独立行政法人雇用・能力開発機構
平成２３年度業務実績評価シート

平 成 ２ ３ 年 度 評 価 項 目 に つ い て

評価区分	２３年度計画記載項目	頁
評価シート１ （雇用開発業務（相談、セミナー等））【厚生労働省】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	1
	１　雇用開発業務について	1
	（１）相談等業務について	1
評価シート２ （雇用開発業務関係助成金等の業務）【厚生労働省】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	6
	１　雇用開発業務について	6
	（２）助成金の支給、貸付等の業務について	6
評価シート３ （連携及び効果的な職業訓練の実施）【厚生労働省、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	10
	２　職業能力開発業務について	10
	（１）関係機関等との連携について	10
	（２）効果的な職業訓練の実施について	10
評価シート４ （離職者訓練）【厚生労働省、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	13
	２　職業能力開発業務について	13
	（３）離職者を対象とする職業訓練について	13
評価シート５ （高度技能者養成訓練）【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	19
	２　職業能力開発業務について	19
	（４）高度技能者の養成のための職業訓練について	19
評価シート６ （在職者訓練）【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	22
	２　職業能力開発業務について	22
	（５）在職者を対象とする職業訓練について	22
評価シート７ （若年者対策、キャリア・コンサルティング）【厚生労働省、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	25
	２　職業能力開発業務について	25
	（６）若年者対策について	25
	（７）キャリア・コンサルティングについて	26
評価シート８ （事業主等との連携・支援、新分野展開）【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	30
	２　職業能力開発業務について	30
	（８）事業主等との連携・支援について	30
評価シート９ （職業能力開発関係助成金等の業務）【厚生労働省】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	32
	２　職業能力開発業務について	32
	（９）労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について	32
評価シート１０ （指導員養成、訓練コースの開発等）【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	38
	２　職業能力開発業務について	38
	（１０）職業訓練指導員の養成について	38
	（１１）訓練コースの開発等について	39
評価シート１１ （公共職業能力開発施設等）【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	41
	２　職業能力開発業務について	41
	（１２）公共職業能力開発施設等について	41

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

雇用・能力開発機構　評価シート１（雇用開発業務（相談、セミナー等））　**（厚生労働省）**

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度の業務の実績
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について 　相談業務終了後の事業主等へのアンケート調査及び平成２２年度に相談を実施した事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 　また、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》 ・　有効な情報の提供 　各機関における雇用改善等に係る支援制度をまとめて把握したいとの意見を踏まえ、県が作成するガイドブックに各支援制度の情報を掲載し、多くの事業主に円滑に周知ができるよう努めた。 ・　事業所訪問による事業主等への説明 　助成金の利用を目的とした事業所に対しても、事務担当者に雇用管理に関する情報提供を行い、助成金の適正支給の確認のために行う事業所訪問の機会を活用して、事業主にも雇用管理上の課題の確認や解決方法のアドバイスを行った。 ・　相談終了後のフォローアップ 　アンケートの満足度は高かったものの、相談により課題の解決に至ったかが不明であったことから、相談から約半年後にヒアリングを行い、課題解決に至っていなければ、過去の相談事例等を参考に、再度、資料提供や情報提供を行った。 （ロ）建設業事業主等に対する相談業務について 　建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、利用事業主等に対し、相談終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 　また、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果等に基づく業務改善事例》 ・　相談者の理解度を上げるための工夫

			建設雇用改善に関する助成制度の説明時においては、的確に理解を得るよう、具体例の紹介や、よく問い合わせのある点について説明を行った。 ・　積極的な事業所訪問の実施 より具体的な課題・問題点の把握のため、事業所訪問等を積極的に行い、直接、事業主にヒアリングし、雇用管理改善の取組に係る提案・説明を行った。
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。	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。 （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。 （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。	②　中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談について （イ）中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知する。 （ロ）相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどとともに、相談終了後に利用者に対するアンケート調査を実施し、８０％以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにする。 （ハ）中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、相談を受けた事業所において、求人の充足率が２５％以上、労働者の離職率が１５％以下となるようにする。	②　中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談について （イ）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、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は次のとおりとなった。 ・　相談件数　　１８，４１９件 （取組内容） ・　相談者の有する共通した課題については、過去の雇用管理相談事例から「人材確保」、「就業規則」等のテーマごとに整理した冊子を作成し、必要に応じて利用者に提供するとともに、パンフレットコーナーにも配置した。 ・　相談申込用紙に記載された相談内容の抽象的なものについては、事前に具体的内容を確認し、必要な資料等を準備することで、限られた相談時間の中で効果的かつ効率的な相談を行った。 ・　当機構の廃止に伴い、ホームページに終了案内を掲載するとともに、リーフレットやチラシに業務終了のお知らせを附記し、事業主等への周知を図り、円滑な業務の終了に努めた。 （ロ）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、９９．３%の者から雇用管理の改善を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。 ※「大変役に立つ」　　５１．３% 「役に立つ」　　４８．０% （有効回答者数　　８２３人） また、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 （ハ）相談を受けた事業所の求人充足率 ・　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　　４６．１%　（調査事業所　　７６５社）

	（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。		
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。	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。	③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談について （イ）雇用管理の改善に関する相談 （ⅰ）ホームページ及びパンフレット等において具体的な相談事例を公表するなど周知・広報を行う。 （ⅱ）担当職員の資質の向上を図る。	③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談について （イ）雇用管理の改善に関する相談 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を図るため、以下の取組を行った。 （ⅰ）雇用管理の改善に関する相談 ホームページに建設業関係の雇用管理に関する具体的な相談事例を公表し、また、建設雇用改善助成金の各種パンフレットにおいても相談事例を周知した。 ・　相談件数　　２１，８６０件 （ⅱ）相談業務を行う職員の資質向上を図るため、雇用管理に関する最新の知識や関係法令の内容、建設業の現状等を習得する等の職員研修を実施した。 ・　実施回数　　６１回 （実施内容例） ・　建設雇用改善助成金制度概要 ・　建設雇用改善法等 ・　労働関連法（労働基準法） ・　建設業の現状 ・　雇用管理のあり方（雇用契約、就業規則、　賃金管理、労働時間管理、募集・採用） ・　個人情報保護　等
		（ⅲ）新規に利用した建設業事業主等を把握する。	（ⅲ）新規に利用した建設業事業主等は１，４９１社であった。
（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。	（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。	（ロ）相談を行った建設業事業主等に対して相談終了後調査を実施し、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が８０％以上となるようにする。	（ロ）相談終了後調査の実施 相談終了後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、相談終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、９３．６％の建設業事業主等から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た。 ※「行った」　　８３．７％ 「行う予定」　　９．９％ （有効回答者数　　５１６件）
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	④　沖縄県における離職者等に対する援助業務について ・　沖縄県における離職者等に対する相談援助等については、公共職業安定所等関係機関との密接な連携な下、沖縄県内における就職のための相談や、沖縄県からの就職者の多い大都市に配置した相談員による相談を実施し、就職、転職、職場環境への適応等に関する適切な助言を行った。 なお、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務は国（該当労働局（沖縄労働局等））に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、該当労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 ・　相談終了後のアンケート調査において、１００％の者から就職活動等を進める上で「大変役に立つ」「役に立つ」旨の評価を得た。

		る。	・　相談件数　　１，０３１件 ※「大変役に立つ」　　６２．０％ 「役に立つ」　　３８．０％ （有効回答者数　　１８７人） また、沖縄県から就職者の多い大都市においては、行政機関等との連絡会議を開催し、労働市場の状況等について意見交換を行うとともに、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、フィードバックし、情報の共有化を行った。

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
		・　相談の満足度（９９．３%）、相談を受けた事業所の求人充足率（４６．１%）及び労働者の離職率（１０．４%）など、中期計画に対する数値目標を上回った。 ・　アンケートの調査結果について分析し、各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において課題を検討するなど業務の改善を図り、業務の質の向上に反映させた。 以上のとおり、数値目標がある項目については、計画を概ね上回ったこと、また、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談件数は減少しているが、これは本年度の事業実施期間が上半期のみであったこと等によること、さらに、事業効果に係るアンケート調査を実施し、調査結果を基に、一層の業務の改善に努めたことから、自己評価を「A」とした。		（委員会としての評定理由） 数値目標に対する実績は、いずれも目標値を上回っており、また、アンケート調査やヒアリング調査により把握した課題は各都道府県センターの雇用管理ケース会議等において検討するなど業務改善が図られており、雇用管理改善に貢献を果たしていることから、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） ・アドバイザー廃止、助成金縮小にも関わらず相談に努め、雇用改善の貢献を果たした。 ・調査結果の実績が数値目標を大きく上回っている。 ・相談件数は前年実績を大幅に下回っているが、その他の指標は上回っていることから、A と評価することが妥当であろう。 ・概ね各評価視点は達成できている。 （その他の意見） ・対策分野が限定された中で相談の質的向上への新たな方向性についてより具体的にお示しいただけるとより機能が明確になる。
［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%　平成２１年度　９９．５% 平成２２年度　９９．２% ＜セミナー＞ 平成１９年度　９５．４%　平成２０年度　９６．２%　平成２１年度　９６．２% 平成２２年度　９６．８%		相談終了後のアンケート調査において、９９．３%の利用者から、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価を得た。 なお、セミナー等については、平成２２年度限りで事業を終了している。 （業務実績「（１）②（ロ）アンケート調査の実施」（Ｐ．２）		
・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%　平成２１年度　５６．０% 平成２２年度　３４．９% ＜求人充足率（セミナー）＞ 平成１９年度　２５．０%　平成２０年度　２９．７%　平成２１年度　５５．２% 平成２２年度　３０．８% ＜離職率（相談）＞ 平成１９年度　１１．７%　平成２０年度　１１．６%　平成２１年度　１０．５% 平成２２年度　　９．９% ＜離職率（セミナー）＞ 平成１９年度　　９．８%　平成２０年度　１１．２%　平成２１年度　　９．９% 平成２２年度　　９．５%		雇用管理相談を利用した事業所における求人充足率は４６．１%、労働者の離職率は１０．４%となった。（業務実績「（１）②（ハ）相談を受けた事業所の求人充足率」（Ｐ．２）。）		
・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）		相談、研修を行った建設事業主等のうち、９３．６%の建設業事業主等から雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を行った又は行う予定の回答を得た。 （業務実績「（１）③（ロ）相談、研修終了後調査の実施」（Ｐ．３）参照。）		

平成１９年度　９１．２％　平成２０年度　９１．３％　平成２１年度　９２．５％ 平成２２年度　９１．６％		
・沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、８０%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。 （実績） 平成１９年度　９９．４％　平成２０年度　１００％　平成２１年度　１００％ 平成２２年度　１００％	沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、アンケート調査において、１００%の者から就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た。（業務実績「（１）④　沖縄県における離職者等に対する援助業務について」（Ｐ．３、４）参照。）	
［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：〇 相談終了後にアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、県が作成するガイドブックに機構が実施する各支援制度の情報を掲載してもらうよう働き掛けたり、助成金の利用を目的とした事業所に対しても、事業所訪問の機会を活用して、雇用管理上の課題の解決方法についてアドバイスを行うなど、業務の改善を図った。 また、都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を図り、一層の業務改善の取組を推進した。（業務実績「（１）①　調査結果の分析及び業務への反映について」（Ｐ．１）参照。）	
・中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。 （実績） 平成１９年度　４３，５１６件　平成２０年度　５１，０７６件 平成２１年度　５８，４７４件　平成２２年度　６４，６７９件	実績：× 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は１８，４１９件となった。（業務実績「（１）②（イ）相談業務の周知・実施」（Ｐ．２）参照。） なお、昨年度から減少した主な要因として、①平成２３年度は上半期のみであったこと、②雇用管理アドバイザーの活用を平成２２年度限りで終了したこと、③平成２３年度より中小企業基盤人材確保助成金の支給対象分野を成長分野等に限定したことに伴い、助成金を活用した雇用管理の改善に関する相談が減少したこと等が挙げられる。	

雇用・能力開発機構　評価シート２（雇用開発業務関係助成金等の業務）（**厚生労働省**）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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。	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）助成金の支給業務について ①　制度の周知等 （イ）制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ、パンフレット、申込みに係る手引等を作成する。 （ロ）パンフレット、申込みに係る手引等は、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図る。 （ハ）インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開する。 （ニ）支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、７日以内にホームページで公開する。 （ホ）説明会や相談業務において制度の趣旨、内容、申請手続等及び不正受給の防止について利用者に対して十分に説明する。	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）助成金の支給業務について 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金及び建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金の支給業務については、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給防止を図るため、以下の取組を行った。 なお、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、都道府県労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 ①　制度の周知等 （イ）ホームページ、パンフレット、手引等の作成等 ・　助成金制度をより分かりやすく、利用しやすいものとするため、ホームページにおいては、制度改正の後、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 また、利用対象者（事業主・事業主団体）別に活用できる助成金を紹介するサイトによる案内も行った。 なお、助成金の制度内容の変更については、速やかにホームページで公開し、助成金を活用する事業主等へ積極的に周知した。 ・　建設雇用改善助成金の新規活用を促すため、申請の流れについて独自の資料を作成し、ホームページに公表するとともに、申請書・記載例をトップページに公開することで、利用者の利便性の向上に努めた。 ・　当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日以降、国（都道府県労働局）において実施することとなったことから、ホームページやリーフレットに助成金申請先変更の案内を掲載し、事業主等へ周知するとともに、都道府県に対してもリーフレットを配布し、事業主等へ配布してもらうよう協力を依頼した。 （ロ）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。 （ハ）インターネットを通じた質問への対応 インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる、説明・回答を行うとともに、よくある質問については、回答をＱ＆Ａとしてホームページで公開した。 （ニ）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２３年４月１日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 ・　建設雇用改善助成金 建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金については、平成２３年４月１日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 （ホ）利用者に対する説明 説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、注意を促した。

		（へ）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。	（へ）関係機関との連携 情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・　開催回数　　２３９回
	（ハ）職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。助成金については、併せて、可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行う。また特に疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。	②　審査能力の向上等 （イ）職員研修を実施し、審査能力の向上を図る。 （ロ）可能な限り直接事業所を訪問するなどし、支給要件と実際に合致しているか等の確認を行い、疑義のあるものについては、すべて事業所を訪問するなど不正受給の防止に努める。	②　審査能力の向上等 （イ）職員の審査能力の向上 各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。 ・　実施回数　　２８３回 ・　実施内容　　助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について （ロ）不正受給の防止 （ｉ）事業所訪問の実施 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、特に疑義のあるものについては、すべて直接事業所訪問による確認を行った。 ・　事業所訪問数　　１，２６６件 （ⅱ）都道府県労働局との連携の強化 ・　情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・　助成金を支給するに当たって、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止を図った。 ・　都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、助成金の概要説明や過去の支給実績の情報提供、審査状況に応じた申請書類の整理表の提供など、都道府県労働局と十分に連絡調整し、必要な引継ぎを行った。 （ⅲ）不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センター給付調査役等に対する研修（平成２３年４月）を実施し、不正受給防止のための取組を都道府県労働局への業務移管まで適切に行った。
	（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。	③　説明会の開催等 （イ）説明会を積極的に開催するとともに、説明会終了時に参加者に対してアンケート調査を実施し、８０%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。 （ロ）アンケート調査については、利用者の意見等をより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。	③　説明会の開催等 （イ）説明会及び個別相談の実施 ・　説明会開催回数　　３０３回 ・　説明会参加者数　　６，６３６人 ・　個別相談の件数　　２０，７９５件 （ロ）説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、８８．６%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。 ※「大変理解できた」　　２０．４% 「理解できた」　　６８．２% （有効回答者数　　１，４６７人） また、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析し、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図った。 併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》

	（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。	④　建設事業主等に対する助成金 新規申請者数の対前年度増加率が２％以上となるようにする。	①　説明会内容等の改善 ・　参加者によりわかりやすい説明資料とするため、具体的な事例を多く取り入れるとともに、プロジェクターを使用して参加者が視覚で捉えられるよう、説明を行った。 ・　複数の説明者を説明会に同席させ、他の説明者の説明方法を観察し、良いところを学ぶとともに、後日、説明方法の「良い点」「悪い点」を話し合う場を設けた。 ・　他機関との合同説明会の開催に当たっては、事前の打ち合わせ会議で過去の説明予定時間と実際の説明時間との差異を確認し、説明時間の順守の徹底を図るとともに、説明内容にもメリハリをつけるよう調整するなど、各機関との連携を図った。 ②　説明会終了後のフォローアップ 説明会終了後、フォローアップを希望する事業所に対し個別相談に応じるとともに、時間に余裕のない事業所については、アンケート調査において希望を確認し、後日、電話や事業所訪問によるフォローアップを行った。 ④　建設事業主等に対する助成金 平成２３年度上半期の新規申請者数については、２，０２７事業所となり、４４．３％の進捗率となっている。 ＜参考＞ ・　平成２０年度　３，７９１事業所 （達成率　９１．３％） ・　平成２１年度　５，３８６事業所 （達成率１３９．３％） ・　平成２２年度　４，４８１事業所 （達成率８１．６％） ＜要因分析＞ 建設業の許可業者数が平成２１年度は大幅に増加（対前年度比＋４，０２２事業所）したが、平成２２年度は一転して大幅に減少（対前年度比△１４，３９０事業所）しており、許可業者数が減少傾向にあることが一因と考えられる。 また、東日本大震災の発生により、災害救助法適用地域における支給決定件数が減少したことも一因と考えられる（対前年同期比で△１，５９０件。）。 なお、平成１８年度の実績を基に、中期目標策定当時に想定した最終年度（２３年度）の目標値３，８４３事業所に対しては、年間実績で勘案すれば、上回るものと見込まれる。
	（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。 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。	⑤　事務手続の合理化 申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。	⑤　事務手続の合理化 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。 （イ）中小企業基盤人材確保助成金 手続きの簡素化を図るため、実施計画認定申請の手続きを廃止した。 （ロ）建設雇用改善助成金 手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請の手続きを廃止し、建設雇用改善推進助成金計画届等の提出に代えるなどした。

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	A	
		・　各助成金の制度内容等の変更については、同日にホームページで公開し、説明会を			（委員会としての評定理由）		

	３０３回、個別相談を２０，７９５件実施したほか、各助成金についてのパンフレットや申請の手引き等を事業主等へ配布するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布されるよう連携を図り、制度の周知・説明に努めたことにより、説明会終了時のアンケート調査において、８８．６%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。 ・　建設事業主等に対する助成金の平成２３年度上半期における新規申請者数については、２，０２７事業所となり、４４．３%の進捗率となっている。 ・　申請に係る手続き等について申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、また、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を２８３回実施した。また、不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、１，２６６件の事業所訪問を実施するとともに、都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止対策の強化を図った。 以上のとおり、制度の周知・説明や不正受給防止対策に積極的に取り組み、数値目標を達成するとともに、平成２３年度に支給決定した助成金の不正受給件数は「０件」であったことなどから、自己評価を「Ａ」とした。	助成金の助成対象分野を成長分野へ限定したこと等により相談件数や説明会の回数は対前年度と比べ減少したものの、各助成金の説明会の参加者の理解度が目標を上回っていることに加え、申請に係る手続の簡素化に努めるなど申請者の利便性の向上に努めたほか、不正受給防止対策として、事業所を積極的に訪問するなどの取組により平成 23 年度に支給決定した助成金の不正受給件数が０件となるなど、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） ・助成金申請について情報の周知徹底をして業務に推進した。 ・助成金の縮減のなか業務の維持向上に努めた。 ・不可抗力的内容を考慮すれば実績値が前年を上回り評価できる。 （その他意見） ・件数の減少について、より詳しい根拠を積極的に資料に示しておいて欲しかった。 ・助成金を従来の３割程度に当たる成長分野に限定したという事情があるとしても、説明会開催はそれを大幅に上回る減少であり、またその他の業務にも特筆すべき成果があるとは言えない。 ・説明会数減を通して、制度、周知、説明における工夫への言及がもう少しほしい。 ・継続対象事業の積極的効果を数値以外で例示いただきたい。
［数値目標］ ・雇用開発業務に係る助成金についての説明会を開催して８０%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。 （実績） 平成１９年度　８８．９%　平成２０年度　８６．６%　平成２１年度　８６．８%　平成２２年度　９０．３%	雇用開発業務に係る助成金の説明会終了後のアンケート調査において、８８．６%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。（業務実績「（２）③（ロ）説明会終了後のアンケート調査の実施」（Ｐ．７）参照。）	
・建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が２%以上となったか。 （実績） 平成１９年度　４，０７０事業所　平成２０年度　３，７９１事業所　平成２１年度　５，３８６事業所　平成２２年度　４，４８１事業所	建設事業主等に対する助成金の平成２３年度上半期における新規申請者数については、２，０２７事業所となり、７４．２%の達成率となっている。（業務実績「（２）④建設事業主等に対する助成金」（Ｐ．８）参照。）	
［評価の視点］ ・制度内容等の変更後７日以内にホームページで公表し、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。	実績：○ 制度内容等の変更については同日にホームページで公開し、説明会や相談時おいて利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。 また、助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、利用対象者（事業主・事業主団体）別に活用できる助成金を紹介するサイトへの案内等を行った。また、平成２３年１０月１日以降、助成金の支給業務は国（都道府県労働局）において実施することとなったことから、ホームページやリーフレットに助成金申請先変更の案内を掲載し、事業主等へ周知するとともに、都道府県に対してもリーフレットを配布し、事業主等へ配付してもらうよう協力を依頼した（業務実績「（２）①制度の周知等」（Ｐ．６）参照。）	
・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：○ 中小企業基盤人材確保助成金においては、実施計画認定申請の手続きを廃止し、建設雇用改善助成金においては、申請者から求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とするなど、手続きの簡素化を行い、申請者の負担軽減を図った。 また、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施することで助成金担当者の審査能力の向上を図った。 なお、不正受給防止対策として、支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り事業所訪問を行い、特に疑義のあるものについては、すべて事業所訪問による確認を行うとともに、都道府県センター給付調査役等に対する研修（平成２３年４月）を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。（業務実績「（２）②（ロ）不正受給の防止」（Ｐ．７）、「（２）⑤事務手続の合理化」（Ｐ．８）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）**（厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**

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

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

評価の視点等	【評価項目３　連携及び効果的な職業訓練の実施】	自己評価	厚生労働省	A	評定	厚生労働省	A
			高障求機構	A		高障求機構	A
		【厚生労働省の自己評価理由】 　キャリア・コンサルティングを実施するにあたっては、利用者がジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、その作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行う等により、受講者本人の適正及び意欲・能力等を充分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。また、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成２０年から平成２２年までに作成した２８業種、６３訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。これらのことから、自己評価を「Ａ」とした。 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】 　以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 　なお、当機構の自己評価は、学識経験者及び労使の代表者等からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。（以下の評価シートでも同様。） ・　職業能力開発業務の実施に当たり、就職促進能力開発協議会を開催したほか、都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などを通じて、都道府県労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を十分に図り、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定等について検討を行い、効果的な職業訓練の実施に努めた。 ・　東日本大震災の被災地等の４県（岩手、宮城、山形、福島）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係るニーズを聴取・把握し、被災離職者等が通所しやすい実習場の借り上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 ・　訓練コースの見直しに当たっては、訓練コースの点検による評価及び問題点の把握、職業訓練に関するニーズの把握等を踏まえ、訓練コース案を作成した。 　また、訓練の実施に当たっては、訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルにより、効果的・効率的な訓練を実施した。			（委員会としての評定理由：厚生労働省） 　実践型人材養成システムや有期実習型訓練の効果的・効率的な訓練の実施方法を追求するにあたって、モデルカリキュラムや評価支援ツールの周知等に積極的に取り組んだ。また、キャリア・コンサルティングの実施にあたっては、記入例の作成など、ジョブ・カードを効果的に活用できるよう工夫を行うなど、職業訓練受講に結びつく支援に取り組んでおり、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） ・組織改編にもかかわらず十分な水準を維持した。 ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングも評価できる。 （その他意見） ・委託訓練の都道府県への移管により相談件数等が減少したが、着実な成果を上げている。 ・都道府県移管による相談数減少は予測したものといえる。それに対して国の機能の見直しがあってもよいのではないか。 （委員会としての評定理由：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） 　訓練コースの設定にあたっては、各都道府県労働局等の関係機関との連携を図るとともに、機構版教育訓練ガイドラインによるPDCAサイクルに基づく訓練コースの評価、改善について効果を上げたほか、東日本大震災の被災地等において、事業主団体等から地域の復旧・復興に係るニーズを聴取等し、震災復興訓練を設定・実施したなど、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） ・特に震災への対応が十分に行われた。 ・震災復興訓練も評価できる。 ・PDCAサイクルも評価できる。

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

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

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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、ＮＰＯや事業主への委託を含めて、委託先の開拓を積極的に実施するとともに、訓練コース設定の指導、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを提供するほか、適切な訓練コー	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、次により職業訓練等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。 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。	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 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等を実施した。**（高障求機構）** ・　施設内訓練の入所者数　１２，３４７人 （H22 年度　25,718 人、H22 年度同期　13,057 人） ①　適切な訓練コースの選定**（厚生労働省）** 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　１０２，１７７件 （H22 年度　236,444 件、H22 年度同期　122,540 件） ・　キャリア形成相談コーナーでの相談件数　９１，３１１件 （H22 年度　290,892 件、H22 年度同期　163,629 件） また、就職に資する職業訓練の受講を促進するため、平成２３年度から職業訓練指導員や離職者訓練担当者が公共職業安定所を巡回し、求職者に対して訓練コースの情報提供、相談を行った。 ②　受講者の選考**（高障求機構）** 受講希望者の意欲・適性・能力等を把握するための評価項目として、就職希望職種に必要な技能等を習得し就職することを望んでいること（就職意欲）、訓練を受講することに熱意を有していること（受講意欲）、訓練内容を理解するために必要な学力を有していること（基礎学力）、訓練の受講・修了に支障がないこと（修了見込み）を設定し、面接試験、学力試験、適性検査等を行った。 ③　就職支援**（高障求機構）** 施設内訓練においては、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援マップを活用し、入所から修了までの間に加え、訓練修了生も含めた就職支援について、就職支援の重点事項を定め、次の取組を行った。 ・　訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導の実施 ・　求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・　詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 ・　事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行　等 また、高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約した「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、全国会議において就職支援の改善取組事例の共有化を図った。

スのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。

⑤　施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率を各年度とも８０%以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率を各年度とも６５%以上とし、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。

④　施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率を８０%以上とし、常用労働者としての就職の支援に努める。さらに、各訓練の到達目標の具体的な設定内容について検討する。

④　訓練修了者の就職率（**高障求機構**）

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

・　施設内訓練　　８２．８%（H22 年度　82.6%、H22 年度同期　80.9%）
（就職者のうち常用労働者の割合　６８．７%）（H22 年度　68.6%、H22 年度同期　68.2%）
※　平成２３年１２月末の実績

（単位：%）

区分	２２年度（上半期）	２３年度（上半期）	対前年同期増減
施設内訓練就職率	８０．９	８２．８	＋１．９

（参考）　（単位：%）

区分	２０年度	２１年度	２２年度	対前年度増減
施設内訓練就職率	７９．２	７８．６	８２．６	＋４．０

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

具体的には、

①　訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消

②　受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施

③　ハローワーク等とも連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を指導員等職員が積極的に訪問し、訓練修了者の職業能力に応じた常用労働者を採用する就職企業の開拓

の取組を通じて、常用労働者としての就職を促進した。

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

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確化しつつ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。

⑥　主にも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つ、訓練成果の評価等に基づき民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に推進する。

なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査す

⑤　施設内訓練については、主にも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。

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。

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

	る。	⑥　深刻な雇用情勢を踏まえ、緊急人材育成・就職支援基金が創設され、その一環として実施されることとなった雇用保険を受給できない方等を対象とする職業訓練（以下「基金訓練」という。）に関し、基金事業の実施主体である中央職業能力開発協会からの委託を受けて、当該基金訓練関連業務を実施する。このため、職業訓練に係るノウハウ、人材等の機構の有する資源をできる限り有効に活用し、訓練実施機関の開拓、基金訓練コースの設定等に対する相談援助等を効果的に行い、基金訓練の着実な推進に努める。	⑥　緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の実施**（高障求機構）** 平成２１年度補正予算により緊急人材育成・就職支援基金が中央職業能力開発協会（以下、「中央協会」という。）に造成され、その一環として実施される雇用保険を受給できない方を主な対象とする職業訓練（基金訓練）の支援業務について、平成２３年４月１日から中央協会との業務委託契約により実施した。 平成２３年９月末には、「平成２３年９月末までに１２万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約３６．６万人分（H22 年度　45.8 万人、H22 年度同期　27.4 万人）の基金訓練認定申請書を受理及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 （イ）基金訓練実施の支援 （ｉ）関係行政機関、労使団体、教育訓練機関団体から構成される緊急人材育成支援事業推進協議会を全都道府県において開催し、都道府県における基金訓練の周知広報、基金訓練の目標値、基金訓練実施機関の開拓及び基金訓練の実施等に係る連携方法、協力体制について協議を行った。 （ⅱ）基金訓練の実施機関を確保するため、説明会の開催、教育訓練機関等への訪問等を行い、基金訓練コースの設定等に対する相談援助を行った。 （ⅲ）教育訓練機関等から認定申請のあった基金訓練認定申請書等を受理及び審査し、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 （取組内容） ・　教育訓練機関等訪問件数　　４，６７２件 （H22 年度　11,172 件、H22 年度同期　4,596 件） ・　訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数）　　１５，８０１コース （H22 年度　20,385 コース、H22 年度同期　8,984 コース） ・　訓練定員　　３６６，０９５人 （H22 年度　458,088 人、H22 年度同期　273,760 人） （ロ）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、訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施体制がまだ整っていない訓練実施機関については、能力開発支援アドバイザーを派遣する等により、訓練期間中の受講者のキャリア・コンサルティングの実施、ジョブ・カードの作成等を支援するとともに、要望のあった実施機関に対し、キャリア･コンサルティングに関する技術的援助を実施した。 （取組内容） ・　キャリア・コンサルティング実施件数　　９６，７７９件 （H22 年度　225,057 件、H22 年度同期　118,387 件） ・　ジョブ・カード交付件数　　２２，０９０件 （H22 年度　51,416 件、H22 年度同期　26,240 件） ・　派遣実施機関数　　２，１３３所 （H22 年度　3,679 所、H22 年度同期　1,799 所） ・　派遣回数　　３，７４２回 （H22 年度　9,418 回、H22 年度同期　4,712 回） （ハ）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付及び審査し、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　　１３，７１６件 （H22 年度　14,260 件、H22 年度同期　4,875 件） ・　新規訓練設定奨励金の支給申請書の受理件数　　２，４１９件 （H22 年度　7,928 件、H22 年度同期　3,755 件） ロ　都道府県等への職業訓練や就職支援に係るノウハウの提供（**高障求機構**） 都道府県や民間教育訓練機関に対し、引き続き以下のとおり職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供した。 ①　都道府県や民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施した。 ・　受講者数　　９１２人（H22 年度　1,110 人、H22 年度同期　794 人） （内訳） ・　都道府県等　　８２６人（H22 年度　1,044 人、H22 年度同期　740 人） ・　民間企業　　８６人（H22 年度　66 人、H22 年度同期　54 人） （平成２３年９月末現在） ②　職業訓練の実施に資する研究の成果や開発した離職者訓練、在職者訓練及び高度技能者養成訓練のカリキュラムモデル等をホームページにおいて発信した。 ・　ホームページアクセス件数　　４３７，３５６件（H22 年度　1,072,007 件、H22 年度同期　556,508 件） ・　ダウンロード件数　　１４，７３３件（H22 年度　33,464 件、H22 年度同期　17,426 件） （平成２３年９月末現在） ③　日本版デュアルシステムの訓練導入講習及び緊急人材育成支援事業の基礎演習コースを担える民間教育訓練機関等の講師育成のため、機構が開発したカリキュラムによる「ワークガイダンス講習講師育成講座」を実施した。 ・　開催回数　　１１２回（H22 年度　248 回、H22 年度同期　123 回） ・　受講者数　　２，２２０人（H22 年度　3,691 人、H22 年度同期　1,754 人） ④　基金訓練の設定を支援する「基金訓練カリキュラム事例集」を民間教育訓練機関等へ提供した。 ⑤　都道府県や民間教育訓練機関への訪問や都道府県が開催する会議等の場を活用し、「就職支援マップ」、「学卒者訓練における就職支援事例」、「就職支援行動ガイド」等の就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を行うなど、就職支援に係るノウハウの提供を行った。

評価の視点等	【評価項目４　離職者訓練】	自己評価	厚生労働省	A	評定	厚生労働省	A
			高障求機構	S		高障求機構	A
		【厚生労働省の自己評価理由】 ・　就職率の向上等を図るため、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを配置し、キャリア・コンサルティングを実施し、受講希望者本人の適正及び意欲・能力等を充分把握した上で就職に資する職業訓練受講に結びつくよう支援を実施した。「キャリア形成支援コーナー」においては、平成２３年度より機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したにも関わらず、１０２，１７７件のキャリア・コンサルティングを実施し、対前年同期比１６．６%減に留めた。また、「キャリア形成相談コーナー」においては、ハローワークの体制強化に伴うハローワークへの巡回の減少等により、約４４．２%の減となった。これらの減少			（委員会としての評定理由：厚生労働省） キャリア・コンサルティングの実施については、委託訓練の都道府県への移管等の影響により、受講者は減少したものの、ジョブ・カードの交付を積極的に行い、これを活用したキャリア・コンサルティングの実施により、受講者の適性等に配慮した支援を実施していると言うことができ、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） ・ジョブ・カードをめぐる環境変化のなか業務を維持した。		

	にも関わらず、着実な支援を行い、施設内訓練の就職率は対前年同期比で２．２%増となる８１．５%となっており、自己評価を「Ａ」とした。 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】 以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率は、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と就職支援の取組により、８２．８%となり、過去最高となった前年同期を上回るとともに、就職者のうち常用労働者の割合は６８．７%と、昨年とほぼ同率となった。 ・　訓練コースの設定に当たっては、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。 ・　平成２３年度上半期は、施設内訓練入所者１２，３４７人に対して訓練を実施するとともに、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務については、「平成２３年９月末までに１２万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約３６．６万人分の定員を確保した。 ・　公共職業訓練全体の品質の向上に資する観点から、都道府県や民間教育訓練機関に対し、職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するなど職業訓練や就職支援に係るノウハウを提供するとともに、「就職支援行動ガイド」等の就職支援ツールやその活用方法を紹介するなど、機構の有する経験や人材を活かした幅広い支援を行った。	・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングも評価できる。 （その他意見） ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにおいて、受講者の適性等に配慮した支援を行っているのは優れた成果といえる。 ・都道府県への移管後の機能の見直しについて言及いただきたい。 （委員会としての評定理由：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） 施設内訓練については、人材ニーズや民間教育訓練期間等との競合に留意した訓練コースの設定に努めるとともに、「就職支援行動ガイド」等、具体的な支援マニュアルに基づく就職支援を実施し、修了者の就職率は中期計画を上回る８２．８%となった。 また、緊急人材育成支援事業における実施機関の開拓に積極的に取り組み、目標の３倍となる定員を確保した。 これらのことから、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） ・ものづくりに関する訓練については高い機能を果たしている。 ・緊急雇用への対応には高い実績をあげている。 ・就職支援行動ガイド等は評価できる。 ・成果があったと評価できる。 ・訓練終了後の就職率が８２．８%と前年度を上回る成果を確保している。 ・都道府県、民間機関との競合のない訓練内容の検討努力がなされている。 ・具体的な支援マニュアルに基づく実施がなされている。
［数値目標］ ・施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率が各年度とも８０%以上であったか。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）** （実績） 平成１９年度　８１．９%　平成２０年度　７９．２%　平成２１年度　７８．６% 平成２２年度　８２．６%	施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率は、８２．８%となり、過去最高となった。（業務実績「（３）イ④　訓練修了者の就職率」（Ｐ．１４）参照。）	
・委託訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率が各年度とも６５%以上であったか。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）** （実績） 平成１９年度　７１．４%　平成２０年度　６９．９%　平成２１年度　６８．１% 平成２２年度　６５．３%	達成済み	
［評価の視点］ ・キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。**（厚生労働省）**	実績：○ 訓練受講希望者等に対し、都道府県センターに設置している「キャリア形成支援コーナー」において１０２，１７７件、公共職業安定所に設置している「キャリア形成相談コーナー」において９１，３１１件のキャリア・コンサルティングを実施し、本人の適性及び能力等を十分把握した上で就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を実施した。 前年同期と比べ、「キャリア形成支援コーナー」においては、平成２３年度より機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したことに伴い、約１６．６%減、「キャリア形成相談コーナー」においては、ハローワークの体制強化に伴うハローワークへの巡回の減少等により、約４４．２%の減となっている。（業務実績「（３）イ①　適切な訓練コースの選定」（Ｐ．１３）参照。）	

・委託訓練の実施に当たっては、委託先の積極的な開拓を行うとともに、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図り、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行ったか。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**	実績：－ 達成済み。	
・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。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**	実績：○ 施設内訓練については、コースの設定に当たって、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。（業務実績「（３）イ　離職者訓練の実施⑤」（Ｐ．１４）参照。）	
・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**	実績：○ 各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について意見聴取、審査を行い、その結果を踏まえて、主にものづくり分野の訓練コースであって、地域のニーズに即し、かつ、民間では実施できないものに限定した訓練を設定・実施した。（業務実績「（３）イ　離職者訓練の実施⑤」（Ｐ．１４）参照。）	

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

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２３年度計画</th><th>平成２３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。</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。</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。</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
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るとともに、平成２３年度から配置された能力開発支援アドバイザーを中心にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。
さらに、東日本大震災や円高の影響等により求人数が減少する中、過去の求人を分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。
（参考）
就職率　９８．１％（H22 年度　９７．５％）
※　訓練終了後１ヶ月時点（平成２４年４月末現在）の実績

（参考）　（単位：％）
<table>
<tr><th>区分</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>２２年度</th><th>２３年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>就職率</td><td>９６．９</td><td>９６．４</td><td>９７．５</td><td>９８．１</td><td>＋０．６</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>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>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>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>②　産業界及び他大学関係機関との連携
職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の開放等について次のとおり取り組んだ。
（ｉ）共同研究　　４９件（H22 年度　65 件）
（平成２３年９月末現在継続中）
（テーマ例）
・　漁業協同組合のニーズを踏まえたバイ貝の大きさ選別機の設計・製作
・　木造柱が斜めというデザインが特徴的な山小屋風建築物「サニーロッジ」の耐震性の強化
（ii）受託研究　　３件（H22 年度　12 件）
（平成２３年９月末現在継続中）
（テーマ例）
・　飛行船を使用した上空撮影システムの遠隔制御システムの研究開発
・　発熱パネルの製品化を目指したシステム開発
（iii）ものづくりの啓発
地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。</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　　１３９回（H22 年度　233 回、H22 年度同期　176 回） ・　参加者数　　１１，３９４人（H22 年度　30,328 人、H22 年度同期　8,764 人） （開催事例） ・　アルミニウム製こまの製作 ・　銅板レリーフの製作 ・　ライントレースロボットの製作 （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） ・　滋賀短大において県内の電気自動車研究プロジェクトに協力し、試作車のコンセプトづくりや製造場所等の提供などを行った。 ・　北陸能開大において富山県内の機械系分野の事業主団体に対して、三次元ＣＡＤ技術等に関する講習会を実施した。 ③　高度職業訓練への特化 地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとおり実施した。 （イ）専門課程　　２，０５２人（入校者数） （H22 定員　2,000 人、入校者　2,282 人、H23 定員　1,920 人） （ロ）応用課程　　８９２人（入校者数） （H22 定員　850 人、入校者　959 人、H23 定員　828 人） （ハ）専門課程活用型デュアルシステム　　１６人（入校者数） （H22 上半期定員 35 人、入校者 22 人、H23 上半期定員 35 人） （平成２３年９月末現在）

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	S
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れるとともに、個別の就職支援の強化を図った。また、過去の求人を分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。その結果、平成２４年４月末現在の就職率は、前年度を上回る９８．１%となった。 ・　産学連携の一環として、共同研究を４９件、受託研究を３件実施した。また、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を１３９回（参加人数１１，３９４人）開催するなど、地域社会等との連携を強化した。		（委員会としての評定理由） 訓練生に対して、効果的な訓練を実施するとともに、きめ細かな就職支援を実施し、一般の大学や短大を上回る９８．１%の就職率を達成したほか、質の高い中小企業等との共同研究等を通じた産学連携やものづくり体験教室の開催等により、能開大の資源を地域社会へ積極的に解放しており、中期計画を大幅に上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・目標を上回る求職者の達成を実現した。 ・ものづくりの向上のための地域連携やものづくり体験も目標を上回って実現している。 ・実績値、内容等も高く評価できる。 ・ものづくりの基盤維持・拡大のために不可欠な活動であり、効果を上げたことは高く評価できる。 ・能開大の就職率が大学や短大の就職率を大幅に上回っているのは極めて優れた成果である。 ・若年者対応の機能を発揮している。
［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%　平成２１年度　９６．４% 平成２２年度　９７．５%		両課程ともに修了が平成２４年３月であったため、平成２３年９月末時点では実績は集計できない。 なお、平成２４年４月末現在の就職率は、過去の求人を分析し、採用実績のある企業に重点化し訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた結果、前年度（９７．５%）を上回る９８．１%となった。（業務実績「（４）①就職支援」（Ｐ．１９）参照。）		
［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		実績：○			

に開かれた施設運営に努めたか。	産学連携の一環として、共同研究を４９件、受託研究を３件実施し、地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を１３９回開催（参加者数１１，３９４人）するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。（業務実績「（４）②産業界及び他大学関係機関との連携」（Ｐ．１９、２０）参照。）	・高い就職率達成ゆえにＳとした。 （その他意見） ・質の高い技能者訓練は教育方法として効果があることがわかる。厚生労働省と文部科学省の交流を強め、文部科学省の教育改革に生かすべきである。意識的な発信をしてほしい。 ・高校との連携は重要。評価に入れるべきである。 ・能開大資源解放成果（特に子ども）は実質的な技能者養成にどうリンクするか継続的フォローが必要といえる。
・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 地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。（業務実績「（４）③　高度職業訓練への特化」（Ｐ．１９、２０）参照。）	

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

中期目標

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。

中期計画

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。

平成２３年度計画

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。

平成２３年度業務実績

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　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９８．８％（H22 年度　98.6%、H22 年度同期　98.7%）の者から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。

※「大変役に立った」　４７．５％（H22 年度　45.0%、H22 年度同期　45.0%）

「役に立った」　５１．３％（H22 年度　53.6%、H22 年度同期　53.7%）

（受講者数　２１，４９６人（H22 年度　35,778 人、H22 年度同期　20,222 人））

（回答者数　１８，６４７人（H22 年度　31,985 人、H22 年度同期　18,430 人））

数値は全て平成２３年９月末現在の数値

（単位：%）

区分	２２年度（上半期）	２３年度（上半期）	対前年度増減
受講者満足度	９８．７	９８．８	＋０．１

（参考）　（単位：%）

区分	２０年度	２１年度	２２年度	対前年度増減
受講者満足度	９８．３	９８．３	９８．６	＋０．３

（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、９８．０％（H22 年度　97.5%、H22 年度同期　97.8%）の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役に立っている」「役に立っている」との評価を得た。

※「大変役立っている」　２０．５％（H22 年度　20.6%、H22 年度同期　21.3%）

「役立っている」　７７．５％（H22 年度　76.9%、H22 年度同期　76.5%）

（回答事業所数　４，１６５事業所

（H22 年度　6,869 事業所、H22 年度同期　3,879 事業所））

数値は全て平成２３年９月末現在の数値

（単位：%）

区分	２２年度（上半期）	２３年度（上半期）	対前年度増減
受講者満足度	９７．８	９８．０	＋０．２

（参考）　（単位：%）

区分	２０年度	２１年度	２２年度	対前年度増減
事業主満足度	９７．７	９７．６	９７．５	△０．１

（ハ）業務改善の取組

一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行うこととしている。

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

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。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。	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）を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。 （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、訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認した。 ②　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみに限定して実施した。 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
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　在職者を対象とする職業訓練について、受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、目標を上回る受講者の９８．８%から「職業能力の向上に役立った」との評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の９８．０%から「受講者が学んできた内容が事業所で役立っている」との評価を得た。 ・　アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、訓練内容の見直しを行うなど業務の質の向上に反映させた。特に、訓練コースの見直しに当たっては、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータをＰＰＭチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する訓練カルテ方式を全国で実施した。 ・　地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみに限定して実施した。また、中小企業		（委員会としての評定理由） 　受講者及び事業主に対するアンケート調査において、満足度は昨年度と同水準となり、いずれも目標を上回った。また、「訓練カルテ方式」の運用によりコースの評価・改善に取り組むとともに、関係者と調整を行い、中小企業を対象にものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施しており、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） ・「たいへん役に立った」の割合が少ないが、全体では「役に立った」を含めれば 98%が満足しており目標を上回っている。訓練カルテによる個々の内容改善は引き続き増やしていただきたい。 ・実績値、内容等も高く評価できる。 ・ものづくりの質的向上を中小企業向けに推進する事業であり、効果を上げていることは高く評価できる。 ・効果があったと評価できる。	

	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。	・在職者訓練が受講者や事業主から高く評価されているのは優れた成果を証明している。 ・事業者アンケート、受講者アンケートを活かし、訓練カルテの導入など具体的な改善努力がなされている。 ・中小企業をバックアップする機能は評価できる。 ・目標は上回る達成をしているが、Ｓとして大きくしのぐ業績とまでは思えない。
［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%　平成２１年度　９８．３% 平成２２年度　９８．６%	受講者に対するアンケート調査において、「職業能力の向上に役立った」との回答が目標を大きく上回る９８．８%となった。（業務実績「（５）①（イ）受講者に対するアンケート調査の実施」（Ｐ．２２）参照。）	
・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%　平成２１年度　９７．６% 平成２２年度　９７．５%	事業主に対するアンケート調査において、「職業能力の向上が見られた」との回答が目標を大きく上回る９８．０%となった。（業務実績「（５）①（ロ）事業主に対するアンケート調査の実施」（Ｐ．２２）参照。）	
・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：○ 訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認することにより、訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価を行った。（業務実績「（５）①（ニ）習得した能力の測定・評価」（Ｐ．２３）参照。）	
・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、訓練コースの設定に当たっては、外部専門家による委員会で審議・決定し機構が公表した「設定基準」のうち最上位レベルの内容とするとともに、各地域に、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみに限定して実施した。（業務実績「（５）在職者を対象とする職業訓練について②」（Ｐ．２３）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．２３）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）**（厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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	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	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 　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。	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**（厚生労働省）** （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。

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。 （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。 （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。	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。 （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。 （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。	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。 （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。 （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。	② 訓練の実施等 （イ）職業能力開発大学校等における訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練について、以下のとおり実施した。**（高障求機構）** （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　２科 ・ 実施科名　生産技術科、メカトロニクス技術科 ・ 入校者数　１６人（H22 年度　64 人） （平成２３年９月末現在） （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　概ね６か月 ・ 実施コース数　９６コース（H22 年度　223 コース、H22 年度同期　109 コース） ・ 実施コース名　電気設備科、テクニカルオペレーション科 ・ 入所者数　１，０６２人（H22 年度　2,452 人、H22 年度同期　1,256 人） ・ 就職率　８９．３%（H22 年度　87.6%、H22 年度同期　87.2%） （平成２３年１２月末実績） （ロ）各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ・カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。**（厚生労働省）** なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取り次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。 ・ 実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数　５２件 ・ 有期実習型の訓練基準に適合するか否かの確認件数　８６６件 また、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、制度及び手続の概要説明や提出資料の内容確認など、必要な引継ぎを行った。 （7）キャリア・コンサルティングについて　**（厚生労働省）** 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。 なお、当機構の廃止に伴い、当該業務は平成２３年９月末で廃止した。 （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 ３１２，８７２件 （うち、基金訓練対象者分件９６，７７９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

		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。	・ 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　２５，２０４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、９９．６%の利用者から「大変役に立った」「役に立った」旨の評価を得た。 ※「大変役に立った」　６９．７% 「役に立った」　２９．９% （有効回答者数　６，６２３人 有効回答事業所数　７５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。 併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査に基づく業務改善の事例》 ・ 実施方法の見直し アンケート調査において、求職者から要望が多かった「自己理解」や「情報収集の仕方」のテーマでセミナーを開催し、必要な情報提供や自己理解を深めるグループワークを開催するとともに、必要に応じてキャリア・コンサルティングを実施することで、限られた人員で多くの求職者に支援を提供した。 ・ ジョブ・カードに係る理解の促進 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する際に、利用者がジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、ジョブ・カードの作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行うことにより、理解の促進を図った。 （ニ）フォローアップ調査の実施への協力 厚生労働省が実施する事業効果を測るためのフォローアップ調査（利用者がキャリア・コンサルティングを受けた結果、就職・能力開発等への具体的な取組等の行動につながったか）の実施に協力した。 ・ 「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答　８４．６% （有効回答者数　３５８人）（暫定値） 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。 なお、当該業務については、当機構の廃止に伴い、平成２３年９月３０日で廃止した。 （イ）実施件数 ・ 開催回数　４７回 ・ 参加人数　７６９人 （ロ）実施テーマ例 ・ 傾聴能力スキルアップ講座 ・ グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座 ・ キャリア・コンサルタント交流会

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	厚生労働省	A
			高障求機構	A

評定	厚生労働省	A
	高障求機構	A

【厚生労働省の自己評価理由】

・　実践型人材養成システム実施計画書の認定申請取次件数は、前年同期と比較すると、３６件の減少である（前年同期８８件）。また、有期実習型訓練の実施計画の確認件数についても、前年同期と比較すると２，７０１件の減少となっている（前年同期３，５６７件）。こうした実績減の主な要因は、平成 23 年度からキャリア形成促進助成金の支給額が減額となったために、これらの訓練の実施件数が減ったことや、支給額の減額前である平成２２年度中に訓練の申請を行った事業主が増加したためと考えられる。このような外部要因が大きく影響する中､実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成２０年から平成２２年までに作成した２８業種、６３訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。

・　キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対するアンケート調査では、中期計画の目標を上回る９９．６%の利用者から役に立った旨の評価を得ている。また、キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのフォローアップにおいては、８４．５%の受講者から「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答を得ている。

以上より、実践型人材養成システム実施計画の認定申請取次件数については、外部要因の影響により、前年同期と比べ減少となったものの、雇用型訓練の普及促進を積極的に行い、キャリア・コンサルティング業務については、９９．６%の利用者から高い評価を受けるなど成果を上げていることから、自己評価を「A」とした。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】

以下の取組により、「評価の視点」に対応した。

・　フリーター等の若年者対策として、機構施設での訓練と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を１，０７８人の若年求職者等に対して実施し、就職率は８９．３%と、前年同期を２．１ポイント上回る高い水準となった。（就職率は、平成２３年度は上半期の修了者（短期課程活用型）についてのみ集計。）

［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。**（厚生労働省）**

（実績）

平成１９年度　９９．５%　平成２０年度　９９．５%　平成２１年度　９９．３%

平成２２年度　９９．４%

キャリア・コンサルティングを受けた利用者に対しアンケート調査を実施し、回答者のうち９９．６%の利用者から役に立った旨の評価を得た。（業務実績「（７）①（ハ）アンケート調査の実施」（Ｐ．２７）参照。）

［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。**（厚生労働省）**

実績：〇

公共職業安定所や地方公共団体における若年者の就労支援機関との連携を図りながら、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。（業務実績「（６）①（イ）若年者への職業意識の啓発」（Ｐ．２５）参照。）

・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：－

達成済み

（委員会としての評定理由：厚生労働省）

キャリア形成促進助成金の支給額の減額等の外部要因により、実践型人材養成システム実施計画書の認定申請取次件数及び有期実習型訓練の実施計画の確認件数が前年同期と比較して減少したにもかかわらず、モデルカリキュラムや評価支援ツールの周知等に積極的に取組み、事業主による実践型人材養成システムや有期実習型訓練の効率的・効果的な活用に寄与したことや、キャリア・コンサルティングの実施にあたって、受講者からのアンケート調査において９９．６%の利用者から高い評価を得るなど、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）

・助成金の減額にもかかわらず一定の実績を残している。キャリア・コンサルティングの向上により、「大変役に立つ」の割合が高かった。またフォローアップでも高い満足を得ている。

・キャリア・コンサルティングも評価できる。

・キャリア形成促進助成金が減額されたこともあって、実践型人材養成システムの認定申請取次研修が減少したのは残念である。その中にあって、モデルカリキュラムや評価支援ツールなどの周知など、多大な努力は評価できる。

・支援額の減額を見通した改善方向性が提示され、利用者の満足度は高い。

（その他意見）

・助成金の見直しは予算制約上、やむを得ないにしても、プログラムの重要性に鑑み、内容の再検討を望みたい。

（委員会としての評定理由：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

「日本版デュアルシステム」については、訓練生の希望に合う企業実習先を探すための積極的な企業訪問や、就職支援行動ガイド等を用いたきめ細かな個別就職支援の実施により、就職率は、前年同期を上回る８９．３%となっており、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）

・デュアルシステムの就職率はこの困難期でも高い効果をあげている。

・実績値も内容も評価できる。

・日本版デュアルシステムの着実な実施により前年を上回る高い就職率を確保した。

・具体的システムを活用した若年対策としての機能が果たされている。

（その他意見）

・PDCA による分析結果を盛り込んで改善の展望を示してほしかった。

・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：－ 達成済み	
・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。**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**	実績：○ フリーター等の若年者対策として、機構施設での訓練と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を１，０７８人の若年求職者等に対して実施し、就職率は８９．３%と、前年同期を２．１ポイント上回る高い水準となった。（就職率は、平成２３年度は上半期の修了者（短期課程活用型）についてのみ集計。）（業務実績「（６）②　訓練の実施等（イ）」（Ｐ．２６）参照。）	
・「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。**（厚生労働省）**	実績：○ 各都道府県センターにおいて、企業又は地域ジョブ･カードセンターからの要請に応じ、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の導入・実施のための訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成等の各種支援を行った。 なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを５２件行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を８６６件行った。 こうした実績減の主な要因は、平成２３年度からキャリア形成促進助成金の支給額が減額となったために、これらの訓練の実施件数が減ったことや、支給額の減額前である平成２２年度中に訓練の申請を行った事業主が増加したためと考えられる。このような外部要因が大きく影響する中、実践型人材養成システムや有期実習型訓練については、事業主のニーズを踏まえた上で平成２０年から平成２２年までに作成した２８業種、６３訓練科のモデルカリキュラム及び幅広い業種に渡る訓練の評価支援ツールについてホームページで周知したことや、地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード制度普及推進員を対象とした研修会において、ジョブ・カードの活用方法等に係る周知を積極的に行ったことにより、事業主が効率的・効果的に活用できるよう支援を行った。（業務実績「（６）②　訓練の実施等（ロ）」（Ｐ．２６）参照。）	
・キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ったか。**（厚生労働省）**	実績：○ 各都道府県センター等に配置したアドバイザーにより、労働者に対する相談援助を３１２，８７２件、事業主及び事業主団体等に対する相談援助を２５，２０４件実施した。また、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施した（開催回数４７回、参加人数７６９人）。（業務実績「（７）キャリア・コンサルティングについて」（Ｐ．２６、２７）参照。）	

