

独立行政法人雇用・能力開発機構

平成22年度業務実績評価シート

平成 2 2 年 度 評 価 項 目 に つ い て

評価区分	22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とるべき措置	9
	1 雇用開発業務について	9
	(2) 助成金の支給、貸付等の業務について	9
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とるべき措置	14
	2 職業能力開発業務について	14
	(1) 関係機関等との連携について	14
	(2) 効果的な職業訓練の実施について	14
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とるべき措置	17
	2 職業能力開発業務について	17
	(3) 離職者を対象とする職業訓練について	17
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とるべき措置	23
	2 職業能力開発業務について	23
	(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について	23
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とるべき措置	26
	2 職業能力開発業務について	26
	(5) 在職者を対象とする職業訓練について	26
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とるべき措置	29
	2 職業能力開発業務について	29
	(6) 若年者対策について	29
	(7) キャリア・コンサルティングについて	31
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とるべき措置	34
	2 職業能力開発業務について	34
	(8) 事業主等との連携・支援について	34
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とるべき措置	35
	2 職業能力開発業務について	35
	(9) 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	35
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とるべき措置	41
	2 職業能力開発業務について	41
	(10) 職業訓練指導員の養成について	41
	(11) 訓練コースの開発等について	41
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とるべき措置	44
	2 職業能力開発業務について	44
	(12) 公共職業能力開発施設等について	44

評価区分	22年度計画記載項目	頁
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とるべき措置	46
	3 勤労者財産形成促進業務について	46
	(1) 融資業務について	46
	(2) 周知について	46
	(3) 業務運営の効率化について	48
	(4) その他	48
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とるべき措置	50
	4 助成金の支給、融資等の業務について	50
	5 その他機関が行う業務	50
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とるべき措置	53
	1 組織・人員体制について	53
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とるべき措置	57
	2 業績評価の実施による業務内容の充実について	57
	(1) 業績評価の実施	57
	(2) 業務改善の取組	57
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とるべき措置	60
	3 経費削減等について	60
	(1) 一般管理費及び業務経費	60
	(2) 人件費	60
	(3) 随意契約の見直しについて	61
	(4) 施設の有効活用等について	63
	(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について	64
4 情報提供について	64	
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	70
	1 予算、収支計画及び資金計画策定方針	70
	2 予算	71
	3 収支計画	71
	4 資金計画	71
	第4 短期借入金の限度額	71
	1 勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	71
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	71	
第5 剰余金の使途	72	
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	76
	1 人員に関する計画	76
	2 施設・設備に関する計画	76
	3 積立金の処分に関する事項	76
第7 その他業務運営に関する重要事項	76	

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22年度計画	平成22年度の業務の実績
<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 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 相談業務終了後の事業主等へのアンケート調査及び平成21年度に相談を実施した事業主等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、業務の改善を行った。 また、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における業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</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"> ・ 提供機会の工夫等 事業主の利便性に資するよう、セミナーの終了後の機会を活用し、個別相談を実施した。 ・ 有効な情報の提供 過去の雇用管理相談事例を整理するとともに、地域における雇用管理情報の収集・分析を行う等、各種参考情報を整備し、利用者のニーズに応じて、有効な情報の提供を行った。 ・ 相談内容の事前把握 相談申込用紙に記載された相談内容が抽象的なものについては、事前に具体的内容を確認するとともに、必要な資料の持参を依頼することで、効果的かつ効率的な相談を行った。 <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 受講後の利用事業主等へのアンケート調査及び平成21年度セミナー利用事業主等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、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における業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《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"> ・ 受講者ニーズとセミナー内容のミスマッチ防止 受講者が求める内容とセミナー内容のミスマッチを防ぐため、誤解を与えないようリーフレットへのテーマ等の記述に工夫をした。また、申込書に講習テーマに関する要望欄を設け、内容によっては講習で取り上げる等の工夫を行った。

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 講師との事前調整 「具体的な事例を取り上げて欲しい」、「内容によってはより踏み込んだ説明をして欲しい」との意見から、受講者の理解の促進を図るため、資料作成の際に講師との打合せを十分に行い、内容の調整、受講者の要望の伝達、質疑応答時間の確保を行った。 ・ 開催日の工夫 継続的にセミナーを実施する場合においては、多忙な事業主が継続的かつ計画的に受講できるよう、開催日を比較的短期間に集中させるとともに、開催曜日を固定させた。 <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の確に把握できるよう、利用事業主等に対し、相談終了後おおむね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、業務の改善を行った。 また、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における業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</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"> ・ きめ細やかなフォローアップの実施 課題解決に向けた具体的な行動のイメージができないといった意見を踏まえ、他社の取組の好事例を紹介し具体的な取組への意識を高めてもらうとともに、課題解決には専門的知識が必要な場合は、雇用管理アドバイザーによる相談を案内する等、ニーズに応じた、きめ細やかなフォローアップを行った。 ・ 相談者の理解度を上げるための工夫 建設雇用改善に関する助成制度の説明時においては、的確に理解を得るよう、具体例の紹介や、よく問い合わせのある点について説明を行った。 ・ 有効な情報の提供 教育訓練に関する情報不足が従業員に教育訓練を推進する上で問題となっているとの意見があったことから、事業所における教育訓練の受講機会拡大につなげるため、様々な教育訓練実施機関の最新の情報（講習内容・日程等）を収集し、相談時に提供した。 <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 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の確に把握できるよう、利用事業所に対し、研修終了後おおむね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、業務の改善を行った。 また、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における業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</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等の反映 建設業事業主等が抱える課題や希望するテーマについては、雇用管理研修の内容に反映させるとともに、その解決方法等を研修の中で提示した。 ・ 具体的事例を交えた解説 研修内容の理解を深めるため、労働条件等に係る関係法令や就業規則に関するトラブル等については、具体的な事例を交えた解説を行った。
--	--	--	---

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。
 (イ) 相談件数の増大を図ること。
 (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。
 (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。
 (ニ) 相談、セミナー等を利用した事業主等における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。

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
 (イ) 相談について
 (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。

(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情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るとともに、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

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
 (イ) 相談について
 (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。

(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情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るとともに、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

・ グループワークの導入
 同様の課題を抱えている他の事業所の様々な取組事例を把握し、具体的な課題解決に繋がるよう、グループワークを取り入れた。
 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
 (イ) 相談について
 (i) 相談業務の周知・実施
 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次のとおりとなった。
 ・ 相談件数 64,679件
 (取組内容)
 ・ 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有効性を強調した。
 ・ 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うため、事業所訪問を積極的に行った。
 ・ 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、各都道府県センターにおいて情報の共有化を行った。
 ・ 専門的ニーズに幅広く対応するため、専門性を有する雇用管理アドバイザーを活用した。

(単位：件)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
雇用管理相談件数	51,076	58,474	64,679	+6,205

(ii) アンケート調査の実施
 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主等に例示することで、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、99.2%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」 59.6% (65.9%)
 「役に立つ」 39.6% (33.6%)
 「役に立たない」 0.7% (0.5%)
 「全く役に立たない」 0.1% (0%)
 (有効回答者数 3,178人)
 また、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。

(単位：%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
アンケート調査満足度	99.0	99.5	99.2	△0.3

(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率
 ・ 雇用管理相談を利用した事業所に対し、募集した求人に対し、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を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおりとなった。

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。

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。

- ・ 求人充足率 34.9%
(調査事業所 1,204社)
(調査方法)
- ・ 平成21年度に雇用管理相談を利用した事業所へのヒアリング調査 478社
- ・ 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22年度に雇用管理相談を利用した事業所へのアンケート調査 726社
(単位:%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
相談を受けた事業所の求人充足率	39.5	56.0	34.9	△21.1

- ・ 平成21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、離職率は次のとおりとなった。

- ・ 離職率 9.9%
(調査事業所数 5,347社)

(単位:%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
相談を受けた事業所の離職率	11.6	10.5	9.9	△0.6

(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・開催した。

- ・ 開催回数 372回
- ・ 受講者数 12,275人

(テーマ例)

- ・ 雇用形態の多様化に対応する就業規則の見直し
- ・ トラブル回避のための就業規則の見直し
- ・ 有期労働契約に関する労務トラブルの防止
- ・ コミュニケーション能力の向上による職場環境改善
- ・ 従業員が納得できる賃金制度・評価制度
- ・ メンタルヘルスの基礎知識と具体的な対応
- ・ 労働基準法の改正のポイント

- ・ セミナー受講後のアンケート調査において、96.8%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」 33.2% (32.4%)
- 「役に立つ」 63.6% (63.8%)
- 「役に立たない」 3.1% (3.5%)
- 「全く役に立たない」 0.1% (0.3%)

(有効回答者数 9,770人)

また、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化

を行った。

(単位：%)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
アンケート調査満足度	96.2	96.2	96.8	+0.6

- ・ セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、セミナー受講後おおむね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、91.0%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」の回答を得た。

※「行った」 59.8% (60.8%)
 「行う予定」 31.2% (29.1%)
 「行う予定はない」 9.0% (10.1%)
 (有効回答者数 711人)

(単位：%)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
調査結果	86.6	89.9	91.0	+1.1

- ・ 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の開催、相互協力を実施した。また、本部において新規・成長分野企業等に対する公的機関の支援策をとりまとめたガイドブックを作成し、ネットワークを構成する各関係機関のほか各市町村等へ配付した。

(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率

- ・ 雇用管理改善セミナーを受講した事業所に対し、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を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおりとなった。

・ 求人充足率 30.8%
 (調査事業所数 1,259社)

(調査方法)

- ・ 平成21年度にセミナーを受講した事業所へのヒアリング調査 465社
- ・ 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22年度にセミナーを利用した事業所へのアンケート調査 794社

(単位：%)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
セミナー受講事業所の求人充足率	29.7	55.2	30.8	△24.4

- ・ 平成21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、離職率は次のとおりとなった。

・ 離職率 9.5%
 (調査事業所数 1,606社)

(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。

(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。

<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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</p> <p>(イ) 雇用管理の改善に関する相談等</p> <p>(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。</p> <p>(ii) 担当職員の資質の向上を図る。</p> <p>(iii) 新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p> <p>(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。</p>	<p style="text-align: right;">(単位：%)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">区 分</th> <th style="width: 15%;">20年度</th> <th style="width: 15%;">21年度</th> <th style="width: 15%;">22年度</th> <th style="width: 15%;">対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>セミナー受講事業所の離職率</td> <td style="text-align: center;">11.2</td> <td style="text-align: center;">9.9</td> <td style="text-align: center;">9.5</td> <td style="text-align: center;">△0.4</td> </tr> </tbody> </table> <p>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</p> <p>(イ) 雇用管理の改善に関する相談等 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。</p> <p>(i) 雇用管理の改善に関する相談等 相談等業務の利用拡大を図るため、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事例を周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談件数 61,075件 <p>(ii) 相談業務を行う職員の資質向上を図るため、雇用管理に関する最新の知識や関係法令の内容、建設業の現状等を習得する等の職員研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 116回 <p>(実施内容例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設雇用改善助成金制度概要 ・ 建設雇用改善法等 ・ 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・配置、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、リスクマネジメント等 <p>(iii) 新規に利用した建設業事業主等は4,630社であった。</p> <p>(ロ) 雇用管理研修の実施</p> <p>(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開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 218回 ・ 受講者数 6,733人 <p>(テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者の雇用問題 ・ 若年労働者の職場定着 ・ 就業規則の見直し ・ リスク管理 ・ 安全衛生と健康増進 <p>(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等を把握するため、相談、研修終了後おおむね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、91.6%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。</p>	区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	セミナー受講事業所の離職率	11.2	9.9	9.5	△0.4
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減									
セミナー受講事業所の離職率	11.2	9.9	9.5	△0.4									

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>※「行った」 71.5% (72.7%) 「行う予定」 20.2% (19.8%) 「行う予定はない」 8.3% (7.5%) (有効回答者数 1,948件)</p> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> <tr> <td>調査結果</td> <td>91.3</td> <td>92.5</td> <td>91.6</td> <td>△0.9</td> </tr> </table> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> 沖縄県における離職者等に対する相談援助等については、公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、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る相談を実施し、就職、転職、職場環境への適応等に関する適切な助言を行った。 相談終了後の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。 <ul style="list-style-type: none"> 相談件数 1,602件 ※「大変役に立つ」 61.2% (56.0%) 「役に立つ」 38.8% (44.0%) 「役に立たない」 0% (0%) 「全く役に立たない」 0% (0%) (有効回答者数 467人) <p>また、沖縄県から就職者の多い大都市においては、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うとともに、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、フィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> <tr> <td>アンケート調査満足度</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>0</td> </tr> </table>	区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	調査結果	91.3	92.5	91.6	△0.9	区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	アンケート調査満足度	100	100	100	0
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																			
調査結果	91.3	92.5	91.6	△0.9																			
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																			
アンケート調査満足度	100	100	100	0																			

<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目1 雇用開発業務（相談、セミナー等）】</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</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、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有効性を強調することや、専門的ニーズに幅広く対応するために専門性を有する雇用管理アドバイザーを活用することなどの取組を行い、人材確保や職場定着に資する内容の相談を64,679件実施、雇用管理改善セミナーを372回開催し12,275人が受講した。 その結果、相談、セミナー等の満足度（相談99.2%、セミナー96.8%）、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率（相談34.9%、セミナー30.8%）及び労働者の離職率（相談9.9%、セミナー9.5%）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、91.0%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、調査結果を基に、一層の業務の改善に努めたことから、自己評価を「A」とした。 	<p>評定</p>	<p>A</p> <p>(委員会としての評価理由) 相談、セミナーの満足度が中期計画を上回ったほか、終了後のアンケート調査やヒアリング調査に基づき、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したほか、事業主の利便性に資するようセミナー終了後に積極的に個別相談を実施するなどの改善を行っており、全体として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) ・いずれの目標も上回っており評価できる。但し一部で昨年達成値を下回っており、高水準の維持には労力が必要なことを示唆している。 ・目標値に達したと認められる。 ・相談・セミナー件数、求人充足率等の指標が計画を大きく上回っている。 ・相談件数の増加がみられる。満足度の結果はデータとして良好である。その他評価の視点をクリアしている。 ・すべての項目で数値目標を上回るなど、高い業績を確保。</p>
---------------	---------------------------------	-------------	---	-----------	--

<p>〔数値目標〕</p> <p>・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、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p> <p>(実績)</p> <p><相談></p> <p>平成19年度 98.9% 平成20年度 99.0% 平成21年度 99.5%</p> <p><セミナー></p> <p>平成19年度 95.4% 平成20年度 96.2% 平成21年度 96.2%</p>	<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99.2%、セミナー等終了後は96.8%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を得た。</p> <p>また、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、セミナー受講後おおむね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、91.0%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「(1)②(イ)(ii) アンケート調査の実施」(P. 3)、「(1)②(ロ)(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施」(P. 4) 参照。)</p>	
<p>・相談、セミナー等を受けた事業所において、求人充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。</p> <p>(実績)</p> <p><求人充足率(相談)></p> <p>平成19年度 33.8% 平成20年度 39.5% 平成21年度 56.0%</p> <p><求人充足率(セミナー)></p> <p>平成19年度 25.0% 平成20年度 29.7% 平成21年度 55.2%</p> <p><離職率(相談)></p> <p>平成19年度 11.7% 平成20年度 11.6% 平成21年度 10.5%</p> <p><離職率(セミナー)></p> <p>平成19年度 9.8% 平成20年度 11.2% 平成21年度 9.9%</p>	<p>雇用管理相談を利用した事業所における求人充足率は34.9%、労働者の離職率は9.9%となった。また、雇用管理改善セミナーを受講した事業所における求人充足率は30.8%、労働者の離職率は9.5%となった。(業務実績「(1)②(イ)(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率」(P. 3)、「(1)②(ロ)(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率」(P. 5) 参照。)</p>	
<p>・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> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 91.2% 平成20年度 91.3% 平成21年度 92.5%</p>	<p>相談、研修を行った建設事業主等のうち、91.6%の建設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。(業務実績「(1)③(ロ)(ii) 相談、研修終了後調査の実施」(P. 6) 参照。)</p>	
<p>・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。</p> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 99.4% 平成20年度 100% 平成21年度 100%</p>	<p>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、アンケート調査において、100%の者から就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た。(業務実績「(1)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. 7) 参照。)</p>	
<p>〔評価の視点〕</p> <p>・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>	<p>実績：○</p> <p>相談、セミナー、講習、研修等の終了後にアンケート調査及び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、相談内容の事前把握やセミナー終了後のフォローアップを実施するなど、業務の改善を図った。</p> <p>また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。(業務実績「(1)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>	
<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については、相談件数は増大したか。</p>	<p>実績：○</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、事業所訪問の積極的な実施や、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、専門的相談ニーズに幅広く対応するための雇用管理アドバイザーの活用などにより、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は64,679件となった。(業務実績「(1)②(イ)(i) 相談業務の周知・実施」(P. 3) 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22年度計画	平成22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</p> <p>(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</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</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>(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</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>(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>(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>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>(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>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、利用しやすいものとするため、ホームページにおいては、制度改正の都度、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 また、利用対象者（事業主・事業主団体）別に活用できる助成金を紹介するサイトによる案内も行った。 利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引をわかりやすく区分し、作成した。 建設教育訓練助成金による受講経費等の一部が助成対象である講習を実施する機関のうち、専門工事業団体でもある団体（35団体）に対し、構成する事業主等への制度の周知・活用につながるよう、積極的に広報を行った。 <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や申請の手引等は、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) インターネットを通じた質問への対応</p> <p>インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる、説明・回答を行うとともに、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22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22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</p> <p>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、目的及び受給のための手続について、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、注意を促した。</p> <p>(vi) 関係機関との連携</p> <p>情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催回数 228回 <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 職員の審査能力の向上</p> <p>各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係</p>

