

雇用・能力開発機構評価シート1（組織体制、経費削減）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>1 組織体制について、業務の効率的・効果的実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図ること。</p> <p>2 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、雇用・能力開発機構の平成14年度の相当経費に比べて、15%以上削減すること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 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・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図る。</p> <p>2 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、雇用・能力開発機構の平成14年度の相当経費に比べて、15%以上削減を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 組織体制について、業務の効率的・効果的実施の観点から、機構本部に委員会を設け、検討を進める。</p> <p>2 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。）の削減については、平成16年度予算計画を踏まえつつ、①一般競争入札手法の拡大導入、運営方法の見直しによる一般管理費の効率化、②業務実施方法の見直しによる業務経費の効率化等により、一層の削減を行う。</p>	<p>●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・効果的実施の観点から見直しを図るため、機構本部に役職員からなる委員会を設置し、以下のとおり検討を行った。</p> <p>(1) 組織体制の見直し等に係る委員会の設置と検討 ① 委員会の設置 ・平成16年7月22日 「組織体制の見直し等に係る委員会」の設置 ② 検討状況 ・平成16年8月5日 本部組織及び地方組織のあり方 ・平成17年2月22日 本部組織及び地方組織のあり方</p> <p>(2) 検討結果 ① 本部組織の見直し 地方組織への権限委譲、一貫した業務運営及び重要課題の検討推進を基本コンセプトに、業務4部の再編及びコスト把握等を行う部署の設置等本部組織の改編を平成17年4月1日に行うこととした。 ② 地方組織の見直し 効率的・効果的な業務執行体制を確立するため、都道府県センターと職業能力開発促進センターの事務・業務を、職業能力開発促進センターの事務所において1人の統括所長の下で一元処理を実施することとし、平成17年度は27道府県で行うこととした。</p> <p>●経費の削減 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。）の削減については、平成16年度予算計画を達成するとともに、以下の取組みにより、さらに87億円削減した。</p> <p>(1) 一般管理費の削減 情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直しにより、一般管理費を20億円削減した。</p> <p>(2) 業務経費の削減 訓練用機器のリース方法の見直し、施設の借地面積の縮減等の業務実施方法の見直しにより、業務経費を67億円削減した。</p> <p>(3) 一般競争入札手法の拡大導入 予定価格が300万円を超える物品等を本部で一括して一般競争入札で購入したこと等により、平成16年度における一般競争入札の実績は、195件となった。</p>

雇用・能力開発機構評価シート1（組織体制、経費削減）

			<table border="1"> <tr> <td>平成 16 年度予算額</td> <td>平成 16 年度決算額</td> <td>差引額</td> </tr> <tr> <td>1,004 億円</td> <td>917 億円</td> <td>△ 87 億円</td> </tr> </table>	平成 16 年度予算額	平成 16 年度決算額	差引額	1,004 億円	917 億円	△ 87 億円
平成 16 年度予算額	平成 16 年度決算額	差引額							
1,004 億円	917 億円	△ 87 億円							

<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> 委員会を設け、機構の業務を効率的・効果的実施の観点での見直しを行ったか。そのために検討を行ったか。 一般管理費及び業務経費の削減について、予算計画どおり削減を行うことができたか。 	<p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構本部に役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」を設置、開催し、「本部組織及び地方組織のあり方」について検討を行い、①本部組織については、地方組織への権限委譲、一貫した業務運営及び重要課題の検討推進を基本コンセプトに、業務4部の再編及びコスト把握等を行う部署の設置等を平成17年4月1日に行うこととし、また、②地方組織については、効率的・効果的な業務執行体制を確立するため、都道府県センターと職業能力開発促進センターの事務・業務を、職業能力開発促進センターの事務所において1人の統括所長の下で一元処理を実施することとした。 なお、一元処理については、平成17年度は27道府県で行うこととし、これにより管理職及び都道府県センター事務所借料を削減することとした。 ○ 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16年度予算計画を達成（9.9億円削減）するとともに、さらに情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直しにより一般管理費を2.0億円、訓練用機器のリース方法の見直し、施設の借地面積の縮減等の業務実施方法の見直しにより業務経費を6.7億円、あわせて8.7億円削減したことにより、平成14年度の相当経費に対し18.6億円削減した。 	<p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画以上に進んでいる。 ・ 中期目標実現のための具体的な努力を進めたことが認められる。 ・ 経費削減の計画が順調に行われ、計画を上回っているのは評価できる。 ・ 目標の前倒し達成は、評価できる。今後は業務の水準維持と質の向上に努めることを期待する。 ・ 本部に委員会を設置し、本部組織及び地方組織の見直しを進めた。一般管理費及び業務経費の削減については、平成19年度までに15%以上という目標であるにもかかわらず、平成16年度までに16.9%を既に達成した。 ・ 概ね計画通りであるが、中期目標が低過ぎると思われる。 ・ 中期目標期間末期では、削減額と重点課題による増加額、この結果の純減額を示していただきたい。 ・ 費用対効果の把握について具体的な数値・方法を示してほしい。把握できていないのであれば、今後費用構造の把握に向けての努力が必要である。 ・ 組織の見直し、削減等によって、生じる人材の配置転換のコストはゼロか、人員削減にあたっての具体的な質別の人員調達計画はあるか。組織維持のためのコストまで削ると将来的に大きなつげを払うことになると懸念する。 ・ 既に中期目標を達成したにもかかわらず、経費削減に関し、補修費等次年度に繰り越したことは正しい措置かどうか疑念が残る。 ・ 中期計画策定の精度を上げまた見直しも必要である。 ・ 人員削減を施設削減との関連から前倒しすべきである。もっと費用効果が出てくる。
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート2（助成金等の支給）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>3 助成金の支給、融資等の業務については、厳正な審査を引き続き実施しつつ、制度の趣旨・目的の一層の周知を行い、申請内容を適正化させるとともに、事務手続の効率化、担当者の審査能力向上等を図り、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重点的に平均処理期間を短縮することとし、中期目標の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成14年度と比べて10%以上短縮すること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 助成金の支給、融資等の業務については、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間について十分な説明を行う。また、厳正な審査を引き続き実施しつつ、制度の趣旨・目的の一層の周知を行い、申請内容を適正化させるとともに、適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付資料の簡素化等による事務手続の効率化や職員研修等による担当者の審査能力向上を図り、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重点的に平均処理期間を短縮することとし、中期目標の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成14年度と比べて10%以上短縮する。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 助成金等の支給 助成金等の平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）の短縮に向け、以下の措置を講ずる。</p> <p>① 助成金の支給、融資等の業務については、事業主等申請者向けの支給申請書の記入例や申請の手引き等を作成し、事前相談を実施するとともに、申請から支給決定までの期間について十分な説明を行う。</p> <p>② 助成金、融資等の審査に当たっては、引き続き厳正な審査を行うとともに、制度説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、目的の周知に一層努めることにより、申請内容の適正化を図る。</p> <p>③ また、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、助成金の種類ごとに申請書記載項目や添付書類の簡素化の検討を進める。</p> <p>④ 更に、職員用審査マニュアルの検討・作成や施設ごとの研修等の実施により担当者の審査能力の向上を図る。</p>	<p>●助成金等の支給 助成金等の平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）の短縮に向け、以下の措置を講じた。</p> <p>(1) 申請の手引き等の検討・作成 事業主等申請者向けの支給申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等について検討・作成し、説明会等で配布した。</p> <p>(作成状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業労働法関係助成金（6種類） ・ 建設雇用改善関係助成金（6種類） ・ 介護労働者関係助成金（1種類） ・ 技能者育成資金（3種類） ・ 財形関係助成金（1種類） <p>なお、キャリア形成支援関係助成金については、平成16年度に検討し、平成17年度に作成、配布することとした。</p> <p>(2) 説明会及び個別相談の実施 助成金、融資等の制度説明会及び申請内容の適正化に向けた個別相談を実施した。</p> <p>① 説明会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 8, 227回 ・ 参加者数 240, 052人 <p>※ 他機関との合同説明会を含む。</p> <p>② 個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施件数 143, 882件 <p>(3) 手続の簡素化</p> <p>① 支給申請書等の記載項目の簡略化</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 中小企業労働法関係助成金（2種類） 実施計画認定申請書における雇用保険適用事業所番号欄の削除を検討し、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行することとした。 ロ 建設雇用改善関係助成金（7種類） 支給・認定申請書における代表者印の省略を検討し、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行することとした。 ハ キャリア形成支援関係助成金（3種類） 支給申請書の様式の一部統合及び廃止について検討し、平成16年9月27日に助成金要領を改正し、平成16年10月1日に施行・実施した。 ニ 財形関係助成金（1種類） 認定申請書における事業主区分及び財形貯蓄開始年月日欄の削除を検討し、平成17年3月31日に助成金要領を改正し、平成17年4月1日から施行することとした。

