

調 査 票

番 号	8	所管府省名	厚生労働省
-----	---	-------	-------

独立行政法人名 (HPアドレス)	独立行政法人雇用・能力開発機構 http://www.ehdo.go.jp	非特定
---------------------	--	-----

1 組織名及び職員数等

	組 織 名	職員数(役員を除く)	
		常 勤	非常勤
移行前(発足時の前日)	特殊法人雇用・能力開発機構	4,546人	1,880人
	プロパー職員数	4,473人	1,880人
	所管官庁からの出向者数	15人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	8人	0人
	その他(民間及び関係団体からの出向)	50人	0人
発足時 (平成16年3月1日現在)	独立行政法人雇用・能力開発機構	4,540人	1,860人
	旧組織からの移行者(プロパー職員)数	4,467人	1,860人
	所管官庁からの出向者数	15人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	8人	0人
	移行後の採用者数	0人	0人
平成16年4月1日現在	同上	4,409人	1,628人
	旧組織からの移行者(プロパー職員)数	4,288人	1,544人
	所管官庁からの出向者数	14人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	4人	0人
	移行後の採用者数	52人	84人
平成17年4月1日現在	同上	4,242人	1,586人
	旧組織からの移行者(プロパー職員)数	4,095人	1,286人
	所管官庁からの出向者数	14人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	3人	0人
	移行後の採用者数	80人	300人
平成18年4月1日現在	同上	4,088人	283人
	旧組織からの移行者(プロパー職員)数	3,891人	221人
	所管官庁からの出向者数	14人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	3人	0人
	移行後の採用者数	130人	62人
平成19年4月1日現在	同上	3,959人	133人
	旧組織からの移行者(プロパー職員)数	3,742人	90人
	所管官庁からの出向者数	14人	0人
	所管官庁以外の官庁からの出向者数	1人	0人
	移行後の採用者数	150人	43人
	その他(民間からの出向)	52人	0人

2 指定職又は役員数等

	役員数等	
	常 勤	非常勤
移行前(発足時の前日)	8人	1人
発足時(平成16年3月1日現在)	7人	1人
移行前において指定職・役員であった者の数	5人	0人
平成16年4月1日現在	7人	1人
移行前において指定職・役員であった者の数	5人	0人
平成17年4月1日現在	7人	1人
移行前において指定職・役員であった者の数	4人	0人
平成18年4月1日現在	7人	1人
移行前において指定職・役員であった者の数	1人	0人
平成19年4月1日現在	7人	1人
移行前において指定職・役員であった者の数	1人	0人

3 指定職給与総額及び役員報酬総額等

指 定 職 ・ 役 員 の 報 酬 総 額	
	報 酬 総 額
移行前の最終1年間 (平成14年度)	138,461千円
発足時(平成15年度:平成16年3月～16年3月)	7,268千円
平成16年度	118,830千円
平成17年度	113,279千円
平成18年度	119,213千円

指 定 職 ・ 役 員 別 の 報 酬 年 額		
	役 職 名	報 酬 年 額
移行前の最終1年間(平成14年度)	理事長	20,941千円
	副理事長(2月)	4,235千円
	副理事長(10月)	14,651千円
	理事(5月)	4,491千円
	理事(7月)	7,804千円
	理事	17,047千円
	理事	17,067千円
	理事	17,138千円
	理事	17,220千円
	監事	14,807千円
	監事(非常勤)	3,060千円
発足時(平成16年3月～16年3月)	理事長(代行)	1,118千円
	理事	1,005千円
	理事	1,008千円
	理事	1,009千円
	理事	1,003千円
	理事	1,005千円
	監事	872千円
	監事(非常勤)	248千円
平成16年度	理事長(10月)	15,749千円
	理事長(代行)(2月)	4,244千円
	理事	16,617千円
	理事	16,661千円
	理事	16,650千円
	理事	16,606千円
	理事	15,729千円
	監事	13,598千円
	監事(非常勤)	2,976千円

平成17年度	理事長	20,072千円
	理事	16,607千円
	理事	15,682千円
	理事(5月)	5,255千円
	理事(7月)	9,575千円
	理事(5月)	3,795千円
	理事(7月)	7,407千円
	理事(11月)	16,558千円
	理事(1月)	985千円
	監事(11月)	13,528千円
	監事(1月)	839千円
	監事(非常勤)	2,976千円
	平成18年度	理事長
理事		16,676千円
理事		15,831千円
理事		16,640千円
理事		16,628千円
理事		16,630千円
監事		13,675千円
監事(非常勤)		2,976千円
平成19年度(4月～9月までの6カ月分)	理事長	9,950千円
	理事(5月)	7,450千円
	理事(1月)	744千円
	理事	8,258千円
	理事	8,215千円
	理事	8,209千円
	理事(5月)	6,876千円
	理事(1月)	1,316千円
	監事	7,131千円
	監事(非常勤)	1,488千円

(注) 役員は、非常勤を含む

4 役員氏名等

(平成19年4月1日現在)

氏名	公務員 経験	独法等 役員経験	役職名	就任年月日	就任時年齢
経歴					
兼職先			役職名	常勤・非常勤	有給・無給
岡田 明久	-	-	理事長	H16.6.1	65歳
日鐵建材工業株式會社代表取締役社長 平成16年5月28日 退職					
(財)2007年ユニバーサル技能五輪國際大会日本組織委員会			常任理事	非常勤	無給
(財)國際研修協力機構			理事	非常勤	無給
(財)産業雇用安定センター			評議員	非常勤	有給
日比 徹		-	理事	H16.3.1	58歳
昭和44年労働省入省 労働省職業安定局次長、労働省職業能力開発局長、厚生労働省労働基準局長 平成14年8月30日 退職 平成14年9月13日 (特)雇用・能力開発機構理事 平成16年2月29日 退職					
石炭鉱業年金基金			運営審議会委員	非常勤	有給
(財)高年齢者雇用開発協会			評議員	非常勤	有給
(財)自衛隊援護協会			理事	非常勤	無給
長谷川 徳雄	-	-	理事	H18.3.1	59歳
(独)雇用・能力開発機構本部企画部長 平成18年2月28日 退職					
(財)海外職業訓練協会			理事	非常勤	無給
河津 浩安		-	理事	H17.9.9	58歳
昭和43年労働省入省 労働省大臣官房会計課福利厚生室長、厚生労働省職業能力開発局育成支援課長、厚生労働省職業安定局 労働市場センター業務室長、広島労働局長 平成17年8月26日 退職					
中小企業庁			中小企業政策審議会臨時委員	非常勤	有給
和田 幸郎	-	-	理事	H16.3.1	59歳
日本経済団体連合会出版・研修事業本部長 平成16年2月29日 退職					
-			-	-	-
浅野 賢司		-	理事(出向)	H17.8.27	54歳
昭和51年労働省入省 労働省労働基準局監督課長、厚生労働省大臣官房参事官(会計担当)、厚生労働省参事官(併)政策統 括官付労働政策担当参事官室長、大阪労働局長 平成17年8月26日 退職(出向)					
-			-	-	-
渡部 恕寛	-	-	監事	H18.3.1	58歳
(独)雇用・能力開発機構本部雇用管理部長 平成18年2月28日 退職					
-			-	-	-
島野 佳伸	-	-	監事(非常勤)	H16.3.1	62歳
三菱重工業株式会社特別顧問(現職)					
三菱重工業株式会社			特別顧問	非常勤	有給

5 退職金支給総額等

	役職員の退職金支給総額 (うち役員への支給総額)	職員に対する退職金平均支給額		左の平均勤続年数	
		常勤	非常勤	常勤	非常勤
発足時(平成16年3月～16年3月)	5,306,681千円 (0千円)	24,342千円	0千円	28.6年	-
平成16年度	4,940,666千円 (23,439千円)	22,870千円	0千円	27.4年	-
平成17年度	4,055,748千円 (28,069千円)	20,761千円	0千円	25.3年	-
平成18年度	4,732,364千円 (0千円)	22,217千円	0千円	27.6年	-

	役員別の退職金支給額		
	役職名	退職金額	計算式
発足時(平成16年3月～16年3月)	-	-	-
平成16年度	理事長(代行)	23,439千円	(雇用・能力開発機構) 23,439千円 理事 1,027,000円×0.36×47月 890,000円×0.28×2月 副理事長 999,000円×0.28×19月 999,000円×0.125×2月 (独立行政法人 雇用・能力開発機構) 0千円 理事長(代行) 独立行政法人の役員としての在任期間については、役員退職金規程で退職金の支給の対象としない旨規定しており、退職金は支給していない。
平成17年度	理事	10,082千円	(雇用能力開発機構) 8,413千円 1,027,000円×0.36×8月 890,000円×0.28×21月 890,000円×0.125×2月 (独立行政法人 雇用・能力開発機構) 1,668千円 890,000円×0.125×15月×1.0(業績勘案率)
	理事	10,563千円	(雇用能力開発機構) 8,783千円 1,027,000円×0.36×9月 890,000円×0.28×21月 890,000円×0.125×2月 (独立行政法人 雇用・能力開発機構) 1,780千円 890,000円×0.125×16月×1.0(業績勘案率)
	理事	5,135千円	(雇用能力開発機構) 2,465千円 890,000円×0.28×9月 890,000円×0.125×2月 (独立行政法人 雇用・能力開発機構) 2,670千円 890,000円×0.125×24月×1.0(業績勘案率)
	監事	2,289千円	(独立行政法人 雇用・能力開発機構) 2,289千円 763,000円×0.125×24月×1.0(業績勘案率)
平成18年度	-	-	-

