

国際連携・協力の推進等

・国等からの要請を受けて、開発途上国等からの**研修生受入れ**や**指導員の海外派遣**等を実施。

国際連携・協力の推進等

海外からの研修員の受入れ

視察型研修

開発途上国等延べ**64ヶ国**から
合計**168人**、延べ**18施設**に受入

【研修事例】

職業訓練向上研修
研修受講者：開発途上国の職業訓練センター
訓練課長
日本の訓練運営管理手法・カリキュラム開発
手法などを学び、アクションプラン（改善計
画）を作成・発表。
帰国後、所属訓練施設の業務改善に取り組む

技術研修

開発途上国等**2ヶ国**から
8人延べ**2施設**に受入

【研修事例】

ベトナム国別研修「機械故障診断」
研修受講者：ハノイ工業大学講師
機械故障診断のための保全技術を学び、帰
国後は3コースの技術セミナーを実施し、研
修で習得した知識・技術および研修中に作
成した教材を活用した。

研修講師の派遣

講師派遣

国、JICAが**20ヶ国26人**の研
修員を日本に招聘して実施した研
修**2件**に対し、**2人**の講師を派遣

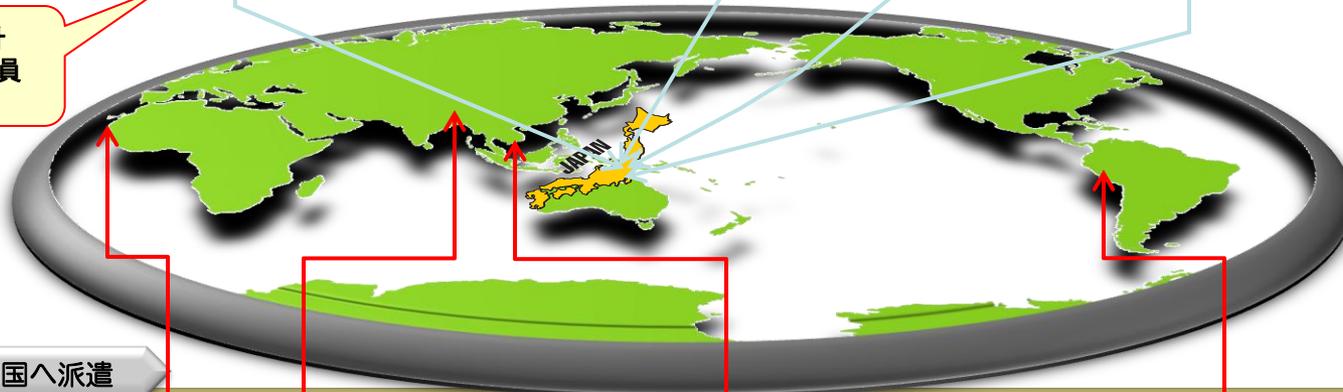
【研修事例】

ILO技術協カプログラム
研修参加者：ASEAN3ヶ国及び
ILO事務局
公共職業訓練の概要と、訓練実施
における公共職業安定所との連携
業務と事例について講義。

国費留学生の受入

在校生数 **61人**
長期課程 **57人**
研究課程 **4人**
平成23年度入学 **14人**
長期課程 **12人**
研究課程 **2人**
(インドネシア、マレーシア、
タイ他)
◆帰国後は、現地の職業訓練指導
員や政府・関係機関等の職業能力
開発部局の管理職として活躍。

世界から日本へ累計
約**8,000人**の研修員
を受入



職員を開発途上国へ派遣

セネガル 1人
(職業訓練センター機能強化プロジェ
クト)

2012年開設予定の新規訓練
コース立ち上げを支援するプロ
ジェクトの開始にあたり、セネ
ガル国の現状と課題を調査し
た。

ブータン 2人
(職業訓練校の質的強化プロジェ
クト)

電気分野の訓練コースの改善に
取り組むプロジェクトの進捗状
況と問題点を調査した。

ベトナム 1人
(ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェ
クト)

同大で試行するマシニングセン
タ技能検定試験に必要な検定課
題・実施要領・評価基準・評価
要領の作成を指導した。

エクアドル 1人
(社会的弱者のための職業訓練強化プロ
ジェクト)

貧困層や難民等の社会的弱者の
就職支援のための職業訓練コ
ース開発プロジェクトの終了にあ
たり、開発されたモデルコース
の実施状況を評価した。

評価シート17

自己評価 A

**効果的な職業訓練の実施、
公共職業能力開発施設等**

- 運営委員会の設置、地方運営協議会の設置等、関係機関との連携
- 職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校・短期大学校、
職業能力開発総合大学校

評価の視点

- ・ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。
- ・ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。
- ・ 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したか。
- ・ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進めたか。
- ・ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。
- ・ 職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。
- ・ 各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等①

・運営委員会(機構本部)及び地方運営協議会の設置、関係機関との連携の実施。

運営委員会、地方運営協議会の設置

効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、**労使や地域におけるニーズを把握。**

運営委員会(機構本部)

委員構成	厚生労働大臣が任命	審議
<ul style="list-style-type: none"> 大学教授や民間教育訓練機関の代表者などの公益代表委員 労働団体の代表者などの労働者代表委員 経済団体の代表者などの使用者代表委員 	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年10月に設置。 平成24年2月に開催し、平成24年度計画を審議。 	職業能力開発業務の運営に関する以下の事項 <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画 ・年度計画 ・業務方法書 ※平成23年度は中期計画及び業務方法書の改正事項がなかったため、審議対象としなかった。

地方運営協議会(各都道府県)

委員構成	職業訓練支援センター所長が任命	協議
<ul style="list-style-type: none"> 大学教授、各都道府県の民間教育訓練機関の代表者などの公益代表委員 各都道府県の労働団体の代表者などの労働者代表委員 各都道府県の経済団体の代表者などの使用者代表委員 都道府県、都道府県労働局の代表者などの関係行政機関代表委員 	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年11月に設置指示。 平成24年2月から3月までの間に全ての都道府県で開催。 	職業能力開発業務のニーズの把握に関すること。 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練計画の策定及び実施に関すること。 ・関係機関との連携に関すること。 ・ものづくり分野に係る能力開発の推進に関すること。 ・求職者支援訓練の認定事務等に関すること。等