	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>(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。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(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が得られるようにする。</p> <p>(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。</p>	<p>るバラツキの防止を図るため、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針について、ブロック別職員研修等の機会を通じて周知した。</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、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 540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 <p>(ii) 不正受給の防止</p> <p>(a) 事業所訪問の実施</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所訪問数 4,108件 (うち疑義事業所訪問数 184件) <p>(b) 都道府県労働局との連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加した。 ・ 助成金の審査等に係る情報交換を実施した。 ・ 不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行った。 <p>(c) 不正受給防止体制の強化</p> <p>不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務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、本部総務部及び助成金担当部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(5箇所)や給付調査役等に対する研修(平成22年4月)を実施した。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(i) 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会開催回数 1,312回 ・ 説明会参加者数 38,716人 ・ 個別相談の件数 64,038件 <p>(ii) 説明会終了後のアンケート調査の実施</p> <p>説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、90.3%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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ※「大変理解できた」 13.8%(9.3%) 「理解できた」 76.5%(77.5%) 「理解できなかった」 9.4%(12.8%) 「全く理解できなかった」 0.3%(0.4%) <p>(有効回答者数 10,113人)</p> <p>また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。</p> <p>併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <p>① 説明会内容等の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 文章の羅列でなく、できる限り説明資料のビジュアル化に努めた。
--	--	---	---

(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。

(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。

- ・ 制度の有効活用に資するため、実際に助成金制度を活用した事業所の具体的な好事例を紹介した。
- ・ 参加者からの質問事項等を事前に把握し、説明内容に反映させた。
- ・ 初めて助成金を活用しようとする事業所も理解しやすい説明資料を作成し、参加事業所の理解度に応じた説明時間の配分や説明の早さなどを工夫した。

② 説明会終了後のフォローアップ

説明会終了後、フォローアップを希望する事業所に対し個別相談に応じるとともに、時間に余裕のない事業所については、アンケート調査において希望を確認し、後日、電話や事業所訪問によるフォローアップを行った。

(単位：%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
アンケート調査理解度	86.6	86.8	90.3	+3.5

(二) 建設事業主等に対する助成金

平成22年度の新規申請者数については、4,481事業所となり、81.6%の達成率となった。

<参考>

- ・ 平成20年度 3,791事業所 (達成率 91.3%)
- ・ 平成21年度 5,386事業所 (達成率 139.3%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
新規申請者数	3,791件	5,386件	4,481件	△905件

(ホ) 事務手続の合理化

申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。

(i) 中小企業人材確保推進事業助成金

- ・ 認定組合等の事業に係る経理処理とは別に、助成の対象となる経費を明らかにするための特別会計帳簿(指定様式)を廃止した。
- ・ 実施計画認定申請の際に提出を求めていた書類について、既に都道府県センターに提出している書類の提出を不要とすることとし、平成23年度から運用することとした。

(ii) 中小企業基盤人材確保助成金

- ・ 申請の際に提出を求めていた書類のうち、既に都道府県センターに提出していた書類の提出を不要とした。
- ・ 申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。
- ・ 対象労働者の勤務状況等を確認する様式の整理統合を行った。
- ・ 実施計画認定申請の手続きを廃止することとし、平成23年度から運用することとした。

(iii) 建設雇用改善助成金

- ・ 申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。
- ・ キャリア形成促進助成金の支給決定後に申請を受け付けていた建設教育訓練助成金(第4種認定訓練)について、両助成金の同時申請を可能とするとともに、重複していた添付書類の提出を不要とした。

	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。	・ 受給資格認定申請の手続きを廃止することとし、平成23年度から運用することとした。 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	【評価項目2 雇用開発業務関係助成金等の業務】	自己評価	A	評価	A
		<ul style="list-style-type: none"> 各助成金の制度内容等の変更については、同日にホームページで公表し、説明会を1,312回開催し、個別相談を64,038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連携を図ったことなどにより、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、90.3%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の新規申請者数については、4,481事業所となり、81.6%の達成率となった。 申請に係る手続き等について申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、また、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を540回実施し、不正受給防止対策として、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、疑義のある事業所184件を含む4,108件の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。 <p>以上により、各助成金の制度内容等の変更については、同日にホームページで公表し利用者に対する制度の周知・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184件（平成21年度184件）を含め4,108件を直接訪問し確認するなど不正受給防止対策に取り組み、平成22年度に支給決定した助成金の不正受給件数は「1件」であったことなどから、自己評価を「A」とした。</p>	<p>（委員会としての評定理由） 各助成金の説明会の参加者の理解度の目標が中期計画を上回っていることに加え、申請に係る手続きの簡素化に努めるなど申請者の利便性の向上に努めたほか、不正受給防止対策として、事業所を積極的に訪問するなどの取組により平成22年度に支給決定した助成金の不正受給件数が1件となるなど、全体として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） ・助成金説明会への参加者の評価は目標を上回っている。新規の建設事業主への助成金申請は減少しているが、中期目標設定時の数値は達成している。 ・目標値に達したと認められる。 ・説明会参加者の理解度も目標を上回っている。特に大きく上回っている。 ・目標よりも対前年度の実績からするとやや低下しているものもあるため。 ・説明会の理解度の結果は良好。助成金手続きの簡素化にともなう個別訪問活動など補足的活動を加えている。 ・不正受給件数を1件にまで減少させるなど、着実な成果を上げている。</p>		
【数値目標】 ・雇用開発業務に係る助成金についての説明会を開催して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。 （実績） 平成19年度 88.9% 平成20年度 86.6% 平成21年度 86.8%	雇用開発業務に係る助成金の説明会終了後のアンケート調査において、90.3%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「(2)①(ハ)(ii)アンケート調査の実施」(P.10)参照。）				
・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。 （実績） 平成19年度 4,070事業所 平成20年度 3,791事業所 平成21年度 5,386事業所	建設事業主等に対する助成金の新規申請者数については、4,481事業所となり、81.6%の達成率となった。（業務実績「(2)①(ニ)建設事業主等に対する助成金」(P.11)参照。）				
【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。	実績：○ 制度内容等の変更については同日にホームページで公開し、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、十分な説明を行った。 また、助成金制度をより分かりやすく、利用しやすくするため、ホームページにおいては、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、サイト内の丁寧な誘導を図り、パンフレットにおいては、助成金の内容等を簡潔にまとめ、実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を行った。（業務実績「(2)①(イ)制度の周知等」(P.9)参照。）				

・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。

実績：○

中小企業基盤人材確保助成金においては、各申請の際に提出を求める書類について、既に都道府県センターに提出している書類については、提出を不要とし、建設雇用改善助成金においては、申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とするなど、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。

また、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施することで助成金担当者の審査能力の向上を図るとともに、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターから集約し、本部における対応方針を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高め、対応に係るバラツキの防止を図るなど、審査能力の向上を図った。

なお、不正受給防止対策として、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するとともに、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（5箇所）や給付調査役等に対する研修（平成22年4月）を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。（業務実績「(2)①(ロ)審査能力の向上」(P. 9)、「(2)①(ホ)事務手続の合理化」(P. 11)参照。）

雇用・能力開発機構 評価シート3（連携及び効果的な職業訓練の実施）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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>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</p> <p>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</p> <p>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、PDCA サイクルによる効果的・効率的な訓練実施方法を追求し、質の高い効果的な訓練を実施する。</p> <p>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>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</p> <p>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</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 47都道府県で延べ93回 <p>② その他各種会議の開催・活用による連携</p> <p>地域の人材ニーズ等を把握するため、ものづくり人材育成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>③ 地域訓練協議会の開催への協力</p> <p>厚生労働省が、関係省庁、産業界、労働界、教育訓練機関団体など関係者の参集を得て開催した「第2回中央訓練協議会」（平成22年5月14日開催）において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき、各都道府県における関係者の協議の場として設置された「地域訓練協議会」の運営を機構は行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、公共職業訓練の実施分野及び規模の確認、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練（以下「基金訓練」という。）の目標値の確定、訓練実施機関の開拓等に向けた関係機関との連携方策の確認など、地域における公共職業訓練及び基金訓練の推進に向け協力を行った。</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) 訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。</p> <p>具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。</p> <p>なお、在職者訓練においては、各地域の企業等が求める段階的かつ多様な訓練コースを提供するため、高度職業能力開発促進センター等が開発した訓練コースのうち、全国的に訓練ニーズがある訓練コースについて、当該訓練コースを実施できる指導員が直接全国の職業能力開発施設へ赴き、訓練を実施するとともに、実施先施設の指導員に対しOJT研修を行うことにより、当該訓練コースを普及させる仕組み作りを行った。</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) 企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、新たに4業種9訓練科のモデルカリキュラムを作成し、また、訓練に係る評価支援ツールについても業種分野の追加を行った。</p>

			② 訓練コースの見直しを行うに当たっては、 (イ) 訓練コースの点検による評価及び問題点の把握 (ロ) 職業訓練に関する地域ニーズの把握等 (ハ) 訓練コース案の作成 (ニ) ホームページに公開した離職者訓練の習得度測定訓練課題を活用 (ホ) 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 (ヘ) 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開 (i) 離職者訓練 (平成22年度→平成23年度計画) 見直し訓練科数：168科 ※ 平成22年度訓練科数 517科 ※ 平成23年度訓練科数 497科 (年度当初の訓練科数) (ii) 在職者訓練 (平成22年度→平成23年度計画) 見直し訓練コース数：1,443コース ※ 平成22年度訓練コース数 4,030コース ※ 平成23年度訓練コース数 4,126コース (年度当初の訓練コース数)
--	--	--	---

評価の視点等	【評価項目3 連携及び効果的な職業訓練の実施】	自己評価	A	評価	A
		<ul style="list-style-type: none"> 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93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、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。 訓練コースの見直しに当たっては、職業訓練に関するニーズの把握、訓練コース案の作成、離職者訓練の習得度測定における訓練課題の活用、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しを行った。その結果、離職者訓練にあつては168科、在職者訓練にあつては1,443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及び在職者訓練とも3割を超える見直しを行うなど、質の高い効果的な職業訓練を実施することにより、就職率や満足度への反映に努めたことから、自己評価を「A」とした。</p>		(委員会としての評価理由) 都道府県等の関係機関と積極的に連携を行ったほか、訓練の品質の維持・向上に向けてPDCAサイクルにより訓練コースの積極的な見直しを行うなど、全体として中期計画を上回っていると言える。	
[数値目標]				(各委員の評価理由) ・個人や地域のニーズに応じた効果的な訓練の実施に引き続き高いレベルのシステムを維持している。次の組織に引き継ぐべく努力されたい。 ・「機構版教育訓練ガイドライン」が引き続き機能していることは評価できる。 ・関係機関との連携、質の高い効果的な職業訓練の実施等が評価できる。 ・関係機関との連携を密にし、離職者訓練、在職者訓練ともに見直すなど優れた成果を上げている。	
[評価の視点]	・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。	実績：○ 職業能力開発業務の実施に当たり、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の就職促進能力開発協議会を47都道府県で延べ93回開催するとともに、地域の人材ニーズ等を把握するため、ものづくり人材育成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、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。 また、「第2回中央訓練協議会」(平成22年5月14日開催)において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき設置された「地域訓練協議会」の運営を行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、地域における公共職業訓練		(その他意見) ・職業能力開発施設としての独自性をより明確にすることが求められる。特に震災関連や地域産業ニーズに対応した職業訓練など期待されることである。	

<p>・「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」並びに「有期実習型訓練」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>	<p>及び基金訓練の推進に向け協力を行った。(業務実績「(1) 関係機関等との連携について」(P. 14) 参照。)</p> <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、訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。</p> <p>なお、企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、4業種9訓練科のモデルカリキュラムを作成し、訓練に係る評価支援ツールの業種分野を追加し、ホームページで公開した。(業務実績「(2) 効果的な職業訓練の実施について①」(P. 14) 参照。)</p>	
<p>・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>	<p>実績：○</p> <p>訓練コースの見直しを行うに当たっては、職業訓練に関するニーズの把握、訓練コース案の作成、離職者訓練の習得度測定における訓練課題の活用、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っており、離職者訓練については168科、在職者訓練については1,443コースの見直しを行い、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②」(P. 14) 参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート4 (離職者訓練)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>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付くよう、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。</p> <p>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</p> <p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>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>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>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、現下の厳しい雇用失業情勢に対応し、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練等を積極的に実施する。</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。</p> <p>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。</p> <p>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>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>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>イ 離職者訓練の実施</p> <p>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、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、以下のとおり職業訓練等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内訓練の入所者数 25,718人 ・ 委託訓練の入所者数 17,964人 <p>① 適切な訓練コースの選定</p> <p>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 236,444件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 290,892件 <p>また、これに加えて、平成23年度から、職業訓練指導員や離職者訓練担当者が公共職業安定所を巡回し、求職者に対して、機構で実施する施設内訓練の情報提供や相談を行うことから、実施に向けた準備を行った。</p> <p>② 受講者の選考</p> <p>面接試験、学力試験、適性検査等により受講者の選考を実施した。</p> <p>なお、委託訓練の受講者の選考においては、委託先機関も参加した。</p> <p>③ 就職支援</p> <p>(イ) 施設内訓練の就職支援</p> <p>施設内訓練においては、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援マップを活用し、入所から修了までの間に加え、訓練修了後の訓練生も含めた就職支援について、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 ・ 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行 ・ 厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定 等 <p>また、高い就職率を達成しているハイ・パフォーマー指導員の就職支援ノウハウを集約した「就職支援行動ガイド」を作成し、全国会議においてこのノウハウの共有化を図った。</p> <p>(ロ) 委託先への就職支援の指導等</p> <p>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、委託先への巡回による指導等により、次の取組を徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 巡回指導件数 5,014件 <p>(取組内容)</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

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。

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、ヒアリングやアンケート調査により把握したニーズに基づき、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みに限定して実施し、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

- ・ 就職支援の事例紹介
- ・ 訓練導入講習の担当講師に対する講習 等

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、事業主団体による訓練コースを実施した。

(ロ) 委託機関等

- ・ 民間教育訓練機関等 558機関
- ・ 事業主等及び事業主団体 209機関

(ハ) プロセス管理手法に関するセミナーの実施

訓練実施及び就職支援の面で十分な競争力を持った民間教育訓練機関を育成し、委託先の裾野を拡げていくため、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」に関するセミナーを実施した。

- ・ 平成22年度参加者数 234人
- ・ 平成22年度参加機関数 192機関

(ニ) 委託先選定方法

委託先の選定については、一般競争入札により実施した。

一般競争入札による委託先の選定に当たっては、訓練の質を担保するため、教室・施設設備などの訓練環境や就職状況などの就職支援環境に関する参加資格を定め、運用した。

(ホ) 事業主を活用した訓練コースの設定

委託先開拓担当者が求人企業を積極的に開拓し、事業主を活用した訓練コースの設定を行った。

- ・ 設定コース数 656コース

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③の就職支援の取組により、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 82.6%
(就職者のうち常用労働者の割合 68.6%)
- ・ 委託訓練 65.3%
(就職者のうち常用労働者の割合 61.2%)

※ 平成23年4月末の実績

(単位：%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
施設内訓練就職率	79.2	78.6	82.6	+4.0
委託訓練就職率	69.9	68.1	65.3	△2.8

※ 各年度の実績は、翌年4月末の実績（速報値）であること。

(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

② 主に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みに限定して実施することとし、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

⑥ 主に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みに限定して実施し、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

<p>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こと。その際、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、訓練コースを精査した上で実施すること。</p>	<p>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。</p> <p>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、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑦ 深刻な雇用情勢を踏まえ、緊急人材育成・就職支援基金が創設され、その一環として実施されることとなった雇用保険を受給できない方等を対象とする職業訓練（以下「基金訓練」という。）に関し、基金事業の実施主体である中央職業能力開発協会からの委託を受けて、当該基金訓練関連業務を実施する。このため、職業訓練に係るノウハウ、人材等の機構の有する資源をできる限り有効に活用し、訓練実施機関の開拓、基金訓練コースの設定等に対する相談援助等を効果的に行い、基金訓練の積極的な推進に努める。</p>	<p>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> <p>⑦ 緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の実施</p> <p>平成21年度補正予算により緊急人材育成・就職支援基金が中央職業能力開発協会（以下、「中央協会」という。）に造成され、その一環として実施される雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練（基金訓練）の支援業務について、平成22年4月1日から中央協会との業務委託契約により実施した。</p> <p>平成23年3月末には、「平成22年度末までに15万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約45.8万人分の基金訓練認定申請書を受取り及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。</p> <p>(イ) 基金訓練実施の支援</p> <p>(i) 関係行政機関、労使団体、教育訓練機関団体から構成される緊急人材育成支援事業推進協議会を全都道府県において開催し、都道府県における基金訓練の周知広報、基金訓練の目標値、基金訓練実施機関の開拓及び基金訓練の実施等に係る連携方法、協力体制について協議を行った。</p> <p>(ii) 基金訓練の実施機関を確保するため、説明会の開催、教育訓練機関等への訪問等を行い、基金訓練コースの設定等に対する相談援助を行った。</p> <p>(iii) 教育訓練機関等から認定申請のあった基金訓練認定申請書等を受取り及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。</p> <p>(取組内容)</p> <table border="0"> <tr> <td>・ 説明会参加者数</td> <td>4,946人</td> </tr> <tr> <td>・ 教育訓練機関等訪問件数</td> <td>11,172件</td> </tr> <tr> <td>・ 訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数）</td> <td>20,385コース</td> </tr> <tr> <td>・ 訓練定員数</td> <td>458,088人</td> </tr> </table> <p>(ロ) 求職者に対するキャリア・コンサルティング等</p> <p>基金訓練対象者に対し、訓練受講前のキャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの交付を積極的に行うとともに、基金訓練に関する情報提供を行った。</p> <p>また、訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施体制がまだ整っていない訓練実施機関については、能力開発支援アドバイザーを派遣する等により、訓練期間中の受講者のキャリア・コンサルティングの実施、ジョブ・カードの作成等を支援するとともに、要望のあった実施機関に対し、キャリア・コンサルティングに関する技術的援助を実施した。</p> <p>(取組内容)</p> <table border="0"> <tr> <td>・ キャリア・コンサルティング実施件数</td> <td>225,057件</td> </tr> <tr> <td>・ ジョブ・カード交付件数</td> <td>51,416件</td> </tr> <tr> <td>・ 派遣実施機関数</td> <td>3,679所</td> </tr> <tr> <td>・ 派遣回数</td> <td>9,418回</td> </tr> </table>	・ 説明会参加者数	4,946人	・ 教育訓練機関等訪問件数	11,172件	・ 訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数）	20,385コース	・ 訓練定員数	458,088人	・ キャリア・コンサルティング実施件数	225,057件	・ ジョブ・カード交付件数	51,416件	・ 派遣実施機関数	3,679所	・ 派遣回数	9,418回
・ 説明会参加者数	4,946人																		
・ 教育訓練機関等訪問件数	11,172件																		
・ 訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数）	20,385コース																		
・ 訓練定員数	458,088人																		
・ キャリア・コンサルティング実施件数	225,057件																		
・ ジョブ・カード交付件数	51,416件																		
・ 派遣実施機関数	3,679所																		
・ 派遣回数	9,418回																		

