

<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 80%以上の受講者から役立った旨の評価を得たか。また、訓練ニーズを踏まえての訓練コースの設定を行ったか。 ・ 在職者に指示をして訓練を受講させた事業主に対してもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるよう、事業主の訓練ニーズに応じた職業訓練を実施したか。 	<p>自己評定 A (理由及び特記事項) 在職者を対象とする職業訓練について、地域の人材ニーズやアンケート調査における受講者、派遣した事業主からの声を踏まえ訓練コースの設定を行ったことから、アンケート調査において、97.0%の受講者から職業能力の向上に役立った等の回答を得るとともに、受講者を派遣した94.0%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所等で役立っている等の評価を得た。 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"> ○ 地域の人材ニーズを踏まえ訓練コースの設定を行った結果、受講者に対するアンケート調査において、97.0%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。(有効回答者数 91,138人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「理論的な裏付けが身に付いたので、現在の仕事に十分役立つ」、「機械、設備等に対する視点が変わり、仕事に意欲が出てきた」、「製品開発に役立った」などであった。また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した3.0%の者からの主な理由としては、「もう少し具体的な例題で進めてほしかった」、「短時間で詰め込まされたようだ」などであった。また、同アンケート調査において、訓練の内容について設問形式で聞いたところ、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「カリキュラムが良い」の回答が75.9%、 ・ 「教材(資料)が分かりやすかった」旨の回答が93.8%、 ・ 「講師の教え方が分かりやすかった」旨の回答が96.0%などであった。 ○ 受講者を派遣した事業主に対して、受講者の訓練終了後、概ね1ヶ月経過した時点でのアンケート調査において、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。 (有効回答事業所数 16,668事業所) なお、「役立っている」等の回答を得た主な理由としては、「新製品の製作技術が向上した」、「受講者である職場責任者の能力がアップし、全体がレベルアップした」、「仕事への意欲が増し、理解も早くなった」などであった。また、「どちらかといえば役立っていない」、「役立っていない」と回答した6.0%の事業主からの主な理由としては、「受講日数が短いため、覚えきれなかった」、「セミナーの範囲を広げ過ぎたのではないかなどであった。 ○ 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、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>評定 A (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画の範囲内と判断。 ・ 在職者訓練については、企業内教育訓練との補充・代替関係の把握は必要であるが、企業の在職者訓練ニーズにどれだけのシェアを占めているのかの把握は行っているのか。 ・ 在職者については、とくの施設内に集めての訓練には限界があるのではないかと、ネットなどを利用したE-learning等のあらたな方法の開発は行っているのか。 ・ 受講者の97.0%から、職業能力向上に役立った等の回答を得た。 ・ 事業主16,668人のうち94%から受講者が学んできた技術、知識が「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。 ・ アンケートにおいて、「どちらかといえば役に立った」の比率が高すぎる。 ・ 習得度測定・評価方法への取組を一層期待する。
--	---	--

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>(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。こと。</p> <p>① 訓練の結果が再就職に結び付くよう、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</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73%以上とする。 また、委託訓練の場合においては、訓</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、訓練受講者のニーズに応じ、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把握した上で適切な訓練受講に結びつくような支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア形成支援コーナーでの相談件数 251,519件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 599,500件 <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 施設内訓練の就職支援 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支援について、次の取組みを徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 段階的できめ細かい面接指導の実施 ・ 求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 事業主への訓練生求職情報の提供 等 <p style="text-align: right;">＜説明資料5＞</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（6,380件）を行い、次の取組みを徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・ 公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録 等 <p style="text-align: right;">＜説明資料6＞</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>了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を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。 (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。 (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。 (ニ) 事業主を活用した訓練については、訓練コーディネートを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>訓練終了後3ヶ月時点の就職率を58%以上とする。</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。 (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。 (ハ) 委託先の選定に当たっては、引き続き、就職支援等に係る評価項目の評価点の配分を高くした委託先選定基準により行う。 (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、業界団体や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、求人事業主等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 79.6% ・ 委託訓練 66.0% <p>※ 平成18年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>(2) 委託訓練の実施 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ほか、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。 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。 ③ 委託先選定方法 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委託先選定基準により委託先の選定を行った。 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、3,355コースの訓練コースの設定を行った。</p>
---	--	--	--

<p style="text-align: center;">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73%以上（委託訓練においては58%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。 ・求人事業主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 style="text-align: center;">自己評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>求職者の早期再就職に向けた市場ニーズを反映した訓練コースの設定、きめ細かな就職支援の積極的な取組み、委託先及び企業との連携の強化、就職状況を重視した委託先の選定等により、就職率について、施設内訓練79.6%、委託訓練66.0%となり、年度計画の目標（施設内73%以上、委託58%以上）を上回るとともに、中期計画の目標（施設内75%以上、委託60%以上）も上回る結果となった。</p> <p>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"> ○ 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支援の実施、委託先ごとの巡回就職支援による指導、公共職業安定所との連携等による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、79.6%、委託訓練については66.0%の就職率となり、年度計画の目標（施設内73%以上、委託58%以上）を上回るとともに、中期計画の目標（施設内75%以上、委託60%以上）も上回る結果となった。 ○ 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、公共職業安定所との連携等による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委託先選定基準により委託先の選定を行った。 ○ 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等業務担当者を活用し、3,355コースの訓練コースを設定した。 	<p style="text-align: center;">評定 A</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境が良くなっているものの十分に成果を上げているし、そのための努力も見られる。 ・地域別に雇用情勢が必ずしも好調でない中で、これだけの就職率達成の成果は、ハローワーク等との連携という本機構の利点を活用しているものと思われる。さらに効果的な連携サービスの展開を期待したい。 ・施設内訓練と委託訓練の就職率を同じようにする努力をお願いしたい。 ・就職率が施設内訓練で79.6%、委託訓練で66.0%となり、中期目標を上回った。 ・3,355コースの訓練コースを設定した。 ・目標を上回る成果を上げているが、景気回復、有効求人倍率の上昇などの追い風が影響している可能性もあるのではないだろうか。
---	---	--

