

雇用・能力開発機構 評価シート1 (雇用開発業務 (相談、セミナー等))

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度業務実績
<p>第2 業務の改善に関する事項</p> <p>1 雇用開発業務について 就職資金の貸付け、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談その他の援助、建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。</p> <p>(1) 相談等業務について ① 利用対象者に対し周知し、相談者等の要望に的確に応えられるようにすること。 また、相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、利用者の意見等をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。</p>	<p>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 ① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>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 ① 調査結果の分析及び業務への反映について 相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。</p>	<p>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 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的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。 (イ) 中小企業事業主等に対する相談業務等について (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 中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、相談終了後の利用企業へのアンケート調査及び平成18年度相談利用企業へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、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、業務の改善を図った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》 ・ 相談者が求める内容とのミスマッチを防ぐため、事前に相談項目を確認し、具体的な相談内容を把握することで、満足度の高い相談となるように努めた。 ・ 雇用管理アドバイザーによる相談日程の設定や周知方法の工夫により、気軽に相談しやすい環境作りを行った。 (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 受講終了後の利用企業へのアンケート調査及び平成18年度セミナー利用企業へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、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、業務の改善を図った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》 ・ より内容を理解しやすくするため、労務関係等の抽象的な内容については、身近な事例を含め説明するとともに、事例紹介した事業所にも参加してもらい、活発な意見交換等を行った。 ・ 事業所においてより取り組みやすくするため、参加事業所の業種等に応じた事例等を準備するとともに、事前の準備に当たっては講師と綿密な調整を行った。 ・ より理解が深まるよう、講師と利用者との質疑応答や意見交換の時間を十分にとった。 ・ 受講希望者が求める内容とのミスマッチを防ぐため、セミナー内容のより明確な広報に努めた。 (ロ) 建設業事業主等に対する相談業務等について (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 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、利用企業に対し、相談終了後概ね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、業務の改善を図った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》 ・ 建設業事業主等が抱える課題について、雇用管理研修の内容に反映させた。また、具体的事例の紹介、様式、規程モデル等の紹介等により受講者の満足度向上を図った。 ・ 就業規則、賃金、労働時間の見直し等の課題を抱える事業所については雇用管理アドバイザー等によるきめ細かいフォローアップ相談を実施した。 ・ 雇用管理改善の取組が進んでいなかった事業所や定着率の低い事業所に対して、若年者等の募集・採用に積極的な事業所や定着状況の良い事業所の事例等の紹介とともにフォローアップ相談を実施した。 ・ 建設雇用改善推進事業以外に、事業主委託訓練、生涯職業能力開発体系を活用した相談援助、雇用管理改善セミナーを活用した人材育成プラン作成などの各種支援制度を活用し、総合的な相談援助を実施した。 ・ 人材育成の取組を行う事業所については、建設教育訓練助成金等の活用、能力開発セミナーの受講等を奨励した。</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</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>(iii) 中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。</p> <p>(ロ) セミナー等</p> <p>(i) 関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に利用者に対してアンケ</p>	<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 利用企業に対し、研修終了後概ね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、業務の改善を図った。 《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"> <li>建設業事業主等が抱える課題を雇用管理研修の内容に反映させた。また、具体的事例、様式、規程モデル等の紹介等により受講者の満足度向上を図った。</li> <li>研修後、雇用管理アドバイザーによる個別相談を実施した。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業事業主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、相談件数の増加及び内容の充実を図るため、以下の取組を行い、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は43,516件となった。 (取組内容) <ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページ及び各種広報用パンフレットの中で相談業務を周知した。</li> <li>来所や個別企業訪問等によるほか、インターネットを通じて、質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。</li> <li>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、情報の共有化に努めた。また、各都道府県センターの相談業務の課題に対する改善策等について事例の共有化を図った。</li> <li>相談内容は、募集・採用配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等に重点化を図った。</li> <li>雇用管理アドバイザーの活用を図り、専門的相談ニーズに幅広く対応した。</li> </ul> </li> </ul> <p>(ii) アンケート調査の実施 好事例等を収集・整理し、相談の質の向上を図るとともに、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、98.9%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。 ※「大変役に立つ」 58.9% 「役に立つ」 40.0% (有効回答者数 4,806人)</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"> <li>平成18年度に雇用管理相談を行った事業所435社へのヒアリング調査及び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、平成19年度に相談を利用した企業1,192社へのアンケート調査の結果、求人充足率は33.8%となった。 (調査事業所数 1,627社)</li> <li>平成18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11.7%となった。 (調査事業所数 4,708社)</li> </ul> <p>(ロ) セミナー等</p> <p>(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理研究会・講習会、雇用創出啓発懇談会等を雇用管理改善セミナーとして、650回開催し、22,748人が受講した。 テーマについては、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ものを設定した。 (テーマ例) <ul style="list-style-type: none"> <li>事例から学ぶ採用活動・職場定着・人材育成</li> </ul> </li> </ul>
---	---	--	---

<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>評価が得られるようにする。</p> <p>(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が平均15%以下となるようにする。</p> <p>③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等の業務については、更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施する。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p>	<p>ート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>(ii) セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにする。</p> <p>③ 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>(イ) 雇用管理の改善に関する相談等</p> <p>(i) 更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実する。</p> <p>(ii) 担当職員の資質の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若手社員の定着率を向上させる職場づくり</li> <li>・ 就業規則見直しのポイントと規定例</li> <li>・ 人材育成とキャリアデザイン</li> <li>・ メンタルヘルスケアの具体的実践</li> <li>・ 犯罪被害者への事業主等の理解の増進に向けて</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 各都道府県センターのセミナー業務の課題に対する改善策等について、事例の共有化を図った。</li> <li>・ 新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナーや出会いの場等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を開催した。また、各関係機関の支援策を取りまとめたガイドブックを作成し、支援ネットワークの各関係機関のほか地域の商工会、地域中小企業支援センター及び各市町村等へ配布した。</li> <li>・ 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め、都道府県労働局等関係機関と連携し、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。</li> <li>・ セミナー受講後のアンケート調査において、95.4%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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 「大変役に立つ」 35.3%</li> <li>「役に立つ」 60.1%</li> <li>(有効回答者数 16,347人)</li> </ul> </li> <li>・ 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、セミナー受講後概ね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、86.6%の者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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 「行った」 60.1%</li> <li>「行う予定」 26.5%</li> <li>(有効回答者数 464人)</li> </ul> </li> </ul> <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"> <li>・ 平成18年度にセミナーを受講した事業所441社へのヒアリング調査及び中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小企業者のうち、平成19年度に雇用管理改善セミナーを利用した企業1,270社へのアンケート調査の結果、求人充足率は25.0%となった。 (調査事業所数 1,711社)</li> <li>・ 平成18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9.8%となった。 (調査事業所数 881社)</li> </ul> <p>③ 建設業事業主等に対する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 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 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業務を周知し、相談等業務の利用拡大を図ることにより、52,956件の相談を実施した。</p> <p>(ii) 相談業務を行う職員の資質向上を図るための職員研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 93回 (実施内容例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設雇用改善助成金制度概要</li> <li>・ 建設雇用改善法</li> </ul> </li> </ul> </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>(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。</p> <p>④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について 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>(iii) 新規に利用した建設業事業主等を把握する。</p> <p>(ロ) 相談、研修を行った建設業事業主等に対して相談、研修終了後調査を実施し、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となるようにする。</p> <p>④ 沖縄県における離職者等に対する援助業務について 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る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働関連法（労働基準法等）</li> <li>建設業における雇用管理の現状、課題、あり方等（雇用契約、就業規則、賃金管理、労働時間管理、若年者等の募集・採用、退職管理等）</li> <li>その他（効果的な説明方法、コミュニケーション力向上、クレーム対応等）</li> </ul> <p>(iii) 新規に利用した建設業事業主等は3,370社であった。</p> <p>(ロ) 雇用管理研修の実施</p> <p>(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204回開催し、6,803人が受講した。 (テーマ例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理の体制づくり、雇用管理責任者の職務</li> <li>メンタルヘルス、労働災害と安全管理</li> <li>雇用契約、就業規則</li> <li>社会保険、労働保険の概要、手続き</li> <li>労働時間管理</li> <li>人間関係管理、コミュニケーション、セクシュアルハラスメント</li> <li>建設業退職金共済制度、建設雇用改善助成金の概要</li> </ul> <p>(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等を把握するため、相談、研修終了後概ね3ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、91.2%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」 69.4% 「行う予定」 21.8% (有効回答者数 2,130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 沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）においては、行政機関等との連絡会議を開催し、労働市場の状況や当事業について認識を共有するとともに意見交換を行った。 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、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り1,347件の相談を実施し、アンケート調査において、99.4%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。 ※「大変役に立つ」 92.8% 「役に立つ」 6.6% (有効回答者数 526人)</p>
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価 A</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、ホームページ及びパンフレットにより周知するほか、インターネット等を通じて質問を受け付け、回答をホームページで公表するとともに、募集・採用配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等に重点化した人材確保や職場定着に資する内容の相談を43,516件実施、雇用管理改善セミナーを650回開催し22,748人が受講した。 その結果、相談、セミナー等の満足度（相談98.9%、セミナー95.4%）、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率（相談33.8%、セミナー25.0%）及び労働者の離職率（相談11.7%、セミナー9.8%）など、中期計画に対する数値目標を上回った。 また、雇用管理改善セミナーについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、86.6%の者から雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の</p>		<p>評定 A</p> <p>(委員会としての評定理由) 雇用開発業務（相談、セミナー等の業務）については、業務の質の向上・改善が図られており、沖縄県における離職者等に対する援助業務における利用者の満足度が98.9%に達するなど、取組を進めている。全体としては、中期計画を上回ったと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設事業主等に対する雇用管理研修の利用後3ヶ月経過時点フォローアップ調査で「雇用管理改善の取組を行った又は行う予定」との回答が91.2%であった。</li> <li>沖縄の離職者援助についての満足度が98.9%に達した。</li> </ul>

	<p>回答を得た。</p> <p>さらに、これらの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>	
<p><b>【数値目標】</b></p> <p>・相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー等終了後の利用者に対するアンケート調査において、役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p>	<p>相談、セミナー等終了後のアンケート調査において、相談終了後は98.9%、セミナー等終了後は95.4%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を得た。</p> <p>また、雇用管理改善セミナーについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、86.6%の者から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。(業務実績「(ii) アンケート調査の実施」(P. 2)、「(i) セミナー等の実施及びアンケート調査の実施」(P. 2) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目標を上回る結果。特に業務の質の向上・改善度が高いことが評価できる。</li> <li>・ 自己評価を支持する。</li> <li>・ 相談セミナーへの参加者がニーズのある人の中のどの程度を占めているかを評価対象とすべきである。</li> <li>・ 目標といえども、日常活動の延長線上にある業務をどのように遂行するかということであり、その目的が業務遂行と一致しているかにすぎないのではないか。</li> <li>・ 具体的な求人充足率がどうであったかがポイントと考える。</li> <li>・ 25%の目標について、さらにアップして欲しい。</li> <li>・ 計画以上の成果を上げていると判断する。</li> </ul>
<p>・相談、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。</p>	<p>相談、セミナー等を受けた事業所において、相談を受けた事業所は、求人充足率は33.8%、離職率は11.7%、セミナー受講を受けた事業所は、求人充足率は25.0%、離職率は9.8%となった。(業務実績「(iii) 相談を受けた事業所の求人充足率、離職率」(P. 2)、「(ii) セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率」(P. 3) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種の数値が目標を上回って達成された。</li> <li>・ 数値目標はクリアし、利用者の各事業に対する活用度も極めて高いと判断する。</li> </ul>
<p>・相談・研修を行った建設事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となったか。</p>	<p>相談・研修を行った建設事業主等のうち、91.2%の建設業事業主等から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。(業務実績「(ii) 相談、研修終了後調査の実施」(P. 4) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 数値目標の中身については、高度な評価と中程度の評価には項目ごとにはばらつきがあり、質的な内容の向上のためには注意深く受け止めるべき。</li> <li>・ おおむね目標を達成していると評価できる。</li> </ul>
<p>・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価を得たか。</p>	<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、99.4%の者から就職活動等を進める上で役に立つ旨の評価を得た。(業務実績「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. 4) 参照)</p>	<p>(その他意見)</p>
<p><b>【評価の視点】</b></p> <p>・相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>相談、セミナー、講習、研修等の終了後のアンケート調査を実施し、調査結果について、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等にて課題を検討し、労務関係等の抽象的な内容については、身近な事例を含め説明するとともに、事例紹介した事業所からも参加してもらい活発な意見交換等を行うなど、業務の改善を図った。(業務実績「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。</p>	<p>実績：○</p> <p>中小企業の雇用管理の改善に関する相談については、相談内容を、募集・採用配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等に重点化したことにより、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は43,516件となった。(業務実績「(i) 相談業務の周知・実施」(P. 2) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート2 (雇用開発業務関係助成金等の業務)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (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。 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。</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 (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</p> <p>(イ) ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>(ハ) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。助成金については、併せて、可能な限り直接事業所を訪問す</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 (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</p> <p>(イ) 制度の周知等 (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。 (ii) パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図る。 (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。 (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>(ウ) 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。 (エ) 関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>(ロ) 審査能力の向上等 (i) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。</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 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>(イ) 制度の周知等 (i) ホームページ、パンフレット、手引き等の作成等 助成金制度をより分かりやすく、また利用しやすくするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例や活用企業を紹介した。 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作成した。 また、建設雇用改善助成金については、建設業関係新聞等(4紙)へ広報掲載を行った。 (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き等は、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。 (iii) よくある質問の公開 インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については適宜見直しを行い、回答をQ&amp;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 ・ 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19年4月23日付けの改正について同月24日に、平成19年8月4日付けの改正について同月9日に、平成19年10月1日付けの改正について同月5日に、それぞれ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19年4月23日付けの改正について、同月24日にホームページで公開した。 (ウ) 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、目的及び支給のための手続きを説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、周知徹底を図った。 (エ) 関係機関との連携 広報や相談等の連携等についての情報交換や意見交換など都道府県労働局等関係機関との連絡会議を259回開催し、情報の共有化を図り、不正受給の防止等を図った。 また、雇用保険二事業助成金に係る支給要件の確認にあたって、都道府県労働局と雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止の強化を図った。 (ロ) 審査能力の向上等 (i) 審査能力の向上 本部においては、平成19年10月に全国業務課長等会議、平成20年2月に全国中小企業人材確保推進事業助成</p>

	<p>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>(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>(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        (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が得られるようにする。        (ii) アンケート調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、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>(ニ) 建設事業主等に対する助成金        (i) 新規申請者数を把握する。        (ii) 新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となるようにする。</p> <p>(ホ) 事務手続の合理化        申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p>	<p>金担当者会議を開催し、助成金の適正な審査の徹底を図った。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審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 603回</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>(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、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。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所訪問数 3,223件            (うち疑義事業所訪問数 207件)</li> </ul>       (b) 不正受給防止体制の強化        本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修(平成19年4月)を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。        (c) 都道府県労働局との連携の強化        雇用保険二事業助成金に係る支給要件の確認にあたって、都道府県労働局と雇用保険関係データの照会(OCR照会)を行い、不正受給防止を行った。</p> <p>(ハ) 説明会の開催等        (i) 説明会及び個別相談の実施  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 説明会開催回数 2,597回</li> <li>・ 説明会参加者数 76,112人</li> <li>・ 個別相談の件数 64,275件</li> </ul>       (ii) アンケート調査の実施        アンケート調査において、88.9%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」 13.2%        「理解できた」 75.7%        (有効回答者数 17,706人)        《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金の手続きから支給までの全体の流れの図表を作成し、わかりやすく説明しやすい資料とした。</li> <li>・ 参加事業所から聞き取りを行い、具体的な事例を盛り込んだ説明を行った。</li> <li>・ 説明資料の見直しを行い、活用事例の紹介、対象コース等一覧表の配布等改善を行った。</li> <li>・ 短時間の説明でも理解ができるよう、助成金の種類を絞った説明を行い、技能実習助成金の具体的活用事例等の独自資料を作成する等改善を行った。</li> <li>・ 制度周知説明会終了後、希望する事業所に対し個別相談、事業所訪問を実施した。</li> </ul> </p> <p>(ニ) 建設事業主等に対する助成金        (i) 平成19年度の新規申請者数については、全国で4,070事業所となった。        (ii) 平成19年度の新規申請者数の対前年度増加率は、都道府県センターにおいて登録教習機関、専門工事業団体等への訪問を強化する等、積極的な広報活動等を実施したことに加え、本部において全国紙への新聞広告、ダイレクトメール等による全国の個別事業主への情報提供等、全国向けの広報を実施したことにより、40.0%となった。</p> <p>(ホ) 事務手続の合理化  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中小企業労働力確保法関係助成金            平成19年4月23日に要領を改正し、中小企業人材確保推進事業助成金の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。</li> <li>・ 建設雇用改善助成金(第2種技能実習)            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</li> </ul> </p>
--	--	---	--

	② 就職資金貸付について 公共職業安定所と連携し、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。	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共に、適正な運用に努める。	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、適正な運用に努めた。 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。		
評価の視点等		自己評価	B	評価	B
		<p>各助成金の制度内容等の変更については、7日以内にホームページで公表し、説明会を2, 597回、個別相談を64, 275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にするなど、制度の周知・説明に努めた。</p> <p>その結果、説明会終了時のアンケート調査において、88.9%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、中期計画の目標を概ね達成した。</p> <p>さらに、建設事業主等に対する助成金については、平成19年度の新規申請者数の対前年度増加率は、40.0%となった。</p> <p>また、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い、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207件を含め3, 223件について直接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（OCR照会）を行い、不正受給防止対策の強化を図った。</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>雇用開発業務（助成金の支給、貸付等の業務）については、不正受給防止対策に積極的に取り組んでおり、また、説明会参加者の理解度は目標（80%）を達成しているが、大変理解できたとする者の割合に努力の余地がある。全体としては、中期目標を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不正受給防止対策につき、可能な限り直接事業所訪問を行い、3223件に上っていたことは評価できる。</li> <li>説明会参加者の理解度の「大変理解できた」の数字にはまだ努力の余地がある。</li> <li>とくに目立った成果があるとは言えない。</li> <li>制度紹介の方法、具体的な手続については、シンプルで分かり易いものであるべき。</li> <li>ほぼ計画にそって実務を実行している。</li> <li>当初計画の範囲内の数値に留まった。</li> <li>情報を一方的に公開する点では十分な努力をされていると評価できる。</li> <li>計画通りの成果を上げた判断する。利用者の「説明会理解度」も88.9%と高い。</li> </ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標を達成しているが、アンケート80%（85%とすべき）等、各種指標が低すぎる感がある。</li> <li>逆方向の情報の流れ、つまり、補助金などの仕組みの「適正化」、あるいは機構の制度対象者側からの要望・クレームなどの情報の共有や、業務改善への利用などについて、システムのいっそうの改善工夫を期待する。</li> </ul>	
【数値目標】	・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。	説明会終了時のアンケート調査において、88.9%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「(ii) アンケート調査の実施」(P. 7) 参照)			
	・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。	新規申請者数の対前年度増加率は、40.0%となった。（業務実績「(二) 建設事業主等に対する助成金」(P. 7) 参照)			
【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。	実績：○ 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、パンフレットや申請の手引き等を作成し、説明会を2, 597回、個別相談を64, 275件実施する際に配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようにすることにより、制度の周知・説明に努めた。（業務実績「(イ) 制度の周知等」(P. 6)、 「(i) 説明会及び個別相談の実施」(P. 7) 参照)			
	・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。	実績：○ 中小企業労働力確保法関係助成金について、中小企業人材確保推進事業助成金の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するとともに、建設雇用改善助成金（第2種技能実習）について、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、申請者の負担軽減を図った。 全国業務課長等会議、全国中小企業人材確保推進事業助成金担当者会議を開催し、助成金の適正な審査の徹底を図った。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維持・向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を603回実施した。

また、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207件を含め事業所を3,223件訪問し確認した。

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。また、広報や相談等の連携等についての情報交換や意見交換など都道府県労働局等関係機関との連絡会議を259回開催し、情報の共有化を図るとともに、雇用保険2事業助成金に関して、都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、不正受給防止の強化を図った。（業務実績「(vi) 関係機関との連携」(P. 6)、「(ロ) 審査能力の向上等」(P. 6)、「(ホ) 事務手続の合理化」(P. 7) 参照)

雇用・能力開発機構 評価シート3 (連携及び効果的な訓練の実施)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (1) 関係機関等との連携について                      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                      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、「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」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                      (1) 関係機関等との連携について                      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                      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、「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」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。                      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                      (1) 関係機関等との連携について                      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                      企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」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、質の高い効果的な訓練を実施する。                      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>2 職業能力開発業務について                      (1) 関係機関等との連携について                      職業能力開発業務の実施に当たり、以下により都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を図った。                      ① 就職促進能力開発協議会の開催(47都道府県で延べ 103回)                      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、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。                      ② その他各種会議の開催・活用による連携                      地域の人材ニーズ等を把握するため、職業能力開発推進協議会の開催や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>(2) 効果的な職業訓練の実施について                      ① 人材ニーズの調査結果を踏まえ、企業等のニーズに応えた訓練コースを設定し、訓練を実施した。また、訓練修了者の就職率、満足度等を調査し、その調査結果に基づいて訓練の指導方法の改善を図るなど、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しにより、効果的な訓練の実施に努めた。                      併せて、訓練受講希望者本人が意欲・適性・能力等を十分把握できるようキャリア・コンサルティングを実施し、適正な訓練コースの選定ができるよう支援を行った。                      なお、「日本版デュアルシステム」を実施や、事業主に対する支援として「実践型人材養成システム」を普及した。                      ② 訓練コースの見直しを行うに当たっては、                      (イ) 職業訓練に関する地域ニーズの把握等                      (ロ) 訓練コース案の作成                      (ハ) カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査                      (ニ) 訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行い、その結果をホームページに公開した。                      (i) 離職者訓練                      (平成19年度→平成20年度計画)                      見直し訓練科数：171科                      (廃止：80科、内容変更：91科)                      ※平成19年度訓練科数 532科                      (ii) 在職者訓練                      (平成19年度→平成20年度計画)                      見直し訓練コース数 2,428コース                      (廃止：1,761コース、内容変更：667コース)                      ※平成19年度訓練コース数 3,602コース</p>	<p>評価の視点等</p> <p>自己評価</p> <p>A</p> <p>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103回開催したほか、都道府県が主催する各種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。                      訓練コースの見直しに当たっては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行うなど、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しにより、離職者訓練コースにあつては171科、在職者訓練にあつては2,428コースの見直しを行い、ホームページに公表するなど、中期計画の目標に向けて十分な取</p> <p>評定</p> <p>B</p> <p>(委員会としての評定理由)                      関係機関等との連携や効果的な訓練の実施については、就職促進能力開発協議会の開催等により、地域ニーズを的確に把握し続けた努力が見られ、また、訓練コースの見直しを進めている。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)                      ・ 訓練コースの見直しを行い、離職者訓練の改廃率 32.1%、在職者訓練の改廃率 67.4%となっていた。                      ・ 就職促進能力開発協議会を103回実施するなど、地域ニーズを的確に把握</p>

