

独立行政法人雇用・能力開発機構
平成 23 年度業務実績評価シート

厚生労働省

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
独立行政法人勤労者退職金共済機構

平成 2 3 年 度 評 価 項 目 に つ い て

評価区分	23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))【厚生労働省】	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	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)【厚生労働省】	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	6
	1 雇用開発業務について	6
	(2) 助成金の支給、貸付等の業務について	6
評価シート3 (連携及び効果的な職業訓練の実施)【厚生労働省、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	10
	2 職業能力開発業務について	10
	(1) 関係機関等との連携について	10
	(2) 効果的な職業訓練の実施について	10
評価シート4 (離職者訓練)【厚生労働省、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	13
	2 職業能力開発業務について	13
	(3) 離職者を対象とする職業訓練について	13
評価シート5 (高度技能者養成訓練)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	19
	2 職業能力開発業務について	19
	(4) 高度技能者の養成のための職業訓練について	19
評価シート6 (在職者訓練)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	22
	2 職業能力開発業務について	22
	(5) 在職者を対象とする職業訓練について	22
評価シート7 (若年者対策、キャリア・コンサルティング)【厚生労働省、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	25
	2 職業能力開発業務について	25
	(6) 若年者対策について	25
	(7) キャリア・コンサルティングについて	26
評価シート8 (事業主等との連携・支援、新分野展開)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	30
	2 職業能力開発業務について	30
	(8) 事業主等との連携・支援について	30
評価シート9 (職業能力開発関係助成金等の業務)【厚生労働省】	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	32
	2 職業能力開発業務について	32
	(9) 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	32
評価シート10 (指導員養成、訓練コースの開発等)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	38
	2 職業能力開発業務について	38
	(10) 職業訓練指導員の養成について	38
	(11) 訓練コースの開発等について	39
評価シート11 (公共職業能力開発施設等)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	41
	2 職業能力開発業務について	41
	(12) 公共職業能力開発施設等について	41

評価区分	23年度計画記載項目	頁
評価シート12 (財形業務)【(独)勤労者退職金共済機構】	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	43
	3 勤労者財産形成促進業務について	43
	(1) 融資業務について	43
	(2) 周知について	43
	(3) 業務運営の効率化について	44
評価シート13 (助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務)【厚生労働省、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構、(独)勤労者退職金共済機構】	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	47
	4 助成金の支給、融資等の業務について	47
評価シート14 (組織・人員体制)【高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	52
	1 組織・人員体制について	52
評価シート15 (業績評価)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	56
	2 業績評価の実施による業務内容の充実について	56
	(1) 業績評価の実施	56
評価シート16 (経費削減等、情報提供)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	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	59
	3 経費削減等について	59
評価シート17 (予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構、(独)勤労者退職金共済機構】	(1) 一般管理費及び業務経費	59
	(2) 人件費	59
	(3) 随意契約の見直しについて	60
	(4) 施設の有効活用等について	62
	(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について	63
	4 情報提供について	63
	第3 予算、収支計画及び資金計画	70
1 予算、収支計画及び資金計画策定方針	70	
2 予算	71	
3 収支計画	71	
4 資金計画	71	
第4 短期借入金の限度額	72	
1 勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	72	
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	72	
第5 剰余金の使途	72	
評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】	第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	76
	1 人員に関する計画	76
	2 施設・設備に関する計画	76
	3 積立金の処分に関する事項	76
第7 その他業務運営に関する重要事項	77	

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））（厚生労働省）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<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させること。</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の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>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の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>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 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の確に把握できるようアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、当該調査結果を分析して以下のとおり業務の質の向上に反映させる取組を行った。</p> <p>(イ) 中小企業事業主等に対する相談業務について 相談業務終了後の事業主等へのアンケート調査及び平成22年度に相談を実施した事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 また、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有効な情報の提供 各機関における雇用改善等に係る支援制度をまとめて把握したいとの意見を踏まえ、県が作成するガイドブックに各支援制度の情報を掲載し、多くの事業主に円滑に周知ができるよう努めた。 ・ 事業所訪問による事業主等への説明 助成金の利用を目的とした事業所に対しても、事務担当者に雇用管理に関する情報提供を行い、助成金の適正支給の確認のために行う事業所訪問の機会を活用して、事業主にも雇用管理上の課題の確認や解決方法のアドバイスを行った。 ・ 相談終了後のフォローアップ アンケートの満足度は高かったものの、相談により課題の解決に至ったかが不明であったことから、相談から約半年後にヒアリングを行い、課題解決に至っていなければ、過去の相談事例等を参考に、再度、資料提供や情報提供を行った。 <p>(ロ) 建設業事業主等に対する相談業務について 建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をよりの確に把握できるよう、利用事業主等に対し、相談終了後おおむね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 また、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談者の理解度を上げるための工夫

<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。</p> <p>(イ) 相談件数の増大を図ること。</p> <p>(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。</p> <p>(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>(ニ) 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>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</p> <p>(イ) 相談について</p> <p>(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。</p> <p>(ii) 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、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。</p> <p>(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>(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>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について</p> <p>(イ) 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する。</p> <p>(ロ) 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。</p> <p>(ハ) 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>建設雇用改善に関する助成制度の説明時においては、的確に理解を得るよう、具体例の紹介や、よく問い合わせのある点について説明を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 積極的な事業所訪問の実施 <p>より具体的な課題・問題点の把握のため、事業所訪問等を積極的にを行い、直接、事業主にヒアリングし、雇用管理改善の取組に係る提案・説明を行った。</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について</p> <p>(イ) 相談業務の周知・実施</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業務については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は次のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談件数 18,419件 <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談者の有する共通した課題については、過去の雇用管理相談事例から「人材確保」、「就業規則」等のテーマごとに整理した冊子を作成し、必要に応じて利用者に提供するとともに、パンフレットコーナーにも配置した。 相談申込用紙に記載された相談内容の抽象的なものについては、事前に具体的な内容を確認し、必要な資料等を準備することで、限られた相談時間の中で効果的かつ効率的な相談を行った。 当機構の廃止に伴い、ホームページに終了案内を掲載するとともに、リーフレットやチラシに業務終了のお知らせを附記し、事業主等への周知を図り、円滑な業務の終了に努めた。 <p>(ロ) アンケート調査の実施</p> <p>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収集・整理し、具体的な取組事例を中小企業事業主等に例示することで、雇用管理改善の普及・啓発に努め、相談終了後のアンケート調査において、99.3%の者から雇用管理の改善を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。</p> <p>※「大変役に立つ」 51.3% 「役に立つ」 48.0% (有効回答者数 823人)</p> <p>また、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>(ハ) 相談を受けた事業所の求人充足率</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用管理相談を利用した事業所に対し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおりとなった。 求人充足率 46.1% (調査事業所 765社)
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<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。 (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。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>(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 (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こと。</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 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。 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>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について (イ)雇用管理の改善に関する相談</p> <p>(i)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・広報を行う。</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)相談を行った建設業事業主等に対して相談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こと。</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 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。 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</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について (イ)雇用管理の改善に関する相談 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については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を図るため、以下の取組を行った。</p> <p>(i)雇用管理の改善に関する相談 ホームページに建設業関係の雇用管理に関する具体的な相談事例を公表し、また、建設雇用改善助成金の各種パンフレットにおいても相談事例を周知した。 ・ 相談件数 21,860件</p> <p>(ii)相談業務を行う職員の資質向上を図るため、雇用管理に関する最新の知識や関係法令の内容、建設業の現状等を習得する等の職員研修を実施した。 ・ 実施回数 61回 (実施内容例) ・ 建設雇用改善助成金制度概要 ・ 建設雇用改善法等 ・ 労働関連法(労働基準法) ・ 建設業の現状 ・ 雇用管理のあり方(雇用契約、就業規則、賃金管理、労働時間管理、募集・採用) ・ 個人情報保護 等</p> <p>(iii)新規に利用した建設業事業主等は1,491社であった。</p> <p>(ロ)相談終了後調査の実施 相談終了後の雇用管理改善等の必要性の認識度を把握するため、相談終了後おおむね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、93.6%の建設業事業主等から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た。 ※「行った」 83.7% 「行う予定」 9.9% (有効回答者数 516件)</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 ・ 沖縄県における離職者等に対する相談援助等については、公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、沖縄県内における就職のための相談や、沖縄県からの就職者の多い大都市に配置した相談員による相談を実施し、就職、転職、職場環境への適応等に関する適切な助言を行った。 なお、当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日に当該業務は国(該当労働局(沖縄労働局等))に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、該当労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 ・ 相談終了後のアンケート調査において、100%の者から就職活動等を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		る。	<ul style="list-style-type: none"> 相談件数 1,031件 ※「大変役に立つ」 62.0% 「役に立つ」 38.0% (有効回答者数 187人) <p>また、沖縄県から就職者の多い大都市においては、行政機関等との連絡会議を開催し、労働市場の状況等について意見交換を行うとともに、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、フィードバックし、情報の共有化を行った。</p>	
評価の視点等	【評価項目1 雇用開発業務（相談、セミナー等）】	自己評価	A	評価
		<ul style="list-style-type: none"> 相談の満足度（99.3%）、相談を受けた事業所の求人充足率（46.1%）及び労働者の離職率（10.4%）など、中期計画に対する数値目標を上回った。 アンケートの調査結果について分析し、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において課題を検討するなど業務の改善を図り、業務の質の向上に反映させた。 <p>以上のとおり、数値目標がある項目については、計画を概ね上回ったこと、また、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件数は減少しているが、これは本年度の事業実施期間が上半期のみであったこと等によること、さらに、事業効果に係るアンケート調査を実施し、調査結果を基に、一層の業務の改善に努めたことから、自己評価を「A」とした。</p>		
	<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、セミナー等終了後の利用者に対するアンケート調査において、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。 <p>(実績)</p> <p><相談></p> <p>平成19年度 98.9% 平成20年度 99.0% 平成21年度 99.5%</p> <p>平成22年度 99.2%</p> <p><セミナー></p> <p>平成19年度 95.4% 平成20年度 96.2% 平成21年度 96.2%</p> <p>平成22年度 96.8%</p>	<p>相談終了後のアンケート調査において、99.3%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を得た。</p> <p>なお、セミナー等については、平成22年度限りで事業を終了している。</p> <p>(業務実績「(1)②(ロ)アンケート調査の実施」(P.2))</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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>(実績)</p> <p><求人充足率(相談)></p> <p>平成19年度 33.8% 平成20年度 39.5% 平成21年度 56.0%</p> <p>平成22年度 34.9%</p> <p><求人充足率(セミナー)></p> <p>平成19年度 25.0% 平成20年度 29.7% 平成21年度 55.2%</p> <p>平成22年度 30.8%</p> <p><離職率(相談)></p> <p>平成19年度 11.7% 平成20年度 11.6% 平成21年度 10.5%</p> <p>平成22年度 9.9%</p> <p><離職率(セミナー)></p> <p>平成19年度 9.8% 平成20年度 11.2% 平成21年度 9.9%</p> <p>平成22年度 9.5%</p>	<p>雇用管理相談を利用した事業所における求人充足率は46.1%、労働者の離職率は10.4%となった。(業務実績「(1)②(ハ)相談を受けた事業所の求人充足率」(P.2).)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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>(実績)</p>	<p>相談、研修を行った建設事業主等のうち、93.6%の建設業事業主等から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を行った又は行う予定の回答を得た。</p> <p>(業務実績「(1)③(ロ)相談、研修終了後調査の実施」(P.3)参照。)</p>		

<p>平成19年度 91.2% 平成20年度 91.3% 平成21年度 92.5% 平成22年度 91.6%</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%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。 (実績) 平成19年度 99.4% 平成20年度 100% 平成21年度 100% 平成22年度 100%</p>	<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、アンケート調査において、100%の者から就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た。(業務実績「(1)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. 3、4)参照。)</p>	
<p>[評価の視点] ・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>実績：○ 相談終了後にアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、県が作成するガイドブックに機構が実施する各支援制度の情報を掲載してもらうよう働き掛けたり、助成金の利用を目的とした事業所に対しても、事業所訪問の機会を活用して、雇用管理上の課題の解決方法についてアドバイスを行うなど、業務の改善を図った。 また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。(業務実績「(1)① 調査結果の分析及び業務への反映について」(P. 1)参照。)</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。 (実績) 平成19年度 43,516件 平成20年度 51,076件 平成21年度 58,474件 平成22年度 64,679件</p>	<p>実績：× 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は18,419件となった。(業務実績「(1)②(イ) 相談業務の周知・実施」(P. 2)参照。) なお、昨年度から減少した主な要因として、①平成23年度は上半期のみであったこと、②雇用管理アドバイザーの活用を平成22年度限りで終了したこと、③平成23年度より中小企業基盤人材確保助成金の支給対象分野を成長分野等に限定したことに伴い、助成金を活用した雇用管理の改善に関する相談が減少したこと等が挙げられる。</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）（厚生労働省）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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の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>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) 助成金の支給業務について</p> <p>① 制度の周知等</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、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>(ロ) 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>(ハ) 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>(ニ) 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>(ホ) 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>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) 助成金の支給業務について</p> <p>中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金及び建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金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、以下の取組を行った。</p> <p>なお、当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、都道府県労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。</p> <p>① 制度の周知等</p> <p>(イ) ホームページ、パンフレット、手引等の作成等</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は、制度改正の後、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 また、利用対象者（事業主・事業主団体）別に活用できる助成金を紹介するサイトによる案内も行った。 なお、助成金の制度内容の変更については、速やかにホームページで公開し、助成金を活用する事業主等へ積極的に周知した。 建設雇用改善助成金の新規活用を促すため、申請の流れについて独自の資料を作成し、ホームページに公表するとともに、申請書・記載例をトップページに公開することで、利用者の利便性の向上に努めた。 当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日以降、国（都道府県労働局）において実施することとなったことから、ホームページやリーフレットに助成金申請先変更の案内を掲載し、事業主等へ周知するとともに、都道府県に対してもリーフレットを配布し、事業主等へ配布してもらうよう協力を依頼した。 <p>(ロ) パンフレット等の配布による周知</p> <p>作成したパンフレットや申請の手引等は、説明会や相談援助業務等において配布・周知するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにした。</p> <p>(ハ) インターネットを通じた質問への対応</p> <p>インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる、説明・回答を行うとともに、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>(ニ) 制度内容変更の公開</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業労働力確保法関係助成金 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については、平成23年4月1日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 建設雇用改善助成金 建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金については、平成23年4月1日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 <p>(ホ) 利用者に対する説明</p> <p>説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、注意を促した。</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>(二) 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。 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>(ヘ) 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>② 審査能力の向上等 (イ) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</p> <p>(ロ) 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>③ 説明会の開催等 (イ) 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が得られるようにする。 (ロ) 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>(ヘ) 関係機関との連携 情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・ 開催回数 239回</p> <p>② 審査能力の向上等 (イ) 職員の審査能力の向上 各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。 ・ 実施回数 283回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について</p> <p>(ロ) 不正受給の防止 (i) 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、特に疑義のあるものについては、すべて直接事業所訪問による確認を行った。 ・ 事業所訪問数 1,266件 (ii) 都道府県労働局との連携の強化 ・ 情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・ 助成金を支給するに当たって、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止を図った。 ・ 都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、助成金の概要説明や過去の支給実績の情報提供、審査状況に応じた申請書類の整理表の提供など、都道府県労働局と十分に連絡調整し、必要な引継ぎを行った。 (iii) 不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務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、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センター給付調査役等に対する研修(平成23年4月)を実施し、不正受給防止のための取組を都道府県労働局への業務移管まで適切に行った。</p> <p>③ 説明会の開催等 (イ) 説明会及び個別相談の実施 ・ 説明会開催回数 303回 ・ 説明会参加者数 6,636人 ・ 個別相談の件数 20,795件</p> <p>(ロ) 説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、88.6%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。 ※「大変理解できた」 20.4% 「理解できた」 68.2% (有効回答者数 1,467人) また、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図った。 併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</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>④ 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>⑤ 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>① 説明会内容等の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者によりわかりやすい説明資料とするため、具体的な事例を多く取り入れるとともに、プロジェクターを使用して参加者が視覚で捉えられるよう、説明を行った。 複数の説明者を説明会に同席させ、他の説明者の説明方法を観察し、良いところを学ぶとともに、後日、説明方法の「良い点」「悪い点」を話し合う場を設けた。 他機関との合同説明会の開催に当たっては、事前の打ち合わせ会議で過去の説明予定時間と実際の説明時間との差異を確認し、説明時間の順守の徹底を図るとともに、説明内容にもメリハリをつけるよう調整するなど、各機関との連携を図った。 <p>② 説明会終了後のフォローアップ 説明会終了後、フォローアップを希望する事業所に対し個別相談に応じるとともに、時間に余裕のない事業所については、アンケート調査において希望を確認し、後日、電話や事業所訪問によるフォローアップを行った。</p> <p>④ 建設事業主等に対する助成金 平成23年度上半期の新規申請者数については、2,027事業所となり、44.3%の進捗率となっている。</p> <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度 3,791事業所 (達成率91.3%) 平成21年度 5,386事業所 (達成率139.3%) 平成22年度 4,481事業所 (達成率81.6%) <p><要因分析> 建設業の許可業者数が平成21年度は大幅に増加(対前年度比+4,022事業所)したが、平成22年度は一転して大幅に減少(対前年度比△14,390事業所)しており、許可業者数が減少傾向にあることが一因と考えられる。 また、東日本大震災の発生により、災害救助法適用地域における支給決定件数が減少したことも一因と考えられる(対前年同期比で△1,590件)。 なお、平成18年度の実績を基に、中期目標策定当時に想定した最終年度(23年度)の目標値3,843事業所に対しては、年間実績で勘案すれば、上回るものと見込まれる。</p> <p>⑤ 事務手続の合理化 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。</p> <p>(イ) 中小企業基盤人材確保助成金 手続きの簡素化を図るため、実施計画認定申請の手続きを廃止した。</p> <p>(ロ) 建設雇用改善助成金 手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請の手続きを廃止し、建設雇用改善推進助成金計画届等の提出に代えるなどした。</p>		
評価の視点等	【評価項目2 雇用開発業務関係助成金等の業務】	自己評価	A	評価	
		各助成金の制度内容等の変更については、同日にホームページで公開し、説明会を			

