

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17年度計画	平成17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 業務運営の効率化による経費削減について</p> <p>(1) 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>(2) 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</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 業務運営の効率化による経費削減について</p> <p>(1) 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>(2) 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間で5%以上の人件費の削減を実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として人件費を5.0%以上の削減を着実に実施する。</p> <p>また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、地域の民間賃金の的確な反映や勤務成績を反映した厳正な職位制度の運用などを行うための新しい人事・給与制度を実施する。</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>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、機構本部に設置した委員会において引き続き検討を進め、必要な見直しを図る。</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。）の削減については、平成17年度予算計画を踏まえつつ、①一般競争入札対象の一層の拡大、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>平成17年度の業務の実績</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、平成16年度に設置した、機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、以下のとおり検討を行った。</p> <p>(1) 検討状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年2月13日 本部組織及び地方組織のあり方 <p>(2) 検討結果</p> <p>① 本部組織の見直し 本部組織のスリム化及び業務の集中化等を図るため、本部組織の改編を平成18年4月1日に行うこととした。</p> <p>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、平成17年度から取り組んでいる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1人の統括所長の下で1つの組織として実施する一元処理を、平成18年度は19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17年度予算計画を達成した。さらに以下の取組みにより、51億円削減した。</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、21億円削減した。</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、30億円削減した。</p> <p>(3) 一般競争入札対象の一層の拡大 職業能力開発施設の改修工事に加え、物品購入等の一部についても一般競争による入札を実施し、平成17年度における実績は、445件となった。</p> <table border="1" data-bbox="1525 1331 2101 1433"> <thead> <tr> <th>平成17年度予算額</th> <th>平成17年度決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>964億円</td> <td>913億円</td> <td>△51億円</td> </tr> </tbody> </table>	平成17年度予算額	平成17年度決算額	差引額	964億円	913億円	△51億円
平成17年度予算額	平成17年度決算額	差引額							
964億円	913億円	△51億円							

雇用・能力開発機構評価シート1（組織体制、経費削減）

<p>評価の視点</p> <p>・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。</p> <p>・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>	<p>自己評定 A</p> <p>（理由及び特記事項） 本部組織については、スリム化及び集中化等を図るため、本部組織の改編を平成18年4月1日に行うこととし、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一元処理を18年度は19府県で行うこととした（これにより、一元処理については、東京を除く46道府県で完了）。また、一般管理費及び業務経費の削減により、平成14年度相当経費に比べ190億円（17.2%）を削減し、中期計画の目標値である15%以上の削減をさらに2.2%上回った。 これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <p>○平成16年度に設置した、機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、①本部組織については、スリム化及び業務の集中化等を図るため、本部組織の改編を平成18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、平成17年度から取り組んでいる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1人の統括所長の下で1つの組織として実施する一元処理を、平成18年度は19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。</p> <p>○一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成17年度予算計画を達成（139億円削減）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21億円、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30億円、合わせて51億円削減したことにより、平成14年度相当経費に対し190億円（17.2%）削減した。</p>	<p>評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・経費の削減には、より積極的に取り組む姿勢が削減要因に出ている。 ・コスト改善の中期目標を上回る達成は評価できる。今後引き続き経年変化指標によって維持改善を図ってほしい。 ・組織の簡素化は、今後とも継続願いたい。 ・予算と実績はできる限り一致願いたい。 ・更なる経費削減をお願いしたい。 ・一般管理費及び業務経費の削減により、中期目標を上回った。 ・組織改編を進めた。 ・目標を上回るレベルで、着実に改革を実施している。 ・努力を評価する。
--	--	---

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17年度計画	平成17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）については、制度の趣旨・目的の一層の周知、担当者の審査能力の向上等により引き続き努めるほか、職員用の審査等マニュアル、事業主等申請者向けの申請の手引き等の活用により、平成16年度において平均処理期間が特に長い助成金等について重点的に短縮することとし、1件当たりの平均処理期間を平成14年度と比べて4%以上短縮する</p>	<p>●助成金の支給</p> <p>(1) 短縮に向けた措置 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 説明会及び個別相談の実施 制度の趣旨・目的の一層の周知及び申請内容の適正化に向けた制度説明会並びに個別相談において、申請の手引き等を活用することなどにより実施した。</p> <p>イ 説明会の実施 ・ 実施回数 6, 430回 ・ 参加者数 180, 851人 ※ 他機関との合同説明会を含む。</p> <p>ロ 個別相談の実施 ・ 実施件数 142, 309件</p> <p>② 審査能力の向上 職員用審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施することなどにより、助成金担当者の審査能力の向上を図った。</p> <p>イ 職員研修等の実施 (イ) 本部で実施 ・ 実施回数 5回 ・ 実施内容 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> <p>(ロ) 施設で実施 ・ 実施回数 833回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について</p> <p>(ハ) その他 都道府県労働局が実施した不正受給防止等に係る研修に参加し、審査能力の向上を図った。</p> <p>③ 手続の簡素化 イ 支給申請書等の記載項目の簡略化 (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について、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行した。 (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社印（団体印）の省略について、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行した。 (ハ) 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に係る平成17年3月31日の助成金要領について、平成17年4月1日から施行した。</p> <p>ロ 添付書類の簡素化 (イ) 建設雇用改善関係助成金（1種類）</p>

