

平成21年度 業務実績評価シート説明資料

平成22年7月15日
独立行政法人雇用・能力開発機構

目次

| | |
|----------------------------------|----|
| 独立行政法人雇用・能力開発機構の概要 | 1 |
| 雇用・能力開発機構の業務（平成21年度） | 2 |
| 雇用・能力開発機構の事業体系図 | 3 |
| ＜評価シート説明資料＞ | |
| 評価シート 1. 雇用開発業務（相談、セミナー等） | 6 |
| 評価シート 2. 雇用開発業務関係助成金等の業務 | 8 |
| 評価シート 3. 連携及び効果的な訓練の実施 | 10 |
| 評価シート 4. 離職者訓練 | 12 |
| 評価シート 5. 高度技能者養成訓練 | 16 |
| 評価シート 6. 在職者訓練 | 19 |
| 評価シート 7. 若年者対策、キャリア・コンサルティング | 21 |
| 評価シート 8. 事業主との連携・支援、新分野展開 | 25 |
| 評価シート 9. 職業能力開発関係助成金等の業務 | 27 |
| 評価シート 10. 指導員養成、訓練コースの開発等 | 29 |
| 評価シート 11. 公共職業能力開発施設等 | 33 |
| 評価シート 12. 財形業務 | 34 |
| 評価シート 13. 助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務 | 36 |
| 評価シート 14. 組織・人員体制 | 38 |
| 評価シート 15. 業績評価 | 40 |
| 評価シート 16. 経費削減等、情報提供 | 42 |
| 評価シート 17. 予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金 | 46 |
| 評価シート 18. 人員、施設・設備、積立金の処分 | 50 |
| ＜附属資料 ①～③＞ | |
| ①「就職支援マップ」に基づく就職支援の実施【離職者訓練】 | 52 |
| ②キャリア形成相談の流れ | 53 |
| ③在職者訓練の品質保証に向けた取組み（訓練カルテ方式）の流れ | 54 |

独立行政法人雇用・能力開発機構の概要

1 設立

平成16年3月1日

2 設立根拠法

独立行政法人雇用・能力開発機構法
(平成14年法律第170号)

3 設立の目的

労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うとともに、勤労者の計画的な財産形成の促進の業務を行うことにより良好な雇用の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図り、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的とする。

4 役職員

(1) 役員
理事長、理事(3人)、監事(2人) (平成22年3月31日現在)
(2) 職員
3,677人 (平成22年3月31日現在)

5 資本金

7,478億3,753万円 (平成22年3月31日現在)

機構の運営する施設等

職業能力開発総合大学校(1校)

職業訓練指導員の養成・再訓練や職業訓練に関する調査研究等を実施

職業能力開発促進センター(61所)

求職者の方々を対象とした早期再就職のための離職者訓練や技能向上を図るための在職者訓練を実施

職業能力開発大学校(10校) 職業能力開発短期大学校(1校)

高等学校卒業者等の方々を対象とした高度な職業訓練等を実施

都道府県センター(47所)

雇用管理改善や能力開発・キャリア形成に関する各種の相談・支援、各種助成金の支給等を実施

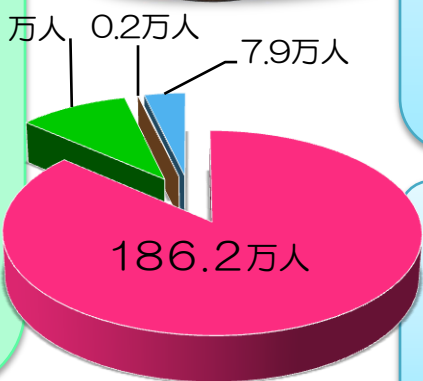
雇用・能力開発機構の業務(平成21年度)

労働者支援 約146.0万人

職業能力開発業務

- 離職者訓練 約9.6万人
- 若年者対策 約4.5万人(再掲)
 - ・職業訓練(日本版デュアルシステム等) 約4.5万人
- 高度技能者養成訓練 約0.7万人
- 在職者訓練 約4.2万人
- 指導員養成 約0.1万人
- キャリア・コンサルティング 約123.5万人

約215万人が利用



- 職業能力開発業務
- 雇用開発業務
- 財形業務
- 雇用促進住宅

事業主支援 約69.4万人

職業能力開発業務

- キャリア・コンサルティング 約7.3万件
- 職業能力開発関係助成金 約1.3万件
- 中小企業事業主等に対する支援 約39.5万人

雇用開発業務

- 相談・セミナー等 約13.5万人
 - 相談 約11.4万人、セミナー約2.1万人
- 雇用開発関係助成金 約7.6万件

雇用促進住宅

- 入居戸数 約7.9万戸

財形業務

- 財形持家融資等 約0.2万件

情報提供 約1,029万件

<収入額> 518,524 (単位:百万円)

【内訳】 運営費交付金 72,955、業務収入 400,387、補助金 37,453
その他 7,728

<支出額> 489,669 (単位:百万円)

【内訳】 職業能力開発業務 53,979、雇用開発業務 12,911、
財形業務、354,064、雇用促進住宅 26,036、
その他一般管理費等 42,677

独立行政法人雇用・能力開発機構の事業体系図

すべての労働者がその能力を発揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現

雇用開発業務

【現状と課題】

- ・中小企業は雇用管理面のノウハウ等が大企業に比べ立ち遅れていることから、雇用管理の改善や良好な雇用機会創出の促進
- ・建設業は、労働条件や福祉の面が遅れていることから、建設労働者の雇用管理の改善、職業生活上の環境整備等の推進

職業能力開発業務

【現状と課題】

- ・厳しい雇用失業情勢が続く中、雇用のセーフティーネットとして、離職者等に対する効果的な職業訓練等の実施
- ・我が国の基幹産業であるものづくり産業の基盤を支える企業の中核的な人材の確保・育成
- ・フリーター等不安定就労者に対するキャリア・コンサルティング等の総合的な支援

財形業務

【現状と課題】

- ・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勤労者の資産形成の促進

適切な業務運営のための組織・予算

【現状と課題】

- ・組織・業務の見直しの推進
- ・経費の削減(冗費の点検等)
- ・随意契約の見直し
- ・財務内容の改善

平成21年度の主な取組状況

①雇用開発業務(相談、セミナー等)【A】

- 【雇用管理改善に資する相談等の実施】
- ◇相談件数 58,474件(対前年度比14%増)
 - ・相談者の99.5%が役に立つと回答
 - ・事業所の求人充足率56.0%(対前年度比16.5ポイント増)
 - ・労働者の離職率10.5%(対前年度比1.1ポイント減)
 - ◇セミナーの開催 445回 14,141人
 - ・利用者の96.2%が役に立つと回答
 - ・事業所の求人充足率55.2%(対前年度比25.5ポイント増)
 - ・労働者の離職率9.9%(対前年度比1.3ポイント減)
- 【建設事業主への相談等の実施】
- ◇相談件数 54,167件(対前年度比1.3%増)
 - ・利用者の92.5%が雇用管理改善を行った・行くと回答

②雇用開発業務関係助成金等の業務【A】

- 【利用者に対する十分な制度の周知・説明】
- ◇説明会開催 2,253回 71,638人
 - ◇個別相談 65,926件(対前年度比5.8%増)
 - ・説明会参加者の86.8%が理解できたと回答
- 【建設事業主に対する助成金】
- ◇新規申請事業所数 5,386事業所(対前年度比42.1%増)

③連携及び効果的な訓練の実施【A】

- ◇PDCAサイクルによる訓練コースの見直し
施設内訓練 182科見直し
在職者訓練 1,183コース見直し
- ◇就職促進能力開発協議会開催回数 延べ102回
- ・就職率と個別コースの質の向上に反映
(離職者訓練)施設内訓練:78.6%
委託訓練:68.1%
(在職者訓練)受講者満足度 98.3%
事業主の満足度 97.6%

④離職者訓練【A】

- ◇施設内訓練の就職率78.6%
 - ◇委託訓練の就職率68.1%
 - ・就職支援マップを活用した就職支援
 - ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング 780,539件(対前年度比13.6%増)
 - ・委託先への就職支援の巡回指導 10,970件
- 【基金訓練】
- ◇実施機関の開拓 137,732人(目標10万人)

④組織・人員体制【A】

- 【組織、人員体制の見直し、指導員の資質等の向上】
- ◇組織体制の見直し等に係る委員会における検討の実施
 - ・資産管理、譲渡等業務のための組織再編等
 - ◇職員等の資質等の向上を目的とした研修 980名(前年度746名)
 - ◇社会のニーズに対応するための職業訓練指導員の任期付き雇用 21人
 - ◇国家公務員の再就職者ポストの見直し
 - ・理事ポストの削減 5ポスト → 3ポスト
 - ・常勤職員 9ポスト廃止
 - ・非常勤職員 27ポスト廃止

⑤業績評価【A】

- 【事業の客観的な評価・分析による業務運営の見直し】
- ◇平成20年度業務実績評価から、新たに外部評価委員会を設置
 - ・事業ごとの厳格かつ客観的な評価
 - ◇国民のニーズや費用対効果の検証による事業の見直し
 - ・厚生労働省設置の「資産第三者委員会」への参画
 - ・地方運営協議会への中企業団体の参画
 - ・委託訓練の移管に伴う都道府県へのノウハウの提供
 - ・私のごと館業務の廃止
 - ◇フォローアップ調査による適切な業務改善

⑬助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務 【S】

【助成金等の平均処理期間の短縮】

◇助成金等1件当たりの平均処理期間 33日
(対18年度比25.0%短縮)

- ・申請内容の適正化
- ・審査能力の強化
- ・支給事務の効率化

【ジョブ・カードの推進等】

・ジョブ・カード交付件数 135,935件
(対前年度比83%増)

⑭高度技能者養成訓練 【S】

- ◇就職率(専門・応用) 96.4%
- ◇地域社会等との連携強化
- ◇地域における「ものづくり」の啓発
 - ・企業実習(インターンシップ)の導入
 - ・工業高校や高等専門学校、大学等との連携 272件
(対前年度比17%増)
- ・中小企業等との共同・受託研究76件
- ・ものづくり体験教室の開催 220回
27,538名
(対前年度比8%増)

⑮経費削減等、情報提供 【S】

【経費削減等による業務実施体制の効率化の推進】

- ◇一般管理費及び業務経費の削減 20.6%削減(対前年度比5ポイント減)
- ◇人件費の削減 20.9%削減(対前年度比6.4ポイント減)
- ・ラスパイレス指数 106.6ポイント
(対前年度比2.5ポイント減)
- ◇一般競争入札への移行 5,369件
(契約全体の全体の88.4%)
- ◇契約監視委員会の設置
- ◇ホームページの充実・アクセス件数が
1029万件に大幅増(対平成18年度比67%増)

⑯職業能力開発助成金等の業務 【S】

【キャリア形成促進助成金】

- ◇説明会開催回数 1,908回
- ◇説明会参加者数 57,394人
- ・説明会参加者の88.3%が理解できたと回答

【技能者育成資金】

- ◇滞納者への催促状送付11,028件(対前年度比1%増)
- ◇滞納者への土日・夜間含めた電話催促 8,379件
(対前年度比7%増)
- ・新規返還者の初年度返還率96.2%
(対前年度3.5ポイント増)

⑰在職者訓練 【S】

- ◇受講者の98.3%が役に立つと回答
- ◇事業主の97.6%が役に立つと回答
- ・受講者数 42,367名
(うち69%は中小企業に勤めている方々)
- ・訓練カテ方式によるコース改善
- ・受講者が習得した能力の測定・評価

⑱予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金 【A】

【適切な財務管理の推進】

- ◇財形融資・当期利益 55億円(対前年度比12%増)
- ・累積欠損金 120億円に減少(対前年度比32%減)
- ◇雇用促進融資・業務指導回数 27回
- ◇財政投融資への償還(元金:23億円 利息:9億円)
- 【雇用促進住宅】
- ◇譲渡・廃止状況 79住宅の譲渡等を実施
- ◇管理運営業務の委託内容の見直し
- ・委託費 32億円の削減
- ◇解雇等により住居を喪失した方への貸与
入居戸数 5,026戸(22年3月末現在)

⑲指導員養成、訓練コースの開発等 【A】

【幅広い能力を有する人材の育成】

- ◇指導員需要に対応したカリキュラム等の見直し
- ◇指導員就職意欲の醸成と強化
- ・指導員就職者数72人(対前年度比5.9%増)
- ・指導員就職率41.4%(対前年度比2.3ポイント増)
- ◇再研修受講者数 1,900人(対前年度比17.4%増)

【効果的職業訓練の調査研究】

- ◇調査研究成果の普及
- ・総合大・HPアクセス件数 1,246,692件
(対前年度比13%増)

⑳若年者対策、キャリア・コンサルティング 【A】

【若年者対策】

- ◇日本版デュアルシステム 受講者数37,386人
(対前年度比13.3%増)
- ◇実践型人材養成システム実施計画認定申請書取次 1,555件
(対前年度比200%増)
- ◇有期実習型訓練に係る訓練基準適合の確認 3,712件
(対前年度比600%増)
- 【キャリア・コンサルティング】
- ◇労働者へのキャリア・コンサルティング 1,234,748件
(対前年度比25%増)
- ◇事業主へのキャリア・コンサルティング 72,593件
(対前年度比8%増)
- 利用者の99.3%が役に立つと回答

㉑人員、施設・設備、積立金の処分 【B】

【人員削減、施設修繕等の計画的実施】

- ◇常勤職員数の削減 413名削減(対前年度131名減)
(平成20年度末3,808名→平成21年度末3,677名)
- ◇施設の老朽化を踏まえた計画的な修繕
(施設・設備の建替 6件・更新等 21件)

㉒公共職業能力開発施設等 【B】

- ◇離職者訓練 ものづくり分野の訓練科に特化
- ◇在職者訓練 真に高度なコースに限定
- ◇能開大・短期大学校 訓練科・訓練定員
109科・2,380人→87科・2,010人
- ◇総合大学校 訓練科・養成定員
7科・200人→4科・120人

㉓事業主との連携・支援、新分野展開 【A】

- ◇事業主等が行う人材育成の支援、中小企業等の能力開発に貢献
- ・訓練延べ人員 391,669人(対前年度比9%増)
- ・施設設備の貸与 14,671件(対前年度比8%増)
- ◇経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応
- ・雇用調整を行う事業主からの相談件数 12,206件
- ・緊急雇用対策講習 コース数 210コース
受講者数 3,735人

㉔財形業務 【B】

- ◇ホームページアクセス件数 138,205件
(対前年度比6.7%増)
- ◇説明会の開催 590回 18,931人
- ◇相談業務の実施 9,550件(対前年度比2.5%増)
- ◇事業所訪問 3,410件
- ◇広報について外部委託の活用
- ・説明会参加者の88.3%が理解できたと回答
- ・外部委託等による経費削減(対前年度比 4.6%減)

評価シート説明資料

※ ()内は、平成20年度実績値

評価の視点

- 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つ旨の評価をした者は、80%以上であったか。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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つ旨の評価を得たか。

◇評価の視点1◇

相談、セミナー利用者に対するアンケート調査において、役立つ旨の評価 80%以上

- (相談、セミナー等を受けた事業所)
- ・ 求人充足率 25%以上
 - ・ 労働者の離職率 15%以下

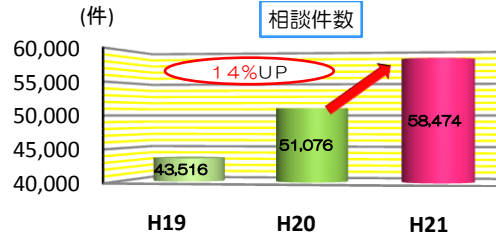
相談、セミナー等終了後の調査の実施と調査結果の分析による業務の質の向上

中小企業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談件数の増大

募集・採用・配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等の「人材確保」や「職場定着」に資する内容の相談を実施。

実績

相談件数 **58,474件**
(51,076件)
セミナー開催回数 **445回**
(444回)
(受講者数 **14,141人**)
(15,791人)



業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

改善事例

(意見①)
・雇用改善の取組について、もっと具体的な事例が聞きたかった。

(改善①)
・実際の会社での導入事例や会社規模に応じた解決策など具体例を提供した。

(意見②)
・内容が一般的で期待していた内容と違った。

(改善②)
・参加者のニーズに合ったテーマとなるよう事前にアンケートや企業訪問で意見・要望を聞きニーズに沿った内容となるよう努めた。

(意見③)
・自社に合った問題を解決したいが、内情がさらされるので自社の事例について発言・質問がづらい。

(改善③)
・日頃から企業の好事例を収集し、なるべく多くの事例を取り上げるとともに、雇用管理相談として個別対応に誘導した。

フォローアップ調査

89.9%
(86.6%)

雇用管理改善の取組を行った又は行う予定と回答

(取組例)
・人材確保、職場定着を図るため、職場環境の改善を行った。
・労働時間の短縮を含めた従業員のワークライフバランスの推進に取り組んでいる。

満足度等調査

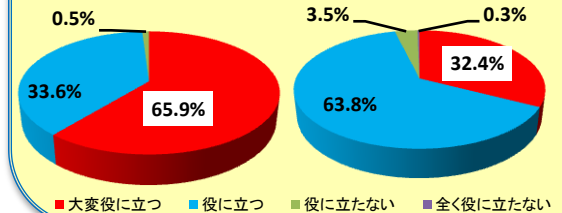
【相談】
99.5% (99.0%)
【セミナー】
96.2% (96.2%)

満足度

数値目標
80%以上

事業所アンケート【相談】
(有効回答者数 3,469人)

事業所アンケート【セミナー】
(有効回答者数 11,285人)



調査結果

【相談】
56.0% (39.5%)
【セミナー】
55.2% (29.7%)

求人充足率

数値目標
25%以上

【相談】
10.5% (11.6%)
【セミナー】
9.9% (11.2%)

労働者の離職率

数値目標
15%以下

◇評価の視点2◇

雇用管理の改善を行った者
又は行う予定の者の割合
80%以上

相談

- ・ ホームページに具体的な相談事例を公表。
- ・ パンフレット等で相談業務を周知

実績

相談件数
54,167件
(53,469件)

雇用管理研修

- 雇用管理改善に関する研修を開催
(テーマ例)
- ・ 雇用管理の体制作り、雇用管理責任者の職務
 - ・ メンタルヘルス、労働災害と安全管理
 - ・ 社会保険、労働保険、賃金管理等

実績

研修開催回数
228回
(223回)
(受講者数
7,143人)
(7,013人)

利用後
3ヶ月
経過時点
調査

調査結果

92.5%
(91.3%)

数値目標
80%以上

雇用管理の改善を
行った者又は行う
予定の者の割合

◇評価の視点3◇

沖縄県における離職者等
に対する援助業務利用者の
満足度 80%以上

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を
実施。

実績

相談件数
1,834件
(1,655件)

満足度等調査

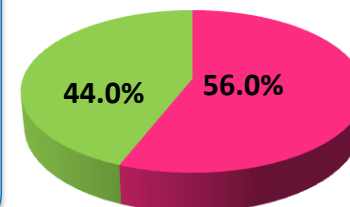
100%
(100%)

数値目標
80%以上

利用者の
満足度



利用者の満足度 (有効回答者数 459人)



- 大変役に立つ
- 役に立つ
- 役に立たない
- 全く役に立たない



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。
- 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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