			<p>② 添付書類の簡素化</p> <p>イ 建設雇用改善関係助成金（1種類） 受講者名簿の年齢の省略を検討し、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行することとした。</p> <p>ロ キャリア形成支援関係助成金（3種類） 添付様式の一部統合・廃止・記載項目の削除について検討し、平成16年9月27日に助成金要領を改正し、平成16年10月1日に施行・実施した。</p> <p>ハ 財形関係助成金（2種類） 団体構成員名簿等及び事業概要等の添付の廃止を検討し、平成17年3月31日に助成金要領を改正し、平成17年4月1日から施行することとした。</p> <p>(4) 審査能力の向上</p> <p>① 職員用審査マニュアル等の検討・作成 助成金担当者の審査能力の向上を図るため審査マニュアル等について検討・作成し、職員研修等で活用した。</p> <p>(作成状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業労働法関係助成金（3種類） ・ 建設雇用改善関係助成金（7種類） ・ 財形関係助成金（1種類） <p>なお、技能者育成資金及びキャリア形成支援関係助成金については、平成16年度に検討し、平成17年度に作成、配布することとした。</p> <p>② 職員研修等の実施</p> <p>イ 本部で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 4回 ・ 実施内容 財形制度の勧奨・相談業務、助成金の支給業務、技能者育成資金の審査業務等について <p>ロ 施設で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 699回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、助成金支給業務の期間短縮等について <p>ハ その他 都道府県労働局が全国6ブロックで実施した不正受給防止等に係る研修に参加</p> <p>(5) 短縮状況</p> <p>① 平均処理期間 平成16年度の平均処理期間は26日となった。(平成14年度28日)</p> <p>② 平均処理期間が特に長い助成金の処理状況 平成16年度においては、平成14年度に平均処理期間が特に長かった(60日以上)キャリア形成促進助成金等の助成金について、重点的に短縮に取り組んだ結果、その1件当たりの平均処理期間を10日短縮することができた。</p>
--	--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート2（助成金等の支給）

<p style="text-align: center;">評価の視点</p> <p>・助成金等の平均処理期間の短縮に向けて着実に進展したか。具体的にどの程度短縮されたか。</p>	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>○ 助成金等の平均処理期間の短縮に向け、次の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主等申請者向けの支給申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等について作成し、説明会等で配布 ・ 制度説明会の開催や個別相談の実施 ・ 手続きの簡素化を図るための支給申請書等の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化 ・ 審査能力の向上を図るための職員用審査マニュアル等の作成、本部及び施設での職員研修の実施 <p>なお、助成金等の1件当たりの平均処理期間については、平成14年度の28日から2日（7.1%）短縮し、26日となった。特に、平均処理期間の長かったキャリア形成促進助成金等の助成金については、上記措置を重点的に取り組んだ結果、1件当たりの平均処理期間を10日短縮することができた。</p>	<p style="text-align: center;">評 定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画通りに進んでいる。 ・ 計画をほぼ達成しているが、もう少し努力する必要がある。 ・ 更なる短縮に向け、人員減を克服し知恵を出していただきたい。 ・ 助成金につき説明会等で周知を図り、記載項目の簡略化等を行った。また、職員研修を実施し、1件当たりの平均処理期間を平成14年度の28日から2日短縮した。 ・ 手続簡略化を目指せば可能だということが証明されたということは、更に工夫する余地があることを感じさせる。 ・ 説明会の開催については、平均処理期間の時系列比較など、客観的な数値が分からない。設定目標の効果把握指標を示すべきである。
--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>4 在職者を対象とする職業訓練については、特殊法人等整理合理化計画（平成13年12月19日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）に基づき、地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担を図り、毎年度訓練コースについて精査し、真に高度なものに限定して実施し、地方公共団体や民間教育訓練機関で実施することが可能な訓練は廃止すること。</p> <p>また、整理合理化計画に基づき、民間外部講師の一層積極的な活用を図ることとし、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業訓練の実施を図ること。</p> <p>特に高度な専門的技術・知識の習得を目的とする職業訓練については、地域の能力開発ニーズ、費用対効果等を考慮の上、集約して実施した方が効果的なものは、集約して実施する等、効果的な職業訓練の実施に努めること。</p> <p>5 離職者を対象とする職業訓練については、整理合理化計画に基づき、民間教育訓練機関との適切な役割分担を図る観点から、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、また、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、国の定める職業訓練実施計画に基づき民間委託の拡大を図り、かつ、機構の行う職業訓練についても、民間外部講師の一層積極的な活用を図ることとし、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業訓練の実施を図ること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>(1) 訓練コースの設定について</p> <p>毎年度、訓練コースについては、地方公共団体や関係機関等と連携をとり、地域における職業能力開発の状況を把握した上で、地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担の観点から訓練コースを精査し、見直しを図る。</p> <p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域における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するとともに、各地域において毎年度の実施計画を、産学官を構成員とする人材育成地域協議会において意見を聴取する。また、訓練コースの見直しの結果をホームページに公表する。</p> <p>(2) 訓練実施体制の効率化について</p> <p>特に高度な専門的技術・知識の習得を目的とする職業訓練については、地域の中核的な職業能力開発促進センターで集約して行うなど、地域の能力開発ニーズ、費用対効果等を考慮の上、訓練実施体制の効率化を図る。</p> <p>5 離職者を対象とする訓練について</p> <p>(1) 訓練コースの設定について</p> <p>公共職業能力開発施設において実施する訓練コースの設定に当たっては、都道府県労働局や都道府県と連携して当該地域における人材ニーズを把握するとともに、当該地域における民間教育訓練機関等が実施している教育訓練コースの状況も踏まえながら、民間では実施できないものに限定した訓練コースを設定するほか、既存コースの見直しを行う。また、見直しの結果をホームページに公表する。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>(1) 訓練コースの設定について</p> <p>訓練コースについては、地方公共団体や関係機関等と連携をとり、地域の人材育成ニーズを把握するとともに、地方公共団体や民間教育訓練機関が実施している教育訓練コースの状況も踏まえ、訓練コースを精査し、見直しを行う。</p> <p>なお、訓練コースの設定に当たっては、人材育成ニーズを把握した上で、真に高度な訓練コースを設定するとともに、人材育成ニーズ及び地方公共団体、民間教育訓練機関等との役割分担について、人材育成地域協議会において意見を聴取する。また、訓練コースの見直しの結果をホームページに公表するための検討を行い、16年度中に公表する。</p> <p>(2) 訓練実施体制の効率化について</p> <p>地域の能力開発ニーズや費用対効果等を考慮した上で、効率的な訓練実施体制のあり方について検討を行う。</p> <p>5 離職者を対象とする訓練について</p> <p>(1) 訓練コースの設定について</p> <p>施設内訓練の訓練コースの設定に当たっては、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課と連携を図り、事業主、事業主団体にヒアリング調査を行うなど地域における人材ニーズを把握するとともに、当該地域における民間教育訓練機関等が実施している教育訓練コースの実施状況調査を行い、民間では実施出来ない訓練コースを設定するほか、訓練コースの見直しを行う。</p> <p>また、訓練コースの見直し結果をホームページに公表するための検討を行い、16年度中に公表する。</p>	<p>●在職者を対象とする訓練コースの設定</p> <p>訓練コースについては、以下により、見直し等を行った。</p> <p>(1) 訓練コースの見直し状況</p> <p>① 見直し等の仕組み</p> <p>訓練コースについては、地域の事業主団体等のヒアリング等により、通所範囲内を中心とした人材育成ニーズを把握し、さらに、民間教育訓練機関等の教育訓練コースの実施状況を踏まえて、見直し等を行った。</p> <p>また、見直し等を行うに当たっては、人材育成ニーズとの適合性及び地方公共団体、民間教育訓練機関等との役割分担について人材育成地域協議会等で意見を聴取した。</p> <p>② 見直し状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 見直しコース数（平成16年度→平成17年度計画） 2, 887コース <p>※ 平成16年度の実施コース数は12, 011コース</p> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 公開日 平成17年3月31日 公開内容 施設別見直しコース名 <p>●訓練実施体制の効率化</p> <p>平成16年度は、訓練実施体制の効率化の観点から、以下のとおり検討した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練の企画開発機能の強化を図るため、各施設間の情報共有化の方策、各施設間において職業訓練指導員を相互に応援 高額な機器・設備が必要な訓練については、拠点となる施設に集約化 <p>なお、平成17年度においては、引き続き検討を行い、訓練実施体制の効率化に係る基本方針を策定する。</p> <p>●施設内訓練の訓練コースの設定</p> <p>訓練コースについては、以下により、見直し等を行った。</p> <p>(1) 訓練コースの見直し状況</p> <p>① 見直し等の仕組み</p> <p>訓練コースについては、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課と連携を図り、職業安定機関や事業主団体等のヒアリング等により把握した通所範囲内を中心とした地域の人材ニーズや民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況調査等を踏まえて、既存コースの内容見直し・廃止の検討や新規コースの設定検討を行った。</p> <p>なお、人材ニーズとの適合性及び民間教育訓練機関等との役割分担について人材育成地域協議会、職業能力開発推進協議会の意見も聴取した。</p>

