

平成22年度 業務実績評価シート説明資料

平成23年8月2日
独立行政法人雇用・能力開発機構

目次

独立行政法人雇用・能力開発機構の概要	1
雇用・能力開発機構の業務（平成22年度）	2
雇用・能力開発機構の事業体系図	3
＜評価シート説明資料＞	
評価シート 1. 雇用開発業務（相談、セミナー等）	6
評価シート 2. 雇用開発業務関係助成金等の業務	9
評価シート 3. 連携及び効果的な訓練の実施	12
評価シート 4. 離職者訓練	15
評価シート 5. 高度技能者養成訓練	21
評価シート 6. 在職者訓練	25
評価シート 7. 若年者対策、キャリア・コンサルティング	28
評価シート 8. 事業主等との連携・支援	33
評価シート 9. 職業能力開発助成金等の業務	35
評価シート10. 指導員養成、訓練コースの開発等	38
評価シート11. 公共職業能力開発施設等	42
評価シート12. 財形業務	44
評価シート13. 助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務	47
評価シート14. 組織・人員体制	52
評価シート15. 業績評価	55
評価シート16. 経費削減等、情報提供	58
評価シート17. 予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金	63
評価シート18. 人員、施設・設備、積立金の処分	68
＜附属資料 ①～⑤＞	
①機構版教育訓練ガイドライン概要	71
②高い就職率を達成している指導員の就職支援に係る行動特性やノウハウを集約・共有化	72
③「就職支援マップ」による就職支援の実施【離職者訓練】	73
④キャリア形成相談の流れ	74
⑤在職者訓練の品質保証に向けた取組み(訓練カルテ方式)の流れ	75

独立行政法人雇用・能力開発機構の概要

1 設立

平成16年3月1日

2 設立根拠法

独立行政法人雇用・能力開発機構法
(平成14年法律第170号)

3 設立の目的

労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うとともに、勤労者の計画的な財産形成の促進の業務を行うことにより良好な雇用の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図り、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的とする。

4 役職員

- (1) 役員
理事長、理事(3人)、監事(2人) (平成23年3月31日現在)
- (2) 職員
3,560人 (平成23年3月31日現在)

5 資本金

7,077億6,518万円 (平成23年3月31日現在)

◇ 機構の運営する施設等 ◇

職業能力開発総合大学校(1校)

職業訓練指導員の養成・再訓練や職業訓練に関する調査研究等を実施

職業能力開発促進センター(61所)

求職者の方々を対象とした早期再就職のための離職者訓練や技能向上を図るための在職者訓練を実施

職業能力開発大学校(10校)
職業能力開発短期大学校(1校)

高等学校卒業者等の方々を対象とした高度な職業訓練等を実施

都道府県センター(47所)

雇用管理改善や能力開発・キャリア形成に関する各種の相談・支援、各種助成金の支給等を実施

雇用・能力開発機構の業務（平成22年度）

労働者支援 約98.6万人

事業主支援 約63.0万人

職業能力開発業務

離職者訓練 約6.8万人

若年者対策 約2.3万人(再掲)

・職業訓練（日本版デュアルシステム等）
約2.3万人

高度技能者養成訓練 約0.7万人

在職者訓練 約3.6万人

指導員養成 約0.1万人

キャリア・コンサルティング

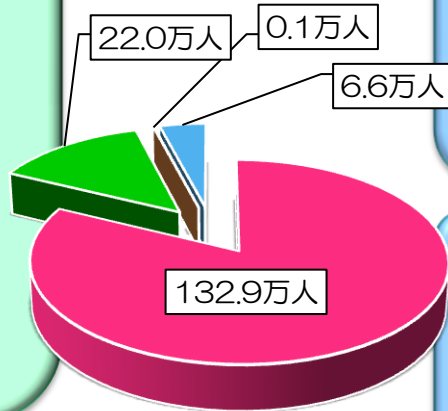
約80.8万人

計 約92.0万人

雇用促進住宅

入居戸数 約6.6万戸

約161.6万人
が利用



- 職業能力開発業務
- 雇用開発業務
- 財形業務
- 雇用促進住宅

キャリア・コンサルティング

約6.2万件

職業能力開発関係助成金

約1.6万件

中小企業事業主等に対する支援

約33.1万人

計 約40.9万人

相談・セミナー等

約14.6万人

相談 約12.7万人、セミナー約1.9万人

雇用開発関係助成金

約7.4万件

財形業務

財形持家融資等

約0.1万件

職業能力開発業務

雇用開発業務

情報提供 約1,023万件

収入額 465,998百万円

支出額 457,796百万円

収入

運営費交付金 61,946、業務収入 371,207、
補助金 28,708、その他 4,137

支出

職業能力開発業務 46,464、雇用開発業務 13,224、財形業務 333,187
雇用促進住宅 26,521、その他一般管理費等 38,396

(単位：百万円)

すべての労働者とその能力を発揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現

雇用 開発

【現状と課題】

- ・ 中小企業は雇用管理面のノウハウ等が大企業に比べ立ち遅れていることから、雇用管理の改善や良好な雇用機会創出の促進
- ・ 建設業は、労働条件や福祉の面が遅れていることから、建設労働者の雇用管理の改善、職業生活上の環境整備等の推進

職業能力 開発

【現状と課題】

- ・ 厳しい雇用失業情勢が続く中、雇用のセーフティネットとして、離職者等に対する効果的な職業訓練等の実施
- ・ 我が国の基幹産業であるものづくり産業の基盤を支える企業の中核的な人材の確保・育成
- ・ フリーター等不安定就労者に対するキャリア・コンサルティング等の総合的な支援

財形

【現状と課題】

- ・ 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勤労者の資産形成の促進

組織・ 予算

【現状と課題】

- ・ 組織・業務の見直しの推進
- ・ 経費の削減（冗費の点検等）
- ・ 随意契約の見直し
- ・ 財務内容の改善

平成22年度の主な取組状況

①雇用開発業務（相談、セミナー等）【A】

- 【雇用管理改善に資する相談等の実施】
- ◇相談件数 64,679件（対前年度比11%増）
 - ・ 相談者の99.2%が役に立つと回答
 - ・ 事業所の求人充足率34.9%
 - ・ 労働者の離職率9.9%（対前年度比0.6ポイント減）
- ◇セミナーの開催 372回 12,275人
- ・ 利用者の96.8%が役に立つと回答
 - ・ 事業所の求人充足率30.8%
 - ・ 労働者の離職率9.5%（対前年度比0.4ポイント減）
- 【建設事業主への相談等の実施】
- ◇相談件数 61,075件（対前年度比12.8%増）
 - ・ 利用者の91.6%が雇用管理改善を行った・行うと回答

③連携及び効果的な訓練の実施【A】

- ◇PDCAサイクルによる訓練コースの見直し
 - 施設内訓練 168科見直し
 - 在職者訓練 1,443コース見直し
- ◇地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定
 - ・ 就職促進能力開発協議会開催回数 延べ93回
 - ・ 就職率と個別コースの質の向上に反映
 - （離職者訓練）施設内訓練：82.6%
 - 委託訓練：65.3%
 - （在職者訓練）受講者満足度 98.6%
 - 事業主の満足度 97.5%

⑫財形業務【A】

- ◇制度内容に係るホームページアクセス件数 152,396件（対前年度比10.3%増）
- ◇説明会の開催 539回 16,962人
 - ・ 説明会参加者の92.3%が理解できたと回答
- ◇相談業務の実施 11,275件（対前年度比18%増）
- ◇事業所訪問 3,853件（対前年度比13%増）
- ◇広報について外部委託の活用
 - ・ 外部委託等による経費削減（対前年度比11.5%減）

②雇用開発業務関係助成金等の業務 【A】

- 【利用者に対する十分な制度の周知・説明】
- ◇説明会開催 1,312回 38,716人
 - ◇個別相談 64,038件
 - ・説明会参加者の90.3%が理解できたと回答
- 【建設事業主に対する助成金】
- ◇新規申請事業所数 4,481事業所

⑬助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務 【A】

- 【助成金等の平均処理期間の短縮】
- ◇助成金等1件当たりの平均処理期間 4.5%短縮
 - ・申請内容の適正化・審査能力の向上・支給事務の効率化
 - 【ジョブ・カードの推進等】
 - ・ジョブ・カード交付件数 114,952件
 - 【東日本大震災への対応】
 - ・職業訓練、助成金等の弾力的運用
 - ・被災者等への雇用促進住宅の貸与

④職業能力開発助成金等の業務 【S】

- 【キャリア形成促進助成金】
- ◇説明会開催回数 1,602回
 - ◇説明会参加者数 44,836人
 - ・説明会参加者の90.4%が理解できたと回答
 - ・助成金を利用した評価
 - ・キャリアアップが図られた労働者 98.4%
 - ・訓練等の実施につながった事業主 96.9%
 - 【技能者育成資金】
 - ◇滞納者への催促状送付 12,028件 (対前年度比9%増)
 - ◇滞納者への土日・夜間含めた電話催促 7,759件
 - ・新規返還者の初年度返還率97.3%(中期目標：97%以上)
 - (対前年度1.1ポイント増)

⑩指導員養成、訓練コースの開発等 【A】

- 【幅広い能力を有する人材の育成】
- ◇指導員需要に対応したカリキュラム等の見直し
 - ◇指導員就職意欲の醸成と強化
 - ・指導員就職者数65人
 - ・指導員就職率38.7%
 - ◇再研修受講者数 1,794人
 - 【効果的・効率職業訓練の調査研究】
 - ◇調査研究成果の普及
 - ・総合大・HPアクセス件数 1,072,007件

⑪公共職業能力開発施設等 【B】

- ◇離職者訓練 ものづくり分野の訓練に特化
- 【施設内訓練】 ものづくり分野 96.3%
- ◇在職者訓練 真に高度なコースに限定
- ものづくり分野 100%
- ◇訓練生一人当たりの経費を算出し、施設のあり方の見直しに活用

④離職者訓練 【S】

- ◇施設内訓練の就職率82.6%
- ◇委託訓練の就職率65.3%
- ・就職支援行動ガイド等独自ツールを活用した就職支援
- ・ジョブ・カードを活用した
- キャリア・コンサルティング 527,336件
- 【基金訓練】
- ◇実施機関の開拓 458,088人
- (目標15万人分の訓練実施に向けた定員確保)
- ◇都道府県・民間への職業訓練や就職支援
- ノウハウの提供

⑤高度技能者養成訓練 【S】

- ◇就職率(専門・応用) 97.5%
- ◇地域社会等との連携強化
- ◇地域における「ものづくり」の推進
- ・中小企業等との共同・受託研究77件
- ・工業高校や高等専門学校、大学等との連携 230件
- ・ものづくり体験教室の開催 233回 30,328名
- (対前年度比10%増)

⑥在職者訓練 【A】

- ◇受講者の98.6%が役に立つと回答
- ◇事業主の97.5%が役に立つと回答
- ・受講者数 35,778名
- (うち66%は中小企業に勤めている方々)
- ・訓練カルテ方式によるコースの改善・品質保証
- ・ものづくり分野を中心に真に高度な訓練の実施
- ・受講者が習得した能力の測定・評価

⑦若年者対策、キャリア・コンサルティング 【A】

- 【若年者対策】
- ◇日本版デュアルシステム 受講者数17,547人
 - ◇実践型人材養成システム実施計画認定申請書取次 2,304件
 - (対前年度比48%増)
 - ◇有期実習型訓練に係る訓練基準適合の確認 7,665件
 - (対前年度比106%増)
 - 【キャリア・コンサルティング】
 - ◇労働者へのキャリア・コンサルティング 808,399件
 - ◇事業主への相談援助 61,502件
 - ・利用者の99.4%が役に立つと回答

⑧事業主との連携・支援 【B】

- ◇事業主自らが行う人材育成の支援、中小企業等の能力開発に貢献
- ・訓練延べ人員 328,475人
- (うち指導員派遣 88,589人)
- ・職業訓練指導員の派遣数 4,054人
- ・施設設備の貸与 12,994件

⑭組織・人員体制 【A】

- 【組織、人員体制の見直し、指導員の資質等の向上】
- ◇組織体制の見直し等に係る委員会における検討の実施
 - ・雇用開発業務の一部廃止等に伴う組織・所掌の見直し
 - ◇職員等の資質等の向上を目的とした研修
 - 981名(前年度980名)
 - ◇社会のニーズに対応するための職業訓練指導員の任期付き雇用 20人
 - ◇人事評価制度の実施

⑮業績評価 【A】

- 【事業の客観的な評価・分析による業務運営の見直し】
- ◇外部評価委員会の実施、業績評価結果の公表
 - ・事業ごとの厳格かつ客観的な評価
 - ◇国民のニーズや費用対効果の検証による事業の見直し
 - ・情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の85施設を地方自治体への譲渡
 - ・国際能力開発支援センターの廃止
 - ・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
 - ◇フォローアップ調査による適切な業務改善

⑯経費削減等、情報提供 【S】

- 【経費削減等による業務実施体制の効率化の推進】
- ◇一般管理費及び業務経費の削減
 - 32.3%削減(中期目標：17.8%以上削減)
 - ◇人件費の削減 26.7%削減(中期目標：5%以上削減)
 - ・ラスパイレス指数 104.4ポイント
 - (対前年度比2.2ポイント減)
 - ◇随意契約件数 636件(前年度比67件減)
 - ◇契約監視委員会の設置
 - ◇ホームページの充実・アクセス件数
 - 1023万件に大幅増(対平成18年度比66%増)

⑰予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金 【S】

- 【適切な財務管理の推進】
- ◇財形融資・当期利益 48億円
 - ・累積欠損金 71億円に減少(対前年度比41%減)
 - ◇雇用促進融資・業務指導回数 38回(前年度 27回)
 - ◇財政投融資への償還(元金：22億円 利息：8億円)
 - 【雇用促進住宅】
 - ◇譲渡・廃止状況 69住宅の譲渡等を実施
 - ◇管理運営業務の委託内容の見直し
 - ・委託費 53億円の削減
 - ◇解雇等により住居を喪失した方への貸与
 - 入居戸数 4,445戸(23年3月末現在)

⑱人員、施設・設備、積立金の処分 【B】

- 【人員削減、施設修繕等の計画的実施】
- ◇常勤職員数の削減 530名削減(対前年度117名減)
 - (平成18年度末4,090名→平成22年度末3,560名)
 - ◇施設の老朽化を踏まえた計画的な修繕
 - (施設・設備の建替 5件・更新等 5件)

評価シート説明資料

※ ()内は、平成21年度実績値

評価シート1 雇用開発業務(相談、セミナー等)

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業務

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談については、相談件数は増大したか。
- 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、活用を図ることにより、相談、セミナー等終了後の利用者に対するアンケート調査において、雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。
- 相談、セミナー、講習、研修等の終了後に調査を実施し、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映させたか。
- 相談、セミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が25%以上、労働者の離職率が15%以下となったか。
- 相談・研修を行った建設事業主等のうち、雇用管理の改善の取組を行った者又は行う予定の者の割合が80%以上となったか。
- 沖縄県における離職者等に対する援助業務を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価を得たか。

■ 評価シート1 雇用開発業務(相談、セミナー等)

評価の視点 1

①中小企業事業主等に対する雇用管理の改善に関する相談件数の増大

②相談、セミナー利用者に対するアンケート調査において、役立った旨の評価 **80%以上**

③相談、セミナー等終了後の調査の実施と調査結果の分析による業務の質の向上

④相談、セミナー等を受けた事業所
・求人充足率 **25%以上**
・労働者の離職率 **15%以下**

実施内容

募集・採用・配置、労働条件、退職管理、安全・健康管理、社会保険、異業種分野への進出等の「人材確保」や「職場定着」に資する内容の相談を実施。

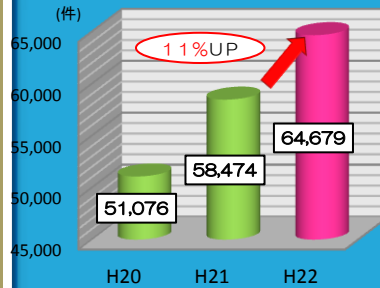
【参考】

セミナーで対応出来ない課題等については、可能な限り個別相談にて対応

① 実績

相談件数 **64,679件**
(58,474件)
セミナー開催回数 **372回**
(445回)
(受講者数**12,275人**)
(14,141人)

相談件数

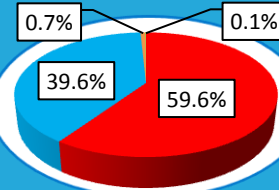


② 満足度等調査

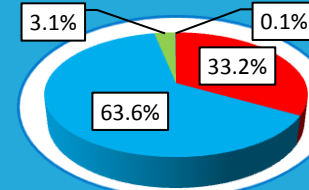
数値目標 **80%以上**

【相談】 **99.2%**
(99.5%)
【セミナー】 **96.8%**
(96.2%)

利用者アンケート【相談】
(有効回答者数 3,178人)



利用者アンケート【セミナー】
(有効回答者数 9,770人)



③ フォロ-Up 調査

雇用管理改善の取組を行った又は行う予定と回答 **91.0%**
(89.9%)

(取組例)

- ・人材確保、職場定着を図るため、職場環境の改善を行った。
- ・労働時間の短縮を含めた従業員のワークライフバランスの推進に取り組んでいる。

業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

改善事例

(意見①) 一般的な内容で終わってしまい、聞きだかった内容ではなかった。

(改善①) 事業主の利便性に資するよう、セミナー終了後の機会を活用し、個別相談を実施した。

(意見②) 具体的な事例を取り上げて欲しい。

(改善②) 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。

④ 求人充足率等の調査結果

【求人充足率】

数値目標 **25%以上**

【相談】 **34.9%**
(56.0%)
【セミナー】 **30.8%**
(55.2%)

【労働者の離職率】

数値目標 **15%以下**

【相談】 **9.9%**
(10.5%)
【セミナー】 **9.5%**
(9.9%)

評価の視点 2

雇用管理の改善を行った建設事業主等又は行う予定の建設事業主等の割合
80%以上

相談

- ・ ホームページに具体的な相談事例を公表
- ・ パンフレット等で相談業務を周知

実績

相談件数
61,075件
(54,167件)

雇用管理研修

- 雇用管理改善に関する研修を開催(テーマ例)
- ・ 雇用管理の体制作り、雇用管理責任者の職務
 - ・ メンタルヘルス、労働災害と安全管理
 - ・ 社会保険、労働保険、賃金管理等

実績

研修開催件数
218回
(228回)
(受講者数
6,733人
(7,143人))

調査結果

数値目標
80%以上

雇用管理の改善を行った者又は行う予定の者の割合
91.6%
(92.5%)

評価の視点 3

沖縄県における離職者等に対する援助業務利用者の満足度
80%以上

実施内容

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を実施。

実績

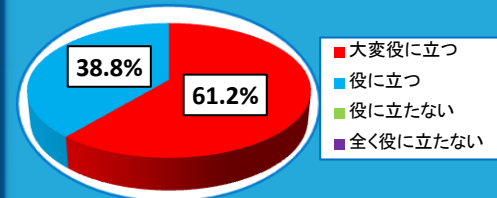
相談件数
1,602件
(1,834件)

調査結果

数値目標
80%以上

利用者の満足度
100%
(100%)

利用者の満足度 (有効回答者数 **467人**)



評価シート2 雇用開発業務関係助成金等の業務

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の支給業務

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表し、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。
- 雇用開発業務に係る助成金についての説明会を開催して80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。
- 手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い、申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。
- 建設事業主等に対する助成金については、新規申請者数の対前年度増加率が2%以上となったか。

評価の視点 1

①制度内容等の
変更後7日以内の
ホームページへの
公表等による
利用者への十分な
制度周知・説明

②説明会参加者から
制度の理解に
役立った旨の評価
80%以上

実施状況

パンフレットや申請の手引等を作成し、説明会や相談等で事業主等へ配布。
ハローワーク等関係機関においても配布されるよう連携。

① ホームページへの公表

各助成金の制度内容等の変更について、
同日にホームページで公表

実績

・説明会開催回数
1,312回
(2,253回)
(参加者数**38,716人**)
(71,638人)

・個別相談の件数
64,038件
(65,926件)

業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

改善事例

説明会の開催方法等の改善

(意見①) 自社で具体的にどのように取り組めばいいのかわからなかった。

(改善①) 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。

説明会終了後のフォローアップ

(意見②) 時間が短くて内容を深く理解できなかった。

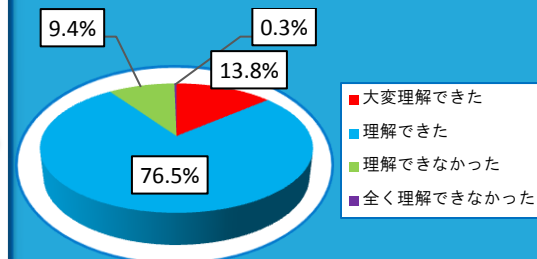
(改善②) 説明会終了後に個別相談に応じるとともに、時間に余裕のない事業所については、後日、電話や事業所訪問によるフォローアップを行った。

