

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。 (1) 検討状況 ・平成19年2月8日 本部組織のあり方 (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。 (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。 (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。 (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おいても、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おいて、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>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</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"> ・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） ・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） 	<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</p> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 5, 604回 ・ 参加者数 157, 183人 <p>※ 他機関との合同説明会を含む。</p> <p>ロ 個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施件数 139, 789件 <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</p> <p>(イ) 本部で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 3回 ・ 実施内容 助成金の支給業務等について <p>(ロ) 施設で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 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>(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</p> <p>イ 支給申請書等の記載項目の簡略化等</p> <p>(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。</p> <p>(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）</p> <p>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 style="border: 1px solid black; padding: 2px;">評価の視点</p> <p>・助成金等の平均処理期間の短縮に向けて着実に進展したか。具体的にどの程度短縮されたか。</p>	<p style="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;"> <p>・ 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。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> </div> <p>○ 助成金等の平均処理期間の短縮に向け、次の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申請の手引き等を活用し、制度の趣旨・目的の一層の周知及び申請内容の適正化に向けた制度説明会並びに個別相談を実施 ・ 助成金担当者の審査能力の向上を図るため、職員用審査マニュアル等を活用し、本部及び施設において職員研修等を実施 ・ 手続の簡素化を図るための支給申請書等の記載項目の簡略化や添付書類の簡素化 ・ 平均処理期間が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 ・ 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）） ・ 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）） ・ 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 <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 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"> ・ 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。 ・ 目標には達していると評価する。 ・ ほぼ目標に沿った成果の達成が見られる。
--	---	---

雇用・能力開発機構評価シート3（職業能力開発業務）

中期目標	中期計画	平成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能・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能・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"> ・ 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><説明資料2></p> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公開日 平成19年3月30日 ・ 公開内容 在職者訓練設定コース見直し結果 <p>●訓練実施体制の効率化</p> <p>平成17年度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"> ・ 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。 ・ 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。 <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"> 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 <説明資料3> <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 公開日 平成19年3月30日 公開内容 離職者訓練コース見直し結果 <p>●委託訓練の実施 委託訓練について、以下により実施した。</p> <p>(1) 訓練実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の職業訓練実施計画数 106, 285人 平成18年度受講者数 99, 738人 平成18年度コース数 6, 493コース ※ 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 <p>(2) 委託機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間教育訓練機関 1, 743機関 NPO法人 10法人 大学・大学院 4校 事業主等及び事業主団体 629機関 <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"> 平成18年度参加者数 419人 平成18年度参加機関数 348機関 <p>●学卒者を対象とする訓練科の設定 訓練科については、以下により見直しを行った。</p> <p>(1) 訓練科の見直し状況</p> <p>① 見直しの仕組み 訓練科については、応募倍率、修了生の就職率や満足度の</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。 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。 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。 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"> ・ 見直し訓練科数（平成18年度→平成19年度計画）52科 ※ 平成18年度設置科数 147科 <p>(2) ホームページでの公開状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公開日 平成19年3月30日 ・ 公開内容 学卒者訓練科見直し結果 <p>●民間外部講師の活用</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"> ・ イベント等による土・日の集客を図るべき。 ・ 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。 <p>(反映例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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"> 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"> ・ 訪問件数 738件 ロ 中・高校等の教員等に対する下見の勧奨 <ul style="list-style-type: none"> ・ 下見件数 1,383件 ・ 下見人数 4,895人 <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"> ・ 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。 ・ 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。 <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"> ・ 交通機関との連携により、「ゆめはんな1dayチケット」を販売 ・ 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 ・ 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）を実施などにより、業務運営に反映させた。 <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"> ・ 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 ・ 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 ・ 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 <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、定期的の実績を把握し、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 なお、評価について、学識経験者その他の有識者13名の委員からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>(2) 業務の見直し 平成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;"><説明資料4></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>・ 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。</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、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。</p> <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において公表した。</p> <p>・ 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。</p> <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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"> ・ 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 ・ 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 ・ 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>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 概ね目標に達していると評価する。 ・ 自己評価の通りである。
--	---	---