関係機関との連携の例

震災復興訓練の実施

地域と連携して被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を実施。

<実施状況>

○東日本大震災の被災地等の6県(青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城)において、地域と連携し震災復興訓練を平成23年6月から順次、設定・実施。

(参考)

・平成23年度開始訓練科
訓練科数**20科**、入所者数**534人**

・訓練科例

住宅建築施工科、電気設備施工科

○青森・岩手・宮城・茨城においては、**空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用。**

○全国から職業訓練指導員を応援派遣。

被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域復興を支援するため、遠野市の協力を得て、**同市所有の建物を臨時実習場として借り受け訓練を実施。**



【ポリテクセンター岩手(遠野実習場)での震災復興訓練】

平成24年度は**1,002人**の被災離職者等に対して訓練を実施予定。

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等②

・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しの実施。

実施内容

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、**PDCAサイクル**により、訓練コース（離職者訓練、在職者訓練）の見直しを実施

訓練コースの見直し事例

（離職者訓練）
○大阪センターの例
エコ、CO2削減、省エネルギー等環境に配慮した分野の産業が成長し、これらに対応した電力制御技術の需要が高まっている。
このため、これらのニーズに対応し、省エネルギーに結びつく訓練内容とするため、パワーエレクトロニクスをテーマとした内容を盛り込み、「制御技術科」のカリキュラム内容を変更。

（在職者訓練）
○高度ポリテクセンターの例
圧縮エアーを生成する空気圧縮機の消費電力は、一般工場の総使用電力の約20%を占めていることから、空気圧縮機の省エネ対策に対応できる人材育成ニーズが高まっている。
このため、空気圧縮機の効果的な省エネ対策を習得するための訓練コース「圧縮エアーの省エネ対策」を新設。

実績

- ・就職率
- ・個別コースの質の向上

（参考）

【離職者訓練】

施設内訓練就職率 **84.6%**

【在職者訓練】

受講者の満足度 **98.7%**

事業主の満足度 **97.6%**

「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクル

教育訓練ガイドラインとは、PDCAサイクルによる訓練の質保証の取組及び仕組みを体系化・明文化し、指針として策定したもの

・国際標準化機構（ISO）における「人材育成と非公式教育サービス」分野の国際規格（ISO29990）の策定に当たって我が国唯一の教育訓練に関する質の保証システムとして貢献。

・問題点（足りない技術・技能部分等）を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラムコースの修正

Checkの主な取組

①離職者訓練受講者の**習得度測定**

【訓練課題例】
TIG溶接による32面体容器の作成



仮溶接 本溶接 水圧試験

②離職者訓練の改善・見直しのための**フォローアップ調査**（修了者の就職先事業所へ訪問によるヒアリング等の実施）

③在職者訓練の品質保証に向けた取組（**訓練カルテ方式**の活用）

④訓練（離職者訓練・在職者訓練・学卒者訓練）実施に係る**業務プロセスの点検**

Plan
◆訓練ニーズの把握、カリキュラム・コース設定

- ・アンケート調査、ヒアリング調査による**ニーズ把握**
- ・生涯職業能力開発体系（仕事の体系と訓練の体系）を用いた**ニーズの分析**
- ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じた**コース設定**

ニーズ把握の主な取組

○事業所に対するヒアリング調査

全国の職業能力開発施設の指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関する**ヒアリング調査**を実施

- 求人・求職状況の調査
- 事業所数、従業員数等地域の基礎データの調査
- 都道府県及び職業安定機関に対するヒアリング調査

Act
◆カリキュラム、コースの修正

Check
◆効果の評価と問題点の把握

- ・受講者の訓練習得度の把握
- ・訓練受講者の就職先（あるいは、受講者を派遣した事業主）に対する訓練効果と問題点の把握
- ・「業務プロセスの点検表」を作成し、活用

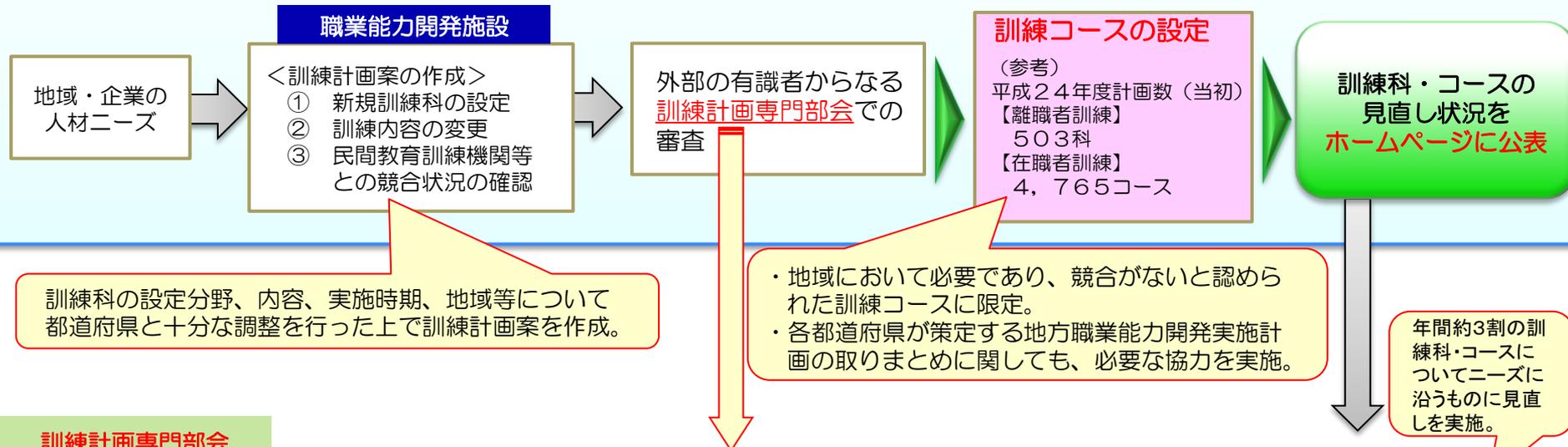
Do
◆効果的な訓練の実施

- ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
- ・受講者の習得状況に応じた訓練を実施（補習等）
- ・キャリア・コンサルティングの実施

