

すべての労働者がその能力を発揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現

雇用開発業務

相談・講習・研修

相談件数の増大

(10%増)

80%以上の評価

助成金の支給等

HP・説明会等による
周知の充実(説明会
は80%以上の評価)

手続の合理化

職員の審査能力向上

不正受給の防止

職業能力開発業務

[在職者訓練] 80%以上の評価

[離職者訓練] 就職率75%以上

(委託訓練60%以上)

[学卒者訓練] 就職率95%以上

人材ニーズの把握、訓練コースの見直し

民間外部講師の積極的活用

民間委託先の開拓

若年者対策

・日本版デュアルシステムの実施

勤労者財産形成促進業務

HP等による周知
内容の充実

(アクセス件数10%以上増)

助成金について、
手続の合理化

職員の審査能力
向上

適正な融資業務
の運営

【業務の効率的な実施】

職員数600名削減

一般管理費及び業務費の15%以上削減 / 助成金の支給等平均処理期間の10%以上短縮

勤労者福祉施設については平成17年度末までに全て譲渡又は廃止 / 雇用促進住宅については家賃の引き上げ、管理コストの概ね3割削減

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標・中期計画案（P）

15.11.27

中期目標案	中期計画案
<p>独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人雇用・能力開発機構が達成すべき業務運営に関する目標を次のとおり定める。</p> <p>平成16年3月1日 厚生労働大臣</p>	<p>独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第1項の規定に基づき、平成16年3月1日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標を達成するため、同法第30条の定めるところにより、次のとおり、独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画を定める。</p> <p>平成16年3月1日 独立行政法人雇用・能力開発機構理事長</p>
<p>（前文）</p> <p>昨今の厳しい経済情勢や、産業構造の急速な変化の中、大量の離職者が生じており、こうした者に対し適切な職業訓練を行い、再就職へとつなげていくことが喫緊の課題となっている。また、若年者の職業に対する意識の低下や若年不安定就労者の増大が問題となっており、若年者に対する取組も重要な課題である。一方で従来のものでづくり産業の空洞化が進み、ものでづくり産業に不可欠な技術の集積が困難となっていることへの対応も課題である。</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、こうした情勢の中、国に代わって、離職者に対する効果的な職業訓練等を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすほか、在職者や学卒者についても職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材の育成に努めるものとする。職業訓練の実施に当たっては、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、キャリア・コンサルティングの積極的实施による、個々人の能力・適性・希望に応じた訓練コースの選定を行い、有用かつ効果的な実施に努める。</p> <p>また、若年者に対する職業意識の形成、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推進する。さらに、中小企業の雇用創出、雇用管理改善等の雇用開発、勤労者の計画的な財産形成の促進を行い、国及び関係機関との連携のもと、これらによりすべての労働者がその能力を発揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現を目指すものとする。</p>	<p>（前文）</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）は、厚生労働大臣が定めた中期目標を達成するため、この中期計画に定めた事業を確実に実施することとする。中期計画を実施するに当たり、中期目標に示された我が国の雇用をめぐる諸問題を踏まえ、国の雇用対策の一翼を担う実施機関として、関係機関と連携しつつ、効果・効率的な運営に努めるものとする。</p>

<p>第1 中期目標の期間 独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成16年3月1日から平成20年3月31日までの4年1ヶ月とする。</p>	
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p>
<p>1 組織体制について、業務の効率的・効果的実施の観点から、適宜弾力的な見直しを図ること。</p>	<p>1 組織体制については、委員会を設け、年1回以上、機構の業務について効率的・効果的実施の観点から、検討を行い、見直しを図る。</p>
<p>2 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、雇用・能力開発機構の平成14年度の相当経費に比べて、15%以上削減すること。</p>	<p>2 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、雇用・能力開発機構の平成14年度の相当経費に比べて、15%以上削減を行う。</p>
<p>3 助成金の支給、融資等の業務については、厳正な審査を引き続き実施しつつ、制度の趣旨・目的の一層の周知を行い、申請内容を適正化させるとともに、事務手続きの効率化、担当者の審査能力向上等を図り、中期目標の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）を平成14年度と比べて10%以上短縮すること。</p>	<p>3 助成金の支給、融資等の業務については、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間について十分な説明を行う。また、厳正な審査を引き続き実施しつつ、制度の趣旨・目的の一層の周知を行い、申請内容を適正化させるとともに、適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付資料の簡素化等による事務手続きの効率化、職員研修等による担当者の審査能力向上を図り、中期目標の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間（申請書の受付から支給等の決定までの期間）を平成14年度と比べて10%以上短縮する。</p>
<p>4 在職者を対象とする職業訓練については、特殊法人等整理合理化計画（平成13年12月19日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）に基づき、地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担を図り、毎年度訓練コースについて精査し、真に高度なもののみ限定して実施し、地方公共団体や民間教育訓練機関で実施することが可能な訓練は廃止すること。 また、整理合理化計画に基づき、時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、民間外部講師の一層積極的な活用を図ること。 特に高度な専門的スキル・知識の習得を目的とする訓練については、地域の能力開発ニーズ、費用対効果等を考慮の上、集約して実施した方が効果的なものは、集約して実施するなど、効果的な訓練の実施に努めること。</p>	<p>4 在職者を対象とする職業訓練について (1) 訓練コースの設定について 毎年度、訓練コースについては、地方公共団体や関係機関等と連携をとり、地域における職業能力開発の状況を把握した上で、地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担の観点から訓練コースを精査し、見直しを図る。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域における人材ニーズを把握した上で、真に必要とされているコースを設定するとともに、各地域において毎年度の実施計画を、産学官を構成員とする人材育成地域協議会に諮ることとする。また、訓練コースの見直しの結果をホームページに公表する。</p>

