

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

| 評価の視点 | 自己評定 A (理由及び特記事項) | 評定 A (理由及び特記事項) |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 80%以上の受講者から役立った旨の評価を得たか。 また、訓練ニーズを踏まえての訓練コースの設定を行ったか。 在職者に指示をして訓練を受講させた事業主に対してもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるよう、事業主の訓練ニーズに応じた職業訓練を実施したか。 | <p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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>これらのこと踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> | <p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 「自己評定A」の理由は概ね妥当と判断する。 計画の範囲内と判断する。 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。 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。 |

雇用・能力開発機構評価シート8（在職者訓練）

| | | |
|--|--|--|
| | <p>教材・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付くよう、受講指示前に十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲、適性、能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時より積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、中期目標期間の最終年度までに、施設内訓練修了者の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の就職率を60%以上とすること。</p> | <p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(4) 離職者を対象とする職業訓練について 厳しい雇用情勢の中、失業者が早期に再就職できるよう、次により離職者向け職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練コースの選定、就職支援等について (イ) キャリア・コンサルティングについては、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、当該相談者の意欲、適性、能力等に合致した訓練コースの選定等を行い、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>(ロ) 受講者の意欲、適性、能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を閲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>(二) 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>(二) 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 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援コーナーでの相談件数 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>② 受講者の選考 受講者の選考に当たって、各施設において定めている入所選考基準に基づき、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 なお、委託訓練の受講者の選考に当たって、可能な場合には、委託先の参加による選考を行った。</p> <p>③ 施設内訓練の就職支援 施設内訓練においては、入所から修了までの間における訓練生に対する就職支援について、次の取組みを徹底した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 段階的できめ細かい面接指導の実施 求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 事業主への訓練生求職情報の提供 等 <p>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」の内容に關し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録 等 <p>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> <p style="text-align: right;"><説明資料5></p> <p style="text-align: right;"><説明資料6></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</p> <p>(イ) 専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPOや事業主への委託を含めて、委託訓練先の開拓を積極的に実施するほか、委託先への就職支援の指導・情報提供を積極的に行い、委託訓練の就職率の向上を図る。</p> <p>(ロ) 個別の受講者のニーズに応じ、より多様な訓練コースを提供できるよう、民間教育訓練機関の既存の訓練コースの中から選択して受講を行うことを可能とする。</p> <p>(ハ) 各委託先毎に、実施した訓練の内容について、就職率等の点から、評価を行い、就職率の低い委託先については、その要因を分析し、次回以降の委託先の選定等に当たって反映させる。また、継続して同じ機関へ委託を行う場合には、次年度の就職率が、当該年度以上となるよう、訓練コース設定の指導、就職支援のノウハウの提供に努める。</p> <p>(ニ) 事業主を活用した訓練については、訓練コーディネート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</p> <p>(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。</p> <p>また、委託先が基本的に就職支援を行うことから、委託先への就職支援の指導、求人情報の提供等を積極的に行い、就職率の向上を図る。</p> <p>(ロ) 民間教育訓練機関の既存のコース情報を収集し、個別の受講希望に応じて訓練コースとして選択できるコースの情報提供を行うことにより、受講を可能とする。</p> <p>(ハ) 委託先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。</p> <p>(ニ) 訓練委託先開拓員の活用により求人企業の積極的な開拓を行うとともに、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、訓練コーディネート等業務担当者を活用し、求人事業主等からのヒアリングを行う等により適切な訓練コースの設定を行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練 81.5% 委託訓練 68.6% <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</p> <p>① 委託先の開拓</p> <p>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。</p> <p>② コース情報の提供</p> <p>民間教育訓練機関が一般向けに既に開設しているコースのうち、一定の要件を満たすものを事前に公共職業訓練実施可能講座として認定することにより、求職者自身が自らの希望や適性に応じて自主的に選択したものについて訓練の委託を行い、「自主選択訓練コース」として実施した。</p> <p>③ 委託先選定方法</p> <p>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て総合評価により委託先の選定を行った。</p> <p>④ 適切な訓練コースの設定</p> <p>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）

| 評価の視点 | 自己評定 A (理由及び特記事項) | 評定 A (理由及び特記事項) |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等及び委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行つたか。（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。） 就職率等の観点を委託先の選定等に当たつて反映させたか。そのために、委託先選定に当たり就職状況をより重視した方法に改めたか。 求人事業主からのヒアリング等を行い、委託訓練において、適切な訓練コースの設定を行つたか。 | <p>自己評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>これらのこと踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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つては、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 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。 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、事業主、事業主団体、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つた。 委託先の選定に当たつては、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つた。 委託訓練に係る訓練委託先開拓員の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、訓練コーディネー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。 | <p>評定 A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練を行い、高い就職率を上げた。 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。 高い就職率を確保した。 概ね「自己評定」の理由は妥当と判断する。 計画の範囲内と判断する。 |

