

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18年度計画	平成18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                      (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</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                      (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</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 業務運営の効率化による経費削減について                      (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、平成18年度予算計画を踏まえつつ、①一般競争入札の推進、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、削減に努める。</p> <p>(2) 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</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                      ・平成19年2月8日                      本部組織のあり方</p> <p>(2) 検討結果                      組織の効率化・簡素化を図ること及び雇用促進住宅の譲渡・廃止を推進するための新たな部の設置等を内容とする本部組織の改編を平成19年4月1日に行うこととした。</p> <p>なお、平成18年度には、前年度における委員会の検討結果に基づき、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の改編を行い、地方組織については、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17年度の27道府県に引き続き、19府県で行った。</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。）については、平成18年度予算計画を達成した。さらに、以下の取組みにより、26億円削減した。</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、22億円削減した。</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、4億円削減した。</p> <p>(3) 一般競争入札の推進                      一般競争入札を推進した結果、平成18年度における実績は、973件となった。</p> <table border="1" data-bbox="1547 1265 2123 1393"> <thead> <tr> <th>平成18年度 予算額</th> <th>平成18年度 決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>923億円</td> <td>897億円</td> <td>△ 26億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(4) 人事・給与制度の見直し                      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</p>	平成18年度 予算額	平成18年度 決算額	差引額	923億円	897億円	△ 26億円
平成18年度 予算額	平成18年度 決算額	差引額							
923億円	897億円	△ 26億円							

雇用・能力開発機構評価シート1（組織体制、経費削減）

<p>18年度以降の5年間に於いて、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於いても、必要な取組を行うこと。 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>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於いて、平成17年度を基準として人件費の5.0%以上の削減を着実に実施する。 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>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>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以下の見直しを行い、新しい人事・給与制度を平成18年4月1日から実施した。 ・ 低位の等級の一部を除き、昇給間差額を従前の2分の1から6分の1程度に圧縮した俸給表への切替え ・ 国家公務員の地域手当を参考とした調整手当の支給地域及び支給割合の見直し ・ 職位を決定するための標準的な職務の見直し なお、人件費について、上記見直し及び職員の削減等により抑制を図り、平成17年度と比較して3.9%削減した。</p>
<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 (理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>本部組織については、平成18年度において、スリム化及び業務の集中化等を図るための改編を行うとともに、組織の効率化・簡素化を図ること及び雇用促進住宅の譲渡・廃止を推進するための新たな部の設置等を内容とする改編を平成19年4月1日に行うこととした。</b></p> <p>・ <b>地方組織については、18年度において、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19府県で行った。</b></p> <p>・ <b>経費については、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。）の削減により、平成14年度相当経費に比べ206億円を削減し、中期計画の目標値である15%以上の削減に対し18.7%の削減となった。</b></p> <p>・ <b>人件費については、人事・給与制度を見直すとともに職員の削減等により抑制を図り、平成17年度と比較して3.9%削減した。</b></p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <p>○ 組織体制については、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、組織の効率化・簡素化を図ること及び雇用促進住宅の譲渡・廃止を推進するための新たな部の設置等を内容とする本部組織の改編を平成19年4月1日に行うこととした。 なお、平成18年度には、前年度における委員会の検討結果に基づき、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の改編を行い、地方組織については、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17年度の27道府県に引き続き、19府県で行った。</p> <p>○ 「<u>予算と実績ができる限り一致するよう予算が作成されるようにするとともに、さらなる経費の削減が図られることを期待する</u>」との厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘（以下「指摘」という。）に対して、前年度の実績等を踏まえた予算計画を作成し計画的な執行に努めた。また、一般管理費及び業務経費（運営費交付</p>	<p>評定 A (理由及び特記事項)</p> <p>・ 数字が示すとおりの目標を上回る成果の達成は評価される。 ・ 本部組織の改編を行った。経費削減を行った。人件費を前年度から3.9%削減した。 ・ 自己評価の通り、数値目標を上回る成果である。 ・ 計画以上の成果を上げている。 ・ 「自己評定」の理由は妥当と評価する。 ・ 他機構では給与そのものを落とすなどしているのに、本機構ではそこまで踏み込んでいない。</p>	

雇用・能力開発機構評価シート1（組織体制、経費削減）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般管理費のうち人件費について、「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、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5%以上の削減を行うための取組を進めたか。（案）</li> <li>・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。（案）</li> </ul>	<p>金を充当するものに限る。）については、平成18年度予算計画を達成（180億円削減）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22億円、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4億円、合わせて26億円削減したことにより、平成14年度相当経費に対し206億円（18.7%）削減した。</p> <p>○ 人件費については、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を従前の2分の1から6分の1程度に圧縮した俸給表への切替え、国家公務員の地域手当を参考とした調整手当の支給地域及び支給割合の見直し、職位を決定するための標準的な職務の見直しを行うとともに、職員の削減等により抑制を図り、平成17年度と比較して3.9%削減した。</p>	
--	---	--

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18年度計画	平成18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などにより、平成17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8%以上短縮する。</p>	<p>●助成金の支給 （1）短縮に向けた取組み内容 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、以下の取組みを行った。</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 5, 604回 ・ 参加者数 157, 183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 139, 789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 職員研修の実施・参加 （イ）本部で実施 ・ 実施回数 3回 ・ 実施内容 助成金の支給業務等について （ロ）施設で実施 ・ 実施回数 864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等 （イ）建設雇用改善助成金（1種類） 受給資格認定に係る申請手続きの廃止について、平成18年4月1日に助成金要領を改正・施行した。 （ロ）キャリア形成支援関係助成金 「事業内職業能力開発計画周知等確認書」及び「受給資格認定申請書」の記載項目の統合について、平成18年4月1日から施行した。（3種類） また、様式の記載項目の見直し（重複している項目の削除等）について、平成18年9月29日に助成金要領を改正し、同年10月1日に施行した。（1種類） ロ 添付書類の簡素化 キャリア形成支援関係助成金（3種類） 添付書類の記載項目の簡素化等（添付様式の統合、廃止、記載項目の整理）について検討を行い、平成18年6月30日及び平成18年10月2日に助成金要領の運用通</p>

雇用・能力開発機構評価シート2（助成金等の支給）

			<p>達を改正・施行した。</p> <p>④ その他短縮に向けた取り組み</p> <p>イ 標準処理期間の設定 平均処理期間が60日以上の場合について、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 中小企業労働力確保法関係助成金（4種類）、建設雇用改善関係助成金（5種類）、介護労働関係助成金（1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（3種類）の申請の手引き等を作成し、他の手引き等と併せて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、建設雇用改善関係助成金（6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（2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併せて職員研修等で活用した。</p> <p>ニ 支給申請時期の弾力的運用 キャリア形成促進助成金について、申請者へのサービスの向上を図るとともに、事務処理の集中を避けるため、年2回の支給申請月から、半期計画が終了した事業主は随時支給申請ができるよう改正した。</p> <p>(2) 短縮状況 平成18年度においては、平成17年度の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に取り組んだ結果、平成18年度の平均処理期間は24日となり、平成14年度（28日）と比較して14.3%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>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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>助成金等の平均処理期間の短縮に向け、制度の趣旨・目的の一層の周知、担当者の審査能力の向上、一層の手続の簡素化、平均処理期間の長い助成金について「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4日短縮し、24日となり、中期計画の目標値である10%以上に対し、14.3%となった。</b></p> <p>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"> <li>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並びに個別相談を実施</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>平均処理期間が60日以上助成金について、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</li> <li>申請の手引きの作成（中小企業労働力確保法関係助成金（4種類）、建設雇用改善関係助成金（5種類）、介護労働関係助成金（1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（3種類））</li> <li>職員用審査マニュアルの作成（建設雇用改善関係助成金（6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（2種類））</li> <li>キャリア形成促進助成金について、支給申請時期の弾力的運用</li> </ul> <p>これらの措置を行った結果、助成金等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4日短縮し、24日となり、中期計画の目標値である10%以上に対し、14.3%となった。</p> <p>なお、「今後、手続きの簡素化について、更なる取組が図られることを期待したい」との指摘に対し、建設雇用改善助成金について、受給資格認定に係る申請手続きの廃止、キャリア形成支援関係助成金について、「事業内職業能力開発計画周知等確認書」及び「受給資格認定申請書」の記載事項の統合等による手続の簡素化を行った。</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>説明会、研修等、手続き簡素化により平均処理期間をH14年度の28日から24日まで短縮した。</li> <li>目標には達していると評価する。</li> <li>ほぼ目標に沿った成果の達成が見られる。</li> </ul>
---	---	---

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18年度計画	平成18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</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</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>平成17年度に策定した訓練実施体制の効率化に係る基本方針に基づき、実施体制の整備に着手する。</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</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>訓練コースの設定に当たっては、地域の中小企業事業主・事業主団体等の人材育成に関する課題についてヒアリング等を行い、地域の人材育成ニーズを把握し、機構が実施する真に高度な訓練に対応する人材育成ニーズを十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査するととも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、在職者訓練カリキュラム等検討委員会においてカリキュラムを精査し、その精査結果を基に、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、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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"> <li>・ 見直しコース数（平成18年度→平成19年度計画）6, 637コース</li> <li>（廃止：5, 997コース、内容変更：640コース）</li> <li>※ 平成18年度の実施コース数 8, 148コース</li> </ul> <p>&lt;説明資料2&gt;</p> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公開日 平成19年3月30日</li> <li>・ 公開内容 在職者訓練設定コース見直し結果</li> </ul> <p>●訓練実施体制の効率化</p> <p>平成17年度に策定した基本方針に基づき、以下のとおり訓練実施体制の整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発大学校等が実施する在職者訓練を大幅に縮小した。</li> <li>・ 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廃止した。</li> </ul> <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、職業安定機関や事業主団体等のヒアリング等により労働市場における求人・求職の状況、地域産業技術等の動向など地域の人材ニーズを把握</p>

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p>行う職業訓練についても、民間外部講師の一層積極的な活用を図ることとし、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業訓練の実施を図ること。</p> <p>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>も踏まえながら、民間では実施できないものに限定した訓練コースを設定するほか、既存コースの見直しを行う。また、見直しの結果をホームページに公表する。</p> <p>(2) 委託訓練の実施について 広範な分野の人材ニーズに対応した委託訓練が機動的に設定できるよう、専修学校・各種学校のほか、事業主、大学・大学院、NPO等あらゆる民間教育訓練機関への働きかけを積極的に実施する等により、訓練委託先の開拓を行い、国の定める職業訓練実施計画に基づいた民間委託の拡大を確実に実施する。</p> <p>6 学卒者を対象とする職業訓練については、毎年度、訓練コースについて、就職率や修了生の満足度を調査する等により、社会の人材ニーズに応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</p>	<p>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 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、求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心とした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応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</p>	<p>し、それらを十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査し、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、既存コースの内容を見直し・廃止の検討や新規コースの設定検討を行った。 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、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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"> <li>見直しコース数（平成18年度→平成19年度計画） 223コース （廃止：103コース、内容変更：120コース）</li> <li>※ 平成18年度の実施コース数 583コース ＜説明資料3＞</li> </ul> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公開日 平成19年3月30日</li> <li>公開内容 離職者訓練コース見直し結果</li> </ul> <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"> <li>国の職業訓練実施計画数 106, 285人</li> <li>平成18年度受講者数 99, 738人</li> <li>平成18年度コース数 6, 493コース</li> <li>※ 参考 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</li> </ul> <p>(2) 委託機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>民間教育訓練機関 1, 743機関</li> <li>NPO法人 10法人</li> <li>大学・大学院 4校</li> <li>事業主等及び事業主団体 629機関</li> </ul> <p>(3) プロセス管理手法に関するセミナーの実施 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」のセミナーを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成18年度参加者数 419人</li> <li>平成18年度参加機関数 348機関</li> </ul> <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</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>ホームページに公表する。</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>に公表する。</p> <p>7 民間外部講師の活用について、技術革新や社会ニーズ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とし、その活用割合を平成14年度と比べて7%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。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、「私のしごと館」における業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施する。</p>	<p>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"> <li>・ 見直し訓練科数（平成18年度→平成19年度計画）52科</li> <li>※ 平成18年度設置科数 147科</li> </ul> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公開日 平成19年3月30日</li> <li>・ 公開内容 学卒者訓練科見直し結果</li> </ul> <p>●民間外部講師の活用</p> <p>民間外部講師については、技術革新や社会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17.13%であり、平成14年度（16.0%）に対して7.1%増加した。</p> <p>●業務運営への意見・提案等</p> <p>私のしごと館支援協議会等を3回開催し、意見・提案等を業務運営に反映させた。</p> <p>(意見・提案例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ イベント等による土・日の集客を図るべき。</li> <li>・ 地域に根付いた施設とするため、地域との連携を強化すべき。</li> </ul> <p>(反映例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通機関との連携により、「ゆめはんな1dayチケット」を販売した。</li> <li>・ 関西にある65の美術館・博物館との連携により「ミュージアムぐるっとパス」を販売した。</li> <li>・ 職業体験について新たな取組みを検討した結果、中高生向けのより高度な内容の体験プログラム（プログラム2）を実施した。</li> </ul> <p>●自己収入の増加と経費の効率化</p> <p>(1) 自己収入の増加に向けた主な取組み</p> <p>自己収入額は、1.4億円となった。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"> <li>イ 教育委員会や校長会等を訪問し校外学習及び修学旅行の勧誘を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訪問件数 738件</li> </ul> </li> <li>ロ 中・高校等の教員等に対する下見の勧奨 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 下見件数 1,383件</li> <li>・ 下見人数 4,895人</li> </ul> </li> </ul> <p>② 体験メニューの充実</p> <p>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、中高生向けのより高度な内容の体験プログラム（プログラム2）を実施した。</p> <p>③ イベントの開催</p>
--	--	--	---



雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p>評価の視点</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 在職者及び離職者訓練コースの設定に当たっては、職業安定機関や地域の中小企業事業主・事業主団体等のヒアリング等により地域の人材育成ニーズを把握し、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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6,637コース、離職者訓練については223コースの見直しを行った。</p> <p>・ 求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心とした委託先の開拓を行ったことにより、離職者訓練における民間委託の割合は75.3%となり、平成17年度に比べ2.9ポイント増加した。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7.1%増加した。</p> <p>・ 私のしごと館については、自己収入の増加に向けた取組みにより、平成17年度と比較し0.3億円(27.3%)増加し、経費の効率化の取組みにより、平成17年度と比較し1.7億円(11.4%)削減した。</p> <p>・ 私のしごと館における業務・システムについて、適切に整備・運用されているか検証又は評価することを目的とした監査及び刷新可能性調査を実施した。</p> <p>・ 私のしごと館の一層効果的、効率的なサービスの提供を図るため、厚生労働省において、平成19年度から3年間を改革期間とする改革推進計画が策定され、機構においても、今後の運営全般に係る実施目標、収支改善目標とその目標達成のため講じる具体的措置等を内容とする改革実行計画（アクションプラン）を策定した。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <p>○ 在職者を対象とする訓練コースの設定に当たっては、地域の中小企業事業主・事業主団体等の人材育成に関する課題についてヒアリング等を行い、地域の人材育成ニーズを把握し、機構が実施する真に高度な訓練に対応する人材育成ニーズを十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査するととも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、在職者訓練カリキュラム等検討委員会においてカリキュラムを精査し、その精査結果を基に、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、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする人材育成地域協議会等において意見を聴取した。</p> <p>なお、平成18年度においては、実施コース数8,148コースのうち6,637コースについて見直しを行った。 (廃止：5,997コース、内容変更：640コース)</p> <p>○ 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19年3月30日に公開した。</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 在職者訓練の見直しを行い、8割の内容を変更した。</p> <p>・ 離職者訓練についても3割見直した。</p> <p>・ 17.1%の民間外部講師を活用した。</p> <p>・ 「私のしごと館」の自己収入を1.4億円とした。</p> <p>・ 「私のしごと館」の自己収入確保の努力は、金額はまだ少ないものの今後引き続き注目に値する。</p> <p>・ 1.7億円経費を削減した。</p> <p>・ コースのたゆまぬ見直しを含めた経費削減の努力は順調に行われている。</p> <p>・ 特に「私のしごと館」の見直し調査は今後しっかりやってもらいたい。</p> <p>・ 計画通りと判断する。</p> <p>・ 採算ベースを考えると、いつまでにOKとすることができるのか。</p>
--	--	---

### 雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p>・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。</p> <p>・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> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・就職率やニーズを踏まえて学卒者を対象とする訓練コースの見直しを行ったか。具体的にどのぐらいのコースの改廃をしたか。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>○ 平成17年度に策定した訓練実施体制の効率化に係る基本方針に基づき、以下のとおり訓練実施体制の整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発大学校等が実施する在職者訓練を大幅に縮小した。</li> <li>・ 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廃止した。</li> </ul> <p>○ 離職者を対象とする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、職業安定機関や事業主団体等のヒアリング等により労働市場における求人・求職の状況、地域産業技術等の動向など地域の人材ニーズを把握し、それらを十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査し、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。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、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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>なお、平成18年度においては、実施コース数583コースのうち223コースについて見直しを行った。 (廃止：103コース、内容変更：120コース)</p> <p>○ 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19年3月30日に公開した。</p> <p>○ 委託訓練については、求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心とした委託先の開拓を行い、民間教育訓練機関をはじめNPO法人、大学・大学院、事業主等及び事業主団体など2,386機関に委託して、国の定める職業訓練実施計画106,285人に対し、99,738人の訓練を実施した。また、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」のセミナーを実施し、419人（348機関）が参加した。</p> <p>○ 離職者訓練受講者に占める民間委託の割合は、平成17年度の72.4%に対して、平成18年度は75.3%となり、2.9ポイント上回る結果となった。</p> <p>○ 学卒者を対象とする訓練科については、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、平成18年度設置科数147科のうち52科について授業科目の一部見直しを行った。</p> <p>○ ホームページにおいて、学卒者訓練科見直し結果を平成19年3月30日に公開した。</p> <p>○ 民間外部講師については、技術革新や社会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</p>	
--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

<p>・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。</p> <p>・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> <p>・システム構成及び調達方式の見直しを行い、システムコストの削減、業務運営の合理化、システム調達における透明性の確保等を図るため、業務・システムの監査及び刷新可能性調査を踏まえ、平成19年度までに業務・システムに関する最適化計画を策定し、公表したか。（案）</p>	<p>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18年度は17.13%となり、7.1%増加した。</p> <p>○ 私のしごと館支援協議会等を3回開催し、その意見・提案等を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通機関との連携により、「ゆめはんな1dayチケット」を販売</li> <li>・ 関西にある65の美術館・博物館との連携により「ミュージアムぐるっとパス」を販売</li> <li>・ 職業体験について、中高生向けのより高度な内容の体験プログラム（プログラム2）を実施</li> </ul> <p>などにより、業務運営に反映させた。</p> <p>○ 私のしごと館の自己収入の増加に向け、PR活動や体験メニューの充実、イベントの開催などの取組みにより、自己収入は1.4億円となり、平成17年度実績と比較し、0.3億円（27.3%）増加した。</p> <p>また、経費の効率化について、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 日常運転監視及び日常点検業務について、常駐者の数を減らし経費を節減</li> <li>・ 広報の考え方を見直し、駅看板及びロードサインの一部を撤去し、広報誌「私のしごと館通信（びいぷる）」の定期発行及びホームページ掲載等を実施</li> </ul> <p>などの取組みにより、平成17年度実績と比較し、1.7億円（11.4%）削減した。</p> <p>○ 「私のしごと館については、今後の方向性を明確にすることを検討すべき」との指摘に対し、私のしごと館の一層効果的、効率的なサービスの提供を図るため、厚生労働省において、平成19年度から3年間を改革期間とする改革推進計画が策定され、機構においても、今後の運営全般に係る実施目標、収支改善目標とその目標達成のため講じる具体的措置等を内容とする改革実行計画（アクションプラン）を平成19年3月に策定した。</p> <p>○ 「私のしごと館」における業務・システムについて、リスクに対するコントロールがリスクアセスメントに基づいて適切に整備・運用されているかを検証又は評価することを目的とした監査を実施し、かつ業務システムにおける効率性、合理性の分析、費用算定方法等の妥当性の分析、安全性、信頼性の確保及び業務・システム刷新等の方向性に係る刷新可能性調査を実施した。</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）

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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、年度開始前に運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、施設ごとの目標の設定を行い、事業の内容に応じた実績把握時期を定め、定期的に実績を把握し、進捗管理を行い、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17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において改善方策等について検討を行った。その検討結果等を踏まえ、平成17年度の業績評価結果における厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査における意見等を分析し、適切に業務改善に反映させるための取組み等を行った。また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成17年度に引き続き次の①から⑥までの事業について、業務改善に資するため、事業効果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 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>③ 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>④ 私のしごと館 利用した中高生の、将来の就職に向けた意識・行動の変化の度合の把握及び利用した失業者の、就職に向けた行動の変化の度合の把握</p> <p>⑤ 中小企業人材確保推進事業助成金 助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の雇用管理改善効果の把握</p> <p>⑥ キャリア形成促進助成金 助成金を利用した事業主の従業員に対する当該訓練の効果等の把握</p> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料4&gt;</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>(3) 業績評価結果の公開          平成17年度の業績評価の結果については、平成18年8月にホームページ等において公開した。また、中期目標期間の業務実績の暫定評価結果については、平成18年12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) 利用者にとって分かりやすさを考慮したホームページ等の作成</p> <p>① 利用者の利便性を考慮したホームページの作成</p> <p>イ 日本版デュアルシステム携帯サイト等に係るQRコードの設置          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、手軽に日本版デュアルシステムやヤングジョブスポットの情報が得られるよう、ホームページ上にQRコードを設置した。</p> <p>ロ 技能者育成資金借受者の住所変更ページの設置          技能者育成資金借受者が住所変更をホームページ上でできるようにした。</p> <p>② 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、総合パンフレットの改訂版を作成した。</p> <p>(2) 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、施設内で行う離職者訓練を受講して再就職を果たした修了生の企業での活躍や、「日本版デュアルシステム」の職業訓練を受講して実習先事業所に採用された修了生の企業での活躍などを加え、身近な情報として発信した。</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>評価の視点</p> <p>・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。</p>	<p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、施設ごとの目標の設定を行い、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。評価については、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。</b></p> <p>・ <b>平成17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、業績評価・業務改善に係る検討会において改善方策等について検討を行い、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査における意見等を分析し、適切に業務改善に反映させるための取組み等を行った。また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、8事業について事業効果に係るフォローアップ調査を行った。</b></p> <p>・ <b>平成17年度の業績評価結果及び中期目標期間の業務実績の暫定評価結果をホームページ等において公表した。</b></p> <p>・ <b>機構の業務内容について、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った。</b></p> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</b></p> <p>○ 適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、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。</p> <p>なお、評価については、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>○ 平成17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において改善方策等について検討を行った。また、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査における意見等を分析し、適切に業務改善に反映させるための取組み等を行った。</p> <p>さらに、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、次の8事業について、業務改善に資するため、事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用管理研究会・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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 恒常的な業務見直し体制の維持は高く評価される。各業務に対する評価と改善のサイクルは引き続きより高いレベルで維持されることを期待する。</li> <li>・ 業務評価につき13名の委員からなる運営協議会から意見を聞いた。業務評価をホームページで公表した。</li> <li>・ 概ね目標に達していると評価する。</li> <li>・ 自己評価の通りである。</li> </ul>
--	--	---



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>・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>	<p>握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私のしごと館 利用した中高生の、将来の就職に向けた意識・行動の変化の度合の把握及び利用した失業者の、就職に向けた行動の変化の度合の把握</li> <li>・ 中小企業人材確保推進事業助成金 助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の雇用管理改善効果の把握</li> <li>・ キャリア形成促進助成金 助成金を利用した事業主の従業員に対する当該訓練の効果等の把握</li> </ul> <p>○ 平成17年度の業績評価結果及び中期目標期間の業務実績の暫定評価結果をホームページ等で公開するとともに、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、施設内で行う離職者訓練を受講して再就職を果たした修了生の企業での活躍や、「日本版デュアルシステム」の職業訓練を受講して実習先事業所に採用された修了生の企業での活躍などを加えたことや、日本版デュアルシステムやヤングジョブスポット携帯サイトに係るQRコードの設置、技能者育成資金借受者の住所変更ページを設置するなど、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>	
-------------------------------------	---	--

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18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>2 雇用開発業務について 就職資金の貸付け、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談その他の援助、建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助、沖縄県における離職者等に対する援助、介護労働者の福祉の増進を図るための債務保証等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。</p> <p>(1) 相談等業務について ① 利用対象者に対し周知し、相談件数の増大を図ること。また、相談者等の要望に的確に応えた相談を行い、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について ① 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等については、下記のとおり実施する。 (イ) 相談について (i) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談の業務については、ホームページ及びパンフレットを通じて周知すること、また、イン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。  (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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について ① 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 相談について (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>●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83,028件となり、平成14年度と比較して28.3%増加した。 (取組内容) ・ ホームページ及び各種広報用パンフレットの中で相談業務を周知した。 ・ 相談については、来所や個別企業を訪問すること等により行うほか、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見直しを行い、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。 ・ 雇用情勢の改善の動きが弱い7道県に、創業支援コーナーを設け、相談等業務の強化を図った。 ・ 起業・新分野展開支援センターで活用している「創業手帳」を全国の都道府県センターに配布し、相談業務の充実を図った。</p> <p>② アンケート調査の実施 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。 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、97.4%の者から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」 68.8% 「どちらかといえば役に立った」 28.6%</p>