	<p>(2) 民間外部講師の活用について 時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、中期目標期間における民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用拡大を進め、民間外部講師の一層積極的な活用を図る。</p> <p>(3) 訓練実施体制の効率化について 特に高度な専門的スキル・知識の習得を目的とする訓練については、地域の中核的な職業能力開発促進センターで集約して行うなど、地域の能力開発ニーズ、費用対効果等を考慮の上、訓練実施体制の効率化を図る。</p>
<p>5 離職者を対象とする職業訓練については、整理合理化計画に基づき、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することとし、かつ、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、民間委託の拡大を図り、また、機構の行う訓練についても、民間外部講師の一層積極的な活用を図ること。</p>	<p>5 離職者を対象とする訓練について</p> <p>(1) 訓練コースの設定について 公共職業能力開発施設において実施する訓練コースの設定に当たっては、都道府県労働局や都道府県と連携して当該地域における人材ニーズを把握するとともに、当該地域における民間教育訓練機関等が実施している教育訓練コースの状況も踏まえながら、民間では実施できないものに限定した訓練コースを設定するほか、既存コースの見直しを行う。また、見直しの結果をホームページに公表する。</p> <p>(2) 委託訓練の実施について 広範な分野の人材ニーズに対応した委託訓練が機動的に設定できるよう、専修学校・各種学校のほか、事業主、大学・大学院、NPO等あらゆる民間教育訓練機関への働きかけを積極的に実施する等により、訓練委託先の開拓を行う。</p> <p>(3) 民間外部講師の活用について 中期目標期間における民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用拡大を進め、民間外部講師の一層積極的な活用を図る。</p>
<p>6 学卒者を対象とする職業訓練については、整理合理化計画に基づき、時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、民間外部講師の一層積極的な活用を図ること。</p>	<p>6 学卒者を対象とする職業訓練について</p> <p>(1) 訓練コース設定について 毎年度、訓練コースについて、就職率や修了生・事業主の満足度を調査する等により、社会の人材ニーズに込えているかを精査し、見直しを図る。また、その見直しの結果をホームページに公表する。</p> <p>(2) 民間外部講師の活用について 時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、中期目標期間における民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用拡大を進め、民間外部講師の一層積極的な活用を図る。</p>

<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p>
<p>1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について 適正な業務の推進に資するため、業績評価を行い、業務運営に反映すること。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こと。</p>	<p>1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、その結果を受け業務の見直しを行う。さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>
<p>2 雇用開発業務について 就職資金の貸付、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、沖縄求職者に対する援助、介護労働者の福祉の増進を図るための債務保証等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。</p>	<p>2 雇用開発業務について</p>
<p>(1) 相談等業務について 利用対象者に対し周知し、相談件数の増大を図ること。また、相談者等の要望に的確に応えた相談を行い、相談終了時にアンケート調査を実施し、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こと。 また、講習・研修等の実施についても、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から必要な知識等の習得に役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>(1) 相談等業務について 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相談等について 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相談等については、下記のとおり実施する。 (イ) 相談について () 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相談の業務については、ホームページ及びパンフレットを通じて周知すること、また、インターネットによる相談を受け付け、よくある質問については回答をホームページで公開することなどにより、中期目標期間の最終年度までに、相談件数を平成14年度の実績と比べて10%以上増加させる。 () 相談事例や企業等の雇用管理の改善等についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどサービスの質の向上を図ることにより、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>

	<p>(ロ) 講習・セミナー等について</p> <ul style="list-style-type: none"> () 中小企業等の雇用管理の改善等を図るための研究会・講習会などの援助を実施し、事業終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。 () 中小企業等に対して労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のために、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、セミナー等を実施し、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。
	<p>建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について</p> <p>建設業労働者の雇用の改善のための建設業事業主等に対する相談、研修の実施等については、下記のとおり実施する。</p> <p>(イ) 相談等について</p> <ul style="list-style-type: none"> () 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、ホームページ及びパンフレットを通じて周知すること、また、インターネットによる相談を受け付け、良くある質問については回答をホームページで公開する。 () 相談事例や建設業事業主等の雇用管理の改善についての好事例等の情報を積極的に収集・整理し、その積極的な活用を図るなどサービスの質の向上を図ることにより、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。 <p>(ロ) 雇用管理研修について</p> <p>建設業事業主等に対して雇用管理に関する必要な知識等を習得させ、建設業労働者の雇用の改善を図るための雇用管理研修を実施し、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p>
	<p>沖縄求職者に対する援助業務について</p> <p>沖縄求職者に対する就職相談、免許・資格取得相談、生活相談な</p>