	<p>303回、個別相談を20,795件実施したほか、各助成金についてのパンフレットや申請の手引き等を事業主等へ配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図り、制度の周知・説明に努めたことにより、説明会終了時のアンケート調査において、88.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設事業主等に対する助成金の平成23年度上半期における新規申請者数については、2,027事業所となり、44.3%の進捗率となっている。 申請に係る手続き等について申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、また、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を283回実施した。また、不正受給防止対策として、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、1,266件の事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止対策の強化を図った。 <p>以上のとおり、制度の周知・説明や不正受給防止対策に積極的に取り組み、数値目標を達成するとともに、平成23年度に支給決定した助成金の不正受給件数は「0件」であったことなどから、自己評価を「A」とした。</p>
<p>〔数値目標〕 ・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。 (実績) 平成19年度 88.9% 平成20年度 86.6% 平成21年度 86.8% 平成22年度 90.3%</p>	<p>雇用開発業務に係る助成金の説明会終了後のアンケート調査において、88.6%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。(業務実績「(2)③(口)説明会終了後のアンケート調査の実施」(P.7)参照。)</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。 (実績) 平成19年度 4,070事業所 平成20年度 3,791事業所 平成21年度 5,386事業所 平成22年度 4,481事業所</p>	<p>建設事業主等に対する助成金の平成23年度上半期における新規申請者数については、2,027事業所となり、74.2%の達成率となっている。(業務実績「(2)④建設事業主等に対する助成金」(P.8)参照。)</p>
<p>〔評価の視点〕 ・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>実績：○ 制度内容等の変更については同日にホームページで公開し、説明会や相談時において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。 また、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、利用対象者(事業主・事業主団体)別に活用できる助成金を紹介するサイトへの案内等を行った。また、平成23年10月1日以降、助成金の支給業務は国(都道府県労働局)において実施することとなったことから、ホームページやリーフレットに助成金申請先変更の案内を掲載し、事業主等へ周知するとともに、都道府県に対してもリーフレットを配布し、事業主等へ配付してもらうよう協力を依頼した(業務実績「(2)①制度の周知等」(P.6)参照。)</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>実績：○ 中小企業基盤人材確保助成金においては、実施計画認定申請の手続きを廃止し、建設雇用改善助成金においては、申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とするなど、手続きの簡素化を行い、申請者の負担軽減を図った。 また、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施することで助成金担当者の審査能力の向上を図った。 なお、不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り事業所訪問を行い、特に疑義のあるものについては、すべて事業所訪問による確認を行うとともに、都道府県センター給付調査役等に対する研修(平成23年4月)を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。(業務実績「(2)②(口)不正受給の防止」(P.7)、「(2)⑤事務手続の合理化」(P.8)参照。)</p>

雇用・能力開発機構 評価シート3（連携及び効果的な職業訓練の実施）（厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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</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（高障求機構）</p> <p>労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。</p> <p>① 就職促進能力開発協議会の開催</p> <p>求職者の就職促進に向けた職業能力開発施設等に係る対策の円滑な実施を図るため、都道府県労働局、都道府県能力開発主管部等を構成員とする就職促進能力開発協議会を開催し、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練受講者及び修了者に対する情報提供・就職支援の体制に係る連携・協力のあり方等について協議した。</p> <p>② その他各種会議の開催・活用による連携</p> <p>地域の人材ニーズ等を把握するため、都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。</p> <p>③ 地域訓練協議会による連携</p> <p>厚生労働省が、関係省庁、産業界、労働界、教育訓練機関団体など関係者の参集を得て開催した「第3回中央訓練協議会」（平成23年4月22日開催）において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき、各都道府県における関係者の協議の場として設置された「地域訓練協議会」の運営を行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、公共職業訓練の実施分野及び規模の確認、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練（以下「基金訓練」という。）の目標値の確定、基金訓練の円滑な推進に向けた関係機関との連携方策の確認など、地域における公共職業訓練及び基金訓練の推進に向け協力を行った。</p> <p>また、第4回中央訓練協議会（平成23年7月6日開催）において、求職者支援訓練に係る全国職業訓練実施計画が定められたことから、各都道府県の職業訓練実施計画を関係機関と協議し作成する地域訓練協議会に参画した。</p> <p>④ 関係機関との連携による震災復興訓練の実施</p> <p>東日本大震災の被災地等の4県（岩手、宮城、山形、福島）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、被災離職者等が通所しやすい実習場の借り上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。</p> <p>・ 平成23年9月までの開始訓練科 11科、入所200人</p> <p>(2) 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 効果的な訓練の実施</p> <p>(イ) 訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。</p> <p>具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。（高障求機構）</p> <p>(ロ) 訓練受講希望者本人が意欲・適性・能力等を十分把握し、適正な訓練コースの選定ができるようキャリア・コンサルティングを実施した。（厚生労働省）</p>

		を行い、その結果をホームページに公表する。	<p>(ハ) 企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、訓練のモデルカリキュラム及び評価支援ツールの活用方法に係る周知を行った。</p> <p>また、各都道府県センターにおいて企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成支援を行った。(厚生労働省)</p> <p>② 訓練コースの見直し(高障求機構)</p> <p>訓練コースの見直しを行うに当たっては、</p> <p>(イ) 訓練コースの点検による評価及び問題点の把握</p> <p>(ロ) 職業訓練に関する地域ニーズの把握 等を踏まえ、訓練コース案を作成した。</p> <p>平成23年10月以降、カリキュラム等検討委員会による訓練コース案のカリキュラム内容の精査や訓練計画専門部会による意見聴取及び審査を行い、訓練コースを見直し、その結果をホームページに公表することとしている。</p>
--	--	-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目3 連携及び効果的な職業訓練の実施】	自己評価	厚生労働省	A	評価	厚生労働省	
			高障求機構	A		高障求機構	
		<p>【厚生労働省の自己評価理由】</p> <p>キャリア・コンサルティングを実施するにあたっては、利用者がジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、その作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行う等により、受講者本人の適正及び意欲・能力等を充分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成20年から平成22年までに作成した28業種、63訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効果的・効率的に活用できるよう支援を行った。これらのことから、自己評価を「A」とした。</p> <p>【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】</p> <p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <p>なお、当機構の自己評価は、学識経験者及び労使の代表者等からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。(以下の評価シートでも同様。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発業務の実施に当たり、就職促進能力開発協議会を開催したほか、都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などを通じて、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を十分に図り、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等について検討を行い、効果的な職業訓練の実施に努めた。 東日本大震災の被災地等の4県(岩手、宮城、山形、福島)において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係るニーズを聴取・把握し、被災離職者等が通所しやすい実習場の借り上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 訓練コースの見直しに当たっては、訓練コースの点検による評価及び問題点の把握、職業訓練に関するニーズの把握等を踏まえ、訓練コース案を作成した。また、訓練の実施に当たっては、訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルにより、効果的・効率的な訓練を実施した。 					

<p>[数値目標]</p>		
<p>[評価の視点] ・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○ 職業能力開発業務の実施に当たり、求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るための就職促進能力開発協議会を開催するとともに、「第3回中央訓練協議会」(平成23年4月22日開催)において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき設置された「地域訓練協議会」の運営を行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、地域における公共職業訓練及び基金訓練の推進に向け協力を行った。 また、東日本大震災の被災地等の4県において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係るニーズを聴取・把握し、被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を設定・実施した。(業務実績「(1) 関係機関等との連携について」(P. 10) 参照。)</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。(厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○ 【厚生労働省による評価】 キャリア・コンサルティングを実施するにあたっては、利用者がジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、その作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行う等により、受講者本人の適正及び意欲・能力等を充分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成20年から平成22年までに作成した28業種、63訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。 【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による評価】 訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。(業務実績「(2) 効果的な職業訓練の実施について①」(P. 10) 参照。)</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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○ 訓練コースの点検によって得られた評価結果や課題及び職業訓練に関する地域ニーズ等を踏まえ、訓練コースの見直し案を作成するとともに、カリキュラム等検討委員会におけるカリキュラム内容の精査や、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科(コース)について、都道府県及び民間教育訓練機関等と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しを行った。 なお、こうした訓練コースの見直しについては、高齢・障害・求職者雇用支援機構への業務移管後も引き続き実施し、その結果を年度末にホームページで公表した。(業務実績「(2) 効果的な職業訓練の実施について②」(P. 11) 参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート4 (離職者訓練) (厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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つくよう、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。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</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、次により職業訓練等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。</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>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>イ 離職者訓練の実施</p> <p>離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、以下のとおり職業訓練等を実施した。(高障求機構)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内訓練の入所者数 12,347人 (H22年度 25,718人、H22年度同期 13,057人) <p>① 適切な訓練コースの選定 (厚生労働省)</p> <p>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就職に資する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 102,177件 (H22年度 236,444件、H22年度同期 122,540件) ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 91,311件 (H22年度 290,892件、H22年度同期 163,629件) <p>また、就職に資する職業訓練の受講を促進するため、平成23年度から職業訓練指導員や離職者訓練担当者が公共職業安定所を巡回し、求職者に対して訓練コースの情報提供、相談を行った。</p> <p>② 受講者の選考 (高障求機構)</p> <p>受講希望者の意欲・適性・能力等を把握するための評価項目として、就職希望職種に必要な技能等を習得し就職することを望んでいること(就職意欲)、訓練を受講することに熱意を有していること(受講意欲)、訓練内容を理解するために必要な学力を有していること(基礎学力)、訓練の受講・修了に支障がないこと(修了見込み)を設定し、面接試験、学力試験、適性検査等を行った。</p> <p>③ 就職支援 (高障求機構)</p> <p>施設内訓練においては、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援マップを活用し、入所から修了までの間に加え、訓練修了生も含めた就職支援について、就職支援の重点事項を定め、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練開始時からの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 ・ 詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 ・ 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行 等 <p>また、高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約した「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、全国会議において就職支援の改善取組事例の共有化を図った。</p>

スのコーディネーター等を行い、訓練内容の充実を図る。

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。

④ 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、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。

④ 訓練修了者の就職率（高障求機構）

(イ) 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と上記③の就職支援の取組により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。

・ 施設内訓練 82.8% (H22年度 82.6%、H22年度同期 80.9%)
(就職者のうち常用労働者の割合 68.7%) (H22年度 68.6%、H22年度同期 68.2%)

※ 平成23年12月末の実績

(単位：%)

区分	22年度(上半期)	23年度(上半期)	対前年同期増減
施設内訓練就職率	80.9	82.8	+1.9

(参考)

(単位：%)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
施設内訓練就職率	79.2	78.6	82.6	+4.0

なお、就職定着を図るための方策として、常用労働者としての就職促進の取組を行った。

具体的には、

- ① 訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消
- ② 受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施
- ③ ハローワーク等とも連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を指導員等職員が積極的に訪問し、訓練修了者の職業能力に応じた常用労働者を採用する就職企業の開拓の取組を通じて、常用労働者としての就職を促進した。

(ロ) 事業所の人材ニーズを踏まえた訓練内容とするため、各訓練の到達目標の具体的な設定内容について、職業訓練指導員が離職者訓練修了者の就職先事業所に対してヒアリング調査を実施し、その結果を基に各施設の離職者訓練委員会等で検討を行った。

⑤ 施設内訓練については、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った上で、主にもものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。(高障求機構)

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みに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。

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みに限定して実施し、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。

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

⑤ 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みに限定して実施する。

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>る。</p>	<p>⑥ 深刻な雇用情勢を踏まえ、緊急人材育成・就職支援基金が創設され、その一環として実施されることとなった雇用保険を受給できない方等を対象とする職業訓練（以下「基金訓練」という。）に関し、基金事業の実施主体である中央職業能力開発協会からの委託を受けて、当該基金訓練関連業務を実施する。このため、職業訓練に係るノウハウ、人材等の機構の有する資源をできる限り有効に活用し、訓練実施機関の開拓、基金訓練コースの設定等に対する相談援助等を効果的に行い、基金訓練の着実な推進に努める。</p>	<p>⑥ 緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の実施（高障求機構）</p> <p>平成21年度補正予算により緊急人材育成・就職支援基金が中央職業能力開発協会（以下、「中央協会」という。）に造成され、その一環として実施される雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練（基金訓練）の支援業務について、平成23年4月1日から中央協会との業務委託契約により実施した。</p> <p>平成23年9月末には、「平成23年9月末までに12万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約36.6万人分（H22年度 45.8万人、H22年度同期 27.4万人）の基金訓練認定申請書を受理及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。</p> <p>(イ) 基金訓練実施の支援</p> <p>(i) 関係行政機関、労使団体、教育訓練機関団体から構成される緊急人材育成支援事業推進協議会を全都道府県において開催し、都道府県における基金訓練の周知広報、基金訓練の目標値、基金訓練実施機関の開拓及び基金訓練の実施等に係る連携方法、協力体制について協議を行った。</p> <p>(ii) 基金訓練の実施機関を確保するため、説明会の開催、教育訓練機関等への訪問等を行い、基金訓練コースの設定等に対する相談援助を行った。</p> <p>(iii) 教育訓練機関等から認定申請のあった基金訓練認定申請書等を受理及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育訓練機関等訪問件数 4,672件 (H22年度 11,172件、H22年度同期 4,596件) ・ 訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数） 15,801コース (H22年度 20,385コース、H22年度同期 8,984コース) ・ 訓練定員 366,095人 (H22年度 458,088人、H22年度同期 273,760人) <p>(ロ) 求職者に対するキャリア・コンサルティング等</p> <p>基金訓練対象者に対し、訓練受講前のキャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの交付を積極的に行うとともに、基金訓練に関する情報提供を行った。</p> <p>また、訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施体制がまだ整っていない訓練実施機関については、能力開発支援アドバイザーを派遣する等により、訓練期間中の受講者のキャリア・コンサルティングの実施、ジョブ・カードの作成等を支援するとともに、要望のあった実施機関に対し、キャリア・コンサルティングに関する技術的援助を実施した。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティング実施件数 96,779件 (H22年度 225,057件、H22年度同期 118,387件) ・ ジョブ・カード交付件数 22,090件 (H22年度 51,416件、H22年度同期 26,240件) ・ 派遣実施機関数 2,133所 (H22年度 3,679所、H22年度同期 1,799所) ・ 派遣回数 3,742回 (H22年度 9,418回、H22年度同期 4,712回) <p>(ハ) 訓練奨励金等に係る申請書の受付・調査確認等</p> <p>訓練実施機関から提出された訓練奨励金等の支給申請書について受付及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。</p> <p>また、実施機関が必要な書類の提出等の協力に応じない場合は必要な指導等を行っ</p>
--	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>た。</p> <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練奨励金の支給申請書の受理件数 13,716件 (H22年度 14,260件、H22年度同期 4,875件) ・ 新規訓練設定奨励金の支給申請書の受理件数 2,419件 (H22年度 7,928件、H22年度同期 3,755件) <p>□ 都道府県等への職業訓練や就職支援に係るノウハウの提供 (高障求機構)</p> <p>都道府県や民間教育訓練機関に対し、引き続き以下のとおり職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供した。</p> <p>① 都道府県や民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数 912人 (H22年度 1,110人、H22年度同期 794人) <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県等 826人 (H22年度 1,044人、H22年度同期 740人) ・ 民間企業 86人 (H22年度 66人、H22年度同期 54人) <p>(平成23年9月末現在)</p> <p>② 職業訓練の実施に資する研究の成果や開発した離職者訓練、在職者訓練及び高度技能者養成訓練のカリキュラムモデル等をホームページにおいて発信した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページアクセス件数 437,356件 (H22年度 1,072,007件、H22年度同期 556,508件) ・ ダウンロード件数 14,733件 (H22年度 33,464件、H22年度同期 17,426件) <p>(平成23年9月末現在)</p> <p>③ 日本版デュアルシステムの訓練導入講習及び緊急人材育成支援事業の基礎演習コースを担える民間教育訓練機関等の講師育成のため、機構が開発したカリキュラムによる「ワークガイダンス講習講師育成講座」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 112回 (H22年度 248回、H22年度同期 123回) ・ 受講者数 2,220人 (H22年度 3,691人、H22年度同期 1,754人) <p>④ 基金訓練の設定を支援する「基金訓練カリキュラム事例集」を民間教育訓練機関等へ提供した。</p> <p>⑤ 都道府県や民間教育訓練機関への訪問や都道府県が開催する会議等の場を活用し、「就職支援マップ」、「学卒者訓練における就職支援事例」、「就職支援行動ガイド」等の就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を行うなど、就職支援に係るノウハウの提供を行った。</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目4 離職者訓練】	自己評価	厚生労働省 高障求機構	A S		評定	厚生労働省 高障求機構	
		<p>【厚生労働省の自己評価理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職率の向上等を図るため、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、キャリア・コンサルティングを実施し、受講希望者本人の適正及び意欲・能力等を充分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。「キャリア形成支援コーナー」においては、平成23年度より機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したにも関わらず、102,177件のキャリア・コンサルティングを実施し、対前年同期比16.6%減に留めた。また、「キャリア形成相談コーナー」においては、ハローワークの体制強化に伴うハローワークへの巡回の減少等により、約44.2%の減となった。これらの減少 						