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

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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。 （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。	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。 （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。	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。	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　　２，０６４人（H22 年度　4,054 人、H22 年度同期　2,294 人） ・　施設設備貸与延べ件数　　６，４４１件（H22 年度　12,994 件、H22 年度同期　7,440 件） ・　訓練延べ人員　　１６７，６８６人（H22 年度　328,475 人、H22 年度同期　180,630 人） （うち指導員派遣による訓練延べ人員４３，６１４人（H22 年度　88,589 人、H22 年度同期 49,207 人）） なお、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するために、中小企業等のニーズに対応した「緊急雇用対策講習」を実施した。 ・　相談件数　　４３１件（H22 年度　3,724 件、H22 年度同期　2,188 件） ・　緊急雇用対策講習 （コース数）　　３１コース（H22 年度　137 コース） （受講者数）　　３５９人（H22 年度　2,429 人） ※　数値は全て平成２３年９月末現在の数値

評価の視点等	【評価項目８　事業主等との連携・支援、新分野展開】	自己評価	B
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な支援策として、事業主の求めに応じて、指導員を延べ２，０６４人派遣した。また、施設設備の貸与を延べ６，４４１件行った。これらにより、延べ１６７，６８６人に対し職業訓練の実施を支援した。 ・　依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主からの相談４３１件を踏まえ、「緊急雇用対策講習」を３１コース、３５９人に対して行った。 ・　これらの支援に当たっては、厳しい経済情勢に配慮しつつ、適切な費用負担を求めた。	
［数値目標］			
［評価の視点］ ・適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。		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。	

評定	B
（委員会としての評定理由） 震災の影響により訓練延べ人員の減少はみられるものの、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与を通じた事業主の職業訓練に係る支援に加え、「緊急雇用対策講習」を実施するなど、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） ・震災の影響はやむを得ないところであるが連携の維持に努めている。 ・実績値も評価できるものの、それ程インパクトがあるわけではない。 ・計画に沿っての所定の成果を確保している。 ・各評価の視点は概ね達成されている。	

	・　また、依然として厳しい雇用失業情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するとともに、「緊急雇用対策講習」を実施した。 ・　これらの支援に当たっては、厳しい経済情勢に配慮しつつ、支援に対する適切な費用負担を求めた。（業務実績「（８）事業主等との連携・支援について」（Ｐ．３０）参照。）	
・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：－ 達成済み	

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

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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。	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 （９）労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について 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。	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 （９）労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について ①　キャリア形成促進助成金 　労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金の支給業務については、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給防止を図るため、以下の取組を行った。 　なお、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、都道府県労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 （イ）制度の周知等 （ｉ）ホームページ、パンフレット等の作成 ・　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は、制度改正後、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 ・　利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を活用し、周知を行った。 （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等は、都道府県センターが実施する説明会や相談業務等に限らず、各関係機関が開催する説明会等においても配布されるようにするとともに、公共職業安定所等の関係機関においても配布されるようにした。 　また、ジョブ・カード制度を推進する上で、地域ジョブ・カードセンターや地域ジョブ・カードサポートセンターにもパンフレット等を提供することにより、一体的な周知等を図った。 （ⅲ）インターネットを通じた質問への対応 　インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる説明・回答を行うとともに、よくある質問については、回答をＱ＆Ａとしてホームページで公開した。 （ⅳ）制度内容変更の公開 　平成２３年４月１日付けの改正について、同日にホームページで公開した。 （ｖ）利用者に対する説明 　説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続きを十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。 （ロ）審査能力の向上等 （ｉ）職員の審査能力の向上 　各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施した。 （実施状況） ・　実施回数　　２００回 ・　実施内容　　助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について
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。	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。 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。		

		（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。	（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の確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認した。 特に、ジョブ・カード制度関連の訓練について、実習（OJT）及び事業内で実施される座学等（OFF-JT）の実態の確認等を行った。 ・　事業所訪問数　　９６２件 （うち疑義事業所訪問数　　２９件） （ｂ）都道府県労働局との連携の強化 ・　情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催した。 ・　助成金を支給するに当たって、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会（「ハローワークシステム」による照会）を行い、不正受給防止を図った。 ・　都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、助成金の概要説明や過去の支給実績の情報提供、審査状況に応じた申請書類の整理表の提供など、都道府県労働局と十分に連絡調整し、必要な引継ぎを行った。 （ｃ）不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センター給付調査役等に対する研修（平成２３年４月）を実施し、不正受給防止のための取組を都道府県労働局への業務移管まで適切に行った。
	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。	（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。	（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　　３３３回 ・　説明会参加者数　　５，９２０人 ・　個別相談の件数　　１５，２０４件 （ⅱ）説明会終了後のアンケート調査の実施等 （ａ）説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、８８．４％の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。 ※「大変理解できた」　　１５．６％ 「理解できた」　　７２．８％ （有効回答者数　２，１５６人） また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。 併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》 ①　実施方法の改善 ・　有期実習型訓練に対する助成内容など特定の内容については、説明会前の資料の事前送付や個別の事業所訪問、説明会後の個別相談の実施により、制度理解の促進を図った。 ・　助成金を初めて活用したいという事業所からの問い合わせが多数あったため、主に制度改正時期や申請時期に集中的に実施してきた説明会を、定期的に開催

			にすることで、助成金を活用できる事業所の拡大に取り組んだ。 ② 説明方法の改善 制度が複雑で理解が困難との意見が見られたことから、より分かりやすい説明とするための職員研修等を実施するとともに、説明会ではスライドショーを用いてポイントを明らかにするなど、説明方法を改善した。 （ｂ）フォローアップ調査の実施への協力 厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査について、必要な協力を行った。 ・ 事業主に対する調査 助成金を利用した事業主に対する助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査 ・ 「訓練等の実施につながった」との評価 ９３．８％ （有効回答数 １，５４４人） ・ 労働者に対する調査 事業主を通じた助成金の対象となった労働者に対する助成の対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかのアンケート調査 ・ 「キャリアアップにつながった」との評価 ９３．８％ （有効回答数 ３，４４４人）
	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 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。 ・ 訓練等の実施前における手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請手続きを廃止し、訓練実施計画の届出に代えることとした。
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。	② 技能者育成資金の回収業務等 （イ）滞納者（連帯保証人含む）に対して文書や土日・夜間を含めた電話での督促を徹底するとともに、１年以上の滞納者に対して法的処理を前提とした請求行為等の徹底及び必要に応じて支払督促申立等の法的手続を行う。 （ロ）民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を推進することにより、債権の適切な管理を行う。 （ハ）借受者に対する在校中の説明会開催等により借受者の返還意識の涵養を図る。金融機関口座振替制度等の利用促進を推進する。なお、新規返還者の返還初年度末の返還率を９７％以上とする。	② 技能者育成資金の回収業務等 技能者育成資金は、平成 22 年度末をもって廃止され、平成 23 年度より、国において全国の労働金庫を利用した新たな貸付制度を実施している。 （イ）滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、電話督促の実施をするなど回収の徹底を図った。 ・ 督促状送付件数 １１，５９７件 ・ 電話督促件数 ３，１１４件 ※ 例年、督促業務は、年度上期における延滞状況を下期に把握し、下期において督促業務を行っていたところである。また、今年度の上期については、技能者育成資金制度の廃止に伴う継続貸付者への「一括貸付」の実施や承継に係る作業を中心に行ったところ。これにより平成２３年度の土日・夜間の督促業務が実施できなかった また、住所不明の状況にある債務者に対しては住民票調査を行い、回収業務の徹底を図った。 （ロ）民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して管理した。 （ハ）在校生に対し、「返還の手引」を配付して説明会を行うことにより、返還意識の高揚を図った。 さらに、返還率の向上のため、金融機関口座振替制度及びコンビニエンス・ストアによる振込制度の利用の促進を図った。 ・ 平成２３年度 ８４．２％

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

評価の視点等	【評価項目９　職業能力開発関係助成金等の業務】	自己評価	A	評定	B
		・　キャリア形成促進助成金について、制度内容に変更があった日と同日にホームページで公開し、説明会を３３３回、個別相談を１５，２０４件実施したほか、助成金についてのパンフレットや申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引き等を公共職業安定所等においても配布されるよう連携するなど、制度の周知・説明に努め、説明会終了時のアンケート調査において、８８．４%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、中期計画の目標を大幅に達成した。 　さらに厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査について、必要な協力を行ったところ、９３．８%の助成金を利用した事業主から助成金制度があったことにより訓練等の実施につながった旨の回答が得られ、また、９３．８%の受講者から助成対象となった訓練等によりキャリア・アップが図られた旨の回答を得た。 　また、申請に係る手続き等については、申請者の負担軽減のための各種措置を講じ、審査担当者の審査能力向上のための職員研修を２００回実施するとともに、不正受給防止対策として支給要件に合致しているかの確認のため疑義のあるもの２９件を含め９６２件について直接事業所訪問を実施するとともに、支給要件の確認にあたって都道府県労働局と連携し雇用保険関係データの照会を行い、不正受給防止対策の強化を図った。 ・　技能者育成資金については、平成２２年度の新規返還者の初年度末の返還率が９７．３%となっており、平成２３年度までに９７%としている中期目標については達成している。平成２３年度目標については、平成２３年度の新規返還者に対し、「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図る等の返還率の向上のための取組を行ったことや、平成２２年度通年と同規模の督促状の送付を行ったこと等により、平成２３年９月末時点の新規返還者の初年度の返還率は、前年同期と遜色ない８４．２%となり、前年度比０．８%減に留まった。 　以上により、キャリア形成助成金について、事業主等に対するアンケートを実施し、高い評価を得るとともに、不正受給防止対策の強化を図ったこと、技能者育成資金については返還率向上のための各種取組を行ったことから、８４．２%と前年同期と同水準の実績となっているため、自己評価を「Ａ」とした。		（委員会としての評定理由） 　キャリア形成促進助成金については、助成金についての説明会の開催実績の減少等の要因については詳細な分析が望まれるものの、８８．４%の者から説明内容が理解できた旨の評価を受ける等数値目標は達成している。 　技能者育成資金の回収業務については、積極的な督促の実施により、新規返還者の初年度末の返還率を前年度と同水準に維持している。 　これらのことから、全体として、中期計画をおおむね達成していると言うことができる。 （各委員の評定理由） ・困難な経済・財政状況のなかで助成金の効果浸透を推進した。わかりにくい制度の下でありながら、まずまずの理解度を達成できた。 ・実績値の実態（不可抗力的内容を考慮した場合の実態）が不明確に感じた。 ・キャリア形成助成金の説明会が機構からの引きつぎの遅れなどがあったとしても、あまりにも大幅な減少である。その他の指標も前年度より低下しており、行政組織の非効率性の表れではないかと危惧される。 ・助成金に関する説明満足度からみて「理解できた」と「大変理解できた」への工夫が期待される。事務手続への改善効果が返還率として表れている。概ね各評価の視点は達成されている。 ・半期できたことを評価すると、目標を上回ったと判定しうる材料がない。
［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２０年度　８７．６%　平成２１年度　８８．３%　平成２２年度　９０．４%		キャリア形成促進助成金に係る説明会について、アンケート調査を実施し、８８．４%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。（業務実績「①（ハ）（ⅱ）(a) 説明会終了後のアンケート調査の実施」（Ｐ．３３、３４）参照。） 　また、助成金を利用した事業主に対しては、厚生労働省が実施する助成金を活用した事業主等に対する事業効果を把握するためのアンケート調査おいて、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかについて９３．８%の事業主から、訓練等の実施につながったとの評価を得た。 　さらに、当該事業主を通じ、助成金の支給対象となった労働者に対するアンケートを実施したところ、助成金の支給対象となった訓練等によりキャリアアップが図		

	られたかどうかについて９３．８%の労働者から、キャリアアップにつながったとの評価を得た。（業務実績「①（ハ）（ⅱ）(b) 説明会終了後のアンケート調査の実施」（Ｐ．３４）参照。）	
・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 平成２２年度の返還率　９６%以上 平成２３年度の返還率　９７%以上 （実績） 平成１９年度　９３．０%　平成２０年度　９２．７%　平成２１年度　９６．２% 平成２２年度　９７．３%	・　技能者育成資金については、平成２２年度の新規返還者の初年度末の返還率が９７．３%となっており、平成２３年度までに９７%としている中期目標については達成している。平成２３年度目標については、平成２３年度の新規返還者に対し、「返還の手引」を配付して返還意識の涵養を図る等の返還率の向上のための取組を行ったことや、平成２２年度通年と同規模の督促状の送付を行ったこと等により、平成２３年９月末時点の新規返還者の初年度の返還率は、前年同期（８５．０%）と遜色ない８４．２%となり、前年同期比０．８%減に留まった。（業務実績「②技能者育成資金の回収業務等（ハ）」(P.３４、３５参照)	
［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 制度内容変更後、７日以内にホームページで公開した。また、助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて制度内容等を紹介するとともに、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成し、利用者の用途に応じた周知等を図った。 さらに、よくある質問については、その回答をＱ＆Ａとして、ホームページで公開し、利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続を十分に説明するとともに、不正受給を行うことのないよう注意を促した。（業務実績「①（イ）制度の周知等」（Ｐ．３２）参照。）	
・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：○ 都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、訓練等の実施状況等を確認する様式の整理統合を行い、簡素化された様式を活用できることとするなど、申請者の負担軽減を図った。 また、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針についてブロック別職員研修等の機会を通じて周知し、各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図ることにより、審査能力の向上を図った。 なお、不正受給の防止のため、訓練等の実態等が支給要件に合致しているかを、可能な限り直接事業所を訪問することにより確認し、疑義のあるものは、すべて直接事業所を訪問し確認するとともに、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役等に対する研修を実施すること等により、不正受給防止体制の強化を図った。（業務実績「①（ロ）審査能力の向上等」（Ｐ．３２、３３）参照。）	
・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など回収の強化を図った。また、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続を前提とした支払督促申立のための住民票調査を行い、回収業務の徹底を図った。また、債権については、民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して管理をした。	

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

雇用・能力開発機構　評価シート１０（指導員養成、訓練コースの開発等）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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 （１０）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 （１０）職業訓練指導員の養成について 長期課程、研究課程、研修課程等において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、訓練の実施に以下のとおり取り組んだ。 ①　長期課程 コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等３科目を実施した。 また、２年次に現職の職業訓練指導員による職業能力開発関係施設等の訓練業務、職業訓練指導員の社会的重要性についての講話を行い、指導員業務に対する理解促進を図った。 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。 ・　入校者数　144 人（H22 定員　120 人、入校者　182 人、H23 定員　120 人） ②　研究課程 コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「キャリア形成支援特論」等５科目を実施した。 ・　入校者数　15 人（H22 定員　20 人、入校者　19 人、H23 定員　20 人） 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、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得する訓練を実施した。 （イ）受講者数　　１，４９７人（H22 年度　1,794 人、H22 年度同期　1,277 人） （内訳） ・　都道府県等　　８２６人（H22 年度　1,044 人、H22 年度同期　740 人） ・　民間企業　　８６人（H22 年度　66 人、H22 年度同期　54 人） ・　機構　　５８５人（H22 年度　684 人、H22 年度同期　483 人） （平成２３年９月末現在） （ロ）実施内容 ・　人間工学的ものづくり手法の基礎技術 ・　環境エネルギー有効利用技術 ・　燃料電池の基礎 ・　精神・発達障害者のための職業能力開発 ・　カウンセリング演習（基礎・技術・応用） ・　職業訓練指導員のための就職支援テクニック　他 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　　１９人（１年訓練６人（機械科）、６ヶ月訓練１３人（溶接科、電気科））（平成２３年９月末現在）（H22 年度　58 人、H22 年度同期　54 人） 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　　９人（H22 年度　8 人、H22 年度同期　8 人） （平成２３年９月末現在）
（１２）訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。	（１２）訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。	（１１）訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を各施設において実施する職業訓練やキャリア・コンサルティング等に活用するほか、民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。	（１１）訓練コースの開発等について 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究の実施に以下のとおり取り組んだ。 ①　職業訓練の実施に資する調査・研究 政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した１０テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究を実施した。（平成２３年９月末現在継続中） （イ）調査・研究テーマ ・　新訓練科（高度職業訓練専門課程及び応用課程）の試行検証に関する調査研究 ・　業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究 ・　精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究 ・　分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究　ー電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野ー ・　離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究 ・　求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究 ・　総合的かつ体系的な職務分析の推進（「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備等） ・　公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 ・　求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査研究 ・　離職者訓練の実施に係る訓練用教材等のあり方についての調査研究 （ロ）職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、改訂に着手した。 （改訂に着手した職業訓練用教科書） ・　電気関係法規 ・　電気工事 ・　送配電及び配線設計 ・　溶接Ｉ－（金属加工）系基礎学科　溶接法－ ②　成果の普及・活用 成果については、職業能力開発総合大学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、地方公共団体等へ配布した。 ・　ホームページアクセス件数　　４３７，３５６件 （H22 年度　1,072,007 件、H22 年度同期　556,508 件） ・　ダウンロード件数　　１４，７３３件 （H22 年度　　33,464 件、H22 年度同期　　17,426 件） （平成２３年９月末現在）

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
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を習得できるよう、カリキュラムの内容と構成を工夫して実施した。		（委員会としての評定理由） 職業訓練指導員の養成について、キャリア・コンサルティング、就職支援などにも対応できる幅広い能力を有する人材の育成に努めるとともに、現に職業訓練指導員として従事する者に対する再研修について、出前型訓練に積極的に取り組み前年度同期を	

	・　職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要な１０テーマを選定し、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果を研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。	上回る受講者数を確保しており、全体として中期計画を上回っているといえる。 （各委員の評定理由） ・おしなべて目標を上回る実績を達成している。 ・実績値も評価できる。 ・着実で優れた成果を確保。 ・出前型研修の受講者数増加が見られる点など努力されている。 ・各評価の視点は概ね達成されている。
［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、以下のようにカリキュラムの工夫と充実を図り、実施した。 ・　初めて職業訓練指導員となろうとする者を対象とした長期課程及び研究課程においては、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等８科目（長期課程３科目、研究課程５科目）を実施した。 ・　現に職業訓練指導員として従事している者を対象とした研修課程においては、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した（民間８６人、都道府県等８２６人、機構５８５人）。 ・　職業訓練指導員又は２級の技能検定に合格した者でその後３年以上の実務経験を有する者等を対象とした専門課程や、専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者を対象とした応用研究課程においては、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練や、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。 （業務実績「（１０）職業訓練指導員の養成について」（Ｐ．３７、３８）参照。）	
・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として、平成２３年度は、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」等の１０テーマを選定し、学識経験者及び産業界からの代表者等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施した。また、都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するための改訂に着手した。 これらの成果については、研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。（業務実績「（１１）訓練コースの開発等について」（Ｐ．３８）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート１１（公共職業能力開発施設等）　**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）**

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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。 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。 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。 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。 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。 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。	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。 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。 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。 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。 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。	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 （１２）公共職業能力開発施設等について ①　職業能力開発促進センターについては、第１の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、職業訓練を的確に実施する。 ②　職業能力開発大学校・短期大学校については、平成２１年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小も踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。 ③　職業能力開発総合大学校については、設置の趣旨及び目的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。 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。	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 （１２）公共職業能力開発施設等について ①　職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。 ②　厚生労働省において、施設の在り方及び配置について検討し、必要な措置を講ずるため、平成２１年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を踏まえた、平成２３年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。 ③　厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、平成２１年度に実施した養成定員の削減を踏まえた、平成２３年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。 ④　施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）をセグメントの単位として、平成２２年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。 　また、資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。

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	A	評定	A
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　職業能力開発促進センターについては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施した。 ・　施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位として、平成２２年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。		（委員会としての評定理由） ものづくり分野の訓練に特化するとともに、訓練の実施規模も見直しを行うほか、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ったほか、厚生労働省における施設の在り方の見直しに対して積極的な協力を行うなど、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） ・ものづくりに特化したなかで施設の適切な運営を行っている。 ・実績内容は評価できる。 ・職業能力開発大学校・短期大学校の整理・縮小は時代の要請において不可欠であるが、その成果が十分あらわれるような努力を期待する。 ・整理・縮小は達成されている。 （その他意見） ・若年層のモノづくり離れという流れに対して、機構として歯止めをかけるために何ができるかという問題意識を持つべきである。 ・能開大、短大の定員縮小後の評価をする際には留意するべきである。
［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、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小は実施済み。平成２３年度は、雇用失業情勢等に配慮しつつ、ものづくり分野に重点特化し、職業訓練を的確に実施した。（業務実績「（１２）公共職業能力開発施設等について①」（Ｐ．４１）参照。）			
・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年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を踏まえた、平成２３年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料をとりまとめ、厚生労働省に提供した。（業務実績「（１２）公共職業能力開発施設等について②」（Ｐ．４１）参照。）			
・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年度に実施した養成定員の削減を踏まえた、平成２３年度における応募者数、入校者数などの訓練実施状況等について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。（業務実績「（１２）公共職業能力開発施設等について③」（Ｐ．４１）参照。）			
・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２２年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。（業務実績「（１２）公共職業能力開発施設等について④」（Ｐ．４１）参照。）			

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３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。	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、住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、通信講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規程改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。 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 （平成２３年度（上半期）実績） ・　アクセス件数　　８１，４８４件 ・　対前年度同期比　　１３．７%減 （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ほか、ホームページ上の財形資料請求コーナー、ダウンロード資料を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。 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、変更が確定等した日から７日以内にホームページに次のとおり公開した。 （貸付金利の変更） ・　第１回　確定した日の当日 （平成２３年６月２４日） ・　第２回　確定した日の当日 （平成２３年９月２６日） （東日本大震災特例貸付の実施） ・　施行日の当日 （平成２３年７月８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。 （平成２３年度（上半期）実績） ・　財形制度の説明会の実施　１３２回 ・　説明会参加者数　２，３０６人 ・　事業所訪問の実施　１，０４７件 ・　相談業務の実施　５，９２２件 （ロ）アンケート調査の実施 都道府県センターでは、説明会終了後に参加者に対してアンケート調査を実施し、８８．１%の者から説明内容が「大変理解できた」「理解できた」旨の評価を得た。 （平成２３年度（上半期）実績） ※「大変理解できた」　１３．３% 「理解できた」　７４．８% （有効回答数　１，０４７人） （単位：%） 区　分 ／ ２１年度 ／ ２２年度 ／ ２３年度 ／ 対前年度増減 ｱﾝｹｰﾄ調査理解度 ／ ８８．３ ／ ９２．３ ／ ８８．１ ／ △４．２ （ハ）調査結果の分析・業務の質の向上 都道府県センターにおいて、アンケート調査により、利用者の意見等の的確な把握に努めた。
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。 ・　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
（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については、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行った。 また、本部において、都道府県労働局に雇用保険関係データの照会（OCR 照会）を行う等不正受給防止に努めた。

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１３２回、事業所訪問を１，０４７件、相談業務を５，９２２件実施するなど、利用者に対する十分な制度の周知、説明に努め、説明会参加者に対するアンケート調査の結果、８８．１%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得たことにより、中期計画の目標（８０%以上）を上回った。		（委員会としての評定理由） 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など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。	

	・　勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行うため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行う等の取り組みをした。 ・　広報業務について、外部委託を活用し、また都道府県センターにおいては関係機関との連携を図り、より効果的な制度の周知、利用の促進を図った。また、広報外部委託については内容の見直し、今年度から企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより、経費削減を行った。 以上により、数値目標がある項目で計画を上回ったほか、広報の外部委託を企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより経費削減に努めたことから、自己評価を「Ｂ」とした。	（各委員の評定理由） ・ほぼ前年の水準を上回っている。また一部下回った指標についてもしっかりと分析をしており、この点姿勢を高く評価する。 ・満足度等調査結果の前年比較を除けば各種実績値は評価できる。 ・計画に沿った着実な成果を確保している。 ・財形制度の理解への更なる工夫が求められるのではないか。
［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%　平成２１年度　８８．３% 平成２２年度　９２．３%	勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査を実施し、８８．１%の者から説明内容が理解できた旨の評価を得た。（業務実績「（２）⑤（ロ）アンケート調査の実施」（Ｐ．４４）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、通信講座の受講、図書等の活用により、担当者の融資審査能力の向上に努めた。また、規定改正等に伴う内容の見直しを行った上で、金融機関担当者用及び都道府県センター業務担当者用のマニュアルをそれぞれ作成し配布した。 貸付金利の設定等に関しては、基準金融機関の短期プライムレート及び５年利付国債の入札結果をもとに設定した貸付金利を確定するため、住宅金融支援機構及び厚生労働省との調整を毎月行うことで、適正な貸付金利の設定を行い、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資を行った。 なお、住宅金融支援機構と資金調達、融資業務等について意見交換を行い、一層の連携を図った。（業務実績「３（１）融資業務について」（Ｐ．４３）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２３年６月２４日、平成２３年９月２６日）、東日本大震災特例貸付については施行日の当日（平成２３年７月８日）に、ホームページに公開した。 また、財形業務の周知、利用者の利便や申請内容の適正化等を図るため、来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については、回答をＱ＆Ａとしてホームページに公開し、パンフレットや申込みに係る手引等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で見直し、都道府県センター等の制度説明会等において配布、周知した。さらに、電話等による資料請求のほか、ホームページ上の財形資料請求コーナー等を活用し、利用者の資料要求に迅速に対応した。 なお、都道府県センターにおいて、財形制度の説明会を１３２回、事業所訪問を１，０４７件、相談業務を５，９２２件実施するなど、利用者に対する制度の周知、説明に努めた。（業務実績「（２）周知について」（Ｐ．４３）参照。）	
・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「（２）⑥　外部委託の活用等」（Ｐ．４４）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：○ 広報については、外部委託を活用することにより、効果効率的に業務を実施した。また、広報外部委託については内容の見直し、今年度から企画競争入札から一般競争入札へ移行したことにより、経費削減を行った。（業務実績「（３）業務運営の効率化	

	「について」（Ｐ．４４）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）**（厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構）**

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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。	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。	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。	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**（厚生労働省）** 助成金の支給、融資等の業務については、適正支給に配慮しつつ、平成１８年度おいて平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）が特に長い助成金等について、以下のとおり平均処理期間の短縮に取り組んだが、１件当たりの平均処理期間は平成１８年度実績と比べて８４．１％延長した。 ≪処理期間短縮への取組≫ （１）申請者の適正な理解を促し、申請書の記載相違や書類不備等に伴う処理期間の増大を防ぐための取組 ①　制度の周知 ・　ホームページを活用した効果的な周知 ・　わかりやすいパンフレット、手引等の作成 ②　説明会における工夫 ・　説明会終了後の個別相談の実施 ・　説明会参加者からの意見等に基づく、開催方法や説明内容等の改善 （２）審査能力を向上させる等、処理期間の短縮に向けた取組 ①　不正受給等の防止と処理期間短縮を図るための職員研修等の実施 ②　都道府県センターの審査方法等の改善を図るための本部による業務指導の実施 ③　審査の長期化が見込まれる疑義案件等の早期抽出と対処の強化 ≪処理期間が延長した要因≫ ・　平成２１年度以降、ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の活用が急激に増加したことに伴い、当該助成金の支給申請が大幅に増加し、審査及び確認のための事業所訪問等に時間を要したこと。 ・　平成２３年度当初予算において助成金に係る予算が措置されていなかったことから、第１次補正予算成立までの間、支給決定ができなかったこと。
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。	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。	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。	５　上記に個別に掲げる業務以外の業務 （１）ジョブ・カード制度の実施**（厚生労働省）** ①　ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施 公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、適切な職業訓練への誘導等を行った。 また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。 さらに、訓練修了後についても、キャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。 なお、ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数を定め、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 ・　ジョブ・カード交付件数　　３８，９７０件（H22 年度　114,952 件、H22 年度同期 60,923 件） （うち、基金訓練対象者分　　２２，０９０件（H22 年度　51,416 件、H22 年度同期 26,240 件）（再掲））

