独立行政法人雇用・能力開発機構

平成２１年度業務実績評価シート

平 成 ２ １ 年 度 評 価 項 目 に つ い て

評価区分	２１年度計画記載項目	頁
評価シート１ （雇用開発業務（相談、セミナー等））	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	1
	１　雇用開発業務について	1
	（１）相談等業務について	1
評価シート２ （雇用開発業務関係助成金等の業務）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	9
	１　雇用開発業務について	9
	（２）助成金の支給、貸付等の業務について	9
評価シート３ （連携及び効果的な職業訓練の実施）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	14
	２　職業能力開発業務について	14
	（１）関係機関等との連携について	14
	（２）効果的な職業訓練の実施について	14
評価シート４ （離職者訓練）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	17
	２　職業能力開発業務について	17
	（３）離職者を対象とする職業訓練について	17
評価シート５ （高度技能者養成訓練）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	22
	２　職業能力開発業務について	22
	（４）高度技能者の養成のための職業訓練について	22
評価シート６ （在職者訓練）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	25
	２　職業能力開発業務について	25
	（５）在職者を対象とする職業訓練について	25
評価シート７ （若年者対策、キャリア・コンサルティング）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	28
	２　職業能力開発業務について	28
	（６）若年者対策について	28
	（７）キャリア・コンサルティングについて	30
評価シート８ （事業主等との連携・支援、新分野展開）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	34
	２　職業能力開発業務について	34
	（８）事業主等との連携・支援について	34
	（９）新分野等への事業展開の支援について	34
評価シート９ （職業能力開発関係助成金等の業務）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	37
	２　職業能力開発業務について	37
	（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	37
評価シート１０ （指導員養成、訓練コースの開発等）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	44
	２　職業能力開発業務について	44
	（１１）職業訓練指導員の養成について	44
	（１２）訓練コースの開発等について	44
評価シート１１ （公共職業能力開発施設等）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	47
	２　職業能力開発業務について	47
	（１３）公共職業能力開発施設等について	47

評価区分	２１年度計画記載項目	頁
評価シート１２ （財形業務）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	49
	３　勤労者財産形成促進業務について	49
	（１）融資業務について	49
	（２）周知について	49
	（３）業務運営の効率化について	51
	（４）その他	51
評価シート１３ （助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務）	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	53
	４　助成金の支給、融資等の業務について	53
	５　その他機構が行う業務	53
評価シート１４ （組織・人員体制）	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	56
	１　組織・人員体制について	56
評価シート１５ （業績評価）	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	60
	２　業績評価の実施による業務内容の充実について	60
評価シート１６ （経費削減等、情報提供）	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	63
	３　経費削減等について	63
	（１）一般管理費及び業務経費	63
	（２）人件費	63
	（３）随意契約の見直しについて	64
	（４）施設の有効活用等について	66
	（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について	67
	４　情報提供について	67
評価シート１７ （予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金）	第３　予算、収支計画及び資金計画	73
	１　予算、収支計画及び資金計画策定方針	73
	２　予算	74
	３　収支計画	74
	４　資金計画	74
	第４　短期借入金の限度額	74
	１　勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	74
	２　運営費交付金の受入れの遅延等に係る短期借入金について	74
	第５　剰余金の使途	75
評価シート１８ （人員、施設・設備、積立金の処分）	第６　その他主務省令で定める業務運営に関する事項	79
	１　人員に関する計画	79
	２　施設・設備に関する計画	79
	３　積立金の処分に関する事項	79
	第７　その他業務運営に関する重要事項	79

雇用・能力開発機構　評価シート１（雇用開発業務（相談、セミナー等））

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。 （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。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　雇用開発業務について （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。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　雇用開発業務について （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。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　雇用開発業務について （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 　相談終了後の利用事業主等へのアンケート調査及び平成２０年度に相談を実施した事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。 　また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》 ・　パンフレット等の工夫 　自社で抱える雇用管理に関する課題の「気づき」が難しい事業所が多く、これがサービスの活用に至らないケースが見られたことから、利用案内パンフレットには課題例を多数掲載するなどの工夫を行い、課題の明確化ができるよう努めた。 ・　相談内容の事前把握 　相談申込用紙に記載された相談内容が抽象的なものについては、事前に具体的な内容を確認するとともに、必要な資料の持参を依頼することで、効果的かつ効率的な相談を行った。 （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 　受講後の利用事業主等へのアンケート調査及び平成２０年度セミナー利用事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、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。 　また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》 ・　受講者ニーズとセミナー内容のミスマッチ防止 　受講者が求める内容とセミナー内容のミスマッチを防ぐため、誤解を与えないようリーフレットへのテーマ等の記述に工夫をした。また、申込書に講習テーマに関する要望欄を設け、内容によっては講習で取り上げる等の工夫を行った。

			・　講師との事前調整 「具体的な事例を取り上げて欲しい」、「内容によってはより踏み込んだ説明をして欲しい」との意見から、資料作成の際に講師との打合せを十分に行い、内容の調整、受講者の要望の伝達、質疑応答時間の確保により受講者の理解の促進を図った。 ・　セミナー手法の工夫 受講者の活発な意見交換を促すため、セミナーの内容によっては、グループワークを取り入れるとともに、グループワーク中の席替えにより、受講者間で広く意見を聞き取れるよう工夫を行った。 ・　終了後のフォローアップ等の実施 セミナーの進行についていけない受講者がいたことから、具体的でわかりやすいテキストの作成やプロジェクターの活用等の工夫を行うとともに、セミナー終了後のフォローアップとして、受講後に質問が生じた場合は、センターを介して講師から回答することとした。 （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、利用事業主等に対し、相談終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。 なお、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》 ・　課題解決につなげるための研修内容の改善 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るとともに、具体的な事例等を紹介することにより、受講者の理解度の向上を図った。 ・　きめ細やかなフォローアップの実施 調査の結果、なお課題を有する建設業事業主等については、可能な限り訪問し内容を聴取し、同様の課題への取組事例を紹介するとともに、専門的知識を必要とする課題を有する建設業事業主等については、雇用管理アドバイザーによる相談を実施する等、きめ細かいフォローアップを図った。 ・　相談者の理解度を上げるための工夫 建設雇用改善に関する助成制度の説明時においては、具体例の紹介やポイントを強調した説明を行う等、的確に理解を得るよう努めた。 ・　有効な情報の提供 教育訓練に関する情報不足が従業員に教育訓練を推進する上で問題となっているとの意見があったことから、様々な教育訓練実施機関の最新の情報（講習内容・日程等）を収集し、相談時に提供することにより、事業所における教育訓練の受講機会拡大につなげた。 （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 建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、利用事業所に対し、研修終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を図った。 また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。

<table>
<tr>
<td>② 中小企業事業主等に対する相談、セミナー等については、次のとおりとすること。
（イ）相談件数の増大を図ること。
（ロ）人材確保や職場定着に資する内容に重点をおいたものとすること。
（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。
（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。</td>
<td>② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について
（イ）相談について
（ｉ）中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。

（ⅱ）相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対する調査を実施し、８０％以上の利用者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。</td>
<td>② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について
（イ）相談について
（ｉ）中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、相談件数の増大を図る。

（ⅱ）相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対するアンケート調査を実施し、８０％以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。</td>
<td>《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等の反映
建設業事業主等が抱える課題や希望するテーマについては、雇用管理研修の内容に反映させるとともに、その解決方法等を研修の中で提示した。
・ 事例を交えた解説
研修内容の理解不足を改善するため、関係法令や就業規則に係るトラブル等の解説の際は事例を交える等により、受講者の理解の促進を図った。
・ グループワークによる実践的な内容への改善
同様の課題に対する他社の様々な取組事例を把握し、具体的な課題解決方法を学ぶために、グループワークを取り入れ、自社の課題解決が進展するよう努めた。
② 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について

（イ）相談について
（ｉ）相談業務の周知・実施
中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、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次のとおりとなった。
・ 相談件数　　５８，４７４件
（取組内容）
・ 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の有効性を強調した。
・ 相談等業務を利用しやすくするため、ホームページにおいては、利用対象者（事業主・事業主団体）別に相談例を掲載し、活用できる支援を案内する等、サイト内の丁寧な誘導を図った。
・ 事業所訪問を積極的に行い、中小企業事業主等に対して雇用管理に係る意識啓発や課題の聴取を行った。
・ 利用者の相談内容を的確に把握し、効果的な相談業務を行うため、利用事業所別に相談履歴を記録し、各都道府県センターにおける情報の共有化に努めた。
・ 専門的相談ニーズに幅広く対応するため、専門性を有する雇用管理アドバイザーの活用を図った。
（単位：件）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>雇用管理相談件数</td><td>４３，５１６</td><td>５１，０７６</td><td>５８，４７４</td><td>＋７，３９８</td></tr>
</table>
（ⅱ）アンケート調査の実施
相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を収集・整理し、具体的な取組事例を中小企業事業主等に例示することで、雇用管理改善の普及・啓発に努め、相談終了後のアンケート調査において、９９．５%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」　６５．９%（６１．０%）
「役に立つ」　３３．６%（３８．０%）
「役に立たない」　０．５%（　１．０%）
「全く役に立たない」　０%（　０%）
（有効回答者数　３，４６９人（３，４７４人））
なお、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>（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。</td>
<td>（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。</td>
<td>（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>ｱﾝｹｰﾄ調査満足度</td><td>９８．９</td><td>９９．０</td><td>９９．５</td><td>＋０．５</td></tr>
</table>
（ⅲ）相談を受けた事業所の求人充足率、離職率
・　雇用管理相談を利用した事業所に対し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおりとなった。
・　求人充足率　　５６．０％
（調査事業所数　　１，０６３社）
（調査方法）
・　平成２０年度に雇用管理相談を利用した事業所へのヒアリング調査　　４５６社
・　中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、平成２１年度に雇用管理相談を利用した事業所へのアンケート調査　　６０７社
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>相談を受けた事業所の求人充足率</td><td>３３．８</td><td>３９．５</td><td>５６．０</td><td>＋１６．５</td></tr>
</table>
・　平成２０年度に雇用管理相談を行った事業所に対し、相談月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する１年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおりとなった。
・　離職率　　１０．５％
（調査事業所数　　４，７２５社）
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>相談を受けた事業所の離職率</td><td>１１．７</td><td>１１．６</td><td>１０．５</td><td>△１．１</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>（ロ）セミナー等
（ｉ）関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に調査を実施し、８０％以上の者から役立った旨の評価が得られるようにする。</td>
<td>（ロ）セミナー等
（ｉ）関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に利用者に対してアンケート調査を実施し、　８０％以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。</td>
<td>（ロ）セミナー等
（ｉ）セミナー等の実施及びアンケート調査の実施
・　各都道府県センターの雇用管理の諸課題別に、雇用管理ガイドブック又はテキストを作成するとともに、これらを活用した雇用管理改善セミナーを実施し、雇用管理改善の普及促進に努めた。また、中小企業等における雇用管理の改善を図るために、地域等の実情に応じて、人材確保や職場定着等に係るテーマによる雇用管理改善セミナーを設定・開催した。
・　開催回数　　４４５回
・　受講者数　　１４，１４１人
（テーマ例）
・　人材の採用と育成
・　人材育成に活かすコーチング
・　改正労働基準法と実務
・　従業員のモチベーションアップ
・　職場におけるメンタルヘルスケア
・　労働時間短縮への取組
・　セミナー受講後のアンケート調査において、９６．２％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。</td>
</tr>
</table>

			※「大変役に立つ」　３２．４％（３２．６％） 「役に立つ」　６３．８％（６３．６％） 「役に立たない」　３．５％（　３．５％） 「全く役に立たない」　０．３％（　０．３％） 有効回答者数　１１，２８５人（１１，５１２人） なお、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 （単位：％） 区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減 ｱﾝｹｰﾄ調査満足度 ｜ ９５．４ ｜ ９６．２ ｜ ９６．２ ｜ ０．０ ・　セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、セミナー受講後おおむね３ヶ月経過した時点で事業効果に係るサンプル調査を実施し、８９．９%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。 ※「行った」　６０．８％（５７．７％） 「行う予定」　２９．１％（２８．９％） 「行う予定はない」１０．１％（１３．４％） （有効回答者数　７０５人（６６４人）） （単位：％） 区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減 調査結果 ｜ ８６．６ ｜ ８６．６ ｜ ８９．９ ｜ ＋３．３ ・　新規・成長分野企業等の振興支援を効果的に行うため、各都道府県センターでは、都道府県、都道府県労働局、政府系金融機関等の関係機関により構成される支援ネットワークを形成し、各機関の事業計画や支援制度等の情報交換を行うための会議の開催、相互協力を実施した。また、本部において新規・成長分野企業等に対する公的機関の支援策を取りまとめたガイドブックを作成し、ネットワークを構成する各関係機関のほか各市町村等へ配布した。
	（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。	（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。	（ⅱ）セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率 ・　雇用管理改善セミナーを受講した事業所に対し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおりとなった。 ・　求人充足率　５５．２% （調査事業所数　１，１７５社） （調査方法） ・　平成２０年度にセミナーを受講した事業所へのヒアリング調査　４５７社 ・　中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、平成２１年度にセミナーを利用した事業所へのアンケート調査　７１８社 （単位：％） 区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減 セミナー受講事業所の求人充足率 ｜ ２５．０ ｜ ２９．７ ｜ ５５．２ ｜ ＋２５．５

<table>
<tr>
<td>③　建設業事業主等に対する相談、研修については、次のとおりとすること。
（イ）更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、具体的な相談事例の公表など広報内容を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施するものとすること。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握しておくこと。

（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。</td>
<td>③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について
（イ）建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等の業務については、更に多くの建設業事業主等に利用されるよう、ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を充実するとともに、担当職員の資質の向上を図りつつ、実施する。なお、新規に利用した建設業事業主等を把握する。

（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。</td>
<td>③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について
（イ）雇用管理の改善に関する相談等

（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。

（ⅱ）担当職員の資質の向上を図る。

（ⅲ）新規に利用した建設業事業主等を把握する。
（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。</td>
<td>・　平成２０年度にセミナーを受講した事業所に対し、受講月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する１年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおりとなった。
・　離職率　　９．９％
（調査事業所数　　１，４８３社）
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>セミナー受講事業所の離職率</td><td>９．８</td><td>１１．２</td><td>９．９</td><td>△１．３</td></tr>
</table>
③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について

（イ）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。
（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、相談を実施した。
・　相談件数　　５４，１６７件
（ⅱ）相談業務を行う職員の資質向上を図るため、雇用管理に関する最新の知識や関係法令の内容、建設業の現状等を習得する等の職員研修を実施した。
・　実施回数　　１１７回
（実施内容例）
・　建設雇用改善助成金制度概要
・　建設雇用改善法等
・　労働関連法（労働基準法、労働安全衛生法等）
・　建設業の現状
・　雇用管理のあり方（雇用契約、就業規則、賃金管理、労働時間管理、募集・採用・配置、退職管理　等）
・　複合的な相談業務の展開について
・　個人情報保護、リスクマネジメント　等
（ⅲ）新規に利用した建設業事業主等は５，３１４社であった。

（ロ）雇用管理研修の実施
（ｉ）建設業事業主等に対して、都道府県、各都道府県労働局等の関係機関や建設業事業主等の関係団体と連携を図り、ニーズに応じた雇用管理改善に関するテーマによる雇用管理研修を開催した。
・　開催回数　　２２８回
・　受講者数　　７，１４３人
（テーマ例）
・　雇用管理の体制づくり、雇用管理責任者の職務
・　メンタルヘルス、労働災害防止と発生時対応、安全管理体制、リスクアセスメント
・　雇用契約、就業規則、労働時間管理、改正労働基準法
・　建設業退職金共済制度、建設雇用改善助成金の概要
・　社会保険、労働保険の概要、手続</td>
</tr>
</table>

			・　人間関係管理、コミュニケーション、モチベーション向上 （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、研修終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、９２．５%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」　７２．７%（７０．９%） 「行う予定」　１９．８%（２０．４%） 「行う予定はない」　７．５%（　８．７%） （有効回答者数　２，０６８件（１，９３５件）） （単位：%） 区　分 ／ １９年度 ／ ２０年度 ／ ２１年度 ／ 対前年度増減 調査結果 ／ ９１．２ ／ ９１．３ ／ ９２．５ ／ ＋１．２
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。	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。	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。	④　沖縄県における離職者等に対する援助業務について 沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、公共職業安定所等関係機関との密接な連携の下、沖縄県内における就職のための相談や、沖縄県からの就職者の多い大都市に配置した相談員による相談を実施し、アンケート調査において、１００%の者から就職活動等を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。 ・　相談件数　１，８３４件 ※「大変役に立つ」　５６．０%（５２．５%） 「役に立つ」　４４．０%（４７．５%） 「役に立たない」　０%（　０%） 「全く役に立たない」　０%（　０%） （有効回答者数　４５９人（４３４人）） また、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、労働市場の状況等について意見交換を行った。 （単位：%） 区　分 ／ １９年度 ／ ２０年度 ／ ２１年度 ／ 対前年度増減 ｱﾝｹｰﾄ調査満足度 ／ ９９．４ ／ １００ ／ １００ ／ ０

評価の視点等	【評価項目１　雇用開発業務（相談、セミナー等）】	自己評価	A	評定	A
		・　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、事業主に対する雇用管理に関する意識啓発や課題の聴取を行うなどの取組により、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て実施したことによる人材確保や職場定着に資する内容の相談を５８，４７４件実施した。また、雇用管理改善セミナーを４４５回開催し１４，１４１人が受講した。 その結果、相談、セミナーの満足度は中期計画の目標（８０%以上）に対し、相談９９．５%、セミナー９６．２%、相談、セミナーを受けた事業所の求人充足率は中期計画の目標（２５%以上）に対し、相談５６．０%、セミナー５５．２%、労働者の離職率は中期計画の目標（１５%以下）に対し、相談１０．５%、セミナー９．９%といずれも中期計画に対する目標を大幅に上回った。			（委員会としての評価理由） 相談、セミナーの満足度が中期計画の目標を上回るとともに、終了後のアンケート調査の結果を基に、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の取組を実施しており、全体として中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・計画以上の成果を上げている。 ・雇用管理の改善は見るべきものがあったと評価する。 ・相談件数以外の指標では、対前年で改善がなされたとは認め難い。 ・評価の視点はいずれの項目も計画を大幅に上回った成果を上げていると評価できる。

	・　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、８９．９%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。 ・　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。	・高い実績を確保。とりわけ満足度は非常に高レベルである。 （その他意見） ・地味な業務であるが着実に実施すべき重要な業務。
［数値目標］ ・相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー等終了後の利用者に対するアンケート調査において、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価をした者は、８０%以上であったか。 （実績　相談：平成１９年度　９８．９%　　平成２０年度　９９．０% 　　セミナー：平成１９年度　９５．４%　　平成２０年度　９６．２%）	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９９．５%、セミナー等終了後は９６．２%の利用者から、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価を得た。 また、セミナー受講後おおむね３ヶ月経過した時点で、事業効果に係るサンプル調査を実施したところ、８９．９%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「１（１）②（イ）（ⅱ）アンケート調査の実施」（Ｐ．３）、「（１）②（ロ）（ⅰ）セミナー等の実施及びアンケート調査の実施」（Ｐ．４）参照。）	
・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。 （実績　求人充足率 　　相談：平成１９年度　３３．８%　　平成２０年度　３９．５% 　　セミナー：平成１９年度　２５．０%　　平成２０年度　２９．７% 　　離職率 　　相談：平成１９年度　１１．７%　　平成２０年度　１１．６% 　　セミナー：平成１９年度　９．８%　　平成２０年度　１１．２%）	相談を利用した事業所における求人充足率は５６．０%、労働者の離職率は１０．５%となった。また、セミナーを受講した事業所における求人充足率は５５．２%、労働者の離職率は９．９%となった。（業務実績「（１）②（イ）（ⅲ）相談を受けた事業所の求人充足率、離職率」（Ｐ．４）、「（１）②（ロ）（ⅱ）セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率」（Ｐ．５）参照。）	
・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。 （実績　平成１９年度　９１．２%　　平成２０年度　９１．３%）	相談、研修を行った建設事業主等のうち、９２．５%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「（１）③（ロ）（ⅱ）相談、研修終了後調査の実施」（Ｐ．７）参照。）	
・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、８０%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。 （実績　平成１９年度　９９．４%　　平成２０年度　１００%）	沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、アンケート調査において、１００%の者から就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た。（業務実績「（１）④　沖縄県における離職者等に対する援助業務について」（Ｐ．７）参照。）	
［評価の視点］ ・相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。	実績：○ 相談、セミナー、講習、研修等の終了後にアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、相談内容の事前把握やセミナー終了後のフォローアップを実施するなど、業務の改善を図った。 また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。（業務実績「（１）①　調査結果の分析及び業務への反映について」（Ｐ．１）参照。）	
・中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。	実績：○ 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、事業所訪問の積極的な実施や、中小企業事業主等に対して雇用管理に係る意識啓発や課題の聴取、専門的相談ニーズに幅広く対応するための雇用管理アドバイザーの活用などにより、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は５８，４７４件となった。（業務実績「（１）②（イ）（ⅰ）相談業務の周知・実施」（Ｐ．３）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート２（雇用開発業務関係助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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　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。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　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 （イ）ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成することとし、その作成に当たっては、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現とする。パンフレット、申込みに係る手引等については、都道府県センターにおいて配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるようこれらの機関との連携を図る。また、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問に対して回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、７日以内にホームページ等で公開する。 （ロ）説明会や相談業務を通じて制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。 （ハ）職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。助成金については、併せて、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　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 （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。 （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。 （vi）関係機関との連絡会議等を開催し、情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。 （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。	（２）助成金の支給、貸付等の業務について ①　助成金の支給業務について 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金及び建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金の支給業務については、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給防止を図るため、以下の取組を行った。 （イ）制度の周知等 （ｉ）ホームページ、パンフレット、手引等の作成等 ・　助成金制度をより分かりやすく、また利用しやすくするため、ホームページにおいては、利用対象者（事業主・事業主団体）別に相談例を掲載し、活用できる支援を案内する等、サイト内の丁寧な誘導を図った。 ・　助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を図った。 ・　建設教育訓練助成金による受講経費等の一部が助成対象である講習の実施機関のうち専門工事業団体でもある団体（１１団体）に対し広報を行い、構成事業主等への制度の周知・活用につながるよう工夫した。 （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、回答をＱ＆Ａとしてホームページで公開した。 （iv）制度内容変更の公開 ・　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２１年４月１日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 ・　建設雇用改善助成金 建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金については、平成２１年４月１日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 （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について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、十分な説明を行った。 （vi）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開催し、情報の共有化、不正受給の防止等を図った。 ・　開催回数　　２３３回 （ロ）審査能力の向上等 （ｉ）審査能力の向上 審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図ることによ

	問し、不正受給の防止に努める。	（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。	り、審査能力の向上を図った。 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。 ・　実施回数　　７５３回 ・　実施内容　　助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について （ⅱ）不正受給の防止 （ａ）事業所訪問の実施 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、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　　４，３３４件 （うち疑義事業所訪問数１８４件） （ｂ）都道府県労働局との連携の強化 助成金の審査等に係る情報交換を実施するとともに、その要件の確認に関して、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会（OCR 照会）を行うことにより、不正受給等の防止に努めた。 （ｃ）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（１０箇所）や給付調査役等に対する研修（平成２１年４月）を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。
	(ニ) 説明会を積極的に開催するとともに説明会終了時に調査を実施し、８０%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。 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。	（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。	（ハ）説明会の開催等 （ⅰ）説明会及び個別相談の実施 ・　説明会開催回数　　２，２５３回 ・　説明会参加者数　　７１，６３８人 ・　個別相談の件数　　６５，９２６件 （ⅱ）アンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、８６．８%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」　　９．３%　（８．２%） 「理解できた」　　７７．５%（７８．４%） 「理解できなかった」　　１２．８%（１２．９%） 「全く理解できなかった」　０．４%　（０．５%） （有効回答者数　　１４，７６５人（１６，８１３人）） また、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、説明会の実施方法の見直し等業務の改善に努めた。 なお、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》 ①　説明会内容等の改善 ・　文章の羅列でなく、できる限り説明資料のビジュアル化に努めた。 ・　実際に助成金制度を活用した事業所の具体的な好事例を紹介し、制度の有効活用に資するよう努めた。 ②　説明会終了後のフォローアップ ・　希望する事業所に対し、個別相談を実施した。 ・　必要に応じて、事業所訪問を実施した。

	（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。	（ニ）建設事業主等に対する助成金 新規申請者数の対前年度増加率が２％以上となるようにする。	（単位：％） 区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減 ｱﾝｹｰﾄ調査理解度 ｜ ８８．９ ｜ ８６．６ ｜ ８６．８ ｜ ＋０．２ （ニ）建設事業主等に対する助成金 平成２１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より、次のとおりとなった。 ・　新規申請者数の対前年度増加率　　４２．１％ （新規申請者数５，３８６事業所） 区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減 対前年度増加率 ｜ ４０．０％ ｜ △６．９％ ｜ ４２．１％ ｜ － 新規申請者数 ｜ ４，０７０件 ｜ ３，７９１件 ｜ ５，３８６件 ｜ ＋１，５９５件
	（へ）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。	（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。	（ホ）事務手続の合理化 都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、助成金を活用しようとする事業主等の利便性の向上を図るため、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講ずることとした。 （ｉ）中小企業人材確保推進事業助成金 認定組合等の事業に係る経理処理とは別に、助成の対象となる経費を明らかにするための特別会計帳簿（指定様式）について、作成に係る事務負担を軽減するため廃止することとし、平成２２年度から運用することとした。 （ⅱ）中小企業基盤人材確保助成金 ・　各申請の際に提出を求める書類について、既に都道府県センターに提出している書類の提出を不要とすることとし、平成２２年度から運用することとした。 ・　申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とすることとし、平成２２年度から運用することとした。 ・　対象労働者の勤務状況等を確認する様式の整理統合を行い、平成２２年度から運用することとした。 （ⅲ）建設雇用改善助成金 ・　申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とすることとし、平成２２年度から運用することとした。 ・　キャリア形成促進助成金の支給決定後に申請を受け付けていた建設教育訓練助成金（第４種認定訓練）について、支給申請が連動して行われるものであること、申請書に添付する書類が一部重複していることを踏まえ、両助成金の同時申請を可能とするとともに、添付書類の省略を図ることとした。
	②　就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。	②　就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。	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。

評価の視点等	【評価項目２　雇用開発業務関係助成金等の業務】	自己評価	A	評定	B

	・　各助成金の制度内容等の変更については、変更があった日と同日にホームページで公開したほか、説明会を２，２５３回開催し、個別相談を６５，９２６件実施し、各助成金についてのパンフレットや申請の手引等を作成し、事業主等へ配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携をすることなどにより、制度の周知・説明に努めた。 　なお、説明会については、説明会終了時のアンケート調査において、８６．８%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。 ・　建設事業主等に対する助成金の新規申請者数については、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より、対前年度比４２．１%の増となり、中期計画の目標（対前年度比２%増）を大幅に上回った。 ・　助成金の手続き等について申請者の負担軽減のための措置を講ずることとし、平成２２年度から運用することとした。 ・　助成金担当職員の審査能力向上のため、職員研修を７５３回実施した。不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のある事業所１８４件を含む４，３３４件の事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会（ＯＣＲ照会）を行うこと等、不正受給防止対策の強化を図った。 　その結果、平成２１年度に支給決定した助成金の不正受給件数は「１件」であった。	（委員会としての評価理由） 　各助成金の制度変更の内容を変更当日にホームページで公表し、説明会や個別相談等を通じた制度の周知・説明に努めるとともに、不正受給防止対策に取り組み、平成２１年度に支給決定した助成金の不正受給件数が１件となるなど、全体としておおむね中期計画を達成していると言える。 （各委員の評定理由） ・きちんと業務を実施しているし、努力の跡が見られ、十分に成果を上げている。 ・特に、評価の視点があるものが、該当するものはなかった。 ・事業所数以外の数値では、前年比で改善がなされたとは認め難い。 ・執行中心の業務であり、厳しくＢとした。 ・評価の視点はいずれの項目も計画を大きく上回った成果を上げたと評価できる。特に各種変更のホームページへの即日公表は評価できる。 ・着実に実績を確保している。不正受給が１件であるのは優れた実績。 （その他意見）
［数値目標］ ・雇用開発業務に係る助成金についての説明会を開催して８０%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。 　（実績　平成１９年度　８８．９%　　平成２０年度　８６．６%）	雇用開発業務に係る助成金の説明会終了時のアンケート調査において、８６．８%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。（業務実績「（２）①（ハ）（ⅱ）アンケート調査の実施」（Ｐ．１０）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。 　（実績　平成１９年度　４，０７０事業所　　平成２０年度　３，７９１事業所）	平成２１年度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より、４２．１%（新規申請者数５，３８６事業所）となった。（業務実績「（２）①（ニ）建設事業主等に対する助成金」（Ｐ．１１）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：○ 　各助成金の制度内容等の変更については、変更があった日と同日にホームページで公開し、利用者に対しては説明会や相談業務において助成金の趣旨、目的及び支給のための手続をわかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、十分な説明を行った。 　また、助成金制度をより分かりやすく利用しやすくするため、ホームページにおいては、利用対象者（事業主・事業主団体）別に相談例を掲載し活用できる支援を案内する等、サイト内の丁寧な誘導を図った。パンフレットにおいては、助成金の内容等を簡潔にまとめるとともに、実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を図った。（業務実績「（２）①（イ）制度の周知等」（Ｐ．９）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：○ 　中小企業人材確保推進事業助成金においては、特別会計帳簿の作成を平成２２年度から廃止することとし、中小企業基盤人材確保助成金においては、各申請の際に提出を求める書類のうち、既に都道府県センターに提出している書類の提出を、平成２２年度から不要とすることとし、建設雇用改善助成金においては、申請者から求めてい	

	た書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を平成２２年度から不要とすることとするなど、手続及び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。 　また、審査マニュアル等を活用し、職員研修等を実施することで助成金担当者の審査能力の向上を図るとともに、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターから集約し、本部における対応方針を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高め、対応に係るバラツキの防止を図るなど、審査能力の向上を図った。 　なお、不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り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するとともに、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（１０箇所）や給付調査役等に対する研修（平成２１年４月）を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。（業務実績「（２）①（ロ）審査能力の向上」（Ｐ．９）、「（２）①（ホ）事務手続の合理化」（Ｐ．１１）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート３（連携及び効果的な職業訓練の実施）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。	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 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。	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 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。	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 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、就職促進能力開発協議会を開催し、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練受講者及び修了者に対する情報提供・就職支援の体制に係る連携・協力のあり方等について協議した。 ・　開催回数　　４７都道府県で延べ１０２回 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、ものづくり人材育成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。 ③　地域訓練協議会の開催への協力 厚生労働省が、関係省庁、産業界、労働界、教育訓練機関団体など関係者の参集を得て開催した「中央訓練協議会」（平成２１年８月５日開催）において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき、機構は、各都道府県における関係者の協議の場として設置された「地域訓練協議会」の運営を行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、公共職業訓練や緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練の実施分野及び規模に係る目標の確認、訓練実施機関の開拓等に向けた連携方策の確認など、地域における公共職業訓練及び基金訓練の推進に向け協力を行った。
（２）効果的な職業訓練の実施について 効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。	（２）効果的な職業訓練の実施について 効果的な職業訓練を実施するため、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 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。	（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や、「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」の実施等の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングの積極的実施による個々人の意欲・適性・能力等に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を行い、PDCA サイクルによる効果的・効率的な訓練実施方法を追求し、質の高い効果的な訓練を実施する。 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。	（２）効果的な職業訓練の実施について ①　効果的な訓練の実施に向けて、 （イ）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を実施した。 さらに、効果的な訓練の実施のための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインによる品質管理システムが有効に機能しているか確認を行うための点検を段階的に実施した。 （ロ）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。 （ハ）企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、１０訓練科のモデルカリキュラムを作成した。また、訓練に係る評価支援ツールの業種分野を追加し、ホームページで公開した。 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）ホームページに公開した離職者訓練の習得度測定の訓練課題を活用 （ニ）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 （ホ）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 （ｉ）離職者訓練

			（平成２１年度→平成２２年度計画） 見直し訓練科数：１８２科 ※　平成２１年度訓練科数　　５１５科 ※　平成２２年度訓練科数　　５１７科（年度当初の訓練科数） （ⅱ）在職者訓練 （平成２１年度→平成２２年度計画） 見直し訓練コース数：１，１８３コース ※　平成２１年度訓練コース数　　３，８０８コース ※　平成２２年度訓練コース数　　３，６６５コース（年度当初の訓練コース数）

評価の視点等	【評価項目３　連携及び効果的な職業訓練の実施】	自己評価	A	評定	B
		・　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１０２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、「機構版教育訓練ガイドライン」に示すＰＤＣＡサイクルに基づき、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、ホームページに公開した離職者訓練の習得度測定の訓練課題を活用、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などを行った。その結果、離職者訓練コースにあっては１８２科、在職者訓練にあっては１，１８３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組を行った。		（委員会としての評価理由） 都道府県ごとの就職促進能力開発協議会の実施や都道府県の主催する各種会議への出席等を通じて、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った上で、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努めるなど、全体としておおむね中期計画を達成していると言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って業務を実施している。 ・特に顕著に成果を上げたという例はない。 ・対前年で顕著な改善がなされたとは言い難い。 ・評価の視点はいずれの項目も計画を大きく上回った成果を上げたと評価できる。特に関係機関との連携による訓練コースの設定への努力は評価できる。 ・目標を着実に達成。 （その他意見）
［数値目標］					
［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。		実績：○ 求職者の就職促進に向けた職業能力開発等に係る対策の円滑な実施を図るための就職促進能力開発協議会を４７都道府県で延べ１０２回開催するとともに、地域の人材ニーズ等を把握するため、ものづくり人材育成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、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。 また、「中央訓練協議会」（平成２１年８月５日開催）において取りまとめられた「今後の職業訓練の実施方針」に基づき設置された「地域訓練協議会」の運営を行うとともに、中央訓練協議会における議論を踏まえ、地域における公共職業訓練及び基金訓練の推進に向け協力を行った。（業務実績「２（１）関係機関等との連携について」（Ｐ．１４）参照。）		
・「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」並びに「有期実習型訓練」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。		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、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を実施した。また、効果的な訓練の実施のための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインによる品質管理システムが有効に機能しているか確認を行うための点検を段階的に実施した。		

