

雇用・能力開発機構評価シート9（離職者訓練）

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>(4) 離職者を対象とする職業訓練について 昨今の厳しい雇用情勢の中、失業者に対して、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職へとつなげるものとする。</p> <p>① 訓練の結果が再就職に結びつくよう、受講指示前に十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲、適性、能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時より積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、中期目標期間の最終年度までに、施設内訓練修了者の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の就職率を60%以上とすること。</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>(4) 離職者を対象とする職業訓練について 厳しい雇用情勢の中、失業者が早期に再就職できるよう、次により離職者向け職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練コースの選定、就職支援等について (イ) キャリア・コンサルティングについては、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、当該相談者の意欲、適性、能力等に合致した訓練コースの選定等を行い、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>(ロ) 受講者の意欲、適性、能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。</p> <p>(ハ) 施設内訓練においては、訓練開始時より就職支援を徹底して行う。また、委託訓練の場合においては、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>(ニ) 以上により、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率</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>(4) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 訓練コースの選定、就職支援等について (イ) 就職に資する職業訓練の受講を促進するため、キャリア・コンサルティングを行い、離職者本人の意欲、適性、能力等を把握し、適切な訓練コースの選定を行う。</p> <p>(ロ) 受講者の就職意欲、適性及び能力等を把握し、適切な訓練コースの選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。 また、委託訓練の場合においては、関係機関と協議の上、可能な場合は、委託先機関の参加による選考を行う。</p> <p>(ハ) 施設内訓練においては、訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど、徹底した就職支援を行う。また、委託訓練の場合においては、委託先が基本的に就職支援を行うことから、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を行う。</p> <p>(ニ) 以上により、就職率の向上を図り、施設内訓練については、訓練終了後3ヶ月時点の就職率を70%以上とする。また、委託訓練の場合においては、訓練終了後3ヶ月時点の就職率を55%以上</p>	<p>●離職者を対象とする職業訓練 離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、失業者が早期に再就職ができるよう、以下により訓練コースの選定、就職支援等及び効果的な委託訓練の実施に努めた。</p> <p>(1) 訓練コースの選定、就職支援等</p> <p>① 適切な訓練コースの選定 訓練受講希望者等に対し、都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」及び公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において、キャリア・コンサルティングを実施し、本人の適性及び能力等を十分に把握した上で適切な訓練受講に結びつくよう支援した。 ・ キャリア形成支援コーナーでの相談件数 255, 961件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 643, 613件</p> <p>② 受講者の選考 受講者の選考に当たって、各施設において定めている入所選考基準に基づき、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 なお、委託訓練の受講者の選考に当たって、可能な場合には、委託先の参加による選考を行った。</p> <p>③ 施設内訓練の就職促進 施設内訓練においては、入所から修了までの間における訓練生に対する就職促進活動について、次の取組みを徹底した。 ・ 段階的できめ細かい面接指導の実施 ・ 求人開拓及び求人情報の提供 ・ 事業主への訓練生求職情報の提供 等 〈説明資料1〉</p> <p>④ 委託先への就職支援の指導等 委託訓練においては、委託先が行う「就職支援」の内容に関し、委託先ごとに巡回就職支援（5, 368件）を行い、次の取組みを徹底した。 ・ 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・ 求人情報の提供 ・ 訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録 等 〈説明資料2〉</p> <p>⑤ 就職率 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記①から④の取組みにより、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。</p>

雇用・能力開発機構評価シート9（離職者訓練）

<p>② 上記目標を達成するため、また、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、民間教育訓練機関への委託については、委託先の開拓を積極的に実施し、かつ、委託に際しては、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供や指導を行うこと。</p>	<p>を60%以上とする。</p> <p>② 委託訓練について (イ) 専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPOや事業主への委託を含めて、委託訓練先の開拓を積極的に実施するほか、委託先への就職支援の指導・情報提供を積極的に行い、委託訓練の就職率の向上を図る。</p> <p>(ロ) 個別の受講者のニーズに応じ、より多様な訓練コースを提供できるよう、民間教育訓練機関の既存の訓練コースの中から選択して受講を行うことを可能とする。</p> <p>(ハ) 各委託先毎に、実施した訓練の内容について、就職率等の点から、評価を行い、就職率の低い委託先については、その要因を分析し、次回以降の委託先の選定等に当たって反映させる。また、継続して同じ機関へ委託を行う場合には、次年度の就職率が、当該年度以上となるよう、訓練コース設定の指導、就職支援のノウハウの提供に努める。</p> <p>(ニ) 事業主を活用した訓練については、訓練コーディネーターを行うアドバイザー、訓練委託先開拓員等の効果的活用により、適切な訓練コースのコーディネート、訓練委託先の開拓、訓練委託先に対するコース設定等に対する支援等を行い、訓練内容の充実を図る。</p>	<p>とする。</p> <p>② 委託訓練について (イ) 広範な分野の人材ニーズに対応した多様な訓練コースの設定ができるよう委託先の開拓を行う。 また、委託先が基本的に就職支援を行うことから、委託先への就職支援の指導、求人情報の提供等を積極的に行い、就職率の向上を図る。</p> <p>(ロ) 民間教育訓練機関の既存のコース情報を収集し、個別の受講希望に応じて訓練コースとして選択できるコースの情報提供を行うことにより受講を可能とする。</p> <p>(ハ) 委託先選定基準において、就職支援等に係る評価項目の評価点の配分を高くし、委託先選定に当たり就職状況をより重視した方法に改める。</p> <p>(ニ) 訓練委託先開拓員の活用により求人企業の積極的な開拓を行うとともに、求人企業が求める人材に係る能力と求職者の有する職業能力のミスマッチの解消を図るため、訓練コーディネーター等業務担当者を活用し、求人事業主からのヒアリングを行う等により適切な訓練コースの設定を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内訓練 78.5% ・ 委託訓練 60.5% <p>※ 平成17年4月末における訓練終了後3ヵ月時点の実績</p> <p>(2) 委託訓練の実施</p> <p>① 委託先の開拓 地域の産業界、企業が求めている広範な人材ニーズに対応が可能となるよう、専修学校等の民間教育訓練機関の他、事業主、事業主団体、NPO法人、大学、大学院を活用した多様な訓練コースを実施した。特に、事業主やNPO法人の委託先開拓を進めるため、商工会議所やNPO支援センターと連携した訓練委託先開拓の取組みを行った。</p> <p>② コース情報の提供 民間教育訓練機関が一般向けに既に開設しているコースのうち、一定の要件を満たすものを事前に公共職業訓練実施可能講座として認定することにより、求職者自身が自らの希望や適性に応じて自主的に選択したものについて訓練の委託を行い、「自主選択訓練コース」として実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認定コース数 20コース ・ 入所者数 26人 <p>③ 委託先選定方法 委託先選定基準を平成16年8月5日に改正し、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職率を基準とした就職状況、就職相談室の設置状況、就職支援担当者の配置状況及び求人情報の提供等就職状況に関する評価項目について評価点の配分を高くした。</p> <p>④ 適切な訓練コースの設定 訓練委託先開拓員の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、訓練コーディネーター等業務担当者を活用し、3,286コースの訓練コースの設定を行った。</p>
---	---	---	---

雇用・能力開発機構評価シート9（離職者訓練）

<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等及び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。（就職率を70%以上（委託訓練においては55%以上）に向上させたか。） ・就職率等の観点を委託先の選定等に当たって反映させたか。そのために、委託先選定に当たり就職状況をより重視した方法に改めたか。 ・求人事業者からのヒアリング等を行い、委託訓練において、適切な訓練コースの設定を行ったか。 	<p>自己評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練受講希望者等に対するキャリア・コンサルティングの実施、面接試験、学力試験、適性検査等による受講者の選考、施設内訓練における徹底した就職促進活動の実施、委託先ごとの巡回就職支援による指導、求人情報の提供などの取組みや雇用情勢が改善された点もあり、施設内訓練については78.5%、委託訓練については60.5%の就職率となり、それぞれ年度計画の目標（施設内70%以上、委託55%以上）を8.5%、5.5%上回る結果となった。 なお、施設ごと、訓練コースごとの就職率向上に向けた取組みについて、今後の課題としている。 ○ 就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職率を基準とした就職状況、求人情報の提供等就職状況に関する評価項目の評価点の配分を高くするための改正を行った。なお、委託先機関への委託費について、就職率実績に応じた委託費（就職支援経費）を導入した。 ○ 委託訓練に係る訓練委託先開拓員の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、訓練コーディネーター等業務担当者を活用し、3、286コースの訓練コースの設定を行った。 	<p>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。 ・ 就職率に大いなる成果あった。 ・ 就職率の向上は見事である。全般に労働人口減に対応して、女性・高齢者の就業支援も重要である。 ・ 雇用対策の視点からすると離職者訓練の達成率が6割を超えているという点は評価すべきである。ただし、労働市場における機構のカバレッジが問題になる。 ・ 離職者全般のニーズとそのなかで機構が果たすべきこと、果たせていないことを把握する必要がある。 ・ 離職者訓練は大変難しい面があると推察するが、就職率が施設内訓練が78.5%、委託訓練が60.5%にとどまっており、更に努力していただきたい。 ・ 公共職業安定所との連携を示して欲しい。
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート10（学卒者訓練）