<p>[数値目標]</p>	<p>組を行った。</p>	<p>し続けた努力がみられた。</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。</p>	<p>実績：○ 職業能力開発業務の実施に当たり、以下により都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を図り、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。 ① 就職促進能力開発協議会の開催（４７都道府県で延べ１０３回） ② その他各種会議の開催・活用による連携 職業能力開発推進協議会の開催や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。（業務実績「（１）関連機関等との連携について」（P. １０）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目標を上回る結果となった。特に訓練コースの見直しの成果が評価できる。</li> <li>・ 訓練コースを見直し、改廃率が高い。</li> <li>・ 離職者及び在職者訓練において、廃止、内容変更がこんなに多くては継続して実施する内容をどのように判断すればよいのか。</li> <li>・ 自己の経験ではあるが、教育訓練コースは３～５年のサイクルで抜本的見直しが必要と考える。</li> <li>・ 計画にそって着実に実務を実行している。</li> <li>・ 「PDCAサイクル」はほぼ順調に達成されている、と判断する。</li> <li>・ 「訓練コース見直し状態」は良好の結果となっている。</li> <li>・ おおむね目標を達成されていると評価できる。</li> </ul>
<p>・「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。</p>	<p>実績：○ 訓練受講希望者本人が意欲・適性・能力等を十分把握できるようキャリア・コンサルティングを実施し、適正な訓練コースの選定ができるよう支援を行うとともに、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しや就職率等の分析を踏まえ、指導方法の見直し等により個別訓練のレベルの維持を図るなど、効果的な訓練の実施に努めた。 なお、「日本版デュアルシステム」の実施（入所者数２６，５４３人）や、事業主に対する支援として「実践型人材養成システム」を普及した（計画申請取次数２５７件）。（業務実績「（２）効果的な職業訓練の実施について」（P. １０）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会議の内容、PDCAサイクルの内容などについてはより具体的な評価のための資料がないと具体的に評価することはできない。</li> <li>・ 訓練コースの見直しによる改善が明らかである。</li> </ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価の視点のうち、「真に地域の人材ニーズに応じた、効果的な職業訓練を実施したか。」についての検討が引き続き必要である。</li> </ul>
<p>・ 訓練コースの見直しを行い、結果をホームページに公表したか。</p>	<p>実績：○ 訓練コースの見直しに当たっては、職業訓練に関する地域ニーズの把握、訓練コース案の作成、カリキュラム等検討委員会によるカリキュラム内容の精査、訓練計画専門部会による訓練コース設定の意見聴取及び審査を行い、離職者訓練コースにあつては１７１科、在職者訓練にあつては２，４２８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。（業務実績「（２）効果的な職業訓練の実施について」（P. １０）参照）</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート4 (離職者訓練)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (3) 離職者を対象とする職業訓練について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>① 離職者の的確な訓練受講を促進し、訓練の結果が再就職に結び付くよう、十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。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。</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 (3) 離職者を対象とする職業訓練について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① キャリア・コンサルティングを積極的に実施し、各相談者に対し時間的にも内容的にも十分な対応を行い、その結果に基づき、個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースを選定し、就職に資する職業訓練の受講を促進する。</p> <p>② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。</p> <p>③ 就職支援については、訓練開始時から就職支援を徹底して行う。また、委託訓練の場合においては、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>④ 委託訓練の実施に当たっては、専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPOや事業主への委託を含めて、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、訓練コース設定の指導、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを提供するほか、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (3) 離職者を対象とする職業訓練について</p> <p>① 就職に資する職業訓練の受講を促進するため、キャリア・コンサルティングを行い、離職者本人の意欲・適性・能力等を把握し、適切な訓練コースの選定を行う。</p> <p>② 受講者の意欲・適性・能力等を把握し適切な訓練コースの選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。 また、委託訓練においては、委託先機関の参加による選考を行うようにする。</p> <p>③ 施設内訓練においては、訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど徹底した就職支援を行う。 また、委託訓練においても、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を積極的に行う。</p> <p>④ 委託訓練については、広範な分野の人材ニーズに対応した多様なコースの設定ができるよう委託先の開拓を積極的に実施するとともに、委託訓練に参入を希望する民間教育訓練機関の関係者を対象に、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理法」のセミナーを実施す</p>	<p>(3) 離職者を対象とする職業訓練について 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、以下のとおり職業訓練の実施に努めた。</p> <p>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 198, 200件 ・ キャリア形成相談コーナーでの相談件数 338, 680件</p> <p>② 受講者の選考 受講者の選考に当たって、面接試験、学力試験、適性検査等を実施した。 なお、委託訓練の受講者の選考に当たって、委託先機関の参加を要請し、選考を行った。</p> <p>③ 就職支援 (イ) 施設内訓練の就職支援 施設内訓練においては、入所から修了までの間における訓練生に対する就職支援について、次の取組を徹底した。 ・ 段階的できめ細かい面接指導の実施 ・ 求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 事業主への訓練生求職情報の提供 等 (ロ) 委託先への就職支援の指導等 委託訓練においては、委託先が行う「就職支援」の内容に関し、委託先ごとに巡回等による指導等(10, 351件)を行い、次の取組を徹底した。 ・ 訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・ 公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・ 訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録 等</p> <p>④ 委託訓練の実施 (イ) 委託先の開拓 地域の産業界、企業が求めている広範な人材ニーズに対応するとともに、地域の教育訓練資源を活用するため、広く専修学校等の民間教育訓練機関を募り、専修学校等のほか、事業主、事業主団体、NPO法人、大学による多様な訓練コースを実施した。特に、商工会議所と連携して、事業主等の訓練委託先開拓の取組に努めた。 (ロ) 委託機関等 ・ 民間教育訓練機関 1, 669機関 ・ 事業主等及び事業主団体 632機関 ・ NPO法人 9法人 ・ 大学 5校</p>

	<p>⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも65%以上とし、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。</p> <p>⑥ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。</p>	<p>る。</p> <p>また、事業主を活用した訓練については、求人企業が求める人材に係る能力と求職者の有する職業能力をヒアリングを行う等により把握し、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。</p> <p>⑤ 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を65%以上とし、常用労働者としての就職の支援に努める。さらに、各訓練の到達目標の具体的な設定内容について検討する。</p> <p>⑥ 施設内訓練については、主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。</p> <p>なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況を踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>(ハ) プロセス管理手法に関するセミナーの実施 委託先の裾野の拡大を図るとともに、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度参加者数 391人</li> <li>平成19年度参加機関数 318機関</li> </ul> <p>(ニ) 委託先選定方法 公正かつ適正な委託先の選定を行うために、より競争性及び透明性が確保できる企画競争を導入した。企画競争では、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職状況など就職支援状況等に関する評価項目を重視するとともに、教室・施設設備などの訓練環境及び運営体制を評価項目とする評価基準に基づく総合的な評価により平成20年度の訓練委託先の選定を行った。</p> <p>(ホ) 適切な訓練コースの設定 事業主委託訓練委託先開拓員の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、事業主委託訓練コーディネータ等業務担当者を活用し、2,738コースの事業主を活用した訓練コースの設定を行った。</p> <p>⑤ 訓練修了者の就職率 (イ) 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記①から④の取組により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。また、常用労働者としての就職者の把握を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練 81.9% (就職者のうち常用労働者の割合 76.2%)</li> <li>委託訓練 71.4% (就職者のうち常用労働者の割合 53.1%)</li> </ul> <p>※ 平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p> <p>(ロ) 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するヒアリング調査を実施するよう、通達を発出した。</p> <p>⑥ 施設内訓練については、主にもものづくり分野の訓練コースの実施を行い、民間で対応可能な訓練については、就職状況、就職支援体制、訓練環境及び運営体制等に基づき民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進した。</p> <p>また、訓練コースの設定に当たっては、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。</p>			
評価の視点等		自己評価	S	評価	A	
		<p>就職率の向上等を図るため、キャリア・コンサルティングを積極的に行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握し、就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、委託先ごとに巡回等による指導を平成18年度より大きく上回る10,351件実施したほか、訓練生の就職活動や就職状況の進捗を管理するとともに、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行ったことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、施設内訓練</p>		<p>(委員会としての評定理由) 離職者訓練については、委託先への指導や求人情報の提供等、就職率を上げるための取組が積極的に行われ、就職率も目標を上回っており、今後も、一層の取組が期待される。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p>		

	<p>81.9%、委託訓練71.4%となり、中期計画の目標値を大きく上回る結果となった。</p> <p>また、就職者のうち常用労働者の割合は、施設内訓練76.2%、委託訓練53.1%となった。</p> <p>なお、雇用情勢が厳しい北海道、青森県、秋田県、高知県、長崎県、鹿児島県、沖縄県（7道県）においても、施設内訓練80.6%、委託訓練72.4%（7道県平均就職率）と高い就職率を維持した。</p> <p>また、訓練コースの設定に当たっては、各地域に訓練計画専門部会を設置し、構成員である民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者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、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審査を行い、真に必要とされている訓練コースを設定し、当該地域において民間で対応可能な訓練については、民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進するとともに、施設内訓練においては、主に民間では実施が困難なものづくり分野の訓練コースに特化し実施した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進した。</li> <li>職業能力開発施設の求人開拓等の努力は評価できた。特に、内定後の追加指導はよい試みである。</li> <li>目標を上回る結果となっている。</li> <li>離職者へのヒアリングも行い、彼らのニーズの把握も必要。</li> <li>常用労働者における割合を加味すると、Sとはいいがたい。</li> <li>ほぼ目標を上回る成果をあげていると判断される。</li> <li>離職者のニーズを適切に把握する努力が行われている姿がよくみえない。</li> <li>訓練応募者21万人に対して、11万人を受け入れている実態に関してであるが、「希望して受けられない」者に対する対策が行われているとはみえない。</li> </ul>
<p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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、81.9%であった。（業務実績「⑤ 訓練修了者の就職率」（P. 13）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率が81.9%（施設内訓練）、71.4%（委託訓練）を達成した。</li> <li>雇用情勢が厳しい7道県において、高い就職率を維持したとあるが、就職後どのような状況に置かれているのか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、71.4%であった。（業務実績「⑤ 訓練修了者の就職率」（P. 13）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練から就職へのプロセスの実現値が高い程、受講者のモラルはアップする。</li> <li>高い成果だと思う。</li> <li>計画を上回る実績を上げている。</li> </ul>
<p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>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198,200件、並びに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338,680件、それぞれ訓練受講希望者等に対し、キャリア・コンサルティングを実施し、受講希望者本人の適性及び意欲・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。（業務実績「① 適切な訓練コースの選定」（P. 12）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導回数は前年度を大きく上回ったが、就職率その他の数値は目標を大きく超えてはいない。</li> <li>数値目標をクリアし、評価の視点への対応も良好。離職者訓練は本機構の重大な課題であり、一層の取組強化を期待する。また定着率の追跡調査を新たに行うと良いのではないか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>広く専修学校等の民間教育訓練機関を募り、専修学校等のほか、事業主、事業主団体、NPO法人、大学による多様な訓練コースを実施するとともに、民間教育訓練機関等を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理法」のセミナーを実施し、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図った。</p> <p>また、委託先ごとに巡回等による指導を10,351件実施し、訓練生の就職活動や就職状況の進捗状況を管理するとともに、公共職業安定所との連携等による求人情報の提供等を適切に行った。（業務実績「(ロ) 委託先への就職支援の指導等」（P. 12）、「④ 委託訓練の実施」（P. 12）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業のものづくり高度化という限定された領域については、目標を上回る成果を挙げていると考えられる。</li> <li>十分に効果ある対応がなされた、と判断する。</li> <li>重要な業務であることから、きめ細かい対応など、一層の努力が望まれる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>当該地域において民間で対応可能な訓練については、民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進し、施設内訓練においては、主に民間では実施が困難な、ものづくり分野の訓練コースを実施した。（業務実績「(3) 離職者を対象とする職業訓練について⑥」（P. 13）参照）</p>	<p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練修了者の就職率だけで評価するのは不十分である。</li> <li>あらかじめ訓練意欲の高いものが選択されてきていて、それが就職率等の高い評価に現れているのではないか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>訓練コースの設定に当たっては、各地域に訓練計画専門部会を設置し、構成員である民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者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、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審査を行い、真に必要とされている訓練コースを設定した。（業務実績「(3) 離職者を対象とする職業訓練について⑥」（P. 13）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>問題は、中小企業のものづくりということになると、就職先の安定度、雇用上の地位など、雇用の質的な面での、事後的な配慮が十分行われることを期待する。</li> </ul>

雇用・能力開発機構 評価シート5 (高度技能者養成訓練)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (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るべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (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るべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (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>(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て実施した。 上記の取組により専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は次のとおりとなった。 ・ 就職率 98.4% (就職希望者数(進学者を除く修了者数)2,204人、就職者数2,169人) ※ 平成20年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績。</p> <p>② 他大学等関係機関及び産業界との連携 (イ) 職業能力開発大学校等において、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。 (i) 実績 219件 (ii) 連携内容 ・ 高等学校へ指導員を派遣し、「ロボット技術とものづくり」をテーマとし、制御ソフトの作成を組み入れた講習を実施。 ・ 地域の工業高校等21校に対し大学校体験講座(FAシステム操作体験実習、電子回路設計・製作実習等)を実施した。 (ロ) 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究、起業支援等及び施設の開放について次のとおり実施した。 (i) 共同研究 53件 (テーマ例) ・ FMS対応NCマルチスピンドル・タッピングセンタの開発 ・ 組込み機器検査用リアルタイム画像解析システムの試作 (ii) 受託研究 21件 (テーマ例) ・ 製品化を目指したロードヒーティングシステムの開発 ・ 試作高合金細線用圧接機の接合条件に関する研究 (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、「ものづくり体験教室」を開催した。 ・ 実施回数 202回 ・ 参加人数 19,691人 (開催事例) ・ CADを利用したロボットハンドの製作 ・ 遠心スイッチで光るオルゴール駒の製作 ・ レーザー加工を利用したネームプレートの製作 ・ ライトレースロボットの製作 (iv) 地域社会との連携</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。</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>	<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。 (実施事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者への技能教育支援として機械加工技術及び測定技術指導を行った。</li> <li>・ 『平成19年度伝統工法及び現代工法継承研修会』で講演するため指導員を派遣した。</li> </ul> <p>③ 高度職業訓練への特化・重点化 地方運営協議会や職業能力開発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などを踏まえ、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> <table border="0"> <tr> <td>(イ) 専門課程</td> <td>2,759人</td> </tr> <tr> <td>(ロ) 応用課程</td> <td>899人</td> </tr> <tr> <td>(ハ) 専門課程活用型デュアルシステム</td> <td>71人</td> </tr> </table>	(イ) 専門課程	2,759人	(ロ) 応用課程	899人	(ハ) 専門課程活用型デュアルシステム	71人
(イ) 専門課程	2,759人								
(ロ) 応用課程	899人								
(ハ) 専門課程活用型デュアルシステム	71人								

評価の視点等	自己評価	S	評定	A	
	<p>訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論などをカリキュラムに取り入れ、高度技能者養成訓練修了者のうち就職希望者の就職率は98.4%となり、中期計画の目標の95%以上を大きく上回った。</p> <p>また、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を平成18年度の約3倍に当たる219件実施し、産学連携の一環として共同研究53件、受託研究21件実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、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202回(参加人数19,691人)開催するなど地域社会等との連携を強化した。</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高度技能者養成訓練については、訓練修了者のうち就職希望者の就職率が98.4%(目標:95%)となるなど、取組を進めている。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域産業の抱える技術開発等の課題解決のため、産業界との共同研究53件、受託研究21件を行い、またその成果を総合政策実習等に活用した。</li> <li>・ ものづくり体験教室を200回以上実施した。</li> <li>・ 高度技能者養成訓練修了者のうち就職希望者の就職率が98.4%をマークした。</li> <li>・ 顕著な業績向上が認められる。</li> <li>・ 世の中の大学、短大の就職率(98%)および前年の数値と(98.3%→98.4%)対比して、Sはありえない。良くて、目標を上回るA。</li> <li>・ 就職率を評価する上で、就職後の定着率にも注意を払うべきであるが、その視点がみられない。</li> <li>・ 就職率98.4%、目標95.0%、差+3.4%。半年後、1年後のアフターフォローの実施状況はどうだったのか。その差が、不明確である。</li> <li>・ 計画を上回る実績を上げている。</li> <li>・ 就職支援を強化し、その結果就職率が目標を上回った。</li> <li>・ 数値目標はクリアし、評価の視点への対応もきめこまやかに適切であった。</li> <li>・ 高度技能の対象は「ものづくり」とあるが、ものづくりの内容をさらに開拓できないか(一般の意見にもあり)。</li> <li>・ 目標95%に対し、98.4%と高い水準で上回ったことは評価できる。</li> </ul>		
【数値目標】 ・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>専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、訓練終了後1ヶ月時点で、98.4%であった。(業務実績「① 就職支援」(P.15)参照)</p>				
【評価の視点】 ・産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたか。	<p>実績:○ 工業高校や高等専門学校、大学等との連携を219件実施した。</p> <p>また、「ものづくり体験教室」を202回実施(参加人数19,691人)するとともに、産学連携の一環として、共同研究を53件、受託研究を21件実施したほか、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するなど、地域社会との連携を強化し、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。(業務実績「② 他大学等関係機関及び産業界との連携」(P.15)参照)</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>実績:○ 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、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「③ 高度職業訓練への特化・重点化」(P.16)参照)</p>				

		<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職業訓練の達成度は評価できるが、個々の人数については、全国レベルでこれだとあまり多くないと思われる、全国のシェアを示すなど、結果の重要性についても重み付けのためのデータがほしい。</li><li>・ 着実な効果があると認識したが、厳しく、A評価とした。</li></ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 雇用のミスマッチが問題視される社会情勢の中で、就職支援の方法を工夫し、成果を挙げた。</li><li>・ 地域社会への貢献は高く評価する。</li></ul>
--	--	---

雇用・能力開発機構 評価シート6 (在職者訓練)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (5) 在職者を対象とする職業訓練について 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。 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 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力(習得度)の測定・評価を実施すること。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに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。 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>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 (5) 在職者を対象とする職業訓練について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。 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。</p> <p>② 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)を測定し評価する。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに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、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の基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。また、当該地域ごとに事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各地域に</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 (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。 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的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と習得度測定の結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに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、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の基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団</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。 (イ) 受講者に対するアンケート調査の実施 アンケート調査において、97.8%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。 ※「大変役に立った」 42.5% 「役に立った」 55.3% (受講者数 50,498人) (有効回答者数 44,777人) (ロ) 事業主に対するアンケート調査の実施 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、96.2%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。 ※「大変役に立っている」 20.5% 「役に立っている」 75.7% (有効回答者数 9,387人)</p> <p>(ハ) 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・評価を実施した。</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、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに限定して実施するとともに、これら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した。これにより、平成19年度に実施した訓練コースは平成18年度実績と比べ、3割程度の削減となった。 また、訓練コースの設定に当たっては、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。 ・平成19年度実施コース数 5,446コース (平成18年度実施コース数 8,148コース)</p>

