独立行政法人雇用・能力開発機構
第２期中期目標期間業務実績評価シート

自　平成１９年 ４ 月 １ 日
至　平成２３年 ９ 月３０日

中期目標期間（平成１９年４月１日～平成２３年９月３０日）評価項目について

評価区分	中期計画記載項目	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	10
	１　雇用開発業務について	10
	（２）助成金の支給、貸付等の業務について	10
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	15
	２　職業能力開発業務について	15
	（１）関係機関等との連携について	15
	（２）効果的な職業訓練の実施について	15
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	17
	２　職業能力開発業務について	17
	（３）離職者を対象とする職業訓練について	17
評価シート５ （高度技能者養成訓練）【（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	24
	２　職業能力開発業務について	24
	（４）高度技能者の養成のための職業訓練について	24
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	27
	２　職業能力開発業務について	27
	（５）在職者を対象とする職業訓練について	27
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	29
	２　職業能力開発業務について	29
	（６）若年者対策について	29
	（７）キャリア・コンサルティングについて	34
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	37
	２　職業能力開発業務について	37
	（８）事業主等との連携・支援について	37
	（９）新分野等への事業展開の支援について	38
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	40
	２　職業能力開発業務について	40
	（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	40
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	46
	２　職業能力開発業務について	46
	（１１）職業訓練指導員の養成について	46
	（１２）訓練コースの開発等について	47
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	49
	２　職業能力開発業務について	49
	（１３）公共職業能力開発施設等について	49

評価区分	中期計画記載項目	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	51
	３　勤労者財産形成促進業務について	51
	（１）融資業務について	51
	（２）周知について	51
	（３）業務運営の効率化について	52
	（４）その他	52
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	53
	４　助成金の支給、融資等の業務について	53
	５　その他機構が行う業務	53
評価シート１４ （組織・人員体制）【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	58
	１　組織・人員体制について	58
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	62
	２　業績評価の実施による業務内容の充実について	62
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	64
	３　経費削減等について	64
	（１）一般管理費及び業務経費	64
	（２）人件費	65
	（３）随意契約の見直しについて	66
	（４）施設の有効活用等について	69
	（５）決算情報・セグメント情報の公表の充実等について	70
	４　情報提供について	70
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	72
	１　予算、収支計画及び資金計画策定方針	72
	２　予算	74
	３　収支計画	74
	４　資金計画	74
	第４　短期借入金の限度額	75
	１　勤労者財産形成促進業務に係る短期借入金について	75
	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	75
	第５　剰余金の使途	75
評価シート１８ （人員、施設・設備、積立金の処分）【（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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第２　業務の改善に関する事項 １　雇用開発業務について 　就職資金の貸付け、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談その他の援助、建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。 （１）相談等業務について 　①　利用対象者に対し周知し、相談者等の要望に的確に応えられるようにすること。 　また、相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、利用者の意見等をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させること。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　雇用開発業務について （１）相談等業務について 　①　調査結果の分析及び業務への反映について 　相談、セミナー、研修等に係る調査については、中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　雇用開発業務について （１）相談等業務について 　①　調査結果の分析及び業務への反映について 　中小企業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるようアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、当該調査結果を分析して以下のとおり業務の質の向上に反映させる取組を行った。 （イ）中小企業事業主等に対する相談業務等について （ｉ）中小企業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について 　相談業務終了後の事業主等へのアンケート調査及び平成１８年度から平成２２年度までに相談を実施した事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施し、調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 　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の事例》 ・　相談内容の事前把握 　相談申込用紙に記載された相談内容が抽象的なものについては、事前に具体的内容を確認するとともに、必要な資料の持参を依頼することで、効果的かつ効率的な相談を行った。 ・　パンフレット等の工夫 　自社で抱える雇用管理に関する課題に気付かず、このため、サービスの活用に至らないケースが見られたことから、利用案内パンフレットには課題例を多数掲載するなどの工夫を行い、課題の明確化ができるよう努めた。 ・　有効な情報の提供 　過去の雇用管理相談事例を整理するとともに、地域における雇用管理情報の収集・分析を行う等、各種参考情報を整備し、利用者のニーズに応じて、有効な情報の提供を行った。 ・　提供機会の工夫等 　事業主の利便性に資するよう、セミナーの終了後の機会を活用し、個別相談を実施した。 （ⅱ）中小企業事業主等に対するセミナーに係る調査の実施について 　受講後の利用事業主等へのアンケート調査及び平成１８年度から平成２２年度までのセミナー利用事業主等へのフォローアップのためのヒアリング調査を実施した。また、一層の業務改善の取組を推進するため、各都道府県センターにおける業務改善事例については、	A 3.82	A 3.77	A 3.85	A 4.00	A 3.71	A 3.83

		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の事例》 ・　開催日の工夫 継続的にセミナーを実施する場合においては、多忙な事業主が継続的かつ計画的に受講できるよう、開催日を比較的短期間に集中させるとともに、開催曜日を固定させた。 ・　受講者ニーズとセミナー内容のミスマッチ防止 受講者が求める内容とセミナー内容のミスマッチを防ぐため、リーフレットにおいてテーマ等を詳しく紹介するなど、工夫をした。また、申込書に講習テーマに関する要望欄を設け、内容によっては講習で取り上げる等の工夫を行った。 ・　講師との事前調整 「具体的な事例を取り上げて欲しい」、「内容によってはより踏み込んだ説明をして欲しい」との意見から、受講者の理解の促進を図るため、資料作成の際に講師との打合せを十分に行い、内容の調整、受講者の要望の伝達、質疑応答時間の確保を行った。 ・　セミナー手法の工夫 受講者の活発な意見交換を促すため、セミナーの内容によっては、グループワークを取り入れるとともに、グループワーク中の席替えにより、受講者間で広く意見を交換できるよう工夫を行った。 ・　終了後のフォローアップ等の実施 セミナーの進行についていけない受講者がいたことから、具体的でわかりやすいテキストの作成やプロジェクターの活用等の工夫を行うとともに、セミナー終了後のフォローアップとして、受講後に質問が生じた場合は、センターを介して講師から回答することとした。 （ロ）建設業事業主等に対する相談業務等について （ｉ）建設業事業主等に対する相談業務に係る調査の実施について 建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、利用事業主等に対し、相談終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その調査結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 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》 ・　総合的な相談援助の実施 事業主からの教育訓練の充実についての意見を踏まえ、事業主団体と協力し、事業主のニーズ把握を経て、能力開発セミナーのコース開発を行い実施する等、課題解決へ総合的な相談援助を実施した。 ・　相談者の理解度を上げるための工夫 建設雇用改善に関する助成制度の説明時においては、的確に理解を得るよう、具体例の紹介や、よく問い合わせのある点について説明を行った。 ・　有効な情報の提供 教育訓練に関する情報不足が従業員の教育訓練を推進する上で問題となっているとの意見があったことから、事業所における教育訓練の受講機会拡大につなげるため、様々な教育訓練実施機関の最新の情報（講習内容・日程等）を収集し、相談時に提供した。 ・　きめ細やかなフォローアップの実施 課題解決に向けた具体的な行動のイメージができないといった意見を踏まえ、他社の取組の好事例を紹介し具体的な取組への意識を高めてもらうとともに、課題解決に専門的知識が必要な場合は、雇用管理アドバイザーによる相談を案内する等、ニーズに応じ						

		た、きめ細やかなフォローアップを行った。 （ⅱ）建設業事業主等に対する雇用管理研修に係る調査の実施について 建設業事業主等の雇用管理の実態、利用者の意見等をより的確に把握できるよう、利用事業所に対し、研修終了後おおむね３ヶ月経過した時点でサンプル調査を実施し、その結果を基に、各都道府県センターにおける雇用管理ケース会議等において課題を検討し、業務の改善を行った。 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》 ・　建設業事業主等が抱える課題等の反映 建設業事業主等が抱える課題や希望するテーマについては、雇用管理研修の内容に反映させるとともに、その解決方法等を研修の中で提示した。 ・　具体的事例を交えた解説 研修内容の理解を深めるため、労働条件等に係る関係法令や就業規則に関するトラブル等については、具体的な事例を交えた解説を行った。また、実際に雇用管理の改善に取り組んだ建設事業主等を招き、身近な事例の紹介を行う等、工夫を図った。 ・　グループワークの導入 同様の課題を抱えている他の事業所の様々な取組事例を把握し、具体的な課題解決に繋がるよう、グループワークを取り入れた。						
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	②　中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について （イ）相談について （ⅰ）相談業務の周知・実施 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、ホームページ及びパンフレット等を通じて周知し、人材確保や職場定着に資する内容の相談件数は次のとおり毎年度増加し、平成２２年度は平成１９年度と比べ４８．６％増となった。 ・　平成１９年度　　４３，５１６件 ・　平成２０年度　　５１，０７６件 ・　平成２１年度　　５８，４７４件 ・　平成２２年度　　６４，６７９件 ・　平成２３年度（上半期）　　１８，４１９件 （取組内容） ・　相談等業務を利用しやすくするため、ホームページにおいては、利用対象者（事業主・事業主団体）別に相談例を掲載し、活用できる支援を案内する等、サイト内の丁寧な誘導を図った。 ・　中小企業事業主等に対して雇用管理に係る意識啓発や課題の聴取を行うため、事業所訪問を積極的に行った。 ・　利用者の相談内容を的確に把握し、効果的な相談業務を行うため、利用事業所別に相談履歴を記録し、各都道府県センターにおいて情報の共有化を行った。 ・　専門的ニーズに幅広く対応するため、専門性を有する雇用管理アドバイザーを活用した。 ・　相談者の有する共通した課題については、過去の雇用管理相談事例から「人材確保」、「就業規則」等のテーマごとに整理した冊子を作成し、必要に応じて利用者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。 （ⅱ）アンケート調査の実施 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を収集・整理し、具体						

	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。	的な取組事例を中小企業事業主等に例示することで雇用管理改善の普及・啓発に努めたことにより、相談終了後のアンケート調査において、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　９８．９％（有効回答者数　　４，８０６人） （「大変役に立つ」　５８．９％、「役に立つ」　４０．０％） ・　平成２０年度　　９９．０％（有効回答者数　　３，４７４人） （「大変役に立つ」　６１．０％、「役に立つ」　３８．０％） ・　平成２１年度　　９９．５％（有効回答者数　　３，４６９人） （「大変役に立つ」　６５．９％、「役に立つ」　３３．６％） ・　平成２２年度　　９９．２％（有効回答者数　　３，１７８人） （「大変役に立つ」　５９．６％、「役に立つ」　３９．６％） ・　平成２３年度（上半期）　９９．３％（有効回答者数　　８２３人） （「大変役に立つ」　５１．３％、「役に立つ」　４８．０％） 　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。 （ⅲ）相談を受けた事業所の求人充足率、離職率 ・　雇用管理相談を利用した事業所に対し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　３３．８％（調査事業所　　１，６２７社） ・　平成２０年度　　３９．５％（調査事業所　　１，７５３社） ・　平成２１年度　　５６．０％（調査事業所　　１，０６３社） ・　平成２２年度　　３４．９％（調査事業所　　１，２０４社） ・　平成２３年度（上半期）　４６．１％（調査事業所　　７６５社） （調査方法） ・　前年度に雇用管理相談を利用した事業所へのヒアリング調査 ・　平成１９年度　　４３５社 ・　平成２０年度　　４５７社 ・　平成２１年度　　４５６社 ・　平成２２年度　　４７８社 ・　平成２３年度（上半期）　７６５社 ・　中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、当該年度に雇用管理相談を利用した事業所へのアンケート調査 ・　平成１９年度　　１，１９２社 ・　平成２０年度　　１，２９６社 ・　平成２１年度　　６０７社 ・　平成２２年度　　７２６社 ・　前年度に雇用管理相談を行った事業所に対し、相談月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する１年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおり４年連続で中期目標・中期計画の目標を下回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　１１．７％（調査事業所数　４，７０８社） ・　平成２０年度　　１１．６％（調査事業所数　４，７９４社） ・　平成２１年度　　１０．５％（調査事業所数　４，７５２社） ・　平成２２年度　　９．９％（調査事業所数　５，３４７社）						

	（ロ）セミナー等 （ｉ）関係機関と連携を図り、効果的な情報の収集・提供を行うとともに、中小企業事業主等に対して雇用管理の改善等を図るためのセミナー等を実施する。また、セミナー等終了後に調査を実施し、８０％以上の者から役立った旨の評価が得られるようにする。	（ロ）セミナー等 （ｉ）セミナー等の実施及びアンケート調査の実施 ・　各都道府県センターの雇用管理の諸課題別に、雇用管理ガイドブック又はテキストを作成するとともに、これらを活用した雇用管理改善セミナーを実施し、雇用管理改善の普及促進に努めた。また、中小企業等における雇用管理の改善を図るために、地域等の実情に応じて、人材確保や職場定着等に係るテーマによる雇用管理改善セミナーを設定・開催し、開催回数及び受講者数は次のとおりとなった。 なお、雇用管理改善セミナーは平成２２年度末で廃止した。 ・　開催回数 ・　平成１９年度　６５０回 ・　平成２０年度　４４４回 ・　平成２１年度　４４５回 ・　平成２２年度　３７２回 ・　受講者数 ・　平成１９年度　２２，７４８人 ・　平成２０年度　１５，７９１人 ・　平成２１年度　１４，１４１人 ・　平成２２年度　１２，２７５人 （テーマ例） ・　メンタルヘルスケアの具体的実践 ・　人材の定着・育成事例 ・　社内コミュニケーションと職場定着 ・　労働時間短縮への取組 ・　有期労働契約に関する労務トラブルの防止 ・　労働基準法の改正のポイント ・　セミナー受講後のアンケート調査において、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり４年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　９５．４％（有効回答者数　１６，３４７人） （「大変役に立つ」　３５．３％、「役に立つ」　６０．１％） ・　平成２０年度　９６．２％（有効回答者数　１１，５１２人） （「大変役に立つ」　３２．６％、「役に立つ」　６３．６％） ・　平成２１年度　９６．２％（有効回答者数　１１，２８５人） （「大変役に立つ」　３２．４％、「役に立つ」　６３．８％） ・　平成２２年度　９６．８％（有効回答者数　９，７７０人） （「大変役に立つ」　３３．２％、「役に立つ」　６３．６％） また、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 ・　セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、セミナー受講後おおむね３ケ月経過した時点で事業効果に係るサンプル調査を実施し、雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た割合は次のとおりとなった。 ・　平成１９年度　８６．６％（有効回答者数　４６４人） （「行った」　６０．１％、「行う予定」　２６．５％） ・　平成２０年度　８６．６％（有効回答者数　６６４人） （「行った」　５７．７％、「行う予定」　２８．９％）						

		・　平成２１年度　　８９．９％（有効回答者数　　７０５人） （「行った」　　６０．８％、「行う予定」　　２９．１％） ・　平成２２年度　　９１．０％（有効回答者数　　７１１人） （「行った」　　５９．８％、「行う予定」　　３１．２％） ・　新規・成長分野企業等の振興支援を効果的に行うため、各都道府県センターでは、都道府県、都道府県労働局、政府系金融機関等の関係機関により構成される支援ネットワークを形成し、各機関の事業計画や支援制度等の情報交換を行うための会議の開催、相互協力を実施した。また、本部において新規・成長分野企業等に対する公的機関の支援策をとりまとめたガイドブックを作成し、ネットワークを構成する各関係機関のほか各市町村等へ配付した。 ・　都道府県労働局等関係機関と連携し、新規・成長分野企業等に対する人材面、雇用管理面、経営面等からの支援を行うため、その経営者や新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象として、求人情報や雇用管理等の各種支援制度の情報提供を行うとともに、人材のマッチングを行う「出会いの場」を６０回開催した。						
	（ⅱ）セミナー等については、中小企業の人材確保や職場定着に資する内容に重点化して実施することにより、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均２５％以上、労働者の離職率が平均１５％以下となるようにする。	（ⅱ）セミナーを受講した事業所の求人充足率、離職率 ・　雇用管理改善セミナーを受講した事業所に対し、募集した求人に対して労働者が確保できた割合についての調査を行い、回答をまとめた結果、求人充足率は次のとおり４年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　２５．０％（調査事業所数　　１，７１１社） ・　平成２０年度　　２９．７％（調査事業所数　　２，０２４社） ・　平成２１年度　　５５．２％（調査事業所数　　１，１７５社） ・　平成２２年度　　３０．８％（調査事業所数　　１，２５９社） （調査方法） ・　前年度にセミナーを受講した事業所へのヒアリング調査 ・　平成１９年度　　４４１社 ・　平成２０年度　　４６０社 ・　平成２１年度　　４５７社 ・　平成２２年度　　４６５社 ・　中小企業人材確保推進事業実施団体の構成中小事業者のうち、当該年度にセミナーを利用した事業所へのアンケート調査 ・　平成１９年度　　１，２７０社 ・　平成２０年度　　１，５６４社 ・　平成２１年度　　７１８社 ・　平成２２年度　　７９４社 ・　前年度にセミナーを受講した事業所に対し、受講月の月末における当該事業所の雇用保険被保険者数に対する１年後の月末における自己都合離職者数の割合について調査を実施した結果、離職率は次のとおり４年連続で中期目標・中期計画の目標を下回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　９．８％（調査事業所数　　８８１社） ・　平成２０年度　　１１．２％（調査事業所数　　１，２６３社） ・　平成２１年度　　９．９％（調査事業所数　　１，４８３社） ・　平成２２年度　　９．５％（調査事業所数　　１，６０６社）						
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	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	③　建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について （イ）雇用管理の改善に関する相談等 建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を図るため、以下の取組を行った。						