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こと。</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>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について 日本の産業の基盤を支える人材の育成や生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するため、次により学卒者向け職業訓練を行う。</p> <p>① 常に的確にものづくり産業における人材ニーズに対応した訓練内容とすることや、キャリア・コンサルティングの積極的な実施等就職支援を徹底して行うことにより、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>② 若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を行う。</p> <p>③ 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携の強化、起業支援等を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p> | <p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 就職支援については、1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングを実施し、就職意欲を喚起する。 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を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"> 就職率 98.3% (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) <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><説明資料7></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"> 高校、大学等の教育訓練を実施（高校、大学等の実習等の受入れ） 大学等へ指導員を講師として派遣 等 <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"> 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」 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」 |

雇用・能力開発機構評価シート10（学卒者訓練）

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>□ 受託研究 13件 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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」 ・ 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」 <p>△ 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"> ・ N C工作機械による文鎮製作 ・ 電子オルゴール製作 ・ 音声反応歩行ロボット製作 ・ C AD／C AMを利用した印鑑製作 <p>△ 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"> ・ 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。 ・ 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。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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との連携を強化した。 <p>これらのことと踏まえ、自己評定を「A」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職支援について、1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施したことにより、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。 ○ 「<u>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</u>」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>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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・自己評定の通りである。 ・概ね「自己評定A」の理由は妥当と認める。 ・計画の範囲内と判断する。 ・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。 |
|--|--|---|

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

| | | | |
|---|--|--|---|
| 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 | 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 | 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>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</p> <p>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>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</p> <p>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>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</p> <p>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</p> <p>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な専門的な相談・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 ・ ワイヤレスプ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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 <p>これらのこと踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> | <p>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 取組の成果は目標をほぼクリアしていると判断する。 計画の範囲内と判断する。 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 新規成長分野等において、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練を行ったか。 訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる人材の養成を目指したか。そのために、人材の養成に必要なカリキュラムの開発等を行ったか。 | <ul style="list-style-type: none"> 「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。 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。 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 | |

雇用・能力開発機構評価シート11（新分野展開、指導員養成）

| | | |
|--|--|--|
| | 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。 | |
|--|--|--|

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</p> <p>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こと。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>(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。</p> <p>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、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> | <p>●若年者対策</p> <p>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</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「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"> 実施コース数 50コース 受講者数 1,212人 <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"> 実施コース数 15コース 受講者数 348人 <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</p> <p>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、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カ所で以下のとおり実施した。</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"> ・ 実施回数 775回 ・ 参加者数 9,869人 <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「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労、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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 <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"> ・ 実施回数 3,334回 ・ 参加者数 39,489人 <p>(実施例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「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的人生を考える」をテーマにワークショップの開催 ・ 「就職を考える前に考えること」をテーマにトータクセッション ・ 「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 ・ 「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 <p>(iii) 適職選択、キャリア形成に関する相談等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談件数 25,217件 <p>(iv) 情報提供事業（インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者数 136,239人 <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>(二) 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>(ハ) 「私のしごと館」において、展示・体験事業等の各事業のサービス利用者の増加を図る。特に展示・体験事業の実施にあたり、関係機関・企業及び事業主団体から技術的助言・講師派遣及び材料提供等の協力を得て、利用者参加型の事業展開を行う。</p> <p>また、利用者ニーズを踏まえた事業展開、学校等教育機関等との連携強化、戦略的な広報等に積極的に取り組むことにより、各事業のサービス利用者増を図り、各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上とする。</p> <p>(二) 「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沸いた、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>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;"><説明資料8></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"> ・ 展示・体験事業利用者数 286,405人 ・ ライブラリ事業利用者数 62,181人 ・ 相談・援助事業利用者数 121,847人 ・ 研修・セミナー事業利用者数 33,753人 ・ 施設貸与利用者数 3,725人 <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> | | <ul style="list-style-type: none"> 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) 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) 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 style="text-align: right;"><説明資料9></p> <p>(2) 訓練の実施</p> <p>(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クリエーター科、医療事務科 等</td> </tr> </table> <p>ニ 入所者数</p> <p>ホ 就職率</p> <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> </table> <p>ニ 入校者数</p> <p>ホ 就職率</p> <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> </table> <p>ニ 入校者数</p> <p>ホ 就職率</p> | 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クリエーター科、医療事務科 等 | 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 | 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 |
| 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クリエーター科、医療事務科 等 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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) 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) 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 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策等を整理できた」（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> |
|--|--|---|---|