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等③

- ・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しの実施。
- ・都道府県との連携により、地域において必要な訓練の質と量を確保。

訓練コースの設定



訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な調整を行った上で訓練計画案を作成。

- ・地域において必要であり、競争がないと認められた訓練コースに限定。
- ・各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関しても、必要な協力を実施。

年間約3割の訓練科・コースについてニーズに沿うものに見直しを実施。

訓練計画専門部会

構成

- ・教育訓練に精通し、専門的・実務的な立場から審査できる都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員や民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員
- ・訓練内容に関する専門的・実務的な立場から審査できる経済団体代表等の使用者代表委員

審議

離職者・在職者訓練の次年度計画（案）について、各施設から半径40km圏内において、都道府県及び民間教育訓練機関等の

- ・訓練科（コース）と競争がないか
- ・訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか 等

訓練科（コース）等の適否の審査（各訓練科（コース）ごとに一つ一つ確認）を実施。（民間教育訓練機関等から意見を聴取した）

訓練科・コースの見直し状況（平成23年度実績）

	総訓練科・コース数 (24年度)	うち前年度の実施内容を変更した訓練科・コース数	うち新設した訓練科・コース数
離職者訓練	503	113	46
在職者訓練	4,765	93	1,344

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等④

- ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管。
- ・職業能力開発総合大学校の**東京校への集約**、**ハイレベル訓練(仮称)**・**スキルアップ訓練**の実施に向けた準備。

職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管

○譲渡対象施設の経費や職員数、譲渡対象資産の評価額及び訓練別訓練科別定員の資料を取りまとめ、厚生労働省に提出。



厚生労働省は、当該資料を用いて各道府県知事に提示する譲渡対象施設の評価額等の基礎数値を作成。

平成25年度までの間、職業能力開発促進センター等の移管を希望する都道府県に対して移管を進める。

移管を希望する都道府県が職業能力開発促進センター等の機能が維持できるか、厚生労働大臣が判断。

職業能力開発総合大学校

東京校への集約化の準備

《集約化の概要》

○資産の効率的な管理の観点から、平成24年度末までにすべての機能を小平市の東京校へ集約し、敷地が広大で建物が老朽化した相模原校の全敷地を平成25年度以降に売却。

- 「**職業大改革プロジェクト推進会議**」において、**重要事項の進捗管理を実施。**
- 同会議の下に専門的な検討等を行う専門プロジェクトを設置し、相模原校から移設する訓練用機器等の選定や東京校の施設・設備の改修内容・所要経費等とりまとめ。
- 平成23年11月に職業大に移転準備室を設置し、**順次、移転準備を開始。**

【移転に向けた具体的な取組内容】

- ・具体的な移転計画の策定に向け、**移設する図書、備品等の精査や訓練計画の調整。**
- ・東京校の実習場等改修に向け、**専門コンサルタントを活用し仕様書等の作成準備。**
- ・不足が見込まれる学生寮について、交通アクセス、借上げ費用等の面から、**民間不動産物件等の調査に着手。**

ハイレベル訓練(仮称)の準備

《ハイレベル訓練(仮称)の概要》

- 最先端の技能・技術や訓練技法等、**職業訓練指導員に必要な能力を付与するための訓練。**
- 平成26年度から実施
- ・訓練期間 1か月～2年間、訓練対象者 200人

○訓練対象者、訓練期間、訓練内容等厚生労働省における検討課題に係る資料作成など必要な準備を進めた。

スキルアップ訓練の準備

《スキルアップ訓練の概要》

- 全国の職業訓練指導員等を対象に、**専門分野等の不断のスキルアップを図るための訓練。**
- 平成24年度から段階的に実施
- ・訓練期間 1週間程度、訓練対象者数 年5,000人(平成27年度)

○段階的に対象人員を拡充していくための実施計画や具体的実施方法について検討。

総合課程の準備

- 生産技術・生産管理部門のリーダー**となり得る人材を育成するとともに、将来的に**質の高い職業訓練指導員**となり得る人材を育成するため、総合課程を設置。(平成24年度から実施)
- カリキュラムや教員体制の整備、学生募集等に取り組んだほか、**大学評価・学位授与機構から課程認定(学士(生産技術))**を取得。

【拡充に向けた具体的な取組内容】

- ・**平成24年度計画の広報、募集の実施。**
- ・**出前訓練(ブロック単位)の試行実施計画**を検討。
- ・各都道府県等の**研修ニーズを把握するためのアンケート調査を実施。**

民間教育訓練機関の職業訓練の質を維持・向上させるための取組

- 「指導員再訓練」の実施
- カリキュラムモデル等の公開
- 職業訓練の質保証に係る研修カリキュラムの開発、研修の試行実施

厚生労働省が作成した「**民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン**」の作成に当たり、検討会に参加するなど、**作成を支援。**

セグメント情報の整備・活用

○施設ごとに訓練の種類等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、職業能力開発促進センター等の各道府県への譲渡に係る基礎数値として活用した。

評価シート18

自己評価 A

求職者支援制度に係る 職業訓練認定業務等

- 職業訓練の認定業務
- 必要な指導及び助言の実施

評価の視点

- ・職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。
- ・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等①

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、**訓練実施機関の開拓、訓練実施機関の訓練計画策定にあたっての相談援助、訓練の認定申請の審査、訓練実施に関する指導・助言等を実施。**

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない失業者の方に対し、

- ①無料の職業訓練(求職者支援訓練)を実施し、
- ②本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給するとともに、
- ③ハローワークにおいて強力な支援を実施することにより、安定した「就職」を提供するための制度である。

<求職者支援制度における機構の主な役割>

- 制度の周知広報・説明会の開催 (説明会270回開催、9,977人参加)
- 実施機関への訓練の策定に関する相談援助 (62,582件)
- 職業訓練認定申請書の審査・認定
- 実施機関への訓練実施の助言・指導 等

<平成23年度開講コースの審査状況> (平成24年3月末現在)