<p>6 学卒者を対象とする職業訓練については、整理合理化計画に基づき、民間外部講師の一層積極的な活用を図ることとし、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業訓練の実施を図ること。</p>	<p>(2) 委託訓練の実施について 広範な分野の人材ニーズに対応した委託訓練が機動的に設定できるよう、専修学校・各種学校のほか、事業主、大学・大学院、NPO等あらゆる民間教育訓練機関への働きかけを積極的に実施する等により、訓練委託先の開拓を行い、国の定める職業訓練実施計画に基づいた民間委託の拡大を確実に実施する。</p> <p>6 学卒者を対象とする職業訓練については、毎年度、訓練コースについて、就職率や修了生の満足度を調査する等により、社会の人材ニーズに応じているかを精査し、見直しを図る。また、その見直しの結果をホームページに公表する。</p>	<p>(2) 委託訓練の実施について 今後成長が期待される分野の職種、中小企業の発展に資する職種、企業の基盤となる人材に係る職種及び求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心として委託先の開拓を行い、国の定める職業訓練実施計画に基づいた民間委託の拡大を確実に実施する。</p> <p>6 学卒者を対象とする職業訓練については、就職率や修了生の満足度を調査する等により、社会の人材ニーズに応じているかを精査し、訓練コースの見直しを行う。また、その見直しの結果をホームページに公表するための検討を行い16年度中に公表する。</p>	<p>② 見直し状況 ・ 見直しコース数（平成16年度→平成17年度計画） 149コース （廃止：75コース、内容変更：74コース） ※ 平成16年度の実施コース数は624コース</p> <p>(2) ホームページでの公開状況 ・ 公開日 平成17年3月31日 ・ 公開内容 施設別見直しコース名</p> <p>●委託訓練の訓練コースの設定 委託訓練について、以下のとおり実施した。</p> <p>(1) 訓練実施状況</p> <table border="0"> <tr> <td>・ 国の訓練実施計画数</td> <td>126,621人</td> </tr> <tr> <td>・ 平成16年度受講者数</td> <td>94,380人</td> </tr> <tr> <td>・ 平成16年度コース数</td> <td>6,802コース</td> </tr> </table> <p>※ 参 考</p> <table border="0"> <tr> <td>平成15年度受講者数</td> <td>75,245人</td> </tr> <tr> <td>平成15年度コース数</td> <td>6,515コース</td> </tr> </table> <p>(2) 委託機関等</p> <table border="0"> <tr> <td>・ 民間教育訓練機関</td> <td>1,751機関</td> </tr> <tr> <td>・ NPO法人</td> <td>13法人</td> </tr> <tr> <td>・ 大学・大学院</td> <td>7校</td> </tr> <tr> <td>・ 事業主等及び事業主団体</td> <td>1,026機関</td> </tr> </table> <p>●学卒者を対象とする訓練科の設定 訓練科については、以下により見直しを行った。</p> <p>(1) 訓練科の見直し状況</p> <p>① 見直し等の仕組み 訓練科については、応募倍率、修了生の就職率や満足度調査を実施するとともに、産業界の現状や技術動向等を踏まえつつ、授業科目の一部の見直しを行った。</p> <p>② 見直し状況 ・ 見直し科教数 30科 ※ 平成16年度の実施教数は147科</p> <p>(2) ホームページでの公開状況 ・ 公開日 平成17年3月31日 ・ 公開内容 施設別見直し訓練科名</p>	・ 国の訓練実施計画数	126,621人	・ 平成16年度受講者数	94,380人	・ 平成16年度コース数	6,802コース	平成15年度受講者数	75,245人	平成15年度コース数	6,515コース	・ 民間教育訓練機関	1,751機関	・ NPO法人	13法人	・ 大学・大学院	7校	・ 事業主等及び事業主団体	1,026機関
・ 国の訓練実施計画数	126,621人																				
・ 平成16年度受講者数	94,380人																				
・ 平成16年度コース数	6,802コース																				
平成15年度受講者数	75,245人																				
平成15年度コース数	6,515コース																				
・ 民間教育訓練機関	1,751機関																				
・ NPO法人	13法人																				
・ 大学・大学院	7校																				
・ 事業主等及び事業主団体	1,026機関																				

<p>7 「私のしごと館」については、果たすべき役割及び事業内容の在り方について検討を行い、自己収入の増加及び運営に係る経費の更なる効率化を図ること。</p>	<p>7 職業訓練については、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業訓練の実施を図るため、民間外部講師の一層積極的な活用を図り、中期目標期間の最終年度までに、民間外部講師の活用割合を平成14年度と比べて10%以上増加させる。</p> <p>8 「私のしごと館」については、外部委員を含めた検討の場を設け、果たすべき役割、事業内容の在り方、効率的な運営の在り方等について検討を行い、それを同館の運営に反映させる。また、自己収入の増加と運営に係る経費の更なる効率化を図る。</p>	<p>7 技術革新の進展、産業構造の変化等に対応した職業訓練を実施するため、民間外部講師の活用のある方についての検討を行うとともに、その活用割合を引き上げる。</p> <p>8 「私のしごと館」において、経済界や関係行政機関代表者及び学識経験者で構成する支援協議会等を開催し、意見の収集・提案等を業務運営に反映させる。 また、自己収入の増加と運営に係る経費の更なる効率化を図る。</p>	<p>●民間外部講師の活用 (1) 活用方針 民間外部講師の活用について、在職者訓練にあつては真に高度なもののみ限定して実施する観点から、並びに離職者訓練及び学卒者訓練にあつては一層積極的な活用を図る観点からそれぞれ検討し、次の分野について活用を図ることとした。 また、民間外部講師の確保のため、他機関の人材データベースの活用方策についても検討した。</p> <p>① 在職者訓練 イ 技術革新や社会のニーズの変化により、短期間のうちに急激に技能・技術等が変貌を遂げる分野 ロ 高度な熟練技能を必要とする分野 ハ 生産管理及び生産やサービスの業務を遂行する上での経営管理能力（管理力）等の分野</p> <p>② 離職者訓練 上記①のイと同じ</p> <p>③ 学卒者訓練 ・ 一般教養科目 ・ 生産現場における先端的技術等に関する分野 等</p> <p>(2) 活用割合 平成14年度の16.0%に対して、平成16年度は16.7%であった。</p> <p>●業務運営への改善反映 私のしごと館支援協議会等を3回開催し、その意見・提案等を業務運営に反映させた。 (意見・提案例) ・ 体験職種を増やすべき。その際には、先端技術の職種だけでなく伝統工芸に関する職種を検討すべき。 ・ 私のしごと館を利用する学校に、しごと体験等の機能を有効に活用してもらうためには、生徒に対してどのような事前指導をすれば良いか情報提供すべき。</p> <p>(改善反映例) ・ パソコン組立体験を試行的に実施したほか、伝統工芸である奈良筆等の職業体験を新規に実施した。 ・ 私のしごと館活用の事前、事後の学習のために、私のしごと館を利用するときのポイント等を示した「ワークシート」(中学生版)を開発し、提供を開始した。</p> <p>●自己収入の増加と経費の効率化 (1) 自己収入の増加に向けた主な取組み 自己収入額は、1.1億円となった。自己収入の増加に向けた主な取組みは以下のとおり。</p> <p>① PR活動 イ 首都圏の教育委員会や校長会等を訪問し修学旅行の勧誘の実施や近畿圏の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習の勧誘を実施した。 ・ 訪問件数 1,259件</p>
---	---	---	---