	<p>どの再就職の支援を図るための援助業務については、公共職業安定所との連携の下、下記のとおり実施する。</p> <p>沖縄県における離職者を対象に就職のための相談に応じ、これらの問題の解決を図るとともに、沖縄県からの就職者の多い大都市（東京、愛知、大阪）に相談員を配し、関係機関と密接な連携を図りつつ、生活指導、職場適応指導等を実施する。</p> <p>また、利用者に対するアンケート調査を実施し、80%以上の者から就職活動を進める上で役立った旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。</p> <p>その他</p> <p>事業主、求職者に対する総合的な相談、技術的な援助等を行う職員に対して研修等を実施し、より専門的資質を高めるとともに、雇用管理相談等を通じて蓄積したノウハウを活用することにより、サービスの質の向上を図る。</p>
<p>(2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>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。</p> <p>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、終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。</p> <p>申請に係る諸手続等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。</p> <p>職員研修等による担当者の審査能力の向上、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。</p>	<p>(2) 助成金の支給、貸付等の業務について</p> <p>助成金の支給業務について</p> <p>中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する助成金、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助成金及び介護労働者の福祉の増進を図るための助成金の支給業務については、以下の点に特に留意して適正に実施する。</p> <p>(イ) 制度の周知等について</p> <p>() 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わかりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>() パンフレットや申込みに係る手引等を作成し、都道府県センターや公共職業安定所等関係機関において配布する。また、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</p>

	<p>るとともに、関係機関との連絡会議等を開催し情報を共有することにより、申請内容の適正化や不正受給の防止等を図る。</p> <p>() 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等に関する助成金について、説明会を積極的に開催するとともに、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サービスの質の向上を図る。</p> <p>() 重点的に周知・広報を行うべきと認められる助成金等については、予算の範囲内で、新聞、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p>
	<p>(ロ) 手続等について</p> <p>() 申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続きの合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p> <p>() 職員研修を強化し、審査能力の向上を図り、助成金の不正受給の更なる防止を図るとともに、助成金の不正受給防止対策とし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。疑義のあるものについては、すべて直接事業所を訪問することとする。</p> <p>就職資金貸付等について</p> <p>(イ) 制度の周知等について</p> <p>() 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わかりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページ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、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>() パンフレットや申込みに係る手引等を作成し、都道府県センターにおいて配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関における配布など連携を図る。</p> <p>(ロ) 手続等について</p> <p>申請者の声や適正支給に配慮しつつ、申請書の記載項目の簡略</p>

	<p>化、添付書類の簡素化等による事務手続きの合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p>
<p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等の連携について 職業訓練の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について 効果的な訓練を実施するため、各地域ごとに、人材ニーズの把握を徹底し、把握したニーズに基づき、適切な訓練カリキュラムを設定すること。</p>	<p>3 職業能力開発業務について</p> <p>(1) 関係機関等の連携について 職業訓練の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、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、人材育成地域協議会、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。 特に、地域の産業動向を踏まえた人材ニーズを把握するため、都道府県商工担当部や地域の事業主団体等と連携を密にする。また都道府県職業能力開発行政との連携を強めるため、新たに開発した訓練コースやキャリア・コンサルティング手法などのノウハウの情報提供及び都道府県の指導員の再訓練を実施する。</p> <p>(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について 各地域ごとに、事業主団体、都道府県、公共職業安定所等関係機関から意見を聴くとともに、労働者派遣事業所、民間職業紹介事業所、個別企業等を訪問し、ヒアリング調査を行い、毎年度、その結果をもとに訓練カリキュラムの設定を行う。 在職者訓練については、よりニーズに応じた効果的な訓練とするため、事業主団体等の要望に応じて、訓練コースを設定するオーダーメイド型での訓練を積極的に実施する。 職業能力開発大学校等においては、職業訓練の実施に関する調査研究を産学連携で行うなどにより、産業界とのつながりを深め、人材ニーズの把握を行う。</p>
<p>(3) 在職者を対象とする職業訓練について 社会の産業構造の変化が急激化する中、企業の事業展開等にあわせて、個々の労働者が職業能力を向上させていくことが、我が国の健全な経済発展のために必要不可欠となっている。また、産業の基盤を支えるための高度な職業能力の向上も引き続き重要である。こうした状況を踏まえ、機構は、事業主等のニーズ等に基づき、在職者を対象として訓練を実施すること。 受講生に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業</p>	<p>(3) 在職者を対象とする職業訓練について 社会の産業構造の変化や技術革新が進展する中、既に就業している者の職業能力が向上できるよう、次により在職者向け職業訓練を実施する。 受講生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、訓練ニーズの把握を徹底した上で訓練コースの設定を行う、訓練内容・方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有用かつ効果的な訓練を実施する。</p>