6 独立行政法人評価委員

引き続き調査中

13 独立行政法人から他の法人等への出向職員数等

	出向職員数	経過年数					出向先の区分	出向者の給与について補填している場合	
		1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4年以上		対象人数	補 填 総 額
発足時(平成16年3月～16年3月)	69人	0人	19人	24人	18人	8人	独立行政法人	0人	104,144円
	70人	0人	25人	26人	12人	7人	公益法人	2人	
	23人	0人	5人	7人	10人	1人	民間等	0人	
平成16年度	59人	0人	14人	16人	21人	8人	独立行政法人	0人	1,912,172円
	59人	0人	12人	22人	21人	4人	公益法人	2人	
	19人	0人	9人	5人	5人	0人	民間等	0人	
平成17年度	48人	0人	17人	13人	15人	3人	独立行政法人	0人	2,286,401円
	48人	1人	19人	8人	15人	5人	公益法人	2人	
	19人	0人	9人	8人	2人	0人	民間等	0人	
平成18年度	51人	0人	17人	16人	11人	7人	独立行政法人	0人	6,812,348円
	55人	3人	22人	18人	8人	4人	公益法人	3人	
	17人	0人	1人	9人	7人	0人	民間等	0人	
平成19年度(4月～9月までの6カ月分)	42人	9人	17人	12人	3人	1人	独立行政法人	0人	19,022,311円
	60人	23人	21人	14人	1人	1人	公益法人	7人	
	18人	9人	1人	8人	0人	0人	民間等	0人	

1.4 雇用・能力開発機構 中期計画の数値目標等

中期計画		発足時(平成16年3月の1ヶ月間での評価)		1年目(16年度)		2年目(17年度)		3年目(18年度)	
		達成状況	評価結果	達成状況	評価結果	達成状況	評価結果	達成状況	評価結果
組織・人事	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。	経費の削減 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。)を計画的に削減するため、平成16年度から、順次、次の取組みを行うことについて検討した。 ・一般競争入札手法の拡大導入、運営方法の見直しによる一般管理費の削減 ・業務実施方法等の見直しによる業務経費の削減	B	経費の削減 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。)の削減については、平成16年度予算計画を達成するとともに、以下の取組みにより、さらに87億円削減した。 (1)一般管理費の削減 情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直しにより、一般管理費を20億円削減した。 (2)業務経費の削減 訓練用機器のリース方法の見直し、施設の借地面積の縮減等の業務実施方法の見直しにより、業務経費を67億円削減した。 (3)一般競争入札手法の拡大導入 予定価格が300万円を超える物品等を本部で一括して一般競争入札で購入したこと等により、平成16年度における一般競争入札の実績は、195件となった。	A	経費の削減 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。)の削減については、平成17年度予算計画を達成した。さらに以下の取組みにより、51億円削減した。 (1)一般管理費の削減 情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直しにより、21億円削減した。 (2)業務経費の削減 訓練用機器のリース方法の見直し、施設の借地面積の縮減等の業務実施方法の見直しにより、30億円削減した。 (3)一般競争入札対象の一層の拡大 職業能力開発施設の改修工事に加え、物品購入等の一部についても一般競争による入札を実施し、平成17年度における実績は、445件となった。	A	経費の削減 一般管理費及び業務経費(運営費交付金を充当するものに限る。)については、平成18年度予算計画を達成した。さらに、以下の取組みにより、26億円削減した。 (1)一般管理費の削減 情報システムの見直し、人件費の削減等による運営方法の見直しにより、22億円削減した。 (2)業務経費の削減 訓練用機器のリース方法の見直し、施設の借地面積の縮減等の業務実施方法の見直しにより、4億円削減した。 (3)一般競争入札の推進 一般競争入札を推進した結果、平成18年度における実績は、973件となった。	A
	職業訓練については、時代の変化に対応した効率的・効果的な職業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り、中期目標期間の最終年度までに、民間外部講師の活用割合を平成14年度と比べて10%以上増加させる。	民間外部講師の活用 部内指導員が直ちに対応できない職業訓練分野等への民間外部講師活用のあり方について、平成16年度第2四半期を目途に整理できるよう検討を開始した。	B	平成14年度の16.0%に対して、平成16年度は16.7%であった。	B	平成14年度の16.0%に対して、平成17年度は17.1%であった。	B	平成14年度の16.0%に対して、平成18年度は17.13%であった。	B
	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。	人員に係る計画 平成15年度末の常勤職員数については、期初に比べて4人減となり平成15年度計画のとおりであった。	B	平成16年度末の常勤職員数については、平成15年度末と比べて155名削減した。	B	平成17年度末の常勤職員数については、平成16年度末と比べて154名削減した。	B	平成18年度末の常勤職員数については、平成17年度末と比べて137名削減した。	B
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。	インターネットでも相談を受け付けることができるよう、ホームページ上に相談・質問窓口を開設したほか、よくある質問やその回答については、平成16年10月を目途に公開できるよう、これまで蓄積してきた相談事例などから、掲載する内容について検討を開始した。		中小企業事業主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、ホームページに相談窓口を設置するとともに、相談件数の増加及び内容の充実を図るため以下の取組みを行い、相談件数は83,741件となり、平成14年度と比較して29.4%増加した。		中小企業事業主に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、相談件数の増加及び内容の充実を図るため以下の取組みを行い、相談件数は82,311件となり、平成14年度と比較して27.2%増加した。		中小企業事業主に対して行う雇用管理の改善に関する相談業務については、相談件数の増加及び内容の充実を図るため以下の取組みを行い、相談件数は83,028件となり、平成14年度と比較して28.3%増加した。		
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つ旨の評価が得られるようサービスの質の向上を図る。	相談内容の充実 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、相談内容の充実を図るためのアンケートの項目、方法について検討した。		アンケート調査の実施 イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談内容の充実を図った。 ロ アンケート調査において、96.6%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 10,332人)		アンケート調査の実施 アンケート調査において、98.0%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 9,712人)		アンケート調査の実施 イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集することなどにより、相談内容の充実を図った。 ロ アンケート調査において、97.4%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 8,531人)		

雇用開発相談等

<p>中小企業等の雇用管理の改善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。</p>	<p>中小企業等の雇用管理の改善を図るための講習・セミナーの充実 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、講習・セミナー等の内容の充実を図るためのアンケートの項目、方法について検討した</p>
<p>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>	<p>中小企業等に対して労働力の確保・雇用管理の改善及び良好な雇用の創出のためのセミナーの充実 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、セミナーの内容の充実を図るためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>
<p>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>	<p>中小企業等に対して労働力の確保・雇用管理の改善及び良好な雇用の創出のためのセミナーの充実 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、セミナーの内容の充実を図るためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>

B

<p>中小企業等における雇用管理の改善等を図るため、以下のとおり講習会・セミナー等を開催した。 雇用管理研究会・講習会 イ 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たテーマによる研究会・講習会を583回開催し、18,651人が受講した。 (テーマ例) (研究会) ・ 企業の発展に欠かせない人材の有効活用 ・ リーダーシップとコミュニケーション力の向上 (講習会) ・ 中小企業における業績・成果主義賃金制度 ・ 若手社員定着への方策 ロ アンケート調査において、95.3%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 12,657人)</p>	<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー イ 新規・成長分野企業等(創業を目指す段階を含む)における労働力の確保及び良好な雇用の創出のために、地域の実情に応じたテーマによるセミナーを404回開催し、12,724人が受講した。 (テーマ例) ・ 「パート、アルバイトの採用についてそのメリットを 考える」～事業の方向に合わせた自社にとって最適な雇用形態とは～ ・ 労働保険、社会保険の適正な運用と実践 ロ アンケート調査において、94.7%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 8,231人)</p>
<p>中小企業雇用創出普及啓発セミナー イ ベンチャー企業等の中小企業における新たな雇用機会の創出を図るため、必要となる雇用管理改善等の取組みを検討・整理し、その成果を普及啓発するためのセミナーを5回開催し、3,006人が受講した。 (テーマ例) ・ 労働力確保と良好な雇用形態の活用に向けて ・ 人材確保と身の丈にあった経営 ロ アンケート調査において、93.8%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 2,190人)</p>	