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>(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り組んだ。</p> <p>(1) 就職支援 1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人として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98.4% ※ 平成18年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績 <説明資料7></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、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。 イ 実績 60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 等 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 29件 (テーマ例) ・ 東北職業能力開発大学校 「間伐材を利用した木造パネル化工法におけるパネル部材の開発」 ・ 沖縄職業能力開発大学校 「鶏卵自動販売システムに関する研究・開発」 ロ 受託研究 8件 (テーマ例)</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"> ・ 北陸職業能力開発大学校 「単結晶ダイヤモンドバイトを用いた硬質膜の超精密切削加工技術の検討」 ・ 北海道職業能力開発大学校 「非接触タグを利用した給油ジョイント管理システムの改善」 <p>ハ ものづくりの啓発 地域における「ものづくり」の啓発を行うため、「ものづくり体験教室」を開催した。 (開催事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ レーザー加工部品を使った昆虫模型の製作 ・ 体験！3次元CADコンピュータで万力を組み立ててみよう ・ 6足歩行ロボットの制作 <p>また、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860件実施した。</p>
<p>評価の視点</p> <p>・ 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>	<p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>訓練生に対してきめ細かな就職支援を実施し、職業社会論、キャリア形成論、インターンシップなどをカリキュラムに取り入れることにより、修了者のうち就職希望者の就職率が98.4%となり年度計画の目標(95%以上)を上回った。また、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を図るとともに、地域における「ものづくり」の啓発を行うため、「ものづくり体験教室」を開催した。 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"> ○ 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等、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を60件行った。 ○ 地域における「ものづくり」の啓発を行うため、「ものづくり体験教室」を開催した。 ○ 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98.4%となり年度計画の目標(95%以上)を3.4%上回る結果となった。 	<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。 ・ 就職率が98.4%であることは大きな成果である。 ・ 対希望者での高い就職率は評価に値する。さらに労働市場の需要にあった人材育成に貢献することを期待したい。 ・ 工業高校、高専、大学との連携をより一層深めていただきたい。 ・ 修了者のうち就職希望者の就職率が98.4%となった。 ・ 事業主等が行う教育訓練研修の場としての施設貸与等を860件ほど実施した。 ・ 特に職業能力開発大学校における「地域との連携」は、今後、期待したい。 	

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>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。 なお、各事業については、利用者のニーズを踏まえ、休日（土曜・日曜）や夜間にも実施した。</p> <p>(1) 新たな分野の展開等に必要の専門的な相談・情報提供 ・ 相談・情報提供件数 7, 254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 イ コース数 70コース ロ 受講者数 2, 410人 ハ コース内容 ・ 災害に強い建築を考える その1 地震と建築物の地震応答 ・ 成形シミュレーション活用技術 シミュレーションから生まれる新しい加工法</p> <p>(3) 在職者訓練 新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練について、次のとおり実施した。</p> <p>① 起業家養成セミナー イ 実施コース数 81コース ロ 受講者数 1, 112人 ハ コース内容 創業・起業の実現性チェックポイント等</p> <p>② 高度技術者養成訓練コース イ 実施コース数 24コース ロ 受講者数 311人 ハ コース内容 ・ 環境等を考えた木造建築技術 ・ パワーエレクトロニクス計測技術（スイッチング電源）等</p> <p>③ 課題解決型能力向上コース イ 実施コース数 32コース ロ 受講者数 157人 ハ コース内容 ・ 特殊形状・形態をもつ木造構造設計法 ・ 鉛フリーはんだ実装技術とトラブル対策及び信頼性等</p> <p>なお、受講者の97.0%から、職業能力の向上に「役立った」「どちらかといえば役立った」旨の評価を得た。 ※ 「役立った」 69.7% 「どちらかといえば役立った」 27.3% (有効回答者数 1, 046人)</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。</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 イ 実施コース数 3コース ロ 受講者数 47人 ハ 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) 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。 ① 実施回数 96回 ② 参加者数 1,023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及び訓練を実施した。</p> <p>(1) 長期課程 2年生に対し、新たなカリキュラムとして「教育訓練計画」、「カウンセリング法」、「人的資源管理論」を実施した。 また、18年度の3年生に対して実施する新たなカリキュラムとして、「教育訓練評価」、「教育訓練経営」を開発するとともに、研究課程において実施した「キャリア形成支援論」、「キャリア形成支援演習」をベースとしたカリキュラムを作成した。</p> <p>(2) 研究課程 2年生に対し、新たなカリキュラムとして「キャリア形成支援演習」を実施した。</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以下のとおり実施した。 ① 受講者数 126人 ② 実施コース ・ 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 ・ 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>
---	---	---	--

<p style="text-align: center;">評価の視点</p> <p>・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。</p> <p>・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>	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>起業・新分野展開支援センターにおいて、専門的な相談・情報提供を7,254件実施するとともに、新分野等の事業展開を担う人材を養成するため、在職者訓練、離職者訓練を140コース（1,627人）実施した。当センターの利用者にアンケート調査等を行った結果、279人が創業したとの回答を得た。また、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のカリキュラムを開発・実施した。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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7,254件実施した。また、新分野等の事業展開を担う人材育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137コース開設し、1,580人が受講した。離職者訓練を3コース開設し、47人が受講した。</p> <p>また、在職者訓練受講者に対して、アンケート調査を実施した結果、受講者の97.0%から、職業能力の向上に「役立った」「どちらかといえば役立った」旨の評価を得た。</p> <p>※「役立った」69.7% 「どちらかといえば役立った」27.3% （有効回答者数 1,046人）</p> <p>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、279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、新たなカリキュラムとして「教育訓練計画」、「カウンセリング法」、「人的資源管理論」を実施し、「教育訓練評価」、「教育訓練経営」を開発するとともに、研究課程において実施した「キャリア形成支援論」、「キャリア形成支援演習」をベースとしたカリキュラムを作成した。また、研究課程においては新たなカリキュラムとして「キャリア形成支援演習」を実施した。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 style="text-align: center;">評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>・計画の範囲内と判断。 ・特に「休日・夜間」の支援はニーズに合っている。 ・職業訓練指導員に対し、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。 ・企業・新分野展開支援センターにおいて、7,254件の専門的相談・情報提供を行った。 ・評価の視点2つは、概ねクリアできたと判断する。 ・コース数の少ない訓練については、開催地域は適正に選択されているのか。機構のサービスがユニバーサル・サービスである必要はないのか。 ・受講者の満足度で「どちらかといえば役立った」「役立たなかった」に見える「不満足」な部分を分析し、今後に役立てて欲しい。</p>
---	---	---

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>(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。</p> <p>(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) 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、職業ふれあい事業、フォーラム事業、キャリア形成に関する相談及び情報提供事業を行う。 事業の実施に当たっては、若年者の</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 若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座 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充実を図り、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、若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座として全国で実施した。 ・ 実施コース数 65コース ・ 受講者数 1,389人 さらに、機構が行うキャリア・コンサルタント養成講座や民間の養成講座を修了した者を対象に、若年者に対応できるキャリア・コンサルティングに焦点を絞り、平成16年度に開発した演習を中心とするカリキュラムに基づき、「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」を実施した。 ・ 実施コース数 16コース ・ 受講者数 351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14カ所地域で若年者を支援する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、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ため以下のとおり実施した。 なお、実施に当たっては、平成17年度から新たな実施方法として若年者の参加が見込まれる場所に出向く方法を取り入れるなど効果的な事業の実施に努めた。 イ 実施状況 (i) 職業ふれあい事業（多種多様な職場の見学や仕事体験、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</p>