制度内容等の変更後7日以内のホームページへの公表等による利用者への十分な制度周知・説明

説明会参加者から、制度の理解に役立った旨の評価80%以上

各助成金の制度内容等の変更について、**同日**にホームページで公表

パンフレットや申請の手引等を作成し、説明会や相談等で事業主等へ配布。
ハローワーク等関係機関においても配布されるよう連携

実績

- ・ 説明会開催回数
2,253回 (2,535回)
(参加者数 **71,638人**)
(77,029人)
- ・ 個別相談の件数
65,926件 (62,308件)

業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

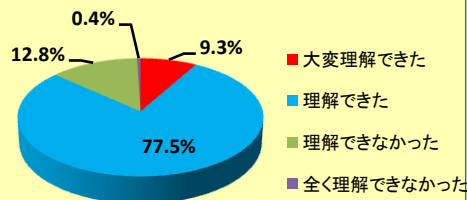
満足度等調査

86.8%
(86.6%)

数値目標
80%以上

説明会参加者の理解度

説明会アンケート
(有効回答数 14,765人)



改善事例

説明会の開催方法等の改善

(意見①) ・ 実例をあげながら説明して欲しい。

(改善①) ・ 聞き手の業種に合わせた活用事例を説明に盛り込んだ。

(意見②) ・ 説明時間が長く、理解しづらい。

(改善②) ・ 間違いやすい箇所、受給できなくなる事例を中心に要点を絞った説明を行った。

説明会終了後のフォローアップ

(意見③) ・ 疑問点があったが気後れして質問できなかった。

(改善③) ・ 具体的な説明や質問が必要な場合には説明会終了後に個別相談を実施した。

◇評価の視点2◇

(雇用開発業務関係助成金)
書類の簡素化等による申請者の
負担軽減及び不正受給防止対策

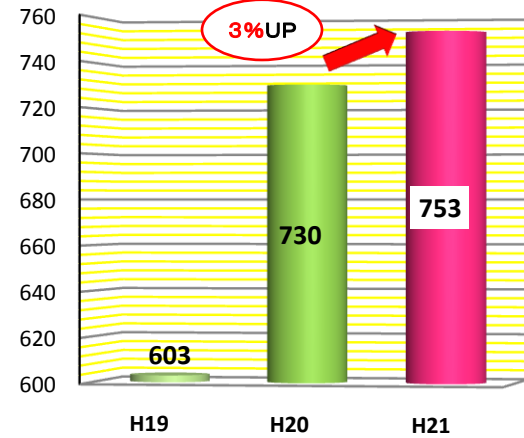
事務手続きの
合理化

事業主等の利便性の向上を図るため、
申請書の添付書類の一部簡素化等の
措置を講ずることとし、平成22年度
から運用。

不正受給防止対策

- 不正受給防止マニュアルの徹底
 - 助成金担当職員への研修を実施 **753回**(730回)
 - 可能な限り直接事業所訪問 **4,334件**(4,506件)
 - 疑義事業所はすべて訪問 **184件**(270件)
 - 都道府県労働局と連携し、OCR照会の実施
 - 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置
- (参考)平成21年度支給決定分に係る不正受給件数 **1件**(4件)

助成金担当職員への研修



◇評価の視点3◇

(建設事業主に対する助成金)
新規申請者数の対前年度増加率
2%以上

建設事業主等に対する助成金

- 登録教習機関、専門工事業団体への訪問を
強化する等、積極的な広報活動等を実施。

実績

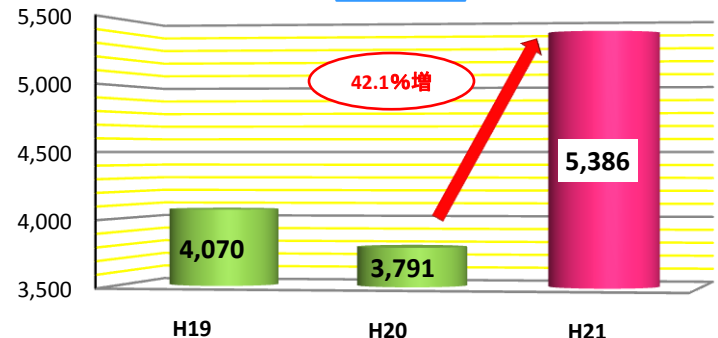
5,386
事業所
(対前年度
42.1%増)

※ 参考
20年度
3,791事業所
(対前年度 6.9%減)

新規申請者数
の対前年度
増加率

数値目標
対前年度2%以上増
(3,867事業所)

事業所数



評価の視点

- 「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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇
個人に応じた訓練コースの選定と訓練成果の客観的な評価・分析

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、**PDCAサイクル**により、訓練コース（離職者訓練、在職者訓練）の見直しを実施

反映

・就職率
・個別コースの質の向上

(参考) 【離職者訓練】

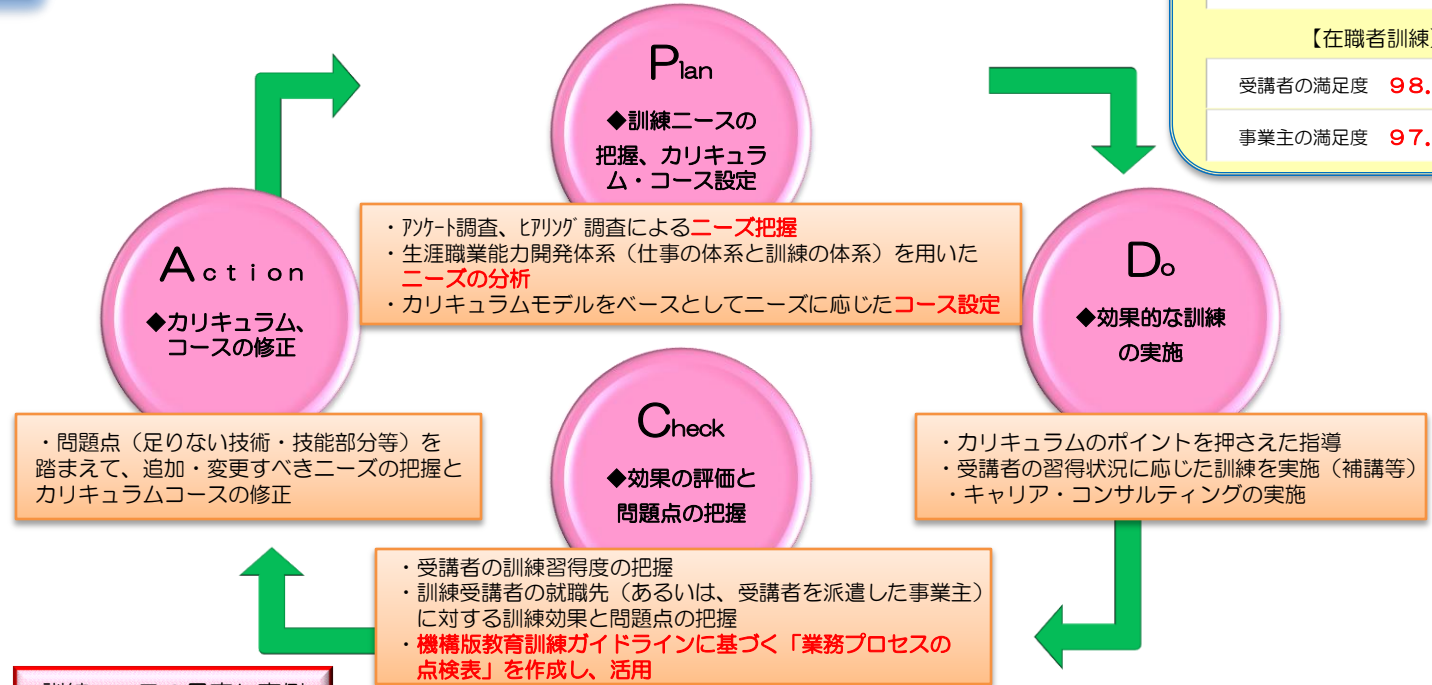
施設内訓練就職率 **78.6%**

委託訓練就職率 **68.1%**

【在職者訓練】

受講者の満足度 **98.3%**

事業主の満足度 **97.6%**



訓練コースの見直し事例

(離職者訓練)
○ポリテクセンター関東の例
金型生産現場の流れや加工技術に適應できる人材を求めるニーズに応えるため、プラスチック成形品の金型設計製作企業における生産プロセスを再現した射出成形金型設計科（9ヶ月）を新設。

(在職者訓練)
○ポリテクカレッジ青森の例
自動車関連産業の誘致を進める青森県や青森県工業会と連携し、地域の基盤技術の強化に取り組む中で、電気自動車分野では、モータ制御やエネルギーをバッテリーに戻す回生電力量制御が重要であることから、「パワーエレクトロニクス（モータ制御編）」コースを新設

就職促進能力開発協議会

構成

- ・ 都道府県労働局
- ・ 都道府県等

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、

- ・ 地域の労働市場の動向の把握や直接事業所訪問を行うなど、**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

47都道府県で延べ**102回**実施。(92回)

◇評価の視点2◇

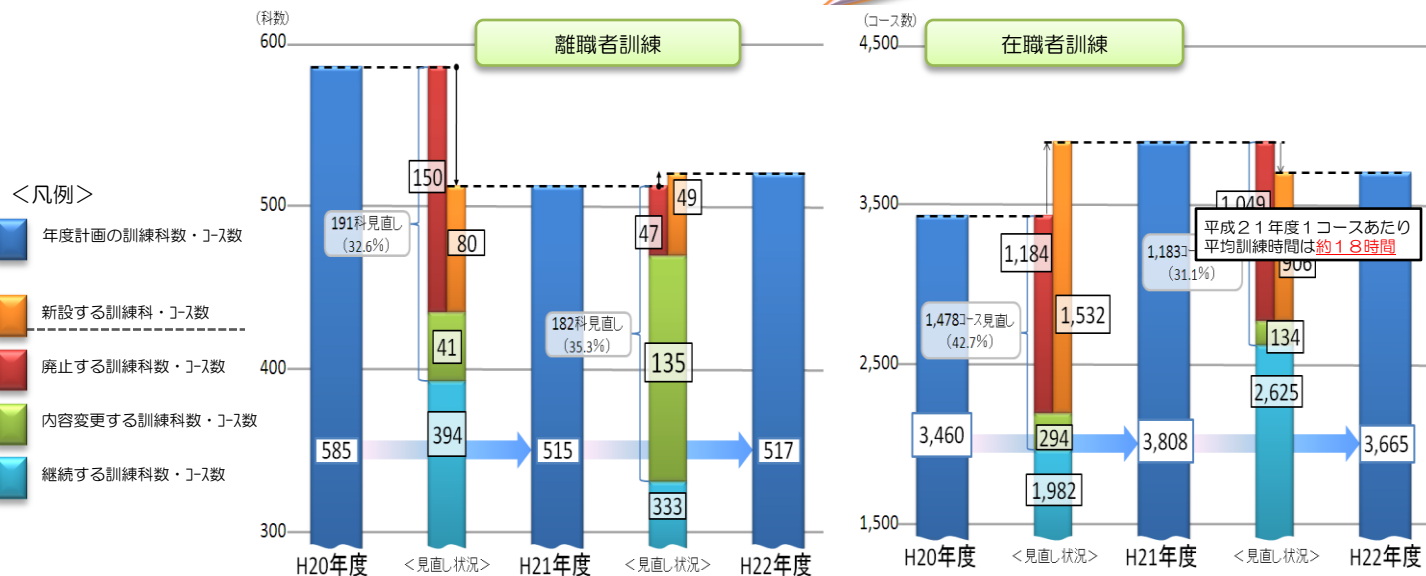
関係機関との連携による真に地域の人材ニーズに応じた、効果的な訓練の実施

訓練科・コースの見直し状況

ホームページに公表

◇評価の視点3◇

(離職・在職者訓練) 訓練コースの見直しとホームページへの公表



評価の視点

- 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。
- 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。
- キャリア・コンサルティングを実施し、個人々の意欲・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。
- 当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。
- 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。

◇評価の視点1◇

訓練修了後3カ月時点の施設内訓練の就職率80%以上

訓練修了後3カ月時点の委託訓練の就職率65%以上

● 施設内訓練

離職者の早期再就職に資するため、ものづくり分野を中心とした訓練を実施

● 委託訓練

あらゆる教育訓練資源を活用して多様な訓練を実施

実績

78.6%
(79.2%)
うち常用雇用率
66.2%

数値目標
80%以上

施設内訓練
就職率

68.1%
(69.9%)
うち常用雇用率
58.8%

数値目標
65%以上

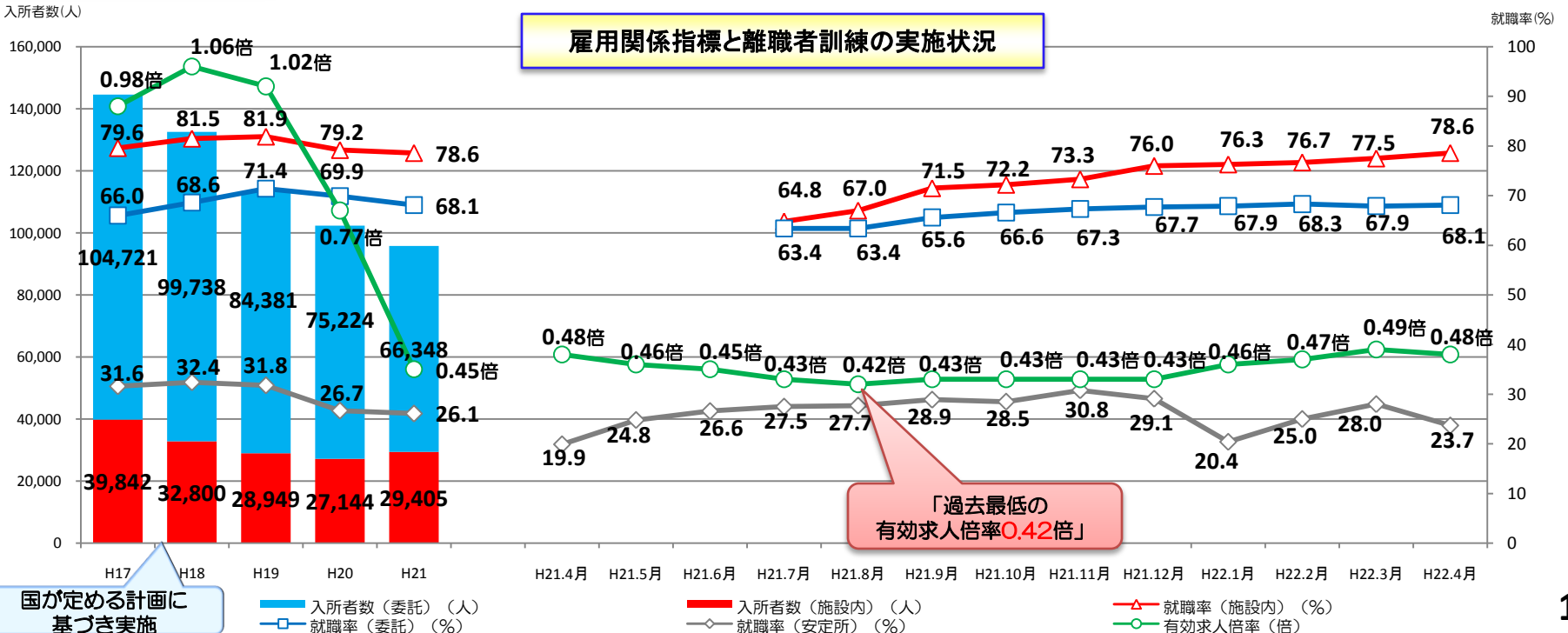
委託訓練
就職率

(※訓練終了後3ヶ月時点の実績(22年4月末))

施設内訓練
59.6%
委託訓練
54.7%

【参考】
都道府県就職率

雇用関係指標と離職者訓練の実施状況



国が定める計画に基づき実施

就職支援 についての取組

- 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し、就職支援項目ごとの進捗管理を実施。【就職支援マップの作成／活用】
- 潜在的に採用意欲のある**求人企業の開拓**及びハローワークとの連携等による**求人情報の提供**。（事例1参照）
- 就職内定後の受講者に対して、内定企業が求める課題等の**追加指導**を実施。（事例2参照）
- 習得した職業能力を求人企業へアピールするため**習得度測定**の成果物を活用。
- 職業能力開発施設が**詳細な訓練生求職情報を独自に作成**し、求人開拓先企業に提供。
- 受講者の職業意識啓発のための**訓練導入講習**を担える民間教育訓練機関の講師の育成。



（事例1）求人開拓等の努力

ポリテクセンター千葉の「電気設備科（短期課程活用型デュアル）」（21年12月修了）では、**受講者が就職を希望する企業を指導員が開拓し、その企業で企業実習を実施。**
 受講者を受け入れた企業は実習後、受講者が身に付けた技能・技術のほか、面接では判断できない仕事の取組姿勢、協調性などを把握した上で採用することができ、その結果、修了者13人中12人が就職。

（事例2）就職内定後の追加指導

ポリテクセンター千葉の「電気設備科（短期課程活用型デュアル）」において、就職内定後の受講者に対して、内定企業が求める電気保全の複合技能として電子回路の追加指導を行った。

〈 附属資料①参照 〉

◇評価の視点2◇

キャリア・コンサルティングの実施による訓練コースの選定、受講者の能力把握

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

〈 附属資料②参照 〉

本人の適性及び意欲・能力等を十分に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行った。

実績

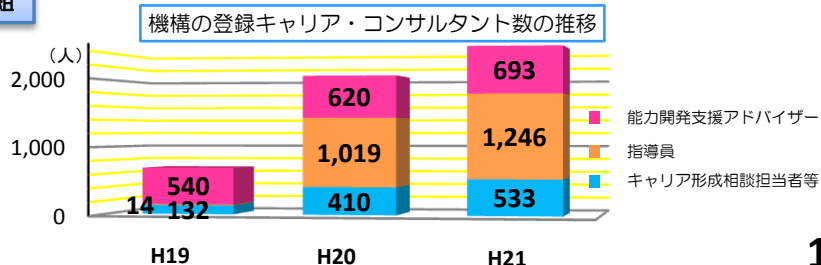


- キャリア形成支援コーナー（自施設内に設置）
267,948件 (246,170件)
- キャリア形成相談コーナー（ハローワークに設置）
512,591件 (440,995件)

〈 機構におけるジョブ・カード交付件数 〉
135,935件 (74,154件)

（参考）高い就職率を支えるキャリア形成支援の取組

- キャリア・コンサルティングの能力を身につけた能力開発支援アドバイザーの公共職業安定所等への効果・効率的な巡回
 - 訓練受講前のキャリア・コンサルティングによる適切な訓練への誘導
- 指導員等をジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタントとして養成
 - 訓練受講中及び受講後のキャリア・コンサルティングによる就職支援