	なお、企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、１０訓練科のモデルカリキュラムを作成し、訓練に係る評価支援ツールの業種分野を追加し、ホームページで公開した。（業務実績「２（２）効果的な職業訓練の実施について①」（Ｐ．１４）参照。）	
・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。	実績：〇 訓練コースの見直しを行うに当たっては、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、離職者訓練の習得度測定における訓練課題の作成、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っており、離職者訓練については１８２科、在職者訓練については１，１８３コースの見直しを行った。（業務実績「２（２）効果的な職業訓練の実施について②」（Ｐ．１４）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート４　（離職者訓練）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２０年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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こと。 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。	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 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。 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。 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。 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。 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、Ｎ	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 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、現下の厳しい雇用失業情勢に対応し、離職者が早期に再就職できるよう、次により職業訓練を積極的に実施する。 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。 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。 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。 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	（３）離職者を対象とする職業訓練について イ　離職者訓練の実施 　離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、以下のとおり職業訓練を実施した。 （平成２１年度当初分） ・　施設内訓練　　２９，４０５人 ・　委託訓練　　４３，４２４人 （雇用情勢の悪化に対応した補正予算による措置） ・　委託訓練　　２２，９２４人 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　　２６７，９４８件 ・　キャリア形成相談コーナーでの相談件数　　５１２，５９１件 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。 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 ・　厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定　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を行い、次の取組を徹底した。 ・　巡回指導件数　　１０，９７０件 （取組内容） ・　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 ・　就職支援の事例紹介 ・　訓練導入講習の担当講師に対する講習　等 ④　委託訓練の実施 （イ）委託先の開拓

	ＰＯ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。	う、ヒアリングやアンケート調査により把握したニーズに基づき、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、委託訓練に参入を希望する民間教育訓練機関の関係者を対象に、受託能力の向上及び訓練内容の充実を図るため、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」のセミナーを実施する。 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。	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、事業主団体による訓練コースを実施した。 （ロ）委託機関等 ・　民間教育訓練機関等　　１，２８８機関 ・　事業主等及び事業主団体　　４７５機関 （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。 ・　平成２１年度参加者数　　５１６人 ・　平成２１年度参加機関数　　４０８機関 （ニ）委託先選定方法 委託先の選定については、企画競争により実施した。 なお、より競争性及び透明性を確保する観点から、平成２２年度以降に開講する訓練コースについては、一般競争入札に移行する。 一般競争入札による委託先の選定に当たっては、訓練の質を担保するため、教室・施設設備などの訓練環境や就職状況など就職支援環境に関する参加資格を定めることとしている。 （ホ）事業主を活用した訓練コースの設定 事業主委託訓練委託先開拓担当者が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ト等業務担当者を活用し、事業主を活用した訓練コースの設定を行った。 ・　設定コース数　　１，０７５コース
	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。	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。	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。 ・　施設内訓練　　７８．６% （就職者のうち常用労働者の割合　６６．２%） ・　委託訓練　　６８．１% （就職者のうち常用労働者の割合　５８．８%） ※　平成２２年４月末の実績 （単位：%） <table><tr><th>区　分</th><th>１７年度</th><th>１８年度</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr><tr><td>施設内訓練 就職率</td><td>７９．６</td><td>８１．５</td><td>８１．９</td><td>７９．２</td><td>７８．６</td><td>△０．６</td></tr><tr><td>委託訓練 就職率</td><td>６６．０</td><td>６８．６</td><td>７１．４</td><td>６９．９</td><td>６８．１</td><td>△１．８</td></tr></table>※各年度の実績は、翌年４月末の実績（速報値）であること。 （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してヒアリング調査を実施し、その結果を基に各施設の離職者訓練委員会等で検討を行った。
②　主に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に限定して実施することとし、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明	⑥　主に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に限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分担をより明確化しつ	⑥　施設内訓練については、主に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に限定して実施し、民間で対応可能な訓練については、地方公共団体との役割分	⑥　施設内訓練については、主に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。 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

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。	つ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。	担をより明確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。	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。 ロ　緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の実施 平成２１年度補正予算により緊急人材育成・就職支援基金が中央職業能力開発協会（以下、「中央協会」という。）に造成され、その一環として実施される雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練（以下「基金訓練」という。）の支援業務について、厚生労働大臣の要請を受け、平成２１年７月１日から実施（無償）し、さらに平成２１年９月３日からは中央協会との有償の業務委託契約により実施した。 特に、政府の緊急雇用対策（平成２１年１０月２３日策定）の「年内約５万人分の訓練定員の確保」を受け、平成２１年１２月末までに訓練定員数約５．８万人分の基金訓練認定申請書を受理し、事前審査を行い、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 なお、平成２２年３月末には訓練定員数１０万人の目標に対して、約１３．８万人分の基金訓練認定申請書を受理し、事前審査を行い、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 ・　訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数）　６，４５０コース ・　訓練定員数　１３７，７３２人 ①　基金訓練実施の支援 （イ）関係行政機関、労使団体、教育訓練機関団体から構成される緊急人材育成支援事業推進協議会を全都道府県において開催し、都道府県における基金訓練の周知広報、基金訓練実施機関の開拓及び基金訓練の実施等に係る連携方法、協力体制について協議を行った。 （ロ）基金訓練の実施機関を確保するため、説明会の開催、教育訓練機関等への訪問等を行い、基金訓練コースの設定等に対する相談援助を行った。 （ハ）教育訓練機関等から認定申請のあった基金訓練認定申請書等を受理し、事前審査を行い、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 （取組内容） ・　説明会参加者数　６，５２６人 ・　教育訓練機関等訪問件数　４，０７３件 ・　基金訓練認定申請書の受理件数　６，４５０件 ②　求職者に対するキャリア・コンサルティング等 基金訓練対象者に対し、訓練受講前のキャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの交付を積極的に行うとともに、基金訓練に関する情報提供を行った。 また、訓練実施機関のうち、訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施体制がまだ整っていない訓練実施機関については、能力開発支援アドバイザーを派遣する等により、訓練期間中の受講者のキャリア・コンサルティングの実施、ジョブ・カードの作成等を支援した。 （取組内容） ・　キャリア・コンサルティングの実施等　９９，８３１件 ・　ジョブ・カード交付件数　１９，１０４件

			・　派遣実施機関数　５４６所 ・　派遣回数　１，９２１回 ③　訓練奨励金等に係る申請書の受付・調査確認等 訓練実施機関から提出された訓練奨励金等の支給申請書について受理し、所要の確認等を行い、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 また、実施機関が必要な書類の提出等の協力に応じない場合は必要な指導等を行った。 （取組内容） ・　訓練奨励金の支給申請書の受理件数　９３０件 ・　新規訓練設定奨励金の支給申請書の受理件数　１，８２３件

評価の視点等	【評価項目４　離職者訓練】	自己評価	A	評定	B
		・　就職率の向上等を図るため、キャリア・コンサルティングの能力を身に付けたアドバイザーを増員し、公共職業安定所等を巡回してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行い、受講希望者本人の適性及び意欲・能力等を十分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、指導員等がジョブ・カード講習を受講してジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタントとなり、就職率の向上等を図るため、訓練受講中及び受講後においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に実施した。また、委託先ごとに巡回等による指導を１０，９７０件実施したほか、訓練生の就職活動や就職状況の進ちょく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。 ・　訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率は、平成２１年７月には完全失業率が５．６％と過去最高を記録し、さらに、８月には有効求人倍率が０．４２倍と過去最低を記録するという厳しい雇用失業情勢の中、施設内訓練にあっては、７８．６％と中期計画の目標（８０％以上）を概ね達成し、委託訓練にあっては６８．１％と中期計画の目標（６５％以上）を上回った。 ・　就職者のうち常用労働者の割合は、施設内訓練６６．２％、委託訓練５８．８％となった。 ・　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、民間教育訓練機関等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。 ・　平成２１年度当初分として、施設内訓練２９，４０５人、委託訓練４３，４２４人の訓練を実施するとともに、雇用情勢の悪化に対応した補正予算による措置として、２２，９２４人の委託訓練を追加実施した。 ・　平成２１年度補正予算により緊急人材育成・就職支援基金が中央職業能力開発協会に造成され、その一環として実施される雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練（以下「基金訓練」という。）の支援業務について、厚生労働大臣の要請を受け、平成２１年７月１日から実施（無償）し、さらに平成２１年９月３日からは有償の業務委託契約により実施した。 特に、政府の緊急雇用対策の「年内約５万人分の訓練定員の確保」を受け、平成２１年１２月末までに訓練定員数５７，９５４人分の基金訓練認定申請書を受理し、事前審査を行い、また、平成２２年３月末には訓練定員数１０万人の目標に対して、１３７，７３２人分の基金訓練認定申請書を受理し、事前審査を行い、目標値を大幅に上回る実績を確保した。			（委員会としての評価理由） 厳しい雇用失業情勢の中、訓練修了者の就職率が概ね目標と同水準を達成するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に実施しており、全体としては中期計画をおおむね達成したと言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿ってきちんと行われている。 ・特に顕著に成果を上げたという例はない。 ・各指標において、対前年の改善は軽度に留まっている。 ・評価の視点の各項目とも、計画に向かって努力をし成果を上げたと評価できる。 ・離職者訓練により優れた就職率を達成しているが、必ずしも目標に対して高いとは言えない。 （その他意見） ・機構の職業訓練の蓄積を用いて都道府県の職業訓練の水準を引き上げるために、より一層努力すべき。 ・基金訓練に関しては、今後の制度的展開も睨みながら、訓練期間中及び出口の支援を機構としてもできる限り行うべき。 ・離職者は精神的ダメージを受けている可能性が高く、その面での配慮が必要ではないか。 ・精神発達障害の選別が必要ではないか。

［数値目標］ ・施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率が各年度とも８０％以上であったか。 （実績　平成１９年度　８１．９％　　平成２０年度　７９．２％）	施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率は、７８．６％であった。（業務実績「（３）イ⑤　訓練修了者の就職率」（Ｐ．１８）参照。）	
・委託訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率が各年度とも６５％以上であったか。 （実績　平成１９年度　７１．４％　　平成２０年度　６９．９％）	委託訓練修了者の終了後３ヶ月時点の就職率は、６８．１％であった。（業務実績「（３）イ⑤　訓練修了者の就職率」（Ｐ．１８）参照。）	
［評価の視点］ ・キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。	実績：○ 訓練受講希望者等に対し、都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」において２６７，９４８件、公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において５１２，５９１件のキャリア・コンサルティングを実施し、本人の適性及び能力等を十分把握した上で就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。（業務実績「（３）イ①　適切な訓練コースの選定」（Ｐ．１７）参照。）	
・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。	実績：○ 地域の産業界、企業が求めている広範な人材ニーズへの対応や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、事業主団体による訓練コースを実施するとともに、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、機構が有するノウハウの提供と訓練内容の充実を図った。 また、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を１０，９７０件行うとともに、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「（３）イ③　就職支援」（Ｐ１７）、「（３）イ④　委託訓練の実施」（Ｐ．１７）参照。）	
・当該地域において民間では実施できないもののみに限定して実施したか。	実績：○ 施設内訓練については、主に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。（業務実績「（３）イ　離職者訓練の実施⑥」（Ｐ．１８）参照。）	
・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。	実績：○ 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。（業務実績「（３）イ　離職者訓練の実施⑥」（Ｐ．１８）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート５（高度技能者養成訓練）

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２１年度計画</th><th>平成２１年度業務実績</th></tr>
<tr>
<td>第２　業務の改善に関する事項

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こと。

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。

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こと。</td>
<td>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
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。
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。

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。</td>
<td>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
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

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。

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。</td>
<td>（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。

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　　９６．４％
（就職希望者数（進学者を除く修了者数）　２，１２１人、就職者数　２，０４５人）
※　訓練終了後１ヶ月時点（平成２２年４月末現在）の実績
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１７年度</th><th>１８年度</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>就 職 率</td><td>９８．４</td><td>９８．３</td><td>９８．４</td><td>９６．９</td><td>９６．４</td><td>△０．５</td></tr>
</table>
②　他大学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　　２７２件
（ⅱ）連携内容
・　工業高校に指導員を派遣し、機械設計や機械製造等に係る講義を実施した。
・　工業高校の教員を受け入れ、３級機械検査対策講習会や空気圧保全指導の研修を実施した。
（ロ）職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や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　６２件
（テーマ例）
・　独居高齢者見守りシステムの開発
・　省エネのステンレス洗浄ガンの開発
（ⅱ）受託研究　１４件
（テーマ例）
・　遠隔融雪制御システムの開発
・　患者の呼吸を模擬した動体ファントムの試作品開発
（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。</td>
</tr>
</table>

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。	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。	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。	・　実施回数　　２２０回 ・　参加者数　　２７，５３８人 （開催事例） ・　NC旋盤を使用したアルミニウム製こまの作成 ・　マイコン制御による電子サイコロの製作 ・　ライントレースロボットの製作 ・　レーザー加工によるネームプレートの作成 （ⅳ）地域社会との連携 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） ・　機械加工や金属加工に係る基礎技術研修カリキュラムや指導マニュアルの作成に関して協力支援を行った。 ・　県の産業工業会の会員企業から従業員を受け入れ、三次元測定、ＣＡＤ技術、シーケンス制御の実技講習会を実施し、人材育成に関して協力支援を行った。 ③　高度職業訓練への特化 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。 （イ）専門課程　２，１９１人 （ロ）応用課程　９１１人 （ハ）専門課程活用型デュアルシステム　８１人

評価の視点等	【評価項目５　高度技能者養成訓練】	自己評価	S	評定	A
		・　訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れ、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９６．４%となり、雇用情勢が厳しいにもかかわらず第１期中期計画期間から引き続き中期計画の目標（９５%以上）を上回った。 ・　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２７２件実施し、産学連携の一環として共同研究を６２件、受託研究を１４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２２０回（参加人数２７，５３８人）開催するなど地域社会等との連携を強化した。		（委員会としての評価理由） 訓練生に対するきめ細かな就職支援を実施し、就職率が中期計画の目標値を上回ったことに加え、工業高校等との共同研究等やものづくり体験教室の開催等を通じ、地域社会との連携を強化するなどの取組を行っており、全体として中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・厳しい環境に関わらず十分に成果を上げている。 ・なぜＳと自己評価としているか疑問が沸く。高度技能者を比較すれば、一般大学と能開大の就職率はほぼ同等になるはずである。 ・高校生の参加者数以外は顕著な改善がなされたとは認め難い。 ・評価の視点の各項目とも、計画を大きく上回った成果を上げたと評価できる。特に能開大の資源を地域に開放した努力は大いに評価でき。今後も一層期待したい。 ・養成訓練者は非常に高い就職率を確保している。 （その他意見） ・企業内の学校との連携等を考えていくべき。 ・各種データを単純に比較するのではなく、訓練を受けた者がどのような範疇の人たちであるかなどの特性を分析するなど、その背景にある要因を考慮した評価を試みるべき。
［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。 （実績　平成１９年度　９８．４%　　平成２０年度　９６．９%）		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、９６．４%であった。（業務実績「（４）①　就職支援」（Ｐ．２２）参照。）			
［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。		実績：〇 若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校への指導員派遣や教員の受入れなど、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を２７２件実施した。 また、産学連携の一環として、共同研究を６２件、受託研究を１４件実施し、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を２２０回開催（参			

	加者数２７，５３８人）するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。（業務実績「（４）②　他大学関係機関及び産業界との連携」（Ｐ．２２）参照。）	
・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。	実績：〇 主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。（業務実績「（４）③　高度職業訓練への特化」（Ｐ．２３）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート６（在職者訓練）

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２１年度計画</th><th>平成２１年度業務実績</th></tr>
<tr>
<td>第２　業務の改善に関する事項

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。
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。
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。</td>
<td>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
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。
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。
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。</td>
<td>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
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
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。</td>
<td>（５）在職者を対象とする職業訓練について
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９８．３%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」　４３．９％（４３．２％）
「役に立った」　５４．３％（５５．１％）
「役に立たなかった」　１．６％（　１．５％）
「全く役に立たなかった」　０．２％（　０．２％）
（受講者数　４２，３６７人）
（回答者数　３７，９３４人）
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>受講者満足度</td><td>９７．８</td><td>９８．３</td><td>９８．３</td><td>０．０</td></tr>
</table>

（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、９７．６%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。
※「大変役立っている」　２２．３％（１９．３％）
「役立っている」　７５．３％（７８．４％）
「役立っていない」　２．２％（　２．２％）
「全く役立っていない」　０．２％（　０．１％）
（回答事業所数　６，９６０事業所）
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>事業主満足度</td><td>９６．２</td><td>９７．７</td><td>９７．６</td><td>△０．１</td></tr>
</table>

（ハ）業務改善の取組
アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。
また、在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをＰＰＭチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で運用開始した。</td>
</tr>
</table>

③　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ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。	③　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみに真に限定して実施する。このため、職業訓練コースについて、平成１９年度中に、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより平成１８年度実績と比べ２割程度削減するとともに、平成１９年度の早期に真に高度なものの基準を明確化して公表するものとし、当該基準に該当しない訓練についても廃止する。また、当該地域ごとに事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。 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。	②　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみに真に限定して実施する。このため、職業訓練コースについて、特に、情報・通信系、居住系、管理・事務系等の訓練コースについて真に必要性の認められるもの以外のものを廃止する。また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において外部委員で構成する検討の場を設け、実施計画について、意見を聴取し、審査する。 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。	（ニ）習得した能力の測定・評価 　訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価のため、訓練受講後に職場での適応状況を確認した。 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のみに限定して実施した。 　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。 ③　中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。

評価の視点等	【評価項目６　在職者訓練】	自己評価	S	評定	A
		・　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９８．３%から職業能力の向上に役立ったとの評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の９７．６%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、それぞれ中期計画の目標（８０%以上）を大幅に上回った。 ・　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するとともに、訓練の品質保証を図るため受講者アンケート等のデータをＰＰＭチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組みである訓練カルテ方式を平成２１年度より全国で運用開始した。 ・　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、平成２１年度においては、ものづくり分野の訓練コースの割合を１００%とした。 ・　中小企業を主な対象として訓練を実施した結果、受講者のうち、中小企業に勤めている方々の比率が、平成２０年度の６５%から６９%に向上した。また、中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。		（委員会としての評価理由） 　受講者と受講を指示した事業主に対するアンケート調査の結果が目標を上回っていることに加え、アンケート調査結果や習得度測定の結果の分析を通じて業務の質の向上に反映しており、全体として中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・工夫が見られ、計画以上の成果を上げている。 ・特に顕著な成果が出ているとは言い難い。 ・各指標において、対前年比で顕著な改善がなされたとは言い難い。 ・評価の視点の各項目とも計画を大きく上回ったと評価できる。ものづくりに特化した「真に高度な訓練」の実施について大いに評価しており、今後もお願いしたい。 ・在職者訓練の満足度は非常に高い。時宜に即した優れた内容であることが実証するものである。アンケート結果のレーダーチャートなどは、訓練者にとって分かりやすい手法である。 （その他意見）
［数値目標］ ・受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が８０%以上であったか。 （実績　平成１９年度　９７．８%　　平成２０年度　９８．３%）		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９８．３%であった。（業務実績「（５）①（イ）受講者に対するアンケート調査の実施」（Ｐ．２５）参照。）			

・事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が８０%以上であったか。 （実績　平成１９年度　９６．２%　　平成２０年度　９７．７%）	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９７．６%であった。（業務実績「（５）①（ロ）事業主に対するアンケート調査の実施」（Ｐ．２５）参照。）	
・職業訓練コースについて、平成１９年度中に、真に必要性の認められるもの以外のものを廃止することにより、平成１８年度実績と比べ２割程度削減したか。 （実績　平成１９年度　３割程度削減　※達成済）	実績：－ 達成済み。	
［評価の視点］ ・訓練開始時及び訓練修了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価したか。	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・評価のため、訓練受講後に職場での適応状況を確認した。（業務実績「（５）①（ニ）習得した能力の測定・評価」（Ｐ．２６）参照。）	
・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。	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、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。 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。（業務実績「（５）在職者を対象とする職業訓練について②」（Ｐ．２６）参照。）	
・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。	実績：○ 中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ適切な費用負担を求めた。（業務実績「（５）在職者を対象とする職業訓練について③」（Ｐ．２６）参照。）	
・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。	実績：－ 達成済み。	

雇用・能力開発機構　評価シート７（若年者対策、キャリア・コンサルティング）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。 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。 （ロ）私のしごと館 （ｉ）「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託し、当省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成２０年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。 　なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回ること。 （ⅱ）「私のしごと館」の未利用校に対する働きかけ、利用前の事前学習の実施及び利用	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 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。 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。 （ロ）私のしごと館 （ｉ）「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託し、厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、平成２０年末までに「私のしごと館」の存廃を含めその在り方について検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。 　なお、運営を包括的に民間に委託するに当たっては、第三者委員会の検討を踏まえて設定する目標を上回るようにする。 （ⅱ）「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び	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 ２　職業能力開発業務について （６）若年者対策について 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。 （ロ）私のしごと館 （ｉ）運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回るようにする。 （ⅱ）「私のしごと館」の未利用校に対する来館の働きかけ、利用前の事前学習の実施及び	（６）若年者対策について ①　職業意識の形成の支援等 （イ）若年者への職業意識の啓発 　公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。 （ロ）私のしごと館 （ｉ）委託に際し、有識者による第三者委員会の検討を踏まえ、委託期間を２年間とし、平成２０年９月１日から平成２１年８月３１日までの１年間と平成２１年９月１日から平成２２年８月３１日までの１年間のそれぞれの期間において、①職業体験事業の利用者延べ２６万人以上、②サービス全体について利用者からのアンケート調査（満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査）で「良かった」旨の評価８割以上という目標を設定している。 　平成２０年９月１日から平成２１年８月３１日までの期間については、以下のとおりの実績である。 　なお、私のしごと館は、平成２１年度末に廃止した。 ・　職業体験事業の利用者　２３８，７４２人 ・　満足度調査　８２．１％ ・　職業意識啓発度調査　９１．０％ ・　就職活動影響度調査　９５．７％ ・　教員アンケート調査　９６．７％ ＜参考＞ 　平成２１年９月１日から平成２２年３月３１日 ・　職業体験事業の利用者　１４７，０８７人 ・　満足度調査　８１．７％ ・　職業意識啓発度調査　９０．６％ ・　就職活動影響度調査　８７．５％ ・　教員アンケート調査　９８．１％ （ⅱ）全国の都道府県センターにおいて、未利用校に対する来館のためのＰＲ活動を実施した。

後の事後学習指導の実施の支援等を行うこと。 （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。 ②　訓練の実施等 （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。	利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。 （ⅲ）業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図る。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ、平成１９年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施する。 ②　訓練の実施等 （イ）高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等が、安定就労へ移行できるように、職業能力開発大学校等及び委託訓練先の活用により一定期間の企業実習とそれと一体となった「日本版デュアルシステム」等の事業主と協力した実践的な職業訓練を積極的に実施する。	利用後の事後学習指導の実施の支援等を行う。 ②　訓練の実施等 （イ）職業能力開発大学校等における職業訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする職業訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「日本版デュアルシステム」等を積極的に実施する。	・　周知訪問件数　　５１件 ・　全国の都道府県センターと連携し、来館予定校等に、私のしごと館の利用を一層効果的にするなどの事前学習や学校等の要望を受け、教員等に対するキャリア・コンサルティングのノウハウの提供や学生を対象とした職業適性・職業選択等の相談などのアフターフォローサービスを実施した。 ・　アフターフォローサービス等提供件数　　６件 ②　訓練の実施等 （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た職業訓練について、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た「専門課程活用型デュアルシステム」の実施 ・　訓練期間　　２年 ・　実施科数　　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 ・　入校者数　　８１人 ・　就職率　　８９．７％ ※　訓練終了後３ヵ月時点の実績 （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 ・　訓練期間　　おおむね６ヶ月 ・　実施コース数　　２３７コース ・　実施コース名　　電気設備科、テクニカルオペレーション科等 ・　入所者数　　３，０８８人 ・　就職率　　８３．６％ ※　平成２２年４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 （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フリーター等おおむね４０歳未満の求職者や、職業能力形成機会に恵まれなかった者向けの職業訓練「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施 ・　訓練期間　　標準４ヶ月 ・　実施コース数　　２，０２９コース ・　実施コース名　　ＯＡビジネス科、Ｗｅｂクリエーター科、医療事務科　等 ・　入所者数　　３４，２１７人 ・　就職率　　７０．６％ ※　平成２２年４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 （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等向けの職業訓練「再チャレンジコース」の実施 ・　訓練期間　　おおむね３ヶ月 ・　実施コース数　　４２９コース ・　実施コース名　　ビジネスパソコン科、Ｗｅｂデザイン科　等

			・　入所者数　　７，０７５人 ・　就職率　　６４．０％ ※　平成２２年４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 （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等向けの職業訓練「企業実習先行型訓練システム」の実施 ・　訓練期間　　おおむね１～４ヶ月 ・　実施コース数　　４５５コース ・　実施コース名　　営業科、プログラマー養成科　等 ・　入所者数　　６５４人 ・　就職率　　６２．６％ ※　平成２２年４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績
（ロ）企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行うこと。	（ロ）企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。	（ロ）「実践型人材養成システム」及び「有期実習型訓練」の導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。	（ロ）各都道府県センター等において、企業又は地域ジョブ･カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。 なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。（再掲） ・　実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数　　１，５５５件 ・　有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数　　３，７１２件
（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を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、８０％以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。	（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。 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。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。	（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。 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。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映する。	（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 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。 （イ）労働者に対する相談援助 （ｉ）実施内容 ・　キャリア・コンサルティングの実施 ジョブ・カードの作成支援、キャリアシートの作成支援、能力開発プログラムの作成等能力開発に関する必要な援助等 ・　キャリア形成に関する情報提供 （ⅱ）相談援助件数　　１，２３４，７４８件 （うち、基金訓練対象者分　９９，８３１件（再掲）） （ロ）事業主及び事業主団体等に対する相談援助 （ｉ）実施内容 ・　キャリア・コンサルティングに関する技術的援助 ・　キャリア形成促進助成金に関する相談援助 ・　キャリア形成に関する情報提供 （ⅱ）相談援助件数　　７２，５９３件 （ハ）アンケート調査の実施 キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施し、回答者のうち、９９．３％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。 ※「大変役に立った」　　６８．６％（６５．８％） 「役に立った」　　３０．７％（３３．７％） 「役に立たなかった」　　０．６％（　０．４％） 「全く役に立たなかった」　　０．１％（　０．１％）

（有効回答者数　　１９，３０９人（１８，３６３人）
有効回答事業所数　　２６２事業所（３０５事業所））

また、利用者のニーズを的確に把握し、サービスの質の向上を図るため、アンケート自由記述欄に記載された利用者の要望・意見等を分析し、満足度向上に努めた。

なお、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各施設へフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。

《アンケート調査に基づく業務改善の事例》

・　ジョブ・カード作成支援の充実

既存のジョブ・カードの記入例だけでは、記入がスムーズにできない利用者がいる傾向が見られたため、相談者の年齢や職務経歴等に応じて、よりきめ細かなジョブ・カード作成支援ができるよう多様な記入例を作成した。

・　相談導入時における手法等の工夫

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前に、ジョブ・カードの作成に不安を感じている利用者がいる傾向が見られたため、この不安を軽減することで、よりよい相談につなげるため、ジョブ・カード作成のためのわかりやすいガイドブックを作成し、相談に活用した。

さらに、相談導入時のジョブ・カードの作成意義等の説明方法について、より理解しやすいものとなるよう、具体的事例に基づいた意見交換等による相談担当者のレベルの統一を図った。

（単位：%）

区　分	１９年度	２０年度	２１年度	対前年度増減
ｱﾝｹｰﾄ調査満足度	９９．５	９９．５	９９．３	△０．２

（ニ）フォローアップ調査の実施

利用者がキャリア・コンサルティングを受けた結果、就職・能力開発等への具体的な取組等の行動につながったかを把握し、事業効果を測るため、相談後おおむね３ヶ月経過した時点でフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した。

・　「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答　　８７．８%
（有効回答者数　３，０２０人）

（単位：%）

区　分	１９年度	２０年度	２１年度	対前年度増減
調査結果	８４．２	８５．４	８７．８	＋２．４

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。

② フォローアップ研修

キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施した。

（イ）実施件数

・　開催回数　　５１回
・　参加人数　　１，０３４人

（ロ）実施テーマ

・　支援機関に特化したキャリア・コンサルタント交流会
・　企業向けキャリア・コンサルタント経験者交流会

評価の視点等	【評価項目７ 若年者対策、キャリア・コンサルティング】	自己評価	A	評定	A
1		・　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３７，３８６人実施し、就職率については、専門課程活用型が８９．７%、短期課程活用型が８３．６%、委託訓練活用型が７０．６%となるほか、年長フリーター対策として、再チャレンジコース（７，０７５人）及び企業実習先行型訓練システム（６５４人）に取組み、就職率も再チャレンジコース６４．０%、企業実習先行型訓練システム６２．６%と成果を上げた。 ・　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１，２３４，７４８件、事業主及び事業主団体等に対して７２，５９３件実施し、前年度より２５万６千人多い１３０万７千人に対してキャリア・コンサルティングを行った。キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施したところ、９９．３%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（８０%以上）を大幅に上回った。 ・　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、８７．８%の者から「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」旨の回答を得た。 ・　実践型人材システム実施計画書の取次ぎは対前年度比約３倍増、有期実習型訓練の実施計画の確認は対前年度比約７倍増の実績となり、職業能力形成機会に恵まれない者等の職業能力の向上、ひいては安定的な雇用に寄与した。		（委員会としての評価理由） 日本版デュアルシステム等の職業訓練の実施を通じた就職支援や、各都道府県センター等におけるキャリア・コンサルティングを積極的に実施しており、全体として中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・努力の跡が見られ、計画以上の成果を上げている。 ・事業主の人材育成訓練については、大幅増を達成している。 ・対前年比で若干の増減はあるが、全体としては４つ向上している。 ・評価の視点のいずれの項目とも目標を大きく上回ったと評価できる。特に「日本版デュアルシステム」を積極的に実施した点を評価する。 ・フリーター対策における日本版デュアルシステムなどの活用により、高い就職率を達成した。 （その他意見） ・就職難が続く今日において、雇用・能力開発は非常に重要な使命であるにも関わらず、私のしごと館など度を越したハコモノによる批判の高まりによって、機構の解散に至ったのは誠に残念である。
［数値目標］ ・キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が８０%以上であったか。 （実績　平成１９年度　９９．５%　　平成２０年度　９９．５%）		キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対するアンケート調査において、９９．３%の利用者から役に立った旨の評価を得た。（業務実績「（７）①（ハ）アンケート調査の実施」（Ｐ．３０）参照。）			
［評価の視点］ ・職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。		実績：○ 公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。（業務実績「（６）①（イ）若年者への職業意識の啓発」（Ｐ．２８）参照。）			
・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。		実績：－ 達成済み。			
・運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回ったか。		実績：△ 運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した①職業体験事業の利用者延べ２６万人以上、②サービス全体について利用者からのアンケート調査（満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査）で「良かった」旨の評価８割以上との目標に対して、平成２０年９月１日から平成２１年８月３１日までの期間の実績は、①職業体験事業の利用者２３８，７４２人、②アンケート調査の評価（満足度調査８２．１%、職業意識啓発度調査９１．０%、就職活動影響度調査９５．７%、教員アンケート調査９６．７%）となった。 なお、私のしごと館は、平成２１年度末に廃止した。（業務実績「（６）①（ロ）私のしごと館（ｉ）」（Ｐ．２８）参照。）			
・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。		実績：○ 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。また、来館予定校等に対して、私のしごと館の利用を一層効果的にするための事前学習を行うとともに、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。（業務実績「（６）①（ロ）私のしごと館（ⅱ）」（Ｐ．２８）参照。）			

