

独立行政法人雇用・能力開発機構

平成21年度業務実績評価シート

平成 2 1 年 度 評 価 項 目 に つ い て

評価区分	21年度計画記載項目	頁
評価シート1 (雇用開発業務(相談、セミナー等))	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	1
	1 雇用開発業務について	1
	(1) 相談等業務について	1
評価シート2 (雇用開発業務関係助成金等の業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	4
	1 雇用開発業務について	4
	(2) 助成金の支給、貸付等の業務について	4
評価シート3 (連携及び効果的な職業訓練の実施)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	6
	2 職業能力開発業務について	6
	(1) 関係機関等との連携について	6
	(2) 効果的な職業訓練の実施について	6
評価シート4 (離職者訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	7
	2 職業能力開発業務について	7
	(3) 離職者訓練を対象とする職業訓練について	7
評価シート5 (高度技能者養成訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	9
	2 職業能力開発業務について	9
	(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について	9
評価シート6 (在職者訓練)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	11
	2 職業能力開発業務について	11
	(5) 在職者を対象とする職業訓練について	11
評価シート7 (若年者対策、キャリア・コンサルティング)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	13
	2 職業能力開発業務について	13
	(6) 若年者対策について	13
	(7) キャリア・コンサルティングについて	14
評価シート8 (事業主等との連携・支援、新分野展開)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	16
	2 職業能力開発業務について	16
	(8) 事業主等との連携・支援について	16
評価シート9 (職業能力開発関係助成金等の業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	17
	2 職業能力開発業務について	17
	(10) 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	17
評価シート10 (指導員養成、訓練コースの開発等)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	20
	2 職業能力開発業務について	20
	(11) 職業訓練指導員の養成について	20
	(12) 訓練コースの開発等について	20

評価区分	21年度計画記載項目	頁
評価シート11 (公共職業能力開発施設等)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	21
	2 職業能力開発業務について	21
	(13) 公共職業能力開発施設等について	21
評価シート12 (財形業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	23
	3 勤労者財産形成促進業務について	23
	(1) 融資業務について	23
	(2) 周知について	23
	(3) 業務運営の効率化について	24
評価シート13 (助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務)	第1 業務の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	25
	4 助成金の支給、融資等の業務について	25
	5 その他機関が行う業務	25
評価シート14 (組織・人員体制)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	26
	1 組織・人員体制について	26
評価シート15 (業績評価)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	27
	2 業績評価の実施による業務内容の充実について	27
評価シート16 (経費削減等、情報提供)	第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	28
	3 経費削減等について	28
	(1) 一般管理費及び業務経費	28
	(2) 人件費	28
	(3) 随意契約の見直しについて	28
	(4) 施設の有効活用等について	28
	(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等	28
4 情報提供について	29	
評価シート17 (予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金)	第3 予算、収支計画及び資金計画	31
	1 予算、収支計画及び資金計画策定方針	31
	2 予算	32
	3 収支計画	32
	4 資金計画	32
	第4 短期借入金の限度額	32
	1 勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	32
	2 運営費交付金の受入れの遅延等に係る短期借入金について	32
第5 剰余金の使途	32	
評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)	第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	35
	1 人員に関する計画	35
	2 施設・設備に関する計画	35
	3 積立金の処分に関する事項	35
第7 その他業務運営に関する重要事項	35	

雇用・能力開発機構 評価シート1（雇用開発業務（相談、セミナー等））

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>1 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等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 利用対象者に対し周知し、相談者等の要望に的確に応えられるようにすること。 また、相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、利用者の意見等をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p> <p>② 中小企業事業主等に対する相談、セミナー等については、次のとおりとすること。 (イ) 相談件数の増大を図ること。 (ロ) 人材確保や職場定着に資する内容に重点をおいたものとする。 (ハ) 相談、セミナー等の終了後に、①のほか、雇用管理の実態についても調査し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p> <p>(二) 相談、セミナー等を利用した事業主等における求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにするとともに、80%以上の利用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1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p> <p>② 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 (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については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。 (ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対する調査を実施し、80%以上の利用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にする。 (iii) 中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。</p> <p>(ロ) セミナー等</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(1) 相談等業務について</p> <p>① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p> <p>② 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 (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については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。 (ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に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にする。 (iii) 中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。</p> <p>(ロ) セミナー等</p>	