	<p>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>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>③ 中小企業を主な対象としていることに配慮しつつ、民間教育訓練機関の受講料を踏まえ、費用負担について検討し、見直しを行った。</p>				
評価の視点等		自己評価	A		評定	A	
		<p>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、受講者の97.8%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、事業主の96.2%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ことにより、中期計画の目標値を大きく上回った。また、アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、カリキュラムの見直しを行うなど業務の質の向上に反映した。</p> <p>さらに、真に高度なものの基準を明確にして公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止するとともに、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみに限定して実施したしたことにより、実施した訓練コースは平成18年度実績と比べ3割程度削減し、中期計画の目標値を上回った。</p>			<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>在職者訓練については、受講者及び事業主の評価について、「大変役に立った」とする評価の割合に努力の余地があるものの、95%を上回る評価(目標:80%)を得ている。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業労働者等を対象とする体系的訓練を実施し、受講者・事業主から95%を上回る満足度をあげた。</li> <li>目標を上回る成果を上げている。</li> <li>自己評価を支持する。</li> <li>在職者訓練に参加する中小企業の数が妥当であるかどうかを評価している姿がみえない。この点を明確にしないと、機構が、ニーズに対してどの程度充実できたのかを判断できない。</li> <li>アンケートの結果については、「大変良かった」という項目は間違いのない評価であるが、「良かった」という項目には、「まあ悪くなかった」、「とくに目立った点がなかった」、「どちらかといえば良いほうに入る」といったように、様々な評価が含まれていることも考慮しないといけないのではないかと。</li> <li>自己評価の通り。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>在職者の受講者から良い評価を得た。</li> <li>数値目標はほぼクリアし、評価の視点への対応もおおむね適切と判断する。</li> <li>「技能対象、競争や強化」に真になっているか、さらに強化してほしい。</li> <li>在職者の訓練については、企業のニーズが重要な位置づけとなるが、アンケートの結果では、必ずしも大変役に立っているという高度な評価をしているものが多くない。その点については、企業のニーズに必ずしも十分あっていない可能性はあるのではないかと。</li> <li>在職者訓練は中小企業等のニーズは高いと認識しているが、法人としての望まれる業務から判断すると、他の業務と比較して重要性が小さいと判断</li> </ul>		
<p><b>【数値目標】</b></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>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97.8%であった。(業務実績「(イ)受講者に対するアンケート調査の実施」(P.17)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>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96.2%であった。(業務実績「(ロ)事業主に対するアンケート調査の実施」(P.17)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年度に実施した訓練コースは平成18年度実績と比べ、3割程度の削減となった。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について②」(P.17)参照)</p>					
<p><b>【評価の視点】</b></p> <p>・訓練開始時及び訓練終了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力(習得度)を測定し評価したか。</p>		<p>実績：○ 訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価を全施設において実施した。(業務実績「(ハ)習得した能力の測定・評価」(P.17)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に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、中小企業を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみに限定して実施した。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について②」(P.17)参照)</p>					
<p>・平成19年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表し、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：○ 真に高度なものの基準を明確化して公表し、当該基準に該当しない訓練については廃止した。(業務実績「(5)在職者を対象とする職業訓練について②」(P.17)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に配慮しつつ、民間教育訓練機関の受講料を踏まえ、適切な費用負担について検討し、見直しを行った。(業務実績「(5) 在職者を対象とする職業訓練について③」(P. 18) 参照)</p>	<p>し、Bとした。          (その他意見)</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)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (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。</p> <p>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。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、当省で策定した改革推進計画に基づき機構が策定した改革実行計画(アクションプラン)に沿って、職業意識の形成から適職の選択、キャリア形成</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 (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。</p> <p>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。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、厚生労働省が策定した改革推進計画に基づく改革実行計画(アクションプラン)に沿って、職業意識の形成から適職の選択、キャリア形成に至るま</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について (6) 若年者対策について</p> <p>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、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積極的に行う。 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うとともに、アンケート調査を実施し、事業の効果を把握する。</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) 若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、改革実行計画(アクションプラン)に沿って、職業意識の形成から適職の選択、キャリア形成に至るまでの体系的なサー</p>	<p>(6) 若年者対策について 若年者の就業に係る総合的な支援について、以下のとおり実施した。</p> <p>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、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した。 また、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ヶ所に重点化して実施した。</p> <p>(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 409回 ・ 参加者数 8,026人 (実施例) ・ A社の工場において、フィルムが出来るまでの工程の見学や現場で実際に働く方々からの体験談と意見交換の実施 ・ ネイリストとして活躍している方をゲストに参加者と仕事内容ややりがいなどをディスカッション (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 1,877回 ・ 参加者数 34,924人 (実施例) ・ 「あらたな職業選択に向けた職業訓練は？」をテーマに地域若者サポートステーションと連携してワークショップの開催 ・ 「実践ビジネスマナー入門とハローワーク活用術、一緒にハローワークへ行ってみよう」をテーマに若年者が躊躇することなく当該機関を有効に活用できるように、グループワーク及びハローワークへの誘導 (c) 適職選択、キャリア形成に関する相談等 ・ 相談件数 19,287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 53,097人 (ii) フォローアップ調査の実施 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。 (有効回答者数 1,035人)</p> <p>(ロ) 私のしごと館 (i) サービス利用者及び自己収入の確保、運営経費の効率化 (a) サービス利用者数 若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、改革実行計画(アクションプラン)に沿って、展示・体験事業の実施においては、従来、熟練者の技を紹介する場所であった「日常の暮らしを支える熟練者たち」のコーナーで熟練者の指導のもと、実際に多くの利用者がその体験をすることができるようなイベントを開催した。 また、前年に引き続き全国の教育委員会、校長会及び旅行代理店等を訪問し校外学習及び修学旅行の勧誘を行</p>

<p>に至るまでの体系的なサービスを効率的・効果的に実施し、平成21年度以降の各年度のサービス利用者の延べ数を57万人以上とすること。</p> <p>また、生徒・学生、失業者等のサービス利用者に対してアンケート調査及び追跡調査を実施し、それぞれ各年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、将来の就職に結びつく具体的な行動を起こした等の回答が得られるようにすること。なお、アンケート調査等の実施に当たっては、サービス利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>さらに、「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こと。</p>	<p>での体系的なサービスを効率的・効果的に実施し、平成21年度以降、各年度のサービス利用者の延べ数を57万人以上確保するとともに、自己収入額を2.2億円以上、運営費交付金(人件費を除く。)を9億円台となるようにする。</p> <p>(ii) 生徒・学生、失業者等のサービス利用者に対してアンケート調査及び追跡調査を実施し、それぞれ各年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、将来の就職に結びつく具体的な行動を起こした等の回答が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>なお、アンケート調査等の実施に当たっては、サービス利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映する。</p> <p>(iii) 「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>ビスを効率的・効果的に実施し、サービス利用者の延べ数を54万人以上確保するとともに、自己収入額を1.7億円以上、運営費交付金(人件費を除く。)を10.8億円未満となるようにする。</p> <p>(ii) 生徒・学生、失業者等のサービス利用者に対してアンケート調査及び追跡調査を実施し、それぞれ80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、将来の就職に結びつく具体的な行動を起こした等の回答が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査等の実施に当たっては、サービス利用者の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映する。</p> <p>(iii) 「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>うことにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、各事業のサービス利用者数は、延べ54.5万人となった。</p> <p>(各事業のサービス利用者の延べ数 54.5万人の内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 展示・体験事業利用者数 32.7万人</li> <li>・ ライブラリ事業利用者数 6.7万人</li> <li>・ 相談・援助事業利用者数 10.2万人</li> <li>・ 研修・セミナー事業利用者数 4.6万人</li> <li>・ 施設貸与利用者数 0.3万人</li> </ul> <p>(b) 自己収入の増加に向けた主な取組</p> <p>自己収入額は、1.7億円となった。自己収入の増加に向けた主な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育委員会、校長会及び旅行代理店等を訪問し、校外学習及び修学旅行の勧誘を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訪問件数 1,566件</li> </ul> </li> <li>・ 中・高校等の教員等に対する事前見学の勧奨を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事前見学件数 1,162件</li> <li>・ 事前見学人数 3,736名</li> </ul> </li> <li>・ 職業体験職種「美容師のしごと」について、利用者の多様なニーズに対応するため、メイクアップアーティスト、ヘアデザイナー、ネイルアーティストのプログラムを追加して実施したことにより、受入可能数の増加を図った。</li> </ul> <p>また、休日には家族やグループが一体となって体験ができるよう「家族のホームページを作ろう」、「声優家族体験」などの特別体験を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広告・法人会員契約専門の人員を配置し、営業を強化した。</li> </ul> <p>(c) 運営経費の効率化の取組</p> <p>経費の効率化については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 展示・体験設備保守について、点検項目を見直したことにより経費を節減</li> <li>・ 施設認知度の向上等の状況を踏まえ、看板案内の設置箇所を見直し、設置使用料を節減</li> <li>・ 従来「しごと館通信」は発行毎の契約としていたが、年間契約として、1回あたりの広報経費を節減などを行うことにより運営費交付金(人件費を除く。)の額が、10.4億円となった。</li> </ul> <p>(ii) サービス利用者に対するアンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アンケート調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査において、82.5%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</li> <li>※「大変参考になった」 23.2%</li> <li>「参考になった」 59.3%</li> <li>(有効回答者数 4,198人)</li> </ul> </li> <li>・ フォローアップ調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>私のしごと館の利用者(中・高生)に対し、利用後概ね3ヶ月経過した時点で調査(サンプル調査)を実施した結果、91.3%の者から私のしごと館の活用により、自己理解、職業理解が進んだ、将来の就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得た。</li> <li>(有効回答者数 2,401人)</li> <li>また、私のしごと館を利用した失業者に対しても、利用後概ね3ヶ月経過した時点で調査(サンプル調査)を実施した結果、83.7%の者から就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得た。</li> <li>(有効回答者数 141人)</li> </ul> </li> </ul> <p>(iii) 未利用校に対する来館の働きかけ、事前・事後学習の支援等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周知訪問件数 782件</li> </ul> </li> <li>・ 全国の都道府県センターと連携し、来館予定校等に、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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アフターフォローサービス等提供件数 84件</li> </ul> </li> <li>・ 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員・保護者等向けセミナー 2,303人</li> </ul> </li> </ul>
---	--	---	---

<p>(ii) アクションプランに沿って、一層の民間委託や市場化テストの活用などを含め、その着実な実施を図り、各年度その進捗状況について、当省とともに、評価・検証等を行うこと。</p> <p>さらに、アクションプランの実施期間終了後速やかに、アクションプランに掲げる実施目標及び改善目標の達成状況やこれらの目標を達成するために講じられた措置等の実施状況の評価・検証等を行うこと。これらの評価・検証等を踏まえ、当省において、「私のしごと館」の廃止も含めた抜本的な在り方の見直しを行い、その結論に沿って、中期目標期間の最終年度までに具体的な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。</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 (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>(iv) 外部委員で構成する検討の場を設け、効率的な運営の在り方について検討を行い、それを同館の運営に反映させる。</p> <p>(v) アクションプランに沿って、一層の民間委託や市場化テストの活用などを着実に実施し、各年度その進捗状況について、厚生労働省とともに評価・検証等を行う。</p> <p>さらに、アクションプランの実施期間終了後速やかに、アクションプランに掲げる実施目標及び改善目標の達成状況やこれらの目標を達成するために講じられた措置等の実施状況の評価・検証等を行う。これらの評価・検証等を踏まえ、厚生労働省において、「私のしごと館」の廃止も含めた抜本的な在り方の見直しを行い、その結論に沿って、中期目標期間の最終年度までに具体的な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。</p> <p>(vi) 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 (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</p>	<p>(iv) 外部委員で構成する検討の場を設け、効率的な運営の在り方について検討を行い、それを同館の運営に反映させる。</p> <p>(v) アクションプランに沿って、一層の民間委託や市場化テストの活用などを着実に実施し、その進捗状況について、厚生労働省とともに評価・検証等を行う。</p> <p>(vi) 私のしごと館における業務・システムの監査及び刷新可能性調査を踏まえ、当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表する。</p> <p>② 訓練の実施 (イ) 職業能力開発大学校等における職業訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする職業訓練と、企業等における実習とを組み合わせ「日本版デュアルシステム」等を積極的に実施する。</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>(iv) 私のしごと館については、「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「私のしごと館のあり方検討会」が設置され、今後のあり方について検討されることとなった。 〔「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）〕 「私のしごと館については、運営を包括的に民間に委託し、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、1年以内に存廃を含めその在り方について検討を行う。」</p> <p>(v) アクションプランに係る改善目標の達成に向け、民間委託や市場化テストを着実に実施したほか、サービス利用者数、自己収入の増加及び運営交付金の削減等について、その進捗状況に関し厚生労働省とともに評価・検証等を行った。</p> <p>(vi) 業務・システムの最適化 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」を策定し、ホームページ上に公表した。</p> <p>② 訓練の実施 (イ) 職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせ職業訓練について、以下のとおり実施した。 (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「専門課程活用型デュアルシステム」の実施</p> <table border="1"> <tr> <td>・ 訓練期間</td> <td>2年</td> </tr> <tr> <td>・ 実施教科</td> <td>6科</td> </tr> <tr> <td>・ 実施科名</td> <td>住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、港湾ロジスティクス科、電気技術科</td> </tr> </table>	・ 訓練期間	2年	・ 実施教科	6科	・ 実施科名	住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、港湾ロジスティクス科、電気技術科
・ 訓練期間	2年								
・ 実施教科	6科								
・ 実施科名	住居環境科、生産技術科、メカトロニクス技術科、港湾ロジスティクス科、電気技術科								

<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」について、システムの導入・実施のための各種支援を実施すること。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 キャリア・コンサルティングの能力</p>	<p>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」について、システムの導入・実施のための各種支援を実施する。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 キャリア・コンサルティングの能力</p>	<p>(ロ) 実践型人材養成システムの導入・実施のため、実施計画の認定申請、変更認定申請又は変更届出に係る書類の厚生労働省への取次並びに実施計画の作成及び職業能力の評価等の認定申請等に対する助言等の各種支援を行う。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて ① キャリア・コンサルティングの</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入校者数 71人</li> <li>・ 就職率 93.7%</li> <li>※ 訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> <li>(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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間 6ヶ月</li> <li>・ 実施コース数 166コース</li> <li>・ 実施コース名 金属加工科、電気設備科 等</li> <li>・ 入所者数 1,560人</li> <li>・ 就職率 89.7%</li> <li>※ 平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> </ul> </li> <li>(iii) 専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間 標準5ヶ月</li> <li>・ 実施コース数 1,534コース</li> <li>・ 実施コース名 OAビジネス科、Webクリエイター科、医療事務科 等</li> <li>・ 入所者数 24,912人</li> <li>・ 就職率 77.1%</li> <li>※ 平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> </ul> </li> <li>(iv) 専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練を実施する年長フリーター向けの職業訓練「再チャレンジコース」の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間 概ね3ヶ月</li> <li>・ 実施コース数 234コース</li> <li>・ 実施コース名 営業・販売科、宅建実務科 等</li> <li>・ 入所者数 3,520人</li> <li>・ 就職率 67.7%</li> <li>※ 平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> </ul> </li> <li>(v) 先行して実施する個別開拓した企業等における実習と受講者の評価に基づき必要に応じて実施するフォローアップ訓練を組み合わせた年長フリーター向けの職業訓練「企業実習先行型訓練システム」の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間 概ね1～4ヶ月</li> <li>・ 実施コース数 373コース</li> <li>・ 実施コース名 製品検査科、機械オペレーター科 等</li> <li>・ 入所者数 543人</li> <li>・ 就職率 82.2%</li> <li>※ 平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> </ul> </li> <li>(vi) 職業能力開発促進センターでの訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「普通課程活用型デュアルシステム」の実施(平成19年度限り) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間 概ね1年</li> <li>・ 実施教科 10科(18年度開講科)</li> <li>・ 実施科名 JAVA応用技術科、ビル設備管理科、機械加工技術科、エレクトリックエンジニア科 等</li> <li>・ 就職率 92.7%</li> <li>※ 訓練終了後3ヶ月時点の実績</li> </ul> </li> </ul> <p>(ロ) 実践型人材養成システムの導入・実施のため、各都道府県センターで各種支援を行い、257件の実施計画認定申請書の取次を行った。</p> <p>(7) キャリア・コンサルティングについて 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>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>を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図る。</p> <p>また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。</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>能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図る。</p> <p>また、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。</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、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映する。</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>	<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>(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"> <li>キャリア・コンサルティングの実施</li> <li>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</li> </ul> <p>(ii) 相談援助件数 719,065件</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア・コンサルティングに関する技術的相談援助</li> <li>キャリア形成促進助成金に関する相談援助</li> <li>キャリア形成に関する情報提供</li> </ul> <p>(ii) 相談援助件数 67,610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たところ、全体的には回答者のうち、99.5%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」 64.7% 「役に立った」 34.8% (有効回答者数 19,815人、有効回答事業所数 626事業所)</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <p>「役に立たない」「全く役にたたない」という評価を分析したところ、「既に知っていることばかりで新しい知識・情報を得ることができなかった」「自分にあった助言を得ることができなかった」という回答理由から相談予約時及び相談時において、クライアントの相談内容把握が不十分であることが考えられることから、以下のような取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>電話予約時にどのような相談を希望しているのかを「職務経歴書」「職業適性診断」等のキーワードを用い把握することにした。</li> <li>平成20年1月から相談WEBでも行えるようにし、相談内容を文章にすることによりさらに明確に把握できるようにした。等</li> </ul> <p>クライアントが自分の現状や希望する相談内容が明確になることにより、事前準備にもつながり、より充実したキャリア・コンサルティングを実施できるようになった。</p> <p>(ニ) フォローアップ調査の実施</p> <p>利用者がキャリア・コンサルティング終了後に行った就職・能力開発等への具体的な取組等を把握するため、相談後概ね3ヶ月経過した時点で事業効果に係るフォローアップ調査(サンプル調査)を実施し、キャリア・コンサルティングを行うことにより、「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」(84.2%)という回答を得た。(有効回答者数2,990人)</p> <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全国で実施した。</p> <p>(イ) 実施件数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開催回数 60回</li> <li>参加人数 1,205人</li> </ul> <p>(ロ) 実施テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ヤングキャリアシート活用事例講座</li> <li>キャリア・コンサルティング実践事例研究会</li> </ul> <p>また、「キャリア・コンサルタントのための課題解決システムの構築に関する調査研究報告書」を作成しホームページに公開した。</p>
---	---	---	---

評価の視点等	自己評価	A	評定	B
		<p>フリーター等の若年者対策として、日本版デュアルシステムを26,543人実施し、施設内訓練では就職率89.7%、委託訓練では77.1%となるほか、平成19年度から新たに年長フリーター対策として、再チャレンジコース(3,520人)及び企業実習先行型訓練システム(543人)に組み、就職率も再チャレンジコース67.7%、企業実習先行型訓練システム82.2%と成果を上げた。</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、相談援助を労働者に対して719,065件、事業主及び事業主団体等に対して67,610件実施し、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たところ、99.5%の利用者から役に立った旨の評価を得たことにより中期計画の目標を大きく上回った。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、84.2%の者から「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」旨の回答を得た。</p> <p>私のしごと館については、サービス利用者の延べ数を54.5万人、自己収入額は1.7億円、運営費交付金(人件費を除く。)は10.4億円となり、さらにサービス利用者に対するアンケート調査においては82.5%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に参考になった旨の評価を得るとともに、追跡調査においても学生に対して91.3%、失業者に対して83.7%の者から何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得たことにより中期計画の目標を概ね達成した。</p>	(委員会としての評定理由)	<p>若年者対策、キャリア・コンサルティングについては、支援対象とすべき層に対する実績としての支援対象者の割合が少ないものの、支援対象者に対する取組は、利用者から評価を得ている。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p>
<p><b>【数値目標】</b></p> <p>・平成21年度以降、各年度のサービス利用者の延べ数を57万人以上確保するとともに、自己収入額を2.2億円以上、運営費交付金(人件費除く。)を9億円台となるよう経費の効率化を図ったか。(平成19年度においては、サービス利用者の延べ数を54万人以上確保するとともに、自己収入額を1.7億円以上、運営費交付金(人件費を除く。)を10.8億円未満となるよう経費の効率化を図ったか。)</p> <p>・アンケート調査等で80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた等の回答が得られたか。</p>		<p>サービス利用者の延べ数は54.5万人、自己収入額は1.7億円、運営費交付金(人件費を除く。)は10.4億円となった。(業務実績「(i) サービス利用者及び自己収入の確保、運営経費の効率化」(P.20)参照)</p> <p>サービス利用者に対するアンケート調査を実施し82.5%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に参考になった旨の評価を得た。</p> <p>また、私のしごと館を利用した学生に対して追跡調査を実施し、91.3%の者から私のしごと館の活用により、自己理解、職業理解が進んだ、将来の就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得た。</p> <p>私のしごと館を利用した失業者に対しても、追跡調査を実施し、83.7%の者から就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体的な変化があったとの回答を得た。(業務実績「(ii) サービス利用者に対するアンケート調査」(P.21)参照)</p>	(各委員の評定理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者への職業意識の啓発事業を利用した後のフォローアップ調査で「就職に対する行動に変化があった」という回答が84.3%にのぼった。</li> <li>・目標は着実に達成した。</li> <li>・当初目標は適切であったのかとの疑問がある。</li> <li>・(対比の判断、基準となる目標値がない/不明瞭なので、何をもって上回ったと判断するのが難しいが、)フリーター180万人のうち3万人に対しての成果という観点、私のしごと館の取組状況は、“基準を上回る”評価と言いがたいのでBとした。</li> <li>・フリーター180万人に対して、機構が訓練を提供している割合は極めて少ない。全国の施設を使って、もっと多くの訓練機会を提供すべきであるが、このような観点が評価の中に入っていない。</li> <li>・フリーターの定着対策(定職、生活の安定)は難しいテーマであり、いろんな取組みが必要と思料。各種取組みの効率的な実施を推進して欲しい。</li> <li>・計画に沿って着実に実務を実行している。</li> <li>・若年者対策について各種の工夫を行い、計画を上回る成果を達成した。</li> <li>・若年者対策における数値目標は達し、評価の視点には適切に対応していると判断する。</li> <li>・フリーター等への「日本版デュアルシステム」の実施に関しては、成果を上げている。</li> <li>・定着率のフォローアップを望む。</li> <li>・私のしごと館そのものについては、数値目標を達し、内容も適切である。</li> <li>・デュアルシステム、私のしごと館などの資源を利用して、おおむね目標を達成していると判断される。</li> </ul>
<p>・キャリア・コンサルティングについて、利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。</p>		<p>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たところ、99.5%の利用者から役に立った旨の評価を得た。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングについて、事業効果に係るフォローアップ調査を実施し、84.2%の者から「就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上が図られた」旨の回答を得た。(業務実績「(ハ) アンケート調査の実施」(P.24)参照)</p>	(その他意見)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者対策において、機構のコア・コンピテンスであるところの、中小企業のものづくりとは必ずしも一致しないのではないかと。</li> <li>・私のしごと館はさらなる改善が必要。指定管理者による運営を見守りたい。</li> <li>・私のしごと館については年間300万人が利用すれば、「自己収入＝運営交付金」となるので、そのように利用者を拡大する努力をお願いしたい。もし存続させるのであれば。</li> <li>・私のしごと館の委託契約期間が、2年と報道されている。</li> </ul>
<p><b>【評価の視点】</b></p> <p>・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。</p> <p>・支援拠点の重点化を行い、事業の効果を検証し、事業の在り方について厳格な評価を行ったか。</p>		<p>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連携を図りながら、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した。(業務実績「(イ) 若年者への職業意識の啓発」(P.20)参照)</p> <p>実績：○</p> <p>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ヶ所に重点化した。また、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。(有効回答者数1,035人)(業務実績「業務実績「(イ) 若年者への職業意識の啓発」(P.20)参照)</p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>全国の未利用校に対して来館のためのPR活動を実施し、(周知訪問件数782件)、来館予定校等に、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等を提供し、(提供件数84件)、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、(教員・保護者等向けセミナー2,303人)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」(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」(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」(計2回開催 受講者数223名)を実施し、支援等を行った。(業務実績「(iii)未利用校に対する来館の働きかけ、事前・事後学習の支援等」(P.21)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部委員で構成する検討の場を設け、効率的な運営の在り方について検討を行い、それを同館の運営に反映させたか。</li> <li>・アクションプランを着実に実行し、その進捗状況について、厚生労働省とともに、評価検証等を行ったか。</li> <li>・アクションプランの実施期間終了後速やかに、実施状況の評価・検証等を行ったか。</li> </ul>	<p>実績：－</p> <p>私のしごと館については、「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「私のしごと館のあり方検討会」が設置され、今後のあり方について検討されることとなった。(業務実績「(ロ)私のしごと館(iv)、(v)」(P.23)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</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」を策定し、ホームページ上に公表した。(業務実績「(vi)業務・システムの最適化」(P.22)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>「日本版デュアルシステム」については、26,543人実施し、就職率が施設内では、89.7%、委託訓練では77.1%となった。(業務実績「②訓練の実施(イ)」(P.22)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「実践型人材養成システム」の導入・実施のための各種支援を実施したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>実践型人材養成システムの導入・実施のため、各都道府県センターにおいて各種支援を行い、257件の実施計画認定申請書の取次を行った。(業務実績「②訓練の実施(ロ)」(P.23)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、相談援助を労働者に対して719,065件、事業主及び事業主団体等に対して67,610件実施した。また、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全国で実施した。(実施回数60回、参加人数1,205人)(業務実績「(7)キャリア・コンサルティングについて」(P.23)参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート8 (事業主との連携・支援、新分野展開)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (8) 事業主等との連携・支援について                      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                      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                      (8) 事業主等との連携・支援について                      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                      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                      (8) 事業主等との連携・支援について                      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。                      また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p> <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について                      起業・新分野展開支援センター等においては、新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関と連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。</p>	<p>(8) 事業主等との連携・支援について                      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。                      また、適切な費用負担を求めるための検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導員派遣延べ人員 6,065人</li> <li>・ 施設設備貸与延べ件数 14,418件</li> <li>・ 訓練延べ人員 116,538人</li> </ul> <p>(9) 新分野等への事業展開の支援について                      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ため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置している起業・新分野展開支援スポットにおいて、以下のとおり新分野等への事業展開の支援を行った。</p> <p>① 新たな分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談・情報提供件数 7,975件                      (相談・情報提供の例)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業計画の作成方法に関する相談</li> <li>・ 特許、実用新案等の取得方法に関する相談</li> <li>・ 融資、助成金等に関する情報提供</li> </ul> </li> </ul> <p>② 技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コース数 98コース</li> <li>・ 受講者数 2,421人                      (コース内容)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一日でわかる燃料電池の基礎</li> <li>・ 光通信デバイスとブロードバンドネットワーク</li> </ul> </li> </ul> <p>③ 在職者訓練(起業・新分野展開支援センターのみ実施)                      新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練について、次のとおり実施した。</p> <p>(イ) 起業家養成セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 23コース</li> <li>・ 受講者数 229人</li> </ul> <p>(ロ) 高度技術者養成訓練コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 18コース</li> <li>・ 受講者数 208人</li> </ul> <p>(ハ) 課題解決型能力向上コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 20コース</li> <li>・ 受講者数 43人</li> </ul> <p>なお、受講者の98.6%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」 48.6%                      「役に立った」 50.0%</p> <p>④ 新分野等の事業展開を担う人材養成のための離職者訓練(東京に設置する起業・新分野展開支援センターのみ実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施コース数 3コース</li> <li>・ 受講者数 46人</li> </ul> <p>⑤ 創業を目指す方々の交流の場                      創業を目指す方々に対して、創業に向けた問題の解決を目指す交流の場を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施回数 139回</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者数 2,342人 (交流会のテーマの例)</li> <li>創業にあたっての心構え</li> <li>ネットショップの事例発表等</li> </ul>
評価の視点等	自己評価	B	<p>事業主自らが職業訓練を実施するために必要な連携・支援として事業主の求めに応じて、指導員を6,065人派遣するなどして、延べ116,538人に対し職業訓練を実施したほか、施設設備の貸与を14,418件行った。</p> <p>中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置している起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置している起業・新分野展開支援スポットにおいて、新分野等への事業展開の支援を行った。また、受講者（在職者訓練）に対して、アンケート調査を実施した結果、98.6%の者から、職業能力の向上に役に立った旨の高い評価を得た。</p> <p>なお、利用者に対し、アンケート調査を行い、293人が創業したとの回答を得た。</p>
[数値目標]			
[評価の視点]	実績：○		
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、指導員派遣及び施設設備の貸与等を行うことにより、職業訓練の支援を行った。(業務実績「(8) 事業主等との連携・支援について」(P. 27) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p>新分野の展開等に必要な専門的な相談・情報提供を7,975件、技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座を98コース実施し、2,421人が受講した。また、新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練を61コース実施し、480人、離職者訓練を3コース実施し、46人が受講した。さらに、創業を目指す方々の交流の場を139回実施し、2,342人が参加した。(業務実績「(9) 新分野等への事業展開の支援について」(P. 27) 参照)</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>事業主との連携・支援、新分野展開への支援については、指導員の派遣(6,065人)、施設設備の貸与(14,418件)などの取組を計画に沿って進めている。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導員の派遣や設備の貸与を行い、中小企業等における能力開発の支援を行った。しかし、その成果が数字に十分あらわれたとはいえない。起業支援を受けた者の追跡調査をお願いしたい。</li> <li>おおむね適切な成果である。</li> <li>創業実績は高く評価できる。</li> <li>自己評価通り。</li> <li>特に評価に該当する項目はなし。</li> <li>ほぼ計画通りに実務を実行している。</li> <li>当初計画の範囲内であった。</li> <li>計画通り実施している。</li> <li>若干の受講者減はあるものの、おおむね目標を達成していると判断される。</li> </ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>この分野については、機構外からのアウトソーシングに頼らざるを得ないと思われるが、講座のコーディネーションについては、有能な人材を当てべきと思われる。</li> </ul>