			②　職業能力開発形成プログラムの支援等 ○　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り次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行った。（再掲） ・　実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次件数　　５２件 （H22 年度　2,304 件、H22 年度同期　88 件） ・　有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数　　８６６件 （H22 年度　7,665 件、H22 年度同期 3,567 件） また、都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、制度及び手続の概要説明や実施中の訓練コースに係る情報提供など、必要な引継ぎを行った。 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（**高障求機構**） 我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。 ①　海外からの研修員の受入れ 開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練施設の職員等を研修員として受け入れ、機構の持つ経験と知識を伝えて、途上国の問題解決に生かす研修を実施した。 ・　視察の受入 ・　受入件数　　５件（H22 年度　12 件、H22 年度同期　5 件） ・　研修員数　　６６名（H22 年度　121 名、H22 年度同期　40 名） ・　見学施設　　６施設（延べ）（H22 年度　19 施設（延べ）、H22 年度同期　8 施設（延べ）） ②　国費留学生の受入れ 職業能力開発総合大学校において、開発途上国における職業能力開発分野の人材養成のため、国費留学生の受入れを実施した。 ・　在校者数　長期課程５７人、研究課程４人（インドネシア、マレーシア、タイ他） （H22 年度在校者数　長期課程５９名、研究課程４名（インドネシア、マレーシア、タイ他）） ③　当機構職員を開発途上国へ派遣 職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や職業訓練施設の職員と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備･普及を行った。 ・　派遣した実績　　３カ国４名（エクアドル、セネガル、ブータン） （H22 年度　５カ国５名、H22 年度同期　４カ国４名） （３）東日本大震災に係る対応について 平成２３年３月１１日に発生した東日本大震災の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。 ・　東日本大震災発生後、直ちに災害対策本部を設置し、被害状況の把握や被災者に対する施策、施設の復旧等について対応した。 ・　地方自治体等の要請に応じ、被災者用の物資保管場所等として職業能力開発施設の一部を提供した。

			・　被災された訓練受講者、事業主、求職者、労働者等の方々に対し、公共職業訓練、基金訓練の取扱い、助成金の取扱い、雇用促進住宅に係る情報の提供等を行う震災特別相談窓口を青森、岩手、宮城、福島及び茨城の各都道府県センターに設置した。 **（以上、高障求機構）** 【助成金関係】**（厚生労働省）** ・　各種助成金の支給申請等の期限の猶予 地震に起因する事由により、定められた期間内に各種助成金の支給申請等ができない事業主に対し、期限に係る猶予期間を設定した。 ・　キャリア形成促進助成金の取扱い 地震の発生前から事業主が開始していた職業訓練等について、被災により訓練等の修了が困難となった場合であっても、当該訓練等に既に要した経費及び賃金を助成の対象とした。 【職業訓練等関係】**（高障求機構）** ・　弾力的な訓練の実施 離職者訓練及び学卒者訓練については、災害状況やその後の計画停電等の影響を踏まえ、訓練時間の変更、補講の実施による弾力的な訓練を実施した。 ・　震災復興訓練 被災地においては、甚大な被害により多数の方々が離職されたことから、これら被災地域の離職者等の再就職を図ることを目的として、被災地等の４県（岩手、宮城、山形、福島）において、ポリテクセンター自体の被災等により訓練が実施できない状況となる中で、地域の協力を得て、空き工場等を仮設実習場として活用したほか、全国から訓練指導員を応援派遣して、地域の復旧・復興に係る訓練ニーズに対応し、離職者を安定した就労へ導くための職業能力を習得するための震災復興訓練を実施した。 ・　平成２３年９月までの開始訓練科　１１科、入所　２００人 ・　基金訓練として、車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施した。 ・　被災した能開大等の学生について、安全確保や卒業・単位認定等への弾力的な対処、授業料等納付期限や入校手続き期間の延長等を実施し、また、技能者育成資金を返還中の被災者に対し返還猶予等を実施した。 ・　メンタルヘルスへの対応 被災した訓練受講者等や能開大等の学生について、メンタルヘルスへの適切な対応を実施した。 ・　被災した事業主等への対応支援 被災した事業主等に対して、在職者訓練受講料等を免除した。 ・　被災地域の訓練生等への対応 被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した。 【雇用促進住宅関係】**（高障求機構）** ・　雇用促進住宅について、災害により住宅を喪失した被災者の方々等への一時的貸与、緊急避難場所としての一時提供を実施した（提供期限は６ヶ月間）。 なお、東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所周辺の自主避難を含む避難者に対する一時的貸与を実施した。提供期限については、被災者が希望すれば、６ヶ月毎に最長２年（平成２５年３月末日）までの更新を可能とした。 ・　入居決定戸数　　６，７８３戸 （平成２３年９月末現在の実績。） 【財産形成関係】**（勤退機構）** ３月１１日に発生した東北地方太平洋沖地震による災害（4/4 以降、東日本大震災）の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。

			・　財形持家融資を返済中の被災者に対し、返済金の払込みの据置、返済期間の延長や据置期間中の金利の引下げを実施。 ・ 居住していた住宅に被害を受けた勤労者が当該住宅に代わる住宅の建設、購入又は損傷した住宅を補修する場合、金利の引下げ、据置期間を設けることができる特例貸付を実施。 （４）求職者支援制度に係る職業訓練の相当認定業務等の実施（**高障求機構**） 平成２３年５月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成２３年法律第４７号）に基づき、平成２３年１０月から開始される求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等の相当認定業務を実施した。 （認定数） ・　認定コース数　　１，４８２コース ・　認定定員　　３０，８９０人 ※　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成２３年厚生労働省令第９３号）の公布の翌日（平成２３年７月２６日）から９月末までの実績。

評価の視点等	【評価項目１３　助成金等の平均処理期間の短縮，特例業務】	自己評価	厚生労働省	B	評定	厚生労働省	B
			高障求機構	A		高障求機構	A
			勤退機構	A		勤退機構	A
		【厚生労働省の自己評価理由】 ・　平成２３年度上半期のキャリア形成促進助成金の支給件数は、1,420 件と平成 22 年度上半期と比べて 38.5%と大幅な増加となった。また、平成 21 年度年間の 824 件と比較しても半期で 1,420 件と大幅に上回った。さらに、平成 23 年度当初予算において助成金にかかる予算措置がなかったことから、1 か月を超える期間、支給決定を行うことができなかった。このような状況に対して、審査業務に一時的に人員を充てるなどの体制強化の取組により、平均処理期間の短縮に取り組んだが、助成金の 1 件当たりの平均処理期間は、平成 18 年度実績と比較して８４．１%増となった。 ・　公共職業安定所から誘導された求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、訓練希望等の確認を行い、ジョブ・カードを交付の上、適切な職業訓練への誘導等を行った。また、訓練受講中においては、ジョブ・カードを活用して職業能力の棚卸しや就職に向けての目標確認を行い、就職意欲の喚起や訓練で身に付けた職業能力を踏まえた職業選択の支援を行った。さらに、訓練修了後についても、キャリア・コンサルティングを継続して行うことにより、当該求職者が自ら職業選択やキャリア形成の方向付けをしていくことへの支援を行った。また、ジョブ・カードの交付に当たっては、機構自ら目標数を定め、キャリア・コンサルティングのツールとして積極的に活用した。 ・地震に起因する事由により、定められた期間内に各助成金の支給申請等ができない事業主に対して、期限に係る猶予期間の設定等を行った。 以上のとおり、助成金等の平均処理期間の短縮については、計画に及ばなかったものの主な要因が支給申請数の大幅な増加や予算の影響等の外部要因によるものと言うことができる。一方、ジョブ・カード制度の積極的な実施に取り組み、東日本大震災の被災者に対しても各種支援を行った。これらのことから、自己評価を「B」とした。 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】 以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　我が国が行う政府間技術協力事業に関して、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材を研修生や国費留学生として機構が有する職業能力開発施設に受け入れ、機構			（委員会としての評定理由：厚生労働省） 助成金の支給に係る平均処理期間については、平成１８年度と比較して増となっているがやむを得ない状況ということができる。 東日本大震災の発生に対応し、被災者に対して着実に各種支援を行っている。 これらのことから全体としておおむね中期目標を達成していると言える。 （各委員の評定理由） ・急速な業務の拡大を予測しきれずに十分対応できず処理速度の低下を招いている。 ・助成金の支給件数の大幅な増加等により、支給に関する平均処理期間が大幅な増加となってしまったが、状況から見てやむを得ない措置である。 ・処理期間が増加という結果である。震災対応もなされている。評価の視点がクリアされていない。他の視点はクリアされている。 （その他意見） ・制度の急速な膨張に追いつかないのは致し方ない面がある。 （委員会としての評定理由：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） 特別震災窓口の設置、被災地域の訓練生等に対する授業料等の免除など東日本大震災を受けての対応を効果的に行ったほか、求職者支援制度における認定業務も着実に実施しており、全体として中期計画を上回っているといえる。 （各委員の評定理由） ・震災への対応を迅速に行っている。また、外部からの受け入れも積極的に行いつつ、新しい訓練制度への対応も行っている。 ・震災特例相談窓口の設置等、評価できる。		

	の持つ経験や知識を伝えたほか、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。 ・　東日本大震災の被災者等に対して、地域の協力を得て、空き工場等を仮設実習場として活用したほか、地域の復旧・復興に係るニーズに対応した震災復興訓練を実施するとともに、離職者訓練及び学卒者訓練における訓練時間の変更、補講の実施等による弾力的な訓練を実施した。また、災害により住宅を喪失した被災者の方々等に対し、一時的貸与、緊急避難場所として雇用促進住宅を提供した。 ・　平成２３年５月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成２３年法律第４７号）に基づき、平成２３年１０月から開始される求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等の相当認定業務を実施し、１，４８２コース（定員：３０，８９０人）を認定した。 【独立行政法人勤労者退職金共済機構の自己評価理由】 東日本大震災に係る対応として、国及び住宅金融支援機構と密接に連携し、財形持家融資を返済中の被災者に対する返済負担を軽減するとともに、特例貸付を実施し、被災者に対する効果的な支援を迅速に行ったことから自己評価を「Ａ」とした。	・開発途上国支援や東日本大震災の被災者支援など、適切である。 ・震災特別相談窓口による対応が適切になされている。 ・雇用促進住宅の緊急対応は効果を出している。 （委員会としての評定理由：（独）勤労者退職金共済機構） 東日本大震災の発生に対応し、特例貸付などの支援を適切かつ迅速に行っており、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） ・目標を上回って達成している。 ・特例貸付等、評価できる。 ・東日本大震災にかかる対応は、適切かつ迅速に行われた。 ・被災者への対応を臨機応変に行った。
［数値目標］ ・平均処理期間が特に長い助成金等の１件当たり平均処理期間は、中期目標期間の最終年度までに、平成１８年度実績と比べて５%以上短縮したか。（平成１９年度においては、２%以上短縮したか。）**（厚生労働省）** （実績） 平成１９年度　９．１%短縮　平成２０年度　４．５%短縮　平成２１年度　２５．０%短縮　平成２２年度　４．５%短縮	平成２３年度上半期のキャリア形成促進助成金の支給件数は、１，４２０件と平成２２年度上半期と比べて３８．５%と大幅な増加となった。また、平成 21 年度年間の８２４件と比較しても半期で１，４２０件と大幅に上回った。さらに、平成２３年度当初予算において助成金にかかる予算措置がなかったことから、１か月を超える期間、支給決定を行うことができなかった。このような状況に対して、審査業務に一時的に人員を充てるなどの体制強化の取組により、平均処理期間の短縮に取り組んだが、助成金の１件当たりの平均処理期間は、平成１８年度実績と比較して８４．１%増となった。（業務実績「４　助成金の支給、融資等の業務」（Ｐ．４７）参照。）	
［評価の視点］		

雇用・能力開発機構　評価シート１４（組織・人員体制）（**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構**）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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）組織・人員体制の検討 　組織体制については、平成２３年１０月１日に組織が廃止されたことから、「組織体制の見直し等に係る委員会」は実施していないが、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律附則第３条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。 （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６１７人） 　また、人材育成のあり方について、能力開発の信頼性と質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員のキャリア・アップを組織的に推進するための「職業訓練指導員人材育成システム」について、平成２１年度から試行実施し、平成２３年度から試行を踏まえ本格実施している。 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１５人）（H22 年度　101 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２０８人）（H22 年度　246 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１７０人）（H22 年度　256 人） （ニ）業務対応研修 　新設訓練科及び就職支援等の訓練周辺業務への対応を図る研修（受講者　延べ２０人）（H22 年度　94 人） （ホ）キャリア・パス関連研修 　職業訓練指導員人材育成システムで示したキャリア・ルート及び業務役割への対応を図る研修（受講者　延べ８２人）（H22 年度　50 人） 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４４人）（H22 年度　68 人） （ロ）職務・テーマ別研修 　業務遂行能力の向上を図る研修（受講者　延べ 78 人）（H22 年度　166 人）

（３）職業訓練指導員体制

社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用し、平成２３年９月末において２７名の受け入れを実施した。

任期付き雇用の職業訓練指導員の内訳

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

（４）内部統制

①　内部監査の的確な実施

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

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

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

②　内部通報処理

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

③　施設表彰

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

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

評価の視点等	【評価項目１４　組織・人員体制】	自己評価	A	評定	A
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　組織体制については、業務の効率的・効果的実施の観点から、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施に当たっての全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成２３年法律第４７号）附則第３条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。 ・　職員の資質、職務能力の向上を目的に、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、新たな職種・職域を担うための業務変化に対応するための研修、		（委員会としての評定理由） 東日本大震災被災地域の離職者等の訓練実施にあたり、職業訓練指導員の応援派遣など高障求機構のスケールメリットを活かした弾力的な人員配置を行うとともに、職業訓練指導員の研修や民間からの職業訓練指導員の採用等により社会の変化に対応した職業訓練を実施できるよう取り組んでおり、全体として中計画を上回っていると言える。	

	各階層に求められる役割や能力等に応じたカリキュラムによる階層別職員研修等を、延べ６１７人に対して実施したほか、職業訓練指導員の能力を高め最大限に発揮できる環境を整備するため、職業訓練指導員の各育成段階の役割と課題を明確にし、職業訓練指導員のＯＪＴと自己啓発を推進する仕組みとして、「職業訓練指導員人材育成システム」を定め、平成２１年度から試行実施し、平成２３年度から本格実施した。 ・　社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業等幅広い層から職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により２７人受け入れ、積極的に活用した。 ・　内部監査制度について、平成２３年度は、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約事務の適正化」（７施設）、「保有個人情報の適正な管理」（７施設）について実施するとともに、当該監査結果を踏まえて、平成２３年９月に指摘事項に係る確認及び関係規程、通達等を遵守することによる、適正な事務処理の徹底を各施設に指示した。 ・　内部通報制度については、平成２１年度に策定した内部通報処理規程に基づき運用していたが、平成２３年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。	（各委員の評定理由） ・合併にともなう組織の結合に努力し、コンプライアンス・内部統制への対策も顕著に積み重ねている。 ・研修実施等の実績は評価できる。 ・計画に沿って適切に実施。内部統制にかかる体制整備は適切であるが、今後の成果を見守る必要がある。 ・内部統制に関する体制整備を実施している。 ・ほぼ目標通りの取組をしているが上回るとは判定しにくい。
［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、平成１６年７月２２日に設置した「組織体制の見直し等に係る委員会」の平成２３年度上半期における開催はなかったが、業務の効率的・効果的実施の観点から人員配置の見直しに係る検討を行い、①東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のための全国からの職業訓練指導員の応援派遣、②職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成２３年法律第４７号）附則第３条に基づく相当認定業務実施のための応援体制の整備を行うなど、スケールメリット等を活かし弾力的に対応した。（業務実績「１（１）組織・人員体制の検討」（Ｐ．５２）参照。）	
・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）を延べ６１７名に対して実施した。 また、機構が行う職業能力開発の信頼性と質の維持・向上を図るため、職業訓練指導員の能力開発目標設定から研究公開訓練までの人材育成のＰＤＣＡの仕組みとして、「職業訓練指導員人材育成システム」を定め、平成２１年度から試行実施し、平成２３年度から本格実施した。（業務実績「（２）職員研修」（Ｐ．５２）参照。）	
・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：○ 社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、２７人を任期付きで雇用し、積極的に活用した。（業務実績「（３）職業訓練指導員体制」（Ｐ．５３）参照。）	
・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：－ 達成済み。（別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由」（Ｐ．８）参照。）	

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

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３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　業績評価の実施等による業務内容の充実について （１）業績評価の実施 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。 また、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。	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 （１）業績評価の実施 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、評価にあたっては業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者１２名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 また、平成２２年度の業績評価の結果については、平成２３年９月にホームページ等において公開した。 ②　業務実績概況の公表 平成２２年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。 ③　ホームページの充実等 離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主、助成金を活用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのＱＲコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。 ④　機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開 中小企業労働力確保法関係助成金、建設雇用改善助成金及びキャリア形成促進助成金の制度改正、求職者支援制度の創設による職業訓練の案内、技能者育成資金制度改正、財形融資業務に係る貸付利率の変更、東日本大震災に関連した業務の取扱い、機構廃止に伴う業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。
		（２）業務改善の取組み サービスの向上を図るため、利用者等からの意見・要望について検証を行い、必要に応じて、その結果を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組みを行う。	（２）業務改善の取組 ①　ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直し 事業主・事業主団体に対するヒアリング調査等により地域の人材ニーズの把握を行い、訓練コースを設定した。 また、訓練コースの設定後も、実施、評価、改善に至るＰＤＣＡサイクルにより、効果的・効率的な訓練を実施した。 ②　各種調査の実施 （イ）満足度調査の実施 各種サービス終了時における満足度調査を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例は各都道府県センターにフィードバックし、今後の業務に活かすことで、一層の業務改善の取組を推進した。 （調査内容：１０事業） ・　在職者訓練における受講者に対する職業能力の向上に役立った、また事業主に対する職業能力の向上が見られた旨の評価

			・　雇用管理相談業務における雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価 ・　沖縄県出身者の就職促進のための相談業務における就職活動を進める上で役立った旨の評価 ・　中小企業労確法関係助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　建設雇用改善関係助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　キャリア形成促進助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　中小企業雇用創出等能開発助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　地域雇用開発能力開発助成金における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　勤労者財産形成制度における説明会が制度の理解に役立った旨の評価 ・　キャリア形成支援にかかる相談における相談終了時に職業能力等の向上が図られた旨の評価 （ロ）フォローアップ調査の実施 政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、平成２２年度に引き続き、事業選択や業務運営の効率化に資するため、厚生労働省が行う事業効果に係るフォローアップ調査に協力した。 （調査内容：２事業） ・キャリア・コンサルティングにおいて就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上の割合 ・キャリア形成促進助成金において助成対象の訓練等によりキャリアアップが図られた割合 ③　業績評価結果の反映 平成２２年度の業績評価については、その評価結果と評価書を各施設へ通知するとともに機構内ＬＡＮへの掲載により全職員に周知した。また、平成２３年１０月以降、内部評価委員会において評価結果を踏まえた業務の点検、改善方策等について検討を行っている。

評価の視点等	【評価項目１５　業績評価】	自己評価	A	評定	A
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者１２名からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 ・　業務改善の取組については、厚生労働省独立行政法人評価委員会からの指摘を踏まえ、満足度など１０事業についてのアンケート調査を実施し、結果や意見等を把握・分析し、施設におけるケース会議などにおいて課題解決のための検討を行うとともに、その結果を本部において集約し、業務改善事例等として施設にフィードバックし、情報の共有化と業務改善に努めた。 また、事業効果測定のために、厚生労働省が実施した２事業に関するフォローアップ調査に協力した。 ・　ホームページにおいて業績評価結果を公表するとともに、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の意見や感想、機構業務について報じた新聞・雑誌の記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを定期的に更新するとともに、デジタルパンフレットをトップページに掲載するなど機構の業務内容をわかりやすく紹介した。		（委員会としての評定理由） 自己評価にあたっては外部評価委員会による評価を行うとともに、アンケート調査の結果分析等を踏まえた業務改善を行うなど、着実に業務評価を行っており、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） ・評価のフィードバック、公開、フォローアップなど着実に行われている。 ・実施内容も高く評価する。 ・評価の仕組み、PDCA 等、優れたシスである。効果的な運用を期待する。 ・効果、業績内容の検証を外部委員を入れた組織によって実施されている。その結果、事業見直しをもたらしている。 ・確立した PDCA プロセスを回している点ではほぼ目標どおり。
［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て進捗管理を行い、その最終的な実績について理事会において評価を行った。 　また、業績評価の透明性、公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者１２名の委員からなる「外部評価委員会」において業績評価を実施し、その結果を踏まえ理事会で「自己評価」を決定した。 　さらに、各種サービス終了時における満足度調査を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例を各都道府県センターにフィードバックし、業務の改善の取組に反映させた。（業務実績「（１）①業績評価の実施、（２）②（イ）満足度調査の実施」（Ｐ．５６、５７）参照。）	
・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２２年度の業績評価の結果について、ホームページで公表するとともに、業務実績の中で、中期計画の数値目標となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、機構業務の理解促進が図られるよう努めた。 　また、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主の意見・感想、助成金の活用事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのＱＲコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。（業務実績「（１）②業務実績概況の公表、（１）③ホームページの充実等」（Ｐ．５６）参照。）	
・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：○ 　各種サービス終了時における満足度調査（１０事業）を実施し、自由記述欄の内容を含めて分析を行うとともに、調査結果及び業務改善事例は各都道府県センターにフィードバックし、業務改善の取組に反映させた。 　また、事業選択や業務運営の効率化に資するため、厚生労働省が行うフォローアップ調査（２事業）に協力した。（業務実績「２（２）業務改善の取組み」（Ｐ．５６、５７）参照。）	
・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ 　行政刷新会議ワーキンググループにおける事業仕分けの結果や厚生労働省省内事業仕分けにおいて示した改革案を踏まえ、組織のスリム化や不要財産の処分、国からの財政支出の削減等に取り組んだ。（別添資料（項目７）「事務・事業の見直し等」（Ｐ．４６～Ｐ．５７）参照。）	

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２３年度計画</th><th>平成２３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。

（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</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。

（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</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２３年度の予算を踏まえつつ、効率的な執行に努めるとともに、不要な支出について点検し、削減を図る。

（２）人件費
国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、地域の民間賃金の的確な反映や勤務成績を反映した厳正な職位制度の運用などを行うために見直した</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
①　一般管理費及び業務経費の削減について
一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、既に平成２２年度決算額（６２５億円）において、平成１８年度予算額（９２３億円）と比べて、３２．３％の削減を達成したところである。
なお、平成２３年度の昨年度同月（９月末）の実績額に対する削減状況は以下のとおりであり、着実に経費の削減は進んでいる。
（イ）一般管理費
人件費の削減により、平成２２年度同月比で３億円の減
（ロ）業務経費
都道府県センター事務所の縮小・廃止による維持管理費の削減等により、平成２２年度同月比で８億円の減

<table>
<tr><th>平成２２年度
４月～９月の実績額</th><th>平成２３年度
４月～９月の実績額</th><th>差引額</th><th>削減率</th></tr>
<tr><td>２７４億円</td><td>２６３億円</td><td>△１１億円</td><td>△４．０％</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>区　分</th><th>基準年度
（１８年度）</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>２２年度</th></tr>
<tr><td>予 算 額</td><td>９２３億円</td><td>８２４億円</td><td>７８６億円</td><td>６７６億円</td></tr>
<tr><td>決 算 額</td><td>－</td><td>７７９億円</td><td>７３３億円</td><td>６２５億円</td></tr>
<tr><td>差 引 額</td><td>－</td><td>△４５億円</td><td>△５３億円</td><td>△５１億円</td></tr>
<tr><td>１８年度予算額
に対する削減率</td><td>－</td><td>△１５．６％</td><td>△２０．６％</td><td>△３２．３％</td></tr>
</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２１年度に通知のあった「独立行政法人の冗費の削減について（要請）」（平成２１年１１月２５日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、事務用消耗品等の一括購入の継続や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。
また、今夏における政府の節電実行計画に係る基本方針（平成２３年５月１３日、電力需給対策本部決定）及び「夏期の電力需給対策に係る「節電実行計画」の策定・公表等について（依頼）」（平成２３年５月２５日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することにより経費節減に努めた。

（２）人件費
①　人件費及びラスパイレス指数について
国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成１８年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額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。</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>
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>
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>
人事・給与制度を引き続き実施する。
また、法人独自の手当について、見直しを行う。

（３）随意契約の見直しについて
監事及び外部有識者を構成とする「契約監視委員会」の点検及び見直しを踏まえて作成した「随意契約等見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行及び１者応札等の改善など実質的に競争性が確保される取組みのさらなる推進に努める。
また、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図る。
</td>
<td>
人件費については、平成２２年度までに平成１７年度を基準として２６．７％削減している。
なお、平成２２年９月末と比較して１２．４％削減した。
また、ラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っているが、上記措置のほか、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当に類似したものは設けず、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）についても、平成２２年１２月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する（国家公務員の上限１８％よりも低い１２％に据え置いていたものを、１２月より更に２％引き下げ）とともに、全ての支給地域における支給割合の引き下げ（すべての支給地域において２％（支給割合３％の地域のみ１％）引き下げ）を実施している。
② 諸手当の見直しについて
法人独自の手当である職業訓練指導員手当については、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成２３年７月から支給割合を１０％から５％に引き下げた。
③ 互助組織に対する法人からの支出
互助組織に対する法人からの支出について、平成２３年度から廃止した。

（参考）　（単位：千円、％）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>基準年度
（１７年度）</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>２２年度</th></tr>
<tr><td>給与、報酬等支給総額（千円）</td><td>34,203,169</td><td>29,252,907</td><td>27,048,312</td><td>25,081,187</td></tr>
<tr><td>対前年度削減率（％）</td><td>－</td><td>△５．３</td><td>△７．５</td><td>△７．３</td></tr>
<tr><td>対１７年度削減率（％）</td><td>－</td><td>△１４．５</td><td>△２０．９</td><td>△２６．７</td></tr>
</table>
（参考）　（単位：ポイント）
<table>
<tr><th>区　分</th><th>２０年度</th><th>２１年度</th><th>２２年度</th><th>対前年度増減</th></tr>
<tr><td>ラスパイレス指数</td><td>１０９．１</td><td>１０６．６</td><td>１０４．４</td><td>△２．２</td></tr>
</table>
（３）随意契約の見直しについて
平成２２年４月に作成した「随意契約等見直し計画」を踏まえ、次のとおり、随意契約の見直し及び一般競争入札等における一者応札等の改善の推進に取り組んだ。
なお、平成２３年度の上半期においては、通常の年度とは異なり、本年３月の東日本大震災により甚大な被害を被った宮城職業能力開発促進センター等における早期の職業訓練の再開に向けた代替実習場の整備、東北各県における施設の震災の復旧に係る調達や、１０月の機構の解散及び業務の移管に向けて、定められた期間内での膨大な数量の動産・不動産の承継に必要な鑑定評価業務の調達など、緊急的な随意契約によらざるを得ないものが生じた。
① 一般競争入札等への移行の状況
（イ）競争性のない随意契約の状況
平成２３年度上半期における競争性のない随意契約の件数は、４０９件であり、前年度同期５２２件から１１３件の減となっており、改善している。
・ 機構の解散・業務移管及び事務・事業の廃止等による減　９０件
・ 震災の復旧等により緊急的な対応が必要となったことによる増　１４件
・ 訓練機器の再リース、後納郵便料等の減　３７件
</td>
</tr>
</table>