<p>③ 建設業事業主等に対する相談、研修については、次のとおりとすること。</p> <p>(イ) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、具体的な相談事例の公表など広報内容を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施するものとすること。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握しておくこと。</p> <p>(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにすること。</p> <p>④ 沖縄県における離職者等に対する相談については、80%以上の利用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>(i) 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、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に調査を実施し、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。</p> <p>(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。</p> <p>③ 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) 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、更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施する。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p> <p>(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。</p> <p>④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について</p> <p>公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、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、生活相談など再就職の支援を図るための援助業務を実施する。</p> <p>また、利用者に対する調査を実施し、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にする。</p>	<p>(i) 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、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に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にする。</p> <p>(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。</p> <p>③ 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) 雇用管理の改善に関する相談等</p> <p>(i) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実する。</p> <p>(ii) 担当職員の資質の向上を図る。</p> <p>(iii) 新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p> <p>(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等に対して相談、研修終了後調査を実施し、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。</p> <p>④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について</p> <p>公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、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、生活相談など再就職の支援を図るための援助業務を実施する。</p> <p>また、利用者に対するアンケート調査を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。</p>	
---	--	--	--

評価の視点等	自己評価			評価の視点等	評価	
	評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）			
<p>[数値目標]</p> <p>・相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー終了後の利用者に対するアンケート調査において、役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p>			<p>[数値目標]</p> <p>・相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー終了後の利用者に対するアンケート調査において、<u>雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</u></p> <p>(実績 相談：平成19年度 98.9% 平成20年度 99.0% セミナー：平成19年度 95.4% 平成20年度 96.2%)</p>			
<p>・相談、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。</p>			<p>・相談、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。</p> <p>(実績 求人充足率 相談：平成19年度 33.8% 平成20年度 39.5% セミナー：平成19年度 25.0% 平成20年度 29.7% 離職率 相談：平成19年度 11.7% 平成20年度 11.6% セミナー：平成19年度 9.8% 平成20年度 11.2%)</p>			
<p>・相談・研修を行った建設事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となったか。</p>			<p>・相談・研修を行った建設事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となったか。</p> <p>(実績 平成19年度 91.2% 平成20年度 91.3%)</p>			
<p>・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価を得たか。</p>			<p>・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から<u>就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。</u></p> <p>(実績 平成19年度 99.4% 平成20年度 100%)</p>			
<p>[評価の視点]</p> <p>・相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。</p>			<p>[評価の視点]</p> <p>・相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。</p>			
<p>・中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。</p>			<p>・中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。</p>			

雇用・能力開発機構 評価シート2（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21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(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。また、当該調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p> <p>③ 建設業事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにすること。</p> <p>④ 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>⑤ 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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① 助成金の支給業務について</p> <p>(イ) ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、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とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して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>(ロ) 説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>(ハ) 職員研修を実施し、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、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。</p> <p>(ニ) 説明会を積極的に開催するとともに説明会終了時に調査を実施し、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にする。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 雇用開発業務について</p> <p>(2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>① 助成金の支給業務について</p> <p>(イ) 制度の周知等</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分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>(ii) パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図る。</p> <p>(iii) 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。</p> <p>(iv) 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で公開する。</p> <p>(v) 説明会や相談業務において制度の趣旨、内容、申請手続等及び不正受給の防止について利用者に対して十分に説明する。</p> <p>(vi) 関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p> <p>(ii) 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い、疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問するなど不正受給の防止に努める。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(i) 説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時に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</p>	

	<p>なお、調査については、利用者の意見等をよりの確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p> <p>(ホ) 建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにする。</p> <p>(ヘ) 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 就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。</p>	<p>金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>(ii) アンケート調査については、利用者の意見等をよりの確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p> <p>(二) 建設事業主等に対する助成金 新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにする。</p> <p>(ホ) 事務手続の合理化 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 就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。</p>	
--	--	---	--