B

<p>中小企業等における雇用管理の改善等を図るため、以下のとおり講習会・セミナー等を開催した。 雇用管理研究会・講習会 イ 研究会・講習会の実施 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たテーマによる研究会・講習会を619回開催し、20,285人が受講した。 (テーマ例) (研究会) ・ 人材確保・育成と雇用管理改善 ・ 職場環境改善(セクシャルハラスメント・メンタルヘルス対策について) (講習会) ・ 多様化する雇用・就業形態における人材育成と人事資金管理 ・ 若年労働者の採用・定着の困難性の増大と雇用環境 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.7%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 13,898人)</p>	<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー イ セミナーの実施 新規・成長分野企業等(創業を目指す段階を含む)における労働力の確保及び良好な雇用の創出のために、地域の実情に応じたテーマによるセミナーを428回開催し、13,669人が受講した。 (テーマ例) ・ 人を雇うときのルール ・ 基礎から学ぶ!労働保険・社会保険 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.0%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 10,354人)</p>
<p>中小企業雇用創出普及啓発セミナー イ セミナーの実施 ベンチャー企業等の中小企業における新たな雇用機会の創出を図るため、必要となる雇用管理改善等の取組みを検討・整理し、その成果を普及啓発するためのセミナーを64回開催し、3,624人が受講した。 (テーマ例) ・ 創業期における人材活用戦略について ・ 人材育成に使える新たな発想と公的支援制度 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.0%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 2,436人)</p>	

A

<p>中小企業等における雇用管理の改善等を図るため、以下のとおり講習会・セミナー等を開催した。 雇用管理研究会・講習会 イ 研究会・講習会の実施 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たテーマによる研究会・講習会を601回開催し、19,860人が受講した。 (テーマ例) (研究会) ・ 中小企業のよりよい人材確保と雇用環境の改善 ・ 職場活性化のためのコミュニケーション力向上 (講習会) ・ 組織の元気の源!若手人材、部下のモチベーションマネジメント ・ これからの情報サービス業を支える人材の活性化と管理 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、97.2%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 15,136人)</p>	<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー イ セミナーの実施 新規・成長分野企業等(創業を目指す段階を含む)における労働力の確保及び良好な雇用の創出のために、地域の実情に応じたテーマによるセミナーを381回開催し、13,028人が受講した。 (テーマ例) ・ 成長する企業の人事・労務管理 ・ 知っておきたい労働基準法の基礎 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.1%の者から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 9,778人)</p>
<p>中小企業雇用創出普及啓発セミナー イ セミナーの実施 ベンチャー企業等の中小企業における新たな雇用機会の創出を図るため、必要となる雇用管理改善等の取組みを検討・整理し、その成果を普及啓発するためのセミナーを60回開催し、2,958人が受講した。 (テーマ例) ・ 小さな会社の人材育成術 ・ 経営改善・経営革新を成功させる5つの秘訣 ロ アンケート調査の実施 アンケート調査において、96.6%の者から「役に立った」「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 2,040人)</p>	

A

	<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得得させ、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>建設業事業主等に対する相談内容の充実平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、相談内容の充実を図るためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>	<p>アンケート調査の実施 イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談内容の充実を図った。 ロ アンケート調査において、95.3%の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 3,477人)</p>	<p>アンケート調査の実施 イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談に活用することにより相談内容の充実を図った。 ロ アンケート調査において、99.0%の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 2,619人)</p>	<p>アンケート調査の実施 イ 相談事例や雇用管理改善の好事例等を収集し、適宜相談に活用することにより相談内容の充実を図った。 ロ アンケート調査において、96.6%の建設業事業主等から雇用管理の改善を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 3,211人)</p>
	<p>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。 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。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>沖縄県における離職者等に対する相談に係るサービスの質の向上平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、相談に係るサービスの質の向上を図るためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>	<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、沖縄県からの就職者の多い大都市(東京、愛知、大阪)に配置した相談員により823件の相談を実施し、アンケート調査において、96.9%の者から就職活動等を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 96人)</p>	<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、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(東京、愛知、大阪)に配置した相談員により950件の相談を実施し、アンケート調査において、99.4%の者から就職活動等を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 158人)</p>	<p>沖縄県における離職者等に対する援助業務等については、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(東京、愛知、大阪)に配置した相談員により1,239件の相談を実施し、アンケート調査において、99.8%の者から就職活動等を進める上で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 (有効回答者数 482人)</p>
<p>在職者・離職者訓練</p>	<p>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、訓練コース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職業訓練を実施する。</p>	<p>在職者訓練の有効かつ効果的な実施平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、訓練コースの受講者の対して行うアンケートの項目、方法について検討した</p>	<p>アンケート調査において、97.4%の者から職業能力の向上に「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 ・受講者数 113,217人 ・有効回答者数 90,647人</p>	<p>アンケート調査において、97.0%の者から職業能力の向上に「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 ・受講者数 112,077人 ・有効回答者数 91,138人</p>	<p>アンケート調査において、97.1%の者から職業能力の向上に「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 ・受講者数 81,910人 ・有効回答者数 68,096人</p>
	<p>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職業訓練を実施する。</p>	<p>在職者訓練の有効かつ効果的な実施平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、訓練コースの受講者の対して行うアンケートの項目、方法について検討した</p>	<p>受講生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、93.6%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役立っている」、「どちらかといえば役立っている」旨の評価を得た。 ・調査コース数 1,833コース ・有効回答事業所数 7,648事業所</p>	<p>A 受講生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、94.0%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役立っている」、「どちらかといえば役立っている」旨の評価を得た。 ・調査コース数 6,628コース ・有効回答事業所数 16,668事業所</p>	<p>A 受講生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、95.2%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所で「役に立った」、「どちらかといえば役に立った」旨の評価を得た。 ・調査コース数 5,268コース ・有効回答事業所数 11,728事業所</p>

B

	<p>、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。</p>	<p>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」[件数13,247件(188,381件)]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」[件数83,392件(854,952件)]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に把握した上、適切な訓練受講に結びつくよう支援した。施設内訓練での就職支援段階的できめ細かい面接指導の実施、求人開拓と求人情報の提供、事業主への訓練生求職情報の提供等の入所から修了までの間における徹底した訓練生に対する就職促進活動に取り組んだ。</p>		<p>就職率 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記からの取組みにより、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。 ・施設内訓練 78.5% ・委託訓練 60.5% 平成17年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p>	B	<p>就職率 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記からの取組みにより、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。 ・施設内訓練 79.6% ・委託訓練 66.0% 平成18年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p>	A	<p>就職率 人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記からの取組みにより、訓練終了後3ヶ月時点の就職率は、次のとおりとなった。 ・施設内訓練 81.5% ・委託訓練 68.6% 平成19年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績</p>	A
学卒者訓練	<p>常に的確な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、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>学卒者訓練での就職支援平成16年10月から実施できるよう、学卒者に対する効果的な就職促進を行うための就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングの実施時期、実施内容、実施方法について検討を開始した。</p>	B	<p>1年次から就職ガイダンスやキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。また、職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。上記の取組みにより、専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、次のとおりとなった。 ・就職率 97.9% 平成17年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績</p>	A	<p>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、職業人として素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。上記の取組みにより、専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は次のとおりとなった。 ・就職率 98.4% 平成18年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績</p>	A	<p>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、職業人として素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れて実施した。上記の取組みにより専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は次のとおりとなった。 ・就職率 98.3% 平成19年4月末における訓練終了後1ヶ月時点の実績</p>	A
若年者対策	<p>「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延べ数を40万人以上確保する。</p>	<p>私のしごと館の利用者増企業等からの協力(下記例を参照)を得た利用者参加型事業等に取り組んだ結果、平成15年度の各事業のサービス利用者数は、次のとおり。 展示・体験事業利用者数 15,440人(188,811人) ライブラリー事業利用者数 4,324人(50,387人) 相談・援助事業利用者数 7,203人(60,740人) 研修・セミナー事業利用者数 334人(3,742人) 施設貸与利用者数 127人(2,220人) 利用者総数 27,428人(305,900人)</p>	B	<p>展示・体験事業の実施において、奈良毛筆協同組合等の協力を得て新たな体験職種を実施するなどの利用者参加型事業への取組みを行ったほか、首都圏の教育委員会や校長会等を訪問し修学旅行の勧誘及び近畿圏の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習の勧誘を行うことなどにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成16年度の各事業のサービス利用者数は、延べ494,232人となった。</p>	B	<p>展示・体験事業の実施において、京都府菓子技能士協会等の協力により、季節に応じた親子で体験できるイベント等を開催し、個人客の誘致に努めたほか、九州、北陸及び首都圏の教育委員会や校長会等を訪問し修学旅行の勧誘を行い、また近畿圏の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習の勧誘を行うことにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、平成17年度の各事業のサービス利用者数は、延べ521,842人となった。</p>	A	<p>展示・体験事業の実施においては、茶業団体の協力により手揉み製茶の仕事体験するワークショップを開催し、個人客の誘致に努めたほか、未利用県の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習及び修学旅行の勧誘を行うことにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、各事業のサービス利用者数は、延べ507,911人となった。</p>	A
	<p>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>私のしごと館におけるサービスの向上平成16年6月から各事業利用時のアンケート調査を実施できるよう、アンケート項目、方法について検討し、四半期毎に抽出調査を実施することとした。</p>		<p>アンケート調査において、84.8%の者から今後の進路についての具体的なイメージづくり等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</p>		<p>アンケート調査において、83.0%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</p>		<p>アンケート調査において、83.2%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。</p>	