- 審査コース数 **9,751コース**
- 審査コース定員 **209,951人**

※ 雇用・能力開発機構で9月末まで実施していた相当認定業務を含む。

<審査のポイント>

- ・認定申請書類に不備はないか。
- ・認定基準に適合しているか。
- ・特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか。等

<平成24年度開講コースの審査状況> (平成24年3月末現在)

- 審査コース数 **4,375コース**
- 審査コース定員 **94,443人**

<平成23年度開講コースの認定状況>

(平成24年3月末現在)

- 認定コース数 **5,745コース**
- 認定定員 **122,195人**

(参考)

- ・ 不認定コース数 **4,006コース**
- ・ 不認定定員 **87,756人**

<主な不認定理由>

- 認定上限値(※)を超える申請
- 認定基準に適合しない
- ・ 認定を受けようとする職業訓練と同等の内容の職業訓練を適切に行ったことがあること。
- ・ 職業能力の開発・向上に資する教科となっていること。等

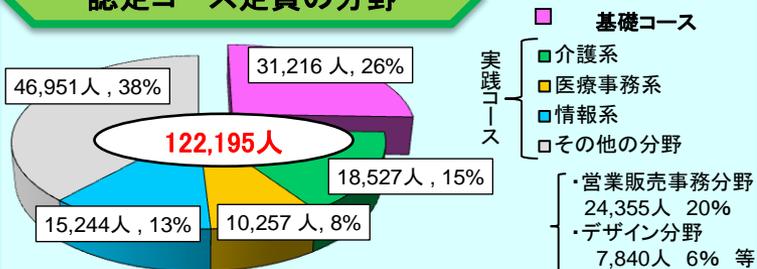
不認定の内訳

不認定 87,756			<単位:人>
認定上限値を超える申請 (全体の9割)			基準に適合しない等 (約8,000)
基礎 (約30,000)	実践・新規参入枠 (約30,000)	開講時期等 (約20,000)	

※ 認定上限値は、雇用情勢を踏まえた上限値であって、**当該数値の何割以上確保しなければならないというものではない。**

※ 地域職業訓練実施計画に定める**訓練コース、訓練分野、実施地域、開講時期のそれぞれの区分ごとに上限値の範囲内**で審査・認定。

認定コース定員の分野



【参考】求職者支援訓練の訓練認定規模

中央訓練協議会において定められたH23年度下期の認定上限値は以下のとおり。

- ◎ 187,500人
- ・ 基礎コース 37,500人
- ・ 実践コース 150,000人
- ・ 介護系 31,500人
- ・ 医療事務系 12,000人
- ・ 情報系 24,000人
- ・ その他の分野 82,500人

- ・ 基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の20%以内。
- ・ 求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練枠(新規参入枠)は5%以上10%以内。

<新規参入枠に係る制度改正>

新規参入枠での認定上限値を超える申請が多く、求職者支援訓練への新規参入が難しい状況となっていることを考慮し、平成24年度開講コースから実践コースの新規参入枠が**5%以上20%以内に拡大された。**

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等②

(平成24年3月末現在)

<巡回指導の実施状況>

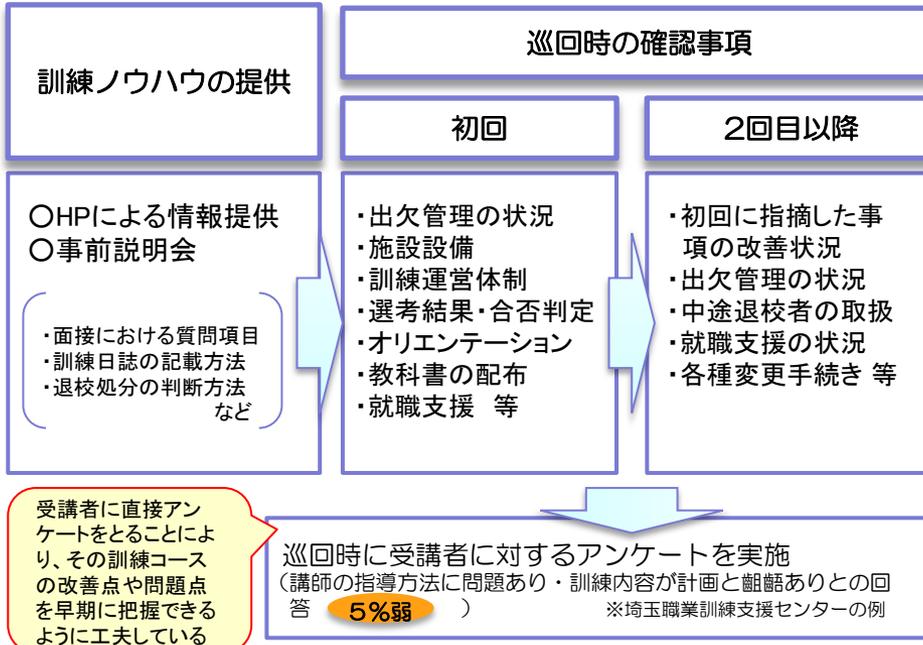
○巡回指導件数

8, 816件

○対象訓練コース数

3, 422コース

巡回指導の具体的な内容



巡回指導のポイント (対象訓練コースに対して月1回実施)

- ①認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。
- ②就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。
- ③受講者の選考は適切に行われているか。
- ④実施施設が抱える課題はないか 等

埼玉職業訓練支援センターの例

主な指摘事項及びその対応について

①訓練日誌や欠席届等の書類不備 **8割強**

訓練日誌の記載(訓練内容欄や講師所見欄)が不十分であったり、欠席届等の書類不備(押印もれなど)がある。

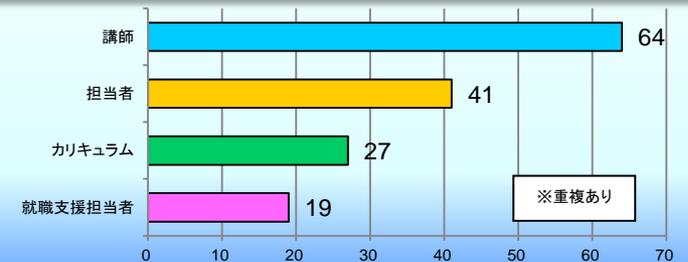
→訓練日誌については、その日の訓練状況が把握できるよう十分な記載をするよう指示するとともに、欠席届等は、その都度責任者等が確認するよう依頼。