			<p>受講者名簿の年齢の省略について、平成17年4月1日に助成金要領を改正・施行した。</p> <p>(ロ) キャリア形成支援関係助成金（3種類） 添付書類の一部統合・廃止・記載項目の削除について検討を行い、平成17年6月30日及び9月30日に助成金要領の運用通達を改正・施行した。</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に係る平成17年3月31日の助成金要領の改正について、平成17年4月1日から施行した。</p> <p>④ その他短縮に向けた取組み</p> <p>イ 標準処理期間の設定 平均処理期間が60日以上助成金等について、施設が短縮を図るための目安となるよう「標準処理期間」を設定した。</p> <p>ロ 申請の手引きの作成 建設雇用改善関係助成金（5種類）及び介護労働関係助成金（2種類）、キャリア形成支援関係助成金（1種類）、財形関係助成金（1種類）の申請の手引き等を作成し、他の手引き等と合わせ、説明会等で活用した。</p> <p>ハ 職員用審査マニュアルの作成 助成金担当者の審査能力の向上を図るため、中小企業労働法関係助成金（1種類）、建設雇用改善関係助成金（4種類）及びキャリア形成支援関係助成金（1種類）、技能者育成資金（1種類）、財形関係助成金（1種類）の審査マニュアル等について作成し、他のマニュアル等と合わせ、職員研修等で活用した。</p> <p>(2) 短縮状況 平成17年度においては、平成16年度に平均処理期間が特に長い（60日以上）助成金等について、重点的に短縮することに取り組んだ結果、平成17年度の平均処理期間は23日となり、平成14年度（28日）と比較して17.9%短縮した。 <説明資料1></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） 助成金等の平均処理期間の短縮に向け、制度・目的の一層の周知、担当者の審査能力の向上、手続の簡素化、平均処理期間の長い助成金等について「標準処理期間」を設定したことなどにより、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5日（17.9%）短縮し、23日となり、中期計画の目標値である10%以上を7.9%上回った。 これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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"> ・ 申請の手引き等を活用し、制度の趣旨・目的の一層の周知及び申請内容の適正化に向けた制度説明会及び個別相談を実施 ・ 助成金担当者の審査能力の向上を図るため、職員用審査マニュアル等を活用し、本部及び施設において職員研修等を実施 ・ 手続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 ・ 平均処理期間の長い助成金等について、施設が短縮を図るための目安となるよう「標準処理期間」を設定 ・ 申請の手引きの作成（建設雇用改善関係助成金（5種類）、介護労働関係助成金（2種類）、キャリア形成支援関係助成金（1種類）、財形関係助成金（1種類）及び職員用審査マニュアルの作成（中小企業労働法関係助成金（1種類）、建設雇用改善関係助成金（4種類）、キャリア形成支援関係助成金（1種類）、技能者育成資金（1種類）、財形関係助成金（1種類）） <p>これらの措置を行った結果、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5日（17.9%）短縮し、23日となった。</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"> ・ 計画の範囲内と判断。 ・ 数値的な短縮についてはおおむね評価できる。なお、書類記入にあたっての窓口指導など、利用者の利便性に配慮した全体的なシステムへの配慮を引き続きおこなっていただきたい。 ・ 23日で満足することなく更なる短縮を願いたい。 ・ 助成金等の平均処理期間の短縮を図り、中期目標を上回った。 ・ 申請の手引きを作成した。 ・ 努力の成果が現れているが業務の簡素化が必要であろう。 ・ 当初の目標のレベルに問題があったか。
---	---	--

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17年度計画	平成17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、真に高度なもののみ限定して実施し、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</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、</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、実施計画について、人材育成地域協議会において意見を聴取する。</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。</p> <p>(2) 訓練実施体制の効率化について</p> <p>効率的な訓練実施体制のあり方について、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>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により、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を踏まえ、民間では実施できない訓練コースを設定するほか、訓</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、以下により見直しを行った。</p> <p>(1) 訓練コースの見直し状況</p> <p>① 見直しの仕組み</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、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、見直しを行った。</p> <p>また、見直し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を踏まえ、人材育成地域協議会等において意見を聴取した。</p> <p>② 見直し状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見直しコース数（平成17年度→平成18年度計画） 4,589コース （廃止：4,042コース、内容変更：547コース） ※ 平成17年度の実施コース数 11,478コース ＜説明資料2＞ <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18年3月31日 ・ 公開内容 在職者訓練設定コース見直し結果 <p>●訓練実施体制の効率化</p> <p>平成17年度は、訓練実施体制の効率化の観点から、以下のとおり基本方針を策定した。</p> <p>(1) 訓練計画の見直し</p> <p>職業能力開発大学校等が実施する在職者訓練を段階的に縮小し、今後の在職者訓練は、主として職業能力開発促進センターが実施していくこと。</p> <p>(2) 訓練実施経費の削減</p> <p>在職者訓練のうち、衛星通信設備を利用して実施するものについては、多額の運営経費を要していること等を勘案して廃止すること。</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、以下により見直しを行った。</p> <p>(1) 訓練コースの見直し状況</p> <p>① 見直しの仕組み</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>

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p>の実施を図ること。</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>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 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込えているかを精査し、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>練コースの見直しを行う。 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。</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図る。その一環として、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施する。</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込えているかを精査し、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。</p>	<p>なお、見直しを行うに当たっては、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を踏まえ、人材育成地域協議会、職業能力開発推進協議会において意見を聴取した。</p> <p>② 見直し状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 見直しコース数（平成17年度→平成18年度計画） 142コース （廃止：76コース、内容変更：66コース） ※ 平成17年度の実施コース数606コース <p style="text-align: right;">＜説明資料3＞</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18年3月31日 公開内容 離職者訓練コース見直し結果 <p>●委託訓練の実施 委託訓練について、以下により実施した。</p> <p>(1) 訓練実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の職業訓練実施計画数 114,946人 平成17年度受講者数 104,721人 平成17年度コース数 6,730コース ※ 参考 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 <p>(2) 委託機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間教育訓練機関 1,720機関 NPO法人 13法人 大学・大学院 5校 事業主等及び事業主団体 834機関 <p>(3) プロセス管理手法に関するセミナーの実施 委託先の拡大を図るとともに、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度参加者数 392人 平成17年度参加機関数 314機関 <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の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、授業科目の一部見直しを行った。</p> <p>② 見直し状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 見直し訓練科数（平成17年度→平成18年度計画） 20科 ※ 平成17年度設置科数147科 <p>(2) ホームページでの公開状況</p>
---	---	--	---