評価の視点等	自己評価	評価の視点等 (案)	評価の視点等 (案)	評価の視点等 (案)
評価の視点等 (現行)	自己評価	評価の視点等 (案)	評価の視点等 (案)	評価の視点等 (案)
<p>[数値目標]</p> <p>・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>[数値目標]</p> <p>・雇用開発業務に係る助成金についての説明会を開催して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>(実績 平成19年度 88.9% 平成20年度 86.6%)</p>		
<p>・建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となったか。</p>		<p>・建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となったか。</p> <p>(実績 平成19年度 4,070事業所 平成20年度 3,791事業所)</p>		
<p>[評価の視点]</p> <p>・制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。</p> <p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上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>[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。</p> <p>・手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート3（連携及び効果的な訓練の実施）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について</p> <p>職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について</p> <p>職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、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、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。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p> <p>なお、各職業訓練に係る訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等との連携について</p> <p>職業能力開発の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主、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、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。</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を行い、PDCA サイクルによる効果的・効率的な訓練実施方法を追求し、質の高い効果的な訓練を実施する。</p> <p>なお、各職業訓練に係る訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</p>	
評価の視点等	自己評価		評価
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）	
[数値目標]	[数値目標]		
[評価の視点]	[評価の視点]		
<p>・関係機関等との連携を図るため定期的に会議等を開催し、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したか。</p> <p>・「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」並びに「有期実習型訓練」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。</p> <p>・訓練コースの見直しを行い、結果をホームページに公表したか。</p>	<p>・関係機関等との連携を図るため定期的に会議等を開催し、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したか。</p> <p>・「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」並びに「有期実習型訓練」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。</p> <p>・訓練コースの見直しを行い、結果をホームページに公表したか。</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート4 (離職者訓練)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成20年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>① 離職者の的確な訓練受講を促進し、訓練の結果が再就職に結び付くよう、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。</p> <p>また、訓練開始時から積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、施設内訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の就職率を各年度とも65%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。さらに、各訓練の到達目標の設定に努めること。</p> <p>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・指導を行うこと。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① キャリア・コンサルティングを積極的に実施し、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、個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースを選定し、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。</p> <p>③ 就職支援については、訓練開始時から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>④ 委託訓練の実施に当たっては、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、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、訓練コース設定の指導、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを提供するほか、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、現下の厳しい雇用失業情勢に対応し、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を積極的に実施する。</p> <p>① 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>② 受講者の意欲・適性・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、委託訓練においては、委託先機関の参加による選考を行うようにする。</p> <p>③ 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。</p> <p>また、委託訓練においても、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>④ 委託訓練については、広範な分野の人材ニーズに対応した多様なコースの設定ができるよう、ヒアリングやアンケート調査により把握したニーズに基づき、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、委託訓練に参入を希望する民間教育訓練機関の関係者を対象に、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>また、事業主を活用した訓練については、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をヒアリングを行う等により把握し、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。</p>	

<p>② 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施することとし、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。</p>	<p>⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも65%以上とし、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。</p> <p>⑥ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。</p> <p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を65%以上とし、常用労働者としての就職の支援に努める。さらに、各訓練の到達目標の具体的な設定内容について検討する。</p> <p>⑥ 施設内訓練については、主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。</p> <p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p>	
---	--	--	--

評価の視点等	自己評価	評価の視点等	評価の視点等	評価の視点等
評価の視点等（現行）	自己評価	評価の視点等（案）	評価の視点等	評価の視点等
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも80%以上であったか。 		<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも80%以上であったか。 (実績 平成19年度 82.0% 平成20年度 78.5%) 		
<ul style="list-style-type: none"> 委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも65%以上であったか。 		<ul style="list-style-type: none"> 委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも65%以上であったか。 (実績 平成19年度 71.4% 平成20年度 69.5%) 		
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。 委託訓練の実施に当たっては、委託先の積極的な開拓を行うとともに、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図り、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行ったか。 当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより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したか。 		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。 委託訓練の実施に当たっては、委託先の積極的な開拓を行うとともに、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図り、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行ったか。 当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより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したか。 		

雇用・能力開発機構 評価シート5（高度技能者養成訓練）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（4）高度技能者の養成のための職業訓練について 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、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能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>① 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各年度とも95%以上とすること。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（4）高度技能者の養成のための職業訓練について 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、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能者を養成し、また、応用課程においては、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よう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 常に的確にも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、引き続き高い就職実績を確保し、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各年度とも95%以上とする。</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の強化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>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（4）高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>① 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 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化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>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化することとし、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施する。</p>	

評価の視点等	自己評価	評価の視点等	評価の視点等	評価
	評価の視点等（現行）	評価の視点等（案）		
	<p>[数値目標]</p> <p>・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各年度とも95%以上であったか。</p>	<p>[数値目標]</p> <p>・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各年度とも95%以上であったか。</p> <p>(実績 平成19年度 98.4% 平成20年度 96.9%)</p>		
	<p>[評価の視点]</p> <p>・産学連携や他大学等関係機関との連携の強化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たか。</p>	<p>[評価の視点]</p> <p>・産学連携や他大学等関係機関との連携の強化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たか。</p>		
	<p>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>	<p>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート6（在職者訓練）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（5）在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な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>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</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>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施すること。このため、職業訓練コースについては、ものづくり分野以外のものを中心に平成19年度中に見直しを行い、平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、平成19年度の早期に真に高度なもの基準を明確化して公表し、当該基準</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（5）在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、次により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にする。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。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 訓練開始時及び訓練終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>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施すること。このため、職業訓練コースについて、平成19年度中に、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより平成18年度実績と比べ2割程度削減するとともに、</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>（5）在職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主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にする。また、受講者が習得した能力（習得度）の測定を行う。</p> <p>なお、アンケート調査に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と習得度測定の結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施すること。このため、職業訓練コースについて、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止する。また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴く</p>	