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

<p>② また、講習・研修等の実施についても、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から必要な知識等の習得に役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>(ロ) 講習・セミナー等について                  (i) 中小企業等の雇用管理の改善を図るための研究会・講習会などの援助を実施し、事業終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>(ii) 中小企業等に対して労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のために、関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、セミナー等を実施し、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>	<p>(ロ) 講習・セミナー等について                  (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。研究会等の終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるよう研究会等の内容の充実に努める。</p> <p>(ii) 中小企業等に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。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>(有効回答者数 8,531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                  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601回開催し、19,860人が受講した。                  (テーマ例)                  [研究会]                  ・ 中小企業のよりよい人材確保と雇用環境の改善                  ・ 職場活性化のためのコミュニケーション力向上                  [講習会]                  ・ 組織の元気の源！若手人材、部下のモチベーションマネジメント                  ・ これからの情報サービス業を支える人材の活性化と管理</p> <p>ロ アンケート調査の実施                  アンケート調査において、97.2%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」 63.8%                  「どちらかといえば役に立った」33.4%                  (有効回答者数 15,136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、70.0%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 757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                  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381回開催し、13,028人が受講した。                  (テーマ例)                  ・ 成長する企業の人事・労務管理                  ・ 知っておきたい労働基準法の基礎</p> <p>ロ アンケート調査の実施                  アンケート調査において、96.1%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」 64.5%                  「どちらかといえば役に立った」31.6%                  (有効回答者数 9,778人)</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>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、59.6%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 203人）</p> <p>③ 中小企業雇用創出普及啓発セミナー          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60回開催し、2,958人が受講した。          （テーマ例）          ・ 小さな会社の人材育成術          ・ 経営改善・経営革新を成功させる5つの秘訣</p> <p>ロ アンケート調査の実施          アンケート調査において、96.6%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」 67.4%          「どちらかといえば役に立った」29.2%          （有効回答者数 2,040人）</p> <p>④ 他の機関との連携による人材確保・雇用管理等に関する業務          イ 出会いの場の開催          ・ 新規・成長分野企業等に対する人材面、雇用管理面、経営面等からの支援を行うため、都道府県労働局等関係機関と連携し、その経営者や新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象として、求人情報や雇用管理等の各種支援制度の情報提供を行うとともに、人材のマッチングを行う「出会いの場」を69回開催し、6,429社、77,028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たアンケート調査において、88.3%の参加企業、91.1%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 5,363社、          求職者：有効回答者数 13,167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100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及び各市町村等へ配布した。</p>
--	--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

	<p>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>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する雇用管理研修を実施する。研修終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるよう研修の充実に努める。</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、58,045件の相談を実施した。 (取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 相談については、来所や個別企業を訪問すること等により行うほか、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&amp;Aとしてホームページで公開した。</li> </ul> <p>② 普及啓発業務の実施 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」を開催した。</p> <p>③ 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 アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.6%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。</p> <p>※「役に立った」 66.8% 「どちらかといえば役に立った」 29.8% (有効回答者数 3,211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206回開催し、7,751人が受講した。 なお、建設業における雇用管理改善の一層の推進を図るため、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。 (テーマ例)</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>③ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について          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。          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。          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、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>③ 沖縄県における離職者等に対する援護業務について          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。          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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用管理の体制づくり</li> <li>・ 雇用管理責任者の職務</li> <li>・ 職場の教育のあり方</li> <li>・ 労働時間の管理</li> <li>・ 賃金台帳の作り方</li> <li>・ 建設業退職金共済制度の概要</li> </ul> <p>② アンケート調査の実施          アンケート調査において、98.1%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」 59.6%          「どちらかといえば役に立った」 38.5%          （有効回答者数 7,251人）</p> <p>③ フォローアップ調査の実施          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、63.8%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。          （有効回答者数 290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          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1,239件の相談を実施し、アンケート調査において、99.8%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。          ※「役に立った」 96.3%          「どちらかといえば役に立った」 3.5%          （有効回答者数 482人）</p> <p>●職員研修          事業主、求職者等に対する総合的な相談業務を行う職員に対して、施設における相談事例を教材としてケーススタディなど、職員の資質を高めるための研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 112回</li> <li>・ 実施内容             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談援助内容の充実とフォローアップ</li> <li>・ 起業家相談業務推進</li> <li>・ 雇用管理にかかる疑問解消Q&amp;A</li> </ul> </li> </ul>
--	---	---	--

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>評価の視点</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理の改善に関する相談件数については、ホームページ等によるPRを行ったほか、雇用情勢の改善の動きが弱い7道県に、創業支援コーナーを設け、相談等業務の強化を図ったこと等により、相談件数は83,028件となり、平成14年度(64,730件)と比較して28.3%増加した。また、相談事例等の活用等により相談内容の充実を図ったことにより、アンケート調査において、97.4%の者から役に立った旨の評価を得た。</li> <li>講習会・セミナー等については、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等から、アンケート調査において、雇用管理研究会・講習会については、97.2%、新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナーについては、96.1%、中小企業雇用創出普及啓発セミナーについては、96.6%の者から役に立った旨の評価を得た。</li> <li>建設業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談については、相談事例や雇用管理改善の好事例等を活用することにより、相談内容の充実を図ったことから、アンケート調査において、96.6%の者から役に立った旨の評価を得た。また、雇用管理研修については、建設事業主等のニーズに応じたテーマを設定したことから、アンケート調査において、98.1%の者から役に立った旨の評価を得た。</li> <li>雇用管理研究会・講習会受講後概ね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を実施し、70.0%の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、同様の趣旨から、新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー、雇用管理研修について、フォローアップ調査を実施した。</li> <li>相談、講習・セミナーについては、アンケート調査における利用者の意見等を踏まえ、業務の改善に努めた。</li> </ul> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <p>○ 雇用管理の改善に関する相談については、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PRを行い、周知した。また、雇用情勢の改善の動きが弱い7道県に、創業支援コーナーを設けるとともに、起業・新分野展開支援センターで活用している「創業手帳」を全国の都道府県センターに配布し、相談業務の充実・強化を図ったこと等により、相談件数は83,028件となり、平成14年度(64,730件)と比較して28.3%増加した。</p> <p>○ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し活用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</p>	<p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理相談業務の充実を図り、8万3千件になった。</li> <li>アンケート調査で97.4%から役に立つ旨の評価を得た。</li> <li>講習会、セミナーは、3万5千人が受講し、アンケートで高い評価を得た。</li> <li>建設業につき、相談を業界と共同で進め5万8千件を受け付け、アンケートで96.6%から役に立ったとの評価を受けた。</li> <li>講習会を8千人が受講し、アンケートで高い評価を得た。</li> <li>受講者のアンケート結果は極めて良好である。</li> <li>自己評価の通りである。</li> <li>「自己評定A」の理由は妥当と評価する。</li> <li>努力の跡が見られる。</li> <li>ニーズ把握を工夫し、内容の見直しにつなげるサイクルをお願いする。</li> <li>何を持って上回ったと言えるのか。</li> <li>役に立ったかどうかのアンケートの取り方や解釈の仕方については改善の余地があるが、概ね目標を達成している。</li> </ul>
--	--	---

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、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>	<p>見直しを行い、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。</p> <p>○ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し活用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、97.4%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 8,531人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「従業員の定着と能力開発の関係が分かった」、「長期的な人材採用計画を立案する際に役立つ」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2.6%の者からの主な理由としては、「必要としていた情報と少し違っていた」、「マニュアル的でポイントがずれているように思った」などであった。</p> <p>○ 雇用管理研究会・講習会については、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、研究会等終了時のアンケート調査において97.2%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 15,136人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「社員のやる気高めるスキルを学べ大変よかった」、「募集採用の際の取組みの参考になった」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2.8%の者からの主な理由としては、「抽象論で具体性に乏しかった」、「実践を踏まえた講習が聞きたい」などであった。</p> <p>○ 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、70.0%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 757人)</p> <p>○ 新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナーについては、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、セミナー終了時のアンケート調査において96.1%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 9,778人) なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「社長が知っておくべき労働トラブルの最新事例が聞けて役立った」、「人材活用のノウハウが得られた」などであった。 また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した3.9%の者からの主な理由としては、「具体的な内容があまりなかった」、「専門的でよく分からなかった」などであった。</p> <p>○ 新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー受講後の</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>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、59.6%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 203人）</p> <p>○ 中小企業雇用創出普及啓発セミナーについては、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、セミナー終了時のアンケート調査において96.6%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 2,040人） なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「経営者としてのノウハウ、経験談が参考になった」、「新卒採用のポイントが理解でき、有意義であった」などであった。 また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した3.4%の者からの主な理由としては、「他県の例など事例発表をもっと聞きたかった」、「法的な内容なのでとても難しかった」などであった。</p> <p>○ 出会いの場については、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88.3%の参加企業及び91.1%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 5,363社） （求職者：有効回答者数 13,167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聴いたところ（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」（41.9%） ・「自社のPRができ、役立った」（41.9%） 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」（50.6%） ・「多数の企業の採用動向が分かり、役立った」（32.8%） などの回答を得た。</p> <p>○ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、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、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。また、ホームページによる周知、各種パンフレットを建設事業主団体等を通じて配布し周知するとともに、相談事例や雇用管理改善の好事例を収集・活用し、相談内容の充実を図ったことにより、相談件数は58,045件となった。 また、建設雇用改善推進月間（11月）に建設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」を開催した。</p>	
--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

	<p>○ 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については、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、相談終了時のアンケート調査において96.6%の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者数 3,211人）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「建設関係の求人状態が分かった」、「従業員の安全管理・教育訓練の情報が得られた」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した3.4%の者からの主な理由としては、「必要としていた情報が得られなかった」、「当社と関連した情報が得られなかった」などであった。</p> <p>○ 雇用管理研修については、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建設雇用改善推進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、研修終了時のアンケート調査において98.1%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 7,251人）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「雇用管理総論、労働・社会保険はとて分かりやすかった。社内に戻って今後改善ができるように見直したいと思う」、「同業者の方との意見交換・発表ができてよかった」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した1.9%の者からの主な理由としては、「実践性に欠ける」、「内容が基本すぎるため、雇用管理責任者が何をすべきなのかを中心に話してほしい」などであった。</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、63.8%の者から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善に取り組んでいる、あるいは取り組む予定である旨の回答を得た。（有効回答者数 290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、1,239件の相談を実施し、アンケート調査において99.8%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 482人）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「退職するに当たって、今後のアドバイスが得られた」、「就職に必要なアドバイスが得られた」などであった。</p> <p>○ 「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、各施設における課題解決のための検討等を行うケース会議において、アンケート結果を踏まえ、講師、資料、時間設定等の改善に努めた。</p>	
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート5（雇用開発業務（相談、講習等））

<p>・相談等業務において、職員の資質を高めるための研修を検討・実施したか。</p>	<p>○ 職員研修については、事業主、求職者等に対する総合的な相談業務を行う職員に対して、施設における相談事例を教材としてケーススタディなど、職員の資質を高めるための研修を112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18年度計画	平成18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 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て質問を受け付け、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</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 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、不正受給の防止を図るため、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わ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、申請手続及び不正受給の防止に関し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</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。 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見直しを行い、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。 ハ 制度内容変更 ・ 中小企業労働力確保法関係助成金 中小企業事業主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18年4月3日付けの改正について、同日ホームページで公開した。 ・ 建設雇用改善助成金 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、平成18年4月3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。 (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 関係機関との連携</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>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>防止等を図る。</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>必要に応じて開催し、情報の共有化を図る。</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、申請手続及び不正受給の防止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など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とともに、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するなどにより、不正受給の防止を強化する。</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、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>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337回開催し、情報の共有化を図った。</p> <p>④ 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 説明会開催回数 2, 844回</li> <li>・ 説明会参加者数 77, 174人</li> <li>・ 個別相談の件数 77, 799件</li> </ul> <p>⑤ アンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において、91.7%の者から説明内容が「理解できた」「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。</p> <p>※「理解できた」 39.0% 「どちらかといえば理解できた」52.7% (有効回答者数 21, 450人)</p> <p>⑥ 雑誌等への広告掲載</p> <p>中小企業基盤人材確保助成金について、創業支援に係る情報誌に広報掲載（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</p> <p>建設教育訓練助成金（第2種通信教育訓練）の受給資格認定に係る申請手続きの廃止について、平成18年4月1日に要領を改正・施行した。</p> <p>(3) 審査能力の向上</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等を活用し、職員研修等を実施した。</p> <p>(実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 568回</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>(4) 不正受給の防止</p> <p>① 事業所訪問の実施</p> <p>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 3, 155件 (内 疑義事業所訪問数 217件)</p> <p>② 都道府県労働局と連携の強化</p> <p>雇用保険3事業助成金に関して、中小企業労働力確保法関係助成金に加えて、平成18年12月から建設雇用改善助成金について都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、不正受給防止の強化を図った。</p> <p>③ 不正受給防止体制の強化</p> <p>本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を</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。</p> <p>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など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>行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</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（サンプル調査）を実施した結果、80.0%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 6, 874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&amp;Aとしてホームページで公開した。 ロ 平成18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、道県等と情報を共有化するなど連携を図り、周知等を行った。</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）

<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、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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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2,844回、個別相談を77,799件実施し、周知・説明に努めた。</li> <li>・ 各助成金説明会参加者に対するアンケート調査の結果、91.7%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。また、アンケート調査における利用者の意見等を踏まえ、業務の改善に努めた。</li> <li>・ 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、事業効果に係るフォローアップ調査を実施した結果、80.0%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。</li> <li>・ 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において公開した。</li> <li>・ 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、建設教育訓練助成金（第2種通信教育訓練）の受給資格認定に係る申請手続きを廃止した。</li> <li>・ 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217件を含む3,155件の事業所訪問の実施、都道府県労働局と連携し、雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行うとともに、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守の徹底を図るなど、不正受給防止の強化を図った。</li> </ul> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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等については、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。また、中小企業労働力確保法関係助成金については、平成18年4月3日付けの改正について、同日にホームページで公開した。また、建設雇用改善助成金については、平成18年4月3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。</p> <p>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見直しを行い、回答をQ&amp;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2,844回、個別相談を77,799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>○ 各助成金の説明会終了時のアンケート調査において91.7%の</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金制度の周知につとめ、説明会、相談会を2,844回行い、アンケートにおいて91.7%から理解できたとの評価を得た。</li> <li>・ 3,155件事業所訪問を行い、OCR照会をする等不正受給防止につとめた。</li> <li>・ 満足度の高いレベルで説明、相談が行われている。</li> <li>・ 着実な目標達成である。</li> <li>・ 目標には概ね達していると評価する。</li> </ul>
---	---	--