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<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>また、業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表すること。</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>また、業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図る。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表する。</p>	<p>7 民間外部講師の活用について、平成16年度の検討結果を踏まえ、その活用割合を平成14年度と比べて4%以上増加させる。</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、学識経験者で構成する支援協議会等を開催し、意見・提案等を業務運営に反映させる。</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公開日 平成18年3月31日 ・ 公開内容 学卒者訓練科見直し結果 <p>●民間外部講師の活用 民間外部講師については、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・技術が変貌を遂げる分野、生産現場における先端的技術等に関する分野などにおいて活用を図り、その活用割合については17.1%であり、平成14年度（16.0%）に対して6.9%増加した。</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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土日の誘客のため、親子連れを対象とした企画を増やすべき。 ・ 展示・体験ゾーンの中で事務部門に関する内容が少ない。 <p>(反映例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「“恐竜博士”になってみよう」、「できるかな？おうちのしごと」といった親子向けのイベントを1～3月まで実施した。 ・ ワークショップにおいて、ファイリング事務の体験の実施回数を増やしたほか、銀行員や証券事務員の体験も実施した。 <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</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 九州、北陸及び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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問件数 1,082件 ロ 中・高校等の教員等に対する下見の勧奨 <ul style="list-style-type: none"> ・ 下見件数 1,573件 ・ 下見人数 5,606人 <p>② イベントの開催 個人客の集客を図るため、親子向けのイベントを開催した。 (開催内容) 「サンドプラスト工のしごと」、「大工のしごと」、「“恐竜博士”になってみよう」、「できるかな？おうちのしごと」等</p> <p>③ 体験メニューの充実 さらなる自己収入増加を図るための方策を検討する中で、成長に応じたレベルや利用者の個人のレベルに応じた体験を提供するため、従来の体験レベルより高い「プログラム2」について、18年度からの実施に向けて開発を行った。</p> <p>□ 自己収入額 16年度 1.1億円 17年度 1.1億円</p> <p>(2) 経費の効率化の取組み</p>
--	--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

			<p>経費の効率化について以下の取組みを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 館内警備業務及び館内清掃業務について、仕様の精査により経費を節減。 情報ゾーン運営業務委託に係る業務内容の精査により経費を節減。 <p>□ 経費 16年度 16.0億円 17年度 14.9億円</p>
<p>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。 	<p>自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項） 訓練コースの見直しについては、地域の事業主団体等のヒアリング等により人材育成ニーズ等を把握し、人材育成地域協議会等の意見を踏まえ、在職者訓練については、4,589コース、離職者訓練については、142コースの見直し等を実施した。また、離職者訓練における民間委託の割合は72.4%となり、平成16年度に比べ5.3%増加した。また、民間外部講師の活用割合については、平成14年度に比べ、6.9%増加した。また、私のしごと館の経費の効率化に取り組み、平成16年度と比較し1.1億円削減した。これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の事業主団体等のヒアリング等により、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、見直しを行った。また、見直し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を踏まえ、人材育成地域協議会等で意見を聴取した。 なお、平成17年度においては、実施コース数11,478コースのうち4,589コースについて見直しを行った。 （廃止：4,042コース、内容変更：547コース） ○ ホームページにおいて、在職者訓練設定コース見直し結果を平成18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、以下のとおり基本方針を策定した。 <ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発大学校等が実施する在職者訓練を段階的に縮小し、今後の在職者訓練は、主として職業能力開発促進センターが実施していくこと。 在職者訓練のうち、衛星通信設備を利用して実施するものについては、多額の運営経費を要していること等を勘案して廃止すること。 ○ 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 	<p>評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 努力は見られるが計画の範囲内と判断。 概ね計画どおり。 「評価の視点」3つは概ねクリアできている。 各種訓練のコース見直しについては、目標に従って一定割合以上のコース変更が常時行われており、実際の訓練現場でそれが反映されていることは評価できる。 ニーズを把握し、在職者につき4,589コース、離職者につき142の見直しを行った。 離職者訓練の民間委託の割合を72.4%とした。 民間外部講師の活用割合を増やした。 私のしごと館の経費を1.1億円削減した。 私のしごと館については更なる経営目標を細分化した設定が望まれるのではないかと。また中期目標にある今後の方向性について議論した内容を各年次の具体的計画の中にどこまで落とし込んでいるのかが見えない。 「私のしごと館」は方向性をより明確にする段階にある。 訓練コースの見直しは継続的に実施願いたい。 見直し等に伴う職員のモラル、職場の活気が心配である。 若年者の就業支援は、フリーターやニートの実態から見てより明確な方針がほしい。ヤングジョブスポットは全国14箇所に限られ、しかも職業訓練と必ずしも結合していないために、中途半端な状態になっている。デュアルシステムでカバーできるフリーターは限られている。これらの施策の対象に入っていないフリーター層の特性に合った職業訓練制度の構築は、機構の重要な役割ではないか。 	