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>(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の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>＜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">・ 実施コース数 50コース（再掲）・ 受講者数 1,212人（再掲） |
|--|--|--|--|

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）

| 評価の視点 | 自己評定 A (理由及び特記事項) | 評定 A (理由及び特記事項) |
|--|--|---|
| <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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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%となつた。 ・ 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。 ・ 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。 <p>これらのことと踏まえ、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、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"> ・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。 ・大切なテーマであり、成果を上げたと評価する。 ・努力の跡が見られる。 ・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。 ・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。 |

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つ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、設問形式で聴いたところ（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ハローワークに通うようになった」（24.9%） ・「具体的に会社面接を受けた」（19.2%） ・「学校・訓練校に通うようになった」（8.3%） ・「正社員、派遣社員、アルバイト等として働いている」（39.9%） <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）

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 「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。 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。 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>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聴いたところ（複数回答） <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事というものや将来の自分の職業に関して考えるようになった」（47.8%） ・「自分の適性、適職を理解することができた」（45.8%） ・「さまざまな職業の理解が深まった」（44.6%） ・「さまざまな職業に関心を持つようになった」（44.0%） 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聴いたところ（複数回答）、労働者等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「資格・教育訓練に係る情報が得られた」（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%） <p>などの回答が得られ、また、事業主等からは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「キャリア形成促進助成金を受けることを検討したいと思う」（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%） <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><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、改善に努めた。</u></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、設問形式で聴いたところ（複数回答）、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業選択の参考になった」（58.5%） ・「自己啓発の意欲がわいた」（46.9%） ・「将来の進路や目標が見えてきた」（41.2%） <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</p> <p>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</p> <p>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物に係る情報を提供する。</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>(10) 調査・研究について</p> <p>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</p> <p>効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究を以下とのおり実施した。</p> <p>(1) 職業訓練の実施に資する調査・研究</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校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"> 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 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) 日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成 訓練効果の評価に係る調査研究 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） 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 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） 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 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 <p>＜説明資料11＞</p> <p>② 職業訓練用教材の作成</p> <p>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。</p> <p>(改訂した職業訓練用教科書)</p> <p>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"> 開発科数 1科 科名 組込みマイコン技術科 |

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"> ・ 開発コース数 14コース ・ 主なコース名 L i n u x による組込みシステム開発、組込みL i n u x デバイスドライバ開発技術 等 <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校のホームページに公開した。</p> <p>（2）ホワイトカラーの能力開発に関する調査・研究</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ヶ所に配布したほか、開発した教育訓練コースのカリキュラム等について、生涯職業能力開発促進センター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"> ・ 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 ・ 中小企業のためのC Sマーケティング実践方法 <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"> ・ 賃貸住宅管理業の対応事例に学ぶリスクマネジメント ・ 管理業務の改善とサービス品質の向上 <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"> ・ ビルメンテナンス業のマネジメント強化 ・ 現場管理者の業務効率化と問題解決 <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"> ・ 市場ニーズに適応した製品開発力向上 ・ エンドユーザー重視の営業力強化 <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"> ・ アドバンスト営業職コース ・ 販売職プロフェッショナル養成コース |
|--|--|---|--|

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"> ・コース数 42コース ・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 <p><説明資料12></p> |
| 評価の視点 | <p>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 <p>これらのことと踏まえ、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校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。 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、 ・「施設におけるニーズ調査に活用した」 ・「カリキュラム作成に活用した」 などであった。 「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、 ・「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」</p> | 評定 B | (理由及び特記事項) |

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>(1 1) 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>(1 1) 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き等を作成し、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>(1 1) 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關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"> 助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例を公開した。 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとして、ホームページで公開した。 <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"> 説明会開催回数 1, 910回 説明会参加者数 54, 981人 個別相談の件数 43, 152件 <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%</p> <p>「どちらかといえば理解できた」 53.5%</p> <p>(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素化、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素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。</p> <p>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)</p> <p>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行った。</p> <p>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行った。</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&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"> ・ホームページについて、技能者育成資金の利用を希望する方、既に利用している方、返還中の方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分けているほか、事例や図等を用いた分かりやすい制度内容の掲載を行っている。 ・受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 <p>□ 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&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>□ 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）