			<p>ロ 中高校等の教員等に対する下見会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 下見回数 1, 250回 ・ 下見参加者数 5, 251人 <p>② イベントの開催 「ものづくり親子体験」としてゴールデンウィーク期間中に集中的に開催した。 (開催内容) 製菓・マドレーヌ製作(5月1日)、塗装・CDラック塗装(5月2日)、京焼き・清水焼(5月3日)、玩具製作(5月4日)等</p> <p>③ 解説書及びビデオ等の販売</p> <p>イ 解説書の販売 専門的・技術的職業等、労働省編職業分類の中から703職種の職業について「仕事内容から、その仕事に就くための適性或資質、どんな知識が必要か、必要な免許や資格、仕事に就くための進路まで」を解説した解説書をミュージアムショップ及びインターネットを通じて販売し、2,021千円の収入額となった。</p> <p>ロ ビデオの販売 30種類の仕事を「どんな仕事をするの?、どんな魅力があるの?、どうすればなれるの?」の3部構成でわかりやすく紹介したビデオをミュージアムショップ及びインターネットを通じて販売し、1,106千円の収入額となった。</p> <p>(2) 経費の効率化の取組み 経費の効率化について以下の取組みにより、管理維持費等を26,051千円削減した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇降機等の保守契約について、フルメンテナンス方式からスポット方式に契約内容を見直した。 ・ 展示・体験設備における運用管理保守契約について、契約内容を見直した。 ・ 職場体験の体験材料の購入方法について、徹底した単価交渉、材料の一括購入により材料費を引き下げた。 ・ 節電等の取組みとして、外光により照度が確保されている場所等における消灯を実施した。
--	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p style="text-align: center;">評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間で実施可能な訓練との競合状況や地域の人材育成ニーズ等を把握する等適切な仕組みにより、在職者を対象とする訓練コースを見直したか。具体的にどのぐらいのコースの改廃をしたか。 ・在職者を対象とする訓練コースの見直し結果をホームページに公表したか。 ・地域の能力開発ニーズや費用対効果等を考慮して訓練実施体制の効率化を図ったか。そのために訓練実施体制のあり方について検討したか。 ・民間で実施可能な訓練との競合の状況を考慮する、地域の人材ニーズ等を把握する等適切な仕組みにより、離職者を対象とする訓練コースを見直したか。具体的にどのぐらいのコースの改廃をしたか。 ・離職者を対象とする訓練コースの見直し結果をホームページに公表したか。 ・委託先を開拓し、国の定める職業訓練実施計画に基づいた民間委託の拡大を確実に実施したか。具体的にどの程度の訓練を民間委託したか。 ・就職率やニーズを踏まえて学卒者を対象とする訓練コースの見直しを行ったか。具体的にどのぐらいのコースの改廃をしたか。 	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の事業主団体等へのヒアリング等により、通所範囲内を中心とした人材育成ニーズを把握し、さらに、民間教育訓練機関等の教育訓練コースの実施状況を踏まえて、見直し等を行った。 また、見直し等を行うに当たっては、人材育成ニーズとの適合性及び地方公共団体、民間教育訓練機関等との役割分担について人材育成地域協議会等で意見を聴取した。 なお、平成16年度においては、実施コース数12、011コースのうち2,887コースについて見直しを行った。(廃止：1,932コース、内容変更955コース) ○ ホームページにおいて、施設別に見直しコース名を平成17年3月31日に公開した。 ○ 訓練実施体制の効率化の観点から、以下のとおり検討を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練の企画開発機能の強化を図るため、各施設間の情報共有化の方策、各施設間において職業訓練指導員を相互に応援 ・ 高額な機器・設備が必要な訓練については、拠点となる施設に集約化 ○ 都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課と連携を図り、職業安定機関や事業主団体等のヒアリング等により把握した通所範囲内を中心とした地域の人材ニーズや民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況調査等を踏まえて、既存コースの内容見直し・廃止の検討や新規コースの設定検討を行った。 また、人材ニーズとの適合性や民間教育訓練機関等との役割分担について人材育成地域協議会、職業能力開発推進協議会の意見も聴取した。 なお、平成16年度においては、実施コース数624コースのうち149コースについて見直しを行った。(廃止：75コース、内容変更74コース) ○ ホームページにおいて、施設別に見直しコース名を平成17年3月31日に公開した。 ○ 民間教育訓練機関をはじめNPO法人、大学・大学院、事業主など2,797機関に委託して、国の定める職業訓練実施計画126,621人に対し、94,380人の訓練を実施した。 なお、離職者訓練受講者に占める民間委託の割合は、平成15年度の55.5%に対して、平成16年度は67.1%と11.6%上回る結果となった。 ○ 応募倍率、修了生の就職率や満足度調査を実施するとともに、産業界の現状や技術動向等を踏まえつつ、平成16年度の実施科147科のうち30科について授業科目の一部の見直しを行った。 	<p style="text-align: center;">評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ほぼ計画通りにすすんでいる。 ・ 職業訓練について、コースの見直しを行った。その際にヒアリング調査を実施した。 ・ 「私のしごと館」については、自己収入の増加と経費の効率化に努力したことが伺われる。ニートの増加が社会問題化している現在、「私のしごと館」の存在によってニートが減少したと将来評価されるような役割が期待される。 ・ 各施設の費用対効果の視点を重視すべきである。 ・ 民間外部講師のコスト削減効果の実際の数値がほしい。この程度ではコスト削減効果はないのではないかと。 ・ 作成資料のコスト等の費用計算について示されていないが、入札実施の状況などについて具体的に示してほしい。 ・ 民間教育機関への委託を進めているが、その効果・影響を評価の中に含めるべきである。機構と民間関連機関の関係性、役割分担の俯瞰図がほしい。 ・ 「わたしの仕事館」のコスト削減の指標がないためこれでは評価をすることができない。 ・ 民間外部講師の活用割合は、平成14年度の16%に対し、平成16年度は16.7%であった。この点は一層の努力を求める。 ・ 「わたしの仕事館」をはじめ所属する機関それぞれの費用対効果が一日も早く把握できるようになるよう期待する。 ・ 国の定めた計画数（民間教育訓練機関への委託）に達しない場合は、素直に「計画数に達しなかった」と記載すべきである。
--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<ul style="list-style-type: none"> ・学卒者を対象とする訓練コースの見直し結果をホームページに公表したか。 ・効率的・効果的な職業訓練の実施のため民間外部講師の積極的な活用を図ったか。 ・私のしごと館において支援協議会等の外部委員からの意見・提案等を業務運営に反映させたか。 ・自己収入の増加と運営に係る経費の効率化を図ったか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページにおいて、施設別に見直しコース名を平成17年3月31日に公開した。 ○ 在職者訓練にあつては真に高度なもののみ限定して実施する観点から、並びに離職者訓練及び学卒者訓練にあつては一層積極的な活用を図る観点から、外部講師の活用分野についてそれぞれ検討するとともに、活用割合を平成14年度の16.0%に対して、平成16年度は16.7%に引き上げた。 ○ 私のしごと館支援協議会等を3回開催し、その意見・提案等を業務運営に反映させた。 ○ PR活動やイベントの開催など利用者増の取組みにより、自己収入額は、1.1億円となり、平成15年度（10月開館）下半期（47,768千円）と平成16年度同期（51,674千円）とを比較すると8.2%の増加となった。 また、経費の効率化について、 <ul style="list-style-type: none"> ・昇降機等の保守契約について、フルメンテナンス方式からスポット方式に契約内容の見直し ・展示・体験設備における運用管理保守契約について、契約内容の見直し ・職場体験の体験材料の購入方法について、徹底した単価交渉、材料の一括購入による材料費の引き下げ ・節電等の取組みとして、外光により照度が確保されている場所等における消灯の実施 に取組み、管理維持費等について平成15年度実績と比較し、26,051千円削減した。 なお、平成17年度に、厚生労働省、機構本部、私のしごと館をメンバーとする改善検討ワーキンググループにより、今後のあり方、運営方法、運営の効率化、自前収入確保等について検討し、「私のしごと館」業務のより効果的・効率的運営に繋げていくこととしている。 	
---	---	--

雇用・能力開発機構評価シート4（業績評価の実施及び公表による業務内容の充実）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について 適正な業務の推進に資するため、業績評価を行い、業務運営に反映すること。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こと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、その結果を受け業務の見直しを行う。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 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について 適正な業務の推進に資するため、機構が実施する業務に対する評価方法等の検討を行い、業績評価制度の整備を行う。 また、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>●業績評価の実施等</p> <p>(1) 業績評価方法の検討 業績評価に当たっては、適正な業務の推進に資するため、各事業について、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、定期的に実績を把握し、進捗管理を行うとともに、評価の実施方法等について検討を行い、次のとおり行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価の種類 年度計画・中期目標期間の終了後評価及び中期目標期間最終年度の暫定評価 ・ 評価の方法 事務・事業について、内容、類似性等から評価区分を設け、当該区分ごとに、事務・事業の実施状況を幅広く把握し、5段階（S.A.B.C.D）による評価を行うこと。 ・ 評価の決定 事務・事業の評価は、理事会において審議し理事長が決定すること。 ・ 評価結果の取扱い 評価結果について、機構ホームページで公表するとともに、必要に応じ業務改善に反映させること。 <p>なお、評価について、学識経験者その他の有識者13名の委員から成る「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取することとした。</p> <p>(2) 業務の見直し 平成15年度の業績評価結果を踏まえ、業務改善に資するため、次の事業について、事業効果測定に係る調査を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 雇用創出セミナー セミナー受講後の創業・新分野進出状況等の把握 ② 雇用管理研究会、雇用管理講習会、雇用管理研修、新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー 研究会等受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等の把握 ③ キャリア・コンサルティング 相談終了後に感じた意識の変化、就職活動・能力開発等への取組み等の把握 ④ 学卒者訓練 専門課程の教育訓練効果（就職率以外）の把握 <p>(3) 業績評価結果の公開 平成15年度の業績評価の結果については、平成16年9月にホームページ等において公開した。</p>

雇用・能力開発機構評価シート4（業績評価の実施及び公表による業務内容の充実）

		<p>●業務内容の公開 機構の業務の内容について、利用者にとって身近な情報の充実やわかりやすさを考慮したホームページ等の作成を行い、情報の提供に努めた。</p> <p>(1) 利用者にとって身近な情報の充実 ホームページに、トピックス「町かどの機構」コーナーを設置し、機構事業の利用者の声を通して、離職者訓練修了者の企業での活躍などを紹介することにより、機構事業を身近な情報として発信した。</p> <p>(2) 利用者にとって分かりやすさを考慮したホームページ等の作成 ① 雇用・能力開発機構総合パンフレットの作成 機構事業について、情報を知りたい人が理解しやすいように、雇用問題等の社会的課題に対して機構がどのようなサービスを提供しているのか、分かりやすい構成及びグラフ・表、機構事業の利用者の声を網羅することにより、見やすく、分かりやすい工夫を加えて総合パンフレットを作成した。 ② 利用者の利便性を考慮したホームページの掲載 利用者の利便性を考慮し、財形融資に係る返済シミュレーション機能をホームページに掲載した。 ③ 利用者の利便性を考慮したホームページにおけるQ&Aコーナーの設置 利用者の利便性を考慮し、よくある質問に対する回答をホームページ上に「Q&Aコーナー」として設置した。</p>
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価結果による業務の見直しを進めたか。そのために業績評価制度の整備を行ったか。 また、その結果や業務の内容をホームページで公表したか。 	<p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成15年度の業績評価結果を踏まえ、業務改善に資するための事業効果測定について、雇用創出セミナーにおける創業・新分野進出状況の把握等を行うためのサンプル調査を実施した。また、業績評価の仕組みについて整備を行うとともに、各事業について、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、進捗管理を行った。 ○ 平成15年度の業績評価結果について、ホームページ等において公開するとともに、機構の業務内容についても、機構の事業について利用者の声を収集した「町かどの機構」コーナーの設置や利用者の利便性を考慮した「財形融資に係る返済シミュレーション機能」の掲載など利用者にとって身近な情報の充実やわかりやすさを考慮したホームページ等の作成を行った。 	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ほぼ計画通りにすすんでいる。 ・ 業務評価に当たり、施設毎の目標設定を行い、評価につき運営協議会からの意見を聴取した。 ・ 業務内容、業績評価の結果についてホームページ等で公開した。 ・ 業務改善のため事業効果に係る調査を実施した。 ・ 業務評価の結果を業務改善に資するだけでなく、責任者の処遇に反映するなど明確にしていきたい。 ・ できるだけわかりやすいホームページという基準はなにか、アクセス件数程度でなく、たとえば Q&A に対する評価のレーティングをとるなどの、フィードバックの方法を検討すべきである。

雇用・能力開発機構評価シート4（業績評価の実施及び公表による業務内容の充実）

--	--	--

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 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、沖縄県における離職者等に対する援助、介護労働者の福祉の増進を図るための債務保証等については、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 ① 利用対象者に対し周知し、相談件数の増大を図ること。また、相談者等の要望に的確に応えた相談を行い、相談終了時にアンケート調査を実施し、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こと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について ① 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 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は、下記のとおり実施する。 (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の業務については、ホームページ及びパンフレットを通じて周知すること、また、イン</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について ① 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業務については、ホームページ及びパンフレットを通じて積極的に周知すること、また雇</p>	<p>●中小企業事業主等に対する雇用管理改善に関する相談業務等</p> <p>(1) 相談業務の実施等 ① 相談業務の周知等 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、ホームページに相談窓口を設置するとともに、相談件数の増加及び内容の充実を図るため以下の取組み</p>