<p>に該当しない訓練についても廃止すること。 また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。</p>	<p>平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。また、当該地域ごとに事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p> <p>④ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p>	<p>ことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p> <p>③ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p>	
---	---	--	--

評価の視点等	自己評価	評価	評価	評価
評価の視点等 (現行)	自己評価	評価の視点等 (案)		
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。 		<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。 (実績 平成19年度 97.8% 平成20年度 98.3%) 		
<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。 		<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。 (実績 平成19年度 96.2% 平成20年度 97.7%) 		
<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練コースについて、平成19年度中に、真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより、平成18年度実績と比べ2割程度削減したか。 		<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練コースについて、平成19年度中に、真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより、平成18年度実績と比べ2割程度削減したか。 (実績 平成19年度 3割程度削減 ※達成済) 		
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練開始時及び訓練終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)を測定し評価したか。 		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練開始時及び訓練終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)を測定し評価したか。 		
<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。 		<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。 		
<ul style="list-style-type: none"> 平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止したか。 		<ul style="list-style-type: none"> 平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止したか。 		
<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。 		<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。 		

雇用・能力開発機構 評価シート7（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21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(6) 若年者対策について</p> <p>依然としてフリーター等若年不安定就労者や若年失業者が多く、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、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こと。</p> <p>① 職業意識の形成の支援等</p> <p>(イ) キャリア・コンサルタントの活用等により、様々な課題を抱える若年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行うこと。</p> <p>その際、地方公共団体等とも連携した取組を展開するとともに、実績に基づく支援拠点の重点化を行うこと。また、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行うこと。</p> <p>(ロ) 私のしごと館</p> <p>(i) 「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託し、当省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行うこと。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(6) 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) 公共職業安定所や地方公共団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>また、実績に基づく若年者の職業意識を啓発するための支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行う。</p> <p>(ロ) 私のしごと館</p> <p>(i) 「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託し、厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成20年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(6) 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) 公共職業安定所や地方公共団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>(ロ) 私のしごと館</p> <p>(i) 運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回るようにする。</p> <p>(ii) 「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。</p>	

<p>(iii) 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、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対して、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施すること。</p> <p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行うこと。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>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とともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。</p> <p>また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、利</p>	<p>(iii) 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、公表するとともに、当該計画を着実に実施する。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施する。</p> <p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>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とともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図る。</p> <p>また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの確に把握できるようにする</p>	<p>② 訓練の実施等</p> <p>(イ) 職業能力開発大学校等における職業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職業訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「日本版デュアルシステム」等を積極的に実施する。</p> <p>(ロ) 「実践型人材養成システム」及び「有期実習型訓練」の導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>① 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。</p> <p>また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の</p>	
--	---	---	--

<p>用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p>とともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>質の向上に反映する。 ② キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、フォローアップ研修を実施する。</p>	
評価の視点等	自己評価		評価
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）	
<p>[数値目標] ・利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。</p>		<p>[数値目標] ・キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。 (実績 平成19年度 99.5% 平成20年度 99.5%)</p>	
<p>[評価の視点] ・職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。 ・支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行ったか。</p>		<p>[評価の視点] ・職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。 ・支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行ったか。</p>	
<p>・独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託したか。</p>		<p>・独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託したか。</p>	
<p>・厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、「私のしごと館」の存廃を含めそのあり方について検討を行うため、機構は必要な協力を行ったか。</p>		<p>・厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、「私のしごと館」の存廃を含めそのあり方について検討を行うため、機構は必要な協力を行ったか。</p>	
<p>・運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回ったか。</p>		<p>・運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回ったか。</p>	
<p>・未利用校への働きかけ、事前・事後学習の支援等を行ったか。</p>		<p>・未利用校への働きかけ、事前・事後学習の支援等を行ったか。</p>	
<p>・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、公表するとともに、当該計画を着実に実施したか。</p>		<p>・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、公表するとともに、当該計画を着実に実施したか。</p>	
<p>・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。</p>		<p>・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。</p>	
<p>・「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。</p>		<p>・「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。</p>	
<p>・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ったか。</p>		<p>・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ったか。</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート8（事業主との連携・支援、新分野展開）

中期目標		中期計画		平成21年度計画		平成21年度業務実績	
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。</p> <p>(9) 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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。</p> <p>(9) 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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(8) 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。</p> <p>また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p> <p>(9) 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等においては、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、関係機関と連携を図りつつ、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>			
評価の視点等		自己評価				評価	
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）					
[数値目標]		[数値目標]					
[評価の視点]		[評価の視点]					
<p>・適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。</p> <p>・新規成長分野等において、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行ったか。</p>		<p>・適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。</p> <p>・新規成長分野等において、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行ったか。</p>					