	<p>にも関わらず、着実な支援を行い、施設内訓練の就職率は対前年同期比で2.2%増となる81.5%となっており、自己評価を「A」とした。</p> <p>【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】 以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と就職支援の取組により、82.8%となり、過去最高となった前年同期を上回るとともに、就職者のうち常用労働者の割合は68.7%と、昨年とほぼ同率となった。 訓練コースの設定に当たっては、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った上で、主にもづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。 平成23年度上半期は、施設内訓練入所者12,347人に対して訓練を実施するとともに、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務については、「平成23年9月末までに12万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約36.6万人分の定員を確保した。 公共職業訓練全体の品質の向上に資する観点から、都道府県や民間教育訓練機関に対し、職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するなど職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供するとともに、「就職支援行動ガイド」等の就職支援ツールやその活用方法を紹介するなど、機構の有する経験や人材を活かした幅広い支援を行った。
<p>[数値目標] ・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構) (実績) 平成19年度 81.9% 平成20年度 79.2% 平成21年度 78.6% 平成22年度 82.6%</p>	<p>施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、82.8%となり、過去最高となった。(業務実績「(3)イ④ 訓練修了者の就職率」(P.14)参照。)</p>
<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構) (実績) 平成19年度 71.4% 平成20年度 69.9% 平成21年度 68.1% 平成22年度 65.3%</p>	<p>達成済み</p>
<p>[評価の視点] ・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。(厚生労働省)</p>	<p>実績：○ 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」において102,177件、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91,311件のキャリア・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就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。 前年同期と比べ、「キャリア形成支援コーナー」においては、平成23年度より機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したことに伴い、約16.6%減、「キャリア形成相談コーナー」においては、ハローワークの体制強化に伴うハローワークへの巡回の減少等により、約44.2%の減となっている。(業務実績「(3)イ① 適切な訓練コースの選定」(P.13)参照。)</p>

<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>	
<p>・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○ 施設内訓練については、コースの設定に当たって、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定して実施した。(業務実績「(3)イ 離職者訓練の実施⑤」(P. 14)参照。)</p>	
<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○ 各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行い、その結果を踏まえて、主にものづくり分野の訓練コースであって、地域のニーズに即し、かつ、民間では実施できないものみに限定した訓練を設定・実施した。(業務実績「(3)イ 離職者訓練の実施⑤」(P. 14)参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート5（高度技能者養成訓練）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</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>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</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 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るとともに、平成23年度から配置された能力開発支援アドバイザーを中心にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。 さらに、東日本大震災や円高の影響等により求人数が減少する中、過去の求人进行分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。</p> <p>(参考) 就職率 98.1% (H22年度 97.5%) ※ 訓練終了後1ヶ月時点(平成24年4月末現在)の実績</p> <p>(参考) (単位: %)</p> <table border="1" data-bbox="1843 1178 2858 1255"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>96.9</td> <td>96.4</td> <td>97.5</td> <td>98.1</td> <td>+0.6</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 産業界及び他大学関係機関との連携 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の開放等について次のとおり取り組んだ。</p> <p>(i) 共同研究 49件 (H22年度 65件) (平成23年9月末現在継続中) (テーマ例) ・ 漁業協同組合のニーズを踏まえたパイ貝の大きさ選別機的设计・製作 ・ 木造柱が斜めというデザインが特徴的な山小屋風建築物「サニーロッジ」の耐震性の強化</p> <p>(ii) 受託研究 3件 (H22年度 12件) (平成23年9月末現在継続中) (テーマ例) ・ 飛行船を使用した上空撮影システムの遠隔制御システムの研究開発 ・ 発熱パネルの製品化を目指したシステム開発</p> <p>(iii) 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、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。</p>	区分	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度増減	就職率	96.9	96.4	97.5	98.1	+0.6
区分	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度増減										
就職率	96.9	96.4	97.5	98.1	+0.6										

<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>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>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 139回 (H22年度 233回、H22年度同期 176回) ・ 参加者数 11,394人 (H22年度 30,328人、H22年度同期 8,764人) <p>(開催事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アルミニウム製こまの製作 ・ 銅板レリーフの製作 ・ ライトレースロボットの製作 <p>(iv) 地域社会との連携</p> <p>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。</p> <p>(実施事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 滋賀短大において県内の電気自動車研究プロジェクトに協力し、試作車のコンセプトづくりや製造場所等の提供などを行った。 ・ 北陸能開大において富山県内の機械系分野の事業主団体に対して、三次元CAD技術等に関する講習会を実施した。 <p>③ 高度職業訓練への特化</p> <p>地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、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、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次のとおり実施した。</p> <p>(イ) 専門課程 2,052人 (入校者数) (H22定員 2,000人、入校者 2,282人、H23定員 1,920人)</p> <p>(ロ) 応用課程 892人 (入校者数) (H22定員 850人、入校者 959人、H23定員 828人)</p> <p>(ハ) 専門課程活用型デュアルシステム 16人 (入校者数) (H22上半期定員 35人、入校者 22人、H23上半期定員 35人) (平成23年9月末現在)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目5 高度技能者養成訓練】	自己評価	S	評価	
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</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、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れるとともに、個別の就職支援の強化を図った。また、過去の求人进行分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。その結果、平成24年4月末現在の就職率は、前年度を上回る98.1%となった。 ・ 産学連携の一環として、共同研究を49件、受託研究を3件実施した。また、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とともに、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を139回(参加人数11,394人)開催するなど、地域社会等との連携を強化した。 			
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>(実績)</p> <p>平成19年度 98.4% 平成20年度 96.9% 平成21年度 96.4% 平成22年度 97.5%</p>			<p>両課程ともに修了が平成24年3月であったため、平成23年9月末時点では実績は集計できない。</p> <p>なお、平成24年4月末現在の就職率は、過去の求人进行分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた結果、前年度(97.5%)を上回る98.1%となった。(業務実績「(4)①就職支援」(P.19)参照。)</p>		
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 		実績：○			

<p>に開かれた施設運営に努めたか。</p>	<p>産学連携の一環として、共同研究を49件、受託研究を3件実施し、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139回開催（参加者数11,394人）するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。（業務実績「(4)②産業界及び他大学関係機関との連携」(P.19、20)参照。)</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>実績：○ 地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、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、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した。（業務実績「(4)③高度職業訓練への特化」(P.19、20)参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート6（在職者訓練）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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 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>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>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 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、受講者や事業主に対するアンケート調査等を実施した。</p> <p>(イ) 受講者に対するアンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において98.8% (H22年度 98.6%、H22年度同期 98.7%) の者から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。</p> <p>※「大変役に立った」 47.5% (H22年度 45.0%、H22年度同期 45.0%) 「役に立った」 51.3% (H22年度 53.6%、H22年度同期 53.7%) (受講者数 21,496人 (H22年度 35,778人、H22年度同期 20,222人)) (回答者数 18,647人 (H22年度 31,985人、H22年度同期 18,430人)) 数値は全て平成23年9月末現在の数値</p> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>22年度（上半期）</th> <th>23年度（上半期）</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者満足度</td> <td>98.7</td> <td>98.8</td> <td>+0.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考) (単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者満足度</td> <td>98.3</td> <td>98.3</td> <td>98.6</td> <td>+0.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ロ) 事業主に対するアンケート調査の実施</p> <p>受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、98.0% (H22年度 97.5%、H22年度同期 97.8%) の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役に立っている」「役に立っている」との評価を得た。</p> <p>※「大変役に立っている」 20.5% (H22年度 20.6%、H22年度同期 21.3%) 「役に立っている」 77.5% (H22年度 76.9%、H22年度同期 76.5%) (回答事業所数 4,165事業所 (H22年度 6,869事業所、H22年度同期 3,879事業所)) 数値は全て平成23年9月末現在の数値</p> <p>(単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>22年度（上半期）</th> <th>23年度（上半期）</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者満足度</td> <td>97.8</td> <td>98.0</td> <td>+0.2</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考) (単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事業主満足度</td> <td>97.7</td> <td>97.6</td> <td>97.5</td> <td>△0.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ハ) 業務改善の取組</p> <p>一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行うこととしている。</p> <p>また、在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデ</p>	区分	22年度（上半期）	23年度（上半期）	対前年度増減	受講者満足度	98.7	98.8	+0.1	区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	受講者満足度	98.3	98.3	98.6	+0.3	区分	22年度（上半期）	23年度（上半期）	対前年度増減	受講者満足度	97.8	98.0	+0.2	区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減	事業主満足度	97.7	97.6	97.5	△0.1
区分	22年度（上半期）	23年度（上半期）	対前年度増減																																				
受講者満足度	98.7	98.8	+0.1																																				
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																			
受講者満足度	98.3	98.3	98.6	+0.3																																			
区分	22年度（上半期）	23年度（上半期）	対前年度増減																																				
受講者満足度	97.8	98.0	+0.2																																				
区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																			
事業主満足度	97.7	97.6	97.5	△0.1																																			

<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、当該基準に該当しない訓練についても廃止すること。</p> <p>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>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な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、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こと。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>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。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>	<p>ータをPPMチャート及びリーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み)を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。</p> <p>(二) 習得した能力の測定・評価 訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価のため、訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況(受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等)を確認した。</p> <p>② 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。</p> <p>③ 中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目6 在職者訓練】</p>	<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評価</p>	
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在職者を対象とする職業訓練について、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、目標を上回る受講者の98.8%から「職業能力の向上に役立った」との評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の98.0%から「受講者が学んできた内容が事業所で役立っている」との評価を得た。 ・ アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、訓練内容の見直しを行うなど業務の質の向上に反映させた。特に、訓練コースの見直しに当たっては、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータをPPMチャート及びリーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する訓練カルテ方式を全国で実施した。 ・ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。また、中小企業 			

	を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。
<p>[数値目標]</p> <p>・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> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 97.8% 平成20年度 98.3% 平成21年度 98.3% 平成22年度 98.6%</p>	<p>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」との回答が目標を大きく上回る98.8%となった。(業務実績「(5)①(イ)受講者に対するアンケート調査の実施」(P.22)参照。)</p>
<p>・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。</p> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 96.2% 平成20年度 97.7% 平成21年度 97.6% 平成22年度 97.5%</p>	<p>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」との回答が目標を大きく上回る98.0%となった。(業務実績「(5)①(ロ)事業主に対するアンケート調査の実施」(P.22)参照。)</p>
<p>・職業訓練コースについて、平成19年度中に、真に必要な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。</p> <p>(実績 平成19年度 3割程度削減 ※達成済)</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>
<p>[評価の視点]</p> <p>・訓練開始時及び訓練修了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力(習得度)を測定し評価したか。</p>	<p>実績：○ 訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に職場での適用状況(受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等)を確認することにより、訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価を行った。(業務実績「(5)①(ニ)習得した能力の測定・評価」(P.23)参照。)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、訓練コースの設定に当たっては、外部専門家による委員会審議・決定し機構が公表した「設定基準」のうち最上位レベルの内容とするとともに、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施した。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について②」(P.23)参照。)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○ 中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について③」(P.23)参照。)</p>
<p>・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、当該基準に該当しない訓練については廃止したか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>

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）（厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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こと。</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>(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</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>(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</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>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>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（厚生労働省）</p> <p>(イ) 若年者への職業意識の啓発</p> <p>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、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。</p>

<p>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、利用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>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、利用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>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こと。</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、利用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すること。</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。(高障求機構)</p> <p>(i) 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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 2年 ・ 実施科数 2科 ・ 実施科名 生産技術科、メカトロニクス技術科 ・ 入校者数 16人 (H22年度 64人) (平成23年9月末現在) <p>(ii) 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「短期課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間 概ね6か月 ・ 実施コース数 96コース (H22年度 223コース、H22年度同期 109コース) ・ 実施コース名 電気設備科、テクニカルオペレーション科 ・ 入所者数 1,062人 (H22年度 2,452人、H22年度同期 1,256人) ・ 就職率 89.3% (H22年度 87.6%、H22年度同期 87.2%) (平成23年12月末実績) <p>(ロ) 各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。(厚生労働省)</p> <p>なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取り次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数 52件 ・ 有期実習型の訓練基準に適合するか否かの確認件数 866件 <p>また、当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日に当該業務は国(都道府県労働局)に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、制度及び手続の概要説明や提出資料の内容確認など、必要な引継ぎを行った。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて (厚生労働省)</p> <p>① 労働者へのキャリア・コンサルティングの充実とアンケート調査の実施</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、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>なお、当機構の廃止に伴い、当該業務は平成23年9月末で廃止した。</p> <p>(イ) 労働者に対する相談援助</p> <p>(i) 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティングの実施 ジョブ・カードの作成支援、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 <p>(ii) 相談援助件数</p> <p>312,872件 (うち、基金訓練対象者分件96,779件(再掲))</p> <p>(ロ) 事業主及び事業主団体等に対する相談援助</p> <p>(i) 実施内容</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティングに関する技術的援助 ・ キャリア形成促進助成金に関する相談援助 ・ キャリア形成に関する情報提供 <p>(ii) 相談援助件数 25,204件</p> <p>(ハ) アンケート調査の実施</p> <p>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し、回答者のうち、99.6%の利用者から「大変役に立った」「役に立った」旨の評価を得た。</p> <p>※ 「大変役に立った」 69.7% 「役に立った」 29.9%</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">有効回答者数</td> <td style="padding: 0 5px;">6,623人</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">有効回答事業所数</td> <td style="padding: 0 5px;">75事業所</td> </tr> </table> <p>また、利用者のニーズを的確に把握し、サービスの質の向上を図るため、アンケート自由記述欄に記載された利用者の要望・意見等を分析し、満足度向上に努めた。</p> <p>併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査に基づく業務改善の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施方法の見直し <p>アンケート調査において、求職者から要望が多かった「自己理解」や「情報収集の仕方」のテーマでセミナーを開催し、必要な情報提供や自己理解を深めるグループワークを開催するとともに、必要に応じてキャリア・コンサルティングを実施することで、限られた人員で多くの求職者に支援を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブ・カードに係る理解の促進 <p>ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する際に、利用者がジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、ジョブ・カードの作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行うことにより、理解の促進を図った。</p> <p>(ニ) フォローアップ調査の実施への協力</p> <p>厚生労働省が実施する事業効果を測るためのフォローアップ調査（利用者がキャリア・コンサルティングを受けた結果、就職・能力開発等への具体的な取組等の行動につながったか）の実施に協力した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答 84.6% (有効回答者数 358人) (暫定値) <p>② フォローアップ研修</p> <p>キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施した。</p> <p>なお、当該業務については、当機構の廃止に伴い、平成23年9月30日で廃止した。</p> <p>(イ) 実施件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 47回 ・ 参加人数 769人 <p>(ロ) 実施テーマ例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 傾聴能力スキルアップ講座 ・ グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座 ・ キャリア・コンサルタント交流会 	有効回答者数	6,623人	有効回答事業所数	75事業所
有効回答者数	6,623人						
有効回答事業所数	75事業所						

評価の視点等	【評価項目 7 若年者対策、キャリア・コンサルティング】	自己評価		A	A	評価	厚生労働省		高障求機構
		厚生労働省	高障求機構				厚生労働省	高障求機構	
		<p>【厚生労働省の自己評価理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践型人材養成システム実施計画書の認定申請取次件数は、前年同期と比較すると、36件の減少である（前年同期88件）。また、有期実習型訓練の実施計画の確認件数についても、前年同期と比較すると2,701件の減少となっている（前年同期3,567件）。こうした実績減の主な要因は、平成23年度からキャリア形成促進助成金の支給額が減額となったために、これらの訓練の実施件数が減ったことや、支給額の減額前である平成22年度中に訓練の申請を行った事業主が増加したためと考えられる。このような外部要因が大きく影響する中、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成20年から平成22年までに作成した28業種、63訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。 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では、中期計画の目標を上回る99.6%の利用者から役に立った旨の評価を得ている。また、キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのフォローアップにおいては、84.5%の受講者から「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答を得ている。 <p>以上より、実践型人材養成システム実施計画書の認定申請取次件数については、外部要因の影響により、前年同期と比べ減少となったものの、雇用型訓練の普及促進を積極的に行い、キャリア・コンサルティング業務については、99.6%の利用者から高い評価を受けるなど成果を上げていることから、自己評価を「A」とした。</p> <p>【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】</p> <p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> フリーター等の若年者対策として、機構施設での訓練と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を1,078人の若年求職者等に対して実施し、就職率は89.3%と、前年同期を2.1ポイント上回る高い水準となった。（就職率は、平成23年度は上半期の修了者（短期課程活用型）についてのみ集計。） 							
	<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（厚生労働省） <p>（実績）</p> <p>平成19年度 99.5% 平成20年度 99.5% 平成21年度 99.3%</p> <p>平成22年度 99.4%</p>	<p>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し、回答者のうち99.6%の利用者から役に立った旨の評価を得た。（業務実績「(7)①(ハ) アンケート調査の実施」(P. 27) 参照。)</p>							
	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（厚生労働省） 	<p>実績：○</p> <p>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、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。（業務実績「(6)①(イ) 若年者への職業意識の啓発」(P. 25) 参照。)</p>							
	<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：－</p> <p>達成済み。</p>							
	<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：－</p> <p>達成済み</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>実績：－ 達成済み</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>実績：－ 達成済み。</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>実績：－ 達成済み。</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>実績：－ 達成済み。</p>	
<p>・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）</p>	<p>実績：○ フリーター等の若年者対策として、機構施設での訓練と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を1,078人の若年求職者等に対して実施し、就職率は89.3%と、前年同期を2.1ポイント上回る高い水準となった。（就職率は、平成23年度は上半期の修了者（短期課程活用型）についてのみ集計。）（業務実績「(6)② 訓練の実施等（イ）」（P.26）参照。）</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。（厚生労働省）</p>	<p>実績：○ 各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。 なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを52件行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を866件行った。 こうした実績減の主な要因は、平成23年度からキャリア形成促進助成金の支給額が減額となったために、これらの訓練の実施件数が減ったことや、支給額の減額前である平成22年度中に訓練の申請を行った事業主が増加したためと考えられる。このような外部要因が大きく影響する中、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成20年から平成22年までに作成した28業種、63訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。（業務実績「(6)② 訓練の実施等（ロ）」（P.26）参照。）</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。（厚生労働省）</p>	<p>実績：○ 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、労働者に対する相談援助を312,872件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を25,204件実施した。また、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施した（開催回数47回、参加人数769人）。（業務実績「(7) キャリア・コンサルティングについて」（P.26、27）参照。）</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート8（事業主等との連携・支援、新分野展開）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標		中期計画		平成23年度計画		平成23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>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>事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な連携・支援について、以下のとおり行った。</p> <p>また、現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導員派遣延べ人員 2,064人 (H22年度 4,054人、H22年度同期 2,294人) 施設設備貸与延べ件数 6,441件 (H22年度 12,994件、H22年度同期 7,440件) 訓練延べ人員 167,686人 (H22年度 328,475人、H22年度同期 180,630人) <p>(うち指導員派遣による訓練延べ人員43,614人 (H22年度 88,589人、H22年度同期 49,207人))</p> <p>なお、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するために、中小企業等のニーズに対応した「緊急雇用対策講習」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談件数 431件 (H22年度 3,724件、H22年度同期 2,188件) 緊急雇用対策講習 (コース数) 31コース (H22年度 137コース) (受講者数) 359人 (H22年度 2,429人) <p>※ 数値は全て平成23年9月末現在の数値</p>	
評価の視点等	【評価項目8 事業主等との連携・支援、新分野展開】	自己評価	B	評価			
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な支援策として、事業主の求めに応じて、指導員を延べ2,064人派遣した。また、施設設備の貸与を延べ6,441件行った。これらにより、延べ167,686人に対し職業訓練の実施を支援した。 依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主からの相談431件を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を31コース、359人に対して行った。 これらの支援に当たっては、厳しい経済情勢に配慮しつつ、適切な費用負担を求めた。 					
[数値目標]							
[評価の視点]	・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、指導員の派遣や施設設備の貸与等による連携・支援を行った。 					