② 調査結果

数値目標
80%以上

説明会参加者の
理解度 **90.3%**
(86.8%)

説明会参加者アンケート
(有効回答数 10,113人)



評価の視点 2

(雇用開発業務関係助成金)
書類の簡素化等による申請者の負担軽減及び不正受給防止対策

事務手続きの合理化

・ 事業者等の利便性の向上を図るため、申請書の添付書類の一部簡素化等の措置を講ずることとし、平成22年度から運用。

不正受給防止対策

- ・ 不正受給防止マニュアルの徹底
 - ・ 助成金担当職員への研修を実施 **540回** (753回)
 - ・ 可能な限り直接事業所訪問 **4,108件** (4,334件)
 - ・ 疑義事業所はすべて訪問 **184件** (184件)
 - ・ 都道府県労働局と連携し、OCR照会の実施
 - ・ 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置
- (参考)平成22年度支給決定分に係る不正受給件数 **1件**(1件)

評価の視点 3

(建設事業主に対する助成金)
新規申請者数の対前年度増加率2%以上

助成金制度の周知

登録教習機関、専門工事業団体への訪問を強化する等、積極的な広報活動等を実施。

建設事業主及び建設業の事業者の皆様のみならず
建設雇用改善助成金のご案内
令和2年度版



独立行政法人 雇用・能力開発機構

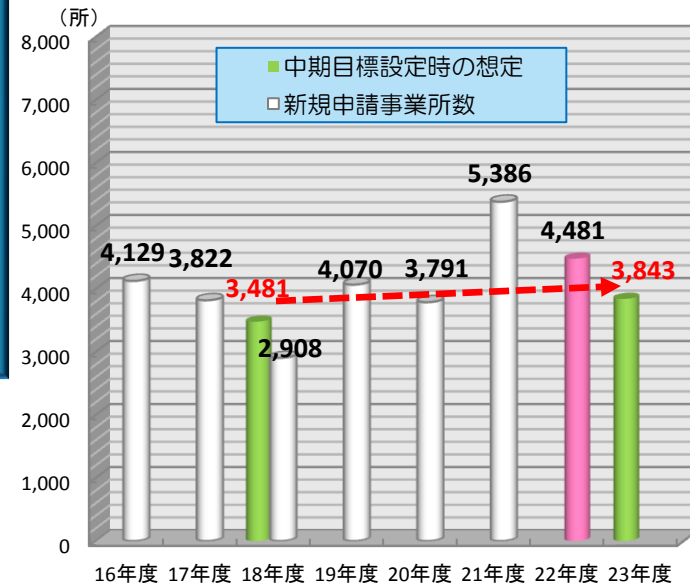
実績

数値目標
対前年度比2%以上増

新規申請者数の対前年度増加率 **4,481** 事業所 (達成率 **81.6%**)

※ 参考
21年度 5,386事業所 (達成率 139.3%)

建設事業主等に対する助成金の新規申請者数



評価シート3 連携及び効果的な訓練の実施

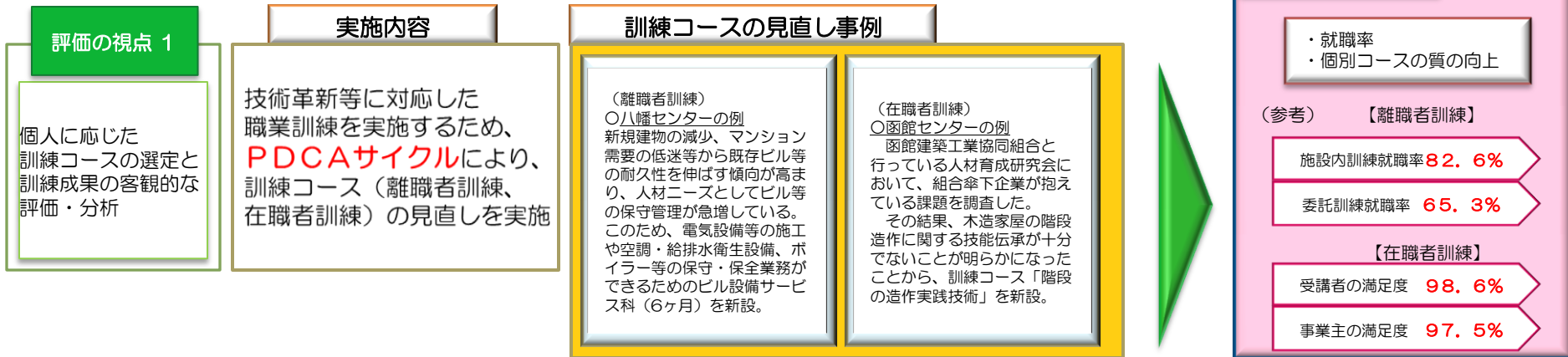
職業能力開発の実施に当たって、労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携を図りつつ、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施

【自己評価 : A】

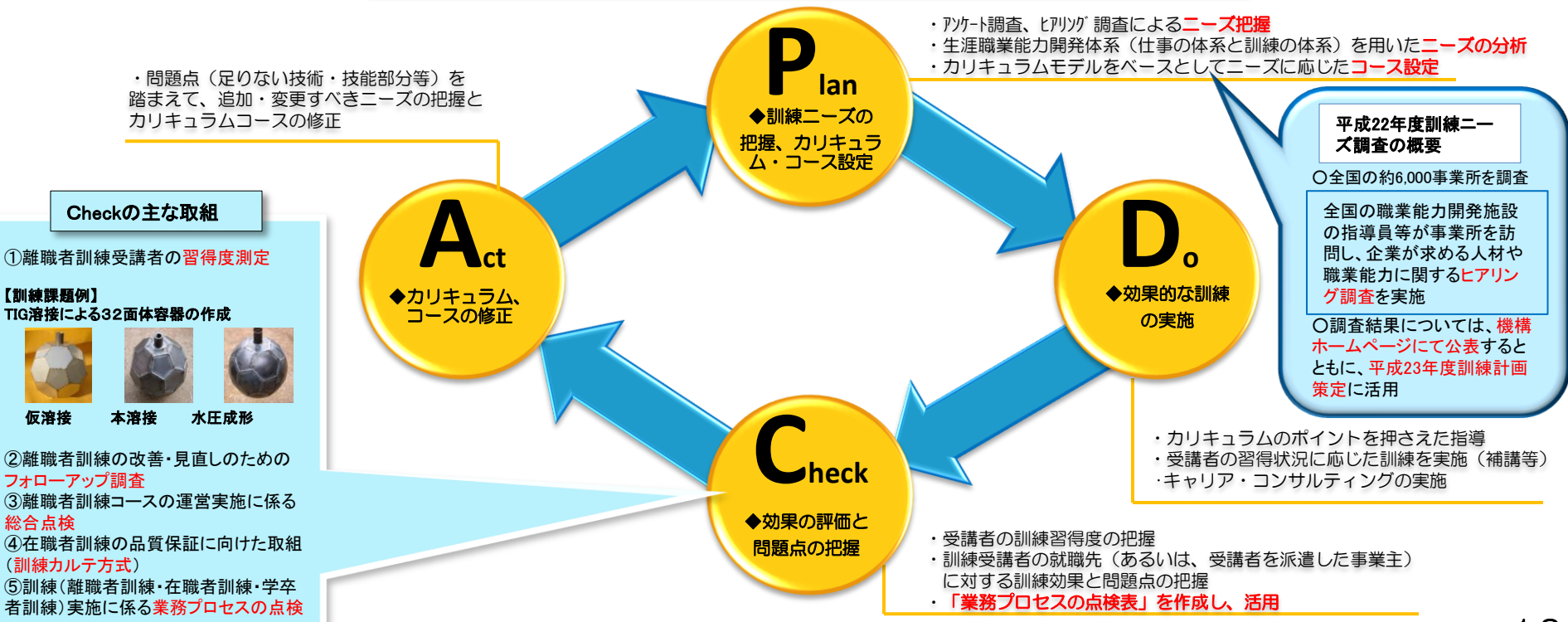
◇ 評価の視点 ◇

- 「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」並びに「有期実習型訓練」の効果的・効率的な訓練実施方法の追求、キャリア・コンサルティングを活用した個人に応じた訓練コースの選定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。
- 関係機関等との連携を図るため定期的に会議等を開催し、真に地域の人材ニーズに応じた、かつ効果的な職業訓練を実施したか。
- 訓練コースの見直しを行い、結果をホームページに公表したか。

評価シート3 連携及び効果的な訓練の実施



「機構版教育訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクル
＜附属資料①参照＞



評価の視点 2

関係機関との連携による真に地域の人材ニーズに応じた効果的な訓練の実施

(離職・在職者訓練) 訓練コースの見直しとホームページへの公表

実施状況

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、

- ・学識経験者、労働界、経済界等を構成員とする「**地方運営協議会**」を通じた**人材ニーズの把握**等。90回実施(93回)
- ・都道府県労働局、都道府県能力開発主管部等を構成員とする「**就職促進能力開発協議会**」を通じた訓練受講者等に対する情報提供・**就職支援の体制に係る連携・協力**についての検討等。93回実施(102回)
- ・地域の労働市場の動向の把握や直接事業所訪問を行うなど、**人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定**

地域・企業の人材育成ニーズ

職業能力開発施設

<訓練計画案の作成>

- ① 新規訓練科の設定
- ② 訓練内容の変更
- ③ 民間教育訓練機関等との競合状況の確認

外部の有識者からなる
訓練計画専門部会での審査

ホームページに公表

訓練科・コースの見直し状況



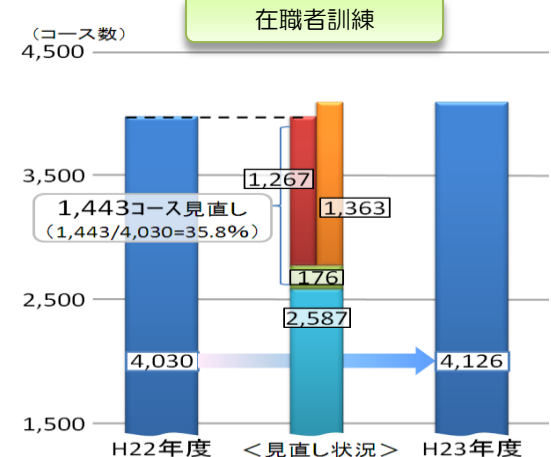
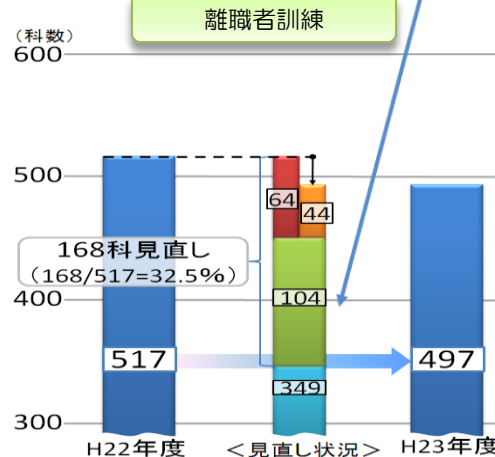
(参考) 地域と連携した震災復興訓練

- ・平成23年6～8月に**岩手、宮城、山形、福島**において**12訓練科を開始**。今後ニーズに応じて訓練科を追加設定予定。
- ・震災復興訓練実施のための取組事例【岩手】被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域から通所していただくため、遠野市の協力を得て、同市所有の建物を**臨時実習場**として借り受け訓練を実施
- 【宮城】冠水により訓練が実施できない状態のため、宮城労働局及び宮城県と協議の上、仙台市内の貸しビル、名取市内の空き工場を借り受けた**仮設実習場**により訓練を早期に開始

○神奈川センターの例
訓練計画専門部会において、委員から太陽光発電設備やエコハウスに対応した訓練需要の提案があり、行政機関からの意見や中小企業等のニーズ調査を踏まえ、「住環境改善計画・提案」及び「インテリア施工、住宅エコ電気設備施工」など省エネ技術を導入した設計・施工ができる住環境計画科(6ヶ月)を新設。

<凡例>

- 年度計画の訓練科数・コース数
- 新設する訓練科・コース数
- 廃止する訓練科数・コース数
- 内容変更する訓練科数・コース数
- 継続する訓練科数・コース数



評価シート4 離職者訓練

職業能力開発促進センター等において、離職者の早期再就職を図るため、
職業に必要な技能・知識を付与するための職業訓練を実施

【自己評価 : S】

◇ 評価の視点 ◇

- 施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも80%以上であったか。
- 委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率が各年度とも65%以上であったか。
- キャリア・コンサルティングを実施し、個々人の意欲・能力等に応じた職業訓練のコース選定、受講者の能力把握等を適切に行ったか。
- 委託訓練の実施に当たっては、委託先の積極的な開拓を行うとともに、機構が有するノウハウの提供等、訓練内容の充実を図り、委託先への就職支援の指導・求人情報提供等を適切に行ったか。
- 当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。
- 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。

評価シート4 離職者訓練

評価の視点 1

①訓練修了後3カ月時点の施設内訓練の就職率 **80%以上**

②訓練修了後3カ月時点の委託訓練の就職率 **65%以上**

実施内容

施設内訓練

離職者の早期再就職に資するため、ものづくり分野を中心とした訓練を実施

委託訓練

あらゆる教育訓練資源を活用して多様な訓練を実施

就職率

数値目標 **80%以上**

①施設内訓練就職率

82.6%
(78.6%)
うち常用雇用率 **68.6%**
(66.2%)

【参考】都道府県就職率
施設内訓練 64.7%

数値目標 **65%以上**

②委託訓練就職率

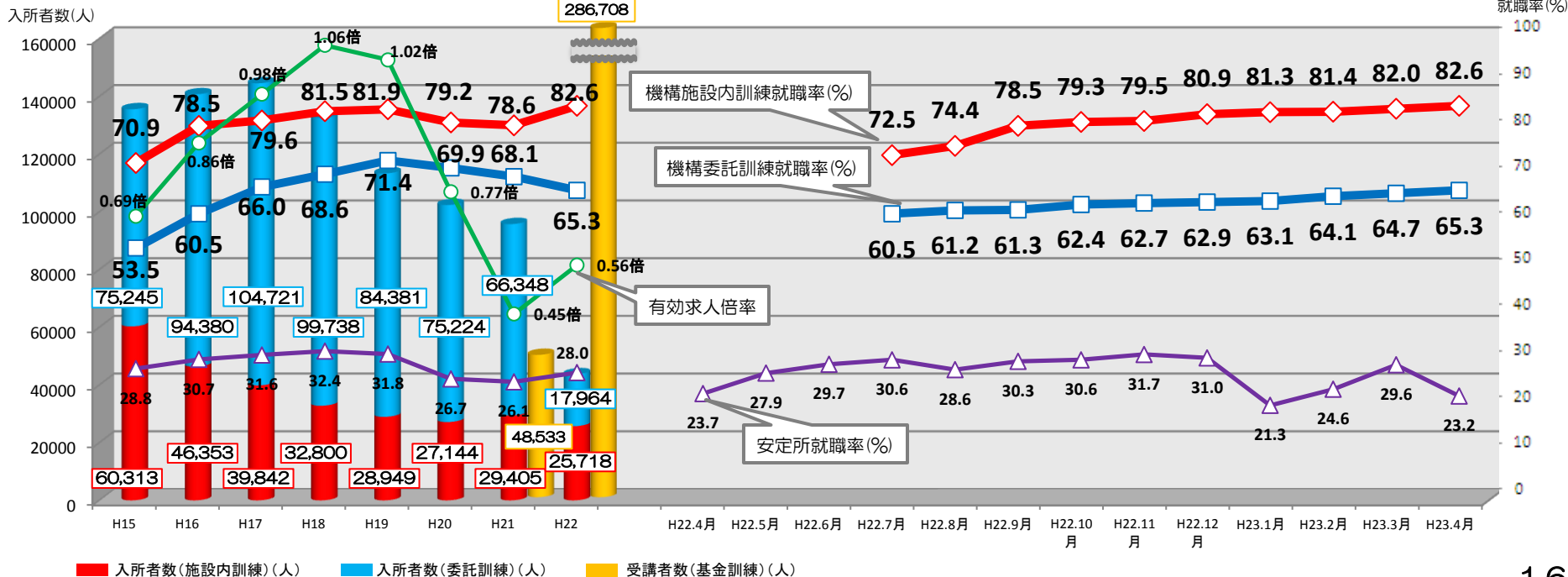
65.3%
(68.1%)
うち常用雇用率 **61.2%**
(58.8%)

【参考】都道府県就職率
委託訓練 59.0%

平成15年度の(独)雇用・能力開発機構設立以来**最高値**

(※訓練終了後3カ月時点の実績(23年4月末))

雇用関係指標と離職者訓練等の実施状況



就職支援についての取り組み

高い就職率を達成している指導員の就職支援に係る行動特性やノウハウを集約し、共有化。
【就職支援行動ガイドの作成/活用】 <附属資料②参照>

厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定し、就職支援項目ごとの進捗管理を実施。
【就職支援マップの作成/活用】 <附属資料③参照>

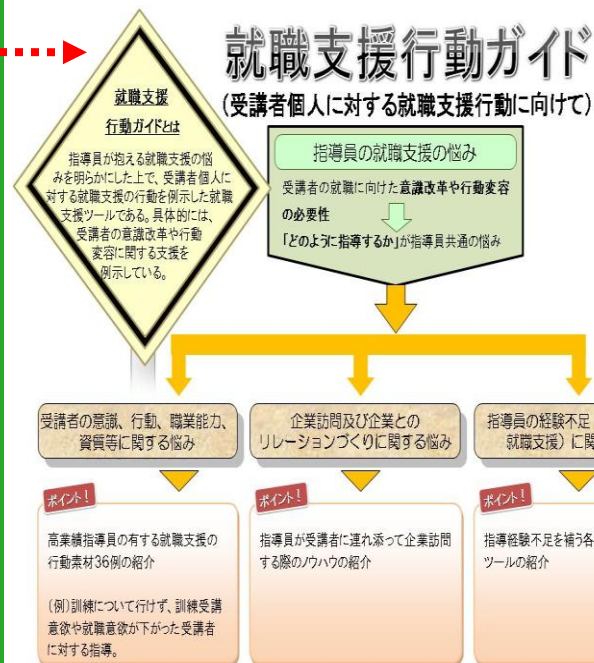
潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及びハローワークとの連携等による求人情報の提供。

就職内定後の受講者に対して、内定企業が求める課題等の追加指導を実施。

習得した職業能力を求人企業へアピールするため習得度測定の結果を活用。

職業能力開発施設が詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、求人開拓先企業に提供。

受講者の職業意識啓発のための訓練導入講習を担える民間教育訓練機関の講師の育成。



評価の視点 2

キャリア・コンサルティングの実施による訓練コースの選定、受講者の能力把握

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施 <附属資料④参照>

本人の適性及び意欲・能力等を十分に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行った。

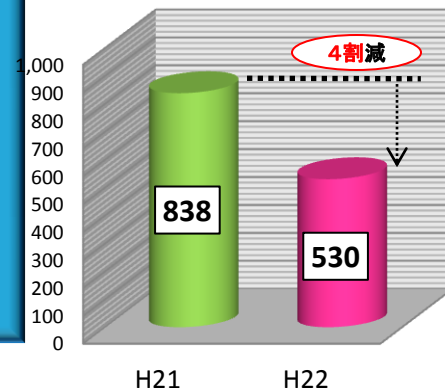
(参考) 高い就職率を支えるキャリア形成支援の取組

◇ 指導員等をジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタントとして養成
→ 訓練受講中及び受講後のキャリア・コンサルティングによる就職支援

キャリア・コンサルティング実績

- キャリア形成支援コーナー (自施設内に設置) 236, 444件 (267,948件)
- キャリア形成相談コーナー (ハローワークに設置) 290, 892件 (512,591件)