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"> ・ 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。 ・ 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。 	<p>訓練機関等との役割分担を踏まえ、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>なお、平成17年度においては、実施コース数606コースのうち142コースについて見直しを行った。（廃止：76コース、内容変更：66コース）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページにおいて、離職者訓練コース見直し結果を平成18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2,572機関に委託して、国の定める職業訓練実施計画114,946人に対し、104,721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16年度の67.1%に対して、平成17年度は72.4%となり、5.3%上回る結果となった。また、委託先の拡大を図るとともに、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施し、392人（314機関）が参加した。 ○ 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17年度設置科数147科のうち20科について授業科目の一部見直しを行った。 ○ ホームページにおいて、学卒者訓練科見直し結果を平成18年3月31日に公開した。 ○ 民間外部講師については、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・技術が変貌を遂げる分野などにおいて、活用を図り、その活用割合については、平成14年度の16.0%に対し、平成17年度は17.1%となり、6.9%増加した。 ○ 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1.1億円となった。また、経費の効率化について、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 館内警備業務及び館内清掃業務について、仕様の精査により経費を節減 ・ 情報ゾーン運営業務委託に係る業務内容の精査により経費を節減 などの取組みにより、平成16年度実績と比較し、1.1億円削減した。 	
---	--	--

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17年度計画	平成17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ついて業績評価を行い、その結果を業務運営に反映する。 また、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>●業績評価の実施等</p> <p>(1) 業績評価の実施 適正な業務の推進に資するため、各事業について、施設ごとの目標の設定を行い、事業の内容に応じた実績把握時期を定め、定期的の実績を把握し、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 なお、評価について、学識経験者その他の有識者13名の委員からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>(2) 業務の見直し 平成16年度の業績評価結果について、業務運営に反映する観点から、本部職員からなる業績評価・業務改善に係る検討会を設置し、改善方策等について検討を行った。また、その検討結果等を踏まえ、業務改善に資するため、平成16年度に引き続き次の①から④までの事業について、事業効果測定に係る調査を実施した。</p> <p>① 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</p> <p>② 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</p> <p>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</p> <p>④ ヤングジョブスポット 利用開始後に感じた意識の変化、就職活動等への取組み等の把握</p> <p>さらに、平成17年度においては、上記調査に加え、私のしごと館利用者の利用開始後に感じた意識の変化等、及び助成金支給後の有効度等の調査を実施した。</p> <p style="text-align: right;">＜説明資料4＞</p> <p>(3) 業績評価結果の公開 平成16年度の業績評価の結果については、平成17年9月にホームページ等において公開した。</p> <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分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 ホームページ上に設置した利用者の声を紹介する「町かどの機構」コーナーの内容に、職業能力開発大学の修了生の企業</p>

			<p>での活躍や、起業・新分野展開支援センターの活用による新規創業などを加え、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</p> <p>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、雇用の現状と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、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の改訂版を作成した。</p> <p>② 利用者の利便性を考慮したホームページの掲載</p> <p>イ 助成金制度紹介メニューの見直し 助成金をより利用しやすいものとするため、どのような場合にどのような助成金の支援が受けられるか、活用事例の紹介等、利用者の視点に立った工夫を加えて助成金制度紹介のメニューの見直しを行った。</p> <p>ロ 財形資料請求コーナーの設置 ホームページから財形制度に関するパンフレットや財形教育融資の申込書等の資料請求ができるよう、勤労者財産形成促進制度のサイトにおいて、資料請求コーナーを設置した。</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 style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>平成16年度の業績評価結果について、業務運営に反映する観点から検討会を設置し改善方策等について検討を行い、9事業の事業効果測定についてのサンプル調査を行った。また、16年度業績評価結果をホームページ等で公表するとともに、利用者の利便性を考慮した分かりやすいホームページ等の作成を行った。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成16年度の業績結果について、業務運営に反映する観点から、本部職員からなる業績評価・業務改善に係る検討会を設置し、改善方策等について検討を行い、業務改善に資するための事業効果測定について、雇用管理研究会・講習会等における雇用管理改善の取組み状況の把握等、9事業についてのサンプル調査を実施した。また、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、定期的の実績を把握し、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 ○ 平成16年度の業績評価の結果について、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、ホームページ上に設置した利用者の声を紹介する「町かどの機構」コーナーの内容に、職業能力開発大学校の修了生の企業での活躍等を加えたことや、勤労者財産形成促進制度のサイトにおいて、資料請求コーナーを設置するなど、利用者の利便性や分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 style="text-align: center;">評 定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・業績評価結果をホームページ等で公表した。 ・業績評価のための検討会設置等の整備は概ね進んでいる、と判断する。 ・昨年のの委員会意見に対応してフォローアップ調査を行ったことは評価できるが、その調査方法・内容についてはコストベネフィットを精査する必要がある。
---	---	--

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））

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17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</p> <p>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>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>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</p> <p>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。</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(i) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談の業務については、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</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</p> <p>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</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(i) 中小企業事業主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、ホームページやパンフレットを通じて周知するほか、雇用管理相談等をインターネットを通じて受け付けるなどにより、相談件数を平成14年度の実績と比べて10%（72,000件）以上の増加に努める。 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。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理改善の好事例等を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、地域等の実情に応じたテーマによる研究会・講習会等を実施する。研</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</p> <p>① 相談業務の周知・実施 中小企業事業主に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、相談件数の増加及び内容の充実を図るため以下の取組みを行い、相談件数は82,311件となり、平成14年度と比較して27.2%増加した。 (取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページにより周知を図るとともに、各種広報用パンフレットの中でも相談業務についてPRを行い相談業務を周知した。 ・ 相談については、来所や訪問等により行うほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 <p>② アンケート調査の実施</p> <p>イ 相談内容の充実 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集することなどにより、相談内容の充実を図った。</p> <p>ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、98.0%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。 ※ 「役に立った」 78.5% 「どちらかといえば役に立った」19.5% (有効回答者数 9,712人)</p> <p>(2) 講習会・セミナー等の実施 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>

