

第2期中期目標期間業務実績報告書

(独立行政法人雇用・能力開発機構)

自 平成19年4月1日

至 平成23年9月30日

厚生労働省

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成19年度～平成23年度）の実績報告
<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>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。</p> <p>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</p> <p>相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより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</p> <p>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等について</p> <p>(i) 中小企業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について</p> <p>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18年度から平成22年度まで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。</p> <p>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の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談内容の事前把握 <p>相談申込用紙に記載された相談内容が抽象的なものについては、事前に具体的内容を確認するとともに、必要な資料の持参を依頼することで、効果的かつ効率的な相談を行った。</p> ・ パンフレット等の工夫 <p>自社で抱える雇用管理に関する課題に気付かず、このため、サービスの活用に至らないケースが見られたことから、利用案内パンフレットには課題例を多数掲載するなどの工夫を行い、課題の明確化ができるよう努めた。</p> ・ 有効な情報の提供 <p>過去の雇用管理相談事例を整理するとともに、地域における雇用管理情報の収集・分析を行う等、各種参考情報を整備し、利用者のニーズに応じて、有効な情報の提供を行った。</p> ・ 提供機会の工夫等 <p>事業主の利便性に資するよう、セミナーの終了後の機会を活用し、個別相談を実施した。</p> <p>(ii) 中小企業事業主等に対するセミナーに係る調査の実施について</p> <p>受講後の利用事業主等へのアンケート調査及び平成18年度から平成22年度までのセミナー利用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の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催日の工夫 <p>継続的にセミナーを実施する場合には、多忙な事業主が継続的かつ計画的に受講できるよう、開催日を比較的短期間に集中させるとともに、開催曜日を固定させた。</p> ・ 受講者ニーズとセミナー内容のミスマッチ防止 <p>受講者が求める内容とセミナー内容のミスマッチを防ぐため、リーフレットにおいてテーマ等を詳しく紹介するなど、工夫をした。また、申込書に講習テーマに関する要望欄を設け、内容によっては講習で取り上げる等の工夫を行った。</p> ・ 講師との事前調整 <p>「具体的な事例を取り上げて欲しい」、「内容によってはより踏み込んだ説明をして欲しい」との意見から、受講者の理解の促進を図るため、資料作成の際に講師との打合せを十分に行い、内容の調整、受講者の要望の伝達、質疑応答時間の確保を行った。</p> ・ セミナー手法の工夫 <p>受講者の活発な意見交換を促すため、セミナーの内容によっては、グループワークを取り入れるとともに、グループワーク中の席替えにより、受講者間で広く意見を交換できるよう工夫を行った。</p> ・ 終了後のフォローアップ等の実施 <p>セミナーの進行についていけない受講者がいたことから、具体的でわかりやすいテキストの作成やプロジェクトの活用等の工夫を行うとともに、セミナー終了後のフォローアップとして、受講後に質問が生じた場合は、センターを介</p>

<p>② 中小企業事業主等に対する相談、セミナー等については、次のとおりとすること。</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>して講師から回答することとした。</p> <p>(ロ) 建設業事業主等に対する相談業務等について</p> <p>(i) 建設業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について</p> <p>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的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。</p> <p>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"> 総合的な相談援助の実施 事業主からの教育訓練の充実についての意見を踏まえ、事業主団体と協力し、事業主のニーズ把握を経て、能力開発セミナーのコース開発を行い実施する等、課題解決へ総合的な相談援助を実施した。 相談者の理解度を上げるための工夫 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。 有効な情報の提供 教育訓練に関する情報不足が従業員の教育訓練を推進する上で問題となっているとの意見があったことから、事業所における教育訓練の受講機会拡大につなげるため、様々な教育訓練実施機関の最新の情報（講習内容・日程等）を収集し、相談時に提供した。 きめ細やかなフォローアップの実施 課題解決に向けた具体的な行動のイメージができないといった意見を踏まえ、他社の取組の好事例を紹介し具体的な取組への意識を高めてもらうとともに、課題解決に専門的知識が必要な場合は、雇用管理アドバイザーによる相談を案内する等、ニーズに応じた、きめ細やかなフォローアップを行った。 <p>(ii) 建設業事業主等に対する雇用管理研修に係る調査の実施について</p> <p>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的確に把握できるよう、利用事業所に対し、研修終了後おおむね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。</p> <p>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"> 建設業事業主等が抱える課題等の反映 建設業事業主等が抱える課題や希望するテーマについては、雇用管理研修の内容に反映させるとともに、その解決方法を研修の中で提示した。 具体的事例を交えた解説 研修内容の理解を深めるため、労働条件等に係る関係法令や就業規則に関するトラブル等については、具体的な事例を交えた解説を行った。また、実際に雇用管理の改善に取り組んだ建設業事業主等を招き、身近な事例の紹介を行う等、工夫を図った。 グループワークの導入 同様の課題を抱えている他の事業所の様々な取組事例を把握し、具体的な課題解決に繋がるよう、グループワークを取り入れた。 <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) 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毎年度増加し、平成22年度は平成19年度と比べ48.6%増となった。</p> <table border="1"> <tr> <td>平成19年度</td> <td>43,516件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>51,076件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>58,474件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>64,679件</td> </tr> <tr> <td>平成23年度（上半期）</td> <td>18,419件</td> </tr> </table>	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	平成23年度（上半期）	18,419件
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											
平成23年度（上半期）	18,419件											