	<p>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の効率化や職員研修等による担当者の審査能力向上を図り、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重点的に平均処理期間を短縮することとし、中期目標の最終年度までに、1件当たりの平均処理期間を平成14年度と比べて10%以上短縮する。</p>	<p>助成金等の支給 平成16年度における処理期間の短縮を図るため、長い期間を要している原因を把握し、助成金等の種類に応じた各種措置についてのスケジュールを次のとおり検討を開始した。 ・利用者への十分な説明の実施及び申請内容の適正化に向けた取組として、リーフレット、説明会資料及び利用者手引きの各ツールについて、現状を把握し、記載内容等について検討を行い、平成16年度第3四半期を目標として作成・活用を図る。 ・事務手続の効率化、利用者の申請に係る負担軽減に向けた取組として、申請書の記載項目の簡略化及び添付書類の簡素化の検討を行い、平成16年度中に結論を得る。 ・職員研修等による担当者の審査能力の向上に向けた取組として、施設ごとに職員研修を実施するよう、平成16年4月に各施設に指示することとした。</p>		<p>平均処理期間 平成16年度の平均処理期間は26日となった。(平成14年度28日) 平均処理期間が特に長い助成金の処理状況 平成16年度においては、平成14年度に平均処理期間が特に長かった(60日以上)キャリア形成促進助成金等の助成金について、重点的に短縮に取り組んだ結果、その1件当たりの平均処理期間を10日短縮することができた。</p>	B	<p>平成17年度においては、平成16年度に平均処理期間が特に長い(60日以上)助成金等について、重点的に短縮することに取り組んだ結果、平成17年度の平均処理期間は23日となり、平成14年度(28日)と比較して17.9%短縮した。</p>	B	<p>平成18年度においては、平成17年度の平均処理期間が特に長い助成金等について、重点的に短縮することに取り組んだ結果、平成18年度の平均処理期間は24日となり、平成14年度(28日)と比較して14.3%短縮した。</p>	B
助成金	<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て質問を受け付け、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>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等の支給 助成金の支給業務について、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、次の準備を行った。 ・パンフレットの記載内容について、申請受付窓口である各都道府県センターから要望・意見を集約し、平成16年度第3四半期を目標に変更できるよう改善点等について検討を開始した。また、ホームページの記載内容については、上記パンフレットの検討結果を踏まえ、図やフローチャート等を活用した利用者の視点に立った分かりやすい表現となるよう検討を開始した。 ・インターネットでも質問を受け付けることができるようホームページ上に質問等の受付窓口を開設したほか、よくある質問やその回答を平成16年10月を目標に公開できるよう、記載内容について検討を開始した。</p>	B	<p>よくある質問については、回答をQ&Aとしてホームページに公開(平成16年11月5日) 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は、平成16年4月1日付けの改正について平成16年4月7日にホームページに公開(その他の助成金については、制度内容の変更がなかったこと。)</p>	B	<p>・助成金制度をより分かりやすく利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例を公開した。 ・来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については、回答をQ&Aとして、ホームページで公開した。 ・平成17年4月1日の改正について同年4月1日にホームページで公開した。</p>	B	<p>・助成金制度をより分かりやすく、また利用しやすいものとするため、ホームページにおいて、制度内容の紹介に加えて活用事例を公開した。 ・来所や訪問等による相談のほか、インターネットを通じて質問を受け付け、よくある質問については見直しを行い、回答をQ&Aとしてホームページで公開した。 ・平成18年4月3日付けの改正について、同日ホームページで公開した。</p>	B
		<p>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制度内容の周知 ・パンフレットの記載内容について、申請受付窓口である各都道府県センターから要望・意見を集約し、平成16年度第2四半期を目標に変更できるよう改善点等について検討を開始した。 また、ホームページの記載内容については、上記パンフレットの検討結果を踏まえ、図やフローチャート等を活用した利用者の視点に立った分かりやすい表現となるよう検討を開始した。 ・インターネット上でも質問を受け付けることができるようホームページ上に質問等の受付窓口を開設したほか、よくある質問とその回答については、平成16年10月を目標に公開できるよう掲載内容について検討を開始した。</p>			B		B		B

	<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>サービスの質の向上 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、制度の理解を促進するためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>	<p>アンケート調査において、90.7%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 (有効回答者数 25,921人)</p>	<p>アンケート調査において、91.9%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 「理解できた」 38.8% 「どちらかといえば理解できた」53.1% (有効回答者数 20,869人)</p>	<p>アンケート調査において、91.7%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 「理解できた」 39.0% 「どちらかといえば理解できた」52.7% (有効回答者数 21,450人)</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>サービスの質の向上 平成16年4月からアンケート調査を実施できるよう、制度の理解を促進するためのアンケートの項目、方法について検討した。</p>	<p>アンケート調査の実施 アンケート調査において、89.9%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 ・参加者数 75,400人 ・有効回答者数 15,753人</p>	<p>B</p> <p>アンケート調査において、91.3%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 ・参加者数 61,630人 ・有効回答者数 15,596人</p>	<p>B</p> <p>アンケート調査において、92.1%の者から説明内容が「理解できた」、「どちらかといえば理解できた」旨の評価を得た。 ・参加者数 54,981人 ・有効回答者数 18,050人</p>
財形業務	<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、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>制度の周知 ・ホームページについては、平成16年4月から公開ができるよう、制度毎にアイコンを設けるといったページの見やすさや情報検索のしやすさに配慮した見直しを行った。また、パンフレットについては、制度の内容が正確に伝わるよう、表現のわかりやすさに配慮した見直しを行った。 ・インターネットでも質問を受け付けることができるようホームページ上に質問等の受付窓口を開設したほか、よくある質問やその回答について、平成16年4月からホームページに掲載できるよう、掲載内容について検討を開始した。</p>	<p>B</p> <p>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)ホームページの再構築 ・勤労者財産形成促進制度のコーナーにトビックスを加えるなど分かりやすい内容に見直し(平成16年4月16日) ・融資返済シミュレーション機能をホームページに追加(平成16年12月6日) ・よくある質問については、回答をホームページに公開(平成16年11月5日) (2)制度変更に伴うホームページの公開 制度変更については、変更が確定した日から7日以内にホームページで次のとおり公開した。 (貸付利率の変更) ・第1回目 確定した日の当日(平成16年6月24日) ・第2回目 確定した日の当日(平成16年9月24日) ・第3回目 確定した日の当日(平成16年12月24日) ・第4回目 確定した日の当日(平成17年3月25日)</p>	<p>B</p> <p>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。 ホームページでの公開 イ よくある質問 来所や訪問等による相談のほか、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。 ロ 財形資料請求コーナーの実施 ホームページ上に利用者の要望に迅速に対応できるように資料請求機能を追加した。(平成17年11月1日から追加) ハ 制度変更に伴うホームページの公開 制度変更については、変更が確定した日から7日以内にホームページで次のとおり公開した。 (貸付利率の変更) ・第1回目 確定した日の当日(平成17年6月24日) ・第2回目 確定した日の当日(平成17年9月26日) ・第3回目 確定した日の当日(平成17年12月22日) ・第4回目 確定した日の当日(平成18年3月24日) (制度の変更) ・平成17年9月1日施行の持家融資制度の一部改正(平成17年8月30日) ・平成18年2月9日施行の持家融資制度の一部改正(平成18年2月15日)</p>	<p>B</p> <p>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。 ホームページでの公開 イ よくある質問 来所や訪問等による相談のほか、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。 ロ 財形資料請求コーナーの実施 ホームページ上の財形資料請求コーナーを活用し、利用者の資料請求の要望に迅速に対応した。 制度変更に伴うホームページの公開 制度変更については、変更が確定した日から7日以内にホームページで次のとおり公開した。 (貸付利率の変更) ・第1回目 確定した日の当日(平成18年6月23日) ・第2回目 確定した日の当日(平成18年9月22日) ・第3回目 確定した日の当日(平成18年12月25日) ・第4回目 確定した日の当日(平成19年3月26日) (制度の変更) ・平成18年4月1日施行の財形活用助成金の支給額の一部改正(平成18年4月3日)</p>
譲渡	<p>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。</p>	<p>福祉施設の譲渡等 地方公共団体等との協議を行い、福祉施設の譲渡等を進めた。 なお、平成16年3月には、44施設の譲渡を行った。</p>	<p>B</p> <p>地方公共団体等との協議を行い、福祉施設の譲渡等を進めた。なお、平成16年度中に50施設を譲渡し、28施設を廃止した。</p>	<p>地方公共団体等との協議を行い、平成17年度において、11施設を譲渡し、4施設を廃止した。これにより2,070施設全ての譲渡等を完了した。</p>	<p>平成17年度に全ての施設を譲渡又は廃止した。</p>

