による監査もおこなわれている。</p> <p>(3) 一者応札の改善措置 平成21年2月に必要以上に競争性を制約しないこととする等、競争参加資格の設定等に係る留意事項を取りまとめ、各施設に通達するとともに、各施設の経理担当事務職員を対象として、説明会を実施した。 なお、平成21年6月30日に競争入札の結果一者応札となった場合の対応及びその改善策を、『「1者応札・1者応募」に係る改善方策について』としてとりまとめ、ホームページで公表している。</p> <p>(4) 再委託について 国の「公共調達 of 適正化について」(平成18年8月財務大臣通達)を踏まえ、平成20年1月に再委託の理由、業務の範囲などを記載した書面を提出させる等の手続きについて通達を发出済みであり、当該手続きに従い事務を実施している。 また、その履践状況については、内部監査でチェックを行っている。</p>
--------------------------	--

<p>②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「随意契約見直し計画」の進捗状況等 <p>契約全体に占める随意契約の件数とその割合は平成19年度は5,610件(78.5%)、649億円(83.3%)であったものが、平成20年度には850件(12.2%)、82億円(13.0%)と大幅に減少し、随意契約見直し計画に沿って適切に対応できているものと考えている。</p> <p>なお、件数、金額の大半を占めていた職業訓練の委託に係る契約及び雇用促進住宅の管理運営業務に係る契約を企画競争に移行させたこと、並びに、職業能力開発施設の清掃・給食・警備業務等の管理業務を一般競争に移行したこと等が減少の主な要因である。</p> ・(財)雇用振興協会との随意契約の見直し <p>「独立行政法人整理合理計画」(平成19年12月24日閣議決定)において、「平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託額の大幅な削減を図る。」こととされたことを踏まえ、平成20年度は、全国を7ブロックに分けて企画競争を実施した。</p> <p>なお、平成21年度については47都道府県単位ごとに一般競争入札(総合評価落札方式)を実施している。</p>
-----------------------------	--

(参考4の2)

I 平成20年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	1,752 件 (25.2%)	135.4 億円 (21.6%)
	企画競争等	4,351 件 (62.6%)	410.5 億円 (65.4%)
競争性のない随意契約		850 件 (12.2%)	81.8 億円 (13.0%)
合 計		6,953 件 (100%)	627.7 億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成20年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	9 件 (2.1%)	0.5 億円 (0.2%)
	企画競争等	323 件 (75.3%)	258.0 億円 (96.8%)
競争性のない随意契約		97 件 (22.6%)	7.9 億円 (3.0%)
合 計		429 件 (100%)	266.4 億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	1,743 件 (26.7%)	134.9 億円 (37.3%)
	企画競争等	4,028 件 (61.7%)	152.5 億円 (42.2%)
競争性のない随意契約		753 件 (11.5%)	73.9 億円 (20.5%)
合 計		6,524 件 (100%)	361.3 億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅳ 平成20年度の実績【関連法人】

		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	企画競争等	7 件 (100%)	247.3 億円 (100%)
競争性のない随意契約		0 件 (0%)	0 億円 (0%)
合 計		7 件 (100%)	247.3 億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

(参考5)

内 部 統 制

<p>①内部統制に係る取組状況</p>	<p>内部統制の充実に関し、独立行政法人整理合理化計画等の対応を図るため、内部監査委員会において策定した平成20年度内部監査計画に基づき、①「随意契約の適正化について」、②「助成金の適正支給に係る取組状況」について、内部監査を行った。</p> <p>なお、監査結果については全施設に対して周知を行い、関係規程及び通達の遵守を徹底するよう指示した。</p>
---------------------	---

関 連 法 人

<p>① 関連法人への業務委託や出資等の状況</p>	<p>(1) 財団法人雇用振興協会 平成20年度の委託契約は、7ブロック単位で民間企業も参加して競争性のある企画競争を実施した。また、委託費は計画修繕の廃止等により86億円を削減した。 平成20年度委託費208億円 (参考：平成19年度委託費294億円) なお、平成21年度については47都道府県単位ごとに一般競争入札（総合評価落札方式）を実施している。</p> <p>(2) 労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。</p> <p>(3) 雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである（健康保険料の事業主負担分を負担している。）。</p>
----------------------------	--

中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組

<p>①中期目標期間の見直しを前提にした取組状況</p>	<p>【平成20年度業務実績】 中期目標において、目標期間中に取り組むこととされている事項のうち、取組時期等が明記されていないものについて、中期目標期間中の達成に向け、概ね適切に対応できている。</p> <p>【懸案事項】 当機構については、「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定)において、法人の廃止、業務・組織の見直しなどに必要となる法制上の措置について、平成22年度末までを目途に講ずることとされたところである。 当該閣議決定を踏まえ、平成20年12月24日付けで、本部に「改革実施本部」を設置した。</p> <p>【今後の対応】 目標期間中に取り組むこととされている事項について、可能な範囲で達成に向け取り組むとともに、閣議決定の実現に向け、厚生労働省に必要な協力を行い、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手することとしている。</p>
------------------------------	---

業務改善のための役職員のイニシアティブ等

<p>①業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組状況</p>	<p>(1)「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)において、「各独立行政法人は、その業務・マネジメントに関し国民の意見募集を行い、業務運営に適切に反映させる。」とされたことを踏まえ、業務運営の参考として活用するため、ホームページにおいて、意見募集を行っている。</p> <p>(2)職業能力開発業務においては、地域の人材ニーズ等を把握するため、「職業能力開発推進協議会」の開催や都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議へ出席した。</p> <p>また、人材ニーズの調査結果を踏まえ、企業等のニーズに応えた訓練コースを設定し、訓練を実施した。さらに、機構が実施する職業訓練については、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施した。</p> <p>(3)平成19年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、本部職員からなる「業績評価・業務改善に係る検討会」において改善方策等について検討を行った。その検討結果等を踏まえ、アンケート調査における意見等を分析し、評価の高い取組内容や業務改善事例について各施設に通知し、業務改善の推進を図った。</p> <p>(4)業務運営等に係る機構本部の方針を説明するため全国所長等会議を3回開催した。</p> <p>(5)職員の資質・能力向上と意識改革を図るため、階層別研修を実施しており、各階層に求められる能力等を踏まえ、改善・改革等に関する意識づけと必要な能力の向上を図った。</p>
-----------------------------------	---