	<ul style="list-style-type: none"> ・ また、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するとともに、「緊急雇用対策講習」を実施した。 ・ これらの支援に当たっては、厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。（業務実績「(8) 事業主等との連携・支援について」(P. 30) 参照。） 	
<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>実績：－ 達成済み</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート9（職業能力開発関係助成金等の業務）（厚生労働省）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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>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>(9) 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>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>(9) 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>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、以下の取組を行った。</p> <p>なお、当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、都道府県労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。</p> <p>(イ) 制度の周知等</p> <p>(i) ホームページ、パンフレット等の作成</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は、制度改正後、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 ・ 利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を活用し、周知を行った。 <p>(ii) パンフレット等の配布による周知</p> <p>作成したパンフレット等は、都道府県センターが実施する説明会や相談業務等に限らず、各関係機関が開催する説明会等においても配布されるようにするとともに、公共職業安定所等の関係機関においても配布されるようにした。</p> <p>また、ジョブ・カード制度を推進する上で、地域ジョブ・カードセンターや地域ジョブ・カードサポートセンターにもパンフレット等を提供することにより、一体的な周知等を行った。</p> <p>(iii) インターネットを通じた質問への対応</p> <p>インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる説明・回答を行うとともに、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>(iv) 制度内容変更の公開</p> <p>平成23年4月1日付けの改正について、同日にホームページで公開した。</p> <p>(v) 利用者に対する説明</p> <p>説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続きを十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等</p> <p>(i) 職員の審査能力の向上</p> <p>各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。</p> <p>(実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 200回 ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について

	<p>④ 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>(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>(ii) 不正受給の防止</p> <p>(a) 事業所訪問の実施 訓練等の実態等が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。 特に、ジョブ・カード制度関連の訓練について、実習(OJT)及び事業内で実施される座学等(OFF-JT)の実態の確認等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所訪問数 962件 (うち疑義事業所訪問数 29件) <p>(b) 都道府県労働局との連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・ 助成金を支給するに当たって、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会(「ハローワークシステム」による照会)を行い、不正受給防止を図った。 ・ 都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、助成金の概要説明や過去の支給実績の情報提供、審査状況に応じた申請書類の整理表の提供など、都道府県労働局と十分に連絡調整し、必要な引継ぎを行った。 <p>(c) 不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務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、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センター給付調査役等に対する研修(平成23年4月)を実施し、不正受給防止のための取組を都道府県労働局への業務移管まで適切に行った。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等</p> <p>(i) 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 333回 ・ 説明会参加者数 5,920人 ・ 個別相談の件数 15,204件 <p>(ii) 説明会終了後のアンケート調査の実施等</p> <p>(a) 説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、88.4%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。</p> <p>※「大変理解できた」 15.6% 「理解できた」 72.8% (有効回答者数 2,156人)</p> <p>また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。</p> <p>併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <p>① 実施方法の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期実習型訓練に対する助成内容など特定の内容については、説明会前の資料の事前送付や個別の事業所訪問、説明会後の個別相談の実施により、制度理解の促進を図った。 ・ 助成金を初めて活用したいという事業所からの問い合わせが多数あったため、主に制度改正時期や申請時期に集中的に実施してきた説明会を、定期的に開催
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<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金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>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金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>(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 技能者育成資金の回収業務等 (イ) 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。</p> <p>(ロ) 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。</p> <p>(ハ) 借受者に対する在校中の説明会開催等により借受者の返還意識の涵養を図る。金融機関口座振替制度等の利用促進を推進する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を97%以上とする。</p>	<p>にすることで、助成金を活用できる事業所の拡大に取り組んだ。</p> <p>② 説明方法の改善 制度が複雑で理解が困難との意見が見られたことから、より分かりやすい説明とするための職員研修等を実施するとともに、説明会ではスライドショーを用いてポイントを明らかにするなど、説明方法を改善した。</p> <p>(b) フォローアップ調査の実施への協力 厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査について、必要な協力を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する調査 助成金を利用した事業主に対する助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「訓練等の実施につながった」との評価 93.8% (有効回答数 1,544人) ・ 労働者に対する調査 事業主を通じた助成金の対象となった労働者に対する助成の対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかのアンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「キャリアアップにつながった」との評価 93.8% (有効回答数 3,444人) <p>(二) 事務手続の合理化 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練等の実施前における手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請手続きを廃止し、訓練実施計画の届出に代えることとした。 <p>② 技能者育成資金の回収業務等 技能者育成資金は、平成22年度末をもって廃止され、平成23年度より、国において全国の労働金庫を利用した新たな貸付制度を実施している。</p> <p>(イ) 滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、電話督促の実施をするなど回収の徹底を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 督促状送付件数 11,597件 ・ 電話督促件数 3,114件 <p>※ 例年、督促業務は、年度上期における延滞状況を下期に把握し、下期において督促業務を行っていたところである。また、今年度上期については、技能者育成資金制度の廃止に伴う継続貸付者への「一括貸付」の実施や承継に係る作業を中心に行ったところ。これにより平成23年度の土日・夜間の督促業務が実施できなかった</p> <p>また、住所不明の状況にある債務者に対しては住民票調査を行い、回収業務の徹底を図った。</p> <p>(ロ) 民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して管理した。</p> <p>(ハ) 在校生に対し、「返還の手引」を配付して説明会を行うことにより、返還意識の高揚を図った。</p> <p>さらに、返還率の向上のため、金融機関口座振替制度及びコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用の促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成23年度 84.2%
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>⑦ 技能者育成資金については、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。</p>		<p>※ 回収業務の国への移管を控え、口座振替による引き落とし及びコンビニエンスストアを活用した払い込み制度の利用促進等を推進できなかったこと及び8月末で同制度の活用を中止したことが回収率を低下させたと考えられる。</p> <p>また、年度末時点で年度中の返還率を通算した上で返還率を算定することから、年度末に向けて督促等の各種回収強化等を積み重ねて、返還率引き上げを図ることとしていたところである。</p>
--	----------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目9 職業能力開発関係助成金等の業務】	自己評価	A	評定	
		<p>・ キャリア形成促進助成金について、制度内容に変更があった日と同日にホームページで公開し、説明会を333回、個別相談を15,204件実施したほか、助成金についての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も配布されるよう連携するなど、制度の周知・説明に努め、説明会終了時のアンケート調査において、88.4%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、中期計画の目標を大幅に達成した。</p> <p>さらに厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査について、必要な協力を行ったところ、93.8%の助成金を利用した事業主から助成金制度があったことにより訓練等の実施につながった旨の回答が得られ、また、93.8%の受講者から助成対象となった訓練等によりキャリア・アップが図られた旨の回答を得た。</p> <p>また、申請に係る手続き等については、申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を200回実施するとともに、不正受給防止対策として支給要件に合致しているかの確認のため疑義のあるもの29件を含め962件について直接事業所訪問を実施するとともに、支給要件の確認にあたって都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止対策の強化を図った。</p> <p>・ 技能者育成資金については、平成22年度の新規返還者の初年度末の返還率が97.3%となっており、平成23年度までに97%としている中期目標については達成している。平成23年度目標については、平成23年度の新規返還者に対し、「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図る等の返還率の向上のための取組を行ったことや、平成22年度通年と同規模の督促状の送付を行ったこと等により、平成23年9月末時点の新規返還者の初年度の返還率は、前年同期と遜色ない84.2%となり、前年度比0.8%減に留まった。</p> <p>以上により、キャリア形成助成金について、事業主等に対するアンケートを実施し、高い評価を得るとともに、不正受給防止対策の強化を図ったこと、技能者育成資金については返還率向上のための各種取組を行ったことから、84.2%と前年同期と同水準の実績となっているため、自己評価を「A」とした。</p>			
<p>【数値目標】</p> <p>・キャリア形成促進助成金に係る説明会を開催して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)</p> <p>平成20年度 87.6% 平成21年度 88.3% 平成22年度 90.4%</p>		<p>キャリア形成促進助成金に係る説明会について、アンケート調査を実施し、88.4%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。(業務実績「①(ハ)(ii)(a)説明会終了後のアンケート調査の実施」(P.33,34)参照。)</p> <p>また、助成金を利用した事業主に対しては、厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査において、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかについて93.8%の事業主から、訓練等の実施につながったとの評価を得た。</p> <p>さらに、当該事業主を通じ、助成金の支給対象となった労働者に対するアンケートを実施したところ、助成金の支給対象となった訓練等によりキャリアアップが図</p>			

<p>・借受者の返還意識の涵養等により、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%以上となったか。</p> <p>(年度計画目標)</p> <p>平成19年度の返還率 90%以上 平成20年度の返還率 92%以上 平成21年度の返還率 94%以上 平成22年度の返還率 96%以上 平成23年度の返還率 97%以上</p> <p>(実績)</p> <p>平成19年度 93.0% 平成20年度 92.7% 平成21年度 96.2% 平成22年度 97.3%</p>	<p>られたかどうかについて93.8%の労働者から、キャリアアップにつながったとの評価を得た。(業務実績「①(ハ)(ii)(b)説明会終了後のアンケート調査の実施」(P.34)参照。)</p> <p>・技能者育成資金については、平成22年度の新規返還者の初年度末の返還率が97.3%となっており、平成23年度までに97%としている中期目標については達成している。平成23年度目標については、平成23年度の新規返還者に対し、「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図る等の返還率の向上のための取組を行ったことや、平成22年度通年と同規模の督促状の送付を行ったこと等により、平成23年9月末時点の新規返還者の初年度の返還率は、前年同期(85.0%)と遜色ない84.2%となり、前年同期比0.8%減に留まった。(業務実績「②技能者育成資金の回収業務等(ハ)」(P.34、35参照)</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>実績：○</p> <p>・キャリア形成促進助成金 制度内容変更後、7日以内にホームページで公開した。また、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等を紹介するとともに、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を行った。</p> <p>さらに、よくある質問については、その回答をQ&Aとして、ホームページで公開し、利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続を十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。(業務実績「①(イ)制度の周知等」(P.32)参照。)</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>実績：○</p> <p>都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、訓練等の実施状況等を確認する様式の整理統合を行い、簡素化された様式を活用できることとするなど、申請者の負担軽減を図った。</p> <p>また、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針についてブロック別職員研修等の機会を通じて周知し、各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図ることにより、審査能力の向上を図った。</p> <p>なお、不正受給の防止のため、訓練等の実態等が支給要件に合致しているかを、可能な限り直接事業所を訪問することにより確認し、疑義のあるものは、すべて直接事業所を訪問し確認するとともに、本部総務部及び助成金担当部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等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。(業務実績「①(ロ)審査能力の向上等」(P.32、33)参照。)</p>	
<p>・技能者育成資金について、回収業務の強化や民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類の推進により、債権の適切な管理を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>技能者育成資金について、滞納者(連帯保証人を含む)に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施など回収の強化を図った。また、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続を前提とした支払督促申立のための住民票調査を行い、回収業務の徹底を図った。また、債権については、民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して管理をした。</p>	

	<p>なお、当業務については平成23年10月1日に国に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、国と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。(業務実績「②(ハ)回収業務の強化(i)、(ii)」(P. 37)参照。)</p>	
<p>・技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定し、業務の効率化を図ったか。</p>	<p>実績：－ 平成23年度の新規貸付は労働金庫において実施することになったため、機構において新規貸付は行わなかった。</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>実績：○ 機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。)</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>実績：○ ・技能者育成資金 平成23年9月末日現在で、要回収額の1,816,335千円に対し、回収額は836,333千円となっている(平成24年3月末現在については、現在集計中)。 主な取組は、滞納予防策として金融機関口座振替制度の利用勧奨、また、滞納分の回収強化策として、前月未入金者に対する迅速な電話督促、滞納者に対する通告書の送付又は支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。)</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>実績：○ 機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。)</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）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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>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) 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>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) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>長期課程、研究課程、研修課程等において、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、訓練の実施に以下のとおり取り組んだ。</p> <p>① 長期課程</p> <p>コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等3科目を実施した。</p> <p>また、2年次に現職の職業訓練指導員による職業能力開発関係施設等の訓練業務、職業訓練指導員の社会的重要性についての講話を行い、指導員業務に対する理解促進を図った。</p> <p>さらに、3年次に実務実習を行い、指導員就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に指導員就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入校者数 144人 (H22 定員 120人、入校者 182人、H23 定員 120人) <p>② 研究課程</p> <p>コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「キャリア形成支援特論」等5科目を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入校者数 15人 (H22 定員 20人、入校者 19人、H23 定員 20人) <p>③ 研修課程</p> <p>現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得する訓練を実施した。</p> <p>(イ) 受講者数 1,497人 (H22 年度 1,794人、H22 年度同期 1,277人)</p> <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県等 826人 (H22 年度 1,044人、H22 年度同期 740人) ・ 民間企業 86人 (H22 年度 66人、H22 年度同期 54人) ・ 機構 585人 (H22 年度 684人、H22 年度同期 483人) <p>(平成23年9月末現在)</p> <p>(ロ) 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人間工学的ものづくり手法の基礎技術 ・ 環境エネルギー有効利用技術 ・ 燃料電池の基礎 ・ 精神・発達障害者のための職業能力開発 ・ カウンセリング演習 (基礎・技術・応用) ・ 職業訓練指導員のための就職支援テクニック 他 <p>④ 専門課程</p> <p>新たな専門分野の訓練等を担当するため、職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数 19人 (1年訓練6人 (機械科)、6ヶ月訓練13人 (溶接科、電気科)) <p>(平成23年9月末現在) (H22 年度 58人、H22 年度同期 54人)</p> <p>⑤ 応用研究課程</p> <p>専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。</p>

<p>(12) 訓練コースの開発等について 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>(12) 訓練コースの開発等について 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>(11) 訓練コースの開発等について 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>・ 受講者数 9人 (H22年度 8人、H22年度同期 8人) (平成23年9月末現在)</p> <p>(11) 訓練コースの開発等について 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究の実施に以下のとおり取り組んだ。</p> <p>① 職業訓練の実施に資する調査・研究 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、厚生労働省と機構と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職業訓練の実施に資する調査・研究を実施した。(平成23年9月末現在継続中)</p> <p>(イ) 調査・研究テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新訓練科(高度職業訓練専門課程及び応用課程)の試行検証に関する調査研究 ・ 業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究 ・ 精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究 ・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究 ー電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野ー ・ 離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究 ・ 求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究 ・ 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」のメンテナンス及び整備等) ・ 公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 ・ 求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査研究 ・ 離職者訓練の実施に係る訓練用教材等のあり方についての調査研究 <p>(ロ) 職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、改訂に着手した。 (改訂に着手した職業訓練用教科書)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電気関係法規 ・ 電気工事 ・ 送配電及び配線設計 ・ 溶接Ⅰー(金属加工)系基礎学科 溶接法ー <p>② 成果の普及・活用 成果については、職業能力開発総合大学のホームページに公表するとともに、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページアクセス件数 437,356件 (H22年度 1,072,007件、H22年度同期 556,508件) ・ ダウンロード件数 14,733件 (H22年度 33,464件、H22年度同期 17,426件) (平成23年9月末現在) 		
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目10 指導員養成、訓練コースの開発等】</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>評価</p>
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練指導員の養成について、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習得できるよう、カリキュラムの内容と構成を工夫して実施した。 			

	<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、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10テーマを選定し、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、その成果を研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。
[数値目標]	
<p>[評価の視点]</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>実績：○</p> <p>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、以下のようにカリキュラムの工夫と充実を図り、実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 初めて職業訓練指導員となろうとする者を対象とした長期課程及び研究課程においては、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等8科目（長期課程3科目、研究課程5科目）を実施した。 現に職業訓練指導員として従事している者を対象とした研修課程においては、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した（民間86人、都道府県等826人、機構585人）。 職業訓練指導員又は2級の技能検定に合格した者でその後3年以上の実務経験を有する者等を対象とした専門課程や、専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者を対象とした応用研究課程においては、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練や、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。（業務実績「(10) 職業訓練指導員の養成について」(P. 37、38) 参照。)
<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>実績：○</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として、平成23年度は、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」等の10テーマを選定し、学識経験者及び産業界からの代表者等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施した。また、都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するための改訂に着手した。</p> <p>これらの成果については、研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。（業務実績「(11) 訓練コースの開発等について」(P. 38) 参照。)</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) (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</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すべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(12) 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、平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小も踏まえ、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>③ 職業能力開発総合大学校については、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>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備し、活用する。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について</p> <p>(12) 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、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。</p> <p>② 厚生労働省において、施設の在り方及び配置について検討し、必要な措置を講ずるため、平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を踏まえた、平成23年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。</p> <p>③ 厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、平成21年度に実施した養成定員の削減を踏まえた、平成23年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。</p> <p>④ 施設ごとに訓練の種類(離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練)をセグメントの単位として、平成22年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。 また、資金(予算)管理にあたっては、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金(予算)の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。</p>