<p>情報提供</p>	<p>自発的に職業能力開発を行いたいと考えている個人、従業員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>ホームページでの情報提供利用者にとってトップページ区分が分かりやすく、かつ利用しやすいホームページとするため、「最新情報」をメインとし、利用者の目的別に機能を明示した支援サイトの整理、「地域の情報」への移動の容易性等を内容とするトップページデザインの全面的リニューアルを3月1日に行うとともに、分かりやすく、かつ、利用しやすいホームページの検討を行った。</p>	<p>B</p>	<p>平成16年度のアクセス件数については、333万件となった。</p>	<p>B</p>	<p>平成17年度のアクセス件数については、493万件となった。</p>	<p>B</p>	<p>平成18年度のアクセス件数については、618万件となった。</p>	<p>B</p>
<p>予算</p>	<p>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。</p>	<p>経費の削減 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。）を計画的に削減するため、平成16年度から、順次、次の取組みを行うことについて検討した。 ・一般競争入札手法の拡大導入、運営方法の見直しによる一般管理費の削減 ・業務実施方法等の見直しによる業務経費の削減 雇用促進住宅 合理的経営の観点から雇用促進住宅について行う各種措置について次の準備を行った。 ・平成16年4月からの段階的な家賃の引き上げにあたり、既入居者に対する家賃改定の徹底周知 ・各住宅の調査を実施し、計画修繕項目別に修繕計画を策定</p>	<p>B</p>	<p>雇用促進住宅については、譲渡するまでの間、合理的な経営を行うため、以下の措置を講じた。 家賃の改定 平成15年10月31日以前の既入居者に対して、平成16年4月1日に家賃改定を行った。（平均6.47%値上げ） 計画修繕の実施 住宅の維持管理を行うため、計画修繕項目別の修繕計画を策定し、その修繕計画に基づき修繕を実施した。（4,315棟修繕、232.2億円支出） 集中管理方式の導入 集中管理方式導入計画に基づき平成16年4月から集中管理方式を導入した。（平成14年度に比べ管理主事382人削減） 管理経費の削減 計画的な職員数の削減（平成14年度に比べ18人）、事務費の削減等により、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14年度に比べ9.8億円削減した。</p>	<p>B</p>	<p>雇用促進住宅については、譲渡するまでの間、合理的な経営を行うため、以下の措置を講じた。 計画修繕の実施 住宅の維持管理を行うため、計画修繕項目別の修繕計画に基づき修繕を実施した。（3,879棟修繕、173.9億円支出） 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14年度に比べ21.8億円削減した。（削減率2.2%） ・管理主事の削減数 55人（平成14年度に比べ437人減） ・役職員の削減数 11人（平成14年度に比べ25人減）</p>	<p>B</p>	<p>雇用促進住宅については、譲渡するまでの間、合理的な経営を行うため、以下の措置を講じた。 計画修繕の実施 住宅の維持管理を行うため、計画修繕項目別の修繕計画に基づき修繕を実施した。（3,133棟修繕、167.1億円支出） 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14年度に比べ28.8億円削減した。 ・管理主事の削減数 70人（平成14年度に比べ507人減） ・役職員の削減数 5人（平成14年度に比べ30人減）</p>	<p>B</p>

「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準(平成13年6月厚生労働省評価委員会決定)」において、以下のように定められている。

「A」 中期計画を上回っている

「B」 中期計画に概ね合致している

15 中期計画期間における特筆すべき研究あるいは業務の成果

特筆すべき研究・業務の成果としては、次のとおりである。

業務運営の効率化について

経費削減については、平成18年度予算計画に則り一般管理費及び業務経費を平成14年度比180億円削減するとともに、さらに、情報システムの見直し等により一般管理費を22億円、訓練機器のリース方法の見直し等により、業務経費を4億円削減した結果、中期計画の目標値である15%以上をさらに3.7%上回ったことは評価できる。これらにより中期目標を上回る実績をあげていることについては、高い評価を得ている。

雇用開発業務

雇用管理の改善に関する相談件数は83,028件となり、平成14年度(64,730件)と比較して28.3%増加した。また、相談事例等の活用、事業主団体や事業主のニーズや課題等を把握し、地域等の実情に応じたテーマを設定したこと等により、雇用管理の改善に関する相談、雇用管理研究会・講習会等において、満足度が中期計画の目標(80%以上)に対し、おおむね90%以上の者から役に立った等の評価を得た。これらにより中期目標を上回る実績をあげていることについては、高い評価を得ている。

在職者訓練・離職者訓練

在職者を対象とする職業訓練について、地域の人材ニーズやアンケート調査における受講者、派遣した事業主からの声を踏まえ訓練コースの設定を行ったことから、アンケート調査において、97.1%の受講者から職業能力の向上に役立った旨の回答を得るとともに、受講者を派遣した95.2%の事業主から受講者が学んできた技術・知識が事業所等で役立っている旨の評価を得た。

離職者を対象とする職業訓練について、求職者の早期再就職に向けた市場ニーズを反映した訓練コースの設定、きめ細かな就職支援の積極的な取り組み、委託先及び企業との連携の強化、就職状況を重視した委託先の選定等により、就職率について、施設内訓練81.5%、委託訓練68.6%となり、年度計画及び中期計画の目標(施設内75%以上、委託60%以上)を上回る結果となった。

これらにより中期目標を上回る実績をあげていることについては、高い評価を得ている。

学卒者訓練

訓練生に対してきめ細かな就職支援を実施し、職業社会論、キャリア形成論、インターンシップなどをカリキュラムに取り入れることにより、修了者のうち就職希望者の就職率が98.3%となり年度計画の目標(95%以上)を上回った。これらにより中期目標を上回る実績をあげていることについては、高い評価を得ている。

若年者対策

私のしごと館について、茶業団体の協力により手揉み製茶の仕事を体験するワークショップを開催し、個人客の誘致に努めたほか、未利用県の教育委員会や校長会等を訪問し校外学習及び修学旅行の勧誘を行うことにより、来館者増に向けたPR活動に取り組んだ結果、各事業のサービス利用者数は、延べ507,911人となった。

アンケート調査において、83.2%の者から今後の進路についての具体的なイメージ作り等に「大変参考になった」「参考になった」旨の評価を得た。

これらにより中期目標を上回る実績をあげていることについては、高い評価を得ている。

16 平成18年度における支出の概要

引き続き調査中

17 行政組織から独立行政法人への再就職

(平成19年4月1日現在)

独立行政法人での役職名	氏名	独立行政法人への再就職年月	国の行政組織での最終役職名
(独)雇用・能力開発機構近畿職業能力開発大学校非常勤職員	ア	平成13年6月	陸上自衛隊
(独)雇用・能力開発機構理事	日比 徹	平成14年9月	厚生労働省労働基準局長
(独)雇用・能力開発機構本部雇用管理部非常勤職員	イ	平成15年4月	海上自衛隊
(独)雇用・能力開発機構本部勤労者財産形成部非常勤職員	ウ	平成15年4月	陸上自衛隊
(独)雇用・能力開発機構本部勤労者財産形成部非常勤職員	エ	平成15年4月	海上自衛隊
(独)雇用・能力開発機構本部監事室長	オ	平成16年4月	財務省理財局局付
(独)雇用・能力開発機構本部総務部非常勤職員	大和 恵美子	平成16年4月	厚生労働省大臣官房付
(独)雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校非常勤職員	稲崎 浩	平成17年4月	人事院人材局首席試験専門官
(独)雇用・能力開発機構本部勤労者財産形成部長	真田 耕二	平成17年6月	財務省大臣官房文書課情報管理室長
(独)雇用・能力開発機構生涯職業能力開発促進センター所長	佐々木 恭造	平成17年8月	新潟労働局長
(独)雇用・能力開発機構理事	河津 浩安	平成17年9月	広島労働局長
(独)雇用・能力開発機構私のしごと館副館長	木村 嘉勝	平成18年4月	広島労働局長
(独)雇用・能力開発機構埼玉センター統括所長	カ	平成18年4月	大宮公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構岐阜センター統括所長	キ	平成18年4月	岐阜公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構鳥取センター統括所長	ク	平成18年4月	鳥取公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構岡山センター統括所長	ケ	平成18年4月	岡山公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構香川センター統括所長	コ	平成18年4月	高松公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構福岡センター統括所長	サ	平成18年4月	小倉公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構鹿児島センター統括所長	シ	平成18年4月	鹿児島公共職業安定所長

独立行政法人での役職名	氏 名	独立行政法人への再就職年月	国の行政組織での最終役職名
(独)雇用・能力開発機構本部雇用管理部非常勤職員	ス	平成18年4月	神奈川県行政評価事務所次長
(独)雇用・能力開発機構本部非常勤職員	山崎 洋 純	平成18年4月	厚生労働省大臣官房付
(独)雇用・能力開発機構本部総務部非常勤職員	影 近 英 孝	平成18年4月	厚生労働省職業安定局雇用政策課雇用管理室長
(独)雇用・能力開発機構滋賀センター非常勤職員	金 網 敏 男(営)	平成18年4月	大津公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構愛媛センター非常勤職員	セ	平成18年4月	愛知労働局職業安定課長
(独)雇用・能力開発機構長崎センター 佐世保職業能力開発促進センター非常勤職員	ソ	平成18年4月	佐世保公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構本部雇用管理部長	末 竹 正 男	平成18年7月	厚生労働省大臣官房会計課経理室長
(独)雇用・能力開発機構本部非常勤職員	タ	平成19年4月	財務省主計局付
(独)雇用・能力開発機構本部総務部非常勤職員	石 塚 正 夫(営)	平成19年4月	海上自衛隊
(独)雇用・能力開発機構本部勤労者財産形成部非常勤職員	チ	平成19年4月	防衛大学校教授
(独)雇用・能力開発機構秋田センター非常勤職員	ツ	平成19年4月	能代公共職業安定所長
(独)雇用・能力開発機構奈良センター非常勤職員	テ	平成19年4月	奈良労働局職業安定部職業安定課長
(独)雇用・能力開発機構鳥取センター非常勤職員	ト	平成19年4月	米子公共職業安定所根雨出張所
(独)雇用・能力開発機構愛媛センター非常勤職員	ナ	平成19年4月	愛媛労働局職業安定課長
(独)雇用・能力開発機構熊本センター非常勤職員	ニ	平成19年4月	熊本労働局職業安定課長
備考 (注1)再就職者については把握している範囲での記載である。 (注2)「氏名」欄に具体的な名前を記載している者は、行政組織において課長相当以上であった者又は営利企業への再就職後に当該独立行政法人に再就職した者であり、それ以外の者は、個人のプライバシー保護等の観点から、名前の記載の代わりにア、イ、ウ等の符号で表記している。また、同欄中、(営)と記してある者は営利企業に再就職した経験のある者である。			