◇評価の視点3◇

委託先の積極的な開拓と
就職支援の指導・求人情報提供等

民間で対応可能な職業訓練については、民間教育訓練機関を積極的に活用

委託先が行う就職支援について、巡回等により指導したほか、機構が持つノウハウを情報提供

実績

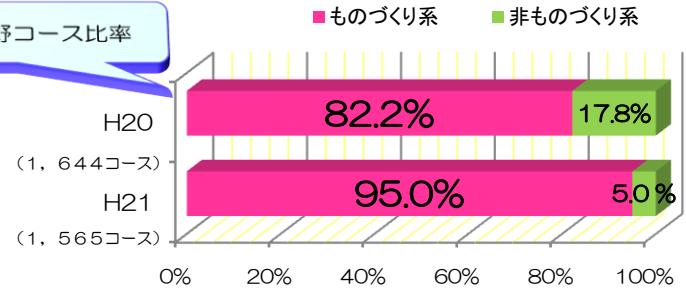
- ・民間教育訓練機関 **1,288機関** (1,415機関)
- ・事業主等及び事業主団体 **475機関** (581機関)
- ・「プロセス管理手法」のセミナーの実施
 - ◇参加者数 **516人** (342人)
 - ◇参加機関数 **408機関** (269機関)
- ・巡回指導件数 **10,970件** (12,780件)

◇評価の視点4◇

(施設内訓練)
民間では実施できないもの
のみに限定して実施

雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施**

ものづくり分野コース比率



◇評価の視点5◇

人材ニーズの把握による
真に必要なとされている訓練
コースの設定

地方運営協議会
(都道府県センター)

ものづくり人材育成推進協議会
(職業能力開発施設)

- ・能力開発に係るニーズ把握
- ・訓練実施計画の策定方針等
- ・ものづくり分野に係る能力開発の推進

訓練計画専門部会

構成

- ・有識実務者
- ・民間教育訓練機関
- ・都道府県等
- ・事業主団体

離職者・在職者訓練の次年度計画(案)において、
・各施設から**半径40km圏内**において、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科(コース)と**競合がないか**
・訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等
訓練科(コース)等の適否の審査(各訓練科(コース)ごとに一つ一つ確認)を実施。

(民間教育訓練機関等から意見を聴取した。)

「緊急雇用対策」 における役割

緊急人材育成・就職支援基金による 職業訓練（基金訓練）の概要

非正規労働者等の離職者を対象に、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を受けて行う無料の職業訓練

基金訓練における機構の取組

中央職業能力開発協会の委託を受け、平成21年7月から主に以下の業務を実施し、**目標値を大きく上回る実績を確保した。**

- 基金訓練実施機関の開拓及び実施状況の確認
- 求職者に対するキャリア・コンサルティング等
- 訓練奨励金等の申請書受付・調査確認等

基金訓練実施機関の開拓

< 開拓目標値 >

○平成21年12月末 5万人分の定員確保
 <緊急雇用対策本部発表：平成21年10月23日>

< 実績値 >

定員 57,954人

○平成22年3月末 10万人分の定員確保

定員 137,732人

- 訓練説明会 6,526人参加
- ワークガイダンス講習・指導者養成講座 196回 2,131人参加
- 職業横断的スキル習得コース及び新規成長・雇用吸収分野等訓練コースについてモデルカリキュラムを活用の上、民間教育訓練機関等におけるコース開発の支援
- 併せて、訓練カリキュラム事例集（85コース）の作成

中央職業能力開発協会へ取り次いだ約1,700機関のコースが認定、各地域の実施機関にて訓練を行うこととなった。

求職者に対するキャリア・コンサルティング等

・キャリア・コンサルティング 99,831件
 ・ジョブ・カード交付件数 19,104件

訓練奨励金等の申請書受付・調査確認等

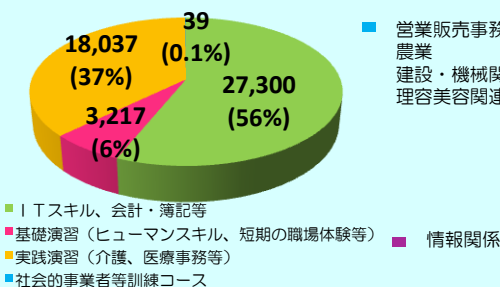
・訓練奨励金の申請書の受理件数 930件
 ・新規訓練設定奨励金の支給申請書等の受付件数 1,823件

基金訓練の実施状況

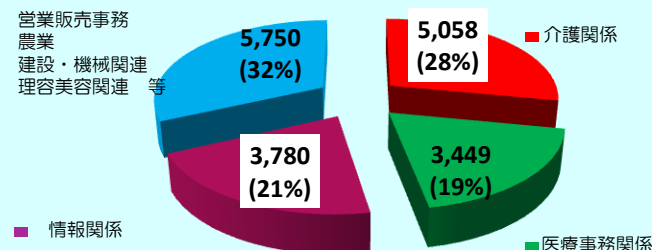
○ 実施コース数 2,824コース
 (H22. 3. 31時点)

○ 受講者数 48,593人
 (定員充足率 82.2%)
 (H22. 3. 31時点)

受講者（48,593人）のコース別内訳



実践演習（18,037人）の分野別内訳



評価の視点

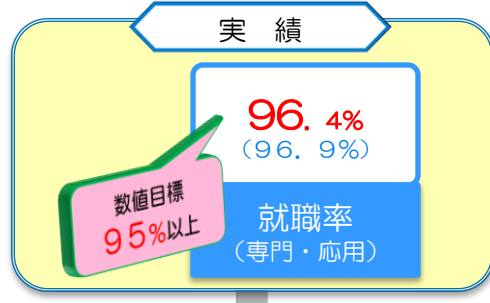
- 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率が各年度とも95%以上であったか。
- 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。
- 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたか。

◇評価の視点1◇

専門課程及び応用課程の就職率95%以上

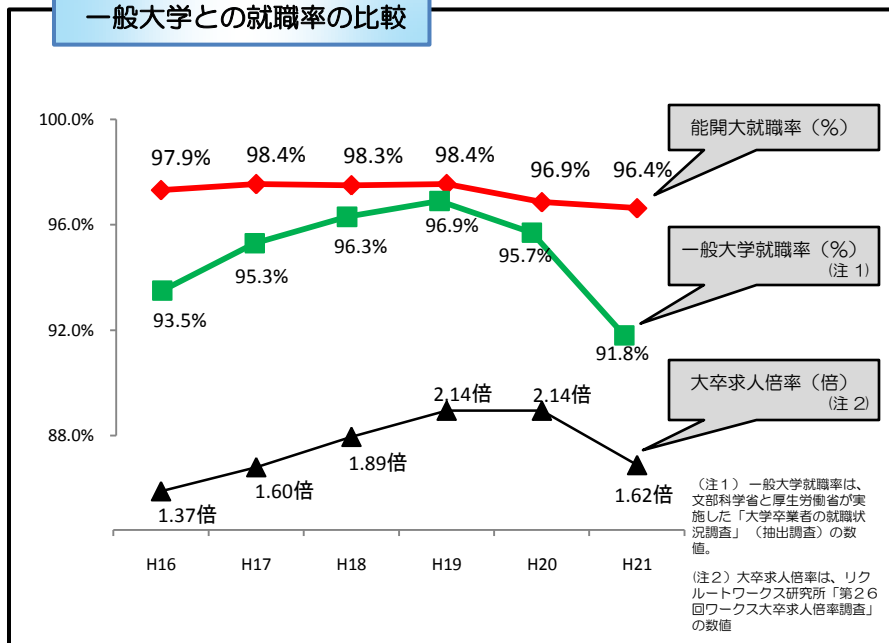
若年者を対象とした高度職業訓練への特化・重点化

- 実学融合の授業カリキュラムの設定
(年間の授業時間1,404時間のうち65%が実技・実習)
- 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
- 企業実習(インターンシップ)の導入



<平成21年度在校生数> 専門課程4,676人、応用課程1,808人

一般大学との就職率の比較



高度な技術を兼ね備え、技術革新に対応できる人材を育成し、厳しい雇用情勢の中で、**引き続き高い就職率を達成**

修了生の職場定着状況

| 区分 | 就職後(3年後)の離職率 | | | |
|----------|--------------|-------|----|-------|
| | 専門課程 | 22.7% | | |
| 応用課程 | 15.1% | | | |
| 一般の大学・短大 | 大学 | 34.2% | 短大 | 42.9% |

(注1) 能開大については、修了生のフォローアップ調査の結果(平成22年4月実施)
(注2) 一般大学等については、新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(出所:厚労省「若者の人間力を高めるための国民運動」のホームページ)

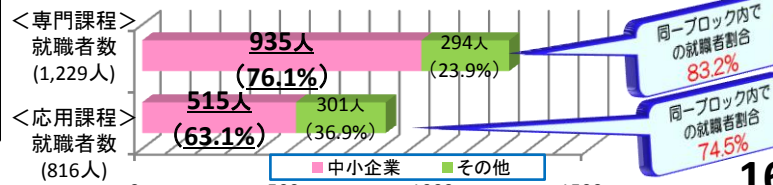
修了生に対する企業の評価

採用した企業のうち、**9割**が他の一般採用者と比べて、技能のレベルが「優れている」と回答
(優れている主な内容(複数回答))

| | |
|-------------------------------------|-------|
| 専門分野のレベルが高い | 53.7% |
| 応用が高く、新規分野・新製品にも速やかに対応できる | 40.0% |
| 生産ラインの管理・改善を担っている、又は将来になうことが期待できる | 48.4% |
| 自らの専門分野以外の分野の技能者に対しても、助言、指導することができる | 12.6% |

(注) 訓練修了生を採用した企業に対するアンケート結果(平成22年1月実施)

就職者企業規模別内訳及び同一ブロック内就職者の割合



◇評価の視点2◇

産学連携や他大学等関係機関との連携強化による、広く地域社会に開かれた施設運営

広く地域社会に開かれた施設運営の一環として、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のための支援として、

- ・ 中小企業等との共同研究 (62件) (48件)
 - ・ 中小企業等からの受託研究 (14件) (16件)
- } を実施

地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容(教材)として、有効に活用

共同研究の事例 近畿職業能力開発大学校 「独居高齢者見守りシステムの開発」

課題

独居高齢者の体調等を手軽に把握して、家族や在宅ヘルパーの介護負担を大幅に軽減したい。

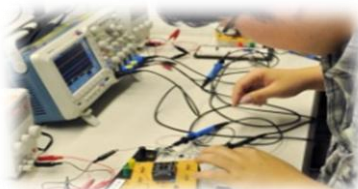
能開大の取組

制御技術、生産管理技術、電子装置設計技術等を駆使し、高齢者の体調を自動的に連絡できるシステムを開発課題として設定。

成果

高齢者の脈拍・呼吸・心拍数を自動測定できる端末を開発するとともに、そのデータ解析・管理装置を構築。さらに体調の異常を検知した場合、家族や在宅ヘルパーの携帯電話にメールで知らせる通信システムを制作し、製品化に向け、検証を行う予定。

<開発課題として取り組む学生>



<脈拍・呼吸・心拍数自動計測できる端末>

受託研究の事例 東海職業能力開発大学校 「患者の呼吸を模擬した動体ファントムの試作品開発」

課題

肺ガンの放射線治療に用いられる照射の照射精度を検証するための模擬装置(動体ファントム)の開発。

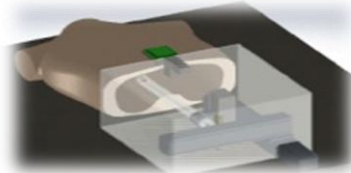
能開大の取組

精密機器設計技術、加工技術、制御技術等を駆使して人体模型の内部空間で呼吸に伴う腫瘍の動きを正確に模擬できる3軸ユニットの開発を実施。

成果

開発した試作1号機は、動体ファントム用の位置決めユニットとして、東大の医療機関において臨床試験を行った結果、機能・精度面において優れているとの評価を受けた。

<動体ファントムのイメージ>
動体ファントムは、人体模型と3軸ユニットで構成される。



<開発した3軸ユニットの外観>

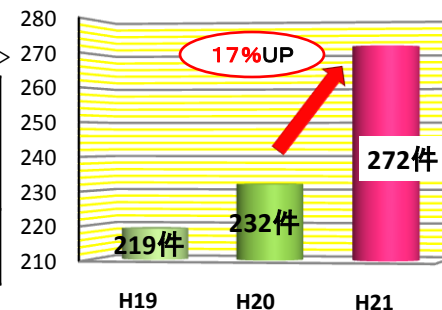
能開大の資源を
地域社会に開放

職業能力開発大学校指導員による工業高校等への支援

| 教育訓練等の実施 | 研究発表会等での情報提供 | 研修等 | 大学校等の施設・設備、機器等の活用 | 指導員の派遣 | カリキュラム作成等の支援 | その他 | 合計 |
|--------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| 47件 (56件) | 38件 (31件) | 10件 (14件) | 8件 (8件) | 115件 (67件) | 5件 (2件) | 49件 (54件) | 272件 (232件) |

<延べ件数>

実施件数



(事例1)

就職の決まった地域の高校生に対し、入社後に必要となるCAD/CAM操作やマシニング加工等の体験実習を実施し、貴重な体験学習の場となった。
(東海職業能力開発大学校)



高校生等にもものづくりについて具体的なイメージを描いてもらうことができた。

(事例2)

地域の工業高校(4校)へ指導員を派遣し、ロボットプログラミングや電子回路製作等の体験実習方式による実践的技術教育を実施した。
(近畿職業能力開発大学校)



(事例3)

地域の中学・高校生に対し、職業情報や支援ツールを活用したキャリア教育、実習場等を活用した職場体験等を実施する「キャリア教育支援」を実施。
(東北職業能力開発大学校附属 秋田職業能力開発短期大学校)



(その他の事例)

- ・ ライトレースロボットの製作
- ・ レーザ加工によるネームプレートの作成
- ・ 製品設計製法による紙ヘリコプターの設計・製作
- ・ 金属加工によるストラップ作成

地域におけるものづくり振興への支援

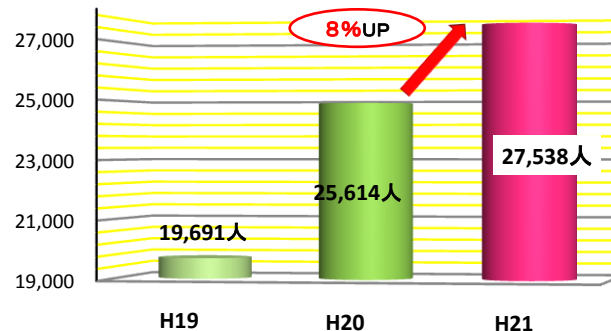
ものづくり体験教室の実施

- ・ 開催回数 **220回** (218回)
- ・ 参加者数 **27,538名** (25,614名)

<開催事例>

- ・ NC旋盤を使用したアルミニウム製こまの作成
- ・ マイコン制御による電子サイコロの製作
- ・ ライトレースロボットの製作

参加者数



評価の視点

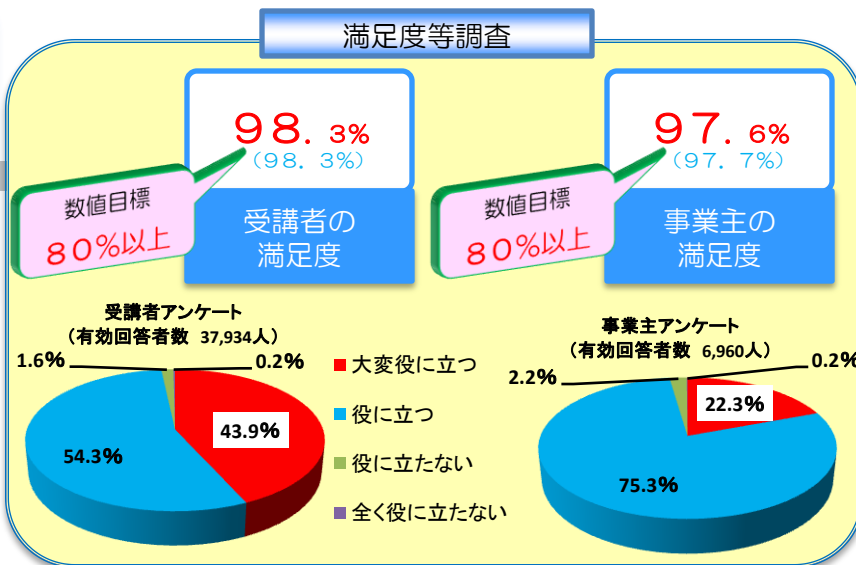
- 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 訓練開始時及び訓練終了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価したか。
- 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施したか。
- 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。

◇評価の視点1◇

受講者に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 80%以上

事業主に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 80%以上

満足度等調査



アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

(意見)
訓練コース：旋盤実践加工技術（ポリテクセンター埼玉）
・内容には満足しているが、在職者にとって7日間（42時間）の日程は長い

(改善)
・短時間の講習を希望する受講者にも対応できるよう、旋盤加工に必要な要素作業（ねじ加工、テーパー加工等）に特化した4日間（24時間）のコースを新たに設定した。

○訓練カルテ方式の運用

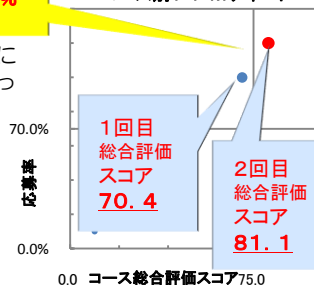
受講者アンケート等の結果をコースごとに「訓練カルテ」で分析することにより、コースの評価・改善に役立てている。
訓練コースの品質保証をする仕組みであり、平成21年度から全国で運用。

（訓練カルテ方式を活用した改善事例）

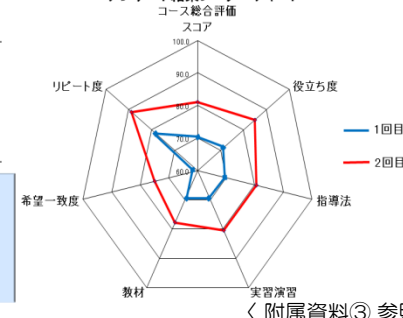
コース名：「タッチパネルを用いたFAライン管理」
平成21年6月に第1回目のコースを実施し、受講者アンケート等を訓練カルテにより分析したところ、総合評価スコア70.4となり指導法や教材が不十分であったことから、改善を行った。
・複雑な操作内容については、補足説明の時間を増やしたり、受講生の理解状況に応じた個別指導を行った
・テキストについて、図や表を多く使い、専門用語のワンポイント解説により理解促進を図った
その結果、2回目のコースの訓練カルテにおいては、総合評価スコア81.1まで数値を上げることができ、受講者の満足度を高めることができた。

応募率は
1回目100%→2回目120%
に上昇

コース別 PPMチャート



アンケート結果リーダーチャート



◇評価の視点2◇

受講者が習得した能力（習得度）の測定・評価

習得した能力の評価・測定

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。**

◇評価の視点3◇

(在職者訓練)
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訓練の実施

・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、**ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」**のみに限定して実施。

※中小企業等の**次の人材育成ニーズを踏まえてコース設定**

- ①現場力強化 ②技能継承 ③生産性向上 ④品質向上や新製品・新工法の開発

・実施にあたっては、真に高度な訓練基準について、技能・技術や人材育成の分野の**外部専門家による「在職者訓練設定基準に関する専門委員会」**において**審議、決定、公表**。

在職者訓練 実施状況（企業規模別） [平成21年度]

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 中小企業の人 材育成課題に 対応した訓練 を実施 | 在職者訓練受講 者のうち、 69% は中小企業に 勤めている方々 | 受講者数 | 中小企業（中小企業比率： 6.9% (65%)） | | | | 大企業 |
| | | | 1~29人 | 30~99人 | 100~299人 | 合計 | 300人以上 |
| | | 42,367名 (43,803名) | 14,185名 (11,711名) | 6,666名 (5,849名) | 8,352名 (10,724名) | 29,203名 (28,284名) | 13,164名 (15,519名) |