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>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について 日本の産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、実験・実習を多く取り入れた職業訓練を実施し、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を養成する。また、応用課程においては、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>① 中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とすること。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。</p>	<p>第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>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について 日本の産業の基盤を支える人材の育成や生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するため、次により学卒者向け職業訓練を行う。</p> <p>① 常に的確にものづくり産業における人材ニーズに対応した訓練内容とすることや、キャリア・コンサルティングの積極的な実施等就職支援を徹底して行うことにより、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>② 若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を行う。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携の強化、起業支援等を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>第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>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 就職支援については、1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングを実施し、就職意欲を喚起する。専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率95%以上を目指す。</p> <p>② 若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等の関係者と職業能力開発大学校等との連携を行う。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等において、産学連携の一環として共同研究・受託研究や起業支援等を推進し、また、積極的に施設を開放することにより、広く地域社会に開かれた施設の運営を行う。</p>	<p>●学卒者を対象とする職業訓練 日本の産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、学卒者を対象とする職業訓練について、以下により就職支援、大学等との連携に取組んだ。</p> <p>(1) 就職支援 1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。 上記の取組みにより、専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、次のとおりとなった。 ・ 就職率 97.9% ※ 平成17年4月末における訓練終了後1ヵ月時点の実績 <説明資料3></p> <p>(2) 大学等との連携 ① 職業能力開発大学校等において、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。 イ 実績 55件 ロ 連携内容 ・ 高校、大学等の教育訓練を実施（高校、大学等の実習等の受入れ） ・ 大学等へ指導員を講師として派遣 ・ 研究発表会への相互参加 ・ カリキュラム作成等の支援 等</p> <p>② 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や起業支援等及び施設の開放について次のとおり実施した。 イ 共同研究 26件 (テーマ例) ・ 四国職業能力開発大学校 「車椅子用自然回転防止ハブの開発」 ・ 沖縄職業能力開発大学校 「ウコン錠剤ブレンド・包装機械装置の開発」 ロ 受託研究 5件 (テーマ例) ・ 北海道職業能力開発大学校 「各種産業副産骨材の静電容量式水分計による施工管理について（コンクリートの実験）」</p>

雇用・能力開発機構評価シート10（学卒者訓練）

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 関東職業能力開発大学校 「磁気採用加工技術の研究開発（磁気を利用した超精密加工技術の創出と活用）」 ハ 施設開放 事業主等が行う教育訓練、研修等の場としての施設設備の貸与等を延べ863件実施した。
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職支援に力を入れるとともに、工業高校や高等専門学校、大学等の関係者との連携を行ったか。また、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95%以上であったか。（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95%以上であったか。） 	<p>自己評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職支援について、1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。 ○ 職業能力開発大学校等において、高校、大学等の教育訓練を実施（実習等の受入れ）、大学等へ指導員を講師として派遣、研究発表会への相互参加、カリキュラム作成等の支援等工業高校や高等専門学校、大学等の関係者との連携を55件行った。 ○ 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、97.9%となり年度計画の目標（95%）を2.9%上回る結果となった。 <p>なお、平成11年度に専門課程を修了して企業等に就職した者と当該者の就職先の上司の両者に対して、教育訓練の効果（就職率以外）に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施し、93.2%の就職先の上司から今後も能開大生を採用したい、どちらかといえば採用したい旨の回答などを得るとともに、74.1%の修了者から能開大で習得した知識や技能が、現在の仕事に役立っている、どちらかといえば役立っている旨の回答を得た。</p>	<p>評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職率の計画以上の達成（97.9%）は評価できる。 ・ 大学等の教育訓練に成果が上がっていると思われる。 ・ 就職希望者を分母とした就職率であれば、通常の私立大学なら95%はごくあたりまえである。就職自体を目的とした組織であるならば目標数値をもう少しあげるべきである。 ・ 就職率が目標を上回っている。また、就職支援職業訓練の効果についても就職先の上司の評価も高い。 ・ 学卒者の多様なニーズのどこ部分にどの程度機構は責任をもつのかという全体像が明確でない。 ・ 就職者の離職者調査が必要である。 	

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

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>(6) 新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において雇用創出の実現を図り、円滑な労働移動を促進するため、関係機関との連携を図りつつ、これらの分野において中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援すること。</p>	<p>第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>(6) 新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関との連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。</p>	<p>第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>(6) 新分野等への事業展開の支援について 起業・新分野展開支援センターにおいては、新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、専門的な相談・情報提供、交流会の開催、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練を行う。</p>	<p>●新分野等への事業展開の支援 東京及び大阪の起業・新分野展開支援センターにおいて、以下のとおり新分野等への事業展開の支援を行った。</p> <p>(1) 新たな分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供 ・ 相談・情報提供件数 6, 433件</p> <p>(2) 技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座 ① コース数 64コース ② 受講者数 1, 688人 ③ コース内容 ・ ベアリングレスモータ（磁気浮上モータ）の原理と応用 ・ 新材料ウッドセラミックスの工業応用 等</p> <p>(3) 起業家養成セミナー ① 実施コース数 71コース ② 受講者数 702人 ③ コース内容 製造業における経営革新のための研究開発の進め方 等</p> <p>(4) 新分野等の事業展開を担う人材養成のための離職者訓練 ① 実施コース数 2コース ② 受講者数 32人 ③ コース内容 事業化に必要な知識・能力の習得、事業計画の具現化・創業準備演習</p> <p>(5) 高度技術者養成訓練コース ① 実施コース数 35コース ② 受講者数 467人 ③ コース内容 ・ 超音波（マイクロ波）回路 ・ 食品衛生と細菌試験実践技術 等</p> <p>(6) 課題解決型能力向上コース ① 実施コース数 64コース ② 受講者数 243人 ③ コース内容 ・ スクロール式コンプレッサの試作と性能評価 ・ 実践方式による地上波デジタル放送の受信・測定技術 等</p> <p>(7) 創業を目指す方々の交流の場 創業を目指す方々に対して、創業に向けた問題の解決を目指す交流の場を提供した。</p>

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

<p>(7) 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指すこと。</p>	<p>(7) 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指す。</p>	<p>(7) 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成することとし、これらに必要なカリキュラムの開発等を行う。</p>	<p>① 実施回数 78回 ② 参加者数 1,065人</p> <p>●職業訓練指導員の養成 職業訓練指導員の養成について、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、以下のとおりカリキュラムの開発等を行った。</p> <p>(1) 長期課程 キャリア・コンサルティング等関連のカリキュラムとして、「人的資源管理論」を開発し、平成16年度入学生の2年次に実施することとした。</p> <p>(2) 研究課程 キャリア・コンサルティング等関連のカリキュラムとして、「キャリア形成支援論」、「実践技術者養成論」、「人的資源管理論」、「経営学」を開発・実施した。</p> <p>(3) 研修課程 キャリア・コンサルティング基礎演習等のコースを実施した。</p> <p>① 受講者数 122人 ② 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティング基礎演習 ・ 就職相談支援（キャリア・コンサルティング）研修 ・ キャリア形成支援技法 ・ 訓練コーディネート力向上研修
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規成長分野等において、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練を行ったか。 ・ 訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる人材の養成を目指したか。そのために、人材の養成に必要なカリキュラムの開発等を行ったか。 	<p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <p>○ 新たな分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供を6,433件実施した。 また、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練として、起業家養成セミナー、高度技術者養成訓練コース及び課題解決型能力向上コースの在職者訓練を170コース開設し、1,412人が受講した。また、離職者訓練を2コース開設し、32人が受講した。 なお、起業・新分野展開支援センター利用者に対し、アンケートによる調査等を行い、201人が創業したとの回答を得た。</p> <p>○ 職業訓練指導員の養成について、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、長期課程においては「人的資源管理論」を開発し、研究課程においては「キャリア形成支援論」、「実践技術者養成論」、「人的資源管理論」、「経営学」を開発・実施した。また、職業訓練指導員に対しては、キャリア・コンサルティング基礎演習等のコースを実施した。</p>	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画通り進んでいる。 ・ 創業201名は良好な結果である。 ・ 新たなコースを設置している。 ・ 新たな分野の展開等に必要な相談・情報提供を行い、職業訓練指導員の養成についても新たな方向性を取り入れた。 ・ 具体的な数値目標がないので評価がしにくいですが、コース数、開業数等に関しては、全国規模の組織としては少ない。もう少し具体的な目標設定が必要などところである。 ・ 受講者の確保について、より効率的な訓練とすべきである。 ・ 人的資源管理論は、時代にマッチしたもの。キャリア形成支援とあわせて成果を期待する。職業訓練指導員のレベル、活動力が問われる。事業の実施件数はわかるが、その効果の評価ができない。 ・ より一層の展開が望まれる。 	

雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

中期目標	中期計画	平成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>(8) 若年者対策について 近年、フリーター等若年不安定就労者が増大しており、中長期的な競争力・生産性の低下等が懸念され、若年者を我が国を支える「人材」として育成していくことが喫緊の課題となっている。こうした中、機構においては、「私のしごと館」を中心に、若年者の職業意識の形成、職業訓練の実施、就職支援等若年者の就業について総合的な支援を行うものとする。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、先導的にキャリア・コンサルタントの養成を積極的に行う。また、大都市部において、こうしたキャリア・コンサルタントを活用すること等により、フリーター等若年不安定就労者の職業理解を促進し、職業意欲の喚起を行い、安定就労への誘導を積極的に実施すること。</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>(8) 若年者対策について 現在の若年者を取り巻く変化・課題を踏まえ、次により若年者の就業に係る総合的な支援を実施する。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、キャリア・コンサルタントの養成講座の質を充実させ、先導的にキャリア・コンサルタントの養成に取り組む。 (ロ) 公共職業安定所や地方自治体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、若年者の職業意識を啓発するための取組みや、キャリア・コンサルティングの実施により若年者のキャリア形成を支援する。</p>	<p>第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>(8) 若年者対策について</p> <p>① 職業意識の形成の支援等 (イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、教材等の開発を行うとともに、キャリア・コンサルタント養成講座の質を充実させ、教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者又は、企業の人事・労務関係業務を担当している者を対象に職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタント養成講座を実施する。</p> <p>(ロ) ヤングジョブスポット フリーター等若年者が集中する大都市部でヤングジョブスポットを運営する。ヤングジョブスポットでは、フリーター等の若年者が情報交換を行い、職業意識に対する相互啓発活動を促進することができる場を提供することとし、次の事業を行う。 (i) 職業ふれあい事業（職場見学、職業に関するディスカッション等、自主的なグループ活動の支援）</p>	<p>●若年者対策 若年者の就業に係る総合的な支援について、以下により実施した。</p> <p>(1) 職業意識の形成支援等 ① キャリア・コンサルタント養成講座 イ キャリア・コンサルタント養成講座については、平成16年度から若年者向けコンサルティングに必要な「若年者を取り巻く雇用環境・若年者の意識と行動」などのカリキュラムを加えることにより、内容の拡充を図り、教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者又は企業の人事・労務関係業務を担当している者を対象に全国で実施した。 ・ 実施コース数 64コース ・ 受講者数 1,331人 ロ 若年者向けのキャリア・コンサルティングに焦点を絞り、上記の養成講座や民間の養成講座を修了した者に対して、さらに必要な知識・スキルを習得するための演習を中心としたカリキュラムを開発し、「若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座」として実施した。 ・ 実施コース数 13コース ・ 受講者数 314人 ② ヤングジョブスポット フリーター等若年者が集中する大都市部16カ所で地域の若年者を支援するNPO法人やその他の若年者支援機関等との協力・連携を図り、以下の事業を実施した。 イ 職業ふれあい事業（職場見学、職業に関するディスカッション等、自主的なグループ活動の支援） ・ 実施回数 568回 ・ 参加者数 6,451人</p>

		<p>(ii) フォーラム事業（利用者同士が職業に関する情報交換を行える場の提供）</p> <p>(iii) 情報提供事業（インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供）</p> <p>(iv) その他適職選択、キャリア形成に関する相談等の実施</p> <p>(ハ) 中高生に対する仕事ふれあい活動支援事業の実施 該当都道府県センターにおいては、各々地域内の12校の中学・高校の事業実施校を対象に、事前学習としての助言、各活動実施の際の支援、体験等の取りまとめの支援を行い、成果の普及を行う。</p>	<p>ロ フォーラム事業（利用者同士が職業に関する情報交換を行える場の提供）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 1, 649回 ・ 参加者数 12, 520人 <p>ハ 情報提供事業（インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者数 117, 194人 <p>ニ 適職選択、キャリア形成に関する相談等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談件数 20, 026件 <p>③ 中高生に対する仕事ふれあい活動支援事業 以下のとおり活動の支援を行うとともに、成果を普及した。</p> <p>イ 32都道府県の中学・高校の協力校395校において、職業人の講話、仕事体験施設の活用、職場体験・就業体験等の活動を3, 190件実施した。</p> <p>(活動事例)</p> <p>(i) 職業人の講話</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 漁業従事者、獣医、樹木医等を講師として、職業と自然との共生をテーマにグループごとに分かれて実施（中学） ・ 警察官、弁護士、スポーツトレーナー、研究者、気象予報士等を講師として、「仕事への熱き想い」をテーマにグループごとに分かれて実施（高校） <p>(ii) 仕事体験施設の活用 生徒自らの職業適性把握や働くことへの関心を深めるため「私のしごと館」において20職種の体験及び職業適性検査等を実施（中学）</p> <p>(iii) 職場体験・就業体験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に関心を持つこと、自分と社会との関わり方を育成するため1人1職場を原則として、1日体験を実施（中学） ・ 就職に対する意欲を高めることを目的に、27事業所に分かれ、4日間就業体験を実施（高校） <p>(iv) 各種職業興味・適性検査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生徒自身が職業適性について理解し、職業選択の幅を広げるために一般職業適性検査（GATB）を実施（中学） ・ 生徒自身が職業興味について理解し、今後の学習活動において必要な知識や技能の付加につなげるために職業レディネステストを実施（高校） <p>ロ 32都道府県センターごとに活動の発表会等を開催するとともに、事例集を作成し、都道府県内の教育委員会や中学・高校等へ配布した。</p> <p>ハ 本部において、活動の全国版事例集を2万部作成し、都道府県センターを通じて全国の教育委員会や中学・高校等へ配布した。</p>
--	--	---	---

<p>(ロ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業、ライブラリー事業、相談・援助事業等の各事業を効果的に実施することとし、年度内の各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上とする。</p> <p>また、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図ること。</p>	<p>(ハ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業の実施に当たり、企業、業界団体等の積極的な協力を得るなど民間活力を生かした運営により、各事業を効果的に実施するとともに、サービスの向上、戦略的な広報等に積極的に取り組むことにより、各事業のサービス利用者増を図り、年度内の各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上確保する。</p> <p>(ニ) さらに、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図る。</p> <p>(ホ) また、より一層効果的な業務運営とするため、外部委員を含めた検討の場を設け、「私のしごと館」が果たすべき役割、事業内容の在り方、効果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とともに、他の学校等教育機関や事業主団体等との密接な連携を図り、総合的なキャリア形成支援を実施する。</p>	<p>(二) 「私のしごと館」において、展示・体験事業等の各事業のサービス利用者の増加を図る。特に展示・体験事業の実施にあたり、関係機関・企業及び事業主団体から技術的助言・講師派遣及び材料提供等の協力を得て、利用者参加型の事業展開を行う。また、利用者ニーズを踏まえた事業展開、戦略的な広報等に積極的に取り組むことにより、各事業のサービス利用者増を図り、各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上とする。</p> <p>(ホ) 「私のしごと館」において、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるよう利用者ニーズを踏まえた事業展開を行う。</p> <p>(ヘ) 「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。</p> <p>また、他の学校等教育機関や事業主団体等との密接な連携を図り、総合的なキャリア形成支援を実施する。</p>	<p>④ 私のしごと館の利用者増</p> <p>イ 展示・体験事業の実施において、奈良毛筆協同組合等の協力を得て新たな体験職種を実施するなどの利用者参加型事業への取組みを行ったほか、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及び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行うことなどにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成16年度の各事業のサービス利用者数は、延べ494,232人となった。</p> <p>(体験職種の追加実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 奈良筆といった伝統工芸に関する体験職種の実施 ・ パソコン組立体験を試行的に実施 <p>(各事業のサービス利用者の延べ数494,232人の内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 展示・体験事業利用者数 271,893人 ・ ライブラリー事業利用者数 87,545人 ・ 相談・援助事業利用者数 117,032人 ・ 研修・セミナー事業利用者数 14,807人 ・ 施設貸与利用者数 2,955人 <p>ロ アンケート調査において、84.8%の者から今後の進路についての具体的なイメージづくり等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</p> <p>(内 訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 展示・体験事業 84.7% ・ ライブラリー事業 80.1% ・ 相談・援助事業 81.2% ・ 研修・セミナー事業 95.4% <p>ハ キャリア形成支援を実施するため他の学校等教育機関等と連携し、次の取組みを実施した。(18団体、3,396人参加)</p> <p>(i) 小・中学校、高校、大学等の要請に基づいたセミナーとして、A高校の要請を受け、1年生を対象に「社会における基本を理解し、将来の就業に向けた職業意識啓発を図ること」を目的に、就職支援セミナーを実施した。</p> <p>また、B大学短期大学部の要請を受け、家政科1年生を対象に授業科目(インターンシップ演習)の一環として、「将来に向けてのキャリア形成及び学生生活の過ごし方」と題するキャリア形成支援セミナーを実施した。</p> <p>(ii) C大学の要請に基づき、C大学のプレインターンシップのカリキュラムである職場体験のメニューに、しごと館体験コースを組み込んだ。カリキュラムは次のとおり。</p> <p>(カリキュラム)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ガイダンス「学生生活と職業意識、しごと館で学べること」など ・ 職業適性診断システム 自己の再確認 ・ 職業体験 大学生向けに2時間の枠を組み体験と職業人講話 ・ セミナー「自己理解と職業選択」 <p>ニ 私のしごと館支援協議会等を3回開催し、その意見・提</p>
--	--	--	--