・独立行政法人整理合理化計画（平成１９年１２月２４日閣議決定）に基づき、運営を包括的に民間に委託したか。	実績：－ 達成済み。	
・厚生労働省において、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、「私のしごと館」の存廃を含めそのあり方について検討を行うため、機構は必要な協力を行ったか。	実績：－ 達成済み。	
・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。	実績：－ 達成済み。	
・「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。	実績：○ 「日本版デュアルシステム」については、３７，３８６人実施し、就職率は専門課程活用型が８９．７%、短期課程活用型が８３．６%、委託訓練活用型が７０．６%となった。（業務実績「（６）② 訓練の実施等（イ）」（Ｐ．２９）参照。）	
・「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。	実績：○ 各都道府県センター等において、企業又は地域ジョブ･カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。 なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを１，５５５件行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を３，７１２件行った。（業務実績「（６）② 訓練の実施等（ロ）」（Ｐ．３０）参照。）	
・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。	実績：○ 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、労働者に対する相談援助を１，２３４，７４８件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を７２，５９３件実施した。また、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象に、フォローアップ研修を実施した（開催回数５１回、参加人数１，０３４人）。（業務実績「（７）キャリア・コンサルティングについて」（Ｐ．３０）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート８（事業主等との連携・支援、新分野展開）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。	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 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。	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 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。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。 また、支援に対する適切な費用負担を求める。	（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、現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。 ・　指導員派遣延べ人員　４，８７８人 ・　施設設備貸与延べ件数　１４，６７１件 ・　訓練延べ人員　３９１，６６９人 （うち指導員派遣による訓練延べ人員　１０８，８２１人） なお、雇用失業情勢が急激に悪化する中、労働者の雇用維持に努める事業主を支援するため、平成２１年８月より各都道府県センターにおいて、支援体制を拡充するとともに、「緊急雇用対策講習」を新設した。 ・　相談件数　１２，２０６件 ・　緊急雇用対策講習（コース数）　２１０コース （受講者数）　３，７３５人
（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。	（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。	（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。	（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。 なお、起業・新分野展開支援センター等は、平成２１年度末に廃止した。 ①　新たな分野への展開等に必要な専門的な相談・情報提供 ・　相談・情報提供件数　６，５４８件 （相談・情報提供の例） ・　事業計画の作成に関する相談 ・　市場性・マーケティングに関する相談 ・　融資、助成金等資金計画に関する情報提供 ②　技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座 ・　コース数　１２８コース ・　受講者数　４，０６１人 （コース内容） ・　燃料電池の使い方の基礎 ・　感覚情報を提示する感覚インタフェース技術 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。 （イ）高度技術者養成訓練コース ・　実施コース数　２コース ・　受講者数　８人 （ロ）課題解決型能力向上コース ・　実施コース数　９コース ・　受講者数　２２人 なお、受講者の１００．０%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」　８０．０％（５０．０％）
「役に立った」　２０．０％（４９．５％）
「役に立たない」　０％（　０％）
「全く役に立たない」　０％（　０％）
有効回答者数　３０人（　３８７人）

（単位：％）

区　分	１９年度	２０年度	２１年度	対前年度増減
ｱﾝｹｰﾄ調査満足度	９８．６	９９．５	１００	＋０．５

④　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。
・　実施回数　９０回
・　参加者数　９８５人
（交流会のテーマの例）
・　クレームに関する基本認識について
・　ホームページを利用した事業紹介

評価の視点等	【評価項目８　事業主等との連携・支援、新分野展開】	自己評価	A	評定	A

・　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、指導員の派遣（４，８７８人）や施設設備の貸与（１４，６７１件）を行うことにより、昨年度実績（３５６，４５１人）を上回る延べ３９１，６６９人が利用する職業訓練を支援した。
・　雇用失業情勢が急激に悪化する中、労働者の雇用維持に努める事業主を支援するため、支援体制を拡充するとともに、事業主からの相談（１２，２０６件）等を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を３，７３５人に対して実施し、経済情勢の悪化に伴う政府の雇用対策に迅速に対応した。
・　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。なお、当該事業については、公的機関や民間機関による創業支援が充実してきたこと等を踏まえ、職業能力開発総合大学校の組織・業務の見直し等に伴い、起業・新分野展開支援センター等を平成２１年度末で廃止し、業務を終了した。
・　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、１００％の者から、職業能力の向上に役に立った旨の昨年度実績（９９．５％）を上回る高い評価を得た。

［数値目標］

［評価の視点］
・適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。

実績：○
事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、指導員の派遣や施設設備の貸与等による連携・支援を行った。なお、現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。
また、雇用失業情勢が急激に悪化する中、労働者の雇用維持に努める事業主を支援するため、平成２１年８月より各都道府県センターにおいて、支援体制を拡充するとともに、「緊急雇用対策講習」を新設した。（業務実績「（８）事業主等との連携・支援について」（Ｐ．３４）参照。）

・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。

実績：○
新たな分野への展開等に必要な専門的な相談・情報提供を６，５４８件行い、技術・

（委員会としての評価理由）
職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与を通じた職業訓練に係る支援を行ったことに加え、雇用失業情勢が急激に悪化する中、支援体制の拡充や緊急雇用対策講習の実施等により、政府の雇用対策に迅速に対応しており、全体として中期計画を上回っていると言える。

（各委員の評定理由）
・計画以上の成果を上げている。
・特に顕著な成果は見当たらず。
・対象項目による改善度に差はあるが、全体としては向上している。
・評価の視点のいずれの項目とも目標を大幅にクリアできたと評価する。
・高い実績を確保。

（その他意見）

	製品開発分野関連情報の提供のための公開講座を１２８コース実施し、４，０６１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実施するとともに、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。（業務実績「（９）新分野等への事業展開の支援について」（Ｐ．３４）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート９（職業能力開発関係助成金等の業務）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。	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 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。	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 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。	（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）ホームページ、パンフレット、手引等の作成 ・　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等を紹介した。 ・　ホームページにおける利便性の向上を図るため、ページレイアウトや表現を分かりやすくするとともに、助成金制度紹介のページから相談・受付窓口となる各都道府県センターの所在地一覧へのリンクによる誘導が図れるよう見直しを行い、平成２２年度から公開することとした。 ・　助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を図った。 （ⅱ）関係機関との連携による広報の実施 　作成したパンフレット及び申請の手引は、公共職業安定所等の関係機関においても配布されるようにした。 　また、ジョブ・カード制度における雇用型訓練の実施の促進のため、地域ジョブ・カードセンター等にもパンフレット等を提供することにより、当該機関が開催する説明会等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た質問を受け付け、本部において速やかに回答するとともに、内容に応じて、適切に相談・受付窓口への誘導する等のサポートを実施した。 　また、よくある質問については、その回答をＱ＆Ａとして、ホームページで公開した。 （ⅳ）制度内容変更の公開 　制度改正の都度、変更内容を７日以内にホームページで公開した。 ・　第１回　　平成２１年４月１日公開 　　（平成２１年４月１日改正） ・　第２回　　平成２１年６月８日公開 　　（平成２１年６月８日改正） （ⅴ）利用者に対する説明 　利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続を十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう十分に説明した。 （ロ）審査能力の向上等 （ｉ）職員の審査能力の向上 　審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図ることにより、審査能力の向上を図った。 　また、取扱件数が多い関東及び関西ブロックにおいては、各ブロックの助成金担当職員による会議等を開催し、取扱いの統一化等の連携を図った。 　なお、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、

<table>
<tr>
<td>② 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を８０％以上得られるようにすること。なお、アンケート調査の実施に当たっては、説明会出席者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。
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。</td>
<td>③ 助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。また、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。

④ 助成金については、説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、８０％以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。
なお、アンケート調査については、利用者の意見等をより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、業務の質の向上に反映させる。</td>
<td>（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。

（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を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、業務の質の向上に反映させる。</td>
<td>実際にあった事例等を活用したケーススタディを取り入れる等の実践的な職員研修等を実施した。
（実施状況）
・ 実施回数 ５０６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
訓練等の実態等が支給要件に合致しているかを、可能な限り直接事業所を訪問することにより確認した。特に、活用が顕著に拡大したジョブ・カード制度における雇用型訓練に係る助成措置については、実習（OJT）及び事業内で実施される座学等（OFF-JT）の実態の確認等に注意を払った。
また、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 １，８３４件
（うち疑義事業所訪問数 ２６件）
（ｂ）都道府県労働局と連携の強化
助成金の審査等に係る情報交換を実施するとともに、その要件の確認に関して、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会（OCR 照会）を行うことにより、不正受給等の防止に努めた。
（ｃ）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（１０箇所）や給付調査役等に対する研修（平成２１年４月）を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。
（ハ）説明会の開催等
（ⅰ）説明会等の実施
（ａ）説明会及び個別相談の実施
・ 説明会開催回数 １，９０８回
・ 説明会参加者数 ５７，３９４人
・ 個別相談の件数 ４１，５３３件
（ｂ）説明会終了時のアンケート調査の実施
説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、８８．３%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」 １０．３%（１０．０%）
「理解できた」 ７８．０%（７７．６%）
「理解できなかった」 １１．４%（１２．０%）
「全く理解できなかった」 ０．３%（ ０．４%）
（有効回答者数 １４，４６６人（１４，００４人））
（単位：%）
<table>
<tr><th>区 分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>ｱﾝｹｰﾄ調査理解度</td><td>８９．１</td><td>８７．６</td><td>８８．３</td><td>＋０．７</td></tr>
</table>
（ⅱ）アンケート調査の実施等
（ａ）説明会終了後のアンケート調査の活用
アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、説明会の実施方法の見直し等業務の改善に努めた。
また、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道</td>
</tr>
</table>

			府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》 ・　参加者の状況に応じた説明会の開催 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参加者の状況に応じた、説明会を開催した。 ・　説明方法等の改善 制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたため、実際の活用事例やＱ＆Ａ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、説明資料のビジュアル化を図った。 （ｂ）フォローアップ調査の実施 助成金を利用した事業主に対し、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査を実施した。 また、当該事業主を通じ、助成金の支給対象となった労働者に対し、助成金の支給対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかのアンケート調査を実施した。 ・　事業主からの訓練等の実施につながったとの評価　　９８．２％（９９．５％） （有効回答数　２，３６６人） ・　キャリアアップにつながったとの評価　　９８．７％（９８．３％） （有効回答者数　２，３１９人）
	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。	（ニ）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。	（ニ）事務手続の合理化 都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、助成金を活用しようとする利用者の利便性の向上を図るため、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講ずることとした。 ・　各申請の際に提出を求める書類について、既に都道府県センターに提出している書類を重複して求めることのないよう徹底を図った。 ・　申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とすることとし、平成２２年度から運用することとした。 ・　訓練等の実施状況等を確認する様式の整理統合を行い、平成２２年度から簡素化された様式を活用できることとした。 ・　中小企業雇用創出等能力開発助成金と中小企業基盤人材確保助成金を併せて申請している場合に、中小企業基盤人材確保助成金に係る申請において提出される書類と重複して提出を求めることのないよう徹底を図った。 ・　対象有期実習型訓練に係る申請手続において、訓練受講生が充足されない場合の認定変更申請の手続を簡素化するとともに、申請に必要な書類を整理し、各都道府県センターにおける取扱いの統一化を図った。
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。	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	②　技能者育成資金 （イ）制度の周知等 （ｉ）非正規労働者等に対する貸付要件の緩和等の制度内容の変更を踏まえ、利用条件、相談、受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現でホームページ、パンフレット等に掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開する。 （ⅱ）支給金額、利用条件等の制度内容に変更	②　技能者育成資金 （イ）制度の周知等 （ｉ）制度の趣旨、内容、申請手続について、次のとおり利用者に対して十分に周知、説明した。 ・　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、返還の方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分ける等、分かりやすい制度内容の掲載を行った。 ・　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＆Ａとしてホームページで公開した。 （ⅱ）訓練期間中の生活保障のための給付制度の拡充に伴う貸付要件等の緩和及び当該貸付

	による返還の推進等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成２３年度までに９７%以上とする。	があった場合には、当該変更が確定した日から、７日以内にホームページで公開する。 （ⅲ）パンフレットや申請書の記載例、申請に係る手引等の案内冊子により、制度の趣旨、内容、申請手続を利用者に対して十分説明する。 （ロ）審査能力の向上等 担当者マニュアルを活用し、説明会などで利用者に対して十分な制度の趣旨等の説明を行う。また、審査能力の向上を図るための職員研修を行う。 （ハ）回収業務の強化等 （ｉ）滞納者（連帯保証人含む）に対して文書や土日・夜間を含めた電話での督促を徹底するとともに、１年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じて支払督促申立等の法的手続を行う。 （ⅱ）民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。 （ⅲ）借受者に対する在校中の説明会開催等により借受者の返還意識の涵養を図る。金融機関口座振替制度等の加入促進、コンビニエンス・ストアを活用した払込制度の利用促進等を推進する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を９４%以上とする。	要件等の緩和措置の廃止について、変更が確定した日から７日以内に、次のとおりホームページで公開した。 （要件緩和等の措置） ・　第１回　　平成２１年４月１日公開 （平成２１年４月１日施行） ・　第２回　　平成２１年５月１５日公開 （平成２１年５月１１日施行） （制度廃止） ・　平成２２年２月１日公開 （平成２２年２月１日施行） （ⅲ）パンフレットの配布による周知 貸付要件等の緩和に伴うリーフレット及び申請書の記入例、申請の手引等を含めたパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の機構施設や都道府県等に配布した。 （ロ）審査能力の向上等 施設担当者が利用者へ説明する資料として、「技能者育成資金担当者マニュアル」を送付した。 なお、マニュアルの作成に当たっては、前年度からの改正点等を記載するなど工夫した。 また、本部において、審査能力向上のため、収入・成績基準等について、育成資金担当者の職員研修を４回実施した。 （ハ）回収業務の強化等 （ｉ）滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施体制を強化するなど回収の強化を図った。 ・　督促状送付件数　　１１，０２８件 ・　電話督促件数　　８，３７９件 （土日・夜間　１，９２９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支払督促申立のための住民票調査を行った。さらに支払督促申立に向けて、滞納金額の多い滞納者に対しては催告書を送付した。 ・　催告書送付件数　　７３件 （ⅱ）民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を一般債権、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をした。 （ⅲ）借受者の返還意識の涵養 平成２１年度の新規返還者に対し、規範意識に訴えた文書及び返還金額等を記載した「返還の手引」を送付して返還意識の涵養を図った。 さらに、返還率の向上のため、返還者に対して金融機関口座振替制度及び前年度から導入したコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用促進に向けた周知を行った。 以上の結果、平成２１年度新規返還者の初年度末の返還率は９６．２%となった。 （単位：%） 区　分 ／ １９年度 ／ ２０年度 ／ ２１年度 ／ 対前年度増減 初年度末の返還率 ／ ９３．０ ／ ９２．７ ／ ９６．２ ／ ＋３．５
	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	（ニ）貸付業務の効率化 見直した貸付要件等に基づき、真に必要な	（ニ）貸付業務の効率化 平成２１年度借受者から、第１種（無利子）及び第２種（有利子）の区分を廃止し、有

	率化を図る。	者に的確に貸付を行うこと等により、業務の効率化を図る。	利子で統一するとともに、収入基準は第２種より厳しい第１種のものを適用した。

評価の視点等	【評価項目９　職業能力開発関係助成金等の業務】	自己評価	S	評定	A
		・　キャリア形成促進助成金について、制度内容等に変更があった日と同日にホームページで公表したほか、説明会を１，９０８回開催、個別相談を４１，５３３件実施し、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等を作成し、事業主等へ配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携することなどにより、制度の周知・説明に努めた。 　また、説明会終了時のアンケート調査において、８８．３%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）を大幅に上回った。 　さらに事業効果に係るフォローアップ調査を実施したところ、９８．２%の助成金を利用した事業主から助成金制度があったことにより訓練等の実施につながった旨の回答が得られ、９８．７%の労働者から助成対象となった訓練等によりキャリアアップが図られた旨の回答を得た。 　なお、実際にあった事例等を活用した実践的な職員研修等を実施することで助成金担当職員の審査能力の向上を図るほか、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２６件を含む１，８３４件の事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会（ＯＣＲ照会）を行うこと等、不正受給防止対策の強化を図った。 ・　技能者育成資金については、金融機関口座振替制度及び前年度から導入したコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用促進、連帯保証人を含む滞納者に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施体制を強化するなど回収の強化に努めた結果、平成２１年度新規返還者の初年度末の返還率が、９６．２%となり年度計画の目標（９４%以上）及び前年度実績を大幅に上回った。	（委員会としての評価理由） 　制度内容等の変更を当日にホームページで公表したことや、説明会・個別相談などを通じた制度内容の周知・説明等に取り組むなど、全体として中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・努力の跡が見られ、十分に成果を上げている。 ・特に評価の視点については見るべきものがない。 ・各指標について、対前年度比で顕著な改善を示したものは少数である。 ・評価の視点のいずれの項目とも目標を大幅にクリアできたと評価する。特に、各種変更のホームページへの即日公表など、不正受給防止対策への積極的な取組を高く評価する。今後とも努力をお願いしたい。 ・各種数値目標を達成するなど、助成金についての実績は高く評価できる。特に、不正受給件数がゼロであるのは素晴らしい。 （その他意見）
［数値目標］ ・キャリア形成促進助成金に係る説明会を開催して８０%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。 （実績　平成１９年度　８９．１%　　平成２０年度　８７．６%）		キャリア形成促進助成金に係る説明会終了時のアンケート調査において、８８．３%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「（１０）①（ハ）（ｉ）（ｂ）説明会終了時のアンケート調査の実施」（Ｐ．３８）参照。）		
・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。 （年度計画目標） 　平成１９年度の返還率　９０%以上 　平成２０年度の返還率　９２%以上 　平成２１年度の返還率　９４%以上 （実績　平成１９年度　９３．０%　　平成２０年度　９２．７%）		新規返還者に対し、規範意識に訴えた文書及び返還金額等を記載した「返還の手引」を送付して返還意識の涵養を図り、返還率の向上のため、返還者に対して金融機関口座振替制度及び前年度から導入したコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用促進に向けた周知を行った。この結果、平成２１年度新規返還者の初年度末の返還率は９６．２%となった。（業務実績「（１０）②（ハ）（ⅲ）借受者の返還意識の涵養」（Ｐ．４０）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。		実績：○ 　キャリア形成促進助成金については、制度内容等に変更があった日と同日に、ホームページで公開した。また、助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて制度内容等を紹介するとともに、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を図った。 　さらに、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		

	るとともに、利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続などを十分に説明した。 　技能者育成資金については、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＆Ａとしてホームページで公開するとともに、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、返還の方等利用者の状況に応じて、閲覧するページを分ける等、分かりやすい制度内容の掲載を行うなど、利用者に対して十分に周知、説明した。（業務実績「（１０）①（イ）制度の周知等」（Ｐ．３７）、「（１０）②（イ）制度の周知等」（Ｐ．３９）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：○ 　キャリア形成促進助成金については、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、訓練等の実施状況等を確認する様式の整理統合を行い、平成２２年度から簡素化された様式を活用できることとするなど、申請者の負担軽減を図った。 　また、実際にあった事例等を活用した実践的な職員研修等を実施することで助成金担当職員の審査能力の向上を図るとともに、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターから集約し、本部における対応方針を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高め、対応に係るバラツキの防止を図る等、審査能力の向上を図った。 　なお、不正受給の防止のため、訓練等の実態等が支給要件に合致しているかを、可能な限り直接事業所を訪問することにより確認し、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認するとともに、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（１０箇所）や給付調査役等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。 　技能者育成資金については、施設担当者が利用者へ説明する資料として「技能者育成資金担当者マニュアル」を送付した。また、本部の担当者に対して職員研修を実施し、審査能力の向上に努めた。（業務実績「（１０）①（ロ）審査能力の向上等」（Ｐ．３７）、「（１０）①（ニ）事務手続の合理化」（Ｐ．３９）、「（１０）②（ロ）審査能力の向上等」（Ｐ．４０）参照。）	
・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。	実績：○ 　技能者育成資金について、滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施体制を強化するなど回収業務の強化を図った。 　また、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続を前提とした支払督促申立のための住民票調査を行った。さらに支払督促申立に向けて、滞納金額の多い滞納者に対しては催告書を送付した。 　なお、債権については、民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を一般債権、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管理をした。（業務実績「（１０）②（ハ）回収業務の強化等（ｉ）、（ii）」（Ｐ．４０）参照。）	
・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。	実績：○ 　平成２１年度借受者から、第１種（無利子）及び第２種（有利子）の区分を廃止し、有利子で統一するとともに、収入基準は第２種より厳しい第１種のものを適用した。（業務実績「（１０）②（ニ）貸付業務の効率化」（Ｐ．４０）参照。）	
・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 　機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	

・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、ⅰ）貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ⅱ）計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ ・　技能者育成資金 平成 22 年３月 31 日現在で、当該年度要回収額の 2,173,887 千円に対し、回収額は 1,179,307 千円となっている。 滞納者（連帯保証人を含む）に対し土日夜間を含む電話督促や金融機関口座振替制度の加入勧奨を行い、滞納金額の多い滞納者に対しては支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	
・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。 （政・独委評価の視点）	実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート１０（指導員養成、訓練コースの開発等）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。	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 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。	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 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。	（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等において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため以下の訓練を実施した。 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。 　さらに、３年次に実務実習を行い、指導員就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、４年次に指導員就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。 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特論等５講座を実施した。 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以下の訓練を実施した。 （イ）受講者数　　１，９００人 （内訳） ・　都道府県等　　９８２人 ・　民間企業　　７６人 ・　機構　　８４２人 （ロ）実施内容 ・　燃料電池の基礎 ・　環境エネルギー概論 ・　木造住宅の断熱・気密施工技術 ・　アルミニウム合金のミグ溶接 ・　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）研修 ・　企業内ＯＪＴ相談支援力向上研修　　等 ④　専門課程 　新たな専門分野の訓練等を担当するため、職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。 ・　受講者数　　４６人（1 年訓練１５人（４訓練科）、６ヶ月訓練３１人（３訓練科）） ⑤　応用研究課程 　専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。 ・　受講者数　　１７人
（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	（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	（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	（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。 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９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

提供すること。	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。	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。	報告書等を作成した。 さらに、これまでの研究成果の蓄積であるＰＤＣＡサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質の保証の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」を策定・公表し、運用を開始した。 この機構独自の質の保証システムのノウハウは、２０１０年に発行予定のＩＳＯ２９９９０「非公式教育・訓練サービスを提供する学習サービス事業者のための基本的要求事項（仮称）」の規格化の際に活かされたところであり、今後は、民間教育訓練機関が実施する公共職業訓練の質の保証システム構築の検討に活用される予定である。 （イ）調査・研究テーマ ・　テクノロジーを活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する調査研究 ・　分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究 ・　離職者訓練における職業能力評価のあり方に関する調査研究 ・　離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査分析 ・　職業能力形成プログラム（有期実習型訓練）のカリキュラムモデル作成 ・　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） ・　公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 ・　再チャレンジコース開発に関する調査・研究 ・　人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究 （ロ）職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、改訂を実施した。 （改訂した職業訓練用教科書） ・　電子測定法及び試験法、デザイン概論、建築塗装法、建築概論 ②　訓練コースの開発 （イ）年長フリーター等の非正規労働者を対象とした離職者訓練コースを各種業界団体と連携を図りながら実施した。 ・　開発したコース数　　１４コース ・　開発した業種　　４業種 （飲食業、飲食料品小売業、情報サービス業、インターネット付随サービス業） （ロ）生産管理の人材ニーズに対応した工場管理技術科のカリキュラムを開発した。 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に公表するとともに、民間教育訓練機関等へ配布した。 ・　ホームページアクセス件数　　１，２４６，６９２件 ・　ダウンロード件数　　３７，９９９件

評価の視点等	【評価項目１０　指導員養成、訓練コースの開発等】	自己評価	A	評定	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、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、長期課程では、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、研究課程では、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１，９００人（民間７６人、都道府県等９８２人、機構８４２人）に対して訓練を実施した。また、３年次に実務実習を行い、指導員就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、４年次に指導員就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に		（委員会としての評価理由） 職業訓練指導員の養成について、技能習得のみならず、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる人材を養成するよう努めたほか、訓練コースの開発や各国における教育訓練の標準化への取り組みにも積極的に参画しており、全体として中期計画を上回っていると評価できる。 （各委員の評定理由） ・計画に沿ってきちんと業務が行われている。 ・特に評価の視点については見るべきものがない。

	努めたこと等により、指導員として就職するための意識付けの取り組み等を行ったことから、指導員就職にあっては対前年度比５．９％増の就職者数（７２人）となったほか、指導員の再研修に当たっては前年度を上回って実施した。 ・ 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９テーマの調査・研究を実施した。このうち「再チャレンジコース開発に関する調査・研究」において４業種１４コースの訓練コースを開発した。また、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。 ・ これまでの研究成果の蓄積であるＰＤＣＡサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質の保証の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」を策定・公表・運用を開始した。これについては、今後は民間教育訓練機関に委託して実施する公共職業訓練の質の保証システム構築の検討に活用される予定である。	・各種の活動において、前年度と比較して一定の向上を示した。 ・評価の視点の各項目とも、計画に向かって努力をし成果を上げたと評価できる。 ・指導員養成訓練の実績は非常に高い。総合大学のカリュキュラムも他に例を見ない優れたものである。また、ＩＳＯ29990 における提案などは特筆すべき成果である。 （その他意見） ・キャリア・コンサルティングはますます重要性が高まってきており、今後とも積極的な展開が望まれる。
［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職業訓練指導員を養成するため、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特論等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、研修課程において専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した。 さらに、専門課程においては、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を、応用研究課程においては、専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。（業務実績「（１１）職業訓練指導員の養成について」（Ｐ．４４）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、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「離職者訓練における職業能力評価のあり方に関する調査研究」等の９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。 また、年長フリーター等の非正規労働者を対象とした離職者訓練コースを各種業界団体と連携を図りながら開発し（１４コース）、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に公表するとともに、民間教育訓練機関等へ配布した。 さらに、これまでの研究成果の蓄積であるＰＤＣＡサイクルによる訓練実施手法等を活用した訓練の質の保証の仕組みについて、広く利用者等に理解を深めるための「機構版教育訓練ガイドライン」を策定・公表し、運用を開始した。（業務実績「（１２）訓練コースの開発等について」（Ｐ．４４）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート１１（公共職業能力開発施設等）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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　独立行政法人整理合理化計画に基づき、当省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化するとの観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成２０年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行うこと。	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 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　独立行政法人整理合理化計画に基づき、厚生労働省において、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化するとの観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について平成２０年末を目途に検討を行うため、機構は、必要な協力を行う。	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 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	（１３）公共職業能力開発施設等について
②　職業能力開発促進センターについては、第２の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。	②　職業能力開発促進センターについては、第１の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。	①　職業能力開発促進センターについては、第１の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、職業訓練を的確に実施する。	①　職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点から、IT 分野等の非ものづくり系の訓練について実施規模の縮小を行った。
③　生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末までに廃止すること。	③　生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末までに廃止する。		
④　職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うとともに、その状況を踏まえ、当省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。	④　職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うものとし、平成２１年度の訓練から実施する。その状況を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。	②　職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行う。	②　平成２１年度の訓練から専門課程の訓練科数を１０９科から８７科に再編を行い、訓練定員を２，３８０人から２，０１０人に削減した。 また、適正なコスト負担の観点から、平成２１年度の入校者から、国立大学の入学料の標準額と同額の入校料を徴収した。
⑤　職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等を踏まえ、養成定員の削減を行うとともに、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、当省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行うこと。	⑤　職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行う。また、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。	③　職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等の結果を踏まえ、養成定員の削減を行う。	③　平成２１年度の訓練から７科の訓練科を４科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を２００人から１２０人に削減した。
⑥　上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。	⑥　上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、機構本部において施設ごとに具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。	④　上記各施設の在り方等の見直しに当たって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。	④　施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）をセグメントの単位として、平成２０年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。 また、資金（予算）管理に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。

評価の視点等	【評価項目１１　公共職業能力開発施設等】	自己評価	B	評定	B
		・　職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点からＩＴ分野等の訓練について実施規模の縮小を行った。 ・　平成２１年度の訓練から専門課程の訓練科数を１０９科から８７科に再編を行い、訓練定員を２，３８０人から２，０１０人に削減した。 ・　職業能力開発総合大学校については、平成２１年度の訓練から長期課程の訓練科を７科から４科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を２００人から１２０人に削減した。 ・　施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成２０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。		（委員会としての評価理由） 訓練の実施規模や定員等に係る見直しを行うとともに、訓練生一人当たりの経費の算出による施設の在り方等の見直しの検討を行うなど、全体としては中期計画をおおむね達成したと言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って業務が行われたと判断。 ・特に評価に値するものはない。 ・各活動の成果がほぼ前年度並に留まっている。 ・評価の視点に沿って目標を果たしたと評価する。 ・着実な実施。 （その他意見）
［数値目標］					
［評価の視点］ ・厚生労働省において、職業能力開発施設の設置・運営業務について、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について検討を行うため、機構は、必要な協力を行ったか。		実績：－ 達成済み。			
・職業能力開発促進センターについて、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。		実績：○ 職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野への重点特化の観点から、IT 分野等の非ものづくり系の訓練について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．４７）参照。）			
・生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末までに廃止したか。		実績：－ 達成済み。			
・職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、平成２１年度の訓練から訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を実施したか。		実績：○ 平成２１年度の訓練から専門課程の訓練科数を１０９科から８７科に再編を行い、訓練定員を２，３８０人から２，０１０人に削減した。（業務実績「（１３）公共職業能力開発施設等について②」（Ｐ．４７）参照。）			
・職業能力開発総合大学校については、外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行ったか。		実績：○ 平成２１年度の訓練から７科の訓練科を４科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を２００人から１２０人に削減した。（業務実績「（１３）公共職業能力開発施設等について③」（Ｐ．４７）参照。）			
・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。		実績：○ 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２０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④」（Ｐ．４７）参照。）			

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第２　業務の改善に関する事項 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。 （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。	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 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。 （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。	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 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。 （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。 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。 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。 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。	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、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、短期座学講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規定改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。 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。 （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。 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立った分かりやすい表現で、見直しを行った上で、ホームページ、パンフレット、リーフレット、申込みに係る手引等を作成した。 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、申込みに係る手引等を都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。 ③　ホームページでの公開 ・　アクセス件数　　１３８，２０５件 ・　対前年度比　　６．７%増 （イ）よくある質問 来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、見直しを行った上で、回答をＱ＆Ａとしてホームページに公開した。 （ロ）財形資料請求コーナーの実施 電話等による資料請求の他、ホームページ上の財形資料請求コーナー、ダウンロード資料を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。 ④　貸付利率の変更等に伴うホームページの公開 貸付利率の変更等については、変更が確定した日から７日以内にホームページに次のとおり公開した。 （貸付金利の変更） ・　第１回　　確定した日の当日 （平成２１年６月２４日） ・　第２回　　確定した日の当日 （平成２１年９月２４日） ・　第３回　　確定した日の当日 （平成２１年１２月２４日） ・　第４回　　確定した日の当日 （平成２２年３月２５日）

② 説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

⑤ 制度説明等の実施

（イ）制度説明等の実施

都道府県センターにおいて、本部から送付された財形制度説明用資料等を活用し、説明会、事業所訪問、相談業務等を通じ制度の趣旨、内容、申請手続等を利用者に対して十分に説明した。

- 財形制度の説明会の実施　５９０回
- 説明会参加者数　１８，９３１人
- 事業所訪問の実施　３，４１０件
- 相談業務の実施　９，５５０件

（ロ）アンケート調査の実施

都道府県センターでは、説明会終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、８８．３%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」　９．５%（　９．２%）
「理解できた」　７８．８%（７７．９%）
「理解できなかった」　１１．３%（１２．３%）
「全く理解できなかった」　０．４%（　０．６%）
（有効回答数　６，５１４人）

なお、本部では、事業所訪問等により福利厚生会社に係る融資規定及び企業の財形制度導入に係る社内規定の見直し等の相談援助を行うとともに、財形制度に係る利用満足度等についてアンケート調査を実施し、勤労者の福利厚生に役立っている等の回答を得た。

（単位：%）

区　分	１９年度	２０年度	２１年度	対前年度増減
ｱﾝｹｰﾄ調査理解度	８７．９	８７．１	８８．３	＋１．２

（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を分析し、業務の質の向上に反映させた。

なお、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。

《アンケート調査結果等に基づく業務改善の事例》

- 本部から送付された説明内容の指示等により満足度が向上した。
- フォローアップの一環として、商工会議所を訪問し、更なる周知、勧奨を依頼した。
- 配布資料が多すぎるとの声から、「各種支援制度のご案内」冊子や財形制度フロー図等をセンター独自で作成し、見やすく活用しやすいとの評判を得、問い合わせが増加した。
- 事業主団体や関係機関に働きかけ、利用したい財形制度と参加対象事業主のマッチングを図り、説明会の設定を改善した。
- 参加者の興味を引きつける簡潔明瞭な説明をするために、本部から送付された説明項目及びリーフレットや、「よくある質問」を活用し、メリットを強調して説明した。
- 説明の仕方が重要であることから、資料のページを示す等説明箇所を確認する機会を多く取り入れることで「大変よく理解できた」の割合を伸ばした。
- 「利用できそうもない」という回答に対し、具体的な背景に踏み込み、その課題解決を促す相談を実施している。また、「教育融資を知りたい」などの、要望を確認し、説明会開催に反映させた。
- 説明時間が短いとの指摘から、説明時間を３０分から５０分に変更した。

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。	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。	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。	⑥　外部委託の活用等 広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。 なお、インターネット等を活用した広報により、ホームページアクセス件数が実施期間中（５月～７月、９月～１１月）対前年度同月比で３５．３%、年間を通じても６．７%増加した。 ・　広報外部委託先　　民間広告代理店　１社 ・　広報内容　　インターネットを活用した広報 雑誌等への掲載　　２誌
（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。	（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。	（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。	（３）業務運営の効率化について 広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報資料の作成及び広報外部委託については内容の見直し等により、経費削減を行った。
（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。	（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。	（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。	（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った。 また、本部及び都道府県センターにおいて、支給した事業所への訪問、確認、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会（OCR 照会）を行う等不正受給防止に努めた。