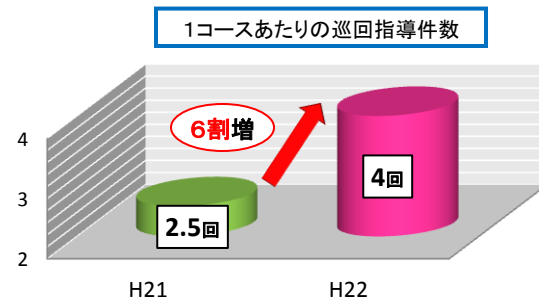
能力開発支援アドバイザー配置数の減少



評価の視点 3

委託先の積極的な開拓
と就職支援の指導・
求人情報提供等

国の職業訓練実施計画において委託訓練の計画数は大幅に削減されたことから、訓練コース数が減少したものの、1コースあたりの巡回指導件数は増加。



民間で対応可能な職業訓練については、民間教育訓練機関を積極的に活用

委託先が行う就職支援について、巡回等により指導したほか、機構が持つノウハウを情報提供

実施状況

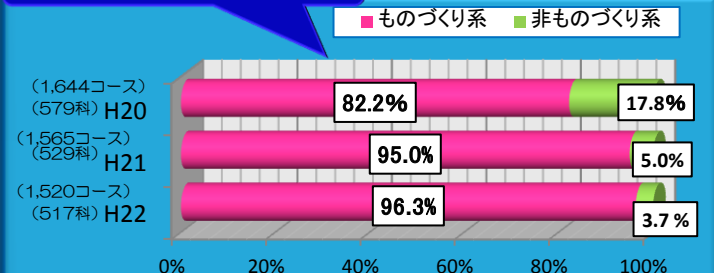
- ・民間教育訓練機関 **558機関** (1,288機関)
- ・事業主等及び事業主団体 **209機関** (475機関)
- ・「プロセス管理手法」のセミナーの実施
 - ◇参加者数 **234人** (516人)
 - ◇参加機関数 **192機関** (408機関)
- ・巡回指導件数 **5,014件** (10,970件)

評価の視点 4

民間では実施できないもののみ限定して実施 (施設内訓練)

雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し職業訓練を的確に実施**

ものづくり分野コース比率



評価の視点 5

人材ニーズの把握による真に必要なとされている訓練コースの設定

地方運営協議会
(都道府県センター)

ものづくり人材育成推進協議会
(職業能力開発施設)

- ・能力開発に係るニーズ把握
- ・訓練実施計画の策定方針等
- ・ものづくり分野に係る能力開発の推進

訓練計画専門部会

構成

- ・労働局職業安定部職業安定課長
- ・県商工労働部産業人材課長
- ・中小企業団体中央会事務局長
- ・電気工事業工業組合理事長
- ・専修学校各種学校連合会理事
- ・大学教授 等

離職者・在職者訓練の次年度計画(案)において、各施設から**半径40km圏内**において、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科(コース)と**競合がないか**、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等**訓練科(コース)等の適否の審査(各訓練科(コース)ごとに一つ確認)**を実施。(民間教育訓練機関等から意見を聴取した。)

「緊急雇用対策」
における役割

緊急人材育成・就職支援基金による
職業訓練（基金訓練）の概要

雇用保険を受給できない離職者（受給を修了した方を含む）に対して、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を受けて行う無料の職業訓練

基金訓練における機構の取組

- 中央職業能力開発協会の委託を受け、平成21年7月から主に以下の業務を実施し、**目標値を大きく上回る実績を確保した。**
- 基金訓練実施機関の開拓及び実施状況の確認
 - 求職者に対するキャリア・コンサルティング等
 - 訓練奨励金等の申請書受付・調査確認等

基金訓練実施機関の開拓

< 開拓目標値 >

○平成23年3月末までに15万人分の
訓練実施に向けた定員確保

< 実績値 >

定員 **458,088人**
(137,732人)

求職者に対するキャリア・コンサルティング等

- ・キャリア・コンサルティング **225,057件** (99,831件)
 - ・ジョブ・カード交付件数 **51,416件** (19,104件)
- 【参考】 要望のあった実施機関には、キャリコン等の技術的援助を実施

申請書受理・調査確認

- ・基金訓練の認定申請書の受理件数 **20,385件** (6,450件)
- ・訓練奨励金の申請書の受理件数 **14,260件** (930件)
- ・新規訓練設定奨励金の支給申請書等の受理件数 **7,928件** (1,823件)
- ・実施状況確認のための訪問件数 **28,219件** (1,612件)

- 訓練説明会 **4,946人参加** (6,526人)
- ワークガイダンス講習・指導者養成講座 **248回** **3,691人参加**
(196回) (2,131人)
- 職業横断的スキル習得コース（ITスキル）及び新規成長・雇用吸収分野等訓練コース（基礎演習及び実践演習）について訓練カリキュラム事例集を活用の上、民間教育訓練機関等におけるコース開発の支援

中央職業能力開発協会へ取り次いだ約3,900機関のコースが認定され、各地域の実施機関にて訓練を行うこととなった。

基金訓練の実施状況

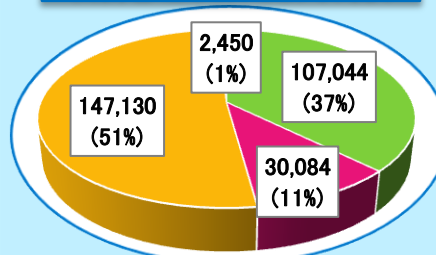
(H23. 3. 31時点)

○ 実施コース数 **17,498コース**
(2,823コース)

○ 受講者数 **286,708人** (48,533人)
(定員充足率 72.3%)

【事業開始からの受講実績：累計】
20,321コース 335,241人

受講者(286,708人)内訳



- ITスキル、会計・簿記等
- 基礎演習(ヒューマンスキル、短期の職場体験等)
- 実践演習(介護、医療事務等)
- 社会的事業者等コース

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

都道府県や民間教育訓練機関に
対し、職業訓練や就職支援に係る
ノウハウを提供



都道府県、民間教育訓練機関

ノウハウの提供

実績

「指導員再訓練」の実施

◆受講者数 **1,110人** (1,058人)

(内訳)

都道府県 **1,044人** (982人) 民間企業 **66人** (76人)

実績

研究成果や開発したカリキュラムモデル等を
職業能力開発総合大学校ホームページで公開

◆アクセス件数 **1,072,007件**
(1,246,692件)

◆ダウンロード件数 **33,464件**
(37,999件)

実績

「ワークガイダンス講習講師育成講座」の実施

◆開催回数 **248回** (196回)

◆受講者数 **3,691人** (2,131人)

※受講者は主に民間教育訓練機関等の講師

事例集等の提供



委託訓練

都道府県からの要望に応じて、下記の全部
または一部を情報提供

- ◆「委託訓練カリキュラム」
- ◆「訓練実績一覧」
- ◆「委託先リスト」
- ◆「委託先に配布した事務手引き等」

基金訓練

「基金訓練カリキュラム事例集」の提供

就職支援ツールの紹介等



地方運営協議会などの場を活用し、下記の就職
支援ツールを紹介し、機構ホームページに
おいて公開

- ◆「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」



雇用・能力開発機構

評価シート5 高度技能者養成訓練

職業能力開発大学校等において、自らものづくりができる実践技能者や生産現場のリーダー等の養成のため、高等学校卒業者等を対象とする職業訓練を実施

【自己評価 : S】

◇ 評価の視点 ◇

- 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率が各年度とも95%以上であったか。
- 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。
- 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたか。

評価シート5 高度技能者養成訓練

評価の視点 1

① 専門課程及び
応用課程の
就職率
95%以上

② 若年者を対象
とした
高度職業訓練への
特化・重点化

実施内容

- 実学融合の授業カリキュラムの設定
(年間の授業時間1,404時間のうち65%が実技・実習)
- 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
- 企業実習(インターンシップ)の導入

② 高度職業訓練への特化・重点化

高度な技術を兼ね備え、技術革新に対応できる人材を育成し、厳しい雇用情勢の中で、**引き続き高い就職率を達成**

① 就職率

数値目標
95%以上

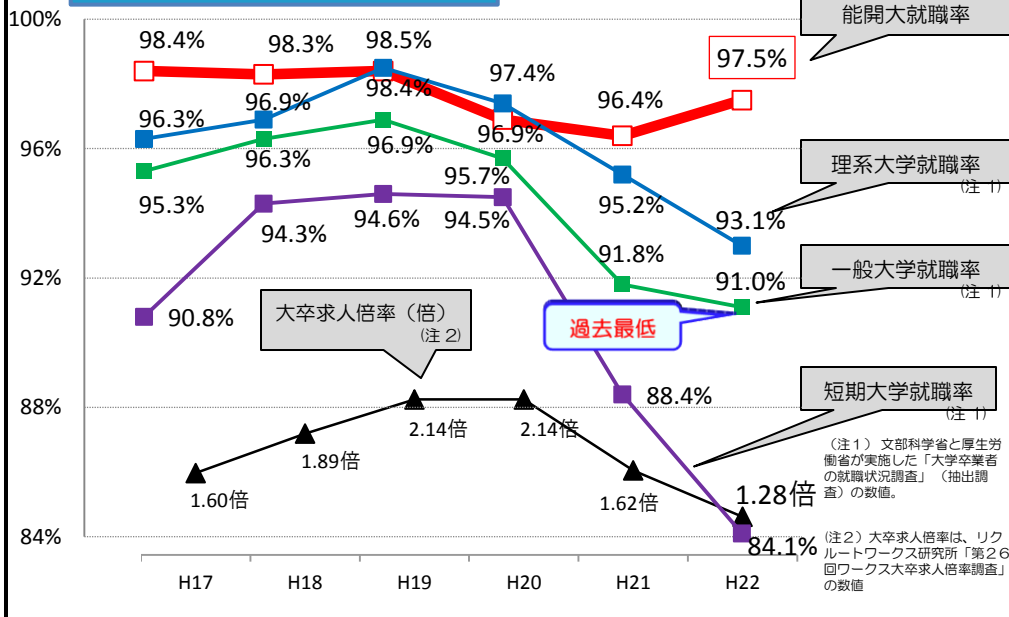
就職率
(専門・応用) **97.5%**
(96.4%)

【専門課程】
97.0%
(95.8%)

【応用課程】
98.2%
(97.4%)

<平成22年度在校生数>
専門課程4,414人、応用課程1,856人

一般・理系大学との就職率の比較



修了生の職場定着状況

区分	就職後(3年後)の離職率	
	能開大	専門課程
	応用課程	15.1%
一般の大学・短大	大学	31.1%
	短大	40.5%

(注1) 能開大については、修了生のフォローアップ調査の結果(平成22年調査)
(注2) 一般大学等については、新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(資料出所:厚生労働省職業安定局集計)

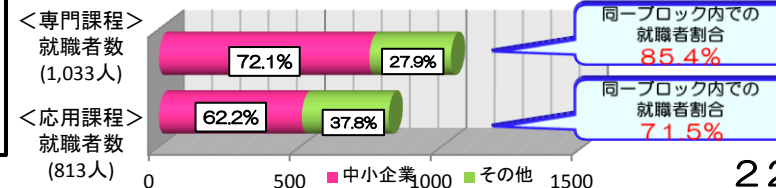
修了生に対する企業の評価

採用した企業のうち、9割が他の一般採用者と比べて、技能のレベルが「優れている」と回答
優れている主な内容(複数回答)

専門分野の技能・技術のレベルが高い	53.7%
応用が高く、新規分野・新製品にも速やかに対応できる	40.0%
生産ラインの管理・改善を担っている、又は将来担うことが期待できる	48.4%
自らの専門分野以外の分野の技能者に対しても、助言、指導することができる	12.6%

(注) 訓練修了生を採用した企業に対するアンケート結果(平成22年調査)

就職者企業規模別内訳及び同一ブロック内就職者の割合



広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点 2

産学連携や大学等関係機関との連携強化による、広く地域社会に開かれた施設運営

広く地域社会に開かれた施設運営の一環として、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のための支援として、

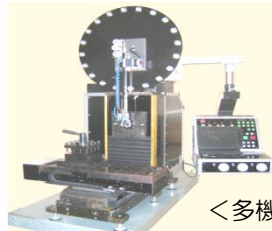
- ・ 中小企業等との共同研究 (65件) (62件)
 - ・ 中小企業からの受託研究 (12件) (14件)
- を実施

地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容(教材)として、有効に活用

共同研究の事例 「多機能工作機械の開発」 九州能開大

課題

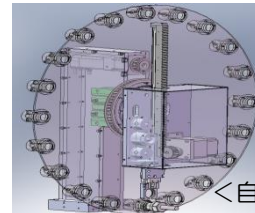
工作機械を数種類設置する余裕のない工場等で、アタッチメントの交換により1台で広範囲の加工を行うための多機能工作機械の開発。



<多機能工作機械全図>

能開大の取組

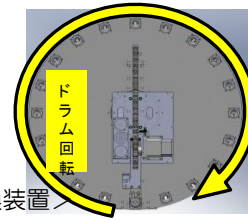
1台で広範囲の加工ができる多機能工作機械を提案し、試作機的设计・製作を開発課題実習として実施。また、新たにコンパクト化と低コスト化を図るための制御装置も開発。



<自動工具交換装置>

成果

横型フライス盤機能及び自動工具交換装置付き横型マシニングセンタ機能を有する試作機を完成させた。なお、学生は研究を通じて、技能・技術の習得以外に問題解決能力等を習得した。



受託研究の事例 「ペレットストーブの研究開発」 青森短大

課題

化石燃料の代替として、間伐材や建築廃材等を原料とした木質バイオマス燃料とする低廉な「家庭用普及型」のペレットストーブの開発。



<家庭用普及型ペレットストーブ試作機>

能開大の取組

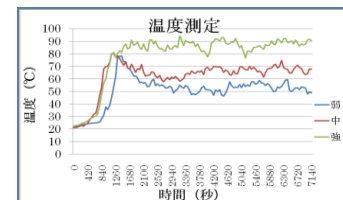
クロスファンを用いた温風吹き出し方式の採用により暖房効率を向上。ペレットの自動供給、自動点火・消火機能を付加した試作機を製作。



<温風吹き出し部の温度変化に関する燃焼実験>

成果

市販品と比べ、小型化を図ること等により3分の1程度の製造コストを実現。性能向上とコスト低減により、実用化に目途が付いた。なお、学生の実習課題テーマとして活用した。



能開大の資源を
地域社会に開放

職業能力開発大学校指導員による工業高校等への支援

<延べ件数>

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	研修等	大学校等の施設・設備、機器等の活用	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
57件 (47件)	33件 (38件)	9件 (10件)	24件 (8件)	71件 (115件)	2件 (5件)	34件 (49件)	230件 (272件)

(事例1)

大学校の施設・設備、機器等を活用して、県内の工業高校等の教員に対して、「電気機器組立」や「2次元CAD」、「機械保全」の講習を実施した。
(川内短大)



(事例3)

県内の工業高校の生徒を受け入れ、機械・情報・建築分野に分かれて体験授業を実施した。
(近畿能開大)



(事例2)

大学へ職業訓練指導員を派遣し、「電子製図」や「電気電子CAD」の授業を実施した。
(浜松短大)



(その他の事例)

- ・ 旋盤作業の体験実習
- ・ 電子オルゴールとキッチンタイマーの製作
- ・ 学習型ライトレースロボットの製作
- ・ 計測装置を使用したミクロン世界の体験



①高校生等にもものづくりについて具体的なイメージを描いてもらうことができた。
②カレッジが有する実践的なノウハウを大学等に提供することができた。

地域におけるものづくり振興への支援

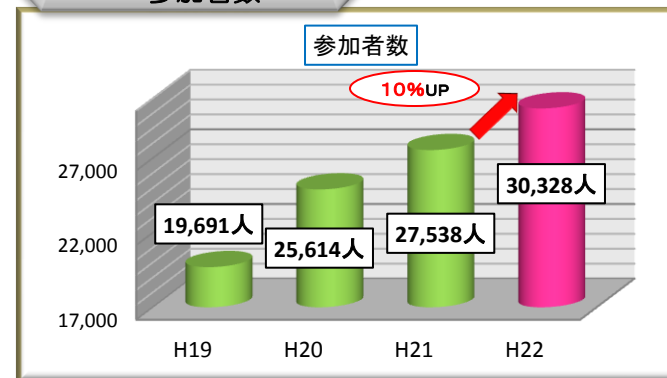
ものづくり体験教室の実施

- ・ 開催回数 **233回** (220回)
- ・ 参加者数 **30,328名** (27,538名)

開催事例

- ・ 穴あけボール盤を使用したサイコロの作成
- ・ 銅板レリーフの作成
- ・ ライトレースロボットの製作
- ・ 木材加工によるイスの作成

参加者数



評価シート6 在職者訓練

職業能力開発促進センター等において、在職労働者が技術革新や職務内容の高度化に対応するため、これらに必要な技能・知識を付与し、レベルアップを図る職業訓練を実施

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 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限定して実施したか。
- 訓練開始時及び訓練終了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価したか。
- 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。

評価の視点 1

①受講者に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 80%以上

②事業主に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 80%以上

アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

訓練コース：
機械設備設計者のための
総合力学
(栃木センター)
(意見)
カム（機械の動力伝達装置）などの強度計算を学べて大変役に立った。この修了者向けの訓練コースを実施してほしい。

(改善)
カムなどの強度計算を踏まえ、構造解析及び評価方法が習得できる「設計者のための機械構造解析技術」を平成23年度に設定

実績

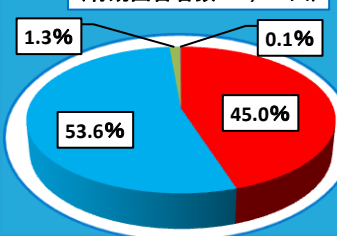
数値目標 80%以上

①受講者の満足度 98.6% (98.3%)

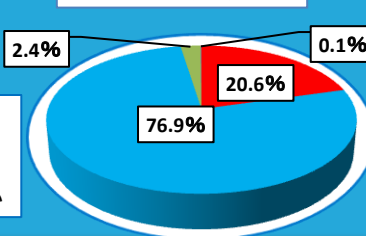
数値目標 80%以上

②事業主の満足度 97.5% (97.6%)

受講者アンケート (有効回答者数 31,985人)



事業主アンケート (有効回答者数 6,869社)



○訓練カルテ方式の運用

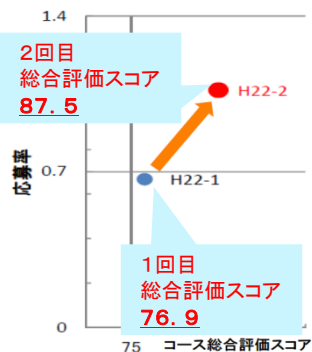
< 附属資料⑤参照 >

受講者アンケート等の結果をコースごとに「訓練カルテ」で分析することにより、コースの評価・改善に役立っている。訓練コースの品質保証をする仕組みであり、平成21年度から全国で運用。

(コース別PPMチャート)

訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価ができます。

コース別PPMチャート

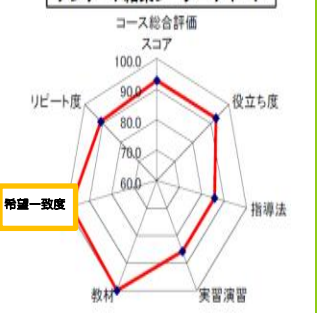


(アンケート結果レーダーチャート)

訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較できます。

- ①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥レポート度、⑦コース総合評価スコア

アンケート結果レーダーチャート



(訓練カルテ方式を活用した改善事例)

コース名：「NC旋盤実践技術（プログラミング編）」

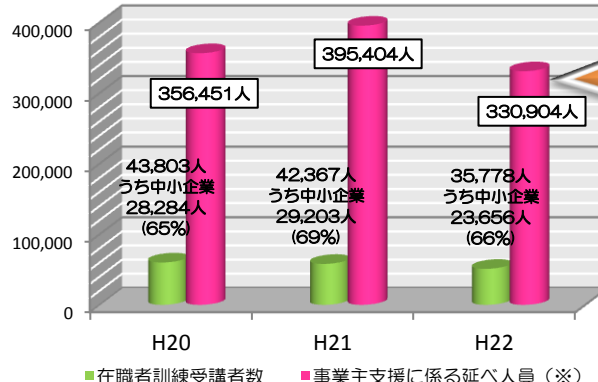
< 第1回目 平成22年8月 > 総合評価スコア76.9となり、特に希望一致度が低い。(要因)

受講者から「加工プログラミングが十分に理解できなかった」との意見。(改善・見直し)

- ・受講者自身が作成したプログラムで実際に加工を行い、完成品の良否を受講生自身で判断する内容に改善した。
- ・受講者の理解度に応じた指導の見直しの実施。

< 第2回目 平成23年2月 > 総合評価スコア87.5まで上昇。

受講者が訓練内容をより理解することで、満足度を高めることができた。



事業主の要請に応え、毎年度30万人以上に対して支援を行っている。

(※) 機構の指導員が直接支援を行った人数に加え、施設・設備の貸出等を利用した人数

評価の視点 2

実施内容

・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、**ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」**のみに限定して実施。