		<p>参加が見込まれる場所に出向く方法を導入するとともに、インターネットを活用した情報発信を行い、若年者に対して、さらに積極的な働きかけを行う。</p>	<p>の支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 652回 ・ 参加者数 7,961人 <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報誌や音楽関係の本を出版している会社を見学し、現場の空気に触れながら、編集の仕事の説明を聞き、編集体験を実施 ・ 「働くってどういうこと」をテーマに現在フリーターをしている若者に対して、受講者からの意見を聞きながらグループディスカッションを実施 ・ 「カフェ」の運営や準備、実際にカフェに訪問し、スタッフへ仕事に関するインタビューを実施(全12回) <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>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「自分の望む人生の脚本を書くために～コミュニケーションのくせと原因に気づく」をテーマにワークショップの開催 ・ 「やりたいことがわからないあなたへ～転職歴4回人事担当者が語る、仕事の見つけ方と求められる存在」をテーマにトークセッション ・ 「サプライズが起きたって大丈夫！いざというときに輝くビジネスマナー」をテーマにマナーの疑似体験 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 3,029回 ・ 参加者数 35,387人 <p>(iii) 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 24,303件 <p>(iv) 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 128,541人 <p>ロ 携帯電話用サイトの開設</p> <p>ヤングジョブスポットを若年者にとって更に身近な存在とするため、周知広報手段の一つとして若年者にとっての情報収集ツールである携帯電話からヤングジョブスポット事業の情報を得られるように、携帯電話用サイトを開設した。</p> <p>ハ フォローアップ調査の実施</p> <p>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、80.8%の者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得た。</p> <p>その内訳は、「ハローワークへ通うようになった」、「職業訓練を受講している」等、就職に対して具体的な取組みをしている者、すでに正社員、派遣あるいはアルバイトとして働いている者であった。</p> <p>(有効回答者数 1,357人)</p> <p style="text-align: right;"><説明資料8></p>
--	--	--	---

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>(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>(ハ) 「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。</p> <p>また、利用者ニーズを踏まえた事業展開、学校等教育機関等との連携強化、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>(ニ) 「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>(ホ) 「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・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>③ 私のしごと館</p> <p>イ 利用者数</p> <p>展示・体験事業の実施において、京都府菓子技能士協会等の協力により、季節に応じた親子で体験できるイベント等を開催し、個人客の誘致に努めたほか、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を行い、また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により、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成17年度の各事業のサービス利用者数は、延べ521,842人となった。</p> <p>(各事業のサービス利用者の延べ数 521,842人の内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 展示・体験事業利用者数 278,123人 ・ ライブラリ事業利用者数 92,422人 ・ 相談・援助事業利用者数 117,056人 ・ 研修・セミナー事業利用者数 30,857人 ・ 施設貸与利用者数 3,384人 <p>ロ アンケート調査</p> <p>アンケート調査において、83.0%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</p> <p>※「大変参考になった」38.6% 「参考になった」44.4% (有効回答者数 7,207人)</p> <p>ハ フォローアップ調査の実施</p> <p>私のしごと館の利用者(中・高生)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、85.8%の者から私のしごと館の活用により、自己理解、職業理解が進んだ、将来の就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得た。</p> <p>(有効回答者数 1,236人)</p> <p>ニ 支援協議会</p> <p>私のしごと館支援協議会等を3回開催し、その意見・提案等に基づき、個人客の誘致のため親子向けイベントを増やすなど、業務運営に反映させた。</p> <p>ホ 教育機関等との連携</p> <p>キャリア形成支援を実施するため、他の学校等教育機関や事業主団体等と連携し、次の取組みを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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中学校の要請を受け、「社会人に必要なマナーや働くための心構えについて理解を深めていくこと」を目的に、就職活動対策セミナーを実施した。 また、B短期大学の要請を受け、1年生を対象に授業科目(職業I・II)の一環として、「自分に合った職業の選び方」等の就職活動対策セミナーを実施した。 ・ 京都経営者協会との共催により、親や教師を対象に最近の若年者を取り巻く状況や若年者自身の就職や仕事に対する意識の変化についての理解を深めること等を目的とした「我が子の就職を考えるセミナー」を実施した。 <p>(3月19日開催、受講者数210名) <説明資料9></p>
---	--	--	--

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>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>(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>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>(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こと。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>② 訓練の実施 (イ) 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を実施する。</p> <p>(ロ) 前号の民間教育訓練機関を委託先とする職業訓練については、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（キー・スキル講習）を一体のものとして実施することにより、訓練受講の目的を明確化して就職意欲を喚起し、安定就労への移行を図る。</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) 訓練の実施 職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練について、以下のとおり実施した。</p> <p>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, 526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 基礎科、販売実務科 等</td></tr> <tr><td>ニ 入所者数</td><td>24, 681人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>72.4%</td></tr> </table> <p>※ 平成18年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>② 職業能力開発大学校等での訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「専門課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <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、港湾ロジスティクス科、電気技術科</td></tr> <tr><td>ニ 入校者数</td><td>96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とを組み合わせた「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 実施科数</td><td>10科</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 入校者数</td><td>185人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>94.7%</td></tr> </table> <p>※ 訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>④ キー・スキル講習の実施 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（キー・スキル講習）を「委託訓練活用型デュアルシステム」による訓練と一体のものとして実施した。</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> <table border="0"> <tr><td>① 実施内容</td><td>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</td></tr> <tr><td>② 相談援助件数</td><td>1, 090, 294件</td></tr> </table>	イ 訓練期間	標準 5ヶ月	ロ 実施コース数	1, 526コース	ハ 実施コース名	Webマスター科、アプリケーショ 基礎科、販売実務科 等	ニ 入所者数	24, 681人	ホ 就職率	72.4%	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、港湾ロジスティクス科、電気技術科	ニ 入校者数	96人	イ 訓練期間	1年	ロ 実施科数	10科	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 入校者数	185人	ホ 就職率	94.7%	① 実施内容	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	② 相談援助件数	1, 090, 294件
イ 訓練期間	標準 5ヶ月																																		
ロ 実施コース数	1, 526コース																																		
ハ 実施コース名	Webマスター科、アプリケーショ 基礎科、販売実務科 等																																		
ニ 入所者数	24, 681人																																		
ホ 就職率	72.4%																																		
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、港湾ロジスティクス科、電気技術科																																		
ニ 入校者数	96人																																		
イ 訓練期間	1年																																		
ロ 実施科数	10科																																		
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 入校者数	185人																																		
ホ 就職率	94.7%																																		
① 実施内容	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																																		
② 相談援助件数	1, 090, 294件																																		