			<p>(ハ) 訓練奨励金等に係る申請書の受付・調査確認等 訓練実施機関から提出された訓練奨励金等の支給申請書について受付及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 また、実施機関が必要な書類の提出等の協力に応じない場合は必要な指導等を行った。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練奨励金の支給申請書の受理件数 14,260件 ・ 新規訓練設定奨励金の支給申請書の受理件数 7,928件 <p>ロ 都道府県等への職業訓練や就職支援に係るノウハウの提供 都道府県や民間教育訓練機関に対し、引き続き以下のとおり職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供した。</p> <p>① 都道府県や民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数 1,110人 <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県等 1,044人 ・ 民間企業 66人 <p>② 職業訓練の実施に資する研究の成果や開発した離職者訓練、在職者訓練及び高度技能者養成訓練のカリキュラムモデル等を発信した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページアクセス件数 1,072,007件 ・ ダウンロード件数 33,464件 <p>③ 日本版デュアルシステムの訓練導入講習及び緊急人材育成支援事業の基礎演習コースを担える民間教育訓練機関等の講師育成のため、機構が開発したカリキュラムによる「ワークガイダンス講習講師育成講座」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 248回 ・ 受講者数 3,691人 <p>④ 機構が作成した「委託訓練に係るカリキュラム事例集」、機構がこれまでに実施した委託訓練に係る「委託先教育訓練機関の情報」等を都道府県へ提供した。</p> <p>⑤ 基金訓練の設定を支援する「基金訓練カリキュラム事例集」を作成し、民間教育訓練機関等へ提供した。 また、さらに公共職業訓練全体の品質の向上に資する観点から、以下のとおり取組を推進した。</p> <p>⑥ 会議等を活用した就職支援のためのツールの紹介等 地方運営協議会や就職促進能力開発協議会、ものづくり人材育成推進協議会等の場を活用し、「就職支援マップ」、「学卒者訓練における就職支援事例」、「就職支援行動ガイド」等の就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を併せて行うなど、職業訓練や就職支援に係るノウハウの提供を行った。</p> <p>⑦ インターネットを活用した就職支援のためのツールの情報提供 機構ホームページにおいて、上記⑥のツールを公開することにより、職業訓練や就職支援に係るノウハウについての情報提供を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページ公開日 3月1日
--	--	--	--

評価の視点等	【評価項目4 離職者訓練】	自己評価	S	評定	A
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職率の向上等を図るため、キャリア・コンサルティングの能力を身に付けたアドバイザーを配置し、公共職業安定所等を巡回してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、指導員等がジョブ・カード講習を受講してジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタ 	<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>厳しい雇用失業情勢の中、訓練終了者の就職率が目標を上回った。中でも施設内訓練の就職率については機構設立以来最高となったことは評価できる。 また、都道府県や民間教育訓練機関に対し、職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供しており、全体として中期計画を上回っていると言える。</p>		

ントとなり、就職率の向上等を図るため、訓練受講中及び受講後においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に実施した。また、委託訓練については、国の職業訓練実施計画において計画数が大幅に削減されたことから、受講者が対前年度比約73%減の17,964人と大幅に減少したものの、委託先ごとに巡回等による指導を5,014件実施し、訓練生の就職活動や就職状況の進ちょく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。

- ・ 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82.6%、委託訓練65.3%となった。
- ・ 就職者のうち常用労働者の割合は、施設内訓練68.6%、委託訓練61.2%となった。
- ・ 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、人材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。
- ・ 平成22年度は、施設内訓練入所者25,718人、委託訓練入所者17,964人に対して訓練を実施した。
- ・ 緊急人材育成支援事業における訓練関連業務については、「15万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約45.8万人分の定員を確保した。
- ・ 都道府県や民間教育訓練機関に対し、職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するなど引き続き職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供するとともに、さらに公共職業訓練全体の品質の向上に資する観点から、「就職支援行動ガイド」等の就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を併せて行うなど、職業訓練や就職支援に係るノウハウの提供を行った。

以上により、依然として厳しい雇用失業情勢の中、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、訓練生に対する就職支援の取組により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、対前年度比4.0ポイント増の82.6%と目標を大きく上回り達成し、また、委託訓練においても目標値を上回ったところであり、自己評価を「S」とした。

(各委員の評定理由)

- ・ 就職率指標につき、目標数値を上回っている。現下の雇用状況の下では高く評価される。本人の適性・意欲・能力等に対応する点についてはその保障に関する具体的説明が不足する。

キャリア・コンサルティング及び委託先開拓については昨年度を下回っている。一方で緊急雇用対策については、昨年を大幅に上回り高く評価される。

- ・ 施設内訓練で高い成果が上がったことは評価できる。機構外へ訓練のノウハウを広げる努力は認められる。今後も引き続き努力すべきである。
- ・ 施設内訓練就職率、委託訓練就職率は目標値を上回っており、特に前者は設立以来で最高値として評価できる。
- ・ 就職率について(最も成果を表すもの)は、目標を上回るが、ほぼ目標値並みであるためAとする。
- ・ 施設内訓練の就職率が82.6%と有効求人倍率が低い状況下で、優れた成果を確保している。ただし、委託訓練の就職率は65.3%であり、さらなる工夫・改善が望まれる。

(その他意見)

- ・ 訓練就職率については良好な数値が出ているが、定着に対する対応、あるいは満足度はいかがか。支援アドバイザーとハローワークの機能の連携成果が生かされていることを期待したい。
- ・ きめ細かいプログラムでの対応が見られるが、委託先のスキルアップへの方針が必要ではないのか。さらに進展できる工夫が望まれる。
- ・ 都道府県等へのノウハウの提供については、今後定着に向けての努力を期待したい。

[数値目標]
・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。
(実績)
平成19年度 81.9% 平成20年度 79.2% 平成21年度 78.6%

・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。
(実績)
平成19年度 71.4% 平成20年度 69.9% 平成21年度 68.1%

[評価の視点]
・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。

・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。

施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、82.6%であった。(業務実績「(3)イ⑤ 訓練修了者の就職率」(P. 18)参照。)

委託訓練修了者の終了後3ヶ月時点の就職率は、65.3%であった。(業務実績「(3)イ⑤ 訓練修了者の就職率」(P. 18)参照。)

実績：○
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」において236,444件、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290,892件のキャリア・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。(業務実績「(3)イ① 適切な訓練コースの選定」(P. 17)参照。)

実績：○
地域の産業界、企業が求めている広範な人材ニーズへの対応や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

	<p>業主、事業主団体による訓練コースを実施するとともに、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、機構が有するノウハウの提供と訓練内容の充実を図った。</p> <p>また、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を5,014件行うとともに、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「(3)イ③ 就職支援」(P.17)、「(3)イ④ 委託訓練の実施」(P.18)参照。)</p>	
<p>・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たか。</p>	<p>⑥ 民間で実施可能な訓練については民間教育訓練機関への委託を積極的に推進し、施設内訓練については、ものづくり分野等の民間での実施が難しいコースに限定して実施した。(業務実績「(3)イ 離職者訓練の実施⑥」(P.18)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：○</p> <p>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。(業務実績「(3)イ 離職者訓練の実施⑥」(P.18)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22年度計画	平成22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 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すべき措置</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 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すべき措置</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。 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>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>(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について 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 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るとともに、個別の就職支援の強化を図った。 上記の取組により、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 97.5% <p>(就職希望者数(進学者を除く修了者数) 1,893人、就職者数 1,846人) ※ 訓練終了後1ヶ月時点(平成23年4月末現在)の実績</p> <p style="text-align: right;">(単位: %)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td style="text-align: center;">96.9</td> <td style="text-align: center;">96.4</td> <td style="text-align: center;">97.5</td> <td style="text-align: center;">+1.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 他大学関係機関及び産業界との連携 (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 230件 (ii) 連携内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 工業高校等の教員に対して、電気機器組立や2次元CAD、機械保全の講習を実施した。 ・ 大学との連携により、職業訓練指導員を派遣し、「電子製図」及び「電気電子CAD」の授業を行った。 <p>(ロ) 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の開放等について次のとおり実施した。</p> <p>(i) 共同研究 65件 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多機能工作機械の開発 ・ 耐震強度不足の住宅を安価で補強できる工法の研究 <p>(ii) 受託研究 12件 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 飛行船を使用した上空撮影システムの遠隔制御システムの研究開発 ・ 移動式樹木破砕機(ウッドチップパー)の騒音に関する測定 				区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	就職率	96.9	96.4	97.5	+1.1
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減												
就職率	96.9	96.4	97.5	+1.1												

<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>	<p>(iii) ものづくりの啓発 地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。 ・ 実施回数 233回 ・ 参加者数 30,328人 (開催事例) ・ 穴あけボール盤を使用したサイコロの作成 ・ 銅板レリーフの作成 ・ ライトレースロボットの製作 ・ 木材加工によるイスの作成</p> <p>(iv) 地域社会との連携 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。 (実施事例) ・ 機械系分野の事業主団体に対して、職業能力開発体系図及びスキルチェックシートの作成を実施した。 ・ 三次元CAD技術、PLC制御技術、組み込み機器開発技術に関する講習会を実施した。</p> <p>③ 高度職業訓練への特化 地方運営協議会やものづくり人材育成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。 (イ) 専門課程 2,282人 (ロ) 応用課程 959人 (ハ) 専門課程活用型デュアルシステム 64人</p>
--	--	--	--

評価の視点等	【評価項目5 高度技能者養成訓練】	自己評価	S	評定	S
		<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、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れるとともに、個別の就職支援の強化を図った。雇用失業情勢が依然として厳しい状況下にあったこと、さらには文科省の大学卒業者の就職率が過去最低という低調な実績であったことに比し、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97.5%となり、対前年度比1.1ポイントの増と高い就職率を維持し、中期計画の目標の95%以上を大幅に上回った。 産学連携の一環として共同研究を65件、受託研究を12件実施したほか、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を230件実施した。また、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233回(参加人数30,328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、就職率については、依然として雇用情勢が厳しく、文科省の大学卒業者の就職率が過去最低となるなど厳しい状況下において、第1期中期計画期間から引き続き中期計画の目標を大幅に上回ったほか、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>(委員会としての評価理由) 大学卒業者の就職率が厳しい状況の中、訓練生の就職率が97.5%と目標を上回ったことに加え、中小企業等との共同研究や職業能力開発大学校指導員による工業高校等への支援などを通じた地域社会に開かれた施設運営などの取組を行っており、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) ・95%の目標就職率に対し、97.5%と目標を上回っている。教育成果の一般大学との違いについては顕著であることを認める。また、地域との連携についても顕著にその実績を向上させている。 ・能開大の教育訓練の充実ぶりは評価できる。 ・就職率等の指標が目標を上回っている。産学連携等も評価できる。 ・この就職率は評価できる実績なのか。 ・地域産業との共同研究と養成訓練とのリンクがなされていることは評価できる。 ・職業能力開発大学校の卒業生の就職率は理系大学のそれをはるかに凌駕しており、極めて優れた成果である。</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。 (実績) 平成19年度 98.4% 平成20年度 96.9% 平成21年度 96.4%</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、97.5%であった。(業務実績「(4)①就職支援」(P.23)参照。)</p>	<p>(その他意見) ・工業高校や地域への支援は良いことであり、今後も積極的に続けるべきである。</p>
<p>〔評価の視点〕 ・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>	<p>実績：○ 若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校の教員に対する講習の実施や大学への指導員派遣など、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を230件実施した。 また、産学連携の一環として、共同研究を65件、受託研究を12件実施し、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233回開催(参加者数30,328人)するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。(業務実績「(4)②他大学関係機関及び産業界との連携」(P.23)参照。)</p>	
<p>・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>	<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、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「(4)③高度職業訓練への特化」(P.24)参照。)</p>	

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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>(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>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>(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できるようにすること。</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>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>(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こと。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的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>(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</p> <p>アンケート調査において98.6%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"> <tr> <td>※「大変役に立った」</td> <td>45.0%</td> <td>(43.9%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立った」</td> <td>53.6%</td> <td>(54.3%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立たなかった」</td> <td>1.3%</td> <td>(1.6%)</td> </tr> <tr> <td>「全く役に立たなかった」</td> <td>0.1%</td> <td>(0.2%)</td> </tr> <tr> <td>(受講者数)</td> <td colspan="2">35,778人</td> </tr> <tr> <td>(回答者数)</td> <td colspan="2">31,985人</td> </tr> </table> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者満足度</td> <td>98.3</td> <td>98.3</td> <td>98.6</td> <td>+0.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ロ) 事業主に対するアンケート調査の実施</p> <p>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、97.5%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"> <tr> <td>※「大変役に立っている」</td> <td>20.6%</td> <td>(22.3%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立っている」</td> <td>76.9%</td> <td>(75.3%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立っていない」</td> <td>2.4%</td> <td>(2.2%)</td> </tr> <tr> <td>「全く役に立っていない」</td> <td>0.1%</td> <td>(0.2%)</td> </tr> <tr> <td>(回答事業所数)</td> <td colspan="2">6,869事業所</td> </tr> </table> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事業主満足度</td> <td>97.7</td> <td>97.6</td> <td>97.5</td> <td>△0.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ハ) 業務改善の取組</p> <p>一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>また、在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをPPMチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。</p>				※「大変役に立った」	45.0%	(43.9%)	「役に立った」	53.6%	(54.3%)	「役に立たなかった」	1.3%	(1.6%)	「全く役に立たなかった」	0.1%	(0.2%)	(受講者数)	35,778人		(回答者数)	31,985人		区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	受講者満足度	98.3	98.3	98.6	+0.3	※「大変役に立っている」	20.6%	(22.3%)	「役に立っている」	76.9%	(75.3%)	「役に立っていない」	2.4%	(2.2%)	「全く役に立っていない」	0.1%	(0.2%)	(回答事業所数)	6,869事業所		区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	事業主満足度	97.7	97.6	97.5	△0.1
※「大変役に立った」	45.0%	(43.9%)																																																									
「役に立った」	53.6%	(54.3%)																																																									
「役に立たなかった」	1.3%	(1.6%)																																																									
「全く役に立たなかった」	0.1%	(0.2%)																																																									
(受講者数)	35,778人																																																										
(回答者数)	31,985人																																																										
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																																							
受講者満足度	98.3	98.3	98.6	+0.3																																																							
※「大変役に立っている」	20.6%	(22.3%)																																																									
「役に立っている」	76.9%	(75.3%)																																																									
「役に立っていない」	2.4%	(2.2%)																																																									
「全く役に立っていない」	0.1%	(0.2%)																																																									
(回答事業所数)	6,869事業所																																																										
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																																							
事業主満足度	97.7	97.6	97.5	△0.1																																																							

<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だけに真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>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だけに真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、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。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>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と。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>(二) 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・評価のため、訓練受講後に職場での適応状況を確認した。</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、ものづくり分野に特化し真に高度なものだけ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> <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	【評価項目6 在職者訓練】	自己評価	A	評定	A
		<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98.6%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97.5%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幅に上回った。 アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、訓練内容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をPPMチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する訓練カルテ方式を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。 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、ものづくり分野に特化し真に高度なものだけに限定して実施した。また、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>以上により、全ての項目において数値目標を大幅に上回ったほか、訓練コースを評価、改善する仕組みである「訓練カルテ方式」を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用したことなどから、自己評価を「A」とした。</p>		<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>受講者及び事業主に対するアンケート調査についていずれも目標を上回ったことに加え、受講後の職場での適用状況を確認し、訓練内容に反映させているなど、全体として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"> 在職者訓練につき、満足度の達成度が顕著に高いことは大きく評価される。 特記事項なし。 受講者・事業主の満足度が目標値を大幅に上回っている。 夜間、土日の機会の提供は評価できる。 現場での適用状況を確認していることは評価できる。 すべての項目において数値目標を大幅に上回る成果を上げたこと、「訓練カルテ方式」による見直しなどは特筆できる成果である。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練につき、真に高度なもの、中小企業への費用配慮については具体的な指標を提示されたい。 	
<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。 <p>(実績)</p> <p>平成19年度 97.8% 平成20年度 98.3% 平成21年度 98.3%</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98.6%であった。(業務実績「(5)①(イ)受講者に対するアンケート調査の実施」(P.26)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80%以上であったか。 (実績) 平成19年度 96.2% 平成20年度 97.7% 平成21年度 97.6%</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97.5%であった。(業務実績「(5)①(ロ)受講者に対するアンケート調査の実施」(P.26)参照。)</p>	
<p>・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。 (実績 平成19年度 3割程度削減 ※達成済)</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>	
<p>[評価の視点] ・訓練開始時及び訓練修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・評価のため、訓練受講後に職場での適応状況を確認した。(業務実績「(5)①(二)習得した能力の測定・評価」(P.26)参照。)</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、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。 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。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について②」(P.27)参照。)</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.27)参照。)</p>	
<p>・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は廃止したか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</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22年度計画	平成22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>(6) 若年者対策について</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>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</p> <p>(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。</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</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>(6) 若年者対策について</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>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</p> <p>(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</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>(6) 若年者対策について</p> <p>① 職業意識の形成の支援等</p> <p>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。</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>(6) 若年者対策について</p> <p>① 職業意識の形成の支援等</p> <p>(イ) 若年者への職業意識の啓発</p> <p>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、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。</p>