評価の視点等	【評価項目１２　財形業務】	自己評価	B	評定	B
		・　貸付利率の変更については、変更確定日当日にホームページで公開した。 ・　財形制度の説明会を５９０回、事業所訪問を３，４１０件、相談業務を９，５５０件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努め、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、８８．３%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。 ・　勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行うため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行う等の取り組みをした。 ・　広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った	（委員会としての評価理由） 計画に沿って制度の周知・広報に努めるとともに、適正な貸付金利の設定を行う等の取組を着実に実施しており、全体としては中期計画をおおむね達成したと言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って業務が行われたと判断。 ・特に評価の視点に一致するものはない。 ・各種の成果が著明に向上したとは認め難い。 ・目標に沿って計画通りの実施であったと評価する。 ・目標の着実な達成。 （その他意見）	
［数値目標］ ・勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、８０%以上であったか。 （実績　平成１９年度　８７．９%　　平成２０年度　８７．１%）		勤労者財産形成促進制度に係る説明会終了後のアンケート調査において、８８．３%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「３（２）⑤（ロ）アンケート調査の実施」（Ｐ．５０）参照。）			
［評価の視点］ ・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。		実績：○ 融資業務の運営に当たっては、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、短期座学講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規定改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。 貸付金利の設定等に関しては、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「３（１）融資業務について」（Ｐ．４９）参照。）			

・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。	実績：○ 　貸付利率の変更等については、変更確定日の当日（平成２１年６月２４日、平成２１年９月２４日、平成２１年１２月２４日、平成２２年３月２５日）に、ホームページに公開した。 　また、財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため、来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、回答をＱ＆Ａとしてホームページに公開し、パンフレットや申込みに係る手引等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で見直し、都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。さらに、電話等による資料請求の他、ホームページ上の財形資料請求コーナー等を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。 　なお、都道府県センターにおいて、財形制度の説明会を５９０回、事業所訪問を３，４１０件、相談業務を９，５５０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「３（２）周知について」（Ｐ．４９）参照。）	
・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。	実績：○ 　広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。（業務実績「３（２）⑥　外部委託の活用等」（Ｐ．５１）参照。）	
・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。	実績：○ 　広報業務について、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報資料の作成及び広報外部委託については内容の見直し等により、経費削減を行った。（業務実績「３（３）業務運営の効率化について」（Ｐ．５１）参照。）	

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）

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２１年度計画</th><th>平成２１年度業務実績</th></tr>
<tr>
<td>第２　業務の改善に関する事項

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。</td>
<td>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
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。</td>
<td>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
４　助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成１８年度において平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について、１件当たりの平均処理期間を平成１８年度実績と比べて５％以上短縮する。</td>
<td>４　助成金の支給、融資等の業務
助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成１８年度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、平均処理期間の短縮への取組を講じ、平成１８年度実績と比べて２５．０％短縮した。
≪処理期間短縮への取組≫
（１）申請者の適正な理解を促し、申請書の記載相違や書類不備等に伴う処理期間の増大を防ぐための取組
①　制度の周知
・　ホームページを活用した効果的な周知
・　わかりやすいパンフレット、手引等の作成
②　説明会における工夫
・　説明会終了後の個別相談の実施
・　説明会参加者からの意見等に基づく、開催方法や説明内容等の改善
（２）審査能力を向上させる等、処理期間の短縮に向けた取組
①　早期支給に向けた審査業務における取扱いの徹底
②　不正受給等の防止と処理期間短縮に向けた資質向上を図るための職員研修等の実施
③　都道府県センターの審査方法等の改善を図るための本部　による業務指導の実施
④　審査の長期化が見込まれる疑義案件等の早期抽出と対処の強化
⑤　処理期間が長い都道府県センターに対する審査体制の実態調査と体制整備
（単位：％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>平均処理期間の短縮率</td><td>９．１</td><td>４．５</td><td>２５．０</td><td>＋２０．５</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>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。</td>
<td>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。</td>
<td>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。</td>
<td>５　上記に個別に掲げる業務以外の業務
（１）ジョブ・カード制度の実施
①　ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施
公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、職業能力形成プログラム等への誘導等を行った。
なお、ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数（１２５，０００件）を定め、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。
・　ジョブ・カード交付件数　　１３５，９３５件
（うち、基金訓練対象者分　　１９，１０４件（再掲））
また、職業能力形成プログラム終了後についても、当該求職者に対してキャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。
②　職業能力形成プログラムの支援等
（イ）雇用型訓練（有期実習型訓練、実践型人材養成システム）に係る支援
（ｉ）訓練実施計画の作成支援等
各都道府県センター等において、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。</td>
</tr>
</table>

			なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。（再掲） ・　実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数　　１，５５５件 ・　有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数　　３，７１２件 （ⅱ）キャリア形成促進助成金の支給 訓練基準を満たすものであって、一定の要件を満たす訓練を実施した事業主に対し、キャリア形成促進助成金の支給を行った。 （ロ）委託型訓練（委託訓練活用型デュアルシステム、短期課程活用型デュアルシステム、企業実習先行型訓練システム）の実施等 委託訓練活用型デュアルシステム、短期課程活用型デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システムを実施し、受講者に対し申請に基づき技能者育成資金の貸付を行った。 （受講者数） ・　委託訓練活用型デュアルシステム　　３４，２１７人 ・　短期課程活用型デュアルシステム　　３，０８８人 ・　企業実習先行型訓練システム　　６５４人 ③　関係機関との連携 ジョブ・カード制度の普及・促進を図るため、中央及び地域ジョブ・カードセンター等の関係機関との連携を図った。 （２）政府間技術協力事業への支援 我が国の行う政府間技術協力事業の一翼を担い、開発途上国の職業訓練指導員を受け入れて技術指導を実施した。また、機構の職業訓練指導員をウガンダやスリランカ等の開発途上国に派遣し、長年のノウハウを活かした指導員養成に関する支援を行った。 また、開発途上国等からの視察及び見学を受け入れ、指導員再訓練や離職者訓練等について説明を行った。 ・　技術研修員の受入　　１８名（３コース） ・　職業訓練指導員の海外への派遣（短期間）　　６名 ・　開発途上国等からの視察及び見学 ・　受入人数　　２０４名 ・　受入施設数　　延べ４６施設 （３）緊急雇用対策本部及び緊急雇用対策推進本部の設置 厳しい雇用失業情勢を踏まえ、当機構が有する職業能力開発促進センター等の資源を可能な限り有効に活用し、雇用のセーフティネット機能が最大限発揮できるよう、当機構本部に緊急雇用対策本部を、各都道府県センターに緊急雇用対策推進本部を設置し、離職者訓練の確実な実施や雇用促進住宅の有効活用の促進等、緊急雇用対策関係業務の効果的な実施に努め、都道府県労働局、地方自治体等が設置している緊急雇用対策本部などにも参加する等、関係機関ともより一層密接な連携を図った。

評価の視点等	【評価項目１３　助成金等の平均処理期間の短縮，特例業務】	自己評価	S	評定	A
		・　助成金等の平均処理期間の短縮について、申請者の適正な理解を促し、申請書の記載相違や書類不備等に伴う処理期間の増大を防ぐための取組として効果的な制度の周知等を行うとともに、説明会の開催方法や制度内容等の改善を図った。審査能力を向上させる等の処理期間短縮に向けた取組として職員研修等の実施、本部による業務指導の実施、審査体制の整備等を行った。 その結果、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３３日と、２５％の短縮となり中期計画の目標（対１８年度比５％以上短縮）を大幅に上回った。		（委員会としての評価理由） 助成金１件当たりの平均処理期間を平成１８年度と比較して２５％短縮させており、中期計画の目標（対１８年度比５％以上短縮）を上回っている。 （各委員の評定理由） ・平均処理期間は計画を大きく上回って短縮されている。 ・処理期間の短縮の差では優れた成果を出した。 ・いくつもの指標において、対前年度比で著名な改善を示した。	

	・　ジョブ・カード制度の実施については、対前年度比８３％増となるジョブ・カードの交付を行い、平成２０年度の制度開始からの累計では国全体の８８％にあたる２１万件を交付する等、積極的に推進したほか、政府間技術協力事業への支援等、国の雇用施策に積極的に貢献した。	・評価の視点のいずれも大きく上回った成果を上げたと評価する。特に１件あたりの平均処理期間 25.0%の短縮は評価できる。 ・処理期間の短縮については、目標を大幅に上回る達成。ジョブ・カード制度や政府間技術協力事業への支援も高い成果を確保した。 （その他意見）
［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。） （実績　平成１９年度　９．１％　　平成２０年度　４．５％）	平成１８年度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は、処理期間の増大を防ぐため、制度の周知や説明会における工夫を行うとともに、本部による都道府県センターへの業務指導や審査の長期化が見込まれる疑義案件等の早期抽出と対処の強化等による処理期間の短縮に向けた取組を講じ、平成１８年度実績と比べて２５．０％短縮した。（業務実績「４　助成金の支給、融資等の業務」（Ｐ．５３）参照。）	
［評価の視点］		

雇用・能力開発機構　評価シート１４（組織・人員体制）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第３　組織・業務実施体制等の改善に関する事項 １　組織・人員体制について 　組織・人員体制について、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図るとともに、人材育成の充実を図ること。 　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。	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 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。	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 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。	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 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、以下のとおり検討を行った。 ①　検討状況 　平成２２年２月各委員協議 ②　検討結果 　本部組織において資産管理、譲渡等業務のための組織を再編するとともに、起業・新分野展開支援センター及び私のしごと館の廃止に伴う組織の見直しを図ることとした。 （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、産業構造の変化や技術革新等に対応するための技能・技術研修（職業訓練指導員を対象）、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修（職業訓練指導員を対象）、各階層に求められる役割や能力等に応じた研修カリキュラムによる階層別職員研修等（職業訓練指導員、事務職、管理職を対象）を以下のとおり実施した。（受講者数合計　延べ９８０人） 　また、人材育成のあり方について、能力開発の信頼性と品質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員のキャリア・アップを組織的に推進するための仕組みについて見直しを行い、平成 21 年度から試行実施したところである。なお、職業訓練指導員人材育成システムを公正かつ適切な運用を図れる制度とするため改善を行い、平成 22 年度においても試行を継続することとしている。 ①　職業訓練指導員を対象とした職員研修 （イ）専門性拡大・職種拡大研修 　専門性・職種の拡大を図る機械、金属、電気及び建築関連の研修（受講者　延べ８０人） （ロ）階層別研修 　職業訓練指導員としての資質向上を図るキャリア・コンサルティング、安全衛生、指導技法等の研修（受講者　延べ２１６人） （ハ）専門研修 　専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図る研修（受講者　延べ２２１人） （ニ）業務対応研修 　新科及び業務への対応を図る研修（受講者　延べ３３１人） ②　事務職・管理職を対象とした職員研修 （イ）階層別研修 　各階層に求められる役割の認識と必要な能力の向上を図る研修（受講者　延べ１２２人） （ロ）職務・テーマ別研修 　会計事務等業務遂行能力の向上を図る研修（受講者　延べ１０人） （３）職業訓練指導員体制 　社会のニーズ等に機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用した（平成 21 年度においては 21 人の受け入れを実施）。 　なお、社会のニーズに対応するため訓練科の再編を行っているところであり、ものづくり系

			の任期付き雇用については、３名増員となったこと。 （４）国家公務員の再就職者ポストについて見直しを行い、役員ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」（平成２１年９月２９日閣議決定）に基づき、理事３ポストについて公募を行った。また、国家公務員出身者の嘱託ポストについては、すべて廃止した。 ・　理事３ポストの公募状況 応募者数　　１０９名 （内訳） ・　企画、業務推進担当　　５１名 ・　経理、住宅譲渡、組織再編担当　　２８名 ・　雇用管理、勤労者財産形成担当　　３０名 ・　国家公務員の再就職者の廃止状況 （内訳） ・　常勤職員　　９ポスト ・　非常勤職員　　２７ポスト （５）内部統制 ①　内部監査の的確な実施 内部統制の充実に係る内部監査の実施については、独立行政法人設置と同時に作成した規程においては、「監査は、理事長が必要と認める場合に、本部の役員又は職員に命じて行わせるものとする。」と規定していたことから、常設の内部監査機関を設置していなかったが、平成１９年１２月の独立行政法人整理合理化計画等における指摘を踏まえ、内部監査機能の更なる充実・強化を図るため、監査法人とも相談しながら、平成２０年３月に監査規程について所要の見直しを行い、新たに常設の監査機関を設置することとして、本部内に「内部監査委員会」を設置し、平成２０年度から監査計画等を策定し、内部監査を実施しているところである。 平成２１年度は、本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」（８所）、「技能講習の適正な実施について」（５所）、「保有個人情報の適正な管理について」（５所）に係る内部監査を実施した。 なお、当該監査結果を踏まえて、平成２１年１２月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。 ②　内部通報処理 役職員等からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報または相談の適正な処理の仕組みを定めることにより、その早期発見と是正を図り、もって、業務の適正性及びその円滑な運営の確保に資することを目的に、「内部通報処理に関する規程」（平成２１年６月２５日規程第１４号）及び「内部通報処理に関する規程の運用について」（平成２１年６月２５日付け通達）を定め、全役職員に周知し、適正な運用に努めた。

評価の視点等	【評価項目１４　組織・人員体制】	自己評価	A	評定	A
		・　組織体制については、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」において検討・協議し、本部組織において資産管理、譲渡等業務のための組織を見直すとともに、起業・新分野展開支援センター及び私のしごと館の廃止に伴う組織の見直しを図ることとした。 ・　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９８０人に対して研修を実施したほか、職業訓練指導員の能力を高め、最大限に発揮できる環境を整備するため、		（委員会としての評価理由） 委員会において本部組織の見直しや起業・新分野展開支援センター及び私のしごと館の廃止に伴う組織の見直しを着実に実施するとともに、国家公務員の再就職者ポストについて見直しを行うなど、全体としては中期目標を上回ったと言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿ってきちんと業務が行われている。	

	新たな人材育成の仕組みとして「職業訓練人材育成システム‘０９」を構築し、試行実施した。 ・　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２１人の受け入れを行い、積極的に活用した。 ・　国家公務員の再就職者ポストについて見直しを行い、役員ポストについては、理事３ポストについて公募を行った。また、国家公務員出身者の嘱託ポストについては、当機構の業務が国の雇用対策と一体となり実施する必要があること等から、雇用対策等に関する専門的な知識、経験を有するなど、適任と思料される者を配置していたものであるが、平成２１年１２月の政府の方針を踏まえ、当該ポストの職務、職責等を精査の上、任期満了前のものも含め平成２１年度内にすべて廃止した。 ・　常設の監査機関として設置されている「内部監査委員会」が策定した平成２１年度内部監査計画に基づく、内部監査を実施し、また、内部通報処理に関する規程を定め、全職員に周知し、適正な運用に努めるなど内部統制の体制の充実を図った。	・特に評価の視点については一致するものはない。 ・各指標においてその多くで一定の改善を示した。 ・人員削減の中、モラールが維持されていることを評価。 ・評価の視点のいずれも大きく上回った成果を上げたと評価する。 ・理事ポスト削減、公募については優れた実績。 （その他意見） ・職員のモチベーション維持・向上が心配であるが、十分な配慮と工夫をお願いしたい。 ・国家公務員の再就職の廃止については、能力、給与、権限、服務等の総合的見直しの中で行われるべきであり、機械的な実施が適切かどうか更なる議論が必要である。
［数値目標］		
［評価の視点］ ・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。	実績：○ 　組織体制について、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」において平成２２年２月に検討・協議し、本部組織において資産管理、譲渡等業務のための組織を再編するとともに、起業・新分野展開支援センター及び私のしごと館の廃止に伴う組織の見直しを図ることとした。（業務実績「１　組織・人員体制について（１）」（Ｐ．５６）参照。）	
・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。	実績：○ 　職員の資質、職務能力の向上を目的とした職員研修について、産業構造の変化や技術革新等に対応するための技能・技術研修（職業訓練指導員を対象）、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修（職業訓練指導員を対象）、各階層に求められる役割や能力等に応じた研修カリキュラムによる階層別職員研修等（職業訓練指導員、事務職、管理職を対象）を実施した。 　また、人材育成のあり方について、能力開発の信頼性と品質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員のキャリア・アップを組織的に推進するための仕組みについて見直しを行い、平成 21 年度から試行実施した（業務実績「１（２）職員研修」（Ｐ．５６）参照。）	
・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。	実績：○ 　社会のニーズ等に機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用した。（業務実績「１（３）職業訓練指導員体制」（Ｐ．５６）参照。）	
・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募や、平成２１年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。	実績：○ 　国家公務員の再就職者ポストについて見直しを行い、役員ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」（平成２１年９月２９日閣議決定）に基づき、理事３ポストについて公募を行った。また、国家公務員出身者の嘱託ポストについては、すべて廃止した。（業務実績「１　組織・人員体制について（４）」（Ｐ．５７）参照。）	
・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。	実績：－ 　該当なし。	

・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 　業務を計画的かつ円滑に実施するため、また、職員のモラルとモラールを維持するため、統制環境の確保に努めるとともに、ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直しや資金（予算）管理を実施し、「業務統計データ集」等の作成・報告による実績の進捗管理を行っている。 　また、内部統制に関する独立的評価として、内部監査及び監事監査を実施しており、監査における指摘事項を全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。（業務実績「１（５）内部統制」（Ｐ．５７）、別添資料（項目６）「内部統制」（Ｐ．５１～５４）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート１５（業績評価）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第３　組織・業務実施体制等の改善に関する事項 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。	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 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。	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 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。	２　業績評価の実施による業務内容の充実について （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、定期的に実績を把握し、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、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、各部長を構成とする「内部評価委員会」を実施するとともに、学識経験者その他の有識者１２名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 （２）業務の見直し 平成２０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、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２０年度に引き続き次の①から③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。 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 ②　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 ③　キャリア形成促進助成金 助成金を利用した事業主及び助成金の支給対象となった労働者に対する助成金制度の効果等の把握 （３）業績評価結果の公開 平成２０年度の業績評価の結果については、平成２１年９月にホームページ等において公開した。 （４）業務実績概況の公表 平成２０年度業務実績概況について、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。（再掲） （５）ホームページの充実等 ホームページについて、雇用促進住宅、生涯職業能力開発体系、ポリテクカレッジ関係業務のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めた。また、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・雑誌記事等を定期的に更新するとともに、利用者の声に動画を活用するなど分かりやすい業務内容の紹介に努めた。そのほかに、携帯サイトのＱＲコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図った。（再掲）

評価の視点等	【評価項目１５　業績評価】	自己評価	A	評定	A
		・　業績評価の透明性、公平性を向上させるため、各部長を構成とする「内部評価委員会」を実施するとともに、学識経験者その他の有識者１２名からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 ・　「業務の見直し」については、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘を踏まえ、満足度など１０事業についてのアンケート調査や、政策目標と合致しているかの視点を踏まえた事業効果測定のため、３事業についてフォローアップ調査を実施し、結果や意見等を把握・分析し、施設におけるケース会議などにおいて課題解決のための検討を行い、その結果を本部において集約し、業務改善事例として取りまとめるなどして施設にフィードバックし、情報を共有化した上で業務改善に努めた。 ・　「雇用・能力開発機構の廃止について」を踏まえ、地方運営協議会への中小企業団体の参画など、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については速やかに実行に着手した。 ・　ホームページにおいて業績評価結果を公表するとともに、業務の活用事例等を定期的に更新した。		（委員会としての評価理由） 外部評価委員会における業績評価の推進を適切に進めるとともに、「雇用・能力開発機構の廃止について」を踏まえ、地方運営協議会への中小企業団体の参画など、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については速やかに実行に着手しており、全体としては中期計画を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿ってきちんと業務が行われている。 ・特に成果を出したという点が不足している。 ・それぞれの評価点で著明な改善がなされたとは言い難い。 ・評価の視点のいずれも目標を大幅に上回ったと評価する。 ・業務評価の仕組みは適切である。 （その他意見） ・事務・事業の見直しについては、機構の解散に向けての視点から不可欠であるが、必要な業務はきちんと存続する方向での検討が必要。
［数値目標］					
［評価の視点］ ・事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させたか。		実績：○ 適正な業務の推進に資するため、各事業について、年度開始前に運営方針を策定し、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、定期的に実績を把握し、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、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、各部長を構成とする「内部評価委員会」を実施するとともに、学識経験者その他の有識者１２名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 また、平成２０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、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。（業務実績「２（１）業績評価の実施」（Ｐ．６０）、「２（２）業務の見直し」（Ｐ．６０）参照。）		
・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。		実績：○ 平成２０年度の業績評価の結果及び平成２０年度業務実績概況について、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。 また、ホームページにおける雇用促進住宅、生涯職業能力開発体系、ポリテクカレッジ関係業務のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めた。（業務実績「２（３）業績評価結果の公開」（Ｐ．６０）、「２（４）業務実績概況の公表」（Ｐ．６０）、「２（５）ホームページの充実等」（Ｐ．６０）参照。）		
・業務改善の取組を適切に講じているか。（政・独委評価の視点事項と同様）		実績：○ 施設管理職に対し、従前から実施していた人事評価に「コスト意識・ムダ排除」の取組を評価する仕組みを構築し、平成 22 年度から全職員に実施することとしたとともに、全職員から経費節減及び業務効率化に関する提言等を受けつけるための電子メール窓口を開設し、全職員に周知することにより、業務改善への取組を強化した。（別添資料（項目７）「事務・事業の見直し等　①業務改善の取組状況」（Ｐ．５５）参照。）		
・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っている		実績：○ 各都道府県センターに設置されている地方運営協議会に、新たに地域の中小企業団			

か。（政・独委評価の視点事項と同様）	体３団体（商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会）を代表する者の参画を要請し、地域との連携の一層の強化に努めるとともに、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から検討を行い、平成２１年度においては、既に事業の廃止が決定している施設の土地、建物等の売却等を実施した。（別添資料（項目７）「事務・事業の見直し等　②事務・事業の見直し」（Ｐ．５５）参照。）	

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２１年度計画</th><th>平成２１年度業務実績</th></tr>
<tr>
<td>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
（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。</td>
<td>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
（１）一般管理費及び業務経費
一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、効率的な利用に努めるとともに、人員削減等を図り、中期目標期間の最終年度までに、平成１８年度の予算と比べて、１７．８％以上削減を行う。</td>
<td>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
（１）一般管理費及び業務経費
一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成２１年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努める。</td>
<td>３　経費削減等について
（１）一般管理費及び業務経費
①　一般管理費及び業務経費の効率的な執行
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２１年度予算額７８６億円に対し、決算額７３３億円となり、５３億円削減した。
なお、経費削減の基準額となる平成１８年度の予算額に比べて、２０．６％削減した。
（イ）一般管理費
人件費の削減等により、２３億円の減
（ロ）業務経費
施設機能維持や施設整備等に必要な修繕や整備を縮小したこと等により、３０億円の減

<table>
<tr><th>平成２１年度
予算額</th><th>平成２１年度
決算額</th><th>差引額</th></tr>
<tr><td>７８６億円</td><td>７３３億円</td><td>△５３億円</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>区　分</th><th>１８年度</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th></tr>
<tr><td>予 算 額</td><td>９２３億円</td><td>８５２億円</td><td>８２４億円</td><td>７８６億円</td></tr>
<tr><td>決 算 額</td><td>８９７億円</td><td>８３９億円</td><td>７７９億円</td><td>７３３億円</td></tr>
<tr><td>差 引 額</td><td>△２６億円</td><td>△１３億円</td><td>△４５億円</td><td>△５３億円</td></tr>
<tr><td>１８年度予算額
に対する削減率</td><td>－</td><td>△９．１％</td><td>△１５．６％</td><td>△２０．６％</td></tr>
</table>

②　冗費の削減について
冗費の削減及び効率的な組織運営への取組については、平成１９年度において、全施設に対し、「環境配慮計画」（平成２０年２月１３日付け通達）、「独立行政法人雇用・能力開発機構地球温暖化対策実行計画」（平成２０年８月２６日付け通達）等を通知し、温室効果ガスの削減に努めている。
また、平成２１年度において、「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成２１年１１月２５日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、これまでの冗費の執行状況を見直し、事務用消耗品等の一括購入の推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。
（取組内容）
・　事務所の一部返還
・　事務用パソコンの更新時期（耐用年数）の延長
・　出張旅費のパック商品及び各種割引運賃の利用
・　冷暖房機器の温度設定制限等環境に配慮した取り組みの徹底
・　沖縄県を除く全国の施設を対象とした電気供給に関する一般競争入札の実施
・　平成２２年度の公用車の更新停止　等</td>
</tr>
<tr>
<td>（２）人件費
簡素で効率的な政府を実現するための行政改</td>
<td>（２）人件費
簡素で効率的な政府を実現するための行政改</td>
<td>（２）人件費
国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指</td>
<td>（２）人件費
①　人件費改革及びラスパイレス指数について</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>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）随意契約の見直しについて
　機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ること。</td>
<td>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。

（３）随意契約の見直しについて
　機構が策定した「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。</td>
<td>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。

（３）随意契約の見直しについて
　「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。</td>
<td>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２１年度の給与改定で国を上回る俸給月額の引き下げを実施した。併せて、平成１８年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。
　人件費については、平成２０年度と比較して７．５％削減、平成１７年度を基準として２０．９％削減した。また、ラスパイレス指数については、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を不採用とし、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定した結果、平成２０年度と比較して２．５ポイント減の１０６．６となった。

（単位：％）
区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度
対前年度削減率 ｜ ５．９ ｜ ５．３ ｜ ７．５
対１７年度削減率 ｜ ９．７ ｜ １４．５ ｜ ２０．９

（単位：ポイント）
区　分 ｜ １９年度 ｜ ２０年度 ｜ ２１年度 ｜ 対前年度増減
ラスパイレス指数 ｜ １０９．８ ｜ １０９．１ ｜ １０６．６ ｜ △２．５

②　諸手当の見直しについて
　総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、定率制としていた職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）については平成２２年度から定額制とし、勤勉手当については平成２２年度中に成績率を４区分に設定することとした。
　また、法人独自の手当である職業訓練指導員手当については都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成２２年度に適切な水準について検討見直しを行うこととした。
③　法定外福利費の見直しについて
　法定外福利費について、見直しの検討を行い、役員の傷害（災害）保険に係る支出について、平成２２年３月１日に廃止した。
　また、互助組織に対する支出について、平成２２年度から退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る実費に限定し、法人負担額を引き下げ、法人からの支出を国の水準以下とした。

（３）随意契約の見直しについて
①　一般競争入札等への移行状況
　平成２１年度における契約総件数６，０７２件に対し、一般競争入札等の競争性のある契約は５，３６９件（８８．４％）、競争性のない随意契約は７０３件（１１．６％）となった。
　具体的な取組を以下のとおり実施した。
（イ）平成２０年度において、競争性のない随意契約としていた次に掲げる調達を平成２１年度中に一般競争入札等に移行した。
（ｉ）施設（沖縄県内を除く）における電力の需給契約
（ii）本部及び施設の固定電話の通信サービスの契約</td>
</tr>
</table>

（ⅲ）施設の機械警備委託契約
（ⅳ）施設の給食、清掃業務などの管理・運営業務の契約
（ロ）平成２０年度に全国を７ブロックに分割して企画競争を実施した雇用促進住宅管理運営業務等の委託に係る契約を、平成２１年度は４７都道府県単位ごとの一般競争入札（総合評価落札方式）に移行した。なお、平成２２年度の契約については、平成２２年２月に最低価格落札方式により実施した。
（ハ）民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約は、平成２１年度は引き続き企画競争によったが、平成２２年２月に、平成２２年度以降に開講する訓練コースから、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、現在、実施中である。

一般競争入札等及び随意契約の状況

		２０年度		２１年度	
		件数	金額	件数	金額
競争性のある契約	競争入札	1,752 件	135.4 億円	1,727 件	320.4 億円
	企画競争	4,351 件	410.5 億円	3,642 件	160.0 億円
競争性のない随意契約		850 件	81.8 億円	703 件	67.1 億円
合計		6,953 件	627.7 億円	6,072 件	547.5 億円

※　予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。
※　不落・不調の随意契約は、「競争入札」に整理している。

②　取組状況のホームページへの公表
随意契約の見直しに係る取組状況を以下によりホームページで公表し、フォローアップを行った。
（イ）平成２１年度の契約締結状況（予定価格が１００万円（賃料は８０万円）を超えたもの）
（ロ）平成２０年度における随意契約見直し計画のフォローアップ
（ハ）平成２０年度に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報
③　契約監視委員会による点検
（イ）平成２１年１１月１７日の閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」に基づき、同年１２月に当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、次に掲げる項目について、機構が実施した点検及び見直しの内容等について審議した。
（ⅰ）随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性
・　平成２０年度に競争性のない随意契約であったもの　（８５０件）
・　平成１９年度以前に複数年契約で競争性のない随意契約であったもの　（１３件）
（ⅱ）真に競争性が確保されているかどうか等
・　平成２０年度に一者応札・一者応募であったもの　（１，６６６件）
・　平成１９年度以前の複数年度契約で一者応札・一者応募であったもの　（１６３件）
（ⅲ）平成２１年度中に調達を行う必要があるもの
・　前回の調達が随意契約であったもの　（４４９件）

			・　前回の調達が一者応札等であったもの　（１１８件） ・　新規の調達を行うもの　（４０９件） （ロ）契約における実質的な競争性確保に関する点検 平成２１年度上半期において締結した物品調達等に係る一般競争契約であって、落札率が９０%以上、かつ、入札における応札者が二者以上であったものについて、機構が実施した点検及び見直し内容等について審議した。　（５３件） （ハ）審議の結果、契約監視委員会からは、機構が実施した点検及び見直しの内容等については、適切であること、及び一般競争入札により調達を行うものについて競争性を高めるため、多くの改善措置を講ずることとしており、まず、これを実施し、調達終了後に、好事例・要改善事例を分析していただきたいという意見があった。 ④　その他の取組 （イ）一者応札・一者応募に係る改善の取組 平成２１年６月に一者応札・一者応募に係る改善の取組に係る改善方策を定めてホームページに公表するとともに、施設に対し、具体的な取組の内容を記載した通達を発出した。 （ロ）随意契約の適正化の取組 調達予定金額が、随意契約限度額を超えることが見込まれる案件で、随意契約によろうとする場合には、事前に本部に協議することとし、平成２１年１０月に施設に通知した。 （ハ）自主点検の仕組みの整備 契約監視委員会の点検に付すこととされた随意契約及び一者応札等に関する項目等を取りまとめた点検シートを平成２２年３月に作成し、本部又は施設が調達を行おうとする際に、調達手続の前に施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部においてその内容を確認した上で、調達手続を開始すること、調達の実施後には、一者応札等となったものについて、その分析・点検を行うこととする自主点検の仕組みを整備し、４月から実施している。 （ニ）調達手続の更なる適正化に向けた取組 （ｉ）平成２２年１月に全国の経理事務担当職員を対象として、上記イ及びロに関し、説明会を開催し、周知・徹底を行った。 （ⅱ）平成２０年度に作成した契約事務手続マニュアルを平成２１年１１月に改訂し各施設に配布するとともに、平成２２年３月に、経理担当職員の事務の効率化を図る観点から、各施設で共通して行われる主要な調達に係る仕様書について、仕様書の例示集を作成し配布した。
（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 土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、職業能力開発業務など機構業務の実施に支障のない範囲内で一般の利用に供するなどの取組を行う。	（４）施設の有効活用等について ①　施設の有効活用等 機構業務の実施に支障のない範囲内で、施設設備の開放を行った。 （実施状況） ・　実施件数　　３，４７６件 ②　保有資産について 「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）及び「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成２０年１２月２４日閣議決定）を踏まえ、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、以下のとおり見直し等を進めた。さらに、平成 22 年 4 月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて、ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の 2 割程度の処分を実施する案を提示した。 （イ）職業能力開発施設 保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行った。 （平成２１年度実施内容） ・　生涯職業能力開発促進センターの売却

			・　岩手職業能力開発促進センターの一部敷地返還 （ロ）地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 平成２２年度末をもって廃止することとし、自治体への譲渡を推進することとした。 （平成２１年度実施内容） ・　中津情報処理技能者養成施設の売却 （ハ）国際能力開発支援センター ・　平成２２年度中に廃止することとした。 ・　売却に向け、不動産鑑定評価を実施した。 （ニ）職員宿舎 平成２３年度末までに設立時と比して全体（５３２施設）の４割を超える２３７施設の廃止を行うこととしている。 （平成２１年度実施内容） ・　５１施設を廃止。 （平成２１年度末までの廃止数　１６８施設） （ホ）私のしごと館 ・　平成２１年度末に廃止した。 ・　売却に向け、不動産鑑定評価を実施した。 （ヘ）雇用促進住宅 下記第３（３）に記載。
（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ること。	（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。	（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図る。	（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について 平成２０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２０年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成したことに加え、さらに、平成２０年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成２０年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページで公表した。 また、決算情報の充実を図るため、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。
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。	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。	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。	４　情報提供について （１）訓練コースの紹介 ①　離職者を対象とする職業訓練 機構及び公開を希望する都道府県の施設、並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。 ②　在職者を対象とする職業訓練 各職業能力開発施設で実施する訓練コースの実施時期、期間、募集定員等を取りまとめ、公表した。 ③　学卒者を対象とする職業訓練 各職業能力開発大学校等において訓練科名、募集定員、訓練内容を公表した。 ④　日本版デュアルシステム 訓練目的、募集定員、受講対象者、訓練期間等を公表し、また携帯電話サイトにおいても概要や実施施設の問い合わせ先を公表した。 （２）業務実績概況の公表 平成２０年度業務実績概況について、ホームページで公表することにより、業務の理解促進