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。	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。	（ｉ）雇用管理の改善に関する相談等 ホームページに建設業関係の雇用管理に関する具体的な相談事例を公表し、また、建設雇用改善助成金の各種パンフレットにおいても相談事例を周知し、相談件数は次のとおりとなった。 ・　相談件数 ・　平成１９年度　５２，９５６件 ・　平成２０年度　５３，４６９件 ・　平成２１年度　５４，１６７件 ・　平成２２年度　６１，０７５件 ・　平成２３年度（上半期）　２１，８６０件 （ⅱ）相談業務を行う職員の資質向上を図るため、雇用管理に関する最新の知識や関係法令の内容、建設業の現状等を習得する等の職員研修を実施し、実施回数は次のとおりとなった。 ・　実施回数 ・　平成１９年度　９３回 ・　平成２０年度　１２１回 ・　平成２１年度　１１７回 ・　平成２２年度　１１６回 ・　平成２３年度（上半期）　６１回 （実施内容例） ・　建設雇用改善助成金制度概要 ・　建設雇用改善法等 ・　労働関連法（労働基準法、労働安全衛生法等） ・　建設業の現状 ・　雇用管理のあり方（雇用契約、就業規則、　賃金管理、労働時間管理、募集・採用・配置、退職管理　等） ・　複合的な相談業務の展開について ・　個人情報保護、リスクマネジメント　等 （ⅲ）新規に利用した建設業事業主等は次のとおりとなった。 ・　平成１９年度　３，３７０社 ・　平成２０年度　３，５６４社 ・　平成２１年度　５，３１４社 ・　平成２２年度　４，６３０社 ・　平成２３年度（上半期）　１，４９１社 （ロ）雇用管理研修の実施 （ｉ）建設業事業主等に対して、都道府県、各都道府県労働局等の関係機関や建設業事業主等の関係団体と連携を図り、ニーズに応じた雇用管理改善に関するテーマによる雇用管理研修を開催した。 なお、雇用管理研修は平成２３年度より国が民間に委託し実施している。 ・　開催回数 ・　平成１９年度　２０４回 ・　平成２０年度　２２３回 ・　平成２１年度　２２８回 ・　平成２２年度　２１８回 ・　受講者数 ・　平成１９年度　６，８０３人 ・　平成２０年度　７，０１３人 ・　平成２１年度　７，１４３人						

		・　平成２２年度　　６，７３３人 （テーマ例） ・　雇用管理の体制づくり、雇用管理責任者の職務 ・　メンタルヘルス、労働災害防止と発生時対応、安全管理体制、リスクアセスメント ・　雇用契約、就業規則、労働時間管理、改正労働基準法 ・　建設業退職金共済制度、建設雇用改善助成金の概要 ・　若年労働者の職場定着　等						
（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。	（ⅱ）相談、研修終了後調査の実施 相談、研修終了後の雇用管理改善等の必要性の認識度等を把握するため、相談、研修終了後おおむね３ヶ月経過した時点で建設業事業主等へサンプル調査を実施し、雇用管理の必要性を再認識し、雇用管理の改善の取組を「行った」又は「行う予定」の回答を得た割合は次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　９１．２％（有効回答者数　２，１３０人） （「行った」　６９．４％、「行う予定」　２１．８％） ・　平成２０年度　　９１．３％（有効回答者数　１，９３５人） （「行った」　７０．９％、「行う予定」　２０．４％） ・　平成２１年度　　９２．５％（有効回答者数　２，０６８人） （「行った」　７２．７％、「行う予定」　１９．８％） ・　平成２２年度　　９１．６％（有効回答者数　１，９４８人） （「行った」　７１．５％、「行う予定」　２０．２％） ・　平成２３年度（上半期）　９３．６％（有効回答者数　５１６人） （「行った」　８３．７％、「行う予定」　９．９％）						
④　沖縄県における離職者等に対する相談については、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 ・　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い、相談件数は次のとおりとなった。 なお、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日から当該業務は国（該当労働局（沖縄労働局等））に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、該当労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 ・　相談件数 ・　平成１９年度　　１，３４７件 ・　平成２０年度　　１，６５５件 ・　平成２１年度　　１，８３４件 ・　平成２２年度　　１，６０２件 ・　平成２３年度（上半期）　１，０３１件 ・　相談終了後のアンケート調査において、就職活動等を進める上で役立った旨の評価を得た割合は次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　　９９．４％（有効回答者数　５２６人） （「大変役に立つ」　９２．８％、「役に立つ」　６．６％） ・　平成２０年度　　１００．０％（有効回答者数　４３４人） （「大変役に立つ」　５２．５％、「役に立つ」　４７．５％） ・　平成２１年度　　１００．０％（有効回答者数　４５９人） （「大変役に立つ」　５６．０％、「役に立つ」　４４．０％） ・　平成２２年度　　１００．０％（有効回答者数　４６７人） （「大変役に立つ」　６１．２％、「役に立つ」　３８．８％） ・　平成２３年度（上半期）　１００．０％（有効回答者数　１８７人）						

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

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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、貸付等の業務について ①　助成金の支給業務について 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金及び建設事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する助成金の支給業務については、申請者の利便や申請内容の適正化、不正受給防止を図るため、以下の取組を行った。 なお、当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務は国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、都道府県労働局と十分に調整し、必要な引継ぎを行った。 （イ）制度の周知等 （ｉ）ホームページ、パンフレット、手引等の作成等 ・　助成金制度をより分かりやすく、利用しやすいものとするため、ホームページにおいては、制度改正の都度、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 また、利用対象者（事業主・事業主団体）別に活用できる助成金を紹介するサイトによる案内も行った。 ・　利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を作成した。 ・　建設教育訓練助成金による受講経費等の一部が助成対象である講習を実施する機関のうち、専門工事業団体でもある団体に対し、構成する事業主等への制度の周知・活用につながるよう、積極的に広報を行った。 （ⅱ）パンフレット等の配布による周知 作成したパンフレットや申請の手引等は、説明会や相談援助業務等において配布・周知するとともに、公共職業安定所等関係機関においても配布した。 （ⅲ）インターネットを通じた質問への対応 インターネットを通じた質問は、電話、電子メールによる説明・回答を行うとともに、よくある質問については、回答をＱ＆Ａとしてホームページで公開した。 （ⅳ）制度内容変更の公開 制度改正の都度、変更内容を速やかにホームページで公開した。 ・　中小企業労働力確保法関係助成金 ・　平成１９年度 ・　第１回　平成１９年　４月２４日公開 （平成１９年　４月２３日改正） ・　第２回　平成１９年　８月　９日公開 （平成１９年　８月　４日改正） ・　第３回　平成１９年１０月　５日公開 （平成１９年１０月　１日改正） ・　平成２０年度　平成２０年　４月　１日公開 （平成２０年　４月　１日改正） ・　平成２１年度　平成２１年　４月　１日公開 （平成２１年　４月　１日改正） ・　平成２２年度　平成２２年　４月　１日公開	B 3.00	A 3.55	B 3.42	A 3.50	A 3.57	B 3.40

		（平成２２年　４月　１日改正） ・　平成２３年度（上半期）　平成２３年　４月　１日公開 （平成２３年　４月　１日改正） ・　建設雇用改善助成金 ・　平成１９年度　平成１９年　４月２４日公開 （平成１９年　４月２３日改正） ・　平成２０年度　平成２０年　４月　１日公開 （平成２０年　４月　１日改正） ・　平成２１年度　平成２１年　４月　１日公開 （平成２１年　４月　１日改正） ・　平成２２年度　平成２２年　４月　１日公開 （平成２２年　４月　１日改正） ・　平成２３年度（上半期）　平成２３年　４月　１日公開 （平成２３年　４月　１日改正） （ｖ）利用者に対する説明 説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続について、わかりやすく説明するとともに、不正受給を行うことのないよう、注意を促した。 （vi）関係機関との連携 情報の共有化、不正受給の防止等を図るため、都道府県労働局等関係機関との連絡会議を開催し、開催回数は次のとおりとなった。 ・　開催回数 ・　平成１９年度　２５９回 ・　平成２０年度　２９８回 ・　平成２１年度　２３３回 ・　平成２２年度　２２８回 ・　平成２３年度（上半期）　２３９回						
	（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。	（ロ）審査能力の向上等 （ｉ）職員の審査能力の向上 各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るばらつきの防止を図るため、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針について、ブロック別職員研修等の機会を通じて周知した。 また、各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施し、実施回数は次のとおりとなった。 ・　実施回数 ・　平成１９年度　６０３回 ・　平成２０年度　７３０回 ・　平成２１年度　７５３回 ・　平成２２年度　５４０回 ・　平成２３年度（上半期）　２８３回 （実施内容） ・　助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について （ⅱ）不正受給の防止 （ａ）事業所訪問の実施 支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、特に疑義のあるものについては、すべて直接事業所訪問したことにより、事業所訪問数は次のと						

		おりとなった。 ・　事業所訪問数 ・　平成１９年度　３，２２３件 ・　平成２０年度　４，５０６件 ・　平成２１年度　４，３３４件 ・　平成２２年度　４，１０８件 ・　平成２３年度（上半期）　１，２６６件 （ｂ）都道府県労働局との連携の強化 ・　不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加した。 ・　助成金の審査等に係る情報交換を実施した。 ・　不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会を行った。 （ｃ）不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役等に対する研修を実施した。						
	（ニ）説明会を積極的に開催するとともに説明会終了時に調査を実施し、８０％以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにする。 なお、調査については、利用者の意見等をより的確に把握できるように実施するとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させる。	（ハ）説明会の開催等 （ｉ）説明会及び個別相談の実施 ・　説明会開催回数 ・　平成１９年度　２，５９７回 ・　平成２０年度　２，５３５回 ・　平成２１年度　２，２５３回 ・　平成２２年度　１，３１２回 ・　平成２３年度（上半期）　３０３回 ・　説明会参加者数 ・　平成１９年度　７６，１１２人 ・　平成２０年度　７７，０２９人 ・　平成２１年度　７１，６３８人 ・　平成２２年度　３８，７１６人 ・　平成２３年度（上半期）　６，６３６人 ・　個別相談件数 ・　平成１９年度　６４，２７５件 ・　平成２０年度　６２，３０８件 ・　平成２１年度　６５，９２６件 ・　平成２２年度　６４，０３８件 ・　平成２３年度（上半期）　２０，７９５件 （ⅱ）説明会終了後のアンケート調査の実施 説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　８８．９％（有効回答者数　１７，７０６人） （「大変役に立つ」　１３．２％、「役に立つ」　７５．７％） ・　平成２０年度　８６．６％（有効回答者数　１６，８１３人） （「大変役に立つ」　８．２％、「役に立つ」　７８．４％） ・　平成２１年度　８６．８％（有効回答者数　１４，７６５人） （「大変役に立つ」　９．３％、「役に立つ」　７７．５％）						

		・　平成２２年度　　９０．３％（有効回答者数　１０，１１３人） （「大変役に立つ」　１３．８％、「役に立つ」　７６．５％） ・　平成２３年度（上半期）　８８．６％（有効回答者数　１，４６７人） （「大変役に立つ」　２０．４％、「役に立つ」　６８．２％） また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。 併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》 ①　説明会内容等の改善 ・　文章の羅列でなく、できる限り説明資料のビジュアル化に努めた。 ・　制度の有効活用に資するため、実際に助成金制度を活用した事業所の具体的な好事例を紹介した。 ・　参加者からの質問事項等を事前に把握し、説明内容に反映させた。 ・　初めて助成金を活用しようとする事業所も理解しやすい説明資料を作成し、参加事業所の理解度に応じた説明時間の配分や説明の早さなどを工夫した。 ②　説明会終了後のフォローアップ 説明会終了後、フォローアップを希望する事業所に対し個別相談に応じるとともに、時間に余裕のない事業所については、アンケート調査において希望を確認し、後日、電話や事業所訪問によるフォローアップを行った。						
	（ホ）建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が２％以上となるようにする。	（ニ）建設事業主等に対する助成金 新規申請者数については、次のとおり。 平成２１年度は建設業の許可業者数が大幅に増加（対前年度比＋４，０２２事業所）したため、新規申請者数も５，３８６事業所（対前年度増加率４２．１％）となったが、平成２２年度は一転して大幅に減少（対前年度比△１４，３９０事業所）し、許可業者数が減少傾向にあることに加え、東日本大震災の発生により、災害救助法適用地域における支給決定件数が減少（対前年同期比で△１，５９０件。）したことにより、平成２２年度以降の新規申請者数は減少したものと思料される。 なお、平成１８年度の実績を基に、中期目標策定当時に想定した最終年度（２３年度）の目標値３，８４３事業所に対しては、年間実績で勘案すれば、上回るものと見込まれる。 ・　平成１９年度　　４，０７０事業所（達成率　１３７．２％） （増加率　４０．０％） ・　平成２０年度　　３，７９１事業所（達成率　９１．３％） （増加率　△６．９％） ・　平成２１年度　　５，３８６事業所（達成率　１３９．３％） （増加率４２．１％） ・　平成２２年度　　４，４８１事業所（達成率　８１．６％） （増加率△１６．８％） ・　平成２３年度（上半期）　２，０２７事業所（進捗率　４４．３％） （増加率△５４．８％）						
	（ヘ）申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。	（ホ）事務手続の合理化 申請者の手続面での負担の軽減を図るため、都道府県センターへ寄せられた事務手続に関する申請者の要望等を踏まえ、適正支給に配慮しつつ、以下の措置を講じた。 （ｉ）中小企業人材確保推進事業助成金 ・　受給資格認定申請書の添付書類のうち、事業協同組合等の「定款」及び「過去３箇年の事業計画書及び事業報告書」について、それぞれの書類に記載された事項がインターネッ						

		トを利用して公衆が閲覧できる状態にあり、当該事項を確認するために必要な事項を記載した書面を提出する場合、添付を省略できることとした。 ・　事業協同組合等の事業に係る経理処理とは別に、助成の対象となる経費を明らかにするための特別会計帳簿（指定様式）を廃止した。 （ⅱ）中小企業基盤人材確保助成金 ・　申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。 ・　対象労働者の勤務状況等を確認する様式の整理統合を行った。 ・　手続きの簡素化を図るため、実施計画認定申請の手続きを廃止した。 （ⅲ）建設雇用改善助成金 ・　平成１９年４月２３日に要領を改正し、受給資格認定申請書の添付書類のうち、「技能実習委託契約書」の写しについて、委託契約書締結が困難な場合は建設事業主からの委託が確認できるもの（受講申込書など）の添付でも申請を可能とした（第２種技能実習）。 ・　平成２０年４月 １ 日に要領を改正し登録教習機関で行う委託技能実習等については、受給資格認定申請を廃止し支給申請手続のみで利用できるようにした（第２種技能実習）。 ・　申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。 ・　キャリア形成促進助成金の支給決定後に申請を受け付けていた建設教育訓練助成金（第４種認定訓練）について、両助成金の同時申請を可能とするとともに、重複していた添付書類の提出を不要とした。 ・　手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請の手続きを廃止し、建設雇用改善推進助成金計画届等の提出に代えるなどした。						
	②　就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努める。	②　就職資金貸付について 公共職業安定所等と連携し、利用対象者に対し、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等制度の周知を図るとともに、適正な運用に努めた。 なお、就職資金貸付については、平成２２年度末で廃止した。						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果						中期目標期間の評価	
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３		厚労	高障求
							厚労	高障求		
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**（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課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。 ・　開催回数（４７都道府県延べ） ・　平成１９年度　　１０３回 ・　平成２０年度　　９２回 ・　平成２１年度　　１０２回 ・　平成２２年度　　９３回 ②　その他各種会議の開催・活用による連携 地域の人材ニーズ等を把握するため、ものづくり人材育成推進協議会の開催や都道府県及び都道府県労働局等が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。 ③　地域訓練協議会による連携（平成２１年度から実施） 厚生労働省が関係省庁、産業界、労働界、教育訓練機関団体など関係者の参集を得て開催した「中央訓練協議会」（平成２１年８月５日開催、平成２２年５月１４日開催、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、訓練実施機関の開拓等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（平成２３年度） 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	B 3.45	A 3.55	B 3.42	A 3.66	A 3.71	A 4.00	A 3.55	A 3.61
（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	（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	（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）** （ロ）企業が実践型人材養成システムや有期実習型訓練を効果的・効率的に実施できるよう、新たにモデルカリキュラムを作成し、また、訓練に係る評価支援ツールについても業種分野の追加を行った。**（厚生労働省）**								

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。	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。	・　モデルカリキュラムの作成 ・　平成２０年度　　１９業種　４４訓練科 ・　平成２１年度　　５業種　１０訓練科 ・　平成２２年度　　４業種　　９訓練科 （ハ）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。 この PDCA サイクルによる訓練の品質の維持・向上に向けた取組については、自ら遵守する指針として体系的に明文化する作業を行い、平成２０年度には「機構版教育訓練ガイドライン」の骨子を取りまとめ、平成２１年度には「機構版教育訓練ガイドライン」全文を策定し、内外に公表することにより、利用者サービスの信頼性と品質の維持・向上に努めた。**（高障求機構）** ②　訓練コースの見直し**（高障求機構）** 訓練コースの見直しに当たっては、 （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、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している。 （ｉ）離職者訓練 ・　見直し訓練科数 ・　平成１９年度　１７１科 ※　平成１９年度訓練科数５３２科 ・　平成２０年度　１９１科 ※　平成２０年度訓練科数５８５科 ・　平成２１年度　１８２科 ※　平成２１年度訓練科数５１５科 ・　平成２２年度　１６８科 ※　平成２２年度訓練科数５１７科 ※　平成２３年度訓練科数４９７科 （ⅱ）在職者訓練 ・　見直し訓練コース数 ・　平成１９年度　２，４２８コース ※　平成１９年度訓練コース数　３，６０２コース ・　平成２０年度　１，４７８コース ※　平成２０年度訓練コース数　３，４６０コース ※　平成２１年度訓練コース数　３，４２４コース（年度当初の訓練コース数） ・　平成２１年度　１，１８３コース ※　平成２１年度訓練コース数　３，８０８コース ※　平成２２年度訓練コース数　３，６６５コース（年度当初の訓練コース数） ・　平成２２年度　１，４４３コース ※　平成２２年度訓練コース数　４，０３０コース ※　平成２３年度訓練コース数　４，１２６コース（年度当初の訓練コース数）								