評価の視点等	【評価項目 1 1 公共職業能力開発施設等】	自己評価	A	評価	
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施した。 施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成22年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。 			
[数値目標]					
[評価の視点]	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：－	達成済み。		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>職業能力開発促進センターについて、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小は実施済み。平成23年度は、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。(業務実績「(12) 公共職業能力開発施設等について①」(P. 41) 参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：－	達成済み。		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を踏まえた、平成23年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料をとりまとめ、厚生労働省に提供した。(業務実績「(12) 公共職業能力開発施設等について②」(P. 41) 参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>平成21年度に実施した養成定員の削減を踏まえた、平成23年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。(業務実績「(12) 公共職業能力開発施設等について③」(P. 41) 参照。)</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	実績：○	<p>施設ごとに訓練の種類(離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練)をセグメントの単位として、平成22年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。(業務実績「(12) 公共職業能力開発施設等について④」(P. 41) 参照。)</p>		

雇用・能力開発機構 評価シート12 (財形業務) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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>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>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、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、通信講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規程改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。</p> <p>貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに設定した貸付金利を確定するため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、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った。</p> <p>なお、住宅金融支援機構と資金調達、融資業務等について意見交換を行い、一層の連携を図った。</p> <p>(2) 周知について</p> <p>財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため以下の措置を講じた。</p> <p>① パンフレット等の作成</p> <p>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、見直しを行った上で、ホームページ、パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引等を作成した。</p> <p>② パンフレット等の配布による周知</p> <p>パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引等を都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。</p> <p>③ ホームページでの公開</p> <p>(平成23年度(上半期)実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アクセス件数 81,484件 ・ 対前年度同期比 13.7%減 <p>(イ) よくある質問</p> <p>来所や訪問等による相談のほか、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、見直しを行った上で、回答をQ&Aとしてホームページに公開した。</p> <p>(ロ) 財形資料請求コーナーの実施</p> <p>電話等による資料請求のほか、ホームページ上の財形資料請求コーナー、ダウンロード資料を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。</p> <p>④ 貸付利率の変更等に伴うホームページの公開</p> <p>貸付利率の変更等については、変更が確定等した日から7日以内にホームページに次のとおり公開した。</p> <p>(貸付金利の変更)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 確定した日の当日 (平成23年6月24日) ・ 第2回 確定した日の当日 (平成23年9月26日) <p>(東日本大震災特例貸付の実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施行日の当日 (平成23年7月8日)

<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>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>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。</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。</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>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>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。</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>	<p>⑤ 制度説明等の実施</p> <p>(イ) 制度説明等の実施 都道府県センターにおいて、本部から送付された財形制度説明用資料等を活用し、説明会、事業所訪問、相談業務等を通じ制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明した。</p> <p>(平成23年度(上半期)実績)</p> <table border="1"> <tr> <td>・ 財形制度の説明会の実施</td> <td>132回</td> </tr> <tr> <td>・ 説明会参加者数</td> <td>2,306人</td> </tr> <tr> <td>・ 事業所訪問の実施</td> <td>1,047件</td> </tr> <tr> <td>・ 相談業務の実施</td> <td>5,922件</td> </tr> </table> <p>(ロ) アンケート調査の実施 都道府県センターでは、説明会終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、88.1%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。</p> <p>(平成23年度(上半期)実績)</p> <table border="1"> <tr> <td>※「大変理解できた」</td> <td>13.3%</td> </tr> <tr> <td>「理解できた」</td> <td>74.8%</td> </tr> <tr> <td>(有効回答数)</td> <td>1,047人</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">(単位：%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>アンケート調査理解度</td> <td>88.3</td> <td>92.3</td> <td>88.1</td> <td>△4.2</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ハ) 調査結果の分析・業務の質の向上 都道府県センターにおいて、アンケート調査により、利用者の意見等の的確な把握に努めた。</p> <p>⑥ 外部委託の活用等 広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。</p> <table border="1"> <tr> <td>・ 広報外部委託先</td> <td>民間広告代理店</td> <td>1社</td> </tr> <tr> <td>・ 広報内容</td> <td colspan="2">インターネットを活用した広報</td> </tr> </table> <p>(3) 業務運営の効率化について 広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報資料の作成及び広報外部委託については内容の見直し等により、経費削減を行った。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金については、本部総務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った。</p> <p>また、本部において、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行う等不正受給防止に努めた。</p>	・ 財形制度の説明会の実施	132回	・ 説明会参加者数	2,306人	・ 事業所訪問の実施	1,047件	・ 相談業務の実施	5,922件	※「大変理解できた」	13.3%	「理解できた」	74.8%	(有効回答数)	1,047人	区 分	21年度	22年度	23年度	対前年度増減	アンケート調査理解度	88.3	92.3	88.1	△4.2	・ 広報外部委託先	民間広告代理店	1社	・ 広報内容	インターネットを活用した広報	
・ 財形制度の説明会の実施	132回																																
・ 説明会参加者数	2,306人																																
・ 事業所訪問の実施	1,047件																																
・ 相談業務の実施	5,922件																																
※「大変理解できた」	13.3%																																
「理解できた」	74.8%																																
(有効回答数)	1,047人																																
区 分	21年度	22年度	23年度	対前年度増減																													
アンケート調査理解度	88.3	92.3	88.1	△4.2																													
・ 広報外部委託先	民間広告代理店	1社																															
・ 広報内容	インターネットを活用した広報																																

評価の視点等	【評価項目12 財形業務】	自己評価	B	評価	
		<ul style="list-style-type: none"> 貸付利率の変更については、変更確定日当日にホームページで公開した。 財形制度の説明会を132回、事業所訪問を1,047件、相談業務を5,922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、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、88.1%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、中期計画の目標(80%以上)を上回った。 			

	<ul style="list-style-type: none"> 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ため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行う等の取り組みをした。 広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。また、広報外部委託については内容の見直し、今年度から企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより、経費削減を行った。 <p>以上により、数値目標がある項目で計画を上回ったほか、広報の外部委託を企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより経費削減に努めたことから、自己評価を「B」とした。</p>
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(実績)</p> <p>平成19年度 87.9% 平成20年度 87.1% 平成21年度 88.3% 平成22年度 92.3%</p>	<p>勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査を実施し、88.1%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。(業務実績「(2)⑤(口)アンケート調査の実施」(P.44)参照。)</p>
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <p>融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、通信講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規定改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。</p> <p>貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び5年利付国債の入札結果をもとに設定した貸付金利を確定するため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、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った。</p> <p>なお、住宅金融支援機構と資金調達、融資業務等について意見交換を行い、一層の連携を図った。(業務実績「3(1)融資業務について」(P.43)参照。)</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>実績：○</p> <p>貸付利率の変更等については、変更確定日の当日(平成23年6月24日、平成23年9月26日)、東日本大震災特例貸付については施行日の当日(平成23年7月8日)に、ホームページに公開した。</p> <p>また、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、来所や訪問等による相談のほか、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Q&Aとしてホームページに公開し、パンフレットや申込みに係る手引等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で見直し、都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。さらに、電話等による資料請求のほか、ホームページ上の財形資料請求コーナー等を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。</p> <p>なお、都道府県センターにおいて、財形制度の説明会を132回、事業所訪問を1,047件、相談業務を5,922件実施するなど、利用者に対する制度の周知、説明に努めた。(業務実績「(2)周知について」(P.43)参照。)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <p>広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。(業務実績「(2)⑥外部委託の活用等」(P.44)参照。)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <p>広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報外部委託については内容の見直し、今年度から企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより、経費削減を行った。(業務実績「(3)業務運営の効率化</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) (厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>	<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(厚生労働省) 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、以下のとおり平均処理期間の短縮に取り組んだが、1件当たりの平均処理期間は平成18年度実績と比べて84.1%延長した。 <<処理期間短縮への取組>> (1) 申請者の適正な理解を促し、申請書の記載相違や書類不備等に伴う処理期間の増大を防ぐための取組 ① 制度の周知 ・ ホームページを活用した効果的な周知 ・ わかりやすいパンフレット、手引等の作成 ② 説明会における工夫 ・ 説明会終了後の個別相談の実施 ・ 説明会参加者からの意見等に基づく、開催方法や説明内容等の改善 (2) 審査能力を向上させる等、処理期間の短縮に向けた取組 ① 不正受給等の防止と処理期間短縮を図るための職員研修等の実施 ② 都道府県センターの審査方法等の改善を図るための本部による業務指導の実施 ③ 審査の長期化が見込まれる疑義案件等の早期抽出と対処の強化 <<処理期間が延長した要因>> ・ 平成21年度以降、ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の活用が急激に増加したことに伴い、当該助成金の支給申請が大幅に増加し、審査及び確認のための事業所訪問等に時間を要したこと。 ・ 平成23年度当初予算において助成金に係る予算が措置されていなかったことから、第1次補正予算成立までの間、支給決定ができなかったこと。</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務以外の業務 (1) ジョブ・カード制度の実施(厚生労働省) ① ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施 公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、適切な職業訓練への誘導等を行った。 また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。 さらに、訓練修了後についても、キャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。 なお、ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数を定め、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 ・ ジョブ・カード交付件数 38,970件(H22年度 114,952件、H22年度同期 60,923件) (うち、基金訓練対象者分 22,090件(H22年度 51,416件、H22年度同期 26,240件)(再掲))</p>

			<p>② 職業能力開発形成プログラムの支援等</p> <p>○ 雇用型訓練（有期実習型訓練、実践型人材養成システム）に係る支援</p> <p>（i）訓練実施計画の作成支援等</p> <p>各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。</p> <p>なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取り次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数 52件 (H22年度 2,304件、H22年度同期 88件) ・ 有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数 866件 (H22年度 7,665件、H22年度同期 3,567件) <p>また、都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、制度及び手続の概要説明や実施中の訓練コースに係る情報提供など、必要な引継ぎを行った。</p> <p>③ 関係機関との連携</p> <p>ジョブ・カード制度の普及・促進を図るため、中央及び地域ジョブ・カードセンター等の関係機関との連携を図った。</p> <p>(2) 政府間技術協力事業への支援（高障求機構）</p> <p>我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。</p> <p>① 海外からの研修員の受入れ</p> <p>開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練施設の職員等を研修員として受け入れ、機構の持つ経験と知識を伝えて、途上国の問題解決に生かす研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 視察の受入 <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入件数 5件 (H22年度 12件、H22年度同期 5件) ・ 研修員数 66名 (H22年度 121名、H22年度同期 40名) ・ 見学施設 6施設 (延べ) (H22年度 19施設 (延べ)、H22年度同期 8施設 (延べ)) <p>② 国費留学生の受入れ</p> <p>職業能力開発総合大学校において、開発途上国における職業能力開発分野の人材養成のため、国費留学生の受入れを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍者数 長期課程57人、研究課程4人 (インドネシア、マレーシア、タイ他) (H22年度在籍者数 長期課程59名、研究課程4名 (インドネシア、マレーシア、タイ他)) <p>③ 当機構職員を開発途上国へ派遣</p> <p>職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や職業訓練施設の職員と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備・普及を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣した実績 3カ国4名 (エクアドル、セネガル、ブータン) (H22年度 5カ国5名、H22年度同期 4カ国4名) <p>(3) 東日本大震災に係る対応について</p> <p>平成23年3月11日に発生した東日本大震災の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東日本大震災発生後、直ちに災害対策本部を設置し、被害状況の把握や被災者に対する施策、施設の復旧等について対応した。 ・ 地方自治体等の要請に応じ、被災者用の物資保管場所等として職業能力開発施設の一部を提供した。
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 被災された訓練受講者、事業主、求職者、労働者等の方々に対し、公共職業訓練、基金訓練の取扱い、助成金の取扱い、雇用促進住宅に係る情報の提供等を行う震災特別相談窓口を青森、岩手、宮城、福島及び茨城の各都道府県センターに設置した。 <p>(以上、高障求機構)</p> <p>【助成金関係】(厚生労働省)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各種助成金の支給申請等の期限の猶予 地震に起因する事由により、定められた期間内に各種助成金の支給申請等ができない事業主に対し、期限に係る猶予期間を設定した。 ・ キャリア形成促進助成金の取扱い 地震の発生前から事業主が開始していた職業訓練等について、被災により訓練等の修了が困難となった場合であっても、当該訓練等に既に要した経費及び賃金を助成の対象とした。 <p>【職業訓練等関係】(高障求機構)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 弾力的な訓練の実施 離職者訓練及び学卒者訓練については、災害状況やその後の計画停電等の影響を踏まえ、訓練時間の変更、補講の実施による弾力的な訓練を実施した。 ・ 震災復興訓練 被災地においては、甚大な被害により多数の方々から離職されたことから、これら被災地域の離職者等の再就職を図ることを目的として、被災地等の4県(岩手、宮城、山形、福島)において、ポリテクセンター自体の被災等により訓練が実施できない状況となる中で、地域の協力を得て、空き工場等を仮設実習場として活用したほか、全国から訓練指導員を応援派遣して、地域の復旧・復興に係る訓練ニーズに対応し、離職者を安定した就労へ導くための職業能力を習得するための震災復興訓練を実施した。 ・ 平成23年9月までの開始訓練科 11科、入所 200人 ・ 基金訓練として、車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施した。 ・ 被災した能開大等の学生について、安全確保や卒業・単位認定等への弾力的な対処、授業料等納付期限や入校手続き期間の延長等を実施し、また、技能者育成資金を返還中の被災者に対し返還猶予等を実施した。 ・ メンタルヘルスへの対応 被災した訓練受講者等や能開大等の学生について、メンタルヘルスへの適切な対応を実施した。 ・ 被災した事業主等への対応支援 被災した事業主等に対して、在職者訓練受講料等を免除した。 ・ 被災地域の訓練生等への対応 被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した。 <p>【雇用促進住宅関係】(高障求機構)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用促進住宅について、災害により住宅を喪失した被災者の方々等への一時的貸与、緊急避難場所としての一時提供を実施した(提供期限は6ヶ月間)。 なお、東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所周辺の自主避難を含む避難者に対する一時的貸与を実施した。提供期限については、被災者が希望すれば、6ヶ月毎に最長2年(平成25年3月末日)までの更新を可能とした。 ・ 入居決定戸数 6,783戸 (平成23年9月末現在の実績。) <p>【財産形成関係】(勤退機構)</p> <p>3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震による災害(4/4以降、東日本大震災)の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<ul style="list-style-type: none"> 財形持家融資を返済中の被災者に対し、返済金の払込みの据置、返済期間の延長や据置期間中の金利の引下げを実施。 居住していた住宅に被害を受けた勤労者が当該住宅に代わる住宅の建設、購入又は損傷した住宅を補修する場合、金利の引下げ、据置期間を設けることができる特例貸付を実施。 <p>(4) 求職者支援制度に係る職業訓練の相当認定業務等の実施 (高障求機構)</p> <p>平成23年5月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(平成23年法律第47号)に基づき、平成23年10月から開始される求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等の相当認定業務を実施した。</p> <p>(認定数)</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定コース数 1,482コース 認定定員 30,890人 <p>※ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則(平成23年厚生労働省令第93号)の公布の翌日(平成23年7月26日)から9月末までの実績。</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目13 助成金等の平均処理期間の短縮, 特例業務】	自己評価	厚生労働省	B	評価	厚生労働省	
			高障求機構	A		高障求機構	
			勤退機構	A		勤退機構	

	<p>【厚生労働省の自己評価理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年度上半期のキャリア形成促進助成金の支給件数は、1,420件と平成22年度上半期と比べて38.5%と大幅な増加となった。また、平成21年度年間の824件と比較しても半期で1,420件と大幅に上回った。さらに、平成23年度当初予算において助成金にかかる予算措置がなかったことから、1か月を超える期間、支給決定を行うことができなかった。このような状況に対して、審査業務に一時的に人員を充てるなどの体制強化の取組により、平均処理期間の短縮に取り組んだが、助成金の1件当たりの平均処理期間は、平成18年度実績と比較して84.1%増となった。 公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、適切な職業訓練への誘導等を行った。また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。さらに、訓練修了後についても、キャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。また、ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数を定め、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 地震に起因する事由により、定められた期間内に各助成金の支給申請等ができない事業主に対して、期限に係る猶予期間の設定等を行った。 <p>以上のとおり、助成金等の平均処理期間の短縮については、計画に及ばなかったもののその主な要因が支給申請数の大幅な増加や予算の影響等の外部要因によるものと言うことができる。一方、ジョブ・カード制度の積極的な実施に取り組み、東日本大震災の被災者に対しても各種支援を行った。これらのことから、自己評価を「B」とした。</p> <p>【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】</p> <p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 我が国が行う政府間技術協力事業に関して、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材を研修生や国費留学生として機構が有する職業能力開発施設に受け入れ、機構
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

の持つ経験や知識を伝えたほか、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。

- 東日本大震災の被災者等に対して、地域の協力を得て、空き工場等を仮設実習場として活用したほか、地域の復旧・復興に係るニーズに対応した震災復興訓練を実施するとともに、離職者訓練及び学卒者訓練における訓練時間の変更、補講の実施等による弾力的な訓練を実施した。また、災害により住宅を喪失した被災者の方々等に対し、一時的貸与、緊急避難場所として雇用促進住宅を提供した。
- 平成23年5月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）に基づき、平成23年10月から開始される求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等の相当認定業務を実施し、1,482コース（定員：30,890人）を認定した。

【独立行政法人勤労者退職金共済機構の自己評価理由】

東日本大震災に係る対応として、国及び住宅金融支援機構と密接に連携し、財形持家融資を返済中の被災者に対する返済負担を軽減するとともに、特例貸付を実施し、被災者に対する効果的な支援を迅速に行ったことから自己評価を「A」とした。