<p>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>するとともに、当該計画を着実に実施する。</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。</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た「日本版デュアルシステム」等を積極的に実施する。</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 5科 ・ 実施科名 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 64人 ・ 就職率 93.3% <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 おおむね6ヶ月 ・ 実施コース数 223コース ・ 実施コース名 電気設備科、テクニカルオペレーション科 等 ・ 入所者数 2,452人 ・ 就職率 87.6% <p>※ 平成23年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>(iii) 民間教育訓練機関等での訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施</p> <p>【座学先行コース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 標準4ヶ月 ・ 実施コース数 812コース ・ 実施コース名 医療事務科、OAビジネス科 等 ・ 入所者数 14,793人 ・ 就職率 69.7% <p>※ 平成23年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>【企業実習先行コース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 おおむね1～4ヶ月 ・ 実施コース数 186コース ・ 実施コース名 営業科、Javaプログラマ養成科 等 ・ 入所者数 238人 ・ 就職率 75.0% <p>※ 平成23年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>(iv) 民間教育訓練機関等での座学訓練を中心とした、訓練「再チャレンジコース」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 おおむね3ヶ月 ・ 実施コース数 151コース ・ 実施コース名 Webデザイン科、ビジネスパソコン科 等 ・ 入所者数 2,633人 ・ 就職率 60.5% <p>※ 平成23年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</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。</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。</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こと。</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すること。</p>	<p>(ロ) 各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、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、実施計画認定申請書の取次ぎを行い、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行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数 2,304件 ・ 有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数 7,665件 <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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 808,399件 (うち、基金訓練対象者分 225,057件 (再掲)) (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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 61,502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、回答者のうち、99.4%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。 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>※「大変役に立った」</td> <td>68.8% (68.6%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立った」</td> <td>30.7% (30.7%)</td> </tr> <tr> <td>「役に立たなかった」</td> <td>0.4% (0.6%)</td> </tr> <tr> <td>「全く役に立たなかった」</td> <td>0.1% (0.1%)</td> </tr> </table> <div style="margin-left: 20px; border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;"> <table border="0"> <tr> <td>有効回答者数</td> <td>16,735人</td> </tr> <tr> <td>有効回答事業所数</td> <td>284事業所</td> </tr> </table> </div> また、利用者のニーズを的確に把握し、サービスの質の向上を図るため、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。 併せて、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における業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査に基づく業務改善の事例》 <ul style="list-style-type: none"> ・ 再就職に向けての行動と支援ステップの明確化 就職活動の進め方に迷いのある利用者が、就職活動全体での自分のポジションを確認しながら主体的な就職活動ができるよう、再就職に向けてとるべき具体的な行動とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の支援ステップを関連付けたフローチャー </p>	※「大変役に立った」	68.8% (68.6%)	「役に立った」	30.7% (30.7%)	「役に立たなかった」	0.4% (0.6%)	「全く役に立たなかった」	0.1% (0.1%)	有効回答者数	16,735人	有効回答事業所数	284事業所
※「大変役に立った」	68.8% (68.6%)														
「役に立った」	30.7% (30.7%)														
「役に立たなかった」	0.4% (0.6%)														
「全く役に立たなかった」	0.1% (0.1%)														
有効回答者数	16,735人														
有効回答事業所数	284事業所														

		<p>トを作成し、これを明示しながら相談を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者の声を活用した効果的な相談の実施 相談に対する利用者の不安を軽減し、効果的な相談を実施するため、過去の利用者の声を相談前に抱える課題別（「ジョブ・カードの効果」、「自身の適性」、「就職活動の進め方」等）に分類し、相談を受けたことによる効果を整理して、相談時に利用者に提示した。 <p style="text-align: right;">（単位：％）</p> <table border="1" data-bbox="1843 388 2852 483"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>アンケート調査満足度</td> <td>99.5</td> <td>99.3</td> <td>99.4</td> <td>+0.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>（二）フォローアップ調査の実施 利用者がキャリア・コンサルティングを受けた結果、就職・能力開発等への具体的な取組等の行動につながったかを把握し、事業効果を測るため、相談後おおむね3ヶ月経過した時点でフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答 90.5% （有効回答者数 2,653人） <p style="text-align: right;">（単位：％）</p> <table border="1" data-bbox="1843 760 2852 854"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>調査結果</td> <td>85.4</td> <td>87.8</td> <td>90.5</td> <td>+2.7</td> </tr> </tbody> </table>	区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	アンケート調査満足度	99.5	99.3	99.4	+0.1	区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	調査結果	85.4	87.8	90.5	+2.7	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>（イ）実施件数</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催回数 47回 参加人数 800人 <p>（ロ）実施テーマ例</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業におけるメンタルヘルス対応 キャリア・コンサルタント交流会 キャリア・コンサルティング実践事例研究会
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																			
アンケート調査満足度	99.5	99.3	99.4	+0.1																			
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																			
調査結果	85.4	87.8	90.5	+2.7																			
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目7 若年者対策、キャリア・コンサルティング】</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p> <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17,547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93.3%、短期課程活用型が87.6%、委託訓練では69.8%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（2,633人）に取組み、就職率も60.5%を確保した。 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808,399件、事業主及び事業主団体等に対して61,502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、99.4%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、90.5%の者から「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」旨の回答を得た。 実践型人材システム実施計画書の取次ぎは対前年度比約1.5倍増、有期実習型訓練の実施計画の確認は対前年度比約2倍増の実績となり、職業能力形成機会に恵まれない者等の職業能力の向上、ひいては安定的な雇用に寄与した。 以上により、フリーター等に対する訓練は、国の職業訓練実施計画において日本版デュアルシステムの計画数が大幅に削減されたことから、受講者は対前年度比約53%減 	<p>評定</p>	<p>A</p> <p>（委員会としての評価理由） キャリア・コンサルティングを受けた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回答が目標を上回ったほか、日本版デュアル・システムにかかる就職率についても評価することができ、全体として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"> 委託訓練削減のなかで就職率を前年増72.9%を達成したことは大きく評価される。同様にキャリア・コンサルティングにおいても99.4%の高い満足を得たことは特筆に値する。 日本版デュアルシステムの積極的な実施も評価でき、キャリア・コンサルティングのアンケート調査の満足度結果も数値目標を大幅に上回っている。 日本版デュアルシステムを効果的に活用しての成果。キャリアコンサルタントの活躍も高く評価できる。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本版デュアルシステムの全体を効果的に推進するために、機構のモノづくりの比率が妥当なのか、就職率のよいモノづくりにもっと参加させることができないかなどを労働行政と協力して、絶えず再検討してほしい。 																		

	<p>の17,547人となったものの、就職率では専門課程活用型が対前年度比3.6ポイント増の93.3%、短期課程活用型が対前年度比4ポイント増の87.6%と成果を上げた。また、キャリア・コンサルティングについては、能力開発支援アドバイザーが削減される中約87万件実施し、アンケート調査については、目標を上回る99.4%の利用者から評価を得たことから、自己評価を「A」とした。</p>	<p>・社会への統合への役割は高い。学校教育との連携が求められるのではないか。若者の選択肢としての認識を高めることも必要か。</p>
<p>〔数値目標〕 ・キャリア・コンサルティングを受けた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。 (実績) 平成19年度 99.5% 平成20年度 99.5% 平成21年度 99.3%</p>	<p>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、回答者のうち、99.4%の利用者から役に立った旨の評価を得た。(業務実績「(7)①(ハ)アンケート調査の実施」(P.31)参照。)</p>	
<p>〔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。</p>	<p>実績：○ 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、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。(業務実績「(6)①(イ)若年者への職業意識の啓発」(P.29)参照。)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>	
<p>・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：－ 達成済み</p>	
<p>・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：－ 達成済み</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)に基づき、運営を包括的に民間に委託したか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>	
<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：－ 達成済み。</p>	
<p>・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：－ 達成済み。</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、17,547人実施し、就職率は専門課程活用型が93.3%、短期課程活用型が87.6%、委託訓練活用型が69.8%となった。(業務実績「(6)②訓練の実施等(イ)」(P.30)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・実施のための各種施策を実施したか。</p>	<p>実績：○ 各都道府県センター等において、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、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、実施計画認定申請書の取次ぎを2,304件行い、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7,665件行った。(業務実績「(6)②訓練の実施等(ロ)」(P.30)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、労働者に対する相談援助を808,399件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を61,502件実施した。また、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(開催回数47回、参加人数800人)。(業務実績「(7)キャリア・コンサルティングについて」(P.31)参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート8（事業主等との連携・支援、新分野展開）

中期目標		中期計画		平成22年度計画		平成22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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。</p> <p>また、支援に対する適切な費用負担を求める。</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>(8) 事業主等との連携・支援について</p> <p>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。</p> <p>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 4,054人 ・ 施設設備貸与延べ件数 12,994件 ・ 訓練延べ人員 328,475人 (うち指導員派遣による訓練延べ人員 88,589人) <p>なお、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するとともに、「緊急雇用対策講習」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談件数 3,724件 ・ 緊急雇用対策講習 (コース数) 137コース (受講者数) 2,429人 	
評価の視点等	【評価項目8 事業主等との連携・支援、新分野展開】	自己評価	B	評定	B		
[数値目標]		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な支援策として、事業主の求めに応じて、指導員を延べ4,054人派遣した。また、施設設備の貸与を12,994件行った。これらにより延べ328,475人に対し職業訓練の実施を支援した。 ・ 依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主からの相談3,724件を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を137コース、2,429人に対して行った。 <p>以上により、例年どおり30万人を超える労働者に対する職業訓練を行い、事業主等との連携・支援を行ったことから、自己評価を「B」とした。</p>		<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を通じた職業訓練に係る支援を行ったことに加え、依然として厳しい雇用失業情勢の中、労働者の雇用維持に努める事業主に「緊急雇用対策講習」を実施するなど、中小企業のニーズに対応できるよう努めており、全体としておおむね中期計画を達成していると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主との連携について、前年比減少しているものの、延べ人員で30万人を上回るなど、着実に努力をしている。 ・ 効果的な職業訓練を実施するための連携・支援も行われていると評価できる。 ・ 事業主等との連携・支援など、着実な成果。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急雇用対策講習への独自性などの明確な機能の発揮が期待される。 			
[評価の視点]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、指導員の派遣や施設設備の貸与等による連携・支援を行った。なお、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> <p>また、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するとともに、「緊急雇用対策講習」を実施した。(業務実績「(8) 事業主等との連携・支援について」(P. 34)参照。)</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>達成済み</p>					

雇用・能力開発機構 評価シート9（職業能力開発関係助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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 (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るべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (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>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。</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 (9) 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 (イ) 制度の周知等 (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 (i) 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るべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (9) 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 (イ) 制度の周知等 (i) ホームページ、パンフレット等の作成 ・ 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は、制度改正の都度、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。</p> <p>・ 利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を活用し、周知を行った。</p> <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は、都道府県センターが実施する説明会や相談援助業務等に限らず、各関係機関が開催する説明会等においても配布されるようにするとともに、公共職業安定所等の関係機関においても配布されるようにした。</p> <p>また、ジョブ・カード制度を推進する上で、地域ジョブ・カードセンターや地域ジョブ・カードサポートセンターにもパンフレット等を提供することにより、一体的な周知等を図った。</p> <p>(iii) インターネットを通じた質問への対応 インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる、説明・回答を行うとともに、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 制度改正の都度、変更内容を速やかにホームページで公開した。</p> <p>・ 第1回 平成22年4月1日公開 (平成22年4月1日改正)</p> <p>・ 第2回 平成22年10月1日公開 (平成22年10月1日改正)</p> <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、目的及び受給のための手続きを十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等 (i) 職員の審査能力の向上 各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図るため、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針について、ブロック別職員研修等の機会を通じて周知した。</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、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。</p> <p>(実施状況)</p> <p>・ 実施回数 441回</p> <p>・ 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</p>

	<p>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。</p> <p>なお、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、業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>(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。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(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が得られるようにする。</p> <p>(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、業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>(ii) 不正受給の防止</p> <p>(a) 事業所訪問の実施 訓練等の実態等が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。 特に、ジョブ・カード制度関係訓練について、実習(OJT)及び事業内で実施される座学等(OFF-JT)の実態の確認等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所訪問数 2,547件 (うち疑義事業所訪問数 49件) <p>(b) 都道府県労働局と連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加した。 ・ 助成金の審査等に係る情報交換を実施した。 ・ 不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行った。 <p>(c) 不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務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、本部総務部及び助成金担当部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(5箇所)や給付調査役等に対する研修(平成22年4月)を実施した。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(i) 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会開催回数 1,602回 ・ 説明会参加者数 44,836人 ・ 個別相談の件数 41,842件 <p>(ii) 説明会終了後のアンケート調査の実施等</p> <p>(a) 説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、90.4%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。</p> <table border="0"> <tr> <td>※「大変理解できた」</td> <td>11.3%(10.3%)</td> </tr> <tr> <td>「理解できた」</td> <td>79.1%(78.0%)</td> </tr> <tr> <td>「理解できなかった」</td> <td>9.3%(11.4%)</td> </tr> <tr> <td>「全く理解できなかった」</td> <td>0.3%(0.3%)</td> </tr> </table> <p>(有効回答者数 11,014人)</p> <p>また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。</p> <p>併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <p>① 実施方法の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認定実習併用職業訓練に対する助成内容など特定の内容については、これに特化した説明会を通常の説明会とは別に実施した。 ・ 助成金を既に活用している事業所や初めて活用する事業所など参加事業所の状況を予め把握し、その状況に応じた説明会を実施した。 	※「大変理解できた」	11.3%(10.3%)	「理解できた」	79.1%(78.0%)	「理解できなかった」	9.3%(11.4%)	「全く理解できなかった」	0.3%(0.3%)
※「大変理解できた」	11.3%(10.3%)										
「理解できた」	79.1%(78.0%)										
「理解できなかった」	9.3%(11.4%)										
「全く理解できなかった」	0.3%(0.3%)										

<p>③ 技能者育成資金については、中期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>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。</p> <p>⑥ 技能者育成資金については、中期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手続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>(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。</p> <p>② 技能者育成資金 (イ) 制度の周知等 (i) 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。 (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。 (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>② 説明方法の改善 ・ 制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたことから、実際の活用事例や手続に係るポイント等を記入した説明資料を活用した。</p> <p style="text-align: right;">(単位：%)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">区 分</th> <th style="width: 15%;">20年度</th> <th style="width: 15%;">21年度</th> <th style="width: 15%;">22年度</th> <th style="width: 15%;">対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>アンケート調査理解度</td> <td style="text-align: center;">87.6</td> <td style="text-align: center;">88.3</td> <td style="text-align: center;">90.4</td> <td style="text-align: center;">+2.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>(b) フォローアップ調査の実施 ・ 事業主に対する調査 助成金を利用した事業主に対し、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査を実施した。 ・ 「訓練等の実施につながった」との評価 96.9% (有効回答数 2,141人) ・ 労働者に対する調査 事業主を通じ、助成の対象となった労働者に対し、助成の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。 ・ 「キャリアアップにつながった」との評価 98.4% (有効回答数 2,103人)</p> <p>(二) 事務手続の合理化 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。 ・ 申請の際に提出を求めていた書類のうち、既に都道府県センターに提出していた書類の提出を不要とした。 ・ 申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。 ・ 訓練等の実施状況等を確認する様式を整理統合し、簡素化された様式を活用できることとした。 ・ 訓練等の実施前における手続の簡素化を図るため、受給資格認定申請手続を廃止し、訓練実施計画の届出に代えることとし、平成23年度から運用することとした。</p> <p>② 技能者育成資金 (イ) 制度の周知等 (i) 制度の趣旨、内容、申請手続について、次のとおり利用者に対して十分に周知、説明した。 ・ 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、よくある質問への回答をホームページにおいてQ&Aとして公開した。なお、ホームページにおけるQ&Aについては、内容の更新を行うことにより更なる充実を図った。 (ii) 経済的事由による返還猶予制度の具体的取扱いについて、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。 (経済的事由による返還猶予制度) ・ 平成22年6月18日公開 (平成22年6月15日通知) (iii) 申請書の記入例、申請手続等を明記したパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の機構施設や都道府県に配布した。</p>	区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	アンケート調査理解度	87.6	88.3	90.4	+2.1
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減									
アンケート調査理解度	87.6	88.3	90.4	+2.1									