②講師やカリキュラムの変更の手续不備 **2割強**

講師の予期せぬ疾病や退職により、講師やカリキュラムの変更が生じた場合、必要な変更手続きを行うことでその変更を認めることとしているが、その手続きがされていない。

→変更の理由や代替の講師が訓練に必要な能力を有しているか、また、カリキュラムが変更された場合、認定された内容を維持しているかを確認し、必要な手続きを速やかに行うよう指示するとともに変更の事由が生じた時点で、センターあて連絡するよう依頼。

必要な変更手続きがされていない件数





予算、人事等



評価シート19

自己評価 A

予算等

- 予算、収支計画及び資金計画

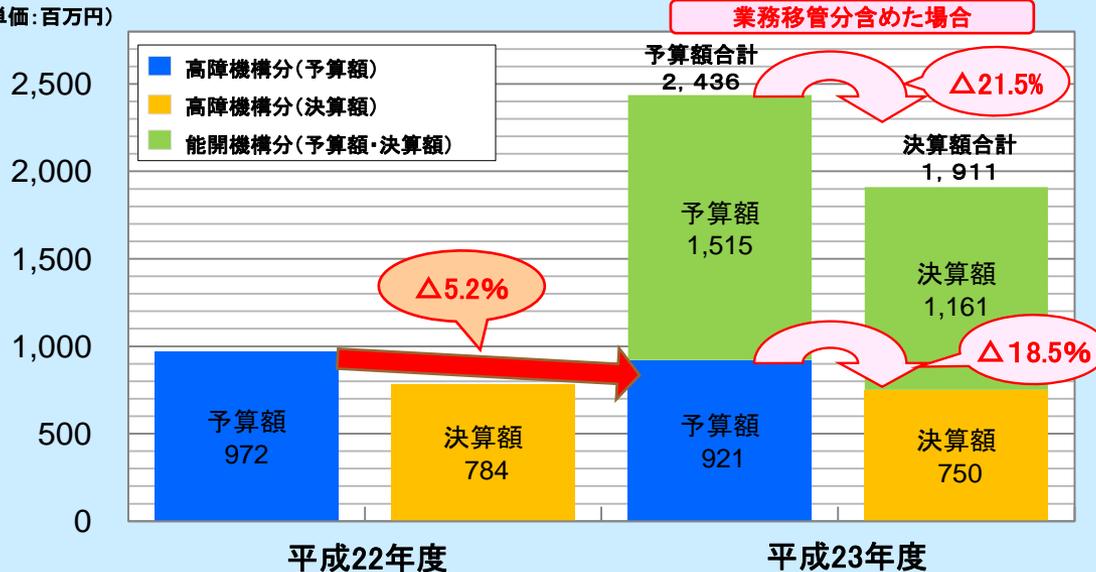
評価の視点

- ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。
- ・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。
- ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。
- ・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。
- ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。
- ・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。
- ・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況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及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住居を含め、最大限活用を図ったか。
- ・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。
- ・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金について、速やかに国庫納付したか。
- ・不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。
- ・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。
- ・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。
- ・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)の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。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改善策が検討されているか。
- ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。
- ・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。
- ・回収計画の実施状況について、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。
- ・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。

一般管理費及び業務経費の節減等

一般管理費(効率化対象経費)

(単価:百万円)



予算の節減 5.2%

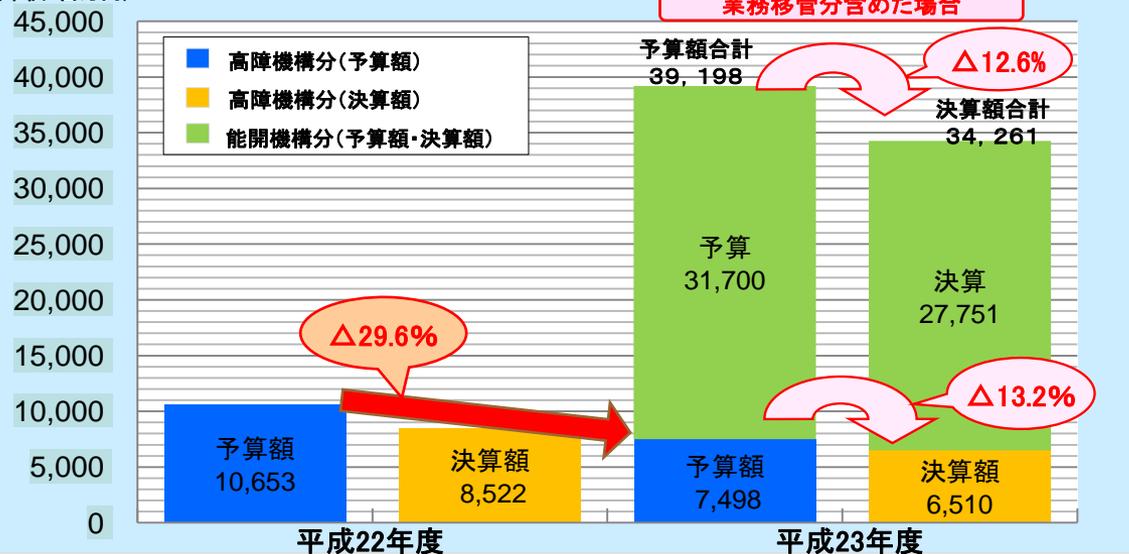
目標:前年度比△3%程度

予算の節減に加え
予算執行も毎年度節約

23年度決算
23年度予算に比べ
18.5%節減

業務経費(効率化対象経費)

(単価:百万円)



予算の節減 29.6%

目標:前年度比△1.9%程度

予算の節減に加え
予算執行も毎年度節約

事業規模や実施方法の見直し

23年度決算は、
23年度予算に比べ
13.2%節減

運営費交付金の推移

○運営費交付金予算（前年度比610百万円減）

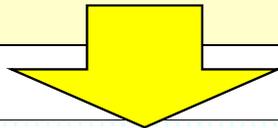
地方業務の委託方式廃止等により予算の節減

◇直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化 178百万円

◇一括調達や業務実施体制の合理化に伴う管理経費の徹底した効率化 375百万円

○運営費交付金債務

職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施等に努めた結果、国庫負担軽減に寄与



(単位:百万円)