雇用・能力開発機構 評価シート9（職業能力開発に係る助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 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とともに、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。</p> <p>また、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>② 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。なお、アンケート調査の実施に当たっては、説明会出席者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>また、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とともに、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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 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、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、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とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して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 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。また、職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p> <p>③ 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。また、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、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。</p> <p>④ 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にする。</p> <p>なお、アンケート調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施す</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(10) 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 キャリア形成促進助成金</p> <p>(イ) 制度の周知等</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分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>(ii) パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるように連携を図る。</p> <p>(iii) 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。</p> <p>(iv) 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で公開する。</p> <p>(v) 説明会や相談業務において制度の趣旨、内容、申請手続等及び不正受給の防止について利用者に対して十分に説明する。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p> <p>(ii) 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い、疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問するなど不正受給の防止に努める。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(i) 説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時に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、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得られるようにする。</p> <p>(ii) アンケート調査については、利用者の意</p>	

<p>③ 技能者育成資金については、中期目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、回収業務の強化を行うとともに、リスク評価を適切に行うこと。また、貸付対象者を真に必要な者に限定すること等により、業務の効率化を図ること。</p>	<p>るとともに、当該調査結果を分析し、業務の質の向上に反映させる。</p> <p>⑤ 助成金については、申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p> <p>⑥ 技能者育成資金については、中期目標期間の最終年度までに国からの補助金が廃止され返還のみによる貸付制度に転換されることを踏まえ、滞納者（連帯保証人を含む。）に対する文書や電話での督促の徹底、1年以上の滞納者に対して法的手続処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じた法的措置を実施する等、回収業務の強化を図るとともに、民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。また、借受者の返還意識の涵養、口座振替による返還の推進等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上とする。</p>	<p>見等をよりの確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析し、業務の質の向上に反映させる。</p> <p>(二) 事務手続の合理化 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 技能者育成資金 (イ) 制度の周知等 (i) 非正規労働者等に対する貸付要件の緩和等の制度内容の変更を踏まえ、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、パンフレット等に掲載し、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で公開する。 (ii) 支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合には、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。 (iii) パンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引等の案内冊子により、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。 (ロ) 審査能力の向上等 担当者マニュアルを活用し、説明会などで利用者に対して十分な制度の趣旨等の説明を行う。また、審査能力の向上を図るための職員研修を行う。 (ハ) 回収業務の強化等 (i) 滞納者（連帯保証人含む）に対して文書や土日・夜間を含めた電話での督促を徹底するとともに、1年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じて支払督促申立等の法的手続を行う。 (ii) 民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。 (iii) 借受者に対する在校中の説明会開催等に</p>	
--	--	---	--

雇用・能力開発機構 評価シート10 (指導員養成、訓練コースの開発等)

中期目標		中期計画		平成21年度計画		平成21年度業務実績	
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>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、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、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、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。</p>		<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>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、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、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、その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、地方公共団体等にも提供する。</p>		<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(11) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>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、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、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、その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、地方公共団体等にも提供する。</p>			
評価の視点等		自己評価				評価	
評価の視点等 (現行)		評価の視点等 (案)					
[数値目標]		[数値目標]					
[評価の視点]		[評価の視点]					
<p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p> <p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を自ら活用する他、民間教育訓練機関や地方公共団体に提供したか。</p>		<p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p> <p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を自ら活用する他、民間教育訓練機関や地方公共団体に提供したか。</p>					

雇用・能力開発機構 評価シート11 (公共職業能力開発施設等)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、当省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、第2の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うとともに、その状況を踏まえ、当省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑤ 職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等を踏まえ、養成定員の削減を行うとともに、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、当省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑥ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>② 職業能力開発促進センターについては、第1の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。</p> <p>③ 生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止すること。</p> <p>④ 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うものとし、平成21年度の訓練から実施する。その状況を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>⑤ 職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行う。また、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>⑥ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏ま</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(13) 公共職業能力開発施設等について</p> <p>① 職業能力開発促進センターについては、第1の2の(3)及び(5)の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、職業訓練を的確に実施する。</p> <p>② 職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行う。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等の結果を踏まえ、養成定員の削減を行う。</p> <p>④ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、必要とされる施設ごとのセグメント情報を整</p>	

で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。	え、機構本部において施設ごとに具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。	備し、活用する。	
評価の視点等		自己評価	評価の視点等
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）	
〔数値目標〕		〔数値目標〕	
〔評価の視点〕 ・厚生労働省において、職業能力開発施設の設置・運営業務について、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について検討を行うため、機構は、必要な協力を行ったか。		〔評価の視点〕 ・厚生労働省において、職業能力開発施設の設置・運営業務について、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について検討を行うため、機構は、必要な協力を行ったか。	
・職業能力開発促進センターについて、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。		・職業能力開発促進センターについて、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。	
・生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止したか。		・生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止したか。	
・職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、平成21年度の訓練から訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を実施したか。		・職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、平成21年度の訓練から訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を実施したか。	
・職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行ったか。		・職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行ったか。	
・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。		・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。	