		<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>(2) 事業主及び事業主団体等に関する相談援助</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 96,047件</p> <p>(3) アンケート調査の実施 キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施（複数回答）したところ、労働者等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「資格・教育訓練に係る情報が得られた」（30.1%） ・ 「今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための方法等を整理できた」（23.6%） <p>などの回答が得られた。 また、事業主等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「キャリア形成促進助成金を受けたいと思う」（37.0%） ・ 「従業員のキャリア形成を支援するため、休暇の付与、教育訓練を受ける時間の確保等を検討したいと思う」（10.7%） <p>などの結果が得られた。 また、要望としては「情報量の充実」、「待ち時間の短縮」などが求められた。 なお、全体的には回答者のうち、98.9%の利用者から「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」 84.6% 「どちらかといえば役に立った」14.3% （労働者等：有効回答者数 2,026人） （事業主等：有効回答事業所数 478事業所）</p> <p>(4) フォローアップ調査の実施 利用者がキャリア・コンサルティング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を把握するため、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」（65.1%） ・ 「自己啓発の意欲がわいた」（30.7%） ・ 「就職や転職につながった」（24.0%） <p>などの結果が得られた。 （有効回答者数 192人） <説明資料10></p> <p>●キャリア・コンサルタント養成講座</p> <p>(1) 実施状況 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 65コース ・ 受講者数 1,389人
--	--	---	--

		<p>(2) キャリア形成支援フォーラムの実施 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、キャリア・コンサルタントの置かれている現状等の情報提供や他のキャリア・コンサルタント等との交流の場を提供するため、キャリア形成支援フォーラムを開催した。 ・ 受講者数 1,069人 (実施内容) ・ 修了後のキャリア・コンサルタントの活動状況や企業内における役割等の現状 ・ キャリア・コンサルタントの今後のあり方についてパネルディスカッション ・ キャリア・コンサルタントとしての効果的な活動や機会の創出、自己研鑽活動の方法等についてグループディスカッション</p>
<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 (理由及び特記事項) ヤングジョブスポット（大都市部14カ所）において、若年者の参加が見込まれる場所に出向く出前型運営方法の導入、携帯電話用サイトの開設など効果的な事業の実施に努め、利用者数は、スポット内128,860人、出前型30,921人、合わせて159,781人となった。また、若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座については、1,389人が受講した（キャリア・コンサルタントを5年間で5,500人養成の目標に対し累計4,576人となった）。さらに、キャリア・コンサルタント養成講座等を修了した者に対して、活動状況や企業内における役割等の現状の情報提供等のため、キャリア形成支援フォーラムを実施し、1,069人が受講した。また、私のしごと館については、各事業の利用者数は延べ52万人を超え、年度計画の目標（40万人以上）を上回った。また、職業訓練と企業等における実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」による訓練を24,962人に実施し、委託訓練活用型デュアルシステム修了者の就職率は72.4%、普通課程活用型デュアルシステム修了者の就職率は94.7%となった。 なお、満足度等のアンケート調査において、私のしごと館については83.0%、キャリア・コンサルティングについては、98.9%の利用者からの高い評価を得た。また、ヤングジョブスポット利用後、概ね3ヶ月経過した時点で、事業効果測定のためのフォローアップ調査を実施し、80.8%の利用者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得た。また同様の主旨から、私のしごと館、キャリア・コンサルティングについて、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> <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14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、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ため、職業ふれあい事業、フォーラム事業等を実施した。また、平成17年度から、若年者の参加が見込まれる場所に出向く方法（出前型運営方法）を取り入れるとともに、ヤングジョブスポットを若年者にとって更に身近な存在とするため、携帯電話からヤングジョブスポット事業の情報を得られるように、携帯電話用サイト</p>	<p>評定 A (理由及び特記事項) ・十分に努力のあとが見られる。 ・訓練内容の充実に対する組織をあげての努力は高く評価できる。求人・求職のニーズによりマッチするような方をひきつづき検討してほしい。 ・若年者対策は、ますます重要になってくると思われる。より一層力を入れていただきたい。 ・若年者対策は、精力的な取組に敬意を表したい。一層工夫を凝らして取り組んで欲しい。 ・私のしごと館については、全国から移動して来館する人がどのくらい占めているのかは、その必要性・効果を見るとき重要な指標である。 ・私のしごと館の内容にも工夫が見られた。 ・私のしごと館は方向性を明確にすべき時期に来ている。 ・「日本版デュアルシステム」は、かなりの定着と成果を上げたと思われる。 ・委託訓練活用型デュアルシステム修了者の就職率が72.4%、普通課程活用型デュアルシステム修了者の就職率が94.7%となった。 ・ヤングジョブスポット利用後、就職に向けた行動を起こした若年者が80.8%に上った。 ・キャリア・コンサルタントを1,389人養成した。 ・若年者対策は着実な成果を上げている。 ・特に携帯電話用サイトの開設は斬新である。 ・今後は、ニート対策を考慮することが望まれる。 ・アンケートの取り方で、昨年も指摘したが、4項目ではなく①非常に役に立った②役に立った③どちらともいえない④あまり役に立たなかった⑤全く役に立たなかったのように5段階にした方がいいのではなからうか。「どちらかといえば役に立った」を「役に立った」に入れるのは甘すぎる。 ・不安定なフリーターやいわゆるニート状態の若者に対する職業訓練機会は非常に少なく、多くは、NPOが細々とやっている状態。機構はこの層に対してもっと貢献すべきである。ヤングジョブスポットは大都市14箇所に限られている。機構が他の機関と連携を強め、</p>