<p>② 訓練の実施 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対して、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する日本版デュアルシステム等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。 また、職業意識の啓発や社会人として必要なマナーや常識等に関する講習を行い、職業訓練へと繋げていくこと。</p>	<p>② 訓練の実施 (イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった職業訓練等を実施する。</p> <p>(ロ) そのほか、安定就労への移行に不可欠な職業意識の啓発や社会人として必要なマナー等に関する講習を若年求職者を対象に実施し、より効果的な職業訓練の実施に繋げる。</p>	<p>② 訓練の実施 職業能力開発大学校等における座学訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練の検討を行い実施する。</p> <p>③ プレ訓練の実施 職業に対する認識が不十分である等から就職後早期に離職する者、又はパート、アルバイトの不安定な就労を繰り返す者を対象として、職業意識の啓発や自己の職業適性の把握を行うとともに、必要な者へ職業訓練を受講させることにより、早期に安定した就労への移行を促進するための支援を行う。</p>	<p>案等に基づき、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」の開発・提供等を行うなど、業務運営に反映させた。</p> <p>(2) 訓練の実施 職業能力開発大学校等における座学訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練の検討を行い以下のとおり実施した。</p> <p>① 専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施</p> <table border="0"> <tr><td>イ 訓練期間</td><td>標準 5 ヶ月</td></tr> <tr><td>ロ 実施コース数</td><td>1, 620 コース</td></tr> <tr><td>ハ 実施コース名</td><td>Web マスター科、アプリケーション基礎科、販売実務科、CAD デザイン科等</td></tr> <tr><td>ニ 入所者数</td><td>22, 905 人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>69.4%</td></tr> </table> <p>※ 平成17年4月末における訓練終了後3ヵ月時点の実績</p> <p>② 職業能力開発大学校等での座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「専門課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <table border="0"> <tr><td>イ 訓練期間</td><td>2 年</td></tr> <tr><td>ロ 実施科数</td><td>5 科</td></tr> <tr><td>ハ 実施科名</td><td>住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、制御技術科、港湾ロジスティクス科</td></tr> <tr><td>ニ 入校者数</td><td>70 人</td></tr> </table> <p>③ 職業能力開発促進センターでの訓練と企業等における実習を組み合わせた「普通課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <table border="0"> <tr><td>イ 訓練期間</td><td>1 年</td></tr> <tr><td>ロ コース数</td><td>10 コース</td></tr> <tr><td>ハ 実施コース名</td><td>JAVA 応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトロニックエンジニア科 等</td></tr> <tr><td>ニ 入所者数</td><td>174 人</td></tr> </table> <p>(3) プレ訓練の実施 早期離職者や不安定就労者を対象として、職業意識の啓発や自己の職業適性理解度等を行うプレ訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コース数 2, 491 コース ・ 参加者数 61, 297 人 	イ 訓練期間	標準 5 ヶ月	ロ 実施コース数	1, 620 コース	ハ 実施コース名	Web マスター科、アプリケーション基礎科、販売実務科、CAD デザイン科等	ニ 入所者数	22, 905 人	ホ 就職率	69.4%	イ 訓練期間	2 年	ロ 実施科数	5 科	ハ 実施科名	住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、制御技術科、港湾ロジスティクス科	ニ 入校者数	70 人	イ 訓練期間	1 年	ロ コース数	10 コース	ハ 実施コース名	JAVA 応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトロニックエンジニア科 等	ニ 入所者数	174 人
イ 訓練期間	標準 5 ヶ月																												
ロ 実施コース数	1, 620 コース																												
ハ 実施コース名	Web マスター科、アプリケーション基礎科、販売実務科、CAD デザイン科等																												
ニ 入所者数	22, 905 人																												
ホ 就職率	69.4%																												
イ 訓練期間	2 年																												
ロ 実施科数	5 科																												
ハ 実施科名	住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、制御技術科、港湾ロジスティクス科																												
ニ 入校者数	70 人																												
イ 訓練期間	1 年																												
ロ コース数	10 コース																												
ハ 実施コース名	JAVA 応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトロニックエンジニア科 等																												
ニ 入所者数	174 人																												

雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>(9) キャリア・コンサルティングについて 職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ること。また、これらのアドバイザーについて、研修を行う等により質の向上を図ること。</p>	<p>(9) キャリア・コンサルティングについて 職業能力開発大学校等におけるキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティング能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図る。また、これらのアドバイザーについて、より高度な研修を実施すること等により、質の向上を図る。</p>	<p>(9) キャリア・コンサルティングについて ① キャリア形成に係る相談援助 各都道府県センター等にキャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを配置し、労働者に対してキャリア・コンサルティングや能力開発プログラムの作成に係る援助を実施し、事業主及び事業主団体等に対しては従業員のキャリア形成支援に関する相談援助等を実施する。</p> <p>② キャリア・コンサルタント養成講座 企業の人事・労務関係業務を担当している者又は教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関等の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者を対象に、職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタント養成講座を実施する。</p>	<p>●キャリア形成に係る相談援助 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、以下のとおりキャリア形成に係る相談援助を実施した。</p> <p>(1) 労働者に対する相談援助</p> <p>① 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティングの実施 キャリアシートの作成支援、能力開発プログラムの作成等能力開発に関する必要な援助 等 キャリア形成に関する情報提供 <p>② 相談援助件数 1, 130, 390件</p> <p>(2) 事業主及び事業主団体等に対する相談援助</p> <p>① 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティングに関する技術的相談援助 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 <p>② 相談援助件数 96, 787件</p> <p style="text-align: right;">〈説明資料4〉</p> <p>●キャリア・コンサルタント養成講座 企業の人事・労務関係業務を担当している者又は教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関等の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者を対象に、職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタント養成講座を全国で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施コース数 64コース 受講者数 1, 331人
<p>評価の視点</p> <p>・若年者対策として職業意識の形成の支援を積極的に行ったか。 また、若年者のキャリア形成を支援したか。</p>	<p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>○ ヤングジョブスポットにおいて、フリーター等若年者が集中する大都市部16カ所で地域の若年者を支援するNPO法人やその他の若年者支援機関等との協力・連携を図り、職業ふれあい事業、フォーラム事業等を実施した。また、ヤングジョブスポットの利用者数は123, 106人と平成15年度(67, 185人)と比較して83.2%増加した。</p> <p>なお、ヤングジョブスポットの利用者に対し、利用後概ね3ヶ月経過した時点で調査(サンプル調査)を実施した結果、80.1%の者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得るとともに、その内容について聞いたところ、「公共職業安定所に通うようになった」、「学校・訓練校に通うようになった」、「正社員等として働いている」などであった。</p> <p>○ 中高生が自ら職業の実態を実感するため、職業人の講話、仕事体験施設の活用、職場体験・就業体験等の活動を提供し、職業に対する意識・動機付けの支援を実施した。</p> <p>また、32都道府県センターごとに活動の発表会等を開催するとともに、事例集を作成し、都道府県内の教育委員会や中学・高校等</p>	<p>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。 現下の社会・経済状況の中、政策上の位置づけとして最も重要である。利用者数等の貢献度は大きく、その点は評価すべきである。 利用者数の大幅増と有効であったことを評価する。 NPO法人等との協力を得て取り組んだヤングジョブスポットやデュアルシステムは試みとして意義があると考えられる。キャリアコンサルティングの充実は今後左右する重要事項であり、結果に結びつく実施方法をとる必要がある。 「私のしごと館」など、利用者数、アンケート評価だけでなく何らかの効果を把握するも方法の開発が必要である。 数字の上では良好であるが、ニート対策を検討すべきである。 「私のしごと館」は地域に設置されているが、その地域での指標に他の地域との違いがあれば評価ができるのではないかと。全国への評価という点では訪問施設であるだけに、期待するのは困難である。 「主体性の確立と責任ある運営」という点からすると、キャリアコンサルティングの内容改善がないのは、現場での問題発見 	

雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>・キャリア・コンサルタント養成講座の質の充実等により、キャリア・コンサルタントの養成が進んだか。</p> <p>・「私のしごと館」の各事業サービス利用者ののべ数は40万人以上であったか。また、学校等教育機関や事業主団体等と連携をとって総合的キャリア形成支援を行ったか。</p> <p>・「私のしごと館」の利用者の80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた等の旨の回答を得たか。</p> <p>・安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった職業訓練等を実施したか。</p> <p>・安定就労への移行に不可欠な職業意識の啓発や社会人として必要なマナー等に関する講習を若年求職者を対象に実施したか。</p>	<p>へ配布した。さらに、本部において、活動の全国版事例集2万部作成し、都道府県センターを通じて、全国の教育委員会や中学・高校等へ配布した。</p> <p>○ キャリア・コンサルタント養成講座について、平成16年度から若年者向けコンサルティングに必要な「若年者を取り巻く雇用環境・若年者の意識と行動」などのカリキュラムを加えることにより、内容の拡充を図り、64コース開設し、1,331人が受講した。また、若年者向けのキャリア・コンサルティングに焦点を絞り、さらに必要な知識・スキルを習得するための演習を中心としたカリキュラムを開発し、「若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座」として13コース開設し、314人が受講した。</p> <p>○ 私のしごと館の展示・体験事業において、奈良毛筆協同組合等の協力を得て新たな体験職種を実施するなどの利用者参加型事業への取組みを行ったほか、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及び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行うことなどにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成16年度の各事業のサービス利用者数は、延べ494,232人となり年度計画の目標（40万人以上）を94,232人上回る結果となった。</p> <p>○ 私のしごと館利用者に対するアンケート調査において、84.8%の者から今後の進路についての具体的なイメージづくり等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。（有効回答者数6,503人）</p> <p>なお、「大変参考になった」又は「参考になった」と回答した者に対して、具体的な感想について設問形式で聞いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事というものや将来の自分の職業に関して考えるようになった」（49.7%）、 ・「自分の適性、適職を理解することができた」（46.6%）、 ・「さまざまな職業に関心を持つようになった」（42.7%）、 ・「さまざまな職業の理解が深まった」（41.7%）、 <p>などであった。</p> <p>また、自由記述において利用者の意見を聞いたところ、主なものとして「進路について迷っていたが、さまざまな情報が手に入り、とても参考になった（14歳中学生）」などという意見の一方で、「職業体験の種類をもっと増やしてほしい（14歳中学生）」などといった意見もあった。</p> <p>○ 職業能力開発大学校等における座学訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練について、「日本版デュアルシステム」による訓練として23,149人に実施した。</p> <p>○ 早期離職者や不安定就労者を対象として、職業意識の啓発や自己の職業適性理解度、社会人として必要なマナー等に関する講習をプレ訓練として61,297人に実施した。</p>	<p>がフィードバックされていないと思われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この事業は本機構の中で、現在もっとも重要でニーズがあり、成果が期待される分野であり、努力が認められる。 ・ もう少し努力を要する。 ・ 若年者に関しては、地域内の諸機関・諸サービスとの有機的な連関を作る行動を積極的にとるべき時期である。 ・ ニート、フリーター等に対応した施策は、職業能力開発面からのアプローチには限度がありそうである。
--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>・各都道府県センター等にキャリア・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。そのために、就労支援機関等のキャリア相談等担当者にキャリア・コンサルタント養成講座を実施したか。</p>	<p>○ 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、労働者に対する相談援助を1,130,390件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を96,787件実施した。</p> <p>また、企業の人事・労務関係業務を担当している者又は教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関等の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者を対象に、職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタント養成講座を全国で64コース開設し、1,331人が受講した。</p> <p>なお、利用者がキャリア・コンサルティング終了後に感じた意識の変化、就職活動・能力開発等への具体的な取組み等について、相談後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施し（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none">・「職業選択の参考になった」（51.0%）、・「自己啓発の意欲がわいた」（38.8%）、・「教育訓練の受講につながった」（32.7%）、 <p>などの結果が得られた。</p>	
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート13（調査・研究）