	<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>(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 (イ) 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) 借受者に対する在校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、コンビニエンス・ストアを活用した払込制度の利用促進等を推進する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を96%以上とする。</p> <p>(二) 貸付業務の効率化 見直した貸付要件等に基づき、真に必要な者に的確に貸付を行うこと等により、業務の効率化を図る。</p>	<p>(ロ) 審査能力の向上等 施設担当者が利用者に対して説明する資料として、「技能者育成資金担当者マニュアル」を改訂し、送付した。 なお、マニュアルの作成に当たっては、前年度からの改正点等を明記するなど工夫した。 また、本部において、審査能力向上のため、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 (イ) 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、前月未入金者への電話督促の実施体制を整備するなど回収の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 督促状送付件数 12,028件 ・ 電話督促件数 7,759件 (土日・夜間856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。 このほか、延滞期間が9年以上10年未満の者あてに、通常の督促状とは内容の異なる通告書を送付した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通告書送付件数 126件 <p>(ii) 民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく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管理した。</p> <p>(iii) 借受者の返還意識の涵養 平成22年度の新規返還開始者に対し、規範意識に訴える文書を送付した。また、在校生に対し、返還金額等を記載した「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図った。 さらに、返還率の向上のため、返還者に対して金融機関口座振替制度及びコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用促進に向けた周知を行った。 以上の結果、平成22年度新規返還者の初年度末の返還率は97.3%となった。 (単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1843 1171 2861 1268"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>初年度末の返還率</td> <td>92.7</td> <td>96.2</td> <td>97.3</td> <td>+1.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>(二) 貸付業務の効率化 見直した貸付要件等について、ホームページやパンフレットを活用して周知したほか、公共職業能力開発施設等での事前説明会において、借受希望者に対して十分に説明を行い、不適切な借受申請を防止し、真に必要な者に的確に貸付を行ったことにより、業務の効率化を図った。</p>	区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	初年度末の返還率	92.7	96.2	97.3	+1.1
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減									
初年度末の返還率	92.7	96.2	97.3	+1.1									

<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目9 職業能力開発関係助成金等の業務】</p>	<p>自己評価</p>	<p>S</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア形成促進助成金について、制度内容に変更があった日と同日にホームページで公開し、説明会を1,602回、個別相談を41,842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も配布されるよう連携するなど、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、90.4%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、中期計画の目標を大幅に達成した。 さらに事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、96.9%の助成金を利用した事業主から助成金制度があったことにより訓練等の実施につながった旨の回答が得られ、また、98.4%の受講者から助成対象となった訓練等によりキャリア・アップが図られた旨の回答を得た。 	<p>評定</p>	<p>A</p> <p>(委員会としての評価理由) キャリア形成促進助成金の制度の周知に努め、説明会参加者の満足度が目標を上回ったことや、技能者育成資金について回収業務の強化に努め、新規返還者の初年度末の返還率が目標を上回るなど、全体として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) ・ 目標数値のうち説明会参加者の満足度は大幅に目標を上回り、技能者育成資金の回収についてはほぼ目標を上回っており、1年前倒しでの達成は評価できる。 ・ 目標値を上回っており、取組の成果が認められる。 ・ 説明会参加者の理解度、新規返還者の初年度返還率等の数値目標を上回っている、</p>
---------------	--------------------------------	-------------	--	-----------	--

	<p>また、申請に係る手続き等については、申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を441回実施するとともに、不正受給防止対策として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49件を含め2,547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> <ul style="list-style-type: none"> 技能者育成資金について、連帯保証人を含む滞納者に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施など回収の強化に努めた結果、平成22年度新規返還者の初年度末の返還率が、97.3%となり中期計画の目標及び前年度実績を大幅に上回る年度計画の目標を達成した。 <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り、新規返還者の初年度末の返還率が97.3%と目標を大幅に上回ったことなどから、自己評価を「S」とした。</p>	<p>不正受給防止対策も十分行われていると評価できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 昨年対比では、大きな進展があるとは思えない。機構の努力、チャレンジは十分評価に値するが、もともとの指標「80%以上」等は少し疑問であり、Sという評価は、20～30%以上の高い実績でないとふさわしくないとされるため。 モラルハザードの防止の効果は高く評価できる。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に個別のレベルでの成果がより見えやすくすることも必要ではないか。成果報告はどうされているか。助成金の効果をより見えやすくしてほしい。
<p>〔数値目標〕</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア形成促進助成金に係る説明会を開催して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>(実績)</p> <p>平成19年度 89.1% 平成20年度 87.6% 平成21年度 88.3%</p>	<p>キャリア形成促進助成金に係る説明会について、アンケート調査を実施し、90.4%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。</p> <p>また、助成金を利用した事業主に対しては、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査を実施したところ、96.9%の事業主から、訓練等の実施につながったとの評価を得るとともに、当該事業主を通じ、助成金の支給対象となった労働者に対し、助成金の支給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、98.4%の労働者から、キャリアアップにつながったとの評価を得た。(業務実績「①(ハ)(ii)(a)説明会終了後のアンケート調査の実施」(P.36)参照。)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(年度計画目標)</p> <p>平成19年度の返還率 90%以上 平成20年度の返還率 92%以上 平成21年度の返還率 94%以上 平成22年度の返還率 96%以上</p> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 93.0% 平成20年度 92.7% 平成21年度 96.2%</p>	<p>平成22年度の新規返還者に対し、規範意識に訴えた文書及び返還金額等を記載した「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図り、返還率の向上のため、返還者に対して金融機関口座振替制度及びコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用促進に向けた周知を行った結果、平成22年度新規返還者の初年度末の返還率は97.3%となった。(業務実績「②(ハ)(iii)借受者の返還意識の涵養」(P.38)参照。)</p>	
<p>〔評価の視点〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア形成促進助成金 制度内容変更後、7日以内にホームページで公開した。また、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等を紹介するとともに、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を行った。 さらに、よくある質問については、その回答をQ&Aとして、ホームページで公開し、利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続を十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。(業務実績「①(イ)制度の周知等」(P.35)参照。) 技能者育成資金 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するとともに、Q&Aについては、内容の更新を行うことにより更なる充実を図る等、利用者に対して十分に周知、説明した。(業務実績「②(イ)制度の周知等」(P.37)参照。) 	

<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：○ 都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、訓練等の実施状況等を確認する様式の整理統合を行い、簡素化された様式を活用できることとするなど、申請者の負担軽減を図った。 また、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針についてブロック別職員研修等の機会を通じて周知し、各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図ることにより、審査能力の向上を図った。 なお、不正受給の防止のため、訓練等の実態等が支給要件に合致しているかを、可能な限り直接事業所を訪問することにより確認し、疑義のあるものは、すべて直接事業所を訪問し確認するとともに、本部総務部及び助成金担当部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（5箇所）や給付調査役等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。（業務実績「①（ロ）審査能力の向上等」（P. 35）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：○ 技能者育成資金について、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、前月未入金者への電話督促の実施など回収の強化を図った。 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。このほか、延滞期間が9年以上10年未満の者あてに、通常の督促状とは内容の異なる通告書を送付した。 なお、債権については、民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく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管理をした。（業務実績「②（ハ）回収業務の強化（i）、（ii）」（P. 38）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：○ 見直した貸付要件等について、ホームページやパンフレットを活用して周知したほか、公共職業能力開発施設等での事前説明会において、借受希望者に対して十分に説明を行い、不適切な借受申請を防止し、真に必要な者に的確に貸付を行ったことにより、業務の効率化を図った。（業務実績「②（ニ）貸付業務の効率化」（P. 38）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、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目2）「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」（P. 4）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：○ ・技能者育成資金 平成23年3月31日現在で、要回収額の2,141,919千円に対し、回収額は1,237,083千円となっている。 主な取組は、滞納予防策として金融機関口座振替制度の利用勧奨、また、滞納分の回収強化策として、前月未入金者に対する迅速な電話督促、土日夜間の電話督促、滞納者に対する通告書の送付又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。（別添資料（項目2）「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」（P. 4）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、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目2）「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」（P. 4）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22年度計画	平成22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</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</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>(10) 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>(11) 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</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>(10) 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等において、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</p> <p>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。</p> <p>また、1年次及び2年次に現職の職業訓練指導員による職業能力開発関係施設等の訓練業務、職業訓練指導員の社会的重要性についての講話を行い、指導員業務に対する理解促進を図った。</p> <p>さらに、3年次に実務実習を行い、指導員就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に指導員就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。</p> <p>② 研究課程</p> <p>キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援特論等5講座を実施した。</p> <p>③ 研修課程</p> <p>現に職業訓練指導員として従事している者に対し、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 1,794人</p> <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県等 1,044人 ・ 民間企業 66人 ・ 機構 684人 <p>(ロ) 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人間工学的ものづくり手法の基礎技術 ・ 防災設備及びセキュリティシステムの実際と設計・施工・検査技術 ・ 環境エネルギー概論 ・ 燃料電池の基礎 ・ 精神・発達障害者のための職業能力開発 ・ カウンセリング演習（基礎・技術・応用） ・ コーチング技法と就職相談支援技法 他 <p>④ 専門課程</p> <p>新たな専門分野の訓練等を担当するため、職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数 58人（1年訓練20人（4訓練科）、6ヶ月訓練38人（4訓練科）） <p>⑤ 応用研究課程</p> <p>専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数 8人 <p>(11) 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>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>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>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>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10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。</p> <p>(イ) 調査・研究テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新訓練科（高度職業訓練専門課程及び応用課程）の試行検証に関する調査研究 ・ 人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究 ・ 業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究 ・ 精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究 ・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究 ー金属・機械、運搬機械運転分野ー ・ 職業能力形成プログラム（有期実習型訓練）のモデルカリキュラム作成 ・ 職業訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究 ・ 求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究 ・ 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等） ・ 公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 <p>(ロ) 職業訓練用教材の作成</p> <p>(i) 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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建築生産概論 ・ 製図の基礎 ・ 機械測定法 ・ 材料力学 <p>(ii) 機構が施設内で実施する離職者訓練において使用するシステム・ユニット訓練用テキストについて法令等の改正、技術革新等に対応させるため、見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見直し冊数 116冊（機械系49冊、電気・電子系17冊、居住系50冊） <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 12コース ・ 開発した業種 4業種（旅館業、ウェブ・コンテンツ制作（モバイル）業、フィットネス産業、産業廃棄物処理業） <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 1,072,007件 ・ ダウンロード件数 33,464件
--	--	--	--

<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目10 指導員養成、訓練コースの開発等】</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>
<p></p>		<p>・ 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1,794人（民間66人、都道府県等1,044人、機構684人）に対して訓練を実施した。</p>	<p>(委員会としての評価理由) 職業訓練指導員の養成について、技能修得のみならずキャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる人材の養成に努めるとともに、現に職業訓練指導員として従事する者に対しては、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練を実施したほか、訓練コースの開発も積極的に行うなど、全体として中期計画を上回っていると言える。</p>		<p>(各委員の評価理由)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練コースの開発等については、教材開発や訓練プログラムの開発など、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて10テーマを実施し、そ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。 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、3年次に実務実習を行い、指導員就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に指導員就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めたこと等により、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などから、自己評価を「A」とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ものづくり関連の高度な養成をされている点、「技術の変化に応じた指導力の向上」についての努力は高く評価される。産業構造変化への対応は今後ますます期待される課題である。 ・ 就職率等も前年度実績を上回っている。 ・ 高い就職率をあげている。 ・ より民間との連携の中での指導者養成が期待される。現在指導員の再訓練として、より外部との人材活用が期待される。 ・ 職業能力開発大学校の就職率が99.5%であることは極めて高い成果である。職業訓練指導員の指導員就職率については、更なる工夫・改善を要する。
<p>[数値目標]</p>		<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「ものづくり」への人材補充策として、明確に位置付けていることで日本の産業スキルの維持役として期待されている(民間への就職への方向性)。
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>実績：○</p> <p>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、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特論等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の訓練を実施した。</p> <p>さらに、専門課程においては、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施し、応用研究課程においては、専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。(業務実績「(10) 職業訓練指導員の養成について」(P. 41) 参照。)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>実績：○</p> <p>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、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」等の10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。</p> <p>また、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開発し(12コース)、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> <p>(業務実績「(11) 訓練コースの開発等について」(P. 41) 参照。)</p>	

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22年度計画	平成22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>(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>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>(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>(12) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 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、職業訓練を的確に実施する。</p> <p>② 職業能力開発大学校・短期大学校については、平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小も踏まえ、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>③ 職業能力開発総合大学校については、設置の趣旨及び目的を踏まえ、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>④ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては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>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>(12) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 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、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。</p> <p>② 平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について厚生労働省に提供した。</p> <p>③ 平成21年度に実施した養成定員の削減に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について、厚生労働省に提供した。</p> <p>④ 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21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。 また、資金(予算)管理に当たっては、決算実績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	【評価項目 1 1 公共職業能力開発施設等】	自己評価	B	評定	B
		<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、ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施した。 施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成21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、施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成21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ことなどから自己評価を「B」とした。</p>	<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>訓練の実施規模の見直しを行い、主に民間では実施していないものづくり分野の訓練に特化したほか、訓練生一人当たりの経費の算出による施設の在り方等の見直しの検討を行うなど、全体としておおむね中期計画を達成していると言える。</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 概ね評価の視点を達成している。 業務量に応じた各施設の在り方の見直しも有効に行われていると評価できる。 目標どおりに削減している。 着実な成果。
[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。 	実績：－ 達成済み。			<p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ものづくりに特化する結果、地域的に貢献度の差は出てこないのか。そうした配慮はどうかされているか。
	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進センターについて、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。 	実績：○	<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、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。(業務実績「(12)公共職業能力開発施設等について①」(P. 44)参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：－ 達成済み。			
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について厚生労働省に提供した。(業務実績「(12)公共職業能力開発施設等について②」(P. 44)参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>平成21年度に実施した養成定員の削減に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について、厚生労働省に提供した。(業務実績「(12)公共職業能力開発施設等について③」(P. 44)参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>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21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「(12)公共職業能力開発施設等について④」(P. 44)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22年度計画	平成22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>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>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>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、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、短期座学講座の受講、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、規定改正等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布した。</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> <ul style="list-style-type: none"> ・ アクセス件数 152,396件 ・ 対前年度比 10.3%増 <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ほか、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22年6月24日) ・ 第2回 確定した日の当日 (平成22年9月24日) ・ 第3回 確定した日の当日 (平成22年12月24日) ・ 第4回 確定した日の当日 (平成23年3月25日)

② 説明会や相談業務等を通じて、制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。

② 説明会や相談業務等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、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。

⑤ 説明会や相談業務等において制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明する。

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。

⑤ 制度説明等の実施

(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 539回
- ・ 説明会参加者数 16,962人
- ・ 事業所訪問の実施 3,853件
- ・ 相談業務の実施 11,275件

(ロ) アンケート調査の実施

都道府県センターでは、説明会終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、92.3%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」 14.7% (9.5%)
- 「理解できた」 77.6% (78.8%)
- 「理解できなかった」 7.4% (11.3%)
- 「全く理解できなかった」 0.3% (0.4%)
- (有効回答数 5,226人)

(単位：%)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
アンケート調査理解度	87.1	88.3	92.3	+4.0

(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、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。

《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》

- ・ 説明内容を再度精査して押さえるべきポイントを明確にする。特に重要なポイントを繰り返し説明するよう説明内容も見直しを行った。
- ・ 効率的な時間配分を行うことにより質疑応答の時間枠を設定した。
- ・ 全体説明の終了後に個別相談(会)を設定した。
- ・ 限られた時間内で説明会を開催するため、質疑応答の時間がないため当日対応できない場合は、電話等により個別にフォローアップを行った。
- ・ 文字の大きさ、色の工夫、レイアウト等わかりやすく見やすい資料を作成した。また、支援制度や専門用語の解説を含めた説明資料の改善を行った。
- ・ セミナー、説明会等の申込用紙に説明内容等に関する質問事項を記載できる欄を設けた。(説明会案内時に重点的に知りたいことの情報収集した。)
- ・ 機会があるごとに、団体合会での説明や事業所向けの広報誌等を利用しながら普及促進に取り組んだ。また取引先に対しての広報活動の協力依頼を行った。

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(6月～12月)対前年度同月比で38.5%、年間を通じて10.3%増加した。

- ・ 広報外部委託先 民間広告代理店 1社

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。

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。

<p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>・ 広報内容 インターネットを活用した広報</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報資料の作成及び広報外部委託については内容の見直し等により、経費削減を行った。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金については、本部総務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った。 また、本部において、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。</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目 12 財形業務】</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>
		<p>・ 貸付利率の変更については、変更確定日当日にホームページで公開した。</p> <p>・ 財形制度の説明会を539回、事業所訪問を3,853件、相談業務を11,275件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努め、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、92.3%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（80%以上）を上回った。さらに、アンケート調査の結果を分析することにより、利用者の意見等を的確に把握し、業務の質の向上に反映させた。</p> <p>・ 勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行うため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行う等の取り組みをした。</p> <p>・ 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</p> <p>以上により、数値目標がある項目で計画を上回ったほか、アンケート調査結果を分析することにより、利用者の意見等を的確に把握し、業務の質の向上に反映させたことから、自己評価を「A」とした。</p>		<p>(委員会としての評価理由) 制度の周知・広報に努め、制度の説明会については参加者から目標を上回る評価を得たほか、外部委託の活用により経費削減を実施していることから、全体として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) ・ 各数値は目標を大きく上回っている。 ・ 説明会参加者満足度が数値目標を大きく上回っている。外部委託や競争入札の活用による業務の効率化、経費削減も評価できる。 ・ HP のアクセス、説明会において指標を上回る成果をあげている。 ・ 融資の効果の評価をもう少し見えやすくしていただきたい。 ・ 数値目標を上回って達成。利用者の意見を把握し、業務の質の向上に反映するなど、高い成果を確保。</p>	
<p>[数値目標] ・ 勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、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。 (実績) 平成19年度 87.9% 平成20年度 87.1% 平成21年度 88.3%</p>		<p>勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査を実施し、92.3%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「(2)⑤(口)アンケート調査の実施」(P.47)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、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、短期座学講座の受講、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、規定改正等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布した。 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、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.46)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：○ 貸付利率の変更等については、変更確定日の当日（平成22年6月24日、平成22年9月24日、平成22年12月24日、平成23年3月25日）に、ホームページに公開した。</p>			