	<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>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談等業務を利用しやすくするため、ホームページにおいては、利用対象者（事業主・事業主団体）別に相談例を掲載し、活用できる支援を案内する等、サイト内の丁寧な誘導を図った。 中小企業事業主等に対して雇用管理に係る意識啓発や課題の聴取を行うため、事業所訪問を積極的に行った。 利用者の相談内容を的確に把握し、効果的な相談業務を行うため、利用事業所別に相談履歴を記録し、各都道府県センターにおいて情報の共有化を行った。 専門的ニーズに幅広く対応するため、専門性を有する雇用管理アドバイザーを活用した。 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へ提供するとともに、パンフレットコーナーにも配置した。 <p>(ii) 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・啓発に努めたことにより、相談終了後の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得た割合は、次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。</p> <table border="1"> <tr> <td>平成19年度</td> <td>98.9% (有効回答者数 4,806人)</td> <td>(「大変役に立つ」 58.9%、「役に立つ」 40.0%)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.0% (有効回答者数 3,474人)</td> <td>(「大変役に立つ」 61.0%、「役に立つ」 38.0%)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>99.5% (有効回答者数 3,469人)</td> <td>(「大変役に立つ」 65.9%、「役に立つ」 33.6%)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>99.2% (有効回答者数 3,178人)</td> <td>(「大変役に立つ」 59.6%、「役に立つ」 39.6%)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度(上半期)</td> <td>99.3% (有効回答者数 823人)</td> <td>(「大変役に立つ」 51.3%、「役に立つ」 48.0%)</td> </tr> </table> <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>(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率</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5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 <table border="1"> <tr> <td>平成19年度</td> <td>33.8% (調査事業所 1,627社)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>39.5% (調査事業所 1,753社)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>56.0% (調査事業所 1,063社)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>34.9% (調査事業所 1,204社)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度(上半期)</td> <td>46.1% (調査事業所 765社)</td> </tr> </table> <p>(調査方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に雇用管理相談を利用した事業所へのヒアリング調査 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 435社 平成20年度 457社 平成21年度 456社 平成22年度 478社 平成23年度(上半期) 765社 中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、当該年度に雇用管理相談を利用した事業所へのアンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 1,192社 平成20年度 1,296社 平成21年度 607社 平成22年度 726社 前年度に雇用管理相談を行った事業所に対し、相談月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する1年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおり4年連続で中期目標・中期計画の目標を下回り、目標を達成している。 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 11.7% (調査事業所数 4,708社) 平成20年度 11.6% (調査事業所数 4,794社) 平成21年度 10.5% (調査事業所数 4,752社) 	平成19年度	98.9% (有効回答者数 4,806人)	(「大変役に立つ」 58.9%、「役に立つ」 40.0%)	平成20年度	99.0% (有効回答者数 3,474人)	(「大変役に立つ」 61.0%、「役に立つ」 38.0%)	平成21年度	99.5% (有効回答者数 3,469人)	(「大変役に立つ」 65.9%、「役に立つ」 33.6%)	平成22年度	99.2% (有効回答者数 3,178人)	(「大変役に立つ」 59.6%、「役に立つ」 39.6%)	平成23年度(上半期)	99.3% (有効回答者数 823人)	(「大変役に立つ」 51.3%、「役に立つ」 48.0%)	平成19年度	33.8% (調査事業所 1,627社)	平成20年度	39.5% (調査事業所 1,753社)	平成21年度	56.0% (調査事業所 1,063社)	平成22年度	34.9% (調査事業所 1,204社)	平成23年度(上半期)	46.1% (調査事業所 765社)
平成19年度	98.9% (有効回答者数 4,806人)	(「大変役に立つ」 58.9%、「役に立つ」 40.0%)																									
平成20年度	99.0% (有効回答者数 3,474人)	(「大変役に立つ」 61.0%、「役に立つ」 38.0%)																									
平成21年度	99.5% (有効回答者数 3,469人)	(「大変役に立つ」 65.9%、「役に立つ」 33.6%)																									
平成22年度	99.2% (有効回答者数 3,178人)	(「大変役に立つ」 59.6%、「役に立つ」 39.6%)																									
平成23年度(上半期)	99.3% (有効回答者数 823人)	(「大変役に立つ」 51.3%、「役に立つ」 48.0%)																									
平成19年度	33.8% (調査事業所 1,627社)																										
平成20年度	39.5% (調査事業所 1,753社)																										
平成21年度	56.0% (調査事業所 1,063社)																										
平成22年度	34.9% (調査事業所 1,204社)																										
平成23年度(上半期)	46.1% (調査事業所 765社)																										

(ロ) セミナー等

(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。

・ 平成22年度 9.9% (調査事業所数 5,347社)
(ロ) セミナー等

(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施

・ 各都道府県センターの雇用管理の諸課題別に、雇用管理ガイドブック又はテキストを作成するとともに、これらを活用した雇用管理改善セミナーを実施し、雇用管理改善の普及促進に努めた。また、中小企業等における雇用管理の改善を図るために、地域等の実情に応じて、人材確保や職場定着等に係るテーマによる雇用管理改善セミナーを設定・開催し、開催回数及び受講者数は次のとおりとなった。

なお、雇用管理改善セミナーは平成22年度末で廃止した。

・ 開催回数

・ 平成19年度 650回
・ 平成20年度 444回
・ 平成21年度 445回
・ 平成22年度 372回

・ 受講者数

・ 平成19年度 22,748人
・ 平成20年度 15,791人
・ 平成21年度 14,141人
・ 平成22年度 12,275人

(テーマ例)

- ・ メンタルヘルスケアの具体的実践
- ・ 人材の定着・育成事例
- ・ 社内コミュニケーションと職場定着
- ・ 労働時間短縮への取組
- ・ 有期労働契約に関する労務トラブルの防止
- ・ 労働基準法の改正のポイント

・ セミナー受講後の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得た割合は、次のとおり4年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。

・ 平成19年度 95.4% (有効回答者数 16,347人)
 (「大変役に立つ」 35.3%、「役に立つ」 60.1%)
・ 平成20年度 96.2% (有効回答者数 11,512人)
 (「大変役に立つ」 32.6%、「役に立つ」 63.6%)
・ 平成21年度 96.2% (有効回答者数 11,285人)
 (「大変役に立つ」 32.4%、「役に立つ」 63.8%)
・ 平成22年度 96.8% (有効回答者数 9,770人)
 (「大変役に立つ」 33.2%、「役に立つ」 63.6%)

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。

・ セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、セミナー受講後おおむね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るサンプル調査を実施し、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」の回答を得た割合は次のとおりとなった。

・ 平成19年度 86.6% (有効回答者数 464人)
 (「行った」 60.1%、「行う予定」 26.5%)
・ 平成20年度 86.6% (有効回答者数 664人)
 (「行った」 57.7%、「行う予定」 28.9%)
・ 平成21年度 89.9% (有効回答者数 705人)
 (「行った」 60.8%、「行う予定」 29.1%)
・ 平成22年度 91.0% (有効回答者数 711人)
 (「行った」 59.8%、「行う予定」 31.2%)

・ 新規・成長分野企業等の振興支援を効果的に行うため、各都道府県センターでは、都道府県、都道府県労働局、政府系金融機関等の関係機関により構成される支援ネットワークを形成し、各機関の事業計画や支援制度等の情報交換を行うための会議の開催、相互協力を実施した。また、本部において新規・成長分野企業等に対する公的機関の支援策をとりまとめたガイドブックを作成し、ネットワークを構成する各関係機関のほか各市町村等へ配付した。