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>(10) 調査・研究について 人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施すること。</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>(10) 調査・研究について 人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、研究成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関や地方公共団体にもその成果を広める。</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>(10) 調査・研究について ① 効率的な職業訓練の実施のため人材ニーズに応じた訓練分野や、訓練カリキュラムの選定、訓練効果の客観的な評価といった訓練の実施プロセス並びに職業訓練技法の開発を行う。</p>	<p>●調査・研究 効果・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究を以下のとおり実施した。</p> <p>(1) 職業訓練の実施に資する調査・研究等 職業訓練の実施に資する調査・研究を11テーマ実施し、そのうち10テーマについて、その成果物として研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。残る1テーマについては、平成17年度継続実施中である。また、職業訓練用教材の改定を行った。</p> <p>① 調査・研究テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発施設における集団によるキャリア・コンサルティングの手法研究 ・ 受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの研究 ・ 大学・大学院等における社会人向け訓練コースに関する調査研究 ・ プロセス管理手法によるモデルカリキュラムの策定に関する調査・研究 ・ 日本版デュアルシステム（企業主導型）の普及に向けた調査・研究 ・ 問題発見能力及び解決能力を養成する課題学習方式等の課題作成と訓練効果の科学的分析 ・ 訓練効果測定に関する調査・分析－離職者を対象にした今日的訓練効果－ ・ 生涯職業能力開発体系を活用したOJTのプロセス管理手法 ・ 具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査な調査分析 ・ 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） ・ 職業能力開発総合大学校におけるMOTコースの開発に係る調査研究（平成17年度継続実施中） <p>② 職業訓練用教材 （改定した職業訓練用教科書） 溶接実技、木工製図、建築製図、配管製図、木工工作法、木工用機械、塗料、建築〔I〕、建築〔II〕</p> <p>③ 訓練コースの情報提供 新たに開発した離職者訓練及び在職者訓練用の訓練コースのカリキュラムモデルについて、職業能力開発総合大学校のホームページに公開（離職者訓練：平成17年3月31日、在職者訓練：平成17年3月11日）し、公開した内容について、民間教育訓練機関、都道府県職業能力開発主管課等に情報提供を行った。</p>

		<p>② また、ホワイトカラーの産業・業種に特有の課題解決に向けた教育訓練コースを開発、検証し、各施設、民間教育訓練機関や地方公共団体に成果物に係る情報を提供する。</p>	<p>(i) 離職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開発科教数 3科 ・ 科名 サービス企画科、国際ビジネス科、流通システム科 <p>(ii) 在職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開発コース数 106コース ・ 主なコース名 洗浄技術の理論と実際、高速デジタル回路設計技術、レーザー加工の理論と実際 等 <p>(2) ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究 ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究を5テーマ実施し、30コースの教育訓練コースを開発した。 また、平成14・15年度に開発した教育訓練コースの試行・検証を行った。 なお、民間教育訓練機関、都道府県職業能力開発主管課、都道府県立職業能力開発校等に対する情報提供として調査・研究報告書の概要を作成し966ヶ所に配布したほか、開発した教育訓練コースのカリキュラム等について、生涯職業能力開発促進センターホームページに公開（平成17年3月14日）した。</p> <p>① 調査・研究テーマ及び開発した教育訓練コース</p> <p>イ 住宅リフォーム業に関する研究 （開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 住宅リフォームの営業力強化 ・ リフォーム業の顧客対応 <p>ロ 人材派遣業に関する研究 （開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣スタッフ確保のための求人広告 ・ 人材派遣業に必要なコーチングスキル <p>ハ 情報サービス産業に関する研究 （開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若手SEのビジネス感覚を磨く ・ 情報サービス業における品質マネジメント <p>ニ 若手リーダー育成に関する研究 （開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 環境変化に対応する自己・仕事理解力向上 ・ ケースに学ぶリーダーの行動力向上 <p>ホ 知的財産の保護・活用、CSR及びコンプライアンスに関する研究 （開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営層のための「ビジネス」に活かす知的財産 ・ 今日から取り組めるCSRとしての環境経営 <p>② 試行・検証コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コース数 30コース ・ コース名 営業提案のための創造力・発想力開発（平成14年度開発コース） 検査センターのオペレーション管理手法（平成15年度開発コース） 等
--	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート13（調査・研究）

<p style="text-align: center;">評価の視点</p> <p>・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、民間教育訓練機関や地方公共団体に成果に係る情報を提供したか。</p>	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>○ 職業訓練の実施に資する調査・研究として、「職業能力開発施設における集団によるキャリア・コンサルティングの手法研究」、「受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの研究」等、11テーマ実施し、そのうち10テーマについて、その成果物として研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した（1テーマについては、平成17年度継続実施中）。</p> <p>○ ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究として、「住宅リフォーム業に関する研究」、「人材派遣業に関する研究」等、5テーマ実施し、30コースの教育訓練コースを開発した。 なお、民間教育訓練機関、都道府県職業能力開発主管課、都道府県立職業能力開発校等に対する情報提供として調査・研究報告書の概要を作成し966ヶ所に配布したほか、開発した教育訓練コースのカリキュラム等について、生涯職業能力開発促進センターホームページに公開した。 また、平成14・15年度に開発した教育訓練コースの試行・検証を行った。</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"> ・ 計画通り進んでいる。 ・ 計画自体の把握は難しいが、目標に対する手段としては適切か。調査研究のフィードバックとして、研究報告書が一部にしか配られていないのは、不十分と思われる。 ・ 調査研究結果の「外部評価」は行っているか。また、労働政策研究・研修機構の研究との整合性はとっているか。 ・ 計画に沿って行われているようだが、研究課題の設定の手順、成果の評価が不明である。なお、本法人の主要な事業の評価に関する研究がみられないのは、残念である。 ・ 調査・研究結果の利用状況、社会的反響に関する測定を必要がある。 ・ 職員の方々の能力開発の一つの励みとなるが、機構の本来業務でないという認識も必要と推測される。 ・ 研究結果をどのような形で情報提供したかが重要であると考え、研究テーマは妥当なものが多いようであるが、それが実際にどう役立っているかを明らかにすることを期待する。
--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート14（職業能力開発関係助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成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>(11) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図ること。</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こと。助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。</p> <p>③ 助成金については申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。</p>	<p>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>(11) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① 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、よくある質問に対する回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>② 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とともに、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、助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>③ 助成金については、説明会を積極的に開催するとともに説明会終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>④ 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p>	<p>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>(11) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>労働者の職業能力の開発、向上を図る助成金の支給業務については、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>① キャリア形成促進助成金</p> <p>(イ) 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現でホームページ、パンフレット等に掲載し、周知するとともに、ホームページに相談窓口を設置しインターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、回答をホームページで公開する。</p> <p>(ロ) 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。</p> <p>(ハ) 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、公共職業安定所等において配布するとともに、説明や相談業務を通じた制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分説明する。</p> <p>(ニ) 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の理解に役立ったとの評価を得る。</p> <p>(ホ) 申請者の声や適正支給に配慮しつつ申請書記載項目や添付書類の簡素化の検討を進め、事務手続の合理化を進める。</p>	<p>●キャリア形成促進助成金及び技能者育成資金</p> <p>労働者の職業能力の開発、向上を図る助成金の支給業務について、申請者の利便や申請内容の適正化等を図るため、以下の措置を講じた。</p> <p>(1) キャリア形成促進助成金</p> <p>① 制度の周知・説明</p> <p>ホームページに相談窓口を設置するとともに、制度の趣旨、内容、申請手続等について、次により利用者に対して十分に周知・説明した。</p> <p>イ ホームページでの公開</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） 制度内容の変更については、平成16年10月1日の改正について、同日にホームページに公開 <p>ロ パンフレット等の作成、配布</p> <p>パンフレット、リーフレットを作成し説明会等を通じ配布するとともに、事業主等申請者向けの支給申請書の記入例を含めた申請の手引き（案）を作成した。</p> <p>ハ 説明会の開催及び個別相談の実施</p> <p>(i) 説明会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 2, 457回 参加者数 75, 400人 <p>(ii) 個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施件数 44, 185件 <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、89.9%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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者数 75, 400人 有効回答者数 15, 753人 <p>③ 手続の簡素化</p> <p>支給申請書の記載項目の簡略化等を平成16年10月1日から行った。</p> <p>イ 支給申請書の記載項目の簡略化（様式の一葉化、様式の廃止）</p> <p>ロ 添付書類の簡素化（添付様式の一葉化、添付様式の廃止、添付様式の記載項目の削除）</p>