※中小企業等の課題解決のためのコース設定

- ①現場力強化
- ②技能継承
- ③生産性向上
- ④品質向上や新製品・新工法の開発

・実施にあたっては、技能・技術や人材育成の分野の外部専門家による専門委員会において、**訓練設定基準について審議、決定、公表。**

実施した訓練コース例（現場力強化）

「省エネのための電気管理」

企業の課題

改正省エネ法が施行されるなど、企業単位で電力管理を行い、省エネ・省資源化を進めていく必要がある。
そこで、**電気機器の省エネ対策や節電のノウハウを有する人材の育成**が課題となっている。

課題解決のためのテーマ

省エネ対策を実行に移すためには、知識の習得だけではなく、現状の問題点の把握と改善が重要である。
そこで、**生産設備を構成する動力系、駆動系、搬送系等の各システムが消費するムダな電力の発見・抑制のため**、次項の能力開発に取り組む。

〔ムダな電力の発見・抑制〕

- ①デマンド(最大需要電力)の監視及びデータ分析
 - ②省エネのための計測・検証方法
- 〔解決方法〕
- ③各種関連機器の効率的な制御方法や計測・解析
 - ④省エネの取組事例

訓練コース

生産設備の構成機器等の電気管理及び節電ノウハウの習得を目指す訓練を実施

デマンド監視による電力需要状況の把握や、循環ポンプ等関連機器の制御等の実習を通じ、電気管理及び節電ノウハウを習得する。

〔訓練内容〕

- ① 電気料金とデマンド管理
- ② 省エネ対策のための電気機器設計
- ③ 省エネ効果と試算
- ④ 関連機器の回転数制御 等



(実習風景)

習得した能力の評価・測定

訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価のため、訓練受講後に**職場での適用状況を確認**

(測定について)

受講者及び派遣した事業主に対し、「受講した訓練内容を理解し、職場の仕事に適用しているか」について測定を実施

(測定項目)

技能・技術等の専門的な内容の確認

(例)コース名:3次元CAM実践技術

- ①高精度・高速加工技術
- ②CAMIによるデータ作成
- ③加工実習

(改善例)

自動車部品の軽量化に伴い、部品製造現場では、部品に使う材料がアルミニウムにシフトしているとの声があった

コース内容の一部を見直し、かつ加工実習に使う材料を炭素鋼からアルミに変更

受講者の費用負担

中小企業を主な対象としていること及び現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、適切な費用負担を求めた。

評価の視点 3

受講者が習得した能力(習得度)の測定・評価

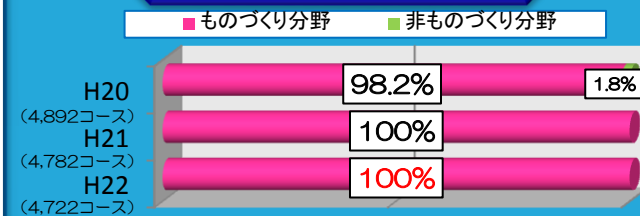
評価の視点 4

中小企業等に配慮した適切な費用負担

中小企業の人材育成課題に対応した訓練

在職者訓練受講者のうち、**66%は中小企業に勤めている方々**

ものづくり分野実施状況



※平成21・22年度は全ての在職者訓練コースにおいて**ものづくり分野の訓練を実施**

評価シート7 若年者対策、キャリア・コンサルティング

- フリーターや無業者である若年層等を対象に、職業能力開発施設又は民間教育訓練機関等における座学と企業における実習訓練を組み合わせた職業訓練を実施
- 自発的な職業能力の開発及び向上を図ろうとする労働者や事業主等を対象に、キャリア・コンサルティングの実施、訓練コース等の情報提供のほか、労働者のキャリア形成支援に関する専門的相談等を実施

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。
- 「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。
- キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ったか。
- 職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。
- キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。

評価の視点 1

「日本版デュアルシステム」の積極的な実施

実施内容

・フリーター等に対する訓練として「日本版デュアルシステム」、「再チャレンジコース」など様々な訓練を実施

実績

日本版デュアルシステム	就職率 72.9% (71.6%)	再チャレンジコース
	受講者数	就職率
能開大・短大 で実施	64人 (81人)	93.3% (89.7%)
ポリテクセンター で実施	2,452人 (3,088人)	87.6% (83.6%)
民間教育訓練 機関等で実施	15,031人 (34,217人)	69.8% (70.6%)
	受講者数 2,633人 (7,075人)	就職率 60.5% (64.0%)

国の職業訓練実施計画において委託訓練の計画数が**大幅に削減**

日本版デュアルシステムの主な取組

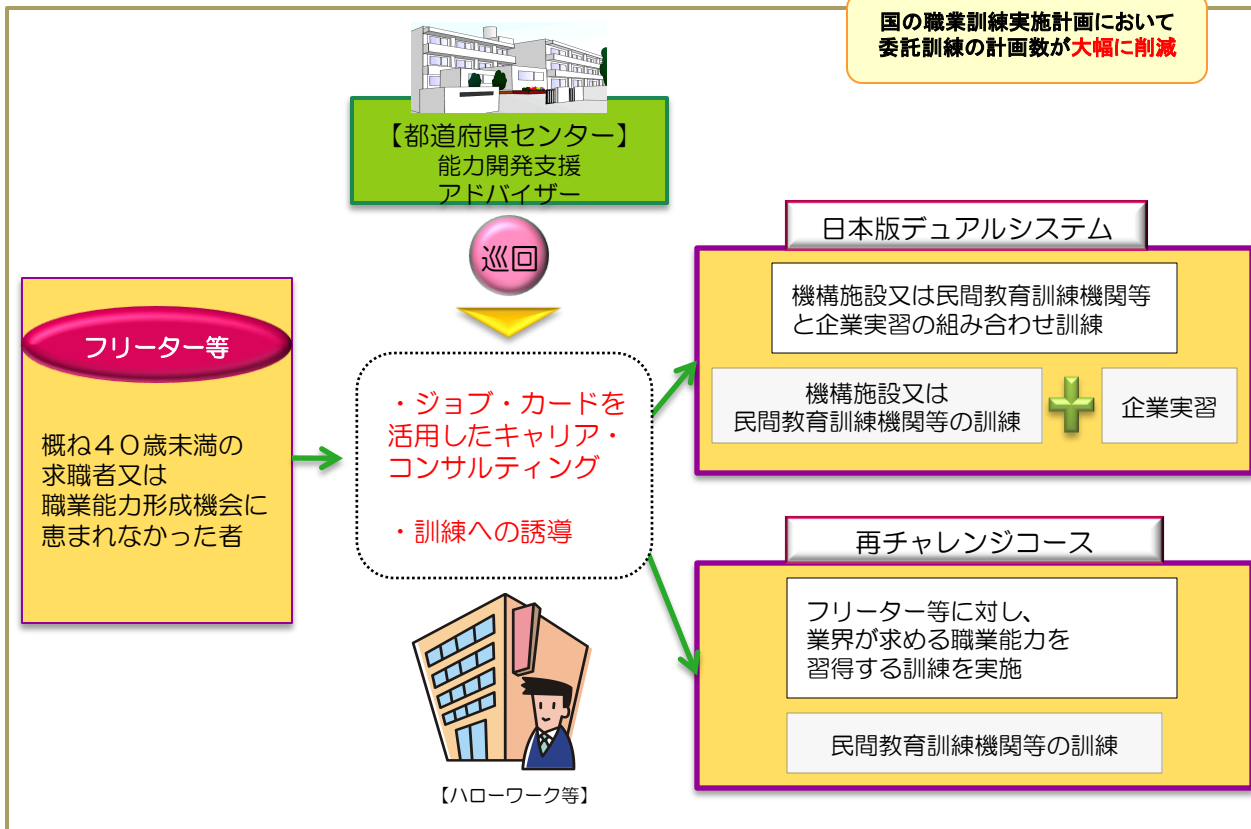


・**ジョブ・カード**を活用したキャリア・コンサルティングの実施

・**訓練導入講習**を活用した社会人マナーの習得や職業意識の向上(ワークガイダンス講習テキストの活用)

・機構での**施設内訓練**又は民間教育機関等での**委託訓練**による**各分野の汎用的な知識・技能の習得**

・**企業実習**を通じた現場の技能・技術等を身につけた人材の育成



【ハローワーク等】

「日本版デュアルシステム」取組における事例

訓練対象者

フリーター等

概ね40歳未満の若年求職者
又は
職業能力形成機会に恵まれなかった者

訓練生の特徴

- ・受講者としてのマナーや心構えが十分でない。
- ・自主性と積極性が乏しい
(指示したこと以外はやらない傾向が強い)
- ・コミュニケーション能力に欠ける
(挨拶ができない、挨拶をしても声が小さすぎて聞こえないなど)
- ・仕事がしたいがどうすればいいのか分からない。
- ・あえて苦勞をしたくない

機構での訓練

- ・訓練導入講習を活用した、社会人マナーの習得や職業意識の向上。
- ・機構訓練又は民間教育訓練機関等での訓練で基礎から応用までの知識・技能の習得。
- ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施



企業実習

- ・企業実習により現場での木造建築作業を通じて、「ものづくり」の楽しさを実感させることができた。
受講者は事業主から実習の評価がきっかけとなり仕事に対する意識が前向きとなるなど職業人として成長する側面が見られた。
- ・企業実習中に行う巡回指導を通じて、受講者が抱える課題の相談や、受講意欲の励まし等のフォローアップを行った。

修了生の声

センターで在来軸組立法や内部造作などの基礎知識や基本技能を習得し、その訓練内容を生かせる職業に就職できて、本当に良かったと思います。

訓練修了後は、実習先の事業所に就職し、職業能力のレベルアップと、関連する資格の取得に取り組んでいます。

[鳥取センター住宅サービス科修了生：荒木建築へ就職]

現場の技能・技術等に
適応できる人材

就職

事業主の声

修了生を採用したのは2度目で、彼の先輩も頑張っています。これから経験を積んで、先輩を見習いながら努力し、一人前の大工になってくれるものと期待しています。

企業実習を受入れたときの取組姿勢などを総合的に判断し、採用させていただきました。

[荒木建築：鳥取センター住宅サービス科修了生を採用]

評価の視点 2

「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施

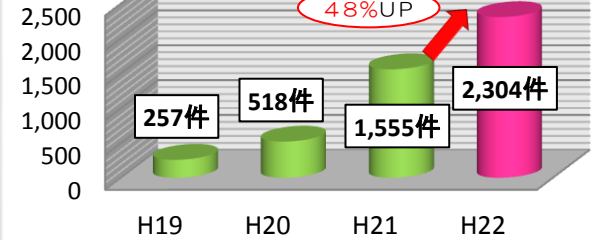
支援内容

- ・カリキュラムの作成
- ・OJTの評価シート作成
- ・教育訓練機関情報の提供
- ・講師情報の提供

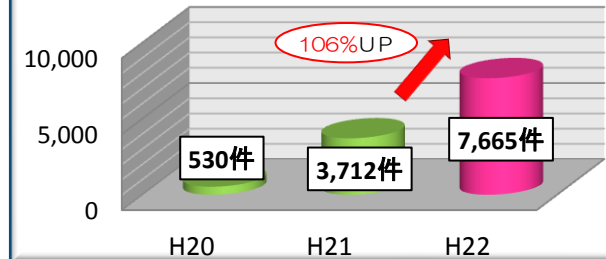
実績

- ・実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次 **2,304件** (1,555件)
- ・有期実習型訓練に係る訓練基準適合の確認 **7,665件** (3,712件)

実施計画認定申請書の取次件数



訓練基準適合の確認件数

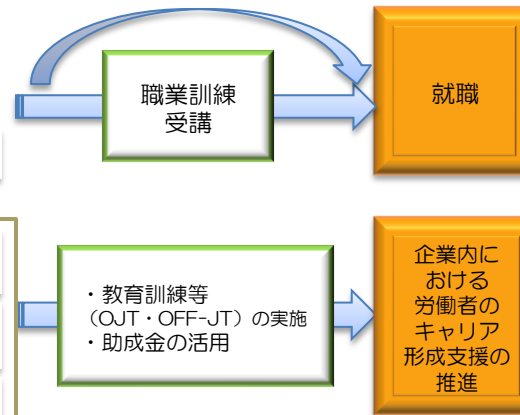


評価の視点 3

アドバイザーの配置による労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実

実施内容

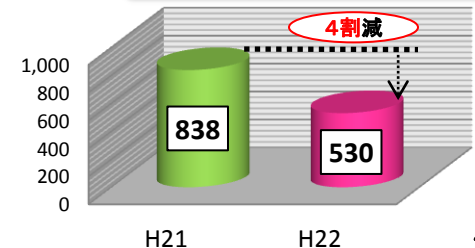
- キャリア・コンサルティングの実施
 - ◆ ジョブ・カード、キャリアシートの作成支援
 - ◆ 能力開発プログラムの作成等
- キャリア形成に関する情報提供
- キャリア・コンサルティングに関する技術的相談援助
- キャリア形成促進助成金に関する相談援助
- キャリア形成に関する情報提供



相談件数

- 労働者への相談援助 **808,399件** (1,234,748件)
- 事業主への相談援助 **61,502件** (72,593件)

能力開発支援アドバイザー配置数の減少



評価の視点 4

キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価 80%以上

業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

改善事例

(状況)
就職活動の進め方について迷いがある訓練生が多い。

(対応)
再就職に向けてとるべき具体的な行動とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の支援ステップを関連付けたフローチャートを作成し、相談を行った。

(状況)
ジョブ・カード作成やキャリア・コンサルティングを受けることに不安を感じる利用者がある。

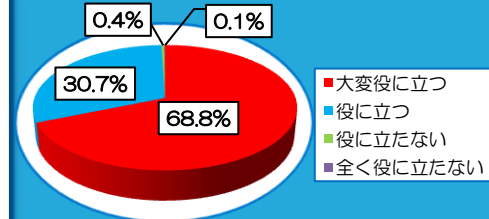
(対応)
過去の利用者の声を相談前に抱える課題別（「ジョブ・カードの効果」、「自身の適性」、「就職活動の進め方」等）に分類し、相談を受けたことによる効果を整理して、相談時に利用者に提示した。

満足度等調査

数値目標
80%以上

利用者の満足度
99.4%
(99.3%)

利用者の満足度（有効回答者数17,019人）



フォローアップ調査

「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

90.5%
(87.8%)

※キャリア・コンサルティング実施後3ヶ月時点でアンケート調査を実施

評価シート8 事業主等との連携・支援

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・支援を実施

【自己評価 : B】

◇ 評価の視点 ◇

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

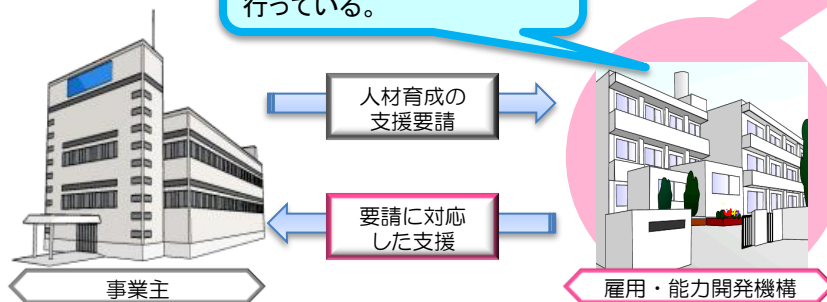
評価の視点 1

適切な費用負担の下、効果的な職業訓練を実施するための連携・支援

実施内容

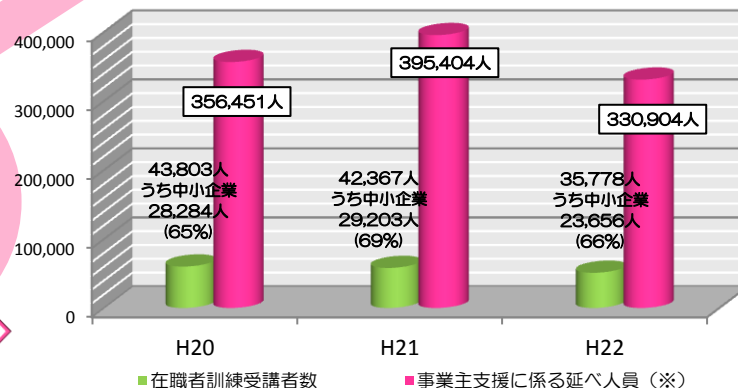
事業主等が行う人材育成を支援するため、**職業訓練指導員の派遣、職業能力開発施設設備の貸与、事業主等の人材育成計画の作成**などを行い、中小企業等の能力開発に貢献

事業主の要請に応え、毎年度**30万人**以上に対して支援を行っている。



連携・支援

- ・訓練延べ人員 **328,475人**
(391,669人)
(うち指導員派遣**88,589人**)
(108,821人)
- ・緊急雇用対策講習の受講者数 **2,429人** (3,735人)
- ・職業訓練指導員の派遣数 **4,054人** (4,878人)
- ・施設設備の貸与件数 **12,994件** (14,671件)



(※) 機構の指導員が直接支援を行った人数に加え、施設・設備の貸出等を利用した人数

事例1 <事業主団体への支援>

【旭川センター】

北海道内の鉄工組合において、熟練技能者の定年退職が相次ぎ、中堅技能者に対する技能継承が急務であることから、構造物鉄工技能を習得させる訓練カリキュラムの作成及び職業訓練指導員の派遣について相談があった。

相談内容を踏まえ、現図の作成やガス溶接・切断作業による構造物鉄工など実技訓練を中心とした訓練カリキュラムを作成し、職業訓練指導員を派遣することにより、同組合の傘下企業従業員の技能・知識の向上に貢献した。

事例2 <事業主への支援>

【佐賀センター】

佐賀県にある大型船舶用部品メーカーから、ディーゼルエンジン用部品の製造に必要な研削関連技術（研削といしの取替えや両頭グラインダー及びバランサーの取扱い等）を従業員に習得させたいが、集団講習を行うための指導者と設備の確保が難しいことから、訓練カリキュラムの作成及び職業訓練指導員の派遣について相談があった。

相談内容を踏まえ、

- ① 研削と石取替えに係る実技等の講習
- ② 両頭グラインダー及びバランサーによる実技講習及びバイト研削実習の2つのカリキュラムを作成し、職業訓練指導員を派遣することで、同社従業員の技能・知識の向上に貢献した。

評価シート9 職業能力開発関係助成金等の業務

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及び技能者育成資金貸付業務

【自己評価 : S】

◇ 評価の視点 ◇

- 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。
- キャリア形成促進助成金に係る説明会を開催して80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。
- 手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。
- 技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定し、業務の効率化を図ったか。
- 技能者育成資金について、回収業務の強化や民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類の推進により、債権の適切な管理を行ったか。
- 借受者の返還意識の涵養等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上(22年度96%)となったか。

評価の視点 1

① (キャリア形成促進助成金) 制度内容等の変更後7日以内のホームページへの公表等による利用者への十分な制度の周知・説明

② 説明会参加者から、制度の理解に役立った旨の評価 80%以上

① 助成金の周知等

- ・ キャリア形成促進助成金の制度内容等の変更について、**同日にホームページで公表**
- ・ パンフレットや申請の手引き等を作成し、説明会や相談等で事業主等へ配布。ハローワーク等関係機関においても配布されるよう連携。

実績

- ・ 説明会開催回数 **1,602回** (1,908回)
- ・ 参加者数 **44,836人** (57,394人)
- ・ 個別相談の件数 **41,842件** (41,533件)

アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

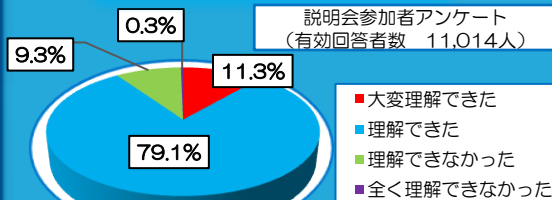
(意見)
・ 制度が複雑で理解が困難である。

(改善)
・ 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。
・ 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 満足度等調査

数値目標 **80%以上**

説明会参加者の理解度 **90.4%** (88.3%)



利用した事業主及び労働者に対する調査

労働者からキャリアアップが図られたとの評価 **98.4%** (98.7%)

事業主からの訓練等の実施につながったとの評価 **96.9%** (98.2%)