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

<p>② また、講習・研修等の実施についても、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から必要な知識等の習得に役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>ターネットによる相談を受け付け、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ことなどにより、中期目標期間の最終年度までに、相談件数を平成14年度の実績と比べて10%以上増加させる。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどにより、相談終了時に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サービスの質の向上を図る。</p> <p>(ロ) 講習・セミナー等について</p> <p>(i) 中小企業等の雇用管理の改善を図るための研究会・講習会などの援助を実施し、事業終了時に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に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>(ii) 中小企業等に対して労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のために、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、セミナー等を実施し、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>	<p>用管理相談等をインターネットで受け付けるため、ホームページに相談窓口を設置する。また、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ことなどにより、相談件数の増加を図る。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理改善の好事例等を広範囲に収集し、相談に積極的に活用することにより相談内容の充実を図り、相談終了時に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質の向上を図る。</p> <p>(ロ) 講習・セミナー等について</p> <p>(i) 中小企業の雇用管理の改善を図るため、地域等の実情を踏まえて、適宜適切なテーマによる研究会・講習会等を実施する。研究会等の終了時に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研究会等の内容の充実に努める。</p> <p>(ii) 中小企業等に対して労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のために、地域の実情に応じたテーマによるセミナーを創業・異業種進出に係る事業主等に対して行うとともに、高度かつ最新の経営・雇用に係る体系的な情報を収集し、セミナーとして実施する。セミナー終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようセミナーの充実に努める。</p>	<p>を行い、相談件数は83,741件となり、平成14年度と比較して29.4%増加した。 (取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ及び各種広報用パンフレット等を通じて相談業務を周知 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（平成16年11月5日） <p>② アンケート調査の実施</p> <p>イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談内容の充実を図った。</p> <p>ロ アンケート調査において、96.6%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 10,332人)</p> <p>(2) 講習会・セミナー等の実施</p> <p>中小企業等における雇用管理の改善等を図るため、以下のとおり講習会・セミナー等を開催した。</p> <p>① 雇用管理研究会・講習会</p> <p>イ 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たテーマによる研究会・講習会を583回開催し、18,651人が受講した。 (テーマ例)</p> <p>[研究会]</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の発展に欠かせない人材の有効活用 リーダーシップとコミュニケーション力の向上 <p>[講習会]</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業における業績・成果主義賃金制度 若手社員定着への方策 <p>ロ アンケート調査において、95.3%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 12,657人)</p> <p>② 新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー</p> <p>イ 新規・成長分野企業等（創業を目指す段階を含む）における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のために、地域の実情に応じたテーマによるセミナーを404回開催し、12,724人が受講した。 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「パート、アルバイトの採用についてそのメリットを考える」～事業の方向に合わせた自社にとって最適な雇用形態とは～ 労働保険、社会保険の適正な運用と実践 <p>ロ アンケート調査において、94.7%の者から雇用管理</p>
---	---	--	--

			<p>の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 8, 231人)</p> <p>③ 中小企業雇用創出普及啓発セミナー イ ベンチャー企業等の中小企業における新たな雇用機会の創出を図るため、必要となる雇用管理改善等の取組みを検討・整理し、その成果を普及啓発するためのセミナーを55回開催し、3,006人が受講した。 (テーマ例) ・ 労働力確保と良好な雇用形態の活用に向けて ・ 人材確保と身の丈にあった経営</p> <p>ロ アンケート調査において、93.8%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 2,190人)</p> <p>④ 雇用創出セミナー イ 新規・成長分野企業等（創業を目指す段階を含む）における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のために、高度かつ最新の経営・雇用に係る体系的な情報を収集して、セミナーを34回開催し、50,317人が受講した。 (テーマ例) ・ 人を雇うときのルール ・ 社員のやる気を引き出すには～効果的コーチング活用法</p> <p>ロ アンケート調査において、94.6%の者から創業・異業種進出等を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 43,444人)</p> <p>⑤ 他の機関との連携による人材確保・雇用管理等に関する業務 イ 出会いの場の開催 ・ 新規・成長分野企業等に対する人材面、雇用管理面、経営面等からの支援を行うため、都道府県労働局等関係機関と連携し、その経営者や新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象として、求人情報や雇用管理等の各種支援制度の情報提供を行うとともに、人材のマッチングを行う「出会いの場」を63回開催し、67,860人が参加した。 ・ 人材マッチング参加企業と求職者を対象としてアンケート調査を実施し、この結果参加企業から88.9%、求職者からは89.2%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (参加企業：有効回答社数 3,969社、 求職者：有効回答者数11,295人)</p> <p>ロ ベンチャー企業等支援制度ガイドブックの作成</p>
--	--	--	--

	<p>② 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 建設業労働者の雇用の改善のための建設業事業主等に対する相談、研修の実施等については、下記のとおり実施する。</p> <p>(イ) 相談等について</p> <p>(i) 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、ホームページ及びパンフレットを通じて周知すること。また、インターネットによる相談を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開する。</p> <p>(ii) 相談事例や建設業事業主等の雇用管理の改善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などにより、相談終了時に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つ旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>(ロ) 雇用管理研修について 建設業事業主等に対して雇用管理に関する必要な知識等を習得させ、建設業労働者の雇用の改善を図るための雇用管理研修を実施し、終了時に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つ</p>	<p>② 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) 相談について</p> <p>(i) 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及び啓発業務については、ホームページ及びパンフレットを通じて周知する。また、建設業事業主等の雇用管理の改善に係る普及啓発事業を実施する。 また、インターネットによる相談を受け付けるため、ホームページに相談窓口を設置するとともに、よくある質問及び回答について、ホームページで公開する。</p> <p>(ii) 相談事例や建設業事業主等の雇用管理改善の好事例等の情報を積極的に収集し、相談に積極的に活用することにより相談内容の充実を図り、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で役に立った旨の評価が得られるように質の向上を図る。</p> <p>(ロ) 雇用管理研修について 建設業事業主等に対して、関係機関と情報交換を行いつつニーズに応じた雇用管理の改善に必要な知識を習得する雇用管理研修を実施する。終了時に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に役立つ旨</p>	<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナーや出会いの場等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（100回）を開催したほか、各関係機関の支援策を取りまとめたガイドブックを作成し、支援ネットワークの各関係機関のほか地域の商工会、地域中小企業支援センター等に配布した。</p> <p>●建設業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談・啓発活動</p> <p>(1) 相談業務等の実施</p> <p>① 相談等業務の周知 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及び啓発業務については、ホームページに相談窓口を設置するとともに、相談内容の充実等を図るため以下の取り組みを行い、61,430件の相談を実施した。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページ及び「建設労働者の雇用の改善」等各種パンフレットを作成し、都道府県センター、建設業事業主団体等を通じて配布し相談業務等を周知 ・ 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（平成16年11月5日） ・ 建設雇用改善推進月間（11月）に雇用改善に係る普及啓発を目的に、「建設業に働く若者からのメッセージ」の募集、「建設雇用改善推進の集い」及び「建設雇用改善推進員等合同会議」の開催等を実施 <p>② アンケート調査の実施</p> <p>イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談内容の充実を図った。</p> <p>ロ アンケート調査において、95.3%の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 3,477人)</p> <p>(2) 雇用管理研修の実施</p> <p>① 雇用管理研修の実施 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情報交換を行いつつ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175回開催し、6,743人が受講した。 なお、建設業における雇用管理改善の一層の推進を図るた</p>
--	--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

	<p>た旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>③ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について</p> <p>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、生活相談などの再就職の支援を図るための援助業務については、公共職業安定所との連携の下、下記のとおり実施する。</p> <p>沖縄県における離職者を対象に就職のための相談に応じ、これらの問題の解決を図るとともに、沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）に相談員を配し、関係機関と密接な連携を図りつつ、生活指導、職場適応指導等を実施する。</p> <p>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つ旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>④ その他</p> <p>事業主、求職者に対する総合的な相談、技術的な援助等を行う職員に対して研修等を実施し、より専門的資質を高めるとともに、雇用管理相談等を通じて蓄積したノウハウを活用することにより、サービスの質の向上を図る。</p>	<p>の評価を得られるよう研修の充実に努める。</p> <p>③ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について</p> <p>沖縄県における離職者を対象に就職のための相談に応じ、これらの問題の解決を図るとともに、沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）に相談員を配し、関係機関と密接な連携を図りつつ、生活指導、職場適応指導等を利用者の立場に立って実施する。</p> <p>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つ旨の評価が得られるようサービスの向上を図る。</p> <p>④ その他</p> <p>事業主、求職者等に対する総合的な相談、技術的な援助等を行う職員に対して、施設におけるケーススタディや統一的なノウハウを付与する等、職員の資質を高めるための研修を検討・実施する。</p>	<p>め、雇用管理研修を修了した者に対して、冊子「われら雇用管理責任者」を配布した。</p> <p>(テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理の体制づくり ・ 雇用管理責任者の職務 ・ 職場教育のあり方 <p>② アンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において、96.7%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。</p> <p>(有効回答者数 6,204人)</p> <p>●沖縄県における離職者等に対する援助業務の実施</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、沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）に配置した相談員により823件の相談を実施し、アンケート調査において、96.9%の者から就職活動等を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。</p> <p>(有効回答者数 96人)</p> <p>●職員研修</p> <p>事業主、求職者等に対する総合的な相談業務等を行う職員に対して、施設における相談事例を教材としたケーススタディなど、職員の資質を高めるための研修を検討し実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 108回 ・ 実施内容 ワンストップ相談の実施、相談業務の手法について 等
--	---	---	--