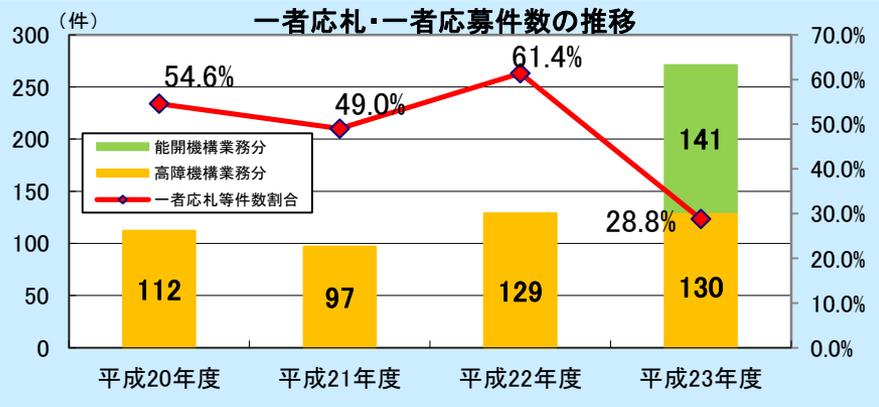
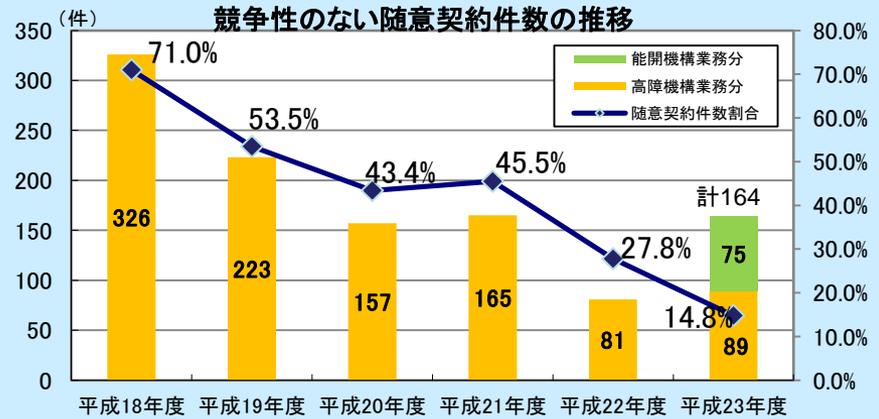


【参考】業務移管分を含めた場合

平成23年度運営費交付金予算 49,673百万円

平成23年度運営費交付金債務 5,367百万円

随意契約等の見直し状況



契約締結状況

(単位:件、億円)

	平成22年度		平成23年度		高障機構業務		能開機構業務	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
競争性のない随意契約	(27.8%) 81	(19.6%) 9.4	(14.8%) 164	(16.9%) 17.8	(30.3%) 89	(48.2%) 11.9	(9.2%) 75	(7.3%) 5.9
競争性のある契約	(72.2%) 210	(80.4%) 38.5	(85.2%) 941	(83.2%) 87.7	(69.7%) 205	(51.8%) 12.7	(90.8%) 736	(92.7%) 74.9
うち、一者応札・一者応募	(61.4%) 129	(74.8%) 28.8	(28.8%) 271	(19.0%) 16.7	(63.4%) 130	(36.3%) 4.6	(19.2%) 141	(16.1%) 12.1
合計	(100%) 291	(100%) 47.9	(100%) 1,105	(100%) 105.4	(100%) 294	(100%) 24.6	(100%) 811	(100%) 80.8

雇用促進住宅①

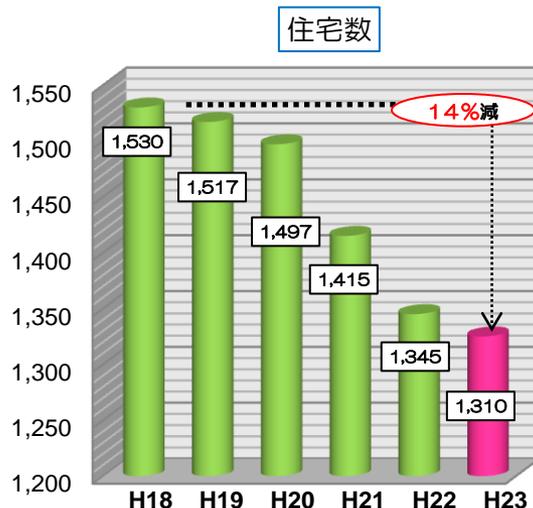
- ・「規制改革推進のための3か年計画(平成19年6月22日閣議決定)」に基づき、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡・廃止を完了。
- ・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者及び震災による被災者に対する支援策として、廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用。

現 状

1. 住宅数等(平成24年3月末現在)
 - 住宅数 **1,310**住宅(うち廃止決定610住宅)
 - 棟 数 **3,360**棟(うち廃止決定1,399棟)
 - 戸 数 **124,247**戸(うち廃止決定54,095戸)
2. 入居状況(平成24年3月末現在)
 - 入居戸数 **65,249**戸(うち廃止決定13,141戸)
 - 入居率 **52.5%**(うち廃止決定24.3%)
3. 入居者の退去を促進する取組
廃止決定を行った住宅については、平成20年5月から入居者の退去を促進する取組を開始したものの、厚生労働省から、平成21年度以降、少なくとも3年間実施しないこととされ、さらに、平成23年3月から東日本大震災の被災者に対して、平成25年3月末まで住宅を一時入居先として提供したことを踏まえ、更に平成25年3月末まで実施しないこととされた。
4. 住宅の管理等業務
住宅の管理等業務については、最低価格落札方式による一般競争入札により受託者を選定。

譲渡等の進捗

- 平成23年度は**35住宅の譲渡等を実施**。(地方公共団体に対する譲渡 22住宅、空戸化13住宅)