評価の視点 2

書類の簡素化による申請者の負担軽減及び不正受給防止対策

事務手続きの合理化

- ・ 事業主等の利便性の向上を図るため、申請書の添付書類の一部簡素化等の措置を講ずることとし、平成22年度から運用。
- ・ 対象有期実習型訓練に係る申請手続において、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。

不正受給防止対策

- ・ 不正受給防止マニュアルの徹底
- ・ 助成金担当職員への研修を実施 **441回** (506回)
- ・ 可能な限り直接事業所訪問 **2,547件** (1,834件)
- ・ 疑義のある事業所はすべて訪問 **49件** (26件)
- ・ 都道府県労働局と連携し、OCR照会の実施
- ・ 本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置
- (参考) 平成22年度支給決定分に係る不正受給件数 **0件** (0件)

評価の視点 3

①技能者育成資金の貸付対象者を真に必要な者に限定

②技能者育成資金における回収業務の強化、債権の適切な管理

③（技能者育成資金）新規返還者の初年度返還率平成23年度末までに**97%以上**（H22年度目標96%以上）

実施内容

- 訓練終了前の返還説明会を通じ返還意識を喚起
- 前月末入金者に対し迅速に電話督促を実施
- 既卒者に対し金融機関の口座振替制度の利用を勧奨
- 技能者育成資金担当者マニュアルを活用し、育成資金担当者の職員研修を3回実施

① 貸付業務の効率化

・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において借受希望者に対して事前に十分な説明を行った。これにより、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で業務の効率化が図れた。

② 回収業務の強化・適切な債権管理

回収業務の強化

- ・滞納者（連帯保証人含む）に対する電話督促
7,759件（8,379件）
（うち土日・夜間 856件）
（1,929件）
- ・滞納者（連帯保証人含む）に対する督促状送付
12,028件（11,028件）
- ・また、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。
126件

適切な債権管理

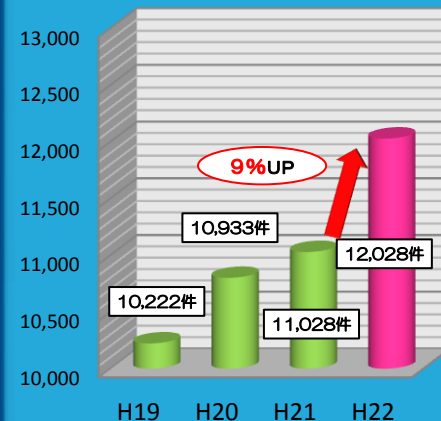
・民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類を一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権に区分し、さらに金融機関の債務者区分に準拠して正常及び要管理等に区分して、債権管理を実施

③ 実績

数値目標
96%以上 H23年度末までに
(H22年度目標) **97%以上**

新規返還者の
初年度返還率 **97.3%**
(96.2%)

督促状送付件数



厳しい雇用情勢等に対応した取組

◇ 失業等の経済的事由による既貸付者への返還猶予を措置

- ・変更が確定してから7日以内にホームページで公開。

評価シート10 指導員養成、訓練コースの開発等

- 職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員を養成するため、高等学校卒業者等を対象とする職業訓練を実施
- 効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究、職業訓練用教材の改訂、訓練コースの開発を実施

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。
- 効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を自ら活用する他、民間教育訓練機関や地方公共団体に提供したか。

評価シート10 指導員養成、訓練コースの開発等

評価の視点1

幅広い能力を有する人材の養成

産業構造等の変化

指導員に求められる能力の変化

教育内容の充実

- 職業訓練ニーズへの的確な対応 (企業でのインターンシップの実施等)
- 指導員需要に対応したカリキュラム等の見直し (複数の訓練科の指導員免許の取得)

就職支援の強化

- 求人情報の早期把握と求人確保 (就職支援センターの設置・先輩OB等との連携強化等)
- 指導員就職意欲の醸成と強化 (実務実習の早期実施(3年時)・就職説明会の実施)

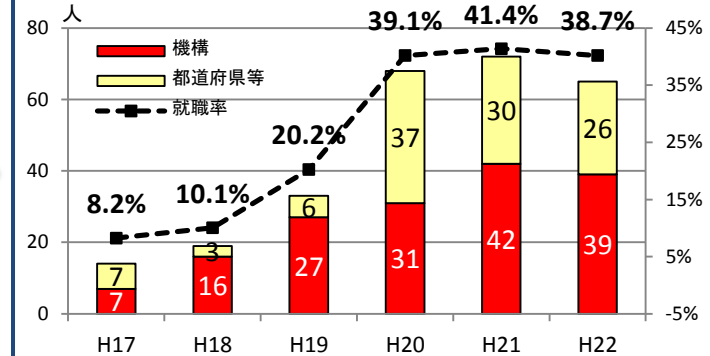
職業能力開発総合大学校

・就職率 **99.5%**(95.2%)
(就職者数 182人(180人))

(長期課程)

・指導員就職率 **38.7%**(41.4%)
(指導員就職者数 65人(72人))

職業訓練指導員の就職状況の推移



職業訓練指導員に求められる役割を踏まえた特徴的なカリキュラムの実施

ものづくり関係

生産現場で実際に使用する設備・機械による基礎から応用までの徹底した技能訓練

技能・技術への対応

(例) 機械システム工学科
訓練する専門分野 13種類 31作業
うち技能検定2級レベル 6作業
技能検定3級レベル 25作業

訓練指導関係

- ・指導員としての心得
- ・指導技法
- ・指導案の作成の基本

ロールプレイング等 実践的なトレーニング

機構及び都道府県・民間の訓練施設において指導員業務の実務実習を実施

キャリア・コンサルティング関係 訓練のコース・コーディネート関係

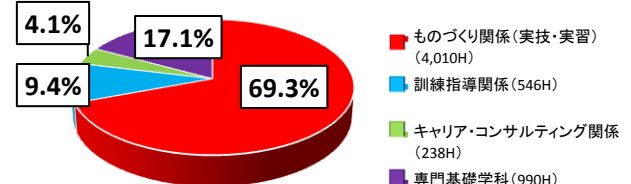
- ・キャリア・コンサルティング技法 (職業指導・相談)
- ・産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法
- ・ニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方

その他に専門基礎学科990時間

総合大学校の
カリキュラム

国立大学工学部カリキュラムの
約2倍の**5,784時間**の
カリキュラム

指導員養成
カリキュラム構成



再研修の実施
「技術の変化に
応じた指導力
の向上」

職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ
や新たな職種を担当するための研修を実施

【対象者】

- ・公共職業能力開発施設（都道府県及び機構等）の指導員
- ・認定訓練校の指導員
- ・企業の教育訓練指導者 など

研修課程

実施コース **162コース** (166コース)

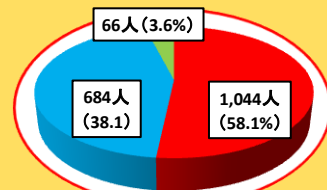
受講者数 **1,794人** (1,900人)

(うち都道府県等 **1,044人** (982人)、民間 **66人** (76人)、機構 **684人** (842人))

※研修成果のアンケート調査を行い、研修目的の達成感について、

93.7%の者から研修目的を達成したとの回答を得た。

受講者数の内訳



■ 都道府県等 ■ 民間 ■ 機構

訓練技法開発等研修

目的

- ・キャリア・カウンセリング技法等習得
- ・訓練コーディネート手法の習得
- ・指導能力の向上

H22年度実績

85コース 1,120人
(78コース) (1,302人)
(うち都道府県等 **659人**)
(684人)

○研修コース例

- ・カウンセリング技術演習
- ・教育と職業訓練
- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・指導力向上研修

技法・技術実践研修

目的

- 新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に向けたスキルアップ
(制御技術、光通信技術等
専門的な知識や新技術の習得)

H22年度実績

73コース 565人
(72コース) (580人)
(うち都道府県等 **345人**)
(284人)

○研修コース例

- ・組み込みOS利用技術
- ・アルミニウム合金のミグ溶接
- ・建築物の耐震診断と補強技術
- ・生産管理実践研修

テーマ別研修

目的

- 専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得
あるいは専門領域の拡大

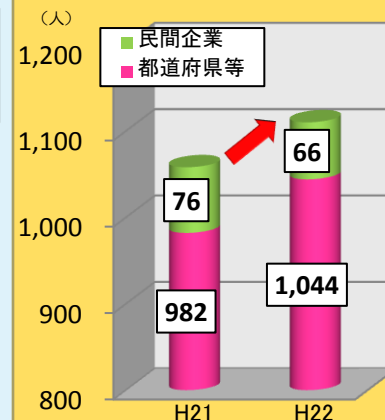
H22年度実績

4コース 4人
(16コース) (18人)
うち都道府県等 **4人**
(14人)

○研修コース例

- ・製造設備制御のためのマイコン技術
- ・施工法・施工計画管理
- ・組み込み機器による制御技術

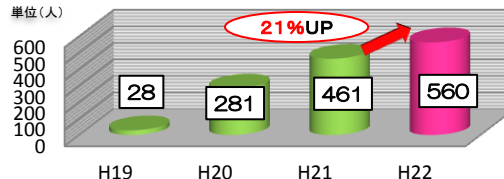
都道府県等の指導員研修実績



出前型研修の積極的取組

前年度を上回る受講者を確保

単位(人)



【実施地域】

・北海道ほか13都府県 **20回 463人**

【高齢・障害者雇用支援機構】

・**3回 97人**

専門課程

目的

職業訓練指導員が、新たに又は追加して免許を取得

H22年度実績 **8コース 58人** (7コース 46人)

○ 訓練コース 機械科・溶接科・電気科・建築科

応用研究課程

目的

応用課程に携わる職業訓練指導員に必要な高度な知識及び技能等を付与。

H22年度実績 **2コース 8人**

評価の視点 2

効果的・効率的な職業訓練に資する調査・研究の実施とその成果の活用と提供

調査・研究

テーマの選定

◇厚生労働省

政策上の見地から必要とされる職業能力開発に関するテーマ

◇雇用・能力開発機構

職業能力開発に係る業務の実施に必要なテーマ

委員会の設置

学識経験者・
産業界等の外部有識者
総合大

訓練コースの開発等

○職業能力形成プログラム（有期実習型訓練）
モデルカリキュラム作成

ジョブ・カード制度の推進に資するためにモデル評価シートに対応した求人ニーズのある訓練コースのモデルカリキュラムを作成した。平成22年度は、**産業廃棄物処理業等の4業種12コース**を作成した。

主な調査・研究テーマ等とその実績

○人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究

国際標準化機構(ISO)における教育訓練サービス分野の国際標準化の動向や先行研究等を踏まえ、公共職業訓練の質保証の全体構造(プラットフォーム)を明らかにすると共に、我が国の民間教育訓練機関等が公共職業訓練を担うのにふさわしい教育訓練サービスの質を保証するための具体的な仕組みを検討した。

○業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究
「企業の求める職業能力・人材に関する ニーズ調査結果について～ものづくり分野を中心に～」

主にもものづくり分野における訓練ニーズの現状を把握するために、5317事業所に対し、**企業における専門的職業能力**(採用の際に求める職業能力、従業員の育成にとって必要であるが、自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力)について調査、分析を行った。

○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－

金属・機械、運搬機械運転分野の訓練について、技能・技術の動向や能力開発ニーズに的確に対応した内容とするため、今日的視点から現行の職業訓練の基準や細目の見直しに必要な調査研究を行った。

○総合的かつ体系的な職務分析の推進(生涯職業能力開発体系)
－農業(野菜作農業(施設野菜))に係る総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究－

企業等における人材育成を段階的かつ体系的に行うことに資するため、業種ごとに職務分析を行い、平成22年度においては、農業の生涯職業能力開発体系の拡充に関する調査研究として、**野菜作農業(施設野菜)**に係る総合的かつ体系的な職務分析を行い、標準的なモデルデータを整備した。

普及

職業能力開発総合大学校ホームページ公開

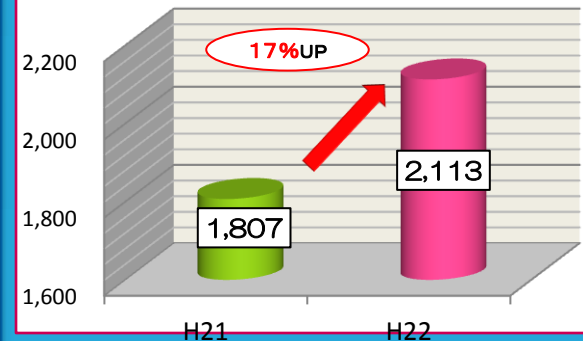
【アクセス件数】
1,072,007件
(1,246,692件)

【ダウンロード件数】
33,464件
(37,999件)

研究報告書等の配布件数

研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配布

【配布件数】
延べ 2,113機関(延べ1,807機関)



評価シート11 公共職業能力開発施設等

【自己評価 : B】

◇ 評価の視点 ◇

- 職業能力開発促進センターについて、雇用失業情勢等に配慮しつつ、各施設の訓練内容及び実施規模の縮小を図ったか。
- 各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。

評価の視点 1

雇用失業情勢等に配慮した職業能力開発促進センターの訓練内容及び実施規模

実績

雇用失業情勢等に配慮しつつ、IT分野等の非ものづくり分野から、ものづくり分野に特化し、職業訓練を的確に実施

離職者訓練

主に民間では実施していない、ものづくり分野の訓練に特化して実施
◇ 施設内訓練 ◇
(ものづくり分野 **96.3%** 非ものづくり分野3.7%)

在職者訓練

ものづくり分野の真に高度なコースに限定して実施
(ものづくり分野 **100%**)

評価の視点 2

職業能力開発大学校・短期大学校の訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小

実績

平成21年度に実施した訓練定員の見直しや訓練科の整理・縮小に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について厚生労働省に提供した。

見直し内容

民業補完の観点とニーズや応募状況等を踏まえ、専門課程の訓練科数を109科から87科に再編したことに伴い、訓練定員を2,380人から2,010人に削減

評価の視点 3

職業能力開発総合大学校の養成定員の削減

実績

平成21年度に実施した養成定員の削減に基づき、平成22年度における訓練実施状況等について厚生労働省に提供した。

見直し内容

幅広い訓練ニーズに応えられるよう訓練科を大括り化して、7科の訓練科を4科に再編し、職業訓練指導員の養成定員を200人から120人に削減

評価の視点 4

業務量に応じた適切な人員やコストの検討による各施設の在り方の見直し

実績

施設ごとに訓練の種類をセグメントの単位とし、平成21年度決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方の見直しの検討に活用した。
また、資金管理にあたっては、PDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。

評価シート12 財形業務

勤労者を対象に事業主等を通じて、持家取得等のために必要な資金を貸付、また直接又は事業主等を通じて、勤労者本人又はその親族の進学等に必要な資金を貸付

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。
- 外部委託の活用や関係機関との連携を図ることにより、より効果的な制度の周知、利用の促進を図ったか。
- 勤労者財産形成促進制度に係る説明会について、アンケート調査において、制度の理解に役立った旨の評価をした者は、80%以上であったか。
- 融資業務の運営に当たっては、勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資するよう、担当者の融資審査能力の向上に努めるとともに、国及び関係機関と連携を図り、適正な貸付金利の設定等を行ったか。
- 業務の外部委託や競争入札を活用することにより、業務の効率化、経費削減に努めたか。

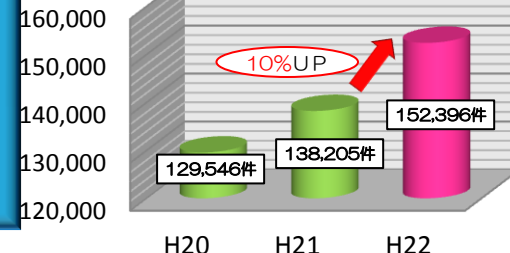
評価の視点 1

制度内容等の
変更後7日以内
のホームページ
への公表

利用者に対する十分な制度の周知・説明の徹底

- ・貸付金利の変更について、確定した日の当日にホームページで公表。
(中期目標では、制度内容の変更後7日以内に制度の周知)
- ・パンフレットや申込みの手引等を作成し、制度説明会において配布。
- ・インターネットで質問を受け付け、よくある質問については、回答をホームページに公開。
- ・ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料要求に迅速に対応。
- ・ホームページアクセス件数 **152,396件** (138,205件)

ホームページアクセス件数



評価の視点 2

外部委託の活用や
関係機関との連携

外部委託の活用等による効果的な制度の周知等

- 民間広告代理店にインターネット等を活用した広報を委託
○ホームページアクセス件数
- 対前年度同月比 **38.5%増** (6~12月)
 - 対前年度 **10.3%増** (6.7%)

評価の視点 3

説明会参加者から
制度の理解に
役立った旨の
評価80%以上

実績

- ・説明会開催回数 **539回** (590回)
(参加者数 **16,962人**) (18,931人)
- ・事業所訪問件数 **3,853件** (3,410件)
- ・相談業務の実施件数 **11,275件** (9,550件)

アンケート調査を実施し、業務の質の向上に反映

改善事例

意見① テキストがわかりにくいので工夫してほしい。

改善① 文字の大きさ、色の工夫、レイアウト等わかりやすく見やすい資料を作成した。

意見② 質問時間がほしかった。

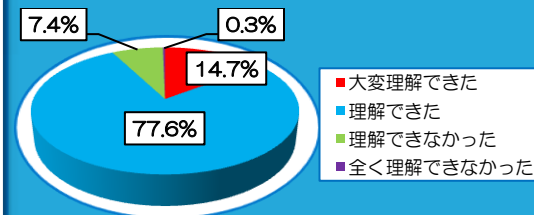
改善② 効率的な時間配分を行うことによって質疑応答の時間枠を設定した。

満足度等調査【財形制度の説明会】

数値目標
80%以上

参加者の
満足度 **92.3%**
(88.3%)

説明会参加者アンケート
(有効回答者数 5,226人)



評価の視点 4

(財形融資)
融資審査能力の
向上と適正な
貸付金利の設定

外部委託の活用や
関係機関との連携
(再掲)

審査能力の向上等

- ・住宅金融支援機構等と必要な情報交換を行うとともに、短期座学講座の受講や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。
- ・制度改正に伴う見直しを行った上で、金融機関担当者用、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、配布した。

適正な貸付金利設定

- ・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、厚生労働省と毎月調整を行い、適正な貸付金利の設定を行った。



評価の視点 5

外部委託や競争入札
の活用による業務の
効率化、経費削減

取組内容

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。(対前年度比11.5%減)

評価シート13 助成金等の平均処理期間の短縮、特例業務

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 平均処理期間が特に長い助成金等の1件当たり平均処理期間は、中期目標期間の最終年度までに、平成18年度実績と比べて5%以上短縮したか。

評価の視点 1

1件当たりの平均処理期間の5%以上の短縮

取組内容

● 申請者の適正な理解を促す取組

<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

<説明会の開催>

- ・ 説明会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

● 審査能力の向上等の取組

- ・ 審査業務における取扱いの徹底
- ・ 職員研修等の実施
- ・ 本部による業務指導の実施
- ・ 疑義案件等の早期抽出と対処の強化
- ・ 審査体制の実態調査と体制整備

結果

・ 審査段階においては不正受給・不適正支給防止に努めつつ、処理期間を短縮

- ・ 申請内容の適正化
- ・ 審査能力の向上
- ・ 支給事務の効率化

実績

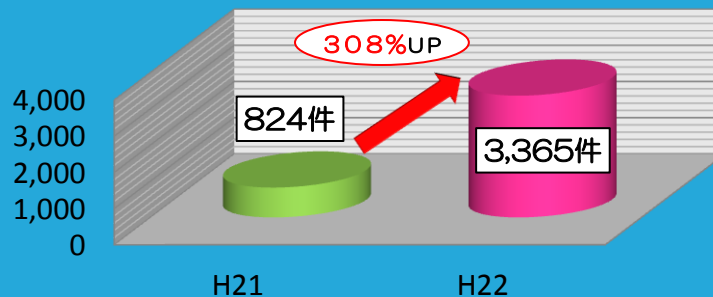
1件当たりの平均処理期間

数値目標
平成18年度と比べて
5%以上短縮

4.5%短縮
(25.0%)

【参考1】 キャリア形成促進助成金（うち雇用型訓練に係る助成）の支給件数の増加

	21年度	22年度	対前年比
支給件数	824件	3,365件	+2,541
支給額	2,138,465千円	9,109,207千円	+6,970,742千円



【参考2】（全助成金等の平均処理期間等）

	18年度	22年度
平均処理期間	24日	21日
支給等決定件数	67,867件	92,033件

実績

公共職業安定所等から誘導された求職者等に対し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成プログラム等への誘導を行った。