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

評価の視点	自己評定 A	評定 B
<ul style="list-style-type: none"> ・相談業務の周知や、インターネットでの受付を行い、雇用管理の改善に関する相談件数の増加が図られたか。そのためにホームページに相談窓口を設置したか。 ・相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、相談内容の充実を図ったか。 ・相談、講習・セミナー終了時に役に立ったという評価をした者は80%以上であったか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページに相談窓口を設置するとともに、ホームページ及び各種広報用パンフレット等を通じて相談業務を周知することにより、雇用管理の改善に関する相談件数は83,741件となり、平成14年度(64,730件)と比較して29.4%増加した。 ○ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、相談内容の充実を図るとともに、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に公開した。 ○ 雇用管理の改善に関する相談終了時のアンケート調査において、96.6%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。(有効回答者数10,332人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「労務管理に関して、有効な知識を得られた」、「体系的な社員研修の構築に役立った」などであった。 また、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した3.4%の者からの主な理由としては、「最新の情報がほしかった」、「もっと具体的なノウハウがほしかった」などであった。 ○ 雇用管理研究会・講習会終了時のアンケート調査において、95.3%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。(有効回答者数12,657人) なお、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した4.7%の者からの主な理由としては、「もう少し具体的な事例を紹介してもらいたかった」、「理屈、理論より実践的な話を聞いたかった」などであった。 また、雇用管理研究会・講習会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、研究会等受講後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォローアップ調査(サンプル調査)を実施し、64.8%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。 ○ 新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー終了時のアンケート調査において、94.7%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。(有効回答者数8,231人) なお、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した5.3%の者からの主な理由としては、「さらに掘り下げた内容を聞いたかった」、「良いことばかりでなく、苦労話、失敗の例も多種に取り入れてほしい」などであった。 また、新規・成長分野企業等の雇用管理改善のための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、セミナー受講後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォ 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ほぼ計画通りに進んでいる。 ・ よくやっている。 ・ 創業等の結果は非常によい。 ・ マイナス情報を生かす方向にあることを評価する。 ・ 職員の実力向上施策をより一層充実願いたい。 ・ 相談件数の増加、事例集の作成等の目標を達成し、また、各アンケートにおいて、88.9%~96.7%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。ただし「役に立たなかった」という回答の理由には傾聴すべきものがあるので重く受け止めるべきである。 ・ 達成率は大幅改善されているが、これに対して効果率をかけた合わせた業績を出す方法に変えるべきである。 ・ 質の向上の努力は実績として認めるが、具体的な質の指標は示されていない。

	<p>ローアップ調査（サンプル調査）を実施し、60.9%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。</p> <p>○ 中小企業雇用創出普及啓発セミナー終了時のアンケート調査において、93.8%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数2,190人） なお、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した6.2%の者からの主な理由としては、「具体的な創業方法が聞けなかったこと」、「内容的にメニューが多く、個々のテーマに絞ったものとしてほしい」などであった。</p> <p>○ 雇用創出セミナー終了時のアンケート調査において、94.6%の者から創業・異業種進出等を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数43,444人） なお、自由記述において参加者の意見を聞いたところ、主なものとして「今取り組んでいることのヒントになった」、「起業に当たってのノウハウが学べて大変勉強になった」などという意見の一方で、「身近な視点に立った内容の話してほしい」、「時間が短いので、同内容のものを2回シリーズで実施してほしい」などといった意見があった。</p> <p>また、雇用創出セミナー受講後の創業・新分野進出状況等を把握するため、フォローアップ調査（サンプル調査）を実施し、調査回答者896人のうち12.8%（115人）の者から平成16年度中に創業又は新分野進出した旨の回答を得るとともに、32.6%（292人）の者から創業又は新分野進出を検討中である旨の回答を得た。</p> <p>○ 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終了時のアンケート調査において95.3%のものから雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数3,477人） なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「社内教育の参考となり活用できそうである」、「従業員の雇用管理に関する情報が得られた」などであった。 また、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した4.7%のものからの主な理由としては、「もう少し実例を挙げて説明してほしい」などであった。</p> <p>○ 建設事業主等に対する雇用管理研修終了時のアンケート調査において、96.7%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数6,204人） なお、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した3.3%の者からの主な理由としては、「資料の解説のようになっており、具体的、専門的な部分が聞きかかった」、</p>	
--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

<p>・相談等業務において、職員の資質を高めるための研修を検討・実施したか。</p>	<p>「ポイントを絞ってほしい」などであった。</p> <p>また、雇用管理研修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、研修受講後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施し、55.7%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。</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、823件の相談を実施し、アンケート調査において、96.9%の者から就職活動を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数96人）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「自分が必要としていた地域の就職情報が得られた」、「転職に必要な情報が得られた」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した3.1%の者からの主な理由としては、「就職に関して自分が期待した結果が得られなかった」などであった。</p> <p>○ 事業主、求職者等に対する総合的な相談業務等を行う職員に対して、施設における相談事例を教材としたケーススタディなど、職員の資質を高めるための研修を検討し、108回実施した。</p>	

雇用・能力開発機構評価シート6（雇用開発業務関係助成金等の支給）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 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。</p> <p>③ 申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続き面での負担の軽減を図ること。</p> <p>④ 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2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 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 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設業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及び介護労働者の福祉の増進を図るための助成金の支給業務については、以下の点に特に留意して適正に実施する。</p> <p>(イ) 制度の周知等について (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わかりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、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。 (ii) パンフレットや申込みに係る手引等を作成し、都道府県センターや公共職業安定所等関係機関において配布する。また、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。 (iii) 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業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、説明会を積極的に開催するとともに、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 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 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設業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及び介護労働者の福祉の増進を図るための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、以下の措置を講ずる。</p> <p>(イ) 制度の周知等について (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に掲載し、助成金ごとの必要性に応じてパンフレットを検討・作成し周知するとともに、ホームページに質問窓口を設置し、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。 また、支給金額、利用条件等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。 (ii) 助成金ごとの必要性に応じてパンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引き等を検討・作成し、都道府県センターや公共職業安定所、事業主の団体等に配布するとともに、説明や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続を利用者に対して十分説明する。 また、関係機関との連絡会議等を必要に応じて開催し、情報の共有化を図る。 (iii) 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業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、パンフレット等を活用して制度の趣旨、目的、申請手続に係る説明会を積極的に開催するとともに、説明会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制度や手続の理解に役立ったとの評価を得る。</p>	<p>●助成金の支給、貸付等の業務 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設業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及び介護労働者の福祉の増進を図るための助成金の支給業務について、ホームページに相談窓口を設置するとともに、申請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) 制度の周知・説明 制度の趣旨、内容、申請手続について、次により利用者に対して周知・説明した。</p> <p>① ホームページでの公開 イ 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（平成16年11月5日） ロ 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助成金については、平成16年4月1日付けの改正について平成16年4月7日にホームページに公開（その他の助成金については、制度内容の変更がなかったこと。）</p> <p>② パンフレット等の作成、配布 助成金ごとの必要性に応じてパンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を作成し、都道府県、事業主団体等を通じて中小企業の事業主等へ配布した。 (作成状況) ・ 中小企業労働関係助成金（8種類） ・ 建設雇用改善関係助成金（11種類） ・ 介護労働者関係助成金（1種類）</p> <p>③ 説明会及び個別相談の実施 イ 説明会の実施 ・ 実施回数 4, 716回 ・ 参加者数 137, 331人 ロ 個別相談の実施 ・ 実施件数 81, 009件</p> <p>④ アンケート調査の実施 アンケート調査において、90.7%の者から説明内容が「理解できた」「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。（有効回答者数 25, 921人）</p> <p>⑤ 関係機関との連携 広報や相談等の連携等についての情報交換や意見交換など都道府県労働局等関係機関との連絡会議を347回開催した。</p> <p>⑥ 雑誌等への広告掲載 制度発足後間もない中小企業基盤人材確保助成金については、創業関係全国雑誌5誌に広報掲載及び都道府県において地方新聞等へ広告掲載した。</p>