| 評価の視点 | 自己評定 B (理由及び特記事項) | 評定 B (理由及び特記事項) |
|---|--|---|
| <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"> ・キャリア形成促進助成金については、ホームページにおいて制度内容や活用事例を紹介し、よくある質問については、回答をQ&Aとして公開した。また、パンフレットや申請の手引き等を公共職業安定所等において配布するとともに、説明会を1,910回、個別相談を43,152件実施し、周知・説明に努めた。 ・キャリア形成促進助成金説明会参加者に対するアンケート調査の結果、92.1%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。 ・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。 ・キャリア形成促進助成金及び技能者育成資金に係る制度内容の変更については、7日以内にホームページにおいて公開した。 ・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。 ・キャリア形成促進助成金については、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38件を含む899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>○ キャリア形成促進助成金については、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、活用事例を公開した。また、平成18年4月3日付けの改正について同年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。また、来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。</p> <p>○ キャリア形成促進助成金については、パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布、周知するとともに、説明会を1,910回、個別相談を43,152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>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成促進助成金につき、雇用保険関係データの照会を行う等、不正受給防止の強化を図った。ホームページにおいて、キャリア形成促進助成金制度の内容紹介、活用事例を公開した。 ・高い水準での満足度の維持は評価されるべきである。 ・概ね目標は達していると判断する。 ・計画の範囲内と判断する。 |

雇用・能力開発機構評価シート14（職業能力開発関係助成金等の業務）

| | | |
|---|--|--|
| <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」、「記載例があつ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」「理解できなかつた」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&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くほか、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 |
|---|--|--|---|
| 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 | 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 | 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 | |
| 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。 | 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。 | 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に見直しを行い、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>●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。</p> <p>(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&Aとしてホームページで公開した。</p> <p>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。</p> <p>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、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>(3) ホームページのアクセス件数 内容の充実を図るために見直しを行い、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> |
| (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 | (2) 手続等について ① 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡 | (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 | |

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>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>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 <ul style="list-style-type: none"> 実施日 平成18年5月25日 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 参加者数 47名 </p> <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ついては、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>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、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。 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>自己評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 <p>これらのことと踏まえ、自己評定を「B」とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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&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。 ○ 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。 ○ 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>評定 B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 財形業務につき、ほぼ目標通りの達成がなされている。 目標には概ね達していると判断する。 計画の範囲内と判断する。 |
|---|--|--|

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 機関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。 (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て、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・融資制度等の機関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 イ 離職者を対象とする職業訓練 機関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。 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。 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) 機関の業務内容について、分かりやすい表現で迅速な公開 ① 機関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「町かどの機関」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。 ② 機関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>一度改正、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"> ・指導員派遣延べ人員 4,717人 ・訓練延べ人員 180,452人 |
| <p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページへのアクセス件数が200万件以上であったか。 | <p>自己評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 국민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。 <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"> ○ 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。 ○ 異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。 ○ 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。 ○ ホームページ上に設置した利用者の声を紹介する「町かどの機関」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 | <p>評定 B (理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページのアクセス件数が200万件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。 ・目標を大幅に上回っている。 ・目標には達していると判断する。 ・計画の範囲内と判断する。 ・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。 | |

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> <ul style="list-style-type: none">○ 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。○ 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。 | |
|---|---|--|

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、剩余金）

| 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。</p> <p>(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 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</p> <p>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とおり行った。</p> <p>(1) 累積欠損金の解消</p> <p>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。</p> <p>(当年度の貸付額 854億円)</p> <p>(2) 債権管理</p> <p>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</p> <p>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とおり行った。</p> <p>(1) 債権管理</p> <p>① 債権管理</p> <p>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>② リスク管理債権</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務指導 42回 法的措置状況 2件 <p>(2) 財政投融資への償還</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>(1) 早期の事業廃止</p> <p>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、剩余金）

| | | |
|---|--|---|
| <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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>●予算、収支計画、資金計画</p> <p>平成18年度の予算、収支計画及び資金計画に対しての予算執行等の実績は、決算報告書及び財務諸表のとおりである。</p> <p>●短期借入金</p> <p>資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・借入限度額：775億円 ・借入額：424億円 <p>●短期借入金</p> <p>なし</p> |
| <p>●説明資料13></p> <p>(3) 家賃の改定</p> <p>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</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ① 計画修繕の実施 ② 管理経費の削減 <p>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"> ・管理主事の削減数 70人 (平成14年度に比べ507人減) ・役職員の削減数 5人 (平成14年度に比べ30人減) | | |