[数値目標]
 ・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。）（厚生労働省）
 （実績）
 平成19年度 9.1%短縮 平成20年度 4.5%短縮 平成21年度 25.0%短縮 平成22年度 4.5%短縮

平成23年度上半期のキャリア形成促進助成金の支給件数は、1,420件と平成22年度上半期と比べて38.5%と大幅な増加となった。また、平成21年度年間の824件と比較しても半期で1,420件と大幅に上回った。さらに、平成23年度当初予算において助成金にかかる予算措置がなかったことから、1か月を超える期間、支給決定を行うことができなかった。このような状況に対して、審査業務に一時的に人員を充てるなどの体制強化の取組により、平均処理期間の短縮に取り組んだが、助成金の1件当たりの平均処理期間は、平成18年度実績と比較して84.1%増となった。（業務実績「4 助成金の支給、融資等の業務」（P.47）参照。）

[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) (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>	<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>(1) 組織・人員体制の検討</p> <p>組織体制については、平成23年10月1日に組織が廃止されたことから、「組織体制の見直し等に係る委員会」は実施していないが、機構の業務の効率的・効果的实施の観点から、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律附則第3条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。</p> <p>(2) 職員研修</p> <p>職員の資質、職務能力の向上を目的とした職員研修について、産業構造の変化や技術革新等に対応するための技能・技術研修(職業訓練指導員を対象)、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修(職業訓練指導員を対象)、各階層に求められる役割や能力等に応じた研修カリキュラムによる階層別職員研修等(職業訓練指導員、事務職、管理職を対象)を以下のとおり実施した。(受講者数合計 延べ617人)</p> <p>また、人材育成のあり方について、能力開発の信頼性と質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員のキャリア・アップを組織的に推進するための「職業訓練指導員人材育成システム」について、平成21年度から試行実施し、平成23年度から試行を踏まえ本格実施している。</p> <p>① 職業訓練指導員を対象とした職員研修</p> <p>(イ) 専門性拡大・職種拡大研修</p> <p>専門性・職種の拡大を図る機械、金属、電気及び建築関連の研修(受講者 延べ15人)(H22年度 101人)</p> <p>(ロ) 階層別研修</p> <p>職業訓練指導員としての資質向上を図るキャリア・コンサルティング、安全衛生、指導技法等の研修(受講者 延べ208人)(H22年度 246人)</p> <p>(ハ) 専門研修</p> <p>専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図る研修(受講者 延べ170人)(H22年度 256人)</p> <p>(ニ) 業務対応研修</p> <p>新設訓練科及び就職支援等の訓練周辺業務への対応を図る研修(受講者 延べ20人)(H22年度 94人)</p> <p>(ホ) キャリア・パス関連研修</p> <p>職業訓練指導員人材育成システムで示したキャリア・ルート及び業務役割への対応を図る研修(受講者 延べ82人)(H22年度 50人)</p> <p>② 事務職・管理職を対象とした職員研修</p> <p>(イ) 階層別研修</p> <p>各階層に求められる役割の認識と必要な能力の向上を図る研修(受講者 延べ44人)(H22年度 68人)</p> <p>(ロ) 職務・テーマ別研修</p> <p>業務遂行能力の向上を図る研修(受講者 延べ78人)(H22年度 166人)</p>

(3) 職業訓練指導員体制

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観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用し、平成23年9月末において27名の受け入れを実施した。

任期付き雇用の職業訓練指導員の内訳

	平成22年度	平成23年度
ものづくり系	18名	25名
非ものづくり系	2名	2名
合計	20名	27名

(4) 内部統制

① 内部監査の的確な実施

内部統制の充実に係る内部監査の実施については、平成19年12月の独立行政法人整理合理化計画等における指摘を踏まえ、内部監査機能の更なる充実・強化を図るため、監査法人とも相談しながら、平成20年3月に監査規程について所要の見直しを行い、新たに本部内に「内部監査委員会」を設置し、平成20年度から監査計画等を策定し、内部監査を実施しているところである。

平成23年度は、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約事務の適正化について」(7施設)、「保有個人情報の適正な管理について」(7施設) 内部監査を実施した。

なお、当該監査結果を踏まえて、平成23年9月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。

② 内部通報処理

役職員等からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報または相談の適正な処理の仕組みを定め、その早期発見と是正を図り、もって、業務の適正性及びその円滑な運営の確保に資することを目的に、平成21年度に「内部通報処理に関する規程」(平成21年6月25日規程第14号)及び「内部通報処理に関する規程の運用について」(平成21年6月25日付け通達)を定め、平成23年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。

③ 施設表彰

職業能力開発業務において高い就職率を達成するなど顕著な実績を上げ、施設の現状及び課題を適切に把握し、業務改善等のために工夫を凝らした取組を行った施設を施設表彰委員会及び理事会において評価し、施設表彰を行った。

また、施設表彰の結果については、職員のモチベーションの維持・向上を図るため、全施設へ周知した。

評価の視点等

【評価項目14 組織・人員体制】

自己評価

A

評価

A

以下の取組により、「評価の視点」に対応した。

- ・ 組織体制については、業務の効率的・効果的実施の観点から、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施に当たっての全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)附則第3条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。
- ・ 職員の資質、職務能力の向上を目的に、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修、

	<p>各階層に求められる役割や能力等に応じたカリキュラムによる階層別職員研修等を、延べ617人に対して実施したほか、職業訓練指導員の能力を高め最大限に発揮できる環境を整備するため、職業訓練指導員の各育成段階の役割と課題を明確にし、職業訓練指導員のOJTと自己啓発を推進する仕組みとして、「職業訓練指導員人材育成システム」を定め、平成21年度から試行実施し、平成23年度から本格実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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観点から、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27人受け入れ、積極的に活用した。 ・ 内部監査制度について、平成23年度は、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約事務の適正化」（7施設）、「保有個人情報の適正な管理」（7施設）について実施するとともに、当該監査結果を踏まえて、平成23年9月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。 ・ 内部通報制度については、平成21年度に策定した内部通報処理規程に基づき運用していたが、平成23年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。
<p>[数値目標]</p>	
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会を設け、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図ったか。 	<p>実績：○</p> <p>組織体制について、平成16年7月22日に設置した「組織体制の見直し等に係る委員会」の平成23年度上半期における開催はなかったが、業務の効率的・効果的実施の観点から人員配置の見直しに係る検討を行い、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）附則第3条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かし弾力的に対応した。（業務実績「1（1）組織・人員体制の検討」（P. 52）参照。）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>実績：○</p> <p>職員の資質、職務能力の向上を目的とした職員研修について、産業構造の変化や技術革新等に対応するための技能・技術研修（職業訓練指導員を対象）、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修（職業訓練指導員を対象）、各階層に求められる役割や能力等に応じた研修カリキュラムによる階層別職員研修等（職業訓練指導員、事務職、管理職を対象）を延べ617名に対して実施した。</p> <p>また、機構が行う職業能力開発の信頼性と質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員の能力開発目標設定から研究公開訓練までの人材育成のPDCAの仕組みとして、「職業訓練指導員人材育成システム」を定め、平成21年度から試行実施し、平成23年度から本格実施した。（業務実績「（2）職員研修」（P. 52）参照。）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>実績：○</p> <p>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観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、27人を任期付きで雇用し、積極的に活用した。（業務実績「（3）職業訓練指導員体制」（P. 53）参照。）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>実績：－</p> <p>達成済み。（別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由」（P. 8）参照。）</p>

<p>・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。</p>	<p>実績：－</p> <p>該当なし。(独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストについては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号)に定められた65歳までの雇用確保措置の一環として設けているものである(別添資料(項目3)「組織体制・人件費管理 ④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由」(P. 8)参照。))</p>	
<p>・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)</p>	<p>実績：○</p> <p>中期計画の達成に向けて業務を計画的かつ円滑に実施するため、毎年度、都道府県実施計画を策定し、計画的な事業展開と業務の進捗管理を行うとともに、職員のモラルとモラルの維持のため、人事評価制度や施設表彰を実施するなど、統制環境の確保に努めた。</p> <p>また、財務及び非財務情報に係る信頼性を向上させるため、適正な会計経理の事務の徹底について全国会議等を通じて指示した。</p> <p>さらに、内部統制に関する独立的評価である内部監査及び監事監査においては、法令を遵守した業務運営を行っているか等を監査するとともに、指摘事項については是正措置を講じた。(業務実績「1(4)内部統制」(P. 53)、別添資料(項目6)「内部統制」(P. 37～P. 45)参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート15（業績評価）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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すべき措置</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すべき措置</p> <p>2 業績評価の実施等による業務内容の充実について</p> <p>(1) 業績評価の実施 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> <p>(2) 業務改善の取組み サービスの向上を図るため、利用者等からの意見・要望について検証を行い、必要に応じて、その結果を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組みを行う。</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>2 業績評価の実施による業務内容の充実について</p> <p>(1) 業績評価の実施</p> <p>① 業績評価の実施 適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、施設ごとの目標の設定を行い、事業の内容に応じた実績把握時期を定め、定期的の実績を把握し、進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 なお、評価にあたっては業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 また、平成22年度の業績評価の結果については、平成23年9月にホームページ等において公開した。</p> <p>② 業務実績概況の公表 平成22年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。</p> <p>③ ホームページの充実等 離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主、助成金を活用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。</p> <p>④ 機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開 中小企業労働力確保法関係助成金、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制度改正、求職者支援制度の創設による職業訓練の案内、技能者育成資金制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更、東日本大震災に関連した業務の取扱い、機構廃止に伴う業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。</p> <p>(2) 業務改善の取組</p> <p>① PDCAサイクルによる訓練コースの見直し 事業主・事業主団体に対するヒアリング調査等により地域の人材ニーズの把握を行い、訓練コースを設定した。 また、訓練コースの設定後も、実施、評価、改善に至るPDCAサイクルにより、効果的・効率的な訓練を実施した。</p> <p>② 各種調査の実施</p> <p>(イ) 満足度調査の実施 各種サービス終了時における満足度調査を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例は各都道府県センターにフィードバックし、今後の業務に活かすことで、一層の業務改善の取組を推進した。 (調査内容：10事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在職者訓練における受講者に対する職業能力の向上に役立った、また事業主に対する職業能力の向上が見られた旨の評価

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理相談業務における雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価 ・ 沖縄県出身者の就職促進のための相談業務における就職活動を進める上で役立った旨の評価 ・ 中小企業労働法関係助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ 建設雇用改善関係助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ キャリア形成促進助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ 中小企業雇用創出等開発助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ 地域雇用開発能力開発助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ 勤労者財産形成制度における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・ キャリア形成支援にかかる相談における相談終了時に職業能力等の向上が図られた旨の評価 <p>(ロ) フォローアップ調査の実施</p> <p>政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成22年度に引き続き、事業選択や業務運営の効率化に資するため、厚生労働省が行う事業効果に係るフォローアップ調査に協力した。</p> <p>(調査内容：2事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティングにおいて就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上の割合 ・ キャリア形成促進助成金において助成対象の訓練等によりキャリアアップが図られた割合 <p>③ 業績評価結果の反映</p> <p>平成22年度の業績評価については、その評価結果と評価書を各施設へ通知するとともに機構内LANへの掲載により全職員に周知した。また、平成23年10月以降、内部評価委員会において評価結果を踏まえた業務の点検、改善方策等について検討を行っている。</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目15 業績評価】	自己評価	A	評価	
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 ・ 業務改善の取組については、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘を踏まえ、満足度など10事業についてのアンケート調査を実施し、結果や意見等を把握・分析し、施設におけるケース会議などにおいて課題解決のための検討を行うとともに、その結果を本部において集約し、業務改善事例等として施設にフィードバックし、情報の共有化と業務改善に努めた。 <p>また、事業効果測定のために、厚生労働省が実施した2事業に関するフォローアップ調査に協力した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページにおいて業績評価結果を公表するとともに、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の意見や感想、機構業務について報じた新聞・雑誌の記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを定期的に更新するとともに、デジタルパンフレットをトップページに掲載するなど機構の業務内容をわかりやすく紹介した。 			
[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。	実績：○			
		適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、			

	<p>各施設に提示するとともに、施設ごとの目標の設定を行い、事業の内容に応じた実績把握時期を定め、定期的の実績を把握して進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。</p> <p>また、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者12名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。</p> <p>さらに、各種サービス終了時における満足度調査を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例を各都道府県センターにフィードバックし、業務の改善の取組に反映させた。(業務実績「(1) ①業績評価の実施、(2) ②(イ) 満足度調査の実施」(P. 56、57) 参照。)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>平成22年度の業績評価の結果について、ホームページで公表するとともに、業務実績の中で、中期計画の数値目標となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、機構業務の理解促進が図られるよう努めた。</p> <p>また、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主の意見・感想、助成金の活用事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。(業務実績「(1) ②業務実績概況の公表、(1) ③ホームページの充実等」(P. 56) 参照。)</p>	
<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>実績：○</p> <p>各種サービス終了時における満足度調査(10事業)を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例は各都道府県センターにフィードバックし、業務改善の取組に反映させた。</p> <p>また、事業選択や業務運営の効率化に資するため、厚生労働省が行うフォローアップ調査(2事業)に協力した。(業務実績「2 (2) 業務改善の取組み」(P. 56、57) 参照。)</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>	<p>実績：○</p> <p>行政刷新会議ワーキンググループにおける事業仕分けの結果や厚生労働省省内事業仕分けにおいて示した改革案を踏まえ、組織のスリム化や不要財産の処分、国からの財政支出の削減等に取り組んだ。(別添資料(項目7)「事務・事業の見直し等」(P. 46~P. 57) 参照。)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート16（経費削減等、情報提供）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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</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>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</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>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23年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努めるとともに、不要な支出について点検し、削減を図る。</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</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>3 経費削減等について</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費</p> <p>① 一般管理費及び業務経費の削減について 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、既に平成22年度決算額（625億円）において、平成18年度予算額（923億円）と比べて、32.3%の削減を達成したところである。 なお、平成23年度の昨年度同月（9月末）の実績額に対する削減状況は以下のとおりであり、着実に経費の削減は進んでいる。</p> <p>(イ) 一般管理費 人件費の削減により、平成22年度同月比で3億円の減</p> <p>(ロ) 業務経費 都道府県センター事務所の縮小・廃止による維持管理費の削減等により、平成22年度同月比で8億円の減</p> <table border="1" data-bbox="1843 842 2852 957"> <thead> <tr> <th>平成22年度 4月～9月の実績額</th> <th>平成23年度 4月～9月の実績額</th> <th>差引額</th> <th>削減率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>274億円</td> <td>263億円</td> <td>△11億円</td> <td>△4.0%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1843 1031 2852 1289"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>基準年度 (18年度)</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>予算額</td> <td>923億円</td> <td>824億円</td> <td>786億円</td> <td>676億円</td> </tr> <tr> <td>決算額</td> <td>—</td> <td>779億円</td> <td>733億円</td> <td>625億円</td> </tr> <tr> <td>差引額</td> <td>—</td> <td>△45億円</td> <td>△53億円</td> <td>△51億円</td> </tr> <tr> <td>18年度予算額 に対する削減率</td> <td>—</td> <td>△15.6%</td> <td>△20.6%</td> <td>△32.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 冗費の削減について 冗費の削減及び効率的な組織運営への取組については、平成21年度に通知のあった「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成21年11月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、事務用消耗品等の一括購入の継続や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。 また、今夏における政府の節電実行計画に係る基本方針（平成23年5月13日、電力需給対策本部決定）及び「夏期の電力需給対策に係る「節電実行計画」の策定・公表等について（依頼）」（平成23年5月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することにより経費節減に努めた。</p> <p>(2) 人件費</p> <p>① 人件費及びラスパイレス指数について 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、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。</p>				平成22年度 4月～9月の実績額	平成23年度 4月～9月の実績額	差引額	削減率	274億円	263億円	△11億円	△4.0%	区分	基準年度 (18年度)	20年度	21年度	22年度	予算額	923億円	824億円	786億円	676億円	決算額	—	779億円	733億円	625億円	差引額	—	△45億円	△53億円	△51億円	18年度予算額 に対する削減率	—	△15.6%	△20.6%	△32.3%
平成22年度 4月～9月の実績額	平成23年度 4月～9月の実績額	差引額	削減率																																				
274億円	263億円	△11億円	△4.0%																																				
区分	基準年度 (18年度)	20年度	21年度	22年度																																			
予算額	923億円	824億円	786億円	676億円																																			
決算額	—	779億円	733億円	625億円																																			
差引額	—	△45億円	△53億円	△51億円																																			
18年度予算額 に対する削減率	—	△15.6%	△20.6%	△32.3%																																			

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。

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。

人事・給与制度を引き続き実施する。

また、法人独自の手当について、見直しを行う。

人件費については、平成22年度までに平成17年度を基準として26.7%削減している。

なお、平成22年9月末と比較して12.4%削減した。

また、ラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当に類似したものは設けず、調整手当(国家公務員の地域手当に相当)についても、平成22年12月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する(国家公務員の上限18%よりも低い12%に据え置いていたものを、12月より更に2%引き下げ)とともに、全ての支給地域における支給割合の引き下げ(すべての支給地域において2%(支給割合3%の地域のみ1%)引き下げ)を実施している。

② 諸手当の見直しについて

法人独自の手当である職業訓練指導員手当については、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成23年7月から支給割合を10%から5%に引き下げた。

③ 互助組織に対する法人からの支出

互助組織に対する法人からの支出について、平成23年度から廃止した。

(参考)

(単位：千円、%)

区 分	基準年度 (17年度)	20年度	21年度	22年度
給与、報酬等支給総額(千円)	34,203,169	29,252,907	27,048,312	25,081,187
対前年度削減率(%)	—	△5.3	△7.5	△7.3
対17年度削減率(%)	—	△14.5	△20.9	△26.7

(参考)

(単位：ポイント)

区 分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
ラスパイレス指数	109.1	106.6	104.4	△2.2

(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。

(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。

(3) 随意契約の見直しについて

監事及び外部有識者を構成とする「契約監視委員会」の点検及び見直しを踏まえて作成した「随意契約等見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行及び1者応札等の改善など実質的に競争性が確保される取組みのさらなる推進に努める。