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>・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>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 21, 450人）</p> <p>なお、「理解できた」等の回答を得た主な理由としては、「申請期間等日程の説明を具体的にした部分は分かりやすかった」、「注意すべき事項の理解ができたと思う」などであった。</p> <p>また、「どちらかといえば理解できなかった」「理解できなかった」と回答した8.3%の者からの主な理由としては、「時間が短い。もう少し時間をかけての説明がほしかった」、「申請に当たっての留意事項や具体的事例があればもっと良かった」などであった。</p> <p><u>「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、各施設における課題解決のための検討等を行うケース会議において、アンケート結果を踏まえ、説明資料・説明方法・時間設定の改善に努めた。</u></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、事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した結果、80.0%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。（有効回答者数 6, 874社）</p> <p>○ 建設教育訓練助成金（第2種通信教育訓練）の受給資格認定に係る申請手続きを廃止し、事務手続きを合理化するとともに申請者の手続面での負担の軽減を図った。</p> <p>○ 助成金担当者の審査能力の向上を図るため審査マニュアル等を活用し、職員研修等を568回開催した。また、疑義事業所217件を含む3, 155件の事業所を訪問し不正受給防止に努めた。</p> <p>○ <u>「不正受給防止に係る措置の徹底・強化を図るとともに、これらの措置の効果について検証が可能となるような指標の設定を検討すべきである」との指摘に対し、雇用保険3事業助成金に関して、中小企業労働力確保法関係助成金に加えて、平成18年12月から建設雇用改善助成金について都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、また、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</u></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18年度計画	平成18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事業主の人材育成能力の強化等に関する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。            ・ 多様な職業訓練機会の整備に関する事項            ・ 若年者のキャリア形成支援に関する事項</p> <p>② 就職促進能力開発協議会の開催（47都道府県で延べ103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（1コース）、在職者訓練カリキュラムモデル（14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            ・ 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。            ・ 事業主の人材育成能力の強化等に関する研究に係る中間報告書を作成し、職業能力開発総合大学のホームページで公開するとともに都道府県職業能力開発主管課等へ情報提供を行った。</p> <p>(3) 都道府県の職業訓練指導員に対する再訓練の実施            平成18年度においては電気関連職種などの新規コース設定や実技に重点を置いた実践力向上を目的としたコースの増設等ニーズに基づいた再訓練計画を策定し以下のとおり再訓練を実</p>

雇用・能力開発機構評価シート7（連携及び人材ニーズ把握）

<p>(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 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 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) 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 ① 各施設においては、関係機関等から産業・業界情報及び求人・求職情報等を把握するとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業、事業主団体等を訪問してヒアリング調査を行うなどにより、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>施した。 ① 実施場所 職業能力開発総合大学校 ② 実施人数 638人(140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 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 ① 地域における人材ニーズの把握 以下の取組みにより、労働市場における求人・求職の状況、地域産業技術等の動向などから地域の人材ニーズを把握した。 ・ 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、ハローワーク等の意見聴取 ・ 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> <p>② 訓練コースの見直し 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を十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査するとともに、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 ・ 見直しコース数（平成18年度→平成19年度計画） 6, 637コース （廃止：5, 997コース、内容変更：640コース） ※ 平成18年度の実施コース数 8, 148コース</p> <p>ロ 離職者訓練 ・ 見直しコース数（平成18年度→平成19年度計画） 223コース （廃止：103コース、内容変更：120コース） ※ 平成18年度の実施コース数 583コース</p> <p>③ 外部意見の聴取 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、民間教育訓練機関等との競合や役割などを一層明確に示す観点から提示する資料等の見直しを行い、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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>
---	---	---	--

雇用・能力開発機構評価シート7（連携及び人材ニーズ把握）

	<p>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 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>(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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 訓練実施後、受講者アンケート等の実施</li> </ul> <p>② 訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オーダーメイド型訓練コース数 2, 758コース (在職者訓練全体の訓練コース数 8, 148コース)</li> </ul>
<p>評価の視点</p> <p>・地域との連携を強めるため会議等を定期的に開催して活用し、また、ノウハウの情報提供や職業訓練指導員の再訓練を実施したか。具体的にどの程度開催及び実施されたか。</p>	<p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>事業主団体等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、ハローワーク等からの意見聴取等により、求人ニーズと求職ニーズの両面から地域の人材ニーズを把握し、人材ニーズを十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査するとともに、民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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、6,637コース（5,997コースを廃止、640コースを内容変更）、離職者訓練については、223コース（103コースを廃止、120コースを内容変更）の訓練コースの見直しを行った。</b></li> <li>・ <b>電気関連職種などの新規コース設定や実技に重点を置いた実践力向上を目的としたコースの増設等ニーズに基づいた再訓練計画を策定し、都道府県の638人の職業訓練指導員に対する再訓練を実施した。</b></li> <li>・ <b>新たに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。</b></li> </ul> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</b></p> <p>○ 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延べ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延べ103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との連携を密にした。</p> <p>○ 機構が新たに開発した離職者訓練カリキュラムモデル（1コース）、在職者訓練カリキュラムモデル（14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。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、事業主の人材育成能力の強化等に関する研</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係機関との連携をもとにして訓練コースの充実が図られていることは評価する。</li> <li>・ 都道府県との連携を深め、協議会を各地で行った。</li> <li>・ 各地のニーズを踏まえたコース開設を行った。</li> <li>・ 在職者訓練を6,637コース見直した。</li> <li>・ 概ね「自己評定」は妥当と認める。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> <li>・ 人材ニーズ把握から訓練までのフィードバックを迅速に行うことがポイントと思うので、工夫をお願いする。</li> </ul>	

雇用・能力開発機構評価シート7（連携及び人材ニーズ把握）

<p>・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。</p> <p>・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>	<p>究に係る中間報告書を作成し、職業能力開発総合大学校ホームページで公開するとともに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。</p> <p>○ 平成18年度においては電気関連職種などの新規コース設定や実技に重点を置いた実践力向上を目的としたコースの増設等ニーズに基づいた再訓練計画を策定し、職業能力開発総合大学校において、都道府県の638人の職業訓練指導員に対する再訓練を実施した。</p> <p>○ 「人材ニーズの把握については、今後も継続していくとともに、<u>把握の際には、企業側のニーズだけでなく、求職者側のニーズ把握も行う必要がある</u>」との指摘に対し、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、都道府県労働局、都道府県職業能力開発主管課、ハローワーク等からの意見聴取等により、求人ニーズと求職ニーズの両面から地域の人材ニーズを把握した。 また、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「自主選択訓練コース」として実施した。</p> <p>○ 訓練コースの設定に当たっては、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を十分に反映した技能・技術、知識を習得できるようにカリキュラムの内容を精査するとともに、民間教育訓練機関等の教育訓練実施状況を踏まえて、在職者訓練については、6,637コース（5,997コースを廃止、640コースを内容変更）、離職者訓練については、223コース（103コースを廃止、120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、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、民間教育訓練機関等との競合や役割などを一層明確に示す観点から提示する資料等の見直しを行い、大学その他の学校関係者、産業界、NPO、関係省庁等産学官関係者を構成員とする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>○ 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、地域における産業動向、技術動向等を踏まえ、在職者訓練全体の訓練実施コース数8,148コースのうち、2,758コースのオーダーメイド型訓練コースを実施した。</p>	
--	---	--

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18年度計画	平成18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って、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 受講者が習得した能力（習得度）の測定・評価を全国において実施する。</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、97.1%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」 69.2%            「どちらかといえば役に立った」27.9%            (受講者数 81,910人、有効回答者数 68,096人)</p> <p>(2) 事業主に対するアンケート調査の実施            受講者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、95.2%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。            ※「役に立った」 55.1%            「どちらかといえば役に立った」40.1%            (調査コース数 5,268コース、有効回答事業所数 11,728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・評価について全国実施を行った。</p>

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

<p><b>評価の視点</b></p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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>	<p><b>自己評定 A</b> (理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>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や受講者を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、97.1%の受講者から職業能力の向上に役立った旨の回答を得るとともに、95.2%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旨の評価を得た。また、アンケート調査における利用者の意見等を踏まえ、業務の改善に努めた。</b></p> <p>・ <b>訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価について全国実施を行った。</b></p> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</b></p> <p>○ 地域の人材ニーズを踏まえ訓練コースの設定を行った結果、受講者に対するアンケート調査において、97.1%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 68,096人） なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「実際の実験データによって理論的な知識が得られた」、「より高度な知識が得られ、すぐに仕事に活用できそうである」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2.9%の者からの主な理由としては、「求めている講義内容と違った。もっと詳しく講義内容をパンフレットに載せて欲しい」、「レベルが高くてスピードが速い」などであった。また、同アンケート調査において、訓練内容について設問形式で聞いたところ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「教材（資料）が分かりやすかった」旨の回答が93.4%</li> <li>・ 「講師の教え方が分かりやすかった」旨の回答が95.9%</li> <li>・ 「カリキュラムがよい」の回答が77.2%</li> </ul> <p>などであった。</p> <p>○ 受講者を派遣した事業主に対して、受講者の訓練終了後概ね1ヶ月経過した時点でのアンケート調査において、95.2%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。（有効回答者事業所数 11,728事業所） なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由としては、「技術が向上し、仕事の作業速度が速くなった」、「生産性の向上が図られた」などであった。 また、「どちらかといえば役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した4.8%の事業主からの主な理由としては、「セミナーの範囲が広すぎる」、「概論ではなく、実践を多く教えてほしい」などであった。 <u>「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、各施設の施設カリキュラム精査委員会において、アンケート結果を踏まえ、教</u></p>	<p><b>評定 A</b> (理由及び特記事項)</p> <p>・ 在職者8万2千人に訓練を行い、アンケートにおいて97.1%から役に立った旨の評価を得た。事業主からも高い評価を得た。</p> <p>・ 「自己評定A」の理由は概ね妥当と判断する。</p> <p>・ 計画の範囲内と判断する。</p> <p>・ 評価の目標値を大きく上回っているのは分かるが、マイナス評価なども活用して、改善に向けての努力をされたい。</p> <p>・ アンケート調査の結果、「役に立った」が50～60%台で本当に「役に立った」と思っているのか、これをどのように解釈するのか。</p>
--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

	<p>材・講師・カリキュラム等の改善に努めた。</p> <p>○ 「<u>習得度の測定・評価の実施について、より一層の取組を期待する</u>」との指摘に対し、訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価について全国実施を行った。</p>	
--	---	--

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18年度計画	平成18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つくよう、受講指示前に十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲、適性、能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時より積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、中期目標期間の最終年度までに、施設内訓練修了者の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の就職率を60%以上とすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(4) 離職者を対象とする職業訓練について 厳しい雇用情勢の中、失業者が早期に再就職できるよう、次により離職者向け職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練コースの選定、就職支援等について (イ) キャリア・コンサルティングについては、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、当該相談者の意欲、適性、能力等に合致した訓練コースの選定等を行い、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>(ロ) 受講者の意欲、適性、能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。</p> <p>(ハ) 施設内訓練においては、訓練開始時より就職支援を徹底して行う。また、委託訓練の場合においては、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>(ニ) 以上により、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を75%以上とし、委託訓練修</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、必要に応じて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75%以上とする。</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支援を実施した。 ・ キャリア形成支援コーナーでの相談件数 229, 357件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 468, 904件</p> <p>② 受講者の選考 受講者の選考に当たって、各施設において定めている入所選考基準に基づき、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 なお、委託訓練の受講者の選考に当たって、可能な場合には、委託先の参加による選考を行った。</p> <p>③ 施設内訓練の就職支援 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。 ・ 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 ＜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、委託先ごとに巡回等による指導等（6, 179件）を行い、次の取組みを徹底した。 ・ 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・ 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 ＜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>また、委託訓練の場合においては、訓練終了後3ヶ月時点の就職率を60%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、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"> <li>・ 施設内訓練 81.5%</li> <li>・ 委託訓練 68.6%</li> </ul> <p>※ 平成19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          公正かつ適正な委託先の選定を行うための委託先選定基準に基づき、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職状況など就職支援状況等に関する評価項目を重視するとともに、教室・施設設備などの訓練環境及び運営体制に関する評価項目を併せた総合評価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、3,570コースの訓練コースの設定を行った。</p>
---	--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート9（離職者訓練）