・ 都道府県労働局等関係機関と連携し、新規・成長分野企業等に対する人材面、雇用管理面、経営面等からの支援を行うた

<p>③ 建設業事業主等に対する相談、研修については、次のとおりとすること。</p> <p>(イ) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、具体的な相談事例の公表など広報内容を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施するものとする。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>(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。</p> <p>③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等の業務については、更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施する。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p>	<p>め、その経営者や新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象として、求人情報や雇用管理等の各種支援制度の情報提供を行うとともに、人材のマッチングを行う「出会いの場」を60回開催した。</p> <p>(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用管理改善セミナーを受講した事業所に対し、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4年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 25.0% (調査事業所数 1,711社) 平成20年度 29.7% (調査事業所数 2,024社) 平成21年度 55.2% (調査事業所数 1,175社) 平成22年度 30.8% (調査事業所数 1,259社) <p>(調査方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度にセミナーを受講した事業所へのヒアリング調査 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 441社 平成20年度 460社 平成21年度 457社 平成22年度 465社 中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、当該年度にセミナーを利用した事業所へのアンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 1,270社 平成20年度 1,564社 平成21年度 718社 平成22年度 794社 前年度にセミナーを受講した事業所に対し、受講月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する1年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおり4年連続で中期目標・中期計画の目標を下回り、目標を達成している。 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 9.8% (調査事業所数 881社) 平成20年度 11.2% (調査事業所数 1,263社) 平成21年度 9.9% (調査事業所数 1,483社) 平成22年度 9.5% (調査事業所数 1,606社) <p>③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 雇用管理の改善に関する相談等</p> <p>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等</p> <p>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、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 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 52,956件 平成20年度 53,469件 平成21年度 54,167件 平成22年度 61,075件 平成23年度(上半期) 21,860件 <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、実施回数は次のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 93回 平成20年度 121回 平成21年度 117回 平成22年度 116回 平成23年度(上半期) 61回 <p>(実施内容例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設雇用改善助成金制度概要 建設雇用改善法等
---	--	--

(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。

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。

(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。

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。

- ・ 労働関連法（労働基準法、労働安全衛生法等）
- ・ 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・配置、退職管理等）
- ・ 複合的な相談業務の展開について
- ・ 個人情報保護、リスクマネジメント等

(iii) 新規に利用した建設業事業主等は次のとおりとなった。

- ・ 平成19年度 3,370社
- ・ 平成20年度 3,564社
- ・ 平成21年度 5,314社
- ・ 平成22年度 4,630社
- ・ 平成23年度（上半期） 1,491社

(ロ) 雇用管理研修の実施

(i) 建設業事業主等に対して、都道府県、各都道府県労働局等の関係機関や建設業事業主等の関係団体と連携を図り、ニーズに応じた雇用管理改善に関するテーマによる雇用管理研修を開催した。

なお、雇用管理研修は平成23年度より国が民間に委託し実施している。

- ・ 開催回数
 - ・ 平成19年度 204回
 - ・ 平成20年度 223回
 - ・ 平成21年度 228回
 - ・ 平成22年度 218回
- ・ 受講者数
 - ・ 平成19年度 6,803人
 - ・ 平成20年度 7,013人
 - ・ 平成21年度 7,143人
 - ・ 平成22年度 6,733人

(テーマ例)

- ・ 雇用管理の体制づくり、雇用管理責任者の職務
- ・ メンタルヘルス、労働災害防止と発生時対応、安全管理体制、リスクアセスメント
- ・ 雇用契約、就業規則、労働時間管理、改正労働基準法
- ・ 建設業退職金共済制度、建設雇用改善助成金の概要
- ・ 若年労働者の職場定着等

(ii) 相談、研修終了後調査の実施

相談、研修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、研修終了後おおむね3ヶ月経過した時点で建設業事業主等へサンプル調査を実施し、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」の回答を得た割合は次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。

- ・ 平成19年度 91.2%（有効回答者数 2,130人）
 （「行った」 69.4%、「行う予定」 21.8%）
- ・ 平成20年度 91.3%（有効回答者数 1,935人）
 （「行った」 70.9%、「行う予定」 20.4%）
- ・ 平成21年度 92.5%（有効回答者数 2,068人）
 （「行った」 72.7%、「行う予定」 19.8%）
- ・ 平成22年度 91.6%（有効回答者数 1,948人）
 （「行った」 71.5%、「行う予定」 20.2%）
- ・ 平成23年度（上半期） 93.6%（有効回答者数 516人）
 （「行った」 83.7%、「行う予定」 9.9%）

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い、相談件数は次のとおりとなった。

なお、当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日から当該業務は国（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。

- ・ 相談件数
 - ・ 平成19年度 1,347件

(2) 助成金の支給、貸付等の業務について

- ① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図ること。
- ② 説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図るとともに申請内容の適正化や不正受給の防止を図ること。なお、説明会については、終了時に調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。また、当該調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。
- 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。
- 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。
- 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。

(2) 助成金の支給、貸付等の業務について

① 助成金の支給業務について

- (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。
- (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。

- ・ 平成20年度 1,655件
 - ・ 平成21年度 1,834件
 - ・ 平成22年度 1,602件
 - ・ 平成23年度(上半期) 1,031件
- ・ 相談終了後のアンケート調査において、就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た割合は次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。
- ・ 平成19年度 99.4%(有効回答者数 526人)
(「大変役に立つ」 92.8%、「役に立つ」 6.6%)
 - ・ 平成20年度 100.0%(有効回答者数 434人)
(「大変役に立つ」 52.5%、「役に立つ」 47.5%)
 - ・ 平成21年度 100.0%(有効回答者数 459人)
(「大変役に立つ」 56.0%、「役に立つ」 44.0%)
 - ・ 平成22年度 100.0%(有効回答者数 467人)
(「大変役に立つ」 61.2%、「役に立つ」 38.8%)
 - ・ 平成23年度(上半期) 100.0%(有効回答者数 187人)
(「大変役に立つ」 62.0%、「役に立つ」 38.0%)
- 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。

(2) 助成金の支給、貸付等の業務について

① 助成金の支給業務について

中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金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。

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。

(イ) 制度の周知等

(i) ホームページ、パンフレット、手引等の作成等

- ・ 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、制度改正の都度、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。
- ・ 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作成した。
- ・ 建設教育訓練助成金による受講経費等の一部が助成対象である講習を実施する機関のうち、専門工事業団体でもある団体に対し、構成する事業主等への制度の周知・活用につながるよう、積極的に広報を行った。