【実施した訓練コース例】

技能継承

○技能継承の必要性に対応した訓練コース
・「空調調和指導技術」
空調技術者に対する技術的指導ができる人材を養成するため、空調調和技術の技術活用方法や施工に必要な指導のポイントと効果的な指導方法について訓練

生産性向上

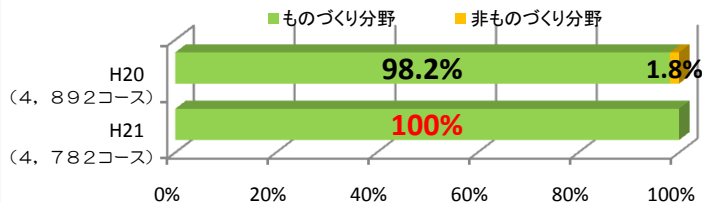
○生産工程の改善・改良に関する訓練コース
・「効率的な生産のための実践的現場運営と改善」
製造コストの削減や収益性の高い生産体制の構築を目指し、効率性の高い生産ライン構築事例及びその評価について訓練

現場力強化

○環境技術に対応した訓練コース
・「太陽光発電システムの設計と施工」
急速に普及が進む太陽光発電システムに対応できるよう、効率的なシステム設計方法や施工方法について訓練

○ 在職者訓練
コースの見直し
による実施状況

(平成21年度)



※平成21年度は全ての在職者訓練コースにおいて、ものづくり分野の訓練を実施



「太陽光発電システムの設計と施工」実習風景

◇評価の視点4◇

中小企業等に配慮した
適切な費用負担

○ 受講者の費用負担

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。

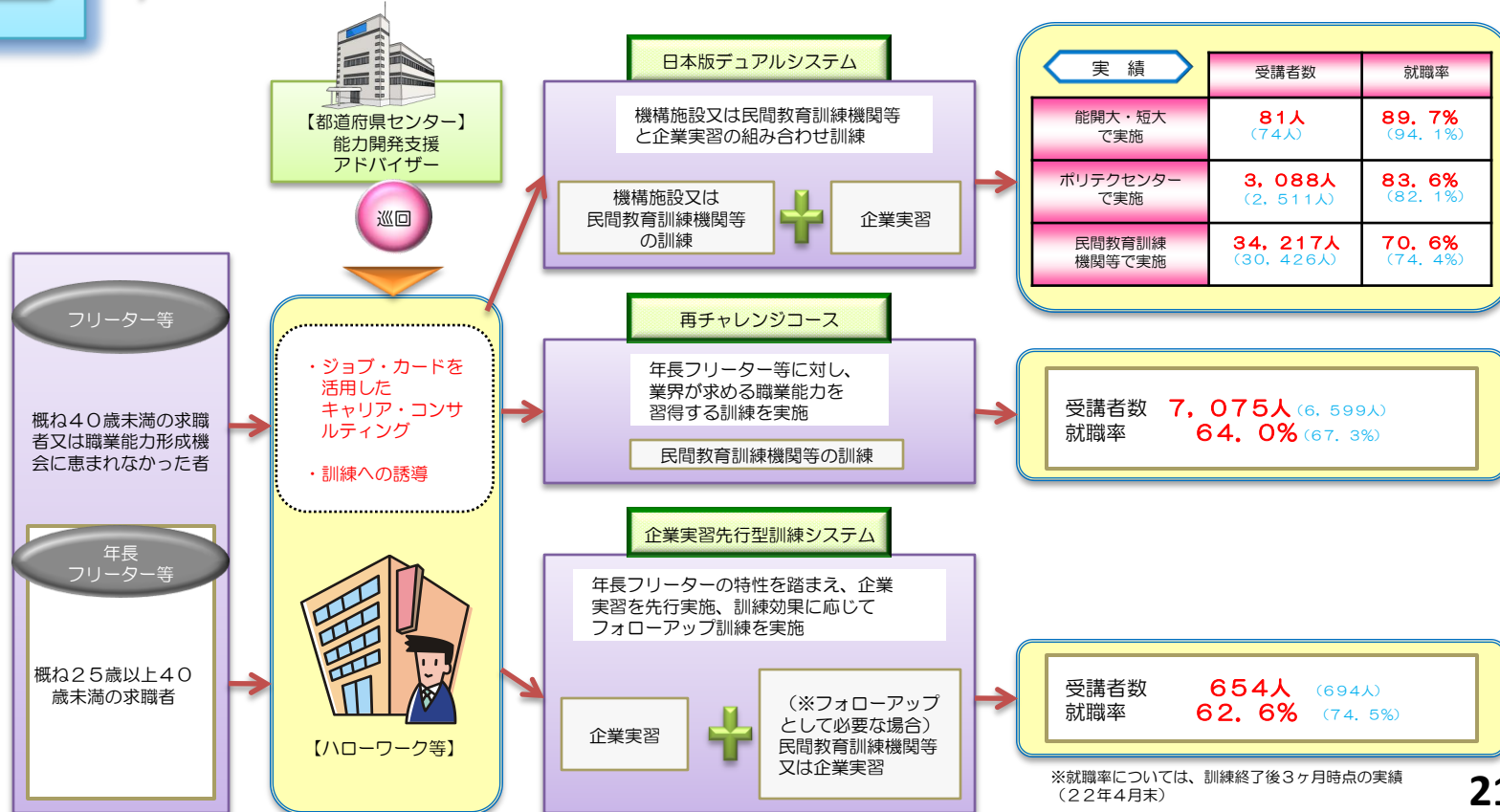
評価の視点

- 「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。
- 「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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

「日本版デュアルシステム」の積極的な実施

フリーター等に対する訓練として「日本版デュアルシステム」、さらに年長フリーター等対策として「再チャレンジコース」・「企業実習先行型訓練システム」など様々な訓練を実施



「日本版デュアルシステム」取組における事例



訓練対象者

フリーター等

概ね40歳未満の若年求職者
又は
職業能力形成機会に恵まれなかった者

訓練生の特徴

- ・受講者としてのマナーや心構えが十分でない。
- ・自主性と積極性が乏しい
(指示したこと以外はやらない傾向が強い)
- ・コミュニケーション能力に欠ける
(挨拶ができない、挨拶をしても声が小さすぎて聞こえないなど)
- ・仕事したいがどうすればいいのかわからない。
- ・あえて苦勞をしたくない

機構での訓練

- ・訓練導入講習を活用した、社会人マナーの習得や職業意識の向上。
- ・機構訓練又は民間教育訓練機関等での訓練で基礎から応用までの知識・技能の習得。
- ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施



企業実習

- ・企業実習で旋盤・フライス盤等生産現場の実機を使用した製品の加工作業は、「ものづくり」の楽しさを実感することができた。
受講者は事業主から実習の評価をもらえることがきっかけとなり仕事に対する意識が前向きとなるなど職業人として成長する側面が見られた。
- ・企業実習中に行う巡回指導を通じて、受講者が抱える課題の相談や、受講意欲の励まし等のフォローアップにより、効果的に訓練が実施できた。

修了生の声

センターで4ヶ月間、機械の使い方、図面の見方や機械加工の専門技術や用語などを学んでいたため、**企業実習にスムーズに適応できました。**

訓練修了後は、実習先の企業に就職し、より難易度の高い加工作業にチャレンジしています。

〔香川センター機械加工技術科修了生：丸富士産業（株）へ就職〕

現場の技能・技術等に
適応できる人材

就職

事業主の声

センターで十分に訓練しているため、各工程の覚えも早く、図面を見せて後は細かい機械操作方法を教えるだけで実習を進めることができました。訓練生も企業の現場の実態を理解してもらえたと思います。

技術面のほか、実習中の取組姿勢などを総合的に判断し、採用を決定しました。

〔丸富士産業（株）：香川センター機械加工科修了生を採用〕

◇評価の視点2◇

「実践型人材養成システム」
や「有期実習型訓練」の
導入・実施

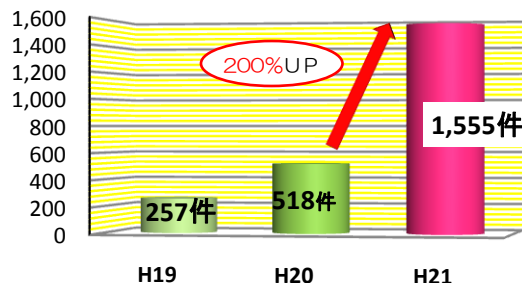
支援内容

- ・カリキュラムの作成
- ・OJTの評価シート作成
- ・教育訓練機関情報の提供
- ・講師情報の提供

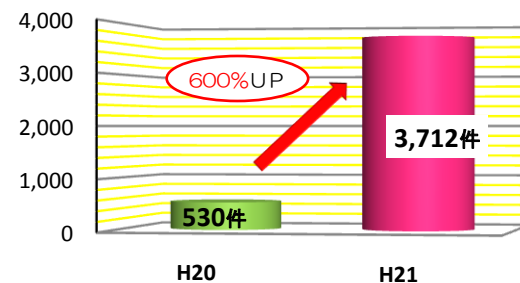
実績

- ・実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次
1,555件 (518件)
- ・有期実習型訓練に係る訓練基準適合の確認
3,712件 (530件)

実施計画認定申請書の取次件数



訓練基準適合の確認件数



◇評価の視点3◇

職業意識の啓発と若年者の
キャリア形成支援

公共職業安定所やジョブ・カフェ、地域若年サポート
ステーションなどの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。

◇評価の視点4◇

(私のしごと館)
運営を包括的に民間に委託
するに当たり設定した目標

未利用校への働きかけ、
事前・事後学習の支援

私のしごと館

(平成20年9月1日から運営を民間に包括的に委託)

● 若年のキャリア形成を総合的に支援

- ・展示・体験事業
- ・ライブラリ事業
- ・相談・援助事業
- ・研修・セミナー事業
- ・施設貸与

目標 ※(H20.9.1~H21.8.31まで)

- ・職業体験事業の利用者 延べ**26万人**以上
- ・アンケート調査「良かった」旨の評価 **80%**以上

機構の取組内容

- 来館の働きかけ
- ・未利用校への働きかけ 周知訪問 **51件 (122件)**
- ・教員に対するキャリア・コンサルティングのノウハウの提供・学生に対する職業適性等の相談
などのアフターフォローサービス **6件 (15件)**

実績

※(H20.9.1~H21.8.31実績)

職業体験事業の利用者 **238,742人**

満足度調査 **82.1%**
職業意識啓発度調査 **91.0%**
就職活動影響度調査 **95.7%**
教員アンケート調査 **96.7%**

私のしごと館は、平成21年度末に廃止

◇評価の視点5◇

アドバイザーの配置による
労働者等へのキャリア・
コンサルティングの充実

● キャリア・コンサルティングの実施

- ◆ ジョブ・カード、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

● キャリア形成に関する情報提供

● キャリア・コンサルティングに
関する技術的相談援助

● 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

職業訓練
受講

就職

- ・教育訓練等
(OJT・OFF-JT)の実施
- ・助成金の活用

企業内
における
労働者の
キャリア
形成支援の
推進

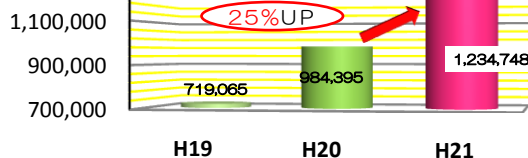
実績

労働者への相談援助
1,234,748件
(984,395件)

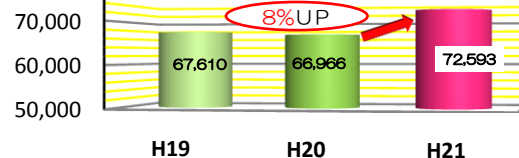
実績

事業主への相談援助
72,593件
(66,966件)

労働者への相談援助



事業主への相談援助



◇評価の視点6◇

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80%以上

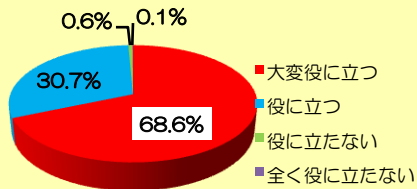
満足度等調査

99.3%
(99.5%)

数値目標
80%以上

利用者の
満足度

利用者の満足度 (有効回答者数19,571人)



アンケート調査を実施し、業務の質の向上に反映

(事例)

(状況)
・職務の棚卸等で自己理解が深まった。今後の方向性
や明確な目標が明確になった等高い評価をいただいで
いる。

(対応)
・「大変役に立つ」割合を向上させるため、相談事例
の共有、専門家による講習会の開催等による相談担当
者の資質の向上に努めた。

(状況)
・従業員の人材育成や段階的、体系的な能力開発の
進め方についての相談が多い。

(対応)
・体験型の社内研修を人事労務担当者に実際に体験
してもらい、人材育成のヒントを提供し、あわせて
生涯職業能力開発体系の紹介を行う。

フォローアップ調査

87.8%
(85.4%)

「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

※キャリア・コンサルティング
実施後3ヶ月時点でアンケート調査
を実施

評価シート8 事業主等との連携・支援、新分野展開 【自己評価：A】

評価の視点

- 適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。
- 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。

◇評価の視点1◇

適切な費用負担の下、効果的な職業訓練を実施するための連携・支援

事業主等が行う人材育成を支援するため、**職業訓練指導員の派遣、職業能力開発施設設備の貸与、事業主等の人材育成計画の作成**などを行い、中小企業等の能力開発に貢献

実績（延べ数）

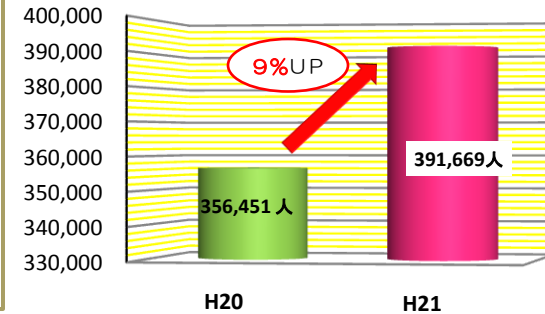
- ・ 訓練延べ人員 **391,669人** (356,451人)
(うち指導員派遣**108,821人** (104,364人))
- ・ 職業訓練指導員の派遣数 **4,878人** (5,122人)
- ・ 施設設備の貸与件数 **14,671件** (13,561件)

(事例)

香川県にある搬送装置の企業より、部品の内製化によるコスト削減を行う方針として、旋盤加工技術の人材確保のため、社員に対して旋盤加工基礎に関する教育訓練を実施したいので、訓練カリキュラムの作成と職業訓練指導員を派遣してもらえないかとの相談があった。

この相談を踏まえ、旋盤加工の概要と実機（汎用旋盤）を用いた実技訓練を中心とした訓練カリキュラムを作成し、同社へ職業訓練指導員を派遣することにより、同社社員の技能・知識の向上に貢献した。

訓練延べ人員



● 政府の「経済危機対策」(H21.5.29)として事業主への積極的な支援

経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応し、**雇用調整助成金等を活用した教育訓練の実施を希望する事業主に対する支援**を実施。

〔支援内容〕

- ・ 事業主相談支援体制の拡充
- ・ 「**緊急雇用対策講習**」を新設
(対象者) 雇用調整助成金等の支給対象となる労働者に限定
(講習内容) 事業主の教育訓練ニーズを踏まえた内容
(設定方法) ニーズ調査を踏まえて、労働局又は公共職業安定所と調整し設定

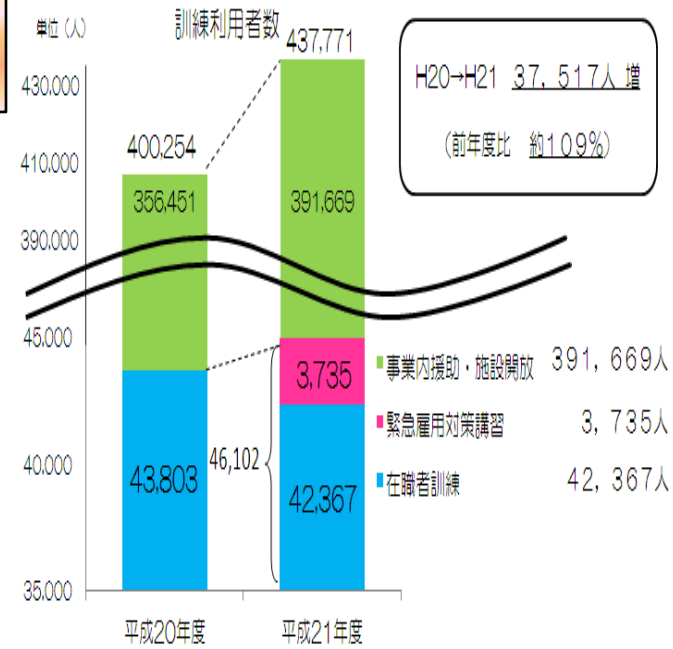
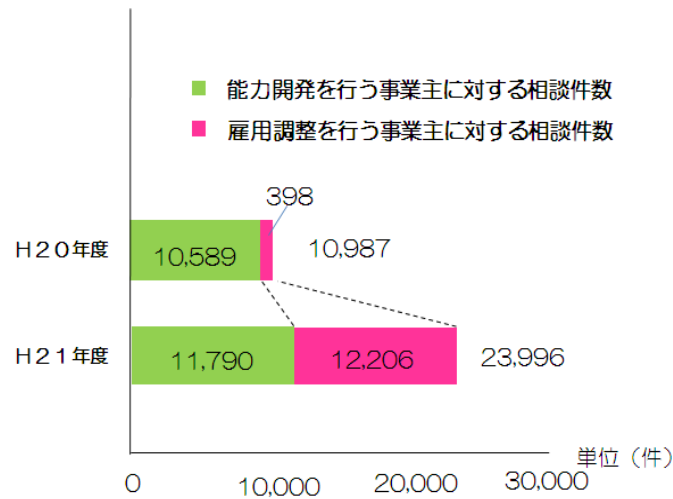
実績

- ・ 相談件数 **12,206件**
- ＜緊急雇用対策講習＞
- ・ コース数 **210コース**
- ・ 受講者数 **3,735人**

○ 事業主等に対する能力開発に係る支援の実績

平成21年度に事業主等に対する能力開発に係る支援の実績（訓練利用者数）は、**437,771人**となり、平成20年度より**37,517人**増加。

※また相談件数も平成20年度比**218%**の大幅増



◇評価の視点2◇

新規成長分野における、専門的な相談・情報提供、人材養成のための職業訓練等の実施

起業・新分野展開支援センター（東京・大阪）と起業・新分野展開支援スポット（北海道・福岡）を支援拠点として業務を実施

【22年3月で廃止】

支援状況 [平成21年度]

- ・新たな分野への事業展開等に必要な専門的な相談・情報提供件数 **6,548件** (7,607件)
(相談・情報提供)
 - ・事業計画の作成に関する相談
 - ・市場性・マーケティングに関する相談
 - ・融資、助成金等に関する情報提供
- ・技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座 **128コース** (100コース) **4,061人** (2,660人)
(公開講座)
 - ・燃料電池の使い方の基礎
 - ・感覚情報を提示する感覚インタフェース技術
- ・在職者訓練 **11コース** (60コース) **30人** (440人)
(受講者満足度 **100%**) (99.5%)
- ・交流の場 **90回** (106回) **985人** (1,631人)

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。
- 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。
- 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。
- 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(21年度 94%)となったか。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