18 独立行政法人から他の法人への再就職

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏 名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
雇用・能力開発機構理事	ア	独法	平成12年4月	雇用・能力開発機構厚生会専務理事
雇用・能力開発機構監事	イ	独法	平成12年4月	労働関係法人厚生年金基金常務理事
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ウ	独法	平成12年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	エ	独法	平成12年4月	(財)勤労者リフレッシュ事業振興財団)
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	オ	独法	平成12年4月	国際技能振興財団
雇用・能力開発機構本部監事室主任審査役	柏木 寛	独法	平成12年4月	(株)全福サービス
雇用・能力開発機構本部人事部付調査役	カ	独法	平成12年4月	(財)雇用振興協会調査役
雇用・能力開発機構奈良センター所長	キ	独法	平成12年4月	(財)産業雇用安定センター奈良事務所
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校副校長	ク	独法	平成12年4月	雇用・能力開発機構健康保険組合事務長
雇用・能力開発機構高度職業能力開発促進センター副所長	ケ	独法	平成12年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構中部職業能力開発促進センター副所長	コ	独法	平成12年4月	(財)全国シルバー人材センター事業協会
雇用・能力開発機構群馬職業能力開発短期大学校副校長	サ	独法	平成12年4月	(社)群馬県雇用開発協会
雇用・能力開発機構釧路職業能力開発促進センター所長	シ	独法	平成12年4月	(社)北海道雇用促進協会
雇用・能力開発機構静岡職業能力開発促進センター所長	ス	独法	平成12年4月	(財)港湾労働安定協会港湾技能研修センター
雇用・能力開発機構和歌山職業能力開発促進センター所長	セ	独法	平成12年4月	(財)介護労働安定センター京都支部
雇用・能力開発機構佐世保職業能力開発促進センター所長	ソ	独法	平成12年4月	(財)海外職業訓練協会福岡相談所
雇用・能力開発機構宮城職業能力開発促進センター総務課長	タ	独法	平成12年4月	(社)宮城県勤労者福祉施設協会
雇用・能力開発機構茨城職業能力開発短期大学校総務課長	チ	独法	平成12年4月	(財)雇用振興協会東京支所
雇用・能力開発機構高知職業能力開発促進センター開発援助課長	ツ	独法	平成12年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構理事	テ	厚生労働省	平成12年7月	(財)日本勤労福祉センター

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
雇用・能力開発機構本部施設管理部長	ト	厚生労働省	平成12年7月	(財)勤労者福祉振興財団理事
雇用・能力開発機構本部付部長	ナ	厚生労働省	平成13年	(財)海外職業訓練協会
雇用・能力開発機構本部職業能力開発指導部付次長	ニ	独法	平成13年4月	(財)広島県雇用開発協会
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ヌ	独法	平成13年4月	(財)雇用振興協会
雇用・能力開発機構東京センター所長	ネ	独法	平成13年4月	(財)勤労者リフレッシュ事業振興財団
雇用・能力開発機構愛知センター所長	ノ	独法	平成13年4月	(社)実践教育研究会
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター企画調整部長	ハ	独法	平成13年4月	(社)全国シルバー人材センター事業協会
雇用・能力開発機構中国職業能力開発大学校附属島根職業能力開発短期大学校校長	ヒ	独法	平成13年4月	(学)国際技能工芸機構
雇用・能力開発機構岡山職業能力開発促進センター所長	フ	独法	平成13年4月	(財)岡山県勤労者福祉施設協会
雇用・能力開発機構荒尾職業能力開発促進センター総務課長	ヘ	独法	平成13年4月	(財)産業雇用安定センター福岡事務所
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ホ	独法	平成13年4月	(学)国際技能工芸機構
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	マ	独法	平成13年4月	(社)全国民営職業紹介事業協会
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ミ	独法	平成13年4月	(財)雇用振興協会
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ム	独法	平成13年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構近畿職業能力開発大学校副校長	メ	独法	平成13年4月	(財)大阪勤労者職業福祉センター
雇用・能力開発機構本部職業能力開発指導部付指導役	モ	独法	平成13年4月	(学)国際技能工芸機構
雇用・能力開発機構本部人事部付調査役	ヤ	独法	平成13年4月	(財)千葉県雇用開発協会
雇用・能力開発機構山梨センター所長	ユ	独法	平成13年4月	(財)介護労働安定センター山梨支部
雇用・能力開発機構本部経理部部长	ヨ	厚生労働省	平成13年4月	(財)介護労働安定センター
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校副校長	ラ	厚生労働省	平成13年6月	建設業労働災害防止協会

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
雇用・能力開発機構理事	リ	厚生労働省	平成13年8月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構監事	ル	独法	平成14年4月	(財)雇用振興協会役員
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	レ	独法	平成14年4月	(財)建築物管理訓練センター
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター所長	ロ	独法	平成14年4月	雇用・能力開発機構健康保険組合事務長
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校応用研究課程部長	ワ	独法	平成14年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校研修部長	アア	独法	平成14年4月	(財)雇用振興協会調査役
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校東京校副校長	イイ	独法	平成14年4月	(財)介護労働安定センター
雇用・能力開発機構中部職業能力開発促進センター副所長	ウウ	独法	平成14年4月	(財)名古屋勤労者福祉センター管理公社)
雇用・能力開発機構本部監事室主任考査役	エエ	独法	平成14年4月	(社)実践教育訓練研究会
雇用・能力開発機構東海職業能力開発大学校附属浜松職業能力開発短期大学校副校長	オオ	独法	平成14年4月	(財)産業雇用安定センター静岡事務所
雇用・能力開発機構九州職業能力開発大学校附属川内職業能力開発短期大学校能力開発部長	カカ	独法	平成14年4月	(財)海外職業訓練協会福岡相談所
雇用・能力開発機構岐阜職業能力開発促進センター所長	キキ	独法	平成14年4月	(社)富山県勤労者福祉施設協会
雇用・能力開発機構山口職業能力開発促進センター所長	クク	独法	平成14年4月	(財)福岡県中高年齢者雇用促進協会北九州支所
雇用・能力開発機構香川職業能力開発促進センター所長	ケケ	独法	平成14年4月	(財)産業雇用安定センター広島事務所
雇用・能力開発機構佐世保職業能力開発促進センター所長	ココ	独法	平成14年4月	(財)長崎県雇用開発協会
雇用・能力開発機構荒尾職業能力開発促進センター所長	ササ	独法	平成14年4月	(社)熊本県障害者雇用促進協会
雇用・能力開発機構大分職業能力開発促進センター所長	シシ	独法	平成14年4月	(財)産業雇用安定センター福岡事務所
雇用・能力開発機構港湾職業能力開発短期大学校神戸校長	スス	独法	平成14年4月	(社)滋賀県雇用対策協会
雇用・能力開発機構群馬職業能力開発短期大学校校長	セセ	独法	平成14年4月	(社)埼玉県雇用開発協会
雇用・能力開発機構石川職業能力開発促進センター所長	ソソ	独法	平成14年4月	(社)富山県雇用対策協会