(ii) パンフレット等の配布による周知

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した。

(iii) インターネットを通じた質問への対応

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。

(iv) 制度内容変更の公開

制度改正の都度、変更内容を速やかにホームページで公開した。

・ 中小企業労働力確保法関係助成金

- ・ 平成19年度
 - ・ 第1回 平成19年 4月24日公開
(平成19年 4月23日改正)
 - ・ 第2回 平成19年 8月 9日公開
(平成19年 8月 4日改正)
 - ・ 第3回 平成19年10月 5日公開
(平成19年10月 1日改正)
- ・ 平成20年度 平成20年 4月 1日公開
(平成20年 4月 1日改正)

(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。

- ・ 平成21年度 平成21年 4月 1日公開
(平成21年 4月 1日改正)
- ・ 平成22年度 平成22年 4月 1日公開
(平成22年 4月 1日改正)
- ・ 平成23年度(上半期) 平成23年 4月 1日公開
(平成23年 4月 1日改正)
- ・ 建設雇用改善助成金
- ・ 平成19年度 平成19年 4月 24日公開
(平成19年 4月 23日改正)
- ・ 平成20年度 平成20年 4月 1日公開
(平成20年 4月 1日改正)
- ・ 平成21年度 平成21年 4月 1日公開
(平成21年 4月 1日改正)
- ・ 平成22年度 平成22年 4月 1日公開
(平成22年 4月 1日改正)
- ・ 平成23年度(上半期) 平成23年 4月 1日公開
(平成23年 4月 1日改正)

(v) 利用者に対する説明

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。

(vi) 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、開催回数は次のとおりとなった。

- ・ 開催回数
- ・ 平成19年度 259回
- ・ 平成20年度 298回
- ・ 平成21年度 233回
- ・ 平成22年度 228回
- ・ 平成23年度(上半期) 239回

(ロ) 審査能力の向上等

(i) 職員の審査能力の向上

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、対応に係るばらつきを防止するため、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、ブック別職員研修等の機会を通じて周知した。

また、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、実施回数は次のとおりとなった。

- ・ 実施回数
- ・ 平成19年度 603回
- ・ 平成20年度 730回
- ・ 平成21年度 753回
- ・ 平成22年度 540回
- ・ 平成23年度(上半期) 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

(ii) 不正受給の防止

(a) 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したことにより、事業所訪問数は次のとおりとなった。

- ・ 事業所訪問数
- ・ 平成19年度 3, 223件
- ・ 平成20年度 4, 506件
- ・ 平成21年度 4, 334件
- ・ 平成22年度 4, 108件

(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。

- ・ 平成23年度(上半期) 1,266件

(b) 都道府県労働局との連携の強化

- ・ 不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加した。
- ・ 助成金の審査等に係る情報交換を実施した。
- ・ 不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会を行った。

(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した。

(ハ) 説明会の開催等

(i) 説明会及び個別相談の実施

- ・ 説明会開催回数
 - ・ 平成19年度 2,597回
 - ・ 平成20年度 2,535回
 - ・ 平成21年度 2,253回
 - ・ 平成22年度 1,312回
 - ・ 平成23年度(上半期) 303回
- ・ 説明会参加者数
 - ・ 平成19年度 76,112人
 - ・ 平成20年度 77,029人
 - ・ 平成21年度 71,638人
 - ・ 平成22年度 38,716人
 - ・ 平成23年度(上半期) 6,636人
- ・ 個別相談件数
 - ・ 平成19年度 64,275件
 - ・ 平成20年度 62,308件
 - ・ 平成21年度 65,926件
 - ・ 平成22年度 64,038件
 - ・ 平成23年度(上半期) 20,795件

(ii) 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、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。

- ・ 平成19年度 88.9%(有効回答者数 17,706人)
(「大変役に立つ」 13.2%、「役に立つ」 75.7%)
- ・ 平成20年度 86.6%(有効回答者数 16,813人)
(「大変役に立つ」 8.2%、「役に立つ」 78.4%)
- ・ 平成21年度 86.8%(有効回答者数 14,765人)
(「大変役に立つ」 9.3%、「役に立つ」 77.5%)
- ・ 平成22年度 90.3%(有効回答者数 10,113人)
(「大変役に立つ」 13.8%、「役に立つ」 76.5%)
- ・ 平成23年度(上半期) 88.6%(有効回答者数 1,467人)
(「大変役に立つ」 20.4%、「役に立つ」 68.2%)

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。

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》

① 説明会内容等の改善

- ・ 文章の羅列でなく、できる限り説明資料のビジュアル化に努めた。
- ・ 制度の有効活用に資するため、実際に助成金制度を活用した事業所の具体的な好事例を紹介した。
- ・ 参加者からの質問事項等を事前に把握し、説明内容に反映させた。
- ・ 初めて助成金を活用しようとする事業所も理解しやすい説明資料を作成し、参加事業所の理解度に応じた説明時間の

(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。

(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。

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。

配分や説明の早さなどを工夫した。

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。

(二) 建設事業主等に対する助成金

新規申請者数については、次のとおり。

平成21年度は建設業の許可業者数が大幅に増加(対前年度比+4,022事業所)したため、新規申請者数も5,386事業所(対前年度増加率42.1%)となったが、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、許可業者数が減少傾向にあることに加え、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(対前年同期比で△1,590件。)したことにより、平成22年度以降の新規申請者数は減少したものと見られる。

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。

・平成19年度	4,070事業所	(達成率 137.2%)	(増加率 40.0%)
・平成20年度	3,791事業所	(達成率 91.3%)	(増加率 △6.9%)
・平成21年度	5,386事業所	(達成率 139.3%)	(増加率 42.1%)
・平成22年度	4,481事業所	(達成率 81.6%)	(増加率 △16.8%)
・平成23年度(上半期)	2,027事業所	(進捗率 44.3%)	(増加率 △54.8%)

(ホ) 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。

(i) 中小企業人材確保推進事業助成金

- ・ 受給資格認定申請書の添付書類のうち、事業協同組合等の「定款」及び「過去3箇年の事業計画書及び事業報告書」について、それぞれの書類に記載された事項がインターネットを利用して公衆が閲覧できる状態にあり、当該事項を確認するために必要な事項を記載した書面を提出する場合、添付を省略できることとした。
- ・ 事業協同組合等の事業に係る経理処理とは別に、助成の対象となる経費を明らかにするための特別会計帳簿(指定様式)を廃止した。

(ii) 中小企業基盤人材確保助成金

- ・ 申請の際に提出を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した。
- ・ 対象労働者の勤務状況等を確認する様式の整理統合を行った。
- ・ 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。