雇用・能力開発機構 評価シート9 (職業能力開発に係る助成金等の業務)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (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                      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。                      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</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                      (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                      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。                      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</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                      (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                      ① キャリア形成促進助成金                      (イ) 制度の周知等                      (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。                      (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。                      (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。                      (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。                      (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。                      (ロ) 審査能力の向上等                      (i) 職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。                      (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>(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                      労働者の職業能力の開発、向上を図る助成金の支給業務について、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給・不正支給防止を図るため、以下の措置を講じた。                      ① キャリア形成促進助成金                      (イ) 制度の周知等                      (i) ホームページ、パンフレット、手引き等の作成                      ・ 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、制度内容を紹介した。                      ・ 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作成した。                      (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き等は、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。                      (iii) 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&amp;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                      平成19年4月23日付けの改正について、平成19年4月24日に、同年8月4日付けの改正について、同年8月9日に変更内容をホームページで公開した。                      (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、目的及び支給のための手続きを説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、周知徹底を図った。                      (ロ) 審査能力の向上等                      (i) 助成金担当者の審査能力の向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施した。                      (実施状況)                      ・ 実施回数 470回                      ・ 実施内容 助成金の相談・審査業務、審査期間短縮、不正受給防止等について                      (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、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認した。                      事業所訪問数 1,096件                      (うち 疑義事業所訪問数 62件)                      (b) 都道府県労働局と連携の強化</p>

<p>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>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>努める。</p> <p>④ 助成金については、説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査については、利用者の意見等をより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>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年度末</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>(ニ) 事務手続の合理化</p> <p>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</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、パンフレット等に掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開する。</p> <p>(ii) 支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合には、当該変更が確定した日から、7日以内にホー</p>	<p>雇用保険二事業助成金に係る支給要件の確認にあたって、都道府県労働局と雇用保険関係データの照会（OCR照会）を行い、より不正受給防止の強化を図った。</p> <p>(c) 不正受給防止体制の強化</p> <p>本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成19年4月）を実施すること等により、不正受給防止の強化を図った。</p> <p>(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"> <li>・ 説明会開催回数 1, 795回</li> <li>・ 説明会参加者数 60, 685人</li> <li>・ 個別相談の件数 33, 798件</li> </ul> <p>(ii) 説明会終了時のアンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査において、89.1%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」との評価を得た。</p> <p>※「大変理解できた」 10.9% 「理解できた」 78.2% (有効回答者数 13, 255人)</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アンケート調査の回答結果を基に、各参加者の求める説明内容等を把握し、当該助成金を既に活用している方や初めて活用する方などの対象者に応じた説明会を開催する等周知方法の改善を図った。 また、制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたため、実際の活用事例を交えた具体的かつポイントを押さえた説明を行うとともに、見て分かる資料等を作成・配布し、理解度の向上に努めた。</li> </ul> <p>(iii) フォローアップ調査の実施</p> <p>キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、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かどうかのアンケート調査を実施したところ、98.6%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながったとの回答が得られた。(有効回答者数 1, 685人)</p> <p>(ニ) 事務手続の合理化</p> <p>様式や添付書類の記載項目の簡略化等（記載項目の整理等）について、平成19年7月31日及び平成19年11月22日に助成金要領の運用通達を改正・施行した。</p> <p>② 技能者育成資金</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、次により利用者に対して十分に周知、説明した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページにおいて、技能者育成資金の利用を希望する方、既に利用している方、返還中の方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分けている等、分かりやすい制度内容の掲載を行った。</li> <li>・ 受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開した。</li> </ul> <p>(ii) 制度内容の変更はなかったこと。</p>
--	---	--	--

	<p>でに97%以上とする。</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>ムページで公開する。</p> <p>(iii)パンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引等の案内冊子により、制度の趣旨、内容、申請手続を利用者に対して十分説明する。</p> <p>(ロ)審査能力の向上等 担当者マニュアルを活用し、説明会などで利用者に対して十分な制度の趣旨等の説明を行う。また、審査能力の向上を図るための職員研修を行う。</p> <p>(ハ)回収業務の強化等 (i)滞納者(連帯保証人含む)に対して文書や土日・夜間を含めた電話での督促を徹底するとともに、1年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じて支払督促申立等の法的手続を行う。</p> <p>(ii)民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。</p> <p>(iii)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とともに、金融機関口座振替制度等を導入する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を90%以上とする。</p> <p>(ニ)貸付対象者の限定等 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ために、貸付要件等の見直しの検討を行う。</p>	<p>(iii)パンフレットの配布による周知 申請書の記入例、申請の手引き等を含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の職業能力開発施設等に配布した。</p> <p>(ロ)審査能力の向上等 (i)職員研修の実施 技能者育成資金担当者マニュアルを活用し、審査に係る収入・成績基準等について、本部育成資金担当者の職員研修を3回実施した。</p> <p>(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、土日・夜間を含む電話督促を行った。 ・督促状送付件数 10,222件 ・電話督促件数 7,746件 (土日・夜間1,596件を含む。) 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催告書を送付するとともに、滞納金額の多い滞納者に対しては、支払督促申立の手続を行った。 ・催告書の送付件数 2,905件 ・支払督促申立件数 20件</p> <p>(ii)民間基準に準拠した債権分類基準による債権管理等育成資金の債権を一般債権、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債権管理した。</p> <p>(iii)借受者の返還意識の涵養 平成19年度新規返還者に対して「返還の手引」及び返還金額等を記載した「返還のご案内」を送付し、返還意識の涵養を図るとともに、平成19年9月末日から金融機関口座自動振替制度を導入した。 以上の結果、平成19年度新規返還者の初年度末の返還率は、93.0%となった。</p> <p>(ニ)貸付対象者の限定等 平成19年度新規貸付決定者の第1種及び第2種の訓練課程別の総所得金額及び収入基準額を前年度と比較して、貸付要件の見直しを検討した。</p>		
評価の視点等		自己評価	B	評定	B
		<p>制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、説明会を1,795回、個別相談を33,798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配布するなど、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、89.1%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、中期計画の目標を概ね達成した。</p>		<p>(委員会としての評定理由) 職業能力開発に係る助成金等の業務については、計画に沿って取組を進め、キャリア形成促進助成金に係るフォローアップ調査において、98.6%の対象者からキャリアアップにつながったとの回答を得ているものの、助成金の説明会の理解度について「大変理解できた」とする評価の割合に努力の余地が見られる。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p>	

	<p>また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、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かどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.6%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。</p> <p>また、不正受給防止マニュアルを活用し職員研修を行い、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62件を含め1,096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(OCR照会)を行い、不正受給防止対策の強化を図った。</p> <p>また、技能者育成資金について、金融機関振替口座制度の創設等により、平成19年度新規返還者の初年度末の返還率が、93.0%となり年度計画の目標を概ね達成した。</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金利用者のフォローアップ調査で「助成対象となった訓練等により従業員のキャリアアップが図られた」等の回答が98.6%に上った。しかし、終了時のアンケート調査は「大変理解できた」との回答は10.9%であった。</li> <li>・ おおむね目標を達成している。</li> <li>・ 自己評価を支持する。</li> <li>・ 業務遂行の過程では、確実に業務を遂行している。</li> <li>・ シンプルでわかり易い説明を。</li> <li>・ 計画にそって実務を実行している。</li> <li>・ 当初計画の範囲内であった。</li> <li>・ 計画通り実施している。</li> <li>・ おおむね目標を達成していると判断される。</li> <li>・ アンケート調査の中身は、高度な評価は少なく、なお一層の改善が必要なのではないか。</li> </ul>
<p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発助成金について、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。</li> </ul>	<p>アンケート調査において、89.1%の者から説明内容が理解できたとの評価を得た。</p> <p>また、キャリア形成促進助成金を利用した事業主を通じ、その従業員に対し、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かどうかの事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、98.6%の者から助成対象の訓練等によりキャリアアップにつながった旨の回答を得た。(業務実績「(ii)説明会終了時のアンケート調査の実施」(P.30)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。(平成19年度においては、新規返還者の初年度の返還率について90%以上となったか。)</li> </ul>	<p>平成19年度新規返還者の初年度末の返還率は、93.0%となった。(業務実績「(iii)借受者の返還意識の涵養」(P.31)参照)</p>	
<p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>キャリア形成促進助成金については、制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表した。また、助成金制度をよりわかりやすく利用しやすいものとするために、ホームページにおいて制度内容を紹介し活用事例を公開したほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとして、公開した。</p> <p>キャリア形成促進助成金については、パンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等において配布、周知するとともに、説明会及び個別相談を実施する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めた。</p> <p>技能者育成資金については、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開するとともに、利用者の状況に応じて閲覧するページを分けている等、分かりやすい制度内容の掲載を行った。また、申請書の記入例、申請の手引き等を含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の職業能力開発施設等に配布・周知した。(業務実績「(イ)制度の周知等」(P.29)、「(イ)制度の周知等」(P.30)参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報の送り出し、周知徹底については、より受けて側の視線にたったデザインが必要なのではないか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>キャリア形成促進助成金については、様式や添付書類の記載項目の簡略化等(記載項目の整理等)、手続の簡素化を図った。</p> <p>また、審査能力の向上を図るため、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を470回開催したほか、疑義事業所62件を含む1,096件の事業所を訪問し、不正受給防止に努めた。(業務実績「(ロ)審査能力の向上等」(P.30)、「(ニ)事務手続の合理化」(P.30)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>技能者育成資金について、滞納者(連帯保証人含む。)に対して督促状を送付するとともに、電話督促を行った。</p> <p>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きを前提とした催告書を送付するとともに、滞納金額の多い滞納者に対しては、支払督促申立の手続を行った。</p> <p>技能者育成資金について、民間基準に準拠した債権分類基準による債権管理等育成資金の債権を一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融機</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>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、債権管理した。(業務実績「(ハ) 回収業務の強化等」(P. 31) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p>技能者育成資金については、貸付対象者を限定し、業務の効率化を図るため、平成19年度新規貸付決定者の第1種及び第2種の訓練課程別の総所得金額及び収入基準額を前年度と比較して、貸付要件の見直しを検討した。(業務実績「(ニ) 貸付対象者の限定等」(P. 31) 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)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (11) 職業訓練指導員の養成について                      職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について                      政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について                      (11) 職業訓練指導員の養成について                      職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について                      政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。</p>	<p>第1 業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 職業能力開発業務について                      (11) 職業訓練指導員の養成について                      職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>(12) 訓練コースの開発等について                      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) 職業訓練指導員の養成について                      長期課程、研究課程及び研修課程において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため以下の訓練を実施した。</p> <p>① 長期課程                      キャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座を実施した。</p> <p>② 研究課程                      キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。</p> <p>③ 研修課程                      現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、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、1,424人に対して以下の訓練を実施した。</p> <p>(イ) 受講者数 1,424人                      (内訳)                      ・ 都道府県等 575人                      ・ 民間企業 276人                      ・ 機構 573人</p> <p>(ロ) 実施内容                      ・ レーザー加工基礎                      ・ 光エレクトロニクス技術                      ・ 建築物の耐震診断と補強技術                      ・ 職種転換研修(機械、建築)                      ・ カウンセリング演習(基礎・技術・応用)                      ・ 就職相談支援(キャリア・コンサルティング)                      ・ 訓練コーディネート力向上研修 等</p> <p>(12) 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・研究を以下のとおり実施した。</p> <p>① 職業訓練の実施に資する調査・研究                      職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した8テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、研究報告書等を作成した。</p> <p>(イ) 調査・研究テーマ                      ・ 具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析                      ・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究                      ・ 総合的かつ体系的な職務分析の推進(生涯職業能力開発体系)                      ・ 総合的ものづくり人材の教育訓練コースに係る教材開発                      ・ 事業主の人材育成能力の強化-企業の教育訓練を担当する者を育成するための訓練プログラムの開発・実施                      ・ 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する調査研究                      ・ 離職者訓練における職業能力評価に関する調査研究                      ・ 日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成</p> <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定を実施した。                      (改定した職業訓練用教科書)                      造園概論とその手法、栽培法及び作業法、緑化植物の保護管理と農業薬剤、木工材料、木工加工系実技教科書</p> <p>② 訓練コースの開発                      (イ) 離職者訓練                      年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースを各種業界団体と連携を図りながら開発した。</p> <p>・ 開発したコース数 13コース                      ・ 開発した業種 4業種(ソフトウェア産業、住宅・不動産業、小売業、製造業営業)</p>

			(ロ) 学卒者訓練 ・ 開発科数 1科 ・ 科名 電子情報技術科 ③ 成果の普及・活用 成果については、職業能力開発総合大学校のホームページで公開した。また、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。		
評価の視点等		自己評価	A	評価	A
		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、長期課程・研究課程では、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するためキャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施したほか、研修課程では、民間を含めた1, 424人(民間276人、都道府県等575人、機構573人)に対して訓練を実施し、そのうち、キャリア・コンサルティング基礎演習等の訓練を221人に実施した。 訓練コースの開発等については、教材開発や日本版デュアルシステム評価マニュアルの作成、訓練プログラムの開発など、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、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8テーマを実施するとともに、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした職業訓練コースを13コース開発した。この調査・研究の成果についてはホームページで公表したほか、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布し普及に努めた。		(委員会としての評定理由) 指導員養成、訓練コースの開発等については、キャリア・コンサルティングなど関連の講義・演習を実施するとともに、調査研究の実施、成果物の公表・配付等を行った。全体としては、中期計画を上回ったと言える。  (各委員の評定理由) ・ 業界団体と連携・共同し、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした再チャレンジコース13コースを開発した。 ・ 目標を上回る達成となっている。 ・ 自己評価の通り。 ・ キャリアコンサルティングは、重要な研究であり、強化しなければならない。特に目立った成果がでていないわけではないが、今後に期待する。 ・ 指導者の育成は一朝一夕では無理。地道な取り組みが必要だと思う。 ・ ほぼ計画通りの実績を上げている。 ・ 職業訓練指導員の養成については、おおむね計画の範囲内であった。 ・ 計画通り実行している。 ・ 「職業訓練指導員」の能力アップに関する検証は今後必要か。 ・ 機構のコアとなる訓練業務の範囲内においては、指導員の養成には目標以上の結果を得ていると判断される。ただし、指導員に対する需要そのものが減少傾向にあるなかで、どこまで大学や民間との競争を排除しつつ、人材を供給する必要があるのかは検討課題。	
[数値目標]					
[評価の視点]					
・ 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。		実績：○ 技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材を養成するため、長期課程においてキャリア・コンサルティング等関連のカウンセリング法等9講座、研究課程において、キャリア・コンサルティング等関連のキャリア形成支援論等5講座を実施した。また、現に職業訓練指導員として従事している者に対しても、研修課程においてカウンセリング演習等の訓練を実施した。(業務実績「(11) 職業訓練指導員の養成について」(P. 34) 参照)			
・ 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。		実績：○ 職業訓練の実施に資する調査・研究については政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、「具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析」、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」等8テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果についてはホームページで公開した。また、成果物としての研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。(業務実績「(12) 訓練コースの開発等について」(P. 34) 参照)		(その他意見) ・ 大学の工学部、工業高専などとの施設・資源の共同利用の余地はあるのではないか。機構内での人材ニーズに関しても、アウトソーシングによる調達も可能ではないか。 ・ キャリアコンサルティングは、今後ますます重要となる。更なる努力を求め。 ・ 職業能力開発総合大学校の訓練時間数は多すぎないか(学生が消化できているか。)。	

雇用・能力開発機構 評価シート11 (公共職業能力開発施設等)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (13) 公共職業能力開発施設等について                      ① 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>② 生涯職業能力開発促進センターについては、ホワイトカラーの職業能力開発の総合的・中核的な拠点として設置したことを踏まえ、ホワイトカラーに関する訓練コースの開発・試行実施に特化すること。                      また、業務運営に当たって市場化テストを導入し、効率的な運営を図るとともに、機構が保有する他の施設を入居させる等、施設の有効活用を推進すること。                      なお、在職者を対象とする職業訓練についてもものづくり分野を中心に実施するという政策方針や、本施設の運営状況等を十分に踏まえ、当省において、中期目標期間の最終年度までに、施設の必要性の観点から、施設の在り方の見直しを検討するため、機構は、必要な協力を行うこと。</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                      (13) 公共職業能力開発施設等について                      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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。</p> <p>② 生涯職業能力開発促進センターについては、ホワイトカラーの職業能力開発の総合的・中核的な拠点として設置したことを踏まえ、ホワイトカラーに関する訓練コースの開発・試行実施に特化する。                      また、業務運営に当たって市場化テストを導入し、効率的な運営を図るとともに、機構が保有する他の施設を入居させる等、施設の有効活用を推進する。                      なお、在職者を対象とする職業訓練についてもものづくり分野を中心に実施するという政策方針や、本施設の運営状況等を十分に踏まえ、厚生労働省において、中期目標期間の最終年度までに、施設の必要性の観点から、施設の在り方の見直しを検討するため、機構は、必要な協力を行う。</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                      (13) 公共職業能力開発施設等について                      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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。</p> <p>② 生涯職業能力開発促進センターについては、ホワイトカラーに関する訓練コースの開発・試行実施に重点をおき実施する。                      また、在職者訓練コースの一部について、市場化テストの導入により実施するとともに、東京センターを移転させる等、施設の有効活用を図る。</p>	<p>(13) 公共職業能力開発施設等について                      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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を以下のとおり行った。                      (イ) 離職者訓練(施設内訓練)                      ・ 平成19年度入所者数 28,623人                      (平成18年度入所者数 30,792人)                      (ロ) 在職者訓練                      ・ 平成19年度受講者数 50,206人                      (平成18年度受講者数 71,500人)</p> <p>② 生涯職業能力開発促進センターにおいて、ホワイトカラー職務の能力開発に資するために、業界等の動向や訓練ニーズ等を把握し、業界の抱える課題等に対応した31コースの訓練コースを開発するとともに、平成17年度以降に開発した42コースの試行実施を行った。                      また、職業訓練の実施にあたり、民間事業者の創意と工夫を適切に反映させ、より良質かつ低廉な公共サービスを実現すべく、生涯職業能力開発促進センターにて過年度に開発した在職者訓練コースのうち6コースを対象として市場化テストを実施した。                      なお、平成19年5月1日付けで東京センターを生涯職業能力開発促進センターの別館に移転させる等、施設の有効活用を図った。                      (イ) 在職者訓練コースの開発・試行実施                      (i) 開発                      (a) 開発したコース数 15コース                      (3業種各5コース)                      (b) 開発した業種等                      ・ オフィス家具産業 5コース                      (開発コース例)                      製造部門におけるコストマネジメント強化(オフィス家具産業向け)                      ・ 病院給食業 5コース                      (開発コース例)                      病院給食業における顧客開拓のための企画提案力強化                      ・ 人材紹介業(第2次) 5コース                      (開発コース例)                      実践 人材紹介業における求人開拓                      (ii) 試行実施                      (a) 試行実施したコース数 37コース(平成17年度及び平成18年度に開発したコース)                      (試行実施したコース例)                      ・ ビルメンテナンス業のマネジメント強化(平成18年度開発コース)                      ・ 顧客の変化を知る最新のデータベース・マーケティング(平成17年度開発コース)                      (ロ) 離職者訓練コースの開発・試行実施                      (i) 開発                      (a) 開発したコース数 16コース(再チャレンジコース13コースを含む)                      (開発コース例)                      ・ ロジスティクスマネジメント科                      (ii) 試行実施                      (b) 試行実施したコース数 5コース(平成18年度及び平成19年度に開発したコース)                      (試行実施したコース例)                      ・ ビジネス実践カススキルアップ科                      (平成18年度開発コース)                      ・ 賃貸不動産管理科</p>