<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>を開設した。また、ヤングジョブスポットの利用者数は、スポット内128,860人、出前型30,921人、合わせて159,781となった。</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、80.8%の者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得た。その内容について聴いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「具体的に会社面接を受けた」（16.5%） ・「ハローワークに通うようになった」（12.3%） ・「学校・訓練校に通うようになった」（11.9%） ・「正社員、派遣社員、アルバイト等として働いている」（57.1%） <p>などの結果が得られた。（有効回答者数1,357人）</p> <p>○ 平成16年度から若年者向けキャリア・コンサルティングに必要なカリキュラムを加えることにより内容の充実を図り、若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座として65コース実施し、1,389人が受講した（キャリア・コンサルタントを5年間で5,500人養成するという目標に対し、受講者累計は4,576人となった）。また、機構が行うキャリア・コンサルタント養成講座や民間の養成講座を修了した者に対して、若年者に対応できるキャリア・コンサルティングに焦点を絞り、平成16年度に開発した演習を中心としたカリキュラムに基づき、「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16コース実施し、351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、京都府菓子技能士協会等の協力により、季節に応じた親子で体験できるイベント等を開催し、個人客の誘致に努めたほか、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を行い、また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により、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成17年度の各事業のサービス利用者数は、延べ521,842人となり年度計画の目標（40万人以上）を121,842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、83.0%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「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7,207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聴いたところ（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」（52.5%） ・「さまざまな職業に関心を持つようになった」（46.2%） ・「さまざまな職業の理解が深まった」（44.6%） ・「自分の適性、適職を理解することができた」（44.4%） <p>などであった。また、自由記述において利用者の意見を聴いたところ、主なものとして「ここに来て自分に合っている仕事分かり、今後何になりたいのかなどを考えることができた（14歳中学生）」などという意見の一方で、「シミュレーションを使って体験できる</p>	<p>若者の支援体制を確立するためにもっと自覚的に動くべきである。</p>
--	---	---------------------------------------

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>・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>・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>ものを増やしてほしい（13歳中学生）」などといった意見もあった。</p> <p>なお、私のしごと館を利用した中学生、高校生に対し、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、85.8%の者から私のしごと館の活用により、自己理解、職業理解が進んだなど「職業意識に影響があった」との回答を得た。（有効回答者数1,236人）</p> <p>○ 職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練について、「日本版デュアルシステム」による訓練として24,962人に実施した。</p> <p>○ 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キー・スキル講習として「委託訓練活用型デュアルシステム」による訓練と一体のものとして実施した。</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1,090,294件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を96,047件実施した。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対するアンケート調査において、98.9%の利用者から「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。 （労働者等：有効回答者数 2,026人） （事業主等：有効回答事業所数 478事業所）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由（複数回答）として労働者からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「資格・教育訓練に係る情報が得られた」（30.1%） ・「今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための方法を整理できた」（23.6%） <p>などの回答が得られ、また、事業主等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「キャリア形成促進助成金を受けることを検討したいと思う」（37.0%） ・「従業員のキャリア形成を支援するため、休暇の付与、教育訓練を受ける時間の確保等を検討したいと思う」（10.7%） <p>などの結果が得られた。</p> <p>なお、キャリア・コンサルティングを利用した労働者等に対し、利用後概ね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、キャリア・コンサルティング終了時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、設問形式で聞いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業選択の参考になった」（65.1%） ・「自己啓発の意欲がわいた」（30.7%） ・「就職や転職につながった」（24.0%） <p>などの結果が得られた。（有効回答者数 192人）</p> <p>○ 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65コース開設し、1,389人が受講した。また、キャリア・コンサルタント養成講座等を修了した者に対して、情報提供や交流の場を提供するため、キャリア形成支援フォーラムを実施した。</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>(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 職業訓練の実施等に資するプロセス管理、キャリア・コンサルティング等の調査・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に係る情報を提供する。</p>	<p>●調査・研究 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究を以下のとおり実施した。</p> <p>(1) 職業訓練の実施に資する調査・研究 ① 調査・研究テーマ 職業訓練の実施に資する調査・研究を10テーマ実施し、調査・研究の成果については職業能力開発総合大学校のホームページで公開した。また、平成18年度に継続研究する1テーマを除き、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析 ・ 日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成 ・ 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 ・ 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 ・ 訓練効果の評価に係る調査研究（平成18年度継続テーマ） ・ 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 ・ 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） ・ 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 ・ 職業能力開発総合大学校における総合的ものづくり人材教育訓練コースに係る調査研究 ・ 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 <p style="text-align: right;">＜説明資料11＞</p> <p>② 職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練で使用している認定教科書について、技術革新や法令改正等への対応を図るために、改訂を実施した。 (改訂した職業訓練用教科書) 自動車整備実技、機械加工実技、木工塗装法、設備施工系基礎Ⅰ、材料力学、木工製品設計</p> <p>③ 訓練コースの開発</p> <p>イ 離職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開発科教数 2科 ・ 科名 ITシステム企画科、ビジネスクリエイト科 <p>ロ 在職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開発コース数 126コース

		<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主なコース名 環境対応策切削加工技術（MQLセミドライ加工技術ミーリング編）、最適制御理論による制御系設計技術、木造住宅の耐震精密診断 等 <p>ハ 情報提供 新たに開発した職業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した。</p> <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・研究について、業界団体等の動向等を把握し、特定の産業・業種のホワイトカラーに関する能力開発課題の解決に向けた教育訓練コースの開発を目的として5テーマを実施し、その5テーマに沿った26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、事業主団体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1,013カ所に配布したほか、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15・16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>① 調査・研究テーマ及び開発した教育訓練コース</p> <p>イ 通信販売業に関する研究 (開発した教育訓練コース例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客の変化を知る最新のデータベース・マーケティング ・ 通販ビジネス法務対応力向上 <p>ロ クレジット産業に関する研究 (開発した教育訓練コース例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ クレジット業界におけるコンプライアンス実践 ・ クレジット業界における消費者相談室のマネジメント力向上 <p>ハ 警備業に関する研究 (開発した教育訓練コース例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営企画・経営計画機能のレベルアップ ・ 警備業のリスクマネジメント実践講座 <p>ニ 小売業（DIY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"> ・ DIY店長研修「利益志向型店舗運営の鍵」 ・ 教育トレーナー指導力向上研修 <p>ホ 「コンピテンシーと能力開発」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"> ・ 行動変革を促進する営業力強化 ・ 顧客の信頼を得る実践コミュニケーション <p>② 試行・検証コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コース数 36コース ・ コース名 衛生検査業における営業企画実践手法（平成15年度開発コース） 派遣スタッフ確保のための求人広告（平成16年度開発コース） 等 <p style="text-align: right;">＜説明資料12＞</p>
--	--	--	--