(iii) 建設雇用改善助成金

- ・ 平成19年4月23日に要領を改正し、受給資格認定申請書の添付書類のうち、「技能実習委託契約書」の写しについて、委託契約書締結が困難な場合は建設事業主からの委託が確認できるもの(受講申込書など)の添付でも申請を可能とした(第2種技能実習)。
- ・ 平成20年4月1日に要領を改正し登録教習機関で行う委託技能実習等については、受給資格認定申請を廃止し支給申請手続のみで利用できるようにした(第2種技能実習)。
- ・ 申請の際に提出を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した。
- ・ キャリア形成促進助成金の支給決定後に申請を受け付けていた建設教育訓練助成金(第4種認定訓練)について、両助成金の同時申請を可能とするとともに、重複していた添付書類の提出を不要とした。
- ・ 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。

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、適正な運用に努めた。

なお、就職資金貸付については、平成22年度末で廃止した。

2 職業能力開発業務について

(2) 効果的な職業訓練の実施について

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。

(3) 離職者を対象とする職業訓練について

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。

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。

(6) 若年者対策について

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。

① 職業意識の形成の支援等

(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。

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。

2 職業能力開発業務について

(2) 効果的な職業訓練の実施について

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。

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。

(3) 離職者を対象とする職業訓練について

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。

(6) 若年者対策について

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。

① 職業意識の形成の支援等

(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。

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こと。

2 職業能力開発業務について

(2) 効果的な職業訓練の実施について

効果的な訓練の実施

(イ) 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。

(ロ) 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、新たにモデルカリキュラムを作成し、また、訓練に係る評価支援ツールについても業種分野の追加を行った。

- ・モデルカリキュラムの作成
- ・平成20年度 19業種 44訓練科
- ・平成21年度 5業種 10訓練科
- ・平成22年度 4業種 9訓練科

(3) 離職者を対象とする職業訓練について

① 適切な訓練コースの選定

訓練受講希望者等に対し、都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」及び公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において、キャリア・コンサルティングを実施し、本人の適性及び能力等を十分把握した上で就職に資する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での相談件数
- ・平成19年度 198, 200件
- ・平成20年度 246, 170件
- ・平成21年度 267, 948件
- ・平成22年度 236, 444件
- ・平成23年度(上半期) 102, 177件
- ・キャリア形成相談コーナーでの相談件数
- ・平成19年度 338, 680件
- ・平成20年度 440, 995件
- ・平成21年度 512, 591件
- ・平成22年度 290, 892件
- ・平成23年度(上半期) 91, 311件

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。

(6) 若年者対策について

① 職業意識の形成の支援等

(イ) 若年者への職業意識の啓発

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を行った。

また、平成19年度に若年者の職業意識を啓発するための支援拠点を東京・大阪の2ヶ所に重点化し、同年度末に廃止した。

なお、支援拠点の廃止後も、平成20年度は全国において若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行く方法を活用し、若年者に対して職業意識の啓発を機動的に実施するとともに、平成21年度以降は、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。

(i) 実施状況

(a) 職業ふれあい事業(多種多様な職場の見学や仕事体験、職業に関するディスカッション等、自主的なグループ活動の支援)

- ・実施回数
- ・平成19年度 409回
- ・平成20年度 240回

(ロ) 私のしごと館

(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。

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こと。

(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。

(ロ) 私のしごと館

(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。

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こと。

(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。

- ・ 参加者数
 - ・ 平成19年度 8,026人
 - ・ 平成20年度 4,587人
- (b) フォーラム事業(利用者同士が職業に関する情報交換を行える場の提供)
 - ・ 実施回数
 - ・ 平成19年度 1,877回
 - ・ 平成20年度 1,325回
 - ・ 参加者数
 - ・ 平成19年度 34,924人
 - ・ 平成20年度 26,774人
- (c) 適職選択、キャリア形成に関する相談等
 - ・ 相談件数
 - ・ 平成19年度 19,287件
 - ・ 平成20年度 12,925件
- (d) 情報提供事業(インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供)
 - ・ 利用者数
 - ・ 平成19年度 53,097人
 - ・ 平成20年度 16,667人

(ii) フォロアアップ調査の実施

利用者に対し、利用後概ね3ヶ月経過した時点で調査(サンプル調査)を実施した結果、84.3%の者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得た(平成19年度のみ実施。)

(有効回答者数 1,035人)

(ロ) 私のしごと館

(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)を踏まえ、厚生労働省に経済界、教育界等の有識者による「私のしごと館のあり方検討会」が設置され、私のしごと館のあり方や、しごと館の包括的民間委託の視点・考え方を検討するため、機構は、資料の提供などの対応を行った。

この視点・考え方に沿って、私のしごと館の運営の包括的民間委託を実施するための、一般競争入札(総合評価落札方式)による調達を行い、平成20年7月25日、民間事業者を落札決定し、平成20年9月1日から2年間の委託を開始した。

また、委託に際しては、有識者による第三者委員会の検討を踏まえ、委託期間を2年間とし、平成20年9月1日から平成21年8月31日までの1年間と平成21年9月1日から平成22年8月31日までの1年間のそれぞれの期間において、

- ① 職業体験事業の利用者延べ26万人以上、
 - ② サービス全体について利用者からのアンケート調査(満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査)で「良かった」旨の評価8割以上、
- という目標を設定し、実績は以下のとおりとなった。

なお、私のしごと館は、平成21年度末に廃止した。

<平成20年9月1日から平成21年8月31日までの実績>

- ・ 職業体験事業の利用者 238,742人
- ・ 満足度調査 82.1%
- ・ 職業意識啓発度調査 91.0%
- ・ 就職活動影響度調査 95.7%
- ・ 教員アンケート調査 96.7%

<平成21年9月1日から平成22年3月31日までの実績>

- ・ 職業体験事業の利用者 147,087人
- ・ 満足度調査 81.7%
- ・ 職業意識啓発度調査 90.6%
- ・ 就職活動影響度調査 87.5%
- ・ 教員アンケート調査 98.1%