<p><b>評価の視点</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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75%以上（委託訓練においては60%以上）に向上させたか。）</li> <li>・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。</li> <li>・求人事業者からのヒアリング等を行い、委託訓練において、適切な訓練コースの設定を行ったか。</li> </ul>	<p><b>自己評定 A</b> (理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>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81.5%、委託訓練68.6%となり、年度計画の目標値（施設内訓練75%以上、委託訓練60%以上）を上回る結果となった。</b></p> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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を設定し、訓練受講希望者等に対し、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支援を実施した。また、受講者の選考に当たっては、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。</li> <li>○ 訓練生に対する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、訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理、委託先の就職支援に関する巡回等による指導等を実施するなど求職者の早期再就職に向けた就職支援の積極的な取組みや、雇用情勢が改善された点もあり、施設内訓練については81.5%、委託訓練については68.6%の就職率となり、年度計画の目標値（施設内訓練75%以上、委託訓練60%以上）を上回る結果となった。</li> <li>○ 委託訓練については、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、民間教育訓練機関のほか、事業者、事業者団体、NPO法人等を活用した多様な訓練コースを実施するとともに、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。</li> <li>○ 委託先の選定に当たっては、公正かつ適正な選定を行うための委託先選定基準に基づき、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職状況などの就職支援状況等に関する評価項目を重視するとともに、教室・施設設備などの訓練環境及び運営体制に関する評価項目を併せた総合評価により委託先の選定を行った。</li> <li>○ 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、訓練コーディネート等業務担当者を活用し、3,570コースの訓練コースを設定した。</li> </ul>	<p><b>評定 A</b> (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職者訓練を行い、高い就職率を上げた。</li> <li>・ 経済状態の好転はあるものの、就職率の目標を高く上回ったことは評価する。</li> <li>・ 高い就職率を確保した。</li> <li>・ 概ね「自己評定」の理由は妥当と判断する。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> </ul>
--	---	---

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18年度計画	平成18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すべき措置</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すべき措置</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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職率 98.3%</li> <li>(就職希望者数(進学者を除く修了者数) 2,372人、就職者数 2,332人)</li> </ul> <p>※ 平成19年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績</p> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料7&gt;</p> <p>(2) 大学等との連携</p> <p>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。</p> <p>イ 実績 70件</p> <p>ロ 連携内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> <li>・ 大学等へ指導員を講師として派遣 等</li> </ul> <p>② 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や起業支援等及び施設の開放について次のとおり実施した。</p> <p>イ 共同研究 58件</p> <p>(テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関東職業能力開発大学校 「リサイクル可能なプラスチックフィルターのマルチ検査装置の開発」</li> <li>・ 近畿職業能力開発大学校 「木造戸建て住宅用制振装置の研究」</li> </ul>

雇用・能力開発機構評価シート10（学卒者訓練）

			<p>ロ 受託研究 13件 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東北職業能力開発大学校 「万能型ナースコール及び介護者無線コールの開発研究」</li> <li>・ 東海職業能力開発大学校 「ペレットストーブ用コントローラーの開発」</li> </ul> <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"> <li>・ NC工作機械による文鎮製作</li> <li>・ 電子オルゴール製作</li> <li>・ 音声反応歩行ロボット製作</li> <li>・ CAD/CAMを利用した印鑑製作</li> </ul> <p>ニ 地域社会との連携 地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力した。 (実施事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東北職業能力開発大学校が、県の主催する「宮城県企業立地セミナーin 東京」へ地元の栗原市と合同でブースを設置し、市は施策面、大学校は人材育成面での対応を行った。</li> <li>・ 北陸職業能力開発大学校を拠点に、地域の学校や企業、商工会議所が相互に連携し、ものづくりを担う優れた人材を育成するための産学交流会が設置され、次年度に向けての事業計画の検討を行った。</li> </ul> <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1,844件実施した。</p>
--	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート10（学卒者訓練）

<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は年度計画の目標（95%以上）に対し、98.3%となった。</p> <p>・ 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」の開催、産学連携の一環として共同研究や受託研究を実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するなど地域社会等との連携を強化した。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <p>○ 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ことにより、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、年度計画の目標（95%以上）に対し、98.3%となった。</p> <p>○ 「工業高校、高等専門学校、大学等との連携を一層深めるとともに、地域とも連携し、労働市場の需要にあった人材育成が引き続き行われることを期待する」との指摘に対し、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、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、大学等との連携を一層促進し、70件実施した。</p> <p>また、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。さらに、産学連携の一環として共同研究や受託研究を実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するなど、地域社会との連携を強化し、労働市場や技術動向等のニーズ把握に努め、訓練の実施に反映した。</p>	<p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 学卒者についてきめ細やかな就職支援を実施し、訓練修了者の就職率を98.3%とした。70件の高校、大学等と連携を図った。</p> <p>・ 経済状況の好転はあるものの、目標数値の高いレベルでの達成は評価する。</p> <p>・ 自己評価の通りである。</p> <p>・ 概ね「自己評定A」の理由は妥当と認める。</p> <p>・ 計画の範囲内と判断する。</p> <p>・ 連携についても目標を設定して取り組むべきではないか。</p>
--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

<p>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 首都圏や関西圏における中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センターに加え、平成18年度から北海道及び福岡に相談・情報提供業務を行う起業・新分野展開支援スポットを開設し、以下のとおり新分野等への事業展開の支援を行った。</p> <p>(1) 新たな分野の展開等に必要となる専門的な相談・情報提供 相談・情報提供件数 8,604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 62コース ロ 受講者数 1,796人 ハ コース内容 ・ アナログ信号の処理を支えるデジタル信号処理技術とDSP ・ ワイヤレスブロードバンドシステムの基本技術</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 74コース ロ 受講者数 981人 ハ コース内容 創業のためのステップアップセミナー等</p> <p>② 高度技術者養成訓練コース イ 実施コース数 7コース ロ 受講者数 94人 ハ コース内容 バウビオロギーによる住宅の実践技術等</p> <p>③ 課題解決型能力向上コース イ 実施コース数 15コース ロ 受講者数 50人 ハ コース内容 環境型プリンタヘッドの再生技術 等</p> <p>なお、受講者に対するアンケート調査において、97.2%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。</p> <p>※「役に立った」 74.4% 「どちらかといえば役に立った」22.8% (有効回答者数 797人)</p>
--	--	--	--

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

<p>(7) 職業訓練指導員の養成について  職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指すこと。</p>	<p>(7) 職業訓練指導員の養成について  職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指す。</p>	<p>(7) 職業訓練指導員の養成について  職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</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。  イ 実施回数 95回  ロ 参加者数 1,193人</p> <p>●職業訓練指導員の養成  長期課程及び研究課程において、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職業訓練指導員を養成するため、また、現に職業訓練指導員として従事している者に対しても以下の訓練を実施した。</p> <p>(1) 長期課程  キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座を実施した。</p> <p>(2) 研究課程  キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。</p> <p>(3) 研修課程  ① 受講者数 216人  ② 実施内容  ・ 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  ・ カウンセリング技術演習  ・ カウンセリング応用演習</p>
---	---	---	--

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

<p>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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センターに加え、平成18年度から北海道及び福岡に起業・新分野展開支援スポットを開設し、専門的な相談・情報提供を8,604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の在職者訓練を96コース(1,125人)、離職者訓練を3コース(47人)実施した。</li> <li>・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、97.2%の受講者から、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。</li> <li>・起業・新分野展開支援センター利用者に対し、アンケート調査等を行い、257人が創業したとの回答を得た。</li> <li>・職業訓練指導員の養成について、技能実習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ため、キャリア・コンサルティング等関連訓練講座を実施した。また、現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、キャリア・コンサルティング基礎演習等の訓練を実施した。</li> </ul> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <p>○「新分野等への事業展開の支援については、訓練コースの実施地域についても適正に選択される必要がある」との指摘に対し、首都圏や関西圏における中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するために東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センターに加え、平成18年度から北海道及び福岡に相談・情報提供業務を行う起業・新分野展開支援スポットを開設し、新たな分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供を8,604件、技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座を62コース実施し、1,796人が受講した。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96コース実施し、1,125人が受講した。また、離職者訓練を3コース実施し、47人が受講した。さらに、創業を目指す方々の交流の場を95回実施し、1,193人が参加した。</p> <p>○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、97.2%の受講者から、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 797人) なお、起業・新分野展開支援センター利用者に対し、アンケート調査等を行い、257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、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ため、長</p>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・起業・新分野展開支援スポットを北海道及び福岡に開設した。職業訓練指導員につき訓練を行った。</li> <li>・取組の成果は目標をほぼクリアしていると判断する。</li> <li>・計画の範囲内と判断する。</li> <li>・新分野への進出のための人材育成は十分な情報収集能力が必要であり、組織内部に十分な知見とコーディネート能力を持った人材の育成・蓄積が期待される。</li> </ul>
---	--	--



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>期課程において、キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、研究課程において、キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。また、現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、研修課程においてキャリア・コンサルティング基礎演習等の訓練を実施した。</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18年度計画	平成18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) 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</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</p> <p>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、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、「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を充実させた「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 50コース</li> <li>・ 受講者数 1, 212人</li> </ul> <p>さらに、機構が行う上記キャリア・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、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 15コース</li> <li>・ 受講者数 348人</li> </ul> <p>なお、キャリア・コンサルタント養成講座修了者に対するフォローアップ研修（平成19年度実施予定）の実施に向け「キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究報告書」を作成しホームページに公開した。</p> <p>② ヤングジョブスポット ヤングジョブスポットでは、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とともに、職業意識を高めた若年者が早期就職に結びつくとできるように、職業安定機関等やジョブカフェにおける職業相談や職業紹介、職業能力開発機関における職業訓練へ誘導するなど、地域の関係行政機関、若年者を支援するNPO法人、その他の若年者支援機関等との協力・連携や</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>業、キャリア形成に関する相談及び情報提供事業を行う。</p> <p>事業の実施に当たっては、若年者の参加が見込まれる場所に積極的に出向いて行く方法やインターネットを活用した情報発信等を行い、若年者に対して、積極的な働きかけを行う。</p>	<p>情報交換を図り、フリーター等若年者が集中する大都市部14カ所以下のおり実施した。</p> <p>なお、実施に当たっては、ヤングジョブスポット内で行うほか、若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行うとともに、携帯電話用サイトを活用した情報提供を行うなど、効果的な実施に努めた。</p> <p>イ 実施状況</p> <p>(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の支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 775回</li> <li>・ 参加者数 9,869人</li> </ul> <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「プロに聞くシリーズ」として、多種多様な職業、職業人を講師に働くことのやりがいや苦勞、心構えなど体験談や関連する業界の話題などを交えた意見交換の実施</li> <li>・ A電機社の工場において、最新デジタルカメラが出来るまでの工程の見学や実際の商品企画体験の実施</li> <li>・ 公園ボランティアの方々と一緒に、公園管理活動、公園愛護会ボランティアの企画・参加</li> <li>・ 県内企業で活躍する若手社員と参加者が企業での仕事内容ややりがいなどをディスカッション</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 3,334回</li> <li>・ 参加者数 39,489人</li> </ul> <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「仕事は生活の一部として考えよう！今の生活を見つめ直してこれからの人生を考える」をテーマにワークショップの開催</li> <li>・ 「就職を考える前に考えること」をテーマにトークセッション</li> <li>・ 「社会で役立つビジネスマナー」をテーマに挨拶、敬語の使い方など基本的なことから電話の応対等マナーの疑似体験</li> <li>・ 「こんなとき、あんなときのハローワーク活用法、一緒にハローワークへ行ってみよう」をテーマに若年者が躊躇することなく当該機関を有効に活用できるように、グループワーク及び実地体験の実施</li> </ul> <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"> <li>・ 相談件数 25,217件</li> </ul> <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"> <li>・ 利用者数 136,239人</li> </ul> <p>ロ 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、</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、ライブラリー事業、相談・援助事業等の各事業を効果的に実施することとし、年度内の各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上とする。</p> <p>また、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図ること。</p>	<p>(ハ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業の実施に当たり、企業、業界団体等の積極的な協力を得るなど民間活力を生かした運営により、各事業を効果的に実施するとともに、サービスの向上、戦略的な広報等に積極的に取り組むことにより、各事業のサービス利用者増を図り、年度内の各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上確保する。</p> <p>(ニ) さらに、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図る。</p> <p>(ホ) また、より一層効果的な業務運営とするため、外部委員を含めた検討の場を設け、「私のしごと館」が果たすべき役割、事業内容の在り方、効果的な運営の在り方等について検討を行い、それを同館の運営に反映させるとともに、他の学校等教育機関や事業主団体</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・体験事業の実施に当たり、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、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>83.6%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り組みをしている者、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 1,500人)</p> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料8&gt;</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は、茶業団体の協力により手揉み製茶の仕事を体験するワークショップを開催し、個人客の誘致に努めたほか、未利用県の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習及び修学旅行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、各事業のサービス利用者数は、延べ507,911人となった。</p> <p>(各事業のサービス利用者の延べ数 507,911人の内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 展示・体験事業利用者数 286,405人</li> <li>・ ライブラリー事業利用者数 62,181人</li> <li>・ 相談・援助事業利用者数 121,847人</li> <li>・ 研修・セミナー事業利用者数 33,753人</li> <li>・ 施設貸与利用者数 3,725人</li> </ul> <p>ロ アンケート調査</p> <p>アンケート調査において、83.2%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」 38.2%</p> <p>「参考になった」 45.0%</p> <p>(有効回答者数 5,688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、89.1%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 3,642人)</p> <p>また、私のしごと館を利用した失業者に対しても、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、81.7%の者から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 197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、土・日の集客や地域との連携強化及びアンケート調査に対する対応など、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、次の取り組みを実施した。</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>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>② 訓練の実施          高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対して、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する日本版デュアルシステム等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。          また、職業意識の啓発や社会人として必要なマナーや常識等に関する講習を行い、職業訓練へと繋げていくこと。</p>	<p>② 訓練の実施          (イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった職業訓練等を実施する。</p>	<p>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>・ 中学校、高校、大学等の要請に基づいたセミナーとして、「職業意識啓発、キャリア形成意識の醸成に係るセミナー」を実施した。(平成18年5月2日他31回開催、受講者数3,521名)</p> <p>・ 近隣3府県の教育委員会等の後援により、学校教職員・若年者を支援する方(保護者、キャリアコンサルタント等)を対象としたキャリア形成支援セミナー「若年者に対するキャリア教育のあり方を考える」を実施した。(平成19年2月1日開催、受講者数157名)</p> <p>・ A短期大学の要請に基づいたセミナーとして、「就職活動支援に関する通年の単位講義のカリキュラム開発及び実施」を実施した。(平成18年10月3日他計4回開催、受講者数360名)</p> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料9&gt;</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>1,649コース</td></tr> <tr><td>ハ 実施コース名</td><td>OAビジネス科、Webクリエイター科、医療事務科等</td></tr> <tr><td>ニ 入所者数</td><td>25,538人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>75.6%</td></tr> </table> <p>※ 平成19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 実施教科</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>62人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>92.1%</td></tr> </table> <p>※ 訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <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 実施教科</td><td>10科</td></tr> <tr><td>ハ 実施科名</td><td>JAVA応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトリックエンジニア科等</td></tr> <tr><td>ニ 入校者数</td><td>183人</td></tr> <tr><td>ホ 就職率</td><td>92.9%</td></tr> </table>	イ 訓練期間	標準5ヶ月	ロ 実施コース数	1,649コース	ハ 実施コース名	OAビジネス科、Webクリエイター科、医療事務科等	ニ 入所者数	25,538人	ホ 就職率	75.6%	イ 訓練期間	2年	ロ 実施教科	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	62人	ホ 就職率	92.1%	イ 訓練期間	1年	ロ 実施教科	10科	ハ 実施科名	JAVA応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトリックエンジニア科等	ニ 入校者数	183人	ホ 就職率	92.9%
イ 訓練期間	標準5ヶ月																																
ロ 実施コース数	1,649コース																																
ハ 実施コース名	OAビジネス科、Webクリエイター科、医療事務科等																																
ニ 入所者数	25,538人																																
ホ 就職率	75.6%																																
イ 訓練期間	2年																																
ロ 実施教科	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	62人																																
ホ 就職率	92.1%																																
イ 訓練期間	1年																																
ロ 実施教科	10科																																
ハ 実施科名	JAVA応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトリックエンジニア科等																																
ニ 入校者数	183人																																
ホ 就職率	92.9%																																

雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>(9) キャリア・コンサルティングについて 職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ること。また、これらのアドバイザーについて、研修を行う等により質の向上を図ること。</p>	<p>(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。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>(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>※ 訓練終了後3ヵ月時点の実績</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 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 ・ キャリア形成に関する情報提供 ② 相談援助件数 932, 860件</p> <p>(2) 事業主及び事業主団体等に対する相談援助 ① 実施内容 ・ 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 ② 相談援助件数 83, 236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、 ・ 「資格・教育訓練に係る情報が得られた」（29.0%） ・ 「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」（26.9%） などの回答を得た。 また、事業主等からは、 ・ 「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」（38.3%） ・ 「従業員に対するキャリア・コンサルティングに関する知識の修得ができた」（26.1%） などの回答を得た。 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、99.5%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」14.9% (有効回答者数 1, 846人、 有効回答事業所数 475事業所)</p>
---	---	---	--

		<p>② キャリア・コンサルタント養成講座                  企業の人事・労務関係業務を担当している者又は教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関等の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者を対象に、職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタント養成講座を実施する。</p>	<p>(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行った就職・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、キャリア・コンサルティングの利用により、「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」（85.1%）という回答を得た。                  （有効回答者数 4,069人）</p> <p style="text-align: right;">＜説明資料10＞</p> <p>●キャリア・コンサルタント養成講座                  企業の人事・労務関係業務を担当している者又は教育訓練機関や若年者に対する就労支援機関等の進路指導・就職指導・キャリア相談等を担当しようとする者を対象に、職業能力開発大学校等において、キャリア・コンサルタント養成講座を全国で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 50コース（再掲）</li> <li>・ 受講者数 1,212人（再掲）</li> </ul>
--	--	---	---

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>評価の視点</p> <p>・若年者対策として職業意識の形成の支援を積極的に行ったか。 また、若年者のキャリア形成を支援したか。</p>	<p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヤングジョブスポットについては、地域の関係行政機関、若年者を支援するNPO法人、その他の若年者支援機関等との協力・連携や情報交換を図り、フリーター等若年者が集中する大都市部14カ所で職業ふれあい事業、フォーラム事業等を実施した。また、事業の実施に当たっては、ヤングジョブスポット内で行うほか、若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行う（出前型運営方法）とともに、携帯電話用サイトを活用し効果的な実施に努め、利用者数はスポット内130,474人、出前型39,416人、合わせて169,890人となった。また、ヤングジョブスポットの利用者に対し、事業効果に係るフォローアップ調査を実施した。</li> <li>・ 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、1,212人が受講し、キャリア・コンサルタントを平成18年度までの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5,788人となった。さらに、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、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、348人が受講した。</li> <li>・ 私のしごと館については、体験事業の充実や来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、各事業のサービス利用者数は、延べ507,911人となり、年度計画の目標（40万人以上）を上回った。また、満足度等のアンケート調査において、83.2%の利用者から高い評価を得るとともに、事業効果に係るフォローアップ調査を実施した。</li> <li>・ 職業訓練と企業等の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25,783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75.6%、専門課程活用型デュアルシステム修了者の就職率は92.1%、普通課程活用型デュアルシステム修了者の就職率は92.9%となった。</li> <li>・ キャリア・コンサルティングについては、満足度調査において、99.5%の利用者から高い評価を得るとともに、事業効果に係るフォローアップ調査を実施した。</li> <li>・ アンケート調査における利用者の声を踏まえ、業務の改善に努めた。</li> </ul> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <p>○ 「同じ政策目標に向け、類似した業務を実施している各種機関が存在するが、その中で、当機構の果たすべき使命を明確にした上で、あらゆる場面において他の機関との連携をより一層深めることにより、有機的な施策の実現を図る必要がある」との指摘に対し、ヤングジョブスポットでは、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とともに、職業意識を高めた若年者が早期就職に結びつくことができるように、職業安定機関等やジョブカフェにおける職業相談や職業紹介、職業能力開発機関における職業訓練へ誘導するなど、地域の関係行政機関、若年者を支援するNPO法人、その他の若年者支援機関等との協力・連携や情報交換を図り、フリーター等若年者が集中する</p>	<p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座の受講者が1,212人となった。ヤングジョブスポット利用者にフォローアップ調査を行った。「私のしごと館」利用者が50万人を上回った。日本版デュアルシステムによる訓練を25,783人に実施した。キャリア・コンサルティング満足度調査で99.5%の利用者から高い評価を得た。</li> <li>・ 大切なテーマであり、成果を上げたと評価する。</li> <li>・ 努力の跡が見られる。</li> <li>・ 若手間のこうした施策は難しいと思料。効率的/地道な取組をお願いする。</li> <li>・ 目標を顕著に上回っているが、「ものづくり」、「真に高度なもの」という機構の方針と調和させつつ、各サービスへまんべんなく人材育成される期待をしたい。</li> </ul>
--	---	--



雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>・キャリア・コンサルタント養成講座の質の充実等により、キャリア・コンサルタントの養成が進んだか。</p> <p>・「私のしごと館」の各事業サービス利用者ののべ数は40万人以上であったか。また、学校等教育機関や事業主団体等と連携をとって総合的キャリア形成支援を行ったか。</p>	<p>大都市部14カ所で職業ふれあい事業、フォーラム事業等を実施した。</p> <p>なお、事業の実施に当たっては、ヤングジョブスポット内で行うほか、若年者の参加が見込まれる場所に向向いて行う（出前型運営方法）とともに、携帯電話用サイトを活用した情報提供を行うなど、効果的な実施に努めたことから、利用者数はスポット内130,474人、出前型39,416人、合わせて169,890人となった。</p> <p>○ ヤングジョブスポット利用者に対し、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）を実施した結果、83.6%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、設問形式で聞いたところ（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ハローワークに通うようになった」（24.9%）</li> <li>・「具体的に会社面接を受けた」（19.2%）</li> <li>・「学校・訓練校に通うようになった」（8.3%）</li> <li>・「正社員、派遣社員、アルバイト等として働いている」（39.9%）</li> </ul> <p>などの回答を得た。（有効回答者数 1,500人）</p> <p>○ キャリア・コンサルタント養成講座については、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、「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を充実させた「若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座」として50コース実施し、1,212人が受講した。これにより、キャリア・コンサルタントを平成18年度までの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5,788人となった。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、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15コース実施し、348人が受講した。</p> <p>なお、キャリア・コンサルタント養成講座修了者に対するフォローアップ研修（平成19年度実施予定）の実施に向け「キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究報告書」を作成しホームページに公開した。</p> <p>○ 私のしごと館の展示・体験事業の実施においては、茶業団体の協力により手揉み製茶の仕事を体験するワークショップを開催し、個人客の誘致に努めたほか、未利用県の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習及び修学旅行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、各事業のサービス利用者数は、延べ507,911人となり、年度計画の目標（40万人以上）を107,911人上回った。</p> <p>また、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、中学校、高校、大学等の要請に基づいたセ</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>・「私のしごと館」の利用者の80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた等の旨の回答を得たか。</p> <p>・安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった職業訓練等を実施したか。</p> <p>・安定就労への移行に不可欠な職業意識の啓発や社会人として必要なマナー等に関する講習を若年求職者を対象に実施したか。</p>	<p>ミナーの実施、近隣3府県の教育委員会等の後援により、学校教職員・若年者を支援する方を対象としたキャリア形成支援セミナー等を実施した。</p> <p>○ 私のしごと館の各事業のサービス利用者に対するアンケート調査において、83.2%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 5,688人）          なお、「大変参考になった」又は「参考になった」と回答した者に対して、具体的な感想について設問形式で聞いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」（47.8%）</li> <li>・「自分の適性、適職を理解することができた」（45.8%）</li> <li>・「さまざまな職業の理解が深まった」（44.6%）</li> <li>・「さまざまな職業に関心を持つようになった」（44.0%）</li> </ul> <p>などであった。また、一方で、「体験できるものをもう少し増やしてほしい」、「体験定員が少ない」などといった意見もあった。  <u>「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、「参考にならなかった」等の回答の理由を分析し、アンケート結果を踏まえ、体験メニューの充実やワークショップ開催日の増加などの改善を行った。</u></p> <p>○ 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）を実施した結果、89.1%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。（有効回答者数 3,642人）          また、私のしごと館を利用した失業者に対しても、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、81.7%の者から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。（有効回答者数 197人）</p> <p>○ 若年者を取り巻く厳しい雇用情勢の中で、企業の即戦力志向に対応し、実践的な能力を習得した若年者を養成するため、職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業における実習訓練を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を25,783人に実施した。          なお、委託訓練活用型デュアルシステムについては、入所者数25,538人、就職率75.6%、専門課程活用型デュアルシステムについては、入校者数62人、就職率92.1%、普通課程活用型デュアルシステムについては、入校者数183人、就職率92.9%となった。</p> <p>○ 職業意識の啓発や社会人としての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>	
--	---	--

## 雇用・能力開発機構評価シート12（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

<p>・各都道府県センター等にキャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ったか。そのために、就労支援機関等のキャリア相談等担当者にキャリア・コンサルタント養成講座を実施したか。</p>	<p>○ キャリア・コンサルティングについては、各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、労働者等に対する相談援助を932, 860件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を83, 236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99.5%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。</p> <p>（労働者等：有効回答者数 1, 846人） （事業主等：有効回答事業所数 475事業所）</p> <p>なお、「役に立った」等の回答を得た主な理由を設問形式で聞いたところ（複数回答）、労働者等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「資格・教育訓練に係る情報が得られた」（29.0%）</li> <li>・「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」（26.9%）</li> </ul> <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"> <li>・「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」（38.3%）</li> <li>・「従業員に対するキャリア・コンサルティングに関する知識の修得ができた」（26.1%）</li> </ul> <p>などの回答を得た。</p> <p>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。</p> <p>「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、各施設における課題解決のための検討等を行うケース会議において、アンケート結果を踏まえ、改善に努めた。</p> <p>○ キャリア・コンサルティングを利用した労働者等に対し、キャリア・コンサルティング終了後に、就職・能力開発等へ具体的な取り組み等を把握するため、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）を実施した結果、85.1%の者からキャリア・コンサルティングの利用により、「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」との回答を得た。</p> <p>なお、相談を受けた結果、役に立ったと感じられる点について、設問形式で聞いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職業選択の参考になった」（58.5%）</li> <li>・「自己啓発の意欲がわいた」（46.9%）</li> <li>・「将来の進路や目標が見えてきた」（41.2%）</li> </ul> <p>などの結果を得た。（有効回答者数4, 069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50コース実施し、1, 212人が受講した。（再掲）</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18年度計画	平成18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事業主の人材育成能力の強化等に関する調査・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物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 職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省からの委託又は厚生労働省と機構の協議により決定した10テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果については職業能力開発総合大大学のホームページで公開した。また、成果物としての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> <p>① 調査・研究テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析</li> <li>・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究</li> <li>・ 総合的ものづくり人材の教育訓練コースに係る教材開発(平成19年度継続テーマ)</li> <li>・ 日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成</li> <li>・ 訓練効果の評価に係る調査研究</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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</li> <li>・ 事業主の人材育成能力の強化—企業の教育訓練を担当する者を育成するための訓練プログラムの開発・実施—(平成19年度継続テーマ)</li> <li>・ 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する調査研究</li> <li>・ 障害者職業能力開発プロモート事業に伴う障害者職業能力開発指導者研修プログラムの開発</li> </ul> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料11&gt;</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、改訂した。 (改訂した職業訓練用教科書) テクニカルイラストレーション、タイル、左官、金型工作法、測量実技教科書</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"> <li>・ 開発科数 1科</li> <li>・ 科名 組込みマイコン技術科</li> </ul>