<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） 職業訓練の実施に資する調査・研究、ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究を行い、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布するとともに、ホームページで公開した。 なお、調査・研究報告書等の活用状況について、調査を実施した。これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <p>○ 職業訓練の実施に資する調査・研究として、「具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析」、「日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成」等10テーマ実施し、その成果については職業能力開発総合大学のホームページに公開した。また、そのうち9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。 なお、平成16年度に作成、配布した研究報告書等について、17年度に活用状況を調査したところ、「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」については、 ・「指導員のキャリア形成支援技法の習得等の参考として活用」 ・「離職者訓練受講者への就職支援の参考として活用」 ・「キャリア相談の参考として活用」 などであった。</p> <p>「受講者の能力と個々の訓練ニーズに適合することを容易にする訓練システムの研究」については、 ・「訓練コースの設定、見直しの参考として活用」 ・「訓練コースに関するニーズ把握の参考として活用」 ・「キャリア相談の参考として活用」 などであった。</p> <p>「公共職業能力開発施設の行う訓練効果測定－訓練効果測定に関する調査研究」については、 ・「訓練効果測定を導入・実施する際の参考として活用」 ・「訓練科目、内容の改善の参考として活用」などであった。</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、「通信販売に関する研究」、「クレジット産業に関する研究」等、5テーマ実施し、テーマに沿った26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、事業主団体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1,013カ所に配布したほか、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のホームページに公開した。また、平成15・16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） ・計画の範囲内と判断。 ・訓練コースのカリキュラムモデルを新たに開発し、職業能力開発総合大学のホームページに公開した。 ・業界団体等の動向を把握し、ホワイトカラーの能力開発課題の解決に向けたコースの開発を目的として5テーマを実施し、その5テーマに沿った26コースの教育訓練コースを開発した。 ・単なるヒアリングやアンケートで、能力開発に対するニーズが把握できるのか。企業独自のシステムとどのように住みわけられるのか、単なる不可侵自己規制を越えて、より高度な民間との協同・連携の模索を期待したい。 ・「調査・研究」のレベル評価はしているか。未だの場合は内部評価として行って欲しい。 ・成果物のより一層の活用を期待する。</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）

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>(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>④ 職員研修等による担当者の審査能力の</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>⑤ 職員研修を強化し、審査能力の向上を</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。</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。</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) 申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化など、合理化した事務手続により、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>(ヘ) 職員用審査マニュアルの活用や施設</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、不正受給防止を図るため、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>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>イ ホームページでの周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例を公開した。 ・ 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。 ・ 平成17年4月1日の改正について同年4月1日にホームページで公開した。 <p>ロ パンフレット等の配布による周知</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公共職業安定所等において配布、周知した。</p> <p>ハ 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会開催回数 1, 999回 ・ 説明会参加者数 61, 630人 ・ 個別相談の件数 40, 819件 <p>ニ アンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において、91.3%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> <p>※「理解できた」 37.0% 「どちらかといえば理解できた」54.3% (参加者数 61, 630人) (有効回答者数 15, 596人)</p> <p>② 手続の簡素化等</p> <p>添付書類の記載項目の簡略化等（添付様式の廃止、添付様式の記載項目の削除）について、平成17年6月30日に助成金要領の運用通達を改正・施行した。</p> <p>③ 審査能力の向上</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>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>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>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>(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</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。</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の案内用冊子により、制度の趣旨、内容、申請手続を利用者に対して十分説明する。</p> <p>(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を整備するとともに、職員の審査能力の向上を図るため研修を行う。</p>	<p>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を活用し、職員研修等を実施した。</p> <p>(実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 297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>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。</p> <p>事業所訪問数 1,163件 (内 疑義事業所訪問数 69件)</p> <p>⑤ フォローアップ調査の実施 キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、調査を実施したところ、99.3%の者から訓練等によりキャリアアップが図られたとの回答が得られた。</p> <p>(有効回答者数 1,807人)</p> <p>(2) 技能者育成資金</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"> ・ ホームページについて、技能者育成資金の利用を希望する方、既に利用している方、返還中の方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分けているほか、事例や図等を用いた分かりやすい制度内容の掲載を行っている。 ・ 受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開 ・ 平成17年度は制度内容の変更がなかったこと。 <p>ロ パンフレットの配布による周知 申請書の記入例、申請の手引き等を含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の職業能力開発施設等へ配布、周知した。</p> <p>② 審査能力の向上</p> <p>イ 職員用マニュアルの整備 Q&Aを含めた貸付実施要綱のマニュアルとしての「技能者育成資金担当者マニュアル(以下「マニュアル」という。)」を作成し、平成18年2月に全国の職業能力開発施設等へ配布した。</p> <p>ロ 職員研修の実施 マニュアル等を活用し審査に係る収入・成績基準について本部育成資金担当者の職員研修を3回実施した。</p>
--	---	--	---

<p style="text-align: center;">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、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</p>	<p style="text-align: center;">自己評定 B</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>キャリア形成促進助成金についてのパンフレットや申請の手引き等を公共職業安定所等において配布するとともに、説明会を1,999回、個別相談を40,819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、91.3%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。制度内容の変更について、同日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、添付書類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69件を含む1,163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、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じその従業員に対し、事業効果測定のためのフォローアップ調査を実施したところ、99.3%の者から、訓練等の実施によりキャリアアップが図られたとの回答を得た。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <p>○ キャリア形成促進助成金については、平成17年4月1日の改正について同日にホームページで公開した。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、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>○ キャリア形成促進助成金については、パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布、周知するとともに、説明会を1,999回、個別相談を40,819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。また、技能者育成資金については、申請書の記入例、申請の手引き等を含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」及びQ&Aを含めた貸付実施要綱のマニュアルとしての「技能者育成資金担当者マニュアル」を全国の職業能力開発施設等へ配布した。</p> <p>○ 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、91.3%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 15,596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「改正点を重点的に説明されて分かりやすかった」という意見の一方で、「専門用語が多いので考えているうちに話が進んでいく」といった意見があった。</p> <p>○ キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、事業効果測定のためのフォローアップ調査を実施したところ、99.3%の者から、訓練等の実施によりキャリアアップが図られたとの回答を得た。 （有効回答者数 1,807人）</p> <p>○ キャリア形成促進助成金について、添付書類の記載項目の簡略化等について、平成17年6月30日に改正・施行し、申請者の負担</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。 ・1,163事業所の訪問を行い、不正受給防止に努めた。 ・キャリア形成促進助成金につき、ホームページでの周知を積極的に行った。改正についても改正と同じ日にホームページで公開した。 ・技能者育成資金につきホームページでの周知に工夫を凝らした。 ・単なる情報提供でなく、書類記載に対する具体的な指導が必要なのではないか。 ・「不正受給防止対策」は、今後、一層努力して欲しい。
--	---	---

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>訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。</p>	<p>軽減を図った。</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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、審査マニュアルを活用し、職員研修等を297回実施した。また、疑義事業所69件を含む1,163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のため、技能者育成資金担当者マニュアルを作成するとともに、同マニュアル等を活用し、本部の担当者研修を実施した。	
------------------------------	---	--