（ロ）競争性のある契約の状況

平成２３年度上半期における競争性のある契約の件数は、平成２２年度上半期の契約実績において一般競争入札件数の２８．９％（３３１件）を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が、本年度から都道府県に全面的に移管されたため、８１１件と前年度同期１，１４５件から３３４件の減となっているが、その要因を除けば、一般競争入札等への移行は着実に進んでおり、改善している。

（ハ）一者応札等の状況

平成２３年度上半期における一者応札等の件数及び割合は、２０７件（２５．５％）と、前年度同期４５４件（３９．７％）から２４９件の減（１４．２ポイントの減）となっており、改善している。

これは、平成２２年度上半期の一者応札等の件数の４５．４％（２０６件）を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が、本年度から都道府県に全面的に移管されたことにより、この契約がなくなったことが大きく影響している。

一般競争入札等及び随意契約の状況

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

※　２２年度上半期欄の（　）の数値は年間分の実績値である。

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

※　不落・不調の随意契約は、「競争入札」に整理している。

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

②　改善の取組

（イ）取組状況のウェブサイトの公表

次に掲げる情報をウェブサイトに公表した。

（ｉ）平成２３年度９月分までの契約締結状況（予定価格が１００万円（賃料は８０万円）を超えたもの）

（ⅱ）平成２２年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ

（ⅲ）平成２３年度上半期分までの「競争性のない随意契約」に係る契約情報

（ⅳ）「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成２２年１２月７日閣議決定）に基づき、独立行政法人と一定の関係を有する法人と契約があった場合には、当該法人との再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況

			（ロ）調達の一括化、発注単位の見直し 前年度の契約監視委員会や民間企業の購買・調達部門の経験者のご意見・提言を踏まえて、経費の縮減及び業務の効率化を図る観点から、調達の一括化、発注単位の見直しに取り組むこととし、上半期において次に掲げる取組を行った。 （ｉ）事務用消耗品の購入の調達において、２２年度の購入実績や２３年度の購入見込みを勘案して、購入予定数量の見直し等を行った上で、本部による一括調達を実施 （ⅱ）これまで職業訓練機器の整備の調達は、本部において納入先の施設単位ごとに一般競争入札に付していたところであるが、機器の仕様がほぼ共通し、かつ、納入先の施設が隣接するような場合には、取りまとめて一般競争入札に付すなど、仕様や発注単位の見直しによる調達を試行実施（開札は１１月予定） （ハ）競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について 上半期における主な取組として、次に掲げる取組を行った。 （ｉ）前年度に引き続き、本部、施設それぞれに設置する「入札・契約手続運営委員会」において、随意契約によろうとする場合の随意契約理由、一般競争入札等によろうとする場合の調達の仕様内容、競争参加資格の設定、入札のための見積期間や納期の設定、一者応札等となった案件の理由及び改善策等の審議を行った。 （ⅱ）随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する点検項目や改善の取組項目を取りまとめた「点検シート」により、契約事務担当職員が、調達の開始前に事前に点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部でその内容を確認した上で調達の手続きを開始する事前点検制度を前年度に整備して実施しているところであるが、２３年度も引き続きこの点検を行った。また２２年度の点検結果を踏まえて、平成２３年６月に点検シートの点検項目の見直しを行うとともに、留意事項等をとりまとめて、施設に文書を発出するなど、本制度の充実、強化に努めた。
（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　１，５２５件（H22 年度　3,836 件） （事例） ・　東日本大震災の被災者用の物資保管場所等として、いわき市に対し、いわき職業能力開発促進センターの施設設備の一部を開放した。 ②　保有資産の見直し等 「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）及び「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成２０年１２月２４日閣議決定）を踏まえ、平成２２年４月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、以下のとおり見直し等を行った。 （イ）公共職業能力開発施設 保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行った。 （平成２３年度実施内容） ・　いわき職業能力開発促進センター外１施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外２施設の敷地の一部を返還した。 ・　釧路職業能力開発促進センター外４施設の敷地等の一部について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成２３年法律第２６号。以下「廃止法」という。）附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。

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

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

（３）ホームページの充実等

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

（４）機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開

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

（５）ホームページのアクセス件数

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

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

（単位：％）

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

（参考）　（単位：件）

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

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

以下の取組により、「評価の視点」に対応した。

・　一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、平成２２年度までに、中期計画の削減目標（平成１８年度予算と比べて１７．８％削減）を大きく上回る平成１８年度比３２．３％の削減を達成したほか、平成２３年度上半期においても、前年同期比で４．０％減少するなど、着実に経費削減が進んでいる。

・　人件費については、平成２２年度までに、中期計画の目標（平成１８年度以降の５年間で平成１７年度比５％以上削減）を大きく上回る平成１７年度比２６．７％の削減を達成したほか、平成２３年度上半期においても、前年同期比で１２．４％減少するなど、着実に経費削減が進んでいる。

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

（委員会としての評定理由）

一般管理費及び業務経費、人件費について、目標を大きく上回る削減を行うとともに、競争性のある入札への移行といった契約の見直しについても積極的に取り組んでおり、中期計画を大幅に上回っていると言える。

（各委員の評定理由）

・目標を上回って経費の節減を達成している。情報提供などでは一部目標を達成していないものもあるが、これは震災による影響としてやむを得ないところである。

・効果、実績ともに高く評価できる。

・成果があったと評価できる。

	・　平成２３年度上半期における競争性のない随意契約の件数は、前年同期の５２２件から４０９件に減少するなど競争性のある入札への移行が着実に進んでいる。 ・　「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）及び「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成２０年１２月２４日閣議決定）を踏まえ、保有する資産の状態や利用状況等を調査・分析し、公共職業能力開発施設の敷地の返還や譲渡を行うなど、保有資産の見直しを進めた。 ・　ホームページを活用した情報の発信に関しては、離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の意見や感想、機構業務について報じた新聞・雑誌の記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを定期的に更新するとともに、デジタルパンフレットをトップページに掲載するなど機構の業務内容をわかりやすく紹介した。その結果、平成２３年度（上半期）のアクセス件数は、平成１８年度（上半期）に比べて、約７０％増加した。	・経費削減、競争入札の導入等、極めて優れた成果である。更に、ラスパイレスを１００とする努力が必要である。 ・経費削減の成果が数値として明らかである。 ・震災における施設開放の成果がある。 ・経費削減、一般競争入札への取組は評価に値する。 （その他の意見） ・勤労意欲の向上への対応への言及もあっていいのではないか。
［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％　平成２１年度　２０．６％ 平成２２年度　３２．３％	一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、既に平成２２年度決算額（６２５億円）において、平成１８年度予算額（９２３億円）と比べて目標（△１７．８％）を大幅に上回る３２．３％の削減を達成し、さらに平成２３年度上半期においても、前年同期比で４．０％（１１億円）減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「３（１）①一般管理費及び業務経費の削減について」（Ｐ．５９）参照。）	
・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％　平成２１年度　２０．９％ 平成２２年度　２６．７％	人件費については、既に平成２２年度決算額（３５９億円）において、平成１７年度基準額（３４２億円）と比べて目標（△５％）を大幅に上回る２６．７％の削減を達成し、さらに平成２３年度上半期においても、前年同期比で１２．４％減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「３（２）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．５９、６０）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　６７％ 平成２２年度　６６％	ホームページのアクセス件数については、平成２３年度上半期において、平成１８年度上半期の実績と比べて、目標（１０％増）を大幅に上回る約７０％増となった。（業務実績「４（５）ホームページのアクセス件数」（Ｐ．６４）参照。）	
［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：○ 運営費交付金の未執行分は、一般管理費については人件費の削減、業務経費については都道府県センター事務所の縮小・廃止による維持管理費の削減等によるものである。なお、業務運営については、効果的・効率的な予算執行により、適切に行われた結果、中期計画・年度計画における目標を全て達成した。（業務実績「３（１）①一般管理費及び業務経費の削減について」（Ｐ．５９）参照。）	
・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、事務用消耗品等の一括購入の継続や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。 また、政府の節電実行計画に係る基本方針（平成２３年５月１３日、電力需給対策本部決定）等に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することによりさらなる経費節減に努めた。（業務実績「３（１）②冗費の削減について」（Ｐ．５９）、別添資料（項目４）「事業費の冗費の点検」（Ｐ．１９～Ｐ．２１）参	

	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た。（業務実績「３（２）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．５９、６０）参照。）	
・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た。 また、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当に相当するものは設けず、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）についても、平成２２年１２月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する（国家公務員の上限１８%よりも低い１２%に設定）とともに、すべての支給地域において支給割合を引き下げた（２%（支給割合３%の地域のみ１%）引き下げ）。（業務実績「３（２）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．５９、６０）参照。）	
・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：－ 平成２３年１０月１日付けで解散しており、雇用・能力開発機構としての給与の年額を算出できないため、国家公務員との給与水準を比較することができない。 なお、平成２２年度までのラスパイレス指数については、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高いこと等により国家公務員の水準を上回っていたが、本評価項目で説明しているように不断の給与構造改革により、指数の低下が図られるよう努めた。（業務実績「３（２）①人件費改革及びラスパイレス指数について」（Ｐ．５９、６０）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」（Ｐ．６、１５）参照。）	
・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。	実績：○ 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から法人独自の手当として指摘を受けた職業訓練指導員手当について、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成２３年７月から支給割合を１０%から５%に引き下げた。（業務実績「３（２）②諸手当の見直しについて」（Ｐ．６０）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」（Ｐ．６、７）参照。）	
・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：○ ・　互助組織に対する法人からの支出について、平成２３年度から廃止した。 ・　レクリエーションに係る経費への支出は行っていない。（業務実績「３（２）③互助組織に対する法人からの支出」（Ｐ．６０）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　③福利厚生費の状況」（Ｐ．６、７）参照。）	
・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：○ 人件費については、平成２２年度時点で、中期計画の目標（１７年度を基準として平成１８年度以降の５年間で５%以上削減）を大幅に上回る２６．７%の削減を実現するとともに、平成２３年度上半期においても、前年同期比でさらに１２．４%減少するなど、経費削減が着実に進んでいる。（業務実績「３（２）①人件費及びラスパイレス指数について」（Ｐ．５９、６０）、別添資料（項目３）「組織体制・人件費管理　①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」（Ｐ．６）参照。）	
・「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、	実績：○ 競争性のない随意契約の件数は平成２３年度上半期で４０９件と、前年同期	

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）	（５２２件）から大幅に減少した。 　また、競争性のある契約の件数は同８１１件と、前年度同期（１，１４５件）比で３３４件の減となっているが、平成２２年度上半期の契約実績において一般競争入札の２８．９％（３３１件）を占めていた民間教育訓練機関等への職業訓練の委託が平成２３年度から都道府県に全面移管された要因を除けば、一般競争入札等への移行が着実に進んでいる。 　なお、以下のような情報を機構ホームページに掲載した。 ・平成２３年度９月分までの契約締結状況（予定価格が１００万円（賃料は８０万円）を超えたもの） ・平成２２年度における随意契約等見直し計画のフォローアップ ・平成２３年度上半期に締結した「競争性のない随意契約」に係る契約情報 ・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成２２年１２月７日閣議決定）に基づき、独立行政法人と一定の関係を有する法人と契約があった場合には、当該法人との再就職の状況、取引等の状況 （業務実績「３（３）①　一般競争入札等への移行の状況」（Ｐ．６０、６１）及び「３（３）②（イ）取組状況のウェブサイトの公表」（Ｐ．６１）、別添資料（項目５）「契約　③「随意契約等見直し計画」の進捗状況」（Ｐ．２５）参照。）	
・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：○ ・　機構（本部及び各施設）が行う調達の入札公告をホームページに公表した。 ・　随意契約の見直しや一者応札等の改善に係る点検シートを作成し、これに基づく調達の事前・事後のチェックを徹底した。 ・　本部、施設それぞれに設置する「入札・契約手続運営委員会」において、随意契約の場合はその理由、一般競争入札等の場合は調達の仕様内容、競争参加資格の設定、入札のための見積期間や納期の設定、さらに、一者応札等となった案件についてはその理由及び改善策等について審議し、承認を得たものについて、調達手続を実施した。（業務実績「３（３）②（ハ）競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について」（Ｐ．６２）、別添資料（項目５）「契約　②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況、④一者応札・一者応募となった契約の改善方策」（Ｐ．２４～Ｐ．２６）参照。）	
・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：○ 　「独立行政法人の契約の見直しについて」（平成２２年５月２６日付け総務省行政管理局長事務連絡）による要請内容を踏まえ、契約監視委員会で審議を行った結果、同委員会から、「機構の取組は適切であると認められる」との評価があり、指摘事項はなかった。 　なお、契約監視委員会は、平成２４年１月に開催し、旧高齢・障害者雇用支援機構分と旧雇用・能力開発機構分を合わせて審議した。（別添資料（項目５）「契約　①契約監視委員会からの主な指摘事項」（Ｐ．２２）参照。）	
・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日付け総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置は、すべて実施済みである。 ・　総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、総合評価落札方式及び企画競争によろうとする場合には、使用内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施する等の措置を実施済みである。（別添資料（項目５）「契約　⑤契約に係る規程類とその運用状況」（Ｐ．２６）参照。）	

・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、要求部課が原議書を起案し、必要性や調達内容、事業規模等に関して、複数の部課の決裁を経る過程でチェックした。 また、入札及び契約手続については、入札・契約手続運営委員会の審議を行い、さらに調達に係る点検シートにより、経理部契約課による事前チェックを行った。点検シートについては、平成２３年６月に点検項目の見直しを行うとともに、留意事項等をとりまとめて、施設に文書を発出するなど、制度の充実、強化に努めた。 さらに、監事監査及び内部監査の結果が、監事及び内部監査委員会から理事長へ報告され、指摘事項等があった場合には、理事長の指示の下、本部担当部が該当施設に対して改善に向けた指導・指示を行った。（業務実績「３（３）②（ハ）競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について」（Ｐ．６２）、別添資料（項目５）「契約　②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況」（Ｐ．２３～Ｐ．２５）参照。）	
・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うなど、その有効活用を図った。（実施件数１，５２５件）（業務実績「３（４）①施設の有効活用等」（Ｐ．６２）参照。）	
・「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、平成２２年４月の厚生労働省省内事業仕分けにおいて提示した保有資産の見直し案に基づき、以下のとおり見直し等を行った。 ・　いわき職業能力開発促進センター外１施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外２施設の敷地の一部を返還した。 ・　釧路職業能力開発促進センター外４施設の敷地等の一部について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成２３年法律第２６号。以下「廃止法」という。）附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。 ・　旧大阪地域職業訓練センターを地元自治体と協議の上、社団法人へ譲渡した。 ・　旧魚津地域職業訓練センター外９施設については、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。 ・　旧国際能力開発支援センターについては、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。 ・　職員宿舎については、平成２３年９月末までに３５施設を廃止した。 また、平成２２年度中に廃止した１５施設を売却するとともに、機構の解散までに廃止し、未売却である１７８施設については、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。 ・　旧私のしごと館については、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成２３年１０月１日に国に承継した。 ・　雇用促進住宅については、平成２３年度上半期に１２住宅を譲渡等した結果、所有住宅数は１，３３３住宅となった。（業務実績「３（４）②保有資産の見直し等」（Ｐ．６２、６３）参照。）	

・決算情報・セグメント情報の公表の充実等を図ったか。	実績：○ 　平成２２年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務（職業能力開発業務及び雇用開発業務）をセグメントの単位とする「施設別・事業別支出経費の内訳」の公表に向け準備を行った。 　さらに、平成２２年度の財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「平成２２年度財務諸表の概要」、独立行政法人会計基準に基づく会計処理について解説した「独立行政法人の会計処理」を作成し、ホームページで公表した。 　また、「平成２２年度財務諸表の概要」においては、東日本大震災による影響額について記載し、決算情報の充実を図った。（業務実績「３（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について」（Ｐ．６３）参照。）	

雇用・能力開発機構　評価シート１７（予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金）**（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構）**

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度業務実績
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**（勤退機構）** ①　累積欠損金の解消 当期利益として、２８億円を計上した結果、累積欠損金は平成２３年９月末時点で４３億円となった。 （平成２３年度（上半期）の貸付額　７０億円） 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**（勤退機構）** 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。 （平成２３年度（上半期）実績） ・　業務指導　　９回 ・　法的措置状況　　２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。 （平成２３年度（上半期）実績） 償還額：　元金　　１０ 億円 利息　　３億円
（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	（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	（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）雇用促進住宅について**（高障求機構）** ①　雇用促進住宅の譲渡等については、６住宅を地方公共団体へ譲渡するとともに、更に６住宅について、入居者の退去が完了したことにより全棟空戸化したため用途廃止し、譲渡を推進した。この結果、事業年度末における所有住宅数は、１，３３３住宅（３，４０６棟１２５，９９９戸）となった。 〈参考〉 平成２２年度末　１，３４５住宅（３，４３４棟１２７，０１４戸） その他、９月末現在で、地方公共団体が譲り受けの意向を表明した８５住宅について、譲渡協議を進めている。 また、緊急一時入居者については、平成２０年１２月１５日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、９月末現在で、入居決定件数（累計）１０，２１５戸、入居戸数（実数）４，３３３戸となっている。 〈参考〉 平成２２年度末の状況 ・　入居決定件数　９，９８６戸（累計） ・　入居戸数　　４，４４５戸（実数）

施に留意すること。 　また、平成１９年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成１４年度に比べておおむね３割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努めること。	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。		加えて、平成２３年３月１１日に発生した東日本大震災に伴い住戸を喪失した被災者等についても雇用促進住宅を無償提供することとし、９月末現在、入居決定件数（累計）６，７８３戸、入居戸数（実数）５，１５２戸となっている。 〈参考〉 平成２２年度末の状況 ・　入居決定件数　６７１戸（累計） ・　入居戸数　　４２３戸（実数）
②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。 （イ）売却を加速化させるための措置 　平成２０年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の２分の１を廃止決定するとともに、平成２０年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずること。 （ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。 （ⅱ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。	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。 （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。 （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。	②　売却業務を民間等に委託する。 ③　管理運営に係る委託業務について、民間事業者の参入のさらなる促進により、委託費の削減を図る。	②　平成２０年度より実施していた売却業務の民間等への委託については、平成２２年度をもって業務を終了したが、売却を加速するため、平成２２年度末に取り壊しを行った２住宅の売却に向けて、売却予定価格の算定に必要となる不動産鑑定業者による鑑定評価を実施し、併せて売却に必要となる重要事項説明の実施に係る業者選定を行った。 ③　管理運営に係る委託業務については、平成２２年度の最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施したところであるが、特に、平成２２年５月に開催された行政刷新会議事業仕分けの結果を受け、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成２２年度の４７単位から、６２単位にして発注を行った。 　その結果、住宅の管理運営業務における民間受託者については、平成２２年度の２事業者から６事業者に増加した。 　なお、平成２３年度の管理運営委託費のうち、競争対象経費分の契約額は、４０億円となった。 〈参考〉 ・　平成２１年度競争対象経費決算額　４７億円 ・　平成２２年度競争対象経費決算額　３８億円
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　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２３年度の予算、収支計画、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した。 　運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について、期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。 　資金（予算）管理にあたっては、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。 　財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。

	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 ２　運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として　２００億円 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。	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 ２　運営費交付金の受入れの遅延等による資金の不足又は予定外退職者の発生に伴う退職手当の支給への対応として　２００億円 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４　短期借入金の限度額 １　短期借入金（**勤退機構**） 資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。 ・　借入限度額　：５８５億円 ・　借入額　　：２１０億円（平成２３年度（上半期）実績） ２　短期借入金（運営費交付金）（**高障求機構**） 借入実績なし。 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	高障求機構	A	評定	高障求機構	A
			勤退機構	B		勤退機構	B

	【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の自己評価理由】 以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・　雇用促進住宅については、平成２３年度上半期に１２住宅を譲渡等した結果、所有住宅数は１，３３３住宅となった。 ・　また、住宅の管理運営に係る委託契約については、引き続き最低価格落札方式による一般競争入札によることとするとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知や、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成２２年度の４７単位から６２単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者は、平成２２年度の２事業者から６事業者に増加した。 ・　運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を採用し適正な執行を行った。 【独立行政法人勤労者退職金共済機構の自己評価理由】 ・　財形融資については、当期利益として、２８億円を計上した結果、累積欠損金は４３億円となった。 ・　雇用促進融資については、約定どおり財政投融資へ償還を行った。 以上により、財形融資や雇用促進融資について計画に沿った取組を行ったことから、自己評価を「Ｂ」とした。	（委員会としての評定理由：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） 利益剰余金については真に必要なものを除き国庫納付したほか、計画的な運営費交付金の収益化に取り組んでおり、評価できる。また、雇用促進住宅の譲渡を着実に進める一方で、東日本大震災等への被災者に対する雇用促進住宅の貸与などの対応によりその最大限の活用を進めており全体として中期目標を上回っていると言える。 （各委員の評定理由） ・目標を、一定の水準を超えて着実に執行している。また、震災による被災者への住宅貸与などの社会的貢献もしっかりと行われた。 ・実績の内容は高く評価できる。 ・評価の視点をすべてにおいてクリアしており、優れた実績である。 ・各評価の視点はクリアされている。震災への臨機応変の対応をしている。 （委員会としての評定理由：（独）勤労者退職金共済機構） 累積欠損金の解消に向けた取組や財政投融資への着実な償還が行われており、全体として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） ・管理設定数字のなかで着実に行われている。 ・累積欠損金や財政融資資金借入金残高の減少は優れた実績である。 ・各評価の視点は適切に達成されている。
［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）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	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	実績：○ 財形融資については、当期利益として、２８億円を計上した結果、累積欠損金は４３億円となった。（業務実績「（１）①累積欠損金の解消」（Ｐ．７０）参照。）	

同様）（独立行政法人勤労者退職金共済機構）		
・金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理に努めたか。（独立行政法人勤労者退職金共済機構）	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）②債権管理」（Ｐ．７０）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）（独立行政法人勤労者退職金共済機構）	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９回実施し、現状の把握等適切な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。 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「（２）雇用促進融資」（Ｐ．７０）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）（独立行政法人勤労者退職金共済機構）	実績：○ 機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　③債権の回収状況」（Ｐ．５）参照。）	
・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、ｉ）貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii）計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。（政・独委評価の視点） （独立行政法人勤労者退職金共済機構）	実績：○ ・　財形融資貸付金 平成２３年９月３０日現在で回収予定額は３９，５１４，６２５千円に対し、回収額は３９，２５４，０８８千円となっている。 ・　財形融資資金貸付金 平成２３年９月３０日現在で回収予定額は１，７９６，１９１千円に対し、回収額は１，７９６，１９１千円と約定通りの返済となっている。（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　③債権の回収状況」（Ｐ．５）参照。）	
・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点）（独立行政法人勤労者退職金共済機構）	実績：○ 機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて、貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。（別添資料（項目２）「保有資産の管理・運用等　③債権の回収状況」（Ｐ．５）参照。）	
・雇用促進住宅について、平成３３年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 雇用促進住宅については、平成２３年度上半期に１２住宅を譲渡等した結果、平成２３年９月末における所有住宅数は１，３３３住宅（３，４０６棟、１２５，９９９戸）となった。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について①」（Ｐ．７０、７１）参照。）	
・雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成２０年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 緊急一時入居については、平成２３年９月末現在、入居決定件数１０，２１５戸（累計）、入居戸数４，３３３戸（実数）となり、平成２０年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限の活用を図った。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について①」（Ｐ．７０、７１）参照。）	
・平成２０年度中に運営が赤字の住宅を廃止決定し、中期目標期間の最終年度までに全住宅の２分の１を廃止決定するとともに、平成２０年度から売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講じたか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 平成２０年度より実施していた売却業務の民間等への委託については、平成２２年度をもって業務を終了したが、売却を加速するため、平成２２年度末に取り壊しを行った２住宅の売却に向けて、売却予定価格の算定に必要となる不動産鑑定業者による鑑定評価を実施し、併せて売却に必要となる重要事項説明の実施に係る業者選定を行った。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について②」（Ｐ．７１）参照。）	
・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 雇用促進住宅については、外部からの借り入れや他予算（国費含む）の流用が一切	

	なく、家賃収入による独立採算で運営しており、管理運営に係る委託業務については、平成２２年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については受託しやすいよう更に分割し、全国で平成２２年度の４７単位から６２単位にして発注を行った。 （業務実績「１（３）雇用促進住宅について①」（Ｐ．７０、７１）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。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 平成２３年度の委託先との契約は、平成２２年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については受託しやすいよう更に分割し、全国で平成２２年度の４７単位から６２単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者は、平成２２年度の２事業者から６事業者に増加した。 また、計画修繕は、平成２０年度に廃止し、必要最小限の修繕を行っており、委託費は、年度末の精算としているため、平成２３年９月末現在では確定することができない。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について③」（Ｐ．７１）参照。）	
・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：－ 達成済み	
・「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 雇用促進住宅の譲渡等については、平成２３年度上半期に１２住宅を譲渡等した結果、平成２３年９月末における所有住宅数は１，３３３住宅（３，４０６棟、１２５，９９９戸）となった。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について①」（Ｐ．７０、７１）参照。）	
・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算範囲内で予算執行を行ったか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：○ 中期計画に基づく予算を作成するとともに、予算執行に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら徹底した管理を行った結果、当該予算の範囲内で執行できた。（業務実績「２　予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７１）参照。）	
・運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	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、適正に執行した。（業務実績「２　予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７１）参照。）	
・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。（政・独委評価の視点事項と同様）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	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２３年度の委託先との契約は、平成２２年度に実施した最低価格落札方式による一般競争入札を引き続き実施するとともに、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の拡大や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割し、全国で平成２２年度の４７単位から６２単位にして発注を行った。この結果、住宅の管理運営業務における民間受託者については、平成２２年度の２事業者から６事業者に増加した。 ・　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（機構は掛金の事業主負担分を負担。）。	

	・　雇用・能力開発機構健康保険組合 　健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているもの（機構は健康保険料の事業主負担分を負担。）。（業務実績「１（３）雇用促進住宅について③」（Ｐ．７１）、「２予算、３　収支計画、４　資金計画」（Ｐ．７１）、別添資料（項目５）「契約　⑦公益法人等との契約の状況」（Ｐ．２７）、別添資料（項目７）「事務・事業の見直し等　⑤公益法人等との関係の透明性確保」（Ｐ．５１）参照。）	
・短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人勤労者退職金共済機構）	実績：〇 　勤労者財産形成促進業務については、資金繰り上発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、借入を行った。（勤退機構） 　また、運営費交付金については、借入実績はなかった。（高障求機構）（業務実績「第４　短期借入金の限度額」（Ｐ．７２）参照。）	
・剰余金の使途は適切であったか。（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：〇 　前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。（業務実績「第５　剰余金の使途」（Ｐ．７２）参照。）	
・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか評価が行われているか。（政・独委評価の視点）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：〇 ・　一般勘定（利益剰余金：１８８億円） 　「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」（平成２３年法律第２６号。以下「廃止法」という。）附則第２条第２項に基づき、利益剰余金１８８億円のうち約１６９億円については、国が承継する現金資産として平成２４年１月１０日に国庫納付された。 　また、廃止法附則第２条第１４項に基づく積立金の処分により、残額約１９億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。 ・　宿舎等勘定（利益剰余金：６３４億円） 　廃止法附則第２条第１３項に基づく積立金の処分により、利益剰余金６３４億円のうち約２７８億円については、宿舎等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約３５６億円については、平成２４年１月１０日に国庫納付された。（別添資料（項目１）「財務状況　⑤１００億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（Ｐ．１、２）参照。）	
・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。 （具体的取組） 　１億円以上の当期総利益がある場合において、目的積立金を申請しなかった理由の分析について留意する。（政・独委評価の視点）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	実績：〇 ・　一般勘定（当期総利益：１４８億円） 　主に、中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために全額収益化したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。 ・　財形勘定（当期総利益：２８億円） 　主に、財形融資貸付金の金利が、原資である雇用・能力開発債券及び長期借入金の調達金利よりも高く設定しているため、利益が発生した。 　前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当該総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ・　宿舎等勘定（当期総利益：６億円） 　主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。（別添資料（項目１）「財務状況　④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況」（Ｐ．１）参照。）	