・ H22年度計画数 91,608件
 ・ ジョブ・カード交付件数 **114,952件**
 (135,935件)
 達成率 **125.5%**
 (108.7%)

ジョブ・カード制度の取組内容

- 雇用型訓練に係る支援 …… 訓練実施計画及び訓練カリキュラムの作成支援、助成金の支給等
- 委託型訓練の実施 …… 日本版デュアルシステムの実施
- 関係機関との連携 …… 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

ジョブ・カード制度の実施

政府間技術協力事業への支援

取組内容



我が国の政府開発援助として、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技術者を研修員として受け入れ、機構のもつ経験と知識を伝えて、途上国の課題解決に生かす研修を実施した。また、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、その国の行政官や技術者と共に、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。

技術研修員の受入

- ・ コース数 **2コース** (溶接、情報通信技術)
- ・ 受入数 **12名** (インドネシア、セネガル、マレーシア他)

視察型研修員の受入

開発途上国等延べ60ヶ国から
 合計**121名**、延べ**19施設**において受入

国費留学生の受入

在校生**63名**、うち平成22年度**17名**受入
 (インドネシア、マレーシア、タイ他)

世界から日本へ累計6,000名以上受入



日本から世界へ累計1,100名以上派遣

調査団の派遣

- コンゴ 1名
(国立職業訓練校指導員能力強化プロジェクト)
- ヨルダン 1名
(職業訓練マテリアル強化プロジェクト)
- イラン 1名
(労働職業訓練管理強化プロジェクト)

短期専門家の派遣

- ブータン 1名
(職業訓練校の質的強化)
- ベトナム 1名
(技能検定)

東日本大震災に係る対応について

職業訓練等関係

- 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
- 被災した学生等への対応 ●
 - ・ ・ ・ 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、メンタルヘルスへの適切な対応、授業料等納付期限や入校手続き期限の延長等を実施。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

【参考】平成23年6月～
宮城・岩手・山形・福島において、震災復興訓練を計画

助成金関係

- 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
- 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

財産形成関係

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又は返済期間の延長（現行の最長3年→最長5年へ）や据置期間中の金利の引下げを実施

雇用促進住宅関係

被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原子力発電所に係る自主避難者に対する一時的貸与



入居決定戸数 402戸
(平成23年3月16日～平成23年3月28日現在)



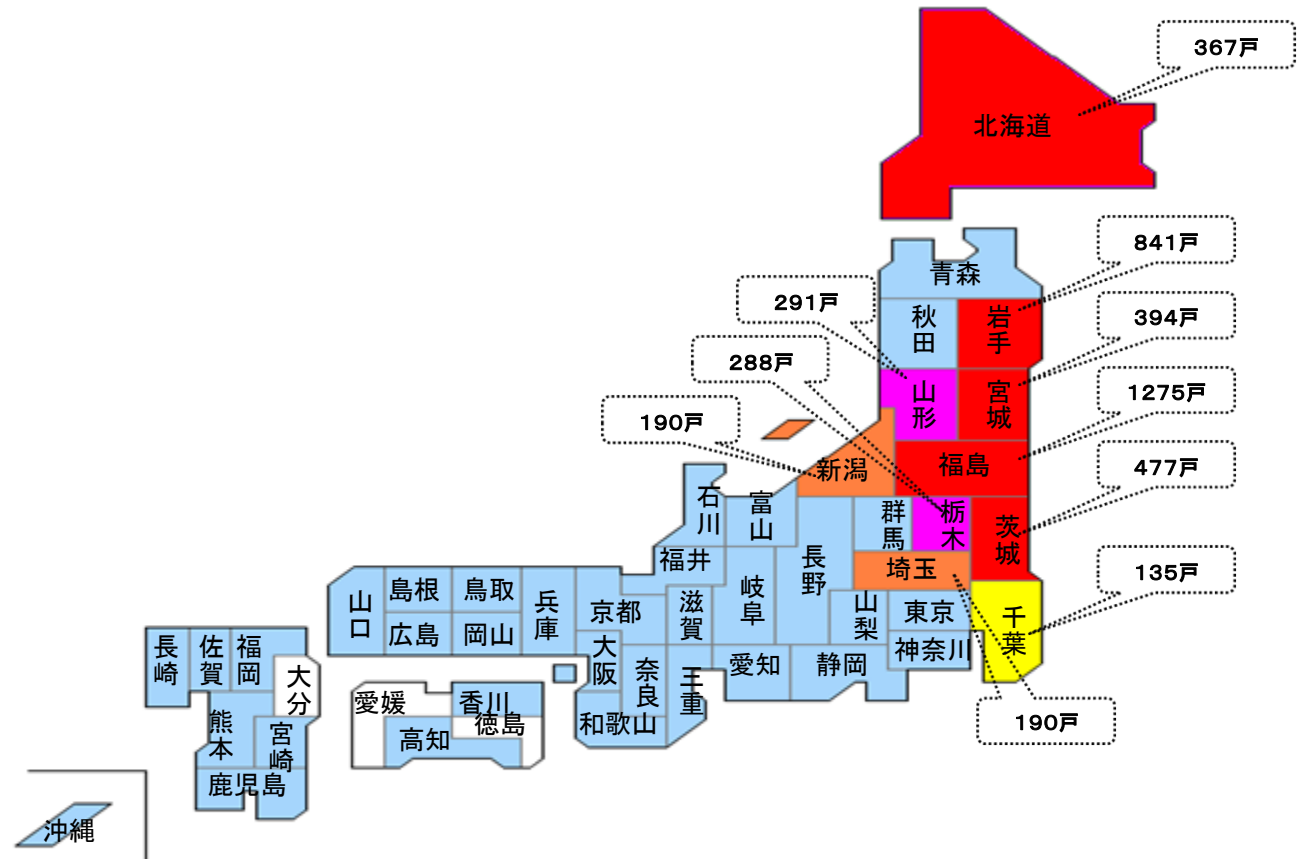
全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約3割が入居
(平成23年3月28日現在)

< 貸与期限 >
6ヶ月ごと、最長2年
(平成25年3月末日)まで更新

【参考】入居受入開始からの累計 (平成23年3月16日～平成23年6月30日現在)

入居決定戸数 5,452戸

全入居戸数
(入居先44都道府県)のうち、
岩手、宮城、福島、茨城に約5割が入居



分布図		単位：(件)
1 ~ 99	200 ~ 299	
100 ~ 149	300 ~	
150 ~ 199		

評価シート14 組織・人員体制

【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

- 委員会を設け、機構の業務の効率的・効果的实施の観点から、検討を行い、見直しを図ったか。
- 職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施し、職員の業務執行能力の向上を図ったか。
- 職業訓練指導員については、任期付き雇用を活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現したか。

評価の視点 1

委員会設置による
機構業務の効率化・
効果的実施の観点
からの組織の見直し

● 組織体制の見直し等に係る委員会に
おける検討

業務の効率的・効果的実施の観点から見直しを図る
ため、機構本部役職員からなる委員会において本部
組織の見直しを検討

組織の見直し

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
実施

評価の視点 2

職員の専門性向上
のための計画的な
研修の実施

● 職員の資質等の向上を目的とした
研修を計画的に実施

職員の専門性向上のための研修

受講者合計 **981名**
(980名)

- ◇専門研修
- ◇階層別研修
- ◇キャリア・パス関連研修
- ◇職務・テーマ別研修 など

● 平成22年度における職員研修の取組

職業訓練
指導員
研修

- <専門研修：精密平面研削加工技術・建築物の耐震診断と補強技術（木造編）等>
職業訓練指導員の専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図る研修
- <階層別研修：就職相談支援研修・指導力向上研修 等>
職業訓練指導員としての資質向上を図ることを目的としたキャリア・コンサルティング、安全衛生、指導技法等の研修
- <キャリア・パス関連研修：センター業務担当者事前研修・専門課程担当者事前研修 等>
職業訓練指導員人材育成システム'09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

事務職員
研修

- <選択方式事務職員研修>
機構全施設を挙げて職業能力開発業務を推進していくことを目的に選択方式事務職員研修を実施し、職業能力開発に
関する相談業務をテーマに事務職員の更なる資質、職務能力の向上に取り組んだ。

「職業訓練指導員人材育成システム'09」の試行

人材育成システムの目的

- 職業能力開発の信頼性と品質の維持・向上
- 指導員のキャリア・アップを組織的に支援
- やりがいを持って働くことのできる環境を構築

H
2
1
年
度
か
ら
試
行

H22年度
公正かつ適切な運用を図るための改善

- ・説明会を実施し、施設間の取り組みに差が
生じないようにした。
- ・検討委員会を開催し、指導員の役割制度等
について各施設の指導員体制を考慮した
運用ができるよう改善した。

評価の視点 3

社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制の実現

指導員体制

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**20人** (21人) の受け入れを行った。

なお、社会のニーズに対応するため訓練科の再編を行っているところであり、ものづくり系の任期付き雇用については、**3名**増員となったこと。

任期付き雇用の職業訓練指導員の内訳

	平成21年度	平成22年度
ものづくり系	15名	18名
非ものづくり系	6名	2名
合計	21名	20名

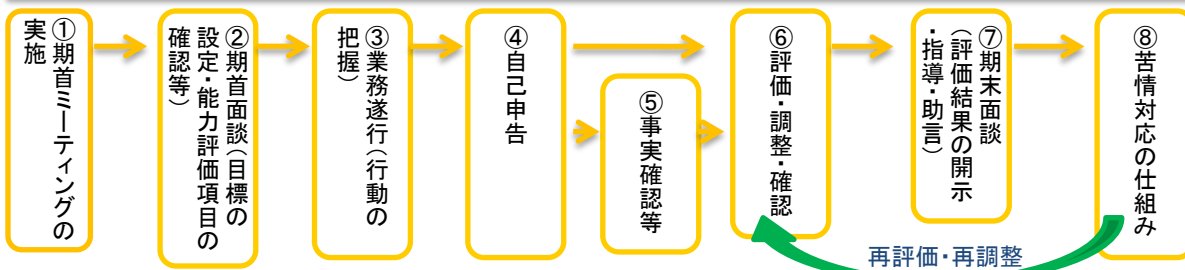
内部統制に係る体制整備

内部通報処理

- 平成21年度に策定した内部通報処理に関する規程に基づき、適正な運用に努めた。

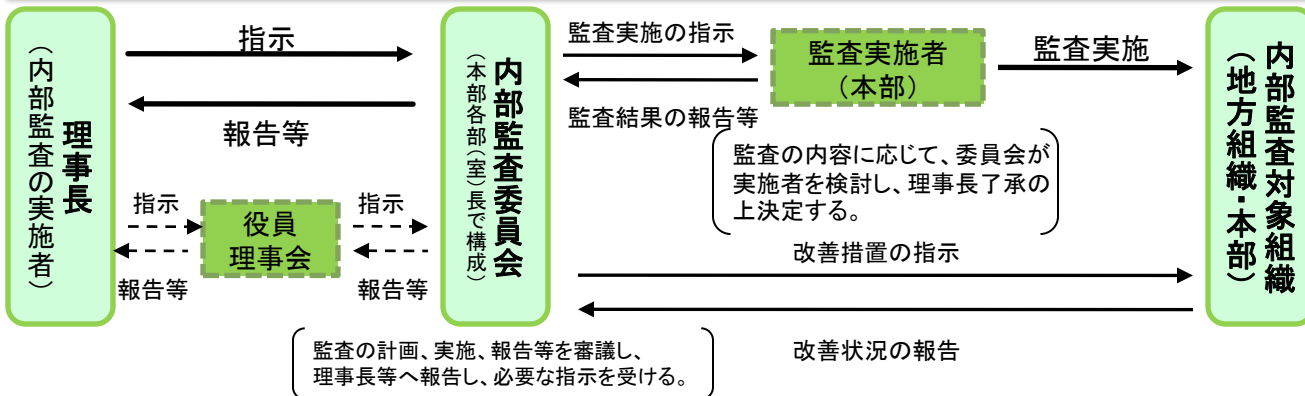
人事評価制度

- 職員の能力開発及び業務改善のツールとして関係規程に基づき、適正な運用に努めた。



内部監査の的確な実施

- 本部に設置されている常設の監査機関である、内部監査委員会において決定された内部監査計画に基づく監査を、本部、都道府県センター及び職業能力開発施設に対して実施した。
 なお、監査結果を踏まえて、適正な事務処理を徹底するよう各施設に指示した。



評価シート15 業績評価

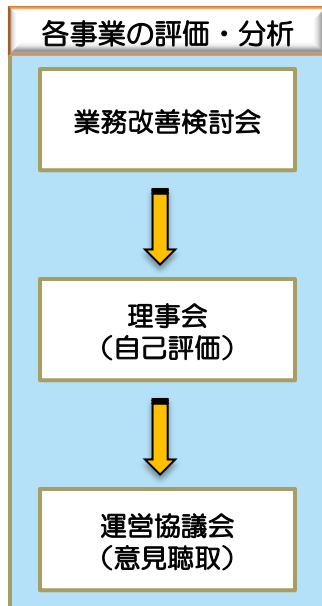
【自己評価 : A】

◇ 評価の視点 ◇

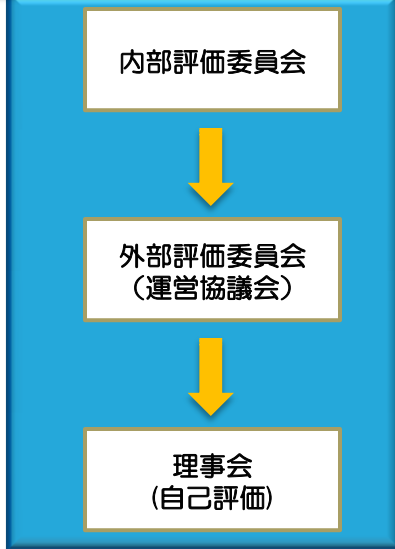
- 事業ごとに厳格かつ客観的に評価・分析し、その結果を事業選択や業務運営の効率化に反映させたか。
- 国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。
- 業務改善の取組を適切に講じているか。
- 業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表したか。

評価の視点 1

各事業の評価・分析
とその結果の
事業選択や業務運営
の効率化への反映



(平成20年度業務実績評価から)



<運営協議会委員12名>

※順不同

【学識経験者】

- ・横浜国立大学名誉教授
- ・法政大学教授
- ・政策研究大学院大学教授
- ・(株)リクルートワークス研究所所長

【労働界】

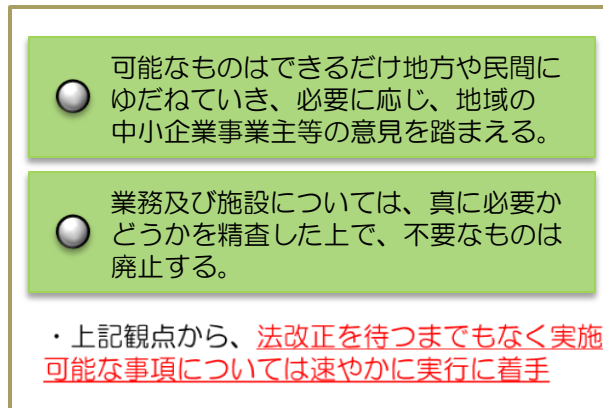
- ・日本労働組合総連合会雇用法制対策局長
- ・全日本電機・電子・情報労連中央執行委員
- ・日本食品関連産業労連会長
- ・UIゼンセン同盟政策局長

【経済界】

- ・日本経済団体連合会参与
- ・全国建設業協会常務理事
- ・全国中小企業団体中央会労働政策部長
- ・日本商工会議所理事

評価の視点 2

国民のニーズや
費用対効果の検証
による事務・事業
の見直し



事務・事業の見直し

- ◇ 情報処理技能者養成施設、地域職業訓練センター等の**85施設**を地方自治体へ譲渡等
- ◇ 国際能力開発支援センターの廃止
- ◇ 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

業務の見直し

フォローアップ調査のフロー

セミナー等の テーマ設定

- ・事業主、事業主団体等のニーズ把握
- ・本部より実施方針を提示

セミナー等の 実施

満足度等調査（10事業）

- ・調査実施時期：サービス提供後
- ・調査対象者：サービス利用者
- ・調査方法：アンケート用紙による配票調査

○設問内容

- ・当該事業に係る周知度
 - ・セミナー等受講後の満足度 等
 - ・講師の評価
 - ・時間設定の評価
 - ・教材、カリキュラムの評価 等
- (例) 雇用管理改善セミナーに係る満足度調査 外

フォローアップ調査（3事業）

- ・調査実施時期：サービス提供後一定期間経過時
- ・調査対象者：サービス利用者
- ・調査方法：アンケート用紙による配票調査

○設問内容

- ・当該事業による取組等の事業効果の把握

○調査結果

- ・雇用管理改善セミナー **91.0%** (雇用管理改善取組割合) (89.9%)
- ・キャリア・コンサルティング **90.5%** (就職・転職・職業能力の開発及び推進の向上した割合) (87.8%)
- ・キャリア形成促進助成金 **96.9%** (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場合) (98.2%)
- ・キャリア形成促進助成金 **98.4%** (助成対象の訓練等によりキャリアアップが図られた割合) (98.7%)

ケース会議（課題解決のための検討等）

- ・否定的な回答の分析・改善
- ・各事業に係る周知度の改善
- ・セミナー等の属性に係る改善 等

評価の視点 3

適切な業務改善の取組

評価の視点 4

業績評価の結果や業務内容のホームページへの公表

● 平成21年度の業績評価の結果をホームページ等で公表

● 機構業務の活用事例等を定期的に更新



機構業務の活用事例（利用者の声）等を定期的に更新するとともに、雇用促進住宅、生涯職業能力開発体系、ポリテクカレッジ関係業務のページを利用者の利便性の向上を図るために、リニューアルを行った。



評価シート16 経費削減等、情報提供

【自己評価 : S】

◇ 評価の視点 ◇

- 一般管理費及び業務経費について、中期目標の最終年度までに、平成18年度予算と比べて、17.8%以上削減したか。（各年度の予算計画を踏まえ、効率的な執行に努めたか。）
- 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続的に実施したか。
- 事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。
- 国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。
- 国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- 法定外福利費の支出は、適切であるか。
- 一般管理費のうち人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上の削減を行う取組を進めたか。
- 給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその理由を分析・説明しているか。また、それを踏まえ適切と評価できるか。
- 「随意契約見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等への移行を着実に実施するとともに、取組状況のウェブサイトへの公表によるフォローアップを実施すること等を通じ、業務運営の一層の効率化を図ったか。
- 契約の締結に当たって、透明性・競争性が確保されているか。
- 契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む。）。
- ホームページへのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となったか。
- 土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、施設の一部として保有する会議室等について、一般利用への開放などにより、施設の有効活用等について見直しを行ったか。
- 決算情報・セグメント情報の公表の充実等を行ったか。

評価の視点 1

中期計画最終年度までに、平成18年度と比べて、一般管理費及び業務経費の削減17.8%以上

国家公務員の改革を踏まえた人件費改革の継続的な取組

一般管理費、業務経費

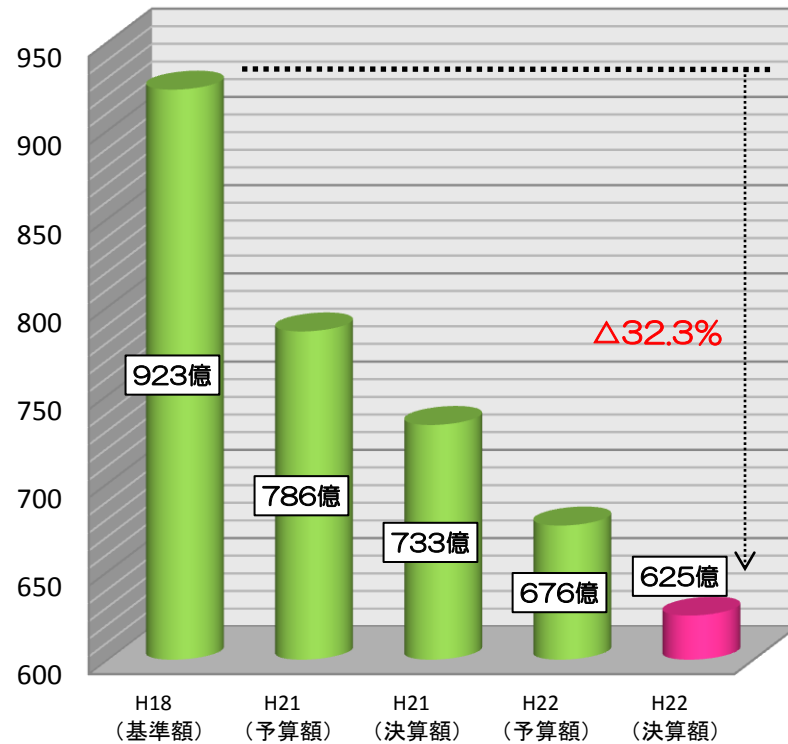
数値目標

中期計画最終年度までに平成18年度と比べて
17.8%以上削減

一般管理費
及び業務経費
の削減 **32.3%**
(20.6%)