雇用・能力開発機構 評価シート12 (財形業務)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上や、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・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を実現すること。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。</p> <p>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>なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定等、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を実現する。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、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とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センター等において配布する。また、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、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。</p> <p>② 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>説明会については、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 融資業務について</p> <p>融資業務の運営に当たっては、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、厚生労働省及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定を行い、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行う。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>② パンフレット、申込みに係る手引等は、都道府県センター等において配布する。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 説明会や相談業務等において制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明する。</p> <p>説明会については、終了時に参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査については、事業主等の意見をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p>	

<p>③ 外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 業務の外部委託や競争入札を活用することによる業務の効率化、経費削減に努めること。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。</p>	<p>③ 外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 業務の外部委託や競争入札を活用することによる業務の効率化、経費削減に努めること。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。</p>	<p>⑥ 外部委託の活用や関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ること。</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 業務運営については、業務の外部委託、競争入札や契約の見直しによる業務の効率化、経費削減に努める。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。</p>					
評価の視点等		自己評価			評価		
評価の視点等 (現行)			評価の視点等 (案)				
<p>[数値目標]</p> <p>・説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p>			<p>[数値目標]</p> <p>・勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。 (実績 平成19年度 87.9% 平成20年度 87.1%)</p>				
<p>[評価の視点]</p> <p>・融資業務の運営に当たっては、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資するよう、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定等を行ったか。</p>			<p>[評価の視点]</p> <p>・融資業務の運営に当たっては、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資するよう、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定等を行ったか。</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・説明に努めたか。</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・説明に努めたか。</p>				
<p>・外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ったか。</p>			<p>・外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ったか。</p>				
<p>・業務の外部委託や競争入札を活用することにより、業務の効率化、経費削減に努めたか。</p>			<p>・業務の外部委託や競争入札を活用することにより、業務の効率化、経費削減に努めたか。</p>				

雇用・能力開発機構 評価シート13 (助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務)

中期目標		中期計画		平成21年度計画		平成21年度業務実績	
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、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平均処理期間を短縮することとし、中期目標期間の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成18年度と比べて5%以上短縮すること。</p> <p>5 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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、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平均処理期間を短縮することとし、中期目標期間の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて5%以上短縮する。</p> <p>5 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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成18年度において平均処理期間(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、1件当たりの平均処理期間を平成18年度実績と比べて5%以上短縮する。</p> <p>5 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>			
評価の視点等		自己評価				評価	
評価の視点等(現行)				評価の視点等(案)			
<p>[数値目標]</p> <p>・平均処理期間が特に長い助成金等の1件当たり平均処理期間は、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度実績と比べて5%以上短縮したか。(平成19年度においては、2%以上短縮したか。)</p>				<p>[数値目標]</p> <p>・平均処理期間が特に長い助成金等の1件当たり平均処理期間は、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度実績と比べて5%以上短縮したか。(平成19年度においては、2%以上短縮したか。)</p> <p>(実績 平成19年度 9.1% 平成20年度 4.5%)</p>			
[評価の視点]				[評価の視点]			

雇用・能力開発機構 評価シート14 (組織・人員体制)

中期目標		中期計画		平成21年度計画		平成21年度業務実績	
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>1 組織・人員体制について</p> <p>組織・人員体制について、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図るとともに、人材育成の充実を図ること。</p> <p>また、職業訓練指導員については、任期付き雇用の活用を図り、社会のニーズに対応できる指導員体制を実現すること。</p>		<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について</p> <p>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・効果的实施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。</p> <p>また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p>		<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について</p> <p>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・効果的实施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。</p> <p>また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p>			
評価の視点等		自己評価				評価	
評価の視点等 (現行)				評価の視点等 (案)			
[数値目標]				[数値目標]			
[評価の視点]				[評価の視点]			
<ul style="list-style-type: none"> 委員会を設け、機構の業務の効率的・効果的实施の観点から、検討を行い、見直しを図ったか。 職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図ったか。 職業訓練指導員については、任期付き雇用を活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現したか。 内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点） 				<ul style="list-style-type: none"> 委員会を設け、機構の業務の効率的・効果的实施の観点から、検討を行い、見直しを図ったか。 職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図ったか。 職業訓練指導員については、任期付き雇用を活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現したか。 内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点） 国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。 独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。 			