雇用・能力開発機構評価シート13（調査・研究）

		<p>② ホワイトカラーの産業・業種に特有の課題解決に向けた教育訓練コースを開発、検証し、各施設、民間教育訓練機関や地方公共団体に成果物に係る情報を提供する。</p>	<p>ロ 在職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開発コース数 14コース</li> <li>・ 主なコース名 Linuxによる組込みシステム開発、組込みLinuxデバイスドライバ開発技術等</li> </ul> <p>ハ 情報提供</p> <p>新たに開発した離職者訓練及び在職者訓練用の訓練コースのカリキュラムモデルについて、職業能力開発総合大学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</p> <p>特定の産業・業種等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、事業の実施を通じて収集した情報や学識経験者等外部有識者に対するヒアリングにより把握した業界団体等の動向等に係る情報を基に、テーマの選定方針や選定基準に基づき5テーマを選定し、テーマごとに設置した学識経験者及び産業界等の外部有識者によって構成される研究会において、5テーマに沿った30コースの教育訓練コースを開発した。</p> <p>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1,066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。</p> <p>また、平成16・17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 中小企業のマーケティング力向上のための能力開発研究（開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中小企業のための事例に学ぶマーケティング戦略のあり方</li> <li>・ 中小企業のためのCSマーケティング実践方法</li> </ul> <p>ロ 賃貸住宅管理業に関する研究（開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃貸住宅管理業の対応事例に学ぶリスクマネジメント</li> <li>・ 管理業務の改善とサービス品質の向上</li> </ul> <p>ハ ビルメンテナンス業に関する研究（開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ビルメンテナンス業のマネジメント強化</li> <li>・ 現場管理者の業務効率化と問題解決</li> </ul> <p>ニ 福祉・生活支援用具産業に関する研究（開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市場ニーズに適応した製品開発力向上</li> <li>・ エンドユーザー重視の営業力強化</li> </ul> <p>ホ ホワイトカラー層に対する離職者訓練コース開発研究（開発した教育訓練コース例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アドバンスト営業職コース</li> <li>・ 販売職プロフェッショナル養成コース</li> </ul>
--	--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート13（調査・研究）

			<p>② 試行・検証コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コース数 42コース</li> <li>・ コース名 情報サービス業における品質マネジメント（平成16年度開発コース） 警備業に求められるコンプライアンス実践（平成17年度開発コース）等</li> </ul> <p style="text-align: right;">&lt;説明資料12&gt;</p>
<p>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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練の実施に資する調査・研究については10テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果について、研究報告書を作成し、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。また、平成17年度に作成、配布した研究報告書について、活用状況調査を実施した。</li> <li>・ ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究については、特定の産業・業種等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テーマ選定し、テーマごとに設置した学識経験者及び産業界等の外部有識者によって構成される研究会において、テーマに沿った教育訓練コースを開発した。また、調査・研究報告書の概要を作成し、情報提供として民間教育訓練機関、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、事業主団体等へ配布するとともにホームページで公開した。また、平成16・17年度に開発した教育訓練コースの試行・検証を行うとともに、調査・研究報告書及び開発コースの活用状況調査を実施した。</li> </ul> <p>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・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省からの委託又は厚生労働省と機構の協議により決定した「具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析」、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」等10テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、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で公開した（ダウンロード件数15,849件）。また、成果物としての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> <p>なお、平成17年度に作成、配布した研究報告書について、18年度に活用状況を調査したところ、「職業能力開発ニーズの把握とカリキュラムモデルの構築」については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「施設におけるニーズ調査に活用した」</li> <li>・ 「カリキュラム作成に活用した」</li> </ul> <p>などであった。</p> <p>「日本版デュアル訓練終了後の評価項目例の開発」については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「日本版デュアルシステムの職業能力評価項目作成に活用した」</li> </ul>	<p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行った研究をホームページで公開し、1万6千件のダウンロード件数を上げた。</li> <li>・ 概ね目標は達していると判断する。</li> <li>・ 概ね予定通りの目標達成がなされている。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> <li>・ 自己評価の通りである。</li> </ul>	

雇用・能力開発機構評価シート13（調査・研究）

	<p>・「職業能力評価に関する情報として活用した」 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・研究については、「民間とより高度な連携を図っていくとともに一層の成果の活用を期待したい」との指摘に対し、特定の産業・業種等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、事業の実施を通じて収集した情報や学識経験者等外部有識者に対するヒアリングにより把握した業界団体等の動向等に係る情報を基に、テーマの選定方針や選定基準に基づき、「中小企業のマーケティング力向上のための能力開発研究」、「賃貸住宅管理業に関する研究」等5テーマを選定し、テーマごとに設置した学識経験者及び産業界等の外部有識者によって構成される研究会において、5テーマに沿った30コースの教育訓練コースを開発した。</p> <p>また、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、1,066カ所に配布したほか、調査研究内容について「職業能力開発ジャーナル」、「技能と技術」等に11件掲載した。また、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（ホームページアクセス件数 30,360件）するとともに、平成16・17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>なお、活用状況調査を実施したところ、開発した教育訓練コースについては、企業等において延べ47回実施し、また、調査研究報告書等については、企業の社員研修の企画実施のための活用件数が68件、大学教員による企業等の研究資料としての活用件数が27件などであった。</p>	
--	---	--

雇用・能力開発機構評価シート14（職業能力開発関係助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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>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>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、申請手続及び不正受給の防止に関し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、申請手続及び不正受給の防止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>●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"> <li>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。</li> <li>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&amp;Aとして、ホームページで公開した。</li> </ul> <p>ロ 制度内容変更の公開</p> <p>平成18年4月3日付けの改正について平成18年4月7日に、同年9月29日付けの改正について同年10月6日にホームページで公開した。</p> <p>ハ 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>ニ 説明会及び個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>説明会開催回数 1, 910回</li> <li>説明会参加者数 54, 981人</li> <li>個別相談の件数 43, 152件</li> </ul> <p>ホ アンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において、92.1%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」 38.6% 「どちらかといえば理解できた」53.5% (参加者数 54, 981人、有効回答者数 18, 050人)</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>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>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>(ホ) 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など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>(ヘ) 職員用審査マニュアルの活用や施設ごとの研修等を実施し、担当者の審査能力の向上を図るとともに、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するなどにより、不正受給の防止を強化する。</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 (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</p>	<p>② 手続の簡素化等 イ 様式等の簡略化 様式や添付書類の記載項目の簡略化等（添付様式の統合、廃止、記載項目の整理）について、平成18年6月30日及び平成18年10月2日に助成金要領の運用通達を改正・施行した。 ロ 支給申請時期の弾力的運用 キャリア形成促進助成金について、申請者へのサービスの向上を図るとともに、事務処理の集中を避けるため、年2回の支給申請月から、半期計画が終了した事業主は随時支給申請ができるよう改正した。</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 296回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間短縮、不正受給防止等について</p> <p>④ 不正受給の防止 イ 事業所訪問の実施 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 899件 (内 疑義事業所訪問数 38件) ロ 都道府県労働局と連携の強化 雇用保険3事業助成金に関して、平成18年12月から都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、不正受給防止の強化を図った。 ハ 不正受給防止体制の強化 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</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、99.4%の者から訓練等によりキャリアアップにつながったとの回答を得た。 (有効回答者数 972人)</p> <p>(2) 技能者育成資金 ① 制度の周知、説明 制度の趣旨、内容、申請手続きについて、次により利用者に対して十分に周知、説明した。 イ ホームページでの周知</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>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&amp;Aを含めた貸付実施要綱のマニュアルを活用するとともに、職員の審査能力の向上を図るため研修を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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&amp;Aとしてホームページで公開した。</li> </ul> <p>ロ 制度内容変更の公開 平成18年4月1日付けで連帯保証人を1人以上とすること等制度内容について改正を行い、4月3日にホームページで公開した。</p> <p>ハ 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&amp;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。）」について、機構と都道府県では手続きの流れ等に一部違いがあることから、より分かりやすくし担当者が審査業務等をスムーズに行えるよう、機構担当者用、都道府県担当者用にそれぞれマニュアルを作成し、平成19年3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>
--	--	---	--



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>・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>○ キャリア形成促進助成金の説明会終了時のアンケート調査において92.1%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 18,050人)          なお、「理解できた」等の回答を得た主な理由としては、「支給申請の模擬作成は、とてもためになり良かった」、「記載例があったので申請時の参考になり良かった」などであった。          また、「どちらかといえば理解できなかった」「理解できなかった」と回答した7.9%の者からの主な理由としては、「簡単にポイントを説明してほしい」、「具体例がないので分かりにくい」などであった。  <u>「否定的な回答について分析を行い、満足度を適切に業務に反映できる仕組みを検討する必要がある」との指摘に対し、各施設における課題解決のための検討等を行うケース会議において、アンケート結果を踏まえ、説明資料・説明方法・時間設定の改善に努めた。</u></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、事業効果に係るフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した結果、99.4%の者から、訓練等によりキャリアアップにつながったとの回答を得た。（有効回答者数 972人）</p> <p>○ 技能者育成資金については、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&amp;Aとしてホームページで公開するとともに、利用者の状況に応じて閲覧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た。また、平成18年4月1日付けで連帯保証人を1人以上とすること等の改正について、同年4月3日にホームページで公開した。また、申請書の記入例、申請書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>○ キャリア形成促進助成金については、申請者の手続面での負担の軽減を図るため、申請書の様式や記載項目を簡略化したほか、申請者へのサービスの向上を図るとともに、事務処理の集中を避けるため、年2回の支給申請月から、半期計画が終了した事業主は随時支給申請ができるよう改正した。</p> <p>○ キャリア形成促進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296回開催した。また、疑義事業所38件を含む899件の事業所を訪問し不正受給防止に努めた。</p> <p>○ 「不正受給防止に係る措置の徹底・強化を図るとともに、これらの措置の効果について検証が可能となるような指標の設定を検討すべきである」との指摘に対し、雇用保険3事業助成金に関して、平成18年12月から都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、また、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県セン</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>ターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</p> <p>○ 技能者育成資金の職員用マニュアルについては、当機構と都道府県の職業能力開発施設では手続きの流れ等に一部違いがあることから、より分かりやすくし担当者がスムーズに審査が行えるよう機構担当者用と都道府県担当者用にそれぞれマニュアルを作成し、全国の職業能力開発施設等へ配布した。また、マニュアル等を活用し、本部の担当者研修を実施した。</p>	
--	---	--

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18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>4 勤労者財産形成促進業務について            (1) 周知について            ① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。</p> <p>(2) 手続等について            ① 助成金については、申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 勤労者財産形成促進業務について            (1) 周知について            ① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、助成金額、貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。また、内容の充実を図るため、毎年度1回以上見直しを行い、中期目標期間中の毎年度において、平成14年度の実績と比べて10%以上増のアクセス件数を確保する。</p> <p>② パンフレットや申込みに係る手引を作成し、都道府県センター等において配布するとともに、説明会や相談業務等を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、申請内容の適正化を図る。</p> <p>(2) 手続等について            ① 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 勤労者財産形成促進業務について            (1) 周知について            ① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等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年度に比較して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・申請手続等及び不正受給の防止に関し利用者に対して十分説明する。</p> <p>(2) 手続等について            ① 助成金について、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</p>	<p>●制度の周知            財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため以下の措置を講じた。            (1) ホームページでの公開            ① 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&amp;Aとしてホームページで公開した。            ② 財形資料請求コーナーの実施            ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料請求の要望に迅速に対応した。            ③ 制度変更に伴うホームページの公開            制度変更については、変更が確定した日から7日以内にホームページで次のとおり公開した。            (貸付利率の変更)            ・ 第1回目 確定した日の当日（平成18年 6月23日）            ・ 第2回目 確定した日の当日（平成18年 9月22日）            ・ 第3回目 確定した日の当日（平成18年12月25日）            ・ 第4回目 確定した日の当日（平成19年 3月26日）            (制度の変更)            ・ 平成18年4月1日施行の財形活用助成金の支給額の一部改正（平成18年4月3日）</p> <p>(2) 制度の説明等の実施            徹底した啓発活動を展開するため、助成金制度、財形融資制度、貯蓄制度のパンフレット・リーフレット、申込みに係る手引き等を都道府県センターにおいて配布した。            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・申請手続等及び不正受給の防止に関し利用者に対して十分説明した。            ・ 財形制度の説明会の実施 850回            ・ 事業所訪問の実施 12, 134件            ・ 相談業務の実施 18, 738件</p> <p>(3) ホームページのアクセス件数            内容の充実を図るための見直しを行い、ホームページのアクセス件数については、78, 889件となり、平成14年度（22, 322件）と比較して、253%増加した。</p> <p>●手続等            審査担当者の知識の共有化・審査能力向上等を図るため、以下の措置を講じた。</p>