<p>③ 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>④ 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>⑤ 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>③ 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>④ 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>⑤ 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。</p>	<p>③ 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・縮小を行うための検討を行う。</p> <p>④ 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、養成定員の削減を行うための検討を行う。</p> <p>⑤ 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>(平成19年度開発コース)</p> <p>(ハ) 市場化テストに係る民間事業者の実施状況  (i) 実施期間 平成19年4月～平成20年3月  (ii) 実施民間事業者 ㈱東京リーガルマインド  (iii) 実施コース数 6コース(延べ12回)  (iv) 訓練定員 180人  (v) 受講者数 214人</p> <p>③ 応募倍率や修了生の就職状況を勘案しつつ、地域における産業界の経済状況や技術動向等を踏まえ、検討を行い、平成21年度の訓練から電子技術科、情報技術科を廃止し電子情報技術科を設置するとともに、訓練定員の見直しを行うこととした。</p> <p>④ 職業能力開発に見識のある外部委員等で構成された「長期課程養成定員等見直し検討委員会」を設置し、需要予測の妥当性、需要予測に基づく訓練科、定員の見直しについて検討を行った。この検討結果を踏まえ、平成21年度から訓練科、定員の見直しを行うこととした。  (イ) 開催状況  ・ 第1回 平成19年10月15日  ・ 第2回 平成19年10月23日  (ロ) 訓練科、定員の見直し  ・ 平成21年度実施訓練科 4科  (平成19年度実施訓練科 7科)  ・ 平成21年度定員 120人  (平成19年度定員 200人)</p> <p>⑤ 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18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。</p>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>B</p>	<p>評価</p>	<p>B</p>
<p>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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を行った。(在職者訓練コースを3割削減等)  生涯職業能力開発促進センターにおいては、ホワイトカラー職務の能力開発に資するために、業界等の動向や訓練ニーズ等を把握し、業界の抱える課題等に対応した31コースの訓練コースを開発するとともに、平成17年度以降に開発した42コースの試行実施を行った。また、開発した在職者訓練コースのうち6コースを対象として市場化テストを実施した。  職業能力開発大学校・短期大学校における訓練定員及び訓練科の設定については、応募倍率や修了生の就職状況を勘案しつつ、地域における産業界の経済状況や技術動向等を踏まえ、平成21年度の訓練から、訓練定員の見直しを行うこととした。</p>		<p>(委員会としての評定理由)  <b>公共職業能力開発施設等</b>については、計画に沿って見直し等を行い、施設の有効活用などを行っている。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)  ・ 市場化テストの実施、センター移転による施設の有効活用などを積極的に行った。  ・ 在職者訓練コースを3割削減するなどの縮小を行ったが、その評価をどのようなものとするかは難しい面がある。  ・ コース開発等優れた成果。全体として目標を達成。</p>		

	<p>職業能力開発に見識のある外部委員等で構成された長期課程養成定員等見直し検討委員会を設置し、需要予測の妥当性、需要予測に基づく訓練科、養成定員の見直しについて検討を行い、平成21年度から訓練科、訓練定員の見直しを行うこととした。</p> <p>施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成18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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己評価を支持する。</li> <li>コースの設定は、独法自体の命運を決定するもの。途上にある。</li> <li>ハードの施設を準備するとしたら、常にその活用率を把握しておくことが肝要と考える。</li> <li>ほぼ計画通りに実務を実行している。</li> <li>当初計画の範囲内であった。</li> <li>計画に従って実行している。</li> <li>ニーズに対応すべく、機構の強みであるものづくりをコアとして、訓練コースの改廃の努力を重ねていることは十分評価できる。しかし、ホワイトカラー業務については、職業能力開発促進センター等において、ものづくりに関連したホワイトカラー業務、あるいは先導的な業務など限定することは、そもそも一般のニーズから離れてしまう足かせとなっているのではないか。民間と差別化するのか、民間と協働するのか、機構の明確な方針を期待する。</li> </ul>
<p>【数値目標】</p>		
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を行った。(業務実績「(13) 公共職業能力開発施設等について①」(P. 36) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>生涯職業能力開発促進センターについて、ホワイトカラーに関する訓練コースの開発・試行実施に特化したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>生涯職業能力開発促進センターにおいては、ホワイトカラー職務の能力開発に資するために、業界等の動向や訓練ニーズ等を把握し、業界の抱える課題等に対応した31コースの訓練コースを開発するとともに、平成17年度以降に開発した42コースの試行実施を行った。(業務実績「(13) 公共職業能力開発施設等について②」(P. 36) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務運営に当たって市場化テストを導入し、効率的な運営を図るとともに、機構が保有する他の施設を入居させる等、施設の有効活用を推進したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>職業訓練の実施にあたり、民間事業者の創意と工夫を適切に反映させ、より良質かつ低廉な公共サービスを実現すべく、生涯職業能力開発促進センターにて過年度に開発した在職者訓練コースのうち6コースを対象として市場化テストを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実施期間 平成19年4月から平成20年3月まで</li> <li>実施民間事業者 (株) 東京リーガルマインド</li> <li>実施コース数 6コース(延べ12回)</li> <li>訓練定員 180人</li> <li>受講者数 214人</li> </ul> <p>東京センターを生涯職業能力開発促進センターの別館に移転させる等、施設の有効活用を図った。(業務実績「(13) 公共職業能力開発施設等について②」(P. 36) 参照)</p>	<p>(その他意見)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>職業能力開発大学校・短期大学校における訓練定員及び訓練科の設定については、応募倍率や修了生の就職状況を勘案しつつ、地域における産業界の経済状況や技術動向等を踏まえ、平成21年度の訓練から、訓練定員の見直しを行うこととした。(業務実績「(13) 公共職業能力開発施設等について③」(P. 37) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>職業能力開発に見識のある外部委員等で構成された長期課程養成定員等見直し検討委員会を設置し、需要予測の妥当性、需要予測に基づく訓練科、訓練定員の見直しについて検討を行い、平成21年度から訓練科、訓練定員の見直しを行うこととした。(業務実績「(13) 公共職業能力開発施設等について④」(P. 37) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成18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「(13) 公共職業能力開発施設等について⑤」(P. 37) 参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート12 (財形業務)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 (1) 融資業務について 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 ① ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申</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 (1) 融資業務について 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 ① ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センター等において配布する。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>② 説明会や相談業務等を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、申請内容の適正化を図る。</p>	<p>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 (1) 融資業務について 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 ① 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。</p> <p>② パンフレット、申込みに係る手引等は、都道府県センター等において配布する。</p> <p>③ インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開する。</p> <p>④ 貸付金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>⑤ 説明会や相談業務等において制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明する。 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</p>	<p>3 勤労者財産形成促進業務について (1) 融資業務について 融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構と必要な情報交換を行うとともに、図書やインターネット等の活用により、担当者の審査能力の向上に努めた。また、制度改革に伴う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付した。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。 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 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 制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点にたった分かりやすい表現で、制度改革に伴い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 パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引き等は都道府県センター等の制度説明会等において配布し、周知した。</p> <p>③ ホームページでの公開 アクセス件数 104,528件 (イ) よくある質問の公開 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、制度改革に伴う見直しを行った上で、回答をQ&amp;Aとしてホームページに公開した。 (ロ) 財形資料請求コーナーの改善 ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料請求に迅速に対応した。また、希望者の利便性を考慮し、リーフレットをダウンロードできるよう財形資料請求コーナーを改善した。</p> <p>④ 制度変更に伴うホームページの公開 制度変更については、変更が確定した日から7日以内に、ホームページで次のとおり公開した。 (制度の変更) ・平成19年4月23日施行の雇用保険法等の一部改正に伴う財形制度の一部廃止(平成19年4月24日) (貸付金利の変更) ・第1回目 確定した日の当日 (平成19年6月22日) ・第2回目 確定した日の当日 (平成19年9月21日) ・第3回目 確定した日の当日 (平成19年12月21日) ・第4回目 確定した日の当日 (平成20年3月25日)</p> <p>⑤ 制度説明等の実施 (イ) 説明会及び相談等の実施 説明会、事業所訪問、相談業務等において、制度の趣旨、内容、申請手引き等を利用者に対して十分に説明した。 ・財形制度の説明会の実施 584回 ・説明会参加者数 22,039人</p>

<p>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>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。</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>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、利用の促進を図ること。</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 業務運営については、業務の外部委託、競争入札や契約の見直しによる業務の効率化、経費削減に努める。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金支給については、不正受給防止に努め、適正に執行すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所訪問の実施 5, 148件</li> <li>・ 相談業務の実施 13, 201件</li> </ul> <p>(ロ) アンケート調査の実施 説明会については、終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、87.9%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> <ul style="list-style-type: none"> <li>※「大変理解できた」 9.3%</li> <li>「理解できた」 78.6%</li> <li>(有効回答者数 5, 778人)</li> </ul> <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、利用者の意見等を的確に把握し、当該アンケート調査の結果を分析し、業務の質の向上に反映させた。</p> <p>《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 活用事例の配布等資料の工夫改善等</li> <li>・ 制度ポイントやメリットの説明等効率的な説明時間・方法の工夫改善等</li> <li>・ 職員相互の研修、意見交換による知識向上、説明内容の精査等</li> </ul> <p>⑥ 外部委託の活用等</p> <p>(イ) 平成20年度の広報の外部委託に向け、より効果的な制度の周知、利用促進を図るための広報手法の開発等について、外部機関を活用し検討を行った。</p> <p>なお、当該外部機関による事業主及び勤労者向けのアンケート調査の際に、アンケート調査書に制度説明を加える等制度周知が図られる様工夫した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主向け調査書の配布 4, 000社</li> <li>・ インターネットによる勤労者向け調査 2, 000人</li> </ul> <p>(ロ) 都道府県センターにおいて、関係機関との連携に努め、制度の周知、利用促進を図った。</p> <p>(3) 業務運営の効率化について 長期借入金に係る業務について、業務の効率化と長期的な経費削減を図るため、外部委託契約（随意契約）の見直しを行い、ソフトウェア開発等を行った。また、平成20年度からの広報の外部委託に向け、広報手法の開発等について、外部機関を活用し検討を行った。</p> <p>(4) その他 経過措置期間の助成金支給については、本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部監察役等による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役に対する研修（平成19年4月）、支給した事業所への訪問、確認を行う等不正受給防止に努め、不正受給防止の強化を図った。</p>
---	---	--	--

評価の視点等	自己評価	A	評定	B
	<p>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ほか、財形制度の説明会を584回、事業所訪問を5, 148件、相談業務を13, 201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、87.9%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。さらに、アンケート調査の結果を分析することにより、利用者の意見等を的確に把握し、業務の質の向上に反映させた。</p> <p>また、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。</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>勤労者財産形成促進業務については、適切な融資業務の実施、制度の積極的な周知に取り組んでいる。制度説明会参加者の理解度としては87.9%の者が評価（目標：80%）しているものの、「大変理解できた」とする者の割合に努力の余地が見られる。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 説明会参加者の理解度が87.9%をマークした。</li> <li>・ 審査能力向上のため、マニュアルを作成、配布した。</li> </ul>	

<p><b>【数値目標】</b>  ・説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。</p>	<p>説明会については、アンケート調査を実施し、87.9%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「(ロ) アンケート調査の実施」(P. 40) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目標は十分達成している。</li> <li>・ アンケート満足度は、目標を上回っていることは評価できるが、基準を上回る取組みがあったか判断できないため、Bとした。</li> <li>・ アンケート満足度が80%以上であったかという目標に対して、結果は87.9%とクリアしているが、大変理解できたと回答した者は9.3%に留まり、本当に満足していたか疑問が残る。</li> <li>・ 現実的に回収が不可能となっている貸付金がある場合は、その額を明示した方がよい。(※5年以上の延滞、債務者の失踪による不明等)</li> <li>・ ほぼ計画通りに実務を実行している。</li> <li>・ ホームページとアンケートの結果も卓越したものではない。</li> <li>・ 計画通り実行している。</li> <li>・ 説明会での評価は、合計すると高いが、高い評価は少なく、説明のしかたが問題なのか、制度自体がわかりにくいのか、いずれにしても理解のための努力は必要と思われる。</li> </ul>
<p><b>【評価の視点】</b>  ・融資業務の運営に当たっては、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資するよう、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り適正な貸付金利の設定等を行ったか。</p>	<p>実績：○  融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構と必要な情報交換を行うとともに、図書やインターネット等の活用により、担当者の審査能力の向上に努めた。また、制度改正に伴う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付した。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。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「(1) 融資業務について」(P. 39) 参照)</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：○  制度変更に伴うホームページの公表については、貸付金利の変更については、変更確定日の当日(平成19年6月22日、同年9月21日、同年12月21日、平成20年3月25日)に公表した。また、平成19年4月23日施行の雇用保険法等の一部改正に伴う財形制度の一部廃止については、同年4月24日に公開した。  財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化を図るため、来所や訪問等による相談のほか、よくある質問については、回答をQ&amp;Aとしてホームページで公開し、ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し利用者の資料請求に迅速に対応し、パンフレットや申込みに係る手引き等を都道府県センターにて配布し、説明会を584回、事業所訪問を5,148件、相談業務を13,201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. 39) 参照)</p>	
<p>・外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ったか。</p>	<p>実績：○  平成20年度の広報の外部委託に向け、より効果的な制度の周知、利用促進を図るための広報手法の開発等について、外部機関を活用し検討を行った。なお、当該外部機関による事業主及び勤労者向けのアンケート調査の際に、アンケート調査書に制度説明を加える等制度周知が図られる様工夫した。  (事業主向け調査書の配布4,000社、インターネットによる勤労者向け調査2,000人)  また、都道府県センターにおいて、関係機関との連携に努め、制度の周知、利用促進を図った。(業務実績「⑥ 外部委託の活用等」(P. 40) 参照)</p>	
<p>・業務の外部委託や競争入札を活用することにより、業務の効率化、経費削減に努めたか。</p>	<p>実績：○  長期借入金に係る業務について、業務の効率化と長期的な経費削減を図るため、外部委託契約(随意契約)の見直しを行い、ソフトウェア開発等を行った。また、平成20年度からの広報の外部委託に向け、広報手法の開発等について、外部機関を活用し検討を行った。(業務実績「(3) 業務運営の効率化について」(P. 40) 参照)</p>	

- (その他意見)
- ・ ホームページからの情報のフィードバックは現場に還流してフィードバック情報として活用することでニーズにあった情報提供ができるのではないか。
  - ・ 80%の目標は低すぎる。85%にすべき。
  - ・ 財形業務そのものの存否について再検討する必要がある。

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

中期目標		中期計画		平成19年度計画		平成19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2%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>平成19年度業務実績</p> <p>4 助成金の支給、融資等の業務 平成19年度においては、平成18年度の平均処理期間が特に長い助成金等について、重点的に短縮することに取り組んだ結果、平成19年度の平均処理期間は40日となり、平成18年度（44日）と比較して9.1%短縮した。 《処理期間短縮への取組》 (1) 制度の周知等 ① ホームページ、パンフレット、手引き等の作成 ② パンフレット等の配布による周知 ③ よくある質問の公開 ④ 制度内容変更の公開 (2) 審査能力の向上等 ① 助成金担当者会議の開催による助成金の適正な審査の徹底 ② 審査マニュアル等の活用による職員研修等の実施 (3) 説明会の開催等 ① 説明会及び個別相談の実施 ② アンケート調査の実施及び調査結果に基づく業務改善 ③ 事務手続の合理化</p> <p>5 上記に個別に掲げる業務以外の業務 (1) ジョブ・カード制度の先行プロジェクトの実施 ジョブ・カード制度の先行プロジェクトとして、平成19年度においては、有期実習型訓練に取り組む企業の求人について、該当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。 (2) ユニバーサル技能五輪国際大会への支援 大会期間中に44名の指導員を派遣し、技能課題作成や競技審査、評価など技術面の協力をするなど、技能五輪での長年のノウハウを活かした競技運営協力を行った。</p>	
評価の視点等		自己評価	A	評価	A		
		<p>助成金等の平均処理期間の短縮について、制度の周知、審査能力の向上及び説明会の開催等を積極的に実施した結果、助成金等の1件当たりの平均処理期間は、平成18年度の44日から40日と、9.1%の短縮となり、中期計画の目標値を上回った。 また、ジョブ・カード制度の先行プロジェクトの実施、ユニバーサル技能五輪国際大会への支援等、国の施策に積極的に貢献した。</p>		<p>(委員会としての評定理由) 助成金等の平均処理期間を18年度に比べ9.1%短縮（目標：5%短縮）するとともに、特例業務として、ユニバーサル技能五輪への協力を積極的に行った。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由) ・ 平均処理期間を18年度に比べて9.1%短縮した。 ・ ユニバーサル技能五輪に指導員派遣等を行った。 ・ 目標を上回っている。 ・ ユニバーサル等の支援業務は高く評価できる。 ・ 10%の期間短縮は、評価に値すると思われる。 ・ とくに、評価の対象とすべき項目はない。 ・ 平均処理期間が目標値をかなり上回っていることは評価できる。</p>			
<p>【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。）</p>		<p>平成18年度の平均処理期間が特に長い助成金等については、平成18年度の44日から40日となり、年度計画の目標値である2%に対し、9.1%の短縮となった。（業務実績「4 助成金の支給、融資等の業務」(P. 42) 参照)</p>					
【評価の視点】							

		<ul style="list-style-type: none"><li>・ 1件あたり平均処理期間の短縮度が目標を上回って達成された。</li><li>・ 平均処理期間の短縮は着実に実行できている。</li><li>・ ユニバーサル技能五輪への協力は計画にはないようだが、良好である。</li><li>・ 目標設定の枠組みのなかでは、目標を上回る達成となっている。</li></ul> <p>(その他意見)</p>
--	--	---

雇用・能力開発機構 評価シート14 (組織・人員体制)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 組織・人員体制について、業務の効率の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。 また、職業訓練指導員については、任期付き雇用の活用を図り、社会のニーズに対応できる指導員体制を実現すること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について 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・効果的な実施の観点から、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。 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るべき措置</p> <p>1 組織・人員体制について 組織体制について、業務の効率的・効果的な実施の観点から、機構本部に設置した委員会において検討を進め、必要な見直しを図るとともに、職員の資質、職務能力を向上させる職員研修を実施する。 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。</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>1 組織・人員体制について (1) 機構本部に設置する委員会 組織体制について、業務の効率的・効果的な実施の観点から見直しを図るため、平成16年度に設置した、機構本部の役員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、以下のとおり検討を行った。 ① 検討状況 ・ 平成20年2月8日 本部組織の見直し ② 検討結果 本部組織について、キャリア形成業務の本部集中化を図るための改編等を平成20年4月1日に行うこととした。 (2) 職員研修 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、以下のとおり実施した。 なお、機構内における人材育成の取組に当たっては、産業構造の変化及び技術革新等に対応するための技能・技術研修並びに各階層に求められる役割及び能力等に応じた研修カリキュラムとして以下を始めとした階層別職員研修を実施した(受講者合計 延べ882人)。また、人材育成のあり方について業務の変化等に応じた必要な見直しを図ることとし、平成20年度から具体的な検討に着手することとした。 ① 新規採用職員(職業訓練指導員、事務職員)を対象とした職員研修 ・ 内容 機構職員としての心構え、業務遂行に必要な基本的知識・能力及び社会人マナー等 ・ 期間 6日間(初期研修)、4日間(フォロー研修) ② 職業訓練指導員を対象とした職員研修 (イ) 就職相談支援研修(中堅層) ・ 内容 就職相談支援能力及びキャリア形成支援能力の向上を図るための相談事例、現状分析及び就職相談手法等 ・ 期間 4日間 (ロ) 訓練コーディネータ力向上研修(上級層) ・ 内容 訓練ニーズの把握に必要な市場調査、職務分析力及び能力開発業務の企画・コーディネータに必要な訓練コース計画演習等 ・ 期間 4日間 (ハ) 問題解決力向上研修(上級層) ・ 内容 マネージメント力及び問題解決力の向上を図るための合理的な思考プロセスとその手法等 ・ 期間 2日間 ③ 事務職員(中堅層)を対象とした職員研修 ・ 内容 中堅職員に必要な業務知識及び思考力の向上を図るための演習等 ・ 期間 3日間 ④ 管理職(訓練担当課長)を対象とした職員研修 ・ 内容 職業訓練業務の管理等 ・ 期間 3日間 (3) 職業訓練指導員体制 社会のニーズ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積極的に活用した(平成19年度においては30人の受入れを実施)。 (4) 内部統制 内部監査の機能充実・強化を図るため、内部監査規程を一部改正し、機構本部の部長等からなる「内部監査委員会」を設置し、平成20年3月に開催した。</p>