<table>
<tr><th>中期目標</th><th>中期計画</th><th>平成２３年度計画</th><th>平成２３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２３年度末の常勤職員数については、平成１８年度末に比べて６００名以上削減する。</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２３年９月末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて９７３名削減した。
・　１９年度の削減数　　１７０名
・　２０年度の削減数　　２８２名
・　２１年度の削減数　　４１３名
・　２２年度の削減数　　５３０名
・　２３年度の削減数　　９７３名

（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><th>２２年度</th><th>２３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><td>３，５６０</td><td>３，１１７</td></tr>
<tr><td>対前年度削減数</td><td></td><td>△１７０</td><td>△１１２</td><td>△１３１</td><td>△１１７</td><td>△４４３</td></tr>
<tr><td>対１８年度削減数</td><td></td><td>△１７０</td><td>△２８２</td><td>△４１３</td><td>△５３０</td><td>△９７３</td></tr>
</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（４件）
②　受変電設備更新（２件）
（注）上記の計画については、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備を追加又は変更することがあり得る。</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、更新に着手した。

①　実習場建替（４件）
②　受変電設備更新（６件）
③　給水設備更新（２件）
④　消火設備更新（１件）
⑤　空調設備更新（３件）
⑥　震災復旧工事（２件）
（注）平成２３年度においては、経年劣化により能力が著しく低下した受変電設備４件、給水設備２件、消火設備１件、空調設備３件の更新工事及び東日本大震災により被災した施設の復旧工事２件を追加した。</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）雇用促進融資業務積立金
主に長期借入金に係る支払利息が雇用促進融資の貸付金利息を上回る制度上の仕組みにより、当期純損失が３億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。
なお、当該積立金の残額１８億円については、雇用促進融資業務の移管先である（独）勤労者退職金共済機構が、廃止法附則第２条第１４項に基づき処分し、（独）勤労者退職金共済機構が実施する雇用促進融資業務に必要な財源に充てることが厚生労働大臣より承認された。

（２）宿舎等勘定積立金
主に宿舎賃貸料等収入が宿舎の修繕費等の支出を上回ったことにより、６億円の当期純利</td>
</tr>
</table>

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

評価の視点等	【評価項目１８　人員、施設・設備、積立金の処分】	自己評価	A	評定	A
		以下の取組により、「評価の視点」に対応した。 ・ 平成２３年９月末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて９７３名削減したことにより年度計画の目標（６００名以上削減）を達成した。(平成１８年度末４，０９０人→平成２３年９月末　３，１１７人)。 ・ 施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替、更新等を行った。 ・ 前期中期目標期間繰越積立金は、雇用促進融資業務に充てた。		（委員会としての評定理由） 常勤職員数を 973 名削減し、年度計画の目標を大幅に達成するとともに、現況調査結果を踏まえた施設・設備の修繕を着実に行うなど、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） ・合併等の他律的要因はあるものの、目標を着実に達成している。 ・実績の内容は高く評価できる。 ・職員数の削減は目標を大幅に上回る実績である。職員に無理がかからず、モチベーションを高めるマネジメントを工夫していただきたい。 ・職員数の大幅削減を実施している。その他評価の視点はクリアしている。	
［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 ２２年度の削減数　５３０名 ２３年度の削減数　６００名以上		平成２３年９月末の常勤職員数については、平成１８年度末と比べて９７３名削減した。(業務実績「１　人員に関する計画」（Ｐ．７６）参照。) ・ １９年度の削減数　１７０名 ・ ２０年度の削減数　２８２名 ・ ２１年度の削減数　４１３名 ・ ２２年度の削減数　５３０名 ・ ２３年度の削減数　９７３名			
［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。 また、平成２３年度においては、経年劣化により能力が著しく低下した受変電設備４件、給水設備２件、消火設備１件、空調設備３件の更新工事及び東日本大震災によ			

	り被災した施設の復旧工事２件を追加した。（業務実績「２　施設・設備に関する計画」（Ｐ．７６）参照。）	
・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雇用促進融資の貸付金利息を上回る制度上の仕組みにより、当期純損失が３億円生じたため、雇用促進融資業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。（業務実績「３（１）雇用促進融資業務積立金」（Ｐ．７６）参照。）	
・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：○ ・　一般勘定（利益剰余金：１８８億円） 「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」（平成２３年法律第２６号。以下「廃止法」という。）附則第２条第２項に基づき、利益剰余金１８８億円のうち約１６９億円については、国が承継する現金資産として平成２４年１月１０日に国庫納付された。 また、廃止法附則第２条第１４項に基づく積立金の処分により、残額約１９億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。 ・　宿舎等勘定（利益剰余金：６３４億円） 廃止法附則第２条第１３項に基づく積立金の処分により、利益剰余金６３４億円のうち約２７８億円については、宿舎等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約３５６億円については、平成２４年１月１０日に国庫納付された。（別添資料（項目１）「財務状況　⑤１００億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況」（Ｐ．１、２）参照。）	

平成２３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・能力開発機構分）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

平　成　２　４　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　・・・・・・・・・・・・・・・・　６

項目４　事業費の冗費の点検　・・・・・・・・・・・・・・・・・　19

項目５　契約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22

項目６　内部統制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　37

項目７　事務・事業の見直し等　・・・・・・・・・・・・・・・・　46

（項目１）

財　務　状　況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）　１８３億円 （一般勘定総利益）　（１４８億円） （財形勘定総利益）　（２８億円） （宿舎等勘定総利益）　（　６億円）
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金　７７８億円 （一般勘定利益剰余金）　（１８８億円） （財形勘定繰越欠損金）　（△４３億円） （宿舎等勘定利益剰余金）　（６３４億円）
③当期運営費交付金債務	５億円（執行率　９８．０％）

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：148 億円） 主に、中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために全額収益化したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。 ２　財形勘定（当期総利益：28 億円） 主に、財形融資貸付金の金利が、原資である雇用・能力開発債券及び長期借入金の調達金利よりも高く設定しているため、利益が発生した。 前事業年度から繰り越した損失をうめるために、当該総利益を全額充てたため、目的積立金の申請はしていない。 ３　宿舎等勘定（当期総利益：６億円） 主に、雇用促進住宅の修繕の見合わせ等により、経費が減少したことに伴う利益である。目的積立金の申請はしていない。
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　一般勘定（利益剰余金：188 億円） 「独立行政法人雇用･能力開発機構法を廃止する法律」（平成 23 年法律第 26 号。以下「廃止法」という。）附則第２条第２項に基づき、利益剰余金 188 億円のうち約 169 億円については、国が承継する現金資産として平成 24 年１月 10 日に国庫納付された。 また、廃止法附則第２条第 14 項に基づく積立金の処分により、残額約 19 億円については、雇用促進融資業務に必要な財源として独立行政法人勤労者退職金共済機構に承継された。 ２　宿舎等勘定（利益剰余金：634 億円） 廃止法附則第２条第 13 項に基づく積立金の処分により、

	利益剰余金 634 億円のうち約 278 億円については、宿舎等業務に必要な財源として当機構に承継され、残額約 356 億円については、平成 24 年 1 月 10 日に国庫納付された。
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 （独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講じる措置が定まっているものを除く。）	１　「独立行政法人の保有資産の不要認定に係る基本的視点（2010.11.26 行政管理局）」で示された視点に基づく点検状況 　保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、その必要性について見直しを行い、いわき職業能力開発促進センター外２施設の敷地の一部を返還した。 ２　解雇等により住居を喪失した方への雇用促進住宅の貸与 平成 20 年 12 月から、解雇等（離職後概ね１年以内）に伴い、①社員寮等の退去を余儀なくされた住居喪失者、②民間の賃貸住宅における家賃の支払いが困難になったため、退去を余儀なくされた住居喪失者等に対する雇用促進住宅の貸与を実施。原則６ヶ月間定期借家契約を締結（再契約可） 《実績》入居戸数：4,333 戸（平成 23 年 9 月末現在） ３　東日本大震災に係る対応措置 ・　職業能力開発施設（青森県、秋田県、福島県、栃木県、群馬県、千葉県、新潟県）及び職員宿舎跡地（岩手県、宮城県、福島県）を仮設住宅用敷地等として提供することについてホームページ等で周知し、職業能力開発施設の一部（福島県）を被災者用の物資保管場所等として提供した。 ・　雇用促進住宅を被災者等の一時入居先として提供した。提供期限は被災者が希望すれば６ヶ月毎に最長２年（平成 25 年３月末日）までの更新が可能。 《実績》入居戸数：5,152 戸（平成 23 年９月末現在） ４　減損会計 （１）減損の認識に至った資産とその理由 　平成 23 事業年度の財務諸表において、減損の認識に至った固定資産とその要因となった理由は、以下のとおりである。 ①　減損の認識に至った資産 　以下の固定資産について、雇用促進住宅は入居停止後に入居者が０（棟単位）となったことから、その他の資産は使用しないという決定を行ったことから、減損の認識に至った。 （イ）雇用促進住宅（土地及び建物等） 　72 件（減損額　2,565,614,415 円） （ロ）旧私のしごと館（土地及び建物等） 　１件（減損額　259,602,320 円）

	（ハ）旧国際能力開発支援センター（土地及び建物等） １件（減損額　13,380,791円） （ニ）職業能力開発促進センター（土地及び建物） ５件（減損額　387,907,754円） （ホ）日雇労働者就職援護施設（建物等） ２件（減損額　０円） （ヘ）都道府県センター（土地及び建物等） ２件（減損額　61,361,724円） （ト）職員宿舎（土地及び建物等） 191件（減損額　200,355,977円） （２）減損の兆候に至った資産とその理由 平成23事業年度の財務諸表において、減損の兆候に至った固定資産とその要因となった理由は、以下のとおりである。 ①　雇用促進住宅（土地及び建物等）　1,320件 「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ことから、減損の兆候に至った。 ②　職員宿舎（土地及び建物等）　279件 「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ことから、減損の兆候に至った。 当機構では、職員宿舎の着実な整理を進めることにより、平成23年９月末において、設立時と比して４割を超える施設の廃止を行った。 ③　職業能力開発総合大学校（土地及び建物等）　１件 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月７日閣議決定）により平成25年度以降に譲渡・廃止することとされたことから、減損の兆候に至った。 ５　職員宿舎の見直しについて 職員宿舎について、平成24年４月３日「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画」（行政改革実行本部決定）に基づき、本年中に実施計画が立てられ、公表される予定であるが、平成23年度においては該当職員宿舎が180棟あり、24年度以降この実施計画に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、着実に見直しを実施する予定。
②資金運用の状況	－

③債権の回収状況	機構で保有した債権については、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じて貸倒懸念債権の解消に取り組んだ。 １　財形融資貸付金 平成 23 年９月 30 日現在で回収予定額は 39,514,625 千円に対し、回収額は 39,254,088 千円となった。 ２　財形融資資金貸付金 平成 23 年９月 30 日現在で回収予定額は 1,796,191 千円に対し、回収額は 1,796,191 千円と約定通りの返済となった。 ３　技能者育成資金 平成 23 年９月末日現在で、要回収額の 1,816,335 千円に対し、回収額は 836,333 千円となっている（平成 24 年３月末現在については、現在集計中）。 主な取組は、滞納予防策として金融機関口座振替制度の利用勧奨、また、滞納分の回収強化策として、前月未入金者に対する迅速な電話督促、滞納者に対する通告書の送付又は支払督促申立等の対策を講じ、債権の回収に努めている。

（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ついては、国家公務員の給与構造改革とラスパイレス指数を踏まえ、平成 18 年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額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た。
また、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）についても、平成 22 年 12 月より、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定する（国家公務員の上限 18%よりも低い 12%に据え置いていたものを、12 月より更に２%引き下げ）とともに、全ての支給地域における支給割合の引き下げ（すべての支給地域において２%（支給割合３%の地域のみ１%）引き下げ）を実施した。
これらにより、人件費は、平成 22 年度までに平成 17 年度を基準として 26.7%減少するとともに、平成 23 年９月末では、前年同期比で 12.4%減少した。
なお、ラスパイレス指数が 100 を上回っていることについては、当機構職員の大卒以上の者の割合が国家公務員より大幅に上回っており、また、住居手当等給与水準の比較対象に含まれる手当を支給される者の占める割合が国家公務員よりも高い等といった背景がある。

（注）ラスパイレス指数（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ェ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>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た（国家公務員も同様の趣旨で期末手当が支給されている。）。
支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定した（実績は国と同率。）。</td></tr>
<tr><td>勤勉手当</td><td>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た（国家公務員も同様の趣旨で勤勉手当が支給されている。）。
支給割合を国が法定しているのに対し、労使交渉で決定した。
平成 22 年度に成績率を４区分に設定した。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td>職業訓練
指導員手当</td><td>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 23 年７月から支給割合を 100 分の 10 から 100 分の５に引き下げた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">③福利厚生費の状況</td><td colspan="2">法定福利費　2,053,980 千円（役職員一人当たり 441,811 円）</td></tr>
<tr><td colspan="2">法定外福利費　491,972 千円（役職員一人当たり 105,823 円）</td></tr>
<tr><td colspan="2">１　レクリエーションに係る経費への支出
支出はしていない。

２　法定外福利費の見直し
平成 23 年度から、互助組織に対する法人からの支出を廃止した。

３　健康保険料の労使負担割合の見直し
健康保険料の労使負担割合について、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を行い（平成 22 年 12 月 21 日）議決され、平成 23 年４月分から実施した。</td></tr>
</table>

（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 23 年９月末現在）

	役　員[注2]			職　員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総　数	5 人	1 人	6 人	3,117 人	1,526 人	4,643 人
うち国家公務員再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	26 人	26 人
うち法人退職者	1 人	0 人	1 人	65 人	420 人	485 人
うち非人件費ポスト	0 人	0 人	0 人	0 人	1,526 人	1,526 人
うち国家公務員再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	26 人	26 人
うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	420 人	420 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(任期付き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及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由	１　国家公務員再就職者の在籍ポスト 非常勤嘱託 ２　本法人職員の再就職者の在籍ポスト ①理事（平成 21 年度に公募により選考）、②施設の長、③施設の管理職、④嘱託 ３　在籍している理由 （１）国家公務員再就職者 公募による選考で結果的に採用されたもの。 （２）法人職員の再就職者 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号）に定められた 65 歳までの雇用確保措置の一環として採用したもの。

独立行政法人雇用･能力開発機構は平成23年10月１日付けで解散したため、平成23年度の該当給与期間は平成23年4月１日から9月30日まで（上半期）とした。

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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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	改定なし。
監事（非常勤）	改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 8,704	千円 6,042	千円 2,179	千円 483（特別調整手当）		9月30日	
A理事	千円 7,130	千円 4,926	千円 1,776	千円 394（特別調整手当） 34（通勤手当）		9月30日	◇
B理事	千円 7,247	千円 4,926	千円 1,776	千円 394（特別調整手当） 151（通勤手当）		9月30日	※
C理事	千円 7,208	千円 4,926	千円 1,776	千円 394（特別調整手当） 112（通勤手当）		9月30日	
A監事	千円 6,220	千円 4,224	千円 1,523	千円 337（特別調整手当） 136（通勤手当）		9月30日	
B監事 （非常勤）	千円 1,452	千円 1,452	千円 0	千円 0		9月30日	

注1：本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

注2：「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3：「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23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	
A理事	千円 2,781	年 2	月 6	平成22年2月28日	0.9	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。	＊
B理事	千円 5,005	年 4	月 6	平成22年2月28日	0.9	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。	＊
C理事	千円 6,767	年 6	月 1	平成22年3月31日	0.9	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。	
D理事	千円 2,317	年 2	月 1	平成22年3月31日	0.9	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。	※
A監事	千円 1,588	年 1	月 8	平成22年2月28日	0.9	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22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26.7％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23年度における給与制度の主な改正点

平成23年7月に、職業訓練指導員手当の支給割合を100分の10から100分の5に引き下げた。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23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 2,761	歳 45.6	千円 3,527	千円 2,728	千円 64	千円 799
事務・技術	人 958	歳 46.5	千円 3,559	千円 2,737	千円 76	千円 822
教育訓練職	人 1,783	歳 45.0	千円 3,518	千円 2,722	千円 57	千円 796
特例待遇職員	人 20	歳 55.5	千円 2,814	千円 2,814	千円 80	千円 0
任期付職員	人 92	歳 62.3	千円 2,660	千円 2,323	千円 87	千円 337
事務・技術	人 29	歳 63.8	千円 4,814	千円 3,744	千円 89	千円 1,070
教育訓練職	人 63	歳 61.5	千円 1,669	千円 1,669	千円 85	千円 0
非常勤職員	人 257	歳 62.8	千円 1,813	千円 1,635	千円 71	千円 178
教育訓練職	人 160	歳 62.3	千円 1,655	千円 1,655	千円 66	千円 0
嘱託職員	人 95	歳 64.1	千円 2,084	千円 1,602	千円 79	千円 482
月額嘱託職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

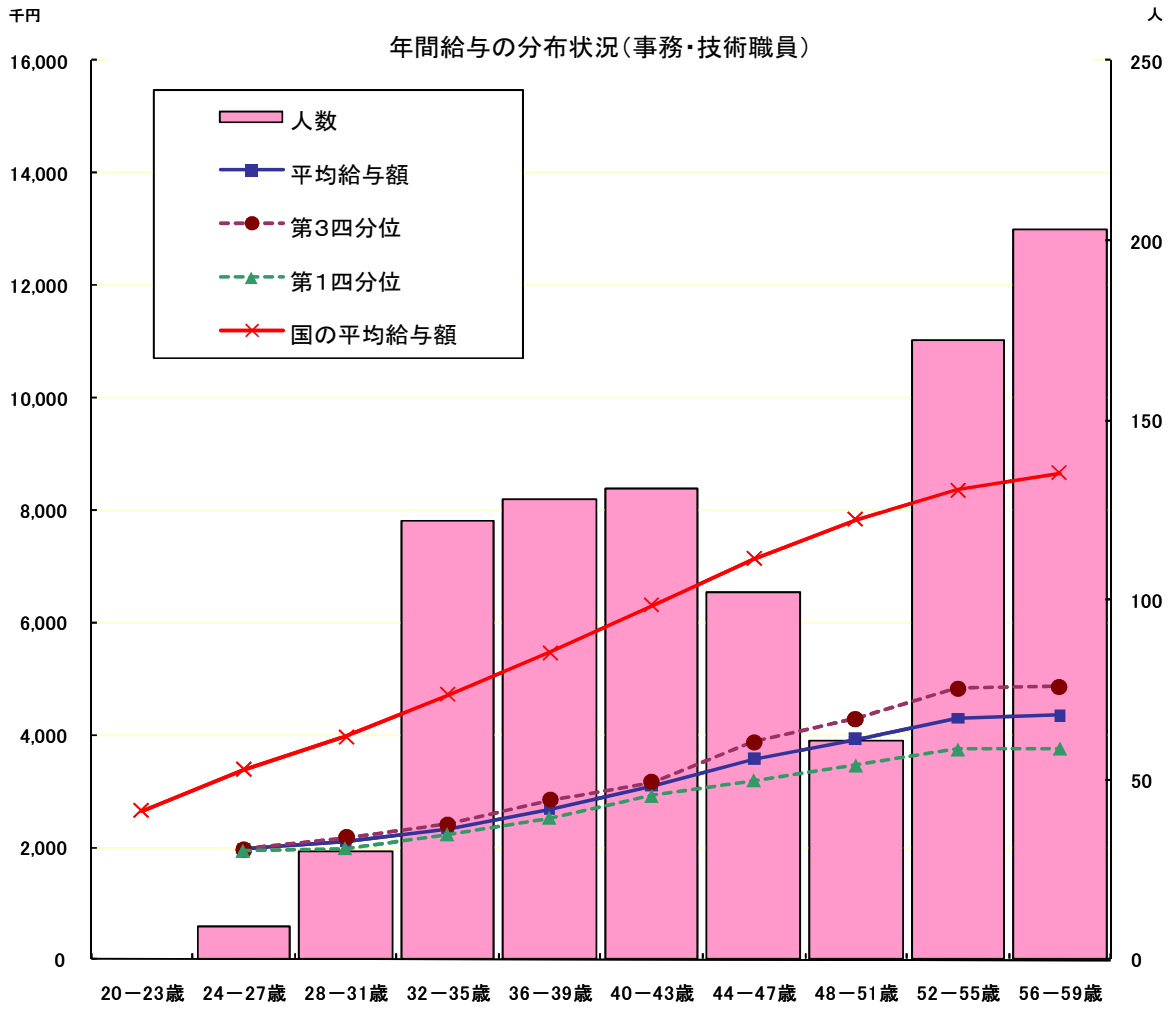
注1:本法人は平成23年10月1日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

注2:「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3: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

注4:「月額嘱託職員」の該当者が2人以下のため、「人員」欄以外は記載していない。

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	8	57.8	5,366	5,510	5,590
地方組織の本部部長相当職	1	－	－	－	－
本部の次長・同相当職	10	55.0	5,359	5,444	5,632
地方組織の本部次長相当職	3	57.8	－	5,745	－
本部課長	27	52.8	4,798	4,925	5,148
地方組織の本部課長相当職	61	56.7	4,804	5,016	5,194
本部課長補佐	40	48.3	3,822	4,054	4,292
地方組織の本部課長補佐相当職	24	57.3	4,650	4,766	4,912
地方組織の課長職	124	51.4	3,990	4,214	4,473
本部係長	75	39.7	2,901	2,983	3,093
地方組織の係長・本部係長相当職	467	46.8	2,727	3,186	3,698
本部係員	85	31.9	2,122	2,224	2,369
地方係員	33	35.2	2,181	2,295	2,369

注1：「地方組織の本部部長相当職」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。
注2：「地方組織の本部次長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等（平成23年9月30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）	958人	該当者なし人	5人（0.5%）	190人（19.8%）	465人（48.5%）	163人（17.0%）	25人（2.6%）	81人（8.5%）	29人（3.0%）
年齢（最高～最低）		～歳	29～26歳	38～27歳	59～34歳	59～40歳	59～53歳	59～43歳	59～45歳
所定内給与年額（最高～最低）		～千円	1,526～1,364千円	2,101～1,462千円	3,310～1,830千円	3,931～2,602千円	3,832～3,083千円	4,384～3,271千円	4,453～3,330千円
年間給与額（最高～最低）		～千円	1,958～1,796千円	2,658～1,925千円	4,229～2,410千円	4,944～3,379千円	5,023～4,193千円	5,148～5,709千円	6,047～4,532千円

④ 賞与（平成23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）		61.9%	－	61.9%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		38.1%	－	38.1%
		最高～最低	46.1～33.7%	－	46.1～33.7%
一般職員	一律支給分（期末相当）		65.2%	－	66.7%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		34.8%	－	33.3%
		最高～最低	35.5～32.8%	－	35.5～32.8%

注：本法人は平成23年10月１日付けで解散したため、表に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

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）

本法人は平成23年10月１日付けで解散しており、独立行政法人雇用・能力開発機構としての給与の年額を算出できないため、比較することができない。

Ⅲ 総人件費について

区　分	当年度（平成23年度）	前年度（平成22年度）	比較増△減		中期目標期間開始時（平成19年度）からの増△減	
給与、報酬等支給総額（A）	千円 11,043,546	千円 25,081,187	千円 △ 14,037,641	（%） （△ 56.0）	千円 △ 19,855,839	（%） （△ 64.3）
退職手当支給額（B）	442,951	千円 3,599,025	千円 △ 3,156,074	（%） （△ 87.7）	千円 △ 5,523,254	（%） （△ 92.6）
非常勤役職員等給与（C）	3,154,861	千円 5,900,526	千円 △ 2,745,665	（%） （△ 46.5）	千円 △ 2,978,184	（%） （△ 48.6）
福利厚生費（D）	2,545,952	千円 5,603,572	千円 △ 3,057,620	（%） （△ 54.6）	千円 △ 4,263,248	（%） （△ 62.6）
最広義人件費（A＋B＋C＋D）	17,187,310	千円 40,184,310	千円 △ 22,997,000	（%） （△ 57.2）	千円 △ 32,620,525	（%） （△ 65.5）

注：本法人は平成23年10月１日付けで解散したため、表の「当年度（平成23年度）」欄に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

総人件費の参考となる事項

１　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。

２　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。

３　「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 23 年 9 月末までに常勤職員を 973 名削減した。

（2）平成 23 年度の人件費削減状況

総人件費改革の取組状況

年　　度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23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	25,081,187	11,043,546
人件費削減率 （%）		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5	△ 20.9	△ 26.7	△ 67.7
人件費削減率(補正値) （%）		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2	△ 19.2	△ 23.5	△ 64.3

注１：「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。
なお、平成18年度、平成19年度、平成20年度、平成21年度、平成22年度、平成23年度の行政職（一）職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

注２：本法人は平成23年10月１日付けで解散したため、表の「平成23年度」欄に記載された金額は平成23年度上半期の実績額である。

Ⅳ　法人が必要と認める事項

特になし。

（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庁費の執行状況の点検	１　備品及び消耗品 　必要かつ使用可能な備品については、更新時期（耐用年数）の延長により保有機器の継続的な有効活用を推進するとともに、繰り返しの使用に耐えうる消耗品についても、できる限りの再使用等の徹底を図るなど経費節減に努めた。また、本部を含む全国の施設で使用する消耗品について、一般競争入札により、本部で一括単価契約を実施した。 ２　光熱水料 　必要最小限の照明の点灯やパソコン等ＯＡ機器の起動、冷暖房機器の適切な温度設定など、環境にも配慮した取組の徹底を図ることにより経費節減に努めた。 ３　賃借料 　事務所スペースや職業能力開発施設の敷地等、資産等の更なる見直しにより、必要最小限の資産等の保有に努め、経費節減を図った。 ４　支払リース料 　必要な機器等のリース期間満了時の再リースや使用頻度の低い機器等のリース期間満了時の更新停止等により、経費節減に努めた。 ５　修繕費 　施設機能の維持等、必要最小限の修繕について実施する等経費節減に努めた。 なお、庁費については、不要不急の調達が行われることのないよう、施設において一定額以上の物品調達あるいは施設修繕を行う場合には、年度末に限らず、事前に本部に協議する仕組みを導入し、年間を通じた点検機能を整備していた。 また、「今夏における政府の節電実行計画に係る基本方針」（平成 23 年５月 13 日、電力需給対策本部決定）及び「夏期の電力需給対策に係る「節電実行計画」の策定・公表等について（依頼）」（平成 23 年５月 25 日付け厚生労働省職業能力開発局長通知）に基づき、「独立行政法人雇用・能力開発機構節電実行計画」を策定し、冷暖房機器の温度設定制限や不要な照明の消灯等環境に配慮した取組を徹底することにより経費節減に努めた。	

②旅費の執行状況の点検	「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)に基づき、引き続き、パック商品及び各種割引運賃の利用を徹底することにより、旅費節減に努めた。	
③給与振込経費の削減	給与振込経費は生じていない。	ー　千円
④その他コスト削減について検討したもの	○　都道府県センターサービス窓口の閉所に伴う借料等の削減 運営経費削減の観点からサービス窓口の見直しを行い、５所（新潟、富山、大阪、兵庫及び熊本）の事務所を平成23年度に廃止し、借料及び共益費の削減を図った。	68,657 千円