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>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>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に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実施するとともに、創業・異業種進出に係る事業主等に対して、高度かつ最新の経営・雇用に係る体系的なセミナーを実施する。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>イ 研究会・講習会の実施 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619回開催し、20,285人が受講した。 (テーマ例) [研究会] ・ 人材確保・育成と雇用管理改善 ・ 職場環境改善（セクシャルハラスメント・メンタルヘルス対策について） [講習会] ・ 多様化する雇用・就業形態における人材育成と人事賃金管理 ・ 若年労働者の採用・定着の困難性の増大と雇用環境</p> <p>ロ アンケート調査の実施 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。 ※ 「役に立った」 62.4% 「どちらかといえば役に立った」34.3% (有効回答者数 13,898人)</p> <p>ハ フォローアップ調査の実施 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、71.5%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。 (有効回答者数 537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 セミナーの実施 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428回開催し、13,669人が受講した。 (テーマ例) ・ 人を雇うときのルール ・ 基礎から学ぶ！労働保険・社会保険</p> <p>ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.0%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。 ※ 「役に立った」 66.3% 「どちらかといえば役に立った」29.7% (有効回答者数 10,354人)</p> <p>ハ フォローアップ調査の実施 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ローアップ調査（サンプル調査）を実施し、42.6%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管</p>
--	--	---	--

			<p>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。 (有効回答者数 251人)</p> <p>③ 中小企業雇用創出普及啓発セミナー</p> <p>イ セミナーの実施 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64回開催し、3,624人が受講した。 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 創業期における人材活用戦略について ・ 人材育成に使える新たな発想と公的支援制度 <p>ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.0%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。 ※ 「役に立った」 64.3% 「どちらかといえば役に立った」 31.7% (有効回答者数 2,436人)</p> <p>④ 雇用創出セミナー</p> <p>イ セミナーの実施 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、セミナーを利用者のニーズに応じ夜間に33回開催し、62,495人が受講した。 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ できる社員の見つけ方・育て方 ・ 社員のやる気を引き出すには～効果的コーチング活用方法 <p>ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、95.7%の者から創業・新分野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。 ※ 「役に立った」 64.8% 「どちらかといえば役に立った」 30.9% (有効回答者数 53,070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</p> <p>イ 出会いの場の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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66回開催し、5,902社、114,206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90.4%の者から「役に立った」旨の評価を得た。
--	--	--	--

	<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) 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</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、ホームページや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。 なお、雇用管理の改善等に関する相談をインターネットを通じて受け付けるとともに、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改善の好事例等を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</p>	<p>(参加企業：有効回答社数 4, 761社) (求職者：有効回答者数 12, 116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 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を112回開催した。 また、各関係機関の支援策を取りまとめたガイドブックを作成し、支援ネットワークの各関係機関のほか地域の商工会、地域中小企業支援センター等へ配布した。</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 相談業務等の周知・実施 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、相談内容の充実等を図るため以下の取組みを行い、55,971件の相談を実施した。 (取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページにより周知を図るとともに、「建設労働者の雇用の改善のために」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した。 ・ 相談については、来所や訪問等により行うほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 ・ 建設雇用改善推進月間（11月）に建設業事業主等の雇用管理の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、全国大会として「建設雇用改善推進の集い」、地方大会として各都道府県において「建設雇用改善推進大会」の開催等を実施した。 <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、適宜相談に活用することにより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、99.0%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。 ※「役に立った」 70.8% 「どちらかといえば役に立った」28.2% (有効回答者数 2,619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建設雇用改善推進会</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>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>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 その他 事業主、求職者に対する総合的な相談、</p>	<p>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った旨の評価が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）において、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の実施については、利用者の相談内容を踏まえ、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの向上を図る。</p> <p>④ その他 事業主、求職者等に対する総合的な相</p>	<p>議を実施する等して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197回開催し、7,387人が受講した。</p> <p>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 ・ 労働時間の管理 ・ 賃金台帳の作り方 <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、97.8%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>※「役に立った」 59.7% 「どちらかといえば役に立った」 38.1% (有効回答者数 6,856人)</p> <p>③ フォローアップ調査の実施</p> <p>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、62.4%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>(有効回答者数 258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、沖縄県内における就職のための相談や、沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）に配置した相談員により950件の相談を実施し、アンケート調査において、99.4%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>※「役に立った」 91.8% 「どちらかといえば役に立った」 7.6% (有効回答者数 158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</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>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>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実施する。</p>	<p>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。 (実施回数) 130回 (実施内容) <ul style="list-style-type: none"> ・ 公的支援に係るワンストップサービスについて ・ 事業主向け相談支援のあり方 ・ コーチングスキルをコミュニケーションに使う </p>
<p>評価の視点</p> <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>自己評定 A (理由及び特記事項) 雇用管理の改善に関する相談件数は82,311件となり、平成14年度(64,730件)と比較して27.2%増加した。また、相談事例等の活用やアンケート調査における利用者の声を踏まえたこと等により、雇用管理の改善に関する相談、雇用管理研究会・講習会等において、満足度が中期計画の目標(80%以上)に対し、88.9%から99.4%の評価を得た。また、雇用管理研究会・講習会終了後概ね3ヶ月を経過した時点で、事業効果測定のためのフォローアップ調査を実施し、71.5%の受講者から、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。また同様の主旨から、新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー、雇用創出セミナー、雇用管理研修について、フォローアップ調査を実施した。 これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成16年度に設置したホームページ上の相談窓口において、インターネットを通じて質問を受け付けたほか、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のPRを行い相談業務を周知したことにより、雇用管理の改善に関する相談件数は82,311件となり、平成14年度(64,730件)と比較して27.2%増加した。 ○ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集することなどにより、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で公開した。 ○ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集することなどにより、相談内容の充実を図ったことから、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、98.0%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 9,712人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「人材定着のノウハウが得られた」、「今後の採用活動や能力開発について検討を行う上で有用である」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2.0%の者からの主な理由としては、「具体的な方法を示してくれなかった」、「自分が必要としていた情報が得られなかった」などであった。 ○ 事業主団体や事業主のニーズや課題等を把握し、地域等の実情に応じたテーマを設定したことから、雇用管理研究会・講習会終了時 	<p>評定 A (理由及び特記事項) <ul style="list-style-type: none"> ・ 努力のあとが十分に见られる。 ・ 一般論としては、本機構の役割として相談件数増は、本機構の実力を示すものと思われる。 ・ 相談件数の内容分析は本機構の在り方よくわかると思われる。 ・ 雇用管理改善相談件数が82,311件に上った。 ・ セミナーを積極的にを行い、アンケートで96%の者から役立った旨の回答を得た。 ・ 相談件数の増加は高く評価できる。 ・ 雇用開発業務の各種講習会について参加者の満足度指標が高いことは評価できるが、それが雇用開発の政策目標と合致しているかどうかの評価視点が必要なのではないか。 ・ 相談セミナー等の評価は高いが、「どちらかといえば役に立った」の比率が高いのは今後の課題である。 ・ 評価の視点3つは、大幅にクリアできたと判断する。ただし、アンケートで「どちらかといえば役立った」の比率が多い項目が目立つ。また、「役立たない」と答えた回答の分析を引き続き行い、今後に役立てて欲しい。 ・ 通常業務の遂行度の評価に当たって、継続性、一貫性のあるもの、意図的内容の有無等を確認することが第一。 </p>	