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>4 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 周知について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>(1) 周知について</p> <p>① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ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</p> <p>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</p> <p>(1) 周知について</p> <p>① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等について利用者の視点に立った分かりやすい表現によりパンフレットやホームページで周知する。 また、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、更に内容の充実を図るため見直しを行い、アクセス件数を平成14年度と比較して10%以上増加させる。</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都道府県センター等において配布する。 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</p> <p>① 助成金について、申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化など、合理化した事務手続により、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>●制度の周知</p> <p>財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため以下の措置を講じた。</p> <p>(1) ホームページでの公開</p> <p>イ よくある質問 来所や訪問等による相談のほか、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>ロ 財形資料請求コーナーの実施 ホームページ上に利用者の要望に迅速に対応できるよう資料請求機能を追加した。(平成17年11月1日から追加)</p> <p>ハ 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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回目 確定した日の当日(平成17年6月24日) ・ 第2回目 確定した日の当日(平成17年9月26日) ・ 第3回目 確定した日の当日(平成17年12月22日) ・ 第4回目 確定した日の当日(平成18年3月24日) <p>(制度の変更)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成17年9月1日施行の持家融資制度の一部改正(平成17年8月30日) ・ 平成18年2月9日施行の持家融資制度の一部改正(平成18年2月15日) <p>(2) 制度の説明等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財形給付金・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込みに係る手引きを説明会等において事業主等に配布、周知した。 ・ 財形制度の説明会の実施 1,066回 ・ 事業所訪問の実施 16,975件 ・ 相談業務の実施 21,924件 <p>(3) 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、76,186件となり、平成14年度(22,322件)と比較して、241%増加した。</p> <p>●手続等</p> <p>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。</p> <p>(1) 手続の簡略化 助成金において、平成17年3月31日に改正した記載項目の簡略化、添付書類の簡素化について、それぞれ平成17年4月1日から施行した。</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。</p>	<p>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）</p> <p>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> <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</p> <p>① 財形普及指導員研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施日 平成17年5月19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 <p>② 財形普及指導員会議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施日 平成17年10月20日 実施内容 活動事例発表、グループ討議（普及活動の効果的な展開について等） <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、住宅金融公庫等と債券の発行条件、債券・借入金の調達割合等について意見交換を行い、一層の連携を図った。</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) 貸付利率の変更については、変更確定日の当日にホームページで公開し、説明会を1,066回、事業所訪問を16,975件、相談業務を21,924件実施するなどにより、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は76,186件となり、平成14年度と比べ241%増加した。助成金については、記載項目の簡略化等を行うとともに、担当者の審査能力等の向上のための研修・会議を実施した。 これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <p>○ 貸付利率の変更については、変更確定日の当日（平成17年6月24日、9月26日、12月22日、平成18年3月24日）にホームページで公開した。</p> <p>○ 利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため、①来所や訪問等による相談のほか、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こと、②ホームページ上に利用者の要望に迅速に対応できるよう資料請求機能を追加したこと、③財形給付金・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込みに係る手引きを説明会等において事業主等に配</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。 記入指導はどのくらい行われているのか。 ホームページのアクセス件数が、76,186件となった。 財形業務の制度変更については、変更確定日から7日以内にホームページで公開した。
---	---	---

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>布、周知したこと、④説明会を1,066回、事業所訪問を16,975件、相談業務を21,924件実施した等により、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、76,186件となり、平成14年度（22,322件）と比較して、241%増加した。</p> <p>○ 助成金については、申請者の負担軽減を図るため、平成17年3月31日に改正した認定申請書の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化について、平成17年4月1日から施行した。</p> <p>○ 融資及び助成金担当者の審査能力等の向上を図るため、財形普及指導員研修、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>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、訓練受講者数、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。</p> <p>(2) 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、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) 訓練コースの公開</p> <p>イ 離職者訓練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、就職率の実績等を公開した。</p> <p>ロ 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、公開した。</p> <p>ハ 学卒者を対象とする職業訓練 各職業能力開発大学校等において訓練科名、募集定員、訓練内容等を公開した。</p> <p>ニ 日本版デュアルシステム訓練 訓練目的、募集定員、受講対象者、訓練期間、授業料（受講料）等を日本版デュアルシステム訓練に係る支援サイト及び携帯電話用サイトで公開した。</p> <p>(2) 若年者を対象とした業務に係る情報提供 ヤングジョブスポットを若年者にとって更に身近な存在とするため、周知広報手段の一つとして、若年者にとっての代表的な情報収集ツールである携帯電話からヤングジョブスポット事業の情報が得られるよう携帯電話用サイトを設置した。</p> <p>(3) 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</p> <p>イ 「町かどの機構」コーナー 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>ロ 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、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>② 機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開 中小企業労働法関係助成金の取扱いの一部変更、キャリア</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）

<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」による平成17年度末の福祉施設の廃止期限に向け、引き続き地方公共団体等との協議を行い、平成17年度末までに全ての福祉施設を譲渡又は廃止する。</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>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するなど、迅速に公開した。</p> <p>(4) ホームページのアクセス件数 平成17年度のアクセス件数については、上記(1)から(3)の取組みなどにより、493万件となった。</p> <p>●福祉施設の譲渡等 地方公共団体等との協議を行い、平成17年度において、11施設を譲渡し、4施設を廃止した。これにより2,070施設全ての譲渡等を完了した。 <説明資料13></p> <p>●事業主等の行う職業訓練に対する援護業務等の実施 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 3, 241人 ・ 訓練延べ人員 116, 264人
<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 (理由及び特記事項) ホームページのアクセス件数は493万件となり、年度計画の目標値である200万件以上を293万件上回った。また、福祉施設の譲渡等については、2,070施設全ての譲渡等を完了した。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"> ○ 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493万件となり、年度計画の目標（200万件以上）を293万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17年度において、11施設を譲渡し、4施設を廃止した。これにより2,070施設全ての譲渡等を完了した。 	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画の範囲内と判断。 ・ 評価の視点2つは概ねクリアしている、と評価する。 ・ ヤングジョブスポット事業の情報につき、携帯電話用サイトを設置した。 ・ HPアクセス等を、実際の機構のサービスの中に取り込んでいくシステムはできているのか。 	