雇用・能力開発機構評価シート15（財形業務）

<p>手続面での負担の軽減を図ること。</p> <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>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>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>略化や添付書類の簡素化など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 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とともに、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するなどにより、不正受給の防止を強化する。</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) 財形普及指導員研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施日 平成18年5月25日</li> <li>・ 実施内容 財形制度の参加の勧奨・相談業務、助成金の支給業務等について</li> <li>・ 参加者数 47名</li> </ul> <p>(2) 不正受給防止体制の強化 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</p> <p>(3) 関係機関との連絡調整 貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに、設定した貸付金利を確定するため、住宅金融公庫及び厚生労働省との調整を毎月行った。 なお、住宅金融公庫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>
---	--	--	---

雇用・能力開発機構評価シート15（財形業務）

<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">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>・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 style="border: 1px solid black; padding: 2px;">自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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た。</li> <li>・ 財形制度の説明会を850回、事業所訪問を12,134件、相談業務を18,738件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努めた。</li> <li>・ ホームページのアクセス件数については、78,889件となり、平成14年度と比較して、253%増加した。</li> <li>・ 助成金については、担当者の審査能力の向上等のための研修を実施したほか、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守の徹底を図るなど、不正受給防止の強化を図った。</li> </ul> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> </div> <p>○ 貸付利率の変更については、変更確定日の当日（平成18年6月23日、9月22日、12月25日、平成19年3月26日）にホームページで公開した。また、平成18年4月1日施行の財形活用助成金の支給額の一部改正について、同年4月3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&amp;Aとしてホームページで公開、②ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し利用者の資料請求の要望に迅速に対応、③助成金制度、財形融資制度、財形貯蓄制度の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において配布、④説明会を850回、事業所訪問を12,134件、相談業務を18,738件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努めた。</p> <p>○ ホームページのアクセス件数については、78,889件となり、平成14年度（22,322件）と比較して、253%増加した。</p> <p>○ 審査担当者の知識の共有化・審査能力向上等を図るため、財形普及指導員研修を実施したほか、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成18年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</p>	<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">評 定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 貸付利率につき、変更確定当日にホームページで公開した。財形業務についてホームページのアクセス件数が78,889件となり、平成14年度と比較し、253%増加した。</li> <li>・ 財形業務につき、ほぼ目標通りの達成がなされている。</li> <li>・ 目標には概ね達していると判断する。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> </ul>
---	--	--



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18年度計画	平成18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、従業員に対して職業能力開発を行いたいと考えている事業主及び自らのキャリアを見つめ直したいと考えているフリーター等若年者に対する有益な情報の充実を図り、その他各種の助成金制度や融資制度の情報についても、分かりやすい表現や迅速かつ充実した情報の提供に努めることにより、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を公開するとともに、平成18年度から、訓練受講希望者が適切な訓練コースの選定を行えるよう、ホームページ上において、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながら分かりやすく掲載した。</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 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、手軽に日本版デュアルシステムやヤングジョブスポットの情報が得られるよう、ホームページ上にQRコードを設置した。</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 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、職業能力開発促進センターで行う離職者訓練を受講して再就職を果たした修了生の企業での活躍や、日本版デュアルシステムを活用して実習先事業所に採用された修了生の企業での活躍などを加え、身近な情報として発信した。</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、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制</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 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>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18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、618万件となった。</p> <p>●事業主等の行う職業訓練に対する援助業務等の実施 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"> <li>・ 指導員派遣延べ人員 4, 717人</li> <li>・ 訓練延べ人員 180, 452人</li> </ul>
<p>評価の視点</p> <p>・ 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。</p>	<p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <p>・ <b>ホームページを活用した情報の発信については、職業訓練に係る情報の充実、日本版デュアルシステムやヤングジョブスポットの情報に係るQRコードの設置や、離職者訓練等を受講した修了生の企業での活躍事例など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、公開した。これらの取組みによりホームページのアクセス件数は618万件となり年度計画の目標(200万件以上)を上回った。</b></p> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ホームページを活用した情報の発信については、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、公開した。</li> <li>○ 離職者を対象とする職業訓練について、機構及び都道府県の施設、並びに民間教育訓練機関で行う公共訓練コースの内容を公開するとともに、平成18年度から、訓練受講希望者が適切な訓練コースの選定を行えるよう、ホームページ上において、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながら分かりやすく掲載した。</li> <li>○ 若年者に対する情報提供として、若年者にとって代表的な情報ツールである携帯電話から手軽に日本版デュアルシステムやヤングジョブスポットの情報が得られるよう、ホームページ上にQRコードを設置した。</li> <li>○ 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、離職者訓練を受講して再就職を果たした修</li> </ul>	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページのアクセス件数が200万の目標を大幅に上回り618万件となった。日本版デュアルシステムの情報を携帯電話用サイトで公開した。</li> <li>・ 目標を大幅に上回っている。</li> <li>・ 目標には達していると判断する。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> <li>・ ホームページへのアクセス件数の総数だけではなく、ホームページの中で利用されている情報の内容や、それぞれへのアクセス件数についても分析する必要がある。</li> </ul>	

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>・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>	<p>了生の企業での活躍や、日本版デュアルシステムを活用して実習先事業所に採用された修了生の企業での活躍などを加え、身近な情報として発信した。また、業務の制度変更等については迅速に公開した。</p> <p>○ これらの取組みにより、ホームページのアクセス件数は618万件となり年度計画の目標（200万件以上）を上回った。</p> <p>○ 福祉施設の譲渡等については、平成17年度末において、完了している。</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）

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べて概</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、人件費及び事務費の管理経費等を平成14年度に比べて概ね3割程度削減するなど、合理的な経営を図る。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により当年度貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図る。                      また、債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理については、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に措置したところであり、その的確な実施を図る。                      また、引き続き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による、債権の適切な管理、リスク管理債権に係る適切な指導や必要に応じた法的措置の実施等による債権の回収・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、平成17年12月22日の閣議決定を踏まえ、民間事業者の知見・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年度中に検討を行い必要な対応を行う。</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、53億円を計上した結果、累積欠損金は275億円となった。                      (当年度の貸付額 854億円)</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所要の措置を講じた。                      ・ 業務指導 42回                      ・ 法的措置状況 2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 3,179,156,000円                      利息 1,397,955,404円</p> <p>●雇用促進住宅                      (1) 早期の事業廃止                      民間事業者の早期事業廃止の方針の策定支援に係る報告を踏まえ、平成33年度までの15年間で雇用促進住宅を譲渡・廃止する旨の方針が決まった。</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>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>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>また、入居率の向上等により、自己収入の一層の確保を図りつつ、計画修繕項目別の修繕計画に基づき修繕を実施し、地方公共団体等への譲渡等を推進する。</p> <p>さらに、住宅の集中管理方式の推進等により、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べて概ね25%以上の削減を図る。</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>(2) 譲渡等に向けた取組み 地方公共団体等との協議により、3住宅7棟(280戸)を譲渡した。 この結果、年度末における所有住宅数は、1,530住宅3,835棟(141,562戸)となった。 また、譲受けを検討している地方公共団体への譲渡に向け、引き続き協議を行っている。 さらに、個別住宅ごとの状況を把握、分析しつつ、6住宅56棟(2,765戸)の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止等の措置を講じた。 <p style="text-align: right;">&lt;説明資料13&gt;</p> <p>(3) 家賃の改定 平成15年10月31日以前の既入居者に対して、平成18年4月1日に家賃改定を行った。(平均5.94%)</p> <p>(4) 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。</p> <p>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基づき修繕を実施した。 (3,133棟修繕、167.1億円支出)</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29%削減した。(削減額28.8億円)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理主事の削減数 70人 (平成14年度に比べ507人減)</li> <li>・ 役職員の削減数 5人 (平成14年度に比べ30人減)</li> </ul> <p>●予算、収支計画、資金計画 平成18年度の予算、収支計画及び資金計画に対するの予算執行等の実績は、決算報告書及び財務諸表のとおりである。</p> <p>●短期借入金 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。 ・ 借入限度額：775億円 ・ 借入額：424億円</p> <p>●短期借入金 なし</p> </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>第5 剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>第5 剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>●剰余金の使途 なし</p>
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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53億円計上した結果、328億円から275億円となった。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 雇用促進住宅については、民間事業者の早期事業廃止の方針の策定支援に係る報告を踏まえ、平成33年度までの15年間で譲渡・廃止する旨の方針が決まった。 なお、平成18年度において、地方公共団体等との協議により、3住宅7棟を譲渡し、年度末における所有住宅数は1,530住宅3,835棟となった。</li> <li>・ 雇用促進住宅の合理的な経営を行うため、管理主事、職員数の削減を行い、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ29%（28.8億円）削減した。</li> </ul> <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"> <li>○ 財形融資については、当期利益として53億円を計上した結果、累積欠損金は328億円から275億円となった。</li> <li>○ 財形融資については、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した。</li> <li>○ 雇用促進融資については、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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 雇用促進住宅については、民間事業者の早期事業廃止の方針の策定支援に係る報告を踏まえ、平成33年度までの15年間で譲渡・廃止する旨の方針が決まった。 なお、平成18年度において、地方公共団体等との協議により、3住宅7棟を譲渡し、年度末における所有住宅数は1,530住宅3,835棟となった。</li> </ul>	<p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用促進融資につき、計画通り財政投融資に償還した。雇用促進住宅の管理経費をH14年度に比べ29%削減した。</li> <li>・ 計画通り実行されたと判断する。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> <li>・ 各種項目につき概ね目標が達成されている。</li> <li>・ 費用進行基準は不適正ではないか。</li> </ul>	

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）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・剰余金の使途は適切であったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用促進住宅の家賃の改定については、平成15年10月31日以前の既入居者に対して、平成18年4月1日に行った。 (平均5.94%)</li> <li>○ 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、管理主事、職員数の削減を行い、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ29%（28.8億円）削減した。</li> <li>○ 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を行った。</li> <li>○ 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執行した。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 運営費交付金 借入実績なし</li> <li>○ 剰余金は発生していない。</li> </ul>	
--	--	--

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18年度計画	平成18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</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(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 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(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18年度末の常勤職員数については、平成17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（2件）、②実習場建替（2件）を行うとともに、設置後15年</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18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。</p> <p>(1) 訓練コーディネート力向上研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施日 平成18年9月11日～9月15日</li> <li>・ 対象者 職業訓練指導員</li> <li>・ 受講者 48人</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>(2) 就職相談支援研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施日 平成18年10月16日～10月20日（1回目）、平成18年11月6日～11月10日（2回目）</li> <li>・ 対象者 職業訓練指導員</li> <li>・ 受講者 52人</li> <li>・ 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</li> </ul> <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33人の受入れを実施した。</p> <p>●人員に係る計画 平成18年度末の常勤職員数については、平成17年度末と比べて137名削減した。 これにより、期初と比べて450名の削減となった。</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（2件）、②実習場建替（2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</p>



雇用・能力開発機構評価シート18（人事、施設・設備）

		<p>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（4件）、⑤給水設備更新（1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⑥公共下水道接続工事（1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>電設備更新（2件）、④空調設備更新（4件）、⑤給水設備更新（5件）を行った。</p> <p>また、地方公共団体の下水道整備事業に合わせて⑥公共下水道接続工事（1件）を行った。</p> <p>（注）③受変電設備更新工事のうち1件、⑤給水設備更新工事のうち4件については、当初の計画では予見しがたい事情（漏水等）が発生したため、厚生労働省と協議の上、事業の追加を行ったものである。</p>
<p><b>評価の視点</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・常勤職員数について計画通り削減したか。（17年度末と比べて150名削減したか。）</li> <li>・施設・設備の老朽化等を踏まえ、適切に対応したか。</li> </ul>	<p><b>自己評定 B</b></p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>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33人受け入れた。</b></li> <li>・ <b>常勤職員数については、137名を削減した。これにより、期初と比べて450名の削減となった。</b></li> </ul> <p><b>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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33人の受入れを実施した。</li> <li>○ 平成18年度末の常勤職員数については、平成17年度末と比べて137名削減した。 これにより、期初と比べて450名の削減となった。</li> <li>○ 施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行うとともに、当初の計画では予見しがたい事情（漏水等）が発生したため、厚生労働省と協議の上、事業の追加を行った。</li> </ul>	<p><b>評定 B</b></p> <p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常勤職員数を137名削減した。</li> <li>・ 人員等につき、概ね順調な目標の達成が行われている。</li> <li>・ 計画の範囲内と判断する。</li> <li>・ 職員全体のモラルはどうか。</li> </ul>	