	<p>また、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、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、回答をQ&Aとしてホームページに公開し、パンフレットや申込みに係る手引等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で見直し、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。さらに、電話等による資料請求のほか、ホームページ上の財形資料請求コーナー等を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。</p> <p>なお、都道府県センターにおいて、財形制度の説明会を539回、事業所訪問を3,853件、相談業務を11,275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.46)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：○</p> <p>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「(2)⑥ 外部委託の活用等」(P.47)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：○</p> <p>広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報資料の作成及び広報外部委託については内容の見直し等により、経費削減を行った。(業務実績「(3)業務運営の効率化について」(P.48)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22年度計画	平成22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>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 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。 ≪処理期間短縮への取組≫ (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 ① 制度の周知 ・ 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、手引等の作成 ② 説明会における工夫 ・ 説明会終了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 (2) 審査能力を向上させる等、処理期間の短縮に向けた取組 ① 早期支給に向けた審査業務における取扱いの徹底 ② 不正受給等の防止と処理期間短縮に向けた資質向上を図るための職員研修等の実施 ③ 都道府県センターの審査方法等の改善を図るための本部による業務指導の実施 ④ 審査の長期化が見込まれる疑義案件等の早期抽出と対処の強化 (単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1843 1031 2840 1142"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均処理期間の短縮率</td> <td>4.5</td> <td>25.0</td> <td>4.5</td> <td>△20.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>5 上記に個別に掲げる業務以外の業務 (1) ジョブ・カード制度の実施 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 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、適切な職業訓練への誘導等を行った。 また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。 さらに、訓練修了後についても、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。 なお、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、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 ・ ジョブ・カード交付件数 114,952件 (うち、基金訓練対象者分 51,416件(再掲)) ② 職業能力形成プログラムの支援等 (イ) 雇用型訓練(有期実習型訓練、実践型人材養成システム)に係る支援 (i) 訓練実施計画の作成支援等 各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、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>					区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	平均処理期間の短縮率	4.5	25.0	4.5	△20.5
区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減													
平均処理期間の短縮率	4.5	25.0	4.5	△20.5													

			<p>なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを行い、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行った。(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数 2,304件 ・ 有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数 7,665件 <p>(ii) キャリア形成促進助成金の支給 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、短期課程活用型デュアルシステム)の実施等 委託訓練活用型デュアルシステム、短期課程活用型デュアルシステムを実施し、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> <p>(受講者数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 委託訓練活用型デュアルシステム 15,031人 ・ 短期課程活用型デュアルシステム 2,452人 <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 我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。</p> <p>① 開発途上国において職業能力開発業務に携わる職員等を日本国内に招聘して行う研修事業。</p> <p>(イ) 職業能力開発に関する専門的な技術研修 (ロ) 当機構の実施する職業訓練の説明(視察による) (ハ) 他の団体等が行う国内研修への講師派遣</p> <p>② 職業能力開発に関する調査及び技術指導のため、当機構職員を開発途上国へ派遣する事業。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技術研修員の受入 2コース12名 ・ 視察の受入 ・ 受入件数 12件 ・ 研修員数 121名 ・ 見学施設 19施設(延べ) ・ 国内研修への講師派遣 5件5名 ・ 当機構職員の海外派遣 5カ国5名 <p>(3) 東日本大震災に係る対応について 3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震による災害(4/4以降、東日本大震災)の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「東北地方太平洋沖地震(4/4以降、東日本大震災)災害対策本部」の設置 ・ 地方自治体等の要請があった場合には、仮設住宅用敷地等として職業能力開発施設の一部を提供。 <p>【職業訓練等関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 弾力的な訓練の実施 離職者訓練及び学卒者訓練については、災害状況やその後の計画停電等の影響を踏まえ、訓練時間の変更、補講の実施による弾力的な訓練を実施。 ・ 被災した学生等への対応 被災した能開大等の学生について、安全確保や卒業・単位認定等への弾力的な対応、メン
--	--	--	---

			<p>タルヘルスへの適切な対応、授業料等納付期限や入校手続き期間の延長等を実施。また、技能者育成資金を返還中の被災者に対し返還猶予等を実施。</p> <p>【助成金関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種助成金の支給申請等の期限の猶予 地震に起因する事由により、定められた期間内に各種助成金の支給申請等ができない事業主に対し、期限に係る猶予期間を設定した。 キャリア形成促進助成金の取扱い 地震の発生前から事業主が開始していた職業訓練等について、被災により訓練等の修了が困難となった場合であっても、当該訓練等に既に要した経費及び賃金を助成の対象とした。 <p>【財産形成関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 財形持家融資を返済中の被災者に対し、返済金の払込みの据置又は返済期間の延長や据置期間中の金利の引下げを実施。 <p>【雇用促進住宅関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅について、順次、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への一時的貸与、緊急避難場所としての一時提供、福島第一原子力発電所周辺の自主避難を含む避難者に対する一時的貸与を実施。提供期限については、被災者が希望すれば、6ヶ月毎に最長2年（平成25年3月末日）までの更新が可能。 入居決定戸数 402戸 (平成23年3月28日現在の実績。)
--	--	--	---

評価の視点等	【評価項目13 助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務】	自己評価	A	評価	A
		<ul style="list-style-type: none"> 助成金等の平均処理期間の短縮について、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や、審査能力を向上させる等、処理期間短縮に向けた取組を実施した結果、助成金等の1件当たりの平均処理期間は、平成18年度実績と比べて4.5%の短縮となった。 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、適切な職業訓練への誘導等を行った。また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。さらに、訓練修了後についても、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。また、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、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を実施し、国の雇用施策に積極的に貢献した。 3月11日に発生した東日本大震災の被災者等に対して、離職者訓練及び学卒者訓練における訓練時間の変更、補講の実施等による弾力的な訓練の実施や各種助成金の支給申請等の期限に係る猶予期間の設定、雇用促進住宅の一時的貸与、緊急避難場所としての一時提供等の支援を実施した。 <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い、さらには東日本大震災の被災者等に対しても各種支援等を実施したことから、自己評価を「A」とした。</p>		<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>助成金の申請件数の大幅増の中、目標値に近い処理期間の数値を達成したほか、ジョブ・カードの交付が目標を上回ったことや、東日本大震災の発生を受けての訓練受講料納付期限や入校手続き期間の延長などの対応を行っており、全体として中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評価理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 件数大幅増加にもかかわらず目標数値に近い4.5%の短縮は評価される。また、ジョブ・カードの実施についても高い目標達成率は評価できる。 目標数値を大きく上回っている。 特例業務での成果が大きい。 不正受給、不適正支給防止への努力が認められる。 東日本大震災への対応がきわめて重要な役割として評価できる。 助成金等の平均処理期間の短縮、東日本大震災に対する的確な対応は高く評価できる。 	
	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>(実績)</p> <p>平成19年度 9.1% 平成20年度 4.5% 平成21年度 25.0%</p>		<p>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は、適正支給に配慮しつつ、1件当たりの平均処理期間を平成18年度と比べて4.5%短縮した。(業務実績「4 助成金の支給、融資等の業務」(P.50)参照。)</p>		
	[評価の視点]				

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22年度計画	平成22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目標を達成するためとるべき措置</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・効果的实施の観点から、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るべき措置</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・効果的实施の観点から、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。 なお、国家公務員の再就職者の任用について、見直しを行う。</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>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・効果的实施の観点から見直しを図るため、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23年2月各委員協議 ② 検討結果 本部組織において雇用開発業務の一部廃止に伴う課の廃止、所掌事務の統合等を行うとともに、業務の廃止等に伴う都道府県センターの所掌の見直しを図ることとした。</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。(受講者数合計 延べ981人) また、人材育成のあり方について、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年度から試行実施したところである。平成22年度においては、職業訓練指導員人材育成システムを公正かつ適切な運用を図れる制度とするための改善を行い、平成23年度から本格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101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246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256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94人) (ホ) キャリア・パス関連研修 職業訓練指導員人材育成システムで示したキャリア・ルート及び業務役割への対応を図る研修(受講者 延べ50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68人) (ロ) 職務・テーマ別研修 業務遂行能力の向上を図る研修(受講者 延べ166人)</p> <p>(3) 職業訓練指導員体制 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観点から、生産現場の先端的技</p>

能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成22年度においては20名の受け入れを実施）。

なお、社会のニーズに対応するため、ものづくり分野の任期付き雇用を3名増員したこと。（※平成21年度に比較して、任期付き雇用の総数が1名減っているのは、訓練科の統廃合によるもの。）

任期付き雇用の職業訓練指導員の内訳

	平成21年度	平成22年度
ものづくり系	15名	18名
非ものづくり系	6名	2名
合計	21名	20名

※ 内訳は、各年度の4月1日時点であること。

(4) 内部統制

① 内部監査の的確な実施

内部統制の充実に係る内部監査の実施については、独立行政法人設置と同時に作成した規程においては、「監査は、理事長が必要と認める場合に、本部の役員又は職員に命じて行わせるものとする。」と規定していたことから、常設の内部監査機関を設置していなかったが、平成19年12月の独立行政法人整理合理化計画等における指摘を踏まえ、内部監査機能の更なる充実・強化を図るため、監査法人とも相談しながら、平成20年3月に監査規程について所要の見直しを行い、新たに常設の監査機関を設置することとして、本部内に「内部監査委員会」を設置し、平成20年度から監査計画等を策定し、内部監査を実施しているところである。

平成22年度は、本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約の適正化について」（本部及び8施設）、「技能講習の適正な実施について」（本部及び5施設）、「保有個人情報の適正な管理について」（本部及び5施設）に係る内部監査を実施した。

なお、当該監査結果を踏まえて、平成22年12月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。

② 内部通報処理

役職員等からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報または相談の適正な処理の仕組みを定めることにより、その早期発見と是正を図り、もって、業務の適正性及びその円滑な運営の確保に資することを目的に、平成21年度に「内部通報処理に関する規程」（平成21年6月25日規程第14号）及び「内部通報処理に関する規程の運用について」（平成21年6月25日付け通達）を定め、全役職員に周知し、平成22年度においても、引き続き適正な運用に努めた。

③ 施設表彰

職員のモチベーションの維持・向上を図るため、施設表彰を実施した。

また、表彰事例を全国会議等で全施設に対し周知した。

--	--	--	--	--	--

評価の視点等	【評価項目14 組織・人員体制】	自己評価	A	評価	A
		<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、本部組織において雇用開発業務の一部廃止等に伴う課の廃止、所掌事務の統合等を行うとともに、業務の廃止等に伴う都道府県センターの所掌の見直しを図ることとした。 職員の資質、職務能力の向上を目的に、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修、各階層に求められる役割や能力等に応じたカリキュラムによる階層別職員研修等を、延べ981人に対してを実施したほか、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の人材育成の仕組みである職業訓練指導員人 		<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>機構本部に設置する委員会において業務の検討を行い、業務の廃止に伴う組織の見直しを行ったほか、会計監査人に対して「マネジメントレター」の提出を求めるなど連携を図りつつ、内部統制の構築・維持に努めており、全体として中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評価理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策体系、予算等の大幅な変更、変動がある中で、人員のモラルを維持し、政策の実施に取り組む姿勢は高く評価される。 	

	<p>材育成システムを公正かつ適切な運用を図れる制度とするための改善を行い、平成23年度から本格実施することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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20人の受け入れを行い、積極的に活用した。 ・ 本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約の適正化について」（本部及び8施設）、「技能講習の適正な実施について」（本部及び5施設）、「保有個人情報の適正な管理について」（本部及び5施設）に係る内部監査を実施した。 なお、当該監査結果を踏まえて、平成22年12月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。 ・ 業務の適正性及びその円滑な運営の確保に資することを目的に、平成21年度に「内部通報処理に関する規程」（平成21年6月25日規程第14号）及び「内部通報処理に関する規程の運用について」（平成21年6月25日付け通達）を定め、全役職員に周知し、平成22年度においても、引き続き適正な運用に努めた。 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、職業訓練人材育成システムの改善や内部統制を的確に実施したことから、自己評価を「A」とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業等からの任期付雇用者を導入し柔軟な対応を努力している。非ものづくり系への配分の差が気になる。なお存続させる意義をもう少し明確にしていきたい。 ・ 計画に沿って適切に実施。
<p>〔数値目標〕</p>		
<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。 	<p>実績：○</p> <p>組織体制について、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、本部組織において雇用開発業務の一部廃止等に伴う課の廃止、所掌事務の統合等を行うとともに、業務の廃止等に伴う都道府県センターの所掌の見直しを図ることとした。（業務実績「1 組織・人員体制①」（P. 53）参照。）</p>	
<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。 	<p>実績：○</p> <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、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）を実施した。</p> <p>また、人材育成のあり方について、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年度から試行実施したところであり、平成22年度においては、職業訓練指導員人材育成システムを公正かつ適切な運用を図れる制度とするための改善を行い、平成23年度から本格実施することとした。（業務実績「(2) 職員研修」（P. 53）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。 	<p>実績：○</p> <p>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観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した。（業務実績「(3) 職業訓練指導員体制」（P. 53）参照。）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。 	<p>実績：－</p> <p>達成済み。（別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由」（P. 7）参照。）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。 	<p>実績：－</p> <p>該当なし。（独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストについては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号）に定められた65歳までの雇用確保措置の一環として設けているものである（別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由」（P. 7）参照。）</p>	

・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：○

中期計画の達成に向けて業務を計画的かつ円滑に実施するため、毎年度、都道府県実施計画を策定し、計画的な事業展開と業務の進ちょく管理を行うとともに、職員のモラルとモラールの維持のため、人事評価制度や施設表彰を実施するなど、統制環境の確保に努めている。

また、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しや「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及びその点検の実施により職業訓練の品質保証に寄与するとともに、管理会計を活用した資金（予算）管理の実施により適正かつ効果的な執行を行っている。

さらに、財務及び非財務情報に係る信頼性を向上させるため、適正な会計経理の事務の徹底について全国会議等を通じて指示するとともに、会計事務を担当する職員に対し、資質の向上を図るため、職員研修を実施している。

なお、内部統制に関する独立的評価である内部監査及び監事監査においては、法令等を遵守した業務運営を行っているか等を監査するとともに、指摘事項については是正措置を講じている。（業務実績「1（4）内部統制」（P. 54）、別添資料（項目6）「内部統制」（P. 110～P. 117）参照。）

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22年度計画	平成22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すべき措置</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すべき措置</p> <p>2 業績評価の実施等による業務内容の充実について</p> <p>(1) 業績評価の実施 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) 業務改善の取組み サービスの向上を図るため、利用者等からの意見・要望について検証を行い、必要に応じて、その結果を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組みを行う。</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>2 業績評価の実施による業務内容の充実について</p> <p>(1) 業績評価の実施</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、評価にあたっては業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 また、平成21年度の業績評価の結果については、平成22年9月にホームページ等において公開した。</p> <p>② 業務実績概況の公表 平成21年度業務実績概況について、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。</p> <p>③ ホームページの充実等 機構業務の活用事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載するコーナー（利用者の声）を随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図った。その他に、利用者が検索サイトから必要な情報へのアクセスが容易となるようホームページのページタイトルを見直し、利用者の利便性の向上に努めた。</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開 中小企業労働力確保法関係助成金、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、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の制度改正、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開した。</p> <p>(2) 業務改善の取組み 平成21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、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組等を行った。 また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成21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及び助成の対象となった労働者に対する助成金制度の効果等の把握</p>

評価の視点等	【評価項目 15 業績評価】	自己評価	A	評価	A
		<ul style="list-style-type: none"> 業績評価の透明性、公平性を向上させるため、各部長を構成とする「内部評価委員会」を実施するとともに、学識経験者その他の有識者12名からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 「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。 ホームページにおいて業績評価結果を公表するとともに、業務の活用事例等を定期的に更新した。 <p>以上により、業績評価の透明性、公平性の向上に努め、自己評価を決定し、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>(委員会としての評価理由)</p> <p>業務の実施にあたってアンケート調査の結果分析等による業務改善を行ったほか、情報処理技能者養成施設や地域職業訓練センター等の譲渡を進めるなど不要財産の処分に取り組んでおり、全体として中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評価理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 概ね目標を着実に実施している。否定的な回答の利用も進んでいる。 フォローアップ調査のフォローは特に評価できる。 「廃止」機能の補完、充足についてどのように評価できたか。業務改善の取組は評価できる。運営管理に関する改善方策にも期待したい。 評価の透明性、公平性に配慮するとともに、各種意見を取り入れて業務改善を図っている。 	
[数値目標]					
<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、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。</p> <p>なお、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、各部長を構成とする「内部評価委員会」を実施するとともに、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。</p> <p>また、平成21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、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組等を行った。(業務実績「(1)業績評価の実施、(2)業務の見直し」(P. 57)参照。)</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>平成21年度の業績評価の結果及び平成21年度業務実績概況について、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。</p> <p>また、ホームページにおける機構業務の活用事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載するコーナー(利用者の声)を随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めるとともに、検索サイトから必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めた。(業務実績「(1)業績評価の実施」(P. 57)参照。)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 業務改善の取組を適切に講じているか。(政・独委評価の視点事項と同様) 		<p>実績：○</p> <p>平成21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、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組等を行った。</p> <p>また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成21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</p>			