(キャリア形成促進助成金) 制度内容等の変更後7日以内のホームページへの公表等による利用者への十分な制度の周知・説明

説明会参加者から、制度の理解に役立った旨の評価 80%以上

- ・ キャリア形成促進助成金の制度内容等の変更について、同日にホームページで公表
- ・ パンフレットや申請の手引き等を作成し、説明会や相談等で事業主等へ配布。ハローワーク等関係機関においても配布されるよう連携。

実績

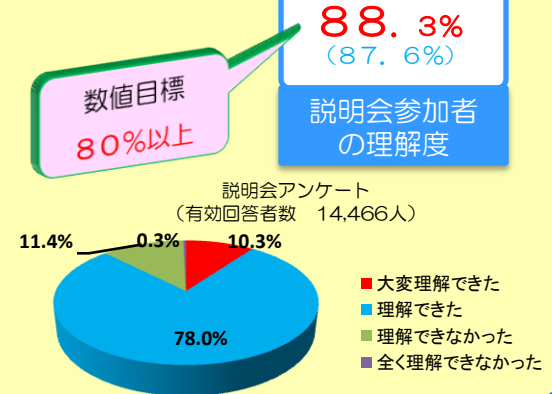
- ・ 説明会開催回数 **1,908回** (2,055回)
(参加者数 **57,394人**) (58,038人)
- ・ 個別相談の件数 **41,533件** (30,697件)

アンケート調査を分析し、業務の向上に反映

改善事例

- (意見)
- ・ 全く制度を知らない参加者にとっては、制度が複雑で理解が困難。
- (改善)
- ・ 新規事業所には配布資料を事前配布し、説明資料には支給事例やQ&Aを掲載した。
 - ・ 全体の説明会では的を絞った内容とし、具体的な説明が必要な事業所には、説明会終了後に個別の相談を行った。

満足度等調査



<利用した事業主及び労働者に対する調査>

フォローアップ調査

98.7% (98.3%)
労働者からのキャリアアップが図られたとの評価

98.2% (99.5%)
事業主からの訓練等の実施につながったとの評価

◇評価の視点2◇

書類の簡素化による申請者の負担軽減及び不正受給防止対策

事務手続きの合理化

- ・ 事業主等の利便性の向上を図るため、申請書の添付書類の一部簡素化等の措置を講ずることとし、平成22年度から運用。
- ・ 対象有期実習型訓練に係る申請手続において、申請に必要な書類を整理し、各都道府県センターにおける取扱いの統一化を図った。

不正受給防止対策

- ・ 不正受給防止マニュアルの徹底
 - ・ 助成金担当職員への研修を実施 **506回** (447回)
 - ・ 可能な限り直接事業所訪問 **1,834件** (976件)
 - ・ 疑義のある事業所はすべて訪問 **26件** (26件)
 - ・ 都道府県労働局と連携し、OCR照会の実施
 - ・ 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置
- (参考) 平成21年度支給決定分に係る不正受給件数 **0件**(0件)

◇評価の視点3◇

(技能者育成資金)
新規返還者の初年度返還率
平成23年度末までに97%以上
(H21年度目標 94%以上)

技能者育成資金における回収
業務の強化、債権の適切な管理

技能者育成資金の貸付対象者を
真に必要な者に限定

- 「返還の手引き」「返還のご案内」を借受者に送付
- 前月末入金者に対し迅速に電話督促を実施
- 金融機関の口座振替制度による返還を勧奨
- 技能者育成資金担当者マニュアルを活用し、育成資金担当者の職員研修を4回実施

実績

数値目標
94%以上
(H21年度目標)
平成23年度末までに
97%以上

96.2%
(92.7%)

新規返還者の
初年度
返還率

回収業務の強化

- ・滞納者（連帯保証人含む）に対する電話督促
8,379件（7,866件）
(うち土日・夜間 1,929件)
(1,098件)
- ・滞納者（連帯保証人含む）に対する督促状送付
11,028件（10,933件）
- ・上記によっても返還に応じない滞納者に対しては、支払督促申立に向けた催告書（73件）を送付するなど法的手続きを前提とした回収業務の強化を図った。

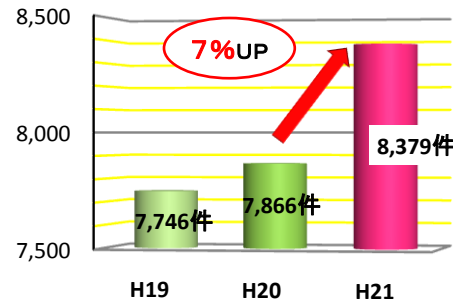
適切な債権管理

- ・民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して、債権管理を実施

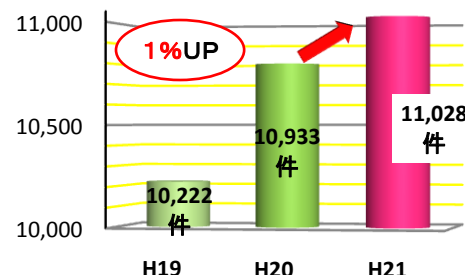
貸付要件の厳格化

- ・平成21年度入校生から、第1種の無利子及び第2種の有利子の区分を廃止し、全て有利子で統一するとともに、収入基準は第2種より厳しい第1種のもを適用。

電話督促件数



督促状送付件数



訓練期間中の生活保障のための給付制度

○経済情勢の悪化等に伴う政府の雇用対策に迅速に対応

雇用保険失業給付の受給資格のない方を対象に、技能者育成資金の貸付要件を大幅に緩和

貸付額の増額

【貸付月額】 46,200円 → 100,000円
(扶養家族を有する場合は120,000円)

返還免除措置

一定の要件を満たせば、貸付金の全部又は一部の返還を免除

貸付実績 (H21)

【貸付件数】 472件 【貸付額】 215,141千円

移行

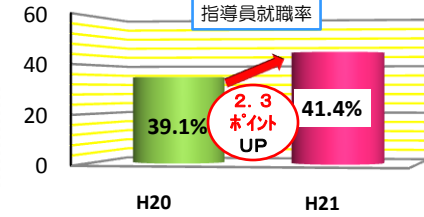
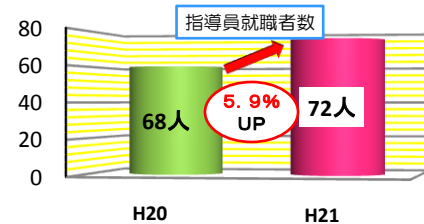
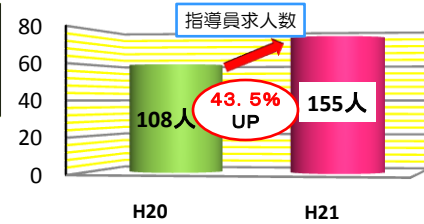
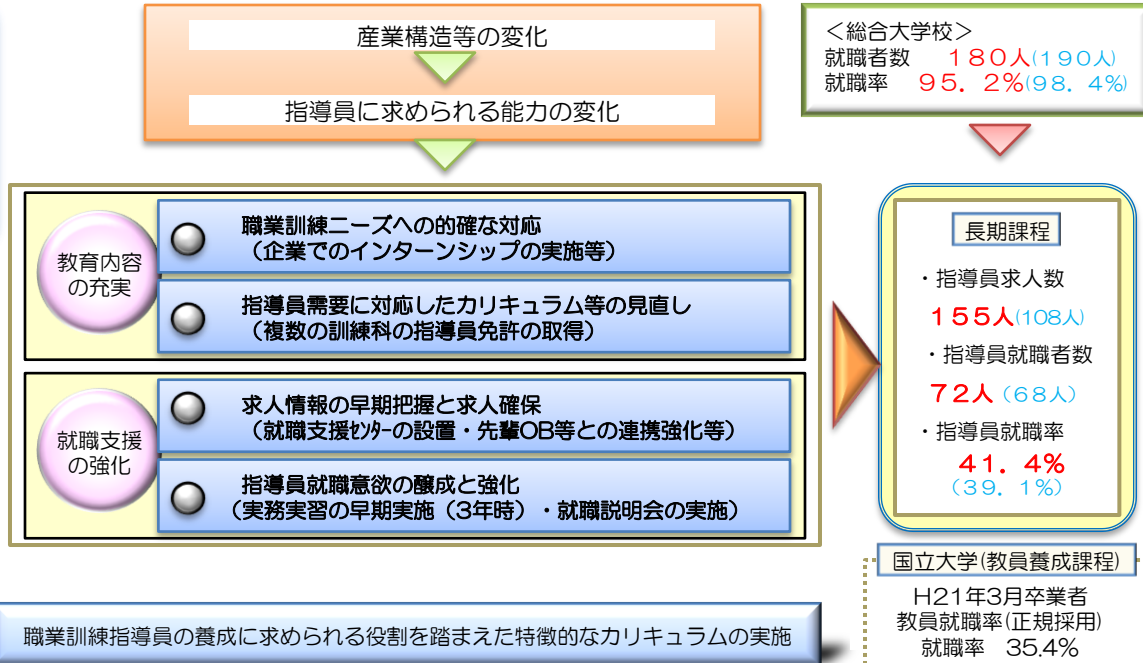
国の平成21年度補正予算により、緊急人材育成支援事業の『訓練・生活支援給付金制度』が創設されたことに伴い、平成22年1月末で制度廃止。

評価の視点

○訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。
○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。

◇評価の視点1◇

幅広い能力を有する
人材の養成



ものづくり関係

生産現場で実際に使用する設備・機械による基礎から応用までの徹底した技能訓練

技能・技術への対応

(例) 機械システム工学科
訓練する専門分野 13種類 31作業
うち技能検定2級レベル 6作業
技能検定3級レベル 25作業

訓練指導関係

- 指導員としての心得
- 指導技法
- 指導案の作成の基本

ロールプレイング等
実践的なトレーニング

機構及び都道府県・民間の訓練施設において指導員業務の実務実習を実施

キャリア・コンサルティング関係 訓練のコース・コーディネート関係

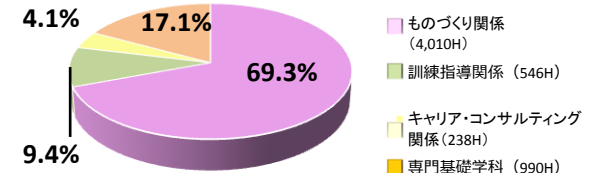
- キャリア・コンサルティング技法 (職業指導・相談)
- 産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法
- ニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方

その他に専門基礎学科990時間

総合大学校の
カリキュラム

国立大学工学部カリキュラムの
約2倍の**5,784時間**の
カリキュラム

指導員養成
カリキュラム構成



再研修の実施
「技術の変化に
応じた指導力
の向上」

【対象者】

- ・公共職業能力開発施設（都道府県及び機構等）の指導員
- ・認定訓練校の指導員
- ・企業の教育訓練指導者 など

職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ
や新たな職種を担当するための研修を実施

研修課程

実施コース**166コース**(156コース)

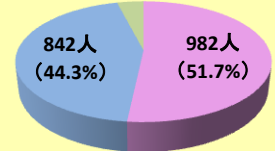
受講者数**1,900人**(1,618人)

(うち都道府県等**982人**(836人)、民間**76人**(246人)、機構**842人**(536人))

※研修成果のアンケート調査を行い、研修目的の達成感について、
92.4%の者から研修目的を達成したとの回答を得た。

受講者数の内訳

76(4%)



訓練技法開発等研修

目的

- ・キャリア・カウンセリング技法等習得
- ・訓練コーディネート手法の習得
- ・指導能力の向上

H21年度実績

78コース **1,302人**
(57コース) (851人)
(うち都道府県等 **684人**
(446人))

○研修コース例

- ・カウンセリング技術演習
- ・教育と職業訓練
- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・指導力向上研修

技法・技術実践研修

目的

新訓練コースの実施、
カリキュラムの充実に
向けたスキルアップ
(制御技術、光通信技術等
専門的な知識や新技術の習得)

H21年度実績

72コース **580人**
(91コース) (741人)
(うち都道府県等 **284人**
(385人))

○研修コース例

- ・組み込みOS利用技術
- ・アルミニウム合金のミグ溶接
- ・建築物の耐震診断と補強技術
- ・生産管理実践研修

テーマ別研修

目的

専門分野に係る知識及び
技能、技術の更なる習得
あるいは専門領域の拡大

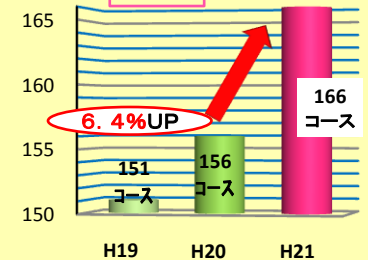
H21年度実績

16コース **18人**
(8コース) (26人)
うち都道府県等 **14人**
(5人)

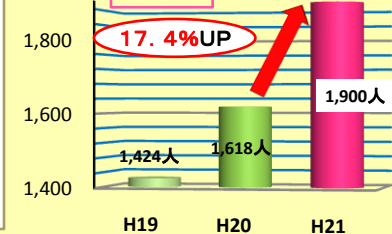
○研修コース例

- ・製造設備制御のためのマイコン技術
- ・施工法・施工計画管理
- ・組み込み機器による制御技術

コース数



受講者数



出前型研修の積極的取組

前年度を上回る受講者を確保

| 出前型研修の比較 | コース数 | 受講者数 |
|----------|-----------|------------|
| H21 | 17 | 469 |
| H20 | 10 | 281 |

【コース例】

- ・キャリアコーチング支援技法(新潟)
- ・精神・発達障害者のための職業能力開発(兵庫)

専門課程

目的

職業訓練指導員が、新たに又は追加して免許を取得

H21年度実績 **7コース** **46人**(5コース 52人)

- 訓練コース 機械科・溶接科・電気科・建築科

応用研究課程

目的

職業訓練指導員に、応用課程に携わる
高度な知識及び技能等を付与。

H21年度実績 **4コース** **17人**

◇評価の視点2◇

効果的・効率的な職業訓練に資する調査・研究の実施とその成果の活用と提供

訓練コースの開発等

業界団体と連携・共同で開発

調査・研究

実績例

- 離職者訓練
年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースの開発（再チャレンジコース）
14コース（13コース）
（飲食業、飲食品小売業、情報サービス業、インターネット付随サービス業の4業種）
- 高度技能者養成訓練
応用課程の「生産電子情報システム技術科」の標準カリキュラム等の開発

テーマの選定

◇厚生労働省

政策上の見地から必要とされる職業能力開発に関するテーマ

◇雇用・能力開発機構

職業能力開発に係る業務の実施上必要なテーマ

委員会の設置

学識経験者・産業界等の外部有識者
総合大

主な調査・研究テーマ等とその実績

○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

ジョブ・カード制度の推進に資するためにモデル評価シートに対応した求人ニーズのある訓練コースのモデルカリキュラムを作成した。平成21年度は軽金属製品製造業等**5業種10コース**を作成した。

○分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究

農林、繊維・繊維製品、デザイン、化学、医療、サービス、食品分野の訓練について、技能・技術の動向や能力開発ニーズに的確に対応した内容とするため、今日的視点から現行の職業訓練の基準や細目の見直しに必要な調査研究を行った。

○離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究
—訓練適応性確認問題の作成手法及びその試行結果の検証—

平成20年度に神奈川センターで実施した「訓練適応性確認問題」の試行結果を踏まえ、さらに施行対象コースを拡大し、**22コース858名**の応募者に対して確認問題の妥当性等の検証を実施した。

○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）

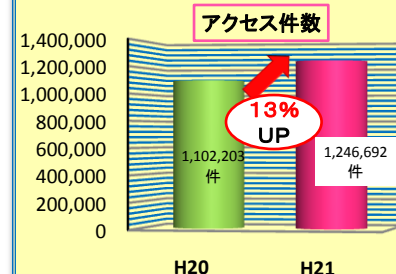
企業等における人材育成を段階的かつ体系的に行うことに資するため、業種ごとに職務分析を行い、**6業種**に関する職業能力体系をモデルデータとして整備した。特に、平成21年度は6業種のうち、3業種について、農業に関する職業能力体系を整備したことにより、**農業における効果的な人材育成システムの構築や基金訓練における農業関連コースの実施支援**への対応が可能となった。

- ①米作・米作以外の穀物農業 ②野菜作農業（露地野菜） ③酪農業

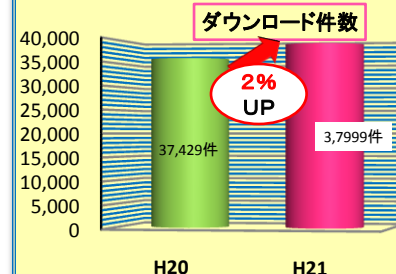
普及

職業能力開発総合大学
校ホームページで公開

・アクセス件数 **1,246,692件**
(1,102,203件)



・ダウンロード件数 **37,999件**
(37,429件)



研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配布

・配布件数 **延べ1,807機関**
(延べ5,396機関)

ISO 29990成立までの経過と機構の果たした役割

2006年 2月 DIN(ドイツの標準化機関)から教育サービス標準化に関する提案
2006年11月 標準化委員会(TC232)設立
(この間、ベルリン、フィラデルフィアで会合)

ISO29990の規格化に係る背景

・グローバル化の進展
・各国における教育訓練の標準化への取組み → グローバルに比較可能な教育訓練の国際規格が必要
(EU、オーストラリア、アメリカなど)

2008年11月 **シドニーの会合において、ガイドラインの骨子が我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして報告**
2009年 2月 委員会原案投票終了
2009年 3月 東京会議(国際規格原案に向けた検討) **※平成21年度より、総合大から国内審議委員会 分科会委員として1名参画**
2010年 1月 ロンドン会議(国際規格原案審議) **※日本コメント案の作成に貢献(うち約3割が機構提案のコメント)**
2010年上期 最終国際規格案(FDIS)投票開始
2010年下期 国際規格(IS)成立、発行予定
2011年～ 適合性評価システムの検討、段階的運用

ISO29990の発行を視野

機構版教育訓練ガイドラインの策定(平成21年4月)

これまでの研究成果の蓄積である**PDCAサイクルによる訓練実施手法等**を活用し、当機構の訓練の質向上の仕組みを体系的に明文化した**ガイドライン**を策定。

【機構版ガイドラインの構成】

- ◆ ガイドラインの意義・位置付け、プロセス管理の基本ルール (PDCAサイクル)
- ◆ 経営者、施設管理者の責任
- ◆ 品質に関する基本理念と方針
- ◆ 組織と運営体制
- ◆ 事業資源(人的、施設・設備等)
- ◆ 利用者サービス
- ◆ 教育訓練プログラム等(訓練の基準、設定の要件、ニーズの把握、計画策定、実施)
- ◆ 測定・調査と評価
- ◆ 教育訓練プログラム等の改善

具体的な取組

- 離職者訓練の受講者の習得度測定
- 離職者訓練コースの改善・見直しのためのフォローアップ調査
- 在職者訓練の品質保証に向けた取組(=訓練カルテ方式)
- 離職者訓練コース改善に向けた取組
- 訓練実施に係る業務プロセスの点検