雇用・能力開発機構評価シート14（職業能力開発関係助成金等の業務）

<p>④ 職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。助成金については、併せて、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>⑤ 職員研修を強化し、審査能力の向上を図る。助成金については、併せて、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。</p>	<p>(へ) 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。 (ト) 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 技能者育成資金 (イ) 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現でホームページ、パンフレット等に掲載し、周知するとともに、ホームページに相談窓口を設置しインターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、回答をホームページで公開する。 (ロ) 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。 (ハ) パンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引き等の案内用冊子の作成・整備を行うとともに、説明や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続きを利用者に対して十分説明する。 (ニ) 業務遂行に資するために制度に関するQ&Aを含めた貸付実施要綱のマニュアル化を検討するとともに、職員の審査能力の向上を図るため研修を行う。</p>	<p>④ 審査能力の向上 イ 職員用審査マニュアルの検討 平成16年度においては、審査マニュアルについて検討し、平成17年度に作成・整備することとした。</p> <p>ロ 職員研修の実施 ・ 実施回数 291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> <p>ハ 事業所訪問数 1,188件 (内 疑義事業所訪問数 78件)</p> <p>(2) 技能者育成資金 ① 制度の周知・説明 ホームページに相談窓口を設置するとともに、制度の趣旨、内容、申請手続きについて、次により利用者に対して十分に周知・説明した。 イ ホームページでの公開 ・ ホームページについて、技能者育成資金の利用を希望される方、既に利用されている方、返還されている方等利用者の状況に応じて閲覧するページを分けたほか、事例や図等を用いた分かりやすい制度内容の掲載など、全面的な見直しの実施 ・ 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） ・ 平成16年度は制度内容の変更がなかったこと。</p> <p>ロ パンフレットの作成、配布 申請書記載例・申請の手引きを含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」を作成し、全国の職業能力開発施設等へ配布した。</p> <p>② 審査能力の向上 イ 職員用審査マニュアルの検討 平成16年度においては、Q&Aを含めた貸付実施要綱マニュアルの作成方針を定め、平成17年度に作成・整備することとした。 ロ 職員研修の実施 審査に係る収入・成績基準について本部育成資金担当者の職員研修を2回実施した。</p>
---	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート14（職業能力開発関係助成金等の業務）

<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成促進助成金については、平成16年10月1日付けの改正について、同日にホームページに公開した。 また、キャリア形成促進助成金及び技能者育成資金については、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、キャリア形成促進助成金については、説明会を2,457回、個別相談を44,185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。 ○ キャリア形成促進助成金の説明会開催時のアンケート調査において、89.9%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15,753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「丁寧な説明でとてもわかりやすかった」などという意見の一方で、10.1%の者から「資料が多くてわかりにくい」などといった意見があった。 ○ キャリア形成促進助成金について、支給申請書の記載項目の簡略化等について検討し、平成16年10月1日に改正・施行し、申請者の手続面での負担軽減を図った。 ○ キャリア形成促進助成金については、担当者の審査能力の向上を図るための審査マニュアルを本部で検討し、平成17年度に作成・整備することとした。また、各施設においては審査業務等に係る職員研修を実施した。なお、疑義事業所78件を含む1,188事業所を訪問し不正受給防止対策に努めた。 ○ 技能者育成資金については、担当者の審査能力の向上を図るための審査マニュアルを検討し、平成17年度に作成・整備することとした。また、本部の担当者研修を実施した。 	<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"> ・ 計画通りすすんでいる。 ・ 職業能力形成に関する具体的な数値把握については、なにか客観的な数値があるのではないか。助成金の効果測定の方法については、検討・改善の余地がある。 ・ 助成金については、絶えずその有効利用と不正防止に尽力願いたい。 ・ 事業者訪問を積極的に展開している点が評価できる。手続の簡素化や個別相談の実施が行われていることが明らかである。助成金支給の効果についての情報収集とその積極的活用をより重視することを期待する。
---	--	--

雇用・能力開発機構評価シート15（財形業務）

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>4 勤労者財産形成促進業務について (1) 周知について ① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。</p> <p>(2) 手続等について ① 助成金については、申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。</p>	<p>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>4 勤労者財産形成促進業務について (1) 周知について ① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ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、助成金額、貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。また、内容の充実を図るため、毎年度1回以上見直しを行い、中期目標期間中の毎年度において、平成14年度の実績と比べて10%以上増のアクセス件数を確保する。</p> <p>② パンフレットや申込みに係る手引を作成し、都道府県センター等において配布するとともに、説明会や相談業務等を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、申請内容の適正化を図る。</p> <p>(2) 手続等について ① 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化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>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>4 勤労者財産形成促進業務について (1) 周知について ① 財形業務の周知については、その広報媒体であるパンフレット及びホームページを再構築して制度内容、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記載し、周知する。特にホームページについては、融資返済シミュレーション機能を付加して利用者の利便性の向上を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開するとともに、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。 なお、ホームページについては、アクセス件数を14年度と比較して10%増加する。</p> <p>② 徹底した啓発活動を展開するため、パンフレットや申込みに係る手引き等を作成し、都道府県センター等において配付する。また、利用者の利便や申請内容の適正化を図るため、説明会や事業所訪問を通じた相談業務を積極的に実施し、制度の趣旨・内容・申請手続き等を利用者に対して十分説明する。</p> <p>(2) 手続等について ① 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化による事務手続きの合理化を図る。</p>	<p>平成16年度の業務の実績</p> <p>●制度の周知 財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため以下の措置を講じた。 (1) ホームページの再構築 ・ 勤労者財産形成促進制度のコーナーにトピックスを加えるなど分かりやすい内容に見直し（平成16年4月16日） ・ 融資返済シミュレーション機能をホームページに追加（平成16年12月6日） ・ よくある質問については、回答をホームページに公開（平成16年11月5日）</p> <p>(2) 制度変更に伴うホームページの公開 制度変更については、変更が確定した日から7日以内にホームページで次のとおり公開した。 (貸付利率の変更) ・ 第1回目 確定した日の当日（平成16年6月24日） ・ 第2回目 確定した日の当日（平成16年9月24日） ・ 第3回目 確定した日の当日（平成16年12月24日） ・ 第4回目 確定した日の当日（平成17年3月25日）</p> <p>(3) 制度の説明等の実施 ・ 財形給付金・財形基金制度、財形活用給付金・助成金制度、財形融資制度のパンフレットや申し込みに係る手引きを作成し、説明会等において事業主等に配布した。 ・ 財形制度の説明会の実施 1, 054回 ・ 事業所訪問の実施 13, 751件 ・ 相談業務の実施 18, 605件</p> <p>(4) ホームページのアクセス件数 ホームページのアクセス件数については、59, 488件となり平成14年度と比較して、167%増加した。</p> <p>●手続等 助成金申請者の負担軽減、審査能力の向上等を図るため以下の措置を講じた。 (1) 手続の簡略化 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3月31日に改正し、平成17年4月1日から施行することとした。 ① 財産形成貯蓄活用助成金 認定申請書の記載項目の簡略化（事業主の区分、財形貯蓄開始年月日の削除） ② 勤労者財産形成助成金 支給請求時における事業概要、事業案内等の添付書類の廃止</p>

雇用・能力開発機構評価シート15（財形業務）

<p>② 職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。</p> <p>(3) その他 融資業務の運営に当たっては、国及び関係機関と連携を図ることにより、適正な貸付金利の設定等、勤労者の生活の安定等に資する融資を実現すること。</p>	<p>② 融資業務や助成金業務については、職員研修を強化し、担当者の審査能力の向上を図る。</p> <p>(3) その他 融資業務の運営に当たっては、貸付金利の設定等について国及び関係機関と十分な連絡調整を行うこととする。</p>	<p>② 財形普及指導員研修を年1回、会議方式による情報交換を年1回実施し、知識の共有化・審査能力等の向上を図る。</p> <p>(3) その他 財形融資業務の運営に当たっては、貸付金利の設定等について厚生労働省及び財形直接融資を担当している住宅金融公庫等と緊密に連絡調整を行うこととする。</p>	<p>③ 中小企業財形共同化支援事業助成金 認定申請書時（2事業年度目以降）における団体構成員名簿、事業計画等の添付書類の廃止</p> <p>(2) 研修及び会議の実施 ① 財形普及指導員研修の実施 ・ 実施日 平成16年6月4日 ・ 実施内容 財形制度の勧奨・相談業務、助成金の支給業務等について ② 財形普及指導員会議の実施 ・ 実施日 平成16年12月9日 ・ 実施内容 活動事例の発表、グループ討議（相談対応の充実、助成金支給業務の期間短縮等）の実施等について</p> <p>(3) 関係機関との連絡調整 貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに、設定した貸付金利を確定するため住宅金融公庫及び厚生労働省との調整を毎月行った。 なお、住宅金融公庫との一層の連携を図るため連絡会議を平成16年10月15日に開催し、債券の発行条件、債券・借入金の調整割合等について意見交換を行った。</p>
<p>評価の視点</p> <p>・制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、アクセス件数については平成14年度の実績と比較して10%増加したか。また、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。</p>	<p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>○ 貸付利率の変更については、変更確定日の当日（平成16年6月24日、9月24日、12月24日、平成17年3月25日）にホームページに公開した。</p> <p>○ 利用者の利便性を図るため、①ホームページの勤労者財産形成促進制度のコーナーにトビックスを加えるなど分かりやすい内容に見直すとともに、融資返済シミュレーション機能のホームページへの追加やよくある質問に対する回答をホームページに公開したこと、②財形給付金・財形基金制度、財形活用給付金・助成金制度、財形融資制度のパンフレットや申し込みに係る手引きを作成したこと、③制度周知のため、説明会を1,054回、事業所訪問を13,751件、相談を18,605件実施したこと等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めた。 また、ホームページのアクセス件数については、59,488件となり、平成14年度（22,322件）と比較して167%増加した。</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 計画通り進んでいる。 ・ 情報提供の目標に関しては数値の達成は認めるにしても、アクセス件数の増加は、マスコミ等で取り上げられた影響も排除できないので、件数のみの目標設定では正確な評価ができない。 ・ ホームページのアクセスは、大幅増となり評価に値する。 ・ 融資返済シミュレーション機能をホームページに追加したことは有意義である。事業所訪問を13,751件行ったことは周知にとって重要である。</p>	