今後の取組

- 入居者の退去を促進する取組については、平成21年度から3年間実施しないこととされ、更にその期間が平成25年3月まで延長されることとなったことから、平成24年度以降当面は、地方公共団体等への入居者付きでの譲渡及び空戸となった住宅等の売却を促進していくこととしている。
- 1 地方公共団体に対する雇用促進住宅の取得に係る意向調査の実施
全都道府県及び住宅の所在する市区町村に対し、平成24年4月から譲受けの意向確認調査を実施することにより、需要を掘り起こすこととしている。
(参考)平成24年3月末時点で、68住宅について、地方公共団体から譲り受け意向の表明がある。
 - 2 全棟空戸住宅及び更地の売却促進
更地については、早期に一般競争入札に付し、全棟空戸住宅については、現状調査後、建物付きでの売却が可能なものは必要な修繕を行った上で一般競争入札に付し、建物付きでの売却が困難なものについては、建物を取り壊して更地にした上で一般競争入札に付す。

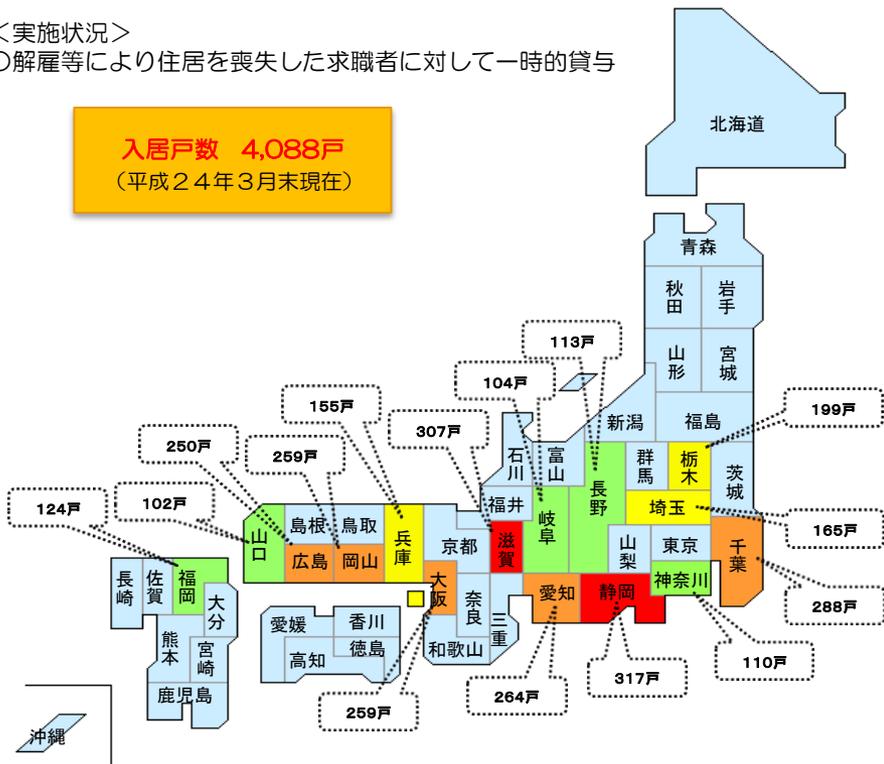
雇用促進住宅②

雇用促進住宅の最大限活用

都道府県別緊急一時入居戸数

<実施状況>
○解雇等により住居を喪失した求職者に対して一時的貸与

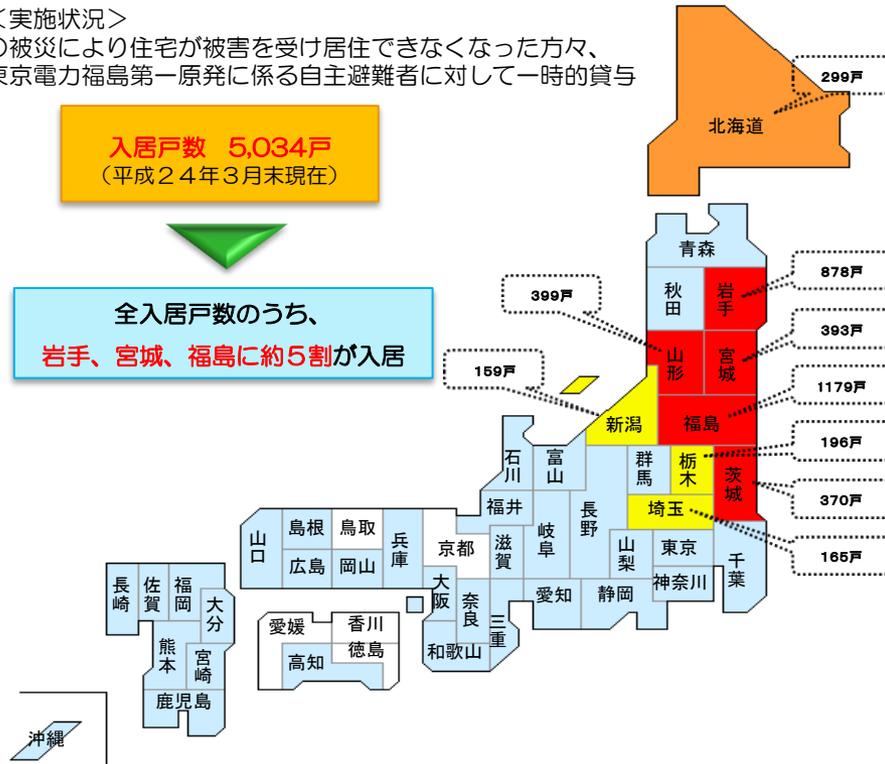
入居戸数 4,088戸
(平成24年3月末現在)



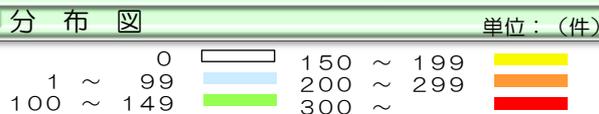
都道府県別被災者等入居戸数

<実施状況>
○被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発に係る自主避難者に対して一時的貸与

入居戸数 5,034戸
(平成24年3月末現在)