※　削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 23 年度当初から実施したと仮定した場合における平成23年度の実績額（推計）が、平成22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。

平成23年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

総合計

上段：支出予定
下段：支出実績

（単位：円）

区　分	執行計画額	合　計	支　出　状　況															
			第1四半期				第2四半期				第3四半期				第4四半期			
				4月	5月	6月		7月	8月	9月		10月	11月	12月		1月	2月	3月
総計	15,469,804,375	15,469,804,375	10,153,381,584	4,561,120,217	3,462,469,639	2,129,791,728	5,316,422,791	1,715,922,148	1,563,341,490	2,037,159,153	0	0	0	0	0	0	0	0
		14,469,174,580	9,058,954,991	1,691,136,403	5,714,830,334	1,652,988,254	5,410,219,589	1,516,582,886	1,523,205,884	2,370,430,819	0	0	0	0	0	0	0	0
（庁費の類）計	15,121,596,783	15,121,596,783	9,934,110,459	4,414,323,891	3,427,973,483	2,091,813,085	5,187,486,324	1,681,043,286	1,520,855,055	1,985,587,983	0	0	0	0	0	0	0	0
		14,167,795,165	8,898,545,822	1,586,841,397	5,690,759,727	1,620,944,698	5,269,249,343	1,474,508,522	1,463,700,791	2,331,040,030	0	0	0	0	0	0	0	0
福利厚生費	96,985,171	96,985,171	41,643,390	10,021,921	11,856,087	19,765,382	55,341,781	27,216,947	17,832,857	10,291,977	0	0	0	0	0	0	0	0
		90,307,839	41,098,042	8,642,648	14,378,355	18,077,039	49,209,797	28,075,975	16,605,538	4,528,284	0	0	0	0	0	0	0	0
燃料費	43,965,606	43,965,606	19,221,585	8,067,881	5,058,922	6,094,782	24,744,021	8,793,612	8,641,882	7,308,527	0	0	0	0	0	0	0	0
		39,745,865	16,747,332	6,784,719	4,512,386	5,450,227	22,998,533	7,605,020	7,431,439	7,962,074	0	0	0	0	0	0	0	0
備品費	407,766,938	407,766,938	192,415,101	147,790,193	17,026,269	27,598,639	215,351,837	37,856,511	73,512,871	103,982,455	0	0	0	0	0	0	0	0
		344,903,657	140,237,219	101,582,035	18,147,127	20,508,057	204,666,438	29,932,356	67,916,571	106,817,511	0	0	0	0	0	0	0	0
消耗品費	335,808,183	335,808,183	153,449,832	54,863,638	44,408,701	54,177,493	182,358,351	51,632,496	50,718,606	80,007,249	0	0	0	0	0	0	0	0
		320,487,924	146,047,440	56,736,863	41,773,217	47,537,360	174,440,484	42,217,606	56,015,359	76,207,519	0	0	0	0	0	0	0	0
通信運搬費	245,225,597	245,225,597	110,644,417	26,506,770	39,526,490	44,611,157	134,581,180	42,178,354	44,418,379	47,984,447	0	0	0	0	0	0	0	0
		237,712,785	96,009,391	22,032,905	35,011,422	38,965,064	141,703,394	37,379,968	39,513,067	64,810,359	0	0	0	0	0	0	0	0
印刷製本費	128,652,368	128,652,368	68,226,439	10,597,113	22,839,063	34,790,263	60,425,929	26,917,977	12,544,626	20,963,326	0	0	0	0	0	0	0	0
		105,216,689	41,757,045	8,281,074	15,275,831	18,200,140	63,459,644	15,137,933	9,893,675	38,428,036	0	0	0	0	0	0	0	0
保険料	4,769,655	4,769,655	4,651,342	4,439,511	163,891	47,940	118,313	86,000	31,770	543	0	0	0	0	0	0	0	0
		7,078,265	6,332,121	6,257,181	1,830	73,110	746,144	70,789	187,210	488,145	0	0	0	0	0	0	0	0
光熱水道料	597,574,934	597,574,934	204,213,397	35,509,406	82,085,502	86,618,489	393,361,537	106,095,919	116,045,968	171,219,650	0	0	0	0	0	0	0	0
		549,788,981	183,059,270	27,246,618	75,497,930	80,314,722	366,729,711	92,693,773	103,461,065	170,574,873	0	0	0	0	0	0	0	0
賃借料	2,737,186,925	2,737,186,925	1,808,273,212	731,239,373	366,927,149	710,106,690	928,913,713	387,535,565	332,040,191	209,337,957	0	0	0	0	0	0	0	0
		2,643,485,055	1,556,527,883	619,179,340	518,709,267	418,639,276	1,086,957,172	453,658,586	208,603,184	424,695,402	0	0	0	0	0	0	0	0
会議費	1,657,106	1,657,106	246,877	26,078	54,293	166,506	1,410,229	607,243	526,035	276,951	0	0	0	0	0	0	0	0
		1,284,865	377,896	18,903	66,574	292,419	906,969	482,521	122,083	302,365	0	0	0	0	0	0	0	0
租税公課	4,880,792,367	4,880,792,367	4,763,064,741	2,564,585,992	2,007,460,261	191,018,488	117,727,626	5,420,504	11,154,537	101,152,585	0	0	0	0	0	0	0	0
		4,727,785,930	4,525,495,373	27,863,193	4,256,487,026	241,145,154	202,290,557	6,749,227	117,552,856	77,988,474	0	0	0	0	0	0	0	0
雑役務費	1,359,549,651	1,359,549,651	592,114,167	179,539,170	180,791,299	231,783,698	767,435,484	146,717,097	187,227,085	433,491,302	0	0	0	0	0	0	0	0
		1,328,451,335	405,572,195	135,242,658	133,732,749	136,596,788	922,879,140	126,392,787	217,742,122	578,744,231	0	0	0	0	0	0	0	0
支払手数料	32,690,226	32,690,226	14,329,718	4,398,065	4,711,146	5,220,507	18,360,508	5,798,013	6,339,005	6,223,490	0	0	0	0	0	0	0	0
		30,176,473	12,733,480	2,953,836	4,711,010	5,068,634	17,442,993	4,756,680	5,297,187	7,389,126	0	0	0	0	0	0	0	0
支払リース料	2,445,841,245	2,445,841,245	1,226,788,874	408,924,018	408,829,748	409,035,108	1,219,052,371	408,590,265	408,425,888	402,036,218	0	0	0	0	0	0	0	0
		2,236,639,139	1,117,555,297	372,525,603	372,530,912	372,498,782	1,119,083,842	372,504,988	371,989,228	374,589,626	0	0	0	0	0	0	0	0
広告宣伝費	166,276,195	166,276,195	33,591,314	11,328,755	11,737,343	10,525,216	132,684,881	93,999,150	16,312,987	22,372,744	0	0	0	0	0	0	0	0
		85,159,839	29,365,990	8,355,496	12,395,187	8,615,307	55,793,849	8,319,730	13,128,814	34,345,305	0	0	0	0	0	0	0	0
修繕費	427,848,536	427,848,536	120,738,160	23,010,695	40,986,595	56,740,870	307,110,376	86,778,072	50,993,701	169,338,603	0	0	0	0	0	0	0	0
		425,282,987	102,465,984	26,585,812	35,233,078	40,647,094	322,817,003	69,120,344	73,185,990	180,510,669	0	0	0	0	0	0	0	0
保守料	838,540,807	838,540,807	413,485,850	139,913,543	131,606,047	141,966,260	425,054,957	141,716,661	134,869,427	148,468,869	0	0	0	0	0	0	0	0
		603,594,614	296,404,698	101,144,364	93,644,182	101,616,152	307,189,916	98,142,384	95,873,417	113,174,115	0	0	0	0	0	0	0	0
賃金	196,974,144	196,974,144	100,766,008	32,914,674	33,462,227	34,389,107	96,208,136	32,282,867	31,314,527	32,610,742	0	0	0	0	0	0	0	0
		198,306,989	99,365,081	31,767,078	32,823,649	34,774,354	98,941,908	33,961,570	32,950,938	32,029,400	0	0	0	0	0	0	0	0
雑費	26,631,716	26,631,716	18,675,743	5,131,678	2,816,622	10,727,443	7,955,973	3,118,396	2,487,267	2,350,310	0	0	0	0	0	0	0	0
		25,550,647	14,696,890	1,387,974	3,591,854	9,717,062	10,853,757	3,379,569	4,415,940	3,058,248	0	0	0	0	0	0	0	0
（旅費の類）計	348,207,592	348,207,592	219,271,125	146,796,326	34,496,156	37,978,643	128,936,467	34,878,862	42,486,435	51,571,170	0	0	0	0	0	0	0	0
		301,379,415	160,409,169	104,295,006	24,070,607	32,043,556	140,970,246	42,074,364	59,505,093	39,390,789	0	0	0	0	0	0	0	0
国内旅費	348,207,592	348,207,592	219,271,125	146,796,326	34,496,156	37,978,643	128,936,467	34,878,862	42,486,435	51,571,170	0	0	0	0	0	0	0	0
		301,379,415	160,409,169	104,295,006	24,070,607	32,043,556	140,970,246	42,074,364	59,505,093	39,390,789	0	0	0	0	0	0	0	0
海外旅費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

（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	「独立行政法人の契約の見直しについて」（平成 22 年５月 26 日総務省行政管理局長事務連絡）で要請された内容を踏まえ、次に掲げる事項について、契約監視委員会で審議を行い、その結果、同委員会から、「機構の取組は適切であると認められる」との評価があり、指摘事項はなかった。 なお、契約監視委員会は、平成 24 年１月に開催し、旧高障機構分及び旧能開機構分を併せて審議した。 １　見直し計画の実施や見直しが適切になっているか （１）平成 23 年度上半期に締結済みの契約について、競争性のない随意契約であったもの（472 件）、一者応札等となったもの（325 件）、平成 22 年度に契約した更新案件が引き続き２カ年連続して一者応札等となったもの（166 件）、低入札価格となったもの（45 件）、高落札率となったもの（160 件）について、契約内容、随意契約によらざるを得ない理由、一者応札となった理由、一者応札等の改善のために取り組んだ内容、低入札又は高落札率となった理由等 （２）平成 23 年度末までに調達を予定している案件のうち、①前回の調達において競争性のない随意契約であったもの（191 件）、②前回の調達において一者応札等となったもの（35 件）、新規の調達案件のうち競争性のない随意契約により調達を行おうとするもの（８件）について、前回に引き続き随意契約によらざるを得ないもの及び新規の調達案件のうち競争性のない随意契約により調達を行おうとするものにあってはその理由、前回が一者応札となったものにあってはその理由及び改善方策等 ２　競争性のない随意契約のうち相手方が公益法人等で再委託が高率（50%以上）となっている契約の競争性のある契約への移行状況（該当契約なし） ３　同一の業者と競争性のない随意契約を継続する場合においても価格交渉を定期的に行うなど費用低減の取組が適切に行われているか ４　コスト縮減という観点から民間企業における購買・調達部門の経験者から、当機構が行っている事務用消耗品の一括調達の内容、職業訓練用機器等の調達、予定価格の設定、民間企業における価格交渉等について、意見や提言を拝聴し、その内容を契約監視委員会で報告

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　契約審査体制 （１）入札・契約手続運営委員会 　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、調達案件ごとに、次に掲げる事項について審議し、その結果を踏まえて調達又は契約手続を実施した。 ①　競争入札等における競争参加資格 ②　競争参加希望者の競争参加資格の有無 ③　随意契約によらざるを得ない場合の随意契約の理由及び契約相手方 ④　最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約によろうとする場合は、その方式による理由及び仕様書の内容等 ⑤　契約相手方から再委託に関して届け出があった場合で、再委託の割合が 50%以上の場合など、特に調査審議を行う必要があると委員長が認めるものについて、再委託先、再委託する業務の範囲、再委託金額、再委託する理由等 （２）監事監査 　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）において監事監査に求められた「随意契約の適正化」を含めた入札・契約の状況を監査の重点事項とし、平成 23 年度上半期は、16 施設を対象に実施した。 （３）内部監査 　平成 20 年度から内部監査計画を策定し、毎年度、監査を行っており、平成 23 年度上半期は、監事監査及び監査法人による監査の対象施設以外の７施設を対象として実施した。 　監査項目のうち、調達・契約に関する監査については、会計規程に沿った事務手続の実施状況、随意契約の理由、一者応札等の改善の取組状況等について、監査を実施し、その結果は、内部監査委員会を通じて理事長に報告した。 （４）随意契約の見直し、一者応札等の改善のための自主点検の実施 　随意契約等見直し計画の策定に伴い、平成 22 年度から随意契約の見直し、一者応札等の改善及び適正な契約事務手続の一層の適正化に関する項目等を取りまとめた「調達に係る点検シート」（以下「点検シート」という。）により、本部又は施設が調達手続を行う前に、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、経理部契約課においてその内容の事前チェックを行った上で、調達手続を実施した。

	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）の決裁を得た。 （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、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書、契約書等の案、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）、及び平成 22 年度から整備した上記１（４）の点検シートによる自己点検の結果を入札・契約手続運営委員会の審議に付した。 （３）上記（２）の審議を経た後、施設にあっては、契約事務責任者の決裁を経て、点検シートを本部に提出し、本部契約課で内容を審査した後、調達手続を実施した。 　また、競争入札の場合には、応札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た後に、契約事務担当課において開札し、契約事務を実施した。 ３　執行、審査の相互のけん制状況 （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た。 　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を行い、さらに点検シートにより、本部及び施設の調達手続について、経理部契約課による事前チェックを行った。 （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、監査が行われた。 （３）機構内部の監査組織として本部に内部監査委員会を設置しており、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、監査が行われた。 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った。

	（２）監事監査 　監査結果は、監事から理事長へ報告されており、指摘事項等については、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た。 （３）内部監査 　監査結果は、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った。
③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	１　（項目５の２）表Ⅲ（随意契約等見直し計画の進捗状況その１）において、計画策定時の個々の契約が平成 23 年度にどのようになったかをみると、競争性のない随意契約については、計画策定時は件数 478 件、金額 52.6 億円であったが、平成 23 年度上半期の実績では 224 件、41.2 億円となり、いずれも減少した。 ２　平成 23 年度上半期の競争性のない随意契約は、22 年度上半期と比べて、522 件から 409 件となり、競争性のある契約への移行が進んでおり、着実に随意契約等見直し計画に沿った改善がなされた。
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	１　一者応札・一者応募の概況 　平成 23 年度上半期の一者応札・一者応募の件数は、207 件となっており、平成 22 年度上半期の 454 件と比べて大幅に減少し、改善された。 ２　一者応札・一者応募に係る改善の取組 　平成 21 年６月に「「１者応札・１者応募」に係る改善方策について」（随意契約等見直し計画に添付）を策定し、ホームページに公表し、さらに改善の取組を推進するため、平成 22 年度から次に掲げる事項に取り組んだ。 （１）施設が行う調達の入札公告は、本部が行う調達の入札公告と同じように、機構の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。 （２）物品役務等の調達で施設において共通して行われる調達について、仕様書の記載内容の不備により応札の支障となること等がないよう、仕様書の例示集を作成し、施設に送付して参考とするよう指示した。 （３）随意契約の見直しや一者応札等の改善方策が確実に措置されているか、点検シートを整備し、これに基づく調達の事前・事後のチェックを行うこととし、その実施を徹底した。

	（４）平成 21 年度の契約監視委員会で委員から「調達終了後に、好事例・要改善事例を分析すること」という意見があったことを踏まえ、平成 21 年度の調達における一者応札・応募の要因分析及び改善の取組に関する報告書を取りまとめ、平成 22 年度の契約監視委員会で報告するとともに、一者応札改善の取組に資するよう施設へ送付した。 （５）入札説明書等の交付を受けたが、入札等に参加しなかった事業者から応札に至らなかった理由の聴取結果及び改善方策の報告を、平成 23 年度４月に、四半期ごとから毎月報告するよう改めた。
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、すべて実施済みである。 ２　総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、次の措置を実施済みである。 ・　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。 ・　入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保する。 ・　企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争実施要項で、評価項目、評価基準、配点等を明記する。 　また、選定結果は、本部又は施設の「情報公開コーナー」において、閲覧・公表する。 ・　総合評価落札方式による一般競争及び企画競争においては、それぞれ、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を行う。 　部会、委員会の委員は、調達の内容に応じて、外部の有識者のみとすること、機構職員のみとすること、両者の構成によることのいずれかによることとする。
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　公益法人等との契約件数及び金額は、平成 23 年度上半期において 100 件、146.4 億円となっており、平成 22 年度上半期の 220 件、156.0 億円と比べて減少した。 　件数及び金額減の主な要因は、これまで学校法人等への委託契約により実施されていた離職者等に対する職業訓練が都道府県に移管されたことによるものである。 ２　一者応札等について 　競争性のある契約のうち、公益法人による一者応札となった契約は、39 件（前年度同期 126 件）であり、具体的には以下のとおり。 ・　(財)雇用振興協会との雇用促進住宅管理運営等業務の委託に係る契約　20 件　136.0 億円 ・　医療法人等との健康診断業務に係る契約　９件　0.1 億円 ・　情報システム等の運用管理・改修　５件　1.4 億円 ・　宅配便の業務　３件　0.1 億円 ・　自家用電気工作物保安管理業務等　２件　0.04 億円 ３　競争性のない随意契約について 　競争性のない随意契約は 26 件（前年度同期 39 件）であり、具体的には以下のとおり。 ・　郵政事業(株)との後納郵便料金に係る契約　12 件　0.2 億円 ・　財団法人等との事務所、敷地の賃借に関する契約　６件　0.3 億円 ・　特殊会社である日本環境安全事業(株)との廃棄物処理業務の委託　３件　0.3 億円 ・　（独）住宅金融支援機構との財形融資貸付に係る審査等業務の　２件　3.4 億円 ・　日本放送協会との放送受信　１件　0.05 億円 ・　ＮＴＴとの電話料金に係る契約（競争入札に付している契約以外）　１件　0.01 億円 ・　業務移管に伴う本部ネットワークの変更等業務　１件　0.1 億円 ４　契約相手先である公益法人等への再就職について 　「独立行政法人会計基準に定める特定関連会社、関連会社及び関連公益法人等」のうち契約相手先は（財）雇用振興協会のみとなるが、当該協会への再就職者はいない。 　また、「本法人の役員を経験した者が再就職していること又は課長相当職以上の職を経験した者が役員等として再就職しており、かつ、総売上高又は事業収入に占める本法人との取引高が３分の１以上である法人」との契約は存在しない。

⑧その他調達の見直しの状況	１　調達の一括化、発注単位の見直し 　事務の効率化及びコスト縮減を図る観点から、事務用消耗品の購入の調達において、平成 22 年度の購入実績や平成 23 年度の購入見込みを勘案して、購入予定数量の見直し等を行った上で、本部において、一般競争入札（最低価格落札方式）による一括調達を行った。 　また、職業訓練機器の整備の調達について、これまで、本部において納入先の施設単位ごとに一般競争入札を実施していたが、機器の仕様がほぼ共通し、かつ、納入先の施設が隣接するような場合には、取りまとめて一般競争入札を行うなど、仕様や発注単位の見直しによる調達を試行実施した。 ２　競争性のない随意契約及び一者応札等の改善に向けた内部審査体制等について 　随意契約の見直し及び一者応札等の改善に関する点検項目や改善の取組項目を取りまとめた点検シートにより、契約事務担当職員が、調達の開始前に事前に点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部でその内容を確認した上で調達手続を開始する事前点検制度を平成 22 年度に整備・実施したところであるが、平成 23 年度も引き続きこの点検を行った。 　実施に当たっては、平成 22 年度の点検結果を踏まえ、平成 23 年６月に点検シートの項目の見直しを行うとともに、留意事項等を取りまとめて、施設に文書を発出するなど、本制度の充実、強化に努めた。

（項目５の２）

Ⅰ　平成２３年度上半期の実績【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）		８００件 (65.6%)	１８８．８億円 (75.2%)
		うち一者応札	２００件 【25.0%】	１３６．０億円 【72.0%】
	総合評価落札方式		１０件 (0.8%)	８．１億円 (3.2%)
		うち一者応札	７件 【70.0%】	５．０億円 【61.7%】
	指名競争入札		０件 (0%)	０億円 (0 %)
		うち一者応札	０件 【0%】	０億円 【0%】
	企画競争等		１件 (0.0%)	０．１億円 (0.0%)
		うち一者応募	０件 【0%】	０億円 【0%】
競争性のない随意契約			４０９件 (33.5%)	５４．３億円 (21.6%)
合　計			１，２２０件 (100%)	２５１．２億円 (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２３年度上半期の実績【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）	７４件 (74.0%)	１４１．９億円 (96.9%)
	うち一者応札	３９件 【52.7%】	１３７．６億円 【97.0%】
	総合評価落札方式	０件 (0%)	０億円 (0%)
	うち一者応札	０件 【0%】	０億円 【0%】
	指名競争入札	０件 (0%)	０億円 (0%)
	うち一者応札	０件 【0%】	０億円 【0%】
	企画競争等	０件 (0%)	０億円 (0%)
	うち一者応募	０件 【0%】	０億円 【0%】
競争性のない随意契約		２６件 (26.0%)	４．４億円 (3.0%)
合　計		１００件 (100%)	１４６．４億円 (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　随意契約等見直し計画の進捗状況　その１

		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 23 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		ー件 （ ー%）	ー億円 （ ー%）	６，３１４件 (92.3%)	３０１．６億円 (49.4%)
競争性のある契約	競争入札	６，３３１件 (92.5%)	５５５．７億円 (91.1 %)	２９９件 (4.4%)	２６６．２億円 (43.7%)
	企画競争等	３１件 (0.5%)	１．７億円 (0.3%)	３件 (0.0%)	０．９億円 (0.1%)
競争性のない随意契約		４７８件 (7.0%)	５２．６億円 (8.6%)	２２４件 (3.3%)	４１．２億円 (6.8%)
合　計		６，８４０件 (100%)	６０９．９億円 (100%)	６，８４０件 (100%)	６０９．９億円 (100%)

※　「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 23 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。

※　「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数･金額から複数年契約で平成 23 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※　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」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※　「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

Ⅳ　随意契約等見直し計画の進捗状況　その２

		一者応札・一者応募案件の見直し状況（20年度実績）		23年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		―件 （―%）	―億円 （―%）	１，５５２件 (93.1%)	７８．１億円 (32.1%)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施（注２）	仕様書の変更	３４４件 (20.6%)	３１．３億円 (12.8%)	１５件 (0.9%)	０．３億円 (0.1%)
	参加条件の変更	６３７件 (38.2%)	４６．７億円 (19.1%)	３１件 (1.9%)	０．８億円 (0.3%)
	公告期間の見直し	６５８件 (39.5%)	４７．５億円 (19.5%)	３３件 (2.0%)	０．８億円 (0.3%)
	その他	６５８件 (39.5%)	４７．５億円 (19.5%)	３３件 (2.0%)	０．８億円 (0.3%)
契約方式の見直し		９９７件 (59.8%)	１９４．９億円 (80.0%)	６件 (0.4%)	１６１．６億円 (66.3%)
その他の見直し		１１件 (0.7%)	１．２億円 (0.5%)	０件 (0%)	０億円 (0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		０件 (0%)	０億円 (0%)	０件 (0%)	０億円 (0%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		―	―	７５件 (4.5%)	３．１億円 (1.3%)
合　計		１，６６６件 (100%)	２４３．６億円 (100%)	１，６６６件 (100%)	２４３．６億円 (100%)

（注１）　平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成23年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

（注２）　内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

Ⅴ　公益法人等への会費等の支出状況		
23 年度交付法人数	24 年度廃止予定 （件数）	廃止が困難なもの （件数）
25	25	0

（注１）平成 24 年３月 23 日「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」（行政行革実行本部決定）により、見直し方針が示されており、独立行政法人の業務の遂行のために真に必要なものを除き、公益法人等への会費の支出は行わないこととされている。

（注２）上記見直しについては、平成 24 年度以降見直しを行うこととされている。

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。

（項目６）

内　部　統　制

①統制環境	雇用・能力開発機構は、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るとともに、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の維持のため、以下の取組により、統制環境の確保に努めたところである。 １　理事長の役職員へのミッションの周知等 （１）中期計画及び年度計画の作成 中期計画及び年度計画（以下「計画」という。）については、計画の統括部署である企画部が、厚生労働省の作成した中期目標を踏まえた計画案を作成し、各部署から寄せられた意見や課題を踏まえて修正する形で作成した。 なお、年度計画に掲げた数値目標等を確実に達成するため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は都道府県等の区域を単位として、各事業の実施規模及び達成すべき目標を定めた「都道府県実施計画」を策定し、事業展開や業務の進捗管理を行った。 （２）人事評価制度の実施 平成22年度より全職員を対象に運用している人事評価制度においては、目標設定に際し、本部各部及び施設の職位最上位者が、理事長が定める年度計画や業務運営方針及びその進捗度を踏まえ、自部署等の問題・課題を整理した上で、業務をより効率的に行う観点に留意しながら目標を設定し、職位下位者は、職位上位者が設定した目標を細分化・具体化して自身の目標を設定するという、いわゆるブレークダウン方式を採用している。これにより、全職員の目標は、組織の業務運営方針等を踏まえたものとなり、職員に果たすべき役割が、明確化、共有化された。 （３）全国所長等会議の開催等 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た。 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た。

	（４）理事会の開催 　中期目標の達成を阻害する要因については、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。 （５）内部通報処理制度の実施 　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、平成 23 年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。 ２　理事長のマネジメントの実効性確保及びリーダーシップ発揮 （１）理事長のマネジメントを補佐する体制の整備によるマネジメントの実効性確保 　雇用・能力開発機構本部は、８部１室の組織体制となっていたが、理事長から複数の部署にわたる指示があった場合には、企画部が各部門間の連絡及び総合調整を行い、理事長のマネジメントの実効性が確保される体制が整備されていた。 （２）都道府県実施計画の策定によるマネジメントの実効性確保 　理事長が作成した中期計画及び年度計画の達成に向けて、年度計画に掲げた数値目標等を確実に達成するため、毎年度、都道府県センターの統括所長等は都道府県等の区域を単位として、各事業の実施規模及び達成すべき目標を定めた「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おり、理事長のマネジメントの実効性が確保できる環境が整備されていた。 　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、理事長等へ報告した。 （３）管理会計を活用した資金（予算）管理によるリーダーシップの発揮 　資金（予算）管理にあたっては、理事長の指示の下、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら、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サイクルを活用した。 （４）施設表彰の実施によるリーダーシップの発揮 　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理事長が表彰し、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た。