また、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。

(3) 随意契約の見直しについて

平成22年4月に作成した「随意契約等見直し計画」を踏まえ、次のとおり、随意契約の見直し及び一般競争入札等における一者応札等の改善の推進に取り組んだ。

なお、平成23年度の上半期においては、通常の年度とは異なり、本年3月の東日本大震災により甚大な被害を被った宮城職業能力開発促進センター等における早期の職業訓練の再開に向けた代替実習場の整備、東北各県における施設の震災の復旧に係る調達や、10月の機構の解散及び業務の移管に向けて、定められた期間内での膨大な数量の動産・不動産の承継に必要な鑑定評価業務の調達など、緊急的な随意契約によらざるを得ないものが生じた。

① 一般競争入札等への移行の状況

(イ) 競争性のない随意契約の状況

平成23年度上半期における競争性のない随意契約の件数は、409件であり、前年度同期522件から113件の減となっており、改善している。

- ・ 機構の解散・業務移管及び事務・事業の廃止等による減 90件
- ・ 震災の復旧等により緊急的な対応が必要となったことによる増 14件
- ・ 訓練機器の再リース、後納郵便料等の減 37件

(ロ) 競争性のある契約の状況

平成23年度上半期における競争性のある契約の件数は、平成22年度上半期の契約実績において一般競争入札件数の28.9%(331件)を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が、本年度から都道府県に全面的に移管されたため、811件と前年度同期1,145件から334件の減となっているが、その要因を除けば、一般競争入札等への移行は着実に進んでおり、改善している。

(ハ) 一者応札等の状況

平成23年度上半期における一者応札等の件数及び割合は、207件(25.5%)と、前年度同期454件(39.7%)から249件の減(14.2ポイントの減)となっており、改善している。

これは、平成22年度上半期の一者応札等の件数の45.4%(206件)を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が、本年度から都道府県に全面的に移管されたことにより、この契約がなくなったことが大きく影響している。

一般競争入札等及び随意契約の状況

		22年度上半期		23年度上半期	
		件数	金額	件数	金額
競争のある契約	競争入札	1,139件 (2,470件)	206.0億円 (285.4億円)	810件	196.8億円
	企画競争	6件 (7件)	0.5億円 (1.0億円)	1件	0.1億円
競争性のない随意契約		522件 (636件)	60.1億円 (66.8億円)	409件	54.3億円
合計		1,667件 (3,113件)	266.6億円 (353.2億円)	1,220件	251.2億円

※ 22年度上半期欄の()の数値は年間分の実績値である。

※ 予定価格が少額である場合(予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの)を除く。

※ 不落・不調の随意契約は、「競争入札」に整理している。

※ 競争性のない随意契約の件数、金額に含まれる電気・ガス・水道・電話料については、支出金額が100万円を超えたものを計上している。

② 改善の取組

(イ) 取組状況のウェブサイトの公表

次に掲げる情報をウェブサイトに公表した。

- (i) 平成23年度9月分までの契約締結状況(予定価格が100万円(賃料は80万円)を超えたもの)
- (ii) 平成22年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ
- (iii) 平成23年度上半期分までの「競争性のない随意契約」に係る契約情報
- (iv) 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づき、独立行政法人と一定の関係を有する法人と契約があった場合には、当該法人との再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況

<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>(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>(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>(ロ) 調達の一括化、発注単位の見直し 前年度の契約監視委員会や民間企業の購買・調達部門の経験者のご意見・提言を踏まえて、経費の縮減及び業務の効率化を図る観点から、調達の一括化、発注単位の見直しに取り組むこととし、上半期において次に掲げる取組を行った。</p> <p>(イ) 事務用消耗品の購入の調達において、22年度の購入実績や23年度の購入見込みを勘案して、購入予定数量の見直し等を行った上で、本部による一括調達を実施</p> <p>(ii) これまで職業訓練機器の整備の調達は、本部において納入先の施設単位ごとに一般競争入札に付していたところであるが、機器の仕様がほぼ共通し、かつ、納入先の施設が隣接するような場合には、取りまとめて一般競争入札に付すなど、仕様や発注単位の見直しによる調達を試行実施（開札は11月予定）</p> <p>(ハ) 競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について 上半期における主な取組として、次に掲げる取組を行った。</p> <p>(i) 前年度に引き続き、本部、施設それぞれに設置する「入札・契約手続運営委員会」において、随意契約によろうとする場合の随意契約理由、一般競争入札等によろうとする場合の調達の仕様内容、競争参加資格の設定、入札のための見積期間や納期の設定、一者応札等となった案件の理由及び改善策等の審議を行った。</p> <p>(ii) 随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する点検項目や改善の取組項目を取りまとめた「点検シート」により、契約事務担当職員が、調達の開始前に事前に点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部でその内容を確認した上で調達の手続きを開始する事前点検制度を前年度に整備して実施しているところであるが、23年度も引き続きこの点検を行った。また22年度の点検結果を踏まえて、平成23年6月に点検シートの点検項目の見直しを行うとともに、留意事項等を取りまとめて、施設に文書を発出するなど、本制度の充実、強化に努めた。</p> <p>(4) 施設の有効活用等について</p> <p>① 施設の有効活用等 機構業務の実施に支障のない範囲内で、施設設備の開放を行った。 (実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施件数 1,525件 (H22年度 3,836件) (事例) <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災の被災者用の物資保管場所等として、いわき市に対し、いわき職業能力開発促進センターの施設設備の一部を開放した。 <p>② 保有資産の見直し等 「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)及び「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、平成22年4月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、以下のとおり見直し等を行った。</p> <p>(イ) 公共職業能力開発施設 保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行った。 (平成23年度実施内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> いわき職業能力開発促進センター外1施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外2施設の敷地の一部を返還した。 釧路職業能力開発促進センター外4施設の敷地等の一部について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。)附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<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>(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>(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>	<p>(ロ) 旧地域職業訓練センター等 ・ 旧大阪地域職業訓練センターを地元自治体と協議の上、社団法人へ譲渡した。 ・ 旧魚津地域職業訓練センター外9施設については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>(ハ) 旧国際能力開発支援センター 廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>(ニ) 職員宿舎 平成23年9月末までに35施設を廃止した。 また、平成22年度中に廃止した15施設を売却するとともに、機構の解散までに廃止し、未売却である178施設については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>(ホ) 旧私のごと館 廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <p>(ヘ) 雇用促進住宅 下記第3(3)に記載。</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 平成22年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務(職業能力開発業務及び雇用開発業務)をセグメントの単位とする「平成22年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」の公表に向け準備を行った。 さらに、平成22年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成22年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページで公表した。 また、「平成22年度財務諸表の概要」においては、東日本大震災による影響額について記載し、決算情報の充実を図った。</p> <p>4 情報提供について (1) 訓練コースの紹介 ① 離職者を対象とする職業訓練 機構及び公開を希望する都道府県の施設並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、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わかりやすく掲載した。 ② 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、公表した。 ③ 学卒者を対象とする職業訓練 各職業能力開発大学校等で実施する訓練科名、募集定員、訓練内容を公表した。 ④ 日本版デュアルシステム 訓練目的、募集定員、受講対象者、訓練期間等を公表し、また携帯電話サイトにおいても概要や実施施設の問い合わせ先を公表した。</p> <p>(2) 業務実績概況の公表 平成22年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。

(3) ホームページの充実等

離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主、助成金を活用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。

(4) 機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開

中小企業労働力確保法関係助成金、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制度改正、求職者支援制度の創設による職業訓練の案内、技能者育成資金制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更、東日本大震災に関連した業務の取扱い、機構廃止に伴う業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。

(5) ホームページのアクセス件数

ホームページのアクセス件数については、平成22年度1,023万件と、平成18年度実績と比べて既に66%の増加となっており、平成23年度(4月～9月)については480万件と平成18年度上半期の実績と比べて、約70%増加した。

なお、アクセス件数のうち、約7割が職業訓練や助成金制度等の業務内容紹介へのアクセスとなっている。(H22年度 1,023万件、H22年度同期 530万件)

(単位：%)

区分	18年度(上半期)	23年度(上半期)	対18年度増減
ホームページへのアクセス件数	283万	480万	+197万

(参考)

(単位：件)

区分	20年度	21年度	22年度	対前年度増減
ホームページへのアクセス件数	804万	1,029万	1,023万	△6万

評価の視点等

【評価項目16 経費削減等、情報提供】

自己評価

S

評価

以下の取組により、「評価の視点」に対応した。

- ・ 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22年度までに、中期計画の削減目標（平成18年度予算と比べて17.8%削減）を大きく上回る平成18年度比32.3%の削減を達成したほか、平成23年度上半期においても、前年同期比で4.0%減少するなど、着実に経費削減が進んでいる。
- ・ 人件費については、平成22年度までに、中期計画の目標（平成18年度以降の5年間で平成17年度比5%以上削減）を大きく上回る平成17年度比26.7%の削減を達成したほか、平成23年度上半期においても、前年同期比で12.4%減少するなど、着実に経費削減が進んでいる。
- ・ 機構独自の手当である職業訓練指導員手当について、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成23年7月から支給割合を10%から5%に引き下げた。

	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度上半期における競争性のない随意契約の件数は、前年同期の522件から409件に減少するなど競争性のある入札への移行が着実に進んでいる。 「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）及び「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、保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、公共職業能力開発施設の敷地の返還や譲渡を行うなど、保有資産の見直しを進めた。 ホームページを活用した情報の発信に関しては、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の意見や感想、機構業務について報じた新聞・雑誌の記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを定期的に更新するとともに、デジタルパンフレットをトップページに掲載するなど機構の業務内容をわかりやすく紹介した。その結果、平成23年度（上半期）のアクセス件数は、平成18年度（上半期）に比べて、約70%増加した。
<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）</p> <p>平成19年度 9.1% 平成20年度 15.6% 平成21年度 20.6%</p> <p>平成22年度 32.3%</p>	<p>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、既に平成22年度決算額（625億円）において、平成18年度予算額（923億円）と比べて目標（△17.8%）を大幅に上回る32.3%の削減を達成し、さらに平成23年度上半期においても、前年同期比で4.0%（11億円）減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「3（1）①一般管理費及び業務経費の削減について」（P. 59）参照。）</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）</p> <p>平成19年度 9.7% 平成20年度 14.5% 平成21年度 20.9%</p> <p>平成22年度 26.7%</p>	<p>人件費については、既に平成22年度決算額（359億円）において、平成17年度基準額（342億円）と比べて目標（△5%）を大幅に上回る26.7%の削減を達成し、さらに平成23年度上半期においても、前年同期比で12.4%減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「3（2）①人件費改革及びラスパイレース指数について」（P. 59、60）参照。）</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）</p> <p>平成19年度 15% 平成20年度 30% 平成21年度 67%</p> <p>平成22年度 66%</p>	<p>ホームページのアクセス件数については、平成23年度上半期において、平成18年度上半期の実績と比べて、目標（10%増）を大幅に上回る約70%増となった。（業務実績「4（5）ホームページのアクセス件数」（P. 64）参照。）</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>実績：○</p> <p>運営費交付金の未執行分は、一般管理費については人件費の削減、業務経費については都道府県センター事務所の縮小・廃止による維持管理費の削減等によるものである。なお、業務運営については、効果的・効率的な予算執行により、適切に行われた結果、中期計画・年度計画における目標を全て達成した。（業務実績「3（1）①一般管理費及び業務経費の削減について」（P. 59）参照。）</p>
<p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成21年11月25日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、事務用消耗品等の一括購入の継続や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。</p> <p>また、政府の節電実行計画に係る基本方針（平成23年5月13日、電力需給対策本部決定）等に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することによりさらなる経費節減に努めた。（業務実績「3（1）②冗費の削減について」（P. 59）、別添資料（項目4）「事業費の冗費の点検」（P. 19～P. 21）参</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>照。） 実績：○ 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、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。（業務実績「3（2）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（P. 59、60）参照。）</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>実績：○ 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、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。 また、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当に相当するものは設けず、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）についても、平成22年12月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する（国家公務員の上限18%よりも低い12%に設定）とともに、すべての支給地域において支給割合を引き下げた（2%（支給割合3%の地域のみ1%）引き下げ）。（業務実績「3（2）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（P. 59、60）参照。）</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：－ 平成23年10月1日付けで解散しており、雇用・能力開発機構としての給与の年額を算出できないため、国家公務員との給与水準を比較することができない。 なお、平成22年度までのラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っていたが、本評価項目で説明しているように不断の給与構造改革により、指数の低下が図られるよう努めた。（業務実績「3（2）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（P. 59、60）、別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」（P. 6、15）参照。）</p>	
<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。</p>	<p>実績：○ 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から法人独自の手当として指摘を受けた職業訓練指導員手当について、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成23年7月から支給割合を10%から5%に引き下げた。（業務実績「3（2）②諸手当の見直しについて」（P. 60）、別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」（P. 6、7）参照。）</p>	
<p>・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）</p>	<p>実績：○ ・ 互助組織に対する法人からの支出について、平成23年度から廃止した。 ・ レクリエーションに係る経費への支出は行っていない。（業務実績「3（2）③互助組織に対する法人からの支出」（P. 60）、別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ③福利厚生費の状況」（P. 6、7）参照。）</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>実績：○ 人件費については、平成22年度時点で、中期計画の目標（17年度を基準として平成18年度以降の5年間で5%以上削減）を大幅に上回る26.7%の削減を実現するとともに、平成23年度上半期においても、前年同期比でさらに12.4%減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「3（2）①人件費及びラスパイレス指数について」（P. 59、60）、別添資料（項目3）「組織体制・人件費管理 ①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」（P. 6）参照。）</p>	
<p>・「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、</p>	<p>実績：○ 競争性のない随意契約の件数は平成23年度上半期で409件と、前年同期</p>	

<p>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)</p>	<p>(522件)から大幅に減少した。</p> <p>また、競争性のある契約の件数は同811件と、前年度同期(1,145件)比で334件の減となっているが、平成22年度上半期の契約実績において一般競争入札の28.9%(331件)を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が平成23年度から都道府県に全面移管された要因を除けば、一般競争入札等への移行が着実に進んでいる。</p> <p>なお、以下のような情報を機構ホームページに掲載した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度9月分までの契約締結状況(予定価格が100万円(賃料は80万円)を超えたもの) ・平成22年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ ・平成23年度上半期に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報 ・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づき、独立行政法人と一定の関係を有する法人と契約があった場合には、当該法人との再就職の状況、取引等の状況 <p>(業務実績「3(3)① 一般競争入札等への移行の状況」(P.60、61)及び「3(3)②(イ)取組状況のウェブサイトの公表」(P.61)、別添資料(項目5)「契約 ③「随意契約等見直し計画」の進捗状況」(P.25)参照。)</p>	
<p>・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)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構(本部及び各施設)が行う調達の入札公告をホームページに公表した。 ・ 随意契約の見直しや一者応札等の改善に係る点検シートを作成し、これに基づく調達の事前・事後のチェックを徹底した。 ・ 本部、施設それぞれに設置する「入札・契約手続運営委員会」において、随意契約の場合はその理由、一般競争入札等の場合は調達の仕様内容、競争参加資格の設定、入札のための見積期間や納期の設定、さらに、一者応札等となった案件についてはその理由及び改善策等について審議し、承認を得たものについて、調達手続を実施した。(業務実績「3(3)②(ハ)競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について」(P.62)、別添資料(項目5)「契約 ②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況、④一者応札・一者応募となった契約の改善方策」(P.24～P.26)参照。) 	
<p>・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)。</p>	<p>実績：○</p> <p>「独立行政法人の契約の見直しについて」(平成22年5月26日付け総務省行政管理局長事務連絡)による要請内容を踏まえ、契約監視委員会で審議を行った結果、同委員会から、「機構の取組は適切であると認められる」との評価があり、指摘事項はなかった。</p> <p>なお、契約監視委員会は、平成24年1月に開催し、旧高齢・障害者雇用支援機構分と旧雇用・能力開発機構分を合わせて審議した。(別添資料(項目5)「契約 ①契約監視委員会からの主な指摘事項」(P.22)参照。)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成20年11月14日付け総務省行政管理局長事務連絡)において講ずることとされている措置は、すべて実施済みである。 ・ 総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、総合評価落札方式及び企画競争による場合においては、使用内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施する等の措置を実施済みである。(別添資料(項目5)「契約 ⑤契約に係る規程類とその運用状況」(P.26)参照。) 	

<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>実績：○</p> <p>調達に当たっては、要求部課が原議書を起案し、必要性や調達内容、事業規模等に関して、複数の部課の決裁を経る過程でチェックした。</p> <p>また、入札及び契約手続については、入札・契約手続運営委員会の審議を行い、さらに調達に係る点検シートにより、経理部契約課による事前チェックを行った。点検シートについては、平成23年6月に点検項目の見直しを行うとともに、留意事項等を取りまとめて、施設に文書を発出するなど、制度の充実、強化に努めた。</p> <p>さらに、監事監査及び内部監査の結果が、監事及び内部監査委員会から理事長へ報告され、指摘事項等があった場合には、理事長の指示の下、本部担当部が当該施設に対して改善に向けた指導・指示を行った。(業務実績「3(3)②(ハ)競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について」(P.62)、別添資料(項目5)「契約 ②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況」(P.23～P.25)参照。)</p>	
<p>・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)</p>	<p>実績：○</p> <p>機構業務の実施に支障のない範囲内で、施設設備の開放を行うなど、その有効活用を図った。(実施件数1,525件)(業務実績「3(4)①施設の有効活用等」(P.62)参照。)</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>実績：○</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)及び「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、平成22年4月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、以下のとおり見直し等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ いわき職業能力開発促進センター外1施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外2施設の敷地の一部を返還した。 ・ 釧路職業能力開発促進センター外4施設の敷地等の一部について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。)附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。 ・ 旧大阪地域職業訓練センターを地元自治体と協議の上、社団法人へ譲渡した。 ・ 旧魚津地域職業訓練センター外9施設については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。 ・ 旧国際能力開発支援センターについては、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。 ・ 職員宿舎については、平成23年9月末までに35施設を廃止した。 <p>また、平成22年度中に廃止した15施設を売却するとともに、機構の解散までに廃止し、未売却である178施設については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 旧私のしごと館については、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継した。 ・ 雇用促進住宅については、平成23年度上半期に12住宅を譲渡等した結果、所有住宅数は1,333住宅となった。(業務実績「3(4)②保有資産の見直し等」(P.62、63)参照。) 	