評価の視点等	自己評価	B	評価	B
	<p>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見直しを図るため、機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、本部組織の見直しを検討し、キャリア形成業務の集中化を図るための改編等を平成20年4月1日から行うこととした。</p> <p>職員の資質、職務能力の向上を目的に、新規採用職員、職業訓練指導員、事務職員及び管理職を対象とした職員研修をそれぞれ計画し、延べ882人に対して研修を実施した。</p> <p>社会のニーズ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30人の受け入れを行い、積極的に活用した。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>組織・人員体制については、計画に沿って取組を進めており、今後は、更に職員の能力開発を進めていくことが適当であり、また、キャリア形成業務の集中化を図るための改編等の成果が期待される。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員研修や組織体制の見直しを行った。</li> <li>キャリア形成業務の集中化を図るための改編等の成果が期待される。</li> <li>職員の能力開発は更に積極的に行うべき。</li> <li>自己評価通り。</li> <li>特に目立つ創意工夫をこらした形跡はない。</li> <li>「改善」とは何を意味するのか。日常業務を、ただ推進するだけでは、成果はのぞめない。</li> <li>自己評価のとおり。</li> <li>ほぼ計画通りに実務を実行している。</li> <li>当初計画の範囲内であった。</li> <li>計画に従って着実に実行してきた。</li> <li>研修の実施だけでなく、組織のガバナンスという視点からも、全体としてバランスのとれた総合的な研修体系システムとして評価すべきである。</li> </ul> <p>(その他意見)</p>		
【数値目標】				
<p>【評価の視点】</p> <p>・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>	<p>実績：○</p> <p>機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、キャリア形成業務の本部集中化を図るための改編等を行うこととした。(業務実績「(1) 機構本部に設置する委員会」(P. 43) 参照)</p>			
<p>・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>	<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、新規採用職員(職業訓練指導員、事務職員)を対象とした職員研修、職業訓練指導員を対象とした職員研修(就職相談支援研修(中堅層)、訓練コーディネータ力向上研修(上級層)、問題解決力向上研修(上級層)等)、事務職員を対象とした職員研修、管理職を対象とした職員研修をそれぞれ実施した。(業務実績「(2) 職員研修」(P. 43) 参照)</p>			
<p>・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>	<p>実績：○</p> <p>社会のニーズ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30人の受け入れを行い、積極的に活用した。(業務実績「(3) 職業訓練指導員体制」(P. 43) 参照)</p>			

雇用・能力開発機構 評価シート15 (業績評価)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度業務実績	
<p>第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとの厳格かつ客観的な評価・分析の実施を促進し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。 また、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<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 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、評価について、学識経験者その他の有識者13名の委員からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>(2) 業務の見直し 平成18年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、本部職員からなる業績評価・業務改善に係る検討会において改善方策等について検討を行った。その検討結果等を踏まえ、平成18年度の業績評価結果における厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査における意見等を分析し、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組等を行った。 また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成18年度に引き続き次の①から⑤までの事業について、事業選択や業務運営の効率化に資するため、事業効果に係る調査を実施した。</p> <p>① 雇用管理改善セミナー セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等の把握</p> <p>② 若年者への職業意識の啓発 利用開始後に行った就職活動等への取組等の把握</p> <p>③ 私のしごと館 利用した中高生の将来の就職に向けた意識・行動の変化の度合の把握及び利用した失業者の就職に向けた行動の変化の度合の把握</p> <p>④ キャリア・コンサルティング 相談終了後に行った就職活動・能力開発等への取組等の把握</p> <p>⑤ キャリア形成促進助成金 助成金を利用した事業主の従業員に対する当該訓練の効果等の把握</p> <p>(3) 業績評価結果の公開 平成18年度の業績評価の結果及び中期目標期間の業務実績の最終評価結果については、平成19年9月にホームページ等において公開した。</p> <p>(4) ホームページの全面リニューアル ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例(利用者の声)や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を大幅に追加し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「キャリア形成への支援」等の支援対策別バナーを新たに設けて機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。</p>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p> <p>B</p> <p>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。評価については、学識経験者その他の有識者からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。 平成18年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、本部職員からなる業績評価・業務改善に係る検討会において改善方策等について検討を行い、平成18年度の業績評価結果における厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査における意見等を分析し、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組等を行った。</p>		<p>評定</p> <p>B</p> <p>(委員会としての評定理由) 業績評価については、施設ごとの目標設定から、進捗管理、評価、改善までの仕組みを整えるとともに、ホームページの全面リニューアルなどの取組を行った。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由) ・ フォローアップ調査を行い、それを企画立案に役立てる仕組みを打ち立てた。</p>	

	<p>また、わかりやすい業務内容の紹介に努めるとともに、ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例（利用者の声）等を大幅に追加し、支援対策別バナーを新たに設けてアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。</p>	
<p>【数値目標】</p>		
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>適正な業務の推進に資するため、各事業について、運営方針を策定し、各施設に提示するとともに、目標の設定を行い、事業ごとに実績把握時期を定め、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>なお、評価について、学識経験者その他の有識者からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取した。</p> <p>平成18年度の業績評価結果について、事業選択や業務運営の効率化に反映する観点から、検討を行い、平成18年度の業績評価結果における厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘に対し、アンケート調査において意見等を分析し、適切に事業選択や業務運営の効率化に反映させるための取組み等を行った。（業務実績「(1)業績評価の実施（P. 45）、(2)業務の見直し」（P. 45）参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページを全面的にリニューアルした。</li> <li>・ 目標はおおむね達成した。</li> <li>・ 業務の見直しには一層の推進が望まれる。</li> <li>・ 自己評価の通り。</li> <li>・ 業績評価の見直し、改善は、当機構として、当然実施すべき項目である。</li> <li>・ 評価の前提である performance index をどうするのがポイント。P I を数値で設定できれば、納得性も高まる。</li> <li>・ ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>・ 当初計画の範囲内であった。</li> <li>・ 「業務改善検討会」を中心に、着実に実行してきたと判断する。</li> <li>・ 機構全体の多様な人材に対する業績評価のあり方についての更なる検討を期待したい。</li> </ul> <p>(その他意見)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>機構の業務内容について、ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例等を大幅に追加し、わかりやすい業務内容の紹介に努めた。また、「キャリア形成への支援」等の支援対策別バナーを新たに設けてアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。（業務実績「(3)業績評価結果の公開（P. 45）、(4)ホームページの全面リニューアル」（P. 45）参照）</p>	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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                      (1) 一般管理費及び業務経費                      一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、効率的な利用に努め、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減すること。</p> <p>(2) 人件費                      簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。                      また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて                      国における見直しの取組(「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日付け財計第2017号))等を踏まえ、関連公益法人を始め特定の団体との契約の在り方の見直しなど不断の見直しを行うこととし、一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し等を通じた業務運営の一層の効率化を図ること。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 経費削減等について                      (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年度予算と比べて、17.8%以上削減を行う。</p> <p>(2) 人件費                      簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。                      また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて                      国における見直しの取組(「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日付け財計第2017号))等を踏まえ、関連公益法人を始め特定の団体との契約の在り方の見直しなど不断の見直しを行うこととし、一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し等を通じた業務運営の一層の効率化を図る。</p>	<p>第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 経費削減等について                      (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19年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努める。</p> <p>(2) 人件費                      国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、地域の民間賃金の的確な反映や勤務成績を反映した厳正な職位制度の運用などを行うために見直した人事・給与制度を引き続き実施する。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて                      国における見直しの取組(「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日付け財計第2017号))等を踏まえ、関連公益法人を始め特定の団体との契約の在り方の見直しなど不断の見直しを行うこととし、一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し等を通じた業務運営の一層の効率化を図る。</p>	<p>3 経費の削減について                      (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、以下の取組により、平成19年度予算に対し、13億円削減した。                      なお、経費削減の基準となる平成18年度の予算に比べて、9.1%削減した。</p> <p>① 一般管理費の削減                      人件費の削減等による運営方法の見直しにより、2億円削減した。</p> <p>② 業務経費の削減                      訓練用機器のリース方法の見直し等の節約により、11億円削減した。</p> <table border="1" data-bbox="1489 699 2071 842"> <thead> <tr> <th>平成19年度 予算額</th> <th>平成19年度 決算額</th> <th>差引額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>852億円</td> <td>839億円</td> <td>△13億円</td> </tr> </tbody> </table> <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、平成18年度に見直した人事・給与制度を引き続き実施した。                      人件費については、平成18年度と比較して5.9%削減、平成17年度を基準として9.7%削減した。また、ラスパイレス指数については、従前の人事管理上の運用において年齢や経験年数により昇給昇格させていたこと、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも3%の調整手当に相当する額を支給していたこと、管理職の割合が高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、年功的な給与上昇の抑制、職位制度の厳正な運用、俸給月額3%引き下げ及び調整手当の見直し等を実施した結果、その効果は平成19年度以降段階的に現れることとなり、平成18年度と比較して3.2ポイント減の109.8となった。</p> <p>(3) 随意契約の見直しについて                      ① 一般競争入札の導入・範囲の拡大、契約の見直し、契約情報の公開等                      (イ) 平成18年度までは随意契約によっていた役務の契約を始め、移行時期や仕様の内容等を検討して、準備が整ったものから一般競争入札等に移行した。                      なお、競争入札による場合には、一般競争入札とし、原則として指名競争入札によらないこととした。</p>	平成19年度 予算額	平成19年度 決算額	差引額	852億円	839億円	△13億円
平成19年度 予算額	平成19年度 決算額	差引額							
852億円	839億円	△13億円							

一般競争入札等及び随意契約の状況

		18年度		19年度	
		件数	金額	件数	金額
入札等	競争入札	1,060件	152.3億円	1,514件	127.8億円
	企画競争	21件	1.9億円	27件	2.6億円
随意契約		6,295件	662.5億円	5,610件	648.6億円
合計		7,376件	816.7億円	7,151件	778.9億円

- ※1 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。
- ※2 不落・不調の随意契約は、18年度は「随意契約」に、19年度は「競争入札」に整理している。
- (ロ) 平成18年度においては随意契約の情報（予定価格が100万円（賃借は80万円）を超えるものを対象）をホームページ上に掲載していたが、平成19年4月以降に締結した契約については、随意契約に加え、競争入札（一般競争及び指名競争）により締結した契約の情報（予定価格が100万円（賃借は80万円）を超えるものを対象）についても、ホームページ上に掲載することとした。
- ② 随意契約見直し計画の策定及び公開  
平成18年度に締結した随意契約（予定価格が随意契約によることができる金額を超えるもの）について、契約ごとに随意契約によることとした理由を点検し、①競争入札等に移行するもの、②事務・事業を廃止するもの及び③引き続き随意契約によらざるを得ないものに分類し、引き続き随意契約によらざるを得ないものの件数・金額の割合とも10%を下回る内容で、平成19年12月に「随意契約見直し計画」を策定した。  
随意契約見直し計画及び契約ごとの点検結果は、ホームページに掲載した。
- ③ 随意契約見直し計画の実施状況  
随意契約見直し計画の達成に向けて、以下の取組を行った。
- (イ) 競争入札等への移行に係る指示の徹底  
随意契約見直し計画の内容、競争入札等への移行のための取組及び「公共調達適正化について」（平成18年8月25日付け財計第2017号）の記載内容等の周知・徹底を図るため、本部から全施設に対して通知を行うとともに、全国会議を開催し、具体的な事項の指示・説明を行った。
- (ロ) 競争入札等への移行の取組・事務の円滑化を図るための措置  
上記（イ）の通知の際に、競争入札等への移行に際して具体的な事務手続の内容や留意事項を記載した事務マニュアル等を本部において作成して、施設に配付した。
- (ハ) 競争入札等への移行の取組の進捗管理  
上記（イ）の通知、指示等を基に、施設から競争入札等への移行の取組状況等のスケジュールを提出させ、本部においてその内容を審査の上、取組の進捗状況を管理することとした。

(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。

(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。

(4) 施設の有効活用等について  
施設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。

(4) 施設の有効活用等について  
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。  
・ 実施件数 3,670件

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について

(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について  
「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、事業報告書に記載すべき標準的な事項

<p>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>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>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>が定められたことから、当該記載事項に基づき事業報告書を作成し、当機構の運営状況等について、記載を行った。</p> <p>また、平成18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18年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成し、当機構ホームページにて公表した。</p> <p>4 情報提供について 実施する訓練コースや各種助成金制度・融資制度等の機構の業務内容や国民に必要とされる情報について、分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容により、以下のとおりホームページに公開した。</p> <p>(1) ホームページの全面リニューアル ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例（利用者の声）や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を大幅に追加し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「キャリア形成への支援」等の支援対策別バナーを新たに設けて機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。</p> <p>(2) 訓練コースの公開</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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、公開した。</li> <li>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において訓練科名、募集定員、訓練内容を公開した。</li> <li>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、授業料（受講料）等を日本版デュアルシステムに係る支援サイト及び携帯電話サイトで公開した。</li> </ol> <p>(3) キャリア情報ナビの設置 個人が、自らの適切な職業選択や職業能力開発が行えるよう、職業に関する基本的な情報、教育訓練コース、能力評価に関する情報に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイトである「キャリア情報ナビ」をホームページ上に設置した。</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 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更について、ホームページに掲載するなど、迅速に公開した。</p> <p>(5) ホームページのアクセス件数 平成19年度のアクセス件数については、上記（1）から（4）の取組などにより、713万件となり、平成18年度実績と比べて、15%増加した。 なお、アクセス件数のうち、約6割が職業訓練や助成金制度等の内容紹介、約2割が教育訓練機関・コース情報等のデータベースへのアクセスとなっている。 また、新たに設置した「キャリア情報ナビ」については、約6万件のアクセスがあった。</p>
--	--	--	--

評価の視点等	自己評価	A	評定	A	
	<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、人件費の削減等による運営方法の見直しや訓練用機器のリース方法の見直し等効率的な取組により、平成19年度予算額に対し、13億円削減した。なお、経費削減の基準となる平成18年度の予算額923億円に比べて、平成19年度の決算額839億円となり9.1%削減した。</p> <p>人件費については、18年度と比較して5.9%削減、17年度を基準として9.7%削減し、中期計画の目標（平成18年度以降の5年間で、5%以上削減）を上回った。その結果、ラスパイレス指数は3.2ポイント減の109.8となった。</p> <p>随意契約の見直しについては、平成19年12月に随意契約見直し計画を策定し、平成19年度より順次一般競争入札等に移行し、平成19年度の一般競争入札等件数は1,541件（平成18年度1,081件）となった。</p> <p>決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図るため、事業報告書を作成し、運営状況等について記載を行うとともに、平成18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、「平成18年度一般勘定における施設別・事</p>		<p>(委員会としての評定理由) 経費削減の取組としては、一般管理費・業務経費を9.1%削減するなど取組を進めているが、引き続き、ラスパイレス指数や随意契約の比率の取組を進めていく必要がある。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般管理費・業務経費を9.1%削減した。</li> <li>・ 施設の開放を3,670件実施した。</li> <li>・ 実績は良好であるが、ラスパイレスがまだ高過ぎる。早急な是正が必要。</li> <li>・ 自己評価の通り。</li> <li>・ ラスパイレス指数は、国家公務員並みにあわせる必要。</li> <li>・ 随意契約については、随契約見直し計画を踏まえ、しっかり取り組むこと。</li> </ul>		

	<p>業別支出経費の内訳」を作成し、当機構ホームページにおいて公表した。</p> <p>ホームページを活用した情報の発信については、分かりやすい表現で迅速かつ充実した内容に全面リニューアルすることによりアクセス件数の増加を図った結果、平成19年度のアクセス件数については、713万件となり、平成18年度実績と比べて、15%増加し、年度計画の目標（10%以上）を上回った。</p>	
<p><b>【数値目標】</b></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。（平成19年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。）</p>	<p>一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成19年度予算額に対し、13億円削減した。なお、経費削減の基準となる平成18年度の前算額923億円に比べて、平成19年度の決算額839億円となり9.1%削減した。（業務実績「(1) 一般管理費及び業務経費」(P. 47) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 随意契約の比率が依然として高いように思われる。</li> <li>・ ほぼ計画通りと判断する。</li> </ul>
<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。</p>	<p>人件費については、18年度と比較して5.9%削減、17年度を基準として9.7%削減した。（業務実績「(2) 人件費」(P. 47) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人件費を含む経費の削減と随意契約の見直しが当初計画を上回って達成された。</li> <li>・ 数値目標はクリア、評価の視点への対応はおおむね計画は進行していると判断する。</li> </ul>
<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>平成19年度のアクセス件数については、平成18年度実績と比べて、15%増加した。（業務実績「(5) ホームページのアクセス件数」(P. 49) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 随意契約の成果は、今後大いに期待する。</li> <li>・ 全体として目標を上回って達成されている。</li> <li>・ コンサルティングだけでなく、自己判断で訓練コースなどの選択が行えるよう、ウェブ上の選択肢が十分把握されるための努力が必要である。</li> </ul>
<p><b>【評価の視点】</b></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。</p>	<p>実績：○</p> <p>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年度に見直した人事・給与制度を引き続き実施した。（業務実績「(2) 人件費」(P. 47) 参照)</p>	<p>(その他意見)</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。</p>	<p>実績：○</p> <p>ラスパイレス指数については、従前の人事管理上の運用において年齢や経験年数により昇給昇格させていたこと、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも3%の調整手当に相当する額を支給していたこと、管理職の割合が高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、年功的な給与上昇の抑制、職位制度の厳正な運用、俸給月額の3%引き下げ及び調整手当の見直し等を実施した結果、その効果は平成19年度以降段階的に現れることとなった。（業務実績「(2) 人件費」(P. 47) 参照)</p>	
<p>・国における見直しの取組（「公共調達適正化について」（平成18年8月25日付け財計第2017号）等を踏まえ、随意契約について必要な見直しを行い、業務運営の一層の効率化を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>随意契約についての見直しについては、平成19年12月に「随意契約見直し計画」を策定し、随意契約見直し計画及び契約ごとの点検結果は、ホームページに掲載した。</p> <p>随意契約見直し計画の達成に向けて、具体的な事務手続の内容や留意事項を記載した事務マニュアル等を本部において作成して、施設へ配付するとともに、取組の進捗状況を管理することとし、業務運営の一層の効率化を図った。（業務実績「(3) 随意契約の見直しについて」(P. 47) 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。</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い、施設の効率的な活用の促進や自己収入の増加を図った。（実施件数3,670件）（業務実績「(4) 施設の有効活用等について」(P. 48) 参照)</p>	
<p>・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図るため、「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、事業報告書に記載すべき標準的な事項が定められたことから、当機構の運営状況等について、記載を行うとともに、平成18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18年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成し、ホームページにおいて公表した。（業務実績「(5) 決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」(P. 48) 参照)</p>	

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

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度業務実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>1 財形融資業務については、中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指すこと。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、適正な債権管理に努めること。</p> <p>2 暫定的に行う業務についても下記に従い、財務内容の改善に努めること。</p> <p>(1) 雇用促進融資については、債権管理を適切に行い、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)の処理を進めるとともに、財政投融资への着実な償還を行うこと。</p> <p>(2) 雇用促進住宅については、「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)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、平成33年度までに譲渡・廃止を完了すること。そのため、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の雇用促進住宅について譲渡・廃止すること。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 中期計画を実施するため、また、下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により中期目標期間の最終年度までに累積欠損の解消を目指す。このため、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行するとともに、金融機関等を通じ債権の適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資については、金融機関等を通じ債権管理を適切に行うとともに、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅については、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、平成33年度までに譲渡・廃止すること。</p> <p>本事業は、現入居者の退去の必要性や資産価値の面などから困難を伴う事業であるが、売却推進に向けた体制を強化し、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の住宅を譲渡・廃止すること。</p> <p>また、平成19年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べておおむね3割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努める。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。</p> <p>(1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により当年度貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定、業務経費の削減等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図る。</p> <p>また、債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等を行い、適正な管理に努める。</p> <p>(2) 雇用促進融資の債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等による債権の適切な管理、リスク管理債権(貸倒懸念債権及び破産更生債権等)に係る適切な指導や必要に応じた法的措置の実施等による債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行う。</p> <p>(3) 雇用促進住宅の譲渡・廃止は、現入居者の退去の必要性や資産価値の面などから困難を伴う事業であるが、民間の不動産取引に係る専門家等を積極的に登用するなど、売却推進に向けた体制を強化する。</p> <p>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、着実に譲渡・廃止すること。また、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割削減すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 基本的な方針に係る取組</p> <p>(1) 財形融資の債権管理 財形融資については、累積欠損金の解消及び適正な債権管理を以下のとおり行った。</p> <p>① 累積欠損金の解消 当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は225億円となった。(当年度の貸付額 784億円)</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) 雇用促進融資の債権管理 雇用促進融資については、適切な債権管理及び財政投融资への償還等を以下のとおり行った。</p> <p>① 債権管理 (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>(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、現状の把握等適正な管理に努めるとともに、当該債権の一部については法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努めた。</p> <p>なお、より適切な回収・処理に向け、債権状況の把握や回収手段の選択が適切に行われるよう所要の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導 43回</li> <li>・ 法的措置状況 6回</li> </ul> <p>② 財政投融资への償還 財政投融资への償還に関しては、約定どおりの償還を行った。</p> <p>償還額：元金 2,866,656,000円 利息 1,223,746,597円</p> <p>(3) 雇用促進住宅の譲渡・廃止</p> <p>① 雇用促進住宅の売却の加速化 「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)において、「中期目標に定められた廃止予定住宅数について、全住宅数の2分の1程度に前倒して廃止決定するとともに、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」ことが決定された。</p> <p>② 譲渡等に向けた取組 地方公共団体との協議により12住宅(22棟710戸)を譲渡するとともに、1住宅(2棟80戸)を一般競争入札により民間に売却した。</p> <p>この結果、年度末における所有住宅数は、1,517住宅(3,811棟140,772戸)となった。</p> <p>また、譲受けを検討している地方公共団体等への譲渡に向け、引き続き協議を行っている。</p> <p>さらに、個別住宅ごとの状況を把握、分析しつつ、84住宅(195棟7,440戸)の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止等の措置を講じた。</p> <p>③ 管理経費の削減 集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ41%削減した。(削減額40.9億円)</p> <p>平成14年度99.3億円→平成19年度58.4億円</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成19年度管理主事の削減数 32人</li> <li>平成14年度に比べ539人減</li> </ul>