能力の向上に役に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。

在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者の習得能力（習得度）の測定・評価を実施すること。

(4) 離職者を対象とする職業訓練について

昨今の厳しい雇用情勢の中、失業者に対して、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職へとつなげるものとする。

訓練の結果が再就職に結び付くよう、受講指示前に十分なキャリア・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、訓練開始時より積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、中期目標期間の最終年度までに、施設内訓練修了者の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の就職率を60%以上とすること。

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観点からも、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、機構が所有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供や指導を行うこと。

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、当該事業主に対し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、オーダーメイド型訓練等、事業主の訓練ニーズに応じた訓練を実施する。

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。

(4) 離職者を対象とする職業訓練について

厳しい雇用情勢の中、失業者が早期に再就職できるよう、次により離職者向け職業訓練を実施する。

訓練コースの選定、就職支援等について

(イ) キャリア・コンサルティングについては、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、当該相談者の意欲、適性、能力等に合致した訓練コースの選定等を行い、就職に資する職業訓練の受講を促進する。

(ロ) 受講生の意欲、適性、能力等を把握し適切な選定に資するよう、面接試験、学力試験、適性検査等を行う。また、委託訓練の場合においては、当該委託先機関を関与させるようにする。

(ハ) 施設内訓練においては、訓練開始時より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。

(ニ) 以上により、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに施設内訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を75%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60%以上とする。

委託訓練について

(イ) 専修学校・各種学校への委託のみならず、大学・大学院、NPO、事業主への委託を含めて、委託訓練先の開拓を積極的に実施するほか、委託先への就職支援の指導・情報提供を積極的に行い、委託訓練の就職率向上を図る。

(ロ) 個別の受講生のニーズに応じ、より多様な訓練コースを提供できるよう、民間教育訓練機関の既存の訓練コースの中から選択して受講を行うことを可能とする。

(ハ) 各委託先毎に、実施した訓練の内容について、就職率等の点から、

	<p>評価を行い、就職率の低い委託先については、その要因を分析し、次回以降の委託先の選定等に当たって反映させる。また、継続して同じ機関へ委託を行う場合には、次年度の就職率が、当該年度以上となるよう、訓練コース設定の指導、就職支援のノウハウの提供に努める。</p> <p>(二) 事業主を活用した訓練については、訓練コーディネートを行うアドバイザー、訓練委託先開拓員等の効果的活用により、適切な訓練コースのコーディネート、訓練委託先の開拓、訓練委託先に対するコース設定等に対する支援等を行い、訓練内容の充実を図る。</p>
<p>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について</p> <p>日本の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、実験・実習を多く取り入れた訓練を実施し、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術者を養成する。また、応用課程においては、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とすること。</p> <p>職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。</p>	<p>(5) 学卒者を対象とする職業訓練について</p> <p>日本の産業の基盤を支える人材の育成や生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するため、次により学卒者向け職業訓練を行う。</p> <p>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、就職支援を徹底して行う、キャリア・コンサルティングの積極的な実施等により、就職率の向上を図り、中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>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、大学等との連携を行う。</p> <p>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、起業支援等を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>
<p>(6) 起業等の支援について</p> <p>起業を希望する者や新分野への事業進出を考えている事業主の支援についても積極的に実施すること。</p>	<p>(6) 起業等の支援について</p> <p>起業・新分野展開支援センターにおいては、起業・新分野展開希望者に対する専門的な相談・情報提供、起業・新分野展開にあたって必要とされる人材のマッチング、職業訓練の実施等により支援の充実を図る。また、各都道府県センターにおいては、離職者向けの起業に資する委託訓練の設定・実施の充実を図る。</p>
<p>(7) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>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</p>	<p>(7) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>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</p>

<p>するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指すこと。</p>	<p>するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指す。</p>
<p>(8) 若年者対策について 近年、フリーター等若年不安定就労者が増大しており、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、機構においては、「私のしごと館」を中心に、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ものとする。</p>	<p>(8) 若年者対策について 現在の若年者を取り巻く変化・課題を踏まえ、次により若年者の就業に係る総合的な支援を実施する。</p>
<p>職業意識の形成の支援等</p> <p>(イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、先導的に同コンサルタントの養成を積極的に行う。また、大都市部において、こうしたキャリア・コンサルタントを活用すること等により、フリーター等若年不安定就労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実施すること。</p> <p>(ロ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業、ライブラリ事業、相談・援助事業、研修・セミナー事業、企画・開発創造事業の各事業を効果的に実施することとし、年度内の各事業のサービス利用者ののべ数を40万人以上とする。 また、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度平均80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図ること。</p>	<p>職業意識の形成の支援等</p> <p>(イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、キャリア・コンサルタントの養成講座の質を充実させ、先導的に同コンサルトの養成に取り組む。</p> <p>(ロ) 公共職業安定所や地方自治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、キャリア・コンサルティングの実施等により若年者のキャリア形成を支援する。</p> <p>(ハ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業の実施に当たり、企業、業界団体等の積極的な協力を得るなど民間活力を生かした運営により、各事業を効果的に実施するとともに、サービスの向上、戦略的な広報等に積極的に取り組むことにより、各事業のサービス利用者増を図り、年度内の各事業のサービス利用者ののべ数を40万人以上確保する。</p> <p>(ニ) さらに、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度平均して、80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図る。</p> <p>(ホ) また、より一層効果的な業務運営とするため、外部委員による支援協議会等を設置し、「私のしごと館」が果たすべき役割、機能等について検討を行い運営に反映させるとともに、他の学校等教育機関や事業主団体等との密接な連携を図り、総合的なキャリア形成支援を実施する。</p>