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果						中期目標期間の評価	
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３		厚労	高障求
							厚労	高障求		
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。	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 　・　平成１９年度　　２８，９４９人 　・　平成２０年度　　２７，１４４人 　・　平成２１年度　　２９，４０５人 　・　平成２２年度　　２５，７１８人 　・　平成２３年度（上半期）１２，３４７人 ・　委託訓練の入所者数（委託訓練は平成２３年度から都道府県において実施） 　・　平成１９年度　８４，３８１人 　・　平成２０年度　７５，２２４人 　・　平成２１年度　６６，３４８人 　・　平成２２年度　１７，９６４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 　・　平成１９年度　　１９８，２００件 　・　平成２０年度　　２４６，１７０件 　・　平成２１年度　　２６７，９４８件 　・　平成２２年度　　２３６，４４４件 　・　平成２３年度（上半期）１０２，１７７件 ・　キャリア形成相談コーナーでの相談件数 　・　平成１９年度　　３３８，６８０件 　・　平成２０年度　　４４０，９９５件 　・　平成２１年度　　５１２，５９１件 　・　平成２２年度　　２９０，８９２件 　・　平成２３年度（上半期）　９１，３１１件 　また、就職に資する職業訓練の受講を促進するため、平成２３年度から職業訓練指導員や離職者訓練担当者が公共職業安定所を巡回し、求職者に対して訓練コースの情報提供、相談を行った。 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	A 4.09	A 3.77	B 3.42	A 4.33	A 3.71	A 4.42	A 3.86	A 4.00

	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、適切な訓練コースのコーディネート等を行い、訓練内容の充実を図る。	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。 なお、委託訓練の受講者の選考においては、委託先機関も参加した。 ③　就職支援**（高障求機構）** （イ）施設内訓練の就職支援 施設内訓練においては、入所から修了までの間に加え、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、平成２１年度から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就職を支援するとともに、平成２２年度からは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」を活用し、全国会議において就職支援の改善取組事例等ノウハウの共有化を図った。 （ロ）委託先への就職支援の指導等 委託訓練においては、委託先が行う「就職支援」の内容に関し、委託先への巡回による指導等により、次の取組を徹底した。 ・　巡回指導件数 ・　平成１９年度　　１０，３５１件 ・　平成２０年度　　１２，７８０件 ・　平成２１年度　　１０，９７０件 ・　平成２２年度　　５，０１４件 （取組内容） ・　訓練生の就職活動や就職状況の進捗管理 ・　公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・　訓練生の求職情報を提供するシステムへの登録 ・　就職支援の事例紹介 ・　訓練導入講習の担当講師に対する講習　等 ④　委託訓練の実施**（高障求機構）** （イ）委託先の開拓 地域の産業界、企業が求めている人材ニーズに対応するとともに、地域の教育訓練資源を活用するため、広く専修学校等の民間教育訓練機関を募り、専修学校等のほか、事業主、事業主団体による訓練コースを実施した。 （ロ）委託機関等 ・　民間教育訓練機関等 ・　平成１９年度　　１，６８３機関 ・　平成２０年度　　１，４２７機関 ・　平成２１年度　　１，２８８機関 ・　平成２２年度　　５５８機関 ・　事業主等及び事業主団体 ・　平成１９年度　　６３２機関 ・　平成２０年度　　５８１機関 ・　平成２１年度　　４７５機関 ・　平成２２年度　　２０９機関								

		（ハ）プロセス管理手法に関するセミナーの実施 訓練実施及び就職支援の面で十分な競争力を持った民間教育訓練機関を育成し、委託先の裾野を拡げていくため、参入を希望する民間教育訓練機関等の関係者を対象に、訓練管理ノウハウの標準モデルである「プロセス管理手法」に関するセミナーを実施した。 ・　参加者数 ・　平成１９年度　３９１人 ・　平成２０年度　３４２人 ・　平成２１年度　５１６人 ・　平成２２年度　２３４人 ・　参加機関数 ・　平成１９年度　３１８機関 ・　平成２０年度　２６９機関 ・　平成２１年度　４０８機関 ・　平成２２年度　１９２機関 （ニ）委託先選定方法 平成１９年度は、公正かつ適正な委託先の選定を行うために、より競争性及び透明性が確保できる企画競争を導入した。 企画競争では、就職ガイダンス実施等の就職支援体制、就職状況など就職支援状況等に関する評価項目を重視するとともに、教室・施設設備などの訓練環境及び運営体制を評価項目とする評価基準に基づく総合的な評価により訓練委託先の選定を行った。平成２０年度においては、より公正かつ適正な委託先の選定を行うため、判断の根拠となる基準の明確化及び評価基準・配点の細分化による企画競争の評価項目の見直しを行った。 また、平成２２年度からは、一般競争入札により委託先を選定した。一般競争入札による委託先の選定に当たっては、訓練の質を担保するため、教室・施設設備などの訓練環境や就職状況などの就職支援環境に関する参加資格を定め、運用した。 （ホ）事業主を活用した訓練コースの設定 事業主委託訓練の委託先開拓担当者の活用により求人企業を積極的に開拓するとともに、事業主委託訓練コーディネート等業務担当者を活用し、訓練コースの設定を行った。 ・　設定コース数 ・　平成１９年度　２，７３８コース ・　平成２０年度　１，７３６コース ・　平成２１年度　１，０７５コース ・　平成２２年度　６５６コース								
	⑤　施設内訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率を各年度とも８０％以上とし、委託訓練修了者の訓練終了後３ヶ月時点の就職率を各年度とも６５％以上とし、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。さらに、各訓練の到達目標の設定に努める。	⑤　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①から④の取組により、訓練終了後３ヶ月時点の就職率は、平成２１年７月の完全失業率が過去最高となるなど過去に例のない厳しい雇用失業情勢の中、施設内訓練は概ね目標８０％前後となり、委託訓練は毎年度目標６５％以上を上回り、目標を達成した。 また、就職率のうち、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 ・　平成１９年度　８１．９％ （就職者のうち常用労働者の割合　７６．２％） ・　平成２０年度　７９．２％ （就職者のうち常用労働者の割合　７３．７％）								

		・　平成２１年度　７８．６％ （就職者のうち常用労働者の割合　６６．２％） ・　平成２２年度　８２．６％ （就職者のうち常用労働者の割合　６８．６％） ・　平成２３年度（上半期）８２．８％ （就職者のうち常用労働者の割合　６８．７％） ※　平成１９年度から平成２２年度は翌年度の４月末現在の実績 ※　平成２３年度（上半期）は平成２３年１２月末の実績 ・　委託訓練 ・　平成１９年度　７１．４％ （就職者のうち常用労働者の割合　５３．１％） ・　平成２０年度　６９．９％ （就職者のうち常用労働者の割合　５７．８％） ・　平成２１年度　６８．１％ （就職者のうち常用労働者の割合　５８．８％） ・　平成２２年度　６５．３％ （就職者のうち常用労働者の割合　６１．２％） ※　各年度とも翌年度の４月末現在の実績 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	⑥　施設内訓練については、主にものづくり分野の訓練コースの実施を行い、民間で対応可能な訓練については、就職状況、就職支援体制、訓練環境及び運営体制等に基づき民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進した。 また、訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行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。**（高障求機構）**								

	た、各地域において、外部委員で構成する検討の場を設け、毎年度の実施計画について、意見を聴取し、審査する。	⑦　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、厚生労働大臣の要請を受け、平成２１年７月１日から実施（無償）し、さらに平成２１年９月３日からは中央協会と有償の業務委託契約により実施した。 特に政府の緊急雇用対策（平成２１年１０月２３日策定）の「年内約５万人分の訓練定員の確保」を受け、平成２１年１２月末までに訓練定員約５．８万人分の基金訓練認定申請を受理し、事前審査を行い、その結果を遅滞なく中央協会へ報告した。 平成２２年３月末には、訓練認定数１０万人の目標に対して、約１３．８万人分の基金訓練認定申請書を、平成２３年３月末には、「平成２２年度末までに１５万人分の訓練実施に向けた定員確保」の目標に対して、約４５．８万人分の基金訓練認定申請書を、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） ・　説明会参加者数 ・　平成２１年度　６，５２６人 ・　平成２２年度　４，９４６人 ・　平成２３年度（上半期）　６３９人 ・　教育訓練機関等訪問件数 ・　平成２１年度　４，０７３件 ・　平成２２年度　１１，１７２件 ・　平成２３年度（上半期）　４，６７２件 ・　訓練コース数（基金訓練認定申請書の受理件数） ・　平成２１年度　６，４５０コース ・　平成２２年度　２０，３８５コース ・　平成２３年度（上半期）　１５，８０１コース ・　訓練定員数 ・　平成２１年度　１３７，７３２人 ・　平成２２年度　４５８，０８８人 ・　平成２３年度（上半期）　３６６，０９５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 ・　平成２１年度　９９，８３１件 ・　平成２２年度　２２５，０５７件 ・　平成２３年度（上半期）　９６，７７９件 ・　ジョブ・カード交付件数 ・　平成２１年度　１９，１０４件 ・　平成２２年度　５１，４１６件 ・　平成２３年度（上半期）　２２，０９０件 ・　派遣実施機関数 ・　平成２１年度　５４６所 ・　平成２２年度　３，６７９所 ・　平成２３年度（上半期）　２，１３３所 ・　派遣回数 ・　平成２１年度　１，９２１回 ・　平成２２年度　９，４１８回 ・　平成２３年度（上半期）　３，７４２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。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 ・　平成２１年度　９３０件 ・　平成２２年度　１４，２６０件 ・　平成２３年度（上半期）　１３，７１６件 ・　新規訓練設定奨励金の支給申請書の受理件数 ・　平成２１年度　１，８２３件 ・　平成２２年度　７，９２８件 ・　平成２３年度（上半期）　２，４１９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（平成２２年度から実施） 都道府県や民間教育訓練機関に対し､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。 ・　平成２２年度 ・　受講者数　１，１１０人 （内訳） ・　都道府県等　１，０４４人 ・　民間企業　６６人 ・　平成２３年度（上半期） ・　受講者数　９１２人								

		・　都道府県等　　８２６人 ・　民間企業　　８６人 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 ・　平成２２年度　　１，０７２，００７件 ・　平成２３年度（上半期）　　４３７，３５６件 ・　ダウンロード件数 ・　平成２２年度　　３３，４６４件 ・　平成２３年度（上半期）　　１４，７３３件 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 ・　平成２２年度　　２４８回 ・　平成２３年度（上半期）１１２回 ・　受講者数 ・　平成２２年度　　３，６９１人 ・　平成２３年度（上半期）２，２２０人 ④　機構が作成した「委託訓練に係るカリキュラム事例集」、機構がこれまでに実施した委託訓練に係る「委託先教育訓練機関の情報」等を都道府県へ提供した。 ⑤　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」を作成し、民間教育訓練機関等へ提供した。 ⑥　会議等を活用した就職支援のためのツールの紹介等 　地方運営協議会、就職促進能力開発協議会、ものづくり人材育成推進協議会等の場、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、活用方法の支援を併せて行うなど、就職支援に係るノウハウの提供を行った。 ⑦　インターネットを活用した就職支援のためのツールの情報提供 　機構ホームページにおいて、上記⑥のツールを公開することにより、就職支援に係るノウハウについての情報提供を行った。								

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）**

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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。	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。	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２２年度は個別の就職支援の強化を図り、平成２３年度は、新たに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るとともに、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。 上記の取組により、専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は次のとおり毎年度中期目標・中期計画の目標を大幅に上回り、目標を達成した。 ・　就職率 ・　平成１９年度　　９８．４％ （就職希望者数（進学者を除く修了者数）２，２０４人、就職者数２，１６９人） ・　平成２０年度　　９６．９％ （就職希望者数（進学者を除く修了者数）２，３８３人、就職者数２，３０８人） ・　平成２１年度　　９６．４％ （就職希望者数（進学者を除く修了者数）２，１２１人、就職者数２，０４５人） ・　平成２２年度　　９７．５％ （就職希望者数（進学者を除く修了者数）１，８９３人、就職者数１，８４６人） （参考） ・　平成２３年度　　９８．１％ （就職希望者数（進学者を除く修了者数）２，０９５人、就職者数２，０５５人） ※　各年度とも翌年度４月末現在における訓練終了後１ヶ月時点の実績	A 4.18	A 4.11	A 4.00	S 4.50	S 4.57	A 4.27
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。	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。	②　産業界及び他大学関係機関との連携 （イ）職業能力開発大学校等において、若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。 （ｉ）実績 ・　平成１９年度　　２１９件 ・　平成２０年度　　２３２件 ・　平成２１年度　　２７２件 ・　平成２２年度　　２３０件 （ⅱ）連携事例 ・　高等学校へ職業訓練指導員を派遣し、「ロボット技術とものづくり」をテーマとし、制						

		御ソフトの作成を組み入れた講習を実施した。 ・　企業へ入社前の高校生に対し、最新熱処理や三次元測定技術等の体験実習を実施した。 ・　工業高校の教員を受け入れ、３級機械検査対策講習会や空気圧保全指導の研修を実施した。 ・　大学との連携により、職業訓練指導員を派遣し、「電子製図」及び「電気電子ＣＡＤ」の授業を行った。 （ロ）職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や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 ・　平成１９年度　５３件 ・　平成２０年度　４８件 ・　平成２１年度　６２件 ・　平成２２年度　６５件 ・　平成２３年度（上半期）　４９件 （テーマ例） ・　FMS 対応 NC マルチスピンドル・タッピングセンタの開発 ・　異型丸パイプ自動穴開けシステムに関する研究開発 ・　独居高齢者見守りシステムの開発 ・　多機能工作機械の開発 ・　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 （ⅱ）受託研究 ・　平成１９年度　２１件 ・　平成２０年度　１６件 ・　平成２１年度　１４件 ・　平成２２年度　１２件 ・　平成２３年度（上半期）　３件 （テーマ例） ・　製品化を目指したロードヒーティングシステムの開発 ・　環境に配慮した機能性複合材（樹脂）の開発に係る金型製作及び反射成型加工条件の作成 ・　患者の呼吸を模擬した動体ファントムの試作品開発 ・　ペレットストーブの研究開発 ・　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 （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。 ・　実施回数 ・　平成１９年度　２０２回 ・　平成２０年度　２１８回 ・　平成２１年度　２２０回 ・　平成２２年度　２３３回 ・　平成２３年度（上半期）　１３９回 ・　参加者数 ・　平成１９年度　１９，６９１人 ・　平成２０年度　２５，６１４人 ・　平成２１年度　２７，５３８人 ・　平成２２年度　３０，３２８人 ・　平成２３年度（上半期）　１１，３９４人 （開催事例） ・　遠心スイッチで光るオルゴール駒の製作 ・　マイコン制御による電子サイコロの製作						

		・　レーザー加工によるネームプレートの作成 ・　ライントレースロボットの製作 ・　アルミニウム製こまの製作 （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） ・　労働者の技能教育支援として機械加工技術及び測定技術指導を行った。 ・　ヒアリングによるニーズ調査に基づき、金型業界のニーズにあった人材育成コースを開発し、機械系分野の人材育成事業に協力した。 ・　県の産業工業会の会員企業から従業員を受け入れ、三次元測定、ＣＡＤ技術、シーケンス制御の実技講習会を実施し、人材育成に関して協力支援を行った。 ・　機械系分野の事業主団体に対して、職業能力開発体系図及びスキルチェックシートの作成を実施した。 ・　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。						
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　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 ・　平成１９年度　２，７５９人 ・　平成２０年度　２，５９０人 ・　平成２１年度　２，１９１人 ・　平成２２年度　２，２８２人 ・　平成２３年度（上半期）　２，０５２人 （ロ）応用課程 ・　平成１９年度　８９９人 ・　平成２０年度　９１８人 ・　平成２１年度　９１１人 ・　平成２２年度　９５９人 ・　平成２３年度（上半期）　８９２人 （ハ）専門課程活用型デュアルシステム ・　平成１９年度　７１人 ・　平成２０年度　７４人 ・　平成２１年度　８１人 ・　平成２２年度　６４人 ・　平成２３年度（上半期）　１６人						

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	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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。	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。	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、５年連続で中期目標・中期計画の目標を大幅に上回り、目標を達成した。 （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職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」旨の評価を得た割合は次のとおりとなった。 ・　平成１９年度 ９７．８％（受講者数　５０，４９８人、有効回答者数　４４，７７７人） （「大変役に立った」４２．５％　「役に立った」５５．３％） ・　平成２０年度 ９８．３％（受講者数　４３，８０３人、有効回答者数　３９，５８７人） （「大変役に立った」４３．２％　「役に立った」５５．１％） ・　平成２１年度 ９８．３％（受講者数　４２，３６７人、有効回答者数　３７，９３４人） （「大変役に立った」４３．９％　「役に立った」５４．３％） ・　平成２２年度 ９８．６％（受講者数　３５，７７８人、有効回答者数　３１，９８５人） （「大変役に立った」４５．０％　「役に立った」５３．６％） ・　平成２３年度（上半期） ９８.８％（受講者数　２１，４９６人、有効回答者数　１８，６４７人） （「大変役に立った」４７．５％　「役に立った」５１．３％） （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、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」旨の評価を得た割合は次のとおりとなった。 ・　平成１９年度　９６．２％（回答事業所数　９，３８７事業所） （「大変役立っている」２０．５％　「役立っている」７５．７％） ・　平成２０年度　９７．７％（回答事業所数　８，８０５事業所） （「大変役立っている」１９．３％　「役立っている」７８．４％） ・　平成２１年度　９７．６％（回答事業所数　６，９６０事業所） （「大変役立っている」２２．３％　「役立っている」７５．３％） ・　平成２２年度　９７．５％（回答事業所数　６，８６９事業所） （「大変役立っている」２０．６％　「役立っている」７６．９％） ・　平成２３年度（上半期）　９８．０％（回答事業所数　４，１６５事業所） （「大変役立っている」２０．５％　「役立っている」７７．５％） （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	A 3.55	S 4.55	A 4.14	A 4.00	A 4.42	A 4.13