(ii) 全国の都道府県センターにおいて、未利用校に対する来館のためのPR活動を実施した。

- ・ 周知訪問件数
 - ・ 平成19年度 782件
 - ・ 平成20年度 122件

<p>(iii) 業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行うこと。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。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</p>	<p>(iii) 業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ、平成19年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。</p> <p>② 訓練の実施等</p> <p>(ロ) 企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。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</p>	<p>・ 平成21年度 51件</p> <p>・ 全国の都道府県センターと連携し、来館予定校等に、私のしごと館の利用を一層効果的にするなどの事前学習や学校等の要望を受け、教員等に対するキャリア・コンサルティングのノウハウの提供や学生を対象とした職業適性・職業選択等の相談などのアフターフォローサービスを実施した。</p> <p>・ アフターフォローサービス等提供件数</p> <p>・ 平成19年度 84件</p> <p>・ 平成20年度 15件</p> <p>・ 平成21年度 6件</p> <p>なお、平成19年度においては、以下の取組も実施した。</p> <p>・ 全国の都道府県センターにおいて、しごと館のノウハウを活用して、中学・高校教員等を対象としたキャリア形成支援セミナーを実施した。</p> <p>・ 教員・保護者等向けセミナー 2,303人</p> <p>・ キャリア形成支援を実施するため、他の学校等教育機関や事業主団体等と連携し、中学校、高校、大学等の要請に基づいたセミナーとして「職業意識啓発、キャリア形成意識の醸成に係るセミナー」(平成19年4月20日外 計36回開催、受講者数4,274名)、近隣3府県の教育委員会等の後援により学校教職員・教育委員会関係者等を対象としたキャリア形成支援セミナー「キャリア教育リーダー養成セミナー」(平成19年8月2日開催、受講者数49名)及び大学の要請に基づいたセミナーとして、「ビジネスマナーの基本」(平成19年6月30日外 計2回開催 受講者数223名)を実施した。</p> <p>(vi) 業務・システムの最適化</p> <p>私のしごと館運営における業務・システムの監査等を踏まえ、特に、情報システムの機能、機器構成、運用・保守体制の徹底した見直し等による経費削減に焦点をあてた「私のしごと館の業務・システム最適化計画」を平成19年度に策定し、ホームページ上に公表した。</p> <p>また、私のしごと館の業務・システムの最適化計画については、独立行政法人整理合理化計画に基づき、私のしごと館の運営を包括的に民間に委託するに当たり、民間がその裁量に応じて活用できるよう、仕様書に参考として提示した。</p> <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。</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い、取次件数及び確認件数は次のとおりとなった。</p> <p>・ 実践型人材養成システムの実実施計画認定申請書の取次件数</p> <p>・ 平成19年度 257件</p> <p>・ 平成20年度 518件</p> <p>・ 平成21年度 1,555件</p> <p>・ 平成22年度 2,304件</p> <p>・ 平成23年度(上半期) 52件</p> <p>・ 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</p> <p>・ 平成20年度 530件</p> <p>・ 平成21年度 3,712件</p> <p>・ 平成22年度 7,665件</p> <p>・ 平成23年度(上半期) 866件</p> <p>当機構の廃止に伴い、平成23年10月1日に当該業務を国(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、提出書類の内容確認など必要な引き継ぎを行った。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて</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> <p>・ キャリア・コンサルティングの実施</p> <p>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</p> <p>・ キャリア形成に関する情報提供</p>
---	--	--

<p>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>析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>(ii) 相談援助件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 719,065件 ・ 平成20年度 984,395件 ・ 平成21年度 1,234,748件 (うち、基金訓練対象者分 99,831件) ・ 平成22年度 808,399件 (うち、基金訓練対象者分 225,057件) ・ 平成23年度(上半期) 312,872件 (うち、基金訓練対象者分 96,779件) <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> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 67,610件 ・ 平成20年度 66,966件 ・ 平成21年度 72,593件 ・ 平成22年度 61,502件 ・ 平成23年度(上半期) 25,204件 <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、職業能力の向上等が図られた旨の評価を得た割合は、次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 99.5% (有効回答者数 19,815人、有効回答事業所数 626事業所) (「大変役に立つ」 64.7%、「役に立つ」 34.8%) ・ 平成20年度 99.5% (有効回答者数 18,363人、有効回答事業所数 305事業所) (「大変役に立つ」 65.8%、「役に立つ」 33.7%) ・ 平成21年度 99.3% (有効回答者数 19,309人、有効回答事業所数 262事業所) (「大変役に立つ」 68.6%、「役に立つ」 30.7%) ・ 平成22年度 99.4% (有効回答者数 16,735人、有効回答事業所数 284事業所) (「大変役に立つ」 68.8%、「役に立つ」 30.7%) ・ 平成23年度(上半期) 99.6% (有効回答者数 6,623人、有効回答事業所数 75事業所) (「大変役に立つ」 69.7%、「役に立つ」 29.9%) <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"> ・ 再就職に向けての行動と支援ステップの明確化 就職活動の進め方に迷いのある利用者が、就職活動全体での自分のポジションを確認しながら主体的な就職活動ができるよう、再就職に向けてとるべき具体的な行動とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の支援ステップを関連付けたフローチャートを作成し、これを明示しながら相談を行った。 ・ 利用者の声を活用した効果的な相談の実施 相談に対する利用者の不安を軽減し、効果的な相談を実施するため、過去の利用者の声を相談前に抱える課題別(「ジョブ・カードの効果」、「自身の適性」、「就職活動の進め方」等)に分類し、相談を受けたことによる効果を整理して、相談時に利用者に提示した。 ・ 実施方法の見直し アンケート調査において、求職者から要望が多かったニーズから「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>(ニ) フォローアップ調査の実施</p> <p>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を把握し、事業効果を測るため、相談後おおむね3ヶ月経過した時点でフォローアップ調査(サンプル調査)を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 84.2% (有効回答者数 2,990人) ・ 平成20年度 85.4% (有効回答者数 2,826人)
---------------------------------	-------------------------------	--

<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>(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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成21年度 87.8% (有効回答者数 3,020人) ・ 平成22年度 90.5% (有効回答者数 2,653人) ・ 平成23年度(上半期) 84.6% (有効回答者数 358人) (暫定値) <p>② フォローアップ研修 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、開催回数及び受講者数は次のとおりとなった。</p> <p>(イ) 実施件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催回数 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 60回 ・ 平成20年度 57回 ・ 平成21年度 51回 ・ 平成22年度 47回 ・ 平成23年度(上半期) 47回 ・ 受講者数 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 1,205人 ・ 平成20年度 1,224人 ・ 平成21年度 1,034人 ・ 平成22年度 800人 ・ 平成23年度(上半期) 769人 <p>(ロ) 実施テーマ例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルタント交流会 ・ ヤングキャリアシート活用事例講座 ・ 傾聴能力スキルアップ講座 ・ 支援機関に特化したキャリア・コンサルタント交流会 ・ 企業におけるメンタルヘルス対応 <p>(10) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について</p> <p>① キャリア形成促進助成金 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、制度改正の都度、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 作成したパンフレットや申請の手引きは、都道府県センターが実施する説明会や相談援助業務等に限らず、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、一体的な周知等を図った。</p> <p>(iii) インターネットを通じた質問への対応 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 制度改正の都度、変更内容を速やかにホームページで公開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成19年4月24日公開 (平成19年4月23日改正) ・ 第2回 平成19年8月9日公開
--	--	---