に努めた。（再掲）

（３）ホームページの充実等

ホームページについて、雇用促進住宅、生涯職業能力開発体系、ポリテクカレッジ関係業務のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めた。また、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・雑誌記事等を定期的に更新するとともに、利用者の声に動画を活用するなど分かりやすい業務内容の紹介に努めた。そのほかに、携帯サイトのＱＲコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図った。（再掲）

（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、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の実施、技能者育成資金制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更について、ホームページ等により迅速に公開した。

（５）ホームページのアクセス件数

平成２１年度のアクセス件数については、上記の取組などにより、１，０２９万件となり、平成１８年度実績と比べて、約６７％増加した。特に能力開発、入札等の調達、雇用促進住宅のページへのアクセス件数が増加した。

なお、アクセス件数のうち、約７割が職業訓練や助成金制度等の業務内容紹介、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。

（単位：件）

区　分	１９年度	２０年度	２１年度	対前年度増減
ホームページへのアクセス	７１３万	８０４万	１，０２９万	＋２２５万

評価の視点等	【評価項目１６　経費削減等、情報提供】	自己評価	S	評定	A

・　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、人件費の削減や施設機能維持や施設整備等に必要な修繕や整備を縮小したこと等により、平成２１年度予算額に対し、５３億円削減した。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２１年度の決算額７３３億円となり２０．６%削減し、中期計画の削減目標１７．８%を前倒し達成した。

・　人件費については、２０年度と比較して７．５%削減、１７年度を基準として２０．９%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）を大幅に上回った。その結果、ラスパイレス指数は２．５ポイント減の１０６．６となった。

・　国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、定率制としていた職務手当については平成２２年度から定額制とし、勤勉手当については平成２２年度中に成績率を４区分に設定することとした。

・　随意契約の見直しについては、施設における電力の需給契約、施設の給食、清掃業務などの管理・運営業務などの契約について一般競争に移行し、更なる見直しを進めた。

・　閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」に基づき当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、機構が実施した随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性や真に競争性が確保されているかどうか等についての点検及び見直しの内容等について委員会で審議し、審議の結果、当委員会からは機構が実施した点検及び見直しの内容等は、「適切であると認められる」とされた。

（委員会としての評価理由）

ラスパイレス指数については一層の改善に向けた取組が求められるものの、一般管理費及び業務経費の削減額や人件費の削減額について、全体としては中期計画を上回っている。

（各委員の評定理由）

・努力の跡が見られ、計画をかなり上回る実績を上げている。

・ラスパイレス指数は依然として１０６．６となっている。経営状況を把握していないのではないか。

・経費削減と情報提供の両面で著明な改善がなされた。

・財務諸表等の「記載内容の充実」は、地味ではあるが大切な努力であり、評価する。

・評価の視点のいずれも目標を大幅に上回ったと評価する。

・経費等の削減は目標を大幅に超えて達成。ただし、ラスパイレス指数が１０６．６であるのは努力不足。随意契約の見直しも不十分。

（その他意見）

	・　決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図るため、平成２０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２０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おいて公表したことに加え、平成２０年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成２０年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページにおいて公表した。また、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。 ・　ホームページを活用した情報の発信については、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・雑誌記事等を定期的に更新するとともに、利用者の声に動画を活用する等、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、業務紹介のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報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結果、アクセス件数については、１，０２９万件となり、平成１８年度実績と比べて、６７%増加し、中期計画の目標（対１８年度比１０%増）を大幅に上回った	
［数値目標］ ・一般管理費及び業務経費について、中期目標の最終年度までに、平成１８年度予算と比べて、１７．８%以上削減したか。（各年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。） （実績　平成１９年度　９．１%　　平成２０年度　１５．６%）	一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成２１年度予算額７８６億円に対し、決算額７３３億円となり、５３億円削減した。 なお、経費削減の基準額となる平成１８年度の予算額に比べて、２０．６%削減した。（業務実績「３（１）①　一般管理費及び業務経費の効率的な執行」（Ｐ．６３）参照。）	
・一般管理費のうち人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成１８年法律第４７号）等を踏まえ、平成１８年度以降の５年間で、平成１７年度を基準として５%以上の削減を行う取組を進めたか。（政・独委評価の視点事項と同様） （実績　平成１９年度　９．７%　　平成２０年度　１４．５%）	人件費については、平成２０年度と比較して７．５%削減、平成１７年度を基準として２０．９%削減した。（業務実績「３（２）①　人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．６３）参照。）	
・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。 （実績　平成１９年度　１５%　　平成２０年度　３０%）	平成２１年度のアクセス件数については、上記の取組などにより、１，０２９万件となり、平成１８年度実績と比べて、約６７%増加した。特に能力開発、入札等の調達、雇用促進住宅のページへのアクセス件数が増加した。（業務実績「４（５）ホームページのアクセス件数」（Ｐ．６８）参照。）	
［評価の視点］ ・運営費交付金債務（運営費交付金の未執行）と業務運営との関係についての分析を行った上で、当該業務に係る実績評価が適切に行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 一般管理費については、人件費の削減等、業務経費については、施設機能維持や施設整備等に必要な修繕や整備を縮小したこと等によるものである。（業務実績「３（１）①　一般管理費及び業務経費の効率的な執行」（Ｐ．６３）参照。）	
・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。	実績：○ 「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成２１年１１月２５日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、これまでの冗費の執行状況を見直し、事務用消耗品等の一括購入の推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。（業務実績「３（１）②　冗費の削減について」（Ｐ．６３）、別添資料（項目４）「事業費の冗費の点検」（Ｐ．３１、３２）参照。）	
・「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」（平成１８年７月７日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成２３年度まで継続的に実施したか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成２１年度の給与改定で国を上回る俸給月額の引き下げを実施した。併せて、平成１８年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。（業務実績「３（２）①　人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．６３）参照。）	

・国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成２１年度の給与改定で国を上回る俸給月額の引き下げを実施した。併せて、平成１８年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。 また、ラスパイレス指数については、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を不採用とし、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定した結果、平成２０年度と比較して２．５ポイント減の１０６．６となった。（業務実績「３（２）①　人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．６３）参照。）	
・給与水準が対国家公務員指数１００を上回る場合にはその理由を分析・説明しているか。また、それを踏まえ適切と評価できるか。	実績：○ ラスパイレス指数については、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っている。（業務実績「３（２）①　人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．６３）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　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」（Ｐ．１８）参照。）	
・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。	実績：○ 定率制としていた職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）については平成２２年度から定額制とし、勤勉手当については平成２２年度中に成績率を４区分に設定することとした。また、法人独自の手当である職業訓練指導員手当については都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成２２年度に適切な水準について検討見直しを行うこととした。（業務実績「３（２）②　諸手当の見直しについて」（Ｐ．６４）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」（Ｐ．７）参照。）	
・法定外福利費の支出は、適切であるか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 法定外福利費について、見直しの検討を行い、役員の傷害（災害）保険に係る支出について、平成２２年３月１日に廃止した。また、互助組織に対する支出について、平成２２年度から退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る実費に限定し、法人負担額を引き下げ、法人からの支出を国の水準以下とした。（業務実績「３（２）③　法定外福利費の見直しについて」（Ｐ．６４）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　③福利厚生費の状況」（Ｐ．８）参照。）	
・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 平成２１年度決算における支出総額（489,669,133 千円）のうち、給与、報酬等支出総額（27,048,312 千円）が占める割合は5.5%となっており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。（別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　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」（Ｐ．１８）参照。）	
・「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ったか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 平成２０年度において、競争性のない随意契約としていた施設（沖縄県内を除く）における電力の需給契約や施設の給食、清掃業務などの管理・運営業務の契約等について、平成２１年度中に一般競争入札等競争性のある契約に移行した結果、平成２１年度における契約総件数６，０７２件に対し、一般競争入札等の競争性のある契約は５，３６９件（８８．４%）、競争性のない随意契約は７０３件（１１．６%）となった。 また、随意契約の見直しに係る取組状況をホームページで公表し、フォローアップを行った。（業務実績「３（３）①　一般競争入札等への移行状況」（Ｐ．６４）、「３（３）②　取組状況のホームページへの公表」（Ｐ．６５）、別添資料（項目５）「契約　③「随意契約見直し計画」の進捗状況、「随意契約等見直し計画」の策定状況」（Ｐ．３５）参照。）	

・契約の締結に当たって、透明性・競争性が確保されているか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 平成２１年６月に一者応札・一者応募に係る改善の取組に係る改善方策を定めてホームページに公表するとともに、施設に対し、具体的な取組の内容を記載した通達を発出した。（業務実績「３（３）④（イ）一者応札・一者応募に係る改善の取組」（Ｐ．６６）、別添資料（項目５）「契約　④「一者応札・一者応募となった契約の改善方策」（Ｐ．３６）参照。）	
・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む。）。	実績：○ ・　平成２１年１２月に当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、①随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性、②真に競争性が確保されているかどうか等について、機構が実施した点検及び見直しの内容等について審議した。審議の結果、契約監視委員会からは、機構が実施した点検及び見直しの内容等については、適切であること、及び一般競争入札の競争性を高めるための改善措置について、調達終了後に、好事例・要改善事例を分析していただきたいという意見があった。 ・　契約監視委員会の点検に付すこととされた随意契約及び一者応札等に関する項目等を取りまとめた点検シートを平成２２年３月に作成し、本部又は施設が調達を行おうとする際に、調達手続の前に施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部においてその内容を確認した上で、調達手続を開始すること、調達の実施後には、一者応札等となったものについて、その分析・点検を行うこととする自主点検の仕組みを整備し、４月から実施している。（業務実績「３（３）③　契約監視委員会による点検」（Ｐ．６５）、「３（３）④（ハ）自主点検の仕組みの整備」（Ｐ．６６）、別添資料（項目５）「契約　①契約監視委員会からの主な指摘事項」（Ｐ．３３）参照。）	
・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置は全て実施済みである。（別添資料（項目５）「契約　⑤契約に係る規程類とその運用状況」（Ｐ．３７）参照。）	
・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ ・　調達に当たっては、調達要求部課が調達に係る原議書を起案し、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っており、入札及び契約手続については、入札・契約手続運営委員会の審議に付している。また、監事監査及び内部監査委員会による監査も行われている。 ・　本部及び施設ごとに設置された入札・契約手続運営委員会において、競争入札等における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合の随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等について、審議を行っている。（別添資料（項目５）「契約　②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況」（Ｐ．３４）参照。）	
・土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、施設の有効活用等について見直しを行ったか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 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を促進や自己収入の増加を図った。（実施件数３，４７６件）（業務実績「３（４）①　施設の有効活用等」（Ｐ．６６）参照。）	
・「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）及び「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成２０年１２月２４日閣議決定）を踏まえ、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、見直し等を進めた。さらに、平成 22 年 4 月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて、ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の 2 割程度の処分を実施する案を提示した。（業務実績「３（４）②　保有資産について」（Ｐ．６６）参照。）	

・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。	実績：○ 　平成２０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２０年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成したことに加え、さらに、平成２０年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成２０年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページで公表した。 　また、決算情報の充実を図るため、事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容の充実を図った。（業務実績「３（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」（Ｐ．６７）参照。）	

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

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度業務実績
第４　財務内容の改善に関する事項 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。	第３　予算、収支計画及び資金計画 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。 （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。	第３　予算、収支計画及び資金計画 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。 （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。 　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。	第３　予算、収支計画及び資金計画 １　基本的な方針 （１）財形融資 ①　累積欠損金の解消 当期利益として、５５億円を計上した結果、累積欠損金は１２０億円となった。 （当年度の貸付額　３９１億円） 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。
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。 （１）雇用促進融資については、債権管理を適切に行い、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更正債権等）の処理を進めるとともに、財政投融資への着実な償還を行うこと。	（２）雇用促進融資については、金融機関等を通じ債権管理を適切に行うとともに、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行う。	（２）雇用促進融資の債権管理については、金融機関等との連携を密にし、債務者及び抵当物件に係る情報の収集及び現状把握等による債権の適切な管理、リスク管理債権（貸倒懸念債権及び破産更生債権等）に係る適切な指導や必要に応じた法的措置の実施等による債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行う。	（２）雇用促進融資 雇用促進融資については、適切な債権管理及び財政投融資への償還等を以下のとおり行った。 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、債権の適切な管理を行うとともに、各（再）受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。 （ロ）リスク管理債権 債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。 ・　業務指導　　２７回 ②　財政投融資への償還 財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。 償還額：元金　２３億円 　　利息　９億円
（２）雇用促進住宅について ①　「規制改革推進のための３か年計画」（平成１９年６月２２日閣議決定）等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅（以下（２）において「住宅」という。）の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成３３年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成２０年度までに廃止決定した「全住宅の２分の１の住宅」を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。 　また、平成１９年度末までに、人件費及び事	（３）雇用促進住宅について ①　民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅（以下（３）において「住宅」という。）の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成３３年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成２０年度までに廃止決定した「全住宅の２分の１の住宅」を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。 　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	（３）雇用促進住宅について ①　雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、平成２０年度までに廃止決定した「全住宅の２分の１の住宅」を含め、最大限活用する。	（３）雇用促進住宅 ①　雇用促進住宅の譲渡等については、７８住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、１住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者に売却した。また、４住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。 　この結果、年度末における所有住宅数は１，４１５住宅（３，５７８棟、１３２，４９０戸）となった。 ＜参考＞ ・　平成２０年度末　　１，４９８住宅（３，７６３棟、１３９，００８戸） 　その他、３月末現在で、地方公共団体が譲受けの意向を表明した住宅数は１０９住宅となっている。 　また、緊急一時入居については、平成２０年１２月１５日からの実施以来、３月末現在の累計で、入居決定件数９，０３７戸、入居戸数５，０２６戸となっている。 ＜参考＞ ・　平成２０年度末の累計　入居決定件数　　５，４３８戸 　　入居戸数　　４，１５７戸

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。	に努める。		
②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。	②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずる。		
（イ）売却を加速化させるための措置 平成２０年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の２分の１を廃止決定するとともに、平成２０年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。	（イ）売却を加速化させるための措置 平成２０年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の２分の１を廃止決定するとともに、平成２０年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずる。	②　売却業務を民間等に委託する。	②　民間への売却については、平成２０年７月２９日より、９２１住宅について売却業務の民間委託を実施した結果、仲介業者より３２９住宅で民間事業者への売却が可能とされ、そのうち、特に購入希望の強い４５住宅で入居者説明会を実施した結果、入居者の理解が得られなかったため民間事業者に売却しなかったところである。 また、仲介業者への選定ができなかった地域の住宅について、機構本部で売却を行うこととしているところであるが、特に購入希望の強い１１住宅で入居者説明会を実施した結果、３住宅で入居者の理解が得られたことから民間事業者への売却に向けた手続を実施中である。
（ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。	（ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図る。	③　管理運営に係る委託業務について、都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、委託費の削減を図る。	③　平成２１年度の委託先との契約は、平成２０年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い４７都道府県単位の総合評価方式による一般競争入札を実施した。 また、委託費は修繕費等の削減により、委託費は１７６億円となり平成２０年度と比較して３２億円の削減となった。 ＜参考＞ ・　平成２０年度委託費　　２０８億円
（ⅱ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。	（ⅱ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずる。	④　公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずる。	④　公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出し平成２１年１２月末には病気療養中（退院次第退去予定）の１名を除き、完全に退去した。 ＜参考＞ ・　平成２０年度末の公務員　　２５件
	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	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	２　予算 ３　収支計画 ４　資金計画 平成２１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り、中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行った。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。 また、資金（予算）の執行に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。 なお、財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。
	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	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	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。 ・　借入限度額：５８５億円 ・　借入額　　：３４０億円
	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	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	２　短期借入金 借入実績なし

	への対応として　２００億円 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。	への対応として　２００億円 第５　剰余金の使途 剰余金が発生した際の使途は、年度計画の達成状況を見つつ、事業の改善・質の向上に資する業務に充てることとする。	第５　剰余金の使途 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。

評価の視点等	【評価項目１７予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金】	自己評価	A	評定	A
		・　財形融資については、当期利益として、５５億円を計上した結果、累積欠損金は１２０億円となった。 ・　雇用促進融資については、約定どおり財政投融資へ償還を行った。 ・　雇用促進住宅については、７８住宅を地方公共団体に譲渡し、１住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者に売却するとともに、４住宅については入居者の退去が完了し空家となったことから、年度末における所有住宅数は１，４１５住宅となった。また、解雇等により住居を喪失した求職者への緊急的な対策として、雇用促進住宅の貸与に努めた。 ・　委託契約については、平成２０年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い４７都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施した。また委託費については、修繕費等の削減等により３２億円を削減した。 ・　公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出し平成２１年１２月末には病気療養中（退院次第退去予定）の１名を除き、完全に退去した。 ・　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。 ・　運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。		（委員会としての評価理由） 累積欠損金の解消に向けた取組や雇用促進住宅の譲渡等の推進を着実に進めており、全体としては中期目標を上回ったと言える。 （各委員の評定理由） ・計画をかなり上回る実績をあげている。 ・特に評価に値する成果はない。 ・各指標において一定の改善がなされた。 ・評価の視点のいずれも目標を大幅に上回ったと評価する。 ・目標の着実な達成。 （その他意見）
［数値目標］ ・雇用促進住宅について、平成１９年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成１４年度に比べておおむね３割削減し、譲渡・廃止までに合理的な経営に努めたか。 （実績　平成１９年度　４１%削減　※達成済）		達成済み。			
［評価の視点］ ・財形融資について、累積欠損金の解消に向け、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行したか。（政・独委評価の視点事項と同様）		実績：○ 財形融資については、当期利益として、５５億円を計上した結果、累積欠損金は１２０億円となった。また、当該欠損金については、第２期中期目標・中期計画期間中の解消に向け「財形勘定　収支改善等計画表」を策定し、これに基づきその解消に努めている。（業務実績「１（１）①累積欠損金の解消」（Ｐ．７３）、別添資料（項目１）「財務状況　⑤１００億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（Ｐ．１）参照。）			
・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。		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、債権の適切な管理を行うとともに、各（再）受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出し債権の適正な管理に努めた。（業務実績「１（１）②　債権管理」（Ｐ．７３）、「１（２）①　債権管理」（Ｐ．７３）参照。）			
・雇用促進融資について、金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行うとともに、リスク管理債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融資への着実な償還を行ったか。（政・独委評価の視点事項と同様）		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、債権の適切な管理を行うとともに、各（再）受託金融機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。また、債権管理業務を受託している金融機関に対し業務指導を２７回実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。なお、財政投融資への償還に関しては、約定通りの償還を行った。（業務実績「１（２）雇用促進融資」（Ｐ．７３）参照。）			

・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	
・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、ｉ）貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii）計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ ・　財形融資貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は 74,587,003 千円に対し、回収額は 74,565,782 千円となっている。 ・　財形融資資金貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は、2,671,901 千円に対し、回収額は 2,671,901 千円と約定通りの弁済がなされている。 ・　福祉施設等設置資金貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は 3,515,541 千円に対し、回収額は 1,315,735 千円となっている。 回収予定額には、法的手続（民事再生、破産等）の申立て等に伴い全額繰上償還請求を行った残元金すべてを含めているため、回収率が低くなっているが、法的手続の確定等の後は、金融機関と連携し、速やかに残債権の回収に努めていくことになる。（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	
・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　④債権の回収状況と関連法人への貸付状況」（Ｐ．６）参照。）	
・雇用促進住宅について、平成３３年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。	実績：○ 雇用促進住宅の譲渡等については、７８住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、１住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者に売却し、４住宅については、入居者の退去が完了し空き家となったことから、年度末における所有住宅数は１，４１５住宅（３，５７８棟、１３２，４９０戸）となった。（業務実績「（３）雇用促進住宅①」（Ｐ．７３）参照。）	
・雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成２０年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。	実績：○ 緊急一時入居については、平成２０年１２月１５日からの実施以来、３月末現在の累計で、入居決定件数９，０３７戸、入居戸数５，０２６戸となり、平成２０年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図った。（業務実績「１（３）雇用促進住宅①」（Ｐ．７３）参照。）	
・平成２０年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の２分の１を廃止決定するとともに、平成２０年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講じたか。	実績：－ 達成済み。なお、民間への売却業務の委託については、平成２０年７月２９日より実施している。	
・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。	実績：○ 平成２１年度の委託先との契約は、平成２０年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い４７都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施し、委託費は修繕費等の削減により１７６億円となり平成２０年度と比較して３２億円の削減となった。（業務実績「１（３）雇用促進住宅③」（Ｐ．７４）参照。）	
・管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ったか。	実績：○ 平成２１年度の委託先との契約は、平成２０年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い４７都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施し、委託費は修繕費等の削減により１７６億円となり平成２０年度と比較して３２億円の削減となった。（業務実績「１（３）雇用促進住宅③」（Ｐ．７４）参照。）	

・公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講じたか。	実績：○ 公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出し平成２１年１２月末には病気療養中（退院次第退去予定）の１名を除き、完全に退去した。（業務実績「１（３）雇用促進住宅④」（Ｐ．７４）参照。）	
・「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：○ 雇用促進住宅の譲渡等については、７８住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、１住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者に売却し、４住宅については、入居者の退去が完了し空家となったことから、年度末における所有住宅数は１，４１５住宅（３，５７８棟、１３２，４９０戸）となった。（業務実績「（３）雇用促進住宅①」（Ｐ．７３）参照。）	
・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。	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。 また、資金（予算）の執行に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。（業務実績「２　予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７４）参照。）	
・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。	実績：○ 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。（業務実績「２　予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７４）参照。）	
・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。 ・　財団法人雇用振興協会 平成２１年度の委託先との契約は、平成２０年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い４７都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施した。また、平成２２年度分の契約は、一般競争入札（最低価格落札方式）で実施し、１０県において民間事業者の参入があったところ。 ・　労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 ・　雇用・能力開発機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである（健康保険料の事業主負担分を負担している。）。（業務実績「１（３）雇用促進住宅③」（Ｐ．７４）、「２予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７４）、別添資料（項目５）「契約　⑦公益法人等との契約の状況、⑧「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）と異なる契約方式で契約していたものの改善方策」（Ｐ．３９）、別添資料（項目７）「事務・事業の見直し等　③公益法人等との関係の透明性確保」（Ｐ．５７）参照。）	
・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。	実績：○ 勤労者財産形成促進業務については、資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。 また、運営費交付金については、借入実績はなかった。（業務実績「第４　短期借入金の限度額」（Ｐ．７４）参照。）	
・剰余金の使途は適切であったか。	実績：○ 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。（業務実績「第５　剰余金の使途」（Ｐ．７５）参照。）	

・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか評価が行われているか。（政・独委評価の視点）	実績：〇 宿舎等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収入が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。 雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。（別添資料（項目１）「財務状況　⑤１００億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（Ｐ．１）参照。）	
・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。 （具体的取組） １億円以上の当期総利益がある場合において、目的積立金を申請しなかった理由の分析について留意する。（政・独委評価の視点）	実績：〇 ・　一般勘定（当期総利益：10 億円） 主に、一般管理費の一部について、運営費交付金収益化に係る期間進行基準を採用した結果、対象経費の計画額に対して、実績額がこれを下回ったことにより、利益が発生した。なお、利益の発生要因が経営努力によるものと立証できるものではないため、目的積立金の申請はしていない。 ・　財形勘定（当期総利益：55 億円） 主に、貸付金利息等の業務収益が支払利息である財務費用を上回ったことにより利益が発生した。なお、前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当期総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ・　宿舎等勘定（当期総利益：113 億円） 主に、雇用促進住宅の賃料収入等の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。なお、利益の発生要因が経営努力によるものではないため、目的積立金の申請はしていない。（別添資料（項目１）「財務状況　④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況」（Ｐ．１）参照。）	

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２１年度計画</th><th>平成２１年度業務実績</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>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
平成２１年度末の常勤職員数については、平成１８年度末に比べて４１０名削減する。</td>
<td>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
平成２１年度末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて４１３名削減した。
・　１９年度の削減数　１７０名
・　２０年度の削減数　２８２名
・　２１年度の削減数　４１３名
（単位：人）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>１８年度</th><th>１９年度</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th></tr>
<tr><td>常勤職員数</td><td>４，０９０</td><td>３，９２０</td><td>３，８０８</td><td>３，６７７</td></tr>
<tr><td>対前年度削減数</td><td></td><td>△１７０</td><td>△１１２</td><td>△１３１</td></tr>
<tr><td>対１８年度削減数</td><td></td><td>△１７０</td><td>△２８２</td><td>△４１３</td></tr>
</table></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>２　施設・設備に関する計画
施設の老朽化等に伴い、次のとおり施設・設備の建替、更新等を行う。
①　実習場建替（６件）
②　受変電設備更新（３件）
③　空調設備更新（６件）
④　公共下水道接続（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。</td>
<td>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　実習場建替（６件）
②　受変電設備更新（９件）
③　空調設備更新（６件）
④　公共下水道接続（１件）
⑤　給水設備更新（３件）
⑥　消火設備更新（１件）
⑦　給水設備及び消火設備更新（１件）
（注）平成２１年度においては、漏電、漏水等の予防・保全のため、受変電設備更新６件、給水設備更新３件、消火設備更新１件、給水設備及び消火設備更新１件の更新工事を追加した。</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>３　積立金の処分に関する事項
前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舎等業務に充てることとする。</td>
<td>３　積立金の処分に関する事項
前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務及び宿舎等業務に充てることとする。</td>
<td>３　積立金の処分に関する事項
（１）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３億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。

（２）宿舎等業務
主に宿舎賃貸料等収入が業務費を上回ったことにより、１１３億円の当期総利益が生じたため、積立金を取り崩す必要がなかったものである。</td>
</tr>
<tr>
<td>第５　その他業務運営に関する重要事項
「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成 20 年 12 月 24 日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。）において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、当省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行うこと。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、機構において法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やか</td>
<td>第７　その他業務運営に関する重要事項
「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成 20 年 12 月 24 日閣議決定。以下単に「閣議決定」という。）において、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされたが、これらの実現に向け、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着</td>
<td>第７　その他業務運営に関する重要事項
「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成 20 年 12 月 24 日閣議決定。）を踏まえ、厚生労働省において所要の検討を行い、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、地域との連携を強化するための運営協議会を設ける等、法改正を待つまでもなく実施可能な事項については、速やかに実行に着手する。</td>
<td>第７　その他業務運営に関する重要事項
厚生労働省が閣議決定を踏まえた所要の検討等を行うため、資料提出等必要な協力を行った。
また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項について、以下のとおり速やかに実行に着手した。
①　厚生労働省が設置した資産管理第三者委員会への参画
②　地方運営協議会への中小企業団体の参画
③　情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の廃止に伴う地方自治体への説明等
④　民間委託訓練の都道府県への移管に伴う都道府県へのノウハウの提供
⑤　私のしごと館業務の廃止</td>
</tr>
</table>

に実行に着手すること。	手する。		

評価の視点等	【評価項目１８　人員、施設・設備、積立金の処分】	自己評価	B	評定	B
		・　平成２１年度末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて４１３名削減したことにより年度計画の目標（４１０名削減）を上回った。 （平成１８年度末　４，０９０人　→　平成２１年度末　３，６７７人） ・　施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。 ・　前中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務に充てた。		（委員会としての評価理由） ・常勤職員数の削減について、年度計画の目標を上回る 413 名の削減を行うなど、中期目標における数値目標達成等に向け着実な取組を進めており、全体としては中期計画をおおむね達成したと言える。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って業務を行っていると判断。 ・評価に値する成果はない。 ・それぞれの指標において顕著な改善がなされたとは認め難い。 ・計画に沿って、評価の視点のいずれの項目も取り組んで成果を上げたと評価する。 ・目標の着実な達成。 （その他意見）	
［数値目標］ ・常勤職員数について平成１８年度末に比べて期末において６００名削減したか。 （年度計画目標） １９年度の削減数　１５０名 ２０年度の削減数　２８０名 ２１年度の削減数　４１０名		平成２１年度末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて４１３名削減した。（業務実績「１　人員に関する計画」（Ｐ．７９）参照。） ・　１９年度の削減数　１７０名 ・　２０年度の削減数　２８２名 ・　２１年度の削減数　４１３名			
［評価の視点］ ・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。		実績：○ 施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。 このうち、漏電、漏水等の予防・保全のため、１１件の更新工事を追加した。（業務実績「２　施設・設備に関する計画」（Ｐ．７９）参照。）			
・前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舎等業務に充てたか。		実績：○ ・　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３億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。（業務実績「３　積立金の処分に関する計画」（Ｐ．７９）参照。）			
・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。（政・独委評価の視点）		実績：○ 宿舎等勘定における利益剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収入が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。 雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。（別添資料（項目１）「財務状況　⑤１００億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（Ｐ．１）参照。）			

平成２１年度業務実績評価別添資料

（評価委員会が特に厳正に評価する事項　及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料）

独立行政法人雇用・能力開発機構
平　成　２　２　年　７　月

目次

項目１　財務状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

項目２　保有資産の管理・運用等　・・・・・・・・・・・・・・・　３

項目３　組織体制・人件費管理　・・・・・・・・・・・・・・・・　７

項目４　事業費の冗費の点検　・・・・・・・・・・・・・・・・・　31

項目５　契約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　33

項目６　内部統制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　51

項目７　事務・事業の見直し等　・・・・・・・・・・・・・・・・　55

（項目１）

財　務　状　況

①当期総利益又は総損失	総利益　１７９億円 （一般勘定総利益）（１０億円） （財形勘定総利益）（５５億円） （宿舎等勘定総利益）（１１３億円）
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金　４９１億円 （一般勘定総利益）（３６億円） （財形勘定繰越欠損金）（△１２０億円） （宿舎等勘定総利益）（５７５億円）
③当期運営費交付金債務	４１億円（執行率　９４．２％）

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	１　一般勘定（当期総利益：10 億円） 主に、一般管理費の一部について、運営費交付金収益化に係る期間進行基準を採用した結果、対象経費の計画額に対して、実績額がこれを下回ったことにより、利益が発生した。 利益の発生要因が経営努力によるものと立証できるものではないため、目的積立金の申請はしていない。 ２　財形勘定（当期総利益：55 億円） 主に、貸付金利息等の業務収益が支払利息である財務費用を上回ったことにより利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当期総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ３　宿舎等勘定（当期総利益：113 億円） 主に、雇用促進住宅の賃料収入等の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。 利益の発生要因が経営努力によるものではないため、目的積立金の申請はしていない。
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	１　財形勘定（繰越欠損金：△120 億円） 財形業務に係る繰越欠損金については、第２期中期目標・中期計画期間中の解消に向け「財形勘定　収支改善等計画表」を策定し、これに基づきその解消に努めている。 平成 21 年度は、55 億円の当期総利益が発生し、前事業年度から繰り越した損失に充てたために、繰越欠損金の額は 120 億円となり、着実に減少している。 今後も適正な貸付金利の設定を行い、適切な貸付金の規模の確保に努めることによって、早期に解消が図れるよう努力することとしている。

	２　宿舎等勘定（利益剰余金：575 億円） 　当該剰余金は、雇用促進住宅の賃料収入等の業務収益が業務費を上回ったことにより発生した利益を積立金として整理しているものである。 　雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い、今後、入居者の退去や建物の取り壊しに係る費用が増大する見込みであり、決算において損失が発生した場合には、当該剰余金を取り崩して充当することとしている。
⑥運営費交付金の執行率が９０％以下となった理由	－

（項目２）

保有資産の管理・運用等

①保有資産の活用状況とその点検	１　保有資産の活用状況と点検 「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。以下「整理合理化計画」という。）及び「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成 20 年 12 月 24 日閣議決定。以下「廃止閣議決定」という。）を踏まえ、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、保有する資産の利活用状況等の調査、分析等を行い見直し等を進めた。 また、平成 22 年４月の厚生労働省省内事業仕分けにおいては、ポリテクセンター等の敷地など保有資産全体の２割程度の処分を実施する案を提示した。 ２　減損認識資産等 （１）減損の兆候の対象資産 （イ）雇用促進住宅（土地及び建物等）　1,429 件 （ロ）職員宿舎（土地及び建物等）　505 件 （ハ）地域職業訓練センター等（情報処理技能者養成施設、茨城県職業人材育成センター、能力開発支援センター、建設技能研修センターを含む。）（建物等）　98 件 （ニ）国際能力開発支援センター（土地及び建物等）　１件 （２）兆候に至った理由 （イ）雇用促進住宅 「規制改革推進のための３か年計画」（平成 19 年６月 22 日閣議決定）により、遅くとも平成 33 年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされたため。 （ロ）職員宿舎 整理合理化計画により、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成 23 年度末までに設立時と比して４割を超える施設の廃止を行い、また、木造宿舎については、最終的に原則廃止とすることとされたため。 （ハ）地域職業訓練センター等 厚生労働省職業安定局長及び職業能力開発局長から平成 21 年 11 月 27 日付け「情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の今後の取扱いについて」により平成 22 年度末をもって廃止し、都道府県等に移管することとされたため。 （ニ）国際能力開発支援センター 平成 22 年中に譲渡・廃止することとしたことから、平成 22 年３月１日付けで厚生労働大臣あて重要な財産の処分に係る認可申請を行い、平成 22 年３月 24 日付けで認可されたため。 （３）減損認識資産と減損損失額 （イ）雇用促進住宅（土地及び建物等） 30 件　1,651,463,255 円