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。 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。	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。 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。	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。 　また、在職者訓練の品質保証を図るため、平成２１年度から訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをＰＰＭチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で実施し、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、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、訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみに限定し実施した。 　なお、平成１９年度は、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。これにより、平成１９年度に実施した訓練コースは平成１８年度実績と比べ、３割程度の削減となった。 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。						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果						中期目標期間の評価	
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３		厚労	高障求
							厚労	高障求		
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。	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。	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、若年者の職業意識を啓発するための取組を行った。 また、平成１９年度に若年者の職業意識を啓発するための支援拠点を東京・大阪の２ヶ所に重点化し、同年度末に廃止した。 なお、支援拠点の廃止後も、平成２０年度は全国において若年者の参加が見込まれる場所に出向いて行く方法を活用し、若年者に対して職業意識の啓発を機動的に実施するとともに、平成２１年度以降は、労働者等に対するキャリア形成に係る相談援助を行う中で、若年者に対して職業意識の啓発に努めた。 （ｉ）実施状況 （ａ）職業ふれあい事業（多種多様な職場の見学や仕事体験、職業に関するディスカッション等、自主的なグループ活動の支援） ・　実施回数 ・　平成１９年度　　４０９回 ・　平成２０年度　　２４０回 ・　参加者数 ・　平成１９年度　　８，０２６人 ・　平成２０年度　　４，５８７人 （ｂ）フォーラム事業（利用者同士が職業に関する情報交換を行える場の提供） ・　実施回数 ・　平成１９年度　　１，８７７回 ・　平成２０年度　　１，３２５回 ・　参加者数 ・　平成１９年度　　３４，９２４人 ・　平成２０年度　　２６，７７４人 （ｃ）適職選択、キャリア形成に関する相談等 ・　相談件数 ・　平成１９年度　　１９，２８７件	B 3.36	A 3.77	A 4.00	A 4.00	A 3.71	A 3.85	A 3.76	A 3.79

		・　平成２０年度　　１２，９２５件 （ｄ）情報提供事業（インターネット、ビデオ等を活用した職業に関する情報の提供） ・　利用者数 ・　平成１９年度　　５３，０９７人 ・　平成２０年度　　１６，６６７人 （ⅱ）フォローアップ調査の実施 利用者に対し、利用後概ね３ヶ月経過した時点で調査（サンプル調査）を実施した結果、８４．３％の者から「就職に対する行動に変化があった」との回答を得た（平成　　１９年度のみ実施。）。 （有効回答者数　１，０３５人）								
（ロ）私のしごと館 （ｉ）「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）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。	（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。	（ロ）私のしごと館 （ｉ）「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）を踏まえ、厚生労働省に経済界、教育界等の有識者による「私のしごと館のあり方検討会」が設置され、私のしごと館のあり方や、しごと館の包括的民間委託の視点・考え方を検討するため、機構は、資料の提供などの対応を行った。 この視点・考え方に沿って、私のしごと館の運営の包括的民間委託を実施するための、一般競争入札（総合評価落札方式）による調達を行い、平成２０年７月２５日、民間事業者を落札決定し、平成２０年９月１日から２年間の委託を開始した。 また、委託に際しては、有識者による第三者委員会の検討を踏まえ、委託期間を２年間とし、平成２０年９月１日から平成２１年８月３１日までの１年間と平成２１年９月１日から平成２２年８月３１日までの１年間のそれぞれの期間において、 ①　職業体験事業の利用者延べ２６万人以上、 ②　サービス全体について利用者からのアンケート調査（満足度調査、職業意識啓発度調査、就職活動影響度調査、教員アンケート調査）で「良かった」旨の評価８割以上、 という目標を設定し、実績は以下のとおりとなった。 なお、私のしごと館は、平成２１年度末に廃止した。 ＜平成２０年９月１日から平成２１年８月３１日までの実績＞ ・　職業体験事業の利用者　　２３８，７４２人 ・　満足度調査　　８２．１％ ・　職業意識啓発度調査　　９１．０％ ・　就職活動影響度調査　　９５．７％ ・　教員アンケート調査　　９６．７％ ＜平成２１年９月１日から平成２２年３月３１日までの実績＞ ・　職業体験事業の利用者　　１４７，０８７人 ・　満足度調査　　８１．７％ ・　職業意識啓発度調査　　９０．６％ ・　就職活動影響度調査　　８７．５％ ・　教員アンケート調査　　９８．１％								
（ⅱ）「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。	（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。	（ⅱ）全国の都道府県センターにおいて、未利用校に対する来館のためのＰＲ活動を実施した。 ・　周知訪問件数 ・　平成１９年度　　７８２件 ・　平成２０年度　　１２２件 ・　平成２１年度　　５１件 ・　全国の都道府県センターと連携し、来館予定校等に、私のしごと館の利用を一層効果的にするなどの事前学習や学校等の要望を受け、教員等に対するキャリア・コ								

		ンサルティングのノウハウの提供や学生を対象とした職業適性・職業選択等の相談などのアフターフォローサービスを実施した。 ・　アフターフォローサービス等提供件数 ・　平成１９年度　８４件 ・　平成２０年度　１５件 ・　平成２１年度　６件 なお、平成１９年度においては、以下の取組も実施した。 ・　全国の都道府県センターにおいて、しごと館のノウハウを活用して、中学・高校教員等を対象としたキャリア形成支援セミナーを実施した。 ・　教員・保護者等向けセミナー　２，３０３人 ・　キャリア形成支援を実施するため、他の学校等教育機関や事業主団体等と連携し、中学校、高校、大学等の要請に基づいたセミナーとして「職業意識啓発、キャリア形成意識の醸成に係るセミナー」（平成１９年４月２０日外　計３６回開催、受講者数４，２７４名）、近隣３府県の教育委員会等の後援により学校教職員・教育委員会関係者等を対象としたキャリア形成支援セミナー「キャリア教育リーダー養成セミナー」（平成１９年　８月２日開催、受講者数４９名）及び大学の要請に基づいたセミナーとして、「ビジネスマナーの基本」（平成１９年６月３０日外　計２回開催　受講者数　２２３名）を実施した。								
（ⅲ）業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ平成　１９年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施すること。	（ⅲ）業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図る。このため、当該業務・システムの監査及び刷新可能性調査を実施し、これらを踏まえ、平成１９年度までに当該業務・システムの最適化計画を策定し、公表するとともに、当該計画を着実に実施する。	（ⅵ）業務・システムの最適化 私のしごと館運営における業務・システムの監査等を踏まえ、特に、情報システムの機能、機器構成、運用・保守体制の徹底した見直し等による経費削減に焦点をあてた「私のしごと館の業務・システム最適化計画」を平成１９年度に策定し、ホームページ上に公表した。 また、私のしごと館の業務・システムの最適化計画については、独立行政法人整理合理化計画に基づき、私のしごと館の運営を包括的に民間に委託するに当たり、民間がその裁量に応じて活用できるよう、仕様書に参考として提示した。								
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。	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。	②　訓練の実施等**（高障求機構）** （イ）職業能力開発大学校等における訓練又は専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練と、企業等における実習とを組み合わせた職業訓練について、以下のとおり実施した。 （ｉ）職業能力開発大学校等での訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「専門課程活用型デュアルシステム」の実施 ・　実施科数 ・　平成１９年度　６科 ・　平成２０年度　６科 ・　平成２１年度　６科 ・　平成２２年度　５科 ・　平成２３年度（上半期）　２科 ・　入校者数 ・　平成１９年度　７１人 ・　平成２０年度　７４人 ・　平成２１年度　８１人 ・　平成２２年度　６４人								

		・　平成２３年度（上半期）　　１６人 ・　就職率 ・　平成１９年度　　９３．７％ ・　平成２０年度　　９４．１％ ・　平成２１年度　　８９．７％ ・　平成２２年度　　９３．３％ ※　平成１９年度から平成２２年度においては、翌年度の４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 ※　平成２３年度は上半期のみのため実績は集計できない。 （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 ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　１６６コース ・　平成２０年度　　２０３コース ・　平成２１年度　　２３７コース ・　平成２２年度　　２２３コース ・　平成２３年度（上半期）　　９６コース ・　入所者数 ・　平成１９年度　　１，５６０人 ・　平成２０年度　　２，５１１人 ・　平成２１年度　　３，０８８人 ・　平成２２年度　　２，４５２人 ・　平成２３年度（上半期）　　１，０６２人 ・　就職率 ・　平成１９年度　　８９．７％ ・　平成２０年度　　８２．１％ ・　平成２１年度　　８３．６％ ・　平成２２年度　　８７．６％ ・　平成２３年度（上半期）　　８９．３％ ※　平成１９年度から平成２２年度においては、翌年度の４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 ※　平成２３年度（上半期）においては、平成２３年１２月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 （ⅲ）民間教育訓練機関等での訓練と、企業等における実習とを組み合わせた「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施 ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　１，５３４コース ・　平成２０年度　　１，８９１コース ・　平成２１年度　　２，０２９コース ・　平成２２年度　　８１２コース ・　入所者数 ・　平成１９年度　　２４，９１２人 ・　平成２０年度　　３０，４２６人 ・　平成２１年度　　３４，２１７人 ・　平成２２年度　　１４，７９３人 ・　就職率 ・　平成１９年度　　７７．１％								

		・　平成２０年度　　７４．４％ ・　平成２１年度　　７０．６％ ・　平成２２年度　　６９．７％ ※　翌年度の４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 ※　平成２３年度は、委託訓練が都道府県へ移管されたことに伴い実績は把握していない。 （ⅳ）先行して実施する個別開拓した企業等における実習と受講者の評価に基づき必要に応じて実施するフォローアップ訓練を組み合わせた年長フリーター等向けの職業訓練「企業実習先行型訓練システム」の実施 ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　３７３コース ・　平成２０年度　　４９２コース ・　平成２１年度　　４５５コース ・　平成２２年度　　１８６コース ・　入所者数 ・　平成１９年度　　５４３人 ・　平成２０年度　　６９４人 ・　平成２１年度　　６５４人 ・　平成２２年度　　２３８人 ・　就職率 ・　平成１９年度　　８２．２％ ・　平成２０年度　　７４．５％ ・　平成２１年度　　６２．６％ ・　平成２２年度　　７５．０％ ※　翌年度の４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 ※　平成２３年度は、委託訓練が都道府県へ移管されたことに伴い実績は把握していない。 （ⅴ）専門学校等の民間教育訓練機関を委託先とする座学訓練を実施する年長フリーター等向けの職業訓練「再チャレンジコース」の実施 ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　２３４コース ・　平成２０年度　　４３４コース ・　平成２１年度　　４２９コース ・　平成２２年度　　１５１コース ・　入所者数 ・　平成１９年度　　３，５２０人 ・　平成２０年度　　６，５９９人 ・　平成２１年度　　７，０７５人 ・　平成２２年度　　２，６３３人 ・　就職率 ・　平成１９年度　　６７．７％ ・　平成２０年度　　６７．３％ ・　平成２１年度　　６４．０％ ・　平成２２年度　　６０．５％ ※　翌年度の４月末における訓練終了後３ヶ月時点の実績 ※　平成２２年度は、制度改正により年長フリーター等以外にも実施。 ※　平成２３年度は、委託訓練が都道府県へ移管されたことに伴い実績は把握							

（ロ）企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行うこと。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行うこと。	（ロ）企業が主体となって現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する「実践型人材養成システム」、フリーター等に実践的な訓練を行うことにより常用雇用化を促進する「有期実習型訓練」について、その導入・実施のため、企業の訓練カリキュラムの策定等への支援、訓練の一部実施による協力等を行う。その際、地域における民間教育訓練機関等との役割分担を踏まえ行う。	していない。 （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。 なお、実践型人材養成システムにおいては、実施計画認定申請書の取次ぎを行い、有期実習型訓練については、訓練基準に適合するか否かの確認を行い、取次件数及び確認件数は次のとおりとなった。**（厚生労働省）** ・　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 ・　平成１９年度　２５７件 ・　平成２０年度　５１８件 ・　平成２１年度　１，５５５件 ・　平成２２年度　２，３０４件 ・　平成２３年度（上半期）　５２件 ・　有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数 ・　平成２０年度　５３０件 ・　平成２１年度　３，７１２件 ・　平成２２年度　７，６６５件 ・　平成２３年度（上半期）　８６６件 当機構の廃止に伴い、平成２３年１０月１日に当該業務を国（都道府県労働局）に移管したことから、円滑な業務の移管に向けて、提出書類の内容確認など必要な引き継ぎを行った。								
（７）キャリア・コンサルティングについて キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図ること。 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、８０％以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにすること。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分 析して業務の質の向上に反映できるようにすること。	（７）キャリア・コンサルティングについて キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図るとともに、キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図る。 また、利用者に対してアンケート調査を実施し、８０％以上の者から職業能力の向上等が図られた旨の評価が得られるようにする。 なお、アンケート調査の実施に当たっては、利用者の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分 析して業務の質の向上に反映できるようにする。	（７）キャリア・コンサルティングについて**（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 ・　平成１９年度　７１９，０６５件 ・　平成２０年度　９８４，３９５件 ・　平成２１年度　１，２３４，７４８件 （うち、基金訓練対象者分　９９，８３１件） ・　平成２２年度　８０８，３９９件 （うち、基金訓練対象者分　２２５，０５７件） ・　平成２３年度（上半期）　３１２，８７２件 （うち、基金訓練対象者分　９６，７７９件） （ロ）事業主及び事業主団体等に対する相談援助 （ｉ）実施内容 ・　キャリア・コンサルティングに関する技術的援助 ・　キャリア形成促進助成金に関する相談援助 ・　キャリア形成に関する情報提供								

		（ⅱ）相談援助件数 ・　平成１９年度　　６７，６１０件 ・　平成２０年度　　６６，９６６件 ・　平成２１年度　　７２，５９３件 ・　平成２２年度　　６１，５０２件 ・　平成２３年度（上半期）　　２５，２０４件 （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、職業能力の向上等が図られた旨の評価を得た割合は、次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度 ９９．５％（有効回答者数　１９，８１５人、有効回答事業所数　６２６事業所） （「大変役に立つ」　６４．７％、「役に立つ」　３４．８％） ・　平成２０年度 ９９．５％（有効回答者数　１８，３６３人、有効回答事業所数　３０５事業所） （「大変役に立つ」　６５．８％、「役に立つ」　３３．７％） ・　平成２１年度 ９９．３％（有効回答者数　１９，３０９人、有効回答事業所数　２６２事業所） （「大変役に立つ」　６８．６％、「役に立つ」　３０．７％） ・　平成２２年度 ９９．４％（有効回答者数　１６，７３５人、有効回答事業所数　２８４事業所） （「大変役に立つ」　６８．８％、「役に立つ」　３０．７％） ・　平成２３年度（上半期） ９９．６％（有効回答者数　６，６２３人、有効回答事業所数　７５事業所） （「大変役に立つ」　６９．７％、「役に立つ」　２９．９％） 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》 ・　再就職に向けての行動と支援ステップの明確化 就職活動の進め方に迷いのある利用者が、就職活動全体での自分のポジションを確認しながら主体的な就職活動ができるよう、再就職に向けてとるべき具体的行動とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の支援ステップを関連付けたフローチャートを作成し、これを明示しながら相談を行った。 ・　利用者の声を活用した効果的な相談の実施 相談に対する利用者の不安を軽減し、効果的な相談を実施するため、過去の利用者の声を相談前に抱える課題別（「ジョブ・カードの効果」、「自身の適性」、「就職活動の進め方」等）に分類し、相談を受けたことによる効果を整理して、相談時に利用者に提示した。 ・　実施方法の見直し アンケート調査において、求職者から要望が多かったニーズから「自己理解」や「情報収集の仕方」のテーマでセミナーを開催し、必要な情報提供や自己理解を深めるグループワークを開催するとともに、必要に応じてキャリア・コンサルティングを実施することで、限られた人員で多くの求職者に支援を提供した。								

		（ニ）フォローアップ調査の実施 利用者がキャリア・コンサルティングを受けた結果、就職・能力開発等への具体的な取組等の行動につながったかを把握し、事業効果を測るため、相談後おおむね３ヶ月経過した時点でフォローアップ調査（サンプル調査）を実施した。 ・　「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答 ・　平成１９年度　８４．２％（有効回答者数　２，９９０人） ・　平成２０年度　８５．４％（有効回答者数　２，８２６人） ・　平成２１年度　８７．８％（有効回答者数　３，０２０人） ・　平成２２年度　９０．５％（有効回答者数　２，６５３人） ・　平成２３年度(上半期)　８４．６％（有効回答者数　３５８人）(暫定値) ②　フォローアップ研修 キャリア・コンサルタントの質の向上を図るため、キャリア・コンサルタント養成講座修了生を対象にして、フォローアップ研修を実施し、開催回数及び受講者数は次のとおりとなった。 （イ）実施件数 ・　開催回数 ・　平成１９年度　６０回 ・　平成２０年度　５７回 ・　平成２１年度　５１回 ・　平成２２年度　４７回 ・　平成２３年度（上半期）　４７回 ・　受講者数 ・　平成１９年度　１，２０５人 ・　平成２０年度　１，２２４人 ・　平成２１年度　１，０３４人 ・　平成２２年度　８００人 ・　平成２３年度（上半期）　７６９人 （ロ）実施テーマ例 ・　キャリア・コンサルタント交流会 ・　ヤングキャリアシート活用事例講座 ・　傾聴能力スキルアップ講座 ・　支援機関に特化したキャリア・コンサルタント交流会 ・　企業におけるメンタルヘルス対応								