	<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>第4 短期借入金の限度額 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 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>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>第4 短期借入金の限度額 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>(平成14年度1,064人→平成19年度525人)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度役職員の削減数 8人 平成14年度に比べ 38人減</li> </ul> <p>(平成14年度173人→平成19年度135人)</p> <p>④ リスク管理債権の削減の取組 宿舎等勘定における貸倒懸念債権等の解消のため、家賃等滞納者に対する督促や法的措置をとり滞納増加の防止に取り組んでいる。</p> <p>2 予算 3 収支計画 4 資金計画 平成19年度の予算、収支計画及び資金計画に対しての予算執行等の実績は、決算報告書及び財務諸表のとおりである。</p> <p>第4 短期借入金の限度額 1 短期借入金 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>借入限度額 : 585億円</li> <li>借入額 : 439億円</li> </ul> <p>2 運営費交付金 (1) 運営費交付金 借入実績なし</p> <p>(2) 剰余金の使途 なし(剰余金は発生していない。)</p>
--	--	--	--

評価の視点等	自己評価	B	評定	B
<p>[数値目標]</p> <p>・雇用促進住宅については、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たか。</p> <p>・雇用促進住宅については、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、中期目標期間の最終年度までにおおむね3分の1の雇用促進住宅について譲渡・廃止したか。</p>	<p>財形融資については、当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は225億円となった。</p> <p>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> <p>雇用促進住宅については、平成19年度において、地方公共団体との協議により、12住宅22棟を譲渡し、1住宅2棟を民間に売却したことにより、年度末における所有住宅数は1,517住宅3,811棟となった。</p> <p>また、集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、雇用促進住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ41%削減した。</p> <p>中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行を行った。</p> <p>運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に執行した。</p> <p>雇用促進住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べ4割を超える削減をした。(業務実績「③ 管理経費の削減」(P. 51)参照)</p> <p>雇用促進住宅については、平成19年12月24日閣議決定の「独立行政法人整理合理化計画」において、「中期目標に定められた廃止予定住宅数について、全住宅数の2分の1程度に前倒して廃止決定するとともに、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」ことが決定された。地方公共団体との協議により12住宅(22棟710戸)を譲渡するとともに、1住宅(2棟80戸)を一般競争入札により民間に売却した結果、年度末における</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>財務内容の改善(財形融資、雇用促進融資、雇用促進住宅等)については、雇用促進住宅の譲渡・廃止など、計画に沿って取組を行った。全体としては、中期計画を概ね達成したと言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用促進住宅の譲渡・廃止を進めた。しかし、収益化の点で課題が残った。</li> <li>良好な目標の達成。</li> <li>運営交付金の検討を急ぐべき。</li> <li>自己評価の通り。</li> <li>雇用促進住宅については、廃止か、売却か、譲渡か、早いスピードの処理が必要。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>当初計画の範囲内であった。</li> <li>計画通り実行した。</li> <li>おおむね計画に沿った実施が達成されている。</li> <li>業務の統廃合を速やかに実施し、コア業務に集中するための努力を継続することを期待する。</li> </ul>	

	<p>所有住宅数は、1,517住宅(3,811棟140,772戸)となった。また、譲受けを検討している地方公共団体等への譲渡に向け、引き続き協議を行っている。さらに、個別住宅ごとの状況を把握、分析しつつ、84住宅(195棟7,440戸)の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止等の措置を講じた。(業務実績「① 雇用促進住宅の売却の加速化」(P.51)、「② 譲渡等に向けた取組」(P.51)参照)</p>	(その他意見)
<p><b>【評価の視点】</b></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。</p>	<p>実績：○ 財形融資については、当期利益として、49億円を計上した結果、累積欠損金は225億円となった。(業務実績「(1) 財形融資の債権管理」(P.51)参照)</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。</p>	<p>実績：○ 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債権の適正な管理に努めた。(業務実績「(2) 雇用促進融資の債権管理」(P.51)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、財政投融資への着実な償還を行ったか。</p>	<p>実績：○ 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。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43回実施し、現状の把握等適正な管理に努め、当該債権の一部については法的措置を6回講じること等により、債権の回収・処理に努めた。また、財政投融資への償還に関しては、約定どおりの償還を行った。(業務実績「(2) 雇用促進融資の債権管理」(P.51)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。</p>	<p>実績：○ 中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行を行った。(業務実績「2 予算、3 収支計画、4 資金計画」(P.52)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。</p>	<p>実績：○ 運営費交付金の収益化については、費用進行基準を採用し適正に執行した。 なお、平成19年度から、より詳細な経費の把握を始めたところであり、平成20年度から管理会計の手法を活用した資金管理を行うこととし、併せて、運営費交付金の収益化基準について、期間進行基準又は業務達成基準の採用について検討を行っている。</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：○ 勤労者財産形成業務については、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。 運営費交付金については、借入実績なし。(業務実績「第4 短期借入金の限度額」(P.52)参照)</p>	
<p>・剰余金の使途は適切であったか。</p>	<p>実績：○ 剰余金は発生していない。(業務実績「(2) 剰余金の使途」(P.52)参照)</p>	

雇用・能力開発機構 評価シート18 (人員、施設・設備、積立金の処分)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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舍等業務に充てることとする。</p>	<p>第5 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19年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて150名削減する。</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本館建替(1件) ②実習場建替(2件) ③受変電設備更新(4件) ④空調設備更新(6件) ⑤公共下水道接続工事(1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、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てることとする。</p>	<p>第5 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19年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて170名削減した。</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、更新等を行った。 ①本館建替(1件) ②実習場建替(2件) ③受変電設備更新(4件) ④空調設備更新(7件) ⑤公共下水道接続工事(1件) (注)④空調設備更新のうち、1件については、当初の計画では予見しがたい事情(配管から漏水)が発生したため、事業の追加を行ったものである。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項 (1)介護労働者福祉業務 介護労働者福祉業務に要した費用が介護労働者福祉基金の運用益を上回ったこと等により、当期純損失が0.1億円生じたことから、介護労働者福祉業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。 (2)雇用促進融資業務 主に長期借入金に係る支払利息が貸付金利息等雇用促進融資業務収益を上回ったことにより、当期純損失が2億円生じたことから、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。 (3)宿舍等業務 主に宿舍賃貸料等収入が業務費を上回ったことにより、103億円の当期総利益が生じたことから、通則法第44条第1項に基づき、積立金として整理した。</p>
評価の視点等		自己評価	評価
		A	A
		<p>平成19年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて170名削減したことにより年度計画の目標(150名削減)を上回った(平成18年度末4,090人→平成19年度末3,920人)。 施設の老朽化等に伴い、本館建替等(15件)について計画的に建替、更新等を行った。 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務及び雇用促進融資業務に充てた。</p>	<p>(委員会としての評定理由) 常勤職員数の削減については、年度計画の目標(150名削減)を上回る170名の削減を実施するなど、取組を進めている。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常勤職員を170名削減した。</li> <li>・ 職員削減は大きな評価。更なる改善が必要。</li> <li>・ 削減ではなく、自然減や採用抑制による人員数減であるため、Aとするには一層の取組が必要と思われるため。(民間で行われるような退職勧奨が</li> </ul>
	<p><b>【数値目標】</b> ・ 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。(平成19年度末の常勤職員数については、平成18年度末に比べて150名削減したか。)</p>	<p>平成19年度末の常勤職員数については、平成18年度末と比べて170名削減した(平成18年度末4,090人→平成19年度末3,920人)。(業務実績「1 人員に関する計画」(P.54)参照)</p>	

<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○ 施設の老朽化等に伴い、本館建替等（15件）について計画的に建替、更新等を行った。（業務実績「2 施設・設備に関する計画」（P. 54）参照）</p>	<p>出来る、という前提であるが。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人員削減をもっと多めにやるべき。業務の多さ→業務の重要度→必要人員。これを定期的に計画し、確実に実施すること。</li> <li>着実なスリム化の推進をお願いする。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>人員削減が当初計画を上回って達成された。</li> <li>数値目標を上回った成果を上げている、判断する。</li> <li>人員削減、施設整備については、いずれも目標を上回る成果が達成されている。</li> <li>目的積立金の積み立て可能な運営費交付金収益化基準の採用が望まれることから、Bとした。費用進行基準を採用していることは、予算管理が制度上、適切に行われていないと判断される。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p>(1) 介護労働者福祉業務 介護労働者福祉業務に要した費用が介護労働者福祉基金の運用益を上回ったこと等により、当期純損失が0.1億円生じたことから、介護労働者福祉業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。</p> <p>(2) 雇用促進融資業務 主に、長期借入金に係る支払利息が貸付金利息等雇用促進融資業務収益を上回ったことにより、当期純損失が2億円生じたことから、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。</p> <p>(3) 宿舍等業務 主に宿舍賃貸料等収入が業務費を上回ったことにより、103億円の当期純利益が生じたことから、宿舍等勘定積立金として整理した。（業務実績「3 積立金の処分に関する事項」（P. 54）参照）</p>	<p>(その他意見)</p>

## 平成19年度業務実績評価関係資料

独立行政法人雇用・能力開発機構

## 目次

様式 1	目的積立金	1
様式 2	保有資産	2
様式 3	官民競争入札の活用	5
様式 4	コンプライアンス体制の整備状況等	7
様式 5	役職員の報酬・給与等の状況	8
様式 6	随意契約等の状況	21

## 目的積立金

①当期総利益の計上	<input checked="" type="radio"/> 有	・	<input type="radio"/> 無
②目的積立金の申請	<input type="radio"/> 有	・	<input checked="" type="radio"/> 無

【当期総利益の計上が「有」、目的積立金の申請「無」の場合は、以下を記入】

③利益の発生要因	<p>(1) 一般勘定（当期総利益：0.9億円） 主にファイナンス・リースの会計処理により利益が発生した。</p> <p>(2) 財形勘定（当期総利益：49億円） 主に貸付金利息等業務収益が財務費用を上回ったことにより利益が発生した。</p> <p>(3) 宿舎等勘定（当期総利益：103億円） 主に雇用促進住宅の賃料収入等業務収益が業務費を上回ったことにより利益が発生した。</p>
④目的積立金を申請していない理由	<p>(1) 一般勘定 上記による利益の発生は、経営努力によって生じたものではないため。</p> <p>(2) 財形勘定 当期総利益全額について、前事業年度から繰り越した損失をうめるため。</p> <p>(3) 宿舎等勘定 上記による利益の発生は、経営努力によって生じたものではないため。</p>

## 委員記載（評価）欄

- ・ 適切であり、承認する。（複数委員）
- ・ しかるべき基準に従い適正に処理されたい。
- ・ 目的積立金が積み立て可能な運営費交付金収益化基準の採用が望まれる。費用進行基準を採用していることは、制度上、予算管理を行っていないと判断される。
- ・ 150億円の当期純利益によって「私のしごと館」の委託による赤字を免れるということにならないか。

## 保有資産

①見直しの検討の有無	<input checked="" type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無
------------	--

②見直しの状況	<p>(1) 金融資産の見直しのための取組等 運用体制の確立と運用方針の明確化を図るため、資金運用規程（平成20年3月13日規程第3号）を制定した。</p> <p>(2) 雇用促進住宅の譲渡廃止状況 地方公共団体との協議により12住宅（22棟710戸）を譲渡するとともに、1住宅（2棟80戸）を一般競争入札により民間に売却した。 この結果、年度末における所有住宅数は、1,517住宅（3,811棟140,772戸）となった。 また、譲受けを検討している地方公共団体等への譲渡に向け、引き続き協議を行っている。 さらに、個別住宅ごとの状況を把握、分析しつつ、84住宅（195棟7,440戸）の廃止を決定し、これらの住宅の新規入居停止等の措置を講じた。</p> <p>(3) 職員宿舎の見直し状況 「独立行政法人整理合理計画」（平成19年12月24日閣議決定）での指摘事項に基づき、①第2期中期計画期間中（平成23年度末まで）に耐用年数を経過する木造等宿舎について、現入居者の退去等に新たな入居を停止、②構造・耐用年数にかかわらず、敷地全体の利用効率が著しく低下している宿舎及び施設の利便性の低下等により、今後の利用が見込まれない宿舎について、新たな入居を停止する措置を講じ、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える237施設の廃止を行うこととした。なお、平成19年度には19施設を廃止し、独法設立時から平成19年度末までに56施設を廃止した。（平成16年3月532施設 → 平成19年度末476施設（△56施設））</p> <p>(4) 保有資産見直しのための管理体制の整備等に係る取組 企画部において各部が所掌する建物等の資産の見直しについて全体的な取りまとめを行うこととした。</p>
---------	--

### ③資産の活用について

#### (1) 減損認識資産と減損損失額（平成18事業年度認識分）

(イ) 雇用促進住宅（土地及び建物等）11件 599,046,259円

（※ 小竹宿舎の土地の一部については、18年度期中に売却済み）

(ロ) 事業主等の行う職業訓練の援助に使用してきた施設（建物等）

3件 559,780,905円

(ハ) 職員用宿舎等に使用してきた不動産（土地及び建物等）

80件 581,451,475円

（※ 建物等については、すべて18年度期中に取り壊し（除却）もしくは売却済み）

(ニ) 電話加入権（無形固定資産）3,038回線 39,490,962円

#### (2) 減損を認識した理由等

「固定資産の減損に係る基準に関する件」（平成19年3月29日達第2号）に定める第3条の減損の認識の運用基準（別表2）に基づき、それぞれの減損対象資産について以下の理由で減損を認識した。

(イ) 雇用促進住宅

入居停止後に入居者が0（棟単位）となったため

(ロ) 事業主等の行う職業訓練の援助に使用してきた施設

運営委託契約が解除され翌年度以降も新たな運営委託契約が見込めないため

(ハ) 職員用宿舎等に使用してきた不動産

使用しないという決定（用途廃止）を行ったため

(ニ) 電話加入権

電話加入権自体の市場性が認められず、換金性がないものと判断されるため（運用基準外による認識）

#### (3) 減損認識資産の平成19年度の活用状況

(イ) 事業主等の行う職業訓練の援助に使用してきた施設

① 旧御坊地域職業訓練センター（和歌山県）

現在、土地所有者である和歌山県御坊市と譲渡に向けて協議中である。

② 旧室蘭情報処理技能者養成施設（北海道）

北海道室蘭市と譲渡に向けて協議中であるが、譲渡までの間は、室蘭市に有償貸与することとなっている。

③ 小千谷情報処理技能者養成施設（新潟県）

平成20年3月に小千谷市へ有償譲渡した。

(ロ) 職員用宿舎等に使用してきた不動産

境界確認後、不動産鑑定評価を行い、売却に向けた準備を実施した。

委員記載（評価）欄

- ・ 適切であり、承認する。（複数委員）
- ・ 速やかに処理することにより、維持のための追加コストを軽減されたい。
- ・ なぜ資産の廃止、譲渡、売却をするのか、その理由を明記すべき。
- ・ 常に利用率の視点から（単に物理的な状況でなく）きめ細かなフォローが必要と考える。
- ・ 見直しのスピードを加速すべき。
- ・ 見直しが順次進められていた。
- ・ 着実な検討と執行が行われていると判断した。

## 官民競争入札等の活用状況

① 官民競争入札等の活用 (官民競争入札等の検討)	<input checked="" type="radio"/> 有 ( <input type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無 )
------------------------------	---

【官民競争入札の活用(検討)が「有」の場合は、以下を記入】

② 該当業務の名称	(1) アビリティガーデンにおける職業訓練事業 (2) 私のしごと館における体験事業
-----------	---

③ 活用(検討)状況	<p>(1) アビリティガーデンにおける職業訓練事業</p> <p>生涯職業能力開発促進センター(以下「アビリティガーデン」という。)におけるホワイトカラー関連職種を対象とした職業訓練コースの開発及び職業訓練の実施に関する業務のうち、業界共通型の在職者訓練であって開発・試行実施終了後一定期間が経過した6コースについて、平成18年度に市場化テスト実施に係る民間競争入札を実施し、平成19年4月から平成20年3月まで、落札者による職業訓練事業を実施した。なお、実施にあたり確保すべき対象公共サービスの質及び実施状況については以下のとおりであった。</p> <p>(イ) 確保すべき対象公共サービスの質</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講者及び事業主に対するアンケートの満足度 80%以上</li> <li>・ 受講者数の確保 平成17年度にアビリティガーデンが実施した6コースの実績(156人)と同程度</li> </ul> <p>(ロ) 職業訓練事業の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練コースの定員 180人(最大240人)</li> <li>・ 応募者数 306人</li> <li>・ 受講者数 214人</li> </ul> <p>(注) 平成17年度にアビリティガーデンが実施した6コースの実績と同程度を満たしたこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練受講者数と訓練時間数の乗 3,424人時間</li> <li>・ 受講者の満足度 89.0%</li> <li>・ 事業主の満足度 88.7%</li> <li>・ 訓練実施経費に係る支出額及び収入額</li> </ul>
------------	---

収入額	4, 044, 600円
支出額	2, 900, 269円

(2) 私のしごと館における体験事業

「私のしごと館」における適職の選択等、若年者のキャリア形成を支援するための職業体験事業のうち、業界団体や伝統工芸団体等の協力により実施している職種以外の5職種に関する体験事業について実施した。

(イ) 体験事業の実施結果については、次のとおりである。

- ・ 定員 67, 643人
- ・ 利用者数 47, 549人
- ・ 体験開催時間 3, 843時間
- ・ 延べ開催人時間 41, 126, 045時間
- ・ 体験実施経費 44, 340, 975円

(ロ) 確保すべき対象公共サービスの質として掲げる、体験利用者の満足度80%に対し、98.9%の満足度結果を得られた。

委員記載（評価）欄

- ・ 適切であり、承認する。（複数委員）
- ・ 官民競争入札の活用のためには、機構内の配置転換など柔軟な人材活用体制が必要ではないか。
- ・ 入札を実施したことを、評価する。
- ・ なぜ「私のしごと館」を包括的に民間委託するのか、その理由を明確にすべき。
- ・ 部分委託は、場合によって全体ではコストアップになるかもしれないため、留意する必要がある。
- ・ 「私のしごと館」については受託者の運営状況をみて、売却、廃止も含めて検討する必要がある。
- ・ 着実に行っていると判断したが、さらなる努力が望まれる。

コンプライアンス体制の整備状況等

①取組状況

内部統制の充実に関し、独立行政法人整理合理化計画等の対応を図るため、理事長指示の下、新たに本部内に「内部監査委員会」を設置し、平成20年3月に平成20年度内部監査計画を策定し、本部各部、全施設に対して通知を行った。

②取り組みについての自己評価

内部統制の有効性の確保に資することができるものと評価をしている。

委員記載（評価）欄

- ・ 適切であり、承認する。（複数委員）
- ・ 内部通報に関する保護規定などさらに一層の整備が望まれる。
- ・ 民間企業並みの手法により、内部監査を厳密にすべき。
- ・ 「内部監査委員会」に外部の第三者を加えることを検討してはどうか。
- ・ 内容が不明であるが、強化する必要がある。
- ・ コンプライアンスが重要と考えられる項目をより広くとらえ、対策を講じる必要があるか否かの検討の必要性はないか、一考してはどうか。
- ・ 着実な執行が行われている。

役職員の報酬・給与等の状況

①給与水準の適切性についての自己評価

国に比べて給与水準が高くなっている要因解消のための措置を講じた。

(1) 管理職の割合が高いこと

(措置)

組織を効率化させる中で、管理職の割合を引き下げているところである。

(平成18年度403人(30.6%)、平成19年度366人(30.0%))

(2) 国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも、3%に相当する額を支給していたこと

(措置)

国家公務員の地域手当を参考とした調整手当の支給地域及び支給割合を見直すことで、平成18年度からの2年間で解消した。

(3) 従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたこと

(措置)

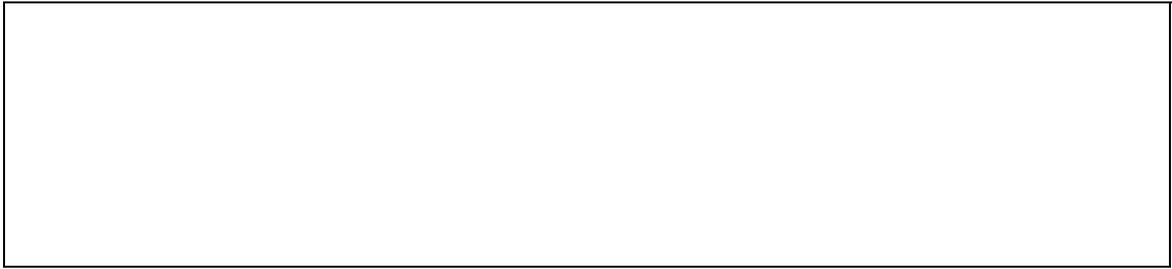
平成18年度に職員の職位及び昇給の基準を明確にする等の措置を講じた。併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表へ切り替え、定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。

※これらの効果は平成19年度以降段階的、継続的に現れること。

以上のような取組と相まって、人員削減及び組織の効率化を実施しているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)34,203,169千円、平成18年度32,853,152千円(基準年度比△3.9%)、平成19年度30,899,385千円(基準年度比△9.7%)と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっておらず、また、支出総額に占める給与、報酬等の支給総額の割合は、平成17年度5.84%、平成18年度5.81%、平成19年度5.75%と逡減している。

なお、平成19年度の対国家公務員指数は109.8ポイント(前年度比△3.2ポイント)であるが、継続して引き下げを行い、第2期中期計画期間(平成19年度から平成23年度まで)末までに、103ポイントを下回ることを水準是正の目標として改善を図ることとしている。

(参考資料) 独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について



委員記載（評価）欄

- ・ 適切であり、承認する。（複数委員）
- ・ 組織貢献と賃金の対応についてはモラルの維持という必要もあり、業績評価との連動も含めより多様な賃金体系を検討されたい。（削減のマイナスを配分でカバーする。）
- ・ 早期にラスパイレス指数を100程度となるように努力いただきたい。
- ・ 当機構の職員報酬は高すぎではないか。一般企業並みに平準化すべき。
- ・ 計画に従ってさらに努力してほしい。
- ・ ラスパイレス指数等の考え方で単純な比較をすることが職員各位のモラルに悪影響があると考えられる。専門性のある職種については、民間を含めた同種の職種を含めて比較する等、ベンチマークについて適正な処理をした方がよい。
- ・ ラスパイレス指数について早急に国の基準まで調整する必要がある。
- ・ 努力が継続されていると認識する。
- ・ 着実に行われていると判断したが、更なる努力が望まれる。