	（ロ）私のしごと館（土地及び建物等） １件　22,870,719,745円 （ハ）福井職業能力開発促進センター小浜分所（建物等） １件　349,101,096円 （ニ）職員宿舎（土地及び建物等） 147件　235,177,801円 （４）減損を認識した理由 「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準」に定めるところによるほか、「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）に定める固定資産の減損に係る認識の運用基準に基づき、それぞれ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）となった又は譲渡が決定したため。 （ロ）私のしごと館 使用しないという決定を行ったため。 （ハ）福井職業能力開発促進センター小浜分所 使用しないという決定を行ったため。 （ニ）職員宿舎 使用しないという決定を行ったため。 （５）減損認識資産の状況 （イ）雇用促進住宅 売却時期を検討中である。 （ロ）私のしごと館 売却に向けた準備をしている。 （ハ）福井職業能力開発促進センター小浜分所 廃止後の取扱いについては関係機関と協議を進めている。 （ニ）職員宿舎 売却に向けた準備をしている。
②不要財産となったものの内容とその処分方針	１　生涯職業能力開発促進センター 整理合理化計画により、平成20年度末をもって廃止し、平成21年度末に売却した。 ２　地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 廃止閣議決定及び平成21年11月11日に「行政刷新会議ワーキンググループ」が行った事業仕分け（以下「事業仕分け」という。）等を踏まえ、平成21年11月に厚生労働省において、同施設については、平成22年度末をもって廃止し、設置道府県等に移管することとされた。 上記に基づき、機構は設置道府県等への移管に向けた準備を実施している。 ３　国際能力開発支援センター 廃止閣議決定等を踏まえ、平成21年11月に厚生労働省において、同センターについては、平成22年中に廃止とされた。 また、事業仕分け等を踏まえ、売却が可能なものについては売

却を進めることとされた。
上記に基づき、機構は売却に向けた準備を実施している。

４　職員宿舎
整理合理化計画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、現入居者の退去時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 21 年度には 51 施設を廃止し、独法設立時から平成 21 年度末までに 168 施設を廃止した。(平成 16 年３月 532 施設 → 平成 21 年度末 364 施設　(△168 施設))

５　私のしごと館
廃止閣議決定において、「私のしごと館業務は、遅くとも平成 22 年８月までに廃止する。その際、売却を含めた建物の有効活用に向けた検討を行うともに、廃止に伴うコストの最小化という点に配慮する。」こととされた。
平成 21 年 11 月に厚生労働省は、上記の廃止閣議決定を踏まえるとともに、既存予算見直し等の観点から、同業務を平成 22 年３月で廃止することとした。
業務廃止後の建物等の活用については、有識者からなる「私のしごと館に係る建物等の有効活用検討会」での検討を行い、平成 21 年 12 月 28 日に同検討会の報告書が取りまとめられた。
主な内容として、①有効活用に当たっては、用途規制の範囲内において、できる限り幅広い範囲の主体に活用の途を開くため、本検討会で検討した用途以外での活用、複数の事業での活用など、柔軟な対応が必要であること。②事業廃止後速やかに入札等の移行手続を進めるべきとされた。
上記に基づき、機構は売却に向けた準備を実施している。

６　雇用促進住宅
「規制改革推進のための３か年計画」（平成 19 年６月 22 日閣議決定）により、遅くとも平成 33 年までにすべての譲渡・廃止を完了することとされた。
平成 21 年度については、78 住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、１住宅を入居者の理解が得られたことから民間事業者に売却した。また、４住宅について、入居者の退去が完了し空家となった。
この結果、年度末における所有住宅数は 1,415 住宅（3,578 棟、132,490 戸）となった。

③資金運用の状況	－
④債権の回収状況と関連法人への貸付状況	機構で保有する一般勘定、財形勘定、宿舎等勘定の債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んでいる。 １　財形融資貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は 74,587,003 千円に対し、回収額は 74,565,782 千円となっている。 ２　財形融資資金貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は、2,671,901 千円に対し､回収額は 2,671,901 千円と約定通りの弁済がなされている。 ３　福祉施設等設置資金貸付金 平成 22 年３月 31 日現在で、回収予定額は 3,515,541 千円に対し、回収額は 1,315,735 千円となっている。 回収予定額には、法的手続（民事再生、破産等）の申立て等に伴い全額繰上償還請求を行った残元金すべてを含めているため、回収率が低くなっているが、法的手続の確定等の後は、金融機関と連携し、速やかに残債権の回収に努めていくことになる。 ４　技能者育成資金 平成 22 年３月 31 日現在で、当該年度要回収額の 2,173,887 千円に対し、回収額は 1,179,307 千円となっている。 滞納者（連帯保証人を含む）に対し土日夜間を含む電話督促や金融機関口座振替制度の加入勧奨を行い、滞納金額の多い滞納者に対しては支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。

（項目３）

組織体制・人件費管理
（委員長通知別添一関係）

<table>
<tr><td>①給与水準の状況
と
総人件費改革の進捗状況</td><td colspan="2">給与水準の適正化に向けて、平成 21 年度の給与改定で国を上回る俸給月額の引き下げを実施した。併せて、平成 18 年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。
その他、諸手当については、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を不採用とし、また、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定した。
これらの措置により、対国家公務員指数は平成 20 年度と比較して 2.5 ポイント減の 106.6 ポイントとなった。
また、上記措置と相まって、中期計画に基づき職員数を削減しているところであり、平成 21 年度の給与、報酬等支給総額は、平成 17 年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて 20.9%削減となった。
平成 22 年度においても、上記措置を引き続き講じるほか、平成 21 年度までは定率制により支給していた職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）を定額制とした。
これらの措置により、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こと。

（注）対国家公務員指数（年齢勘案）は、各法人の職員の給与を、国家公務員（行政職（一））の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。
対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は、年齢階層に加えて、在勤地域・学歴別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</td><td>職務手当</td><td>管理、監督の地位にある職員に、職務、職責に基づき支給する手当。
民間における役付手当相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で俸給の特別調整額が支給される。）
平成 21 年度までは定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制を導入した。
【月額】
本部部長等　98,400 円
本部課長等　69,300 円</td></tr>
<tr><td>期末手当</td><td>賞与のうち一律支給分に相当する手当。
民間における賞与等の特別給（一律支給分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給される。）
支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。（実績は国と同率。）</td></tr>
</table>

	勤勉手当	賞与のうち考課査定分に相当する手当。 民間における賞与等の特別給（考課査定分）相当の給与として支給している。（国家公務員も同様の趣旨で勤勉手当が支給される。） 支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定している。 平成 22 年度中に成績率を４区分に設定する。
	職業訓練指導員手当	職業訓練指導員が職業訓練の業務に従事したときに支給する手当。 国にはない手当であるが、同職種の地方公務員には職業訓練指導員手当が支給されている。 都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成 22 年度に適切な水準について、検討見直しを行う。
③福利厚生費の状況	法定福利費	4,868,430 千円（役職員一人当たり 1,294,451 円）
	法定外福利費	1,055,484 千円（役職員一人当たり 280,639 円）
	１　法定福利費及び法定外福利費 レクリエーションに係る経費への支出は行っていないこと。 互助組織への支出にあたっては、レクリエーション事業に係る支出の廃止等の見直しを行い、法人負担割合の引き下げ（俸給月額の 5/1000→3/1000）を実施したこと。 なお、互助組織の規約等において、法人負担金については、退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る経費及び管理経費に限定しており、管理経費への法人負担割合は、法人負担と会員負担とで負担割合が折半となるよう支出したことなどにより、最終的には、法人の負担として俸給月額の 1000 分の 2.5 相当となったこと。 また、法定外福利費の見直しの検討を行い、①役員の傷害（災害）保険に係る支出について、平成 22 年３月１日に廃止、②互助組織に対する法人からの支出について、平成 22 年度から退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る実費に限定した「事業補助方式」とし、法人負担額を引き下げ、法人からの支出を国の水準以下とした。さらに、互助組織に対する法人からの支出について、平成 23 年度以降廃止することとした。 ２　健康保険料の労使負担割合 厚生労働大臣からの要請（平成 22 年５月 13 日）を踏まえ、加入する健康保険組合に対して見直しを要請し、理事会及び組合会において、負担割合が労使折半となるよう提案することとした。	

（項目３の２）

○　国家公務員再就職者の在籍状況　及び
法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者[注1]の在籍状況

（平成 22 年 3 月末現在）

	役　員[注2]			職　員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総　数	4 人	1 人	5 人	3,677 人	79 人	3,756 人
うち国家公務員再就職者	0 人	0 人	0 人	9 人	24 人	33 人
うち法人退職者	1 人	0 人	1 人	273 人	50 人	323 人
うち非人件費ポスト	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	79 人
うち国家公務員再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	24 人	24 人
うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	50 人	50 人

注１　「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付職員の再雇用を除く。）。
注２　役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額 1,000 万円以上の者）を含む。
注３　「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が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）第 53 条第 1 項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

④国家公務員再就職者のポストの見直し	１　国家公務員再就職者である役職員が就いていたポスト ①理事、②監事（常勤）、③本部部長、④都道府県センター統括所長、⑤都道府県センター次長、⑥本部常任参事、⑦本部参与、⑧東京センター相談役、⑨職業能力開発総合大学校事務局長、⑩職業能力開発総合大学校特別研究員、⑪職業能力開発大学校客員研究員、⑫嘱託 ２　１のポストの見直し状況 ①理事及び②監事（常勤）については平成 22 年２月 28 日をもって期間満了で退任。その他のポストについては、平成 21 年度中及び平成 21 年度末に廃止。 ３　役員ポストの公募の実施状況 平成 22 年４月１日発令分の役員５ポストについて公募を実施（監事を含む。）。うち理事１ポストについては、任命権者と所管大臣が協議、適任者なしでポストを削減。 ４　非人件費ポストの廃止状況 平成 21 年度中及び平成 21 年度末に廃止。

⑤独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直し	該当なし。 ※ 表中の非人件費ポストの法人退職者 50 人は、年間報酬額 600 万円未満で、当機構の高齢者の雇用確保措置として設けているポストである。

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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の改正を参考に、期末特別手当を期末手当と勤勉手当に再編し、勤勉手当については、役員の職務実績等を考慮して理事長が定める成績率に応じて支給することとしている。なお、役員に支給する勤勉手当の総額は、国家公務員の指定職俸給表の適用を受ける職員に支給する勤勉手当の総額と同じ基準により算出した額を超えないこととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

- 平成 21 年 12 月に、本俸月額を平均 2.6%引き下げた。（指定職俸給表適用者の平均改定率△0.3%）
- 賞与（期末手当・勤勉手当）の支給月数を 0.25 月引き下げた。
- 平成 21 年 12 月期の期末手当の額から、同年４月の給与に調整率（△0.34%）を乗じて得た額に４月から 11 月までの月数を乗じて得た額及び６月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。（国家公務員の調整率△0.24%）

監事（非常勤）

- 平成 21 年 12 月に、本俸月額を 2.4%引き下げた。（指定職俸給表適用者の平均改定率△0.3%）

２ 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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	
理事長	千円 18,514	千円 12,340	千円 4,940	千円 1,234（特別調整手当）			
A理事	千円 14,321	千円 9,240	千円 4,028	千円 924（特別調整手当） 129（通勤手当）		2月28日	＊
B理事	千円 15,456	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006（特別調整手当） 358（通勤手当）			◇
C理事	千円 14,393	千円 9,240	千円 4,028	千円 924（特別調整手当） 201（通勤手当）		2月28日	＊
D理事	千円 15,297	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006（特別調整手当） 199（通勤手当）		3月31日	
E理事	千円 15,182	千円 10,064	千円 4,028	千円 1,006（特別調整手当） 84（通勤手当）		3月31日	※
A監事	千円 12,342	千円 7,918	千円 3,452	千円 791（特別調整手当） 181（通勤手当）		2月28日	＊
B監事 （非常勤）	千円 2,952	千円 2,952	千円 0	千円 0		3月31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21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
理事長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円 2,628	年 2	月 5	平成20年7月25日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づく。	※
監事 （非常勤）	千円	年	月			該当者なし	

注1　:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

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。

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

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年度を基準として人件費を5％以上削減するため、職員数の削減及び給与制度の見直しを行う。平成21年度までに、人件費（給与、報酬等支給総額）は、平成17年度を基準として20．9％削減したところであるが、引き続き着実な削減を行う。

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

国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

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）	基準日（6月1日、12月1日）以前6カ月の勤務の状況等を手当の額に反映させる。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- 平成 21 年 12 月に俸給月額を平均 0.34％引き下げた。（行政職俸給表（一）適用者の平均改定率△0.2％）
- 賞与（期末手当・勤勉手当）の支給月数を 0.35 月引き下げた。
- 平成 21 年 12 月期の期末手当の額から、同年４月の給与に調整率（△0.34％）を乗じて得た額に４月から 11 月までの月数を乗じて得た額及び６月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。（国家公務員の調整率△0.24％）
- 平成 21 年 11 月末日をもって自宅に係る住居手当を廃止した。

2 職員給与の支給状況

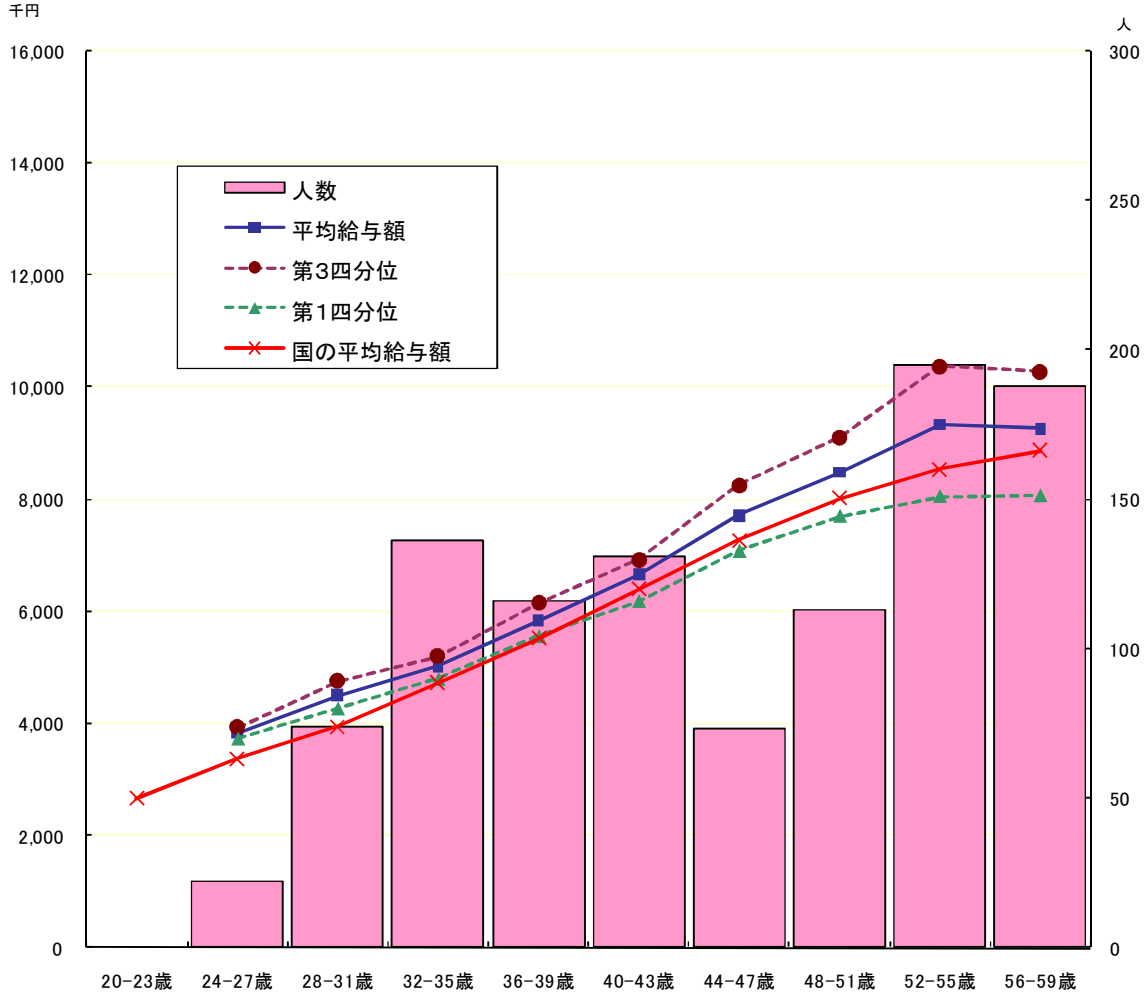
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 2,939	歳 45.3	千円 7,536	千円 5,710	千円 130	千円 1,826
事務・技術	人 1,048	歳 45.6	千円 7,533	千円 5,660	千円 156	千円 1,873
教育訓練職	人 1,882	歳 45.1	千円 7,543	千円 5,735	千円 115	千円 1,808
特例待遇職員	人 9	歳 55.5	千円 6,373	千円 6,373	千円 242	千円 0
任期付職員	人 196	歳 62.3	千円 4,043	千円 3,711	千円 147	千円 332
事務・技術	人 55	歳 63.5	千円 5,847	千円 4,665	千円 165	千円 1,182
教育訓練職	人 141	歳 61.8	千円 3,340	千円 3,340	千円 140	千円 0
非常勤職員	人 32	歳 62.0	千円 4,312	千円 3,627	千円 172	千円 685
嘱託職員	人 25	歳 63.1	千円 4,506	千円 3,630	千円 175	千円 876
月額嘱託職員	人 7	歳 58.1	千円 3,619	千円 3,619	千円 162	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 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部部長	7	55.6	11,501	11,957	12,116
地方組織の本部部長相当職	3	58.2	－	12,575	－
本部の次長・同相当職	9	54.1	10,699	11,416	12,009
地方組織の本部次長相当職	6	57.5	11,326	11,582	12,246
本部課長	26	51.7	10,199	10,450	10,956
地方組織の本部課長相当職	73	55.8	10,241	10,719	11,266
本部課長補佐	42	46.9	7,809	8,449	9,071
地方組織の本部課長補佐相当職	37	56.3	9,670	10,063	10,407
地方組織の課長職	134	51.2	8,429	8,877	9,488
本部係長	74	38.4	5,962	6,164	6,483
地方組織の係長・本部係長相当職	501	46.0	5,698	6,789	7,873
本部係員	92	30.3	4,063	4,483	4,800
地方係員	44	31.9	4,163	4,482	4,788

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22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）	1,048人	該当者なし人	15人（1.4%）	187人（17.8%）	289人（27.6%）	393人（37.5%）	40人（3.8%）	89人（8.5%）	35人（3.3%）
年齢（最高～最低）		歳～	29歳～24	36歳～26	59歳～34	59歳～40	59歳～51	59歳～43	59歳～48
所定内給与年額（最高～最低）		千円～	3,059千円～2,591	4,322千円～2,778	6,243千円～3,500	8,362千円～4,759	8,287千円～6,469	9,026千円～6,373	9,270千円～7,122
年間給与額（最高～最低）		千円～	3,987千円～3,487	5,649千円～3,739	8,237千円～4,691	10,782千円～6,470	10,933千円～9,002	12,024千円～8,596	12,996千円～9,924

④ 賞与（平成21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）	62.6%	66.1%	64.5%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	37.4%	33.9%	35.5%
	最高～最低	43.6～30.5%	43.8～30.3%	43.7～31.2%
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.1%	68.4%	66.3%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	35.9%	31.6%	33.7%
	最高～最低	36.9～32.8%	32.4～29.6%	34.1～32.5%

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））

106.6

対他法人（事務・技術職員）

100.3

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

<table>
<tr><th>項目</th><th colspan="3">内容</th></tr>
<tr><td rowspan="2">指数の状況</td><td colspan="3">対国家公務員　106.6</td></tr>
<tr><td></td><td>参考</td><td>地域勘案　110.2
学歴勘案　102.7
地域・学歴勘案　108.3</td></tr>
<tr><td>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</td><td colspan="3">（１）「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）に基づき職員宿舎の廃止を進めているため、借家・借間に居住する者が増加傾向にある。このため、住居手当を支給される者が全体の 39.0%を占め、行政職俸給表（一）適用者の 22.6%（「平成 21 年国家公務員給与等実態調査」第９表より算出。）を大幅に上回っていること。
　また、全国に職業訓練施設があり、本部を起点とした全国規模の異動が多いため、調整手当の異動保障（国家公務員の地域手当の異動保障に相当）の措置が適用される者が全体の 16.1%を占め、行政職俸給表（一）適用者における割合を上回っていること。
　さらに、職員の約 10 人に 1 人が単身赴任手当を支給されており、行政職俸給表（一）適用者における割合を上回っていること。
（２）全国に職業訓練施設があり、業務を円滑に遂行するため一定数の管理職員を配置している。このため、機構の管理職員は、全体の 15.6%を占め、行政職俸給表（一）適用者のうち職務の級が６級以上の者の 14.3%（「平成 21 年国家公務員給与等実態調査」第３表より算出）を上回っていること。
（３）機構職員のうち大卒以上の者は、全体の 86.4%を占め、行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の 50.0%（「平成 21 年国家公務員給与等実態調査」第２表より算出）を大幅に上回っていること。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">給与水準の適切性の検証</td><td colspan="3">【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 18.2%
（国からの財政支出額 105,932,184 千円、支出予算の総額 582,249,350 千円：平成 21 年度予算）
【検証結果】
　平成 21 年度決算における支出総額 489,669,133 千円のうち、450,497,988 千円が業務経費等として支出するものである。残りの 39,171,144 千円が一般管理費で、そのうち 27,048,312 千円が給与、報酬等支出総額で、支出総額に占める割合は 5.5%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。
　なお、給与、報酬等支給総額については、平成 17 年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて 20.9%削減していること。</td></tr>
<tr><td colspan="3">【累積欠損額について】
累積欠損額　０円（平成 20 年度決算）</td></tr>
</table>

項目	内容
講ずる措置	平成 21 年度の給与改定で国を上回る俸給月額の引き下げを実施した。併せて、平成 18 年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。 その他、諸手当については、平成 22 年度において、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用とし、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合の上限を国家公務員の 18%よりも低い 12%に据え置いている。 また、平成 21 年度までは職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）を定率制により支給していたが、平成 22 年度から定額制とした。なお、国は俸給の特別調整額の定額化に当たり、定額化後の俸給の特別調整額が定額化前の俸給の特別調整額に達しない者に対して、４年間の経過措置を設けて支給額を減じることとしているが、当機構は、国と同様の経過措置を設けず、さらに定額化後の職務手当の額が定額化前の職務手当の額を上回ることがないよう、当分の間、定額制と定率制のいずれか低い額を支給することとしている。 上記措置等により、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。）

Ⅲ 総人件費について

区　分	当年度（平成21年度）	前年度（平成20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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額（A）	27,048,312	29,252,907	△ 2,204,595	(△ 7.5)	△ 3,851,073	(△ 12.5)
		千円	千円	(%)	千円	(%)
退職手当支給額（B）	5,183,906	4,953,948	229,958	(4.6)	△ 782,299	(△ 13.1)
		千円	千円	(%)	千円	(%)
非常勤役職員等給与（C）	6,447,728	5,988,340	459,388	(7.7)	314,683	(5.1)
		千円	千円	(%)	千円	(%)
福利厚生費（D）	5,923,914	6,463,318	△ 539,404	(△ 8.3)	△ 885,286	(△ 13.0)
		千円	千円	(%)	千円	(%)
最広義人件費（A＋B＋C＋D）	44,603,860	46,658,513	△ 2,054,653	(△ 4.4)	△ 5,203,975	(△ 10.4)

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を着実に実施したこと（平成 21 年度中に常勤職員を 131 名削減）等により、前年度に比べ 22.0 億円減少させた。

（2）「最広義人件費」については、前年度に比べ 20.5 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。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。

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 5%を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おり、平成 21 年度末までに常勤職員を 413 名削減した。

（2）平成 21 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
給与、報酬等支給総額 （千円）	34,203,169	32,853,152	30,899,385	29,252,907	27,048,312
人件費削減率 （%）		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5	△ 20.9
人件費削減率（補正値） （%）		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2	△ 19.2

注：　「人件費削減率（補正値）」とは、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日）による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であること。

Ⅳ　法人が必要と認める事項

特になし。

役職		現(前)任者				就任者			選考経過
		氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)雇用・能力開発機構	理事(企画、業務推進担当)	内田(うちだ) 秀(みのる)	61	H20.3.1	(独)雇用・能力開発機構本部業務推進部長	加藤(かとう) 充(みつる)	57	(独)雇用・能力開発機構本部企画部長	応募総数 51名 ↓ 書類選考 ↓ (6名) 面接 ↓ (3名) 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議
(独)雇用・能力開発機構	理事(経理、住宅譲渡、組織再編担当)	河津(かわつ) 浩安(ひろやす)	62	H17.9.9	広島労働局長[OB]	適任者なし(ポスト削減)			応募総数 28名 ↓ 書類選考 ↓ (5名) 面接 ↓ (2名) 任命権者と所管大臣が協議の上、適任者なしでポスト削減
(独)雇用・能力開発機構	理事(雇用管理、勤労者財産形成担当)	和田(わだ) 幸郎(ゆきお)	65	H16.3.1	(社)日本経済団体連合会出版・研修事業本部長	笠原(かさはら) 哲(さとし)	60	津市立一身田中学校校長	応募総数 30名 ↓ 書類選考 ↓ (7名) 面接 ↓ (3名) 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議
(独)雇用・能力開発機構	監事	小泉方里子(こいずみまりこ)	56	H20.7.25	宮城労働局長[OB]	樋上(ひのうえ) 晴雄(はるお)	62	積水化学工業(株)住宅カンパニー総務部法務コンプライアンス担当部長	応募総数 29名 ↓ 書類選考 ↓ (6名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任

役職		現(前)任者				就任者			選考経過
		氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)雇用・能力開発機構	監事(非常勤)	赤星(あかほし) 堯(たかし)	64	H20.3.1	(株)キャリアビューロー常務取締役	飯田(いいだ) 浩司(こうじ)	58	(株)ユー・エス・ジェイ取締役ファイナンス・アドミニストレーション本部長	応募総数 37名 ↓ 書類選考 ↓ (6名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任

（独）雇用・能力開発機構理事（企画、業務推進担当）選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、企画部、業務推進部及び全国61の職業能力開発促進センターの職員を指揮監督し、機構業務全体の企画及び調整を担当し、また、離職者訓練及び在職者訓練を効率的、効果的に推進する中で、改革の意欲と能力を有することが求められる。

本件公募に対しては、５１人の応募があり、選考委員会による書類選考で６人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た３人を任命権者に提示し、これに基づき、所管大臣との協議を経た上で、任命権者が加藤充氏を選任したところである。

任命理由は、本法人企画部長、緊急雇用対策本部長として、職業能力開発促進センターを指導するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験が十分にあり、かつ、本法人の経営運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持つことなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて最も高く評価されたことによるものである。特に同人は、本法人内で基金訓練等の緊急雇用対策を率先して実施してきており、改革の意欲と実行力に富むこと、能力開発事業への高い識見を有することという強みをもっており、所管大臣及び理事長もそうした能力と情熱に大いに期待しているところである。

（独）雇用・能力開発機構理事（経理、住宅譲渡、組織再編担当） 選考経過

本公募に対しては、２８人の応募があり、選考委員会が、書類選考を経た５人の候補者に対し面接を行った上で、理事としての適性を有すると考えられる２人を任命権者である理事長に対し提示した。当該２人の候補者について理事長と所管大臣とが協議を行ったが、本法人の経営運営改革に向けた意欲と実行力という観点で適当な候補者がいないことから「適任者なし」とし、さらに、平成21年9月29日の閣議決定（独立行政法人等の役員人事に関する当面の方針について）を踏まえ、改めて当該ポストの任命の必要性についても検討した結果、当該ポストを削減することとしたものである。

（独）雇用・能力開発機構理事（雇用管理、勤労者財産形成担当）

選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、雇用管理部及び勤労者財産形成部の職員を指揮監督し、雇用管理の改善に対する援助を的確に推進するとともに勤労者の財産形成を促進する中で、改革の意欲と能力を有することが求められる。

本件公募に対しては、３０人の応募があり、選考委員会による書類選考で７人に絞られた候補者（うち面接辞退１名）について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た３人を任命権者に提示し、これに基づき、所管大臣との協議を経た上で、任命権者が笠原哲氏を選任したところである。

任命理由は、市立中学校校長に公募で採用され５年間の経験を有するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験が十分にあり、かつ、本法人の経営運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持つことなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて最も高く評価されたことによるものである。特に同人は、中学校において民間でのノウハウを活用し教育改革に取り組み、キャリア教育文部科学大臣賞を受賞するなど数々の実績をあげており、その経験を本法人の改革に生かすことが期待できるという強みをもっており、所管大臣及び理事長もそうした能力と情熱に大いに期待しているところである。

（独）雇用・能力開発機構常勤監事 選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、常勤監事という立場から積極的に参画することが求められている。

本件公募に対しては、２９人の応募があり、選考委員会による書類選考で６人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た２人を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、このうちの樋上晴雄氏を選任したところである。

任命理由は、大手民間企業の関係企業における監査役や経営管理責任者として赤字会社の再生等を行った経験を有しており、選考委員会委員からも、組織変革期における監事の職務を的確に行える能力を有していると認められること、雇用・能力開発機構の財務諸表の改善案を具体的に持ち合わせるなど意欲的であり、法人改革を促すことが期待できるとの評価を得たものであり、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことが期待できる最適任者であると判断したものである。

（独）雇用・能力開発機構非常勤監事 選任理由

本法人の使命は、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図ることにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、非常勤監事という立場から積極的に参画することが求められている。

本件公募に対しては、３７人の応募があり、選考委員会による書類選考で６人に絞られた候補者について（うち１名辞退)、選考委員会が面接を行った上で、最も高い評価を得た２人を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、このうちの飯田浩司氏を選任したところである。

任命理由は、複数の企業において経営改善業務に携わってきており、選考委員会委員からも、Ｍ＆Ａ経験を有しているなど組織変革期における監査を行う能力は十分有していること、雇用・能力開発機構に対して厳しい意見を有しているが、監事の職務を中立・公正に行うには最適であるとの評価を得たものであり、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことが期待できる最適任者であると判断したものである。

・独立行政法人雇用・能力開発機構　理事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	２名
・団体（役）員	２名
計	４名

・独立行政法人雇用・能力開発機構　監事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	４名
・公認会計士	２名
・会社（役）員	１名
計	７名

（項目４）

事業費の冗費の点検
（委員長通知別添二関係）

事業費項目	点検状況	１年間実施した場合の削減効果額（単位：千円）
①広報、パンフレット、イベント等の点検	すべての業務について、その効果・効率的な実施に向けて、広報の対象者や場所、ツールを選定し、より費用対効果の高い方法の採用に努めることとした。例えば、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務においては、関係機関との相互連携を図りつつ、ホームページ等を有効に活用した広報を積極的に実施することとした。 ※　緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練については、上記の取組等を通じ、「年度内における 10 万人以上の訓練定員の確保」を達成したところ。	90,520 千円
②ＩＴ調達の点検	・　システムの構成機器を更新する場合は、オーバースペックとならないよう最適な構成で調達を行うとともに、システム改修は、制度変更等やむを得ないものに限定して行っている。 ・　システムの構成機器の調達については、原則、一般競争入札を実施している。また、システム改修については、平成 21 年度から原則、一般競争入札に移行している。 ・　入札・契約手続運営委員会を設置し、一般競争契約に付そうとする場合における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、指名競争に付そうとする場合における競争参加者の指名並びに随意契約によろうとする場合における見積依頼の相手方の決定に関することを審議している。 ・　見積書により予定価格を定める場合は、２者以上から見積書をとることとしている。 ・　仕様書の作成にあたっては、仕様を満たす業者が１者とならないよう、複数の機器のスペックを調査し、競争の公平性を確認している。 ・　ＳＥ等の積算単価は、毎年度、調査した市場水準を基に設定している。 ・　公告期間については、規程で「原則として入札期日の 10 日前までに、不特定多数の相手方が知り得る方法をもって公告しなければならない」と定めている。	－ 千円 ※　改修及び調達の内容が前年度と異なるため、削減効果額を算出できない。
③法人所有車数の台数削減、車種の変更	・　平成 22 年度における公用車の更新は実施しないこととした。 ・　業務移管後の平成 23 年度以降の公用車削減計画について、平成 22 年度中に検討することとした。 　なお、その計画に基づき更新を実施する場合は、排気量が少ないなど、より維持管理コストがかからない車種への変更等を進めることとした。	38,749 千円

④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	・　一部のサービス窓口について、段階的な事務スペースの削減及び事務所の廃止を行っており、賃借料の削減を図った。 ①　愛知センター 平成 21 年度に事務所の一部を返還した。 ②　京都センター 平成 22 年４月１日より事務所の一部を返還することとした。 ・　本部の賃借料について、ビル管理会社側と引き下げ交渉を実施した。 ・　東京センターについて、業務移管に係る東京センターの在り方の検討を開始した。	10,440 千円
⑤電気料金に関する契約の見直し	必要最小限の照明の点灯やパソコン等ＯＡ機器の起動、冷暖房機器の温度設定制限など環境に配慮した取組の徹底を図っていることと併せて、沖縄県を除く全国の施設を対象とした電気供給に関する一般競争入札を実施した。	172,486 千円
⑥複写機等に関する契約の見直し	複写機の必要最小限の保有及び複数年契約の推進、事務用及び訓練用パソコンの機器調達仕様の見直しによる必要最小限の機能及び台数の保有等を実施するとともに、事務用パソコンの更新時期（耐用年数）の延長による保有機器の有効活用を推進し経費節減に努めた。	ー 千円 ※　「⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用」の内数である。
⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用	備品の継続的な使用、繰り返しの使用に耐えうる消耗品の再使用等の徹底を図ること等により経費節減に努めた。	128,134 千円
⑧タクシー利用の点検	タクシーの利用については、利用基準に基づき適正な利用に努めるとともに、計画的な事務処理の励行と必要最小限の時間外勤務体制の徹底等により、タクシー利用を要する時間外勤務の縮減に努めた。また、タクシーの利用がやむを得ない場合においても、同方向の相乗り等により経費節減に努めた。	4,015 千円
⑨その他コスト削減について検討したもの	出張旅費については、「旅費の更なる効率的執行について」（平成 22 年３月 30 日事務連絡）を発出し、パック商品及び各種割引運賃の更なる利用促進を図り、旅費節減に努めた。	11,336 千円