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第２　業務の改善に関する事項 ２　職業能力開発業務について （８）事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　職業能力開発業務について （８）事業主等との連携・支援について 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　職業能力開発業務について （８）事業主等との連携・支援について 事業主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 ・　平成１９年度　６，０６５人 ・　平成２０年度　５，１２２人 ・　平成２１年度　４，８７８人 ・　平成２２年度　４，０５４人 ・　平成２３年度（上半期）　２，０６４人 ・　施設設備貸与延べ件数 ・　平成１９年度　１４，４１８件 ・　平成２０年度　１３，５６１件 ・　平成２１年度　１４，６７１件 ・　平成２２年度　１２，９９４件 ・　平成２３年度（上半期）　６，４４１件 ・　訓練延べ人員 ・　平成１９年度　１１６，５３８人 ・　平成２０年度　３５６，４５１人 （うち指導員派遣による訓練延べ人員１０４，３６４人） ・　平成２１年度　３９１，６６９人 （うち指導員派遣による訓練延べ人員１０８，８２１人） ・　平成２２年度　３２８，４７５人 （うち指導員派遣による訓練延べ人員　８８,５８９人） ・　平成２３年度（上半期）　１６７，６８６人 （うち指導員派遣による訓練延べ人員　４３,６１４人） なお、雇用失業情勢が急激に悪化する中、労働者の雇用維持に努める事業主を支援するため、平成２１年８月より各都道府県センターにおいて支援体制を拡充するとともに、中小企業等のニーズに対応した「緊急雇用対策講習」を新たに実施した。 ・　相談件数 ・　平成２１年度　１２，２９６件 ・　平成２２年度　３，７２４件 ・　平成２３年度（上半期）　４３１件 ・　緊急雇用対策講習 （コース数） ・　平成２１年度　２１０コース ・　平成２２年度　１３７コース ・　平成２３年度（上半期）　３１コース （受講者数） ・　平成２１年度　３，７３５人 ・　平成２２年度　２，４２９人 ・　平成２３年度（上半期）　３５９人	Ｂ 3.00	Ａ 3.66	Ａ 3.85	Ｂ 3.00	Ｂ 3.00	Ｂ 3.30

（９）新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において雇用創出の実現を図り、円滑な労働移動を促進するため、関係機関との連携を図りつつ、これらの分野において中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援すること。	（９）新分野等への事業展開の支援について 新規成長分野等において創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため、関係機関との連携を図りつつ、専門的な相談・情報提供、新分野等の事業展開を担う人材養成のための職業訓練等を行う。	（９）新分野等への事業展開の支援について 中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援するため東京及び大阪に設置した起業・新分野展開支援センター並びに北海道及び福岡に設置した起業・新分野展開支援スポットにおいて、以下のとおり新分野等への事業展開の支援を行った。 なお、起業・新分野展開支援センター等は、平成２１年度末に廃止した。 ①　新たな分野への展開等に必要な専門的な相談・情報提供 ・　相談・情報提供件数 ・　平成１９年度　　７，９７５件 ・　平成２０年度　　７，６０７件 ・　平成２１年度　　６，５４８件 （相談・情報提供の例） ・　事業計画の作成に関する相談 ・　特許、実務新案等の取得方法に関する相談 ・　販路拡大・マーケティングに関する相談 ・　融資、助成金等資金計画に関する情報提供 ②　技術・製品開発分野関連情報の提供のための公開講座 ・　コース数 ・　平成１９年度　　９８コース ・　平成２０年度　　１００コース ・　平成２１年度　　１２８コース ・　受講者数 ・　平成１９年度　　２，４２１人 ・　平成２０年度　　２，６６０人 ・　平成２１年度　　４，０６１人 （コース内容） ・　光通信デバイスとブロードバンドネットワーク ・　電動車いす等の移動支援機器の機構と制御 ・　感覚情報を提示する感覚インタフェース技術 ③　在職者訓練（起業・新分野展開支援センターのみ実施） 新分野等の事業展開を担う人材育成のための在職者訓練について、次のとおり実施した。 （イ）起業家養成セミナー ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　２３コース ・　平成２０年度　　１８コース ・　受講者数 ・　平成１９年度　　２２９人 ・　平成２０年度　　１９７人 （ロ）高度技術者養成訓練コース ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　１８コース ・　平成２０年度　　２７コース ・　平成２１年度　　２コース ・　受講者数 ・　平成１９年度　　２０８人 ・　平成２０年度　　２０１人 ・　平成２１年度　　８人						

		（ハ）課題解決型能力向上コース ・　実施コース数 ・　平成１９年度　　２０コース ・　平成２０年度　　１５コース ・　平成２１年度　　９コース ・　受講者数 ・　平成１９年度　４３人 ・　平成２０年度　４２人 ・　平成２１年度　２２人 なお、受講者から、職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」旨の評価を得た割合は、次のとおりであった。 ・　平成１９年度　　９８．６％ （「大変役に立った」　４８．６％　「役に立った」５０．０％） ・　平成２０年度　　９９．５％ （「大変役に立った」　５０．０％　「役に立った」４９．５％） ・　平成２１年度　１００．０％ （「大変役に立った」　８０．０％　「役に立った」２０．０％） ④　新分野等の事業展開を担う人材養成のための離職者訓練（東京に設置する起業・新分野展開支援センターのみ実施） ・　実施コース数 ・　平成１９年度　３コース ・　平成２０年度　３コース ・　受講者数 ・　平成１９年度　４６人 ・　平成２０年度　４６人 ⑤　創業を目指す方々の交流の場 創業を目指す方々に対して、創業に向けた問題の解決を目指す交流の場を提供した。 ・　実施回数 ・　平成１９年度　１３９回 ・　平成２０年度　１０６回 ・　平成２１年度　　９０回 ・　参加者数 ・　平成１９年度　２，３４２人 ・　平成２０年度　１，６３１人 ・　平成２１年度　　９８５人 （交流会のテーマの例） ・　ネットショップの事例発表等 ・　利益を生む仕組みの作り方 ・　クレームに関する基本認識について ・　ホームページを利用した事業紹介						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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 （１０）労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について ①　キャリア形成促進助成金 　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、制度改正の都度、速やかに、利用者にとってわかりやすいレイアウト、表現及び受付窓口への誘導等の見直しを行い、公開した。 ・　利用者の用途に対応するため、助成金の内容等を簡潔にまとめたパンフレットと実際の申請に向けた詳細な内容や申請書の記入例を盛り込んだ申請の手引を活用し、周知を行った。 （ⅱ）パンフレット等の配布による周知 　作成したパンフレットや申請の手引きは、都道府県センターが実施する説明会や相談援助業務等に限らず、各関係機関が開催する説明会等においても配布するとともに、公共職業安定所等の関係機関においても配布した。 　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 　制度改正の都度、変更内容を速やかにホームページで公開した。 ・　平成１９年度 ・　第１回　　平成１９年４月２４日公開 （平成１９年４月２３日改正） ・　第２回　　平成１９年８月９日公開 （平成１９年８月４日改正） ・　平成２０年度 ・　第１回　　平成２０年４月１日公開 （平成２０年４月１日改正） ・　第２回　　平成２０年１０月３日公開 （平成２０年１０月１日改正） ・　第３回　　平成２１年　２月６日公開 （平成２１年　２月６日改正） ・　平成２１年度 ・　第１回　　平成２１年４月１日公開 （平成２１年４月１日改正）	B 3.00	B 3.44	A 4.00	A 4.16	B 3.28	A 3.57

	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。	・　第２回　　平成２１年６月８日公開 （平成２１年６月８日改正） ・　平成２２年度 ・　第１回　　平成２２年４月１日公開 （平成２２年４月１日改正） ・　第２回　　平成２２年１０月１日公開 （平成２２年１０月１日改正） ・　平成２３年度（上半期） ・　第１回　　平成２３年４月１日公開 （平成２３年４月１日改正） （ｖ）利用者に対する説明 説明会や相談業務において利用者に対して助成金の趣旨、目的及び受給のための手続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 各助成金担当職員の理解を高めるとともに、センター間での情報の共有化、対応に係るバラツキの防止を図るため、審査業務における疑義・要望事項を都道府県センターの助成金担当職員から集約し、本部における対応方針について、ブロック別職員研修等の機会を通じて周知した。 また、各都道府県センターにおいては、助成金担当者の審査能力の向上を図るため、実際にあった事案等を活用したケーススタディを通じた職員研修等を実施し、実施回数は次のとおりとなった。 ・　実施回数 ・　平成１９年度　　４７０回 ・　平成２０年度　　４４７回 ・　平成２１年度　　５０６回 ・　平成２２年度　　４４１回 ・　平成２３年度（上半期）　　２００回 （実施内容） ・　助成金の相談・審査業務、審査期間の短縮、不正受給防止等について （ⅱ）不正受給の防止 （ａ）事業所訪問の実施 訓練等の実態等が支給要件に合致しているかの確認のため可能な限り直接事業所訪問を行い、疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問し確認し、事業所訪問数は次のとおりとなった。 特に、ジョブ・カード制度関係訓練について、実習（OJT）及び事業内で実施される座学等（OFF-JT）の実態の確認等を行った。 ・　事業所訪問数 ・　平成１９年度　　１，０９６件（うち疑義事業所訪問数　　６２件） ・　平成２０年度　　９７６件（うち疑義事業所訪問数　　２６件） ・　平成２１年度　　１，８３４件（うち疑義事業所訪問数　　２６件） ・　平成２２年度　　２，５４７件（うち疑義事業所訪問数　　４９件） ・　平成２３年度（上半期）　　９６２件（うち疑義事業所訪問数　　２９件） （ｂ）都道府県労働局と連携の強化 ・　不正受給の防止及びその発覚後の対応の的確化を図るため、都道府県労働局が実施するブロック別職員研修に参加した。 ・　助成金の審査等に係る情報交換を実施した。 ・　不正受給防止のため、都道府県労働局への雇用保険関係データの照会（OCR 照会）を行った。 （ｃ）不正受給防止体制の強化 不正受給防止体制の強化を図るため、本部総務部に監察役及び各都道府県センターに給						

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。	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。	付調査役を配置し、不正受給防止マニュアルの遵守を徹底するための点検を行うとともに、本部総務部及び助成金担当部による都道府県センターに対する不正受給防止のための巡回指導や給付調査役等に対する研修を実施した。 （ハ）説明会の開催等 （ｉ）説明会及び個別相談の実施 ・　説明会開催回数 ・　平成１９年度　１，７９５回 ・　平成２０年度　２，０５５回 ・　平成２１年度　１，９０８回 ・　平成２２年度　１，６０２回 ・　平成２３年度（上半期）　３３３回 ・　説明会参加者数 ・　平成１９年度　６０，６８５人 ・　平成２０年度　５８，０３８人 ・　平成２１年度　５７，３９４人 ・　平成２２年度　４４，８３６人 ・　平成２３年度（上半期）　５，９２０人 ・　個別相談件数 ・　平成１９年度　３３，７９８件 ・　平成２０年度　３０，６９７件 ・　平成２１年度　４１，５３３件 ・　平成２２年度　４１，８４２件 ・　平成２３年度（上半期）　１５，２０４件 （ⅱ）説明会終了後のアンケート調査の実施等 （ａ）説明会終了後のアンケート調査の実施 　説明内容の理解度を測るため、アンケート調査を実施し、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価を得た割合は、次のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を上回り、目標を達成している。 ・　平成１９年度　８９．１％（有効回答者数　１３，２５５人） （「大変役に立つ」　１０．９％、「役に立つ」　７８．２％） ・　平成２０年度　８７．６％（有効回答者数　１４，００４人） （「大変役に立つ」　１０．０％、「役に立つ」　７７．６％） ・　平成２１年度　８８．３％（有効回答者数　１４，４６６人） （「大変役に立つ」　１０．３％、「役に立つ」　７８．０％） ・　平成２２年度　９０．４％（有効回答者数　１１，０１４人） （「大変役に立つ」　１１．３％、「役に立つ」　７９．１％） ・　平成２３年度（上半期）　８８．４％（有効回答者数　２，１５６人） （「大変役に立つ」　１５．６％、「役に立つ」　７２．８％） 　また、説明会の実施方法の見直し等業務の改善を図るため、アンケート自由記述欄に記載された参加者の要望・意見等を分析した。 　併せて、一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各都道府県センターへフィードバックし、情報の共有化を行った。 《アンケート調査結果に基づく業務改善の事例》 ①　実施方法の改善 ・　認定実習併用職業訓練に対する助成内容など特定の内容については、これに特化した説明会を通常の説明会とは別に実施した。 ・　助成金を既に活用している事業所や初めて活用する事業所など参加事業所の状況を予め把握し、その状況に応じた説明会を実施した。 ②　説明方法の改善 ・　制度が複雑で理解が困難との意見が多く見られたことから、実際の活用事例や手続き						

		に係るポイント等を記入した説明資料を活用した。 （ｂ）フォローアップ調査の実施 ・　事業主に対する調査 助成金を利用した事業主に対し、助成金制度があったことにより訓練等の実施につながったかどうかのアンケート調査を実施した。 ・　「訓練等の実施につながった」との評価 ・　平成２１年度　９８．２％（有効回答数　２，３６６人） ・　平成２２年度　９６．９％（有効回答数　２，１４１人） ・　平成２３年度（上半期）　９３．８％（有効回答数　１，５４４人）（暫定値） ・　労働者に対する調査 事業主を通じ、助成の対象となった労働者に対し、助成の対象となった訓練等によりキャリアアップが図られたかどうかのアンケート調査を実施した。 ・　「キャリアアップにつながった」との評価 ・　平成１９年度　９８．６％（有効回答数　１，６８５人） ・　平成２０年度　９８．３％（有効回答数　２，１５２人） ・　平成２１年度　９８．７％（有効回答数　２，３１９人） ・　平成２２年度　９８．４％（有効回答数　２，１０３人） ・　平成２３年度（上半期）　９３．８％（有効回答数　３，４４４人）（暫定値）						
	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。 ・　対象有期実習型訓練に係る申請手続において、訓練受講生が充足されない場合の認定変更申請の手続を簡素化するとともに、申請に必要な書類を整理し、各都道府県センターにおける取扱いの統一化を図った。 ・　申請の際に提出を求めていた書類のうち、既に都道府県センターに提出していた書類の提出を不要とした。 ・　申請の際に提出を求めていた書類のうち、労働保険料の納付書・領収証書の写しの提出を不要とした。 ・　訓練等の実施状況等を確認する様式を整理統合し、簡素化された様式を活用できることとした。 ・　訓練等の実施前における手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請手続きを廃止し、訓練実施計画の届出に代えることとした。						
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 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）制度の周知等 （ｉ）制度の趣旨、内容、申請手続について、次のとおり利用者に対して十分に周知、説明した。 ・　受付窓口での相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問への回答をホームページにおいてＱ＆Ａとして公開した。なお、ホームページにおけるＱ＆Ａについては、内容の更新を行うことにより更なる充実を図った。 （ⅱ）制度内容に変更があった場合には、変更が確定した日から７日以内に、次のとおりホームページで公開した。 ・　平成１９年度 ・　制度内容の変更なし ・　平成２０年度 （要件緩和等の措置） ・　第１回　平成２０年１１月７日公開 （平成２０年１１月４日改正） ・　第２回　平成２１年１月１５日公開 （平成２１年１月１５日改正）						

		・　第３回　　平成２１年２月２５日公開 （平成２１年２月２３日改正） ・　平成２１年度 （要件緩和等の措置） ・　第１回　　平成２１年４月１日公開 （平成２１年４月１日改正） ・　第２回　　平成２１年５月１５日公開 （平成２１年５月１１日改正） （制度廃止） ・　第１回　　平成２２年２月１日公開 （平成２２年２月１日改正） ・　平成２２年度 （経済的事由による返還猶予制度） ・　平成２２年６月１８日公開 （平成２２年６月１５日通知） ・　平成２３年度（上半期） ・　第１回　　平成２２年４月１日公開 （平成２２年４月１日改正） ・　第２回　　平成２２年１０月１日公開 （平成２２年１０月１日改正） （ⅲ）申請書の記入例、申請手続き等を明記したパンフレット「技能者育成資金のご案内」を全国の機構施設や都道府県に配布した。 （ロ）審査能力の向上等 施設担当者が利用者に対して説明する資料として、「技能者育成資金担当者マニュアル」を改訂し、送付した。 なお、マニュアルの作成に当たっては、前年度からの改正点等を明記するなど工夫した。 また、本部において、審査能力向上のため、収入・成績基準等について、育成資金担当者の職員研修を３回実施した。 （ハ）回収業務の強化等 （ｉ）滞納者（連帯保証人を含む）に対して督促状を送付するとともに、前月未入金者への電話督促の実施体制を整備するなど回収の強化を図った。 ・　督促状送付件数 ・　平成１９年度　　１０，２２２件 ・　平成２０年度　　１０，９３３件 ・　平成２１年度　　１１，０２８件 ・　平成２２年度　　１２，０２８件 ・　平成２３年度（上半期）　１１，５９７件 ・　電話督促件数 ・　平成１９年度　　７，７４６件（土日・夜間　１，５９６件） ・　平成２０年度　　７，８６６件（土日・夜間　１，０９８件） ・　平成２１年度　　８，３７９件（土日・夜間　１，９２９件） ・　平成２２年度　　７，７５９件（土日・夜間　　８５６件） ・　平成２３年度（上半期）　３，１１４件 ※　例年、督促業務は、年度上期における延滞状況を下期に把握し、下期において督促業務を行っていたところである。また、今年度の上期については、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、督促状の送付によっても返還に応じない滞納者に対して法的手続を前提とした支払督促申立のための住民票調査を行うとともに、延滞期間が９年以上１０年未満の者あてに、通常の督促状とは内容の異なる通告書を送付した。						