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 13,898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、「テーマが自社ですぐ活用できる内容ではなかった」、「テーマが広く理解しにくい」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、71.5%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。(有効回答者数 537人)

- 地域の新規・成長分野企業等の企業規模や事業内容に応じた経営課題を把握し、テーマを設定したことから、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、96.0%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 10,354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4.0%の者からの主な理由としては、「講師との質疑応答を長く取ってもらいたい」、「思っていた内容と違った」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ローアップ調査(サンプル調査)を実施し、42.6%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。(有効回答者数 251人)

- ベンチャー企業等の雇用管理に関する問題点、課題を解決する観点から、地域の産業構造を考慮し、テーマを設定したことから、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、96.0%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 2,436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4.0%の者からの主な理由としては、「一般論ばかりなのでもう少し具体的に突っ込んだ話が欲しかった」、「もう少し実務的な話が聞きたかった」などであった。

- 受講者のニーズ等を十分に反映させたテーマを設定し、講師の選定を行うなど内容の充実を図ったことから、雇用創出セミナー終了時のアンケート調査において、95.7%の者から創業・新分野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 53,070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「ビジネスプランの作り方に関する詳細な事例を知る事がで

き大変参考になった」、「実践的な提案・教訓（実体験に基づく）が多く役に立った」などという意見の一方で、「もう少し具体的な例を示して欲しかった」、「もう少し応用が利く内容にして欲しい」などといった意見があった。

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1,451人のうち7.2%（105人）の者から平成17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、51.5%（747人）の者から創業又は新分野進出する予定・検討中である旨の回答を得た。

- 都道府県労働局等関係機関と連携を図り、求人ニーズを把握した上で開催したことにより、出会いの場終了時のアンケート調査において、88.9%の参加企業及び90.4%の求職者から、「役に立った」旨の評価を得た。

（参加企業：有効回答社数 4,761社）

（求職者：有効回答者数 12,116人）

なお、「役に立った」と回答した参加企業及び求職者に対して、具体的な内容について設問形式で聞いたところ（複数回答）、参加企業からは、

- ・「求職者の動向が分かり、役立った」（39.3%）
- ・「自社のPRができ、役立った」（36.4%）

などの回答が得られた。また、求職者からは、

- ・「多数の企業の事業内容、業績等の情報収集ができ、役立った」（50.8%）

- ・「多数の企業の採用動向が分かり、役立った」（31.3%）

などの回答が得られた。

- 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談に活用することにより、相談内容の充実を図ったことから、建設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99.0%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 2,619人）

なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「従業員 の福利厚生についての情報が得られ、具体的に検討したいと思う」、「社員の教育計画を作成する上で役立った」などであった。

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1.0%の者からの主な理由としては、「自分が必要としていた情報が得られなかった」などであった。

- 都道府県、都道府県労働局等の関係機関や建設事業主等の関係団体との会議を実施することなどによりニーズを把握し、テーマを設定したことから、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、97.8%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 6,856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2.2%の者からの主な理由としては、「時間的に

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>詰め込み過ぎ」、「テーマを絞った内容や具体的事例等を取り入れて欲しい」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、62.4%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。 （有効回答者数 258人）</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、950件の相談を実施し、アンケート調査において、99.4%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。（有効回答者数 158人） なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「今後の進路についてアドバイスが得られた」、「就職に必要な指導をしてもらい役に立った」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、130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業務）