雇用・能力開発機構 評価シート15 (業績評価)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとの厳格かつ客観的な評価・分析の実施を促進し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。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 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。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>	
評価の視点等	自己評価		評価
評価の視点等 (現行)		評価の視点等 (案)	
[数値目標]		[数値目標]	
[評価の視点] ・事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させたか。		[評価の視点] ・事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させたか。	
・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したか。		・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したか。	
・中期目標期間終了時において、主務大臣が行う法人の組織・業務の全般にわたる見直しを前提にした評価が行われているか。(政・独委評価の視点)			
・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブを把握・分析し、評価しているか。(政・独委評価の視点)			
		<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート16 (経費削減等、情報提供)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>3 経費削減等について</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費 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、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減すること。</p> <p>(2) 人件費 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。 また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。</p> <p>(4) 施設の有効活用等について 施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。</p> <p>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 経費削減等について</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費 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、平成18年度の予算と比べて、17.8%以上削減を行う。</p> <p>(2) 人件費 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。</p> <p>(4) 施設の有効活用等について 施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。</p> <p>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 経費削減等について</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費 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21年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努める。</p> <p>(2) 人件費 国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、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に見直した人事・給与制度を引き続き実施する。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて 「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。</p> <p>(4) 施設の有効活用等について 土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、職業能力開発業務など機構業務の実施に支障のない範囲内で一般の利用に供するなどの取組を行う。</p> <p>(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する</p>	

<p>観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ること。</p> <p>4 情報提供について ホームページ等各種媒体において、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とし、中期目標期間中の各年度のホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにすること。</p>	<p>観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>4 情報提供について より広く国民に周知するため、職業訓練実施状況等を、ホームページ等各種媒体において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表し、中期目標期間中の各年度のホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにする。</p>	<p>観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>4 情報提供について より広く国民に周知するため、職業訓練実施状況等を、ホームページ等各種媒体において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表し、ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにする。</p>
--	--	--

評価の視点等	自己評価	評価
評価の視点等 (現行)	自己評価	評価
<p>[数値目標]</p> <p>・一般管理費及び業務経費について、中期目標の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減したか。(各年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。)</p> <p>・一般管理費のうち人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上の削減を行う取組を進めたか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となったか。</p>	<p>[数値目標]</p> <p>・一般管理費及び業務経費について、中期目標の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減したか。(各年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。)</p> <p>(実績 平成19年度 9.1% 平成20年度 15.6%)</p> <p>・一般管理費のうち人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上の削減を行う取組を進めたか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>(実績 平成19年度 9.7% 平成20年度 14.5%)</p> <p>・ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となったか。</p> <p>(実績 平成19年度 15% 平成20年度 30%)</p>	
<p>[評価の視点]</p> <p>・運営費交付金債務(運営費交付金の未執行)と業務運営との関係についての分析を行った上で、当該業務に係る実績評価が適切に行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続的に実施したか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・個々の契約について、競争性・透明性の確保の観点から、必要な検証・評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	<p>[評価の視点]</p> <p>・運営費交付金債務(運営費交付金の未執行)と業務運営との関係についての分析を行った上で、当該業務に係る実績評価が適切に行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続的に実施したか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。(政・独委評価の視点事項と同様)</p> <p>・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p> <p>・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点)</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ・土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、施設の有効活用等について見直しを行ったか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<ul style="list-style-type: none"> ・土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、施設の有効活用等について見直しを行ったか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ったか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ったか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその理由を分析・説明しているか。また、それを踏まえ適切と評価できるか。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・法定外福利費の支出は、適切であるか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・契約の締結に当たって、透明性・競争性が確保されているか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。 	

雇用・能力開発機構 評価シート17 (予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<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、中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指すこと。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、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（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）の処理を進めるとともに、財政投融资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</p> <p>① 「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅（以下（2）において「住宅」という。）の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した「全住宅の2分の1の住宅」を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実</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中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指す。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、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（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）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、財政投融资への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅について</p> <p>① 民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅（以下（3）において「住宅」という。）の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した「全住宅の2分の1の住宅」を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事</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、業務経費の削減等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図る。</p> <p>また、債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等による債権の適切な管理、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）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、財政投融资への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅について</p> <p>① 雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、平成20年度までに廃止決定した「全住宅の2分の1の住宅」を含め、最大限活用する。</p>	