	<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>(平成19年8月4日改正)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成20年4月1日公開 (平成20年4月1日改正) ・ 第2回 平成20年10月3日公開 (平成20年10月1日改正) ・ 第3回 平成21年 2月6日公開 (平成21年 2月6日改正) ・ 平成21年度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成21年4月1日公開 (平成21年4月1日改正) ・ 第2回 平成21年6月8日公開 (平成21年6月8日改正) ・ 平成22年度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成22年4月1日公開 (平成22年4月1日改正) ・ 第2回 平成22年10月1日公開 (平成22年10月1日改正) ・ 平成23年度(上半期) <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回 平成23年4月1日公開 (平成23年4月1日改正) <p>(v) 利用者に対する説明 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 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ため、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た。 また、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、実施回数は次のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施回数 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>・ 平成19年度</td><td style="text-align: right;">470回</td></tr> <tr><td>・ 平成20年度</td><td style="text-align: right;">447回</td></tr> <tr><td>・ 平成21年度</td><td style="text-align: right;">506回</td></tr> <tr><td>・ 平成22年度</td><td style="text-align: right;">441回</td></tr> <tr><td>・ 平成23年度(上半期)</td><td style="text-align: right;">200回</td></tr> </table> <p>(実施内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>(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、事業所訪問数は次のとおりとなった。 特に、ジョブ・カード制度関係訓練について、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 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>・ 平成19年度</td><td style="text-align: right;">1,096件</td><td>(うち疑義事業所訪問数</td><td style="text-align: right;">62件)</td></tr> <tr><td>・ 平成20年度</td><td style="text-align: right;">976件</td><td>(うち疑義事業所訪問数</td><td style="text-align: right;">26件)</td></tr> <tr><td>・ 平成21年度</td><td style="text-align: right;">1,834件</td><td>(うち疑義事業所訪問数</td><td style="text-align: right;">26件)</td></tr> <tr><td>・ 平成22年度</td><td style="text-align: right;">2,547件</td><td>(うち疑義事業所訪問数</td><td style="text-align: right;">49件)</td></tr> <tr><td>・ 平成23年度(上半期)</td><td style="text-align: right;">962件</td><td>(うち疑義事業所訪問数</td><td style="text-align: right;">29件)</td></tr> </table> <p>(b) 都道府県労働局と連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加し 	・ 平成19年度	470回	・ 平成20年度	447回	・ 平成21年度	506回	・ 平成22年度	441回	・ 平成23年度(上半期)	200回	・ 平成19年度	1,096件	(うち疑義事業所訪問数	62件)	・ 平成20年度	976件	(うち疑義事業所訪問数	26件)	・ 平成21年度	1,834件	(うち疑義事業所訪問数	26件)	・ 平成22年度	2,547件	(うち疑義事業所訪問数	49件)	・ 平成23年度(上半期)	962件	(うち疑義事業所訪問数	29件)
・ 平成19年度	470回																															
・ 平成20年度	447回																															
・ 平成21年度	506回																															
・ 平成22年度	441回																															
・ 平成23年度(上半期)	200回																															
・ 平成19年度	1,096件	(うち疑義事業所訪問数	62件)																													
・ 平成20年度	976件	(うち疑義事業所訪問数	26件)																													
・ 平成21年度	1,834件	(うち疑義事業所訪問数	26件)																													
・ 平成22年度	2,547件	(うち疑義事業所訪問数	49件)																													
・ 平成23年度(上半期)	962件	(うち疑義事業所訪問数	29件)																													

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。

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。

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。

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。

た。

- ・ 助成金の審査等に係る情報交換を実施した。
- ・ 不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行った。

(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した。

(ハ) 説明会の開催等

(i) 説明会及び個別相談の実施

- ・ 説明会開催回数
 - ・ 平成19年度 1,795回
 - ・ 平成20年度 2,055回
 - ・ 平成21年度 1,908回
 - ・ 平成22年度 1,602回
 - ・ 平成23年度（上半期） 333回
- ・ 説明会参加者数
 - ・ 平成19年度 60,685人
 - ・ 平成20年度 58,038人
 - ・ 平成21年度 57,394人
 - ・ 平成22年度 44,836人
 - ・ 平成23年度（上半期） 5,920人
- ・ 個別相談件数
 - ・ 平成19年度 33,798件
 - ・ 平成20年度 30,697件
 - ・ 平成21年度 41,533件
 - ・ 平成22年度 41,842件
 - ・ 平成23年度（上半期） 15,204件

(ii) 説明会終了後のアンケート調査の実施等

(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、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり5年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。

- ・ 平成19年度 89.1%（有効回答者数 13,255人）
 （「大変役に立つ」 10.9%、「役に立つ」 78.2%）
- ・ 平成20年度 87.6%（有効回答者数 14,004人）
 （「大変役に立つ」 10.0%、「役に立つ」 77.6%）
- ・ 平成21年度 88.3%（有効回答者数 14,466人）
 （「大変役に立つ」 10.3%、「役に立つ」 78.0%）
- ・ 平成22年度 90.4%（有効回答者数 11,014人）
 （「大変役に立つ」 11.3%、「役に立つ」 79.1%）
- ・ 平成23年度（上半期） 88.4%（有効回答者数 2,156人）
 （「大変役に立つ」 15.6%、「役に立つ」 72.8%）

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。

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》

① 実施方法の改善

- ・ 認定実習併用職業訓練に対する助成内容など特定の内容については、これに特化した説明会を通常の説明会とは別に実施した。
- ・ 助成金を既に活用している事業所や初めて活用する事業所など参加事業所の状況を予め把握し、その状況に応じた説明会を実施した。

② 説明方法の改善

- ・ 制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたことから、実際の活用事例や手続きに係るポイント等を記入した