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

<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"> ・ 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 ・ 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 ・ 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>○ 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。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどにより、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>	<p>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) 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、ホームページ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&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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規・成長分野企業等に対する人材面、雇用管理面、経営面等からの支援を行うため、都道府県労働局等関係機関と連携し、その経営者や新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象として、求人情報や雇用管理等の各種支援制度の情報提供を行うとともに、人材のマッチングを行う「出会いの場」を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>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"> ・ ホームページにより周知を図るとともに、「建設労働者の雇用の改善のために」等各種パンフレットを作成し、都道府県センター、建設業事業主団体等を通じて配布し相談業務等を周知した。 ・ 相談については、来所や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&Aとしてホームページで公開した。 <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"> ・ 雇用管理の体制づくり ・ 雇用管理責任者の職務 ・ 職場の教育のあり方 ・ 労働時間の管理 ・ 賃金台帳の作り方 ・ 建設業退職金共済制度の概要 <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"> ・ 実施回数 112回 ・ 実施内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談援助内容の充実とフォローアップ ・ 起業家相談業務推進 ・ 雇用管理にかかる疑問解消Q&A
--	---	---	--

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 style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">評 定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理相談業務の充実を図り、8万3千件になった。 ・アンケート調査で97.4%から役立つ旨の評価を得た。 ・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。 ・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%から役立ったとの評価を受けた。 ・講習会を8千人が受講し、アンケートで高い評価を得た。 ・受講者のアンケート結果は極めて良好である。 ・自己評価の通りである。 ・「自己評定A」の理由は妥当と評価する。 ・努力の跡が見られる。 ・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。 ・何を持って上回ったと言えるのか。 ・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。
--	---	--

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&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、「社員のやる気を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&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&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"> ・ 説明会開催回数 2, 844回 ・ 説明会参加者数 77, 174人 ・ 個別相談の件数 77, 799件 <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"> ・ 実施回数 568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>(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&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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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&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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 満足度の高いレベルで説明、相談が行われている。 ・ 着実な目標達成である。 ・ 目標には概ね達していると評価する。
---	---	--

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</p> <p>効果的な職業訓練を実施するため、各地域ごとに、人材ニーズの把握を徹底し、把握したニーズに基づき、適切な訓練カリキュラムを設定すること。</p>	<p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について</p> <p>① 各地域ごとに、事業主団体、都道府県、公共職業安定所等関係機関から意見を聴くとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業等を訪問し、ヒアリング調査を行い、毎年度、その結果をもとに訓練カリキュラムの設定を行う。</p>	<p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について</p> <p>① 各施設においては、関係機関等から産業・業界情報及び求人・求職情報等を把握するとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業、事業主団体等を訪問してヒアリング調査を行うなどにより、地域の人材ニーズを把握する。</p> <p>また、地域における教育訓練施設の訓練実施状況等を踏まえ、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。</p> <p>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</p> <p>効果的な職業能力開発を実施するため、地域の人材ニーズ等の把握を行ったほか、オーダーメイド型訓練コースの積極的実施について、以下のとおり取り組んだ。</p> <p>(1) 人材ニーズの把握と訓練カリキュラムの設定</p> <p>① 地域における人材ニーズの把握</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業団体中央会等の都道府県中央団体に対するヒアリング ・ 個別企業、事業主団体等に対するヒアリング ・ 労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所に対するヒアリング ・ 都道府県労働局、都道府県職業能力開発主管課、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>② 訓練コースの見直し</p> <p>訓練コースについては、各都道府県の職業安定機関や事業主団体等のヒアリングにより把握した地域の人材ニーズ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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>ロ 離職者訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>③ 外部意見の聴取</p> <p>見直しを行うに当たっては、人材ニーズとの適合性や民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ、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"> ・ 事業主団体及び企業に対する教育訓練計画策定に係る相談援助の実施 ・ 地域における産業動向、技術動向等も踏まえたオーダーメイド型訓練コースの設定 ・ 訓練実施後、受講者アンケート等の実施 <p>② 訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オーダーメイド型訓練コース数 2, 758コース (在職者訓練全体の訓練コース数 8, 148コース)
<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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <p>これらのことを踏まえ、自己評定を「B」とした。</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"> ・ 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。 ・ 都道府県との連携を深め、協議会を各地で行った。 ・ 各地のニーズを踏まえたコース開設を行った。 ・ 在職者訓練を6,637コース見直した。 ・ 概ね「自己評定」は妥当と認める。 ・ 計画の範囲内と判断する。 ・ 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。 	

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に立った旨の評価が得られるよう、的確に人材育成ニーズを把握し、適宜必要な見直しを行った上で訓練コースを設定する。</p> <p>② 訓練コースの修了者のうち、事業主の指示により在職者訓練を受講した場合については、該当事業主に対してアンケート調査を実施し、有効な回答を得た事業主のうち、80%以上の事業主から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるよう、オーダーメイド型訓練等、事業主の訓練ニーズに応じた訓練を実施する。</p> <p>③ 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>