雇用・能力開発機構評価シート15（財形業務）

<p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上等を行ったか。</p>	<p>○ 助成金については、申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化の検討を行い、平成17年3月31日に要領の改正を実施し、平成17年4月1日から施行することとした。</p> <p>○ 融資及び助成金担当者の審査能力の向上を図るために、①財形普及指導員研修、②財形普及指導員会議、を実施した。</p>	
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート16（情報提供、福祉施設の譲渡等の業務、特例業務）

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>5 情報提供について 業務内容については、ホームページにおいて各施設ごとの職業訓練実施状況等国民に必要とされる情報を分かりやすい形で提供すること等により、中期目標期間中の毎年度のアクセス件数が200万件以上となるようにすること。</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>5 情報提供について 機構の業務内容や国民に必要とされる情報については、次により広く国民に周知する。</p> <p>(1) 業務内容について、施設ごとに設定している各職業訓練コースの実施時期、定員、受講手続、終了済みコースの訓練受講者数、就職者数等についても、ホームページ等において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表する。</p> <p>(2) また、自発的に職業能力開発を行いたいと考えている個人、従業者に対して職業能力開発を行いたいと考えている事業主及び自らのキャリアを見つめ直したいと考えているフリーター等若年者にとって、有益な情報、その他各種の助成金制度や融資制度の情報を充実させることにより、中期目標期間中の毎年度のアクセス件数が200万件以上となるようにする。</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>5 情報提供について</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練に関し、訓練受講希望者が訓練コースへの応募に際して、再就職により資する訓練コースの選択が可能となるよう募集状況、就職率について公表する。 在職者及び学卒者を対象とする職業訓練については、施設ごとの訓練コースの実施時期、定員等を公表するための仕組みの検討を行う。</p> <p>(2) また、自発的に職業能力開発を行いたいと考えている個人、従業員に対して職業能力開発を行いたいと考えている事業主及び自らのキャリアを見つめ直したいと考えているフリーター等若年者に対する有益な情報の充実を図り、その他各種の助成金制度や融資制度の情報についても、分かりやすい表現や迅速かつ充実した情報の提供に努めることにより、16年度のアクセス件数が200万件以上となるようにする。</p>	<p>●ホームページを活用した積極的な情報の発信 実施する訓練コースや若年者に対する業務、各種助成金制度・融資制度等の機構の業務内容や国民に必要とされる情報について、分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容により、以下のとおりホームページに公開した。</p> <p>(1) 離職者を対象とする職業訓練 機構及び公開を希望する都道府県の施設、並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの内容、募集要項、募集を終了したコースの応募倍率の実績等を公開した。</p> <p>(2) 在職者を対象とする職業訓練 各職業能力開発施設で実施する訓練コースの実施時期、期間、募集定員等を取りまとめ、公表する仕組みを検討し公開した。</p> <p>(3) 学卒者を対象とする職業訓練 各大学校において、訓練科名、募集定員、訓練内容等を公開した。</p> <p>(4) 若年者を対象とする業務に係る支援サイトの設置 ① 若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座の公開に係る支援サイトの設置 ホームページの支援サイトに設置したキャリア・コンサルタント養成講座の中に若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座について、その講座目的、受講対象者、実施施設、受講料、主な訓練内容等の情報を分かりやすい表現で公開した。 ② 日本版デュアルシステムに係る支援サイトの設置 平成16年度から若年離職者等を対象として座学訓練と企業実習を組み合わせた訓練を開始したことから、これらの専門課程活用型、普通課程活用型、委託訓練活用型について、その訓練目的、募集定員、受講対象者、訓練期間、授業料（受講料）等を公開した。また、若年者に対する利便性を考慮して、携帯電話用サイトを設置した。 ③ 中高生仕事ふれあい活動支援事業に係る紹介ページの設置と平成16年度における活動事例の公開 中高生に対する仕事ふれあい活動支援事業に係る紹介ページを設置した。 また、平成16年度における職場見学、職業体験等の仕事とふれあう活動を支援する取組みを事例集として取りまとめ、公開した。</p>

<p>6 勤労者福祉施設については、平成17年度末までにすべて譲渡又は廃止すること。</p> <p>7 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努めること。</p>	<p>6 勤労者福祉施設については、平成17年度末までにすべて譲渡又は廃止する。</p> <p>7 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。</p>	<p>6 「特殊法人等整理合理化計画」により福祉施設の廃止期限が平成17年度末迄とされたことにより、引き続き地方公共団体等との協議を行い、この期限に向け、全ての福祉施設を譲渡等することとする。</p> <p>7 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。</p>	<p>(5) 機構の業務内容について、分かりやすい表現で迅速な公開</p> <p>① 機構の事業を分かりやすく紹介するなどの情報発信 ホームページにおいて、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分かりやすく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 機構が取扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開 建設業労働移動円滑化支援助成金等の創設、キャリア形成促進助成金の制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更について、ホームページに掲載し、迅速に公開した。</p> <p>(6) ホームページのアクセス件数 平成16年度のアクセス件数については、上記(1)から(5)の取組みなどにより、333万件となった。</p> <p>●福祉施設の譲渡等 地方公共団体等との協議を行い、福祉施設の譲渡等を進めた。 なお、平成16年度中に50施設を譲渡し、28施設を廃止した。 〈説明資料5〉</p> <p>●炭鉱離職者に対する援護業務 炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法の廃止に伴う平成16年度までの経過措置として、以下の事業を実施した。</p> <p>① 炭鉱離職者に対する職業訓練 9人 ② 再就職等に対する就職相談等 17,629件 ③ 就職活動相談会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 9回 ・ 参加者数 1,156人 <p>●事業主等の行う職業訓練に対する援助業務 事業主等が自ら行う職業訓練等の振興に資するため、職業訓練指導員の派遣等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導員派遣延べ人員 2,326人 ・ 訓練延べ人員 111,000人
---	---	---	---

雇用・能力開発機構評価シート16（情報提供、福祉施設の譲渡等の業務、特例業務）

<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページへのアクセス件数が200万件以上であったか。 ・平成17年度末の福祉施設の廃止期限に向けて、施設の譲渡等は着実に進んだか。 	<p>自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構の業務内容や制度変更等に係る情報については、分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容でホームページに公開するよう努めた結果、ホームページのアクセス件数は333万件となり、年度計画の目標（200万件以上）を133万件上回る結果となった。 ○ 地方公共団体等との協議を行い、平成16年度は50施設を譲渡し、28施設を廃止した。 なお、平成17年3月31日現在の管理運営施設数は15施設となっている。 	<p>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。 ・ ホームページへのアクセスが333万件に上った。 ・ ホームページの充実が評価できる。 ・ 若年者対象の支援サイトは大きな意味がある。 ・ ウェブ資源については、単なる情報提供ではなく、もう少し最新のソフトウェア技術、コンテンツビジネスのノウハウを利用することにより、さらに高度な利用ができると期待する。 ・ 本シート16には、全く関連のない事項を一緒に入れているため評価しづらい。別項目にするべき。
---	--	--

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

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>1 財形融資業務については、収益改善等に関する具体的な計画を策定の上、累積欠損の解消に向け、当該計画を着実に実行するとともに、適正な債権管理に努めること。</p> <p>2 暫定的に行う業務についても下記に従い、財務内容の改善に努めること。 (1) 雇用促進融資については、債権管理を適切に行い、リスク管理債権の処理を進めるとともに、財政投融资への着実な償還を行うこと。</p> <p>(2) 雇用促進住宅については、家賃収入により完全独立採算としているところであるが、家賃の適正水準への引上げ等により自己収入の増加を図りながら、計画修繕を適切に実施するとともに、中期目標期間の最終年度までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べて概ね3割程度削減するなど、合理的な経営に努めること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 中期計画を実施するため、また、下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図るとともに金融機関等を通じ債権の適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資については、金融機関等を通じ債権管理を適切に行うとともに、リスク管理債権については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅については、家賃の適正水準への引上げ等により自己収入の増加を図りながら、計画修繕を適切に実施するとともに、中期目標期間の最終年度までに、人件費及び事務費の管理経費等を平成14年度に比べて概ね3割程度削減するなど、合理的な経営を図る。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により当年度貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図る。 また、債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、債権の適切な管理を行う。リスク管理債権については、適切な指導を行うとともに必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努める。</p> <p>(3) 雇用促進住宅については、①家賃の適正水準への引上げ等のため既入居者に係る第1回目の家賃の引上げを実施する。②住宅の維持管理を行うため計画修繕項目別の修繕計画を策定し、その修繕計画に基づき修繕を実施する。③住宅の管理方式の見直しを行い、平成16年4月から住宅の集中管理方式を導入する。また、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費の削減を図る。</p>	<p>●財形融資の債権管理 財形融資については、累積欠損金の解消及び適正な債権管理を以下のとおり行った。 (1) 累積欠損金の解消 当期利益として32億円を計上した結果、累積欠損金は383億円となった。 (当年度の貸付額 1,360億円)</p> <p>(2) 債権管理 各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出(平成16年11月5日)し、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等を行い、債権の適正な管理を行った。</p> <p>●雇用促進融資の債権管理 雇用促進融資については、適切な債権管理及び財政投融资への償還等を以下のとおり行った。 (1) 債権管理 ① 債権管理 各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出(平成16年11月8日)し、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等を行い、債権の適切な管理を行った。 ② リスク管理債権 貸付業務を受託している金融機関に対し業務指導を実施し、現状の把握等適正な管理に努めるとともに、当該債権の一部については法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努めた。 ・ 業務指導 16回 ・ 法的措置状況 17件</p> <p>(2) 財政投融资への償還 財政投融资への償還に関しては、約定通りの償還を行った。</p> <p>償還額：元金 3,812,488,000円 利息 1,833,701,066円</p> <p>●雇用促進住宅 雇用促進住宅については、譲渡するまでの間、合理的な経営を行うため、以下の措置を講じた。 ① 家賃の改定 平成15年10月31日以前の既入居者に対して、平成16年4月1日に家賃改定を行った。(平均6.47%値上げ) ② 計画修繕の実施 住宅の維持管理を行うため、計画修繕項目別の修繕計画を策定し、その修繕計画に基づき修繕を実施した。(4,315棟修繕、232.2億円支出)</p>