	<p>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及び助成の対象となった労働者に対する助成金制度の効果等の把握（業務実績「2（2）業務改善の取組み」（P. 57）参照。）</p>	
<p>・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。（政・独委評価の視点事項と同様）</p>	<p>実績：○</p> <p>行政刷新会議ワーキンググループにおける事業仕分けの結果や厚生労働省省内事業仕分けにおいて示した改革案を踏まえ、組織のスリム化や不要財産の処分、国からの財政支出の削減等に取り組んでいる。（別添資料（項目7）「事務・事業の見直し等」（P. 118～P. 127）参照。）</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート16 (経費削減等、情報提供)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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</p> <p>(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</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</p> <p>(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年度の予算と比べて、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</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</p> <p>(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22年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努めるとともに、不要な支出について点検し、削減を図る。</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</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</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費</p> <p>① 一般管理費及び業務経費の効率的な執行 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22年度予算額676億円に対し、決算額625億円となり、51億円削減した。 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、32.3%削減した。</p> <p>(イ) 一般管理費 人件費の削減等により、20億円の減</p> <p>(ロ) 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、31億円の減</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th>平成22年度予算額</th> <th>平成22年度決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>676億円</td> <td>625億円</td> <td>△51億円</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>予算額</td> <td>824億円</td> <td>786億円</td> <td>676億円</td> </tr> <tr> <td>決算額</td> <td>779億円</td> <td>733億円</td> <td>625億円</td> </tr> <tr> <td>差引額</td> <td>△45億円</td> <td>△53億円</td> <td>△51億円</td> </tr> <tr> <td>18年度予算額に対する削減率</td> <td>△15.6%</td> <td>△20.6%</td> <td>△32.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 冗費の削減について 冗費の削減及び効率的な組織運営への取組については、平成21年度に通知のあった「独立行政法人の冗費の削減について(要請)」(平成21年11月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知)に基づき、事務用消耗品等の一括購入の推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。 また、「冗費削減及び効率的な組織運営への取組状況について」(平成23年2月17日付け事務連絡)により、各施設の取組状況を調査・把握し、施設への意識付けを図った。 (主な取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所の一部返還 ・ 出張旅費のバック商品及び各種割引運賃の利用徹底 ・ 事務用消耗品調達に係る本部一括単価契約による調達コストの縮減 ・ 雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務について、最低価格落札方式による一般競争入札の実施 ・ 冷暖房機器の温度設定制限等環境に配慮した取組の徹底 ・ 部内連絡時の電子メール等の活用による、印刷機及び用紙の使用の節約 ・ 平成22年度の公用車の更新停止及び平成23年度の公用車の更新停止方針の決定 等 <p>(2) 人件費</p> <p>① 人件費及びラスパイレス指数について 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22年度の給与改定で国を</p>	平成22年度予算額	平成22年度決算額	差引額	676億円	625億円	△51億円	区分	20年度	21年度	22年度	予算額	824億円	786億円	676億円	決算額	779億円	733億円	625億円	差引額	△45億円	△53億円	△51億円	18年度予算額に対する削減率	△15.6%	△20.6%	△32.3%
平成22年度予算額	平成22年度決算額	差引額																											
676億円	625億円	△51億円																											
区分	20年度	21年度	22年度																										
予算額	824億円	786億円	676億円																										
決算額	779億円	733億円	625億円																										
差引額	△45億円	△53億円	△51億円																										
18年度予算額に対する削減率	△15.6%	△20.6%	△32.3%																										

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。

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。

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こと。

また、国と異なる、又は法人独自の諸手当や法定外福利費の支出について、見直しの検討を行うこと。

上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。

人件費については、平成21年度と比較して7.3%削減、平成17年度を基準として26.7%削減した。

ラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用とし、調整手当(国家公務員の地域手当に相当)の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定するとともに、すべての支給地域における支給割合の引き下げを実施した結果、平成21年度と比較して2.2ポイント減の104.4となった。

(単位：千円、%)

区 分	基準年度 (17年度)	20年度	21年度	22年度
給与、報酬等支給総額(千円)	34,203,169	29,252,907	27,048,312	25,081,187
対前年度削減率(%)	-	△5.3	△7.5	△7.3
対17年度削減率(%)	-	△14.5	△20.9	△26.7

(単位：ポイント)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
ラスパイレス指数	109.1	106.6	104.4	△2.2

② 諸手当の見直しについて

総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、勤勉手当について、平成22年度に成績率を4区分に設定した。

また、法人独自の手当である職業訓練指導員手当については都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、適切な水準について検討し、平成23年度中に見直しを行うこととした。

③ 法定外福利費の見直しについて

互助組織に対する法人からの支出について、平成22年度から退職準備援助事業(セカンドライフセミナー)に係る実費に限定した「事業補助方式」とし、法人負担について国よりも低い負担割合とした。

また、平成23年度から、互助組織に対する法人からの支出を廃止することとした。

(3) 随意契約の見直しについて

監事及び外部有識者から構成される契約監視委員会による点検及び見直しを踏まえて、平成22年4月に、「随意契約等見直し計画」を作成し、一般競争入札等への移行及び一者応札等の改善など実質的に競争性が確保される取り組みの推進に努めた。

① 一般競争入札等への移行の状況

競争性のない随意契約の件数は平成21年度の703件から平成22年度では636件となり、一般競争入札等への移行が進んだ。

また、前年度まで企画競争としていた民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約及び一般競争入札(総合評価落札方式)としていた雇用促進住宅の管理運営等業務の委託の契約は、平成22年度分から、より透明性・競争性の高い一般競争入札(最低価格落札方式)に入札方式を変更した。

(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。

(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。

(3) 随意契約の見直しについて

監事及び外部有識者を構成とする「契約監視委員会」を設置し、その点検及び見直しを踏まえて新たに作成する「随意契約等見直し計画」に従い、一般競争入札等への移行及び一者応札等の改善など実質的に競争性が確保される取り組みの推進に努める。

また、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。

一般競争入札等及び随意契約の状況

		21年度		22年度	
		件数	金額	件数	金額
競争性のある契約	競争入札	1,727件	320.4億円	2,470件	285.4億円
	企画競争	3,642件	160.0億円	7件	1.0億円
競争性のない随意契約		703件	67.1億円	636件	66.8億円
合 計		6,072件	547.5億円	3,113件	353.2億円

※ 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 取組状況のウェブサイトの公表

次に掲げる情報をウェブサイトに公表した。

- (イ) 平成22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21年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ
- (ハ) 平成21年度及び22年度に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報

③ 契約監視委員会によるフォローアップ

(イ) 民間企業の購買・調達部門経験者の活用

平成23年1月に、コスト削減という観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者（元電気通信メーカー執行役員 資材担当）の方と、調達方法、調達価格、仕様の設定等、調達全般にわたり意見交換を行い、提言をいただいた。

また、その要旨は、下記（ロ）の契約監視委員会に報告した。

(ロ) 契約監視委員会によるフォローアップ

平成23年2月に、契約監視委員会を開催し、総務省事務連絡「独立行政法人の契約の見直しについて」（H22.5.26）を踏まえ、以下のとおり随意契約等見直し計画の実施や、見直しが適切なものとなっているか等について、点検を受けた。

(i) 平成22年度上半期に締結した契約

- ・ 競争性のない随意契約とした案件（522件）の契約事由、契約価格の妥当性、一般競争入札への移行の可否、改善方策の妥当性
- ・ 一者応札・応募となった案件（454件）の競争性の確保の妥当性、競争性の確保のための改善方策の妥当性

(ii) 契約監視委員会の開催日以降に調達を予定している案件

- ・ 前回の調達において競争性のない随意契約であった案件（20件）の契約事由、契約価格の妥当性、一般競争入札への移行の可否、改善方策の妥当性
- ・ 前回の調達において一者応札・応募となった案件（65件）の競争性確保のための改善方策の妥当性
- ・ 平成22年度末までに契約締結が予定されている調達案件（44件）の契約方式の妥当性、競争性確保のための改善の妥当性

なお、これらの点検の結果、契約監視委員会からは、「機構の取組は適切であると認められる。」との評価を得た。

④ 改善の推進のために、機構独自で取り組んだ項目

(イ) 入札・契約手続運営委員会における内部審査の強化

調達手続き全般について審査を行う部内の組織として、本部・施設それぞれに設置している入札・契約手続運営委員会の審議事項として、随意契約にしようとする場合の随意契約理由や競争参加資格の審査に加え、仕様の内容が実質的に競争を制限する内容になっていないか、納期又は契約期間が適切に設定されているかなどの項目についても審議するこ

<p>(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。</p>	<p>(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。</p>	<p>(4) 施設の有効活用等について 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、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。</p>	<p>ととした。</p> <p>(ロ) 随意契約、一者応札等の未然防止のための自主点検の実施 平成22年4月から、随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた点検シートにより、本部又は施設が調達手続きを行う前に、施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部においてその内容を確認した上で、調達手続を開始することとした。 また、調達の実施後に、一者応札等となったものについては、仕様書等は受領したが応札しなかった業者からその理由を聴取し、聴取結果及び今後の改善方針等を取りまとめ、本部へ報告を行っている。</p> <p>(ハ) 一者応札・一者応募に係る改善のための好事例・要改善事例の分析 平成22年12月に、前年度の契約監視委員会で「調達終了後に、好事例・要改善事例を分析すること」という意見があったことを踏まえ、上記(ロ)の施設からの報告を、本部において集約し、一者応札等となった要因分析を行い、平成21年度及び平成22年度(上半期)の調達における一者応札・応募の要因分析及び改善の取組に関する報告書を取りまとめ、上記③(ロ)の契約監視委員会で報告するとともに、一者応札改善の取組の参考とするために施設へ送付した。</p> <p>(二) 事務の効率化及びコスト縮減に向けた事務用消耗品の一括調達の試行実施 前年度の契約で、本部・施設においてそれぞれ調達を行っていた事務用消耗品の購入について、事務の効率化及びコスト縮減を図る観点から、平成22年7月に、本部において一般競争入札(最低価格落札方式)による一括調達を行った。</p> <p>(ホ) その他 上記(イ)の内部審査の強化、(ロ)の自主点検の実施の徹底、並びに調達に係る不適切な事務処理の防止のための規程の遵守の徹底等について、平成22年6月に、経理部長通達「随意契約等見直し計画の策定及び調達の適正化について」により、全施設に指示した。</p> <p>(4) 施設の有効活用等について</p> <p>① 施設の有効活用等 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 3,836件</p> <p>② 保有資産の見直し等 「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)及び「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)を踏まえ、平成22年4月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、以下のとおり見直し等を行った。</p> <p>(イ) 公共職業能力開発施設 保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行った。 (平成22年度実施内容) 京都センター外4施設の敷地の一部返還。</p> <p>(ロ) 地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 41道府県に設置している96施設について、平成22年度をもってすべて廃止し、うち85施設について地方公共団体等へ譲渡した。</p> <p>(ハ) 国際能力開発支援センター 平成22年9月末をもって廃止し、売却を進めた。</p> <p>(二) 職員宿舎 51施設を廃止し、売却を進めた。</p>
---	---	---	---

<p>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 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>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 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>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 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>(木) 旧私のしごと館 平成21年度をもって廃止し、売却を進めた。</p> <p>(へ) 雇用促進住宅 下記第3 (3)に記載。</p> <p>(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21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21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21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21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。 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について」及び財務諸表注記事項における「貸借対照表関係、損益計算書関係」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21年度業務実績概況について、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 機構業務の活用事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載するコーナー(利用者の声)を随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図った。その他に、利用者が検索サイトから必要な情報へのアクセスが容易となるようホームページのページタイトルを見直し、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開 中小企業労働力確保法関係助成金、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、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の制度改正、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開した。(再掲)</p>
--	--	--	---

			<p>(5) ホームページのアクセス件数</p> <p>平成22年度のアクセス件数については、上記の取組などにより、1,023万件となり、平成18年度実績と比べて、約66%増加した。特に緊急人材育成支援事業等のページへのアクセス件数が増加した。</p> <p>なお、アクセス件数のうち、約7割が職業訓練や助成金制度等の業務内容紹介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"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ホームページへのアクセス</td> <td>804万</td> <td>1,029万</td> <td>1,023万</td> <td>△6万</td> </tr> </tbody> </table>	区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	ホームページへのアクセス	804万	1,029万	1,023万	△6万
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減									
ホームページへのアクセス	804万	1,029万	1,023万	△6万									

評価の視点等	【評価項目16 経費削減等、情報提供】	自己評価	S	評価	S
		<ul style="list-style-type: none"> 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、人件費、物件費の削減や施設機能維持や施設整備等に係る修繕を緊急的なものに限定したこと等により、平成21年度予算額に対し、51億円削減した。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22年度の決算額625億円となり、中期計画の削減目標17.8%を大きく上回る32.3%の削減を達成した。 人件費については、21年度と比較して7.3%削減、17年度を基準として26.7%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）を大幅に上回った。その結果、ラスパイレ指数は2.2ポイント減の104.4となった。 国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、勤勉手当については平成22年度中に成績率を4区分に設定した。 随意契約の見直しについては、民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約及び雇用促進住宅の管理運営等業務の委託の契約などについてより透明性・競争性の高い一般競争入札（最低価格落札方式）に入札方式を変更した。 総務省事務連絡「独立行政法人の契約の見直しについて」を踏まえ、契約監視委員会において随意契約等見直し計画の実施や見直しが適切なものとなっているか等について、点検を受けた。 「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）及び「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）を踏まえ、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、公共職業能力開発施設の見直しによる一部返還や地域職業訓練センター等の地方公共団体への譲渡等を進めた。 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21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21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21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21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するとともに、利用者の声に動画を活用する等、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、検索サイトから必要な情報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、1,023万件となり、平成18年度実績と比べて、66%増加した。 <p>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1,023万件となり、中期計画の目標を大幅に上回ったことから、自己評価を「S」とした。</p>		<p>(委員会としての評価理由)</p> <p>事務消耗品等の一括購入を推進したほか、契約の見直しについても積極的に取り組み随意契約を減少させたほか、ラスパイレ指数の低下に向けて給与等の見直しを行った。また、全ての数値目標を達成しており、中期計画を大幅に上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評価理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理費、経費等の大幅な削減は高く評価され、その水準はきわめて高い。人件費の削減も同様である。随意契約の件数、金額ベースでの削減も期間全体を通して顕著である。 経費削減、人件費削減は努力の成果が認められる。 数値目標を大きく上回った。経費削減等も評価できる。 一般管理費等で大きく上回る削減をしているため。 チェックシステムを設けながら大幅な削減はなされた。一方、施設設備開放など公共的役割にも努力されている。 優れた業務改善効果を上げていることは高く評価できるが、ラスパイレの改善に更なる努力が必要。 	

<p>〔数値目標〕</p> <p>・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。(各年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。)</p> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 9.1% 平成20年度 15.6% 平成21年度 20.6%</p>	<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22年度予算額676億円に対し、決算額625億円となり、51億円削減した。</p> <p>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、32.3%削減した。(業務実績「3(1)一般管理費及び業務経費」(P.60)参照。)</p>	
<p>・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> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 9.7% 平成20年度 14.5% 平成21年度 20.9%</p>	<p>人件費については、平成21年度と比較して7.3%削減、平成17年度を基準として26.7%削減した。(業務実績「3(2)①人件費改革及びラスパイレス指数について」(P.60)参照。)</p>	
<p>・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> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 15% 平成20年度 30% 平成21年度 67%</p>	<p>平成21年度のアクセス件数については、上記の取組などにより、1,023万件となり、平成18年度実績と比べて、約66%増加した。特に緊急人材育成支援事業のページへのアクセス件数が増加した。(業務実績「4(5)ホームページのアクセス件数」(P.65)参照。)</p>	
<p>〔評価の視点〕</p> <p>・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>	<p>実績：○</p> <p>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「3(1)①一般管理費及び業務経費」(P.60)参照。)</p>	
<p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>「独立行政法人の冗費の削減について(要請)」(平成21年11月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知)に基づき、事務用消耗品等の一括購入の推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。(業務実績「3(1)②冗費の削減について」(P.60)、別添資料(項目4)「事業費の冗費の点検」(P.19,20)参照。)</p>	
<p>・「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。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <p>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22年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。(業務実績「3(2)①人件費改革及びラスパイレス指数について」(P.60)参照。)</p>	
<p>・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、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>	<p>実績：○</p> <p>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22年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。</p> <p>また、ラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を不採用とし、調整手当(国家公務員の地域手当に相当)の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定するとともに、すべての支給地域における支給割合の引き下げを実施した結果、平成21年度と比較して2.2ポイント減の104.4となった。(業務実績「3(2)①人件費改革及びラスパイレス指数について」(P.60)参照。)</p>	

<p>・給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその理由を分析・説明しているか。また、それを踏まえ適切と評価できるか。</p>	<p>実績：○ ラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国会公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っている。(業務実績「3(2)①人件費改革及びラスパイレス指数について」(P. 60)、別添資料(項目3)「組織体制・人件費管理 独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について」(P. 14, 15)参照。)</p>	
<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。</p>	<p>実績：○ 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、勤勉手当について、平成22年度に成績率を4区分に設定した。また、法人独自の手当である職業訓練指導員手当については都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、適切な水準について検討し、平成23年度中に見直しを行うこととした。(業務実績「3(2)②諸手当の見直しについて」(P. 61)、別添資料(項目3)「組織体制・人件費管理 ②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」(P. 5)参照。)</p>	
<p>・法定外福利費の支出は、適切であるか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 互助組織に対する法人からの支出について、平成22年度から退職準備援助事業(セカンドライフセミナー)に係る実費に限定した「事業補助方式」とし、法人負担について国よりも低い負担割合とした。 また、平成23年度から、互助組織に対する法人からの支出を廃止することとした。(業務実績「3(2)③ 法定外福利費の見直しについて」(P. 61)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22年度決算における支出総額457,796,222千円のうち、給与、報酬等支出総額が占める割合は5.5%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。なお、給与、報酬等支給総額については、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26.7%削減している。(別添資料(項目3)「組織体制・人件費管理 独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について」(P. 18)参照。)</p>	
<p>・「随意契約見直し計画」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ったか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 競争性のない随意契約の件数は平成21年度の703件から平成22年度では636件となり、一般競争入札等への移行が進んだ。 また、前年度まで企画競争としていた民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約及び一般競争入札(総合評価落札方式)としていた雇用促進住宅の管理運営等業務の委託の契約は、平成22年度分から、より透明性・競争性の高い一般競争入札(最低価格落札方式)に入札方式を変更した。 なお、平成22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)、平成21年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ及び平成21年度及び22年度に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報をウェブサイトへ公表した。(業務実績「3(3)① 一般競争入札等への移行の状況」(P. 61)及び「3(3)② 取組状況のウェブサイトへの公表」(P. 62)、別添資料(項目5)「契約 ③「随意契約等見直し計画」の進捗状況」(P. 100)参照。)</p>	
<p>・契約の締結に当たって、透明性・競争性が確保されているか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・平成22年4月から、随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた点検シートにより、本部又は施設が調達手続きを行う前に、施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、経理部契約課においてその内容の事前チェックを行った上で、調達手続を開始することとした。 また、調達の実施後に、一者応札等となったものについては、仕様書等は受領したが応札しなかった業者からその理由を聴取し、聴取結果及び今後の改善方針等を</p>	