<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>説明資料を活用した。</p> <p>(b) フォローアップ調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する調査 <p>助成金を利用した事業主に対し、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を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「訓練等の実施につながった」との評価 <ul style="list-style-type: none"> 平成21年度 98.2% (有効回答数 2,366人) 平成22年度 96.9% (有効回答数 2,141人) 平成23年度(上半期) 93.8% (有効回答数 1,544人) (暫定値) 労働者に対する調査 <p>事業主を通じ、助成の対象となった労働者に対し、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を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「キャリアアップにつながった」との評価 <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 98.6% (有効回答数 1,685人) 平成20年度 98.3% (有効回答数 2,152人) 平成21年度 98.7% (有効回答数 2,319人) 平成22年度 98.4% (有効回答数 2,103人) 平成23年度(上半期) 93.8% (有効回答数 3,444人) (暫定値) <p>(二) 事務手続の合理化</p> <p>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"> 対象有期実習型訓練に係る申請手続において、訓練受講生が充足されない場合の認定変更申請の手続を簡素化するとともに、申請に必要な書類を整理し、各都道府県センターにおける取扱いの統一化を図った。 申請の際に提出を求めていた書類のうち、既に都道府県センターに提出していた書類の提出を不要とした。 申請の際に提出を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した。 訓練等の実施状況等を確認する様式を整理統合し、簡素化された様式を活用できることとした。 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</p> <p>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) 制度の周知等</p> <p>(i) 制度の趣旨、内容、申請手続について、次のとおり利用者に対して十分に周知、説明した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問への回答をホームページにおいてQ&Aとして公開した。なお、ホームページにおけるQ&Aについては、内容の更新を行うことにより更なる充実を図った。 <p>(ii) 制度内容に変更があった場合には、変更が確定した日から7日以内に、次のとおりホームページで公開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度 <ul style="list-style-type: none"> 制度内容の変更なし 平成20年度 <p>(要件緩和等の措置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1回 平成20年11月7日公開 (平成20年11月4日改正) 第2回 平成21年1月15日公開 (平成21年1月15日改正) 第3回 平成21年2月25日公開 (平成21年2月23日改正) 平成21年度 <p>(要件緩和等の措置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1回 平成21年4月1日公開 (平成21年4月1日改正) 第2回 平成21年5月15日公開 (平成21年5月11日改正) <p>(制度廃止)</p>
---	--	--

- ・ 第1回 平成22年2月1日公開
(平成22年2月1日改正)
 - ・ 平成22年度
(経済的事由による返還猶予制度)
 - ・ 平成22年6月18日公開
(平成22年6月15日通知)
 - ・ 平成23年度(上半期)
 - ・ 第1回 平成22年4月1日公開
(平成22年4月1日改正)
 - ・ 第2回 平成22年10月1日公開
(平成22年10月1日改正)
- (iii) 申請書の記入例、申請手続き等を明記したパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の機構施設や都道府県に配布した。
- (ロ) 審査能力の向上等
施設担当者が利用者に対して説明する資料として、「技能者育成資金担当者マニュアル」を改訂し、送付した。
なお、マニュアルの作成に当たっては、前年度からの改正点等を明記するなど工夫した。
また、本部において、審査能力向上のため、収入・成績基準等について、育成資金担当者の職員研修を3回実施した。
- (ハ) 回収業務の強化等
- (i) 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体制を整備するなど回収の強化を図った。
- ・ 督促状送付件数

・ 平成19年度	10,222件
・ 平成20年度	10,933件
・ 平成21年度	11,028件
・ 平成22年度	12,028件
・ 平成23年度(上半期)	11,597件
 - ・ 電話督促件数

・ 平成19年度	7,746件(土日・夜間	1,596件)
・ 平成20年度	7,866件(土日・夜間	1,098件)
・ 平成21年度	8,379件(土日・夜間	1,929件)
・ 平成22年度	7,759件(土日・夜間	856件)
・ 平成23年度(上半期)	3,114件	
- ※ 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
- 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うとともに、延滞期間が9年以上10年未満の者あてに、通常の督促状とは内容の異なる通告書を送付した。
- (ii) 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。
- (iii) 借受者の返還意識の涵養
新規返還開始者に対し、規範意識に訴える文書を送付するとともに、在校生に対し、返還金額等を記載した「返還の手引」を配付して返還意識の高揚を図った。
さらに、返還率の向上のため、金融機関口座振替制度(平成19年度)及びコンビニエンス・ストアによる振込制度(平成20年度)を導入し、返還者に対して両制度の利用促進に向けた周知を行った。
以上の結果、新規返還者の初年度末の返還率は次のとおり平成22年度末において目標(97%以上)を達成した。
- ・ 新規返還者の初年度末の返還率

・ 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%
・ 平成23年度	84.0%
- ※ 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

<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>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>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>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。 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> <p>(二) 貸付業務の効率化 平成21年度借受者から、第1種（無利子）及び第2種（有利子）の区分を廃止し、有利子で統一するとともに、収入基準は第2種より厳しい第1種のもを適用し、見直した貸付要件等について、ホームページやパンフレットを活用して周知したほか、公共職業能力開発施設等での事前説明会において、借受希望者に対して十分に説明を行い、不適切な借受申請を防止し、真に必要な者に的確に貸付を行ったことにより、業務の効率化を図った。</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務 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は平成18年度実績と比べて次のとおり平成21年度に25.0%と大幅に短縮となったが、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ため、平成22年度においては、4.5%の短縮となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>《処理期間短縮への取組》</p> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 制度の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>5 上記に個別に掲げる業務以外の業務</p> <p>(1) ジョブ・カード制度の先行プロジェクトの実施 平成19年度にジョブ・カード制度の先行プロジェクトとして、有期実習型訓練に取り組む企業の求人について、該地域の求職者に対し能力開発支援アドバイザー等によるキャリア・コンサルティング（ジョブ・カード交付）を実施し、公共職業安定所の職業紹介窓口への誘導を行った。 また、有期実習型訓練の座学（Off-JT）に係る企業からの要望に対応し、機構の職業能力開発施設を活用した訓練実施について支援を行った。</p> <p>(2) ジョブ・カード制度の実施（平成20年度から実施）</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブ・カード交付件数 ・ 平成20年度 74,154件
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度 135,935件（うち、基金訓練対象者分 19,104件） ・平成22年度 114,952件（うち、基金訓練対象者分 51,416件） ・平成23年度（上半期） 38,970件（うち、基金訓練対象者分 22,090件） <p>② 職業能力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 <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度 518件 ・平成21年度 1,555件 ・平成22年度 2,304件 ・平成23年度（上半期） 52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 <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度 530件 ・平成21年度 3,712件 ・平成22年度 7,665件 ・平成23年度（上半期） 866件 <p>また、平成23年度は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>（ii）キャリア形成促進助成金の支給</p> <p>訓練基準を満たすものであって、一定の要件を満たす訓練を実施した事業主に対し、キャリア形成促進助成金の支給を行った。</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>（3） 東日本大震災に係る対応について</p> <p>【助成金関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各種助成金の支給申請等の期限の猶予 <p>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。</p> ・ キャリア形成促進助成金の取扱い <p>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>
--	--	--