- ・人件費の削減により**16億円**(22億円)の減
- ・物件費の削減により**4億円**(1億円)の減
- ・施設機能維持や施設整備に係る修繕を緊急なものに限定したこと等により**31億円**(30億円)の減

一般管理費及び業務経費の削減状況



評価の視点 2

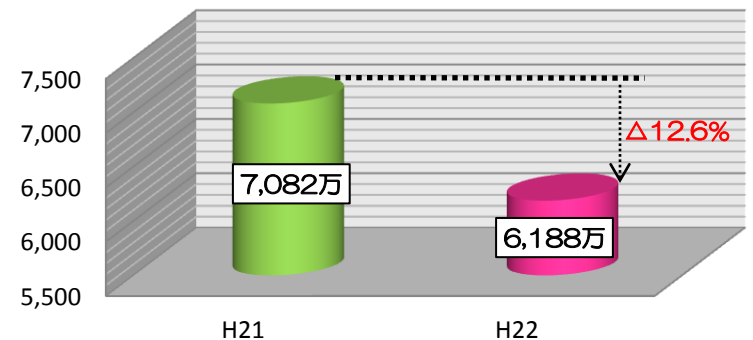
事業費における冗費の点検と削減

冗費の削減

- ・「独立行政法人の冗費の削減について」(平成21年11月25日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、細部にわたり経費削減に努めた。

【参考】

H22年8月より実施した事務用消耗品を本部一括単価契約したことによる削減効果(8月～3月分の8か月間による比較)



評価の視点 3

国家公務員の給与構造改革やラスパイレス指数を踏まえた役職員給与の見直し

国と異なる、又は法人独自の諸手当

法定外福利費の適切な支出

平成17年度を基準とした人件費の削減5%以上

実施状況

● 給与上昇の抑制

● 国と異なる諸手当の見直し

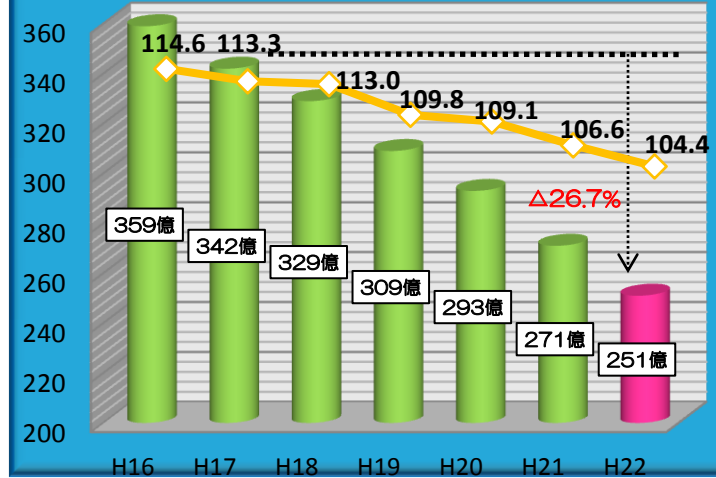
- ・ H22年度より、職務手当を定率制 → 定額制
- ・ H22年度中に勤勉手当の成績率を4区分に設定、職業訓練指導員手当の支給割合をH23.7.1より100分の5に引下げ
- ・ 互助組織に対する法人からの支出（負担額）を国の水準以下とした。

人件費の削減

数値目標
平成17年度を基準として
5%以上削減

人件費の削減
26.7%削減
(20.9%)

人件費/人当り指数の推移



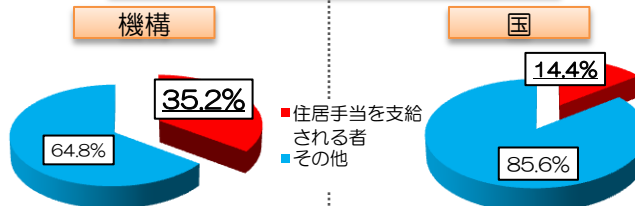
評価の視点 4

ラスパイレス指数が100を上回る理由の分析・説明

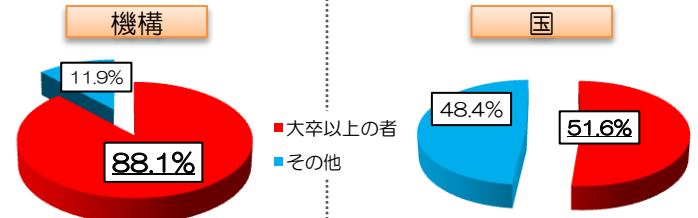
要因

- 大卒以上の者の占める割合が高い（なお、ラスパイレス指数（学歴勘案）については100.8となっている）
- 全国異動によるジョブローテーションを行っているため、住居手当、単身赴任手当等を支給される者の占める割合が高い

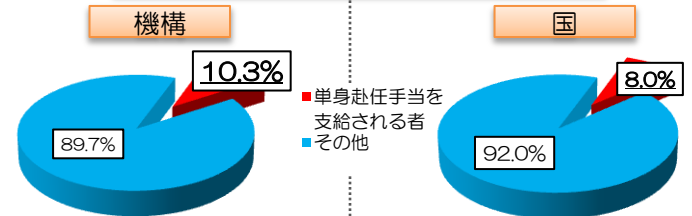
<住居手当を支給される者の占める割合>



<大卒以上の者の占める割合>



<単身赴任手当を支給される者の占める割合>



評価の視点 5

「随意契約見直し計画」を踏まえた一般競争入札への移行と取組状況の公表

一般競争入札への移行

- 「随意契約等見直し計画」を踏まえ、一般競争入札等へ着実に移行
- 随意契約等見直し計画のフォローアップ及び契約締結情報等を、ホームページで公表

評価の視点 6

契約の透明性・競争性の確保

契約の透明性・競争性

- 一者応札、一者応募に係る改善の取組、随意契約の適正化の取組、自主点検の仕組の整備、調達手続の更なる適正化に向けた取組を実施

評価の視点 7

契約監視委員会での適切な見直しと点検

監事及び外部有識者による契約監視委員会

契約監視委員会の点検、審議事項

- 随意契約の妥当性及び契約価格の妥当性
- 一者応札・応募となった案件の競争性の確保の妥当性
- 民間企業の購買・調達部門経験者の意見・提言の報告

実績

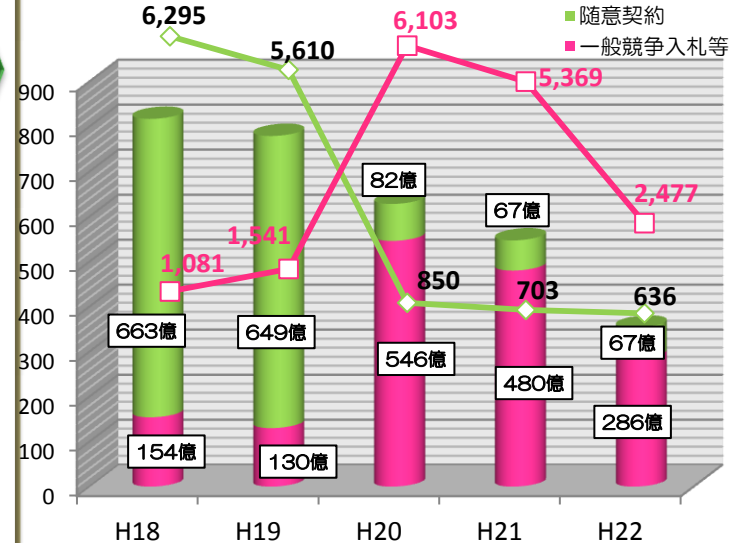
◇随意契約件数

636件(703件)

◇一般競争入札等件数

2,477件(5,369件)

随意契約の見直し(金額/件数)



随意契約によらざるを得ない主なもの

- 職業能力開発施設の敷地、事務所の賃借等
- 職業訓練機器等の再リース
- 電気(競争入札に付しているものを除く)・ガス・水道

審議結果

「機構の取組は適切である」との評価を得た

評価の視点 8

(情報提供)
平成18年度
と比べた
ホームページ
アクセス件数の増
10%以上

● 訓練コースの紹介

訓練科名、訓練内容、募集定員、就職実績などを、
画像を織り交ぜながらわかりやすく提供

● 業務実績概況の公表

平成21年度業務実績概況について、ホームページで公表

● ホームページの充実

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・雑誌記事等を随時更新
携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットを
トップページに掲載して機構業務の周知を図った

● 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

実績

数値目標

平成18年度を基準として
10%以上増

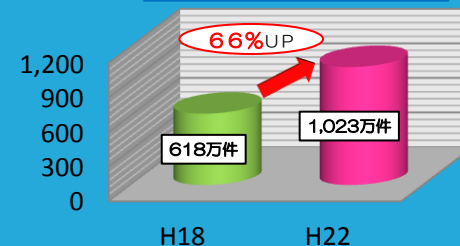
ホームペー
ジ
アクセス件数

1,023万件
(1,029万件)
(平成18年度と比べて
66%増)
(67%増)



ホームページアクセス件数

<アクセス件数内訳>
◇職業訓練・助成金制度等
約7割



評価の視点 9

一般利用への開放
などによる
施設の有効活用、
保有資産の見直し

● 施設設備の開放

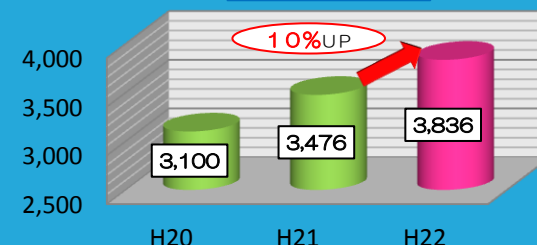
● 保有資産の処分等

- ・ 京都センター外4施設の敷地の一部返還
- ・ 国際能力開発支援センターの廃止 他

施設設備の開放

実施件数
3,836件
(3,476件)

施設設備の開放



評価の視点10

決算情報・
セグメント情報
の公表の充実

- ①平成21年度一般勘定の決算報告書における支出経費のセグメント情報として、施設ごとに主要な業務（職業能力開発業務及び雇用開発業務）を単位とする「平成21年度一般勘定における施設別・事業別支出経費の内訳」を作成
- ②「平成21年度財務諸表の概要」、「独立行政法人の会計処理」を作成し、当機構ホームページにて公表
- ③事業報告書における財務諸表及びその科目の説明について、記載内容を充実

評価シート17 予算、収支計画、資金計画、短期借入金、剰余金

【自己評価 : S】

◇ 評価の視点 ◇

- 財形融資について、累積欠損金の解消に向け、収益改善及び業務経費の削減等に関する具体的な計画を策定し、当該計画を着実に実行したか。
- 金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理に努めたか。
- 雇用促進融資について、金融機関等との連携を通じて債権の適正な管理を行うとともに、リスク管理債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還を行ったか。
- 雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。
- 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。
- 雇用失業情勢にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策として、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。
- 運営費交付金について、収益化基準に従って適正に執行したか。
- 関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。
- 短期借入金の限度額を超えなかったか。また、借入を行う理由は適切であったか。
- 中期計画に基づく予算を作成し、当該予算範囲内で予算執行を行ったか。
- 剰余金の使途は適切であったか。

評価の視点 1

(財形融資)
累積欠損金の
解消に向けた
計画の策定と
実行

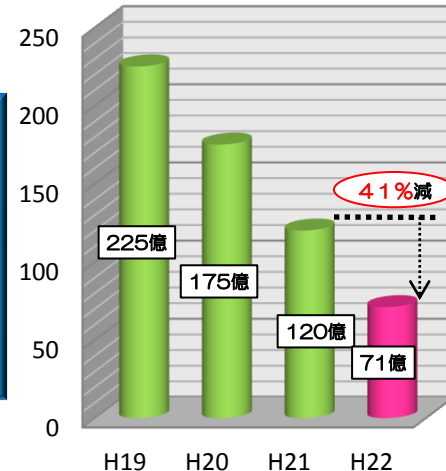
金融機関との
連携と適正な
債権管理

● 累積欠損金の解消、
適正な債権管理

実績

- ・当期利益**48億円**(55億円)を計上
- ・累積欠損金は**71億円**(120億円)に減少
- ・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に努めるとともに各(再)受託機関に対し、連携強化に向けた文書を発出した。

累積欠損金



評価の視点 2

雇用促進融資における適正な
債権管理と
財政投融資への
着実な償還

● 債権管理・財政
投融資への償還

実績

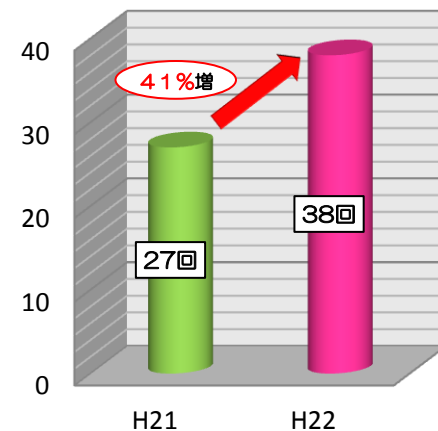
- ・債権管理業務を受託している金融機関に対し連携強化に向けた文書を発出。また、業務指導を実施し、現状の把握等適正な管理に努めるとともに、債権の回収・処理に努めた。

業務指導回数 **38回**(27回)

- ・財政投融資への償還に関しては、約定どおりの償還を行った

償還額：元金 **22億円**(23億円)、
利息 **8億円**(9億円)

業務指導回数



評価の視点 3

(雇用促進住宅)
平成33年度までに、
譲渡・廃止を完了する
ため、雇用促進住宅の
譲渡等の着実な推進

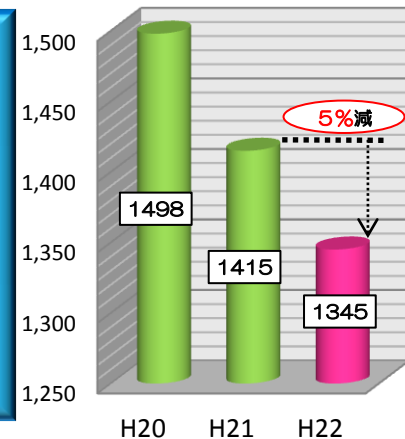
売却を加速化する
ための具体的方策

譲渡・廃止状況

実績

- ・ **70住宅の譲渡等を実施**
(地方公共団体に対する譲渡31住宅(78住宅)、
民間事業者に対する売却2住宅、退去完了37住宅)
- ・ 譲渡・売却等の見込み
地方公共団体・・・84住宅について意向表明あり。
(平成22年度末所有住宅数：1,345住宅(1,415住宅)
3,434棟(3,578棟))
- ・ 民間への売却業務の委託は、平成20年7月29日より実施

住宅数



評価の視点 4

(雇用促進住宅)
独立採算による
合理的な経営

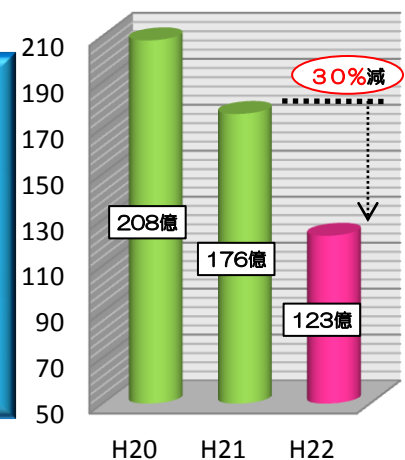
競争性のある
入札方式への移行
と計画修繕の廃止
による委託費の
大幅な削減

管理運営業務の委託方式の見直し

実績

- ・ 委託契約は、前年の47都道府県単位の総合評価方式にかえて、さらに競争性の高い最低価格落札方式による一般競争入札を実施。
- ・ 委託費は修繕費等の廃止により**53億円(32億円)**を削減
H21年度委託費 176億円
 - <管理運営費47億円、修繕費等129億円>
 → H22年度委託費 **123億円**
 - <管理運営費38億円、修繕費等85億円>

委託費



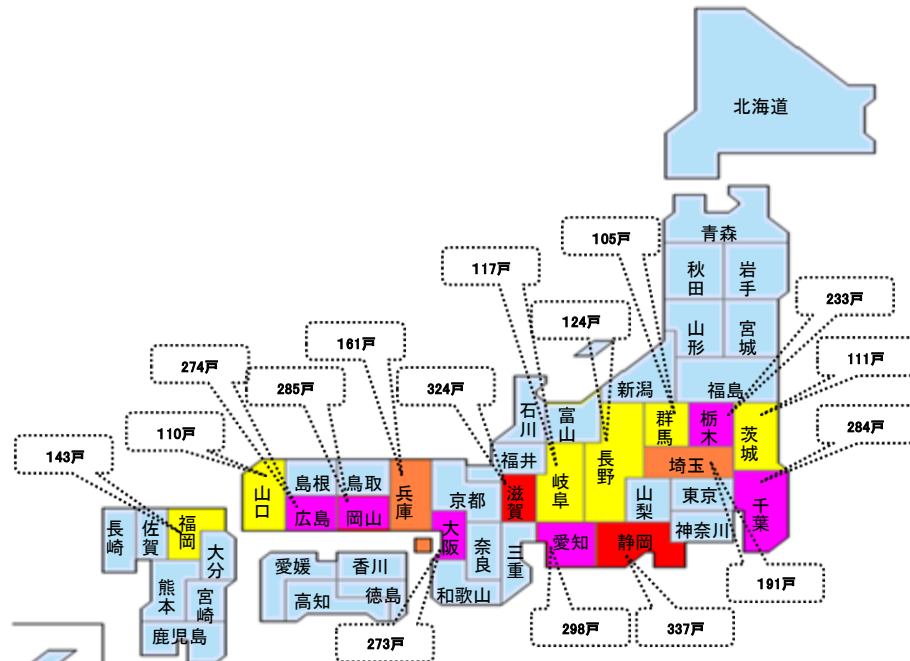
評価の視点 5

(雇用促進住宅) 解雇等に伴い住居を喪失した求職者への支援策としての住宅の最大限の活用

解雇等により住居を喪失した方への貸与

解雇等により住居を喪失した緊急一時入居者に対する住宅の貸与

緊急一時入居戸数の分布図 (都道府県別)



実績

入居決定 9,986戸
(平成20年12月15日～23年3月末現在)

※入居決定の多い都道府県
愛知県、岡山県、静岡県、滋賀県、大阪府

入居戸数 4,445戸
(平成23年3月末現在)

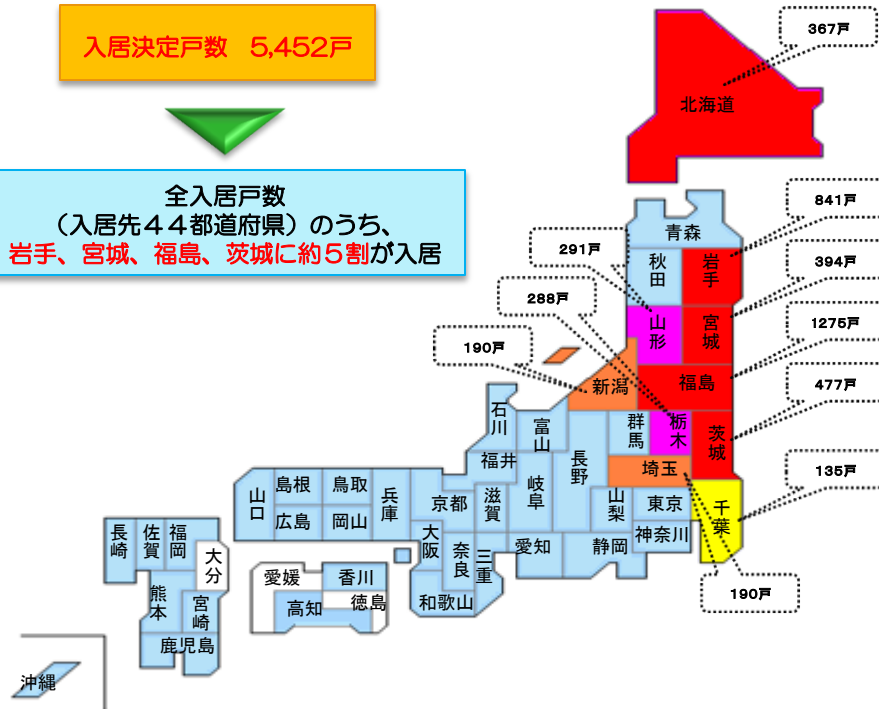
(※平均家賃 月額31,360円)