	３　内部統制の構築状況 （１）内部統制の目的の位置付け 　雇用・能力開発機構における事業の遂行については、国が実行するよりも効果的・効率的であることが求められるため、「業務の有効性・効率性」を最も重要な要素として位置付けた。また、国の政策の一翼を担う組織が業務を遂行する上では、「法令等の遵守」も当然重要であることから、同様に最も重要な要素に位置付けた。 　「資産の保全」及び「財務報告等の信頼性」については、事業実施主体として重要な要素として位置付けた。 　なお、内部統制の目的ごとの取組状況及び推進部署は以下のとおりである。 ①　業務の有効性・効率性（重要度：◎、推進部署：企画部及び総務部） ・　業務実績に係る自己評価を決定する際の透明性・公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者 12 名の委員からなる「外部評価委員会」において外部評価を実施し、外部評価結果や委員からの意見を踏まえ、理事会で最終的に「自己評価」を決定した。 ・　業績評価結果について、本部において改善方策等の検討を行い、業務運営の効率化に反映させるための取組を行った。 ・　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、計画的かつ確実な業務運営に努め、事業展開や業務の進捗管理を行った。 ・　経費節減・業務効率化の推進のため、各施設等に責任者及び担当者を設置することにより、経費節減・業務効率化に対して迅速かつ適切に対応できる体制を整備した。 ②　法令等の遵守（重要度：◎、推進部署：総務部） ・　倫理規程の遵守等、職員の規範意識の徹底に努めた。 ・　組織的又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又は相談の適正な処理の仕組みを整備した。 ③　資産の保全（重要度：○、推進部署：企画部及び経理部） ・　企画部を中心とした保有資産の管理体制を構築した。 ・　不動産の管理については、取得、使用、売却、除却、譲渡、改築等が正当な手続及び承認の下に行われるよう「固定資産管理規程」を定めた。また、定期的に実査確認や現況調査を行って、不動産の実在性の確認や活用状況の把握に努めた。 ④　財務報告等の信頼性（重要度：○、推進部署：経理部及び総務部） ・　財務及び非財務情報に係る信頼性を向上させるため、適正な会計経理事務の徹底について全国会議等を通じて指示するとともに、本部経理部による地方施設の会計経理の点検を実施し、会計経理の適正を期するよう取組を行った。 ・　会計事務を担当する職員に対し、予算決算等の会計事務に関して必要な知識の付与及び資質の向上を図るための職員研修を実施した（※平成 23 年度は 10 月に実施。）。

	※　重要度は、雇用・能力開発機構における内部統制の目的の位置付けである。 （２）訓練の品質管理に係る経営者・施設管理者の権限の明確化 　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」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た。 ４　役員会の位置付け、権限の状況 　理事会は、理事会規程に基づき、中期計画、年度計画等に関する重要な事項や評価に関する事項、予算の執行及び決算に関する事項等を審議した。 　また、中期目標の達成を阻害する要因について、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。 ５　理事長と監事・会計監査人の連携状況 （１）監事との連携 　監査報告時に意見交換を行うとともに、必要に応じて理事会等に監事の出席を要請し、意見を聴取した。 　なお、監事監査における指摘事項については、改善又は是正措置を講じ、その措置状況を監事に報告した。 　また、理事長決裁又は理事専決文書のうち重要な文書については、監事に回付を行うことにより情報の共有を図った。 （２）会計監査人との連携 　機構の運営環境、運営方針や理念、内部統制の構築・維持等について意見交換を行った。 　また、会計監査人に対して、財務諸表に係る監査報告書の提出以外に、「マネジメントレター」を提出させ、将来の業務運営や内部統制等の参考とした。 ６　その他統制環境に関する状況 （１）役員間の情報共有の徹底 　中期計画や予算等、雇用・能力開発機構の業務運営の根幹に関わる事項から、業務の推進に係る方向性の確認等具体的事項に至るまで、情報の共有化を図った。 （２）業績評価の透明性・公平性の向上 　業務実績に係る自己評価を決定する際の透明性・公平性を向上させるため、学識経験者その他の有識者 12 名の委員からなる「外部評価委員会」において外部評価を実施し、外部評価結果や委員からの意見を踏まえ、理事会で最終的に「自己評価」を決定した。 （３）職員研修等の実施 　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

	施した。特に、平成23年度においては、機構全施設を挙げて職業能力開発業務を推進していくことを目的に相談業務をテーマとして「事務職員専門研修」を実施した。加えて、職場における実務のリーダーとしての責務と果たすべき役割の理解を深め、リーダーに必要な能力の向上を図ることを目的に「事務職員リーダーシップ研修」を実施した。 　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、平成21年度から試行実施している「職業訓練指導員人材育成システム」を平成23年度から本格実施した。 （４）災害対策本部の設置 　３月11日の東北地方太平洋沖地震発生後、災害対策本部設置要綱に基づき、直ちに理事長を本部長とする災害対策本部を設置した。
②リスクの識別・評価・対応	１　理事会の開催（再掲） 　中期目標の達成を阻害する要因については、理事会において情報の共有化を図り、法人全体としてのリスクを把握した。 ２　人事評価制度の実施 　平成22年度より全職員を対象に運用している人事評価制度においては、目標設定に際し、本部各部及び施設の職位最上位者が、理事長が定める年度計画や業務運営方針及びその進捗度を踏まえ、自部署等の問題・課題を整理した上、業務をより効率的に行う観点に留意しながら目標を設定し、職位下位者は、職位上位者が設定した目標を細分化・具体化して自身の目標を設定するという、いわゆるブレークダウン方式を採用した。これにより、全職員の目標が、組織の業務運営方針等を踏まえたものとなった。 　また、評価者（職位上位者）は、被評価者（職位下位者）を評価し、期末面談において、被評価者に対し、評価結果を開示するとともに、指導・助言を行った。 ３　内部通報処理制度の実施（再掲） 　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、平成23年度上半期においては、リーフレットの配付、研修等により、改めて全役職員に対し周知徹底を図った。 ４　ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直し 　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た。 　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（アクト）において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行った。 ５　「機構版教育訓練ガイドライン」に基づく点検の実施 「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努めた。 ６　管理会計を活用した資金（予算）管理 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、業務目標やその達成状況を見据えながら実施した。 ７　助成金の不正受給防止対策 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、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行った。 なお、平成 23 年度においては、給付調査役等に対する研修等により、不正受給防止体制の強化を図り、リスク管理を行った。 ８　保有個人情報の適切な管理等 保有個人情報の適切な管理及び漏えい事故等の防止のため、本部から各施設に対して、漏えい事故防止対策に係る自主点検及び個人情報の取扱い時における「ヒヤリ・ハット体験調査」を行い、当該結果を踏まえた対策を講じるよう指導した。 ９　東日本大震災に係る対応措置 災害対策本部設置要綱に基づき設置した災害対策本部において、被害状況の把握や被災者に対する施策、施設の復旧、復興訓練等について検討・実施した。
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た。
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を掲載し、全職員がその内容を確認できる体制をとった。 また、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た。 さらに、東日本大震災に関連する情報について、機構本部のホームページにバナーを設定し、被災者、利用者等に対して、当機構の対応措置情報を速やかに掲載・提供するとともに、求職者支援制度の創設にあたり、訓練コースに係る認定申請の案内や認定された訓練コースの情報を順次掲載した。

⑤モニタリング	１　日常的モニタリング （１）「業務統計データ集」等の作成・報告により、目標に対する実績の進捗管理を行うとともに、ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直しを実施した。 （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た。 ２　独立的評価と評価プロセス （１）監事監査 　中期目標に基づき法令等を遵守しつつ業務を行い、機構のミッションを有効かつ効率的に果たすために、理事長がリスク（課題）を洗い出し、組織が一丸となってそれに対応する仕組みづくり（内部監査の実施、各種会議の開催等）を行っているかといった課題について、理事長等に対し内部統制に関する考え（統制環境に対する認識）や指示内容等を、意見交換やヒアリングにより確認した上で監査を実施し、監査結果については、理事長へ報告した。 　監査では、ＰＤＣＡサイクルによる資金（予算）管理や「業務統計データ集」等の作成・報告による実績の進捗管理といった日常的モニタリングが行われていることを確認した。その結果、資金（予算）管理では、月次で業務別・課別・勘定科目（細目）別の管理表を作成し、きめ細かな管理ができており、業務実績の進捗管理では、主要業務について、タイムリーな実績把握が行われている、とされた。 　また、平成 23 年 10 月１日の法人の廃止及びそれに伴う業務移管が円滑に行われるための準備状況や震災復興訓練の実施、震災特別相談窓口の設置等の東日本大震災の対応状況について、本部担当部に対し、随時確認を行った。 （２）独立行政法人評価委員会等の評価結果の役員への報告等 　理事長等の役員に対して、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を報告しており、評価・指摘について把握・検証し、統制環境の改善を図っていた。 　また、平成 22 年度の業務実績評価結果については、その評価・指摘に対する取組事項を高齢・障害・求職者雇用支援機構においてとりまとめ、平成 23 年 11 月に厚生労働省へ報告した。 ３　内部統制上の問題についての報告 （１）ＰＤＣＡサイクルによる訓練コースの見直し 　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（アクト）において、訓練カリキュラムや訓練コースの修正を行った。 （２）「機構版教育訓練ガイドライン」に基づく点検の実施 　「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た。 （３）アンケート調査に基づく業務改善事例のフィードバック アンケート調査結果における最上位の評価（「大変役に立つ」）の回答者の比率向上のため、アンケート調査に基づく業務改善事例を本部において取りまとめ、好事例について、各施設に周知し、情報を共有化することにより、一層の業務改善を推進した。 （４）管理会計を活用した資金（予算）管理 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た。
⑥ＩＣＴへの対応		雇用・能力開発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った。セキュリティ対策として、情報システムへのアクセスの制限、サーバルームにおけるＩＣカードでの入退室管理、コンピュータウイルス対策ソフトの導入等を行うとともに、災害等に対する備えとしてバックアップデータの遠隔地保管等を行った。 特に、コンピュータウイルス等へのセキュリティ対策については、各施設等の職員に対し、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した。 ※　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監事監査・内部監査の実施状況	監事監査	１　中期計画・年度計画等の妥当性について 各事業年度における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及び達成に向けての具体的な取組について監査を行った。 ２　役職員の給与水準について ラスパイレス指数の引下げに向けた取組状況及びラスパイレス指数の推移により、給与水準の適正化が図れているか監査を行った。 ３　理事長のマネジメントの発揮状況について 理事長は、ミッションの役職員への伝達、理事会での重要案件の議決、原議書の承認等の決定事項や各種規程の遵守の徹底を図った。 ４　ガバナンスの状況について 全役員及び本部幹部並びに全施設長の出席の下、平成 23 年度上半期中に２回の「全国所長等会議」を開催していることや、ガバナンスの推進のため、理事及び監事、本部各部長等を加えた理事会等を開催して中期目標・中期計画の達成に必要な情報の共有化を図って

		いることに加え、機構の外部評価委員会、厚生労働省独立行政法人評価委員会、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会、会計監査人など、外部からのガバナンスが行われており、機構内部のガバナンスとあいまって、機能を発揮している。 ５　職員がミッションを意識しつつ目標･計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて 　平成 23 年度の監査計画において、ガバナンス及び内部統制機能の状況を確認することを監査方針とし、理事長との意見交換、担当理事及び担当部長へのヒアリング等により、機構のミッションを理解して、業務の目標・計画の策定が行われているか確認している。 　さらに地方施設においては、施設長へのヒアリング等により機構のミッションが職員に十分に理解され、業務の遂行にあたり、職員間のコミュニケーションが適切に図られているか確認している。
	内部監査	内部監査については、業務全般のうち、幾つかの個別テーマを選定し、当該テーマに絞った監査を行った。 平成 23 年度においては、都道府県センター及び職業能力開発施設を対象に、「契約の適正化について」（７所）、「保有個人情報の適正な管理について」（７所）に係る内部監査を実施し、当該監査における指摘事項については、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を徹底するよう指示した。 なお、内部監査計画及び内部監査結果については、内部監査委員会を通じて理事長に報告し、理事長は当該内容を監事に回付するなど、監事との連携を図った。
⑧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るとともに、計画的かつ円滑な業務展開が行われた。 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サイクルによる訓練コースの見直しを行っていることや、「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た。 ４　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た。	

（項目７）

事務・事業の見直し等
（委員長通知別添三関係）

①独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 （23 年度中又は 23 年度に実施とされたもの）	独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針（平成 22 年 12 月７日閣議決定。以下「見直しの基本方針」という。）において、23 年度中又は 22 年度から実施とされたものの取組状況は以下のとおりである。 １　事務・事業の見直し （１）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）への職業能力開発業務の移管（23 年度中に実施） 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成 23 年法律第 26 号。以下「廃止法」という。）に基づき、平成 23 年 10 月１日に実施した。 （２）ポリテクセンター等の都道府県への譲渡の推進（22 年度から実施） 廃止法の成立後、平成 23 年６月 10 日に廃止法の関係政省令・告示が公布・適用され、同日付け及び同年 10 月 26 日付け厚生労働省通知により、個別のポリテクセンター等のデータ等が各道府県に提示されたところ。なお、現在、厚生労働省において、各道府県との移管交渉を推進している。 （３）雇用管理に関する業務（助成金支給業務）の国への移管（23 年度中に実施） 廃止法に基づき、平成 23 年 10 月１日に実施した。 （４）勤労者財産形成促進業務の廃止及び勤労者退職金共済機構への移管（23 年度中に実施） 廃止法に基づき、平成 23 年 10 月１日に実施した。 （５）雇用促進住宅業務（暫定業務）の高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管（23 年度中に実施） 廃止法に基づき、平成 23 年 10 月１日に実施した。 ２　資産・運営等の見直し （１）雇用促進住宅利益剰余金（23 年度中に実施） 雇用促進住宅の利益剰余金については、新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費等を除いた約 356 億円を平成 24 年１月 10 日に国庫納付した。 （２）国際能力開発支援センター剰余金等（23 年度中に実施） 廃止法に基づき、平成 23 年 10 月３日に国庫納付し

	た。 （３）佐賀職業能力開発促進センター本庄職員宿舎ほか（23年度以降実施） 廃止法の施行日である平成23年10月１日までに廃止した職員宿舎等については、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、同日国に承継した。 （４）雇用促進住宅（33年度までに実施） 平成23年９月末現在で41住宅を譲渡し、保有数は1,388住宅となった。 （５）保有宿舎の廃止（22年度以降実施） すべての宿舎について、法人設立時（532施設）に比して平成23年９月末日現在で254施設（48%）を廃止した。また、木造（戸建て）宿舎については、法人設立時（461施設）に対して、平成23年９月末日現在で246施設を廃止した。 （６）雇用・能力開発機構の廃止（23年度中に実施） 廃止法に基づき、平成23年10月１日に実施した。
②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況	行政刷新会議ワーキンググループにおける事業仕分け（第１弾）（平成21年11月11日開催）の結果、「独立行政法人雇用・能力開発機構運営費交付金」は「見直しを行う」との判定結果を受け、以下のように取り組んだところ。 １　業務のスリム化による運営費の削減 地域職業訓練センター等を廃止するとともに、雇用開発業務（助成金支給業務等）を都道府県労働局へ、勤労者財産形成業務を独立行政法人勤労者退職金共済機構へ移管するなどにより、業務や施設を徹底してスリム化し、平成22年度855億円であった国費予算を、平成23年度一次補正後予算では690億円と大幅に削減した。 ２　委託訓練の都道府県移管の推進 機構で実施している委託訓練については、地方分権改革推進委員会による「第一次勧告」（平成20年５月28日）や「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）における考え方の下、 厚生労働省の決定した方針に基づき、平成21年度より都道府県に対する移管を順次実施してきたところであり、平成23年度は、さらにこれを徹底し、全面的に都道府県に移管した。 また、都道府県移管を推進するため、各都道府県からの要望に応じて、機構都道府県センターから、委託訓練カリキュラム、訓練実績一覧、委託先リスト及び委託先に対する説明資料等の情報提供を行った。

	３　職業能力開発総合大学校の機能の縮小 　見直しの基本方針において、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約すること、また平成23年４月15日に告示された職業能力開発基本計画において職業能力開発総合大学校を我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中枢拠点と位置付け、一律４年の長期課程や再訓練を見直し、職業訓練機関等に指導員候補として採用された工科系大学卒業生等を対象とした高度な訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施することや、在職の指導員を対象とした専門分野のスキル・指導技法の不断の向上を図る訓練（スキルアップ訓練）について専門分野における先端的な技術・技能等の習得を可能とする多様な訓練を設定する必要がある、とされたことを受け、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。 ４　不要財産の売却 　職業能力開発総合大学校については、見直しの基本方針において、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約し、平成25年度以降に相模原校の敷地を売却することとされたことを受け、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。 　また、職業能力開発総合大学校以外の資産についても、資産の効率的な運用の確保等を図る観点から、保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、見直し等を進めた。
③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況	第１回厚生労働省省内事業仕分け（平成22年４月12日開催）における議論を踏まえ、省内事業仕分けに関する意見交換会（平成22年９月21日開催）において示した改革案の取組状況は以下のとおりである。 １　ヒト（組織のスリム化） 　平成22年4月1日時点での常勤職員数3,588名から、常勤職員の非常勤化、退職者の不補充等を行い、平成23年4月1日時点での常勤職員数は3,117名（うち高障求機構移管分3,095名）となった。 ２　モノ（余剰資産などの売却） （１）職業能力開発総合大学校 　見直しの基本方針を踏まえて、相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）に集約し、平成25年度以降に相模原校の敷地を売却することとしており、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。

	（２）職業能力開発促進センター等の敷地などの見直し ①　公共職業能力開発施設 保有資産等の状態や利用状況等を調査・分析し、見直しを行い、いわき職業能力開発促進センター外１施設の敷地の一部を地方公共団体等へ譲渡し、いわき職業能力開発促進センター外７施設の敷地の一部を返還した。 また、釧路職業能力開発促進センター外４施設の敷地等の一部について、附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継した。 ②　旧地域職業訓練センター、情報処理技能者養成施設等 41 道府県に設置している 96 施設について、平成 22 年度中にすべて廃止し、うち 86 施設について、地方公共団体等へ譲渡した。 また、旧魚津地域職業訓練センター外９施設について、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継した。 ③　旧国際能力開発支援センター 廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継した。 ④　職員宿舎 平成 23 年９月末までに 86 施設を廃止した。 また、平成 22 年度中に廃止した 15 施設を売却するとともに、機構の解散までに廃止し、未売却である 178 施設については、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継した。 ⑤　旧私のしごと館 廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継した。 ３　カネ（国からの財政支出の削減） 地域職業訓練センター等を廃止するとともに、雇用開発業務（助成金支給業務等）を都道府県労働局へ、勤労者財産形成業務を独立行政法人勤労者退職金共済機構へ移管するなどにより、業務や施設を徹底してスリム化し、平成 22 年度 855 億円であった国費予算を、平成 23 年度一次補正後予算では 690 億円と大幅に削減した。 ４　事務・事業の改革（総合大の見直し） 平成 23 年４月 15 日に告示された職業能力開発基本計画において、職業能力開発総合大学校を我が国の職業訓

	練を担う訓練指導員の育成の中枢拠点と位置付け、一律４年の長期課程や再訓練を見直し、職業訓練機関等に指導員候補として採用された工科系大学卒業生等を対象とした高度な訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施することや、在職の指導員を対象とした専門分野のスキル・指導技法の不断の向上を図る訓練（スキルアップ訓練）について専門分野における先端的な技術・技能等の習得を可能とする多様な訓練を設定することが必要である、とされており、現在、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実施に向けた準備を進めている。
④その他事務・事業の見直し	１　国際能力開発支援センターの運営委託契約 平成 21 年度に、会計検査院から、国際能力開発支援センターの運営委託契約において、運営により生じた剰余金等が精算されることなく運営委託先である（財）海外職業訓練協会に留保されている事態は適切とは認められず、改善を図る必要があるとの指摘がなされた。 これを受け、平成 22 年４月に締結した運営委託契約に精算条項を設け、委託期間終了時に、同協会から剰余金等の引渡しを受ける処置を講じた。 同協会から返還された剰余金等については、独立行政法人雇用・能力開発機構を廃止する法律（平成 23 年法律第 26 号）の施行日である平成 23 年 10 月３日に国庫納付された。 なお、同センターについては、平成 22 年９月末をもって廃止し、廃止法附則第２条第２項の規定に従い国に承継する資産として整理し、廃止法の施行日である平成 23 年 10 月１日に国に承継された。 ２　法人内部に留保されている精算収益化額に相当する額の資金の国への承継 平成 23 年度に、会計検査院から、財形勘定における第１期中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を精算するために収益化を行った資金が、同勘定に留保されていたことに対して、内部に留保されている精算収益化額に相当する額（以下「精算収益化額」という。）の資金について、機構が解散する際に国に承継されるよう改善を求められた。 これを受け、平成 23 年 10 月１日に施行された独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律附則第２条第 11 項に基づき、同機構の解散に伴う財務諸表の作成と併せて「国が承継する現金資産」の国庫納付手続きを行った。 なお、承継計画に基づく精算収益化額については、国庫納付するまでの間、一旦、勤労者退職金共済機構が承継し、同機構から平成 23 年 10 月３日に国庫返納された。

⑤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）	財務諸表附属明細書による関連公益法人等に関する情報の開示（以下の２件が該当） 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（機構は掛金の事業主負担分を負担。）。 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（機構は健康保険料の事業主負担分を負担。）。

第2WG 評価コメント

評価者のコメント

事業番号2-3 （独）雇用・能力開発機構運営費交付金等

- 職業訓練は、地方や大学にインセンティブをつけて移管。大学校については廃止。
- 職業能力開発総合大学校は、廃止する。時代のニーズにも合わなくなってきており、国費の無駄遣いは許されない。ポリテクカレッジ・ポリテクセンターも地方、民間、各地の大学に移管する。
- 国がやるべき事業ではなく、現場（県、市町村）で実施が可能。その方がきめ細かい職業訓練が可能である。
- ①フィージビリティがまったくない。②需要の数的見方がない。③高度な技術は本来受益者が負担すべき。
- 同種・同規模の学校法人（ものつくり大学）並びの税金投入まで削減すべきである。
- 地方、都道府県に委ねていく中で高コストにならないようにチェックが必要。労働行政は全体整理が必要。
- 先進機器等を全国で国が導入していくというのは対応が遅い。県市町村で既に実施している。一律に各県で国がやる必要なし。新たな機構として実施すべきか否か再検討が必要。独法の要・不要ではなく、職業訓練の補助は不要。担える団体は県、大学、高専、民間企業など多い。雇用保険特会へ返すことを再考すべき。
- 雇用促進住宅の管理委託の合理化についての検討が必要。
- 基本は地方自治体が行うべき。自治体に移管を要請しても自治体が受け入れないものは、不安であるから受け入れられないということではないか。投入コストに比べてパフォーマンスが低いのではないか。高額なコストを投じた「高度」とする訓練は国が行うべき政策ではない。
- 職業能力開発総合大学校は高専や一部の大学でも代替可能。高度な技術を教育するならこちらの方が feasible でありコストが小さい。
- ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等は都道府県に移すことに決まったはず。ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等でやっているものは都道府県と重複しているので移すかやめることになっていたはず。高齢・障害者雇用支援機構にポリテクセンター・ポリテクカレッジの大半を移す必要なし。
- 職業能力開発・訓練などは都道府県でも実施している。高度技術について高いコストをかけて個人に投資する必要があるのか。実施可能な都道府県に事業を移管し広域で活用することも可能ではないか。

WGの評価結果

（独）雇用・能力開発機構運営費交付金等

見直しを行う

（廃止 1名　自治体/民間 5名　見直しを行わない 0名
見直しを行う 8名：
ア.業務をスリム化し運営費を削減 8名
イ.委託訓練の都道府県移管を推進 8名
ウ.職業能力開発総合大学校の機能を縮小 5名
エ.不要資産を売却 6名
オ.その他 3名）

とりまとめコメント

この機構に関しては廃止が決まっているが、それを前提として業務の見直しをしてほしい。とりわけ、まだまだ業務のスリム化ができる。都道府県や民間への委託についても、ポリテクセンターありきではなく、様々なオプションがある中での選択を進めるべき。

職業能力開発総合大学校については、廃止を含め検討してもらいたい（その際法改正を行うことも検討）。大学校のあり方によっては、広大な土地が不要になるので資産売却を進めるべき。廃止は前提だがさらなる合理化を進めてほしい。

独立行政法人雇用・能力開発機構の改革案について

1. ヒト（組織のスリム化）

＜平成21年度＞ 職員数3，689人

＜平成22年度＞ 3，588人 → ＜平成23年度＞ 3，095人（※1）

国家公務員OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	3/8人	0/6人	▲3
職員	10/3,689人	0/3,588人	▲10

2. モノ（余剰資産などの売却）

・職業能力開発総合大学校（相模原）の全敷地を売却し、附属校のある小平に移転。
・ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の2割程度を処分。

3. カネ（国からの財政支出の削減）

＜平成21年度＞ 1，074億円

＜平成22年度＞ 855億円 → ＜平成23年度＞ 585億円（※2）

改革効果

≪削減数≫

▲493人

≪今後の対応≫

解消済み

≪国庫納付見込額≫

○総合大の全敷地（24万㎡）：簿価115億円
○所有地の約2割（28万㎡）：簿価73億円
○借地の約2割（50万㎡）：年間借料5億円
○アビリティ・ガーデン：売却額36億円
○私のしごと館：簿価269億円
○国際能力開発支援センター：簿価77億円

≪削減額≫

▲270億円

※1　都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。
※2　都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに国からの財政支出が削減される。
※　平成23年度～は、雇用・能力開発機構は廃止し、職業能力開発業務に限定して高齢・障害者雇用支援機構に移管することとされている。
平成23年度～の数字は、業務移管後の職業能力開発業務に係るもの。

4. 事務・事業の改革

【総合大の見直し】

〇総合大について、現役指導員に対する再訓練に重点化する。

仕分け後

・ 職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学校の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約化するとともに、一律4年の長期課程（4年生訓練）や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科系大学の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練（仮称）や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練（1年に1回）を実施する方向で検討している。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について（雇用・能力開発機構）

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
1．職業能力開発総合大学校については、 ①廃止すべき。 ②小平校に統合後、指導員数の見直しを行いつつ、養成訓練機能を4年課程から2年課程として残し、養成効率を高めるべき。 ③再訓練の充実・強化についても、更なる見直しを検討すべき。	○職業訓練指導員の育成を担う、職業能力開発総合大学校の在り方については、労働政策審議会における議論を踏まえ、相模原校を廃止し、小平校に集約化するとともに、一律4年の長期課程（4年生訓練）や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとしている。具体的には民間企業経験者や工科系大学の卒業生で企業に採用された者等を対象としたハイレベル訓練（仮称）や、全国の職業訓練指導員向けのスキルアップ訓練（1年に1回）を実施する方向で検討している。
2．職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）や職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）については廃止し、都道府県や民間の機関において実施すべき。	○ポリテクカレッジやポリテクセンターについては、希望する都道府県には受け入れやすい条件を整備した上で、その機能維持を前提に移管することとしている。 ○ポリテクカレッジやポリテクセンターにおいては、民間では実施困難なものづくり訓練を実施している。ただし、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練に限っては、迅速に必要な職業訓練を確保するため、民間で実施可能な職業訓練については民間教育訓練機関等に委託して実施しているが、これについても、定型化した委託訓練について、都道府県への移管を進めている。 ○なお、都道府県に移管されない施設については、高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管し、訓練ニーズを把握するとともに、ユーザーである労使の意見、労働政策審議会の意見を十分聴いた上で、必要性がある施設は引き続き運営し、必要性が無い施設は、廃止を含めて検討することとしている。

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
３．事業者への助成金や、職業訓練受講生・求職者への給付は、ハローワークで実施すべき。	○助成金に関する業務については、都道府県労働局に移管することとしている。
４．組織のスリム化、ニーズとの合致、運営効率の観点から、更なる見直しを行うべき。	○雇用・能力開発機構を廃止し、高齢・障害・求職者雇用支援機構に職業訓練業務を移管するに当たっては、徹底した組織のスリム化を図り、職員数を３，５８８人（平成２２年度）から３，０９５人(※)（平成２３年度）に、約１４％の大幅削減（４９３人削減）を行うこととしている。 ※都道府県への職業能力開発促進センター等の移管が行われればさらに職員が削減される。 ○職業訓練業務を移管後の高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、ユーザーである労使の代表が法人の意思決定に参画する運営委員会や、都道府県単位で地域の労使の代表等から訓練ニーズを把握するための協議会を設置すること等により、ニーズを踏まえた効率的な運営を行うこととしている。 ○また、移管後の状況を見て、業務についての必要な見直しや、これに伴う組織のスリム化を図ることとしている。