<p>訓練の実施</p> <p>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など、事業主と協力した実践的な訓練等を積極的に実施する。</p> <p>また、職業意識の啓発や社会人として必要なマナーや常識等に関する講習を行い、職業訓練へと繋げていくこと。</p>	<p>訓練の実施</p> <p>(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教育訓練を実施する。</p> <p>(二)そのほか、安定就労への移行に不可欠な職業意識の啓発や社会人として必要なマナー等に関する講習を若年求職者を対象に実施し、より効果的な職業訓練の実施に繋げる。</p>
<p>(9) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等のキャリア・コンサルティングの充実を図ること。また、これらのアドバイザーについて、研修を行う等により質の向上を図ること。</p>	<p>(9) キャリア・コンサルティングについて</p> <p>職業能力開発大学校等におけるキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティング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、労働者等のキャリア・コンサルティングの充実を図る。また、これらのアドバイザーについて、より高度な研修を実施すること等により、質の向上を図る。</p>
<p>(10) 調査、研究について</p> <p>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及び効率的な職業訓練の実施に資する調査、研究等を実施すること。</p>	<p>(10) 調査、研究について</p> <p>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及び効率的な職業訓練の実施に資する調査、研究等を実施し、研究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、民間教育訓練機関や地方公共団体にもその成果を広める。</p>
<p>(11) 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</p> <p>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。</p> <p>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。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。</p> <p>助成金については申請に係る諸手続等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。</p> <p>職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。助成金については、あわせて、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。</p>	<p>(11) 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</p> <p>制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、回答をホームページに公開するなど積極的に利用者の利便の向上と情報提供に努める。さらに、支給金額、利用条件等の制度内容に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>パンフレットや申込に係る手引等を作成し、都道府県センターや公共職業安定所等関係機関において配布するとともに、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、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。</p>

	<p>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サービスの質の向上を図る。</p> <p>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きの合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p> <p>職員研修を強化し、審査能力の向上を図る。助成金については、あわせて、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、すべて直接事業所を訪問し、不正受給の防止に努める。</p>
<p>4 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 周知について</p> <p>ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。</p> <p>説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。</p> <p>(2) 手続等について</p> <p>助成金については、申請に係る諸手続等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。</p> <p>職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。</p>	<p>4 勤労者財産形成促進業務について</p> <p>(1) 周知について</p> <p>制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を利用者の視点に立った分かりやすい表現で、ホームページ及びパンフレットに掲載し、周知するとともに、インターネットを通じた質問を受け付け、よくある質問については回答をホームページ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、助成金額、貸付金額及び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。また、内容の充実を図るため、毎年度1回以上見直しを行い、中期目標期間中の毎年度において、平成14年度の実績と比べて10%以上増のアクセス件数を確保する。</p> <p>パンフレットや申込に係る手引等を作成し、都道府県センター等において配布するとともに、説明会や相談業務等を通じて制度の趣旨・内容・申請手続等を利用者に対して十分に説明することなどにより、利用者の利便を図るとともに、申請内容の適正化を図る。</p> <p>(2) 手続等について</p> <p>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きの合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図る。</p> <p>融資業務や助成金業務については、職員研修を強化し、担当者の審査能力の向上を図る。</p>

<p>(3) その他 融資業務の運営に当たっては、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等に資する融資を実現すること。</p>	<p>(3) その他 融資業務の運営に当たっては、貸付金利の設定等について国及び関係機関と十分な連絡調整を行うこととする。</p>
<p>5 情報提供について 業務内容については、ホームページにおいて各施設ごとの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等により、中期目標期間中の毎年度のアクセス件数が200万件以上となるようにすること。</p> <p>(参考) 平成14年度実績 約191万件</p>	<p>5 情報提供について 機構の業務内容や国民に必要とされる情報については、次により広く国民に周知する。</p> <p>(1) 業務内容について、施設ごとに設定している各職業訓練コースの実施時期、定員、受講手続き、終了済みコースの訓練受講者数、就職者数等についても、ホームページ等において積極的に、かつ分かりやすい表現で公表する。</p> <p>(2) また、自発的に職業能力開発を行いたいと考えている個人、従業者に対して職業能力開発を行いたいと考えている事業主及び自らのキャリアを見つめ直したいと考えているフリーター等若年者にとって、有益な情報、その他各種の助成金制度や融資制度の情報を充実させることにより、中期目標期間中の毎年度のアクセス件数が200万件以上となるようにする。</p>
<p>6 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努めること。</p>	<p>6 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努める。</p>