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17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 (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>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 (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。</p> <p>(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。</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 (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やパンフレット等により周知するとともに、質問をインターネットを通じて受け付け、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。 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。</p> <p>(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、事業主の団体等において配布するとともに、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。</p>	<p>●助成金の支給 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 ホームページでの周知 イ 活用事例の公開 助成金制度をより分かりやすく、また利用しやすくするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例を公開した。 ロ よくある質問 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 ハ 制度内容変更 ・ 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金については、平成17年4月1日付けの改正について同年4月7日にホームページで公開した。 ・ 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17年4月1日付けの改正について同年10月5日にホームページ上に制度改正内容を盛り込んで掲載した。 (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 パンフレット等の配布による周知 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、周知した。</p> <p>③ 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会開催回数 3, 365回 ・ 説明会参加者数 91, 865人 ・ 個別相談の件数 79, 494件

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業務）

<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>(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>(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</p> <p>(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り、助成金の不正受給の更なる防止を図るとともに、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>(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>(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</p> <p>(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の記載項目の簡略化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等を活用し、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。</p> <p>(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>④ アンケート調査の実施 アンケート調査において、91.9%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。 ※「理解できた」 38.8% 「どちらかといえば理解できた」53.1% (有効回答者数 20,869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373回開催し、情報の共有化を図った。</p> <p>⑥ 雑誌等への広告掲載 中小企業基盤人材確保助成金について、創業支援誌に広報掲載（1年間）を行うとともに、各都道府県において地方新聞等の活用による広報を行った。</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、次の助成金の要領を平成17年4月1日に改正・施行した。 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（社印（団体印）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） また、平成17年度において建設教育訓練助成金（第2種通信教育訓練）の認定手続の廃止を検討し、18年度に要領を改正することとした。</p> <p>(3) 審査能力の向上 助成金担当者の審査能力の向上を図るため審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施した。 (実施状況) ・ 実施回数 536回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について</p> <p>(4) 不正受給の防止 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認した。 事業所訪問数 5,097件 (内 疑義事業所訪問数 289件)</p> <p>(5) フォローアップ調査の実施 中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等を通じ、その構成中小企業者に対し、調査（サンプル</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業務）

	<p>② 就職資金貸付等について (イ) 制度の周知等について</p> <p>(i) 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った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。</p> <p>(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関における配布など連携を図る。</p> <p>(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>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</p> <p>(イ) 利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページやパンフレットにより当該制度の周知に努めるとともに、質問をインターネットを通じて受け付け、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。 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。</p> <p>(ロ) 貸付金等申し込みに係る記入例を職業安定機関、その他の関係機関におい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>(ハ) 申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化などにより、申請者の負担軽減を図るとともに、引き続き申請者の声や適正支給に配慮する。</p>	<p>調査)を実施した結果、80.5%の者から、雇用管理改善事業実施前と比較して雇用管理の改善が図られたとの回答を得た。 (有効回答社数 7,647社)</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、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 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 ロ 平成17年度は、制度内容の変更はなかったこと。</p> <p>② パンフレット等の配布 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職業安定機関等を通じて利用者に配布した。 また、就職資金貸付については、道県等との連絡会議の開催等により情報を共有化するなど連携を図り、周知等を行った。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>各助成金についてのパンフレットや申請の手引き等を事業主団体等を通じて事業主等へ配布するとともに、説明会を3,365回、個別相談を79,494件実施し、周知に努めた。説明会参加者に対するアンケート調査の結果、91.9%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。制度内容の変更があった助成金については、7日以内にホームページで公開した。申請者の負担軽減を図るため、申請書の記載項目の簡略化等を行った。審査能力の向上を図るための職員研修等の実施、疑義事業所289件を含む5,097事業所の訪問の実施などにより、不正受給防止に努めた。また、中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等を通じ、その構成中小企業者に対し、事業効果測定のためフォローアップ調査を実施した結果、80.5%の者から、雇用管理改善事業実施前と比較して雇用管理の改善が図られたとの回答を得た。 これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画の範囲内と判断。 助成金の制度内容変更を7日以内にホームページで公開した。 個別相談を79,494件実施した。 事業効果測定のためのフォローアップ調査において、80.5%の者から高い評価を得た。 助成金に関しては周知徹底と同等に、不正受給の防止が肝要であるが、それについての指標（不正受給摘発件数・処理対応）も提示してほしい。不正受給の減少をもって効果ありというのは早計ではないか。 助成金申請にあたって、どのような説明・支援が役に立ったかの横の比較が必要なのではないか。 アンケートにおいて「どちらかといえば理解できた」あまり意味がない。その比率が53.1%と高いのは問題である。 今後、「不正受給防止対策」の活動を積極的に展開して欲しい。 	

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業務）

<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、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。</p> <p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。</p>	<p>○ 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金については、平成17年4月1日付けの改正について同年4月7日にホームページで公開した。また、建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金については、平成17年4月1日付けの改正について平成17年4月7日に、同年10月1日付けの改正について同年10月5日にホームページ上に制度改正内容を盛り込んで掲載した。また、来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。</p> <p>○ 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、周知するとともに、説明会を3,365回、個別相談を79,494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。</p> <p>○ 各助成金の説明会開催時のアンケート調査において、91.9%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 20,869人） なお、説明会の内容に関する意見を聴いたところ、主なものとして「資料と説明のバランスが良かった」などという意見の一方で、「助成金の理解度に応じて開催の時間、内容を変えて説明会を開催して欲しい」などといった意見があった。</p> <p>○ 中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等を通じ、その構成中小企業者に対し、事業効果測定のためのフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した結果、80.5%の者から、雇用管理改善事業実施前と比較して雇用管理の改善が図られたとの回答を得た。（有効回答社数 7,647社）</p> <p>○ 各助成金の申請書の記載項目の簡略化等を行い、申請者の手続面での負担軽減を図った。</p> <p>○ 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を活用し、職員研修等を536回実施した。また、疑義事業所289件を含む5,097事業所を訪問し不正受給防止対策に努めた。</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）