雇用・能力開発機構評価シート6（雇用開発業務関係助成金等の支給）

	<p>(iv) 重点的に周知・広報を行うべきと認められる助成金については、予算の範囲内で、新聞、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p> <p>(ロ) 手続等について (i) 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>(ii) 職員研修を強化し、審査能力の向上を図るとともに、助成金の不正受給防止対策として可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問することとする。</p> <p>② 就職資金貸付等について (イ) 制度の周知等について (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わかりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、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に公開するなど積極的に利用者の利便の向上及び情報提供に努める。さらに、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。 (ii) パンフレットや申込みに係る手引等を作成し、都道府県センターにおいて配布するとともに、職業安定機関その他の関係機</p>	<p>(iv) 重点的に周知・広報を行う必要があると認められる助成金については、予算の範囲内で、新聞、一般誌等による広告を必要に応じて行う。</p> <p>(ロ) 手続等について (i) 申請者の声や適正支給に配慮しつつ、助成金の種類ごとに申請書記載項目や添付書類の簡素化の検討を進める。</p> <p>(ii) 職員用審査マニュアルの作成や施設ごとの研修等を実施し、担当者の審査能力の向上を図る。 (iii) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設業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、可能な限り直接事業所訪問するなどして支給要件と合致しているかの確認を行い、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。</p> <p>② 就職資金貸付及び介護労働者の福祉の増進を図る認定事業主等に対する債務保証について (イ) 利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページの充実やパンフレットを作成する等、当該制度の周知に努めるとともに、ホームページに質問窓口を設置し、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。 また、制度内容に変更等があった場合は、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。 (ロ) 貸付金等申し込みに係る記入例を作成し、職業安定機関、その他の関係機関に対して配布するとともに、連絡会議の開催等を通じ、当該制度の周知に努める。</p>	<p>(2) 手続の簡素化等 申請書の記載項目の簡略化等について検討し、次の助成金の要領を平成17年4月1日に改正・施行することとした。 ① 中小企業基盤人材確保助成金・中小企業雇用管理改善助成金 実施計画認定申請書の記載項目の簡略化（雇用保険適用事業所番号欄の削除） ② 建設教育訓練助成金外6助成金 支給・認定申請書の記載項目の簡略化（代表者印の省略） ③ 建設教育訓練助成金 添付書類の記載項目の簡略化（受講者名簿の年齢の省略）</p> <p>(3) 審査能力の向上 ① 職員用審査マニュアル等の作成 助成金担当者の審査能力の向上を図るため審査マニュアル等について検討・作成し、職員研修等で活用した。 (作成状況) ・ 中小企業労働法関係助成金（3種類） ・ 建設雇用改善関係助成金（7種類） ② 職員研修等の実施 ・ 実施回数 408回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、助成金支給業務の期間短縮等について ※ 都道府県労働局が全国6ブロックで実施した不正受給防止等に係る研修に参加 ③ 事業所訪問数 3,623件 (内 疑義事業所訪問数 303件)</p> <p>●就職資金貸付及び介護労働者の福祉の増進を図る認定事業主等に対する債務保証 制度の趣旨、内容、申請手続について、ホームページに相談窓口を設置するとともに、次により利用者に対して周知・説明した。 ① ホームページでの公開 イ 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た。（平成16年11月5日） ロ 平成16年度は制度内容の変更はなかったこと。 ② パンフレット等の作成、配布 パンフレットを作成するとともに、貸付金等申し込みに係る記入例等についても職業安定機関等を通じて利用者に配布した。 (作成状況) ・ 就職資金貸付（2種類） ・ 債務保証（1種類） なお、道県等との連絡会議の開催等により連携を図り周知等を実施した。</p>
--	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート6（雇用開発業務関係助成金等の支給）

	<p>関における配布など連携を図る。 (ロ) 手続について 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>(ハ) 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、添付書類の簡素化を進める。</p>	<p>③ 認定申請書の記載項目の簡略化 就職資金（特例就職資金及び沖縄県外就職資金）の借受申請書における性別欄の削除を検討し、平成17年3月31日に貸付要領を改正し、平成17年4月1日から施行することとした。</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し、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。また、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。 	<p>自己評定 A (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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助成金については、平成16年4月1日付けの改正について平成16年4月7日にホームページに公開した。 また、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等については、よくある質問について、回答をQ&Aとしてホームページに公開するとともに、説明会を4,716回、個別相談を81,009件実施する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めた。 各助成金の説明会開催時のアンケート調査において、90.7%の者から説明内容が「理解できた」「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。(有効回答者数25,921人) なお、説明会の内容に関する意見を聞いたところ、主なものとして「助成金の趣旨とポイントがわかった」などという意見の一方で、9.3%の者から「間違えやすい箇所等を重点的にゆっくり説明してほしいかった」などといった意見があった。 各助成金、貸付金の申請書の記載項目の簡略化等について検討し、平成17年4月1日に改正・施行することにより申請者の手続面での負担軽減を図ることとした。 助成金担当者の審査能力の向上を図るための審査マニュアル等について検討・作成し、各施設で実施する職員研修に活用した。また疑義事業所303件を含む3,623事業所を訪問し不正受給防止対策に努めた。 	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通りに進んでいる。 着実な努力を行い、成果も得られているが、地道な業務であることを留意した。 ホームページ、パンフレット、説明会等により、助成金等の制度につき周知を図り、またアンケート調査において90.7%の者から「理解できた」「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。手続の簡素化にも、担当者の審査能力向上にも努め、また、疑義事業所訪問を303件行った。疑義事業所訪問は徹底して行うべきである。 助成金の効果把握をすべきである。 助成金に関する業務の質とは、単に助成金の説明会をするだけか、助成金そのものの支給件数との対比で考えるべきである。また、それにかかった人件費コストの面からも評価すべきである。 	

雇用・能力開発機構評価シート7（連携及び人材ニーズ把握）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等の連携について 職業訓練の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等の連携について 職業訓練の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、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、人材育成地域協議会、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。 特に、地域の産業動向を踏まえた人材ニーズを把握するため、都道府県商工担当部や地域の事業主団体等と連携を密にする。また都道府県職業能力開発行政との連携を強めるため、新たに開発した訓練コースやキャリア・コンサルティング手法などのノウハウの情報提供及び都道府県の職業訓練指導員の再訓練を実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等の連携について 次の会議等を定期的に開催又は活用して幅広い関係機関と柔軟かつ十分な連携を図り、真に地域の人材ニーズに応じた、職業訓練を実施する。 ・人材育成地域協議会（構成：都道府県労働局、都道府県、事業主団体、教育機関等） ・就職促進能力開発協議会（構成：都道府県労働局、都道府県能力開発主管課、機構都道府県センター、職業能力開発施設）等。 特に、地域の産業動向を踏まえた人材ニーズを把握するため、地域の各種会議等あらゆる機会を活用して、都道府県商工担当部や地域の事業主団体等と連携を密にする。また、都道府県職業能力開発行政との連携を強めるため、新たに開発した訓練コースやキャリア・コンサルティング手法などのノウハウの情報提供及び都道府県の職業訓練指導員の再訓練を実施する。</p>	<p>●関係機関等の連携 職業能力開発業務の実施に当たり、以下により都道府県労働局等の関係機関等との連携を図った。</p> <p>(1) 会議等の実施</p> <p>① 人材育成地域協議会の開催（47都道府県で延べ96回開催） 地域の教育訓練資源を効果的に活用し、地域における教育訓練を実践的に推進していくため、地域の人材ニーズ・訓練ニーズに基づき、次の事項を中心に協議・検討を行った。 ・多様な職業訓練機会の整備に関する事項 ・若年者のキャリア形成支援に関する事項</p> <p>② 就職促進能力開発協議会の開催（47都道府県で延べ111回開催） 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や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練受講者及び修了者に対する情報提供・就職支援の体制に係る連携・協力のあり方等について協議した。</p> <p>③ その他各種会議の開催・活用による連携 地域の人材ニーズ等を把握するため、職業能力開発推進協議会の開催や都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。</p> <p>(2) 訓練コース等の情報提供</p> <p>① 訓練コース等</p> <p>イ 機構が新たに開発した離職者訓練カリキュラムモデル（3コース）、在職者訓練カリキュラムモデル（106コース）を職業能力開発総合大学校のホームページで公開するとともに、公開したカリキュラムの活用のためのリーフレットを都道府県職業能力開発主管課、民間教育訓練機関等へ配布した。</p> <p>ロ 職業訓練の実施に資する調査・研究報告書を都道府県職業能力開発主管課、民間教育訓練機関等へ配布した。</p> <p>ハ ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究報告書の概要を都道府県職業能力開発主管課、民間教育訓練機関等へ配布した。</p> <p>② キャリア・コンサルティング手法 キャリア・コンサルティングの手法・効果に関する調査研究報告書及びキャリア形成に関するビデオ等について、都道府県センターを通じて都道府県職業能力開発主管課等へ情報提供を行った。</p>

<p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について</p> <p>効果的な職業訓練を実施するため、各地域ごとに、人材ニーズの把握を徹底し、把握したニーズに基づき、適切な訓練カリキュラムを設定すること。</p>	<p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について</p> <p>① 各地域ごとに、事業主団体、都道府県、公共職業安定所等関係機関から意見を聴くとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業等を訪問し、ヒアリング調査を行い、毎年度、その結果をもとに訓練カリキュラムの設定を行う。</p> <p>② 在職者訓練については、よりニーズに応じた効果的な職業訓練とするため、事業主団体等の要望に応じて、訓練コースを設定するオーダーメイド型での訓練を積極的に実施する。</p>	<p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について</p> <p>① 各施設においては、関係機関等から産業・業界情報及び求人・求職情報等を把握するとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業、事業主団体等を訪問してヒアリング調査を実施し、地域の人材ニーズを把握する。</p> <p>また、地域における教育訓練施設の訓練実施状況等を把握する。</p> <p>その結果を基に、訓練コースの訓練カリキュラムの見直し及び精査を行い、地域の人材ニーズに対応した訓練カリキュラムの設定を行う。</p> <p>② 在職者訓練については、事業主団体等の訓練ニーズに応じた効果的な訓練とするため、事業主団体等との相談・援助を通じた段階的かつ体系的なオーダーメイド型訓練コースを積極的に設定・実施する。</p>	<p>(3) 都道府県の職業訓練指導員に対する再訓練の実施</p> <p>① 実施場所 職業能力開発総合大学校</p> <p>② 実施人数 669人</p> <p>③ 実施内容 専門技術研修、テーマ別研修、訓練技法開発研修、長期実践派遣研修、短期実践技術研修 等</p> <p>●人材ニーズの把握等</p> <p>効果的な職業能力開発を実施するため、地域の人材ニーズ等の把握を行ったほか、オーダーメイド型訓練コースの積極的実施について、以下のとおり取り組んだ。</p> <p>(1) 人材ニーズの把握と訓練カリキュラムの設定</p> <p>① 総合的な人材ニーズの把握</p> <p>全国的な雇用動向や今後の技術動向等を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用動向調査等の労働統計資料や中小企業白書等の公的機関の調査報告書の活用等 <p>② 地域特有の人材ニーズを把握（詳細なニーズ）</p> <p>求人・求職情報、地域の産業情報、事業主団体等に対するヒアリング等により地域特有の人材ニーズを把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業団体中央会等の都道府県中央団体に対するヒアリング ・ 個別企業、事業主団体等に対するヒアリング ・ 労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所に対するヒアリング ・ 都道府県労働局、都道府県職業能力開発主管課等の意見聴取 ・ ハローワークの統計資料等の活用 ・ 地域の教育訓練施設の訓練実施状況の調査 等 <p>③ 訓練コースの設定</p> <p>上記①及び②等を踏まえ、訓練コースの見直し及び精査を行い、訓練コースを設定した。</p> <p>④ 外部委員会等への協議</p> <p>上記③の訓練コースについて、人材育成地域協議会、職業能力開発推進協議会等の外部委員会等への協議を行った。</p> <p>(2) オーダーメイド型訓練コースの積極的実施</p> <p>① コース設定の流れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主団体及び企業に対する教育訓練計画策定に係る相談援助の実施 ・ 地域における産業動向、技術動向等も踏まえたオーダーメイド型訓練コースの設定 ・ 訓練実施後、受講者アンケート等の実施 <p>② 訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練コース数 2, 552コース <p>(在職者訓練全体の訓練コース実施数は12, 011コース)</p>
--	--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート7（連携及び人材ニーズ把握）