※　③及び④における削減効果額は、各項目について行った見直しを平成 21 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 21 年度の実績額（推計）が、平成 20 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

※　①、⑤、⑦、⑧及び⑨における削減効果額は、平成 20 年度の実績額と平成 21 年度の実績額の差額である。

（項目５）

契　　約
（委員長通知別添二関係）

①契約監視委員会からの主な指摘事項	・　指摘事項等 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づき、平成 21 年 12 月に当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、機構が実施した点検及び見直しの内容等について審議した。 審議の結果、契約監視委員会からは機構が実施した点検及び見直しの内容等は、「適切であると認められる」とされた。 また、一者応札・一者応募に関して「機構は一般競争入札により調達を行うものについて競争性を高めるため、多くの改善措置を講ずることとしており、まず、これを実施し、調達終了後に好事例・要改善事例を分析していただきたい」という意見があった。 （参考）適切であると認められた点検項目 １　随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性 ・　平成 20 年度に競争性のない随意契約であったもの（850 件） ・　平成 19 年度以前に複数年契約で競争性のない随意契約であったもの　（13 件） ２　真に競争性が確保されているかどうか等 ・　平成 20 年度に一者応札・一者応募であったもの（1,666 件） ・　平成 19 年度以前の複数年度契約で一者応札・一者応募であったもの　（163 件） ３　平成 21 年度中に調達を行う必要があるもの ・　前回の調達が随意契約であったもの　（449 件） ・　前回の調達が一者応札等であったもの　（118 件） ・　新規に調達を行うもの　（409 件） ４　契約における実質的な競争性確保に関する点検 平成 21 年度上半期において締結した物品調達等に係る一般競争契約であって、落札率が 90%以上、かつ、入札における応札者が二者以上であったものについて、機構が実施した点検及び見直し内容等について審議した。　（53 件）

②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	1　内部審査体制 　入札及び契約に係る機構の内部審査体制として、本部及び施設ごとに入札・契約手続運営委員会を設置しており、競争入札等における競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によろうとする場合の随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等について、審議を行っている。 　また、平成 22 年度以降は、次に掲げる事項についても審議の対象としたところである。 ・　最低価格落札方式以外の契約による場合は、その方式による理由及び仕様書等を審査すること ・　最低価格落札方式による場合であっても、その仕様書等を審査すること ・　再委託割合が 50%以上の場合に審査すること 　また、審議に付した事項について、必要に応じて理事長又は経理担当理事に報告するとともに、委員会の審議内容について調査又は指導を行うこととしたところである。 2　契約事務における一連のプロセス （1）調達要求部課において調達に係る原議書(いわゆる稟議書)を起案し、本部においては当該要求部及び経理部、施設においては当該要求課及び総務課又は経理課などの複数の部課の決裁を経て、契約事務責任者（本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得ていること。 （2）上記（1）の決裁の後、契約事務担当課（本部にあっては経理部契約課、施設にあっては総務課又は経理課）において、契約方法、契約スケジュール、競争参加資格、随意契約によろうとする場合には随意契約理由及び契約相手方(予定者)、調達に係る仕様書、契約書等の案を作成し、入札・契約手続運営委員会の審議に付している。 （3）上記（2）の審議を経た後、契約事務担当課において、調達手続の実施に係る原議書を起案し、契約事務責任者の決裁を得た後、入札及び契約に係る手続を実施していること。なお、競争入札の場合には、応札した者が競争参加資格を満たしているかどうかについて同委員会で審議に付し、その後に契約事務担当課において開札を行い、契約事務を実施していること。 3　執行、審査の相互の牽制状況 （1）調達に係る原議書により、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、上記2（1）のとおり、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っていること。 　また、入札及び契約手続については、上記2（2）、（3）のとおり、入札・契約手続運営委員会の審議に付している。

	（２）監事監査において、本部及び施設における入札及び契約関係書類についても、監査が行われていること。 （３）機構内部の監査組織として本部に内部監査委員会を整備しており、同委員会が指名する職員により、本部又は施設における入札・契約手続運営委員会の審議内容、契約事務担当課における入札及び契約関係書類について、監査が行われていること。 ４　審査機関の報告の実効性確保の状況 （１）入札・契約手続運営委員会 　審議に付した事項について、必要に応じて理事長又は経理担当理事に報告するとともに、委員会の審議内容について調査又は指導を行うこととしたところである。 （２）監事による監査 　監査結果は、監事から理事長へ報告されており、指摘事項については、理事長の指示の下に、本部担当部から該当施設へ指導及び改善の指示を行っている。 　入札及び契約に関する案件については、経理部から各施設へ指摘事項と同様の事案がないか点検を行うとともに、同様の事案があった場合には、その改善のための指導を行っている。 （３）内部監査 　監査結果については、内部監査委員会において審議の上、理事長に報告し、複数の施設に共通するような要改善事案については、理事長が内部監査委員会を通じて、全施設に周知し、適正な事務処理の徹底を図るよう指示が行われている。
③「随意契約見直し計画」の進捗状況 「随意契約等見直し計画」の策定状況	１　「随意契約見直し計画」の進捗状況 （１）項目５の２の表「Ⅰ平成２１年度の実績【全体】」について 　平成 21 年度の契約全体に占める競争性のない随意契約の件数及び金額とその割合は、703 件（11.6%）、67 億円（12.3%）であった。 　当機構における競争性のない随意契約の主なものは、土地・事務所の借上等が 256 件、38.9 億円、職業訓練機器等の再リースが 153 件、8.1 億円、光熱水料等が 112 件、3.8 億円などであり、競争性のない随意契約の全体の件数及び金額とも概ね７割を占めている。 　なお、平成 21 年度においては、施設における電力の需給契約、施設の給食、清掃業務などの管理・運営業務の契約を一般競争入札等競争性のある契約に移行した。 （２）項目５の２の表「Ⅲ随意契約見直し計画の進捗状況」について 　「随意契約見直し計画」における競争性のない随意契約の契約件数及び金額は、441 件、56.1 億円であったが、平成 21 年度の実績では 376 件、55.7 億円となり、件数及び金額共に減少

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
している。

２　「随意契約等見直し計画」の策定状況
平成 20 年度に締結した契約について、契約監視委員会の点検・見直しを経て、厚生労働大臣の点検後に、別添のとおり「随意契約等見直し計画」を策定し、ホームページに公表した。
その実効性の担保を図るため、当機構の独自の取組として、次の事項に取り組むこととしたこと。
（１）本部・施設において、緊急の必要により競争に付することができない場合や競争に付することが不利と認められる場合等の理由により随意契約によろうとする場合であっても、事前に経理部契約課が点検をした上で、実施させることとしたこと。
（２）本部において、入札及び契約の手続全般にわたり、点検項目を取りまとめた点検シートを作成し、それを用いて本部及び各施設において、契約手続開始前に契約事務担当部課において自主点検を行っている。自主点検後は点検結果を上記②の２（２）の入札・契約手続運営委員会の審議に付した上で、点検結果を経理部契約課に提出する。さらに、同課において自己点検の結果を確認した後に調達手続の開始を指示することとしている。
また、調達手続実施後においても、入札結果等を基に、要改善項目等の点検行うこととする「点検制度」を整備し、現在、取り組んでいること。
</td>
</tr>
<tr>
<td>④一者応札･一者応募となった契約の改善方策</td>
<td>
１　一者応札・一者応募の概況
平成 21 年度の一者応札・一者応募の状況は下表のとおりであること。
（単位：件）
<table>
<tr><th>区分</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H21-H20</th></tr>
<tr><td>一般競争</td><td>653<26></td><td>425<37></td><td>△228</td></tr>
<tr><td>指名競争</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>企画競争等</td><td>1,013</td><td>886</td><td>△127</td></tr>
<tr><td>合計</td><td>1,666<26></td><td>1,311<37></td><td>△355<11></td></tr>
</table>
※　＜＞内の数値は、不落・不調の件数で外数としている。

項目５の２の表「Ⅰ　平成 21 年度の実績【全体】」において、総合評価落札方式の一者応札の割合が高くなっている（件数 83.3%、金額 99.9%）のは、総合評価落札方式（66 件、202.3 億円）のうち、「雇用促進住宅管理運営等業務」が 47 件（71.2%）、201.7 億円（99.7%）を占めていることが主な要因である。
なお、一者応札となった理由については、入札実施後に、入札要領（入札説明資料）を配付したが、応札に至らなかった事業者にヒアリングしたところ、契約期間が１年間であり１年間では収益が見込まれないことを挙げた者が多かった。
</td>
</tr>
</table>

	２　一者応札・一者応募に係る改善の取組 　一者応札・一者応募に係る改善の取組について、平成 21 年６月に別添のとおり改善方策を策定し、ホームページに公表している。 （取組事項） ・　公告に関する事項 イ　公告は、調達しようとする事業の規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載すること。 ロ　公告は、全てホームページに掲載すること。 　さらに、参入が予想される業者に広くＰＲを行うなど周知に努めること。 ハ　公告期間は、可能な限り開庁日で 10 日間以上を確保すること。 ・　資格要件に関する事項 　資格要件は、官公庁における業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しないこと。 ・　仕様等に関する事項 イ　仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく書き、特定の者が有利となる仕様にしないこと。 ロ　総合評価方式による一般競争入札や企画競争によろうとする場合には、入札説明会等は、可能な限り実施すること。 ハ　発注単位は、発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位となるよう配慮すること。 ・　参加者への配慮に関する事項 イ　契約締結から履行開始までの期間や契約期間は、十分な期間を設けるなど履行しやすくなるよう配慮すること。 ロ　複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・保守契約は、長期的な収支予測が可能となるよう、複数年度契約の一層の推進を図ること。 ハ　１者応札・１者応募が生じたときは、入札説明書等の交付を受けたものの応札しなかった業者がある場合は、可能な限り当該業者から応札しなかった理由等を聴取し、その後の改善に役立てること。 　上記の公告に関する事項のロの具体的な取組として、施設が行う調達の入札公告についてもホームページのトップページから容易にアクセスできるように改善したこと、調達の内容に応じて中小企業団体中央会や、工事契約については工事実施施設の地域の業界新聞に、入札公告時に調達に関する情報を提供するなどに取り組んだこと。

⑤契約に係る規程類とその運用状況	１　「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置は全て実施済みであること。 ２　一般競争入札（総合評価落札方式）又は企画競争、公募によろうとする場合には、下記⑧の「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）を踏まえ、今後は、原則として、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、総合評価落札方式、企画競争、公募によろうとする場合には、入札・契約手続運営委員会、契約監視委員会において審議することとしたこと。 　なお、21 年度分の契約については、契約事務手続マニュアルや通達等により以下のとおり実施すること。 （１）一般競争入札（総合評価落札方式）及び企画競争によろうとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施すること。 （２）入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保すること。 （３）企画書等の選定基準及び配点については事前に公開（入札説明書等に明記）すること。 （４）職業訓練の委託における企画競争に際しては、企画書評価委員会を設置して審査を行うこととし、当該委員には必ず外部有識者を含めること。 ３　契約監視委員会の点検に付すこととされた随意契約及び一者応札等に関する項目等を取りまとめた点検シートを平成 22 年３月に作成し、本部及び各施設において、契約手続開始前に契約事務担当部課において自主点検を行っている。自主点検後は点検結果を上記②の２（２）の入札・契約手続運営委員会の審議に付した上で、点検結果を経理部契約課に提出する。さらに、同課において自己点検の結果を確認した後に調達手続の開始を指示することとしている。 　また、調達手続実施後においても、入札結果等を基に、要改善項目等の点検行うこととする「点検制度」を整備し、現在、取り組んでいること。
⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が 50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）	該当無し。

⑦公益法人等との契約の状況	１　公益法人等との主な契約の状況は、前年度の契約件数及び金額は、1,532 件、311.3 億円であったが、職業訓練の委託に係る契約の減少等により平成 21 年度は、1,382 件、265.7 億円となり、それぞれ 150 件、45.6 億円減少している。 　なお、項目５の２の表「Ⅱ平成 21 年度の実績【公益法人】」の区分ごとの主な内容は次のとおりであること。 （１）一般競争入札（最低価格落札方式）のうち１者応札であったもの ・　健康診断に係る業務　（23 件、0.3 億円） ・　清掃業務等施設管理に係る業務　（４件、６百万円） ・　システム運用・改修に係る業務　（３件、1.0 億円） （２）一般競争入札（総合評価落札方式）のうち１者応札であったもの ・　（財）雇用振興協会との雇用促進住宅管理運営等業務　（47 件、201.8 億円） ※　平成 22 年度分の契約については、47 都道府県単位ごとに一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、15 都県で複数者の応札となり、このうち 10 県で同協会以外の事業者との契約となったこと。 ・　（財）雇用問題研究会との職業訓練用教科書改訂作業にかかる契約　（１件、20,223 千円） ※　平成 22 年度の契約については、最低価格落札方式へ移行済。 （３）企画競争等のうち１者応札であったもの ・　職業訓練の実施委託に係る契約（学校法人、職業訓練法人等）　（286 件、13.0 億円） （４）競争性のない随意契約 ・　後納郵便料（郵便事業（株））　（48 件、1.3 億円） ・　電話料（ＮＴＴ東・西）　（41 件、0.7 億円） ・　事務所・敷地の賃借　（８件　1.2 億円） ・　職業訓練の委託　（５件　８百万円） ２　公益法人等との契約のうち、同一所管法人等との契約状況は、平成 20 年度の契約件数及び金額は、429 件、266.3 億円であったが、平成 21 年度はそれぞれ、376 件、217.4 億円となっており、契約件数及び金額ともに△53 件、△48.9 億円減少している。
⑧「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）と異なる契約方式で契約していたものの改善方策	「厚生労働大臣依頼」を踏まえ、以下のとおり取り組むこととしている。 （取組内容） ・　調達方法は、一般競争入札の最低価格落札方式を原則とすることとし、上記⑤の２のとおり、総合評価落札方式、企画競争、公募によろうとする場合には、入札・契約手続運営委員会、契約監視委員会において審議すること。 　なお、平成 21 年度に企画競争によっていた職業訓練の委託に係る契約（3,618 件）は、平成 22 年４月以降は、原則として一般競争入札（最低価格落札方式）によることとしたこと。 　また、平成 21 年度は一般競争入札（総合評価落札方式）によっていた雇用促進住宅管理運営等業務の委託に係る契約は、平成 22 年度分から一般競争入札（最低価格落札方式）で実施し、10 県において民間事業者の参入があったところ。

（項目５の２）

Ⅰ　平成２１年度の実績【全体】

			件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札（最低価格落札方式）		１，６６１件（２７．４%）	１１８．１億円（２１．６%）
		うち一者入札	４０７件【２４．５%】	２６．７億円【２２．６ %】
	総合評価落札方式		６６件（１．１%）	２０２．３億円（３６．９%）
		うち一者入札	５５件【８３．３%】	２０２．１億円【９９．９%】
	指名競争入札		０件（０%）	０億円（０%）
		うち一者入札	０件【０%】	０億円【０%】
	企画競争等		３，６４２件（６０．０%）	１６０．０億円（２９．２ %）
		うち一者応募	８８６件【２４．３%】	３７．４億円【２３．４%】
競争性のない随意契約			７０３件（１１．６%）	６７．１億円（１２．３%）
合　計			６，０７２件（１００%）	５４７．５億円（１００%）

※　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 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※　【　　%】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※　「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※　「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅱ　平成２１年度の実績【公益法人】

			件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札（最低価格落札方式）		４２件（３．０％）	１．６億円（０．６％）
		うち一者入札	３０件【７１．４％】	１．４億円【８７．５％】
	総合評価落札方式		４８件（３．５％）	２０２．０億円（７６．０％）
		うち一者入札	４８件【１００．０％】	２０２．０億円【１００．０％】
	指名競争入札		０件（０％）	０億円（０％）
		うち一者入札	０件【０％】	０件【０％】
	企画競争等		１，１８０件（８５．４％）	５４．８億円（２０．６％）
		うち一者応募	２８８件【２４．４％】	１３．１億円【２３．９％】
競争性のない随意契約			１１２件（８．１％）	７．３億円（２．７％）
合　計			１，３８２件（１００％）	２６５．７億円（１００％）

※　「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※　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 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※　【　　％】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※　「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※　「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ　随意契約見直し計画の進捗状況

		随意契約見直し計画による見直し後の姿		平成21年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		１００件 （１．６%）	９．７億円 （１．５%）	２８６件 （４．５%）	２３．８億円 （３．６%）
競争性のある契約	競争入札等	７５２件 （１１．９%）	３８．６億円 （５．８%）	６４１件 （１０．１%）	３８７．５億円 （５８．３%）
	企画競争等	５，０２３件 （７９．５%）	５６０．０億円 （８４．３%）	５，０１３件 （７９．４%）	１９７．４億円 （２９．７%）
競争性のない随意契約		４４１件 （７．０%）	５６．１億円 （８．４%）	３７６件 （６．０%）	５５．７億円 （８．４%）
合　計		６，３１６件 （１００%）	６６４．４億円 （１００%）	６，３１６件 （１００%）	６６４．４億円 （１００%）

※　「随意契約見直し計画」策定時の個々の契約が、平成21年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※　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2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※　「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※　「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

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%) 100	(1.5%) 9.7
一般競争入札等	競争入札			(11.9%) 752	(5.8%) 38.6
	企画競争	(0.3%) 21	(0.3%) 1.9	(79.5%) 5,023	(84.3%) 560.0
随意契約		(99.7%) 6,295	(99.7%) 662.5	(7.0%) 441	(8.4%) 56.1
合　計		(100%) 6,316	(100%) 664.4	(100%) 6,316	(100%) 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%) 11	(0.5%) 2.0
一般競争入札等	競争入札			(4.4%) 16	(0.5%) 1.9
	企画競争	(－%) －	(－%) －	(89.4%) 328	(97.6%) 374.4
随意契約		(100%) 367	(100%) 383.8	(3.2%) 12	(1.4%) 5.5
合　計		(100%) 367	(100%) 383.8	(100%) 367	(100%) 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%) 89	(2.7%) 7.7
一般競争入札等	競争入札			(12.4%) 736	(13.1%) 36.7
	企画競争	(0.4%) 21	(0.7%) 1.9	(78.9%) 4,695	(66.1%) 185.6
随意契約		(99.6%) 5,928	(99.3%) 278.7	(7.2%) 429	(18.0%) 50.6
合　計		(100%) 5,949	(100%) 280.6	(100%) 5,949	(100%) 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

随意契約等見直し計画

平成 22 年 4 月
独立行政法人雇用・能力開発機構

１．随意契約等の見直し計画

（１）随意契約の見直し

平成２０年度に締結した随意契約等について、点検・見直しを行い、その結果を踏まえ、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

今後、本計画に基づき、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。

		平成２０年度実績		見直し後	
		件数	金額（千円）	件数	金額（千円）
競争性のある契約		(87.8%) 6,103	(87.0%) 54,588,631	(93.1%) 6,475	(91.6%) 57,508,221
	競争入札	(25.2%) 1,752	(21.6%) 13,536,577	(92.7%) 6,443	(91.4%) 57,337,565
	企画競争、公募等	(62.6%) 4,351	(65.4%) 41,052,053	(0.5%) 32	(0.3%) 170,656
競争性のない随意契約		(12.2%) 850	(13.0%) 8,178,259	(6.9%) 478	(8.4%) 5,258,669
合　　計		(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890	(100.0%) 6,953	(100.0%) 62,766,890

（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。

（２）一者応札・一者応募の見直し

平成２０年度に一般競争入札等の競争性のある契約により締結した契約のうち、一者応札・一者応募となった契約について、以下のとおり契約方式や条件等の見直しを行った。

今後の調達については、これを踏まえて、さらに競争性の確保に努める。

（平成２０年度実績）

実　　績		件数	金額（千円）
競争性のある契約		6,103	54,588,631
	うち一者応札・一者応募	(27.3%) 1,666	(44.6%) 24,363,449

（注）上段（　　%）は競争性のある契約に対する割合を示す。

（一者応札・一者応募案件の見直し状況）

見直し方法等		件数	金額（千円）
契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施(注1)		(39.5%) 658	(19.5%) 4,752,132
	仕様書の変更	344	3,133,451
	参加条件の変更	637	4,668,054
	公告期間の見直し	658	4,752,132
	その他	658	4,752,132
契約方式の見直し		(59.8%) 997	(80.0%) 19,491,875
その他の見直し		(0.7%) 11	(0.5%) 119,442
点検の結果、指摘事項がなかったもの		(0.0%) 0	(0.0%) 0

（注１）内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。
（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）上段（　　%）は平成２０年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。
（注４）「契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施」の「その他」の主な内容は、契約締結から履行開始までの期間や契約履行期間については十分な期間を設けること、入札情報の周知広報を徹底すること、一者応札・一者応募が生じたときに入札説明書等の交付を受けながら応札しなかった業者から理由等を聴取すること、等である。
（注５）「その他の見直し」は、事業の廃止等により調達が不要となった案件である。
（注６）「点検の結果、指摘事項がなかったもの」は、一者応札・一者応募案件（１，６６６件）の全てを機構が自ら見直しを行い、契約監視委員会から当該見直しは適切であるとされ、指摘事項がなかったことから０としたものである。

２．随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

（１）契約監視委員会等による契約の点検の実施

契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に点検を実施する。

（２）随意契約等の見直し

イ　随意契約限度額を超えることが見込まれる全ての調達について、緊急の必要により競争に付することができない場合や競争に付することが不利と認められる場合等の理由により随意契約によろうとする場合には、本部において事前に点検を実施する。

ロ　「契約方法等のガイドライン」及び「契約事務手続マニュアル」（いずれも平成２０年１月に作成・配付、平成２１年に改訂）、並びに「仕様書の作成例示集」（平成２２年３月に作成・配付）の活用等を徹底するとともに、随時、これらの内容の見直し・充実を図り、一般競争入札の拡大や実質的な競争性の確保に努める。

（３）一者応札・一者応募の見直し

平成２１年６月３０日に策定し、ホームページで公表している『「１者応札・１者応募」に係る改善方策について』（ＵＲＬ：http://www.ehdo.go.jp/chotatsu/pdf2009/ousatu_oubo.pdf）を踏まえ、以下のとおり取組を推進する。

イ　当該改善方策に記載した取組事項に関して全ての施設において調達手続の開始前に「調達手続きに係る点検シート」による自主点検を行い、さらに本部においてその内容を点検した上で、調達手続を開始する。

ロ　契約監視委員会の意見を踏まえ、一般競争入札により調達を行うものについて、調達終了後に、本部において好事例、要改善事例等を分析し、その結果を踏まえて、さらに競争性を高めるよう努める。

（４）その他

契約事務手続の一層の適正化を図るため、上記（３）イの点検に加え、契約事務手続・事務処理全般についても、全ての施設において調達手続の開始前・後にそれぞれ自主点検を行い、さらに本部においてその内容の点検を行う。

「１者応札・１者応募」に係る改善方策について

平成２１年６月３０日
独立行政法人雇用・能力開発機構

当機構では、随意契約見直し計画（平成１９年１２月２４日公表）に沿って、競争性の高い契約方式に速やかに移行することとしている。また、移行に当たっては、原則として一般競争入札に移行し、それが困難な場合に限り、企画競争などの競争性のある随意契約とすることとしている。

しかしながら、一般競争入札や企画競争に移行したものの１者応札・１者応募となっている事例が散見され、競争性が十分に確保されていない現状となっている。

このことから、当機構では、競争性の一層の確保のため、以下により、改善方策を定めて取り組むこととする。

○公告に関する事項

イ　公告は、調達しようとする事業の規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載すること。

ロ　公告は、全てホームページに掲載すること。さらに、参入が予想される業者に広くＰＲを行うなど周知に努めること。

ハ　公告期間は、可能な限り開庁日で１０日間以上を確保すること。

○資格要件に関する事項

資格要件は、官公庁における業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しないこと。

○仕様等に関する事項

イ　仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく書き、特定の者が有利となる仕様にしないこと。

ロ　総合評価方式による一般競争入札や企画競争によろうとする場合には、入札説明会等は、可能な限り実施すること。

ハ　発注単位は、発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位となるよう配慮すること。

○参加者への配慮に関する事項

イ　契約締結から履行開始までの期間や契約期間は、十分な期間を設けるなど履行しやすくなるよう配慮すること。

ロ　複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・保守契約は、長期的な収支予測が可能となるよう、複数年度契約の一層の推進を図ること。

ハ　１者応札・１者応募が生じたときは、入札説明書等の交付を受けたものの応札しなかった業者がある場合は、可能な限り当該業者から応札しなかった理由等を聴取し、その後の改善に役立てること。

（項目６）

内　部　統　制

①統制環境	当機構は、雇用のセーフティネットとしての役割を担い、離職者に対する効果的な職業訓練を実施しているほか、高等学校卒業者等や主として中小企業における在職者に対して職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材の育成に努めている。 また、職業訓練の実施を担う職業訓練指導員の養成・再研修や、雇用管理の改善に関する相談、雇用開発業務の助成金等の業務を実施しているところである。 さらに、理事長は、現下の厳しい雇用失業情勢においては、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援が重要であるとの認識から、当該訓練への支援を平成 22 年度計画へ記載し、法人として積極的に取り組んでいく姿勢を明確にした。 こうした業務を計画的かつ円滑に実施するため、また、職員のモラルとモラールを維持するため、以下の取組により、統制環境の確保に努めている。 ＜取組内容＞ １　全国所長等会議において、理事長等から都道府県センターの統括所長等や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校の校長等に対して業務運営等に係る方針を説明し、円滑な業務展開に努めている。また、全国所長等会議の概要は、各施設の職員会議等により周知徹底を図るとともに、「雇用・能力開発機構ニュース」において、全職員に電子メールにより周知している。 ２　計画的かつ確実な業務運営に努めるため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は「都道府県実施計画」を策定し、統括所長等の裁量と責任により、事業展開や業務の進捗管理を行っている。また、業務の取組方針等の統括所長等の考え方を「統括所長等の所見」として作成し、理事長等へ報告している。 ３　業績評価に当たっては、透明性・公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者 12 名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定している。 ４　効果的な訓練の実施のための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインにおいて、訓練の品質管理に係る経営者・施設管理者の権限を明確にしている。 ５　組織的または個人的な法令違反行為等の早期発見と是正を図り、業務の適正性及びその円滑な運営を確保するため、役職員等からの通報または相談の適正な処理の仕組みとして「内部通報処理に関する規程」を定め、全役職員に周知し、適正な運用に努めている。

	６　職員の資質、職務能力の向上を図るため、各種職員研修を実施している。 　また、組織の目標達成のためにやりがいを持って働くことのできる環境を機構全体で構築することを目的として、「職業訓練指導員人材育成システム」を構築し、平成 21 年度から試行実施している。 ７　昇格・人事配置及び職員の能力開発のための基礎資料として活用するため、施設の管理職に対し人事評価を実施している。 ８　職業能力開発事業において顕著な実績を上げ、業務改善等のために工夫を凝らした取組を行った施設を表彰し、機構内で周知することにより、職員のモチベーションの維持・向上と、機構全体の実績拡大及び公共職業訓練サービスの向上に努めている。
②リスクの識別・評価・対応	１　機構で実施する職業訓練については、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を行っている。 　具体的には、ＰＤＣＡサイクルのＣ（チェック）において、効果の評価と問題点を把握し、Ａ（アクション）において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行っている。 ２　「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、リスクアセスメントの手法を活用し、訓練の業務プロセスにおけるリスクを評価して、その継続的な点検を行うことにより、業務上のリスクの低減に向けた取組を行っている。 ３　資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施している。 ４　助成金の支給業務においては、不正受給の防止を図るため、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っている。 　なお、平成 21 年度においては、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（10 箇所）や給付調査役等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図り、リスク管理を行った。 ５　平成 21 年度においては、本部に緊急雇用対策本部を設置し、離職者訓練の確実な実施や雇用促進住宅の有効活用、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務等について、定期的に会議を開催して業務の進捗管理を行い、厳しい雇用情勢下での確実な業務展開に努めた。 　なお、緊急雇用対策本部会議には、必要に応じて役員も出席し、業務運営の方針等を確認し、問題点・課題の把握や対応策の検討など、リスク管理を行った。

③統制活動	本部の各担当部は、上記②でのリスク管理を踏まえ、適宜、各施設へ通達等を発出し、各施設では通達等に基づき、適切に業務を遂行している。
④情報と伝達	機構のネットワークシステムの一つである文書管理システムの電子掲示板や文書管理において、各部が発出した文書等が掲載され、全職員がその内容を確認できる体制となっている。 また、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務については、各都道府県センターのホームページに機構本部及び中央職業能力開発協会の基金訓練関係のホームページをリンク先とするバナーを設定したほか、基金訓練説明会等の開催案内を新着情報として掲載することにより、教育訓練機関に基金訓練制度の周知・広報を行っている。 内部通報処理においては、役職員等からの通報または相談が電子メールでも行える体制を整備している。
⑤モニタリング	１　ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直しや資金（予算）管理を実施し、「業務統計データ集」等の作成・報告による実績の進捗管理を行っている。 ２　「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、「各独立行政法人は、その業務・マネジメントに関し国民の意見募集を行い、業務運営に適切に反映させる。」とされたことを踏まえ、ホームページにおいて意見募集を行い、業務運営の参考として活用している。 ３　内部統制に関する独立的評価として、内部監査及び監事監査を実施している。 ・　内部監査 本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」（８所）、「技能講習の適正な実施について」（５所）、「保有個人情報の適正な管理について」（５所）に係る内部監査を実施した。また、全施設に対し、当該監査における指摘事項を周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。 ・　監事監査 本部及び施設（28 所）を対象に、独立行政法人整理合理化計画等に基づき、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況及び内部統制状況に加え、会計経理の処理状況等について監事監査を実施し、監査結果を理事長あて報告した。なお、当該監査における指摘事項については、理事長の指示の下、本部担当部から全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。 ４　理事長等の役員は、内部監査又は監事監査の報告や、独立行政法人評価委員会又は政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された統制環境における問題点等について、把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。

⑥ＩＣＴへの対応	当機構のネットワークシステムにおいて情報の共有化を図る一方、情報システムへのアクセスの制限、情報の紛失・漏洩の防止等を図る必要があることから、サーバルームにおけるＩＣカードでの入退室管理、バックアップデータの遠隔地保管等によるセキュリティの向上を図っている。 また、ウイルス等へのセキュリティ対策については、必要の都度、速やかに実施しており、各施設の職員に対し、ＵＳＢメモリやＣＤ等の電磁的記録媒体を使用する場合は、使用前にウイルスチェックの徹底を指示している。 ＩＣＴ：Information and Communications Technology（情報通信技術）の略。ＩＴと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。
⑦内部統制の確立による成果・課題	１　全国所長等会議の開催及び都道府県実施計画の策定により、重点事項等の業務運営方針の指示が確実に行われ、計画的かつ円滑に業務が展開できている。 ２　「外部評価」の導入により、「自己評価」を決定するまでの公平性・透明性を向上させることができた。 ３　ＰＤＣＡサイクルにより訓練コースの見直しを図っていることや、「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及びその点検を実施していることにより、職業訓練の品質保証に寄与している。 ４　緊急雇用対策本部において、緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練への支援業務等の進捗状況を定期的に管理し、その上で各施設に必要な指示を行い、各施設の職員が積極的に当該業務に取り組んだことにより、「年内に５万人分以上の訓練定員の確保」、「年度内に 10 万人分以上の訓練定員の確保」という目標を達成することができた。 ５　ＰＤＣＡサイクルにより資金（予算）管理を行っていることにより、適正かつ効果・効率的な執行を行った結果、一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成 21 年度予算額 786 億円に対し、決算額 733 億円となり、53 億円削減した。 ６　施設表彰の実施により、職員のモチベーションの維持・向上と、厳しい雇用失業情勢下でも、実績の向上やサービスの向上が図られている。

（項目７）

事務・事業の見直し等
（委員長通知別添三関係）

①業務改善の取組状況	１　人事評価制度の導入 　施設管理職に対し、従前から実施していた人事評価に「コスト意識・ムダ排除」の取組を評価する仕組みを構築し、平成 22 年度から全職員に実施する。 ２　業務改善に係る提言の受付 　全職員から経費節減及び業務効率化に関する提言等を受けつけるための電子メール窓口を開設し、全職員に周知することにより、業務改善への取組を強化した。 ３　助成金審査業務等に係る対応のバラツキの防止等 　助成金審査業務等における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針等を全都道府県センターに周知し、各助成金担当職員の理解を高めると共に、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図った。 ４　「機構版教育訓練ガイドライン」の策定及び点検 　機構が行う職業訓練とそれに付随する各種サービスの信頼性と品質の維持・向上を図るための指針として「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、同ガイドラインによる品質管理の取組が有効に機能しているか確認を行うための点検を段階的に実施した。
②事務・事業の見直し	１　地方運営協議会への中小企業団体の参画 　各都道府県センターに設置されている地方運営協議会に、新たに地域の中小企業団体３団体（商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会）を代表する者の参画を要請し、地域との連携の一層の強化に努めることとした。 ２　保有資産の見直し 　資産の効率的な運用の確保等を図る観点から検討を行った。 　平成 21 年度においては､既に事業の廃止が決定している施設の土地､建物等の売却等を実施したほか､平成 22 年４月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて、ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の２割程度の処分を実施する案を提示した。 ３　新分野等への事業展開の支援事業の廃止 　職業能力開発総合大学校等を実施主体とし、起業・新分野展開支援センター等を設置して実施してきた新分野等への事