## 独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について

### I 役員報酬等について

#### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

##### ① 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当の額については、役員給与規程第8条第2項において、「職務実績に応じ、これを増額し又は減額することができる。」としているが、厚生労働省独立行政法人評価委員会の平成18年度の業績評価結果が標準的なものであったことも踏まえ、増減は行わなかった。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長

改定なし。

理事

改定なし。

監事

改定なし。

監事(非常勤)

改定なし。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
A理事長	千円 1,140	千円 1,037	千円 0	千円 103 (特別調整手当)	3月1日		
B理事長	千円 18,956	千円 12,012	千円 5,743	千円 1,201 (特別調整手当)		2月29日	
A理事	千円 7,089	千円 5,752	千円 697	千円 575 (特別調整手当) 65 (通勤手当)	9月7日		*
B理事	千円 7,448	千円 4,628	千円 2,235	千円 462 (特別調整手当) 123 (通勤手当)		9月6日	*
C理事	千円 9,403	千円 6,110	千円 2,324	千円 611 (特別調整手当) 358 (通勤手当)	8月25日		◇
D理事	千円 6,875	千円 4,219	千円 2,235	千円 421 (特別調整手当)		8月23日	◇
E理事	千円 16,639	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 211 (通勤手当)			*
F理事	千円 16,627	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 199 (通勤手当)			
G理事	千円 930	千円 846	千円 0	千円 84 (特別調整手当)	3月1日		※
H理事	千円 15,739	千円 9,790	千円 4,680	千円 979 (特別調整手当) 290 (通勤手当)		2月29日	※
A監事	千円 14,440	千円 9,156	千円 4,012	千円 915 (特別調整手当) 357 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 248	千円 248	千円 0	千円 0	3月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,728	千円 2,728	千円 0	千円 0		2月29日	

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注 : 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 人件費管理の基本方針

職員数の削減及び給与制度の見直しなどにより、人件費(給与、報酬等支給総額)は平成18年度と比べて5.9%削減、基準年度の平成17年度に比べ9.7%削減したところであり、引き続き着実に削減を行う。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与制度を参考としつつ、他の独立行政法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定する。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与: 勤勉手当 (査定分)	国家公務員における勤勉手当に準じている。

##### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告を踏まえ、以下の改定を行った。

- ・ 若年層に適用される号俸を中心とした俸給表の改定  
初任給を1.1%改定し、それに準じて他の等級号俸の改定を行った。(全体の平均改定率は0.06%)
- ・ 扶養手当の改定  
扶養手当月額を、扶養親族1人あたり月額6,000円を支給しているものを6,500円に引き上げた。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 3,320	歳 45.2	千円 7,845	千円 5,808	千円 132	千円 2,037
事務・技術	人 1,218	歳 45.4	千円 7,905	千円 5,787	千円 163	千円 2,118
教育訓練職	人 2,071	歳 44.9	千円 7,826	千円 5,806	千円 113	千円 2,020
特例待遇職員	人 31	歳 55.3	千円 6,796	千円 6,796	千円 161	千円 0

任期付職員	人 182	歳 61.9	千円 4,254	千円 3,820	千円 147	千円 434
事務・技術	人 65	歳 63.4	千円 5,956	千円 4,742	千円 194	千円 1,214
教育訓練職	人 117	歳 61.1	千円 3,309	千円 3,309	千円 121	千円 0

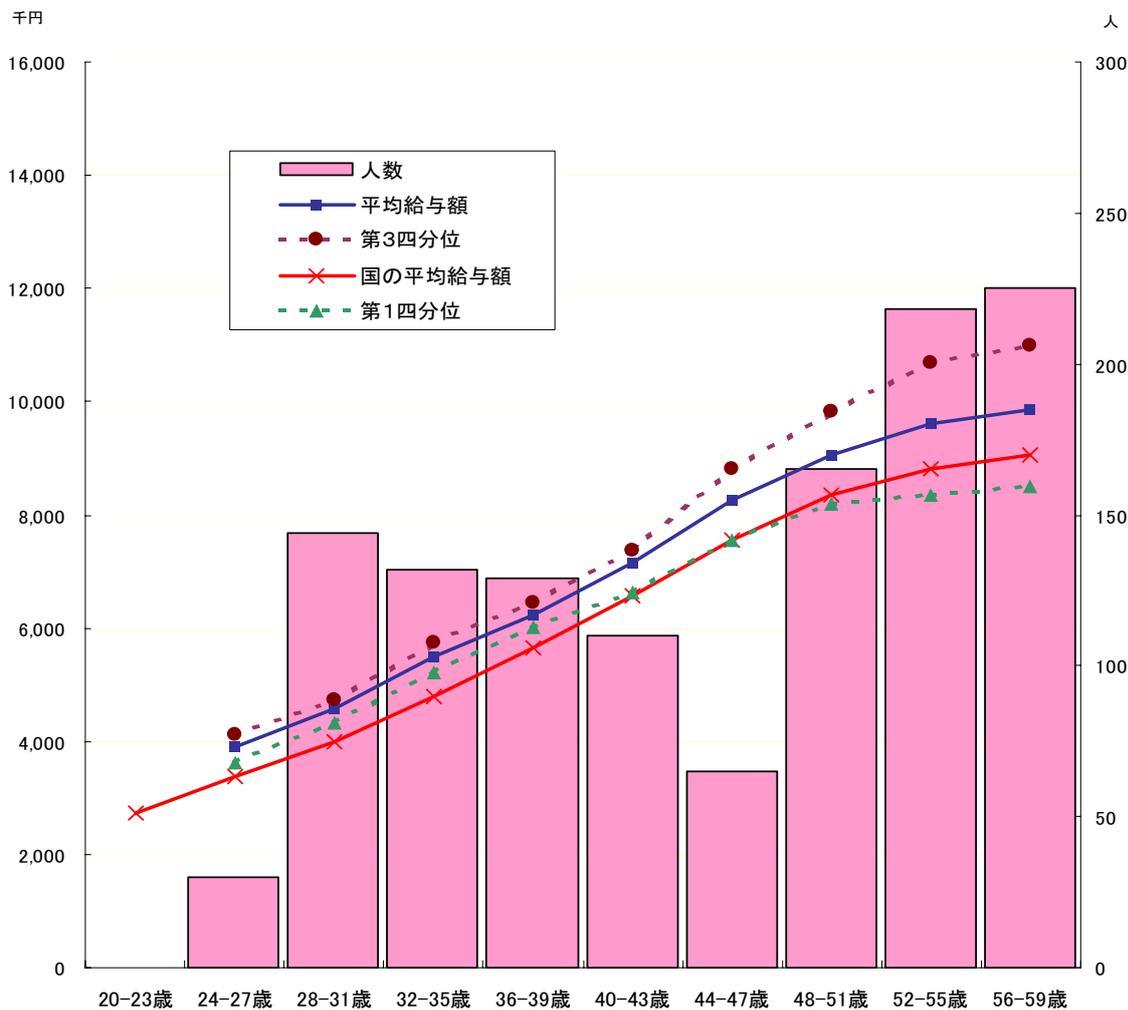
非常勤職員	人 46	歳 62.2	千円 4,035	千円 3,595	千円 162	千円 440
教育訓練職	人 8	歳 59.9	千円 3,458	千円 3,458	千円 213	千円 0
嘱託職員	人 21	歳 62.6	千円 4,991	千円 4,027	千円 151	千円 964
月額嘱託職員	人 17	歳 62.7	千円 3,126	千円 3,126	千円 152	千円 0

注1：「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員(給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者)で賞与が支給されない者をいう。

注2：以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位	
			第1分位		第3分位	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
本部部長	7	56.6	12,120	12,619	13,063	
地方組織の本部部長相当職	3	58.5	-	13,426	-	
本部の次長・同相当職	9	51.8	11,325	11,323	11,566	
地方組織の本部次長相当職	24	57.5	11,431	12,298	13,069	
本部課長	24	51.8	10,016	10,770	11,236	
地方組織の本部課長相当職	89	55.6	10,825	11,203	11,654	
本部課長補佐	46	46.7	8,571	8,901	9,592	
地方組織の本部課長補佐相当職	61	56.5	10,093	10,353	10,578	
地方組織の課長職	126	50.9	8,804	9,284	9,838	
本部係長	76	38.8	6,234	6,578	6,939	
地方組織の係長・本部係長相当職	534	47.0	6,212	7,366	8,372	
本部係員	80	29.8	4,329	4,559	4,866	
地方係員	139	30.5	4,250	4,607	5,002	

注：「地方組織の本部部長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	1,218人	該当者なし	18人 (1.5%)	198人 (16.3%)	322人 (26.4%)	450人 (36.9%)	73人 (6.0%)	107人 (8.8%)	50人 (4.1%)
年齢(最高～最低)		〃	30歳 24歳	36歳 26歳	59歳 32歳	59歳 40歳	59歳 46歳	59歳 45歳	59歳 40歳
所定内給与年額(最高～最低)		〃	3,217千円 2,545千円	4,324千円 2,784千円	6,110千円 3,736千円	8,178千円 4,855千円	8,416千円 6,526千円	9,404千円 6,499千円	9,952千円 6,966千円
年間給与額(最高～最低)		〃	4,319千円 3,499千円	5,821千円 3,824千円	8,188千円 5,134千円	10,828千円 6,766千円	11,386千円 9,179千円	12,851千円 8,982千円	14,002千円 9,924千円

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計	
管理職員	一律支給分(期末相当)	64.9%	66.5%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1%	33.5%	34.3%
	最高～最低	43.5～28.2%	41.1～32.6%	42.2～30.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	67.4%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	32.6%	33.3%
	最高～最低	34.3～34.1%	32.6～32.6%	33.4～33.3%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

109.8

対他法人(事務・技術職員)

102.4

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	109.8	
	参考	地域勘案	112.8
		学歴勘案	105.6
		地域・学歴勘案	110.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 機構の管理職員（職務手当受給者）は、全体の30.0%を占め、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける管理職員（俸給の特別調整額受給者）の22.2%（「平成19年国家公務員給与等実態調査の結果」第9表より算出）を上回っていること。</p> <p>② 機構の職員のうち大卒以上の者は、全体の83.7%を占め、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける大卒以上の者の48.2%（「平成19年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出）を上回っていること。</p> <p>③ 平成15年度までに採用した職員について、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも、3%に相当する額を支給していたこと。</p> <p>④ 従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響したこと。</p>		
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.3% （国からの財政支出額 117,470,727千円、支出予算の総額 579,832,493千円：平成19年度予算）</p> <p>【検証結果】 平成19年度決算における支出総額537,057,224千円のうち、492,447,234千円は業務経費等として支出するものである。残りの44,609,989千円が一般管理費で、そのうち30,899,385千円が給与、報酬等の支給総額となっている。現在、人員削減及び組織の効率化を実施しているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度（基準年度）34,203,169千円、平成18年度32,853,152千円（基準年度比△3.9%）、平成19年度30,899,385千円（基準年度比△9.7%）と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。 また、支出総額に占める給与、報酬等の支給総額の割合についても、平成17年度5.84%、平成18年度5.81%、平成19年度5.75%と逡減している。</p>		
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円（平成18年度決算）		
	<p>①については、組織を効率化させる中で、管理職の割合を引き下げているところである。（平成18年度403人（30.6%）、平成19年度366人（30.0%））</p> <p>③については、国家公務員の地域手当を参考とした調整手当の支給地域及び支給割合を見直すことで、平成18年度からの2年間で解消した。</p> <p>④については、平成18年度に職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じた。併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表へ切り替え、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。</p> <p>これらの見直しの効果は平成19年度以降段階的、継続的に現れることとなり、平成22年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で104.3ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で104.8ポイント程度となるものと見込まれる。（今後の国家公務員の給与の状況により変動するものであること。）</p> <p>また、平成19年度の対国家公務員指数は109.8ポイント（前年度比△3.2ポイント）であるが、継続して引き下げを行い、第2期中期計画期間（平成19年度から平成23年度まで）末までに、103ポイントを下回ることを水準是正の目標として改善を図る。</p>		

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 30,899,385	千円 32,853,152	千円 (%) △ 1,953,767 (△ 5.9)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 5,966,205	千円 4,747,740	千円 (%) 1,218,465 (25.7)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,133,045	千円 7,569,229	千円 (%) △ 1,436,184 (△ 19.0)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 6,809,200	千円 7,768,358	千円 (%) △ 959,158 (△ 12.3)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 49,807,835	千円 52,938,480	千円 (%) △ 3,130,645 (△ 5.9)	千円 (%) — —

## 総人件費の参考となる事項

### 1 前年度からの増減について

- (1) 「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減計画を着実に実施したことにより、平成19年度中に常勤職員を170人削減し、前年度に比べ19.5億円減少させた。
- (2) 「最広義人件費」については、退職手当の額が12.9億円増加したが、全体として前年度に比べ31.3億円の削減となった。

### 2 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成19年3月12日）抜粋

#### 第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

##### 3 経費削減等について

###### (2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

### 3 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成19年3月23日）抜粋

#### 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

##### 3 経費削減等について

###### (2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

#### 第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 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。

### 4 「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」及び「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成17年度を基準とした人件費を5%以上削減するための取組の進捗状況

#### (1) 人員の削減

第2期中期目標期間（平成19年4月1日～平成24年3月31日）においては、常勤職員600名（うち150名は平成19年度末までに）を削減することとしている。

(2) 平成19年度の人件費削減状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支 給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385			
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7			
人件費削減率 (補正值)(%)		△ 3.9	△ 10.4			

IV 法人が必要と認める事項

特になし。

(様式 6)

## 随意契約等の状況

①平成 19 年度の実績【全体】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	1,514 件 (21.2%)	127.8 億円 (16.4%)
	企画競争	27 件 (0.4%)	2.6 億円 (0.3%)
随意契約		5,610 件 (78.5%)	648.6 億円 (83.3%)
合 計		7,151 件 (100%)	778.9 億円 (100%)

※ 1 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。

※ 2 不落・不調の随意契約は、見直し計画は「随意契約」に、19 年度実績は「競争入札」に整理している。

②平成 19 年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	1 件 (0.3%)	0.01 億円 (0.003%)
	企画競争	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
随意契約		358 件 (99.7%)	387.22 億円 (99.997%)
合 計		359 件 (100%)	387.23 億円 (100%)

※ 1 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。

※ 2 不落・不調の随意契約は、見直し計画は「随意契約」に、19 年度実績は「競争入札」に整理している。

③平成19年度の実績【同一所管法人等以外の者】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	1,513件 (22.3%)	127.8億円 (32.6%)
	企画競争	27件 (0.4%)	2.6億円 (0.7%)
随意契約		5,252件 (77.3%)	261.3億円 (66.7%)
合 計		6,792件 (100%)	391.7億円 (100%)

- ※1 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。
- ※2 不落・不調の随意契約は、見直し計画は「随意契約」に、19年度実績は「競争入札」に整理している。

#### ④随意契約の見直し計画の実施状況

- (1) 平成18年度においては随意契約の情報（予定価格が100万円（賃借は80万円）を超えるものを対象）をホームページ上に掲載していたが、平成19年4月以降に締結した契約については、随意契約に加え、競争入札（一般競争及び指名競争）により締結した契約の情報（予定価格が100万円（賃借は80万円）を超えるものを対象）についても、ホームページ上に掲載した。
- (2) 随意契約によることができる場合を定める予定価格の基準については、平成19年度中に国と同じ基準とした。

#### ⑤随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

随意契約見直し計画の達成に向けて、以下の取組を行った。

##### (1) 競争入札等への移行に係る指示の徹底

随意契約見直し計画の内容、競争入札等への移行のための取組及び「公共調達適正化について」（平成18年8月25日付け財計第2017号）の記載内容等について、周知・徹底を図るため、本部から全施設に対して通知を行うとともに、全国会議を開催し、具体的な事項の指示・説明を行った。

##### (2) 競争入札等への移行の取組・事務の円滑化を図るための措置

上記（１）の通知の際に、競争入札等への移行に際して具体的な事務手続の内容や留意事項を記載した事務マニュアル等を本部において作成し、施設に配付した。

（３）競争入札等への移行の取組の進捗管理

上記（１）の通知、指示等を基に、施設から競争入札等への移行の取組のスケジュール等を提出させ、本部においてその内容を審査の上、取組の進捗状況を管理することとした。

⑥平成１９年度の実績【関連法人】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	企画競争	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
随意契約		1 件 (100%)	368.7 億円 (100%)
合 計		1 件 (100%)	368.7 億円 (100%)

※１ 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。

※２ 不落・不調の随意契約は、見直し計画は「随意契約」に、１９年度実績は「競争入札」に整理している。

⑦関連法人との契約の状況等

上記⑥の実績は、財団法人雇用振興協会との契約であり、雇用促進住宅の管理運営業務の委託である。

⑧その他関連法人との随意契約の適正化等についての取り組み状況

雇用促進住宅の運営管理等業務の委託に係る契約の方法を見直し、平成20年度の契約から企画競争へ移行した。

⑨取り組み等についての自己評価

- (1) 随意契約見直し計画の確実な達成に資するため、競争入札等への移行に関する具体的な事務手続や留意事項を記載した事務マニュアル等を本部において作成し、施設に配付するとともに、全国会議を開催し周知徹底に努めた。これにより随意契約から競争契約への移行のための取組体制の整備が図られた。
- (2) 上記のほか、契約全体に占める随意契約の金額及び件数の過半を占める雇用促進住宅の管理運営業務委託に係る契約及び民間教育訓練機関等への職業訓練の委託に係る契約については、平成20年度の委託分から企画競争に移行した。

委員記載（評価）欄

- ・ 計画通り実行されることを期待する。
- ・ 民間教育訓練期間への訓練委託において、随意契約から競争契約への移行にともなう選定にあたる体制づくりの準備努力により業務円滑化の努力は評価される。
- ・ 一層の競争入札を期待する。
- ・ 妥当である。
- ・ 抜本的な随意契約の見直しを行うべき。
- ・ おおむね了承する。「競争入札への移行」をさらに進めて欲しい。
- ・ 原則競争入札の考え方を徹底するのがよいと思う。
- ・ 随意契約の見直しの方針を了承する。
- ・ 随意契約を更に縮減する必要がある。
- ・ 随意契約の見直しをより一層進めることが望まれる。
- ・ 随意契約の比率を少なくする努力が望まれる。

(参考)

## 随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月

独立行政法人雇用・能力開発機構

### 1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行することとした。

#### 【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(1.6%)	(1.5%)
				100	9.7
一般競争入札等	競争入札			(11.9%)	( 5.8%)
				752	38.6
	企画競争	(0.3%)	(0.3%)	(79.5%)	(84.3%)
		21	1.9	5,023	560.0
随意契約		(99.7%)	(99.7%)	(7.0%)	(8.4%)
		6,295	662.5	441	56.1
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		6,316	664.4	6,316	664.4

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 見直し後においても、引き続き随意契約をするもののうち、地方公共団体等からの職業能力開発施設等の敷地の借り上げの契約(195件 28.4億円)が金額において大きな割合を占めている。

### 【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(3.0%)	(0.5%)
				11	2.0
一般競争入札等	競争入札			(4.4%)	(0.5%)
				16	1.9
	企画競争	(-%)	(-%)	(89.4%)	(97.6%)
		—	—	328	374.4
随意契約		(100%)	(100%)	(3.2%)	(1.4%)
		367	383.8	12	5.5
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		367	383.8	367	383.8

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

### 【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(1.5%)	(2.7%)
				89	7.7
一般競争入札等	競争入札			(12.4%)	(13.1%)
				736	36.7
	企画競争	(0.4%)	(0.7%)	(78.9%)	(66.1%)
		21	1.9	4,695	185.6
随意契約		(99.6%)	(99.3%)	(7.2%)	(18.0%)
		5,928	278.7	429	50.6
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		5,949	280.6	5,949	280.6

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 見直し後においても、引き続き随意契約をするもののうち、地方公共団体等からの職業能力開発施設等の敷地の借り上げの契約(194件 28.3億円)が金額において大きな割合を占めている。

- (2) 随意契約によることができる場合を定める予定価格の基準については、国（会計法、予決令）と同じ基準により会計規程等を整備している。引き続きその基準の厳守に努めるとともに、随意契約によることができる予定価格の基準以下の額の調達であっても、可能な限り一般競争入札、企画競争等の手続等によることに努める。
- (3) 契約情報の公表については、厚生労働省の公表の基準（100万円（賃借については80万円）を超える競争契約及び随意契約）と同じ基準により公表している。引き続き契約に関する規定、公表の基準に関する規定と併せて、契約情報をホームページ上で公表する。

## 2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期

本計画の達成に向けて、競争入札又は企画競争に移行することとしたものについては、速やかな移行を図ることとする以下の取り組みを行う。

なお、契約の内容などにより移行に準備を要するものも含まれているが、中期計画期間の早いうちにできる限り一般競争入札等への移行を図る。

### (1) 一般競争入札等への移行・拡大

#### ① 企画競争等の導入拡大

企画競争（公募を含む）の導入・拡大を図るべく、企画競争のガイドラインを策定し、企画競争への移行を支援するための企画競争マニュアルを作成し、仕様書の作成や予定価格の設定等の手続の手順を具体的に示す。（平成19年12月を目途に作成予定）

#### ② 総合評価落札方式の導入・拡大

既に本部において導入されているものに加え、広報、役務等に係る契約についても、今後総合評価落札方式による一般競争入札の導入を検討する。

また、すでに企画競争を実施しているもの、企画競争に移行することとしているものについては、その後の総合評価方式による一般競争入札への移行に備え、同方式の業務マニュアルを作成し、仕様書の作成や予定価格の設定等の手続の手順を施設に具体的に示す。（平成19年12月を目途に作成予定）

### ③ 取り組みの周知・徹底

上記①及び②の事務は、本部の契約課において行う。なお、全国施設長会議等を通じて施設における一般競争入札等の移行・拡大について指示するとともに、経理担当者を対象とした事務説明会等において、具体的な事務手続き等の説明を行い、取り組みの推進を図る。

### (2) 複数年度契約の拡大

既に導入されているもの（職業訓練用機器のリース等）に加え、設備・機器等の保守業務、清掃、給食等の業務の契約についても、経済的・効率的であるかどうか検証した上で、複数年度にわたる契約の拡大を図る。

### (3) 入札手続きの効率化

一般競争入札等への移行・拡大に伴う業務量の増加を勘案し、本部・施設における先行事例を本部契約課において収集・整理し、入札説明書、仕様書、評価基準等のデータベース化を図り、機構のネットワーク通信網において供覧・活用できるようにするなど、事務の軽減化に資する取組を検討する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載