		（ⅱ）民間基準に準拠した債権分類により一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに、金融再生法に基づく金融機関の債務者区分に準拠して、正常及び要管理等に区分して管理した。 （ⅲ）借受者の返還意識の涵養 新規返還開始者に対し、規範意識に訴える文書を送付するとともに、在校生に対し、返還金額等を記載した「返還の手引」を配付して返還意識の高揚を図った。 さらに、返還率の向上のため、金融機関口座振替制度（平成１９年度）及びコンビニエンス・ストアによる振込制度（平成２０年度）を導入し、返還者に対して両制度の利用促進に向けた周知を行った。 以上の結果、新規返還者の初年度末の返還率は次のとおり平成２２年度末において目標（９７％以上）を達成した。 ・　新規返還者の初年度末の返還率 ・　平成１９年度　　９３．０％ ・　平成２０年度　　９２．７％ ・　平成２１年度　　９６．２％ ・　平成２２年度　　９７．３％ ・　平成２３年度　　８４．０％ ※　回収業務の国への移管を控え、口座振替による引き落とし及びコンビニエンスストアを活用した払い込み制度の利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。						
	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。	（ニ）貸付業務の効率化 平成２１年度借受者から、第１種（無利子）及び第２種（有利子）の区分を廃止し、有利子で統一するとともに、収入基準は第２種より厳しい第１種のものを適用し、見直した貸付要件等について、ホームページやパンフレットを活用して周知したほか、公共職業能力開発施設等での事前説明会において、借受希望者に対して十分に説明を行い、不適切な借受申請を防止し、真に必要な者に的確に貸付を行ったことにより、業務の効率化を図った。						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第２　業務の改善に関する事項 ２　職業能力開発業務について （１１）職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　職業能力開発業務について （１１）職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。	第１　業務の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　職業能力開発業務について （１１）職業訓練指導員の養成について 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９科目（平成２３年度上半期は３科目）を実施した。 また、平成２０年度から、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、平成２１年度から、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。 さらに、平成２２年度から、１年次及び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。 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。 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 ・　平成１９年度　１，４２４人 （都道府県等　５７５人、民間企業　２７６人、機構　５７３人） ・　平成２０年度　１，６１８人 （都道府県等　８３６人、民間企業　２４６人、機構　５３６人） ・　平成２１年度　１，９００人 （都道府県等　９８２人、民間企業　７６人、機構　８４２人） ・　平成２２年度　１，７９４人 （都道府県等　１，０４４人、民間企業　６６人、機構　６８４人） ・　平成２３年度（上半期）　１，４９７人 （都道府県等　８２６人、民間企業　８６人、機構　５８５人） （ロ）実施内容 ・　建築物の耐震診断と補強技術 ・　光エレクトロニクス技術 ・　人間工学的ものづくり手法の基礎技術 ・　防災設備及びセキュリティーシステムの実際と設計・施工・検査技術 ・　カウンセリング演習（基礎・技術・応用） ・　コーチング技法と就職相談支援技法 ・　環境エネルギー有効利用技術　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。	Ａ 3.55	Ａ 4.33	Ａ 3.71	Ａ 3.66	Ａ 4.00	Ａ 3.85

		・　受講者数 ・　平成２１年度　　４６人 （１年訓練１５人（４訓練科）、６ヵ月訓練３１人（３訓練科）） ・　平成２２年度　　５８人 （１年訓練２０人（４訓練科）、６ヶ月訓練３８人（４訓練科）） ・　平成２３年度（上半期）　　１９人 （１年訓練　６人（１訓練科）、６ヶ月訓練１３人（２訓練科）） ⑤　応用研究課程 専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。 ・　受講者数 ・　平成２１年度　　１７人 ・　平成２２年度　　８人 ・　平成２３年度（上半期）　　９人						
（１２）訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。	（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。	（１２）訓練コースの開発等について 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究を以下のとおり実施した。 ①　職業訓練の実施に資する調査・研究 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１９年度　　８テーマ ・　平成２０年度　　７テーマ ・　平成２１年度　　９テーマ ・　平成２２年度　　１０テーマ ・　平成２３年度（上半期）　　１０テーマ （イ）調査・研究テーマ ・　具体的・実践的職業能力開発ニーズの総括的な調査分析 ・　日本版デュアルシステムの評価マニュアルの作成 ・　中小ものづくり企業における人材育成（ＯＪＴ）指導者養成の実施・検証 ・　公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 ・　再チャレンジコース開発に関する調査・研究 ・　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 ・　分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究　－金属・機械、運搬機械運転分野 ・　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 （ロ）職業訓練用教材の作成 （ｉ）都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、改訂を実施した。 (改訂した職業訓練用教科書) ・　緑化植物の保護管理と農業薬剤 ・　造園用手工具・機械及び作業法 ・　デザイン概論 ・　建築生産概論 ・　製図の基礎 ・　機械測定法 （ⅱ）機構が施設内で実施する離職者訓練において使用するシステム・ユニット訓練用テキストについて法令等の改正、技術革新等に対応させるため、見直しを行った。						

		・　見直し冊数　１１６冊（機械系４９冊、電気・電子系１７冊、居住系５０冊） ②　訓練コースの開発 年長フリーター等の非正規労働者を対象とした離職者訓練コースを各種業界団体と連携を図りながら開発した。 ・　開発したコース数 ・　平成１９年度　　１３コース ・　平成２０年度　　１３コース ・　平成２１年度　　１４コース ・　平成２２年度　　１２コース ・　開発した業種 ・　平成１９年度　　４業種（ソフトウェア産業、住宅・不動産業、小売業、製造業営業） ・　平成２０年度　　４業種（デジタルコンテンツ産業、ブライダル産業、旅行業、業界学習型） ・　平成２１年度　　４業種（飲食業、飲食料品小売業、情報サービス業、インターネット付随サービス業） ・　平成２２年度　　４業種（旅館業、ウェブ・コンテンツ制作（モバイル）業、フィットネス産業、産業廃棄物処理業） ③　成果の普及・活用 成果については、職業能力開発総合大学校のホームページに公表するとともに、民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。 ・　ホームページアクセス件数 ・　平成２０年度　　１，１０２，２０３件 ・　平成２１年度　　１，２４６，６９２件 ・　平成２２年度　　１，０７２，００７件 ・　平成２３年度（上半期）　　４３７，３５６件 ・　ダウンロード件数 ・　平成２０年度　　３７，４２９件 ・　平成２１年度　　３７，９９９件 ・　平成２２年度　　３３，４６４件 ・　平成２３年度（上半期）　　１４，７３３件						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第２　業務の改善に関する事項	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	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	B 3.00	B 3.33	B 3.00	B 3.00	A 3.71	B 3.20
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、有識者による「雇用・能力開発機構のあり方検討会」が設置され、法人自体の存廃について平成２０年３月から１２月まで７回にわたる検討において、機構は資料の提供や委員の職業能力開発施設の視察などの対応を行った。						
②　職業能力開発促進センターについては、第２の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ること。	②　職業能力開発促進センターについては、第１の２の（３）及び（５）の内容を十分に踏まえ、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図る。	②　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、介護分野や IT 分野等の非ものづくり分野の訓練について実施規模を縮小するなど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。						
③　生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末までに廃止すること。	③　生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末までに廃止する。	③　生涯職業能力開発促進センターについては、平成２０年度末をもって廃止した。						
④　職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うとともに、その状況を踏まえ、当省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行うこと。	④　職業能力開発大学校・短期大学校については、訓練ニーズや訓練実績等も勘案し、訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小を行うものとし、平成２１年度の訓練から実施する。その状況を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方及び配置について、実績の低調な施設の統廃合を含め中期目標期間の最終年度までに検討し、必要な措置を講ずるため、機構は、必要な協力を行う。	④　平成２１年度の訓練から、専門課程の訓練科数を１０９科から８７科に再編を行い、訓練定員を２，３８０人から２，０１０人に削減した。 また、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２２年度、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。						
⑤　職業能力開発総合大学校については、今後の職業訓練指導員の需要予測等を踏まえ、養成定員の削減を行うとともに、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、当省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行うこと。	⑤　職業能力開発総合大学校については､外部委員を含めた検討の場を設け、今後の職業訓練指導員の需要予測等を行い、これを踏まえて、養成定員の削減を行う。また、職業能力開発総合大学校の設置の趣旨及び目的を踏まえ、厚生労働省において、施設の在り方を見直すため、機構は、必要な協力を行う。	⑤　職業能力開発に見識のある外部委員等で構成された「長期課程養成定員等見直し検討委員会」を設置し、需要予測の妥当性、需要予測に基づく訓練科、定員の見直しについて検討を行った。この検討結果を踏まえ、平成２１年度の訓練から７科の訓練科を４科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を２００人から１２０人に削除した。 また、適正なコスト負担の観点から、平成２１年度の入校者から、国立大学の入学料の標準額と同額の入校料を徴収した。 さらに、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２２年度、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。						
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	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	⑥　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、各年度において、前年度決算報告書の支出額の						

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。	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。	ほか前年度の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、平成２０年度から資金（予算）管理に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。						

雇用・能力開発機構　評価シート１２（財形業務）**（独立行政法人勤労者退職金共済機構）**

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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。 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	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。 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	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、通信講座等の受講、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）制度の周知 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 ホームページにおいて、制度の趣旨、内容、申請手続等についての周知を図るとともに、インターネットを通じた 質問を受け付け、よくある質問については、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。 また、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。 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、当該変更が確定等した日から７日以内にホームページに公開した。 ・　ホームページのアクセス件数 ・　平成１９年度　１０４，５２８件（対１８年度比　３２．５％増） ・　平成２０年度　１２９，５４６件（対１８年度比　６４．２％増） ・　平成２１年度　１３８，２０５件（対１８年度比　７５．２％増） ・　平成２２年度　１５２，３９６件（対１８年度比　９３．２％増） ・　平成２３年度（上半期）　８１，４８４件（対１８年度同期比　１４１．４％増） ④　制度の説明等の実施 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。また、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、利用者の意見等を的確に把握し、当該アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映させた。 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	B 3.36	B 3.00	B 3.00	A 3.83	B 3.28	B 3.29

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。	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	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。 ・　財形制度の説明会の実施 ・　平成１９年度　５８４回 ・　平成２０年度　６６４回 ・　平成２１年度　５９０回 ・　平成２２年度　５３９回 ・　平成２３年度（上半期）　１３２回 ・　説明会参加者数 ・　平成１９年度　２２，０３９人 ・　平成２０年度　２４，１０９人 ・　平成２１年度　１８，９３１人 ・　平成２２年度　１６，９６２人 ・　平成２３年度（上半期）　２，３０６人 ・　事業所訪問の実施 ・　平成１９年度　５，１４８件 ・　平成２０年度　３，９４８件 ・　平成２１年度　３，４１０件 ・　平成２２年度　３，８５３件 ・　平成２３年度（上半期）　１，０４７件 ・　相談業務の実施 ・　平成１９年度　１３，２０１件 ・　平成２０年度　９，３１７件 ・　平成２１年度　９，５５０件 ・　平成２２年度　１１，２７５件 ・　平成２３年度（上半期）　５，９２２件 ・　アンケート調査の実施（説明内容について「大変理解できた」、「理解できた」の回答比率） ・　平成１９年度　８７．９％（有効回答数５，７７８人） ・　平成２０年度　８７．１％（有効回答数７，００７人） ・　平成２１年度　８８．３％（有効回答数６，５１４人） ・　平成２２年度　９２．３％（有効回答数５，２２６人） ・　平成２３年度（上半期）　８８．１％（有効回答数１，０４７人）						
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。	⑤　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。						
（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 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、支給した事業所への訪問、確認、都道府県労働局に雇用保険関係データ照会（OCR 照会）を行う等不正受給防止に努めた。						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果							中期目標期間の評価		
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３			厚労	高障求	勤退
							厚労	高障求	勤退			
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**（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、１件当たりの平均処理期間は平成１８年度実績と比べて次のとおり平成２１年度に２５．０％と大幅に短縮となったが、平成２１年度以降、ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の活用が急激に増加したことに伴い、当該助成金の支給申請が大幅に増加し、審査及び確認のための事業所訪問等に時間を要したため、平成２２年度においては、４．５％の短縮となった。 ・　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 ≪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	A 3.82	B 3.00	A 4.42	A 4.00	B 3.00	A 4.00	A 4.00	A 3.64	A 3.84	A 3.84
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以外の業務 （１）ジョブ・カード制度の先行プロジェクトの実施**（厚生労働省）** 平成１９年度にジョブ・カード制度の先行プロジェクトとして、有期実習型訓練に取り組む企業の求人について、該当地域の求職者に対し能力開発支援アドバイザー等によるキャリア・コンサルティング（ジョブ・カード交付）を実施し、公共職業安定所の職業紹介窓口への誘導を行った。 また、有期実習型訓練の座学（Off-JT）に係る企業からの要望に対応し、機構の職業能力開発施設を活用した訓練実施について支援を行った。 （２）ジョブ・カード制度の実施（平成２０年度から実施）**（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 ・　平成２０年度　７４，１５４件 ・　平成２１年度　１３５，９３５件 （うち、基金訓練対象者分　１９，１０４件） ・　平成２２年度　１１４，９５２件 （うち、基金訓練対象者分　５１，４１６件） ・　平成２３年度（上半期）　３８，９７０件 （うち、基金訓練対象者分　２２，０９０件） ②　職業能力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 ・　平成２０年度　５１８件 ・　平成２１年度　１，５５５件 ・　平成２２年度　２，３０４件 ・　平成２３年度（上半期）　５２件 ・　有期実習型訓練の訓練基準に適合するか否かの確認件数 ・平成２０年度　５３０件 ・平成２１年度　３，７１２件 ・平成２２年度　７，６６５件 ・平成２３年度（上半期）　８６６件 また、平成２３年度は都道府県労働局への業務移管後も円滑な運営ができるよう、制度及び手続の概要説明や実施中の訓練コースに係る情報提供など、必要な引継ぎを行った。 （ⅱ）キャリア形成促進助成金の支給 訓練基準を満たすものであって、一定の要件を満たす訓練を実施した事業主に対し、キャリア形成促進助成金の支給を行った。 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。 （３）ユニバーサル技能五輪国際大会への支援**（高障求機構）** 平成１９年度ユニバーサル技能五輪大会期間中に４４名の指導員を派遣し、技能課題作										

		成や競技審査、評価など技術面の協力をするなど、技能五輪での長年のノウハウを活かした競技運営協力を行った。 （４）政府間技術協力事業への支援**（高障求機構）** 我が国の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 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活かす研修を実施した。 ・　技術研修員の受入 ・　平成１９年度　１１コース３２名 ・　平成２０年度　６コース２５名 ・　平成２１年度　３コース１８名 ・　平成２２年度　２コース１２名 ・　視察の受入 ・　研修員数 ・　平成１９年度　１７２名 ・　平成２０年度　１４２名 ・　平成２１年度　２０４名 ・　平成２２年度　１２１名 ・　平成２３年度（上半期）　６６名 ・　見学施設 ・　平成１９年度　４３施設（延べ） ・　平成２０年度　４１施設（延べ） ・　平成２１年度　４６施設（延べ） ・　平成２２年度　１９施設（延べ） ・　平成２３年度（上半期）　６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 ・　平成１９年度　長期課程６１人、研究課程４人（インドネシア、マレーシア、タイ他） ・　平成２０年度　長期課程６１人、研究課程４人（インドネシア、マレーシア、タイ他） ・　平成２１年度　長期課程６０人、研究課程４人（インドネシア、マレーシア、タイ他） ・　平成２２年度　長期課程５９人、研究課程４人（インドネシア、マレーシア、タイ他） ・　平成２３年度　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） ③　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。 ・　当機構職員の海外派遣 ・　平成１９年度　９か国１９名（スリランカ、ウガンダ、セネガル、エクアドル、ブータン、シンガポー										

		ル、メキシコ、グアテマラ、ヨルダン） ・　平成２０年度　　５か国　７名（スリランカ、ウガンダ、メキシコ、ヨルダン、ブータン） ・　平成２１年度　　５か国　８名（スリランカ、ウガンダ、メキシコ、イラン、グアテマラ） ・　平成２２年度　　５か国　５名（コンゴ民、ヨルダン、イラン、ブータン、ベトナム） ・　平成２３年度（上半期）　３か国　４名（エクアドル、セネガル、ブータン） （５）緊急雇用対策本部及び緊急雇用対策推進本部の設置**（高障求機構）** 厳しい雇用失業情勢を踏まえ、当機構が有する職業能力開発促進センター等の資源を可能な限り有効に活用し、雇用のセーフティネット機能が最大限発揮できるよう、平成２１年度から当機構本部に緊急雇用対策本部を、各都道府県センターに緊急雇用対策推進本部を設置し、離職者訓練の確実な実施や雇用促進住宅の有効活用の促進等、緊急雇用対策関係業務の効果的な実施に努め、都道府県労働局、地方自治体等が設置している緊急雇用対策本部などにも参加する等、関係機関ともより一層密接な連携を図った。 （６）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地震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である。 ・　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）** 【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、順次、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への一時的貸与、緊急避難場所としての一時提供、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） 【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。 【勤労者財産形成促進業務関係】**（勤退機構）** ・ 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の補修をする場合、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。 （７）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。										