<p>施に留意すること。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めること。</p> <p>② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。</p> <p>(イ) 売却を加速化させるための措置</p> <p>平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。</p> <p>(ロ) 随意契約の見直し等</p> <p>(i) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。</p> <p>(ii) 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p>	<p>務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努める。</p> <p>② 独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。</p> <p>(イ) 売却を加速化させるための措置</p> <p>平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。</p> <p>(ロ) 随意契約の見直し等</p> <p>(i) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。</p> <p>(ii) 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり</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 585億円</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 200億円</p> <p>第5 剰余金の使途</p>	<p>② 売却業務を民間等に委託する。</p> <p>③ 管理運営に係る委託業務について、都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、委託費の削減を図る。</p> <p>④ 公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり</p> <p>3 収支計画 別紙2のとおり</p> <p>4 資金計画 別紙3のとおり</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 585億円</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 200億円</p> <p>第5 剰余金の使途</p>	
--	--	--	--

	剰余金が発生した際の用途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。	剰余金が発生した際の用途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。	
評価の視点等	自己評価		評価の視点等
	評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）
	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進住宅について、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止までに合理的な経営に努めたか。 <p>・雇用促進住宅については、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の雇用促進住宅について譲渡・廃止したか。</p> <p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財形融資について、累積欠損金の解消に向け、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行したか。（政・独委評価の視点事項と同様） ・金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理に努めたか。 ・雇用促進融資について、金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行うとともに、リスク管理債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行ったか。（政・独委評価の視点事項と同様） ・平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講じたか。 ・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。 ・管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ったか。 ・公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講じたか。 ・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算範囲内で予算執行を行ったか。 ・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。 ・短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。 ・剰余金の用途は適切であったか。 ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか評価が行われているか。（政・独委評価の視点） ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。 <p>（具体的取組）</p> <p>1億円以上の当期総利益がある場合において、目的積立金を申請しなかった理由の分析について留意する。（政・独委評価の視点）</p>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進住宅について、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止までに合理的な経営に努めたか。 （実績 平成19年度 41%削減 ※達成済） <p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財形融資について、累積欠損金の解消に向け、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行したか。（政・独委評価の視点事項と同様） ・金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理に努めたか。 ・雇用促進融資について、金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行うとともに、リスク管理債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行ったか。（政・独委評価の視点事項と同様） ・平成20年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の2分の1を廃止決定するとともに、平成20年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講じたか。 ・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。 ・管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ったか。 ・公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講じたか。 ・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算範囲内で予算執行を行ったか。 ・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。 ・短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。 ・剰余金の用途は適切であったか。 ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか評価が行われているか。（政・独委評価の視点） ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。 <p>（具体的取組）</p> <p>1億円以上の当期総利益がある場合において、目的積立金を申請しなかった理由の分析について留意する。（政・独委評価の視点）</p>	
			評価

<p>・「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>・「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>
<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>
<p>・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点）</p>
<p>・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	<p>・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>
<p>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）</p>	
<p>・関連法人に対する出資、出えん、負担金等（以下「出資等」という。）について、法人の政策目的を踏まえた出資等の必要性の評価が行われているか。 （注） 関連法人：特定関連会社、関連会社及び関連公益法人（「独立行政法人会計基準」（平成12年2月16日独立行政法人会計基準研究会）第103連結の範囲、第114関連会社等に対する持分法の適用、第125関連公益法人等の範囲参照）（政・独委評価の視点）</p>	
	<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。（政・独委評価の視点事項と同様）</p>
	<p>・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p>
	<p>・雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。</p>

雇用・能力開発機構 評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度業務実績
<p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。)において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、当省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行うこと。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、機構において法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手すること。</p>	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人員に関する計画</p> <p>常勤職員数については、平成18年度末に比べて期末において600名(うち150名は平成19年度末までに)を削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>雇用失業情勢等に対応した、効果的・効率的な職業訓練の実施等を図るため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てることとする。</p> <p>第7 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。)において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手する。</p>	<p>第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人員に関する計画</p> <p>平成21年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて410名削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>施設の老朽化等に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新等を行う。</p> <p>① 実習場建替(6件)</p> <p>② 受変電設備更新(3件)</p> <p>③ 空調設備更新(6件)</p> <p>④ 公共下水道接続(1件)</p> <p>(注)上記の計画については、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備を追加又は変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てることとする。</p> <p>第7 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定。)を踏まえ、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、地域との連携を強化するための運営協議会を設ける等、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手する。</p>	

評価の視点等	自己評価	評価の視点等	評価の視点等 (案)	評価
	評価の視点等 (現行)		評価の視点等 (案)	
	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤職員数について平成18年度末に比べて期末において600名削減したか。 19年度の削減数 150名 20年度の削減数 280名 		<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤職員数について平成18年度末に比べて期末において600名削減したか。 (年度計画目標) 19年度の削減数 150名 20年度の削減数 280名 21年度の削減数 410名 (実績 平成19年度 170名 平成20年度 282名) 	
	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設・設備の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行ったか。 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てたか。 利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設・設備の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行ったか。 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てたか。 利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点) 	