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
雇用・能力開発機構宮城職業能力開発促進センター所長	タタ	独法	平成14年4月	(社)山形県雇用促進協会
雇用・能力開発機構大分センター所長	チチ	独法	平成14年4月	(社)大分県総合雇用推進協会
雇用・能力開発機構いわき職業能力開発促進センター所長	ツツ	独法	平成14年4月	(社)宮城県雇用開発協会
雇用・能力開発機構関東職業能力開発促進センター所長	テテ	独法	平成14年4月	(財)港湾安定協会豊橋技能センター
雇用・能力開発機構福島センター所長	トト	独法	平成14年4月	日本障害者雇用促進協会
雇用・能力開発機構本部施設管理部長	ナナ	厚生労働省	平成14年7月	(財)勤労者リフレッシュ事業振興財団専務理事
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校事務局長	ニニ	厚生労働省	平成14年	(財)雇用振興協会常務理事
雇用・能力開発機構理事	ヌヌ	独法	平成15年4月	雇用・能力開発機構厚生会専務理事
雇用・能力開発機構東京センター所長	ネネ	独法	平成15年4月	(財)雇用振興協会
雇用・能力開発機構本部人事部付次長	ノノ	独法	平成15年4月	(社)埼玉県雇用開発協会
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター開発研究部長	ハハ	独法	平成15年4月	(社)富山県雇用対策協会
雇用・能力開発機構四国職業能力開発大学校副校長	ヒヒ	独法	平成15年4月	(財)介護労働安定センター埼玉支部
雇用・能力開発機構高度職業能力開発促進センター副所長	フフ	独法	平成15年4月	(財)産業雇用安定センター東京事務所
雇用・能力開発機構中部職業能力開発促進センター所長	ヘヘ	独法	平成15年4月	(財)介護労働安定センター
雇用・能力開発機構本部人事部付調査役	ホホ	独法	平成15年4月	(社)茨城県雇用開発協会
雇用・能力開発機構鹿児島センター所長	ママ	独法	平成15年4月	(財)鹿児島県雇用開発協会
雇用・能力開発機構京都センター所長	ミミ	独法	平成15年4月	(社)香川県雇用開発協会
雇用・能力開発機構兵庫センター所長	ムム	独法	平成15年4月	(財)兵庫県雇用開発協会
雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校施設管理課長	メメ	独法	平成15年4月	(社)全国シルバー人材センター事業協会
雇用・能力開発機構東海職業能力開発大学校能力開発統括部長	モモ	独法	平成15年4月	(財)産業雇用安定センター愛知事務所
雇用・能力開発機構栃木職業能力開発促進センター所長	ヤヤ	独法	平成15年4月	(財)介護労働安定センター

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
雇用・能力開発機構千葉職業能力開発促進センター所長	ユユ	独法	平成15年4月	(社)千葉県雇用開発協会
雇用・能力開発機構石川職業能力開発促進センター所長	ヨヨ	独法	平成15年4月	(社)石川県シルバー人材センター連合会
雇用・能力開発機構山梨職業能力開発促進センター所長	ララ	独法	平成15年4月	(社)山梨県雇用開発協会
雇用・能力開発機構松本職業能力開発促進センター所長	リリ	独法	平成15年4月	(財)21世紀職業財団
雇用・能力開発機構滋賀職業能力開発促進センター所長	ルル	独法	平成15年4月	(社)福井県雇用開発協会
雇用・能力開発機構兵庫職業能力開発促進センター所長	レレ	独法	平成15年4月	(社)滋賀県建設業協会
雇用・能力開発機構加古川職業能力開発促進センター所長	ロロ	独法	平成15年4月	(財)介護労働安定センター
雇用・能力開発機構奈良職業能力開発促進センター所長	ワワ	独法	平成15年4月	(財)海外職業訓練協会
雇用・能力開発機構米子職業能力開発促進センター所長	アアア	独法	平成15年4月	(財)産業雇用安定センター
雇用・能力開発機構本部勤労者財産形成部管理課長	イイイ	独法	平成15年4月	(社)全国シルバー人材センター事業協会
雇用・能力開発機構熊本センター所長	ウウウ	独法	平成15年4月	(財)熊本テルサ
雇用・能力開発機構島根センター所長	エエエ	独法	平成15年4月	(社)島根県雇用促進協会
雇用・能力開発機構東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校校長	オオオ	独法	平成15年4月	(社)秋田県雇用開発協会
雇用・能力開発機構群馬職業能力開発短期大学校校長	カカカ	独法	平成15年4月	(財)介護労働安定センター
雇用・能力開発機構広島職業能力開発促進センター所長	キキキ	独法	平成15年4月	(財)雇用振興協会広島支所
雇用・能力開発機構理事	ククク	厚生労働省	平成16年3月	(財)勤労者福祉振興財団
(独)雇用・能力開発機構函館職業能力開発促進センター所長	ケケケ	独法	平成16年4月	(財)雇用振興協会札幌支所
(独)雇用・能力開発機構東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校能力開発部長	コココ	独法	平成16年4月	(財)介護労働安定センター
(独)雇用・能力開発機構宮城センター所長	サササ	独法	平成16年4月	(社)宮城県雇用開発協会
(独)雇用・能力開発機構本部総務部付次長	宮本 善彦	独法	平成16年4月	財形住宅金融(株)

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発大学校副 校長	シシシ	独法	平成16年4月	（財）雇用振興協会
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校副 校長	ススス	独法	平成16年4月	雇用・能力開発機構健康保険組合事 務長
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発促進セン ター所長	セセセ	独法	平成16年4月	（学）国際技能工芸機構
（独）雇用・能力開発機構 本部雇用開発部雇用管理課 長	ソソソ	独法	平成16年4月	（財）高齢者雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 君津職業能力開発促進セン ター所長	タタタ	独法	平成16年4月	（財）海外職業訓練協会千葉事務所
（独）雇用・能力開発機構 本部職業能力開発指導部指 導役	チチチ	独法	平成16年4月	中央職業能力開発協会
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能 力開発研究センター企画調 整部長	ツツツ	独法	平成16年4月	（社）千葉県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 本部雇用開発部建設雇用指 導課長	テテテ	独法	平成16年4月	（財）高齢者雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校研 修部長	トトト	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校国 際協力部長	ナナナ	独法	平成16年4月	（社）埼玉県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 港湾職業能力開発短期大学 校校長	ニニニ	独法	平成16年4月	（社）全国民営職業紹介事業協会
（独）雇用・能力開発機構 本部経理部次長	ヌヌヌ	独法	平成16年4月	（財）雇用振興協会
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校東 京校副校長	ネネネ	独法	平成16年4月	（財）雇用振興協会
（独）雇用・能力開発機構 港湾職業能力開発短期大学 校神戸校長	ノノノ	独法	平成16年4月	（社）全国シルバー人材センター事 業協会
（独）雇用・能力開発機構 長野センター所長	ハハハ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター長野事 務所
（独）雇用・能力開発機構 近畿職業能力開発大学校副 校長	ヒヒヒ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター三重事 務所
（独）雇用・能力開発機構 関西職業能力開発促進セン ター副所長	フフフ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター滋賀事 務所
（独）雇用・能力開発機構 島根センター所長	ヘヘヘ	独法	平成16年4月	（社）江津市シルバー人材センター
（独）雇用・能力開発機構 長崎職業能力開発促進セン ター所長	ホホホ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター長崎事 務所
（独）雇用・能力開発機構 大分職業能力開発促進セン ター所長	マママ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター大分事 務所

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 八幡職業能力開発促進センター所長	ミミミ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター宮崎事務所
（独）雇用・能力開発機構 鳥取職業能力開発促進センター総務課長	ムムム	独法	平成16年4月	（社）鳥取県障害者雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 青森センター調査役	メメメ	独法	平成16年4月	（財）介護労働安定センター青森支部
（独）雇用・能力開発機構 群馬センター調査役	モモモ	独法	平成16年4月	（財）産業雇用安定センター群馬事務所
（独）雇用・能力開発機構 本部勤労者財産形成部長	ヤヤヤ	独法	平成16年6月	（財）民間都市開発推進機構
（独）雇用・能力開発機構 青森センター所長	ユユユ	独法	平成17年4月	（財）介護労働安定センター青森支部
（独）雇用・能力開発機構 東北職業能力開発大学校能力開発統括部長	ヨヨヨ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会仙台事務所
（独）雇用・能力開発機構 群馬センター所長	ラララ	独法	平成17年4月	（財）産業雇用安定センター群馬事務所
（独）雇用・能力開発機構 栃木職業能力開発促進センター所長	リリリ	独法	平成17年4月	中央職業能力開発協会
（独）雇用・能力開発機構 本部職業能力開発管理部付次長	ルルル	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会
（独）雇用・能力開発機構 高度職業能力開発促進センター副所長	レレレ	独法	平成17年4月	（社）千葉県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発大学校能力開発統括部長	ロロロ	独法	平成17年4月	（社）ワーキングホリデー協会
（独）雇用・能力開発機構 埼玉職業能力開発促進センター所長	佐藤 昭宏	独法	平成17年4月	（株）シー・エス・エス
（独）雇用・能力開発機構 本部総務部付調査役	ワワワ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会中国事務所
（独）雇用・能力開発機構 千葉センター所長	アアアア	独法	平成17年4月	（社）千葉県雇用開発協会高齢者等事業部
（独）雇用・能力開発機構 東北職業能力開発大学校副校長	イイイイ	独法	平成17年4月	（社）全国シルバー人材センター事業協会
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発大学校附属千葉職業能力開発短期大学校能力開発部長	ウウウウ	独法	平成17年4月	（社）埼玉県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 群馬職業能力開発促進センター所長	エエエエ	独法	平成17年4月	（社）全国シルバー人材センター事業協会
（独）雇用・能力開発機構 高度職業能力開発促進センター企画指導部長	オオオオ	独法	平成17年4月	（財）産業雇用安定センター
（独）雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センター能力開発部長	カカカカ	独法	平成17年4月	（財）雇用振興協会