ISO29990の概要

- ◇ **規格名称** 非公式教育訓練のための学習サービス・サービス事業者を対象とした基本的要求事項
- ◇ **規格範囲** 非公式教育訓練分野における学習サービス及び当該事業者を対象とした基本的要求事項(義務教育等の公式教育は含まない)
- ◇ **規格の対象と想定されるわが国の機関**
 - ◆ 公式教育を補完する学習塾
 - ◆ 英語学校に代表される語学教室
 - ◆ 民間が主体となる職業訓練機関
 - ◆ 企業内研修を請負う研修事業者
 - ◆ 資格習得を目的とする教育機関
 - ◆ 生涯学習を支援する各種講座・教室等

ISO/TC232参加国と日本国内の審議委員会

- ◇ **参加国 18ヶ国**
オーストラリア、オーストリア、カナダ、フランス、ロシア、中国、日本、ケニア、韓国、オランダ、スペイン、アメリカ、イギリス、ドイツほか
- ◇ **日本国内の審議委員会「人材育成と教育サービス協議会」**
(会長 野島久雄 成城大教授)
2007年12月20日、学識経験者、民間教育事業者等で構成、日本工業標準化調査会(JISC)から国内審議団体としての承認

評価の視点

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

雇用失業情勢等に配慮した職業能力開発促進センターの訓練内容及び実施規模

雇用失業情勢等に配慮しつつ、IT分野等の非ものづくり分野から、**ものづくり分野に特化し、職業訓練を的確に実施**

離職者訓練

主に民間では実施していない、**ものづくり分野の訓練科に特化して実施**
◇ 施設内訓練 ◇
(ものづくり分野 **95%** 非ものづくり分野 5%)

在職者訓練

ものづくり分野の**真に高度なコースに限定して実施**
(ものづくり分野 **100%**)

◇評価の視点2◇

職業能力開発大学校・短期大学校の訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小

平成21年度の訓練から、民業補完の観点とニーズや応募状況等を踏まえ、専門課程の**訓練科数を109科から87科に再編**することに伴い、訓練定員を2,380人から2,010人に削減

訓練科の整理・縮小

急速な技術革新及びネットワーク関連のインフラ等の充実に伴う電子分野と情報分野を融合する産業の進展に対応した**人材需要の高まり**

電子技術科 + 情報技術科 による新しい需要への対応
電子情報技術科の設置

訓練科の再編

ものづくり分野を中心とした訓練ニーズに対応するため、機械、電気、電子情報、建築の4分野に再編
選択制の科目を設定し、求められる専門性の深化や幅の広さに対応
↓
1工学科当たりの取得可能指導員免許数は増

養成定員の削減

公共職業訓練における指導員需要を調査（都道府県、法務省等）
↓
外部有識者で構成する委員会を設置し、調査結果から指導員需要を予測
↓
予測結果を踏まえ、養成定員を削減

◇評価の視点3◇

職業能力開発総合大学校の養成定員の削減

平成21年度の訓練から、幅広い訓練ニーズに応えられるよう訓練科を大括り化して、**7科の訓練科を4科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を200人から120人に削減**

◇評価の視点4◇

業務量に応じた適切な人員やコストの検討による各施設の在り方の見直し

施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位とし、平成20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、施設の在り方の見直しの検討に活用した。**
また、資金管理にあつたては、**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。

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

制度内容等の変更後7日以内のホームページへの公表

利用者に対する十分な制度の周知・説明の徹底

- ・ 貸付金利の変更について、確定した日の当日にホームページで公表。
(中期目標では、制度内容の変更後7日以内に制度の周知)
- ・ パンフレットや申込みの手引等を作成し、制度説明会において配布。
- ・ インターネットで質問を受け付け、よくある質問については、回答をホームページに公開。
- ・ ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料要求に迅速に対応。
- ・ ホームページアクセス件数 **138,205件** (129,546件)

◇評価の視点2◇

外部委託の活用や関係機関との連携

外部委託の活用等による効果的な制度の周知等

- 民間広告代理店にインターネット等を活用した広報を委託
- ホームページアクセス件数
対前年度同月比 **35.3%増** (5~7月、9~11月)
対前年度 **6.7%増** (23.9%)

◇評価の視点3◇

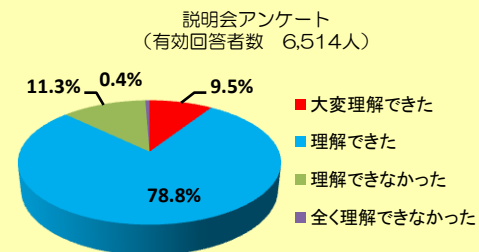
説明会参加者から、制度の理解に役立った旨の評価80%以上

実績

- ・ 説明会開催回数 **590回**
(664回)
(参加者数 **18,931人**)
(24,109人)
- ・ 事業所訪問件数 **3,410件**
(3,948件)
- ・ 相談業務の実施件数 **9,550件**
(9,317件)

満足度等調査【財形制度の説明会】

数値目標 **80%以上**
参加者の理解度 **88.3%**
(87.1%)



改善事例

- (意見①) ・ 資料が多い。
(改善①) ・ 財形制度のフロー図を作成、活用した。
- (意見②) ・ 説明がわかりにくい。
(改善②) ・ 資料の説明箇所を明示し、確認できる機会を増やした。

アンケート調査を実施し、業務の質の向上に反映



◇評価の視点4◇

(財形融資)
融資審査能力の向上と適正な
貸付金利の設定

外部委託の活用や関係機関と
の連携（再掲）

審査能力の向上等

- ・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や
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。
- ・制度改正に伴う見直しを行った上で、金融機関担当者用、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、配布した。

適正な貸付金利設定

- ・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、厚生労働省と毎月調整を
行い、適正な貸付金利の設定を行った。

マイホームローン
財形持家転貸融資

財形貯蓄を行っている方はぜひご利用ください



がくせうローン
財形教育融資

財形貯蓄を行っている方はぜひご利用ください



◇評価の視点5◇

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

取組内容

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。(対前年度比4.6%減)

助成金支給に
係る不正受給
防止対策

- 不正受給防止マニュアルの徹底
- 可能な限り直接事業所訪問
- 都道府県労働局と連携し、OCR照会の実施

評価の視点

○ 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。

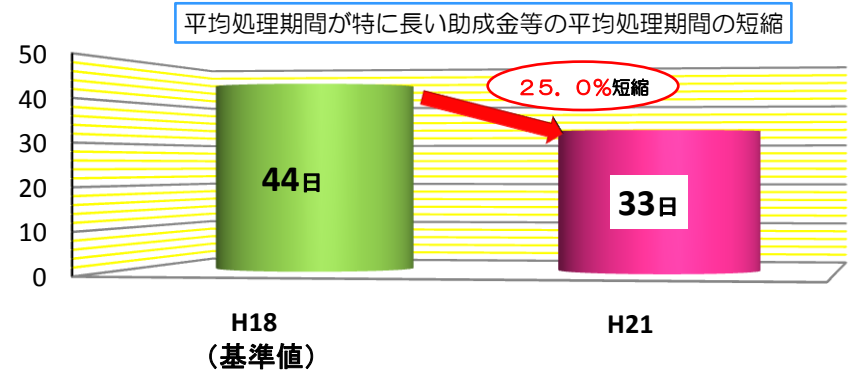
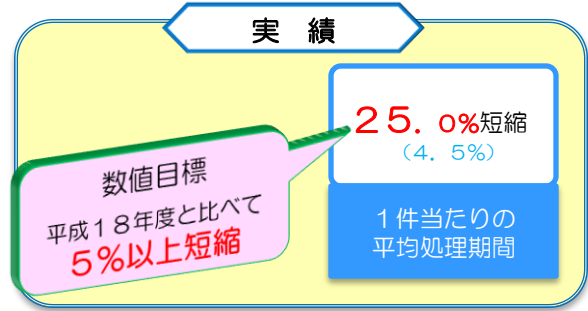
◇評価の視点1◇
1件当たりの平均処理期間の5%以上の短縮

- 申請者の適正な理解を促す取組
 - <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
 - <説明会の開催>
 - ・説明会後の個別相談の実施
 - ・説明会参加者からの意見等に基づく、開催方法や説明内容等の改善
- 審査能力の向上等の取組
 - ・審査業務における取扱いの徹底
 - ・職員研修等の実施
 - ・本部による業務指導の実施
 - ・疑義案件等の早期抽出と対処の強化
 - ・審査体制の実態調査と体制整備

効果

・審査段階においては不正受給・不適正支給防止に努めつつ、処理期間を短縮

- ・申請内容の適正化
- ・審査能力の向上
- ・支給事務の効率化



※参考（全助成金等の平均処理期間等）

| | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 平均処理期間 | 24日 | 20日 | 20日 | 17日 |
| 支給等決定件数 | 67,867件 | 68,076件 | 74,810件 | 93,074件 |

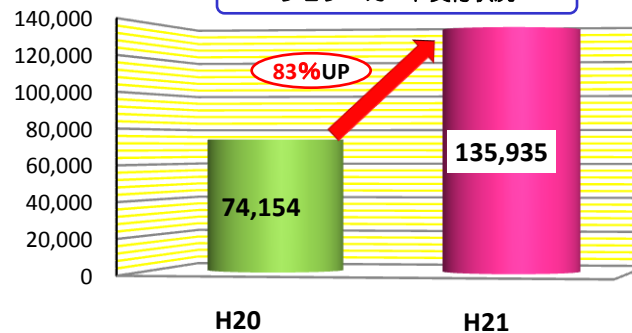
ジョブ・カード 制度の実施

実績

公共職業安定所等から誘導された求職者等に対し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成プログラム等への誘導等を行った。

・ジョブ・カード交付件数
135,935件
(74,154件)

ジョブ・カード交付状況



制度開始（平成20年度）からの累計

210,089件
※国全体の実績の約**88%**を交付

ジョブ・カード制度の取組内容

雇用型訓練に係る支援

… 訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成支援、助成金の支給等

委託型訓練の実施

… 日本版デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システムの実施

関係機関との連携

… 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

政府間技術協力 事業への支援

取組内容



我が国の政府開発援助として、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材である行政官や技術者を研修員として受け入れ、機構のもつ経験と知識を伝えて、途上国の課題解決に生かす研修を実施した。また、職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や技術者と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備・普及を行った。

技術研修員の受入

・コース数 **3コース**（メカトロニクス、機械制御工学等）
・受入数 **18名**（マレーシア等7ヶ国）

視察型研修員の受入

開発途上国等延べ60ヶ国から
合計**204名**、延べ**46施設**において受入

世界から日本へ累計6,000名以上受入



技術協力専門家の派遣

| | | |
|-------|----|-------------|
| メキシコ | 1名 | (応用ロボット) |
| スリランカ | 2名 | (機械加工・制御技術) |
| ウガンダ | 2名 | (金属加工・電気電子) |
| グアテマラ | 1名 | (指導技法) |

日本から世界へ累計1,100名以上派遣



評価の視点

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

委員会設置による機構業務の効率化・効果的実施の観点からの組織の見直し

● 組織体制の見直し等に係る委員会における検討

業務の効率的・効果的実施の観点から見直しを図るため、機構本部役員からなる委員会において本部組織の見直しを検討

資産管理、譲渡等業務のための組織の再編
及び
起業・新分野展開支援センター・私のしごと館の
廃止に伴う組織の見直しを実施

◇評価の視点2◇

職員の専門性向上のための計画的な研修の実施

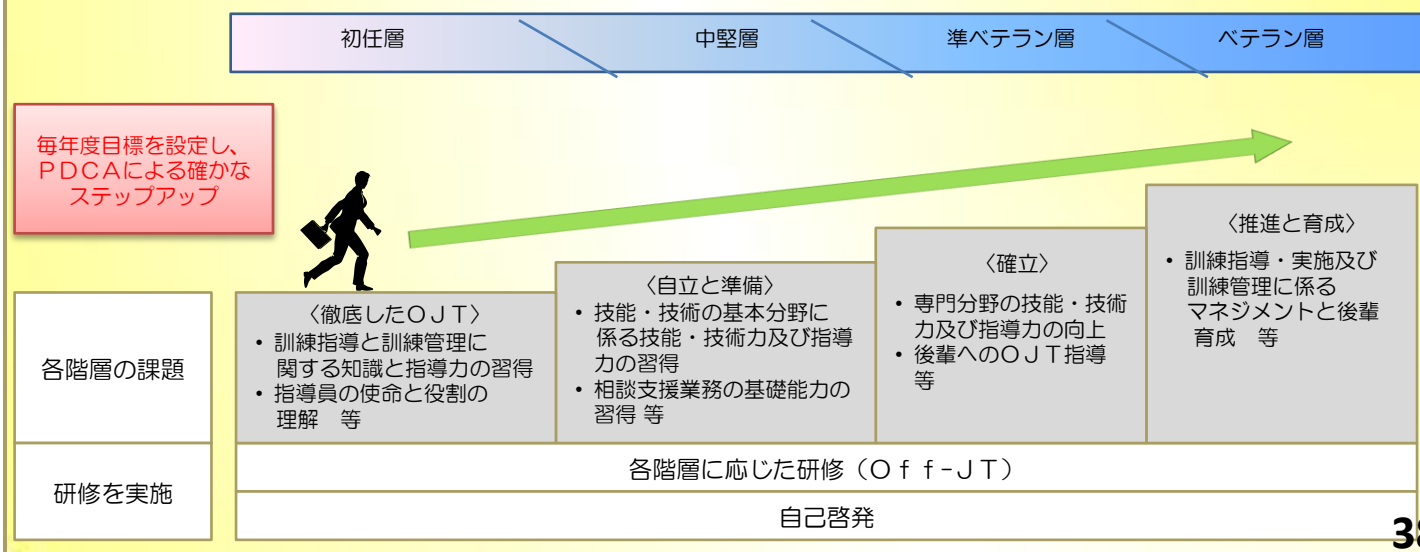
● 職員の資質等の向上を目的とした研修を計画的に実施

実績

受講者合計 **980名**
(746名)

- ◇ 専門性拡大・職種拡大研修
- ◇ 業務対応研修
- ◇ 職務・テーマ別研修 など

● 「職業訓練指導員人材育成システム'09」の試行



◇評価の視点3◇

社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制の実現

民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により**21人**の受け入れを行った。
(21人)

なお、社会のニーズに対応するため訓練科の再編を行っているところであり、ものづくり系の任期付き雇用については、**3名増員**となったこと。

◇評価の視点4◇

役員ポストの公募や嘱託ポストの廃止による国家公務員の再就職ポストの見直し

- 理事ポストの削減 5ポスト → 3ポスト
- 理事3ポストの公募
◆応募者数 109名

【内訳】 ・企画、業務推進担当 51名
・経理、住宅譲渡、組織再編担当 28名
・雇用管理、勤労者財産形成担当 30名

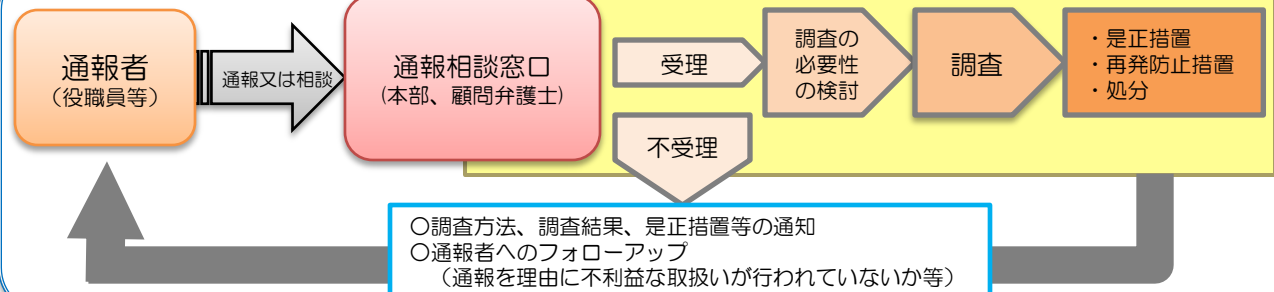
- 国家公務員の再就職者の廃止
◆常勤職員 9ポスト ◆非常勤職員 27ポスト
- 国家公務員の再就職者の非人件費ポスト
(H21.12.25公表の総務省調査に基づく)の見直し
・平成21年12月末をもって全5ポスト中3ポストを廃止
・平成22年3月末をもって残りの2ポストも廃止

役員ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」(H21.9.29閣議決定)に基づき見直しを実施

内部統制に係る体制整備

- 内部通報処理に関する規程を定め、全役職員に周知し、適正な運用に努めた。

内部通報処理の流れ

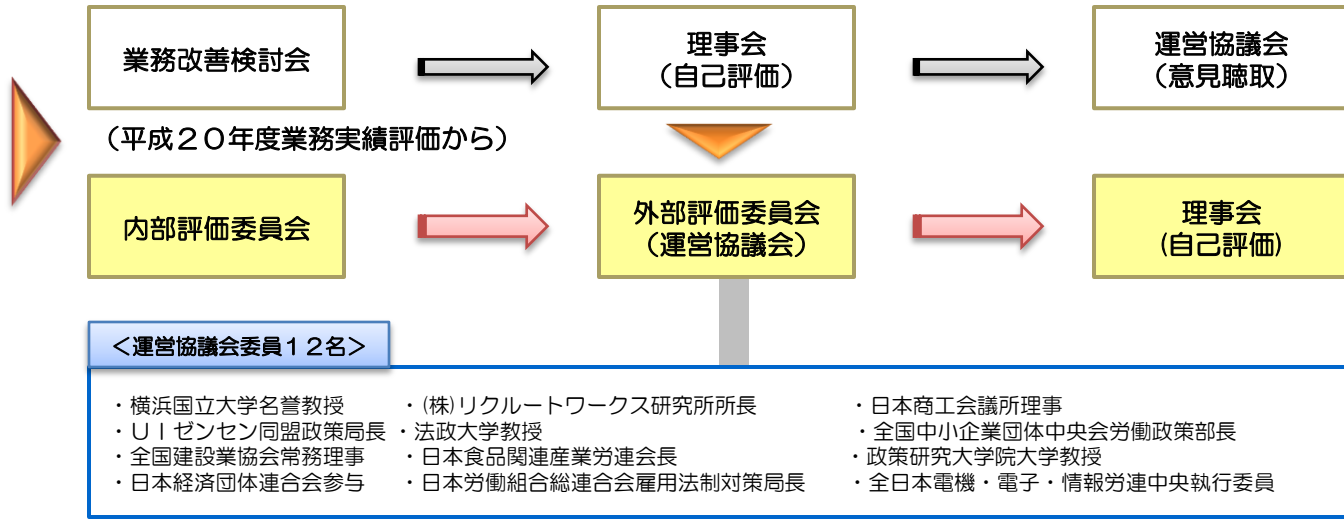


評価の視点

- 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。
- 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。
- 業務改善の取組を適切に講じているか。
- 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。