・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。

実績：○

平成22年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務（職業能力開発業務及び雇用開発業務）をセグメントの単位とする「施設別・事業別支出経費の内訳」の公表に向け準備を行った。

さらに、平成22年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成22年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、ホームページで公表した。

また、「平成22年度財務諸表の概要」においては、東日本大震災による影響額について記載し、決算情報の充実を図った。（業務実績「3（5）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」（P. 63）参照。）

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) (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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正債権等)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</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、財政投融資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、財政投融資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>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 基本的な方針</p> <p>(1) 財形融資(勤退機構)</p> <p>① 累積欠損金の解消 当期利益として、28億円を計上した結果、累積欠損金は平成23年9月末時点で43億円となった。 (平成23年度(上半期)の貸付額 70億円)</p> <p>② 債権管理 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適正な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出した。</p> <p>(2) 雇用促進融資(勤退機構)</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のとおり行った。</p> <p>① 債権管理</p> <p>(イ) 債権管理 債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適切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>(ロ) リスク管理債権 債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。 (平成23年度(上半期)実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導 9回 ・ 法的措置状況 2回 <p>② 財政投融資への償還 財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。 (平成23年度(上半期)実績)</p> <p>償還額： 元金 10億円 利息 3億円</p> <p>(3) 雇用促進住宅について(高障求機構)</p> <p>① 雇用促進住宅の譲渡等については、6住宅を地方公共団体へ譲渡するとともに、更に6住宅について、入居者の退去が完了したことにより全棟空戸化したため用途廃止し、譲渡を推進した。この結果、事業年度末における所有住宅数は、1,333住宅(3,406棟125,999戸)となった。</p> <p>〈参考〉 平成22年度末 1,345住宅(3,434棟127,014戸) その他、9月末現在で、地方公共団体が譲り受けの意向を表明した85住宅について、譲渡協議を進めている。</p> <p>また、緊急一時入居者については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、9月末現在で、入居決定件数(累計)10,215戸、入居戸数(実数)4,333戸となっている。</p> <p>〈参考〉 平成22年度末の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入居決定件数 9,986戸(累計) ・ 入居戸数 4,445戸(実数)

<p>施に留意すること。 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。 (イ) 売却を加速化させるための措置 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。 (ロ) 随意契約の見直し等 (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。 (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。 (イ) 売却を加速化させるための措置 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。 (ロ) 随意契約の見直し等 (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。 (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 3 収支計画 別紙2のとおり 4 資金計画 別紙3のとおり</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、民間事業者の参入のさらなる促進により、委託費の削減を図る。</p> <p>2 予算 別紙1のとおり 3 収支計画 別紙2のとおり 4 資金計画 別紙3のとおり</p>	<p>加えて、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住戸を喪失した被災者等についても雇用促進住宅を無償提供することとし、9月末現在、入居決定件数（累計）6,783戸、入居戸数（実数）5,152戸となっている。</p> <p>〈参考〉 平成22年度末の状況 ・ 入居決定件数 671戸（累計） ・ 入居戸数 423戸（実数）</p> <p>② 平成20年度より実施していた売却業務の民間等への委託については、平成22年度をもって業務を終了したが、売却を加速するため、平成22年度末に取り壊しを行った2住宅の売却に向けて、売却予定価格の算定に必要な不動産鑑定業者による鑑定評価を実施し、併せて売却に必要な重要事項説明の実施に係る業者選定を行った。</p> <p>③ 管理運営に係る委託業務については、平成22年度の最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施したところであるが、特に、平成22年5月に開催された行政刷新会議事業仕分けの結果を受け、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成22年度の47単位から、62単位にして発注を行った。 その結果、住宅の管理運営業務における民間受託者については、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。 なお、平成23年度の管理運営委託費のうち、競争対象経費分の契約額は、40億円となった。</p> <p>〈参考〉 ・ 平成21年度競争対象経費決算額 47億円 ・ 平成22年度競争対象経費決算額 38億円</p> <p>2 予算 3 収支計画 4 資金計画 平成23年度の予算、収支計画、資金計画に対する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り、中期計画に基づく予算の範囲内で執行した。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について、期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。 資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。 財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</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>剰余金が発生した際の使途は、中期計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>第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>剰余金が発生した際の使途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 短期借入金（勤退機構） 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。 ・ 借入限度額 : 585億円 ・ 借入額 : 210億円（平成23年度（上半期）実績）</p> <p>2 短期借入金（運営費交付金）（高障求機構） 借入実績なし。</p> <p>第5 剰余金の使途</p> <p>前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。</p>				
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目17 予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金】</p>	<p>自己評価</p>	<p>高障求機構 A 勤退機構 B</p>		<p>評価</p>	<p>高障求機構 勤退機構</p>	
		<p>【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】</p> <p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅については、平成23年度上半期に12住宅を譲渡等した結果、所有住宅数は1,333住宅となった。 また、住宅の管理運営に係る委託契約については、引き続き最低価格落札方式による一般競争入札によることとするとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知や、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者は、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。 <p>【独立行政法人勤労者退職金共済機構の自己評価理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 財形融資については、当期利益として、28億円を計上した結果、累積欠損金は43億円となった。 雇用促進融資については、約定どおり財政投融资へ償還を行った。 <p>以上により、財形融資や雇用促進融資について計画に沿った取組を行ったことから、自己評価を「B」とした。</p>					
<p>【数値目標】</p> <p>・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) (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>		<p>達成済み。</p>					
<p>【評価の視点】</p> <p>・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</p>		<p>実績：○</p> <p>財形融資については、当期利益として、28億円を計上した結果、累積欠損金は43億円となった。(業務実績「(1)①累積欠損金の解消」(P.70)参照。)</p>					

<p>同様) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p> <p>・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。(独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p>	<p>実績：○</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、債権の適切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債権の適正な管理に努めた。(業務実績「(1)②債権管理」(P. 70)参照。)</p>	
<p>・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、財政投融资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) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>雇用促進融資については、債務者及び抵当物件に係る情報収集及び現状把握等、債権の適切な管理を行うとともに、各(再)受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。また、債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を9回実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。</p> <p>なお、財政投融资への償還に関しては、約定通りの償還を行った。(業務実績「(2)雇用促進融資」(P. 70)参照。)</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) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。)</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) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財形融資貸付金 平成23年9月30日現在で回収予定額は39,514,625千円に対し、回収額は39,254,088千円となっている。 ・ 財形融資資金貸付金 平成23年9月30日現在で回収予定額は1,796,191千円に対し、回収額は1,796,191千円と約定通りの返済となっている。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。) 	
<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) (独立行政法人勤労者退職金共済機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。(別添資料(項目2)「保有資産の管理・運用等 ③債権の回収状況」(P. 5)参照。)</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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>雇用促進住宅については、平成23年度上半期に12住宅を譲渡等した結果、平成23年9月末における所有住宅数は1,333住宅(3,406棟、125,999戸)となった。(業務実績「1(3)雇用促進住宅について①」(P. 70、71)参照。)</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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>緊急一時入居については、平成23年9月末現在、入居決定件数10,215戸(累計)、入居戸数4,333戸(実数)となり、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限の活用を図った。(業務実績「1(3)雇用促進住宅について①」(P. 70、71)参照。)</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じたか。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>平成20年度より実施していた売却業務の民間等への委託については、平成22年度をもって業務を終了したが、売却を加速するため、平成22年度末に取り壊しを行った2住宅の売却に向けて、売却予定価格の算定に必要な不動産鑑定業者による鑑定評価を実施し、併せて売却に必要な重要事項説明の実施に係る業者選定を行った。(業務実績「1(3)雇用促進住宅について②」(P. 71)参照。)</p>	
<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>雇用促進住宅については、外部からの借り入れや他予算(国費含む)の流用が一切</p>	

	<p>なく、家賃収入による独立採算で運営しており、管理運営に係る委託業務については、平成22年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については受託しやすいよう更に分割し、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った。</p> <p>(業務実績「1(3)雇用促進住宅について①」(P.70、71)参照。)</p>	
<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>平成23年度の委託先との契約は、平成22年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については受託しやすいよう更に分割し、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者は、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。</p> <p>また、計画修繕は、平成20年度に廃止し、必要最小限の修繕を行っており、委託費は、年度末の精算としているため、平成23年9月末現在では確定することができない。(業務実績「1(3)雇用促進住宅について③」(P.71)参照。)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：－</p> <p>達成済み</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)(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>雇用促進住宅の譲渡等については、平成23年度上半期に12住宅を譲渡等した結果、平成23年9月末における所有住宅数は1,333住宅(3,406棟、125,999戸)となった。(業務実績「1(3)雇用促進住宅について①」(P.70、71)参照。)</p>	
<p>・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。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>中期計画に基づく予算を作成するとともに、予算執行に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金(予算)の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら徹底した管理を行った結果、当該予算の範囲内で執行できた。(業務実績「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P.71)参照。)</p>	
<p>・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し、適正に執行した。(業務実績「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P.71)参照。)</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)(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)</p>	<p>実績：○</p> <p>財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財団法人雇用振興協会 <p>平成23年度の委託先との契約は、平成22年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者については、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。</p> ・労働関係法人厚生年金基金 <p>厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているもの(機構は掛金の事業主負担分を負担。)</p> 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているもの（機構は健康保険料の事業主負担分を負担。）。（業務実績「1（3）雇用促進住宅について③」（P. 71）、「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」（P. 71）、別添資料（項目5）「契約 ⑦ 公益法人等との契約の状況」（P. 27）、別添資料（項目7）「事務・事業の見直し等 ⑤公益法人等との関係の透明性確保」（P. 51）参照。） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構） 	<p>実績：○</p> <p>勤労者財産形成促進業務については、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。（勤退機構）</p> <p>また、運営費交付金については、借入実績はなかった。（高障求機構）（業務実績「第4 短期借入金の限度額」（P. 72）参照。）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 剰余金の使途は適切であったか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構） 	<p>実績：○</p> <p>前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。（業務実績「第5 剰余金の使途」（P. 72）参照。）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般勘定（利益剰余金：188億円） 「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」（平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。）附則第2条第2項に基づき、利益剰余金188億円のうち約169億円については、国が承継する現金資産として平成24年1月10日に国庫納付された。 また、廃止法附則第2条第14項に基づく積立金の処分により、残額約19億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。 ・ 宿舍等勘定（利益剰余金：634億円） 廃止法附則第2条第13項に基づく積立金の処分により、利益剰余金634億円のうち約278億円については、宿舍等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約356億円については、平成24年1月10日に国庫納付された。（別添資料（項目1）「財務状況 ⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（P. 1、2）参照。） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 （具体的取組） 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）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般勘定（当期総利益：148億円） 主に、中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために全額収益化したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。 ・ 財形勘定（当期総利益：28億円） 主に、財形融資貸付金の金利が、原資である雇用・能力開発債券及び長期借入金の調達金利よりも高く設定しているため、利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当該総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ・ 宿舍等勘定（当期総利益：6億円） 主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。（別添資料（項目1）「財務状況 ④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況」（P. 1）参照。） 	

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) (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度業務実績																												
	<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 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 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 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舎等業務に充てることとする。</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 平成23年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて600名以上削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 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。 ① 実習場建替(4件) ② 受変電設備更新(2件) (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 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舎等業務に充てることとする。</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 平成23年9月末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて973名削減した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 19年度の削減数 170名 ・ 20年度の削減数 282名 ・ 21年度の削減数 413名 ・ 22年度の削減数 530名 ・ 23年度の削減数 973名 <p style="text-align: right;">(単位:人)</p> <table border="1" data-bbox="1843 659 2843 942"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤職員数</td> <td>4,090</td> <td>3,920</td> <td>3,808</td> <td>3,677</td> <td>3,560</td> <td>3,117</td> </tr> <tr> <td>対前年度削減数</td> <td></td> <td>△170</td> <td>△112</td> <td>△131</td> <td>△117</td> <td>△443</td> </tr> <tr> <td>対18年度削減数</td> <td></td> <td>△170</td> <td>△282</td> <td>△413</td> <td>△530</td> <td>△973</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 施設・設備に関する計画 施設の老朽化等に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新に着手した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 実習場建替(4件) ② 受変電設備更新(6件) ③ 給水設備更新(2件) ④ 消火設備更新(1件) ⑤ 空調設備更新(3件) ⑥ 震災復旧工事(2件) <p>(注)平成23年度においては、経年劣化により能力が著しく低下した受変電設備4件、給水設備2件、消火設備1件、空調設備3件の更新工事及び東日本大震災により被災した施設の復旧工事2件を追加した。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 (1) 雇用促進融資業務積立金 主に長期借入金に係る支払利息が雇用促進融資の貸付金利息を上回る制度上の仕組みにより、当期純損失が3億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。 なお、当該積立金の残額18億円については、雇用促進融資業務の移管先である(独)勤労者退職金共済機構が、廃止法附則第2条第14項に基づき処分し、(独)勤労者退職金共済機構が実施する雇用促進融資業務に必要な財源に充てることが厚生労働大臣より承認された。</p> <p>(2) 宿舎等勘定積立金 主に宿舎賃貸料等収入が宿舎の修繕費等の支出を上回ったことにより、6億円の当期純利</p>	区分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	常勤職員数	4,090	3,920	3,808	3,677	3,560	3,117	対前年度削減数		△170	△112	△131	△117	△443	対18年度削減数		△170	△282	△413	△530	△973
区分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度																									
常勤職員数	4,090	3,920	3,808	3,677	3,560	3,117																									
対前年度削減数		△170	△112	△131	△117	△443																									
対18年度削減数		△170	△282	△413	△530	△973																									

<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こと。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こと。</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、資産の効率的活用等、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こと。</p>	<p>益が生じたため、積立金を取り崩す必要がなかったものである。</p> <p>なお、当該積立金の残額634億円については、宿舎等業務の移管先である(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が、廃止法附則第2条第13項に基づき処分し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する宿舎等業務に必要な財源として厚生労働大臣が認めた額277億円を除き、平成24年1月10日までに国庫納付することとしている。</p> <p>第7 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>厚生労働省が閣議決定を踏まえた所要の検討等を行うため、資料提出等必要な協力を行った。</p> <p>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、以下のとおり速やかに実行に着手した。</p> <p>① 地域職業訓練センター等の廃止等</p> <p>閣議決定において「業務及び施設について、真に必要なかどうかを精査した上で、不要なものについては廃止するなど、スリム化を図る。」とされたことから、平成22年度中に地域職業訓練センター等は廃止し、地方自治体等から譲渡希望のなかったものについては、廃止法附則第2条第2項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成23年10月1日に国に承継するなどの措置を講じた。</p> <p>② 職業能力開発施設の一部敷地等の処分</p> <p>閣議決定において「業務及び施設について、真に必要なかどうかを精査した上で、不要なものについては廃止するなど、スリム化を図る。」とされたことから、職業能力開発施設に係る一部敷地等の返還及び譲渡を行った。</p> <p>なお、廃止法の公布後は、本部及び各施設のホームページにおいて、法人の廃止・業務移管等の内容を速やかに利用者に対して周知するとともに、国(都道府県労働局)、(独)高齢・障害者雇用支援機構及び(独)勤労者退職金共済機構へ円滑に業務移管できるよう、十分な調整・引き継ぎを行った。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点等	【評価項目18 人員、施設・設備、積立金の処分】	自己評価	A	評価											
		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年9月末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて973名削減したことにより年度計画の目標(600名以上削減)を達成した。(平成18年度末4,090人→平成23年9月末3,117人)。 施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。 前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務に充てた。 													
<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) <table border="1" data-bbox="118 1533 445 1711"> <tr><td>19年度の削減数</td><td>150名</td></tr> <tr><td>20年度の削減数</td><td>280名</td></tr> <tr><td>21年度の削減数</td><td>410名</td></tr> <tr><td>22年度の削減数</td><td>530名</td></tr> <tr><td>23年度の削減数</td><td>600名以上</td></tr> </table>	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	22年度の削減数	530名	23年度の削減数	600名以上		<p>平成23年9月末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて973名削減した。(業務実績「1 人員に関する計画」(P. 76)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> 19年度の削減数 170名 20年度の削減数 282名 21年度の削減数 413名 22年度の削減数 530名 23年度の削減数 973名 			
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														
22年度の削減数	530名														
23年度の削減数	600名以上														
<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。 		<p>実績：○</p> <p>施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。</p> <p>また、平成23年度においては、経年劣化により能力が著しく低下した受変電設備4件、給水設備2件、消火設備1件、空調設備3件の更新工事及び東日本大震災によ</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たか。</p>	<p>り被災した施設の復旧工事2件を追加した。(業務実績「2 施設・設備に関する計画」(P. 76)参照。)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進融資業務 主に長期借入金に係る支払利息が雇用促進融資の貸付金利息を上回る制度上の仕組みにより、当期純損失が3億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。(業務実績「3(1)雇用促進融資業務積立金」(P. 76)参照。) 	
<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般勘定(利益剰余金：188億円) 「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」(平成23年法律第26号。以下「廃止法」という。)附則第2条第2項に基づき、利益剰余金188億円のうち約169億円については、国が承継する現金資産として平成24年1月10日に国庫納付された。 また、廃止法附則第2条第14項に基づく積立金の処分により、残額約19億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。 宿舍等勘定(利益剰余金：634億円) 廃止法附則第2条第13項に基づく積立金の処分により、利益剰余金634億円のうち約278億円については、宿舍等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約356億円については、平成24年1月10日に国庫納付された。 (別添資料(項目1)「財務状況 ⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」(P. 1、2)参照。) 	