	<p>取りまとめ、本部へ報告を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年12月に、前年度の契約監視委員会で「調達終了後に、好事例・要改善事例を分析すること」という意見があったことを踏まえ、上記の施設からの報告を、本部において集約し、一者応札等となった要因分析を行い、平成21年度及び平成22年度（上半期）の調達における一者応札・応募の要因分析及び改善の取組に関する報告書を取りまとめ、の契約監視委員会で報告するとともに、一者応札改善の取組の参考とするために施設へ送付した。（業務実績「3（3）④（ロ）随意契約、一者応札等の未然防止のための自主点検の実施」（P. 63）及び「3（3）④（ハ）一者応札・一者応募に係る改善のための好事例・よう改善事例の分析」（P. 63）、別添資料（項目5）「契約 ④一者応札・一者応募となった契約の改善方策」（P. 100）参照。） 	
<p>・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む）。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年2月に、契約監視委員会を開催し、総務省事務連絡「独立行政法人の契約の見直しについて」（H22.5.26）を踏まえ、競争性のない随意契約とした案件の契約事由、契約価格の妥当性、一般競争入札への移行の可否、改善方策の妥当性、一者応札・応募となった案件の競争性の確保の妥当性、競争性の確保のための改善方策の妥当性等について、点検を受けた。なお、これらの点検の結果、契約監視委員会からは、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。（業務実績「3（3）③契約監視委員会によるフォローアップ」（P. 61）、「3（3）④（ロ）未然防止のための自主点検の実施」（P. 63）、別添資料（項目5）「契約 ①契約監視委員会からの主な指摘事項」（P. 97）参照。） 	
<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：○</p> <p>「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）において講ずることとされている措置は、すべて実施済である。</p> <p>また、総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会、契約監視委員会において審議することとした。（業務実績「3（3）①一般競争入札等への移行の状況」（P. 61）及び「3（3）②取組状況のウェブサイトの公表」（P. 62）、別添資料（項目5）「契約 ③「随意契約等見直し計画」の進捗状況」（P. 100）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：○</p> <p>調達に当たっては、調達要求部課が調達に係る原議書を起案し、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っている。また、入札及び契約手続については、入札・契約手続運営委員会の審議を行い、さらに調達に係る点検シートにより、本部及び施設の調達手続について、経理部契約課による事前チェックを行っている。</p> <p>さらに、監事監査及び内部監査が行われ、監査結果は、監事及び内部監査委員会から理事長へ報告され、指摘事項等については、理事長の指示の下、本部担当部から該当施設へ指導及び改善の指示を行っている。（業務実績「3（3）①一般競争入札等への移行の状況」（P. 61）及び「3（3）②取組状況のウェブサイトの公表」（P. 62）、別添資料（項目5）「契約 ③「随意契約等見直し計画」の進捗状況」（P. 100）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：○</p> <p>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。（実施件数3,836件）（業務実績「3（4）①施設の有効活用等」（P. 63）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：○</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）及び「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）を踏まえ、平成22年4月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、見直し等を行った。</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 京都センター外4施設の敷地の一部返還。 ・ 地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等については、41道府県に設置している96施設について、平成22年度をもってすべて廃止し、うち85施設について地方公共団体等へ譲渡した。 ・ 国際能力開発支援センターについては、平成22年9月末をもって廃止し、売却を進めた。 ・ 職員宿舎については、51施設を廃止し、売却を進めた。 ・ 旧私のごと館については、平成21年度をもって廃止し、売却を進めた。(業務実績「3(4)②保有資産の見直し等」(P. 63)参照。) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。 	<p>実績：○</p> <p>平成21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21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21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21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「3(5)決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」(P. 64)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22年度計画	平成22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正債権等)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年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、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。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事</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。ただし、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。</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</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を着実に推進する。ただし、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、現に入居している者への配慮をしつつ、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。</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</p> <p>① 累積欠損金の解消 当期利益として、48億円を計上した結果、累積欠損金は71億円となった。 (当年度の貸付額 292億円)</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 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 (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、債権の回収・処理に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導 38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 22億円 利息 8億円</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等については、31住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、入居者の理解が得られた2住宅及び既に空戸・更地となっていた2住宅を民間事業者売却した。また、37住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。</p> <p>この結果、年度末における所有住宅数は1,345住宅(3,434棟、127,014戸)となった。</p> <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成21年度末 1,415住宅(3,578棟、132,490戸) ・ その他、3月末現在で、地方公共団体が譲受けの意向を表明した住宅数は84住宅となっている。 ・ また、緊急一時入居については、平成20年12月15日からの実施以来、3月末現在の累計で、入居決定件数9,986戸、入居戸数4,445戸となっている。 <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成21年度末の累計 ・ 入居決定件数 9,037戸 ・ 入居戸数 5,026戸

<p>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。 (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>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。 (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 3 収支計画 別紙2のとおり 4 資金計画 別紙3のとおり</p> <p>第4 短期借入金の限度額 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>② 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、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、委託費の削減を図る。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり 3 収支計画 別紙2のとおり 4 資金計画 別紙3のとおり</p> <p>第4 短期借入金の限度額 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>② 民間への売却については、平成20年度より売却業務の民間委託を実施した結果、仲介業者より民間事業者への売却が可能とされた住宅のうち、1住宅について民間事業者に売却した。</p> <p>また、仲介業者への選定ができなかった地域の住宅については機構本部で売却を行うこととしているところであり、入居者説明会を実施した結果、入居者の理解が得られた2住宅を民間事業者へ売却した。</p> <p>③ 平成22年度の委託先との契約は、平成21年度に実施した総合評価方式より、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。</p> <p>また、委託費は修繕費等の削減により、委託費は123億円となり平成21年度と比較して53億円の削減となった。</p> <p><参考> ・ 平成21年度委託費 176億円</p> <p>2 予算 3 収支計画 4 資金計画</p> <p>平成22年度の予算、収支計画、資金計画に対するの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り、中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行った。</p> <p>運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正な執行を行った。</p> <p>資金（予算）管理に当たっては、決算実績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> <p>また、財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</p> <p>第4 短期借入金の限度額 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。 ・ 借入限度額 : 585億円 ・ 借入額 : 347億円</p> <p>2 短期借入金 借入実績なし。</p>
--	--	---	--

	<p>第5 剰余金の使途 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5 剰余金の使途 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5 剰余金の使途 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目17 予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金】</p>	<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>
<p>〔数値目標〕 ・雇用促進住宅について、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・廃止までに合理的な経営に努めたか。 (実績 平成19年度 41%削減 ※達成済)</p> <p>〔評価の視点〕 ・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>・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>・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、財政投融資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>・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>・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>・財形融資については、当期利益として、48億円を計上した結果、累積欠損金は71億円となった。</p> <p>・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。</p> <p>・雇用促進住宅については、31住宅について地方公共団体に譲渡を行うとともに、入居者の理解が得られた2住宅及び既に空戸・更地となっていた2住宅を民間事業者に売却し、また、37住宅については、入居者の退去が完了し空家となった結果、年度末における所有住宅数は1,345住宅となった。</p> <p>・委託契約については、平成21年度に実施した総合評価方式より、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。また委託費は修繕費等の削減により平成21年度と比較して53億円の削減となった。</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。</p> <p>・運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。</p> <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「S」とした。</p> <p>達成済み。</p> <p>実績：○ 財形融資については、当期利益として、48億円を計上した結果、累積欠損金は71億円となった。(業務実績「1(1)①累積欠損金の解消」(P.70)参照。)</p> <p>実績：○ 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債権の適正な管理に努めた。(業務実績「1(1)②債権管理」(P.70)参照。)</p> <p>実績：○ 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。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38回実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。 なお、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。(業務実績「1(2)雇用促進融資」(P.70)参照。)</p> <p>実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舍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、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P.4)参照。)</p> <p>実績：○ ・財形融資貸付金 平成23年3月31日現在で回収予定額は74,856,339千円に対し、回収額は</p>	<p>(委員会としての評価理由) 累積欠損金の解消に向けた取組や財政投融資への着実な返還、雇用促進住宅の譲渡は計画どおり進めている。当期総利益の発生要因についての分析及び利益の処分は適切である。全体としては中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評価理由) ・概ね目標を大きく上回る達成度である。 ・実績数値(当期利益等)、譲渡・廃止状況等も特に評価できる。 ・どちらかというところ修繕をやめたことや、人員削減(自然減)による予算達成が大きいと思われるためAとした。 ・累積欠損金の解消の努力。住宅貸与への努力。 ・目標を大きく超える成果を確保。東日本大震災への対応も適切。</p> <p>(その他意見) ・雇用促進住宅の廃止が決まっているが、当面、社会的ニーズが高いため、住宅の最大限の活用を進めるべきである。</p>		

	<p>74,813,469千円となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 財形融資資金貸付金 平成23年3月31日現在で回収予定額は3,079,897千円に対し、回収額は3,079,897千円と約定通りの返済となっている。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P.4)参照。) 	
<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、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P.4)参照。)</p>	
<p>・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p>	<p>実績：○ 雇用促進住宅については、31住宅について地方公共団体に譲渡を行うとともに、入居者の理解が得られた2住宅及び既に空戸・更地となっていた2住宅を民間事業者に売却し、また、37住宅については、入居者の退去が完了し空家となった結果、年度末における所有住宅数は1,345住宅(3,434棟、127,014戸)となった。(業務実績「(3)雇用促進住宅」(P.70)参照。)</p>	
<p>・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住宅を含め、最大限活用を図ったか。</p>	<p>実績：○ 緊急一時入居については、平成20年12月15日からの実施以来、3月末現在の累計で、入居決定件数9,986戸、入居戸数4,445戸となり、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図った。(業務実績「1(3)雇用促進住宅」(P.70)参照。)</p>	
<p>・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じたか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。なお、民間への売却については、平成20年7月29日より実施している。</p>	
<p>・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たか。</p>	<p>実績：○ 平成22年度の委託先との契約は、平成21年度に実施した総合評価方式より、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。また委託費は修繕費等の削減により平成21年度と比較して53億円の削減となった。 (業務実績「1(3)雇用促進住宅」(P.70)参照。)</p>	
<p>・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ったか。</p>	<p>実績：○ 平成22年度の委託先との契約は、平成21年度に実施した総合評価方式より、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。また委託費は修繕費等の削減により平成21年度と比較して53億円の削減となった。 (業務実績「1(3)雇用促進住宅」(P.70)参照。)</p>	
<p>・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じたか。</p>	<p>実績：－ 達成済み</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：○ 雇用促進住宅の譲渡等については、31住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、入居者の理解が得られた2住宅及び既に空戸・更地となっていた2住宅を民間事業者に売却した。また、37住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。この結果、年度末における所有住宅数は1,345住宅(3,434棟、127,014戸)となった。(業務実績「1(3)雇用促進住宅①」(P.70)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：○ 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.71)参照。) また、資金(予算)管理に当たっては、決算実績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、点検結果を踏まえた年間計画の変更</p>	

	<p>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>	
<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：○ 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正に執行した。(業務実績「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P. 71)参照。)</p>	
<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ 財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財団法人雇用・振興協会 平成22年度の委託先との契約は、平成21年度に実施した総合評価方式より、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。また、平成23年度分の契約については、総合サービス会社(7社)の業務を分割、また住宅数の多い8道府県について入居者サービス会社を2分割し、入札単位を全国計62としたところ、42箇所について複数者の応札となり、このうち32箇所と同協会以外の事業者との契約となった。 ・ 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。)(業務実績「1(3)雇用促進住宅③」(P. 71)、「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P. 71)、別添資料(項目5)「契約⑦公益法人等との契約の状況」(P. 121)、別添資料(項目7)「事務・事業の見直し等⑤公益法人等との関係の透明性確保」(P. 121)参照。) 	
<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：○ 勤労者財産形成促進業務については、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。 また、運営費交付金については、借入実績はなかった。(業務実績「第4 短期借入金の限度額」(P. 71)参照。)</p>	
<p>・剰余金の使途は適切であったか。</p>	<p>実績：○ 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。(業務実績「第5 剰余金の使途」(P. 72)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評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>実績：○ 宿舎等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことにより発生したものであり、積立金として整理している。(別添資料(項目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>	
<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：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般勘定(当期総利益：8億円) 主に、一般管理費の一部について、運営費交付金収益化に係る期間進行基準を採用した結果、対象経費の計画額に対して、実績額がこれを下回ったため、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、目的積立金の申請はしていない。 ・ 財形勘定(当期総利益：48億円) 主に、財形融資貸付金の金利が、原資である雇用・能力開発債券及び長期借入金 	

の調達金利よりも高く設定しているため、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、当該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：52億円）
主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したため、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、目的積立金の申請はしていない。（別添資料（項目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。）

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22年度計画	平成22年度業務実績																								
<p>第5 その他業務運営に関する重要事項 「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。以下単に「閣議決定」という。)において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、当省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行うこと。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、機構において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。</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 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。 2 施設・設備に関する計画 雇用失業情勢等に対応した、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。 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7 その他業務運営に関する重要事項 「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。以下単に「閣議決定」という。)において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行うこと。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、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。</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 1 人員に関する計画 平成22年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて530名削減する。 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 実習場建替(5件) ② 給水及び消火設備更新(1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。 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7 その他業務運営に関する重要事項 「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。)を踏まえ、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、資産の効率的活用等、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。</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 1 人員に関する計画 平成22年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて530名削減した。 ・ 19年度の削減数 170名 ・ 20年度の削減数 282名 ・ 21年度の削減数 413名 ・ 22年度の削減数 530名 (単位:人)</p> <table border="1" data-bbox="1843 579 2858 768"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</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>3,677</td> <td>3,560</td> </tr> <tr> <td>対前年度削減数</td> <td></td> <td>△170</td> <td>△112</td> <td>△131</td> <td>△117</td> </tr> <tr> <td>対18年度削減数</td> <td></td> <td>△170</td> <td>△282</td> <td>△413</td> <td>△530</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 施設・設備に関する計画 施設の老朽化に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新等を行った。 ① 実習場建替(5件) ② 給水及び消火設備更新(1件) ③ 空調設備更新(4件) (注)平成22年度においては、経年劣化により能力が著しく低下した空調設備4件の更新工事を追加した。 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雇用促進融資の貸付金利息を上回る制度上の仕組みにより、当期純損失が2億円生じたため、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宿舎の修繕費等の支出を上回ったことにより、52億円の当期純利益が生じたため、積立金を取り崩す必要がなかったものである。</p> <p>第7 その他業務運営に関する重要事項 厚生労働省が閣議決定を踏まえた所要の検討等を行うため、資料提出等必要な協力を行った。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項について、以下のとおり速やかに実行に着手した。 ① 情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の地方自治体への譲渡 閣議決定において「業務及び施設について、真に必要なかどうかを精査した上で、不要なものについては廃止するなど、スリム化を図る。」とされたことから情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の地方自治体への譲渡を行った。 ② 国際能力開発支援センターの廃止 閣議決定において「業務及び施設について、真に必要なかどうかを精査した上で、不要なものに</p>	区分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	常勤職員数	4,090	3,920	3,808	3,677	3,560	対前年度削減数		△170	△112	△131	△117	対18年度削減数		△170	△282	△413	△530
区分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度																						
常勤職員数	4,090	3,920	3,808	3,677	3,560																						
対前年度削減数		△170	△112	△131	△117																						
対18年度削減数		△170	△282	△413	△530																						

				<p>については廃止するなど、スリム化を図る。」とされたことから国際能力開発支援センターの廃止を行った。</p> <p>③ 民間委託訓練の都道府県への移管に伴う都道府県へのノウハウの提供 閣議決定において「民間等への委託訓練の拡大を図る。委託訓練の内容が定型化しているものやモデルカリキュラム等に従えば実施できるものについては、都道府県に移管する。」とされたことから民間委託訓練の都道府県への移管に伴う都道府県へのノウハウの提供を行った。</p>	
評価の視点等	【評価項目18 人員、施設・設備、積立金の処分】	自己評価	B	評価	B
		<ul style="list-style-type: none"> 平成22年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて530名削減したことにより年度計画の目標（530名削減）を達成した。（平成18年度末 4,090人→平成21年度末 3,560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22年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて、530名削減し、年度計画の数値目標を達成したことから、自己評価を「B」とした。</p>		<p>（委員会としての評定理由） 常勤職員数については530名削減し、年度計画の目標を達成するなど、全体としておおむね中期計画を達成していると言える。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 概ね目標を達成している。 職員数の削減等、数値目標をクリアしている。 計画どおりである。 人員削減の努力がなされている。 着実な成果。 	
	<p>〔数値目標〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（年度計画目標） <p>19年度の削減数 150名 20年度の削減数 280名 21年度の削減数 410名 22年度の削減数 530名</p>	<p>平成22年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて530名削減した。（業務実績「1 人員に関する計画」（P. 76）参照。）</p> <ul style="list-style-type: none"> 19年度の削減数 170名 20年度の削減数 282名 21年度の削減数 413名 22年度の削減数 530名 			
	<p>〔評価の視点〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <p>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、経年劣化により能力が著しく低下した空調設備4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. 76）参照。）</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進融資業務 <p>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2億円生じたため、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。（業務実績「3 積立金の処分に関する計画」（P. 76）参照。）</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <p>宿舍等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことにより発生したものであり、積立金として整理している。（別添資料（項目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>			