全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約5割が入居



利益剰余金の国庫納付

○雇用・能力開発機構の平成23事業年度決算後の平成24年1月10日に、宿舍等勘定利益剰余金約634億円のうち、固定資産や新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費、東日本大震災による被災者の受入に伴い平成23年10月以降発生する経費等である約278億円を除いた残余の約356億円を国庫納付した。

評価シート20

自己評価 A

人事・人員等

- 人事に関する計画
- モチベーションの維持・向上

評価の視点

- ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。
- ・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)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。
- ・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。
- ・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。
- ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- ・国家公務員の再就職のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。
- ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。
- ・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。
- ・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てたか。
- ・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。
- ・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。

人件費削減の取組と人材の有効活用

人件費削減の取組

○給与制度改革の着実な実施

- ・職業訓練指導員手当を10%から5%に引き下げ(23年度～) **新規**
- ・自宅に係る住居手当、転居手当の廃止(21年度～)
- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し(大部分を引き下げ)(19年度～)
- ・職務手当の定額制への変更(国より概ね低く設定)(19年度～)
- ・昇給幅の細分化(4分割)と昇給抑制(3号俸に抑制)(18年度～)
- ・俸給引下げと賃金カーブのフラット化(平均▲4.8%)(18年度～) 等

○中期目標による人件費節減

(18年度から6年間で6%節減)

⇒ **23年度 22.7%節減**

○ラスパイレス指数(年齢勘案) 107.6

(国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由)

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
(参考 ラスパイレス指数(学歴勘案)103.6)
- ・全国規模の異動が多く、住居手当を支給される者の占める割合が高い

→ 平成24年度に年齢勘案で103ポイント程度にすることを目標に、昇給号俸数の抑制等の措置を講じた。

効率的な人員配置

大幅に業務量が増加する中、機動的な人員の配置により利用者のニーズに的確に対応

機構全体としての再配置

地方委託業務の抜本的見直し、総務・企画・経理部門の統合による組織・人員の効率化、地域センター管理事務の集約化等

- ・地方業務の直接実施に伴う業務の企画・管理体制の整備(H23.4) **新規**
- ・地域センターにおける発達障害者に対する専門的支援の本格実施に伴う体制の強化(H24.4) **新規**
- ・「震災復興訓練」実施のための全国から職業能力開発指導員の応援派遣等スケールメリット等を活かした弾力的な人事配置 **新規**

地域センターにおける再配置

地域センターの一人当たりの業務量を分析し、カウンセラー及びリワークカウンセラーの人員の再配置を実施(H23.4)

人材の確保と研修の充実

<人材の確保>

- ◆業務移管対応等のため、新たに秋季における採用選考の実施 **新規**
- ◆採用説明会の開催や、面接重視の職員採用試験を実施(面接、勤務場面を想定したグループでの討議の実施)
- ◆社会のニーズに機動的に対応できる職業能力開発指導員体制を実現するため、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施



<職員研修の充実>

- ◆人事評価制度に係る評価者研修の実施 **新規**
- ◆独立行政法人雇用・能力開発機構からの業務移管を踏まえた、研修体系の整理・充実 **新規**
- ◆カウンセラー職、障害者職業訓練職のための計画的なOJTの実施
- ◆職業能力開発職の人材育成システムの方針に基づいた技能・技術研修、階層別研修の実施

<自己研鑽に対する意識の向上>

- ◆職員による自主的な学習会の定期実施
- ◆E サービス運動への自発的参画、教育訓練・外部セミナー受講の勧奨、社内報(メルマガ)を通じたノウハウの共有化

モチベーションの維持・向上等のための取組

利用者の視点に立ったサービスの向上

経営トップのイニシアティブ

○経営トップ(理事長)から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して**ミッションの浸透、利用者本位のサービス提供の徹底**を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施

モニター制度の実施

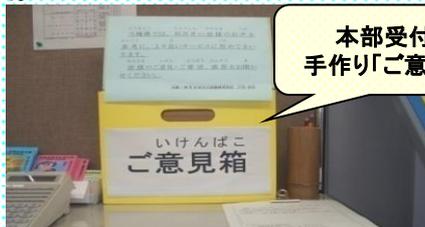
○機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度を実施**

課題テーマ

- 「生涯現役社会の実現に向けた高齢者雇用支援策」
- 「精神障害者の雇用促進、職場適応及び職場復帰を進めるための雇用支援策」
- 「見やすく分かりやすいホームページづくり」

国民の皆様の声の集計・公表

○本部、施設へのご意見箱の設置などにより、当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめ、業務運営・改善の参考とするとともに、更なる利用者サービスの向上に役立てることを目的として公表。



本部受付の手作り「ご意見箱」

内部統制の向上

内部監査の的確な実施

○コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする内部監査室による**2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査をさらに拡大して実施**

・平成23年度は本部及び39施設(高障施設25所、能開施設14所)を対象として内部監査を実施

『行動規範』の策定

○新機構の発足を契機に『行動規範』を策定、カードサイズの印刷物にして**全役職員に携帯**

コンプライアンス推進への更なる取組

- 推進計画を策定
- 職員研修の実施
- 各部・施設等の**取組状況の点検、全役職員を対象とした認識度調査**を実施

リスク管理への新たな取組

- リスク管理委員会の開催
- 理事長ヒアリングの実施
- 個人情報漏えいに関する**リスク対応方針**の策定

公益通報処理体制の構築

○公益通報窓口(JEEDホットライン)を設置し、本部・施設における通報事案を処理

職員全員参加の職場活性化

E サービス運動の推進

- 全職員による**運動の展開**
- 推奨テーマの設定
- 全国で計**73件**の実施
- 優れた取組(計11件)を表彰、周知**

表彰式



表彰事例

- 利用者サービスを向上した取組
受付の環境整備、職員の接客意識の高揚により、「利用者が声をかけやすい事務所づくり」を実現し、利用者サービスの向上につなげた。
(東京障害者職業センター多摩支所)

表彰事例の発表



人件費削減の一方で、職員のモラルの維持・向上を図り利用者本位のサービスを提供