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第３　組織・業務実施体制等の改善に関する事項 １　組織・人員体制について 　組織・人員体制について、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図るとともに、人材育成の充実を図ること。 　また、職業訓練指導員については、任期付き雇用の活用を図り、社会のニーズに対応できる指導員体制を実現すること。	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　組織・人員体制について 　組織体制については、委員会を設け、年１回以上、機構の業務の効率的・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図るとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図る。 　また、職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用により積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 １　組織・人員体制について （１）機構本部に設置する委員会 　組織体制について、業務の効率的・効果的実施の観点から見直しを図るため、機構本部の役職員からなる「組織体制の見直し等に係る委員会」において、以下のとおり毎年度２月に検討を行った。 ・　平成１９年度　本部組織について、キャリア形成業務の本部集中化を図るための改編等を平成２０年４月１日に行うこととした。 ・　平成２０年度　閣議決定等に基づき、地方組織について、生涯職業能力開発促進センターを廃止するとともに、それに伴い本部組織について、生涯職業能力開発促進センター担当係の廃止を平成２１年４月１日に行うこととした。 ・　平成２１年度　本部組織において資産管理、譲渡等業務のための組織を再編するとともに、起業・新分野展開支援センター及び私のしごと館の廃止に伴う組織の見直しを図ることとした。 ・　平成２２年度　本部組織において雇用開発業務の一部廃止等に伴う課の廃止、所掌事務の統合等を行うとともに、業務の廃止等に伴う都道府県センターの所掌の見直しを図ることとした。 　なお、平成２３年度の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」は開催していないが、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い、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。 　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、平成２０年度から、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（平成２０年度から実施） 　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 ・　平成２０年度　延べ　７５人 ・　平成２１年度　延べ　８０人 ・　平成２２年度　延べ１０１人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ　１５人	B 3.00	B 3.00	A 3.71	A 3.50	A 3.57	B 3.35

		（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 ・　平成１９年度　延べ２１６人 ・　平成２０年度　延べ１６９人 ・　平成２１年度　延べ２１６人 ・　平成２２年度　延べ２４６人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ２０８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 ・　平成１９年度　延べ３９６人 ・　平成２０年度　延べ１９４人 ・　平成２１年度　延べ２２１人 ・　平成２２年度　延べ２５６人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ１７０人 （ニ）業務対応研修（平成２０年度から実施） 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 ・　平成２０年度　延べ１４１人 ・　平成２１年度　延べ３３１人 ・　平成２２年度　延べ　９４人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ　２０人 （ホ）キャリア・パス関連研修（平成２２年度から実施） 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 ・　平成２２年度　延べ５０人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ８２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 ・　平成１９年度　延べ２４５人 ・　平成２０年度　延べ１４５人 ・　平成２１年度　延べ１２２人 ・　平成２２年度　延べ　６８人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ　４４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 ・　平成１９年度　延べ　２５人 ・　平成２０年度　延べ　２２人 ・　平成２１年度　延べ　１０人 ・　平成２２年度　延べ１６６人 ・　平成２３年度（上半期）　延べ　７８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た。 ・　任期付き雇用受け入れ 　・　平成１９年度　　３０名 　・　平成２０年度　　２１名 　・　平成２１年度　　２１名 　・　平成２２年度　　２０名 　・　平成２３年度（上半期）　２７名 （４）国家公務員の再就職者ポストについて見直しを行い、役員ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」（平成２１年９月２９日閣議決定）に基づき、平成２１年度末に理事３ポストについて公募を行った。 　また、国家公務員出身者の嘱託ポストについては、平成２１年度中にすべて廃止した。 ・　理事３ポストの公募状況 　・　応募者数　１０９名 　（内訳） 　　・　企画、業務推進担当　　５１名 　　・　経理、住宅譲渡、組織再編担当　２８名 　　・　雇用管理、勤労者財産形成担当　３０名 ・　国家公務員の再就職者の廃止状況 （内訳） 　・　常勤職員　　９ポスト 　・　非常勤職員　２７ポスト （５）内部統制 　①　内部監査の的確な実施 　内部統制の充実に係る内部監査の実施については、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」を設置するとともに、平成２０年度から監査計画等を策定し、本部、都道府県センター、職業能力開発施設を対象に、以下のとおり内部監査を実施しているところである。 ・　平成２０年度　「随意契約の適正化について」（本部及び８施設）、「助成金の適正支給に係る取組状況」（本部及び４施設） ・　平成２１年度　「随意契約の適正化について」（本部及び７施設）、「技能講習の適正な実施について」（本部及び４施設）、「保有個人情報の適正な管理について」（本部及び４施設） ・　平成２２年度　「契約の適正化について」（本部及び８施設）、「技能講習の適正な実施について」（本部及び５施設）、「保有個人情報の適正な管理について」（本部及び５施設） ・　平成２３年度　「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） 　なお、当該監査結果を踏まえて、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ている。						

		②　内部通報処理 　役職員等からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報または相談の適正な処理の仕組みを定めることにより、その早期発見と是正を図り、もって、業務の適正性及びその円滑な運営の確保に資することを目的に、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、全役職員に周知し、適正な運用に努めた。 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。						

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
第３　組織・業務実施体制等の改善に関する事項 ２　業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとの厳格かつ客観的な評価・分析の実施を促進し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させること。	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　業績評価の実施による業務内容の充実について 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させる。さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。	第２　組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置 ２　業績評価の実施による業務内容の充実について （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、評価について平成２０年度までは、学識経験者その他の有識者からなる「独立行政法人雇用・能力開発機構運営協議会」から意見を聴取するのみであったが、平成２１年度からは各部長を構成員とする「内部評価委員会」を開催するとともに、業績評価の透明性、公平性をさらに向上させるため、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。 ②　業績評価結果の公開 第一期中期目標期間の業務実績の最終評価結果、毎年度の業績評価の結果については、ホームページ等において公表した。 ③　業務実績概況の公表 平成１９年度業務実績概況について、リーフレットを作成するとともに、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。 平成２０年度以降は、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。 ④　ホームページの充実等 平成１９年度は、ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例（利用者の声）や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を大幅に追加し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「キャリア形成への支援」等の支援対策別バナーを新たに設けて機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。 また、平成２０年度には、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。 さらに、平成２１年度からは、各業務のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めるとともに、利用者の声に動画を活用するなど分かりやすい業務内容の紹介に努めた。そのほか携帯サイトの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や、利用者の検索サイトから必要な情報へのアクセスが容易となるようにホームページのページタイトルを見直し、利用者の利便性の向上に努めた。 ⑤　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、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の制度改正、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 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	B 3.00	B 3.44	A 3.57	A 3.66	A 3.71	B 3.47

		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 　各種サービス終了時における満足度調査やサービス実施後一定期間経過後におけるフォローアップ調査を以下のとおり実施した。 （満足度調査：１１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 ・　私のしごと館における将来の自分の職業について考えるようになった等利用者の有効度の評価 　これらの調査結果については、自由記述欄の内容を含めて分析を行い、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よう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。 　また、政策目標と合致しているかの視点を踏まえ、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調査に以下のとおり協力した。 （イ）雇用管理改善セミナー 　セミナー受講後の雇用管理改善等の必要性の認識度等の把握 （ロ）若年者への職業意識の啓発 　利用開始後に行った就職活動等への取組等の把握 （ハ）私のしごと館 　利用した中高生の将来の就職に向けた意識･行動の変化の度合の把握及び利用した失業者の就職に向けた行動の変化の度合の把握 （ニ）キャリア・コンサルティング 　相談終了後に行った就職活動・能力開発等への取組等の把握 （ホ）キャリア形成促進助成金 　助成金を利用した事業主及び助成の対象となった労働者に対する助成金制度の効果等の把握 ③　業務改善事例のフィードバック 　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、情報の共有化を行い、一層の業務改善の取組を推進した。 ④　業績評価結果の反映 　各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ネットワークへ掲載し全職員が閲覧できるようにするほか、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。						

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
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。	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。	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効率的な執行 一般管理費及び業務経費（運営費交付金を充当するものに限る。）については、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％削減し、目標を大幅に上回り達成したところである。 各年度の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。 ・　削減額（各年度の予算額に対する削減額）及び削減率	A 3.55	A 3.66	A 4.00	S 4.50	S 4.57	A 4.05

	①予算額	②決算額	③削減額（＝②－①）	内訳（※１）	④削減率（※２）
平成１９年度	８５２億円	８３９億円	△１３億円	△　２億円 △１１億円	９．１％
平成２０年度	８２４億円	７７９億円	△４５億円	△１５億円 △３０億円	１５．６％
平成２１年度	７８６億円	７３３億円	△５３億円	△２３億円 △３０億円	２０．６％
平成２２年度	６７６億円	６２５億円	△５１億円	△２０億円 △３１億円	３２．３％

※１　内訳の上段は一般管理費の削減額、下段は業務経費の削減額である。
※２　（平成１８年度予算額－各年度の決算額）÷平成１８年度予算額×１００（％）

①平成２２年度 ４月～９月の実績額	②平成２３年度 ４月～９月の実績額	③削減額（※１）（＝②－①）	内訳（※２）
２７４億円	２６３億円	△１１億円	△３億円 △８億円

※１　平成２３年度（上半期）の削減額は対前年同月比（実績額）の削減額である。
※２　内訳の上段は一般管理費の削減額、下段は業務経費の削減額である。

・　主な削減要因
（イ）一般管理費
人件費の削減による減
（ロ）業務経費
施設機能維持に必要な修繕や整備を縮小したことによる減

②　冗費の削減について
冗費の削減及び効率的な組織運営への取組については、平成１９年度において、全施設に対し「環境配慮計画」（平成２０年２月１３日付け通達）、「独立行政法人雇用・能力開発機構地球温暖化対策実行計画」（平成２０年８月２６日付け通達）等を通知し、温室効果ガスの削減に努めている。
また、平成２１年度からは、「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推進や備品等の必要最小限の保有等、細部にわたり経費節減に努めた。

		さらに平成２２年度においては、「冗費削減及び効率的な組織運営への取組状況について」（平成２３年２月１７日付け事務連絡）により、各施設の取組状況を調査・把握し、施設への意識付けを図り、平成２３年度には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。 （主な取組内容） ・　事務用パソコンの更新時期（耐用年数）の延長 ・　沖縄県を除く全国の施設を対象とした電気供給に関する一般競争入札の実施 ・　事務所の一部返還 ・　出張旅費のパック商品及び各種割引運賃の利用徹底 ・　事務用消耗品調達に係る本部一括単価契約による調達コストの縮減 ・　雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務について、最低価格落札方式による一般競争入札の実施 ・　冷暖房機器の温度設定制限等環境に配慮した取組の徹底 ・　部内連絡時の電子メール等の活用による、印刷機及び用紙の使用の節約 ・　平成２２年度の公用車の更新停止方針の決定及び平成２３年度の公用車の更新停止　等						
（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）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。	（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。 人件費については、既に平成１７年度を基準として平成２２年度までに２６．７％削減し、目標を大幅に上回り達成した。 また、ラスパイレス指数については、従前の人事管理上の運用において年齢や経験年数により昇給昇格させていたこと、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも３％の調整手当に相当する額を支給していたこと、国家公務員と比べ管理職の割合が高いこと、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いること、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、年功的な給与上昇の抑制、職位制度の厳正な運用、俸給月額の３％引き下げ及び平成２１、２２年度の給与改定における国を上回る俸給月額の引き下げを実施するとともに、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、支給割合の上限を国家公務員よりも低く設定（国家公務員の上限１８％よりも低い１２％）していたものを、平成２２年１２月より、さらに、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。 ・　平成１７年度を基準とした人件費削減率 ・　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％ ・　平成２３年度（上半期）　１２．４％ ※　平成２３年度は対前年同月比の削減率である。						

		・　ラスパイレス指数 ・　平成１９年度　　１０９．８ポイント ・　平成２０年度　　１０９．１ポイント ・　平成２１年度　　１０６．６ポイント ・　平成２２年度　　１０４．４ポイント ②　諸手当の見直しについて 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から国と異なるとして指摘を受けた諸手当のうち、定率制としていた職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）については平成２２年４月から定額制とし、勤勉手当については、平成２２年度に成績率を４区分に設定した。 また、法人独自の手当である職業訓練指導員手当については、都道府県における職業訓練指導員手当の支給状況等を踏まえ、平成２３年７月から支給割合を１０％から５％に引き下げた。 ③　法定外福利費の見直しについて 法定外福利費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点からの見直しを行い、平成２０年度にレクリエーションに係る経費への支出を廃止し、平成２１年度に役員の傷害（災害）保険に係る支出を廃止した。 互助組織に対する法人からの支出について、平成２０年度から文化・教養・体育事業に係る経費への支出を廃止し、平成２１年度に法人からの支出額の引き下げを行い、平成２２年度から退職準備援助事業（セカンドライフセミナー）に係る実費に限定した「事業補助方式」とし、法人負担について国よりも低い負担割合とした。 また、平成２３年度からは、互助組織に対する法人からの支出を廃止した。						
（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。	（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。	（３）随意契約の見直しについて 平成１９年１２月に策定した「随意契約見直し計画」に基づき、随意契約によっていた契約を一般競争入札等へ移行する時期や仕様の内容等を検討して、準備が整ったものから一般競争入札等に移行した。 また、平成２１年度に設置した、監事及び外部有識者から構成される契約監視委員会による点検及び見直しを踏まえて、平成２２年４月に、「随意契約等見直し計画」を作成し、民間教育訓練機関等への職業訓練の委託に係る契約及び雇用促進住宅の管理運営等業務委託に係る契約を競争性のある契約に移行するなど、一般競争入札等への移行及び一者応札等の改善など実質的に競争性が確保できる取組の推進に努めた。 その結果、平成１９年度の実績と比べて、平成２２年度末までには競争性のない随意契約は件数で約５千件、金額で約５８０億円の減となり、着実に見直しが実施された。 これにより、競争性のない随意契約は、職業能力開発施設の敷地等の借上げ、リース期間を終了した職業訓練機器等の再リース、水道、ガス供給等、機構の裁量によって契約の相手方を決定することができない真に競争性のない随意契約によらざるを得ないものとなっている。						

① 一般競争入札等への移行状況

・ 一般競争入札等及び随意契約の状況

（金額単位：億円）

		１９年度		２０年度		２１年度		２２年度		２３年度（上半期）	
		件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
競争性のある契約	競争入札	1,514	127.8	1,752	135.4	1,727	320.4	2,470	285.4	810	196.8
	企画競争	27	2.6	4,351	410.5	3,642	160.0	7	1.0	1	0.1
	計	1,541	130.4	6,103	545.9	5,369	480.4	2,477	286.4	811	196.9
		21.5%	16.7%	87.8%	87.0%	88.4%	87.7%	79.6%	81.1%	66.5%	78.4%
競争性のない随意契約		5,610	648.6	850	81.8	703	67.1	636	66.8	409	54.3
		78.5%	83.3%	12.2%	13.0%	11.6%	12.3%	20.4%	18.9%	33.5%	21.6%
合　計		7,151	778.9	6,953	627.7	6,072	547.5	3,113	353.2	1,220	251.2

※　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。

一般競争入札への移行に向けた具体的な取組は以下のとおりである。

（イ）平成１９年度は、（ｉ）随意契約見直し計画の内容、競争入札等への移行のための取組、「公共調達の適正化について」（平成１８年８月２５日付け財計第２０１７号）の記載内容等の周知・徹底を図るため、本部から全施設に対して通知を行うとともに、全国会議を開催し、具体的な事項の指示・説明を行ったほか、（ⅱ）競争入札等への移行に際して具体的な事務手続の内容や留意事項を記載した事務マニュアル等を本部において作成して施設に配付し、（ⅲ）施設から競争入札等への移行の取組状況等のスケジュールを提出させ、本部においてその内容を審査の上、取組の進捗状況を管理した。

（ロ）平成２０年度は、随意契約の件数の大半を占めていた職業訓練の委託に係る契約を企画競争により実施するとともに、随意契約の金額に占める割合が大きい雇用促進住宅の管理運営等業務を全国７ブロックへ分割したうえで企画競争により実施した。また、職業能力開発施設の給食、清掃業務等の随意契約等についても、仕様書の作成等の移行準備が整ったものから一般競争入札等を実施した。

（ハ）平成２１年度は、これまで競争性のない随意契約としていた（ｉ）施設（沖縄県内を除く）における電力の需給契約、（ⅱ）本部及び施設の固定電話の通信サービスの契約、（ⅲ）施設の機械警備委託契約を、本部において一括して一般競争入札（最低価格落札方式）により調達を実施した。

（ニ）平成２１年度は、企画競争を実施した雇用促進住宅管理運営業務等の委託に係る契約を４７都道府県単位ごとの一般競争入札（総合評価落札方式）に移行し、平成２２年度には最低価格落札方式により実施した。