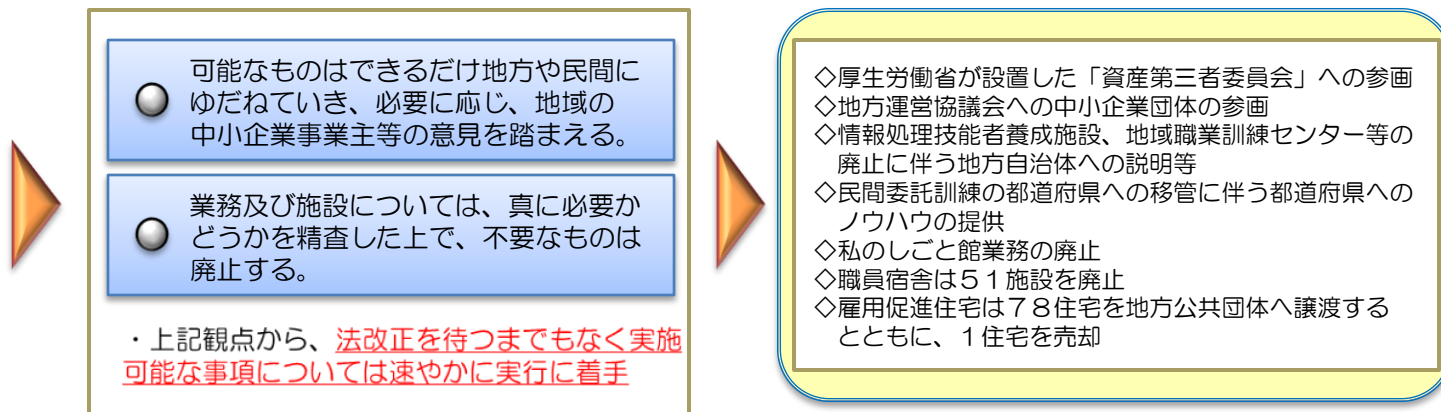
◇評価の視点1◇

各事業の評価・分析とその結果の事業選択や業務運営の効率化への反映



◇評価の視点2◇

国民のニーズや費用対効果の検証による事務・事業の見直し

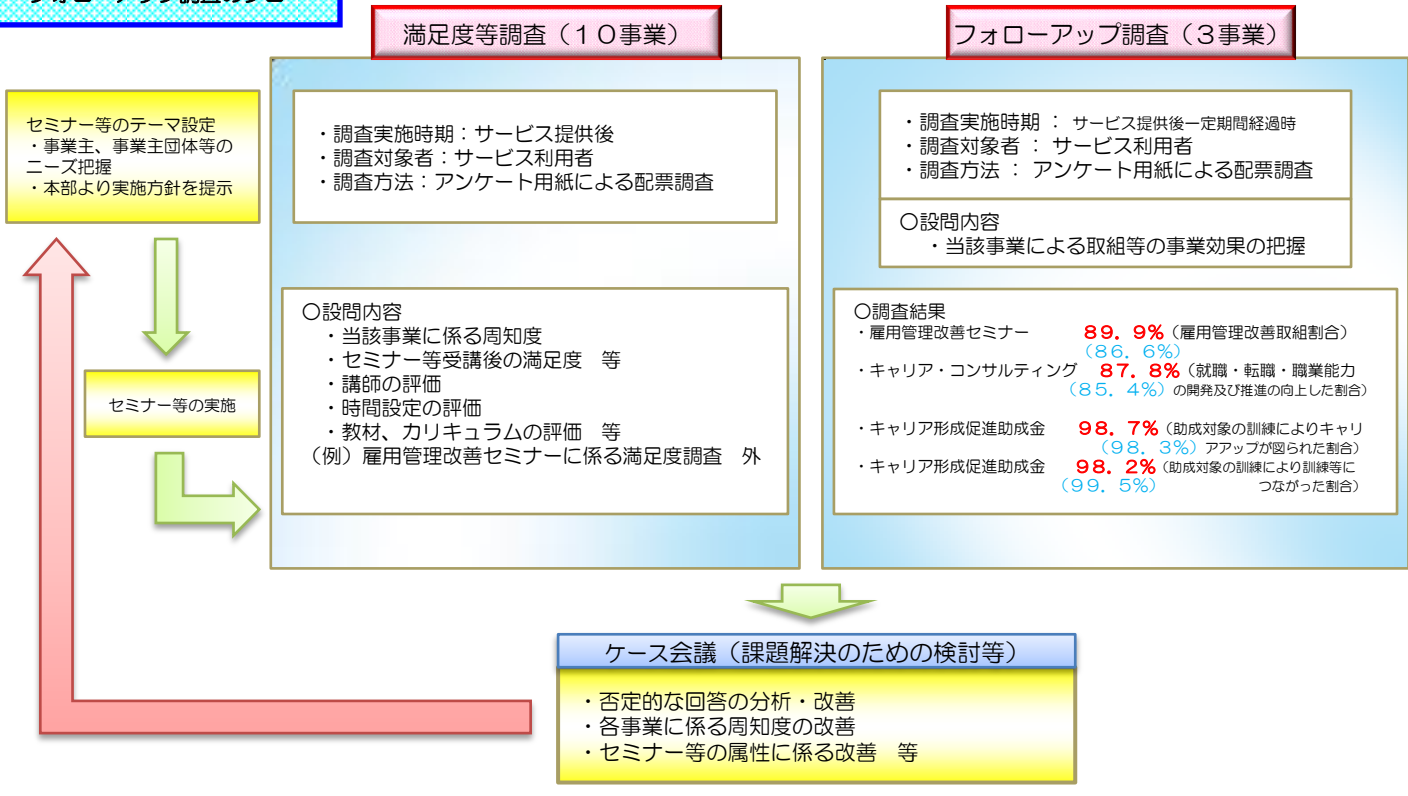


◇評価の視点3◇

適切な業務改善の取組

業務の見直し

フォローアップ調査のフロー



◇評価の視点4◇

業績評価の結果や業務内容のホームページへの公表

● 平成20年度の業績評価の結果をホームページ等で公表

● 機構業務の活用事例等を定期的に更新



機構業務の活用事例（利用者の声）等を定期的に更新するとともに、雇用促進住宅、生涯職業能力開発体系、ポリテクカレッジ関係業務のページを利用者の利便性の向上を図るために、リニューアルを行った。



- 「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。
- 事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。
- 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。）
- 国家公務員の給与と構造改革や機構のラスパイレース指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。
- 国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- 法定外福利費の支出は、適切であるか。
- 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。
- 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。
- 「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。
- 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。
- 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。）。
- 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。
- 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。
- 決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。

評価の視点

◇評価の視点1◇

国家公務員の改革を踏まえた人件費改革の継続的な取組

事業費における冗費の点検と削減

中期計画最終年度までに、平成18年度と比べて、一般管理費及び業務経費の削減17.8%以上

● 一般管理費、業務経費及び冗費の削減

実績

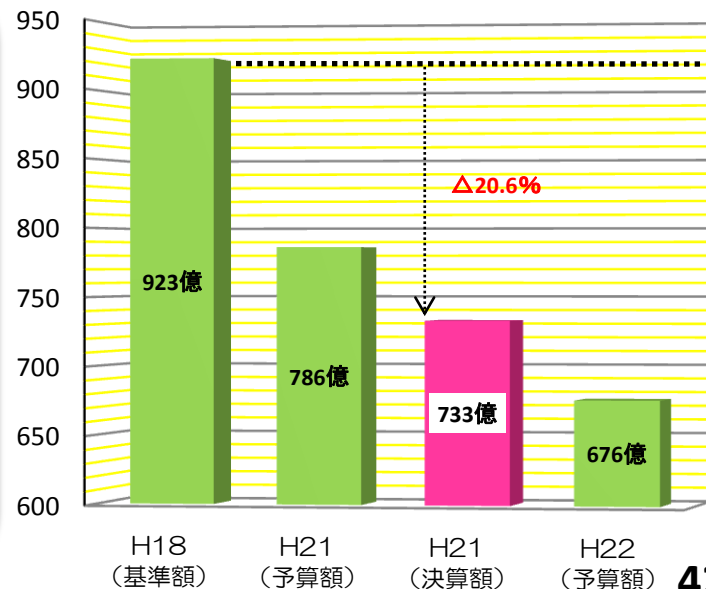
数値目標
中期計画最終年度までに、平成18年度と比べて
17.8%以上削減

20.6%削減
(15.6%)

一般管理費及び業務経費の削減

- ・人件費の削減等により23億円(15億円)の減
- ・施設機能維持や施設整備等に必要の修繕や整備を縮小したこと等により30億円(30億円)の減
- ・「独立行政法人の冗費の削減について」(H21.11.25厚生労働省職業能力開発局長通知)に基づき、冗費の執行状況を見直し、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、細部にわたる経費節減に努めた。

一般管理費及び業務経費の削減状況



◇評価の視点2◇

国家公務員の給与構造改革やラスパイレス指数を踏まえた役職員給与の見直し

国と異なる、又は法人独自の諸手当

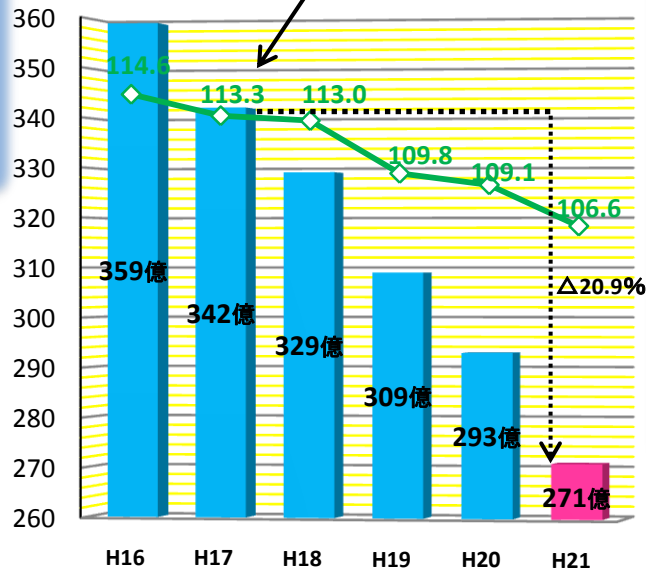
法定外福利費の適切な支出

平成17年度を基準とした人件費の削減5%以上

● 給与上昇の抑制

● 国と異なる諸手当の見直し

人件費/ラスパイレス指数の推移



実績

20.9%削減
(14.5%)

人件費の削減

数値目標
平成17年度を基準として、
5%以上削減

・ラスパイレス指数 **106.6ポイント**
(109.1ポイント)
(平成20年度と比べて**2.5ポイント減**)
(0.7ポイント)

- ・H22年度より、職務手当を定率制 → 定額制
- ・H22年度中に勤勉手当の成績率を4区分に設定、職業訓練指導員手当の適切な水準を検討見直し
- ・法定外福利費（役員の傷害保険）をH22,3,1に廃止
- ・互助組織へのレクリエーション事業に係る支出の廃止などの見直しを行い、法人負担割合の引き下げを実施

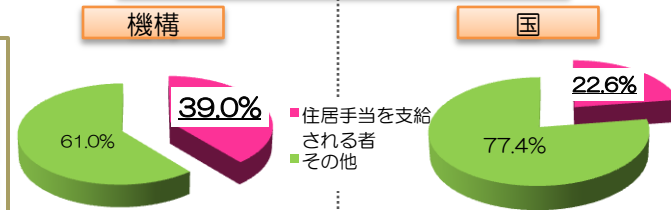
◇評価の視点3◇

ラスパイレス指数が100を上回る理由の分析・説明

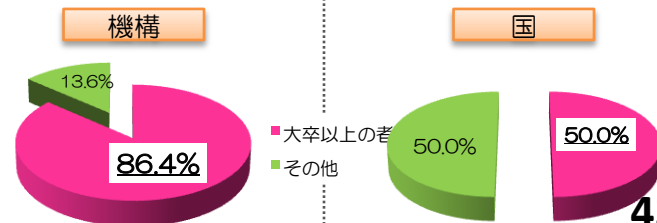
● 住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が高い

● 大卒以上の者の占める割合が高い

<住居手当を支給される者の占める割合>



<大卒以上の者の占める割合>



◇評価の視点4◇

「随意契約見直し計画」を踏まえた、一般競争入札への移行と取組状況の公表

- 「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等へ着実に移行
- 随意契約見直し計画のフォローアップ及び契約締結情報等を、ホームページで公表

◇評価の視点5◇

契約の透明性・競争性の確保

- 一者応札、一者応募に係る改善の取組、随意契約の適正化の取組、自主点検の仕組の整備、調達手続の更なる適正化に向けた取組の実施

※「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(H21.11.17閣議決定)に基づき、「**契約監視委員会**」を設置。

機構が実施した点検・見直し内容等に対する審議事項

- 随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性
- 真に競争性が確保されているかどうか等
- 平成21年度中に調達を行う必要があるもの
- 契約における実質的な競争性確保に関する点検

審議結果

機構が実施した点検及び見直しの内容等については、適切であること、及び一般競争入札の競争性をより高めるため、好事例・要改善事例を分析していただきたいという意見が出された。

◇評価の視点6◇

契約監視委員会での適切な見直しと点検

実績

※(%)は、契約総件数に対する割合

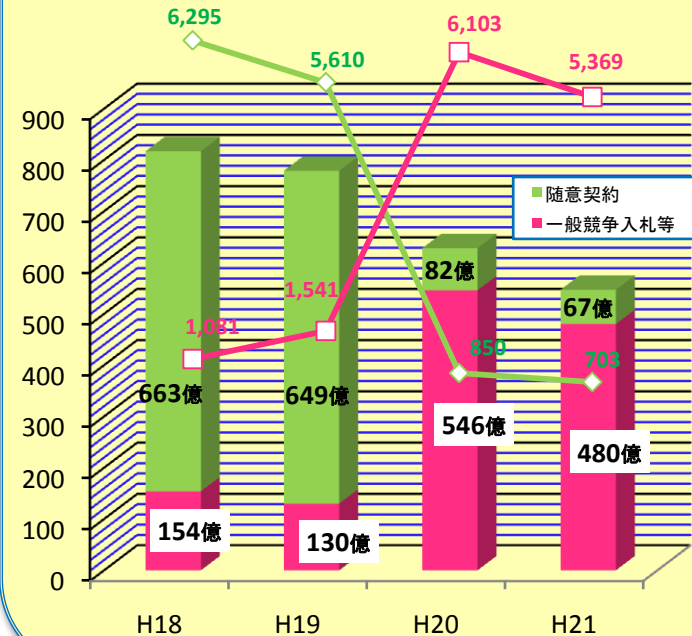
◇随意契約件数

703件(11.6%) (850件:12.2%)

◇一般競争入札等件数

5,369件(88.4%) (6,103件:87.8%)

随意契約の見直し(金額/件数)



「随意契約等見直し計画」を策定し、ホームページへ公表

◇評価の視点7◇

(情報提供)
平成18年度と比べたホームページアクセス件数の増10%以上

● 訓練コースの紹介

訓練科名、訓練内容、募集定員、就職実績などを、
画像を織り交ぜながらわかりやすく提供

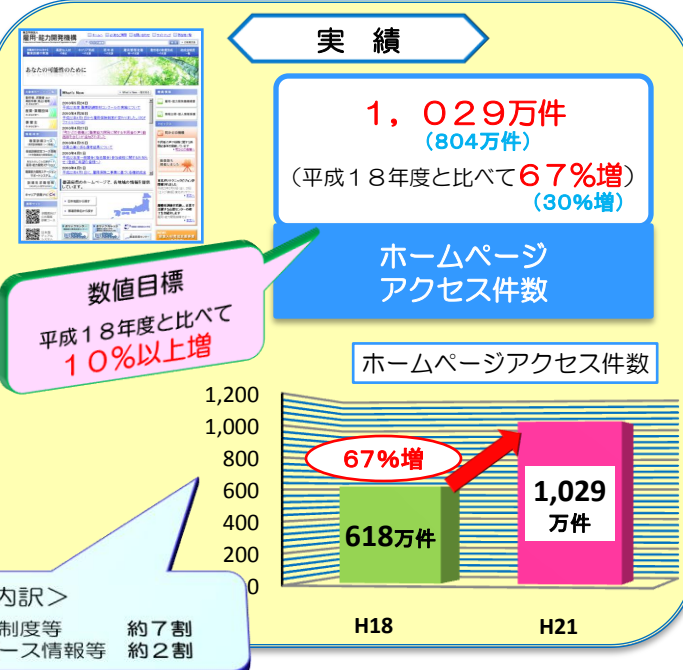
● 業務実績概況の公表

平成20年度業務実績概況について、ホームページで公表

● ホームページの充実

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
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

● 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



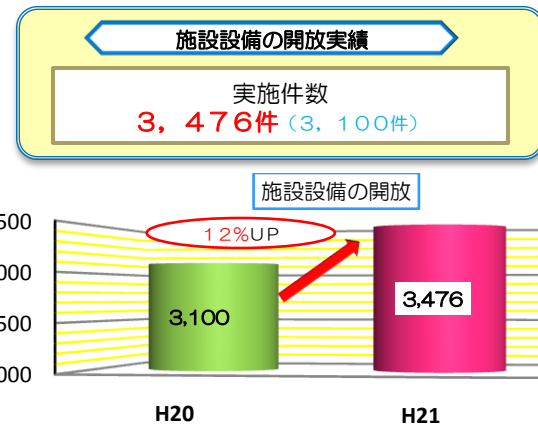
◇評価の視点8◇

一般利用への開放などによる施設の有効活用、保有資産の見直し

● 施設設備の開放

● 保有資産の処分等

- ・私のしごと館・・・H21年度末に廃止
- ・生涯職業能力開発促進センターの売却 他



◇評価の視点9◇

決算情報・セグメント情報の公表の充実

- ①平成20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）を単位とする「平成20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
- ②「平成20年度財務諸表の概要」、「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て公表
- ③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、記載内容を充実

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 剰余金の使途は適切であったか。

◇評価の視点1◇

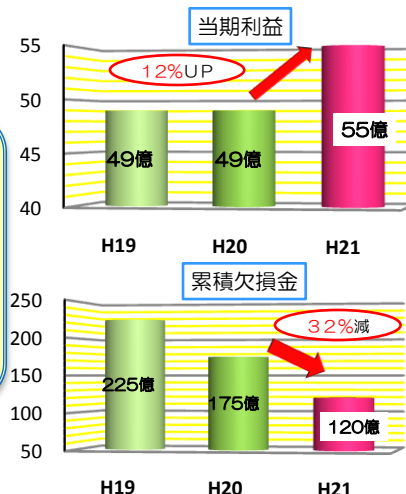
(財形融資)
累積欠損金の解消に向けた
計画の策定と実行

金融機関との連携と適正な
債権管理

● 累積欠損金の解消、
適正な債権管理

実績

- ・ 当期利益 **55億円** (49億円) を計上
- ・ 累積欠損金は **120億円** (175億円) に減少
- ・ 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に努めるとともに各(再)受託機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。



◇評価の視点2◇

雇用促進融資における適正な
債権管理と財政投融資への
着実な償還

● 債権管理・財政
投融資への償還

実績

- ・ 債権管理業務を受託している金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出。また、業務指導を実施し、現状の把握等適正な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。

業務指導回数 **27回** (42回)

- ・ 財政投融資への償還に関しては、約定どおりの償還を行った
償還額：元金 **23億円** (25億円)、利息 **9億円** (10億円)

◇評価の視点3◇

(雇用促進住宅)
平成33年度までに、譲渡・廃止を完了するため、雇用促進住宅の譲渡等の着実な推進

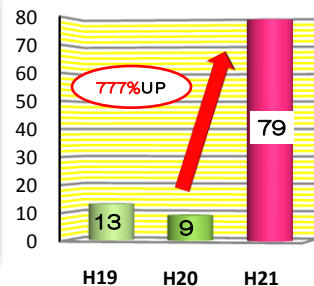
売却を加速化するための具体的方策

● 譲渡・廃止状況

実績

- ・ **79住宅の譲渡等を実施**（地方公共団体に対する譲渡78住宅（9住宅）、民間事業者に対する売却1住宅、空家4住宅）
- ・ 譲渡・売却等の見込み
地方公共団体・・・109住宅について意向表明あり。
（平成21年度末所有住宅数：1,415住宅（1,498住宅）3,578棟（3,763棟））
- ・ 民間への売却業務の委託は、平成20年7月29日より実施