【参考】東日本大震災等による被災者等への貸与

入居受入開始からの累計 (平成23年3月16日～平成23年6月30日現在)

入居決定戸数 5,452戸

全入居戸数
(入居先44都道府県)のうち、
岩手、宮城、福島、茨城に約5割が入居



分布図 単位: (件)

1 ~ 99	200 ~ 299
100 ~ 149	300 ~
150 ~ 199	

評価の視点 6

運営費交付金の
収益化基準による
適正な執行

実績

- ・運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について **期間進行基準**、その他の経費について **費用進行基準**を採用し適正な執行を行った。

評価の視点 7

透明性確保に向けた
関連公益法人との
関係の見直し

実績

- ・財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を既に開示している。

評価の視点 8

短期借入金の
限度額内の借入と
適切な借入理由

実績

- ・勤労者財産形成業務については、資金繰り上、発生した資金不足に対するつなぎ資金として、借入限度額の範囲内で、適切に借入を行った。
借入限度額 **585億円** (585億円)
借入額 **347億円** (340億円)
- ・運営費交付金については、借入実績なし。

評価の視点 9

中期計画に基づく
予算作成及び
当該予算範囲内の
予算執行

実績

- ・平成22年度の予算、収支計画及び資金計画に対するの予算執行等の実績は、決算報告書及び財務諸表のとおりであり、中期計画に基づく予算の範囲内で執行を行った。

評価の視点 10

剰余金の適切
な使途

実績

- ・前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。

評価シート18 人員、施設・設備、積立金の処分

【自己評価 : B】

◇ 評価の視点 ◇

- 常勤職員数について平成18年度末に比べて期末において600名(22年度 530名)削減したか。
- 施設・設備の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行ったか。
- 前期中期目標期間繰越積立金は、介護労働者福祉業務、雇用促進融資業務及び宿舍等業務に充てたか。

■ 評価シート18 人員、施設・設備、積立金の処分

評価の視点 1

中期計画最終年度までに、常勤職員数を平成18年度末(4,090名)と比べて、600名削減(H22年度削減数530名)

職員数の削減

数値目標

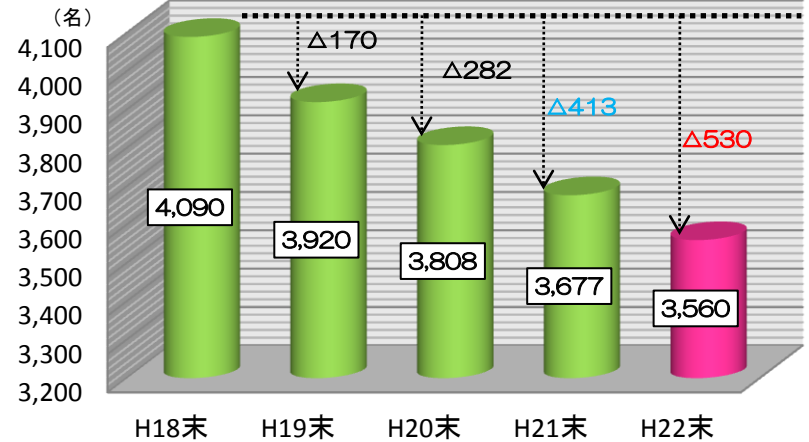
平成22年度末までに**530名**削減
 中期目標最終年度までに、常勤職員数を平成18年度末(4,090名)に比べて600名削減。

常勤職員数の削減 **530名**削減
 (413名)

(21年度末
3,677名)

↓
 22年度末
3,560名)

常勤職員数の削減状況



評価の視点 2

老朽化等を踏まえた施設・設備の計画的な修繕

実績

- ・施設の老朽化等の現況調査結果を踏まえ、施設・設備の建替(5件)・更新等(5件)を行った。

評価の視点 3

前中期目標期間繰越積立金の処分

実績

- ・雇用促進融資業務積立金は、当該業務経費に充てた。
- ・宿舍等業務積立金については取り崩しを行っていない。

附属資料

機構版教育訓練ガイドライン概要

ガイドライン策定の意義

【序文】～何のためのガイドラインか

- ① 雇用のセーフティネット確保、ものづくり産業の基盤を支える人材育成等、機構の訓練事業への要請に応える事業システムの継続的な質の維持・向上
- ② 利用者に対する教育訓練の品質保証宣言
- ③ 民間教育訓練機関における参照・品質向上のための活用
* 委託訓練を通じ民間に一定の適用
- ④ ISO29990 の規格化に当たり国内基盤整備と国際規格の策定議論に貢献
* 機構の訓練事業・組織全体と、各教育訓練プログラムがともに対象
* 関係法令、中期計画の遵守

品質保証に関する基本

理念【2章】～ガイドラインとこれを踏まえた教育訓練サービス・事業が備えるべき性格は

- ① 利用者・労働市場のニーズ・動向の事業への不断の反映
- ② 技術革新等の先進性・産業構造等の地域性への対応
- ③ ニーズ変化等に対する機動性・即応性の確保
- ④ 利用者への貢献・コスト両面の成果・効率性の確保・向上
- ⑤ 国民各層に対する公平性・平等性確保
- ⑥ 組織全体の知識・ノウハウの共有化、人的資源・データベースの成長性の確保
- ⑦ ルール・手続きの明確化、透明性の確保

品質方針・計画【2章】～資源・プロセス・結果について何が達成されたら品質保証がなされていると言えるか

(資源)

- ① 職業訓練指導員等人材の質の向上
- ② 生涯職業能力開発体系、モデルカリキュラムの絶えざる進化
- ③ 安全・快適な教育訓練環境整備 等

(プロセス)

- ④ 産業界との連携等による教育訓練ニーズの的確な把握
- ⑤ 雇用・人材育成政策、訓練ニーズのカリキュラム・訓練計画数への反映
- ⑥ カリキュラム・ガイドラインの点検、その成果の蓄積・公開 等

(結果*かつプロセス)

- ⑦ 就職率《例：離職者訓練(施設内)80%以上(委託)65%以上》、常用雇用率(離職者訓練)、満足度、定員充足率、習得度等の数値目標の設定・達成、達成状況に応じた業務プロセスの点検・見直し
- ⑧ 経費と教育訓練サービスの品質の関連の点検・見直し 等

具体的な要件【3～8章】～品質保証・向上のために何をしなければならぬか

① 組織・運営【3章】

- 研究組織の活用、要員の計画的異動・応援
- 内部・外部監査の実施・外部有識者による協議会の組織
- 体系的な文書管理 等

② 事業資源(教育訓練プログラムを除く)【4章】

- 職業訓練指導員の役割・配置、人材育成プログラムの策定運用、基準を満たす外部講師の選任
- 情報通信ネットワーク、データベース、所定の基準を満たす設備等の整備
- ナレッジマネジメントの整備(生涯職業能力開発体系、モデルカリキュラム等) 等

③ 利用者サービス【5章】

- 受講者の受講記録、成果・満足度等の蓄積
- 教育訓練コースに関する基本的情報の公開
- 受講者に対する継続的な相談援助(ジョブカードの活用等)
- 地域の団体、企業に対するサービス 等

④ 教育訓練プログラム【6章】

- 所定の基準による全国・地域の教育訓練ニーズの的確な把握、これを踏まえたモデルカリキュラム開発、教育訓練コース設定、評価
- 訓練の準備、実施の手順(習得度測定等) 等

⑤ 測定・調査と評価【7章】

- 習得度測定、フォローアップ調査、数値目標達成度の評価 等

⑥ 教育訓練プログラム等の改善【8章】

- 測定・調査と評価等の結果に基づく改善

基本ルール【序文・1章】～ガイドラインの策定・運用に当たり共通して守るべきルール・経営者・施設管理者の責任は～

- PDCA サイクルを本ガイドラインのプロセス管理の基本ルールとして採用⇒
 - ① 目標設定、評価、改善(個々の教育訓練コース・プロセス全体ともに)の継続的・循環的プロセスの確立
 - ② このための各組織・経営者の責任の明確化(経営者が品質管理システム全体の計画策定・実行、施設長が各施設・プログラムの品質保証の責任者⇒マネジメントレビューを確実に実施)
 - ③ ガイドラインに関わる関連文書の整備・公開

就職支援行動ガイド

(受講者個人に対する就職支援行動に向けて)

就職支援 行動ガイドとは

指導員が抱える就職支援の悩みを明らかにした上で、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した就職支援ツールである。具体的には、受講者の意識改革や行動変容に関する支援を例示している。

指導員の就職支援の悩み

受講者の就職に向けた意識改革や行動変容の必要性
「どのように指導するか」が指導員共通の悩み

受講者の意識、行動、職業能力、資質等に関する悩み

企業訪問及び企業とのリレーションづくりに関する悩み

指導員の経験不足（訓練指導や就職支援）に関する悩み

ポイント!

高業績指導員の有する就職支援の行動素材36例の紹介

ポイント!

指導員が受講者に連れ添って企業訪問する際のノウハウの紹介

ポイント!

指導経験不足を補う各種就職支援ツールの紹介

就職支援の行動素材36例

行動例

受講者を知るため、訓練期間中の受講者とのコミュニケーションや行動観察等を通して、受講者の行動意欲、就職意識等の変化やつまづきを察知する行動例

受講者が訓練修了後の明確な就職目標を掴み、この目標を見失わない指導プロセスの行動例

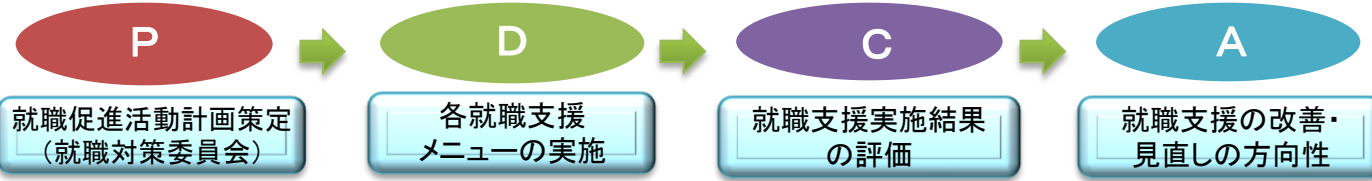
訓練受講成果に応じた受講者の就職意思を尊重し、就職活動力を強化する指導プロセスの行動例

受講者の就職意思に基づく相談等を踏まえ採用試験に臨む指導プロセスの行動例

就職支援マップとは

就職支援実施結果を評価し、改善・見直しに取り組むため

- ① 全国の取組やノウハウを形式化し、組織全体で共有化
- ② 就職支援を右図のPDCAサイクルにより実施
- ③ 所長を最高責任者とした役割分担と進捗管理等を行う。

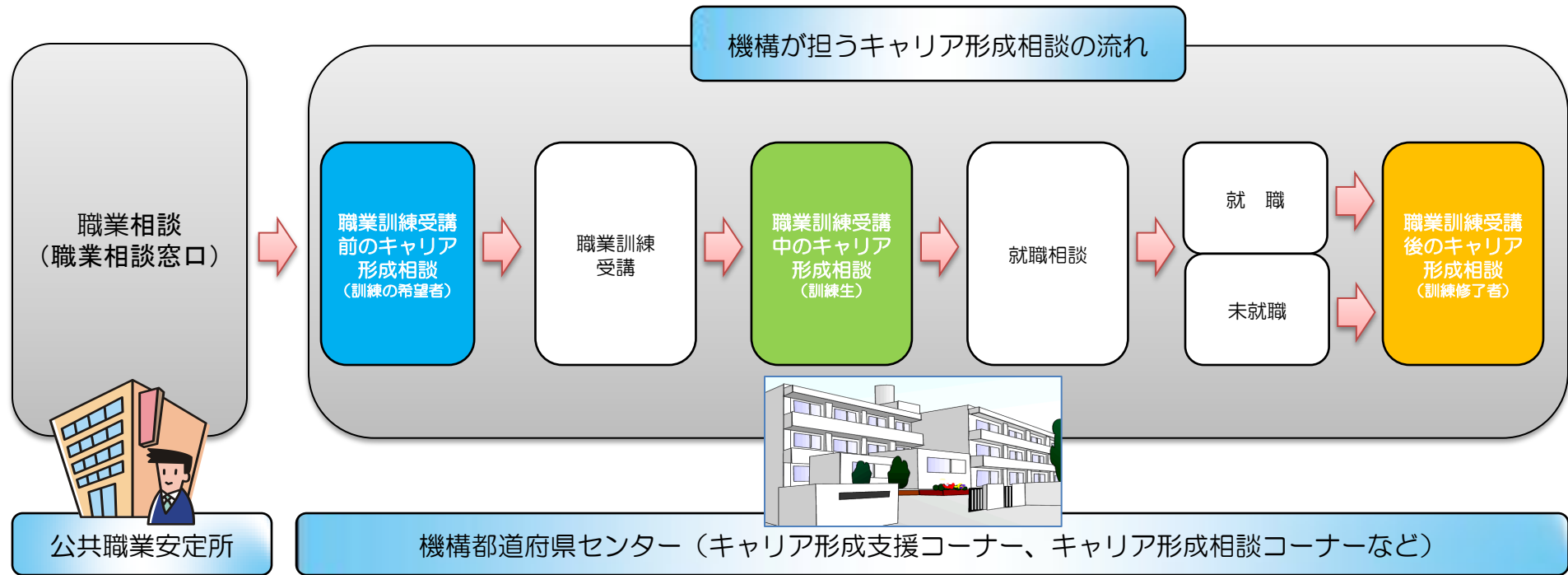


I 入所前・入所		II 訓練期間中		III 修了・修了後		
入所前 (訓練誘導期)	入所 (訓練導入期)	前半 (就職準備期)	後半 (就職活動期)	修了 (就職確定期)	3か月後	6か月後 <small>※委託訓練除く</small>
<p>広報・募集</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク窓口等でのパンフレット配布及び訓練コース説明 ・ホームページでの周知 <p>訓練説明会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの紹介 ・施設見学会 ↳ キャリア・コンサルティング(集団型) ↳ 技能習得啓発講習 <p>キャリア・コンサルティング(個別型)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己理解や仕事理解を踏まえたキャリア形成及びジョブ・カード作成 	<p>入所オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容(スケジュール、カリキュラム等)の説明等 ・就職支援内容(スケジュール等)の説明等 <p>再就職</p>	<p>個別相談1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職意識の高揚、希望職種への絞り込み等 <p>就職講話1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職活動の成功事例の紹介等 ・労働市場の状況説明 <p>就職活動の進め方(就職ガイダンス)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ 就職活動スケジュール ↳ 履歴書 職務経歴書の作成 ↳ 面接指導 <p>(就職活動環境整備)</p>	<p>個別相談2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職希望職種の明確化、ジョブ・カード交付等 <p>人材情報の提供(企業)</p> <p>就職活動個別指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・応募書類作成指導、面接指導等 <p>就職講話2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了者による就職活動体験記等 ・採用担当者の体験談 <p>企業面談会</p> <p>外部就職イベント</p>	<p>修了オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了後に行うフォローアップ(求人情報提供、来所によるキャリア形成相談等)の説明等 <p>就職率確定期間</p> <p>内定通知</p> <p>ジョブ・カードおよび訓練習得度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・測定結果等を活用した就職活動の展開 <p>求人開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な企業訪問の実施 	<p>未就職修了者に対するフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人情報等提供 ・キャリア形成相談への誘導等 ・企業説明会の案内 	<p>求人情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークから入手した求人票等の情報提供 ・無料職業紹介事業による訓練施設指定求人

(注) 委託訓練にあつては、訓練実施機関への巡回指導時に各取組について指導や進捗管理を行っている。

キャリア形成相談の流れ

機構が担うキャリア形成相談は、職業訓練業務と一体となり実施。
平成20年度からは、政府の最重要施策となっているジョブ・カードを活用したキャリア形成相談を中心に実施。

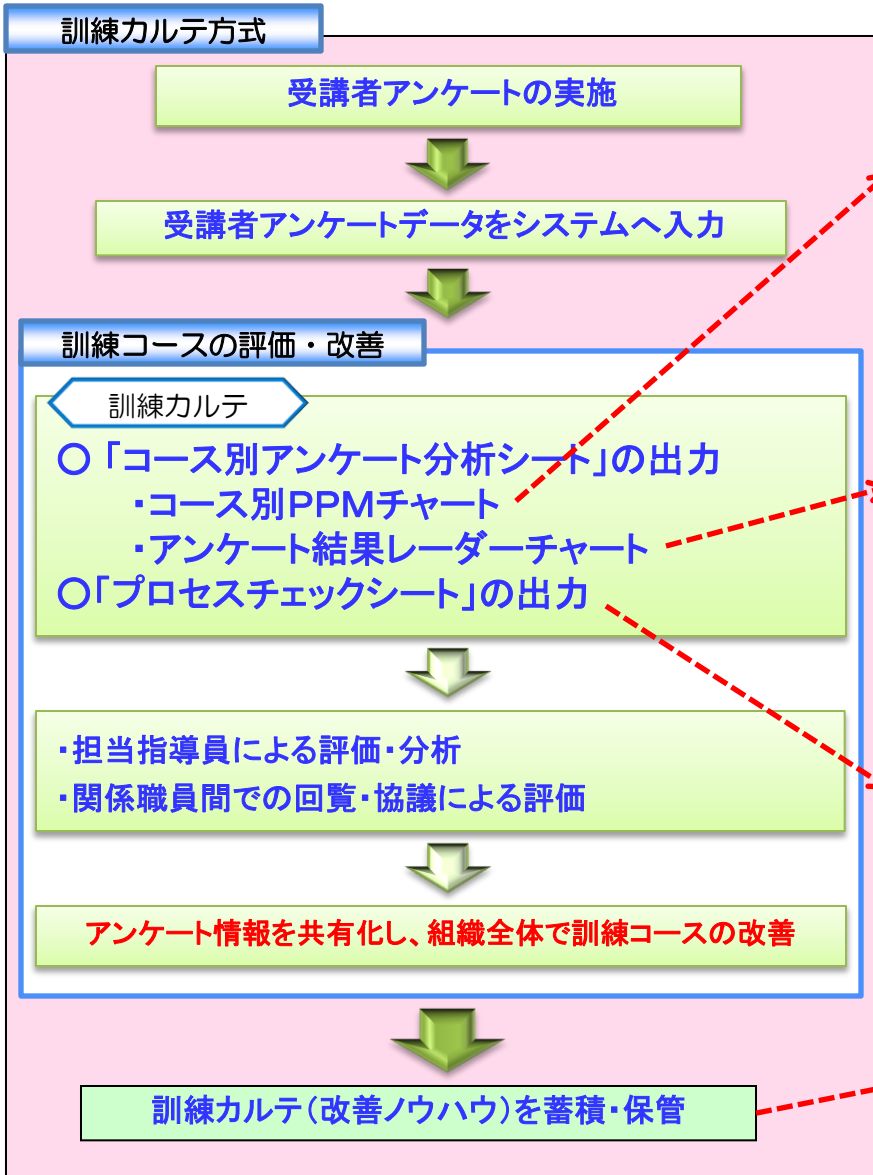


ジョブ・カードを活用した相談の内容



ジョブ・カードの作成支援を通じて、相談者がこれまで経験したキャリアの棚卸しをすることにより、その後の職業選択やそれに必要な職業能力開発に係る意思決定と実行ができるように支援 (必要とする職業訓練の情報提供、誘導等を含む。) を行っている。

在職者訓練の品質保証に向けた取組み（訓練カルテ方式）の流れ



(コース別PPMチャート)
 訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価ができます。

(アンケート結果レーダーチャート)
 訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較できます。

① 役立ち度、② 教材、③ 講師の指導法、
 ④ 実習、⑤ 希望一致度、⑥ リポート度、
 ⑦ コース総合評価スコア

(プロセスチェックシート)
 アンケート結果に対し、担当指導員が以下の7つの視点から、訓練コース設定プロセスを振り返り、改善策を明確にしています。

7つの視点

① 企画テーマの妥当性、② 受講者像の明確性、③ 習得目標の明確性、
 ④ 訓練基盤の充実度／実現性、⑤ 訓練内容・構成の適切性、
 ⑥ コースの発展性、⑦ 広報の明快性



※ 訓練カルテ方式とは、訓練コースごとにアンケート等の分析結果の内容(この記録文書を「医療カルテ」にならない、「訓練カルテ」という。)をPDCAサイクル上で循環させ、訓練コースの評価・改善に役立つ流れであり、PDCAサイクルを可視化しています。 75