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17年度計画	平成17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、財政投融資への着実な償還を行うこと。</p> <p>(2) 雇用促進住宅については、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</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、財政投融資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、人件費及び事務費を平成14年度に比べて概ね3割程度削減</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、自己収入の一層の確保に努めつつ、平成16年度に策定した計画修繕項目別の修繕計画に基づき修繕を実施する。 また、平成16年度から導入した住宅の集中管理方式の推進等により、人件費</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、56億円を計上した結果、累積欠損金は328億円となった。 (当年度の貸付額 1,049億円)</p> <p>(2) 債権管理 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出(平成17年12月21日)した。</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資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 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出(平成17年10月26日)した。 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。 なお、より適切な回収・処理に向け、債権状況の把握や回収手段の選択が適切に行われるよう平成18年度に所要の措置を講ずることとした。 ・ 業務指導 34回 ・ 法的措置状況 6件</p> <p>(2) 財政投融資への償還 財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。 償還額：元金 3,641,656,000円 利息 1,606,476,711円</p> <p>●雇用促進住宅 (1) 計画的修繕及び管理経費の削減 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 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に</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>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>するなど、合理的な経営を図る。</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</p>	<p>及び事務費の管理経費の削減を図る。</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</p>	<p>基づき修繕を実施した。 (3,879棟修繕、173.9億円支出)</p> <p>② 管理経費の削減 集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、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21.8億円削減した。 (削減率 22%)</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理主事の削減数 55人 (平成14年度に比べ437人減) 役職員の削減数 11人 (平成14年度に比べ25人減) <p>(2) 譲渡等に向けた取組み</p> <p>① 地方公共団体との協議により、1住宅2棟(80戸)を譲渡したほか、借地上の住宅1住宅4棟(160戸)を廃止・用地の返還を完了し、9棟(362戸)の取壊しを行った。 この結果、年度末における所有住宅数は、1,533住宅3,842棟(141,842戸)となった。 また、改めて地方公共団体に意向調査を行い、93住宅について購入等の意向があることを確認し、18年度中に価格提示を行い、譲渡協議を行う予定としている。 さらに、個別住宅ごとの状況を把握、分析しつつ、15住宅39棟(1,575戸)の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止の措置を講じた。 この結果、年度末における運営住宅数は、1,485住宅3,660棟(134,676戸)となった。</p> <p>② 平成17年12月22日の閣議決定を踏まえ、民間業者の知見・ノウハウを活用しながら、現に入居者がいることを踏まえた上で、できるだけ早期に事業を廃止することについて、平成18年度中に検討、結論を得ることとした。</p> <p>●予算、収支計画、資金計画 平成17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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 借入限度額：775億円 借入額：419億円 <p>●短期借入金 なし</p> <p>●剰余金の使途</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>剰余金が発生した際の用途は、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>剰余金が発生した際の用途は、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>なし</p>
<p>評価の視点</p> <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。 	<p>自己評定 B （理由及び特記事項） 財形融資については、適正な債権管理を行うとともに累積欠損金については、当期利益として56億円計上した結果、384億円から328億円となり、解消に向け収益改善を図った。また、雇用促進融資については、計画どおり財政投融資へ償還を行った。また、雇用促進住宅については、管理主事、職員の削減を行い、管理経費を平成14年度に比べ21.8億円削減した。また、早期に事業を廃止することについて、平成18年度中に検討、結論を得ることとした。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"> ○ 財形融資については、当期利益として56億円を計上した結果、累積欠損金は384億円から328億円となった。 ○ 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各（再）受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出（平成17年12月21日）した。 ○ 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各（再）受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出（平成17年10月26日）した。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。 なお、より適切な回収・処理に向け、債権状況の把握や回収手段の選択が適切に行われるよう平成18年度に所要の措置を講ずることとした。 ○ 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。 ○ 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、修繕計画に基づき修繕を実施するとともに、集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、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21.8億円削減した。（削減率 22%） なお、できるだけ早期に事業を廃止することについて、平成18年度中に検討、結論を得ることとした。 ○ 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964億円に対し913億円の実績になったことにより、平成17年度は48億円を運営費交付金債務としたところであるが、これは削減対象経費について積 	<p>評定 B （理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・より一層の効率化をお願いしたい。 ・当期利益を56億円計上した。 ・雇用促進住宅の委託経費を大きく削減した。 ・評価の視点8つは概ねクリアしている、と判断する。 ・雇用促進住宅について、家賃等の適正化などの「完全独立採算」視点からのもう少し十分な報告を期待したい。 	

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>・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。</p> <p>・短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。</p> <p>・剰余金の使途は適切であったか。</p>	<p>極的な削減を行ったことによるものである。</p> <p>○ 法人全体としての当期損益及び繰越金の状況は、財形勘定における収支差益（利ざや）の改善及び宿舍等勘定における収支差益により9.5億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財形勘定については繰越欠損金を減額し、宿舍等勘定については独立行政法人通則法第44条第1項に基づく積立金とする予定としている。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 勤労者財産形成業務 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。</p> <p>○ 運営費交付金 借入実績なし</p> <p>○ 剰余金は発生していない。</p>	
---	--	--

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17年度計画	平成17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>2 施設・設備に関する計画 雇用失業情勢等に対応した、効果的・効率的な職業訓練の実施等を図るため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。</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、民間企業等の幅広い技術者から、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17年度末の常勤職員数については、平成16年度末と比べて150名削減する。</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）を行うとともに、設置後15年を経過した施設のうち、監督行政庁等から</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17年度においては、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実施した。 (1) 訓練コーディネート力向上研修 ・ 実施日 平成17年9月12日～9月16日 ・ 対象者 職業訓練指導員 ・ 受講者 50人 ・ 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 (2) 就職相談支援研修 ・ 実施日 平成17年10月17日～10月21日（1回目）、平成17年11月28日～12月2日（2回目） ・ 対象者 職業訓練指導員 ・ 受講者 50人 ・ 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したほか、任期付きの職業訓練指導員として35人の受入れを実施した。</p> <p>●人員に係る計画 平成17年度末の常勤職員数については、平成16年度末と比べて154名削減した。</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）及び設置後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（1件）、④空調設備更新（3件）を行った。</p>

雇用・能力開発機構評価シート18（人事、施設・設備）

		<p>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（1件）、④空調設備更新（3件）を行う。</p> <p>また、地方公共団体の下水道整備事業に合わせて⑤公共下水道接続工事（3件）を行う。</p> <p>（注）上記の計画については、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備を追加又は変更することがあり得る。</p>	<p>また、地方公共団体の下水道整備事業に合わせて⑤公共下水道接続工事（3件）を行った。</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。（16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</p> <p>（理由及び特記事項）</p> <p>民間企業等幅広い技術者を外部講師として活用したほか、任期付きの職業訓練指導員として35人受け入れた。また、常勤職員数については、年度計画を上回る154名を削減した。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"> 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したほか、任期付きの職業訓練指導員として35人の受入れを実施した。 平成17年度末の常勤職員数については、平成16年度末と比べて154名削減し、年度計画（150名）を4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</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。 評価の視点3つは、概ねクリアした、と判断する。 常勤職員を154名削減した。 訓練コーディネート力向上研修、就職相談支援研修を実施した。 ラスパイレスに関する改善が見られない。 民間企業との研修連携については、単なる外部講師としての取り込みだけでいいのか。企業の変化に対応するためには、民間からの中途採用、民間企業への一時派遣などのより進んだ交流が必要なのではないか。 	