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 北陸職業能力開発大学校附 属石川職業能力開発短期大 学校能力開発部長	キキキキ	独法	平成17年4月	（財）産業雇用安定センター福井事 務所
（独）雇用・能力開発機構 岐阜センター所長	クククク	独法	平成17年4月	（財）介護労働センター岐阜支部
（独）雇用・能力開発機構 中国職業能力開発大学校附 属島根職業能力開発短期大 学校校長	ケケケケ	独法	平成17年4月	（財）港湾労働安定協会豊橋港湾技 能訓練センター
（独）雇用・能力開発機構 関西職業能力開発促進セン ター企画指導部長	ココココ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会大阪事務所
（独）雇用・能力開発機構 愛媛センター所長	ササササ	独法	平成17年4月	（社）愛媛高齢・障害者雇用支援協 会
（独）雇用・能力開発機構 熊本職業能力開発促進セン ター所長	シシシシ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会福岡事務所
（独）雇用・能力開発機構 本部総務部付調査役	スススス	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会インドネシ ア事務所
（独）雇用・能力開発機構 宮城職業能力開発促進セン ター訓練部長	セセセセ	独法	平成17年4月	（財）雇用振興協会東北支所
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発大学校附 属千葉職業能力開発短期大 学校成田校能力開発部長	ソソソソ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会
（独）雇用・能力開発機構 本部総務部職員課付課長補 佐	タタタタ	独法	平成17年4月	（財）海外職業訓練協会
（独）雇用・能力開発機構 山梨センター業務課長	チチチチ	独法	平成17年4月	（社）山梨県雇用促進協会
（独）雇用・能力開発機構 佐賀センター業務課長	ツツツツ	独法	平成17年4月	（財）介護労働安定センター佐賀支部
（独）雇用・能力開発機構 八幡職業能力開発促進セン ター教授	テテテテ	独法	平成17年4月	（財）産業雇用安定センター鹿児島 事務所
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能 力開発研究センター企画調 整室長	トトトト	独法	平成17年4月	（財）国際研修協力機構
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能 力開発研究センター在職者 訓練室長	ナナナナ	財務省	平成17年4月	中央職業能力開発協会
（独）雇用・能力開発機構 本部総務部付調査役	ニニニニ	独法	平成17年4月	シルバー人材センター厚生年金基金
（独）雇用・能力開発機構 本部勤労者財産形成部長	前澤 敏	財務省	平成17年6月	東葉高速鉄道（株）常勤監査役
（独）雇用・能力開発機構 本部勤労者財産形成部次長	又又又又	独法	平成18年4月	（財）雇用振興協会
（独）雇用・能力開発機構 本部雇用管理部建設雇用支 援課長	ネネネネ	独法	平成18年4月	（財）産業雇用安定センター東京事 務所総括副所長

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター普及 促進室長	ノノノノ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター群馬支 部業務課長
（独）雇用・能力開発機構 広島センター統括所長	ハハハハ	独法	平成18年4月	（財）産業雇用安定センター島根支 部所長
（独）雇用・能力開発機構 福島センター統括所長	ヒヒヒヒ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター
（独）雇用・能力開発機構 四国職業能力開発大学校 能力開発統括部長	阿部 豊	独法	平成18年4月	（株）シー・エス・エス運用第三課 長
（独）雇用・能力開発機構 本部総務部付次長	フフフフ	独法	平成18年4月	（財）国際研修協力機構
（独）雇用・能力開発機構 和歌山センター統括所長	へへへへ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター長崎支 部
（独）雇用・能力開発機構 港湾職業能力開発短期大学 校校長	ホホホホ	独法	平成18年4月	（社）全国民営職業紹介事業協会
（独）雇用・能力開発機構 福岡センター 八幡職業能 力開発促進センター所長	ママママ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター愛媛支 部
（独）雇用・能力開発機構 四国職業能力開発大学校副 校長	ミミミミ	独法	平成18年4月	（財）21世紀職業財団徳島事務所
（独）雇用・能力開発機構 中国職業能力開発大学校 能力開発統括部長	ムムムム	独法	平成18年4月	（社）滋賀県障害者雇用促進協会
（独）雇用・能力開発機構 近畿職業能力開発大学校附 属京都職業能力開発短期大 学校能力開発部長	メメメメ	独法	平成18年4月	（財）21世紀職業財団熊本事務所
（独）雇用・能力開発機構 北海道センター統括所長	モモモモ	独法	平成18年4月	（社）埼玉県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 茨城センター 茨城職業能 力開発促進センター所長	ヤヤヤヤ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター埼玉支 部
（独）雇用・能力開発機構 神奈川センター 関東職業 能力開発促進センター所長	ユユユユ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター宮崎支 部
（独）雇用・能力開発機構 北陸職業能力開発大学校附 属石川職業能力開発短期大 学校校長	ヨヨヨヨ	独法	平成18年4月	（社）高知県雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校副 校長	ララララ	独法	平成18年4月	（財）雇用振興協会
（独）雇用・能力開発機構 高度職業能力開発促進セン ター企画指導部長	リリリリ	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校厚 生課長	ルルルル	独法	平成18年4月	（財）介護労働安定センター
（独）雇用・能力開発機構 理事	レレレレ	独法	平成18年4月	雇用・能力開発機構厚生会専務理事
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター普及促	ロロロロ	独法	平成18年4月	中央職業能力開発協会

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 関西職業能力開発促進センター所長	ワワワワ	独法	平成18年4月	（財）産業雇用安定センター
（独）雇用・能力開発機構 中国職業能力開発大学校副校長	アアアア	独法	平成18年4月	（財）国際研修協力機構松江事務所
（独）雇用・能力開発機構 本部勤労者財産形成部次長	イイイイ	独法	平成18年4月	（財）福岡県中高年齢者雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 東海職業能力開発大学校附属 浜松職業能力開発短期大学校 能力開発部長	ウウウウ	独法	平成18年4月	中央職業能力開発協会
（独）雇用・能力開発機構 本部経理部長	エエエエ	厚生労働省	平成18年4月	（財）産業雇用安定センター
（独）雇用・能力開発機構 青森センター統括所長	オオオオ	独法	平成19年4月	（社）岩手県雇用開発協会高年齢者助成課長
（独）雇用・能力開発機構 岩手センター統括所長	カカカカ	独法	平成19年4月	（社）秋田県雇用開発協会高年齢業務部長
（独）雇用・能力開発機構 茨城センター訓練第一課長	キキキキ	独法	平成19年4月	中央職業能力開発協会
（独）雇用・能力開発機構 東京センター所長	クククク	独法	平成19年4月	（社）愛媛高年齢・障害者雇用支援協会 障害者業務部次長
（独）雇用・能力開発機構 長野センター 松本職業能力 開発促進センター所長	ケケケケ	独法	平成19年4月	（財）海外職業訓練協会名古屋事務所
（独）雇用・能力開発機構 静岡センター調査役	ココココ	独法	平成19年4月	（財）高年齢者雇用開発協会
（独）雇用・能力開発機構 愛媛センター統括所長	ササササ	独法	平成19年4月	（社）広島県雇用開発協会障害者業務部 障害者業務第二課長
（独）雇用・能力開発機構 長崎センター統括所長	シシシシ	独法	平成19年4月	（財）海外職業訓練協会福岡事務所
（独）雇用・能力開発機構 長崎センター 佐世保職業 能力開発促進センター所長	スススス	独法	平成19年4月	（社）長崎県雇用支援協会高年齢者支援部 第一課長
（独）雇用・能力開発機構 熊本センター統括所長	セセセセ	独法	平成19年4月	（社）熊本県高年齢・障害者雇用支援協会 熊本障害者雇用支援センター所長
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能力 開発研究センター企画調整部 企画調整室長	ソソソソ	独法	平成19年4月	（独）労働政策研究・研修機構
（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校東京校 副校長	タタタタ	独法	平成19年4月	（社）全国シルバー人材センター事業 協会業務第二課長
（独）雇用・能力開発機構 東北職業能力開発大学校副校長	チチチチ	独法	平成19年4月	（財）介護労働安定センター
（独）雇用・能力開発機構 東北職業能力開発大学校附属 青森職業能力開発短期大学校 能力開発部長	ツツツツ	独法	平成19年4月	（社）茨城県シルバー人材センター連 合会総務課長

独立行政法人（前身の法人）での最終役職名	氏名	出身組織	他の法人への再就職年月	再就職先での役職名
（独）雇用・能力開発機構 関東職業能力開発大学校附 属千葉職業能力開発短期大 学校能力開発部長	テテテテ	独法	平成19年4月	(財)国際研修協力機構調査役
（独）雇用・能力開発機構 中国職業能力開発大学校副 校長	トトトト	独法	平成19年4月	(財)介護労働安定センター鳥取支部
備考（注1）再就職者については把握している範囲での記載である。 （注2）「氏名」欄に具体的な名前を記載している者は営利企業に再就職した者であり、それ以外の者は、個人のプライバシー保護等の観点から、名前の記載の代わりにア、イ、ウ等の符号で表記している。				

「出身組織」欄は、その者が最も長く所属していた組織を記載しており、国の組織の場合は、「省庁名」を、当該独立行政法人（前身の法人を含む）の場合は「独法」と、その他（民間企業、地方自治体等）のばあいは「その他」と記載している。