第4 財務内容の改善に関する事項

通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。

- 1 財形融資業務については、収益改善等に関する具体的な計画を策定の上、累積欠損の解消に向け、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。
- 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、延滞債権の処理を進めるとともに、財政投融资への着実な償還に努めること。
 - (2) 雇用促進住宅(移転就職者用宿舍)については、家賃収入により完全独立採算しているところであるが、家賃の適正水準への引上げ等により自己収入の増加を図りながら、計画修繕を適切に実施するとともに、中期目標期間の最終年度までに、人件費及び事務費の管理経費を平成14年度に比べて概ね3割程度削減するなど、合理的な経営に努めること。

第3 予算、収支計画及び資金計画

1 中期計画を実施するため、また、下記の方針のもと、予算、収支計画及び資金計画を策定する。

- (1) 財形融資については、効果的な普及啓発活動により貸付額の確保を図りつつ適正な貸付金利の設定等により累積欠損金の解消に向け、収益改善を図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。
- (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、延滞債権については、必要に応じて法的措置を講じること等により、債権の回収・処理に努め、償還計画どおり、財政投融资への着実な償還に努める。
- (3) 雇用促進住宅については、家賃の適正水準への引上げ等により自己収入の増加を図りながら、計画修繕を適切に実施するとともに、中期目標期間の最終年度までに、人件費及び事務費の管理経費等を平成14年度に比べて概ね3割程度削減するなど、合理的な経営を図る。

- 2 予算 別紙 のとおり
- 3 収支計画 別紙 のとおり
- 4 資金計画 別紙 のとおり

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 億円
- 2 運営費交付金の受入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 億円

第5 重要な財産の譲渡計画

勤労者福祉施設については、平成17年度末までにすべて譲渡又は廃止する。

第6 剰余金の使途

- 1 雇用開発業務の充実
- 2 職業能力開発業務の充実
- 3 その他機構が行う業務の充実

<p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>職業訓練指導員については、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などへ対応する能力を備えた人材を確保するとともに、任期付き雇用や民間外部講師を積極的に活用することにより、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こと。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、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。</p> <p>(2) 職業訓練指導員体制</p> <p>人材の確保にあたっては、技能習得の指導に加えて、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などへの対応を踏まえた採用を行う。また、併せて民間企業等幅広い層から、指導員として必要な資質を有する者を、任期付き雇用や外部講師として積極的に活用することで、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する。</p> <p>(3) 人員に係る計画</p> <p>期末の常勤職員数については、期初に比べて600名を削減する。</p> <p>(参考) 期初の常勤職員数 4540名 期末の常勤職員数の見込み 3940名</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>雇用失業情勢等に対応した、効果的かつ効率的な職業訓練の実施等を行うため、施設の老朽化等を踏まえ、計画的な修繕等を行う。</p>
---	--

特殊法人等整理合理化計画(平成13年12月19日閣議決定)における指摘事項及びその措置状況等について(雇用・能力開発機構)

整理合理化計画における指摘事項	措置状況、措置予定
【職業能力開発(ポリテクカレッジ、ポリテクセンター等)】	
<p>在職者訓練</p>	<p>・中期目標・中期計画に記載。(資料2P「4 在職者を対象とする職業訓練について」)</p>
<p>地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担を図る観点から、機構の行う在職者訓練は、真に高度なもののみ限定して実施し、地方や民間で可能な訓練は、機構の業務としては速やかに廃止する。</p> <p>時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、自己負担の増額等費用負担の在り方の見直し、民間外部講師の一層積極的な活用を図る。</p>	<p>・独立行政法人雇用・能力開発機構法に反映。</p> <p>・真に高度な訓練についての基準を策定し、それに基づく訓練コースの精査に伴い、15年度計画で訓練定員を前年度比2割削減。 (14年度:31万人 15年度:25万人、16年度予算で更に削減要求(16年度要求:12万人))</p> <p>・16年度までに自己負担割合を2分の1に段階的に引き上げ。</p> <p>・先端的分野等について民間外部講師化を図ることにより、訓練全体に占める民間外部講師を活用した訓練の割合を増加。また、独立行政法人化に際して、民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用の拡大を図ることとしている。</p>
<p>職業能力開発大学校</p>	<p>・中期目標・中期計画に記載。(資料3P「6 学卒者を対象とする職業訓練」)</p>
<p>時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、自己負担の増額等費用負担の在り方の見直し、民間外部講師の一層積極的な活用、民間委託の拡大を図る。</p>	<p>・15年度から受講料を国公立短大の授業料と同等の水準に引上げ。 (14年度:年額約30万円 15年度:年額約38万円)</p> <p>・訓練全体に占める民間外部講師を活用した訓練の割合を増加。また、独立行政法人化に際して、民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用の拡大を図ることとしている。</p> <p>・15年度から実習科目の一部について民間委託を実施。</p>
<p>離職者訓練</p>	<p>・中期目標・中期計画に記載。(資料3P「5 離職者を対象とする職業訓練について」)</p>
<p>民間教育訓練機関との適切な役割分担を図る観点から、機構の行う離職者訓練は、その地域において民間では実施できないもののみ限定して実施し、民間委託の拡大を図り、機構の行う訓練についても、民間外部講師の一層積極的な活用を図る。</p>	<p>・訓練コースを精査し、その地域において民間では実施できないもののみ限定するとともに、委託先についても、専修学校のほか、大学・大学院・NPO・事業者等に拡大するなど民間委託を一層積極的に推進。</p> <p>・訓練全体に占める民間外部講師を活用した訓練の割合を増加。また、独立行政法人化に際して、民間外部講師活用方針を策定して、確実な活用の拡大を図ることとしている。</p>
【勤労者福祉施設(サンブラザ、スパウザ等)、移転就職者用宿舎業務】	<p>・中期目標・中期計画に記載。(資料15P)</p>