		業展開の支援事業については、職業能力開発総合大学校の組織・業務の見直し等に伴い、起業・新分野展開支援センター等を平成21年度末で廃止し、業務を終了した。
	②－２業務委託等を行うことの必要性の検証	１　雇用促進住宅の管理運営業務 仮に1,415住宅・3,578棟・132,490戸（平成22年３月末現在）の住宅の管理運営を直接実施する場合、機構の業務が拡充することとなることに加え、直接実施するための次の要件を具備していないため、外部委託を行っている。 なお、住宅の管理運営においては、 ①　入居者や建物の管理を行うことから、住宅の管理を適切に行うための賃貸契約の知識や維持保全の経験等が必要 ②　平成33年度までに譲渡･廃止を完了することとされていることから、入居者の退去要請等を行う場合には、入居者と適切なコミュニケーションを図り、苦情にも適切に対応することが必要 ③　震災、台風等の緊急時に被災者の受入を迅速に行うこと等が必要 となるため、これらの業務を実施できる事業者に委託する必要がある。 また、委託先との契約は、平成21年度は平成20年度に実施した７ブロック単位での企画競争より、さらに競争性の高い 47 都道府県単位の総合評価落札方式による一般競争入札を実施した。 ２　雇用促進住宅の売却業務の民間委託 「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、「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」こととされたため、平成20年７月末より、921住宅の売却業務を仲介業者に委託している。 上記委託による売却活動の結果、329 住宅で民間事業者への売却が可能とされたことから､平成21年度においても上記仲介業者による売却活動を継続実施した。

<table>
<tr><td colspan="2">③公益法人等との関係の透明性確保
（契約行為については、項目５「契約」に記載）</td><td>財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。
１　労働関係法人厚生年金基金
厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。
２　雇用・能力開発機構健康保険組合
健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである（健康保険料の事業主負担分を負担している。）。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">④監事監査・内部監査の実施状況</td><td>監事監査</td><td>本部及び施設（28 所）を対象に、独立行政法人整理合理化計画等に基づき、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況及び内部統制状況に加え、会計経理の処理状況等について監事監査を実施し、監査結果を理事長あて報告した。なお、当該監査における指摘事項については、理事長の指示の下、本部担当部から全施設に周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</td></tr>
<tr><td>内部監査</td><td>本部、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「随意契約の適正化について」（８所）、「技能講習の適正な実施について」（５所）、「保有個人情報の適正な管理について」（５所）に係る内部監査を実施した。また、全施設に対し、当該監査における指摘事項を周知し、関係規程、通達等を遵守することによる適正な事務処理の徹底を図るよう指示した。</td></tr>
</table>

監　査　報　告　書

平成２２年６月２９日

独立行政法人雇用・能力開発機構
理事長　丸　山　　誠　　殿

独立行政法人雇用・能力開発機構

監　事　　樋　上　　晴　雄

監　事　　飯　田　　浩　司

独立行政法人通則法第１９条第４項及び同法第３８条第２項の規定に基づく、平成２１年度における独立行政法人雇用・能力開発機構の監事監査は、全国２８施設の定時監査並びに本部の常時監査及び決算監査を行いました。

この監査の結果について、以下のとおり報告いたします。

１　監査方法の概要

独立行政法人雇用・能力開発機構監事監査要綱に基づき、役員及び職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を受け、施設においては業務の監査を行い、本部においては業務及び決算報告についての監査を行いました。

また、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。

２　監査の結果

（１）本部及び各施設の業務監査においては、法令若しくは業務方法書に違反する重大な事実は認められませんでした。

（２）本部の決算報告の監査においては、法令及び諸規程に従い、法人の財産状態、運営状況等を適正に示しているものと認められました。

（３）随意契約の適正化については、随意契約見直し計画に基づき、着実に改善されつつあるものと認められますが、引き続き、一層の競争性、透明性が確保されるよう努めていく必要があります。

以上

平成２１年度

監　事　監　査　調　書

平成２２年３月

独立行政法人　雇用・能力開発機構　監事

Ⅰ　監査計画

１　調書の目的

本調書は、平成 21 年度に実施した監事監査の対象施設、実施方法及び監査結果の概要について記載するものである。

２　監査の根拠等

独立行政法人通則法第 19 条 4 項の規定及び独立行政法人雇用・能力開発機構監事監査要綱に基づき、関係法令及び機構業務方法書その他の諸規程等の実施状況、中期計画及び年度計画の実施状況並びに中期目標の達成状況、業務の効率化及び経営合理化の状況等について監査を行い、要改善事項があれば指摘するものである。

３　監査事項

(1)監査の内容、要点

イ　業務監査

業務監査は、業務の実施状況（実績）及び進め方（効果・効率)、合規性等について監査を実施するものである。特に、実施状況については、第２期中期計画の目標が確実かつ的確に実施されているかどうかを主たる指標とした。

ロ　管理監査

管理監査は、総務及び経理に関する事務処理が規程、通達等に基づき適正に実施されているどうかについて監査を実施するものである。

なお、平成 21 年度の監査では、これまで管理業務全般を網羅的に監査する手法を変えて、基本となる事務、手続き等にある程度焦点を絞ることで、事務処理体制の状況を再確認することとした。

(2)独立行政法人整理合理化計画等

独立行政法人整理合理化計画等において監事監査に求められた事項である、随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況、給与水準の状況、内部統制状況及び情報開示の状況について、引き続き注視することとした。

４　監査施設

「平成 21 年度監事監査計画」に基づき、下記の施設において実施した。

○　本　部

○　施　設

都道府県センター　16 所
職業能力開発総合大学校　1 所
職業能力開発大学校　　1 所
附属職業能力開発短期大学校　5 所
港湾職業能力開発短期大学校神戸校　1 所
職業能力開発促進センター　4 所

5　監査手法

(1)本部監査

イ　対象期間

20 年度及び 21 年度経過分

ロ　業務監査

本部各部の業務実施状況、方針等について確認するために、事前に質問事項を示し、その内容についてヒアリングを行うとともに、業務運営に関して重要な決定を行うことに伴う決裁等の書類及び施設への業務運営方針並びに業務実施方法等の通知文書の確認等を行うことにより実施した。

ハ　管理監査

主として管理業務に係る規程等に基づき事務処理が適正になされているかについて確認するために、職員の勤務、給与等の認定、個人情報保護等の総務関係事項及び現金・預金、契約、支払い等の経理関係書類の作成、整理状況について、書類を抽出確認することにより実施した。

(2)施設監査

イ　対象期間

平成 19 年度、20 年度及び 21 度経過分

ロ　業務監査

施設において実施する雇用開発業務及び能力開発業務等の実施状況に関し、事前に質問事項を示し、その内容を重点に現地においてヒアリングを行うとともに、必要に応じて関係書類を確認することにより実施した。

ハ　管理業務監査

総務及び経理に関する規程、通達等に基づき事務処理が適正に行われているかについて確認するため、予め定めた各施設共通のチェック事項への記載を求め、その結果に基づき現地において書類を抽出確認し、補足的に担当者からヒアリングすることにより実施した。

Ⅱ　監査状況

1　業務監査

(1)能力開発業務

イ　訓練計画

・　監査実施施設における平成21年度の職業訓練計画は、「ものづくり人材育成推進協議会」での協議、「訓練計画専門部会」の審査・手続を経て、適切に訓練コースを設定しているものと認められる。

ロ　離職者訓練

（イ）施設内訓練（デュアルシステム、橋渡し訓練を除く。）

①　訓練実施状況

〔全国統計〕

訓練実施率（訓練計画に対する入所者数の割合で、以下「実施率」という。）は、19年度の96.5%に対し、20年度が94.0%と、約3ポイント低下している。なお、21年度における12月末時点の実施率は、94.9%となっている。

〔監査施設の状況〕

・　監査を実施した施設における実施率の状況は、19年度(20施設)と20年度(19施設)と比較すると、14施設において20年度の実施率が低下している。中には、19年度に103.1%であった実施率が20年度には83.6%と20%近く低下した施設があった。21年度の状況(12月末時点)を見ると、全体の傾向としては概ね20年度（年間分）の実施率に近い状況となっている。その中で、10ポイント以上改善している施設がある一方で、約80%程度に止まっている施設もある。

・　実施率については、雇用失業情勢等により変動するものであり、目標値等は特に定められていないものの、実施率には地域の訓練ニーズを表す指標としての側面があるものと考えられ、また、今日のように雇用失業情勢が厳しく、訓練受講希望者が増加しているときには、職業訓練機会の提供にこれまで以上に配慮すべきであると考えられる。入所定員に欠員が生じている理由の多くは、入所予定者の突然の辞退により、コースの一部に若干の欠員が生じたものではあるが、実施率が90%を下回っている施設はもちろん、実施率が90%を超える施設であっても応募倍率が高いコースでは、ハローワークと連携の上、可能な方策を講じて、定員数までの訓練生の受け入れに努めることが望まれる。

・　21年度から地域情勢に応じて一部の能開大等で離職者訓練を再開し

ており、当該施設においては、募集から就職支援まで確実な対応が求められる。

② 就職支援

〔全国統計〕

20 年度の就職率は、78.3%であり、19 年度の 81.8%及び中期計画目標値の 80.0%を下回っている。

〔監査施設の状況〕

・ 就職率の状況は、中期計画の目標値を達成できなかった施設が、19 年度は 6 施設、20 年度では 10 施設と増加している。19 年度は、ほぼ全施設で 75%を超えていたが(1 施設(74.5%))、20 年度では雇用失業情勢の影響を受け、5 施設が 75%を下回る結果となっている。

・ 就職支援の実施に関し、厳しい雇用失業情勢の中にあっても、就職支援において特徴的、積極的な取り組みを展開することにより、健闘している施設も見受けられた。また、本部においては、21 年度に施設の活動を支援するために「就職支援マップ」の作成、担当者会議の開催等を行うことにより、効果的な就職支援活動を進めるための情報提供、指導の強化に努めており、その成果が表れてくるものと思われる。就職率は、機構業務における最も重要な指標の 1 つであることから、本部、施設が常に情報交換を行いつつ、就職率向上への取り組みを継続していくことが望まれる。

(ロ) 委託訓練(デュアルシステム、企業実習先行型訓練等を除く。)

① 就職支援

〔全国統計〕

19 年度の就職率は、69.3%(中期計画目標値 65.0%)、20 年度は 67.3%と、2 ポイント低下している。

〔監査施設の状況〕

・ 就職率は、19 年度対象 17 施設のうち 14 施設、20 年度対象 16 施設のうち 13 施設が中期計画の目標値を達成している。委託先に対する巡回指導等による就職支援活動への支援を着実に実施したことによるものと思われる。

・ なお、平均就職率が良好な施設であっても、訓練コースの一部に両年度ともに就職率が低いコースがある施設も見受けられ、その対応が求められる。

② 今後の展開

委託訓練については、「内容が定型化しているものやモデルカリキュラム等に従えば実施できるものについては、都道府県に移管する。」とされるとともに、行政刷新会議での「事業仕分け」の評価結果を踏まえて、引き続き更に都道府県への移管が進められ、今後、機構は、事業主を活用した訓練を重点的に実施していくこととなっている。こうした訓練の実施には、これまでにも増して工夫や配慮が求められるものと思われることから、更なる施設での努力、本部からの支援が望まれる。

(ハ) デュアルシステム

① 訓練状況

〔全国統計〕

短期課程活用型（施設内）の実施率は、20 年度が 72.6%と、実施初年度であり、計画数が少なかった 19 年度の 79.5%に比べ 6.9 ポイント低下した。一方、委託訓練活用型の実施率は、19 年度 90.0%、20 年度が 88.6%とほぼ同率となっている。

〔監査施設の状況〕

・ 短期課程活用型は、18 監査施設において実施されており、実施率は、19 年度 104.0%～33.3%、20 年度 95.0%～35.2%と、両年度ともに施設によるバラツキがある。20 年度に改善された施設もある一方で、両年度とも 30%台と特に低調な施設がある。低調であった施設においては、その対策が求められる。

・ 委託訓練活用型は、16 監査施設で実施され、その実施率は、19・20 年度ともに 2 施設を除き、80%を超えており、概ね良好である。

② 就職支援

〔全国統計〕

短期課程活用型の就職率は、19 年度 87.5%、20 年度が 80.8%と、6.7 ポイント低下している。委託訓練活用型においても、19 年度の 77.0%に比べ 20 年度が 73.3%と、3.7 ポイント低下している。

〔監査施設の状況〕

・ 短期課程活用型の就職率は、19 年度においては 3 施設が中期計画の目標値（80%）を下回ったものの、全施設が 70%を上回った。20 年度は若干低下傾向にあり、6 施設が中期計画の目標値（80%）を下回り、そのうちの 3 施設で 70%を下回る結果となっている。

・　委託訓練活用型では、19 年度は監査実施の全施設で、20 年度は 2 施設を除き、それぞれ中期計画の目標値（65%）を上回り、概ね良好である。

③　取り組み強化

デュアルシステムは、若年者、職業能力開発の形成機会に恵まれなかった者に対する国の重要な施策である。景気の悪化により実習委託先企業を確保することが厳しくなるなど、難しい面があると思われるが、訓練生の就職支援にとっては有効な訓練であり、また、施設にとっても企業と接点を厚くする良い機会となり得るものと考えるので、取り組みの強化が望まれる。

ハ　在職者訓練

〔全国統計〕

20 年度の実施率は 76.8%と、19 年度の 63.5%に比べ約 13 ポイント改善されている。(受講者数では 20 年度 43,803 人、19 年度 50,498 人と減少)

〔監査状況〕

・　監査を実施した 25 施設には、20 年度から再開した能開大、短大が 7 施設含まれている。実施率が 80%を超え比較的良好と言える施設は、19 年度 18 施設のうち 5 施設、20 年度では 25 施設のうち 10 施設と半数に達せず、全体的に実績の積み上げが必要であるものと考えられる。

・　在職者訓練の実施率は、100%を超える施設から 0%の施設まで大きなバラツキが見られる。施設ごとの計画数にも大きな差があることから、実施率のみでの評価は避けねばならないが、実施率が良好な施設では、地元企業との繋がりを強化することで訓練ニーズを把握することに努めている。全体の実績を上げるために、訓練コースの設定や募集に関する本部からの好事例の提供、各施設における一層の工夫が求められる。

・　在職者訓練に対する受講者及び事業主の満足度は、いずれも高い傾向にあり、評価できる。

・　事業主、在職者への支援に関して、多くの施設で事業内援助を積極的に展開しており、評価できる。今後は、雇用調整助成金等を活用し、従業員の教育訓練を実施する雇用調整事業主のニーズが高まることも想定されることから、在職者訓練あるいは事業内援助での積極的な対応が望まれる。

ニ　専門課程

①　入校状況

〔全国統計〕

応募倍率は、20 年度が 1.49 倍となり、19 年度の 1.53 倍より 0.04 ポイント低下し、入校率においても、20 年度 108.8%と、19 年度の 115.9%より 7.1 ポイント低下している。21 年度は定員数を見直したこともあり、応募倍率 1.58 倍、入校率 109.0%と若干上昇している。

〔監査状況〕

・　監査を実施した 1 能開大、5 短大、1 港湾短大における 19･20･21 年度入校者等の状況は、応募者が減少傾向にある中で、20 年度において 3 校が定員を充足できず、厳しい状況となったが、21 年度では定員の見直し及び各校での積極的な募集活動により、1 校を除き定員を充足している。

・　能開大等では訓練定員の充足が重要な要素であることから、現状を分析し、引き続き今後の対策等を講じる必要があるものと考える。

②　就職支援

〔全国統計〕

就職率は、20 年度が 96.2%（中期計画目標値 95.0%）となり、19 年度の 97.8%に比べ 1.6 ポイント低下している。なお、21 年度の内定状況は、経済情勢悪化の影響により、81.6%(22 年 2 月 15 日時点)と厳しい状況である。

〔監査状況〕

・　20 年度の就職率は、雇用失業情勢が悪化する中で 1 短大が中期計画目標値を若干下回るなど低下傾向にあるものの、概ね良好な状況となっている。しかしながら、21 年度の就職内定率を見ると、22 年 1 月時点での内定率は前年同時期の数値と比べ全 7 施設で下回り、3 施設では 15 ポイント以上低く、一段と厳しさが増しており、中期計画目標値の達成が危ぶまれる状況である。都道府県センター等の活動も参考にした就職支援活動の強力な実施が求められる。

ホ　応用課程

①　入校状況

〔全国統計〕

応募倍率は、19 年度が 1.29 倍、20 年度 1.31 倍、21 年度 1.33 倍となっている。入校率は、19 年度の 118.3%、20 年度 120.8%、21 年度

119.9%と同水準で推移している。

〔監査状況〕

・　監査を実施した能開大は1施設であり、応募状況は、19年度が1.37倍、20年度1.17倍、21年度1.28倍となっている。入校率は、19年度125.0%、20年度113.3%、21年度120.0%と各年度とも定員を超えている。

②　就職支援

〔全国統計〕

就職率は、19年度の99.4%、20年度98.0%と高い率となっている。なお、21年度の内定状況は、89.6%(22年2月15日時点)とやや厳しい状況である。

〔監査状況〕

・　監査実施能開大の就職率は、19年度の100%、20年度98.6%と良好である。21年度の就職内定率を確認すると、22年1月時点の内定状況は前年同時期の数値と比較し5ポイントほど低下しており、就職支援活動の強力な実施が求められる。

へ　教材・訓練コースの開発等

能力開発研究センターにおける教材・訓練コースの開発等については、離職者訓練、在職者訓練及び学卒者訓練ごとにカリキュラム等検討委員会を設け、内容の検討・見直し等が着実に行われている。システム・ユニット訓練用テキストの改訂では、本部の指導に基づき改訂計画を策定し、また、実際に訓練現場でテキストを使用している指導員が改訂作業に参加することを徹底し、より訓練現場と直結したものとなるように努めている。こうした工夫により、成果物が訓練現場で広く活用されることが望まれる。

ト　安全対策

（イ）監査施設の状況

監査を実施した26の施設では、監査対象期間において殆どの施設で災害が発生し、そのうちの2施設では休業災害が発生している。19年度から21年度の監査時点までの間で、14施設は災害が発生したのが1年度のみと、比較的発生度の少ない施設がある一方で、6施設では毎年度発生している。中には、体育授業中のものがほとんどであるとはいえ、発生件数の総計が16件となっている施設（短大）があるなど、発

生状況には差が見られた。

（ロ）全施設の状況

全機構施設の状況は、21 年度の災害発生件数が監査時点で 20 年度の同時点に比べ 20%増加している。ものづくり系訓練への特化等に伴い、今後も増加していくことが懸念されることから、訓練生への安全教育の徹底、施設の安全管理の強化等、安全衛生実施計画に基づいた防止策の徹底に、一層取り組む必要がある。特に、災害発生件数が多い施設については、本部の指導を含め、対策の強化が求められる。

(2)雇用開発業務

イ　雇用管理援助業務

監査を実施した 16 施設における雇用管理に関する相談については、各施設において目標とする実施件数を設定し、その実績は概ね良好である。雇用管理改善に関する相談等については、第２期中期計画において、利用事業所の求人充足率や離職率を指標として事業の成果を計ることとされている。その指標値が 19・20 年度ともに目標を達成したことは評価できる。

ロ　キャリア形成支援

（イ）キャリア形成支援コーナー等の状況

監査を実施した 16 施設における 19 年度の相談援助の実施については、キャリア形成支援コーナー・キャリア形成相談コーナーの合計実績において施設の計画数を下回ったところが 6 施設あったものの、全機構施設における各コーナーの実績は、計画数を上回っており良好である。

（ロ）ジョブ・カードの交付・活用

ジョブ・カードに関しては、政府の最重要施策のひとつと位置づけられており、機構は 20 年度から独自の交付の計画数を設定し、ジョブ・カードの普及・活用のために積極的に取り組んでいる。20 年度は 104 千件の計画に対し、約 74 千件の実績、21 年度は 12 月末の実績で約 125 千件の計画に対し、約 104 千件の実績を上げている。この実績は、他の機関を含めた全交付件数の 9 割以上を占めているものであり、十分評価でき得るものと考える。

監査対象施設における 20 年度のジョブ･カード交付実績については、

年度途中から取り組んだことでもあり、16 施設のうち、2 施設で目標を達成（約 120%～140%）したが、他の 14 施設では目標を下回った（約 90%～40%）。21 年度ではジョブ・カードを就職支援に効果的に役立てている施設が増えており、他の施設でも同様な取り組みが広がりつつあると思われること、また、概ね各施設とも計画数の達成に向けて意欲的に取り組んでいることから、今後の実績向上が期待される。

ハ　助成金

（イ）支給業務の処理期間

20 年度における助成金の支給業務に係る「処理期間」については、16 施設中 8 施設でいずれかの助成金で目標日数を超える支給処理日数を要していた。申請件数を見越した人員の配置、あるいは応援体制が整わなかったこと、支給要件等に関する担当職員の理解が不十分であったことなど体制的な課題のほか、担当者の不注意が原因であった事案も散見された。こうしたことに対する継続的な対応が求められる。

また、前年度と比較した処理期間の短縮の成否とは別に、処理日数そのものに施設によって差が見られる。処理件数、担当職員の体制等で条件が異なり、均一化は難しいと思われるが、出来る限り均等なサービスの提供に向けて対応を進めることが望まれる。

（ロ）返還金債権管理

監査を実施した 16 施設の不正受給・不適正支給に係る返還金債権管理の状況は、15 施設で 281 百万円～0.3 百万円の要回収額が残っており、長期滞納となっているケースが多い状況にある。施設と本部が協議し、より一層の対策を進める必要があるものと考える。

本部においては、現在、返還金の回収のための取り扱い方針を検討しているところであるが、長期滞納となっている案件が多くなっていることから、早急に必要な規程等を整備し、実行に移すことが肝要であろう。

(3) 勤労者財産形成業務

イ　制度の広報

勤労者財産形成制度においては、制度内容等を確実に周知・広報することが重要であると考えられる。20 年度からは広報業務を外部委託により実施し、21 年度においても引き続き行っている。その効果の検証としては、21 年 5～11 月（集中的広報実施期間）におけるホームページのア

クセス件数が 20 年の同期間に比べ 34.3%増加し、本部における相談件数も　42.9%増加しており、また、広報経費そのものも削減され、一定の効果があったものと評価できる。しかしながら、21 年度の貸付実績は、経済情勢の影響等により 20 年度を下回る見込みとなっている。

将来的に住宅の取得等が見込まれる 20～30 歳代の勤労者をターゲットにした広報手法を展開しており、今後その効果が期待されるところであるが、引き続き将来の利用者増を図るための効果的・効率的な広報手段を検討し、採用していくことが必要であるものと考える。

ロ　累積欠損の解消

財形融資業務については、第１期及び第２期中期計画において、累積欠損の解消が重要な目標となっている。23 年度末の解消に向けて計画的に取り組んでおり、その額は、15 年度の 416 億円をピークに減少し、平成 20 年度決算においては、175 億円と着実に減少しているものの、当初の計画に比べ解消ペースが鈍化しつつある。

経済情勢の悪化により、貸付金額が目標額を下回ることによる計画への影響が懸念されることから、目標達成に向けて適切な措置を講じていくことが求められる。

ハ　貸付金の回収

勤労者財産形成融資貸付金全体の回収状況については、20 年度実績において、計画に対しほぼ 100%といえる 99.9%の回収がなされている。その内訳を見ると、財形持家転貸融資については、事業主等を通じた融資であることから確実な償還がなされており、回収率は 99.9%となっている。財形持家分譲融資では、一部に延滞が見られるものの個別債権回収体制を構築し回収促進を行った結果、回収率は 99.9%となっている。財形教育融資についても、一部に延滞があるものの回収率は 99.9%となっている。引き続き延滞の防止・解消のための（再）受託金融機関との連携を図っていくことが必要である。

(4) 雇用促進融資業務

雇用促進融資業務については、平成 13 年 12 月 19 日に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」に基づき、平成 14 年度以降の新規貸付け業務が廃止され、債権の管理回収と財政投融資への償還業務のみを行っており、貸付残高は、確実に減少して平成 20 年度末で約 107 億円となっている。

債権区分の状況では、全貸付残高に占める貸倒懸念債権及び破産更生債

権等（以下「リスク管理債権」という。）の全債権額に占める比率は、20 年度末で 48.3%と 19 年度末の 44.6%より 3.7%高まってきている。これは、回収や滞貸償却を行ってはいるものの、主な債務者が中小・零細企業であることから財務内容の改善が進まず、一般債権からリスク債権へ区分変更となる場合があることや、法的措置等による回収には時間を要することも主な要因となっているものと考えられる。債権の管理・回収を確実に進めるために、（再）受託金融機関に対する適切な指導、リスク管理債権を管理している（再）受託金融機関への重点的な訪問等に引き続き取り組んでいくことが求められる。

(5)雇用促進住宅

雇用促進住宅については、今般の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、解雇等に伴い住居を喪失した求職者への支援策として住宅の活用が求められることとなり、当初の中期目標から、「23 年度までに概ね 3 分の 1 を譲渡・廃止する」という部分が削除されたところである。しかしながら、閣議決定では 33 年度までにすべての処理を完了することが定められており、譲渡・廃止を着実に進めることが必要である。21 年度までの実績・見込みは 114 住宅であり、全体の 1 割程度となっている。緊急一時入居者に対する対応を含め、譲渡・廃止業務には、一層きめ細かな対応が求められるに至っているが、雇用促進住宅に対する政府の方針を踏まえつつ、譲渡・廃止業務を着実に進めることが望まれる。

また、管理・運営等の業務は、20 年度から企画競争により決定した委託先により行われており、更に、21 年度からの委託先選定は、都道府県ごとの一般競争入札により行っている。これにより、委託費の一層の節減が期待される。

(6)広報活動

広報活動は、機構の業務内容、サービスを情報提供する上で重要な事項である。特に、ホームページは、訓練コース等に関する最新情報を素早く提供することが可能な媒体であり、その利点・効果を生かすためには、常に利用者の立場に立ったわかりやすい情報、施設として提供すべき必要な情報を確実に提供することが重要である。監査を実施した施設の一部には、こうした工夫が十分とは言えないところが見受けられ、本部からの指導を含め改善を望みたい。

(7)業務展開

イ　管理職のリーダーシップ

厳しい雇用失業情勢の中で、離職者訓練等の就職率向上をはじめとして業務実績を積み上げていくためには、それぞれの施設において業務展開の方針を定め、強力に推進していくことが必要と思われる。監査時におけるヒアリング等を通じて、所長や管理職が企業訪問、就職支援の実施計画・手法等に関し種々の提案を行い、それが施設全体で行動に移されていると感得された施設では、実績が上がっているか、若しくは今後の実績向上につながるとの期待感が感じられた。一方で、業務改善の意欲が抽象的なものに留まっている施設では、厳しい雇用失業情勢の中で業績が低迷しているように思われる。

ロ　積極的な業務展開への意識

年度当初、理事長からは、「待ちの姿勢ではなく、積極的に自らの足で成果を上げる」ことの重要性が示されたところである。離職者訓練の取り組みからの例を挙げると、施設の中には、21 年度から指導員が１週間に１企業を目標に企業訪問をすることで、訓練修了者の就職先の開拓を図る、まさに理事長の意に沿う取り組みを展開している施設や、訓練実施及び就職支援を業務の 2 つの柱と位置づけて募集パンフレットの表紙にも記載し、各部門がしっかりとした連携の下に一丸となって就職支援活動を行っている施設も見受けられた。

施設においては業務を進めるに当たり、全国の好事例を参考にそれぞれの施設の実態を踏まえた具体的改善策を施設職員全体に浸透させ、徹底することや、職員が「自らの足で成果を上げる」意識を高めていくことが業務展開のキーポイントになるものと思われる。また、本部においては、施設における業務展開を支援するために、把握もしくは収集した好事例等を逐次参考として施設に示したり、必要に応じて個別具体的な指導に活用することが望まれる。

ハ　堅実な業務活動

日常の業務活動において、訓練生に対するセクシャルハラスメント、助成金支給業務での不適切な対応等が生じている。利用者、社会からの信頼を得ていくために、緊張感と高い倫理感を持った堅実な業務活動が強く求められる。

２　管理監査の概況

(1)給与

役職員の給与については、ホームページにおいて、役職員の給与・退職金に関する規程、役員報酬及び職員給与水準等を公表している。ラスパイレス指数は、累次の給与等の見直しにより、18 年度が 113.0、19 年度が 109.8、20 年度が 109.1 と逓減しているが、今後とも国民の理解を得るために、給与制度の見直しと給与情報の公表に努めていくことが重要である。

(2)情報公開・個人情報保護等

20 年度及び 21 年度（1 月末まで）に開示請求された事案については、関係法令及び規程等に基づき適切に対応されているものと考える。情報公開に関しては、公的機関として、適切かつ確実な対応が必要である。

また、機構は、業務に関連し多くの個人情報を保有しており、その取り扱いに当たっては本部の指示等に基づき厳格に行うべきものである。個人情報漏洩等の事故発生は、21 年度には 1 件のみと大きく改善されてはいるものの、引き続き、個人情報保護に対する徹底した取り組みが求められる。

(3)内部統制

平成 21 年度の内部監査は、①随意契約の適正化、②技能講習の適正な実施、③保有個人情報の適正な管理の 3 事項を対象に、関係部の職員による監査実施体制を組み、的確に実施され、その結果は監査対象施設の業務改善のみならず全施設の業務運営の向上に役立てられているものと認められる。今後も内部統制システムが業務遂行の過程に適切に組み込まれ、有効に機能していくことが期待される。

(4)随意契約適正化への取組状況

イ　工程表等への取組

監査を実施した施設では、ほとんどの施設が、平成 20 年 1 月 10 日付けの本部通達に基づき、「随意契約の適正化の推進に係る取り組みの工程表」（以下「工程表」という。）の実施をはじめとして、契約方法、関係事務の改善による随意契約の適正化について、概ね確実に取り組んでいることを確認した。しかしながら、１施設の１契約において工程表の取り組みが未実施であったものが検出された。監査後の指導により、既に改善が図られ、競争入札への移行措置がなされているものの、引き続き、本部においても工程表のチェックを確実に行い、必要があれば施設の契約事務に関する指導が望まれる。

ロ　１者応札・１者応募の改善

随意契約の適正化については、着実に進んでいると認められるが、一般競争入札・企画競争入札を行った契約であっても、１者応札・1者応募になる傾向となっている。本部からは、厚生労働省の要請（平成 21 年 5 月）を踏まえ、指示通達（「一般競争入札等における『１者応札・１者応募』の改善の取組について」（平成 21 年 6 月 30 日付））が発出されており、改善への取り組みが進められている。

また、政府の指示に基づいて外部有識者を加えた「契約監視委員会」が平成 21 年 12 月に設置され、競争性のない随意契約の見直し及び一般競争入札等について真に競争性が確保されているかの点検等が行われたところである。その点検等の結果においては、概ね適正に実施されているとの評価を得ているところであるが、契約締結後の結果から改善の好事例及び要改善事例等を分析してフォローアップするなど、引き続き、競争性・透明性のある契約に向けた取り組みの強化が求められる。

(5)事務処理関係

イ　全般

21 年度の監査では、総務及び経理に関する基本的な事務手続の処理状況に重点を置き、関係書類を抽出して監査を行った。その結果、総務関係事務について指摘すべき事項は検出されなかったが、経理関係事務について 3 件、内部統制に関して 1 件に対し、不適切な事項として指摘を行った。なお、半数以上の施設において、指摘事項として取り上げるほどのものではないが、事務手続きにおいて改善を要する何らかの事案が見受けられた。

ロ　総務事務

監査対象施設において指摘した事項はなかったものの、事務的に改善を求めたものとしては、①職員の勤務管理における事務手続きが不十分であると考えられるもの（変形勤務計画・実績簿における勤務実績欄の未記入等 21 件)、②給与の支給における事務手続きが不十分であると考えられるもの（通勤手当の認定における距離の確認方法の不備等 6 件）等があげられる。

ハ　経理事務

監査施設において指摘した事項としては、①定められた会計責任者の業務執行体制による契約事務が行われていない(１件)、②資金管理にお

いて仮払資金の滞留がある（１件）、③随意契約の適正化の推進に係る取組が行われていない（１件）となっている。

また、事務的に改善を求めた事項には、①契約における事務手続きが不十分であると考えられるもの（談合等の不正行為に関する特約条項の未締結等 9 件）、②財産管理における事務手続が不十分であると考えられるもの（固定資産実査に係る配置図の未整備 2 件）等があげられる。

ニ　適正な事務処理の徹底

公的機関にとって適正な事務処理は、組織運営にとって基本的な事項であり社会的な信頼の原点となるものと考える。21 年度の監査において指摘した事項等については速やかに対応し、改善するとともに、今後の継続的な取り組みとして、本部及び施設が一体となって規程及び通達等に沿った適正かつ確実な事務処理体制を維持し、適正な事務処理への意識の保持と徹底に努めていくことを強く求めたい。