（ホ）平成２２年度以降に開講する民間職業訓練機関等に対する職業訓練の実施委託に係る契約を一般競争入札（最低価格落札方式）により実施した。

② 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。

（イ）契約締結状況（予定価格が１００万円（賃料は８０万円）を超えたもの）

（ロ）平成１９年度、平成２０年度における随意契約見直し計画のフォローアップ

		（ハ）平成２１年度、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 （ニ）「競争性のない随意契約」に係る契約情報 （ホ）「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 ③　契約監視委員会によるフォローアップ （イ）平成２１年１１月１７日の閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」に基づき、同年１２月に当機構の監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、平成２２年１月に（ｉ）「随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性」及び「真に競争性が確保されているかどうか等」について１９、２０年度に締結した契約と、２１年度中に契約・調達を行う必要があるものについて、並びに（ⅱ）「実施的な競争性確保に関する点検」について、それぞれ点検を受けた結果、機構の取組は適切であるとの評価を得た。 （ロ）また、平成２２年度はコスト削減という観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者の方と、調達方法、調達価格、仕様書の設定等、調達全般にわたり意見交換を行い提言をいただくとともに、平成２３年２月に、平成２２年度上半期に締結した契約、契約監視委員会の開催以降に調達を予定している案件等について、点検を受けた結果、契約監視委員会からは、機構の取組は適切であると認められるとの評価を得た。 ④　随意契約及び一者応札等の改善の推進のために、機構独自で取り組んだ項目 （イ）全施設において競争入札等への移行に係る工程表に基づき進捗管理を行い、移行時期の前倒し等を推進した。 （ロ）自主点検の仕組みの整備 契約監視委員会の点検に付すこととされた随意契約及び一者応札等に関する項目等を取りまとめた点検シートを作成し、調達手続の前に施設で自ら点検を行い、施設に設置する入札契約手続運営委員会による審議を経て、本部に提出し、本部においてその内容を確認した上で、調達手続を開始するとともに、調達の実施後一者応札等となったものについて、その分析･点検を行うこととする自主点検の仕組みを整備し、平成２２年４月から実施している。 （ハ）一者応札・一者応募に係る改善の取組 平成２１年６月に一者応札･一者応募に係る改善方策を定めてホームページに公表するとともに、施設に対し、具体的な取組の内容を記載した通達を発出した。また、平成２２年１２月に、前年度の契約監視委員会で「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、施設からの報告を本部において集約し、一者応札等となった要因分析を行い、平成２１年度及び平成２２年度（上半期）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、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の参考とするために施設へ送付した。 （ニ）入札・契約手続運営委員会における内部審査の強化 平成２２年６月に調達手続き全般について審査を行う部内の組織として、本部・施設それぞれに設置している入札・契約手続運営委員会の審議事項として、随意契約によろうとする場合の随意契約理由や競争参加資格の審査に加え、仕様の内容が実質的に競争を制限する内容になっていないか、納期又は契約期間が適切に設定されているかなどの項目についても審議することとした。 （ホ）事務の効率化及びコスト縮減に向けた調達の実施 （ｉ）上記①（ハ）（ｉ）（ⅱ）については、施設単位で調達をしていたものを本部で一括して調達した。 （ⅱ）前年度の契約で、本部・施設においてそれぞれ調達を行っていた事務用消耗品の購入について、事務の効率化及びコスト縮減を図る観点から、平成２２年７月に、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。 （ⅲ）職業訓練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した。						
（４）施設の有効活用等について 施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。	（４）施設の有効活用等について 施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。	（４）施設の有効活用等について 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 ・ 平成１９年度 ３，６７０件 ・ 平成２０年度 ３，１００件 ・ 平成２１年度 ３，４７６件 ・ 平成２２年度 ３，８３６件 ・ 平成２３年度（上半期） １，５２５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２１年度実施内容） ・ 生涯職業能力開発促進センターの売却 ・ 岩手職業能力開発促進センターの一部敷地返還 （平成２２年度実施内容） ・ 京都センター外４施設の敷地の一部返還。 （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。 ・ 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。）附則第二条第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。 （ロ）旧地域職業訓練センター、旧情報処理技能者養成施設等 （平成２１年度実施内容） ・ 旧中津情報処理技能者養成施設を中津市へ譲渡した。 （平成２２年度実施内容） ・ ４１道府県に設置している９６施設について、平成２２年度をもってすべて廃止し、うち８５施設について地方公共団体等へ譲渡した。 （平成２３年度実施内容） ・ 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、廃止法附則第二条第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 平成２２年９月末をもって廃止し、廃止法附則第二条第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 設立時と比して、4割を超える４８％の職員宿舎（２５４施設）を廃止し、売却を進めた。また、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、廃止法附則第二条第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 平成２１年度をもって廃止し、廃止法附則第二条第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 「独立行政法人整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）に基づき、事業報告書に記載すべき標準的な事項が定められたことから、当該記載事項に基づき当機構の運営状況について事業報告書を作成した。 また、平成１９年度から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「一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成し、当機構ホームページにて公表した。なお、平成２２年度の実績については、公表に向け準備を行った。 さらに、平成２０年度からは、財務諸表の増減分析等を図や表を用いて解説した「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、事業報告書における「財務諸表及びその科目について」及び財務諸表注記事項における「貸借対照表関係、損益計算書関係」について記載内容を充実し、平成２３年度においては、「平成２２年度財務諸表の概要」において、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 （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）キャリア情報ナビの設置 個人が、自らの適切な職業選択や職業能力開発が行えるよう、職業に関する基本的な情報、教育訓練コース、能力評価に関する情報に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイトである「キャリア情報ナビ」を平成１９年度ホームページ上に設置した。						

		（３）業務実績概況の公表（再掲） 平成１９年度業務実績概況について、リーフレットを作成するとともに、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。 平成２０年度以降は業務実績の中で、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。 （４）ホームページの充実等（再掲） 平成１９年度は、ホームページの全面リニューアルにより、機構業務の活用事例（利用者の声）や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を大幅に追加し、わかりやすく業務内容の紹介に努めるとともに、「キャリア形成への支援」等の支援対策別バナーを新たに設けて機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。 また、平成２０年度には、「対象者別サービス一覧」のページ構成を利用者の求めているニーズ別に内容を変更し、機構の業務内容へのアクセスを容易にするなど、利用者の利便性の向上に努めた。 さらに、平成２１年度からは、各業務のページをリニューアルして画像やイラストを用いて見やすくし、必要な情報へのアクセスを容易にする等、利用者の利便性の向上に努めるとともに、利用者の声に動画を活用するなど分かりやすい業務内容の紹介に努めた。そのほかに、携帯サイトのＱＲコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知や、利用者が検索サイトから必要な情報へのアクセスが容易となるようにホームページのページタイトルを見直し、利用者の利便性の向上に努めた。 （５）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（再掲） 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、緊急人材育成支援事業における訓練関連業務の制度改正、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、平成２２年度ホームページ等により迅速に公開した。 （６）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％の増加となっている。 上記（１）から（５）の取組などにより、各年度のホームページへのアクセス件数の平成１８年度実績と比べた増加率は以下のとおり５年連続で中期目標・中期計画の目標を大幅に上回り、目標を達成した。 ・　アクセス件数増加率（アクセス件数） ・　平成１９年度　約１５％増　（７１３万件） ・　平成２０年度　約３０％増　（８０４万件） ・　平成２１年度　約６７％増（１，０２９万件） ・　平成２２年度　約６６％増（１，０２３万件） ・　平成２３年度（上半期）　約７０％増　（４８０万件） ※　平成２３年度（上半期）は平成１８年度上半期実績と比べた増加率である。						

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	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果						中期目標期間の評価	
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３		高障求	勤退
							高障求	勤退		
第４　財務内容の改善に関する事項	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。	第３　予算、収支計画及び資金計画 １　基本的な方針	B 3.00	A 3.55	A 3.71	A 4.00	A 4.00	B 3.28	A 3.65	A 3.50
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。	（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。	（１）財形融資の債権管理**（勤退機構）** ①　累積欠損金の解消 当期利益として、平成１９年度４９億円、平成２０年度４９億円、平成２１年度５５億円、平成２２年度４８億円、平成２３年度９月末２８億円を計上した結果、累積欠損金は平成２３年度９月末において４３億円となった。 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**（勤退機構）** 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、当 該債権の一部については法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努めた。 ・　平成１９年度　業務指導　４３回　法的措置状況　６回 ・　平成２０年度　業務指導　４２回　法的措置状況　２回 ・　平成２１年度　業務指導　２７回　法的措置状況　０回 ・　平成２２年度　業務指導　３８回　法的措置状況　４回 ・　平成２３年度（上半期）　業務指導　９回　法的措置状況　２回 ②　財政投融資への償還 約定通りの償還を行った。 ・　平成１９年度　償還額　元金　２８億円 利息　１２億円 ・　平成２０年度　償還額　元金　２５億円 利息　１０億円 ・　平成２１年度　償還額　元金　２３億円 利息　９億円 ・　平成２２年度　償還額　元金　２２億円 利息　８億円 ・　平成２３年度（上半期）　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。	（３）雇用促進住宅について ①　民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅（以下（３）において「住宅」という。）の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成３３年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成２０年度までに廃止決定した「全住宅の２分の１の住宅」を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。 また、平成１９年度末までに、人件費及び事務費の管理経費を平成１４年度に比べておおむね３割削減し、譲渡・廃止まで合理的な経営に努める。	（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 （イ）雇用促進住宅の譲渡等については、１３６住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、６住宅を民間事業者に売却した。 また、５住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、５０住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。 この結果、第二期中期目標期間終了時点における所有住宅数は１，３３３住宅（３，４０６棟、１２５，９９９戸）となった。 ・　所有住宅数 ・　平成１８年度末＜参考＞　１，５３０住宅（３，８３５棟、１４１，５６２戸） ・　平成１９年度末　１，５１７住宅（３，８１１棟、１４０，７７２戸） ・　平成２０年度末　１，４９８住宅（３，７６３棟、１３９，００８戸） ・　平成２１年度末　１，４１５住宅（３，５７８棟、１３２，４９０戸） ・　平成２２年度末　１，３４５住宅（３，４３４棟、１２７，０１４戸） ・　平成２３年度（上半期）　１，３３３住宅（３，４０６棟、１２５，９９９戸） その他、平成２３年９月末現在で、地方公共団体が譲受けの意向を表明した住宅数は８５住宅となっている。 また、緊急一時入居については、平成２０年１２月１５日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成２３年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。 加えて、本年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、平成２３年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。 （ロ）管理経費の削減 集中管理方式の推進等による管理主事の削減や計画的な職員数の削減等により、住宅の委託費に係る人件費及び事務費の管理経費を平成１９年度までに平成１４年度と比べ４１％削減（削減額４０．９億円）し、おおむね３割削減するという目標を達成した。 ・　平成１４年度９９．３億円→平成１９年度５８．４億円 ・　平成１９年度管理主事の削減数　３２人 平成１４年度に比べ５３９人減 （平成１４年度１，０６４人→平成１９年度５２５人） ・　平成１９年度役職員の削減数　８人 平成１４年度に比べ　３８人減 （平成１４年度１７３人→平成１９年度１３５人）								
②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずること。	②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき、次の措置を講ずる。	②　独立行政法人整理合理化計画等に基づき講じた措置								
（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	（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	（イ）売却を加速化させるための措置 平成２０年４月１日付けで運営収支が赤字等の住宅を６５０住宅（１，４３９棟、５４，８９４戸）廃止決定し、中期目標に定められた全住宅の２分の１を超える計７８４住宅（１，７５８棟、６７，４７８戸）が廃止決定となった。 民間への売却については、平成２０年度より売却業務の民間委託を実施した結果、仲介業者より民間事業者への売却が可能とされた住宅のうち、１住宅について民間事業者に売却した。 また、仲介業者への選定ができなかった地域の住宅については機構本部で売却を行う								

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。	る。	こととしているところであり、入居者説明会を実施した結果、入居者の理解が得られた２住宅を民間事業者へ売却した。 平成２０年度より実施していた売却業務の民間等へ委託については、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。								
（ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図ること。	（ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。そのため、管理運営に係る委託業務について、随意契約を改め、平成２０年度はブロック単位、平成２１年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託費の大幅な削減を図る。	（ロ）随意契約の見直し等 （ｉ）管理運営に係る委託業務については、平成２０年度は、７ブロック単位で競争性のある企画競争を実施し、平成２１年度は、さらに競争性を高めるため４７都道府県単位の総合評価方式による一般競争入札を実施し、さらに平成２２年度からは、最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。平成２３年度には平成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、入札公告期間の延長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い、その結果、住宅の管理運営業務における民間受託者ついては、平成２２年度の２事業者から６事業者に増加した。 また、委託費は修繕費等の削減により、各年度の削減額は以下のとおり大幅な削減額となった。 ・　委託費（対前年度削減額） ・　平成１９年度＜参考＞　　２９４億円 ・　平成２０年度　　２０８億円（８６億円減） ・　平成２１年度　　１７６億円（３２億円減） ・　平成２２年度　　１２３億円（５３億円減） 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								
（ⅱ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずること。	（ⅱ）公務員の入居者に対し、速やかな退去を促すための具体的方策を講ずる。	（ⅱ）公務員入居者及び所属先に対して退去要請文を発出し平成２３年９月末には完全に退去した。 ＜参考＞ ・　公務員入居者 ・　平成２０年度末　　２５件 ・　平成２１年度末　　１件 （参考：平成１９年度末の公務員　１２４件）								
	２　予算　　別紙１のとおり ３　収支計画　別紙２のとおり ４　資金計画　別紙３のとおり	２　予算**（高障求機構）** ３　収支計画**（高障求機構）** ４　資金計画**（高障求機構）** 予算、収支計画、資金計画に対しての予算執行等の実績は、各年度の決算報告書及び財務諸表のとおりであり、中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行った。 運営費交付金の収益化については、以下のとおり収益化基準を適用し、適正な執行を行った。 ・　平成２０年度までは、すべての経費について費用進行基準を適用 ・　平成２１年度からは、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 資金（予算）管理に当たっては、決算実績を踏まえた年間計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったＰＤＣＡサイクルに								

		より、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。 また、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	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　平成１９年度　４３９億円 平成２０年度　４２５億円 平成２１年度　３４０億円 平成２２年度　３４７億円 平成２３年度（上半期）　２１０億円								
	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	２　短期借入金**（高障求機構）** 借入実績なし。								
	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５　剰余金の使途**（高障求機構）** 各年度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。								

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成１９年度～平成２３年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			Ｈ１９	Ｈ２０	Ｈ２１	Ｈ２２	Ｈ２３	
	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。 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。 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。	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（上半期）の削減数　９７３名 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、更新等を計画的に行った。 ①　本館建替（１件） ②　実習場建替（４件） ③　受変電設備更新（１７件） ④　空調設備更新（２０件） ⑤　給水及び消火設備更新（１２件） ⑥　排水設備更新（１件） ⑦　給水設備更新（３件） ⑧　消火設備更新（１件） ⑨　公共下水道接続工事（４件） なお、平成２３年度９月現在で、施設の老朽化等に伴い、継続して次の施設・設備の建替、更新を行っている。 ①　実習場建替（４件） ②　受変電設備更新（６件） ③　空調設備更新（３件） ④　給水設備更新（２件） ⑤　消火設備更新（１件） ⑥　震災復旧工事（２件） ３　積立金の処分に関する事項 （１）介護労働者福祉業務 平成１９年度において、介護労働者福祉業務に要した費用が介護労働者福祉基金の運用益を上回ったこと等により、当期純損失が０．１億円生じたことから、介護労働者福祉業務積立金を同額取り崩し、当該業務の経費に充てた。 なお、介護労働者福祉業務は平成２０年３月３１日をもって終了したことから、平成２０年度において、当該積立金の残額１０億円を国庫納付した。 （２）雇用促進融資業務 主に長期借入金に係る支払利息が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、下記のとおり当期純損失が生じたことから、第二期中期目標期間中において雇用促進融資業務積立金を１９億円取り崩し、当該業務の経費に充てた。 ・　当該純損失 ・　平成１９年度　２億円	A 3.64	A 3.55	B 3.00	B 3.00	A 3.85	B 3.40

		・　平成２０年度　　７億円 ・　平成２１年度　　３億円 ・　平成２２年度　　２億円 ・　平成２３年度（上半期）　　３億円 計　　１９億円 なお、当該積立金については、第二期中期目標期間期首残額３８億円から第二期中期目標期間中に取り崩した合計額１９億円を差し引いた残額１８億円の金額を、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、廃止法附則第二条第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。 （３）宿舎等業務 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、各年度において当期総利益が生じたため、宿舎等業務積立金は取り崩していない。 ・　当期純利益 ・　平成１９年度　　１０３億円 ・　平成２０年度　　１２５億円 ・　平成２１年度　　１１３億円 ・　平成２２年度　　５２億円 ・　平成２３年度（上半期）　　６億円 計　　４００億円 なお、当該積立金については、第二期中期目標期間期首残額２３３億円に第二期中期目標期間に生じた当期純利益の合計額４００億円を加えた残額６３４億円を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、廃止法附則第二条第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 厚生労働省が閣議決定を踏まえた所要の検討等を行うため、資料提出等必要な協力を行った。 また、閣議決定に盛り込まれた措置のうち、法改正を待つまでもなく実施可能な事項について、以下のとおり速やかに実行に着手した。 ①　厚生労働省が設置した資産管理第三者委員会への参画 ②　地方運営協議会への中小企業団体の参画 ③　情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の廃止に伴う地方自治体への説明等 ④　民間委託訓練の都道府県への移管に伴う都道府県へのノウハウの提供 閣議決定において「民間等への委託訓練の拡大を図る。委託訓練の内容が定型化しているものやモデルカリキュラム等に従えば実施できるものについては、都道府県に移管する。」とされたことから民間委託訓練の都道府県への移管に伴う都道府県へのノウハウの提供を行った。 ⑤　私のしごと館業務の廃止 ⑥　情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の地方自治体等への譲渡 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。」とされたことから情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の地方自治体等への譲渡を行った。 ⑦　国際能力開発支援センターの廃止 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。」とされたことから国際能力開発支援センターの廃止を行った。						

		⑧　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。						