<p>整理合理化計画における指摘事項</p> <p>勤労者福祉施設は、廃止期限を明確にし(遅くとも改革期間内)、特に自己収入で運営費さえも賄えない施設については、できるだけ早期に廃止する。移転就職者用宿舎は、現に入居者がいることを踏まえた早期廃止のための方策を検討し、できるだけ早期に廃止する。</p>	<p>措置状況、措置予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人雇用・能力開発機構法に反映。 ・勤労者福祉施設については、地方公共団体等への譲渡を実施中。(15年11月27日現在、2,070施設中1,878施設を譲渡等済) ・雇用促進住宅(移転就職者用宿舎)については、現に入居者がいることを踏まえた早期廃止のための方策を検討し、5月29日に報告書を取りまとめたところ。当報告書に基づき、入居者への配慮を前提に、独立採算の原則を踏まえながら、順次修繕をし、低所得勤労者向けの住宅としての政策目的が引き継がれるような方法で譲渡を進める。(15年11月27日現在、2施設を譲渡済)
<p>【雇用促進融資業務】</p>	<p>・回収業務について、中期目標・中期計画に記載。(資料15P)</p>
<p>実績が少なく、政策的必要性が低下してきていることから、廃止する。</p>	<p>・13年度末をもって新規融資を廃止。</p>
<p>【雇用開発及び職業能力開発に係る各種助成金業務】</p>	<p>・厚生労働省として取り組むべきことであるため、中期目標・中期計画には記載せず。</p>
<p>国が明確な政策目標を定め、併せて当該目標が達成された場合又は一定期間経過後には助成措置を終了することを明記する。さらに、事後評価を行い、その評価結果を踏まえて助成の在り方を適宜見直す。</p> <p>雇用開発及び職業能力開発に係る各種助成金業務については、当該法人を経由した方が合理的・効率的であることが明らかな場合を除き、最終交付先へ国から直接交付する。</p>	<p>・厚生労働省による政策評価を実施。15年度に派遣労働者雇用管理研修助成金、能力再開発適応講習受講給付金、地域職業訓練推進事業助成金及び情報関連人材育成事業派遣奨励金を廃止し、また、中小企業労働力確保法関係助成金について、整理・合理化を実施。</p> <p>・今後とも政策評価を通じた見直しを厚生労働省において行う。</p> <p>・14年度から、若年者安定雇用促進奨励金、労働移動支援助成金、退職前長期休業助成金を国へ移管。</p> <p>・16年3月から小規模事業被保険者福祉助成金を国へ移管予定。</p> <p>(13年度:1517.5億円 14年度:878.5億円 15年度:516.4億円)</p>
<p>【海外職業訓練】</p>	<p>・廃止済みで、業務がないため、中期目標・中期計画には記載せず。</p>
<p>機構の業務としては廃止し、海外職業訓練に係るノウハウを有する民間法人に移管する。</p>	<p>・14年度限りで機構業務としては廃止。平成15年度から民間法人への直接委託に切替え。</p>
<p>独立行政法人とする。</p>	<p>・第155回国会で法案成立。16年3月に設立予定。</p>