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

	<p>2 予算 別紙1のとおり (省略)</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり (省略)</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり (省略)</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 勤労者財産形成促進業務において資金繰り上発生する資金の不足への対応として 775億円</p> <p>2 運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として 240億円</p> <p>第5 剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>2 予算 別紙1のとおり (省略)</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり (省略)</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり (省略)</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 勤労者財産形成促進業務において資金繰り上発生する資金の不足への対応として 775億円</p> <p>2 運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として 240億円</p> <p>第5 剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>③ 集中管理方式の導入 集中管理方式導入計画に基づき平成16年4月から集中管理方式を導入した。(平成14年度に比べ管理主事382人削減)</p> <p>④ 管理経費の削減 計画的な職員数の削減(平成14年度に比べ18人)、事務費の削減等により、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ9.8億円削減した。</p> <p>●予算、収支計画、資金計画 平成16年度の予算、収支計画及び資金計画に対して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る。</p> <p>●短期借入金 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。 ・ 借入限度額：775億円 ・ 借入額：397億円</p> <p>●短期借入金 なし</p> <p>●剰余金の使途 なし</p>
--	--	--	---

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

評価の視点	自己評定 B	評定 B
<ul style="list-style-type: none"> ・財形融資について、累積欠損金の解消に向け収益改善を図ったか。 ・金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行ったか。 ・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、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、家賃の適正水準への引き上げ等、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費の削減を図ったか。 ・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。 ・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。 ・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。 ・剰余金の使途は適切であったか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 財形融資については、当期利益として32億円を計上した結果、累積欠損金は383億円となった。 ○ 各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出(平成16年11月5日)し、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等を行い、債権の適正な管理を行った。 ○ 各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出(平成16年11月8日)し、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等を行い、債権の適切な管理を行った。また、貸付業務を受託している金融機関に対し業務指導を実施し、現状の把握等適正な管理に努めるとともに、当該債権の一部については法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努めた。 ○ 財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。 ○ 平成15年10月31日以前の既入居者に対して、平成16年4月1日に家賃改定を行うとともに、計画的な修繕を実施した。また、集中管理方式の導入、計画的な職員数の削減、事務費の削減等により、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ9.8億円削減した。 ○ 中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行している。 ○ 運営費交付金を充当する事業は、予算額1,004億円に対し917億円の実績となったことにより、平成16年度は88億円を運営費交付金債務に計上したところであるが、債務計上額は削減対象経費について積極的な削減を行ったことによるものである。 ○ 法人全体としての当期損益及び繰越金の状況は、主に財形勘定における収支差益(利ざや)の改善により25億円の当期総利益を計上した。 なお、当期総利益の処分は会計処理基準に基づき繰越欠損金を減額する予定としている。 ○ 運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に処理している。 ○ 勤労者財産形成促進業務 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。 ○ 運営費交付金 借入れ実績無し ○ 剰余金は発生していない。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ほぼ適正である。 ・ 通常どおりの運営である。 ・ 雇用促進融資、雇用促進住宅の受益資格審査は厳格に行われているかについて、記述しておく必要がある。 ・ 個々の仕事毎に費用対効果が把握できるシステムを構築していただきたい。 ・ 累積欠損金の解消に向けて、なお一層の努力が望まれる。

雇用・能力開発機構評価シート18（人事、施設・設備）

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5 その他業務運営に関する重要事項 職業訓練指導員については、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などへ対応する能力を備えた人材を確保するとともに、任期付き雇用や民間外部講師を積極的に活用することにより、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現すること。</p>	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 1 人事に関する計画 (1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。</p> <p>(2) 職業訓練指導員体制 人材の確保にあたっては、技能習得の指導に加えて、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などへの対応を踏まえた採用を行う。また、併せて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、任期付き雇用や外部講師として積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p> <p>(3) 人員に係る計画 期末の常勤職員数については、期初に比べて600名を削減する。</p>	<p>第6 その他業務運営に関する重要事項 1 人事に関する計画 (1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、業務の変化に柔軟かつ迅速に対応できる職員を育成するため、職員の資質、職務遂行能力を向上させる職員研修を検討・実施する。</p> <p>(2) 職業訓練指導員体制 新規採用にあたっては、技能習得の指導に必要な専門性及び職業訓練指導員としての適性を考慮し採用審査を行う。併せて、民間企業等幅広い技術者から、職業訓練指導員として必要な資質を有する人材を、任期付き雇用や外部講師として積極的に活用する。</p> <p>(3) 人員に係る計画 平成16年度末の常勤職員数については、平成15年度末と比べて150名削減する。</p>	<p>●職員研修 職員の資質、職務遂行能力の向上を目的とした職員研修を実施した。 なお、平成16年度においては、新たに訓練コーディネート、就職相談支援業務の充実を図るための研修を以下のとおり検討し実施した。</p> <p>(1) 訓練コーディネート力向上研修 ・ 実施日 平成16年9月27日～10月1日 ・ 対象者 職業訓練指導員 ・ 受講者 50人 ・ 実施内容 訓練ニーズの把握に必要な市場調査、職務分析力、及び、能力開発業務の企画・コーディネートに必要な訓練コース計画演習 等</p> <p>(2) 就職相談支援研修 ・ 実施日 平成16年10月4日～10月8日（1回目）、平成16年11月29日～12月8日（2回目） ・ 対象者 職業訓練指導員 ・ 受講者 50人 ・ 実施内容 就職相談支援能力及びキャリア形成支援能力の向上を図るための相談事例、現状分析、及び就職相談手法 等</p> <p>●職業訓練指導員体制 技能習得の指導に必要な専門性及び職業訓練指導員としての適性を考慮して採用審査を行った。 また、民間企業の活力を活かす観点等から、民間企業等幅広い技術者を外部講師として積極的に活用するほか、任期付きの民間企業技術者を職業訓練指導員として31人の受入を実施した。</p> <p>●人員に係る計画 平成16年度末の常勤職員数については、平成15年度末と比べて155名削減した。</p>

雇用・能力開発機構評価シート18（人事、施設・設備）

	<p>2 施設・設備に関する計画 雇用失業情勢に対応した、効果的・効率的な職業訓練の実施等を図るため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。</p>	<p>2 施設・設備に関する計画 築40年を経過した施設のうち、施設の老朽化等により部分修繕等では対応が困難な施設の、①本館建替（1件）、②実習場建替（3件）を行う。 また、設置後15年を経過した施設のうち、監督行政庁等から更新・修理の指摘を受ける等、部分修繕等では対応が困難な、③受変電設備更新（2件）、④空調設備更新（1件）を行う。</p>	<p>●施設・設備 築40年を経過した施設のうち、施設の老朽化等により部分修繕等では対応が困難な施設の、①本館建替（1件）、②実習場建替（3件）を行った。 また、設置後15年を経過した施設のうち、監督行政庁等から更新・修理の指摘を受ける等、部分修繕等では対応が困難な、③受変電設備更新（2件）、④空調設備更新（1件）を行った。さらに、安全管理上の観点から消火栓用給水管の漏水対策として⑤給水管改修工事（1件）を行った。 (注) ⑤給水管改修工事（1件）については、独立行政法人雇用・能力開発機構施設整備費補助金交付要綱の定めに従い、厚生労働大臣の変更交付決定を受け、当初交付額の範囲内で事業の追加を行ったものである。</p>
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業等の人材を指導員としての任期付き雇用や外部講師として積極的に活用したか。 常勤職員数について計画通り削減したか。（15年度末と比べて150名削減したか。） 施設・設備の老朽化等を踏まえ、適切に対応したか。 	<p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業の活力を活かす観点等から、民間企業等幅広い技術者を外部講師として積極的に活用するほか、任期付きの民間企業技術者を職業訓練指導員として31人の受入を実施した。 平成16年度末の常勤職員数については、平成15年度末と比べて155名削減し、年度計画（150名）を5名上回る削減を行った。 施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行った。 	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通り進んでいる。 施設の老朽化を踏まえた適切な修繕を行っている。 人員削減や施設廃止にともなって、配置転換が発生すると思われるが、そのための再訓練は行われているか。 計画的修繕とはどの程度をいうのか示して欲しい。 定年退職者、自己都合退職者の不補充のみの人員削減であるが、そもそも本機構の使命を果たすためには何名が妥当か。 職員の能力向上策の強化を期待する。 	