<p style="text-align: center;">評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域との連携を強めるため会議等を定期的に開催して活用し、また、ノウハウの情報提供や職業訓練指導員の再訓練を実施したか。具体的にどの程度開催及び実施されたか。 ・地域の人材ニーズや訓練実施状況を基に訓練カリキュラムの設定を行ったか。そのために、訓練カリキュラムの内容について、具体的にどのように見直し及び精査を行ったか。 ・在職者訓練について、オーダーメイド型訓練コースを積極的に設定し、実施したか。 	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各都道府県において、地域の教育訓練資源を効果的に活用し、地域における教育訓練を実践的に推進していくため、人材育成地域協議会を96回、求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るため、就職促進能力開発協議会を111回開催したほか、地域の人材ニーズ等を把握するため、各職業能力開発施設において職業能力開発推進協議会を開催するとともに、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関係機関等の連携を図った。 ○ 機構が新たに開発した離職者訓練(3コース)、在職者訓練(106コース)、合わせて109コースの訓練カリキュラムモデルをホームページで公開するとともに、公開したカリキュラムの活用のためのリーフレットを都道府県職業能力開発主管課、民間教育訓練機関等へ配布した。また、職業訓練の実施に資する調査・研究報告書、ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究報告書の概要、キャリア・コンサルティングの手法・効果に関する調査研究報告書及びキャリア形成に関するビデオ等について、都道府県職業能力開発主管課、民間教育訓練機関等へ配布・情報提供を行った。 ○ 職業能力開発総合大学校において、都道府県の669人の職業訓練指導員に対する再訓練を実施した。 ○ 全国的な雇用動向や今後の技術動向等を把握するとともに、求人・求職情報、地域の産業情報、事業主団体等に対するヒアリング等により地域特有の人材ニーズを把握し、これを踏まえ訓練コースの見直し及び精査を行い、訓練コースを設定した。また設定した訓練コースについて、各都道府県において、人材育成地域協議会、職業能力開発推進協議会等の外部委員会等への協議を行った。 ○ 在職者訓練全実施コース数12,011コースのうち、地域の事業主団体及び企業に対する教育訓練計画策定に係る相談援助を通じた2,552コースのオーダーメイド型訓練コースを実施した。 	<p style="text-align: center;">評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画通り進んでいる。 ・ 連携については、人材育成地域協議会の開催や都道府県の職業訓練指導員に対する再訓練の実施等を行った。 ・ 人材ニーズ把握のためのヒアリングやオーダーメイド型訓練コースの積極的実施を行った。 ・ 連携と人材ニーズの把握と活用は仕事の成功での重点と思われるので、今後一層の成果が望まれる ・ サービスの外部化（機構外化）を進めているが、その結果どうなったかに関心が払われていない印象を受ける。 ・ 関係機関との連携については、具体的にどのような成果があったかについてはふれられていない。 ・ 人材ニーズ把握は確かか、民間からの情報収集方法についてその方法の具体的な例示とその正否がなく、開催・実施実績のみでは効果の評価ができない。
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練について 社会の産業構造の変化が急激化する中、企業の事業展開等にあわせて、個々の労働者が職業能力を向上させていくことが、我が国の健全な経済発展のために必要不可欠となっている。また、産業の基盤を支えるための高度な職業能力の向上も引き続き重要である。こうした状況を踏まえ、機構は、事業主等のニーズ等に基づき、在職者を対象とした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に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>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2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練について 社会の産業構造の変化や技術革新が進展する中、既に就業している者の職業能力が向上できるよう、次により在職者向け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に立った旨の評価が得られるよう、訓練ニーズの把握を徹底した上で訓練コースの設定を行う、訓練内容・方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有用かつ効果的な職業訓練を実施する。</p> <p>② 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、当該事業主に対し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、オーダーメイド型訓練等、事業主の訓練ニーズに応じた職業訓練を実施する。</p> <p>③ 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）を測定し評価する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 在職者を対象とする職業訓練について 各施設においては、アンケート調査及び習得度の測定・評価の実施を通じて、在職者訓練の品質の向上を図る。</p> <p>① 各訓練コースの受講者に対してアンケート調査を実施し、有効な回答を得た者のうち、80%以上の者から職業能力の向上に役に立った旨の評価が得られるよう、的確に人材育成ニーズを把握し、当該ニーズを踏まえて訓練内容・実施方法等について、適宜必要な見直しを行った上で訓練コースを設定する。</p> <p>② 訓練コースの修了者のうち、事業主の指示により在職者訓練を受講した場合については、該当事業主に対してアンケート調査を実施し、有効な回答を得た事業主のうち、80%以上の事業主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、オーダーメイド型訓練等、事業主の訓練ニーズに応じた訓練を実施する。</p> <p>③ 平成15年度に検討されたプロセス管理に基づき、訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価について、一部の訓練コースにおいて試行実施する。</p>	<p>●在職者を対象とする職業訓練 在職者を対象とする職業訓練の品質の向上を図るため、以下により、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>(1) 受講者に対するアンケート調査の実施 アンケート調査において、97.4%の者から職業能力の向上に「役立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 ・ 受講者数 113,217人 ・ 有効回答者数 90,647人</p> <p>(2) 事業主に対するアンケート調査の実施 受講生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、93.6%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役立っている」「どちらかといえば役立っている」旨の評価を得た。 ・ 調査コース数 1,833コース ・ 有効回答事業所数 7,648事業所</p> <p>(3) 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・評価について、診断ツールを活用し19の能力開発施設において試行実施した。</p>

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 80%以上の受講者から役立った旨の評価を得たか。また、訓練ニーズを踏まえての訓練コースの設定を行ったか。 ・ 在職者に指示をして訓練を受講させた事業主に対し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、事業主の訓練ニーズに応じた職業訓練を実施したか。 	<p>自己評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>○ 地域の人材ニーズを踏まえ訓練コースの設定を行った結果、受講者に対するアンケート調査において、97.4%の者から職業能力の向上に「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た（有効回答者数90,647人）。また、セミナーの内容について、設問形式で聞いたところ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「カリキュラムが良い」の回答が76.0%、 ・ 「教材（資料）が分かりやすかった」の回答が94.3%、 ・ 「講師の教え方が分かりやすかった」の回答が96.1%、 <p>などであった。</p> <p>なお、受講者から「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「実際の仕事と合ったカリキュラム内容であり、非常に役立った」、「理論と訓練機器を用いた実習との関係について、分かりやすく教えてもらうことができた」、「より実践的な指導を受けられて良かった」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した2.6%の者の主な理由としては、「セミナーのレベルが高かった」、「訓練メニューが多すぎたため、省略された部分が多く、あまり詳細な説明が受けられなかった」などであった。</p> <p>○ 受講者を派遣した事業主に対して、受講者の訓練終了後、概ね1ヶ月経過した時点でのアンケート調査において、93.6%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答事業所数7,648事業所）</p> <p>なお、事業主から「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「製品の新規開発における開発工程の短縮につながった」、「受講者の指導力、業務遂行能力の向上に役立っている」、「保全マンの技術・技能の向上により、より高度な保全技術へと結びついた」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば役に立たなかった」、「役に立たなかった」と回答した6.4%の事業主の主な理由としては、「受講者の選定のため、事前により詳細な内容が分かればよかった」、「レベルが高すぎた」などであった。</p>	<p>評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1ヶ月後のアンケートで実際に役に立ったとの結果は評価できる。 ・ 計画以上に実施されている。また、アンケート調査による結果でも高い評価を得ている。 ・ 概ね良好な結果である。カリキュラムの更なる改善を図るべきである。 ・ 在職者訓練のメニューが、労働市場全体の在職者訓練ニーズのどのくらいをカバーしているのか、それが低ければ満足度が高くても政策的な意味が減じられると思われる。 ・ カリキュラムの改訂等、今後の課題である。 ・ 次の向上に繋がる欠点の指摘を明示していることを評価する。 ・ 在職者訓練の効果測定を行った。 ・ 在職しながら個人的にキャリアアップを目指そうとしている人のニーズに応えられているかどうかは、受講生調査からはわからないはずで、ここに力を入れるべきである。（例 開講時間、講義内容、授業料、情報提供） ・ 受講後1ヶ月経過したアンケートでの高評価は価値がある。できれば3ヶ月後、1年後も調査すればよりよいと思われる。 ・ 在職者訓練について受講者及び事業主からのアンケートで「役立っている」「どちらかといえば役立っている」が97.4%、93.6%であった。ただし、「役に立たなかった」との回答の理由から、ニーズの把握が不十分である可能性が考えられるので留意されたい。 ・ 達成率のみではなく、それがどういう効果をもたらしたのかという効果率を重視する方がよい。この二つをかけた業績率が重要である。
--	--	--