勤労者福祉施設の譲渡等について

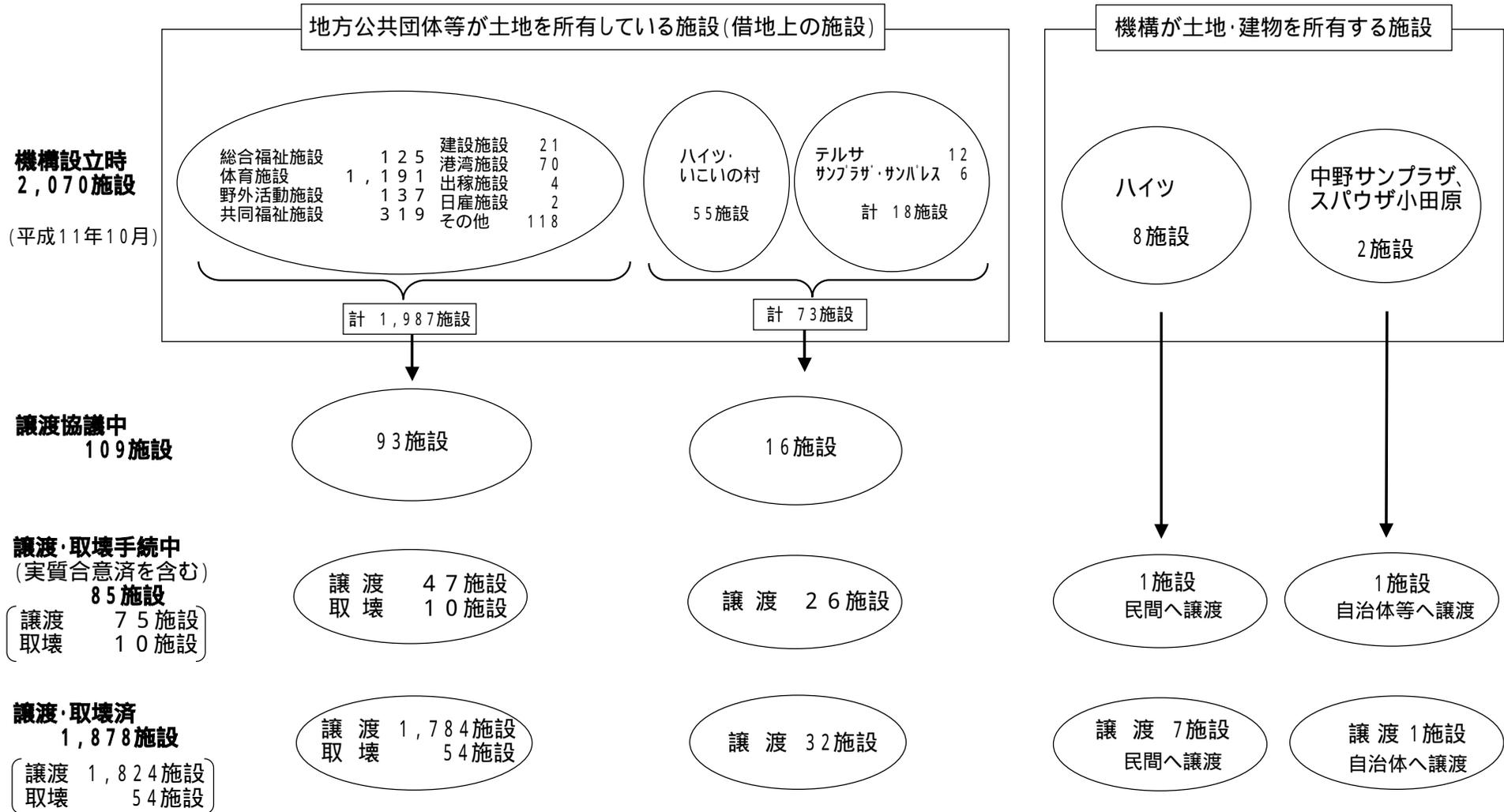
1. 勤労者福祉施設

- 概要： 雇用保険の雇用福祉事業として、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設を整備。
スパウザ小田原、サンプラザ、いこいの村などの宿泊機能を有する大型施設
体育館、運動場、研修・会議室等の中小型の施設
- 整備実績： 2070施設（昭和36年度～平成12年度、整備費総額 約4500億円）
- 財源： 雇用保険の三事業（雇用安定、能力開発、雇用福祉事業）のための保険料（事業主のみ負担）
個々の企業の福利厚生施設では企業規模による格差も大きいこと等から、事業主の共同の負担で社会的に整備
- 設置主体： 原則として、地方公共団体が土地を用意し、雇用・能力開発機構が、建物を設置。
立地は地方公共団体の要請による。
- 運営委託： 原則として、地方公共団体に運営委託。
（機構が土地及び建物を所有する大型の10施設は、国所管の公益法人に運営委託。）
- 修繕費等： 修繕費（年間63億円）、土地借料（年間17億円）、大型施設の施設利用補填金（年間9億円）は、機構が負担。（金額は平成13年度）

2. 譲渡の経緯と進め方

- ・平成11年10月 雇用促進事業団から雇用・能力開発機構に移行。勤労者福祉施設は、新設中止、譲渡開始。
- ・平成12年12月 時価での譲渡が進まなかったため、土地を所有する地方自治体等に対して譲渡する場合は、時価から取壊し費を控除する方法を実施。
- ・平成13年12月 特殊法人等整理合理化計画で、譲渡期限を平成17年度末に設定
- ・平成14年11月 取壊し費を控除する方法でも、大型の施設の譲渡が進まなかったため、用途指定期間を指定して譲渡価格を定める方法を追加。
- ・平成14年12月 独立行政法人雇用・能力開発機構法成立。譲渡期限を法律上明記。
- ・平成16年2月末 原則として同月末までに譲渡等を推進（16年3月1日に独立行政法人に移行）
- ・平成17年度末 譲渡等の完了期限（特殊法人等整理合理化計画、新機構法による期限）

勤労者福祉施設(2,070施設)の譲渡等の進捗状況 (平成15年11月27日現在)



原則として平成16年2月末までに譲渡を進めることとし、平成17年度末までには譲渡を完了させることとする。

経費削減の考え方(雇用・能力開発機構) (P)

(事業区分)

(主な事業内容)

(削減方策等)