譲渡数



◇評価の視点4◇

(雇用促進住宅)
独立採算による合理的な経営

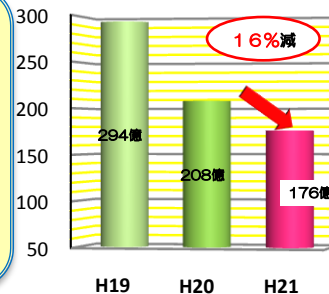
競争性のある入札方式への移行と計画修繕の廃止による委託費の大幅な削減

● 管理運営業務の委託方式の見直し

実績

- ・ 委託契約は、7ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い47都道府県単位の総合評価方式による一般競争入札を実施。
- ・ 委託費は修繕費等の廃止により**32億円（86億円）**を削減
H20年度委託費 208億円
＜管理運営費48億円、修繕費等160億円＞
→ H21年度委託費 **176億円**
＜管理運営費47億円、修繕費等129億円＞

委託費



◇評価の視点5◇

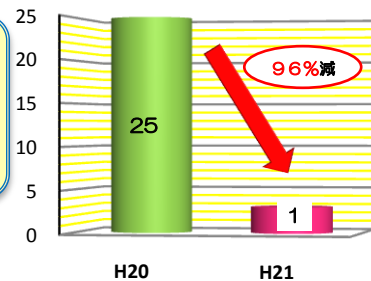
(雇用促進住宅)
公務員入居者の速やかな退去

● 公務員入居者への対応

実績

- ・ 公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出し、平成21年12月末には1名（病気療養中）を除き、完全に退去。

公務員入居者数



実績

入居決定 **9,037戸**
(平成20年12月15日~22年3月末現在)



入居戸数 **5,026戸**
(平成22年3月末現在)

(※平均家賃 月額31,360円)

※入居決定の多い都道府県
千葉県、愛知県、岡山県、
静岡県、大阪府

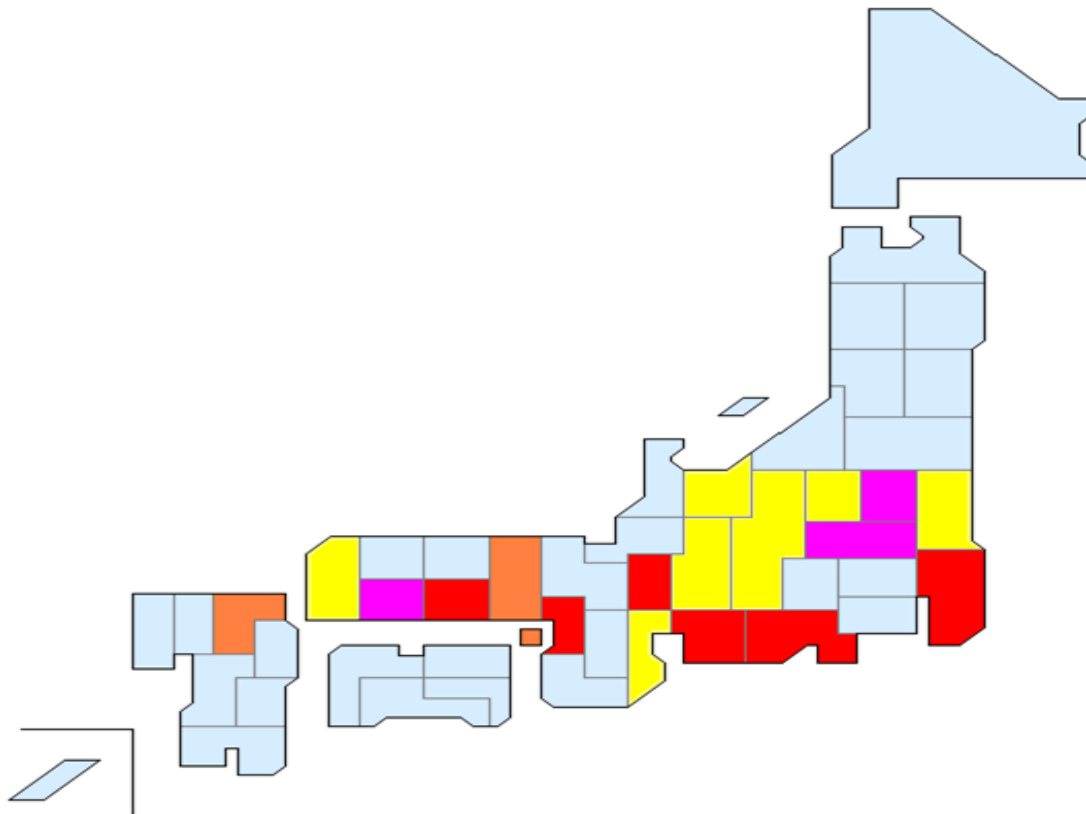
解雇等により住居を喪失した緊急
一時入居者に対する住宅の貸与

解雇等により住居を
喪失した方への貸与

◇評価の視点6◇

(雇用促進住宅)
解雇等に伴い住居を喪失した
求職者への支援策としての
住宅の最大限の活用

緊急一時入居戸数の分布図 (都道府県別)



都道府県別入居戸数

単位:(件)

| | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 北海道 | 67 | 福井 | 18 | 山口 | 115 |
| 青森 | 3 | 山梨 | 55 | 徳島 | 13 |
| 岩手 | 50 | 長野 | 139 | 香川 | 21 |
| 宮城 | 37 | 岐阜 | 148 | 愛媛 | 13 |
| 秋田 | 8 | 静岡 | 383 | 高知 | 8 |
| 山形 | 57 | 愛知 | 385 | 福岡 | 163 |
| 福島 | 88 | 三重 | 100 | 佐賀 | 18 |
| 茨城 | 119 | 滋賀 | 336 | 長崎 | 39 |
| 栃木 | 258 | 京都 | 35 | 熊本 | 44 |
| 群馬 | 118 | 大阪 | 311 | 大分 | 17 |
| 埼玉 | 215 | 兵庫 | 186 | 宮崎 | 24 |
| 千葉 | 308 | 奈良 | 24 | 鹿児島 | 10 |
| 東京 | 35 | 和歌山 | 7 | 沖縄 | 14 |
| 神奈川 | 93 | 鳥取 | 21 | 総数 | 5,026 |
| 新潟 | 63 | 島根 | 79 | | |
| 富山 | 110 | 岡山 | 336 | | |
| 石川 | 53 | 広島 | 282 | | |

分布図

単位:(件)

| | | |
|-----------|-----------|--|
| 1 ~ 99 | 200 ~ 299 | |
| 100 ~ 149 | 300 ~ | |
| 150 ~ 199 | | |

◇評価の視点7◇

運営費交付金の収益化基準による適正な執行

● 収益化基準に従った適正な執行

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**を採用し適正な執行を行った。

◇評価の視点8◇

透明性確保に向けた関連公益法人との関係の見直し

● 透明性確保に向けた取組

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既に開示している。

◇評価の視点9◇

短期借入金の限度額内の借入と適切な借入理由

● 借入限度額内の適正な借入

実績

・勤労者財産形成業務については、資金繰り上、発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。
借入限度額 **585億円** (585億円)
借入額 **340億円** (425億円)
・運営費交付金については、借入実績なし。

◇評価の視点10◇

中期計画に基づく予算作成及び当該予算範囲内の予算執行

● 決算報告書により、予算の執行状況を説明

実績

・平成21年度の予算、収支計画及び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。

◇評価の視点11◇

剰余金の使途の適正化

● 剰余金の使途は、事業の改善・質の向上に資する業務に充てる

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。

評価の視点

- 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(21年度 410名)削減したか。
- 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。
- 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。

◇評価の視点1◇

中期計画最終年度までに、常勤職員数を平成18年度末(4,090名)と比べて、600名削減(H21年度削減数410名)

実績

413名削減
(282名)

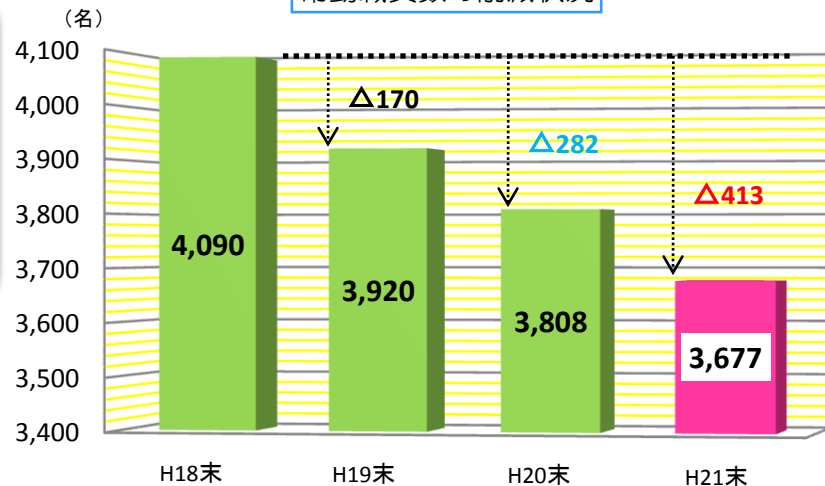
常勤職員数の削減

(20年度末
3,808名)
↓
(21年度末
3,677名)

数値目標

平成21年度末までに410名削減
中期目標最終年度までに、常勤職員数を平成18年度末(4,090名)に比べて600名削減。

常勤職員数の削減状況



◇評価の視点2◇

老朽化等を踏まえた施設・設備の計画的な修繕

● 施設の老朽化を踏まえ、計画的な修繕

実績

・施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替(6件)・更新等(21件)を行った。

◇評価の視点3◇

前期中期目標期間繰越積立金の処分

● 前期中期目標期間繰越積立金

実績

・雇用促進融資業務積立金は、当該業務経費に充てた。
・宿舍等業務積立金については取り崩しを行っていない。

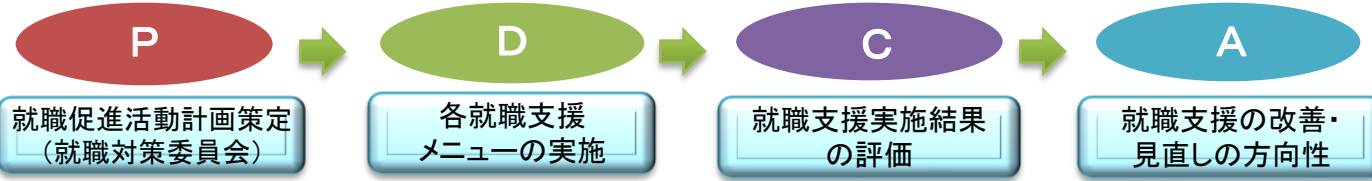
附属資料


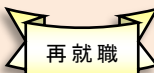
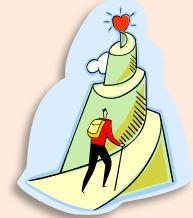


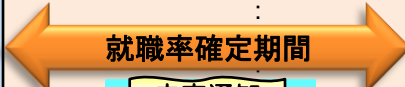

① 「就職支援マップ」による就職支援の実施【離職者訓練】

就職支援マップとは

就職支援実施結果を評価し、改善・見直しに取り組むため

- ① 全国の取組やノウハウを形式化し、組織全体で共有化
- ② 就職支援を右図のPDCAサイクルにより実施
- ③ 所長を最高責任者とした役割分担と進捗管理等を行う。

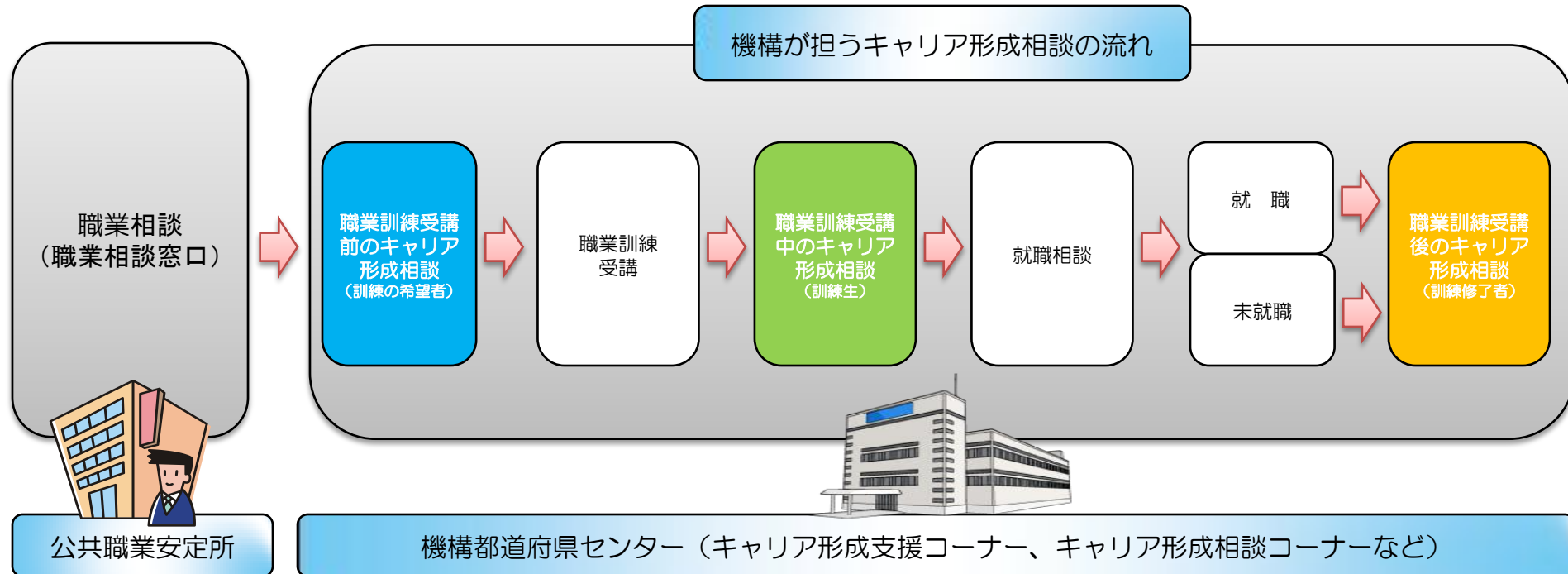


| Ⅰ 入所前・入所 | | Ⅱ 訓練期間中 | | Ⅲ 修了・修了後 | | |
|---|--|--|---|---|---|--------------------------------|
| 入所前 (訓練誘導期) | 入所 (訓練導入期) | 前半 (就職準備期) | 後半 (就職活動期) | 修了 (就職確定期) | 3か月後 | 6か月後 <small>※委託訓練除く</small> |
| 広報・募集 ・ハローワーク窓口等でのパンフレット配布及び訓練コース説明 ・ホームページでの周知 | 入所オリエンテーション ・訓練内容(スケジュール、カリキュラム等)の説明等 ・就職支援内容(スケジュール等)の説明等 | 個別相談1 ・就職意識の高揚、希望職種の絞り込み等  | 個別相談2 ・就職希望職種の明確化、ジョブカード交付等 人材情報の提供(企業) 就職活動個別指導 ・応募書類作成指導、面接指導等 | 修了オリエンテーション ・訓練修了後に行うフォローアップ(求人情報提供、来所によるキャリア形成相談等)の説明等 | 未就職修了者に対するフォローアップ ・求人情報等提供 ・キャリア形成相談への誘導等 ・企業説明会の案内 | |
| 訓練説明会 ・訓練コースの紹介 ・施設見学会 ↳ キャリア・コンサルティング(集団型) ↳ 技能習得啓発講習 |   | 就職講話1 ・就職活動の成功事例の紹介等 ・労働市場の状況説明  | 就職講話2 ・訓練修了者による就職活動体験記等 ・採用担当者の体験談 企業面談会 外部就職イベント  |   | | |
| | | 就職活動の進め方(就職ガイダンス) ↳ 就職活動スケジュール ↳ 履歴書 職務経歴書の作成 ↳ 面接指導 (就職活動環境整備) | ↳ 接遇講座 ↳ 求職票の作成 | 求人開拓 ・定期的な企業訪問の実施 | | |
| | | 求人情報の提供 ・ハローワークから入手した求人票等の情報提供 ・無料職業紹介事業による訓練施設指定求人 | | | | |

(注) 委託訓練にあつては、訓練実施機関への巡回指導時に各取組について指導や進捗管理を行っている。

② キャリア形成相談の流れ

機構が担うキャリア形成相談は、職業訓練業務と一体となり実施。
平成20年度からは、政府の最重要施策となっているジョブ・カードを活用したキャリア形成相談を中心に実施。



ジョブ・カードを活用した相談の内容



ジョブ・カードの作成支援を通じて、相談者がこれまで経験したキャリアの棚卸しをすることにより、その後の職業選択やそれに必要な職業能力開発に係る意思決定と実行ができるように支援（必要とする職業訓練の情報提供、誘導等を含む。）を行っている。

③ 在職者訓練の品質保証に向けた取組み（訓練カルテ方式）の流れ

訓練カルテ方式

受講者アンケートの実施

受講者アンケートデータをシステムへ入力

訓練コースの評価・改善

訓練カルテ

- 「コース別アンケート分析シート」の出力
 - ・コース別PPMチャート
 - ・アンケート結果レーダーチャート
- 「プロセスチェックシート」の出力

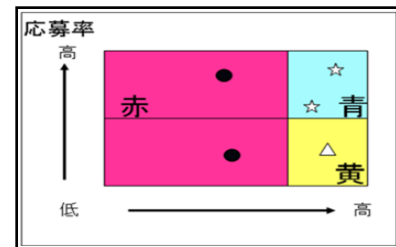
- ・担当指導員による評価・分析
- ・関係職員間での回覧・協議による評価

アンケート情報を共有化し、組織全体で訓練コースの改善

訓練カルテ(改善ノウハウ)を蓄積・保管

(コース別PPMチャート)

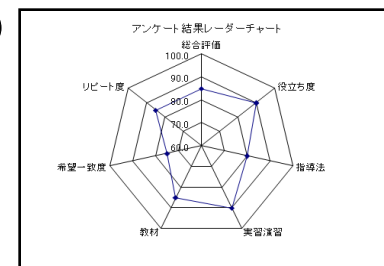
訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価ができます。



(アンケート結果レーダーチャート)

訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較できます。

- ① 役立ち度、② 教材、③ 講師の指導法、④ 実習、⑤ 希望一致度、⑥ リピート度、⑦ コース総合評価スコア



(プロセスチェックシート)

アンケート結果に対し、担当指導員が以下の7つの視点から、訓練コース設定プロセスを振り返り、改善策を明確にしています。

7つの視点

- ① 企画テーマの妥当性、② 受講者像の明確性、③ 習得目標の明確性、④ 訓練基盤の充実度／実現性、⑤ 訓練内容・構成の適切性、⑥ コースの発展性、⑦ 広報の明快性

カルテフォルダ
(誰でも常時閲覧可能)



※ 訓練カルテ方式とは、訓練コースごとにアンケート等の分析結果の内容(この記録文書を「医療カルテ」にならない、「訓練カルテ」という。)をPDCAサイクル上で循環させ、訓練コースの評価・改善に役立つ流れであり、PDCAサイクルを可視化しています。