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17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 (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 (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 (1) 関係機関等の連携について 人材育成地域協議会や就職促進能力開発協議会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。 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94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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>② 就職促進能力開発協議会の開催（47都道府県で延べ106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 カリキュラムモデルの公開 機構が新たに開発した離職者訓練カリキュラムモデル（2コース）、在職者訓練カリキュラムモデル（126コース）を職業能力開発総合大学のホームページで公開した。</p> <p>② 都道府県等への情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 キャリア・コンサルティングのノウハウとして「ライフステージに応じたキャリア形成のための職業能力開発モデルケース研究」を実施し、職業能力開発総合大学のホームページで報告書を公開した。さらに、都道府県職業能力開発主管課等へ報告書を配布した。 <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 ② 実施人数 660人（122コース） ③ 実施内容 専門技術研修、テーマ別研修、訓練技法開発</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行うなどにより、地域の人材ニーズを把握する。また、地域における教育訓練施設の訓練実施状況等を踏まえ、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し、その拡大に努める。</p>	<p style="text-align: right;">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 地域における人材ニーズの把握</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>② 訓練コースの見直し</p> <p>訓練コースについては、各都道府県の職業安定機関や事業主団体等のヒアリングにより把握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を踏まえて、見直しを行った。</p> <p>イ 在職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見直しコース数（平成17年度→平成18年度計画） 4, 589コース （廃止：4, 042コース、内容変更：547コース） ※ 平成17年度の実施コース数11, 478コース <p>ロ 離職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見直しコース数（平成17年度→平成18年度計画） 142コース （廃止：76コース、内容変更：66コース） ※ 平成17年度の実施コース数606コース <p>③ 外部意見の聴取</p> <p>見直しを行うに当たっては、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を踏まえ、人材育成地域協議会及び職業能力開発推進協議会等において、外部委員等の意見を聴取した。</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"> ・ オーダーメイド型訓練コース数 3, 580コース （在職者訓練全体の訓練コース実施数 11, 478コース）
--	--	--	--

<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で開催して活用し、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> <p>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、人材育成地域協議会等の意見を踏まえ、在職者訓練にあつては、4,589コース（4,042コースを廃止、547コースを内容変更）、離職者訓練にあつては、142コース（76コースを廃止、66コースを内容変更）の訓練コースの内容見直しを行った。また、都道府県の職業訓練指導員に対する再訓練を実施した。開発した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、調査・研究報告書について都道府県等へ情報提供を行った。これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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94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106回開催したほか、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（2コース）、在職者訓練（126コース）、合わせて128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ノウハウとして「ライフステージに応じたキャリア形成のための職業能力開発モデルケース研究」報告書について、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660人の職業訓練指導員に対する再訓練を実施した。 ○ 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、民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況を踏まえて、在職者訓練にあつては、4,589コース（4,042コースを廃止、547コースを内容変更）、離職者訓練にあつては、142コース（76コースを廃止、66コースを内容変更）の訓練コースの見直しを行った。また、見直しを行うに当たっては、各都道府県において、人材育成地域協議会及び職業能力開発推進協議会等において、外部委員等の意見を聴取した。 ○ 在職者訓練全体の訓練実施コース数11,478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3,580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"> ・計画の範囲内と判断。 ・ニーズを把握し、在職者につき4,589コース、離職者につき142コースの訓練コース見直しを行った。 ・3,580コースのオーダーメイド型訓練コースを実施した。 ・努力の結果、目標を着実に達成している。 ・評価の視点3つについては、概ねよく取り組んだ、と判断する。・人材ニーズは需要側の情報であることはわかるが、求職者側も常に需要状況をウォッチしているの、そういった意識の高い被訓練者のニーズ把握も必要なのではないか。 ・訓練コースの見直しは、今後とも継続願いたい。 ・「連携」の中に、教育機関（高校、大学等）をより積極的に入れて欲しい。 ・コースの見直し、変更の多さ。1年間で4,042コースを廃止するという事は、それまでほとんど手を付けていなかったのか。 ・通常業務の継続性あるのみ。特に評価に値しない。 ・若年者就業支援に関しては、学校・就労支援機関、健康、福祉その他の関係機関の連携がなく、バラバラにやっている状態である。これらの有機的な連携を作ることが、フリーター、ニート対策にとって不可欠な条件である。機構は連携システムを構築することを方針に入れるべきである。
---	---	--

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17年度計画	平成17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、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16年度の試行実施結果を踏まえて、受講者が習得した能力（習得度）の測定・評価を実施する。</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について、在職者訓練の品質の向上を図るため、受講者や事業主に対するアンケート調査等を実施した。</p> <p>(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、97.0%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。 ※「役に立った」 68.4% 「どちらかといえば役に立った」28.6% (受講者数 112,077人) (有効回答者数 91,138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、94.0%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。 ※「役立っている」 52.9% 「どちらかといえば役立っている」41.1% (調査コース数 6,628コース) (有効回答事業所数 16,668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、試行実施した結果、試行した施設から改善要望があったため、平成17年度においても一部の施設で試行を継続するとともに、測定・評価方法についての改善を図り、平成18年度から全国実施するための準備を行った。</p>